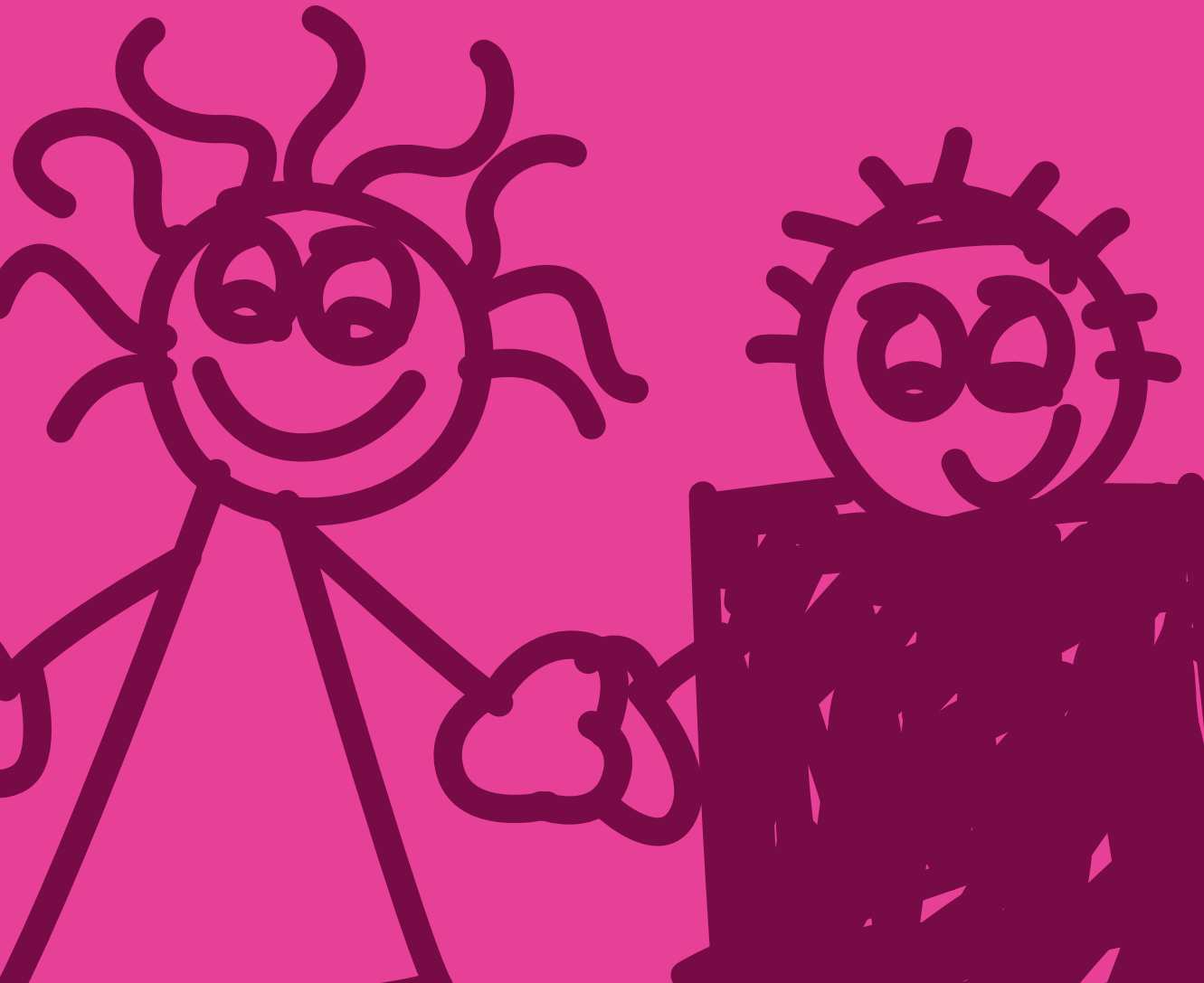
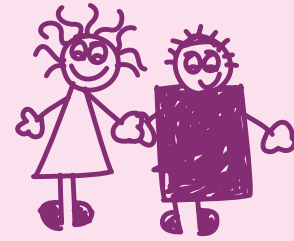




Ein gwaith ar gydraddoldeb

Our work on equality





Mae Comisiynydd Plant Cymru'n awdurdod rhestredig dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae hyn yn golygu bod rhaid i ni ddilyn 'dyletswyddau cyffredinol' i hyrwyddo cydraddoldeb. Yma, rydym ni'n dangos ein cynnydd rhwng mis Ebrill 2013 a mis Mawrth 2014 yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb, fel y'i hamlinellir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol pedair blynedd y Comisiynydd.

The Children's Commissioner for Wales is a listed authority under the Equality Act (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011. This means we must follow 'general duties' to promote equality. Here, we demonstrate our progress between April 2013 and March 2014 against our equality objectives, outlined in the Commissioner's four-year Strategic Equalities Plan.

1. Ymdrin â'r Ddyletswydd Gyffredinol

Mae gennym rôl bwysig i symud cydraddoldeb cyfle ymlaen ar gyfer holl blant a phobl ifanc Cymru.

Drwy ein gwaith craidd rydym ni'n ymgysylltu â'r plant a'r bobl ifanc mwyaf bregus sy'n aml yn ei chael yn anodd sicrhau gwrandawriad ac ambell waith yn canfod eu bod dan fantais oherwydd y ffordd y caiff gwasanaethau eu darparu. Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus yn offeryn defnyddiol i ni barhau i hyrwyddo hawliau grwpiau penodol o blant a phobl ifanc, fel plant a phobl ifanc ag anableddau, sy'n aml yn wynebu rhwystrau ychwanegol. Mae'n helpu i sicrhau ein bod ni'n gwneud hynny'n systematig ac mae'n ein galluogi i asesu pa mor effeithiol ydym ni fel fîm.

Mae mwyafrif ein busnes yn cynnwys gweithio gydag eraill i sicrhau newidiadau mewn polisiau ac arferion sydd wedi'u hanelu'n bennaf at blant a phobl ifanc.

