

# Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr

## Cynlluniau

## Cydraddoldeb

## Anabledd, Hil a Rhyw

Adroddiad Cynnydd Blynyddol 2009-10

Medi 2010

**Pension, Disability  
and Carers Service**

Department for Work and Pensions

# Cynnwys

Rhagair gan y Prif Weithredwr Terry Moran .....	3
Cyflwyniad .....	4
Blaenoriaethau busnes Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ar gyfer 2009-10 ....	4
Arolwg o'r cynnydd a wnaed yn erbyn blaenoriaethau busnes rhwng misoedd Ebrill 2009 a Mawrth 2010 .....	5
1. Gwella mynediad i gwsmeriaid .....	5
2. Parhau i osod amrywiaeth a chydraddoldeb yn y fusnes .....	6
3. Hybu arweiniad gweithredol, gweledol o bob agwedd ar amrywiaeth a chydraddoldeb .....	8
4. Cyhoeddi cynlluniau cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw ar gyfer yr asiantaeth .....	9
5. Sicrhau cynnydd wrth i'r gweithlu gynrychioli cymdeithas yn well .....	10
6. Parhau i wella'r broses addasu rhesymol .....	11
7. Agweddau eraill ar amrywiaeth .....	11
8. Casgliadau .....	12
Atodiad – Cynllun Gweithredu Hil, Anabledd a Rhyw .....	14

## Rhagair gan y Prif Weithredwr Terry Moran



Rwy'n falch i gael cyflwyno ein hadroddiad cynnydd blynyddol ar gyfer 2009/10 ar Gynllun Cydraddoldeb Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr. Cyhoeddwyd yr adroddiad gwreiddiol yn 2008. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu ein cynnydd hyd yma ac yn dangos sut mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr (PDCS) yn cwrdd â'r gofynion deddfwriaethol.

Ers i'r Asiantaeth gael ei ffurfio yn Ebrill 2008, rydym wedi gweithio'n galed i osod amrywiaeth yn ein polisïau busnes a'n gweithrediadau. Rydym wedi gwrandao ar ein cwsmeriaid a'n staff fel ei gilydd, Mae'r adroddiad hwn yn dangos ymrwymiad y PDCS i fod yn sefydliad cynhwysol sydd yn adlewyrchu ac yn rhoi gwerth ar y bobol rydym yn eu gwasanaethu.

Rwy'n arbennig o falch o'r canlynol:

- Rydym yn dal i wella hygyrchedd ein gwasanaethau, yn enwedig ar gyfer ein cwsmeriaid mwyaf bregus;
- Rydym yn dal i gynnig cyfleoedd i oedolion ifanc gydag anableddau dysgu, o gael profiad gwaith gyda chefnogaeth i'w galluogi i gael gwell cyfle cyflogaeth; ac
- Mae'r Ymgyrch *Just Tell Us* wedi arwain at gynnydd ym mharodrwydd y staff i ddatgan eu manylion personol er mwyn cefnogi'r amcanion o gael data dibynadwy am ffurf y gweithlu.

Rwy'n fodlon gyda'r cynnydd rydym wedi ei wneud hyd yma tra, ar yr un pryd, yn cydnabod yr her byddwn yn ei wynebu yn y dyfodol. Edrychaf ymlaen at lafurio gyda chyd-weithwyr a phartneriaid yn y flwyddyn i ddod er mwyn adeiladu ar y cynnydd a wnaed eisoes.

**Terry Moran**

## Cyflwyniad

Dogfennau ysgrifenedig sydd yn disgrifio beth mae sefydliad yn ei wneud i hybu cydraddoldeb i'w cwsmeriaid a'i staff yw cynlluniau cydraddoldeb. Mae'r cynllun gweithredu yn ystyried barn y cwsmeriaid yn ofalus ac mae hyn yn rhoi cyfle i'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ffocysu ar feysydd penodol. Caiff cynlluniau cydraddoldeb eu hadolygu pob tair blynedd a chyhoeddir adroddiadau am eu cynnydd yn flynyddol.

Mae'r adroddiad hwn ar gynnydd ar gyfer y cyfnod rhwng Ebrill 2009 a Mawrth 2010. Eleni, yn dilyn ymgynghoriad gyda chynrychiolwyr cwsmeriaid, mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi symleiddio'r cynlluniau gweithredu, wedi ychwanegu gweithrediadau newydd ac wedi cynnwys argymhellion a ddaeth o'r asesiad effaith cydraddoldeb.

Dangosir y cynnydd a wnaed yn yr astudiaethau achos a welir yn yr adroddiad hwn. Ceir manylion y diweddariadau ar gynlluniau gweithredu'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn yr Atodiad i'r adroddiad.

## Blaenoriaethau busnes Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ar gyfer 2009-10

Roedd Cynllun Busnes 2009 – 10 yn amlinellu'r blaenoriaethau amrywiaeth a chydraddoldeb sydd yn gysylltiedig â'r gweithredu y manylir arnynt yn y cynlluniau cydraddoldeb. Y blaenoriaethau hynny yw:

1. gwella mynediad i gwsmeriaid
2. parhau i osod amrywiaeth a chydraddoldeb yn y fusnes
3. hybu arweiniad gweithredol, gweledol o bob agwedd ar amrywiaeth a chydraddoldeb
4. cyhoeddi cynlluniau cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw a gyfer yr asiantaeth
5. sicrhau cynnydd wrth i'r gweithlu gynrychioli cymdeithas yn well; a
6. parhau i wella'r broses addasu rhesymol

# Arolwg o'r cynnydd a wnaed yn erbyn blaenoriaethau busnes rhwng misoedd Ebrill 2009 a Mawrth 2010

## 1. Gwella mynediad i gwsmeriaid

Amcan y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yw darparu gwasanaeth o'r radd flaenaf i gwrdd ag anghenion eu Cwsmeriaid. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mewn ymgyngoriad gyda phartneriaid a chyfranogwyr, mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi cyflwyno gwelliannau sydd wedi gwneud eu gwasanaethau yn fwy hygyrch i bob cwsmer. Mae'r astudiaethau achos sy'n dilyn yn rhoi enghreifftiau o'r ymgyfraniad a'r gwelliannau a wnaed.

### **Astudiaeth Achos 1: Gwella mynediad i gwsmeriaid byddar a rhannol fyddar**

#### **TextBox yw'r ffordd ymlaen**

Mae Colin Blakemore yn gweithio i'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn Warbreck House, ar Linell Gymorth DLA/AA. Mae e'n rhan o'r Grŵp Hygyrchedd dros y Ffôn (TAG) – grŵp o staff rhyng-adrannol a sefydlwyd er mwyn mynd i'r afael â materion ynghylch mynediad trwy alwad ffôn.

