Gwerthfawrogi Amrywiaeth

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020/21

Cynnwys

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020/21 1

Cynnwys 2

Rhagair 3

Ein Hamcanion Cydraddoldeb 5

Amdanom Ni 9

Ein Dyletswyddau a’n Hymrwymiadau Cydraddoldeb 10

Nod Strategol 1: Cyflawni Cyfiawnder 14

Nod Strategol 2: Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau Cyhoeddus 21

Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau yn Ddoeth a Diogelu’r Sefydliad at y Dyfodol 27

Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr 40

Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu 47

Atodiad 3: Proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr swyddi 53

Atodiad 4: Dadansoddiad o gyflogau a swyddogaethau yn ôl y rhywiau, mathau o gontractau a threfniadau gweithio 62

Rhagair

Gwerthfawrogi Amrywiaeth

Deuddeng mis yn ôl, ynghyd â gweddill Cymru, roedd fy nhîm a minnau yn setlo i lawr i ffordd newydd ‘arferol’ o fyw a gweithio. Fodd bynnag, i lawer o bobl yng Nghymru, mae COVID-19 wedi profi yn eglur sut gall oed, ethnigrwydd, anabledd, tlodi a nodweddion unigol eraill, gynllwynio i gyflawni effeithiau anghymesur a chanlyniadau gwaelach ar ben yr heriau beunyddiol arferol y mae pobl yn eu hwynebu. Felly, rydw i’n cyhoeddi fy Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb ar gyfer 2020/21 gyda synnwyr o fyfyrdod a mwy o benderfyniad i wneud yn iawn ar ran y rhai hynny sydd wedi wynebu caledi ychwanegol oherwydd eu hamgylchiadau personol drwy geisio gwneud fy ngwasanaethau i a rhai pobl eraill yn decach, mwy hygyrch a chynhwysol.

Fel Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, gyda chenhadaeth i sicrhau cyfiawnder, mae’n hanfodol bod fy swyddfa yn gweithredu fel cyfaill ar gyfer y difreintiedig, gan siarad allan a herio gwahaniaethu a rhagfarn lle’r ydym yn eu gweld a phan rydym yn eu gweld. Fel y cyfryw, rydw i’n croesawu cyhoeddi fy ail Goflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Chwefror, sy’n tynnu sylw at achosion lle rydw i’n credu y gall fod hawliau rhywun wedi cael eu peryglu drwy gamau gweithredu neu drwy ddiffyg gweithredu gan gorff cyhoeddus o fewn fy awdurdodaeth. Tra nad fy swyddogaeth i yw darganfod yn derfynol bod amodau hawliau dynol rhywun wedi cael eu torri neu fod gwir wahaniaethu wedi digwydd, byddaf yn gwneud sylwadau os ydw i’n teimlo y gall hawliau rhywun fod wedi cael eu peryglu drwy gamau gweithredu neu ddiffyg gweithredu gan gorff cyhoeddus o fewn fy awdurdodaeth i.

Mae fy mhwerau newydd, rhagweithiol yn fy ngalluogi i roi llais i’r rhai heb lais, ac eleni lansiwyd fy ymchwiliad cyntaf ar Fy Liwt Fy Hun ynglŷn â digartrefedd yng Nghymru. Mae’r pandemig wedi dangos inni pa mor bwysig yw cael eich drws ffrynt eich hun, yn arbennig felly wrth warchod y rhai hynny sydd fwyaf mewn risg. Cafodd methodoleg yr ymchwiliad ei chefnogi gan asesiad cynhwysfawr o’r effaith ar gydraddoldeb, ac rydw i’n obeithiol y bydd canlyniadau’r ymchwiliad yn cael effaith gadarnhaol ar gyfer y rhai hynny sydd fwyaf agored i niwed.

Er gwaethaf cymryd amrediad o gamau positif i hyrwyddo ein gwasanaeth, rydym yn parhau i weld cyfran is o gwynion gan bobl o leiafrifoedd ethnig, pobl ieuengach a’r rhai hynny dros 65 oed o’i gymharu â’r boblogaeth gyfatebol yng Nghymru. Yn fwy pryderus, gwelsom ostyngiad yn y gyfran o bobl anabl a oedd yn cofrestru cwynion gyda ni yn ystod ail hanner y flwyddyn. Gwnaethom gysylltu yn gyflym â grwpiau anabledd er mwyn deall beth a oedd yn gyfrifol am hyn. Mae arwyddion yn awgrymu mai canlyniad y newidiadau

systemig ehangach oherwydd COVID-19 yw hyn, sy'n gwneud datblygu a defnyddio camau gweithredu cadarnhaol yn bwysicach fyth. Mae newidiadau fel y rhain yn dangos y pwysigrwydd o ymgymryd â gwaith monitro rheolaidd a chynhwysfawr, yn ogystal â'r capasiti i weithredu yn gyflym pan ydym yn nodi bod rhywbeth yn mynd o chwith.

Creodd y pandemig heriau newydd a gwaethygwyd y problemau a oedd yn bodoli'n barod ar draws y gwasanaeth cyhoeddus cyfan yng Nghymru, gan gynnwys ni ein hunain. Mae'r symud at weithio o gartref ar gyfer fy staff wedi golygu yr amharwyd ar rai o'n gwasanaethau. Fodd bynnag, mae'r buddsoddiad mewn cyfarpar a meddalwedd TG, a newidiadau i'n trefniadau gwaith hyblyg, yn golygu yn awr y gall fy holl staff weithio o'u cartrefi pe baen nhw'n dymuno gwneud hynny, gan addasu eu gwaith o gwmpas ymrwymiadau eraill, fel gofalu am eraill neu wirfoddoli. Gobeithiaf y bydd yr addasiadau hyn, ochr yn ochr â'n hymrwymiadau i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd, yn gwneud gweithio gyda mi yn fwy hygyrch i fwy o bobl anabl, yn ogystal ag i'r rhai hynny sy'n byw ac yn gweithio yng Ngogledd, Gorllewin a Chanolbarth Cymru.

Rydw i'n ymrwymedig i gymryd camau rhagweithiol a chadarnhaol i wneud fy ngweithlu yn fwy cyfartal, amrywiol a chynhwysol.   Rydw i'n ymfalchïo mewn hyrwyddo ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith, sydd wedi'i hanelu at gryfhau ein cyfraniad tuag at gydraddoldeb hil, cyfiawnder a chynhwysiant yng Nghymru, fel cyflogwr a darparwr gwasanaethau ac wedi'i datblygu i gefndir y mudiad Mae Bywydau Du o Bwys. Mae ein Pencawmpwr Awtistig sydd wedi cael ei benodi yn ddiweddar eisoes yn cael effaith, gan dynnu ar ei brofiad byw ei hun a chysylltu â sefydliadau awtistaidd drwy Gymru er mwyn adeiladu ein capasiti sefydliadol i ddeall ac ymateb i anghenion pobl awtistig a niwroamrywiol eraill. Rydw i wrth fy modd yn gweld bod canolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau wedi gostwng o 11% i 5%, sy'n is na'r cyfartaledd ar gyfer y sector cyhoeddus yng Nghymru, a bod y gyfran o'n staff o leiafrifoedd ethnig yn uwch na'r ffigurau poblogaeth diweddaraf ar gyfer Cymru.

Er gwaethaf y tueddiadau cadarnhaol hyn, mae ein gweithlu cynrychiolIadol anabl yn parhau yn llawer is na'r gyfran o 22% o bobl anabl o oed gwaith, ac nid ydym yn denu digon o bobl anabl, lleiafrifoedd ethnig na phobl ifanc i'n proses recriwtio. Mae angen i ni wneud mwy. Mae fy Mhartner Busnes Adnoddau Dynol sydd newydd ei benodi yn dod â llu o syniadau newydd ynglŷn â recriwtio inni eu harchwilio wrth inni barhau i adeiladu amrywiaeth a chynhwysiant drwy'r sefydliad.

Nid ydym eto yn gwybod beth fydd goblygiadau llawn y pandemig a sut bydden nhw'n effeithio ar y mwyaf difreintiedig ac agored i niwed, ond rydw i'n benderfynol yn fy mlwyddyn olaf fel Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru y bydd fy staff a minnau'n parhau i weithio'n galed dros bawb sy'n dioddef anghyfiawnder.

Nick Bennett

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Mae gennym ni 11 o Amcanion Cydraddoldeb, wedi’u mapio ar dri nod strategol ein Cynllun Corfforaethol:

Cyflawni Cyfiawnder		1.1: Casglu data cynhwysfawr ac ystyrlon ar gydraddoldeb gan ddefnyddwyr gwasanaethau Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (OGCC)
		1.2: Targedu yn effeithiol grwpiau achwynwyr heb gynrychiolaeth ddigonol
		1.3: Sicrhau bod gwasanaethau OGCC yn hygyrch i holl ddefnyddwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru sydd eu hangen nhw
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
		2.2: Cyhoeddi mwy o wybodaeth ynglŷn â 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
Defnyddio Adnoddau’n Ddoeth a Diogelu’r Sefydliad at y Dyfodol		3.1: Casglu, dadansoddi a gweithredu ar ddata cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb cyflogaeth
		3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig yng ngweithlu OGCC
		3.3: Mynd i’r afael â’r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn OGCC
		3.4: Hyrwyddo llesiant y staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth
		3.5: Sicrhau bod y broses o ystyried cydraddoldeb yn rhan annatod o wneud penderfyniadau gan OGCC

Ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith

Byddwn yn gwrando	Byddwn yn ymgysylltu'n rhagweithiol â chymunedau lleiafrifoedd ethnig er mwyn penderfynu a chael gwared â rhwystrau i gael mynediad at ein
	Byddwn yn parhau i fod yn sefydliad cynhwysol a byddwn yn darparu staff lleiafrifoedd ethnig â chymorth, gwrando ar eu profiadau a dysgu er mwyn gwneud newidiadau cadarnhaol.
	Byddwn yn gwrando ar ein staff, gan gynnwys staff lleiafrifoedd ethnig a chynghreiriaid, a defnyddio eu gwybodaeth a'u profiadau i gefnogi diwylliant sefydliadol cadarnhaol. Byddwn yn cefnogi staff sy'n dymuno sefydlu neu ymuno â rhwydweithiau staff yn OGCC.
Byddwn yn dysgu	Byddwn yn sicrhau dysgu ac ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth barhaus i'r holl staff.
	Byddwn yn cynnal digwyddiadau drwy'r flwyddyn er mwyn dathlu diwylliannau lleiafrifoedd ethnig, cynyddu dysgu a chodi ymwybyddiaeth o wahaniaethau, gan gynnwys materion hiliaeth a gwahaniaethu.
	Byddwn yn atgyfnerthu ein dysgu o'r hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod.
Byddwn yn gweithredu	Bydd yr Ombwdsmon yn dod yn Noddwr Gweithredol o'r Tîm Arweinyddiaeth er mwyn darparu arweinyddiaeth weladwy ar hil ac ethnigrwydd yn ein sefydliad.
	Byddwn yn sicrhau bod cynrychiolaeth BAME ar ein Panel Cynghori a'n Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg erbyn Ebrill 2022.
	Byddwn yn cymryd mesurau rhagweithiol er mwyn sicrhau gweithlu mwy amrywiol sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu. Byddwn yn gwneud hyn drwy gynyddu ymwybyddiaeth o'n swyddogaeth a chyfleoedd recriwtio i ymgeiswyr lleiafrifoedd ethnig posibl, gyda'r nod o gyrraedd y targed lle bod 8% o'r rhai ar y rhestr-fer ar gyfer

Gwnaethom gyhoeddi ein ‘Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith’ yn erbyn y cefndir o brotestiadau Mae Bywydau Du o Bwys. Roedd yn amserol ac yn briodol fel ei gilydd bod ein camau gweithredu am y flwyddyn yn cynnwys pwyslais ar gryfhau ein cyfraniad tuag at gydraddoldeb hil, cyfiawnder a chynhwysiant yng Nghymru. Bydd y Siarter yn cael ei hadolygu a’i diweddaru yn flynyddol.

Cefndir

Yn yr adran hon, rydym yn egluro beth yw ein cylch gorchwyl, ein dyletswyddau a'n hymrwymiadau cydraddoldeb a'r camau yr ydym wedi'u cymryd i reoli ein Cynllun Cydraddoldeb a chynhyrchu'r Adroddiad hwn ynghyd â'r camau gweithredu.

Gwahoddir darllenwyr sydd eisoes yn gyfarwydd â'n sefydliad a'n ffyrdd o weithio i symud ymlaen at ran 2, sy'n trafod ein perfformiad yn ystod 2020/21 a'r camau gweithredu sydd wedi cael eu cynllunio ar gyfer y flwyddyn nesaf.

Amdanom Ni

Rydym yn gwasanaethu pobl Cymru mewn tair ffordd wahanol.

Ein swyddogaeth gyntaf yw delio â chwynion ynglŷn â chamweinyddu, methiant yn y gwasanaeth, neu fethiant i ddarparu gwasanaeth gan y rhan fwyaf o ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, fel:

- Llywodraeth Leol
- y GIG gan gynnwys Practisau Deintyddol a deintyddion
- Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig
- Llywodraeth Cymru a'i chyrff noddedig

Gellir gweld rhagor o wybodaeth am ein proses o ddelio â chwynion am gyrff cyhoeddus yng Nghymru ar ein gwefan (hefyd mewn fersiwn Hawdd ei Darllen).

Ein hail swyddogaeth yw ystyried cwynion bod aelodau etholedig yr awdurdodau lleol wedi torri eu Codau Ymddygiad, a oedd yn gosod yr egwyddorion cydnabyddedig o ymddygiad y dylai aelodau eu dilyn mewn bywyd cyhoeddus. Yn y swyddogaeth hon, gallwn ni ystyried cwynion ynglŷn â:

- Cynghorau Sir a Chynghorau Bwrdeistref Sirol
- Cynghorau Cymuned
- Awdurdodau Tân
- Parciau Cenedlaethol

Gellir cael rhagor o wybodaeth am ein proses o ddelio â chwynion am ymddygiad aelod o awdurdod lleol ar ein gwefan (hefyd mewn fersiwn Hawdd ei Darllen).

Ein trydedd swyddogaeth yw sbarduno gwelliant systemig o'r gwasanaethau cyhoeddus. Yn draddodiadol, rydym wedi gwneud hyn yn bennaf drwy roi cyhoeddusrwydd i'n canfyddiadau, er enghraifft, mewn adroddiad budd y cyhoedd ac adroddiadau thematig, llythyrau blynyddol at gyrff yn ein hawdurdodaeth a'n coflyfrau.

Yn ystod 2019 cafodd y Ddeddf a oedd yn sefydlu ein swyddfa ni ei diwygio. Fel rhan o'r diwygiad, cawsom bwerau newydd i sbarduno gwelliant systemig. Gallwn yn awr ymgymryd ag ymchwiliadau ar ein liwt ein hunain, hyd yn oed os nad ydym wedi cael cwyn. Yn ogystal, gallwn ni osod safonau cwynion ar gyfer cyrff cyhoeddus yng Nghymru a monitro eu perfformiad wrth ddelio â chwynion.

Ein Dyletswyddau a’n Hymrwymiadau Cydraddoldeb

Mae’n rhaid inni gydymffurfio â’r dyletswyddau cyffredinol a phenodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig. Yn ogystal, rydym yn ymrwymo i weithredu yn ysbryd y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a chefnogi’r iaith Gymraeg.

Y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol

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

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

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

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

Dyletswyddau cydraddoldeb penodol

Nid yw’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn un rhagnodol ynglŷn â’r dull y dylai awdurdod lleol ei gymryd er mwyn cydymffurfio â’u rhwymedigaethau cyfreithiol. Yn ogystal, mae gan gyrff rhestredig yng Nghymru ddyletswyddau penodol i’w helpu nhw wrth berfformio’r ddyletswydd gyffredinol.

