

ADRODDIAD CYDRADDOLDEB AR STAFFIO 2006-2007

Rhagair

1. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, cyflawnwyd llawer er mwyn hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb o fewn Adran Adnoddau Dynol Llywodraeth Cynulliad Cymru. Cymeradwywyd dull newydd o weithredu polisi datblygu a gwerthuso Adnoddau Dynol. Mabwysiadwyd nifer o strategaethau a pholisïau newydd, gan gynnwys Polisi arloesol Cam-drin Domestig. Gwnaed cynnydd sylweddol hefyd o ran gwella'r canfyddiad o Lywodraeth y Cynulliad gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Rydym yn parhau i fonitro a meincnodi ein gwaith.

2. Drwy dynnu sylw at yr ystod eang o weithgaredd y mae Llywodraeth y Cynulliad wedi'i gyflawni i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, bydd yr adroddiad hwn:

- yn ystyried strategaethau a pholisïau a gyflwynwyd yn ystod y flwyddyn a aeth heibio
- yn trafod effaith newidiadau gweithredol sylweddol gan gynnwys y rhaglen uno a'r Strategaeth Leoli
- yn canolbwyntio ar waith yr Adran Adnoddau Dynol, gan gynnwys recriwtio, hyfforddi a datblygu, rheoli perfformiad a pholisi Urddas yn y Gweithle.
- yn archwilio mesurau i wella'r canfyddiad o Lywodraeth y Cynulliad gan gyflogeion posibl o blith grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol
- yn darparu'r wybodaeth ddiweddaraf am fynediad i Adeiladau Llywodraeth y Cynulliad; ac
- yn amlinellu'r defnydd o feincnodi, fel dull o gynnal safonau uchel o ran cydraddoldeb.

Strategaethau a Pholisïau

Cynllun Cyflenwi Amrywiaeth

3. Ym mis Tachwedd 2006, lansiodd Llywodraeth y Cynulliad ei Gynllun Cyflenwi Amrywiaeth, mewn ymateb i ddogfen Swyddfa'r Cabinet - "Delivering a Diverse Civil Service: A 10-Point Plan". Yn y Cynllun Cyflenwi Amrywiaeth pennir targedau ymestynnol ar gyfer y canran o fenywod, staff ethnig lleiafrifol a staff anabl yn yr Uwch Wasanaeth Sifil ac ar Raddau 6 a 7, i'w cyflawni erbyn Ebrill 2008. Ategir y targedau hyn gan amrywiaeth o gamau gweithredu heriol ar draws y 10 maes a nodir yng Nghynllun 1- Pwynt Swyddfa'r Cabinet. Ymhlith y meysydd yr ymdrinnir â hwy mae :

- Targedau
- Mesur a gwerthuso
- Rhwydwaith Hyrwyddwyr Amrywiaeth
- Arweinyddiaeth ac Atebolrwydd

- Recriwtio
- Datblygiad
- Newid mewn ymddygiad a diwylliant
- Effaith amrywiaeth o adolygiadau o effeithlonrwydd ac adleoli
- Prif Ffrydio
- Cyfathrebu.

4. Bydd cynnydd yn cael ei fonitro'n rheolaidd yn erbyn unrhyw gamau gweithredu a thargedau, gan nodi'r llwyddiannau a'r meysydd ar gyfer gwelliant. Cydnabuwyd ein hymrwymiad i hyrwyddo a monitro cynnydd ym mis Mawrth. Yn dilyn hunanasesiad trwyadl ac adolygiad gan gymheiriaid yn Adrannau eraill y Llywodraeth, roedd Llywodraeth y Cynulliad yn un o'r 5 prif Adran a nodwyd am y cynnydd a wnaed yn erbyn Cynllun 10 Pwynt Swyddfa'r Cabinet. Rydym bellach yn darparu cymorth i Whitehall drwy gefnogi adrannau llai llwyddiannus.

Cynlluniau Cydraddoldeb a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Unigol

5. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, yn unol â deddfwriaeth ar gydraddoldeb, mae Llywodraeth y Cynulliad wedi datblygu a gweithredu ei Gynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl. At hynny, yn unol ag arferion da, mae Llywodraeth y Cynulliad hefyd wedi rhoi Cynllun Cydraddoldeb Rhywiol ar waith ym mis Mawrth eleni. Mae'r Adran AD wedi dangos ei hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb a rhoi sylw i dan-gynrychiolaeth yn y gweithlu drwy lunio cynlluniau gweithredu yn unol â'r Dyletswyddau hyn. Bydd y cynnydd o ran rhoi'r cynlluniau gweithredu ar waith yn cael ei fonitro'n chwarterol. Mae Llywodraeth y Cynulliad bellach yn ceisio sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan ganolog o'i swyddogaethau busnes ac, fel rhan o'r broses hon, mae'n datblygu gweledigaeth ar gyfer cydraddoldeb sy'n cyrraedd yr holl feysydd cydraddoldeb drwy ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Unigol.

Polisi Cam-drin Domestig

6. Lanswyd y Polisi Cam-drin Domestig a Chanllawiau i gefnogi staff. Cyflwynwyd y Polisi, yn rhannol, oherwydd yr effaith y gall cam-drin domestig ei chael ar waith y sefydliad, gan achosi materion staffio fel presenoldeb gwael a cholli cynhyrchiant. Un o'r rhesymau pwysicaf dros gyflwyno'r Polisi, fodd bynnag, yw bod Llywodraeth y Cynulliad yn bwriadu dangos patrwm o arferion da i'w staff. Felly mae'r polisi'n cael ei ategu gan ganllawiau helaeth, sy'n nodi sut y dylid cefnogi staff sy'n dioddef o gam-drin domestig, eu rheolwyr a chydweithwyr. Fe'i datblygwyd ar y cyd gan yr Adran AD a'r Undebau Llafur. Ymhlith sefydliadau eraill sydd ynghlwm wrth ei ddatblygu mae:

- Heddlu De Cymru
- Uned Diogelwch Menywod Caerdydd, patrwm o brosiect a ariennir gan Lywodraeth y Cynulliad ac sy'n cael ei gydnabod ledled y Deyrnas Unedig.
- Corporate Alliance UK, sefydliad sy'n gyflogwr o dan arweiniad Barwnes yr Alban, a'i fwriad yw hyrwyddo datblygiad polisiâu cam-drin domestig, ac ymhlith ei aelodaeth mae KPMG, y Body Shop ac AOL.

