



Comisiynydd y
Gymraeg
Welsh Language
Commissioner

Cynllun Cydraddoldeb Strategol Comisiynydd y Gymraeg 2020-2024



1 Deddf Cydraddoldeb 2010

1.1 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwarchod pobl a chanddynt nodweddion penodol o fewn grwpiau penodol fel a ganlyn:

- Oed (yng nghyd-destun y gweithle yn unig)
- Anabledd (neu ar sail rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd)
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil (ar gyfer materion cyflogaeth)
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol.

Dyletswydd gyffredinol

1.2 Ar 5 Ebrill 2011 daeth y ddyletswydd gyffredinol i rym, a'i nod yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus yn ystyried sut y gallant wneud cyfraniad positif at gymdeithas decach drwy hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd.

1.3 O dan y ddyletswydd gyffredinol mae'n ofynnol i sefydliadau cyhoeddus roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erlyniaeth anghyfreithlon ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf;
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn eu rhannu; a
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn eu rhannu.

1.4 O dan y Ddeddf, mae Gweinidogion Cymru hefyd wedi pennu *Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i'r Sector Cyhoeddus*¹. Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cynnwys:

- Amcanion cydraddoldeb
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Ymgysylltu
- Asesu effaith
- Gwybodaeth am gydraddoldeb
- Gwybodaeth am gyflogaeth
- Gwahaniaeth cyflog
- Hyfforddi staff

¹ Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (OS2011/1064)

○ Caffael

- 1.5 Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn bodloni'r gofynion hyn a bydd y Comisiynydd yn parhau i roi sylw dyledus iddynt wrth weithredu'r Cynllun a gwaith dydd i ddydd.
- 1.6 Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn nodi cyfeiriad y Comisiynydd o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y bedair blynedd nesaf. Mae hefyd yn datgan sut bwriedir bodloni dyletswydd cydraddoldeb gyffredinol y sector cyhoeddus.
- 1.7 Mae cynllun gweithredu ynghlwm â'r cynllun sydd yn rhoi cyfeiriad i'r gwaith dros gyfnod y cynllun. Serch hynny mae'n bwysig nodi y bydd rhai gweithgareddau o flwyddyn i flwyddyn yn adnabod gwaith pellach i'w wneud o dan y cynllun hwn. Bydd hefyd gwaith cynllunio blynyddol y Comisiynydd ar ei gynllun gweithredol corfforaethol yn adnabod meysydd gwaith perthnasol i'r cynllun hwn. O ganlyniad i hynny mae'r Comisiynydd yn ystyried y cynllun gweithredu fel dogfen fyw fydd yn cael ei hadolygu a'i ddiweddarau yn flynyddol.
- 1.8 Mae Rhan 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff cyhoeddus penodedig ystyried sut gallai eu penderfyniadau strategol helpu i leihau anghydraddoldebau economaidd gymdeithasol – gan arwain, er enghraifft at wahaniaethu mewn galwedigaeth, cyfleoedd addysgol neu breswylfa. Cyfeirir at hyn fel y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyflwyno'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol erbyn 1 Ebrill 2020.

2 Sut datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol Hwn

Partneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus yng Nghymru

- 2.1 Roedd nifer o gyrff cyhoeddus yn awyddus i weithio ar y cyd i gytuno ar amcanion cyffredin ac i ddatblygu dull gweithredu cyfunol, yn cynnwys rhannu adnoddau, gwybodaeth ac arbenigedd. Mae'r dull hwn o weithredu yn hyrwyddo gweithio doethach ac yn galluogi'r partneriaid i ehangu eu prosesau ymgysylltu â rhanddeiliaid a chymunedau. Yn sgîl uno y tu ôl i amcanion ar y cyd, mae potensial i ddylanwadu ar gydweithio pellach a rhannu arferion, gan hyrwyddo effaith ehangach ar draws y sector cyhoeddus a gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru gan gyfrannu'n sylweddol at fynd i'r afael ag anghydraddoldebau a'r 'agenda atal'. Mae'r cydamcanion cydraddoldeb, yn ogystal â chanlyniadau a dulliau mesur i'w gweld yn atodiad 2.
- 2.2 Yn unol ag argymhellion y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Llywodraeth Cymru, mae'r ddyletswydd yn cynrychioli cyfle i gyrff sector cyhoeddus yng Nghymru weithio gyda'i gilydd i nodi a sicrhau eu bod yn cael dylanwad ar y cyd dros yr heriau a nodwyd yn yr adroddiad 'A yw Cymru'n decach?', 2018.
- 2.3 Mae'r gwaith cydweithredol hwn yn adlewyrchu egwyddorion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) a bydd yn cyfrannu'n uniongyrchol at y nod llesiant cenedlaethol 'Cymru sy'n fwy Cyfartal'. Drwy gydol gwaith y bartneriaeth, bydd yr egwyddor datblygu cynaliadwy a'r pum ffordd o weithio yn cael eu defnyddio a chofnodir tystiolaeth o hynny. Y cyrff cyhoeddus sy'n ymwneud â'r bartneriaeth:
 - Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre
 - Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
 - Addysg a Gwella Iechyd Cymru
 - Chwaraeon Cymru
 - Cyngor Celfyddydau Cymru
 - Gyrfa Cymru
 - Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
 - Amgueddfa Cymru
 - Cyfoeth Naturiol Cymru
 - Comisiynydd y Gymraeg
 - Awdurdod Cyllid Cymru
- 2.4 Nod cyffredinol y bartneriaeth hon yw cytuno ac ymrwymo i adolygu effaith yn erbyn y cydamcanion dros yr hirdymor a chydweithio i ddeall yr effaith gyfunol drwy gytuno ar fesurau canlyniadau tryloyw, gyda phob sefydliad yn eu cydblethu â'u hamcanion strategol eu hunain.
- 2.5 Yn dilyn adolygiad o'r Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol presennol, y tirlun a'r llenyddiaeth gyfredol, cynhyrchwyd cyfres o bapurau tystiolaeth gan y bartneriaeth gyda themâu/materion cyffredin oedd yn dod i'r amlwg ar draws y

