Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru • Wales

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2023/24

Medi 2024

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
E-bost: cyfathrebu@ombwdsmon.cymru

Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru • Wales

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2023/24

Cynnwys

6 Rhagair

8 Ein Hamcanion Cydraddoldeb

15 Ein Siartr Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith

17 Amdanom Ni

18 Ein dyletswyddau a'n hymrwymiadau cydraddoldeb

25 Nod Strategol 1: Cyflawni cyfiawnder

28 Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

31 Nod Strategol 3: Cynyddu effaith ein gwaith gwella rhagweithiol

37 Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr

44 Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu

50 Atodiad 3: Dadansoddiad o gyflogau a swyddogaethau yn ô y rhywiau, mathau o gontractau a threfniadau gweithio

Rhagair

Mae'n bleser mawr gennyf gyflwyno'r adroddiad blynyddol hwn ar ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod 2023/24.

Mae ein ffocws y flwyddyn ddiwethaf wedi bod ar ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb newydd, a gyhoeddom ym mis Tachwedd 2023. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb yn cyfrannu at gyflawni ein Cynllun Strategol newydd 2023-2026. Nod y cynllun yw bod yn dargededig, yn seiliedig ar effaith, ac yn canolbwyntio ar feysydd lle gallwn wneud newid a dylanwadu arnynt.

Rydym yn gweithio'n wahanol i godi ymwybyddiaeth o'n gwasanaeth gyda phobl o grwpiau sydd heb fod â chynrychiolaeth ddigonol o fewn ein hachwynwyr. Mae'n bleser gennyf adrodd, o ganlyniad i'n dull targededig o ymgysylltu'n uniongyrchol â'n cymunedau blaenoriaeth, rydym yn dechrau gweld mwy o ymwybyddiaeth ymhlith y grwpiau hyn.

Mae'r ymwybyddiaeth hon yn troi'n gynnydd yng nghyfran y cwynion a gawn gan lawer o'n grwpiau blaenoriaeth - siaradwyr Cymraeg, pobl anabl a phobl o gefndiroedd ethnig amrywiol. Rwyf nawr am weld y cynnydd hwn yn cael ei adlewyrchu yn ein cwynion gan bobl ifanc, pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol a'r rhai o genhedloedd amrywiol.

Rwyf wrth fy modd nad oedd gennym unrhyw ganolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau am flwyddyn arall, a bod ein Cyfartaledd Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau hefyd wedi lleihau. Mae hyn yn brawf o'n hymrwymiad i fod yn gyflogwr cyfle cyfartal a theg, ond rydym hefyd yn ymwybodol bod rhaid i ni barhau i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein sefydliad.

Mae meysydd i ni weithio arnynt o hyd.

Fel sefydliad bach, gall un neu ddau o newidiadau o ran staffio gael effaith sylweddol. Ond trwy fonitro data cydraddoldeb yn rheolaidd, gallwn gymryd camau cyflym ac ymatebol i gysoni hyn, fel sydd i'w weld â'n cynllun graddedigion Cymraeg arloesol sydd â'r nod o gynyddu'r bobl sy'n gweithio i ni o gymunedau amrywiol.

Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb ar draws Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, gan sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed a'i werthfawrogi.

Michelle Morris

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
Medi 2024

Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Yn 2023, mabwysiadom ein Cynllun Cydraddoldeb newydd. Ei chenhadaeth yw cael effaith gadarnhaol ar bobl a gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru a bydd yn cyfrannu at bedwar nod ein Cynllun Strategol:

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

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

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

Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

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

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

Nod Strategol 3: Cynyddu effaith ein gwaith gwella rhagweithiol

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

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

6. Gweithio i wella cynrychiolaeth grwpiau targed ledled ein gweithlu

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

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

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

Dywedodd **87%** o'r bobl a oedd wedi defnyddio ein gwasanaethau bod cael gafael arnom yn hawdd

Gofynnodd **79** o bobl am gymorth ychwanegol i ddefnyddio ein gwasanaeth, sef yr un nifer â'r llynedd

Teimlai mwy o bobl o'n grwpiau targed y gallent gysylltu â ni pe bai angen

Gofynnodd **61** o bobl i ni gyfathrebu â nhw yn Gymraeg, mwy na dwbl y nifer o'r flwyddyn flaenorol, ond mae hyn yn dal i fod yn hynod isel

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

Dywedodd siaradwyr Cymraeg wrthym eu bod yn poeni na fyddai eu cwyn yn cael ei hystyried yn gyflym pe baent yn ei chyflwyno yn Gymraeg

Cynyddom nifer y siaradwyr Cymraeg yn ein gweithlu

Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

Amcan Cydraddoldeb 3: Codi ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r swyddfa a'i rôl a'i phwerau ymysg grwpiau targed.

Ein grwpiau targed yw:

- pobl ifanc
- pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol
- pobl anabl
- siaradwyr Cymraeg
- pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol

Mae pobl ifanc, pobl o ethnigrwydd amrywiol a phobl sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol yn llai ymwybodol o'n gwasanaethau nag eraill

Gwnaeth **8%** yn fwy o bobl o ethnigrwydd amrywiol gŵyn i gorff cyhoeddus yn 2024 nag yn 2022

Y llynedd, mynychom fwy o ddigwyddiadau i hyrwyddo ein gwaith i'n grwpiau targed

Mae 31% o bobl sy'n cwyno i ni yn anabl

Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

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

Profwyd hygyrchedd ein gwefan newydd gan grŵp o brofwyr niwrowahanol, o Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan

Gwnaethom dreblu nifer y cyfrifon rydym yn eu cyrraedd gyda'n postiadau Facebook

Mae cyrff eirioli a chynghori yn dweud ei bod yn haws cael gafael arnom

Nod Strategol 3: Cynyddu effaith ein gwaith gwella rhagweithiol

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

Mae mwy o gyrff cyhoeddus o dan ein Safonau Cwynion yn casglu data cydraddoldeb gan eu hachwynwyr ar ôl i ni ofyn iddynt amdano

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

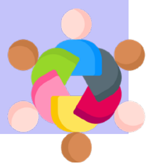
Amcan Cydraddoldeb 6: Gweithio i wella cynrychiolaeth grwpiau targed ledled ein gweithlu.

