



Awdurdod Cyllid Cymru
Welsh Revenue Authority

Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb 2019-2020

01.04.2019

llyw.cymru/acc  [@ACCtrydar](https://twitter.com/ACCtrydar)



Cydweithio | Cadarnhau | Cywiro

Cynnwys

1. [Gwybodaeth amdanom ni](#)
2. [Cydraddoldeb yn Awdurdod Cyylid Cymru](#)
3. [Ein Hamcanion Cydraddoldeb](#)
4. [Ein Data Cydraddoldeb](#)
5. [Ein Camau Nesaf](#)
6. [Cysylltu â ni](#)

Gwybodaeth amdanom ni

Awdurdod Cyllid Cymru yw awdurdod trethi newydd Cymru, a chafodd ei sefydlu ym mis Hydref 2017 fel yr adran anweinidogol gyntaf i gael ei chreu gan Lywodraeth Cymru. Rydym yn gyfrifol am gasglu a rheoli'r trethi cyntaf a ddatganolwyd i Gymru; y Dreth Trafodiadau Tir (TTT) a'r Dreth Gwarediadau Tirlenwi (TGT) ar ran Llywodraeth Cymru.

Mae'r trethi newydd hyn – a oedd yn disodli Treth Dir y Dreth Stamp a'r Dreth Dirlenwi yn y drefn honno yng Nghymru o fis Ebrill 2018 – wedi cael eu dylunio a'u llunio yng Nghymru, a'u teilwra ar gyfer anghenion a blaenoriaethau Cymru. Bydd y refeniw a fydd yn cael ei godi o'r trethi hyn – £1 biliwn dros gyfnod o bedair blynedd yn ôl yr amcangyfrifon – yn helpu i gynorthwyo gwasanaethau cyhoeddus Cymru, gan gynnwys y GIG ac ysgolion a chymunedau ledled Cymru.

Mae'r Bwrdd yn cynnwys chwe Chyfarwyddwr Anweithredol, tri Chyfarwyddwr Gweithredol ac Aelod wedi'i Ethol gan y Staff, ac maen nhw'n gyfrifol am gyfeiriad strategol a phrosesau goruchwyllo a llywodraethu'r Awdurdod Cyllid. Mae'r Bwrdd yn cael ei ategu gan Bwyllgor Archwilio a Risg a gan Bwyllgor Pobl, ac mae'r Pwyllgor Archwilio a Risg yn goruchwyllo materion amrywiaeth a chynhwysiant yn benodol.

Rydym yn sefydliad bach ac arbenigol, gyda dros 65 o bobl sy'n cynrychioli 16 proffesiwn – mae'r rheini'n amrywio o arbenigwyr treth i wasanaethau data a digidol, i enwi dim ond rhai. Rydym yn dal i recriwtio, ac yn disgwyl y bydd gennym tua 80 o staff erbyn diwedd 2019. Mae pob un o'n gweithwyr yn Weision Sifil.

Ein Dull

Mae'r Awdurdod Cyllid wedi ymrwmo i helpu i ddarparu system drethi deg i Gymru drwy gyflwyno ffordd newydd o drethu yng Nghymru. Drwy weithio ar y cyd â chynrychiolwyr, sefydliadau partner, trethdalwyr a'r cyhoedd, mae'r dull gweithredu hwn o dan arweiniad partneriaethau – *Ein Dull* – yn sicrhau bod trethi yn cael eu casglu a'u rheoli'n effeithlon ac yn effeithiol.

Mae *Ein Dull* yn cynnwys tri them: Cydweithio, Cadarnhau, Cywiro, ac mae wedi ei ysbrydoli gan [Ein Siarter](#), sy'n cynnwys wyth o gredoau, gwerthoedd a chyfrifoldebau cyffredin.

Cydweithio – Ystyr hyn yn llythrennol yw '**gweitho gyda'n gilydd**' ac mae'n golygu gweithio tuag at nod gyffredin.

Cadarnhau – Mae hyn yn awgrymu nodwedd *‘gadarn a chryf y gellir dibynnu arni’*. Mae'n golygu darparu sicrwydd, bod yn gywir ac atgyfnerthu ymddiriedaeth.

