



**Ombwdsmon
Ombudsman**
Cymru • Wales

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022/23

Medi 2023



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 2022/23



Cynnwys

- 6 Rhagair
- 8 Cefndir
- 9 Amdanom ni
- 10 Ein Hamcanion Cydraddoldeb
- 11 Ein Siarter Hil ac Ethnigrwydd yn y Gwaith
- 12 Ein dyletswyddau a'n hymrwymiaidau cydraddoldeb
- 18 Ein perfformiad yn 2022/23
- 19 Nod Strategol 1: Cyflawni Cyfiawnder
- 22 Nod Strategol 2: Hyrwyddo dysgu, gweithio i wella gwasanaethau cyhoeddus
- 25 Nod Strategol 3: Defnyddio adnoddau yn ddoeth a diogelu'r sefydliad at y dyfodol
- 37 Atodiad 1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr
- 44 Atodiad 2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu
- 49 Atodiad 3: 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 2022/23.

Yn ystod y flwyddyn, buom yn gweithio i ddatblygu ein blaenoriaethau strategol newydd yn barod ar gyfer ein Cynllun Strategol newydd. Felly, penderfynom ymestyn ein gwaith o dan ein Cynllun Cydraddoldeb 2019-2022 am flwyddyn arall, gyda'r bwriad o ddatblygu un newydd unwaith y byddai ein Cynllun Strategol newydd yn ei le.

Unwaith eto, gallwn adrodd eleni ar nifer o lwyddiannau nodedig. Er enghraifft, dywedodd 87% o'n hachwynwyr a holiwyd yn ein harolwg ei bod yn hawdd cysylltu â ni – o gymharu ag 80% y llynedd. Roeddem yn falch o weld ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yn cael ei gydnabod yn gyhoeddus gan Gyd Bwyllgor Hawliau Dynol Tŷ'r Cyffredin a Thŷ'r Arglwyddi, yng nghyd-destun ymchwiliad y Pwyllgor hwnnw i rinweddau sefydlu Ombwdsmon Hawliau Dynol. Nid oes

gennym ganolrif bwlch cyflog rhwng y rhywiau eleni, ac rydym wedi gostwng cyfartaledd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd. Tuedd gadarnhaol arall yw bod cynrychiolaeth pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol ymhlith ein gweithlu wedi gwella o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Rydym hefyd wedi penodi aelod Du cyntaf ein Panel Ymgynghorol.

Fodd bynnag, fel bob amser, mae meysydd i ni weithio arnynt o hyd. Er enghraifft, er ein bod, ar y cyfan, yn gallu cynnig i'n hachwynwyr unrhyw gymorth ychwanegol yr oedd ei angen arnynt i ddefnyddio ein gwasanaeth, dywedodd rai pobl wrthym y gallem fod wedi gwneud mwy. Parhaodd rai grwpiau, megis pobl anabl, i fod heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu. Gwnaethom gynnal broses recriwtio helaeth eleni, gan gynnwys defnyddio llwyfannau recriwtio

ar-lein i gynyddu cyrhaeddiad ein hysbysu, ond ni lwyddom i gael cyfradd ymateb ddigonol i'n harolwg monitro cydraddoldeb dewisol o ymgeiswyr am swyddi.

Byddwn yn mynd i'r afael â hyn a meysydd eraill wrth i ni weithio ar ein Cynllun Strategol newydd. Er bod ein Cynllun Strategol yn cynnwys materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwyddo draw, bydd ei ail nod - cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant - yn ein helpu i ganolbwyntio ein hymdrechion ar godi ymwybyddiaeth o'r swyddfa a sicrhau bod ein gwasanaeth yn hygyrch i bawb sydd ein hangen. Wrth i ni gyhoeddi'r Adroddiad hwn, rydym hefyd yn ymgynghori ar ein Cynllun Cydraddoldeb newydd i esbonio ymhellach sut y byddwn yn ymgorffori ffocws ar anghenion cymunedau amrywiol ym mhopeth a wnawn.

Michelle Morris

**Ombwdsmon Gwasanaethau
Cyhoeddus Cymru**

Medi 2023



Cefndir



Amdanom ni

Mae gennym dair rôl yn bennaf.



Rydym yn ymchwilio i gwynion am wasanaethau cyhoeddus.

Gallwn edrych ar y gwasanaethau a ddarperir gan gyrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru, megis cynghorau lleol, Byrddau Iechyd, landlordiaid cymdeithasol ac eraill. Gallwn hefyd edrych ar gwynion am ofal cymdeithasol preifat a gofal diwedd oes, yn ogystal â rhywfaint o ofal iechyd preifat.

Rydym yn ystyried cwynion am gynghorwyr sy'n torri'r Cod Ymddygiad.

Rydym yn edrych ar gwynion am gynghorwyr mewn cynghorau lleol, awdurdodau tân ac awdurdodau parciau cenedlaethol. Rydym hefyd yn edrych ar gwynion am baneli heddlu a throseddu. Rydym hefyd yn "berson rhagnodedig" o dan y Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd ar gyfer codi pryderon chwythu'r chwiban am aelodau awdurdod lleol yn torri'r Cod.



Rydym yn sbarduno gwelliannau systemig mewn gwasanaethau cyhoeddus a safonau ymddygiad mewn llywodraeth leol yng Nghymru.

Gallwn ymchwilio ar ein liwt ein hunain, hyd yn oed os nad ydym wedi derbyn cwyn. Gallwn hefyd osod safonau cwynion ar gyfer cyrff cyhoeddus yng Nghymru, monitro sut maent yn delio â chwynion, a darparu hyfforddiant iddynt



Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Wrth i ni ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb newydd, rydym yn parhau i weithio i'r 11 Amcan Cydraddoldeb hyn:

Cyflawni Cyfiawnder



1.1: Casglu data cynhwysfawr ac ystyrion 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

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 ystyrion am gydraddoldeb cyflogaeth



3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchodedig yng ngweithlu OGCC



3.3: Mynd i'r afael â Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 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 broses OGCC o wneud penderfyniadau

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 yn 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 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 nyn dysgu	Byddwn yn sicrhau dysgu ac ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth barhaus i'r holl staff.
	Byddwn 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 yn atgyfnerthu ein dysgu o'r hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod.
Byddwn yn 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. Byddwn yn gwneud 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 cyfweliad yn dod o leiafrifoedd ethnig.



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 gwarchoddedig. 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 warchoddedig berthnasol a'r rhai hynny nad ydynt yn rhannu nodwedd warchoddedig
- meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd warchoddedig

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ymdrin â'r nodweddion gwarchoddedig 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 dim ond mewn perthynas 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 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 gwarchoddedig;
- 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 – sy'n deillio, er enghraifft, o wahaniaethau mewn galwedigaeth, cyfleoedd addysgol neu le'r ydych yn 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 economaidd-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 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 chrosawu 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 ([yma](#)). Gallwch ddarllen [ein Polisi Iaith Gymraeg diweddaraf yma](#).

