Solicitors Regulation Authority

Ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant 2022/23

Cyhoeddwyd Rhagfyr 2024

English [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/edi-work-22-23/] Cymraeg

Gair am ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) yn bwysig ym mhopeth a wnawn ac mae'n caniatáu i ni fod yn rheoleiddiwr effeithiol ar gyfer proffesiwn amrywiol sy'n dod yn fwyfwy amrywiol.

Fel awdurdod cyhoeddus, rydym yn dod o dan ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus sydd wedi'i chreu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 [https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents] a rhaid i ni roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ni fod yn rhagweithiol a sicrhau bod ein polisïau a'n harferion yn deg ac nad ydynt yn gwahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn y grwpiau gwarchodedig.

Wrth gyflawni ein swyddogaeth reoleiddio, mae'n rhaid i ni hefyd ystyried yr amcanion rheoleiddio a nodir yn Neddf Gwasanaethau Cyfreithiol 2007 [https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/29/contents] , yn enwedig amcan 6: 'annog proffesiwn cyfreithiol annibynnol, cryf, amrywiol ac effeithiol'. O ganlyniad, rydym yn annog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gan gwmnïau ac unigolion sy'n cael eu rheoleiddio o dan Egwyddor 6 [https://update.sra.org.uk/solicitors/standards-regulations/principles/] ein Safonau a'n Rheoliadau ac yn darparu canllawiau [https://update.sra.org.uk/solicitors/guidance/sra-approach-equality-diversity-inclusion/] ac adnoddau [https://update.sra.org.uk/solicitors/resources/topic/equality-diversity/] pellach i'r proffesiwn i gefnogi hyn.

Gair am yr adroddiad hwn

Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r gwaith rydym wedi'i wneud i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant rhwng mis Tachwedd 2022 a mis Hydref 2023, blwyddyn olaf ein Strategaeth Gorfforaethol 2020–2023. Mae'n rhan o gyfres o adroddiadau sy'n ymdrin â'n gwaith ar gyfer blwyddyn 2022/23. [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/corporate-reports-2022-23/] Fe wnaethom nodi pum thema cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n rhedeg drwy'r strategaeth, sef:

- datblygu ein dealltwriaeth o amrywiaeth yn y proffesiwn
- mynediad teg at y proffesiwn

- ein gwaith gorfodi
- hybu amrywiaeth a chynhwysiant yn y proffesiwn
- defnyddio technoleg gyfreithiol i hyrwyddo mynediad at gyfiawnder ac addysg gyfreithiol gyhoeddus.

Rydym wedi defnyddio'r themâu hyn i adrodd am y cynnydd rydym wedi'i wneud o ran cyflawni'r ymrwymiadau a wnaed bob blwyddyn yn ein cynlluniau busnes. Ein hymrwymiadau yn 2022/23 [https://update.sra.org.uk/sra/corporate-strategy/business-plans/business-plan/business-plan-2022-23/] oedd:

- ystyried ffyrdd o wella ein data i lywio dadansoddiadau croestoriadol a gorfodi ein gofynion ar gwmnïau, gan gynnwys adolygu'r data amrywiaeth rydym yn ei gasglu
- bwrw ymlaen â mentrau sydd wedi'u cynllunio i gefnogi'r gwaith o gadw a datblygu ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, gan ganolbwyntio'n benodol ar gwmnïau cyfreithiol mawr
- cwblhau prosiectau ymchwil cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n edrych ar orgynrychiolaeth o gyfreithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ein gwaith gorfodi, yn ogystal â'r canlyniadau gwahaniaethol mewn asesiadau proffesiynol ac adrodd yn ôl ar ganlyniadau a'r camau nesaf posibl
- hyrwyddo rheolau ac arweiniad i annog triniaeth deg a safonau moesegol uchel ar draws y farchnad gyfreithiol, gan gynnwys ar iechyd a lles proffesiynol, camymddwyn rhywiol a disgwyliadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eraill
- parhau i fonitro ystyriaethau cydraddoldeb yng nghanlyniadau'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr a gweithio gyda grwpiau anabledd i ddarparu prosesau addasu effeithlon a theg rhesymol.

Rydym yn adrodd ar wahân ar yr ymrwymiadau a wnaethom ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein gweithle. Disgwylir rhagor o adroddiadau am hyn yn nes ymlaen yn 2024, ond mae adroddiadau diweddar yn cynnwys:

- Adroddiad Cynnydd y Gweithlu 2022 [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/annual-diversity-report-2022/]
- Data Monitro Amrywiaeth Staff yr Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr 2022 [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-sra/diversity-monitoring/]
- Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023 [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/gender-pay-gap-report-2023/]
- Adroddiad Bwlch Cyflog Ethnigrwydd 2023 [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/ethnicity-pay-gap-report-2023/]
- Cynllun gweithredu Cynhwysiant Ethnigrwydd Swyddi Uwch yr Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/ethnicity-inclusion/]