Cywiro – Ystyr hyn yn llythrennol yw *‘dychwelyd at y gwir’* ac mae'n ymwneud â sut rydyn ni'n gweithio gyda chi i ddatrys gwallau neu bryderon.

Fel Gweision Sifil, rydym hefyd yn cadw at werthoedd craidd [Cod y Gwasanaeth Sifil](#):

Gonestrwydd, Hygrededd, Didueddrwydd a Gwrthrychedd. Ochr yn ochr ag *Ein Dull* ac *Ein Siarter*, mae'r tair safon hyn yn arwain ein staff yn eu gwaith o ddydd i ddydd, ac maen nhw hefyd yn berthnasol i'n hagwedd at gydraddoldeb.

Ein Dyletswyddau

O ganlyniad i Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'r gyfraith yn gwarchod pobl rhag gwahaniaethu yn y gweithle, ac mewn cymdeithas yn ehangach; er enghraifft, wrth ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus fel y rhai rydym ni'n eu darparu yn yr Awdurdod Cyllid. Roedd y Ddeddf Cydraddoldeb yn dod â deddfau gwrth-wahaniaethu blaenorol at ei gilydd mewn un Ddeddf, er mwyn ei gwneud hi'n haws i ddeall gwahaniaethu a chryfhau'r mesurau diogelu sydd ar gael. Mewn amgylchiadau pan fydd y Ddeddf Cydraddoldeb yn berthnasol - er enghraifft, yn y gweithle ac wrth ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus fel y soniwyd yn gynharach - mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un ar sail naw **nodwedd warchodedig**:

- oedran
- ailbennu rhywedd
- bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- bod yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth
- anabled
- hil, gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol
- crefydd neu gred
- rhywedd
- cyfeiriadedd rhywiol

Mae rhagor o wybodaeth am y Ddeddf Cydraddoldeb ar gael [yma](#).

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus sydd wedi'i nodi yn y Ddeddf Cydraddoldeb yn mynnu bod cyrff cyhoeddus, fel yr Awdurdod Cyllid, yn ystyried yr angen i wneud y canlynol wrth gyflawni eu swyddogaethau:

- cael gwared ar wahaniaethu
- hybu cyfle cyfartal
- meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol bobl wrth iddyn nhw wneud eu gwaith

Mae'r rhain yn cael eu galw'n "dyletswyddau cyffredinol". Mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (gan gynnwys yr Awdurdod Cyllid) gydymffurfio hefyd ag 14 "dyletswydd benodol", fel y nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae'r dyletswyddau penodol yng Nghymru yn cynnwys y canlynol:

- Amcanion cydraddoldeb
- Cynlluniau cydraddoldeb strategol
- Ymgysylltu
- Asesu effaith
- Gwybodaeth am gydraddoldeb
- Gwybodaeth am gyflogaeth
- Gwahaniaeth rhwng cyflogau
- Hyfforddiant staff
- Caffael
- Adroddiadau blynyddol
- Cyhoeddi
- Adroddiadau gan Weinidogion Cymru
- Adolygu
- Hygyrchedd

Gallwch gael rhagor o wybodaeth am y dyletswyddau penodol yng Nghymru ar [wefan](#) y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Fel rhan o'r gwaith o fodloni ein gofynion o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Cymru 2011, byddwn yn cyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol ac amcanion cydraddoldeb a fydd yn cael eu hadolygu bob pedair blynedd, yn ogystal ag adroddiad cydraddoldeb blynyddol a fydd yn cynnwys data ynghylch amrywiaeth a gwybodaeth am y cynnydd a wnaed yn erbyn ein hamcanion strategol. Dyma yw ein hamcanion cydraddoldeb a'n cynllun cydraddoldeb strategol cyntaf, ac maen nhw'n berthnasol i'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 30 Mawrth 2020. Byddwn yn cyhoeddi ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol cyntaf ym mis Ebrill 2020.

Rydym yn dal i sefydlu ein prosesau a'n polisiau fel sefydliad, ac mae hynny'n wir am ein gwaith yng nghyswllt cydraddoldeb hefyd. Felly, mae ein hamcanion a'n cynllun cyntaf yn canolbwyntio ar wneud pethau am y tro cyntaf, neu roi'r strwythurau angenrheidiol ar waith er mwyn i ni ddeall yn iawn beth y dylai ein hamcanion a'n cynlluniau yn y dyfodol ganolbwyntio arnynt.

