

Detholiad o eitemau ar gyfer asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Ystyr "eitem" yw unrhyw bolisi, gweithdrefn, datganiad o arfer neu eitem arall newydd, gan gynnwys strategaethau a rhaglenni gwaith. Mae hefyd yn cynnwys polisiau ac ati sy'n cael eu hadolygu.

Enw'r eitem: Cynllun Arfarnu Perfformiad (CAP)

Enw(au) awdur(on) yr eitem: Russell Higgins

Enw'r adolygydd: Rachel Evans

(Y person sy'n cynnal yr adolygiad o ddetholiad hwn.) Russell Higgins

Dyddiad yr adolygiad o ddetholiad: 4^{ydd} Mawrth 2013

1. A yw'r eitem yn debygol o gael effaith sylweddol ar unrhyw berson â nodweddion gwarchoddedig?

Ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Bydd pob aelod o staff o fewn Swyddfa Archwilio Cymru (SAC) yn destun y Cynllun Arfarnu Perfformiad (CAP) ac felly bydd y CAP yn cael cryn effaith ar unrhyw bobl â nodweddion gwarchoddedig. O dan y cynllun bydd y sefydliad yn gallu monitro pob aelod o staff yn ôl grwpiau nodweddion gwarchoddedig a bydd yn gallu nodi a geir unrhyw fath o wahaniaethu o fewn y broses arfarnu. Mae'r cynllun yn ystyried perfformiad cyffredinol ac yn nodi sut i gyflawni ymyriadau dysgu a datblygu. Mae canllawiau'r CAP yn cynnwys pennod ar Gwestiynau Cyffredin sy'n ymdrin â chwestiynau y gallai rhai o'r bobl â nodweddion gwarchoddedig eu gofyn. Cynhwyswyd hefyd gwestiwn sy'n ymwneud yn benodol ag addasiadau y gellir eu gwneud ar gyfer unigolion.

Mae hefyd yn werth nodi, o dan broses y CAP, y gellir gwneud addasiadau rhesymol i gynorthwyo unigolyn â nodweddion gwarchoddedig. Dylai arfarniadau perfformiad fod yn seiliedig ar dystiolaeth.

2. A yw'r eitem yn debygol o gael effaith fach ar nifer fawr o bobl â nodweddion gwarchoddedig?

Nac ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Bydd pawb o fewn SAC yn destun y CAP ac felly bydd yn cael effaith sylweddol yn hytrach nag un fach. Rheolwyr llinell sy'n cwblhau'r CAP fydd yn gyfrifol am sicrhau na wahaniaethir yn erbyn nodweddion gwarchoddedig a dylent drin staff yn gyson ac yn deg yn seiliedig ar anghenion unigol. Mae'r CAP yn broses fewnol a ddilyniir gan bob aelod o staff SAC ac mae'r manylion a roddir o fewn y cwestiwn uchod yn rhoi

rhesymau pam y mae'n cael effaith sylweddol.

3. A yw'r eitem yn debygol o gael effaith sylweddol ar unrhyw sefydliadau eraill o ran cydraddoldeb? (Er enghraifft, meini prawf asesu Rhaglen Cymru ar gyfer Gwella)

Nac ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Mae'r CAP yn broses fewnol heb unrhyw ddylanwad allanol heblaw am y ffaith bod staff yn mynychu ymyriadau dysgu a datblygu fel rhan o'u datblygiad personol.

Pan fydd yn mynychu ymyriad dysgu a datblygu, os bydd unigolyn yn datgelu gwybodaeth i'r rheolwr llinell / Adran Adnoddau Dynol sy'n ymwneud ag addasiad sydd ei angen caiff y wybodaeth hon ei throsglwyddo i'r darparwr / hwylusydd. Rhoddir gwybod i'r unigolyn fod hyn wedi digwydd neu bydd wedi rhoi caniatâd i'r wybodaeth hon gael ei throsglwyddo i barti arall.