Crynodeb o'r prif ganfyddiadau

- Eleni, fe wnaethom gasglu a chyhoeddi'r data amrywiaeth cwmnïau [https://www.sra.org.uk/solicitors/resources/diversity-toolkit/law-firm-diversity-tool/] diweddaraf gyda data manylach ar statws mewn cwmnïau cyfreithiol, ac am y tro cyntaf roeddem wedi rhoi trosolwg o amrywiaeth cwmnïau cyfreithiol yng Nghymru [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-profession/diverse-legal-profession/breakdown-welsh-law-firms-workforce-diversity/] . Roeddem hefyd wedi diweddaru proffil amrywiaeth ymysg y boblogaeth fewnol [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-profession/diversity-in-house/] ac rydym yn parhau i weithio ar welliannau i'r ffordd rydym yn casglu data amrywiaeth unigol.
- Fe wnaethom fwrw ymlaen â'n gwaith i werthuso'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr a monitro'r canlyniadau yn ôl nodweddion amrywiaeth, gan gyhoeddi amrywiaeth o wybodaeth yn ein hadroddiadau blynyddol am yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr. Buom hefyd yn gweithio gyda Kaplan ac eraill i wella'r ddarpariaeth o addasiadau rhesymol ar gyfer ymgeiswyr yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr sydd eu hangen.
- Gwnaethom gynnydd gyda'n hymchwil i'r canlyniadau gwahaniaethol ar gyfer unigolion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mewn asesiadau proffesiynol cyfreithiol, gan gyhoeddi'r adolygiad llenyddiaeth a chwblhau'r gwaith maes ar gyfer ail gam yr ymchwil, sydd wedi'i gyhoeddi gennym ers hynny.
- Gwnaethom gynnydd gyda'r ymchwil i'r orgynrychiolaeth o gyfreithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ein prosesau gorfodi, gan gyhoeddi'r adolygiad llenyddiaeth a bwrw ymlaen â'r gwaith maes ar gyfer ail gam yr ymchwil, sydd wedi'i gyhoeddi gennym ers hynny.
- Rydym wedi cyflwyno gofynion newydd ar gwmnïau cyfreithiol a chyfreithwyr i drin pobl yn deg ac rydym wedi cyhoeddi canllawiau diwygiedig sy'n nodi ein disgwyliadau.
- Rydym wedi cynnal adolygiad thematig o'r defnydd o gytundebau peidio â datgelu (NDAs) sy'n aml yn cael eu defnyddio mewn anghydfodau yn y gweithle ynghylch gwahaniaethu a chamymddygiad rhywiol, ac ers hynny rydym wedi cyhoeddi diweddariad i'n hysbysiad rhybuddio ar ddefnyddio cytundebau o'r fath.
- Hefyd, rydym wedi hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y proffesiwn drwy amrywiaeth o ddigwyddiadau a chyfleoedd i siarad. Mae'r digwyddiadau hyn yn ein helpu i hyrwyddo pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y proffesiwn, rhannu arferion gorau, a thrwy ymgysylltu, nodi meysydd a syniadau ar gyfer gwella.

Open all [#]

Datblygu ein dealltwriaeth o amrywiaeth yn y proffesiwn

Un o'n prif rolau fel rheoleiddiwr yw casglu data amrywiaeth, sy'n sail i'r ddealltwriaeth sydd gennym ni o amrywiaeth yn y proffesiwn, sy'n sail i'n gwaith a'n polisi rheoleiddio ac yn ein helpu i werthuso cynnydd ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae'r data hwn hefyd yno i helpu i lywio a chefnogi'r proffesiwn ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'n helpu i dynnu sylw at feysydd lle mae bylchau a meysydd i'w gwella yn y proffesiwn, ac mae ein hoffer hefyd yn helpu cwmnïau cyfreithiol i feincnodi eu hunain yn y maes hwn yn erbyn cwmnïau tebyg eraill.

Cyhoeddi data amrywiaeth am y proffesiwn

Fe wnaethom gasglu data amrywiaeth gan gwmnïau cyfreithiol dros y cyfnod hwn, gan gyhoeddi adnodd data amrywiaeth y cwmni [https://www.sra.org.uk/solicitors/resources/diversity-toolkit/law-firm-diversity-tool/] sydd wedi'i ddiweddaru a'n trosolwg o'r prif ganfyddiadau [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-profession/diverse-legal-profession/] yn Rhagfyr 2023. Yn dilyn hynny, fe wnaethom ddarparu trosolwg o amrywiaeth mewn cwmnïau cyfreithiol yng Nghymru [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-profession/diverse-legal-profession/breakdown-welsh-law-firms-workforce-diversity/] am y tro cyntaf a diweddaru proffil amrywiaeth ymysg y boblogaeth fewnol [https://update.sra.org.uk/sra/equality-diversity/diversity-profession/diversity-in-house/]. Roedd modd i ni gyhoeddi data manylach ar statws mewn cwmnïau cyfreithiol eleni, gan gasglu data am y tro cyntaf am amrywiaeth partneriaid ecwiti.

Roedd ein pŵer i roi cosb ariannol benodedig i gwmnïau a fethodd anfon eu data amrywiaeth atom yn weithredol am y tro cyntaf yn 2023. [] Roedd hyn wedi ein helpu i sicrhau cyfradd ymateb uchel, gyda 99% o gwmnïau'n darparu eu data yn dilyn gweithgarwch ymgysylltu a oedd yn para saith wythnos. Mae hyn o'i gymharu â 90% dros 13 wythnos pan oeddem wedi casglu yn 2021. Wrth i ni ddod â'r gweithgarwch gorfodi i ben, rydym wedi cyrraedd cydymffurfiad o bron i 100%, gan gyhoeddi naw cosb ariannol benodedig adeg cyhoeddi.

