# Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau

# Y Weinyddiaeth Gyfiawnder

# 2008-2011

**Mawrth 2008**

**Cynnwys**


**Rhagair gan yr Arglwydd Ganghellor a'r Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder, a'r Gweinidog Gwladol ..... 4**
**Cyflwyniad gan yr Ysgrifennydd Parhaol ..... 5**
**Adran 1 – Cyflwyno'r Cynllun ..... 6**
1.1 Cyflwyniad ..... 6
1.2 Blaenoriaethau Strategol y Weinyddiaeth Gyfiawnder ..... 6
1.3 Cyfrifoldebau Cyfreithiol ..... 6
1.4 Y Ddyletswydd Gyffredinol ..... 7
1.5 Y Dyletswyddau Penodol ..... 7
1.6 Atebolrwydd ..... 8
**Adran 2 - Cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol ..... 10**
2.1 Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ..... 10
2.2 Asesu'r Swyddogaethau a'r Polisïau ar gyfer eu Perthnasedd i Gydraddoldeb rhwng y Rhywiau ..... 11
2.3 Ymgynghori a chyfranogiad ..... 11
2.4 Arolwg Staff ..... 12
2.5 Casglu Tystiolaeth ..... 12
**Adran 3 - Cyflawni'r Ddyletswydd Cyflogaeth ..... 15**
3.1 Canlyniadau ..... 15
3.2 Hyfforddiant ..... 15
3.3 Proffil Staff ..... 15
3.4. Proffil Rhywedd ..... 16
3.5 Ceisiadau am Swydd ..... 16
3.6 Yr Arolwg Barn Staff a'r Arolwg Pwls – beth y gallwn ei ddysgu? ..... 16
3.7 Prif Flaenoriaethau ar gyfer Polisi Mewnol ..... 17
3.8 Blaenoriaeth Allweddol Mewnol Un – Datblygu Staff ..... 18
3.9 Rheoli Perfformiad ..... 20
3.10 Blaenoriaeth Allweddol Mewnol Dau – Cyflog Cyfartal ..... 21
3.11 Gweithio llai o oriau, gweithio hyblyg a chyfrifoldebau gofalu ..... 22
3.12 Blaenoriaeth Allweddol Mewnol Tri - Gwahanu Galwedigaethol ..... 24
3.13. Absenoldeb Mamolaeth ..... 24
3.14. Trais ar sail rhywedd ..... 25
3.15 Staff trawsryweddol ..... 26
3.16 Dileu gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddu rhywiol ..... 28
3.17 Y drefn gwyno a'r drefn ddisgyblu ..... 29
3.18 Trosiant staff ..... 30
3.19 Dileu swyddi ac adleoli ..... 30
3.20 Ymddeoliad ..... 30
**Adran 4 - Gosod Prif Flaenoriaethau ar gyfer y Cynllun ..... 30**
4.1 Blaenoriaethau ..... 30
4.2 Blaenoriaeth Allweddol Allanol Un: Merched yn y System Cyfiawnder Troseddol ..... 31
4.3 Blaenoriaeth Allweddol Allanol Dau: TRAIS AR SAIL RHYWEDD ..... 35
4.4. Trais ar sail rhywedd – Troseddau Casineb ..... 39

4.5 Blaenoriaeth Allweddol Allanol Tri: Ymwneud Merched mewn Bywyd Cyhoeddus ..... 40
4.6 Gwneud y Senedd yn fwy cynrychioliadol ..... 41
4.7 Amrywiaeth y Farnwriaeth a'r Proffesiynau Cyfreithiol ..... 41
**Adran 5 – Dylanwadu ar Ganlyniadau ..... 42**
5.1 Caffael ..... 42
5.2 Partneriaethau gyda sefydliadau allanol ..... 42
5.3 Mynediad y Cyhoedd i Wybodaeth ..... 43
**Adran 6 – Cyhoeddi'r Cynllun a Monitro'r Cynllun Gweithredu ..... 43**
6.1 Cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau ..... 43
6.2 Monitro'r Cynllun Gweithredu ..... 44
**Adran 7 - Cwynion am y Cynllun ..... 44**
7.1 Staff ..... 44
7.2 Y Cyhoedd ..... 44
7.3 Delio gyda Chwynion ..... 45
**Atodiad A: Cynllun Gweithredu Gofynion Sylfaenol y Weinyddiaeth Gyfiawnder ..... 46**
**Atodiad B: Rhestr o Randdeiliaid Rhywedd ..... 49**
**Atodiad C: Asiantaethau, Swyddfeydd Cysylltiedig, Cyrff Cyhoeddus Anadrannol a Chyrff eraill, a'u Dyletswyddau Statudol ..... 51**

## Rhagair gan yr Arglwydd Ganghellor a'r Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder, a'r Gweinidog Gwladol

Rydym yn falch o gyflwyno'r **Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau** cyntaf ers creu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder y llynedd.

Cafodd y Weinyddiaeth Gyfiawnder ei chreu ar 9 Mai 2007; gan ddod â'r cyfrifoldeb am y system gyfiawnder ynghyd dan arweiniad un adran.

Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn rhoi'r cyfle i sicrhau'n well bod y system gyfiawnder yn gweithio ar gyfer y cyhoedd a wasanaetha. Mae ei gwaith yn amrywiol; o gefnogi democratiaeth rymus i sicrhau bod cyfiawnder yn cael ei gyflawni'n effeithlon ac yn effeithiol; o warantu hawliau a hyrwyddo cyfrifoldebau i helpu i amddiffyn y cyhoedd a lleihau aildroseddu.

Mae'r egwyddorion yn y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yn sail i bopeth a wnawn fel adran, gan eu bod yn sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal. Mae'r Cynllun hwn yn gosod allan sut yr ydym yn bwriadu sicrhau ein bod yn cydymffurfio'n llawn ag ysbryd ac â llythyren y ddeddf wrth gyflawni cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar gyfer ein cwsmeriaid a'n staff.

Wrth baratoi a gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau rydym wedi ceisio ei ddefnyddio fel cyfle i wthio'r agenda gwasanaeth cyhoeddus yn ei blaen, gan ailddatgan pwysigrwydd darparu mynediad cyfartal i bawb at ein gwasanaethau.  Rydym yn llawn gydnabod ein cyfrifoldeb i fod yn esiampl o'r arfer gorau ar draws Whitehall a gweithredu'n briodol ym mhopeth a wnawn.

Mae cydraddoldeb wrth galon popeth rydym yn ei ddarparu fel adran ac rydym wedi ymrwymo i wreiddio diwylliant o gydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy'r Weinyddiaeth Gyfiawnder.

Drwy'r ffocws hwn gallwn fod yn ffyddiog y byddwn yn gallu diwallu anghenion y cyhoedd a wasanaethwn yn well.

**Y Gwir Anrhydeddus Jack Straw AS**
**Ysgrifennydd Gwladol dros Gyfiawnder**

**Michael Wills AS**
**Gweinidog Gwladol**

## Cyflwyniad gan yr Ysgrifennydd Parhaol

Mae'n bleser gennyf gyflwyno Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau cyntaf y Weinyddiaeth Gyfiawnder, ar gyfer y cyfnod 2008-2011.

Disgwylir yn hollol briodol bod sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn arwain y ffordd yng nghyswllt amrywiaeth ac mae gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder swyddogaeth allweddol i'w chwarae wrth hyrwyddo gwerthoedd ac arferion cymdeithas deg a ddemocrataidd. Fy ngweledigaeth i ar gyfer y Weinyddiaeth Gyfiawnder yw iddi ennill ei lle fel un o Adrannau mwyaf effeithiol y Llywodraeth yn Whitehall.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yn un cyfrwng yr ydym yn ei ddefnyddio i gyflawni'r nod hwn drwy osod allan ein hymrwymiad i fynd i'r afael â gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhywedd a hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae'r Cynllun yn ategu systemau cynllunio busnes cadarn drwy fod yn glir ynghylch pwy sy'n atebol am beth, a sut bydd perfformiad yn cael ei fesur a'i wella'n gyson ym mhob rhan o'r Weinyddiaeth.

Rwyf wedi ymrwymo'n bersonol i sicrhau bod cydraddoldeb rhwng y rhywiau wrth galon popeth y byddwn yn ceisio'i gyflawni a sut rydym yn trin ein staff a'r cyhoedd. Ac rwyf yn cydnabod pa mor bwysig yw hyn, i'n staff ac i bawb sy'n defnyddio ein gwasanaethau.

Mae Bwrdd Rheoli Corfforaethol y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn atebol am gyflawni'r amcanion a amlinellir yn y Cynllun. Bydd fy nghydweithwyr ar y Bwrdd a minnau'n adolygu'r Cynllun yn ffurfiol bob 12 mis i olrhain y cynnydd ar gyflawniadau a sicrhau bod y Cynllun yn aros yn ganolog i waith y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Ond hefyd mae'n ddogfen "fyw" y bydd angen ei hadolygu a'i gwella'n rheolaidd.

Nid oes dim lle i unrhyw ragfarn na gwahaniaethu anghyfreithlon yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder, yn enwedig ac ystyried natur ein busnes craidd. Bydd y Cynllun hwn a'i gynllun gweithredu'n ein helpu i wireddu ein hamcanion cydraddoldeb rhwng y rhywiau fel cyflogwyr, fel gweithwyr, fel rheolwyr, fel llunwyr polisi ac fel darparwyr gwasanaethau.

Mae fy nghyd Uwch Weision Sifil a minnau'n ffyddiog y bydd y Cynllun hwn yn ein helpu i wynebu ein heriau'n hyderus.

**Suma Chakrabarti**
**Y Weinyddiaeth Gyfiawnder**

## Adran 1 – Cyflwyno'r Cynllun

### 1.1 Cyflwyniad

1.1.1 Y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau hwn yw'r cyntaf ers ffurfio'r Weinyddiaeth Gyfiawnder newydd, ac mae'n gosod allan y dull gweithredu y bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ei ddefnyddio i sicrhau ei bod yn cyflawni ei rhwymedigaethau statudol i sicrhau cydraddoldeb i holl staff a defnyddwyr gwasanaethau amrywiol y Weinyddiaeth, ni waeth beth yw eu rhywedd.

1.1.2 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn bwriadu mynd ymhellach na dim ond cydymffurfio â'r dyletswyddau hyn. Bydd yr Adran yn ceisio gwella hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd drwy ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel a fydd yn cynhyrchu canlyniadau teg ar gyfer ei holl ddefnyddwyr. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymrwymo i sicrhau bod gan staff hyder ac ymddiriedaeth yn y sefydliad a'u bod yn gallu cyfrannu'n gyfartal wrth ddarparu'i gwasanaethau ac yn derbyn cyfleoedd datblygu cyfartal.

### 1.2 Blaenoriaethau Strategol y Weinyddiaeth Gyfiawnder

1.2.1 Bydd cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn cael ei integreiddio ym mlaenoriaethau strategol y Weinyddiaeth Gyfiawnder, ac mae'r cynllun gweithredu'n gosod allan sut y cyflawnir hyn.

Ein blaenoriaethau allweddol yw:

- Cefnogi democratiaeth rymus lle gall pawb ddylanwadu ar benderfyniadau sy'n effeithio ar eu bywydau.
- Cefnogi cyflawni cyfiawnder yn effeithlon ac yn effeithiol.
- Helpu i amddiffyn y cyhoedd a lleihau aildroseddu.
- Gweithio i greu diwylliant o hawliau a chyfrifoldebau er mwyn gallu cyflawni'r naill a'r llall yn effeithiol.
- Helpu i osgoi a datrys anghydfodau sifil a theulu.

### 1.3 Cyfrifoldebau Cyfreithiol

1.3.1 Fel awdurdod cyhoeddus, mae gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder nifer o ddyletswyddau cydraddoldeb rhwng y rhywiau sy'n deillio o Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2006.

1.3.2 Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (corff cyhoeddus anadrannol, annibynnol, a fu'n gweithio i ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ym Mhrydain) wedi cyhoeddi Cod Ymarfer o'r enw 'Dyletswydd Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau: Cod Ymarfer ar gyfer Cymru a Lloegr' ynghyd â chanllawiau anstatudol a 'Chod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal'. Mae'r Cynllun hwn yn ystyried y canllawiau yn y Codau hyn.

1.3.3 Ar 1 Hydref 2007, disodlodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y Comisiwn Cyfle Cyfartal (a hefyd y Comisiwn Hawliau Anabledd a'r Comisiwn dros Gydraddoldeb Hiliol.) Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol newydd wedi etifeddu'r cyfrifoldeb dros sicrhau y cyflawnir y dyletswyddau statudol oddi wrth y tri chomisiwn blaenorol.

## 1.4 Y Ddyletswydd Gyffredinol

1.4.1 Dywed y ddyletswydd cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn adran 76A(1) y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw – y 'ddyletswydd gyffredinol' – y bydd corff sy'n rhwym wrth y ddyletswydd gyffredinol:

"wrth gyflawni ei swyddogaethau, yn rhoi sylw priodol i'r angen i -
(a) dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon; a
(b) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a merched[1]."

1.4.2 Er mwyn cyflawni hyn, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gweithio tuag at brif-ffrydio cydraddoldeb rhwng y rhywiau ymhob maes busnes, ymhob penderfyniad ac ymhob gweithgaredd.

## 1.5 Y Dyletswyddau Penodol

1.5.1 I gefnogi'r Weinyddiaeth Gyfiawnder (ac awdurdodau cyhoeddus eraill) i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol, mae gofynion statudol penodol (dyletswyddau) wedi cael eu gosod allan yng Ngorchymyn Deddf Gwahaniaethau ar Sail Rhyw 1975 (Awdurdodau Cyhoeddus) (Dyletswyddau Statudol) 2006. Wrth wraidd y gofynion hyn y mae'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau.

1.5.2 Mae'n rhaid i Gynllun y Weinyddiaeth Gyfiawnder ddangos sut y mae'n bwriadu cyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol a gosod allan ei hamcanion yng nghyswllt cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

1.5.3 Dywed y dyletswyddau penodol:

Wrth baratoi Cynllun, dylai'r awdurdod cyhoeddus:

- ymgynghori â rhanddeiliaid (sef gweithwyr, defnyddwyr gwasanaethau ac eraill, gan gynnwys yr undebau llafur);
- ystyried unrhyw wybodaeth y mae wedi'i chasglu neu y mae'n ei hystyried yn berthnasol ynghylch sut y mae ei bolisïau a'i arferion yn effeithio ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gwaith ac wrth gyflenwi'i wasanaethau; a

[1] Mae hyn yn cynnwys dynion a merched trawsrywiol. Dan y gyfraith, mae'r diffiniad o'r term 'trawsrywiol' yn eithaf cul, ac rydym yn awyddus i ddiogelu pob unigolyn trawsryweddol. Rydym wedi defnyddio'r term 'trawsrywiol; wrth gyfeirio'n benodol at gydymffurfio cyfreithiol a 'thrawsrywedd' fel arall.

- wrth lunio'i amcanion cydraddoldeb rhwng y rhywiau cyffredinol, ystyried yr angen i gynnwys amcanion i fynd i'r afael ag achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau.

1.5.4 Hefyd, mae'n rhaid i'r Cynllun osod allan y camau gweithredu sydd wedi'u cymryd neu'r rhai sydd yn yr arfaeth er mwyn:

- casglu gwybodaeth am effaith ei bolisïau a'i arferion ar ferched a dynion, mewn cyflogaeth, gwasanaethau ac wrth gyflawni'i swyddogaethau;
- defnyddio'r wybodaeth i adolygu rhoi amcanion y Cynllun ar waith;
- asesu effaith ei bolisïau a'i arferion presennol a rhai'r dyfodol ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau;
- ymgynghori â rhanddeiliaid perthnasol, defnyddwyr gwasanaethau ac eraill (gan gynnwys rhwydweithiau staff ac undebau llafur); a
- sicrhau bod amcanion y Cynllun yn cael eu rhoi ar waith.

1.5.5 Yn olaf, mae'r dyletswyddau penodol hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r Weinyddiaeth Gyfiawnder:

- weithredu'r Cynllun a'i gamau gweithredu ar gyfer casglu a defnyddio gwybodaeth o fewn tair blynedd i'w gyhoeddi, oni bai nad yw'n rhesymol neu'n ymarferol gwneud hynny;
- adolygu a diwygio'r Cynllun o leiaf bob tair blynedd; a
- adrodd ar y cynnydd yn flynyddol.

1.5.6 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, drwy'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau hwn, yn gweithio tuag at sefyllfa lle nad oes gwahaniaeth mawr yn:

- yr hyder a'r ymddiriedaeth sydd gan ferched a dynion yn y system gyfiawnder;
- boddhad dynion a merched sy'n defnyddio ein gwasanaethau, a chyda'r ffordd y maent yn cael mynediad iddynt;
- boddhad dynion a merched gyda'r wybodaeth am ein gwasanaethau;
- boddhad gyda'r cyfleoedd i ddatblygu gyrfa ar gyfer pawb ar y staff, ni waeth beth yw eu rhywedd;
- cyflog a thâl am waith o werth cyfartal rhwng aelodau staff, ni waeth beth yw eu rhywedd.
- hyder ac ymddiriedaeth dynion a merched trawsrywiol yn y System Gyfiawnder a'r gwasanaethau a ddarparwn ni a sicrhau bod yr wybodaeth am ein gwasanaethau'n berthnasol ac yn cynnwys eu hanghenion.

1.5.7 Bydd y canlyniadau hyn yn cael eu mesur drwy Arolygon Defnyddwyr y Llysoedd, Arolygon Barn Staff ac Archwiliadau Cyflog Cyfartal gydol oes y Cynllun.

### 1.6 Atebolrwydd

1.6.1 Mae Ysgrifennydd Parhaol y Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi cymeradwyo'r Cynllun hwn, ac yn bennaf gyfrifol am sicrhau y caiff ei weithredu, ei fonitro a'i adolygu'n rheolaidd. Yr Ysgrifennydd Parhaol a'r

Bwrdd Rheoli Corfforaethol sy'n gyfrifol am sicrhau bod yr arbenigedd a'r adnoddau angenrheidiol ar gael yn y sefydliad er mwyn rhoi'r Cynllun ar waith yn llwyddiannus.

1.6.2 Caiff y Bwrdd ei gefnogi yn hyn o beth gan yr Is-Adran Amrywiaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n gweithio'n agos gyda'r meysydd busnes i ddarparu cyngor a chymorth ac sy'n monitro'r cynnydd gyda'r camau yn y Cynllun Gweithredu. Yn ogystal â hynny, ceir cyfeiriad strategol gan grŵp newydd, Penaethiaid Strategol Cydraddoldeb, sy'n cynnwys Uwch Weision Sifil o bob rhan o'r Weinyddiaeth Gyfiawnder sy'n gyfrifol am ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, a byddant yn helpu i sicrhau dull gweithredu cyson ar draws yr Adran newydd.

1.6.3 Bydd y Bwrdd yn adolygu'r cynnydd sy'n cael ei wneud gyda' Cynllun yn flynyddol, yn ôl y camau gweithredu a'r dangosyddion perthnasol. Bydd adolygiad llawn o'r Cynllun, yn rhoi manylion y cynnydd ac yn nodi'r prif feysydd ar gyfer gweithredu ar draws y Weinyddiaeth Gyfiawnder a'i Swyddfeydd Cysylltiedig yn cael ei gyflawni a'i gyflwyno i'r Bwrdd ar gyfer ei gymeradwyo a'i gyhoeddi bob tair blynedd, fel sy'n ofynnol dan y Rheoliadau[2].

1.6.4 Mae Adendwm 1 yn rhoi Adolygiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yr hen Adran Materion Cyfansoddiadol a rhannau o Gynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau y Swyddfa Gartref sy'n gysylltiedig â gwaith y Weinyddiaeth Gyfiawnder newydd (ar ffurf Adroddiad Blynyddol) ac mae'n cynrychioli'r cynnydd a wnaed yng nghyswllt cydraddoldeb rhwng y rhywiau dros y flwyddyn ddiwethaf.

1.6.5 Adendwm 2 yw'r Cynllun Gweithredu sy'n rhoi rhagolwg dros dair blynedd ar gyfer meysydd busnes y Weinyddiaeth Gyfiawnder sy'n adeiladu ar yr Adroddiad Blynyddol a'r canfyddiadau allweddol ym mhrif gorff y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau. Mae'n cynnwys y manylion am sut y bydd y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yn cael ei gyflawni dros y tair blynedd nesaf.

1.6.6 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder hefyd wedi sefydlu cynllun gweithredu gofynion sylfaenol, yn amlinellu'n fwy cyffredinol yr hyn a ofynnir gan ei holl feysydd busnes. Mae gan bob maes gyfrifoldeb dros sicrhau ei fod yn ystyried y dyletswyddau cydraddoldeb a thros ddarparu'r wybodaeth briodol i adlewyrchu hyn. Ond, mewn nifer o achosion bydd y cynlluniau gweithredu busnes unigol (yn Adendwm 2) yn rhagori ar y gofynion sylfaenol hyn. (Gweler Atodiad A).

1.6.7 Mae Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Is-Adrannau yn gyfrifol am weithredu'r camau gweithredu fel y'u hamlinellir yn y cynlluniau gweithredu yn Adendwm 2.

[2] Gorchymyn Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 (Awdurdodau Cyhoeddus) (Dyletswyddau Statudol) 2006.

## Adran 2 - Cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol

Mae'r adran hon yn gosod allan beth yr ydym wedi bod yn ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau a dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon. Mae'n disgrifio sut yr ydym yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn ogystal â sut y mae'r dyletswyddau penodol yn cefnogi'r ddyletswydd gyffredinol a sut yr ydym yn cyflawni'r rhain.

Rydym wedi casglu a defnyddio gwybodaeth mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys dadansoddiadau grwpiau ffocws o ganlyniadau arolygon staff a thrwy bennu ymchwil perthnasol neu ddata perthnasol sydd wedi'i gasglu.

### 2.1 Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

2.1.1 Er mwyn sicrhau bod y materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb rhwng y rhywiau (a ffrydiau amrywiaeth eraill) wedi'u gwreiddio yn natblygiad deddfwriaeth, polisïau a gwasanaethau, rhaid asesu effaith pob polisi a swyddogaeth newydd ar gydraddoldeb.

2.1.2 Ar hyn o bryd mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn datblygu fframwaith Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer ei ddefnyddio ar draws y busnes a fydd yn sicrhau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal yn effeithiol ac yn systematig.

2.1.3 Mae'r 'pecynnau cymorth' presennol ar gyfer cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a ddefnyddiwyd gan yr hen Adran Materion Cyfansoddiadol a'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr a'r Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol (pecyn cymorth y Swyddfa Gartref), ac ar wahân pecyn cymorth y Gwasanaeth Carchardai, yn parhau i gael eu defnyddio nes y caiff fersiwn newydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder ei roi ar waith.

2.1.4 Bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder hefyd yn asesu effaith ei holl swyddogaethau a pholisïau cyfredol erbyn 2010 ac mae'r Is-Adran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol yn gweithio gyda meysydd busnes i lunio amserlen gweithredu.

