



# Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar y Cyd

---

Mai 2014

Os bydd angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat gwahanol, megis print bras,  
cysylltwch â Swyddfa Archwilio Cymru ar 02920 320500

# Cynnwys

Rhagair	4
Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru - pwy ydym ni a beth a wnawn	5
Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a rheoliadau Cymru yn effeithio arnom	6
Sut y datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn	8
Ein Hamcanion Cydraddoldeb - gan gynnwys y trefniadau ar gyfer gwybodaeth monitro a chydymffurfio a chynllun cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru o ran cyflogau dynion a merched	10
Amcanion Cydraddoldeb yr Archwilydd Cyffredinol	10
Amcan 1 yr Archwilydd Cyffredinol	10
Amcan 2 yr Archwilydd Cyffredinol	11
Amcan 3 yr Archwilydd Cyffredinol	12
Amcan 4 yr Archwilydd Cyffredinol	13
Amcan 5 yr Archwilydd Cyffredinol	14
Amcanion Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru	15
Amcan 1 Swyddfa Archwilio Cymru	15
Amcan 2 Swyddfa Archwilio Cymru	16
Amcan 3 Swyddfa Archwilio Cymru	17
Amcan 4 Swyddfa Archwilio Cymru	17
Amcan 5 Swyddfa Archwilio Cymru	18
Ein Trefniadau ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	19
Hyrwyddo gwybodaeth am ddyletswyddau Cydraddoldeb a dealltwriaeth ohonynt ymhlith ein staff	21
Atodiad: Cynllun Cydraddoldeb o ran Cyflogau Dynion a Merched	22

# Rhagair

**“The auditor ... is an unlikely guardian of the disadvantaged, i.e. those with the protected characteristics as provided in the 2010 Act.”**

*Cyngor Sir Caerfyrddin, Cyngor Polisi ar Gyfreithlondeb Taliadau Atodol, Medi 2013*

Mae'r dyfyniad uchod yn ganmoliaeth uchel i archwilydd y sector cyhoeddus, yn ein barn ni. Er bod rhai o'r farn nad yw archwilydd yn berthnasol mewn perthynas â materion cydraddoldeb, mae staff Swyddfa Archwilio Cymru wedi dangos eu bod yn cymryd cyfreithiau cydraddoldeb, a materion cydraddoldeb yn gyffredinol, yn wirioneddol o ddifrif. Maent yn defnyddio eu sgiliau er mwyn sicrhau bod cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn rhan o'u gwaith prif ffrwd.

Yn erbyn y cefndir hwn y cyflwynwn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ar y cyd gan Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio newydd Cymru. Mae angen y cynllun newydd er mwyn bodloni'r gofynion a rydd deddfwriaeth ar Swyddfa Archwilio newydd Cymru, ac mae'n dilyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol yr Archwilydd Cyffredinol a gyflwynwyd ym mis Ebrill 2012. Mae'n nodi'r pethau allweddol y mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn bwriadu eu gwneud er mwyn helpu i ddileu achosion o wahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da.

Mae a wnelo prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol ag ystyried y broses o warchod arian cyhoeddus gan gyrrff cyhoeddus yng Nghymru a chyflwyno adroddiadau ar y broses honno. Mae'r gwaith hwn yn cynnwys ystyried pa mor dda y caiff cyrrff cyhoeddus eu rhedeg ac effeithiolrwydd eu gwasanaethau. Felly mae'r Archwilydd Cyffredinol mewn sefyllfa i nodi cyfleoedd ar gyfer helpu i ddileu achosion o wahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Wrth gyflwyno adroddiadau ar gyrrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, gall yr Archwilydd Cyffredinol annog newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.

Fel cyflogwr, caiff Swyddfa Archwilio Cymru effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn cydnabod yn llawn y ddyletswydd i sicrhau cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth: recriwtio, hyfforddi, dyrchafu, ffyrdd o weithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflogau.

Mae'r cynllun cydraddoldeb strategol ar y cyd hwn yn nodi deg amcan penodol i'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol (h.y. sicrhau bod ein gwaith yn rhoi ystyriaeth ddyledus i'r angen i helpu i ddileu achosion o wahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da). Mae'r amcanion hyn yn cwmpasu pob prif faes o waith yr Archwilydd Cyffredinol a meysydd allweddol o gyfrifoldebau Swyddfa Archwilio Cymru fel cyflogwr a chaffaelwr gwasanaethau. Gan fod y cyfrifoldebau hyn yn newydd i'r Bwrdd a bod angen ymgysylltu ymhellach â chynrychiolwyr y bobl sy'n rhannu'r nodweddion gwarchodedig, rydym yn bwriadu adolygu'r cynllun yn 2015 o ran priodolrwydd yr amcanion.

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu awgrymiadau mewn perthynas â'r cynllun hwn, neu os hoffech godi materion o ran ein trefniadau ymgysylltu neu o ran materion cydraddoldeb sy'n berthnasol i wasanaethau cyhoeddus a chyrrff cyhoeddus yng Nghymru, anfonwch neges e-bost i [info@wales.gov.uk](mailto:info@wales.gov.uk) neu ysgrifennwch atom yn y cyfeiriad isod. Rydym yn awyddus iawn i glywed gan bobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig o ran sut y gellir datblygu ein cynllun ar y cyd ymhellach.

**Huw Vaughan Thomas**  
Archwilydd Cyffredinol Cymru

**Isobel Garner**  
Cadeirydd, Swyddfa Archwilio Cymru

Swyddfa Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd CF11 9LJ

# Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru - pwy ydym ni a beth a wnawn

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol cyrff sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol fel a ganlyn:
  - a archwilio cyfrifon cyrff cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, cyrff y GIG a chyrff llywodraeth leol<sup>1</sup> o bob math, gan amrywio o gynghorau sir, i awdurdodau parciau cenedlaethol, prif gwnstabiadaid yr heddlu a phwyllgorau claddu ar y cyd;
  - b archwilio a chyflwyno adroddiadau i'r Cynulliad Cenedlaethol ar ddarbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd o ran y defnydd a wna cyrff o'r fath o'u hadnoddau wrth gyflawni eu swyddogaethau, a sut y gallent wella'r defnydd hwnnw (cyfeirir at y rhain fel astudiaethau gwerth am arian);
  - c astudio a gwneud argymhellion i wella darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd trefniadau cyrff llywodraeth leol ar gyfer cyflawni swyddogaethau a darparu gwasanaethau, a gwneud argymhellion ar gyfer eu gwella;
  - ch archwilio, asesu ac arolygu er mwyn sicrhau bod llywodraeth leol yn cydymffurfio â gofynion gwella o dan Raglen Cymru ar gyfer Gwella<sup>2</sup>.
- 2 Yn gyffredinol, prif ddiben archwiliadau ariannol yw ardystio bod datganiadau ariannol (cyfrifon blynyddol) yn rhoi darlun gwir a theg o faterion ariannol corff. Mae hyn yn cynnwys archwilio'r systemau ariannol sy'n llunio'r cyfrifon a phrofi samplau o drafodion. Fodd bynnag, caiff archwiliadau ariannol yn y sector cyhoeddus yn aml eu hehangu er mwyn ystyried p'un a yw gwariant at y dibenion a fwriadwyd gan y Cynulliad Cenedlaethol (neu yn achos llywodraeth leol, p'un a ystyriwyd cyfreithlondeb y gwariant hwnnw).
- 3 Mae gwaith archwilio perfformiad yn cynnwys dwy brif elfen. Yr elfen gyntaf yw gwaith archwilio gwerth am arian, sy'n cynnwys yr astudiaethau a grybwyllwyd ym mharagraff 1(b) a (c) uchod ond gwaith hefyd fel ystyried p'un a yw cyrff iechyd wedi gwneud trefniadau ar gyfer sicrhau gwerth am arian fel rhan o'r archwiliad blynyddol. Mae gwaith gwerth am arian yn bennaf yn cynnwys ystyried pa mor dda y defnyddiwyd adnoddau cyhoeddus neu y gofalwyd amdanynt. Yr ail elfen yw gwaith yr Archwilydd Cyffredinol o dan Raglen Cymru ar gyfer Gwella (paragraff 1(ch) uchod), sydd, i bob pwrpas, yn cynnwys ystyried p'un a yw awdurdodau gwella wedi gwneud trefniadau ar gyfer sicrhau gwelliant yn y ffordd y maent yn gweithredu ac yn darparu gwasanaethau.
- 4 Cyflwynir adroddiadau cyhoeddus ar ganlyniadau gwaith yr Archwilydd Cyffredinol, i reolwyr ac i'r rheini sy'n gyfrifol am waith craffu. Felly, yn y bôn, mae a wnelo'r broses o archwilio'r sector cyhoeddus â helpu'r cyhoedd a'i gynrychiolwyr i ddal y llywodraeth i gyfrif, ond mae hefyd yn helpu'r llywodraeth (sy'n cynnwys ystod lawn rheolwyr y sector cyhoeddus) i wella'r ffordd y caiff gwasanaethau eu darparu ac y caiff adnoddau eu rheoli.
- 5 Mae Swyddfa Archwilio newydd Cymru yn gorff corfforaethol a sefydlwyd i fonitro'r Archwilydd Cyffredinol a rhoi cyngor iddo ac i ddarparu adnoddau i roi swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol ar waith. O ran darparu adnoddau, prif swyddogaethau Swyddfa Archwilio Cymru yw cyflogaeth staff a chaffael gwasanaethau. Mae Swyddfa Archwilio Cymru ar ffurf bwrdd o naw aelod, sy'n cynnwys pump cyfarwyddwr anweithredol (h.y. nid ydynt yn gyflogeion), y mae un ohonynt yn Gadeirydd, yr Archwilydd Cyffredinol a thri aelod sy'n gyflogeion.