Mae angen i gwmnïau cyfreithiol hefyd gyhoeddi crynodeb o'u data amrywiaeth y gweithlu lle bo modd. Fe wnaethom atgoffa cwmnïau o'r gofyniad hwn yn arwain at gasglu data amrywiaeth cwmnïau yn 2023. Fodd bynnag, dim ond cynnydd bach oedd yng nghyfran y cwmnïau a gadarnhaodd wrthym eu bod wedi cyhoeddi eu data – i fyny o 40% yn 2021 i 42% yn 2023.

Rydym yn deall na fydd llawer o gwmnïau llai yn gallu cyhoeddi hyd yn oed grynodeb o'u data amrywiaeth heb ddatgelu data personol unigolion sy'n gweithio iddynt. Ond er gwaethaf hyn, mae ein gwiriad cydymffurfio cychwynnol wrth ddesg yn awgrymu bod angen i ni wneud mwy i sicrhau bod cwmnïau'n cydymffurfio â'r gofyniad hwn. Rydym yn ystyried hyn a

pha gamau pellach y gallwn eu cymryd i gynyddu'r gyfradd gyhoeddi cyn yr ymarfer casglu nesaf yn 2025.

Gwella'r data amrywiaeth sydd gennym ar mySRA

Rydym yn bwriadu ymgysylltu ymhellach â'r proffesiwn i annog mwy o bobl i ddatgan eu data ar mySRA, pan fyddwn wedi cwblhau gwaith i ddiweddaru'r TG sy'n cefnogi'r cwestiynau hyn (erbyn gwanwyn 2025). Rydym yn gobeithio y bydd hyn yn gwrthdroi'r cyfraddau datgan sy'n gostwng ar mySRA. Er enghraifft, o fis Hydref 2022 i fis Hydref 2023, roedd gostyngiad o 4 pwynt canran mewn datganiadau am ryw (i lawr i 84%), a 4 pwynt canran ar gyfer ethnigrwydd (i lawr i 68%).

Mynediad teg at y proffesiwn

Mae'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr yn ganolog i'n gwaith i sicrhau mynediad teg at y proffesiwn. Un o'i brif amcanion yw cyfrannu at broffesiwn gwirioneddol amrywiol drwy gael gwared ar rwystrau na ellir eu cyfiawnhau i fynediad, fel bod pobl dalentog o bob cefndir yn cael cyfle teg i gymhwyso. Ac rydym yn ceisio gwella'r amcan hwn drwy annog defnyddio prentisiaethau a bwrw ymlaen â'n hymchwil i ddeall y ffactorau sy'n arwain at ganlyniadau gwahaniaethol mewn asesiadau proffesiynol ar gyfer cyfreithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o'u cymharu ag ymgeiswyr Gwyn.

Darparu addasiadau rhesymol ar gyfer ymgeiswyr yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr

Ers cynnal y rownd gyntaf o asesiadau'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr ym mis Tachwedd 2021 (SQE1) ac Ebrill 2022 (SQE2), rydym wedi gweithio gyda Kaplan, darparwr yr asesiad ar gyfer yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr, ac eraill ar wella'r ddarpariaeth o addasiadau rhesymol ar gyfer ymgeiswyr sydd eu hangen.

Yn ein hadroddiad blynyddol am Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr 2022/23 [https://sqe.sra.org.uk/docs/default-source/pdfs/reports/sqe-annual-report-2022-23.pdf] , roeddem wedi adrodd bod gan tua 7% o ymgeiswyr gynllun addasiadau rhesymol ar gyfer asesiadau Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr 1 dros y cyfnod hwn ac 8% ar gyfer yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr 2. Nid oedd unrhyw wahaniaethau sylweddol mewn cyfraddau pasio rhwng ymgeiswyr a oedd wedi cael addasiad rhesymol ac ymgeiswyr heb addasiad rhesymol, ac eithrio'r asesiad FLK2 (Gwybodaeth Gyfreithiol Weithredol) sy'n rhan o Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr 1, ym mis Ionawr 2023. Yn yr asesiad hwnnw, roedd ymgeiswyr a oedd wedi cael addasiad rhesymol wedi cyflawni cyfradd lwyddo sylweddol uwch na'r rhai heb addasiad rhesymol.

Mewn ymateb i adborth gan ymgeiswyr, mae'r amrywiaeth o dechnoleg gynorthwyol sydd ar gael i'w defnyddio fel addasiad rhesymol wedi

cynyddu a gwnaed gwelliannau yn y wybodaeth am sut i wneud cais am addasiadau rhesymol. Daeth adroddiad Adolygydd Annibynnol yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/sqe-independent-22-23/] , gan nodi rhai achosion unigol lle gellid bod wedi gwneud gwelliannau, i'r casgliad canlynol: 'ar y cyfan, mae'n ymddangos bod y broses [addasiadau rhesymol] wedi gweithio'n dda'.

