



Comisiwn y Cynulliad Assembly Commission

NAFWC 2008 (Papur 3A)

Dyddiad: 8 Mai 2008

Amser: 9.00am -11.00am

Lleoliad: 4B

Enw'r awdur a rhif cyswllt: Holly Pembridge, estyniad 8204

Cydraddoldebau

Paratowyd y papur hwn i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ei ystyried. Nodwyd ei fod yn addas i gael ei gyhoeddi ar ôl ystyriaeth o'r fath yn unol â rheolau'r Comisiwn o ran cynnal busnes. Ni chaniateir cyhoeddi na datgelu cynnwys y papur hwn cyn amser oherwydd gall effeithio ar drafodaethau'r Comisiwn.

Diben y papur a chrynodeb o faterion

1. Mae'r papur hwn yn gwahodd Comisiwn y Cynulliad i ystyried y cynnydd a wnaed gennym o ran amrywiaeth o faterion yn ymwneud â chydraddoldebau.

Argymhellion (gan gynnwys dyddiad cyflawni)

2. Bod Comisiwn y Cynulliad:

- Yn ystyried canlyniadau arolwg cydraddoldebau staff ac yn nodi y caiff arolygon dilynol eu cynnal bob tair blynedd (paragraffau 3-5);
- Yn ystyried y ffordd y mae'r Tîm Cydraddoldebau yn awgrymu y dylid ymateb i'r adroddiad ar yr adolygiad a gomisiynwyd yn allanol ar ein harferion recriwtio ac effaith y rhain ar gynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu (paragraffau 6-8);
- Yn nodi'r cynnydd a wnaed o ran datblygu Cynllun Cydraddoldebau Unigol ac yn cytuno ar y trefniadau ar gyfer cynnal ymgynghoriad (paragraffau 9-10); ac



- Yn nodi bod y Tîm Cydraddoldebau wedi ehangu i ddiwallu anghenion o ran gwneud cynnydd a bodloni ein hamcanion o ran cydraddoldeb (paragraff 11).

Trafodaeth

Canlyniadau Arolwg Cydraddoldebau Staff

3. Ym mis Chwefror, cynlluniwyd a chynhaliwyd arolwg cydraddoldebau staff ar-lein gan y Tîm Cydraddoldebau a'r Tîm Adnoddau Dynol. Diben hyn oedd creu proffil o weithlu Comisiwn y Cynulliad o safbwynt cydraddoldeb a chasglu data ystadegol yn ôl y categorïau a ganlyn: oedran, gradd, anabledd, rhywedd/hunaniaeth o ran rhywedd, hil/ethnigrwydd, crefydd/cred a chyfeiriadedd rhywiol. Roedd yr arolwg hefyd yn rhoi cyfle i nodi unrhyw faterion yn ymwneud â chydraddoldebau a allai effeithio ar staff a chydymffurfio ag arfer gorau o ran monitro cydraddoldeb. Defnyddir y data i lywio'r sail wybodaeth sydd ei hangen ar gyfer y Cynllun Cydraddoldebau a'r Cynllun Gweithredu.

4. Roedd yr arolwg yn wirfoddol ac yn ddiennw er mwyn sicrhau preifatrwydd unigolion. Cafwyd ymateb da o 74% (239 o aelodau o staff). Roedd y dadansoddiad o'r arolwg yn **Atodiad 1** yn cynnwys yr holl weithwyr a ymatebodd i'r arolwg, waeth beth yw eu statws cyflogaeth.

5. Cynigir y dylid cynnal arolygon cydraddoldebau staff dilynol bob tair blynedd er mwyn ategu'r trefniadau gweithredu ac adolygu sy'n gysylltiedig â'r Cynllun Cydraddoldebau Sengl.

Adolygiad allanol o'n harferion recriwtio ac effaith y rhain ar gynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu.

6. Yn dilyn ymrwymiad y Prif Weithredwr i Gomisiwn y Cynulliad i gynnal adolygiad allanol o'n harferion recriwtio ac effaith y rhain ar gynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu, cynhaliwyd adolygiad allanol gan Adele Baumgardt Consulting ym mis Mawrth. Roedd yr adolygiad yn dadansoddi polisiau ac arferion cyfredol Comisiwn y Cynulliad, yn archwilio enghreifftiau eraill o arfer da mewn perthynas â recriwtio pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig fel aelodau o staff ac yn gwneud argymhellion ar weithgarwch ychwanegol y mae'r Comisiwn o bosibl yn ymwneud ag ef a fyddai'n arwain at ganlyniadau mesuradwy ac ystyrlon ac yn cynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Ceir adroddiad llawn yn **Atodiad 2**.

7. Mae canfyddiadau'r adroddiad yn ffafriol i raddau helaeth. Nodwyd ei bod yn ymddangos i'r cofnodwr bod arferion da, os nad ardderchog, ar waith i effeithio'n gadarnhaol ar ddirnadaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig o



Gomisiwn y Cynulliad fel man gwaith a gallu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gael mynediad i'r prosesau gwneud cais a phenodi.