Roedd gan y grŵp ddiddordeb ym mhrofiadau cwsmeriaid byddar a rhannol fyddar ac eisiau gwella'r gwasanaeth ffôn testun oedd yn bodoli eisoes. Er mwyn datrys y broblem, aeth TAG at y Rhaglen Newid Adrannol - a TextBox oedd yr ateb. Cynigiodd Colin profi'r system newydd a bu'n rhan o TextBox o'r dechrau. Dyma ei sylwadau ar TextBox:

*“Y peth gorau amdano yw ei fod mor hawdd i ni ei ddefnyddio. Ar yr hen ffonau testun, gallech weld dwy linell o destun ar sgrin fach, ond mae TextBox yn hollol wahanol. Mae wedi ei seilio ar gyfrifiadur a medrwch ei ddefnyddio o'ch desg, gydag allweddell fwrdd cyffredin. Gallwch wneud pethau defnyddiol fel torri a gludo negeseuon a thasgau safonol eraill.”*

*“Un o'r pethau rydym wedi dysgu ers dechrau ei ddefnyddio yw bod TextBox yn siarad gyda phob ffôn testun. Wydden ni ddim ar y pryd ond ni fedrai hen ffonau'r Adran gysylltu 'da'r holl wahanol fathau o ffonau roedd ein cwsmeriaid yn eu defnyddio – ond ers cael TextBox rydym wedi medru cysylltu 'da llawer mwy – gyda TextBox gallwn siarad â phawb. Mae'n llawer gwell. Ni'n medru trin cwsmeriaid byddar a rhannol fyddar yn yr un modd â chwsmeriaid eraill. Gallwn gadw galwadau, cael gwybodaeth rheolaeth iddyn nhw ac, am y tro cyntaf, gallwn ragweld y nifer o alwadau a ddaw wrth gwsmeriaid byddar a chynllunio'r staff fydd eu hangen er mwyn eu hateb.”*

## **Astudiaeth Achos 2: Codi ymwybyddiaeth i ofalwyr o grwpiau lleiafrifol ethnig**

### **Sesiynau Ymwybyddiaeth i Ofalwyr o Grwpiau Lleiafrifol Ethnig**

Bu Oliver Mawdsley, Rheolwr Gwaith Allanol o'r Uned Lwfans Gofalwyr (CAU), ar ymweliad â'r grŵp o Ofalwyr o Fietnam yn Deptford.

Trefnodd Oliver, sy'n gweithio yn Preston, ymweld â sefydliadau ac elusennau ledled y wlad er mwyn sicrhau bod gofalwyr, ym mhob cymuned, yn ymwybodol o'u hawliau a'u buddiannau ac er mwyn lledu'r neges. Cafodd yr ymweliad ei drefnu i gyd-fynd â Diwrnod Hawliau Gofalwyr. Pan ymwelodd â'r grŵp o Ofalwyr o Fietnam yn Deptford, cafodd Oliver gyfle i roi cyflwyniad i 50 o ofalwyr am Lwfans Gofalwyr a Chredydau Gofalwyr. Gan nad oedd hanner y gofalwyr yn medru siarad Saesneg, roedd cyfieithydd ar gael.

Meddai Oliver, *“Ar ôl y cyflwyniad bum yn siarad gyda gofalwyr unigol nad oedd yn ymwybodol, cyn y sgwrs, bod ganddynt hawl i unrhyw beth. Roedd yn rhoi boddhad mawr i fi feddwl bod gofalwyr yn hawlio yr hyn sydd yn ddyledus iddynt yn sgil gwrando ar fy sgwrs i.”*

## **2. Parhau i osod amrywiaeth a chydraddoldeb yn y fusnes**

### **Ymrwymiad ac ymgynghoriad**

Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn cydnabod swyddogaeth bwysig partneriaid a chyfranogwyr wrth helpu cysylltu eu gwasanaeth hwy ac asiantaethau eraill. Mae hyn yn sicrhau bod amrywiaeth a chydraddoldeb wrth galon ein busnes. Mae eu cyfraniadau yn rhoi'r dealltwriaeth a'r wybodaeth arbenigol sydd yn arwain y ffordd ymlaen i'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr a'u galluogi i wella gwasanaethau i gwsmeriaid. Yn dilyn ymrwymiad ac ymgynghoriad gyda phartneriaid, lanswyd Strategaeth Partneriaeth a Pherthnasau Allanol. Mae'r strategaeth yn disgrifio amcanion y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr, y blaenoriaethau a'r cynllun cyflwyno, gan egluro sut byddant yn ymarfer y weledigaeth a gyflwynir yn *Working together to make lives better*.

### **Astudiaeth Achos 3: Gweithio gyda phartneriaid i wella ein gwasanaethau Gweithio gyda phartneriaid**

Yn gefn i amcanion y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr i wella'r gwasanaeth a gynigir i gwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig, mae'r corff *Include Me Too* bellach yn rhan o Fforwm Ymgynghori y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr sef y fforwm ymgynghori sylfaenol.

Mae *Include Me Too* yn cynrychioli ystod eang o leiafrifoedd ethnig a bydd yn cynnig darlun gwerthfawr i'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr o anghenion y grŵp hwn o gwsmeriaid. Mae ganddynt gynrychiolaeth hefyd ar y Grŵp Gweithredu ar Symudedd ar gyfer Pobl â Nam ar eu Golwg. Cyflwynwyd y cynllun hwn yn Chwefror 2010 gan ddarparu cyfle i weithio mewn partneriaeth gyda sefydliadau sydd wedi cael y profiad, ac sydd â'r arbenigedd, o gefnogi cwsmeriaid â nam ar eu golwg.

#### **Sylwadau gan bartneriaid**

Mae'r Uned Lwfans Gofalwyr yn gweithio'n galed i gynnal perthynas dda gyda sefydliadau cymunedol a chyrrff eraill sydd yn cefnogi gofalwyr. Efallai mai'r pwysicaf o'r cysylltiadau hyn yw'r un gyda Carers UK, 'llais gofalwyr'. Mae Emily Holzhausen, Cyfarwyddwr Polisi a Materion Cyhoeddus y DU, yn gwerthfawrogi'r canlyniadau da sydd wedi dod yn sgil y cydweithredu rhwng y ddau gorff:

*"Mae gennym berthynas agos, hir-dymor gyda'r Uned Lwfans Gofalwyr, gan weithio'n llwyddiannus trwy'r profiadau rydym wedi eu rhannu wrth gefnogi gofalwyr.*

*Mae'r berthynas gref hon wedi golygu ein bod yn medru cyfeirio'r achosion at ein gilydd, rhannu ymarferion a datblygu gwybodaeth yn sydyn er mwyn ymateb i newidiadau mewn budd-daliadau. Mae hyn yn ein helpu i greu gwasanaethau gwybodaeth a chynghor cryfach sydd wedi eu teilwra orau ar gyfer anghenion y gofalwyr."*

#### **Asesiadau effaith cydraddoldeb**

Ers Ebrill 2009, mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi codi proffil y pwysigrwydd o gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ble bo hynny'n berthnasol. Mae pymtheg asesiad wedi eu cyhoeddi'n fewnol yn ystod y flwyddyn aeth heibio ac mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn cydnabod bod rhagor o waith i'w wneud o hyd ar draws y fusnes er mwyn sicrhau bod y broses o asesu effaith cydraddoldeb wedi ei osod yn gadarn.

