

# **Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb**

**2019/20**

a

**chamau gweithredu**

**2020/21**

**DRAFFT**



# Cynnwys

	Tudalen
Rhagair	4
Ein Hamcanion Cydraddoldeb	6
Rhan 1: Cefndir	7
Amdanom ni	8
Ein dyletswyddau ac ymrwymïadau cydraddoldeb	9
Sut ydym yn rheoli ein Cynllun Cydraddoldeb	11
Sut ydym wedi paratoi'r Adroddiad hwn a'r camau gweithredu	12
Rhan 2: Ein perfformiad yn 2019/20 a chamau gweithredu yn 2020/21	13
Nod strategol 1: Cyflawni Cyfiawnder	14
Nod strategol 2: Hyrwyddo Dysgu	20
Nod strategol 3: Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth	25
Rhan 3: Atodiadau	37
Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr	38
Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu	43
Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr swyddi	47
Atodiad 4: Dadansoddiad rhywedd yn ôl cyflog a rôl, math o gontract a threfniant gweithio	52

## Rhagair

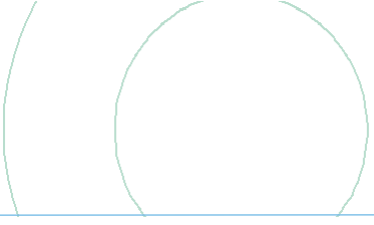


Ymrwymiad i drin pobl yn deg yw un o brif rolau ombwdsmon. Mae fy nhîm a minnau wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaeth sy'n hawdd i bobl ei ddefnyddio ac sy'n sicrhau cyfleoedd cyfartal i'n holl staff. Rydym yn ymwybodol y gallwn, drwy ein gwaith achos, ddylanwadu ar y ffordd mae cyrff yn fy awdurdodaeth yn ystyried materion cydraddoldeb a hawliau dynol.

Ym mis Tachwedd 2019 cyhoeddodd ein Cynllun Cydraddoldeb newydd am y cyfnod rhwng 2019 a 2022, ynghyd â chamau gweithredu ar gyfer 2019/20. Mae'r Cynllun yn un uchelgeisiol a chynhwysfawr, ac yn cynnwys 11 Amcan Cydraddoldeb. Mae'n dathlu llwyddiannau fy swyddfa wrth hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant – ond mae hefyd yn nodi llawer o feysydd lle mae angen gwella a mwy o ymdrech. Mae'n bleser cyhoeddi'r adroddiad hwn ar ôl y flwyddyn gyntaf o weithredu'r Cynllun, ynghyd ag amlinelliad o'r camau a fydd yn cael eu cymryd yn 2020/21.

Er bod cynlluniau'n bwysig, yr hyn sy'n gwneud gwahaniaeth gwirioneddol yw'r camau sy'n cael eu cymryd o ganlyniad i'r cynlluniau. Mi wnaethom ni gynnydd gwirionedd yn ystod 2019/20. Ymhlith camau eraill, rydym wedi cyhoeddi ein Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol cyntaf; cofrestru fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd; a chyrraedd lefel 'arian' Cyflogwr Chwarae Teg. Rydym hefyd wedi lleihau canolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, o 21% ym mis Mawrth 2019 i 11% ym mis Mawrth 2020.

Cefnwlun i'r gwaith paratoi'r cyhoeddiad hwn oedd ddau rym sy'n trawsnewid ein cymdeithas, y ddau gyda goblygiadau arwyddocaol i gydraddoldeb. Yn gyntaf, mae'r haint Covid-19 yn argyfwng iechyd cyhoeddus ac economi heb ei ail yn ein hoes. Fodd bynnag, dechreuwn sylwi hefyd ar ei effaith ar gydraddoldeb. Yn ail, mae'r protestiadau Mae Bywydau Du o Bwys wedi amlygu unwaith eto anghydraddoldebau dwfn a pharhaus sy'n effeithio ar bobl BAME yn yr Unol Daleithiau, y DU ac ar draws y byd.



Rydym yn sefyll gyda'n cydweithwyr du, pobl du ar draws y byd a phawb sy'n ymwrthod â hiliaeth. Mae'n amserol a phriodol felly bod ein camau gweithredu ar gyfer 2020/21 yn cynnwys pwyslais ar gryfhau ein cyfraniad at gydraddoldeb, cyfiawnder a chynhwysiant hil yng Nghymru. Fodd bynnag, hoffwn fanteisio ar y cyfle hwn i osod hefyd darged hirdymor i ymgynraedd ato i sicrhau cynrychiolaeth BAME ar fy Mhanel Ymgynghorol a Phwyllgor Archwilio a Risg yng nghyfnod fy Nghynllun Cydraddoldeb presennol. Hyderaf y bydd y camau gweithredu o dan y Cynllun eleni yn ein cynorthwyo wrth gyflawni'r ymrwymiad hwn.

Mi hoffwn ddiolch i'r holl randdeiliaid sydd wedi fy nghefnogi i a fy staff i ddatblygu'r Adroddiad hwn ac rwyf yn edrych ymlaen at barhau i gydweithio â hwy a'r cyhoedd wrth imi weithredu camau 2020/21.

**Nick Bennett**

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

## Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Mae gennym 11 o Amcanion Cydraddoldeb, wedi'u mapio i dri nod strategol o'n Cynllun Corfforaethol:

### Cyflawni Cyfiawnder



1.1: Casglu data cydraddoldeb cynhwysfawr ac ystyrion gan ddefnyddwyr gwasanaeth OGCC



1.2: Targedu grwpiau o achwynwyr heb gynrychiolaeth ddigonol yn effeithiol



1.3: Sicrhau bod gwasanaethau OGCC yn hygyrch i bob defnyddiwr gwasanaethau cyhoeddus y mae eu hangen



2.1: Sicrhau bod staff gwaith achos OGCC yn gallu nodi ac ymateb yn ddigonol i faterion cydraddoldeb a hawliau dynol



### Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau Cyhoeddus

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



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



3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrion am gydraddoldeb



3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig yng ngweithlu OGCC



3.3: Mynd i'r afael â Bwlch Cyflog OGCC

### Defnyddio Adnoddau yn Ddoeth a Diogelu'r Sefydliad rhag y Dyfodol



3.4: Hybu llesiant staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth



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

# Rhan 1

## Cefndir

Yn y rhan hwn, rydym yn esbonio ein rôl; ein dyletswyddau ac ymrwymïadau cydraddoldeb; a'r camau rydym wedi eu cymryd er mwyn rheoli ein Cynllun Cydraddoldeb a chreu'r Adroddiad hwn a'r camau gweithredu.

Croeso i'r darllenwyr sydd eisoes yn gyfarwydd â'n sefydliad a'n ffordd o weithio i neidio i Ran 2 sy'n trafod ein perfformiad yn 2019/20 a'r camau gweithredu yn y flwyddyn nesaf.

## Amdanom ni

Mae gennym dair prif rôl.

Ein rôl gyntaf yw **ymdrin â chwynion am gamweinyddu, methiant gwasanaeth, neu fethiant i ddarparu gwasanaeth** gan ran fwyaf o ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys:



**Ilywodraeth leol**



**GIG (gan gynnwys meddygon teulu a deintyddion)**



**landlordiaid cymdeithasol cofrestredig**



**Llywodraeth Cymru a chyrrff a noddir ganddi**

Mae rhagor o wybodaeth am ein prosesau i ddelio â chwynion am gyrff cyhoeddus yng Nghymru ar gael ar [ein gwefan](#) (hefyd mewn fformat [Hawdd ei Ddarllen](#)).

Ein hail rôl yw ystyried cwynion bod aelodau etholedig awdurdodau lleol wedi torri eu Codau Ymddygiad, sy'n disgrifio egwyddorion ymddygiad cydnabyddedig y dylai aelodau eu dilyn mewn bywyd cyhoeddus. Yn y rôl hon, gallem ystyried cwynion am:



**cynghorau sir a bwrdeistref sirol**



**cynghorau cymuned**



**awdurdodau tân**



**awdurdodau parc cenedlaethol**

Mae rhagor o wybodaeth am ein proses ar gyfer delio â chwynion am ymddygiad aelod o awdurdod lleol ar gael ar [ein gwefan](#) (hefyd mewn fformat [Hawdd ei Ddarllen](#)).

Ein trydedd rôl yw **pwysu am wella gwasanaethau cyhoeddus yn ehangach**. Yn draddodiadol, rydym wedi gwneud hyn yn bennaf trwy gyhoeddi ein canfyddiadau, er enghraifft mewn adroddiadau diddordeb cyhoeddus ac adroddiadau thematig, llythyron blynyddol i gyrff yn ein hawdurdodaeth a choflyfrau.

Fodd bynnag, yn 2019 diwygiwyd y Ddeddf a sefydlodd ein swyddfa. Fel rhan o'r diwygiad, cawsom bwerau newydd i bwysu am wella systemig. Rydym yn awr yn gallu ymchwilio ar ein liwt ein hunain - hyd yn oed pan nad ydym yn cael cwyn. Gallem hefyd osod safonau cwynion ar gyfer cyrrff cyhoeddus yng Nghymru a chraffu ar sut maent yn ymdrin â chwynion.

**Rydym yn annibynnol o'r holl gyrff y llywodraeth ac mae'r gwasanaeth a ddarparwn yn ddi-dâl.**



## Ein dyletswyddau ac ymrwymïadau cydraddoldeb

Rydym yn ddarostyngedig i ddyletswyddau cyffredinol a phenodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 o ran nodweddion gwarchoddedig. Rydym hefyd yn ymrwymedig i weithredu yn unol ag ysbryd y ddyletswydd economaidd/gymdeithasol ac i gefnogi'r iaith Gymraeg.

### Y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol

Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a oedd yn cymryd lle'r dyletswyddau ar wahân ar gydraddoldeb hiliol, anabledd a rhywedd.

O dan y ddyletswydd gyffredinol mae'n ofynnol bod cyrff cyhoeddus yn rhoi sylw dyladwy i'r angen i:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiadau eraill sydd wedi'u gwahardd gan y Ddeddf
- hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a rhai nad ydynt
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cynnwys y 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 dim cred); **beichiogrwydd a mamolaeth**; a **phriodas a phartneriaeth sifil** (ond dim ond o ran y gofyniad i roi sylw dyladwy i'r angen i ddileu gwahaniaethu).

### Dyletswyddau cydraddoldeb penodol

Nid yw'r ddyletswydd gyffredinol yn rhagnodol ynglŷn â'r dull y dylai awdurdod cyhoeddus ei fabwysiadu i gydymffurfio â'u rhwymedigaethau cyfreithiol. Mae gan gyrff rhestredig yng Nghymru ddyletswyddau penodol hefyd i'w helpu i gyflawni eu dyletswydd gyffredinol.

O dan ddyletswyddau penodol yng Nghymru, rydym yn gorfod **gosod Amcanion Cydraddoldeb a chreu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol**.

Rydym hefyd yn gorfod casglu a monitro data cydraddoldeb (gan gynnwys mewn perthynas â chyflogaeth a bwch tal); asesu dylanwad ein polisiau a chroesau ar gydraddoldeb; ymgysylltu â'r grwpiau gwarchoddedig; darparu hyfforddiant ar gydraddoldeb i staff; ac ystyried cydraddoldeb fel rhan o'r broses pwrnasi.

## Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

Mae Rhan 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn datgan bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus penodedig ystyried sut y gall eu penderfyniadau strategol helpu i leihau anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol - sy'n deillio, er enghraifft, o wahaniaethau mewn meddiannaeth, cyfleoedd addysgol neu fan preswyllo. Gelwir hyn yn [ddyletswydd economaidd-gymdeithasol](#).

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwmo i gychwyn y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yng Nghymru. Er ei bod wedi dweud y byddai'r ddyletswydd yn cychwyn ym mis Medi 2020, bu'n rhaid iddi newid blaenoriaeth ei busnes mewn ymateb i'r argyfwng Covid-19.

Mae'n anhebygol y bydd OGCC yn rhwym wrth y dyletswydd economaidd-gymdeithasol o dan y brawf a geir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Fodd bynnag, rydym ym ymrwymedig i weithredu'n unol ag ysbryd y ddyletswydd ac rydym wedi cymryd camau eisoes i gryfhau sut yr ydym yn ystyried anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol yn ein gwaith.

## Y Gymraeg

Rydym wedi ymrwmo i sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei chroesawu ac nad yw'n cael ei thrin yn llai ffafriol na Saesneg ym mhob agwedd ar ein gwaith a'n bod yn diwallu anghenion siaradwyr Cymraeg. Rydym ar hyn o bryd yn gweithredu'n unol â'n [Polisi Iaith Gymraeg](#) a gafodd ei adolygu yn 2018.



O dan ein Deddf newydd, rhaid inni gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, a bydd y rhain yn cymryd lle'r polisi presennol cyn hir. Yn ystod 2019/20, buom yn siarad â swyddfa Comisiynydd y Gymraeg i drafod y dyletswyddau iaith yr oeddem yn eu rhagweld. Ym mis Tachwedd 2019, cawsom ein Hysbysiad Cydymffurfiad drafft ac anfonwyd ein hymateb ym mis Mawrth 2020.

Fodd bynnag, oherwydd yr argyfwng cyhoeddus sy'n deillio o Covid-19 a'r heriau o gyflwyno newidiadau pan mae staff yn gweithio o gartref, rydym wedi gofyn i'r Comisiynydd oedi cyn pennu'r safonau.