<sup>1</sup> Hyd nes y caiff eu penodiadau eu terfynu, caiff cyrff llywodraeth leol eu harchwilio gan archwilwyr a benodir gan yr Archwilydd Cyffredinol.

<sup>2</sup> Rhaglen Cymru ar gyfer Gwella yw'r enw ar y trefniadau gwella a wnaed o dan Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009.

<sup>3</sup> O dan Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, dynodir cynghorau sir, cynghorau bwrdeistref sirol, awdurdodau parciau cenedlaethol ac awdurdodau tân ac achub yn "Awdurdodau Gwella yng Nghymru". Mae'n ofynnol i awdurdodau o'r fath, ymhlith pethau eraill, wneud trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus wrth arfer eu swyddogaethau.

# Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a rheoliadau Cymru yn effeithio arnom

- 6 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn disodli brithwaith o gyfreithiau gwrth-wahaniaethu ag un Ddeddf. Mae hefyd yn ehangu ac yn atgyfnerthu cyfreithiau gwrth-wahaniaethu.
- 7 Mae'r Ddeddf yn darparu naw nodwedd warchoddedig:
- a oedran;
  - b anabled;
  - c ailbennu rhywedd;
  - ch hil;
  - d crefydd neu gred;
  - dd rhyw (rhywedd);
  - e cyfeiriadedd rhywiol;
  - f priodas a phartneriaeth sifil;
  - ff beichiogrwydd a mamolaeth.
- 8 Mae'r Ddeddf yn gwahardd amrywiaeth o fathau o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Mae'r fframwaith diogelwch sylfaenol yn berthnasol i bob cyflogwr, i bob pwrpas, gan gynnwys Swyddfa Archwilio Cymru. Mae hefyd yn berthnasol i ddarparwyr gwasanaethau, gan gynnwys Archwilydd Cyffredinol Cymru.
- 9 Cyflwynodd y Ddeddf hefyd *Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus*, y cyfeirir ati'n aml fel y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Yn unol â'r Ddyletswydd hon, fel awdurdodau cyhoeddus eraill, rhaid i ni, wrth arfer ein swyddogaethau, roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i wneud y canlynol:
- a dileu achosion o wahaniaethu, aflonyddu, erlid ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf;
  - b hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu;
  - c meithrin cydberthnasau da rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu.
- 10 O dan y Ddeddf, mae Gweinidogion Cymru hefyd wedi pennu *Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i'r Sector Cyhoeddus*<sup>4</sup>. Ymhlith y dyletswyddau hyn mae:
- a datblygu amcanion cydraddoldeb penodol (gan gynnwys ystyried amcanion i ymdrin â ffactorau sy'n achosi gwahaniaethau cyflog mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig) er mwyn helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, a nodi'r camau rydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hynny;
  - b cynnwys pobl sy'n cynrychioli unigolion â nodweddion gwarchoddedig wrth bennu amcanion cydraddoldeb ac yn ehangach yn y dyletswyddau;

<sup>4</sup> Gweler Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (OS 2011/1064)

- c gwneud trefniadau ar gyfer casglu gwybodaeth am gydymffurfiaeth â'r ddyletswydd gyffredinol, ac ystyried gwybodaeth berthnasol o'r fath wrth bennu amcanion cydraddoldeb;
- ch monitro cynnydd wrth gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
- d gwneud trefniadau ar gyfer hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a'r rheoliadau ymhlith cyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru;
- dd cyhoeddi adroddiadau asesu yn nodi, lle y bo'n sylweddol, effaith debygol polisïau ac arferion newydd;
- e cyhoeddi cynllun gweithredu yn nodi unrhyw bolisi i ymdrin â gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched;
- f cyhoeddi *Cynllun Cydraddoldeb Strategol* yn nodi, ymhlith pethau eraill, ein hamcanion cydraddoldeb, camau i gyflawni'r amcanion ac amserlen ddisgwyliedig ar gyfer eu cyflawni, a'r trefniadau ar gyfer cyflawni rhai dyletswyddau eraill penodol (ch, d, dd ac e uchod);
- ff cyhoeddi gwybodaeth gyflogaeth berthnasol bob blwyddyn - e.e. ystadegau recriwtio a hyfforddi fesul nodwedd warchoddedig;
- g ar gyfer pob blwyddyn a ddaw i ben 31 Mawrth, cyhoeddi adroddiadau cynnydd yn cyfeirio, ymhlith pethau eraill, at gynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb penodol;
- ng rhoi ystyriaeth i'r Ddyletswydd Gyffredinol o fewn prosesau caffael.
- 11 Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar y cyd hwn yn bodloni'r gofynion a nodwyd o dan f uchod. Gan fod yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru bellach yn endidau cyfreithiol ar wahân, a chanddynt eu priod swyddogaethau, a rheoliadau Cymru yn berthnasol i'r ddau, mae'n ofynnol i'r ddau ohonom lunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Fodd bynnag, gan ein bod yn cydweithio o fewn yr un sefydliad, er mwyn sicrhau cydlyniant a darbodusrwydd, rydym wedi cytuno y dylid dwyn ein hamcanion a'n cynlluniau ynghyd i greu cynllun ar y cyd.

# Sut y datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn

- 12 Er mwyn datblygu'r cynllun ar y cyd hwn, gan gynnwys pennu ein hamcanion cydraddoldeb, a nodi ac asesu gwybodaeth am gydymffurfiaeth<sup>5</sup>, gwnaethom ymgynghori â Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru. Sefydlodd yr Archwilydd Cyffredinol y Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb yn 2011 er mwyn ymgysylltu â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig.
- 13 Mae'r Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb wedi nodi ei fod o'r farn ei bod yn briodol parhau ag amcanion a chynlluniau gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012 yr Archwilydd Cyffredinol, ar yr amod y cânt eu diweddarau rhywfaint ac y pennir amcanion ar gyfer cyflogaeth a chaffael gwasanaethau, sydd bellach ymhlith swyddogaethau Swyddfa Archwilio newydd Cymru. Roedd y Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb yn rhan o'r broses o baratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012, ac mae ganddo rôl barhaus wrth gynrychioli safbwyntiau a phryderon staff â nodweddion gwarchoddedig.
- 14 Ar y cyd â'r Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb, rydym o'r farn ei bod yn ddymunol parhau â'r amcanion. Felly, gydag un eithriad, mae'r holl amcanion yn debyg iawn i amcanion yr Archwilydd Cyffredinol yn 2012. (Yr eithriad yw'r amcan i ymdrin â gwahaniaethau cyflog o fewn bandiau cyflog. Gwnaethom nodi esboniad dros y newid hwn o dan amcan 3 Swyddfa Archwilio Cymru.) Gan fod y cyfrifoldebau cyflogaeth a chaffael a osodwyd ar y Bwrdd gan Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2013 yn newydd iddo a bod angen ymgysylltu ymhellach â chynrychiolwyr pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig (gweler para 16 isod), rydym yn bwriadu adolygu'r cynllun yn 2015 o ran priodolrwydd yr amcanion.
- 15 Mae pob un o'r amcanion yn cynnwys tasgau sylweddol sy'n bwysig o ran arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru. Er enghraifft, mae amcan 2 yr Archwilydd Cyffredinol yn gofyn iddo ystyried anghenion grwpiau gwarchoddedig wrth bennu cwmpas gwaith gwerth am arian. Ac mae amcan 1 Swyddfa Archwilio Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i'r Swyddfa sicrhau bod cwmnïau<sup>6</sup> sy'n darparu gwasanaethau proffesiynol yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol fel rhan o waith perthnasol. Ymhob achos, mae'r amcanion yn ymwneud â gwaith prif ffrwd, parhaus. Er y gwnaed rhywfaint o gynnydd da yn erbyn yr amcanion a bennwyd yn 2012, mae'n bwysig y caiff rhagor o waith ei gwblhau er mwyn atgyfnerthu ein trefniadau.
- 16 Gwnaed gwaith ymgysylltu allanol mewn perthynas â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2012 yr Archwilydd Cyffredinol hefyd. Felly bu'r amcanion a bennwyd yn y ddogfen hon yn destun gwaith ymgysylltu cymharol helaeth, ond bydd yr Archwilydd Cyffredinol yn parhau â'i ymdrechion i ymgysylltu â sefydliadau sy'n cynrychioli grwpiau gwarchoddedig, gan fod hyn wedi profi'n anodd. Yn wir, rydym yn parhau i ganfod bod llawer o bobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig o dan bwysau wrth i gyrff cyhoeddus geisio ymgysylltu â hwy. Felly, mae'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnig y dylid cynnal digwyddiad "drws agored" y gwahoddir sefydliadau cynrychioliadol iddo er mwyn trafod pethau fel blaenraglen astudiaethau gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol (gweler amcan 1 yn yr adran nesaf).