#### **Argymhellion o'r ymarfer asesiadau effaith cydraddoldeb**

Yn ystod ymarfer asesiadau effaith cydraddoldeb yr Adran canfu'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr bod meysydd penodol sydd angen eu monitro a'r

gwerthuso a bod angen gwella'r ffordd mae gwybodaeth yn cael ei gasglu a'i ddefnyddio.

Dengys ymchwil y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr bod cwsmeriaid o gefndiroedd lleiafrifol ethnig yn tueddu bod yn llai bodlon gyda'r gwasanaeth ac er mwyn casglu gwybodaeth bellach am hyn, cymerwyd y camau canlynol:

- Mae'r rhaglen Siopwr Cudd wedi ymdrin â'r ddarpariaeth Galwadau laith fel un sianel o brofiad y cwsmer i gael ei fesur. Byddwn yn cryfhau'r rhaglen hon. Bydd yn y rhaglen newydd, o Ebrill 2010, nifer ychwanegol o wiriadau Galwadau laith (15 cyfredol yn cynyddu i 20 yr uned fusnes pob chwarter) er mwyn ychwanegu at ddyfnder y data ac felly'r wybodaeth ar sut i wella'r ddarpariaeth i'r cwsmer.
- Byddwn yn ychwanegu cwestiynau o fewn anghenion cytundeb y 'Siopwr Cudd' er mwyn gwella safon y gwasanaeth cyfieithu i gwsmeriaid.

### **3. Hybu arweiniad gweithredol, gweledol o bob agwedd ar amrywiaeth a chydraddoldeb**

Yn ystod 09-10, penodwyd hyrwyddwr amrywiaeth ar gyfer pob cangen ar lefel Uwch Weision Sifil. Mae'r hyrwyddwyr hyn yn ystyried sut y medrant gefnogi blaenoriaethau busnes y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr a gwneud gwahaniaeth i gwsmeriaid a staff. Er enghraifft mae Sarah Scullion, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr hefyd yn Hyrwyddwr anabledd. Roedd hi'n gofidio bod yr aelodau hynny o'r staff oedd yn cyfrif eu bod yn anabl yn cofnodi lefelau is o ymrwymiad ac o ganlyniad trefnodd hi gyfres o grwpiau trafod i aelodau anabl o'r staff. Roedd y gweithdai hyn yn galluogi aelodau o'r staff gydag anabledd i dynnu sylw at y rhwystrau a dechrau'r broses o'u dymchwel, ar gyfer eu hunain a ble roedd angen cefnogaeth gan y sefydliad fel ei gilydd. Cafodd y canlyniadau o'r gweithdai hynny ble roedd angen mewnbwn gan y sefydliadau eu cyfeirio at Grŵp Strategaeth y Bobl, a bydd y grŵp hwn yn mynd i'r afael â'r gwaith y flwyddyn nesaf.

#### **Cymuned 5000**

Mae Cymuned 5000 yn cynnig cyfle i staff weithio gyda sefydliadau gwirfoddol neu gymunedol sydd wedi eu cysylltu â chwsmeriaid y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr.

Mae'r astudiaethau achos sy'n dilyn yn tystio i'r newyddion da a ddaeth o Cymuned 5000 ac yn gyfle i staff weld drostynt eu hunain yr her a'r rhwystrau sydd yn wynebu rhai o'r cwsmeriaid mwyaf bregus.

Rhwng Medi 2008 a diwedd Chwefror 2010, mae 2,088 o staff gwasanaethau Anabledd a Gofalwyr wedi cyfrannu i Cymuned 5000. Mae enghreifftiau o'r cyrff gwirfoddol a chymunedol a gafodd ran yn hyn yn cynnwys:

- Gofal i'r Henoed
- Canolfan Gofalwyr Manceinion
- Hosbis Tywysog a Thywysoges Cymru
- Gofal i Iddewon ; a
- MIND.

#### **Astudiaeth Achos 4: Golwg ar y rhwystrau sy'n wynebu pobl ag anabledd Canolfan Walsall i Bobl Fyddar**

Gwahoddwyd Nyki Bishop a Pam Walters o Ganolfan Pensiwn Walsall i Ganolfan Walsall i Bobl Fyddar. Y pwrpas oedd i gymryd rhan yn lansiad Fforwm Anabledd Walsall fel llais ar gyfer pobl ag anabledd.

Gafaelodd Nyki a Pam yn y cyfle i godi ymwybyddiaeth o'r gwahanol sianeli cyfathrebu a chyswllt a gynigir gan y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr. Yn benodol, nid oedd Ken Whittingham o Ganolfan Walsall i Bobl Fyddar ac Andy Moulton o Fforwm Anabledd Walsall yn ymwybodol o'r gwasanaethu a gynigir gan y Gwasanaeth Lleol.

Meddai Nyki am ei phrofiad "*Trwy weithio gyda'n gilydd i wella bywydau, rwy'n credu y medrem ac y dylem ni barhau i wella ein gwasanaeth i bobl gydag anabledd. Efallai bod y bobl sy'n cael eu cynrychioli gan Fforwm Anabledd Walsall yn cael eu hystyried fel lleiafrif o fewn cymdeithas ond mae ganddynt syniad enfawr o ysbryd cymunedol.*"

Roedd Munty Hussain a Sukho Kaur o ganolfan Pensiwn Walsall hefyd yn teimlo bod y profiadau Cymuned 5000 a gawsant yng Nghanolfan Walsall i Bobl Fyddar yn hynod werthfawr wrth wella eu hunan-hyder a'u sgiliau cyfathrebu. Bu'r profiadau o gymorth iddynt ddeall y problemau go iawn a wynebier gan gwsmeriaid gydag anabledd pan nad oeddynt mewn amgylchedd oedd yn ffocysu ar waith.

Meddai Munty "*Roedd y profiad wedi gwneud i mi ail-ystyried fy agwedd yn enwedig yn nhermau cyfathrebu. Roedd hefyd yn llwyfan i siarad am y gwasanaethau sydd ar gael.*"

#### **4. Cyhoeddi cynlluniau cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw ar gyfer yr asiantaeth**

- Cynlluniau cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw PDCS ar gyfer y cyfnod 2008 – 11.
- Adroddiad cynnydd blynyddol ar gyfer 2008 – 09.