Rhown ragor o fanylion ar ein perfformiad o dan y Safonau yn ystod 2022/23 mewn Adroddiad Iaith Gymraeg ar wahân.

Sut ydym yn rheoli ein Cynllun Cydraddoldeb

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

Mae'r **Pennaeth 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 (EIAau).

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 ac maent yn 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 chynghor 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.

Gellir gweld y cyfeiriadau at y data sy'n darparu gwybodaeth ar gyfer ein dadansoddiad yn yr Atodiadau. Wrth baratoi'r Adroddiad hwn, gwnaethom ymgynghori â'r Grŵp Cydraddoldeb a'r Tîm Rheoli.

Dadansoddym y data hwn yng nghydestun ystadegau ehangach sydd ar gael drwy'r Swyddfa Ystadegau Gwladol; Llywodraeth Cymru; Swyddfa Cydraddoldebau Llywodraeth y DU; Stonewall (elusen LGBTQ+); Chwarae Teg (elusen cydraddoldeb rhwng y rhywiau) a llawer o rai eraill.

A close-up photograph of a person's hand resting on the large rear wheel of a black wheelchair. The person is wearing a light-colored, long-sleeved sweater. The wheelchair is positioned on a light-colored tiled floor. The background is slightly blurred, showing what appears to be a hospital or care home setting.

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

Ein perfformiad yn 2022/23



Nod Strategol 1: Cyflawni cyfiawnder



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

Monitro cydraddoldeb

Rydym wedi parhau i gasglu data cydraddoldeb gan ein defnyddwyr gwasanaeth. Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r rhan fwyaf o bobl yn rhannu eu gwybodaeth cydraddoldeb gyda ni pan fyddant yn llenwi ein ffurflen gwyno ar-lein. Yn 2022/23, 41% oedd y gyfradd ymateb i'n monitro cydraddoldeb - dim ond ychydig yn is na 43% yn y flwyddyn flaenorol.

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

Mae tagiau cydraddoldeb a hawliau dynol yn ein galluogi i adnabod themâu cydraddoldeb a hawliau dynol yn ein gwaith achos. .

Yn 2022/23, roeddem yn bwriadu gwerthuso sut mae'r tagiau'n cael eu defnyddio a byddwn yn trefnu mwy o hyfforddiant os oes angen. Fodd bynnag, oherwydd pwysau ar ein capasiti, ni wnaethom lwyddo i gwblhau'r dasg hon a byddwn yn ceisio edrych ar hyn eto yn 2023/24.

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





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

Rydym yn defnyddio'r data monitro cydraddoldeb a gasglwyd gan ein defnyddwyr gwasanaethau i lunio ein strategaeth allgymorth. Yn 2022/23, gweithiom ar ein Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu newydd. Bydd y Strategaeth hon yn llywio sut fyddwn yn ceisio codi ymwybyddiaeth o'r swyddfa dros y 3 blynedd nesaf ymhlith ein cymunedau targed:

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

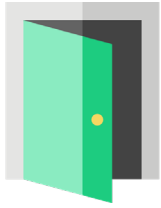
O dan y Strategaeth, rydym yn bwriadu cynnal mwy o allgymorth wyneb yn wyneb â'r cymunedau hyn. Rydym hefyd am weithio'n llawer agosach â chyrff cynghori ac eirioli ledled Cymru, yn ogystal â datblygu cyfeiriadur o sefydliadau perthnasol, y bwriadwn ei gyhoeddi ar ein gwefan.

Yn Ebrill, cynhaliom hefyd sesiwn Seinfwrdd gyda chyrff cynghori ac eiriolaeth i gasglu adborth ar ein hygyrchedd. Roedd 14 sefydliad yn bresennol yn y sesiwn a chawsom lawer o adborth defnyddiol. Er enghraifft, clywsom fod ein proses yn rhy anodd i berson gydag anabledau dysgu.

Yn ogystal, yn ystod y flwyddyn, gwnaethom barhau i sicrhau presenoldeb ar gyfryngau cymdeithasol, gyda ffocws ar gynnwys cadarnhaol, sy'n clymu ein gwaith â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae ein cynnwys wedi ein helpu i feithrin mwy o ddilynwyr - cawsom 223 o ddilynwyr newydd ar LinkedIn a 46 o ddilynwyr newydd ar Twitter.



Daeth 14 sefydliad i'n sesiwn Seinfwrdd gyda chyrff cynghori ac eirioli.



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

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

Anghenion ychwanegol

Rydym wedi ymrwymo i ofyn i bawb sy'n cwyno wrthym a oes angen cymorth a chefnogaeth arnynt. Gofynnwn i unrhyw un sy'n cysylltu â ni sut y maent yn dymuno i ni gyfathrebu gyda nhw - dros y ffôn, e-bost neu drwy'r post. Yn ychwanegol, eleni, gofynnodd 79 o bobl i ni wneud rhai addasiadau ychwanegol i'w helpu i ddefnyddio ein gwasanaeth.

Gofynnwn hefyd yn ein harolwg ffôn a wnaethom ddiwallu anghenion y sawl a oedd angen cymorth o'r fath arnynt. Dim ond 4% o bobl a ddywedodd eu bod angen cymorth o'r fath. O'r rheini, dywedodd 37% ein bod wedi diwallu eu hanghenion. Er mai nifer fach iawn o bobl a ddywedodd wrthym na wnaethom ddiwallu eu hanghenion (6), byddwn yn ceisio gwella sut rydym yn gwneud ein hachwynwyr yn ymwybodol o'r cymorth ychwanegol y gallwn ei gynnis.

Cwynion ar wahân i rai ysgrifenedig

Mae'r mwyafrif o bobl yn cwyno i ni ar-lein, trwy e-bost neu drwy'r post. Fodd bynnag, ers 2019, gallwn hefyd dderbyn cwynion nad ydynt yn ysgrifenedig. Eleni, cymerasom 160 o gwynion llafar gennym - o gymharu â 221 y llynedd. Gwyddom fod y gwasanaeth hwn yn cael ei arwain gan alw. Fodd bynnag, byddwn yn tynnu sylw at y dewis i gwyno wrthym mewn ffyrdd sy'n wahanol i ysgrifennu, fel rhan o'n gwaith cyfathrebu ac ymgysylltu yn y dyfodol.

Asesu ein hygyrchedd

Gall rhai pobl ei chael hi'n anoddach cwyno nag eraill ac mae llawer o ffyrdd y gallwn helpu. Yn 2022/23, eto, gwnaethom gynnal arolwg ffôn o sampl cynrychioliadol o'n hachwynwyr i ganfod eu boddhad â'n gwasanaeth. Roeddem yn falch o weld bod 87% o'n hachwynwyr a holiasom yn dweud ei bod yn hawdd cysylltu â ni - o gymharu ag 80% y llynedd.



Nod Strategol 2: Hyrwyddo dysgu, gweithio i wella gwasanaethau cyhoeddus



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.

