

Cyd-gynllun Cydraddoldeb Strategol

Cyd-gynllun Cydraddoldeb Strategol Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru

Paratowyd y cynllun hwn yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn ar ffurf ac/ neu mewn iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau ynglŷn â'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy ddefnyddio'r manylion isod.

Audit Wales
24 Cathedral Road
Cardiff
CF11 9LJ

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

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

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

[Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Gymraeg.](#)

Cynnwys

Rhagair	2
Ynglŷn â'n Strategaeth	4
Ynglŷn â'n sefydliad	5
Ein gweledigaeth a'n gwerthoedd cydraddoldeb	8
Sut y gwnaethom ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb	9
Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2022 i 2026	11
Swyddogaethau a chyfrifoldebau	16
Monitro, mesur llwyddiant ac adrodd	17
Atodiadau	
1 Trefniadau asesu effaith	26
2 Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth	27
3 Sylwadau ymgynghori	28

Rhagair

Mae'n bleser gennym gyflwyno ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2022–26

Rydym yn falch o'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud hyd yma wrth gyflawni ein cynlluniau cydraddoldeb blaenorol. Fodd bynnag, wrth i ni bennu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol newydd, rydym yn dymuno gwneud mwy, a defnyddio ein dylanwad yn y sector cyhoeddus i gefnogi gwell canlyniadau ar gyfer dinasyddion Cymru. Mae'r strategaeth hon yn nodi'r hyn yr ydym yn dymuno'i gyflawni dros y pedair blynedd nesaf gan ymestyn i fod y sefydliad gorau un o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae adeiladu, tyfu a herio ein hunain yn rhan o'n DNA ac mae'r un peth yn wir am ein dulliau o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn dymuno mynd y tu hwnt i'r gofynion cyfreithiol a chael ein hadnabod am berfformiad enghreifftiol. Byddwn yn adnabyddus am ein diwylliant sefydliadol sy'n wir gynhwysol. Byddwn yn cael ein hystyried yn gyflogwr blaengar, gan ddenu, cadw a datblygu talent o bob rhan o'r boblogaeth, ni waeth beth fo'u cefndir.

Yn ogystal â bod yn gyflogwr y byddai pobl yn ei ddewis, a minnau'n Archwilydd Cyffredinol, rwyf yn y sefyllfa unigryw i nodi cyfleoedd i ddileu gwahaniaethu ac i hybu cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, gallaf dynnu sylw at newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb, o ran mynediad at wasanaethau cyhoeddus ac o ran gwerth am arian.

Blaenoriaeth arall yw sicrhau bod ein gwaith yn hygyrch ac yn gynhwysol, gan alluogi pobl Cymru i ymgysylltu â ni mewn ffordd rwydd ac ystyrllon. Byddwn yn parhau i gefnogi ein cyrff archwiliedig a'u staff i ddatblygu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu hystyriaethau ariannol, llywodraethu a pherfformiad, er mwyn sicrhau eu bod yn diwallu anghenion eu hystod amrywiol o randdeiliaid.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi ein prif ymrwymïadau ar y cyd fel Archwilio Cymru dros y pedair blynedd nesaf a sut y byddwn yn chwarae ein rhan wrth helpu i ddileu gwahaniaethu, gwneud cynnydd o ran cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da. Mae'r amcanion a nodir yn y strategaeth hon yn rhoi trosolwg o'r dull y byddwn yn ei ddefnyddio i gyflawni'r uchelgeisiau hyn ac rydym hefyd yn nodi ar sut y byddwn yn mesur ein llwyddiant o ran eu cyflawni. Rydym wedi pennu pedwar amcan ac mae'r amcanion hyn yn rhan o strategaeth ehangach tymor hwy ar gyfer cyflawni ein uchelgeisiau corfforaethol a'n datganiad cenhadaeth cyffredinol, sef 'Sicrhau, Esbonio, Ysbrydoli'.

Nid ydym wedi datblygu'r amcanion hyn ar ein pen ein hunain. Cynhaliwyd ymgynghoriad cyhoeddus ar ein cynigion o 31 Ionawr 2022 i 4 Mawrth 2022. Cyhoeddwyd yr Ymgynghoriad ar ein gwefan, cafodd ei hyrwyddo drwy'r cyfryngau cymdeithasol a chafodd ei ddsbarthu'n uniongyrchol i nifer o randdeiliaid sy'n cynrychioli unigolion a chanddynt nodweddion gwarchoddedig. Yna, ystyriwyd yr holl ymatebion i'r ymgynghoriad wrth gwblhau cynnwys y Cynllun hwn.

Dogfen fyw yw'r strategaeth felly byddwn yn addasu ein dull gweithredu yn unol â hynny wrth i'n sefydliad ddatblygu er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni gwelliannau cynaliadwy ac ystyrlon.