2.1.5 Yr uwch reolwyr sy'n gyfrifol am sicrhau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cwblhau, a rhaid iddynt gytuno ar yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb angenrheidiol cyn gallu rhoi deddfwriaeth, polisïau, prosiectau neu wasanaethau newydd neu ddiwygiedig ar waith. Yn yr un modd, nid oes modd cyflwyno prosiectau a rhaglenni busnes newydd hanfodol gyda swyddfa rhaglenni ganolog y Weinyddiaeth Gyfiawnder cyn cyflawni Asesiad cychwynnol o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

2.1.6 Er mis Rhagfyr 2007, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi cyhoeddi crynodebau o holl Asesiadau'r hen Adran Materion Cyfansoddiadol o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Asesiadau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ei gwefan ac mae fformatau amgen ar gael ar gais. I gael rhestr ddiweddar o'r asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb sydd wedi cael eu cwblhau, ewch i http://www.justice.gov.uk/publications/corporateinformation-

2007.htm . Ar ben hynny, mae'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer Gwasanaeth Carchardai Ei Mawrhydi ar gael yn http://www.hmprisonservice.gov.uk/

### 2.2 Asesu'r Swyddogaethau a'r Polisïau ar gyfer eu Perthnasedd i Gydraddoldeb rhwng y Rhywiau

2.2.1 Rhwng Rhagfyr 2006 a Chwefror 2007, cynhaliwyd archwiliad o holl swyddogaethau, gwasanaethau a pholisïau'r hen Adran Materion Cyfansoddiadol. Anfonwyd ffurflenni archwilio at bob maes busnes, yn gofyn am fanylion eu cyfrifoldebau presennol, asesiad o berthnasedd yr holl swyddogaethau a pholisïau i gydraddoldeb rhwng y rhywiau, a nodi'r camau sydd wedi'u cymryd a'r camau sydd yn yr arfaeth i gyfrannu at gyflawni cydraddoldeb rhwng y rhywiau. Gofynnwyd i'r meysydd busnes hefyd roi manylion yr holl asesiadau o effaith sydd wedi'u cwblhau a'r rhai sydd yn yr arfaeth.

2.2.2 Pwrpas yr archwiliad oedd asesu swyddogaethau, gwasanaethau a pholisïau'r hen Adran Materion Cyfansoddiadol i weld pa mor berthnasol oeddynt i gydraddoldeb hiliol, ac wrth wneud hynny ystyriwyd y cwestiynau canlynol:

- Ar gyfer pwy y mae'r polisi neu'r gwasanaeth wedi'i fwriadu?
- Beth yw'r canlyniadau arfaethedig neu fwriedig?
- A oes unrhyw dystiolaeth gyfredol fod y cyhoedd neu'r staff yn fodlon gyda'r ffordd y cyflawnir y canlyniadau?
- A oes unrhyw dystiolaeth o anfodlonrwydd? Os oes, lle mae'r bylchau?
- A oes unrhyw arwyddion y gallai polisi newydd (neu newid i bolisi) ddarparu canlyniadau anfoddhaol i'r rhanddeiliaid targed?
- A oes unrhyw dystiolaeth anecdotaidd nad yw meysydd gwaith nad ydynt yn flaenoriaeth yn cyflawni canlyniadau cyfartal?

2.2.3 Ar ôl cwblhau'r ymarfer hwn, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi pennu pa rai o'i pholisïau a swyddogaethau sydd â blaenoriaeth sy'n berthnasol i gydraddoldeb rhwng y rhywiau. Ceir rhestr o'r swyddogaethau a'r polisïau hyn yn y Cynlluniau Gweithredu yn Adendwm 2. Mae'r cynlluniau hyn yn amlinellu dull gweithredu manwl y Weinyddiaeth i sicrhau ei bod yn cyflawni ei dyletswyddau ar gyfer gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau hwn.

### 2.3 Ymgynghori a chyfranogiad

2.3.1 Wrth adolygu'r Cynllun, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymgynghori â phob Cyfarwyddiaeth yn fewnol, ac wedi defnyddio adborth gan y cyhoedd. Casglwyd data o sawl ffynhonnell gan gynnwys o arolygon staff a defnyddwyr y llysoedd, o arolwg y Rhwydwaith Gofalu (2006), ac o arolwg cydraddoldeb rhwng y rhywiau (2007) a anfonwyd at staff gan dîm yr Is-Adran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol yn benodol ar gyfer y Cynllun.

2.3.2 Cynhaliwyd ymgynghoriad allanol cychwynnol yn 2006 gyda grwpiau buddiant yn y maes rhywedd, grwpiau buddiant yn y maes trawsrywedd a

rhannau eraill o'r system gyfiawnder i ganfod y prif feysydd sy'n berthnasol i gydraddoldeb rhwng y rhywiau, a gydol y broses o ddrafftio'r Cynllun hwn cafwyd cyswllt â nifer o'r grwpiau hyn. Wedyn, bu'r Cynllun drafft hwn yn destun ymgynghoriad mewnol ac allanol.

2.3.3 Mae gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder broses ymgynghori fewnol sy'n cynnwys y rhwydweithiau staff (yn cynnwys Rhwydwaith Materion Merched, y Rhwydwaith Gofalu a Rhwydwaith yr Enfys) ac Ochr yr Undebau Llafur (undeb llafur y staff). Yn allanol, mae gan bob swyddfa leol – llysoedd a thribiwnlysoedd er enghraifft – grwpiau defnyddwyr a chysylltiadau yn y gymuned leol sy'n helpu i bennu sut y darperir eu gwasanaethau'n lleol.

2.3.4 Cafodd adrannau o'r Cynllun eu hadolygu hefyd gan Grŵp Cyfeirio Gweinidogol a oedd yn cynnwys nifer o grwpiau buddiant yn y maes cydraddoldeb megis yr Ymddiriedolaeth Rhywedd a Chymdeithas Fawcett, yn ogystal â *Press for Change* ac a*:gender*. Ac yntau wedi'u ffurfio'n gynnar yn 2007, bydd y grŵp hwn, fel y mae'n datblygu, yn rhoi adborth ar agweddau ar y Cynlluniau cydraddoldeb amrywiol sy'n canolbwyntio ar y cwsmer, ac yn rhoi cyngor ar weithredu cynlluniau gweithredu ac yn ystyried y cynnydd gyda'r cynlluniau hynny.

2.3.5 Bydd y rhanddeiliaid amrywiol sy'n gysylltiedig â datblygu'r Cynllun hwn yn parhau i fod yn rhan o ddatblygiad y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yn y dyfodol drwy gyfrannu at y broses o fonitro ac adolygu'r Cynllun Gweithredu.

### 2.4 Arolwg Staff

2.4.1 Fel rhan o'r gwaith o fesur boddhad gweithwyr a monitro agweddau ymysg gweithwyr, cynhaliodd yr hen AMC arolwg helaeth (Arolwg Pwls yr AMC 2006) a oedd yn cynnwys cwestiynau am gyfathrebu mewnol, boddhad gweithwyr, cyfleoedd hyfforddi a datblygu a rheolaeth llinell. Derbyniwyd 3,539 o ymatebion i'r arolwg, gan ddarparu set ddefnyddiol iawn o ddata ar gyfer meysydd busnes y Weinyddiaeth Gyfiawnder, meysydd a arferai ddod o dan yr hen AMC.

2.4.2 Caiff yr arolwg staff llawn ei gynnal bob dwy flynedd, gyda'r arolwg Pwls yn cael ei gynnal yn y blynyddoedd rhwng hynny.

2.4.3 Hefyd, cynhaliwyd Arolwg Staff gan y Gwasanaeth Carchardai ddiwedd 2007 gyda phwyslais ar annog swyddogion a Graddfeydd Cymorth Gweithredol (*OSGs*) i lenwi'r arolwg, er mwyn cael gwell dealltwriaeth o'u profiadau a'u safbwyntiau.

### 2.5 Casglu Tystiolaeth

2.5.1 Yn ychwanegol at arolygon staff mewnol, cesglir gwybodaeth a data mewn amrywiol ffyrdd er mwyn cael gwell dealltwriaeth o gydraddoldeb rhwng y rhywiau ar draws y busnes ac i helpu i wella'r broses o lunio polisïau. Mae defnyddio dadansoddiadau ac ymchwil allanol yn rhan o hyn, ac mae nifer o

gyhoeddiadau diweddar defnyddiol a chanfyddiadau perthnasol allweddol wedi'u cynnwys yma, i ddwyn sylw at rai materion pwysig.

**Making the Grade? Yr Ail Ddadansoddiad Annibynnol Blynyddol o Gynlluniau'r Llywodraeth ar Drais yn erbyn Merched – gan End Violence Against Women**

**http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/publications.asp**

2.5.2 Roedd yr adroddiad hwn, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2006, yn cynnwys amrywiaeth o ddata a dadansoddiadau am brofiadau merched o drais yn eu herbyn.

2.5.3 Yn ôl ystadegau'r Cenhedloedd Unedig a ddyfynnwyd yn yr adroddiad, mae bron i hanner yr holl ferched yng Nghymru a Lloegr wedi profi trais yn y cartref, ymosodiad rhywiol neu stelcio (*stalking*).

2.5.4 Mae euogfarnau am droseddau sy'n gysylltiedig â rhywedd yn dal yn isel iawn. Yng Nghymru a Lloegr, lleihaodd y gyfradd cael yn euog mewn achosion o drais rhywiol a gofnodwyd, ar ôl treial, o 1 ymhob 3 achos a gofnodwyd (33%) yn 1977 i 1 ymhob 13 (7.5%) yn 1999. Erbyn 2004, dim ond 1 ymhob 8 (12%) o achosion a gofnodwyd a oedd yn mynd i dreial ac yn 2004, 5.3% oedd yn diweddu mewn euogfarn.

2.5.5 Roedd yr adroddiad yn cynnwys ymarfer sgorio lle cafodd adrannau'r llywodraeth eu sgorio ar 20 pwnc yn cynnwys:

- Ydy'r Adran yn cydnabod trais yn erbyn merched fel mater sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb rhwng y rhywiau?
- A oes gan yr Adran arweinydd ar lefel uchel ar gyfer gwaith Trais yn Erbyn Merched?
- Ydy'r Adran yn casglu ystadegau ar Drais yn erbyn Merched sy'n berthnasol i'w gwaith?

2.5.6 Cafodd yr hen AMC sgôr o 5/10, i fyny o 2.5/10 yn y flwyddyn flaenorol, a daeth yn trydydd allan o'r adrannau sy'n rhan o lywodraeth ganolog yn y rhestr sgoriau.

2.5.7 Mae'r Adroddiad yn gwneud argymhellion clir ar gyfer gwaith y system cyfiawnder troseddol yn lleihau trais yn erbyn merched. Roedd y rhain yn cynnwys yr angen i leihau aildroseddu ymysg y troseddwyr, gyda thargedau'n cael eu hawgrymu o 5% o ostyngiad fesul blwyddyn.

2.5.8 Meddai'r adroddiad "Mae'n amlwg fod yr [hen] AMC yn deall natur ryweddol trais yn erbyn merched, er gwaetha'r ffaith bod deddfwriaeth yn cael ei fframio mewn ffordd sy'n niwtral o ran rhywedd. Nodwn hadau dull gweithredu integredig yng ngwaith yr [hen] AMC, sydd â ffocws i'w ganmol ar drais yn y cartref a thrais rhywiol, gwneud cysylltiadau rhyngddynt, a hefyd ar ferched yn y carchar ac allgáu cymdeithasol." Dyma rywbeth y bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gobeithio'i ddatblygu yn ystod y Cynllun hwn.

**“Rhywedd a Chyfranogiad Gwleidyddol” - Y Comisiwn Etholiadol**

2.5.9 Ariannodd y Comisiwn Etholiadol ymchwil ar lefelau cyfranogiad gwleidyddol, ac a oedd gwahaniaeth yn ôl rhywedd.

2.5.10 Meddai’r ymchwil “Mae lefel gweithredu dynion a merched yn y DU yn gwahaniaethu yn ôl y math o weithgarwch gwleidyddol. Does dim bwlch rhwng y rhywiau yng nghyswllt pleidleisio mewn etholiadau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol, ac mae merched yn fwy tebygol o fod yn gysylltiedig â gweithgareddau sy’n canolbwyntio ar achosion megis llofnodi deiseb neu foicotio nwyddau.”

2.5.11 Yn Etholiad Cyffredinol 1997 “pleidleisiodd 80.1% o ferched o'i gymharu â 76.9% o ddynion. Ond, roedd y bwlch yn 2001 (yn yr Etholiad Cyffredinol) yn ddi-nod yn ystadegol. Er gwaetha’r gostyngiad yn y bwlch pleidleisio cyffredinol rhwng dynion a merched, roedd y nifer a bleidleisiodd yn 2001 yn awgrymu bod merched o leiafrifoedd ethnig yn llawer llai tebygol o bleidleisio na'r dynion o'r un cymunedau ethnig. Hefyd, er nad oedd bwlch pleidleisio yn ôl rhyw yn 1997 ymysg y boblogaeth Asiaidd, roedd y nifer a bleidleisiodd ymysg merched du 8% yn llai nag ymysg dynion du."

2.5.12 Awgryma'r adroddiad fod statws economaidd a chymdeithasol yn cael effaith gref ar gyfranogiad gwleidyddol, gyda’r rhai sydd mewn gwaith yn llawer mwy tebygol o gyfrannu. Mae cysylltiad cryf rhwng nifer y merched sy’n pleidleisio mewn etholiadau cyffredinol a nifer y cynrychiolwyr sy’n ferched. Mewn seddi lle etholwyd merch yn AS yn 2001, pleidleisiodd 4% yn fwy o ferched na dynion.

2.5.13 Awgryma’r adroddiad y bydd angen i bleidiau gwleidyddol foderneiddio diwylliant ac arferion eu sefydliadau er mwyn denu rhagor o ferched.

2.5.14 Awgryma hefyd fod gan ferched fwy o ddiddordeb mewn gwleidyddiaeth leol yn hytrach na gwleidyddiaeth genedlaethol, ac felly gallai ymgyrchoedd lleol ysgogi merched i gymryd mwy o ran mewn gwleidyddiaeth yn gyffredinol.

2.5.15 Yn olaf, mae’n awgrymu hefyd y gallai gwneud pleidleisio’n haws drwy ymestyn y dull pleidleisio drwy’r post i bawb, darparu gorsafoedd pleidleisio mewn lleoliadau mwy hwylus a symleiddio'r broses gofrestru – hybu cyfranogiad, ymysg merched yn arbennig.

2.5.16 Unwaith eto bydd hyn yn darparu dadansoddiadau a data pwysig i adeiladu arno yn y maes hwn dros y tair blynedd nesaf.

## Adran 3 - Cyflawni'r Ddyletswydd Cyflogaeth

### 3.1 Canlyniadau

3.1.1 Y Weinyddiaeth Gyfiawnder sy'n rhedeg y llysoedd, y tribiwnlysoedd, y carchardai a'r gwasanaethau cysylltiedig yng Nghymru a Lloegr – yn ogystal â nifer o dribiwnlysoedd yn yr Alban, a nifer cyfyngedig yng Ngogledd Iwerddon - ac mae'n gyfrifol am Swyddfa Cymru, Swyddfa'r Alban a nifer o swyddfeydd cysylltiedig (gweler Atodiad B). Daw staff yr holl swyddfeydd hyn dan awdurdodaeth y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Er mwyn darparu'r gwasanaethau mwyaf effeithiol i'w chwsmeriaid, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod bod yn rhaid i'w staff adlewyrchu'r boblogaeth y mae'n ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau'r canlynol:

- Sicrhau nad oes gwahaniaethau sylweddol yn hyder a boddhad staff o wahanol grwpiau.
- Sicrhau bod staff yn teimlo'u bod yn cael eu trin yn deg mewn perthynas â chyfleoedd cyflogaeth, telerau ac amodau, hyfforddi a datblygu a dyrchafiad.
- Y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cael ei gweld fel amgylchedd sy'n ddeniadol fel dewis ar gyfer gwaith gan bobl o bob rhyw.

3.1.2 Mae **Cynllun Amrywiaeth 10 pwynt y Gwasanaeth Sifil** yn nodi'r targedau ar gyfer Gwasanaeth Sifil mwy amrywiol a chynrychioliadol ac mae'r Weinyddiaeth wedi llunio rhaglen weithredu wedi'i theilwra i gefnogi'r cynllun cenedlaethol. Mae copi o'r cynllun cenedlaethol ar gael yn http://www.civilservice.gov.uk/diversity/publications/pdf/10_point_plan.pdf.

### 3.2 Hyfforddiant

3.2.1 Er mwyn cyflawni'r ddyletswydd i hyrwyddo cyfle cyfartal a dileu gwahaniaethu, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod bod yn rhaid hyfforddi staff a sicrhau eu bod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau. Bydd maint yr hyfforddiant gofynnol yn dibynnu ar y maes busnes a rolau penodol y staff.

3.2.2 Darperir hyfforddiant ymwybyddiaeth o rywedd eisoes ar gyfer pawb sy'n ymuno â'r Weinyddiaeth Gyfiawnder fel rhan o raglen o gyrsiau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth gorfodol ar gyfer staff a rheolwyr newydd. Mae'r cwrs cynefino yn delio gyda chefndir cyfreithiol dyletswyddau cydraddoldeb rhwng y rhywiau (a dyletswyddau eraill), tra mae llawer o gyrsiau eraill wedi cael eu haddasu i gynnwys agweddau gwahanol ar amrywiaeth a chydraddoldeb, gan gynnwys hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar y cwsmer.

### 3.3 Proffil Staff

3.3.1 Roedd nifer staff parhaol y Weinyddiaeth Gyfiawnder mewn swydd o'r hen Adran Materion Cyfansoddiadol a'r Swyddfa Gartref ar 30ain Medi 2007 yn 26,481. Roedd nifer staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn y Gwasanaeth

Carchardai yn 49,455 ar 28ain Chwefror 2007[3] . Mae gwaith yn mynd rhagddo i gynhyrchu ystadegau corfforaethol cywir ar gyfer y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ei chyfanrwydd a disgwylir y bydd strategaeth ar gyfer y gwaith hwn yn barod erbyn Ebrill 2008.

### 3.4. Proffil Rhywedd

3.4.1 Mae ffigurau ar gyfer niferoedd yn ôl y rhywiau yn adrannau'r hen AMC yn amrywio'n fawr rhwng meysydd busnes. Ar 30 Medi 07, roedd 56.43% o staff pencadlys yr hen AMC yn ferched, o'i gymharu â 69.53% o staff y Gwasanaeth Llysoedd a 45% o staff Swyddfa'r Alban (ond yng nghyd-destun 51 o staff yn unig). Mae gan Swyddfa Adfocad Cyffredinol yr Alban 62.50% o ferched (o 32 o staff). Mae cyfanswm y ffigurau ar gyfer adrannau'r hen AMC yn dangos bod 67.48% o staff yn ferched, neu 18,588 allan o 27,546.

3.4.2 Mae perthynas agos rhwng oed a rhywedd yn adrannau'r hen AMC. O'r staff rhwng 41 a 45 oed, mae 74.15% yn ferched, sy'n disgyn i 40.19% o staff dros 60 oed.

3.4.3 Yn adrannau'r hen AMC, mae mwy o ferched na dynion ar bob lefel cyfrifoldeb hyd at a chan gynnwys y radd sy'n bwydo'r Uwch Wasanaeth Sifil.

3.4.4 Nid yw ystadegau ar gyfer y Gwasanaeth Carchardai ar gael ar hyn o bryd mewn fformat cymharol nac fel dangosyddion unigol. Bwriedir i hyn gael ei unioni yn ystod oes y Cynllun hwn.

### 3.5 Ceisiadau am Swydd

3.5.1 Awgrymai Adroddiad Cyfansoddiad Gweithlu'r hen AMC yn 2005 fod merched sy'n gwneud cais am swydd yn gwneud ychydig yn well yn y broses ymgeisio. Roedd 60% o'r ceisiadau am waith a dderbyniwyd oddi wrth ferched, gyda 62% o'r rhai a gafodd eu cyfweld a 65% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn ferched.

### 3.6 Yr Arolwg Barn Staff a'r Arolwg Pwls – beth y gallwn ei ddysgu?

3.6.1 Mae canlyniadau arolygon Barn Staff a Phwls yr adrannau yn rhoi dangosyddion defnyddiol o ganfyddiad y staff am nifer o feysydd busnes y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Fodd bynnag, rhaid eu hystyried yng ngoleuni maint cyfyngedig yr arolwg Pwls, anawsterau wrth roi pwysiant digonol ar gyfer demograffeg, a'r anawsterau methodolegol sy'n gyffredin i bob ymarfer samplo sy'n ceisio canfod barn grŵp lleiafrifol. Mewn sawl achos, roedd y gwahaniaethau mewn ymatebion gan bobl o grwpiau lleiafrifol a'r sampl ehangach yn ddibwys ac o'r herwydd dylid eu darllen yn ofalus fel dangosyddion yn hytrach na thystiolaeth o batrymau clir y gellir gweithredu arnynt.

3.6.2 Hefyd, nid yw'r arolygon Barn a Phwls yn darparu dadansoddiad yng

[3] Ystadegau carchardai gan Wasanaeth Carchardai EM – Cynllun Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Sengl Staff (2007)

nghyswllt yr holl feysydd sy'n berthnasol i rywedd, megis rhywioldeb datganedig neu bryderon a chyfraddau ymateb pobl drawsryweddol. Cyfraddau ymateb dynion a merched yn unig yw'r dadansoddiad ystadegol. Er bod yr Arolwg Barn Staff yn cynnwys staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder ym meysydd busnes yr hen AMC yn unig, mae'r arolygon wedi dwyn sylw at rai meysydd allweddol y mae angen gweithredu arnynt.

3.6.3 Roedd merched a ymatebodd yn fwy tebygol (57% o'i gymharu â 50%) o gredu bod y sefydliad yn gwneud gwaith da yn rhoi gwybod iddynt am y newidiadau sy'n effeithio arnynt, ac roeddynt ychydig bach yn fwy tebygol o deimlo bod eu rheolwr yn arweinydd effeithiol (65% o'i gymharu â 64%).

3.6.4 Yn gyffredinol, roedd merched a ymatebodd yn fwy tebygol o ymateb yn gadarnhaol i gwestiwn, gyda'r rhan fwyaf o gwestiynau yn cael cyfradd ymateb cadarnhaol uwch gan ferched na dynion.

3.6.5 Maes lle bu ymatebion merched yn llai cadarnhaol na dynion yw gweithio hyblyg a rhannu swydd. Roedd merched 4 pwynt yn fwy tebygol na dynion o benderfynu peidio â gwneud cais am swyddi oherwydd eu bod yn anaddas ar gyfer gweithio hyblyg neu rannu swydd. Ond, roedd dynion a merched a ymatebodd yn eithaf cadarnhaol am y pwynt hwn, gyda 95% o ddynion a 91% o ferched yn dweud nad oedd hyn wedi'u hatal rhag gwneud cais am swyddi.