Data monitro amrywiaeth canlyniadau ymgeiswyr

Mae cyfraddau pasio'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr yn cael eu cyhoeddi yn ôl nodweddion amrywiaeth ac mae trosolwg ar gael yn adroddiad blynyddol yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr [https://sqe.sra.org.uk/exam-arrangements/sqe-reports/sqe-annual-report-2023] . Mae'n dangos bod canlyniadau gwahaniaethol i ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o'u cymharu ag ymgeiswyr Gwyn. Gwelwyd y patrymau hyn dros nifer o flynyddoedd mewn arholiadau proffesiynol cynharach [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/education-training-monitoring-2021-22/] , a ysgogodd yr ymchwil i amrywiaeth y cyfeirir ato yn yr adran nesaf.

Buom yn gweithio dros y flwyddyn ar gynlluniau tymor hwy ar gyfer cyflwyno ystod eang o ddata'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr, gan gynnwys dadansoddiad o amrywiaeth yn ôl llwybr cymhwyso a darparwr hyfforddiant, a byddwn yn gwneud hyn pan fydd gennym ddigon o ddata.

Deall y canlyniadau gwahaniaethol mewn asesiadau proffesiynol cyfreithiol

Fe wnaethom gomisiynu ymchwil gan Brifysgol Caerwysg i ddeall y canlyniadau gwahaniaethol ar gyfer ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Dros y cyfnod a gwmpesir gan yr adroddiad hwn, gwnaethom gwblhau cam cyntaf yr ymchwil hwn, gan gyhoeddi adolygiad llenyddiaeth. Roedd hyn yn dangos bod y rhesymau dros hyn yn eang ac yn amrywiol, gyda'r ffactorau allweddol y tu hwnt i reolaeth uniongyrchol yr ymgeiswyr eu hunain.

Fe wnaethom gwblhau'r gwaith maes ar gyfer cam dau, ac ers hynny rydym wedi gweithio gyda Phrifysgol Caerwysg i werthuso'r canfyddiadau a chyhoeddi'r adroddiad terfynol [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/potential-causes-differential-outcomes-legal-professional-assessments/] . Ar hyn o bryd, rydym yn dod â darparwyr addysg, cwmnïau cyfreithiol a'r sector cyfreithiol ehangach at ei gilydd i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd yn yr adroddiad lle gallwn wneud gwahaniaeth.

Gwerthuso'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr a chymryd camau i fynd i'r afael â chanlyniadau gwahaniaethol

Mae asesu effeithiau a materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi bod yn rhan allweddol o raglen werthuso'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr, a bydd yn parhau i fod.

Yn eu [hadroddiad am yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr](https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/sqe-independent-22-23/) [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/sqe-independent-22-23/] 2022/23, nododd yr Adolygydd Annibynnol o'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr y canlyniadau gwahaniaethol a welwyd yn yr asesiadau o'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr, ond daeth i'r casgliad: 'Rwy'n parhau i ganfod dim tystiolaeth o annhegwch na thuedd mewn unrhyw broses sy'n gysylltiedig â chynhyrchu canlyniadau'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr', ac roedd yn: 'dawel fy meddwl bod y mater hwn yn cael llawer o sylw a bod adolygiadau pellach dros amser yn cael eu cynllunio...Mae edrych yn fanwl iawn ar y data, wrth barhau i geisio cymorth allanol annibynnol Prifysgol Caerwysg, yn hanfodol i geisio atebion ynghylch pam bod y canlyniad gwahaniaethol hwn yn bod, ac yn bwysicach, beth y gellir ei wneud i gau'r bwlch cyflawniad hwn yn y dyfodol'.

Fel rhan o'r rhaglen werthuso, fe wnaethom gynnal a chyhoeddi canfyddiadau arolwg sylfaenol [ar ganfyddiadau a phrofiadau cychwynnol](https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/sqe-year-one/) [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/sqe-year-one/] yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr ar ôl y flwyddyn gyntaf. Roedd hwn yn tynnu sylw at feysydd ar gyfer monitro a gweithredu parhaus, gan gynnwys pryderon ynghylch cost, meithrin ymddiriedaeth a hyder yn yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr ac argaeledd addasiadau rhesymol.

Cafodd ein gwaith i fynd i'r afael â materion hirsefydlog fel y canlyniadau gwahaniaethol hyn (a'r orgynrychiolaeth a welwyd yn ein prosesau gorfodi y cyfeirir atynt isod) ei nodi gan y Bwrdd Gwasanaethau Cyfreithiol (LSB) yn ei [asesiad o berfformiad](https://legalservicesboard.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/LSB-regulatory-performance-assessment-report-Feb-2024.pdf) [https://legalservicesboard.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/LSB-regulatory-performance-assessment-report-Feb-2024.pdf] ein gwaith ar gyfer mis Hydref 2022 i fis Mai 2023. Roedd y Bwrdd yn cydnabod ymarfer da, sef ein: 'hymagwedd a'r dulliau a ddefnyddir ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, lle mae'r [Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr] yn ymdrechu i ddeall y rhesymau y tu ôl i anghydraddoldebau ac yna'n cyflwyno ffyrdd o'u goresgyn'.

Mae gennym raglen deng mlynedd ar waith i werthuso a yw'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr a diwygiadau ehangach yn cyflawni'r amcanion a ddymunir dros y tymor hir. Bydd hyn yn cynnwys asesu a yw'r newidiadau wedi hyrwyddo proffesiwn amrywiol drwy gael gwared ar rwystrau i gymhwyso na ellir eu cyfiawnhau.

