

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2019/20 – 2021/22

A

Chamau Gweithredu

2019/20

Cynnwys

Tudalen

Rhagair gan Nick Bennett, Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru	03
Crynodeb gweithredol	04
Amlinelliad o'r Cynllun	06
1. Cyflwyniad i Swyddfa Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC)	07
1.1. Rôl OGCC	07
1.2. Cwynion am ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus	07
1.3. Pwerau newydd OGCC o dan Ddeddf 2019	08
1.4. Cwynion ynghylch Cod Ymddygiad	08
2. Overview of the public sector equality duties in Wales	09
3. Paratoir Cynllun hwn	11
3.1. Gweledigaeth, Cenhadaeth a Nodau Strategol OGCC	11
3.2. Yr Iaith Gymraeg	11
3.3. Hawliau dynol	11
3.4. Llesiant	12
3.5. Ymgynghori, ymgysylltu ac ymchwil	12
4. Amcanion cydraddoldeb OGCC	13
4.1. Nod Strategol 1: Sicrhau Cyfiawnder	13
Amcan 1.1: Casglu data cydraddoldeb cynhwysfawr ac ystyrion gan ddefnyddwyr gwasanaethau OGCC	13
Amcan 1.2: Targedu grwpiau o achwynwyr heb gynrychiolaeth ddigonol yn effeithiol	14
Amcan 1.3: Sicrhau bod gwasanaethau OGCC yn hygyrch i bob defnyddiwr gwasanaeth cyhoeddus y mae eu hangen arnynt yng Nghymru	15
4.2. Nod Strategol 2: Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau Cyhoeddus	17
Amcan 2.1: Sicrhau bod staff gwaith achos OGCC yn gallu nodi ac ymateb yn ddigonol i faterion cydraddoldeb a hawliau dynol sy'n codi mewn gwaith achos	17
Amcan 2.2. Cyhoeddi mwy o wybodaeth am sut mae gwaith achos OGCC yn rhoi sylw i ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol	18
Amcan 2.3: Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'r broses o gynllunio a gweithredu pwerau newydd OGCC	18

Cynnwys

Tudalen

4.3. Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth a Sicrhau bod y Sefydliad yn Addas ar gyfer y Dyfodol	20
Amcan 3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb	20
Amcan 3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchoddedig yng ngweithlu OGCC	21
Amcan 3.3: Mynd i'r afael â Bwlch Cyflog OGCC	22
Amcan 3.4: Hyrwyddo lles staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth	23
Amcan 3.5: Sicrhau bod y broses o ystyried cydraddoldeb yn rhan annatod o benderfyniadau OGCC	25
5. Monitro, gwerthuso ac adolygu	26
6. Cyhoeddi ac adrodd	27
Atodiad 1: Proffil y defnyddiwr gwasanaeth	28
Atodiad 2: Proffil y gweithlu	32
Atodiad 3: Proffil yr ymgeisydd	36
Atodiad 4: Data cyflogaeth arall	39
Atodiad 5: Dadansoddiad rhyw yn ôl cyflog a rôl, math o gontract a threfniant gweithio	40
Atodiad 6: Data cydraddoldeb ehangach a'r ymchwil sy'n llywio'r Cynllun	41

Rhagair

Mae ymrwymiad i drin pobl yn deg yn ganolog i rôl Ombwdsmon. Rwyf wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaeth sy'n hawdd i bawb ei ddefnyddio ac i roi cyfle cyfartal i'r holl staff. Rwyf hefyd yn ymwybodol y gallaf, drwy fy ngwaith achos, ddylanwadu ar y ffordd y mae cyrff yn fy awdurdodaeth yn ystyried materion cydraddoldeb a hawliau dynol. Rwy'n cymryd fy nyletswyddau dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb yng Nghymru o ddifrif, fel darparwr gwasanaethau cyhoeddus ac fel cyflogwr.

Er i'm swyddfa gyhoeddi ei chynllun cydraddoldeb cyntaf yn 2012, ar gyfer y cyfnod hyd at 2015, mae ystyriaethau cydraddoldeb bob amser wedi bod yn rhan annatod o'm gwaith cynllunio strategol a busnes ac o waith fy swyddfa o ddydd i ddydd. Ers 2015, mae fy amcanion cydraddoldeb wedi'u hintegreiddio yn fy nghynlluniau Strategol a Chorfforaethol ond, yn dilyn adolygiad, rwyf wedi paratoi hwn fel Cynllun ar wahân.

Ar un llaw, mae'r Cynllun hwn yn fy ngalluogi i ddathlu rhai o lwyddiannau fy swyddfa a'm staff. Gallaf fod yn falch o'n hymdrechion i sicrhau hygyrchedd ein gwasanaethau ac i gasglu adborth gan ein defnyddwyr gwasanaethau. Rwyf wedi neilltuo llawer o sylw i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn ein prosesau ymdrin â chwynion. Rwy'n gwerthfawrogi fy ngweithlu medrus ac ymroddgar yn fawr ac yn sicrhau ei fod yn cael cefnogaeth gydag ystod o gyfleoedd hyfforddi i gynyddu ei ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth, yn ogystal â gweithgareddau eraill i gefnogi ei les. Rwy'n credu bod yr ymdrechion hyn yn cael eu gwerthfawrogi. Rwy'n falch iawn bod ein harolwg staff yn 2018/19 wedi dangos bod 93% o'r staff yn falch o weithio yn y swyddfa.

Ar y llaw arall, wrth ddatblygu'r Cynllun hwn, edrychais yn fanwl ar fy ngwaith fy hun. Er fy mod yn gwahodd fy nefnyddwyr gwasanaethau, staff ac ymgeiswyr am swyddi i rannu data cydraddoldeb i'm helpu i dargedu a gwella fy ngwaith, nid yw'r gyfradd ymateb i'r broses fonitro hon wedi bod mor uchel ag y byddwn wedi'i ddymuno. Mae cyfle hefyd i mi wella'r ffordd rwy'n defnyddio'r data cydraddoldeb sy'n cael ei gasglu er mwyn i mi allu targedu gweithgareddau allgymorth a pholisiau cyflogaeth, recriwtio a hyfforddi yn well. Er mai merched yw'r rhan fwyaf o aelodau fy ngweithlu, oherwydd y dosbarthiad anwastad o fenywod ar draws y graddfeydd cyflog, mae Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn fy swyddfa. Rwyf hefyd yn cydnabod bod lle i dargedu camau cadarnhaol i wella cynrychiolaeth rhai grwpiau ymhlith yr ymgeiswyr am swyddi ac yn fy ngweithlu. Rwyf wedi nodi nifer o amcanion a chamau penodol i fynd i'r afael â'r materion hyn yn y cynllun hwn.







Credaf fod y cynllun hwn yn cynrychioli newid sylweddol yn fy ymdrechion i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb ym mhob agwedd ar fy ngwaith. Hoffwn ddiolch i'r holl randdeiliaid a gefnogodd fy staff a minnau wrth ddatblygu'r cynllun hwn ac edrychaf ymlaen at ymgysylltu ymhellach â nhw ar cyhoedd wrth i mi roi fy ymrwymadau ar waith.






Crynodeb gweithredol

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb hwn yn arwain swyddfa Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC) wrth iddo ymdrechu i gyflawni ei ymrwymiad i hyrwyddo a chefnogi cydraddoldeb, fel darparwr gwasanaethau ac fel cyflogwr. Bydd yn hollbwysig i sicrhau bod yr ymrwymiad hwn yn cael ei adlewyrchu ym mhob rhan o'r sefydliad ac ym mhob elfen o'r gwaith y mae'n ei wneud.

Mae'r dadansoddiad o'r data sydd ar gael yn cyflwyno darlun cymysg ar hyn o bryd. Er bod llawer i ymfalchïo ynddo, mae lle i wella, yn enwedig o ran casglu a dadansoddi data.

Mae'r Cynllun hwn yn nodi 11 o amcanion cydraddoldeb ar gyfer y sefydliad, wedi'u cysylltu â thri nod craidd ein Cynllun Corfforaethol 2019/20 – 2021/22. Mae'r amcanion cydraddoldeb hyn fel a ganlyn:

Nod y Cynllun Corfforaethol	Amcan cydraddoldeb	
Sicrhau Cyfiawnder		1.1. Casglu data cydraddoldeb cynhwysfawr ac ystyrlon gan ddefnyddwyr gwasanaethau OGCC
		1.2. Targeddu grwpiau o achwynwyr heb gynrychiolaeth ddigonol yn effeithiol
		1.3. Sicrhau bod gwasanaethau OGCC yn hygyrch i bob defnyddiwr gwasanaeth cyhoeddus y mae eu hangen arnynt yng Nghymru
Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau Cyhoeddus		2.1. Sicrhau bod staff gwaith achos OGCC yn gallu nodi ac ymateb yn ddigonol i faterion cydraddoldeb a hawliau dynol sy'n codi mewn gwaith achos
		2.2. Cyhoeddi mwy o wybodaeth am sut mae gwaith achos OGCC yn rhoi sylw i ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol
		2.3. Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'r broses o gynllunio a gweithredu pwerau newydd OGCC

Nod y Cynllun Corfforaethol	Amcan cydraddoldeb	
<p>Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth a Sicrhau bod y Sefydliad yn Addas ar gyfer y Dyfodol</p>		<p>3.1. Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb</p>
		<p>3.2. Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig yng ngweithlu OGCC</p>
		<p>3.3. Mynd i'r afael â Bwlch Cyflog OGCC</p>
		<p>3.4. Hyrwyddo lles staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth</p>
		<p>3.5. Sicrhau bod y broses o ystyried cydraddoldeb yn rhan annatod o benderfyniadau OGCC</p>

Ar gyfer pob amcan, mae'r Cynllun yn amlinellu'r sefyllfa bresennol a nifer o gamau penodol i'w cymryd wrth weithio tuag at gyflawni'r amcan. O dan bob amcan, mae'r Cynllun hefyd yn nodi eu perthnasedd i nodweddion gwarchodedig a phwy sy'n gyfrifol am eu gweithredu.

Mae'r ddogfen hon hefyd yn nodi sut bydd OGCC yn monitro, yn gwerthuso ac yn adolygu cynnydd yn erbyn yr amcanion cydraddoldeb. Yn olaf, mae'n nodi'r broses ymgynghori a gynhaliwyd gyda rhanddeiliaid wrth ddatblygu'r Cynllun hwn a threfniadau adrodd newydd OGCC.

Mae OGCC wedi ymrwmo i sicrhau bod cydraddoldeb yn ganolog i bopeth y mae'n ei wneud a sut y mae'n gwneud hynny. Mae'r ddogfen hon yn nodi trywydd ar gyfer targedu a manteisio i'r eithaf ar yr ymdrechion hyn.

Amlinelliad o'r Cynllun

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb hwn yn nodi amcanion cydraddoldeb strategol OGCC rhwng 2019/20 a 2021/22. Mae'r Cynllun yn cynnwys camau mesuradwy penodol mae modd i'r Ombwdsmon eu cymryd o dan bob amcan yn ystod blwyddyn gyntaf y Cynllun ac mae'n darparu fframwaith ar gyfer datblygu rhagor o gamau gweithredu manwl ar gyfer y blynyddoedd olynol.

Mae [Adran 1](#) y Cynllun yn cyflwyno rolau a chyfrifoldebau OGCC, gan gynnwys y pwerau newydd o dan Ddeddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019. Mae [Adran 2](#) yn esbonio hyd a lled dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru sydd hefyd yn berthnasol i OGCC.

Gall y rheini sydd eisoes yn gyfarwydd â'r agweddau hyn lywio i [Adran 3](#), gan amlinellu pa ystyriaethau eraill a ddylanwadodd ar y broses o ddatblygu'r Cynllun hwn. Mae'r adran hon yn egluro bod amcanion cydraddoldeb OGCC yn cyd-fynd â Chynllun Corfforaethol y swyddfa. Mae hefyd yn cydnabod bod ymrwymiad OGCC i gydraddoldeb hefyd yn ymestyn i'r iaith Gymraeg, hawliau dynol a'r agenda llesiant. Yn olaf, mae'n tanlinellu bod y Cynllun hwn wedi'i ddatblygu yng ngoleuni ymgynghori ac ymgysylltu mewnol ac allanol, yn ogystal ag ystod eang o ddata ac ymchwil. Gellir gweld manylion y data a'r ymchwil a lywiodd y gwaith o baratoir Cynllun hwn yn yr Atodiadau.

Mae [Adran 4](#) yn nodi 11 o amcanion cydraddoldeb, sy'n gysylltiedig â thri nod craidd Cynllun Corfforaethol OGCC 2019/20 – 2021/22. O dan bob amcan, mae'r Cynllun yn amlinellu gwaith OGCC hyd yma, camau gweithredu penodol i'w cymryd, sut maent yn berthnasol i'r nodweddion gwarchoddedig a phwy yn y sefydliad sy'n gyfrifol am eu gweithredu.

Mae [Adran 5](#) y Cynllun yn nodi sut bydd OGCC yn monitro ac yn gwerthuso cynnydd yn erbyn yr amcanion cydraddoldeb a'r camau gweithredu arfaethedig. Mae hefyd yn cadarnhau y bydd amcanion cydraddoldeb OGCC, yn ogystal â chamau penodol o dan bob amcan, yn cael eu hadolygu bob blwyddyn. Ar ben hynny, wrth werthuso ac adolygu'r gwaith o dan y Cynllun hwn, mae'r adran hon yn amlinellu sut bydd OGCC yn ceisio ymgynghori ac ymgysylltu - yn fewnol ac yn allanol.

Yn olaf, mae [Adran 6](#) yn esbonio sut caiff y Cynllun hwn ei gyhoeddi a sut bydd OGCC yn adrodd ar weithgareddau a chyflawniadau o dan y Cynllun yn y dyfodol.

1. Cyflwyniad i Swyddfa Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC)

Mae'r adran hon yn cyflwyno rôl a meysydd cyfrifoldeb OGCC

1.1. Rôl OGCC

Mae gan yr Ombwdsmon dair rôl benodol. Y rôl gyntaf yw ystyried cwynion am ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru; yr ail yw ystyried cwynion bod aelodau o awdurdodau lleol wedi torri'r Cod Ymddygiad; y drydedd yw pennu safonau i ymdrin â chwynion ar gyfer darparwyr gwasanaethau cyhoeddus. Mae'r Ombwdsmon yn annibynnol ar holl gyrff y llywodraeth a chaiff y gwasanaeth ei ddarparu yn rhad ac am ddim.

1.2. Cwynion am ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus

Dan Ddeddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019, mae'r Ombwdsmon yn ystyried cwynion am gyrff sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus lle mae'r cyfrifoldeb am eu darparu wedi'i ddatganoli i Gymru. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol:

- llywodraeth leol (cyngorau sir a chynghorau cymuned);
- y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (yn cynnwys meddygon teulu a deintyddion);
- landlordiaid cymdeithasol cofrestredig (cymdeithasau tai);
- Llywodraeth Cymru, ynghyd â'r gyrff y mae'n eu noddi.

Mae'r Ombwdsmon hefyd yn gallu ystyried cwynion am wasanaethau gofal cymdeithasol a gofal lliniarol a drefnir neu a ariennir yn breifat ac, mewn rhai amgylchiadau penodol, agweddau ar ofal iechyd a ariennir yn breifat.