## Sut ydym yn rheoli ein Cynllun Cydraddoldeb

Ein **Tîm Rheoli** sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am gyfeiriad strategol a llywodraethiant y swyddfa ac am sicrhau bod rheolaeth weithredol yn cydymffurfio â'r holl ofynion cyfreithiol, statudol ac ymarfer da. Mae'r Tîm Rheoli'n cael adroddiadau bob chwarter ar weithredu'r Cynllun a'r cynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Mae'r **Pennaeth Polisi** yn gyfrifol am gydlynu'r gwaith o weithredu camau gweithredu o dan y Cynllun, am werthuso ac adolygu'r Cynllun; am baratoi adroddiadau cydraddoldeb blynyddol; a datblygu camau gweithredu newydd ar gyfer y dyfodol. Mae'r Pennaeth Polisi hefyd yn cynorthwyo staff i gwblhau Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae'r **staff gyda chyfrifoldebau am gamau gweithredu**'n gyfrifol am gwblhau'r camau gweithredu a roddir iddynt, gyda chynnydd yn cael ei fonitro yn barhaus ar lefel tîm.

Mae'r **holl staff** yn cael gwybodaeth am gamau gweithredu o dan y Cynllun ac maent yn cael eu hannog i gyfrannu syniadau ac i roi adborth ac i gyfranogi fel bydd yn berthnasol.

### **Yn ystod 2019/20, sefydlom Grŵp Cynllun Cydraddoldeb staff gwirfoddol mewnol i gynorthwyo'r Pennaeth Polisi. Ei nod yw:**

- **helpu i fonitro'r gwaith o weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb**
- **helpu i ddatblygu cynigion ar gyfer gweithredu o dan y Cynllun**
- **gweithredu fel bwrdd seinio ar gyfer prosiectau a chynlluniau cydraddoldeb yn y swyddfa**
- **cynnig adborth a chynghor ar Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.**

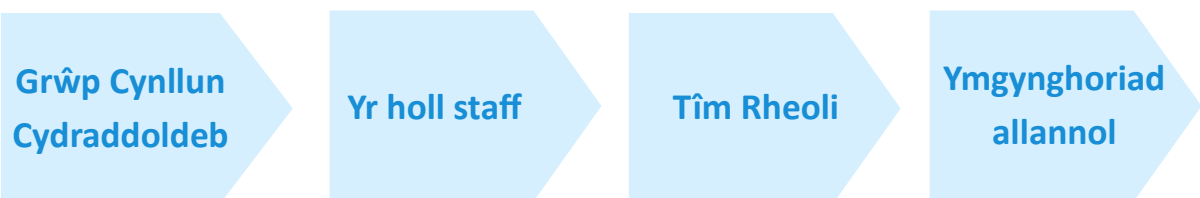
## Sut ydym wedi paratoi'r Adroddiad hwn a'r camau nesaf

Wrth ddatblygu'r adroddiad hwn a'r camau gweithredu, buom yn edrych ar ymchwil o amrywiaeth o ffynonellau ac yn gwrandao ar farn nifer o randdeiliaid.

Defnyddiom amrywiaeth o ffynonellau eilaidd hefyd, gan gynnwys cyhoeddiadau, ymchwil a data gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (yn enwedig adroddiad 2018 'A yw Cymru'n Decach?'); y Swyddfa Ystadegau Gwladol; isadran ystadegau Llywodraeth Cymru; Swyddfa Cydraddoldeb Llywodraeth y DU; Stonewall; Chwarae Teg; a llawer mwy. Rydym hefyd wedi casglu a dadansoddi'r data sydd ar gael o'n prosesau monitro cydraddoldeb mewnol.

Mae cyfeiriadau at y data sy'n sail i'n dadansoddiad i'w cael yn yr Atodiadau.

Wrth baratoi'r Adroddiad hwn ymgynghorom ym mhedwar cam:



Ym mhob cam rydym wedi gofyn:

- a oedd ein Hamcanion Cydraddoldeb yn dal yn gyfredol a pherthnasol
- ydy'r camau arfaethedig yn briodol
- oes angen arnom ystyried camau eraill.

Oherwydd yr argyfwng Covid-19, roeddem yn teimlo nad oedd yn ymarferol nac yn ddiogel i drefnu ymarferiadau ymgynghori clos â grwpiau gwarchoddedig. Yn hytrach, penderfynom gynnal ymgynghoriad allanol. Hoffem ddiolch i bawb a aeth i'r drafferth i gynnig sylwadau ar yr Adroddiad yn ystod y cyfnod anodd hwn.



## Rhan 2

### Ein perfformiad yn 2019/20 a'r camau gweithredu ar gyfer 2020/21

Ar sail yr adborth a gasglom, penderfynom fod ein Hamcanion Cydraddoldeb dal yn berthnasol.

Mae'r Rhan hwn yn cyflwyno ein perfformiad yn 2019/20 a'r camau gweithredu newydd wedi eu cynllunio ar gyfer 2020/21.

## Nod Strategol 1: Cyflawni Cyfiawnder

Gwasanaeth cwyno teg, annibynnol, cynhwysol ac ymatebol.



### Amcan 1.1: Casglu data cydraddoldeb cynhwysol ac ystyrlon gan ddefnyddwyr gwasanaeth OGCC

Yn 2019/20, daliom ati i gasglu data ar broffil cydraddoldeb ein defnyddwyr gwasanaeth.

Er bod achwynwyr yn gallu rhannu eu data cydraddoldeb â ni gan ddefnyddio gwahanol fformatau, cafodd bron yr holl ddata cydraddoldeb o gwynion erbyn Mawrth 2019 eu rhannu â ni drwy ein ffurflen cyflwyno cwynion ar-lein. Roeddem yn poeni y gallai'r cyfrwng hwn atal unigolion sy'n dewis - neu sy'n gorfod - cysylltu â ni drwy gyfryngau eraill. I roi sylw i hyn, datblygom gynigion yn ystod 2019/20 i fabwysiadu ffordd fwy rhagweithiol o gasglu data cydraddoldeb. Bydd y cynigion hyn yn cael eu mireinio a'u gweithredu yn 2020/21.

Yn ystod 2019/20, roeddem yn bwriadu newid sut mae'r holiadur cydraddoldeb i achwynwyr wedi'i eirio, gan gynnwys ychwanegu cwestiynau am ddyletswyddau gofal. Rydym wedi paratoi fersiwn wedi'i diweddarau o'r holiadur sy'n seiliedig ar ymarfer gorau. Fodd bynnag, roedd cyflwyno'r fersiwn newydd hon yn golygu gwneud newidiadau i'n System Rheoli Gwaith Achos. Yn anffodus, nid oedd modd gwneud yn newidiadau hyn yn ystod 2019/20 a byddant yn cael eu cyflwyno yn y flwyddyn nesaf yn hytrach.

Rydym yn ymwybodol bod casglu data cydraddoldeb yn mynd llaw wrth law â'r gallu digonol i'w dadansoddi. Yn ystod 2019/20, datblygom ddogfen gyfeirio fewnol ar gydraddoldeb. Mae'r ddogfen fyw hon yn cyfuno gwybodaeth gyfoes ar gydraddoldeb fesul nodwedd gydraddoldeb (gan gynnwys data ar unrhyw faterion yn gysylltiedig â gwasanaethau a mynediad at gyfiawnder). Byddwn yn defnyddio'r ddogfen hon i wella ein dealltwriaeth o'r data cydraddoldeb rydym yn ei gasglu, yn ogystal ag i helpu aelodau o'r staff sy'n gyfrifol am gwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Yn 2019/20, ymrwymom i ddatblygu ffyrdd newydd o echdynnu themâu sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb o'n gwaith achos. Fodd bynnag, oherwydd cyfyngiadau amser, ni lwyddom i ddatblygu'r broses ar gyfer tagio'r achosion perthnasol yn ein System Rheoli Gwaith Achos. Er ein bod wedi gwneud peth gwaith paratoi ar y cam gweithredu hwn, bydd yn rhaid aros hyd 2020/21 cyn ei gwblhau.

<b>Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20</b>	<b>% a gwblhawyd</b>
parhau i gasglu data cydraddoldeb gan achwynwyr	100%
ymgymryd â phrosiect i ddadansoddi proffil achwynwyr, nid yn unig o ran proffil demograffig poblogaeth Cymru gyfan, ond hefyd gan ddefnyddio'r ymchwil sydd ar gael ar anghenion grwpiau agored i niwed ac unrhyw rwystrau y gallant eu hwynebu wrth geisio defnyddio gwasanaethau	100%
adolygu'r holiadur cydraddoldeb i achwynwyr i gynnwys cwestiynau am ddyletswyddau gofal o 2020/21 ymlaen	0%
datblygu sut yr ydym yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth am statws economaidd-gymdeithasol achwynwyr	0%
datblygu cynllun i wella'r gyfradd ymateb gan achwynwyr, gan edrych ar arferion da cyrff tebyg ac ymchwil academaidd a defnyddwyr	100%
datblygu a threalu methodoleg i gofnodi sut mae pwnc cwynion yn gysylltiedig â grwpiau gwarchodedig	30%

<b>Ein camau gweithredu yn 2020/21</b>	<b>Targed neu allbwn</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
parhau i gasglu data cydraddoldeb gan achwynwyr	adroddiadau ar gael yn chwarterol	Tîm TG Tîm Gwella
diweddarau ein ffurflen gwyno ar-lein i gynnwys holiadur monitro cydraddoldeb diwygiedig	y ffurflen i'w diweddarau erbyn Mawrth 2021	Tîm TG Tîm Gwella
mabwysiadu dull mwy rhagweithiol o gasglu data cydraddoldeb gan achwynwyr, gan gynnwys dros y ffôn a/neu negeseuon testun	cynllun gweithredu manwl i'w ddatblygu erbyn Medi 2020 cynllun i'w weithredu erbyn Tachwedd 2020	Tîm Gwella Tîm Asesu Cwynion Tîm Ymchwilio Tîm TG
datblygu ein proses mewnol i dagio'r achosion sy'n cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb neu hawliau dynol yn ein System Rheoli Gwaith Achos	Arweiniad i staff wedi'i ddatblygu erbyn Hydref 2020	Tîm Gwella CMRG
Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchodedig		

**Mae proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr a'i dadansoddiad i'w cael yn Atodiad 1.**



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

Rydym yn defnyddio'r data monitro cydraddoldeb a gesglir oddi wrth ein defnyddwyr gwasanaeth i ffurfio ein strategaeth allgymorth.

Y llynedd, dewisom ganolbwyntio ar un o'r prif grwpiau sydd wedi eu tangynrychioli ymysg ein hachwynwyr - pobl dros 65 oed. Ym mis Chwefror 2020 trefnom sesiwn ag aelodau Fforwm Ymgynghori Age Cymru. Nod y sesiwn oedd ceisio deall pa rwystrau y gall pobl hŷn fod yn eu profi rhag defnyddio'r gwasanaeth delio â chwynion sy'n cael ei gynnig gan ein swyddfa neu gan gyrrff cyhoeddus eraill yng Nghymru.

Y ffactor mwyaf cyffredin a godwyd gan y rhai a gymerodd ran oedd yr angen i ni godi ymwybyddiaeth o'r swyddfa a hysbysebu'n well sianelu cyfathrebu sy'n fwy hygyrch i bobl hŷn. Awgrymwyd ein bod ni'n dosbarthu mwy o ddeunyddiau hyrwyddo mewn llyfrgelloedd, meddygfeydd teulu ac ysbytai; cryfhau ein presenoldeb ar y cyfryngau; a threfnu mwy o sgysiau a digwyddiadau. R ydym yn ddiolchgar i Age Cymru am hwyluso'r cyfle hwn ac i aelodau'r Fforwm am drafodaeth fywiog a buddiol. Rydym wedi gwerthuso'r prosiect ac yn bwriadu trefnu digwyddiadau tebyg yn 2020/21.

Mae dadansoddiad o broffil ein hachwynwyr yn 2019/20 yn awgrymu bod llawer o'r tueddiadau a welwyd yn y blynyddoedd diwethaf wedi parhau. Mae achwynwyr o dan 25 a dros 65 oed yn parhau i gael eu tangynrychioli. Er y gwyddom fod cwynion yn aml yn cael eu gwneud ar ran yr unigolion hyn, byddwn yn disgwyl bod y grwpiau hyn yn cael eu cynrychioli'n well ar y cyfan. Byddwn yn parhau yn ein hymdrechion i ymgysylltu'n well gyda'r grwpiau hyn yn y flwyddyn nesaf.

Fodd bynnag, rydym hefyd yn bwriadu ehangu ein ffocws i grwpiau eraill. Yn 2020/21, dim ond ychydig bach o'n cwynion newydd a gawsom gan bobl sy'n uniaethu eu hunain â chenedloedd heblaw Cymru, Saeson neu Brydeinwyr. Roedd hyn er gwaethaf y ffaith bod y grwpiau hyn yn cyfrif am 5.7% o boblogaeth Cymru (Cyfrifiad 2011) a 7.5% o boblogaeth oedran gweithio Cymru ([Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019](#)). Mae tystiolaeth hefyd fod y grŵp hwn yn profi anawsterau wrth geisio defnyddio rhai gwasanaethau (gofal iechyd yn fwyaf penodol) a'u bod yn gallu profi gwahaniaethu.

Yn unol â'n ffocws eleni, byddwn hefyd yn gwella ein hymdrechion i dargedu'n well achwynwyr BAME posibl. Ar 5%, mae'r grŵp hwn wedi ei dangynrychioli, o gymharu â 6% i 8% o boblogaeth Cymru ar gyfartaledd ([StatsCymru 2019](#); [Arlowg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)).