Ymgysylltu

Elfen sylfaenol o'n cylch gorchwyl yw ymgysylltu gyda phlant a phobl ifanc a'r bobl sy'n gweithio gyda nhw neu sy'n gofalu amdanyh nhw, er mwyn sicrhau bod eu barn yn cyfrannu at ein gwaith.

Mae ein hymarferion ymgysylltu'n cynnig cyfleoedd rhagorol i ni ar gyfer datblygu ein hamcanion cydraddoldeb yn y dyfodol ac yn sicrhau ein bod yn parhau i ymdrechu i ddatblygu cydraddoldeb cyfle i blant a phobl ifanc.

Fel mater o drefn rydym ni'n gweithio gyda llawer o blant a phobl ifanc o bob rhan o Gymru mewn ffyrdd gwahanol:

- Yn unigol (drwy waith achos cynghori a chynorthwyo)
- Mewn ysgolion (drwy ein prosiect Llysgenhadon a'n rhaglen o ymweliadau ag ysgolion)
- Mewn clybiau ieuencid a 22 o fforymau awdurdodau lleol
- Gyda llawer o gyrff eraill sy'n gweithio gyda ac ar ran plant a phobl ifanc (e.e. y Ddraig Ffynici)
- Gyda chyrrff eraill sy'n gweithio gyda grwpiau penodol o blant a phobl ifanc (e.e. plant sy'n derbyn gofal, plant ag anableddau, plant sipsiwn a theithwyr)
- Wyneb yn wyneb (drwy waith achos cynghori a chynorthwyo)
- Yn electronig (twitter, backchat / ebost / drwy'r wefan a gweminarau)
- Drwy ohebiaeth ysgrifenedig (llythyrau / holiaduron)
- Dros y ffôn / neges destun

Byddwn yn mabwysiadu lefelau gwahanol o ymgysylltu gan ddibynnu ar y prosiect a'r plant a'r bobl ifanc dan sylw. Efallai y byddwn yn ymgysylltu â grŵp un waith er enghraifft ar ymweliad ysgol neu fel rhan o banel recriwtio ar gyfer aelodau newydd o staff; fe allai fod prosiect â therfyn amser iddo fel ymgynghoriad byr ar bolisi Llywodraeth Cymru neu adolygiad o wasanaethau fel yr adolygiad 'Lleisiau Coll' yn 2011 (1 neu 2 fis fel arfer). Hefyd ceir cysylltiadau tymor hirach fel ein Cynllun Llysgenhadon a gwaith cydweithredol gyda'r Ddraig Ffynici.

Gellir gweld manylion ein gwaith gyda phlant a phobl ifanc yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn mewn llyfyrnau eraill yn yr Adroddiad Blynyddol hwn.

1. Addressing the General Duty

We have an important role to progress equality of opportunity for all children and young people in Wales.

Through our core work we engage with the most vulnerable children and young people who often find it more difficult to have their voices heard and sometimes find themselves at a disadvantage because of the way services are provided. The public sector equality duty provides us with a useful tool to continue promoting the rights of particular groups of children and young people, such as children and young people with disabilities, who often face additional barriers. It helps to ensure that we do so systemically and enables us to assess how effective we are as a team

The majority of our business involves working with others to affect changes in policies and practices pre dominantly aimed at children and young people.

Engagement

A fundamental element of our remit is engaging with children and young people and the people who work with or care for them, in order to ensure that our work is informed by their views.

Our engagement practices provide us with excellent opportunities for the future development of our equality objectives and ensure that we continue to strive to advance equality of opportunity for children and young people.

We routinely work with lots of children and young people from all over Wales in different ways:

- Individually (through advice and support casework)
- In schools (through our Ambassadors project and school visit programme)
- In youth clubs and 22 Local Authority forums
- With many other organisations that work with and for children and young people (e.g. Funky Dragon)
- With other organisations that work with particular groups of children and young people (e.g. looked after children, children with disabilities, gypsy traveller children)
- Face to face (through advice and support case work)
- Electronically (twitter, backchat/e-mail/website based and webinars)
- Through written correspondence (Letters/ questionnaire)
- Via phone/text

We will adopt different levels of engagement depending on the project and the children and young people involved. We may engage with a group once, for example a school visit or as part of a recruitment panel for new members of staff; there may be a time limited project like a short consultation on a Welsh Government policy or a review of services like the 'Missing Voices' review in 2011(usually 1 or 2 months). There are also longer term ongoing relationships like our Ambassador Scheme and collaborative work with Funky Dragon.

Details of the specifics of our work with children and young people during this reporting period can be accessed throughout the booklets of this Annual Report.

Gwaredu neu leihau anfanteision a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig.

Mae ein swyddogaeth polisi wedi cyflwyno ymatebion i ymgynghoriadau Llywodraeth Cymru ar ei rhaglen ddeddfwriaethol, sy'n codi cwestiynau cydraddoldeb sy'n effeithio'n uniongyrchol ar blant a phobl ifanc.

Gellir gweld manylion y gwaith hwn yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn rhwng Ebrill 2013 a Mawrth 2014 yn y llyfryn Polisi a Materion Cyhoeddus.

Mae ein Gwasanaeth Cyngor a Chymorth ar gael i blant a phobl ifanc, a'r bobl sy'n gofalu amdany'n nhw, er mwyn iddyn nhw gael rhywun i droi ato pan fydd pob opsiwn arall wedi dod i ben wrth ymdrin â phroblem maen nhw'n ei brofi. Mae hefyd yn wasanaeth sy'n darparu gwybodaeth a chyngor i weithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc. Caiff materion yn ymwneud â chamwahaniaethu ac anfantais a brofir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig eu cyfeirio'n aml at wasanaeth Cyngor a Chymorth y Comisiynydd.

Gellir gweld manylion y gwaith hwn yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn rhwng Ebrill 2013 a Mawrth 2014 yn y llyfryn Cyngor a Chymorth.

Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a rhai nad ydynt

Rhan o'n hamcan cyffredinol yw siarad ar ran plant a phobl ifanc yn genedlaethol ar faterion pwysig. Fel rhan o'r broses hon mae swyddogaeth Cyfathrebu'r Comisiynydd wedi chwarae rhan bwysig yn helpu i ddatblygu a gwella hawliau a llesiant plant a phobl ifanc. Ceir manylion y gwaith hwn yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn rhwng Ebrill 2013 a Mawrth 2014 yn y llyfryn Cyfathrebu.

Removing or minimising disadvantages experienced by people due to their protected characteristics

Our policy function has submitted consultation responses to Welsh Government on their legislative programme, which raise issues of equality that directly impact on children and young people. The specifics of this work during the reporting period of April 13 and March 2014 can be found in the Policy and Public Affairs booklet.

Our Advice and Support service is there for children and young people, and the people who care for them, to have someone to turn to when they run out of all other options when dealing with a problem they're experiencing. It's also a service which provides information and advice to professionals working with young people. Issues relating to discrimination and disadvantage experienced by people due to their protected characteristics are frequently brought to the Commissioner's Advice and Support service.

The specifics of this work during the reporting period of April 13 and March 2014 can be found in the Advice and Support booklet.

Fostering good relations between people who share a protected characteristic and those who do not

Part of our overall aim is to speak up for children and young people nationally on important issues. As part of this process the Commissioner's Communication function has played a key role in helping to develop and enhance the rights and welfare of children and young people. The specifics of this work during the reporting period of April 13 to March 14 can be found in the Communications booklet.

Trosolwg o Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd

Mae blaenoriaethau cydraddoldeb y Comisiynydd yn gyffredinol eu natur ac ar y cam hwn nid ydyn nhw'n nodi amcanion penodol mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig. Fodd bynnag maen nhw'n ffurfio'r cerrig adeiladu ar gyfer creu amgylchedd ar gyfer amcanion gwell a mwy penodol yn y dyfodol. Gwnaed y penderfyniad hwn er mwyn galluogi'r swyddfa i ddelio â'r canlynol yn y tymor byr i ganolog:

- Casglu data'n effeithiol;
- Prif ffrydio gwaith ar gydraddoldeb yn effeithiol drwy strwythurau llywodraethu a phrosesau cynllunio.

Mae Cynllun ac Amcanion y Comisiynydd yn eu lle am bedair blynedd, tan 2016. Gellir gweld y rhain ar ein gwefan. Mae'r cynllun yn cyflwyno pedwar amcan allweddol, sef:

Amcanion Strategol y Comisiynydd o ran Cydraddoldebau

Amcan 1: Arweinyddiaeth gorfforaethol a llywodraethu – arwain o'r brig

Fel corff hawliau dynol cenedlaethol sefydledig, bydd Comisiynydd Plant Cymru yn gofalu bod arweinyddiaeth a phrosesau corfforaethol yn sicrhau bod amcanion cydraddoldeb yn cael eu cynnwys ym mhob proses gynllunio gorfforaethol.

Amcan 2: Darparu gwasanaeth effeithiol

Bydd Comisiynydd Plant Cymru yn parhau i wella dull ei swyddfa o ddarparu gwasanaethau – gan sicrhau bod anghenion y cyhoedd yn ganolog i sut mae gwasanaethau'n cael eu cyflunio a'u rhoi ar waith.

Amcan 3: Cysylltiadau Allanol – Sut rydym yn cyfathrebu ac â phwy

Datblygu ein polisi cysylltiadau allanol a'n gwaith cyfranogiad ymhellach i sicrhau bod amrywiaeth a chydaddoldeb yn rhan hanfodol o bob cyfathrebu allanol.

Amcan 4: Cyflogaeth, cyflogau a hyfforddiant yng Nghomisiynydd Plant Cymru

Bydd Comisiynydd Plant Cymru yn sicrhau ei fod, fel cyflogwr, yn creu gweithle cefnogol, cynhwysol a grymusol trwy hyrwyddo arferion neilltuol o ran rheoli pobl a pherfformiad, gan ddefnyddio tystiolaeth gysylltiedig â chydaddoldeb.

Overview of the Commissioner's Strategic Equality Plan

The Commissioner's equalities priorities are general in nature and at this stage do not identify specific objectives in relation to protected characteristics. They do, however, form the building blocks which will create an environment for better, more specific objectives in the future. This decision was taken in order to enable the office to address in the short to medium term:

- Effective data collection ; and
- Effective mainstreaming of equalities work via governance structures and planning processes.

The Commissioner's Scheme and Objectives – available on our website - are in place for four years, until 2016. The scheme sets out four key objectives, these are:

The Commissioner's Strategic Equalities Objectives

Objective 1: Corporate leadership and governance – leading from the top

As an established national human rights institution, the Children's Commissioner for Wales will ensure that corporate leadership and processes will ensure that equality objectives are included in all corporate planning processes.

Objective 2: Delivering an effective service

The Children's Commissioner for Wales will continue to improve the way in which his office delivers services – ensuring that the needs of the public are central in the way in which services are configured and implemented.

Objective 3: External Relations – How we communicate and with whom

To further develop our external relations policy and participation work to ensure diversity and equality is integral to all external communications.

Objective 4: Employment, pay and training in CCFW

The Children's Commissioner for Wales will ensure that as an employer he creates supportive, inclusive and empowering workplace through the promotion of exemplary people and performance management practices using equality related evidence.

Cynnydd yn erbyn Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd

Amcan 1:

Yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn (Ebrill 2013 - Mawrth 2014) mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo'n fewnol i sicrhau bod amcanion cydraddoldeb yn cael eu cynnwys ym mhob elfen o'n prosesau cynllunio.

— Ar ôl adolygu ein system rheoli risg yn 2012 drafftwyd risg briodol ar gyfer cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar Gydraddoldebau a'r Iaith Gymraeg. Risg a berchnogir gan y Prif Swyddog Gweithredol yw hon, ac mae'n dal i gael ei monitro'n fisol gan y Tim Rheoli.

