Yr Asiantaeth Cynnal Plant

Cynlluniau Cydraddoldeb Anabledd a Rhyw ac Adroddiad ar Gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol

asiantaeth cynnal plant

Rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau

Cynnwys

Rhagair	5
Ein gweledigaeth	6
Ein diben	6
Ble rydym ni ar hyn o bryd	6
Amrywiaeth cyffredinol	14
Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	16
Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	17
Y diweddaraf ar y cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol	18
Adroddiadau ac adolygiadau cynnydd	18
Agweddau eraill ar amrywiaeth	19
Rhagor o wybodaeth	20
Atodiad 1 – Asesiad o swyddogaethau a pholisïau	21
Atodiad 2 – Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	22
Atodiad 3 – Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	26
Atodiad 4 – Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol	30

Rhagair

Mae'r Asiantaeth Cynnal Plant yn bodoli i sicrhau, pan fydd cais am gynhaliaeth plant wedi'i wneud, bod rhieni sy'n byw ar wahân yn cyfrannu'n ariannol tuag at gynnal eu plant.

Derbyniwyd yn eang bod y problemau sy'n wynebu'r Asiantaeth wedi'u gwreiddio'n ddwfn, yn gymhleth ac yn mynd y tu hwnt i faterion gweithredol yn unig. Felly mae'r Asiantaeth yn destun newid sefydliadol sylfaenol ac arwyddocaol drwy weithredu cynllun gwella gweithredol tair blynedd. Mae'r cynllun yn nodi'n glir ein hymgyrch i newid er mwyn rhoi mwy o arian i fwy o blant.

Gan adeiladu ar egwyddorion amrywiaeth a chydraddoldeb sydd eisoes wedi'u sefydlu'n gadarn yn ein sefydliad, ceisiwn sicrhau bod amrywiaeth a chydraddoldeb wedi'u hymgorffori ym mhopeth a wnawn. O ddarparu gwasanaeth i arferion cyflogaeth a thrwy ein hymrwymiad i wella, byddwn yn datblygu gwasanaeth sy'n fwy hygyrch i gleientiaid ac a ddarperir gan bobl gyda'r sgiliau a'r wybodaeth gywir i ddelio â'u hanghenion.

Stephen Geraghty
Prif Weithredwr

Ein gweledigaeth

Rydym yn bodoli i ddarparu gwasanaeth cynnal plant proffesiynol, effeithlon a sensitif, sy'n chwarae ei ran yn y gwaith o sicrhau bod plant nad yw eu rhieni yn byw gyda'i gilydd yn cael eu cynnal yn ariannol.

Ein diben

Mae diben yr Asiantaeth yn glir – sicrhau bod rhieni sy'n byw ar wahân i'w plant yn cyfrannu'n ariannol at eu cynnal. Mae gennym nifer o dargedau a bennwyd gan y Cytundeb Gwasanaeth Cyhoeddus ar gyfer 2006/07, yn cynnwys:

- gwella cyfraddau casglu;
- gwella canlyniadau cynhaliaeth;
- gwella cywirdeb;
- lleihau dyled.

Gweler cynllun busnes a chynllun gwella gweithredol yr Asiantaeth Cynnal Plant i gael rhagor o wybodaeth. http://www.csa.gov.uk/new/oip.asp

Ble rydym ni ar hyn o bryd

Ein her yw gweithio drwy amgylchedd cymhleth i ddod ag ychydig o sefydlogrwydd ariannol i blant.

Mae ein cynllun gwella gweithredol cyffredinol yn nodi sut y gallwn newid sut mae'r Asiantaeth yn darparu ei gwasanaethau er mwyn canolbwyntio'n llawer mwy ar y pethau sy'n bwysig i'n cleientiaid.

Mae'r cynllun yn canolbwyntio ar bedair prif elfen:

- ei gael yn gywir;
- ei gadw'n gywir;
- ei roi yn gywir;
- cael y gorau o'r sefydliad.

Wedi gwella mewn llawer o feysydd ers mis Ebrill 2004, mae perfformiad yr Asiantaeth yn sefydlog ar hyn o bryd a pharhawn â'n hymagwedd i wneud amrywiaeth a chydraddoldeb yn rhan hanfodol o

bopeth a wnawn; darparu gwasanaeth cefnogol, ymatebol lle bydd cleientiaid yn cael eu cyfeirio at y bobl gywir, sydd â'r wybodaeth a'r sgiliau cywir i fynd i'r afael â'u materion yn y ffordd gywir.

Gan adeiladu ar egwyddorion amrywiaeth a chydraddoldeb sydd eisoes wedi'u sefydlu yn ein sefydliad, lle rydym wedi dangos yn glir ein hymrwymiad trwy'r cyflawniadau a amlinellir isod, mae ein cynllun gwella gweithredol yn darparu sylfaen gadarn i'r dyfodol.

Cyflawniadau

- Rydym wedi cynnal hyfforddiant i wella ymwybyddiaeth cyflogeion o faterion amrywiaeth, gan ganolbwyntio'n bennaf ar hil ac anabledd. Mae hyd at 75 y cant o'r staff wedi cael yr hyfforddiant hwn, ac mae rhagor o ddigwyddiadau wedi'u cynllunio i sicrhau bod gweddill y staff yn cael hyfforddiant.
- Darparwyd canllawiau a gweithdai hyfforddiant asesiadau effaith i reolwyr canol allweddol i roi'r sgiliau a'r wybodaeth iddynt i gynnal yr asesiadau hyn. Mae rheolwyr canol wedi'u targedu gan yr ystyrir bod ganddynt y cyfrifoldeb a'r dylanwad i ymgorffori'r broses hon yn yr Asiantaeth.
- Mae'r Asiantaeth Cynnal Plant yn cyhoeddi adroddiad bob chwe mis sy'n amlygu ac yn monitro ethnigrwydd, anabledd, rhyw, patrymau gwaith ac oedran y staff a gyflogir yn yr Asiantaeth. Mae'r broses fonitro hon yn helpu i nodi'r angen am fentrau amrywiaeth ac mae'n ddull posibl o lywio polisi yn y dyfodol
- Mae ein tîm gweithredol wedi cymeradwyo rhaglen i godi ymwybyddiaeth staff o amrywiaeth. Rydym wedi cyflwyno elfen diwylliant a'i rôl yw creu diwylliant ar draws yr Asiantaeth a fydd yn sicrhau bod y cynllun gwella gweithredol a rhaglenni newid yn y dyfodol yn cael eu cyflwyno'n llwyddiannus. Er mwyn creu'r sefydliad rydym yn anelu ato, rydym wedi dechrau rhaglen dreigl o hyfforddiant ar arweinyddiaeth ysbrydoledig.
- Rydym wedi cyhoeddi ein safonau gwasanaeth trwy ein siarter cleientiaid, gan roi canllawiau i gleientiaid sydd am gael gwasanaethau cyfieithu a dehongli, dulliau cyfathrebu Braille, print bras a thapiau sain. (Gweler ein gwefan: www.csa.gov.uk.)
- Rydym wedi defnyddio ein cyllideb addasiadau rhesymol yn arbennig ar gyfer yr Asiantaeth i ariannu addasiadau i'n staff anabl.

