

**Adroddiad Blynyddol ar
Gydraddoldeb**

2019/20

a

chamau gweithredu

2020/21

Crynodeb Gweithredol



Neges oddi wrth yr Ombwdsmon

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



Ym mis Tachwedd 2019 cyhoeddodd ein Cynllun Cydraddoldeb newydd am y cyfnod rhwng 2019 a 2022, ynghyd â chamau gweithredu ar gyfer 2019/20. Mae'r ddogfen hon yn cyflwyno rhai uchafbwyntiau'r flwyddyn gyntaf o weithredu'r Cynllun.

Fodd bynnag, mae llawer o feysydd lle mae angen gwella a mwy o ymdrech. Felly, rydym hefyd yn cyflwyno yn y ddogfen hon y prif gamau gweithredu ar gyfer 2020/21. Ymysg eraill, bwriadwn osod pwyslais newydd ar gryfhau ein cyfraniad at gydraddoldeb, cyfiawnder a chynhwysiant hil yng Nghymru.

Hoffwn ddiolch i'r holl randdeiliaid sydd wedi fy nghefnogi i a fy staff i ddatblygu'r Adroddiad hwn ac edrychaf ymlaen at barhau i gydweithio â nhw a'r cyhoedd wrth ini weithredu camau 2020/21.

Nick Bennett

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Amdanom ni

Mae gennym dair rôl yn bennaf:

- trin cwynion am ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus
- ystyried cwynion am aelodau etholedig yn torri'r Cod Ymddygiad
- a phwyso am welliannau i systemau gwasanaethau cyhoeddus.

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

Rydym wedi ein lleoli ym Mhencoed, De Cymru. Mae gennym hefyd swyddfa fach yng Ngogledd Cymru.

Cysylltwch â ni

1 Ffordd yr Hen Gae, Pencoed, CF35 5LJ

0300 790 0203

holwch@ombwdsmon.cymru

<https://www.ombwdsmon.cymru/>

Mae gennym **73** o staff



Sut ydym yn rheoli ein Cynllun Cydraddoldeb

Mae pawb yn OGCC yn gyfrifol am ein Cynllyn Cydraddoldeb - o'n Tîm Rheoli i bob aelod unigol o staff.

Y Pennaeth Polisi sy'n cydlynu'r gwaith o dan y Cynllun.

Yn 2019/20, sefydlom hefyd Grŵp Cynllun Cydraddoldeb staff i helpu craffu ar weithredu'r Cynllun; cynnig syniadau newydd am weithrediadau; a gweithredu fel bwrdd seinio ar gyfer prosiectau a mentrau cydraddoldeb yn y swyddfa.

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

Wrth baratoi'r Adroddiad hwn, defnyddiom ddata ac ymchwil helaeth. Ymgynghorom ac ymgysylltom hefyd ym mhedwar cam:



Ym mhob cam, gofynnem:

- a oedd ein Hamcanion Cydraddoldeb yn dal yn gyfredol a pherthnasol
- a oedd y camau arfaethedig yn briodol
- a oedd angen i ni ystyried camau eraill.

Mae'r holl ddata monitro cydraddoldeb a defnyddiwyd gennym I baratoi'r Adroddiad hwn a'r camau gweithredu ar gael ar ein gwefan.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- daliom ati i gasglu data ar broffil cydraddoldeb ein defnyddwyr gwasanaeth
- datblygom gynllun i wella'r gyfradd ymateb gan ein hachwynwyr i fonitro cydraddoldeb
- datblygom adnodd mewnol i'n cynorthwyo wrth ddadansoddi'r data cydraddoldeb rydym yn ei gasglu.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- diweddarwn yr holiadur cydraddoldeb i achwynwyr
- dechreuwn ofyn i achwynwyr yn fwy rhagweithiol i rannu eu data cydraddoldeb â ni, gan gynnwys dros y ffôn a/neu trwy neges destun
- dechreuwn dagio'r achosion sy'n cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb neu hawliau dynol er mwyn adnabod themâu'n well yn ein gwaith achos.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- trefnom Grŵp Ffocws Cydraddoldeb gydag aelodau Fforwm Ymgynghori Age Cymru, er mwyn deall yn well pa rwystrau y gall pobl hŷn fod yn eu profi rhag defnyddio'r gwasanaeth delio â chwynion sy'n cael ei gynnig gan ein swyddfa neu gan gyrff cyhoeddus eraill yng Nghymru.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- trefnwn Grwpiau Ffocws Cydraddoldeb gyda chymunedau mewnfudwyr a BAME
- ceisiwn wella ein hamlygrwydd ymhlith y cymunedau hynny trwy weithio gyda sefydliadau perthnasol ar draws Cymru.

Yn 2019/20, roedd...

5%

o'n hachwynwyr yn uniaethu eu hunain â chenedloedd heblaw Cymru, Saeson neu Brydeinwyr

6%

o gefndiroedd BAME



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- cyflawnom lefel uchel o fodlonrwydd cwsmer gyda hygyrchedd ein gwasanaeth (91%)
- adolygom ein Canllawiau Addasiadau Rhesymol mewnol
- gofynnem gwestiynau newydd i'n defnyddwyr gwasanaeth am ein perfformiad ar gydraddoldeb.