Wrth ystyried cwynion, mae'r Ombwdsmon yn ceisio gweld a yw pobl wedi cael eu trin yn annheg neu'n anystyriol, neu wedi cael gwasanaeth gwael oherwydd bai ar ddarparwr y gwasanaeth. Ystyrir hefyd a yw darparwr y gwasanaeth wedi gweithredu'n unol â'r gyfraith a'i bolisiau ei hun. Os caiff cwyn ei chadarnhau, yna bydd yr Ombwdsmon yn argymhell camau priodol i wneud iawn am y cam. Y prif lwybr a ddilynir wrth argymhell gwneud iawn am y cam, os yw'n bosibl, yw rhoi'r achwynydd (neu'r person sydd wedi cael cam) yn ôl yn y sefyllfa y byddai ynnddi pe na fyddai'r broblem wedi codi. Yn ogystal â hyn, os bydd yr Ombwdsmon yn gweld tystiolaeth o wendid yn y system wrth ymchwilio, cyflwynir argymhellion gyda'r bwriad o'i gwneud yn llai tebygol i bobl eraill brofi problem debyg yn y dyfodol.

Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am broses OGCC ar gyfer ymdrin â chwynion am gorff cyhoeddus yng Nghymru ar [wefan yr Ombwdsmon](#) (hefyd ar gael mewn fersiwn [Hawdd ei Ddeall](#)).

1.3. Pwerau newydd OGCC o dan Ddeddf 2019

Mae Deddf 2019 yn ymestyn pwerau'r Ombwdsmon o dan ddeddfwriaeth gynharach. Mae'n galluogi'r Ombwdsmon i gynnal ymchwiliadau ar ei liwt ei hun. Mae'r Ddeddf hefyd yn rhoi pŵer i OGCC greu Awdurdod Safonau Cwynion. O dan y pŵer hwn, rhaid i OGCC gyhoeddi datganiad o egwyddorion sy'n ymwneud â gweithdrefnau ymdrin â chwynion ar gyfer cyrff o dan ei awdurdodaeth. Gall hefyd gyhoeddi gweithdrefnau enghreifftiol ar gyfer ymdrin â chwynion i'r cyrff hyn. Daeth yr ymgynghoriad ar gwmpas a gweithrediad y ddau bŵer hyn i ben ar 30 Medi 2019.

1.4. Cwynion ynghylch Cod Ymddygiad

O dan ddarpariaethau Rhan III Deddf Llywodraeth Leol 2000, ynghyd â Gorchmynion perthnasol Cynulliad Cenedlaethol Cymru o dan y Ddeddf honno, mae'r Ombwdsmon yn ystyried cwynion am aelodau o awdurdodau lleol yn torri Cod Ymddygiad eu hawdurdod. Mae hefyd yn "berson rhagnodedig" o dan y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd yng nghyswllt codi pryderon sy'n ymwneud â chwythu'r chwiban yng nghyd-destun achosion o aelodau Awdurdodau Lleol yn torri'r Cod Ymddygiad. Gall yr Ombwdsmon ystyried cwynion am ymddygiad aelodau o:

- gynghorau sir a chynghorau bwrdeistref sirol;
- cynghorau cymuned;
- awdurdodau tân;
- awdurdodau parciau cenedlaethol a
- paneli heddlu a throseddu.

Mae gan bob un o'r awdurdodau hyn god ymddygiad sy'n nodi'r egwyddorion ymddygiad cydnabyddedig y dylai aelodau eu dilyn mewn bywyd cyhoeddus.

Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am broses OGCC ar gyfer ymdrin â chwynion am ymddygiad aelod o awdurdod lleol ar [wefan yr Ombwdsmon](#) (hefyd ar gael mewn fersiwn [Hawdd ei Ddeall](#)).

2. Trosolwg o ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru

Roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyfuno ac yn disodli'r ddeddfwriaeth sylfaenol ac eilaidd flaenorol ar wrth-wahaniaethu o fewn un Ddeddf.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus (y 'ddyletswydd gyffredinol'), gan ddisodli'r dyletswyddau ar wahân ar gydraddoldeb hiliol, anabledd a rhywedd. Diben cyffredinol y ddyletswydd cydraddoldeb yw integreiddio'r ystyriaeth o gydraddoldeb a chysylltiadau da â busnes awdurdodau cyhoeddus o ddydd i ddydd. O dan y ddyletswydd gyffredinol mae'n ofynnol i gyrrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

1. ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd gan y Ddeddf
2. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ar rhai nad ydynt
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig ar rhai nad ydynt.

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

- Oedran
- Anabledd
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Ailbennu rhywedd
- Hil – gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol hefyd i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond yng nghyswllt gofyniad i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu

Nid yw'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn rhagnodol ynghylch y dull y dylai awdurdod cyhoeddus ei ddilyn er mwyn cydymffurfio â'i rwymedigaethau cyfreithiol. Fodd bynnag, o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, mae gan gyrrff rhestredig yng Nghymru ddyletswyddau penodol hefyd i'w helpu i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol ac i hwyluso tryloywder.

Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cynnwys:

- Amcanion cydraddoldeb
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Ymgysylltu
- Asesu effaith
- Gwybodaeth am gydraddoldeb
- Gwybodaeth am gyflogaeth
- Gwahaniaethau cyflog
- Hyfforddi staff
- Caffael

Mae rhaid i OGCC gyflawni dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

Mae Rhan 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus penodedig ystyried sut y gallai eu penderfyniadau strategol helpu i leihau anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol - gan arwain, er enghraifft, at wahaniaethau mewn galwedigaeth, cyfleoedd addysgol neu breswylfa. Cyfeirir at hyn fel y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol. Er nad yw Llywodraeth y DU wedi cychwyn ar y ddyletswydd hon hyd yma, mae wedi bod ar waith yn yr Alban ers 2018. Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi ymrwymo i gyflwyno'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol erbyn diwedd 2019. Fodd bynnag, mae'r cynllun hwn eisoes yn cynnwys rhai camau i helpu OGCC i ystyried anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol yn ei waith.

3. Paratoi'r Cynllun hwn

3.1. Gweledigaeth, Cenhadaeth a Nodau Strategol OGCC

Er mwyn sicrhau bod y Cynllun hwn mor effeithiol â phosibl, penderfynwyd y dylai gyd-fynd yn agos â Gweledigaeth a Cenhadaeth graidd OGCC, yn ogystal â thri Nod Strategol y Cynllun Corfforaethol 2019/20-21/22.

Ein gweledigaeth ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru: Gwasanaethau sy'n mynd ati i wrando a dysgu o gwynion.

Ein Cenhadaeth: Cynnal cyfiawnder a gwella gwasanaethau cyhoeddus.

Ein Nodau Strategol

- **Nod Strategol 1: Sicrhau Cyfiawnder:** *Gwasanaeth cwynion teg, annibynnol, cynhwysol ac ymatebol.*
- **Nod Strategol 2: Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau cyhoeddus:** *Hyrwyddo dysgu o gwynion ac ysgogi gwelliannau ar raddfa ehangach.*
- **Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth a Sicrhau bod y Sefydliad yn Addas ar gyfer y Dyfodol:** *Nodi a mabwysiadu arfer gorau. Sicrhau gwerth am arian a gwasanaethau sy'n addas ar gyfer y dyfodol. Cefnogi staff a sicrhau dulliau llywodraethu da sy'n ein cefnogi a'n herio.*

3.2. Yr Iaith Gymraeg

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, nid yw iaith – gan gynnwys yr iaith Gymraeg – yn nodweddiadol warchoddedig. Fodd bynnag, mae OGCC yn llwyr gefnogi Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 sy'n cadarnhau statws swyddogol y Gymraeg yng Nghymru. Mae OGCC wedi ymrwmo i sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei chroesawu, nad yw'n cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg ym mhob agwedd ar ei waith a bod anghenion siaradwyr Gymraeg yn cael eu diwallu. Ar hyn o bryd mae OGCC yn gweithredu'n unol â'i [bolisi iaith Gymraeg](#) a adolygwyd yn 2018. O dan y ddeddfwriaeth newydd, mae'n rhaid i OGCC gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, a fydd yn disodli Polisi Iaith Gymraeg yr Ombwdsmon.

3.3. Hawliau dynol

Mae OGCC yn ystyried cydraddoldeb a hawliau dynol fel dwy ochr o'r un geiniog. Mae'n cefnogi ac yn ymrwymedig i gydymffurfio â'r dyletswyddau a osodwyd ar y swyddfa gan Ddeddf Hawliau Dynol 1998, sy'n ymgorffori Erthyglau'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yng nghyfraith y DU. Yn ogystal â thrin pobl yn unol â'u hawl yn y Confensiwn, mae OGCC hefyd wedi ymrwmo i weithredu yn unol â'r gwerthoedd craidd sy'n sail i hawliau dynol. Gelwir y gwerthoedd hyn yn 'egwyddorion FREDA' ac maent yn cynnwys Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas ac Ymreolaeth. Mae'r Cynllun hwn yn neilltuo sylw i hawliau dynol ochr yn ochr â chydaddoldeb ac mae'n cynnwys nifer o gamau sy'n uniongyrchol berthnasol i waith hawliau dynol OGCC (gweler [Amcan 2.2](#) er enghraifft).

3.4. Llesiant

Er nad yw holl ddyletswyddau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn berthnasol i OGCC, mae'n llwyr gefnogi gweledigaeth y Ddeddf i greu Cymru fwy cynaliadwy. Mae'r Cynllun hwn yn uniongyrchol berthnasol i un o'r 'Nodau Llesiant' o dan y Ddeddf – 'Cymru sy'n fwy cyfartal'. Mae hefyd yn cynnwys camau gweithredu manwl sy'n gysylltiedig â hyrwyddo lles staff (gweler [Amcan 3.4](#) er enghraifft). Fodd bynnag, mae OGCC hefyd yn ceisio cyfrannu i'r eithaf at gyflawni pob un o'r saith Nod Llesiant yng Nghymru. Mae Deddf 2019 yn sicrhau bod y swyddfa yn addas ar gyfer y dyfodol, gan ei rhoi mewn sefyllfa gryfach o lawer i ddelio â heriau cymdeithas sy'n heneiddio, gwella cyfiawnder cymdeithasol a helpu'r bobl sydd fwyaf agored i niwed. Mae PSOW hefyd yn cydnabod effaith gweithgareddau yn y swyddfa ar yr amgylchedd ac mae'n gweithio i leihau defnyddio a chynhyrchu gwastraff.

3.5. Ymgynghori, ymgysylltu ac ymchwil

Wrth ddatblygu'r Cynllun hwn, defnyddiodd OGCC ymchwil o amrywiaeth o ffynonellau a gwybodaeth gan nifer o randdeiliaid.

Ystyriwyd data perthnasol a gasglwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (gan gynnwys adroddiad 2018 'A yw Cymru'n Decach?'); y Swyddfa Ystadegau Gwladol; is-adran ystadegau Llywodraeth Cymru; a chanllaw Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU.¹ Rhoddwyd ystyriaeth hefyd i'r data sydd ar gael o brosesau monitro cydraddoldeb mewnol. Ceir trosolwg o'r data sy'n llywio'r Cynllun hwn yn Atodiad 6.

Wrth ddatblygu'r cynllun hwn, bu OGCC yn ymgynghori ac yn ymgysylltu - yn fewnol ac yn allanol. Yn fewnol, roedd pob aelod o staff yn cael cyfleoedd i gyfrannu syniadau ac adborth. Yn allanol, gwahoddwyd sylwadau, ymysg eraill, gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (CCHD), Diverse Cymru, Age Cymru, Anabledd Cymru, Chwarae Teg, Cyngor Rhyng-ffydd Cymru, Cyngor Mwslimiaid Cymru a Stonewall. Cydlynodd Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru a Chyngor Cymreig y Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol wahoddiadau am adborth gan eu haelodau. Gofynnodd yr Ombwdsmon am gyngor hefyd gan Gomisiynwyr statudol Cymru, yn ogystal ag aelodau o Banel Cyngori OGCC. Yn olaf, fe ddylanwadodd adborth gan aelodau'r Seinfwrdd Defnyddwyr Gwasanaethau am faterion cydraddoldeb ar y Cynllun Corfforaethol a'r Cynllun Cydraddoldeb hwn.

Mae'r Ombwdsmon yn ddiolchgar am sylwadau'r holl randdeiliaid a gyfrannodd at ddatblygu'r Cynllun hwn.

¹ [Wyth ffordd o ddeall bwlich cyflog rhwng y rhywiâu eich sefydliad](#) (2019); [Pedwar cam at ddatblygu cynllun gweithredu bwlich cyflog rhwng y rhywiâu](#) (2019); [Lleihau'r bwlich cyflog rhwng y rhywiâu a gwella cydraddoldeb rhwng y rhywiâu mewn sefydliadau: Camau gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer cyflogwyr](#) (2019).

4. Amcanion cydraddoldeb OGCC

Mae'r adran hon yn amlinellu amcanion cydraddoldeb OGCC. Mae'r Cynllun yn gosod 11 amcan ar draws y 3 Nod Strategol. O dan bob amcan, mae'r Cynllun yn amlinellu gwaith yr Ombwdsmon hyd yma, y camau gweithredu penodol i'w cymryd, sut maent yn berthnasol i'r nodweddion gwarchoddedig a phwy yn y sefydliad sy'n gyfrifol am eu gweithredu.

Mae'r Cynllun hwn yn nodi'r camau gweithredu ar gyfer 2019/20 yn unig. Bydd y camau gweithredu ar gyfer 2020/21 yn cael eu datblygu yn ystod 2019/20, gan ddefnyddio'r data a gaiff ei gasglu a'i ddadansoddi, ac fe gânt eu cyflwyno yn adroddiad cydraddoldeb blynyddol nesaf yr Ombwdsmon. Mae'r dull hwn yn adlewyrchu'r ffaith bod llawer o'r camau gweithredu a nodwyd ar gyfer 2019/20 yn cynnwys adolygiad o arfer cyfredol ac ymgynghoriad arno. Bydd yr wybodaeth a gaiff ei chasglu fel hyn yn llywio gweithgareddau ac ymrwymadau yn y dyfodol o dan y Cynllun hwn.

Ers i'r Cynllun hwn gael ei gyhoeddi hanner ffordd drwy'r flwyddyn ariannol, bwriedir i'r camau gweithredu arfaethedig ar gyfer 2019/20 fod yn uchelgeisiol ac yn realistig.

Mae'n rhaid i OGCC bennu amcanion cydraddoldeb ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchoddedig neu nodi'r rhesymau dros beidio â gwneud hynny. Mae llawer o'r amcanion dan y Cynllun hwn yn rhai trawsbynciol - maent yr un mor berthnasol i'r holl grwpiau gwarchoddedig. Fodd bynnag, bydd yr adrannau isod yn tynnu sylw at yr achosion lle mae amcan yn arbennig o berthnasol i grŵp penodol.

4.1. Nod Strategol 1: Sicrhau Cyfiawnder

Gwasanaeth cwynion teg, annibynnol, cynhwysol ac ymatebol.



Amcan 1.1: Casglu data cydraddoldeb cynhwysfawr ac ystyrlon gan ddefnyddwyr gwasanaethau OGCC

Ar hyn o bryd mae OGCC yn casglu data ar broffil cydraddoldeb defnyddwyr gwasanaethau drwy ddwy brif sianel. Gwahoddir achwynwyr i lenwi holiadur cydraddoldeb ar ôl i'w cwyn gael ei chyflwyno ar-lein. O fis Mehefin 2018 ymlaen, dechreuodd yr Ombwdsmon wahodd achwynwyr hefyd i ddarparu gwybodaeth monitro cydraddoldeb drwy arolwg sydd ar gael ar y wefan.² Cyflwynwyd y rhan fwyaf o'r data a ddaeth i law yn 2018/19 ar-lein fel rhan o'r broses o gyflwyno'r gŵyn. Fodd bynnag, dim ond 34% o'r holl gwynion a ddaeth i law oedd yn cael eu hategu gan ddata cydraddoldeb.

Gellir gweld proffil yr unigolion a gysylltodd â'r Ombwdsmon gyda chwynion rhwng mis Ebrill 2018 a mis Mawrth 2019 yn Atodiad 1, yn ogystal â'r dadansoddiad yng nghyd-destun proffil demograffig ehangach Cymru.