sector o ran:

- Cynyddu amrywiaeth y gweithlu
- Lleihau bylchau cyflogau
- Ymgysylltu â'r gymuned
- Sicrhau bod caffael yn llywio cydraddoldeb
- Sicrhau bod gwasanaethau yn adlewyrchu anghenion unigol

Ymgysylltu ac ymgynghori

2.6 Datblygwyd y themâu cyffredin uchod yn gydamcanion cydraddoldeb lefel uchel, hirdymor. Fel rhan o'r gwaith o ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol Grwpiau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, comisiynodd y bartneriaeth bartner trydydd sector i gynorthwyo gyda gwaith ymgysylltu ac ymgynghori ystyrlon ag unigolion a grwpiau sy'n rhannu 'nodweddion gwarchoddedig' a'r rhai nad ydynt. Isod, ceir crynodeb o'r gwaith ymgysylltu ac ymgynghori â'r cyhoedd a gynhaliwyd gan y bartneriaeth:

- Cynhaliwyd tri digwyddiad rhanbarthol i randdeiliaid, yn y Gogledd, y Gorllewin a'r De-ddwyrain. Roeddent yn cynnwys unigolion a grwpiau o bob agwedd ar y nodweddion gwarchoddedig
- Ymgynghoriad ar-lein drwy bartner trydydd sector ar y cyd â gwaith hyrwyddo ar draws rhwydweithiau Grŵp Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a mecanweithiau mewnol, ar ffurf arolwg
- Cynhaliodd sefydliadau unigol ddigwyddiadau ymgysylltu mewnol a grwpiau ffocws gyda'u staff eu hunain – nid yw'r ffigurau hyn wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn.

2.7 Er mwyn sicrhau hygyrchedd, roedd dogfennau ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg, fersiynau hawdd eu darllen, laith Arwyddion Prydain a fersiynau cyfeillgar i blant. Yn ogystal, ad-dalwyd cyfranogwyr cyhoeddus am deithio, gofal plant, gofal cyflenwi ac unrhyw dreuliau perthnasol eraill yn ôl yr angen.

2.8 Mae'r Comisiynydd wedi ymgysylltu ac ymgynghori â swyddogion fel sail i'r adolygiad o'r amcanion. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn amlinellu sut y bydd y Comisiynydd yn parhau i sicrhau ei bod, fel cyflogwr, yn rhoi'r egwyddorion hynny sy'n sail i gydraddoldeb a thegwch ar waith. Mae'r Cynllun hefyd yn amlinellu sut y bydd y Comisiynydd, wrth weithredu ei bwerau, yn deall ac yn cynnwys pawb, waeth os oes nodweddion gwarchoddedig ganddynt neu pheidio.

3 Amcanion Cydraddoldeb Strategol Comisiynydd y Gymraeg

Amcan 1

Bydd y Comisiynydd yn cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu

- 3.1 Bydd y Comisiynydd yn adlewyrchu amgylchedd teg a chynhwysol, ble gall ei holl swyddogion deimlo'n werthfawr a chael yr un cyfleoedd i wireddu eu potensial o fewn y sefydliad.
- 3.2 Mae angen casglu a dadansoddi gwybodaeth am y gweithlu mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig er mwyn cyflawni dyletswyddau penodol y sector cyhoeddus (Rheoliadau Cydraddoldeb Cymru) ac felly fynd i'r afael ag unrhyw achosion o wahaniaethu yn y gweithlu a hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae gan y Comisiynydd lefel sylfaenol o wybodaeth am nodweddion gwarchoddedig ei swyddogion. Mae angen mynd i'r afael â'r bylchau yn y wybodaeth.
- 3.3 Mae'r Comisiynydd yn sefydliad sydd yn gweithredu'n fewnol drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae hefydd gofyn i bob swyddog fod â'r gallu i gyfathrebu ar lafar ac yn ysgrifenedig trwy gyfrwng y Gymraeg. Bydd y Comisiynydd felly yn ystyried yr amcan hwn yng nghyd destun gofynion ieithyddol ei weithlu.

