Ein Gweledigaeth
Yr Adran Gwaith a Phensiynau
Cynlluniau Cydraddoldeb Anabledd a Rhyw ac Adroddiad ar Gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol

DWP Adran Gwaith a Phensiynau

Ein Gweledigaeth

Yr Adran Gwaith a Phensiynau – Cynlluniau Cydraddoldeb Anabledd a Rhyw ac Adroddiad ar Gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Hiliol

Ar 1 Rhagfyr 2006, cyhoeddodd yr Adran Gwaith a Phensiynau ei chynlluniau cydraddoldeb anabledd a rhyw cyntaf gydag adroddiad blynyddol ar gynnydd ein cynllun cydraddoldeb hiliol. I groesawu pob agwedd ar amrywiaeth a chydraddoldeb, rydym yn cynnwys ein hymrwymiad i oedran, tueddfryd rhywiol a chrefydd neu gred.

Yn ymrwymedig i gydraddoldeb

Nod yr Adran Gwaith a Phensiynau yw cyflawni agenda diwygio lles y Llywodraeth. Rydym am hyrwyddo cyfle ac annibyniaeth i bawb.

Fel adran arweiniol y Llywodraeth dros faterion anabledd, rydym wedi cyflwyno'r estyniad mwyaf o hawliau sifil anabledd y mae'r wlad erioed wedi'i weld o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Rydym hefyd yn datblygu'r argymhellion yn adroddiad Uned Strategaeth y Prif Weinidog 'Gwella Cyfleoedd Bywyd Pobl Anabl'.

Ein hymagwedd tuag at gynlluniau cydraddoldeb

Gwnaethom groesawu'r angen am gynlluniau cydraddoldeb anabledd a rhyw fel ffordd newydd o nodi sut rydym yn darparu'r polisïau a'r gwasanaethau sydd eu hangen ar ein cwsmeriaid.

Yn y dyfodol, bydd adolygiadau o'n cynlluniau cydraddoldeb ac adroddiadau blynyddol ar gynnydd yn cael eu hintegreiddio i'n cynllun busnes prif ffrwd, fel bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried fel rhan o fusnes yr Adran o ddydd i ddydd.

Asiantaethau'r Adran sy'n darparu gwasanaethau yn uniongyrchol i'r cyhoedd yw:

- Y Ganolfan Byd Gwaith;
- Y Gwasanaeth Pensiwn;
- Yr Asiantaeth Cynnal Plant;
- Y Gwasanaeth Anabledd a Gofalwyr; a
- Y Gwasanaeth Rhenti.

Mae pob un ohonynt wedi cyhoeddi eu cynlluniau eu hunain yn ogystal â chynllun cyffredinol ar gyfer yr Adran. Mae ein cyrff cyhoeddus anadrannol perthnasol, fel yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, hefyd yn cyhoeddi cynlluniau.

Diwallu anghenion pobl anabl

Rydym yn ymrwymedig i ddiwallu anghenion pob person anabl – cwsmeriaid a staff – ac yn ceisio sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu.

Cynnwys ein cwsmeriaid

Rydym wedi ymgymryd o ddifrif â'n dyletswyddau newydd i gynnwys cwsmeriaid anabl a'u grwpiau cynrychiolwyr, a cheisio cael barn dynion a merched, yn y gwaith o baratoi ein cynlluniau.

- Rydym wedi cynnal nifer o ddigwyddiadau i gwsmeriaid a grwpiau cynrychiolwyr lleol i gasglu gwybodaeth am eu barn ar ein busnesau.
- Hefyd gofynnodd staff i gwsmeriaid a gysylltodd â ni am eu barn.
- Cynhaliwyd gweithdai yn cynnwys nifer fawr o gwsmeriaid anabl a'u cynrychiolwyr.
- Gwnaethom gwrdd ag elusennau anabledd blaenllaw i ganfod eu barn.