Ers 2016, rydym wedi sefydlu tri Bwrdd Seinio – Defnyddwyr Gwasanaeth, Iechyd a Llywodraeth Leol – i gael cyfle i ddysgu oddi wrth ein rhanddeiliaid ac i ddefnyddio eu hadborth i wella gwasanaethau. Yn ystod 2019/20, roeddem wedi bwriadu casglu adborth ein Bwrdd Seinio Defnyddwyr Gwasanaeth ar ein gwaith cydraddoldeb. Tra’r oeddem yn cysylltu ag aelodau’r Bwrdd Seinio ar nifer o faterion yn ystod y flwyddyn nid oedd modd, am resymau oedd yn ymwneud â logisteg, cynnal y cyfarfodydd a oedd wedi’u trefnu ac felly ni chwblhawyd y cam hwn.

<b>Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20</b>	<b>% a gwblhawyd</b>
mewn ymgynghoriad â’r cyrff perthnasol, treialu Grŵp Ffocws Cydraddoldeb i gael safbwyntiau am y gwasanaeth gan unigolion â nodweddion gwarchoddedig, gyda phwyslais ar bobl hŷn yn y lle cyntaf	100%
gwerthuso’r treial ac, yn ddibynnol ar y gwerthusiad, cynllunio rhagor o grwpiau ffocws yn 2020/21, gan dargedu grwpiau gwarchoddedig eraill	100%
gweithio â’r Bwrdd Seinio Defnyddwyr Gwasanaeth i sicrhau bod gwaith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn parhau’n flaenllaw yn y trafodaethau	0%

<b>Ein camau gweithredu yn 2020/21</b>	<b>Targed neu allbwn</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
gweithio â sefydliadau megis Partneriaeth Mewnfudo Strategol Cymru a Chyngor Ffoaduriaid Cymru i gasglu adborth ar wella ein hamlygrwydd ymhlith cymunedau mewnfudwyr	sefydliadau yr ymgysylltwyd â hwy	Tîm Gwella
trefnu Grŵp Ffocws Cydraddoldeb â chymunedau mewnfudwyr a BAME	grwpiau wedi eu cynnal adborth wedi ei gasglu	Tîm Gwella
Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Hil		



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

Rydym yn ymrwymedig i sicrhau bod ein gwasanaethau'r un mor hygyrch i bob defnyddiwr ac o'r un ansawdd pa bynnag fformat a chyfrwng cyfathrebu a ddefnyddir.

Yn 2019/20 cynhrychom gyfieithiadau Hawdd ei Ddarllen\* ar gyfer nifer o daflenni ffeithiau ar ein gwefan. Rydym hefyd wedi parhau i ddarparu ystod o wasanaethau hygyrchedd, gan gynnwys ystyried ac ymateb i unrhyw gais am addasiad rhesymol. Ym mis Tachwedd 2019, cyflwynom Ganllawiau Addasiadau Rhesymol mewnol newydd. Er ein bod yn hyderus ein bod yn diwallu gofynion ein defnyddwyr gwasanaeth, yn 2020/21 byddwn yn atgoffa'n staff i gofnodi pob cais am addasiad rhesymol.

\* Mae cyfieithiadau Hawdd ei Ddarllen yn defnyddio cyfuniad o eiriau a lluniau i hwyluso dealltwriaeth.

Yn ystod 2019/20, comisiynom Beaufort Research i gynnal arolwg ffôn ar ein rhan o sampl cynrychioliadol o achwynwyr. Dangosodd y canlyniadau fod **91%** o'r ymatebwyr yn teimlo ei bod yn hawdd neu hawdd iawn i gysylltu â ni. Roedd y farn hon yn fwy positif fyth ymhlith yr ymatebwyr hynny a oedd yn fodlon â chanlyniad eu cwyn (**98%**).

Yn unol â'n hymrwymadau ar gyfer 2019/20, roeddem wedi ychwanegu cwestiwn yn yr arolwg ar addasiadau rhesymol. Rydym yn hysbysu ein defnyddwyr gwasanaeth am yr opsiwn i ofyn am addasiadau rhesymol mewn ffurflenni cwyno copi caled ac ar-lein ac mewn llythyrau yn cydnabod ein bod wedi cael cwynion newydd. E r hynny, cyfran gymharol fechan yn unig a allai gofio cael eu holi am addasiadau rhesymol. Er y gallai hyn fod am nad oedd yr ymatebwyr yn teimlo bod y cwestiwn yn berthnasol iddynt, byddwn yn gwneud yn siŵr ein bod yn rhoi pwyslais ar yr opsiwn hwn wrth gyfathrebu ag achwynwyr yn y dyfodol.

O dan ein Deddf newydd, gallwn yn awr dderbyn cwynion nad ydynt yn ysgrifenedig, gan gynnwys cwynion llafar. Rydym yn hyderus y bydd y pŵer hwn yn y man yn hwyluso mynediad at y gwasanaeth i unigolion sydd, am bob math o resymau, yn methu cyflwyno eu cwyn yn ysgrifenedig. Buom yn adolygu'r niferoedd a ddewisodd wneud cwynion llafar yn ystod 2019/20. Defnyddiwyd yr opsiwn hwn gan tua **2%** o'n hachwynwyr. Dangosodd arolwg cenedlaethol a gomisiynom hefyd fod **77%** o ymatebwyr yn gwybod am yr opsiwn hwn.

Er ein bod am weld y gwasanaeth hwn yn cael ei ddefnyddio gan rai na allant gyflwyno cwynion yn ysgrifenedig yn bennaf, rydym am wneud yn siŵr hefyd bod pawb a all fod angen y gwasanaeth hwn yn ymwybodol ohono. Yn ystod 2020/21, byddwn yn cwblhau ac yn lansio ymgyrch allgymorth i roi cyhoeddusrwydd i'n pŵer i allu derbyn cwynion llafar .

<b>Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20</b>	<b>% a gwblhawyd</b>
parhau i ddarparu ystod o wasanaethau i hwyluso cyfathrebu â defnyddwyr gwasanaeth	100%
cyflwyno ac adolygu Canllawiau Addasiadau Rhesymol mewnol	100%
newid y ffurflen adborth boddhad cwsmeriaid i gynnwys cwestiynau ynglŷn â pherfformiad OGCC ar gydraddoldeb	100%
adolygu nifer y cwynion llafar a gafwyd ac asesu'r angen i ddatblygu gweithgarwch hyrwyddo neu ymgysylltu i godi ymwybyddiaeth o'r cyfleuster hwn	100%

<b>Ein camau gweithredu yn 2020/21</b>	<b>Targed neu allbwn</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
cynnal asesiad uchel o hygyrchedd ein gwasanaeth	canran yr achwynwyr sy'n cytuno ei bod yn hawdd dod o hyd inni dros 90%	Tîm Asesu Cwynion Grŵp Deddf Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymorth Gwaith Achos
sicrhau ein bod ni'n cofnodi pob cais am addasiadau rhesymol	canllaw i staff wedi'i gyhoeddi	
sicrhau bod ein swyddogion gwaith achos yn holi achwynwyr mewn ffordd ragweithiol am anghenion ychwanegol a hynny bob tro	cyfarwyddiadau wedi'u rhoi i staff canran yr achwynwyr sy'n cofio cael eu holi am addasiadau rhesymol dros 40%	
lansio strategaeth allgymorth i gynyddu ymwybyddiaeth o'n pwerau i dderbyn cwynion llafar	niferoedd sy'n defnyddio'r gwasanaeth yn cynyddu o 50 i 120 ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth yn codi o 77% i 80%	Tîm Gwella
cynyddu amlygrwydd y gwahanol fformatau sydd ar gael i gyflwyno	cynnwys y wefan wedi'i addasu	Tîm Gwella
Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchoddedig. Fodd bynnag, bydd gweithgaredd i hyrwyddo hygyrchedd yn canolbwyntio'n fwyaf ar unigolion ag anableddau ac achwynwyr hŷn.		

## Nod Strategol 2: Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau

Hyrwyddo dysgu o gwynion ac annog 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**

Mae ystyried materion cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan hanfodol o ddelio â gwaith achos yn rhan o waith pob dydd ein staff. Mae gennym Grŵp Cyngori Mewnol ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRAG), sy'n cwrdd yn rheolaidd i edrych ar ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos cwynion.

Rydym yn parhau i gynnig hyfforddiant penodol i'n staff gwaith achos i'w helpu i ymgysylltu ag achwynwyr ag anghenion penodol. Yn 2019/20, cynhaliom sesiynau hyfforddi ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, anhwylderau ar y sbectrwm awtistig a rheoli sgysiau heriol. Byddwn yn parhau i gwmpasu'r galw am hyfforddiant o'r fath. Byddwn hefyd yn hyfforddi aelod o'r staff i gefnogi cydweithwyr gyda chyngor ar gyfathrebiad da â phobl gydag awtistiaeth.

Yn ystod 2019/20 cwblhaom hefyd fodiwl cynefino ar ein gwaith cydraddoldeb a hawliau dynol, a'i gyflwyno i'n holl gydweithwyr newydd.

<b>Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20</b>	<b>% a gwblhawyd</b>
adolygu ei bolisi mewnol ar 'Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid' i gynnwys adran ar ymgysylltu ag achwynwyr a chanddynt ofynion penodol o ran hygyrchedd	100%
datblygu modiwl hyfforddi ar integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos, i'w gynnig i'r holl staff ymchwilio	100%
darparu hyfforddiant wedi'i dargedu i staff y Tîm Asesu Cwynion ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, anhwylderau ar y sbectrwm awtistig a rheoli sgysiau heriol	100%

Ein camau gweithredu yn 2020/21	Targed neu allbwn	Cyfrifoldeb
yn ddibynnol ar y galw, cyflwyno hyfforddiant ar ragfarn anfwriadol i weithwyr achos	hyfforddiant wedi'i gyflwyno	Arweinydd Hyfforddiant
hyfforddi aelod o'r staff fel 'Pencampwr Awtistiaeth' i gefnogi cydweithwyr gyda chynngor am ymdrin â phobl gydag awtistiaeth	aelod o'r staff wedi ei hyfforddi	Cymorth Gwaith Achos
Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchoddedig, ond yn enwedig i phobl anabl.		



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

Ers sawl blwyddyn bellach, rydym wedi cyhoeddi coflyfrau sy'n cynnwys crynodebau o holl adroddiadau'r ymchwiliadau sydd wedi'u cyhoeddi, yn ogystal â detholiad o grynodebau yn ymwneud â chwynion sydd wedi'u datrys heb orfod cynnal ymchwiliad. Er bod llawer o'r rhain wedi cynnwys materion cydraddoldeb a hawliau dynol, yn 20/21 rydym wedi ymrwmo i gynhyrchu cyhoeddiad pwrpasol i roi sylw i'r gwaith hwn.

Mae ein [Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) (hefyd ar gael mewn fersiwn [Hawdd ei Ddarllen](#)) yn crynhoi detholiad o achosion lle mae materion hawliau dynol naill ai wedi'u codi'n benodol fel rhan o'r gŵyn neu wedi bod yn allweddol i'n canfyddiadau. Cafodd groeso brwd gan ein rhanddeiliaid ac rydym yn bwriadu cyhoeddi un arall yn 2020/21. Er mwyn hyrwyddo'r gwaith hwn, bwriadwn ddechrau tagio'r achosion perthnasol yn ein System Rheoli Gwaith Achos.

Ein hymrwymadau ar gyfer 2019/20	% a gwblhawyd
cyhoeddi coflyfr ar achosion lle buom yn cymhwyso ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol	100%
cynllunio i ailgyhoeddi'r cyhoeddiad yn flynyddol	100%
gwella sut mae staff gwaith achos yn cofnodi ystyriaethau o'r fath wrth ymdrin ag achosion, er mwyn hwyluso'r broses adrodd yn y dyfodol	30%

Ein camau gweithredu yn 2020/21	Targed neu allbwn	Cyfrifoldeb
cyhoeddi ail Goflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	cyhoeddi'r Coflyfr erbyn Tachwedd 2020	Grŵp Cyngori ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol Tîm Gwella
Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchodedig.		



“Mae Coflyfr Hawliau Dynol newydd Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru'n adnodd rhagorol i sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn parhau i ymrwmo i'w dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol”.

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol



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

Yn sgil diwygio ein Deddf, mae gennym bwerau newydd i hybu gwelliannau systematig: **y pŵer i gynnal ymchwiliadau ar ei liwt ei hunain ac i sefydlu rôl Safonau Cwynion.**

I ddefnyddio'r pwerau Safonau Cwynion, roedd yn rhaid inni gyhoeddi datganiad o egwyddorion ar gyfer gweithdrefnau delio â chwynion i gyrrff cyhoeddus. Gallwn wedyn gyhoeddi gweithdrefnau enghreifftiol ar gyfer delio â chwynion i'r cyrrff hyn. I ddefnyddio'r pŵer ymchwilio ar ei liwt ei hun roedd yn rhaid inni gyhoeddi meini prawf cyffredinol ar gyfer yr ymchwiliadau hyn. Rhoesom y dogfennau hyn gerbron Cynulliad Cenedlaethol Cymru ym mis Hydref 2019 a chawsant eu cymeradwyo ym mis Ionawr 2020.

Mae'r dogfennau'n dangos **ein bod yn trin cydraddoldeb fel elfen allweddol o'n gwaith.** Er enghraifft:

- mae'r Polisi Pryderon a Chwyno Enghreifftiol yn pwysleisio y dylai'r broses ganolbwyntio ar yr achwynydd, ymateb yn hyblyg i anghenion gwahanol unigolion, ac y dylai achwynwyr a staff y cwynir amdanynt gael eu trin yn gyfartal ac ag urddas;
- mae'r Meini Prawf ar gyfer Ymchwiliadau ar ei Liwt ei Hun yn cynnwys ymrwymiad i ystyried a fyddai'r materion sydd i'w hystyried o dan y pwerau hyn yn effeithio ar grŵp eang o ddinasyddion neu unigolion, yn enwedig os ydynt yn debygol o fod yn agored i niwed neu dan anfantais.

