

Adroddiad Cydraddoldeb 2023-24

Tachwedd 2024

Mae'r adroddiad hwn ar gydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024. Fe'i paratowyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Archwilio Cymru yw'r enw anstatudol cyfun am Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân ac sydd â'u swyddogaethau cyfreithiol eu hunain. Nid yw Archwilio Cymru yn endid cyfreithiol. O ganlyniad, yn yr Adroddiad hwn, rydym yn cyfeirio'n benodol at yr Archwilydd Cyffredinol neu Swyddfa Archwilio Cymru mewn adrannau lle mae angen bod yn gyfreithiol fanwl.

Os oes arnoch angen y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei gynnwys, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod.

Archwilio Cymru
1 Cwr y Ddinas
Stryd Tyndall
Caerdydd
CF10 4BZ

Ffôn 02920 320 500
E-bost post@archwilio.cymru
Gwefan www.archwilio.cymru
Twitter [@WalesAudit](https://twitter.com/WalesAudit)

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Cynnwys

Rhagair	4
Cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb	6
Asesiadau effaith	14
Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog	15

Atodiadau

1 Asesiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024 a deilliannau allweddol yr asesiadau hynny	22
2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb	25

Rhagair

Rydym yn falch o gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2023-24.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb hwn yn bwrw golwg ar y cynnydd a wnaethom gyda'n gilydd fel Archwilio Cymru tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024. Dyma'r ail adroddiad blynyddol y byddwn yn ei gyhoeddi sy'n bwrw golwg ar yr amcanion cydraddoldeb a bennwyd gennym yn ein Cydgynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod o bedair blynedd rhwng 2022 a 2026. Ar y cyfan, rydym ni o'r farn ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau yr ydym wedi'u cymryd hyd yma tuag at gyflawni'r amcanion hynny.

Yn fy rôl fel Archwilydd Cyffredinol, gall fy adroddiadau roi anogaeth ar gyfer newidiadau buddiol sy'n ymwneud â chydraddoldeb, ac mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn un o'r pedair thema allweddol sy'n llywio ein Blaenraglen waith archwilio perfformiad ar gyfer 2023-2026 sydd wedi'i chyhoeddi. Fe gyflawnom ni nifer o archwiliadau ac astudiaethau yn ystod 2023-24 a oedd yn cynnwys ystyriaethau i gydraddoldeb ac yn amlygu annhegwch yn ein cymdeithas, ac fe geir rhagor o fanylion am y rhain yn yr adroddiad.

Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth yr holl bobl, ein staff ni ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch.

Yn ystod y flwyddyn, fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effaith polisiau ac arferion perthnasol. Roedd yn galonogol gweld nad adnabu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith anffafriol arall, ond serch hynny fe wnaethant nifer o argymhellion pwysig ar gyfer gwella.

Fe wnaethom adnewyddu ein gwefan yn helaeth hefyd ac roeddem yn falch o gyflawni Safon Gwasanaeth Digidol y Llywodraeth ar gyfer hygyrchedd.

Wrth edrych tua'r dyfodol, er ei bod yn dda gennym ddweud bod ein bwch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, mae hefyd yn amlwg bod angen i ni barhau i wneud gwaith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu ymhellach yn y tymor canolig a hwy



Adrian Crompton
Archwilydd Cyffredinol
Cymru



Dr Ian Rees
Cadeirydd Swyddfa
Archwilio Cymru



Cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb

Yn 2023-24, fe wnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith ar y cyfan i helpu i sicrhau y gallwn gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi cymryd camau effeithiol tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol statudol y sector cyhoeddus yng Nghymru. Yr Archwilydd Cyffredinol sy'n gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o'r arian cyhoeddus sy'n cael ei wario yng Nghymru.
- 2 Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n darparu adnoddau, megis staff, ar gyfer arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, ac yn monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol. Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n cyflogi oddeutu 290 aelod o staff ar hyn o bryd.
- 3 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio oddeutu £27 biliwn o incwm a gwariant. Mae ein gwaith yn cefnogi gweithgarwch i graffu'n effeithiol ar arian cyhoeddus gan y Senedd a chynrychiolwyr a etholwyd yn lleol.
- 4 Mae ein Cynllun Blynyddol yn darparu rhagor o fanylion ein gweledigaeth strategol ar y cyfan a'n meysydd ffocws, yr ystod o gyrff yr ydym yn eu harchwilio, a sut yr ydym yn dilyn y bunt gyhoeddus yng Nghymru.
- 5 Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio ac adrodd ar stiwardiaeth ar arian cyhoeddus gan gyrff cyhoeddus Cymru. Wrth wneud y gwaith hwn, rydym yn ystyried pa mor dda y mae cyrff cyhoeddus yn cael eu rhedeg ac effeithiolrwydd y gwasanaethau a ddarperir ganddynt.

- 6 Wrth adrodd ar gyrrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gallu rhoi anogaeth ar gyfer newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb. Mae Cod Ymarfer Archwilio'r Archwilydd Cyffredinol, ochr yn ochr â chanllawiau ategol, yn darparu cyfarwyddyd ar gyfer archwilwyr ynghylch sut i ystyried materion cydraddoldeb wrth wneud gwaith archwilio lleol a chenedlaethol.
- 7 Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth yr holl bobl, ein staff ni ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch. Fel cyflogwr sydd ag oddeutu 290 o staff, mae Swyddfa Archwilio Cymru'n cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn cydnabod pwysigrwydd darparu cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio¹, hyfforddiant, dyrchafiad, ffyrdd o weithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflog.
- 8 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith amddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 9 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym wedi paratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod rhwng 2022 a 2026, sy'n nodi pedwar amcan penodol i'n helpu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well.