— Roedd ein Cynllun Gwaith Blynyddol ar gyfer 2013/2014 yn cynnwys, am yr ail dro, sylw i ystyriaethau cydraddoldeb pob amcan gwaith.

— Arweiniodd adolygiad o'n prosesau Cynllunio Corfforaethol yn ystod 2013 at Bolisi Cynllunio Corfforaethol diwygiedig sy'n cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb wrth ddatblygu cynlluniau gwaith blynyddol a chynlluniau tymor hirach tair blynedd.

— Mae Gweithgor Cydraddoldebau'r Comisiynydd yn parhau i gyfarfod yn fisol i gydlynu gweithgaredd ar draws y sefydliad mewn perthynas â chydaddoldeb. Mae adroddiadau cydymffurfiaeth ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, yn ogystal â'r Cynllun Iaith Gymraeg, bellach wedi dod yn eitemau sefydlog i'w hadolygu ym mhob cyfarfod o'r Tim Rheoli.

— Nododd adolygiad o'r amserlen ar gyfer Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn 2013 fod llithro wedi digwydd o ran cyflenwi'r Asesiadau, yn bennaf oherwydd problemau capasiti. Roedd y gwaith hwn yn cynnwys ailgynllunio templedi Asesiadau a blaenoriaethu gwaith ar yr Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb.

— Mae datblygiad pellach ein systemau rheoli data (er mwyn gwella'r broses o gipio data perthnasol i gydraddoldeb) hefyd wedi dioddef oedi oherwydd materion capasiti, ond rhoddwyd blaenoriaeth i system rheoli achosion y gwasanaeth Ymchwilio a Chyngor yng nghynllun gwaith blynyddol 2013-14 gyda nifer o gerrig milltir yn cael eu cyflawni.

— Mae rhaglen waith y Comisiynydd rhwng Ebrill 2013 a Mawrth 2014 wedi nodi nifer o amcanion allweddol sy'n codi cwestiynau cydraddoldeb neu'n hyrwyddo cydraddoldeb i blant a phobl ifanc, gan gynnwys ein adroddiad ar Unedau Cyfeirio Disgyblion ac ein gwaith gyda phlant a phobl ifanc sipsiwn a theithwyr.

Amcanion 2 a 3

Yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, mae gwaith wedi bod yn mynd rhagddo'n fewnol i sicrhau bod anghenion y cyhoedd yn ganolog i'r dull o gyflunio a gweithredu gwasanaethau, ac i sicrhau bod amrywiaeth a chydaddoldeb yn rhan annatod o bob cyfathrebu allanol.

— Cynhaliwyd saith o sesiynau asesu effaith ar gydraddoldeb yn ystod y flwyddyn. Roedd y sesiynau hefyd yn gwella set sgiliau staff wrth ymgymryd ag asesiadau ac maen nhw wedi'n galluogi ni i adolygu asesiadau o effaith a gynhaliwyd dros y ddwy flynedd ddiwethaf.

— Mae'r gwaith hwn wedi arwain at gyfres o gamau cadarnhaol a gofnodwyd ar ein tabl Cydymffurfiaeth Cydraddoldeb ar gyfer 14/15 sydd, mewn egwyddor, yn adeiladu i greu amgylchedd ar gyfer amcanion cydraddoldeb, gwell, mwy penodol yn 2016 pan ddisgwyllir y bydd ein Cynllun yn cael ei adolygu.

— Mynychodd Comisiynydd Plant Cymru nifer o ddigwyddiadau oedd yn cefnogi'r agenda cydraddoldeb yn ystod cyfnod yr adroddiad gan gynnwys Pride Cymru.

— Datblygwyd holiadur i ymwelwyr mewn perthynas â'r cyfleusterau swyddfa a'i roi ar waith i'n helpu ni i wella agweddau ymarferol ein swyddfa a sicrhau ein bod yn sensitif i anghenion y bobl sy'n ymweld â ni.

— Cynhaliwyd ymarfer monitro cydraddoldeb ar gyfer ein cynllun Llysgenhadon Gwych fydd yn galluogi'r tîm Cyfranogi i ddadansoddi proffil cydraddoldeb ein llysgenhadon ysgol a datblygu camau cadarnhaol fydd yn sicrhau ein bod yn hyrwyddo cynllun cynhwysol.

— Yn ystod cyfnod yr adroddiad rydym wedi ymgysylltu â nifer o ffynonellau allanol a chasglu gwybodaeth ganddyn nhw, er enghraifft gwybodaeth a gasglwyd gan waith achosion tîm Cyngor a Chymorth y Comisiynydd, gwybodaeth a gasglwyd o waith ar ymweliadau ysgolion y Comisiynydd, neu a gafwyd drwy fynychu digwyddiadau a gweithgareddau eraill. Ceir manylion am y gwaith hwn yn yr Adroddiad Blynyddol. Gellir darllen mwy am ein gwaith yn y llyfrynnau gwahanol.

— Yn 2013 cyflwynwyd system ffôn awtomatig sy'n cynnig dewis iaith Gymraeg neu Saesneg i'r sawl sy'n ffonio.

Progress against the Commissioner's Strategic Equality Objectives

Objective 1:

During this reporting period (April 2013 to March 2014) work has been progressing internally to ensure that equality objectives are included in all elements of our planning processes:

— Following a review of our risk management system in 2012 an appropriate risk was drafted for compliance with the Equalities and Welsh Language legislation. This risk is owned by the Chief Executive Officer and continues to be monitored on a monthly basis by the Management Team.

— Our Annual Work Plan for 2013/2014 featured for the second time reflections of the equalities considerations of each work objective.

— A review of our corporate planning processes during 2013 resulted in a revised Corporate Planning Policy. This now incorporates equality considerations into the development of both annual work plans and longer term three year plans.

— The Commissioner's Equalities Working Group continues to meet on a monthly basis to coordinate action across the organisation in relation to equality. Compliance reports for the Strategic Equality Plan as well as the Welsh Language scheme have become standing items for review at each Management Team meeting.

