Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru • Wales

Cynllun Cydraddoldeb 2023-2026

Tachwedd 2023

Gallwn ddarparu crynodeb y ddogfen hon mewn fformatau hygyrch gan gynnwys Braille, print bras a Hawdd ei Ddeall. Er mwyn gwneud cais, cysylltwch â ni:

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
1 Ffordd yr Hen Gae
Pencoed
CF35 5LJ
Ffôn: 0300 790 0203
E-bost: cyfathrebu@ombwdsmon.cymru

Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru • Wales

Cynllun Cydraddoldeb 2023-2026

Cynnwys

5 Ein rôl

7 Ein huchelgais

8 Y cefndir cyfreithiol

10 Cwmpas y Cynllun hwn

13 Sut y gwnaethom baratoi'r Cynllun Cydraddoldeb hwn

14 Ein Hamcanion Cydraddoldeb

34 Sut byddwn yn monitro ein gwaith o dan y Cynllun hwn

35 Sut byddwn yn nodi, yn casglu ac yn cyhoeddi gwybodaeth berthnasol

36 Sut y byddwn yn asesu a monitro effaith polisïau ac arferion a chyhoeddi unrhyw adroddiadau asesu

37 Sut y byddwn yn hyrwyddo gwybodaeth ac ymwybyddiaeth staff o'n dyletswyddau cydraddoldeb a nodi anghenion hyfforddi mewn perthynas â'r dyletswyddau hynny

Ein rôl

Mae gennym dair rôl yn bennaf:

Rydym yn ymchwilio i gwynion am wasanaethau cyhoeddus.

Rydym yn ystyried cwynion am gynghorwyr sy’n torri’r Cod Ymddygiad.

Rydym yn ysgogi gwelliant systematig mewn gwasanaethau cyhoeddus a safonau ymddygiad mewn llywodraeth leol yng Nghymru.

Ein huchelgais

- Mae pobl Cymru yn teimlo bod gwasanaethau cyhoeddus yn eu trin yn deg ac yn ymateb pan aiff pethau o chwith.
- Mae gwasanaethau cyhoeddus Cymru yn gwrando ar unigolion ac yn defnyddio eu cwynion i ddysgu a gwella.
- Mae ymddiriedaeth yn llywodraeth leol Cymru i gyflawni'r safonau uchaf o ymddygiad.
- Mae'r Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru yn parhau i fod yn llais dylanwadol ac uchel ei barch o ran gwella gwasanaethau cyhoeddus.

Ein Hegwyddorion

Rydym yn

- annibynnol
- ddiduedd
- deg
- agored i bawb sydd ein hangen

Y cefndir cyfreithiol

Y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol

Roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyflwyno dyletswydd cydraddoldeb sector gyhoeddus (y 'ddyletswydd gyffredinol'), a oedd yn disodli'r dyletswyddau unigol ar hil, anabledd a chydraddoldeb rhywiol.

O dan y ddyletswydd gyffredinol, mae'n rhaid i ni roi sylw dyledus i'r angen am:

- gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf
- symud cydraddoldeb cyfle ymlaen rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai hynny nad ydynt yn rhannu nodwedd warchodedig
- meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd warchodedig.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ymdrin â'r nodweddion gwarchodedig canlynol:

- oed;
- anabledd;
- rhyw;
- cyfeiriadedd rhywiol;
- ailbennu rhywedd;
- hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedligrwydd);
- crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg cred);
- beichiogrwydd a mamolaeth; a
- phriodas a phartneriaeth sifil (ond mewn perthynas yn unig â'r angen i roi sylw dyledus i'r angen i gael gwared â gwahaniaethu).

Dyletswyddau cydraddoldeb penodol

Mae gan gyrff rhestredig yng Nghymru, gan gynnwys ein swyddfa, 'ddyletswyddau penodol' i'w helpu nhw gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol.

O dan y dyletswyddau hynny, mae'n rhaid i ni osod Amcanion Cydraddoldeb a pharatoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol. Mae'n rhaid i ni hefyd gasglu a monitro data cydraddoldeb (gan gynnwys mewn perthynas â chyflogaeth a gwahaniaethau mewn cyflogau); asesu effaith ein polisïau a'n gweithdrefnau ar gydraddoldeb; ymgysylltu â grwpiau gwarchodedig; darparu hyfforddiant ar gydraddoldeb i staff; ac ystyried cydraddoldeb mewn caffael.

Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

Mae Rhan 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 angen i gyrff cyhoeddus penodedig ystyried sut mae eu penderfyniadau strategol yn gallu helpu i leihau anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol, er enghraifft, o wahaniaethau mewn galwedigaeth, cyfleoedd addysgol neu le'r ydych chi'n byw. Cyfeirir at hyn fel y 'ddyletswydd economaidd-gymdeithasol'. Cyflwynwyd y ddyletswydd hon yng Nghymru ym mis Mawrth 2021.

Nid ydym yn un o'r sefydliadau y maent yn ofynnol iddynt gydymffurfio â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol. Fodd bynnag, rydym wedi ymrwymo i weithredu yn ysbryd y ddyletswydd ac rydym eisoes wedi cymryd camau i gryfhau'r ystyriaeth o anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol yn ein gwaith.

Y Gymraeg

Rydym yn ymrwymedig i sicrhau bod yr iaith Gymraeg yn cael ei chroesawu a'i thrin mewn modd nad yw'n llai ffafriol na'r iaith Saesneg ym mhob agwedd o'n gwaith a'n bod ni yn cwrdd ag anghenion y siaradwyr Cymraeg. Gallwch ddarllen ein Polisi Iaith Gymraeg diweddaraf ar ein gwefan (**cliciwch yma**).

Cwmpas y Cynllun hwn

Cyd-destun

Roedd ein Cynllun Cydraddoldeb blaenorol yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 2019 a 2022. Nododd 11 o Amcanion Cydraddoldeb, yn ymwneud â sut rydym yn darparu ein gwasanaeth cwynion, sut rydym yn ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb i'n gwaith gwella, a sut rydym yn gweithio fel cyflogwr. Gallwch ddod o hyd i'r Cynllun hwnnw yma.

Yn 2020, datblygom hefyd ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith. Gwnaethom hynny yn erbyn y cefndir o brotestiadau Mae Bywydau Du o Bwys i gryfhau ein cyfraniad tuag at gydraddoldeb hil, cyfiawnder a chynhwysiant yng Nghymru. Roedd y Siarter yn cynnwys rhai camau pellach a manylach i gefnogi ein hachwynwyr a'n staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Gallwch ddod o hyd i'r Siarter honno yma.

Yn 2022, gwnaethom ymestyn y Cynllun a'r Siarter am flwyddyn, wrth i ni ddechrau gweithio ar ein Cynllun strategol newydd sy'n gosod cyfeiriad y swyddfa ar gyfer 2023-2026.