<sup>5</sup> Gwybodaeth am gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

<sup>6</sup> Yn y cynllun hwn, mae'r term cwmni yn golygu cwmnïau a gaiff eu contractio i gynnal swyddogaethau archwilio ar ran yr Archwilydd Cyffredinol.



- 17 O ran gwaith i nodi ac asesu gwybodaeth sy'n ymwneud â chydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, rydym hefyd wedi ystyried y ffynonellau o wybodaeth berthnasol a ddelir gennym eisoes yn fewnol mewn perthynas â phob un o brif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru. Fodd bynnag, mae'n amlwg bod y wybodaeth a ddelir gan y sefydliad am y ffordd y mae gwaith yr Archwilydd Cyffredinol yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn gyfyngedig braidd. Ymdrinnir â hyn drwy amcan penodol i wella graddau ac ansawdd gwybodaeth am gydymffurfiaeth (amcan 5 yr Archwilydd Cyffredinol).

# Ein Hamcanion Cydraddoldeb - gan gynnwys y trefniadau ar gyfer gwybodaeth monitro a chydymffurfio a chynllun cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru o ran cyflogau dynion a merched

- 18 Nod amcanion cydraddoldeb yr Archwilydd Cyffredinol yw helpu i sicrhau ei fod ef a'r adnoddau a ddarperir iddo gan Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth iddo arfer ei swyddogaethau, sef gwaith allanol ar y cyfan, megis cynnal archwiliadau. Mae amcanion Swyddfa Archwilio Cymru yn ymwneud â chyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth gyflawni ei swyddogaethau, sef cyflogaeth staff a chaffael gwasanaethau yn bennaf. Rydym wedi nodi o dan bob amcan sut rydym yn bwriadu monitro cynnydd, ac wrth wneud hynny, rydym wedi amlinellu ein trefniadau ar gyfer nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth am gydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.
- 19 Nodir prif elfennau cynllun cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru o ran cyflogau dynion a merched o dan ein hamcanion cydraddoldeb 8 a 9 isod. Nodir rhagor o wybodaeth sy'n berthnasol i'r cynllun hwnnw yn yr atodiad.

## Amcanion Cydraddoldeb yr Archwilydd Cyffredinol

### Amcan 1 yr Archwilydd Cyffredinol

Bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff a chontractwyr Swyddfa Archwilio Cymru yn ceisio ac yn ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth benderfynu pa waith gwerth am arian<sup>7</sup> y bydd yr Archwilydd Cyffredinol yn ymgymryd ag ef.

#### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 20 Noda gwaith ymgysylltu allanol â chynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig fod astudiaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cael eu hystyried fel astudiaethau a allai ddylanwadu ar newid polisiâu ac arferion cyrff cyhoeddus. Felly mae'n briodol wrth gynllunio gwaith archwilio gwerth am arian fod yr Archwilydd Cyffredinol a staff Swyddfa Archwilio Cymru yn ystyried safbwyntiau pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn sicrhau bod y rhaglen yn cynnwys gwaith a all gael effaith gadarnhaol o ran dileu achosion o wahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da.

#### Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd ac amserlen

- 21 Bob blwyddyn, bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff Swyddfa Archwilio Cymru yn gwneud trefniadau i ganfod safbwyntiau cynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig ar enghreifftiau posibl o waith i'w gynnwys yn y flaenraglen, ac yn ystyried y safbwyntiau hynny. Bydd y trefniadau hyn yn cynnwys gofyn am farn sefydliadau sydd, gyda'i gilydd, yn cynrychioli buddiannau pob un o'r naw grŵp gwarchoddedig.

<sup>7</sup> Mae'r cyfeiriadau at waith gwerth am arian yn y cynllun hwn yn cynnwys archwiliadau gwerth am arian ac astudiaethau gwella ymhob sector, h.y. mae'n cynnwys Llywodraeth Cymru, Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, cyrff y GIG a chyrrff llywodraeth leol o bob math, gan amrywio o awdurdodau unedol drwy awdurdodau tân ac achub i gynghorau cymuned. Mae hefyd yn cwmpasu gwaith perfformiad lleol a wneir fel rhan o'r broses o ystyried p'un a yw cyrff wedi gwneud trefniadau priodol ar gyfer sicrhau gwerth am arian.

- 22 Fel y nodwyd yn Adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol ar Gydymffurfiaeth â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer y cyfnod o 1 Ebrill 2012 i 31 Mawrth 2013, ymgynghorodd staff SAC â sefydliadau cynrychioliadol ynghylch blaenraglen astudiaethau'r Archwilydd Cyffredinol ar gyfer 2013-14 ym mis Mawrth 2013. Fodd bynnag, ni chafwyd unrhyw safbwyntiau o ganlyniad i hyn. Felly, mae'r Archwilydd Cyffredinol a staff Swyddfa Archwilio Cymru yn cynllunio digwyddiad "drws agored" yn 2014 y gwahoddir sefydliadau cynrychioliadol iddo er mwyn trafod blaenraglen astudiaethau gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol a materion cydraddoldeb wrth gynllunio a gweithredu astudiaethau o'r fath.

#### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 23 Bydd yr amcan hwn yn berthnasol i bob un o'r naw nodwedd warchoddedig, a bydd staff Swyddfa Archwilio Cymru yn gofyn am safbwyntiau sefydliadau sy'n cynrychioli pob un o'r naw grŵp gwarchoddedig.

#### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 24 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn ystyried cofnodion gweithredol y broses o ddatblygu'r flaenraglen ar gyfer gwaith gwerth am arian yn ystod pob blwyddyn er mwyn cadarnhau (a) p'un a wnaed ymdrechion priodol i gael gafael ar safbwyntiau cynrychiolwyr a (b) p'un a roddwyd ystyriaeth briodol i safbwyntiau o'r fath wrth ddatblygu'r rhaglen. (Bydd staff Swyddfa Archwilio Cymru hefyd yn gofyn am adborth ar sut mae prosiectau unigol, lle y bo'n berthnasol, wedi diwallu anghenion grwpiau gwarchoddedig - gweler amcan 5 yr Archwilydd Cyffredinol.) Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol ac adborth allanol eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

## Amcan 2 yr Archwilydd Cyffredinol

Wrth benderfynu ar gwmpas unrhyw waith gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, ac wrth lunio gwaith maes ar gyfer prosiectau o'r fath, bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff a chontractwyr Swyddfa Archwilio Cymru yn ceisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn ystyried anghenion y grwpiau hynny.

#### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 25 Fel y crybwyllwyd o dan amcan 1 yr Archwilydd Cyffredinol, gall astudiaethau'r Archwilydd Cyffredinol ddylanwadu ar newid polisiâu ac arferion cyrff cyhoeddus. Mae hefyd yn amlwg o waith ymgysylltu a gwybodaeth adolygu ar ôl prosiectau y gallai rhai astudiaethau a gynlluniwyd yn y gorffennol fod wedi mabwysiadu dulliau gweithredu a allai fod wedi'u gwneud yn fwy perthnasol neu effeithiol wrth ymdrin â materion sydd bellach yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Felly mae'n briodol wrth bennu cwmpas gwaith maes a chynllunio'r gwaith maes hwnnw, y dylai'r Archwilydd Cyffredinol a staff Swyddfa Archwilio Cymru ystyried safbwyntiau pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn sicrhau bod y gwaith yn ymdrin â materion cydraddoldeb, megis hygyrchedd gwasanaethau penodol i grwpiau gwarchoddedig penodol.

#### Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd ac amserlen

- 26 Bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff Swyddfa Archwilio Cymru yn defnyddio'r digwyddiad "drws agored" yn 2014 (gweler amcan 1 yr Archwilydd Cyffredinol) i geisio safbwyntiau grwpiau cynrychioliadol ar gynllun gwaith maes astudiaethau gwerth am arian perthnasol. Bydd yr Archwilydd Cyffredinol hefyd yn darparu

canllawiau manwl i staff a chontractwyr Swyddfa Archwilio Cymru erbyn mis Rhagfyr 2014 ar sut y dylent ymgysylltu â chynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig er mwyn lleihau'r baich ymgynghori ac ymateb sydd ar y grwpiau hynny. Ar yr un pryd, bydd staff Swyddfa Archwilio Cymru yn ceisio sefydlu ffyrdd priodol i gydgyssylltu dulliau cysylltu â grwpiau o'r fath.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 27 Gallai'r amcan hwn fod yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig. Bydd ei berthnasedd o ran unrhyw brosiect penodol yn dibynnu ar destun y prosiect.

### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 28 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio cofnodion cynllunio sampl o brosiectau gwerth am arian bob blwyddyn er mwyn canfod (a) p'un a wnaed ymdrechion priodol i gael gafael ar safbwyntiau cynrychiolwyr a (b) p'un a roddwyd ystyriaeth ddigonol i safbwyntiau o'r fath wrth bennu cwmpas a chynllun pob prosiect. Wrth ystyried p'un a yw tîm y prosiect wedi rhoi ystyriaeth ddigonol i safbwyntiau o'r fath, bydd adolygiadau ansawdd mewnol hefyd yn ystyried canfyddiadau dysgu ôl-brosiect, a ddylai gynnwys unrhyw adborth allanol sydd ar gael ar y prosiect (megis yr adborth a gafwyd o dan amcan 5 yr Archwilydd Cyffredinol). Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

## Amcan 3 yr Archwilydd Cyffredinol

Bob blwyddyn, fel rhan o waith yr Archwilydd Cyffredinol i asesu p'un a yw Awdurdodau Gwella yng Nghymru<sup>8</sup> wedi bodloni gofynion gwella Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff a chontractwyr Swyddfa Archwilio Cymru yn asesu a yw'r awdurdodau hynny wedi ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, yn enwedig wrth ddatblygu eu Cynlluniau Gwella.

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 29 Mae Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009 yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Gwella yng Nghymru wneud trefniadau ar gyfer sicrhau gwelliant parhaus wrth arfer eu swyddogaethau, gan gynnwys wrth ddarparu gwasanaethau. Ymhlith pethau eraill, mae Mesur 2009 yn benodol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau ddatblygu Cynlluniau Gwella ar gyfer pob blwyddyn ariannol. Mae cynlluniau o'r fath yn bwysig wrth ddatblygu gwasanaethau llywodraeth leol. Felly, dylai'r broses o gynnal gwaith archwilio er mwyn asesu p'un a yw awdurdodau wedi cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth lunio cynlluniau o'r fath<sup>9</sup> fod yn ffordd ddefnyddiol o sicrhau y cyflawnir amcanion y Ddyletswydd wrth ddatblygu gwasanaethau llywodraeth leol, gan felly helpu'n anuniongyrchol i ddileu achosion o wahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da.

<sup>8</sup> Cyngorau sir, cyngorau bwrdeistref sirol, awdurdodau parciau cenedlaethol ac awdurdodau tân ac achub

<sup>9</sup> Wrth ddatblygu Cynlluniau Gwella, mae'n rhaid i awdurdodau ystyried tegwch (fel y'i diffinnir yn adran 4 o Fesur 2009) fel agwedd ar wella. Cyflawnir gwelliant yn nhermau tegwch os caiff anfanteision sy'n wynebu grwpiau penodol wrth gael gafael ar wasanaethau, neu wrth geisio gwneud defnydd llawn ohonynt, eu lleihau. Mae ystyried tegwch felly yn ôl ei ddiffiniad yn gorgyffwrdd yn sylweddol â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

## Camau i'w cymryd ac amserlen

- 30 Bydd staff Swyddfa Archwilio Cymru yn parhau i ddefnyddio canllawiau gwaith Mesur 2009 wrth ystyried p'un a yw awdurdodau gwella wedi rhoi ystyriaeth ddigonol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, gan gynnwys wrth ddatblygu eu Cynlluniau Gwella.
- 31 Bydd aelodau perthnasol o staff Swyddfa Archwilio Cymru yn adolygu effeithiolrwydd canllawiau'r Archwilydd Cyffredinol yn 2015 ac yn eu diweddarau'n briodol.

## At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 32 Gallai'r amcan hwn fod yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig, er yn anuniongyrchol, gan fod cynlluniau gwella yn berthnasol i'r rhan fwyaf o wasanaethau awdurdodau gwella, os nad eu holl wasanaethau.

## Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 33 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio cofnodion mewn perthynas â sampl o awdurdodau gwella bob blwyddyn er mwyn cadarnhau p'un a yw gwaith y Mesur wedi ystyried i ba raddau y mae'r awdurdodau gwella wedi cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud eu trefniadau ar gyfer sicrhau gwelliant parhaus. Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

## Amcan 4 yr Archwilydd Cyffredinol

Wrth ymgymryd â gwaith archwilio ariannol, gan gynnwys ardystio grantiau, bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff a chontractwyr Swyddfa Archwilio Cymru yn ystyried a yw unrhyw ran o'r wybodaeth a adolygir yn dangos methiannau sylweddol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol ar ran cyrff a archwilir, a byddant yn rhoi adborth ar hyn i'r cyrff hynny ar sail eithriad (h.y. pan ymddengys fod problem).

## Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 34 Yn y bôn, mater o fynd ati'n systematig i gadarnhau p'un a yw datganiadau ariannol (cyfrifon) yn rhoi darlun gwir a theg<sup>10</sup> o faterion ariannol cyrff a archwilir yw archwilio ariannol. Er nad yw gwaith archwilio ariannol yn cael effaith uniongyrchol ar ansawdd a graddau gwasanaethau cyhoeddus, dyma'r ffordd fwyaf sylfaenol o sicrhau y gofelig am arian cyhoeddus ac y caiff ei ddefnyddio mewn ffordd briodol. Mae'n hanfodol er mwyn sicrhau gweinyddiaeth gyhoeddus dda, a dyma elfen fwyaf busnes y sefydliad, gyda thros hanner staff Swyddfa Archwilio Cymru yn ymwneud â'r gwaith hwn. Yn unol â hyn, mae'n briodol bod archwilydwr yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth ymgymryd â'u gwaith, er y bydd y cyfleoedd i helpu i ddileu achosion o wahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da o ran gwasanaethau'r cyrff a archwilir fel arfer yn gyfyngedig oherwydd natur benodol y gwaith.

<sup>10</sup> Neu yn achos cyfrifon arian parod, bod y cyfrifon "yn cyflwyno'n briodol"

## Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd ac amserlen

- 35 Mae staff Swyddfa Archwilio Cymru eisoes wedi cynnwys cam yn y system cofnodi archwiliadau ariannol (TeamMate) a chanllawiau cysylltiedig sy'n ei gwneud yn ofynnol i archwilwyr ystyried beth y gellir ei wneud a beth y dylid ei wneud yng nghyd-destun yr archwiliad i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Mae hyn yn cynnwys ystyried p'un a yw'n amlwg o ystyried rheolaethau a thrafodion y corff a archwilir fod y corff yn gwahaniaethu mewn ffordd anghyfreithlon. Mae hefyd yn cynnwys gofyniad i roi adborth i'r corff ar ffurf sy'n briodol i unrhyw ganfyddiadau.
- 36 Erbyn mis Gorffennaf 2014, bydd yr Archwilydd Cyffredinol yn cyhoeddi canllawiau wedi'u diweddarau i archwilwyr er mwyn rhoi gwell eglurhad o ran pa wybodaeth y dylid ei hystyried a sut y dylid rhoi adborth. Bydd hyn yn ystyried profiad adroddiadau proffil uchel er budd y cyhoedd a luniwyd gan archwilydd penodedig Cyngor Sir Penfro a Chyngor Sir Caerfyrddin yn 2014 a oedd yn cyfeirio at fethiannau i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 37 Gallai'r amcan hwn fod yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig, er yn anuniongyrchol.

### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 38 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio sampl o ffeiliau TeamMate er mwyn cadarnhau p'un a gymhwyswyd cam TeamMate yn briodol. Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

## Amcan 5 yr Archwilydd Cyffredinol

Gwella graddau ac ansawdd gwybodaeth, fel adborth allanol, y mae'r Archwilydd Cyffredinol a staff a chontractwyr Swyddfa Archwilio Cymru yn ei chasglu am sut mae eu gwaith yn cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 39 Fel y crybwyllwyd o dan amcan 1 yr Archwilydd Cyffredinol, gall gwaith archwilio ddylanwadu ar newid polisïau ac arferion cyrff cyhoeddus. Fodd bynnag, mae hefyd yn amlwg o adolygu gwybodaeth mesur effaith mai prin yw'r wybodaeth a ddelir gan y sefydliad sy'n darparu tystiolaeth o effaith gwaith yr Archwilydd Cyffredinol o ran cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Felly mae'n briodol ceisio gwella graddau ac ansawdd gwybodaeth o'r fath.

### Camau i'w cymryd ac amserlen

- 40 Fel y crybwyllwyd o dan amcan 1 yr Archwilydd Cyffredinol, bydd yr Archwilydd Cyffredinol a staff Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnal digwyddiad "drws agored" yn 2014, a byddant yn manteisio ar y cyfle hwnnw i gael adborth gan gynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig ar sut mae darnau unigol o waith, lle y bo'n berthnasol, wedi diwallu anghenion grwpiau gwarchoddedig. Gwneir hyn bob blwyddyn o 2014 fel rhan o'r trefniadau ar gyfer ymgysylltu â chynrychiolwyr o'r fath ynghylch y flaenraglen. Bydd staff Swyddfa Archwilio Cymru yn llunio crynodeb o'r adborth perthnasol a gwybodaeth arall am gydymffurfiaeth bob blwyddyn.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 41 Gallai'r amcan hwn fod yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig. Bydd ei berthnasedd o ran unrhyw brosiect penodol yn dibynnu ar natur y prosiect.

## Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 42 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio sampl o adroddiadau dysgu ôl-brosiect a gwblhawyd er mwyn cadarnhau p'un a gafodd y wybodaeth a oedd ar gael ei hystyried a'i chofnodi. Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

## Amcanion Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru

### Amcan 1 Swyddfa Archwilio Cymru

Wrth gaffael a monitro gwasanaethau proffesiynol allanol, bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithio i sicrhau bod cwmnïau'n cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud gwaith perthnasol<sup>11</sup>

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 43 Yn ogystal â chyflogi staff, gall Swyddfa Archwilio Cymru gaffael gwasanaethau proffesiynol (e.e. gan gwmnïau cyfrifyddu) er mwyn helpu'r Archwilydd Cyffredinol i ymgymryd â gwaith archwilio. Ar hyn o bryd, cwmnïau sy'n cyflawni tua 30 y cant o'r gwaith archwilio ariannol sydd o fewn cyfrifoldebau'r Archwilydd Cyffredinol, a thua 13 y cant o waith archwilio perfformiad. Er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol ar draws yr ystod archwilio cyhoeddus yng Nghymru, mae'n bwysig bod Swyddfa Archwilio Cymru yn gwneud trefniadau i sicrhau bod cwmnïau yn cyflawni'r Ddyletswydd wrth ymgymryd â gwaith o'r fath.

## Camau i'w cymryd ac amserlen

- 44 Erbyn 31 Mawrth 2015, bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflwyno contractau newydd ar gyfer gwasanaethau proffesiynol allanol, a bydd y rhain yn cynnwys gofynion penodol i gwmnïau gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth gyflawni gwaith a wneir ar ran yr Archwilydd Cyffredinol.
- 45 Rydym yn disgwyl i'r amcan hwn gael ei gyflawni o fis Ebrill 2015.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 46 Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig, er yn anuniongyrchol.

## Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 47 Bydd trefniadau adolygu ansawdd blynyddol yn archwilio samplau o archwiliadau a phrosiectau eraill a gwblhawyd gan gwmnïau er mwyn cadarnhau p'un a yw'r cyflenwr wedi gwneud trefniadau i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Caiff cyflenwyr eu hysbysu o ganlyniadau'r adolygiadau ansawdd, ac mewn achosion arwyddocaol, cymerir camau adfer yn unol â'r contract. Caiff y canlyniadau hefyd eu hystyried wrth gyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd.

<sup>11</sup> Yn y cynllun hwn, mae'r term cwmni yn cynnwys cwmnïau a benodir i archwilio cyrff llywodraeth leol. Mae gwaith perthnasol yn golygu arfer swyddogaethau ar ran yr Archwilydd Cyffredinol, ar ran unrhyw archwilydd a benodir gan yr Archwilydd Cyffredinol ac mewn unrhyw gymhwyster fel archwilydd penodedig.

## Amcan 2 Swyddfa Archwilio Cymru

Gwella ansawdd a graddau gwybodaeth am weithlu Swyddfa Archwilio Cymru mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig a defnyddio'r wybodaeth hon er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

48 Mae angen casglu a dadansoddi gwybodaeth am y gweithlu mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig er mwyn cyflawni dyletswyddau penodol y sector cyhoeddus (Rheoliadau Cydraddoldeb Cymru) ac felly fynd i'r afael ag unrhyw achosion o wahaniaethu yn y gweithlu a hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae gan Swyddfa Archwilio Cymru lefel resymol o wybodaeth am y rhan fwyaf o nodweddion gwarchoddedig staff Swyddfa Archwilio Cymru. Fodd bynnag, o ran crefydd a rhywioldeb, ceir bylchau sylweddol.

### Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd ac amserlen

49 Bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn defnyddio'r wybodaeth fwy cynhwysfawr a chyfredol a gasglwyd yn 2013 i ailgynnal y dadansoddiadau amodol o fylchau cyflog a gynhaliwyd ddechrau 2012 ac i gynnal dadansoddiadau pellach i ganfod p'un a oes unrhyw grwpiau yn destun gwahaniaethu direswm. Caiff dadansoddiadau o'r fath eu cwblhau erbyn 30 Tachwedd bob blwyddyn. Bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn cyhoeddi crynodeb o'r wybodaeth wedi'i diweddarau am y gweithlu fel sy'n ofynnol gan y Rheoliadau.

50 Erbyn mis Mai 2014, bydd Swyddfa Archwilio Cymru hefyd yn dadansoddi'r safbwyntiau a gasglwyd gan y staff ym mis Mawrth 2014 o ran p'un a allai gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn well, er enghraifft, drwy ymdrin ag amodau gwaith sy'n atal cyfleoedd cyfartal rhag cael eu hyrwyddo.

51 Erbyn 30 Ebrill 2015, bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnal ymarfer casglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb wedi'i diweddarau. (Cynyddodd y gyfradd ymateb o 63% yn 2012 i 65% yn 2013.) Bydd yn ailadrodd yr ymarfer hwn o bryd i'w gilydd wedi hynny.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

52 Bydd hyn yn berthnasol i bob grŵp gwarchoddedig a gynrychiolir o fewn gweithlu Swyddfa Archwilio Cymru.

### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

53 Bydd y Bwrdd yn monitro cynnydd yr arolwg cydraddoldeb o ran bodloni'r amserlen ac ansawdd cyffredinol y wybodaeth sy'n deillio ohono. Caiff ansawdd dulliau'r arolwg eu hystyried ymhellach a cheir canlyniadau dien drwy adborth gan Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru.

## Amcan 3 Swyddfa Archwilio Cymru

Nodi ffyrdd priodol pellach o ymdrin ag unrhyw wahaniaethau na ellir ei gyfiawnhau o ran cyflogau dynion a merched (ac unrhyw wahaniaethau eraill na ellir eu cyfiawnhau o ran cyflogau mewn perthynas â nodweddion) o fewn bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

54 Roedd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012 yr Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys amcan i ddileu gwahaniaethau sylweddol o ran cyflogau dynion a merched o fewn bandiau cyflog drwy barhau i ddefnyddio trefniadau cysoni cyflogau yn seiliedig ar ymarfer gwerthuso swyddi. Yn unol â'r trefniadau, bydd pob aelod o staff mewn swydd ar 1 Ebrill 2009 neu cyn hynny yn symud yn raddol i fyny neu i lawr i lefel cyflog targed erbyn 1 Ebrill 2015 (ac eithrio aelodau o staff y byddai disgwyl iddynt symud i fyny ond nad ydynt wedi llwyddo



i ennill gradd perfformiad foddhaol yn ystod y flwyddyn flaenorol). Yn gyffredinol, mae hyn yn arwain at sefyllfa lle y caiff aelodau o staff yr aseswyd nad ydynt yn cael eu talu ddigon mewn perthynas â'u cyfrifoldebau, eu sgiliau a'u profiad godiad cyflog, a chaiff cyflog y rheini yr aseswyd eu bod yn cael eu talu gormod ei rewi am bedair blynedd ac os bydd angen, ei leihau dros gyfnod pellach o ddwy flynedd. Felly dylai'r trefniadau hyn dros y cyfnod hyd at 1 Ebrill 2015 helpu i ddileu gwahaniaethau o ran cyflog na ellir eu cyfiawnhau o ran cyfrifoldeb, sgiliau a phrofiad.

- 55 Fodd bynnag, dengys gwaith modelu o effaith y trefniadau hynny ar gyfer 2014-15 er eu bod wedi lleihau rhai gwahaniaethau o ran cyflogau, na fydd parhau i ddefnyddio'r trefniadau hynny ar hyn o bryd yn dileu'r gwahaniaethau sy'n weddill o ran cyflogau dynion a merched o fewn y rhan fwyaf o fandiau. Mae hyn yn rhannol oherwydd cynnydd yn y cyfraddau cyflog ar frig y bandiau. Felly bydd y trefniadau cysoni yn berthnasol o hyd, ac ymddengys yn briodol y dylid ceisio nodi ffyrdd eraill o ymdrin â gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched o fewn bandiau.

### Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd ac amserlen

- 56 Bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnal gwaith ymchwil i nodi ffyrdd pellach o ymdrin â gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched, a bydd yn adolygu ei bolisi cyflogau gyda'r bwriad o weithredu newidiadau a fydd yn helpu i ymdrin â gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched.
- 57 Cyflawnir yr amcan hwn o ran cwblhau gwaith ymchwil a diwygio'r polisi cyflogau erbyn 1 Ebrill 2015.

### At bw y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 58 Ffocws yr amcan hwn yw rhyw (gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched), ond dylai'r camau a amlinellir uchod hefyd ymdrin â

gwahaniaethau cyflog o ran nodweddion eraill.

### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

- 59 Caiff cynnydd i leihau gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched (a gwahaniaethau o ran cyflog rhwng nodweddion eraill) ei asesu drwy ddadansoddiadau pellach o gyflogau'r ddau ryw a nodweddion eraill yn ystod pob blwyddyn.