Mae barn ein cwsmeriaid, yn enwedig cwsmeriaid anabl, wedi ei defnyddio i lunio cynlluniau gweithredu a phennu blaenoriaethau adrannol. Bydd y camau hyn yn ein galluogi i wneud gwelliannau gweledol dros y tair blynedd nesaf. Rydym yn ddiolchgar iawn am yr adborth sydd wedi helpu i lunio ein cynlluniau gweithredu, a byddwn yn parhau i gynnwys ein cwsmeriaid.

Yr hyn mae ein cwsmeriaid wedi ei ddweud wrthym

- Mae angen i ni ystyried anghenion cwsmeriaid unigol a chynnig amrywiaeth o opsiynau i gael gafael ar ein gwasanaethau. Mae angen llythyrau a chyfarwyddiadau symlach arnom ac mae angen i ni wneud defnydd gwell o ffonau a typetalk.

- Mae angen mwy o hyfforddiant staff arnom ar ymwybyddiaeth gyffredinol o anabledd ac ar gyflyrau penodol.

- Mae angen i ni gydgysylltu ein gwasanaethau er mwyn sicrhau nad oes rhaid i gwsmeriaid roi'r un wybodaeth i nifer o rannau gwahanol o'r Adran.

- Mae angen i ni ledaenu'r arfer rhagorol sydd ar lefel leol ar draws yr Adran.

- Mae meysydd hygyrchedd corfforol penodol y mae angen i ni fynd i'r afael â hwy.

Ble rydym am fod arni

Rydym wedi rhestru'r hyn y mae ein cwsmeriaid a'u cynrychiolwyr wedi ei ddweud wrthym ac rydym wedi ceisio adlewyrchu eu blaenoriaethau yn ein cynlluniau gweithredu. Ond gwyddom fod llawer mwy i'w wneud ac rydym yn ymrwymedig, dros amser, i drawsnewid ein gwasanaethau.

Creu gweithlu amrywiol

Er mwyn darparu polisïau a gwasanaethau sy'n diwallu anghenion cymdeithas heddiw ac yfory, credwn fod angen i'n gweithlu adlewyrchu'r gymdeithas honno. Yn unol â holl adrannau'r llywodraeth, mae gennym

'Gynllun 10-Pwynt' a fydd yn ein helpu i gyflawni hynny, yn enwedig ar lefelau uwch. Mae'r cynllun yn cynnwys targedau amrywiaeth ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil i'w cyrraedd erbyn mis Mawrth 2008 ac mae gan yr Adran hefyd ystod o dargedau amrywiaeth ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yr union o dan yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Cynnwys ein staff

Gall ein staff gyfrannu at ein blaenoriaethau mewn sawl ffordd. Er enghraifft, defnyddiwyd ein mewnrwyd (gwefan fewnol) i ofyn iddynt am adborth ar y materion hynny a oedd yn bwysig iddynt. Rydym hefyd yn defnyddio ein harolwg staff blynyddol i nodi meysydd sy'n peri pryder. Gall staff hefyd gyflwyno eu safbwyntiau drwy un o'n chwe rhwydwaith staff cenedlaethol. Mae ein hundebau llafur yn rhoi adborth gwerthfawr ar faterion y mae staff wedi'u codi gyda hwy ac maent wedi bod yn gefnogol o ran ein hawydd i godi ymwybyddiaeth o faterion amrywiaeth a chydraddoldeb ar draws yr Adran.

Yr hyn mae ein staff wedi ei ddweud wrthym

Mae ein staff wedi dweud wrthym eu bod am i ni:

- sicrhau bod hyfforddiant amrywiaeth a chydraddoldeb cynhwysfawr, perthnasol a diweddar ar gael, yn enwedig ar ddarparu gwasanaethau i bobl anabl, a bod y wybodaeth ar ein mewnrwyd yn gyfredol ac yn hygyrch; a

- gweithredu proses addasiadau rhesymol gwell fel y gallant gael addasiadau rhesymol addas yn gyflym.

Cefnogi ein staff i ddarparu i'n cwsmeriaid

Rydym wedi datblygu pecyn hyfforddiant gorfodol ar y dyletswyddau cydraddoldeb anabledd a rhyw newydd a fydd yn cael ei gyflwyno i bob aelod o staff erbyn diwedd mis Mawrth 2007. Rydym wedi adolygu'r cynnwys amrywiaeth a chydraddoldeb ar ein mewnrwyd ac wedi gwneud rhywfaint o newidiadau. Byddwn yn gwella ansawdd a strwythur y wybodaeth yn sylweddol ar ddechrau 2007.