Sylw i faterion cydraddoldeb a hawliau dynol yn ein cwynion

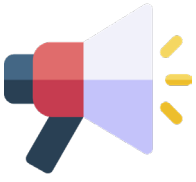
Rydym yn ystyried materion cydraddoldeb a hawliau dynol fel mater o drefn wrth i ni ymdrin â chwynion. Mae gennym Grŵp Cyngori mewnol ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRAG), sy'n cwrdd yn aml i gefnogi ystyriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol mewn gwaith achos cwynion.

Yn ystod y flwyddyn, gofynnodd Cyd bwyllgor Hawliau Dynol Tŷ'r Cyffredin a Thŷ'r Arglwyddi am farn y cyhoedd ynghylch a ddylid cael Ombwdsmon Hawliau Dynol. Gwnaethom ymateb i'r ymchwiliad hwnnw gan egluro'r gwaith yr ydym eisoes yn ei wneud i wreiddio sylw i hawliau dynol a chydraddoldeb yn y ffordd yr ydym yn edrych ar gwynion ([cliciwch yma i weld ein hymateb](#)). Roedd Adroddiad y Pwyllgor yn cydnabod y gwaith a wnawn yn hynny o beth,

gan gynnwys ein sylw i'r materion hyn yn ein hymchwiliadau ar ei liwt ein hunain. Daeth i'r casgliad y byddai creu Ombwdsmon Hawliau Dynol newydd yn debygol o arwain at ddyblygu gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud gennym ni a swyddfeydd eraill, ac na fyddai, yn y pen draw, yn helpu pobl i orfodi eu hawliau dynol.

Digwyddiadau 'Cinio a Dysgu'

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom barhau i edrych ar gyfleoedd i drefnu dau ddigwyddiad 'cinio a dysgu' gyda staff ar faterion lleiafrifoedd ethnig ac anabled. Yn ystod y flwyddyn, trefnasom ddwy sesiwn yn y swyddfa. Ym mis Medi, gwnaethom wahodd staff i Sesiwn Hyfforddiant ar Lesiant Awtistiaeth. Ym mis Hydref, rhoddodd Bernie Davies, siaradwr arobryn ar amrywiaeth, sgwrs am ei phrofiadau o hiliaeth ac ystyr cynghreiriad. Byddwn yn parhau i edrych ar gyfleoedd i drefnu digwyddiadau tebyg yn 2023/24.



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

Eleni cyhoeddodd ein pedwerydd Coflyfr ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol. .

Ni wnawn ganfyddiadau diffiniol ynghylch a yw corff cyhoeddus wedi torri hawliau dynol unigolyn. Fodd bynnag, os canfyddwn fod rhywbeth wedi mynd o'i le wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus, byddwn yn ystyried a allai hawliau dynol person fod wedi'u hymgysylltu. Os credwn ei fod yn berthnasol, gwnawn sylwadau ar sut yr ystyriodd y corff sy'n darparu'r gwasanaeth yr hawliau hynny.

Mae ein Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau dynol yn casglu detholiad o achosion lle mae materion hawliau dynol neu gydraddoldeb naill ai wedi'u codi fel rhan o'r gŵyn neu wedi bod yn ganolog i'n canfyddiadau. I ddarllen y Coflyfr, [cliciwch yma](#).



Cyhoeddodd ein pedwerydd Coflyfr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.





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

Ers 2019, mae gennym set o bwerau rhagweithiol i ysgogi gwelliant systemig. Mae hyn yn cynnwys y pŵer i ymchwilio hyd yn oed pan nad ydym wedi derbyn cwyn. Rydym wedi parhau i edrych ar ffyrdd o ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn y ffordd yr ydym yn defnyddio'r pŵer hwn.

Yn ystod y flwyddyn, buom yn ymgynghori ar ein hymchwiliad ar ein liwt ein hunain nesaf. Ein cynllun cychwynnol oedd edrych ar hygyrchedd prosesau cwyno ac asesiadau o anghenion ar gyfer gofalwyr di-dâl. Nodasom hwn fel maes posibl i ymchwilio iddo ar ôl ymgysylltu'n agos â Gofalwyr Cymru a chael sylwadau gan gyrff rheoleiddio ac archwilio eraill. Cawsom 76 o ymatebion, gyda bron i hanner yr ymatebwyr hynny yn ofalwyr di-dâl.

Wrth baratoi'r ymchwiliad, gwnaethom gwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Helpodd hyn ni i nodi pa awdurdodau lleol y gallem ganolbwyntio arnynt i sicrhau bod yr ymchwiliad yn cael cymaint o effaith â phosibl ar ofalwyr ond hefyd ar grwpiau cydraddoldeb eraill. I ddod o hyd i'r Asesiad hwn, [cliciwch yma](#).

Ar ôl adolygu'r ymatebion hynny, penderfynasom gyfyngu ffocws ein hymchwiliad i fynediad at asesiadau o anghenion yn unig. Yna, gwnaethom ymgynghori ar y cynnig ymchwiliad manwl gyda'r cynghorau lleol penodol yr oeddem yn bwriadu ymchwilio iddynt - Caerffili, Ceredigion, Sir y Fflint a Chastell-nedd Port Talbot. Daeth yr ymgynghoriad hwnnw i ben ym mis Mai 2023 a lansiom yr ymchwiliad ar ddechrau mis Mehefin.



Edrychasom ar effaith cydraddoldeb ein hymchwiliad ar ei liwt ei hun - i hygyrchedd a defnydd asesiadau o anghenion gofalwyr.

Nod Strategol 3: Defnyddio adnoddau yn ddoeth a diogelu'r sefydliad at y dyfodol



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

Rydym wedi parhau i fonitro proffil cydraddoldeb ein gweithlu a'n ymgeiswyr swyddi (y rhai a ymgeisiodd a'r rhai a fu'n llwyddiannus). Eto, gwnaethom hefyd 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 2022/23, aeth 2 aelod o staff drwy ein proses ddisgyblu. Ni ddefnyddiodd neb y drefn gwyno. Cynigwyd y cyfle i un o'r staff a oedd yn mynd drwy'r broses ddisgyblu wneud hynny yn Gymraeg, gan gynnwys eu cyfarfodydd, ond gwrthodwyd hynny gan yr aelod. O ystyried y niferoedd bach, 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) (gweler trosodd).

Fel y llynedd, roedd yn ymddangos bod pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, pobl sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol a chrefyddau amrywiol yn llai tebygol o gwblhau'r nifer argymelledig o oriau DPP. Roedd yn ymddangos hefyd nad oedd cymaint o gynrychiolaeth o bobl â dyletswyddau gofalu ymhlith y grŵp a gwblhaodd yr oriau argymelledig. Byddwn yn ystyried unrhyw rwystrau sy'n effeithio ar y grwpiau hyn wrth i ni weithredu ein Strategaeth Hyfforddiant.