1 Y Senedd sy'n gyfrifol am y prosesau penodi sy'n gysylltiedig â rolau Archwilydd Cyffredinol Cymru, Cadeirydd Swyddfa Archwilio Cymru a'r aelodau anweithredol eraill o'r Bwrdd. Er bod y prosesau hynny y tu hwnt i reolaeth Archwilio Cymru, rydym yn cydnabod bod diffyg amrywiaeth perthynol ymhlith aelodaeth ein Bwrdd ar draws yr ystod lawn o nodweddion gwarchoddedig, ac rydym yn awyddus i weld gwelliant pellach yn y maes hwn yn y tymor hwy.

Ein hamcanion cydraddoldeb



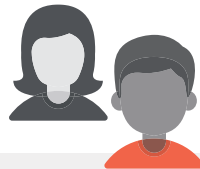
Sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio



Ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunanfyfrio, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu



Deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaedd yn well ac yn cryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n geseuon.



Denu a chadw pobl dalentog o bob cefndir, ac yn sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.

- 10 Mae ein Tîm Arwain Gweithredol, gyda goruchwyliaeth gan y Bwrdd:
 - a. yn sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol wedi'u sefydlu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol a'n hamcanion cydraddoldeb strategol; a
 - b. yn cael adroddiadau monitro chwarterol ar y cynnydd a wnaed, i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith yn cael eu gweithredu'n llawn ac yn cyflawni'r deilliannau gofynnol.
- 11 Mae gennym hefyd grŵp staff sefydledig, Pawb, sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig. Mae aelodau Pawb yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau am sut y gellir gwella ein polisiau a'n harferion.

- 12 Ceisir barn Pawb pan ydym:
 - a. yn cynnal asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol;
 - b. yn ystyried adroddiadau chwarterol a'n hadroddiad blynyddol ar y cyfan ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
 - c. yn rhedeg ein harolwg staff blynyddol; ach. yn adolygu ac yn diwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- 13 Yn 2023-24, fe wnaethom barhau i ddatblygu ac addasu ein rhaglen o waith cydraddoldeb. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi cymryd camau effeithiol tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb. Darperir rhagor o fanylion am effeithiolrwydd camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion unigol isod.

Cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb

Crynodeb o effeithiolrwydd camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2023-24.

Amcan

Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed



Amcan 1

Byddwn yn sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio.

Asesiad: Effeithiol

Yn 2023-24 cynhaliom waith ar sawl astudiaeth genedlaethol a oedd yn ystyried materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac a gyhoeddwyd naill ai yn ystod y flwyddyn neu wedi hynny. Roedd y rhain yn cynnwys:

- [Llamu Ymlaen: Gwersi o'n gwaith ar y gweithlu ac asedau](#)
- [Cefnogi Wcreiniaid yng Nghymru](#)
- [Trefniadau i gyflawni'r targed tai fforddiadwy a gwireddu manteision ehangach](#)
- [Cyflawni amcanion teithio llesol a rheoli cyllid cysylltiedig](#)
- [Sut mae gwasanaethau'n gweithio gyda'i gilydd i ddatblygu'r ymateb i ddigartrefedd \(cynllunio cychwynnol\)](#)

Ar gyfer astudiaethau unigol, rydym yn ystyried cyfleoedd yn rheolaidd i wahodd mewnbwn gan gyrff cynrychioliadol perthnasol. Er enghraifft, ar gyfer yr astudiaeth Cefnogi Wcreiniaid yng Nghymru, cynhaliwyd ymgysylltu yn gynnar yn 2023-24 gyda sawl grŵp, gan gynnwys Housing Justice Cymru, Partneriaeth Ymfudo Strategol Cymru, Cyngor Ffoaduriaid Cymru, a'r Groes Goch Brydeinig.

Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom hefyd gwblhau [archwiliad lleol lle gwnaethom nifer o argymhellion i Gyngor Caerdydd](#) i gryfhau agweddau ar ei broses asesu effaith ar gydraddoldeb.

Yn ehangach, rydym yn cynnal ymgynghoriadau cyhoeddus o bryd i'w gilydd yn gwahodd safbwyntiau ar feysydd pwnc a chynigion ar gyfer ein rhaglen waith yn y dyfodol. Cynhaliwyd yr ymgynghoriadau diweddaraf hyn yng ngwanwyn 2022. Yn dilyn hynny, nodwyd mynd i'r afael ag anghydraddoldeb fel un o'r pedair thema allweddol sy'n sail i'n cyhoeddiad [Blaenraglen waith ddangosol ar gyfer 2023-2026](#). Rydym yn parhau i ymgysylltu â'r [Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) – rhwydwaith o sefydliadau'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru – i rannu gwybodaeth am ein rhaglen waith. Mae'r Glymblaid yn cael ei hwyluso gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.

Amcan

Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed

Drwy gydol 2023-24, rydym wedi cymryd camau i wella ein hymchwil a'n datblygiad parhaus a gweithgarwch sganio gorwelion, gan gynnwys mewn perthynas â meysydd pwnc cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn ystod cyfnodau cwmpasu a chynllunio pob astudiaeth genedlaethol unigol, mae ein proses archwilio yn ei gwneud yn ofynnol i dimau archwilio ystyried yn rhagweithiol lle gallai archwiliad penodol fod yn berthnasol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a chefnogi'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb.