7. Cafodd y Polisi ei feincnodi yn erbyn polisi presennol Swyddfa'r Cabinet a'r polisi sy'n cael ei ddatblygu gan Weithrediaeth yr Alban Daeth i rym ym mis Tachwedd 2006, ond cynhaliwyd lansiad proffil uchel ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod 2007. Cafwyd adborth rhagorol, gyda dynion a menywod ar y staff yn dweud bod ganddynt lawer mwy o ymwybyddiaeth o'r mater. Yn dilyn y lansiad, cytunwyd y byddai rhif ffôn llinell gymorth Cam-drin Domestig, a ariennir gan Lywodraeth y Cynulliad, yn cael ei gynnwys yn fisol ar slip cyflog pob aelod o staff.

Asesiad o Effaith Cydraddoldeb Polisiâu

8. Datblygwyd nifer o bolisiâu a chynlluniau gweithredu er mwyn hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb a chawsant eu rhoi ar waith yn ystod y flwyddyn a aeth heibio. Fodd bynnag, os yw cydraddoldeb i'w brif-ffrydio ac i gael y pwyslais priodol ym mhob peth a wnawn, mae'n hanfodol bod goblygiadau holl bolisiâu AD o ran cydraddoldeb yn cael eu hasesu'n drwyadl. Er mwyn sicrhau bod hyn yn digwydd, rhaid cynnal Asesiad gorfodol o Effaith Cydraddoldeb ar gyfer pob polisi newydd ac ar gyfer unrhyw bolisiâu cyfredol sy'n cael eu diweddarau. Mae'r Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol wedi datblygu Pecyn Cymorth Asesiad o Effaith Cydraddoldeb i alluogi gweithio ar draws yr haenau. Fe'i treialwyd ers mis Mawrth 2007 yn yr Adran AD ac ar draws nifer o isadrannau polisi. Ym Mawrth 2007, cymeradwyodd y Bwrdd Rheoli ddull newydd o ddatblygu a gwerthuso polisiâu, yn seiliedig ar fodel rheoli prosiectau a rhaglenni. Mae'r Pecyn Cymorth Asesiad o Effaith Cydraddoldeb yn rhan o'r dull cyffredin hwn o weithredu.

Datblygiadau Gweithredol

Y Rhaglen Uno

9. Yn 2006-07 cadarnhawyd y rhaglen uno gyda 1,700 o staff yr hen Awdurdod Datblygu Cymru, Bwrdd Croeso Cymru, Dysgu ac Addysgu Cymru, ACCAC, Cyngor Ieuencid Cymru a DYSG yn uno â Llywodraeth Cynulliad Cymru ym mis Ebrill 2006.

10. Roedd y gwaith o fewn yr Adran AD yn canolbwyntio ar bedwar prif faes:

- Adolygiad o Gyflogau a Graddio - gweithio mewn partneriaeth ag Undebau Llafur i gynllunio system gyflogau a graddio newydd i ddiwallu anghenion busnes y sefydliad ar ôl yr uno.
- Gwerthuso swyddi - galluogi staff o'r hen Gyrrff Cyhoeddus a Noddir gan y Cynulliad i symud at delerau ac amodau gwaith Llywodraeth Cynulliad Cymru.
- Gweinyddu pensiwn - sefydlu trefniadau i staff wneud penderfyniad ar ddyfodol eu darpariaeth pensiwn.
- Newid Mewnol - sefydlu'r timau a'r strwythurau newydd a ffurfiwyd o fewn yr Adran AD yn sgil yr uno.

Gwnaed cynnydd yn y pedwar maes hwn yn ystod y flwyddyn a disgwylir y bydd y prosiect uno wedi'i gwblhau erbyn diwedd y flwyddyn hon.

11. Un her enfawr, fodd bynnag, fu sicrhau cyflog cyfartal. Cyn yr uno, roedd system gyflogau Llywodraeth Cynulliad Cymru, a gyflwynwyd yn 2001 i staff ar raddfeydd is na'r Uwch Wasanaeth Sifil, yn llwyddiannus o ran lleihau'r bwch yn y cyflogau rhwng dynion a menywod. Yn dilyn yr uno, fodd bynnag, mae nifer sylweddol o staff ar gyflogau ac amodau gwahanol. Mae cynnal a gwella cyflog cyfartal i staff yn un o amcanion allweddol yr adolygiad o gyflogau a graddio y cyfeirir ato uchod. Ym mis Awst 2004 roedd y bwch cyflog rhwng dynion a menywod ar gyfartaledd yn 5.4 y cant. Cafwyd lleihad graddol i 3.8 y cant erbyn Mawrth 2006. Ar ôl yr uno, roedd yn agosach i 11 y cant. Y rheswm am y newid hwn yn bennaf yw'r nifer weddol uchel o uwch reolwyr gwrywaidd (gradd sy'n bwydo'r Uwch Wasanaeth Sifil) yn yr hen Awdurdod Datblygu Cymru. Cynhaliwyd rhywfaint o ddadansoddi ar effeithiau gwahanol enghreifftiau o gyflog cyfartal. Caiff hyn ei gynnwys yn y system newydd.

12. Mae effaith yr uno ar y cydbwysedd rhwng y rhywiau ymysg staff o fewn Llywodraeth Cynulliad Cymru i'w gweld yn Nhabl 1 a 2 isod. O ran yr Uwch Wasanaeth Sifil a'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, gwelwyd rhywfaint o effaith neu gynnydd bach yn y gyfran o fenywod a gyflogir, ond mae effaith mwy sylweddol ar y graddau sy'n bwydo'r Uwch Wasanaeth Sifil lle mae cyfran y menywod wedi disgyn yn sgil yr uno. Ni chaiff effaith bellach yr uno ar amrywiaeth gweithlu Llywodraeth Cynulliad Cymru ei hasesu'n llawn hyd nes y caiff system TG AD ei chyflwyno i bob aelod o staff yn ddiweddarach eleni. Bydd hyn yn galluogi data mwy cyflawn o ran hil, rhyw ac anabledd, yn ogystal ag agweddau ehangach ar gydraddoldeb fel cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chredo a gesglir oddi wrth bob aelod o staff. Mae tabl 3, fodd bynnag, yn rhoi cipolwg o'r gynrychiolaeth gyfredol fel ag y mae ar 31 Mawrth 2007.