Byddai'r Ombwdsmon yn disgwyl bod cyfran yr achwynwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig yn adlewyrchu cyfran y boblogaeth gyffredinol yng Nghymru o leiaf. Fodd bynnag, oherwydd bod y rheini â nodweddion gwarchoddedig yn fwy tebygol o gael mynediad at wasanaethau cyhoeddus neu fod yn ddibynnol arnynt, gallai cyfran yr achwynwyr o grwpiau agored i niwed

² Mae'r system olaf hon yn disodli'r trefniant blaenorol lle byddai Tim Asesu Cwynion yr Ombwdsmon yn anfon copiau caled o'r ffurflenni monitro cydraddoldeb (er bod copiau caled o'r holiadur cydraddoldeb dal ar gael ar gais).

neu dan anfantais fod yn fwy na'r gyfran briodol o'r boblogaeth. Ar yr un pryd, mae'n bwysig cofio hefyd mai'r rhai sydd â'r angen mwyaf sydd leiaf tebygol o gwyno wrth yr Ombwdsmon. Mae hyn yn golygu bod angen i OGCC gynnal gwaith manylach i ddadansoddi proffil cydraddoldeb achwynwyr yn well.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- parhau i gasglu data cydraddoldeb gan achwynwyr;
- datblygu a threialu methodoleg i gofnodi'n well sut mae pynciau cwynion OGCC yn ymwneud â grwpiau gwarchoddedig
- adolygu'r holiadur cydraddoldeb i achwynwyr i gynnwys cwestiynau ynglŷdn â dyletswyddau gofal o 2020/21 ymlaen;
- datblygu sut mae OGCC yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth am statws economaidd-gymdeithasol achwynwyr;
- datblygu cynllun i wella'r gyfradd ymateb gan achwynwyr, gan ddefnyddio arferion da cyrff tebyg ac ymchwil academiaidd a defnyddwyr;
- ymgymryd â phrosiect i ddadansoddi proffil achwynwyr, nid yn unig o ran proffil demograffig poblogaeth Cymru yn gyffredinol, ond hefyd drwy ddefnyddio'r ymchwil sydd ar gael ar anghenion grwpiau agored i niwed ac unrhyw rwystrau rhag cael mynediad at wasanaethau y gallent fod yn eu hwynebu.

Prif gyfrifoldeb: Tim TG a'r Tim Gwella

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig



Amcan 1.2: Targeddu grwpiau o achwynwyr heb gynrychiolaeth ddigonol yn effeithiol

Mae OGCC yn defnyddio'r data monitro cydraddoldeb a gesglir i lunio ei strategaeth allgymorth. Er enghraifft, yn 2017/18 canolbwyntiodd yr Ombwdsmon ar waith allgymorth ar blant a phobl ifanc, gan ymgysylltu ag amrywiaeth o gyrff sy'n gweithio gyda'r grŵp hwn, gan gynnwys Comisiynydd Plant Cymru. Yn ddiweddar, cynhaliodd OGCC ddigwyddiad ar y cyd â'r Comisiynydd yn yr Eisteddfod Genedlaethol 2019 i godi ymwybyddiaeth o'r anawsterau y mae pobl ifanc yn eu hwynebu o ran cael mynediad at gyfiawnder gweinyddol.

Serch hynny, mae dadansoddiad o'r data sydd ar gael ar hyn o bryd yn awgrymu bod pobl dan 25 oed yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg achwynwyr OGCC. Mae'r Ombwdsmon hefyd yn cael llai o gwynion na'r disgwyl gan bobl dros 65 oed. Grwpiau eraill sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mae'n debyg yw unigolion o gefndiroedd cenedlaethol lleiafrifol, siaradwyr Cymraeg, a'r gymuned LHD+ o bosibl.

Ers 2016, mae OGCC wedi sefydlu tri Seinfwrdd – Defnyddwyr Gwasanaethau, Iechyd a Llywodraeth Leol – i roi cyfle i ddyfysu gan ein rhanddeiliaid a defnyddio eu hadborth i wella gwasanaethau. Hyd yma, mae Bwrdd y Defnyddwyr Gwasanaethau wedi darparu gwybodaeth

werthfawr i helpu OGCC i wella ei drefniadau monitro cydraddoldeb, gweithgareddau allgymorth a hygyrchedd gwasanaethau.

Mae'r Ombwdsmon hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd ag amrywiaeth o gyrff yn y trydydd sector gan gynnwys RNIB Cymru, Diverse Cymru, Cyngor ar Bopeth, Anabledd Dysgu Cymru a Chyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru. Mae'n siarad yn rheolaidd mewn digwyddiadau sy'n cael eu trefnu gan y gyrff hyn i godi ymwybyddiaeth o'i waith ac i estyn allan at grwpiau agored i niwed.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn gweithio gyda Seinfwrdd Defnyddwyr Gwasanaethau i sicrhau bod y gwaith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn parhau yn ffocws allweddol i'r drafodaeth;
- mewn ymgynghoriad â'r gyrff perthnasol, yn rhedeg Grŵp Ffocws Cydraddoldeb peilot i gael gwybodaeth am y gwasanaeth gan unigolion â nodweddion gwarchoddedig, gan ganolbwyntio ar bobl hŷn i ddechrau;
- yn gwerthuso'r peilot ac, yn dibynnu ar y gwerthusiad, cynllunio rhagor o grwpiau ffocws yn 2020/21, gan dargedu nodweddion gwarchoddedig eraill.

Prif gyfrifoldeb: Tim Gwella

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig. Fodd bynnag, bydd y Grŵp Ffocws cyntaf yn canolbwyntio ar ystyried anghenion defnyddwyr gwasanaeth hŷn.



Amcan 1.3: Sicrhau bod gwasanaethau OGCC yn hygyrch i bob defnyddiwr gwasanaeth cyhoeddus y mae eu hangen arnynt yng Nghymru

Mae OGCC yn ymroddedig i sicrhau bod ei wasanaethau yr un mor hygyrch i bob defnyddiwr a'u bod o ansawdd cyfartal beth bynnag fo'r fformat a'r sianelau cyfathrebu a ddefnyddir. Mae'r Ombwdsmon yn ystyried ac yn ymateb i unrhyw gais am addasiad rhesymol ac mae ganddo nifer o gyfleusterau a gwasanaethau cymorth sydd ar gael yn rhwydd.

Er enghraifft, wrth gyfathrebu â'n cwsmeriaid yn uniongyrchol, mae'r Ombwdsmon yn cynnig y dewis o ohebiaeth 'Hawdd ei deall'.³ Mae'n defnyddio gwasanaeth cyfieithu ar y ffôn gan Prestige Network a Language Line i helpu achwynwyr nad ydynt yn gyfforddus i gyflwyno eu cwyn yn Gymraeg neu yn Saesneg. Gall staff yr Ombwdsmon ymweld â chartrefi hefyd, yn ôl y galw.

Gellir darparu'r wybodaeth ar wefan yr Ombwdsmon mewn nifer o fformatau hygyrch. Gellir llunio dogfennau allweddol mewn fformatau amgen hefyd, megis CD/tâp a Braille. Mae gwefan yr Ombwdsmon yn cael ei huwchraddio'n barhaus, ac mae bellach yn cynnwys gwasanaeth 'BrowseAloud' gwell, sy'n helpu'r defnyddiwr drwy ychwanegu adnodd llais-i-destun at y wefan.

³ Mae fformat hawdd ei deall yn ddull o gyflwyno gwybodaeth ysgrifenedig i'w gwneud yn haws ei deall i bobl sy'n cael anhawster darllen.

Yn ogystal, rydym wedi ymgorffori'r gwasanaeth 'Google Translate'. Mae hyn yn golygu y gallwch ddewis cyfeithu cynnwys gwefan yr Ombwdsmon i unrhyw un o 100 o ieithoedd yn awtomatig. Mae fideo laith Arwyddion Prydain (BSL) a dolen at 'SignVideo' (gwasanaeth dehongli ar gyfer defnyddwyr BSL) hefyd ar gael ar y wefan.

Diweddarwyd ffurflenni a llythyrau OGCC yn 2017/18 i wneud y trefniadau ar gyfer addasiadau rhesymol yn fwy eglur.

O dan Ddeddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019, mae'r Ombwdsmon yn gallu derbyn cwynion ar wahân i drwy lythyr, gan gynnwys cwynion llafar. Y gobaith yw y bydd y pŵer newydd hwn yn hwyluso mynediad i'r gwasanaeth gan unigolion nad ydynt, am amryw o resymau, yn gallu cyflwyno eu cwyn yn ysgrifenedig.

Gallwch gael rhagor o wybodaeth am sut i gwyno wrth Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru ar [wefan yr Ombwdsmon](#) (sydd hefyd yn cynnwys [Taflen sut i gwyno ar gyfer plant](#)).

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn parhau i ddarparu amrywiaeth o wasanaethau i hwyluso'r broses o gyfathrebu â defnyddwyr gwasanaethau;
- yn cyflwyno ac yn adolygu Canllawiau Addasiadau Rhesymol mewnol;
- yn adolygu nifer y cwynion llafar a dderbynnir ac asesu'r angen i ddatblygu gweithgarwch hyrwyddo neu ymgysylltu i godi ymwybyddiaeth o'r adnodd hwn;
- yn diwygio'r ffurflen adborth bodlonrwydd cwsmeriaid i gynnwys cwestiynau am berfformiad OGCC ar gydraddoldeb.

Prif gyfrifoldeb: Bydd y Tîm Asesu Cwynion a'r Grŵp Cyngori ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gyfrifol am gamau sy'n gysylltiedig ag addasiadau rhesymol. Bydd y Tîm Gwella yn gyfrifol am adolygu'r niferoedd sy'n derbyn cwynion llafar a'r broses adborth cwsmeriaid.

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig. Fodd bynnag, bydd gweithgareddau i hyrwyddo hygyrchedd yn canolbwyntio'n arbennig ar unigolion ag anableddau ac achwynwyr hŷn, yn ogystal ag unigolion nad ydynt yn siarad Cymraeg na Saesneg.

4.2. Nod Strategol 2: Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau Cyhoeddus

Hyrwyddo dysgu o gwynion ac ysgogi gwelliannau ar raddfa ehangach.



Amcan 2.1: Sicrhau bod staff gwaith achos OGCC yn gallu nodi ac ymateb yn ddigonol i faterion cydraddoldeb a hawliau dynol sy'n codi mewn gwaith achos

Nid yw ystyried materion cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan annatod o'r broses o ymdrin â gwaith achos yn newydd i staff OGCC. Mae'r swyddfa wedi addasu'r Llawlyfr Hawliau Dynol a ddatblygwyd gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Gogledd Iwerddon er mwyn sicrhau ei fod yn gwbl berthnasol i waith OGCC yng Nghymru. Mae Tîm Asesu Cwynion OGCC hefyd yn cyfeirio, yn ôl yr angen, [at ganllaw CCHD ar gyfer cynlluniau'r Ombwdsmon](#); ac yn ymgysylltu'n uniongyrchol â'r CCHD yng Nghymru, gan ddefnyddio'r gwasanaeth cynghori a ddarperir gan y Comisiwn.

Ar ben hynny, mae gan OGCC Grŵp Cynghori Mewnol ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRAG), sy'n cyfarfod yn aml i ddatblygu a chefnogi'r gwaith o ystyried cydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos cwynion.

Mae staff gwaith achos OGCC yn cael hyfforddiant penodol i'w helpu i ymgysylltu ag achwynwyr ag anghenion penodol. Yn ogystal â threfniadau hyfforddi eraill (mae mwy o fanylion yn adran 4.3. isod), mae'n rhaid i holl aelodau ein Tîm Asesu Cwynion gael hyfforddiant gydag Anabledd Cymru. Mae'r Tîm hefyd wedi elwa ar Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Trawsrywedol ym mis Chwefror 2019.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn adolygu ei bolisi mewnol ar 'Reoli Cysylltiadau Cwsmeriaid' i gynnwys adran ar ymgysylltu ag achwynwyr a chanddynt ofynion penodol o ran hygyrchedd;
- yn datblygu modiwl hyfforddi ar integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos, i'w gynnig i'r holl staff ymchwilio;
- yn darparu hyfforddiant wedi'i dargedu i staff y Tîm Asesu Cwynion ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, anhwylderau ar y sbectrwm awtistiaeth a rheoli sgysiau heriol.

Prif gyfrifoldeb: Grŵp Cynghori ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol ac Arweinydd Hyfforddiant

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig. Fodd bynnag, mae canolbwyntio ar waith achos yr hyfforddiant staff yn debygol o wneud yr amcan hwn yn fwy perthnasol i ddefnyddwyr gwasanaethau OGCC sydd ag anableddau.



Amcan 2.2. Cyhoeddi mwy o wybodaeth am sut mae gwaith achos OGCC yn rhoi sylw i ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol

Mae adroddiadau blynyddol OGCC hyd yma wedi tynnu sylw at achosion lle'r oedd cydraddoldeb a hawliau dynol yn arbennig o berthnasol. Er enghraifft, yn yr adroddiad blynyddol diwethaf (2018/19), tynnodd yr Ombwdsmon sylw at achos bachgen ifanc sy'n peri gofid mawr gan y bu'n rhaid iddo aros tair blynedd i gael tynnu ei aren. Cafodd hyn effaith ddifrifol ar ei fywyd ac mae'n debyg y rhoddwyd ei hawliau dynol mewn perygl oherwydd yr effaith ar ei les corfforol a meddyliol a faint y bu'n rhaid iddo ddioddef yn ddiangen.

Ers sawl blwyddyn bellach, mae OGCC hefyd wedi cyhoeddi coflyfrau yn cynnwys crynodebau o holl adroddiadau'r ymchwiliadau sydd wedi'u cyhoeddi, yn ogystal â detholiad o grynodedau yn ymwneud â chwynion sydd wedi'u setlo fel dewis arall i ymchwiliad. Mae llawer o'r rheini wedi cynnwys materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, naill ai yn sgil gwaith craidd Ombwdsmon wrth hyrwyddo egwyddorion FREDa (Tegwch, Parch, Cydraddoldeb, Urddas, Ymreolaeth) neu, yn fwy diweddar, drwy gyfeirio at erthyglau materion hawliau dynol penodol. Fodd bynnag, nid yw OGCC wedi llunio cyhoeddiad pwrpasol i dynnu sylw at y gwaith hwn hyd yma.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn cyhoeddi coflyfr ar achosion lle'r oedd yn cymhwyso ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol;
- yn gwella'r modd y mae staff gwaith achos yn cofnodi ystyriaethau o'r fath wrth ymdrin ag achos, er mwyn hwyluso'r broses adrodd yn y dyfodol;
- yn bwriadu ailadrodd y cyhoeddiad bob blwyddyn.

Prif gyfrifoldeb: Grŵp Cyngori ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Tim Gwella

Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchodedig.



Amcan 2.3: Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'r broses o gynllunio a gweithredu pwerau newydd OGCC

Ar 23 Gorffennaf 2019, daeth Deddf newydd OGCC i rym. Mae'n rhoi pwerau newydd i'r Ombwdsmon, gan gynnwys y gallu i ymgymryd ag ymchwiliadau 'ar ei liwt ei hun' maes o law. Yn ogystal â hynny, mae'r Ddeddf hefyd yn caniatáu sefydlu Awdurdod Safonau Cwynion. Rhaid i OGCC gyhoeddi datganiad o egwyddorion ar gyfer gweithdrefnau ymdrin â chwynion i gyrrff yn ei awdurdodaeth. Gall OGCC hefyd gyhoeddi gweithdrefnau enghreifftiol ar gyfer ymdrin â

chwynion ar gyfer y cyrff hyn. Daeth yr ymgynghoriad ar gwmpas a gweithrediad y ddau bŵer hyn i ben ar 30 Medi 2019.