- Rydym wedi hyrwyddo'r cynllun cydraddoldeb anabledd i bob un o gyflogeion yr Asiantaeth Cynnal Plant drwy ein strategaeth gyfathrebu well. Bydd amrywiaeth o ddulliau cyfathrebu fel erthyglau ar wefannau staff yn ymgorffori amrywiaeth yn y diwylliant gwaith.
- Gan weithio gyda Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi (HMRC), rydym wedi trefnu sesiynau gwybodaeth 'Cinio a Dysgu' ar gyfer staff, er mwyn hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o faterion amrywiaeth. Cyflwynwyd ein digwyddiad diweddaraf gan y Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol i Bobl Fyddar.
- Dros y tair blynedd ddiwethaf, mae pob un o ganolfannau'r Asiantaeth Cynnal Plant wedi cyflogi swyddog cyswllt ethnig, i helpu i wella'r broses o ddarparu gwasanaeth a pholisi'r dyfodol ar gyfer ein cleientiaid lleiafrifoedd ethnig.
- Mae nifer o unedau busnes yr Asiantaeth yn ffonio cleientiaid yn ôl i fonitro gwasanaeth cleientiaid ac i wella perfformiad.
- Ar hyn o bryd mae ein gwefan ar y brig mewn adolygiad annibynnol, misol o 57 o wefannau'r llywodraeth. Dyfarnwyd safon Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion iddi am ei ymgyrch See It Right ac mae wedi'i chymeradwyo o dan y cynllun "AA Bobby Approved".
- Cwblhaodd y gwasanaeth sicrwydd mewnol adrannol archwiliadau annibynnol yn ddiweddar mewn detholiad o'n meysydd gweithredol a chafwyd canfyddiadau cadarnhaol o ran asesiadau o weithfannau a chamau gweithredu dilynol.
- Anogwyd cyflogeion anabl sy'n defnyddio technoleg gynorthwyol i ymuno â Grŵp EDUCATE yr Adran. Grŵp o bobl yw hwn o bob rhan o'r Adran sy'n ddefnyddwyr parth arbenigol sy'n hyrwyddo offer technoleg gynorthwyol. Maent yn cynnig help i'w gilydd; yn rhannu arfer da; yn hyrwyddo hygyrchedd; ac yn rhagweithiol o ran rhoi gwybod am broblemau hygyrchedd a darparu gwasanaethau hygyrch.
- Yn 2005, enillodd ein huned fusnes yng Ngogledd-orllewin Lloegr statws Nod Siarter am fod yn ystyriol o hoywon a lesbiaid gan y sefydliad Navajo.
- Rydym wedi asesu ein swyddogaethau a'n polisïau o ran amrywiaeth.

Astudiaeth Achos 1

Er mwyn datblygu gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned a wasanaethwn yn well ac sydd â gwell dealltwriaeth o'r materion diwylliannol a'r problemau y mae cleientiaid ag anghenion arbennig yn eu hwynebu, rydym wedi cyflwyno gweithdai pecyn cymorth amrywiaeth ar draws y busnes.

Cynlluniwyd pob digwyddiad i alluogi'r rhai a fynychodd i gymryd rhan mewn trafodaethau am y materion dan sylw. Er i'r Adran ddarparu'r deunydd cynnwys sylfaenol ar gyfer y gweithdai yn ganolog, datblygwyd dull cyflwyno, y cynnwys, y canolbwynt a'r arddull yn gyfan gwbl gan y tîm lleol i sicrhau ymagwedd bwrpasol. Gwnaethom ofalu trefnu amseroedd a lleoliadau a oedd yn ystyried patrymau gwaith gwahanol staff, a defnyddio lleoliad a oedd yn gwbl hygyrch.

Ymgynghoriad a chyfranogiad

Fel rhan o'r gwaith o hysbysu staff am y cynlluniau cydraddoldeb newydd, gwahoddwyd staff i roi sylwadau ar y cynlluniau presennol. Cynhaliwyd gweithdai, gan wahodd staff â diddordeb arbennig mewn materion amrywiaeth, ac ymgynghorwyd â hwy ar ein cynigion ar gyfer cynlluniau gweithredu gan geisio awgrymiadau i wella.

Er mwyn cynhyrchu'r cynlluniau gweithredu a'r cynlluniau cydraddoldeb, gwnaethom gynnwys ac ymgynghori â:

- fforwm lleiafrifoedd ethnig a fforwm anabledd yr Adran;
- sefydliadau gwirfoddol lleol trwy waith allgymorth a gynhaliwyd gan ein swyddogion 'wyneb-yn-wyneb', swyddogion cyswllt ethnig, rheolwyr gwasanaethau cwsmeriaid ac unigolion sy'n ymdrin â'r lluoedd arfog.

Mae ein staff wedi siarad â chleientiaid dros y ffôn ac yn ystod ymweliadau cartref am eu hanghenion unigol, gan ein galluogi i nodi rhwystrau a bylchau canfyddedig yn ein gwasanaeth, y gellir yna fynd i'r afael â hwy.

Rhannwyd canlyniadau o'n hymgynghoriad, yn cynnwys y rheini o Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd, gyda meysydd priodol yn yr Asiantaeth Cynnal Plant. Mae ein cynlluniau gweithredu yn dangos sut y dylent fynd i'r afael ag unrhyw bryderon sy'n ymwneud â'u maes a sut y byddant yn cydymffurfio â'r targedau neu'r terfynau amser a gynigiwyd. Byddwn yn monitro cynnydd bob chwe mis ac yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar ein canfyddiadau.

Cymerodd yr Asiantaeth Cynnal Plant ran yn yr ymarfer meincnodi fel rhan o Safon Anabledd 2005, a ddyfeisiwyd gan Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd.

Monitro a gwerthuso

Ar hyn o bryd nid ydym yn gofyn am fanylion anabledd nac ethnigrwydd ein cleientiaid nac yn eu casglu ynghyd. Rydym yn defnyddio arolygon cleientiaid, fforymau trafod a dadansoddiadau data at ddibenion monitro a gwerthuso.

- Mae'r data sydd ar gael yn amlygu lefel gymharol isel o gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ymysg cleientiaid yr Asiantaeth, gyda rhwng 5 y cant a 7 y cant o gleientiaid yn dod o'r gymuned ddu ac Asiaidd.
- Mae'r wybodaeth sydd gennym am statws anabledd yn dangos, cyn y cynllun newydd, bod tua 4 y cant o rieni amhreswyl yn hawlio budd-daliadau analluogrwydd neu anabledd, a dangosodd arolwg sylfaenol fod 10 y cant o rieni â gofal yn cael budd-daliadau analluogrwydd neu Lwfans Byw i'r Anabl.
- Cesglir y wybodaeth am ryw ac oedran cleientiaid a goladir gennym o ffurflenni cais yr Asiantaeth.