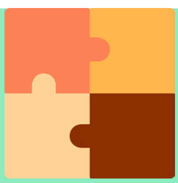
Fel sefydliad bach, mae un neu ddau o newidiadau staff yn effeithio'n sylweddol ar ein data

Mae **77%** o'n staff yn fenywod a **4%** yn nodi bod ganddynt gyfeiriadedd rhywiol amrywiol, y ddwy ganran yn fwy na chyfrannau'r boblogaeth

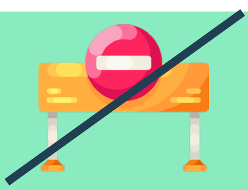
Rydym wedi cynyddu nifer y staff sy'n anabl i **6%**, ond mae hyn yn dal yn llawer is nag y byddem yn ei ddymuno

Nododd **4%** o staff fod ganddynt gefndiroedd ethnig amrywiol, sy'n llawer is na'r llynedd





Roedd 7% o'n hymgeiswyr swyddi o ethnigrwydd amrywiol, o gymharu â 5.3% yn y boblogaeth oedran gweithio



Nid oedd pobl o'n grwpiau targed a ymgeisiodd am swyddi gyda ni yn gweld unrhyw rwystrau iddynt yn ein proses recriwtio

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

Amcan Cydraddoldeb 7: Parhau i fonitro ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a nodi unrhyw gyfleodd i'w leihau ymhellach.

Gostyngodd cyfartaledd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau i **8%** o **12%** y llynedd

Nid oes gennym ganolrif bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith

Rydym hefyd yn parhau i weithio i nodau ac amcanion ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith:

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 ni'n parhau i fod yn sefydliad cynhwysol a byddwn ni'n darparu cefnogaeth i staff lleiafrifoedd ethnig, yn gwrando ar eu profiadau ac yn dysgu, er mwyn gwneud newidiadau cadarnhaol.
	Byddwn ni yn gwrando ar ein staff, gan gynnwys staff a chynghreiriad lleiafrifoedd ethnig, gan ddefnyddio eu gwybodaeth a phrofiadau i gefnogi diwylliant sefydliadol cadarnhaol. Byddwn ni yn cefnogi staff sy'n dymuno sefydlu neu sy'n dymuno bod yn rhan o rwydweithiau staff yn OGCC a byddwn ni'n cefnogi eu datblygiad.
Byddwn ni'n dysgu	Byddwn ni'n sicrhau dysgu ac ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth barhaus i'r holl staff.
	Byddwn ni yn cynnal digwyddiadau trwy gydol y flwyddyn i ddathlu diwylliannau lleiafrifoedd ethnig, cynyddu dysgu a chodi ymwybyddiaeth o wahaniaethau, gan gynnwys materion yn ymwneud â hiliaeth a gwahaniaethu.
	Byddwn ni yn atgyfnerthu ein dysgu o'r hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod.
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 ni'n sicrhau cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar ein Panel Ymgynghorol a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg erbyn mis Ebrill 2022.
	Byddwn ni yn cymryd camau rhagweithiol i sicrhau gweithlu mwy amrywiol sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu. Byddwn yn gwneud hyn trwy gynyddu ymwybyddiaeth o'n rôl a'n cyfleoedd recriwtio i ddarpar ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, gyda'r nod o sicrhau bod 8% o'r rhai sydd ar y rhestr fer ar gyfer cyfweliad yn dod o leiafrifoedd ethnig.

Cefndir

Amdanom Ni

Mae gennym dair rôl yn bennaf:

- Rydym yn ymchwilio i gwynion am wasanaethau cyhoeddus.
- Rydym yn ystyried cwynion am gynghorwyr sy'n torri'r Cod Ymddygiad.
- Rydym yn ysgogi gwelliant systematig mewn gwasanaethau cyhoeddus a safonau ymddygiad mewn llywodraeth leol yng Nghymru.

Ein huchelgais:

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

Ein 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 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 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 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 gyfarwyddol 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 i ni osod Amcanion Cydraddoldeb a pharatoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol.

Mae'n rhaid i ni hefyd

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

Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

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

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Ganllawiau ar y Ddyletswydd Economaidd- Gymdeithasol ym mis Mawrth 2022. 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.

Nid ydym 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.

Y Gymraeg

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

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 (**cliciwch yma**). Gallwch ddarllen ein **Polisi Iaith Gymraeg diweddaraf yma.**

Rhown ragor o fanylion ar ein perfformiad o dan y Safonau yn ystod 2023/24 mewn Adroddiad Safonau'r Gymraeg ar wahân, a gyhoeddwyd ym mis Medi.

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 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 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 Cydraddoldeb, 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 seinfwrdd ar gyfer prosiectau a mentrau cydraddoldeb o fewn y swyddfa
- cynnig adborth a chyngor ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Sut gwnaethom ni baratoi'r Adroddiad hwn

Wrth ddatblygu'r Adroddiad hwn, gwnaethom ddefnyddio ein data perfformiad a chydraddoldeb ein hunain am ein defnyddwyr gwasanaeth, staff a phobl sy'n ymgeisio i ymuno â ni.

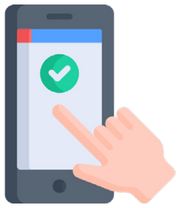
Dadansoddom y data hwn yng nghyd-destun ystadegau ehangach sydd ar gael drwy'r Swyddfa Ystadegau Gwladol; Llywodraeth Cymru; Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU; a llawer o rai eraill.

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

Mae'n rhaid i ni gydymffurfio â dyletswyddau cyffredinol a phenodol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig. Rydym hefyd wedi ymrwymo i weithredu yn ysbryd y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol ac i gefnogi'r Gymraeg.

Ein perfformiad yn 2023/24

Nod Strategol 1: Cyflawni cyfiawnder



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

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

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

Hygyrchedd

Rydym am wybod a yw pobl yn cytuno ein bod yn hygyrch. Pob blwyddyn, rydym yn comisiynu ymchwil i wirio beth mae pobl yn meddwl am y gwasanaeth a gawsant gennym. Rydym hefyd yn cynnal arolwg o'r cyhoedd bob dwy flynedd i weld faint o bobl yng Nghymru sy'n gwybod am ein gwasanaethau. Mae'r ail arolwg hwn yn dadansoddi'r bobl a ymatebodd i wahanol grwpiau, megis oedran, grŵp cymdeithasol ac ethnigrwydd, a chafodd ei gynnal diwethaf ym mis Ionawr 2024.

Mae canlyniadau eleni yn dweud wrthym fod pobl yn fwy ymwybodol o'r gwaith a wnawn a bod lefel uchel o ddealltwriaeth ac ymddiriedaeth yn ein Swyddfa.