O dan y dyletswyddau penodol yng Nghymru, mae’n rhaid inni osod Amcanion Cydraddoldeb a pharatoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol.

Mae’n rhaid inni hefyd gasglu a monitro data cydraddoldeb (gan gynnwys mewn perthynas â chyflogaeth a gwahaniaethau mewn cyflogau); asesu effaith ein polisïau a’n gweithdrefnau ar gydraddoldeb; ymgysylltu â grwpiau gwarchodedig; darparu hyfforddiant ar gydraddoldeb i staff; ac ystyried cydraddoldeb mewn caffael.

Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

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

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Ganllawiau ar y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol ym mis Mawrth. Mae'r ddyletswydd angen i gyrff cyhoeddus ystyried sut mae eu penderfyniadau strategol yn gallu helpu i leihau anghydraddoldebau o ran canlyniad a achoswyd gan anfantais ecomomaidd-gymdeithasol. Penderfyniadau strategol yw'r penderfyniadau allweddol hynny sy'n effeithio ar sut mae corff cyhoeddus yn cyflawni ei ddiben statudol. Er nad yw OGCC yn rhwym wrth y Ddeddf, rydym yn ymrwymedig i'w hegwyddorion ac rydym ni eisoes wedi cymryd camau i gryfhau'r ystyriaeth o anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol yn ein gwaith.

Yr Iaith Gymraeg

Rydym yn ymrwymedig i sicrhau bod yr iaith Gymraeg yn cael ei chroesawu a'i thrin mewn modd nad yw'n llai ffafriol na'r iaith Saesneg ym mhob agwedd o'n gwaith a'n bod ni yn cwrdd ag anghenion y siaradwyr Cymraeg.

O dan ein Deddf newydd, mae angen inni gydymffurfio â Safonau'r Iaith Gymraeg. Ym mis Gorffennaf 2020, cawsom ein hysbysiad cydymffurfio gan Gomisiynydd yr Iaith Gymraeg, gyda'r dyddiad cydymffurfio ar gyfer rhan fwyaf o'r Safonau wedi'i osod ar gyfer 31 Ionawr 2021.

Yn ystod 2020/21, gwnaethom adolygu ein Polisi Iaith Gymraeg yn unol â'r Safonau. Gallwch chi ddarllen ein Polisi Iaith Gymraeg yma. Gellir gweld manylion y Safonau y mae gofyn inni gydymffurfio â nhw ar ein gwefan yma.

Manylir ar ein perfformiad o dan y Safonau yn ystod 2020/21 mewn Adroddiad Iaith Gymraeg ar wahân.

Sut ydym yn rheoli ein cynllun cydraddoldeb

Mae gan ein Tîm Rheoli gyfrifoldeb cyffredinol dros gyfeiriad a llywodraethiant strategol y swyddfa ac mae'n sicrhau bod y rheolaeth weithredol yn cydymffurfio â'r holl anghenion cyfreithiol, statudol ac ymarfer da'r canllawiau. Mae'r Tîm Rheoli yn cael adroddiadau chwarterol ynglŷn â gweithredu'r Cynllun a'r cynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Mae'r Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gyfrifol am gydlynu'r camau gweithredu o dan y Cynllun; gwerthuso ac adolygu'r Cynllun; paratoi'r adroddiadau cydraddoldeb blynyddol; ynghyd â llunio camau gweithredu newydd.

Mae'r Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn cynorthwyo staff i gwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEGau).

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

Mae'r holl staff yn cael gwybodaeth ynglŷn â'r camau gweithredu o dan y Cynllun ac maen nhw'n cael eu hannog i gyfrannu syniadau ac adborth a chyfranogi fel y bo'n berthnasol.

Mae'r Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei gynorthwyo gan Grŵp Cydraddoldeb staff mewnol. Mae'r Grŵp yn

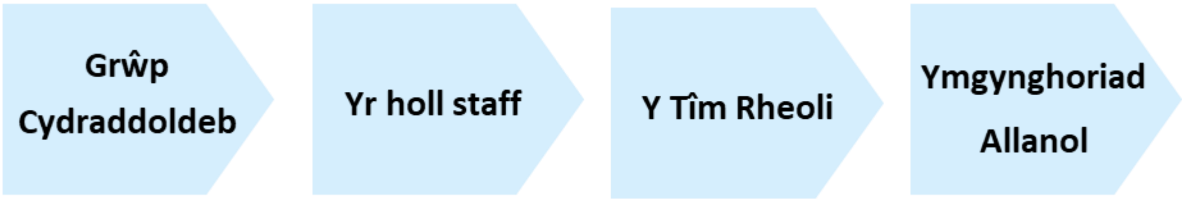
- helpu i fonitro gweithrediad y Cynllun Cydraddoldeb
- helpu i lunio cynigion ar gyfer camau gweithredu o dan y Cynllun
- gweithredu fel clust i wrando ar gyfer prosiectau a mentrau cydraddoldeb o fewn y swyddfa
- cynnig adborth a chyngor ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Yn ystod 2020/21, bu'r Grŵp yn adolygu ei waith a phenderfynodd barhau â chwmpas presennol y cyfrifoldebau.

Sut gwnaethom ni baratoi'r adroddiad hwn a'r camau gweithredu

Wrth ddatblygu'r Adroddiad hwn a'r camau gweithredu, gwnaethom ddefnyddio ymchwil o amrywiaeth o ffynonellau eilaidd, gan gynnwys cyhoeddiadau, ymchwil a data gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (yn arbennig adroddiad 2018 'A yw Cymru'n Decach?'); y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol; Llywodraeth Cymru; Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU; Stonewall; Chwarae Teg; a llawer o rai eraill. Yn ogystal, gwnaethom ystyried y data sy'n ymddangos ynglŷn â COVID-19 a'i effaith ar wahanol boblogaethau. Cafodd hwn ei ddadansoddi ochr yn ochr â'r data sydd ar gael o'n prosesau mewnol ynglŷn â monitro cydraddoldeb.

Gellir gweld y cyfeiriadau at y data sy'n darparu gwybodaeth ar gyfer ein dadansoddiad yn yr Atodiadau. Wrth baratoi'r Adroddiad hwn, gwnaethom ymgynghori ac ymgysylltu mewn pedwar cam:



Yn ystod pob cam, gwnaethom ofyn:

- a oedd ein Hamcanion Cydraddoldeb yn parhau yn gyfredol ac yn berthnasol
- a oedd y camau gweithredu arfaethedig yn briodol
- a ddylem ystyried unrhyw gamau gweithredu eraill.

Roedd goblygiadau'r trefniadau gwaith o dan gyfyngiadau Covid-19 yn golygu nad oeddem yn gallu gweithredu rhai camau gweithredu a gynlluniwyd ar gyfer 2020/21.

Diolch i bawb o'r rhai hynny a neilltuodd amser i gynnig sylwadau ar yr Adroddiad hwn yn ystod yr amseroedd heriol hyn.

Ein perfformiad yn ystod 2020/21 a'n camau gweithredu ar gyfer 2021/22

Yn seiliedig ar yr adborth a gafwyd, gwnaethom benderfynu bod ein holl Amcanion Cydraddoldeb yn parhau yn ddilys, gydag un diwygiad bychan. Mae'r adran hon yn cyflwyno ein perfformiad yn ystod 2020/21 a'r camau gweithredu newydd sydd wedi cael eu cynllunio ar gyfer 2021/22.

Nod Strategol 1: Cyflawni Cyfiawnder

Gwasanaeth cwynion teg, annibynnol, cynhwysol ac ymatebol.

Amcan 1.1: Casglu, dadansoddi a gweithredu ar ddata cydraddoldeb cynhwysfawr ac ystyrlon gan ddefnyddwyr gwasanaethau OGCC

Ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb ym mis Tachwedd 2019, rydym wedi bod yn cymryd camau i wella sut ydym ni'n casglu data ar broffil cydraddoldeb y defnyddwyr gwasanaethau. Roedd yr holl ddata bron yn cael ei gasglu drwy ffurflen gwynion ar-lein, ac eithrio unigolion sy'n dewis – neu'n gorfod dewis – cysylltu â ni drwy sianelau eraill. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, gwnaethom ddatblygu cynllun gweithredu i ddechrau gwahodd ein hachwynwyr yn fwy rhagweithiol i rannu eu data cydraddoldeb gyda ni drwy fformatau gwahanol. Cafodd y cynllun ei weithredu rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2021 ar sail cynllun peilot a bydd yn cael ei werthuso ar ddiwedd y flwyddyn ariannol.

Rydym yn dadansoddi a monitro'r data ar gyfer ein hachwynwyr bob chwarter ac rydym yn gweithredu yn ymatebol pan ydym yn gweld newidiadau ym mhroffiliau data'r achwynwyr. Roedd y dull cyson hwn tuag at fonitro a dadansoddi yn golygu ein bod yn gallu gweithredu yn gyflym pan roeddem yn gweld gostyngiad yn y nifer o bobl anabl a oedd yn gwneud cwynion, gan gysylltu â grwpiau anabledd i ddeall y materion a wynebir gan bobl anabl a allai egluro'r newid hwn.

Rydym yn dibynnu bod achwynwyr yn cwblhau arolygon cydraddoldeb er mwyn casglu'r wybodaeth hon ac rydym yn cynnig amrywiaeth o ffyrdd iddyn nhw wneud hyn. Yn aml, mae'r data hwn yn anghyflawn ac nid yw'n cynrychioli nodweddion ein hachwynwyr yn llawn, ac rydym felly yn ymrwymedig i ddatblygu ffyrdd newydd o nodi themâu cydraddoldeb o'n gwaith achos. Mae'r cam gweithredu hwn yn cynnwys diweddaru ein System Rheoli Gwaith Achos er mwyn ein galluogi ni i ddechrau tagio'r achosion perthnasol ar gyfer materion cydraddoldeb a hawliau dynol a diweddaru ein ffurflen gydraddoldeb. Yn ystod 2020/21, bu'n rhaid oedi wrth gwblhau'r diweddariad hwn oherwydd ein bod yn blaenoriaethu tasgau TG er mwyn ein galluogi ni i weithio'n effeithiol tra ein bod yn gweithio o'n cartrefi o ganlyniad i bandemig y COVID-19.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	**% cyflawnwyd**
Parhau i gasglu data cydraddoldeb gan achwynwyr	100%
Diweddaru ein ffurflen gwyno ar-lein i gynnwys holiadur diwygiedig ar gyfer monitro cydraddoldeb	50%
Gweithredu dull mwy rhagweithiol wrth gasglu data cydraddoldeb gan achwynwyr, gan gynnwys dros y ffôn a/neu drwy destun	75%
Datblygu ein proses fewnol o dagio achosion sy'n cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb neu hawliau dynol yn ein System Rheoli Gwaith Achos	50%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Parhau i gasglu, dadansoddi a gweithredu ar ein data cydraddoldeb gan achwynwyr	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
Cwblhau diweddariadau TG er mwyn tagio ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn ein System Rheoli Gwaith Achos	Rheolwr TG

Gellir gweld proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr a'i ddadansoddiad yn Atodiad 1.

Amcan 1.2: Targedu grwpiau achwynwyr heb gynrychiolaeth ddigonol yn effeithiol

Rydym yn defnyddio'r data monitro cydraddoldeb a gasglwyd gan ein defnyddwyr gwasanaethau i lunio ein strategaeth allgymorth.

Yn ystod 2020/21, gwnaethom ddewis canolbwyntio yn arbennig ar wella ein gwelededd ymysg cymunedau mudol a lleiafrifoedd ethnig. Yn wreiddio, ein bwriad oedd trefnu cyfres o grwpiau ffocws ag aelodau o'r cymunedau hyn i'w holi nhw ynglŷn ag ymwybyddiaeth o'n swyddfa ac i gasglu adborth am sut gallwn fod yn fwy hygyrch. Fodd bynnag, oherwydd pandemig parhaus y COVID-19, roedd trefnu ymgysylltiadau uniongyrchol o'r math hwn yn profi'n heriol. Yn lle hynny, gwnaethom ymestyn at nifer o gyrff a oedd yn gweithio gyda'r cymunedau hyn er mwyn canfod eu rhwydweithiau nhw a helpu i ledaenu'r gair am ein gwasanaethau. Yn ogystal â hynny, gwnaethom gysylltu â nifer o grwpiau anabledd ar ôl inni fod yn bryderus am y nifer cymesur is o gwynion yr oeddem yn eu cael gan bobl anabl yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Roedd yr ymgysylltiad hwn yn awgrymu y gall fod problemau systemig yn gysylltiedig â COVID-19 sy'n effeithio ar y nifer o bobl anabl sy'n dod atom ni gyda chwynion. Byddwn yn parhau i fonitro'r data hwn yn ystod y cyfnod adfer o'r pandemig.

Roedd ein gwaith allgymorth yn cynnwys:

- ymgysylltu â chynrychiolydd o Gydlynwyr Cydlyniant Cymunedol er mwyn egluro beth rydym yn ei wneud a chwilio am gyfleoedd ar gyfer cydweithredu
- cyflwyno mewn digwyddiad yn y Race Council Cymru i lansio Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb
- cymryd rhan mewn sesiwn Holi ac Ateb yn Fforwm Ar-lein Ymgysylltu BAME Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig a Ieuenctid Cymru
- rhannu ein gwaith gyda Fforwm Ailsefydlu Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru
- hyfforddi staff gwaith achos yn TGP Cymru a Chyngor Ffoaduriaid Cymru ynglŷn â'n pwerau a'n prosesau delio â chwynion
- datblygu taflen ffeithiau ynglŷn â'n swyddfa gyda Chymdeithas Tsieineaidd yng Nghymru. Gallwch ddarllen y daflen ffeithiau yma.
- Cwrdd â chynrychiolwyr Tai Pawb, Anabledd Dysgu Cymru, Autistic UK, Legacy International a'r Grŵp Cefnogi Awtistiaeth Tsieineaidd er mwyn dysgu mwy ynglŷn â'r problemau y mae pobl anabl wedi'u hwynebu yn ystod y pandemig.

Mae'r camau gweithredu hyn yn helpu i gynyddu gwelededd ein swyddfa ymysg cymunedau amrywiol ac maen nhw'n darparu cyfle i ddysgu rhagor ynglŷn â sut i wneud ein gwasanaethau yn fwy cynhwysol.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	**% cyflawnwyd**
Gweithio gyda sefydliadau fel Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru a Chyngor Ffoaduriaid Cymru er mwyn casglu adborth ynglŷn â gwella ein gwelededd ymysg y gymuned fudol	100%
Trefnu Grwpiau Ffocws Cydraddoldeb gyda chymunedau mudol a chymunedau BAME*	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Trefnu dau o ddigwyddiadau ar y cyd gyda grwpiau cefnogi lleiafrifoedd ethnig ac anabledd er mwyn codi ymwybyddiaeth o'n gwasanaethau.	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
Creu wyth o bostiadau ar y cyfryngau cymdeithasol sy'n targedu pobl gyda nodweddion gwarchodedig.	Tîm Gwella

Amcan 1.3: Sicrhau bod gwasanaethau OGCC yn hygyrch i holl ddefnyddwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru sydd eu hangen nhw

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod ein gwasanaethau yn gyfartal hygyrch i bob defnyddiwr a'u bod o ansawdd cyfartal ni waeth beth yw'r fformat a'r sianelau cyfathrebu a ddefnyddiwyd. Yn ystod 2020/21, gwnaethom ni gynnal arolwg ffôn o sampl cynrychioliadol o'n hachwynwyr er mwyn darganfod eu boddhad gyda'n gwasanaeth. Roedd 85% o'r ymatebwyr yn ei gweld yn hawdd neu'n hawdd iawn i gysylltu â ni - o'i gymharu â 91% y llynedd. Tra ein bod yn parhau i ddarparu gwasanaeth drwy'r flwyddyn, gall fod yr amhariad a achoswyd drwy ein symudiad i weithio gartref yn ystod rhan gyntaf y flwyddyn fod wedi cyfrannu at y ffaith fod pobl yn teimlo ei bod yn anoddach cysylltu â ni.