Nodwedd cydraddoldeb	Cynrychiolaeth ymhlith yr holl staff	Cynrychiolaeth ymhlith y staff a gwblhaodd y nifer argymelledig o oriau DPP
Oed (o dan 25)	1%	1%
Oed (dros 55)	17%	15%
Rhywedd (benyw)	74%	82%
Dyletswyddau gofalu (oes)	58%	46%
Cefndiroedd ethnig amrywiol	7.5%	4%
Cefndiroedd cenedlaethol amrywiol	4%	4%
Anabledd	5%	4%
Cyfeiriadedd rhywiol amrywiol	4%	1%
Crefydd amrywiol	6%	3%

Gellir dod o hyd i broffil cydraddoldeb llawn ein gweithlu yn Atodiadau 2 a 3.



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

Gweithlu

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

Yn 2022/23, caiff rai grwpiau eu cynrychioli'n dda ymhlith ein gweithlu:

- + Dywedodd 7.5% o'n staff eu bod yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol. Er cymhariaeth, roedd 5.3% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol, tra bod 4% yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol a'u bod yn economaidd weithgar (StatsCymru 2023)
- + Roedd 74% 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 (StatsWales 2020).

- + Ar 17%, roedd cyfran y staff rhwng 55 a 64 ymhell uwchlaw cyfartaledd Cymru, sef 13%.
- + Dywedodd 4% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol. Roedd hyn yn sylweddol uwch na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ôl Cyfrifiad 2021 (3%), er na wnaeth 7.6% o bobl ymateb i gwestiwn hwn y Cyfrifiad.
- + Dywedodd 6% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chrefyddau amrywiol. Roedd hyn yn uwch na chyfartaledd Cymru o 4% (Cyfrifiad 2021).
- + Dywedodd 14% 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 26% a 30%.



Fodd bynnag, mae rhai grwpiau yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol:

- Dim ond 5% o'n staff sy'n dynodi eu hunain yn anabl - o gymharu â 4% yn 2019. Er cymhariaeth, yn 2023, nododd tua 37% o bobl Cymru o oedran gweithio eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl, a nododd 15% eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl ac yn economaidd weithgar (StatsCymru 2023).
- Dim ond 4% o'n staff a oedd yn uniaethu â chefnidiroedd cenedlaethol amrywiol (mae'r mesur hwn yn wahanol i gefnidiroedd 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).
- Dim ond 1% o'n staff oedd o dan 25 oed - o'i gymharu â 6% o boblogaeth Cymru sy'n 20-24 oed (Statista).
- Nid oedd unrhyw aelod o staff yn dynodi eu hunain yn draws.

Er mwyn i ni wir gynrychioli'r amrywiaeth mewn cymdeithas, ein nod yw denu mwy o ymgeiswyr o

gefnidiroedd amrywiol. O dan ein Strategaeth Pobl newydd, byddwn yn cymryd camau i sicrhau gwell gynrychiolaeth o grwpiau targed ymhlith ein gweithlu.

Ein hymgeiswyr am swyddi

Eleni rydym wedi ymgymryd â recriwtio helaeth, gan dderbyn 1590 o geisiadau trwy ystod eang o sianeli recriwtio.

Yn anffodus, mae'r data monitro cydraddoldeb a rennir gyda ni gan yr ymgeiswyr yn anghyson iawn, gyda chyfradd ymateb o ddim ond 12%. Oherwydd hynny, nid yw'r data yn adlewyrchu proffil ein hymgeiswyr yn gywir eleni. Am y rheswm hwn, penderfynasom beidio â chyhoeddi'r data hwn eleni. Yn y dyfodol, byddwn yn gweithio i gynnig dewisiadau mwy hygyrch i bobl sy'n gwneud cais i ymuno â ni o ran llenwi ein holiadur cydraddoldeb.

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 erbyn Mawrth 2022. Er yn hwyrach na'r disgwyl, gwnaethom gyflawni'r addewid hwn yn 2023, gan benodi Bernie Davies yn swyddogol yn aelod Du cyntaf ein Panel Ymgynghorol.



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

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 75% o'n staff presennol yn dynodi eu hunain yn fenywod (o gymharu â 76% y llynedd).

Rydym yn parhau i weld gwelliant yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn falch o weld gostyngiad yng nghyfartaledd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, o 17% i 12%. Rydym hefyd yn falch iawn o adrodd nad oes gennym bellach ganolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Er cymhariaeth, [amcangyfrifodd](#) Chwarae Teg mai 12.3% oedd canolrif Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cymru yn 2021.

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 sy'n uwch yn dangos bod staff sy'n ddynion yn cael eu cynrychioli llai mewn swyddi sy'n talu'n is ac yn fwy mewn swyddi sy'n denu cyflog uwch.

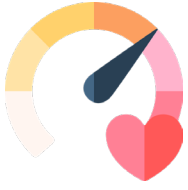
Yn ystod y flwyddyn, datblygom Bolisi Menopos newydd. Dathlom hefyd Fis y Menopos ym mis Hydref drwy gynnig hyfforddiant i'n rheolwyr a'n staff, yn ogystal â llofnodi'r Adduned Menopos.

	Mawrth 2022	Mawrth 2023
% o staff benywaidd*	76%	75%
Canolrif Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	3%	0%
Cyfartaledd y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	17%	12%

* Mae'r wybodaeth 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.





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

Rydym am greu 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 ein llwyth achosion wedi parhau i gynyddu. Mae hyn 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 rhywfaint o gymorth llesiant i staff, er enghraifft aelodaeth campfa am bris gostyngol. Gwnaethom hefyd barhau i gynnig cefnogaeth Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i staff. Byddwn yn parhau i chwilio am ffyrdd o brosesu gwaith yn fwy effeithlon a byddwn yn parhau i recriwtio staff rhagorol pan fydd swyddi gwag yn codi.

Ymwybyddiaeth

Yn ystod y flwyddyn, rydym wedi parhau i dynnu sylw ar ein cyfryngau cymdeithasol at ddyddiadau ac achlysuron yn ymwneud â chydraddoldeb, 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.

Y broses werthuso

Eto, 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.



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

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

Defnyddiwn ein Gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) i wirio sut mae ein polisiau neu brosiectau yn effeithio ar wahanol grwpiau. Pan fyddwn yn cynnal EIA, yn gyntaf,

nodwn ystod o effeithiau negyddol neu gadarnhaol posibl. Yna byddwn yn sicrhau ein bod yn lliniaru effeithiau negyddol ac yn cryfhau effeithiau cadarnhaol.

