Cynlluniau Cydraddoldeb Hil

Anabledd a Rhyw

2008 - 2009

canolfanbydgwaith

Rhan o'r Adran Gwaith
a Phensiynau

Cynnwys

Rhagair 3

Cyflwyniad..... 4

Cysylltiadau rhwng ein Cynlluniau Cydraddoldeb, Amcanion Strategol Adrannol a'n Cynllun Busnes ar gyfer 2009/2010..... 4

Cyflog Cyfartal..... 5

Trosolwg o'r Cynnydd ers cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb y Ganolfan Byd Gwaith ar gyfer 2008..... 5

Heriau ar gyfer 2009/2010..... 11

Casgliad..... 12

Atodiad 1 – Cynllun Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Y Ganolfan Byd Gwaith.... 13

Atodiad 2 – Meysydd Amrywiaeth Eraill 47

Rhagair

Yn dilyn cyhoeddi ein Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw yn 2008, rwy'n hynod o falch o gyflwyno ein Hadroddiad blynyddol ar Gynnydd cyntaf. Mae'r adroddiad yn cwmpasu ein cyflawniadau o fis Ebrill 2008 i fis Mawrth 2009, yn ogystal ag amlinellu camau gweithredu a fydd o gymorth i ni gyflawni ein gofynion deddfwriaethol.

Rwy'n falch o'r cynnydd mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi ei wneud ers i ni gyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Hiliol yn 2002. Bob blwyddyn rydym yn ceisio dysgu rhagor am anghenion ein cwsmeriaid amrywiol a'n pobl, a sut i wneud y gwasanaethau rydym yn eu darparu'n fwy hygyrch a phriodol iddynt.

Mae'r sefyllfa economaidd bresennol yn gofyn i ni ganolbwyntio fwy fyth ar amrywiaeth a chydraddoldeb. Rydym yn gwybod yn hanesyddol bob pobl sy'n wynebu'r anfantais fwyaf yn y farchnad lafur yn debygol o beidio â gwneud cystal yn ystod amodau dirywiad economaidd. Mae cydweithwyr yr Adran, gyda chymorth y Ganolfan Byd Gwaith, yn adolygu'n rheolaidd sut mae grwpiau dan anfantais, a nodir yn y Cytundeb Gwasanaethau Cyhoeddus Cyflogaeth, yn dod yn eu blaen. Rydym hefyd yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i fonitro effaith y dirwasgiad ar ferched, pobl anabl, lleiafrifoedd ethnig, a phobl hŷn. Rydym yn aros am eu canlyniadau â diddordeb a byddwn yn gweithio gyda gweddill yr Adran i ymateb iddynt yn y flwyddyn sydd i ddod.

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi ymrwymo i ddatblygu gwelliannau a sicrhau bod amrywiaeth a chydraddoldeb yn rhan annatod o bopeth a wnawn. Rydym yn canolbwyntio ar sicrhau ein bod yn darparu'n gwasanaethau'n well er mwyn diwallu anghenion cyfnewidiol ein cwsmeriaid. Er enghraifft, yn 2009-2010 byddwn yn;

- gweithio i wella ein perfformiad â grwpiau staff a chwsmeriaid amrywiol, gan weithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol;
- parhau i ymgynghori â chwsmeriaid, eu grwpiau cynrychioli a'n pobl i sicrhau ein bod yn eu cynnwys yn ein cynlluniau i wella ein gwasanaethau:
- rhoi adnoddau gwell i'n pobl i ddeall ac ymateb i anghenion unigolion er mwyn gwella gwasanaeth cwsmeriaid a chydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb;
- adolygu ein trefniadau asesu effaith ar gydraddoldeb a diweddaru ein Cynlluniau Cydraddoldeb;
- datblygu ein cynllun hygyrchedd er mwyn gwella'r ffyrdd o gael gafael ar ein gwasanaethau;
- gweithredu ar ganlyniadau allweddol o'n cynllun monitro amrywiaeth, sy'n asesu tystiolaeth o sut rydym yn perfformio ar draws grwpiau cwsmeriaid a staff amrywiol;
- ail-lansio ein Her Amrywiaeth, sef ein peirianwaith mewnol i'n helpu i gydymffurfio â'n dyletswyddau cydraddoldeb

Mel Groves

Prif Weithredwr

Cyflwyniad

Mae'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus, fel y Ganolfan Byd Gwaith, lunio Cynlluniau Cydraddoldeb yn esbonio sut maent yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaethol o ran hil, anabledd a rhyw. Mae Cynlluniau Cydraddoldeb fel arfer yn para cyfnod o dair blynedd a chyhoeddir Adroddiadau o Gynnydd bob blwyddyn, gan roi'r wybodaeth ddiweddaraf yn erbyn Cynlluniau Gweithredu Hil, Anabledd a Rhyw o fewn y Cynlluniau.

Y ddogfen hon yw'r gyntaf o'r Adroddiadau ar Gynnydd blynyddol Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw 2008-11 y Ganolfan Byd Gwaith ac mae'n cwmpasu'r cyfnod o fis Ebrill 2008 i fis Mawrth 2009.

Mae'r adroddiad yn nodi sut rydym yn cydymffurfio â'n dyletswyddau cyfreithiol a sut rydym yn bodloni ein hymrwymiad i ddarparu gwasanaethau sy'n croesawu amrywiaeth ac yn hyrwyddo cydraddoldeb.

Esboniwyd yn ein Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw 2008-11 ein bwriad o integreiddio adolygiadau'r cynllun a'r Adroddiadau blynyddol ar Gynnydd i brosesau cynllunio a chyflwyno adroddiadau busnes rheolaidd y Ganolfan Byd Gwaith. Rydym wedi chwilio am y ffordd orau o wneud hyn ac wedi penderfynu y byddwn yn alinio cyhoeddi Adroddiadau ar Gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb ag Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon y Ganolfan Byd Gwaith a gaiff eu cyhoeddi ym mis Gorffennaf.

Gellir gweld yr Adroddiad ar Gynnydd hwn yn electronig ar wefan y Ganolfan Byd Gwaith yn Gymraeg a Saesneg, ac ar ffurf copi caled ar gais. Mae'r ddogfen hefyd ar gael mewn fformatau hygyrch neu ieithoedd eraill ar gais. Gweler tudalen 12 am fanylion cyswllt os hoffech archebu fersiwn wahanol.

Er mwyn lleihau dyblygu rydym wedi cyfuno'r Cynlluniau Gweithredu Hil, Anabledd a Rhyw lle y bo'n bosibl. Os mai ond i hil, anabledd neu ryw y mae cam gweithredu'n gymwys, dangosir hyn mewn tablau ar wahân ar ôl y prif gynllun gweithredu.

Cysylltiadau rhwng ein Cynlluniau Cydraddoldeb, Amcanion Strategol Adrannol a'n Cynllun Busnes ar gyfer 2009/2010

Mae ein Hamcanion Strategol Adrannol a'n Cynllun Busnes presennol yn nodi cyfeiriad llawer o'r hyn rydym am ei gyflawni drwy ein Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw 2008-11.

Rydym wedi ymrwymo i helpu cwsmeriaid mewn grwpiau dan anfantais, gan gynnwys pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, merched a phobl anabl. Rydym yn parhau i weithio i sicrhau bod ein gwasanaethau yn hygyrch ac yn briodol i'r holl gwsmeriaid amrywiol a wasanaethwn.

Dau o'r Amcanion Strategol Adrannol sy'n cefnogi hyn yw;

- lleihau nifer y plant sy'n byw mewn tlodi;
- hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer holl bobl anabl.

Ymhlith y prif flaenoriaethau yn ein Cynllun Busnes y Ganolfan Byd Gwaith ar gyfer 2009/2010 mae;

- ystyried a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth lunio a darparu ein gwasanaethau;
- helpu mwy o gwsmeriaid rhieni unigol i mewn i waith;
- cryfhau ein perthynas ag awdurdodau lleol a phartneriaid eraill i ymateb yn effeithiol i anghenion y gymuned a chwsmeriaid;
- parhau i gydweithio ar draws y busnes i ddarparu gwasanaeth ardderchog i'n holl gwsmeriaid amrywiol.

Caiff ein blaenoriaethau ar gyfer staff eu cynnwys yng Nghynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw ar gyfer 2008-2011 yr Adran Gwaith a Phensiynau, gan fod y rhan fwyaf o'n polisïau staff yn chwarae rôl gorfforaethol yn yr Adran.

Cyflog Cyfartal

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal rheolaidd er mwyn adolygu ei pholisïau cyflog a'r modd y cânt eu cymhwyso. Caiff gwybodaeth ei chynnwys yn Adroddiad Blynyddol ar Gynnydd ei Chynlluniau Cydraddoldeb.

Trosolwg o'r Cynnydd ers cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb y Ganolfan Byd Gwaith ar gyfer 2008

Llwybrau at Waith a Lwfans Cyflogaeth a Chymorth

Gwasanaeth yw Llwybrau at Waith a gaiff ei anelu at helpu pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd i symud i mewn i waith neu'n agosach at waith. Mae'r gwasanaeth hwn ar gael ar gyfer cwsmeriaid sy'n hawlio rhai budd-daliadau oherwydd salwch neu anabledd. Efallai y bydd yn ofynnol i rai cwsmeriaid sy'n gwneud cais am fudd-dal gymryd rhan mewn cyfweliadau sy'n canolbwyntio ar waith, tra gall eraill ofyn am yr help sydd ar gael yn wirfoddol.

Ym mis Hydref 2008 cyflwynwyd y Lwfans Cyflogaeth a Chymorth newydd yn llwyddiannus gennym sy'n adeiladu ar lwyddiant Llwybrau at Waith yn helpu pobl â chyflyrau iechyd neu anabledd i oresgyn eu rhwystrau i gyflogaeth. Ar yr un pryd mae'n sicrhau y caiff cymorth ei roi i'r rhai â'r cyflyrau mwyaf llym na ellir disgwyl iddynt weithio.

Mae disodli'r Budd-dal Analluogrwydd â'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth ac ymestyn Llwybrau at Waith eisoes wedi trawsnewid y cymorth a gynigir i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Gyda'i gilydd maent yn cynnig rhagor o gymorth personol a mynediad i ystod eang o wasanaethau wedi'u llunio i helpu cwsmeriaid i baratoi ar gyfer a symud i mewn i waith addas. Mae'r mesurau hyn yn helpu i hyrwyddo cydraddoldeb ac annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus.