Rydym yn hyderus ein bod yn cwrdd ag anghenion ein defnyddwyr gwasanaeth. Fodd bynnag, yn ystod 2019/20, cyfran gymharol fychan o ymatebwyr i'n hymchwil boddhad y cwsmer allai gofio ein bod wedi gofyn iddyn nhw am addasiadau rhesymol. Am y rheswm hwn, yn ystod 2020/21, gwnaethom adolygu ein Canllawiau Addasiadau Rhesymol ar gyfer staff. Mae'r canllawiau hyn yn awr yn atgoffa ein staff gwaith achos i gynnig addasiadau rhesymol yn rhagweithiol a chofnodi pob cais ar gyfer addasiadau. O ganlyniad, gwelsom gynnydd yn y ganran o bobl sy'n cofio eu bod wedi cael eu holi am addasiadau rhesymol i 41% o'r achwynwyr. Tra bod hyn yn gynnydd o'r flwyddyn flaenorol, mae hwn yn faes yr ydym yn dymuno parhau i wella arno.

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom gymryd camau hefyd i gasglu mwy o ddata systematig ynglŷn â'r nifer o geisiadau addasiadau rhesymol a gafwyd gan y swyddfa, yn ogystal â'r rhai hynny nad oeddem yn gallu cwrdd â nhw. Yn ystod 2020/21, roedd 8% o'n hachosion caeëdig yn cynnwys addasiadau rhesymol. Ni wnaethom wrthod unrhyw geisiadau.

O dan ein Deddf newydd, gallwn ni yn awr gymryd cwynion ar wahân i rai ysgrifenedig, gan gynnwys cwynion ar lafar, un ai yn bersonol neu dros y ffôn. Rydym yn hyderus y bydd y pŵer newydd hwn ymhen amser yn helpu unigolion i gael mynediad at ein gwasanaeth sydd ddim, oherwydd amrediad o resymau, yn gallu cyflwyno eu cwynion yn ysgrifenedig. Cawsom 63 o gwynion ar lafar eleni, yn erbyn targed o 120. Mae’r ffigur hwn yn siomedig, a byddwn yn edrych yn benodol ar wella yn y maes hwn yn ystod 2021/22. Ffactor arwyddocaol oedd bod gofyn i staff weithio o’u cartrefi am bron hanner y flwyddyn ac roedd hyn yn ein hatal rhag cymryd a chofnodi cwynion ar lafar yn y ffordd arferol. Fodd bynnag, yn ystod yr amser hwnnw, gwnaethom gaffael, gosod a ffurfweddu meddalwedd a chaledwedd teleffoni newydd er mwyn galluogi staff i gymryd cwynion ar lafar o’u cartrefi ac mae’r gyfradd o gwynion ar lafar sy’n cael eu cymryd yn cynyddu bellach.

Er ein bod yn dymuno i’r gwasanaeth hwn gael ei ddefnyddio yn y lle cyntaf gan unigolion na all gyflwyno cwynion ysgrifenedig, rydym yn dymuno yn ogystal sicrhau bod pawb a all fod angen y gwasanaeth hwn yn ymwybodol ohono. Yn ystod 2020/21, gwnaethom lansio ymgyrch allgymorth er mwyn hyrwyddo ein pŵer i gymryd cwynion ar lafar a chafodd y dewis hwn ei bwysleisio ar y wefan ac mewn digwyddiadau allgymorth.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	**Perfformiad**
cynnal boddhad uchel ar gyfer cwsmeriaid gyda hygyrchedd ein gwasanaeth	85%
sicrhau ein bod yn cofnodi’r holl geisiadau am addasiadau rhesymol	100%
sicrhau bod ein swyddogion gwaith achos yn gofyn i achwynwyr ynglŷn ag anghenion ychwanegol yn rhagweithiol ac yn barhaus	100%
lansio strategaeth allgymorth er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth o’n pwerau i gymryd cwynion ar lafar	75%
cynyddu gwelededd o wahanol fformatau ar gyfer cyflwyno cwynion	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Sicrhau ein bod yn cofnodi'r holl geisiadau am gefnogaeth ychwanegol*	Rheolwyr Ymchwilio
Sicrhau bod ein swyddogion gwaith achos yn gofyn i'r achwynwyr ynglŷn ag anghenion ychwanegol yn rhagweithiol ac yn barhaus	Rheolwyr Ymchwilio
Rhedeg ymgyrch ar y cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo cwynion ar lafar	Tîm Gwella
Archwilio'r potensial ar gyfer adolygiad systematig o'r gwasanaeth cwynion o bersbectifau unigolyn niwroamrywiol ac unigolyn o leiafrif ethnig	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
Gwirio ein gwefan a'n ffurflenni ar gyfer synnwyr, fel eu bod yn fwy hygyrch	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb,

* addasiadau rhesymol fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010

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 yn y gwaith achos

Rydym wedi parhau i ddarparu cyfleoedd i'r holl staff i ddod ynghlwm â gwaith cydraddoldeb OGCC, ac i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb. Mae sawl aelod o'r staff drwy OGCC yn ffurfio ein Grŵp Cydraddoldeb ac mae ganddyn nhw gyfrifoldeb dros fonitro ac adolygu'r Adroddiad Cydraddoldeb blynyddol hwn a'r Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith, gan gefnogi asesiadau o effaith ein polisïau ar gydraddoldeb a hyrwyddo materion cydraddoldeb.

Mae ystyriaeth o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan hanfodol o ymdrin â gwaith achos yn 'fara menyn' i'n staff. Mae gennym ni Grŵp Cynghori mewnol ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (GCGHD), sy'n cwrdd yn aml i gefnogi ystyriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos cwynion. Mae staff gwaith achos yn ystyried achosion a all fod wedi torri amodau cydraddoldeb a hawliau dynol ac maen nhw'n cynghori ar ddull cydraddoldeb a hawliau dynol cymesur. Yn yr un modd, maen nhw'n ystyried ceisiadau am gefnogaeth ychwanegol gan achwynwyr mewn achosion cymhleth.

Gwnaethom ymrwymo i gyflawni hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod ar gyfer ein staff gwaith achos yn ystod 2020/21. Fodd bynnag, yn unol â'n hymrwymiadau ehangach o dan y Siarter Hil a Chydraddoldeb yn y Gwaith, rydym yn falch o adrodd bod yr hyfforddiant hwn wedi cael ei gyflwyno yn ystod y flwyddyn i'n **holl** staff, yn ogystal ag i aelodau Panel Cynghori OGCC.

Fel sefydliad, rydym yn datblygu ein gwybodaeth a'n sgiliau o ran cynhwysiant ac amrywiaeth yn gyson. Rhan o'r datblygiad hwnnw oedd canfod bod angen 'Pencampwr Awtistiaeth'. Rydym yn ffodus o gael aelod o'r staff sydd â phrofiad personol o awtistiaeth er mwyn cynorthwyo i godi ymwybyddiaeth a derbyniad drwy'r gwasanaeth. O ystyried y cynnydd yn nifer o bobl ag awtistiaeth sy'n defnyddio ein gwasanaeth a mwy o reswm dros ofyn am addasiadau rhesymol, roedd yn bwysig inni nid yn unig i

fod yn fwy ymwybodol o awtistiaeth, ond bod yn fwy parod i dderbyn y cyflwr hwn a chyflyrau niwroamrywiol eraill. Mae’r Pencampwr Awtistiaeth yn ennill gwybodaeth yn gyson o amrywiol gyrsiau hyfforddi a chyfarfodydd gyda sefydliadau awtistiaeth, ac yn lledaenu gwybodaeth drwy ddiweddariadau rheolaidd a dogfennau hyfforddi. Fel sefydliad, rydym yn awyddus i ddysgu am unrhyw rwystrau i gael mynediad at ein gwasanaeth ac rydym yn gweithio tuag at ennill Statws Sefydliad Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	**% cyflawnwyd**
Cyflawni hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod ar gyfer ein staff gwaith achos	100%
Hyfforddi aelod o’r staff fel ‘Pencampwr Awtistiaeth’ er mwyn cefnogi gweithwyr achos a chydweithwyr gyda chyngor ar gyfathrebu da gyda phobl ag awtistiaeth	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Nodi o leiaf un pencampwr cydraddoldeb ac amrywiaeth ychwanegol	Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwr Gwella
Ennill Statws Sefydliad Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Darparu hyfforddiant gwrth hiliaeth drwy’r sefydliad ar gyfer lleiafswm o 80% o’n staff	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Trefnu dau ddigwyddiad ‘cinio a dysgu’ ar gyfer staff ynglŷn â materion lleiafrifoedd ethnig ac anabledd	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

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

Ers nifer o flynyddoedd erbyn hyn, rydym wedi cyhoeddi coflyfrau sy'n cynnwys crynodebau o'r holl adroddiadau ymchwil a gyhoeddwyd, yn ogystal â detholiad o grynodebau sy'n ymwneud â chwynion a gafodd eu setlo fel dewis arall yn lle cynnal ymchwiliad. Er bod llawer o'r rhai hynny wedi cynnwys materion cydraddoldeb a hawliau dynol, yn 2019/20 gwnaethom ni gyhoeddi ein Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol cyntaf (sydd hefyd ar gael mewn fersiwn Hawdd ei Darllen), sy'n casglu ynghyd detholiad o achosion lle mae materion hawliau dynol un ai wedi cael eu codi yn benodol fel rhan o'r gŵyn neu eu bod wedi bod yn ganolog i'n canfyddiadau.

Ym mis Chwefror 2021, gwnaethom gyhoeddi'r ail goflyfr ar gyfer 2020/21. Mae'r Coflyfr hwnnw ar gael yma.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	% cyflawnwyd
Cyhoeddi'r ail Goflyfr ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	Cyfrifoldeb
Cyhoeddi'r trydydd Coflyfr ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol	Tim Gwelliant

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

O dan ein Deddf newydd, mae gennym ni bwerau newydd i sbarduno gwelliant systemig: y pŵer i ymgymryd ag ymchwiliadau ar ein liwt ein hunain a sefydlu swyddogaeth Safonau Cwynion.

Awdurdod Safonau Cwynion

Roeddem wedi cwblhau'r weithdrefn, yr egwyddorion a'r canllawiau ar ddelio â chwynion i gyrff cyhoeddus erbyn mis Mawrth 2020. Fodd bynnag, roedd rhaid aros tan 30 Medi 2020 cyn lansio'r dogfennau hyn yn swyddogol, a hynny oherwydd effaith pandemig COVID-19. Mae'r dogfennau hyn yn pwysleisio y dylai'r prosesu delio â chwynion fod yn canolbwyntio ar yr achwynydd, ymateb yn hyblyg i anghenion gwahanol yr unigolion, a dylid trin achwynwyr a staff y bu cwyno amdanyn nhw yn gyfartal a chydag urddas.

Am y tro cyntaf yng Nghymru, trefnwyd sesiynau hyfforddi gan yr Awdurdod Safonau Cwynion (ASC) ar arferion da wrth ddelio â chwynion. Tra ein bod yn wreiddiol wedi cynllunio sesiynau wyneb yn wyneb gydag Awdurdodau Lleol drwy Gymru, roedd pandemig parhaus y Covid-19 yn golygu ein bod angen symud ein hyfforddiant i blatfform rhithwir. Erbyn diwedd mis Mawrth 2021, roeddem wedi darparu 90 o sesiynau hyfforddi drwy MS Teams i awdurdodau lleol a byrddau iechyd yng Nghymru, gydag ymgysylltiad ac adborth cadarnhaol ysgubol.

> "Hwn oedd yr hyfforddiant cyntaf yr ydw i wedi'i gael ers tro byd, a des i oddi yno yn teimlo ei fod wedi bod yn wirioneddol werthfawr a buddiol i'm rôl. Roedd mor rhagweithiol, nes i ei fwynhau'n fawr iawn."

Ymchwiliadau ar ein Liwt ein Hunain

Ym mis Mawrth 2020 gwnaethom benderfynu oedi'r ymgynghoriad cyntaf ar ein Hymchwiliad Ar Ein Liwt ein Hunain (ar asesiadau digartrefedd Awdurdodau Lleol) a'i ail-lansio ym mis Medi, gan gydnabod bod realiti'r cyfyngiadau symud drwy'r wlad a phwysau eraill a oedd yn gysylltiedig â Covid-19 yn cyfyngu ar allu ein rhanddeiliaid i ymgysylltu'n llawn â'r broses ymgynghori. Gwnaethom ddefnyddio'r amser hwn i sicrhau bod cwmpas yr ymchwiliad yn rhoi sylw dyledus i'w effaith ar grwpiau amrywiol. I'r perwyl hwn, gwnaethom ymgymryd ag Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb o broses gynllunio ac ymgynghori'r ymchwiliad.

Mae'r tabl isod yn crynhoi'r canfyddiadau o'r AEG o ymchwiliad cyntaf Ar Ein Liwt ein Hunain.

Mater Allweddol	Cam gweithredu i'w gymryd
Cynllun a phroses yr ymgynghoriad	
Gwella hygyrchedd y dogfennau ymgynghori	Dogfennau print bras o'r dogfennau ymgynghori i fod ar gael drwy ofyn amdanyn nhw. Cynnal digwyddiad lansio lle bydd manylion yr ymgynghoriad yn cael eu cyflwyno.
	Bydd dewisiadau hygyrch ar gyfer ymgysylltu, fel grwpiau ffocws, yn cael eu trefnu fel rhan o'r broses ymchwiliad er mwyn sicrhau ein bod yn gallu casglu barn a phrofiadau'r rhai hynny a effeithiwyd, pan fydd sefyllfa'r Covid-19 yn caniatáu.
	Cynhyrchu adroddiadau mewn fformatau ar gyfer y rhai trwm eu clyw neu'r rhai â nam ar eu golwg.
Gwella ymgysylltiad â'r ymgynghoriad gan bobl ifanc a phobl hŷn.	Dylid ymgynghori yn uniongyrchol â sefydliadau sy'n cynrychioli pobl ieuengach a phobl hŷn a dylid gofyn iddyn nhw lle y bo'n bosibl i annog a chefnogi cyfranogiad.
Gwella ymgysylltiad â'r ymgynghoriad gan bobl gydag anableddau	Dylid ymgynghori'n uniongyrchol â sefydliadau sy'n cynrychioli pobl hŷn a phobl gydag anableddau corfforol ac anableddau iechyd meddwl (Anabledd Cymru ac Age Cymru), a dylid gofyn iddyn nhw lle bo'n bosibl i hybu a chefnogi cyfranogiad.
Gwella ymgysylltiad â'r ymgynghoriad gan y gymuned LGBTQ+	Rhannu manylion yr ymgynghoriad cyhoeddus gyda Stonewall. Gofyn i Stonewall ledaenu'r gair am ymgynghoriad drwy'r sianelau priodol.
Gwella ymgysylltiad â'r ymgynghoriad gan bobl BAME	Rhannu manylion yr ymgynghoriad cyhoeddus yn benodol gyda sefydliadau cynrychioliadol trydydd sector o'r cymunedau BAME (Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig, EMWWAA, African Community Centre, RCC, a'r Gymdeithas Tsieineaidd yng Nghymru). Dylid gofyn i'r sefydliadau hefyd ledaenu'r gair am yr ymgynghoriad drwy'r sianelau priodol.