Fel rhan o'r broses dendro ehangach ar gyfer gwasanaethau dysgu a datblygu bydd SAC hefyd yn gofyn i sefydliadau sy'n tendro roi gwybodaeth am eu polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod darparwyr yn ystyried cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â darparu gwasanaethau.

4. A yw'r eitem yn ymwneud â maes lle y dylai fod potensial sylweddol i leihau anghydraddoldebau neu wella canlyniadau? (Er enghraifft, gwella'r gallu i gael gafael ar wasanaethau iechyd i bobl drawsrywiol)

Ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Mae cadernid cyfarfodydd dal i fyny rheolaidd a sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eitem ar yr agenda o fewn y broses arfarnu yn ffyrdd o leihau anghydraddoldebau o fewn y sefydliad. Rydym yn gweithio i hyrwyddo'r broses o greu amgylchedd cynhwysol lle y gall staff gael eu cefnogi mewn ffordd deg a thryloyw.

5. Yn gyffredinol, a yw'r eitem yn debygol o effeithio ar allu SAC i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol i raddau ystyrllon?

Nac ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Bwriedir i nodau a diben y Cynllun Arfarnu Perfformiad a'r broses o'i

gweithredu ddileu achosion o wahaniaethu a meithrin cydberthnasau da a sicrhau cyfle cyfartal o fewn y sefydliad sy'n adlewyrchu nodau'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Caiff unigolion adborth rheolaidd ynghylch eu perfformiad ac maent wedi'u grymuso i reoli eu cynnydd eu hunain a'u datblygiad eu hunain yn y dyfodol o ganlyniad i'r CAP.

Os mai "ydy" yw'r ateb i unrhyw un o'r cwestiynau uchod, yna caiff yr eitem ei dethol ar gyfer asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb. Mewn achosion o'r fath, dylai'r wybodaeth ar y ffurflen hon lywio'r asesiad dilynol. Sut bynnag, dylid cadw'r ffurflen hon fel cofnod o'r adolygiad o'r eitemau a ddetholwyd ar gyfer asesiad.

Gweithdrefn yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

1. Ar gyfer pob eitem sydd i'w hasesu, mae'n rhaid i'r asesw(y)r baratoi ar gyfer yr asesiad drwy ddarllen y ffurflen ddethol wedi'i chwblhau sy'n berthnasol a'r drafft diweddaraf o'r eitem.
2. Os bydd yr asesiad yn cael ei gynnal gan EIAG, bydd pob aelod o'r EIAG yn llenwi'r ffurflen ganlynol ac yn ei rhoi i'r Cadeirydd. Bydd y Cadeirydd yn cyfuno'r ffurflenni a gafwyd i lunio un fersiwn.
3. Os bydd cryn anghytuno ynghylch yr asesiad ymhlith aelodau'r EIAG na ellir ei ddatrys drwy gyfarfod na gohebiaeth, bydd y Cadeirydd yn gwneud y penderfyniad terfynol ar yr asesiad, gan nodi unrhyw farn groes berthnasol yn y manau perthnasol ar y ffurflen.

Cofnod o'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb
Enw'r eitem Cynllun Arfarnu Perfformiad (CAP)
Enw(au) awdur(on) yr eitem Russell Higgins
Enwau'r asesw(y)r Adolygydd POLG: Donna Fanariotis <i>Neu, os yw'n berthnasol—</i> Cadeirydd: Cynrychiolydd y Grŵp â Diddordeb ar gyfer Cydraddoldeb: Phil Jones Aelod pwnc
Dyddiad yr asesiad 27 ^{ain} Mawrth
Dadansoddiad Gall adolygu'r ffurflen ddethol helpu i ateb y cwestiynau canlynol. Sut bynnag, mae'n rhaid adolygu'r ffurflen ddethol berthnasol cyn y dadansoddiad ac atodi copi o'r ffurflen honno i'r ffurflen hon. Beth yw nodau a systemau'r eitem? Yn benodol, nodwch yn gryno: a) pa ganlyniadau a geisir, a phwy a ddylai gael budd (os o gwbl); b) sut y bwriedir i'r eitem gael effaith (e.e. ei gwneud yn ofynnol i gynnal gweithgaredd neu

wahardd gweithgaredd)