Partneriaethau Cyflogaeth Lleol

Mae cyflogwyr Partneriaethau Cyflogaeth Lleol yn gweithio gyda'r Ganolfan Byd Gwaith i gynnig mwy o gyfleoedd i'n cwsmeriaid sy'n wynebu'r anfanteision mwyaf yn y farchnad lafur. Rydym yn paratoi cwsmeriaid o'r grwpiau hyn ar gyfer y swyddi sydd ar gael ac mae cyflogwyr â swyddi gwag yn cytuno i roi cyfle teg iddynt ar y swyddi. Mae cyflogwyr yn aml yn cytuno ar fesurau fel cyfweliad swydd gwarantedig, lleoliadau gwaith, mentora, treialon gwaith ac adolygu eu harferion recriwtio i'w gwneud yn fwy cynhwysol.

Drwy'r partneriaethau hyn, daeth mwy na 130,000 o bobl o hyd i waith yn 2008/09 a defnyddiodd mwy na 23,000 o gyflogwyr Bartneriaethau Cyflogaeth Lleol i recriwtio (tan fis Mawrth 2009). Bydd gweithio gyda chyflogwyr yn parhau i fod yn ffocws allweddol i ni a, thrwy feithrin cysylltiadau yn y gymuned leol drwy'r partneriaethau hyn, rydym yn anelu at gael chwarter miliwn o'n cwsmeriaid sy'n wynebu'r risg fwyaf o gael eu hanwybyddu yn y farchnad lafur i mewn i waith erbyn diwedd 2010.

Rhieni Unigol

Ym mis Tachwedd 2008 cyflwynwyd cam cyntaf cyfres o newidiadau ar gyfer rhieni unigol gennym sy'n rhan o ddiwygiadau ehangach i'r system budd-daliadau. Mae'r rhain yn helpu pobl i ddatblygu sgiliau sydd eu hangen ar gyfer gwaith a'u hannog i symud i mewn i waith â thâl lle y bo'n bosibl.

Ni fydd hawl gan rieni unigol â phlant hŷn gael Cymhorthdal Incwm ar y sail eu bod yn rhiant unigol yn unig mwyach. Yn hytrach, gall y rhieni unigol sy'n gallu gweithio hawlio Lwfans Ceisio Gwaith. Bydd disgwyl iddynt chwilio am gyflogaeth addas yn gyfnewid am help a chymorth personol. Gall ymgynghorwyr personol dywydd rhieni unigol drwy eu hopsiynau ac esbonio'r ystod o wasanaethau newydd sydd ar gael iddynt i'w helpu i symud i mewn i waith â thâl.

Er mwyn ategu'r newidiadau hyn, ac er mwyn cydnabod yr heriau mae rhieni unigol yn aml yn eu hwynebu yn ystod y trawsnewid i mewn i waith, rydym wedi cyflwyno cymorth ychwanegol, gan gynnwys;

- cymorth ariannol ychwanegol i helpu rhieni unigol i aros mewn gwaith drwy gredyd mewn gwaith;
- cyfweliad swydd gwarantedig, lle'n bosibl, i rieni unigol sy'n barod i symud i mewn i waith;

- digwyddiadau 'Opsiynau a Dewisiadau' yn cynnig cyngor ar y newidiadau i hawliau a chymorth budd-daliadau i'w helpu i symud i mewn i waith;
- Cymorth Ymgynghorol mewn gwaith, sy'n cynnig gwasanaeth ymgynghorydd personol i rieni unigol sydd wedi symud i mewn i waith.

Cwsmeriaid lleiafrifoedd ethnig

Mae cyfradd gyflogaeth lleiafrifoedd ethnig wedi bod yn uwch na 60% yn gyson yn ystod y pum chwarter diwethaf - y tro cyntaf i hyn ddigwydd ers cadw cofnodion.

Er y duedd hon ar i fyny, mae pobl o leiafrifoedd ethnig yn dal yn llawer iawn mwy tebygol o fod yn ddi-waith. Er mwyn dylanwadu'n bositif ar y sefyllfa hon ymhellach, mae'r Adran wrthi'n adolygu ac ail-lansio'i strategaeth. Yn y byrdymor, wrth ddisgwyl am y strategaeth newydd, rydym wedi gweithio gyda chydweithwyr yn yr Adran i lunio Cynllun Gwaith dros dro ar y cyd i chwilio am gyfleoedd i leihau'r bwlch yng nghyflogaeth lleiafrifoedd ethnig.

Rydym hefyd yn gweithio'n agos gyda chymunedau lleol drwy'r Strategaeth Dinasoedd a'r Gronfa Cymdogaethau sy'n Gweithio i nodi blaenoriaethau lleol allweddol a thargedu arian i fentrau er mwyn cynyddu cyflogaeth grwpiau dan anfantais gan gynnwys pobl o leiafrifoedd ethnig.

Gwasanaeth Cwsmeriaid

Fel rhan o'n hymrwymiad i ddarparu gwasanaeth ardderchog i'n cwsmeriaid i gyd, rydym yn parhau i wneud addasiadau ar gyfer y rhai ag anghenion penodol. Er enghraifft:

Mae cyflwyno Manteisio ar Wasanaethau Cwsmeriaid y Ganolfan Byd Gwaith wedi gwneud gwelliannau i'n gwasanaeth cwsmeriaid. Gallwn nodi cwsmeriaid sydd angen cymorth ychwanegol, gan gynnwys cyswllt wyneb yn wyneb, yn gynt, a darparu'r cymorth hwnnw neu ei gyfeirio at y sianelau mwyaf addas.

Ers mis Mai 2008, cyflwynwyd Hyrwyddwyr Cwsmer yn ein canolfannau cyswllt. Mae'r Hyrwyddwyr yn gyfrifol am ddatblygu ymwybyddiaeth ehangach o faterion anabledd a dealltwriaeth o anghenion cwsmeriaid ymysg staff.

Astudiaeth Achos

Trefnodd y Ganolfan Byd Gwaith i Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Fyddar asesu darpariaeth ein gwasanaeth i gwsmeriaid byddar neu drwm eu clyw. Cynhaliodd y Sefydliad archwiliad o wasanaethau yn Ne Orllewin Lloegr i gwsmeriaid ag anawsterau clywed. Roedd prif argymhellion yr asesiad yn cwmpasu hyfforddiant, cyfathrebu, teleffoni a dolenni clywed, a chaiff yr argymhellion hyn eu cyflwyno nawr fel arfer gorau ar draws y Ganolfan Byd Gwaith.

Swyddogaethau a pholisïau presennol

Yn ein Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw ar gyfer 2008-11, nodwyd sut y byddwn yn asesu effaith ein swyddogaethau a pholisïau presennol ar gydraddoldeb a'r flwyddyn ddiwethaf profwyd y dull hwn gennym a phenderfynwyd ei gysylltu â gwaith tebyg a gaiff ei gynnal gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Er mwyn sicrhau rhagor o gydgysylltu a chysondeb sefydlwyd prosiect ar y cyd ym mis Chwefror 2009 rhwng y Ganolfan Byd Gwaith a'r Grŵp Cydraddoldeb, sy'n rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau, er mwyn cynnal yr ymarfer hwn. Bydd y gwaith yn dod i ben ym mis Rhagfyr 2009.

Monitro a pherfformiad

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi comisiynu adolygiad o'n sail tystiolaeth er mwyn cefnogi monitro amrywiaeth. Pan ddaw i ben, bydd yr adolygiad yn nodi materion a bylchau allweddol, y byddwn yn eu blaenoriaethu ac yn mynd i'r afael â hwy.

Cyfranogiad ac Ymgynghoriad

Mae gweithio mewn partneriaeth yn ganolog i gyflawni amcanion busnes y Ganolfan Byd Gwaith (a dyletswyddau statudol) ac rydym wedi ymrwymo i weithio mewn partneriaeth â sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau ein cwsmeriaid. Drwy ein Fforwm Grŵp Cynrychioli Cwsmeriaid rydym yn cael adborth a chyngor gan grwpiau cwsmeriaid allweddol megis y Grŵp Gweithredu Tlodi Plant, Cymdeithas Genedlaethol y Cynghorwyr Hawliau Lles, a'r Gynghrair Anabledd. Rydym wedi defnyddio adborth i ddylanwadu ar ddarparu gwasanaethau ac rydym wedi dechrau gweithio gyda Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion i edrych yn benodol ar wasanaethau chwiliad gwaith i gwsmeriaid dall a'r rhai sydd â nam ar eu golwg.

Astudiaeth Achos

Cyflwynwyd y prosiect Cyfnodoldeb a Diwrnod Cyflog i alinio ac ymestyn cyfnodau talu budd-daliadau fel Cymhorthdal Incwm, Budd-dal Analluogrwydd a Lwfans Anabledd Difrifol.

Gan ddefnyddio Fforwm Grŵp Cynrychioli Cwsmeriaid y Ganolfan Byd Gwaith cynhaliodd y prosiect ymgynghoriad ag ystod o sefydliadau gan roi'r cyfle i aelodau'r grŵp ddylanwadu a siapio cynnyrch cwsmeriaid. Awgrymodd adborth cynnar bod angen i'r Ganolfan Byd Gwaith wella cyfathrebu er mwyn diwallu anghenion amrywiol ei chwsmeriaid.

Yn dilyn yr ymgynghoriad hwn ymgorfforodd y prosiect safbwyntiau grwpiau cynrychioli cwsmeriaid lle y bo'n bosibl. Er enghraifft, gwnaethant;

- newid y geiriau mewn cyfathrebiadau cwsmeriaid;
- llunio taflenni i gwsmeriaid mewn ieithoedd a fformatau amgen gan gynnwys DVD Iaith Arwyddion Prydain;
- cyflwyno llinell gymorth.

Mae adborth diweddar yn dangos bod llawer o staff a chwsmeriaid wedi manteisio ar y cynnyrch hwn.

Mae gan lawer o'r sefydliadau y byddwn yn ymwneud â hwy ar lefel genedlaethol gynrychiolaeth leol a/neu ranbarthol hefyd. Mae ein rhwydwaith o reolwyr cysylltiadau allanol, wedi'u seilio mewn dosbarthau a rhanbarthau/gwledydd, yn gweithio i sefydlu partneriaethau gyda sectorau allweddol y cymunedau maent yn eu gwasanaethu. Mae'r rhain yn cynnwys partneriaid busnes allweddol fel Awdurdodau lleol a phartneriaid cyfranddeiliaid fel y Ganolfan Cyngor ar Bopeth a sefydliadau hawliau lles eraill.