Cwblhasom nifer o gamau gweithredu yr oeddem wedi ymrwymo iddynt o dan y Cynllun a'r Siarter. Er enghraifft, gwnaethom wella'r ffordd rydym yn casglu data cydraddoldeb, a dechreuasom sgyrsiau newydd a defnyddiol gyda sefydliadau ledled Cymru sy'n cynrychioli cymunedau sydd yn anaml yn cwyno wrthym. Gwnaethom ddiweddaru ein gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a dechreuasom ei chymhwyso wrth gynllunio ein hymchwiliadau ar ei liwt ei hun. Gwnaethom leihau cyfartaledd a chanolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn sylweddol. Gwnaethom hefyd gynyddu amrywiaeth ethnig ein gweithlu a'n Panel Ymgynghorol.

Fodd bynnag, ni chawsom yr effaith yr oeddem am ei chael ym mhob maes. Ni fu newid amlwg ym mhroffil ein hachwynwyr yn ystod oes y Cynllun. Mae rhai grwpiau yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein staff - er enghraifft, ychydig iawn o bobl sy'n nodi eu bod yn anabl. Gwyddom hefyd y gallwn wneud mwy i sicrhau nad oes unrhyw grwpiau yn wynebu rhwystrau wrth ddefnyddio ein gwasanaeth.

Ein Cynllun Cydraddoldeb newydd

Datblygom ein Cynllun Cydraddoldeb i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein Cynllun Strategol newydd 2023-2026 a'i genhadaeth: i gael effaith gadarnhaol ar bobl a gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

I gyflawni hyn, byddwn yn strwythuro ein gwaith o dan y Cynllun hwn yn seiliedig ar yr egwyddorion canlynol

Targededig a gyda ffocws

Nid oes gennym y capasiti na'r adnoddau i gyrraedd pob cymuned nac i fynd i'r afael â phob maes y gallem o bosibl ei wella. Rhaid i ni dargedu a blaenoriaethu ein gwaith o dan y cynllun hwn ar sail ein dealltwriaeth o'r meysydd sydd angen y sylw mwyaf a lle gallwn gael yr effaith fwyaf.

Yn canolbwyntio ar effaith

Deallwn ei bod weithiau yn anodd canfod effaith ein gwaith ac mewn llawer o feysydd, efallai mai dim ond dylanwadu ar newid y gallwn ei wneud. Fodd bynnag, byddwn yn dryloyw am effaith bwriadol ein gwaith o dan y Cynllun hwn a byddwn yn glir am sut y bwriadwn ei fesur. Bob blwyddyn, byddwn yn cynnwys y camau gweithredu a'r targedau perthnasol o dan y Strategaeth hon yn ein Cynllun Busnes a byddwn yn monitro ein perfformiad.

Symlach

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb yn gydnaws â, ac mewn rhai ffyrdd yn ailadrodd, y camau gweithredu o dan ein dogfennau strategol eraill - er enghraifft, ein Strategaeth Pobl a'n Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu. Mae hyn yn sicrhau ein bod yn rhoi sylw i gydraddoldeb ledled ein gwaith ond nad ydym yn dyblygu ein hymdrechion. Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb newydd hefyd yn integreiddio rhai camau gweithredu o'n Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gweithle gyfredol.

Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb yn cyfrannu at bob un o'r pedwar nod ein Cynllun Strategol:

Nod Strategol 1: Cyflawni cyfiawnder sy'n cael effaith gadarnhaol ar bobl a gwasanaethau cyhoeddus

Bydd y Cynllun hwn yn ein helpu i sicrhau ein bod, pryd bynnag y gallwn, yn cefnogi pobl ag anghenion mynediad ychwanegol i ddefnyddio ein gwasanaeth cwynion. Bydd hefyd yn siapio sut rydym yn casglu barn ar ein gwasanaeth gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a sut rydym yn gweithredu ar adborth.

Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

Bydd y Cynllun hwn yn nodi sut y byddwn yn gweithio i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'n swyddfa i sicrhau mynediad cyfartal a theg i'n gwasanaeth. Bydd hefyd yn ein cefnogi i ddatblygu adnoddau newydd a hygyrch i ymateb i anghenion ein grwpiau cydraddoldeb targed.

Nod Strategol 3: Cynyddu effaith ein gwaith gwella rhagweithiol

Bydd y Cynllun hwn yn ein helpu i sicrhau bod gwersi o'n cwynion a'n hymchwiliadau ar ei liwt ei hun yn arwain at wasanaethau gwell i'r holl gymunedau yng Nghymru, gan gynnwys y rhai mwyaf difreintiedig. Byddwn hefyd yn parhau i archwilio sut y gallwn wella hygyrchedd prosesau cwynion lleol.

Nod Strategol 4: Sicrhau ein bod yn sefydliad iach, effeithlon ac atebol

Bydd y Cynllun hwn yn ein cefnogi i recriwtio, i gadw ac i ddatblygu gweithlu amrywiol, sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau a wasanaethwn.

Sut y gwnaethom baratoi'r Cynllun Cydraddoldeb hwn

Gwnaethom ddilyn nifer o gamau wrth baratoi'r Cynllun hwn. Gwnaethom:

- werthuso ein perfformiad o dan ein Cynllun Cydraddoldeb blaenorol.
- dadansoddi'r data cydraddoldeb a chyflog a gasglwn gan ein defnyddwyr gwasanaeth a'n staff.
- edrych ar ddata ac ymchwil cydraddoldeb ehangach, er enghraifft y Swyddfa Ystadegau Gwladol, is-adran ystadegau Llywodraeth Cymru a chanllawiau Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU.

Defnyddiasom hefyd ddata rhagarweiniol i'w gyhoeddi gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ei Adroddiad 2023 nesaf 'A yw Cymru'n Decach?'. Yn anffodus, ychydig iawn o ymchwil sydd ar gael ar brofiadau gwahanol grwpiau wrth ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus ac ar eu profiadau o'r system cyfiawnder gweinyddol.

Gwnaethom ymgynghori ar y Cynllun Cydraddoldeb hwn gyda:

- Ein Tîm Rheoli
- Ein Grŵp Cydraddoldeb
- Ein staff
- Pobl Cymru a sefydliadau yn cefnogi grwpiau cydraddoldeb, trwy ymgynghoriad agored.

Yn olaf, ystyriasom yr ymatebion a gawsom yn ystod ein hymgynghoriad blaenorol ar ein Cynllun Strategol 2023-2026 (gwelwch y crynodeb o ymatebion yma).

Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Ein Hamcanion o dan y Cynllun Cydraddoldeb hwn fydd:

Nod Strategol 1: Cyflawni cyfiawnder sy'n cael effaith gadarnhaol ar bobl a gwasanaethau cyhoeddus

1. Sicrhau ein bod yn cefnogi pobl ag anghenion mynediad ychwanegol i ddefnyddio ein gwasanaeth cwynion.
2. Helpu i wella ein gwasanaethau a'n heffaith trwy ymgysylltu'n well â grwpiau cydraddoldeb.

Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

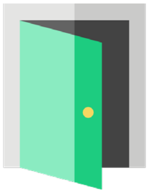
3. Codi ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r swyddfa a'i rôl a'i phwerau ymhlith grwpiau targed.
4. Cynnal a datblygu gwybodaeth mwy hygyrch sy'n esbonio pwy ydym ni a sut rydym yn gweithio.

Nod Strategol 3: Cynyddu effaith ein gwaith gwella rhagweithiol

5. Trwy ein rôl Safonau Cwynion, ceisio dylanwadu yn gadarnhaol ar hygyrchedd prosesau cwynion lleol.

Nod Strategol 4: Sicrhau ein bod yn sefydliad iach, effeithlon ac atebol

6. Gweithio i wella cynrychiolaeth grwpiau targed ledled ein gweithlu.
7. Parhau i fonitro'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a nodi unrhyw gyfleodd i'w leihau ymhellach.



1. Sicrhau ein bod yn cefnogi pobl ag anghenion mynediad ychwanegol i ddefnyddio ein gwasanaeth cwynion.

Mae'r Amcan hwn yn arbennig o berthnasol i bobl a allai wynebu rhwystrau at fynediad, megis pobl hŷn, pobl anabl, pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol, siaradwyr Cymraeg a phobl sy'n profi anfantais economaidd-cymdeithasol.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Pobl yn cytuno ein bod yn hygyrch	Asesiad defnyddwyr gwasanaeth
Pobl yn cytuno ein bod yn bodloni eu ceisiadau am gymorth ychwanegol	Asesiad defnyddwyr gwasanaeth
Cynnydd yn y defnydd o'n gwasanaeth Cymraeg	Monitro data ein gwaith achos
Ein staff yn teimlo yn hyderus i gynnig a darparu cymorth ychwanegol	Arolwg staff

Lle yr ydym ni nawr

Rydym am sicrhau ein bod yn cynnig gwasanaeth teg a cyfartal i bawb. Roeddem yn falch o weld yn 2022/23 bod 87% o'n hachwynwyr a holiasom wedi dweud ei bod yn hawdd cysylltu â ni – o gymharu ag 80% yn y flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, ar sail yr adborth a gasglwn bob blwyddyn gan gyrff cynghori ac eirioli, deallwn y gallai rhai grwpiau - er enghraifft pobl ag anableddau dysgu - ei chael yn anodd defnyddio ein gwasanaeth o hyd. Rydym hefyd yn ymwybodol y gall rhai grwpiau - er enghraifft, pobl hŷn, pobl anabl neu bobl dan anfantais economaidd-cymdeithasol – ei chael yn fwy anodd defnyddio ein gwasanaethau drwy sianeli digidol.

Mae sawl ffordd y gallwn helpu pobl i gwyno wrthym. Mae'r mwyafrif o bobl yn cwyno i ni ar-lein, trwy e-bost neu drwy'r post. Fodd bynnag, ers 2019, gallwn hefyd dderbyn cwynion nad ydynt yn ysgrifenedig. Yn 2021/22, cymerasom 221 o gwynion llafar, ond gostyngodd y nifer hwn i 160 yn 2022/23.

Rydym hefyd wedi ymrwymo i ofyn i bawb sy'n cwyno wrthym a oes angen cymorth a chefnogaeth arnynt.

Er enghraifft, gallwn gynnig dogfennau mewn fformatau gwahanol, trefnu cyfieithiad i ieithoedd gwahanol, neu gyfeirio pobl at gyrff cynghori neu eirioli perthnasol. Yn 2022/23, gofynnodd 79 o bobl i ni wneud rhai addasiadau ychwanegol i'w helpu i ddefnyddio ein gwasanaeth. Croesawn y ceisiadau hyn. Fodd bynnag, credwn y gallai fod mwy o bobl a fyddai'n elwa o addasiadau, o ystyried bod tua 25% i 30% o'n defnyddwyr gwasanaeth yn dweud wrthym yn ddienw drwy ein gwaith monitro cydraddoldeb eu bod yn anabl.

Cofleidiwn y Gymraeg yn gyfan gwbl ac rydym am sicrhau ein bod yn ei thrin mewn modd nad yw'n llai ffafriol na'r iaith Saesneg ym mhob agwedd o'n gwaith a'n bod ni yn cwrdd ag anghenion siaradwyr Cymraeg. Gallwch ddarllen ein Polisi Iaith Gymraeg diwygiedig ar ein gwefan yma.

Gall pobl sy'n cwyno wrthym ddelio â ni yn Gymraeg os dymunant. Fodd bynnag, yn 2022/23, dim ond 26 o bobl ddewisodd hynny.

Lle rydym eisiau bod

Rydym yn hapus bod y rhan fwyaf o bobl yn dweud bod ein gwasanaeth yn hygyrch. Fodd bynnag, ein huchelgais yw gwneud ein gwasanaeth yn hygyrch i bawb.

Gwyddom y caiff ein gwasanaeth cwyno ar lafar ei arwain gan alw. Fodd bynnag, fel rhan o'n gwaith cyfathrebu ac ymgysylltu yn y dyfodol, byddwn yn tynnu sylw at y dewis i gwyno wrthym mewn ffyrdd sy'n wahanol i ysgrifennu, yn enwedig wrth dargedu grwpiau sy'n fwy tebygol o brofi allgáu digidol.

Rydym hefyd yn hyderus y gallwn gyflawni'r mwyafrif o geisiadau am gymorth ychwanegol. Fodd bynnag, rydym am fod yn fwy rhagweithiol o ran sut rydym yn cynnig y cymorth hwn, drwy godi ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r hyn y gallwn ei wneud, yn ogystal â chynorthwyo ein staff i ddeall pryd a sut y gall fod angen cymorth.

Yn olaf, rydym am newid sut y mae siaradwyr Cymraeg yn defnyddio ein gwasanaeth. Er ein bod yn gwybod bod hyd yn oed siaradwyr rhugl yn aml yn dewis defnyddio gwasanaethau cyhoeddus yn Saesneg (er enghraifft, gweler ymchwil gan **Gyngor ar Bopeth**), rydym am wneud mwy i hyrwyddo ein gwasanaeth Cymraeg.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

O dan y Cynllun Cydraddoldeb hwn, byddwn yn:

- creu adnodau newydd i godi ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r gefnogaeth y gallwn ei chynnig ac o'n gwasanaeth Cymraeg
- adolygu ein proses fewnol sy'n arwain sut rydym yn monitro anghenion ychwanegol ac yn cynnig cefnogaeth
- trefnu hyfforddiant rheolaidd i staff i godi ymwybyddiaeth o'r ffordd orau i gefnogi gwahanol grwpiau cydraddoldeb.