Asesiad: Effeithiol

Yn ystod y cyfnod adrodd fe wnaethom adnewyddu ein gwefan i raddau helaeth. Roedd hyn yn cynnwys cynnal ymchwil fanwl gyda defnyddwyr i ganfod beth oedd pobl am ei gyflawni wrth ddefnyddio ein gwefan. Mae'r egwyddorion dylunio a ddatblygwyd ac a gymhwyswyd i'r broses adnewyddu'n seiliedig ar arfer gorau wrth ddatblygu cyfathrebu digidol.

Amcan 2

Byddwn yn deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd yn well ac yn cryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n negeseuon.

Fel rhan o'r broses hon fe gynhaliom ni adolygiad mewnol trylwyr o'n gwefan i sicrhau ei bod yn cyrraedd Safonau Hygyrchedd Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (WCAG). Mae WCAG wedi'u bwriadu i wella profiad defnyddwyr o wasanaethau digidol ar gyfer pobl â namau amrywiol, gan gynnwys nam ar eu golwg, nam ar eu clyw, nam corfforol, nam ar eu lleferydd, nam gwybyddol, nam ar eu hiaith, nam ar ddysgu, ac anabledau niwrolegol.

Yn dilyn yr adolygiad hwnnw, cafodd ein gwefan ei hasesu gan Wasanaeth Digidol y Llywodraeth (GDS) ac fe gyflawnodd Safon Gwasanaeth digidol y Llywodraeth ar gyfer hygyrchedd; mae ein datganiad hygyrchedd wedi cael ei gymeradwyo a'i gyhoeddi ar y wefan ers hynny.

Yn barhaus, mae Swyddog Cyfathrebu Digidol yn cefnogi staff ar draws y sefydliad i sicrhau bod ein hallbynnau'n hygyrch ac yn diwallu anghenion amryw gynulleidfaoedd. Fel rhan o'n hymrwymiad i gynnal safonau uchel rydym yn parhau i brofi ein gwefan ac addasu ein cyfathrebiadau allanol ar gyfer defnyddwyr lle y bo'n briodol.

Er enghraifft, ar gyfer ein hadroddiad Cefnogi Wcreiniaid yng Nghymru, fe wnaethom gryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n negeseuon trwy gyhoeddi'r adroddiad yn Gymraeg, Saesneg, Wcreineg a Rwsieg ar yr un pryd.

Amcan

Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed



Amcan 3

Byddwn yn denu ac yn cadw pobl dalentog o bob cefndir, ac yn sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.

Assessment: Somewhat effective

Yn ei Gyfarfod ym mis Medi 2023, fe wnaeth y Bwrdd drafod y dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth a gyhoeddwyd yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb 2022-23. Yn arbennig, cafodd ei galonogi bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n cael ei leihau'n barhaus ac fe gydnabu'r angen i wneud mwy i hybu ac ysgogi mwy o ddi-ddordeb yn rolau Archwilio Cymru ymhlith ymgeiswyr posibl o leiafrifoedd ethnig.

Fel rhan o'n hymdrechion parhaus i roi anogaeth ar gyfer mwy o geisiadau gan bobl â namau, rydym wedi ymuno â'r Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac wedi sicrhau statws 'cyflogwr' Lefel 2, gan felly gael caniatâd gan Canolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyderus o ran Anabledd yn ein hysbysebion swyddi. Rydym hefyd yn cynnig Cynllun Gwarant Cyfweliad i ymgeiswyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd ac yn ateb y gofynion hanfodol ar gyfer swyddi a hysbysebir.

Eleni rydym wedi cynnwys mwy o storïau staff mewn ymgyrchoedd recriwtio, gan arddangos amrywiaeth ymhlith y tîm o staff sy'n recriwtio. Trwy'r storïau hyn rydym yn amlygu'r ystod o fanteision y mae gweithio yn Archwilio Cymru'n eu cynnig a'r amgylchedd gwaith cynhwysol yr ydym yn ei gynnig.

Cynhaliwyd hyfforddiant ar gyfer Rheolwyr sy'n Recriwtio yn 2023-24 hefyd gyda 24 aelod o staff yn cwblhau'r cwrs. Mae'r cwrs yn ymdrin â rhagfarn ddjarwybod ac yn hyfforddi staff i sicrhau eu bod yn recriwtio mewn modd teg a thryloyw. Hefyd, datblygwyd rhaglen o sesiynau 'dysgu dros ginio' byr i staff eu mynychu sy'n cynnwys ystyriaethau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb mewn agweddau eraill ar rôl rheolwr.

Yn ystod y cyfnod adrodd, fe wnaethom barhau i gymhwyso trefniadau cysoni cyflog trylwyr i sicrhau bod y cyflog am wneud swyddi ac iddynt werth cyfartal yn gyson. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd yr holl gyflogaeth yn symud ymlaen i'r pwynt cyflog uchaf yn eu band cyflog o fewn cyfnod penodedig. Nid adnabuwyd unrhyw wahaniaethau cyflog sylweddol o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth.

Amcan

Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed



Amcan 4

Byddwn yn ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunanfyfrio, lle mae ein staff a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.