Rydym yn gweithio fel rhan o Grŵp Cyfeirio Cwsmeriaid Cynlluniau Cydraddoldeb yr Adran, ac mae ei aelodau eraill yn cynrychioli cwsmeriaid neu grwpiau o gwsmeriaid sy'n cwmpasu'r ystod o feysydd cydraddoldeb. Mae'r aelodau'n cynnwys y Cyngor Hyfforddiant a Menter Pobl Dduon, y Rhwydwaith Oedran a Chyflogaeth, y Mudiad Teithwyr Gwyddelig ym Mhrydain, Press for Change a Chomisiwn Cenedlaethol y Menywod. Rydym yn defnyddio'r grŵp fel rhan o'n hymarfer ymgynghori wrth i ni ddatblygu ein Cynlluniau Cydraddoldeb a'n Hadroddiadau ar Gynnydd. Cynhaliodd y grŵp ei gyfarfod cyntaf ym mis Hydref 2008, a'i ail yn ystod mis Chwefror 2009, ac mae wedi cytuno i gynnal cyfarfodydd ddwywaith y flwyddyn a gaiff eu trefnu i gyd-daro â chyhoeddi'r Adroddiadau ar Gynnydd a'r Cynlluniau Cydraddoldeb.

Dathlu Amrywiaeth

Er mwyn hyrwyddo manteision y gweithlu, y cwsmeriaid a'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu, cymerodd staff ar draws y Ganolfan Byd Gwaith ran mewn wythnos amrywiaeth, ym mis Tachwedd 2008. Gwelwyd amrywiaeth eang o ddigwyddiadau, gweithgareddau a chynnyrch i dynnu sylw at werth amrywiaeth yn ystod yr wythnos, yn eu plith rhith gynhadledd lleiafrifoedd ethnig, diwrnodau ymwybyddiaeth diwylliannol a chyflwyniadau gan sefydliadau lleol.

Cyfrannodd ein Grwpiau Rhwydwaith Amrywiaeth Staff lawer o syniadau i'r wythnos a gwnaethant helpu i drefnu'r digwyddiadau. Roedd yr wythnos yn gyfle gwych i dynnu sylw a dathlu ein gwahaniaethau a chymaint sydd gennym yn gyffredin hefyd.

Cyfarfu Cadeiryddion a Hyrwyddwyr Amrywiaeth y Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff cenedlaethol, sy'n aelodau o Fwrdd y Ganolfan Byd Gwaith, ym mis Chwefror i drafod a chytuno ar flaenoriaethau ar gyfer 2009/10. Ymhlith y blaenoriaethau allweddol mae;

- dadansoddi'r arolwg staff i nodi meysydd ar gyfer ymchwilio'n bellach;
- cefnogi Wythnos Amrywiaeth 2009;
- gweithio gyda chydweithwyr yr Adran i adolygu cynnyrch dysgu a datblygu amrywiaeth a chydraddoldeb.

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith hefyd yn cymryd rhan yn 'Community 5000' yr Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'r fenter hon yn annog staff ledled yr Adran i wirfoddoli i weithio gyda sefydliad gwirfoddol neu gymunedol lleol yn ystod amser gwaith. Credwn fod hyn yn helpu i greu cysylltiadau gwell â sefydliadau cymunedol gan gynnwys y rhai hynny sy'n eirioli ar ran ein cwsmeriaid ac mae'n rhoi persbectif ffres i'n staff. Ynghyd â sefydliadau cymunedol, ein nod yw meithrin partneriaethau effeithiol hirdymor.

Drwy Community 5000 mae staff y Ganolfan Byd Gwaith wedi gweithio gyda;

- Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion i ddysgu am yr hyn sydd ar gael i bobl ddall a rhannol ddall;
- grŵp cymunedol Guildford, sy'n helpu oedolion ifanc ag anableddau dysgu;
- Scope i helpu pobl â pharlys yr ymennydd ar ddiwrnodau gweithgareddau yn Chichester;
- ysgol gynradd canol dinas a oedd am gyflwyno plant i fyd gwaith

Ar ddiwedd mis Gorffennaf 2008, roedd tua 3000 o bobl y Ganolfan Byd Gwaith wedi mynegi diddordeb mewn cymryd cyfle i wirfoddoli gyda sefydliad gwirfoddol yn gysylltiedig â'n sail cwsmeriaid. O'r rhain, cwblhaodd dros 1500 o bobl leoliad ac mae gan dros 650 o bobl leoliad wedi'i gynllunio.

Heriau ar gyfer 2009/2010

Mae'r flwyddyn i ddod yn addo nifer o heriau ar gyfer y Ganolfan Byd Gwaith. Rheoli effaith y dirywiad economaidd a'n gallu i gynnal gwasanaeth o safon uchel yn dilyn y cynnydd dramatig yn y galw am ein gwasanaeth fydd ein blaenoriaeth ar gyfer 2009/10.

Mae'r sefyllfa economaidd bresennol yn gofyn i ni ganolbwyntio fwy fyth ar hyrwyddo amrywiaeth a chydraddoldeb er mwyn lleihau'r effaith ar y grwpiau hynny sy'n hanesyddol wedi cael eu heffeithio fwyaf yn ystod amodau dirywiad economaidd.

Mae cydweithwyr yn yr Adran bellach yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i fonitro effaith y dirwasgiad ar ferched, pobl anabl, lleiafrifoedd ethnig, a phobl hŷn. Bydd y monitro hyn yn caniatáu i'r Adran ymateb yn briodol i unrhyw ddatblygiadau annisgwyl yn y farchnad lafur.

Rydym hefyd wedi cyhoeddi pecyn o fesurau wedi'u llunio i helpu cwsmeriaid i ddod o hyd i waith ac i aros mewn gwaith gan gynnwys, ymestyn y Partneriaethau Cyflogaeth Lleol o fis Ebrill 2009, er mwyn cynnig cymorth i'r rhai sydd wedi colli eu gwaith yn ddiweddar.

Hefyd o fis Ebrill, darparwyd cymorth ychwanegol i gwsmeriaid Lwfans Ceisio Gwaith o ddiwrnod cyntaf eu cais; gyda chymorth yn cynyddu'r hiraf maent yn ddi-waith. I'r rhai sy'n ddi-waith am chwe mis neu ragor byddwn yn cynnig cymorth ymgynghorwyr ychwanegol i gwsmeriaid a chymorthdaliadau i gyflogwyr sy'n recriwtio a chadw ein cwsmeriaid. Byddwn hefyd yn rhoi cynnig swydd gwarantedig, hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar waith neu weithgaredd ystyrlon arall i bob person 18-24 oed cyn iddynt fod yn hawlio Lwfans Ceisio Gwaith ers 12 mis.

Ym mis Chwefror 2009, gwnaeth y Bartneriaeth Gyflogaeth Genedlaethol, sy'n cynnwys rhai o gyflogwyr mwyaf blaenllaw'r DU, ymrwymo i gydweithio â'r Ganolfan Byd Gwaith i helpu ein cwsmeriaid i symud i mewn i waith. Cytunodd y Bartneriaeth Gyflogaeth Genedlaethol, ymysg mesurau eraill, i

- hysbysebu eu swyddi gwag nad ydynt yn rhai arbenigol drwy'r Ganolfan Byd Gwaith;
- llenwi rhagor o swyddi drwy Bartneriaethau Cyflogaeth Lleol;
- annog cyflogwyr maent yn gweithio gyda hwy i recriwtio drwy'r Ganolfan Byd Gwaith a chymryd mantais o'r cymorth sgiliau sydd ar gael.

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Rydym wedi bod yn cydweithio â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n asesu i ba raddau mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb Hil, Anabledd a Rhyw. Disgwylir y bydd y Comisiwn yn cyflwyno adroddiad o'i ganfyddiadau yn ystod 2009 a byddwn yn datblygu cynllun gweithredu er mwyn gweithredu eu hargymhellion, gan wneud ein hymrwymiad i welliant parhaus yn glir.

Cyn cael canfyddiadau'r Comisiwn byddwn yn ail-weithio'r broses o asesu effaith ar gydraddoldeb, gan sicrhau integreiddio gwell rhwng y rhai a wneir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r Ganolfan Byd Gwaith. Bydd hyn yn ein galluogi i ddatblygu ar asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yr Adran, gwella cysondeb ac osgoi dyblygu.

Byddwn hefyd yn cryfhau'r broses newydd hon er mwyn ein hannog i ystyried pob elfen o bob un o ddyletswyddau'r sector cyhoeddus yn well, ac i atgyfnerthu dealltwriaeth bod cyflawni'r dyletswyddau weithiau'n mynd i ofyn i ni fynd y tu hwnt i driniaeth gydradd er mwyn cyflawni cydraddoldeb.

Byddwn hefyd yn adolygu ac ail-lansio ein Her Amrywiaeth eleni er mwyn atgyfnerthu'r modd rydym yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb a'n perfformiad â chwsmeriaid amrywiol. Caiff ein swyddogaethau cyflogaeth eu cynnwys yn yr Her newydd.

Casgliad

Rydym yn parhau i wneud cynnydd da wrth ddatblygu ein hagenda amrywiaeth a chydraddoldeb. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol iawn o raddfa'r her rydym yn ei wynebu ac yn gwybod bod mwy i'w wneud o hyd. Mae gwaith y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi bod yn ddefnyddiol iawn i nodi meysydd i'w gwella. Mae gwaith yn mynd rhagddo ac rydym wedi ymrwymo i wneud gwahaniaeth gwirioneddol i'n cwsmeriaid, rhanddeiliaid a'n staff.

Diolch am gymryd amser i ddarllen y ddogfen hon. Os hoffech fynegi eich barn, ysgrifennwch at:

Tîm Amrywiaeth a Chydraddoldeb
Lefel 2
Steel City,
West Street
Sheffield
S1 2GQ

Neu anfonwch e-bost atom i Diversity-Team@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Os hoffech gael copi papur o'r ddogfen hon neu gopi mewn fformat amgen, cysylltwch â ni yn y cyfeiriad neu'r e-bost uchod.

Atodiad 1 – Cynllun Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Y Ganolfan Byd Gwaith

Mae'r camau gweithredu yn Atodiad 1 yn gymwys i hil, anabledd a rhyw Os mai ond i hil, anabledd neu ryw y mae cam gweithredu'n gymwys, cynhwysir hyn yn atodiadau perthnasol y cynllun gweithredu.