Cwmpas yr ymchwiliad	
Gwella sylw'r ymchwiliad tuag at faterion cydraddoldeb yn gyffredinol	Cynnwys yng nghwmpas yr ymchwiliad sut mae ALlau yn ceisio cwrdd ag anghenion grwpiau gwarchodedig fel rhan o'r asesiad a'r broses adolygu – gan ganolbwyntio yn arbennig ar bobl sy'n anabl ac yn profi problemau iechyd meddwl; pobl sy'n nodi eu bod yn LGBTQ+; pobl ifanc; a lleiafrifoedd ethnig.
Gwella sylw'r ymchwiliad tuag at ddarpariaeth yr iaith Gymraeg	Cynnwys yng nghwmpas yr ymchwiliad y raddfa y mae ALlau yn sicrhau bod yr asesiad a'r broses adolygu yn hygyrch drwy gyfrwng yr iaith Gymraeg.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	% cyflawnwyd
Cychwyn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb cyntaf ar ein liwt ein hunain	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	Cyfrifoldeb
Cychwyn yr ail Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ein hail ymchwiliad ar ein liwt ein hunain	Tîm Gwella
Adolygu'r hyfforddiant ASC ar gyfer cyrff cyhoeddus er mwyn sicrhau ei fod yn hygyrch i bawb	Pennaeth Safonau Cwynion

Nod Strategol 3: Defnyddio Adnoddau yn Ddoeth a Diogelu'r Sefydliad at y Dyfodol

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

Amcan 3.1: Casglu, dadansoddi a gweithredu ar ddata cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb cyflogaeth

Yn ystod 2020/21, gwnaethom barhau i fonitro proffil cydraddoldeb ein gweithlu a'n ymgeiswyr swyddi. Gan ddatblygu ar sut gwnaethom ni ymgymryd â'r dadansoddiad yn 2019/20, gwnaethom ddadansoddi proffil yr ymgeiswyr eleni yn y cam ymgeisio a'r cam cyfweliad, yn ogystal â phroffil yr ymgeiswyr llwyddiannus. Roedd y dadansoddiad hwn yn rhoi mewnwelediad newydd a gwell i'n tueddiadau recriwtio.

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom gymryd camau i symud oddi wrth fonitro cydraddoldeb staff drwy arolwg di-enw at system a oedd yn cysylltu'r monitro hwn â chofnodion AD unigol. Roedd hyn yn cynnwys trafodaethau ar isadeiledd TG a threfniadau llywodraethu gwybodaeth priodol, yn ogystal â rhagor o gyfathrebu gyda staff er mwyn egluro pa gamau yr ydym yn eu cymryd a pham.
Gwnaethom gasglu data 2020/21 drwy ddefnyddio'r trefniadau newydd. Mae hyn yn ein galluogi ni am y tro cyntaf i ddadansoddi proffil y grwpiau gwahanol o fewn ein gweithlu – er enghraifft, yn seiliedig ar fynediad at hyfforddiant neu ddefnyddio gweithdrefnau cwyno.

Rydym yn cyflwyno'r dadansoddiad cychwynnol o'r data hwn yn fwy manwl yn yr Atodiadau. Bydd dadansoddiad pellach yn cyfrannu ac yn helpu i rannu ein 'Strategaeth Pobl' newydd sydd ar fin cael ei mabwysiadu yn ddiweddarach eleni.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	**% cyflawnwyd**
Mewn ymgynghoriad â staff, gweithredu system newydd ar gyfer monitro cydraddoldeb staff sy’n gysylltiedig â chofnodion AD	100%
Dadansoddi proffil cydraddoldeb y staff sy’n cael mynediad at hyfforddiant, ei ddefnyddio yn fewnol i newid swydd, cymryd rhan mewn gweithdrefnau cwyno neu ddisgyblu, neu benderfynu gadael y sefydliad – a chyhoeddi’r dadansoddiad hwn, os yw’n briodol gwneud hynny	50%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Dadansoddi proffil cydraddoldeb y staff sy’n cael mynediad at hyfforddiant, ymgeisio yn fewnol i newid swydd, cymryd rhan mewn gweithdrefnau cwyno neu ddisgyblu, neu benderfynu gadael y sefydliad – a chyhoeddi’r dadansoddiad hwn, os yw’n briodol gwneud hynny a gweithredu ar y canfyddiadau.	Partner Busnes Adnoddau Dynol

Amcan 3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig yng ngweithlu OGCC.

Rydym yn falch o fod yn gyflogwr cyfleoedd cyfartal ac wrth recriwtio rydym yn ceisio sicrhau nad ydym ni'n gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grŵp yn y gymdeithas. Arweiniodd dadansoddiad o broffil ein gweithlu cyn 2020/21 at nodi rhai materion cadarnhaol, ond yn ogystal roedd meysydd ar gyfer eu gwella, a oedd yn llunio ein camau gweithredu am y flwyddyn.

Roedd merched a lleiafrifoedd ethnig yn parhau i fod yn cael eu cynrychioli yn dda iawn yn ein gweithlu. Hefyd wedi'u cynrychioli'n dda mae pobl rhwng 55 a 64 oed, a siaradwyr Cymraeg. Fodd bynnag, roedd grwpiau a oedd heb gynrychiolaeth ddigonol yn parhau i gynnwys pobl a oedd yn cael eu nodi fel rhai anabl, pobl ifanc (hyd at 24 oed), a phobl o genedligrwydd ar wahân i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig.

Wrth edrych ar ymgeiswyr swyddi, gwelsom fod pobl ifanc a phobl hŷn heb gynrychiolaeth ddigonol; fel roedd pobl a oedd yn cael eu nodi fel rhai anabl, lleiafrifoedd ethnig, pobl o genedligrwydd ar wahân i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig ac, i ryw raddau, siaradwyr Cymraeg hefyd. Mewn rhai achosion, gwelsom er gwaethaf bod rhai grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn y cam ymgeisio, roedden nhw er hynny yn cael eu cynrychioli yn well ymysg ymgeiswyr llwyddiannus. Roedd hyn yn wir ar gyfer y tri grŵp olaf a nodwyd. Fodd bynnag, mewn achosion eraill, roedd y gwrthwyneb yn amlwg. Er enghraifft, pobl yn y grŵp oed 55-64 a phobl LGBTQ+, er eu bod i ryw raddau yn cael eu cynrychioli ymysg ymgeiswyr swyddi, nid oedden nhw'n symud ymlaen o gwbl i'r cam cyfweliad.

Gan gydnabod na allem ni fynd i'r afael â'r tueddiadau hyn i gyd ar unwaith, gwnaethom barhau i ganolbwyntio ein hymdrechion ar gynnwys pobl gydag anabledd, tra'n ymestyn ein ffocws at bobl hefyd o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol gwahanol. Gwnaethom barhau i ddefnyddio camau gweithredu, fel ennill statws Cyflogwr sydd wedi Ymrwymo i fod yn Hyderus o ran Anabledd, gan gynnwys gweithredu ymrwymiad i gynnig cyfweliadau i ymgeiswyr anabl os ydyn nhw'n cwrdd â meini prawf hanfodol. Yn ogystal, gwnaethom ni gadw cofnod o addasiadau rhesymol a ofynnwyd gan ein hymgeiswyr swyddi, er mwyn gallu gwerthuso i ba raddau yr ydym yn cwrdd â'u hanghenion.

Yn 2020, daethom yn aelod cyswllt o sefydliad cydraddoldeb a thai, sef Tai Pawb, a gweithio gyda nhw i gyflawni ein hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod. Gwnaethom adnewyddu ein cysylltiad yn 2021, a chynllunio i weithio yn agosach gyda nhw a sefydliadau cymorth eraill yn y dyfodol.

Gan fyfyrio ar bwyslais ein camau gweithredu yn 2020/21 ar hil, gwnaethom hefyd gymryd camau i gryfhau ein ffocws ar hyrwyddo mwy o amrywiaeth ethnig a chenedlaethol yn ein strategaethau recriwtio a chyflogaeth. Er mwyn sicrhau bod ein cyfleoedd recriwtio yn cyrraedd mwy o gymunedau amrywiol, gwnaethom sefydlu cronfa ddata o gysylltiadau gyda sefydliadau sy'n gweithio gyda phobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol, er mwyn rhannu unrhyw newyddion am swyddi gwag yn uniongyrchol â nhw.

Roedd yr arolwg cydraddoldeb staff diweddaraf a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2021 yn dweud wrthym ni fod y gyfran o bobl o leiafrifoedd ethnig a gyflogir wedi cynyddu i 7%, ac felly mae'n unol â'r ffigurau poblogaeth. Yn siomedig, nid oes gennym ni eto gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar ein Panel Cynghori na'n Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg. Mae ein data ar y nifer o bobl o leiafrifoedd ethnig sy'n ymgeisio i weithio gyda ni ac yna yn symud i'r cyfweliad, yn parhau yn sylweddol is na chyfrannau'r boblogaeth, er gwaethaf hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth yn gadarnhaol gyda grwpiau cymorth ac ar y cyfryngau perthnasol.

Yn yr un modd, rydym yn parhau i fethu â denu mwy o bobl anabl i weithio gyda ni. Mae'r pandemig wedi cyfyngu ar ein gallu i sefydlu rhai o'r camau gweithredu cadarnhaol yr oeddem wedi'u cynllunio eleni, er mwyn annog amrywiaeth mwy o ymgeiswyr. Rydym yn parhau yn ymrwymedig i gymryd dull rhagweithiol tuag at gynyddu amrywiaeth ein gweithlu a'n tîm llywodraethu. Bu hyn yn bwnc trafod gyda'r grwpiau anabledd a'r grwpiau lleiafrifoedd ethnig yr ydym yn siarad â nhw a chyda ein cydweithwyr o sefydliadau ombwdsmon eraill drwy'r Ombudsman Association.

Ein hymrwymiadau ar gyfer 2020/21	**% cyflawnwyd**
Ymgysylltu â chyrff perthnasol (e.e. Anabledd Cymru a Chynghorwyr Anabledd Canolfan Byd Gwaith) er mwyn adolygu ein strategaeth hysbysebu swyddi gwag i dargedu pobl yn well sy'n nodi eu bod yn anabl	100%
Archwilio'r defnydd o brentisiaethau/lleoliadau gwaith i gynnig cyfleoedd i bobl sy'n nodi eu bod yn anabl	0%
Sicrhau bod manylion am ein recriwtio yn cael eu rhannu gyda sefydliadau BAME yng Nghymru	100%
Os oes cyllid ar gael, dod yn aelod o Investing in Ethnicity neu gynllun ardystio tebyg arall	0%
Cynnal cofnod o geisiadau ar gyfer addasiadau rhesymol gan ein hymgeiswyr swyddi	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Ystyried aelodaeth o gynllun ardystio priodol i ddatgan ein hymrwymiad tuag at gyflogaeth lleiafrifoedd ethnig, fel Investing in Ethnicity neu arall.	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Cyflogi asiantaeth recriwtio allanol er mwyn helpu i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu. Rhagor o hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth i bobl gyda nodweddion gwarchodedig.	Partner Busnes Adnoddau Dynol

Amcan 3.3: Mynd i'r Afael â'r Bwlch Cyflog yn OGCC

Roeddem wrth ein bodd yn cael ein cydnabod yn 2019/20 fel Cyflogwr Chwarae Teg FairPlay ar y lefel arian, ac rydym wedi bod yn gweithio i weithredu argymhellion a chynllun gweithredu er mwyn helpu i wella ein perfformiad a argymhellwyd gan Chwarae Teg. Yn unol â'r tueddiadau yn y blynyddoedd blaenorol, mae merched ymysg ein hymgeiswyr swyddi a'n gweithlu yn gyson fwy niferus na dynion o drwch sylweddol. Rydym yn parhau i weld gwelliant yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae hyn o ganlyniad i fwy o swyddi uwch yn cael eu llenwi gan ferched. Mae'r gwahaniaeth o 5% yng nghanolrif ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dweud wrthym ni fod cyflog merched yn awr yn gynrychioliadol o'r aelod o staff 'nodweddiadol'. Fodd bynnag, mae'r ffigur cymedrig uwch yn parhau i awgrymu bod staff sy'n ddynion yn cael eu cynrychioli llai mewn swyddi sy'n talu'n is ac fwy felly mewn swyddi sy'n denu cyflog uwch.

	Mawrth 2020	**Mawrth 2021**
% o staff benywaidd*	75%	76%
Canolrif Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	11%	5%
Canolrif Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	19%	17%

* Mae'r wybodaeth a gyflwynwyd yn y tabl hwn yn seiliedig ar hunaniaeth dybiedig o ran rhywedd, fel ei fod yn adlewyrchu'r gweithlu cyfan.

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

Gwnaethom adolygu ein Polisi Gweithio'n Hyblyg hefyd. Gwnaeth ein Tîm Rheoli gymryd rhan mewn gweithdy gyda Chwarae Teg er mwyn datblygu eu dealltwriaeth o weithio ar sail canlyniadau. Yn dilyn o'r gweithdy hwnnw, er mwyn dysgu mwy, gwnaethom ymgysylltu â chyrff eraill sydd eisoes yn gweithredu'r ffordd hon o weithio. Bydd y canfyddiadau o'r adolygiad hwn yn bwydo i ddatblygu Strategaeth Pobl newydd ar gyfer OGCC.

Yn ogystal, gwnaethom gasglu barn y staff am gyfleoedd ar gyfer eu datblygu a gwneud cynnydd, fel rhan o'r Broses flynyddol o Adolygu a Datblygu Perfformiad. O ganlyniad i'r broses hon, cynigiwyd hyfforddiant ac arweinyddiaeth i bob rheolwr a mynychodd dau reolwr hyfforddiant rheoli y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a ddarparwyd gan Chwarae Teg.

Ein camau gweithredu yn ystod 2020/21	**% cyflawnwyd**
Gweithio gyda Chwarae Teg, rhoi cynllun gweithredu Cyflogwr Chwarae Teg ar waith mewn perthynas â'r canlynol: • gweithio'n hyblyg • recriwtio a dethol ar y cyd ag Amrywiaeth Busnes • gwobrwyo a chydnabod	100%
Adolygu ein Polisi Gweithio'n Hyblyg	100%
Canfod beth yw'r galw am gyrsiau rheoli a datblygu ac anelu at eu cynnig i'r holl staff sydd eu hangen	50%

Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Datblygu ein Strategaeth Pobl a'n cynllun gweithredu canlyniadol a fydd yn ystyried canfyddiadau Arolwg Cyflogwr Chwarae Teg	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Cadw Ardystiad Cyflogwyr Chwarae Teg	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Cael ardystiad 'Ymwybodaeth am Awtistiaeth' ar gyfer y sefydliad	Partner Busnes Adnoddau Dynol

Amcan 3.4: Hyrwyddo llesiant y staff ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth

Rydym yn dymuno creu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg a bod ganddyn nhw fynediad cyfartal at gyfleoedd. Gwyddom y gall gwaith effeithio ar iechyd a llesiant ac rydym yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gweithio iach a gwella ansawdd bywydau gwaith ar gyfer yr holl staff. Daeth y camau gweithredu hyn yn bwysicach yng nghyd-destun pandemig y Covid-19 a'i oblygiadau i drefniadau gweithio ein staff.

Llesiant

Mae ein hagwedd tuag at lesiant yn parhau i ddarparu amrediad eang o weithgaredd sydd wedi'i anelu at gefnogi staff. Rydym wedi hyrwyddo cyswllt rheolaidd gyda rheolwyr ac rydym yn parhau i ddefnyddio Microsoft Teams fel llwyfan i hybu rhyngweithio dyddiol. Rydym yn cyhoeddi diweddariadau rheolaidd i staff ar ffurf cyfarwyddiadau craidd ac mae cyfarfodydd ar gyfer yr holl staff hefyd yn ein helpu ni gysylltu'n rhithwir. Yn ychwanegol at y mecanweithiau cyfathrebu ffurfiol hyn, mae Pwyllgor Cymdeithasol ein staff a'n Timau yn trefnu digwyddiadau cymdeithasol rheolaidd hefyd, er enghraifft, clwb llyfrau, cwisiau, teithiau cerdded a boreau coffi.

