

OMBWDSMON GWASANAETHAU CYHOEDDUS CYMRU
PUBLIC SERVICES OMBUDSMAN FOR WALES

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021/22

Medi 2022



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

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
1 Ffordd yr Hen Gae
Pencoed
CF35 5LJ

Ffôn: 0300 790 0203

Ebost: cyfathrebu@ombwdsmon.cymru

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021/22

Cynnwys

06	Rhagair
08	Ein Hamcanion Cydraddoldeb
09	Ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith
10	Cefndir
11	Amdanom ni
12	Ein Dyletswyddau a'n Hymrwymiadau Cydraddoldeb
16	Ein perfformiad yn 2021/22
17	Nod Strategol 1: Sicrhau Cyfiawnder
23	Nod Strategol 2: Hyrwyddo Dysgu, Gweithio i Wella Gwasanaethau Cyhoeddus
29	Nod Strategol 3 Defnyddio Adnoddau yn Ddoeth a Diogelu'r Sefydliad at y Dyfodol
42	Atodiadau
43	Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr
49	Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu
54	Atodiad 3: Proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr swyddi
61	Atodiad 4: Dadansoddiad o gyflogau a swyddogaethau yn ôl y rhywiau, mathau o gontractau a threfniadau gweithio

Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno'r adroddiad blynyddol hwn ar ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod 2021/22. Dyma hefyd yr adroddiad olaf o dan ein Cynllun Cydraddoldeb cyfredol ar gyfer 2019 – 2022, a baratowyd o dan gyfnod fy rhagflaenydd. Mae'n amserol cymryd stoc o'r hyn a gyflawnwyd o dan y Cynllun hyd yma.

Bu llawer o uchafbwyntiau. Dros y tair blynedd diwethaf, rydym wedi gwneud gwelliannau nodedig yn swm ac ansawdd y data cydraddoldeb sydd ar gael inni. Bellach mae gennym ddarlun llawer mwy cywir o broffil ein hachwynwyr, ein hymgeiswyr swyddi (gan gynnwys y rhai a fu'n llwyddiannus) a'n staff.

Rydym hefyd wedi parhau i adeiladu ar ein gallu i nodi materion cydraddoldeb a hawliau dynol yn well yn ein gwaith achos, a gwnaethom sicrhau ein bod yn ystyried y materion hynny wrth gynllunio a chynnal ein hymchwiliad cyntaf ar ein liwt ein hunain.

Gwnaethom barhau i ymgysylltu â chyrrff cynghori ac eiriolaeth i ledaenu'r gair am ein gwasanaeth i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Eleni, daeth 14 corff o'r fath i'n sesiwn Seinfwrdd blynyddol.

Gwnaethom hefyd barhau i weithio â phartneriaid allanol i wella sylw i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn gwasanaeth ac yn ein harferion fel cyflogwr. Eleni, cawsom Statws Cyflogwr

Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth a chwblhaodd 71% o'n staff hyfforddiant ymwybyddiaeth hiliaeth. Uchafbwynt arall oedd ein bod wedi ennill gwobr lefel arian Cyflogwr ChwaraeTeg am gydraddoldeb rhywedd – am y drydedd flwyddyn yn olynol. Gostyngodd ein canolrif bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 21% ym mis Mawrth 2019 i 3% ym mis Mawrth 2022, a gwnaethom leihau cyfartaledd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 23% i 17% yn ystod y cyfnod hwnnw.



Rydym yn falch bod 86% o'n staff a ymatebodd i'n harolwg staff eleni yn cytuno ein bod wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol, cyfartal a chynhwysol.

Fodd bynnag, er gwaethaf y rhain ac uchafbwyntiau eraill, mae rhai hen heriau wedi parhau. Nid yw rhai grwpiau mewn cymdeithas yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ymhlith ein hachwynwyr. Ychydig iawn o gwynion a gawn o hyd gan bobl hŷn a phobl iau, pobl o ethnigrwydd a chenedligrwydd amrywiol, a phobl sy'n defnyddio'r Gymraeg fel eu hiaith gyntaf. Byddem hefyd yn disgwyl i bobl o'r gymuned LGBTQ+ gael eu cynrychioli'n well ymhlith ein hachwynwyr.

Nid yw proffil ein staff yn adlewyrchu'n llawn eto'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu a chredwn nad yw ein hymdrechion recriwtio eto yn cyrraedd digon o gymunedau amrywiol.

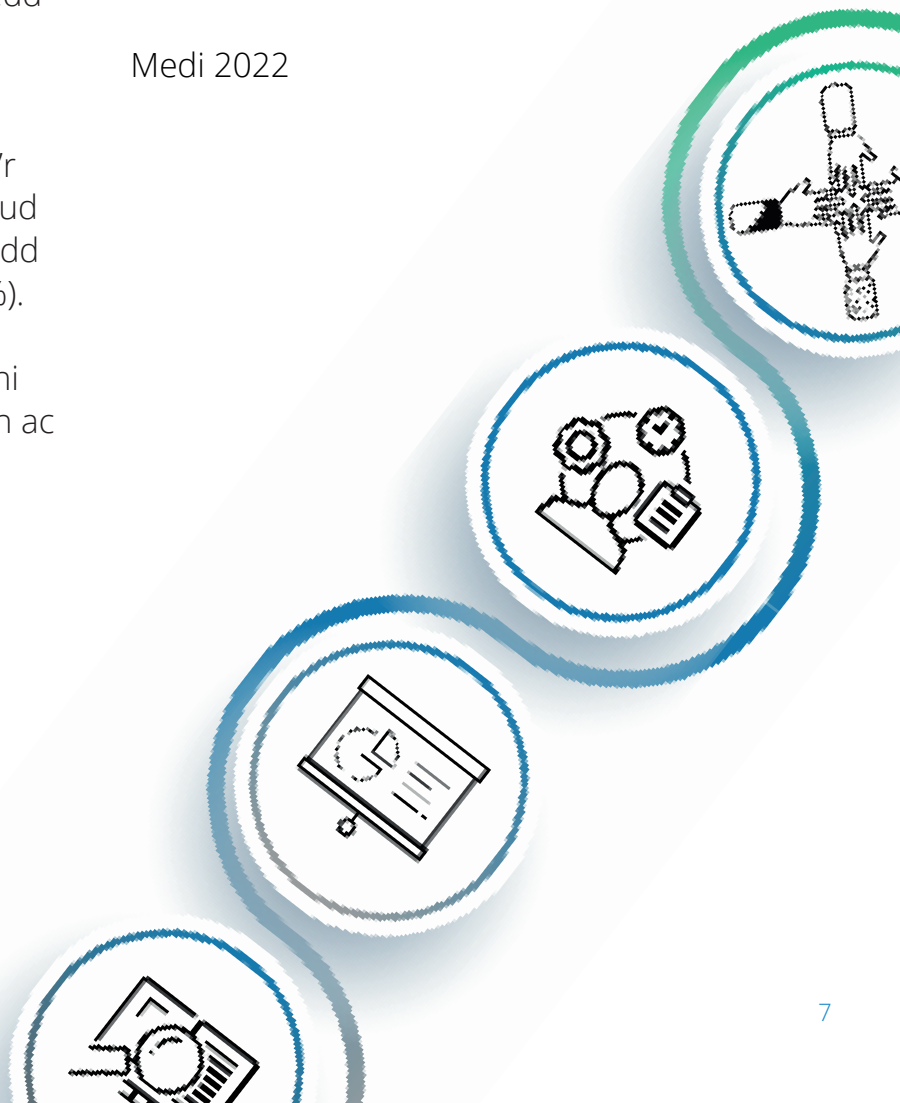
Rydym hefyd yn wynebu rhai heriau newydd. Er enghraifft, er bod 80% o'r bobl a holwyd yn 2021/22 wedi dweud ei bod yn hawdd dod o hyd inni, roedd hynny'n sgôr is nag yn 2020/21 (85%). Ein her ar gyfer 2022/23 yw gwella hygyrchedd ein gwasanaeth wrth inni wynebu cynnydd yn ein llwyth gwaith ac mewn adnoddau sefydlog.

Rydym yn ymwybodol o'r heriau hyn a heriau eraill ac rydym yn awr yn edrych i'r dyfodol, i archwilio ffyrdd newydd y gallwn barhau i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Ar hyn o bryd, rwy'n ymgynghori ar fy Nghynllun Strategol, sy'n gosod allan fy uchelgais ar gyfer y swyddfa dros y tair blynedd nesaf. O dan y Cynllun, rwy'n bwriadu gosod pwyslais o'r newydd ar gynyddu hygyrchedd a chynhwysiant ein gwasanaeth ac ar ein hymdrechion i wella amrywiaeth ein gweithlu. Bydd yr ymrwymïadau hynny'n ganolog i'n Cynllun Cydraddoldeb newydd y bwriadwn ei ddatblygu erbyn diwedd y flwyddyn adrodd hon.

Michelle Morris

Ombwdsmon Gwasanaethau
Cyhoeddus Cymru

Medi 2022



Ein Hamcanion Cydraddoldeb

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

Sicrhau Cyfiawnder



1.1: Casglu data cynhwysfawr ac ystyrlon ar gydraddoldeb gan ddefnyddwyr gwasanaethau 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 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

Gwnaethom gyhoeddi ein 'Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith' yn erbyn y cefndir o brotestiadau Mae Bywydau Du o Bwys i gryfhau ein cyfraniad tuag at gydraddoldeb, cyfiawnder a chynhwysiant hil yng Nghymru. Mae ein nodau a'n hamcanion o dan y Siarter eleni isod:

Byddwn ni'n gwrando

- Byddwn yn ymgysylltu'n rhagweithiol â chymunedau lleiafrifoedd ethnig i bennu a chwalu'r rhwystrau i fynediad i'n gwasanaeth, gan gydnabod croestoriadedd.
- Byddwn yn parhau i fod yn sefydliad cynhwysol a byddwn yn darparu cefnogaeth i staff lleiafrifoedd ethnig, yn gwrando ar eu profiadau ac yn dysgu, er mwyn gwneud newidiadau cadarnhaol.
- Byddwn yn gwrando ar ein staff, gan gynnwys staff a chynghreiriad lleiafrifoedd ethnig, gan ddefnyddio eu gwybodaeth a phrofiadau i gefnogi diwylliant sefydliadol cadarnhaol.
- Byddwn yn cefnogi staff sy'n dymuno sefydlu neu sy'n dymuno bod yn rhan o rwydweithiau staff yn OGCC.

Byddwn ni'n dysgu

- Byddwn yn sicrhau dysgu ac ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth barhaus i'r holl staff.
- Byddwn yn cynnal digwyddiadau i ddathlu diwylliannau lleiafrifoedd ethnig, cynyddu dysgu a chodi ymwybyddiaeth o wahaniaethau, gan gynnwys materion yn ymwneud â hiliaeth a gwahaniaethu.
- Byddwn yn atgyfnerthu ein dysgu o'r hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod.

Byddwn ni'n gweithredu

- Bydd yr Ombwdsmon yn dod yn Noddwr Gweithredol o'r Tîm Arweinyddiaeth i ddarparu arweinyddiaeth weladwy ar hil ac ethnigrwydd yn ein sefydliad.
- Byddwn yn sicrhau cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar ein Panel Ymgynghorol a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg erbyn mis Ebrill 2022.
- Byddwn yn cymryd camau rhagweithiol i sicrhau gweithlu mwy amrywiol sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Gwnawn hyn trwy gynyddu ymwybyddiaeth o'n rôl a'n cyfleoedd recriwtio i ddarparu ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, gyda'r nod o sicrhau bod 8% o'r rhai sydd ar y rhestr fer ar gyfer cyfweiliad yn dod o leiafrifoedd ethnig.