Tabl 1

Llywodraeth Cynulliad Cymru - Uwch Wasanaeth Sifil		
	Canran	
	Mawrth 2006	Mawrth 2007
Canran o'r Uwch Wasanaeth Sifil (UWS) sy'n Fenywod	35	35
Canran o'r UWS 2 ac uwch sy'n fenywod	19	24
Canran o'r UWS sy'n Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	1.4	2
Canran o'r UWS sy'n anabl	4.1	4

Tabl 2

Llywodraeth Cynulliad Cymru - Graddau sy'n Bwydo		
	Canran	
	Mawrth 2006	Mawrth 2007
Canran o'r graddau bwydo sy'n fenywod	44	41.9
Canran o'r graddau bwydo sy'n Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	2.7	2.7
Canran o'r graddau bwydo sy'n anabl	6.1	4.2

Tabl 3

Llywodraeth Cynulliad Cymru - Staff mewn Swydd 31 Mawrth 2007		
	y cant	
	Mawrth 2006	Mawrth 2007
Cyfanswm	100.0	100.0
O'r rhain:		
Dynion	44.2	42.6
Menywod	55.8	56.8
Heb ei nodi		0.6
Lleiafrifoedd Ethnig ¹	2.7	3.1
Anabl ¹	5.0	4.0
¹ Yn seiliedig ar ddata rhannol yn unig ar gyfer Mawrth 2007 - i'w gwblhau unwaith y cyflwynir System Wybodaeth AD		

System Wybodaeth AD ac Adroddiad Cydraddoldeb AD

13. Mae cyflwyno System TG AD yn allweddol i fonitro amrywiaeth staff Llywodraeth y Cynulliad. Mae'r Adran bellach wedi bod wrthi ers tro yn treialu

U-Access, sef y system fydd yn galluogi staff unigol i gyrchu eu cofnodion personol eu hunain. Bydd cyflwyno U-Access hefyd yn galluogi unigolion i ddiweddarau eu data cydraddoldeb eu hunain. Hyd yn hyn, mae cyfrifon 330 o ddefnyddwyr yn weithredol. Bydd y rhaglen beilot, sy'n cynnwys tua 1,000 o staff, wedi'i chwblhau erbyn dechrau Mehefin a dylai fod wedi'i chyflwyno erbyn canol Gorffennaf. Yn dilyn cyflwyno U-Access, bydd modd olrhain cytundeb ar y Cynlluniau Rheoli Perfformiad Blynyddol a'r graddfeydd mesur perfformiad canol blwyddyn a diwedd blwyddyn. Mae'r System Rheoli Recriwtio Ar-lein, a gaiff ei thrafod yn fanylach yn ddiweddarach yn yr adroddiad, yn galluogi Llywodraeth y Cynulliad i fonitro agweddau amrywiaeth ar recriwtio.

Strategaeth Leoli

14. Agorodd Swyddfa Merthyr yn swyddogol ym mis Tachwedd 2006. Mae 460 o staff yn gweithio yno ar hyn o bryd. Cafodd 60 ohonynt eu recriwtio drwy gystadleuaeth allanol ac adleoliwyd y gweddill o swyddfeydd eraill. Mae'r gwaith cynllunio ar gyfer y swyddfeydd newydd yn Aberystwyth a Llandudno yn mynd yn ei flaen ers tro. Bydd 550 o staff yn gweithio yn Swyddfa Aberystwyth a 650 yn Swyddfa Cyffordd Llandudno.

15. Nod y Strategaeth Leoli yw hyrwyddo cyfle cyfartal ledled Cymru a rhoi cyfle i staff posibl a staff presennol gael ystod eang o gyfleoedd i ddatblygu eu gyrfa yn eu lleoliad dewisedig. Er mwyn manteisio ar y cyfleoedd y mae'r Strategaeth Leoli wedi'u creu er mwyn cynyddu amrywiaeth staff, mae gwaith allanol wedi'i wneud gan reolwyr prosiect yn ardaloedd y swyddfeydd newydd i sicrhau bod grwpiau sy'n cynrychioli'r holl feysydd cydraddoldeb yn cynnal trafodaethau am recriwtio a chodi ymwybyddiaeth.

16. Cydnabyddir y bydd y Strategaeth Leoli yn cael effaith sylweddol ar y staff sy'n dewis adleoli ac ar y staff nad ydynt yn adleoli gyda'u swyddi ac sydd felly'n gorfod dod o hyd i swyddi newydd. Datblygwyd polisïau AD penodol ac ymgynghorwyd â staff ac undebwyr llafur i sicrhau eu bod yn deg i bawb. Lluniwyd Cynllun Pobl ar gyfer Aberystwyth a Chyffordd Llandudno. Mae'r Cynllun yn nodi sut mae agweddau AD ar y Strategaeth Leoli yn cael eu rheoli cyn agor y swyddfeydd newydd yn 2009. Mae hefyd yn cynnwys manylion y cymorth sydd ar gael i'r holl staff yr effeithir arnynt gan yr adleoli, gan gynnwys y rhai nad ydynt yn symud gyda'u swyddi.

17. Eisoes cynhaliwyd gwaith i asesu effaith cydraddoldeb ar y Strategaeth Leoli. Fodd bynnag, bydd adroddiad cydraddoldeb, sydd wrthi'n cael ei baratoi ar hyn o bryd, yn Asesiad llawn o Effaith Cydraddoldeb ar sut y mae'r Rhaglen Strategaeth Leoli a pholisïau AD cysylltiedig wedi perfformio yn erbyn Dangosyddion Profion Effaith ar Gydraddoldeb Llywodraeth y Cynulliad. Bydd yr Adroddiad Cydraddoldeb yn derfynol erbyn Gorffennaf 2007 a bydd yn cynnwys cynllun gweithredu, i'w drosglwyddo i'w weithredu gan Fyrddau Prosiect Aberystwyth a Chyffordd Llandudno.