Rydym wedi cynyddu'r hyblygrwydd o ran oriau gweithio ac mae hyn wedi bod yn arbennig o ddefnyddiol i'n staff sydd â chyfrifoldebau gofal plant a gofalu. Yn ogystal, mae gweithio gartref wedi cael ei hwyluso yn gynhwysfawr hefyd gan ein Tîm TG, sydd wedi sicrhau trefniadau gweithio amgen i'r holl staff. Rydym wedi cwblhau asesiadau cyfarpar sgrin arddangos yn y cartrefi er mwyn sicrhau bod staff yn gallu gweithio yn ddiogel o'u cartrefi.

Mae ein Grŵp Llesiant mewnol ar gyfer staff wedi parhau i weithredu a chwilio am ffyrdd newydd o gefnogi cydweithwyr, a gwneud ein telerau, ein hamodau a'n buddion yn well byth. Mae ein gwasanaeth cwnsela yn parhau i fod ar gael ac mae wedi cael ei ddefnyddio gan staff, ac mae ein Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, sydd wedi cael hyfforddiant, yn dal yn weithredol ac yn cadw cysylltiad rheolaidd gyda'u carfannau staff. Yn ychwanegol at hynny, cynhaliwyd sesiynau llesiant a hwyluswyd yn allanol gyda grwpiau bach o staff.

Mae'r ystafell fyfyrio a gweddïo yn awr yn weithredol. Fodd bynnag, nid yw wedi cael ei defnyddio oherwydd bod y mwyafrif o'n staff yn parhau i weithio gartref.

Ymwybyddiaeth

Ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon, gwnaethom ni ddatblygu pecyn adnoddau a oedd yn codi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb hil a dathlu profiadau a chyfraniadau pobl dduon yng Nghymru a Phrydain. Yn ogystal, gwnaethom gynnal sesiwn gyda chydweithwyr i gyflwyno'r cysyniad a'r buddion o rwydweithiau staff.

Hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod

Yn ystod 2020, cynigiwyd Hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod i'r holl staff a'n Panel Cynghori a'r PASR, er mwyn codi ymwybyddiaeth o ragfarnau posibl sy'n digwydd yn awtomatig, yr ydym yn anymwybodol ohonyn nhw ac felly sydd y tu allan i'n rheolaeth ni. Rydym yn cydnabod bod hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod yn ddatrysiad ynddo'i hun, ond mae'n gweithredu fel sylfaen ar gyfer rhaglen ehangach o waith yr ydym yn ei chynnig i wella ein dealltwriaeth sefydliadol o duedd a rhagfarn a sut y gall amlygu'i hun yn ein gwaith.

Proses adolygu a datblygu perfformiad

Yn ystod 2019/20, gwnaethom gynhyrchu cyfarwyddyd ar gyfer pob rheolwr llinell er mwyn iddyn nhw annog eu staff i asesu anghenion hyfforddiant ynglŷn â chydraddoldeb ac ystyried gosod un amcan cydraddoldeb fel rhan o'r drafodaeth Adolygu a Datblygu Perfformiad ym mis Ebrill 2020. Byddwn yn gwerthuso'r dull hwn y flwyddyn nesaf. Roeddem wrth ein boddau yn gweld bod 35 o aelodau staff – bron i hanner ein gweithlu – wedi gosod amcanion o'r fath. Roedd yr amcanion a nodwyd yn gysylltiedig â'r canlynol:

- ystyried addasiadau rhesymol
- mynediad at hyfforddiant
- cefnogi defnyddio camau gweithredu OGCC o dan y Cynllun Cydraddoldeb a gwaith ein Grŵp Cynllunio Cydraddoldeb
- datblygu sgiliau'r iaith Gymraeg
- cefnogi cydraddoldeb wrth recriwtio
- gwella hygyrchedd ein cyhoeddiadau
- cefnogi'r ystyriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol yn ein gwaith achos

Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

Mae'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol newydd yn mynnu ein bod yn ystyried effaith ein gwaith ar y rhai hynny sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol wrth inni wneud penderfyniadau strategol ynglŷn â sut ydym yn rhedeg ein sefydliad.

Ein camau gweithredu yn ystod 2019/20	% cyflawnwyd
Cynnal ymwybyddiaeth uchel y staff am ein gwaith i hyrwyddo llesiant	100%
Chwilio am syniadau gan y staff ar gyfer defnyddio’r ystafell fyfyrio a gweddïo	100%
Cynnal ymwybyddiaeth uchel y staff am ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb	100%
Gwerthuso derbyniad yr amcanion cydraddoldeb yn y Broses Adolygu a Datblygu Perfformiad	100%
Casglu barn y staff ynglŷn â mynediad at hyfforddiant	100%

Ein camau gweithredu yn ystod 2020/21	Cyfrifoldeb
Cynnal ymwybyddiaeth uchel y staff am ein gwaith i hyrwyddo llesiant	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Cynnal ymwybyddiaeth uchel y staff am ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
Prif-ffrydio amcanion cydraddoldeb yn y Broses Adolygu a Datblygu Perfformiad.	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Casglu syniadau’r staff ynglŷn â mynediad at hyfforddiant	Partner Busnes Adnoddau Dynol
Cyflwyno hyfforddiant ynglŷn â’r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol ar gyfer y Tîm Rheoli a’n Panel Cynghori	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Amcan 3.5: Sicrhau bod y broses o ystyried cydraddoldeb yn rhan annatod o wneud penderfyniadau gan OGCC

Rydym yn ceisio sicrhau bod y ddyletswydd gydraddoldeb gyffredinol yn rhan hanfodol o ddatblygu polisi a gwneud penderfyniadau lefel uchel yn y swyddfa.

Yn ystod 202/21, gwnaethom gynnig hyfforddiant ynglŷn â'r broses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) i 14 o aelodau o'r staff sy'n uniongyrchol ynghlwm â datblygu ac adolygu polisïau OGCC a gweithdrefnau allweddol. Bydd yr hyfforddiant hwn yn sicrhau bod y broses AEG yn cael ei chwblhau yn gyson, yn amserol ac i safon uchel.

Ar ein gwefan, gellir gweld yr AEGau a gwblhawyd yn ystod y flwyddyn a oedd yn nodi effaith sylweddol.

Un o'r polisïau y gwnaethom asesu'i effaith eleni oedd ein Polisi Caffael. Roedd y weithdrefn AEG yn ein helpu ni i nodi ffyrdd lle gellid cryfhau effaith gadarnhaol y polisi. Gwnaethom gynnwys cyfeiriadau newydd yn y polisi at ein dyletswyddau a'n hymrwymiadau cydraddoldeb ac iaith Gymraeg. Yn ogystal, gwnaethom ychwanegu offeryn syml at y polisi er mwyn hwyluso ystyriaethau ym mhob weithgaredd caffael, a gosod gofynion ychwanegol ar gyfer cyflenwyr mewn prosesau caffael perthnasol.

Mae'r pandemig wedi oedi ein bwriad i ddatblygu offeryn tebyg ar gyfer prosiectau cyfathrebu, a fydd yn awr yn cael eu cyflwyno yn ystod 2021/22.

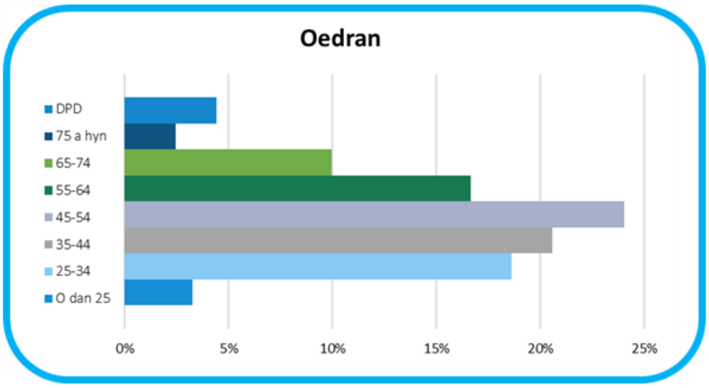
Ein camau gweithredu ar gyfer 2020/21	% cyflawnwyd
Cynnal sesiynau briffio ar gyfer holl berchnogion polisi i'w helpu nhw i ymgyfarwyddo eu hunain â'n gweithdrefn AEG newydd	100%
Adolygu'r polisi caffael yn unol â'r offeryn AEG diwygiedig	100%
Datblygu offer wedi'u teilwra i ymwreiddio ystyriaethau cydraddoldeb mewn prosiectau caffael a chyfathrebiadau	50%

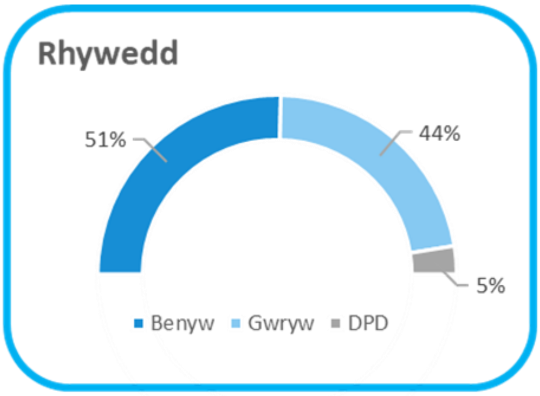
Ein camau gweithredu yn ystod 2021/22	**Cyfrifoldeb**
Datblygu offeryn wedi'i deilwra ar gyfer cyfathrebiadau	Tîm Gwella
Defnyddio'r offeryn caffael yn yr holl waith caffael	Swyddog Cyllid
Diwygio AEG i gynnwys anfantais economaidd-gymdeithasol	Pennaeth Polisi a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
Cwblhau AEGau neu bolisïau, gweithdrefnau a chanllawiau newydd a diwygiedig	Perchnogion Perthnasol y Polisïau

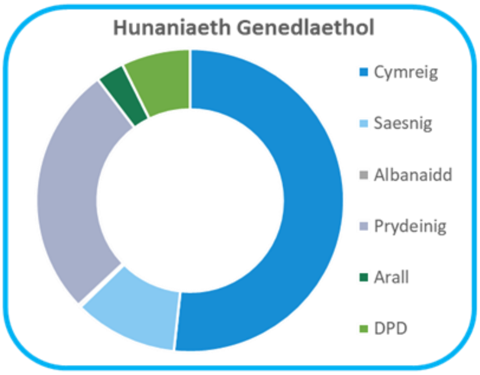
Rhan 3: Atodiadau

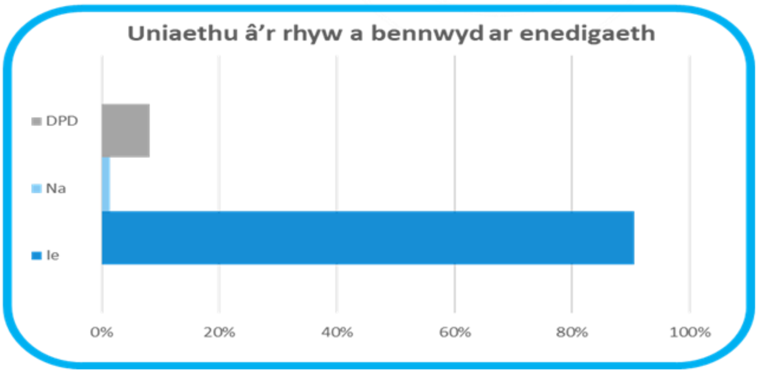
Yn yr adran hon, rydym yn cyflwyno ein data monitro cydraddoldeb. Efallai na fydd y canrannau yn yr adran hon yn gyfanswm o 100 oherwydd ein bod wedi talgrynnu'r ffigurau.

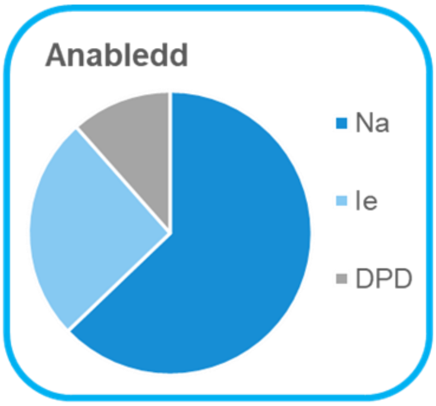
Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr

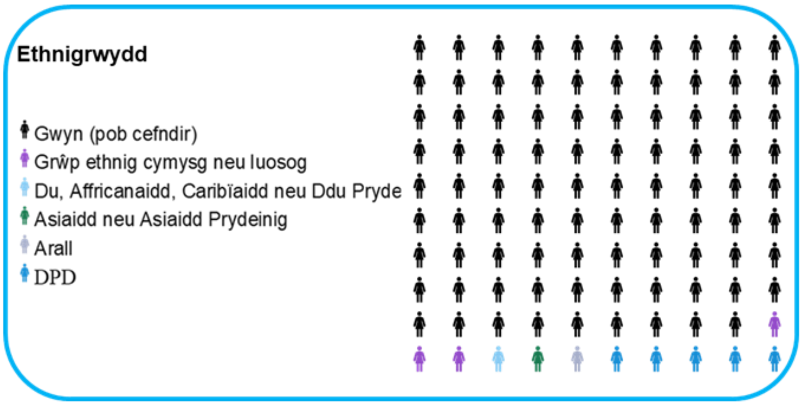


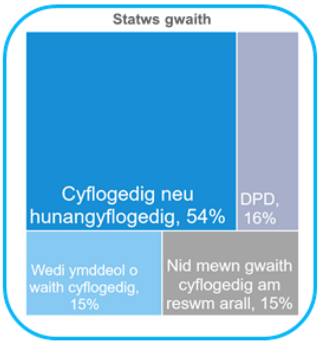


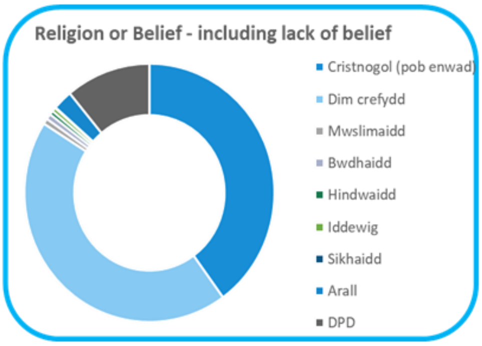


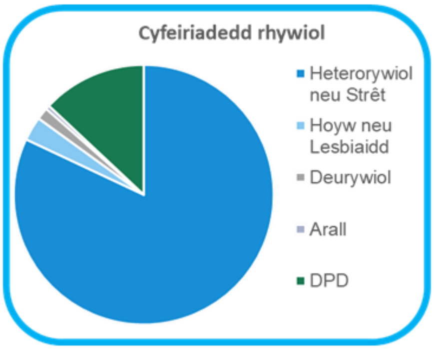


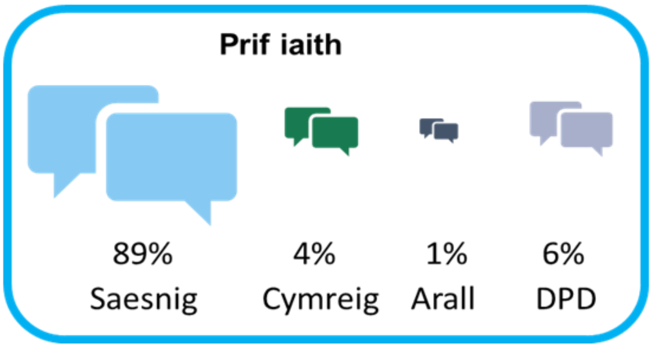


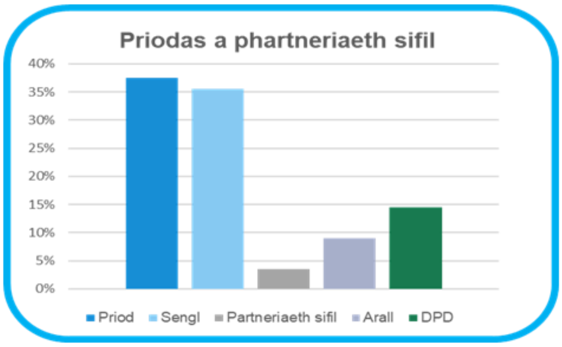












Mae'r tablau canlynol yn cyflwyno proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr yn ystod 2020/2021, o'i gymharu â 2019/20. Yn 2020/21:

- Roedd 1078, neu 52.5% o'n hachwynwyr newydd wedi cynnwys data cydraddoldeb
- Roedd 74, neu 2% o'n hymholiadau newydd wedi cynnwys data cydraddoldeb
- Roedd 72% o'n holl gyflwyniadau data cydraddoldeb (a 90% o'r rhai hynny y gwnaethom gofnodi'r dull cysylltu) yn cael eu gwneud drwy ein ffurflen ar-lein ar y we.