Prentisiaethau

Rydym yn cydnabod y cyfle y mae prentisiaethau yn ei gynnig i hyrwyddo amrywiaeth yn y proffesiwn. Buom yn gweithio gyda'r Sefydliad ar gyfer Prentisiaethau ac Addysg Dechnegol (IfATE) a Grŵp Blaengar prentisiaid cyfreithwyr i ddiweddaru'r Safon Prentisiaeth i Gyfreithwyr. Roedd hyn yn cynnwys newidiadau cyflwyno i alinio'r llwybr prentisiaeth yn gliriach â'n gofynion i brentisiaid basio'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr. Ar ôl ymgynghori ar hyn dros y cyfnod sy'n cael

sylw yn yr adroddiad, rydym yn disgwyl i'r safon wedi'i diweddaru gael ei chyhoeddi yn nes ymlaen yn 2024, ar ôl iddi fynd drwy'r broses IfATE.

Ein gwaith gorfodi

Rydym wedi parhau i bwysleisio pwysigrwydd safonau moesegol uchel drwy ganllawiau a rheolau newydd i hyrwyddo triniaeth deg yn y proffesiwn. Ac rydym wedi gwneud cynnydd gyda'n gwaith i ddeall gorgynrychiolaeth cyfreithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ein prosesau gorfodi.

Gosod disgwyliadau ynghylch safonau moesegol a diwylliant y gweithle

Fe wnaethom gyflwyno gofynion newydd, a diweddaru ein canllawiau amgylchedd y gweithle [https://update.sra.org.uk/solicitors/guidance/workplace-environment/] , i nodi ein disgwyliadau o ran cwmnïau ac unigolion sy’n cael eu rheoleiddio i drin cydweithwyr yn deg a gyda pharch. Ymgorfforwyd y rheoliadau newydd hyn yn y Codau Ymddygiad ac maent yn ei gwneud yn ofynnol i unigolion beidio â bwlio cydweithwyr, dim aflonyddu arnynt, na gwahaniaethu’n annheg yn eu herbyn, a’i gwneud yn ofynnol i gwmnïau gymryd camau i sicrhau bod eu gweithwyr yn cyrraedd y safon hon. Ac fe wnaethom hyrwyddo hyn [https://www.youtube.com/watch?v=VVA9kkFi7a4&t=90s] mewn sesiwn yn ein Cynhadledd Cydymffurfio yn 2023, sydd wedi cael ei gwylio dros 800 o weithiau.

Ymchwil i orgynrychiolaeth grwpiau penodol yn ein prosesau gorfodi

Rydym yn cyhoeddi adroddiadau blynyddol am broffil amrywiaeth unigolion yn ein gwaith gorfodi fel rhan o'n hadroddiadau corfforaethol ac mae'r adroddiad diweddaraf [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/professional-standards-diversity-monitoring-2022-23/] yn cadarnhau patrymau a welwyd mewn blynyddoedd cynharach. Mae gorgynrychiolaeth yn parhau ymysg dynion a chyfreithwyr o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mewn adroddiadau a dderbyniwyd ac yn y rhai a symudwyd ymlaen ar gyfer ymchwiliad.

Fe wnaethom gomisiynu ymchwil i'r ffactorau sy'n achosi'r patrymau hyn mewn perthynas â chyfreithwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a gafodd eu datblygu dros y flwyddyn, gyda'r adolygiad llenyddiaeth [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/over-rep-black-asian-minority-ethnic-solicitors-reports/] a gyhoeddwyd yn haf 2023. Rydym wedi parhau i weithio ar rannau eraill o'r ymchwil, gan gynnwys adolygiad manwl o'n data, arolwg defnyddwyr, cyfweliadau â'r proffesiwn ac adolygiad o'n prosesau asesu. Mae'r gwaith ymchwil terfynol bellach wedi'i gyhoeddi. [https://publications.sra.org.uk/overrepresentation-of-black-asian-and-minority-ethnic-solicitors/]

Canfu ddarlun cymhleth y tu ôl i orgynrychiolaeth o gyfreithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ym mhrosesau gorfodi'r Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr. Canfu fod rhai ffactorau'n croestorri ag ethnigrwydd, gan gynnwys maint y cwmni lle mae'r cyfreithiwr yn gweithio ac ardal ymarfer y cwmni. Mae'r rhain yn effeithio ar yr orgynrychiolaeth a welwyd, ond nid ydynt yn llwyr atebol amdani, ac mae'r berthynas rhwng y ffactorau hyn yn gymhleth ac yn anodd ei dadansoddi.

Yn eu hadolygiad o'n prosesau asesu, daeth y prifysgolion i'r casgliad bod ein dulliau, ar y cyfan, mor gadarn â phosibl ac wedi'u cynllunio i sicrhau bod tegwch a chysondeb wrth wneud penderfyniadau.

Byddwn yn gweithio gyda rhanddeiliaid yn y proffesiwn ac eraill i fwrw ymlaen â'r camau gweithredu a nodir yn yr adroddiad.

