Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

2014/15 i 2016/17

Diweddarwyd ar 5 Awst 2016

English [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/strategy/edi-strategy/]
Cymraeg

Cyflwyniad a chrynodeb

- 1.1

  Mae'r SRA yn rheolei ymddygiad cyfreithwyr a chwmnïau cyfreithiol er mwyn diogelu defnyddwyr a chefnogi rheolaeth y gyfraith a gweinyddiad cyfiawnder.

- 1.2

  Rydym yn awdurdod cyhoeddus at ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010. Yn 3.1, rydym yn esbonio sut rydym yn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus o dan y Ddeddf.

- 1.3

  Rydym yn sefydliad sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth, ac rydym wedi ymrwymo i weithio mewn ffordd gynhwysol a manteisio ar y cyfraniad y gall pob aelod o'r gymdeithas ei wneud i'n llwyddiant. Yn yr un modd, rydym yn ceisio trin y rhai a reoleiddir gennym mewn dull teg a meithrin proffesiwn cryf ac amrywiol lle mae cyfle i bawb lwyddo.

- 1.4

  Mae ein Strategaeth Gorfforaethol (2014/15 i 2016/17) yn dangos sut y mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i’n gwaith. Nodir lefel uwch o fanylder am ein gwaith yn y maes hwn yn y strategaeth hon ac yn ein cynlluniau gweithredu blynyddol. Byddwn yn adrodd ynghylch cynnydd mewn perthynas â’r cynlluniau gweithredu blynyddol, ac yn gwerthuso effaith y strategaeth ar ddiwedd y tair blynedd.

- 1.5

  Dan bob amcan a nodir yn 2.1, rydym wedi crynhoi’r gwaith a wnaed ac wedi amlinellu rhai o'r mesurau a ddefnyddiwn i fonitro cynnydd.

Amcanion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

- 2.1

  Yng nghyd-destun ein Strategaeth Gorfforaethol, ein hamcanion ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yw'r canlynol:

  - datblygu gweithlu mwy amrywiol a hyrwyddo diwylliant cynhwysol gyda chyfle cyfartal i bob aelod o'r staff a'r ymddygiadau a'r galluoedd sydd eu hangen i reoleiddio'n gymesur, yn deg ac yn rhydd o ragfarn
  - sicrhau bod y modd yr ydym yn gweithredu, ein rheolau a'r penderfyniadau a wnawn, yn gymesur, yn deg ac yn rhydd o ragfarn, a'u bod yn cynorthwyo cwmnïau ac unigolion i ddeall a chydymffurfio â'n gofynion
  - gweithio gyda'r rhai rydym yn eu rheolei i'w cefnogi i sicrhau proffesiwn mwy amrywiol a chynhwysol. .
- 2.2

  Mae'r Pwyllgor Strategaeth Pobl [https://update.sra.org.uk/sra/how-we-work/our-board/committees/remuneration-committee/] yn goruchwylio'r gwaith o gyflawni ein hamcan cyntaf, ac mae'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn goruchwylio'r gwaith o gyflawni'r ail a'r trydydd amcan.

Amcan 1

Datblygu gweithlu mwy amrywiol a hyrwyddo diwylliant cynhwysol, cyfle cyfartal i bob aelod o staff a'r ymddygiad a'r galluoedd sydd eu hangen i reoleiddio'n gymesur, yn deg ac yn rhydd o ragfarn.

- 2.3

  Caiff yr amcan hwn ei gyflawni ein tîm Adnoddau Dynol, ac mae'n rhan o raglen waith ehangach i ddatblygu a mewnosod diwylliant o berfformiad uchel, arweinyddiaeth gynhwysol a galluoedd technegol ar bob lefel.

- 2.4

  Mae'n ymdrin â phawb sy'n gweithio i'r SRA, gan gynnwys staff, aelodau o Fwrdd SRA [https://update.sra.org.uk/sra/how-we-work/our-board/board-members/] , aelodau allanol o bwyllgorau'r Bwrdd a dyfarnwyr panel. Mae'n bwysig cymryd yr ymagwedd eang hon, o ystyried y rôl rheolaeth ac arweinyddiaeth sydd gan Fwrdd yr SRA a'r pwerau penderfynu a weithredir gan y dyfarnwyr panel [https://update.sra.org.uk/sra/decision-making/adjudicators-panel/] ar ein rhan.