Gwaith y bartneriaeth dros y bedair blynedd:

- 3.4 Mewn cydweithrediad â phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru dros gyfnod y cynllun bydd y Comisiynydd yn cyfrannu at y gwaith o:
 - Safoni prosesau casglu data i alluogi meincnodi i sicrhau cysondeb wrth ddadansoddi ac adrodd ar ddata.
 - Dileu rhwystrau a gwella polisïau, gweithdrefnau ac arferion recriwtio a dethol drwy lens cydraddoldeb.
 - Sicrhau bod gwerthoedd ac ymddygiad yn hyrwyddo amgylchedd teg, cyfartal a chynhwysol drwy'r sefydliad.
 - Datblygu mentrau ar y cyd i dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth i gynyddu cyflogadwyedd e.e. profiad gwaith, cyfleoedd mentora, prentisiaeth, academi, interniaethau

Yn 2020/21 bydd y Comisiynydd yn:

- 3.5 yn ymgynghori gyda'i swyddogion ar gysylltu eu data cydraddoldeb â'r system adnoddau dynol, er mwyn i'w alluogi i gyflwyno adroddiadau proffil cydraddoldeb y gweithlu yn well a nodi'r meysydd i'w hystyried;
- 3.6 adolygu sut mae'n dadansoddi ymgeiswyr llwyddiannus am swyddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig a chyhoeddi'r dadansoddiad, os yw'n briodol gwneud hynny.
- 3.7 adolygu'r fethodoleg ar gyfer casglu data cydraddoldeb gan ymgeiswyr am swyddi a swyddogion cyfredol i wella'r gyfradd ymateb a datblygu'r sail

dystiolaeth.

- 3.8 Bydd canfyddiadau gwaith y flwyddyn gyntaf o dan yr amcan hwn yn cael eu defnyddio i osod camau gweithredu ar gyfer blynyddoedd dilynol y cynllun. Bydd rhain yn cael eu trafod gyda swyddogion ac eu cymeradwyo gan Dîm Rheoli'r Comisiynydd.

Prif gyfrifoldeb – Uwch Swyddog Adnoddau Dynol.

Nodweddion gwarchodedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i'r naw grŵp gwarchodedig.

Amcan 2

Bydd y Comisiynydd yn mynd i'r afael â bylchau cyflog

- 3.9 Nid yw holl swyddogion y Comisiynydd wedi rhannu eu data cydraddoldeb yn 2018/19, mae'r wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon yn seiliedig ar ragdybiaeth o hunaniaeth rhyw er mwyn adlewyrchu'r gweithlu cyfan. Ar 31 Mawrth 2019, roedd y Comisiynydd yn cyflogi 44 o swyddogion. Tybiwyd bod 28 o'r gweithlu yn fenywaidd. Gweler data ar ddemograffeg rhyw y cyfarwyddwyr a'r swyddogion ar 31 Mawrth 2019 yn atodiad 1, mae hefyd gwybodaeth yno ynglŷn â bwloch cyflog ar sail rhyw gweithlu y Comisiynydd. Mae'r wybodaeth yma'n dangos bod y bwloch cyflog ar sail rhyw rhwng 31 Mawrth 2019 a 31 Mawrth 2018 wedi newid o blaid swyddogion benywaidd.
- 3.10 Fel sefydliad bach mae'r Comisiynydd yn ymwybodol y gall canlyniadau recriwtio unigol arwain at wahaniaethau mawr. Er enghraifft mae penodi Comisiynydd sydd yn wrywaidd yn mynd i effeithio'n sylweddol ar y bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau.²
- 3.11 Mae'r Comisiynydd eisoes yn gweithredu amrywiaeth o bolisiau i ddileu rhwystrau i gyflogaeth neu gynnydd gyrfa ymhlith staff. Mae cryn hyblygrwydd ar gael i bob aelod o staff, fel oriau hyblyg, gwyliau gofalu a pholisi gweithio hyblyg.
- 3.12 Mae'r Comisiynydd yn falch o'r llwyddiant parhaus i ddenu nifer uchel o swyddogion benywaidd.

