

Cynnwys

Rhagair.....	3
Casgliadau Allweddol.....	4
Crynodeb Gweithredol.....	5

Talfyriadau

DVLA	Asiantaeth Trwyddedu Gyrywyr a Cherbydau
EHRC	Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
AEC	Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
PSED	Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
NEETS	Pobl nad ydynt mewn gwaith, addysg na hyfforddiant
PQQ	Holiadur cyn-gymhwysu
RCT	Rhondda Cynon Taf
CCS	Cynllun Cydraddoldeb Strategol
WLGA	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
WS	Cyflwyniad Ysgrifenedig

Barn yr awduron yw'r hyn a nodir yn yr adroddiad hwn ac nid yw o angenrheidrwydd yn cynrychioli barn y Comisiwn. Mae'r Comisiwn yn cyhoeddi'r adroddiad fel cyfraniad i drafodaeth a dadl. Ceir yr adroddiad llawn yn <http://www.equalityhumanrights.com/cy/hafan/cymru/dyletswydd-cydraddoldeb-y-sector-cyhoeddus-yng-nghymru>

ISBN: 978-1-84206-549-5

Rhagair

Yn 2013 comisiynwyd NatCen i ymgymryd â gwerthusiad annibynnol o Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yng Nghymru. Ein nod oedd casglu a dadansoddi data er mwyn paratoi adrodd ar sut mae awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru yn cwrdd â'u dyletswyddau cyffredinol a phenodol dan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r casgliadau ac yn archwilio effaith y PSED. Mae wedi caniatáu i ni fesur cynnydd ac ystyried sut mae'r PSED yn gweithredu fel catalydd ar gyfer newid.

Rydym yn falch bod ystod o sefydliadau ledled Cymru, y rhai a ddatganolwyd a rhai heb eu datganoli, wedi cyfrannu i'r ymchwil a hoffem ddiolch i bawb sydd wedi cyfrannu. Mae hyn wedi cynorthwyo i ddangos sut mae'r PSED yn gweithio'n effeithiol yng Nghymru. Rydym wedi ein calonogi o weld, yn yr adroddiad, astudiaethau achos sydd yn dangos ble mae'r PSED wedi gwella canlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau a staff. Gall eraill ddefnyddio'r astudiaethau achos hyn a'u haddasu ar gyfer eu hamgylchiadau eu hunain.

At hyn, mae'r ymchwil wedi ein galluogi i adnabod a deall yr heriau sy'n wynebu cyrff cyhoeddus wrth gwrdd â'r PSED. Edrychwn ymlaen at archwilio, gydag unigolion a sefydliadau, y datrysiadau sydd wedi eu hawgrymu yn yr adroddiad NatCen hwn



Ann Beynon, Comisiynydd Cymru

Kate Bennett, Cyfarwyddwr Cenedlaethol Cymru

Gorffennaf 2014

Casgliadau Allweddol

- Disgrifiwyd gwerth y PSED, gan sefydliadau a gyfrannodd, fel un oedd yn:
 - codi proffil yr agenda cydraddoldeb;
 - cynnig strwythur clir a ffocws ar gyfer gwaith cydraddoldeb;
 - hyrwyddo diwylliannau o gynwysoldeb, tegwch a pharch.
- Gwelwyd gwerth y dyletswyddau Cymreig penodol gan gyrff rhestredig a rhai heb eu rhestru gan eu bod yn cynnig eglurder parthed beth oedd angen ei wneud i weithredu'r dyletswyddau.
- Medrai pob un o'r sefydliadau a gyfranogodd gynnig o leiaf un enghraifft o ddatblygiad mewn perthynas â'r dyletswydd cyffredinol. Medrai rhai sefydliadau gynnig mwy nag un enghraifft.
- Gwnaed y cynnydd mwyaf mewn gosod seiliau i wneud gwaith cydraddoldeb. Roedd peth tystiolaeth hefyd o ddatblygiad mewn perthynas uniongyrchol â chanlyniadau ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau a staff.
- Ni chanfu'r astudiaeth unrhyw dystiolaeth o dan-gydymffurfio. O'i gymharu ag ymchwil arall ar y dyletswyddau Seisnig penodol, canfu'r astudiaeth hon fwy o dystiolaeth cyfyngedig o orgydymffurfio, sydd yn golygu gwneud mwy na sydd ei angen o ganlyniad i ddiffyg eglurder yn yr arweiniad.
- Cododd heriau allweddol ar gyfer sefydliadau a gyfranogodd oherwydd prinder arweiniad a rhannu gwybodaeth ymarferol. Byddai hyn yn cynorthwyo sefydliadau i wybod eu bod yn ymwneud â'r PSED yn y ffordd orau ac yn osgoi dyblygu ymdrechion.