## Amcan 4 Swyddfa Archwilio Cymru

**Ceisio ymdrin â gwahaniaethau strwythurol o ran cyflogau dynion a merched (a gwahaniaethau strwythurol eraill o ran cyflogau mewn perthynas â nodweddion) a achosir gan drefniadau recriwtio a dyrchafu, ac amodau gwaith parhaus.**

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

- 60 Noda ddadansoddiad o gyflogau dynion a merched yn Swyddfa Archwilio Cymru y gellir priodoli'r gwahaniaeth cyffredinol o ran cyflogau dynion a merched yn y sefydliad o hyd i'r ffaith bod llawer o ferched yn cyflawni rolau cynorthwyol, rolau iau a rolau dan hyfforddiant a bod llawer o ddynion mewn swyddi uwch reoli. Fodd bynnag, nid yw'r patrwm mor amlwg ag yn 2012, a noda'r dadansoddiad y gellir priodoli'r gwelliant yn rhannol i'r ffaith bod nifer fach ond sylweddol o ferched wedi datblygu o rolau iau a rolau dan hyfforddiant i rolau canolig eu statws ers 2012. Serch hynny, mae'n briodol parhau i weithio i sicrhau nad yw'r trefniadau recriwtio a dyrchafu, y telerau a'r amodau na'r arferion gwaith presennol yn gwahaniaethu'n ddiangen.

### Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd ac amserlen

- 61 Er mwyn nodi problemau o ran trefniadau recriwtio a dyrchafu, telerau ac amodau ac arferion gwaith, bydd Swyddfa Archwilio Cymru, erbyn mis Mai 2014, yn dadansoddi safbwyntiau'r staff a gasglwyd ym mis Mawrth 2014. Gan

ddefnyddio cyfryw safbwyntiau'r staff, bydd yn adolygu polisïau Adnoddau Dynol perthnasol gyda'r bwriad o'u diwygio erbyn 1 Ebrill 2015 er mwyn sicrhau y caiff unrhyw effeithiau gwahaniaethol diangen eu dileu cymaint â phosibl o fewn cyfyngiadau anghenion busnes.

62 Cyflawnir yr amcan hwn erbyn 1 Ebrill 2015.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

63 Er mai ffocws yr amcan hwn yw rhyw (gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched), dylai'r systemau a amlinellir uchod hefyd ymdrin â gwahaniaethau cyflog o ran nodweddion eraill.

### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

64 Caiff cynnydd i leihau gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched a gwahaniaethau eraill o ran cyflogau ei asesu drwy ddadansoddiadau cyflog pellach yn ystod pob blwyddyn.

## Amcan 5 Swyddfa Archwilio Cymru

**Ceisio meithrin cydberthnasau da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodweddion hyn drwy ddarparu uwch aelodau o staff sy'n gweithredu fel "cynghreiriaid".**

### Y rhesymau dros bennu'r amcan hwn

65 Mae adborth gan Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru yn parhau i nodi nad yw rhai aelodau o staff o grwpiau gwarchoddedig o reidrwydd yn ymddiried yn y sefydliad i'w trin yn deg, er bod arwyddion o welliant. Felly, mae angen parhaus i weithredu i wella lefelau ymddiriedaeth, yn ogystal â gweithio i sicrhau y caiff unigolion eu trin yn deg.

## Camau i'w cymryd ac amserlen

66 Mae Swyddfa Archwilio Cymru wedi parhau â menter yr Archwilydd Cyffredinol i benodi uwch aelodau o staff penodol i weithredu fel "cynghreiriaid" cydraddoldeb. Mae Aelod Anweithredol o'r Bwrdd wedi ymuno â hwy. Bwrdd i'r cynghreiriaid weithredu fel unigolion y gall pobl â nodweddion gwarchoddedig ymddiried ynddynt a chodi pryderon gyda hwy. Maent hefyd yn defnyddio eu dylanwad o fewn y sefydliad i feithrin diwylliant lle y gall pobl fod yn hwy eu hunain. Mae hyn yn cynnwys pethau fel cynnig cyfarfod â staff sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol yn unigol neu mewn grŵp er mwyn cael gwybod am eu profiadau a'u pryderon ac wedyn ddefnyddio'r wybodaeth honno ar sail gyfrinachol i bwysu am newidiadau buddiol mewn arferion gwaith.

67 Mae'r amcan hwn yn barhaus ond caiff effeithiolrwydd cynghreiriad ei adolygu erbyn mis Rhagfyr 2015.

### At bwy y mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

68 Mae'r amcan hwn yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig.

### Sut y byddwn yn monitro ein cynnydd

69 Bydd Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru yn adolygu effeithiolrwydd y cynghreiriaid erbyn mis Rhagfyr 2015 drwy ofyn am safbwyntiau Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru, ymhlith pethau eraill.

# Ein Trefniadau ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

70 Er mwyn helpu i sicrhau bod gwaith allanol yr Archwilydd Cyffredinol a pholisïau ac arferion mewnol Swyddfa Archwilio Cymru yn helpu i fynd i'r afael ag achosion o wahaniaethu, yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ac yn meithrin cydberthnasau da mewn perthynas â phobl â nodweddion gwarchoddedig, byddwn yn parhau i ddefnyddio a datblygu'r trefniadau a sefydlwyd gan yr Archwilydd Cyffredinol yn 2012 ar gyfer asesu effaith polisïau newydd perthnasol. Bydd y trefniadau hyn hefyd yn parhau i fod yn berthnasol i bolisïau perthnasol sy'n bodoli eisoes sy'n cael eu diwygio.

## Hanfod ein hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

71 Mae asesu effaith debygol polisïau arfaethedig ar y gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn golygu ystyried tystiolaeth berthnasol er mwyn nodi effaith debygol polisïau ac arferion ar bobl â'r nodweddion gwarchoddedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r asesiad yn cynnwys:

- a nodi p'un a yw'r polisi neu'r arfer yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon;
- b nodi unrhyw effeithiau andwyol ar bobl â nodweddion gwarchoddedig;
- c ystyried sut y gallai'r polisi neu'r arfer hyrwyddo cyfle cyfartal yn well;
- ch ystyried p'un a fydd y polisi neu'r arfer yn effeithio ar gydberthnasau rhwng gwahanol grwpiau.

72 Er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, mae'n rhaid i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru roi 'ystyriaeth ddyledus' (h.y. rhoi pwysau priodol) i ganlyniadau asesiadau o'r fath. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni ystyried cymryd camau i ymdrin ag unrhyw faterion a nodir, megis ymdrin ag effeithiau negyddol, lle y bo'n bosibl.

## Ein dull gweithredu o ran cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

73 Rydym wedi mabwysiadu dull gradddedig o gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb. Mae'r dull gradddedig hwn yn helpu i sicrhau y caiff y polisïau hynny sy'n arwyddocaol o ran eu perthnasedd i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol eu hasesu mewn ffordd ystyrion, tra'n helpu i sicrhau na chaiff adnoddau eu defnyddio yn ddiangen i ystyried polisïau nad ydynt mewn gwirionedd yn berthnasol.

74 Caiff polisïau eu hystyried i'w dewis i'w hasesu gan awduron y polisïau eu hunain gan ddefnyddio ffurflen safonol. Lle bo awduron o'r farn y dylid asesu eu polisi drafft, byddant yn cynnal yr asesiad, unwaith eto gan ddefnyddio ffurflen safonol. Mae adran Cydymffurfiaeth Swyddfa Archwilio Cymru hefyd yn gweithredu gweithdrefnau nodi er mwyn helpu i sicrhau y caiff polisïau perthnasol a gaiff eu datblygu eu nodi a, lle y bo'n briodol, eu hasesu. Mae hefyd yn ofynnol i awduron polisïau anfon ffurflenni dewis ac asesu wedi'u cwblhau i'r adran Cydymffurfiaeth at ddibenion adolygu a chofnodi. Gofynnir i bob aelod o staff roi gwybod i'r adran Cydymffurfiaeth am unrhyw bolisïau a all fod yn sylweddol berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ei farn ef ac y cred y dylid eu hystyried i'w hasesu ond na chawsant eu hasesu hyd yn hyn. Gall staff hefyd godi pryderon gyda Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb SAC, a all godi'r pryderon hyn gyda'r adran Cydymffurfiaeth ar eu rhan.

- 75 Er mwyn lleihau gwaith diangen, megis diwygiadau helaeth i bolisïau drafft, mae'n ofynnol i awduron polisïau ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol o'r cychwyn cyntaf wrth ddylunio neu ddiwygio unrhyw bolisi. Os bydd yr adran Cydymffurfiaeth yn canfod nad yw awdur wedi ystyried p'un a ddylid cynnal asesiad, ac, os yn berthnasol, nad yw wedi cynnal asesiad, gall yr adran Cydymffurfiaeth ei gwneud yn ofynnol iddynt gael eu cynnal. Gall yr adran Cydymffurfiaeth, mewn unrhyw achos, benderfynu cynnal adolygiad ac asesiad yn lle'r rheini a wnaed gan yr awdur. Bydd yr adran Cydymffurfiaeth yn ystyried unrhyw sylwadau a wnaed gan Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru wrth benderfynu p'un a ddylid cynnal adolygiadau ac asesiadau.
- 76 Os bydd yr adran Cydymffurfiaeth o'r farn bod polisi yn arbennig o arwyddocaol, caiff yr asesiad ei gynnal gan Banel Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIAP) a gaiff ei gynnull gan yr adran Cydymffurfiaeth. Bydd y Panel yn cynnwys tri neu bedwar aelod, gan gynnwys, yn achos polisïau sy'n ymwneud â staff, cynrychiolydd o Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru, awdur y polisi, cadeirydd o'r adran Cydymffurfiaeth ac, os oes angen, aelod arall sy'n meddu ar wybodaeth bwnc berthnasol.

