



Y Ganolfan Byd Gwaith

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

canolfan**byd**gwaith

Rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau

Cynnwys

Rhagair	5
Y Ganolfan Byd Gwaith: ein nodau ac amcanion	6
Adran 1: Yn ymrwymedig i gydraddoldeb	7
Adran 2: Gwella ein gwasanaethau	17
Adroddiadau ac adolygiadau cynnydd	21
Atodiadau	
Atodiad 1: Aseiad o'n swyddogaethau a'n polisiau	22
Atodiad 2: Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	30
Atodiad 3: Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	37
Atodiad 4: Cynllun gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol ac adroddiad ar gynnydd	42
Atodiad 5: Meysydd amrywiaeth eraill	59

Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno cynlluniau cydraddoldeb y Ganolfan Byd Gwaith, sy'n cynnwys ein cynlluniau anabledd a rhyw a'n hadroddiad blynyddol ar gynnydd mewn perthynas â'r cynllun cydraddoldeb hiliol.



Ein nodau amrywiaeth, a gyflwynwyd yn 2000, yw:

- adeiladu gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned ehangach ac sy'n rhan o hynny;
- bod yn gyflogwr o ddewis mewn marchnad amrywiol;
- galluogi pob aelod o staff i gyfrannu at ein hamcanion busnes a chynyddu eu gallu i wneud hynny i'r eithaf; a
- darparu gwasanaeth ardderchog i holl gwsmeriaid y Ganolfan Byd Gwaith sy'n adlewyrchu eu hanghenion penodol ac sy'n croesawu amrywiaeth.

Yn y Ganolfan Byd Gwaith gwnaed cynnydd sylweddol gennym eisoes tuag at gyflawni ein nodau amrywiaeth, ond gwyddom fod llawer o waith i'w wneud eto. Nododd ein cynlluniau cydraddoldeb a'r cynlluniau gweithredu cysylltiedig ein gweledigaeth ar gyfer prif-ffrydio amrywiaeth a chydraddoldeb ym mhob maes o'n busnes, yn benodol ym meysydd effaith economaidd a chymdeithasol, gwasanaethau cyflogwyr, ffocws cwsmeriaid a chynnwys cyflogeion.

Wrth ddatblygu ein cynlluniau cydraddoldeb rydym wedi defnyddio ein profiad o ddatblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Hiliol. Byddwn yn parhau i adeiladu ar ein llwyddiannau a'r gwersi a ddysgwyd.

Lesley Strathie
Prif Weithredwr

Y Ganolfan Byd Gwaith: ein nodau ac amcanion

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn un o asiantaethau gweithredol yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP). Nod yr Adran yw hyrwyddo cyfle ac annibyniaeth i bawb. Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn chwarae rôl bwysig yn hyn: caiff popeth a wnawn ei gynllunio i ddarparu cyfleoedd i weithio i gwsmeriaid sy'n gallu gweithio, a chymorth ariannol i'r rhai na allant weithio.

Mae'r nifer uchaf erioed o bobl mewn gwaith yn y DU ar hyn o bryd. Drwy sicrhau bod ein busnes yn llwyddo, bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn helpu mwy o bobl i mewn i gyflogaeth a hefyd yn helpu i sicrhau y caiff manteision cyflogaeth eu dosbarthu'n decach ar draws y boblogaeth.

Drwy weithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol, a thrwy ganolbwyntio ein gwaith ar y bobl fwyaf difreintiedig yn y farchnad lafur, bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn chwarae rôl allweddol yn helpu i leihau anghydraddoldebau yn y farchnad lafur, adfywio cymunedau, a thorri cylchoedd amddifadedd sy'n effeithio ar rai unigolion, grwpiau a chymdogaethau – fel incwm isel parhaus, ymddieithrio oddi wrth y farchnad lafur a llai o gyfleoedd mewn bywyd.

Adran 1: Yn ymrwymedig i gydraddoldeb

Ble rydym ni ar hyn o bryd

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith eisoes wedi cyflawni llawer o lwyddiant yn prif-ffrydio cydraddoldeb hiliol. Nodwyd y newyddion diweddaraf ar ein cyflawniadau yn y cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol a'r adroddiad ar gynnydd (Atodiad 4). Byddwn yn parhau i adeiladu ar ein llwyddiannau wrth i ni gyflwyno meysydd amrywiaeth newydd.

Gweithio gyda chwsmeriaid

Rydym yn cynnig amrywiaeth eang o raglenni a gwasanaethau wedi'u teilwra i ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid amrywiol. Yn ystod y flwyddyn hyd at fis Mawrth 2006, gwnaethom helpu 861,295 o bobl i ddod o hyd i waith.

Ar gyfer pobl â chyflwr iechyd neu anabledd rydym wedi:

- cyflwyno rhaglenni peilot Llwybrau at Waith ar gyfer cwsmeriaid Budd-dal Analluogrwydd;
- parhau i ddarparu'r Fargen Newydd ar gyfer Pobl Anabl, Cam at Waith, Mynediad i Waith a rhaglenni eraill sy'n gysylltiedig ag anabledd;
- cynnig help i baratoi ar gyfer gwaith, hyfforddiant a chyswllt â broceriaid swyddi; a
- cynnig cyswllt ag ymgynghorwyr arbenigol y Ganolfan Byd Gwaith.

Yn ystod y cyfnod hwn rydym wedi helpu 62,793 o bobl â chyflwr iechyd neu anabledd i ddod o hyd i waith.

Ar gyfer cydraddoldeb rhyw rydym wedi:

- parhau i ddarparu'r Fargen Newydd ar gyfer Rhieni Unigol, a arweiniodd at dros 108,004 o rieni unigol, y mae 95 y cant ohonynt yn ferched, yn dod o hyd i waith;
- parhau i gynnig cyfweiliadau sy'n canolbwyntio ar waith i bartneriaid pobl sy'n gwneud cais am Lwfans Ceisio Gwaith, i helpu i leihau nifer y cartrefi di-waith ac i ddileu tlodi ymysg plant;
- rhoi mwy o hyblygrwydd i ymgynghorwyr a rheolwyr y Ganolfan Byd Gwaith i ddiwallu anghenion cwsmeriaid unigol a'r farchnad lafur; a
- helpu rhieni i allu manteisio ar ofal plant addas, yn cynnwys rhoi cymorth i dalu costau cysylltiedig, lle y bo'n briodol.

Ar gyfer cydraddoldeb hiliol rydym wedi:

- helpu dros 170,000 o gwsmeriaid o grwpiau lleiafrifoedd ethnig i ddod o hyd i waith drwy fentrau'r Fargen Newydd;
- mentrau treialu, yn cynnwys Gwasanaethau Allgymorth Lleiafrifoedd Ethnig a'r Gronfa Hyblyg Lleiafrifoedd Ethnig, oedd â'r nod o gynorthwyo cwsmeriaid o grwpiau lleiafrifoedd ethnig i fanteisio ar ein gwasanaethau a dod o hyd i waith; a
- datblygu taflen, canllawiau a chyngor, mewn ymgynghoriad â rhanddeiliaid allweddol, er mwyn annog ffoaduriaid i fanteisio ar ein gwasanaethau.

Astudiaeth achos

Enillodd Tîm Gweithredu Swyddi Hartlepool wobwr tîm llywodraeth ganolog yng Ngwobrau Gweision Cyhoeddus y Flwyddyn. Roedd y wobwr hon yn cydnabod eu cyflawniadau wrth helpu cwsmeriaid difreintiedig i ddod o hyd i waith.

Gweithio gyda phartneriaid

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi datblygu ei chynllun gweithio mewn partneriaeth i helpu i ddiwallu anghenion cwsmeriaid a chymunedau amrywiol.

Rydym wedi:

- gweithio gyda'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol a meddygon teulu i helpu cwsmeriaid ar Fudd-dal Analluogrwydd i ystyried cyfleoedd cyflogaeth, yn cynnwys manteisio ar Lwybrau at Waith;
- parhau i ddatblygu partneriaethau cynhyrchiol gyda sefydliadau allweddol fel y Cyngor Dysgu a Sgiliau, a chryfhau cysylltiadau ag adrannau ac asiantaethau eraill o'r llywodraeth fel y Swyddfa Gartref a'r Gwasanaeth Carchardai, i wella mynediad i'r farchnad lafur ar gyfer y cwsmeriaid hynny sy'n wynebu'r rhwystrau mwyaf i gael gwaith; a
- cyfrannu at waith yr Asiantaeth Cynnal Plant o ddarparu gwasanaethau cynnal plant, er enghraifft drwy helpu rhieni unigol i gael taliadau cynhaliath plant.

Gweithio gyda chyflogwyr

Mae angen i ni ddiwallu anghenion y cyflogwyr sy'n defnyddio'r Ganolfan Byd Gwaith ac yn cyflawni canlyniadau cyflogaeth llwyddiannus ar gyfer ein cwsmeriaid. Ymhlith y gwasanaethau a ddarperir ar hyn o bryd mae:

- cynorthwyo cyflogwyr i'w helpu i greu a chadw gweithlu amrywiol;
- gweithio gyda chyflogwyr i'w helpu i werthuso eu cynnydd tuag at greu gweithlu mwy amrywiol; a
- helpu cyflogwyr sy'n gosod swyddi gwag gyda ni i sicrhau nad yw eu swyddi gwag yn camwahanu yn erbyn unrhyw grŵp penodol.

Cynhaliwyd arolwg rhwng mis Ebrill a mis Rhagfyr 2005 a ddangosodd fod 90.5 y cant o gyflogwyr sy'n gosod swydd wag gyda'r Ganolfan Byd Gwaith yn fodlon iawn neu'n gymharol fodlon ar y gwasanaeth a gawsant.

Astudiaeth achos

Buom yn gweithio gyda'r Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth – corff masnachu'r diwydiant recriwtio – i ddatblygu cyfres o ddulliau hunanasesu i helpu busnesau recriwtio i hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl o gefndiroedd amrywiol. Cydnabu Cydffederasiwn Diwydiant Prydain y gwaith hwn drwy gyflwyno gwobr Menter Gymdeithasol Cydffederasiwn Diwydiant Prydain i'r Ganolfan Byd Gwaith a'r Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth.

Gweithio gyda staff

Mae gan y Ganolfan Byd Gwaith yr un targedau amrywiaeth mewn perthynas â'r gynrychiolaeth o ferched, grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl â'r Adran Gwaith a Phensiynau yn gyffredinol. Ceir rhagor o fanylion am y targedau hyn yn adran Adnoddau Dynol y cynlluniau cydraddoldeb adrannol.

Roedd manylion y cynnydd o fewn y Ganolfan Byd Gwaith yn erbyn y targedau hyn fel a ganlyn:

Merched

Graddfa*	Targed hyd at 2008	Cyflawnwyd hyd at fis Mehefin 2006
Uwch Wasanaeth Sifil, PB2 ac uwch	30%	28.6%
Uwch Wasanaeth Sifil – pob un	38%	31.1%
Graddfa 6	45%	43.3%
Graddfa 7	45%	46.2%

Grwpiau lleiafrifoedd ethnig

Graddfa*	Targed hyd at 2008	Cyflawnwyd hyd at fis Mehefin 2006
Uwch Wasanaeth Sifil	5%	5.1%
Graddfa 6/7	4%	2.1%
Uwch Swyddog Gweithredol	4%	4.1%
Swyddog Gweithredol Uwch	5.5%	5.7%

Pobl anabl

Graddfa*	Targed hyd at 2008	Cyflawnwyd hyd at fis Mehefin 2006
Uwch Wasanaeth Sifil	6%	2.6%
Graddfa 6/7 ac Uwch Swyddog Gweithredol	4%	6.3%
Swyddog Gweithredol Uwch/Swyddog Gweithredol	7%	7.5%
Swyddog Gweinyddol/Cynorthwy-ydd Gweinyddol	6%	5.6%

*Mae graddfeydd y Gwasanaeth Sifil yn cwmpasu amrywiaeth eang o rolau mewn swyddi a swyddogaethau gwahanol. Mae'r rolau graddfeydd Uwch Wasanaeth Sifil ar lefelau dirprwy gyfarwyddwr, cyfarwyddwr neu gyfarwyddwr cyffredinol; gellir disgrifio swyddi Graddfa 6 a 7 fel rolau uwch reoli; mae rolau Uwch Swyddog Gweithredol, Swyddog Gweithredol Uwch a Swyddog Gweithredol yn raddfeydd rheoli; ac mae Cynorthwy-ydd a Swyddog Gweinyddol yn rolau gweinyddol.

Rydym wedi gwneud cynnydd da yn erbyn hanner ein targedau. Ar hyn o bryd rydym yn gweithio i dargedu prosesau recriwtio mewn ardaloedd lle y credwn y gallwn wneud gwahaniaeth sylweddol.