Asesiad: Effeithiol

Yn gynnar yn 2024, fe ddarparom ni gyfres o weithdai i roi hyfforddiant diweddarau ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i holl staff Archwilio Cymru. Hyd yma mae 87% o'r staff wedi gwneud yr hyfforddiant gyda sesiwn bellach yn yr arfaeth ar gyfer 2024-25 i'r rhai nad ydynt wedi gwneud yr hyfforddiant eto.

Fe wnaeth y sesiynau rhyngweithiol, a hwyluswyd gan gontractwr allanol, alluogi grwpiau o staff i rannu gwybodaeth a thrafod eu profiadau mewn amgylchedd diogel a chyfrinachol. Roedd y sesiynau'n gyfle i staff drafod sut y mae'r agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn esblygu ac fe helpodd i sicrhau dealltwriaeth gyfunol am y rhan yr ydym ni i gyd yn ei chwarae yn y broses o ddatblygu diwylliant croesawgar a chynhwysol yn Archwilio Cymru.

Hefyd, yn 2023-24 fe wnaeth yr holl reolwyr llinell ar draws Archwilio Cymru gwblhau Rhaglen Datblygu Rheolwyr Pobl. Un o'r elfennau allweddol y mae'r rhaglen yn canolbwyntio arnynt yw darparu gwybodaeth a sgiliau i wreiddio diwylliant o ymddiriedaeth, cynhwysiant, llesiant a myfrio o fewn eu timau.

Wrth edrych tua'r dyfodol, mae rhaglen darpar arweinwyr a ddatblygwyd o'r newydd wedi cael ei lansio yn gynnar yn 2024-25 gydag un garfan wedi ei chwblhau'n ddiweddar. Eto, mae'r rhaglen hon yn rhoi pwyslais ar arfogi rheolwyr ac arweinwyr y dyfodol â'r sgiliau y mae eu hangen arnynt i wreiddio diwylliant o ymddiriedaeth a chynhwysiant.

Asesiadau effaith

Fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol yn ystod y flwyddyn. Nid adnabu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith niweidiol arall ond fe wnaethant sawl argymhelliad ar gyfer gwella

- Er mwyn ein helpu i gyflawni ein hymrwymadau a'n dyletswyddau o ran cydraddoldeb, rydym yn:
 - asesu effaith debygol polisïau ac arferion perthnasol (yn rhai cyfredol, diwygiedig neu newydd);
 - cyhoeddi adroddiadau ar yr asesiadau hynny lle maent yn dangos effaith sylweddol neu effaith debygol sylweddol; ac
 - monitro effaith polisïau ac arferion arbennig o berthnasol.
- Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 ac rydym yn ymwybodol o'r angen i leihau anghydraddoldebau o ran deilliannau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein penderfyniadau strategol.
- Mae ein hasesiadau o'r effaith, sy'n cynnwys ystyriaethau o ran y Gymraeg, datblygu cynaliadwy, a bioamrywiaeth a chydnerthed ecosystemau, yn cael eu cynnal yn bennaf gan ein timau Adnoddau Dynol a'r Gyfraith a Moeseg i sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Yn dilyn paratoi pob asesiad drafft, mae'r adroddiad a'r polisi neu'r arfer drafft y mae'n ymwneud ag ef yn cael eu darparu ar gyfer Pawb, y grŵp ymgysylltu â staff, a chynrychiolwyr undebau llafur, lle y bo'n briodol, i geisio safbwyntiau pellach.
- Darperir rhestr o'r asesiadau llawn o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024 a deilliannau allweddol yr asesiadau hynny yn **Atodiad 1**.
- Cafodd ein Cynllun Bioamrywiaeth a Chydnerthedd Ecosystemau ar gyfer 2023-2027 ei sgrinio hefyd o ran perthnasedd² ond ni chynhaliwyd asesiad llawn o'r effaith o safbwynt cydraddoldeb wedi hynny.

2 I asesu a oedd naill ai'r polisi (lle nad oedd asesiad o'r effaith wedi cael ei gynnal yn flaenorol) neu'r diwygiadau a wnaed (lle'r oedd y polisi eisoes wedi cael ei asesu) yn debygol o gael effaith sylweddol ar ein gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog

Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwllch cyflog ar y cyfan rhwng y rhywiau wedi lleihau'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, ond bod angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hwy

- 19 Darperir ein gwybodaeth cyflogaeth ar gyfer 2023-24, wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb, yn yr offeryn data rhyngweithiol sy'n cydfynd â'r adroddiad hwn.
- 20 Rydym hefyd yn cyhoeddi'r data ar ffurf Data Agored mewn taenlen, fel rhan o fenter gan Lywodraeth Cymru.
- 21 Darperir crynodeb o'r themâu allweddol o'r dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth yn yr adrannau naratif canlynol.

Rhyw a hunaniaeth rhywedd

- 22 Ar 31 Mawrth 2024, o ran y rhyw a oedd yn cael ei gydnabod yn gyfreithiol ar gyfer cyflogaethion roedd 56% yn fenywod a 44% yn ddynion. O'i gymharu, mae ffigurau diweddaraf [Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant Gwasanaeth Sifil y DU](#) yn dangos bod 54% o weision sifil yn fenywod.
- 23 Roedd gennym fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 6.8%; roedd cyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig y staff hynny y cydnabyddid yn gyfreithiol eu bod yn fenywod £3,600 yn llai na chyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig staff y cydnabyddid yn gyfreithiol eu bod yn ddynion. Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol dros y bwllch, fel a ddangosir yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr offeryn data.