2. Helpu i wella ein gwasanaethau a'n heffaith trwy ymgysylltu'n well â grwpiau cydraddoldeb.

Mae'r Amcan hwn yn berthnasol i bobl ifanc, pobl anabl, pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol, siaradwyr Cymraeg a phobl gyda chyrhaeddiad isel mewn addysg.

How we will know we have made a difference

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Adborth ehangach gan ein defnyddwyr gwasanaeth sy'n uniaethu â gwahanol grwpiau	O leiaf un galwad am dystiolaeth yn cael ei lansio gennym bob blwyddyn a gwelliannau awgrymedig yn cael eu hystyried yn fewnol

Lle yr ydym ni nawr

Rydym eisoes yn cynnal ymchwil ac ymgysylltu perthnasol helaeth i ddeall sut y mae pobl yn teimlo am ein gwasanaeth. Bob dwy flynedd, comisiynwn arolwg ymwybyddiaeth cenedlaethol o bobl Cymru. Bob blwyddyn, trefnwn arolwg ffôn o sampl cynrychioliadol o'n hachwynwyr. Cynhaliwn hefyd Seinfyrddau gyda chyrff yn ein hawdurdodaeth a gyda chyrff cynghori ac eirioli i gasglu adborth am wasanaethau. Yn 2022, cynhaliom am y tro cyntaf arolwg o gyrff yn ein hawdurdodaeth. Er y bu'r niferoedd yn gyfyngedig iawn, roedd y canlyniadau yn ffynhonnell werthfawr o wybodaeth a mewnwelediad.

Fodd bynnag, nid ydym yn derbyn nac yn casglu adborth yn benodol gan ein defnyddwyr gwasanaeth o gymunedau amrywiol neu sydd ag anghenion mynediad penodol. Gallai'r adborth hwn ein helpu i ddeall sut i dargedu a chefnogi'r grwpiau hyn yn well.

Nid ydym ychwaith yn casglu adborth gan bobl â sgiliau Cymraeg a allai ddefnyddio'r gwasanaeth yn Gymraeg ond nad ydynt yn dewis gwneud hynny. Gallai eu hadborth ein helpu i ddeall pam mai dim ond nifer fach iawn o bobl sy'n defnyddio ein gwasanaeth yn Gymraeg.

Lle rydym eisiau bod

Rydym am sicrhau ein bod yn parhau i gasglu tystiolaeth o ansawdd uchel sy'n ein cefnogi i wella. Rydym hefyd am ddeall sut mae grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn teimlo am ein gwasanaeth a pha rwystrau y gallent fod yn eu hwynebu.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

O dan y Cynllun Cydraddoldeb hwn, byddwn yn:

- gweithio i ymgymryd ag ymchwil ac ymgysylltiad mwy penodol gyda defnyddwyr ein gwasanaeth sy'n uniaethu â gwahanol grwpiau cydraddoldeb (gan gynnwys siaradwyr Cymraeg).

3. Codi ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r swyddfa a'i rôl a'i phwerau ymhlith grwpiau targed.

Mae'r Amcan hwn yn arbennig o berthnasol i bobl ifanc, pobl anabl, pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol, siaradwyr Cymraeg a phobl gyda chyrhaeddiad isel mewn addysg.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Cynnydd yng nghyfran y bobl sy'n gwybod am ein swyddfa, yn enwedig ymhlith y grŵp ymatebwyr iau	Arolwg ymwybyddiaeth cenedlaethol (2024 a 2026)
Gwell cynrychiolaeth o'n grwpiau targed ymhlith ein hachwynwyr	Ein monitro cydraddoldeb

Lle yr ydym ni nawr

Gwasanaethwn bobl Cymru ac mae angen i bobl ledled Cymru wybod amdanom a deall sut y gallwn eu helpu. Fodd bynnag, dangosodd yr arolwg ymwybyddiaeth y cyhoedd a gynhaliom yn 2022 fod ymwybyddiaeth o'r swyddfa wedi gostwng i 43%, o 48% yn 2020, gan gynnwys ymhlith grwpiau fel pobl hŷn, pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, siaradwyr Cymraeg a phobl anabl.

Gwyddom hefyd o'n data cydraddoldeb fod rhai grwpiau'n parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein hachwynwyr (gwelwch fanylion proffil ein hachwynwyr yn Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol).

Lle rydym eisiau bod

Ein huchelgais o dan yr amcan hwn yw sicrhau bod cymunedau amrywiol yng Nghymru yn gwybod am ein gwasanaeth ac yn deall yr hyn y gallwn ac na allwn ei wneud.

Deallwn nad oes gan bawb y byddwn yn eu cyrraedd efallai reswm dros ddefnyddio ein gwasanaeth ar hyn o bryd. Hefyd, gan fod angen i bobl gwyno'n gyntaf am unrhyw faterion yn uniongyrchol i'r darparwr gwasanaethau cyhoeddus, deallwn y gall fod oedi cyn i'r cymunedau yr ydym yn eu targedu ddod atom.

Serch hynny, ein huchelgais yw gweld newid ym mhroffil ein hachwynwyr, gyda chymunedau amrywiol yn amlwg yn cael eu cynrychioli'n well.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

Er i ni geisio targedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn well o dan ein Cynllun Cydraddoldeb blaenorol, nid yw proffil ein hachwynwyr wedi newid yn sylweddol ers 2019.

Gwyddom fod angen i ni weithio yn wahanol i ddenu mwy o grwpiau amrywiol i ddefnyddio ein gwasanaeth.

O dan y Cynllun Cydraddoldeb hwn (ynghyd â'n Strategaeth Cyfathrebu ac ymgysylltu), byddwn yn:

- ceisio cynnal allgymorth wyneb yn wyneb mwy targededig
- ymgysylltu'n helaeth â 'phorthgeidwaid' allweddol (fel cyrff cynghori ac eirioli, rhanddeiliaid seneddol ac eraill) i gyrraedd ein cymunedau targed yn well
- creu adnoddau mwy hygyrch sy'n esbonio'r hyn a wnawn a hyrwyddo'r adnoddau hynny'n well i'n cynulleidfaoedd allweddol.

Nid oes gennym y gallu i gyrraedd pob cymuned yn gyfartal. O dan y Cynllun hwn, byddwn felly'n canolbwyntio ar grwpiau penodol, sydd wedi'u nodi fel blaenoriaethau yn seiliedig ar ein hadolygiad o waith ymchwil a monitro cydraddoldeb (gweler drosodd).

Ein cymunedau targed

Pobl ifanc

Dim ond 3% o'r bobl a gwynodd i ni yn 2022/23 (ac a rannodd eu data cydraddoldeb) oedd o dan 25 - o gymharu â 12% o boblogaeth Cymru rhwng 15-24 oed. Mae ymwybyddiaeth o'n swyddfa ymhlith y grŵp hwn hefyd yn is na'r cyfartaledd (30%, o gymharu â 43% yn 2022).