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. Gweithio gyda chyflogwyr a'u cynorthwyo i werthfawrogi manteision cyflogi gweithlu amrywiol	Byddwn yn: • gweithio gyda chyflogwyr i archwilio a rhoi cymorth ar bolisïau recriwtio a chadw	Parhaus	Cynorthwyir mwy o'n cwsmeriaid amrywiol i symud i mewn i'r farchnad lafur	Rydym wedi datblygu safle mewnrwyd wedi'i neilltuo i staff sy'n ymwneud â chyflogwyr. Mae cynhyrchion defnyddiol ar gyfer hyrwyddo'r agenda amrywiaeth i gyflogwyr ar y safle, gan gynnwys cynhyrchion allweddol fel: • cyflwyniad i staff i'w drosglwyddo i gyflogwyr yn pwysleisio achos busnes amrywiaeth fel rhan o'u gwaith i ddylanwadu ar bolisïau recriwtio cwmnïau • datblygwyd Taflen Dadansoddi Cyflogwyr i helpu staff baratoi ar gyfer cyfarfodydd gyda chyflogwyr. Caiff ei ddefnyddio fel sail i ysgogi trafodaeth gyda chyflogwyr am arferion amrywiaeth yn eu prosesau recriwtio a dethol, ac i godi materion amrywiaeth a chydraddoldeb pan fo angen parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Gweithio gyda chyflogwyr a'u cynorthwyo i werthfawrogi manteision cyflogi gweithlu amrywiol				• dolenni i wefannau defnyddiol, fel Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol • mynediad i'r adroddiad 'Talent not Tokenism' sy'n cynnwys astudiaethau achos a data a all helpu staff i hyrwyddo amrywiaeth i gyflogwyr
	Cam Newydd • llunio canllawiau ychwanegol i staff sy'n gweithio gyda chyflogwyr, i hyrwyddo buddiannau recriwtio gweithlu amrywiol	Haf 2009		
	• drwy ein Partneriaethau Cyflogaeth Lleol, helpu 250,000 o bobl ddifreintiedig yn y farchnad lafur i gael gwaith	Erbyn 2010		Hyd at fis Mawrth 2009 roedd dros 130,000 o gwsmeriaid blaenoriaeth, gan gynnwys rhieni unigol, a chwsmeriaid anabl a lleiafrifoedd ethnig wedi dod o hyd i waith drwy ein Partneriaeth Cyflogaeth Leol gyda dros 23,000 o gyflogwyr

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Gweithio gyda chyflogwyr a'u cynorthwyo i werthfawrogi manteision cyflogi gweithlu amrywiol	• cynnal arolwg o gyflogwyr i sefydlu anghenion recriwtio, yn cynnwys adran ar faterion amrywiaeth	I'w gyhoeddi ddiwedd y Gwanwyn 2008		Cyhoeddwyd arolwg cyflogwyr 2007/2008 ym mis Tachwedd 2008 (Arolwg cyflogwyr blynyddol 2007/08) Ychwanegwyd adran newydd i'r arolwg ynglŷn â pholisi amrywiaeth a gofynnwyd i bob cyflogwr a oedd polisïau amrywiaeth ar waith ganddynt. Dangosodd canlyniadau'r arolwg bod cyflogwyr yn awyddus i wella amrywiaeth eu gweithlu. Gofynnwyd i'r holl sefydliadau a nododd eu bod am wella amrywiaeth eu gweithlu os hoffent gymorth gan y Ganolfan Byd Gwaith, ac yn galonogol, nododd 64% y byddai'r cymorth hwn yn ddefnyddiol. Mae hyn yn cynnig y cyfle i ni weithio'n agos gyda chyflogwyr i'w helpu i gyflawni'r nodau amrywiaeth hyn
	Cam Newydd • cynnal arolwg o gyflogwyr i sefydlu anghenion recriwtio, yn cynnwys materion amrywiaeth	Caiff canlyniadau arolwg 2008/2009 eu cyhoeddi ym mis Mehefin 2009		parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
2. Gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw'r swyddi gwag a osodir gyda ni yn gwahaniaethu	Byddwn yn: • gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw'r swyddi gwag a osodir yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon, gan ddarparu canllawiau a chyngor lle y bo'n briodol	Parhaus	Sicrhau nad yw swyddi gwag a osodir gyda ni yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon	Mae gennym dîm canolog sy'n rhoi cymorth a chanllawiau i gyflogwyr a staff sy'n ymwneud â chymryd swyddi gwag er mwyn sicrhau nad yw swyddi gwag a hysbysebir gan y Ganolfan Byd Gwaith yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn unrhyw grŵp. Rydym yn adolygu canllawiau'n barhaus i adlewyrchu newidiadau i ddeddfwriaeth a dyfarniadau tribiwnlysoedd/llysoedd cyflogaeth Rydym hefyd wedi cynnwys cyngor penodol i gwsmeriaid sy'n teimlo eu bod wedi profi gwahaniaethu gan gyflogwyr yn adolygiad y Pecyn Cymorth Ceiswyr Gwaith sydd ar ddod parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
2. (parhad) Gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau nad yw'r swyddi gwag a osodir gyda ni yn gwahaniaethu	**Cam Newydd** • cynnal ymarfer ymgynghori ar ein polisi o dderbyn a hysbysebu swyddi gwag o fewn y diwydiant adloniant oedolion, gan ofyn am farn a thystiolaeth oddi wrth bob parti â diddordeb gan gynnwys grwpiau ymgyrchu, cynrychiolwyr cyflogwyr a chyflogeion, a chynrychiolwyr staff. Cynhaliwyd yr ymgynghoriad rhwng mis Rhagfyr 2008 a mis Mawrth 2009	Haf 2009	Bydd hyn yn ein helpu i adolygu effeithiau ein polisi cymryd swyddi gwag ar gydraddoldeb o ran y Diwydiant Adloniant Oedolion	
3. Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodoldeb ein gwasanaethau	Byddwn yn: • yn cynnwys ein cwsmeriaid a grwpiau cynrychioli ac yn ymgynghori â hwy	Parhaus bob mis	Ein helpu i weithio tuag at sicrhau bod ein holl weithgareddau yn hygyrch, yn briodol a'u bod ar gael i'n holl gwsmeriaid	Rydym yn parhau i weithio drwy ein Fforwm Grwpiau Cynrychioli Cwsmeriaid, sy'n cynnal cyfarfodydd cyson bob yn ail fis. Mae'r aelodau'n cynnwys Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion, Grŵp Gweithredu Tlodi Plant a'r Ganolfan Cyngor ar Bopeth parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
3. (parhad) Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodoldeb ein gwasanaethau				Rydym yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf ar ddatblygiadau perthnasol i'r sefydliadau hyn, yn arbennig y rhai sy'n cael effaith ar ein gwasanaethau i gwsmeriaid. Mae hyn yn cynnwys siarad â hwy am eu barn am ein gwasanaethau a sut y gallwn gydweithio i wella pethau ymhellach. Materion sy'n bwysig i gynrychiolwyr y grwpiau ac i'r Ganolfan Byd Gwaith yw'r eitemau ar yr agenda. Trafodir materion cyflenwi budd-daliadau a safonau gwasanaethau cwsmeriaid yn rheolaidd, yn arbennig ar gyfer grwpiau cwsmeriaid agored i niwed mewn ymateb i'r materion a godir
	• lle y bo'n briodol, cymryd camau cyn gynted â phosibl i weithredu eu hargymhellion i wella ein gwasanaethau i ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid ag anghenion penodol	Parhaus		Yn ystod datblygiad y Prosiect Adolygu Cyfnodoldeb a Diwrnod Cyflog, gwnaethom weithio gyda chynrychiolwyr cwsmeriaid i ddatblygu cynnyrch cyfathrebu ar gyfer cwsmeriaid parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
3. (parhad) Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodoldeb ein gwasanaethau				Rydym hefyd wedi defnyddio adborth cynrychiolwyr cwsmeriaid i ddylanwadu ar opsiynau darparu gwasanaethau o fewn Manteisio ar Wasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith ac rydym wedi dechrau gweithio gyda Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol y Deillion i edrych yn benodol ar wasanaethau chwiliad gwaith i gwsmeriaid dall a'r rhai sydd â nam ar eu golwg. Drwy ein Rheolwyr Cysylltiadau Allanol Rhanbarthol a Dosbarth mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn chwarae rhan allweddol mewn mentrau lleol sy'n cefnogi ein hamcanion, gan weithio gyda sefydliadau perthnasol i ddylanwadu ar ddarpariaeth leol i ddiwallu anghenion cwsmeriaid a chyflogwyr y Ganolfan Byd Gwaith
	• ystyried argymhellion, yn dilyn canlyniadau ein harolwg boddhad cwsmeriaid 2008/2009, ac yn cyflwyno adroddiad yn eu herbyn	Parhaus		Disgwylir i'r canlyniadau gael eu cyhoeddi ym mis Mai 2009 a chânt eu cynnwys yn ein hadroddiad ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb 2009/2010 Dangosodd ymatebion i'r cynigion yn y ddogfen ymgynghori bod y lobi anabledd yn gefnogol ar y cyfan. Rhoddir y wybodaeth ddiweddaraf yn adroddiad ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb 2009/2010 parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
3. (parhad) Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodoldeb ein gwasanaethau	**Cam Newydd** • disgwylir i'r Arolwg Boddhad Cwsmeriaid gael ei gynnal rhwng mis Gorffennaf a mis Medi 2009, ac ymchwil ansoddol dilynol rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2009	Caiff y canlyniadau eu cyhoeddi yn ystod Gwanwyn 2010		
	Cam Newydd • cynnal ymchwil ansoddol â chwsmeriaid lleiafrifoedd ethnig am eu profiadau o ddefnyddio gwasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith	2009/10		
	• gweithio gyda chydweithwyr yr Adran i weithredu ar yr ymgynghoriad ffurfiol cyhoeddus sef 'Helpu pobl i gyflawni eu potensial llawn: Gwella Gwasanaethau Cyflogaeth Arbenigol i Bobl Anabl'. Mae'r ymgynghoriad yn canolbwyntio ar y ffordd rydym yn helpu cwsmeriaid anabl mewn ffordd fwy personol, hyblyg a hawdd ei defnyddio. Daeth yr ymgynghoriad i ben ym mis Mawrth 2008 a cyhoeddwyd crynodeb o ymatebion ym mis Tachwedd 2008	O fis Ebrill 2008		parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
3. (parhad) Gwella profiad ein cwsmeriaid o hygyrchedd, argaeledd a phriodoldeb ein gwasanaethau	• comisiynu adolygiad i'n helpu i ddefnyddio'r data amrywiaeth a gasglwn mewn ffordd fwy systematig	Haf 2008		Rydym wedi comisiynu adolygiad o'n sail tystiolaeth i gefnogi monitro amrywiaeth. Bydd yr adolygiad yn nodi materion a bylchau allweddol, y byddwn yn eu blaenoriaethu ac yn mynd i'r afael â hwy Caiff manylion unrhyw gamau gweithredu'n dilyn yr adolygiad eu cynnwys yn ein hadroddiad ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb 2009/2010
4. Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith	Byddwn yn: **Cam Newydd** • Cyflwyno'r Gyfundrefn Ceiswyr Gwaith a'r Fargen Newydd Hyblyg gwell er mwyn cynyddu nifer y cwsmeriaid sy'n symud i mewn i swyddi cynaliadwy	Cam 1 y gyfundrefn ceiswyr gwaith – mis Ebrill 09	Helpu pob cwsmer i mewn i waith	parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. (parhad) Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith	Er mwyn cynyddu cyfradd y bobl o leiafrifoedd ethnig a gyflogir, byddwn yn: • cynorthwyo cydweithwyr yr Adran a Chymunedau a Llywodraeth Leol i gyflwyno'r Gronfa Cymdogaethau sy'n Gweithio, a fydd yn canolbwyntio cymorth ac yn annog mentrau mewn ardaloedd â chyfraddau uchel o ddiweithdra, y mae llawer ohonynt yn cynnwys nifer anghymesur o bobl o leiafrifoedd ethnig	2008 i 2011	Llai o bobl o leiafrifoedd ethnig yn ddi-waith	Mae cyfradd gyflogaeth lleiafrifoedd ethnig wedi bod yn uwch na 60% yn gyson yn ystod y pum chwarter diwethaf – y tro cyntaf i hyn ddigwydd ers cadw cofnodion Rydym yn gweithio'n agos gyda chymunedau lleol drwy'r Strategaeth Dinasoedd a'r Gronfa Cymdogaethau sy'n Gweithio i nodi blaenoriaethau lleol allweddol a thargedu arian i fentrau er mwyn cynyddu cyflogaeth grwpiau dan anfantais fel pobl o leiafrifoedd ethnig Hyd nes y caiff strategaeth yr adran ei hail-lansio, rydym yn gweithio gyda chydweithwyr yn yr Adran i lunio Cynllun Gwaith dros dro ar y cyd i chwilio am gyfleoedd i leihau'r bwlch yng nghyflogaeth lleiafrifoedd ethnig parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. (parhad) Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith	Er mwyn cynyddu'r help a roddwn i gwsmeriaid anabl, byddwn yn: • cyflwyno'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth	Mis Hydref 2008	Caiff mwy o gwsmeriaid anabl eu helpu i mewn i waith	Cyflwynwyd y Lwfans Cyflogaeth a Chymorth yn llwyddiannus ar 27 Hydref 2008
	• cyflwyno cyfweliadau Llwybrau at Waith gorfodol a'r Asesiad Gallu i Weithio newydd i gwsmeriaid Budd-dal Analluogrwydd presennol sydd o dan 25 oed	Mis Hydref 2008		Cyflwynwyd Llwybrau at Waith yn Genedlaethol ym mis Ebrill 2008 er mwyn cefnogi'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth newydd. Cyflwynwyd Asesiadau Gallu o Weithio ar gyfer pob cais newydd ym mis Hydref 2008 yn unol â'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth Caiff cyfweliadau Llwybrau at Waith gorfodol eu cyflwyno ar gyfer cwsmeriaid presennol y Budd-dal Analluogrwydd sydd dan 25 oed yn nosbarthau'r llwybrau a arweinir gan y Ganolfan Byd Gwaith o'r hydref eleni
	• cael gwared ar gyfyngiadau dysgu Budd-dal Tai ar gyfer cwsmeriaid Budd-dal Analluogrwydd byrdymor i'w galluogi i astudio'n llawn amser	Mis Ebrill 2010		parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. (parhad) Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith	• cyflwyno prawf sgrinio sgiliau i gwsmeriaid Lwfans Cyflogaeth a Chymorth yn fuan ar ôl dechrau eu cais a, lle y bo'n briodol, Prawf Sgiliau gorfodol yn ddiweddarach yn ystod eu cais	2009		Dechreuodd treialon Cyflogaeth a Sgiliau Integredig i geiswyr gwaith mewn 5 dosbarth yng Ngorllewin Canolbarth Lloegr ym mis Medi 2008, a chawsant eu hymestyn i 7 dosbarth pellach ym mis Mawrth 2009. I ddechrau dim ond y rhai sy'n cael Lwfans Ceisio Gwaith fydd yn rhan o'r cynllun ond bwriadwn adeiladu ar y treialon hyn i nodi a phrofi'r elfennau allweddol ar gyfer cwsmeriaid Lwfans Cyflogaeth a Chymorth
	Er mwyn rhoi mwy o gymorth i rieni i'w helpu i mewn i waith, byddwn yn: • cyflwyno Cyfweliadau sy'n Canolbwyntio ar Waith yn chwarterol i rieni unigol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf cyn i'w plentyn gyrraedd yr oedran pan nad oes hawl ganddynt i gael Cymhorthdal Incwm mwyach	Mis Hydref 2008	Cynyddu nifer y rhieni mewn gwaith	Gweithredwyd hyn yn llwyddiannus ym mis Hydref 2008
	• ehangu treialon gwaith hyd at chwe wythnos i'r rhai sy'n cymryd rhan yn y Fargen Newydd ar gyfer Rhieni Unigol	Diwedd 2008		Estynnwyd treialon gwaith o dair wythnos i hyd at chwe wythnos o fis Gorffennaf 2008