Dywedodd 87% o bobl a oedd wedi defnyddio ein gwasanaethau ein bod yn hawdd i gael gafael arnom, a dywedodd 81% ar gyfartaledd ein bod yn eu trin â chwrteisi a pharch - cododd y ffigwr hwn i 99% ar gyfer pobl a oedd yn fodlon â'u canlyniad, a

gostyngodd i 71% ar gyfer y rhai nad oeddent.

Teimlai cyfran uwch o bobl o'n holl grwpiau targed y gallent gysylltu â ni pe bai angen iddynt wneud hynny nag yn 2022, er bod y ffigurau hyn yn dal i fod ychydig yn is nag yr oeddent cyn y pandemig.

Cymorth ychwanegol

Rydym am gynyddu nifer y ceisiadau am gymorth ychwanegol a gawn gan achwynwyr. Pan fydd rhywun yn cysylltu â ni, rydym yn gofyn sut hoffant gyfathrebu â ni: dros y ffôn, e-bost, neu'r post, ac os ydynt angen i ni addasu ein gwasanaeth i ddiwallu eu hanghenion penodol yn well. Eleni, gofynnodd 79 o bobl am gymorth ychwanegol i ddefnyddio ein gwasanaeth, sef yr un nifer â'r llynedd.

Defnyddwyr y Gymraeg

Mae'n bwysig i ni weld cynnydd yn y defnydd o'n gwasanaeth Cymraeg. Eleni, gofynnodd 61 o bobl i ni gyfathrebu â nhw yn Gymraeg, mwy na dwbl y nifer o'r flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, rydym yn parhau i bryderu am y nifer isel o bobl sy'n dewis cyfathrebu â ni yn Gymraeg.

Darparu Cymorth Ychwanegol

Gwnaethom adolygu ein polisi mewnol ar gymorth ychwanegol. Gwnaethom hefyd ddarparu hyfforddiant i'n staff ar anableddau dysgu a'r cymorth mynediad penodol y gallai fod ei angen ar bobl ag anableddau dysgu. Mae 75% o'n staff yn teimlo'n hyderus y gallant ddarparu ar gyfer ceisiadau am addasiadau rhesymol. Mae hyn yn ostyngiad o 80% yn 2023, er gwaethaf yr hyfforddiant a ddarparom. Fodd bynnag, credwn fod hyn o ganlyniad i newidiadau yn y bobl sy'n gweithio i ni.

Fel sefydliad bach o 71 o weithwyr, gall newidiadau mewn dau neu dri aelod o staff gael effaith fawr ar ganlyniadau'r arolwg. Yn 2023, gadawodd ychydig o bobl wybodus y sefydliad, a buom yn llwyddiannus wrth benodi aelodau newydd, talentog o staff yn eu lle ond sydd â llai o brofiad o'n gwaith. Maent wedi derbyn hyfforddiant ar ein polisïau a disgwyliwn i'w hyder dyfu wrth gynnig cymorth ychwanegol yn y flwyddyn i ddod.

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

Mae adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth ag anghenion mynediad penodol neu gan ein grwpiau targed yn ein helpu i ddeall sut i dargedu ein gwasanaethau yn well a chefnogi pobl i gael mynediad at ein gwasanaethau. Rydym wedi ymrwymo i ymgysylltu â phobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ddeall sut maent yn teimlo am ein gwasanaeth a'r rhwystrau y gallent fod yn eu hwynebu.

Eleni dewisom gynnal ymchwil â ffocws ac ymgysylltiad â defnyddwyr Cymraeg ein gwasanaeth.

Dywedodd y rhan fwyaf wrthym eu bod wedi cyflwyno eu cwyn yn Saesneg, er eu bod yn hyderus yn eu gallu i siarad, darllen ac ysgrifennu yn Gymraeg. Roedd y prif resymau dros ddefnyddio'r Saesneg yn ymwneud â phryderon a oedd ganddynt na fyddai'r gŵyn yn cael ei hystyried mor gyflym a bod eu gohebiaeth â chyrff cyhoeddus, yn ymwneud â'u cwyn, yn Saesneg.

Os ydym yn ymwybodol bod achwynydd yn siarad Cymraeg, byddwn yn neilltuo gweithiwr achos sy'n siarad Cymraeg, a fydd yn defnyddio Cymraeg sgyrsiol mewn cyfarfodydd neu alwadau ffôn ond, ar hyn o bryd, nid ydym yn cofnodi'r math hwn o weithgaredd.

Rydym yn archwilio sut y gallwn ddangos tystiolaeth o'r defnydd o Gymraeg sgyrsiol gydag achwynwyr yn y dyfodol, ac rydym yn parhau i hyrwyddo ein gwasanaethau mewn digwyddiadau ac ymgyrchoedd allweddol yng Nghymru, megis yr Eisteddfod Genedlaethol ac ymgyrch #DefnyddiaDyGymraeg. Rydym hefyd wedi cynyddu nifer y gweithwyr achos a'r rhai sy'n delio â galwadau sy'n gallu cyfathrebu yn Gymraeg, trwy gymryd agwedd ragweithiol at recriwtio siaradwyr Cymraeg.

Nod Strategol 2: Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant.

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

Ein huchelgais o dan yr amcan hwn yw sicrhau bod cymunedau amrywiol yng Nghymru yn gwybod am ein gwasanaeth ac yn deall yr hyn y gallwn ac na allwn ei wneud. Rydym am weld newid ym mhroffil ein hachwynwyr, gyda chymunedau amrywiol yn amlwg yn cael eu cynrychioli'n well.

Nid oes gennym y gallu i gyrraedd pob cymuned yn gyfartal. Rydym yn canolbwyntio ar grwpiau penodol, sydd wedi'u nodi fel blaenoriaethau trwy ein hadolygiad o waith ymchwil a monitro cydraddoldeb. Y grwpiau o bobl yw:

- pobl ifanc
- pobl o gefndiroedd ethnig a chenedlaethol amrywiol
- pobl anabl
- siaradwyr Cymraeg
- pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

Ymwybyddiaeth o'n gwasanaeth

Dywedodd ein harolwg ymwybyddiaeth pob dwy flynedd wrthym fod 49% o'r boblogaeth gyffredinol yn gwybod am ein gwasanaethau. Fodd bynnag, yn gyfrannol, mae llai o bobl o rai o'n grwpiau targed â'r un lefel o ymwybyddiaeth. Y grwpiau hyn oedd:

- pobl ifanc,
- pobl o wahanol ethnigrwydd, a
- phobl sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol.