Mae deddfwriaeth cydraddoldeb hefyd yn ymrwymo'r Ganolfan Byd Gwaith i fonitro a chyflwyno adroddiadau yn erbyn arferion recriwtio, cadw a chynnydd mewn perthynas ag amrywiaeth. Cyhoeddir manylion ein cyflawniadau yn y meysydd hyn yn ein Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon (www.canolfanbydgwaith.gov.uk).

Er mwyn ein helpu i gyflawni ein cyfrifoldebau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb rydym:

- yn casglu tystiolaeth a chanfyddiadau'r staff drwy'r grwpiau rhwydwaith staff a sefydlwyd gennym; ac
- yn cynorthwyo staff amrywiol i ddatblygu a gwneud cynnydd drwy weithgareddau dysgu a datblygu, er enghraifft defnyddio rhaglenni gweithredu cadarnhaol.

Astudiaeth achos

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn cynnal menter ar ffurf peilot i sicrhau bod staff sydd angen addasiad rhesymol (newid i'w hamgylchedd gwaith fel chwyddo testun ar sgrin cyfrifiadur) o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd yn cael yr addasiad mwyaf priodol yn gyflym. Mae'r cynllun peilot yn dod â'n holl gontractwyr allweddol at ei gilydd mewn un cyfarfod. Er enghraifft, gallai cyfarfod nodweddiadol gynnwys ein cyflenwr technoleg gwybodaeth (ar gyfer newidiadau posibl i gyfrifiaduron a ffonau) a'n cyflenwr swyddfa (ar gyfer newidiadau posibl i ddodrefn, golau neu fynediad i adeiladau). Mae hyn yn sicrhau bod pawb y mae angen iddynt gyfrannu at yr addasiad rhesymol yn deall eu rôl benodol fel y gellir gweithredu'r addasiad yn gyflymach.

Cyfranogiad ac ymgynghoriad

Ein cam cyntaf wrth ddatblygu ein cynlluniau cydraddoldeb a'n cynlluniau gweithredu (Atodiadau 2 a 3) oedd adolygu ein swyddogaethau a'n polisiau yn erbyn deddfwriaeth cydraddoldeb (Atodiad 1). Helpodd yr adolygiad hwn i ni

amlygu ble y mae angen i ni gymryd camau i hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at gydraddoldeb ac annog grwpiau gwahanol o bobl i gymryd rhan yn eu bywyd cyhoeddus.

Yna ceisiwyd cyfranogiad ein cwsmeriaid anabl i'n helpu i nodi'r graddau y mae ein polisiâu, swyddogaethau a gwasanaethau yn diwallu eu hanghenion. Gofynnwyd iddynt pa feysydd y dylem ganolbwyntio ar eu gwella dros y tair blynedd nesaf yn eu barn hwy. Roedd yr ymarfer cyfranogiad hwn yn ganolog er mwyn sicrhau ein bod wedi nodi'r pethau penodol hynny a fyddai'n helpu ein cwsmeriaid anabl fwyaf. Rydym wedi:

- datblygu holiadur sy'n ceisio safbwyntiau cwsmeriaid anabl ar sut rydym yn cyfathrebu â hwy, sut mae ein staff yn eu trin, pa mor dda oedd y mynediad ffisegol i'n hadeiladau a beth oedd eu barn am yr amrywiaeth o wasanaethau a gynigir gennym;
- rhannu canlyniadau ein gwerthusiad gyda chydweithwyr eraill yn yr Adran i'w helpu i ddeall sut i wella gwasanaethau cwsmeriaid; a
- sicrhau bod safbwyntiau'n cael eu datgan yn rhydd drwy ddefnyddio lleoliadau sy'n gyfarwydd i'r bobl anabl y gwnaethom siarad â hwy, yn cynnwys cyfarfod a gynhaliwyd mewn coleg hyfforddi preswyl.

Astudiaeth achos

Fel rhan o'r ymarfer cyfranogiad aethom i Goleg Hyfforddi Finchale, Durham i gasglu gwybodaeth gan fyfyrwyr am yr hyn y dylai ein cynlluniau ar gyfer y dyfodol ei gynnwys i ddiwallu anghenion pobl anabl yn eu barn hwy. Mae'r coleg yn cynnig hyfforddiant a chymorth i oedolion di-waith a chanddynt amrywiaeth o broblemau iechyd corfforol ac iechyd meddwl.

Astudiaeth achos

Dros gyfnod o ddau ddiwrnod, gofynnwyd i'r holl gwsmeriaid sy'n mynychu apwyntiad ag Ymgynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl yn swyddfa Canolfan Byd Gwaith Springburn a fyddent yn fodlon cymryd rhan mewn cyfweiliad unigol. Gofynnwyd i'r rhai a gytunodd beth oedd eu barn ar ein gwasanaethau ar hyn o bryd, beth y gallem ei wneud yn well, a beth ddylai ein meysydd blaenoriaeth fod ar gyfer y tair blynedd nesaf.

Astudiaeth achos

Yn yr ymarfer cyfranogiad gwnaethom gyfarfod â 189 o gwsmeriaid o Gymru, Lloegr a'r Alban mewn nifer o drafodaethau unigol a chyfarfodydd grŵp. O'r 189 o bobl, nododd 172 eu bod yn anabl. Roedd 126 o'r rhain yn ddynion a 63 yn ferched.

Er bod y rhan fwyaf o'r adborth a dderbyniwyd yn gadarnhaol, nododd cwsmeriaid fod problem benodol ynghylch pa mor hawdd oedd cysylltu â ni, a sut roeddem yn cysylltu â hwy. Dyma rai o ddyfyniadau penodol:

- “Gwael iawn, yn arbennig canolfannau cyswllt.”
- “Cefais fy nghyfeirio at ffôn i drefnu cais cychwynnol. Nid yw hyn yn ddelfrydol o gwbl i berson â phroblemau iechyd meddwl. Byddai'n well gennyf gael sgwrs bersonol.”
- “Diffyg gwybodaeth i bobl heb gyfrifiaduron.”

Rydym hefyd wedi:

- defnyddio'r wybodaeth a gasglodd y Gwasanaeth Anabledd a Gofalwyr o'i weithgareddau cyfranogiad cwsmeriaid oherwydd y bydd sawl unigolyn yn defnyddio'r ddau wasanaeth;
- ymgynghori â'n grwpiau rhwydwaith staff ar gyfer anabledd a rhyw ar yr hyn y dylid ei gynnwys fel blaenoriaeth yng nghynlluniau busnes y Ganolfan Byd Gwaith yn y dyfodol; ac

- ystyried y safbwyntiau a fynegwyd gan gwsmeriaid anabl unigol a'u sefydliadau cynrychioliadol i'r Gweinidog dros Bobl Anabl pan gyfarchodd Fforwm Anabledd DWP ym mis Mai 2006.

Pan ddadansoddwyd canlyniadau ein hymarferion cyfranogi ac ymgynghori, roeddem yn glir mai'r meysydd yr oedd ein cwsmeriaid anabl am i ni ganolbwyntio arnynt oedd pa mor hawdd oedd cysylltu â ni a sut rydym ni'n cysylltu â hwy. Rydym wedi cynnwys y meysydd hyn yn ein cynlluniau gweithredu.

Gyda'n staff:

- rydym wedi cynnwys ein grwpiau rhwydwaith staff sydd wedi datgan safbwyntiau ein staff ar sut rydym yn perfformio fel cyflogwr;
- rydym wedi dadansoddi ein harolwg staff blynyddol i nodi meysydd posibl i wella arnynt; ac
- rydym wedi rhannu'r camau rydym yn bwriadu eu cymryd o ganlyniad i'r ymarferion cyfranogi ac ymgynghori hyn gyda'r undeb llafur.

Monitro a gwerthuso

Ar hyn o bryd mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn casglu ac yn monitro gwybodaeth amrywiaeth a gyflenwir gan gwsmeriaid wrth fanteisio ar unrhyw raglenni neu wasanaethau. Rydym yn dadansoddi'r wybodaeth hon i'n helpu i nodi a thargedu unrhyw grwpiau a allai fod angen help ychwanegol, er enghraifft drwy farchnata, darpariaeth allgymorth a darpariaeth arbenigol fel Llwybrau at Waith.

Er mwyn sicrhau bod ein gwasanaethau a'n polisiau yn hygyrch, eu bod ar gael a'u bod yn briodol i ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid rydym yn:

- monitro natur yr holl gwynion a wna ein cwsmeriaid drwy ein gweithdrefnau cwyno ffurfiol, a thrwy lythyrau at y Prif Weithredwr a gweinidogion adrannol, i nodi tueddiadau; a
- comisiynu ymchwil a fydd yn gwerthuso effaith cyflwyno sianeli telefoni fel y prif borth i'n gwasanaethau. Bydd canlyniadau'r ymchwil hon ar gael ym mis Ebrill 2007.

Astudiaeth achos

Rydym yn cynnal arolwg boddhad cwsmeriaid blynyddol i nodi'r graddau y mae ein gwasanaethau yn diwallu anghenion ein cwsmeriaid. Nododd arolwg 2005 fod 87 y cant o bobl ag anabledd sy'n cyfyngu ar weithgaredd/gwaith yn fodlon iawn neu'n gymharol fodlon ar y gwasanaethau a ddarparwyd. Hefyd edrychodd yr arolwg ar foddhad cyffredinol yn ôl rhyw a dangosodd fod 84 y cant o gwsmeriaid sy'n ddynion ac 87 y cant o gwsmeriaid sy'n ferched yn fodlon iawn neu'n gymharol fodlon.

Astudiaeth achos

Yn 2005 cynhaliwyd arolwg o sampl o'n cwsmeriaid lleiafrifoedd ethnig, fel rhan o arolwg boddhad cwsmeriaid cenedlaethol cyffredinol y Ganolfan Byd Gwaith i archwilio boddhad cwsmeriaid, ansawdd gwasanaeth a chwynion gan gwsmeriaid. Canfu'r arolwg fod pob cwsmer o leiafrifoedd ethnig yn llai ymwybodol o'n Siarter Cwsmeriaid, sy'n nodi lefel y gwasanaeth cwsmeriaid y dylent ei ddisgwyl. Canfu'r arolwg hefyd fod cwsmeriaid o bob grŵp lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol na chwsmeriaid gwyn o deimlo bod ein gwasanaethau wedi gwella dros y flwyddyn flaenorol.

Ar gyfer y staff, cynhaliodd yr Adran ymgynghoriad ar ei pholisiau Adnoddau Dynol cyffredinol, ac ni amlygwyd unrhyw feysydd penodol o bryder ar gyfer y Ganolfan Byd Gwaith. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gynnwys ein staff ac ymgynghori â hwy rydym:

- yn ceisio safbwyntiau staff drwy'r arolwg staff bob blwyddyn; ac
- yn monitro canlyniadau o'r system perfformiad a datblygiad i asesu p'un a fydd unrhyw grwpiau o staff o dan anfantais oherwydd y system.

O ganlyniad i'r wybodaeth gwerthuso a gafwyd eisoes rydym wedi:

- cyflwyno proses i annog trafodaeth o ganlyniadau'r arolwg staff a nodi'r hyn y mae angen i ni ei wneud ar lefel unigol, lefel tîm a lefel rheolwyr i fynd i'r afael â'r pryderon a godwyd;

- cyflwyno cymwyseddau arweinyddiaeth newydd i helpu i fynd i'r afael â'r diffyg hyder mewn uwch reolwyr a amlygwyd gan ganlyniadau arolwg 2005; ac
- ymgynghori â staff am eu safbwyntiau ar y system perfformiad a datblygiad fel rhan o ymarfer ymgynghori adrannol ehangach. Gofynnwyd grwpiau rhwydwaith staff y Ganolfan Byd Gwaith yn benodol am safbwyntiau.

Ar gyfer cyflogwyr rydym:

- yn cynnal arolwg blynyddol i asesu i ba raddau y mae cwsmeriaid sy'n gyflogwyr yn fodlon ar ein gwasanaethau.

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

Drwy gyfranogiad sylweddol pobl anabl a'r ymarferion ymgynghori, monitro a gwerthuso a ddisgrifiwyd uchod, rydym wedi dod i'r casgliad, er bod llawer y gallwn fod yn falch ohono, mae llawer mwy i'r Ganolfan Byd Gwaith ei wneud.