Gan fod y rhan fwyaf o sefydliadau sy'n bodoli ers tro yn dilyn yr un patrwm o gyhoeddi ac adolygu bob pedair blynedd ers 2012, bydd yr amcanion a'r cynllun cychwynnol yma'n rhoi sylw i gyfnod o flwyddyn yn unig (rhwng 1 Ebrill 2019 a 30 Mawrth 2020), yn hytrach na'r pedair blynedd arferol. Y bwriad yw y bydd y cynllun a'r amcanion cychwynnol, cwmpasu a sefydlu yma yn ein galluogi i fynd ati'n well i lunio amcanion a chynllun pedair blynedd ym mis Ebrill 2020.

Cafodd y cynllun a'r amcanion cyntaf yma eu goruchwylio gan y Bwrdd cyfan, ond mae'n bosib mai 'Pwyllgor Pobl' y Bwrdd fydd yn goruchwylio amcanion a chynlluniau yn y dyfodol.

Cydraddoldeb yn Awdurdod Cyylid Cymru

Roeddem yn falch iawn ein bod wedi dod i'r brig yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil 2018 yn y categori "Cydraddoldeb a Thrin yn Deg", gan guro dros 100 o sefydliadau yn y Gwasanaeth Sifil. Mae amrywiaeth a chynhwysiant yn fwy na dim ond polisïau a bwriad i ni – *canlyniad cyfartal* sydd wir yn bwysig i ni.

Mae hyn yn golygu ein bod yn ceisio cyflogi pobl sy'n cynrychioli'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu, ond rydym hefyd yn ceisio meithrin amgylchedd diwylliannol lle mae pawb – ni waeth beth fo'u cefndir – yn gallu ffynnu. Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cael modelau rôl, yn enwedig i'r rheini sy'n perthyn i grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon ar lefelau uwch. Ein bwriad ni yw y bydd cynrychiolaeth yn meithrin amrywiaeth gadarnhaol a diwylliant cynhwysol. Dyna yw'r safon y byddwn ni'n anelu ato.

Fel sefydliad cymharol newydd, rydym yn sylweddoli bod gennym ni waith i'w wneud i greu amgylchedd lle mae cydraddoldeb wedi'i wreiddio yn ein gwaith, ac y gallwn barhau i ymfalchïo ynddo am flynyddoedd i ddod. Rydym wedi rhoi amryw o brosesau ar waith hyd yma, yn ogystal â nodi elfennau i'w gwella. Dyma'r prif elfennau y byddwn ni'n canolbwyntio arnynt:

Recriwtio

Fel sefydliad sy'n rhan o'r Gwasanaeth Sifil, rydym yn dilyn egwyddorion Comisiwn y Gwasanaeth Sifil i ddefnyddio proses recriwtio agored a theg, sy'n seiliedig ar deilyngdod. Rydym hefyd wedi hyrwyddo cydraddoldeb mewn sawl ffordd drwy ein prosesau recriwtio; er enghraifft rydym yn:

- Hysbysebu'n allanol fel mater o drefn, oni bai fod yr amserlen dan sylw neu'r set benodol o sgiliau'n galw am ymgeisydd mewnol neu ymgeisydd o'r Gwasanaeth Sifil, er mwyn hybu cyfle cyfartal – mae hyn yn cynnwys ein Bwrdd
- Hysbysebu pob swydd fel rhai sydd ar gael i ymgeiswyr llawn-amser neu ran-amser (yn sgil hyn, mae pobl ar bob lefel yn y sefydliad yn defnyddio patrymau gwaith gwahanol)
- Rhoi cyhoeddusrwydd i'n statws fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd – Ymroddedig ar ein tudalen swyddi gwag
- Defnyddio cynllun gwarantu cyfweliad ar gyfer ymgeiswyr anabl sy'n bodloni gofynion sylfaenol y swydd
- Tynnu enwau, rhyw, cyfeiriad, oedran ac enwau sefydliadau addysgol er mwyn osgoi rhagfarn wrth ddethol ymgeiswyr ar gyfer cyfweliad