Nawr, cyhoeddwn bob Asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd gennym yn ystod y flwyddyn. Gellir dod o hyd iddynt [ar ein gwefan](#), ond rydym hefyd yn cynnwys crynodebau isod:

Ymchwiliad Ehangach ar ei Liwt ei Hun - mynediad gofalwyr di-dâl at weithdrefnau cwyno

Crynodeb: Nod yr ymchwiliad yw archwilio hygyrchedd prosesau cwyno gwasanaethau cyhoeddus ar gyfer Gofalwyr Di-dâl yng Nghymru gyda'r bwriad o wneud argymhellion os canfyddir bod tystiolaeth o gamweinyddu neu fethiant gwasanaeth, er mwyn rhannu gwersi ac ysgogi gwelliannau. Bydd yr ymchwiliad hefyd yn amlygu unrhyw dystiolaeth o arfer da i rannu arfer o'r fath ar draws gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Effaith: Helpodd yr EIA ni i nodi pa awdurdodau lleol y gallem ganolbwyntio arnynt i sicrhau bod yr ymchwiliad yn cael cymaint o effaith â phosibl ar ofalwyr ond hefyd ar grwpiau cydraddoldeb eraill - pobl anabl, pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol a phobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol. Ni amlygodd yr ymgynghoriad cyhoeddus ar yr ymchwiliad hwn effeithiau clir ar y Gymraeg. Er hynny, nododd yr EIA y gallai'r ymchwiliad roi sylw i argaeledd a defnydd o'r broses o asesu anghenion gofalwyr yn Gymraeg.



Cynllun Strategol 2023 – 2026

Crynodeb: Roedd ein Cynllun Corfforaethol blaenorol yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 2019 a 2022. Trwy'r prosiect hwn, datblygom set newydd o nodau strategol i gyflawni ein huchelgais ar gyfer y swyddfa.

Effaith: Nododd yr EIA effaith gadarnhaol bosibl ar y cyfan mewn perthynas â'r Cynllun, o ystyried ei fod yn cynnwys Nod Strategol penodol mewn perthynas â hygyrchedd a chynhwysiant, yn ogystal ag ymrwymadau pellach mewn perthynas ag amrywiaeth ein gweithlu. Fel dogfen strategol lefel uchel, nid oedd asesiad o'r Cynllun yn caniatáu i chi gasglu'r effaith fanwl ddisgwyliedig ar bob grŵp cydraddoldeb, er i ni nodi ein bod yn disgwyl i'r camau gweithredu o dan y Cynllun fod o fudd arbennig i bobl anabl, pobl hŷn, pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, a phobl sy'n ystyried eu hunain yn LGBTQ+. Gwnaeth y dystiolaeth a gawsom drwy ymgynghoriad cyhoeddus ar y Cynllun ein helpu i nodi ffyrdd y gallai'r Cynllun gael effaith fwy cadarnhaol ar siaradwyr Cymraeg.

Polisi Disgyblu a Pholisi Gwyno (diwygiedig)

Crynodeb: Mae'r Polisi Disgyblu yn sicrhau ymagwedd glir a theg at faterion disgyblu o fewn ein sefydliad sy'n adlewyrchu arfer da a chanllawiau'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS). Mae'r Polisi Cwynion yn nodi proses glir a theg i alluogi staff i godi cwynion ac i ymdrin yn deg â chynion ac mewn ffordd sy'n deg i'r sawl dan sylw ac sy'n cydymffurfio â chanllawiau ACAS.

Effaith: Nododd yr EIA y grwpiau a allai brofi anfantais wrth ddefnyddio'r prosesau hyn neu wrth fod yn destun y prosesau hyn (pobl anabl, pobl feichiog, pobl o gefndiroedd ethnig a chrefyddau amrywiol, siaradwyr Cymraeg, pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol). Sefydlodd yr EIA fod rhai o'r risgiau hyn eisoes wedi'u lliniaru yn ein polisi a nododd rai camau pellach i ni eu cymryd i sicrhau effaith niwtral ar bob grŵp.

Polisi a Gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (diwygiedig)

Crynodeb: Amcan y polisi hwn yw sicrhau fod EIAau o'n polisiau yn cael eu cynnal yn gyson; mewn modd amserol; i safon uchel ac yn unol â'n dyletswyddau statudol ac ymrwymïadau gwirfoddol.

Effaith: Nododd yr EIA effaith gadarnhaol uchel ar y cyfan mewn perthynas â'r polisi hwn ar sut yr ydym yn ymgorffori ystyriaethau EDI ar draws ein gwaith. Nododd hefyd effeithiau cadarnhaol ychwanegol ar siaradwyr Cymraeg a phobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol, wrth i sylw i anghenion y grwpiau hynny gael ei integreiddio i'n gweithdrefn EIA.

Polisi Gweithio Hyblyg (diwygiedig)

Crynodeb: Mae'r polisi yn nodi ein dealltwriaeth o weithio hyblyg, y meini prawf a'r weithdrefn ar gyfer staff sy'n gofyn am weithio hyblyg, yn ogystal â'r weithdrefn apelio.

Effaith: Nododd yr EIA effeithiau cadarnhaol ar bobl hŷn a phobl anabl, pobl drawsrywiol, pobl feichiog, pobl o grefyddau amrywiol a siaradwyr Cymraeg (i'r graddau y gellir defnyddio'r holl brosesau o dan y polisi yn Gymraeg). Nododd hefyd gamau i liniaru rhai effeithiau negyddol posibl ar fenywod a phobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

Polisi Menopos

Crynodeb: Bwriad y polisi hwn yw sicrhau bod ein staff yn gwybod mwy am y menopos, gan gynnwys y cymorth sydd ar gael, a bod ganddynt hyder y gallwn ddiwallu eu hanghenion.

Effaith: Gwnaethom nodi effaith gadarnhaol ar y cyfan, gan neilltuo sylw ac adnoddau ychwanegol i anghenion grwpiau sy'n debygol o gael eu heffeithio'n negyddol gan y menopos. Roedd hyn yn cynnwys pobl hŷn, menywod, pobl anabl (i'r graddau y gallai'r menopos effeithio ar iechyd) a phobl LGBTQ+. Ni nodwyd unrhyw effaith benodol ar grwpiau eraill.



Polisi a Gweithdrefn Recriwtio a Dethol (diwygiedig)

Crynodeb: Pwrpas y polisi yw sicrhau bod pob swydd wag yn cael ei llenwi trwy gystadleuaeth deg ac agored a chyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010; dyletswyddau cydraddoldeb penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ac ymrwymadau cydraddoldeb gwirfoddol eraill.

Effaith: Nododd yr EIA effaith gadarnhaol bosibl ar y cyfan mewn perthynas â'r polisi hwn, gan ei fod yn datgan ein dyletswyddau a'n hymrwymadau cydraddoldeb yn gryf ac yn gyson. Nododd effaith gadarnhaol benodol ar bobl anabl ac (ar ôl newidiadau) ar bobl o ethnigrwydd amrywiol, gydag ymrwymiad y byddem yn cynnig cyfweiliadau i bobl sy'n uniaethu â'r nodweddion hynny pan fydd y meini prawf hanfodol yn cael eu bodloni.

Polisi Gwrth-fwlio ac Aflonyddu (diwygiedig)

Crynodeb: Nod y polisi hwn yw sicrhau bod pob aelod o staff yn cael ei drin ag urddas a pharch a bod amgylchedd gwaith sy'n ddiogel, iach a chytûn yn cael ei greu a'i gynnal.