Sicrhau ansawdd ein penderfyniadau a dysgu o gwynion

Mae ein tîm sicrhau ansawdd hyd braich wedi cynnal amrywiaeth o weithgareddau sy'n canolbwyntio ar fesur llwyddiant rhaglen gwelliant parhaus yn ein gwaith Ymchwilio a Gorfodi. Mae hyn yn cynnwys adolygiadau achosion o'r dechrau i'r diwedd ac asesu a yw ymchwiliadau'n dangos eu bod yn cydymffurfio â'n polisïau a'n canllawiau ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cwmpasu unrhyw faterion iechyd a godir gan bartïon sy'n ymwneud â'n hymchwiliadau ac ystyried addasiadau rhesymol lle mae anabledd, problem iechyd neu broblem iechyd meddwl. Mae hyn yn unol â'n Polisi Addasiadau Rhesymol.

Rydym yn parhau i fonitro a dysgu o'r cwynion a ddaw i law (gweler ein hadroddiad Cwynion Corfforaethol ar gyfer 2022/23 [https://update.sra.org.uk/globalassets/documents/sra/board-meetings/2024/july/sra-board-item-corporate-complaints.pdf?version=4a16b2]) a'r wybodaeth a ddarparwyd gan y Ganolfan ar gyfer Datrys Anghydfodau'n Effeithiol, Adolygydd Annibynnol ein proses gwyno (gweler adroddiad blynyddol yr Adolygydd Annibynnol 2023 [https://update.sra.org.uk/globalassets/documents/sra/board-meetings/2024/july/annex-1-sra-independent-reviewer-report-2023.pdf?version=4a13a7]).

Fel yr adroddwyd i'n Bwrdd, dros y cyfnod a gwmpesir (2022/23), roedd 44 o 55 o gwynion a gawsom (ar draws camau 1 a 2) am wahaniaethu yn ymwneud â hil neu anabledd (22 ar gyfer pob un), gyda gweddill y cwynion yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig eraill. Cawsom 47 o gwynion pellach am ragfarn. Ystyriodd yr Adolygydd Annibynnol saith o gwynion am ragfarn neu wahaniaethu dros y flwyddyn. Ni ddaethom ni na'r Adolygydd Annibynnol o hyd i dystiolaeth o unrhyw ragfarn neu wahaniaethu gwirioneddol yn yr achosion hyn.

Fodd bynnag, roeddem wedi cadarnhau pedair o'r cwynion yn rhannol ynghylch darparu addasiadau rhesymol ar y sail ein bod wedi gwneud

camgymeriadau o ran pryd neu sut y gwnaethom gynnig addasiadau i'n cwsmeriaid. Ac fe wnaethom gadarnhau un gŵyn am ragfarn yn rhannol, er nad oeddem wedi canfod gwir ragfarn, roeddem yn deall pam roedd yr achwynydd yn credu ein bod wedi bod yn annheg, oherwydd nad oeddem wedi cyfleu'r penderfyniad mor glir ag y gallem.

Rydym ni wedi nodi'r hyn rydym ni wedi'i ddysgu o'r cwynion hyn a dros y flwyddyn, rydym ni wedi diweddaru ein polisi ar addasiadau rhesymol ac wedi darparu canllawiau a hyfforddiant newydd i'n staff. Rydym hefyd wedi cyflwyno hyfforddiant i staff gweithredol i bwysleisio pwysigrwydd gwneud penderfyniadau trylwyr sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gwasanaeth da i gwsmeriaid er mwyn lleihau'r canfyddiad o wahaniaethu.

Ymateb i risgiau a nodwyd yn y sector cyfreithiol

Rydym yn parhau i gasglu gwybodaeth am risgiau yn y sector ac yn cymryd camau priodol i fynd i'r afael â nhw. Un enghraifft oedd yr adolygiad thematig [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/thematic-review-nda/] a gynhaliwyd gennym ar y defnydd o gytundebau peidio â datgelu [https://update.sra.org.uk/sra/research-publications/thematic-review-nda/] (NDAs) mewn anghydfodau yn y gweithle. Mae'r rhain yn aml yn cael eu defnyddio mewn anghydfodau yn y gweithle ynghylch gwahaniaethu a chamymddwyn rhywiol. Yn ein hadolygiad, gwelsom er bod tua dwy ran o dair o'r cyfreithwyr y buom yn siarad â nhw yn ymwybodol o'n hysbysiad rhybuddio ynghylch cytundebau peidio â datgelu [https://update.sra.org.uk/solicitors/guidance/non-disclosure-agreements-ndas/] , ar y cyfan, roedd lefel y wybodaeth am ei gynnwys yn isel.

Er na welsom unrhyw dystiolaeth uniongyrchol o gyfreithwyr yn drafftio cytundebau peidio â datgelu gyda'r nod bwriadol o atal adrodd am ymddygiad amhriodol, gwelsom nifer o dueddiadau neu arferion cyffredin a allai, yn anfwriadol, gyfrannu at hyn. Rydym wedi bod yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r hysbysiad rhybuddio dros y flwyddyn ac ers hynny rydym wedi cyhoeddi diweddariad i adlewyrchu canfyddiadau o'n hadolygiad thematig.