*Ystyr 'DPD' yn yr holl dablau canlynol ydy 'Dewis Peidio â Dweud'.

Oedran	
2020/21	**2019/20**
• O dan 25: 3.25% • 25-34: 18.62% • 35-44: 20.59% • 45-54: 24.04% • 55-64: 16.65% • 65-74: 9.95% • 75 neu'n hŷn: 2.46% • DPD: 4.43%	• O dan 25: 2% • 25-34: 16% • 35-44: 22% • 45-54: 23% • 55-64: 20% • 65-74: 11% • 75 neu'n hŷn: 2% • DPD: 4%

Mae pobl o dan 25 oed yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg ein hachwynwyr, o'i gymharu â 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed (ONS 2019). Mae cynrychiolaeth o'r grŵp hwn wedi cynyddu o'i gymharu â 2019/20. Er y gall pobl eraill gwyno ar ran pobl ifanc, byddem yn disgwyl i'r grŵp hwn gael ei gynrychioli'n well.

Mae cyfran y bobl dros 65 oed ymysg ein hachwynwyr hefyd yn parhau yn llawer is na chyfartaledd Cymru o 21% (ONS 2019). Er bod pobl eraill yn gallu cwyno ar ran pobl hŷn, byddem yn disgwyl i'r grŵp hwn gael ei gynrychioli yn well – yn arbennig felly o gofio bod pobl yn y grŵp oedran hwn yn fwy tebygol na'r cyfartaledd i gael mynediad at wasanaethau iechyd (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19).
Mae cyfran y bobl dros 55 wedi parhau yn uwch na'r cyfartaledd yng Nghymru (13%). Mae hyn yn gadarnhaol, gan fod ymchwil a gynhaliwyd drosom gan Beaufort Research (2020) wedi awgrymu bod pobl dros 55 yn ei gweld yn fwy anodd cwyno wrth gyrff cyhoeddus na'r cyfartaledd.

Rhywedd	
2020/21	**2019/20**
• Benyw: 51% • Gwryw: 44% • DPD: 5%	• Benyw: 51% • Gwryw: 45% • DPD: 4%

Roedd cyfran y benywod ymysg ein hachwynwyr yn parhau yn unol â chyfartaledd Cymru (50.9%) (Cyfrifiad 2011).

Ailbennu rhywedd	
2020/21	**2019/20**
• Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 90.5% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 1.4% • DPD: 8.1%	• Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 90% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 1% • DPD: 8%

Ychydig o ddata dibynadwy sydd ar gael ynglŷn â maint y boblogaeth draws yng Nghymru. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn ymysg ein hachwynwyr. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol bod y grŵp hwn yn gallu bod yn agored iawn i niwed, yn arbennig felly o ran mynediad at ofal iechyd.

Hunaniaeth Genedlaethol	
2020/21	**2019/20**
• Cymreig: 52% • Saesnig: 11% • Albanaidd: <1% • Prydeinig: 27% • Arall: 3% • DPD: 7.3%	• Cymreig: 48% • Saesnig: 11% • Prydeinig: 31% • Arall: 3% • DPD: 7%

Roedd pobl o genedligrwydd gwahanol i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg ein hachwynwyr, o'i gymharu â 3.9% o boblogaeth yn gyffredinol yn 2011 (Cyfrifiad 2011). Byddem yn disgwyl i'r grŵp hwn gael ei gynrychioli yn well, o gofio'r ymchwil a oedd yn dynodi bod mudwyr yn gallu wynebu rhwystrau wrth gael mynediad at ofal iechyd (CCHD 2016). Hefyd, yn 2018, roedd mudwyr nad

oedd wedi cael eu geni yn yr UE dros ddwywaith fwy tebygol o ddisgrifio eu hunain fel aelodau o grŵp a oedd yn wynebu gwahaniaethu o'i gymharu â mudwyr a oedd wedi cael eu geni yn yr UE (19% yn erbyn 8%). Ymhellach, roedd cynnydd cyflym, dros dro mewn canfyddiadau mudwyr o'r UE ynglŷn â gwahaniaethu o gwmpas amser refferendwm yr UE yn 2016. (The Migration Observatory, 2020).

Ethnigrwydd	
2020/21	**2019/20**
• Gwyn (pob cefndir): 89% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2.5% • Du, Affricanaidd, Caribïaidd neu Ddu Prydeinig: 1% • Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1.3% • Arall: 1% • DPD: 5.2%	• Gwyn (pob cefndir): 89% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2% • Du, Affricanaidd, Caribïaidd neu Ddu Prydeinig: 2% • Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1.5% • Arall: 0.5% • DPD: 5%

Mae cynrychiolaeth pobl o leiafrifoedd ethnig ymysg ein hachwynwyr wedi aros yr un fath ers 2018/19. Ar 6%, mae'n gyson â'r amcangyfrif o'r gyfran hon o'r boblogaeth yng Nghymru (6%) (StatsCymru 2019).

Prif Iaith	
2020/21	**2019/20**
• Saesnig: 89% • Cymreig: 4% • Arall: 1% • DPD: 6%	• Saesnig: 89% • Cymreig: 4% • Arall: 1% • DPD: 6%

Mae cyfran ein hachwynwyr sydd wedi datgan mai eu prif iaith yw Cymraeg yn dal yr un fath ag yr oedd yn ystod 2019/20. Mae hyn yn llawer is na'r gyfran o siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth yn gyffredinol (19%) (Cyfrifiad 2011) neu cymaint â 31% gyda rhywfaint o allu yn yr iaith Gymraeg (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18). Fodd bynnag, mae'r arolwg yn gofyn am y brif iaith yn unig. Rydym yn bwriadu addasu ein cwestiynau yn yr arolwg achwynwyr i gynnwys cwestiynau hefyd ynglŷn â rhuglder yn yr iaith Gymraeg. Dylai'r data hwn roi darlun mwy manwl inni ynglŷn â chynrychiolaeth y siaradwyr Cymraeg ymysg ein hachwynwyr.

Anabledd	
2020/21	**2019/20**
• Ie: 26% • Na: 63% • DPD: 11%	• Ie: 24% • Na: 66% • DPD: 10%

Yn gyffredinol, roedd cyfran ein hachwynwyr a nododd eu bod yn anabl yn 2020/21 yn is na'r cyfartaledd o 28% yng Nghymru (Stats Cymru 2020). Roedd ein monitro chwarterol yn awgrymu bod y nifer o bobl anabl a oedd yn cwyno wedi gostwng yn sylweddol yn ystod dau chwarter olaf y flwyddyn. Byddem yn disgwyl gweld cynrychiolaeth uwch o'r grŵp hwn, o gofio bod y grŵp hwn yn fwy tebygol o gael mynediad at wasanaethau iechyd; ac wynebu anawsterau mewn cael mynediad (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19; Llywodraeth Cymru 2015). Roedd ymchwil a gynhaliwyd drosom ni gan Beaufort Research (2020) yn awgrymu hefyd bod pobl anabl yn ei gweld yn fwy anodd na'r cyfartaledd i gwyno wrth gyrff cyhoeddus.

Priodas a phartneriaeth sifil	
2020/21	**2019/20**
• Rydw i'n briod: 37.5% • Rydw i'n sengl: 35.5% • Rydw i mewn partneriaeth sifil: 3.5% • Arall: 9% • DPD: 14.5%	• Rydw i'n briod: 44% • Rydw i'n sengl: 32% • Rydw i mewn partneriaeth sifil: 3% • Arall: 7% • DPD: 14%

Mae cyfran ein hachwynwyr a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil wedi gostwng ers 2019/20. Mae'n ymddangos yn is na'r cyfartaledd o 46.6% yng Nghymru yn 2011 (Cyfrifiad 2011), ac mae'n is na'r amcangyfrifon diweddarach o 50% (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19).

Cyfeiriadedd rhywiol	
2020/21	**2019/20**
• Heterorywiol neu Strêt: 82% • Hoyw neu Lesbiaidd: 3% • Deurywiol: 1.5% • Arall: 0.5% • DPD: 13%	• Heterorywiol neu Strêt: 83% • Hoyw neu Lesbiaidd: 3% • Deurywiol: 2% • DPD: 12%

Ymddengys bod cyfran ein hachwynwyr a nododd eu bod yn LGB+ yr un fath â'r llynedd. Ar 5%, roedd yn fwy na'r amcangyfrifon gochelgar o gyfran y grŵp hwn o fewn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol, sef 2% yn 2017 (ONS 2019) a 4% yn 2018/19 (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19). Fodd bynnag, roedd yn is na'r amcangyfrifon eraill sydd ar gael o'r boblogaeth LGB+ yn y DU (10%) (YouGov 2019). Roedd ymchwil yn 2018 yn awgrymu bod 13% o bobl LGBT wedi profi rhyw fath o driniaeth annheg gan staff gofal iechyd oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol (Stonewall 2018). Gall hyn ddangos bod cynrychiolaeth o'r grŵp hwn ymysg ein hachwynwyr yn rhy isel a byddwn yn monitro'r duedd hon.

Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred	
2020/21	**2019/20**
• Cristnogol (pob enwad): 40% • Dim crefydd: 44% • Mwslimaidd: 1% • Bwdhaidd: 1% • Hindwaidd: 0.5% • Iddewig: 0.5% • Sikhaidd: 0.1% • Arall: 2.5% • DPD: 11%	• Cristnogol (pob enwad): 39% • Dim crefydd: 43% • Mwslimaidd: 1% • Bwdhaidd: 1% • Arall: 3% • DPD: 13%

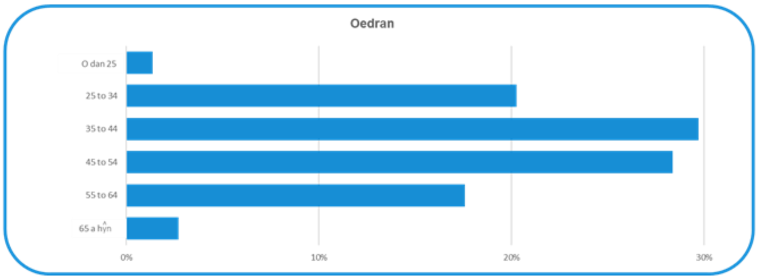
Mae cyfran ein hachwynwyr a nododd nad oedd ganddyn nhw unrhyw grefydd yn parhau yn unol â'r cyfartaledd yng Nghymru (47%) (StatsCymru 2017-19). Mae'r gyfran o bobl a oedd yn dilyn crefyddau ar wahân i Gristnogaeth wedi gostwng ychydig o'i gymharu â 2019/20. Roedd yn parhau yn unol ag amcangyfrifon y grŵp hwn yn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol, sef 5% yn ystod 2017-19 ((StatsCymru 2017-19). Roedd cyfran y bobl a nodwyd fel Cristnogion wedi cynyddu ychydig, ond roedd yn parhau yn is na'r boblogaeth gymesur yng Nghymru sef 47% (StatsCymru 2017-19).

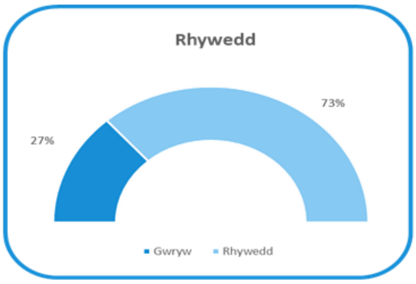
Statws gwaith	
2020/21	**2019/20**
• Cyflogedig neu hunangyflogedig: 54% • Wedi ymddeol o waith cyflogedig: 15% • Nid mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 15% • DPD: 16%	• Cyflogedig neu hunangyflogedig: 52% • Wedi ymddeol o waith cyflogedig: 18% • Nid mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 17% • DPD: 13%

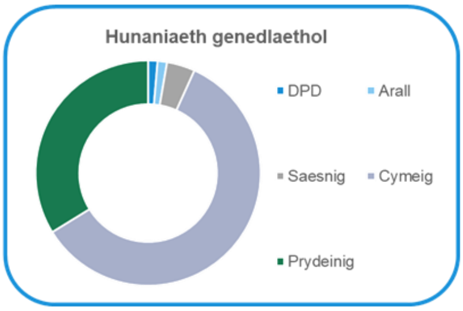
Roedd 54% o'n hachwynwyr yn gweithio. Roedd hyn yn is na'r cyfartaledd o 72.8% yng Nghymru ym mis Rhagfyr 2020 ar gyfer pobl 16-64 oed yng Nghymru (73.5%) (StatsCymru 2021), ond roedd yn uwch nag yn 2019/20.

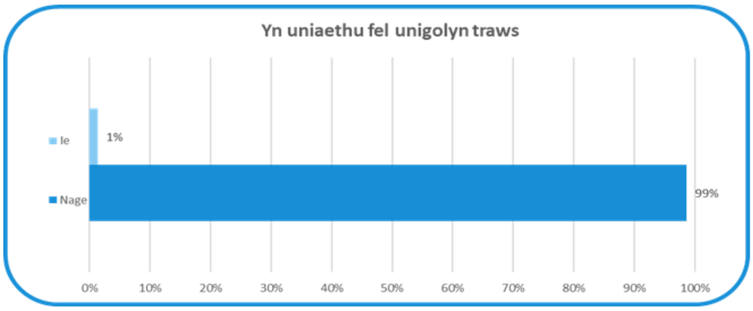
Beichiogrwydd a mamolaeth
Nid ydym yn monitro'r nodwedd hon ar hyn o bryd.