Mae dau grŵp cleientiaid yr Asiantaeth yn dueddol o rannu rhwng rhieni â gofal, y rhan fwyaf ohonynt yn ferched, a rhieni amhreswyl, y rhan fwyaf ohonynt yn ddynion. Bydd yr adolygiad parhaus o'n swyddogaethau a'n polisïau yn sicrhau ein bod yn ymwybodol o anghenion ein sylfaen cleientiaid amrywiol.

O ran amrywiaeth ein staff, rydym ar hyn o bryd yn monitro hynny drwy gyfrwng ein hadolygiad monitro amrywiaeth ddwywaith y flwyddyn. Mae'r data yn gwbl ddibynnol ar staff yn datgan eu hanabledd neu eu hethnigrwydd yn wirfoddol. Mae 91 y cant o staff wedi darparu'r wybodaeth hon. Mae rhagor o wybodaeth am staff isod.

Y graddau y mae polisïau, swyddogaethau a gwasanaethau yn diwallu anghenion pobl anabl

Drwy'r ymgynghoriad a gynhaliwyd gennym, derbyniwn fod angen i'r Asiantaeth wneud llawer i wella ein gwasanaeth i'n holl gleientiaid. Mae'r cynlluniau gweithredu ar gyfer anabledd a rhyw yn rhoi manylion o'r hyn rydym yn bwriadu ei wneud i wella ein gwasanaeth.

Gwybodaeth am gyflogaeth

Anabledd

Graddfa*	Targed 2008	Gwirioneddol Mehefin 2006
Uwch reolwyr		
Graddfa 6	3.0%	0.0%
Graddfa 7	3.5%	2.0%
Uwch Swyddogion Gweithredol (SEO)	5.0%	2.6%
Rheolwyr canolig		
Swyddogion Gweithredol Uwch (HEO)	5.0%	5.0%
Swyddogion Gweithredol (EO)	4.8%	3.8%
Gweinyddol		
Swyddogion Gweinyddol (AO)	4.5%	2.1%
Cynorthwywyr Gweinyddol (AA)	4.5%	3.4%

Ethnigrwydd

Graddfa*	Targed 2008	Gwirioneddol Mehefin 2006
Uwch reolwyr		
Graddfa 6	2.5%	0.0%
Graddfa 7	3.0%	2.1%
SEO	3.0%	0.9%
Rheolwyr canolig		
HEO	3.5%	2.5%
EO	5.0%	3.6%
Gweinyddol		
AO	4.9%	4.9%
AA	5.4%	4.2%

Rhyw

Graddfa*	Merched	Dynion
Uwch reolwyr		
Graddfa 6	11	15
Graddfa 7	21	28
SEO	57	59
Rheolwyr canolig		
HEO	286	170
EO	1,838	947
Gweinyddol		
AO	5,853	2,259
AA	779	389

Mae'r data amrywiaeth ar gyfer rhyw yn dangos bod gan yr Asiantaeth raniad 70:30 rhwng merched a dynion; er bod y gymhareb merched i ddynion yn y graddfeydd is yn uwch a bod hyn i'r gwrthwyneb ar lefel uwch reolwyr, mae tystiolaeth bod yr anghydbwysedd yn lleihau'n raddol.

*Mae graddfeydd Gwasanaeth Sifil yn cwmpasu amrywiaeth eang o rolau mewn swyddi a swyddogaethau gwahanol. Rolau graddfa Uwch Wasanaeth Sifil yw dirprwy gyfarwyddwr, cyfarwyddwr neu gyfarwyddwr cyffredinol; gellir disgrifio swyddi Graddfa 6 a Graddfa 7 fel rolau uwch reolwyr; mae rolau SEO, HEO ac EO yn raddfeydd rheoli ac mae graddfeydd AO ac AA yn rolau gweinyddol.

Asesiadau effaith

Mynychodd staff o dîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth weithdy a gynhaliwyd gan yr Adran er mwyn deall y broses asesu effaith. Mae'r Asiantaeth wedi hyrwyddo'r broses drwy gynnal gweithdai i staff allweddol. Er mwyn cyflawni'r ddyletswydd ymhellach, rydym wedi darparu cynnyrch sy'n arbennig i'r Asiantaeth sydd ar gael i staff drwy wefan fewnol y tîm amrywiaeth a chydraddoldeb. Rydym wedi cyhoeddi ein hasesiadau ar wefan yr Asiantaeth a byddwn yn parhau i wneud hynny.

Caffael

Rydym wedi integreiddio ein gofynion amrywiaeth yn llawn â thîm contractau masnachol yr Asiantaeth fel ei fod yn mynd i'r afael â materion amrywiaeth a chydraddoldeb yn llawn wrth ddyfarnu contractau allanol. Mae'r broses hefyd yn cwmpasu'r agenda cymdeithasol a masnachu'n deg.

Cyhoeddi

Yn unol â strategaeth yr Adran, rydym yn cyhoeddi gwybodaeth ar ein gwefan ar y rhyngrwyd a'n gwefan fewnol yn rheolaidd. Mae amrywiaeth eang o wybodaeth ar gael, yn cynnwys ein siarter cleientiaid, adroddiadau blynyddol, cynlluniau busnes, cynlluniau hil a chydraddoldeb, asesiadau effaith ac adroddiadau cynnydd.

Anabledd a hil: sut rydym yn mynd ati i ddiwallu anghenion pobl anabl a phobl o leiafrifoedd ethnig

Rydym yn rhoi gwybodaeth am yr hyn a wnawn a sut y'i gwnawn drwy sawl cyfrwng, yn cynnwys ein pobl.

Rydym wedi cyhoeddi siarter cleientiaid yr Asiantaeth sy'n pennu ein safonau gwasanaeth.

Gellir cael gafael ar ein gwasanaethau drwy wybodaeth ar ein gwefannau, yn fewnol ac yn allanol, a thrwy swyddfeydd post a swyddfeydd eraill y llywodraeth.

Rydym yn rhoi gwybodaeth mewn Braille, ar dâp sain, mewn print bras ac ieithoedd lleiafrifol ar gais. Mae ein holl daflenni ar gael yn Gymraeg. Fel rhan o'r cynllun gwella gweithredol, mae ein llythyrau a'n gohebiaeth safonol yn cael eu gwella i helpu cyfathrebu â'n cleientiaid.

Er mwyn gwella ein gwasanaethau cwsmeriaid ymhellach, cynigiwn wasanaeth 'wyneb-yn-wyneb' a gwasanaeth dehongli i gleientiaid sydd ag anabledd neu nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf.