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. (parhad) Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith	• cyflwyno prawf sgrinio sgiliau ar gyfer pob rhiant unigol newydd sy'n hawlio Cymhorthdal Incwm fel rhan o'u Cyfweliad sy'n Canolbwyntio ar Waith, a'u hannog i fynd i gael Prawf Sgiliau llawn	2009		Rydym yn gweithio ar gyflwyno Prawf Sgiliau i Rieni Unigol newydd Cymhorthdal Incwm mewn ardaloedd treialu Cyflogaeth a Sgiliau Integredig penodol a dynodedig (Lloegr) o 2009
	• cyflwyno prawf sgiliau i'r rhieni unigol hynny y nodwyd bod ganddynt angen posibl, a allai fod yn rhan o estyniad o'r treialon Cyflogaeth a Sgiliau Integredig	Diwedd 2009		
	• cael Rheolwr Partneriaeth Gofal Plant ar waith ym mhob dosbarth. Eu rôl fydd symud yr agenda gofal plant ymlaen i'r Ganolfan Byd Gwaith gydag awdurdodau lleol a phartneriaid eraill	Parhaus		Mae Rheolwyr Partneriaeth Gofal Plant yn parhau i ddarparu'r cyswllt lleol allweddol ar ddarpariaeth gofal plant rhwng y Ganolfan Byd Gwaith, awdurdodau lleol a phartneriaid allanol allweddol
	• darparu hyfforddiant i Ymgynghorwyr Personol i'w helpu i gyfeirio cwsmeriaid sy'n rhieni at ofal plant ffurfiol i'w helpu i ddod o hyd i waith	Mis Awst 2008 a pharhaus		Cwblhawyd yr hyfforddiant erbyn mis Rhagfyr 2008. Bydd pob ymgynghorydd newydd hefyd yn cael yr hyfforddiant

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. (parhad) Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith	• cyflwyno newidiadau i rieni unigol i'w helpu i chwilio am waith â thâl.	Mis Hydref 2010		Ni fydd hawl gan rieni unigol â phlant hŷn gael Cymhorthdal Incwm ar y sail eu bod yn rhiant unigol yn unig mwyach Yn hytrach, gall y rhai sy'n gallu gweithio hawlio Lwfans Ceisio Gwaith. Cyflwynir y newid ar gyfer rhieni unigol mewn 3 cham ar gyfer y rhan fwyaf o rieni unigol â'r: • plentyn ieuengaf yn 12 oed neu drosodd • plentyn ieuengaf yn 10 oed neu drosodd • plentyn ieuengaf yn 7 oed neu drosodd Cyflwynwyd y cam cyntaf yn llwyddiannus ym mis Tachwedd 2008. I ategu'r newidiadau hyn cyflwynwyd cyfres o fesurau i helpu rhieni unigol baratoi ar gyfer gwaith a symud i mewn i waith. Ers mis Ebrill 2008 rydym wedi cynnig y canlynol i rieni unigol: parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. (parhad) Rhoi mwy o help i gwsmeriaid i'w cael i mewn i waith				• opsiynau a dewisiadau digwyddiadau grŵp i rieni unigol a fydd yn gadael Cymhorthdal Incwm i'w hannog i ymuno â'r Fargen Newydd ar gyfer Rhieni Unigol a'u paratoi ar gyfer chwilio am waith • cymhelliant ariannol o'r enw Credyd Mewn Gwaith yn genedlaethol i helpu rhieni unigol yn ystod y 52 wythnos cyntaf o ddechrau gweithio • ymestyn y cymorth sydd ar gael gan Ymgynghorydd Personol i rieni unigol i'r chwe mis cyntaf o ddechrau gweithio, gan gynnwys help i ymateb i rwystrau annisgwyl i gadw gwaith • rhoi cyfweliad swydd gwarantedig i bob rhiant unigol sy'n chwilio am waith ac sy'n barod i weithio parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
5. Monitro cynlluniau a ddatblygwyd i ateb yr Her Amrywiaeth	Byddwn yn: • adolygu pob cynllun a ddatblygwyd fel ymateb i'r Her Amrywiaeth. (Cyflwynwyd yr Her drwy'r Ganolfan Byd Gwaith ym mis Mai 2007)	Erbyn mis Gorffennaf 2008	Bod staff yn cael eu cefnogi i ganolbwyntio ar gyfrifoldebau amrywiaeth a chydraddoldeb. A, gwella gwasanaethau a chynnyrch	Cynhaliwyd adolygiad o Gynlluniau Gweithredu'r Her Amrywiaeth yn ystod 2008
	• nodi achosion o arfer da a ddatblygwyd ac a weithredwyd fel ymateb i'r Her. Cyhoeddi'r rhain a'u rhannu gyda chydweithwyr ar draws yr Adran	Parhaus		Casglwyd arfer da ledled y busnes drwy adolygu'r Her Amrywiaeth a'i hyrwyddo drwy'r fewnrwyd a Phartneriaid Busnes Amrywiaeth. Rhoddwyd cyhoeddusrwydd i arfer da hefyd yn ystod wythnos amrywiaeth drwy'r Ganolfan Byd Gwaith er mwyn hybu gwelliannau yn ein prosesau ac er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth staff o'u dyletswyddau cydraddoldeb ac amrywiaeth
	Cam Newydd • adolygu ac ail-lansio'r Her gyda'r nod o ddatblygu proses wedi'i symleiddio a fydd yn ysgogi gwelliannau yn y ffordd rydym yn monitro ac adolygu ein bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb a chyflawni arfer gorau	Mis Medi 2009		