— A review of the schedule of Equality Impact Assessments (EIA's) in 2013 identified slippage in the delivery of EIA's, mainly due to capacity issues. Remedial action included re-designing our EIA templates and prioritising EIA work.

— The further development of our data management systems in order to improve the capture of equality relevant data was also delayed due to capacity issues but priority was given to the Investigations and Advice service case management system in the 13/14 annual work plan.

— Our work programme from April 2013 until March 2014 has identified a number of key objectives which raise issues of equality or promote equality for children and young people, such as our report on pupil referral units and our work with gypsy and traveller children and young people.

Objectives 2 & 3

During this reporting period work has been progressing internally to ensure that **the needs of the public are central to the way in which services are configured** and implemented **and to ensure diversity and equality is integral to all external communications.**

— Seven equality impact assessment sessions have been undertaken during the year to help progress our schedule of impact assessment (which is available on our website). The sessions also served to further improve the skill set of staff in undertaking assessments and have enabled us to review impact assessments undertaken over the last 2 years.

— This work has resulted in a series of positive actions recorded on our Equalities Compliance table for 14/15 which, in principle, forms the building block which will create an environment for better, more specific equality objectives in 2016 when our Scheme is due to be reviewed.

— CCFW attended a number of events which supported the equalities agenda during the reporting period, including Pride Cymru.

— A questionnaire for visitors in relation to the office facilities has been developed and implemented which will help us improve the practical aspects of our premises and ensure we are sensitive to the needs of those who visit our premises.

— An equality monitoring exercise for our Super Ambassadors scheme has been undertaken which will enable the Participation team to analyse the equality profile of our school ambassadors and develop positive action which will ensure we promote an inclusive scheme.

— During the reporting period we have engaged with and collected information from a number of external sources, for example, information gathered from the A & S casework, information gathered from the Commissioner's school visits work, or obtained from attending other events and activities. You can read more about our work in other booklets.

— In 2013 we implemented a new auto attendant system which offers language choice to Welsh and English callers.

Amcan 4

Yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn mae gwaith wedi mynd rhagddo'n fewnol i sicrhau bod Comisiynydd Plant Cymru, fel cyflogwr, yn creu gweithle cefnogol, cynhwysol a grymusol drwy hyrwyddo arferion rheoli pobl a pherfformiad teilwng gyda thystiolaeth yn gysylltiedig â chydaddoldeb:

— Mae monitro cydraddoldeb y gweithlu'n digwydd bellach bob blwyddyn fel mater o drefn yn swyddfa Comisiynydd Plant Cymru ers 2012 a cheir dadansoddiad o'r wybodaeth mewn perthynas â rhywedd, cyflog a dysgu a datblygu ar gyfer 13/14 yn Atodiad 1. Mae'r wybodaeth hon yn helpu'r Comisiynydd i ddynodi cyfres o gamau cadarnhaol mewn perthynas â chyflgoaeth tâl a hyfforddiant bob blwyddyn sydd hefyd i'w gweld yn Atodiad 1.

— Yn 2013 ymunodd Comisiynydd Plant Cymru â chynllun Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall Cymru. Mae manteision yr aelodaeth hon yn cynnwys cyfryngau newydd ar gyfer hysbysebu sy'n targedu'r gymuned Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol, erthygl am ein gweithle yn eu canllaw gyrfaoedd a chymorth ar gyfer gwella ein gwaith ar gydraddoldeb ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig drwy ddefnyddio fframwaith eu mynegai cydraddoldeb yn y gweithle i helpu i strwythuro ein gwaith ni mewn perthynas â chydaddoldeb.

— Cafodd ein pecyn recriwtio ei adolygu yn 2013-2014 o safbwynt amrywiaeth er mwyn i ni hyrwyddo manteision ehangach ein corff yn fwy effeithiol megis ei gylch gorchwyl a'i effaith yn genedlaethol, ein hamodau gwaith hyblyg, arferion rheoli sy'n cefnogi pobl, cyfleoedd datblygu a hygyrchedd y safle.

— Ym mis Ionawr 2014 ailgynullwyd y gweithgor staff y gofynnwyd yn flaenorol iddo ddatblygu cynllun gweithredu mewn perthynas â'r arolwg staff blynyddol, a'i ailenwi'n Grŵp Materion Cyflogeion gydag aelodaeth newydd, cylch gorchwyl a ffocws newydd. Drwy'r grŵp hwn byddwn yn edrych yn fanylach ar y materion sy'n effeithio ar brofiad gweithwyr gan gynnwys materion a allai atal pobl rhag ymgeisio am gyrsgiau hyfforddi allanol.

— Yn ystod 2013/2014 bu plant a phobl ifanc yn rhan o'r broses recriwtio ar gyfer tair swydd gyda Chomisiynydd Plant Cymru.

— Y flaenoriaeth ar gyfer hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i staff yn 2013/2014 oedd ymwybyddiaeth o'r Gymraeg.

Objective 4

During this reporting period work has been progressing internally to ensure that, as an employer, the Children's Commissioner for Wales creates a supportive, inclusive and empowering workplace through the promotion of exemplary people and performance management practices using equality related evidence:

— Workforce equality monitoring now occurs routinely each year since 2012 and an analysis of the information in relation to gender, pay and learning and development for 13/14 is included in Appendix 1. This information enables us to identify a series of positive actions in relation to employment pay and training each year, which is also included in Appendix 1.

— In 2013 we joined the Diversity Champions scheme run by Stonewall Cymru. Benefits of this membership include new mediums for advertising which target the LGBT community, an editorial on our workplace in their careers guide and support for improving our equalities work across all of the protected characteristics by using the framework of their workplace equality index to help structure our own work in relation to equalities.

— Our recruitment pack was reviewed in 2013-2014 with diversity in mind so that we are more effectively promoting the wider benefits of our organisation such as its national remit and impact, our flexible working conditions, supportive people management practices, access to development opportunities and accessibility of the premises.