- 24 Dylid nodi y dylanwadwyd ar y duedd i'n bwllch cyflog rhwng y rhywiau leihau dros y blynyddoedd diwethaf gan y llwyddiant sylweddol yr ydym wedi'i gael dros nifer o flynyddoedd yn denu ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl sy'n ehangu i recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid, y mae llawer ohonynt wedi cael dyrchafiad wedi hynny i rolau uwch.
- 25 Rydym hefyd yn cyfrifo ein bwllch canolrifol rhwng y rhywiau, sef £3,600 neu 6.9% ar 31 Mawrth 2024. Mae hyn yn sylweddol is na'r bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yr adroddwyd arno gan Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer yr holl gyflogeion ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2023 (14.3%), ac mae hefyd ychydig yn is na'r hyn yr adroddwyd arno ar gyfer cyflogeion amser llawn (7.7%).
- 26 Ar 31 Mawrth 2024, o'r 80% hynny o gyflogeion a ymatebodd i'r cwestiwn 'Pa derm sy'n disgrifio eich rhywedd orau yn eich tyb chi?' ar ein ffurflen monitro amrywiaeth, rhoddodd 56% yr ateb 'benywaidd' a rhoddodd 41% yr ateb 'gwrywaidd', gyda'r gweddill yn rhoi naill ai'r ateb 'Gwell gen i beidio â dweud' neu'r ateb 'Gwell gen i ddefnyddio fy nherm fy hun'.
- 27 Dros y tair blynedd ddiwethaf, roedd 41% o'r ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth yn uniaethu fel menywod, roedd 57% yn uniaethu fel dynion, a rhoddodd y gweddill naill ai'r ateb 'Gwell gen i ddefnyddio fy nherm fy hun' neu'r ateb 'Gwell gen i beidio â dweud'.
- 28 Fe wnaeth cyfran ychydig yn llai o ymgeiswyr am swyddi a oedd yn uniaethu fel dynion gael eu gwahodd am gyfweliad a llwyddo i gael eu penodi wedi hynny o'i gymharu ag ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel menywod.
- 29 Yn ein holiadur monitro amrywiaeth, rydym yn cynnwys y cwestiwn 'Ydych chi'n uniaethu fel rhywun traws?'. Fodd bynnag, ni ellir darparu unrhyw ffigyrau yn yr adroddiad hwn mewn perthynas ag ymatebion i'r cwestiwn yma, nac mewn perthynas â nodwedd warchoddedig ailbennu rhywedd, heb greu risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliadau.

Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

- 30 Nododd 3.2% o'r 92% o gyflogeion a oedd wedi cwblhau'r adran ethnigrwydd o'n ffurflen monitro ethnigrwydd ar 31 Mawrth 2024 fod eu hethnigrwydd yn perthyn i gategori lleiafrifoedd ethnig, gyda 2.8% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 31 O ran hunaniaeth genedlaethol, datganodd 55% o'r 91% o'r cyflogeion a oedd wedi cwblhau'r adran hon o'n ffurflen monitro amrywiaeth ar 31 Mawrth 2024 mai 'Cymreig' oedd eu hunaniaeth genedlaethol, gyda 40% arall yn dewis yr opsiwn 'Prydeinig'.
- 32 Ar yr wyneb, mae ein ffigwr cynrychiolaeth o blith lleiafrifoedd ethnig yn dal i fod yn is na'r gyfran gyfatebol o boblogaeth Cymru, sef 5.2% ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Rhagfyr 2023. Fodd bynnag, ceir cafeat trwm ar gywirdeb ein ffigwr oherwydd nifer y rhai na wnaeth ddatgan a'r ymatebion 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 33 Roedd y ffigyrau cyfatebol ar gyfer y 97% o ymgeiswyr am swyddi a oedd wedi cwblhau'r adran hon o'n ffurflen monitro cydraddoldeb dros y tair blynedd ddiwethaf yn llawer uwch, gyda 32% yn nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol, a 2% yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 34 Fodd bynnag, fe wnaeth cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a oedd yn uniaethu fel pobl o gefndir ethnig leiafrifol gael eu gwahodd am gyfweiliad (12%) a llwyddo i gael eu penodi (1%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel pobl wyn (36% a 7% yn y drefn honno). Gwelir darlun tebyg o ran cyfraddau llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr am swyddi a oedd yn disgrifio eu hunaniaeth genedlaethol fel 'Arall' (yn hytrach na 'Prydeinig' neu 'Cymreig').
- 35 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff sy'n uniaethu fel pobl o gefndir ethnig leiafrifol bellach yn 29%; ar 31 Mawrth 2023, roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n disgrifio eu hethnigrwydd fel lleiafrif ethnig £15,100 yn llai na chyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n nodi mai gwyn yw eu hethnigrwydd. Gan gydnabod bod y data'n sensitif i hyd yn oed newidiadau bychain yn y carfannau hyn, mae maint y bwlch cyflog hwn, ochr yn ochr â'r gynrychiolaeth ar y cyfan o blith lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu, yn dal i fod yn faes y byddwn yn rhoi ffocws arno gyda'n dull allgymorth recriwtio.