## Camau gweithredu a monitro yn dilyn asesiad

- 77 Mae'n ofynnol i awduron polisïau wneud trefniadau ar gyfer rhoi unrhyw gamau gweithredu a nodwyd fel camau angenrheidiol gan yr asesiadau ar waith. Mae camau gweithredu o'r fath yn cynnwys trefniadau ar gyfer casglu gwybodaeth i alluogi Swyddfa Archwilio Cymru i fonitro effaith polisïau a gweithdrefnau. Rhaid i bwyllgorau perthnasol Swyddfa Archwilio Cymru neu'r unigolion sy'n gyfrifol am gymeradwyo polisïau sicrhau y caiff trefniadau o'r fath eu mabwysiadu ac y caiff yr adran Cydymffurfiaeth ei hysbysu'n unol â hynny.

## Cyflwyno adroddiadau ar asesiadau

- 78 Lle y bydd asesiad o bolisi arfaethedig yn dangos bod yr effaith debygol ar allu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn sylweddol (ni waeth p'un a oes unrhyw leihad ar yr effaith yn sgil gweithredu'r newidiadau i'r polisi a nodwyd yn yr asesiad ai peidio), bydd SAC yn cyhoeddi adroddiad ar yr asesiad. Bydd yr adran Cydymffurfiaeth yn llunio adroddiadau o'r fath yn unol â gofynion statudol gan ddefnyddio'r ffurflenni asesu a dewis perthnasol a gwblhawyd.

# Hyrwyddo gwybodaeth am ddyletswyddau Cydraddoldeb a dealltwriaeth ohonynt ymhlith ein staff

- 79 Yn ystod 2012, cynigiodd yr Archwilydd Cyffredinol hyfforddiant ymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth cydraddoldeb i bob aelod o staff. Roedd hyn yn cynnwys “pecyn dysgu electronig” yr oedd angen tua 3.5 awr i’w gwblhau, a ddatblygwyd mewn cydweithrediad ag Estyn, Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru. Rydym yn bwriadu datblygu pecyn wedi’i ddiweddarau i aelodau newydd o staff yn 2015 a phecyn gloywi ar gyfer staff presennol. Darparwyd hyfforddiant penodol ar y cyd ag ACAS hefyd yn 2012-13 mewn perthynas â chynnal asesiadau o’r effaith ar gydraddoldeb yn unol â threfniadau Swyddfa Archwilio Cymru.
- 80 Rydym hefyd yn datblygu hyfforddiant penodol ar gyfer pob rhan o’n busnes er mwyn sicrhau, er enghraifft, bod archwilwyr perfformiad yn gwbl ymwybodol o’r hyn y dylent ei wneud i ymgysylltu â chynrychiolwyr grwpiau â nodweddion gwarchodedig wrth gynllunio gwaith gwerth am arian (gweler amcan 2 yr Archwilydd Cyffredinol). Rydym yn bwriadu cyflwyno hyfforddiant o’r fath yn 2014-15.

# Atodiad: Cynllun Cydraddoldeb o ran Cyflogau Dynion a Merched

## Dadansoddi Cyflogau Dynion a Merched

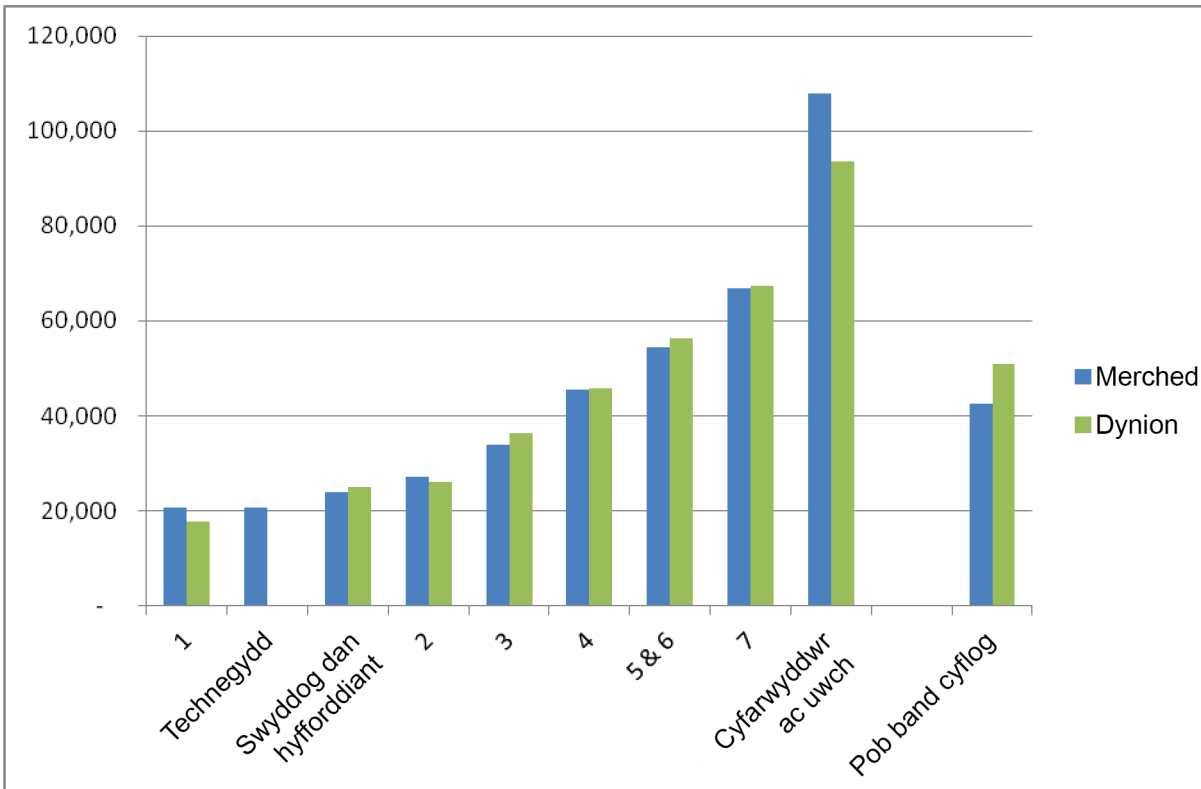
- 1 Mae Rheoliadau Cymru yn ei gwneud yn benodol ofynnol i ni gyhoeddi cynllun gweithredu yn nodi unrhyw bolisi i ymdrin â gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched. Mae'r atodiad hwn yn amlinellu dadansoddiad o gyflogau dynion a merched, ynghyd â pholisi Swyddfa Archwilio Cymru i ymdrin â'r ffactorau sy'n achosi gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched. Nodir amcanion cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru o ran cyflogau dynion a merched fel amcanion 3 a 4 y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- 2 Rydym wedi diweddarau'r dadansoddiad o gyflogau dynion a merched a gynhaliwyd yn 2012 gan ddefnyddio gwybodaeth o'r gyflogres a gwybodaeth arall am gydnabyddiaeth a ddaliwyd gan ein hadran Adnoddau Dynol ar 21 Chwefror 2014. At ddibenion deddfwriaeth cyflog cyfartal, mae cyflog yn cynnwys buddiannau-mewn-da. Felly rydym wedi ystyried eitemau megis lwfansau ceir prydles.
- 3 Dengys ein dadansoddiad fod bwlch cyflog bach yn y rhan fwyaf o'r bandiau cyflog, gyda chyflog merched ar ganran ychydig yn is na chyflog dynion (**arddangosion 1 a 2** isod). Ar ben isaf a phen uchaf y dosbarthiad cyflogau - h.y. band 1 a chyfarwyddwyr - ceir bwlch cyflog gwrthdro sylweddol, gyda chyflogau merched tua 15 y cant yn uwch na chyflogau dynion. Yn achos band 1, mae'r cynnydd yn y bwlch gwrthdro yn dangos sut y gall newidiadau amlwg godi o fewn bandiau sy'n cynnwys niferoedd cymharol fach o unigolion, yn deillio o newidiadau megis recriwtio unigolion newydd, gyda'r unigolion hynny yn dechrau ar waelod y band.
- 4 Fodd bynnag, ceir bwlch cyflog cyffredinol o -17 y cant, h.y. mae cydnabyddiaeth gyfartalog merched ar draws y sefydliad cyfan 17 y cant yn is na chydnabyddiaeth gyfartalog dynion. Mae hyn yn llai na'r bwlch cyffredinol a nodwyd ym mis Ionawr 2012, sef -22 y cant.