Recriwtio

18. Gohiriwyd y broses recriwtio allanol yn ardal Caerdydd yn ystod y flwyddyn a aeth heibio, er mwyn sicrhau y gellid helpu staff, a gafodd eu dadleoli yn sgil yr ailstrwythuro ac adleoli swyddi i Ferthyr, Aberystwyth a Chyffordd Llandudno, i ddod o hyd i swyddi newydd. Ond mae recriwtio wedi parhau ar gyfer swyddi arbenigol ar draws Cymru, swyddi y tu allan i ardal Caerdydd a'r rhai a drefnwyd i'w hadleoli, lle dewisodd y swydd-ddeiliad i beidio ag adleoli. Rhwng 1 Ebrill 2006 a 31 Mawrth 2007 recriwtiwyd 133 aelod o staff o'i gymharu â 208 yn y flwyddyn flaenorol. Mae dadansoddiad o'r ceisiadau mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd i'w weld yn Nhabl 4 isod.

19. Hysbysebwyd y swyddi mewn papurau newydd allweddol, a ddewiswyd oherwydd eu sylw i recriwtio a/neu'r iaith Gymraeg. Defnyddiwyd papurau newydd cenedlaethol a chylchgronau masnach perthnasol hefyd. Cyflwynwyd yr hysbysebion dwyieithog a ddyluniwyd yn broffesiynol ar fformat a argymhellwyd gan Anabledd Cymru ar gyfer pobl â nam ar eu golwg.

Tabl 4

Recriwtio Staff (Allanol) 2006-07*				
	Ymgeiswyr	Canran	Penodiadau	Canran
Cyfanswm	1217	100.0	133	100.0
O'r rhain:				
Dynion	589	48.4	56	42.1
Menywod	628	51.7	77	57.9
Lleiafrif Ethnig	37	3.0	1	1.0
Anabl	44	3.7	10	7.5
*Gwybodaeth a ddarparwyd fel rhan o'r broses ymgeisio gan ymgeiswyr sy'n cynnwys staff mewnol a ymgeisiodd mewn cystadleuaeth agored, a rhai ymgeiswyr nad yw'r data amrywiaeth ar eu cyfer yn hysbys.				

20. Mae ymarferion recriwtio mewnol hefyd wedi gostwng gyda 416 o ymarferion yn cael eu cynnal yn 2006-07 o'i gymharu â 579 yn y flwyddyn flaenorol. Mae dadansoddiad o geisiadau mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd i'w weld yn Nhabl 5 isod.

Tabl 5

Dyrchafu Staff (Mewnol) 2006 - 07**				
	Ymgeiswyr	Canran	Wedi'u dyrchafu	Canran
Cyfanswm	830	100.0	216	100.0
O'r rhain:				
Dynion	453	54.6	103	47.7
Menywod	377	45.4	113	52.3
Lleiafrif Ethnig	13	1.7	2	0.9

Anabl	29	3.6	9	4.2
**Yn cynnwys rhai ymgeiswyr nad yw'r data amrywiaeth ar eu cyfer yn hysbys.				

Hyfforddi a datblygu

Y Cyfleoedd ar gael i Hyfforddi a Datblygu

21. Mae'n hanfodol fod gan bob aelod o staff, gan gynnwys y rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, fynediad i gyrsiau a fydd yn eu galluogi i wneud eu swydd a datblygu eu gyrfa. I sicrhau bod hyn yn digwydd, rhaid cael monitro effeithiol. Rhwng 1 Ebrill 2006 a 31 Mawrth 2007, cofnodwyd manylion presenoldeb staff ar holl Raglenni Hyfforddi Craidd Llywodraeth Cynulliad Cymru ar System Wybodaeth AD. Yn dilyn cyflwyno U-Access, bydd modd adrodd yn gywir ar bresenoldeb grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ym mhob sesiwn hyfforddi. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod rhwystrau posibl yn cael eu nodi ac yr ymdrinnir â hwy yn rhagweithiol. Yn y cyfamser, fodd bynnag, mae Eliesha, y darparwr hyfforddiant craidd ar gyfer Llywodraeth y Cynulliad, yn cofnodi ac yn gweithredu ar geisiadau i addasu o fewn rheswm y cyrsiau hyfforddi a ddarperir ganddynt.

22. Yn ogystal â chanolbwyntio ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, sylweddolir bod angen sicrhau bod ystod eang o gyfleoedd hyfforddi ar gael i staff ledled Cymru. Am y rheswm hwnnw, yn sgil asesiad ac argymhelliad Buddsoddwyr mewn Pobl, cynhaliwyd cyfarfod cyntaf gweithgor trawsadrannol ym mis Mawrth 2007, i edrych ar gynyddu'r cyfleoedd hyfforddi a datblygu yng Nghanolbarth Cymru.

Buddsoddwyr mewn Pobl

23. Ar 29 Tachwedd 2006, cafodd Llywodraeth Cynulliad Cymru gadarnhad ein bod wedi llwyddo i gyrraedd y Safon Buddsoddwyr mewn Pobl newydd a mwy manwl. Gan ganolbwyntio ar arferion strategol a rheoli, fe'n cydnabuwyd am gymryd *dull mwy rhagweithiol o weithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth ac am fwy o ymwybyddiaeth a sensitifrwydd*. Hefyd, pwysleisiodd adroddiad y prif asesydd nifer o arferion gweithio effeithiol, gan gynnwys cyfathrebu'r amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth, gwaith y tîm cydraddoldeb ac amrywiaeth canolog a'r ymwybyddiaeth sydd gan reolwyr o amrywiol anghenion eu staff.

Strategaeth Sgiliau Dwyieithog

24. Un o brif elfennau ein hymdrechion i sicrhau cydraddoldeb yw'r angen i roi cydnabyddiaeth a chefnogaeth lawn i'r iaith Gymraeg. Am y rheswm hwnnw, mae'r Strategaeth Sgiliau Dwyieithog, a lansiwyd eleni, am weld pob

isadran yn meddwl yn strategol am eu gallu a'u sgiliau dwyieithog. Mae sylfaen tystiolaeth yn cael ei datblygu ar hyn o bryd i nodi dadansoddiad gwrthrychol o sgiliau, sy'n cymharu'r lefel o sgiliau yn yr iaith Gymraeg sy'n ofynnol ar gyfer pob swydd a lefel sgiliau'r staff. Mae'r data a gesglir gan Adrannau, hyd yn hyn, yn cael ei goladu a'i fewnbynnu i System TG AD. Mae'r cyfleoedd i gaffael a datblygu sgiliau iaith Gymraeg ar gael i staff a bydd y rhain yn helpu i gau'r bylchau o ran gallu.