Yn ystod y flwyddyn, buom yn ymgysylltu ag ystod o randdeiliaid i ganfod y pwnc arfaethedig ar gyfer ein hymchwiliad ar ei liwt ei hun cyntaf, er enghraifft Archwilio Cymru, Comisiynwyr Cymru, Cyngor ar Bopeth Cymru, Shelter Cymru a Llamau.

Arweiniodd y gwaith hwn at benderfyniad y dylai ein hymchwiliad ar ei liwt ei hun cyntaf ganolbwyntio ar **ddigartrefedd yng Nghymru.** Mae ystadegau Llywodraeth Cymru wedi dangos bod nifer yr aelwydydd yng Nghymru sy'n cael eu hasesu fel rhai digartref ar gynydd. Mae digartrefedd yn cael ystod o effeithiau negyddol hysbys. Ymhlith eraill, gall ddwysau'r peryglon y mae pobl agored i niwed yn eu hwynebu eisoes (o ganlyniad i'w hoedran, hil, rhywioldeb neu iechyd corfforol neu feddyliol, er enghraifft) a chyfyngu ar eu gallu i gael gafeal ar y cymorth a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnynt.

Rydym yn credu bod y pwyslais ar ddigartrefedd yn briodol gan fod sicrhau bod pobl agored i niwed yn cael eu trin yn deg gan ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus yn ganolog i'n rôl. Mae'r pwyslais hwn hefyd yn ein galluogi i sicrhau cyfiawnder i bobl nad ydynt yn cwyno wrthym a thrwy hynny 'roi llais i'r rhai heb lais'.

<b>Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20</b>	<b>% a gwblhawyd</b>
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	100%
sicrhau, wrth asesu pynciau yr awgrymir ar gyfer ymchwiliadau ar ei liwt ei hun, yr ystyrir anghenion grwpiau gwarchoddedig, gan ganolbwyntio'n benodol ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg achwynwyr OGCC	100%

<b>Ein camau gweithredu yn 2020/21</b>	<b>Targed neu allbwn</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
cychwyn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb o'n hymchwiliad ar ei liwt ei hun cyntaf	yr Asesiad wedi ei gychwyn ym mis Mai	Tîm Gwella
Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchoddedig.		



## Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau'n Ddoeth

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



### **Amcan 3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb**

Yn 2019/20, buom yn parhau i fonitro proffil cydraddoldeb ein gweithlu ac ymgeiswyr am swyddi. Hefyd, am y tro cyntaf, rydym wedi dadansoddi'r data hwn ar gyfer ymgeiswyr llwyddiannus. Mae'r dadansoddiad hwn wedi rhoi gwybodaeth newydd a gwell inni am ein tueddiadau recriwtio.

Yn ystod y flwyddyn, [mae cyfraddau ymateb i'r monitro cydraddoldeb hwn wedi gwella](#) o'i gymharu â 2018/19 - yn enwedig ar gyfer ein hymgeiswyr am swyddi. Ar gyfer ein staff presennol, gall fod hyn yn sgil ein holiadur cydraddoldeb newydd, wedi ei addasu'n unol ag arferion gorau. Ar gyfer ein hymgeiswyr am swyddi, rydym hefyd wedi diweddarau'r holiadur cydraddoldeb ac wedi pwysleisio ei amlygrwydd yn y pecyn recriwtio. Fodd bynnag, dim ond ym mis Ebrill 2020 a gyflwynom y newidiadau hyn, felly daeth y cynnydd mewn cyfraddau ymateb ynghynt!

Nid yw ein proses o fonitro cydraddoldeb staff wedi'i chysylltu â chofnodion Adnoddau Dynol unigol ar hyn o bryd. Mae hyn yn golygu na allwn ar hyn o bryd ddadansoddi proffil cydraddoldeb pobl sy'n cael hyfforddiant, sy'n gwneud cais yn fewnol i newid swydd, sy'n gysylltiedig ag achwyniad neu broses ddisgyblu, neu sy'n penderfynu gadael y sefydliad. I roi sylw i hyn, [ymgyngorom ein staff ym mis Ionawr 2020 ar gysylltu data cydraddoldeb gyda chofnodion Adnoddau Dynol unigol](#). Achosodd y cynigion rai pryderon dealladwy yn ymwneud â chyfrinachedd a diogelu data. Yn ystod 2020/21, byddwn yn datblygu system fewnol i weithredu ein cynigion a byddwn yn gwneud yn siŵr bod yr holl staff yn cael cyfle i brofi ac i gynnig sylwadau ar y system newydd.

Pan fydd y system newydd wedi'i rhoi ar waith, rydym yn hyderus y gallwn ddechrau dadansoddi proffil cydraddoldeb gwahanol grwpiau o fewn ein gweithlu, gan gynnwys y rhai hynny sydd wedi cael hyfforddiant neu sydd wedi gwneud cais i newid swydd yn fewnol. Fodd bynnag, ni fyddwn yn cyhoeddi'r data hyn oni bai bod modd gwneud hynny heb adnabod yr unigolion dan sylw ac osgoi'r perygl o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg.

Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20	% a gwblhawyd
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	100%
adolygu sut mae OGCC yn dadansoddi ymgeiswyr llwyddiannus am swyddi yn ôl nodweddion gwarchodedig a chyhoeddi'r dadansoddiad	100%
rhagweld y caiff y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol newydd ei chyflwyno, addasu holiadur cydraddoldeb y gweithlu a'r ymgeiswyr am swyddi i gynnwys cwestiynau yng nghyswllt dyletswyddau gofalu o 2020/21 ymlaen	100%
ymgyngori 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	100%
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	100%

Ein camau gweithredu yn 2020/21	Targed neu allbwn	Cyfrifoldeb
mewn ymgyngoriad â staff, rhoi system newydd ar waith i fonitro cydraddoldeb staff wedi'i chysylltu â chofnodion Adnoddau Dynol	system newydd ar waith erbyn Mawrth 2021	Tîm TG Gwasanaethau Corfforaethol
dadansoddi proffil cydraddoldeb staff sy'n cael hyfforddiant, sy'n gwneud cais yn fewnol i newid swydd, sy'n gysylltiedig ag achwyniad neu weithdrefnau disgyblu neu sy'n penderfynu gadael y sefydliad	dadansoddiad ar gael ym mis Ebrill 2021	Gwasanaethau Corfforaethol
Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchodedig.		

**Mae proffil cydraddoldeb ein staff ac ymgeiswyr am swyddi ar gyfer 2019/20 i'w weld yn Atodiad 2 ac Atodiad 3.**



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

Rydym yn falch o fod yn gyflogwr cyfle cyfartal ac rydym yn ymdrechu i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grŵp mewn cymdeithas wrth recriwtio. Roeddem yn falch o weld bod **87% o'r staff a ymatebodd i'n harolwg staff eleni yn teimlo bod OGCC yn ymrwymedig i greu gweithle amrywiol, cyfartal a chynhwysol.**

Y llynedd, roedd ein dadansoddiad o'n data cydraddoldeb wedi amlygu rhai agweddau positif ond hefyd meysydd i'w gwella. Roedd gan fenywod gynrychiolaeth dda ymhlith ein gweithlu ac ymhlith ymgeiswyr am swyddi. Fodd bynnag, roedd grwpiau a oedd yn cael eu tangynrychioli yn cynnwys pobl ifanc (hyd at 24 oed); pobl a oedd yn disgrifio eu hunain fel LGBT+; pobl â chenedligrwydd heblaw Cymreig, Seisnig neu Brydeinig; a siaradwyr Cymraeg. Er yr oedd gan bobl BAME gynrychiolaeth dda ymhlith ymgeiswyr am swyddi, roedd ein gweithlu'n wyn yn bennaf.

Fodd bynnag, y maes mwyaf arwyddocaol lle nad oedd ein gweithlu a'r ymgeiswyr am swyddi yn gynrychioliadol o gyfartaledd Cymru, oedd o ran anabledd. Arweiniodd y canfyddiad hwn ni i gofrestru fel **cyflogwr Hyderus Ymrwymedig o ran Anabledd**. Mae'r cynllun yn helpu cyflogwyr i wneud y gorau o'r talentau sydd gan bobl anabl i'w cynnig yn y gweithle. Yn ystod y flwyddyn addasom ein deunyddiau a'n trefniadau recriwtio, gan gadarnhau ein hymrwymiad i gynnig cyfweiliadau i ymgeiswyr anabl os ydynt yn cyrraedd y meini prawf hanfodol. Adolygom ein strategaeth hysbysebu i wirio ein bod yn hysbysebu ar y safleoedd cywir i gyrraedd ymgeiswyr sy'n anabl.

Fodd bynnag, effeithiodd yr haint Covid-19 ar ein cynlluniau i ymgysylltu ar y gwaith hwn â chyrrff eraill. Gan fod ein holl staff yn gweithio o gartref am y tro, rydym hefyd wedi gorfod gohirio unrhyw gynlluniau ar gyfer lleoliadau gwaith a phrentisiaethau i bobl sy'n anabl. Byddwn yn ailafael yn y camau gweithredu hyn yn ystod 2020/21. Yn ogystal â chadw gwell cofnod o geisiadau am addasiadau rhesymol gan ein hachwynwyr, byddwn hefyd yn cadw cofnod o geisiadau fel hyn gan ein hymgeiswyr am swyddi, er mwyn gallu asesu'n well sut ydym yn cefnogi hygyrchedd yn y broses recriwtio.

Mae ein gweithrediadau o dan gynllun Hyderus o ran Anabledd heb ddwyn ffrwyth eto. Mae ein dadansoddiad o broffil cydraddoldeb ein gweithlu ac ymgeiswyr swyddi ym mis Mawrth 2020 wedi dangos bod cyfran y bobl a oedd yn ystyried eu hunain yn anabl yn parhau'n isel (4.8% a 7% yn y drefn honno). Fodd bynnag, ar nodyn positif, roedd yn llawer uwch ymhlith penodiadau llwyddiannus (14%). Rydym yn credu y bydd camau yn dechrau cael effaith ar hyn o beth yn ystod 2020/21.

Mewn tuedd amlwg arall, gwelsom ostyngiad yng nghyfran y bobl BAME ymhlith ymgeiswyr am swyddi (4% o'i gymharu â 9% yn 2018/19). Er yr oedd y grŵp hwn wedi'i gynrychioli'n llawer gwell ymhlith penodiadau llwyddiannus (14%), ar y cyfan cynnydd bychan yn unig a welsom yng nghynrychiolaeth BAME yn ein gweithlu yn ystod y flwyddyn. Roedd pobl o genhedloedd heblaw Cymry, Saeson a Phrydeinwyr hefyd wedi'u tangynrychioli. Byddwn yn rhoi pwyslais newydd yn 2020/21 ar hyrwyddo mwy o amrywiaeth ethnig yn ein strategaethau recriwtio a chyflogaeth.

<b>Ein hymrwymiaidau ar gyfer 2019/20</b>		<b>% a gwblhawyd</b>
cofrestru fel cyflogwr sy'n ymrwymedig i gynllun Hyderus o ran Anabledd		100%
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		0%
archwilio'r defnydd o brentisiaethau / lleoliadau gwaith i gynnig cyfleoedd i bobl sy'n nodi eu bod yn anabl		0%

<b>Ein camau gweithredu yn 2020/21</b>	<b>Targed neu allbwn</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
ymgysylltu â'r cyrff perthnasol (e.e. Anabledd Cymru a Chynghorwyr Anabledd y Ganolfan Byd Gwaith) i adolygu ein strategaeth hysbysebu swyddi gwag i allu targedu sy'n nodi eu bod yn anabl yn well	ffordd newydd o hysbysebu	
archwilio'r defnydd o brentisiaethau / lleoliadau gwaith i gynnig cyfleoedd i bobl sy'n nodi eu bod yn anabl	lleoliad gwaith wedi'i drefnu	Gwasanaethau Corfforaethol
sicrhau bod manylion am ein gwaith recriwtio yn cael eu rhannu â mudiadau BAME yng Nghymru	manylion am waith recriwtio yn cael eu rhannu pan fydd swyddi gwag	Cynghorydd AD
os bydd arian yn caniatáu, ymaelodi ag <a href="#">Investing in Ethnicity</a> neu gynllun ardystio arall tebyg	trefniadau ar waith	Prif Swyddog Recriwtio
cadw cofnod o geisiadau am addasiadau rhesymol gan ymgeiswyr am swyddi	system gofnodi ar waith a pheth data ar gael	
Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Perthnasol i bob grŵp gwarchodedig. Fodd bynnag, bydd pwyslais y camau gweithredu yn 2020/21 ar anabledd ac ethnigrwydd.		



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

Rydym yn falch eleni fod ein canolrif y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau wedi gostwng, o 21% ym mis Mawrth 2019 i 11% ym mis Mawrth 2020.

Mae nifer y menywod ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi bob amser yn sylweddol uwch na nifer y

dynion ac mae'r rhan fwyaf o'n gweithlu yn parhau i fod yn fenywod. Mae gennym ystod o bolisiau a chyfleoedd hyfforddi i gael dileu rhwystrau rhag cyflogaeth neu ddyrchafiad i staff benywaidd. Rydym yn sylweddoli bod canlyniadau recriwtio unigol yn gallu, mewn sefydliad cymharol fychan, gwneud gwahaniaethau sy'n ymddangos yn fawr.

	Mawrth 2019	Mawrth 2020
% o staff benywaidd	73%	75%
Canolrif y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	21%	11%
Cyfartaledd y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	23%	19%

Fodd bynnag, arweiniodd ein Bwlch Cyflogau rhwng y Rhywiau yn ystod 2018/19 ni i gael barn arbenigol allanol ar ein perfformiad ar gydraddoldeb rhywiol. O ganlyniad, penderfynom gysylltu â Chwarae Teg a chael achrediad fel Cyflogwr Chwarae Teg.