Recriwtio pobl amrywiol

- 2.5

  Yn union fel yr ydym yn ei ddisgwyl gan y proffesiwn, rydym yn gweithio i wella amrywiaeth ymysg ein pobl ar bob lefel. Rydym yn annog ceisiadau gan ystod amrywiol o ymgeiswyr i fod yn aelodau o’r Bwrdd a’n pwyllgorau ynghyd â dyfarnwyr a staff. Rydym yn cyhoeddi data ynglŷn ag amrywiaeth ein staff a dadansoddiad o rywedd a chefndir ethnig aelodau’r Bwrdd a'r dyfarnwyr.

- 2.6

  Rydym yn hyfforddi pob rheolwr ar yr arferion gorau wrth recriwtio a dethol, ac yn monitro tueddiadau i ganfod bylchau penodol lle y gallai fod angen inni ystyried mesurau ychwanegol i hyrwyddo amrywiaeth.

Y Bwrdd a’r pwyllgorau

- 2.7

  Rydym yn adolygu ein Bwrdd a'r pwyllgorau i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu cynnwys ym mhob agwedd ar eu gwaith. Bydd yr aelodau’n cael eu cynnwys yn y rhaglen arweinyddiaeth gynhwysol yr ydym yn ei gyflwyno ar gyfer y staff, a byddwn yn darparu hyfforddiant pellach i'w cefnogi wrth gyflawni eu cyfrifoldebau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Staff

- 2.8

  Rydym yn cyflogi rhyw 600 o staff, yn Birmingham yn bennaf, gyda thîm bychan yng nghanol Llundain. Rydym yn mynd ati’n gyson i fonitro data amrywiaeth staff [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-sra/diversity-monitoring/] ac yn adrodd ynghylch tueddiadau sy’n dangos bod amrywiaeth gynyddol yn y sefydliad.

- 2.9

  Rydym yn parhau i feithrin amgylchedd cynhwysol sy'n caniatáu i bob aelod o'r staff berfformio ar eu gorau, teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a'u cymell, cyfrannu barn a syniadau ar gyfer gwelliannau, a chael cynnig cyfleoedd gyrfa, dysgu a datblygu.

- 2.10

Rydym yn cyflwyno rhaglen arweinyddiaeth gynhwysol ar gyfer ein cyfarwyddwyr gweithredol a'r tîm arweinyddiaeth. Mae’r rhaglen, sy'n cynnwys modiwl ar arweinyddiaeth gynhwysol a rheoli rhagfarn anymwybodol yn y gweithle, wedi cael ei hymestyn i reolwyr llinell a staff er mwyn hyrwyddo'r diwylliant a'r ymddygiad angenrheidiol ar gyfer arwain ac ategu'r newidiadau ehangach yr ydym wedi eu hamlinellu yn ein Strategaeth Gorfforaethol.

- 2.11

  Rydym yn ymrwymedig i wneud cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ymwybodol o’r modd rydym yn rhedeg ein sefydliad a’r modd y mae pob un ohonom yn perfformio yn ein swyddi. Ein Prif Weithredwr yw ein Hyrwyddwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a bydd ef ynghyd â'n Cyfarwyddwyr Gweithredol a'n tîm arweinyddiaeth uwch, yn gyrru'r gwaith hwn yn ei flaen ac yn rhoi arweinyddiaeth amlwg i’r sefydliad.