Gwaith y bartneriaeth dros y bedair blynedd:

- 3.13 Mewn cydweithrediad â phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru dros gyfnod y cynllun bydd y Comisiynydd yn cyfrannu at y gwaith o:

- Rhannu a safoni systemau ar gyfer coladu a dadansoddi data ar draws y cyrff, cefnogi staff i ddatgelu gwybodaeth.
- Rhannu ei fethodoleg ar gyfer diffinio a choladu bylchau cyflog, dehongli / cyfathrebu³.
- Methodoleg talgrynnu safonol.
- Rhannu strategaethau ar gyfer cynllunio'r gweithlu.
- Cydweithio i greu cyfleoedd datblygu'r gweithlu

² Prif Weinidog Cymru sydd yn penodi'r Comisiynydd

³ Mae'r Comisiynydd yn dilyn methodoleg Llywodraeth Cymru

- Hyfforddiant rheoli ac arwain ar y cyd (Grŵp AD).
- Rhannu arferion patrymau gwaith a ffyrdd o weithio.

Yn 2020/21 bydd y Comisiynydd yn:

- 3.14 Adnabod, adrodd a rhoi sylw i'r rhesymau am unrhyw fylchau tâl.
- 3.15 Trafod gyda swyddogion i gael eu barn ar yr hyn sydd ei angen arnynt i symud ymlaen yn eu gyfaoedd a beth allai eu dal yn ôl.
- 3.16 Ymchwilio i sut mae cynnal arfer gyfredol y Comisiynydd o beidio a chael bwlch cyflog a'i adlewyrchu yn ei brosesau recriwtio.

Prif gyfrifoldeb – Uwch Swyddog Adnoddau Dynol

Nodweddion gwarchodedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i'r nodwedd gwarchodedig ar ryw

Amcan 3

Bydd y Comisiynydd yn ymgysylltu â'r gymuned

- 3.17 Bydd y Comisiynydd yn ymgysylltu'n weithredol gyda phobl â nodweddion gwarchodedig ledled Cymru wrth gynnal ei swyddogaethau. Bydd profiadau a safbwyntiau pobl yn siapio gwaith y Comisiynydd.
- 3.18 Bydd Comisiynydd y Gymraeg yn trafod gyda chynrychiolwyr o grwpiau pobl â nodweddion gwarchodedig a chynnal deialog barhaus agored. Bydd y Comisiynydd hefyd yn cymryd rhan mewn grŵp rhwydweithio ag agenda cydraddoldeb a hawliau dynol.

Gwaith y bartneriaeth dros y bedair blynedd:

- 3.19 Mewn cydweithrediad â phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru dros gyfnod y cynllun bydd y Comisiynydd yn cyfrannu at y gwaith o:
- Cynnig digwyddiadau a chyfleoedd ymgysylltu ar y cyd.
 - Ymgysylltu'n uniongyrchol â chymunedau amrywiol i alluogi cynrychiolaeth mewn digwyddiadau ar y cyd.
 - Byddwn yn nodi cyfraniadau o'r ymgysylltu a'r cydgynhyrchu yn benodol yn ein strategaethau, ein polisiâu a'n penderfyniadau. (fe ddywedoch wrthym – fe wnaethom ni).

Yn 2020/21 bydd y Comisiynydd yn:

- 3.20 Wrth gynllunio taith y Comisiynydd bydd dadansoddiad o ddata cydraddoldeb taith 2019/20 yn cael ei ddefnyddio i adnabod blychau yn y cyfranogwyr o safbwynt y naw grŵp gwarchodedig. Bydd gwaith targedu penodol yn cael ei wneud ar gyfer cael cyfranogiad gan y grwpiau hyn.
- 3.21 Adolygu'r dystiolaeth a gasglwyd am y Gymraeg yn ystod yr ymgynghoriad cyhoeddus ar y cynllun hwn ac adroddiad *A yw Cymru'n Decach* a'r y rhwystrau mae pobl yn eu cael wrth gysylltu â sefydliadau cyhoeddus fel y Comisiynydd ac adnabod camau gweithredu pellach ar gyfer 2021/22.

- 3.22 Wrth gynnal yr ymgyrch *Diwrnod Hawliau* ar 7 Rhagfyr 2020, bydd gwaith targedu penodol yn cael ei wneud ar gyfer y grwpiau gwarchoddedig hynny y gwyddwn bod derbyn gwasanaethau trwy gyfrwng y Gymraeg gan sefydliadau cyhoeddus yn gallu bod yn angen, ac nid yn ddewis.
- 3.23 Gweithio gyda Phartneriaeth Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru i adnabod cyfleoedd ar gyfer hyrwyddo'r Gymraeg o fewn unrhyw ddigwyddiad gyda'r cyhoedd a grwpiau sy'n cynrychioli'r naw grŵp gwarchoddedig er mwyn sicrhau eu bod yn derbyn gwybodaeth am swyddogaethau'r Comisiynydd.