Amrywiaeth cyffredinol

Cyfranogiad ac ymgynghoriad

Rydym yn adolygu ein harferion presennol a byddwn yn cyflwyno prosesau ymgynghori i sicrhau bod yr holl bolisïau newydd a pholisïau diwygiedig yn cael eu hystyried yn briodol am eu heffaith ar gydraddoldeb. Mae manylion am sut rydym yn cynnwys pobl anabl yn y gwaith o ddatblygu ein cynllun wedi'u cynnwys yng nghynlluniau cydraddoldeb yr Adran.

Fel rhan o'r broses adolygu, byddwn yn:

- pennu'r cysylltiadau sydd eu hangen rhwng lefelau gwahanol llunio polisïau, darparu gwasanaeth ac ymgynghori, er enghraifft pan fo ymgysylltiad cenedlaethol a/neu leol yn briodol;
- archwilio dulliau presennol o nodi cyfranddeiliaid a'u gwahodd i gymryd rhan yn y broses ymgynghori;
- rhannu arfer gorau a chwilio am ddatrysiadau creadigol i annog pobl o bob diwylliant i gymryd rhan er mwyn sicrhau nad yw ein penderfyniadau yn seiliedig ar dybiaethau a bod ein gwasanaethau yn adlewyrchu anghenion y gymuned.

Ymhlith y meysydd â blaenoriaeth yr hoffai partneriaid a chynrychiolwyr cleientiaid eu gweld fel rhan o'n cynllun gweithredu anabledd mae:

- hyfforddiant staff parhaus ar ymwybyddiaeth o anabledd;
- gwella gwasanaethau i bobl sy'n fyddar, yn drwm eu clyw neu â nam ar eu lleferydd;
- dulliau cyfathrebu gwell rhwng asiantaethau ac adrannau eraill o'r llywodraeth.

Y meysydd â blaenoriaeth yr hoffai cleientiaid eu gweld yn cael eu cynnwys yw:

- llythyrau symlach;
- fformatau cyfathrebu amgen yn cynnwys CDs;
- gwella'r gwasanaeth i bobl sy'n fyddar neu'n drwm eu clyw;
- dulliau cyfathrebu gwell rhwng yr Adran ac adrannau eraill o'r llywodraeth;
- hyfforddiant ymwybyddiaeth o anabledd i staff.

O fewn cwmpas ein cynllun gwella gweithredol byddwn yn ceisio ymgynghori â'n cleientiaid ar ein safonau gwasanaeth cyffredinol dros y 12 mis nesaf.

Monitro a gwerthuso

Cleientiaid

Mae'r Asiantaeth yn deall, yn yr hirdymor, mai dim ond os yw'n deall ei sylfaen cleientiaid ac yn monitro'r gwasanaeth a ddarperir i bob grŵp cleientiaid y gall wella gwasanaethau.

Mae ein cynllun gwella gweithredol yn sôn am sut y gallwn gefnogi ein cleientiaid yn well yn y dyfodol.

Cyflwynodd y dirprwy brif weithredwr ddull o ymgysylltu â chyfranddeiliaid i fonitro a gwerthuso adborth cyfranddeiliaid. Bydd yr Asiantaeth yn cwrdd â chyfranddeiliaid detholedig bob chwe mis i rannu safbwyntiau o ran pa mor dda mae'r Asiantaeth yn diwallu anghenion ei chleientiaid a syniadau ynghylch lle y gellir gwella.

Fel y nodwyd yn flaenorol, ar hyn o bryd rydym yn cofnodi manylion oedran a rhyw ein cleientiaid o'u ffurflenni cais. Yn y tymor hwy, rydym yn gobeithio casglu data amrywiaeth cyfannol yn awtomatig trwy ein system gyfrifiadurol i'n galluogi i wella ein gwasanaeth. Bydd hyn yn golygu gwneud newidiadau cymhleth i'r system gyfrifiadurol a/neu ein ffurflenni, ac felly mae'n nod hirdymor.

Staff

Fel y nodwyd yn flaenorol, ar hyn o bryd rydym yn monitro oedran, rhyw, ethnigrwydd, patrymau gwaith ac anabledd ein staff. Rydym wedi darparu manylion uchod.

Bydd staff yn gallu cofnodi eu statws o ran ethnigrwydd ac anabledd ar ein system rheoli adnoddau TG hunanwasanaeth newydd yn y dyfodol agos, a fydd yn darparu mwy o ddata ystyrlon a gwell darlun o gyflogaeth.

Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd

Yn dilyn ymgynghoriad staff, gwnaed y cynigion canlynol i'w hystyried yn ein cynllun gweithredu:

- gwell ymwybyddiaeth o anabledd ymysg rheolwyr llinell;
- sefydlu tîm canolog arbenigol i staff sydd angen addasiadau o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd;
- creu dogfen hanes addasiadau rhesymol lle cofnodir unrhyw addasiadau a wneir i aelod o staff a'i defnyddio wrth i'r aelod o staff drosglwyddo i faes gwahanol, gan alluogi asesiad neu addasiad 'carlam';
- ystyried materion hygyrchedd i staff ar gyrsiau hyfforddi ac yn nigwyddiadau allanol yr Asiantaeth;
- lle bo'n bosibl, sicrhau bod TG yn cydweddu ag offer arbenigol.

Sefyllfa bresennol gwasanaethau a swyddogaethau i gyflogeion anabl yn yr Asiantaeth Cynnal Plant

Mae'r Asiantaeth wedi dyrannu arian penodol i gyllideb anabledd. Mae rheolwyr llinell, sy'n hanfodol i'r broses o hwyluso addasiadau rhesymol, yn dilyn y gweithdrefnau a bennir yn ein *Canllaw i Reolwyr Llinell*.

Mathau o addasiadau rydym wedi'u hariannu

- Addasiadau TG a rhai'n gysylltiedig â thelathrebu, gan roi arian ychwanegol o'n cyllideb TG
- Dodrefn ac offer bwrdd gwaith
- Sgrinio addasiadau i'r gweithle
- Costau teithio i'r gwaith.

Mathau eraill o addasiadau

Yn unol â'r ddeddfwriaeth, bydd rheolwyr llinell yn ystyried addasiadau rhesymol lle bo'n briodol. Bydd rhagor o ganllawiau yn cael eu cyhoeddi i helpu rheolwyr wybod pa fath o addasiadau y dylem eu hystyried.

Enghreifftiau o arfer da

Mae'r canlynol yn enghreifftiau o arfer da a gyflawnwyd gan yr Asiantaeth yn ystod y 12 mis diwethaf:

- **Gwefan amrywiaeth a chydraddoldeb fewnol:** Rydym yn hyrwyddo materion anabledd ar ein gwefan fewnol i staff ac yn cyfeirio at feysydd a gwasanaethau eraill y tu allan i'r Asiantaeth, er enghraifft, argaeledd elfen anabledd y Credyd Treth Gwaith a gwefan y Comisiwn Hawliau Anabledd.
- **Meysydd parcio:** Rydym yn darparu mannau parcio ceir penodol i'n staff a'n hymwelwyr anabl yn unol â rheoliadau 8300 y Safon Brydeinig.