Er y byddai'n well gennym pe bai'r ffigyrau hyn yn uwch, maent wedi cynyddu ers yr arolwg blaenorol ac, yn groesawgar, mae mwy o bobl o'r grwpiau hyn yn gwneud cwynion i gyrff cyhoeddus.

Mae ein harolwg ymwybyddiaeth yn dangos bod 8% yn fwy o bobl o ethnigrwydd amrywiol wedi gwneud cwyn i gorff cyhoeddus yn 2024 nag yn 2022

Mabwysiadom ddull rhagweithiol o godi ymwybyddiaeth o'n gwasanaeth i bobl yn ein grwpiau targed, gan ganolbwyntio ein gwaith allgymorth ar ddigwyddiadau a meysydd lle mae ein cymunedau targed yn cael eu cynrychioli'n arbennig o dda. Y llynedd, buom mewn sawl digwyddiad i hyrwyddo ein gwaith, gan gynnwys Ffair Iechyd Cymunedau Lleiafrifoedd Ethnig a'r Gynhadledd Meistroli Amrywiaeth.

Cynrychiolaeth o'n grwpiau targed

Gofynnwn i bawb sy'n gwneud cwyn i ni lenwi holiadur cydraddoldeb. Rydym yn darparu amrywiaeth o sianeli i bobl ddychwelyd eu holiaduron wedi'u cwblhau atom. Yn ogystal â gallu llenwi ffurflenni ar-lein neu ar bapur, byddwn hefyd yn ffonio pobl, gyda'u caniatâd, fel y gallant eu llenwi ar lafar hefyd. O ganlyniad, mae gennym gyfradd ddychwelyd gymharol uchel o 42%.

Rydym yn falch o weld bod data cydraddoldeb ar gyfer pobl anabl, menywod a'r sawl sy'n uniaethu ag aelodau o'r cymunedau LGBTQ+, yn parhau i fod yn uwch yn ein ffurflenni arolwg na'r cyfraddau poblogaeth a adroddwyd. Rydym hefyd wedi gweld cynnydd yng nghyfran y siaradwyr Cymraeg, pobl hŷn, pobl wedi ymddeol a phobl o ethnigrwydd amrywiol, ond mae'r rhain yn parhau i fod yn is na chyfrannau'r boblogaeth.

Arhosodd cyfraddau'r bobl ifanc a phobl o genhedloedd amrywiol a oedd yn defnyddio ein gwasanaethau yn gyndyn yr un fath â'r flwyddyn flaenorol. O bryder, mae ein data'n awgrymu y gallai cyfran y sawl sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol fod wedi gostwng. Nid yw hyn yn adlewyrchu canlyniadau'r arolwg Ymwybyddiaeth, sy'n awgrymu bod ymwybyddiaeth o wasanaethau OGCC yn y ddau grŵp hyn wedi cynyddu.

Mae 31% o bobl sy'n cwyno i ni yn anabl

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

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

Mae'n hanfodol bod ein sianeli cyfathrebu a'n cynnwys yn hygyrch. Rydym yn teilwra ein deunydd cyfathrebu i anghenion grwpiau penodol, gan gynnwys cynhyrchu fersiynau Hawdd eu Deall a fideo o'n hadroddiadau allweddol. Datblygom gynllun gwaith uchelgeisiol i ehangu ein defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol, i gynyddu a gwella adnoddau hyrwyddo ac i wella hygyrchedd ein cynnwys digidol.

Dadansoddeg

Lansiom ein gwefan newydd ym mis Mawrth, gyda nodweddion ychwanegol i wella hygyrchedd a gwella profiad y defnyddwyr. Profwyd hygyrchedd y safle yn ystod ei ddatblygiad gan grŵp o brofwyr niwrowahanol, o Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan. Gwnaethom ymgorffori'r adborth i'r wefan newydd. Blwyddyn nesaf, byddwn yn gallu adrodd ar ba mor dda y mae pobl yn rhyngweithio â'n hadnoddau.

Rydym am ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i'n helpu ni i gyrraedd mwy o bobl, yn enwedig cynulleidfaoedd iau. Gwnaethon sefydlu cyfrif Instagram yn 2023 ac rydym wedi treblu nifer y cyfrifon rydym yn eu cyrraedd o'n postiadau Facebook. Roedd yr ymgysylltiad â'n cyfrif Facebook ymhell y tu hwnt i'n disgwyliadau.

Seinfyrddau

Ers sawl blwyddyn, rydym wedi cynnal 4 Seinfwrdd gydag awdurdodau lleol, byrddau iechyd, cymdeithasau tai a chyrff eirioli a chynghori. Gwnaethom hefyd eu gwahodd i gwblhau arolwg adborth. Y llynedd, gofynnodd y sawl a fu'n bresennol yn y Seinfwrdd i ni wella ein hygyrchedd, felly roeddem yn falch o weld bod mwy o gyrff ar gyfartaledd yn dweud ei bod yn hawdd cysylltu â ni.

Cododd y cyrff eirioli a chynghori gwestiynau am ein gwaith gyda chyn-filwyr a sut yr oeddem yn creu mannau diogel i gyn-filwyr drafod cwynion. Roeddent hefyd am ddeall mwy am effaith systemig ein gwaith.

Gwnaethom rannu gwybodaeth am effaith ein hadroddiadau budd y cyhoedd, adroddiadau diddordeb arbennig ac ymchwiliadau ar ei liwt ei hun.

Nod Strategol 3: Cynyddu effaith ein gwaith gwella rhagweithiol.

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

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

Gofynnom i gyrff cyhoeddus sy'n ddarostyngedig i'n Safonau Cwynion pa ddata cydraddoldeb yr oeddent yn ei gasglu gan bobl a oedd wedi cwyno am eu gwasanaethau. Dywedodd nifer sylweddol o ymatebwyr nad oeddent yn casglu, neu wedi rhoi'r gorau i gasglu, y data hwn. O ganlyniad, mae llawer bellach wedi dechrau gofyn am y wybodaeth hon gan eu hachwynwyr.

Byddwn yn parhau i ofyn am y wybodaeth hon yn y blynyddoedd i ddod.

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

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

Rydym am i'n gweithlu gynrychioli'r cyhoedd yng Nghymru. Er mwyn i ni adlewyrchu'r amrywiaeth mewn cymdeithas, ein nod yw denu mwy o ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol a thargedu pobl o gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu.