## 5. Sicrhau cynnydd wrth i'r gweithlu gynrychioli cymdeithas yn well

Cafodd ymgyrch y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ei lansio ym mis Rhagfyr 2009 i annog staff i ddatgelu eu statws anabledd, cefndir ethnig a thueddfryd rhywiol. Daw cefnogaeth gan gyfranogwyr mewnol ac allanol gan gynnwys Ochr Undebau Llafur, Bwrdd y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr a Stonewall. Bydd hyn yn golygu bod gan y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wybodaeth a all gefnogi'r amcan o gael gweithle amrywiol ar bob lefel. Mae'n rhy gynnar i ddweud pa mor llwyddiannus fu'r ymgyrch gan fod mentrau lleol yn dal i gael eu paratoi gan gydlynwyr amrywiaeth. Fodd bynnag, daeth ymateb cadarnhaol gan y staff i'r ymgyrch ac mae adolygiad yn dangos agwedd gadarnhaol at Amrywiaeth a Chydraddoldeb fel mater busnes.

Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr hefyd yn cefnogi oedolion, sydd wedi eu heithrio yn gymdeithasol, ar eu taith i fyd gwaith ac mae'r Astudiaeth Achos a ganlyn yn dyst i'r ymrwymiad.

### **Astudiaeth Achos 5: Cynnig cyfleoedd i bobl ag anableddau dysgu**

#### **Prosiect yn Newcastle**

Bydd y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn gweithio mewn partneriaeth â Remploy, un o'r darparwyr gwasanaethau cyflogi mwyaf yn y wlad ar gyfer pobl gydag anableddau a rhwystrau cymhleth rhag byd gwaith, a sefydliad addysgol lleol. Bydd 12 o bobl yn cael eu dewis i ddechrau ar y gweithgarwch hyn yn Ionawr 2011.

Amcan y prosiect yw cefnogi'r 12 person hyn, sydd yn dioddef anableddau dysgu, yn y gweithle, gyda'r bwriad yn y pen draw o'u paratoi ar gyfer gwaith cyflogedig. Y gobaith yw y bydd yr Adran yn dysgu o'r ymarferiad peilot hwn ac yn parhau i hybu cyfleoedd i bobl gydag anableddau dysgu wrth iddynt fentro i fyd gwaith.

## 6. Parhau i wella'r broses addasu rhesymol

Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu rheoli'n effeithiol trwy fonitro y nifer o addasiadau rhesymol a dderbynnir gan y fusnes pob mis. Tynnir sylw partneriaid busnes at ddigwyddiadau pan fo cyfnodau aros afresymol cyn gwneud addasiadau neu staff yn gorfod cymryd gwyliau arbennig tra bo addasiad yn digwydd, er mwyn i'r partneriaid hynny ddylanwadu ar y broses. Mae'r rheolaeth glos o addasiadau rhesymol yn sicrhau bod y rhan fwyaf o staff yn mwynhau profiadau cadarnhaol a bod y cyfnod o aros am addasiadau mor fyr â phosibl.

Yn ystod y deuddeng mis a aeth heibio mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi cydweithio'n agos iawn gyda'r Adran i ddylanwadu ar ddatblygiad Tîm Arbenigol Addasu Rhesymol. Mae'r tîm hwn wedi ei dynnu ynghyd i gynnal cyngor, i drefnu ac i reoli cyflwyniad addasiadau rhesymol i staff yr Adran.

Mae'r rheolaeth weithredol hon o addasiadau rhesymol yn brawf o ymrwymiad y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr i ddarparu gwasanaeth hygyrch; mae'n lleihau'r nifer o ddiwrnodau staff a gollir ac yn sicrhau bod anghenion gweithlu amrywiol yn cael eu cyfarfod.

## 7. Agweddau eraill ar amrywiaeth

Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn cynnwys pob agwedd ar amrywiaeth ac mae'r adroddiadau canlynol ar Oedran, Ffydd neu Gred, Tueddfryd Rhywiol a Thrawsryw yn tystio i'n hymrwymiad.

### Oedran

#### **Astudiaeth Achos 6: Gweithio mewn partneriaeth i godi ymwybyddiaeth o Gredydau Pensiwn cwsmeriaid bregus**

#### **Manteisio ar Gredydau Pensiwn**

Cynhaliwyd digwyddiad llwyddiannus iawn ar y cyd rhwng y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr a sefydliadau sydd yn eu cefnogi. Y bwriad oedd annog pobl oedrannus, bregus, i fanteisio ar gredydau pensiwn.

Ym mis Rhagfyr, cynhaliwyd digwyddiad yn Sheffield a oedd yn cynnwys staff o ystod eang o gyffwrdd sy'n delio gyda phobl hŷn yn Sheffield – gan gynnwys Support 55, Shelter, Age Concern a chynrychiolaeth o gymunedau'r lleiafrifoedd ethnig – a defnyddwyr eu gwasanaethau. Dangosodd y digwyddiad mor hawdd yw hi i wneud cais am Gredyd Pensiwn ac fe gododd ymwybyddiaeth o'r ffynonellau cymorth sydd ar gael yn lleol i'r rhai hynny sydd ei angen.

Mae'r tîm Partneriaeth Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi ffurfio perthynas agos gyda Support 55 yn Sheffield lle mae'r manteision yn llai na'r cyfartaledd. Rhan newydd o Gymdeithas Dai De Swydd Efrog yw Support 55 ac

mae'n gwasanaethu oedolion dros 55 oed; mae llawer o'r rhain yn byw mewn cynlluniau gofal ychwanegol neu fathau eraill o dai lle mae cefnogaeth ar gael.

Dywedodd Pennaeth Partneriaeth y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr Gary McDonald: “ *Mae gweithio gyda sefydliad arbenigol fel 55 yn rhoi cyfle i ni ddod ar draws cwsmeriaid oedrannus bregus a'n helpu ni i sicrhau eu bod yn derbyn eu holl fudd-daliadau a hawliau, yn ogystal â gweithio i wella eu hannibyniaeth a'u lles yn nes ymlaen mewn bywyd.*”

### **Ffydd neu Gred**

Mae gan bob busnes ardal sydd wedi ei neilltuo ar gyfer gweddi, myfyrdod, meddwl dwys neu amser tawel y gall staff encilio iddo neu, os nad oes ystafell arbennig ar gael, gwneir trefniadau i sicrhau bod gan staff fynediad i leoliad addas.

Caiff rheolwyr eu hannog i ymateb i geisiadau gan staff am wyliau blynyddol yn ystod gwyliau crefyddol e.e. i gofio, wrth gynllunio eu busnes, am Nadolig, Ramadan ac adegau arwyddocaol eraill yn y flwyddyn.

### **Tueddfryd rhywiol**

#### **Astudiaeth Achos 7: Codi ymwybyddiaeth**

Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn rhoi cefnogaeth weithredol i'r Grŵp Rhwydweithio Staff ar gyfer Tueddfryd Rhywiol:

- Trwy brofi'r cynnyrch dysgu a datblygu newydd ar gyfer Tueddfryd Rhywiol;
- Trwy gefnogi Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia; a
- Thrwy gyfrannu i Ddigwyddiad Amrywiaeth Adrannol 2010.