Datblygwyd y Cynllun Arfarnu Perfformiad (CAP) o ganlyniad i adborth a gafwyd drwy Arolwg Staff Swyddfa Archwilio Cymru 2010. Dangosodd y canlyniadau fod y cynllun arfarnu yn cael effaith negyddol ar unigolion, gan danseilio eu morâl. Dangosodd yr adborth o Arolwg Staff 2012 fod mwy o staff o'r farn bod y cynllun arfarnu yn cael effaith negyddol ar unigolion, gan danseilio eu morâl, ac nad oedd y cynllun yn ystyried yr effaith ar grwpiau nodweddion gwarchoddedig.

Bydd y Cynllun Arfarnu Perfformiad newydd (CAP) yn rhan annatod o Fframwaith Rheoli Pobl Swyddfa Archwilio Cymru. Bydd y CAP yn gweithio tuag at fynd i'r afael â'r adborth o'r arolwg staff drwy greu amgylchedd cynhwysol, wedi'i rymuso lle y gall staff gael adborth clir a rheolaidd o fewn fframwaith sy'n cyd-fynd â'r ffordd y mae'r sefydliad yn rheoli pobl. Mae'r broses barhaus o ddatblygu a chefnogi pob aelod o'n staff a'i reoli'n effeithiol yn hanfodol i lwyddiant Swyddfa Archwilio Cymru (SAC).

Un o amcanion allweddol y CAP yw hyrwyddo'r cysylltiad rhwng yr amcanion corfforaethol ac unigol fel y gall unigolion ddeall y cyfraniad a wnânt at y sefydliad. Mae'r CAP hefyd yn ceisio datblygu'r unigolyn drwy hyrwyddo deialog ar-lein rhwng y Rheolwr ac unigolyn.

Ei nod yw:

- Darparu fframwaith cyson i bob rhan o Swyddfa Archwilio Cymru ar gyfer asesu a chofnodi perfformiad unigol.
- Pennu safonau ymddygiad ar gyfer pob aelod o staff yn unol â gwerthoedd Swyddfa Archwilio Cymru.
- Sicrhau y pennir amcanion unigol yn erbyn targedau timau a thargedau'r sefydliad cyfan a grymuso unigolion drwy feithrin dealltwriaeth o'r rôl y maent yn ei chwarae.
- Ymgorffori diwylliant o adborth amserol rhwng y rheolwr prosiect ac unigolion.
- Hyrwyddo ymgysylltu rhwng unigolion a rheolwyr llinell drwy gyfarfodydd dal i fyny rheolaidd er mwyn annog perchenogaeth o'r amcan a'r broses ddatblygu a chaniatáu trafodaeth mewn modd amserol.
- Rhoi Cynlluniau Datblygu Personol (CDPau) i bob aelod o staff sy'n gweddu i'w gofynion unigol.
- Darparu system arfarnu ystyrion ac ysgogol.

2. Pa agweddau ar yr eitemau sy'n debygol o fod yn arbennig o berthnasol i'r gwahanol elfennau o'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, a sut?

a. dileu achosion o wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad gwaharddedig arall

(Ystyriwch, ymhlith pethau eraill, a all yr eitem arwain at bobl â nodweddion gwaharddedig yn cael eu trin yn llai ffafriol, a all helpu i leihau'r fath driniaeth, a all arwain at wahaniaethu anuniongyrchol ac a yw'n debygol o helpu SAC i wneud addasiadau rhesymol neu ei hatal rhag gwneud hynny.)