2%

drwy defnyddio ein pwerau newydd, derbyniom 2% o gwynion llafar

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- cynhaliwn asesiad uchel o hygyrchedd ein gwasanaeth
- lansiwn strategaeth allgymorth i gynyddu ymwybyddiaeth o'n pwerau i dderbyn cwynion llafar
- gwnawn hi'n gliriach i achwynwyr eu bod nhw'n gallu gofyn am addasiadau rhesymol.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- adolygom ein polisi mewnol ar 'Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid' i gynnwys adran ar ymgysylltu ag achwynwyr sydd â gofynion penodol o ran hygyrchedd
- cwblhaom hefyd fodiwl cynefino ar ein gwaith cydraddoldeb a hawliau dynol, a'i gyflwyno i'n holl gydweithwyr newydd
- darparom hyfforddiant i'n Tîm Asesu Cwynion ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, anhwylderau ar y sbectrwm awtistig a rheoli sgysiau heriol.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- parhawn i ddarparu hyfforddiant perthnasol i'n staff gwaith achos
- hyfforddwn aelod o staff i fod yn 'Bencampwr Awtistiaeth' i gefnogi'r staff gwaith achos a chydweithwyr drwy ddarparu cyngor i ymdrin â phobl gydag awtistiaeth.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- cyhoeddom ein [Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) (hefyd ar gael mewn fersiwn [Hawdd ei Ddarllen](#)).

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- cyhoeddwn y coflyfr hwn eto.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- sicrhau fod ein Polisi Pryderon a Chwynion enghreifftiol i gyrff yn ein hawdurdodaeth yn pwysleisio ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth
- sicrhau fod ein Meini Prawf ar gyfer Ymchwiliadau ar ei Liwt ei Hun yn ein hymrwymo i ystyried a fydd grwpiau eang yn cael haffeithio yn sgil y materion i'w hymchwilio o dan y pwerau hyn, yn enwedig os gallant fod yn agored i niwed neu dan anfantais.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- cychwynnwn ar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb o'n hymchwiliad ar ei liwt ei hun cyntaf i ddigartrefedd yng Nghymru

O dan ein Deddf newydd, a basiwyd yn 2019, mae gennym yn awr bwerau newydd i hybu gwelliannau systematig: y pŵer i gynnal ymchwiliadau ar ein liwt ein hunain ac i sefydlu rôl Safonau Cwynion.



Amcan 3.1: Casglu data cyflogaeth cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- adolygom holiaduron cydraddoldeb ein staff ac ymgeiswyr am swyddi
- dechreuom asesu proffil cydraddoldeb yr ymgeiswyr llwyddiannus
- ymgynghorom â'n staff am gysylltu eu data cydraddoldeb gyda chofnodion AD unigol, er mwyn dadansoddi'n well pa mor gynhwysol ydym fel gweithle.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- wrth ymgynghori â staff, rhown system newydd ar waith i gysylltu monitro cydraddoldeb staff â chofnodion AD.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

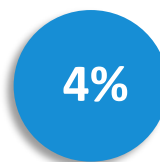
- cofrestrom fel cyflogwr Hyderus Ymrwymedig o ran Anabledd – cynllun sy'n helpu cyflogwyr i wneud y gorau o'r talentau sydd gan bobl anabl i'w cynnig yn y gweithle.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- cyflawnwn ragor o weithrediadau o dan gynllun Hyderus o ran Anabledd – gan gynnwys addasu sut ydym yn hysbysebu ein swyddi gwag er mwyn targedu pobl anabl yn well.
- sicrhawn ein bod yn targedu pobl BAME yn well wrth recriwtio.



Yn 2019/20, roedd...



o'n hymgeiswyr swyddi o gefndiroedd BAME



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- gostyngodd ein canolrif ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau , o 21% ym mis Mawrth 2019 i 11% ym mis Mawrth 2020
- cyrhaeddodd lefel arian Cyflogwr Chwarae Teg am gydraddoldeb rhywedd, ar ôl sgorio'n uwch na sgôr cyfartalog y sector cyhoeddus yng Nghymru ym mhob un o'r categorïau a aseswyd.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- parhawn i weithio gyda Chwarae Teg a rhoi cynllun gweithredu Cyflogwr Chwarae Teg ar waith
- adolygwn ein Polisi Gweithio'n Hyblyg, er mwyn sicrhau ein bod ni'n cynnig cymorth gorau i'n staff sydd â chyfrifoldebau gofalu.



Elusen Gymreig yw Chwarae Teg sy'n arwain ar gydraddoldeb rhywiol, gan gynnwys yn y gweithle. Mae ei gynllun Cyflogwr Chwarae Teg yn meincnodi sefydliadau o ran eu cydraddoldeb rhywiol drwy ddefnyddio pedair lefel: efydd, arian, aur a phlatinwm.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- lansiom ein Strategaeth Llesiant
- hyfforddom nifer o aelodau staff i fod yn Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl drwy gynnig cymorth i staff a'u cyfeirio at wasanaethau cymorth eraill
- sefydlom ystafell fyfyrion a gweddio
- anogom yr holl staff i ystyried pennu un amcan cydraddoldeb fel rhan o'r Broses Adolygu a Datblygu Perfformiad.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- cynhaliwn ymwybyddiaeth uchel ymhlith staff o'n gwaith i hyrwyddo llesiant a chydraddoldeb
- gwerthuswn niferoedd o staff sydd wedi pennu amcanion cydraddoldeb a'u cefnogwn wrth iddynt gyflawni'r amcanion hyn
- casglwn farn staff am fynediad i gael hyfforddiant.



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

Yr hyn a gyflawnom yn 2019/20:

- adolygom ein hofferyn Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan sicrhau ei fod yn fwy cynhwysfawr ac yn cyd-fynd yn well â'r broses gwneud penderfyniadau ar bolisiau a phrosiectau unigol.

Yr hyn a gyflawnwn flwyddyn nesaf:

- trefnwn hyfforddiant ar ddefnyddio'r offeryn newydd ar gyfer pob aelod o staff sy'n datblygu neu adolygu polisiau
- defnyddiwn yr offeryn i adolygu ein Polisi Pwrcasi.