Drwy gydol yr Adroddiad hwn, mae'r symbol hwn yn nodi meysydd o'n perfformiad sy'n berthnasol i'r Siarter.



Cefndir

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

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 2021/22.



Amdanom ni

Rydym yn gwasanaethu pobl Cymru mewn 3 ffordd wahanol.

Ein rôl gyntaf yw ymdrin â chwynion am gamweinyddu, methiant gwasanaeth, neu fethiant i ddarparu gwasanaeth gan y mwyafrif o ddarparwyr gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru, megis:



Llywodraeth
Leol



Y GIG
(gan gynnwys
meddygon teulu
a deintyddion)



Landlordiaid
Cymdeithasol
Cofrestredig



Llywodraeth Cymru
a'i chyrff nodedig

Gellir canfod rhagor o wybodaeth am ein proses ar gyfer ymdrin â chwynion am gyrff cyhoeddus yng Nghymru [ar ein gwefan](#) (hefyd mewn fersiwn [Hawdd ei Ddarllen](#)).

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



Cynghorau Sir
a Chynghorau
Bwrdeistref Sirol



Cynghorau
Cymuned



Awdurdodau Tân



Awdurdodau
Parciau
Cenedlaethol

Gellir canfod rhagor o wybodaeth am ein proses ar gyfer ymdrin â chwynion am ymddygiad aelod o awdurdod lleol [ar ein gwefan](#) (hefyd mewn [fersiwn Hawdd ei Ddarllen](#)).

Ein trydedd rôl yw ysgogi gwelliannau systematig mewn gwasanaethau cyhoeddus. Yn draddodiadol, rydym wedi gwneud hyn yn bennaf trwy gyhoeddi ein canfyddiadau, er enghraifft mewn adroddiadau diddordeb cyhoeddus ac adroddiadau thematig, llythyrau blynyddol at gyrff yn ein hawdurdodaeth a choflyfrau. Fodd bynnag, yn 2019 cawsom bwerau newydd i ysgogi gwelliannau systematig. Bellach, gallwn ymgymryd ag ymchwiliadau ar ein liwt ein hunain, hyd yn oed pan nad ydym wedi derbyn cwyn. Gallwn hefyd osod safonau cwynion ar gyfer cyrff cyhoeddus yng Nghymru a monitro eu perfformiad wrth ymdrin â chwynion.

Ein Dyletswyddau a'n Hymrwymiadau Cydraddoldeb

Mae'n rhaid i ni gydymffurfio â'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig. Yn ogystal, rydym yn ymrwmo 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 chydaddoldeb rhywiol.

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

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

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

- oed
- anabledd
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol
- ailbennu rhywedd
- hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu darddiad cenedlaethol, lliw neu genedligrwydd)
- crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg cred)
- beichiogrwydd a mamolaeth
- priodas 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 wrth berfformio'r ddyletswydd gyffredinol.

O dan y dyletswyddau penodol yng Nghymru, mae'n rhaid i ni osod Amcanion Cydraddoldeb a pharatoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol.

Mae'n rhaid i ni hefyd gasglu a monitro data cydraddoldeb (gan gynnwys mewn perthynas â chyflogaeth a gwahaniaethau mewn cyflogau); asesu effaith ein polisiau 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 rydych yn byw. Cyfeirir at hyn fel y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol.

Penderfyniadau strategol yw'r penderfyniadau allweddol hynny sy'n

effeithio ar sut mae corff cyhoeddus yn cyflawni ei ddiben statudol.

Er nad ydym yn rhwym wrth y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, rydym yn ymrwymedig i'w hegwyddorion ac rydym eisoes wedi cymryd camau i gryfhau'r ystyriaeth o anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol yn ein gwaith.

Y Gymraeg

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

O dan ein Deddf newydd, mae angen i ni gydymffurfio â Safonau'r Iaith Gymraeg. Mae manylion y Safonau y mae'n ofynnol i ni gydymffurfio â nhw i'w gweld [ar ein gwefan yma](#). Gallwch ddarllen [ein Polisi Iaith Gymraeg yma](#).

Rhown ragor o fanylion ar ein perfformiad o dan y Safonau yn ystod 2021/22 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 maent yn 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 Cydraddoldeb, 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. Maent hefyd yn cynorthwyo staff i gwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIAs).

Mae'r holl staff y pennir cyfrifoldebau iddynt dros gamau 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 a chânt eu hannog i gyfrannu fel y bo'n berthnasol.

Sut gwnaethom ni baratoi'r Adroddiad hwn

Wrth ddatblygu'r Adroddiad hwn, gwnaethom ddefnyddio ymchwil o amrywiaeth o ffynonellau eilaidd, gan gynnwys cyhoeddiadau, ymchwil a data gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol; y Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol; Llywodraeth Cymru; Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU; Stonewall; Chwarae Teg; a llawer o rai eraill. Rydym yn cyfeirio at y data hwn yn ein dadansoddiad yn yr Atodiadau.

Wrth baratoi'r Adroddiad hwn, gwnaethom ymgynghori â'r Grŵp Cydraddoldeb a'r Tîm Rheoli

Ein Grŵp Cydraddoldeb staff mewnol

Mae'r Grŵp yn

- helpu i fonitro gweithrediad y Cynllun Cydraddoldeb a llunio cynigion ar gyfer camau gweithredu o dan y Cynllun
- gweithredu fel seinfwrdd ar gyfer prosiectau a mentrau cydraddoldeb o fewn y swyddfa
- cynnig adborth a chynghor ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Yn 2021/22, adolygodd y Grŵp ei waith a phenderfynodd ganolbwyntio'n gliriach ar ddau faes gwaith: hygyrchedd a gwella pa mor gynhwysol ac amrywiol yr ydym fel cyflogwr.

i



**Nid ydym yn rhwym wrth y
ddyletswydd economaidd-
gymdeithasol, ond rydym
yn ymrwymedig i'w
hegwyddorion ac rydym
eisoes wedi cymryd camau
i gryfhau'r ystyriaeth
o anghydraddoldebau
economaidd-gymdeithasol
yn ein gwaith.**

Ein perfformiad yn 2021/22

Cynyddodd ein llwyth gwaith yn sylweddol yn ystod y flwyddyn. Er i gyfyngiadau Covid-19 gael eu llacio yn ystod y flwyddyn, parhaodd ein trefniadau gwaith i gael eu heffeithio gan y ffyrdd newydd o weithio a gyflwynwyd yn ystod y pandemig. Am y ddau reswm hyn, ni wnaethom gwblhau'r holl gamau a gynlluniwyd. Byddwn yn parhau i weithio ar y camau gweithredu hynny yn ystod 2022/23, wrth i ni ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb newydd.



Nod Strategol 1: Sicrhau Cyfiawnder

Gwasanaeth cwynion teg, annibynnol,
cynhwysol ac ymatebol.



Mae ein System Rheoli Gwaith Achos bellach yn caniatáu i ni dagio'r achosion perthnasol ar gyfer materion cydraddoldeb a hawliau dynol, er mwyn cydnabod yn well themau yn ein cwynion.

14

Mynychodd 14 corff cyngori ac eiriolaeth ein sesiwn Seinfwrdd blynyddol i rannu adborth ar ein hygyrchedd.

74

Cyhoeddom 74 o bostiadau ar y cyfryngau cymdeithasol a oedd yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.



Gwnaethom gymryd 221 cwyn ar lafar - o gymharu â 63 y llynedd.



Gwnaethom hefyd gymryd ein cwyn gyntaf yn laith Arwyddion Prydain.

80%

Roedd 80% o'r ymatebwyr yn ei chael hi'n hawdd neu'n hawdd iawn cysylltu â ni.



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

Monitro cydraddoldeb

Ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb ym mis Tachwedd 2019, buom yn cymryd camau i wella sut ydym yn casglu data ar broffil cydraddoldeb y defnyddwyr gwasanaethau. Yn 2021/22, buom yn gwerthuso gwahanol ffyrdd o annog ein defnyddwyr gwasanaeth yn rhagweithiol i rannu eu data cydraddoldeb gyda ni – er enghraifft, drwy anfon dolen at yr holiadur drwy neges destun atynt. Fodd bynnag, oherwydd pwysau eraill ar ein hadnoddau, penderfynom beidio â chyflwyno'r opsiwn hwn am y tro.

Fodd bynnag, dechreuom gynnig gwasanaeth newydd i bobl wnaeth gwyno i ni dros y ffôn. Wrth i ni gymryd y gŵyn, rydym nawr yn gofyn a hoffai'r achwynydd gymryd rhan yn yr arolwg cydraddoldeb dros y ffôn. Yn 2021/22, manteisiodd 24 o bobl ar y cynnig hwn - 11% o'r holl bobl a gwynodd wrthym dros y ffôn.

Rydym yn dadansoddi ac yn monitro'r data ar gyfer ein hachwynwyr bob chwarter ac rydym yn gweithredu'n ymatebol pan welwn newidiadau ym mhroffiliau data achwynwyr.

Tagiau cydraddoldeb a hawliau dynol

Rydym yn dibynnu ar achwynwyr yn cwblhau arolygon cydraddoldeb i gasglu'r wybodaeth hon ac yn cynnig amrywiaeth o ffyrdd iddynt wneud hyn. Yn aml, mae'r data hwn yn anghyflawn ac nid yw'n cynrychioli nodweddion ein hachwynwyr yn llawn.

Am y rheswm hwn, mae ein System Rheoli Gwaith Achos bellach yn caniatáu i ni dagio'r achosion perthnasol ar gyfer materion cydraddoldeb a hawliau dynol. Yn ystod y flwyddyn, trefnom hyfforddiant i'n staff gwaith achos ar ddefnyddio'r tagiau hyn. Yn 2022/23, byddwn yn gwerthuso sut mae'r tagiau'n cael eu defnyddio a byddwn yn trefnu mwy o hyfforddiant os oes angen.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Parhau i gasglu, dadansoddi a gweithredu ar ein data cydraddoldeb gan achwynwyr.	100%
Cwblhau diweddariadau TG er mwyn tagio ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn ein System Rheoli Gwaith Achos.	100%

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



Defnyddiwn y data monitro cydraddoldeb a gasglwyd gan ein defnyddwyr gwasanaethau i lunio ein strategaeth allgymorth. Yn 2021/22, er gwaethaf llacio cyfyngiadau COVID-19, roedd trefnu ymgysylltu uniongyrchol yn parhau i fod yn heriol.

Serch hynny, buom yn ymgysylltu â llawer o sefydliadau yn ystod y flwyddyn i godi ymwybyddiaeth o'n rôl, canfod cyfleoedd i gydweithio a chasglu adborth ar ein hygyrchedd. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Cyngor Ffoaduriaid Cymru
- Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid Cymru (EYST)
- Race Equality First
- Anabledd Cymru ac Anabledd Dysgu Cymru
- Autistic UK
- Cymdeithas Tsieinëeg yng Nghymru
- Gofalwyr Cymru - ac eraill.