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith eisoes wedi cymryd camau i brif-ffrydio amrywiaeth a chydaddoldeb o fewn arferion busnes a thros y tair blynedd nesaf byddwn yn parhau i:

- prif-ffrydio cydraddoldeb amrywiaeth ar draws pob maes o'n busnes;
- sicrhau bod gwasanaethau, cymorth a chynghor yn briodol, yn hygyrch ac ar gael;
- cynyddu nifer y bobl sy'n cael cymorth i symud yn agosach at waith;
- sicrhau bod y ddarpariaeth o raglenni yn briodol, yn hygyrch ac yn effeithiol;
- gweithio'n effeithiol mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allanol;
- cynorthwyo cyflogwyr i recriwtio a chadw gweithlu amrywiol, yn cynnwys sicrhau nad yw swyddi gwag cyflogwyr a hysbysebwr drwy'r Ganolfan Byd Gwaith yn camwahaniaethu'n anghyfreithlon; a
- sicrhau bod gweithgareddau rheoli contractau yn cynorthwyo deddfwriaeth cydraddoldeb.

Mae'r cynlluniau gweithredu yn Atodiadau 2 a 3 yn nodi'n fanylach yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud dros y tair blynedd nesaf.

Adran 2: Gwella ein gwasanaethau

Ble rydym am fod ymhen tair blynedd

Ar gyfer cwsmeriaid, mae ein hymarferion monitro, ymgynghori a chyfranogi wedi ein helpu i nodi'r meysydd y mae angen i ni fynd i'r afael â hwy dros y tair blynedd nesaf, sef:

- sicrhau nad yw gwasanaethau, yn enwedig teleffoni drwy ganolfannau cyswllt, yn rhoi rhai grwpiau o gwsmeriaid o dan anfantais;
- sicrhau bod ein systemau TG yn ddigon hyblyg i ddiwallu anghenion y cwsmeriaid hynny sydd angen cael gwybodaeth ysgrifenedig mewn fformatau amgen;
- annog ein cwsmeriaid i gymryd rhan yn lleol ac yn genedlaethol;
- hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb; a
- sicrhau bod pob cwsmer yn cael y budd-daliadau y mae ganddynt hawl i'w cael a helpu cymaint o'n cwsmeriaid â phosibl i ddod o hyd i waith.

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn sefydliad mawr ac amrywiol gyda 71,000 o aelodau o staff, dros 800 o swyddfeydd cwsmeriaid, 77 o ganolfannau darparu budd-daliadau a 33 o ganolfannau cyswllt, ond mae'n parhau i weithredu tra'n ceisio lleihau lefelau cyflogeion a chyllid. Mae'n hanfodol bod pob rhan o'r sefydliad yn derbyn perchenogaeth, cyfrifoldeb ac atebolrwydd am yr agenda amrywiaeth. Er mwyn gwneud hyn, rhoddir her i bob maes o'r busnes – yr Her Amrywiaeth. Bydd yr Her Amrywiaeth yn helpu pob rhan o'r Ganolfan Byd Gwaith i bennu'r sefyllfa yn wyneb gofynion deddfwriaethol a chyflwyno safonau ar sut i sicrhau bod y gwasanaeth maent yn ei ddarparu i gwsmeriaid yn hygyrch, yn briodol ac ar gael. Er enghraifft, byddai angen i reolwr Canolfan Gwaith ystyried pa gamau y gellir eu cymryd i sicrhau bod y wybodaeth ar Fan Swyddi yr un mor hygyrch i rywun sydd â dyslecsia ag i berson nad oes ganddo ddyslecsia.

Ar gyfer ein staff, dengys ein hymarferion ymgynghori fod angen i ni wneud y canlynol dros y tair blynedd nesaf:

- parhau i ddadansoddi canlyniadau arolygon staff a chyflwyno mesurau i gyflawni newidiadau cadarnhaol;
- sicrhau y gwneir addasiadau rhesymol ar gyfer staff yn gyflym ac yn effeithiol;
- sicrhau bod gan ein grwpiau rhwydwaith staff yr awdurdod i wneud cyfraniad gwirioneddol i'n busnes;
- datblygu gwefan fewnol addysgiadol a chynhwysfawr ar amrywiaeth a chydaddoldeb sy'n cynnig gwybodaeth ac yn hyrwyddo amrywiaeth; a
- sicrhau bod ein hyfforddiant ar amrywiaeth a chydaddoldeb yn cael ei ddarparu i'n holl staff mewn ffyrdd effeithiol.

Ar gyfer cyflogwyr byddwn yn parhau i:

- gynorthwyo ymdrechion cwsmeriaid sy'n gyflogwyr i gyflawni manteision cyflogi gweithlu amrywiol; a
- sicrhau nad yw swyddi gwag a osodir gyda ni yn camwahaniaethu'n anghyfreithlon.

Ceir manylion sut rydym yn bwriadu gwneud hyn dros y tair blynedd nesaf yn Atodiadau 2, 3 a 4. Credwn, drwy gymryd y camau hyn, y byddwn yn hybu cyfle cyfartal ym meysydd anabledd, rhyw a hil.

Ymgynghoriad a chyfranogiad

Bydd yr ymarfer cynnwys cwsmeriaid cenedlaethol rydym yn bwriadu ei gynnal ym mis Rhagfyr 2007 hefyd yn ein helpu i gasglu safbwyntiau cwsmeriaid ynghylch beth y dylid ei gynnwys mewn cynlluniau amrywiaeth yn y dyfodol.

Er mwyn annog ein cwsmeriaid i gymryd rhan yn lleol yn ogystal â chenedlaethol, byddwn yn adolygu ein canllawiau ar gyfranogiad ac ymgynghori. Byddwn yn monitro cydymffurfriad â'r canllawiau hyn yn rheolaidd.

Byddwn hefyd yn parhau i fonitro adborth a geir drwy:

- fynychu fforymau amrywiaeth allanol perthnasol; a
- grwpiau rhwydwaith staff.

Monitro a gwerthuso

Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn parhau i gasglu, monitro a dadansoddi gwybodaeth amrywiaeth a ddarperir gan gwsmeriaid a staff, ac yn sicrhau ein bod yn cadw at strategaeth monitro adrannol.

Yn benodol, ar gyfer cwsmeriaid byddwn hefyd:

- yn cynnal ail ymarfer cyfranogi tuag at ddiwedd 2007, er mwyn gwerthuso faint o gynnydd rydym wedi'i wneud wrth wella hygyrchedd ac argaeledd ein gwasanaethau;
- dadansoddi canlyniadau ein harolwg boddhad cwsmeriaid, a gynhelir bob dwy flynedd a, lle y bo'n briodol, gweithredu ar yr argymhellion; a
- cymryd camau priodol ar ganfyddiadau'r ymchwil a fydd yn gwerthuso effaith cyflwyno sianeli teleffoni fel y prif borth i'n gwasanaethau.

Ar gyfer ein staff byddwn yn:

- monitro ac yn dadansoddi adborth drwy'r arolwg staff blynyddol; a
- monitro ac yn dadansoddi canlyniadau'r system arfarnu staff (system perfformiad a datblygiad) ar gyfer canlyniadau anabledd, rhyw a staff o leiafrifoedd ethnig.

Asesiadau effaith

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau wedi datblygu prosesau i sicrhau ein bod yn asesu effaith y newid, a nodir hyn yn ei chynlluniau cydraddoldeb.

Yn 2005 cynhaliwyd gweithdai ar gyfer staff y Ganolfan Byd Gwaith i roi canllawiau ar y gofyniad i gynnal asesiadau effaith hil, yn cynnwys yr angen i gyhoeddi canlyniadau. Byddwn yn atgyfnerthu canllawiau ar gyfer staff ar sut a phryd i gynnal asesiadau effaith drwy ddatblygu offeryn asesu effaith amrywiaeth a her amrywiaeth, a gaiff ei lansio yn ystod gwanwyn 2007.

Bydd yr offeryn newydd hefyd yn sicrhau, lle y bo'n briodol, y caiff cwsmeriaid, eu cynrychiolwyr a staff y Ganolfan Byd Gwaith eu cynnwys ac yr ymgynghorir â hwy yn genedlaethol, yn rhanbarthol ac yn lleol o ran newidiadau arfaethedig.

Caffael

Gwnaeth y Ganolfan Byd Gwaith gynnydd sylweddol yn ymgorffori gofynion deddfwriaeth cydraddoldeb mewn gweithgareddau caffael a rheoli contractau. Roedd ein contractau newydd y Fargen Newydd, a ddechreuodd ddarparu gwasanaethau cwsmeriaid yn ystod haf 2006, yn cynnwys cymalau a oedd yn ei gwneud yn ofynnol i ddarparwyr llwyddiannus fonitro a chyflwyno adroddiadau i ni ar ethnigrwydd a rhyw eu cyflogeion, a nifer y cyflogeion sy'n anabl.

Datganiad talu

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn ymrwymedig i sicrhau bod ei pholisïau gwobrwyo yn deg ac y cânt eu cymhwyso'n deg, a'u bod yn rhoi tâl cyfartal am waith o werth cyfatebol i gyflogeion. Ceir rhagor o wybodaeth am sut rydym yn bwriadu cyflawni'r ymrwymiad hwn yn adran Adnoddau Dynol cynlluniau cydraddoldeb yr Adran Gwaith a Phensiynau.



Adroddiadau ac adolygiadau cynnydd

Cyflwyno adroddiadau ar gynnydd

Byddwn yn asesu ac yn cyflwyno adroddiad bob blwyddyn ar y cynnydd a wneir gennym ar ein cynlluniau cydraddoldeb. Fel rhan o'r broses hon byddwn yn parhau i gynnwys cwsmeriaid, cyflogwyr, rhanddeiliaid a staff, ac yn defnyddio gwybodaeth a gawn drwy fonitro a gwerthuso i lywio cynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Rhagor o wybodaeth

Os hoffech unrhyw wybodaeth ychwanegol am wasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith neu os oes angen i chi gael y ddogfen hon mewn fformat amgen cysylltwch â ni yn y cyfeiriad isod, neu cysylltwch â'ch swyddfa Canolfan Byd Gwaith agosaf. Fel arall, mae'r wybodaeth ar gael ar ein gwefan www.canolfanbydgwaith.gov.uk.

Mae gwybodaeth ychwanegol am DWP, yn enwedig polisiau adnoddau dynol yr Adran a'i chynllun cydraddoldeb diweddaraf, ar gael yn www.dwp.gov.uk.

Manylion cyswilt

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn gwahodd ac yn croesawu sylwadau ar ei chynllun cydraddoldeb a gellir cysylltu â ni fel a ganlyn:

Yn y post: Jobcentre Plus
Diversity Team
Level 1
Rockingham House
123 West Street
Sheffield
S1 4ER

Drwy e-bost: Diversity-Team@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Atodiad 1:

Asesiad o'n swyddogaethau a'n polisiâu

Swyddogaethau	Polisiâu cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
1. Helpu pobl ddfreintiedig i mewn i waith, fel llwybr allan o dlodi	Datblygu a darparu rhaglenni, gwasanaethau, cymorth a chyngor sy'n hygyrch ac yn briodol i'n cwsmeriaid. Mae'r rhain yn cynnwys cyfweiliadau sy'n canolbwyntio ar waith, pob Bargen Newydd, Rhaglenni Rheoli Cyflwr a Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL), a darparu deunydd ysgrifenedig a deunydd arall mewn fformatau hygyrch.	Uchel	Uchel	Uchel	O fewn y deng mlynedd nesaf bydd nodweddion ein cwsmeriaid yn newid yn sylweddol; erbyn 2011 dim ond 20% o'r gweithlu fydd yn ddynion, o dan 45, yn wyn a heb anabledd. Felly mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn gweithredu i sicrhau bod ganddi raglenni, gwasanaethau a chymorth hygyrch a phriodol i ddiwallu anghenion cwsmeriaid, yn cynnwys ffoaduriaid.
	Cynnal a gwella ein systemau TG mewnol er mwyn iddynt gofnodi data amrywiaeth ar ein holl gwsmeriaid, yn cynnwys ethnigrwydd. Bydd hyn yn hwyluso'r gwaith o ddadansoddi ac yn llywio gwelliannau neu newidiadau i'n rhaglenni a'n gwasanaethau ar gyfer y dyfodol.	Uchel	Uchel	Uchel	