Y Rhaglen Arweiniad

25. Ar ôl ystyried mesurau i sicrhau cydraddoldeb yn y gwaith o ddarparu cyfleoedd hyfforddi a datblygu, mae'n bwysig hefyd tynnu sylw at rai rhaglenni hyfforddi a datblygu arloesol a ddatblygwyd yn ystod y flwyddyn a aeth heibio. Mae'r rhain yn cynnwys y Rhaglen Arweiniad a'r Rhaglen Llwybrau Llwyddiant, a lansiwyd ym mis Hydref 2006, sy'n rhan allweddol o ddull ehangach Llywodraeth y Cynulliad o ddatblygu gallu a chapasiti. Mae'r Rhaglen Arweiniad yn cefnogi ein hymrwymiad i amrywiaeth. Mae'n agored i bob aelod o staff a'i nod yw datblygu talent ar bob lefel. Un o'i amcanion yw sicrhau bod ein harweiniad yn y dyfodol yn adlewyrchu'n agosach y gymdeithas a gynrychiolwn. Bydd gan y rhai sy'n cymryd rhan yn y Rhaglen ystod eang o gyfleoedd, gan gynnwys:

- Datblygu mwy o hunanymwybyddiaeth ymysg cyfranogwyr
- Mynychu gweithdai ffurfiol i ddatblygu a gwella sgiliau arwain
- Hyfforddi cyfranogwyr eraill y Rhaglen Arweiniad
- Mynd ar secondiadau byr
- Cymryd rhan mewn aseiniadau corfforaethol.

26. Cefnogir rheolwyr llinell i annog staff o blith grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgeisio am lefydd ar y Rhaglen ac mae ymrwymiad i amrywiaeth yn ystyriaeth weithredol wrth asesu ceisiadau. Yn ôl adolygiad cychwynnol o ymgeiswyr gwelwyd bod y cydbwysedd rhwng y rhywiau yn fenywod - 56 y cant a dynion - 44 y cant. Roedd cyfran yr ymgeiswyr anabl yn 2.5 y cant, gydag un y cant o'r ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol a 1.4 y cant yn lesbiaid, hoyw neu'n ddeurywiol. Yn ôl yr adolygiad o ystadegau amrywiaeth gwelwyd bod angen gwneud rhagor i annog ceisiadau gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Bydd dulliau o godi ymwybyddiaeth a denu cyhoeddusrwydd i'r grwpiau hynny yn cael eu gwerthuso cyn y tranche nesaf a bydd syniadau am ddulliau gwahanol yn cael eu cynhyrchu drwy ymgynghori â rhwydweithiau staff sy'n gysylltiedig â'r meysydd cydraddoldeb. Bydd elfennau gweithredu positif y Rhaglen yn cael eu hystyried fel rhan o'n hadolygiad cyffredinol o gydraddoldeb ac amrywiaeth mewn dysgu a datblygu.

Prentisiaethau Modern

27. Cynllun arloesol, sy'n dal i fod yn ei gamau datblygu cynnar, yw dull Llywodraeth Cynulliad Cymru o weithredu Prentisiaethau Modern. Penodwyd

Rheolwr Prosiect ym mis Mawrth 2007 i ddatblygu hyn. Bwriad y Cynllun yw datblygu gallu staff presennol a recriwtio rhwng deg a phymtheg Prentisiaeth Fodern Sylfaenol drwy gynllun peilot. Anogir ceisiadau gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, drwy hysbysebu wedi'i dargedu drwy Gyrfa Cymru. I fod yn gymwys am y Rhaglen Prentisiaeth Fodern Sylfaenol, rhaid i ymgeiswyr feddu ar naill ai 2 TGAU, neu NVQ1 neu gyfwerth. Bydd Prentisiaethau Modern Sylfaenol yng Nghaerdydd a Merthyr erbyn Medi 2007. Os yw'n llwyddiannus, bydd y cynllun peilot yn paratoi'r ffordd ar gyfer lleoedd gwag ar Brentisiaethau Modern Sylfaenol yn y swyddfeydd newydd yn Aberystwyth a Chyffordd Llandudno.

Y System Rheoli Perfformiad

28. Drwy gydol 2006-07, datblygwyd system rheoli perfformiad newydd a'i lansio ar 2 Ebrill 2007. Mae'r canllawiau ategol yn cynnwys enghreifftiau o ymddygiadau sy'n gysylltiedig â'r Fframwaith Sgiliau ac Ymddygiadau. Hefyd, mae'r system yn parhau i'w gwneud yn ofynnol i bob aelod o staff gynnwys Amcan Amrywiaeth yn eu Cytundebau Rheoli Perfformiad. Cynhaliwyd hyfforddiant ar y system newydd ym mis Mawrth ac Ebrill 2007. Yn dilyn ei lansiad, bydd gweithdrefnau yn eu lle i sicrhau bod y safonau'n gyson ac i nodi unrhyw ragfarn posibl.

Urddas yn y Gwaith

29. "Urddas yn y Gweithle" yw polisi Llywodraeth Cynulliad Cymru ar fynd i'r afael ag aflonyddu a bwlio yn y gweithle. Yn ystod 2006-07 cynhaliwyd 2 ymchwiliad ffurfiol i gwynion am aflonyddu/bwlio a deliwyd â 30 o gwynion yn anffurfiol o'i gymharu â 19 yn 2005-06. Fodd bynnag, ymddengys y gellir cymharu'r cynnydd hwn â'r cynnydd yn nifer y staff, yn dilyn yr uno, gan y cafwyd 4.8 cwyn am bob 1000 o staff eleni o'i gymharu â 4.5 yn y flwyddyn flaenorol. Mae cyfanswm y cwynion a gafwyd ers cyflwyno'r polisi i'w weld yn Nhabl 6 isod.

Tabl 6

Nifer y cwynion am Urddas yn y Gwaith a gafwyd ers cyflwyno'r polisi		
Blwyddyn	Nifer y Cwynion Anffurfiol	Cwynion fesul mil o staff
2003	30	8.4
2004	29	7.5
2005	19	4.5
2006	30	4.8

30. Mae'r polisi Urddas yn y Gweithle presennol wedi bod yn ei le ers Medi 2005 ac un o'r ymrwymadau oedd ei adolygu'n rheolaidd. Penodwyd Swyddog Prosiect i adolygu'r polisi presennol ac i weithredu unrhyw newidiadau. Rhagwelir y bydd polisi diwygiedig newydd yn ei le erbyn Tachwedd 2007.