Cynllun gwithredu cydraddoldeb rhyw

Yn y cynllun gweithredu rhyw mae ymagwedd yr Asiantaeth tuag at y ddyletswydd cydraddoldeb rhyw. Ar ôl ymgynghori â'n staff, amlygodd yr adborth a gafwyd y meysydd canlynol fel canolbwynt posib i weithgaredd rhyw:

- datblygu hyfforddiant pellach ar faterion rhyw gan gyfateb â'r ymagwedd tuag at hil ac anabledd;
- cynnal gwaith ymchwil i'n hysbysebion swyddi, gan archwilio lefelau diddordeb y ddau ryw i sicrhau ein bod yn apelio i'r ddau fel cyflogwr;
- cynyddu ymwybyddiaeth staff o faterion rhyw fel newid rhyw.

Astudiaeth achos 2

Rydym yn darparu gofal meithrinfa ar y safle a chymorthdaliadau er mwyn parhau i annog a chefnogi staff yn yr Asiantaeth Cynnal Plant sydd â chyfrifoldebau ac ymrwymiadau gofal plant. Rydym hefyd wedi enwebu cynrychiolydd gofal plant ym mhob uned fusnes i roi cymorth, cyngor ac arweiniad ar ein polisi gofal plant.

Y diweddaraf ar y cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol

Rôl y swyddog cyswllt ethnig

Rôl y swyddog cyswllt ethnig yw ymgysylltu â chymunedau lleiafrifoedd ethnig a'u helpu i gael mynediad at ein gwasanaethau ac felly, gwella ein gwasanaeth cwsmeriaid iddynt. Yn y flwyddyn ddiwethaf, mae'r gwaith wedi amrywio o fynychu digwyddiadau mawr fel Mela yn yr NEC yn Birmingham a Diwrnod Cymunedol Aston Pride yn stadiwm pêl-droed Villa Park, i fynychu cymorthfeydd mewn canolfannau cymunedol i grwpiau cymunedol llai.

Rhwystrau cyffredinol i gyflawni cydraddoldeb hiliol

Nodwyd y rhwystrau canlynol:

- diffyg ymwybyddiaeth o'r gwasanaethau a ddarperir gan yr Asiantaeth Cynnal Plant;
- diffyg gwasanaethau dehongli a chyfieithu;
- y myth bod cymunedau lleiafrifoedd ethnig yn 'gofalu am eu hunain', a arweiniodd at ddiffyg gwasanaethau neu ddarpariaeth gwasanaethau amhriodol gan ddarparwyr prif ffrwd;
- diffyg ymwybyddiaeth ddiwylliannol a chrefyddol ymysg darparwyr gwasanaeth, a oedd yn gostwng ansawdd gwasanaethau ac felly nifer y bobl a oedd yn eu defnyddio;
- methu â chyfathrebu â chymunedau lleiafrifoedd ethnig trwy waith allgymorth i nodi eu hanghenion a phenderfynu ar flaenoriaethau.

Mae'r cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol yn cwmpasu'r cyfnod 2005-08. Datblygwyd y blaenoriaethau mewn ymgynghoriad â chwsmeriaid, cynrychiolwyr, partneriaid a staff.

Adroddiadau ac adolygiadau cynnydd

Byddwn yn asesu cynnydd ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am ganlyniadau a chynnydd yn erbyn cynlluniau gweithredu bob blwyddyn. Byddwn yn ymgynghori ar gynnydd ac yn ystyried sylwadau a chanlyniadau ymgynghoriadau parhaus o gynigion asesu effaith o ran polisïau a phrosesau a gyflwynir gennym. Byddwn yn diwygio ac yn cyhoeddi ein cynlluniau gweithredu yn unol â deddfwriaeth.

Agweddau eraill ar amrywiaeth

Oedran

- Mae cynrychiolwyr yr Asiantaeth Cynnal Plant yn cyfarfod yn rheolaidd ac yn cyfrannu at grŵp rhwydwaith staff yr Adran ar oedran, lle trafodir materion staff a pholisi ac ymdrinnir â hwy.
- Yn yr Adran a'r Asiantaeth mae hyblygrwydd i staff weithio y tu hwnt i oedran ymddeol.
- Rydym wedi gweithio gyda'r Adran i edrych ar ddeddfwriaeth oedran i nodi beth mae'n ei olygu i gleientiaid a staff. Mae cynlluniau ar waith i godi ymwybyddiaeth staff o ddeddfwriaeth oedran; mae'r rhain yn cynnwys canllawiau syml a llyfrynnau byr, unigol sy'n hawdd eu defnyddio i'w dosbarthu.

Tueddfryd rhywiol

- Mae cynrychiolwyr yr Asiantaeth Cynnal Plant yn cyfarfod yn rheolaidd ac yn cyfrannu at grŵp rhwydwaith staff yr Adran ar dueddfryd rhywiol.
- Anfonodd tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth fideo partneriaeth sifil yr Adran, *Getting it right*, i'r unedau busnes i'w ddefnyddio mewn sesiynau cyfathrebu staff. Yn ogystal, rhoddwyd copïau o'r fideo i feysydd hyfforddi i'w ddangos yn ystod cyrsiau sefydlu staff.
- Dosbarthwyd taflen ar dueddfryd rhywiol i staff, yn codi ymwybyddiaeth o dueddfryd rhywiol a'r ddeddfwriaeth ar bartneriaethau sifil.

Crefydd neu gred

- Mae meysydd busnes yn darparu ystafell dawel neu leoliad addas i weddïo a myfyrio.
- Anogir rheolwyr llinell i gymryd ymagwedd hyblyg yn ystod gwyliau crefyddol.
- Mae gwefan y tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yn rhestru gwyliau crefyddol i godi ymwybyddiaeth ymysg holl staff yr Asiantaeth.

Rhagor o wybodaeth

Rydym wedi cynnwys y cysylltiadau i'n gwefan er mwyn cyfeirio at gynllun busnes yr Asiantaeth, ein cynllun gwella gweithredol a'n siarter cleientiaid:

www.csa.gov.uk

Amdanom ni

Mae'r Asiantaeth Cynnal Plant yn gwahodd ac yn croesawu sylwadau ar ei chynllun cydraddoldeb. Gellir cysylltu â ni fel a ganlyn:

Cyfeiriad:	Central Communications Team BP6201, Alnwick House Longbenton Newcastle upon Tyne NE98 1YX
E-bost:	paul.lumley@dwp.gsi.gov.uk
Ffôn:	0191 225 0468
Minicom/Ffôn testun:	08457 138 924