Mae'r meini prawf arfaethedig ar gyfer ymchwiliadau ar ei liwt ei hun yn cynnwys ymrwymiad i ystyried a fyddai'r materion y dylid ymchwilio iddynt o dan y pwerau hyn yn effeithio ar grŵp eang o ddinasyddion neu unigolion ai peidio, yn enwedig os gallant fod yn agored i niwed neu dan anfantais. Mae'r weithdrefn arfaethedig ar gyfer ymchwiliadau o'r fath hefyd yn datgan y gall awgrymiadau ynghylch meysydd i'w hymchwilio gael eu cyflwyno gan grwpiau defnyddwyr gwasanaethau, elusennau neu sefydliadau gwirfoddol a gwasanaethau eiriolaeth. Bydd adborth gan sefydliadau o'r fath yn helpu OGCC i dargedu ymchwiliadau ar ei liwt ei hun er budd y grwpiau gwarchoddedig.

Mae'r model Polisi Pryderon a Chwynion arfaethedig ar gyfer Darparwyr Gwasanaethau Cyhoeddus yng Nghymru yn pwysleisio y dylai'r broses ganolbwyntio ar yr achwynydd, ymateb yn hyblyg i wahanol anghenion unigolion, ac y dylai achwynwyr a staff y cwynir amdanynt gael eu trin yn gyfartal a chydag urddas. Mae'r canllaw ategol arfaethedig ar gyfer Darparwyr Gwasanaethau Cyhoeddus ar weithredu'r Polisi Pryderon a Chwynion yn nodi'n glir bod yn rhaid i brosesau cwynion fod yn hygyrch, gan gynnwys bod ar gael mewn gwahanol fformatau. Mae hefyd yn pwysleisio y dylai darparwyr gwasanaethau cyhoeddus gadw rhestr gynhwysfawr o sefydliadau cynghori ac eiriolaeth perthnasol yn eu hardal a'u cyfeirio'n effeithiol er mwyn sicrhau mynediad cyfartal a chymorth priodol i bob achwynydd.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn sicrhau bod y pwyslais ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei integreiddio i unrhyw ganllawiau terfynol i gyrff mewn awdurdodaeth dan y pwerau newydd ar gyfer Awdurdod Safonau Cwynion Cymru;
- yn sicrhau, wrth asesu pynciau yr awgrymir ar gyfer ymchwiliadau ar ei liwt ei hun, yr ystyri'r anghenion grwpiau gwarchoddedig, gan ganolbwyntio'n benodol ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg achwynwyr OGCC.

Prif gyfrifoldeb: Tim Gwella

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig.

4.3. Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth a Sicrhau bod y Sefydliad yn Addas ar gyfer y Dyfodol

Nodi a mabwysiadu arfer gorau. Sicrhau gwerth am arian a gwasanaethau sy'n addas ar gyfer y dyfodol. Cefnogi staff a sicrhau dulliau llywodraethu da sy'n ein cefnogi a'n herio.



Amcan 3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb

Mae OGCC yn casglu data cydraddoldeb cyflogaeth drwy sawl sianel. Mae'r data ar y gweithlu presennol yn seiliedig ar arolwg mewnol gwirfoddol dienw. Yn 2018/19, ymatebodd 49 o'r 67 o gyflogeion i'r arolwg (cyfradd ymateb o 73%). Caiff data sy'n ymwneud ag ymgeiswyr am swyddi ei gasglu drwy ffurflenni dienw, sy'n cael eu cadw ar wahân fel nad ydynt ar gael i'r rheini sy'n ymwneud â'r broses ddethol a phenodi. Yn 2018/19, roedd tua 50% o'n hymgeiswyr am swyddi yn fodlon rhannu eu data cydraddoldeb.

Nid yw'r broses o fonitro cydraddoldeb a amlinellir uchod yn gysylltiedig â chofnodion AD unigol ar hyn o bryd. Gan na ofynnir i unigolion ailgyflwyno data ar gydraddoldeb pan fyddant yn cael mynediad at hyfforddiant, gwneud cais mewnol am newid swydd, cymryd rhan mewn gweithdrefnau cwyno neu ddisgyblu neu benderfynu gadael y swyddfa, ar hyn o bryd nid yw OGCC yn gallu adrodd ar y grwpiau hyn drwy nodweddion gwarchoddedig.

Gellir gweld proffil gweithlu OGCC yn Atodiad 2, tra gallwch weld proffil ymgeiswyr am swyddi yn Atodiad 3. Gellir gweld rhagor o wybodaeth am y data nad yw ar gael gan OGCC yn Atodiad 4.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn ymgynghori â staff ar gysylltu eu data cydraddoldeb â chofnodion AD unigol, er mwyn galluogi'r swyddfa i gyflwyno adroddiadau proffil cydraddoldeb y gweithlu yn well a nodi'r meysydd i'w hystyried;
- gan ragweld y caiff y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol newydd ei chyflwyno, addasu holiadur cydraddoldeb y gweithlu ar ymgeiswyr am swyddi i gynnwys cwestiynau yng nghyswllt dyletswyddau gofalu o 2020/21 ymlaen;
- adolygu sut mae'r swyddfa'n cofnodi'r data ar unigolion a wnaeth fanteisio ar hyfforddiant a'i gwblhau, yn ogystal â'r rheini a wnaeth gais i newid swydd yn fewnol;
- adolygu sut mae OGCC yn dadansoddi ymgeiswyr llwyddiannus am swyddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig a chyhoeddi'r dadansoddiad hwn, os yw'n briodol gwneud hynny;
- adolygu'r fethodoleg ar gyfer casglu data cydraddoldeb gan ymgeiswyr am swyddi a chyflogeion presennol i wella'r gyfradd ymateb a datblygu sylfaen dystiolaeth OGCC.

Prif gyfrifoldeb: Tim Gwella a Gwasanaethau Corfforaethol

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig.



Amcan 3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchoddedig yng ngweithlu OGCC

Mae OGCC yn falch o fod yn gyflogwr cyfle cyfartal. Mae ffurflenni recriwtio OGCC yn nodi'n glir yr ymrwymiad i sicrhau bod pobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth neu a gyflogir gan y swyddfa yn cael eu trin yn gyfartal. Mae OGCC hefyd yn ceisio osgoi unrhyw wahaniaethu anfwriadol yn erbyn aelodau unrhyw grŵp mewn cymdeithas.

Caiff ceisiadau am swyddi eu gwneud yn ddiennw cyn iddynt gael eu trosglwyddo i'r rheini sy'n llunio rhestr fer a/neu'n cyfweld. Mae staff sy'n ymwneud â phenderfyniadau recriwtio wedi ymgymryd â hyfforddiant cydraddoldeb a recriwtio. Mewn ymgais i fod yn fwy hygyrch, mae OGCC yn derbyn ceisiadau yn electronig yn ogystal ag ar bapur.

Mae'r data sydd ar gael yn dangos, yn 2018/19, mai menywod yw'r rhan fwyaf o aelodau gweithlu OGCC, yn ogystal â'r rhan fwyaf o ymgeiswyr am swyddi. Mae hefyd yn gadarnhaol, er bod cynrychiolaeth o'r gymuned BAME⁴ yng ngweithlu OGCC yn 2018/19 ychydig yn is na chyfartaledd Cymru (ac yn is na chyfran y boblogaeth hon yn yr ardal leol) bod y grŵp hwn wedi'i gynrychioli'n dda ar gyfartaledd ymhlith yr ymgeiswyr am swyddi yn ystod yr un cyfnod. Roedd pobl sy'n dilyn crefyddau ar wahân i Gristnogaeth hefyd yn cael eu cynrychioli'n dda ymhlith yr ymgeiswyr am swyddi.

Ar yr un pryd, mae mwy o waith angen ei wneud. Dim ond cyfran fach o weithlu ac ymgeiswyr am swyddi gyda'r Ombwdsmon yn 2018/19 oedd yn iau na 25. Roedd grwpiau eraill heb gynrychiolaeth ddigonol yn cynnwys unigolion nad ydynt yn nodi eu cenedligrwydd fel Cymry Cymraeg, Seisnig neu Brydeinig, pobl sy'n nodi eu bod yn Gristnogion, a'r gymuned LHD+. Fodd bynnag, o'i gymharu â chyfartaledd Cymru, mae'n ymddangos bod y gwahaniaeth mwyaf sylweddol yn ymwneud â chyfran y gweithlu a'r ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC sy'n nodi eu bod yn anabl. O ganlyniad, yn ogystal â hyrwyddo cydraddoldeb, bydd yr Ombwdsmon yn rhoi mwy o bwyslais ar weithredu cadarnhaol i dargedu'r grwpiau hyn sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn cofrestru fel cyflogwr sy'n ymrwymedig i gynllun Hyderus o ran Anabledd;⁵
- yn ymgysylltu â'r cyrff perthnasol (e.e. Anabledd Cymru a Chynghorwyr Anabledd y Ganolfan Byd Gwaith) i adolygu proses recriwtio'r Ombwdsmon a'r strategaeth hysbysebu swyddi gwag i dargedu pobl sy'n nodi eu bod yn anabl yn well;
- yn archwilio'r defnydd o brentisiaethau / lleoliadau gwaith i gynnig cyfleoedd i bobl sy'n nodi eu bod yn anabl;
- yn ymgysylltu â'r cyrff trydydd sector perthnasol i baratoi cynllun gweithredu ar gyfer targedu grwpiau eraill sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn 2020/21.

⁴ Ystyr BAME yw 'Du, Asiaidd neu o leiafrif ethnig'

⁵ Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun gan Lywodraeth y DU a gafodd ei lansio yn ei ffurf bresennol yn 2013. Mae'r cynllun yn helpu cyflogwyr i fanteisio i'r eithaf ar y talentau y gall pobl anabl eu cynnig i'r gweithle. Mae cael cydnabyddiaeth fel cyflogwr sy'n ymrwymedig i gynllun Hyderus o ran Anabledd (lefel 1 y cynllun) yn cynnwys gweithredu mewn pum maes: recriwtio cynhwysol a hygyrch; rhoi gwybod am swyddi gwag; cynnig cyfweiliad i bobl anabl; darparu addasiadau rhesymol; a chefnogi gweithwyr presennol. Mae hefyd yn cynnwys camau i gynnig cyfleoedd profiad gwaith i bobl ag anableddau.

Prif gyfrifoldeb: Gwasanaethau corfforaethol ac ymgynghorwyr Adnoddau Dynol Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig. Fodd bynnag, bydd y camau gweithredu yn 2019/20 yn canolbwyntio ar unigolion sy'n nodi eu bod yn anabl.



Amcan 3.3: Mynd i'r afael â Bwlch Cyflog OGCC

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar Fwlch Cyflog OGCC yng nghyswllt rhyw. Gan nad oedd holl staff OGCC wedi rhannu eu data cydraddoldeb yn 2018/19, mae'r wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon yn seiliedig ar ragdybiaeth o hunaniaeth rhyw er mwyn adlewyrchu'r gweithlu cyfan. Fel yr esboniwyd uchod, mae'r broses o fonitro cydraddoldeb staff OGCC yn ddiennw ar hyn o bryd ac nid yw'n gysylltiedig â chofnodion AD unigol. Felly, ar hyn o bryd, nid yw'n bosibl dadansoddi Bwlch Cyflog OGCC ar sail nodweddion gwarchoddedig eraill, megis anabledd neu ethnigrwydd. Ar 31 Mawrth 2019, roedd yr Ombwdsmon yn cyflogi 67 o staff. Tybiwyd bod 73% o'r gweithlu yn fenywaidd. Fodd bynnag:

- canolrif y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau oedd 21% (o'i gymharu â 13.7% yng Nghymru yn 2016/17)
- cymedr y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau oedd 23%.⁶

Ceir dadansoddiad o ryw yn ôl cyflog a rôl, math o gontract a threfniant gweithio yn Atodiad 5.

Mae dosbarthiad menywod ar draws y graddfeydd cyflog yn esbonio ffigurau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Er bod menywod yn cael eu cynrychioli'n dda ar y graddfeydd cyflog uwch, sef 60% o uwch reolwyr, roedd hyn ychydig yn is na'u cyfran yn y gweithlu cyffredinol. Ar y lefel isaf, roedd 84% o'r staff yn fenywod. Hefyd, menywod oedd 25% o'r gweithlu yn y grŵp cyflog o £50k i £60k.

Mae OGCC eisoes yn gweithredu amrywiaeth o bolisiau i ddileu rhwystrau i gyflogaeth neu gynnydd gyrfa ymhlith staff benywaidd. Mae cryn hyblygrwydd ar gael i bob aelod o staff, fel oriau hyblyg, nifer cyfyngedig o amser craidd a pholisi gweithio hyblyg. Yn 2018/19, defnyddiwyd bron i 50% o'r gwariant ar hyfforddiant i gefnogi staff ar raddfeydd cyflog is (hyd at £25k), lle'r oedd y rhan fwyaf o'r gweithlu yn fenywod. Cynigiodd OGCC raglen datblygu rheolwyr hefyd i 18 aelod o staff (9 gwryw a 9 benyw) a hyfforddiant mentora allanol i 10 aelod o staff (3 gwryw a 7 benyw). Er bod trefniadau mentora wedi bod ar waith yn y blynyddoedd blaenorol, o 2019/20 ymlaen bydd pob aelod newydd o staff yn cael uwch aelod o staff fel mentor.

Mae'r Ombwdsmon yn ymwybodol y gall canlyniadau recriwtio unigol mewn sefydliad cymharol fach, arwain at wahaniaethau mawr. 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 i swyddi is hefyd yn effeithio ar y cydbwysedd cyflog. Ers paratoir' ffigurau yn 2018/19, mae OGCC wedi ymgymryd ag ymarfer recriwtio mawr sy'n debygol o effeithio ar y cydbwysedd cyffredinol rhwng y rhywiau ar draws nifer o raddfeydd cyflog.

⁶ Cyfrifwyd bwlch cyflog rhwng y rhywiau OGCC ar sail cyflog blynyddol FTE (cyfwerth ag amser llawn). Mae'r ffigur cyntaf yn dangos y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystodau cyflog dynion a menywod. Mae'r ail ffigur yn dangos y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd cyflog dynion a menywod. Cafwyd y ffigur ar gyfer cyfartaledd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru o [adroddiad 'A yw Cymru'n decach?' EHRC \(2018\)](#)

Mae'r Ombwdsmon yn falch o'r llwyddiant parhaus i ddenu nifer uchel o staff benywaidd. Yn 2018/19, nododd 75% o'r ymgeiswyr am swyddi a gyflwynodd wybodaeth am gydraddoldeb eu bod yn fenyw. Serch hynny, mae OGCC yn benderfynol o wneud ymdrech i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ei sefydliad.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn ymgysylltu â staff i gael eu barn am yr hyn sydd ei angen arnynt i symud ymlaen yn eu gyrfaedd a beth allai eu dal yn ôl;
- yn ymwneud â Chwarae Teg i ymgynghori ar gynllun gweithredu manwl ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a gweithio tuag at gydnabyddiaeth 'Cyflogwr Chwarae Teg';⁷
- yn gwerthuso'r cwmpas ar gyfer cynnig mwy o gyfleoedd mentora wedi'u targedu a/neu gyrsiau rheoli a datblygiad personol;
- yn adolygu'r strategaeth recriwtio i nodi'r rhesymau dros gynrychiolaeth heb fod yn ddigonol ymhlith dynion mewn rolau iau.

Prif gyfrifoldeb: Y Tîm Rheoli

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Rhyw



Amcan 3.4: Hyrwyddo lles staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth

Mae OGCC yn cydnabod y gall gwaith effeithio ar iechyd a lles, ac mae wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gweithio iach a gwella ansawdd bywyd gwaith i'r holl staff. Ym mis Ionawr 2019, cynhaliodd y swyddfa Wythnos Ymwybyddiaeth o Lesiant, ac roedd yn boblogaidd iawn ymysg y staff. Ym mis Awst 2019, cymeradwyodd OGCC Strategaeth Llesiant benodol hefyd i gefnogi lles fel cyflogwr ac i annog staff i ofalu am eu lles eu hunain a'i wella.