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
6. Hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb hil, anabledd a rhyw	Byddwn yn: • sicrhau y cynhelir asesiad effaith ar bob polisi a phroses newydd a bod pob asesiad yn cwmpasu cyfleoedd i hyrwyddo agwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb i'r eithaf	Parhaus	Gweithio tuag at brif-ffrydio amrywiaeth i mewn i weithgareddau bob dydd	Mae'r broses yr asesiad o effaith ar gydraddoldeb wedi'i gynnwys yn ein prosesau newid ffurfiol, yn ogystal â bod yn rhan hanfodol o'n her amrywiaeth. Mae tîm canolog yn rhoi cyngor a chanllawiau i sicrhau cysondeb ym mhob rhan o'r sefydliad. Mae ein rhwydwaith o Bartneriaid Busnes Amrywiaeth hefyd yn darparu cefnogaeth i dimau sy'n cynnal asesiadau o effaith ar gydraddoldeb
	• cynnal asesiad effaith ar bob swyddogaeth a'r polisi cyfredol, gan sicrhau bod yr asesiadau'n cwmpasu cyfleoedd i hyrwyddo agwedd gadarnhaol tuag at hil, anabledd a rhyw i'r eithaf	Mis Rhagfyr 2009		Sefydlwyd prosiect ar y cyd gyda'r Adran i asesu effaith y swyddogaethau a pholisïau presennol. Fel rhan o hyn, caiff y rhestr o swyddogaethau a pholisïau ac amserlen a gyhoeddwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb 2008 ei hadolygu. Dylai'r gwaith hwn gael ei gwblhau ym mis Rhagfyr 2009

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
7. Rhoi'r cyfle i staff ddatblygu cysylltiadau gyda'n cwsmeriaid drwy weithio gyda sefydliadau gwirfoddol a chymunedol	Byddwn yn: • rhoi cyfleoedd i staff wirfoddoli mewn gweithgareddau cymunedol yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol. Caiff cyfanswm o 3000 o ddiwrnodau staff eu rhyddhau ar gyfer y gweithgaredd hwn dros y flwyddyn sydd i ddod. Bydd y gweithgaredd yn canolbwyntio ar ddatblygu cysylltiadau gyda'n cwsmeriaid blaenoriaeth	JMis Gorffennaf 2008	Mae angen i staff y Ganolfan Byd Gwaith gael gwell dealltwriaeth o fywydau ein cwsmeriaid a'r materion a'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu	Ar ddiwedd mis Gorffennaf 2008, roedd tua 3000 o bobl y Ganolfan Byd Gwaith wedi mynegi diddordeb mewn cymryd cyfle i wirfoddoli gyda sefydliad gwirfoddol yn gysylltiedig â'n sail cwsmeriaid. O'r rhain, cwblhaodd dros 1500 o bobl leoliad ac mae gan dros 650 o bobl leoliad wedi'i gynllunio

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
7. (parhad) Rhoi'r cyfle i staff ddatblygu cysylltiadau gyda'n cwsmeriaid drwy weithio gyda sefydliadau gwirfoddol a chymunedol	• Rydym yn parhau i gynnig y cyfle i staff weithio gyda sefydliadau gwirfoddol yn ystod 2008-09. Caiff 3000 pellach o ddiwrnodau staff eu rhyddhau ar gyfer y gweithgaredd hwn; fodd bynnag, mae'n debygol y caiff pwysau busnes oherwydd y sefyllfa economaidd effaith ar hyn	Mis Gorffennaf 2008	3000 o ddiwrnodau o weithgaredd	Mae staff wedi cymryd rhan yn y cynllun Community 5000 mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys gweithio mewn: • swyddfeydd lleol y Ganolfan Cyngor ar Bopeth • ysgolion arbennig fel cynorthwywyr dosbarth • cynorthwywyr hosbis • sefydliadau gofalwyr • llochesau i bobl ddigartref • mudiadau Anabledd amrywiol • prosiectau cymunedol mawr fel adnewyddu gerddi ac ardaloedd cymunedol
8. Sicrhau bod ein hyfforddiant ar amrywiaeth a chydraddoldeb yn cael ei ddarparu i'n holl staff yn effeithiol	Byddwn yn: • ail-lansio ein hyfforddiant sylfaenol a gynlluniwyd i bob aelod o staff y Ganolfan Byd Gwaith, gan ganolbwyntio'n benodol ar y rhai sy'n darparu gwasanaethau cwsmeriaid	Gwanwyn 2008	Mae'r staff yn hyderus wrth ddiwallu anghenion cwsmeriaid amrywiol	Ail-lansiwyd hyfforddiant sylfaenol staff yn ystod Gwanwyn 2008 parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
8. (parhad) Sicrhau bod ein hyfforddiant ar amrywiaeth a chydraddoldeb yn cael ei ddarparu i'n holl staff yn effeithiol	• cefnogi'r gwaith o ddatblygu a darparu gwasanaethau newydd i'r cwsmeriaid blaenoriaeth	Parhaus		Mae'r hyfforddiant sylfaenol wedi'i fwriadu ar gyfer aelodau newydd o staff neu aelodau o staff presennol sy'n newid rolau swyddi. Mae'r dysgu'n helpu staff i ddarparu gwasanaethau cwsmeriaid. Mae'n cynnwys modiwlau fel Ymwybyddiaeth o Amrywiaeth a Chydraddoldeb ar gyfer Gwasanaethau Cwsmeriaid Ardderchog, Cyflwyniad i Weithio gyda Chwsmeriaid â Salwch Meddwl a Sgiliau Craidd Allweddol ar gyfer Gwasanaethau Cwsmeriaid Ardderchog Mae'r Ganolfan Byd Gwaith hefyd yn gweithio'n gyda chydweithwyr yn yr Adran i ddatblygu pecyn dysgu amrywiaeth newydd. Caiff y wybodaeth ddiweddaraf ei chynnwys yn llawn yn adroddiad ar gynnydd Cynllun Cydraddoldeb 2009/2010
	• adolygu a gwerthuso effeithiolrwydd hyfforddiant gan ddefnyddio adborth gan gwsmeriaid a staff. Bydd hyn yn cynnwys cynnal cronfa ddata lle gellir gweld adborth a'i ddadansoddi	Parhaus		Adolygwyd hyfforddiant sylfaenol yn dilyn adborth gan swyddogion datblygu dysgu. Mae bellach yn darparu gwybodaeth gynhwysfawr ar yr holl feysydd amrywiaeth. Unwaith y caiff yr holl lwybrau dysgu eu cyflwyno'n llawn, byddwn yn gwerthuso ei effeithiolrwydd parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
9. Parhau i ddadansoddi canlyniadau arolygon staff a chyflwyno mesurau i gyflawni newidiadau cadarnhaol	Byddwn yn: • dadansoddi arolwg staff 2007/2008 y Ganolfan Byd Gwaith yn ôl ethnigrwydd, anabledd a rhyw. Bydd y Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff yn arwain ac yn nodi materion i'w datblygu i'r tîm polisi priodol	Bob blwyddyn	Nodir materion ar gyfer pob grŵp amrywiaeth ac eir i'r afael â hwy	Mae'r Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff ar hyn o bryd yn ymgynghori ag is-adran Seicoleg yr Adran Gwaith a Phensiynau i fynd i'r afael â materion a nodwyd Caiff unrhyw argymhellion eu cynnwys a'u gweithredu yn eu cynllun gwaith ar gyfer 2009/2010
	Cam Newydd • cynnal arolwg staff 2008/2009	Cyhoeddir canlyniadau'r arolwg ym mis Mai 2009		
10. Sicrhau bod gan ein Grwpiau Rhwydwaith Amrywiaeth Staff yr awdurdod i wneud cyfraniad gwirioneddol i'n busnes	Byddwn yn: • adolygu'r grwpiau i sicrhau eu bod yn gweithredu'n effeithiol	Mis Gorffennaf 2008	Mae gennym Grwpiau Rhwydwaith Amrywiaeth Staff a all wneud cyfraniad cadarnhaol i'n busnes.	Cwblhawyd yr adolygiad y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r Grwpiau Rhwydwaith Amrywiaeth Staff yn gweithredu'n llawn ac yn cwmpasu'r holl feysydd amrywiaeth ar lefel genedlaethol, rhanbarthol a dosbarth. Cyfarfu Cadeiryddion a Hyrwyddwyr Amrywiaeth y Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff cenedlaethol, sy'n aelodau o Fwrdd y Ganolfan Byd Gwaith, ym mis Chwefror i drafod a chytuno ar flaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn weithredol nesaf

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
10. (parhad) Sicrhau bod gan ein Grwpiau Rhwydwaith Amrywiaeth Staff yr awdurdod i wneud cyfraniad gwirioneddol i'n busnes				Ymhlith y blaenoriaethau allweddol mae: • dadansoddi'r arolwg staff i nodi meysydd ar gyfer ymchwilio'n bellach • cefnogi'r gwaith o ddatblygu a chyflawni adolygiad yr Her Amrywiaeth • cefnogi Wythnos Amrywiaeth 2009 • hyrwyddo a chyfathrebu gwaith y Grwpiau Rhwydwaith Amrywiaeth Staff; a • gweithio gyda chydweithwyr yr Adran i gyfrif stoc cynnyrch dysgu a datblygu amrywiaeth a chydraddoldeb
11. Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn adolygu ei hasesiad o swyddogaethau a pholisïau	Byddwn yn: • adolygu ein hasesiad gwreiddiol	Mis Ebrill 2011	Byddwn yn nodi p'un a oes angen diwygio ein cynllun gweithredu	Parhaus