Mae cyfarfodydd dal i fyny rheolaidd yn rhan o'r CAP yn gyffredinol ac yn lleihau gogwydd perfformiad canfyddedig am fod yr adborth yn seiliedig ar dystiolaeth ac fe'i darperir mewn modd amserol. Y nod yw sicrhau:

- Bod staff yn parhau i fod yn glir ynghylch eu rôl a'u cyfrifoldebau eu hunain o fewn SAC
- Bod cyfleoedd rheolaidd i'r unigolyn a'r rheolwr adolygu perfformiad yn y gwaith a thrafod sut mae staff yn gweithio tuag at eu hamcanion fel bod pawb yn deall sut maent yn perfformio
- Hyrwyddo trafodaeth ddwyffordd gadarnhaol, buddiol a pharhaus rhwng y rheolwr llinell a'r unigolyn
- Sicrhau y gall staff siarad yn agored ac yn onest mewn amgylchedd diogel

Dylai'r pwyntiau uchod ddileu achosion o wahaniaethu am fod y wybodaeth uchod yn seiliedig ar dystiolaeth ac fe'i rhoddir mewn modd amserol.

- b. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu

(Ystyriwch, ymhlith pethau eraill, a all yr eitem ddileu neu leihau anfantais, a all gynyddu anfantais, sut y gall ddiwallu anghenion pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig, neu fethu â gwneud hynny, a sut y gall annog pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan neu eu hatal rhag gwneud hynny.)

Ar bob cam o broses y CAP, dylid ystyried a yw'r perfformiad anfoddhaol yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig ac, os felly, a oes unrhyw addasiadau rhesymol y gellid eu gwneud i ofynion y swydd, neu agweddau eraill ar y trefniadau gwaith, gan gynnwys newid dyletswyddau cyflogai neu ddarparu cyfarpar neu hyfforddiant ychwanegol a fyddai'n helpu'r unigolyn i berfformio cystal ag unigolyn nad yw, o bosibl, yn rhannu'r nodwedd warchoddedig e.e. anabled.

Os bydd angen ymyriad dysgu neu ddatblygu wedyn, dylai'r broses o'i gyflenwi gyd-fynd ag arddull dysgu penodol yr unigolyn h.y. cyflenwi wyneb yn wyneb, e-ddysgu neu hyfforddiant personol.

- c. meithrin cydberthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu

(Ystyriwch, ymhlith pethau eraill, a all yr eitem fynd i'r afael â rhagfarn neu ei gwaethygu a sut y gall hyrwyddo dealltwriaeth rhwng pobl.)

Bydd y CAP yn meithrin cydberthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig. Crëir amgylchedd lle y gall unigolion drafod yn agored ac yn onest berfformiad a gofynion o ran dysgu a datblygu gyda'u rheolwyr llinell. Drwy rannu gwybodaeth sicrheir gwell dealltwriaeth o anghenion unigol a lleiheir anfanteision am y gellir rhoi cymorth. Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflogi saff o bob un o'r nodweddion gwarchoddedig sydd, yn eu tro, yn cynrychioli'r gymuned lle mae'r sefydliad yn gweithredu.

Mae'n hanfodol, o fewn y broses, fod pobl yn cael eu trin fel unigolion er mwyn diwallu eu hanghenion unigol eu hunain.

3. I ba bobl â nodweddion gwarchoddedig, os o gwbl, y mae'r eitem yn debygol o fod yn berthnasol? (Noder yr is-grwpiau perthnasol, e.e., o fewn anabledd, gwahanol fathau o anabledd.) A beth yw'r effaith neu effaith debygol, gan nodi unrhyw dystiolaeth i ategu eich ateb?

Oedran

Is-grwpiau: Pawb

Effaith debygol: Mae'r penderfyniad i ddileu'r oedran ymdeol yn golygu y caiff staff eu rheoli ar bob oedran o fewn y sefydliad. Dylai cyfleoedd dysgu a datblygu bob amser fod yn seiliedig ar ofynion y rôl. Mae'n hanfodol bod ymyriadau dysgu a datblygu a ddatblygir yn diwallu anghenion pawb; er enghraifft mae rhai pobl yn ffafrio arddull dysgu wyneb yn wyneb tra bydd yn well gan eraill ddefnyddio dulliau e-ddysgu.