— In January 2014 the working group of staff previously tasked with developing an action plan in relation to the annual staff survey was re-convened as the Employee Matters Group with a renewed membership, terms of reference and focus. Through this group we will explore in more depth the issues that affect the employee experience, including issues that may prevent or discourage people from applying for external training courses.

— During 2013/2013 we involved children and young people in recruitment interviews for three posts.

— Equality and Diversity awareness training for staff in 2013/2014 prioritised Welsh language awareness.

Atodiad 1 / Appendix 1

**Proffil o Weithlu Comisiynydd Plant Cymru a Phroffil Cyflogau Cyfartal
ar gyfer blwyddyn ariannol 1 Ebrill 2013 i 31 Mawrth 2014**

**Children's Commissioner for Wales (CCfW) Workforce Profile and Equal Pay
Profile for the financial year 1st April 2013 to 31st March 2014**

Tabl / Table 1.1
Nifer yr Unigolion ar 31 Mawrth 2014 yn ôl rhywedd, gan
gymharu â data poblogaeth Cyfrifiad 2011: Cymru (3,060,000)
Headcount on 31st March 2014 by gender and comparison against
Census population data 2011: Wales (3,060,000)

GENDER	CCFW Nifer / No	%	CYMRU / WALES Nifer / No	%	% Y GWAHANIAETH O'I GYM HARU Â'R BOBLOGAETH / % DIFFERENCE AGAINST POPULATION
Gwryw / Male	9	31	1,500,000	49	-18.00
Female / Benyw	20	69	1,560,000	51	18.00

Tabl / Table 1.2
Nifer yr Unigolion yn ôl rhywedd, band cyflog, y math o
contract a phatrwm gwaith ar 31 Mawrth 2014
Headcount by gender, pay-band, contract type and working pattern
on 31st March 2014

SWYDD / JOB	LL/A gwryw parh / F/T male perm	LL/A gwryw dros dro / F/T male temp	LL/A gwryw parh / P/T male perm	LL/A gwryw dros dro / P/T male temp	LL/A benyw parh / F/T female perm	LL/A benyw dros dro / P/T female perm	Rh/A benyw parh / P/T female perm	Rh/A benyw dros dro / P/T female temp	Cyfansw- miau / Totals
Swyddog Band Tîm Team Band Officer £17-20k pa					2		1		3
Swyddog Band 3 Officer band 3 £20-25k pa	1				1				2
Swyddog Band 2 Officer band 2 £25-33k pa	4		1		5	1	6		17
Swyddog Band 1 Officer band 1 £33 - 42k pa					1	1	1		3
Swyddog Gweith Band 2 Exec. Officer band 2 £ 44 - 54k pa	2				1				2
Swyddog Gweith Band 1 Exec Officer band 1 £ 54- 66k pa									1
Comisiynydd £ Commissioner £	1								1
Cyfanswm / Total	8		1		10	2	8		29

Tabl / Table 1.3

Nifer yr unigolion sy'n ymadael yn ôl rhywedd, band cyflog, y math o contract a phatrwm gweithio rhwng ebrill 2011 a Mawrth 2014
Headcount of leavers by gender, pay-band, contract type and working pattern on 31st March 2014

SWYDD / JOB	LL/A gwryw parh / F/T male perm	LL/A gwryw dros dro / F/T male temp	Rh/A gwryw parh / P/T male perm	Rh/A gwryw dros dro / P/T male temp	LL/A benyw parh / F/T female perm	LL/A benyw dros dro / P/T female perm	Rh/A benyw parh / P/T female perm	Rh/A benyw dros dro / P/T female temp	Cyfansymiau / Totals
Swyddog Band Tîm Team Band Officer £17-20k pa									
Swyddog Band 3 Officer band 3 £20-25k pa					1				1
Swyddog Band 2 Officer band 2 £25-33k pa	1				1				2
Swyddog Band 1 Officer band 1 £33 - 42k pa									
Swyddog Gweith Band 2 Exec. Officer band 2 £ 44 - 54k pa	2								
Swyddog Gweith Band 1 Exec Officer band 1 £ 54- 66k pa									
Comisiynydd £ Commissioner £	1								
Cyfanswm / Total	1				2				3

Tabl / Table 1.4

Nifer yr unigolion yn ôl oedran ar 31 Mawrth 2014
Headcount by age on 31st March 2014

16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 & Over
1	6	10	10	2	-

Tabl / Table 1.5

Beichiogrwydd a Mamolaeth
Pregnancy and Maternity

Nifer y gweithwyr bechiog rhwng 1 Ebrill 2013 a 31 Mawrth 2014 / Number of pregnant employees between 1st April 13 and 31st March 2014	3
Nifer y gweithwyr a fu'n cymryd Absenoldeb Mamolaeth rhwng 1 Ebrill 2013 a 31 Mawrth 2014 / Number of employees taking Maternity Leave between 1st April 13 and 31st March 2014	3

Tabl / Table 1.6

Nifer yr unigolion sydd â salwch tymor hir, problem iechyd neu anabledd
Headcount by long term illness, health problem or disability

IE / YES	NA / NO	HEB DDATGELU / NON- DISCLOSURE
2	23	4

Tabl / Table 1.7

Nifer yr unigolion o blith y gweithwyr a wnaeth gais llwyddiannus am gyrsiau
hyfforddi allanol yn ôl rhywedd, band cyflog, y math o contract a phatrwm gweithio
rhwng Ebrill 2013 a Mawrth14:
Headcount of employees who successfully applied for external training by gender,
pay band, contract type and working pattern between April 13 and March 14:

CYFLOG - BAND / PAY - BAND	LL/A gwryw parh / F/T male perm	LI/A gwryw dros dro / F/T male temp	Rh/A gwryw parh / P/T male perm	Rh/A gwryw dros dro / P/T male temp	LL/A benyw parh / F/T female perm	LL/A benyw dros dro / P/T female perm	Rh/A benyw parh / P/T female perm	Rh/A benyw dros dro / P/T female temp	Cyfansymiau / Totals
Swyddog Band Tîm Team Band Officer £17-20k pa									
Swyddog Band 3 Officer band 3 £20-25k pa	1								1
Swyddog Band 2 Officer band 2 £25-33k pa	3		2		1		2		8
Swyddog Band 1 Officer band 1 £33 - 42k pa							1		1
Swyddog Gweith Band 2 Exec. Officer band 2 £ 44 - 54k pa	2								2
Swyddog Gweith Band 1 Exec Officer band 1 £ 54- 66k pa									
Comisiynydd £ Commissioner £									
Cyfanswm / Total	6		2		1		3		12

Beth mae'r siartiau hyn yn ei ddweud wrthym ni? / What do these charts tell us?