Effaith: Nododd yr EIA y grwpiau a allai fod mewn perygl arbennig o fwlio ac aflonyddu (pobl anabl, menywod, pobl o gymuned LGBTQ+, pobl mewn partneriaethau sifil, pobl feichiog, pobl o gefndiroedd ethnig a chrefyddau amrywiol) a rhoddodd sicrwydd y byddai'r polisi yn caniatáu trefniadau i ymdrin yn ddigonol â materion a brofir gan y grwpiau hynny. Gwnaethom ychwanegu cyfeiriad ychwanegol at grefydd at y polisi cwyno a'r polisi disgyblu. Nododd yr EIA hefyd y cyfle i gryfhau cyfeiriadau at y defnydd Cymraeg o'r weithdrefn gwyno.

Polisi Caffael (diwygiedig)

Crynodeb: Nod y polisi hwn yw sicrhau ein bod bob amser yn cynnal proses gystadleuol gyda'r nod o ddarparu'r cyfle gorau i gaffael nwyddau neu wasanaethau sy'n rhoi gwerth am arian.

Effaith: Gwnaethom gynnal EIA manwl iawn o'r polisi hwn yn 2021. Yr unig gam ychwanegol a nodasom y tro hwn i wella hygyrchedd ein proses gaffael oedd ychwanegu datganiad yn y templed tendro yn hysbysu y gallwn gynnig cymorth hygyrchedd ychwanegol.

Polisi Newid Sefydliadol (diwygiedig)

Crynodeb: Mae'r polisi hwn yn darparu fframwaith ar gyfer gweithredu newidiadau sylweddol i natur, maint a strwythur ein sefydliad.

Effaith: Nododd yr EIA effaith gadarnhaol ar y cyfan gan fod y polisi hwn yn tanlinellu ac yn atgyfnerthu ein hymrwymiad i sicrhau cydraddoldeb a thegwch yn y broses newid sefydliadol. Nododd rai effeithiau negyddol posibl ar rai grwpiau (pobl hŷn, pobl anabl, pobl LGBTQ+, pobl feichiog, pobl o ethnigrwydd amrywiol a phobl sy'n profi anfantaes economaidd-gymdeithasol) ac eglurodd sut y byddai'r polisi'n lliniaru'r effeithiau hynny.

Adroddiad Blynyddol 2021/22

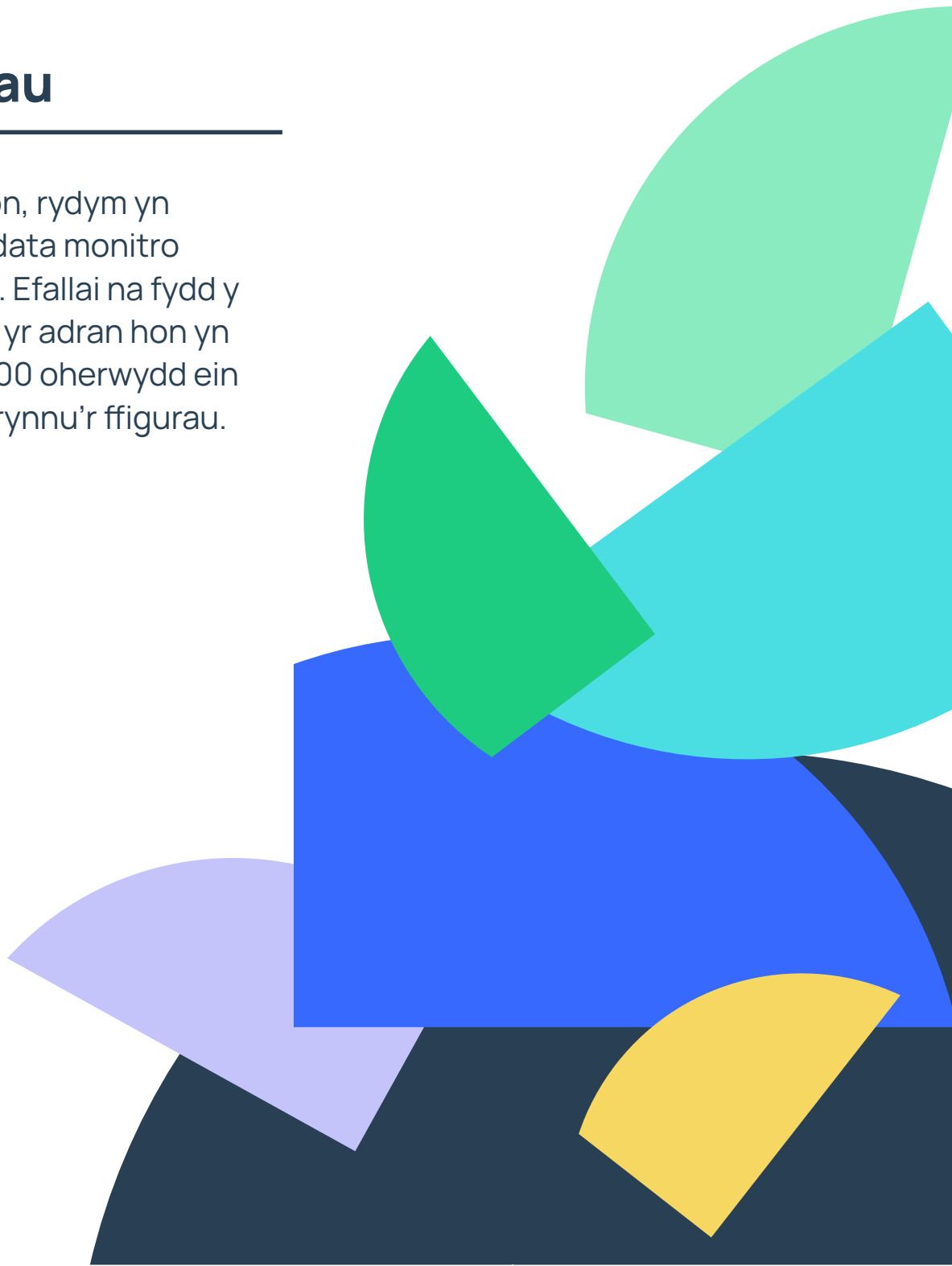
Crynodeb: Mae'r adroddiad yn cyflwyno ein gwaith yn ystod 2021/22. Mae'n un o'r prif ffyrdd y cawn ein dwyn i gyfrif gan y Senedd. Mae hefyd yn un o'r prif sianelau a ddefnyddiwn i roi cyhoeddusrwydd i'n gwaith yn fwy cyffredinol. Yn unol â hynny, edrychodd yr EIA ar sut y byddem yn lledaenu'r Adroddiad i sicrhau ei fod yn hygyrch i bob grŵp.

Effaith: Nododd yr EIA rai camau gweithredu i liniaru rhwystrau posibl i fynediad ar gyfer rhai grwpiau (pobl hŷn, pobl iau, pobl anabl, pobl o gefndiroedd ethnig a chrefyddau amrywiol, pobl sy'n profi anfantaes economaidd-gymdeithasol a siaradwyr Cymraeg) ac i sicrhau effaith niwtral neu gadarnhaol ar y grwpiau hyn.



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.