Swyddogaethau	Polisiâu cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
2. Darparu cymorth ariannol fel diogelwch i bobl o oedran gweithio tra byddant allan o waith	Sicrhau bod cwsmeriaid yn gwybod am y budd-daliadau y mae hawl ganddynt i'w cael, a'u bod yn eu cael yn gywir ac yn brydlon. Sicrhau bod y system budd-daliadau yn ddiogel ar ran trethdalwyr, gan weithio i leihau achosion o dwyll a chamgymeriadau.	Isel	Isel	Isel	Caiff yr hawl i gael budd-daliadau ei pennu, gan fwyaf, gan amodau cymhwyso safonol, a reolir gan reoliadau statudol yn aml. Felly mae'r effaith ar amrywiaeth yn niwtral oherwydd bod y rheolau'n berthnasol yn gyffredinol. Fodd bynnag, mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn sicrhau y darperir gwybodaeth allweddol am hawliadau mewn amrywiaeth o fformatau i ddiwallu anghenion cwsmeriaid ac y caiff gwaith i sicrhau y bydd hyn yn parhau ei gynnwys fel rhan o'r gweithgaredd sy'n ymwneud â swyddogaeth 1. Fodd bynnag, byddwn yn edrych ar brosesau sy'n ymwneud â thaliadau dewisol fel Benthyciadau Argyfwng a Grantiau Gofal Cymunedol mewn perthynas â chydaddoldeb amrywiaeth.
	Talu budd-daliadau dewisol, gan sicrhau eu bod ar gael i bawb sydd eu hangen pan fydd argyfwng, yn cynnwys y Gronfa Gymdeithasol (er enghraifft Benthyciadau Argyfwng).	Uchel	Uchel	Isel	
	Casglu gwybodaeth ar ran yr Asiantaeth Cynnal Plant.	Isel	Isel	Uchel	
	Gweithio mewn partneriaeth gyda chydweithwyr yn ein Gwasanaeth Anabledd a Gofalwyr i helpu cwsmeriaid anabl i wneud cais am Lwfans Byw i'r Anabl.	Isel	Isel	Isel	
	Trosglwyddo ceisiadau am Fudd-dal Tai a Budd-dal Treth Cyngor yn rhwydd i awdurdodau lleol.	Isel	Uchel	Isel	

Swyddogaethau	Polisiâu cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
3. Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyfle	Annog cyflogwyr i gynnig cyflogaeth i ymgeiswyr, yn cynnwys pobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl.	Uchel	Uchel	Uchel	Mae ystadegau ar gyflogaeth yn adlewyrchu anghydraddoldebau mewn lefelau cyflogaeth: er enghraifft, yr amcangyfrif diweddaraf o gyfradd gyflogaeth lleiafrifoedd ethnig yw 59.3% sef 15.7 pwynt canran yn is na'r gyfradd gyflogaeth gyffredinol; yn yr un modd, ar gyfer pobl anabl mae'r gyfradd gyflogaeth yn 46.8% sydd dros 28 pwynt canran yn is na'r gyfradd gyflogaeth gyffredinol. Ceir tystiolaeth barhaus hefyd sy'n dangos nad oes cydraddoldeb i ferched yn y farchnad lafur o hyd (ffynonellau ffigurau: Arolwg o'r Llafurlu, yn ystod haf 2005). Ymysg rhai o'r gweithgareddau a sefydlwyd eisoes i fynd i'r afael â rhai o'r anghydraddoldebau hyn mae Allgymorth Lleiafrifoedd Ethnig, ymgynghorwyr cyflogaeth arbenigol a Llwybrau at Waith.
	Gweithio gyda chyflogwyr ac eraill i sicrhau nad yw swyddi gwag yn camwahaniaethu – boed hynny'n anfwriadol ai peidio.	Canolig	Canolig	Canolig	
	Cynnig cyngor a chymorth wedi'u hanelu at wella arferion recriwtio cyflogwyr, er mwyn iddynt annog mwy o bobl o grwpiau amrywiol i wneud cais.	Uchel	Uchel	Uchel	
	Cynyddu'r gronfa o swyddi gwag y gallai ein cwsmeriaid eu llenwi – ac wrth wneud hynny helpu cyflogwyr i lenwi eu swyddi gwag.	Uchel	Uchel	Uchel	
	Helpu cwsmeriaid i fod yn barod a gallu dod o hyd i gyflogaeth gynaliadwy.	Uchel	Uchel	Canolig	

Swyddogaethau	Polisiâu cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
	Rheoli'r prosesau sy'n ei gwneud yn ofynnol i geiswyr gwaith fod wrthi'n chwilio am waith.	Isel	Isel	Isel	
	Helpu pobl i fanteisio ar hyfforddiant a chymorth perthnasol, gan geisio sicrhau bod gwasanaethau'r brif ffrwd mor hyblyg a hygyrch â phosibl i hyrwyddo cynhwysiant.	Uchel	Uchel	Uchel	
	Ystyried ystadegau a dadansoddi nifer y cwsmeriaid sy'n manteisio ar y ddarpariaeth, gan sicrhau bod pob grŵp amrywiol yn elwa i'r un graddau ar y cymorth sydd ar gael.	Uchel	Uchel	Uchel	
4. Mynd i'r afael â methiant yn y farchnad lafur	Nodi a chynorthwyo ein cwsmeriaid i fanteisio ar hyfforddiant sy'n gwella eu siawns o gael cyflogaeth ac sy'n diwallu anghenion cyflogwyr lleol.	Canolig	Canolig	Canolig	Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn ymrwymedig i leihau'r bwlch cyflogaeth ar gyfer pobl o grwpiau amrywiol a helpu cwsmeriaid i oresgyn anghydraddoldebau yn y farchnad lafur. Rydym yn sicrhau ein bod yn chwarae ein rhan drwy wneud gwasanaethau'n hygyrch ac yn briodol i anghenion ein cwsmeriaid – yn cynnwys gweithio i ddiwallu anghenion ein cyflogwyr.
	Paru cwsmeriaid â swyddi gwag priodol, gan ystyried anghenion amrywiol.	Isel	Isel	Isel	

Swyddogaethau	Polisiau cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
	Helpu ein cwsmeriaid i ddod o hyd i swyddi drwy amrywiaeth o sianeli hygyrch, yn cynnwys y ffôn, ffôn testun a'r rhyngwrwyd, gan addasu fel y bo'r angen i ddiwallu anghenion cwsmeriaid.	Canolig	Canolig	Canolig	
5. Caffael	Rhoi cyngor arbenigol i staff y Ganolfan Byd Gwaith i'w helpu i brynu, darparu a rheoli rhaglenni a gwasanaethau cymorth i gwsmeriaid.	Uchel	Uchel	Uchel	Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn cynorthwyo pobl sydd fwyaf difreintiedig yn y farchnad lafur ac, oherwydd y darperir llawer o'n gwasanaethau a'n rhaglenni mewn partneriaeth ag eraill, byddwn yn annog ein partneriaid ac yn sicrhau eu bod yn ystyried amrywiaeth a chydaddoldeb yn y modd y maent yn darparu gwasanaethau ar ein rhan.
	Ymgymryd â rheolaeth ariannol, llywodraethu, rheoli risg a rheoli cyllidebau'r Ganolfan Byd Gwaith.	Isel	Isel	Isel	

Swyddogaethau	Polisiau cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
6. Datblygu'r arfer o weithio mewn partneriaeth	<p>Cynnal partneriaeth waith gydag eraill a'i gwella'n barhaus, yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • asiantaethau a rhannau eraill o'r Adran fel y Gwasanaeth Anabledd a Gofalwyr; a • sefydliadau allweddol fel awdurdodau lleol, y Cyngor Dysgu a Sgiliau, adrannau eraill o'r llywodraeth a'r sector gwirfoddol. 	Canolig	Canolig	Canolig	<p>Rydym yn adolygu'r ffordd y mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn gweithio gyda phartneriaid, e.e. i ystyried p'un a oes unrhyw dystiolaeth nad oes gennym ymagwedd gyson ar draws y sefydliad. Fel rhan o hyn byddwn yn edrych i weld ein bod yn bodloni gofynion deddfwriaethol yn ogystal â bod gweithgareddau yn cyfrannu tuag at brif-frydio amrywiaeth yn ein holl raglenni a'n gwasanaethau.</p>
	Gweithio mewn partneriaeth gyda sefydliadau adfywio cymdogaethau lleol a rhanbarthol.	Canolig	Canolig	Canolig	
	Parhau i ddatblygu a chynnal cysylltiadau gwaith da gyda sefydliadau cymunedau lleiafrifoedd ethnig lleol a chenedlaethol, sefydliadau sy'n cynnwys pobl anabl ac ar gyfer pobl anabl, a'r Comisiwn Hawliau Anabledd, y Comisiwn Cyfle Cyfartal a'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol.	Canolig	Canolig	Canolig	

Swyddogaethau	Polisiau cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
7. Adnoddau dynol	<p>Sicrhau bod ein pobl yn y sefyllfa orau i ddiwallu ein hanghenion busnes trwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ganolbwyntio ar ddarparu'r sgiliau allweddol a'r datblygiad sydd ei angen i gynorthwyo unigolion yn eu rolau presennol, a gwella dysgu a datblygu i gynorthwyo rolau swyddi newydd neu rai sy'n newid a ffyrdd o weithio; • parhau i feithrin ein gallu i arwain, gan sicrhau bod ein rheolwyr wedi'u paratoi'n ddigonol i arwain, rheoli a datblygu eu pobl; • gwella perfformiad drwy ein systemau rheoli perfformiad; a • parhau i edrych ar ffyrdd o sicrhau y caiff amrywiaeth ei adlewyrchu yn ein holl swyddogaethau Adnoddau Dynol. 	Canolig	Canolig	Canolig	<p>Mae gan y Ganolfan Byd Gwaith weithgareddau a phrosesau ar waith eisoes wedi'u hanelu at gynyddu amrywiaeth ymysg ei phobl o chodi eu hymwybyddiaeth o gyfrifoldebau cydraddoldeb amrywiaeth. Rydym yn ymwybodol bod angen gwneud mwy: felly rydym yn monitro ac yn adolygu'r gweithgareddau hyn i asesu eu heffeithiolrwydd.</p>

Swyddogaethau	Polisiâu cysylltiedig	Blaenoriaeth			Rheswm dros y raddfa
		Hil	Anabledd	Rhyw	
8. Canolbwyntio ar y cwsmer	Cynnig cymorth personol a llawn gwybodaeth i'r cwsmeriaid sydd ei angen fwyaf. Sicrhau ein bod yn gweithio'n effeithlon, ac mewn modd sy'n sicrhau ein bod yn hygyrch i'n cwsmeriaid, fel gwasanaethau dros y ffôn, ffôn testun a'r rhyngrwyd, gan addasu fel y bo'r angen i ddiwallu anghenion cwsmeriaid.	Uchel	Uchel	Canolig	Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn ceisio sicrhau bod ei rhaglenni a'i gwasanaethau yn hygyrch a phriodol. Rydym am adeiladu ar y gweithgareddau ffurfiol ac anffurfiol presennol, ac ehangu ein hymarferion ymgynghori i gysylltu ag amrywiaeth eang o gwsmeriaid yn cynnwys pobl anabl, a cheisio cael eu sylwadau.

Atodiad 2:

Cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd

Mae'r cynllun hwn yn adlewyrchu'r camau a nodwyd drwy ein gweithgareddau cyfranogi â chwsmeriaid. Yn ogystal â'r gwaith hwn byddwn yn parhau i ddatblygu materion a amlygwyd yn yr asesiad o'n swyddogaethau a pholisïau a geir yn Atodiad 1.