3.6.6 Roedd merched a ymatebodd yn llawer mwy tebygol o fod yn fodlon gyda'u cyflog a'u buddion (25% i 31%), ac yn fwy tebygol o argymell y sefydliad fel lle cadarnhaol i weithio (43% i 36%).

3.6.7 Roedd y gyfradd ymateb gyffredinol yn Arolwg Staff 2006 y Gwasanaeth Carchardai wedi gwella. Ond, mae 42% o'r staff a gwblhaodd yr arolwg dal o dan gyfartaledd y sector cyhoeddus o 60%. Hefyd, dim ond 20% o Raddau Cymorth Gweithredol a 30% o Swyddogion Carchar a ymatebodd, sy'n golygu nad oedd y mwyafrif o'r gweithlu wedi'u cefnogi'n dda. Felly, roedd staff y rheng flaen yn cael eu hannog i rannu eu barn i sicrhau y ceir darlun cwbl gywir o agwedd yr holl staff drwy arolwg 2007.

### 3.7 Prif Flaenoriaethau ar gyfer Polisi Mewnol

3.7.1 Ar ôl ymgynghori â rhwydweithiau staff, yr Undeb Llafur Adrannol ac Adnoddau Dynol, mae tair blaenoriaeth allweddol o ran rhywedd wedi dod i'r wyneb ar gyfer polisi cyflogaeth mewnol yng nghyswllt staff. Dyma'r blaenoriaethau:

- **Datblygu Staff**
- **Cyflog Cyfartal**
- **Gwahanu Galwedigaethol**

3.7.2 Mae'n debyg y bydd y rhain yn gysylltiedig, gyda datblygiad staff, er enghraifft, yn cael effaith ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n cael ei gydnabod y bydd angen casglu a dadansoddi mwy o ddata am y materion hyn fel sail ar gyfer llunio polisïau effeithiol.

## 3.8 Blaenoriaeth Allweddol Mewnol Un – Datblygu Staff

3.8.1 Mynediad at gyfleoedd datblygu a dysgu seiliedig ar waith

3.8.2 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymrwymo i ddatblygu'r sgiliau, yr wybodaeth a'r cymwyseddau priodol y mae eu hangen ar staff er mwyn eu cefnogi i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel. Y brif egwyddor yw y dylai rheolwyr arwain a chefnogi eu staff yn ystod eu datblygiad, gan eu hyfforddi a'u mentora i wella eu perfformiad yn gyson. Mae ymyriadau hyfforddiant yn dod yn fwyfwy amrywiol, gan gyfuno hyfforddiant yn y swydd, hyfforddiant gan reolwyr, dysgu agored, hyfforddiant ffurfiol ayb. Un o fanteision y dull gweithredu hwn yw bod hyfforddiant a datblygiad gyrfa o fewn cyrraedd haws i'r rheini a allai ei chael hi'n anodd mynychu cyrsiau fel arall.

3.8.3 Mae'r Adran yn glir na chaiff neb ei atal rhag cymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu a datblygu ar sail rhyw, hil, anabledd, hunaniaeth o ran rhywedd, crefydd na chred, oed, statws priodasol, cyfrifoldebau gofalu neu rywioldeb. Yn yr un modd, bydd staff a chanddynt batrymau gweithio gwahanol yn cael yr un cyfleoedd datblygu â'r rheini mewn cyflogaeth amser llawn. Mewn ymateb i bryderon a godwyd gan y Rhwydwaith Gofalu, mae'r tîm Dysgu a Datblygu wedi lleihau nifer y cyrsiau preswyl yn sylweddol, ac mae pob cwrs preswyl sydd ar ôl yn cynnig dewis dibreswyl. Ar ben hynny, mae'n rhaid i gyrsiau roi ystyriaeth briodol i amseroedd dechrau a gorffen addas. Disgwylir i reolwyr llinell a staff gydweithio i sicrhau bod trefniadau'n cael eu teilwra'n briodol i ddiwallu anghenion unigolion.

3.8.4 Mae dadansoddiad o'r ystadegau sydd ar gael ar faint sy'n derbyn hyfforddiant yn dangos bod canran y merched sy'n cael eu hyfforddi a'u datblygu yn ôl gradd yn cyfateb fwy neu lai i ganran y merched a gynrychiolir ymhob gradd.

3.8.5 Caiff hyfforddiant ymwybyddiaeth o rywedd ei ddarparu i bawb sy'n ymuno â'r Weinyddiaeth Gyfiawnder fel rhan o'r hyfforddiant amrywiaeth cyffredinol. Cynhelir cwrs Ymwybyddiaeth o Amrywiaeth fel rhan o'r broses gynefino ehangach, ac roedd oddeutu 1100 o'r rheini a ymunodd â'r hen Adran Materion Cyfansoddiadol wedi dilyn y cwrs hwn yn 2006/7.

3.8.6 Mae'r Adran wedi ymrwymo i sicrhau bod materion amrywiaeth yn cael eu hymgorffori'n llawn ym mhob gweithgaredd Dysgu a Datblygu, fel eu bod yn rhan annatod o bopeth a wnawn. I gefnogi hyn, caiff darparwyr hyfforddiant allanol eu hasesu ar eu gallu i hyrwyddo polisïau cydraddoldeb a chefnogi datblygu amgylchedd sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth, cyn iddynt gael eu cynnwys ar Restr Darparwyr Hyfforddiant Cymeradwy'r Adran. Caiff yr holl hyfforddiant a ddarperir a'r holl ddeunyddiau hyfforddi eu hasesu yn yr un modd.

3.6.5 Mae Adolygiad Capasiti a Gallu Dysgu a Datblygu ar waith ac mae cynigion lefel uchel ar gyfer strwythur newydd yn cael eu trafod gyda'r busnes. Ar ôl cwblhau'r prosiect, bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder mewn sefyllfa i gynhyrchu strategaeth ddiwygiedig. Fel rhan o'r adolygiad mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ystyried gweithredu System Rheoli Dysgu a fydd

yn casglu'r holl ystadegau monitro hyfforddiant perthnasol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys Rhywedd.

3.8.8. Bydd pecyn hyfforddiant e-ddysgu ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gael erbyn haf 2008 ar gyfer sicrhau bod staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn deall eu cyfrifoldebau dan y ddeddfwriaeth gydraddoldeb a bydd materion yn ymwneud â rhywedd yn cael eu cynnwys fel un o'r meysydd amrywiaeth.

3.8.9 Ym mis Hydref 2007, dyfarnodd Dysgu a Datblygu gontract i ddarparwr allanol ddarparu hyfforddiant parhaus a rheolaidd wyneb-yn-wyneb ar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer rheolwyr canol ac uwch reolwyr ar draws y Weinyddiaeth, h.y. y rhai hynny sy'n gyfrifol am gyflwyno polisïau a gweithdrefnau newydd.

**Enghraifft o Gynlluniau Hyfforddi a Datblygu Gyrfa yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder**

Mae'r cyrsiau a'r rhaglenni hyfforddiant canlynol ar gael i staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder:

Mae'r **Cynllun Leaders UnLtd** yn benodol ar gyfer pobl dalentog mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar hyn o bryd yn yr Uwch Wasanaeth Sifil. Mae ar gael i weision sifil Band A (graddau sy'n bwydo'r Uwch Wasanaeth Sifil) yn y DU sydd naill ai'n ferched, neu sydd ag anabledd, neu sy'n dod o gefndir ethnig lleiafrifol. Nod y Cynllun yw rhoi'r sgiliau arwain y bydd eu hangen ar y cyfranogwyr i'w paratoi ar gyfer ymuno â'r Uwch Wasanaeth Sifil, a gwneud yn fawr o'u talent i arwain.
Rhaglen gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder yw'r **Cynllun Arweinwyr y Dyfodol** ar gyfer Bandiau B-D neu gyfwerth. Rhaglen Rheoli Talent ydyw ar gyfer y rheiny sydd â'r potensial i fod yn arweinwyr y dyfodol yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder ac yn y gwasanaeth sifil ehangach. Nid yw'n targedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn benodol ond yn hytrach mae'n ceisio canfod pobl sy'n awyddus i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad angenrheidiol i gyflawni swyddogaethau arwain yn llwyddiannus ac yn fedrus yn y dyfodol ar lefelau uwch.
Mae'r **Cynllun Mentora Adrannol** ar gael i'r holl staff ac rydym yn annog yn benodol ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Nod y Cynllun yw cefnogi datblygiad gyrfa'r rheini sy'n cael eu mentora drwy gael mentor o'r tu allan i'w cadwyn reoli dros gyfnod o rhwng chwech i naw mis.

---

Yn ddiweddar, mae'r Rhwydwaith Gofalu wedi treialu **Cwrs Datblygiad Personol i Ofalwyr** (dynion a merched). Mae'r cwrs yn canolbwyntio ar wella'r sgiliau sy'n ofynnol er mwyn gallu datblygu gyrfa a chamu ymlaen mewn gyrfa. Ar hyn o bryd rydym wrthi'n addasu hwn er mwyn gallu'i gynnal yn rheolaidd yn fewnol.
Defnyddir **Sesiynau Ymwybyddiaeth Rheolwyr** i wella dealltwriaeth rheolwyr o anghenion posibl gofalwyr yn y tymor byr a'r tymor hir, ac anogir rheolwyr i ystyried yn ffafriol geisiadau am weithio oriau hyblyg neu lai o oriau.
Mae cwrs **dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth** wedi cael ei gyflwyno sy'n canolbwyntio ar yr anawsterau y gallai merched eu cael wrth ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth.

**Rhwydwaith Materion Merched**

Un o swyddogaethau'r Rhwydwaith Materion Merched (RhMM) yw helpu i ddyrchafu a datblygu merched yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Ar hyn o bryd mae 92% o aelodau'r RhMM o fewn y Weinyddiaeth yn ferched a 4% yn ddynion. Mae'r aelodau sy'n weddill yn cynnwys rhanddeiliaid allanol sy'n cefnogi'r aelodau. Hoffem dargedu rhagor o ddynion i ymuno â'r rhwydwaith ac ar hyn o bryd rydym yn edrych ar ffyrdd o annog dynion i roi mwy o gefnogaeth.

Cynorthwyodd y RhMM y Weinyddiaeth Gyfiawnder i gael ei chydnabod gan Opportunity Now fel patrwm o gyflogwr yng nghyswllt materion merched. Yn ogystal â'r cynllun cyd-hyfforddi (gweler isod), mae'r RhMM wrthi'n cynnal Archwiliad Sgiliau'r RhMM ar gyfer pob gradd. Mae'r archwiliad wedi pennu sgiliau a gwybodaeth o fewn y rhwydwaith gyda'r nod o rannu arbenigedd a chynorthwyo aelodau i ddatblygu'u gyrfa.

**Cyd-hyfforddiant y RhMM** Mewn partneriaeth â Price Waterhouse Cooper (PWC), datblygodd y Weinyddiaeth Gyfiawnder gynllun cyd-hyfforddi cyhoeddus/preifat a'i dreialu gyda 20 merch o'r hen AMC a PWC yn ystod 2006. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder bellach yn cyflwyno cynllun cyd-hyfforddi ehangach sy'n cynnwys 60 o ferched ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat. Bydd 12 merch ar y radd fwydo o'r hen AMC yn cael eu cydweddu â merched o PWC, yr Adran dros Ddatblygu Rhyngwladol, y Weinyddiaeth Amddiffyn, BT neu SERCO. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi llwyddo i gael hyfforddwyr o bob un o'r sefydliadau hyn i weithio mewn partneriaeth i drefnu digwyddiad lansio, datblygu sesiwn cydweddu cychwynnol, cyfarfodydd dilynol, a darparu cymorth gydol cyfnod y Cynllun Cyd-hyfforddi o 9 mis. Hefyd, bydd ymgynghoriad yn cael ei gynnal ar ddiwedd y rhaglen.

### 3.9 Rheoli Perfformiad

3.9.1 Caiff perfformiad staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder ei adolygu a'i asesu'n rheolaidd ac mae'n rhan anhepgor o'n strategaethau rheoli pobl. Caiff perfformiad ei asesu yn ôl amcanion/safonau gwaith a datblygu y cytunir arnynt ar ddechrau'r flwyddyn berfformiad. Bydd unrhyw faterion sy'n ymwneud â pherfformiad yn cael sylw wrth iddynt godi a bydd cymorth priodol ar gael i annog gwelliant. Mae staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder o'r hen AMC yn cael sgôr perfformiad diwedd blwyddyn yn ôl eu perfformiad yn ystod y flwyddyn y cytunir arno rhwng yr unigolyn a'i reolwr llinell.

3.9.2 Yn ystod yr Arolwg Cyflog a Graddio mawr diweddar, nid oedd yr hen AMC wedi gallu dadansoddi'r sgoriau perfformiad yn ôl rhywedd. Ond, bwriedir i'r wybodaeth hon fod ar gael ar gyfer y dyfodol.

## 3.10 Blaenoriaeth Allweddol Mewnol Dau – Cyflog Cyfartal

3.10.1 Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

3.10.2 Yn ôl Uned Merched a Chydraddoldeb yr (hen) Adran Masnach a Diwydiant, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (a ddiffinnir fel y gwahaniaeth rhwng enillion canolrifol amser llawn dynion a merched fesul awr) yn 12.6% yn genedlaethol (Tachwedd 2007). Does dim ffigurau ar gael ar hyn o bryd i ganfod a oes bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gyffredinol yn yr hen AMC a'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ehangach. O'r herwydd, mae hyn wedi cael ei bennu'n flaenoriaeth allweddol i weithredu arni.

3.10.3 Yn gyffredinol, ystyrir bod sawl ffactor wrth wraidd hyn: gwahaniaethau uniongyrchol yn y cyflog; gwahanu galwedigaethol ac yn y gweithle; ac anfanteision sy'n gysylltiedig â chyfrifoldebau gofalu. Mae'r adran hon yn amlinellu arwyddocâd bob un o'r rhain i'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, a'r gwaith i'w wneud i ymchwilio i hyn.

3.10.4 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymrwymo i sicrhau bod gwaith o werth cyfartal yn cael ei wobrwyo gyda chyflog cyfartal. Cynhaliwyd yr archwiliad diwethaf o gyflog cyfartal ar gyfer yr hen AMC yn 2005, yn dilyn dyfarniad cyflog 2004. Roedd nifer y bylchau cyflog[4] sylweddol o fewn graddau cyflog yr hen AMC wedi lleihau ers yr archwiliad cyflog diwethaf. Dim ond tri o blith 23 o rychwantau cyflog yr hen AMC a ddangosai fwlch sylweddol rhwng cyflog dynion a merched, ac roedd niferoedd bach y staff a oedd yn gysylltiedig â'r achosion hyn yn golygu na fyddai fawr o arwyddocâd ystadegol i'r cyfartaleddau.

3.10.5 Ers hynny, mae meysydd busnes y Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi newid yn sylweddol. Dyblodd yr Adran Materion Cyfansoddiadol yn ei maint yn 2005 pan gyfunodd bron i 13,000 o bobl o 41 o wahanol Bwyllgorau Llysoedd Ynadon ac Awdurdod Llysoedd Ynadon Llundain Fwyaf â'r hen Wasanaeth Llys i greu Gwasanaeth Llysoedd Ei Mawrhydi. Tyfodd yr Adran eto yn 2006 pan grëwyd y Gwasanaeth Tribiwnlysoedd, a welodd 1,800 o staff o bump rhiant-adran arall yn ymuno i eistedd ochr yn ochr â chraidd yr hen AMC, ei sefydliadau cysylltiedig a'i hasiantaethau eraill.

3.10.6 Mae creu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, gan gynnwys yr AMC estynedig hon, y Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr, y Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol a'r Gwasanaeth Carchardai yn cymhlethu mwy ar bethau, ac mae gan y sefydliad ar hyn o bryd 50 set wahanol o delerau ac amodau gwasanaeth, sy'n cynnwys cyfraddau cyflog a bandiau cyflog gwahanol. Oherwydd cyfuno blaenorol yn y Gwasanaeth Llysoedd Ynadon, mae nifer sylweddol o bobl hefyd yn dal ar delerau ac amodau a etifeddwyd sydd hyd yn oed yn hŷn. Mae'r amrywiaeth eang hyn yn y telerau ac amodau yn risg, ac mae'n ei gwneud yn anodd iawn asesu ar hyn o bryd a yw'r nod o gyflog cyfartal yn cael ei gyflawni.

3.10.7 Dechreuodd prosiect Cyflogau a Graddau'r mudiad roi sylw i'r mater hwn o fis Awst 2007 ymlaen. Mae'r holl staff yn yr hen AMC (heb gynnwys yr

[4] Diffinnir bwlch sylweddol gan ACAS fel gwahaniaeth o 5% neu fwy o'r cyflog uwch.

Uwch Wasanaeth Sifil a phobl ar y llwybr carlam, y mae eu telerau ac amodau'n cael eu gosod yn ganolog gan Swyddfa'r Cabinet) wedi cwblhau'r ymarfer opsiynau cyflog. Roedd rhaid i staff benderfynu, yn unigol, a ddylent ddewis Bargen yr hen AMC (set newydd o delerau ac amodau gwasanaeth safonol gan gynnwys graddfeydd cyflog) neu aros ar eu telerau ac amodau presennol.

3.10.8 Ar ôl cwblhau'r Prosiect Cyflogau a Graddau, cynhelir yr archwiliad nesaf o gyflog cyfartal yn ystod 2008. Ar ôl hynny, fe'u cynhelir yn flynyddol. Bydd hyn yn fodd i asesu cyflog cyfartal yn yr Adran yn fwy cywir nag y gellir ei wneud ar hyn o bryd. Bydd unrhyw anghydraddoldebau cyflog a ganfyddir yr adeg hynny yn cael sylw mewn adolygiad yn y dyfodol o'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau.

### 3.11 Gweithio llai o oriau, gweithio hyblyg a chyfrifoldebau gofalu

3.11.1 Mae'n bosibl bod cyswllt agos rhwng hyn a'r materion yn ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd merched gan amlaf yw'r prif ofalwyr (ac felly mae mwy yn gweithio llai o oriau, yn cymryd absenoldeb mamolaeth, saib mewn gyrfa ayb). Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod bod nifer o fanteision yn dod yn sgil cefnogi gofalwyr a hyrwyddo gweithio hyblyg. Mae'r rhain yn cynnwys cael gweithlu medrus, hapus a chynhyrchiol, sy'n adlewyrchu'r gymdeithas y mae'r Weinyddiaeth yn ei gwasanaethu'n well, cyflwyno delwedd gorfforaethol gyfrifol a chefnogi strategaeth Gofalwyr Genedlaethol y Llywodraeth.

3.11.2 Fis Rhagfyr 2006, roedd cyfanswm o 6,351 o staff parhaol yn gweithio patrwm oriau llai yn yr hen AMC. O'r rhain, roedd 5,326 yn ferched, sy'n cynrychioli 83.9%. Cytunir ar batrymau gweithio staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn lleol ac, ar hyn o bryd, nid oes modd monitro patrymau gweithio hyblyg eraill (megis gweithio o gartref neu oriau cywasgedig) na dadansoddi'r rhain yn ôl rhywedd. Ond dylai cyflwyno'r system gyfrifiadurol newydd ar gyfer rheoli Adnoddau Dynol (*CHRIMSON*) fesul cam o 2007-2008 alluogi hyn i ddigwydd.

3.11.3 Mae gan yr hen AMC hyrwyddwr ar lefel y Bwrdd Rheoli ar gyfer pob rhiant a gofalwr. Yn 2004, enillodd yr hen AMC Wobr Gofalwyr mewn Cyflogaeth Carers UK ac roedd ar restr fer derfynol gwobr Working Families ar gyfer y Sector Cyhoeddus am ei pholisïau cydbwysedd bywyd a gwaith yn 2007. Roedd gan y Rhwydwaith Gofalu ran fawr yn y llwyddiant hwn.

3.11.4 Ond dengys tystiolaeth a gasglwyd gan arolwg y Rhwydwaith Gofalu[5] a gynhaliwyd yn 2007 fod 46% o'r aelodau yn teimlo nad oedd ganddynt yr un cyfleoedd datblygu gyrfa â phobl nad oeddynt yn ofalwyr. O blith y ffigur hwn, dywedodd 34% eu bod wedi cael eu hatal rhag gwneud cais am swydd wag gan ei bod yn cael ei hysbysebu fel swydd amser llawn yn unig. Roedd 71% o'r ymatebwyr i'r arolwg hwn yn ferched, sy'n gyson â'r dystiolaeth anecdotaidd mai merched yw'r prif ofalwyr o hyd.

[5] Ymatebodd 603 o bobl i'r arolwg hwn o blith aelodaeth o ryw 1300. Er ein bod yn cydnabod mai cyfran fechan yw hyn o gyfanswm niferoedd staff yr hen AMC, credwn y dylid ystyried y pryderon hyn o ddifrif.

3.11.5 Dywed polisi recriwtio'r Weinyddiaeth Gyfiawnder fod yn rhaid i bob swydd fod yn agored i weithio llai o oriau neu rannu swydd oni bai bod rhesymau busnes gwirioneddol dros beidio â gwneud hynny. Ond mae rhai swyddi'n dal i gael eu hysbysebu fel swyddi nad ydynt yn addas ar gyfer llai o oriau neu rannu swydd, sy'n rhwystr i'r rhai nad ydynt yn gweithio'n llawn amser - merched yn bennaf. Mae Rheolwyr Cyfrifon Recriwtio (RAMS) a'r Rhwydwaith Gofalu yn monitro hysbysebion swyddi ac yn herio'r rhai lle nad yw'r angen am waith llawn amser yn cael ei gyfiawnhau'n llwyr.

3.11.6 Dangosai arolwg barn staff 2005 yr hen AMC y gall patrymau gweithio beri pryder, yn enwedig lle gweithir llai o oriau neu lle mae gan staff gyfrifoldebau gofalu. Teimlai 70% o'r ymatebwyr eu bod yn gallu sicrhau cydbwysedd rhwng gwaith a'u bywydau y tu allan i'r gwaith ond dim ond 58% oedd yn cytuno y gallent ddiwallu gofynion y swydd heb weithio oriau hir. Dim ond 53% o'r ymatebwyr a gytunai fod yr hen AMC yn cefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu. Dywedai staff hefyd yn yr arolwg mai'r rheswm mwyaf cyffredin dros ddioddef gwahaniaethu oedd eu horiau gwaith (12% o'r rhai sy'n gweithio llai o oriau). Mae'n fater pryder hefyd bod 3% o'r staff yn teimlo eu bod wedi dioddef gwahaniaethu oherwydd eu hoed/cyfrifoldebau gofalu.

**Enghraifft o Rwydweithiau Staff – Aelodaeth y Rhwydwaith Gofalu**

Mae'r Rhwydwaith Gofalu wedi diweddaru ei gronfa ddata aelodau i adlewyrchu rhywedd ei aelodau yn gywir. Dangosai ei arolwg yn 2007 fod 71% o'r ymatebwyr yn ferched a dim ond 14% yn ddynion (15% heb ateb). Mae hyn yn fater pryder i'r Rhwydwaith, gan fod 42% o ofalwyr yng Nghymru a Lloegr, yn ôl ystadegau Gofalwyr y DU, yn ddynion.