1: Proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr

Mae'r tablau canlynol yn cyflwyno proffil cydraddoldeb ein hachwynwyr yn ystod 2022/23, o'i gymharu â 2021/22. Yn 2022/23, roedd 41% o'n cwynion newydd yn cynnwys data cydraddoldeb

Oed	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none">• O dan 25: 3.1%• 25-34: 17%• 35-44: 22.4%• 45-54: 19.4%• 55-64: 16.9%• 65-74: 9.8%• 75 neu drosodd: 3.9%• GPD (Mae'n well gen i beidio â dweud): 7.5%	<ul style="list-style-type: none">• 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 neu drosodd: 2.5%• GPD: 6.1%

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.

Mae cyfran y bobl hŷn yn parhau i fod yn isel, gan fod y grŵp oedran hwn yn cynnwys 21.3% o boblogaeth Cymru. Roedd cynrychiolaeth y grŵp hwn tua'r un fath ag yn 2021/22 (13%). 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	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Benyw: 50.9% • Gwryw: 40.6% • GPD: 8.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • Benyw: 49.0% • Gwryw: 45.3% • GPD: 5.7%

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

Ailbennu rhywedd	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 86.6% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 2.0% • GPD: 11.4% 	<ul style="list-style-type: none"> • Uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 89.1% • Nid oedd yn uniaethu â'r rhyw a bennwyd ar enedigaeth: 1.5% • GPD: 9.3%

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. Fodd bynnag, roedd cynrychiolaeth y grŵp hwn yn uwch nag yn 2021/22 (1.5%). Roedd hefyd 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. Hefyd, cawsom gyfradd ymateb uchel iawn o ran 'mae'n well gen i beidio â dweud' i'r cwestiwn hwn.

Hunaniaeth genedlaethol	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Cymraeg: 50.2% • Saesneg: 11.6% • Albanaidd 0.4% • Prydeinig: 24.3% • Arall: 2.5% • GPD: 10.9% 	<ul style="list-style-type: none"> • Cymraeg: 51.89% • Saesneg: 12.34% • Albanaidd 0.23% • Prydeinig: 24.36% • Arall: 2.7% • GPD: 8.17%

Roedd cynrychiolaeth pobl o genhedloedd amrywiol yn unol â'r ffigurau yn 2021/22. 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 ([EHRC 2016](#)). Hefyd, cawsom gyfradd ymateb uchel iawn o ran 'mae'n well gen i beidio â dweud' i'r cwestiwn hwn (11%).

Ethnigrwydd	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Gwyn (pob cefndir): 86.9% • Grŵp ethnig cymysg neu luosog: 1.8% • Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 0.5% • Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig: 1.3% • Arall: 0.5% • GPD: 9.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • 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% • GPD: 6.71%

Roedd cynrychiolaeth pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol yr un fath ag yn 2021/22. Mae'n parhau i fod ymhell islaw proffil demograffig Cymru (6.3% yn ôl Cyfrifiad 2021). Cawsom gyfradd ymateb uchel iawn o ran 'mae'n well gen i beidio â dweud' i'r cwestiwn hwn (9%).



Prif iaith	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Saesneg: 85.9% Cymraeg: 3.8% Arall: 1.4% GPD: 8.9% 	<ul style="list-style-type: none"> Saesneg: 87.59% Cymraeg: 4.16% Arall: 1.31% GPD: 6.94%

Ar 4%, mae cyfran y bobl sy'n datgan mai'r Gymraeg yw iaith gyntaf eu cartref yn unol â'r ffigurau ar ddiwedd 2021/22. 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	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Ie: 29.6% Na: 55.4% GPD: 15% 	<ul style="list-style-type: none"> Ie: 25.3% Na: 63.92% GPD: 10.95%
<ul style="list-style-type: none"> Wedi'i gyfyngu lawer neu ychydig gan broblem iechyd neu anabledd: 41.6% 	<ul style="list-style-type: none"> 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 ddefnyddio gwasanaethau 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. Roedd cyfran ein hachwynwyr sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn parhau yn llawer uwch na chyfartaledd Cymru (21%). Roedd cyfran y bobl a ddywedodd eu bod yn gyfyngedig, llawer neu ychydig, oherwydd problem iechyd neu anabledd yn uwch eto.

Priodas a phartneriaeth sifil	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Rwy'n briod: 37% • Rwy'n sengl: 31.6% • Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3.7% • Arall: 8.7% • GPD: 19.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Rwy'n briod: 39.09% • Rwy'n sengl: 32.07% • Rwyf mewn partneriaeth sifil: 3.16% • Arall: 9.18% • GPD: 16.42%

Mae cyfran ein hachwynwyr a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil wedi gostwng 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	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Heterorywiol neu Syth: 77.7% • Hoyw neu Lesbiaidd: 3.3% • Deurywiol: 1.7% • Arall: 0.7% • GPD: 16.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterorywiol neu Syth: 78.80% • Hoyw neu Lesbiaidd: 4.09% • Deurywiol: 1.23% • Arall: 0.54% • GPD: 15.19%

Roedd cyfran ein hachwynwyr sy'n uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol tua'r un peth â'r llynedd. Yn 5.7%, 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, cawsom 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 – gan gynnwys diffyg cred	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Cristnogol (pob enwad) 34.1% • Dim crefydd: 44.7% • Mwslimaidd: 1.3% • Bwdhaidd: 0.3% • Hindwaidd: 0.1% • Iddewig: 0.2% • Arall: 2.1% • GPD: 17.2% 	<ul style="list-style-type: none"> • Cristnogol (pob enwad) 37.24% • Dim crefydd: 42.25% • Mwslimaidd: 1.46% • Bwdhaidd: 0.62% • Hindwaidd: 0.15% • Iddewig: 0.23% • Arall: 4.16% • GPD: 13.80%

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



Statws gwaith	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Rwy'n gyflogedig neu'n hunan-gyflogedig: 48.9% • Rwyf wedi ymddeol o waith cyflogedig: 16.6% • Nid wyf mewn gwaith cyflogedig am reswm arall: 15.3% • GPD: 16.6% 	<ul style="list-style-type: none"> • 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% • GPD: 12.34%

Addysg	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Gradd fel y cymhwyster uchaf: 38.1% 	

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.

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

Beichiogrwydd a mamolaeth	
We do not currently monitor this characteristic for complainants.	



2: Proffil cydraddoldeb ein gweithlu

Mae monitro cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gynnal drwy arolwg staff mewnol. Yn 2022/23, cwblhaodd 94% o'n gweithwyr yr arolwg.

Mae'r ffigurau yn yr adran hon hefyd yn cyfrif am staff ar absenoldeb mamolaeth a gweithwyr banc. O ganlyniad, mae cynrychiolaeth staff o gefndiroedd ethnig amrywiol y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt yn amrywio ychydig o gymharu â'r ffigwr yn ein Hadroddiad Blynyddol 2022/23.