- Sicrhau bod cymysgedd o ran rhyw ar bob panel recriwtio
- Sicrhau bod pob ymgeisydd yn gwybod beth fydd yn rhan o'r broses (er enghraifft, a fydd unrhyw fath o asesiad neu ymarfer), ac yn gofyn a oes angen gwneud unrhyw addasiadau neu gynlluniau eraill ar eu cyfer
- Defnyddio pwyntiau graddfa penodol pan fyddwn yn pennu tâl wrth benodi, ac mae'r rhain yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan

Mae ein holl ohebiaeth recriwtio yn dod gan unigolyn penodol yn ein tîm Adnoddau Dynol, ac mae hynny wedi cael effaith gadarnhaol iawn yn ein barn ni. Yn sgil hynny, mae'r ymgeiswyr yn gallu cysylltu'n uniongyrchol ac yn gyfrinachol gydag unrhyw bryderon neu gwestiynau sydd ganddyn nhw – yn Gymraeg ac yn Saesneg – fel y maen nhw'n dymuno. Drwy ddefnyddio'r dull personol hwn, rydym yn gobeithio annog yr ymgeiswyr i sôn wrthym ni am unrhyw beth a allai eu rhwystro rhag llwyddo, er mwyn i ni allu cael gwared ar y rhwystrau hynny pan fydd modd.

Hyfforddiant

Mae ein Bwrdd a'n Tîm Arwain (ein pwyllgor gweithredol) wedi cael eu briffio am eu cyfrifoldebau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb; fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod gennym ni fwy o waith i'w wneud i gynyddu ymwybyddiaeth ar bob lefel yn Awdurdod Cyllid Cymru.

Gofynnir i'r holl staff wneud hyfforddiant blynyddol ar ragfarn ddiarwybod fel rhan o'u prosesau dysgu a datblygu ffurfiol. Mae ein proses gynefino'n cynnwys gwybodaeth am drin yn deg, a'n hagwedd o beidio â goddef unrhyw fwlio nac aflonyddu. Rydym wrthi'n trefnu hyfforddiant i'n staff ynghylch llenwi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan fod ein hasesiadau wedi dangos bod y lefelau dealltwriaeth o'r elfen hon yn isel.

Rydym wedi lansio proses yn ddiweddar lle mae'r staff yn cofnodi eu hyfforddiant eu hunain ar ein system Adnoddau Dynol, ac mae'n rhaid i'r holl staff gofnodi pob hyfforddiant. Mae hyn yn ein galluogi i fonitro faint sy'n gwneud hyfforddiant, er mwyn sicrhau bod yr holl staff wedi gwneud yr hyfforddiant perthnasol ar ragfarn ddiarwybod, ac i weld lle mae'r bylchau a pha hyfforddiant pellach sydd ei angen. Er mai newydd gael ei chyflwyno mae'r broses gofnodi, y bwriad yw y bydd yn rhoi darlun gwell i ni o'r anghenion hyfforddi cyffredinol er mwyn i ni allu asesu, nodi a mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi.

Caffael

Mae ein polisi rheoli contractau a chaffael yn cadw at Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015, a hefyd yn cadw at egwyddorion Datganiad Polisi Caffael Cymru.

Mae defnyddio'r polisi 'fframwaith yn gyntaf' yn sicrhau ein bod yn mabwysiadu dull o gydweithio o ran ein gwariant, ac yn defnyddio Fframweithiau'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol pan fydd yn bosib. Bydd yr holl ofynion sydd werth £5,000 neu fwy yn cael eu prynu drwy GwerthwchiGymru, a'r holl ofynion sydd werth £25,000 yn cael eu hysbysebu er mwyn sicrhau cystadleuaeth agored a hygyrch, ac annog busnesau bach a chanolig (unrhyw fusnes â llai na 250 o weithwyr) i gyflwyno cynnig.

Rydym yn sicrhau bod y gweithgarwch caffael yn gynaliadwy, gan ystyried costau oes gyfan, a byddwn yn ymrwmo i'r [Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi](#) erbyn mis Ebrill 2020. Bydd hyn yn mynnu ein bod yn ymrwmo i sicrhau arferion cyflogaeth foesebol yn ein cadwyni cyflenwi, ac yn annog ein cyflenwyr i dalu'r Cyflog Byw.