Mae'r Rhwydwaith yn ystyried ffyrdd o dargedu gofalwyr sy'n ddynion yn yr hen AMC yn ogystal â merched. Yn aml, cysylltir gofal â "rôl sy'n nodweddiadol o ferched". Er mwyn mynd i'r afael â'r mater hwn, mae'r Rhwydwaith Gofalu yn defnyddio astudiaethau achos dynion yn aml yng nghyhoeddiadau'r rhwydwaith ac mewn digwyddiadau, ac mae'n ystyried ymgyrch hysbysebu ehangach wedi'i anelu at ddynion. Mae gweithdy ar gyfer tadau newydd wedi'i gyflwyno'n ddiweddar.

**Enghraifft o weithio hyblyg ar lefelau uwch**

Dechreuodd Cyfarwyddwyr Gweithredol (Prif Weithredwyr) y Bwrdd Astudiaethau Barnwrol, y sefydliad sy'n hyfforddi'r farnwriaeth, rannu swydd yn 1988 tra'u bod yn gweithio'n rhan amser fel cyfreithwyr i'r Llywodraeth yn y Swyddfa Apeliadau Troseddol.

Mae'r Adran wastad wedi cefnogi'r trefniant rhannu swydd ac mae'r ddwy wedi cael dyrchafiad i'r Uwch Wasanaeth Sifil gyda'i gilydd. Ar hyn o bryd maent yn gweithio dri diwrnod yr wythnos yr un gyda'r ddwy'n gweithio ar ddydd Mercher. Y nhw sy'n penderfynu sut y bydd y rhannu swydd yn gweithio ac er bod pob swydd yn wahanol, mae rhai meysydd, megis materion strategaeth, arweinyddiaeth a rheoli, bob amser yn cael eu gwneud ar y cyd.

Meddai Maggy Piggott, un o'r Cyfarwyddwyr Gweithredol, am y trefniant: "Credwn fod ymddiried yn eich partner, hyblygrwydd, rheolwyr llinell a staff cefnogol, cyfathrebu da, ymroddiad a gweithio mewn tîm i gyd wedi bod yn hollbwysig i sicrhau bod y rhannu swydd yn llwyddiant. Mae rhannu swydd wedi'n galluogi i gyfuno bod gartref am bedwar diwrnod yr wythnos yn magu ein plant gyda gyrfa heriol a chyffrous."

### 3.12 Blaenoriaeth Allweddol Mewnol Tri - Gwahanu Galwedigaethol

3.12.1 Mae gwahanu galwedigaethol yn cyfeirio at y duedd i ddynion a merched gael eu cyflogi mewn gwahanol alwedigaethau ac at y ddau ryw yn cael eu gwahanu ar draws galwedigaethau. Yn ystod oes y Cynllun hwn, bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ymchwilio i'r rhesymau dros y ganran uchel o ferched mewn rhai graddau yn y sefydliad.

3.12.2 Er mai merched yw'r rhan fwyaf o weithlu meysydd yr hen AMC o fewn y Weinyddiaeth Gyfiawnder[6], o ran cyfrannau dynion a merched sy'n gweithio i'r Weinyddiaeth yn ôl gradd, mae'r proffil cyflogaeth ar gyfer un yn groes i broffil y llall. Mae cyfran uwch o ferched yn cael eu cyflogi ar y graddau is, a chyfran uwch o ddynion ar y graddau rheoli.

3.12.3 Ond, ar gyfer Gwasanaeth Carchardai EM, mae natur y busnes wedi golygu bod llawer mwy o ddynion yn cael eu cyflogi na merched. Mae 65% o staff y Gwasanaeth Carchardai'n ddynion, ac mae'n codi i 77% ar gyfer Swyddogion Carchar.

3.12.4 Ar gyfer yr Adran yn gyffredinol, mae'r patrwm hwn yn cael ei ddwysáu oherwydd bod cyfran uwch o ferched yn gweithio yn y llysoedd a'r tribiwnlysoedd, lle ceir mwy o swyddi gweinyddol. O ganlyniad, disgwylir y bydd y cyflog cyfartalog ar gyfer merch yn yr Adran yn is nag ar gyfer dyn, ond nid yw'r ffigurau ar gael ar hyn o bryd.

3.12.5 Bydd y rhesymau dros y crynhoad hwn, dros oes y Cynllun, yn cael eu hystyried a mesurau addas yn cael eu hystyried ar gyfer mynd i'r afael â'r sefyllfa. Er enghraifft, byddwn yn parhau nid yn unig i ystyried ffyrdd o helpu merched i wneud cais llwyddiannus am ddyrchafiad i raddau uwch, ond hefyd byddwn yn ceisio annog dynion a merched i wneud cais am yr ystod cyfan o rolau a gynigir gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Bydd hefyd yn ystyried pam mae dynion yn llai tebygol o wneud cais, neu gael eu recriwtio i'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gyffredinol, ac yn arbennig y graddau gweinyddol.

### 3.13. Absenoldeb Mamolaeth

3.13.1 Yn ogystal â'r Cynlluniau Mamolaeth adrannol sydd ar gael, mae gan y Weinyddiaeth ystod o ddarpariaethau absenoldeb arbennig gyda thâl a heb

[6] Ar 30 Medi 2007, roedd rhaniad y rhywiau ym Mhencadlys yr hen AMC fel a ganlyn - 56.43% yn ferched, o'i gymharu â 69.53% yn y Gwasanaeth Llysoedd a 63.29% yn y Gwasanaeth Tribiwnlysoedd.

dâl sydd ar gael i staff ac sy'n mynd y tu hwnt i'r gofynion statudol. Mae'r rhain yn cynnwys: absenoldeb mabwysiadu; absenoldeb rhiant; genedigaeth (anawsterau heb eu rhagweld); saib gyrfa; cymorth tadolaeth/mamolaeth; a threfniadau gofalu'n chwalu.

3.13.2 Mae'r mathau hyn o absenoldeb ar gael ar sail pro-rata i staff sy'n gweithio llai o oriau. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn datblygu polisi absenoldeb arbennig newydd ac yn ystyried sut y gellir delio gyda darpariaethau absenoldeb arbennig ar gyfer IVF ac ailbennu rhywedd. Mae polisi mamolaeth y Weinyddiaeth yn sicrhau bod merched sy'n dychwelyd i'r gwaith bob amser yn dychwelyd i'r un lefel cyfrifoldeb a'r un lefel cyflog, gan adlewyrchu gofynion statudol.

3.13.3 Rheolir gwyliau blynyddol yn lleol, ac anogir rheolwyr i ystyried anghenion staff wrth gytuno ar geisiadau gwyliau, gan roi ystyriaeth arbennig i'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu neu riant.

3.13.4 Pan mae merched (neu ddynion) yn dychwelyd ar ôl seibiant gyrfa, defnyddir cyfrifiad pan fyddant yn dychwelyd i wneud yn siŵr nad ydynt o dan anfantais o ran codiadau cyflog oherwydd eu habsenoldeb o'r gwaith. Byddai'r rhai sy'n dychwelyd ar ôl seibiant gyrfa hefyd yn dychwelyd i'w hen radd.

3.13.5 Mae staff ar absenoldeb mamolaeth neu seibiant gyrfa yn gymwys i wneud cais am swyddi gwag, gan gynnwys dyrchafiad. Mae manylion polisi 'Cadw mewn Cysylltiad' y Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi'u cynnwys yn y llyfrynnau absenoldeb salwch ac absenoldeb mamolaeth.

3.13.6 Yn ddiweddar, mae'r Rhwydwaith Gofalu wedi cyflwyno dau weithdy newydd, cwrs dychwelyd i weithio ar gyfer mamau newydd ac un ar wahân ar gyfer tadau newydd. Mae'r ddau weithdy'n ystyried yr anawsterau y mae mamau a thadau newydd yn eu hwynebu wrth ddychwelyd i'r gwaith ar ôl dod yn rhiant neu ofalwr plentyn.

### 3.14. Trais ar sail rhywedd

3.14.1 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymrwymo i gynnig cefnogaeth i'w staff sy'n dioddef trais ar sail rhywedd. Yn benodol, mae'r Weinyddiaeth wedi cymryd camau i ddarparu cefnogaeth i ddioddefwyr trais yn y cartref. Cyhoeddodd y Weinyddiaeth **Domestic Violence – A Guide for Employees** ym mis Rhagfyr 2007.

3.14.2 Mae tîm Cymorth  yn y Gweithle'r Gyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol yn casglu ystadegau ar drais yn y cartref. Ond, oherwydd y niferoedd bychan sy'n gysylltiedig, ni ellir cyhoeddi'r rhain. Mae wedi ymrwymo i roi sylw i drais yn y cartref yn ei digwyddiadau 'sioeau teithiol' a defnyddio'r Canllaw fel enghraifft o'r math o wasanaethau sydd ar gael.

3.14.3 Mae hefyd wedi gweithio gyda'r Uned Polisi Trais yn y Cartref a'r cylchgrawn staff i lunio erthygl a gafodd dderbyniad da. Pwrpas yr erthygl

oedd codi ymwybyddiaeth o faterion trais yn y cartref i staff a hefyd darparu darlun ehangach o brofiadau trais yn y cartref.

3.14.3 Mae holl aelodau'r tîm Cymorth yn y Gweithle wedi cael hyfforddiant ar ddelio gyda materion trais yn y cartref fel rhan o'u hyfforddiant lles sylfaenol. Hefyd, mae rhai aelodau wedi bod ar gyrsiau 'Relate' er mwyn cael mwy o wybodaeth am sut i ddelio gyda materion yn ymwneud â pherthynas.

3.14.5 Ymunodd yr hen AMC â'r Gynghrair Gorfforaethol yn erbyn Trais yn y Cartref yn 2006. Mae polisïau a phrosesau i'w cael ymhob un o adrannau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder a hefyd mae llawlyfr corfforaethol yn nodi'r cymorth sydd ar gael i bawb ar y staff sy'n dioddef trais yn y cartref wedi cael ei ddatblygu.

**Enghraifft o Roi Sylw i Drais yn y Cartref – Diwrnod y Rhuban Gwyn**

Sefydliad addysgol yw Ymgyrch y Rhuban Gwyn, sy'n annog grwpiau merched i gyfranogi, mae'n darparu gwaith addysgol mewn ysgolion, gweithleoedd, a chymunedau ac mae'n gweithio'n frwd i gael cefnogaeth dynion i ddileu trais yn erbyn merched.

Cynhelir Diwrnod y Rhuban Gwyn bob blwyddyn ar draws y byd ar 25 Tachwedd, y Diwrnod Rhyngwladol dros Ddileu Trais yn erbyn Merched. Anogir dynion i wisgo'r rhuban gwyn am bythefnos o gwmpas y dyddiad hwn. Ysbryd o gydweithredu rhyngwladol yw ysbryd Diwrnod y Rhuban Gwyn, gan ddod â dynion a merched ynghyd o wahanol gefndiroedd a chymunedau i godi ymwybyddiaeth a gweithredu fel cyfrwng addysgol i annog pobl i drafod a phwyso a mesur. Mae'n rhoi cyfle i asiantaethau, sefydliadau ac unigolion ganolbwyntio ar broblem sy'n effeithio ar bob un ohonom, lle bynnag yr ydym yn byw. Mae'n symbol o obaith. Mae'n addewid personol i herio derbyn trais yn erbyn merched ac i ddangos cefnogaeth ar gyfer rhoi terfyn arno.

Cynhaliodd Rhwydwaith Materion Merched y Weinyddiaeth Gyfiawnder ddigwyddiad ar 27 Tachwedd 2007 o'r enw "Dwylo i Fyny Pawb Sy'n Erbyn Trais yn y Cartref" i godi ymwybyddiaeth o'r materion hyn. Cafwyd amrywiaeth o siaradwyr symbylol yn y digwyddiad o blith pobl sy'n gweithio ym maes trais yn y cartref neu sydd wedi dioddef trais yn y cartref a chafwyd cyfle hefyd i ledaenu gwybodaeth, codi ymwybyddiaeth am Ddiwrnod y Rhuban Gwyn ac ysgogi trafodaeth am y materion sy'n gysylltiedig â thrais yn y cartref. Cyfrannodd Clymblaid y Dynion at y digwyddiad hwn i ddangos eu cefnogaeth. Roedd y digwyddiad hefyd yn gyfle i'r Weinyddiaeth Gyfiawnder lansio'i Pholisi Staff ar drais yn y cartref a chyhoeddi rhoi Deddf Priodas dan Orfod (Amddiffyn Sifil) 2007 ar waith.

### 3.15 Staff trawsryweddol

3.15.1 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ceisio bod ar flaen y gad yn codi ymwybyddiaeth am faterion trawsrywedd a hyrwyddo cyfle cyfartal. Er bod ein polisïau yr un mor berthnasol i bobl drawsryweddol, rydym yn cydnabod bod materion penodol yn ymwneud â phobl drawsryweddol y mae angen inni roi

rhagor o sylw iddynt (gweler y blwch isod). Rydym hefyd yn cydnabod bod gwahaniaethu ar sail rhyw yn cynnwys gwahaniaethu ar sail newid rhywedd ym maes cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol.

3.15.2 Mae Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn benodol yn ein hymrwymo i sicrhau na fydd neb yn derbyn triniaeth lai ffafriol ar sail newid rhywedd, neu statws drawsryweddol neu ryngrywiol. Lansiwyd arweiniad ymarferol manwl i helpu unigolion, sydd o bosibl yn ystyried newid eu rhywedd, a'u rheolwyr, ym mis Tachwedd 2007. Bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn parhau i sicrhau, o'r pwynt y bydd gweithiwr yn datgan ei fwriad i newid rhywedd, neu ei fod yn mynd drwy'r broses o newid ei rywedd neu ei fod wedi cwblhau'r broses, y byddant yn cael eu trin yn sensitif ac yn cael eu cefnogi. Byddwn hefyd yn ymestyn yr amddiffyniad rhag gwahaniaethu ac aflonyddu i'r rhai sy'n mynegi'u hunaniaeth drawsryweddol neu ryngrywiol ond nad ydynt efallai yn dod o dan y diffiniad cyfreithiol o drawsrywiol.

3.15.3 Mae monitro data'r gweithlu ar hunaniaeth o ran rhywedd yn peri anawsterau oherwydd y niferoedd bychan sy'n gysylltiedig a mater cyfrinachedd. Ond, byddwn yn ystyried ffyrdd ymarferol o wneud hyn (gweler y blwch isod).

**Enghraifft o Ymgynghori - Argymhellion i wella profiad staff trawsryweddol**

Trefnodd yr Is-adran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol grŵp ffocws gyda'r Ymddiriedolaeth Rhywedd, a:gender (y rhwydwaith cymorth i staff y Llywodraeth sy'n drawsrywiol, yn drawsryweddol ac yn rhyngrywiol) a Rhwydwaith Enfys y Weinyddiaeth Gyfiawnder i drafod sut y gallai'r Cynllun roi sylw i faterion trawsrywedd. Cawsom gyngor hefyd gan rai sefydliadau eraill megis Press for Change drwy ein hymgynghoriad. Daeth nifer o argymhellion yn ymwneud â staff i'r amlwg a bwriadwn weithredu ar y canlynol:

- Gwell ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ar draws y Weinyddiaeth Gyfiawnder o faterion sy'n effeithio ar staff trawsryweddol, nid dim ond y rhai sydd wrthi'n newid rhyw.
- Arweiniad ymarferol manwl i helpu unigolion, sydd o bosibl yn ystyried ailbennu eu rhywedd.
- Mae polisi absenoldeb newydd ar gyfer absenoldeb yn ystod y broses o ailbennu rhywedd yn cael ei ddrafftio.
- Dylid adolygu'r broses o godi ymwybyddiaeth o'r Ddeddf Cydnabod Rhywedd, yn arbennig yng nghyswllt cyfrinachedd a datgelu hanes rhywedd unigolyn o dan adran 22.
- Dylid diogelu staff a all fod yn drawsryweddol neu drawsrywiol ond nad oes ganddynt Dystysgrif Cydnabod Rhywedd.
- Gweithio gydag a:gender i sicrhau bod unrhyw waith monitro'n cael ei wneud mewn modd sensitif.

### 3.16 Dileu gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddu rhywiol

3.16.1 Mae Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn berthnasol i ymddygiad pob aelod o'n staff wrth iddynt gyflawni'u dyletswyddau a'u cyfrifoldebau a gweithredir polisi dim goddefgarwch o ran bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Mae'r Is-adran Cydraddoldeb Amrywiaeth a Hawliau Dynol wedi sefydlu Pwyllgor Gweithredu ar Aflonyddu, Bwlio a'r Deg Pwynt sy'n gyfrifol am archwilio materion yn ymwneud ag aflonyddu a bwlio yn barhaus yng nghyd-destun amrywiaeth a gweithredu polisi 'dim goddefgarwch' yr Adran. Cynrychiolir pawb sydd â buddiant ar y Pwyllgor hwn.

3.16.2 Gofynnodd arolwg barn staff 2005 yr hen AMC i ymatebwyr ddweud a oeddynt wedi profi gwahaniaethu ar sail unrhyw nodweddion personol, ac os oeddynt, a oeddynt wedi rhoi gwybod am hyn ac a oeddynt o'r farn yr ymdriniwyd â'r mater yn effeithiol. Dywedodd 2% o'r ymatebwyr eu bod wedi profi gwahaniaethu ar sail rhywedd, ac o'u plith roedd 29% wedi rhoi gwybod amdano ac o'r farn yr ymdriniwyd â'r mater yn effeithiol. Dywedodd y staff mai'r rheswm mwyaf cyffredin dros ddioddef gwahaniaethu oedd eu horiau gwaith (6%). Roedd yr arolwg hefyd yn gofyn i staff a oeddynt wedi profi aflonyddu neu fwlio. Dywedodd 11% o'r ymatebwyr eu bod wedi ei brofi, roedd 50% wedi rhoi gwybod amdano ac roedd 35% o'r farn yr ymdriniwyd â'r mater yn effeithiol.

3.16.3 Mae dynion yn llai tebygol o roi gwybod am achosion o wahaniaethu sy'n ymwneud â rhywedd, ethnigrwydd, crefydd a chyfeiriadedd rhywiol, ond ymddengys eu bod yn fwy parod na merched i roi gwybod amdano pan mae'n ymwneud â chyfrifoldebau gofalu ac oriau gwaith. Ymddengys fod dynion yn fwy pryderus na merched mewn perthynas â'r effaith negyddol y gallai rhoi gwybod am achosion ei chael arnynt. Ar y cyfan, pan roddwyd gwybod am achosion o wahaniaethu, roedd merched yn llawer mwy bodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â'u cwyn.

3.16.4 Ni fwriedir datblygu polisi aflonyddu ar wahân ar gyfer materion trawsryweddol yn benodol oherwydd mae polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth yr Adran eisoes yn cynnwys ymrwymiad cyffredinol i hyrwyddo cyfle cyfartal a gwarchod rhag gwahaniaethu. Ond, fel y dangoswyd gan ymatebion i'n Harolwg o Gydraddoldeb rhwng y Rhywiau a'n hymgynghoriad, rydym yn cydnabod bod ymwybyddiaeth o drawsrywedd yn faes i'w ddatblygu ac rydym wedi gwneud hyn yn un o'n meysydd ar gyfer gweithredu.

3.16.5 Yn y Gwasanaeth Carchardai, mae merched yn dal yn y lleiafrif ar y staff gydag ychydig ohonynt ar lefelau uwch. Mae pobl ddu a lleiafrifoedd ethnig yn fwy o leiafrif byth ar lefelau uwch.

3.16.6 Er mwyn mynd i'r afael â honiadau o aflonyddu rhywiol a bwlio yn erbyn merched a staff o leiafrifoedd ethnig, mae Bwrdd Rheoli'r Gwasanaeth Carchardai wrthi'n cyhoeddi cynllun gweithredu ar gyfer y cyfnod Rhagfyr 2007 – 2009 o'r enw 'Tackling and preventing Sexual Harassment in the Prison Service'. Y canlyniadau cyffredinol bwriedig fydd:

- Dangos safiad clir a chryf yn erbyn ymddygiad annerbyniol, sy'n cynnwys aflonyddu rhywiol yn y Gwasanaeth.
- Mwy o hyder ymysg y staff fod y Gwasanaeth yn gweithio i wella cwrteisi a pharch ymysg staff drwy leihau ac atal aflonyddu rhywiol.
- Mwy o hyder ymysg y staff yn y system gwyno ac ymchwilio.
- Gwella cyflymder, tryloywder a chysondeb y broses gwyno ac ymchwilio.

3.16.7 Bydd y Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr (NOMS) yn sicrhau y byddant yn darparu strategaeth i hyrwyddo cydraddoldeb yn ei rôl allanol ond hefyd yn adlewyrchu hyn wrth hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer yr holl staff yng nghyswllt telerau ac amodau gwaith, cefnogaeth a datblygiad a thrwy gymryd camau cadarnhaol fel y bo'n briodol i annog mwy o ferched, pobl ddu a lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl i anelu at lefelau uwch yn y sefydliad.

### 3.17 Y drefn gwyno a'r drefn ddisgyblu

3.17.1 Mae nifer yr achosion disgyblu a chwyno sydd wedi arwain at weithredu ffurfiol (tribiwnlys cyflogaeth) yn cael ei fonitro. Yn ystod y pedair blynedd diwethaf, cafwyd deg achos o wahaniaethu ac aflonyddu rhywiol, pump ohonynt yn cael eu cadarnhau'n llawn neu'n rhannol.

3.17.2 Tîm Datrys Anghydfodau'r Gyfarwyddiaeth Adnoddau Dynol sydd bob amser yn ymdrin â chwynion a gofnodir sy'n seiliedig ar faterion cydraddoldeb (gan gynnwys cwynion yn ymwneud â rhywedd). Gall achwynwyr ddewis o blith mathau gwahanol o brosesau datrys anghydfodau, gan gynnwys cyfryngu lle y bo'n briodol. Mae Ochr yr Undeb Llafur ar gael i roi cyngor, cefnogaeth a chynrychiolaeth ar gais y staff. Mae cynrychiolwyr o'r rhwydweithiau staff ar gael hefyd i ddarparu cyngor a chymorth arbenigol o ran datrys anghydfodau, er enghraifft, gallai anghydfod sy'n ymwneud â gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail newid rhywedd gael ei gyfeirio at Rwydwaith yr Enfys.

3.17.3 Mae adolygiad o'r ffordd y cesglir ystadegau yn y maes hwn yn cael ei gynnal ar hyn o bryd a bydd gweithdrefnau'n cael eu datblygu ar gyfer adrodd yn ganolog;

- ar gwynion yn ymwneud ag aflonyddu a gwahaniaethu a chwynion eraill yn ôl rhywedd yr achwynwyr a'r canlyniad;
- gweithwyr sy'n wynebu achos disgyblu ffurfiol yn ôl rhywedd a chanlyniad.