Hybu amrywiaeth a chynhwysiant yn y proffesiwn

Mae ein gwaith dros y flwyddyn ddiwethaf yn cynnwys:

- ymuno â thrafodaeth i hyrwyddo amrywiaeth yng nghynhadledd Sole Practitioners Group Top Table ym mis Tachwedd 2022
- sefydlu a chynnal fforwm ar gyfer arbenigwyr i nodi a hyrwyddo'r defnydd o dechnolegau cynorthwyol ar gyfer pobl anabl mewn asesiadau proffesiynol ac yn y gweithle
- siarad am ein disgwyliadau o gwmnïau cyfreithiol o ran creu diwylliant gweithle iach yng nghynhadledd Menywod yn y Gyfraith ym mis Mawrth 2023

- cynnal gweminar ym mis Ebrill 2023 i godi ymwybyddiaeth o'r menopos, gan dynnu sylw at brofiadau gwahanol menywod o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a sut gall hyn effeithio ar gadw a datblygu staff
- darparu trosolwg o'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr ar gyfer aelodau Fforwm Cyfraith Nigeria Prydain ac Undeb Cyfreithwyr Prydeinig-Ghanaidd ym mis Chwefror 2023 ac ar gyfer Cyfreithwyr Tamil Prydain ym mis Mehefin 2023
- cerdded gyda chwmnïau cyfreithiol a phartneriaid eraill i ddangos ein cefnogaeth ar gyfer cynnwys Pobl LHDTC+ yn Birmingham, Llundain a Chaerdydd yn ystod tymor Pride haf 2023
- croesawu myfyrwyr ysgol llai breintiedig o Birmingham am ddiwrnod ym mis Gorffennaf 2023 i adeiladu eu sgiliau a'u profiad, wedi'u targedu at y rheini sydd â diddordeb mewn gyrfa yn y gwasanaethau proffesiynol yn ystod wythnos gweithgareddau Partneriaeth Fusnes Symudedd Cymdeithasol
- cyfrannu at sgwrs fawr y Rhwydwaith Cyfreithwyr Du mewn digwyddiad panel i dynnu sylw at y gwaith parhaus i fynd i'r afael â chydraddoldeb hiliol yn y sector cyfreithiol ym mis Hydref 2023
- cynnal digwyddiad yn ystod Mis Hanes Pobl Ddu gyda Chyfreithwyr Du Birmingham, gan ddathlu llwyddiannau cyfreithwyr Du yn y proffesiwn
- cyhoeddi canllawiau wedi'u diweddaru ar Eich Iechyd, Eich Gyrfa [https://update.sra.org.uk/solicitors/resources/all-other-topics/your-health-your-career/] , sy'n rhoi cymorth i gyfreithwyr drwy gydol eu gyrfa.

Rydym wedi parhau i weithio ar y cyd â Chymdeithas y Cyfreithwyr ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys:

- gwahodd aelod o Rwydwaith Menywod sy'n Gyfreithwyr y Gymdeithas Gyfreithwyr, i siarad yn ein gweminar am y menopos
- parhau â'n cyfarfodydd rheolaidd am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr
- ystyried sut y gallem gael gwell gwybodaeth am amrywiaeth ar lefelau uwch ym mhroffesiwn y cyfreithwyr
- mynychu Fforwm Amrywiaeth a Chynhwysiant ar y cyd, ar gyfer Cyfreithwyr mewn Cwmnïau Mawr a Mewnol, gan Gymdeithas y Cyfreithwyr, i drafod casglu data ac arferion gorau ym maes symudedd cymdeithasol.

Rydym wedi ymgysylltu â chwmnïau cyfreithiol mwy sydd wedi ymateb i'n holiadur am ein gofynion casglu data amrywiaeth cwmnïau a'u gwaith i fynd i'r afael â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn defnyddio'r ymatebion hyn fel sail i'n gwaith a'n hadnoddau.

Bu i ni noddi a chefnogi grwpiau a mentrau amrywiol i hyrwyddo amrywiaeth, gan gynnwys:

- Cyfreithwyr Du Birmingham
- Rhwydwaith Cyfreithwyr Du

- Undeb Cyfreithwyr Prydeinig-Ghanaidd
- Sikhiaid yn y Gyfraith
- Cymdeithas Cyfreithwyr o Asia
- Fforwm Cyfraith Nigeria Prydain
- Fforwm Amrywiaeth InterLaw.

Fe wnaethom godi ymwybyddiaeth o'n gwaith ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng Nghymru, gan noddi Gwobrau Cyfreithiol Cymru a gwobr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cymdeithas Cyfreithwyr Caerdydd a'r Rhanbarth.

Cafodd ein gwaith i hyrwyddo cynhwysiant i bobl LHDTC+ yn y proffesiwn ac yn ein gweithle ei gydnabod, gyda'r Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr yn yr 11eg safle ymhlith 100 cyflogwr gorau Stonewall [https://update.sra.org.uk/news/news/press/2024-press-releases/stonewall-top-100-2024/] .

Defnyddio technoleg gyfreithiol i hyrwyddo mynediad at gyfiawnder ac addysg gyfreithiol gyhoeddus

Rydym yn parhau i hyrwyddo mynediad at gyfiawnder drwy ein prosiect Cronfa Arloesi'r Rheoleiddwyr (RPF3), sy'n ceisio hyrwyddo dulliau datrys anghydfodau ar-lein (ODR) fel dewis arall yn lle cyfreitha. Rhagwelir y bydd manteision disgwyliedig y prosiect yn cynnwys llai o faich ar y llysoedd, gwell hygyrchedd at ddatrys anghydfodau ar gyfer unigolion agored i niwed, defnyddwyr a microfusnesau/busnesau bach.