Crynodeb Gweithredol

Nodau, Dulliau a Sampl

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno casgliadau adolygiad o weithredu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) yng Nghymru. Y pwrpas oedd asesu'r datblygiad mewn perthynas â gofynion y ddyletswydd, amlygu canlyniadau llwyddiannus ac adnabod unrhyw rwystrau i'r gweithredu.

Cyfranogodd **52 unigolyn o 44 sefydliad**. Seiliwyd yr adroddiad ar:

- **35 cyflwyniad unigol ysgrifenedig trwy** gyfrwng gwefan ddiogel;
- **26 cyfweiliad cynhwysfawr ar y ffôn** i y styried materion yn fwy manwl.

Gwerth y PSED

Adnabu'r sefydliadau a gyfranogodd nifer o ffyrdd roedd y PSED yn ychwanegu at werth eu gwaith ar gydraddoldeb.

Adnabuwyd y 'gwerth ychwanegol' hyn gan y PSED mewn perthynas â'r **ddyletswydd gyffredinol** trwy:

- Godi proffil yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Cynorthwyo i brif-ffrydio materion cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Roi strwythur a ffocws mwy clir i weithgareddau cydraddoldeb;
- Roi cylch gwaith sengl ond mwy cynhwysol na chynt;
- Cynorthwyo creu diwylliant o degwch, urddas a pharch yn y gweithle

Credwyd bod y **dyletswyddau Cymreig penodol** yn cefnogi ac yn gyrru ymlaen y gwaith ar gydraddoldeb mewn ffyrdd ychwanegol at y dyletswyddau ledled

Prydain trwy:

- Gynnig mwy o eglurder parthed beth oedd angen ei wneud na'r dyletswyddau Seisnig penodol, a thrwy hynny lleihau'r tebygolrwydd o ddiffyg cydymffurfio neu'r duedd i orgydymffurfio¹ oherwydd ansicrwydd parthed ystyr cydymffurfio;
- Amlygu ac egluro trwy weithredu ac ymarfer y mathau gorau o hyfforddiant sydd eu hangen er mwyn cydymffurfio â'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol;
- Sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi ei integreiddio yn llwyr wrth gynllunio gwasanaethau a gwneud penderfyniadau sefydliadol trwy'r gofynion i gynnal asesiadau ar effeithiau cydraddoldeb.

¹ Trwy orgydymffurfio, yr hyn rydym yn ei olygu yw, yn hytrach na dangos ymrwymiad i'r PSED a hybu cydraddoldeb, bod sefydliadau yn gwneud mwy o waith na'r isafswm sydd ei angen er mwyn cydymffurfio â'r dyletswyddau cyffredinol oherwydd yr hyn a ystyrid yn amwysedd yng ngofynion y ddyletswydd a'r risg o ymglyfreitha yn ymhlwg â hynny. Ar gyfer ymchwil ar y dyletswyddau penodol yn Lloegr, gweler Arthur, S., Mitchell, M., Graham, J. and Beninger, K. (2013) Views and Experiences of the Public Sector Cydraddoldeb Duty (PSED): Qualitative research to inform the review, Llundain: Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth (tud.27)..

Ar gyfer **sefydliadau heb eu rhestru** roedd y dyletswyddau Cymreig penodol yn fodel defnyddiol ar gyfer gwaith cydraddoldeb gan eu bod yn:

- Darparu eglurder, trylwyredd a chanolbwynt corfforaethol ar sut i drin gwaith cydraddoldeb;
- Cael eu hystyried fel ymarfer gorau;
- Cynorthwyo gwneud eu gwaith yn gydnaws â phartneriaid rhestredig yng Nghymru.

Tystiolaeth o Ddatblygiad

Roedd modd asesu tystiolaeth o gynnydd yn gyffredinol yn nhermau:

- Datblygiad i gefnogi gweithredu'r PSED;
- Datblygiad yn arwain at ganlyniadau gwell ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau neu staff.

Yn gyffredinol gwnaed llawer o gynnydd yn y ddau faes; fodd bynnag, gwnaed y datblygiad mwyaf wrth sefydlu'r prosesau sydd eu hangen i gefnogi gweithredu'r PSED.