Canfyddiadau o Lywodraeth Cynulliad Cymru fel Cyflogwr

31. Yn 2005 comisiynwyd ymchwil i'r canfyddiadau ymysg grwpiau ethnig lleiafrifol, yr anabl a grwpiau wedi'u heithrio'n gymdeithasol am Lywodraeth y Cynulliad fel cyflogwr posibl. Cynhyrchwyd adroddiad am hyn yn ddiweddarach y flwyddyn honno. Daeth yr adroddiad i'r casgliad fod llawer yn y grwpiau hyn o'r farn nad oedd Llywodraeth y Cynulliad yn cynnig cyfleoedd gyrfa iddynt hwy. Ystyriwyd bod prosesau recriwtio mewnol ac allanol yn hir ac yn gymhleth ac yn rhwystr i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol rhag ymgeisio am swyddi. Argymhellwyd ystod o fesurau i wella'r sefyllfa.

32. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gwnaed cynnydd sylweddol tuag at weithredu'r argymhellion hynny yn y meysydd canlynol

E-Recriwtio

33. Ym mis Tachwedd 2006, cyflwynwyd System Rheoli Recriwtio Ar-lein (ORMS) ar gyfer pob swydd islaw lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil. Caiff pob swydd gyffredinol ei rhoi ar wefan Llywodraeth y Cynulliad, er bod hysbysebion hefyd yn cadarnhau bod pecynnau copi caled ar gael ac y gellir llenwi ffurflenni cais mewn copi caled. Wrth ddylunio'r ORMS, rhoddwyd ystyriaeth lawn i faterion cydraddoldeb. Gan fod yr ORMS yn cael ei ddarparu'n ddwyieithog, roedd gan yr Uned Iaith Gymraeg ran yn y broses ddylunio. Gwnaed trefniadau hefyd i ymddiriedolaeth Shaw brofi'r system ar bobl oedd ag ystod o anableddau, gan gynnwys pobl sy'n brin eu golwg, sy'n methu gweld o gwbl, sy'n dioddef o dyslecsia, a phobl ag anableddau corfforol fel anhawster i symud y fraich. Mae cyflenwyr y system wrthi'n datblygu gwelliannau a awgrymwyd.

Allgymorth

34. Er gwaethaf y broses recriwtio yn ardal Caerdydd, cynhaliwyd gweithgaredd allgymorth, gan ganolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth a datblygu cysylltiadau â chynrychiolwyr gyrfaoedd a chydraddoldeb lleol, gan gynnwys sefydliadau a all gynghori ar ymgysylltiad effeithiol â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Yng Nghanolbarth a Gogledd Cymru, mae gwaith ar y gweill i hybu'r ystod o gyfleoedd a gaiff eu creu pan fydd y swyddfeydd newydd yn agor. Sefydlwyd grwpiau rhanddeiliaid gyda chynrychiolwyr lleol i sicrhau eu bod yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd.

35. Cynhaliwyd marchnata helaeth, gan gynnwys mynychu 23 o ffeiriau gyrfaoedd ledled Cymru a 60 o hysbysebion yn y wasg leiafrifol. Mae Llywodraeth y Cynulliad hefyd wedi bod yn noddwr cymorth i'r pedwar prif ddigwyddiad gyrfaoedd yng Nghymru. Hefyd, mae Llywodraeth y Cynulliad wedi sefydlu cysylltiadau â phrifysgolion Cymru ac mae'n datblygu rhaglen o weithgarwch sy'n benodol i raddedigion ac israddedigion. Yn sgil y cysylltiadau hyn, mae gan Lywodraeth y Cynulliad bresenoldeb yn y mwyafrif o ddigwyddiadau gyrfaoedd a gynhelir gan y prifysgolion

36. Cynhelir cyfarfodydd ar draws Cymru rhwng Tîm Allgymorth AD a Changhennau Gyrfa Cymru i drafod cydweithio yn y dyfodol, gyda phwyslais

arbennig ar fentora a chyfleoedd lleoli. Datblygwyd rhaglen hyfforddi hefyd, sy'n amlinellu egwyddorion allweddol proses ymgeisio Llywodraeth y Cynulliad sy'n seiliedig ar gymwyseddau. Mae'r rhaglen yn cael ei chyflwyno ar hyn o bryd i gynghorwyr gyrfaoedd a phawb arall sydd â diddordeb.

37. Mae Strategaeth Allgymorth tair blynedd yn cael ei datblygu ar hyn o bryd, sy'n nodi'r ystod o weithgaredd allgymorth i'w gyflwyno. Mae'r Strategaeth hefyd yn cynnwys dulliau a gaiff eu harchwilio i sicrhau bod aelodau grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn cael gwybodaeth lawn am y cyfleoedd swyddi o fewn Llywodraeth y Cynulliad.

Cynlluniau Lleoliadau Gwaith

38. Mae cynnig lleoliadau gwaith yn ddull effeithiol o dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a'u galluogi i brofi'r ystod o gyfleoedd swyddi sydd gan Llywodraeth y Cynulliad i'w gynnig a'r diwylliant o gynhwysiant a hybir yn fewnol. Felly, yn ystod y flwyddyn a aeth heibio, gwnaed ymdrechion i gynyddu nifer y lleoliadau sy'n cael eu cynnig ar gynlluniau presennol, yn ogystal â threialu cynlluniau newydd.

Cynlluniau Presennol

39. Yn ystod haf 2006, cynigiodd Llywodraeth y Cynulliad mwy o leoedd nag erioed o'r blaen ar gynlluniau haf Swyddfa'r Cabinet ar gyfer myfyrwyr ethnig lleiafrifol a myfyrwyr anabl. Cynigiodd Llywodraeth y Cynulliad leoliadau ar gyfer saith o fyfyrwyr ethnig lleiafrifol ac wyth myfyriwr anabl. Yn ogystal â hyn, darparodd Gwasanaeth Seneddol y Cynulliad leoliadau i ddau ymgeisydd, un ar bob cynllun. Rhoddwyd mecanweithiau gwerthuso ar waith ar gyfer y cynlluniau a bydd yr adborth yn caniatáu i welliannau gael eu gwneud ar gyfer haf 2007.