3.17.4 Bydd lansio system AD TG newydd y Gwasanaeth Carchardai (PHOENIX) yn fodd i gofnodi a dadansoddi data ar hawliadau cwyno ar lefel leol. Bydd dadansoddiad cychwynnol yn cael ei gwblhau fel rhan o'r Adolygiad Amrywiaeth ar ôl i'r system gael ei chyflwyno, a ddylai gael ei gwblhau erbyn Mehefin 2008.

### 3.18 Trosiant staff

3.18.1 Mae Ystadegau Cyfansoddiad y Gweithlu 2005 yn dangos gwahaniaethau sylweddol yn yr hen AMC yng nghyswllt y rhesymau dros adael y sefydliad, yn ôl rhywedd, gan adlewyrchu'n materion a godwyd yng nghyswllt rheoli perfformiad. Dynion oedd 30.9% o'r rhai a ymddiswyddodd ac eto maent yn cynrychioli 47.2% o'r rhai a gafodd eu diswyddo, sy'n dangos anghysondeb clir rhwng y rhywiau.

3.18.2 Pan fydd staff yn gadael y sefydliad rheolir y broses o ymchwilio i'w rhesymau dros adael yn lleol, ond os dewisant, yn wirfoddol, lenwi ffurflen yn rhoi eu rhesymau dros adael, fe'i hanfonir at yr adran Adnoddau Dynol. Bydd CHRIMSON, y gronfa ddata newydd, yn gallu casglu ystadegau i ddangos a oes unrhyw faterion a allai fod yn ymwneud â rhywedd.

### 3.19 Dileu swyddi ac adleoli

3.19.1 Gyda chreu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, cydnabyddir y gall fod newidiadau i'r ffordd yr ydym yn cyflawni'n busnes ac y gallai hyn gael effaith ar strwythurau staffio. Felly, mae proses rheoli newid glir ar waith yn seiliedig ar y fframwaith Rheoli Newid Sefydliadol. Bydd effaith pob newid ar y cam cynllunio ac ar gamau gweithredu dilynol yn cael ei monitro, a bydd data ar staff a adleolir neu sy'n colli'u swydd yn cael ei adolygu.

### 3.20 Ymddeoliad

3.20.1 Yr oed ymddeol arferol ar gyfer staff y Weinyddiaeth Gyfiawnder yw 60 ar gyfer dynion a merched (65 i staff newydd). Caiff pob aelod o staff wneud cais i barhau i weithio o flwyddyn i flwyddyn ar ôl cyrraedd oedran ymddeol. Os dymuna'r staff weithio ar ôl 60 oed, mae angen iddynt wneud cais. Fel arfer, cytunir ar hynny ( er nad oes gan staff hawl awtomatig) gyhyd â'u bod yn cyrraedd y safonau arferol o ran iechyd, effeithlonrwydd, ymddygiad, perfformiad a phresenoldeb. Bydd y Weinyddiaeth yn ceisio sicrhau bod pob cais yn cael ei adolygu'n rheolaidd ac yn wrthrychol, er mwyn osgoi arferion gwahaniaethu yn y broses gymeradwyo.

## Adran 4 - Gosod Prif Flaenoriaethau ar gyfer y Cynllun

### 4.1 Blaenoriaethau

4.1.1 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn darparu ystod eang o wasanaethau i'r cyhoedd ac mae sicrhau bod cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn cael ei ystyried a'i hyrwyddo'n effeithiol ac yn gyson drwy'r gwasanaethau hyn yn nod pwysig y Cynllun hwn a'r Cynlluniau Gweithredu yn Adendwm 2.

4.1.2 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod pwysigrwydd ymgynghori â rhanddeiliaid allweddol wrth osod blaenoriaethau allweddol i sicrhau y deallir materion yn ymwneud â chydraddoldeb rhwng y rhywiau a'u harwyddocâd yn iawn a'u bod yn cael eu hystyried. Yn dilyn ymgynghori a thrafod gyda meysydd busnes gwahanol, rhanddeiliaid mewnol ac allanol, a

defnyddio adborth o Gynlluniau blaenorol, nodwyd 3 maes blaenoriaeth allweddol ar gyfer y Cynllun:

- **Merched yn y system cyfiawnder troseddol (gan gynnwys argaeledd a hygyrchedd gwasanaethau);**
- **Trais ar sail rhywedd;**
- **Ymwneud merched mewn bywyd cyhoeddus.**

### 4.2 Blaenoriaeth Allweddol Allanol Un: Merched yn y System Cyfiawnder Troseddol

4.2.1 Cyhoeddwyd Adroddiad y Farwnes Corston o Adolygiad o Ferched Bregus yn y System Cyfiawnder Troseddol ar 13 Mawrth 2007 www.homeoffice.gov.uk/documents/corston-report . Comisiynwyd yr Adolygiad i ystyried llwybrau merched drwy'r broses cyfiawnder troseddol a'r ymyriadau a'r gwasanaethau sydd ar gael ar bob cam, a all helpu merched sy'n fregus mewn rhyw fodd i osgoi cael eu hanfon i'r carchar. Mae'r Adroddiad yn cynnwys deugain a thri o argymhellion eang gyda'r bwriad o wella'r dulliau gweithredu, y gwasanaethau a'r ymyriadau ar gyfer merched sy'n troseddu a'r rhai sydd mewn perygl o droseddu. Mae'r argymhellion yn disgyn ar ysgwyddau nifer o wahanol asiantaethau ac adrannau gan eu bod yn adlewyrchu'r angen am ymateb cydgysylltiedig ar draws y llywodraeth i fynd i'r afael ag anghenion cymhleth a lluosog merched, gan gynnwys iechyd, tai, cyffuriau, cymorth i ddioddefwyr, gofal plant, hyfforddiant, sgiliau a chyflogaeth yn ogystal ag ymyriadau cyfiawnder troseddol.

4.2.2. Mae'r cynigion yn adeiladu ar waith Rhaglen Lleihau Troseddu ymysg Merched a'r Rhaglen *Together Women* sy'n treialu dull gweithredu yn y gymuned mwy integredig ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion lluosog merched a lleihau'r defnydd o garchar ar gyfer y merched hynny nad ydynt yn peri risg sylweddol ac nad oes angen eu cadw mewn carchar.

4.2.3. Mae Adroddiad y Farwnes Corston yn cynnwys nifer o argymhellion cyffredinol ar gyfer llywodraethu ar lefel uchel a gweithio traws-adrannol yng nghyswllt materion yn ymwneud â merched sy'n troseddu a merched sydd mewn perygl o droseddu. Mae hefyd yn cydnabod pwysigrwydd Dyletswydd Cydraddoldeb y Rhywiau yn cefnogi'r agenda hon.

4.2.4 Mae ymateb y Llywodraeth i adroddiad y Farwnes Corston, a gyhoeddwyd ar 6 Rhagfyr 2007 www.justice.gov.uk/publications/gov-resp-corston-review.htm , yn gosod allan yr ymrwymiadau sydd wedi'u gwneud ar draws adrannau ar gyfer cyflwyno'r argymhellion. Mae'r rhain yn cynnwys:

#### 4.2.5 Llywodraethu

4.2.6 Bydd y **Grŵp Rhyngweinidogol ar Leihau Aildroseddu** yn darparu trefn lywodraethu i yrru'r ymateb i Adroddiad Corston yn ei flaen a bydd yn sicrhau ymrwymiad ar draws adrannau ar lefel gweinidogol i'r camau sy'n ofynnol.

4.2.7 Sefydlu **uned traws-adrannol** newydd a fydd yn gyfrifol am ferched a chyfiawnder troseddol, dan arweiniad uwch was sifil, i gydlynu, datblygu a monitro'r gwaith ar ran Gweinidogion. Bydd yn cynnwys tîm craidd o swyddogion y Weinyddiaeth Gyfiawnder, gyda chynrychiolwyr o adrannau allweddol eraill a fydd yn cynnwys yr Adran Iechyd a Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth.

4.2.8 Bydd '**hyrwyddwr' gweinidogol ar gyfer merched yn y system cyfiawnder troseddol** yn sicrhau bod y camau i roi sylw i faterion merched yn cael y flaenoriaeth ofynnol a bod ymrwymiadau'n cael eu cyflawni. Yr Hyrwyddwr fydd Maria Eagle, Is-ysgrifennydd Seneddol yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder, a fydd yn adrodd i David Hanson, y Gweinidog Gwladol.

**4.2.9 Dedfrydu**

4.2.10 Gwneir y defnydd mwyaf posibl o'r **Gorchymyn Cymunedol** drwy ailbwysleisio wrth y llysoedd sut y gall pecynnau dwys o ofynion (ynghyd ag ymyriadau cefnogol) fod yn fwy effeithiol ar gyfer ymateb i anghenion merched a lleihau aildroseddu ganddynt.

4.2.11 Fel rhan o gynlluniau cyhoeddusrwydd **i hyrwyddo priodoldeb a manteision dedfrydau cymunedol**, canolbwyntir ar ddefnyddio dedfrydau cymunedol ar gyfer merched.

4.2.12 Bydd **dedfrydwyr yn cael gwell gwybodaeth** am y ddarpariaeth gymunedol i ferched, beth sydd ar gael yn eu hardaloedd a sut y gall ateb anghenion merched yn fwy effeithiol na'u rhoi dan glo – er enghraifft drwy drefniadau cyswllt ffurfiol rhwng Rheolwyr Troseddwyr Rhanbarthol a dedfrydwyr.

**Darpariaeth yn y Gymuned**

4.2.13 Mae'r prif argymhellion ynghylch y ddarpariaeth gymunedol yn ymwneud â datblygu darpariaeth canolfan gymunedol siop-un-stop, gan gynnwys ymestyn y Rhaglen *Together Women*, a defnyddio canolfannau cyfredol i ddarparu rhwydwaith ehangach o ganolfannau merched lle gellir cyfeirio merched sy'n troseddu a'r rhai sydd mewn perygl o droseddu. Awgryma'r adroddiad y dylid defnyddio'r cyfryw ganolfannau fel rhan o becynnau o fesurau i gefnogi dedfrydau cymunedol a chynlluniau dargyfeirio yr heddlu a'r llysoedd.

**Mewn ymateb i'r cynigion hyn:**

4.2.14 Mae'r rhaglen **Together Women** yn treialu sut y gall dull gweithredu siop-un-stop amlasiantaeth cydgysylltiedig yn y gymuned fod yn fwy effeithiol ar gyfer merched ac osgoi defnyddio dedfryd gaethiwo lle bo modd. Bydd y canlyniadau'n cael eu cloriannau pan ddaw'r rhaglen i ben yn 2009 a phan ellir asesu effaith lawn y prosiectau ar y merched sy'n cymryd rhan. Ond, cyn hynny, bydd gwersi a ddysgir ar hyd y ffordd ar ddarparu gwasanaethau amlasiantaeth effeithiol cofleidiol i ferched sydd ag anghenion cymhleth lluosog yn cael eu dosbarthu er mwyn i feysydd eraill allu ystyried a all

elfennau o'r rhaglen *Together Women* eu helpu hwy i ddarparu gwasanaethau ac ymyriadau gwell yn y gymuned i ferched.

4.2.15 Bydd **Fframwaith Gwasanaeth Cenedlaethol i Ferched** yn cael ei ddatblygu erbyn Ebrill 2008 a fydd yn gosod allan y polisi cenedlaethol ar gomisiynu gwasanaethau i ferched a bydd yn cynnwys camau penodol ar gyfer comisiynwyr i sicrhau bod gwasanaethau a gomisiynir yn lleol yn diwallu anghenion penodedig merched. Bydd hyn yn cynnwys cysylltiadau a chydlyniad priodol â fframweithiau comisiynu eraill (e.e. ar iechyd, cyffuriau, cymunedau) a sicrhau y ceir mewnbwn oddi wrth bartneriaethau comisiynu lleol a rhanbarthol. Bydd y Fframwaith yn cael ei roi ar waith ar draws y rhanbarthau drwy hysbysiad cenedlaethol ynghylch newid o Fehefin 2008.

4.2.16 Bydd arweiniad diwygiedig i ddisodli arweiniad y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol - **Arweiniad Arfer Da ar Ddarparu Gwasanaethau Effeithiol i Ferched sy'n Troseddu** yn cael ei lunio erbyn Ebrill 2008. Bydd hwn yn arweiniad ymarferol, wedi'i gefnogi a'i weithredu drwy'r Fframwaith Gwasanaeth Cenedlaethol ar gyfer merched a fydd yn sicrhau y gwneir y newidiadau gofynnol i wella ymyriadau a gwasanaethau i ferched yn y gymuned.

4.2.17 Bydd prosiect trawsadrannol yn archwilio maint a natur y **ddarpariaeth canolfannau merched** presennol ac yn datblygu cynigion ar gyfer adeiladu ar y gwasanaethau a'r gefnogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd y gall merched sy'n troseddu a merched sydd mewn perygl o droseddu gael gafael arnynt. Bydd y prosiect yn archwilio'r manteision y gallai canolfannau merched eu darparu i gyflawni nifer o amcanion y llywodraeth, nid dim ond yng nghyswllt mynd i'r afael â throseddu - e.e. gwella addysg a hyfforddiant merched, iechyd, tai, cyllid ayb. - a bydd felly'n edrych hefyd ar y posibilrwydd o adrannau ac asiantaethau'n cyd-gyfrannu at ddatblygu darpariaeth o'r fath.

4.2.18 Mae arian wedi'i ddarparu i helpu i roi un o'r argymhellion ar waith drwy gyfrannu at gostau sefydlu prosiect enghreifftiol ar gyfer merched sy'n troseddu yng Nghymru. Bydd y prosiect '**Turnaround'** yn darparu gwasanaeth cymorth penodol i ferched gan ganolbwyntio ar anghenion merched sy'n troseddu a'u plant, a merched yn y gymuned sydd mewn perygl o droseddu.

4.2.19 Mae arian wedi'i ddyrannu hefyd i Ranbarth y De Orllewin i ddarparu manyleb a model comisiynu ar gyfer gwasanaethau llety i ferched sy'n troseddu (i'w lansio yn ystod Gwanwyn 2008) ac i Ranbarth y De Ddwyrain i ddatblygu model comisiynu ar gyfer rheoli merched sy'n troseddu o'r dechrau i'r diwedd yn briodol ac yn effeithiol.

**4.2.20 Carchar**

4.2.21 Argymhelliad mwyaf arwyddocaol y Farwnes Corston yng nghyswllt merched yn y carchar yw y dylai carchardai merched gael eu disodli gan ganolfannau cadw amlbwrpas, bach, addas sy'n wasgaredig yn ddaearyddol, ac y dylai'r rhain gael eu cyflwyno dros gyfnod o 10 mlynedd.

**Mewn ymateb i hyn, bydd y llywodraeth yn:**

4.2.22 Sefydlu prosiect byr, gydag amserlen benodol, wedi'i gadeirio ar lefel Cyfarwyddwr, i ystyried **dyfodol ystad dalfeydd merched** ac archwilio sut y gellir datblygu argymhelliad y Farwnes Corston. Bydd yn archwilio cwmpas, nodau ac amcanion yr unedau newydd arfaethedig, yn ogystal ag ystyried materion yn ymwneud â maint ffisegol a ffactorau sy'n gysylltiedig ag adsefydlu megis agosrwydd at y cartref. Bydd y prosiect yn ystyried manteision sefydlu uned beilot i brofi sut y gallai hyn weithio i ferched sy'n garcharorion.

4.2.23 O ran argymhellion eraill y Farwnes Corston ynghylch merched sy'n garcharorion, un o'r meysydd cynnydd mwyaf arwyddocaol fydd gweithredu **Safonau Rhywedd Benodol ar gyfer merched yn y carchar** a fydd yn cael eu cyhoeddi yn Ebrill 2008. Erbyn Hydref 2008, bydd yn rhaid i Lywodraethwyr a Chyfarwyddwyr carchardai sy'n cael eu rhedeg drwy gontract allanol gynhyrchu cynllun i roi'r safonau hyn ar waith erbyn Ebrill 2009. Gellir cael rhagor o fanylion yn y blwch 'Merched sy'n Garcharorion'. Bydd y safonau hyn yn cwmpasu'r ystod lawn o faterion ar gyfer merched sy'n garcharorion ac yn darparu'r fframwaith trosfwaol ar gyfer datblygu'r grŵp o argymhellion ar gyfer carchardai. Byddant hefyd yn darparu cyfrwng ar gyfer monitro cynnydd.

**Enghraifft o Leihau Aildroseddu**

Yn ogystal â'r saith llwybr ar gyfer lleihau aildroseddu, bydd trais yn y cartref, cam-drin rhywiol a phuteindra yn cael eu cynnwys yn y Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Merched sy'n Troseddu a fydd yn cael ei gyhoeddi yn 2008.

Mae'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr (NOMS) yn ymrwymo i wneud y canlynol:

- Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cwblhau ar gyfer pob llwybr a chynghrair.
- Merched yn cael eu hystyried yn benodol fel rhan o'r ymgynghoriad ar y Cynllun Strategol Lleihau Aildroseddu diwygiedig a fydd yn cael ei lansio yn ystod Gwanwyn 2008.
- Wrth ddatblygu blaenoriaethau comisiynu ar gyfer yr ystad agored ac adsefydlu, bydd anghenion penodol merched sydd yn y carchar yn cael eu hystyried, megis cefnogaeth i'r rhai sy'n dioddef trais yn y cartref a'r rhai sy'n ymwneud â phuteindra.
- Wrth adolygu Cynllun Gweithredu Trydydd Sector NOMS, maent wedi cynnwys mudiadau merched yn y gwaith o ddatblygu polisïau a chynlluniau, ac wedi cynnwys anghenion y mudiadau hyn yn y cynllun.
- Wrth ddatblygu'r Papur Ymgynghori ar Ffydd a'r Cynllun Gweithredu dilynol, maent wedi cynnwys mudiadau merched yn y gwaith o ddatblygu polisïau a chynlluniau, ac wedi cynnwys anghenion y mudiadau hyn fel rhan o'r cynllun.
- Mae NOMS yn gweithio gyda'r Adran Arloesedd, Prifysgolion a Sgiliau i sicrhau bod mater hunangyflogaeth ar gyfer troseddwyr fel rhan o *Next Steps* yn ystyried merched sy'n troseddu.
- Sicrhau bod fframwaith a phecyn cymorth i ddarparwyr ar gyfer gwella'r gefnogaeth i blant a theuluoedd yn cynnwys pennod ar faterion merched o

fewn y llwybr, gan gynnwys y rhai sydd wedi cael eu cam-drin neu sydd wedi bod yn gysylltiedig â phuteindra.
- Bydd NOMS yn datblygu blaenoriaethau comisiynu a manyleb ar gyfer y llwybr plant a theuluoedd sy'n mynd i'r afael ag anghenion penodol merched sy'n troseddu, gan gynnwys y rhai sydd wedi cael eu cam-drin neu sydd wedi bod yn gysylltiedig â phuteindra.

### 4.3 Blaenoriaeth Allweddol Allanol Dau: TRAIS AR SAIL RHYWEDD

4.3.1 Mae trais ar sail rhywedd – sy'n cynnwys trais yn y cartref[7] ac ymosodiadau rhywiol - yn achosi anghydraddoldeb rhwng y rhywiau ac yn ganlyniad iddo. Wrth gyflawni ein cyfrifoldebau ehangach o weinyddu cyfiawnder i bawb, mae deddfwriaeth droseddol a theuluol yn niwtral o ran rhywedd ac anelwn at ddarparu'r un lefel o wasanaeth i'n holl gwsmeriaid.

4.3.2 Trais yn y cartref yw prif achos marwolaethau merched Prydain rhwng 19 a 44 oed, cyn canser a damweiniau ar y ffordd. Mae 89% o ddioddefwyr trais yn y cartref parhaus yn ferched. Mae materion cysylltiedig megis priodas dan orfod, 'troseddau anrhydedd' fel y'u gelwir ac 'arferion traddodiadol niweidiol' megis anffurfio organau rhywiol merched hefyd yn achos pryder i bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.

4.3.3 Dengys Arolwg Troseddu Prydain 2005-06 fod 23% o ferched a 3% o ddynion yn dioddef ymosodiad rhywiol fel oedolyn. Yn 2005-06, cofnododd yr heddlu 14,449 achos o drais rhywiol – roedd 92% o'r dioddefwyr yn ferched.

4.3.4 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, fel un o'r adrannau allweddol ar Grwpiau Rhyngweinidogol Trais yn y Cartref a Throseddau Rhywiol, yn gweithio gyda nifer o adrannau eraill y llywodraeth i ymdrin â'r meysydd hyn sy'n peri pryder. Caiff y cydweithio hwn ei adlewyrchu gan y ffaith bod nifer o'r adrannau dan sylw hefyd wedi cynnwys y materion hyn yn eu Cynlluniau fel blaenoriaethau allweddol.

4.3.5 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod bod cysylltiadau cryf – yn ogystal â gorgyffwrdd sylweddol – rhwng trais yn y cartref ac ymosodiadau rhywiol. Mae aelodaeth y ddau grŵp rhyngweinidogol yn gyfrifoldeb yr un Gweinidog er mwyn sicrhau cysondeb ar faterion ac ymrwymiadau trawsadrannol, ac yn y flwyddyn i ddod gwelwn y ddwy agenda yn uno'n fwy. Bydd y broses o ddwyn y ffrydiau gwaith yn nes at ei gilydd yn darparu fframwaith mwy strategol i ddelio gyda thrais ar sail rhywedd yn gyffredinol.

[7] Gall cam-drin yn y cartref fod yn fwy na thrais corfforol. Gall hefyd olygu cam-drin emosiynol, dinistrio eiddo, cael eich ynysu oddi wrth ffrindiau, eich teulu neu ffynonellau cymorth eraill posibl, rheolaeth dros gael gafael ar arian, eitemau personol, bwyd, trafnidiaeth a'r ffôn, a stelcio. Cydnabyddir y gall trais a cham-drin yn y cartref hefyd ddigwydd ar ffurf gweithredoedd aelodau agos ac estynedig o'r teulu drwy gyflawni gweithgareddau anghyfreithlon megis priodasau gorfodol, 'troseddau anrhydedd' fel y'u gelwir, ac anffurfio organau rhywiol merched. Efallai fod aelodau'r teulu estynedig yn cymeradwyo neu hyd yn oed yn rhannu ym mhatrwm y cam-drin.