Cynrychiolaeth

Fel sefydliad sydd â gweithlu cymharol fach, gall un neu ddau o newidiadau yn nifer y staff effeithio'n sylweddol ar ein data. Mae hyn wedi bod yn wir eleni, pan welwn fod cynrychiolaeth yn rhai o'n grwpiau cydraddoldeb allweddol wedi lleihau.

Yn 2023/24, mae rhai grwpiau yn parhau i gael eu cynrychioli'n dda ymhlith ein gweithlu.

+ Roedd 77% o'n staff yn fenywod. Mae hyn yn parhau i fod yn duedd gadarnhaol, gan fod dynion yng Nghymru yn fwy tebygol na menywod o fod mewn cyflogaeth (StatsCymru 2020).

+ Ar 15%, mae cyfran y staff rhwng 55 a 64 ymhell uwchlaw cyfartaledd Cymru, sef 14%[1].

+ Dywedodd 4% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol. Roedd hyn yn uwch na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ôl Cyfrifiad 2021 (3%).

Fodd bynnag, nid oes gan rai grwpiau gynrychiolaeth ddigonol, neu maent yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol:

− Mae 6% o'n staff yn dynodi eu hunain yn anabl - o gymharu â 4% yn 2019. Dyma'r ail flwyddyn i ni weld cynnydd yng nghyfran y bobl anabl sy'n gweithio i ni. Fodd bynnag, mae hyn yn dal yn sylweddol is na'r ffigyrau ar gyfer pobl anabl yn y boblogaeth gyffredinol. Er mwyn cymharu, yn 2023, nododd 11% o boblogaeth Cymru eu bod yn anabl ac yn economaidd weithgar[2].

1 https://statswales.gov.wales/Catalogue/Population-and-Migration/Population/Estimates/Local-Authority/PopulationEstimates-by-LocalAuthority-Age

2 Ffigwr a gafwyd o ddata Cyfrifiad 2021 ac Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (ONS) Mawrth 2024 https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability

- Gostyngodd cyfran y staff o dan 25 oed i 0%.

- Dywedodd 8% o staff wrthym mai Cymraeg oedd Iaith Gyntaf eu cartref. Fodd bynnag, roedd cyfran y bobl oedd â sgiliau Cymraeg rhugl neu weddol dda yn llawer uwch – rhwng 21% a 24%. Mae hyn yn ostyngiad ers y llynedd, o ganlyniad i ddau siaradwr Cymraeg yn ymddiswyddo neu'n ymddeol.

- Dim ond 4% o'n staff ddywedodd eu bod yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol. Mae hyn yn ostyngiad sylweddol o ffigwr 2022/23 o 9% ac yn is na chyfraddau'r boblogaeth gyffredinol. Er cymhariaeth, roedd 5.3% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol, tra bod 4% yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol a'u bod yn economaidd weithgar (StatsCymru 2023).

- Dywedodd 2% o staff wrthym eu bod yn uniaethu â chrefyddau amrywiol, gostyngiad o 4% ac mae hyn bellach yn is na chyfartaledd Cymru o 4% (Cyfrifiad 2021).

- Dim ond 3% o'n staff a oedd yn uniaethu â chefndiroedd cenedlaethol amrywiol (mae'r mesur hwn yn wahanol i gefndiroedd ethnig). Roedd hyn o'i gymharu â 6.9% o drigolion Cymru yr amcangyfrifwyd eu bod wedi'u geni y tu allan i'r DU (Llywodraeth Cymru) a 7.5% o weithwyr amser llawn Cymru (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019).

- Nid oedd unrhyw aelod o staff yn dynodi eu hunain yn draws.

Mewn ymateb i'r dystiolaeth hon, rydym wedi mynd ati'n rhagweithiol i recriwtio 4 aelod o staff sy'n siarad Cymraeg ac aelodau iau i'n timau ac rydym yn disgwyl gweld y ffigurau hyn yn codi yn adroddiad blwyddyn nesaf.

Recriwtio

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. Rydym yn casglu data cydraddoldeb gan ymgeiswyr, i weld a oes angen i ni wneud gwelliannau i sicrhau bod ein prosesau'n deg.

Yn 2023/24, roedd 7% o'n hymgeiswyr o ethnigrwydd amrywiol, o gymharu â 5.3% yn y boblogaeth oedran gweithio. Er mai dim ond 5% o ymgeiswyr ddywedodd mai Cymraeg oedd eu prif iaith, dywedodd rhwng 13 a 15% o ymgeiswyr eu bod yn cyfathrebu yn Gymraeg yn rhugl neu'n weddol dda.

Fodd bynnag, roedd 7% o'r ymgeiswyr ar gyfer ein swyddi agored yn anabl, o gymharu ag 11% o bobl o oedran gweithio sy'n anabl ac yn economaidd weithgar yng Nghymru[3]. Dim ond 2%

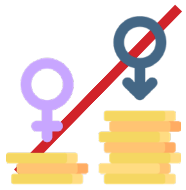
o ymgeiswyr a nododd fod ganddynt genhedloedd heblaw am Gymro/Cymraes, Sais/Saesnes, Albanwr/Albanes, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon, o gymharu â 6.9% o'r boblogaeth ehangach[4].

Cawsom 4% o ymgeiswyr gan bobl o dan 25 oed ac nid oedd neb yn ystyried eu hunain yn draws.

Gofynnom i bobl a oedd wedi gwneud cais am swydd gyda ni am unrhyw rwystrau y gallent fod wedi'u hwynebu. Roedd yr ymateb yn gadarnhaol iawn ac nid oedd yn awgrymu bod problemau yn bodoli o fewn ein dull recriwtio, ond o fewn yr arfaeth o ymgeiswyr posibl.

Gwnaethom hefyd ymateb yn gyflym pan adawodd dau aelod o staff sy'n siarad Cymraeg. Gwnaethom fabwysiadu ymagwedd ragweithiol, gan sefydlu rhaglen arloesol i raddedigion sy'n siarad Cymraeg a bellach mae gennym hyd yn oed mwy o bobl yn gweithio i ni sy'n gallu darparu ein gwasanaethau yn Gymraeg.

[3] Ffigwr a gafwyd o ddata Cyfrifiad 2021 ac Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (ONS) Mawrth 2024 https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability
[4] https://statswales.gov.wales/Catalogue/Census/2021/country-of-birth



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

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. Mae 77% o'n staff presennol yn dynodi eu hunain yn fenywod (o gymharu â 75% y llynedd).