Gan weithio gydag Anabledd Dysgu Cymru a Gofalwyr Cymru, cynhaliom grwpiau ffocws i ddeall yn well y rhwystrau a wynebir gan randdeiliaid y sefydliadau hynny wrth geisio cyrchu prosesau cwyno. Cynhaliom hefyd sesiwn Seinfwrdd gyda chyrff cynghori ac eiriolaeth i gasglu adborth ar ein hygyrchedd. Bu 14 sefydliad yn bresennol yn y sesiwn. Mae'r camau gweithredu hyn yn helpu i gynyddu amlygrwydd ein swyddfa ymhlith cymunedau amrywiol ac yn rhoi cyfle i ddysgu mwy am sut i wneud ein gwasanaethau'n fwy cynhwysol.

Yn ogystal, yn ystod y flwyddyn, gwnaethom ddwysáu ein presenoldeb ar gyfryngau cymdeithasol yn sylweddol, gyda ffocws ar gynnwys cadarnhaol yn clymu ein gwaith â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn 2021/22, roedd 74 o'n postiadau'n ymwneud â'r materion hynny.



Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Trefnu 2 ddigwyddiad ar y cyd gyda grwpiau cymorth lleiafrifoedd ethnig ac anabledd i godi ymwybyddiaeth o'n gwasanaethau.	100%
Postio 8 postiad cyfryngau cymdeithasol yn targedu pobl â nodweddion gwarchodedig.	100%



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.

Anghenion ychwanegol*

Yn 2021/22, cawsom 95 o geisiadau y gellid eu dehongli fel ceisiadau am addasiadau rhesymol. Rydym yn hyderus ein bod yn diwallu anghenion ychwanegol ein defnyddwyr gwasanaeth.

Serch hynny, yn ystod 2021/22, fel yn y blynyddoedd blaenorol, dangosodd ein hymchwil boddhad defnyddwyr gwasanaeth mai dim ond cyfran fach o'r bobl y gofynnwyd iddynt allai gofio ein bod wedi gofyn iddynt am unrhyw anghenion ychwanegol wrth gyfathrebu â ni (30%, o gymharu â 41% yn 2020/21). Yn gadarnhaol, fodd bynnag, o'r rhai a oedd yn cofio cael eu holi, dywedodd 93% ein bod yn bodloni eu gofynion. Rydym yn deall y byddai pobl ag anghenion ychwanegol yn fwy tebygol o gofio'r cwestiwn hwn. Serch hynny, mae hwn yn faes rydym am ei wella.



221 cwyn ar lafar.



Ein cwyn gyntaf yn Iaith Arwyddion Prydain.

Cwynion ar wahân i rai ysgrifenedig

O dan ein Deddf newydd, gallwn yn awr gymryd cwynion ar wahân i rai ysgrifenedig, gan gynnwys cwynion ar lafar, un ai yn bersonol neu dros y ffôn.

Roedd yr adborth a gawsom gan rai pobl a ddefnyddiodd yr opsiwn hwn yn ystod 2021/22 yn dangos bod y gwasanaeth hwn wir wedi helpu i ddileu rhwystrau i fynediad i unigolion nad ydynt, am amryw o resymau, yn gallu cyflwyno eu cwynion yn ysgrifenedig.

Gwnaethom gymryd 221 cwyn ar lafar eleni. Mae hyn yn gynnydd enfawr o gymharu â 63 y llynedd. Yn ogystal, gwnaethom gymryd ein cwyn gyntaf yn Iaith Arwyddion Prydain. O ystyried y defnydd da iawn o'r gwasanaeth hwn yn ystod y flwyddyn a'r pwysau yn sgil y cynnydd yn y llwyth gwaith, penderfynasom ohirio'r ymgyrch allgymorth yn ei gylch.

Dangosodd ein harolwg cenedlaethol eleni fod mwy o bobl yn ymwybodol y gallwn dderbyn cwynion ar wahân i rai ysgrifenedig. Roedd 80% o'r bobl a holwyd yn gwybod y gallwn dderbyn cwyn dros y ffôn ac roedd 54% yn gwybod y gallwn dderbyn cwyn drwy iaith Arwyddion Prydain.

Asesu ein hygrychedd

Yn 2021/22, gwnaethom gynnal arolwg ffôn o sampl cynrychioliadol o'n hachwynwyr i ganfod eu boddhad â'n gwasanaeth. Roedd 80% o'r ymatebwyr yn ei chael hi'n hawdd neu'n hawdd iawn cysylltu â ni. Mae hon yn gyfran uchel, ond yn is na'r llynedd (85%). Mae'r sgôr is hwn yn cyd-fynd â'r gostyngiad cyffredinol mewn boddhad â'n gwasanaeth eleni, a all fod o ganlyniad i bwysau ar ein staff oherwydd eu llwyth gwaith cynyddol. Ein her ar gyfer 2022/23 yw gwella ein gwasanaeth wrth i ni wynebu llwyth gwaith cynyddol ac adnoddau sefydlog.

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom gwrdd â llawer o grwpiau cynghori ac eiriolaeth i siarad am waith a gwnaethom ddysgu beth y gallwn ei wneud yn well o ran allgymorth a hygrychedd (gweler 1.1 uchod). Cawsom fudd o gyngor gan Autistic UK, a adolygodd ein gwefan a'n ffurflen gwyno a chynnig awgrymiadau defnyddiol ar sut y gallwn eu gwneud yn fwy hygrych i berson niwroamrywiol. Rhoddodd cyfranogwyr ein Bwrdd Seinio adborth pellach i ni ar hygrychedd, drwy bwysleisio'r angen am fwy o adnoddau gweledol, iaith symlach a gwell gwybodaeth am gymorth anghenion ychwanegol. Byddwn yn datblygu'r adborth hwn drwy gamau gweithredu o dan ein Cynllun Strategol newydd.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Sicrhau ein bod yn cofnodi'r holl geisiadau am gefnogaeth ychwanegol.*	100%
Sicrhau bod ein swyddogion gwaith achos yn gofyn i'r achwynwyr ynglŷn ag anghenion ychwanegol yn rhagweithiol ac yn barhaus.	100%
Rhedeg ymgyrch ar y cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo cwynion ar lafar.	0%
Archwilio'r potensial ar gyfer adolygiad systematig o'r gwasanaeth cwynion o bersbectifau unigolyn niwroamrywiol ac unigolyn o leiafrif ethnig.	50%
Gwirio ein gwefan a'n ffurflenni ar gyfer synnwyr, fel eu bod yn fwy hygrych.	100%

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



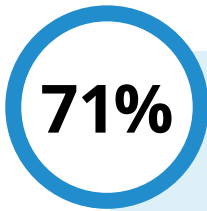
**Rydym wedi ymrwymo
i sicrhau bod ein
gwasanaethau yn gyfartal
hygyrch i bob defnyddiwr
a'u bod o ansawdd cyfartal
ni waeth beth yw'r fformat
a'r sianelau cyfathrebu a
ddefnyddiwyd.**

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

Hyrwyddo dysgu o gwynion ac ysgogi gwelliannau
ar raddfa ehangach.



Gwnaethom gyflawni Statws Cyflogwr Ymwybodol Am Awtistiaeth. Cwblhaodd 93% o'n staff hyfforddiant Ymwybodol Am Awtistiaeth eleni.



Cwblhaodd 71% o'n staff hyfforddiant ymwybyddiaeth am hiliaeth.



Gwnaethom gyhoeddi'r trydydd Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.



Gwnaethom ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn y ffordd y gwnaethom ddatblygu'n pwerau rhagweithiol newydd.



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.

Mae ystyriaeth o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol fel rhan hanfodol o ymdrin â gwaith achos yn 'fara menyf' i'n staff. Mae gennym Grŵp Ymgynghorol mewnol ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRAG), sy'n cwrdd yn aml i gefnogi ystyriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos cwynion.

Ymwybyddiaeth o awtistiaeth a chyflyrau niwroamrywiol

O ystyried y cynnydd yn nifer o bobl ag awtistiaeth sy'n defnyddio ein gwasanaeth, rydym am fod yn fwy ymwybodol a pharod i dderbyn bob cyflwr niwroamrywiol.

Eleni, gwnaethom gyflawni Statws Cyflogwr Ymwybodol Am Awtistiaeth. Cwblhaodd 93% o'n staff hyfforddiant Ymwybodol Am Awtistiaeth.

Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Rydym wedi penodi aelod o staff fel Pencampwr Awtistiaeth, sy'n ennill gwybodaeth o amrywiol gyrsiau hyfforddi a chyfarfodydd gyda sefydliadau awtistiaeth, i'n helpu i ddeall a diwallu anghenion pobl ar y sbectrwm niwrowahanol yn well.

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom annog staff i ymgeisio i ddod yn Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth arall, gan ganolbwyntio ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein hachwynwyr neu staff. Yn anffodus, ni ddaeth unrhyw geisiadau i law, ac felly ni wnaethom greu'r rôl honno. Credwn na fynegodd staff unrhyw ddiddordeb oherwydd y pwysau yn sgil y cynnydd yn y llwyth gwaith eleni. Yn ystod 2022/23, byddwn yn parhau i gefnogi ein staff i ddeall anghenion cydraddoldeb ac amrywiaeth achwynwyr.



Digwyddiadau 'Cinio a Dysgu



Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom ymrwymo i drefnu dau ddigwyddiad 'cinio a dysgu' gyda staff ar faterion lleiafrifoedd ethnig ac anabledd. Roedd y Grŵp Cydraddoldeb wedi parhau i gynllunio ar gyfer y prosiect hwn yn ystod y flwyddyn. Fodd bynnag, penderfynodd fod ein staff yn annhebygol o fod â'r gallu i ymgysylltu â digwyddiadau o'r fath, o ystyried eu pwysau gwaith eleni. Yn ogystal, penderfynodd y Grŵp y byddem yn debygol o sicrhau gwell ymgysylltiad pan fydd staff yn cynyddu eu hamser yn y swyddfa. Byddwn yn parhau i werthuso'r cyfleoedd i gynnal y digwyddiadau hyn yn ystod 2022/23

Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth



Yn ystod 2021/22, gwnaethom ddarparu hyfforddiant rhagfarn ddarwybod i'n holl staff, ynghyd ag aelodau o Banel Ymgynghorol OGCC. Eleni, gwnaethom hefyd ddarparu hyfforddiant ymwybyddiaeth am hiliaeth. Cwblhaodd 71% o'n staff yr hyfforddiant hwnnw.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Nodi o leiaf un pencampwr cydraddoldeb ac amrywiaeth ychwanegol.	50%
Ennill Statws Sefydliad Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth.	100%
Darparu hyfforddiant gwrth hiliaeth drwy'r sefydliad ar gyfer lleiafswm o 80% o'n staff.	90%
Trefnu dau ddigwyddiad 'cinio a dysgu' ar gyfer staff ynglŷn â materion lleiafrifoedd ethnig ac anabledd.	0%



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 grynodedau 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 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 2022, gwnaethom gyhoeddi'r trydydd coflyfr.

Mae'r Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol **ar gael yma**

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Cyhoeddi'r trydydd Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.	100%

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



Ers 2019, mae gennym bwerau newydd i sbarduno gwelliant systemig: y pŵer i ymgymryd ag ymchwiliadau ar ein liwt ein hunain a sefydlu swyddogaeth Safonau Cwynion. O'r cychwyn cyntaf, roeddem yn benderfynol o ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn y ffordd y gwnaethom ddatblygu'r ddwy rôl.