Chwarae Teg yw'r brif elusen yng Nghymru sy'n gweithio ar gydraddoldeb rhywiol, gan gynnwys yn y gweithle. Mae ei gynllun Cyflogwr Chwarae Teg yn meincnodi sefydliadau o ran cydraddoldeb rhywiol ar bedair lefel: efydd, arian, aur a phlatinwm.

Cynhaliodd Chwarae Teg eu hasesiad ym mis Chwefror 2020. Roedd yr asesiad yn cynnwys arolwg staff, a oedd yn rhoi golwg inni ar faterion a all effeithio cynnydd gyrfaoel ein staff.

Roeddem yn falch iawn o gyrraedd lefel arian Cyflogwr Chwarae Teg, ar ôl sgorio'n uwch na sgôr cyfartalog y sector cyhoeddus yng Nghymru ym mhob un o'r categorïau a aseswyd. Wrth ddyfarnu'r gydnabyddiaeth hon inni, dywedodd Chwarae Teg:

“Mae hyn yn gyflawniad pwysig ac mae'n dangos yr ymrwymiad busnes i wneud gwahaniaeth i recriwtio, cadw a chynnydd menywod sy'n gweithio a chyfraniad at ymdrechion mwy cyffredinol i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a sicrhau bod economi Cymru'n elwa ar fuddiannau cydraddoldeb rhywiol.”

Er ein bod yn hapus â'r canlyniadau hyn, mae'n amlwg bod meysydd o hyd lle gallwn geisio gwella. Rydym yn awr wedi cael argymhellion i weithredu arnynt gan Chwarae Teg o ran ein hymagwedd at weithio hyblyg, recriwtio a dethol, a gwobrwyo a chydabod. Byddwn yn gweithio â Chwarae Teg i roi cynllun gweithredu ar waith yn 2020/21.

Mae dadansoddiad o'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym mis Mawrth 2020 wedi rhoi rhagor o resymau inni i fod yn obeithiol. Yn ystod y flwyddyn, gwelsom **ganolrif y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn gostwng 10 pwynt canran, a'n Bwlch Cyflog cyfartalog yn gostwng 4 pwynt canran**. Er ei fod yn dal yn uchel, yn 11% mae canolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn awr yn is na chyfartaledd Cymru (13.5%) ac yn is na chyfartaledd Cymru yn y sector cyhoeddus (14.2%).

Gellir priodoli'r newid i'r ffaith bod gan fenywod yn awr well cynrychiolaeth ar y graddfeydd cyflog uwch (gyda chynnydd yn y band 'Swyddogion a Rheolwyr Gwella', o 56% yn 2018/19 i 62% yn 2019/20). Er hyn, mae'r prif reswm am ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn parhau. Ar y lefel iau (staff gweinyddol a rheng flaen) mae 89% o'r staff yn awr yn fenywod - o'i gymharu ag 84% yn 2018/19.

Ymrwymom yn 2019/20 i ymchwilio'n fwy trylwyr i gynrychiolaeth isel dynion mewn rolau iau. Fodd bynnag, ar ôl ail werthuso'r cam hwn daethom i'r casgliad ein bod yn fwy tebygol o allu dylanwadu ar gynnydd ein staff yn y gweithle ar ôl iddynt gael eu penodi. Rydym hefyd yn y broses o gasglu barn y staff ar gyfleoedd ar gyfer eu datblygiad a'u cynnydd, fel rhan o'r Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu flynyddol. Ar ôl cwblhau'r broses hon, byddwn mewn sefyllfa i edrych ar yr angen am gyrsiau rheoli a datblygiad personol wedi'u targedu.

**Mae dadansoddiad o gyflogau a rolau yn ôl y rhywiau, mathau o gontractau a threfniadau gweithio i'w gael yn Atodiad 4.**

Ein camau gweithredu yn 2019/20	% a gwblhawyd
ymwneud â Chwarae Teg i ymgynghori ar gynllun gweithredu manwl ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a gweithio tuag at gydnabyddiaeth	100%
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;	100%
gwerthuso'r cwmpas ar gyfer cynnig mwy o gyfleoedd mentora wedi'u targedu a/neu gyrsiau rheoli a datblygiad personol;	50%
adolygu'r strategaeth recriwtio i nodi'r rhesymau dros gynrychiolaeth heb fod yn ddigonol ymhlith dynion mewn rolau iau.	0%

Ein camau gweithredu yn 2020/21	Targed neu allbwn	Cyfrifoldeb
gweithio â Chwarae Teg, i roi cynllun gweithredu Cyflogwr Chwarae Teg ar waith o ran <ul style="list-style-type: none"> <li>gweithio hyblyg</li> <li>recriwtio a dethol ar y cyd ag Amrywiaeth Busnes</li> <li>gwobrwyo a chydabod</li> </ul>	cynllun wedi'i gytuno a'i weithredu erbyn chwarter 4	Tîm Rheoli
canfod y galw am gyrsiau rheoli a datblygiad ac ymdrechu i'w cynnig holl staff sydd eu hangen	y galw wedi'i gwmpasu	Arweinydd Hyfforddiant
Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Rhywedd		



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

Rydym yn cydnabod bod gwaith yn gallu effeithio ar iechyd a llesiant ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd gweithio iach ac i wella ansawdd bywyd gwaith pob un o'n staff. Rydym hefyd am greu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg a bod pawb yn cael yr un cyfleoedd.

#### **Llesiant**

Yn ystod 2019/20 lansiodd nifer o gamau gweithredu o dan [ein Strategaeth Llesiant newydd](#). Ymhlith camau eraill rydym wedi,

- darparu desgiau sefyll i bob aelod o staff a hoffai gael un
- darparu archwiliadau iechyd blynyddol i staff
- hyfforddi nifer o staff fel swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl a all gynnig cymorth i staff a'u cyfeirio at wasanaethau cymorth eraill
- lansio sesiynau a theithiau cerdded ymwybyddiaeth ofalgar yn ystod amser cinio
- sefydlu ystafell fyfyrion a gweddio.

Mae ein Grŵp Llesiant staff mewnol wedi bod yn allweddol o ran datblygu a gweithredu'r Strategaeth a'r camau gweithredu. Mae'n glod i waith y Grŵp bod 96% [o ymatebwyr i'r arolwg staff eleni yn cytuno eu bod wedi cael eu hysbysu'n effeithiol am y gwaith a wnaed yn y swyddfa i hybu llesiant](#).

Yn ystod y flwyddyn byddwn yn datblygu rhagor o gamau gweithredu i hybu llesiant ein staff. Un o'r rhain fydd datblygu defnydd o'r ystafell fyfyrion a gweddio, ar gyfer bwydo ar y fron, er enghraifft.

#### **Ymwybyddiaeth**

Yn 2019/20, ymrwymom i gynnal arolwg i gofnodi canfyddiadau staff o'n perfformiad ar gydraddoldeb ac unrhyw syniadau ar gyfer camau newydd y gellid eu gweithredu. Rhan o'r dasg oedd gwneud hyn drwy'r arolwg staff blynyddol. Roeddem yn falch o weld bod [86% o'r ymatebwyr i'r arolwg staff yn cytuno eu bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith](#) a bod [87% yn cytuno bod OGCC yn parhau gwahaniaethau unigol](#). Roeddem yn falch hefyd bod [87% o ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu hysbysu am y gwaith a oedd yn cael ei wneud yn y swyddfa i hyrwyddo cydraddoldeb](#).

Er mwyn osgoi gofyn i staff gymryd rhan mewn gormod o arolygon, penderfynom gasglu



rhagor o syniadau ar gyfer camau gweithredu o dan y Cynllun Cydraddoldeb mewn ffyrdd eraill. Sefydlof ofod ar ein Mewnwyd lle gellir cyflwyno syniadau. Hefyd sefydlom Grŵp Cynllun Cydraddoldeb staff yn fewnol i helpu i ffurfio syniadau i weithredu arnynt. Yn olaf, cafodd drafft o'r Adroddiad hwn a'r camau gweithredu ar gyfer 2020/21 ei rannu'n fewnol, gyda phawb yn cael cyfle i gynnig adborth a syniadau.

## Y broses arfarnu

Rydym yn cydnabod mai ffordd gyffredin sy'n cael ei ddefnyddio gan sefydliadau i hybu cydraddoldeb yw drwy annog staff i bennu amcan cydraddoldeb fel rhan o'r broses arfarnu flynyddol a sicrhau eu bod wedyn yn cael hyfforddiant a chymorth priodol i'w helpu i gyflawni'r amcanion hynny.

Rydym eisoes yn gofyn i staff ymgymryd â hyfforddiant ymwybyddiaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol yn rheolaidd. Fodd bynnag, yn 2019/20 cynhyrchom hefyd [nodyn cyfarwyddyd ychwanegol i bob rheolwr llinell i annog eu staff i asesu anghenion hyfforddiant cydraddoldeb ac i ystyried pennu un amcan cydraddoldeb](#) fel rhan o'r drafodaeth Adolygu Perfformiad a Rheoli. Byddwn yn gwerthuso'r dull gweithredu hwn y flwyddyn nesaf.

## Hyfforddiant

Rydym yn cydnabod y dylai'r holl staff allu elwa i'r un graddau ar gyfleoedd hyfforddi a datblygiad personol. Mae ein holl staff yn cael eu hannog i gwblhau [28 awr o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus](#) bob blwyddyn ariannol. Roeddem yn falch o nodi yn 2019/20 bod [93% o'r staff wedi cyrraedd y targed hwn](#) – sy'n gynydd o'i gymharu â 77% y llynedd.

Eleni, roedd 82% o staff yn cytuno'n gryf neu'n gryf iawn bod yr hyfforddiant a'r datblygiad a gawsant yn briodol a pherthnasol i'w swydd – mymryn yn is na'r 83.6% y llynedd. Fodd bynnag, roedd cyfran is yn teimlo bod gan yr holl staff fynediad cyfartal at gyfleoedd datblygu a chymorth - 73%. Er bod hyn yn dal yn gynydd o'i gymharu â'r llynedd (70.9%), byddwn yn ymchwilio i ganfod pam mae'r sgôr hwn yn is na'r sgôr bodlonwydd gyda hyfforddiant yn gyffredinol.

Ein camau gweithredu yn 2019/20	% a gwblhawyd
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	100%
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 fyfyrto/gweddio)	100%
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	50%
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.	100%

Ein camau gweithredu yn 2020/21	Targed neu allbwn	Cyfrifoldeb
cynnal ymwybyddiaeth uchel staff o'n gwaith i hyrwyddo llesiant a chydaddoldeb	ymwybyddiaeth o'r gwaith llesiant ar ddiwedd y flwyddyn o leiaf 90%	Grŵp Llesiant
cwmpasu syniadau staff ar gyfer defnydd o'r ystafell fyfyrto a gweddio	syniadau wedi'u casglu	Grŵp Llesiant
cynnal yr ymwybyddiaeth uchel o'n gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb ymhlith staff	ymwybyddiaeth o'r gwaith cydraddoldeb ar ddiwedd y flwyddyn o leiaf 90%	Tîm Gwella
gwerthuso nifer yr amcanion cydraddoldeb yn y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygiad	gwerthusiad wedi'i gwblhau erbyn chwarter 2	Tîm Gwella
casglu barn staff am fynediad i hyfforddiant	gwerthusiad wedi'i gwblhau erbyn chwarter 4	Arweinydd Hyfforddiant
Nodwedd(ion) gwarchoddedig perthnasol: Perthnasol i'r holl nodweddion gwarchoddedig.		



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

Rydym yn ymdrechu i sicrhau bod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn rhan annatod o'r broses o ddatblygu polisi a gwneud penderfyniadau lefel uchel yn y swyddfa. I'r perwyl hwn, yn 2019/20 adolygom ein hadnodd Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA), gan gynnwys integreiddio'n well ynddo sylw i'r Gymraeg ac anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol.

Yn ystod y flwyddyn, aethom ati i gwmpasu'r angen am hyfforddiant ychwanegol i gwblhau Asesiadau. Roedd y staff sy'n gyfrifol am gwblhau'r asesiadau wedi awgrymu y byddai hyfforddiant o'r fath yn fuddiol. Gan fod yr anodd bellach yn weithredol, byddwn yn trefnu sesiynau briffio ar gyfer yr holl staff perthnasol i sicrhau bod y broses yn cael ei chyflawni'n gyson, yn brydlon ac i safon uchel.

Roedd ein hadnodd blaenorol i Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb yn rhoi pwyslais ar ganfod effeithiau negyddol yn unig. Gan ei bod yn ymddangos nad oedd dim o'r polisiau a aseswyd gennym drwy ddefnyddio'r adnodd hwnnw yn cael unrhyw effaith negyddol arwyddocaol, nid ydym wedi cyhoeddi dim o'n hasesiadau hyd yma. Mae ein hadnodd newydd yn ystyried effeithiau positif hefyd ac rydym yn rhagweld y bydd hyn yn golygu y gallwn ddechrau cyhoeddi mwy o asesiadau yn y dyfodol.

Gan i ni gwblhau'r gwaith o ddatblygu'r adnodd asesu newydd ym mis Mawrth 2020, amharodd haint Covid-19 ar ein gallu i roi'r adnodd ar waith yn syth i adolygu ein Polisi Caffael. Byddwn felly'n gwneud y gwaith hwn yn y flwyddyn ariannol nesaf.

Cafodd ein hadnodd Asesu ei ddatblygu i'n helpu i ddatblygu ac adolygu ein polisiau a'n gweithdrefnau. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol y byddai rhai o'n prosiectau, caffael neu gyfathrebu, er enghraifft, yn elwa mwy ar adnodd asesu effaith byrrach a mwy penodol. Byddwn yn datblygu'r adnoddau hyn yn ystod 2020/21.