Mae hyn er gwaethaf y ffaith bod galw cynyddol ymhlith y grŵp hwn am rai gwasanaethau iechyd, megis gwasanaethau iechyd meddwl. Gwyddom hefyd y gall pobl yn y grŵp hwn fod yn arbennig o agored i niwed gan eu bod yn profi'r lefelau uchaf o ddiweithdra ac yn fwy tebygol o fod yn byw mewn tlodi, felly efallai y bydd angen cymorth ychwanegol yn arbennig arnynt.

Pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol

Dywedodd 4% o'r bobl a gwynodd i ni yn 2022/23 (ac a rannodd eu data cydraddoldeb) eu bod o gefndiroedd ethnig amrywiol a dywedodd 3% eu bod o gefndiroedd cenedlaethol amrywiol.

Nid yw hyn yn cynrychioli proffil demograffig Cymru yn 2021 (6.3% a 5.4% yn y drefn honno). Hefyd, gostyngodd ymwybyddiaeth o'n swyddfa ymhlith grwpiau ethnig amrywiol rhwng 2020 a 2022. Gwyddom fod y grwpiau hyn yn fwy tebygol o fod yn agored i niwed - er enghraifft, o ran profi amddifadedd materol - ac yn fwy tebygol o brofi rhwystrau i ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus.

Pobl anabl

Dywedodd 30% o'r bobl a gwynodd i ni yn 2022/23 (ac a rannodd eu data cydraddoldeb) eu bod yn anabl. Roedd hyn yn llawer uwch na chyfartaledd Cymru o 21.6%. Dywedodd 42% eu bod wedi'u cyfyngu yn eu bywyd bob dydd gan broblem iechyd neu anabledd.

Fodd bynnag, er bod pobl yn y grŵp hwn yn cael eu cynrychioli yn dda ymhlith ein hachwynwyr ac yn gymharol ymwybodol o'n swyddfa, gwyddom eu bod yn debygol o wneud mwy o ddeunydd o wasanaethau cyhoeddus (megis gofal iechyd) a gallant wynebu rhwystrau wrth ddefnyddio'r gwasanaethau hynny. Er enghraifft, yn ein hymchwil ymwybyddiaeth genedlaethol ein hunain, dywedodd 67% o bobl yn y grŵp hwn eu bod yn ei chael hi'n anodd cwyno i'w cyngor lleol, darparwr gofal iechyd neu landlord cymdeithasol – o gymharu â 52% o ymatebwyr yn gyffredinol.

Our target communities

Siaradwyr Cymraeg

Dywedodd 4% o'r bobl a gwynodd i ni yn 2022/23 (ac a rannodd eu data cydraddoldeb) mai'r Gymraeg oedd iaith gyntaf eu cartref. Nid oes gan y grŵp hwn gynrychiolaeth ddigonol o gymharu â 17.8% o bobl yng Nghymru sy'n ystyried eu hunain yn siaradwr Cymraeg yng Nghyfrifiad 2021. Amheuwn fod llawer mwy o bobl sy'n cwyno wrthym yn meddu ar sgiliau Cymraeg (holwn am brif iaith yr aelwyd yn unig). Gwyddom hefyd fod siaradwyr Cymraeg yn fwy tebygol o fod yn ymwybodol o'n swyddfa. Fodd bynnag, ar sail y data sydd ar gael i ni, byddwn yn gweithio i sicrhau bod mwy o siaradwyr Cymraeg yn defnyddio ein gwasanaeth.

Pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol

Dywedodd 38% o'r bobl a gwynodd i ni yn 2022/23 (ac a rannodd eu data cydraddoldeb) bod ganddynt gymhwyster gradd neu gyfwerth. Roedd hyn yn uwch na chyfartaledd Cymru o 31% ac mae'n awgrymu efallai nad yw pobl â chyrhaeddiad addysgol is yn gwybod amdanom ni neu efallai'n eu bod yn ei chael hi'n anodd defnyddio ein gwasanaeth. Gall hyn gynnwys pobl iau, pobl anabl neu bobl o rai cefndiroedd ethnig fel Sipsiwn, Roma a Theithwyr Gwyddelig.

I sicrhau cymaint o effaith â phosibl, byddwn yn canolbwyntio ein gwaith codi ymwybyddiaeth ar ddigwyddiadau a meysydd lle caiff ein cymunedau targed eu cynrychioli'n arbennig o dda. Gallwn nodi'r meysydd o ddiddordeb arbennig yn seiliedig ar yr ymchwil ddiweddaraf, gan gynnwys data Cyfrifiad 2021.

Er bod yn rhaid i ni gofio ein capasiti a'n hadnoddau cyfyngedig, byddwn yn anelu at fod yn weladwy a gweithgar ledled Cymru.

4. Cynnal a datblygu gwybodaeth mwy hygyrch sy'n esbonio pwy ydym ni a sut rydym yn gweithio.

Mae'r Amcan hwn yn arbennig o berthnasol i bobl a allai wynebu rhwystrau at fynediad, megis pobl hŷn, pobl anabl, pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol, siaradwyr Cymraeg a phobl gyda chyrhaeddiad isel mewn addysg.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Gwell defnydd o'n hadnoddau digidol	Google Analytics
Adborth cadarnhaol gan bartneriaid cynghori ac eirioli	Adborth a gasglwyd trwy Seinfyrddau
Mwy o ymgysylltu â'n cynnwys cyfryngau cymdeithasol	Dadansoddeg unigol o bob platfform

Lle yr ydym ni nawr

Mae'n hanfodol bod ein cynnwys a'n sianeli cyfathrebu yn hygyrch. Weithiau bydd angen i'n cynnwys cyfathrebu gael eu teilwra i anghenion grwpiau penodol.

Ein hadnodd digidol allweddol yw'r wefan. Mae'r wefan bresennol yn canolbwyntio'n gryf ar gyfeirio pobl at ein ffurflen gwyno ac, er ei bod yn cynnwys llawer o wybodaeth sy'n berthnasol i randdeiliaid amrywiol, yn aml nid yw'n hawdd dod o hyd i'r wybodaeth honno ac efallai na chaiff ei chyflwyno'n hygyrch. Y tu hwnt i hynny, rydym wedi dechrau cynhyrchu mwy o adnoddau gweledol i gyflwyno ein gwaith (e.e. fideo yn crynhoi ein Hadroddiad Blynyddol).

Mae ein gweithgarwch cyfathrebu presennol yn canolbwyntio ar

ddefnyddio ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol: X, LinkedIn a Facebook. Mae'r ddau blatfform blaenorol wedi bod yn mynd o nerth i nerth, er ein bod yn ymwybodol bod mwy y gallwn ei wneud i sicrhau bod mwy yn ymgysylltu â'n cynnwys. Fodd bynnag, nid yw ein cyfrif Facebook yn cael ei ddefnyddio'n ddigon ac mae ymgysylltiad ar y platfform hwnnw'n wael.