Awdurdod Safonau Cwynion

Un o'r rhannau allweddol o'n gwaith Safonau Cwynion yw darparu hyfforddiant ar ymdrin â chwynion yn dda i gyrff cyhoeddus Cymru sydd yn ein hawdurdodaeth. Yn 2021/22, gwnaethom ddarparu cyfanswm o 140 sesiwn hyfforddi ar lein, gyda tua 3,000 o bobl yn mynychu.

Gan fod yr hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar-lein, nid yw llawer o faterion hygrychedd (er enghraifft, hygrychedd cyfleusterau) yn codi. Serch hynny, yn ystod y flwyddyn gwnaethom barhau i adolygu adborth gan y cyfranogwyr am sylwadau ar hygrychedd.

Er enghraifft, yn dilyn sylwad gan gyfranogwr niwroamrywiol, gwnaethom addasu'r iaith a ddefnyddiwyd mewn un adran o'r cwrs. Rydym hefyd yn parhau i ddarparu ar gyfer unrhyw geisiadau am addasiadau rhesymol, er enghraifft oherwydd anawsterau clyw. Yn ystod y flwyddyn, cwblhaodd ein Swyddog Hyfforddiant sy'n gyfrifol am ddarparu'r hyfforddiant safonau cwynion gwrs hwyluso ar-lein, a gwnaeth adolygu ein cynnig hyfforddiant yn unol ag arfer gorau.

Ymchwiliadau ar ei Liwt ei Hun

Yn ystod y flwyddyn, cyhoeddodd yr adroddiad ar ein Hymchwiliad Ehangach ar ein Liwt ein Hunain cyntaf - 'Adolygiad Digartrefedd: drws agored i newid cadarnhaol'. Ystyriodd yr ymchwiliad sut y mae awdurdodau lleol yn cynnal asesiadau digartrefedd ac edrychodd ar waith tri Chyngor Sir – Caerdydd, Wrecsam, a Sir Gaerfyrddin.

Yn ein hadroddiad, gwnaethom ganmol y gwaith a wnaed gan y Cyngorau hyn yn ystod pandemig COVID-19 a gwnaethom gydnabod elfennau o arfer da. Fodd bynnag, gwnaethom nodi sawl methiant difrifol.

Wrth baratoi'r ymchwiliad, gwnaethom gwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Yn ogystal â chymhellu i sicrhau bod yr ymchwiliad a'i ganfyddiadau yn hygrych, bu'r asesiad hefyd yn gymorth i ni gynnwys materion cydraddoldeb a hawliau dynol yn ystod yr ymchwiliad.

Diolch i hynny, canfu ein hymchwiliad cyntaf ar ein liwt ein hunain i sut y mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn cynnal asesiadau digartrefedd nad

oedd dyletswyddau'r Ddeddf Hawliau Dynol a Chydraddoldeb 2010 yn cael eu hystyried yn benodol mewn asesiadau ac adolygiadau.

Arweiniodd enghreifftiau o'r fath i ni argymhell, ymhlith eraill, fod y tri awdurdod yr ymchwiliwyd iddynt yn cynllunio i ddarparu hyfforddiant rheolaidd ar gydraddoldeb a hawliau dynol i bawb sy'n gwneud penderfyniadau ac i swyddogion adolygu. Gwnaethom hefyd wahodd Llywodraeth Cymru i adolygu'r Cod Canllawiau i sicrhau ei bod yn glir bod yn rhaid ystyried hawliau dynol a chydraddoldeb wrth asesu ceisiadau digartrefedd, wrth adolygu penderfyniadau ac wrth ddyrannu tai.

Gallwch ddod o hyd i'r **adroddiad llawn ar ein hymchwiliad ar ein liwt ei hunain cyntaf yma**, ac yn **fersiwn Hawdd ei Ddarllen yma**.

Oherwydd problemau staffio a phwysau gwaith, ni wnaethom ddechrau ymchwiliad ar ein liwt ein hunain arall. Byddwn yn gwneud cynnydd gyda'r gwaith hwn yn 2022/23 ac yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb gydag unrhyw ymchwiliadau arfaethedig.

“Yn yr un modd â hawliau dynol, mae gan awdurdodau lleol ddyletswydd i ystyried yr hawliau a'r amddiffyniad a roddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wrth wneud penderfyniadau (fel yr amlinellir ym mharagraff 24). Unwaith eto, nid oedd tystiolaeth yn ffeiliau achos y 3 awdurdod yr ymchwiliwyd iddynt o naill ai'r swyddog asesu neu'r swyddog adolygu yn ystyried y ddyletswydd hon wrth wneud penderfyniad.

- dyfyniad o'r adroddiad ar yr ymchwiliad.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Adolygu'r hyfforddiant yr Awdurdod Safonau Cwynion ar gyfer cyrff cyhoeddus er mwyn sicrhau ei fod yn hygyrch i bawb.	100%
Cychwyn yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ein hail ymchwiliad ar ein liwt ein hunain.	0%

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

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



Roedd menywod, pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, pobl rhwng 55 a 64 oed a siaradwyr Cymraeg yn cael eu cynrychioli yn dda iawn yn ein gweithlu.



Wedi eu tangynrychioli oedd pobl o dan 25 oed, pobl anabl, pobl o genedligrwydd ar wahân i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig a phobl o gymuned LGBTQ+.



Roedd 6% o'n hymgeiswyr swyddi o gefndiroedd ethnig amrywiol a 7% o'r ymgeiswyr ar y rhestr fer o'r cefndiroedd hynny.



Fodd bynnag, ni fu proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr llwyddianus mor amrywiol a fyddwn yn dymuno.



Gwnaethom barhau i weithio fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd.



Gwnaethom eto gyflawni gwobr Cyflogwr Chwarae Teg ar y lefel arian.



Rydym yn falch o weld gostyngiad yng nghanolrif ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, o 5% i 3%.

86%

O'r staff a ymatebodd i'n harolwg staff eleni, cytunodd 86% ein bod wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol, cyfartal a chynhwysol.



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 (y rhai a ymgeisiodd a'r rhai a fu'n llwyddiannus). Rhoddodd y dadansoddiad hwn fewnwelediad newydd a gwell i ni o'n tueddiadau recriwtio.

Eleni, gwnaethom ddadansoddi proffil grwpiau gwahanol o fewn ein gweithlu - er enghraifft, yn seiliedig ar y defnydd o weithdrefn ddisgyblu neu gwyno a mynediad at hyfforddiant.

Yn 2021/22, doedd neb yn destun y broses ddisgyblu nac wedi defnyddio'r weithdrefn ddisgyblu. Dim ond un person a ddefnyddiodd y weithdrefn gwyno. Ni allwn gynnig unrhyw ddadansoddiad ystyrlon o broffil cydraddoldeb y staff a ddefnyddiodd y gweithdrefnau hynny.

Gwnaethom hefyd gymharu eleni broffil cydraddoldeb ein holl staff â phroffil cydraddoldeb yr aelodau staff hynny a gwblhaodd y nifer argymelledig o oriau Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP).

Nodwedd cydraddoldeb	Cynrychiolaeth ymhlith yr holl staff	Cynrychiolaeth ymhlith y staff a gwblhaodd y nifer argymelledig o oriau DPP
Oed (o dan 25)	3%	3%
Oed (dros 55)	19%	19%
Rhywedd (benyw)	73%	76%
Dyletswyddau gofalu (oes)	61%	59%
Cefndiroedd ethnig amrywiol	8%	5%
Cefndiroedd cenedlaethol amrywiol	3%	3%
Anabledd	3%	0%
Cyfeiriadedd rhywiol amrywiol	4%	2%
Crefydd amrywiol	4%	2%

Rydym yn sylwi bod llai o gynrychiolaeth amlwg gan rai grwpiau ymhlith y rhai a gwblhaodd yr oriau DPP argymelledig o gymharu â'n staff yn gyffredinol. Roedd hyn yn cynnwys pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, pobl sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol a chrefyddau amrywiol yn ogystal â phobl anabl. Byddwn yn monitro'r data hwn yn ofalus i sefydlu a yw'r canlyniadau hyn yn dangos tueddiadau mwy hirdymor y mae angen i ni fynd i'r afael â nhw.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
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 a gweithredu ar y canfyddiadau.	100%



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 yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grŵp yn y gymdeithas. Arweiniodd dadansoddiad o broffil ein gweithlu cyn 2021/22 at nodi rhai materion cadarnhaol, ond hefyd roedd meysydd ar gyfer eu gwella.

Gweithlu



Roedd menywod a lleiafrifoedd ethnig yn parhau i gael eu cynrychioli yn dda iawn yn ein gweithlu. Hefyd wedi'u cynrychioli'n dda mae grwpiau megis pobl rhwng 55 a 64 oed, a siaradwyr Cymraeg. Cawsom gynnydd bach a groesawyd yng nghyfran y bobl dan 25 oed sy'n gweithio i ni.



Roedd pobl o dan 25 oed yn parhau i fod yn grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol, ochr yn ochr â phobl sy'n ystyried eu hunain yn anabl a phobl o genedligrwydd ar wahân i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig. Dim ond canran fechan o bobl a oedd yn uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol ac ni nododd neb eu bod yn draws.

Ymgeiswyr swyddi



O gymharu â'r llynedd, gwelsom fod pobl o dan 25 yn cael eu cynrychioli'n well ymhlith ymgeiswyr swyddi ac ymgeiswyr llwyddiannus. Yn gadarnhaol iawn, dywedodd 38% o ymgeiswyr llwyddiannus eu bod yn rhugl yn y Gymraeg..



Gwelsom ostyngiad mawr yn y gynrychiolaeth o bobl yn y grŵp oedran 55-64

Dim ond cyfran fach iawn o'n hymgeiswyr swyddi oedd o gefndiroedd cenedlaethol amrywiol ac nid oedd unrhyw un o'r sawl a benodwyd yn uniaethu ag hynny.

Er bod 9% o'n hymgeiswyr swyddi yn dynodi eu hunain yn anabl ac 8% yn dynodi eu hunain â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol, nid oedd unrhyw un o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn uniaethu ag hynny



Er bod 6% o'n hymgeiswyr swyddi o gefndiroedd ethnig amrywiol a 7% o'r ymgeiswyr ar y rhestr fer o'r cefndiroedd hynny, nid oedd unrhyw un o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn uniaethu ag hynny.

Ein gwaith eleni

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom werthuso'r opsiynau o ymuno â chynllun ardystio priodol neu gyflogi asiantaeth recriwtio allanol i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu. Fodd bynnag, roedd cost yr opsiynau hyn yn ormod i ni ei gynnwys yn ein cyllideb bresennol.

Serch hynny, gwnaethom barhau i weithio fel **Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd**. Gwnaethom hefyd barhau i weithio gyda rhwydweithiau o sefydliadau fel TaiPawb, Anabledd Cymru a Thîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuenctid Cymru a manteisio arnynt i ledaenu'r gair am ein swyddi gwag a chadw llygad ar arfer da. Rydym hefyd wedi bod yn aelod gweithgar o Grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd Cymdeithas yr Ombwdsmon, yn ogystal â'r rhwydwaith Adnoddau Dynol sefydledig, sy'n ein helpu i ddarganfod ffyrdd newydd o gynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Penodiadau'r Panel Ymgynghorol



Yn 2020, gwnaethom osod targed uchelgeisiol hirdymor i gyflawni mwy o amrywiaeth ethnig ar y Panel Ymgynghorol a/neu'r Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg o fewn oes y Cynllun Cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod hyd at 2022. Nid ydym wedi cyflawni hyn eto. Fodd bynnag, yn ddiweddar rydym wedi cytuno ar newidiadau i nifer yr aelodau a chyfnodau swydd aelodau'r Panel Ymgynghorol a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg a byddwn yn recriwtio yn ddiweddarach yn y flwyddyn ariannol gyfredol. Byddwn eto yn ceisio cynyddu amrywiaeth ethnig drwy'r recriwtio hwn.