Rydym yn dilyn proses wedi'i strwythuro ar gyfer rheoli contractau, sy'n gymesur â chwmpas a chymhlethdod y contract ac yn sicrhau bod perfformiad contractau'n cael ei fonitro'n effeithiol. Ar hyn o bryd, mae dros 80% o'r anfonebau diamheuol yn cael eu talu o fewn 5 diwrnod, a 97% o fewn 30 diwrnod, gyda thelerau talu cyfatebol yn angenrheidiol fel rhan o'n telerau ac amodau safonol ar gyfer contractau.

Polisiau a Phrosesau

Sefydlwyd Awdurdod Cyllid Cymru drwy Ddeddf Casglu a Rheoli Trethi (Cymru) 2016. Yn ystod y gwaith o basio'r Bil, cafodd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ei gynnal er mwyn gwerthuso a fyddai'r broses o sefydlu Awdurdod Cyllid Cymru yn debygol o gael unrhyw effaith niweidiol ar grwpiau a warchodir.

Yn ôl canfyddiadau'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, roedd yn annhebygol y byddai sefydlu Awdurdod Cyllid Cymru yn arwain at effaith wahaniaethol ar wyth o'r naw nodwedd warchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010: oedran; rhywedd; ailbennu rhywedd; priodas neu bartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth; hil; crefydd a chred neu ddiffyg cred; neu gyfeiriadedd rhywiol.

Roedd yr Asesiad yn dweud y dylai'r Awdurdod fod yn ymwybodol o effaith wahaniaethol bosib (er yn effaith fach iawn) ar bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau ac sydd â nam ar eu clyw neu eu golwg, neu sy'n anabl mewn ffordd a fyddai'n golygu na fydden nhw'n gallu defnyddio offer

cyfrifiadur safonol i gyflwyno ffurflenni treth a dogfennau eraill. Byddwn yn edrych ymhellach ar yr elfen hon fel Amcan Cydraddoldeb yn 2019-2020 (#3: *Sicrhau bod yr wybodaeth rydym ni'n ei chyhoeddi a'r gwasanaethau rydym yn eu darparu, gan gynnwys ein system drethi, yn fwy hwylus i'w defnyddio*).

Mae cydraddoldeb yn rhan allweddol o'n proses o newid wrth i ni symud ymlaen. Mae gennym dîm pwrpasol i reoli newid, sydd â rheolaeth ganolog dros ddiben a chynnydd unrhyw newid yn ein sefydliad. Does dim modd bwrw ymlaen â newid heb i'r perchennog gadarnhau ei fod wedi llenwi Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb – cyflwynwyd y cam hwn ym mis Chwefror 2019, ac felly bydd angen adolygu hynny dros y flwyddyn nesaf er mwyn sicrhau ei fod yn effeithiol.

Mae proses yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cymell perchennog y newid i ystyried effaith y newid ar wahanol grwpiau, gan gynnwys y naw nodwedd warchoddedig. Wrth i ni gael rhagor o wybodaeth am ddemograffeg ein cwsmeriaid, mae'n bosib y bydd angen i ni adolygu Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gafodd eu llenwi yn y gorffennol yng ngoleuni'r data newydd.

Mae adroddiad hirach ar ganfyddiadau'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gael [yma](#) (tudalennau 47-49).

Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Wrth benderfynu ar ein hamcanion cydraddoldeb cyntaf, fe ffurfiodd y Tîm Arwain – sy'n cynrychioli pob rhan o'r Awdurdod Cyllid – y gweithgor, ochr yn ochr â'r tîm Adnoddau Dynol, i lunio a chytuno ar yr amcanion hyn. Cawsant sêl bendith Bwrdd yr Awdurdod Cyllid ar 20 Mawrth 2019.

Fe wnaethom hefyd ofyn i rai grwpiau allanol am eu safbwyntiau a'u cymorth, fel Rhwydwaith Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd Llywodraeth Cymru, Anabledd Cymru a'r Grŵp Diwygio Treth Incwm Isel.

Diolch i'r grwpiau hyn, cawsom wybodaeth amhrisiadwy ynghylch ble byddai ein hamcanion yn cael y mwyaf o effaith. Roedd hyn yn arbennig o werthfawr i ni fel sefydliad newydd, ac adran anweinidogol gyntaf Llywodraeth Cymru, heb lawer o ddata sylfaenol am gydraddoldeb. Byddwn yn ymgynghori'n ehangach dros gyfnod hirach wrth lunio ein hamcanion nesaf. Byddwn hefyd yn ystyried y ffordd orau o roi cyfle i'r cyhoedd rannu eu safbwyntiau.