Datblygiad wrth Gefnogi Gweithredu'r PSED

Mae'n amlwg bod cryn gynnydd wedi digwydd eisoes wrth gwrdd â gofynion y dyletswyddau Cymreig penodol. Daethom i'r casgliad bod:

- Pob corff rhestredig wedi sefydlu CCSau, nodau cydraddoldeb a chynlluniau gweithredu a'u bod yn y broses o'u gweithredu; roedd cyrff nad oeddynt wedi rhestru wedi datblygu CCSau hefyd neu wedi tynnu ar agweddau o'r dull hwn o gynllunio nodau cydraddoldeb.
- Yn gyffredinol, y teimlad oedd bod ymgynghoriad ac ennyn cyswllt gyda defnyddwyr gwasanaethau wedi digwydd yn amlach ac yn well na chyn y PSED. Disgrifiodd sefydliadau ffyrdd yr oedd rhwydweithiau cyflogedigion neu grwpiau wedi ehangu neu wedi ymgynghori yn amlach parthed datblygiadau newydd.
- Defnyddiwyd asesiadau o effeithiau cydraddoldeb yn eang er mwyn gwneud gwahaniaeth wrth ddarparu gwasanaethau. At hyn, roeddynt yn cael eu hadolygu yn gyson er mwyn eu gwneud yn haws eu defnyddio, yn fwy seiliedig ar dystiolaeth ac yn fwy cymesur.
- Gwnaed cynnydd yn y broses o osod systemau yn eu lle ar gyfer casglu gwybodaeth gynhwysfawr, wedi'i gydgrynhoi, ar nodweddion gwarchoddedig defnyddwyr gwasanaethau.
- Gosodwyd prosesau mewn lle ar gyfer casglu gwybodaeth a monitro cyfleoedd cyfartal mewn perthynas â staff.
- Dangosodd sefydliadau y camau roeddynt wedi eu cymryd i adolygu a mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau er mewn rhai achosion roedd yr adolygiadau yn dal i fynd rhagddynt.

- Defnyddiwyd hyfforddiant i hyrwyddo gwybodaeth am a dealltwriaeth o'r PSED a defnyddiwyd hynny hefyd i gefnogi gwelliant yn y gwasanaeth. Mae hefyd wedi creu cyfleoedd ychwanegol a chyfleoedd newydd i staff ddysgu am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Cymerwyd camau i sicrhau bod prosesau caffael addas yn cael eu gosod mewn lle ond nid oedd gwybodaeth am y prosesau hyn na'u heffeithiolrwydd gystal ag yr oedd mewn meysydd eraill.

Cynnydd ar Ganlyniadau

Gwelliant cyffredinol

- Medrai pob sefydliad a gyfranogodd roi o leiaf un enghraifft o rywbeth roeddent wedi ei wneud a fedrai wneud gwahaniaeth mewn perthynas â'r ddyletswydd gyffredinol. Medrai rhai sefydliadau roi mwy nag un enghraifft.
- Gwelid tystiolaeth hefyd o waith a ragwelid y byddai'n gwneud gwahaniaeth yn y dyfodol.
- Gwelid tystiolaeth o sefydliadau a gymerodd ran yn mynd i'r afael â thair gwedd y dyletswydd cyffredinol, er y cafwyd llai o enghreifftiau o waith oedd yn hyrwyddo perthnasau da a lleihau gwahaniaeth anghyfreithiol o'i gymharu â hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd.

Mewn perthynas â **nodweddion gwarchoddedig**:

- Cafwyd enghreifftiau da o gynnydd a wnaed mewn perthynas ag oedran, rhyw, hil, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol.
- Roedd llai o enghreifftiau a oedd wedi peri newid mewn perthynas ag ailbennu rhywedd ac a chrefydd neu gred, a hyn yn adlewyrchu'r anawsterau roedd sefydliadau yn adrodd amdanynt wrth ymdrin â'r poblogaethau hyn.
- Disgrifiodd rhai sefydliadau y gwaith pwysig oedd ei angen, yn eu barn hwy, i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau nad oeddynt yn dod yn daclus dan faner y nodweddion gwarchoddedig (e.e. y rhai hynny nad oeddynt ym myd addysg, byd gwaith, neu hyfforddiant (NEETS); a thrafod telerau cyflog byw ar gyfer staff a gontractiwyd allan).

Fesul **sector**:

- Roedd gwahaniaeth ym maint y cynnydd ar draws y sectorau ond roedd pob sector yn symud ymlaen wrth gwrdd â'r dyletswyddau cyffredinol a'r dyletswyddau Cymreig penodol.
- Gwelid y cynnydd mwyaf ymhlith y sefydliadau rhestredig ym meysydd llywodraeth leol, addysg ac iechyd.
- Roedd cyrff eraill rhestredig heb wneud yr un math o gynnydd o'i gymharu â'r sectorau hyn ond, er hyn, roeddynt yn symud ymlaen trwy osod isadeiledd cydraddoldeb mewn lle.