Yn 2018/19, cyflwynodd OGCC broses hyfforddi a datblygu staff newydd sy'n cynnwys anghenion hyfforddiant y sefydliad cyfan o'r cyfnod ymsefydlu hyd at ddatblygiad proffesiynol parhaus. Mae'r Ombwdsmon yn sicrhau bod cyfleoedd hyfforddi cyfartal ar gael, gyda'r holl staff yn cael eu hannog i gwblhau 28 awr o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus ym mhob blwyddyn ariannol. Yn 2018/19, llwyddodd 77% o'r staff i fodloni'r targed cynghori hwn.

Roedd 83.6% o'r rheini a ymatebodd i arolwg staff yr Ombwdsmon yn 2018 yn cytuno neu'n cytuno'n gryf bod yr hyfforddiant ar datblygiad a gawsant yn briodol ac yn berthnasol i'w swydd (i fyny o 72.7% yn 2017). Roedd 70.9% o'r staff yn teimlo bod mynediad at gyfleoedd ar gyfer datblygu a chymorth yn cael ei reoli'n deg a bod cyfleoedd ar gyfer datblygu a chymorth ar gael i bawb. Roedd hyn yn gynydd o 2017 (67.2%).

⁷ Mae Meincnod Cyflogwr Chwarae Teg yn cefnogi cyflogwyr i nodi a mynd i'r afael â rhwystrau yn eu sefydliadau, gan roi llwybr clir iddynt ar daith cydraddoldeb rhywiol ac amrywiaeth. Bydd sefydliadau sy'n tanysgrifio i'r gwasanaeth yn cael eu meincnodi yng nghyswllt cydraddoldeb rhywiol yn eu sector a byddant yn gymwys ar gyfer un o bedair lefel dyfarniad cyflogwr Chwarae Teg. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am waith Chwarae Teg a thairth Cyflogwr Chwarae Teg ar wefan Chwarae Teg: <https://chwaraeteg.com/prosiectau/cyflogwr-chwarae-teg/>

Mae staff hefyd yn cael mynediad at hyfforddiant penodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n rhaid i'r holl staff ddilyn hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol ar-lein bob dwy flynedd. Mae'r hyfforddiant hwn hefyd yn orfodol i bob aelod newydd o staff. Gellir ei wneud yn hyblyg i gyd-fynd â phatrymau gwaith staff. Mae hyn yn ychwanegol at yr hyfforddiant penodol ar gyfer swyddogion gwaith achos, yn ogystal â hyfforddiant cydraddoldeb pellach fel y nodwyd yn ystod trafodaeth y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu (PRDP). Mae canllaw mewnol OGCC ar 'Nodi Hyfforddiant a Datblygiad' yn cynnwys adran sy'n canolbwyntio ar anghenion hyfforddi a datblygu cydraddoldeb a hawliau dynol.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn hyfforddi nifer o aelodau staff fel Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, gan roi sgiliau ymarferol iddynt allu adnabod sbardunau ac arwyddion problemau iechyd meddwl a darparu cymorth cychwynnol;
- yn gweithio gyda grŵp Llesiant staff i nodi a datblygu mesurau i gefnogi lles staff (er enghraifft, ystyried ail-lansio'r Wythnos Llesiant; neu wneud lle i ystafell fyfyrio/gweddio);
- yn cynnal arolwg cydraddoldeb bob blwyddyn i gael adborth gan staff ar berfformiad yr Ombwdsmon, i glywed syniadau newydd ac i adnabod anghenion staff. Gallai hyn gynnwys dynodi rhai staff yn Hyrwyddwyr Amrywiaeth, neu ofyn i aelodau o staff gymryd rhan yn y gwaith o godi ymwybyddiaeth a darparu cyngor a chymorth yng nghyswllt nodweddion gwarchoddedig penodol;
- yn sicrhau bod pob rheolwr llinell yn annog eu staff i asesu eu hanghenion hyfforddiant cydraddoldeb ac ystyried pennu un amcan cydraddoldeb fel rhan o drafodaeth adolygu a datblygu perfformiad (PRDP) yn 2020/21.

Prif gyfrifoldeb: Grŵp Llesiant yng nghyswllt gweithgareddau llesiant; Tim Gwella o ran casglu adborth gan staff; rheolwyr llinell ac Arweinwyr Hyfforddiant yng nghyswllt y broses PRDP

Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig. Fodd bynnag, mae'r gweithgareddau lles yn ei gwneud yn arbennig o berthnasol i unigolion a allai nodi bod ganddynt anabledd.



Amcan 3.5: Sicrhau bod y broses o ystyried cydraddoldeb yn rhan annatod o benderfyniadau OGCC

Mae OGCC wedi sefydlu adnodd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb i sicrhau bod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn rhan annatod o'r broses o ddatblygu polisi a gwneud penderfyniadau lefel uchel yn y swyddfa. Fodd bynnag, nid yw'r asesiadau hyn wedi'u cyhoeddi ar hyn o bryd. Mae polisi caffael OGCC yn nodi bod disgwyl i gyflenwyr allu arddangos polisiau cydraddoldeb boddhaol yng nghyswllt y gwasanaethau maent yn eu darparu.

Yn 2019/20, bydd OGCC:

- yn adolygu'r adnodd asesu effeithiau amgylcheddol ac yn ystyried sut y gellir ei integreiddio'n well yn y broses o wneud penderfyniadau mewn achosion a phrosiectau unigol;
- yn datblygu'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) i gynnwys ystyried anghenion siaradwyr Cymraeg hefyd;
- yn nodi unrhyw anghenion hyfforddi staff o ran yr EIA fel y bo'n berthnasol i'w gwaith;
- yn dechrau cyhoeddi asesiadau EIA ar bolisiau ac arferion arfaethedig ac unrhyw adolygiadau o bolisiau ac arferion presennol, lle penderfynir bod yr effaith ar grwpiau gwarchodedig yn sylweddol;
- yn adolygu'r polisi caffael yn unol â'r adnodd EIA diwygiedig.

Prif gyfrifoldeb: Swyddog Rheoli Polisi; Tîm Rheoli (o ran cymeradwyaeth EIA); Arweinydd Hyfforddiant (yng nghyswllt hyfforddiant)

Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob nodwedd warchodedig.

5. Monitro, gwerthuso ac adolygu

Caiff cynnydd o ran y camau gweithredu a nodwyd ei fonitro'n barhaus ar lefel tîm. Mae pob tîm eisoes yn trafod materion cydraddoldeb a hawliau dynol fel pwynt agenda sefydlog yn eu cyfarfodydd misol. Bydd y Tîm Gwella a'r rheolwyr tîm yn sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o gwmpas y Cynllun hwn..

Bydd pob tîm a swyddog sy'n gyfrifol am weithredu dan y Cynllun hwn yn datblygu cynlluniau gweithredu manylach fel y bo'n briodol. Bydd y Tîm Rheoli yn monitro'r cynnydd ar draws yr holl dimau bob chwarter a bob blwyddyn.

Bydd amcanion cydraddoldeb a chamau gweithredu penodol OGCC yn cael eu hadolygu bob blwyddyn. Fodd bynnag, bydd y cyfnod adolygu allweddol ymhen tair blynedd, i gyd-fynd â chylch cynllunio strategol tair blynedd y swyddfa.

Bydd y Tîm Gwella yn cydgysylltu'r gwaith o werthuso ac adolygu'r Cynllun, yn ogystal â phennu'r camau gweithredu ar gyfer y flwyddyn nesaf.

Bydd OGCC yn sicrhau bod pob aelod o staff yn cael cyfle i gyfrannu at y gwaith o werthuso ac adolygu'r cynllun a llunio'r camau gweithredu ar gyfer y flwyddyn nesaf. Bydd adborth a syniadau staff yn cael eu casglu drwy'r canlynol:

- yr arolwg cydraddoldeb blynyddol i'w gyflwyno dan y Cynllun hwn;
- sesiynau pwrpasol yn ystod ein cyfarfodydd staff;
- Hyrwyddwyr Amrywiaeth ymhlith staff (petai staff yn dangos diddordeb mewn ymgymryd â'r rolau hyn).

Wrth werthuso ac adolygu'r Cynllun hwn, yn ogystal â gosod camau gweithredu ar gyfer y blynyddoedd olynol, bydd OGCC hefyd:

- yn ymgynghori â sefydliadau allanol fel y bo'n briodol, gan gynnwys y CCHD, Comisiynwyr statudol Cymru a chyrrff eiriolaeth a chynrychioladol a
- yn ymgysylltu â Seinfwrdd y Defnyddwyr Gwasanaethau a'r Grŵp/Grwpiau Ffocws ar gydraddoldeb maes o law.

6. Cyhoeddi ac adrodd

Caiff y Cynllun Cydraddoldeb hwn a'r camau gweithredu eu cyhoeddi ar wefan OGCC a'u hyrwyddo ar y cyfryngau cymdeithasol. Bydd yr Ombwdsmon hefyd yn rhannu copïau o'r Cynllun â chyrrff cynrychioliadol allweddol er mwyn sicrhau bod grwpiau gwarchoddedig yn gwybod ei fod wedi'i gyhoeddi. Bydd fersiynau o'r adroddiad mewn fformatau amgen ar gael ar gais.

Bydd testun y crynodeb gweithredol a braslun o'r Cynllun hefyd yn cael eu cyhoeddi ar wahân ar wefan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru er mwyn gallu defnyddio technoleg gynorthwyol (BrowseAloud). Bydd fersiwn hawdd ei ddeall o'r testunau hyn ar gael maes o law.

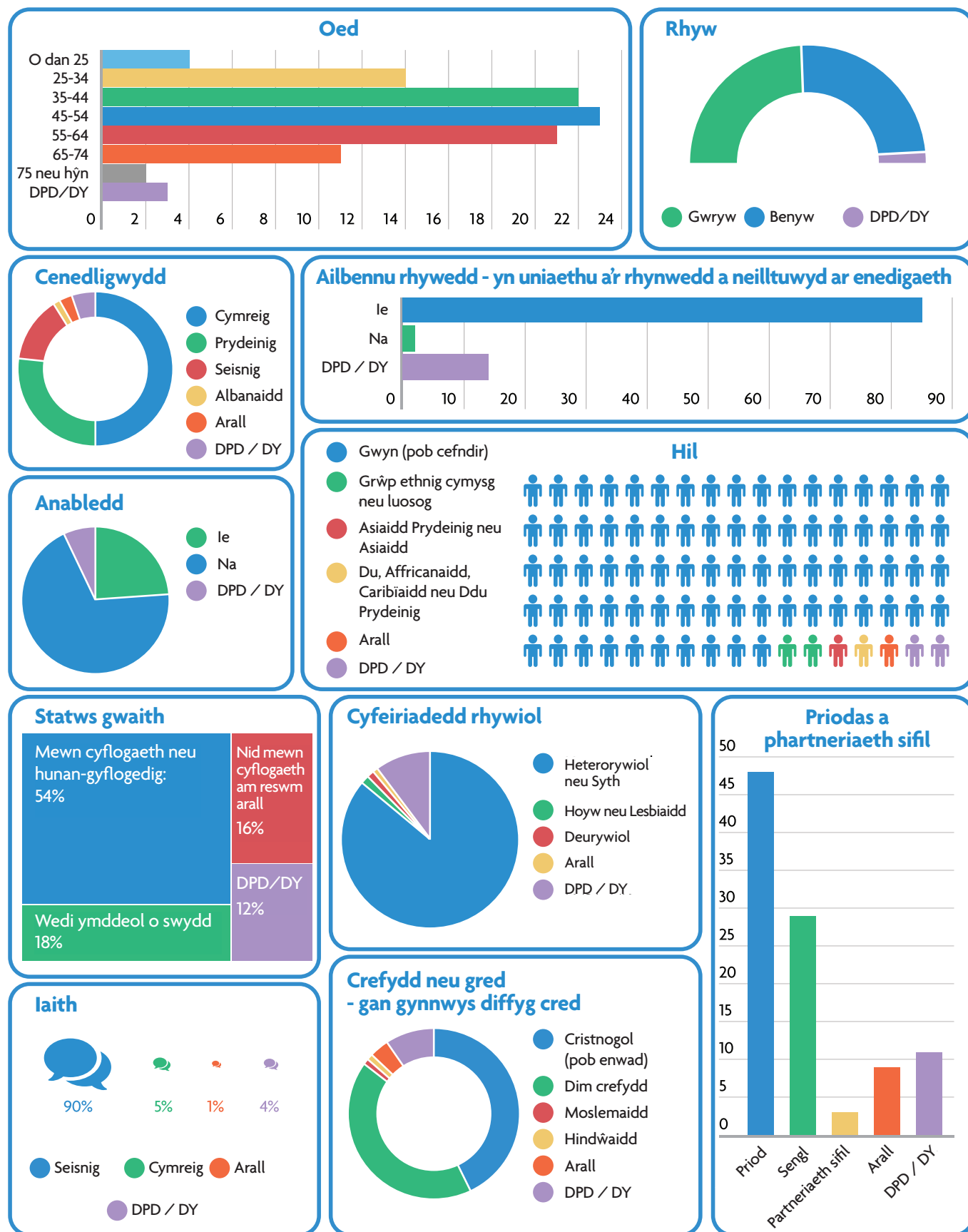
Yn 2020, ynghyd â'r adroddiad blynyddol, bydd OGCC hefyd yn cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol. Bydd yn manylu ar y canlynol:

- y cynnydd yn erbyn y camau gweithredu a nodir yn y Cynllun hwn;
- proffil cydraddoldeb defnyddwyr gwasanaethau a gweithlu'r Ombwdsmon (gan barchu'r angen am gyfrinachedd mewn sefydliad bach);
- gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau;
- adroddiadau ar asesiadau EIA o bolisiau ac arferion arfaethedig, ynghyd ag unrhyw adolygiadau o bolisiau ac arferion presennol, lle tybir bod yr effaith yn sylweddol;
- datganiad ar unrhyw adolygiadau o'n hamcanion cydraddoldeb a'r camau gweithredu ar gyfer 2020/21.

Bydd yr Ombwdsmon hefyd yn cyhoeddi proffil cydraddoldeb defnyddwyr gwasanaethau a'r gweithlu ar y wefan bob blwyddyn.

Atodiad 1: Proffil y defnyddiwr gwasanaeth

Trosolwg o ddefnyddwyr gwasanaeth OGCC yn 2018/19



DPD / DY – dewis peidio ymateb / dim ymateb

Mae'r tabl isod yn cyflwyno proffil cydraddoldeb defnyddwyr gwasanaeth OGCC yn seiliedig ar fonitro cydraddoldeb y cwynion a dderbyniwyd rhwng Ebrill 2018 a Mawrth 2019 (o gymharu â'r data a gasglwyd dros 2017/18).

O gyfanswm y 2489 o gwynion yn 2018/19, cyflwynwyd 837 ohonynt gyda data cydraddoldeb – cyfradd ymateb o 34%. Derbyniwyd 95% o'r data fel rhan o gyflwyniad cwyn ar-lein.