Prif gyfrifoldeb – Uwch Swyddog Cyfathrebu

Nodweddion gwarchoddedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig. 3.22 yn benodol ar gyfer Oed ac Anabledd.

Amcan 4

Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o'r broses gaffael / comisiynu ac yn cael ei reoli drwy'r broses ddarparu drwyddi draw.

- 3.24 Bydd y Comisiynydd yn sicrhau bod cydraddoldeb wedi'i ymgorffori yn egwyddorion caffael sy'n weithredol a'i fod yn cadw tystiolaeth ohonynt.
- 3.25 Mae *Amodau Contract ar gyfer Gwasanaethau'r* Comisiynydd yn nodi bod disgwyl i gyflenwyr gydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Comisiynydd yn sicrhau bod cyflenwyr yn llwyr ymwybodol o'i gyfrifoldeb cydraddoldeb drwy ei gynnwys mewn manylebau tendrau a profi eu dealltwriaeth yn y broses ddethol (ble'n berthnasol i'r gwaith). Wrth i'r Comisiynydd gaffael drwy Gwerthwch i Gymru'n bydd yn manteisio ar brotocolau sector cyhoeddus cytûn wrth gymhwyso cydraddoldeb i'r broses gontractio.
- 3.26 Bydd trefniadau adolygu ansawdd blynyddol yn archwilio samplau o waith / prosiectau a gwblhawyd gan drydydd parti ar ran y Comisiynydd er mwyn cadarnhau a yw'r cyflenwr wedi gwneud trefniadau i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Caiff cyflenwyr eu hysbysu o ganlyniadau'r adolygiadau ansawdd, ac mewn achosion arwyddocaol, cymerir camau adfer yn unol â'r cytundeb. Caiff canlyniadau eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd hefyd.

Gwaith y bartneriaeth dros y bedair blynedd:

- 3.27 Mewn cydweithrediad â phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru dros gyfnod y cynllun bydd y Comisiynydd yn cyfrannu at y gwaith o:
- Cytuno ar gyfres o egwyddorion caffael i sefydliadau ymrwymo iddynt.
 - Adolygu polisiau sefydliadol i adlewyrchu egwyddorion
 - Cydweithio i hyfforddi a chefnogi staff i gyflawni'r egwyddorion.
 - Rhannu arferion.

Yn 2020/21 bydd y Comisiynydd yn:

- 3.28 Gwrio arferion caffael i sicrhau eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn parhau

i fodloni gofynion cydraddoldeb cyfreithiol.

3.29 Cyfrannu at y trafodaethau ar gwaith o ddechrau llunio egwyddorion caffael gyda'r Bartneriaeth Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru.

Prif gyfrifoldeb – Uwch Swyddog Cyllid ac Adnoddau

Nodweddion gwarchodedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchodedig.

Amcan 5

Sicrhau fod anghenion unigol yn cael eu hadlewyrchu wrth weithredu swyddogaethau.

3.30 Bydd y Comisiynydd yn sicrhau fod pobl ac arfer dda yn cael eu rhannu i ddylanwadu'n weithredol ar weithredu ei swyddogaethau i ddiwallu anghenion unigol. Bydd y Comisiynydd yn parhau i wneud addasiadau, pan fo hynny'n bosibl, ar gyfer pobl o fewn grwpiau â nodweddion gwarchodedig gyda golwg ar sicrhau nad ydynt o dan unrhyw anfantais o'i gymharu ag unrhyw berson arall yn ystod y broses o ystyried eu cwyn neu unrhyw ymwneud arall gyda'r Comisiynydd.

3.31 Lle bo ymwneud y Comisiynydd â'r cyhoedd yn sylweddol, megis cwynion, bydd y Comisiynydd yn cynyddu'r wybodaeth am y bobl sy'n ymwneud â'r sefydliad, drwy brosesau casglu data, monitro a dadansoddi mwy manwl, a defnyddio'r wybodaeth i ganfod unrhyw feysydd lle y gellir gwella. Gall hyn fod ar ffurf adolygiad o nodweddion achwynwyr.

3.32 Bydd y Comisiynydd yn cadw cofnod o faterion cydraddoldeb drwy fonitro cwynion (boed am sefydliad sydd dan ddyletswydd i gydymffurfio efo cynllun iaith neu safonau neu beidio) a chwynion yn erbyn y Comisiynydd.

3.33 Bydd y Comisiynydd yn sicrhau bod ei swyddogion yn parchu egwyddorion cydraddoldeb ac eu bod yn ystyriaeth wrth iddynt berfformio eu rolau.