Anabledd

Is-grwpiau: Iechyd meddwl, dyslecsia, dallineb lliw, cyflwr corfforol, Iselder a gorbryder

Effaith debygol: Nid yw pob math o anabledd yn amlwg; efallai na fydd staff wedi datgelu'r ffaith bod ganddynt anabledd i SAC. Felly, mae'n hanfodol bod pob rheolwr llinell yn creu amgylchedd cefnogol ac anfarnol lle y gall unigolyn fod yn agored ac yn onest. Mae'n bwysig bod rheolwyr llinell yn ystyried y dôn, y geiriau a'r iaith a ddefnyddiant yn ystod y broses arfarnu ac yn arbennig yn ystod cyfarfodydd wyneb yn wyneb ac wrth anfon negeseuon e-bost at staff am ei bod yn bosibl nad ydynt yn ymwybodol o amgylchiadau personol yr unigolyn. Wrth drefnu ymyriadau dysgu a datblygu mewn lleoliadau allanol bydd yn bwysig sicrhau bod gan y lleoliadau hynny fynediad digonol i bobl anabl. O ran hyd ac amseriad y cyfarfodydd dal i fyny a'r arfarniad ar ddiwedd y flwyddyn mae'n bwysig bod y rheolwr llinell yn ystyried amseriad y cyfarfodydd hyn am y gallai cyfarfodydd hir gael effaith negyddol ar rywun sy'n isel ei ysbryd neu'n bryderus.

O ran hyfforddiant efallai y bydd yn well gan rai pobl â dyslecsia ddogfennau wedi'u hargraffu a sleidiau PowerPoint a chanddynt destun du ar gefndir gwyn. Gall sleidiau PowerPoint manwl a lliwgar fod yn anodd i'w darllen ac mae'n bosibl y byddant yn amharu ar allu unigolyn i gymryd rhan mewn ymyriadau dysgu a datblygu a chael budd ohonynt.

Ailbennu rhywedd

Is-grwpiau: Staff sy'n mynd drwy broses ailbennu rhywedd

Effaith debygol: Os bydd unigolyn yn mynd drwy broses ailbennu rhywedd, gallai hyn effeithio ar faint o amser y bydd yn rhaid iddo fod yn absennol o'r gwaith. Felly, bydd angen i'r rheolwr llinell ystyried y flwyddyn arfarnu wrth gwblhau ei arfarniad a pha mor hir y mae'r unigolyn wedi bod yn y swydd.

Hil (mae'n cynnwys cenedligrwydd)

Is-grwpiau: Pawb

Effaith debygol: Wrth gwblhau cyfarfodydd dal i fyny ac arfarniadau ar ddiwedd y flwyddyn mae angen i reolwyr llinell fod yn ymwybodol o sut maent yn berthnasol i dri

nod y ddyletswydd cydraddoldeb hiliol, sef:

- Dileu gwahaniaethu hiliol anghyfreithlon
- Hyrwyddo cyfle cyfartal
- Hyrwyddo cydberthnasau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol

Bydd angen i reolwyr llinell fod yn ymwybodol o'r iaith a ddefnyddir yn ystod y cyfarfodydd gan gynnwys y geiriau a'r dôn a ddefnyddir. Dylid hefyd ystyried a oes angen darparu gwasanaeth cyfieithu ar gyfer cyflogeion penodol.

Dylai rheolwyr llinell hefyd ymgyfarwyddo â diwylliant yr unigolion sy'n gweithio yn eu timau e.e. trefnu cyfarfodydd tîm / tripiâu neu'r lleoliad a ddefnyddir ar gyfer cyfarfodydd dal i fyny.