	2018/19	2017/18	Dadansoddiad OGCC
Oed	<p>O dan 25: 4%</p> <p>25-34: 14%</p> <p>35-44: 22%</p> <p>45-54: 23%</p> <p>55-64: 21%</p> <p>65-74: 11%</p> <p>75 neu hŷn: 2%</p> <p>DPD / DY*: 3%</p>	<p>O dan 25: 3%</p> <p>25-34: 14%</p> <p>35-44: 17%</p> <p>45-54: 23%</p> <p>55-64: 20%</p> <p>65-74: 13%</p> <p>75 neu hŷn 3%</p> <p>DPD / DY: 7%</p>	<p>Er y byddai cwynion yn aml yn cael eu gwneud ar ran plant neu bobl ifanc, yn gyffredinol, mae achwynwyr o dan 25 oed yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith achwynwyr OGCC (o gymharu â 29% o boblogaeth Cymru gyfan).</p> <p>Yn yr un modd, ymddengys fod unigolion sy'n hŷn na 65 hefyd heb gynrychiolaeth ddigonol (o gymharu â 21% o boblogaeth Cymru gyfan), gyda gostyngiad yn y nifer sy'n derbyn gwasanaeth OGCC ymhlith y grŵp hwn o gymharu â 2017/18.</p>
Rhyw	<p>Gwryw: 48%</p> <p>Benyw: 49%</p> <p>DPD / DY: 3%</p>	<p>Gwryw: 48%</p> <p>Benyw: 45%</p> <p>DPD / DY: 7%</p>	<p>Nid ymddengys fod amrywiad sylweddol yn y nifer sy'n derbyn gwasanaeth OGCC ar sail rhyw. Mae hyn yn adlewyrchu poblogaeth gyffredinol Cymru (50.9% benyw a 49.1% gwryw yn 2011).</p>
Ailbennu rhywedd	<p>Yn uniaethu â'r rhywedd a neilltuwyd ar enedigaeth: 85%</p> <p>Nid yw'n uniaethu â'r rhywedd a neilltuwyd ar enedigaeth: 2%</p> <p>DPD / DY: 13%</p>	<p>Yn uniaethu â'r rhywedd a neilltuwyd ar enedigaeth: 86%</p> <p>Nid yw'n uniaethu â'r rhywedd a neilltuwyd ar enedigaeth: 2%</p> <p>DPD / DY: 12%</p>	<p>O ystyried prinder data dibynadwy, mae'n anodd i fynegi barn gadarn ar y nifer sy'n derbyn gwasanaeth OGCC gan y grŵp gwarchoddedig hwn.</p> <p>Mae'r Ombwdsmon, fodd bynnag, yn ymwybodol y gallai'r grŵp hwn fod yn arbennig o agored i niwed, yn enwedig o ran mynediad at ofal iechyd.</p>
Cenedligrwydd	<p>Cymreig: 50%</p> <p>Seisnig : 14%</p> <p>Albanaidd: 1%</p> <p>Prydeinig: 27%</p> <p>Arall: 3%</p> <p>DPD / DY: 5%</p>	<p>Ni wnaeth OGCC adrodd ar y nodwedd hon yn 2017/18</p>	<p>Ymddengys fod unigolion nad ydynt yn uniaethu â chenedligrwydd Cymreig, Saesneg neu Brydeinig heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith achwynwyr OGCC (o gymharu â 5.7% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011).</p>

	2018/19	2017/18	Dadansoddiad OGCC
Hil	Gwyn (pob cefndir): 92% Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2% Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd: 1% Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Prydeinig: 1% Arall: 1% DPD / DY: 3%	Gwyn (pob cefndir): 89% Cefndiroedd ethnig eraill: 5%** DPD / DY: 6%	Ymddengys fod cynrychiolaeth unigolion o gefndiroedd ethnig sy'n wahanol i wyn ymhlith defnyddwyr gwasanaeth OGCC yn unol fwy neu lai â chyfartaledd Cymru (5% yn 2019).
Iaith	Saesneg: 90% Cymraeg: 5% Arall: 1% Mae'n well gen i beidio â dweud / dim ymateb: 4%	-	Ymddengys fod siaradwyr Cymraeg heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith achwynwyr OGCC (o gymharu â 19% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011).
Anabledd	Ie: 24% Na: 70% DPD / DY: 7%	Ie: 25% Na: 64% DPD / DY: 11%	Ymddengys fod y nifer sy'n derbyn gwasanaeth OGCC sy'n uniaethu eu hunain yn anabl yn fymryn yn is na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (25% yn 2015/16).
Problem iechyd anabledd sy'n cyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd	Ydy. Yn cyfyngu llawer: 19% Ydy. Yn cyfyngu ychydig: 17% Ddim yn cyfyngu o gwbl: 56% DPD / DY: 8%	Ydy. Yn cyfyngu llawer: 23% Ydy. Yn cyfyngu ychydig: 15% Ydy. Yn cyfyngu llawer: 51% DPD / DY: 12%	Fodd bynnag, mae ymatebion i gwestiynau manylach o ran effaith anabledd yn awgrymu y gall y nifer sy'n derbyn ein gwasanaeth gan y grŵp hwn fod yn uwch na chyfartaledd Cymru. Mae hyn yn unol â disgwyliadau o ystyried bod rhan fwyaf o gwynion i OGCC yn ymwneud ag iechyd.
Cyfeiriadedd rhywiol	Heterorywiol neu Syth: 85% Hoyw neu Lesbiaidd: 2% Deurywiol: 1% Arall: 1% DPD / DY: 10%	Heterorywiol neu syth: 82% Hoyw neu lesbiaidd: 2% Deurywiol: 2% Arall: 1% DPD / DY: 13%	Ymddengys fod y gyfran o bobl LHD+ ymhlith achwynwyr PSOW yn fwy nag amcangyfrifon y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfran y grŵp hwn ymhlith poblogaeth Cymru gyfan (2.5% yn 2017). Fodd bynnag, mae'n is na'r amcangyfrifon eraill o boblogaeth LHD+ sydd ar gael (10%). Gall felly fod unigolion LHD+ wedi'u tangynrychioli ymhlith achwynwyr OGCC. Nodir hefyd gostyngiad bychan o ran y grŵp hwn o'i gymharu â 2017/18.

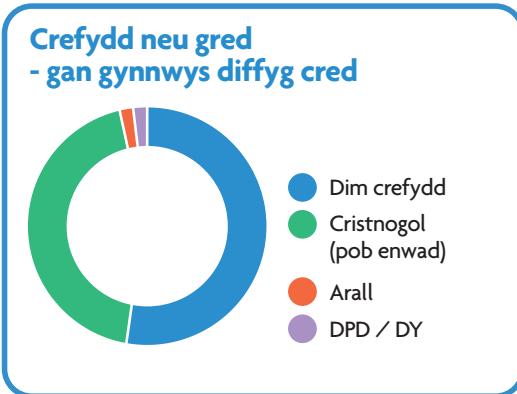
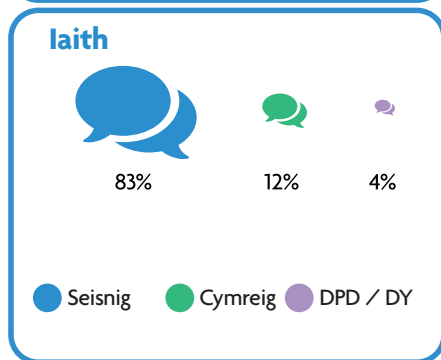
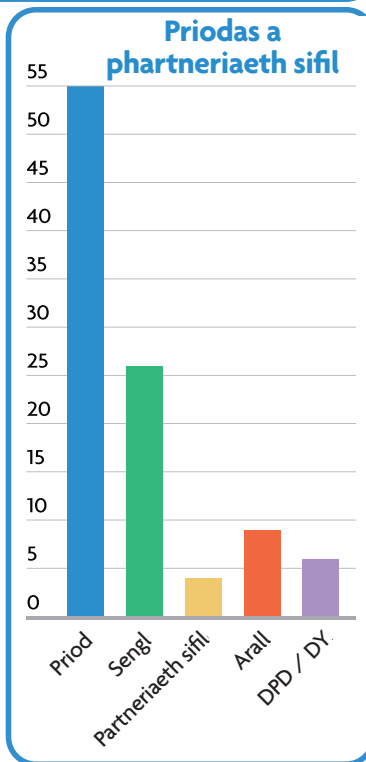
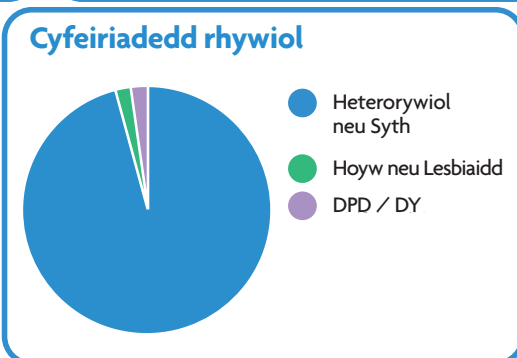
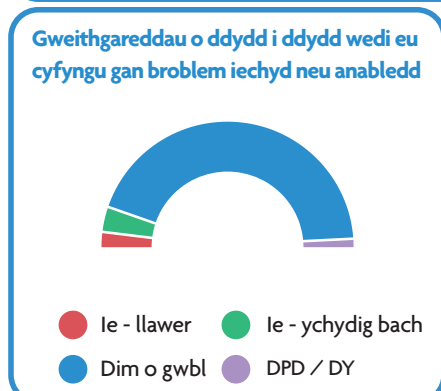
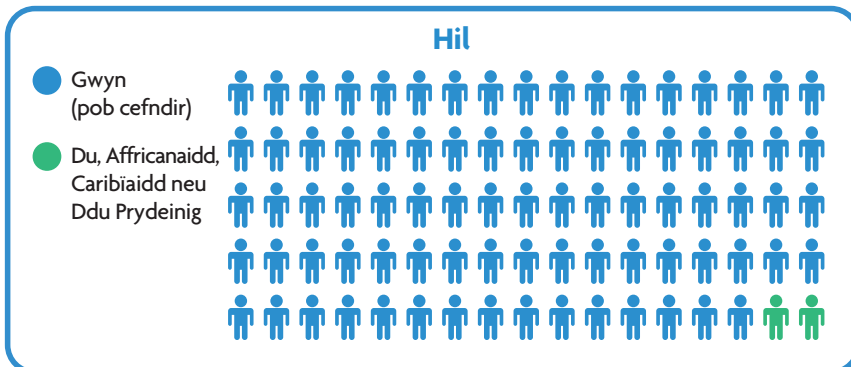
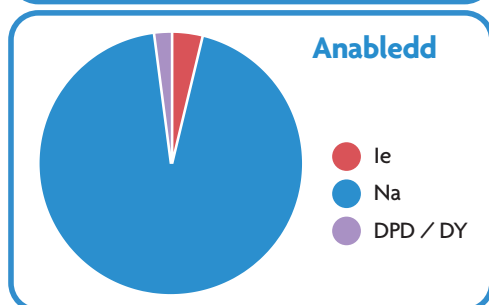
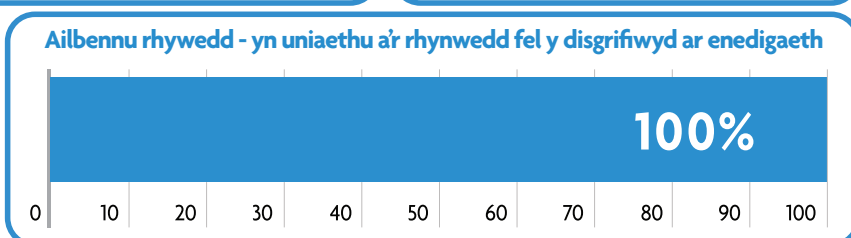
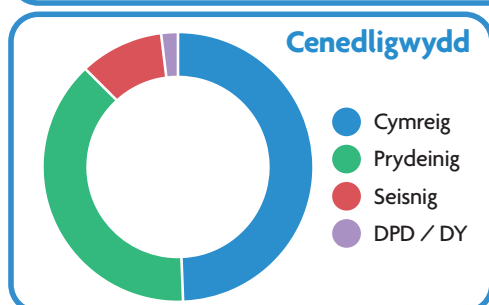
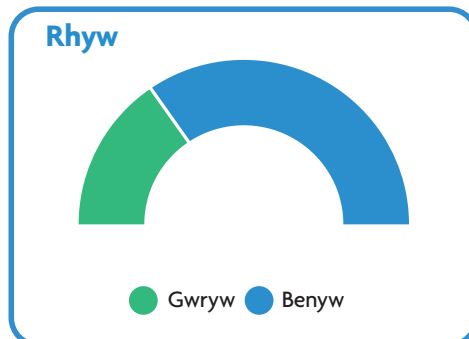
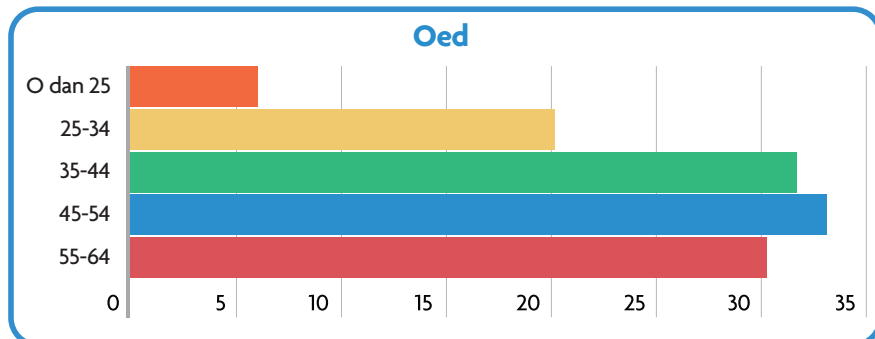
	2018/19	2017/18	Dadansoddiad OGCC
Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred	<p>Cristnogol (pob enwad): 43%</p> <p>Dim crefydd: 42%</p> <p>Moslemaidd: 1%</p> <p>Hind wâidd: 1%</p> <p>Arall: 4%</p> <p>DPD / DY: 9%</p>	<p>Cristnogol (pob enwad): 48%</p> <p>Dim crefydd: 40%</p> <p>Arall: 6%**</p> <p>DPD / DY: 6%</p>	<p>Ymddengys fod cynrychiolaeth unigolion sy'n dilyn crefyddau ar wahân i Gristnogaeth yn fwy na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (2.7% yn 2011 a 5% yn 2015-17).</p> <p>Fodd bynnag, ymddengys fod pobl sy'n uniaethu fel Cristnogion wedi'u tangynrychioli fymryn (57.6% yng Nghymru gyfan yn 2011 a 53% yn 2015-17). Mae cynrychiolaeth yr unigolion sy'n uniaethu â dim crefydd yn debyg i gyfartaledd Cymru yn 2015-17 (43%).</p>
Priodas a phartneriaeth sifil	<p>Rwy'n briod: 48%</p> <p>Rwy'n sengl: 29%</p> <p>Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3%</p> <p>Arall: 9%</p> <p>DPD / DY: 11.3%</p>	<p>Ie: 50%</p> <p>Na: 38%</p> <p>DPD / DY: 12%</p>	<p>Yn gyffredinol, ymddengys fod cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein cwsmeriaid yn unol fwy na lai â phoblogaeth Cymru gyfan. Mae cyfran yr unigolion mewn partneriaeth sifil yn uwch na chyfartaledd Cymru (0.2% yn 2011). Fodd bynnag, gall gwybodaeth cyfrifiad 2011 fod yn ddyddiedig yn y cyd-destun hwn.</p>
Beichiogrwydd a mamolaeth	<p>Ar hyn o bryd, nid yw OGCC yn monitro'r nodwedd hon.</p>	-	<p>Bydd monitro'r nodwedd hon yn cael ei ystyried o dan Cynllun Cydraddoldeb OGCC 2019/20-21/22.</p>
Statws gwaith	<p>Mewn cyflogaeth neu hunan-gyflogedig: 54%</p> <p>Wedi ymddeol o swydd: 18%</p> <p>Nid mewn cyflogaeth am reswm arall: 16%</p> <p>DPD / DY: 12%</p>	-	

*Dewis peidio dweud / dim ymateb

**Casglwyd yr ystadegyn hwn yn ein hadroddiad ar gyfer 2017/18

Atodiad 2: Proffil y gweithlu

Trosolwg o weithlu OGCC yn 2018/19



DPD / DY – dewis peidio ymateb / dim ymateb

Mae data cydraddoldeb gweithlu OGCC yn seiliedig ar arolwg staff mewnol sy'n wirfoddol a di-enw. Rhwng 2018 a Mawrth 2019, ymatebodd 49 o blith 67 o weithwyr i'r arolwg (cyfradd ymateb o 73%). Mae hyn yn cymharu â 44 o blith 65 yn 2017/18 (cyfradd ymateb o 68%).