<b>Ein camau gweithredu yn 2019/20</b>	<b>% a gwblhawyd</b>
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	100%
datblygu'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) i gynnwys ystyried anghenion siaradwyr Cymraeg hefyd	100%
nodi unrhyw anghenion hyfforddi staff o ran yr EIA fel y bo'n berthnasol i'w gwaith	100%
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	100%
adolygu'r polisi caffael yn unol â'r adnodd EIA diwygiedig	0%

<b>Ein camau gweithredu yn 2020/21</b>	<b>Targed neu allbwn</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>
cynnal sesiynau briffio ar gyfer yr holl berchnogion polisiau i gyfarwyddo'u hunain â'n gweithdrefn Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb newydd	sesiynau wedi eu cynnal yn chwarter 2	Tîm Gwella
adolygu'r polisi caffael yn unol â'r adnodd Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb diwygiedig	polisi wedi ei adolygu yn chwarter 2	Gwasanaethau Corfforaethol
datblygu adnoddau wedi'u teilwra i sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan annatod o brosiectau mewn caffael a chyfathrebu	yr adnoddau wedi'u datblygu erbyn chwarter 3	Tîm Gwella Gwasanaethau Corfforaethol
Nodwedd(ion) gwarchodedig perthnasol: Perthnasol i'r holl nodweddion gwarchodedig.		

# Rhan 3

## Atodiadau

Yn y rhan hwn, rydym yn cyflwyno ein data monitro cydraddoldeb.

Gall na fydd y canrannau yn y rhan hwn yn rhoi cyfanswm o 100 pob tro oherwydd talgrynnu.



---

## Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr



**[GRAFFEG]**

Mae'r tabl isod yn cyflwyno proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr yn 2019/20, o gymharu â 2018/19. Yn 2019/20

- cawsom ddata cydraddoldeb gyda 890, neu 36% o'n cwynion newydd
- cawsom ddata cydraddoldeb gyda 77, neu 1.6% o'n hymholiadau newydd
- cyflwynwyd 85% o'r holl ddata cydraddoldeb (a 96% o'r data gyda'r achosion lle cofnodom y dull cysylltu) trwy ein ffurflen cwyno ar lein.




**Cywiriad:** Yn y data 2018/19 a gyhoeddodd yn ein Cynllun Cydraddoldeb y llynedd, dywedom y cawsom ddata cydraddoldeb gyda 837 o gwynion (cyfradd ymateb 34%). Nid oedd hyn yn gywir. 837 oedd cyfanswm yr holl achosion lle cyflwynwyd data cydraddoldeb - cwynion ac ymholiadau. 752 oedd cyfanswm yr holl gwynion gyda data cydraddoldeb. Mae hyn yn golygu mai 30% oedd cyfradd ymateb y llynedd.

Mae'r data 2018/19 isod wedi ei gywiro ac mae'r holl gywiriadau wedi eu marcio'n goch. Roedd y cywiriadau o fewn 1 pwynt canran ac nid oeddent yn effeithio ar y tueddiadau a themâu y cydnabuom y llynedd .

	2019/20	2018/19
	<p><b>Oedran</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O dan 25: 2%</li> <li>• 25 i 34: 16%</li> <li>• 35 i 44: 22%</li> <li>• 45 i 54: 23%</li> <li>• 55 i 64: 20%</li> <li>• 65 i 74: 11%</li> <li>• 75 neu drosodd: 2%</li> <li>• DPD: 4%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O dan 25: 4%</li> <li>• 25 i 34: 14%</li> <li>• 35 i 44: 22%</li> <li>• 45 i 54: 23%</li> <li>• 55 i 64: 21%</li> <li>• 65 i 74: 11%</li> <li>• 75 neu drosodd: 2%</li> <li>• DPD / DY: 3%</li> </ul>
	<p>Roedd pobl o dan 25 oed wedi'u tangynrychioli ymhlith ein hachwynwyr - o'i gymharu ag 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed (<a href="#">ONS 2018</a>). Bu gostyngiad yng nghynrychiolaeth y grŵp hwn ers 2018/19. Er y gall fod eraill yn cwyno ar ran pobl ifanc, byddwn yn disgwyl gweld cynrychiolaeth well o'r grŵp hwn.</p> <p>Mae cyfran ein hachwynwyr dros 65 oed wedi parhau'n is o lawer na chyfartaledd Cymru o 21% (<a href="#">ONS 2018</a>). Eto, er y gall fod eraill yn cwyno ar ran pobl hŷn, byddwn yn disgwyl gweld cynrychiolaeth well o'r grŵp hwn - yn enwedig o ystyried bod y grŵp oedran hwn yn fwy tebygol o ddefnyddio gwasanaethau iechyd (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>).</p>	
	<p>Roedd cyfran y rhai dros 55 oed yn uwch na chyfartaledd Cymru (13%). Mae hyn yn duedd bositif, gan ddangosodd ymchwil i ni gan Beaufort Research (2020) bod y grŵp oedran hwn yn cael fwy o anawsterau wrth gwyno am wasanaethau cyhoeddus nag ymatebwyd yn gyffredinol.</p>	

2019/20		2018/19	
<b>Rhywedd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benyw: 51%</li> <li>• Gwryw: 45%</li> <li>• DPD: 4%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benyw: 48%</li> <li>• Gwryw: 49%</li> <li>• DPD / DY: 3%</li> </ul>	<p>Roedd cyfran y menywod ymhlith ein hachwynwyr yn debyg i gyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (50.9%) (Cyfrifiad 2011).</p>	
<b>Ailbennu rhywedd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn uniaethu â'r rhywedd a bennwyd ar enedigaeth: 90%</li> <li>• Nid ydynt yn uniaethu â'r rhywedd a bennwyd ar enedigaeth: 1%</li> <li>• DPD: 8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn uniaethu â'r rhywedd a bennwyd ar enedigaeth: 85%</li> <li>• Nid ydynt yn uniaethu â'r rhywedd a bennwyd ar enedigaeth: 2%</li> <li>• DPD / DY: 14%</li> </ul>	<p>Mae prinder data dibynadwy ar faint y boblogaeth draws yng Nghymru. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd asesu'n bendant cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein hachwynwyr. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol y gall y grŵp hwn fod yn agored i niwed, yn enwedig mewn perthynas â mynediad at ofal iechyd.</p>	
<b>Hunaniaeth genedlaethol</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymreig: 48%</li> <li>• Seisnig: 11%</li> <li>• Prydeinig: 31%</li> <li>• Arall: 3%</li> <li>• DPD: 7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymreig: 51%</li> <li>• Seisnig: 13%</li> <li>• Albanaidd: 1%</li> <li>• Prydeinig: 28%</li> <li>• Arall: 3%</li> <li>• DPD / DY: 5%</li> </ul>	<p>Roedd cyfran yr unigolion ymhlith ein hachwynwyr a oedd yn uniaethu â chenedloedd heblaw Cymreig, Seisnig neu Brydeinig wedi'i dangynrychioli, o'i gymharu â 5.7% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011 (Cyfrifiad 2011). Byddwn yn disgwyl gweld cynrychiolaeth well gan y grŵp hwn, o ystyried ymchwil sy'n awgrymu bod mewnudwyr yn wynebu rhwystrau wrth ddefnyddio gofal iechyd (<a href="#">2016 EHRC</a>). Hefyd, yn 2018, roedd mewnudwyr o'r tu allan yr UE yn ddwywaith yn fwy tebygol o ddisgrifio eu hunain fel grŵp sy'n wynebu gwahaniaethu o gymharu â'r mewnudwyr o'r UE (19% o gymharu â 8%). Yn ogystal, bu cynnydd sylweddol tymor byr mewn teimpladau o wahaniaethu gan fewnudwyr o'r UE ar adeg refferendwm y UE yn 2016 (<a href="#">Arsyllfa Fewnfudo 2020</a>).</p>	
<b>Ethnigrwydd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwyn (pob cefndir): 89%</li> <li>• Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2%</li> <li>• Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1%</li> <li>• Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Prydeinig: 2%</li> <li>• DPD: 5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwyn (pob cefndir): 92%</li> <li>• Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2%</li> <li>• Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1%</li> <li>• Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Prydeinig: 1%</li> <li>• Arall: 1%</li> <li>• DPD / DY: 3%</li> </ul>	<p>Nid yw cynrychiolaeth pobl BAME ymhlith ein hachwynwyr wedi newid ers 2018/19. Ar 5%, mae'r grwp wedi'i dangynrychioli o'i gymharu â chyfartaledd Cymru o 6-8% (<a href="#">StatsCymru 2019</a>; <a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>).</p>	







	2019/20	2018/19
	<b>Prif iaith</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 89%</li> <li>Cymraeg: 4%</li> <li>Arall: 1%</li> <li>DPD / DY: 6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 90%</li> <li>Cymraeg: 5%</li> <li>Arall: 1%</li> <li>DPD / DY: 4%</li> </ul>
	<p>Mae cyfran ein hachwynwyr sydd wedi datgan mai'r Gymraeg yw eu prif iaith wedi gostwng mymryn ers 2018/19, o 5% i 4%. Mae'n is o lawer na chyfartaledd Cymru o 19% o siaradwyr Cymraeg ym mhoblogaeth Cymru gyfan a chymaint â 31% gyda pheth gallu yn y Gymraeg (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18</a>). Fodd bynnag, gofynnodd yr holiadur am eu prif iaith yn unig. Bwriadwn addasu'r holiadur ym mis Ebrill 2021 i gynnwys hefyd cwestiynau ar lefel sgiliau'r Gymraeg. Bydd hyn maes o law yn rhoi darlun mwy cywir i ni o gynrychiolaeth siaradwyr y Gymraeg ymhlith ein hachwynwyr.</p>	
	<b>Anabledd</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 24%</li> <li>Nac oes: 66%</li> <li>DPD: 10%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 23%</li> <li>Nac oes: 71%</li> <li>DPD / DY: 6%</li> </ul>
	<b>Problem iechyd neu anabledd sy'n cyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes. Cyfyngu llawer: 23%</li> <li>Oes. Cyfyngu ychydig: 13%</li> <li>Ddim yn cyfyngu o gwbl: 52%</li> <li>DPD: 11%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes. Cyfyngu llawer: 19%</li> <li>Oes. Cyfyngu ychydig: 17%</li> <li>Ddim yn cyfyngu o gwbl: 57%</li> <li>DPD / DY: 7%</li> </ul>
	<p>Ar y cyfan, roedd cyfran y bobl ymhlith ein hachwynwyr a ddisgrifiodd eu hunain yn anabl yn debyg i gyfartaledd Cymru o 25% (<a href="#">Llywodraeth y DU - Adran Gwaith a Phensiynau 2019</a>); ac roedd yn uwch na chyfartaledd ar sail y cwestiynau manylach. Byddem yn disgwyl gweld cynrychiolaeth uchel gan y grŵp hwn o ystyried bod y grŵp hwn yn fwy tebygol na phobl sydd dim yn anabl i ddefnyddio gwasanaeth iechyd; ac i wynebu rhwystrau o ran hynny (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>; <a href="#">Llywodraeth Cymru 2015</a>). Mae ymchwil i ni gan Beaufort Research (2020) wedi awgrymu hefyd bod pobl anabl yn cael rhagor o anawsterau wrth gwyno i gyrff cyhoeddus.</p>	
	<b>Priodas a phartneriaeth sifil</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rwyf yn briod: 44%</li> <li>Rwyf yn sengl: 32%</li> <li>Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3%</li> <li>Arall: 7%</li> <li>DPD: 14%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rwyf yn briod: 50%</li> <li>Rwyf yn sengl: 28%</li> <li>Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3%</li> <li>Arall: 8%</li> <li>DPD / DY: 11%</li> </ul>
	<p>Mae cyfran ein hachwynwyr a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil wedi gostwng o gymharu â 2018/19. Yn 2019/20 roedd yn uwch na chyfartaledd Cymru yn 2011, sef 46.6% (2011 Cyfrifiad), ond mymryn yn is nac amcangyfrifon diweddarach o 50% (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>).</p>	