4.3.6 Mae'r ffaith nad yw unigolion bob amser yn gofyn am gymorth neu'n ceisio unioni cam yn peri pryder mawr. Er yr amcangyfrifir bod yr heddlu yn cael tua 500,000 o alwadau am drais yn y cartref, dim ond tua 7,000 sy'n arwain at erlyniad. Yn yr un modd, dim ond 15% o droseddau rhywiol difrifol yn erbyn pobl dros 16 oed y caiff yr heddlu wybod amdanynt ac o blith yr achosion trais rhywiol y cânt wybod amdanynt, mae llai na 6% yn arwain at gael troseddwr yn euog am y trosedd hwn. Er bod sawl rheswm sydd y tu hwnt i reolaeth GLlEM sy'n cyfrannu at gyfraddau atrisiwn mor uchel – megis peidio â hysbysu'r heddlu o'r ymosodiad neu roi'r gorau i'r achos am nad oes digon o dystiolaeth – ceir tystiolaeth anecdotaidd bod defnyddwyr y gwasanaeth o'r farn bod llysoedd yn fannau bygythiol a dryslyd yn aml, gyda dynion yn tra-arglwyddiaethu. Gallai hyn ei gwneud yn anodd iawn i ferched sy'n gorfod ailadrodd eu profiadau erchyll mewn amgylchedd o'r fath.

4.3.7 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi bod yn gweithio'n agos gyda'r Swyddfa Gartref a Gwasanaeth Erlyn y Goron i ganfod ffyrdd o ymdrin â'r materion hyn sy'n deillio o droseddau o'r fath, ac i roi dioddefwyr wrth wraidd y broses farnwrol. Ym mis Ebrill 2007 cynyddodd nifer y llysoedd arbenigol trais yn y cartref achrededig i 64. Hefyd, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn rhoi blaenoriaeth i'w gwaith ar ymestyn gwasanaethau cynghorwyr trais yn y cartref annibynnol ar draws y llysoedd ac yn creu cysylltiadau gyda'r Swyddfa Gartref ar ei chynghorwyr trais rhywiol annibynnol ar draws pob Canolfan Atgyfeirio Ymosodiadau Rhywiol. Mae llys trais yn y cartref integredig peilot yn cael ei gynnal ar hyn o bryd yn Croydon. Disgwylir i'r adroddiad gwerthuso gael ei gyhoeddi yn ystod Gwanwyn 2008. Ac mae gwaith yr Adran gyda'r Pwyllgor Rhyng-gysylltu Teuluol-Troseddol a Chynadleddau Asesu Risg Amlasiantaeth (*MARACs*) yn parhau.

4.3.8 Trais ar sail Rhywedd - Mynediad i gyfiawnder

4.3.9 Un pryder mawr a amlygwyd yn ystod yr ymarfer casglu gwybodaeth yw na all rhai aelodau o'r cyhoedd o bosibl chwarae rhan lawn yn y broses gyfreithiol o ganlyniad i nifer o faterion sy'n rhoi merched dan anfantais. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymrwymo i leihau nifer y bobl sy'n teimlo na allant fod yn rhan o'r broses gyfreithiol am resymau o'r fath.

**Enghraifft o Fynediad i Gyfiawnder – Diogelwch yn y llys**

Un pryder yw y gallai tystion (gan gynnwys dioddefwyr) ymatal rhag rhoi tystiolaeth yn y llys am eu bod yn ofni dial neu'n gofidio am roi tystiolaeth. Er, yn y rhan fwyaf o achosion mae tystion sy'n cael eu brawychu[8] yr un mor debygol o fod yn ddynion neu ferched, mae'r ffaith mai merched yw dioddefwyr trais ar sail rhywedd yn bennaf yn gwneud y mater hwn yn berthnasol iawn i gydraddoldeb rhwng y rhywiau o ran cael mynediad i gyfiawnder.

[8] Mae tystion a frawychir yn cynnwys pobl y mae eu hofn neu eu gofid ynghylch rhoi tystiolaeth yn yr achos yn debygol o effeithio ar ansawdd y dystiolaeth honno. Mae achwynwyr mewn troseddau rhywiol yn gymwys yn awtomatig i gael mesurau arbennig oni bai eu bod yn eu gwrthod.

Ers 2002, caiff tystion sy'n cael eu brawychu wneud cais am fesurau arbennig sy'n cynnwys: sgriniau; rhoi tystiolaeth drwy gyswllt teledu byw; gwahardd pobl o'r ystafell llys er mwyn cael mwy o breifatrwydd; a chaniatáu cyfweliad â'r tyst sydd wedi'i recordio ar dâp fideo fel prif dystiolaeth tystion. (Mae gan lysoedd teulu fesurau diogelu tebyg gan gynnwys cysylltiadau fideo). Dylai'r broses ddiweddar o uno cyfleusterau'r Llysoedd Ynadon a Llys y Goron ymestyn ymhellach argaeledd y mesurau hyn.

Nododd adroddiad gan y Swyddfa Gartref yn 2005 fod asiantaethau'r System Cyfiawnder Troseddol ar y cyfan o'r farn bod tystion sy'n cael eu brawychu yn cael mwy o gymorth na chyn 2002, a bod y tystion eu hunain o'r farn honno hefyd. Gellir cael gwybodaeth am fesurau arbennig ar wefannau GLIEM a'r System Cyfiawnder Troseddol. Mae GLIEM hefyd yn cynhyrchu DVD ar yr hyn i'w ddisgwyl yn y llys ac mae taflenni gwybodaeth leol newydd hefyd yn cael eu datblygu ar gyfer tystion yr erlyniad a'r amddiffyniad. Mae'r rhain ar gael erbyn hyn.

**Cyfrifoldebau gofalu**

Pryder arall yw y gallai'r materion ymarferol sy'n gysylltiedig â chyfrifoldebau gofalu atal rhai aelodau o'r cyhoedd rhag cymryd rhan yn y broses gyfreithiol. Yn benodol, gallai prinder cyfleusterau gofal plant (meithrinfeydd, gofalwyr plant, ystafelloedd newid clytiau/cewynnau, ayb) gael effaith anghymesur ar ferched sy'n defnyddio'r llys, gan mai merched yw'r rhan fwyaf o'r gofalwyr yn y DU.

Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder o'r farn na ddylai plant gael profiad o amgylchedd llys sy'n brawychu - heblaw am yr adegau pan fo'r plentyn yn rhan o'r broses gyfreithiol. Mewn llysoedd troseddol, gall tystion a rheithwyr hawlio costau gofal plant. Mewn rhai llysoedd teulu, mae asiantaethau gwirfoddol yn cynnig rhai gwasanaethau megis crèches. Mae GLIEM wedi cynhyrchu taflen sy'n nodi'r cyfleusterau y mae llysoedd yn eu darparu. Disgwylir i'r rhain gael eu cynnwys yn neunydd cyfathrebu llysoedd o ran presenoldeb mewn gwrandawiadau. Llysoedd lleol fydd yn gyfrifol am gynhyrchu'r taflenni a chaiff y broses o'u dosbarthu ei rheoli'n lleol.

4.3.10 Trais ar sail rhywedd – Cymunedau Du a Lleiafrifoedd Ethnig

4.3.11 Mae trais ar sail rhywedd yn digwydd ymhob cymdeithas ac ymhob grŵp cymdeithasol. Prin yw'r dystiolaeth i awgrymu bod mwy ohono'n bodoli mewn cymunedau du a lleiafrifoedd ethnig, ond gall materion diwylliannol effeithio ar roi gwybod am y gamdriniaeth. O dan gwmpas Grwpiau Rhyngweinidogol Trais yn y Cartref a Throseddau Rhywiol, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gweithio ar draws y llywodraeth i fynd i'r afael â hyn. Er enghraifft, mae'r Llawlyfr Adnoddau ar gyfer llysoedd arbenigol trais yn y cartref yn cynnwys gwybodaeth i staff y llysoedd am oresgyn rhwystrau a cheir chwe thudalen o fanylion cyswllt am wasanaethau sy'n arbenigo mewn grwpiau penodol o ddioddefwyr. Mae GLIEM hefyd yn cynhyrchu canllawiau i ddefnyddwyr yn ei gyhoeddiad **'Domestic Violence: A Guide to Civil Remedies and Criminal Sanctions'** www.dca.gov.uk/family/dvguide04.pdf. Byddwn yn ymestyn nifer yr ieithoedd y'u cyhoeddir ynddynt o Gymraeg, Saesneg, Bengaleg, Wrdw, Pwnjabeg, Somalieg a Tsieineeg i gynnwys

Arabeg, Gwjarati, a Phwyleg. Yn ogystal, treialodd GLIEM DVD i dystion y gofynnwyd iddynt fod yn bresennol yn y llys yn Nottingham, sydd ar gael yn Saesneg a Hindi.

4.3.12 Trais ar sail rhywedd – yn erbyn dynion

4.3.13 Er mai merched sy'n dioddef trais ar sail rhywedd yn bennaf, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod yr angen i ddarparu ei gwasanaethau mewn ffyrdd sy'n briodol i anghenion gwahanol dynion. Yn benodol, bydd un o bob chwe dyn yn dioddef trais yn y cartref yn ystod ei oes, o'i gymharu ag un o bob pedair merch. Nid yw nifer y dynion sy'n dwyn achos o drais yn y cartref gerbron y llys yn adlewyrchu'r niferoedd hyn. Mae gwaith ymchwil wedi dangos bod dynion yn aml yn amharod i ddefnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol. Gall stereoteipiau rhwng y rhywiau (i ddioddefwyr a gweithwyr proffesiynol) ei gwneud yn anodd meddwl am ddynion fel 'dioddefwyr'. Prin yw nifer yr asiantaethau arbenigol sy'n delio gyda dioddefwyr sy'n ddynion ar gyfer digwyddiadau megis trais yn y cartref neu drais rhywiol. Mewn rhai rhannau o'r wlad mae gwasanaethau penodol ar gyfer dynion sy'n dioddef trais yn y cartref. Mae'r gwasanaethau arbenigol hyn yn fach o ran nifer ac adnoddau, ond ceir manylion amdanynt hefyd yn y llawlyfr adnoddau llysoedd arbenigol.[9]

**Enghraifft o Wella Gwasanaethau i Ferched – Merched sy'n Garcharorion**

Yn dilyn yr argymhelliad yn Adroddiad Corston ac ymgynghori eang gyda rheolwyr, staff a charcharorion mewn sefydliadau, Gwasanaeth Carchardai EM a grwpiau NOMS a rhanddeiliaid allanol gyda diddordeb arbennig mewn carcharorion sy'n ferched, mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu Safonau Rhywedd Benodol ar gyfer merched sy'n garcharorion.

Mae'n bwysig sefydlu safonau cyson priodol ar gyfer trin merched sy'n garcharorion, i'w gweithredu ar draws y wlad.

Mae rhestr o safonau gweithredol rhywedd benodol wedi'i chynhyrchu gan y Gwasanaeth Carchardai i sicrhau y rhoddir sylw cyson i anghenion gwahanol merched ar draws yr ystad yn ogystal â'r safonau cyffredinol sydd hefyd yn berthnasol i garchardai dynion.

[9] Yn adroddiad y llynedd, nododd y Grŵp Rhyngweinidogol Trais yn y Cartref fod "angen taer i ymgysylltu â dynion mewn modd cydlynol a chydgysylltiedig nid dim ond fel dioddefwyr neu droseddwyr trais yn y cartref, ond fel lobi bwerus i herio diwylliant ac ymddygiad dynion eraill sy'n cydgynllwynio â'r ymddygiad dinistriol hwn. Yn ddiweddar, fe unodd y ddwy linell ffôn i ddynion: RESPECT i ddynion sy'n troseddu a MALE (Llinell Cyngor ac Ymholiadau i Ddynion) ar gyfer y dynion hynny sy'n cael eu hunain mewn perthynas dreisgar. Mae'r rhain hefyd wedi ymuno gyda Fforwm Iechyd Dynion, i ystyried sefydlu clymblaid o sefydliadau sy'n ymdrin ag iechyd ac ymddygiad dynion er mwyn rhoi llais pwerus i ddynion i ymdrin â thrais yn y cartref." Yn ogystal, ariannwyd y Ganolfan Arloesedd Cyhoeddus gan y Swyddfa Gartref i gynnal dau seminar ar newid ymddygiad dynion yn 2006-07. Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo a bydd yn cyfrannu at ddatblygu'r glymblaid genedlaethol i ddynion yn ystod y flwyddyn i ddod.

Er ei fod yn amlwg bod rhai agweddau ar sut mae carcharu'n effeithio ar ferched yn rhywedd benodol a dim ond yn berthnasol iddynt hwy ac nid i ddynion sy'n garcharorion (enghraifft fyddai cyfleusterau ar gyfer merched beichiog), mae'n bwysig nodi y bydd elfennau eraill ar garcharu'n debygol o effeithio'n wahanol neu i raddfa wahanol ac felly mae'n briodol gosod safon wahanol.

Dengys rhywfaint o Wybodaeth Ystadegol ac Ymchwil am Ferched sy'n Garcharorion:

- Cafwyd cynnydd 196% yn nifer y merched a gafodd eu remandio i'r ddalfa rhwng 1992 a 2002 o'i gymharu â chynnydd 52% yn nifer y dynion. Ers y dyddiad hwnnw, ymddengys fod y boblogaeth wedi sefydlogi o gwmpas 4,500.

- Merched yn amlach na dynion yw prif ofalwyr plant. Yn aml, maent yn rhieni sengl. Mae 2/3 o ferched sydd yn y carchar yn famau. Dim ond ¼ plant merched sydd yn y carchar sy'n byw gyda'u tad biolegol neu eu tad presennol. Dim ond 5% o blant sy'n aros yn eu cartrefi'u hunain ar ôl i'r fam fynd i'r carchar.

- Mae llawer iawn o'r merched sydd yn y carchar yn fregus; bydd un o bob 10 wedi ceisio lladd eu hunain, dywed hanner eu bod wedi dioddef trais yn y cartref a thraean wedi dioddef ymosodiad rhywiol. Bydd ½ o'r holl ddigwyddiadau o niweidio'r hunan yn y carchar yn cael ei gyflawni gan ferched er bod merched yn cyfrif am 6% yn unig o gyfanswm poblogaeth y carchardai.

- Dywed oddeutu 1/3 o ferched sydd yn y carchar eu bod wedi dioddef cam-drin rhywiol yn ystod eu plentyndod. Canfu arolwg ar gyfer Prif Arolygwr Carchardai Ei Mawrhydi yn 1997 fod 49% o ferched ifanc yn dweud eu bod wedi profi cam-drin rhywiol o'i gymharu â 17% o ddynion ifanc a gyfwelwyd.

Mae'r gofynion rhywedd benodol sydd yng Ngorchymyn y Gwasanaeth Carchardai (PSO 4800) - Safonau Rhywedd Benodol ar gyfer Merched sy'n Garcharorion, sydd i'w cyhoeddi yn Ebrill 2008, yn ystyried natur benodol y boblogaeth merched sydd yn y carchar sy'n debygol o fod wedi dioddef yn anghymesur gam-drin rhywiol neu gam-drin yn y cartref, problemau iechyd meddwl a hunan-niweidio sydd i gyd yn effeithio ar eu hymddygiad troseddol, a'u gallu i ymdopi yn y carchar ac ar ôl eu rhyddhau.

### 4.4. Trais ar sail rhywedd – Troseddau Casineb

4.4.1 Dros y blynyddoedd diwethaf, mae rôl y gwasanaeth prawf wedi ehangu i weithio'n fwy clos gyda dioddefwyr. Mae hyn yn cynnwys dioddefwyr troseddau casineb homoffobig, trawsffobig ac yn gysylltiedig â hil a datblygu gwaith amlasiantaeth gyda dioddefwyr trais yn y cartref. Mae rhai ardaloedd prawf hefyd wedi datblygu rhaglenni i weithio gyda'r rhai sydd wedi cyflawni troseddau hil a throseddau casineb.

## 4.5 Blaenoriaeth Allweddol Allanol Tri: Ymwneud Merched mewn Bywyd Cyhoeddus

4.5.1 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gyfrifol am gryfhau cysylltiad pob rhan o gymdeithas â'r broses ddemocrataidd ac mae edrych ar faterion sy'n ymwneud â chyfrannu at fywyd cyhoeddus i grwpiau gwahanol, gan gynnwys yn ôl rhywedd, yn rhan o hyn.

4.5.2 Un maes pwysig ar gyfer helpu i fynd i'r afael â hyn yw mater gweinyddu'r system etholiadol. Byddai hyn yn cynnwys diwygio'r ddeddfwriaeth etholiadol sy'n ceisio gwella mynediad, ymgysylltiad a hyder yn y system, bod yn fwy agored a thryloyw, a chynnal proffesiynoldeb y drefn etholiadau a'r trefniadaethau cofrestru.

4.5.3 Mae Papur Gwyrdd y Llywodraeth dan arweiniad y Weinyddiaeth Gyfiawnder, The *Governance of Britain* a gyhoeddwyd ar 3 Gorffennaf 2007, www.justice.gov.uk/publications/governanceofbritain.htm er enghraifft yn nodi mai'r bwriad yw ymgynghori ag awdurdodau lleol ac eraill ar fanteision symud y diwrnod pleidleisio ar gyfer etholiadau lleol a/neu genedlaethol o Ddydd Iau i'r penwythnos. Gallai hyn gael effaith gadarnhaol ar y rhai sy'n ceisio ymdopi â'u gwaith ar y naill law a'u cyfrifoldebau gofalu ar y llall, merched yn aml.

4.5.4 Mae hefyd yn gosod allan y bwriad i ymgynghori â grwpiau perthnasol (e.e. grwpiau lloches) ar gofrestru dienw, a chwilio am dystiolaeth i ganfod a yw materion rhywedd yn berthnasol i gofrestru, pleidleisio ac ymgysylltiad ehangach.

4.5.5 Cyflwynodd y Llywodraeth Gofrestru Dienw, er mwyn galluogi dioddefwyr trais yn y cartref, stelcio (*stalking*) ac aflonyddu i gofrestru a chyfrannu'n llawn at ddemocratiaeth. Mae hefyd yn galluogi'r rhai sy'n cofrestru ar gyfer cofrestru dienw i gael gafael ar wasanaethau ariannol a chredyd, rhywbeth na fyddai wedi bod yn bosibl gynt.

4.5.6 Cyflwynwyd Cofrestru Dienw er mwyn diogelu pobl fregus mewn cymdeithas y gallai eu diogelwch fod mewn perygl petai eu manylion yn ymddangos ar gofrestr gyhoeddus. Roedd sefyllfaoedd wedi codi lle gallai troseddwyr ddefnyddio'r gofrestr etholiadol i olrhain cyfeiriadau'r dioddefwr a'i erlid gan ddefnyddio'r wybodaeth hon.

4.5.7 Cafwyd ymgynghori helaeth cyn y rhoddwyd y rheoliadau gofynnol ar waith, a'r gefnogaeth a gafwyd gan grwpiau amrywiol megis Cymorth i Ddioddefwyr, y Rhwydwaith ar gyfer Goroesi Stelcio a Hawliau Merched.

4.5.8 Mae'r nifer sy'n dewis cofrestru dienw yn dal i gael ei fonitro ac mae nifer yr ymgeiswyr wedi cynyddu'n ddiweddar ac mae'n dal i godi. Ar hyn o bryd does dim ystadegau ar gael ar gyfer y rhai sydd wedi cofrestru yn ôl eu rhywedd.

4.5.9 Rydym hefyd yn gweithio gyda Chymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu a Chyfarwyddwyr Gwasanaethau Oedolion a Phlant Awdurdodau Lleol i sicrhau bod arweiniad ategol ar gael. Bydd hyn yn helpu dioddefwyr trais yn y

cartref ac eraill y mae angen iddynt aros yn ddienw os ydynt am bleidleisio mewn etholiadau cyffredinol a lleol.

### 4.6 Gwneud y Senedd yn fwy cynrychioliadol

4.6.1 Rhestr fer merched yn unig – mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ymgeiswyr Etholiadol) 2002 yn caniatáu i bleidiau gwleidyddol cofrestredig ddewis ymgeiswyr ar gyfer etholiad gan ddefnyddio rhestrau byr sy'n cynnwys merched yn unig, os cânt eu defnyddio i leihau anghydraddoldeb yn niferoedd y dynion a'r merched a etholir yn Aelodau Seneddol. Ceir darpariaeth yn y Ddeddf i'r trefniant hwn ddod i ben yn 2015, oni bai fod y Senedd yn ymestyn y dyddiad dod i ben.

4.6.2 Roedd yr Adolygiad Cydraddoldebau (dan arweiniad Trevor Phillips, Cadeirydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol), a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2007[10] yn cydnabod bod y penderfyniad i ganiatáu i bleidiau gwleidyddol fabwysiadu rhestrau byr merched yn unig am gyfnod dros dro wedi cael "effaith sylweddol a llesol ar gydbwysedd y rhywiau yn Nhŷ'r Cyffredin, na fyddai wedi digwydd fel arall", er bod cryn ffordd i fynd i gael cydbwysedd rhyngddynt.

4.6.3 Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i leihau anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, ac yn y papur ymgynghori diweddar ar gynigion am Un Mesur Cydraddoldeb, 'Fframwaith ar gyfer Tegwch'[11], ceir ymrwymiad i barhau i adolygu'r gyfraith, a bydd yn edrych ar ymestyn y darpariaethau i ganiatáu defnyddio rhestrau byr merched yn unig y tu hwnt i 2015.

### 4.7 Amrywiaeth y Farnwriaeth a'r Proffesiynau Cyfreithiol

4.7.1 Cytunwyd ar strategaeth amrywiaeth barnwrol ym mis Mai 2006 rhwng yr Arglwydd Ganghellor, yr Arglwydd Brif Ustus, Cadeirydd y Comisiwn Penodiadau Barnwrol, sy'n ceisio gwella amrywiaeth (gan gynnwys amrywiaeth ryweddol) y farnwriaeth, ar bob lefel.

4.7.2 Symudwyd ymlaen ar sawl elfen: newidiadau deddfwriaethol i ehangu'r gronfa o ddarpar ymgeiswyr sy'n gymwys ar gyfer penodiad barnwrol; gwneud y system penodiadau barnwrol yn fwy tryloyw ac yn fwy agored; a chefnogi barnwyr i greu amgylchedd gwaith mwy hyblyg.

4.7.3 Mae enghreifftiau o fentrau a ddylai helpu i gefnogi cynnydd yn nifer y merched a benodir i'r farnwriaeth yn cynnwys:

4.7.4 Cynllun Cysgodi Gwaith barnwrol i roi cyfle i gyfreithwyr (dynion a merched) gael blas ar fywyd gwaith barnwr yn y llys a'r tu allan.

---

[10] Adolygiad Cydraddoldebau, Tegwch a Rhyddid: Adroddiad Terfynol yr Adolygiad Cydraddoldebau, Swyddfa'r Cabinet, Chwefror 2007.

[11] Adolygiad o'r Gyfraith Gwahaniaethu: Fframwaith ar gyfer Tegwch: Cynigion ar gyfer Un Mesur Cydraddoldeb i Brydain Fawr – papur ymgynghori, Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol, Mehefin 2007.

4.7.5 Cyflwynwyd gwaith rhan amser ar gyflog ar gyfer deiliaid swyddi barnwrol ac ym mis Ebrill 2005 cafodd y cynllun ei ymestyn i gynnwys yr holl farnwriaeth dan lefel yr Uchel Lys, gyda chant a mwy o farnwyr bellach wedi dewis yr opsiwn.