	2018/19	2017/18	Dadansoddiad OGCC
Oed	O dan 25: 6% 25 i 34: 12% 35 i 44: 29% 45 i 54: 33% 55 i 64: 20%	O dan 25: 5% 25 i 34: 18% 35 i 44: 32% 45 i 54: 29% 55 i 64: 16%	Yn gyffredinol, mae pobl rhwng 16 a 25 oed heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu (11% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2018). Fodd bynnag, bu cynnydd bychan o ran hyn o gymharu â 2017/18. Mae cyfran yr unigolion rhwng 35 a 54 oed yn fwy na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (25%). Fodd bynnag, mae cyfran yr unigolion rhwng 55 a 64 hefyd yn uwch na chyfartaledd Cymru (13%). Mae hyn yn gadarnhaol o ystyried bod, yn ôl tystiolaeth y CCHD (2018), mae cyfraddau cyflogaeth y grŵp hwn yn is na chyfraddau'r grŵp 35-54 oed.
Rhyw	Benyw: 69% Gwryw: 31%	Benyw: 68% Gwryw: 32%	Mae cyfran y menywod yng ngweithlu OGCC yn fwy o lawer na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (50.9% yn ôl Cyfrifiad 2011).
Ailbennu rhywedd	100% yn uniaethu â'r rhywedd fel y disgrifiwyd ar enedigaeth	93% yn uniaethu â'r rhywedd fel y disgrifiwyd ar enedigaeth DPD / DY*: 7%	O ystyried prinder data dibynadwy, mae'n anodd i fynegi barn gadarn ar gynrychiolaeth y grŵp gwarchoddedig hwn yng ngweithlu OGCC.
Cenedligrwydd	Cymreig: 49% Saesneg: 10% Prydeinig: 38% DPD / DY: 2%	Cymreig: 60% Saesneg: 7% Prydeinig: 31% Gwyddelig: 2%	Ymddengys fod unigolion nad ydynt yn uniaethu â chenedligrwydd Cymreig, Saesneg neu Brydeinig heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith gweithlu OGCC (o gymharu â 5.7% o boblogaeth cymru gyfan yn 2011).

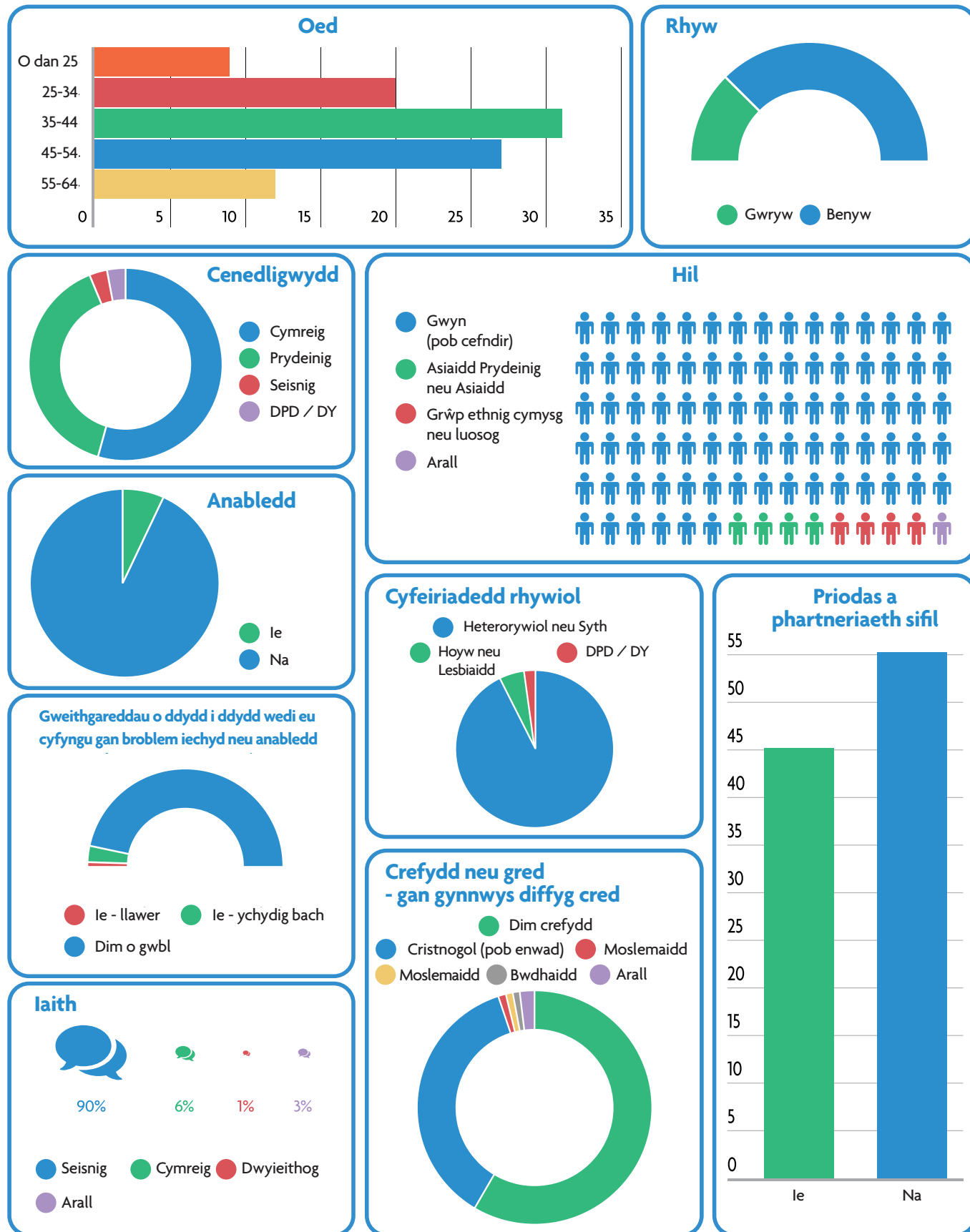
	2018/19	2017/18	Dadansoddiad OGCC
Hil	Gwyn (pob cefndir): 96% Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 4%	Gwyn (pob cefndir): 98% Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 2%	Mae cynrychiolaeth unigolion o gefndiroedd ethnig sy'n wahanol i wyn yn ngweithlu OGCC yn fymryn yn is na chyfartaledd Cymru (5%) ac yn is na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ardal leol OGCC (7%)
Iaith	Saesneg: 83% Cymraeg: 12% DPD / DY: 4%	Saesneg: 84% Cymraeg: 16%	Ymddengys fod siaradwyr Cymraeg wedi'u tangynrychioli ymhlith gweithlu OGCC (o gymharu â 19% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011).
Anabledd	Na: 94% Ie: 4% DPD / DY: 2%	Na: 89% Ie: 7% DPD / DY: 5%	Yn gyffredinol, ymddengys fod pobl sy'n uniaethu eu hunain yn anabl heb gynrychiolaeth ddigonol yng ngweithlu OGCC (o gymharu â 21% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn 2015-17, sy'n cynyddu i 22% yn ne ddwyrain Cymru).
Problem iechyd anabledd sy'n cyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd	Ydy. Yn cyfyngu llawer: 4% Ydy. Yn cyfyngu ychydig: 6% Ddim yn cyfyngu o gwbl: 88% DPD / DY: 2%	Ydy. Yn cyfyngu llawer: 7% Ydy. Yn cyfyngu ychydig: 2% Ddim yn cyfyngu o gwbl: 89% DPD / DY: 2%	Ni fu llawer o newid o ran hyn o gymharu â 2017/18.
Cyfeiriadedd rhywiol	Heterorywiol neu Syth: 96% Hoyw neu Lesbiaidd: 2% DPD / DY: 2%	Heterorywiol neu Syth: 89% Hoyw neu Lesbiaidd: 2% DPD / DY: 9%	Ymddengys fod y gyfran o'r bobl yng ngweithlu OGCC sy'n uniaethu fel LHD+ yn debyg i gyfran y grŵp hwn ymhlith poblogaeth Cymru gyfan yn ôl amcangyfrifon y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2.5% yn 2017). Fodd bynnag, mae'n is o lawer na'r amcangyfrifon eraill o boblogaeth LHD+ sydd ar gael (10%). Gall felly fod unigolion LHD+ wedi'u tangynrychioli ymhlith gweithlu OGCC.

	2018/19	2017/18	Dadansoddiad OGCC
Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred	Dim crefydd: 53% Cristnogol (pob enwad): 43% Arall: 2% DPD / DY: 2%	Dim crefydd: 55% Cristnogol (pob enwad): 39% Arall: 2% DPD / DY: 4%	Ymddengys fod cynrychiolaeth unigolion unigolion sy'n dilyn crefyddau ar wahân i Gristnogaeth yng ngweithlu OGCC yn fymryn yn is na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (2.7% yn 2011) ac is na'r cyfran yn 2015-17 (5%). Ymddengys fod Cristnogion wedi'u tangynrychioli fymryn (57.6% yng Nghymru gyfan yn 2011 a 53% yn 2015-17). Mae cynrychiolaeth yr unigolion sy'n uniaethu â dim crefydd yn fwy na chyfartaledd Cymru yn 2015-17 (43%).
Priodas a phartneriaeth sifil	Rwy'n briod: 55% Rwy'n sengl: 26% Rwyf mewn partneriaeth sifil: 4% Arall: 9% DPD / DY: 6%	Rwy'n briod: 60% Rwy'n sengl: 20% Rwyf mewn partneriaeth sifil: 2% Arall: 11% DPD / DY: 7%	Mae cyfran y bobl priod ymhlith ein gweithlu yn fwy na chyfartaledd Cymru (46.6% yn 2011). Mae hyn i'w groesawu, o ystyried bod pobl sengl yng Nghymru yn fwy tebygol, yn ôl y CCHD (2018), o fod wedi'u cyflogi o gymharu â phobl priod (62.5% o gymharu 58.3%).
Beichiogrwydd a mamolaeth	Mae gwybodaeth ar feichiogrwydd a mamolaeth sydd gan OGCC mewn perthynas â'r staff wedi'i chyfyngu i gofnodion mamolaeth AD		-

* Dewis peidio dweud / dim ymateb

Atodiad 3: Proffil yr ymgeisydd

Trosolwg o ymgeisywyr am swyddi gyda OGCC yn 2018/19



DPD / DY – dewis peidio ymateb / dim ymateb

Dros 2018/19, ymgeisiodd 169 unigolion am swyddi gyda OGCC. Bu recriwtio i lenwi lle staff a ymadawodd, am swydd newydd ac am gyfnod penodol ar gyfer absenoldeb mamolaeth a secondiad. Recriwtiwyd wyth gweithiwr newydd ar gontractau parhaol ac un ar gontract tymor sefydlog.

Mae data cydraddoldeb ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC yn cael ei gasglu drwy ffurflenni dienw sydd ar wahân i'r broses recriwtio. Nid yw ein proses monitro cyfredol yn gwahaniaethu rhwng ffurflenni cydraddoldeb na chaiff eu dychwelwyd a phenderfyniadau i beidio ag ymateb i gwestiynau penodol. Er eglurder, tynnwyd y ddau gategori hyn o'r data isod. Fodd bynnag, rhaid tanlinellu bod y gyfran o 'dim ymatebion', ar draws yr holl gategorïau, rhwng 47% a 50%.

	2018/19	Dadansoddiad OGCC
Oed	O dan 25: 9% 25 i 34: 20% 35 i 44: 31% 45 i 54: 27% 55 i 64: 12%	Yn gyffredinol, mae cynrychiolaeth pobl o dan 25 oed ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC yn fymryn yn is na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (11% yn 2018). Mae cyfran yr unigolion rhwng 35 a 54 oed yn fwy na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (25%). Fodd bynnag, mae cyfran yr unigolion rhwng 55 a 64 yn debyg iawn i gyfartaledd Cymru (13%). Mae hyn yn gadarnhaol o ystyried bod cyfraddau cyflogaeth y grŵp hwn, yn ôl tystiolaeth y CCHD (2018), yn is na chyfraddau'r grŵp 35-54 oed.
Rhyw	Benyw: 75% Gwryw: 25%	Mae'r gyfran o fenywod ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC yn fwy o lawer na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (50.9% yn ôl cyfrifiad 2011)
Ailbennu rhywedd	Ar hyn o bryd, nid yw OGCC yn monitro'r nodwedd hon fel rhan o'r broses recriwtio	Bydd monitro'r nodwedd hon yn cael ei ystyried o dan Cynllun Cydraddoldeb OGCC 2019/20-21/22.
Cenedligrwydd	Cymreig: 54% Seisnig: 3% Prydeinig: 39% Arall: 3%	Ymddengys fod unigolion o genedligrwydd sy'n wahanol i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC (o gymharu â 5.7% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011).
Hil	Gwyn (pob cefndir): 90% Asiaidd/ Asiaidd Prydeinig: 5% Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 4% Arall: 1%	Mae cynrychiolaeth unigolion o gefndiroedd ethnig sy'n wahanol i wyn ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC yn uwch na chyfartaledd Cymru (5%) a chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ardal leol OGCC (7%).

	2018/19	Dadansoddiad OGCC
Iaith	Saesneg: 90% Cymraeg: 6% Dwyieithog: 1% Arall: 3%	Ymddengys fod siaradwyr Cymraeg heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC (o gymharu â 19% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011).
Anabledd	Na: 93% Ie: 7%	Yn gyffredinol, ymddengys fod pobl sy'n uniaethu eu hunain yn anabl heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC (o gymharu â 21% o boblogaeth o oedran gweithio yng Nghymru yn 2015-17, sy'n cynyddu i 22% yn ne dwyrain cymru).
Problem iechyd neu anabledd sy'n cyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd	Ydy. Yn cyfyngu llawer: 1% Ydy. Yn cyfyngu ychydig: 6% Ddim yn cyfyngu o gwbl: 93%	
Cyfeiriadedd rhywiol	Heterorywiol neu Syth: 93% Hoyw neu Lesbiaidd: 5% Deurywiol: 2%	Ymddengys fod cyfran y bobl sy'n uniaethu â bod yn hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol yn fwy na chyfran y grŵp hwn ymhlith poblogaeth Cymru gyfan yn ôl amcangyfrifon y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2.5% yn 2017). Fodd bynnag, mae'n is na'r amcangyfrifon eraill o boblogaeth LHD+ sydd ar gael (10%). Gall felly fod unigolion LHD+ wedi'u tangynrychioli ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC.
Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred	Dim crefydd: 58% Cristnogol (pob enwad): 36% Bwdhaidd: 1% Hindŵaidd: 1% Moslemaidd: 1% Arall: 2%	Ymddengys fod cynrychiolaeth unigolion ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda OGCC sy'n dilyn crefyddau ar wahân i Gristnogaeth yn uwch na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan yn 2011 (2.7%) ac yn debyg i'r gyfran hwn yn 2015-17 (5%). Ymddengys fod Cristnogion wedi'u tangynrychioli (57.6% yng Nghymru gyfan yn 2011 a 53% yn 2015-17). Mae cynrychiolaeth yr unigolion sy'n uniaethu â dim crefydd yn fwy na chyfartaledd Cymru yn 2015-17 (43%).
Priodas a phartneriaeth sifil	Ie: 45% Na: 55%	Mae'r gyfran o bobl briod ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi yn debyg i gyfartaledd Cymru (46.6% yn 2011).
Beichiogrwydd a mamolaeth	Ar hyn o bryd, nid yw OGCC yn monitro'r nodwedd hon fel rhan o'r broses recriwtio. Mae hyn er mwyn osgoi unrhyw bryderon gan yr ymgeiswyr y gall y nodwedd hon dylanwadu ar y broses.	Bydd monitro'r nodwedd hon yn cael ei ystyried o dan Cynllun Cydraddoldeb OGCC 2019/20-21/22.