Anabledd a gofalwyr

- 36 Ar 31 Mawrth 2024, roedd 91% o gyflogeion wedi ateb y cwestiwn ar anabledd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth.
- 37 Cofnododd 9.3% o'r cyflogeion hynny fod ganddynt anabledd, gyda 5.2% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. O'i gymharu, mae ffigyrau diweddaraf Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant Gwasanaeth Sifil y DU yn dangos bod 13.6% o weision sifil wedi cofnodi bod ganddynt anabledd.
- 38 Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer y 97% o ymgeiswyr am swyddi a oedd wedi ateb y cwestiwn ar anabledd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 5.9% a 2.5% yn y drefn honno.
- 39 Gan gydnabod bod y sampl yn llai, fe wnaeth cyfran lai o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt anabledd lwyddo i gael eu penodi (1.6%) o'i gymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn ystyried bod ganddynt anabledd na nam (5.6%). Fodd bynnag, dylid nodi, ar gyfer ymgeiswyr a ddewisodd yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud', bod 7.4% wedi llwyddo i gael eu penodi.
- 40 Er nad yw'n un o'r nodweddion gwarchoddedig, rydym ni o'r farn bod ystyried cyfrifoldebau gofalu'n ffactor perthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb, gan bod cysylltiadau cryf rhwng hynny a nodwedd warchoddedig anabledd, ochr yn ochr ag oedran, beichiogrwydd a mamolaeth. Felly rydym yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth mewn perthynas â gofalwyr.
- 41 Yn 2023-24, nododd 24% o'r 90% o gyflogeion a gwblhaodd y cwestiwn hwn yn ein holiadur amrywiaeth eu bod yn ofalwyr, gyda 3% arall yn dewis 'Gwell gen i beidio â dweud'. Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer y 97% o ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd y cwestiwn hwn yn ein holiadur amrywiaeth dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 7% a 2% yn y drefn honno. Efallai fod y gyfran lai o ofalwyr ymhlith ymgeiswyr am swyddi'n rhywbeth oedd i'w ddisgwyl gan bod bron i dri chwarter yr ymgeiswyr dan 35 oed.
- 42 Mae ystadegau a gyhoeddwyd yn awgrymu bod oddeutu un ymhob saith o bobl yng ngweithlu'r DU yn jyglo cyfrifoldebau gofalu gyda gwaith, sy'n dynodi bod gennym gyfran sylweddol uwch o ofalwyr ymhlith ein staff na gweithlu ehangach y DU, ond cyfran lai ymhlith ymgeiswyr am swyddi.

Cyfeiriadedd rhywiol

- 43 Ar 31 Mawrth 2024, roedd 78% o gyflogeion wedi ateb y cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol yn ein ffurflen monitro amrywiaeth.
- 44 O'r cyflogeion hynny, roedd 85% yn uniaethu fel pobl heterorywiol neu strê, roedd 9% yn uniaethu o ran eu cyfeiriadedd rhywiol fel pobl hoyw neu lesbiaidd, ddeurywiol neu roedd yn well ganddynt ddefnyddio term gwahanol, gyda 7% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 45 Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 85%, 10% a 5% yn y drefn honno.
- 46 Mae cyfran y cyflogeion a'r ymgeiswyr a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, neu ddeurywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol, neu ei bod yn well ganddynt ddefnyddio term arall, yn sylweddol uwch na'r rhai mewn ystadegau a gyhoeddwyd yn ddiweddar ar gyfer gweithlu'r Gwasanaeth Sifil ac mewn ystadegau o Gyfrifiad 2021.
- 47 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' oedd eu cyfeiriadedd rhywiol yn 21.2%; ar 31 Mawrth 2024, roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n disgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol fel hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' £9,700 yn llai na chyflog sylfaenol cymedrig staff sy'n uniaethu fel heterorywiol/strê. Oherwydd y niferoedd bach yn ein set ddata, mae'r data'n sensitif i hyd yn oed newidiadau bychain yn y carfannau hyn.
- 48 Fe wnaeth cyfrannau ychydig yn uwch o ymgeiswyr am swyddi a nododd mai hoyw neu lesbiaidd neu ddeurywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol neu ei bod yn well ganddynt ddefnyddio term gwahanol gael eu gwahodd am gyfweliad (38%) a llwyddo i gael eu penodi (6%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel pobl heterorywiol/strê (29% a 5% yn y drefn honno).

Oedran a phriodas/partneriaeth sifil

- 49 Efallai mai'r newid mwyaf amlwg yn ein gweithlu dros y saith mlynedd ddiwethaf yw'r cynnydd cyflym yng nghyfran y staff iau. Yn 2017, roedd ychydig yn llai na 25% o dan 35 oed, o'i gymharu â 2024, pan fo 36% o'r gweithlu bellach yn y grŵp oedran hwnnw. Mae'r newid amlwg hwn yn adlewyrchu ehangiad sylweddol ein rhaglen i recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid dros y cyfnod.
- 50 Mae gennym fwlch cyflog negatif ar y cyfan ar gyfer staff iau o 35.7%; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sydd o dan 35 oed oddeutu £20,700 yn llai na chyflog blynyddol sylfaenol cymedrig staff 35 i 54 oed. Fel a enghreifftir yn yr offeryn data, mae'r bwlch cyflog hwn wedi lleihau'n gyson o un flwyddyn i'r llall ers 2017-18, pan oedd yn 48.6%.
- 51 Fel a enghreifftir yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol dros y bwlch yma. Yn amlwg, mae bwlch cyflog mewn perthynas ag oedran i'w ddisgwyl gan bod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir mewn sefydliad gwasanaeth proffesiynol lle mae gofyn i gyfran sylweddol o'i weithlu fod wedi'i haddysgu i lefel broffesiynol ôl-radd ac i fod â sgiliau barnu a hogwyd gan brofiad proffesiynol sylweddol. Fodd bynnag, mae'r modd y mae'r bwlch wedi bod yn lleihau dros y chwe blynedd ddiwethaf yn arwydd calonogol.
- 52 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn ffactor allweddol sydd wedi cyfrannu at y bwlch cyflog negatif mawr (28.9%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Eto, fel a enghreifftir yn yr offeryn data, mae'r modd y mae'r bwlch wedi bod yn lleihau'n barhaus dros y blynyddoedd diwethaf yn arwydd calonogol.