Roedd cam cyntaf y prosiect yn tynnu sylw at fylchau yn y farchnad, yn enwedig ar gyfer unigolion, defnyddwyr a busnesau bach agored i niwed, yn ogystal ag anfodlonrwydd â rhai agweddau ar gyfreitha traddodiadol, yn bennaf oherwydd oedi o ran amser, costau a straen. Mae hyn yn sbarduno diddordeb mewn datrys anghydfodau ar-lein, sy'n cynnig cyfleoedd i wella mynediad at gyfiawnder drwy ddatrys anghydfodau'n gyflymach, yn haws cael mynediad ato, yn llai beichus ac yn fwy fforddiadwy. Fodd bynnag, mae risgiau, gan gynnwys posibilrwydd eithrio unigolion agored i niwed, offer sydd wedi'u dylunio/deall yn wael, a rhagfarnau posibl mewn systemau sy'n seiliedig ar ddeallusrwydd artiffisial. A nodwyd rhwystrau allweddol, gan gynnwys cost, gwrthwynebiad i newid, llythrennedd digidol, mynediad at ryngrwyd cyflymder uchel a phryderon moesegol am ddeallusrwydd artiffisial.

Bydd cam nesaf y prosiect yn canolbwyntio ar godi ymwybyddiaeth o offer datrys anghydfodau ar-lein presennol a mynd i'r afael â'r rhwystrau i'w defnyddio. Ac annog offer sy'n fforddiadwy, yn hygyrch ac sy'n gallu goresgyn rhwystrau iaith a digidol.

Edrych ymlaen

Rydym wedi parhau i wneud yn siŵr bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth glir yn ein gwaith strategol ac wedi tynnu

sylw at y camau gweithredu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y byddwn yn eu cymryd yn ystod oes ein Strategaeth Gorfforaethol newydd 2023–26 [https://update.sra.org.uk/sra/corporate-strategy/] .

Mae hyn yn cynnwys y gwaith rydym yn ei wneud i wireddu manteision amrywiaeth yr Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr. Bydd y sefydliad allanol rydym wedi'i nodi i gynnal yr astudiaeth werthuso annibynnol gyntaf o'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr yn dechrau gweithio cyn bo hir. Bydd y gwaith yn cynnwys adolygiad o unrhyw effeithiau ar gydraddoldeb y gellir eu gweld hyd yma a bydd yr adroddiad yn cael ei gyhoeddi yn 2025. Rydym wedi cwblhau ein gwaith i gyflwyno'r Arholiad Cymhwyso Cyfreithwyr yn ei gyfanrwydd yn Gymraeg, er mwyn i ymgeiswyr allu dewis cael eu hasesu yn Gymraeg. A byddwn yn darparu data am berfformiad ymgeiswyr i helpu darpar gyfreithwyr wneud dewisiadau gwybodus am sut maent yn paratoi ar gyfer yr asesiad.

Ers cyhoeddi'r ymchwil ar ganlyniadau gwahaniaethol darpar gyfreithwyr mewn arholiadau proffesiynol, rydym wedi bod yn trafod y canfyddiadau gyda rhanddeiliaid o amrywiaeth o sectorau. Fe wnaethom gynnal uwchgynhadledd ym mis Hydref 2024, gan ddod â chwmnïau cyfreithiol, prifysgolion a darparwyr hyfforddiant, grwpiau cynrychioladol ac eraill at ei gilydd i ddatblygu a bwrw ymlaen â chynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â'r canfyddiadau.

Rydym hefyd wedi cyhoeddi'r ymchwil i orgynrychiolaeth o gyfreithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ein prosesau gorfodi [https://publications.sra.org.uk/overrepresentation-of-black-asian-and-minority-ethnic-solicitors/] a byddwn yn gweithio gyda rhanddeiliaid yn y proffesiwn ac eraill i fwrw ymlaen â'r camau gweithredu a nodir yn yr adroddiad.

Rydym hefyd yn bwrw ymlaen â rhaglen waith i wella datblygiad menywod a chyfreithwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, yn enwedig mewn cwmnïau mawr, ac i annog cwmnïau i gyhoeddi adroddiadau bwlch cyflog ethnigrwydd.

Rydym yn parhau â'n prosiect i wella sut rydym yn casglu'r data amrywiaeth sydd gennym ar gyfer unigolion ac, ar ôl ei gwblhau, byddwn yn lansio ymgyrch i annog cyfraddau uwch o ddatganiadau. Bydd gwell data am amrywiaeth yn helpu i gefnogi ein gwaith i sefydlu fframwaith i werthuso ein cynnydd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r prosiect hwn wedi cael ei symud ymlaen i 2024/25, er mwyn i ni allu ystyried cynigion polisi arfaethedig y Bwrdd Gwasanaethau Cyfreithiol yn y maes hwn. Mae'r aildrefnu hwn ar ein gwaith gwerthuso cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'i nodi yn yr adolygiad o'n rhaglen waith ar gyfer 2023/24 [https://update.sra.org.uk/globalassets/documents/sra/consultations/2023/workstream-re-prioritisation.pdf?version=49c1d9] , lle rydym hefyd wedi cadarnhau ein penderfyniad i ailffocysu ein dull gweithredu ar ESG (amgylchedd, cymdeithasol a llywodraethu).