Crefydd neu gred (gan gynnwys dim cred)

Is-grwpiau: Pawb

Effaith debygol: Mae hyn yn debyg i'r wybodaeth a roddwyd uchod. Unwaith eto dylai rheolwyr llinell fod yn ymwybodol o'r geiriau, y dôn a'r iaith a ddefnyddiant bob amser nid dim ond yn ystod cyfarfodydd dal i fyny. Dylai rheolwyr llinell hefyd ystyried dyddiadau ac amseroedd y cyfarfod â staff yn ofalus a sicrhau na chânt eu cynnal yn ystod gwyliau crefyddol a phan fyddai staff yn cymryd amser i fwrdd i gymryd rhan mewn gwyliau a seremonïau.

Rhyw

Is-grwpiau: Dyn / Merch

Effaith debygol: Dylai rheolwyr llinell ystyried cydbwysedd bywyd a gwaith pob dyn a merch sy'n gweithio yn eu timau. Dylid ystyried yr oriau y mae staff yn eu gweithio a'u horiau gwaith, er enghraifft, os yw'r unigolyn yn gweithio yn ystod oriau'r tymor.

Cyfeiriadedd rhywiol

Is-grwpiau: Pawb

Effaith debygol: Dylai rheolwyr llinell ystyried y geiriau, y dôn a'r iaith a ddefnyddir yn ystod arfarniadau un i un.

Priodas a phartneriaeth sifil

Is-grwpiau: Ddim yn berthnasol

Effaith debygol: ddim yn berthnasol

Beichiogrwydd a mamolaeth

Is-grwpiau: Pob aelod o staff sy'n feichiog

Effaith debygol: Dylid ystyried y dyletswyddau a'r rolau a gyflawnir gan y cyflogai ac a oes angen adolygu neu ddiwygio'r amcanion am ei bod yn feichiog. Dylid caniatáu i'r unigolyn gymryd y cyfnod priodol o amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau a gall hyn effeithio ar yr amseroedd ar gyfer cyfarfodydd un i un. Mae'r bennod ar Gwestiynau Cyffredin yn cynnwys cwestiwn am arfarniadau ar gyfer cyflogeion beichiog. Bydd angen i reolwyr llinell ddefnyddio diwrnodau cadw mewn cysylltiad a sicrhau bod yr arfarniad yn seiliedig ar dystiolaeth am berfformiad a gyflawnwyd tra'n gweithio.

4. A yw'r eitem yn debygol o gael effaith negyddol anghymesur ar unrhyw bobl â nodweddion gwarchoddedig? (Dylid hefyd ystyried is-grwpiau)

Nac ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Gweler yr esboniad a roddwyd yng nghwestiynau 1 – 3

5. Os bwriedir i'r eitem hyrwyddo cyfle cyfartal, a yw'r polisi yn gyfreithlon? (gweler [y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - Gweithredu cadarnhaol](#))

Ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Bydd canllawiau'r CAP yn hyrwyddo cyfle cyfartal heb wahaniaethu positif, sy'n anghyfreithlon. Bydd staff yn cael cyfarfodydd un i un yn rheolaidd â'u rheolwr llinell er mwyn trafod eu perfformiad a nodi anghenion dysgu a datblygu. Does dim proses i wahaniaethu o blaid staff â nodweddion gwarchoddedig; yn hytrach mae trefniadau'n cael eu gwneud er mwyn galluogi staff â nodweddion o'r fath i gyflawni eu gwaith mor effeithiol â'r rheiny heb nodwedd felly. Er enghraifft pe bai gan yr unigolyn anableded megis dyslecsia, byddai'r rheolwr yn rhoi mwy o amser iddo gwblhau'r gwahanol ddogfennau.

6. Yn gyffredinol, a yw effaith neu effaith debygol yr eitem ar allu SAC i i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn un sylweddol?