Crefydd neu gred

- 53 Ar gyfer y cyflogaion hynny a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, fe wnaeth oddeutu 10% naill ai rhoi'r ateb 'gwell gen i beidio â dweud' neu nodi eu bod yn uniaethu â chrefydd neu gred heblaw Cristnogaeth. Mae'r 90% sy'n weddill wedi'u rhannu'n weddol gyfartal rhwng y rhai sy'n nodi mai Cristnogion ydynt (pob enwad) a phobl sydd heb unrhyw grefydd na chred.
- 54 Mae'r ffigyrau hyn yn gyson fwy neu lai â'r ystadegau diweddaraf ar gyfer poblogaeth Cymru o Gyfrifiad 2021. Ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf, nododd 48% nad oedd ganddynt unrhyw grefydd na chred, a nododd 30% mai Cristnogion oeddent.



Atodiadau

- 1 Aseidiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024 a deilliannau allweddol yr aseidiadau hynnys
- 2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

1 Aseidiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024 a deilliannau allweddol yr aseidiadau hynny

Symud swyddfa yng Ngogledd Cymru

Ym mis Medi 2023, fe wnaethom adleoli ein swyddfa yng Ngogledd Cymru i safle a rennir sy'n llai o faint, gydag ôl troed amgylcheddol gwell a chyfleusterau mwy hygyrch.

Fel rhan o'r broses adleoli, fe gynhaliom ni asesiad o'r effaith, a oedd yn cynnwys ystyried unrhyw effeithiau posibl ar gydraddoldeb a pha un a fyddai symud swyddfa'n rhoi cymorth pellach i ni gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Nododd yr asesiad fod ymgysylltu sylweddol â grwpiau sy'n cynrychioli staff ar draws y sefydliad yn digwydd i gael mewnwelediad i unrhyw rwystrau posibl i gydraddoldeb a oedd yn gysylltiedig â'r broses symud, gan gynnwys materion mynediad corfforol. Roedd hyn yn cynnwys trwy Pawb, trwy gynnal arolygon o deithio a'r amgylchedd swyddfa, a thrwy sefydlu grŵp gwirfoddolwyr a oedd yn rhan o dîm dylunio'r broses adleoli.

Roedd hi hefyd yn amlwg bod cymalau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys yn nhelerau ac amodau'r denantiaeth i helpu i ddileu gwahaniaethu yn ogystal â darparu gwelliant cymdeithasol a rheolaeth amgylcheddol.

Argymhellodd yr asesiad:

- Y dylid cymryd gofal parhaus gyda dyluniad y swyddfa newydd i sicrhau hygrychedd, cynwysoldeb a bod anghenion am addasiadau rhesymol yn cael eu diwallu.
- Bod Archwilio Cymru'n ymrwmo i sicrhau bod cyflenwyr yn cynnal y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol wrth weithredu ar ei ran, neu ar ran cyfran y landlord o waith y tenant, ac y rhoddir cyfrifoldeb i gyflenwyr adolygu gwaith i sicrhau y byddai'n cyflawni'r holl ddyletswyddau cyfreithiol a chanllawiau arfer da.

Parhaodd tîm y Gyfraith a Moeseg i ymgysylltu â'r tîm dylunio a'r grwpiau sy'n cynrychioli staff yng Ngogledd Cymru trwy gydol y broses ac fe gytunodd i barhau i gynnal cyswllt â'n Hadran Adnoddau Dynol ar unrhyw geisiadau newydd am addasiadau rhesymol.

Newidiadau i ganolfannau teithio

Yn ystod y cyfnod adrodd, fe wnaed cynigion i roi dull teg a chyson ar waith i ad-dalu am deithiau busnes sy'n cydymffurfio â rheolau treth ac yn ystyried y newid sylweddol i batrymau gweithio ar ôl y pandemig.

Roedd y cynigion yn amcanu at newid canolfannau teithio ar gyfer yr holl staff i'w cartref. Byddai hyn yn golygu y byddai staff yn cael ad-daliad am deithiau busnes o'u cyfeiriad cartref, heblaw am deithio i'w man gweithio parhaol (neu daith sylweddol debyg) yr ystyrid mai eu taith gymudo ydoedd.

Cynhaliwyd ymgynghoriad ynghylch y newidiadau arfaethedig dros gyfnod o 4 wythnos ym mis Gorffennaf/ Awst 2023 ac wedi hynny cafodd barn staff ac adborth gan yr Undebau Llafur eu hystyried ac fe gynhaliwyd asesiad o'r effaith cyn penderfynu'n derfynol ar y cynnig.

Yn yr asesiad o'r effaith, rhoddwyd ystyriaeth yn arbennig i'r cwestiwn pa un a allai'r polisi gael effaith ariannol anffafriol ar aelodau iau o staff mewn rolau hyfforddeion a phrentisiaeth. Nododd yr asesiad, i liniaru unrhyw effaith bosibl, y byddai staff yng Ngogledd Cymru'n gallu defnyddio hybiau yng Ngogledd Orllewin a Gogledd Ddwyrain Cymru a allai fod yn nes at adref, a phe bai eu hangen, y byddai hybiau pellach mewn rhannau eraill o Gymru'n cael eu hystyried yn unigol.