Gwaith y bartneriaeth dros y bedair blynedd:

3.34 Mewn cydweithrediad â phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru dros gyfnod y cynllun bydd y Comisiynydd yn cyfrannu at y gwaith o:

- Rhannu enghreifftiau o newidiadau cadarnhaol i wasanaethau a'r hyn a ddysgwyd, gan ddangos urddas, parch a dealltwriaeth o anghenion cyfathrebu a mynediad
- Sicrhau bod mecanwaith ar y cyd ar gyfer cydgynhyrchu.
- Sicrhau bod fframwaith ar waith i gofnodi enghreifftiau o rannu a mabwysiadu arferion da.
- Cynnig hyfforddiant ymwybyddiaeth cydweithredol ar ddeall defnyddwyr gwasanaethau.

Yn 2020/21 bydd y Comisiynydd yn:

3.35 Sefydlu Grŵp Llywio mewnol ar gyfer y cynllun, sy'n cynnwys y swyddogion hynny a'r prif gyfrifoldeb am amcanion y cynllun fel aelodau craidd. Bydd y

grŵp yn cyfarfod yn chwarterol ac yn gyfrifol am adrodd i'r Tîm Rheoli ar weithrediad amcanion y cynllun.

3.36 Adolygu a chryfhau rôl a phroses Asesu Effaith Cydraddoldeb fel sail ar gyfer gwneud penderfyniadau

3.37 Casglu data cydraddoldeb gan ddefnyddwyr er mwyn gallu adnabod pwy mae'r Comisiynydd yn ei cyrraedd gyda ei waith ymgysylltu. Bydd hefyd yn ei alluogi i adnabod unrhyw fylchau mewn cyfranogiad o'r naw grŵp gwarchodedig.

3.38 Darparu hyfforddiant atgoffa ar ofynion y Ddeddfwriaeth ar gyfer swyddogion.

Prif gyfrifoldeb – Uwch Swyddog Llywodraethiant; Uwch Swyddog Ymchwilio a Gorfodi

Nodweddion gwarchodedig perthnasol: Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob grŵp gwarchodedig.

4 Monitro, gwerthuso ac adolygu

- 4.1 Caiff cynnydd o ran y camau gweithredu a nodwyd ei fonitro'n barhaus ar lefel y sefydliad. Bydd adroddiadau chwarterol Timoedd sy'n cael eu paratoi i'r Tîm Rheoli ar gyfer adrodd cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu corfforaethol yn canolbwyntio ar y cynnydd hwn.
- 4.2 Bydd y Tîm Rheoli yn monitro'r cynnydd ar draws yr holl dimau bob chwarter. Bydd adroddiad yn cael ei baratoi i'r Tîm Rheoli ar y cynllun gweithredu yn chwarterol dan ofal yr Uwch Swyddog Llywodraethiant. Bydd crynodeb o'r adroddiad ar y cynllun cydraddoldeb strategol yn cael ei gynnwys yn adroddiad blynyddol corfforaethol y Comisiynydd.
- 4.3 Bydd yr Uwch Swyddog Llywodraethiant yn sicrhau bod holl swyddogion y Comisiynydd yn ymwybodol o gwmpas y Cynllun hwn.
- 4.4 Bydd amcanion cydraddoldeb a chamau gweithredu penodol Comisiynydd y Gymraeg yn cael eu hadolygu bob blwyddyn.
- 4.5 Bydd y Grŵp Llywio o dan gadeiryddiaeth yr Uwch Swyddog Llywodraethiant yn cydgysylltu'r gwaith o werthuso ac adolygu'r Cynllun. Bydd unrhyw ddiwygiadau i'r Cynllun Gweithredu yn cael eu cyflwyno wrth drafod yr adroddiad chwarterol ac yn cael eu cymeradwyo gan y Tîm Rheoli.
- 4.6 Bydd y Comisiynydd yn sicrhau bod pob swyddog yn cael cyfle i gyfrannu at y gwaith o werthuso ac adolygu'r cynllun ac awgrymu unrhyw gamau gweithredu ar gyfer y flwyddyn nesaf. Bydd adborth a syniadau swyddogion yn cael eu casglu drwy sesiynau pwrpasol yn ystod y flwyddyn.
- 4.7 Wrth werthuso ac adolygu'r Cynllun hwn, yn ogystal â gosod camau gweithredu ar gyfer y blynyddoedd olynol, bydd y Comisiynydd hefyd yn ymgynghori â sefydliadau allanol fel y bo'n briodol, gan gynnwys y CCHD, Comisiynwyr statudol Cymru, Partneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru a chyrrff eiriolaeth a chynrychioladol. Bydd unrhyw newid i'r Cynllun yn cael ei gyflwyno i'r Tîm Rheoli ar gyfer ystyriaeth a chymeradwyaeth.