Atodiad 1 – Asesiad o swyddogaethau a pholisïau

Asiantaeth Cynnal Plant

Perchennog: prif weithredwr

	Blaenoriaeth		
Swyddogaethau a pholisïau	**Hil**	**Rhyw**	**Anabledd**
Cyfrifo'r gynhaliaeth plant sy'n ddyledus yn gyflym ac yn gywir	Uchel	Uchel	Uchel
Gwneud penderfyniadau cywir yn gyson ar geisiadau am gynhaliaeth plant	Uchel	Uchel	Uchel
Casglu cynhaliaeth plant ac ôl-ddyledion rhieni amhreswyl gyda rhwymedigaeth i'w talu drwy wasanaeth casglu'r Asiantaeth	Uchel	Uchel	Uchel
Cynorthwyo cleientiaid yn ystod y broses hon	Uchel	Uchel	Uchel
Darparu proses anghytundebau, apeliadau ac amrywiadau effeithlon	Uchel	Uchel	Uchel

Atodiad 2 – Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Adolygu proses, cynnyrch a chanllawiau'r asesiad effaith cydraddoldeb mewnol	Cynhyrchu offer a chanllawiau diwygiedig Hyrwyddo'r broses yn yr Asiantaeth Cymeradwyo'r canllawiau gan y tîm gweithredol Cynnal a chyhoeddi asesiadau	Mawrth 2007 Parhaus	Sicrhau yr ymgynghorir ar bolisïau newydd ac arfaethedig a'u bod yn cael eu hasesu o ran effaith er mwyn cydymffurfio â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd Sicrhau nad yw polisïau yn camwahaniaethu Rhoi adborth i ddatblygwyr polisi Tryloywder pellach Cyhoeddi asesiadau	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Cyfarwyddwr adnoddau dynol Cyfarwyddiaeth gwasanaeth cleientiaid Cyfarwyddiaeth gyfathrebu
Gweithio gyda'r Adran i ddatblygu a gweithredu offeryn gwybodaeth rheoli adnoddau (RM) newydd	Gweithredu ar draws yr Asiantaeth Codi ymwybyddiaeth staff o brosesau RM	Parhaus	Gweithredu yn llwyddiannus ar draws yr Asiantaeth Darparu gwell gwybodaeth fonitro, er enghraifft addasiadau rhesymol i wella ein polisïau a'n harferion adnoddau dynol Coladu data adnoddau dynol yn well	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol Adrannol
Dadansoddi data o RM	Trafod cynllun gweithredu i'w roi ar waith a chytuno arno	Mawrth 2007	Cynllun gweithredu i fonitro a gwerthuso data	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant

Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Ymgysylltu â'r gyfarwyddiaeth cysylltiadau cleientiaid i adolygu proses gwasanaeth cleientiaid	Cynllun gweithredu y cytunwyd arno ar waith	Gweithredwyd Medi 2006	Gwella hygyrchedd ein gwasanaethau i gleientiaid Gwell gwasanaeth cwsmeriaid Cynllun gweithredu ar waith i wella'r broses ymgynghori	Cyfarwyddiaeth cysylltiadau cleientiaid Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant
Diweddaru cynllun gweithredu anabledd blynyddol	Cyhoeddi adroddiad cynnydd	Rhagfyr 2007	Cydymffurfio â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd Cyfleu canlyniadau	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant
Ymgysylltu â staff anabl yr Asiantaeth yn chwarterol drwy ddulliau cyfathrebu mewnol fel *Bwletinau'r Asiantaeth*	System ar waith Derbyniwyd adborth	Mawrth 2007, Mehefin 2007, Medi 2007, Rhagfyr 2007	Sicrhau bod ymgynghoriad wedi'i dargedu'n cael ei gynnal fel sail i gynllun cydraddoldeb anabledd yn y dyfodol Gwell gwasanaeth cwsmeriaid	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Cyfarwyddiaeth gyfathrebu
Cynhyrchu adroddiad monitro amrywiaeth staff ddwywaith y flwyddyn	Cyflwyniad ddwywaith y flwyddyn o'r Asiantaeth i'r tîm gweithredol	Mawrth 2007, Medi 2007	Adolygu, nodi bylchau ac edrych ar sut i wella ein polisïau a'n harferion adnoddau dynol recriwtio a chyflogaeth	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth

Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Darparu gwell hyfforddiant a chymorth anabledd i'n holl staff drwy ddatblygu ein gwefan amrywiaeth	Cynnydd o ran ein dulliau cyfathrebu Adborth gan staff Dadansoddi data staff Gweithdai i staff adnoddau dynol	Parhaus	Codi ymwybyddiaeth o gyfrifoldebau o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd Gwell gwybodaeth o'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd Hyrwyddo cydraddoldeb ac ymagweddau cadarnhaol tuag at anabledd Gwell gwasanaeth cwsmeriaid Gwella cyfradd cadw staff	Cyfarwyddiaeth adnoddau dynol Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol adrannol Cyfarwyddiaeth gyfathrebu
Gwella dulliau o gyfathrebu â'n cleientiaid	Gweithredu ar adborth cleientiaid – ystyried anghenion sylfaen cwsmeriaid amrywiol wrth ddatblygu strategaeth Gwell perfformiad gan yr Asiantaeth	Parhaus	Gwell gwasanaeth cwsmeriaid Gwell hygyrchedd o fewn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd Gwell perfformiad gan yr Asiantaeth Mwy o hyder yn yr Asiantaeth	Cyfarwyddiaeth gyfathrebu Cyfarwyddiaeth gwasanaeth cleientiaid Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant

Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Gweithio gyda'r Adran i ddatblygu system werthuso effeithiol, newydd	Ymgynghori â staff, cyfranddeiliaid ac arweinwyr Adrannol Gweithredu'r system	Parhaus	Sicrhau bod pob aelod o staff yn cael ei ddatblygu, ei ysgogi a'i wobrwyo yn gyfartal	Cyfarwyddiaeth adnoddau dynol Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol Adrannol
Parhau i wella ein gwefan amrywiaeth a chydraddoldeb fewnol	Adborth staff Nifer y bobl sy'n ymweld â'r safle Cyfraniadau staff anabl	Parhaus	Hyrwyddo materion anabledd i'r staff Annog cynnwys staff anabl	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Tîm cyfathrebu
Hyrwyddo cyllideb anabledd yr Asiantaeth	Cynyddu ymwybyddiaeth ymysg rheolwyr o'i hargaeledd, eu haddysgu a'u cynorthwyo i'w defnyddio	Parhaus	Gwell darpariaeth o addasiadau	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Tîm cyfathrebu
Gweithio gyda Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi i hyrwyddo ymwybyddiaeth o anabledd	Staff yn mynychu sesiynau 'Cinio a Dysgu' Adborth staff ar gyfer themâu a awgrymir	Parhaus	Gwell ymwybyddiaeth ymysg staff o faterion anabledd yn y gweithle Rhannu arfer da gydag asiantaethau eraill y llywodraeth	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Tîm amrywiaeth Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi

Atodiad 3 – Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Adolygu proses, cynnyrch a chanllawiau'r asesiad effaith cydraddoldeb mewnol	Cynhyrchu offer a chanllawiau diwygiedig Hyrwyddo'r broses yn yr Asiantaeth Cymeradwyo'r canllawiau gan y tîm gweithredol Cynnal a chyhoeddi asesiadau	Mawrth 2007 Parhaus	Sicrhau yr ymgynghorir ar bolisïau newydd ac arfaethedig a'u bod yn cael eu hasesu o ran effaith ar gydraddoldeb rhyw Rhoi adborth i ddatblygwyr polisi Tryloywder pellach Cyhoeddi asesiadau	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Cyfarwyddiaeth adnoddau dynol Cyfarwyddiaeth gwasanaeth cleientiaid Cyfarwyddiaeth gyfathrebu
Gweithio gyda'r Adran i ddatblygu a gweithredu offeryn gwybodaeth rheoli adnoddau (RM) newydd	Gweithredu ar draws yr Asiantaeth Codi ymwybyddiaeth staff o brosesau RM	Parhaus	Gweithredu yn llwyddiannus ar draws yr Asiantaeth Darparu gwell gwybodaeth fonitro er enghraifft, addasiadau rhesymol i wella ein polisïau a'n harferion adnoddau dynol Coladu data adnoddau dynol yn well	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol Adrannol
Dadansoddi data o RM	Trafod cynllun gweithredu i'w roi ar waith a chytuno arno	Mawrth 2007	Cynllun gweithredu i fonitro a gwerthuso data	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant

Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Ymgysylltu â'r gyfarwyddiaeth cysylltiadau cleientiaid i adolygu proses gwasanaeth cleientiaid	Addysgu staff a chynorthwyo'r gwaith o baratoi cynllun gweithredu y cytunwyd arno	Parhaus	Gwell cynllun gweithredu gwasanaeth cwsmeriaid ar waith i wella'r broses ymgynghori	Cyfarwyddiaeth cysylltiadau cleientiaid Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant
Diweddaru cynllun gweithredu rhyw blynyddol	Cyhoeddi adroddiad cynnydd	Rhagfyr 2007	Cydymffurfio â deddfwriaeth rhyw Cyfleu canlyniadau	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant
Ymgysylltu â staff yr Asiantaeth yn chwarterol	System ar waith Derbyniwyd adborth	Mawrth 2007, Mehefin 2007, Medi 2007, Rhagfyr 2007	Gwell gwybodaeth staff am faterion rhyw i wella gwasanaeth cwsmeriaid Hyrwyddo cydraddoldeb Cyfradd cadw staff well	Cyfarwyddiaeth adnoddau dynol Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol Adrannol Cyfarwyddiaeth gyfathrebu
Cynhyrchu adroddiad monitro amrywiaeth staff ddwywaith y flwyddyn	Cyflwyniad ddwywaith y flwyddyn i dîm gweithredol yr Asiantaeth	Mawrth 2007, Medi 2007	Adolygu, nodi bylchau ac edrych ar sut i wella ein polisïau a'n harferion adnoddau dynol, recriwtio a chyfloga	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant

Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Darparu gwell hyfforddiant a chymorth i'n holl staff	Cynnydd o ran ein dulliau cyfathrebu Adborth gan staff Dadansoddi data adnoddau dynol Gweithdai i staff adnoddau dynol	Parhaus	Gwella gwybodaeth staff am faterion rhyw i wella gwasanaeth cwsmeriaid Hyrwyddo cydraddoldeb Gwella cyfradd cadw staff	Cyfarwyddiaeth adnoddau dynol Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol Adrannol Cyfarwyddiaeth gyfathrebu
Gwella dulliau o gyfathrebu â'n cleientiaid	Adborth cleientiaid Gwell perfformiad gan yr Asiantaeth	Parhaus	Gwella gwasanaeth cwsmeriaid tuag at wneud ein gwasanaeth yn fwy hygyrch Gwell perfformiad gan yr Asiantaeth Mwy o hyder yn yr Asiantaeth	Cyfarwyddiaeth gyfathrebu Cyfarwyddiaeth gwasanaeth cleientiaid Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant
Gweithio gyda'r Adran i ddatblygu system werthuso effeithiol, newydd	Ymgynghori â staff a chyfranddeiliaid Gweithredu'r system	Mawrth 2007	Sicrhau bod pob aelod o staff yn cael ei ddatblygu, ei ysgogi a'i wobrwyo yn gyfartal am waith cyfartal	Cyfarwyddiaeth adnoddau dynol Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Canolfan gorfforaethol Adrannol

Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Parhau i wella ein gwefan amrywiaeth a chydraddoldeb fewnol	Adborth staff Nifer y bobl sy'n ymweld â'r safle Cyfraniadau staff Dangos fideo partneriaeth sifil Codi ymwybyddiaeth	Parhaus	Hyrwyddo materion rhyw i staff Annog staff i gymryd rhan	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Tîm cyfathrebu
Parhau i weithio gyda chydweithwyr yn Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi i hyrwyddo ymwybyddiaeth o ryw	Staff yn mynychu sesiynau 'Cinio a Dysgu' Adborth staff ar gyfer themâu a awgrymir	Parhaus	Hyrwyddo materion rhyw yn y gweithle Gwell ymwybyddiaeth ymysg staff o faterion rhyw yn y gweithle Rhannu arferion da gydag asiantaethau eraill y llywodraeth	Tîm amrywiaeth a chydraddoldeb yr Asiantaeth Cynnal Plant Tîm amrywiaeth Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi

Atodiad 4 – Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Llywodraethu'r cynllun cydraddoldeb amrywiaeth	Gweithredu'r cynllun cydraddoldeb amrywiaeth	Mai 2005 – Mai 2008	Datblygu a gweithredu pob un o'r amcanion	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth
Ailasesu'r holl swyddogaethau a pholisïau a allai gael effaith o ran amrywiaeth ar staff neu gleientiaid Rhoi trefniadau ar waith i adolygu swyddogaethau a pholisïau perthnasol	Gwerthuso strategaeth ar gyfer asesu polisïau a swyddogaethau ac ystyried yr effaith andwyol bosibl ar amrywiaeth Cynllun diwygiedig i'w gyhoeddi	Adolygu yn flynyddol Rhagfyr 2005	Bod pob polisi a swyddogaeth yn cydymffurfio â gofynion y Ddeddf	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth Tîm gweithredol
Sicrhau bod yr Asiantaeth Cynnal Plant yn cynnwys prosesau i alluogi monitro amrywiaeth ein polisïau a'n swyddogaethau	Wrth ddatblygu polisïau a chynnyrch, bydd ein busnes yn ystyried yr angen i gasglu gwybodaeth am gwsmeriaid Sicrhau y bodlonir gofynion y ddeddfwriaeth a'r safonau gwasanaeth perthnasol	Parhaus	Bod digon o ddata ar gael i fesur dangosyddion cydraddoldeb, cyflwyno adroddiadau cynnydd a nodi meysydd ar gyfer gwella	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Sicrhau nad yw ein polisïau na'n swyddogaethau yn cael effaith niweidiol ar amrywiaeth	Ymgysylltu â staff a chleientiaid Hyfforddi staff perthnasol i gynnal asesiadau effaith Cytuno ar ymagwedd tuag at asesiadau effaith Lle y bo'n briodol, cyhoeddi canlyniadau'r prosesau ymgynghori a monitro	Adolygu yn flynyddol Mai 2006, Mai 2007	Mwy o hyder ymhlith y cyhoedd yn ein gwasanaethau. Bod cynnyrch a phenderfyniadau yn dryloyw ac yn hygyrch i'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac i'n pobl ein hunain	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth Tîm datrysiadau hyfforddiant