Argymhellodd yr asesiad fod gwaith i fonitro a thracio treuliau'n parhau i gael ei wneud er mwyn deall sut y mae'r trefniadau newydd yn gweithio'n ymarferol. Argymhellodd hefyd, pe bai amgylchiadau'n codi lle mae unigolion â nodweddion gwarchodedig dan anfantais o ganlyniad i'r polisi, mai'r disgwyliad fyddai bod rheolwyr llinell yn codi'r mater naill ai gyda'r adran Adnoddau Dynol neu'r Adran Gyllid er mwyn adnabod addasiad rhesymol a'i roi ar waith ar gyfer yr unigolyn hwnnw.

Cynllun teithio

Ym mis Hydref 2023, cyhoeddodd Archwilio Cymru Gynllun Teithio Cynaliadwy newydd ar gyfer staff i helpu i leihau effeithiau amgylcheddol ac ariannol teithiau busnes a chymudo a rhoi anogaeth ar gyfer lefelau uwch o weithgarwch corfforol er mwyn dwyn manteision i iechyd a llesiant.

Daeth yr asesiad cysylltiedig o'r effaith i'r casgliad fod y Cynllun yn cefnogi cyfle cyfartal trwy:

- gydnabod bod amgylchiadau ac anghenion teithio pob unigolyn yn wahanol;
- cyfeirio at ystod o adnoddau teithio gan gynnwys gwefannau hygyrchedd;
- cynnig cymhellion newydd ar gyfer benthyciadau teithio ar fysiau a chyfleusterau parcio ceir i leihau'r baich ariannol ar staff;
- darparu enghreifftiau o fforddiadwyedd cerbydau i ddangos nad cerbydau trydan yw'r opsiwn drutaf bob amser;
- hybu opsiynau ar gyfer rhannu car megis ar gyfer gofynion gofalwyr a.y.b.
- cysoni â Pholisi Gweithio'n Ddoethach Archwilio Cymru ac egwyddorion ar gyfer ffyrdd o weithio sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd.

Argymhellodd yr asesiad, wrth gyflwyno'r Polisi newydd, y dylid cymryd gofal arbennig wrth gynghori staff ar fandiau cyflog is (yn aml y rhai mwyaf iau ac felly ein demograffig staff ifanc) ynghylch yr ymagwedd at yr opsiynau teithio newydd a'r effaith bosibl ar eu sefyllfa ariannol.

Cynigion cyflog ar gyfer 2023-24 a 2024-25

Yn dilyn negodi gyda'r undebau llafur, yn ystod y cyfnod adrodd cafodd cynigion cyflog i staff ar gyfer 2023-24 a 2024-25 eu paratoi gan y Rheolwyr, a ddarparodd godiadau cyflog i'r holl staff.

Ar sail asesiadau o'r effaith ac archwiliadau o gyflog cyfartal ar y cyd fe benderfynwyd fod y cynigion cyflog arfaethedig yn lleihau bylchau cyflog presennol ychydig ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys oedran, rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd, ac na fyddent yn creu unrhyw anfantais i bobl â nodweddion gwarchoddedig eraill.

2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol o ran cyflog ac amodau, mae ein dadansoddiad o fylchau cyflog yn cwmpasu'r ystod eang o nodweddion cydraddoldeb a ystyrir gan ein holiadur monitro amrywiaeth. Er nad yw Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i rhestru fel cyflogwr perthnasol at ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, rydym wedi adrodd ar ein bylchau cyflog gan ddefnyddio'r fformat sy'n ofynnol gan y Rheoliadau, gan gynnwys trwy ddarparu gwybodaeth am gyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog wedi'u rhannu'n chwartelau.

Rydym yn adrodd ar y canlynol dros gyfnod treigl o dair blynedd, er mwyn galluogi maint sampl mwy a dadansoddiad mwy ystyrion:

- Nifer y bobl a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru;
- Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd;
- Nifer y staff a adawodd y sefydliad.

Er mwyn atal gwybodaeth bersonol rhag cael ei phrosesu'n annheg trwy ddod i gasgliadau, yn yr offeryn data, mae ffigyrau ar gyfer niferoedd y bobl wedi cael eu talgrynnu i'r deg agosaf, a lle mae'r nifer yn llai na phump (ac eithrio pan fydd yn sero), dangosir y nifer fel pump.

Ni ellir darparu unrhyw ffigyrau mewn perthynas ag ailbennu rhywedd, nac ar gyfer achosion cwynion cyflogaeth neu ddisgyblu mewn perthynas â'r holl nodweddion cydraddoldeb, heb greu risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliadau. Mae'r wybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth, a mabwysiadu a ddelir gan Swyddfa Archwilio Cymru'n gyfyngedig i gofnodion absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

Ar hyn o bryd nid ydym yn casglu gwybodaeth cyflogaeth am nifer y staff sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, a fu'n llwyddiannus neu'n aflwyddiannus gyda'u cais, nac sydd wedi cwblhau hyfforddiant, mewn ffordd sy'n hwyluso dadansoddiad fesul nodwedd cydraddoldeb.



Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas

Stryd Tyndall

Caerdydd CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-bost: gwybodaeth@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.