**Mae proffil
cydraddoldeb
llawn ein gweithlu
ac ymgeiswyr am
swyddi i'w weld yn
Atodiadau 2 a 3.**

Camau nesaf

Er y bu rhai o'r tueddiadau a drafodwyd yn yr adran hon yn gadarnhaol, mae'n siomedig nad yw ein gweithredoedd fel cyflogwr sy'n ymroddedig i'r cynllun Hyderus o ran Anabledd wedi arwain at well cynrychiolaeth o bobl anabl ymhlith ein gweithlu hyd yma. Mae hefyd yn destun pryder bod y gronfa gyffredinol o ymgeiswyr swyddi yn fwy amrywiol na phroffil yr ymgeiswyr llwyddiannus, sy'n awgrymu y gall fod rhwystrau sy'n ei gwneud yn anodd i rai grwpiau ymuno â'n gweithlu.

Mae'n bwysig cofio bod nifer y bobl rydym yn eu penodi yn ystod y flwyddyn yn tueddu i fod yn fach. Yn 2021/22, ymunodd 8 person â'n tîm. Gyda niferoedd mor fach, gall y potensial i sicrhau amrywiaeth fod yn gyfyngedig ar adegau.

Serch hynny, rydym yn deall bod angen i ni ailddyblu ein hymdrechion i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu a'n trefniadau llywodraethu. Dyma fydd ffocws cryf ein cynllun cyfathrebu ac allgymorth yn 2022/23, yn ogystal â'n Cynllun Strategol newydd.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Ystyried aelodaeth o gynllun ardystio priodol i ddatgan ein hymrwymiad tuag at gyflogaeth lleiafrifoedd ethnig, fel Investing in Ethnicity neu arall.	100%
Cyflogi asiantaeth recriwtio allanol er mwyn helpu i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu. Rhagor o hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth i bobl gyda nodweddion gwarchodedig.	0%

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



Yn unol â'r blynyddoedd blaenorol, mae menywod 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. Rydym yn falch o weld gostyngiad yng nghanolrif ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, o 5% i 3%, a hyn o ganlyniad i benodiadau uwch yn cael eu llenwi gan fenywod. Fodd bynnag, mae'r ffigur cymedrig uwch yn dangos bod staff sy'n ddynion yn cael eu cynrychioli llai mewn swyddi sy'n talu'n is a fwy felly mewn swyddi sy'n denu cyflog uwch.

	Mawrth 2021	Mawrth 2022
% o staff benywaidd*	76%	76%
Canolrif Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	5%	3%
Cyfartaledd y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	17%	17%

Eto, gwnaethom gyflawni gwobr Cyflogwr Chwarae Teg ar y lefel arian. Nododd asesiad Chwarae Teg rai meysydd y mae angen i ni weithio mwy arnynt, gan gynnwys camau gweithredu ynghylch recriwtio, cyfathrebu mewnol a chyfathrebu trefniadau gweithio hyblyg. Byddwn yn gweithio ar y camau gweithredu hynny yn ystod 2022/23.



Yn ystod y flwyddyn, roeddem yn bwriadu datblygu ein Strategaeth Pobl newydd. Fodd bynnag, gwnaethom ail-werthuso'r prosiect hwnnw a phenderfynu y dylid ei ohirio nes bod ein Cynllun Strategol newydd yn ei le. Byddwn yn gwneud cynnydd ar y Strategaeth Pobl yn 2022/23.

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

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Cadw Ardystiad Cyflogwyr Chwarae Teg.	100%
Datblygu ein Strategaeth Pobl a'n cynllun gweithredu canlyniadol a fydd yn ystyried canfyddiadau Arolwg Cyflogwr Chwarae Teg.	0%



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 ganddynt fynediad cyfartal at gyfleoedd. Rydym hefyd am i'n staff fod yn iach. Mae'r llwyth achosion uchel iawn eleni wedi rhoi ein staff dan bwysau aruthrol. Fodd bynnag, rydym wedi chwilio'n barhaus am ffyrdd i gefnogi eu hiechyd a'u llesiant ac i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb.

Llesiant

Buom yn gweithio yn galed i gefnogi ein staff yn ystod y flwydd anodd hon. Gwnaethom barhau i gynnig ambell weithgaredd llesiant i staff (megis ioga) yn rhithiol. Gwnaethom hefyd barhau i annog teithiau cerdded rhithwir yn ystod amser cinio, yn ogystal â boreau coffi a 'chymarfydd' ar-lein.

Gwnaethom gynnal cefnogaeth ein Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i staff a pharhaodd ein Gweithgor Llesiant i ganolbwyntio ar ffyrdd o gefnogi llesiant staff, gan gyflwyno ystod o fuddion staff newydd. Roedd y rhain yn cynnwys cynllun beicio i'r gwaith newydd, cynllun aelodaeth campfa a chynllun arian parod iechyd. Gwnaethom hefyd gyflwyno proses fewnol newydd i gefnogi ein staff i ddelio â straen a phryder posibl.

Yn ychwanegol, cawsom wared ag oriau gwaith craidd o'n gweithdrefn gweithio hyblyg. Gwnaethom hyn mewn ymateb i bandemig COVID-19, i helpu ein staff i gyflawni cymaint o hyblygrwydd a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith â phosibl. Ar hyn o bryd, rydym yn adolygu ein trefniadau gwaith a'n gofynion o ran swyddfa ar gyfer y dyfodol.

O'r staff a ymatebodd i'n harolwg staff eleni,

92%

dywedodd 92% oeu bod yn teimlo eu bod yn cael eu hysbysu'n dda am y gwaith llesiant.

Ymwybyddiaeth

Rydym wedi parhau i ddarparu cyfleoedd i bob aelod o staff gymryd rhan yng ngwaith cydraddoldeb OGCC, yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb.

Yn ystod y flwyddyn, rydym wedi parhau i dynnu sylw ar ein cyfryngau cymdeithasol at ddyddiadau ac achlysuron yn ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a gwnaethom ailadrodd y postiadau allanol yn fewnol. Yn enwedig yn ystod Wythnos Gynhwysiant Genedlaethol, gwnaethom gynyddu ein hymdrechion cyfathrebu, gan ryddhau'r wythnos honno ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol, ein hadroddiad iaith Gymraeg a llawer o negeseuon eraill yn ymwneud â'n gwaith cydraddoldeb.

Mae sawl aelod o staff o bob rhan o OGCC yn ffurfio ein Grŵp Cydraddoldeb mewnol (gweler [tudalen 14 am fanylion](#)).

O'r staff a ymatebodd i'n harolwg staff eleni,

85%

teimlodd 85% eu bod yn wybodus iawn am y gwaith cydraddoldeb.

86%

cytunodd 86% ein bod wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol, cyfartal a chynhwysol.

Y broses arfarnu

Yn 2021/22, gwnaethom adolygu ac ailgyhoeddi nodyn canllaw ar gyfer pob rheolwr llinell i annog eu staff i asesu anghenion hyfforddiant cydraddoldeb ac ystyried gosod un amcan cydraddoldeb fel rhan o broses arfarnu staff.

Rydym wrth ein boddau o weld llawer o staff yn gosod amcanion o'r fath. Roedd rhai enghreifftiau o'r amcanion hyn yn cynnwys:

- hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant trwy waith safonau cwynion
- cynllunio, paratoi a chydlynu gweithrediad y camau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o dan ein Cynllun Cydraddoldeb newydd 2023-26
- sicrhau bod y Broses Adolygu yn rhoi sylw dyledus i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant trwy goladu data yn rheolaidd
- archwilio gofynion gohebiaeth i sicrhau ein bod yn amrywiol yn ein cyfathrebiadau
- parhau i fod yn aelod o Grŵp Cydraddoldeb OGCC a chwarae rhan weithredol wrth gyflawni Amcanion Cydraddoldeb Corfforaethol OGCC y cytunwyd arnynt
- addasu cyfathrebu a dull gweithredu i ddiwallu anghenion gwahanol achwynwyr.

Hyfforddiant dyletswydd economaidd-gymdeithasol

Yn unol â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol newydd, rydym wedi ymrwymo i ystyried effaith ein gwaith ar y rhai sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol, pan fyddwn yn gwneud penderfyniadau strategol ynghylch sut rydym yn rhedeg ein sefydliad. Yn 2021/22, roeddem yn bwriadu trefnu hyfforddiant ar gyfer ein Tîm Rheoli a'n Panel Ymgynghorol ar gwmpas a goblygiadau ymarferol y ddyletswydd.

Ni wnaethom lwyddo i wneud y gwaith hwn, gan ei bod yn flaenoriaeth adolygu ein gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn gyntaf. Byddwn yn bwrw ymlaen â'r cam gweithredu hwn yn 2022/23.

Barn staff ar fynediad i hyfforddiant

Yn ystod y flwyddyn, hwylusodd Chwarae Teg grwpiau ffocws i ni gyda staff ar fynediad i gyfleoedd hyfforddi a datblygu yn OGCC. Nid oedd yr adborth gan y grwpiau yn awgrymu bod hwn yn fater rhywedd. Serch hynny, bu'r adborth yn hynod werthfawr ac mae wedi ein helpu i nodi meysydd i'w gwella. Bydd hyn yn cynnwys egluro a chyfleu cyfrifoldebau unigolion a sefydliadau ar gyfer hyfforddiant a datblygiad.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Cynnal ymwybyddiaeth uchel y staff am ein gwaith i hyrwyddo llesiant.	100%
Cynnal ymwybyddiaeth uchel y staff am ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb.	100%
Prif-ffrydio amcanion cydraddoldeb yn y Broses Adolygu a Datblygu Perfformiad.	100%
Casglu syniadau'r staff ynglŷn â mynediad at hyfforddiant.	100%
Cyflwyno hyfforddiant ynglŷn â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol ar gyfer y Tîm Rheoli a'n Panel Ymgynghorol.	0%

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.

Gweithdrefn ddiwygiedig

Y llynedd, gwnaethom ddatblygu offeryn symlach i asesu materion cydraddoldeb mewn gweithgarwch caffael. Gwnaethom ddefnyddio'r offeryn hwnnw yn ystod cam cynllunio gweithgarwch caffael a gwnaethom ei ddefnyddio yn fwy helaeth mewn un ymarfer tendro, gan arwain at ychwanegu ychydig o gwestiynau perthnasol ychwanegol yn y ddogfen dendro.

Yn 2021/22, gwnaethom adolygu ein gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Bydd yr weithdrefn ddiwygiedig nawr yn cael ei chymhwyso i bob polisi (newydd a diwygiedig), yn ogystal â phrosiectau a phenderfyniadau mawr. Fel y cyfryw, bydd hefyd yn cael ei chymhwyso i brosiectau cyfathrebu mawr, sy'n golygu na fydd arnom angen offeryn wedi'i deilwra mwyach ar gyfer asesu effaith cydraddoldeb gwaith cyfathrebu.