Arddangosyn 1 - Cyfanswm cydnabyddiaeth gyfartalog cyfwerth ag amser llawn yn ôl rhyw a gwahaniaethau (bwlich cyflog) ym mis Chwefror 2014 (gyda mis Ionawr 2012 mewn llythrennau italic llwyd)

Band cyflog	Cydnabyddiaeth gyfartalog merched (£)	Cydnabyddiaeth gyfartalog dynion (£)	Bwlich cydnabyddiaeth (£ – negatif os yw cyflog merched yn is)	Bwlich cydnabyddiaeth fel % o ddynion (negatif os yw cyflog merched yn is)
1	20,705 <i>19,554</i>	17,782 <i>18,511</i>	2,923 <i>1,043</i>	16% <i>6%</i>
Technegydd	20,715 <i>Ddim yn berthnasol</i>	Ddim yn berthnasol <i>Ddim yn berthnasol</i>	Ddim yn berthnasol <i>Ddim yn berthnasol</i>	Ddim yn berthnasol <i>Ddim yn berthnasol</i>
Swyddog dan hyfforddiant	23,833 <i>20,395</i>	24,871 <i>24,871</i>	-1,038 <i>-3,045</i>	-4% <i>-13%</i>
2	27,064 <i>26,728</i>	26,098 <i>25,582</i>	966 <i>1,146</i>	4% <i>4%</i>
3	33,912 <i>33,844</i>	36,239 <i>35,713</i>	-2,327 <i>-1,869</i>	-6% <i>-5%</i>
4	45,523 <i>45,121</i>	45,818 <i>46,695</i>	-295 <i>-1,574</i>	-1% <i>-3%</i>
5&6	54,287 <i>54,663</i>	56,412 <i>54,732</i>	-2,125 <i>-69</i>	-4% <i>0%</i>
7	66,710 <i>63,671</i>	67,254 <i>66,149</i>	-544 <i>-2,478</i>	-1% <i>-4%</i>
Cyfarwyddwr ac uwch	107,855 <i>105,485</i>	93,530 <i>91,035</i>	14,325 <i>14,450</i>	15% <i>16%</i>
Pob band cyflog	42,417 <i>41,358</i>	51,007 <i>52,875</i>	- 8,590 <i>-11,517</i>	-17% <i>-22%</i>

(Noder nad gwall yw'r gwahaniaeth o -17 y cant ar draws pob band cyflog. Mae'r gwahaniaeth ar draws pob band cyflog yn fwy na'r gwahaniaethau o fewn bandiau cyflog penodol o ganlyniad i batrwm dosbarthiad dynion a merched ar draws bandiau cyflog, fel y'i nodir ym mharagraffau 3 a 4).

Arddangosyn 2 - Cyfanswm cydnabyddiaeth gyfartalog dynion a merched fesul band cyflog (21 Chwefror 2014)



5 Er mwyn helpu i ystyried y ffactorau sy'n achosi'r gwahaniaeth hwn, rydym hefyd wedi ystyried dosbarthiad dynion a merched ar draws bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru. Fel y dengys arddangosion 3 a 4 isod, mae mwy o ferched na dynion mewn rolau cynorthwyol a rolau iau (band 1 ac ati) ac mae mwy o ddynion na merched mewn rolau uwch reolwyr.

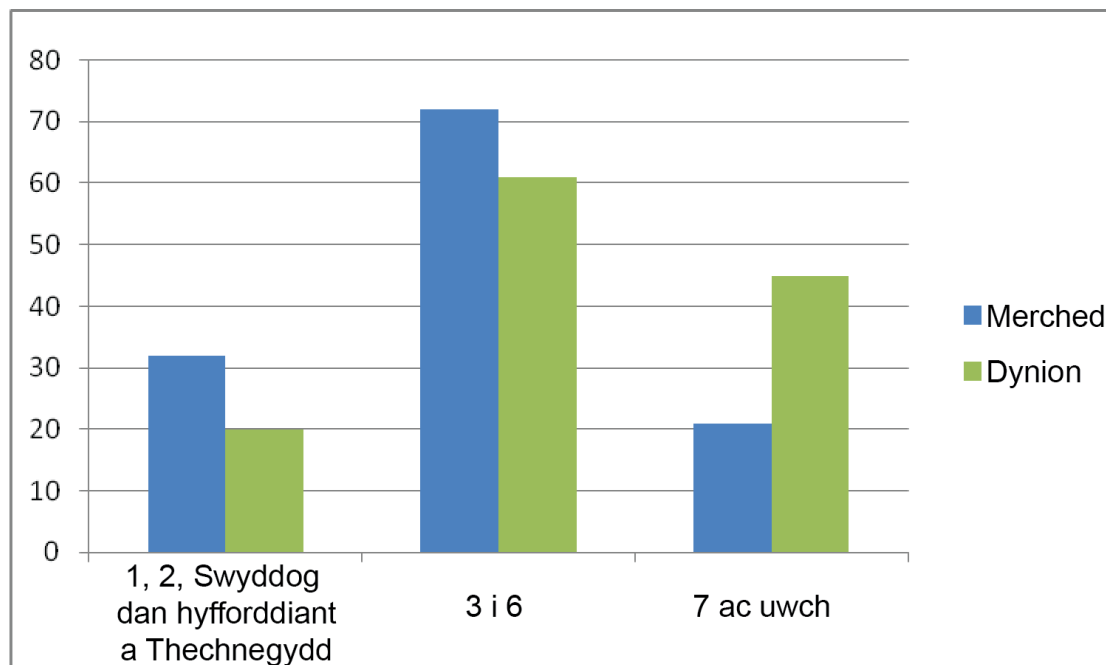
6 Felly dosbarthiad dynion a merched ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad sy'n dod i'r amlwg ar unwaith o ran y bwch cyflog cyffredinol yn Swyddfa Archwilio Cymru. Fodd bynnag, nid dyma'r ffactor, ynddo'i hun, sy'n achosi'r bwch cyflog. Ymddengys bod y ffactorau sylfaenol sy'n ei achosi yn cynnwys rhaniadau swyddi, h.y. pan fo nifer uwch o un rhyw benodol o fewn rôl benodol, a all fod wedi'i achosi gan effeithiau teulu a rolau gofalu neu stereoteipio, ac effeithiau etifeddol arferion cyflogaeth y gorffennol, cyn sefydlu'r Archwilydd Cyffredinol. Nid ydym wedi dod o hyd i unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithredu unrhyw bolisi sy'n achosi'r bwch cyflog.



Arddangosyn 3 - Dosbarthiad dynion a merched o fewn bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru (gyda 2012 wedi'i nodi mewn llythrennau italig llwyd)

Band cyflog	Nifer y merched	Nifer y dynion	Merched mewn bandiau fel canran o'r holl staff	Dynion mewn bandiau fel canran o'r holl staff
1, 2 a swyddogion dan hyfforddiant	32 <i>39</i>	20 <i>11</i>	13% <i>17%</i>	8% <i>5%</i>
3 i 6	72 <i>60</i>	61 <i>57</i>	29% <i>25%</i>	24% <i>24%</i>
7 ac uwch	21 <i>22</i>	45 <i>48</i>	8% <i>9%</i>	18% <i>20%</i>

Arddangosyn 4 - Dosbarthiad dynion a merched mewn bandiau cyflog (niferoedd ar 21 Chwefror 2014)



- 7 Gellir priodoli'r gostyngiad yn y bwlch cyflog cyffredinol o -22 y cant i -17 y cant rhwng 2012 a 2014 yn rhannol i'r polisi cysoni cyflogau a fabwysiadwyd gan yr Archwilydd Cyffredinol (amcan 8 Cynllun Cydraddoldeb Strategol yr Archwilydd Cyffredinol yn 2012). Gellir ei briodoli'n rhannol hefyd i'r ffaith bod niferoedd bach ond sylweddol o ferched wedi datblygu o rolau iau a rolau dan hyfforddiant i rolau canolig o ran statws ers 2012 (sy'n cydbwysu gostyngiad bach iawn yn nifer y merched ym mand 7). Fodd bynnag, mae angen cynnydd pellach.

## Polisïau ac amcanion cyflog cyfartal

- 8 Mae ein Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn datgan mai nod Swyddfa Archwilio Cymru yw sicrhau na chaiff unrhyw gyflogai ei drin yn anffafriol ar sail rhyw (ymhlith nodweddion eraill). Er mwyn ymdrin ymhellach â gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched, rydym yn parhau i anelu at amcanion penodol o ran cyflogau - gweler amcanion 3 a 4 Swyddfa Archwilio Cymru.
- 9 Er mai gwahaniaethau o ran cyflogau dynion a merched yw ffocws yr atodiad hwn, mae gennym hefyd ddata ar gyflogau sy'n ymwneud â'r holl nodweddion gwarchodedig ac rydym yn dadansoddi'r data hynny. Lle y mae'n ymarferol cynnal dadansoddiadau ystyrlon a'u cyhoeddi heb fynd yn groes i Ddeddf Diogelu Data 1998, byddwn yn cyflwyno adroddiadau ar y canlyniadau, ynghyd ag unrhyw gamau gweithredu dilynol, yn ein hadroddiad blynyddol ar gynnydd.