- 2.12

  Rydym yn cefnogi nifer o rwydweithiau staff (gan gynnwys LGBT, merched, Cristnogol, BAME ac anabledd) sy’n ein helpu gyda’r gwaith hwn, ac rydym yn edrych ar opsiynau eraill ar gyfer ymgysylltu’n well â’r staff. Rydym yn darparu digwyddiadau rheolaidd ac amrywiol drwy gydol y flwyddyn er mwyn hyrwyddo dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Dyfarnwyr

- 2.13

  Mae llawer o'n penderfyniadau rheolei ynglŷn ag ymddygiad cyfreithwyr a chwmnïau yn cael eu gwneud gan ddyfarnwyr. Mae gennym Brif Ddyfarnwr, nifer o ddyfarnwyr mewnol a phanel o ddyfarnwyr allanol. Maent yn gwneud penderfyniadau yn y lle cyntaf ac yn gwrando ar apeliadau yn erbyn penderfyniadau a wnaed yn fewnol gan staff.

- 2.14

  Byddwn yn sicrhau bod ein hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a sut i reoli rhagfarn anymwybodol wrth wneud penderfyniadau, yn cael ei roi i’n holl ddyfarnwyr.

Mesur cynnydd mewn perthynas ag amcan 1

- 2.15

Er mwyn mesur y gwelliant o ran cyflawni Amcan 1, byddwn yn ystyried ystod o wybodaeth, gan gynnwys:

- ein data amrywiaeth staff a gyhoeddir bob blwyddyn ar gyfer ystod o feysydd cyflogaeth
- amrywiaeth ein Bwrdd, aelodau'r pwyllgorau a dyfarnwyr
- ymatebion i arolygon agweddau staff
- adborth staff a gwerthuso hyfforddiant a digwyddiadau
- cyfranogiad staff yn ein gweithgareddau ymgysylltu ffurfiol ac anffurfiol
- gweithgareddau unrhyw rwydweithiau amrywiaeth staff sydd wedi eu sefydlu.

Amcan 2

Sicrhau bod ein dull gweithredol, ein rheolau a'n penderfyniadau yn gymesur, yn deg ac yn rhydd o ragfarn, a'u bod yn cynorthwyo cwmnïau ac unigolion i ddeall a chydymffurfio â'n gofynion

- 2.16

  Mae nifer o agweddau i'r amcan hwn, sy’n ymdrin â’r modd rydym yn rheolei, sut rydym yn gwneud penderfyniadau rheolei a phenderfyniadau eraill, a sut rydym yn cefnogi'r proffesiwn i ‘annog cyfle cyfartal a pharch at amrywiaeth’ er mwyn cyflawni egwyddor 9 o God Ymddygiad SRA.

Rheolei cymesur a llai beichus

- 2.17

  Un o'r heriau allweddol yr ydym wedi'u hwynebu dros y blynyddoedd diwethaf, a amlygwyd yn fwyaf diweddar gan Adroddiad Achos Cymharol Annibynnol [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/archive/independent-comparative-case-review/] (ICCR) yw gor-gynrychiolaeth cyfreithwyr du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) yn rhai o'n canlyniadau rheolei. Roedd yr ICCR, a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2014 gan yr Athro Gus John, yn adolygu canlyniadau achosion disgyblu a gymerwyd yn erbyn cyfreithwyr BAME a gwyn. Er bod rhai gwahaniaethau yn y canlyniadau, nid oedd unrhyw dystiolaeth o gamwahaniaethu. Fe wnaethom ni gyhoeddi ein hymateb i’n hadroddiad ym mis Mehefin 2014 i esbonio sut byddem yn bwrw ymlaen â chanfyddiadau'r adroddiad yn y strategaeth hon a’i chynlluniau gweithredu ategol.

- 2.18

  Mae ein rhaglen diwygio rheolei yn canolbwyntio ar leihau, a lle bo hynny'n bosib, ar gael gwared ar feichiau rheolei diangen ar

gwmnïau. Rhan allweddol o'r rhaglen ddiwygio hon yw ein gwaith penodol ar reoleiddio cymesur ar gyfer cwmnïau llai a fydd yn cynnwys gofynion rheolei ffurfiol ac adolygiad o'r modd yr ydym yn goruchwylio ac yn ymgysylltu â chwmnïau llai. Mae ein data'n dangos bod cwmnïau llai yn fwy tebygol o fod yn destun rhyw fath o weithgarwch rheolei a bod cyfreithiwr BAME wedi'u gorgynrychioli yn y sector hwn o'r farchnad.