Asesiadau effaith

Mae ein busnesau a'n cyfarwyddiaethau canolfan gorfforaethol yn gyfrifol am gynnal asesiadau i ystyried os bydd y cynigion ar gyfer cael gweithrediadau, polisïau a gwasanaethau newydd, neu newid y rhai presennol, yn effeithio ar gydraddoldeb, yn arbennig mewn perthynas â hil, anabledd a rhyw. Mae'r gofyniad i gynnal asesiadau effaith wedi'i gynnwys yn y prosesau llunio polisïau a rheoli newid mewnol. Cyhoeddir asesiadau effaith yn fewnol ac yn allanol.

Ein hymagwedd tuag at gaffael

Ni yw un o'r pwrcaswyr nwyddau a gwasanaethau mwyaf yn y Llywodraeth ac rydym yn gwario tua £4.28 biliwn y flwyddyn. Rydym am wneud y gorau o gaffael fel ffordd o gyflawni amcanion cydraddoldeb – i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb. Rydym am arwain drwy esiampl.

Adolygiad cyflog cyfartal

Rydym yn ymgymryd ag archwiliadau cyflog cyfartal yn rheolaidd i adolygu ein polisïau cyflogau a'r dull o'u cymhwyso. Rydym yn ymrwymedig i nodi unrhyw bolisïau neu systemau a allai arwain at anghydraddoldeb uniongyrchol neu anuniongyrchol mewn cyflogau yn cynnwys ei effaith ar ddynion a merched, a mynd i'r afael â hwy .

Monitro a gwerthuso

Yn ystod 2006, rydym wedi datblygu strategaeth monitro a gwerthuso amrywiaeth a chydraddoldeb newydd i sicrhau ymagwedd gyson ar draws ein busnesau. Bydd hyn yn sicrhau y gallwn wneud cymariaethau yn yr Adran a thu allan.

Rydym hefyd yn monitro, dadansoddi a gwerthuso amrywiaeth o wybodaeth am ein staff, gan fodloni gofynion penodol y ddeddfwriaeth berthnasol. Mae hyn yn ein helpu i sicrhau bod ein staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn mwynhau canlyniadau cyfartal ac yn gallu gwireddu eu potensial.

Adroddiadau ac adolygiadau ar gynnydd

Byddwn yn asesu ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am ganlyniadau a chynnydd yn erbyn ein cynlluniau gweithredu bob blwyddyn. Byddwn yn cynnwys canlyniadau ein gwaith monitro a gwerthuso a'r asesiadau effaith rydym wedi'u cynnal ar ein polisïau a'n gwasanaethau.

Casgliad

Rydym yn falch o'r cynnydd a wnawn ar bob agwedd ar amrywiaeth. Rydym yn falch o allu ychwanegu ein cynlluniau cydraddoldeb anabledd a chydraddoldeb rhyw cyntaf i'n cynllun cydraddoldeb hiliol, gan gymryd camau pellach tuag at gyflawni canlyniadau cyfartal i bawb. Os hoffech gael copi o unrhyw un o'n cynlluniau cydraddoldeb, sy'n nodi'n fanwl y gwaith y mae'r Adran wedi'i gynllunio dros y tair blynedd nesaf a'r cynnydd rydym wedi'i wneud hyd yn hyn, ewch i dudalen gefn y ddogfen hon.

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

Ffonio'r Llinell Archebu: 0800 132 660

Ffôn testun: 0800 032 8018

Ffacs: 0800 328 8988

E-bost: orders@dwpequalityschemes.co.uk

Mae holl gynlluniau cydraddoldeb DWP ar gael yn:
www.dwp.gov.uk/aboutus/equalityschemes

ISBN: 1-84695-688-9 978-1-84695-688-1

ⓗ Hawlfraint y Goron. Cynhyrchwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau. 2006.