O dan ddyletswyddau penodol yng Nghymru, rhaid i ni edrych ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ein sefydliad. Yn 2019, pan wnaethom baratoi ein Cynllun Cydraddoldeb diwethaf, roedd cyfartaledd ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 23% a chanolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn 21%.

Eleni, gwnaethom barhau i leihau Cyfartaledd ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, o 12% i 8%. Gallwn adrodd, unwaith eto, nad oes gennym ganolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. I gymharu, amcangyfrifodd Chwarae Teg (yr elusen flaenorol a oedd yn cefnogi datblygiad economaidd menywod) mai'r canolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yng Nghymru yn 2021 oedd 12.3%.

Mae ffigwr ein canolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn adlewyrchu'r ffaith bod uwch benodiadau 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 gyda mwy mewn swyddi sy'n denu cyflog uwch.

	Mawrth 2023	Mawrth 2024
% o staff benywaidd*	75%	77%
Canolrif Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	0%	0%
Cyfartaledd y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	12%	8%

*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.

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 2023/24, o'i gymharu â 2022/2023. Yn 2023/24, roedd 42% o'n cwynion newydd yn cynnwys data cydraddoldeb.

Sylwer, oherwydd talgrynnu, efallai na fydd swm y canrannau yn cyfateb yn union i 100%. Mae hyn yn digwydd yn aml pan fydd pwyntiau degol yn cael eu talgrynnu i fyny neu i lawr i'r rhif cyfan agosaf.

Oed	
2023/24	**2022/23**
• O dan 25: 3% • 25-34: 16% • 35-44: 20% • 45-54: 19% • 55-64: 20% • 65-74: 12% • 75 neu drosodd: 4% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 8%	• O dan 25: 3% • 25-34: 17% • 35-44: 22% • 45-54: 19% • 55-64: 17% • 65-74: 10% • 75 neu drosodd: 4% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 8%

Roedd pobl o dan 25 oed yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol sylweddol – o gymharu â 12% o boblogaeth Cymru rhwng 15 a 24 oed. Er y gall eraill gwyno ar ran pobl ifanc, byddem yn disgwyl i'r grŵp hwn gael ei gynrychioli'n well.

Gwelsom gynnydd bach yng nghyfran y bobl hŷn yn cysylltu â ni, ond mae ffigyrau yn parhau i fod yn isel, gan fod y grŵp oedran hwn yn cynnwys 21.3% o boblogaeth Cymru. 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).

Rhywedd	
2023/24	**2022/23**
• Benyw: 53% • Gwryw: 41% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 6%	• Benyw: 51% • Gwryw: 40% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 9%

Roedd cyfran y merched ymhlith ein hachwynwyr yn unol â chyfartaledd Cymru.

Ailbennu rhywedd	
2023/24	**2022/23**
• Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 89% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 2% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 9%	• Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 87% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 2% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 11%

Nid oes angen unrhyw driniaeth benodol i ailbennu eich rhywedd, gan fod hon yn cael ei hystyried yn broses bersonol yn hytrach nag un feddygol (EHRC 2019). Mae data poblogaeth am bobl sydd wedi ailbennu eu rhywedd yn gyfyngedig (Diverse Cymru). Mae prinder data yn ei gwneud hi'n anodd asesu cynrychiolaeth y grŵp hwn ymhlith ein hachwynwyr. Roedd yn sylweddol uwch na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ôl Cyfrifiad 2021 (0.4%), er na wnaeth 6.3% o bobl ymateb i'r cwestiwn Cyfrifiad hwnnw.

Hunaniaeth genedlaethol	
2023/24	**2022/23**
• Cymraeg: 50% • Saesneg: 10% • Albanaidd: <1% • Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon: <1% • Prydeinig: 25% • Arall: 3% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 9%	• Cymraeg: 50% • Saesneg: 12% • Albanaidd: <1% • Prydeinig: 24% • Arall: 3% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 11%

Roedd cynrychiolaeth pobl o genhedloedd amrywiol yn unol â'r ffigurau yn 2022/23. Nid oed gan y grŵp hwn gynrychiolaeth ddigonol, o gymharu â 5.4% o boblogaeth Cymru yn ôl Cyfrifiad 2021. 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 (2016 EHRC).

Ethnigrwydd	
2023/24	**2022/23**
• Gwyn (pob cefndir): 88% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2% • Du, Affricanaidd, Caribïaidd neu Ddu Brydeinig: 1% • Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 2% • Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig: <1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 8%	• Gwyn (pob cefndir): 87% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 2% • Du, Affricanaidd, Caribïaidd neu Ddu Brydeinig: 0.5% • Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1.3% • Arall: 0.5% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 9%

Roedd cynrychiolaeth pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol yn debyg i 2022/23. Mae'n parhau i fod ymhell islaw proffil demograffig Cymru (6.3%, yn ôl Cyfrifiad 2021).

Prif iaith	
2023/24	**2022/23**
• Saesneg: 86% • Cymraeg: 5% • Arall: 1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 8%	• Saesneg: 86% • Cymraeg: 4% • Arall: 1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 9%

Ar 5%, mae cyfran y bobl sy'n datgan mai'r Gymraeg yw iaith gyntaf eu cartref yn gynnydd bach ers 2022/23. Nid oes gan y grŵp hwn gynrychiolaeth ddigonol o gymharu â 17.8% o bobl yng Nghymru sy'n ystyried eu hunain yn siaradwr Cymraeg yng Nghyfrifiad 2021. Fodd bynnag, mae'r cwestiwn hwn fel y'i gofynnir ar hyn o bryd yn ddiffygiol gan nad y Gymraeg yw iaith gyntaf llawer o siaradwyr Cymraeg. Mae cynrychiolaeth defnyddwyr ieithoedd eraill yn parhau i fod yn isel iawn.

Anabledd	
2023/24	**2022/23**
• Ie: 31% • Na: 55% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 15%	• Ie: 30% • Na: 55% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 15%
• Wedi'i gyfyngu lawer neu ychydig gan broblem iechyd neu anabledd: 44%	• Wedi'i gyfyngu lawer neu ychydig gan broblem iechyd neu anabledd: 42%

Gwelsom gynnydd bach yng nghyfran y bobl anabl a oedd yn cwyno wrthym. 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). Roedd cyfran ein hachwynwyr sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn parhau yn llawer uwch na chyfran Cymru o bobl anabl (21%). Roedd cyfran y bobl a ddywedodd eu bod wedi'u cyfyngu, llawer neu ychydig, oherwydd problem iechyd neu anabledd yn uwch eto.