2019/20		2018/19	
<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterorywiol neu strê: 83%</li> <li>Hoyw neu Lesbiaidd: 3%</li> <li>Deurywiol: 2%</li> <li>DPD: 12%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterorywiol neu strê: 86%</li> <li>Hoyw neu Lesbiaidd: 2%</li> <li>Deurywiol: 1%</li> <li>Arall: 1%</li> <li>DPD / DY: 10%</li> </ul>	
<p>Mae cyfran y bobl ymhlith ein hachwynwyr sy'n uniaethu fel LGB+ wedi cynyddu mymryn ers y llynedd. Ar 5%, roedd yn fwy na'r amcangyfrifon petrus o gyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan - 2.5% yn 2017 (<a href="#">ONS,2019</a>) a 4% yn 2018/19 (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>) ond roedd yn is nag amcangyfrifon eraill sydd ar gael am y boblogaeth LGB+ yn y DU (10%) (<a href="#">YouGov 2019</a>).</p> <p>Awgrymodd ymchwil yn 2018 bod 13% o bobl LGBT wedi wynebu rhyw fath o driniaeth annheg gan staff gofal iechyd oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol (<a href="#">Stonewall 2018</a>). Gall hyn olygu bod cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein hachwynwyr yn rhy isel a byddwn yn monitro'r duedd hon.</p>			
<b>Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cristnogol (pob enwad): 39%</li> <li>Dim crefydd: 43%</li> <li>Mwslimaidd: 1%</li> <li>Bwdhaidd: 1%</li> <li>Arall: 3%</li> <li>DPD: 13%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cristnogol (pob enwad): 42%</li> <li>Dim crefydd: 43%</li> <li>Mwslimaidd: 1%</li> <li>Hindwaid: 1%</li> <li>Arall: 4%</li> <li>DPD / DY: 9%</li> </ul>	
<p>Roedd cyfran y bobl a oedd yn uniaethu â bod heb greffydd yn debyg i gyfartaledd Cymru (43%) (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>).</p>			
<p>Roedd cyfran y bobl a oedd yn arddel crefyddau heblaw Cristnogaeth wedi cynyddu o'i gymharu â 2018/19. Fodd bynnag, mae'n parhau'n debyg i amcangyfrifon y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan—5% (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>).</p>			
<p>Roedd cyfran y bobl a oedd yn arddel Cristnogaeth wedi gostwng ac mae wedi parhau'n is na chyfartaledd Cymru (53%) (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>)</p>			
<b>Beichiogrwydd a mamolaeth</b>			
<p>Nid ydym yn monitro'r nodwedd hon ar hyn o bryd.</p>			
<b>Statws gwaith</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyflogedig neu hunangyflogedig: 52%</li> <li>Wedi ymddeol o waith cyflogedig: 18%</li> <li>Nid mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 17%</li> <li>DPD: 13%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyflogedig neu hunangyflogedig: 56%</li> <li>Wedi ymddeol o waith cyflogedig: 19%</li> <li>Nid mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 14%</li> <li>DPD / DY: 11%</li> </ul>	
<p>Roedd 52% o'n hachwynwyr — a 58% o'r rai rhwng 25 a 64 oed - mewn cyflogaeth. Roedd hyn yn is na chyfartaledd Cymru ym mis Rhagfyr 2019 ar gyfer pobl 16-64 oed (73.5%) (<a href="#">StatsCymru 2019</a>).</p>			

## Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu






**[GRAFFEG]**

Rydym yn monitro cydraddoldeb ein gweithlu trwy arolwg staff gwirfoddol a dienw. Yn 2019/20, cwblhaodd 63 allan o 73 o weithwyr yr arolwg (cyfradd ymateb o 86%). Mae hyn yn cymharu â chyfradd ymateb yn 2018/19 (73%).

	2019/20	2018/19
	<b>Oedran</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>O dan 25: 5%</li> <li>25 i 34: 19%</li> <li>35 i 44: 30%</li> <li>45 i 54: 30%</li> <li>55 i 64: 16%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O dan 25: 6%</li> <li>25 i 34: 12%</li> <li>35 i 44: 29%</li> <li>45 i 54: 33%</li> <li>55 i 64: 20%</li> </ul>
	O'i gymharu â 2018/19, yn 2019/20 roedd cyfran is o'n staff o dan 25 oed. Gyda chyfran o 5%, mae pobl o dan 25 oed wedi'u tangynrychioli yn ein gweithlu, o'i gymharu ag 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed ( <a href="#">ONS 2018</a> ). Nid yw hon yn duedd bositif, gan ei bod yn hysbys bod y grŵp oedran hwn yn profi cydraddau cyflogaeth cymharol isel (50.4%) ( <a href="#">EHRC 2018</a> ) a chredir ei fod mewn mwy o berygl o gontractau dim oriau ( <a href="#">ONS 2020</a> ) ac amddifaded ( <a href="#">EHRC 2018</a> ).	
	Er yn uwch na chyfartaledd Cymru o 13% ( <a href="#">ONS 2018</a> ), mae cyfran y bobl rhwng 55 a 64 oed ymhlith ein staff wedi gostwng o 20% i 16%.	
	<b>Rhywedd</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benyw: 73%</li> <li>Gwryw: 25%</li> <li>Dewis defnyddio'u term eu hunain: 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benyw: 69%</li> <li>Gwryw: 31%</li> </ul>
	Mae cyfran y menywod yn ein gweithlu yn llawer uwch na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan (50.9%) (Cyfrifiad 2011). Mae hon yn duedd bositif, oherwydd ym Medi 2019 roedd dynion Cymru yn fwy tebygol na menywod o fod mewn cyflogaeth ( <a href="#">StatsCymru, 2019</a> ).	
	<b>Ailbennu rhywedd</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid ydynt yn uniaethu fel unigolyn traws: 98%</li> <li>DPD: 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% yn uniaethu â'r rhywedd a ddisgrifiwyd ar eu genedigaeth</li> </ul>
	Mae prinder data dibynadwy ar faint y boblogaeth draws yng Nghymru. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn yn ein gweithlu.	
	<b>Hunaniaeth genedlaethol</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymreig: 59%</li> <li>Seisnig: 5%</li> <li>Prydeinig: 33%</li> <li>Arall: 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymreig: 49%</li> <li>Seisnig: 10%</li> <li>Prydeinig: 38%</li> <li>DPD / DY: 2%</li> </ul>
	Mae cyfran yr unigolion yn ein gweithlu sy'n uniaethu â chenhedloedd heblaw Cymreig, Seisnig neu Brydeinig wedi cynyddu o 0% i 3%. Fodd bynnag, mae'r grŵp hwn yn parhau wedi'i dangynrychioli o'i gymharu â 5.7% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011 (Cyfrifiad 2011); a 7.5% o weithwyr llawn amser Cymru ( <a href="#">Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019</a> ).	

	2019/20	2018/19
	<b>Ethnigrwydd</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwyn (pob cefndir): 94%</li> <li>Asiaidd / Asiaidd Prydeinig: 3%</li> <li>Du / Du Prydeinig: 2%</li> <li>DPD: 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Prydeinig: 4%</li> <li>Gwyn (pob cefndir): 96%</li> </ul>
	Mae cynrychiolaeth pobl BAME ymhlith ein gweithlu wedi cynyddu mymryn ers 2018/19, o 4% i 5%. Fodd bynnag, mae'r grŵp hwn yn parhau wedi'i dangynrychioli o'i gymharu â chyfartaledd Cymru o 6-8% ( <a href="#">StatsCymru 2019</a> ; <a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru, 2018/19</a> ) a chynrychiolaeth y boblogaeth hon yn ein hardal leol (8%)* ( <a href="#">StatsCymru 2019</a> ).	
	<b>Prif iaith</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 79%</li> <li>Cymraeg: 16%</li> <li>Arall: 2%</li> <li>DPD: 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 83%</li> <li>Cymraeg: 12%</li> <li>DPD / DY: 4%</li> </ul>
	<b>Sgiliau'r Gymraeg—rhugl neu eithaf da</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siarad: 24%</li> <li>Darllen: 27%</li> <li>Ysgrifennu: 27%</li> <li>Deall: 27%</li> </ul>	
	Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu sy'n nodi'r Gymraeg fel eu prif iaith wedi cynyddu ers 2018/19, o 12% i 16% - er ei bod yn dal yn is na chanran siaradwyr Cymraeg yng Nghymru gyfan (19%) (Cyfrifiad 2011) na chymaint â 31% sydd â pheth gallu yn y Gymraeg ( <a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18</a> ). Fodd bynnag, roedd cyfran y bobl â sgiliau eithaf da neu sy'n rhugl yn llawer uwch.	
	<b>Anabledd</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 5%</li> <li>Nac oes: 92%</li> <li>DPD: 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 4%</li> <li>Nac oes: 94%</li> <li>DPD / DY: 2%</li> </ul>
	<b>Problem iechyd neu anabledd sy'n cyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd</b>	
	Ni ofynnem y cwestiwn hwn yn 2019/20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes, yn cyfyngu llawer: 4%</li> <li>Oes, yn cyfyngu ychydig: 6%</li> <li>Ddim yn cyfyngu o gwbl: 88%</li> <li>DPD / DY: 2%</li> </ul>
	Yn gyffredinol roedd pobl sy'n disgrifio'u hunain yn anabl wedi parhau wedi'u tangynrychioli yn ein gweithlu, o'i gymharu ag 21% o boblogaeth oedran gweithio Cymru, gan godi i 22% yn ne ddwyrain Cymru ( <a href="#">StatsCymru 2015-17</a> ). Mae hon yn duedd negyddol, oherwydd yn 2016/17, roedd cyfradd cyflogaeth pobl anabl (34.6%) yn llawer is nag yn achos pobl heb anabledd (73.4%). Roedd pobl anabl hefyd yn fwy tebygol na phobl heb anabledd o weithio mewn galwedigaethau cyflog isel ( <a href="#">EHRC 2018</a> ).	

\* 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.

	2019/20	2018/19
	<b>Priodas a phartneriaeth sifil</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ydw: 64%</li> <li>Nac ydw 33%</li> <li>DPD: 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Priod neu mewn partneriaeth sifil: 59%</li> <li>Sengl neu arall: 35%</li> <li>DPD / DY: 6%</li> </ul>
	<p>Mae cyfran y bobl sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil ymhlith ein gweithlu wedi cynyddu o'i gymharu â 2018/19 (63.5% o'i gymharu â 59%). Roedd yn uwch na chyfartaledd Cymru o 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 50% yn 2018/19 (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>). Mae hyn yn duedd positif ar y cyfan, oherwydd yn 2018 roedd y pobl sengl yn fwy tebygol o fod mewn cyflogaeth na phobl priod (<a href="#">EHRC 2018</a>).</p>	
	<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoyw neu Lesbiaidd: 5%</li> <li>Heterorywiol neu Strêt: 91%</li> <li>DPD: 5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoyw neu Lesbiaidd: 2%</li> <li>Heterorywiol neu Strêt: 96%</li> <li>DPD / DY: 2%</li> </ul>
	<p>Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu sy'n uniaethu fel LGB+ wedi cynyddu ers y llynedd (o 2% i 5%). Roedd yn fwy na'r amcangyfrifon petrus o gyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan - 2.5% yn 2017 (<a href="#">ONS 2019</a>) a 4% yn 2018/19 (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>) ond roedd yn is nag amcangyfrifon eraill sydd ar gael am y boblogaeth LGB+ yn y DU (10%) (<a href="#">YouGov 2019</a>).</p>	
	<b>Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim crefydd: 43%</li> <li>Cristnogol (pob enwad): 46%</li> <li>Mwslimaidd: 3%</li> <li>Arall: 2%</li> <li>DPD: 6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim crefydd: 53%</li> <li>Cristnogol (pob enwad): 43%</li> <li>Arall: 2%</li> <li>DPD / DY: 2%</li> </ul>
	<p>Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu sy'n uniaethu â bod heb grefydd wedi gostwng ers 2018/19 ac mae'n awr yn debyg i gyfartaledd Cymru - 43% (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>).</p>	
	<p>Mae cyfran y bobl sy'n arddel crefyddau heblaw Cristnogaeth ymhlith ein gweithlu wedi cynyddu o'i gymharu â 2018/19 (4.8% o'i gymharu â 2%). Mae hyn yn nes at yr amcangyfrifon o'r grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan - 5% yn 2015-17 (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>). Fodd bynnag, eleni dewisodd mwy o bobl beidio ag ateb y cwestiwn hwn.</p>	
	<p>Roedd cyfran y bobl a oedd yn uniaethu â Christnogaeth ychydig yn is na chyfartaledd Cymru yn 2015-17 (53%) (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>) - er bod wedi cynyddu ers 2018/19.</p>	
	<b>Dyletswyddau gofalu</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 52.4%</li> <li>Nac oes: 47.6%</li> </ul>	N/A
	<p>Yn unol â thueddiadau cyffredinol (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>; <a href="#">EHRC 2018</a>), roedd menywod yn fwy tebygol o fod â dyletswyddau gofalu na dynion (59% o'i gymharu â 31%). Roedd y rhan fwyaf o staff a ddywedodd fod ganddynt ddyletswyddau gofalu yn gofalu am blentyn neu blant. Canran fechan iawn yn unig o'r ymatebwyr a ddywedodd fod ganddynt ddyletswyddau gofalu a ddywedodd eu bod yn brif ofalwr am rywun oherwydd anabledd, cyflwr iechyd neu broblemau'n gysylltiedig â henaint (6.4% o'i gymharu â chyfartaledd Cymru o 25%) (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>).</p>	

## Atodiad 3: Proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr swyddi



**[GRAFFEG]**

Yn 2019/20, ymgeisiodd 469 o unigolion am swyddi gyda ni a chafodd 12 eu recriwtio. Cafodd 11 o weithwyr newydd eu recriwtio ar gcontractau parhaol ac 1 ar gcontract cyfnod sefydlog.




Mae data cydraddoldeb ymgeiswyr am swyddi'n cael eu casglu drwy ffurflenni dienw, sydd ar wahân i'r broses recriwtio.

O ganlyniad i'r ffordd roedd data'n cael eu casglu yn 2018/19, nid oedd modd inni wahaniaethu rhwng ffurflenni cydraddoldeb na chafodd eu dychwelyd a phenderfyniad i beidio ag ymateb i gwestiynau penodol. O ganlyniad, roedd yn rhaid inni ddileu'r atebion hyn o'r dadansoddiad. Gwyddom, fodd bynnag, fod rhwng 47% a 50% o ymatebwyr wedi dod o fewn y ddau gategori yma.




Rhoddom sylw i'r mater hwn yn 2019/20, gan wahanu ffurflenni na chafodd eu dychwelyd oddi wrth ymatebion 'dewis peidio dweud'. Roedd y dadansoddiad hwn yn ein galluogi i wybod ein bod wedi cael ffurflenni cydraddoldeb gan 92% o'r ymgeiswyr. Mae'r gwahaniaeth rhwng y dull dadansoddi data yn 2018/19 a 2019/20 yn golygu bod yn rhaid bod yn ofalus iawn wrth gymharu'r blynyddoedd.