### **Trawsryw**

Prif Weithredwr y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yw'r Hyrwyddwr Rhyw/Trawsryw ar gyfer AGP (DWP) ac yn yr ymarfer meincnod Mynegai Cydraddoldeb Trawsryw yn 2009 cafodd ei gyfarch fel un oedd ar “*y lefel uchaf*”. Mae hyn yn dangos ymrwymiad y sefydliad i hybu cydraddoldeb i bobl trawsryw.

## **8. Casgliadau**

Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi ymrwmo i gynnig gwasanaeth hygyrch i bob cwsmer ac i weithio tuag at weithlu amrywiol ar bob lefel. Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn diolch i gwsmeriaid, i gyfranogwyr a staff am weithio gyda'i gilydd i wneud hyn yn bosibl.

Gellir cael gfael ar y ddogfen hon trwy wefan yr Adran Gwaith a Phensiynau ar [dwp.gov.uk](http://dwp.gov.uk) yn Saesneg a Chymraeg. Os oes gennych unrhyw sylwadau ar yr adroddiad neu os hoffech gopi caled o'r ddogfen neu ei derbyn mewn fformat arall, byddwch cystal â chysylltu â'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn y cyfeiriad isod, neu trwy'r ffôn neu e-bost:

Tîm Amrywiaeth a Chydraddoldeb, Ystafell 101C, Adeiladau'r Llywodraeth, Norcross, Thornton-Cleveleys, Swydd Gaerhirfryn, FY5 3TA. E-bost:

[pdcs.hrdiversityandequalityteam@dwp.gsi.gov.uk](mailto:pdcs.hrdiversityandequalityteam@dwp.gsi.gov.uk). Teleffon: 01253 330637.

## Atodiad – Cynllun Gweithredu Hil, Anabledd a Rhyw

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
1. Er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.	<p>1.1 Monitro polisïau a defnyddio gwybodaeth gan gwsmeriaid a rheolwyr i wella gwasanaeth i'r cwsmer a gwella ymarferion gwaith.</p> <p><b>Gweithredu newydd</b></p> <p>1.2 I annog staff i ddatgelu manylion am eu cenedligrwydd, anabledd, rhyw a thueddfryd rhywiol fel y gellir defnyddio'r wybodaeth ar gyfer prosesau monitro.</p>	<p>Parhaol.</p> <p>2009-2011.</p>	<p>Sefydlu cydraddoldeb cyfle i'n holl gwsmeriaid a staff.</p> <p>Cedwir digon o wybodaeth er mwyn asesu os oes meysydd o ddiffyg cydraddoldeb.</p>	<p><b>Pob dolen</b> Pob mis bydd data amrywiaeth am staff yn cael ei gyflwyno ar gyfer adroddiadau rheolwyr y gweithlu ac er mwyn monitro yn erbyn dangosyddion perfformiad. Mae Arweinyddion Strategaeth Gwaith Pobl yn archwilio cyfleoedd oddi mewn i'w meysydd i wella amrywiaeth a chydaddoldeb trwy'r mentrau diwylliant, ymddygiad, arweiniad a rheolaeth sydd yn bodoli eisoes.</p> <p><b>Pob dolen</b> Lansiwyd ymgyrch y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr <i>Just tell us</i> campaign yn Rhagfyr 2009 er mwyn annog staff i ddatgelu eu statws anabledd, cenedligrwydd a'u tueddfryd rhywiol. Caiff hyn ei gefnogi gan gyfranogwyr mewnol ac allanol gan gynnwys Ochr Undeb Llafur, Bwrdd y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr a Stonewall.</p> <p><b>Anabledd</b> Mae targedau'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ar gyfer 2010 mewn lle er mwyn dangos perfformiadau tuag at dargedau'r Adran ar gyfer 2011 mewn graddfeydd lle mae pobl gydag anabledd yn cael eu tan-gynrychioli. Mae'r Gwasanaeth</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
				<p>Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn parhau i lwyddo yn nodau datganiad Anabledd yr Adran ym mhob gradd.</p> <p><b>Cenedligrwydd</b> Mae targedau'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ar gyfer 2010 mewn lle er mwyn dangos perfformiadau tuag at dargedau'r Adran ar gyfer 2011 mewn graddfeydd lle mae pobl o wahanol gefndiroedd ethnig yn cael eu tan-gynrychioli. Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn parhau i weithio tuag at gyrraedd y targedau hyn erbyn mis Mawrth 2011.</p> <p><b>Rhyw</b> Mae targedau'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr ar gyfer 2010 mewn lle er mwyn dangos perfformiadau tuag at dargedau'r Adran ar gyfer 2011 mewn graddfeydd lle mae merched yn cael eu tan-gynrychioli. Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi gwneud yn well na'r targedau Rhyw ym mhob gradd.</p>
2. I wneud gwasanaethau yn hygyrch a chyfathrebu yn effeithiol gyda'n holl gwsmeriaid.	2.1 Cael gwared ar y rhwystrau a sicrhau mynediad i gyfieithwyr, ffonau testun ac ymweliadau i gwsmeriaid gydag	Parhaol.	Gwella'r profiad i'n cwsmeriaid a'n cynrychiolwyr.	<p><b>Pob dolen</b> Mae Gwasanaeth Lleol yn darparu cyswllt wyneb-yn-wyneb i gwsmeriaid bregus y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr trwy ymweliadau cartref a thrwy Fannau Gwybodaeth mewn lleoliadau cymunedol. Mae timau lleol yn codi ymwybyddiaeth pobl hŷn o'r hyn sydd gael ar eu cyfer, yn cynyddu'r nifer sydd yn hawlio buddiannau haeddiannol, ac yn</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
	<p>anghenion amrywiol a chymhleth.</p>			<p>cysylltu ystod eang o wasanaethau trwy weithio mewn partneriaeth gydag awdurdodau lleol a sefydliadau gwirfoddol, yn amlach na chynt trwy dimau integredig.</p> <p><b>Anabledd</b> Teclyn modern yw'r TextBox sydd wedi disodli'r hen ffôn testun. Mae'n defnyddio technoleg dull "stafelloedd sgwrsio" i helpu staff i gyfathrebu gyda chwsmeriaid sydd ag anhawsterau gyda'u lleferydd a'u clyw.</p> <p>Mae'r fersiwn newydd o TextBox bellach wedi ei rannu ymhlith pob aelod o'r 120 staff sydd wedi eu hyfforddi i ddefnyddio'r system. Mae ganddo sgrin well, y gallu i drosglwyddo testun safonol a dulliau mwy cywir o gofnodi galwadau.</p> <p><b>Hil</b> Roedd dros 18,000 o'r rhai hynny oedd wedi galw'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi defnyddio gwasanaeth cyfieithu'r Adran a ddarparwyd gan y contractwr, 'thebigword'.</p> <p><b>Rhyw</b> Gweler 2.6 – Mae merched yn cael gwybod am yr effaith a gaiff y newidiadau sy'n cael eu cyflwyno.</p>
	2.2 Gweithio'n agos gyda gwasanaethau	Parhaol.	Gwell ymwybyddiaeth	<p><b>Hil</b> Mae hyfforddiant ar-y-safle wedi ei ddarparu ar gyfer sawl</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
	cyfieithu'r Adran er mwyn hyfforddi'r staff.		ar ran y staff yn arwain at wasanaeth gwell a mwy hygyrch i gwsmeriaid.	lleoliad er mwyn gwella'r defnydd o'r gwasanaeth cyfieithu, gan wella profiad y cwsmeriaid. Bydd y rhaglen a'r hyfforddiant yn dal i gael ei gynnig dros leoliadau eraill.
	2.3 Parhau i gynnig cynnyrch mewn amryw fformat.	Parhaol.	Gall cwsmeriaid gael mynediad i a derbyn gwybodaeth mewn fformat o'u dewis.	<b>Pob dolen</b> Gall cwsmeriaid gael cyfathrebiad/gwybodaeth mewn fformat o'u dewis yn ôl eu hanghenion. Print bras yw'r fformat y gofynnir amdano amlaf.
	2.4 Cynyddu ymwybyddiaeth y cwsmer o'n gwasanaethau ar-lein a'r mynediad iddo.	Parhaol.	Dewis ehangach o sianeli fel y gall cwsmeriaid gael mynediad i'n gwasanaethau.	<b>Hil</b> Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn gweithio gyda'r partneriaid "Black Card" yn Sheffield ar gynllun peilot o'r enw "TG ar gyfer y Cenedlaethau". Bydd hwn yn dysgu sgiliau TG i bobl dduon hŷn a phobl o leiafrifoedd ethnig yn Sheffield er mwyn iddynt wneud yn fawr o'r buddiannau maent yn cael hawlio. Dewisir rhai pobl ifainc ar gyfer hyfforddiant hawlio buddiannau ac maent yn gweithio fel hyfforddwyr TG i bobl hŷn oddi mewn i'w cymuned.  <b>Pob dolen</b> Mae'r Gwasanaeth Cyngor ar Fudd-daliadau <a href="#">Benefits Adviser Service</a> ar gael trwy wefan Directgov. Mae'r Gwasanaeth hwn yn