Priodas a phartneriaeth sifil	
2023/24	**2022/23**
• Rwy'n briod: 37% • Rwy'n sengl: 32% • Rwyf mewn partneriaeth sifil: 4% • Arall: 9% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 17%	• Rwy'n briod: 37% • Rwy'n sengl: 32% • Rwyf mewn partneriaeth sifil: 4% • Arall:: 9% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 19%

Arhosodd cyfran ein hachwynwyr a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil yr un fath â'r llynedd. Er hynny, mae'n ymddangos yn is na chyfartaledd Cymru o 47% yn 2011 (Cyfrifiad 2011), ac nid yw'n cyrraedd yr amcangyfrifon diweddarach o 50% (Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018/19).

Cyfeiriadedd rhywiol	
2023/24	**2022/23**
• Heterorywiol neu Syth: 80% • Hoyw neu Lesbiaidd: 4% • Deurywiol: 2% • Arall: <1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 14%	• Heterorywiol neu Syth: 78% • Hoyw neu Lesbiaidd: 3% • Deurywiol: 2% • Arall: 1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 17%

Roedd cyfran ein hachwynwyr sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol tua'r un peth â'r llynedd. Yn 6%, roedd hyn yn sylweddol uwch na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ôl Cyfrifiad 5.7 (2021%), er na wnaeth 3% o bobl ymateb i gwestiwn hwn y Cyfrifiad. Fodd bynnag, mae'n llai na'r amcangyfrifon eraill sydd ar gael o faint y boblogaeth hon yn y DU (10%) (YouGov 2019). Hefyd, gwelsom gyfradd ymateb uchel iawn o ran 'mae'n well gen i beidio â dweud' 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	
2023/24	**2022/23**
• Cristnogol (pob enwad): 35% • Dim crefydd: 45% • Mwslimaidd: 1% • Bwdhaidd: 1% • Hindwaidd: <1% • Iddewig: <1% • Arall: 2% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 15%	• Cristnogol (pob enwad): 34% • Dim crefydd: 45% • Mwslimaidd: 1% • Bwdhaidd: <1% • Hindwaidd: <1% • Iddewig: <1% • Arall: 2% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 17%

Mae cyfran ein hachwynwyr sy'n uniaethu â 'dim crefydd' yn agos at cyfartaledd Cymru (47%) (StatsCymru 2017-19). Roedd cyfran y bobl sy'n uniaethu â chrefyddau amrywiol yn cyfateb i ganlyniadau Cyfrifiad 2021 (4%). Fodd bynnag, gwelsom gyfradd ymateb uchel iawn o ran 'mae'n well gen i beidio â dweud' i'r cwestiwn hwn.

Statws gwaith	
2023/24	**2022/23**
• Rwy'n gyflogedig neu'n hunan-gyflogedig: 49% • Rwyf wedi ymddeol o waith cyflogedig: 19% • Nid wyf mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 16% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 17%	• Rwy'n gyflogedig neu'n hunan-gyflogedig: 49% • Rwyf wedi ymddeol o waith cyflogedig: 17% • Nid wyf mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 15% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 17%

Addysg	
2023/24	**2022/23**
• Gradd fel y cymhwyster uchaf: 41%	• Gradd fel y cymhwyster uchaf: 38%

Roedd ychydig dros 49% 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) but higher than in 2019/20.

Mae pobl â chymwysterau addysg ar lefel gradd neu uwch yn parhau wedi'u gorgynrychioli, o gymharu â chyfartaledd Cymru o 31%.

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 2023/24, cwblhaodd 97% o'n gweithwyr yr arolwg. O'r ddau berson na wnaeth, roedd un ar absenoldeb salwch tymor hir ac un ar secondiad.

Sylwer, oherwydd talgrynnu, efallai na fydd swm y canrannau yn cyfateb yn union i 100%. Mae hyn yn digwydd yn aml pan fydd pwyntiau degol yn cael eu talgrynnu i fyny neu i lawr i'r rhif cyfan agosaf.

Oed	
2023/24	**2022/23**
• O dan 25: 0% • 25 to 34: 18% • 35 to 44: 38% • 45 to 54: 28% • 55 to 64: 15% • 65 a hŷn: 0%	• O dan 25: 1% • 25 to 34: 12% • 35 to 44: 36% • 45 to 54: 35% • 55 to 64: 14% • 65 a hŷn: 3%

Mae cyfran ein staff a oedd o dan 25 oed wedi parhau i ostwng. Mae'r grŵp hwn yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol sylweddol, o gymharu â 17% o boblogaeth Cymru rhwng 16- 24 oed.

Rhywedd	
2023/24	**2022/23**
• Benyw: 77% • Gwryw: 23% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 0%	• Benyw: 74% • Gwryw: 24% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 1%

Roedd cyfran y menywod yn ein gweithlu yn sylweddol uwch na chyfran y grŵp hwn ym mhoblogaeth gyffredinol Cymru. Mae hyn yn parhau i fod yn duedd gadarnhaol, gan fod dynion yng Nghymru yn fwy tebygol na menywod o fod mewn cyflogaeth[5] (StatsWales 2020).

[5] https://statswales.gov.wales/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Persons-Employed/employmentrate-by-welshlocalarea-year-gender

Ailbennu rhywedd	
2023/24	**2022/23**
• Nid oedd yn uniaethu fel traws: 97% • Mae'n well gen i beidio â dweud/dim ymateb: 2%	• Nid oedd yn uniaethu fel traws: 97% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 3%

Nid oes angen unrhyw driniaeth benodol i ailbennu eich rhywedd, gan fod hon yn cael ei hystyried yn broses bersonol ac 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	
2023/24	**2022/23**
• Cymraeg: 56% • Saesneg: 4% • Prydeinig: 34% • Arall: 3% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 1%	• Cymraeg: 55% • Saesneg: 5% • Prydeinig: 33% • Arall: 4% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 3%

Dim ond 3% o'n staff a oedd yn uniaethu â chefndiroedd cenedlaethol amrywiol (mae'r mesur hwn yn wahanol i gefndiroedd ethnig). Roedd hyn o'i gymharu â 6.9% o drigolion Cymru yr amcangyfrifwyd eu bod wedi'u geni y tu allan i'r DU (Llywodraeth Cymru) a 7.5% o weithwyr amser llawn Cymru (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019).