- Roedd cyrff heb eu rhestru hefyd wedi ymgymryd â llawer o waith ac mewn ambell achos wedi cynyddu cymaint â chyrff rhestredig.
- **Canlyniadau ar gyfer staff a defnyddwyr gwasanaethau:** Roedd rhai sefydliadau wedi symud y tu hwnt i archwilio anghydraddoldebau trwy archwilio cyflogau cyfartal ac adolygiadau i ddechrau mynd i'r afael â'r rhesymau dros wahaniaethau ar sail rhyw a gwahaniaethau eraill mewn cyflogau megis stereoteipio rhywiau a gwahanu ar ran swyddogaeth mewn cyflogaeth.
- Teimlai cyfranogwyr bod staff yn cael gwell cefnogaeth gan arbenigwyr argydraddoldeb ac amrywiaeth ac o'r herwydd yn fwy hyderus wrth fabwysiadu agwedd gynhwysol yn eu gwaith.
- Cyflwynwyd mentrau i gefnogi iechyd a lles staff gan gynnwys mentrau i fynd i'r afael â thrais ar yr aelwyd a iechyd meddwl.
- Roedd rhai sefydliadau wedi cymryd camau i sicrhau bod proffil eu staff yn adlewyrchu amrywiaeth yn y gymuned leol yn well trwy annog grwpiau heb fawr o gynrychiolaeth i gynnig am swyddi a dyrchafiadau.
- Defnyddiwyd asesiadau o effeithiau cydraddoldeb i wella darpariaeth gwasanaethau a lliniaru effeithiau cyfyngu ar adnoddau.

Ffactorau yn tanategu datblygiad

Roedd ystod o ffactorau yn tanategu'r datblygiad a wnaed ar draws y gwahanolsefydliadau. Roedd hyn yn cynnwys:

- Ethos cydraddoldeb a chynwysoldeb cryf oedd yn bodoli eisoes gyda chefnogaeth arweiniad cadarn gan uwch reolwyr a'u cynnwys gweithredol wrth gefnogi gwaith mewn perthynas â'r PSED.
- Lefel uchel o wybodaeth ar sut i fynd i'r afael yn ymarferol â'r PSED.
- Perchnogaeth eang o'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn enwedig mewn sefydliadau â gallu cyfyngedig neu allu gostyngol i ymdrin â gwaith o'r math hwn.
- Cael hyd i gydbwysedd addas rhwng datrysiadau tymor byr a rhaglenni gwaith tymor hwy.
- Adnoddau digonol i ymwneud â phob agwedd o'r PSED.
- Canolbwyntio parhaol ar y PSED er gwaethaf blaenoriaethau eraill a naratif negyddol a sylw gan y cyfryngau.

Heriau a gwelliannau

- Roedd sefydliadau eisiau rhagor o wybodaeth ymarferol a chefnogaeth er mwyn sicrhau eu bod yn gweithredu'r PSED yn y dull mwyaf cymesur, effeithiol. Er enghraifft trwy Rwydwaith Cyfnewid Cydraddoldeb yr EHRCau a gwell darpariaeth a sylw i'r adnoddau ar-lein.

- Cododd heriau wrth gasglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb oherwydd yr angen i wella ansawdd y data a'r systemau. Cododd pryderon pellach parthed sensitifrwydd casglu'r data a'i ddefnyddioldeb pan oedd data ar rai nodweddion gwarchoddedig yn anghyflawn. Byddai cyfranogwyr yn croesawu arweiniad gan yr EHRC ar ymateb i'r materion hyn. Byddai codi ymwybyddiaeth ac atgyfnerthu cyhoeddus o bwysigrwydd casglu a dadansoddi data cydraddoldeb o gymorth hefyd.
- Roedd pryder y gallai'r PSED, wrth iddo sefydlogi, roi gormod o bwysau ar aelodau o'r cyhoedd, staff a sefydliadau gwirfoddol, trwy ofyn am eu barn drosodd a thro. Roedd awydd cryf i rannu'r wybodaeth a gasglwyd fel rhan o'r ymgynghori, yr AECau a chasglu gwybodaeth er mwyn osgoi hyn.
- Roedd yn anodd hefyd sicrhau bod contractwyr yn cwrdd â'u hymrwymadau i'r PSED. Nodwyd hyn yn benodol pan oedd gan gontractwyr fonopoli ar wasanaeth arbennig neu lle roedd y gofynion, yn llygaid y contractwyr, yn llafurus mewn perthynas â maint y contract. Byddai sicrhau eglurder a chodi ymwybyddiaeth o'r PSED o gymorth

Pwy ydy'n ni

Nod y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yw lleihau anghydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, cryfhau cysylltiadau da rhwng pobl, a hyrwyddo a diogelu hawliau dynol.

Cysylltwch â ni

Cysylltwch â'r Comisiwn yng Nghymru ar gyfer gwybodaeth bellach am Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru, neu ymwelwch â'n gwefan: www.equalityhumanrights.com/wales

Ebost: wales@equalityhumanrights.com

Ffôn: 029 2044 7710