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Sicrhau nad yw gwasanaethau, yn benodol teleffoni drwy ganolfannau cyswllt, yn golygu bod cwsmeriaid dan anfantais.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Darparu cymorth ariannol fel diogelwch i bobl o oedran gweithio tra byddant yn ddi-waith.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn gwerthuso effaith cyflwyno sianeli teleffoni fel y prif borth i'n gwasanaethau. Bydd staff, cwsmeriaid a chynrychiolwyr o grwpiau defnyddwyr yn cymryd rhan yn y gwaith hwn; • pan fydd ein gwasanaethau'n ddiffygiol, yn cymryd camau i unioni hyn a chyhoeddi'r camau y byddwn yn eu cymryd ar ein gwefan; • yn cynnal ymgyrch cyhoeddusrwydd i roi cyhoeddusrwydd i ddulliau amgen o gysylltu â'r Ganolfan Byd Gwaith; ac • yn monitro llwyddiant hyn drwy ein her amrywiaeth a'n dadansoddiad o adborth gan gwsmeriaid. 	<p>Hydref 2006 i fis Mawrth 2007</p> <p>Mis Mehefin 2007 i fis Hydref 2007</p> <p>Lansio yn ystod gwanwyn 2007 ac adolygu yn ystod 2008</p>	<p>Sicrhau bod cwsmeriaid na allant fanteisio ar ein gwasanaethau, neu sy'n ei chael hi'n anodd gwneud hynny, yn cael mynediad cyfartal ac nad ydynt o dan anfantais.</p>	<p>Cyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Gweithredu a'r Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Sicrhau bod ein systemau TG yn ddigon hyblyg i ddiwallu anghenion y cwsmeriaid hynny sydd angen cael gwybodaeth ysgrifenedig mewn fformatau amgen.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Canolbwyntio ar y cwsmer.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn gweithredu ar adborth gan gwsmeriaid anabl ac yn gweithredu datrysiadau, lle y bo'n bosibl; • yn cyfrif stoc a chynnal asesiad hyblygrwydd o'n holl systemau TG sy'n rhyngwynebu â chwsmeriaid, er enghraifft Mannau Swyddi sy'n darparu cyfleuster rhyngweithiol chwilio am swyddi gwag y mae'n bosibl nad yw'n hollol hygyrch i gwsmeriaid â nam ar eu golwg; • yn ceisio datrysiad TG ar unwaith a, lle nad yw hynny'n bosibl, byddwn yn datblygu datrysiadau amgen dros dro; ac • yn lledaenu canllawiau ar y datrysiadau amgen drwy'r sefydliad ac yn monitro'r cynnydd drwy ein her amrywiaeth. 	<p>Parhaus</p> <p>Mis Ionawr 2007</p> <p>O fis Ionawr 2007</p> <p>Parhaus</p>	<p>Sicrhau bod systemau TG yn diwallu anghenion ein cwsmeriaid.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a'r Gyfarwyddiaeth Dylunio Busnes</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Gweithio gyda chyflogwyr a'u cynorthwyo i sylweddoli manteision cyflogi gweithlu amrywiol, yn cynnwys pobl anabl.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyfle.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn gweithio gyda chyflogwyr i archwilio a rhoi cymorth ar bolisiau recriwtio a chadw; ac yn cynnal arolwg o gyflogwyr i sefydlu anghenion recriwtio, yn cynnwys materion amrywiaeth. 	<p>Parhaus</p> <p>Blynyddol</p>	<p>Sicrhau y cynorthwyr mwy o'n cwsmeriaid amrywiol i symud i mewn i'r farchnad lafur.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a Chyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Gweithredu</p>
<p>Gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw'r swyddi gwag a osodir gyda ni yn camwahaniaethu.</p> <p>Swyddogaethau cysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyfle a Helpu pobl ddifreintiedig i mewn i waith fel llwybr allan o dlodi.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw'r swyddi gwag a osodir yn camwahaniaethu'n anghyfreithlon, gan ddarparu canllawiau a chynghor lle y bo'n briodol; ac yn cyhoeddi canllawiau i staff cynorthwyol sy'n gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau y darperir lefel uchel o wasanaethau cwsmeriaid. 	<p>Parhaus</p> <p>Fel y bo'n briodol</p>	<p>Sicrhau nad yw swyddi gwag a osodir gyda ni yn camwahaniaethu'n anghyfreithlon.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodolrwydd ein gwasanaethau.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael â methiant yn y farchnad lafur a Datblygu gweithio mewn partneriaeth.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn cynnwys cwsmeriaid anabl a grwpiau cynrychioliadol ac yn ymgynghori â hwy; • lle y bo'n briodol, yn cymryd camau ar unwaith i weithredu argymhellion i wella ein gwasanaethau, gan gadw at safonau hygyrchedd DWP ar gyfer cwsmeriaid; ac • yn ystyried argymhellion, yn dilyn canlyniadau ein harolwg boddhad cwsmeriaid, ac yn cyflwyno adroddiad yn eu herbyn. 	<p>Yr ymarfer cyfranogiad cenedlaethol nesaf ym mis Rhagfyr 2007</p> <p>Yr arolwg boddhad cwsmeriaid nesaf 2007</p>	<p>Ein helpu i weithio tuag at sicrhau bod ein holl weithgareddau yn hygyrch, yn briodol a'u bod ar gael i'n holl gwsmeriaid.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a'r Gyfarwyddiaeth Dylunio Busnes</p>
<p>Hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb anabledd.</p> <p>Swyddogaethau cysylltiedig o Atodiad 1 – Caffael a Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyfle.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn sicrhau y cynhelir asesiad effaith o bob polisi a phroses newydd; ac • yn monitro effeithiolrwydd newidiadau a wnaed i'n gweithgaredd caffael. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Gweithio tuag at brif-ffrydio amrywiaeth i mewn i weithgareddau bob dydd.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Annog ein cwsmeriaid i gymryd rhan yn lleol ac yn genedlaethol.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyfle.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn datblygu ac yn lledaenu canllawiau a chynghor i staff ar gyfranogiad ac ymgynghoriad, yn cynnwys sut i ymateb i adborth a chyhoeddi canlyniadau gweithgareddau; • yn sicrhau y caiff y canllawiau hyn eu mabwysiadu a'u gweithredu gan bob rhan o'r busnes drwy lansio ac adolygu ein her amrywiaeth; ac • yn atgyfnerthu pwysigrwydd gweithgareddau cyfranogiad/ymgyng-horiad fel rhan o'r broses asesu effaith i sicrhau nad yw prosesau a pholisïau yn effeithio'n andwyol ar ein cwsmeriaid neu ein staff. 	<p>Gwanwyn 2007</p> <p>Lansio her amrywiaeth yn ystod gwanwyn 2007 a dechrau adolygu ym mis Ionawr 2008</p> <p>Parhaus</p>	<p>Sicrhau bod gennym ddulliau effeithiol a chadarn ar gyfer cyfranogiad ac ymgynghoriad gan ddefnyddio adborth gan gwsmeriaid.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a'r Gyfarwyddiaeth Dylunio Busnes a Chyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Gweithredu</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Sicrhau bod ein hyfforddiant ar amrywiaeth a chydaddoldeb yn cael ei ddarparu i'n holl staff yn effeithiol.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn cyflwyno hyfforddiant gorfodol ar gyfrifoldebau cydraddoldeb anabledd ar gyfer staff y Ganolfan Byd Gwaith; ac • yn parhau i werthuso a gwneud gwelliannau i'n holl gynnyrch amrywiaeth a chydaddoldeb. 	<p>Mis Rhagfyr 2006 i fis Ebrill 2007</p> <p>Parhaus</p>	<p>Sicrhau bod y staff yn hyderus wrth ddiwallu anghenion cwsmeriaid amrywiol.</p>	<p>Cyfarwyddiaethau Adnoddau Dynol DWP a'r Ganolfan Byd Gwaith</p>
<p>Sicrhau y gwneir addasiadau rhesymol ar gyfer staff yn gyflym ac yn effeithiol.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn cynnal gweithgaredd ar ffurf peilot ar ran DWP, sy'n archwilio'r opsiynau ar gyfer gwella'r ddarpariaeth o addasiadau rhesymol ar gyfer staff; ac • yn cyflwyno adroddiad ar nifer y staff sy'n nodi ac yn cael cymorth drwy addasiadau rhesymol. 	<p>Cynlluniau peilot a gynhelir y cyflwynir adroddiad arnynt yn ystod gwanwyn 2007</p> <p>Bob chwarter</p>	<p>Sicrhau y gwnaed gwelliannau i'r broses addasiadau rhesymol.</p>	<p>Cyfarwyddiaethau Adnoddau Dynol DWP a'r Ganolfan Byd Gwaith</p>
<p>Parhau i ddadansoddi canlyniadau arolygon staff a chyflwyno mesurau i gyflawni newidiadau cadarnhaol.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn dadansoddi arolwg pobl blynyddol y Ganolfan Byd Gwaith yn ôl anabledd. Bydd y grŵp rhwydwaith staff anabledd yn arwain ac yn nodi materion i'w datblygu i'r tîm polisi priodol. 	<p>Bob blwyddyn</p>	<p>Sicrhau y caiff materion ar gyfer staff anabl eu nodi a'u hystyried.</p>	<p>Cyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol y Ganolfan Byd Gwaith a grŵp rhwydwaith staff anabledd</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb anabledd	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Sicrhau bod gan ein grwpiau rhwydwaith staff yr awdurdod i wneud cyfraniad gwirioneddol i'n busnes.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn nodi arfer da yn seiliedig ar gyfrif stoc o grwpiau rhwydwaith staff ar lefel ranbarthol a dosbarth a gwneud argymhellion ar gyfer newid; ac yn adolygu'r canlyniadau a'r argymhellion. 	<p>Bob chwarter</p> <p>Mis Gorffennaf 2007</p>	<p>Sicrhau bod gennym grwpiau rhwydwaith staff a all wneud cyfraniad cadarnhaol i'n busnes.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a Chyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Gweithredu</p>
<p>Datblygu gwefan fewnol gynhwysfawr a llawn gwybodaeth ar amrywiaeth a chydaddoldeb.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn adolygu cynnwys tudalennau ac yn nodi'r newidiadau sy'n ofynnol ac yn cytuno ar y cynnwys gyda'r grwpiau rhwydwaith staff. 	<p>Mis Chwefror 2007</p>	<p>Sicrhau y caiff staff fynediad rhwydd i'r wybodaeth fwyaf diweddar a chynhwysfawr am amrywiaeth a chydaddoldeb.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu</p>
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn adolygu ei hasesiad o swyddogaethau a pholisïau.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn adolygu ein hasesiad gwreiddiol. 	<p>Mis Rhagfyr 2009</p>	<p>Byddwn yn nodi p'un a oes angen diwygio ein cynllun gweithredu.</p>	<p>Pob Cyfarwyddiaeth</p>

Atodiad 3:

Cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw

Mae'r cynllun hwn yn adlewyrchu'r camau a nodwyd drwy ein gweithgareddau cyfranogi â chwsmeriaid. Yn ogystal â'r gwaith hwn byddwn yn parhau i ddatblygu materion a amlygwyd yn yr asesiad o'n swyddogaethau a pholisïau a geir yn Atodiad 1.

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Gweithio gyda chyflogwyr a'u cynorthwyo i sylweddoli manteision cyflogi gweithlu amrywiol.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb cyfle.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn gweithio gyda chyflogwyr i archwilio a rhoi cymorth ar bolisïau recriwtio a chadw; ac yn cynnal arolwg o gyflogwyr i sefydlu anghenion recriwtio, yn cynnwys materion amrywiaeth. 	<p>Parhaus</p> <p>Blynyddol</p>	<p>Sicrhau y cynorthwyr mwy o'n cwsmeriaid amrywiol i symud i mewn i'r farchnad lafur.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a Chyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Gweithredu</p>
<p>Gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw swyddi gwag a osodir gyda ni yn gwahaniaethu.</p> <p>Swyddogaethau cysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau cyfle a Helpu pobl ddifreintiedig i mewn i waith ac allan o dlodi.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw'r swyddi gwag a osodir gyda ni yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon, gan ddarparu canllawiau a chynghor lle y bo'n briodol; ac yn cyhoeddi canllawiau i staff cynorthwyol sy'n gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau y darperir lefel uchel o wasanaethau cwsmeriaid. 	<p>Parhaus</p> <p>Fel y bo'n briodol</p>	<p>Sicrhau nad yw swyddi gwag a osodir gyda ni yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodolrwydd ein gwasanaethau.</p> <p>Swyddogaethau cysylltiedig o Atodiad 1 – Mynd i'r afael â methiant yn y farchnad lafur a Datblygu partneriaethau gwaith.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn cynnwys ein holl gwsmeriaid a grwpiau cynrychioliadol ac yn ymgynghori â hwy; lle y bo'n briodol, yn cymryd camau cyn gynted â phosibl i weithredu argymhellion i wella ein gwasanaethau; ac yn ystyried argymhellion ac yn cyflwyno adroddiadau yn eu herbyn yn dilyn canlyniadau'r arolwg boddhad cwsmeriaid. 	<p>Parhaus</p> <p>Yr ymarfer cyfranogiad cenedlaethol nesaf ym mis Rhagfyr 2007</p> <p>Yr arolwg boddhad cwsmeriaid nesaf yn 2007</p>	<p>Ein helpu i weithio tuag at sicrhau bod ein holl weithgareddau yn hygyrch, yn briodol a'u bod ar gael i'n holl gwsmeriaid.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a'r Gyfarwyddiaeth Dylunio Busnes</p>
<p>Hyrwyddo cydraddoldeb rhyw a'i brif-frydio ym mhob maes o ddatblygu a gweithredu'r polisi Diwygio Lles.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> yn gweithio gyda chydweithwyr ar draws DWP i ddatblygu a gweithredu polisiau newydd i sicrhau eu bod yn bodloni gofynion y ddyletswydd, er enghraifft y Lwfans Cynnal Cyflogaeth. 	<p>Cynhelir y cyfarfod cychwynnol ym mis Hydref 2006, ac fe'i gweithredir erbyn 2008</p>	<p>Gweithio tuag at brif-frydio amrywiaeth mewn gweithgareddau bob dydd.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a'r Gyfarwyddiaeth Dylunio Busnes</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Sicrhau bod ein hyfforddiant ar amrywiaeth a chydraddoldeb yn cael ei ddarparu i'n holl staff yn effeithiol.</p> <p>Swyddogaethau cysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn cyflwyno hyfforddiant gorfodol ar gyfrifoldebau cydraddoldeb rhyw; ac • yn parhau i werthuso a gwneud gwelliannau i'n holl gynnyrch amrywiaeth a chydraddoldeb. 	<p>Mis Rhagfyr 2006 i fis Ebrill 2007</p> <p>Parhaus</p>	<p>Sicrhau bod staff yn hyderus wrth ddiwallu anghenion cwsmeriaid amrywiol.</p>	<p>Cyfarwyddiaethau Adnoddau Dynol DWP a'r Ganolfan Byd Gwaith</p>
<p>Parhau i ddadansoddi canlyniadau arolygon staff a chyflwyno mesurau i gyflawni newidiadau cadarnhaol.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn dadansoddi arolwg pobl blynyddol y Ganolfan Byd Gwaith yn ôl rhyw. Bydd y grŵp rhwydwaith staff rhyw yn arwain ac yn nodi materion i'w datblygu i'r tîm polisi priodol. 	<p>Blynyddol</p>	<p>Sicrhau y nodir materion ar gyfer staff benywaidd a gwrywaidd ac yr eir i'r afael â hwy.</p>	<p>Cyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol y Ganolfan Byd Gwaith a'r grŵp rhwydwaith rhyw</p>
<p>Sicrhau bod gan ein grwpiau rhwydwaith staff yr awdurdod i wneud cyfraniad gwirioneddol i'n busnes.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn nodi arfer da yn seiliedig ar gyfrif stoc o grwpiau rhwydwaith staff ar lefel ranbarthol a dosbarth ac yn gwneud argymhellion ar gyfer newid. 	<p>Mis Gorffennaf 2007</p>	<p>Sicrhau bod gennym grwpiau rhwydwaith staff a all wneud cyfraniad cadarnhaol i'n busnes.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu a Chyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Gweithredu</p>