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
				<p>cynnig cyngor i gwsmeriaid ar ba fudd-daliadau, pensiynau a chredydau all fod yn ddyledus iddyn nhw, yn eu cyfeirio at wybodaeth bellach ar fuddiannau neu wasanaethau hawlio ar lein os ydynt am hawlio, ac yn defnyddio cysylltiadau gyda gwybodaeth berthnasol arall sydd eisoes ar gael ar y Rhyngwrwd megis Jobsearch a rhagolygon Pensiwn y Wladwriaeth.</p> <p>Mae'r Cyngor ar Fudd-daliadau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yn hawdd i'w ddefnyddio</li> <li>• ar gael i'w ddefnyddio pa le bynnag a pha bryd bynnag bydd gan gwsmer fodd o gyrraedd y rhyngwrwd</li> <li>• ar gael y ogystal â'r sianeli cyswllt sydd eisoes gan yr Adran</li> <li>• yn cynnig mwy o ddewis i gwsmeriaid ar sut i gael gafael ar wybodaeth yr Adran.</li> </ul> <p>Yn ddiweddar mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi gwella'r gwasanaeth er mwyn rhoi amcan i gwsmeriaid o'r hyn all fod yn ddyledus iddynt ac yn eu galluogi i fewnbynnu amgylchiadu "beth petai" i weld sut gallai hyn gael effaith ar eu budd-dalidau; er enghraifft, a fyddent ar eu helw pe byddai ganddynt waith.</p> <p>Mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi gwneud rhai gwelliannau i'r gwasanaeth i gynyddu'r nifer o fudd-daliadau, pensiynau a chredydau y gall cwsmer gael cyngor arnynt, o 13 i 27.</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
	2.5 Sicrhau bod cwsmeriaid a phartneriaid yn ein helpu i gael hyd i ffyrdd i wella mynediad i'n gwasanaethau.	Parhaol.	Gwella profiad cwsmeriaid a chynrychiolwyr.	<p>Mae'r Cyngor ar Fudd-daliadau ar gael yn y Gymraeg hefyd i'r rhai sydd yn well ganddynt ddefnyddio'r iaith Gymraeg.</p> <p><b>Pob dolen</b> Yn unol â'r ymrwymadau a wnaed i aelodau Fforwm Cyngori'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn Ebrill 2009, anogwyd adolygiad o'r fforwm yn Chwefror 2010 er mwyn gweld lle oedd modd gwella. Disgwylir i'r canlyniadau a'r argymhellion a ddaeth yn sgil yr adolygiad hwn gael eu hadrodd a'u trafod gydag aelodau Fforwm Cyngori'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr.</p> <p>Cynhaliwyd trafodaethau gyda thîm Dealltwriaeth y Cwsmer i ddefnyddio Gwaith Allanol y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr fel ffynhonnell i hel barn y cwsmeriaid. Roedd hyn ar ffurf holiadur oedd yn gofyn a oedd cwsmeriaid oedd yn ymweld â'n stondin mewn digwyddiadau yn ymwybodol o Siarter y Cwsmer a'r broses o wneud cwyn gyda chyfle i awgrymu sut i wella'r broses honno.</p>
	2.6 Ymgynghori a chynnwys cwsmeriaid a phartneriaid am y newidiadau a gyflwynir.	Parhaol.	Mwy o hyder cyhoeddus yn ein gwasanaethau a gwella ein gweithredu mewn partneriaeth.	<p><b>Pob dolen</b> Mae Fforwm Cyngori Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn cwmpasu ystod eang o gwsmeriaid ac nid yw'n ffocysu yn benodol ar unrhyw grŵp. Ble mae'n addas gwneud hynny, rhoddir ystyriaeth i osod is-grwpiau ar y Fforwm Cyngori er mwyn caniatáu ffocws penodol ar fenter, grŵp neu amhariad.</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
				<p>Ym mis Tachwedd 2009, ffurfiwyd is- grŵp Cymdeithas Llywodraeth Leol (LGA) i roi cyfle i drafod ac ymgynghori yn fwy eang ar faterion yn ymwneud â darparu gwasanaethau a newid mentrau sydd yn effeithio'n benodol ar Awdurdodau Lleol.</p> <p><b>Anabledd</b> Yn ogystal â hyn, ym mis Chwefror 2010, cyflwynwyd grŵp gweithredu ar symudedd i rai pobl â nam ar eu golwg. Roedd hwn yn rhoi cyfle i weithio mewn partneriaeth gyda sefydliadau sydd â phrofiad ac arbenigedd o gefnogi cwsmeriaid gyda nam ar eu golwg.</p> <p><b>Rhyw</b> Roedd y merched cyntaf i gael eu heffeithio gan gydraddoliad oedran pensiwn y wladwriaeth wedi cyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth ar 6 Mai 2010. Er mwyn sicrhau bod cwsmeriaid yn ymwybodol o sut mae'r newidiadau yn effeithio arnynt, mae llythyron wedi cael eu hanfon ers Ebrill 2009.</p>
	2.7 Monitro lefelau boddhad yn sgil arolygon cwsmeriaid, cwynion, ymchwil gan gynnwys siopwyr cudd ac	Parhaol.	Cael digon o wybodaeth i adnabod meysydd lle nad oes cydraddoldeb wrth gyflwyno	<p><b>Hil</b> Mae rhaglen Y Siopwr Cudd yn fodd o fesur defnydd y cwsmer o laith yr Alwad. Rhoddwyd mesurau mewn grym i wella'r perfformiadau ac o fis Ebrill 2010 bydd y rhaglen yn monitro mwy o alwadau laith yr Alwad (15 ar hyn o bryd yn cynyddu i 20 yr uned fusnes pob chwarter) fel y gallwn gasglu mwy o ddata ac felly mwy o wybodaeth ar ddulliau o wella'r gwasanaeth</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
	<p>adnabod meysydd lle mae angen gwella gwasanaethau.</p> <p>Adroddwyd ar yr argymhellion yn yr asesiad effaith. <a href="#">Recommendation reported in the retrospective equality impact assessment (PDF).</a></p>		gwasanaeth.	<p>rydym yn ei gynnig i'r cwsmer. Rydym wedi cytuno ar y cwestiynau ychwanegol fydd yn cael eu cynnwys yng ngofynion cytundeb newydd y 'Siopwr Cudd' er mwyn cadw llygad ar safon y gwasanaeth cyfieithu sydd ar gael i'r cwsmer.</p> <p><b>Anabledd</b> Mae'r system Fonitro Chwarterol Boddhad Cwsmer (QSM) a gyflwynwyd gan y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn Ebrill 2009 yn darparu adolygiad parhaol o lefelau bodlonrwydd a disgwyliadau fel ei gilydd yn ogystal â nodi meysydd sydd angen eu gwella. Mae cwsmeriaid anabl yn ffurfio data proffil hanner y cwsmeriaid. Rydym wedi gofyn i'r cyflenwr ddarparu set fanwl o gyfweiliadau ansoddol pob chwarter. Mae un o'r rhain wedi canolbwyntio ar gwsmeriaid oedd yn llai na bodlon gyda'r gwasanaeth ond nad oedd wedi mynd cyn belled â chwyno.</p> <p><b>Rhyw</b> Mae'r gyfran o ddynion a merched yn rhan o'r holl ymchwil ymhlith cwsmeriaid a gynhelir yn ôl yr adran fusnes sydd dan sylw. Does dim astudiaeth benodol o "Ryw" fel rhan o'r ymchwil.</p>
	2.8 Gwella TG er mwyn gallu casglu data ar staff a chwsmeriaid.	Parhaol.	Cedwir gwybodaeth er mwyn monitro gwasanaethau a	<p><b>Cwsmeriaid</b> Ni fu gwelliannau TG 2009-10 i alluogi casglu manylion am genedligrwydd ac anabledd cwsmeriaid nac i ddod yn ymwybodol o feysydd lle mae angen gwella/trin diffyg</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
	<a href="#">Recommendation reported in the retrospective cydraddoldeb impact assessment (PDF).</a>		<p>chwrdd ag anghenion cwsmeriaid yn eu dewis ddull o gyfathrebu.</p>	<p>cydraddoldeb.</p> <p><b>Staff</b> Lansiwyd ymgyrch <i>Just Tell Us</i> yn Rhagfyr 2009 i annog staff i ddatgan eu manylion ar system Rheolau Adnoddau TG. Mae cyfle i'r data Gwybodaeth i Reolwyr hyn gael ei ddefnyddio i ddatblygu meysydd lle cydnabyddir diffyg cydraddoldeb/lle mae angen gwella.</p>
	<p>2.9 Sicrhau'r defnydd mwyaf effeithiol o'r gwasanaeth lleol a gwaith allanol.</p>	<p>Parhaol.</p>	<p>I sicrhau mynediad i gwsmeriaid sydd ag anghenion amrywiol.</p>	<p><b>Hil and Anabledd</b> Ym mis Rhagfyr cynhaliwyd Diwrnod Hawliau Gofalwyr gan Carers UK; thema 2009 oedd 'Gofalu am eich incwm a'ch pensiwn.' Cynrychiolodd rheolwr gwaith allanol Uned Lwfans Gofalwyr yr Uned mewn nifer o ddigwyddiadau ar draws y wlad. Roedd y digwyddiadau hyn yn cynnwys Gofalwyr o Fietnam mewn canolfannau yn Deptford a Southwark. Daeth llawer o'r gofalwyr o ddiwylliannau gwahanol ac, i lawer, nid Saesneg oedd eu mamiaith. Gyda chymorth cyfieithydd, roedd y rheolwr gwaith allanol wedi codi ymwybyddiaeth o Lwfans i Ofalwyr. Roedd llawer o'r rhai hynny oedd wedi mynychu'r digwyddiad ddim yn gwybod bod ganddynt hawl i gasglu'r lwfans hwn.</p> <p><b>Hil</b> Mae staff Gwasanaeth Lleol yn dal i ddefnyddio eu sgiliau ieithyddol i help pobl gael mynediad i'w budd-daliadau. Roedd aelod o staff o Gaerlŷr wedi helpu cwpwl anabl oedd ond yn</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
				<p>siarad Gwjarataidd i hawlio budd-daliadau ychwanegol; rhoddodd hyn y modd iddynt wneud addasiadau angenrheidiol i'w hystafell ymolchi.</p> <p><b>Pob dolen</b> Mae gan y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr dîm sydd wedi ymrwmo i greu pwynt ffocws i waith allanol cenedlaethol. Mae hyn yn sicrhau bod gan yr Asiantaeth gynrychiolwyr proffesiynol mewn digwyddiadau a fynychir gan bobl oedrannus, pobl ag anabledd a'u gofalwyr ac maent yn medru codi ymwybyddiaeth o'r budd-daliadau a'r gwasanaethau sydd ar gael.</p> <p>Yn 2009 -2010 roedd y tîm wedi mynychu dros 40 cynhadledd ac arddangosfa ledled y wlad. Defnyddiwyd y Ddolen Glywed yn sawl un o'r digwyddiadau hyn gan eu gwneud yn fwy hygyrch i rai cwsmeriaid. Profodd yn arbennig o ddefnyddiol yn Niwrnod Hwyl Cenedlaethol Cymdeithas Plant Byddar a gynhaliwyd ym mis Medi 2009 yn Newcastle.</p>
3. Codi ymwybyddiaeth staff o amrywiaeth a chydaddoldeb ac annog	3.1 Darparu hyfforddiant amrywiaeth i staff.	Parhaol.	Sefydliad cynhwysol lle mae staff a rheolwyr yn parchu eraill.	<p><b>Pob dolen</b> Mae'r holl Bartneriaid Busnes AD wedi mynychu gweithdy sgiliau amrywiaeth ac ymarferion ymgynghori Cytunwyd ar weithredu penodol ar amrywiaeth a chydaddoldeb ar gyfer eu busnes.</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
diwylliant cynhwysol.				<p>Mae cynllun peilot 'mentora am-yn-ôl' yn cael ei ddatblygu ar gyfer staff iau o gefndiroedd lleiafrifol i fentora uwch-reolwyr. Mae cydlynwyr amrywiaeth wedi chwarae rhan weithredol wrth gyflwyno staff newydd i sicrhau bod amrywiaeth yn rhan o'u hyfforddiant.</p> <p>Argymhellwyd modylau dysgu a chydaddoldeb i banelwyr recriwtio trwy Bartneriaid Busnes AD.</p> <p><b>Cenedligrwydd</b> Rhoddir ystyriaeth i gynrychiolaeth ethnig yn y graddau uwch trwy ddatblygu a hyfforddi staff yn y graddau cyflenwi. Roedd 63 aelod o staff y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi gwneud cais am REACH yn 2009/10.</p>
	3.2 Annog pob uned fusnes i benodi cydlynnydd amrywiaeth.	Parhaol.	Mae gan bob uned fusnes gydlynnydd amrywiaeth sydd yn hybu amrywiaeth ac yn herio ymddygiad anaddas.	Mae gan bob maes busnes gydlynnydd amrywiaeth sydd yn hyrwyddo pob agwedd o amrywiaeth. Mae'r cydlynwyr wedi cefnogi'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr drwy gydol y flwyddyn wrth hybu digwyddiadau amrywiaeth megis y darlledu byw o ymwybyddiaeth amrywiaeth a anelwyd at staff rheng flaen ym mis Chwefror 2010. Roedd hyd at 500 o staff y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr wedi chwarae rhan yn y digwyddiad hwn gydag adborth cadarnhaol.
	3.3 Parhau i chwarae rhan yn	Parhaol.	Caiff staff olwg gliriach ar	<p><b>Pob dolen</b> O fis Medi 2008 hyd Chwefror 2010, mae 2088 aelod o staff y</p>