Ar hyn o bryd dyluniwn ein holl gyhoeddiadau digidol yn fewnol (ac eithrio fersiynau Hawdd ei Ddeall).

Ychydig iawn o ddeunydd printiedig a gynhyrchwn. Mae ffurflenni papur a thaflenni ffeithiau ar gael i achwynwyr ar gais. O bryd i'w gilydd cawn geisiadau am fersiynau print bras o'n hadnoddau a chynhyrchwn y fersiynau hynny ar gais.

Darparwn newyddion a gwybodaeth yn rheolaidd i sefydliadau'r cyfryngau, trwy ddatganiadau i'r wasg, cyfweliadau a fideos. Weithiau, cyhoeddwn hefyd erthyglau yn y wasg.

Lle rydym eisiau bod

Gwyddom fod angen i ni ganolbwyntio mwy ar y cynnwys a gynhyrchwn a'r sianeli cyfathrebu a ddefnyddiwn.

Dangosodd canlyniadau ein hymchwil boddhad cwsmeriaid yn 2022 ostyngiad yng nghyfran y bobl a gytunodd ein bod yn hygyrch (80%, o gymharu â 92% yn 2021).

Cadarnhaodd yr adborth a gasglwyd drwy ein sesiwn Seinfwrdd blynyddol fod angen i ni wneud mwy i wella ein hygyrchedd, gan bwysleisio'n arbennig yr angen am fwy o adnoddau gweledol a rhyngweithiol. Tynnodd sylw hefyd at yr angen am ychydig o adnoddau printiedig, y gallai fod eu hangen hefyd i gefnogi mwy o allgymorth wyneb yn wyneb. Mae adborth ar y Cynllun hwn hefyd wedi amlygu'r angen i gefnogi'r cymunedau sy'n fwy tebygol o brofi allgáu digidol, er enghraifft pobl hŷn.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

O dan y Cynllun Cydraddoldeb hwn (ynghyd â'n Strategaeth Cyfathrebu ac ymgysylltu), byddwn yn:

- ehangu ein defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol, gan gynnwys trwy gynnal adolygiad o'n gweithgaredd ac arfer da, i gynyddu ymgysylltiad â'n cynnwys gan grwpiau cydraddoldeb targed
- dechrau creu, lle bo'n briodol, mwy o adnoddau printiedig ac eitemau adnewyddadwy i'w rhoi allan i'n rhanddeiliaid ac i'w rhannu mewn digwyddiadau
- ad-drefnu a symleiddio cynnwys ein gwefan, gyda phwyslais ar daith defnyddiwr a chymorth hygyrchedd
- datblygu fformatau digidol hygyrch newydd (megis fideos / podlediadau) i wella'r ddealltwriaeth o'n rôl a'n prosesau
- creu cyfieithiadau o adnoddau allweddol i ieithoedd cymunedol, gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain (BSL)
- archwilio sianeli newydd ar gyfer cyhoeddi ein gwaith, gan gynnwys y wasg gymunedol a chylchlythyrau rhanddeiliaid
- gweithio i ddefnyddio Plain English / Cymraeg Clir yn gyson, ac eithrio lle nad yw hyn yn bosibl am resymau cyfreithiol.

5. Trwy ein rôl Safonau Cwynion, ceisio dylanwadu yn gadarnhaol ar hygyrchedd prosesau cwynion lleol.

Mae'r Amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp cydraddoldeb.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Mwy o gyrff cyhoeddus yn cofnodi ac yn darparu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig achwynwyr	Trwy ddata cwynion a gasglwyd o dan ein pwerau safonau cwynion

Lle yr ydym ni nawr

Yn 2019, cawsom bwerau newydd i fynd ati'n rhagweithiol i wella'r sut mae cyrff cyhoeddus yn ymdrin â chwynion. O dan ein Cynllun Cydraddoldeb blaenorol, rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o gynllunio a gweithredu'r pwerau newydd hyn. Roedd hyn yn cynnwys gwirio bod ein hyfforddiant a'n canllawiau ein hunain yn hygyrch.

Ers hynny, rydym wedi cynnig cannoedd o sesiynau hyfforddi i sefydliadau ar ymdrin â chwynion yn dda.

Rydym hefyd wedi dod â 51 o gyrff cyhoeddus yng Nghymru o dan ein polisi cwynion enghreifftiol. Pan fydd cynghorau lleol, Byrddau Iechyd a landlordiaid cymdeithasol yn ymdrin â chwynion, disgwyliwn iddynt fod yn hyblyg wrth ymateb i anghenion amrywiol achwynwyr.

Fodd bynnag, mae ymchwil diweddar gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi awgrymu nad yw prosesau cwyno cynghorau lleol yn ddigon hygyrch, ac nad yw llawer ohonynt yn casglu ac yn dadansoddi data ar nodweddion gwarchodedig y bobl sy'n gwneud cwynion anffurfiol.

Lle rydym eisiau bod

Rydym am gefnogi dulliau gwell o gasglu a dadansoddi data cydraddoldeb gan sefydliadau o dan ein Safonau Cwynion. Byddai hyn nid yn unig yn helpu'r sefydliadau hyn i gefnogi achwynwyr yn well, ond hefyd yn ein helpu i ddeall i ba raddau y mae proffil y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaeth yn adlewyrchu proffil y bobl sy'n cwyno am wasanaethau cyhoeddus Cymru.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

O dan y Cynllun Cydraddoldeb hwn, byddwn yn:

- defnyddio ein pwerau Safonau Cwynion i gasglu mwy o dystiolaeth ar fonitro cydraddoldeb achwynwyr gan ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru
- hyrwyddo dulliau gwell o gasglu a dadansoddi data cydraddoldeb.

6. Gweithio i wella cynrychiolaeth grwpiau targed ledled ein gweithlu.

Mae'r Amcan hwn yn arbennig o berthnasol i bobl ifanc, pobl anabl, pobl o gefndiroedd cenedlaethol amrywiol a phobl drawsrywiol.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Gwell cynrychiolaeth o grwpiau targed	Monitro cydraddoldeb ein staff ac ymgeiswyr am swyddi
Sicrwydd bod ein proses recriwtio yn hygyrch	Adborth gan ein hymgeiswyr am swyddi

Lle yr ydym ni nawr

Gwasanaethwn bobl Cymru ac rydym am i'n gweithlu gynrychioli'r cyhoedd yng Nghymru.