Nac ydy

Eglurwch yn fras y rhesymau dros yr ateb, gan gyfeirio at unrhyw dystiolaeth berthnasol:

Bwriedir i nodau a diben y Cynllun Arfarnu Perfformiad a'r broses o'i gweithredu ddileu achosion o wahaniaethu a meithrin cydberthnasaau da a sicrhau cyfle cyfartal o fewn y sefydliad sy'n adlewyrchu nodau'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Caiff unigolion adborth rheolaidd ynghylch eu perfformiad ac maent wedi'u grymuso i reoli eu cynnydd eu

hunain a'u datblygiad eu hunain yn y dyfodol o ganlyniad i'r CAP.

7. Pa weithgarwch ymgysylltu ag unigolion sy'n cynrychioli buddiannau pobl â nodweddion gwarchoddedig a gyflawnwyd mewn perthynas â'r asesiad hwn? (Mae OS 2011/1064 yn ei gwneud yn ofynnol i SAC gynnwys yn ei hasesiadau unigolion yr ystyria eu bod yn cynrychioli buddiannau pobl â nodweddion gwarchoddedig ac sydd â diddordeb yn ei swyddogaethau. Ar gyfer eitemau allanol, efallai y bydd yn briodol ymgysylltu â phobl allanol.)

Mae SAC wedi ymgynghori gyda'r Equality Interest Group, undebau llafur, rheolwyr llinell a gweithgor y CAP (sy'n cynrychioli pob maes o fewn y busnes). Gwnaed ymchwil hefyd i'r cynlluniau arfarnu sy'n cael eu gweithredu o fewn y swyddfeydd archwilio eraill h.y. Audit Scotland a'r Swyddfa Archwilio Genedlaethol.

8. Pa wybodaeth (yn enwedig gwybodaeth am bobl â nodweddion gwarchoddedig) a ystyriwyd yn yr asesiad hwn? (Dylid ystyried gwybodaeth berthnasol sydd ar gael yn hawdd yn yr asesiad hwn, yn enwedig o dan Gwestiynau 3 a 4 uchod, a dylid cyfeirio at y fath wybodaeth. Fodd bynnag, mae Rheoliad 8(2)(c) o OS 2011/1064 yn ei gwneud yn ofynnol i gynnwys crynodeb o'r wybodaeth a ystyriwyd yn yr adroddiadau ar yr asesiadau a gyhoeddir.)

Ystyriwyd canlyniadau arolygon staff 2010 a 2012 wrth ddatblygu canllawiau'r CAP.

Adborth cyffredinol gan staff (ar bob lefel o fewn y sefydliad)

Cedwir taflenni presenoldeb ar gyfer pob ymyriad dysgu a datblygu sy'n dangos staff yn mynychu cyrsiau.

Gweithgor ag aelodau o nifer o'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig.

9. Pa wybodaeth bellach am bobl â nodweddion gwarchoddedig y mae angen ei chasglu mewn perthynas â'r eitem? (Lle y bo'n ymarferol, dylid casglu unrhyw wybodaeth bellach sydd ei hangen fel rhan o'r asesiad, er enghraifft, drwy geisio adborth ar bolisiâu presennol o'r Grŵp â Diddordeb ar gyfer Cydraddoldeb. Os na ellir casglu gwybodaeth mewn modd amserol, bydd angen ystyried hyn yn yr adran sy'n ymwneud â chamau gweithredu isod.)

Caiff proses gyfan y CAP ei gwerthuso a'i monitro er mwyn gwneud gwelliannau yn y dyfodol. Caiff y gwerthusiad ei gynnal gan Grŵp y CAP. Defnyddir arolygon staff i gael adborth ar y CAP ac fe'i diwygir fel y bo'n briodol.

Gweithredu

10. Nodwch isod y camau y nodwyd bod angen eu cymryd er mwyn sicrhau na fydd yr eitem newydd neu ddiwygiedig yn amharu ar gydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. (Er enghraifft, efallai y bydd modd

dileu neu newid agwedd sy'n cael effeithiau negyddol na ellir eu cyfiawnhau.)