Oed	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • O dan 25: 1% • 25 i 34: 12% • 35 i 44: 36% • 45 i 54: 35% • 55 i 64: 14% • 65 a hŷn: 3% 	<ul style="list-style-type: none"> • O dan 25: 3% • 25 i 34: 24% • 35 i 44: 27% • 45 i 54: 27% • 55 i 64: 18% • 65 a hŷn: 1%

O gymharu â'r flwyddyn flaenorol, yn 2022/23 mae cyfran ein staff a oedd o dan 25 oed wedi gostwng. Roedd y grŵp hwn yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol o lawer o gymharu â 6% o boblogaeth Cymru rhwng 20 a 24 oed ([Statista](#)).

Rhywedd	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Benyw: 74% • Gwryw: 24% • GPD: 1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Benyw: 73% • Gwryw: 27% • Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 0%

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 ([StatsCymru 2020](#)).

Ailbennu rhywedd	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Nid oedd yn uniaethu fel traws: 97% GPD: 3% 	<ul style="list-style-type: none"> Nid oedd yn uniaethu fel traws: 100% GPD: 0%

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	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Cymraeg: 55% Saesneg: 5% Prydeinig: 33% Arall: 4% Mae'n well gen i beidio â dweud: 3% 	<ul style="list-style-type: none"> Cymraeg: 61% Saesneg: 3% Prydeinig: 34% Arall: 3% Mae'n well gen i beidio â dweud: 0%

Dim ond 4% o'n staff a oedd yn uniaethu â chefnidiroedd cenedlaethol amrywiol (mae'r mesur hwn yn wahanol i gefnidiroedd 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	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Gwyn (pob cefndir): 90% Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 2.5% Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 2.5% Cymysg/ethnigrwydd lluosog: 2.5% Arall: 0% GPD: 2.5% 	<ul style="list-style-type: none"> Gwyn (pob cefndir): 92% Asiaidd/Asiaidd Prydeinig: 3% Du, Affricanaidd, Caribiaidd neu Ddu Brydeinig: 3% Cymysg/ethnigrwydd lluosog: 1% Arall: 1% GPD: 0%

Dywedodd 7.5% o'n staff eu bod yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol. Er cymhariaeth, roedd 5.3% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol ac roedd 4% yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol a'u bod yn economaidd weithgar ([StatsCymru 2023](#)).

Prif iaith	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Saesneg: 83% Cymraeg: 14% Arall: 1% GPD: 1% 	<ul style="list-style-type: none"> Saesneg: 82% Cymraeg: 14% Arall: 3% GPD: 1%

Sgiliau iaith Gymraeg – gweddol dda neu rugl	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Siarad: 26% Darllen: 31% Ysgrifennu: 27% Deall: 32% 	<ul style="list-style-type: none"> Siarad: 26% Darllen: 29% Ysgrifennu: 26% Deall: 30%

Roedd cyfran y bobl yn ein gweithlu lle mae'r Gymraeg yn brif iaith iddynt yr un fath â'r llynedd. Parhaodd yn is na chanran y siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth yn gyffredinol (Cyfrifiad 2021). 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](#) ac wedi cynyddu o gymharu â'r llynedd.

Anabledd	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Ie: 5% • Na: 90% • GPD: 5% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ie: 3% • Na: 96% • GPD: 1%

Roedd 5% o'n staff yn dynodi eu hunain yn anabl – cyfran uwch na 3% y llynedd. Er hynny, er cymhariaeth, yn 2023, nododd tua 37% o bobl Cymru o oedran gweithio eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl, a nododd 15% eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl ac yn economaidd weithgar ([StatsCymru 2023](#)). 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	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> • Ie: 62% • Na: 36% • GPD: 3% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ie: 56% • Na: 44% • GPD: 0%

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](#)).



Cyfeiriadedd rhywiol	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Hoyw neu Lesbiaidd: 3% Heterorywiol neu Syth: 88% Gwell ganddyn nhw ddefnyddio eu term eu hunain: 1% GPD: 8% 	<ul style="list-style-type: none"> Hoyw neu Lesbiaidd: 4% Heterorywiol neu Syth: 90% GPD: 6%

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](#)). Fodd bynnag, gwelsom lefel uchel o ddim ymatebion i'r cwestiwn hwn.

Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Dim crefydd: 49% Cristnogol (pob enwad) 38% Mwslimaidd: 3% Arall: 3% GPD: 8% 	<ul style="list-style-type: none"> Dim crefydd: 45% Cristnogol (pob enwad) 44% Mwslimaidd: 3% Arall: 1% GPD: 7%

Mae cyfran y bobl yn ein gweithlu a nododd nad oeddent yn uniaethu ag unrhyw grefydd wedi gostwng ers y llynedd ac mae bellach yn is na chyfartaledd Cymru - 47% ([StatsCymru 2017-19](#)). Cynyddodd cyfran y bobl a oedd yn dilyn crefyddau amrywiol i 6% ac roedd yn uwch na chyfartaledd Cymru o 4% (Cyfrifiad 2021).

Dyletswyddau gofalu	
2022/23	2021/22
<ul style="list-style-type: none"> Ie: 58% Na: 37% GPD: 5% 	<ul style="list-style-type: none"> Ie: 61% Na: 38%

Roedd y rhan fwyaf o'r staff a nododd fod ganddynt ddyletswyddau gofalu yn ofalwyr ar gyfer plentyn neu blant. Dim ond 15% o ofalwyr a nododd eu bod yn ofalwyr sylfaenol i rywun oherwydd anabledd, cyflwr iechyd neu broblemau'n ymwneud â henaint.

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

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

Rôl:	Cyflog (CALI)	Gwryw	Benyw	Cyfanswm	% Gwryw	% Benyw
Staff gweinyddol a rheng flaen	£20k - £31k	3	15	18	17%	83%
Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth	£32k - £47k	7	31	38	18%	82%
Rheolwyr Tîm	£48k - £57k	5	10	15	33%	67%
Uwch Reolwyr	£58k +	3	3	6	50%	50%
	Cyfanswm	18	59	77	23%	77%

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

Ers y llynedd, rydym wedi diweddarau'r rolau a'r bandiau cyflog i adlewyrchu ein hailstrwythuro mewnol a'n dyfarniadau cyflog. Am y rheswm hwn, mae'n anodd cymharu'n uniongyrchol ein dadansoddiad rhyw presennol yn ôl cyflog a rôl gyda'r llynedd. Yn gyffredinol, caiff menywod eu cynrychioli'n well o lawer na dynion ar draws pob rôl yn ein sefydliad, ac eithrio ar lefel Uwch Reolwyr, lle'r oedd y gynrychiolaeth yn gyfartal.

Ar 31 Mawrth 2023, roedd 6 aelod o staff ar gontractau tymor sefydlog a 77 ar gontractau parhaol. Roedd 24 o aelodau staff yn gweithio yn rhan-amser (22 benyw a 2 gwryw).





**Ombwdsmon
Ombudsman**
Cymru · Wales

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

Ffôn: 0300 790 0203
E-bost: holwch@ombwdsmon.cymru
Dilynwch ni ar Twitter: [@OmbudsmanWales](https://twitter.com/OmbudsmanWales)