Dyma ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2019-2020:

	Amcan	Mesur o lwyddiant (erbyn mis Ebrill 2020)
1	Cynyddu'r ddealltwriaeth o gydraddoldeb ar draws ein sefydliad	<ul style="list-style-type: none">Mae'r holl staff wedi gwneud hyfforddiant cydraddoldebMae'r staff perthnasol wedi gwneud hyfforddiant ar gyfer yr Asesiad o'r Effaith ar GydraddoldebMae materion cydraddoldeb yn cael eu trafod yng nghyfarfodydd y Bwrdd a'r Tîm Arwain yn chwarterol, a'u rhannu â phawb drwy'r Tîm ArwainMae'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn cael ei ddilyn a'i hybu
2	Deall amrywiaeth ein cwsmeriaid a'n gweithwyr yn well	<ul style="list-style-type: none">Gwneud gwaith ymchwil ar ddemograffeg ein cwsmeriaid, sy'n ein galluogi i ddefnyddio

		<p>Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn fwy effeithiol</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% o ddatganiadau amrywiaeth staff wedi'u cwblhau ar ein System Adnoddau Dynol
3	<p>Sicrhau bod yr wybodaeth rydym ni'n ei chyhoeddi a'r gwasanaethau rydym yn eu darparu, gan gynnwys ein system drethi, yn fwy hwylus i'w defnyddio</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adolygu ein systemau presennol a'n dulliau cyfathrebu o safbwynt hygyrchedd, gan gynnwys dulliau heb fod yn ddigidol Creu cynllun i wneud ein gwefan yn haws ei defnyddio Deall pa help sydd ei angen ar bobl er mwyn defnyddio ein gwasanaethau ar-lein, gan roi hyfforddiant i'n staff i ddelio â cheisiadau am help i ddefnyddio gwasanaethau digidol (assisted digital) os bydd angen Datblygu ffordd o wybod pa drethdalwyr sydd angen help ychwanegol oherwydd anghenion mynediad, cyfathrebu neu anghenion eraill, a dechrau ystyried sut gallwn eu helpu wrth iddyn nhw ddefnyddio ein gwasanaethau
4	<p>Gwneud ein digwyddiadau allanol yn fwy hwylus i bawb</p>	<ul style="list-style-type: none"> Creu canllawiau a safonau ar gyfer cynnal digwyddiadau sy'n hwylus i bawb Rhoi'r safonau ar waith gyda phob digwyddiad allanol
5	<p>Bod ein gweithwyr, a phobl sy'n ymgeisio am swyddi yn y sefydliad, yn ein hystyried yn gyflogwr teg</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sicrhau ein bod yn dal yn y chwarterl uchaf o gyflogwyr yn y categori 'Cydraddoldeb a Thrin yn Deg' yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil Dechrau gweithio i wella ein statws Hyderus ynghylch Anabledd Mabwysiadu cynllun Pasbort Addasiadau yn y Gweithle y Gwasanaeth Sifil Adolygu ein hysbysebion swydd a'n prosesau recriwtio, gan ganolbwyntio ar brofiad pobl anabl

6	<p>Cael gwared ar yr hyn sy'n rhwystro pobl rhag ymuno â'r gweithlu, a ffynnu yn y gweithlu, drwy hybu trefniadau gweithio hyblyg</p>	<ul style="list-style-type: none">• Mae gweithio'n hyblyg yn cael ei ystyried yn rhan o'n diwylliant/yn arferol• Cytuno ar lefelau cadarnhaol o drefniadau gweithio hyblyg i'w defnyddio gan ein staff, gan roi ystyriaeth arbennig i brofiadau'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu• Mae technoleg ar gael sy'n galluogi staff i weithio mewn lleoliadau eraill/ffyrdd gwahanol• Mae prosesau a chanllawiau ar waith i helpu'r rheini sy'n dychwelyd i'r gweithlu
7	<p>Adnabod achosion o ragfarn ac annhegwch yn ein system cyflogau, a chael gwared arnyn nhw</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cynnal archwiliad o gyflog cyfartal, a chael cynllun gweithredu ar gyfer Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, yn ogystal â chynlluniau penodol eraill os daw bylchau cyflog eraill i'r amlwg (er enghraifft, bwlch cyflog o ran anabledd neu ethnigrwydd)• Bod yn gyflogwr achrededig gyda'r Living Wage Foundation