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Sicrhau bod ein cynnyrch ar gael i'n partneriaid a bod trefniadau ymgynghori ar waith	Ymgysylltu â staff a chleientiaid ar effaith Ymgynghori drwy Fforwm Ymgynghori'r Asiantaeth, Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig DWP a chyfranddeiliaid eraill er mwyn rhoi cipolwg cynnar i gyfranddeiliaid ar ein cynnyrch a rhoi cyfle i ddylanwadu a rhoi adborth Trwy ryngweithio'n fwy â'r gymuned drwy ein swyddogion cyswllt ethnig, gallwn ddatblygu a gwella ein darpariaeth gwasanaeth ar gyfer cleientiaid lleiafrifoedd ethnig	Parhaus	Mwy o hyder gan y cyhoedd yn ein gwasanaethau a gweithio'n well mewn partneriaeth sy'n arwain at well boddhad ymhlith staff a chleientiaid	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth Rheolwr cysylltiadau cleientiaid

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Cyfathrebu'n effeithiol â'n cleientiaid	Ymgysylltu â staff a chleientiaid Hyrwyddo defnyddio sgiliau iaith a chydnabyddiaeth staff Cefnogi ein staff drwy wella gwybodaeth a chodi ymwybyddiaeth Codi ymwybyddiaeth o'n gwasanaethau a sut i gysylltu â ni. Gwella amrywiaeth ac argaeledd cyfieithiadau	Parhaus	Dileu rhwystrau ar gyfer grwpiau diamddiffyn, gan felly gynyddu boddhad staff a chleientiaid	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth Rheolwr cyfathrebu Timau partner busnes adnoddau dynol
Sicrhau bod ein holl staff yn cael eu trin yn deg ac yn unol â pholisïau adnoddau dynol presennol a rhai sy'n mynd rhagddynt	Defnyddio canfyddiadau o arolygon staff a gwaith monitro i nodi cryfderau a meysydd ar gyfer gwella Ystyried dadansoddiadau data cwynion, bwlio ac aflonyddu Cymhwyso'r broses asesu effaith i leihau anghydraddoldebau i staff a chleientiaid	Parhaus	Bod pob polisi a swyddogaeth yn cael eu dilyn	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth Timau partner busnes adnoddau dynol

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol *(parhad)*

Amcan	Cam Gweithredu	Erbyn	Canlyniadau	Cyfrifoldebau
Sicrhau bod pob agwedd ar amrywiaeth yn cael ei chynnwys yn y sefydliad	Ymrwymiad gan hyrwyddwr amrywiaeth a'r tîm gweithredol Defnyddio a gwerthuso pecyn cymorth amrywiaeth Erthyglau mewn cylchgronau staff/ar y wefan fewnol	Parhaus	Sefydliad sy'n galluogi ei bobl i roi eu gorau i ddarparu'r gwasanaeth teilwng y mae'n holl gleientiaid yn ei haeddu	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth
Gweithdai i staff ar ymwybyddiaeth o hil, fel rhan o weithredu'r pecyn cymorth amrywiaeth Adrannol.	Gorfodol i'r holl staff	Parhaus	Byddwn yn hwyluso ymwybyddiaeth well o faterion cydraddoldeb hiliol ar draws yr Asiantaeth, gan alluogi staff i ddelio'n well â chleientiaid a chydweithwyr o leiafrifoedd ethnig	Rheolwr amrywiaeth yr Asiantaeth

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol – cynnydd hyd yma

Rydym wedi adolygu ein trefniadau llywodraethu i ategu ein cynllun gwella gan roi cymorth ac arweiniad cyflym i uwch reolwyr bob mis.

Byddwn yn parhau i fonitro ein polisïau a'n swyddogaethau i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

Gwnaethom adolygu ein polisïau a'n swyddogaethau ym mis Rhagfyr 2005 a byddwn yn parhau i weithio gyda meysydd o fewn yr Adran a'r Asiantaeth i sicrhau na fydd effaith negyddol ar amrywiaeth.

Rydym wedi meincnodi ein strategaeth cyfranddeiliaid a byddwn yn parhau i ddatblygu ymagwedd bragmatig tuag at gynnwys ein cleientiaid i ategu ein cynllun gwella.

Byddwn hefyd yn ceisio datblygu strategaeth dros y 12 mis nesaf i wella ein dulliau o gyfathrebu â'n cleientiaid, yn cynnwys adolygiad o'n taflenni, cyngor a chanllawiau newydd a hunaniaeth gorfforaethol.

Yn 2006 gwnaethom gynnal adolygiad o allu i'n holl reolwyr. Yn y dyfodol, byddwn yn prif ffrydio amrywiaeth i'n gweithgareddau gweithredol. Bydd pob cyflogai yn cael hyfforddiant, gan ystyried hil ac ystyriaethau ehangach o ran amrywiaeth a deddfwriaeth newydd.

Rydym yn parhau i gasglu adborth ar wasanaethau gan gwsmeriaid a'u grwpiau cynrychioliadol drwy weithgareddau ymgynghori.

Rydym wedi penodi cyfarwyddwr hyrwyddo amrywiaeth a fydd yn hwyluso'r broses o gynnwys amrywiaeth yn ein busnes drwy ein cynllun gwella.

Ym mis Mawrth 2006 gwnaethom gwblhau hyfforddiant amrywiaeth ar gyfer y rhan fwyaf o staff yr Asiantaeth (80 y cant). Darparwyd rhagor o hyfforddiant gorfodol ym mis Hydref a mis Tachwedd 2006 ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb newydd.

Gellir cael copïau pellach o'r cyhoeddiad hwn yn Gymraeg neu'n Saesneg ac mewn fformatau eraill, gan gynnwys Braille, ar dâp sain ac mewn print bras drwy:

Ffonio'r Llinell Archebu: 0800 132 660

Ffacs: 0800 328 8988

E-bost: orders@dwpequalityschemes.co.uk

Mae holl Gynlluniau Cydraddoldeb DWP ar gael yn:
www.dwp.gov.uk/aboutus/equalityschemes

ISBN: 1-84695-670-6 978-1-84695-670-6

asiantaeth cynnal plant

℗ Hawlfraint y Goron. Cynhyrchwyd gan yr Asiantaeth Cynnal Plant, rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau. 2006.