- 2.19

  Mae'r rhaglen ddiwygio yn cynnwys nifer o gynigion ar gyfer ein gwaith rheolei, ac rydym yn asesu potensial pob cynnig i fynd i'r afael â'r anghymesuredd yn y canlyniadau rheolei a welwn, yn arbennig ar gyfer ymarferwyr BAME sy'n gweithio mewn cwmnïau llai.

Gwneud penderfyniadau

- 2.20

  Mae llawer o'r gwaith yr ydym wedi'i gyflawni hyd yma ar fynd i'r afael ag anghymesuredd wedi canolbwyntio ar ein dull o wneud penderfyniadau rheolei. Mae'r penderfyniadau a wnawn yn cael eu tanategu gan gyfres o egwyddorion gwneud penderfyniadau sy'n rhan o'n fframwaith newydd ar gyfer gwneud penderfyniadau. Yr egwyddor gyntaf yw y dylai penderfyniadau fod yn seiliedig ar gymhwyso canllawiau neu feini prawf, a dylai'r rhain fod yn 'gyson, teg, cyhoeddedig a thryloyw'.

- 2.21

  Gallwn wneud mwy i wella ein dulliau penderfynu er mwyn sicrhau bod ein penderfyniadau'n deg ac yn rhydd o ragfarn, ac er mwyn gwella ein gallu i gyhoeddi data cadarn a thryloyw ynglŷn â'n penderfyniadau.

- 2.22

  Rydym yn llunio canllawiau ar wneud penderfyniadau er mwyn helpu i asesu'r miloedd o faterion a gyfeirir atom bob blwyddyn. Rydym yn gwella'r modd rydym yn cofnodi ein penderfyniadau, a bydd hynny'n gymorth inni fonitro ein gwaith rheolei. Byddwn yn gwneud mwy gyda'r data er mwyn cael dealltwriaeth gyfoethocach o'r tueddiadau a'r hyn sy'n achosi anghymesuredd. Bydd hyn yn ein cynorthwyo i ganfod meysydd ar gyfer gweithredu, a fydd, yn ei dro, yn llywio ein dulliau o ymdrin â rheolei.

- 2.23

  Rydym yn parhau i hyfforddi staff ar wneud penderfyniadau, ac rydym wedi rhoi proses gadarn ar waith ar gyfer sicrhau ansawdd fel

y gallwn fonitro ein penderfyniadau o ran eu cysondeb, tegwch, tryloywder ac amseroldeb. Bydd hyn yn gymorth inni ddangos ansawdd ein penderfyniadau ac yn rhoi'r hyder inni nad yw'r canlyniadau anghymesur ar gyfer cyfreithwyr BAME yn deillio o benderfyniadau rheoleil anghyson neu anghyfiawnadwy a wnaethpwyd gennym ni.

Ymgysylltu â'r proffesiwn

- 2.24

  Mae ymgysylltu’n rhan hanfodol o'n gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn yr SRA. Mae ymgysylltu’n gynhwysol yn cwmpasu annog a chefnogi cyfranogiad pob unigolyn a sefydliad sydd â diddordeb yn ein dulliau rheolei, ein canllawiau a'n polisïau a'n gweithdrefnau.

- 2.25

  Rydym wedi bod yn defnyddio ffyrdd newydd o ymgysylltu â llawer o gyrff cynrychioliadol y proffesiwn a grwpiau defnyddwyr ar faterion amrywiol, fel y gallant gymryd rhan a dylanwadu ar ein hagenda diwygio rheolei.

- 2.26

  Rydym yn cefnogi ymarferwyr unigol a chwmnïau bach i'w helpu i gydymffurfio â gofynion rheoleil.

- 2.27

  Rydym wedi cyflwyno newidiadau trefniadaethol i’n helpu i ddarparu gwasanaeth o well safon. Rydym yn glir ac yn dryloyw ynglŷn â’n safonau gwasanaeth, a byddwn yn parhau i wella’r rhain.