Ar ddechrau'r cynllun mae SAC wedi nodi ei hymrwymiad a'i hegwyddorion o ran cymhwyso Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ym mhob agwedd ar y broses.

Ceir cwestiynau yn ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y bennod ar Gwestiynau Cyffredin yn y canllawiau hyn.

Mae Cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd wedi'u cynnwys ym mhennod ragarweiniol canllawiau'r CAP.

Caiff canlyniad y CAP ei fonitro ac ystyrir tueddiadau grwpiau â nodweddion gwarchoddedig er mwyn sicrhau na chaiff effaith negyddol anghymesur ar unigolion.

Yng nghyfarfod yr EIAG ar 27^{ain} Mawrth gwnaed diwygiadau pellach i'r CAP:

Atodiad A – Ehangwyd y blwch addasiadau er mwyn nodi'n benodol addasiadau mewn perthynas â nodwedd warchoddedig a / neu ffactorau cydraddoldeb ac amrywiaeth eraill.

Atodiad F – Aildrefnwyd y dogfennau gorfodol fel bod fformat y cyfarfodydd dal i fyny yn cael ei gytuno ar y dechrau. Erbyn hyn y ffurflen hon yw'r gyntaf o'r dogfennau gorfodol a restrir yn Atodiad F.

Atodiad G – Mae'n cyfeirio'n benodol at ystyried addasiadau sy'n ymwneud â nodwedd warchoddedig ar ddechrau'r flwyddyn.

Atodiad H – Mae'n cyfeirio'n benodol at ystyried addasiadau sy'n ymwneud â nodwedd warchoddedig ar ddechrau'r flwyddyn.

11. Os na nodir unrhyw gamau gweithredu, cofnodwch pam, gan gyfeirio at y dystiolaeth berthnasol:

Ddim yn berthnasol

12. Os yw'r eitem yn debygol o gael effaith andwyol neu arwain at golli cyfleoedd i hyrwyddo cydraddoldeb (hyd yn oed ar ôl cymryd camau unioni), ond gellir cyfiawnhau parhau â'r eitem, nodwch y cyfiawnhad:

Ddim yn berthnasol

13. Os oes effeithiau andwyol na ellir eu cyfiawnhau (megis gwahaniaethu anghyfreithlon), yna mae'n rhaid nodi hyn isod, ac mae'n rhaid i'r asesw(y)r hysbysu'r corff gwneud penderfyniadau perthnasol, e.e. y Pwyllgor

Gweithredol, cyn gynted ag y bo'n ymarferol. Mae'n rhaid atal neu ddileu'r agweddau gwahaniaethu anghyfreithlon ar unrhyw eitem.

Ddim yn berthnasol

Monitro

14. Lle mae Cwestiwn 9 uchod yn nodi bod angen casglu rhagor o wybodaeth am bobl â nodweddion gwarchoddedig mewn perthynas â'r eitem, nodwch isod y trefniadau sydd angen eu gwneud. Ar ddiwedd y flwyddyn/proses arfarnu cynhelir adolygiad o'r amcanion a gyflawnwyd/nas cyflawnwyd ar gyfer aelodau o staff o fewn SAC.

Bydd yr holl broses CAP yn cael ei gwerthuso a'i monitro i wneud gwelliannau pellach. Bydd y gwerthusiad yn cael ei wneud gan y Grŵp CAP. Bydd arolygon gweithwyr yn cael eu defnyddio i sicrhau adborth ynglŷn â'r CAP a bydd newidiadau yn cael eu gwneud fel bo'n berthnasol.

15. Nodwch isod drefniadau ar gyfer monitro effaith yr eitem ar allu SAC i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. (Os yw eisoes wedi'i nodi'n foddhaol yn yr eitem ddrafft, rhowch gyfeiriadau berthnasol.)

Fel uchod.