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
12. Annog ein cwsmeriaid i gymryd rhan	Byddwn yn: • gweithio gyda chydweithwyr yr Adran i sefydlu Grŵp Cyfeirio Cwsmeriaid Cynlluniau Cydraddoldeb Adran Gwaith a Phensiynau	Parhaus	Rhoi dulliau effeithiol a chadarn ar waith ar gyfer cyfranogiad ac ymgynghoriad gan ddefnyddio adborth gan gwsmeriaid	Rydym yn aelod o'r Grŵp Cyfeirio Cwsmeriaid Cynlluniau Cydraddoldeb ac mae'n cwrdd ddwywaith y flwyddyn. Mae aelodau'n cynrychioli cwsmeriaid neu grwpiau o gwsmeriaid sy'n cwmpasu'r ystod o feysydd cydraddoldeb. Defnyddiwch eu hadborth fel rhan o'n hymgynghoriad i ddatblygu ein Cynlluniau Cydraddoldeb ac adroddiadau ar gynnydd blynyddol. Cynhaliodd y grŵp ei gyfarfod cyntaf ym mis Hydref 2008, a'i ail yn ystod mis Chwefror 2009, ac mae wedi cytuno i gynnal cyfarfodydd ddwywaith y flwyddyn a gaiff eu trefnu i gyd-daro â chyhoeddi'r adroddiadau ar gynnydd a'r cynlluniau cydraddoldeb
	• parhau i gymryd rhan yn Fforwm Blynyddol Adran Gwaith a Phensiynau sy'n dwyn ynghyd hyd at 250 o gynrychiolwyr o sefydliadau cenedlaethol, rhanbarthol a lleol sy'n gweithio gyda'n cwsmeriaid	Parhaus		Mae gan Fforwm Blynyddol yr Adran Gwaith a Phensiynau bedwar digwyddiad daearyddol bellach yn yr Alban, Cymru, Gogledd a Chanolbarth Lloegr, a Fforwm Blynyddol yn Llundain. Disgwylir y bydd y fforwm blynyddol nesaf yn Llundain yn digwydd ym mis Mai 2009 a chaiff unrhyw argymhellion eu cynnwys yn adroddiad blynyddol ar gynnydd y cynllun cydraddoldeb 2009/2010

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
12. (parhad) Annog ein cwsmeriaid i gymryd rhan	• ymgysylltu â Cydraddoldeb 2025	Fel y bo'n briodol		Rydym yn ymgysylltu â Cydraddoldeb 2025 drwy'r Grŵp Cyfeirio Cwsmeriaid Cynlluniau Cydraddoldeb
	• parhau i weithio gyda'n Fforwm Grwpiau Cynrychioli Cwsmeriaid, sy'n cynnwys ystod eang o gynrychiolwyr o sefydliadau hawliau anabledd	Parhaus		Mae'r Fforwm Grŵp Cynrychioli Cwsmeriaid yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd bob yn ail fis
	• lle y bo'n briodol, gweithredu ar yr adborth a gawn	Parhaus		Rydym wedi gofyn am adborth gan y grŵp mewn sawl maes gan gynnwys cyflwyno'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth lle gwnaethom weithio gyda gweithwyr proffesiynol a sefydliadau cyflogwyr ym maes gofal iechyd i ddatblygu deunyddiau newydd i ddarparu gwybodaeth am Lwfans Cyflogaeth a Chymorth i gwsmeriaid

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol y Ganolfan Byd Gwaith

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cynorthwyo ac yn darparu gwasanaethau i Ffoaduriaid	Byddwn yn: • gweithio gyda'r Asiantaeth Ffiniau a Mewnfudo (BIA) i ymateb i'w Strategaeth Integreiddio Ffoaduriaid a pholisïau eraill a allai effeithio ar y broses o gyflogi Ffoaduriaid a hygyrchedd gwasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith iddynt	Parhaus	Sicrhau bod gennym safon gyson o gymorth sy'n diwallu anghenion a disgwyliadau ein cwsmeriaid sy'n ffoaduriaid. Eu helpu i oresgyn rhwystrau a gwneud cynnydd tuag at gyflogaeth	Rydym wedi gweithio'n agos gydag Asiantaeth Ffiniau'r DU ac adrannau eraill y llywodraeth yn ystod 2008/09 i helpu bron i 300 o ffoaduriaid i adsefydlu yn y DU drwy ddarparu 'siop un stop' gwasanaeth gwneud cais wedi'u neilltuo. Gwahoddir y ffoaduriaid i'w Canolfan Gwaith lleol mewn grwpiau, gyda chymorth gweithiwr achos a chyfieithydd, i wneud cais am unrhyw fudd-daliadau oedran gweithio y gallai fod ganddynt yr hawl iddynt
	• gweithio'n agos gyda'r BIA yn genedlaethol ac yn lleol, i gefnogi eu menter Gwasanaeth Integreiddio a Chyflogi Ffoaduriaid	Parhaus		Byddwn yn parhau i weithio'n agos ag Asiantaeth Ffiniau'r DU i gefnogi ffoaduriaid Rhaglen Diogelu'r Porth dros y flwyddyn nesaf. Byddwn hefyd yn adolygu a chytuno ar Gytundeb Lefel Gwasanaeth ar gyfer 2009/2010
	• byddwn hefyd yn cefnogi Rhaglen Diogelu'r Porth ac ymarfer Datrys Achosion y BIA		Parhaus	parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Bydd y Ganolfan Byd Gwaith yn cynorthwyo ac yn darparu gwasanaethau i Ffoaduriaid	• parhau i gynnal a hyrwyddo egwyddorion ein Fframwaith Gweithredol Ffoaduriaid gan gynnwys y wefan fewnol i ffoaduriaid sy'n rhoi cyngor a chanllawiau i gwsmeriaid a staff ar bob agwedd ar y gwasanaeth a ddarperir i Ffoaduriaid; adolygu fel y bo'n briodol ar sail adborth gan gwsmeriaid a staff	Parhaus		
	Cam Newydd • cynnal adolygiad llawn o Fframwaith Gweithredol Ffoaduriaid i sicrhau ei fod yn helpu staff gweithredol yn ddigonol i gyflwyno cymorth o safon cyson i ffoaduriaid	Hydref 2009		

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Anabledd y Ganolfan Byd Gwaith

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. Sicrhau nad yw gwasanaethau teleffoni yn rhoi cwsmeriaid dan anfantais	Byddwn yn: • datblygu deunydd marchnata i roi trosolwg i gwsmeriaid o'r hyn y gallant ei ddisgwyl a sut i ddefnyddio ein gwasanaethau	Parhaus	Sicrhau nad yw cwsmeriaid sy'n ei chael yn anodd defnyddio ein gwasanaethau oherwydd eu hanabledd o dan anfantais	Mae'r Ganolfan Byd Gwaith wedi bod yn gweithio gyda'r Adran i sicrhau bod: • pob taflen wedi'i hysgrifennu ar gyfer yr Oedran Darllen Cenedlaethol Cyfartalog ac wedi eu symleiddio'n ddirfawr • lluniau ar draws yr ystod o ddeunyddiau marchnata'n cynrychioli amrywiaeth ethnig, rhyw ac oedran ein cwsmeriaid • ein deunyddiau'n darparu rhifau ffôn testun a gwefannau'n ogystal â rhifau ffôn, lle y bo'n bosibl Mae taflen ychwanegol yn arwain cwsmeriaid ar sut i gael gafael ar wasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith yn cael ei datblygu ar hyn o bryd ar gyfer diwedd mis Mehefin 2009 Ceir manylion llawn am y cynnydd o ran deunyddiau marchnata yng Nghynllun Gweithredu Cyfathrebu'r Adran Gwaith a Phensiynau parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Sicrhau nad yw gwasanaethau teleffoni yn rhoi cwsmeriaid dan anfantais	• gweithredu ar argymhellion adroddiad a gomisiynwyd (ECOTEC) ac adroddiadau gan y Pwyllgor Cynghori ar Ddiogelwch Cymdeithasol a'r Ganolfan Cyngor ar Bopeth	2008-2009		Drwy gydol 2008 rydym wedi gweithio tuag at fynd i'r afael â'r rhwystrau yn ymwneud â chael gafael ar wasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith drwy ddefnyddio teleffoni. Rydym wedi: • datblygu strategaeth gyfathrebu i staff a chwsmeriaid i ddarparu gwybodaeth am hygyrchedd ac addasiadau rhesymol i gwsmeriaid anabl • ymgysylltu â'r rhaglen Siopwr Dirgel a datblygu nifer o sefyllfaoedd yn ymwneud ag anabledd gan gynnwys nam ar y clyw ac iechyd meddwl. Caiff canlyniadau eu rhannu gyda staff gweithredol sy'n defnyddio'r canlyniadau i dargedu hyfforddiant a gwella sgiliau lle y bo angen. Byddwn yn datblygu sefyllfaoedd pellach yn ystod 2009/2010 • diwygio ein canllawiau i staff am y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd ym mis Rhagfyr 2008 sy'n rhoi cysylltiadau i ragor o wybodaeth ac yn rhoi awgrymiadau ymarferol am wneud addasiadau rhesymol parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Sicrhau nad yw gwasanaethau teleffoni yn rhoi cwsmeriaid dan anfantais	• adolygu costau teleffoni. Arbrofi gyda newidiadau i'n model gweithredu a'u rhoi ar waith	2008-2010		Gweithredwyd cynllun peilot, yng Nghanolfan Gyswllt Blackburn, lle'r oedd staff yn rhagweithiol yn cynnig galw cwsmeriaid yn ôl os oeddent yn galw o ffôn symudol. Daeth y cynllun peilot i ben ym mis Ebrill 2009 ac mae'r canlyniadau'n cael eu gwerthuso ar hyn o bryd. Dylai'r gwerthusiad ddod i ben erbyn diwedd mis Mehefin 2009 a chaiff canlyniadau eu cynnwys yn yr adroddiad blynyddol ar gynnydd y cynllun cydraddoldeb 2009/2010 O fis Ebrill 2008 mae'r holl linellau ffôn yn arddangos cost galwadau fel rhan o'r neges safonol
	• gwella ein darpariaeth Benthyciadau Argyfwng dros y ffôn i gwsmeriaid diamddiffyn	2008-2009		Dyrannwyd staff ychwanegol i sicrhau y caiff galwadau ffôn cwsmeriaid eu hateb. Mae galwadau i'r llinell Benthyciad Argyfwng bellach am ddim o linell ddaear

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Sicrhau nad yw gwasanaethau teleffoni yn rhoi cwsmeriaid dan anfantais	• datblygu proses i nodi cwsmeriaid sy'n ei chael yn anodd defnyddio ein gwasanaethau ffôn a darparu gwasanaethau eraill iddynt	Mis Gorffennaf 2008		Cyflwynwyd Manteisio ar Wasanaethau Cwsmeriaid y Ganolfan Gwaith yn llawn ar ddiwedd mis Gorffennaf 2008. Mae Manteisio ar Wasanaethau Cwsmeriaid y Ganolfan Gwaith yn ein helpu i nodi cwsmeriaid agored i niwed ac ymateb i'w hanghenion. Rydym yn parhau i gynnig cyfweliadau wyneb yn wyneb i gwsmeriaid sy'n ei chael yn anodd defnyddio ein gwasanaethau ffôn
	• sicrhau bod staff Canolfannau Galwadau yn cael hyfforddiant anabledd sy'n briodol i amgylchedd canolfan alwadau	Parhaus		O fis Gorffennaf 2008, mae swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith wedi cyflwyno rolau gwasanaeth cwsmeriaid newydd i ddiwallu anghenion cwsmeriaid sydd angen cyswllt wyneb yn wyneb Mae nifer o staff ym mhob canolfan gyswllt yn gweithio fel Hyrwyddwr Cwsmeriaid i godi ymwybyddiaeth o faterion anabled ymysg staff ac yn gweithio fel pwynt cyfeirio ar gyfer ymholiadau a materion