Rhywedd

Ar 31 Mawrth 2013 menywod oedd yn dal 69% o'n swyddi a dynion yn dal 31% o'n swyddi (gweler tabl 2.1).

Rhywedd a chyflog

Seiliwyd ein gyflogau ar y System Gwerthuso Swyddi a Graddio (JEGS). Mae'r system yn dyrannu bandiau i swyddi unigol, wedi'u seilio ar saith ffactor gwaith gwahanol: ymreolaeth, datrys problemau, gwneud penderfyniadau, effaith, rheoli adnoddau, cysylltiadau a chyfathrebu, gwybodaeth a sgiliau. Mae'r system hon yn sicrhau bod gwahaniaethau cyflog yn gysylltiedig â gofynion penodol swyddi.

Cynhalion ni ymarferiad gwerthuso swyddi yn 2009, gan sicrhau cysondeb mewn disgrifiadau swyddi a'u bod yn cael eu hasesu'n annibynnol. Bu'r ymarferiad hwn hefyd yn datrys unrhyw annhegwch oedd i'w weld yn y lwfansau cyfrifoldeb ychwanegol.

Fodd bynnag, mae dadansoddi ein gweithlu cyfredol yn ôl rhywedd, band cyflog, contract a phatrwm gweithlu yn datgelu rhai gwahaniaethau cyflog rhwng y ddwy ryw na fydd system deg ar gyfer gwerthuso swyddi yn ymdrin â hwy.

— O'r 20 aelod o staff benywaidd oedd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2014, mae 3 aelod benywaidd o staff (15% o'r gweithlu benywaidd) wedi'u cyflogi yn y ddau fand cyflog isaf, o'i gymharu ag un aelod o staff gwrywaidd (11% o'r gweithlu gwrywaidd) yn y ddau fand cyflog hyn. Fodd bynnag mae hwn yn ddiiferiad llai sylweddol na'r sefyllfa a adroddwyd yn 2012/13 pan oedd 0% o staff gwrywaidd wedi'u cyflogi yn y bandiau cyflog hyn.

— O'r 20 aelod o staff benywaidd oedd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2014, dim ond un aelod benywaidd o'r staff (5% o'r gweithlu benywaidd) sydd wedi'i chyflogi yn y tri band cyflog uchaf, o'i gymharu â 3 (33%) o'r gweithlu gwrywaidd. Mae'r sefyllfa hon yn ddigymwys ers 12/13.

— O'r 20 aelod o staff benywaidd oedd wedi'u cyflogi mae 8 aelod benywaidd o staff (40%) wedi'u cyflogi mewn rolau rhan amser, o'i gymharu ag un (11%) o'r staff gwrywaidd a gyflogir.

— Er bod staff benywaidd yn parhau i fod yn fwyafrif ein gweithlu, cyflog cyfartalog gweithiwr benywaidd ar 31 Mawrth 2014 oedd £31,213 o'i gymharu â chyflog cyfartalog gweithiwr gwrywaidd, sef £46,638. Mae'r gwahaniaeth yn 13/14 yn llai na'r gwahaniaeth a adroddwyd yn yr un cyfnod yn 12/13.

Rhywedd, cyflog a dysgu a datblygu

Rydym yn darparu rhaglen dysgu a datblygu flynyddol yn fewnol i'r staff. Roedd yr arrolwg staff a gynhaliwyd yn 2012 yn tystio i'r ffaith fod yr holl staff wedi cymryd rhan mewn peth dysgu a datblygu yn ystod y flwyddyn flaenorol.

Yn ystod blwyddyn ariannol Ebrill 2013 - Mawrth 2014 roedd ddeuddeng aelod o staff wedi gwneud cais llywyddiannus i ddilyn cwrs hyfforddi allanol, sef 41% o'r gweithlu. Mae'r cofnodion yn dangos bod yr holl geisiadau am hyfforddiant allanol yn ystod y flwyddyn ariannol Ebrill 2013 - Mawrth 2014 wedi'u cymeradwyo. O'r 12 aelod o staff, roedd 8 yn ddynion a dim ond 4 yn fenywod (gweler tabl 1.7). Felly roedd 88% o gyfanswm y gweithlu gwrywaidd wedi ymgeisio am gyrsiau hyfforddi allanol ond dim ond 20% o gyfanswm y gweithlu benywaidd ymgeisiodd am gyrsiau hyfforddi allanol.

Mae hefyd yn glir iawn o dabl 1.7 mai dim ond staff o Fand Rheolaeth 2 ac uwch a ymgeisiodd am gyrsiau hyfforddi allanol yn 2013- 2014. Hefyd nid ymgeisiodd aelodau o staff yn y ddau fand cyflog uchaf am unrhyw gyrsiau allanol.

Ethnigrwydd, Cyfeiriadedd Rhywiol ac Anabledd

Rydym ni'n casglu ystadegau gan y gweithlu mewn perthynas â'r nodweddion hyn i gynorthwyo gyda datblygu gweithredu cadarnhaol o ran cydraddoldeb bob blwyddyn. Ni chaiff yr ystadegau hyn eu cyhoeddi yn y ddogfen hon oherwydd maint bach ein gweithlu a'r anhawster yn sgil hynny i gynnal ein hymrwymiad i staff mewn perthynas â chadw data sensitif yn ddiennw.