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
	Cymuned 5000, gyda phwyslais arbennig ar ymwneud â grwpiau lleiafrifol.		anghenion amrywiol ein cwsmeriaid.	PDCS wedi chwarae rhan yn y fenter hon. Mae'r grwpiau lleiafrifol yn cynnwys Gofal i Iddewon, MIND, Gofal yr Henoed, Cymdeithas MS, Self Unlimited a St George's Crypt.
	3.4 Darparu cefnogaeth i reolwyr i'w helpu i ddeall anghenion amrywiol staff a chwsmeriaid.	Parhaol.	Gwella ymwybyddiaeth rheolwyr er mwyn cefnogi eu staff i gyrraedd eu llawn botensial.	<b>Pob dolen</b> Mae Partneriaid Busnes AD yn gweithio gyda rheolwyr unedau busnes i weithredu'r dealltwriaeth o amrywiaeth a gwybodaeth am y farchnad waith leol i ddenu ymgeiswyr o grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n llwyr.
	3.5 Dadansoddi canlyniadau arolygon staff, achwyniadau a chwynion am aflonyddu.	Parhaol.	I gael digon o wybodaeth fel y gallwn adnabod diffyg cydraddoldeb a gwella darpariaeth.	Cynhwysir data am gyflogaeth yn Adroddiad Cynnydd Blynyddol yr Adran felly ni chaiff sylw yn yr adroddiad hwn.
4. I sicrhau nad yw ein polisïau a'n gweithgarwch yn cael effaith anffafriol ar	4.1 Darparu hyfforddiant effaith asesu cydraddoldeb i staff perthnasol.	Parhaol.	Gwella ymwybyddiaeth o'r anghenion cyfreithiol a'r pwysigrwydd o asesu unrhyw	O ganlyniad i sesiynau ymwybyddiaeth a baratowyd i staff ar draws y sefydliad ac am i ni annog ein cydlynwyr amrywiaeth i herio pwysigrwydd cynnal asesiad effaith cydraddoldeb, tyfodd yr ymwybyddiaeth o'r broses hon.