40. Darparwyd lleoliadau haf hefyd i dri myfyriwr ethnig lleiafrifol dawnus ar Raglen Cymrodoriaeth Windsor. Yn ddiweddarach yn y flwyddyn, fodd bynnag, cytunwyd y dylid cael gwared ar y rhaglen gyfredol, sy'n darparu dau leoliad haf byr i israddedigion, ac yn ei lle cynnig lleoliad 50 wythnos i fyfyrwyr yn syth ar ôl iddynt raddio. Bydd y trefniadau newydd, a ddaw i rym yn 2008, yn cynyddu'r tebygolrwydd o Gymrodyr Windsor yn ceisio am gyflogaeth barhaol gyda Llywodraeth y Cynulliad.

Cynlluniau Peilot

41. Treialwyd tri chynllun lleoli cadarnhaol newydd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r Adran AD yn gweithio gyda Sgôp, elusen i bobl anabl sy'n ehangu ei weithrediadau yng Nghymru, i leoli graddedigion anabl sydd wedi llwyddo i gael lle ar Raglen Recriwtio Arweiniad Sgôp. Lleolwyd tri o raddedigion ar y rhaglen Recriwtio Arweiniad mewn adrannau ar draws Llywodraeth y Cynulliad ym mis Ionawr 2007 a bydd mwy o leoliadau yn cael eu llenwi yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

42. Gan weithio gyda Women Connect First, sefydliad sy'n cefnogi menywod ethnig lleiafrifol, darparodd Llywodraeth y Cynulliad leoliadau 50 wythnos i dair menyw o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Cynhaliwyd gwerthusiad interim ac argymhellwyd y dylid ystyried gwelliannau pan gyflwynir y rhaglen beilot ar draws y sefydliad. Darparwyd lleoliad 50 wythnos hefyd ar gyfer Teithiwr a bennir gan Wasanaeth Addysg Teithwyr Caerdydd. Mae'r lleoliad wedi gweithio'n dda iawn ac mae Llywodraeth y Cynulliad yn edrych am ffyrdd o ychwanegu at y cysylltiadau a sefydlwyd. Rydym hefyd wedi ymrwmo i ddarparu lleoliadau i bobl sydd ag ystod eang o anabledau. Cynhaliwyd trafodaethau ag Elite, consortiwm sydd wedi ymrwmo i helpu pobl anabl i gael gwaith, i ystyried sut y gellir sefydlu cynllun lleoli i bobl anabl o fewn Llywodraeth y Cynulliad. Ymrwymwyd hefyd i groesawu Prentis Iaith Arwyddion Prydain fel rhan o gynllun Dyfodol BSL.

Cynyddu Cyfranogiad Grwpiau heb Gynrychiolaeth Ddigonol ar Gynlluniau Lleoli Prif Ffrwd

43. Yn ogystal â sefydlu cynlluniau a anelwyd yn benodol at aelodau o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, mae Llywodraeth y Cynulliad yn annog aelodau o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gymryd rhan mewn cynlluniau prif ffrwd, gan gynnwys pythefnos o brofiad gwaith i ddisgyblion ysgol a'r Cynllun 50 wythnos i Israddedigion ar eu blwyddyn rhyngosod. O ran profiad gwaith, cynhaliwyd cyfarfod gyda Gyrfa Cymru ym mis Hydref 2006, i gytuno ar y camau i'w cymryd i dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn fwy effeithiol. Roedd y camau hyn yn cynnwys darparu gwybodaeth ar Wefan Gyrfa Cymru yn annog disgyblion o blith grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i wneud cais i Lywodraeth y Cynulliad am leoliadau profiad gwaith. Hefyd, mae monitro amrywiaeth yn digwydd bellach o safbwynt pob disgybl ar brofiad gwaith yn Llywodraeth y Cynulliad i asesu a fu cynnydd yng nghyfran y disgyblion o blith grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n cael y cyfleoedd hyn. Caiff y dull hwn o weithredu ei werthuso ym mis Medi 2007 a chymerir camau pellach wedyn os oes angen. O ran y Cynllun i Israddedigion, cynhaliwyd trafodaethau gyda'r holl wasanaethau gyrfaoedd mewn prifysgolion yng Nghymru. O ganlyniad, cytunodd y prifysgolion i ddefnyddio ystod o ddulliau i godi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd hyn ymysg myfyrwyr o blith grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Hyfforddiant Amrywiaeth

44. Darparwyd ystod o hyfforddiant amrywiaeth yn ystod y flwyddyn a aeth heibio fel y gwelir yn Nhabl 7 isod. Hefyd, cynhaliodd Tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth AD 16 o sesiynau i godi ymwybyddiaeth am ddeddfwriaeth ar oedran ac anabledd ac 18 o sesiynau pellach ar ddeddfwriaeth ar ryw a chyfeiriadedd rhywiol mewn swyddfeydd ledled Cymru. Mynychodd 435 o staff y sesiynau hyn.

Tabl 7

Hyfforddiant yn ymwneud ag Amrywiaeth a gynhelir fel rhan o Raglen Graidd
--

CWRS A FYNYCHWYD	NIFER YN BRESENNOL
Rheolwr sy'n Canolbwyntio ar Weithredu	99 yn bresennol
Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth	48 yn bresennol
Mentora	14 yn bresennol
Cwrs Derbyn Cam 3 - Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	144 yn bresennol
Cyfweliadau Recriwtio a Dethol	225 yn bresennol

Iaith Arwyddion Prydain a Hyfforddiant ar Godi Ymwybyddiaeth o Fyddardod

45. I nodi Wythnos Iaith Arwyddion Prydain, cynhaliwyd Sesiynau Blas ar Gydraddoldeb ac Iaith Arwyddion Prydain i'r Byddar, gan hyfforddwyr byddar, rhwng 12 ac 16 Mawrth. Yn sgil llwyddiant y sesiynau hyn, neilltuwyd arian i gynnal Cyrsiau Iaith Arwyddion Prydain Lefelau 1 a 2 i staff Llywodraeth y Cynulliad yn 2007.