Rheoli cwynion am waith yr SRA

- 2.28

  Mae lle i wella bob amser, ac mae gennym broses bendant ar gyfer ymdrin â chwynion am ein gwaith, a dysgu o hynny. Caiff ein gwaith ymdrin â chwynion ei oruchwylio gan Adolygydd Annibynnol, sydd hefyd yn ystyried cwynion unigol nad ydym yn gallu eu datrys yn fewnol. Cyhoeddir canlyniadau ei adolygiad blynyddol.

- 2.29

  Rydym yn adolygu ein dulliau o ymdrin â chwynion am gamwahaniaethu er mwyn sicrhau ein bod yn ymchwilio i'r materion hyn yn gynnar. Byddwn yn parhau i hyfforddi staff i ddelio'n drylwyr

ac yn sensitif â'r cwynion hyn, ac rydym yn manteisio ar bob cyfle i ddysgu o’r cwynion hyn er mwyn gwella ein gwaith.

Hybu safonau - Egwyddor 9 SRA

- 2.30

  Fel rhan o'r gwaith yr ydym yn ei gyflawni i godi safonau a chynnal yr egwyddorion proffesiynol craidd y cyfeirir atynt yn ein Strategaeth Gorfforaethol, rydym yn cefnogi'r proffesiwn i 'annog cyfle cyfartal a pharch at amrywiaeth' yn unol ag egwyddor 9.

- 2.31

  Byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda chwmnïau mewn perthynas ag Egwyddor 9, gan roi cyngor a chymorth i gwrdd â’r canlyniadau a ragnodir yn y Cod Ymddygiad. Rydym hefyd yn ystyried beth fyddai'r ffordd orau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y Llawlyfr diwygiedig, a hynny er mwyn egluro ein disgwyliadau. Byddwn hefyd yn monitro'r adroddiadau a dderbyniwn ynglŷn â thorri egwyddor 9 er mwyn deall yn well pa faterion sy'n cael eu hwynebu gan ddefnyddwyr ac ymarferwyr.

Mesur cynnydd mewn perthynas ag amcan 2

- 2.32

  I’n helpu i fesur cynnydd wrth gyflawni amcan 2, byddwn yn ystyried y canlynol:

  - asesiad effaith ar gydraddoldeb a data monitro mewn perthynas â'r newidiadau a wnawn fel rhan o'n hagenda diwygio rheolei
  - ein data monitro rheolei - gan gynnwys y tueddiadau sy'n amlwg o'n hadroddiadau blynyddol, a dadansoddiad mwy manwl o feysydd penodol er mwyn deall anghymesuredd yn well
  - canlyniadau ein proses newydd ar gyfer sicrhau ansawdd
  - nifer y cwynion a dderbyniwyd am ein gwasanaeth, gan gynnwys cwynion am gamwahaniaethu a beth a ddysgom o'r cwynion hynny
  - nifer yr adroddiadau a dderbyniwyd am achosion posibl o dorri egwyddor 9 gan y proffesiwn
  - tystiolaeth o gyfranogiad y proffesiwn yn ein gweithgareddau ymgysylltu newydd a'r adborth a dderbyniwyd.

Amcan 3

Cydweithio gyda'r rhai rydym yn eu rheolei er mwyn sicrhau proffesiwn mwy amrywiol a chynhwysol

- 2.33

  Mae’r amcan hwn yn canolbwyntio’n benodol ar y modd rydym yn gweithio gyda’r proffesiwn i hyrwyddo amrywiaeth. Mae amrywiaeth yn hanfodol i gwmnïau sydd eisiau denu a chadw’r bobl orau, sicrhau cyfle cyfartal i bawb sydd â'r sgiliau i fynd i mewn ac i lwyddo yn y proffesiwn, a diwallu anghenion cleientiaid.

- 2.34

  Mae llawer o gwmnïau wedi cymryd camau sylweddol o ran adlewyrchu amrywiaeth cynyddol cymdeithas yn eu sefydliadau. Fodd bynnag, nid yw'r amrywiaeth hon yn cael ei adlewyrchu ar bob lefel ymhob cwmni. Mae rhai grwpiau wedi eu tangynrychioli ar y lefel partner a grwpiau eraill wedi eu crynhoi mewn rhai meysydd o'r gyfraith. Mae hyn yn dangos bod rhwystrau i ddilyniant, yn enwedig ar gyfer menywod, ymarferwyr BAME, pobl anabl a phobl o gefndiroedd cymdeithasol-economaidd llai cefnog.