4.7.6 Ar ben hynny, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gweithio gydag amrywiol randdeiliaid, gan gynnwys Cymdeithas y Gyfraith a Chyngor y Bar, i gefnogi mentrau sydd wedi'u hanelu at wella amrywiaeth y proffesiynau cyfreithiol, a fydd yn cynyddu amrywiaeth y gronfa y penodir barnwyr ohoni.

## Adran 5 – Dylanwadu ar Ganlyniadau

### 5.1 Caffael

5.1.1 Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn berthnasol i'r swyddogaethau hynny a gyflawnir gan ddarparwyr allanol yn ogystal â'r rhai a gyflawnir yn uniongyrchol gan y Weinyddiaeth. Bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn sicrhau bod yr holl gyfrifoldebau, gofynion a dyletswyddau sy'n ymwneud â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw a deddfwriaeth berthnasol arall yn cael eu cyflawni wrth bennu'r gofynion cychwynnol ac wrth lunio amodau'r contract ar ddechrau'r broses gaffael.

5.1.2 Mae hyn yn cynnwys contractio allan i sefydliadau yn y sector preifat y bydd angen iddynt gyflawni'u cyfrifoldebau cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

5.1.3 Mae Is-adran Caffael y Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymgymryd i fonitro amrywiaeth cyflenwyr ar gyfer contractau sydd eisoes mewn grym a rhai newydd. Ar y cyd â Thîm y Cynlluniau Cydraddoldeb, maent yn gweithio i ddatblygu system ar gyfer monitro a gwerthuso contractau sydd eisoes mewn grym a rhai newydd, gan ddechrau gyda dau dreial a chyflwyno'n ehangach wedi hynny. Y bwriad yw y bydd y gwaith hwn yn rhan o'r broses adolygu contractau flynyddol.

5.1.4 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn dilyn canllawiau Swyddfa Masnach y Llywodraeth ar gaffael. Mae'r Is-adran Gaffael wedi ceisio cael rhagor o arweiniad gan y Swyddfa ar berthnasedd a chymesuredd gweithredu'r darpariaethau uchod lle caiff un o ddyletswyddau'r sector cyhoeddus ei roi allan i gontract i'r sector preifat.

### 5.2 Partneriaethau gyda sefydliadau allanol

5.2.1 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydnabod na all weithio ar ei phen ei hun ac, er mwyn cyflwyno polisïau effeithiol a gwybodus, bydd angen iddi weithio gydag amrywiaeth eang o sefydliadau a grwpiau sydd ag arbenigedd mewn materion penodol ac yn eu deall, ac sy'n defnyddio'r gwasanaethau y mae'r Adran yn eu darparu. Bydd ymgysylltiad parhaus â sefydliadau a grwpiau cenedlaethol a lleol yn parhau ac yn cynyddu dros oes y Cynllun hwn.

5.2.2 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder hefyd yn gweithio mewn partneriaeth gydag adrannau ac asiantaethau eraill y llywodraeth, a chyrff allanol yn y sector preifat a'r sector di-elw. Er enghraifft, er mwyn darparu System Cyfiawnder Troseddol effeithiol bydd yn rhaid i'r Llysoedd, y Gwasanaeth Carchardai, y Gwasanaeth Prawf ac eraill weithio'n agos gyda'i gilydd a chyda chydweithwyr yn yr Heddlu a Gwasanaeth Erlyn y Goron.

### 5.3 Mynediad y Cyhoedd i Wybodaeth

5.3.1 Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi ymrwymo i ddarparu gwybodaeth am ei pholisïau ac am ei gwasanaethau drwy gyfathrebu'n effeithiol â'r cyhoedd. Darperir gwybodaeth mewn sawl ffordd: yn ganolog, drwy wefan y Weinyddiaeth Gyfiawnder er enghraifft; drwy waith asiantaethau a chyrff gwahanol yr Adran yng nghyswllt y polisïau a'r gwasanaethau y maent yn gyfrifol amdanynt; a drwy'r llysoedd, tribiwnlysoedd, carchardai neu swyddfeydd eraill y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Drwy ddarparu gwybodaeth, y nod yw sicrhau ei bod:

- Yn glir, yn gynhwysfawr, yn gywir ac yn berthnasol.
- Yn briodol i ddarllenydd neu i ddefnyddiwr yr wybodaeth.
- Yn gymesur â'r pwnc.
- Wedi'i thargedu ac yn amserol.

5.3.2 Bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gwneud addasiadau rhesymol er mwyn galluogi pobl anabl i gael gafael ar wybodaeth mewn fformatau amgen. O'r herwydd, bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn darparu'r Cynllun hwn mewn fersiynau Hawdd ei Ddarllen a phrint bras, gyda fformatau eraill yn cael eu hystyried ar gais.

## Adran 6 – Cyhoeddi'r Cynllun a Monitro'r Cynllun Gweithredu

### 6.1 Cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau

6.1.1 Y Cynllun hwn yw cyhoeddiad cyntaf y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau ers sefydlu'r Weinyddiaeth Gyfiawnder ym mis Mai 2007 fel sefydliad newydd a oedd yn ymgorffori cyn swyddogaethau'r Adran Materion Cyfansoddiadol, y Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol a chyfrifoldebau'r Swyddfa Gartref sy'n ymwneud â rheoli troseddwyr.

6.1.2 Yn y Cynllun newydd hwn, mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder wedi nodi pa gamau sydd eisoes wedi cael eu cymryd i ddatblygu cydraddoldeb rhwng y rhywiau, a lle mae angen iddi wneud mwy o gynnydd i integreiddio cydraddoldeb rhwng y rhywiau i'w flaenoriaethau sydd wedi newid. Mae'r Cynllun diwygiedig nawr yn adlewyrchu amrywiaeth lawn swyddogaethau a pholisïau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder. Bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cyhoeddi gwybodaeth am hynt y Cynllun hwn yn flynyddol a bydd yn adolygu'r Cynllun bob tair blynedd.

### 6.2 Monitro'r Cynllun Gweithredu

6.2.1 Bydd monitro'r Cynlluniau Gweithredu yn cael ei gynnwys fel rhan o adroddiad blynyddol y Weinyddiaeth Gyfiawnder ar ei gwaith cydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd y canlyniadau a'r cynnydd gyda'r camau gweithredu hyn yn cael eu cynnwys yn yr adroddiad blynyddol hwn a fydd yn cael ei ystyried a'i gymeradwyo gan y Bwrdd Rheoli Corfforaethol.

6.2.2 Mae'r Cynllun yn cynnwys nifer o bolisïau penodol sy'n berthnasol i feysydd busnes penodol a bydd gan bob maes busnes gyfrifoldeb dros fesur llwyddiant y polisïau hyn.

6.2.3 Bydd yr Is-Adran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol yn gweithio'n agos gyda meysydd busnes i ddarparu cyngor a chymorth a monitro cynnydd yn ôl y gweithgarwch yn y Cynllun Gweithredu a bydd yn cynhyrchu adolygiad blynyddol o'r Cynllun.

## Adran 7 - Cwynion am y Cynllun

Mae gan unrhyw unigolyn hawl i gwyno os yw'n teimlo yr effeithiwyd arno'n uniongyrchol oherwydd methiant i gydymffurfio â'r Cynllun hwn, a dylai wneud hynny drwy ysgrifennu. Os oes angen cymorth sy'n ymwneud ag anabledd i gwyno, bydd y cymorth hwnnw ar gael. Caiff cwynion eu trin fel a ganlyn:

### 7.1 Staff

- Dylai staff a gyflogir gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder gyflwyno cwynion drwy'r drefn gwyno fewnol arferol. Mae hon ar gael yn Llawlyfr Gweithwyr y Weinyddiaeth Gyfiawnder sy'n cael ei adolygu ar hyn o bryd er mwyn ystyried staff Llysoedd Ynadon a Thribiwnlysoedd a newidiadau eraill sy'n deillio o newid o'r hen Adran Materion Cyfansoddiadol.

- Mae'r drefn hon yn cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cyflogaeth 2002 (Datrys Anghydfod) 2004 ac mae'n berthnasol i bob mater sy'n ymwneud â chyflogaeth gan gynnwys gwahaniaethu a chyfle cyfartal. Gall unrhyw aelod o staff sy'n perthyn i undeb ac sy'n dymuno cwyno ymgynghori â'i gynrychiolydd undeb i gael help a chyngor.

- Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol yn delio gyda chwynion gan aelodau'r cyhoedd am ddethol a recriwtio. Caiff y cyhoedd droi at y Comisiynwyr Gwasanaeth Sifil os na chaiff y mater ei drin yn foddhaol. Y wefan yw http://www.civilservicecommissioners.gov.uk.

### 7.2 Y Cyhoedd

7.2.1 Dylai unigolion a sefydliadau neu gyrff eraill – er enghraifft busnesau mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn prynu nwyddau neu wasanaethau ganddynt – gysylltu â'r Is-Adran berthnasol yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder maent yn delio â hi fel rheol.

## 7.3 Delio gyda Chwynion

7.3.1 Ymchwilir i bob achos mor gyflym ag sy'n bosibl ac fel rheol o fewn tri mis i gael y gŵyn. Wrth ymateb i'r gŵyn, bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn egluro'r weithdrefn ar gyfer mynd â'r gŵyn ymhellach gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Bydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cydweithredu'n llawn mewn unrhyw ymchwiliad dilynol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac yn darparu mynediad i unrhyw ddogfennau perthnasol y gallai fod eu hangen ar y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn ymgymryd i adolygu ei threfn gwyno yng ngoleuni ein profiadau wrth roi'r Cynllun ar waith.

7.3.2 Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol bŵer i orfodi'r dyletswyddau penodol a roddir ar awdurdodau cyhoeddus rhestredig. Os yw'n fodlon nad yw awdurdod cyhoeddus wedi cydymffurfio ag unrhyw rai o'i ddyletswyddau penodol, gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gyflwyno rhybudd cydymffurfio. Bydd hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdod gydymffurfio â'i ddyletswyddau penodol ac i hysbysu'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol cyn pen 28 diwrnod ynghylch y camau a gymerwyd ganddo. Os nad yw'r awdurdod wedi cydymffurfio â rhybudd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ymhen tri mis, yna gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ofyn i'r llysoedd orchymyn yr awdurdod i gydymffurfio.

7.3.3 Caiff unigolion, sefydliadau ac eraill hysbysu'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol os ydynt yn poeni bod awdurdod cyhoeddus wedi methu cydymffurfio â'i ddyletswyddau penodol. Fodd bynnag, byddai'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn dymuno bod unrhyw gwynion ynghylch ei chydymffurfiaeth yn cael eu codi gyda'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn y lle cyntaf.

7.3.4 Mae manylion cysylltiadau a gweithdrefnau ar gyfer pob cwyn gan y cyhoedd ar gael ar wefan y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn:
http://www.dca.gov.uk/compleng.htm

## Atodiad A: Cynllun Gweithredu Gofynion Sylfaenol y Weinyddiaeth Gyfiawnder

### Pobl a Dysgu

**Gweithredu:**
- Canfod unrhyw faterion sy'n ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth sy'n deillio o'r Arolwg Barn Staff a chynhyrchu Cynllun Gweithredu i fynd i'r afael â nhw.

**Pryd:** Cyn pen 2 flynedd i gyhoeddi er mwyn gallu cymharu'r canlyniadau gyda'r arolwg nesaf.

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwyr

**Canlyniad:** Gwella hyder y staff a sicrhau eu bod yn cael eu trin yn gyfartal ac yn deg.

**Canlyniadau eraill:**
Camau i ddilyn materion penodol ynghylch hyder staff yng nghyswllt materion a amlygir yn yr Arolwg Barn.

**Gweithredu:**
- Gwirio'r gofrestr hyfforddi a datblygu er mwyn sicrhau bod yr holl staff presennol wedi cael hyfforddiant ymwybyddiaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth priodol yn ystod y 2 flynedd diwethaf. A bod y rhai nad ydynt, yn mynychu'r digwyddiadau hyfforddiant gofynnol.
- Ailddarparu datganiad o gyfrifoldebau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r holl staff.

**Pryd:** Yn flynyddol

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Rheolwyr

**Canlyniad:** Cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon.

**Gweithredu:**
- Rhoi gwybod i'r holl staff am gyfleoedd hyfforddiant Gweithredu Cadarnhaol a digwyddiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth iddynt godi.

**Pryd:** Yn syth ac wrth i'r digwyddiadau gael eu hysbysebu

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Rheolwyr

**Canlyniad:** Cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cyfle cyfartal.

**Cwsmeriaid a'r Gymuned**

**Gweithredu:**
- Casglu manylion cyfansoddiad amrywiol y sylfaen cwsmeriaid a defnyddio'r wybodaeth hon i gasglu gwybodaeth am anghenion cwsmeriaid.
- Rhoi proses ar waith i gasglu gwybodaeth am anghenion cwsmeriaid (yn fewnol ac yn allanol), gwerthuso canlyniadau a chytuno ar gamau gweithredu i roi sylw i unrhyw faterion a ganfyddir.

**Pryd:** Yn flynyddol

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Rheolwyr

**Canlyniadau:**
- Gwella'r ffordd y darperir gwasanaethau i gwsmeriaid.
- Ymgynghori a gwneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth well.

**Gweithredu:**
- Sefydlu grwpiau rhanddeiliaid perthnasol i hwyluso ymgynghori ac ymgysylltiad.

**Pryd:** Ar unwaith ac adolygu'n flynyddol.

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwyr

**Canlyniadau:**
- Cynnwys rhanddeiliaid allweddol yn amserol h.y. ar ddechrau proses.
- Cyflawni ein dyletswydd i hyrwyddo cysylltiadau da rhwng grwpiau amrywiol a dileu gwahaniaethu anghyfreithlon.

**Canlyniadau Perfformiad Allweddol**

**Gweithredu:**
- Gosod amserlen ar gyfer cwblhau asesiadau o'r effaith o'r holl swyddogaethau a pholisïau presennol a'r rhai newydd.

**Pryd:** Ar unwaith ac adolygu'n flynyddol.

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwyr

**Canlyniad:** Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn anhepgor i'r broses cynllunio busnes.

**Gwella ein ffordd o weithio**

**Gweithredu:**
- Adolygu pob system monitro i sicrhau bod y monitro'n cydymffurfio â deddfwriaeth gyfredol a chanllawiau adrannol, (gan gynnwys cysondeb defnyddio categorïau Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol) a phryd bynnag y bydd yn bosibl ehangu'r monitro i gynnwys ethnigrwydd, rhyw, anabledd, oed, tueddfryd rhywiol, hunaniaeth o ran rhywedd, crefydd a chred, a chyfrifoldebau gofalu.

**Pryd:** o fewn dau fis i'r cyhoeddi ac adolygu'n flynyddol.

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwyr

**Canlyniad:** Darparu tystiolaeth i ddangos sut mae anghenion amrywiol staff a chwsmeriaid yn cael eu diwallu.

**Gweithredu:**
- Dynodi swyddog cyfrifol i gynnal a monitro cynlluniau gweithredu cydraddoldeb.

**Pryd:** Ar unwaith

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwr

**Canlyniad:** Caiff Camau Gweithredu Cynlluniau Cydraddoldeb eu dilyn ac adroddir ar y cynnydd sydd wedi'i wneud.

**Gweithredu:**
- Gwerthuso pob polisi a swyddogaeth newydd, yn ffurfiol ac yn anffurfiol, ar gyfer eu perthnasedd i bob grŵp amrywiol.

**Pryd:** ar unwaith – ar ddechrau'r broses

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwr

**Canlyniad:** Caiff penderfyniadau amserol a gwybodus eu gwneud ar asesiadau o'r effaith. Mae grwpiau perthnasol yn ymwneud â'r broses benderfynu.

**Gweithredu:**
- Cynnal a diweddaru cofnod o bob swyddogaeth a pholisi a pha mor berthnasol ydynt i bob un o'r grwpiau amrywiol.

**Pryd:** Parhaus (adolygiadau bob hanner blwyddyn o leiaf)

**Cyfrifoldeb Arweiniol:** Cyfarwyddwr

**Canlyniad:** Mae gwybodaeth ar gael yn hawdd ar gyfer archwilio a diweddaru'r Cynlluniau.

## Atodiad B: Rhestr o Randdeiliaid Rhywedd

Un o elfennau allweddol y Cynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau yw sicrhau ein bod yn cynnwys pobl anabl ac yn ymgynghori â nhw. Isod ceir rhestr o'r rheini a gymerodd ran a'r rheini yr ymgynghorwyd â nhw fel rhan o'r broses hon.

**Rhestr o'r rheini yr ymgynghorwyd â nhw**

Mae'r Weinyddiaeth Amddiffyn yn ymgysylltu ag amrywiaeth o randdeiliaid yn rheolaidd. Roedd y rheini yr ymgynghorwyd â nhw ar Gynllun Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau y Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cynnwys:

A place at the table
Press for Change
Y Swyddfa Gartref
Y Cyngor Cyfiawnder Sifil
Y Cyngor Achosion Cyfiawnder Teulu
Swyddfa Cymru
Swyddfa'r Alban
Cyngor y Bar
Cymdeithas y Cyfreithwyr
Cymorth i Ddioddefwyr a Thystion
Cymdeithas Prif Swyddogion yr Heddlu
Y Gwasanaeth Prawf
Cymdeithas yr Ynadon
Cymdeithas y Barnwyr Rhanbarth
Cymdeithas Fawcett
Canolfan Gweithredu Hawliau Dynol Amnest Rhyngwladol
Cynghrair Mynediad at Gyfiawnder
Hawliau Menywod
Justice
Liberty
Comisiwn Cenedlaethol y Merched
ACAS
Refuge
Cynghrair Cenedlaethol Sefydliadau Merched (NAWO)
Prosiect Ymyriadau Trais yn y Cartref
Prosiect Trais yn y Cartref Llundain Fwyaf
Canolfan Menywod Asiaidd
Cymdeithas Menywod Bangladeshaidd
Cyngor Mwslimaidd Prydain
Southall Black Sisters
Prosiect Cefnogi Menywod Tsieineaidd
Pwyllgor Merched Fforwm Anabledd y DU
Fforwm Iechyd Dynion
a:gender
Grŵp Trawsrywedd Southwark
Opportunity Now
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Men's Aid

Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau
Equal
Families Need Fathers

## Atodiad C: Asiantaethau, Swyddfeydd Cysylltiedig, Cyrff Cyhoeddus Anadrannol a Chyrff eraill, a'u Dyletswyddau Statudol

Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn cynnwys meysydd busnes gwahanol, gyda rhai yn gweithio'n annibynnol ac eraill yn gweithio'n uniongyrchol, caiff y rhain eu galw yn Asiantaethau, yn Swyddfeydd Cysylltiedig ac yn Gyrff Cyhoeddus Anadrannol.

Mae gan feysydd busnes gwahanol ddyletswyddau gwahanol dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2006. Mae'r adran hon yn rhestru a yw pob maes unigol yn rhwym wrth y dyletswyddau cyffredinol neu benodol. Er y bydd gan bob swyddfa gyfrifoldeb i gyfrannu at ddyletswydd benodol y Weinyddiaeth Gyfiawnder.

**Asiantaethau**
Sefydliad cyhoeddus sy'n darparu gwasanaethau llywodraeth ar gyfer llywodraeth y Deyrnas Unedig, Gweithrediaeth yr Alban, Cynulliad Cymru neu Weithrediaeth Gogledd Iwerddon yw Asiantaeth Weithredol. Nid yw asiantaeth yn pennu'r polisi sy'n ofynnol i gyflawni ei swyddogaethau - yr adran sy'n goruchwylio'r asiantaeth sy'n pennu'r rhain. Prif weithredwyr sy'n gyfrifol yn bersonol am weithrediadau beunyddiol sy'n arwain yr asiantaethau. Fel arfer maent yn uniongyrchol atebol i'r gweinidog cyfrifol am faterion polisi sydd, yn ei dro, yn atebol i'r Senedd. Yng nghyswllt materion gweinyddol a materion sy'n ymwneud ag adnoddau, maent yn adrodd yn uniongyrchol i Ysgrifennydd Parhaol y Weinyddiaeth Gyfiawnder.

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Gwasanaeth Llysoedd Ei Mawrhydi (GLIEM)** | Asiantaeth Weithredol. Rheoli Gweinyddiaeth y Llysoedd yng Nghymru a Lloegr. | Cyffredinol |
| **Cofrestrfa Dir EM** | Adran heb Weinidog ac Asiantaeth Weithredol Cronfa Fasnachu. Prif swyddogaeth statudol y Gofrestrfa Dir yw cadw cofrestr teitlau tir rhydd-ddaliad a thir ar brydles ledled Cymru a Lloegr. | Cyffredinol |
| **Gwasanaeth Carchardai EM** | Asiantaeth Weithredol sy'n cadw'r rheini a draddodir gan y llysoedd dan glo. | Cyffredinol |
| **Yr Archifau Cenedlaethol** | Adran heb Weinidog ac Asiantaeth Weithredol. Mae'n gosod safonau ac yn cefnogi arloesedd mewn rheoli gwybodaeth a chofnodion ledled y DU. | Cyffredinol |
| **Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus** | Asiantaeth Weithredol. Mae'r Swyddfa'n hyrwyddo ac yn gwarchod lles ariannol a chymdeithasol pobl ag anallu meddyliol. | Cyffredinol |
| **Gwasanaeth Tribiwnlysoedd** | Asiantaeth Weithredol sy'n darparu cefnogaeth weinyddol gyffredinol i brif dribiwnlysoedd llywodraeth ganolog. | Cyffredinol |

**Swyddfeydd Cysylltiedig**

Caiff Swyddfa Gysylltiedig ei chyllido gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder ond caiff ei rhedeg ar wahân i'w swyddogaethau pencadlys.