Ethnigrwydd	
2023/24	**2022/23**
• Gwyn (pob cefndir): 95% • Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 1% • Du, Affricanaidd, Caribïaidd neu Ddu Brydeinig: 3% • Cymysg/ethnigrwydd lluosog: 1% • Arall: 0% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 0%	• Gwyn (pob cefndir): 90% • Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 3% • Du, Affricanaidd, Caribïaidd neu Ddu Brydeinig: 3% • Cymysg/ethnigrwydd lluosog: 3% • Arall: 0% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 3%

Dywedodd 5% o'n staff eu bod yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol. Er cymhariaeth, roedd 5.3% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol, a bod 4% yn uniaethu â chefndiroedd ethnig amrywiol a'u bod yn economaidd weithgar[6]. Mae hyn yn ostyngiad sylweddol ers y flwyddyn flaenorol.

Prif iaith	
2023/24	**2022/23**
• Saesneg: 89% • Cymraeg: 8% • Arall: 1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 1%	• Saesneg: 83% • Cymraeg: 14% • Arall: 1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 1%

Sgiliau iaith Gymraeg – gweddol dda neu rugl	
2023/24	**2022/23**
• Siarad: 21% • Darllen: 24% • Ysgrifennu: 21% • Deall: 32%	• Siarad 26% • Darllen: 31% • Ysgrifennu: 27% • Deall: 32%

Disgynnodd gyfran y bobl yn ein gweithlu lle mae'r Gymraeg yn brif iaith iddynt y llynedd. Parhaodd yn is na chanran y siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth yn gyffredinol[7]. Fodd bynnag, roedd cyfran y staff sydd â sgiliau iaith Cymraeg da neu rugl yn uwch na ffigurau Cymru o Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20.

Anabledd	
2023/24	**2022/23**
• Ie: 6% • Na: 80% • Dim ymateb: 14%	• Ie: 5% • Na: 90% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 5%

Roedd 6% o'n staff yn dynodi eu hunain yn anabl – cyfran uwch na 5% y llynedd. Er hynny, i gymharu, yn 2023, nododd 11% o'r boblogaeth eu bod yn anabl ac yn economaidd weithgar[8]. Dangosodd ymchwil fod bwlch cyflogaeth anabledd yng Nghymru yn 32.3 pwynt canran (Ymchwil y Senedd), a gwyddom fod angen i ni wneud mwy i ddenu pobl anabl i ymuno â'n sefydliad.

Priodas a phartneriaeth sifil	
2023/24	**2022/23**
• Ie: 63% • Na: 34% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 3%	• Ie: 62% • Na: 36% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 3%

Mae cyfran y bobl a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil ymhlith ein gweithlu wedi cynyddu ychydig, o gymharu â 2021/22, ac mae'n dal i fod yn uwch na chyfartaledd Cymru, sef 46.6% yn 2011 (Cyfrifiad 2011) a 50% yn 2018/19 (Arolwg Cenedlaethol ar gyfer Cymru 2019/20). 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).

6 https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Ethnicity/summaryofeconomicactivity-by-area-ethnicity

7 https://www.gov.wales/welsh-language-wales-census-2021-html#:~:text=On%20Census%20Day%2C%2021%20March%202021%2C%20an%20estimated,2011%2C%20or%20a%20decrease%20of%201.2%20percentage%20points.

8 Ffigwr wedi'i gyfrifo o ddata Cyfrifiad 2021 ac Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (ONS) Mawrth 2024 https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability

Cyfeiriadedd rhywiol	
2023/24	**2022/23**
• Hoyw neu Lesbiaidd: 3% • Heterorywiol neu Syth: 90% • Deurywiol: 1% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 0% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 6%	• Hoyw neu Lesbiaidd: 3% • Heterorywiol neu Syth: 88% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 1% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 8%

Mae cyfran y bobl sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol wedi aros yr un fath â'r llynedd. Roedd yn hafal i'r amcangyfrifon o 4% yn Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019/20, er ei fod yn is nag amcangyfrifon eraill a oedd ar gael o'r boblogaeth hon yn y DU (10%) (YouGov 2019).

Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred	
2023/24	**2022/23**
• Dim crefydd: 52% • Cristnogol (pob enwad): 31% • Mwslimaidd: 1% • Arall: 1% • Dim ymateb: 14%	• Dim crefydd: 49% • Cristnogol (pob enwad): 38% • Mwslimaidd: 3% • Arall: 3% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 8%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd nad oeddent yn uniaethu ag unrhyw grefydd wedi cynyddu ers y llynedd ac mae bellach yn uwch na chyfartaledd Cymru o 47%. Gostyngodd cyfran y bobl a oedd yn dilyn crefyddau amrywiol i 2% ac mae'n is na chyfartaledd Cymru o 4%[9].

9 https://statswales.gov.wales/Catalogue/Equality-and-Diversity/Religion/census-2021

Dyletswyddau gofalu	
2023/24	**2022/23**
• Ie: 58% • Na: 37% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 6%	• Ie: 58% • Na: 37% • Mae'n well gen i beidio â dweud: 5%

Roedd y rhan fwyaf o'r staff a nododd fod ganddynt ddyletswyddau gofalu yn ofalwyr ar gyfer plentyn neu blant. Dim ond 14% o ofalwyr a nododd eu bod yn ofalwyr sylfaenol i rywun oherwydd anabledd, cyflwr iechyd neu broblemau'n ymwneud â henaint.

Atodiad 3: 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 (CALI)	Gwryw	Benyw	Cyfan-swm	% Gwryw	% Benyw
Staff gweinyddol a rheng flaen	£26k - £38k	4	17	21	19%	81%
Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth	£38k - £50k	5	27	32	16%	84%
Rheolwyr Tîm	£51k - £60k	6	9	15	40%	60%
Uwch Reolwyr	£61k +	1	3	4	25%	75%
	Cyfan-swm	16	56	72	22%	78%

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

Yn gyffredinol, roedd menywod yn cael eu cynrychioli'n llawer gwell na dynion ar draws pob rôl yn ein sefydliad.

Ar 31 Mawrth 2024, roedd 31 o aelodau staff yn gweithio yn rhan-amser (21 benyw a 1 gwryw).

Ombwdsmon Ombudsman
Cymru • Wales

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

1 Ffordd yr Hen Gae

Pencoed

CF35 5LJ

Ffôn: 0300 790 0203
E-bost: ask@ombudsman.wales
Dilynwch ni ar X: @OmbudsmanWales