- 2.35

  Mae prinder amrywiaeth yn risg parhaus i’n hamcanion rheoleil [https://update.sra.org.uk/archive/risk/outlook/risk-outlook-2020-21/diversity-in-the-profession/] , a’n hymateb i hynny yw casglu ac adolygu data amrywiaeth, ymgysylltu â’r proffesiwn a’i gefnogi, a’r gwaith a wnawn ar fynediad at y proffesiwn.

Casglu data amrywiaeth

- 2.36

  Mae casglu data amrywiaeth yn rhoi cyfle i gwmnïau adolygu eu dulliau o ymdrin â recriwtio a dilyniant. Rydym yn darparu offeryn meincnodi ar-lein [https://update.sra.org.uk/solicitors/diversity-toolkit/diversity-toolkit] y gall cwmnïau ei ddefnyddio i gymharu eu hamrywiaeth gyda chwmnïau tebyg, ynghyd â chyngor ar hyrwyddo amrywiaeth lle bo diffygion.

- 2.37

  Rydym yn parhau i wella’r broses o adrodd ynghylch data amrywiaeth, ac rydym wedi gwneud yr ymarferiad yn fwy cymesur drwy symud at gylch adrodd bob yn ail flwyddyn. Rydym yn gweithio gyda’r Bwrdd Gwasanaethau Cyfreithiol a rheoleiddwyr cyfreithiol eraill i wella canlyniadau’r ymarferiad hwn ar draws y sector cyfreithiol.

Ymgysylltu â’r proffesiwn

- 2.38

  Rydym yn hybu ymwybyddiaeth ac yn rhannu arferion da ac adnoddau gyda’r proffesiwn drwy ddigwyddiadau a dulliau eraill o ymgysylltu, gan gynnwys y cyfryngau cymdeithasol. Rydym yn meithrin perthnasoedd â chwmnïau sy’n rhagweithiol o ran hyrwyddo amrywiaeth ac rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nhw ar ystod o fentrau. Er enghraifft: rydym wedi cynnal digwyddiadau ar y cyd ar gyfer y proffesiwn yn ehangach i godi ymwybyddiaeth am faterion LGBT (lesbiaid, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol) ac i awgrymu arferion da; mae ein rhwydwaith staff LGBT yn meithrin cysylltiadau â rhwydweithiau cwmnïau cyfreithiol lleol i rannu adnoddau ac i ymestyn eu gafael; ac rydym yn cefnogi cwmnïau sy’n annog symudedd cymdeithasol drwy fentrau fel y Bartneriaeth Symudedd Cymdeithasol Cyfreithiol.

- 2.39

  Rydym yn edrych ar ffyrdd eraill o ymestyn y gwaith hwn i gynnig arweiniad ac anogaeth i gwmnïau canolig a llai, sydd o bosibl heb yr adnoddau i'w cysegru i fentrau amrywiaeth ar raddfa fawr. Byddwn yn adolygu ein gweithgareddau i ganfod sut gallwn weithio â sefydliadau eraill i ymestyn ein gafael â’n heffaith.

- 2.40

  Rydym yn adeiladu Diversity Matters, sef rhwydwaith rhithiol o bobl sy’n cyfrannu at ein gwaith ac sy’n meddwl am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y proffesiwn. Rydym yn darparu diweddariadau rheolaidd ar faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn annog cynrychiolaeth o’r proffesiwn, academyddion a rhanddeiliaid eraill. Wrth i'r gymuned dyfu, bydd yn darparu fforwm buddiol ar gyfer trafod a rhoi adborth.

Mynediad at y proffesiwn

- 2.41

  Bydd y rhaglen Hyfforddiant at Yfory hefyd yn gymorth i hyrwyddo amrywiaeth yn y proffesiwn, ac rydym yn cefnogi mentrau megis cyflwyno prentisiaethau a llwybrau arloesol eraill at gymhwyso gan fod y rhain yn cefnogi symudedd cymdeithasol ac amrywiaeth yn ehangach.