Gender

On 31st March 2013 women occupied 69% of our posts and men occupied 31% of our posts (see table 2.1).

Gender and pay

Our pay system is underpinned by the Job Evaluation and Grading System (JEGS) which allocates a banding to individual posts based on seven different work factors: autonomy, problem solving, decision making, impact, management of resources, contacts and communication, knowledge and skills. This system ensures that differences in pay relate to specific job requirements.

We also conducted a job evaluation exercise in 2009 which ensured job descriptions were consistently described and independently assessed. This exercise also resolved any inequity present in additional responsibility allowances.

However analysis of our current work force by gender, pay band, contract and working pattern reveals some gender pay differences which are unlikely to be addressed by a fair job evaluation system.

— Of the 20 female staff employed on 31st March 2014, 3 female staff members (15% of the female workforce) are employed in the two lowest pay bands compared to 1 male member of staff (11% of the male workforce) of men in these two pay bands. This is however a less significant differential than the position reported in 2012/13 where 0% of male staff were employed in these pay bands.

— Of the 20 female staff employed on 31st March 2014, only 1 female staff member (5% of the female workforce) is employed in the three highest pay bands compared to 3 male staff members (33% of the male workforce). This position remains unchanged since 12/13.

— Of the 20 female staff employed 8 female staff (40%) are employed in part time roles compared to only 1 (11%) of the male staff employed.

— Although female staff continue to make up the larger part of our workforce the average salary for a female worker on 31st March 2014 was £31,213 and the average salary for a male worker was £46,638. The differential in 13/14 is less than the reported differential for the same period in 12/13.

Gender, pay, and learning and development

We deliver an in house learning and development timetable for staff each year and the staff survey in 2012 evidenced that all staff without exception had taken part in some learning and development during the preceding year.

During the financial year April 2013 - March 2014 twelve staff members successfully applied for external training courses, 41% of the workforce. The records show that all applications made during the financial year April 2013 to March 2014 were approved. Of those 12 staff members, 8 were men and only 4 were women (see table 1.7). Therefore 88% of the total male workforce applied for external training courses but only 20% of the total female workforce applied for external training courses.

It is also very clear from table 1.7 that only staff from Management Band 2 and above applied for external training courses in 2013- 2014. Equally staff members employed in the 2 highest pay bands did not apply for any external courses.

Ethnicity, Sexual Orientation and Disability

We collect workforce statistics in relation to these characteristics which are then used in the development of positive actions in relation to equality each year. These statistics are not published in this document due to the small size of our workforce and subsequent difficulty in maintaining our obligations to staff in relation to the anonymity of sensitive data.

Amcanion gweithredu cadarnhaol ar gyfer 2014-2015 yn codi o ddadansoddiad o'r gweithlu.

Ceir sawl nodwedd warchoddedig ym maes cydraddoldeb nad ydyn nhw'n cael eu cynrychioli yn ein gweithlu ar hyn o bryd. Er ein bod yn weithlu bach gyda throsiant cymharol isel, mae'n ddyletswydd arnom i gymryd rhai camau cadarnhaol i wella amrywiaeth ein gweithlu.

Yn 2013/14 dechreuom ni wella cwmpas ein hymgyrchoedd recriwtio i wneud yn siŵr ein bod yn hysbysebu mewn amrywiaeth ehangach o fforymau priodol i gyrraedd cymuned fwy amrywiol. Er enghraifft drwy ein haelodaeth o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall roedd modd i ni osod ein hysbysebion recriwtio ar wefan Cyflogwyr Balch a chynnwys erthygl ar ein gweithle yn y Canllaw Gyrfaoedd Starting Out.

Mae angen parhau i ymchwilio i opsiynau hysbysebu amgen i'n galluogi i gyrraedd cynulleidfaoedd mewn cymunedau ethnig eraill a phobl anabl.

Cafodd ein pecyn recriwtio ei adolygu yn 2013-2014 o safbwynt amrywiaeth er mwyn i ni hyrwyddo manteision ehangach ein corff yn fwy effeithiol megis ei gylch gorchwyl a'i effaith yn genedlaethol, ein hamodau gwaith hyblyg, arferion rheoli sy'n cefnogi pobl, cyfleoedd datblygu a hygyrchedd y safle.

O ystyried ffigurau'r gweithlu mewn perthynas â hyfforddi dros y 12 mis diwethaf a hefyd cyfartaledd cyflog y gweithwyr benywaidd, dylid gosod mwy o bwyslais ar alluogi nifer ehangach o staff i fanteisio ar gyrsiau hyfforddi neu gymorth mentora. Byddwn yn canoli gwelliannau ym maes cynlluniau datblygu personol.

Byddwn hefyd yn edrych yn fanylach ar faterion sy'n atal pobl rhag hyfforddi am gyrsiau hyfforddi allanol, drwy'r Grŵp Materion Cyflogeion.

Positive action objectives for 2014-2015 arising from the work force analysis.

There are several protected characteristics in equality terms not currently represented in our work force. Although we are a small workforce with a relatively low turnover, it is incumbent upon us to take some positive action to improve the diversity of our workforce. In 2013/14 we began to improve the reach of our recruitment campaigns to ensure that we are advertising in a wider variety of appropriate forums to reach a more diverse community. For example through our membership of Stonewalls Diversity champion programme we were able to place our recruitment adverts on the Proud Employers website and include an editorial on our workplace in the Starting Out Careers Guide.

Research into alternative advertising options needs to continue to enable us to reach audiences in other ethnic communities and disabled people.

Our recruitment pack was reviewed in 2013-2014 with diversity in mind so that we are more effectively promoting the wider benefits of our organisation such as its national remit and impact, our flexible working conditions, supportive people management practices, access to development opportunities and accessibility of the premises.

Given the workforce figures in relation to training for the last 12 months and also the average salary for female workers, more emphasis should be placed on enabling a wider number of staff to access external training courses or mentoring support. We will focus improvements in the area of personal development plans.

We will also explore in more depth, through the Employee Matters Group, the issues that prevent or discourage people from applying for external training courses.