Disgrifiad o'r cynllun gweithredu cydraddoldeb rhyw	Camau i'w cyflawni	I'w cyflawni erbyn (dyddiad)	Canlyniad a fwriadwyd	Cyfrifol
<p>Datblygu gwefan fewnol gynhwysfawr a llawn gwybodaeth ar amrywiaeth a chydraddoldeb.</p> <p>Swyddogaeth gysylltiedig o Atodiad 1 – Adnoddau dynol.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn adolygu cynnwys tudalennau, yn nodi'r newidiadau sy'n ofynnol ac yn cytuno ar y cynnwys gyda'r grwpiau rhwydwaith staff. 	<p>Mis Chwefror 2007</p>	<p>Sicrhau bod gan staff fynediad rhwydd i'r wybodaeth fwyaf diweddar a chynhwysfawr am amrywiaeth a chydraddoldeb.</p>	<p>Y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Allanol a Chyfathrebu</p>
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn adolygu ei hasesiad o swyddogaethau a pholisïau.</p>	<p>Byddwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yn adolygu ein hasesiad gwreiddiol. 	<p>Mis Rhagfyr 2009</p>	<p>Byddwn yn nodi p'un a oes angen diwygio ein cynllun gweithredu.</p>	<p>Pob Gyfarwyddiaeth</p>

Atodiad 4:

Cynllun gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol ac adroddiad ar gynnydd

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi parhau i wneud cynnydd sylweddol wrth brif-frydio cydraddoldeb hiliol. Er enghraifft, rydym wedi:

- helpu dros 170,000 o gwsmeriaid o grwpiau lleiafrifoedd ethnig i ddod o hyd i waith drwy fentrau'r Fargen Newydd;
- edrych ar ffyrdd newydd o ddarparu gwasanaethau drwy weithgareddau peilot;
- arwain y ffordd ar ddatblygiadau ar draws DWP ar gyfer gweithgareddau caffael a rheoli contractau; a
- parhau i weithio gyda chyflogwyr i gynyddu'r gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig yn y farchnad lafur.

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
Bydd rheolwyr amrywiaeth cyflogwyr yn gweithio gyda chyflogwyr ac yn eu cynorthwyo i greu a chadw gweithlu amrywiol.	<ul style="list-style-type: none">• Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn gweithio gyda chyflogwyr i archwilio a rhoi cymorth ar bolisiau recriwtio a chadw.• Byddwn yn hyrwyddo buddiannau gweithlu amrywiol i gyflogwyr.• Ein nod yw cynyddu nifer y swyddi gwag a osodir gyda'r Ganolfan Byd Gwaith ac a lenwir ganddi.	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Gweithredodd y Ganolfan Byd Gwaith adolygiad sefydliadol yn ystod 2006. Yn y cyd-destun hwnnw, ymgorfforwyd rôl y rheolwr amrywiaeth cyflogwyr i weithgareddau gweithredol prif ffrwd. Mae'r holl weithgareddau sy'n ymwneud â'r cyflogwyr bellach yn ystyried materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb hiliol a chydaddoldeb sy'n ymwneud ag amrywiaeth ehangach.</p> <p>Mae ein tîm gwerthiannau cenedlaethol yn ymateb i'r achos busnes cryf dros amrywiaeth drwy adolygu ei strategaeth ar gyfer gweithio gyda chyflogwyr. Mae'r tîm wedi sefydlu grŵp prosiect amrywiaeth.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd ymgynghorwyr cyflogaeth arbenigol (ar ffurf cynllun peilot hyd at 2006) yn cyfrannu at gydlyniad cymunedol a chynhwysiant cymdeithasol drwy wella'r cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer cymunedau lleiafrifoedd ethnig drwy annog, hwyluso a gweithredu newid yn y maes cyflogaeth.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd ymgynghorwyr cyflogaeth arbenigol yn darparu gwasanaeth allgymorth mewn ardaloedd lle ceir poblogaeth uchel o leiafrifoedd ethnig i annog y cymunedau hyn i fanteisio ar wasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith. • Gan weithio ochr yn ochr â rheolwyr amrywiaeth cyflogwyr, bydd ymgynghorwyr cyflogaeth arbenigol yn gweithio gyda chyflogwyr i hyrwyddo buddiannau cyflogi gweithlu amrywiol. 	<p>Adolygwyd y cynllun peilot ym mis Mawrth 2006</p> <p>Parhaus</p>	<p>Mae'r cynlluniau peilot wedi dod i ben erbyn hyn a chyhoeddwyd gwerthusiad o'u gweithgaredd ym mis Gorffennaf 2006. Yn gyffredinol, cyfrannodd y saith cynllun peilot at 1,370 o ganlyniadau swyddi a dangoswyd buddiannau cysylltiadau gwell gyda chyflogwyr. Fel rhan o'r cynlluniau peilot, crëwyd nifer o gynhyrchion pwrpasol i gynorthwyo'r achos busnes ar gyfer amrywiaeth. Caiff y rheini, ynghyd ag arfer da arall, eu lledaenu drwy'r sefydliad i gynorthwyo'r gwaith o brif-ffrydio amrywiaeth.</p>
<p>Mae'r cynllun Fair Cities yn gynllun sy'n cael ei ddatblygu mewn tair ardal gan y Panel Cyflogaeth Cenedlaethol ar hyn o bryd. Nod y cynllun peilot yw cysylltu pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig difreintiedig â galw cyflogwyr am ymgeiswyr sy'n barod am swyddi a sgiliau, gan gynyddu nifer y cyfleoedd cyflogaeth.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein nod yw cynyddu nifer y cwsmeriaid difreintiedig o leiafrifoedd ethnig sy'n sicrhau gwaith cyson a gyrfaoedd newydd. • Ein nod yw bodloni galw cyflogwyr am ymgeiswyr sy'n barod am swyddi. • Byddwn yn annog arferion recriwtio a hyrwyddo teg ac effeithiol. • Ein nod yw cynyddu pa mor ymatebol yw'r system cyflogaeth a sgiliau i anghenion busnes a lleiafrifoedd ethnig. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Mae Fair Cities yn gweithredu mewn tair ardal: Brent, Bradford a Birmingham. Mae aelodau'r bwrdd lleol bellach wedi'u penodi i lywio gweithgareddau ym mhob lleoliad. Disgwylir i'r sesiynau peilot ddod i ben ym mis Mawrth 2008.</p> <p>Ar ddiwedd mis Mehefin 2005, lleolwyd 155 o bobl mewn swyddi newydd.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
Cynorthwyo'r 272 o wardiau awdurdod lleol sydd â thair gwaith y boblogaeth lleiafrifoedd ethnig genedlaethol ac 1.5 gwaith y gyfradd ddiweithdra genedlaethol.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn ystyried argymhellion a wnaed gan y Grŵp Ffocws Busnes Lleiafrifoedd Ethnig. • Byddwn yn hyrwyddo arfer gorau wrth ddarparu gwasanaethau i gwsmeriaid lleiafrifoedd ethnig. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi rhagori ar ganlyniadau swyddi a ragwelir yn y 272 o wardiau fwy na 25% yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Rydym yn parhau i bennu targedau ymestynnol ar gyfer yr ardaloedd hyn.
Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn gweithio gyda chyflogwyr sy'n manteisio ar ein gwasanaethau i osod swyddi gwag er mwyn sicrhau nad ydynt yn camwahaniaethu.	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw swyddi gwag a gaiff eu gosod yn camwahaniaethu'n anghyfreithlon, gan roi canllawiau a chynngor fel sy'n briodol. • Byddwn yn cyhoeddi canllawiau i staff cynorthwyol sy'n gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau y darperir lefel uchel o wasanaethau cwsmeriaid. 	<p>Parhaus</p> <p>Cyflawnwyd ym mis Mehefin 2005</p>	Yn ystod y 12 mis diwethaf rydym wedi delio â 657 o achosion cydraddoldeb hiliol yn llwyddiannus.
Caiff y Gronfa Hyblyg Lleiafrifoedd Ethnig ei chyflwyno ar ffurf peilot hyd at fis Mawrth 2006, mewn ardaloedd lle ceir nifer uchel o bobl o leiafrifoedd ethnig, ynghyd â lefelau uwch na'r cyfartaledd o ddiweithdra.	<ul style="list-style-type: none"> • Caiff dosbarthau'r Ganolfan Byd Gwaith sydd â nifer uchel o bobl o leiafrifoedd ethnig eu hannog i gyflwyno syniadau arloesol ar ffurf peilot yn lleol er mwyn symud cwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig yn agosach at y farchnad lafur. 	Cwblhawyd y cynllun peilot ym mis Mawrth 2006	Dros ddwy flynedd y cynllun peilot, symudodd dros 2,500 o bobl i mewn i waith o ganlyniad i'r Gronfa Hyblyg. Bu i 4,000 pellach elwa ar fesurau a oedd yn eu helpu i symud yn agosach at y farchnad lafur. Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn creu cronfa ddata o arfer gorau i helpu i lywio penderfyniadau yn y dyfodol ar gyfer dyrannu llifau arian hyblyg.