Caiff rai grwpiau eu cynrychioli'n dda ymhlith ein gweithlu . Yn gadarnhaol, yn 2023,

- dywedodd 7.5%* o'n staff eu bod yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol. Er cymhariaeth, roedd 5.3% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol ac roedd 4% yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol a'u bod yn economaidd weithgar (StatsCymru 2023).
- roedd 74% o'n staff yn fenywod. Mae hyn yn parhau i fod yn duedd gadarnhaol, gan fod dynion yng Nghymru yn fwy tebygol na menywod o fod mewn cyflogaeth (StatsCymru 2020).
- ar 17%, roedd cyfran y staff rhwng 55 a 64 ymhell uwchlaw cyfartaledd Cymru, sef 13%.
- dywedodd 4% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol. Roedd hyn yn sylweddol uwch na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ôl Cyfrifiad 2021 (3%), er na wnaeth 7.6% o bobl ymateb i gwestiwn hwn y Cyfrifiad.

- dywedodd 6% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chrefyddau amrywiol. Roedd hyn yn uwch na chyfartaledd Cymru o 4% (Cyfrifiad 2021).
- dywedodd 14%* o staff wrthym mai Cymraeg oedd Iaith Gyntaf eu cartref. Fodd bynnag, roedd cyfran y bobl oedd â sgiliau Cymraeg rhugl neu weddol dda yn llawer uwch – rhwng 26% a 30%.

Fodd bynnag, mae rhai grwpiau yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol:

- Dim ond 5% o'n staff sy'n dynodi eu hunain yn anabl - o gymharu â 4% yn 2019. Er cymhariaeth, yn 2023, nododd tua 37% o bobl Cymru o oedran gweithio eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl, a nododd 15% eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl ac yn economaidd weithgar (StatsCymru 2023).
- Dim ond 4% o'n staff a oedd yn uniaethu â chefndiroedd cenedlaethol amrywiol (mae'r mesur hwn yn wahanol i gefndiroedd ethnig). Roedd hyn o'i gymharu â 6.9% o drigolion Cymru yr amcangyfrifwyd eu bod wedi'u geni y tu allan i'r DU (Llywodraeth Cymru) a 7.5% o weithwyr amser llawn Cymru (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019).
- Dim ond 1% o'n staff oedd o dan 25 oed - o'i gymharu â 6% o boblogaeth Cymru sy'n 20-24 oed (Statista).
- Nid oedd unrhyw aelod o staff yn dynodi eu hunain yn draws.

Oherwydd cyfradd ymateb gyfyngedig, nid oeddem yn gallu adrodd ar broffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr am swyddi yn 2022/23.

Fodd bynnag, yn 2021/22, dywedodd 6% o'n hymgeiswyr am swyddi a rannodd y wybodaeth hon eu bod o gefndiroedd ethnig amrywiol ac roedd 7% o'r ymgeiswyr ar y rhestr fer o'r cefndiroedd hynny.

Eto, roedd cyfran yr ymgeiswyr a oedd yn uniaethu â chenedligrwydd gwahanol i Gymry, Saesneg neu Brydeinig yn isel, sef 3%. Hefyd, dim ond 9% o ymgeiswyr a ddywedodd wrthym eu bod yn anabl.

* Mae'r ffigurau yn yr adran hon hefyd yn cyfrif am staff ar absenoldeb mamolaeth a gweithwyr banc. O ganlyniad, mae cynrychiolaeth staff o gefndiroedd ethnig amrywiol y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt yn amrywio ychydig o gymharu â'r ffigwr yn ein Hadroddiad Blynyddol 2022/23.

Lle rydym eisiau bod

I ni adlewyrchu'r amrywiaeth mewn cymdeithas, ein nod yw denu mwy o ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

Mae ein Strategaeth Pobl newydd bellach ar waith sy'n canolbwyntio ar dair elfen: Denu, Cadw a Datblygu.

O dan y Strategaeth honno – a'r Cynllun Cydraddoldeb hwn – byddwn yn:

- hysbysebu ein cyfleoedd mewn arddulliau arloesol newydd ac ar draws amrywiaeth o gyfryngau, mewn ffordd sy'n ein galluogi i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol ac sy'n gallu dangos tystiolaeth o feini prawf hanfodol y rôl a hysbysebir
- sicrhau bod ein prosesau recriwtio (mewnol ac allanol) yn hygyrch, yn berthnasol, yn weledol lle bynnag y bo modd ac yn sensitif i anghenion ymgeiswyr fel y bo'n briodol
- teilwra ein proses ymgeisio i sicrhau bod unrhyw rwystrau posibl i ymgeiswyr yn cael eu dileu ar y camau cynharaf posibl a thrwy gydol y broses recriwtio
- gwneud y mwyaf o gyfleoedd allgymorth i dargedu grwpiau trwy gynnwys yr hyn y gallwn ei gynnig fel cyflogwr. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn casglu adborth ar ein prosesau i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn berthnasol ac yn hygyrch a gall gynnwys, lle bo'n briodol, gyfleoedd i gysgodi.

7. Parhau i fonitro'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a nodi unrhyw gyfleodd i'w leihau ymhellach.

Mae'r Amcan hwn yn arbennig o berthnasol i bobl sy'n ystyried eu hunain yn fenywod.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn parhau'n fach neu'n cael ei leihau	Monitro cydraddoldeb staff a dadansoddi cyflog

Lle yr ydym ni nawr

O dan ddyletswyddau penodol yng Nghymru (gweler adran 1 uchod) rhaid i ni edrych yn ein Cynllun Cydraddoldeb ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ein sefydliad.

Yn 2019, pan wnaethom baratoi ein Cynllun Cydraddoldeb diwethaf, roedd cyfartaledd ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 23% a chanolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 21%.

Ym mis Mawrth 2023, roedd cyfartaledd ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 12% ac nid oedd gennym ganolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Er cymhariaeth, amcangyfrifodd Chwarae Teg mai 12.3% oedd canolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymru yn 2021.

Rydym wrth ein bodd gyda'r gwelliant hwn. Fodd bynnag, gwyddom y gall canlyniadau recriwtio unigol, yn enwedig mewn sefydliad cymharol fach, wneud gwahaniaethau sy'n ymddangos yn fawr. Er enghraifft, gallai penodi un uwch reolwr benywaidd effeithio'n sylweddol ar y Bwlch Cyflog cyffredinol rhwng y Rhywiau. Yn yr un modd, byddai penodi mwy o ddynion mewn rolau iau hefyd yn effeithio ar gydbwysedd cyflog. Felly, er y gwyddom ei bod yn bwysig i ni fonitro ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn agos, gwyddom ei bod yn anodd i ni ei reoli'n uniongyrchol.