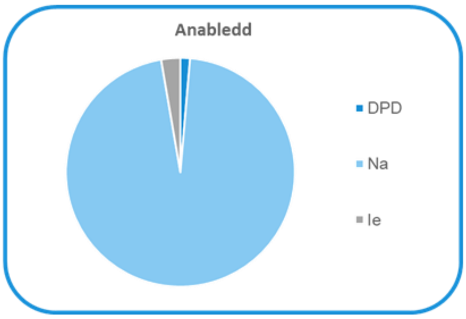
Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu

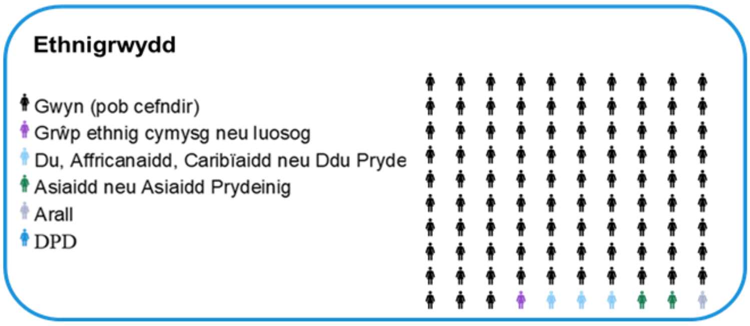


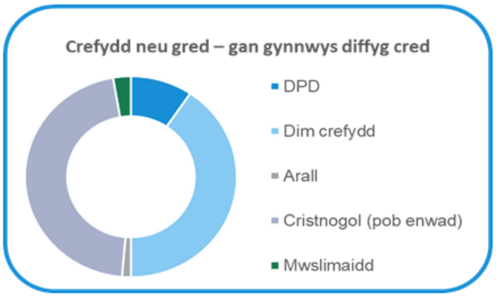


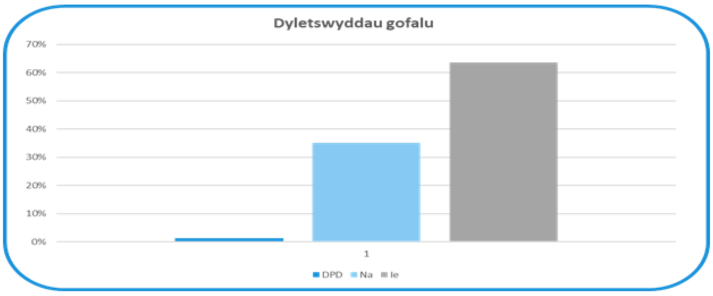


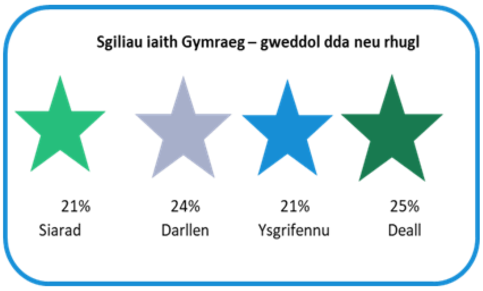


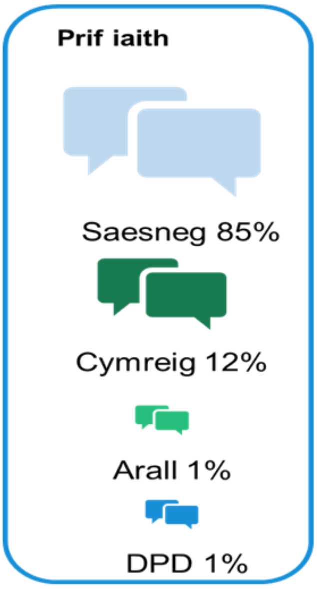


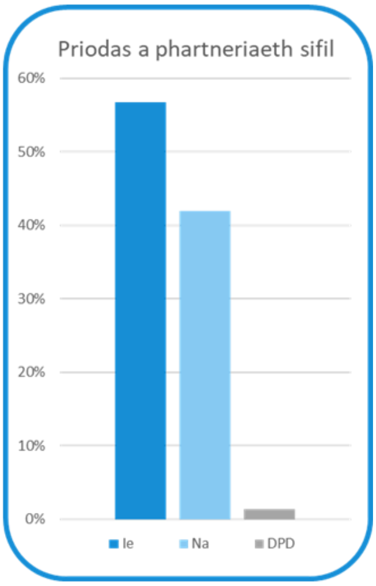


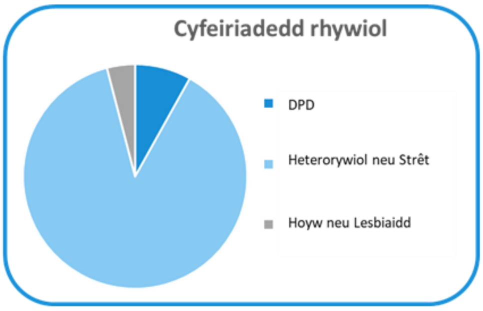












Mae monitro cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gynnal drwy arolwg staff mewnol. Yn 2020/21, cafodd yr arolwg ei lenwi gan 74 allan o 74 gweithiwr (cyfradd ymateb o 100%). Mae hyn yn cymharu'n dda â'r gyfradd ymateb yn 2019/20 (86%).

Oedran	
2020/21	**2019/20**
• O dan 25: 1% • 25 i 34: 20% • 35 i 44: 30% • 45 i 54: 28% • 55 i 64: 18% • 65 a hŷn: 3%	• O dan 25: 5% • 25 i 34: 19% • 35 i 44: 30% • 45 i 54: 30% • 55 i 64: 16% • 65 a hŷn: 0%

O'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, yn ystod 2020/21 roedd cyfran is o'n staff o dan 25 oed. Ar 1%, roedd y grŵp hwn yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu, o'i gymharu â 11% o'r boblogaeth rhwng 16 a 24 oed yng Nghymru (ONS 2019). Nid yw hyn yn duedd gadarnhaol, gan ei bod yn hysbys bod y grŵp oedran hwn yn profi cyfradd gyflogaeth gymharol isel (50.4%) (CCHD 2018) a chredir iddo fod mewn mwy o risg o gael contractau dim oriau (ONS 2020) ac amddifadedd materol (CCHD 2018). Mae'r gyfran o bobl rhwng 55 a 64 oed ymysg ein staff yn parhau llawer uwch na'r cyfartaledd yng Nghymru o 13% (ONS 2019).

Rhywedd	
2020/21	**2019/20**
• Benyw: 73% • Gwryw: 27% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 0%	• Benyw: 73% • Gwryw: 25% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 2%

Mae cyfran y menywod yn ein gweithlu yn sylweddol uwch na'r gyfran yn y grŵp hwn yn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol (50.9%) (Cyfrifiad 2011). Mae hyn yn duedd gadarnhaol, gan fod dynion yng Nghymru yn fwy tebygol na merched i fod yn gweithio (StatsCymru 2020).

Ailbennu rhywedd	
2020/21	**2019/20**
• Nid oedd yn uniaethu fel traws: 99% • DPD: 1%	• Nid oedd yn uniaethu fel traws: 98% • DPD: 2%

Ychydig o ddata dibynadwy sydd ar gael ynglŷn â maint y boblogaeth draws yng Nghymru. Mae hyn yn ei wneud yn anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn yn ein gweithlu.

Hunaniaeth genedlaethol	
2020/21	**2019/20**
• Cymreig: 59% • Saesnig: 4% • Prydeinig: 34% • Arall: 3% • Dewis peidio â dweud: 1%	• Cymreig: 59% • Saesnig: 5% • Prydeinig: 33% • Arall: 3%

Mae cyfran yr unigolion ymysg ein gweithlu sy’n nodi eu bod o genedligrwydd ar wahân i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig yn parhau'r un fath ar 3%. Fodd bynnag, roedd y grŵp hwn yn dal heb gynrychiolaeth ddigonol o’i gymharu â 5% o’r boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 7.5 % o weithwyr llawn amser yng Nghymru (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru, 2019).

Ethnigrwydd	
2020/21	**2019/20**
• Gwyn (pob cefndir): 92% • Asiaidd / Asiaidd Prydeinig: 2% • Du / Du Prydeinig: 3% • Cymysg/ethnigrwydd lluosog Gwyn a Du Caribïaidd: 1% • Arall: 1% • DPD: 1%	• Gwyn (pob cefndir): 94% • Asiaidd / Asiaidd Prydeinig: 3% • Du / Du Prydeinig: 2% • DPD: 2%

Cynyddodd cynrychiolaeth y bobl o leiafrifoedd ethnig ymysg ein gweithlu ers 2019/20 o ychydig i 6%. Mae’r grŵp hwn yn gynrychioliadol o’r cyfartaledd o 6% yng Nghymru (StatsCymru 2019; Arolwg Cenedlaethol Cymru 2021).

Prif iaith	
2020/21	**2019/20**
• Saesneg: 85% • Cymreig: 12% • Arall: 1% • DPD: 1%	• Saesnig: 79% • Cymreig: 16% • Arall: 2% • DPD: 3%

Sgiliau iaith Gymraeg – gweddol dda neu rhugl	
2020/21	**2019/20**
• Siarad: 21% • Darllen: 24% • Ysgrifennu: 21% • Deall: 25%	• Siarad: 24% • Darllen: 27% • Ysgrifennu: 27% • Deall: 27%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd mai eu prif iaith oedd Cymraeg wedi gostwng o 16% i 12% – sy'n parhau yn is na'r ganran o siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth yn gyffredinol (19%) (Cyfrifiad 2011). Mae'r gyfran o staff sy'n eithaf da neu'n rhugl wrth siarad Cymraeg, darllen Cymraeg, ysgrifennu Cymraeg a deall Cymraeg yn uwch na ffigurau Cymru o Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20.

Anabledd	
2020/21	**2019/20**
• Ie: 3% • Na: 96% • DPD: 1%	• Ie: 5% • Na: 92% • DPD: 3%

Yn gyffredinol, roedd pobl a nododd eu bod yn anabl yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu, o'i gymharu â 28% o'r boblogaeth oed gwaith yng Nghymru (StatsCymru 2017-19). Roedd pobl anabl hefyd yn fwy tebygol na phobl nad ydyn nhw'n anabl i weithio mewn swyddi a oedd yn talu'n isel (CCHD, 2018).

Priodas a phartneriaeth sifil	
2020/21	**2019/20**
• Ie: 57% • Na: 42% • DPD: 1%	• Ie: 64% • Na: 33% • DPD: 3%

Mae cyfran y bobl a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil ymysg ein gweithlu wedi gostwng o'i gymharu â 2019/20, ond mae'n parhau yn uwch na chyfartaledd Cymru o 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 50% yn 2018/19 (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20). Mae hyn yn duedd gadarnhaol yn gyffredinol, oherwydd yn 2018 roedd pobl sengl yn fwy tebygol o fod yn gweithio na phobl sy'n briod (CCHD 2018).

Cyfeiriadedd rhywiol	
2020/21	**2019/20**
• Hoyw neu Lesbiaidd: 4% • Heterorywiol neu Strêt: 88% • DPD: 8%	• Hoyw neu Lesbiaidd: 5% • Heterorywiol neu Strêt: 90% • DPD: 5%%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd eu bod yn LGB+ wedi gostwng ychydig ers y llynedd (o 5% i 4%). Roedd yn uwch na'r amcangyfrifon gochelgar o gyfran y grŵp hwn o fewn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol yn 2019 (ONS 2019) ac mae'n gyfartal â'r amcangyfrifon o 4% yn Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20, ond roedd yn is na'r amcangyfrifon eraill sydd ar gael o'r boblogaeth LGB+ yn y DU (10%) (YouGov 2019).

Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred	
2020/21	**2019/20**
• Dim crefydd: 41% • Cristnogol (pob enwad): 46% • Mwslimaidd: 3% • Arall: 1% • DPD: 9%	• Dim crefydd: 43% • Cristnogol (pob enwad): 46% • Mwslimaidd: 3% • Arall: 2% • DPD: 6%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd nad oedd ganddyn nhw unrhyw grefydd wedi gostwng ers 2019/20 ac mae'n gyfartal â'r cyfartaledd yng Nghymru, sef 47% (StatsCymru 2017-19). Mae'r gyfran o bobl a oedd yn dilyn crefyddau ar wahân i

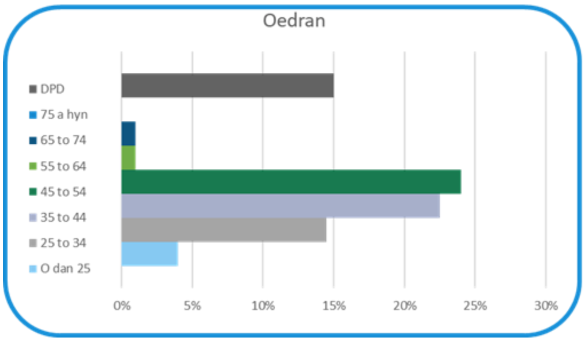
Gristnogaeth ymysg ein gweithlu wedi gostwng ychydig o'i gymharu â 2019/20 (4% o'i gymharu â 5%) ac mae ychydig yn is na'r ffigurau'r boblogaeth yng Nghymru o 5% (StatsCymru 2017-19). Fodd bynnag, eleni mae mwy o bobl hefyd wedi dewis peidio ag ateb y cwestiwn hwn. Mae'r gyfran o bobl a nododd eu bod yn Gristnogion ychydig yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru yn ystod 2017-2019 (48%) (StatsCymru 2017-19).

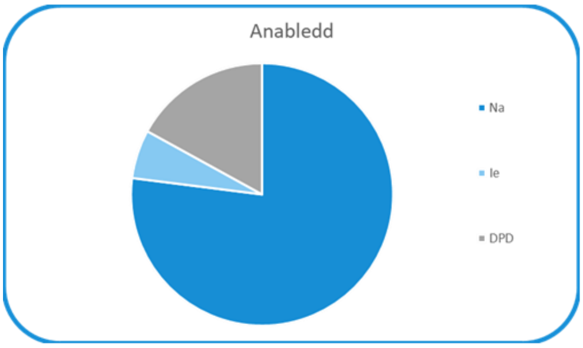
Dyletswyddau gofalu	
2020/21	**2019/20**
• Ie: 64% • Na: 35% • Dewis: 1%	• Ie: 52% • Na: 48%

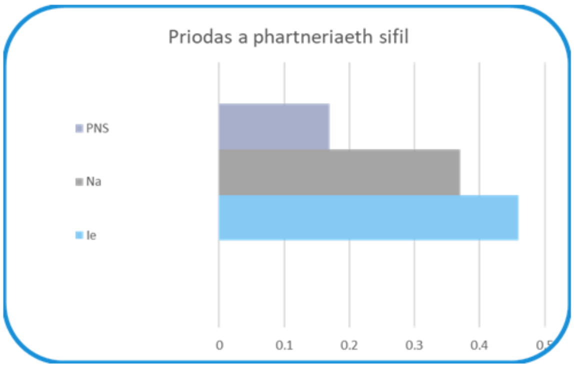
Yn unol â thueddiadau ehangach (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20; CCHD 2018; ONS 2016), roedd merched yn fwy tebygol na dynion i gael dyletswyddau gofalu (67% to 55%). Roedd y rhan fwyaf o'r staff a nododd fod ganddyn nhw ddyletswyddau gofalu yn ofalwyr i blentyn neu blant. Dim ond 11% o ofalwyr a nododd eu bod yn ofalwyr sylfaenol dros rywun oherwydd anabledd, cyflwr iechyd neu broblemau a oedd yn gysylltiedig â henaint.