O dan y weithdrefn EIA ddiwygiedig, byddwn hefyd yn cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb lefel uchel o'n swyddogaethau craidd (er enghraifft, ymdrin â chwynion neu adnoddau dynol) i ddarparu templed a chyfeiriad ar gyfer asesiadau o bolisiau, penderfyniadau a phrosiectau sy'n ymwneud â'r swyddogaethau hynny. Gobeithiwn y bydd hyn yn helpu staff sy'n cwblhau'r asesiadau i gael mynediad at y dystiolaeth berthnasol ac i gynnal y weithdrefn yn fwy effeithlon. Mae ein proses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb diwygiedig yn parhau i integreiddio sylw i effeithiau ar gydraddoldeb, anfantais economaidd-gymdeithasol a'r Gymraeg.

Ein EIAs eleni

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom gwblhau 2 Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a nododd effaith sylweddol:

- Ymchwiliad ar Ein Liwt Ein Hunain i mewn i Asesiadau Digartrefedd: **gweler Amcan 2.3 uchod**.
- Gweithdrefn Rheoli Polisi: Mae'r ddogfen hon yn cadarnhau fel yr ydym yn OGCC yn datblygu, adolygu, cadw a chyhoeddi ein polisiau. Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cadarnhau bod yn rhaid i'n holl bolisiau newydd a diwygiedig ddod law yn llaw ag Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb; a bod yn rhaid i'r cyfan fod ar gael yn y Gymraeg.

Mae'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd yn ystod y flwyddyn a nododd effaith sylweddol i'w gweld **ar ein gwefan**.

Ein camau gweithredu yn 2021/22	% cyflawnwyd
Datblygu offeryn wedi'i deilwra ar gyfer cyfathrebiadau.	0%
Defnyddio'r offeryn caffael yn yr holl waith caffael.	100%
Diwygio Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i gynnwys anfantais economaidd-gymdeithasol.	100%
Cwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer polisiau a gweithdrefnau newydd a diwygiedig.	100%



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

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. Mae 'DPD' yn dynodi 'dewis peidio dweud'.



Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr

Mae'r tablau canlynol yn cyflwyno proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr yn ystod 2021/22, o'i gymharu â 2020/21. Yn 2021/22:

- roedd 42% o'n cwynion newydd yn cynnwys data cydraddoldeb
- roedd 3% o'n hymholiadau newydd yn cynnwys data cydraddoldeb
- roedd 84% o'n holl gyflwyniadau data cydraddoldeb wedi cael eu gwneud drwy ein ffurflen ar-lein ar y we.

Oed	
2021/22	2020/21
• O dan 25: 2.8% • 25-34: 15.7% • 35-44: 20.7% • 45-54: 22.9% • 55-64: 17.5% • 65-74: 11.9% • 75 a hŷn: 2.5% • DPD: 6.1%	• O dan 25: 3.3% • 25-34: 18.6% • 35-44: 20.6% • 45-54: 24% • 55-64: 16.7% • 65-74: 10% • 75 a hŷn: 2.5% • DPD: 4.4%

Roedd pobl o dan 25 oed yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein hachwynwyr, o gymharu ag 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed (**ONS 2019**). Mae cynrychiolaeth y grŵp hwn wedi cynyddu o gymharu â 2019/20. Er y gall 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 ymhlith ein hachwynwyr hefyd yn llawer is na chyfartaledd Cymru o 21% (**ONS 2019**). Er y gallai eraill gwyno ar ran pobl hŷn, byddem yn disgwyl i'r grŵp hwn gael ei gynrychioli'n well - yn enwedig o ystyried bod pobl yn y grŵp oedran hwn yn fwy tebygol na'r cyfartaledd o gael mynediad at wasanaethau iechyd (**Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19**).

Mae cyfran y bobl dros 55 oed wedi aros yn uwch na chyfartaledd Cymru (13%). Mae hyn yn gadarnhaol, gan fod ymchwil a gynhaliwyd ar ein rhan gan Beaufort Research (2020) yn awgrymu bod pobl dros 55 oed yn ei chael yn anoddach na'r cyfartaledd i gwyno i gyrff cyhoeddus.

Rhywedd	
2021/22	2020/21
• Benyw: 49.0% • Gwryw: 45.3% • DPD: 5.7%	• Benyw: 51% • Gwryw: 44% • DPD: 5%

Mae cyfran y menywod ymhlith ein hachwynwyr wedi gostwng ychydig o gymharu â chyfartaledd Cymru (50.9%) (Cyfrifiad 2011) ond mae'n parhau i fod yn unol a'r cyfartaledd yn fras.

Ailbennu rhywedd	
2021/22	2020/21
• Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 89.1% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 1.5% • DPD: 9.3%	• 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%

Nid oes angen unrhyw driniaeth benodol i ailbennu eich rhywedd gan fod hon yn cael ei hystyried yn broses bersonol nid yn un feddygol ([EHRC 2019](#)). Mae data poblogaeth am bobl sydd wedi ailbennu eu rhywedd yn gyfyngedig ([Diverse Cymru](#)). O'r ymatebwyr LGBT neu ryngrywiol i [arolwg gan Lywodraeth y DU](#) yn 2019, dywedodd 13% eu bod yn drawsryweddol. Mae prinder data yn ei gwneud hi'n anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein hachwynwyr. Fodd bynnag, ar 1.5%, mae'n ymddangos bod y grŵp hwn heb gynrychiolaeth ddigonol go iawn ymhlith ein hachwynwyr ac mae'r gyfradd uchel o ddim ymatebion i'r cwestiwn hwn yn awgrymu pryderon ynghylch rhannu'r wybodaeth hon.

Hunaniaeth genedlaethol	
2021/22	2020/21
• Cymreig: 51.89% • Seisnig: 12.34% • Albanaidd 0.23% • Prydeinig: 24.36% • Arall: 2.7% • DPD: 8.17%	• Cymreig: 52% • Seisnig: 11% • Albanaidd <1% • Prydeinig: 27% • Arall: 3% • DPD: 7.3%

Roedd pobl o genedligrwydd gwahanol i Gymreig, Seisnig neu Brydeinig heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein hachwynwyr, o gymharu â 3.9% o boblogaeth Cymru yn gyffredinol yn 2011 (Cyfrifiad 2011). Byddem yn disgwyl i'r grŵp hwn gael ei gynrychioli'n well, o gofio'r ymchwil sy'n dangos y gallai ymfudwyr wynebu rhwystrau o ran cael mynediad at ofal iechyd ([EHRC 2016](#)).

Ethnigrwydd	
2021/22	2020/21
- Gwyn (pob cefndir): 88.97% - Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 1.62% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 0.69% - Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1.31% - Arall: 0.69% - DPD: 6.71%	- Gwyn (pob cefndir): 89% - Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2.5% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 1% - Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1.3% - Arall: 1% - DPD: 5.2%

Mae cynrychiolaeth pobl o leiafrifoedd ethnig ymhlith ein hachwynwyr wedi gostwng, o gymharu â 2020/21. Ar 4.3%, roedd yn is na'r amcangyfrifon o gyfran y boblogaeth hon yng Nghymru (5%) ([StatsCymru 2022](#)). Rydym hefyd yn nodi'r gyfradd uwch o 'ddim ymatebion' i'r cwestiwn hwn.

Prif iaith	
2021/22	2020/21
- Saesneg 87.59% - Cymraeg: 4.16% - Arall: 1.31% - DPD: 6.94%	- Saesneg 89% - Cymraeg: 4% - Arall: 1% - DPD: 6%

Mae cyfran ein hachwynwyr a ddywedodd mai Cymraeg oedd eu prif iaith wedi aros yr un fath ag yn 2019/20. Mae hyn yn llawer is na chanran y siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth gyffredinol (19%) (Cyfrifiad 2011) neu gymaint â 31% â rhywfaint o allu yn y Gymraeg ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18](#)). Fodd bynnag, mae cwestiwn yr arolwg yn cyfeirio at brif iaith yn unig. Rydym yn bwriadu addasu ein cwestiynau arolwg achwynwyr i gynnwys cwestiynau am ruglder yn y Gymraeg hefyd. Dylai'r data hwn roi darlun mwy cywir i ni o gynrychiolaeth siaradwyr Cymraeg ymhlith ein hachwynwyr.

Anabledd	
2021/22	2020/21
• Ie: 25.13% • Na: 63.92% • DPD: 10.95%	• Ie: 26% • Na: 63% • DPD: 11%
• Wedi'i gyfyngu lawer neu ychydig gan broblem iechyd neu anabledd: 36.85%	

Byddem yn disgwyl gweld cynrychiolaeth uwch o bobl anabl ymhlith ein hachwynwyr, o ystyried bod y grŵp hwn yn fwy tebygol o gael mynediad at wasanaethau iechyd ac o wynebu anawsterau o ran mynediad ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19; Llywodraeth Cymru 2015](#)). Awgrymodd ymchwil a gynhaliwyd ar ein rhan gan Beaufort Research (2020) hefyd fod pobl anabl yn ei chael hi'n anoddach na'r cyfartaledd i gwyno i gyrff cyhoeddus. Yn gyffredinol, roedd cyfran ein hachwynwyr sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn 2020/21 yn is na chyfartaledd Cymru o 28% ([StatsCymru 2020](#)). Fodd bynnag, pan ofynnwyd iddynt a oedd ganddynt broblem iechyd neu anabledd a oedd yn cyfyngu llawer neu ychydig ar eu gweithgareddau dyddiol dros y 12 mis diwethaf, roedd cyfran uwch o lawer o bobl yn cytuno.

Priodas a phartneriaeth sifil	
2021/22	2020/21
• Rwy'n briod: 39.09% • Rwy'n sengl: 32.07% • Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3.16% • Arall: 9.18% • DPD: 16.42%	• Rwy'n briod: 37.5% • Rwy'n sengl: 35.5% • Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3.5% • Arall: 9% • DPD: 14.5%

Mae cyfran ein hachwynwyr a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil wedi cynyddu ychydig o gymharu â'r llynedd. Er hynny, mae'n ymddangos yn is na chyfartaledd Cymru o 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011), ac nid yw'n cyrraedd yr amcangyfrifon diweddarach o 50% ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)).

Cyfeiriadedd rhywiol	
2021/22	2020/21
- Heterorywiol neu Syth: 78.80% - Hoyw neu Lesbiaidd: 4.09% - Deurywiol: 1.23% - Arall: 0.54% - DPD: 15.19%	- Heterorywiol neu Syth: 82% - Hoyw neu Lesbiaidd: 3% - Deurywiol: 1.5% - Arall: 0.5% - DPD: 13%

Cynyddodd cyfran ein hachwynwyr a uniaethodd â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol fymryn o gymharu â'r llynedd. Ar 5.86%, roedd yn uwch na'r amcangyfrifon gofalus o gyfran y grŵp hwn o fewn poblogaeth gyffredinol Cymru - 2% yn 2017 ([ONS 2019](#)) a 4% yn 2018/19 ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)). Fodd bynnag, mae'n llai na'r amcangyfrifon eraill sydd ar gael o faint y boblogaeth hon yn y DU (10%) ([YouGov 2019](#)). Ymhellach, rydym yn bryderus am y gyfradd uchel iawn o ddim ymatebion i'r cwestiwn hwn. Awgrymodd ymchwil yn 2018 fod 13% o bobl LGBTQ+ wedi profi rhyw fath o driniaeth anghyfartal gan staff gofal iechyd oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol ([Stonewall 2018](#)). Mae [data Stonewall](#) hefyd yn dangos bod pobl sy'n ystyried eu hunain yn LGBTQ+ yn aml yn pryderu ynghylch datgelu eu hunaniaeth yn y gweithle neu wrth ddefnyddio gwasanaethau rhag ofn gwahaniaethu. Mae'r gyfradd uchel o ddim ymatebion i'r cwestiwn hwn yn amlygu pryderon ynghylch rhannu'r wybodaeth hon y mae angen i ni fynd i'r afael â nhw.

Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred	
2021/22	2020/21
- Cristnogol (pob enwad) 37.24% - Dim crefydd: 42.25% - Mwslimaidd: 1.46% - Bwdhaidd: 0.62% - Hindwaidd: 0.15% - Iddewig: 0.23% - Arall: 4.16% - DPD: 13.80%	- 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%

Arhosodd cyfran ein hachwynwyr sy'n uniaethu â 'dim crefydd' ychydig yn is na chyfartaledd Cymru (47%) ([StatsCymru 2017-19](#)). Mae cyfran y bobl a oedd yn dilyn crefyddau heblaw Cristnogol (6.63%) wedi cynyddu ychydig o gymharu â'r llynedd ac mae bellach yn rhagori ar amcangyfrifon y grŵp hwn ym mhoblogaeth gyffredinol

Cymru - 5% yn 2017-19 ([StatsCymru 2017-19](#)). Gostyngodd cyfran y bobl sy'n ystyried eu hunain yn Gristnogion ychydig ac arhosodd yn is na 47%, sef poblogaeth gymesur Cymru ([StatsCymru 2017-19](#)).

Statws gwaith	
2021/22	2020/21
- Rwy'n gyflogedig neu'n hunan-gyflogedig: 54.66% - Rwyf wedi ymddeol o waith cyflogedig: 17.12% - Nid wyf mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 15.88% - DPD: 12.34%	- Rwy'n gyflogedig neu'n hunan-gyflogedig: 54% - Rwyf wedi ymddeol o waith cyflogedig: 15% - Nid wyf mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 15% - DPD: 16%

Roedd ychydig dros 54% o'n hachwynwyr mewn cyflogaeth. Roedd hyn yn is na chyfartaledd Cymru o 72.8% ym mis Rhagfyr 2020 ar gyfer pobl 16-64 oed yng Nghymru (73.5%) ([StatsCymru 2021](#)) ond 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 2021/22, cafodd yr arolwg ei lenwi gan 71 allan o 73 gweithiwr (cyfradd ymateb o 97%).

Oed	
2021/22	2020/21
• O dan 25: 3% • 25 - 34: 24% • 35 - 44: 27% • 45 - 54: 27% • 55 - 64: 18% • 65 a hŷn: 1%	• O dan 25: 1% • 25 - 34: 20% • 35 - 44: 30% • 45 - 54: 28% • 55 - 64: 18% • 65 a hŷn: 3%

O gymharu â'r flwyddyn flaenorol, yn 2021/22 mae cyfran ein staff a oedd o dan 25 oed wedi cynyddu ychydig. Fodd bynnag, ar 3%, roedd y grŵp hwn yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu, o gymharu ag 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed ([ONS 2019](#)). Mae cyfran y bobl rhwng 55 a 64 ymhlith ein staff yn dal i fod ymhell uwchlaw cyfartaledd Cymru, sef 13% ([ONS 2019](#)).

Rhywedd	
2021/22	2020/21
• Benyw: 73% • Gwryw: 27%	• Benyw: 73% • Gwryw: 27%

Roedd cyfran y menywod yn ein gweithlu yn sylweddol uwch na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru (50.9%) (Cyfrifiad 2011). Mae hyn yn parhau i fod yn duedd gadarnhaol, gan fod dynion yng Nghymru yn fwy tebygol na menywod o fod mewn cyflogaeth ([StatsCymru 2020](#)).

Ailbennu rhywedd	
2021/22	2020/21
• Nid oedd yn uniaethu fel traws: 100% • DPD: 0%	• Nid oedd yn uniaethu fel traws: 99% • DPD: 1%

Nid oes angen unrhyw driniaeth benodol i ailbennu eich rhywedd gan fod hon yn cael ei hystyried yn broses bersonol nid yn un feddygol ([EHRC 2019](#)). Mae data poblogaeth am bobl sydd wedi ailbennu eu rhywedd yn gyfyngedig ([Diverse Cymru](#)). O'r ymatebwyr LGBT neu ryngrywiol i [arolwg gan Lywodraeth y DU](#) yn 2019, dywedodd 13% eu bod yn drawsryweddol. Mae prinder data yn ei gwneud hi'n anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein gweithlu. Mewn sefydliad bach, gellir dadlau nad yw'n annhebygol y bydd neb yn ystyried ei hun yn draws. Serch hynny, gwyddom fod angen i ni barhau i greu amgylchedd cynhwysol yn OGCC lle mae cydweithwyr yn teimlo y gallant siarad am eu hunaniaeth rhywedd, pe baent yn dymuno gwneud hynny.

Hunaniaeth genedlaethol	
2021/22	2020/21
- Cymraeg: 61% - Saesneg 3% - Prydeinig: 34% - Arall: 3% - Mae'n well gen i beidio â dweud: 0%	- Cymraeg: 59% - Saesneg 4% - Prydeinig: 34% - Arall: 3% - Mae'n well gen i beidio â dweud: 1%

Arhosodd cyfran yr unigolion ymhlith ein gweithlu sy'n uniaethu â chenedligrwydd gwahanol i Gymraeg, Saesneg neu Brydeinig yr un fath, sef 3%. Roedd y grŵp hwn yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol o gymharu â 5% o boblogaeth gyffredinol Cymru yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 7.5% o weithwyr Cymreig amser llawn ([Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019](#)).

Ethnigrwydd	
2021/22	2020/21
- Gwyn (pob cefndir): 92% - Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 3% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 3% - Cymysg/ethnigrwydd lluosog: 1% - Arall: 1% - DPD: 0%	- Gwyn (pob cefndir): 92% - Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 2% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 3% - Cymysg/ethnigrwydd lluosog: 1% - Arall: 1% - DPD: 1%

Cynyddodd cynrychiolaeth pobl o leiafrifoedd ethnig ymhlith ein gweithlu i 8%. Mae cynrychiolaeth y grŵp hwn bellach yn uwch na chyfartaledd Cymru o 5% ([StatsCymru 2022](#)).

Prif iaith	
2021/22	2020/21
• Saesneg 82% • Cymraeg: 14% • Arall: 3% • DPD: 1%	• Saesneg 85% • Cymraeg: 12% • Arall: 1% • DPD: 1%

Sgiliau iaith Gymraeg – gweddol dda neu rugl	
2021/22	2020/21
• Siarad: 27% • Darllen: 30% • Ysgrifennu: 27% • Deall: 30%	• Siarad: 21% • Darllen: 24% • Ysgrifennu: 21% • Deall: 25%

Cynyddodd cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd mai Cymraeg oedd eu prif iaith o gymharu â'r llynedd, o 12% i 14%. Er hynny, parhaodd yn is na chanran y siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth yn gyffredinol (19%) (Cyfrifiad 2011). Fodd bynnag, roedd cyfran y staff sy'n weddol dda neu'n rhugl am siarad Cymraeg, darllen Cymraeg, ysgrifennu Cymraeg a deall Cymraeg yn uwch na ffigurau Cymru o [Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20](#) ac mae wedi cynyddu'n sylweddol o gymharu â'r llynedd.

Anabledd	
2021/22	2020/21
• Ie: 3% • Na: 96% • DPD: 1%	• Ie: 3% • Na: 96% • DPD: 1%

Roedd pobl sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol sylweddol yn ein gweithlu, o gymharu â 28% o boblogaeth oedran gweithio Cymru ([StatsCymru 2017-19](#)), heb unrhyw newid o gymharu â'r llynedd.

Priodas a phartneriaeth sifil	
2021/22	2020/21
• Ie: 56% • Na: 44% • DPD: 0%	• Ie: 57% • Na: 42% • DPD: 1%

Mae cyfran y bobl a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil ymhlith ein gweithlu wedi gostwng ychydig iawn o gymharu â 2020/21, ond mae'n dal i fod yn uwch na chyfartaledd Cymru, sef 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 50% yn 2018/19 ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)). Ar y cyfan, mae hon yn duedd gadarnhaol, oherwydd yn 2018, roedd pobl sengl yn fwy tebygol o fod yn gyflogedig na phobl briod ([EHRC 2018](#)).

Cyfeiriadedd rhywiol	
2021/22	2020/21
• Hoyw neu Lesbiaidd: 4% • Heterorywiol neu Syth: 90% • DPD: 6%	• Hoyw neu Lesbiaidd: 4% • Heterorywiol neu Syth: 88% • DPD: 8%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol wedi aros yr un fath â'r llynedd. Mae hynny'n uwch na'r amcangyfrifon gofalus o gyfran y grŵp hwn o fewn poblogaeth gyffredinol Cymru, sef 2.9% yn 2019 ([ONS 2019](#)) ac mae'n cyfateb i'r amcangyfrifon o 4% ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)), ond roedd yn is nag amcangyfrifon eraill sydd ar gael o'r boblogaeth hon yn y DU (10%) ([YouGov 2019](#)).

Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred	
2021/22	2020/21
• Dim crefydd: 45% • Cristnogol (pob enwad) 44% • Mwslimaidd: 3% • Arall: 1% • DPD: 7%	• Dim crefydd: 41% • Cristnogol (pob enwad) 46% • Mwslimaidd: 3% • Arall: 1% • DPD: 9%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd nad oeddent yn uniaethu ag unrhyw grefydd wedi cynyddu ers y llynedd ac mae bellach bron yn unol â chyfartaledd Cymru - 47% ([StatsCymru 2017-19](#)). Arhosodd cyfran y bobl a ddilynodd grefyddau heblaw Cristnogol yr un fath â'r llynedd ac, ar 4%, mae bellach ychydig yn is na ffigurau poblogaeth Cymru, sef 5% ([StatsCymru 2017-19](#)). Mae cyfran y bobl sy'n ystyried eu hunain yn Gristnogion wedi gostwng o gymharu â'r llynedd ac mae bellach ychydig yn is na chyfartaledd Cymru o 2017-19 (48%) ([StatsCymru 2017-19](#)).

Dyletswyddau gofalu	
2021/22	2020/21
• Ie: 61% • Na: 38%	• Ie: 64% • Na: 35%

Roedd y rhan fwyaf o'r staff a nododd fod ganddynt ddyletswyddau gofalu yn ofalwyr ar gyfer plentyn neu blant. Dim ond 11% o ofalwyr a nododd eu bod yn ofalwyr sylfaenol i rywun oherwydd anabledd, cyflwr iechyd neu broblemau'n ymwneud â henaint.

Atodiad 3: Proffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr swyddi

Yn 2021/22, ymgeisiodd 286 o unigolion am swyddi gyda ni; cyrhaeddodd 37 y rhestr fer a chafodd 8 eu recriwtio. Recriwtiwyd 7 o weithwyr newydd ar gontractau parhaol a 1 gweithiwr ar gontract tymor sefydlog.