2019/20		2018/19	
Pob ymgeisydd	Ymgeiswyr llwyddiannus	Pob ymgeisydd	
<b>Oedran</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>O dan 25: 3%</li> <li>25 i 34: 24%</li> <li>35 i 44: 31%</li> <li>45 i 54: 29%</li> <li>55 i 64: 10%</li> <li>DPD: 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O dan 25: 7%</li> <li>25 i 34: 36%</li> <li>35 i 44: 29%</li> <li>45 i 54: 29%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O dan 25: 9%</li> <li>25 i 34: 20%</li> <li><b>35 i 44: 31%</b></li> <li>45 i 54: 27%</li> <li>55 i 64: 12%</li> </ul>	
	<p>O'i gymharu â 2018/19, eleni bu gostyngiad sylweddol yng nghynrychiolaeth pobl o dan 25 oed ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi – o 9% i 3%. Mae hyn yn cymharu ag 11% o boblogaeth Cymru sydd rhwng 16 a 24 oed (<a href="#">ONS 2018</a>). Nid yw hon yn duedd bositif, gan ei bod yn hysbys fod y grŵp oedran hwn yn profi cyfraddau cyflogaeth cymharol isel (50.4%) (<a href="#">EHRC, 2018</a>) a chredir eu bod mewn mwy o berygl o gcontractau dim oriau (<a href="#">ONS, 2020</a>) ac ansicrwydd bwyd (<a href="#">EHRC, 2018</a>). Roedd gan y grŵp hwn gynrychiolaeth bach yn well ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus, er is o hyd na chyfartaledd Cymru .</p>		
	<p>Gwelwyd gostyngiad bychan yng nghyfran y rhai dros 55 oed ymhlith ymgeiswyr am swyddi ac roedd yn is yn 2019/20 na chyfartaledd Cymru o 13% (<a href="#">ONS 2018</a>). Hefyd, nid oedd neb o'r grŵp oedran hwn ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus. Nid yw hon yn duedd bositif, gan ei bod yn hysbys fod y grŵp oedran hwn yn profi cyfraddau cyflogaeth is (59%) (<a href="#">EHRC, 2018</a>).</p>		



2019/20		2018/19	
Pob ymgeisydd		Ymgeiswyr llwyddiannus	Pob ymgeisydd
<b>Rhywedd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benyw: 64%</li> <li>• Gwryw: 34%</li> <li>• DPD: 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benyw: 71%</li> <li>• Gwryw: 29%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benyw: 75%</li> <li>• Gwryw: 25%</li> </ul>	
 <p>Roedd cyfran y menywod ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi a'r ymgeiswyr llwyddiannus yn sylweddol uwch na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan - 50.9% (Cyfrifiad 2011). Mae'r hon yn duedd bositif, gan fod data wedi awgrymu bod dynion yng Nghrymu'n fwy tebygol na menywod o fod yn economaidd weithgar - 81% o'i gymharu â 72% (<a href="#">ONS Arolwg Blynyddol Poblogaeth 2018</a>).</p>			
<b>Ailbennu rhywedd</b>			
Ni ofynnem y cwestiwn hwn yn 2018/19 a 2019/20, ond caiff ei ofyn o fis Ebrill 2020.			
<b>Hunaniaeth genedlaethol</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymreig: 57%</li> <li>• Seisnig: 3%</li> <li>• Prydeinig: 34%</li> <li>• Albanaidd: 1%</li> <li>• Arall: 1%</li> <li>• DPD: 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymreig: 64%</li> <li>• Prydeinig: 29%</li> <li>• Arall: 7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cymreig: 54%</li> <li>• Seisnig: 3%</li> <li>• Prydeinig: 39%</li> <li>• Arall: 3%</li> </ul>	
 <p>Mae unigolion sy'n uniaethu â chenedloedd gwahanol i Gymry, Saeson neu Brydeinwyr wedi parhau i gael eu tangynrychioli ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi - gyda gostyngiad o 3% yn 2018/19 i 1% yn 2019/20. Gellir cymharu hyn â 5.7% o boblogaeth Cymru gyfan yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 7.5% o weithwyr llawn amser Cymru (<a href="#">Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019</a>). Wedi dweud hynny, roedd gan y grŵp hwn gynrychiolaeth gymharol uchel ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus.</p>			
<b>Ethnigrwydd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwyn (pob cefndir): 88%</li> <li>• Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 2%</li> <li>• Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2%</li> <li>• DPD: 8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwyn (pob cefndir): 86%</li> <li>• Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 7%</li> <li>• Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwyn (pob cefndir): 90%</li> <li>• Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 5%</li> <li>• Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 4%</li> <li>• Arall: 1%</li> </ul>	
 <p>Roedd cynrychiolaeth unigolion o gefndiroedd ethnig heblaw gwyn ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi wedi gostwng ers 2018/19, o 9% i 4%. Mae hyn yn golygu bod y grŵp hwn wedi'i dangynrychioli ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi o'i gymharu â chyfartaledd Cymru o 6-8% (<a href="#">StatsCymru 2019</a>; <a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>) a chynrychiolaeth y boblogaeth hon yn ein hardal leol (8%)* (<a href="#">StatsCymru 2019</a>). Wedi dweud hynny, yn bositif, roedd gan y boblogaeth hon gynrychiolaeth gymharol uchel ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus (14%).</p>			

\* 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.

2019/20		2018/19	
Pob ymgeisydd	Ymgeiswyr llwyddiannus	Pob ymgeisydd	
<b>Prif iaith</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 88%</li> <li>Cymraeg: 8%</li> <li>Dwyieithog: 2%</li> <li>DPD: 3%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 79%</li> <li>Cymraeg: 21%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saesneg: 90%</li> <li>Cymraeg: 6%</li> <li>Dwyieithog: 1%</li> <li>Arall: 3%</li> </ul>	
 <p>Bu cynnydd bychan yng nghyfran y siaradwyr Cymraeg neu unigolion dwyieithog ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi ers 2018/19 – o 7% i 10%. Fodd bynnag, mae hyn wedi parhau'n is na chyfartaledd Cymru o 19% o siaradwyr Cymraeg ym mhoblogaeth Cymru gyfan, 14% yn y grŵp oedran 20-64 (Cyfrifiad 2011), a chymaint â 31% gyda pheth gallu yn y Gymraeg (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18</a>). Wedi dweud hynny, roedd gan siaradwyr Cymraeg gynrychiolaeth gymharol uchel ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus.</p>			
<b>Anabledd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nac oes: 88%</li> <li>Oes: 7%</li> <li>DPD: 4%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nac oes: 93%</li> <li>Oes: 7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nac oes: 93%</li> <li>Oes: 7%</li> </ul>	
<b>Problem iechyd neu anabledd sy'n cyfyngu ar weithgareddau o ddydd i ddydd</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes. Cyfyngu llawer: 1%</li> <li>Oes. Cyfyngu ychydig: 7%</li> <li>Ddim yn cyfyngu o gwbl: 87%</li> <li>DPD: 6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes. Cyfyngu ychydig: 14%</li> <li>Ddim yn cyfyngu o gwbl: 71%</li> <li>DPD: 14%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes. Cyfyngu llawer: 1%</li> <li>Oes. Cyfyngu ychydig: 6%</li> <li>Ddim yn cyfyngu o gwbl: 93%</li> </ul>	
 <p>Ar y cyfan, mae pobl sy'n uniaethu fel bod ag anabledd dal wedi'u tangynrychioli ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi ac ymgeiswyr llwyddiannus - 7% o'i gymharu â chyfartaledd poblogaeth oedran gweithio Cymru o 21% ac â 22% yn ne ddwyrain Cymru (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>). Er roedd cyfran uwch o ymgeiswyr llwyddiannus yn ystyried eu bod wedi eu cyfyngu ychydig gan anabledd ar sail y cwestiynau manwl (14%), roedd y gyfran honno hefyd yn is na chyfartaledd Cymru.</p> <p>Nid yw hon yn duedd bositif, oherwydd yn 2016/17, roedd y cyfrannau cyflogaeth ar gyfer pobl anabl (34.6%) yn sylweddol is nag yn achos pobl heb anabledd (73.4%). Roedd pobl anabl hefyd yn fwy tebygol na phobl heb anabledd o weithio mewn swyddi cyflog isel (<a href="#">EHRC 2018</a>).</p>			
<b>Priodas a phartneriaeth sifil</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 50%</li> <li>Nag oes: 46%</li> <li>DPD: 4%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 57%</li> <li>Nag oes: 43%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oes: 45%</li> <li>Nag oes: 55%</li> </ul>	
 <p>Gwelsom gynnydd yng nghyfran y bobl briod ymhlith ein hymgeiswyr am swyddi o'i gymharu â 2018/19. Roedd ychydig bach yn is na chyfartaledd Cymru yn 2011, sef 46.6% (Cyfrifiad 2011), ond yn debyg i amcangyfrif diweddarach, sef 50% (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>).</p>			

2019/20		2018/19	
Pob ymgeisydd		Ymgeiswyr llwyddiannus	Pob ymgeisydd
<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterorywiol neu Strêt: 88%</li> <li>Hoyw neu Lesbiaidd: 3%</li> <li>Deurywiol: 2%</li> <li>DPD: 6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterorywiol neu Strêt: 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterorywiol neu Strêt: 93%</li> <li>Hoyw neu Lesbiaidd: 5%</li> <li>Deurywiol: 2%</li> </ul>	
	<p>O gymharu â'r llynedd, mae cyfran ein hymgeiswyr am swyddi sy'n uniaethu fel LGB+ wedi gostwng (o 7% i 5%). Roedd yn uwch o hyd na'r amcangyfrifon petrus o gyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan - 2.5% yn 2017 (<a href="#">ONS 2019</a>) a 4% yn 2018/19 (<a href="#">Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19</a>), ond roedd yn is nag amcangyfrifon eraill sydd ar gael am y boblogaeth LGB+ yn y DU (10%) (<a href="#">YouGov 2019</a>). Hefyd, ni chafodd y grŵp hwn ei gynrychioli o gwbl ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus.</p>		
<b>Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim crefydd: 51%</li> <li>Cristnogol (pob enwad): 37%</li> <li>Bwdhaidd: 1%</li> <li>Mwslimaidd: 1%</li> <li>Arall: 1%</li> <li>DPD: 8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim crefydd: 50%</li> <li>Cristnogol (pob enwad): 43%</li> <li>Mwslimaidd: 7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim crefydd: 58%</li> <li>Cristnogol (pob enwad): 36%</li> <li>Bwdhaidd: 1%</li> <li>Hindwâidd: 1%</li> <li>Mwslimaidd: 1%</li> <li>Arall: 2%</li> </ul>	
	<p>Mae cyfran y bobl a oedd yn arddel crefyddau heblaw Cristnogaeth ymhlith ein gweithlu wedi gostwng o'i gymharu â 2018/19 (5% o'i gymharu â 3%). Yn 2019/20 roedd yn is na'r amcangyfrifon o'r grŵp hwn ym mhoblogaeth Cymru gyfan - 5% yn 2015-17 (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>). Hefyd, roedd gan y grŵp hwn gynrychiolaeth uwch ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus (7%).</p>		
	<p>Roedd cyfran y bobl a ddywedodd nad oeddent yn arddel unrhyw grefydd (51%) yn uwch na chyfartaledd Cymru yn 2015-17 (43%) (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>). Fodd bynnag, mae'n bosibl bod hyn wedi'i ddylanwadu gan broffil oedran yr ymgeiswyr am swyddi. Roedd 58% o'n hymgeiswyr am swyddi rhwng 16 a 44 oed - o'i gymharu â 35% o boblogaeth Cymru (Cyfrifiad 2011). Yn achos y grŵp oedran hwn, roedd cyfartaledd Cymru o bobl heb ddim crefydd yn 2015-17 yn uwch, sef 56% (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>).</p>		
	<p>Roedd cyfran yr ymgeiswyr am swyddi a oedd yn arddel Cristnogaeth yn is na chyfartaledd Cymru yn 2015-17 (53%) (<a href="#">StatsCymru 2015-17</a>) - ac eto, roedd hyn yn cyd-fynd yn gyffredinol â chyfran y bobl a oedd yn arddel Cristnogaeth yn y grŵp oedran 16 i 44 (39%).</p>		
<b>Beichiogrwydd a mamolaeth</b>			
<p>Nid ydym yn monitro'r nodwedd hon ar hyn o bryd fel rhan o'r broses recriwtio. Nid ydym yn gwneud hyn er mwyn osgoi unrhyw bryderon ymhlith ymgeiswyr y gallai'r nodwedd hon ddylanwadu ar y broses.</p>			

## Atodiad 4: Dadansoddiad rhywedd yn ôl cyflog a rôl, math o gontract a threfniant gweithio

Gan fod gennym nifer fawr o raddfeydd, rhai ohonynt gydag un deiliad swydd yn unig, mae'r tabl isod yn rhoi dadansoddiad yn ôl y rhywiau o staff yn ôl cyflogau a rolau:

Rôl	Cyflog (FTE)	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	% Gwryw	% Benyw
Staff gweinyddol a rheng flaen	£19k - £31k	2	17	19	11%	89%
Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth	£32k - £44k	9	26	35	26%	74%
Swyddogion a Rheolwyr Gwella	£45k - £57k	5	8	13	38%	62%
Uwch Reolwyr	£58k +	2	3	5	40%	60%
	<b>Cyfanswm</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>72*</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>

\* Nid yw cyfanswm y cyflogeion yn y tabl hwn yn cynnwys yr Ombwdsmon

Ar 31 Mawrth 2020 roedd 1 aelod o staff ar gontract cyfnod sefydlog, a 72 ar gontractau parhaol. Roedd 22 aelod o staff yn gweithio'n rhan amser (18 benyw a 4 gwryw).

### DIWEDD