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Asesydd lawndal ac Achosion o Gamweinyddu Cyfiawnder** | Corff annibynnol. Ei nod yw cael cydbwysedd gwell gyda'r ffordd caiff dioddefwyr troseddau eu trin. | Cyffredinol |
| **Cyfarwyddiaeth Swyddfa Farnwrol Cymru a Lloegr** | Cyfarwyddiaeth annibynnol arall. Mae'n cynnwys y Swyddfa Farnwrol; y Bwrdd Astudiaethau Barnwrol a'r Swyddfa Cyfathrebu Barnwrol. Mae'r Gyfarwyddiaeth yn sicrhau bod yr Arglwydd Brif Ustus, y Bwrdd Gweithredol Barnwrol, y Cyngor Barnwyr a'r barnwyr yn cael eu cefnogi yn eu cyfrifoldebau, eu bod yn cael gwybodaeth a chyngor llawn, bod eu gweithgareddau'n cael eu cydlynu a bod polisi'n cael ei ddatblygu a'i weithredu. | Cyffredinol |
| **Arolygiaeth Gweinyddiaeth Llysoedd EM** | Deiliaid swyddi/swyddfeydd statudol annibynnol sy'n arolygu ac yn cyflwyno adroddiadau i'r Arglwydd Ganghellor am y system sy'n gefn i fusnes y llysoedd a'r gwasanaethau a ddarperir ar gyfer y llysoedd hynny. | Cyffredinol |
| **Arolygiaeth Carchardai EM** | Mae'n adrodd ar amodau a thriniaeth y rheini sydd mewn carchardai, sefydliadau troseddwyr ifanc a chanolfannau troi mewnfudwyr allan. | Cyffredinol |
| **Arolygiaeth Prawf EM** | Adrodd am effeithiolrwydd gwaith gyda throseddwyr unigol, plant a phobl ifanc a anelir at leihau aildroseddu ac amddiffyn y cyhoedd. | Cyffredinol |
| **Yr Ombwdsmon Penodiadau ac Ymddygiad Barnwrol (NOMS)** | Deiliaid swyddi/swyddfeydd statudol annibynnol. Mae'r Ombwdsmon Penodiadau ac Ymddygiad Barnwrol yn ymchwilio i gwynion am y broses penodiadau barnwrol a delio â materion sy'n ymwneud â disgyblaeth neu ymddygiad barnwrol. | Cyffredinol |
| **Y Gwasanaeth Rheoli Troseddwyr Cenedlaethol** | Mae Pencadlys y Gwasanaeth Rheoli Troseddwyr Cenedlaethol yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder. Caiff darparu gwasanaethau carchardai a phrawf ei gydlynu drwy naw ardal ranbarthol a ledled Cymru. Fel swyddfa gysylltiedig mae'n rhwym wrth y ddyletswydd gyffredinol. | Cyffredinol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol** | Corff â thair elfen iddi sy'n cefnogi pob asiantaeth cyfiawnder troseddol wrth iddynt gydweithio i ddarparu gwasanaeth gwell i'r cyhoedd. Mae'r Swyddfa Diwygio Cyfiawnder Troseddol yn adrodd i Weinidogion yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder, y Swyddfa Gartref a Swyddfa'r Twrnai Cyffredinol. Fel swyddfa gysylltiedig mae'n rhwym wrth y ddyletswydd gyffredinol. | Cyffredinol |
| **Swyddfa'r Pwyllgor Barnwrol** | Mae Pwyllgor Barnwrol y Cyfrin Gyngor yn rhan o'r Weinyddiaeth Gyfiawnder a dyma'r llys apêl olaf ar gyfer tiriogaethau'r DU dramor a thiriogaethau dibynnol y Goron, ac ar gyfer y gwledydd Cymanwlad hynny sydd wedi cadw'r apêl i Ei Mawrhydi yn y Cyfrin Gyngor neu, yn achos Gweriniaethau, y Pwyllgor Barnwrol. | Dyletswydd Cyflogaeth yn unig |
| **Y Swyddfa Cwynion Barnwrol** | Swyddfeydd annibynnol eraill. Sefydlwyd y Swyddfa Cwynion Barnwrol i gynghori ac i gefnogi'r Arglwydd Ganghellor a'r Arglwydd Brif Ustus yn eu cyfrifoldebau dros y drefn gwyno a disgyblu. | Cyffredinol |
| **Swyddfa'r Barnwr Adfocad Cyffredinol** | Swyddfa Annibynnol. Y prif ddyletswyddau yw cyflenwi barnwyr adfocad ar gyfer y Llysoedd Milwrol a'r Llysoedd Apêl Diannod, ynadon ar gyfer y Llysoedd Sifiliaid Sefydlog a swyddogion barnwrol i wrando ceisiadau caethiwed. | Cyffredinol |
| **Swyddfa Comisiynydd Cwynion y Gwasanaethau Cyfreithiol** | Swyddfa Statudol Annibynnol. Mae Swyddfa Comisiynydd Cwynion y Gwasanaethau Cyfreithiol yn gweithio gyda defnyddwyr i wella sut mae Cymdeithas y Gyfraith yn delio â chwynion am dwrneiod yng Nghymru a Lloegr. | Cyffredinol |
| **Swyddfa Ombwdsmon y Gwasanaethau Cyfreithiol** | Deiliaid swyddi/swyddfeydd statudol annibynnol. Mae'n goruchwylio'r ffordd yr ymdrinnir â chwynion am gyfreithwyr yng Nghymru a Lloegr. | Cyffredinol |
| **Ysgrifenyddiaeth y Cyfrin Gyngor** | Mae'n rhan o'r Weinyddiaeth Gyfiawnder ac mae'n gyfrifol am y trefniadau sy'n arwain at wneud pob Proclamasiwn a Gorchymyn yn y Cyfrin Gyngor ac ar gyfer rhai defodau sy'n gysylltiedig â newidiadau Gweinidogol. | Dyletswydd Cyflogaeth yn unig |
| **Swyddfeydd Cronfeydd y Llys, y Twrnai Swyddogol a'r Ymddiriedolwr Gwladol** | Deiliaid swyddi/swyddfeydd statudol annibynnol. Mae Swyddfa Cronfeydd y Llys yn gweinyddu arian sy'n cael ei dalu 'i'r llys' o ganlyniad i achosion sifil mewn llysoedd yng Nghymru a Lloegr. | Cyffredinol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Ombwdsmon Y Gwasanaeth Carchardai a'r Gwasanaeth Prawf** | Ombwdsmon. Mae'n ymchwilio i gwynion gan garcharorion a'r rheini sy'n cael eu goruchwylio gan y gwasanaeth prawf, neu'r rheini yr ysgrifennwyd adroddiadau amdanynt. | Cyffredinol |
| **Swyddfa'r Alban** | Swyddfa sy'n ymwneud â gweinyddiaethau datganoledig. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gyfrifol am reoli'r cysylltiadau rhwng Llywodraeth y DU a gweinyddiaethau datganoledig yn yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon. | Cyffredinol |
| **Swyddfa Cymru** | Swyddfa sy'n ymwneud â gweinyddiaethau datganoledig. Mae'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn gyfrifol am reoli'r cysylltiadau rhwng Llywodraeth y DU a gweinyddiaethau datganoledig yn yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon. | Cyffredinol |

**Cyrff Cyhoeddus Anadrannol**

Corff cyhoeddus rhanbarthol neu genedlaethol yw corff cyhoeddus anadrannol, sy'n gweithio'n annibynnol ar y gweinidogion y maent yn atebol iddynt.

- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol - cyrff gyda swyddogaethau gweithredol, gweinyddol, masnachol neu reolaethol. Maent yn ymgymryd â swyddogaethau penodol o fewn fframwaith y llywodraeth ond mae maint yr annibyniaeth weithredol yn amrywio. Maent yn cyflogi eu staff eu hunain a dyrennir eu cyllidebau eu hunain iddynt.
- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol – maent yn darparu cyngor annibynnol ac arbenigol i weinidogion am bynciau o ddiddordeb penodol. Fel rheol nid oes ganddynt staff ond cânt eu cefnogi gan staff yn yr adran sy'n eu noddi. Fel rheol nid oes ganddynt eu cyllideb eu hunain, gan fod y costau a gyfyd yn dod dan wariant yr adran.
- Cyrff Cyhoeddus Anadrannol Tribiwnlys – mae ganddynt awdurdodaeth mewn maes cyfraith arbenigol. Fel rheol cânt eu cefnogi gan staff yn yr adran sy'n eu noddi ac nid oes ganddynt eu cyllidebau eu hunain.

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Cyngor Cyfiawnder Gweinyddol a Thribiwnlysoedd** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Mae'r Cyngor Cyfiawnder Gweinyddol a Thribiwnlysoedd yn adolygu'r system cyfiawnder gweinyddol yn ei chyfanrwydd gyda'r bwriad o'i gwneud yn hygyrch, yn deg ac yn effeithlon.<br>Disodlodd y Cyngor Tribiwnlysoedd ar 1 Tachwedd 2007. | Cyffredinol |
| **Pwyllgorau Ymgynghorol Comisiynwyr Cyffredinol Treth Incwm** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Dewis ymgeiswyr i'r Arglwydd Ganghellor eu hystyried sydd â'r rhinweddau angenrheidiol ar gyfer eu penodi yn Gomisiynwyr Cyffredinol Treth Incwm ar gyfer Cymru a Lloegr. | Cyffredinol |
| **Pwyllgorau Ymgynghorol Comisiynwyr Cyffredinol Treth Incwm (Gogledd Iwerddon)** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol i Wasanaeth Llysoedd Gogledd Iwerddon. | Cyffredinol |
| **Pwyllgorau Ymgynghorol ar Ynadon Heddwch yng Nghymru a Lloegr** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Cynghori'r Arglwydd Ganghellor ar benodi Ynadon Heddwch yng Nghymru a Lloegr. | Cyffredinol |
| **Pwyllgorau Ymgynghorol ar Ynadon Heddwch yn Sir Gaerhirfryn, Manceinion Fwyaf a Glannau Mersi** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Cynghori Canghellor Dugiaeth Caerhirfryn (Canghellor y Trysorlys o 1 Ebrill 2005 ymlaen) ar benodi Ynadon Heddwch yn Sir Gaerhirfryn, Manceinion Fwyaf a Glannau Mersi. | Cyffredinol |
| **Cyngor Ymgynghorol ar Lawysgrifau Hanesyddol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol i'r Archifau Cenedlaethol. Cynghori'r Arglwydd Ganghellor ar faterion sy'n ymwneud â chofnodion ac archifau yn y DU ac yn benodol yng Nghymru a Lloegr yn enwedig mynediad at gofnodion hanesyddol a gwarchod cofnodion a llawysgrifau. | Cyffredinol |
| **Cyngor Ymgynghorol ar Gofnodion ac Archifau Cenedlaethol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol i'r Archifau Cenedlaethol. | Cyffredinol |
| **Cyngor Ymgynghorol ar Gofnodion Cyhoeddus** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol i'r Archifau Cenedlaethol. | Cyffredinol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Panel Ymgynghorol ar Wybodaeth y Sector Cyhoeddus** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol i'r Archifau Cenedlaethol. | Cyffredinol |
| **Y Comisiwn Ffiniau, Lloegr** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Adolygu cynrychiolaeth Lloegr yn Nhŷ'r Cyffredin. | Cyffredinol |
| **Y Comisiwn Ffiniau, yr Alban** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol i Swyddfa'r Alban. Adolygu Ffiniau Etholaethau Seneddol yn yr Alban a ffiniau etholaethau Senedd yr Alban. | Cyffredinol |
| **Y Comisiwn Ffiniau, Cymru** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Adolygu cynrychiolaeth Cymru yn Nhŷ'r Cyffredin a chyflwyno i'r Ysgrifennydd Gwladol adroddiadau gydag argymhellion ar gyfer etholaethau ac ar gyfer cynrychioli'r rhanbarthau yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru. | Cyffredinol |
| **Y Cyngor Cyfiawnder Sifil** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Cyfeirio. Adolygu'r System Cyfiawnder Sifil, ystyried sut mae gwneud y system yn fwy hygyrch, teg ac effeithlon a chyflwyno argymhellion. | Cyffredinol |
| **Pwyllgor Rheolau Trefniadaeth Sifil** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Cafodd y Pwyllgor Rheolau Trefniadaeth Sifil ei greu yn rhinwedd adran 2 Deddf Trefniadaeth Sifil 1997 (fel y'i diwygiwyd gan adran 83 Deddf Llysoedd 2003) i wneud rheolau llys ar gyfer Is-adran Sifil y Llys Apêl, yr Uchel Lys a'r Llysoedd Sirol. | Eithriwyd |
| **Panel Achredu'r Gwasanaethau Cywiro** | Mae'r Panel yn ystyried ceisiadau gan y Gwasanaeth Carchardai a'r Gwasanaeth Prawf ar gyfer achrediad, arweiniad ac adolygiad ac mae'n darparu cyngor ar faterion archwilio y bydd y naill Wasanaeth a'r llall yn eu cyflwyno iddo. | Cyffredinol |
| **Byrddau'r Llysoedd** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol sy'n craffu, yn adolygu ac yn gwneud argymhellion am y modd mae'r llysoedd yn cael eu rhedeg yn eu hardal ac ystyried cynlluniau busnes drafft a therfynol. | Cyffredinol |
| **Comisiwn Adolygu Achosion Troseddol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Corff cyhoeddus annibynnol a sefydlwyd i adolygu achosion posibl o gamweinyddu cyfiawnder a phenderfynu a ddylid eu cyfeirio i lys apêl. | Cyffredinol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Yr Awdurdod Digolledu am Anafiadau Troseddol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Nod yr Awdurdod yw cefnogi dioddefwyr troseddau treisgar drwy: ddarparu gwasanaeth effeithlon a theg i ymgeiswyr gan ymchwilio'n drylwyr i bob hawliad am iawndal am anafiadau troseddol gan drin ymgeiswyr â pharch ac â chwrteisi bob amser. | Cyffredinol |
| **Pwyllgor Rheolau Trefniadaeth Droseddol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Mae'r Pwyllgor Rheolau Trefniadaeth Droseddol yn gweithredu fel un fforwm ar gyfer adolygu gweithdrefnau llysoedd troseddol a datblygu rheolau modern a fynegir yn syml. | Eithriwyd |
| **Pwyllgor Rheolau Llys y Goron** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Nid yw Pwyllgor Rheolau Llys y Goron yn gwneud rheolau mwyach ar gyfer yr awdurdodaeth droseddol, gan fod adran 69 Deddf Llysoedd 2003 wedi sefydlu'r Pwyllgor Rheolau Trefniadaeth Droseddol i wneud rheolau ar gyfer pob llys troseddol, hyd at a chan gynnwys y Llys Apêl (Is-adran Droseddol). Mae Pwyllgor Rheolau Llys y Goron yn awr yn gwneud rheolau arferion a gweithdrefnau, dan adran 84(1) Deddf y Goruchel Lys 1981, ar gyfer nifer fach o achosion heb fod yn droseddol a gaiff eu trin yn Llys y Goron. | Eithriwyd |
| **Y Cyngor Cyfiawnder Teulu** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Hwyluso darparu canlyniadau gwell a chynt ar gyfer teuluoedd a phlant sy'n defnyddio'r system cyfiawnder teulu. | Cyffredinol |
| **Pwyllgor Rheolau Gweithdrefnau Teuluol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Sefydlwyd gan Ddeddf Llysoedd 2003, mae'r Pwyllgor Rheolau Gweithdrefnau Teuluol yn ceisio cynhyrchu un gyfres gydlynol o reolau a fynegir yn syml i reoli arferion a gweithdrefnau mewn achosion teulu yn yr Uchel Lys, y Llysoedd Sirol a'r Llysoedd Ynadon. Bydd y pwyllgor yn ymgynghori fel y tybia sy'n briodol cyn gwneud rheolau o'r fath. | Eithriwyd |
| **Y Comisiwn Cyffredinol ar Dreth Incwm** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Tribiwnlys. Penderfynu neu ohirio apeliadau yn erbyn asesiadau treth yng nghyswllt amrywiaeth o faterion gan gynnwys Treth Incwm, Treth Corfforaeth, Treth Enillion Cyfalaf, cyfraniadau Yswiriant Gwladol, Treth Stamp, Treth Tir a Thâl Salwch Statudol. | Cyffredinol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Byrddau Monitro Annibynnol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Fe'u penodwyd dan Ddeddf Ansolfedd 1986 er mwyn i'r Arglwydd Ganghellor ymgynghori â nhw cyn gwneud unrhyw reolau dan adran rheolau ansolfedd cwmni neu adran rheolau ansolfedd unigolyn y Ddeddf Ansolfedd. Mae'r pwyllgor yn cynnwys aelodau'r proffesiynau cyfreithiol a chyfrifyddu. | Cyffredinol |
| **Pwyllgor Rheolau Ansolfedd** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Penodir y Pwyllgor dan adran 413 Deddf Ansolfedd 1986 er mwyn i'r Arglwydd Ganghellor ymgynghori ag ef cyn gwneud unrhyw reolau dan adran 411 (rheolau ansolfedd cwmni) neu adran 412 (rheolau ansolfedd unigolyn) y Ddeddf Ansolfedd. Mae'r pwyllgor yn cynnwys aelodau'r proffesiynau cyfreithiol a chyfrifyddu. | Cyffredinol |
| **Y Comisiwn Penodiadau Barnwrol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Y Comisiwn Penodiadau Barnwrol sy'n dewis ymgeiswyr ar gyfer swyddi barnwrol. | Cyffredinol a Phenodol |
| **Pwyllgor Rheolau Cofrestru Tir** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Cynghori a chynorthwyo'r Arglwydd Ganghellor wrth lunio neu ddiwygio rheolau at y dibenion amrywiol y cyfeirir atynt yn adrannau 102 a 127 Deddf Cofrestru Tir 2002. Newidiwyd cyfansoddiad y Pwyllgor ym mis Rhagfyr 2002 dan Ddeddf Cofrestru Tir 2002. | Cyffredinol |
| **Comisiwn y Gyfraith** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Adolygu'r gyfraith a gwneud argymhellion ar gyfer diwygio (Deddf Comisiynau'r Gyfraith 1965). | Cyffredinol |
| **Y Comisiwn Gwasanaethau Cyfreithiol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Ar ran y Llywodraeth mae'r Comisiwn yn gyfrifol am ddau gynllun: y Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol sy'n cyllido gwasanaethau cyngor a chyfreithiol sifil, canfod anghenion sy'n flaenoriaeth a heb eu diwallu, datblygu cyflenwyr a gwasanaethau arloesol i ddiwallu'r anghenion hynny; a'r Gwasanaeth Amddiffyn Troseddol sy'n talu am wasanaethau amddiffyn ar gyfer pobl sydd ynghlwm wrth ymchwiliadau neu achosion troseddol. | Cyffredinol a Phenodol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Panel Ymgynghorol Gwasanaethau Cyfreithiol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Mae'r panel yn helpu i gynnal a datblygu safonau yn addysg, hyfforddiant ac ymddygiad unigolion sy'n cynnig gwasanaethau cyfreithiol ac mae'n cynghori'r Ysgrifennydd Gwladol am ddarparu gwasanaethau cyfreithiol. | Cyffredinol |
| **Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Goruchwylio a gorfodi Deddf Diogelu Data 1998 a Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 a Rheoliadau Preifatrwydd a Masnachol Electronig 2003. | Cyffredinol |
| **Comisiwn Ffiniau Seneddol i Loegr** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Mae Deddf Etholaethau Seneddol 1986 yn mynnu bod y Comisiwn yn adolygu etholaethau seneddol Lloegr yn gyson a chynnal adolygiad cyffredinol bob 8 i 12 mlynedd o bob etholaeth yn Lloegr a chyflwyno adroddiad i'r Ysgrifennydd Gwladol yn dangos yr etholaethau maent yn eu hargymell. | Cyffredinol |
| **Y Bwrdd Parôl** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Mae'r Bwrdd Parôl yn gwarchod y cyhoedd drwy wneud asesiadau risg am garcharorion i benderfynu pwy ellir eu rhyddhau'n ddiogel i'r gymuned a phwy sy'n rhaid iddynt aros mewn caethiwed neu ddychwelyd i gaethiwed. | Cyffredinol |
| **Y Panel Cynghori ar Ddedfrydu** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Mae'n darparu cyngor i'r Cyngor Canllawiau Dedfrydu. | Cyffredinol |
| **Y Cyngor Canllawiau Dedfrydu** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Cyhoeddi canllawiau dedfrydu i helpu'r holl lysoedd yng Nghymru a Lloegr, ac i hyrwyddo dedfrydu cyson. | Cyffredinol |
| **Bwrdd Buddsoddiadau Strategol** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Mae'n cynghori ynghylch penodi rheolwyr allanol i fuddsoddi arian cleientiaid sydd dan ofal y Swyddfa Gwarcheidiaeth Gyhoeddus, y Cyfreithiwr Swyddogol a Swyddfa'r Ymddiriedolwr Gwladol a Gwasanaeth Llysoedd EM. Mae'r corff yn monitro perfformiad yn ôl meincnodau diwydiant sydd wedi ennill eu plwyf. | Cyffredinol |
| **Panel Ymgynghorol Dioddefwyr** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Ymgynghorol. Gosod dioddefwyr wrth galon y System Cyfiawnder Troseddol. | Cyffredinol |

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Bwrdd Cyfiawnder Ieuenctid** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol. Mae'n goruchwylio'r system cyfiawnder ieuenctid yng Nghymru a Lloegr i atal plant a phobl ifanc dan 18 oed rhag troseddu ac aildroseddu, a sicrhau bod caethiwed iddynt yn ddiogel ac yn rhoi sylw i'r hyn sy'n achosi eu troseddu.<br><br>Sylwer: Ym mis Tachwedd 2007, cafodd yr Uned Cyfiawnder Ieuenctid ei chreu yn dilyn newidiadau yn y llywodraeth a chreu'r Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd. Caiff yr uned ei chyllido ar y cyd gan y Weinyddiaeth Gyfiawnder a'r Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd newydd. | Cyffredinol a Phenodol |

**Gogledd Iwerddon**

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Gwasanaeth Llys Gogledd Iwerddon** | Cafodd Gwasanaeth Llys Gogledd Iwerddon (y Gwasanaeth Llys) ei sefydlu yn 1979 gan Ddeddf Barweiniaeth (Gogledd Iwerddon) 1978, fel gwasanaeth sifil ar wahân yng Ngogledd Iwerddon. Dyma adran yr Arglwydd Ganghellor yng Ngogledd Iwerddon. Mae'n rhwym wrth y dyletswyddau cyffredinol a phenodol. | Cyffredinol a Phenodol |
| **Comisiwn Penodiadau Barnwrol Gogledd Iwerddon** | Corff Cyhoeddus Anadrannol Gweithredol Gwasanaeth Llys Gogledd Iwerddon. Mae'r Comisiwn yn gorff cyhoeddus annibynnol a sefydlwyd i gyflwyno system newydd ar gyfer penodi aelodau o'r farnwriaeth a thribiwnlysoedd. | Cyffredinol a Phenodol |
| **Comisiwn Gwasanaethau Cyfreithiol Gogledd Iwerddon** | hyrwyddo mynediad teg a chyfartal at gyfiawnder yng Ngogledd Iwerddon o ran darparu gwasanaethau cyfreithiol a gyllidir yn gyhoeddus. | Cyffredinol a Phenodol |

**Gwasanaethau Prawf**

| Enw'r Sefydliad | Disgrifiad | Dyletswydd Statudol |
|---|---|---|
| **Y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol** | Mae'r Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol yn rhan o'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr ac mae'r 42 Bwrdd Ardal Prawf unigol yn Gyrff Corfforaethol a sefydlir gan statud. Lleihau aildroseddu ac amddiffyn y gymuned rhag niwed. | Cyffredinol a Phenodol |

Gellir cael copïau o'r Cynllun hwn oddi wrth
equalityschemes@justice.gsi.gov.uk
Mae copïau ar gael mewn print a fformat Hawdd ei Ddarllen.
Caiff fformatau amgen eraill eu hystyried ar gais oddi wrth:

**Sheila Morson**
**Yr Is-adran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol**
**Pillar 2.21, 2nd Floor**
**Ministry of Justice**
**Selborne House**
**54 Victoria Street**
**Llundain SW1E 6QW**

**Ffôn 020 7210 8927**