Lle rydym eisiau bod

Rydym am gynnal ein cynnydd tuag at gau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae angen i hyn gynnwys sicrhau bod ein trefniadau gwaith yn ddigon hyblyg a'n bod yn annog camu ymlaen ar gyfer ein staff presennol.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

Byddwn yn:

- cefnogi ein staff benywaidd a gwrywaidd fel bod pawb mewn sefyllfa dda i gamu ymlaen o fewn y sefydliad pan fydd cyfleoedd yn codi
- monitro ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Sut byddwn yn monitro ein gwaith o dan y Cynllun hwn

Ein **Tîm Rheoli** sydd â chyfrifoldeb cyffredinol am gyfeiriad strategol a llywodraethu'r swyddfa.

Mae ein **Prif Swyddog Gweithredu a Chyfarwyddwr Gwella** yn sicrhau bod y ffordd a weithiwn yn cydymffurfio â'r holl ofynion canllaw cyfreithiol, statudol ac arfer da o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a'n Safonau Iaith Gymraeg.

Ein **Tîm Gwella s**y'n gyfrifol am fonitro cyflawniad y Cynllun hwn o ddydd i ddydd. Ein **Pennaeth Polisi, Cyfathrebu ac EDI** sy'n gyfrifol am werthuso ac adrodd ar ein gwaith yn ystod y flwyddyn. Mae hyn yn cynnwys monitro proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr yn rheolaidd.

Gyda'r cyfrifoldebau hyn, caiff y Pennaeth Polisi, Cyfathrebu a EDI ei gefnogi gan ein **Grŵp Cydraddoldeb** staff mewnol.

Mae'r holl staff y pennir cyfrifoldebau iddynt ar gyfer camau gweithredu yn gyfrifol am gwblhau'r camau gweithredu hynny, gyda chynnydd yn cael ei fonitro yn barhaus ar lefel y tîm.

Sut byddwn yn nodi, yn casglu ac yn cyhoeddi gwybodaeth berthnasol

I greu'r Cynllun hwn ac i werthuso ein perfformiad dibynnwn ar sawl ffynhonnell ddata.

Pobl sy'n defnyddio ein gwasanaeth

Gwahoddwn ein hachwynwyr i rannu data ansawdd gyda ni trwy ein ffurflen gwyno ar-lein, arolwg ar ein gwefan, ffurflenni papur neu arolwg ffôn. Yn 2022, y gyfradd ymateb drwy'r holl sianeli hyn oedd 41%. Dadansoddwn y data hwn bob tri mis i nodi unrhyw newidiadau ym mhroffil ein hachwynwyr. Cyhoeddwn y proffil cyffredinol hwn bob blwyddyn yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.

Ein staff

Cynhaliwn arolwg cydraddoldeb staff blynyddol. Gallwn briodoli'r ymatebion i gofnodion AD unigol ac felly gallwn ddadansoddi'r data hwn trwy ddefnyddio proses gwyno a disgyblu, yn ogystal â phroffil ein staff a gwblhaodd yr oriau argymelledig o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus CPD). Yn 2022, ymatebodd 94% o'r staff i'r arolwg hwnnw.

Rydym hefyd yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a dadansoddiad rhyw yn ôl cyflog a rôl, math o gontract a threfniant gwaith.

Cyhoeddwn broffil cydraddoldeb cyffredinol ein staff bob blwyddyn yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Rydym hefyd yn cyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a dadansoddiad rhyw yn ôl cyflog a rôl, math o gontract a threfniant gwaith.

Fodd bynnag, yn hanesyddol nid ydym wedi cyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb sy'n ymwneud â'r defnydd o'n proses gwyno a disgyblu. Mae hyn oherwydd mai anaml iawn y defnyddir y broses, a gallai cyhoeddi'r wybodaeth hon helpu i adnabod yr unigolion dan sylw.

Ein hymgeiswyr am swyddi

Gwahoddwn bawb sy'n ymgeisio i ymuno â ni i gymryd rhan yn ein harolwg cydraddoldeb. Yn 2022/23, ymatebodd 12% o ymgeiswyr i'r arolwg hwnnw. Dadansoddwn y data hwn bob blwyddyn i gasglu unrhyw newidiadau ym mhroffil ein hachwynwyr a chyhoeddwn y data hwn os yw'n briodol yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.

Sut y byddwn yn asesu a monitro effaith polisïau ac arferion a chyhoeddi unrhyw adroddiadau asesu

Mae gennym Bolisi a Gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar waith. Mae'n cynnwys ystyriaeth o'r effeithiau ar gydraddoldeb, anfantais economaidd-gymdeithasol, a'r Gymraeg.

Cymhwyswn y weithdrefn hon i asesu ein polisïau (newydd neu ddiwygiedig), prosiectau a phenderfyniadau mawr yn ogystal â rhai o'n swyddogaethau cyffredinol. Rydym wedi ei chymhwyso i asesu pynciau ar gyfer ein dau ymchwiliad i'w cynnal ar ein liwt ein hunain.

Cyhoeddwn ein holl EIAs llawn ar ein gwefan **yma**. Cyhoeddwn hefyd grynodebau o'r EIAs hyn yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol.

Sut y byddwn yn hyrwyddo gwybodaeth ac ymwybyddiaeth staff o'n dyletswyddau cydraddoldeb a nodi anghenion hyfforddi mewn perthynas â'r dyletswyddau hynny

Rydym yn dymuno creu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg a bod ganddynt fynediad cyfartal at gyfleoedd.

Bob blwyddyn, cynhaliwn arolwg staff mewnol, lle gofynnwn i staff, ymhlith eraill, a ydynt yn cytuno eu bod yn wybodus iawn am y gwaith cydraddoldeb. Yn 2022, roedd 85% o'n staff a ymatebodd yn cytuno.

Ar gyfer pob dechreuwr newydd, mae gennym fodiwl cynefino ar wahân sy'n esbonio ein dyletswyddau cydraddoldeb a'n dyletswyddau mewn perthynas â'r Gymraeg.

Y tu hwnt i hynny, defnyddiwn ein sianeli cyfathrebu mewnol i roi gwybod i'n staff yn barhaus am ddiwrnodau ymwybyddiaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant perthnasol yn ogystal ag unrhyw gyfleoedd hyfforddi neu ddigwyddiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Nodwn anghenion hyfforddi trwy ein proses arfarnu flynyddol. Fel rhan o'r broses, caiff amcanion eu datblygu a'u cytuno arnynt ar gyfer y flwyddyn i ddod a chaiff unrhyw anghenion hyfforddi a datblygu eu nodi fel rhan o'r broses hon. Mae'r anghenion hynny wedi'u hymgorffori yn y Cynllun Hyfforddiant Corfforaethol blynyddol. Ers 2021, rydym wedi bod yn annog ein staff i osod o leiaf un amcan sy'n ymwneud â chydraddoldeb.

Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru • Wales

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

1 Ffordd yr Hen Gae

Pencoed

CF35 5LJ

Ffôn: 0300 790 0203
E-bost: holwch@ombwdsmon.cymru
Dilynwch ni ar X: @OmbudsmanWales