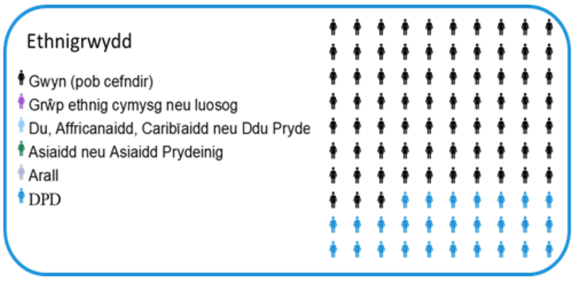
Atodiad 3: Proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr swyddi

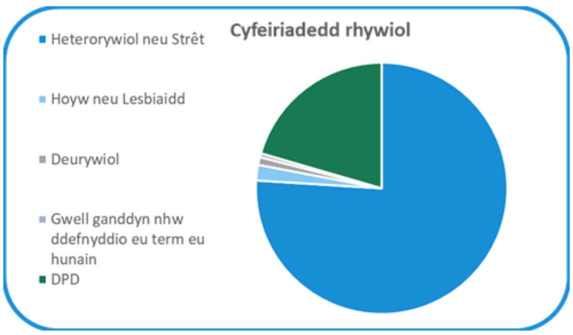
Pob Ymgeisydd



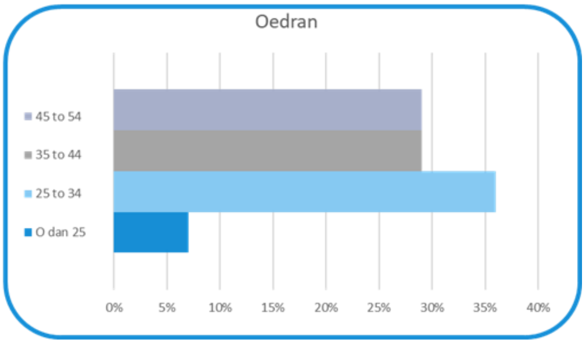


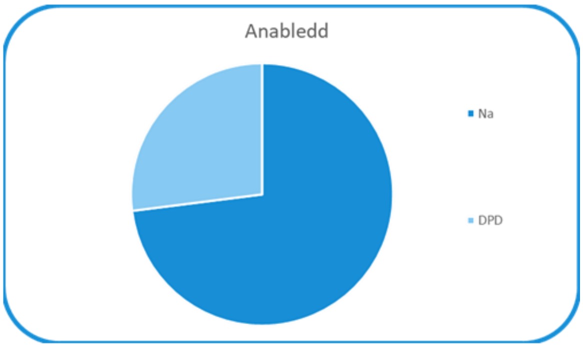


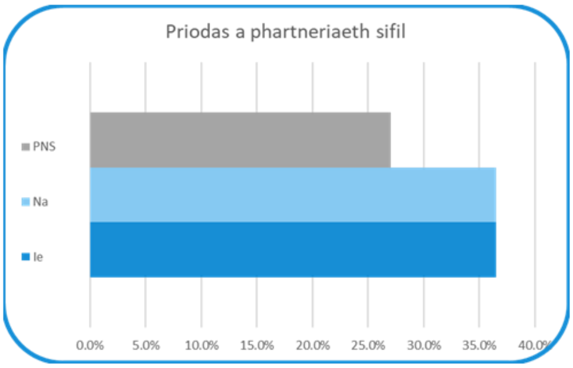


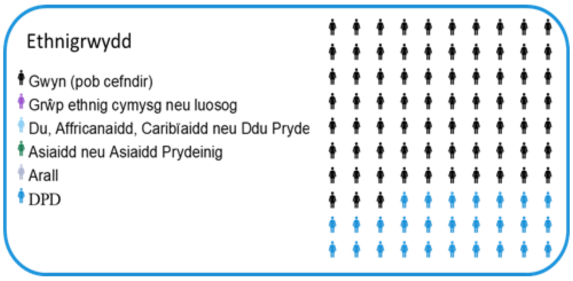


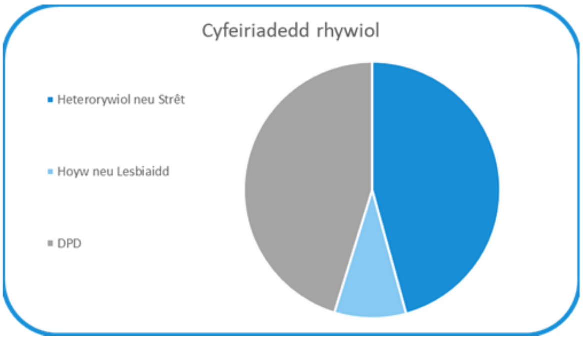
Ymgeiswyr Llwyddiannus











Yn 2020/21, ymgeisiodd 202 o unigolion am swyddi gyda ni a recriwtiwyd deg. Recriwtiwyd tri o weithwyr newydd ar gontractau parhaol a saith o weithwyr ar gontract tymor sefydlog (roedd pedwar o'r rhain wedi'u penodi fel rhan o'n PASR a'n Panel Cynghori.

Mae data cydraddoldeb yr ymgeiswyr swyddi yn cael ei gasglu drwy ffurflen ddi-enw, sydd ar wahân i'r broses recriwtio.

Oedran	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• O dan 25: 4% • 25 i 34: 14.5% • 35 i 44: 22.5% • 45 i 54: 24% • 55 i 64: 19% • 65 i 74: 1% • 75 a hŷn: 0% • DPD: 15%	• O dan 25: 3% • 25 i 34: 24% • 35 i 44: 31% • 45 i 54: 29% • 55 i 64: 10% • DPD: 3%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• O dan 25: 0% • 25 i 34: 18% • 35 i 44: 9% • 45 i 54: 36.5% • 55 i 64: 27.5% • 65 i 74: 0% • 75 a hŷn: 0% • DPD: 9%	• O dan 25: 7% • 25 i 34: 36% • 35 i 44: 29% • 45 i 54: 29 %

O'i gymharu â 2019/20, roedd cynrychiolaeth pobl o dan 25 oed eleni ymysg ein hymgeiswyr swyddi wedi cynyddu ychydig – o 3% i 4%. Mae hyn cymharu ag 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed (ONS 2019). Mae'n hysbys bod y grŵp oedran hwn yn profi cyfradd gyflogaeth gymharol isel (50.4%) (CCHD 2018) a chredir ei fod mewn mwy o risg o gael contractau dim oriau (ONS 2020) ac ansicrwydd bwyd (CCHD 2018). Roedd y grŵp hwn yn cael ei gynrychioli ychydig yn well ymysg yr ymgeiswyr llwyddiannus, ond er hynny roedd yn parhau yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru.

Cynyddodd y gyfran yn sylweddol o bobl rhwng 55 a 64 oed ymysg ymgeiswyr swyddi ac yn 2020/21 roedd yn uwch na chyfartaledd Cymru o 13% (ONS 2019).

Rhywedd	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Benyw: 50% • Gwryw: 34% • Arall: 1% • DPD:1 5%	• Benyw: 64% • Gwryw: 34% • DPD: 2%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Benyw: 64% • Gwryw: 27% • Arall 0% • DPD: 9%	• Benyw: 71% • Gwryw: 29%

Mae cyfran y menywod ymysg ein hymgeiswyr swyddi a'n hymgeiswyr swyddi llwyddiannus yn gyfartal â chyfran o'r grŵp hwn yn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol – 50.9% (Cyfrifiad 2011).

Ailbennu rhywedd	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Ie: 0% • Na: 82% • DPD: 9%	Ni chasglwyd y wybodaeth

Nid yw ailbennu eich rhywedd angen unrhyw driniaeth benodol oherwydd ystyrir bod hyn yn broses bersonol ac nid yn broses feddygol (CCHD 2019). Mae data poblogaeth ynglŷn â phobl sydd wedi ymgymryd ag ailbennu eu rhywedd yn gyfyngedig (Diverse Cymru). O'r ymatebwyr LGBT neu ryngrywiol i arolwg Llywodraeth y DU yn 2019, dywedodd 13% ohonyn nhw eu bod yn drawsrywiol.

Hunaniaeth genedlaethol 2020/21	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Cymreig: 45.5% • Saesnig: 0% • Prydeinig: 45.5% • Albanaidd: 0% • Arall: 0% • DPD: 9%	• Cymreig: 57% • Saesnig: 3% • Prydeinig: 34% • Albanaidd: 1% • Arall: 1% • DPD: 2%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Cymreig: 45% • Saesnig: 0% • Prydeinig: 45% • Albanaidd: 0% • Arall: 0% • DPD: 9% •	• Cymreig: 64% • Prydeinig: 29% • Arall: 7%

Mae unigolion sy'n nodi eu bod â chenedligrwydd ar wahân i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg ein hymgeiswyr swyddi. Roedd hyn o'i gymharu â 5.7% o'r boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol (Cyfrifiad 2011) a 7.5% o weithwyr llawn amser yng Nghymru (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019). Wedi dweud hyn, roedd y grŵp hwn yn cael ei gynrychioli yn gymharol dda ymysg yr ymgeiswyr llwyddiannus.

Ethnigrwydd	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Gwyn (pob cefndir): 76% • Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 2% • Du/Affricanaidd/Caribïaidd/ • Du Prydeinig: 2% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: <1% • Arall: <1% • DPD: 19.5%	• Gwyn (pob cefndir): 88% • Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 2% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2% • DPD: 8%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Gwyn (pob cefndir): 73% • Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 0% • Du/Affricanaidd/Caribïaidd/ • Du Prydeinig: 0% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 0% • Arall: 0% • DPD: 27%	• Gwyn (pob cefndir): 86% • Asiaidd /Asiaidd Prydeinig: 7% • Grŵp ethnig cymysg • neu luosog: 7% • DPD: 0%

Mae cynrychiolaeth yr unigolion o gefndiroedd ethnig ar wahân i wyn ymysg ein hymgeiswyr swyddi yr unfaint â'r cyfartaledd yng Nghymru o 5% (StatsCymru 2019; Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20). Ni ddygwyd y ffigur hwn drwodd at ymgeiswyr llwyddiannus, ond mae cyfran yr ymgeiswyr llwyddiannus a ddewisodd peidio â nodi beth oedd eu hethnigrwydd wedi cynyddu'n sylweddol. Mae nifer sylfaenol bychan y grŵp llwyddiannus yn ei gwneud yn anodd asesu ffigurau cymaradwy rhwng blynyddoedd.

Prif Iaith	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Saesneg: 72% • Cymreig: 9% • DPD: 22%	• Saesnig: 88% • Cymreig: 8% • Dwyieithog: 2% • DPD: 3%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Saesneg: 64% • DPD: 36%	• Saesnig: 79% • Cymreig: 21%

Mae cyfran y siaradwyr Cymraeg neu'r unigolion a oedd yn ddwyieithog ymysg ein hymgeiswyr swyddi yn parhau yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru o 19% o siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth yn gyffredinol. Mae 14% yn y grŵp oedran 20-64 (Cyfrifiad 2011), ac mae cymaint â 31% gyda rhywfaint o allu yn yr iaith Gymraeg (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18).

Anabledd	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Na: 77% • Ie: 6% • DPD: 17%	• Na: 88% • Ie: 7% • DPD: 4%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Na: 73% • DPD: 27%	• Na: 93% • Ie: 7%

Yn gyffredinol, roedd pobl a nododd eu bod yn anabl yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymysg ein hymgeiswyr swyddi – 6% o'i gymharu â 28% o'r boblogaeth oed gwaith yng Nghymru (StatsCymru 2017-19). Hefyd roedd y gyfran yn parhau yn is na'r cyfartaledd yng Nghymru yn y grŵp hwnnw. Ar gyfer data mewn meysydd eraill, roedd nifer yr ymgeiswyr a oedd yn well ganddyn nhw beidio â dweud a oedden nhw'n anabl neu beidio wedi cynyddu yn sylweddol. Ers 2016/17, roedd y gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl anabl (34.6%) yn llawer is nag ar gyfer pobl nad oedden nhw'n anabl (73.4%). Roedd pobl anabl hefyd yn fwy tebygol na phobl nad oedden nhw'n anabl i gael eu cyflogi mewn swyddi a oedd yn talu'n isel (CCHD 2018).

Priodas a phartneriaeth sifil	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Ie: 46% • Na: 37 % • DPD: 17%	• Ie: 50% • Na: 46 % • DPD: 4%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Ie: 36.5% • Na: 36.5% • DPD: 27%	• Ie: 57% • Na: 43%

Roedd cyfran y bobl briod ymysg ein hymgeiswyr swyddi yn debyg i'r cyfartaledd yng Nghymru o 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011), ond roedd yn is nag amcangyfrif mwy diweddar o 50% (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19).

Cyfeiriadedd rhywiol	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Heterorywiol neu Strêt: 76% • Hoyw neu Lesbiaidd: 2% • Deurywiol: 1% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 0.5% • DPD: 20.5%%	• Heterorywiol neu Strêt: 88% • Hoyw neu Lesbiaidd: 3% • Deurywiol: 2% • DPD: 6%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Heterorywiol neu Strêt: 45.50% • Hoyw neu Lesbiaidd: 9% • DPD: 45%	• Heterorywiol neu Strêt: 100%

Mae cyfran ein hymgeiswyr swyddi a nododd eu bod yn LGB+ wedi gostwng unwaith eto o'i gymharu â'r llynedd (o 5% i 3%), er bod cyfran y bobl a oedd yn dewis peidio ag ymateb i'r cwestiwn wedi cynyddu yn sylweddol. Yn awr, mae'n unol â'r amcangyfrifon gochelgar o gyfran y grŵp hwn o fewn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol – 2.9% yn 2019 (ONS 2019) a 4% yn 2018/19 (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20), ond roedd yn is na'r amcangyfrifon eraill a oedd ar gael o'r boblogaeth LGB+ yn y DU

(10%) (YouGov 2019). Fodd bynnag, roedd LGB+ yn cael ei gynrychioli yn dda ymysg yr ymgeiswyr llwyddiannus.

Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred	
2020/2021	**2019/2020**
Pob Ymgeisydd	
• Dim crefydd: 47% • Cristnogol (pob enwad): 30% • Mwslimaidd: 1% • Iddewig: 0.5% • Arall: 0.5% • DPD: 21%	• Dim crefydd: 51% • Cristnogol (pob enwad): 37% • Bwdhaidd: 1% • Mwslimaidd: 1% • Arall: 1% • DPD: 8%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Dim crefydd: 27.5% • Cristnogol (pob enwad): 27.5% • DPD: 45%	• Dim crefydd: 50% • Cristnogol (pob enwad): 43% • Mwslimaidd: 7%

Mae cyfran y bobl a oedd yn dilyn crefyddau ar wahân i Gristnogaeth ymysg ein hymgeiswyr swyddi yn parhau i ostwng o'i gymharu â'r blynyddoedd blaenorol. Yn 2019/20, roedd yn is nag amcangyfrifon y grŵp hwn yn y boblogaeth yng Nghymru yn gyffredinol – 5% (StatsCymru 2017-19), ac nid oedd yn cael ei gynrychioli ymysg yr ymgeiswyr llwyddiannus.

Roedd cyfran y bobl a nododd eu bod yn Gristnogion yn llawer is na'r cyfartaledd yng Nghymru o 48% yn ystod 2017-19 (StatsCymru 2017-19) – er unwaith eto, roedd yn fras yn gyson â'r gyfran o bobl a nododd eu bod yn Gristnogion yn y grŵp oedran 16 i 44 (39%).

Roedd cyfran y bobl a nododd nad oedd ganddyn nhw unrhyw grefydd (47%) yr un fath â'r gyfran o'r boblogaeth yng Nghymru (StatsCymru 2017-19).

Atodiad 4: Dadansoddiad o gyflogau a swyddogaethau yn ôl y rhywiau, mathau o gontractau a threfniadau gweithio

Gan fod gennym ni nifer fawr o raddfeydd, rhai gydag un deiliad swydd, mae'r tabl isod yn darparu dadansoddiad y staff yn ôl y rhywiau, cyflog a swyddogaeth:

Swyddogaeth	Cyflog (CALI)	Gwryw	Benyw	Cyfan-swm	% Gwryw	% Benyw
Staff gweinyddol a rheng flaen	£19k - £31k	2	16	18	11%	**89%**
Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth	£32k - £44k	9	29	38	24%	**76%**
Swyddogion a Rheolwyr Gwella	£45k - £57k	5	8	13	38%	**62%**
Uwch Reolwyr	£58k +	2	3	5	40%	**60%**
	Cyfanswm	18	56	74*	24%	76%

* Nid yw cyfanswm y nifer o weithwyr yn y tabl hwn yn cynnwys yr Ombwdsmon

Ar 31 Mawrth 2021, roedd un aelod o staff ar gontract tymor sefydlog a 73 ar gontractau parhaol. Roedd 22 o aelodau staff yn gweithio yn rhan-amser (20 benyw a 2 wryw).