8. Mae'r prif argymhellion wedi'u cynnwys mewn crynodeb gweithredol o'r adroddiad (tudalennau 13-16) a gwahoddir y Comisiwn i gytuno ar y dull gweithredu a awgrymwyd gan y Tîm Cydraddoldebau a amlinellir yn y blwch deialog o dan bob argymhelliad.

Cynnydd wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldebau Sengl

9. Bydd ein Cynllun Cydraddoldebau Sengl yn pennu ein dull gweithredu o ran hyrwyddo cydraddoldeb fel cyflogwr ac fel sefydliad sy'n gwasanaethu Aelodau'r Cynulliad ac sy'n rhyngweithio â'r cyhoedd. Bydd y Cynllun yn cynnwys y meysydd cydraddoldeb a ganlyn: oedran, anabledd, rhywedd/hunaniaeth o ran rhywedd, hil/ethnigrwydd, crefydd/cred a chyfeiriadedd rhywiol. Bydd cynllun gweithredu yn mynd gyda'r Cynllun a bydd hwn yn rhestru'r holl gamau rydym wedi'u nodi i hyrwyddo cydraddoldeb a gwella mynediad i'n gwasanaethau.

10. Ar yr amod bod y Comisiwn yn cytuno ein bod wedi cyrraedd pwynt priodol o ran gwneud cynnydd yn y maes cydraddoldeb, rydym yn cynnig y dylem gynnal ymgynghoriad o 9 Mehefin tan 29 Awst. Bydd hyn yn cynnwys dogfen ymgynghori lefel uchel o ran egwyddorion o ran fersiwn ddrafft o'r Cynllun terfynol. Bydd yr ymgynghoriad yn cynnwys datganiad o ymrwymiad gan y Llywydd a'r Prif Weithredwr. Mae'r dull gweithredu hwn yn gyson â chyrrff eraill y sector cyhoeddus yng Nghymru ac yn y DU. Yna, byddwn yn anelu i sicrhau bod Comisiwn y Cynulliad yn cymeradwyo'r Cynllun ym mis Medi yn barod i gael ei gyhoeddi ym mis Hydref. Caiff rhaglen o ymrwymiad mewnol ac allanol, yn cynnwys cysylltiad â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, ei gynllunio i ddigwydd yn ystod cyfnod yr haf.

11. Efallai y bydd y Comisiwn am nodi bod cynnydd yn cael ei wneud gyda'r canlynol hefyd:

- Cysylltu â chydweithwyr ar draws y sefydliad er mwyn sicrhau bod coridor cyhoeddus llawr cyntaf Tŷ Hywel yn fwy hygyrch i Aelodau'r Cynulliad, staff a'r cyhoedd (pennir pris drysau awtomataidd a drysau ataliol at y diben hwn);
- Datblygu Polisi Gwybodaeth Hygyrch drafft;
- Mae proses dendro ar fin dechrau i sicrhau contract hyfforddi Dehongli Iaith Arwyddion Prydain ar gyfer staff y rheng flaen. Gall Aelodau'r Cynulliad a staff cymorth Aelodau'r Cynulliad fanteisio ar y cyfle hwn hefyd;
- Cynnwys ein rhwydwaith o bobl lesbaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol sy'n aelodau o staff yn y cyflwyniad i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall;



- Meithrin cysylltiadau â grwpiau cymunedol a sefydliadau cynrychiadol i lywio blaenoriaethau'r Cynllun Cydraddoldebau Sengl o ran gweithredu; a
- Chynghori â staff ac Aelodau'r Cynulliad o ran materion yn ymwneud â mynediad.

Materion llywodraethu

Goblygiadau ariannol

12. Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol yn codi o'r papur hwn ond bydd dull strategol y Comisiwn yn llywio'r broses o bennu cyllideb. Yn arbennig, efallai y bydd y Comisiwn am ystyried y flaenoriaeth a roddir i fynd i'r afael â'r argymhellion a wnaed yn yr adroddiad ar yr adolygiad allanol ar ein harferion recriwtio ac effaith y rhain ar gynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithle.

Asesiad Risg

13. Ymrwymiad i barhau â dulliau arfer gorau, yn cynnwys yr arolwg cydraddoldebau staff, datblygu Cynllun Cydraddoldebau Sengl ac anelu i sicrhau bod ein gweithle yn adlewyrchu'r gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu, a hynny er mwyn helpu i leihau'r risg o niweidio enw da mewn perthynas â chydraddoldebau.

Cydymffurfio

14. Mae Atodlen 2 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 yn nodi bod yn rhaid i Gomisiwn y Cynulliad wneud trefniadau priodol o ran cadarnhau bod ei swyddogaethau'n cael eu harfer gan ystyried yr egwyddor y dylid sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

15. Bydd Comisiwn y Cynulliad, yn dilyn diwygiadau canlyniadol i Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006, yn ddarostyngedig i ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus mewn perthynas ag anabledd, rhywedd a hil.

Mai 2008