Ein Data Cydraddoldeb

Wrth ddefnyddio ein gwasanaethau

Ar hyn o bryd, dim ond data ynghylch un nodwedd warchoddedig (oedran) rydym yn ei gasglu'n rheolaidd gan drethdalwyr sy'n talu'r Dreth Trafodiadau Tir, a does dim data'n cael ei gasglu am nodweddion gwarchoddedig yng nghyswllt talu'r Dreth Gwarediadau Tirlenwi.

Rydym yn casglu'r wybodaeth hon gan ei bod yn angenrheidiol er mwyn sicrhau bod y person iawn yn talu'r swm priodol o dreth. Weithiau, mae angen rhagor o wybodaeth ar gyfer achosion penodol; er enghraifft, a yw cwpl yn briod ai peidio er mwyn cyfrifo'r Dreth Trafodiadau Tir. Yn yr achos hwnnw, fyddwn ni ond yn gofyn am yr wybodaeth sydd ei hangen arnom er mwyn gwneud penderfyniad, a dim ond yng nghofnodion yr achos penodol hwnnw y bydd yr wybodaeth yn cael ei nodi.

Mae penderfyniadau treth yn cael eu gwneud heb ragfarn, ac maen nhw'n seiliedig ar y ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i ffeithiau penodol pob achos. Mae gennym system benodol ar gyfer gwneud penderfyniadau, er mwyn sicrhau bod cynrychiolwyr priodol o bob rhan o'n sefydliad yn cael eu cynnwys mewn penderfyniadau. Pan na fydd trethdalwyr yn cytuno â'n penderfyniad, mae ganddyn nhw hefyd hawl statudol i gael adolygiad o'u penderfyniad, ac fe allan nhw apelio i dribiwnlys.

Yn ystod y broses recriwtio

Pan fyddwn ni'n recriwtio, byddwn yn casglu data am y naw nodwedd warchoddedig drwy holiadur cydraddoldeb hunanddatgan. Dim ond ein tîm Adnoddau Dynol fydd yn gweld y ffurflen hon, a fydd hi byth yn cael ei rhannu â neb arall. Byddwn yn sicrhau bod y data'n ddiennw, yn ei gadw'n ddiogel ac yn adolygu'r tueddiadau o leiaf ddwywaith y flwyddyn.

Yn ystod cyfnod y gyflogaeth

Pan fyddwch chi'n gweithio yn yr Awdurdod Cyllid, byddwn yn casglu data am wyth o'r nodweddion gwarchoddedig, sef oedran, rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth, a phriodas neu bartneriaeth sifil. Bydd y rhain yn cael eu cofnodi ar ffeiliau Adnoddau Dynol yr unigolion, sydd ond ar gael i'n tîm Adnoddau Dynol.

Bydd yr unigolyn yn datgan ei grefydd, cred neu ddiffyg cred, hil, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol ar ei broffil ar ein System Adnoddau Dynol. Dim ond y tîm Adnoddau Dynol fydd yn gallu gweld yr wybodaeth honno, a bydd wedi cael ei gwneud yn ddiennw. Rydym yn annog pobl i lenwi'r datganiad amrywiaeth, ond dydy hynny ddim yn orfodol. Fe wnaethom lansio'r datganiad hunanddatgan hwn ym mis Hydref 2018, ac mae llawer o waith eto i'w wneud er mwyn annog mwy o bobl i fynd ati i ddatgan yr wybodaeth hon.

Ar hyn o bryd, dydyn ni ddim yn cofnodi a yw unigolyn yn drawsryweddol ai peidio, ond mae'n bosib y byddwn ni'n ychwanegu hyn at ein datganiad hunanddatgan yn y dyfodol – er enghraifft, os byddwn ni'n tyfu i fod yn sefydliad mwy a allai gynnal dadansoddiad ystyrion o'r gwahaniaeth rhwng profiadau gwaith pobl sydd â'r nodwedd hon, a phobl sydd heb y nodwedd hon.