Atodiad 4: Data cyflogaeth arall

Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant/ a gwblhaodd hyfforddiant

Ar hyn o bryd, nid oes gwybodaeth gan OGCC ar y nifer o staff a gafodd hyfforddiant trwy fformat sy'n addas ar gyfer adrodd yn allanol. Ar ben hynny, gan fod monitro ar gydraddoldeb staff yn ddiennw ac nad yw'n gysylltiedig â'r cofnodion AD unigol, ni fyddai modd dadansoddi cyfranogiad mewn hyfforddiant yn seiliedig ar y nodweddion gwarchoddedig. Nodwyd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn yng Nghynllun Cydraddoldeb OGCC.

Yn 2018/19, ni wrthodwyd unrhyw gais unigolyn am hyfforddiant.

Ceisiadau mewnl i newid swydd

Ar hyn o bryd, nid OGCC yn casglu'r data hwn ar gyfer gweithwyr yn gyffredinol. Ar ben hynny, am y rhesymau a amlinellwyd uchod, ni fyddai modd dadansoddi'r grŵp hwn yn seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig. Nodwyd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn yng Nghynllun Cydraddoldeb OGCC.

Unigolion a adawodd eu gwaith

Dros 2018/19, gadawodd pum aelod o staff y swyddfa. Am y rhesymau a amlinellwyd uchod, nid oes modd dadansoddi'r grŵp hwn yn seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig. Nodwyd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn yng Nghynllun Cydraddoldeb OGCC.

Unigolion sy'n ymwneud ag achosion cwyn a disgyblu

Er bod OGCC yn casglu'r data hwn, am y rhesymau a amlinellwyd uchod, nid oes modd dadansoddi'r grŵp hwn yn seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig. Nodwyd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn yng Nghynllun Cydraddoldeb OGCC. Fodd bynnag, er y bydd y data hwn yn cael ei ddadansoddi'n fewnol, mae'n annhebygol y bydd OGCC yn gallu adrodd yn gyhoeddus ar y grŵp hwn ymhlith y gweithlu, heb beryglu adnabod yr unigolion cysylltiedig ag wynebu'r risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg.

Atodiad 5: Dadansoddiad rhyw yn ôl cyflog a rôl, math o contract a threfniant gweithio

Gan fod gan OGCC nifer fawr o raddau, rhai gydag un deiliad swydd, mae'r tabl isod yn darparu dadansoddiad rhyw y staff yn ôl cyflog a rôl.

	Cyflog (Cyfatebiaeth llawn amser)	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	% Gwryw	% Benyw
Staff gweinyddol a rheng flaen	Hyd at £20k	0	6	6	0%	100%
	£20k i £30k	3	10	13	23%	77%
Swyddogion Ymchwiliadau a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth	£30k - £42k	6	21	27	22%	78%
Swyddogion a Rheolwyr Gwella	£42k - £50k	4	8	12	44%	56%
	£50k i £60k	3	1	4	75%	25%
Uwch Reolwyr	£60k +	2	3	5	40%	60%
	Cyfanswm	18	49	67	27%	73%

Ar 31 Mawrth 2019, roedd un aelod o staff ar gontract tymor sefydlog, gyda'r holl staff eraill ar gontractau parhaol. Roedd 17 aelod o staff yn gweithio'n rhan amser (15 benyw; 2 gwryw).

Atodiad 6: Data cydraddoldeb ehangach a'r ymchwil sy'n llywio'r Cynllun

Gan fod gan OGCC nifer fawr o raddau, rhai gydag un deiliad swydd, mae'r tabl isod yn darparu dadansoddiad rhyw y staff yn ôl cyflog a rôl.

	Data
<p>Oed</p>	<p>Yn ôl Swyddfa Ystadegau Gwladol,⁸ yn 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • roedd 18% o boblogaeth Cymru o dan 15 oed; • roedd 11% rhwng 16 a 24 oed; • roedd 13% rhwng 25 a 34 oed; • roedd 11% rhwng 35 a 44 oed; • roedd 14% rhwng 45 a 54 oed; • roedd 13% rhwng 55 a 64; a • roedd 21% dros 65 oed. <p>Yn ôl y CCHD (2018), roedd y rhai rhwng 35-44 a 45-54 oed gyda'r cyfraddau cyflogaeth uchaf yn 2016/17 (82-84%).</p> <p>Roedd y cyfraddau ar gyfer y rhai rhwng 16-24 oed (50.4%) a 55 – 64 (59.0%) yn llawer is (er ar gyfer y grŵp olaf, cynyddodd cyfraddau cyflogaeth o 81% ers 2010/11).</p> <p>Yn ôl Arolwg Cenedlaethol Cymru, yn 2018-19, roedd 49% o bobl 75 oed neu hŷn yn ddefnyddwyr rhyngwydd.⁹</p>
<p>Rhyw</p>	<p>Yn ôl cyfrifiad 2011, roedd 50.9% o boblogaeth Cymru yn fenywod a 49.1% yn wrywod.¹⁰</p> <p>Yn 2016/17, roedd canolrif yr enillion fesul awr yn uwch i wrywod yng Nghymru (£11.36) na menywod (£9.80) yn 2016/17, sy'n cynrychioli bwlch tâl rhyw o 13.7%.</p> <p>Gan ddefnyddio ffynhonnell amgen, mae Arolwg Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar Oriau ac Enillion (ASHE) yn dweud mai canolrif y bwlch tâl rhwng rhyw ar gyfer bob gweithiwr yn 2017 oedd 14.8%.¹¹</p>
<p>Ailbennu rhywedd</p>	<p>Yn ôl Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU (2018), nid oes unrhyw ddata cadarn ar boblogaeth drawsrywiol y DU, gydag amcangyfrifon petrus bod tua 200,000-500,000 o bobl drawsrywiol yn y DU.¹²</p> <p>Dangosodd ymchwil YouGov a gyhoeddwyd gan Stonewall bod pobl drawsrywiol yn y DU yn parhau i wynebu gwahaniaethu mewn nifer o feysydd. Er enghraifft, yn ôl astudiaeth o 2018, mae 12% o bobl drawsrywiol wedi dioddef ymosodiad corfforol gan gwsmeriaid neu gydweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf oherwydd iddynt fod yn drawsrywiol.¹³ Canfu astudiaeth arall o 2018 bod bron hanner o bobl drawsrywiol (46%) wedi ystyried hunanladdiad dros y flwyddyn ddiwethaf. Canfu'r un astudiaeth bod 13% o bobl LHDT wedi wynebu rhyw ffurf o driniaeth anghyfartal gan staff gwasanaeth iechyd oherwydd iddynt fod yn LHDT.¹⁴</p>

8 [Amcangyfrifon poblogaeth canol blwyddyn](#) yn ol oedran a blwyddyn, StatsCymru.

9 [Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018-19: Defnydd o'r rhyngwydd a sgiliau digidol](#), Llywodraeth Cymru - Ystadegau ar gyfer Cymru, Medi 2018.

10 Roedd [amcangyfrifon poblogaeth canol blwyddyn](#) y SYG ar gyfer 2018 yn dangos ffigwr tebyg

11 [A yw Cymru'n Decach? Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2015](#), Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

12 [Trans People in the UK](#), Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth, 2018.

13 [LGBT in Britain - Work Report](#), Stonewall, Ebrill 2018.

14 [LGBT in Britain – Health](#), Stonewall, Tachwedd 2018.

	Data
Cenedligrwydd	<p>Yn ôl cyfrifiad 2011,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ roedd 57.5% o boblogaeth Cymru yn uniaethu â Chymreig yn unig ▪ roedd 16.9% yn uniaethu â Phrydeinig yn unig ▪ roedd 11.2% yn uniaethu â Saesneg yn unig ▪ roedd 7.1% yn uniaethu â Chymreig a Phrydeinig ▪ roedd 0.8% yn uniaethu â Saesneg a Phrydeinig ▪ roedd 5.7% yn uniaethu ag arall
Hil	<p>Yn ôl Arolwg Llafurlu Lleol/ Arolwg Poblogaeth Blynyddol, yn 2019;¹⁵ roedd 5% o boblogaeth Cymru yn uniaethu fel unigolion nad ydynt yn dod o gefndir gwyn. Fodd bynnag, mae'r ganran hon yn uwch na'r cyfartaledd yn ne ddwyrain Cymru,¹⁶ lle mae mwyafrif o weithlu OGCC wedi'u lleoli - 7%.</p>
Iaith	<p>Yn ôl Cyfrifiad 2011, roedd 19% o'r ymatebwyr yng Nghymru yn uniaethu fel siaradwyr Cymraeg. Er mai'r Cyfrifiad yw'r brif ffynhonnell wybodaeth am gyfran y bobl sy'n siarad Cymraeg yng Nghymru, canfu Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017-18 bod 19% o oedolion 16 oed neu hŷn yn gallu siarad Cymraeg, tra bod 12% arall yn adrodd bod ganddynt ryw faint o allu i siarad Cymraeg.¹⁷</p>
Anabledd	<p>Yn 2015/16, dywedodd 25% o bobl yng Nghymru (0.8 miliwn) eu bod yn anabl.¹⁸ Mae hyn yn cymharu â 21% ledled y DU cyfan; a 18% o bobl o oedran gweithio. Er nad oedd yr astudiaeth hon yn nodi'r ystadegyn hwn mewn perthynas â Chymru, yn ôl Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015-17, adrododd 21% o bobl yng Nghymru rhwng 16 a 64 oed eu bod yn anabl - a 22% yn ne ddwyrain Cymru.¹⁹</p>
Cyfeiriadedd Rhywiol	<p>Nid oes data cywir i'w gael am bobl LHD+ ym mhoblogaeth Cymru. Yn ôl SYG, roedd 95% o gyfran poblogaeth Cymru 16 oed a hŷn yn uniaethu eu hunain fel heterorywiol neu syth yn 2017.²⁰ Roedd 2.5% o bobl yn uniaethu eu hunain fel lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu nad oedd yn ystyried eu hunain i ffitio i'r categorïau heterorywiol neu syth, deurywiol, hoyw neu lesbiaidd.</p> <p>Fodd bynnag, amcangyfrifon isaf yw'r ystadegau uchod. Er enghraifft, canfu arolwg YouGov yn 2019²¹ bod 10% o ymatebwyr ledled Prydain wedi disgrifio eu hunain fel hoyw, lesbiaidd, deurywiol neu o gyfeiriadedd rhywiol arall – gyda'r canran hwn yn cynyddu i 23% yn y grŵp oedran 18-24. Yn ogystal, pan ofynnwyd i bobl i osod eu hunan ar 'raddfa rywedd' (yn hytrach na ddewis opsiynau deuaidd) dim ond 66% a oedd yn uniaethu fel heterorywiol yn llwyr (44% yn y grŵp oedran 18-24).</p> <p>Dangosodd ymchwil YouGov a gyhoeddwyd gan Stonewall bod pobl LHD+ yn y DU yn parhau i wynebu gwahaniaethu mewn nifer o feysydd. Canfu astudiaeth o 2018 bod 13% o bobl LGBT wedi wynebu rhyw ffurf o driniaeth anghyfartal gan staff gwasanaeth iechyd oherwydd iddynt fod LHDT.²² Yn ôl astudiaeth arall o 2018, mae mwy na thraean o weithlu LHDT (35%) wedi cuddio'r ffaith iddynt fod yn LHDT rhag y gwaith o fewn y flwyddyn ddiwethaf, oherwydd pryderon iddynt gael eu gwahaniaethu yn eu herbyn hwy.²³</p>

15 [Ethnigrwydd yn ôl ardal a grŵp ethnig](#), StatsCymru.

16 Hy. Blaenau Gwent; Pen-y-bont ar Ogwr; Caerffili; Caerdydd; Merthyr Tudful; Sir Fynwy; Castell-nedd Port Talbot; Casnewydd; Rhondda Cynon Taf; Abertawe; Torfaen; Bro Morgannwg.

17 [Arolwg Cenedlaethol Cymru, 2017-18Y Gymraeg: Hyder ac agweddau](#), Llywodraeth Cymru - Ystadegau ar gyfer Cymru, Hydref 2018.

18 [Family Resources Survey: financial year 2015/16](#), Llywodraeth y DU – Adran Gwaith a Phensiynau. Yn ôl diffiniad anabledd yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ystyrir bod person yn anabl os oes ganddynt nam corfforol neu feddyliol sydd ag effeithiau negyddol 'sylweddol' a 'hirdymor' ar eu gallu i wneud gweithgareddau dyddiol arferol.

19 [Statws Anabledd yn ôl Rhanbarth](#), StatsCymru.

20 [Sexual orientation, UK: 2017](#), Swyddfa Ystadegau Gwladol, Ionawr 2019.

21 [One in five young people identify as gay, lesbian or bisexual](#), YouGov, Gorffennaf 2019.

22 [LGBT in Britain – Health](#), Stonewall, Tachwedd 2018.

23 [LGBT in Britain - Work Report](#), Stonewall, Ebrill 2018.

	Data
Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg crefydd	<p>Yn ôl cyfrifiad 2011, datgelodd:</p> <ul style="list-style-type: none"> 57.6% o'r ymatebwyr yng Nghymru eu bod yn Gristionogol 32.1% nad oedd ganddynt grefydd 1.5% eu bod yn Foslemaidd 0.3% eu bod yn Fwdhaidd 0.3% eu bod yn Hindŵaidd 0.1% eu bod yn Sicaidd 0.1% eu bod yn Iddewig 0.4% fod ganddynt grefydd arall dim ymateb gan 7.6% <p>Yn ôl Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015-17, adroddodd 43% o bobl yng Nghymru nad oedd ganddynt grefydd (46% yn ne ddwyrain Cymru) a dywedodd 53% eu bod yn Gristnogion (49% yn ne ddwyrain Cymru). Nododd tua 2% eu bod yn Foslemaidd a nododd tua 3% grefydd arall (gyda dim gwahaniaethau arwyddocaol rhwng poblogaeth Cymru gyfan ac yn ne ddwyrain Cymru).²⁴</p>
Priodas a phartneriaeth sifil	<p>Yn ôl Cyfrifiad 2011, datgelodd:</p> <ul style="list-style-type: none"> 46.6% o boblogaeth Cymru eu bod yn briod 33.5% eu bod yn sengl 9.7% eu bod wedi ysgaru 7.9% eu bod yn weddw 2.2% eu bod wedi gwahanu 0.2% eu bod yn byw mewn partneriaeth sifil o'r un rhyw <p>Yn ôl y CCHD (2018) ym mis Ebrill-Mehefin 2018,²⁵ roedd pobl sengl (62.5%) yn fwy tebygol o gael eu cyflogi na phobl briod (58.3%), neu'r rhai a arferai fod yn briod (38.5%), ac roedd cyfradd cyflogaeth pobl sengl wedi codi 4.9% pwynt canran ers 2010/11.</p>

24 [Crefydd yn ôl Rhanbarth](#), StatsCymru.

25 [A yw Cymru'n Decach? Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2015](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

Sut i gysylltu â ni

Ffôn 0300 790 0203

E-bost holwch@ombwdsmon.cymru

Ewch i'r wefan www.ombwdsmon.cymru

Ysgrifennwch at: Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru,
1 Ffordd yr Hen Gae, Pencoed CF35 5LJ

Gallwch hefyd ein dilyn ar Twitter: [@OmbudsmanWales](https://twitter.com/OmbudsmanWales)