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Caiff gwasanaethau Allgymorth i Leiafrifoedd Ethnig eu darparu mewn ardaloedd lle ceir nifer uchel o bobl o leiafrifoedd ethnig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caiff cwsmeriaid o ardaloedd lle ceir nifer uchel o bobl o leiafrifoedd ethnig eu hannog a'u cynorthwyo i fanteisio ar wasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith, gan sicrhau y gallant symud yn agosach at y farchnad lafur. 	<p>Parhaus</p>	<p>Daeth y gwasanaethau Allgymorth i Leiafrifoedd Ethnig i ben ym mis Medi 2006. Tra buont yn weithredol, gwnaethant helpu dros 10,000 o bobl i mewn i waith – dros 4,700 o bobl yn 2005–06 yn unig. Caiff arian o'r gwasanaethau Allgymorth i Leiafrifoedd Ethnig a'r gwersi a ddysgir ganddynt eu defnyddio i ddatblygu rhaglenni ariannu hyblyg yn y dyfodol.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cynorthwyo ac yn darparu gwasanaethau i ffoaduriaid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn lansio dogfen gweithio mewn partneriaeth a chynllunio lleol strategol a fydd yn cynorthwyo staff swyddfa rhanbarthol, dosbarth a lleol sy'n gyfrifol am gynllunio busnes a gweithio mewn partneriaeth wrth ystyried materion sy'n ymwneud â ffoaduriaid. • Byddwn yn datblygu taflen ar gyfer ffoaduriaid ac yn cynorthwyo sefydliadau i egluro gwasanaethau a chymorth y Ganolfan Byd Gwaith. • Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn datblygu ac yn darparu gwasanaethau i gynorthwyo strategaeth cyflogi ffoaduriaid DWP. • Byddwn yn gweithio gyda'r Swyddfa Gartref i ymateb i strategaeth integreiddio ffoaduriaid y Swyddfa Gartref a pholisiau eraill y Swyddfa Gartref a allai effeithio ar y broses o gyflogi ffoaduriaid a hygyrchedd gwasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith. 	<p>Lansiwyd ym mis Mehefin 2005</p> <p>Datblygwyd ym mis Hydref 2005</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Gwnaed cynnydd sylweddol wrth ddatblygu cymorth, cyngor ac arweiniad i'n staff ein hunain, partneriaid allanol a ffoaduriaid. Datblygwyd cyfres o gynhyrchion, sy'n rhan o'r ddogfen gweithio mewn partneriaeth a chynllunio lleol strategol, a gafodd ei datblygu a'i chyhoeddi gan ddefnyddio llwyfannau a chyfryngau amrywiol, yn cynnwys y rhyngwyd ac ieithoedd tramor. Rydym yn parhau i weithio gyda'r Swyddfa Gartref yn genedlaethol ac yn lleol i gynllunio a rheoli Rhaglen Diogelu'r Porth er mwyn galluogi newydd-ddyfodiaid i'r DU i fanteisio ar ein gwasanaethau a chymorth priodol.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn monitro ac yn adolygu'r ffordd rydym yn darparu gwybodaeth a mynediad i wasanaethau, yn cynnwys gwasanaethau dehonglydd a chynhyrchu deunydd ysgrifenedig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Defnyddir safonau cyfathrebu DWP y cynhyrchwyd adroddiad arnynt yn ddiweddar ar gyfieithu taflenni i lywio'r modd y cynhyrchir deunydd ysgrifenedig ac ym mha ieithoedd y cânt eu cynhyrchu. • Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn gweithredu argymhellion a nodwyd yn yr adolygiad mewnol o wasanaethau dehonglydd i sicrhau y diwellir anghenion cwsmeriaid a chynrychiolwyr o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, tra'n sicrhau gwerth am arian. • Byddwn yn ymchwilio i'r gwaith o ddatblygu nodwr iaith ar gyfer systemau TG priodol i nodi cwsmeriaid â gofynion cymorth ieithyddol parhaus. (Gweler Adroddiad y Pwyllgor Dethol dros Waith a Phensiynau <i>Delivery of Services to Ethnic Minority Clients</i>, a gyhoeddwyd ar 6 Ebrill 2005.) 	<p>Gweithredwyd ym mis Mawrth 2006</p> <p>Gweithredwyd ym mis Tachwedd 2006</p> <p>Cwblhawyd ym mis Mawrth 2006</p>	<p>Rydym yn parhau i sicrhau y caiff gofynion cymorth cwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig eu hateb, i'w galluogi i fanteisio ar ein gwasanaethau. Mae llawer o'n cyhoeddiadau a'n taflenni bellach ar gael ar wefan DWP wedi'u cyfieithu i ieithoedd eraill.</p> <p>Gwnaethom gymryd rhan mewn adolygiad ar draws y llywodraeth yn edrych ar y broses o ddarparu gwasanaethau dehonglydd dros y ffôn, i sicrhau y diwellir anghenion ein cwsmeriaid.</p> <p>Cynhaliwyd astudiaeth dichonoldeb o'r gwaith o ddatblygu nodwr iaith ar systemau TG ein gwasanaethau cwsmeriaid; caiff hyn ei weithredu ar ôl gweithredu'r newidiadau busnes eraill.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Caiff Siarter Cwsmeriaid y Ganolfan Byd Gwaith ei hadolygu i sicrhau cydraddoldeb i bawb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cynhelir adolygiad o'r Siarter Cwsmeriaid bresennol i ddatblygu safonau cytûn sy'n adlewyrchu anghenion ein holl gwsmeriaid. • Byddwn yn ymgynghori â rhanddeiliaid allweddol, staff a chwsmeriaid i sicrhau y caiff safbwyntiau ac anghenion pob grŵp eu hadlewyrchu o fewn unrhyw newidiadau. 	<p>Mis Hydref 2005</p> <p>Parhaus</p>	<p>Cyflwynwyd safonau gwasanaeth newydd y Ganolfan Byd Gwaith ar gyfer cwsmeriaid ym mis Ebrill 2006. Mae'r safonau'n canolbwyntio ar bwysigrwydd diwallu anghenion cwsmeriaid unigol. Caiff y cynnydd a wneir tuag at fodloni'r safonau hyn ei adolygu drwy ddatblygu adborth a chwynion gan gwsmeriaid.</p> <p>Rydym hefyd yn gweithio gyda DWP ar ddatblygu safonau hygyrchedd ar gyfer gwasanaethau cwsmeriaid, y bwriedir iddynt gael eu mabwysiadu ar draws pob busnes cyn gynted â phosibl. Byddwn hefyd yn ystyried canfyddiadau o'n prosiect telefoni y cyfeiriwyd atynt yn ein cynllun gweithredu anabled.</p>
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn gwerthuso gwasanaethau a ddarperir i gwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig drwy ganlyniadau a gafwyd drwy arolygon ac adborth gan gwsmeriaid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn ymgynghori â chwsmeriaid a grwpiau cynrychioliadol o leiafrifoedd ethnig. • Lle y bo'n briodol, cymerir camau i weithredu argymhellion i wella ein gwasanaethau. • Yn dilyn canlyniadau'r arolwg boddhad cwsmeriaid, byddwn yn ystyried argymhellion ac yn cyflwyno adroddiadau yn eu herbyn. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>2006</p>	<p>Mae'r gwaith hwn yn barhaus. Mae canlyniadau o'r arolwg boddhad cwsmeriaid ar gael erbyn hyn, yn ogystal â chanfyddiadau arolwg ychwanegol a gynhaliwyd yn benodol i edrych ar safbwyntiau cwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig. Byddwn yn mynd i'r afael â'r canfyddiadau a'r argymhellion a geir yn yr adroddiadau hyn drwy gydol 2007.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cynnal asesiad effaith hil ar yr holl bolisiau, swyddogaethau a newidiadau arfaethedig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn sicrhau y cynhelir asesiadau effaith hil pan nodir newidiadau i'r gwasanaeth a ddarperir ac i'n pobl. • Byddwn yn ymgynghori gyda chwsmeriaid, grwpiau cynrychioliadol a staff. • Byddwn yn gwerthuso ac, os bydd hynny'n briodol i anghenion y busnes, byddwn yn gweithredu unrhyw newidiadau a nodir. • Byddwn yn cyhoeddi canlyniadau ein hasesiadau effaith. • Byddwn yn parhau i ddarparu gweithdai hyfforddiant i staff yn ystod 2005 i sicrhau eu bod yn defnyddio'r offeryn asesu effaith hil yn effeithiol. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Cwblhawyd ym mis Rhagfyr 2005</p>	<p>Yn 2005 cynhaliwyd gweithdai ar gyfer staff y Ganolfan Byd Gwaith i roi canllawiau ar y gofyniad i gynnal asesiadau effaith hil, yn cynnwys yr angen i gyhoeddi canlyniadau.</p> <p>Byddwn yn atgyfnerthu canllawiau ar gyfer staff ar sut a phryd i gynnal asesiadau effaith. Caiff hyn ei atgyfnerthu drwy ddatblygu offeryn asesu effaith amrywiaeth a her amrywiaeth, a gaiff ei lansio ar ddechrau 2007.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
	<ul style="list-style-type: none"> • Drwy gydol y flwyddyn weithredu 2005–06 bydd pob rhanbarth yn cyhoeddi manylion asesiadau effaith hil a gynhaliwyd yn ogystal â chofnodi (bob chwarter) nifer yr asesiadau a gwblheir yn ystod ein proses cynllunio busnes. 	2005 i 2006	
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn prif-frydio cydraddoldeb hil ym mhob maes o ddarparu gwasanaethau rheng flaen, gan adeiladu ar her y cynllun cydraddoldeb hiliol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd staff yn ymgynghori ac yn gweithio gyda chwsmeriaid a grwpiau cynrychioliadol o gymunedau lleiafrifoedd ethnig i wella mynediad i wasanaethau. • Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn monitro'r cynnydd a wneir i gyflawni'r cyfrifoldebau o dan ddyletswyddau Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000. • Cynhelir asesiad effaith yn erbyn cydraddoldeb hiliol o'r holl newidiadau arfaethedig. 	<p>Parhaus</p> <p>O fis Gorffennaf 2005</p> <p>Parhaus</p>	<p>Rydym yn parhau i gasglu adborth ar wasanaethau gan gwsmeriaid a'u grwpiau cynrychioliadol drwy weithgareddau ymgynghori. Rydym yn ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb hiliol ac ystyriaethau ehangach sy'n ymwneud ag amrywiaeth yn ein busnes o ddydd i ddydd drwy gyflwyno amcanion cynllunio busnes sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth, cwblhau her ein cynllun cydraddoldeb hiliol a chamau i adlewyrchu deddfwriaeth cydraddoldeb newydd yn ein prosesau caffael.</p> <p>Rydym yn parhau i gynnal a chyhoeddi asesiadau effaith hil, sydd wedi eu hintegreiddio i'n prosesau rheoli newid strategol. O fis Medi 2005 i fis Awst 2006 cyhoeddwyd 59 o asesiadau effaith hil.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn adolygu ac yn datblygu'r ffordd y mae'n monitro ac yn datblygu systemau ar gyfer casglu data ethnigrwydd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cyhoeddir canllawiau i helpu staff i ddadansoddi gwybodaeth yn dilyn diwygiadau i systemau TG. • Byddwn yn monitro systemau TG/dulliau casglu ac yn ceisio gwelliant parhaus. • Byddwn yn adolygu prosesau ar gyfer casglu data ethnigrwydd i gwsmeriaid sy'n manteisio ar brofion preswyllo parhaus a phenderfyniadau dewisol y gronfa gymdeithasol. • Byddwn yn monitro cyswllt parhaus ac atganol, defnydd a boddhad neu gwynion drwy: <ul style="list-style-type: none"> – arolygon ac adborth gan gwsmeriaid a staff; – ymgynghoriadau; – polisiâu a rhaglenni Adnoddau Dynol; – asesiadau effaith hil a gofnodwyd drwy ein proses cynllunio busnes; a – parhad fframweithiau her ein cynllun cydraddoldeb hiliol. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Cwblhawyd</p> <p>Parhaus</p>	<p>Mae ein cydweithwyr yn DWP bellach yn arwain ar gyfer y maes gwaith hwn er mwyn sicrhau bod cysondeb ar draws yr Adran yn y gwaith o gasglu a monitro data.</p> <p>Adolygwyd y broses bellach a bydd data ar ethnigrwydd cwsmeriaid sy'n gwneud cais i'r Gronfa Gymdeithasol ar gael i'w ddadansoddi ym mis Rhagfyr 2006.</p> <p>Rydym yn parhau i fonitro cyswllt â chwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig drwy'r sianeli a nodwyd.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn prif-ffrydio cydraddoldeb hiliol ym mhob maes o'n busnes haen genedlaethol drwy fframwaith her y cynllun cydraddoldeb hiliol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn datblygu fframwaith newydd i godi ymwybyddiaeth staff yn yr haen genedlaethol o ddyletswydd y Ganolfan Byd Gwaith mewn perthynas â Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000. Bydd hyn yn ein galluogi i ddarparu llinell sylfaen i bob maes o'r busnes. 	<p>Cwblhawyd ym mis Hydref 2006</p>	<p>Gohiriwyd achlysur lansio fframwaith cynllun cydraddoldeb hiliol i gydweithwyr yr haen genedlaethol am fod y Ganolfan Byd Gwaith yn gweithredu newidiadau cynhwysfawr i'w strwythur sefydliadau o ddiwedd 2005 ymlaen. Caiff fframwaith newydd, sy'n ymgorffori hiliol, anabledd a rhyw ei lansio yn ystod gwanwyn 2007.</p>
<p>Er mwyn sicrhau nad yw ein polisïau a'n swyddogaethau caffael yn camwahaniaethu ar sail hiliol, byddwn yn eu hadolygu ac yn gweithredu newidiadau lle y bo'n briodol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn rhan o'n system achredu darparwyr cyn cymhwyso. • Byddwn yn newid ein gwahoddiad i dendro i gynnwys datganiad ar gydraddoldeb hiliol. • Byddwn yn newid termau ac amodau darparwyr i ymgorffori cydraddoldeb hiliol. • Byddwn yn cynnal cydraddoldeb drwy strategaeth monitro ansawdd y Ganolfan Byd Gwaith. 	<p>Cwblhawyd ym mis Hydref 2005</p> <p>Cwblhawyd ym mis Gorffennaf 2005</p> <p>Cwblhawyd ym mis Medi 2005</p> <p>Cwblhawyd ym mis Gorffennaf 2005</p>	<p>Mae gennym system achredu darparwyr bellach, ac mae'r holl newidiadau i'n gwahoddiad i dendro a'n termau ac amodau wedi'u cwblhau ac wedi'u cynnwys yng nghontractau'r Fargen Newydd a osodwyd yn ddiweddar.</p> <p>Bydd gwaith yn parhau i sicrhau bod gweithgareddau rheoli contractau yn adlewyrchu cyfrifoldebau deddfwriaethol ar draws yr holl feysydd amrywiaeth.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn gweithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allanol i ddiwallu anghenion cymunedau lleiafrifoedd ethnig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cyflwynir canllawiau cynorthwyol i sicrhau y caiff ymagwedd gyson ei mabwysiadu i annog partneriaethau gwaith gyda chynrychiolwyr, grwpiau a chymunedau lleiafrifoedd ethnig. • Byddwn yn llunio cytundebau ar y cyd ag adrannau eraill o'r llywodraeth i gytuno ar gyfrifoldebau arweiniol. • Byddwn yn gweithio'n rhagweithiol gyda sefydliadau eraill i ddarparu gwasanaethau i gwsmeriaid lleiafrifoedd ethnig, gan sicrhau bod hyfforddiant a chymorth priodol ar gael i staff a'u bod yn manteisio arnynt. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Yng nghyd-destun ein hadolygiad cynllun sefydliadol, manteisiwyd ar y cyfle i archwilio ein cydberthynas â phartneriaid. Byddwn yn datblygu ac yn gweithredu strategaeth rheoli rhanddeiliaid sy'n ymgorffori ein dyletswydd i hyrwyddo amrywiaeth yn llawn.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn adolygu ac yn datblygu cynnyrch dysgu i sicrhau bod ein staff yn meddu ar y sgiliau cywir i roi cyngor a chymorth i gwsmeriaid o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rydym yn datblygu cynnyrch y Ganolfan Byd Gwaith i gynorthwyo ein pobl i gyflwyno'r agenda cydraddoldeb hiliol. Mae'r cynnyrch arfaethedig yn cynnwys: <ul style="list-style-type: none"> – rhaglen sefydlu ddiwygiedig gyda gwell sylw i amrywiaeth a chyraddoldeb; – deunydd dysgu agored ar ddeddfwriaeth cyflogaeth a grwpiau cwsmeriaid; a – dysgu wedi'i hwyluso o'r enw 'Rheoli Amrywiaeth yn y Gweithlu' a 'Gwerthfawrogi Amrywiaeth'. • Wrth ddatblygu'r cynnyrch hwn, byddwn yn ymgynghori â rhanddeiliaid o fewn y busnes, yn cynnwys y grwpiau rhwydwaith hil. 	<p>Cafodd cynnyrch ei ddatblygu a'i gyflwyno drwy gydol 2005</p>	<p>Datblygwyd cynnyrch a'i gyflwyno a chaiff ei adolygu a'i werthuso'n rheolaidd yn unol â datblygiadau deddfwriaethol.</p> <p>Byddwn yn sicrhau bod pob cynnyrch yn hygyrch i'r holl staff o'n gwefan fewnol well ar amrywiaeth a chyraddoldeb, a gaiff ei lansio ym mis Chwefror 2007.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd y cynnyrch hwn, ynghyd â'r pecyn offer amrywiaeth, yn ffurfio llwybr i ddysgu o ran cydraddoldeb hiliol, ymwybyddiaeth ddiwylliannol ac amrywiaeth i alluogi staff a'u rheolwyr i nodi gofynion dysgu amrywiaeth a chydraddoldeb. • Byddwn yn parhau i werthuso a gwneud gwelliannau i'n holl gynnyrch amrywiaeth a chydraddoldeb, gan ystyried y canfyddiadau o'r gwerthusiad o'r pecyn offer amrywiaeth. 		