Mesur cynnydd mewn perthynas ag amcan 3

- 2.42

I’n helpu i fesur cynnydd wrth gyflawni amcan 3, byddwn yn ystyried y canlynol:

- data amrywiaeth gan gwmnïau cyfreithiol
- nifer y bobl sy’n ymuno â'r grŵp cyfeirio rhithiol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a’i ganlyniadau
- faint o ymgysylltu a wneir â chwmnïau ac eraill drwy gyfarfodydd, y cyfryngau cymdeithasol a phresenoldeb yn ein digwyddiadau
- tystiolaeth o fwy o amrywiaeth ymysg y rhai a dderbyniwyd i'r proffesiwn trwy lwybrau newydd a ysgogwyd gan ein rhaglen Hyfforddiant ar gyfer Yfory.

Cyflawni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

- 3.1

  At ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010, rydym yn awdurdod cyhoeddus ac rydym yn rhwym wrth ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Rhaid i ni, wrth gyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus, roi sylw dyledus i’r angen i wneud y canlynol:

  - dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid anghyfreithlon;
  - hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy’n rhannu nodweddion gwarchodedig perthnasol a’r rheini nad ydynt, a
  - meithrin perthynas dda rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig a’r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
- 3.2

  Mae’r ddeddfwriaeth cydraddoldeb yn ei gwneud yn ofynnol i’r SRA gyhoeddi gwybodaeth ddigonol i ddangos ein bod wedi cydymffurfio â’n dyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

- 3.3

  Rydym yn cyhoeddi ein gwybodaeth cydraddoldeb yn y pedwar categori a ddisgrifir isod.

  - Data cyflogaeth: rydym yn cyhoeddi data cyflogaeth bob blwyddyn ar gyfer staff mewn perthynas ag ystod o weithgareddau cyflogaeth. Rydym hefyd yn cyhoeddi data monitro amrywiaeth ar gyfer dyfarnwyr ac aelodau o Fwrdd SRA.
  - Data canlyniadau rheoleil: ers 2011, mae ein data canlyniadau rheoleil yn cael ei ddadansoddi’n ôl oedran, anabledd, ethnigrwydd a rhywedd. Nid oes gennym ar hyn o bryd ddigon o ddata o'r proffesiwn i gyhoeddi data ystadegol wedi’i

  ddadansoddi'n ôl crefydd neu gred neu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol, ond mae hyn wrthi'n cael ei adolygu.
  - Asesiadau effaith cydraddoldeb: rydym yn cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ar ein polisïau newydd, ein gweithdrefnau a'n meini prawf ar gyfer gwneud penderfyniadau. Ein nod, lle bo modd, yw integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb i'n dogfennau ymgynghori a gyhoeddir a phapurau polisi, yn hytrach na chynhyrchu adroddiadau asesiadau effaith unigol.
  - Adroddiadau ymchwil: rydym yn cyhoeddi ymchwil ac adroddiadau thematig eraill a gomisiynir mewn perthynas ag ystod o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r rhain wedi cynnwys, er enghraifft:
    - yr adroddiad Adolygu Achos Cymharol Annibynnol (IRRC) gan yr Athro Gus John
    - adroddiad ar ein hadolygiad thematig o gydymffurfiaeth ag egwyddor 9 SRA (cyfle cyfartal ac amrywiaeth)
    - ymchwil i ddeall sut yr effeithir ar ddefnyddwyr pan rydym yn ymyrryd mewn cwmni i'w gau i lawr
    - adolygiad i ansawdd gwasanaethau cyfreithiol ar gyfer ceiswyr lloches.
- 3.4

  Rydym yn mynd ati'n rheolaidd i adolygu ein cydymffurfiaeth â'n dyletswydd dan y Ddeddf, ac yn ceisio gwella ein perfformiad a chydymffurfio ag ysbryd, yn ogystal â llythyren, y ddeddfwriaeth.