5 Cynllun Gweithredu

	Gweithgaredd	Yn arwain ar y gwaith	Amserlen
Amcan 1: Bydd y Comisiynydd yn cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu			
1	Ymgynghori gyda swyddogion ar gysylltu eu data cydraddoldeb â'r system adnoddau dynol, er mwyn gallu cyflwyno adroddiadau proffil cydraddoldeb y gweithlu	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
2	Adolygu dull o ddadansoddi ymgeiswyr llwyddiannus am swyddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig a chyhoeddi'r dadansoddiad	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
3	Adolygu'r fethodoleg ar gyfer casglu data cydraddoldeb gan ymgeiswyr am swyddi a swyddogion cyfredol	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
4	Defnyddio canfyddiadau 2021-2022 o dan yr amcan hwn i osod camau gweithredu ar gyfer blynyddoedd dilynol y cynllun.	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
Amcan 2: Bydd y Comisiynydd yn mynd i'r afael â bylchau cyflog			
1	Adnabod, adrodd a rhoi sylw i'r rhesymau am unrhyw fylchau cyflog	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
2	Trafod gyda swyddogion i gael eu barn ar yr hyn sydd ei angen arnynt i symud ymlaen yn eu gyrfaedd a beth allai eu dal yn ôl	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
3	Ymchwilio i sut mae cynnal arfer gyfredol y Comisiynydd o beidio a chael bwloch cyflog a'i adlewyrchu yn y prosesau recriwtio	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022
4	Rhannu systemau ar gyfer coladu a dadansoddi data ar draws cyrff y bartneriaeth, a chefnogi staff i ddatgelu gwybodaeth.	Uwch Swyddog Adnoddau	2021-2022

		Dynol	
5	Rhannu arferion patrymau gwaith a ffyrdd o weithio gyda cyrff y bartneriaeth	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2022-2023
6	Rhannu strategaethau ar gyfer cynllunio'r gweithlu gyda cyrff y bartneriaeth	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2023-2024
7	Yn dilyn pandemig COVID-19 bydd y Comisiynydd yn ystyried ac ymgorffori cyngor y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar ei gyfrifoldeb fel cyflogwr, addasiadau rhesymol i gyflogai, a'i ddyletswydd ar feichiogrwydd a mamolaeth	Uwch Swyddog Adnoddau Dynol	2021-2022

Amcan 3: Bydd y Comisiynydd yn ymgysylltu â'r gymuned

1	Creu a chynnal gwefan newydd ar gyfer y Comisiynydd sydd yn cyrraedd safon cydraddoldeb AA ac yn cydymffurfio â gofynion Rheoliadau Hygyrchedd Cyrff y Sector Cyhoeddus	Uwch Swyddog Cyfathrebu	2021-2022 ac yn barhaus wrth ei datblygu
2	Adolygu'r dystiolaeth a gasglwyd am y Gymraeg yn ystod yr ymgynghoriad cyhoeddus ar y cynllun hwn ac adroddiad <i>A yw Cymru'n Decach</i> a'r y rhwystrau mae pobl yn eu cael wrth gysylltu â sefydliadau cyhoeddus fel y Comisiynydd ac adnabod camau gweithredu pellach ar gyfer 2022/23.	Uwch Swyddog Cyfathrebu	2021-2022
3	Wrth gynnal yr ymgyrch <i>Diwrnod Hawliau</i> , bydd gwaith targedu penodol yn cael ei wneud ar gyfer y grwpiau gwarchodedig hynny y gwyddwn bod derbyn gwasanaethau trwy gyfrwng y Gymraeg gan sefydliadau cyhoeddus yn gallu bod yn angen, ac nid yn ddewis.	Uwch Swyddog Cyfathrebu	2021-2022
4	Gweithio gyda Phartneriaeth Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru i adnabod cyfleoedd ar gyfer hyrwyddo'r Gymraeg o fewn unrhyw ddigwyddiad gyda'r cyhoedd a grwpiau sy'n cynrychioli'r naw grŵp gwarchodedig er mwyn	Uwch Swyddog Cyfathrebu	2021-2022 a thrwy gydol oes y cynllun

	sicrhau eu bod yn derbyn gwybodaeth am swyddogaethau'r Comisiynydd.		
5	Cynnig digwyddiadau a chyfleoedd ymgysylltu ar y cyd â chyrrff y bartneriaeth	Uwch Swyddog Cyfathrebu	2021-2022 a thrwy gydol oes y cynllun
6	Byddwn yn nodi cyfraniadau o'r ymgysylltu a'r cydgynhyrchu yn benodol yn ein strategaethau, ein polisiau a'n penderfyniadau. (fe ddywedoch wrthym – fe wnaethom ni).	Uwch Swyddog Cyfathrebu	2022-2023 a 2023-2024

Amcan 4: Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o'r broses gaffael / comisiynu ac yn cael ei reoli drwy'r broses ddarparu drwyddi draw.