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

Oed	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• O dan 25: 8% • 25 - 34: 31% • 35 - 44: 30% • 45 - 54: 25% • 55 - 64: 5% • 65 - 74: 0% • 75 a hŷn: 0% • DPD: 1%	• O dan 25: 4% • 25 - 34: 14.5% • 35 - 44: 22.5% • 45 - 54: 24% • 55 - 64: 19% • 65 - 74: 1% • 75 a hŷn: 0% • DPD: 15%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• O dan 25: 25% • 25 - 34: 0% • 35 - 44: 38% • 45 - 54: 25% • 55 - 64: 0% • 65 - 74: 0% • 75 a hŷn: 0% • DPD: 13%	• O dan 25: 0% • 25 - 34: 18% • 35 - 44: 9% • 45 - 54: 36.5% • 55 - 64: 27.5% • 65 - 74: 0% • 75 a hŷn: 0% • DPD: 9%

Cynyddodd y gynrychiolaeth o bobl dan 25 oed ymhlith ein hymgeiswyr swyddi yn sylweddol, ac yn fwy fyth ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus. Mae hyn o'i gymharu ag 11% o boblogaeth Cymru rhwng 16 a 24 oed ([ONS 2019](#)). Mae hyn yn gadarnhaol iawn, gan ei bod yn hysbys bod y grŵp oedran hwn yn profi cyfradd cyflogaeth gymharol isel (50.4%) ([EHRC 2018](#)) a chredir ei fod mewn mwy o berygl o gontractau dim oriau ([ONS 2020](#)) ac ansicrwydd bwyd ([EHRC 2018](#)).

Gostyngodd cyfran y bobl rhwng 55 a 64 oed ymhlith ymgeiswyr swyddi yn sylweddol ac roedd yn llawer is na chyfartaledd Cymru, sef 13% ([ONS 2019](#)). Yn amlwg eleni, cawsom gyfran uwch o lawer o geisiadau gan bobl mewn grwpiau oedran iau.

Rhywedd	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• Benyw: 66% • Gwryw: 33% • Arall: 0% • DPD: 1%	• Benyw: 50% • Gwryw: 34% • Arall: 1% • DPD: 15%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Benyw: 75% • Gwryw: 13% • Arall: 0% • DPD: 13%	• Benyw: 64% • Gwryw: 27% • Arall: 0% • DPD: 9%

Roedd cyfran y menywod ymhlith ein hymgeiswyr swyddi ac ymgeiswyr swyddi a fu'n llwyddiannus yn gyfartal â chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru - 50.9% (Cyfrifiad 2011).

Ailbennu rhywedd	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• Ie: 0% • Na: 91% • DPD: 9%	• Ie: 0% • Na: 82% • DPD: 9%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Ie: 0% • Na: 88% • DPD: 13%	

Nid oes angen unrhyw driniaeth benodol i ailbennu eich rhywedd gan fod hon yn cael ei hystyried yn broses bersonol nid yn un feddygol ([EHRC 2019](#)). Mae data poblogaeth am bobl sydd wedi ailbennu eu rhywedd yn gyfyngedig ([Diverse Cymru](#)). O'r ymatebwyr LGBT neu ryngrywiol i [arolwg gan Lywodraeth y DU](#) yn 2019, dywedodd 13% eu bod yn drawsryweddol.

Mae prinder data yn ei gwneud hi'n anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein ymgeiswyr swyddi.

Hunaniaeth genedlaethol	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• Cymraeg: 52% • Saesneg 5% • Prydeinig: 38% • Albanaidd: 0% • Arall: 3% • DPD: 1%	• Cymraeg: 45.5% • Saesneg 0% • Prydeinig: 45.5% • Albanaidd: 0% • Arall: 0% • DPD: 9%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Cymraeg: 50% • Saesneg 0% • Prydeinig: 25% • DPD: 26%	• Cymraeg: 45% • Saesneg 0% • Prydeinig: 45% • DPD: 9%

Roedd unigolion a oedd yn uniaethu â chenedligrwydd heblaw Cymraeg, Saesneg neu Brydeinig yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein hymgeiswyr swyddi. Cymharwyd hyn â 5.7% o boblogaeth gyffredinol Cymru yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 7.5% o weithwyr Cymreig amser llawn ([Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019](#)). At hynny, ni chynrychiolwyd y grŵp hwn o gwbl ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus.

Ethnigrwydd	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
- Gwyn (pob cefndir): 92% - Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 3% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 1% - Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 1% - Arall: 1% - DPD: 2%	- Gwyn (pob cefndir): 76% - Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 2% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd/ Du Prydeinig: 2% - Grŵp ethnig cymysg neu luosog: <1% - Arall: 1% - DPD: 19.5%
Ymgeiswyr ar y rhestr fer	
- Gwyn (pob cefndir): 93.10% - Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 3.45% - Du, Affricanaidd, Caribiaidd/ Du Prydeinig: 3.45%	
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
- Gwyn (pob cefndir): 87.5% - DPD: 12.5%	- Gwyn (pob cefndir): 73% - DPD: 27%

Roedd cynrychiolaeth unigolion o gefndiroedd ethnig heblaw gwyn ymhlith ein hymgeiswyr swyddi (6%) yn uwch na chyfartaledd Cymru o 5% ([StatsCymru 2022](#)). Fodd bynnag, mae'n destun pryder na chafodd y ffigur hwn eto ei drosglwyddo i ymgeiswyr llwyddiannus.

Prif iaith	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
- Saesneg 85% - Cymraeg: 5% - Arall: 1% - DPD: 9% - Sgiliau siarad, darllen ac ysgrifennu rhugl neu weddol dda: 13-15%	- Saesneg: 72% - Cymraeg: 9% - DPD: 22%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
- Saesneg: 50% - Cymraeg: 37.5% - DPD: 12.5% - Sgiliau siarad, darllen ac ysgrifennu rhugl neu weddol dda: 38%	- Saesneg: 64% - DPD: 36%

Arhosodd cyfran y bobl ymhlith ein hymgeiswyr swyddi a ddywedodd mai Cymraeg oedd eu hiaith gyntaf yn is na chyfartaledd Cymru o 19% o siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth gyffredinol, 14% yn y grŵp oedran 20-64 (Cyfrifiad 2011) a chymaint â 31 % gyda pheth gallu yn y Gymraeg ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2017/18](#)). Fodd bynnag, roedd cyfran y bobl a oedd yn rhugl yn y Gymraeg neu â sgiliau gweddol dda yn llawer uwch. Hefyd, dywedodd ychydig dros draean o'n hymgeiswyr llwyddiannus mai Cymraeg oedd eu prif iaith.

Anabledd	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
- Na: 88% - Ie: 9% - DPD: 3%	- Na: 77% - Ie: 6% - DPD: 17%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
- Na: 88% - DPD: 13%	- Na: 73% - DPD: 27%

Ar y cyfan, er gwaethaf cynnydd o gymharu â'r llynedd, roedd pobl sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ymhlith ein hymgeiswyr swyddi - 9% o gymharu â 28% o boblogaeth oedran gweithio Cymru ([StatsCymru](#)

2017-19). Ar ben hynny, mae'n destun pryder nad oedd yr un o'r ymgeiswyr llwyddiannus a ddewisodd rannu eu data cydraddoldeb yn uniaethu â hyn. Nid yw'r rhain yn dueddiadau cadarnhaol: oherwydd yn 2016/17, roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer pobl anabl (34.6%) yn llawer is nag ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl (73.4%). Roedd pobl anabl hefyd yn fwy tebygol na phobl nad ydynt yn anabl o weithio mewn galwedigaethau cyflog isel ([EHRC 2018](#)).

Priod neu bartneriaeth sifil	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• Ie: 35% • Na: 62% • DPD: 3%	• Ie: 46% • Na: 37 % • DPD: 17%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Ie: 50% • Na: 13% • DPD: 38%	• Ie: 36.5% • Na: 36.5% • DPD: 27%

Roedd cyfran y bobl briod ymhlith ein hymgeiswyr swyddi yn is na chyfartaledd Cymru o 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011) ac amcangyfrif mwy diweddar o 50% ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)). Fodd bynnag, roedd cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus yn cyfateb i gyfartaledd Cymru.

Cyfeiriadedd rhywiol	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• Heterorywiol neu Syth: 88% • Hoyw neu Lesbiaidd: 4% • Deurywiol: 4% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 0% • DPD: 4%	• Heterorywiol neu Syth: 76% • Hoyw neu Lesbiaidd: 2% • Deurywiol: 1% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 0.5% • DPD: 20.5%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Heterorywiol neu Syth: 87.5% • DPD: 12.5%	• Heterorywiol neu Syth: 45.50% • Hoyw neu Lesbiaidd: 9% • DPD: 45%

Cynyddodd cyfran ein hymgeiswyr swyddi a uniaethodd â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol yn amlwg o gymharu â'r llynedd - 3% i 8%. Mae bellach yn uwch na'r amcangyfrifon gofalus o gyfran y grŵp hwn o fewn poblogaeth gyffredinol Cymru, sef 2.9% yn 2019 ([ONS 2019](#)) a 4% yn 2018/19 ([Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19](#)), a bron yn cyfateb â'r amcangyfrifon sydd ar gael o'r boblogaeth hon yn y DU (10%) ([YouGov 2019](#)). Fodd bynnag, ni chynrychiolwyd y grŵp hwn o gwbl ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus.

Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred	
2021/22	2020/21
Pob Ymgeisydd	
• Dim crefydd: 60% • Cristnogol (pob enwad) 31% • Mwslimaidd: 3% • Iddewig: 0% • Arall: 2% • DPD: 4%	• Dim crefydd: 47% • Cristnogol (pob enwad) 30% • Mwslimaidd: 1% • Iddewig: 0.5% • Arall: 0.5% • DPD: 21%
Ymgeiswyr Llwyddiannus	
• Dim crefydd: 37.5% • Cristnogol (pob enwad) 50% • DPD: 12.5%	• Dim crefydd: 27.5% • Cristnogol (pob enwad) 27.5% • DPD: 45%

Roedd cyfran y bobl a oedd yn dilyn crefyddau heblaw Cristnogaeth ymhlith ein hymgeiswyr swyddi yn uwch na'r llynedd. Ar 5%, roedd yn cyfateb i amcangyfrifon y grŵp hwn ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru - 5% ([StatsCymru 2017-19](#)). Fodd bynnag, ni chynrychiolwyd y grŵp hwn o gwbl ymhlith yr ymgeiswyr llwyddiannus.

Dyletswyddau gofalu	
2021/22	2020/21
• Ie: 35% • Na: 54% • DPD: 11%	• Ddim yn berthnasol

Roedd mwyafrif yr ymgeiswyr a ddywedodd fod ganddynt ddyletswyddau gofalu yn ofalwyr sylfaenol i blentyn neu blant (dan 18 oed)

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

Gan fod gennym 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:

Rôl	Cyflog (FTE)	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	% Gwryw	% Benyw
Staff gweinyddol a rheng flaen	£20k - £31k	2	15	17	Gwryw	%
Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth	£32k - £45k	9	27	36	Benyw	75%
Swyddogion a Rheolwyr Gwella	£46k - £57k	5	9	14	36%	64%
Uwch Reolwyr	£58k +	3	3	6	50%	50%
	Cyfanswm	19	54	73	26%	74%

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

Ar 31 Mawrth 2022, roedd un aelod o staff ar gontract tymor sefydlog a 72 ar gontractau parhaol. Roedd 23 o aelodau staff yn gweithio yn rhan-amser (19 benyw a 4 gwryw).

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

1 Ffordd yr Hen Gae

Pencoed

CF35 5LJ

Ffôn: 0300 790 0203

Facs: 01656 641199

Ebost: holwch@ombwdsmon.cymru

Dilynwch ni ar Twitter: [@OmbudsmanWales](https://twitter.com/OmbudsmanWales)