Penderfynwyd nad oedd hyn yn angenrheidiol o ystyried ein maint ar hyn o bryd, ac y gallai gael effaith negyddol ar breifatrwydd unigolion, sy'n dal yn flaenoriaeth i ni.

Wrth gael adborth neu gwynion

Pan rydym yn cael cwynion, dydyn ni ddim yn gofyn i unigolion roi unrhyw ddata o safbwynt amrywiaeth i ni. Dydyn ni ddim yn gwneud hynny gan ein bod eisiau annog pobl i roi cymaint o adborth â phosib er mwyn i ni allu gwella ein gwasanaethau, ac roeddem yn teimlo y byddai gofyn i unigolion lenwi datganiad amrywiaeth yn gallu eu cymell i beidio â rhoi adborth. Byddwn ni'n parhau i adolygu hyn. Os byddwn ni'n cael cwyn sy'n cyfeirio at wahaniaethu, neu at effaith niweidiol arall yn sgil nodwedd warchoddedig, bydd hynny'n cael ei gofnodi a'i ddwyn i sylw'r Pennaeth Adnoddau Dynol, a bydd yntau'n adolygu'r gŵyn. Dydyn ni ddim wedi cael unrhyw gwynion yn y categori hwn hyd yma.

Ein hagwedd at breifatrwydd wrth gasglu a chyhoeddi data

Ar hyn o bryd, rydym yn cyflogi dros 65 o bobl. Felly, dydy hi ddim yn briodol cyhoeddi'r rhan fwyaf o'r data rydym yn ei gasglu ynghylch demograffeg yn ein gweithle, gan y byddai'n bosib adnabod unigolion. Felly, os byddai grŵp o lai na phum unigolyn yn cael eu hadnabod, ni fyddem yn cyhoeddi'r data hwnnw fel arfer. Mae diogelu preifatrwydd pobl, gan gynnwys cydymffurfio â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR), yn bwysig dros ben i ni – o ran ein staff ein hunain, ac wrth ddarparu ein gwasanaethau.

Pan fydd y casgliad o ddata yn ddigon mawr i sicrhau preifatrwydd unigolion, byddwn yn cyhoeddi'r data. Pan fydd y casgliad o ddata yn rhy fach i gael ei gyhoeddi, byddwn yn darparu naratif yn lle hynny – pan fydd modd gwneud hynny'n ystyrion a pharhau i sicrhau cyfrinachedd.

Byddwn yn cyhoeddi ein gwybodaeth am gydraddoldeb am y tro cyntaf ym mis Ebrill 2020, yn ein hadroddiad blynyddol cyntaf ar gydraddoldeb (darllenwch yr adran 'Ein Camau Nesaf').

Ein Camau Nesaf

Byddwn ni'n dechrau ar y gwaith o greu ein hamcanion strategol a'n cynllun cydraddoldeb strategol nesaf cyn bo hir, a fydd yn cael eu cyhoeddi ym mis Ebrill 2020. Byddan nhw'n berthnasol i'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 30 Mawrth 2024, ond mae'n bosib y byddwn ni'n eu haddasu cyn hynny os byddan nhw wedi dyddio. Os ydych yn teimlo y gallech chi gyfrannu at y gwaith hwn – yn unigol neu fel aelod o grŵp – mae croeso i chi gysylltu â ni (darllenwch yr adran 'Cysylltu â ni').

Bydd ein hadroddiad blynyddol cyntaf ar gydraddoldeb hefyd yn cael ei gyhoeddi ym mis Ebrill 2020, ac yn berthnasol i'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2018 a 30 Mawrth 2019.

Cysylltu â ni

Diolch i chi am roi o'ch amser i ddarllen ein cynllun cydraddoldeb strategol a'n hamcanion cydraddoldeb cyntaf. Os hoffech chi drafod unrhyw ran o'r ddogfen hon, gallwch gysylltu â ni yn gyfrinachol. Mae modd cysylltu â'r Pennaeth Adnoddau Dynol gyda'r manylion canlynol: hr@wra.gov.wales neu 03000 254 000. Gallwch chi hefyd ysgrifennu atom yn:

Awdurdod Cyllid Cymru

Blwch Post 110

Pontypridd

CF37 9EH