1	Gwrio arferion caffael i sicrhau eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn parhau i fodloni gofynion cydraddoldeb cyfreithiol.	Uwch Swyddog Cyllid ac Adnoddau	2021-2022
2	Cyfrannu at y trafodaethau ar gwaith o ddechrau llunio egwyddorion caffael gyda'r Bartneriaeth Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru.	Uwch Swyddog Cyllid ac Adnoddau	2021-2022
3	Cytuno ar gyfres o egwyddorion caffael i sefydliadau ymrwymo iddynt.	Uwch Swyddog Cyllid ac Adnoddau	2021-2022
4	Adolygu polisiau sefydliadol i adlewyrchu egwyddorion	Uwch Swyddog Cyllid ac Adnoddau	2022-2023
5	Cydweithio i hyfforddi a chefnogi staff i gyflawni'r egwyddorion.	Uwch Swyddog Cyllid ac Adnoddau	2023-2024

Amcan 5: Sicrhau ei fod yn adlewyrchu anghenion unigol wrth weithredu ei swyddogaethau.

1	Sefydlu Grŵp Llywio mewnol ar gyfer y cynllun, sy'n cynnwys y swyddogion hynny a'r prif gyfrifoldeb am amcanion y cynllun fel aelodau craidd. Bydd y grŵp yn cyfarfod yn	Uwch Swyddog Llywodraethiant	2021-2022
---	--	------------------------------	-----------

	chwarterol ac yn gyfrifol am adrodd i'r Tîm Rheoli ar weithrediad amcanion y cynllun.		
2	Adolygu a chryfhau rôl a phroses Asesu Effaith Cydraddoldeb fel sail ar gyfer gwneud penderfyniadau	Uwch Swyddog Llywodraethiant	2021-2022
3	Ymgorffori adnodd ar asesu effaith amgylcheddol i'r asesiad effaith ar gydraddoldeb er mwyn cryfhau'r broses o wneud penderfyniadau prosiectau unigol.	Uwch Swyddog Llywodraethiant	2021-2022
4	Casglu data cydraddoldeb gan ddefnyddwyr er mwyn gallu adnabod pwy mae'r Comisiynydd yn ei cyrraedd gyda ei waith ymgysylltu. Bydd hefyd yn ei alluogi i adnabod unrhyw fylchau mewn cyfranogiad o'r naw grŵp gwarchodedig.	Uwch Swyddog Ymchwilio a Gorfodi ac Uwch Swyddog Hybu a Hwyluso	2021-2022
5	Darparu hyfforddiant atgoffa ar ofynion y Ddeddfwriaeth ar gyfer swyddogion.	Uwch Swyddog Llywodraethiant	2021-2022
6	Rhannu enghreifftiau o newidiadau cadarnhaol i wasanaethau a'r hyn a ddysgwyd, gan ddangos urddas, parch a dealltwriaeth o anghenion cyfathrebu a mynediad	Grŵp Llywio Cydraddoldeb	2021-2022
7	Sicrhau bod fframwaith ar waith i gofnodi enghreifftiau o rannu a mabwysiadu arferion da.	Grŵp Llywio Cydraddoldeb	2022-2023
8	Cynnig hyfforddiant ymwybyddiaeth cydweithredol ar ddeall defnyddwyr gwasanaethau.	Ar y cyd Phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru	2023-2024

Atodiad 1

Demograffeg oedran/rhyw'r gweithlu

Oedran cyfartalog swyddogion Comisiynydd y Gymraeg ar 31 Mawrth 2019 oedd 37 mlwydd oed (2017-18: 36 mlwydd oed).

Crynohir demograffeg rhyw y cyfarwyddwyr a' r swyddogion ar 31 Mawrth 2019 yn y tabl isod:

	31 Mawrth 2019		31 Mawrth 2018	
	Gwryw %	Menyw %	Gwryw %	Menyw %
Comisiynydd a'r Cyfarwyddwyr	33.3	66.7	33.3	66.7
Swyddogion eraill	32.6	67.4	35.4	64.6
Cyfanswm	32.7	67.3	35.3	64.7

Bwlch tâl ar sail rhyw

Crynohir y bwlch tal ar sail rhyw gweithlu Comisiynydd y Gymraeg ar 31 Mawrth 2019 yn y tabl isod:

	31 Mawrth 2019	31 Mawrth 2018
Bwlch tal cymedrig ar sail rhyw	-1.4%	3.6%
Canolrif y bwlch tal ar sail rhyw	0.0%	0.0%

Mae' r tabl hwn yn dangos bod y bwlch tal ar sail rhyw rhwng 31 Mawrth 2019 a 31 Mawrth 2018 wedi newid o blaid swyddogion benywaidd.