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Sicrhau nad yw gwasanaethau teleffoni yn rhoi cwsmeriaid dan anfantais				Mae'r Hyrwyddwyr Cwsmeriaid wedi bod yn gweithio gyda MIND a Chymdeithas Iechyd Meddwl yr Alban i ddeall profiadau pobl â chyflyrau iechyd meddwl. Rhannwyd y ddealltwriaeth ymysg staff canolfannau cyswllt drwy gyfarfodydd cyfathrebu ac e-bost. Caiff y gwaith ei ymestyn i sefydliadau eraill a'u defnyddwyr gwasanaeth er mwyn datblygu gwybodaeth a phrofiad staff
	• comisiynu arolwg ar sut y mae cwsmeriaid yn teimlo am eu cyswllt cyntaf â ni.s	Adroddiad i'w gyflwyno erbyn diwedd Gwanwyn 2008		Cyhoeddwyd canlyniadau'r arolwg. Arolwg Cwsmeriaid Cyswllt Cyntaf Roedd ffactorau a ddylanwadai ar foddhad cwsmeriaid yn cynnwys cyflymder ac effeithiolrwydd y gwasanaeth a pha mor gyfeillgar a pharod roedd staff i helpu. Dywedodd y mwyafrif llethol o gwsmeriaid (96%) bod eu hymgynghorydd ceisiadau newydd wedi eu trin mewn ffordd gyfeillgar a chwrtais. Yn dilyn canlyniadau'r arolwg cynhaliwyd cyfweliadau ansoddol gyda staff i archwilio eu canfyddiadau o foddhad cwsmeriaid â Cyswllt Cyntaf, a disgwylir y caiff y canlyniadau eu cyhoeddi yn ystod Gwanwyn 2009 parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
1. (parhad) Sicrhau nad yw gwasanaethau teleffoni yn rhoi cwsmeriaid dan anfantais	• lle y bo'n briodol, gweithredu ar argymhellion yr arolwg hwnnw	Parhaus		O ganlyniad i'r arolwg, caiff Cynllun Gweithredu ei lunio yn cwmpasu pob agwedd ar wasanaethau cwsmeriaid a chaiff y wybodaeth ddiweddaraf ei chynnwys yn ein hadroddiad ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb 2009/2010
2. Sicrhau bod ein holl brosesau yn ddigon hyblyg i ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid anabl	Byddwn yn: • yn gweithredu ar adborth gan gwsmeriaid anabl a'u cynrychiolwyr ac yn gweithredu datrysiadau lle y bo'n briodol	Parhaus	Sicrhau bod systemau TG yn diwallu anghenion ein cwsmeriaid	Mae ein Fforwm Grwpiau Cynrychioli Cwsmeriaid yn cynnig cyngor a rhoi adborth lle bo angen. Drwy'r adborth a gafwyd gan grwpiau cynrychioli cwsmeriaid amrywiol y dechreuwyd y prosiect Manteisio ar Ganolfan Gwasanaethau Cwsmeriaid gennym
	• gweithio gyda chydweithwyr yr Adran i ddatblygu a hyrwyddo Safonau Hygyrchedd	Parhaus		Rydym wedi parhau i weithio gyda chydweithwyr yr Adran i ddatblygu a hyrwyddo safonau hygyrchedd er mwyn sicrhau y gall cwsmeriaid ag anghenion amrywiol ddefnyddio ein gwasanaethau yn y ffordd sydd fwyaf addas iddynt

parhad

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
2. (parhad) Sicrhau bod ein holl brosesau yn ddigon hyblyg i ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid anabl				Mae datblygiad y wefan fewnol newydd, a lansiwyd ym mis Ebrill 2008, yn sicrhau y gall staff gael gafael ar ganllawiau sy'n ymwneud â chefnogi cwsmeriaid ag anghenion amrywiol yn hawdd. Mae'r safle hefyd yn cynnwys fforwm i annog staff i rannu arfer da yn lleol ac yn genedlaethol
3. Sicrhau, lle y bo'n briodol, bod offer a ddefnyddir i sicrhau hygyrchedd ar waith	Byddwn yn: • o ganlyniad i'r adborth yr ymarfer cynnwys cwsmeriaid, bydd gofyn i bob un o'n hallfeydd cwsmeriaid brofi eu ffonau testun a'u dolenni clywed yn rheolaidd	Parhaus	Gweithio tuag at sicrhau bod ein holl wasanaethau yn hygyrch, yn briodol a'u bod ar gael i'n holl gwsmeriaid	Rydym wedi cyhoeddi negeseuon atgoffa a chanllawiau wedi'u diwygio i staff i sicrhau bod ffonau testun a dolenni clywed yn cael eu cynnal a'u cadw. Mae Partneriaid Busnes Amrywiaeth yn ceisio sicrhau y gwneir hyn fel rhan weithgaredd yr Her Amrywiaeth Datblygwyd sefyllfaoedd siopwr dirgel i brofi offer ac i ystyried materion fel hysbysebu bod y dolenni ar gael. Bwriedir cyflwyno'r rhain yn genedlaethol yn ystod mis Ebrill 2009

Amcan	Camau i'w Cyflawni	Amserlenni	Canlyniadau a Fwriadwyd	Y Cynnydd Diweddaraf
4. Sicrhau y gwneir addasiadau i'r gweithle i staff yn gyflym ac yn effeithiol	Byddwn yn: • cyflwyno adroddiad i'r Adran ar nifer y staff sy'n nodi bod angen cymorth drwy addasiadau rhesymol arnynt, ac sy'n ei gael	Parhaus bob chwarter	Gwella'r broses addasiadau rhesymol	Caiff Tîm Arbenigol Addasiad Rhesymol Adran ei gyflwyno i reoli achosion addasiad rhesymol cymhleth i staff. Treialwyd y broses newydd yn llwyddiannus yn ystod ail hanner 2008 a chaiff ei gyflwyno ar draws yr Adran ym mis Ebrill 2009 Ffurflen yw'r pasbort amrywiaeth, a gynlluniwyd gan Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff Anabledd y Ganolfan Byd Gwaith, i gasglu unrhyw wybodaeth amrywiaeth sy'n cael effaith ar fywyd gwaith aelod o staff o ddydd i ddydd megis addasiadau rhesymol, ymrwymiadau gofal neu faterion cydbwyso bywyd a gwaith. Cafodd ei dreialu am dri mis ar ddechrau 2008 ac roedd y gwerthusiad yn bositif iawn – teimlai 86% o'r rhai a ymatebodd y dylid cyflwyno'r pasbort yn genedlaethol. Lansiwyd y pasbort a chanllawiau cysylltiedig ym mis Tachwedd 2008

Atodiad 2 – Meysydd Amrywiaeth Eraill

Mae gennym Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff cadarn ar waith sy'n canolbwyntio ar faterion Rhyw (sy'n cynnwys Trawsrywiol), Anabledd, Hil, Crefydd neu Gred, Tueddfryd Rhywiol, ac Oedran, ar gyfer staff a chwsmeriaid sy'n rhan annatod o fywyd gwaith y Ganolfan Byd Gwaith.

Oedran

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn parhau i sicrhau bod ei gwasanaethau ar gael i gwsmeriaid waeth beth yw eu hoedran. Rydym yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb oedran fel rhan o Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn rheolaidd ac yn parhau i fod yn aelod o'r Rhwydwaith Oedran a Chyflogaeth.

Ym mis Hydref cyhoeddwyd erthygl gennym yn ein cylchgrawn staff mewnol ac ar y Fewnrwyd i ddathlu Diwrnod Pobl Hŷn law yn llaw â'r ymgyrch 'Llawn Bywyd' sy'n anelu i herio ystrydebau sydd wedi dyddio, dod â phobl o bob oed ynghyd a dathlu'r cyfraniad anferth, positif mae pobl hŷn yn ei wneud i'w cymunedau.

Tueddfryd Rhywiol

Cyfrannodd y Ganolfan Byd Gwaith at gyflawniad yr Adran Gwaith a Phensiynau o gyrraedd y 55ain safle yn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2009. Mae hyn yn well na 2008, pan ddaethom yn 74ain.

Caiff staff eu hannog i ddefnyddio'r DVD "Getting It Right", sy'n hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at rywioldeb drwy'r Ganolfan Byd Gwaith.

Mae canllawiau ar gael i staff, gan gynnwys dolenni i ddeddfwriaeth a gwefannau defnyddiol eraill.

Crefydd neu Gred

Gall staff ddefnyddio Pecyn Cymorth Amrywiaeth yr Adran sef adnodd ar-lein sy'n rhoi gwybodaeth, cyngor a chanllawiau ar faterion amrywiaeth a chydraddoldeb.

Cyhoeddodd y Ganolfan Byd Gwaith Galendr amrywiaeth 'Diversiton' 2009 sy'n tynnu sylw dyddiadau allweddol i gwsmeriaid a staff.

Trawsrywiol

Caiff materion ar gydraddoldeb o ran trawsrywiol eu hystyried gan ein Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff sy'n gyfrifol am ryw.

Mae'r pecyn cymorth Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb wedi ei wella er mwyn pwysleisio materion trawsrywiol sy'n rhaid eu hystyried pan gaiff Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb ei gwblhau.

Mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn aelod corfforaethol o'r Ymddiriedolaeth Rhyw sy'n dangos ein hymrwymiad i ddeall y materion a wynebir gan bobl drawsrywiol.

Fel rhan o Wythnos Amrywiaeth Adran, cyhoeddodd y Ganolfan Byd Gwaith erthygl yn codi ymwybyddiaeth o gydnabod rhyw, a gynhwysai adroddiad personol gan gydweithiwr a aeth drwy'r broses trawsnewid, dolenni i wefannau defnyddiol a gwybodaeth am waith y Grŵp Rhwydwaith Amrywiaeth Staff rhyw.

Gellir cael copïau pellach o'r cyhoeddiad hwn ac mewn fformatau eraill, fel Braille, tâp sain ac mewn ieithoedd eraill drwy:
E-bost: Diversity-Team@jobcentreplus.gsi.gov.uk
Ffôn testun: 0114 270 9627
Ffacs: 0114 294 3433
Mae holl Gynlluniau Cydraddoldeb DWP ar gael yn:
http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Aboutus/Equality_Schemes

canolfanbydgwaith