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i'r broses o gyflawni targedau DWP 2005–2008 a bydd yn cynyddu cyfraddau cynrychiolaeth staff lleiafrifoedd ethnig ar raddfeydd uwch.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn sicrhau y defnyddir cynlluniau datblygu a gweithredu cadarnhaol Swyddfa'r Cabinet, DWP a'r Ganolfan Byd Gwaith. • Wrth i ni symud ymlaen drwy broses ad-drefnu fawr, byddwn yn sicrhau ein bod yn monitro data staffio a ddefnyddir mewn asesiadau effaith hil. • Byddwn yn asesu'r opsiynau sydd ar gael pe byddai effaith andwyol neu wahaniaethol yn cael ei nodi mewn asesiad effaith hil. • Gyda DWP, byddwn yn adolygu cynnydd yn erbyn targedau ac opsiynau ar gyfer gweithredu. 	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Rydym yn parhau i weithio tuag at gyflawni ein targedau, a ymgorfforwyd i Gynllun 10 Pwynt DWP. Yn y cyd-destun hwn byddwn yn cydweithio'n agos â chydweithwyr yn DWP.</p> <p>Byddwn hefyd yn edrych ar gynnydd staff o'r meysydd amrywiaeth ehangach.</p> <p>Cynhaliwyd asesiad effaith hil a chyhoeddwyd yr asesiad yn fewnol fel rhan o'n hadolygiad cynllun sefydliadol.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cyfrannu at yr adolygiad o bolisiau a gweithdrefnau staff DWP i sicrhau tegwch drwy barchu a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn hysbysu DWP am faterion sy'n codi a chyfrannu'n weithredol at y broses o adolygu polisiau. • Byddwn yn cyfrannu at y gwaith o ddatblygu system TG DWP newydd i gynhyrchu ystadegau staffio a monitro gwell. • Byddwn yn llunio cynlluniau gweithredu ar gyfer y Ganolfan Byd Gwaith fel sy'n briodol, yn ddibynnol ar ganlyniadau'r broses adolygu. • Byddwn yn adolygu ystadegau monitro perthnasol y Ganolfan Byd Gwaith. 	<p>Cyflawnwyd ym mis Mai 2006</p> <p>2005 i 2006</p> <p>Fel sy'n ofynnol</p> <p>Parhaus</p>	<p>Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi cyfrannu'n weithredol at y gwaith o adolygu polisiau staff DWP a byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'r Adran, gan ddiweddarau polisiau fel sy'n briodol.</p>
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn monitro safbwyntiau staff lleiafrifoedd ethnig drwy arolwg pobl blynyddol DWP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caiff arolwg pobl blynyddol y Ganolfan Byd Gwaith ei rannu yn ôl hil. Bydd y grŵp rhwydwaith staff hil yn arwain ac yn nodi materion i'w datblygu i'r tîm polisi priodol. 	<p>Blynyddol</p>	<p>Byddwn yn parhau i gasglu a monitro safbwyntiau staff lleiafrifoedd ethnig drwy ganlyniadau ein harolwg.</p> <p>Hefyd, rydym yn disgwyl i'n menter 'Start, Stop, Change' a lanswyd yn ddiweddar i helpu i nodi pryderon unigolion.</p> <p>Mae ein grŵp rhwydwaith staff hil hefyd yn dadansoddi canlyniadau'r arolwg staff i ystyried p'un a yw cydweithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig o dan anfantais.</p> <p>Ar hyn o bryd nid oes meysydd o bryder i staff o grwpiau lleiafrifoedd ethnig.</p>

Disgrifiad o'r cynllun cydraddoldeb hiliol	Camau i'w cyflawni	Amserlen	Y wybodaeth ddiweddaraf (Rhagfyr 2006)
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cynorthwyo'r gwaith o ddatblygu staff o grwpiau lleiafrifoedd ethnig i'w paratoi ar gyfer gwaith ar raddfeydd uwch.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn sicrhau y caiff cynlluniau gweithredu cadarnhaol a chynlluniau datblygu eraill Swyddfa'r Cabinet, DWP a'r Ganolfan Byd Gwaith eu hyrwyddo yn y Ganolfan Byd Gwaith. 	<p>Parhaus</p>	<p>Mae rhaglen hyfforddi a mentora'r Ganolfan Byd Gwaith yn ardal Llundain sy'n seiliedig ar allu yn parhau i ddarparu canlyniadau cadarnhaol. Yn rhanbarth y Gogledd Orllewin mae'r Ganolfan Byd Gwaith hefyd wedi datblygu rhaglen ddwy flynedd – Accessing Ability – sy'n sicrhau y gall staff o grwpiau lleiafrifoedd ethnig gystadlu am swyddi/cyfleoedd/dyrchafiadau ar delerau cyfartal gydag ymgeiswyr eraill.</p> <p>Dengys y gwerthusiad fod cyfranogwyr wedi profi cynnydd mewn hunanhyder, gallu a sgiliau a chadarnhawyd hyn gan eu rheolwyr llinell.</p>
<p>Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn adolygu ei swyddogaethau a pholisiau.</p>		<p>2009</p>	<p>Adolygwyd ein swyddogaethau a'n polisiau ym mis Rhagfyr 2006. Cynhelir adolygiad arall yn ystod 2009.</p>

Atodiad 5:

Meysydd amrywiaeth eraill

Amcangyfrifir mai dim ond 20 y cant o'r boblogaeth o oedran gweithio fydd yn wyn, yn ddynion, heb anabledd ac o dan 45 erbyn 2011. Os bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cyfrannu at ddyhead y Llywodraeth o gynyddu canran y bobl sydd mewn gwaith o 75 y cant, sef y ganran bresennol i 80 y cant, yna bydd angen i ni sicrhau bod ein gwasanaethau'n ymatebol i anghenion yr 80 y cant o'r boblogaeth o oedran gweithio a fydd yn anabl, dros 45 oed, yn ferched neu o leiafrif ethnig. Felly, mae'n hanfodol ein bod yn deall anghenion amrywiol ein cwsmeriaid a'n bod yn ymateb iddynt, er mwyn cael strategaeth darparu gwasanaethau effeithiol.

Cyflawniadau a chynnydd

Oedran

- Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn sicrhau bod amrywiaeth o raglenni ar gael i gwsmeriaid beth bynnag fo'u hoedran, ond rydym hefyd yn cynnig amrywiaeth o wasanaethau wedi'u cynllunio'n benodol i bobl o oedrannau gwahanol, y gallai fod ganddynt anghenion gwahanol, er enghraifft y Fargen Newydd ar gyfer pobl ddi-waith sy'n 50 oed neu'n hŷn.
- Rydym wedi gweithio gyda chydweithwyr yn DWP i gynnal archwiliad o raglenni a gwasanaethau i sicrhau eu bod yn ateb gofynion y ddeddfwriaeth oedran a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2006.
- Fel aelod o'r Rhwydwaith Oedran a Chyflogaeth (TAEN), rydym yn cynorthwyo ac yn annog pobl hŷn i barhau i weithio ac i addasu eu galluoedd ar gyfer gofynion newidiol y farchnad lafur.
- Bydd ein grwpiau rhwydwaith staff yn ystyried materion sy'n gysylltiedig ag oedran mewn perthynas â'r arolwg staff blynyddol a'r system perfformiad a datblygiad.
- Ein polisi ers sawl blwyddyn yw na fyddwn yn derbyn swyddi gwag gan gyflogwyr sy'n gwahaniaethu ar sail oedran. Rydym wedi adolygu a diwygio canllawiau ar gyfer dangos swyddi gwag cyflogwyr mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail oedran er mwyn sicrhau y gellir cymhwyso'r polisi hwn yn effeithiol.

Tueddfryd rhywiol

- Sefydlodd DWP dîm prosiect ar bartneriaethau sifil. Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wrthi'n gweithio gyda'r prosiect er mwyn sicrhau bod staff a chwsmeriaid yn ymwybodol o ofynion y Ddeddf Partneriaethau Sifil ac yn eu deall.
- Mae *Smoothing the Path*, sef canllaw ar rywioldeb a ddatblygwyd gan y Ganolfan Byd Gwaith yng Nghymru, ar gael i holl staff y Ganolfan Byd Gwaith i gynyddu eu gwybodaeth a'u hymwybyddiaeth o faterion lesbiaid, hoywon, deurywiol a thrawsrywiol.
- Bydd ein grŵp rhwydwaith staff yn ystyried materion sy'n ymwneud â thueddfryd rhywiol mewn perthynas â'r arolwg staff blynyddol a'r system perfformiad a datblygiad.
- Rydym wedi cyhoeddi DVD DWP sef 'Getting It Right', sy'n hyrwyddo ymagweddau cadarnhaol tuag at rywioldeb drwy'r Ganolfan Byd Gwaith.
- Cyfrannwyd at gyflawniad DWP o wella ei safle ym mynegai cydraddoldeb yn y gweithle Stonewall o 51ain i 3ydd mewn blwyddyn.

Ffydd a chred

- Defnyddir y pecyn offer 'Faith in the Communities' a ddatblygwyd gan ranbarth Llundain yn gyffredin gan holl staff y Ganolfan Byd Gwaith i gynyddu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth wrth gysylltu â chwsmeriaid a chymunedau.
- Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi gweithio gydag arweinwyr ffydd a chymunedau ffydd i ddarparu cyfleusterau allgymorth mewn addoldai ac mewn gwyliau a digwyddiadau crefyddol.



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

Ffôn testun: 0800 032 8018

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: 1-84695-658-7 978-1-84695-658-4

canolfan**byd**gwaith