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
amrywiaeth.			effaith anffafriol ar ein gweithredu a'n polisiau, gan gynnwys newidiadau.	
	4.2 Sicrhau bod yr holl bolisiau a newidiadau yn y dyfodol dan reolaeth asesiadau effaith cydraddoldeb.	Parhaol.	I sicrhau bod ystyriaeth i ac ymgynghoriad ar effeithiau ar staff.	Cynhelir Asesiadau Effaith Cydraddoldeb ac fe'u cyhoeddir yn fewnol ac yn allanol, fel bo hynny'n addas.
5. I sicrhau bod pob agwedd ar amrywiaeth yn cael eu gosod yn y Sefydliad.	5.1 Sicrhau bod pob maes o'r fusnes yn cynnwys amrywiaeth yn eu proses gynllunio.	Parhaol.	I sicrhau bod y sefydliad yn gosod amrywiaeth.	Mae cynllun busnes y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn gosod blaenoriaethau ar gyfer amrywiaeth a chydraddoldeb, bod y blaenoriaethau hyn yn cael eu defnyddio gan yr amrywiol rannau o'r asiantaeth a bod adroddiad ar y cynnydd ar gael yn flynyddol.
	5.2 Adolygu'r broses recriwtio er mwyn sicrhau agwedd gynhwysol o'r cychwyn cyntaf.	Parhaol.	I recriwtio o'r maes talent mwyaf eang posibl.	<b>Pob dolen</b> Mae Strategaeth Adnoddau y Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn cynnwys sut bydd amrywiaeth yn cael ei gyflwyno ar draws y gwahanol feysydd o adnoddau strategol, gan gynnwys cynllunio'r gweithlu, recriwtio, cynnydd, talent a dilyniant.  Mae'r strategaeth yn cynnig templed i fyrddau rheolwyr ac

Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr  
 Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Anabledd a – Adroddiad Cynnydd Blynyddol 2009-10

Nod	Gweithgaredd	Graddfa amser	Canlyniadau a fwriedir	Cynnydd
				<p>unedau busnes i ddatblygu eu strategaeth eu hunain i ddisgrifio sut y byddant yn sicrhau cael y bobl gywir yn y lle cywir ar yr amser cywir.</p> <p>Trwy Bartneriaid Busnes AD, mae'r Gwasanaeth Pensiwn, Anabledd a Gofalwyr yn sicrhau bod rheolwyr unedau yn defnyddio dealltwriaeth yr uned o amrywiaeth ynghyd â'r farchnad lafur leol i ddylanwadu ar ganlyniadau recriwtio ac i wella graddfeydd amrywiaeth yr Asiantaeth.</p>