Prosiect Ymchwil Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

46. Ym mis Mawrth 2007, dechreuodd gwaith ar brosiect adolygu sy'n edrych ar ofynion cyfreithiol ac arferion gorau wrth ddarparu a chyflwyno hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i'r holl staff. Bydd y Tîm Dysgu a Datblygu yn sefydlu beth yw arfer gorau a sut y gellir cyflwyno hynny ar draws Llywodraeth y Cynulliad. Cynhyrchir adroddiad, sy'n amlinellu canfyddiadau'r ymchwil, ym mis Gorffennaf 2007, ynghyd â chynigion am raglen hyfforddi a datblygu staff. Wrth ddatblygu'r rhaglen, bydd AD yn cydweithio'n agos â'r Uned Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol a'r Undebau Llafur.

Rhwydweithiau Staff

47. Mae Llywodraeth y Cynulliad wedi gwneud ymdrech fawr i gefnogi rhwydweithiau ar gyfer staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, fel y gallant gael y cyngor a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnynt. Mae'r rhwydweithiau staff hefyd yn bwysig am eu bod yn cyflwyno syniadau ar gyfer gwella ein polisiau a hybu arferion da. Yn 2006, ail-lansiwyd rhwydwaith ar gyfer menywod. Mae Women Together yn agored i holl aelodau benywaidd staff Llywodraeth y Cynulliad. Cafwyd hefyd ail-lansiad o Rhwydwaith Staff Ethnig Lleiafrifol. Mae'r Rhwydwaith Staff Ethnig Lleiafrifol wedi ymrwymo i ddylanwadu ar bolisiau Llywodraeth y Cynulliad ac i gyfrannu at eu llwyddiant, yn ogystal â chefnogi ei aelodau i gyflawni eu potensial. Mae'r Grŵp Lesbiaid, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol yn parhau i weithredu fel grŵp rhwydweithio cymdeithasol. Fodd bynnag, mae aelodau wedi cytuno i sefydlu is-grŵp â chyfrifoldeb dros adolygu polisiau perthnasol. Mae Llywodraeth y Cynulliad yn parhau i ymgynghori â'r Rhwydwaith Cyngor a Chymorth Anabledd (DAAS) ar faterion sy'n effeithio ar staff a chwsmeriaid

anabl. Ymhlith y gwelliannau a ysgogwyd gan DAAS yn ystod y flwyddyn ddiwethaf mae:

- Mynediad gwell i Swyddfa Merthyr ar gyfer staff ac ymwelwyr anabl
- Prynu peiriant telex i Barc Cathays
- Rhoi system ar waith i alluogi pobl i wrando ar y teledu yn y dderbynfa yn CP2 yn well, fel bod staff ac ymwelwyr sy'n drwm eu clyw yn gallu dilyn dadleuon y Cyfarfodydd Llawn.

Edrychwn ymlaen at barhau i weithio gyda'r rhwydweithiau staff i wella amodau gweithio staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Ystad Llywodraeth y Cynulliad

48. Gwnaed llawer yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i sicrhau cydraddoldeb ac i hyrwyddo amrywiaeth. Un o brif elfennau gwella cydraddoldeb hefyd yw'r angen i sicrhau bod adeiladau a chyfleusterau Llywodraeth y Cynulliad yn hawdd eu cyrchu i staff ac ymwelwyr. Wrth reoli ystâd weinyddol graidd Llywodraeth y Cynulliad, ein nod parhaus yn ystod 2006/07 fu darparu, cyn belled ag y bo'n ymarferol, adeiladau, sy'n rhoi mynediad cyfartal ac ymarferol i bawb, boed yn anabl ai peidio. Gwelodd uno Tir Gofal ym mis Hydref 2006 nifer yr adeiladau yn yr ystâd yn tyfu i fod yn fwy na 90 o daliadau eiddo. Cynhelir archwiliadau rheolaidd o fynediad i bobl anabl ar bob safle a chynhaliwyd rhaglen waith i wneud gwelliannau yn ystod y flwyddyn. Drwy symleiddio ystâd Llywodraeth y Cynulliad yng Nghaerfyrddin adleoliwyd staff i adeiladau modern, braf yn y dref, gan olygu bod modd cael gwared ar adeilad nad oedd yn cydymffurfio â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Caiff pob eiddo newydd sy'n cael ei gaffael, gwaith addasu neu newidiadau i adeiladau presennol eu dylunio i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â rheoliadau'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Meincnodi

49. Er bod llawer o waith wedi'i wneud i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws ystod o weithgaredd AD, ni allwn fforddio i fod yn hunanfodlon. Felly mae Llywodraeth y Cynulliad yn cymryd y cyfle i feincnodi polisiâu ac arferion cydraddoldeb yn erbyn rhai sefydliadau sector cyhoeddus a phreifat eraill. Mae hwn yn ddull effeithiol o bwysleisio'r hyn a gyflawnwyd a nodi meysydd ar gyfer eu gwella'n barhaus. Defnyddir y canlynol at ddibenion meincnodi:

- Pecyn Cymorth Meincnodi Opportunity Now ar gyfer rhyw
- Pecyn Cymorth Meincnodi Race for Opportunity
- Fforwm Cyflogwyr ar Becyn Cymorth Anabledd
- Mynegai Stonewall ar gyfer Cydraddoldeb yn y Gweithlu ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol.

50. Eleni, Ilwyddodd Llywodraeth y Cynulliad i wneud y canlynol:

- hi oedd y cyflogwr yng Nghymru a sgoriodd yn ail uchaf yn erbyn Mynegai Stonewall ar Gydraddoldeb yn y Gweithle, ac roedd yn rhif 51 o'r can cyflogwr gorau ledled y Deyrnas Unedig
- enillodd wobr aur am y pedwerydd tro yn olynol am feincnodi rhyw
- cyflawnodd 66 y cant o ran meincnodi anabledd, o'i gymharu â chyfartaledd o 59 y cant ar draws y sector cyhoeddus yn gyffredinol
- enillodd wobr arian am feincnodi hil.

51. Yn ychwanegol at hyn, fel y crybwyllwyd yn gynharach yn yr adroddiad, barnwyd Llywodraeth y Cynulliad i fod ymysg y 5 uchaf o blith sefydliadau Llywodraeth ar draws y DU gyfan i wneud cynnydd yn erbyn Cynllun 10 Pwynt Swyddfa'r Cabinet am weithredu gwasanaeth sifil amrywiol.

JD SHORTRIDGE
YSGRIFENNYDD PARHAOL