Rydym yn edrych ymlaen at gydweithredu â chydweithwyr y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad i wireddu'r weledigaeth a nodir yn y strategaeth hon.



Adrian Crompton
Archwilydd Cyffredinol
Cymru



Lindsay Foyster
Cadeirydd Swyddfa
Archwilio Cymru

Ynglŷn â'n Strategaeth

Diben

Diben y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yw pennu amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant Archwilio Cymru ar gyfer y cyfnod 2022–2026 a'r camau yr ydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hyn. Nod y strategaeth hon yw adeiladu ar y cynnydd yr ydym wedi ei wneud eisoes a sicrhau bod ystyriaethau amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn rhan annatod o bopeth a wnawn.

Rydym yn falch o'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud eisoes. Gwnaethom gynnal sawl archwiliad ac astudiaeth yn ystod 2021–22 a oedd yn ymdrin ag ystyriaethau cydraddoldeb ac yn amlygu annhegwch yn ein cymdeithas. Roedd y rhain yn cynnwys:

- [Caffael a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer Pandemig COVID-19](#)
- [Gweithredu rhaglen frechu COVID-19 yng Nghymru](#)
- Cyfres o allbynnau [Darlun o Wasanaethau Cyhoeddus 2021](#)
- [Raglen Cartrefi Clyd Llywodraeth Cymru](#)
- [Comisiynu Cartrefi Gofal ar gyfer Pobl Hŷn](#)

Cyhoeddwyd [Cod Ymarfer Archwilio](#) diwygiedig ym mis Mai 2018 a ddiweddarwyd eto ym mis Hydref 2020 sy'n rhagnodi'n ychwanegol sut y mae'n rhaid i archwilyddwr gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol hefyd wrth iddynt arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol.

Ym mis Gorffennaf 2020, i ychwanegu at y Cod, cyhoeddwyd canllawiau ategol i archwilyddwr er mwyn rhoi rhagor o wybodaeth am sut y dylai staff gweithredol gofnodi materion cydraddoldeb. Caiff pob dechreuwr newydd yn Archwilio Cymru, gan gynnwys hyfforddeion graddedig a phrentisiaid, wybod am y canllawiau hyn, y Cod a dyletswyddau archwilydd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb yn rhan o'u cwrs cynefino.

Hefyd, mae ein templed dogfen 'dechrau prosiect' yn galw ar dimau astudio ac archwilio gwerth am arian i nodi ble y gallai archwiliad penodol helpu'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ymrwymadau a'i gyfrifoldebau mewn cysylltiad â chydraddoldeb.

Mae ein Strategaeth Pobl wedi ei hehangu bellach i fod yn Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol ehangach pum mlynedd. Mae ein gweledigaeth o 'ddatblygu gweithlu galluog ac amrywiol sydd â chymhelliant i gyflawni ein diben a'n huchelgeisiau ac i gyrraedd ein llawn botensial' yn ganolog i'r Strategaeth honno.

Ategir y Strategaeth gan Gynllun Cyflawni manwl ar gyfer y Gweithlu, ac mae ein Tîm Arwain Gweithredol a'n Pwyllgor Cydnabyddiaeth ac Adnoddau Dynol yn monitro ei gynnydd bob chwarter. Y blaenoriaethau allweddol presennol sy'n enwedig o berthnasol i'r amcan hwn yw:

- hyfforddi rheolwyr sy'n recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â'r broses recriwtio er mwyn sicrhau y cedwir at y safonau a'r prosesau cyffredin; a
- datblygu ein rhaglen graddedigion a phrentisiaid, gan ddefnyddio gwaith allgymorth i sicrhau ein bod yn denu pobl o bob oed, cefndir a chymuned.

Mae agweddau ar ein sefydliad lle rydym yn dymuno bod hyn hyd yn oed yn well. Rydym yn falch o ddweud bod ein bwch cyflog strwythurol rhwng y rhywiau wedi lleihau eto i 12% yn 2021–22. Fodd bynnag, mae ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth yn dangos bod angen i ni barhau i wneud gwaith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu ymhellach yn y tymor canolig a hir. Nid yw'r cynnydd a ddymunir mewn cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig wedi ei wireddu eto. Cydnabyddir y dylai ehangu lefel y gwaith allgymorth a wneir yn rhan o'n strategaeth recriwtio hyfforddeion a phrentisiaid helpu i gynyddu ein hamrywiaeth yn y tymor canolig a hir. Mae angen i ni adeiladu ar ein cyflawniadau ac mae ein strategaeth yn nodi'r gwaith y credwn y mae angen i ni eu wneud.

Felly, ein blaenoriaethau o hyd yw ceisio cyflawni gwaith ymgysylltu ehangach, gan barhau â'r ymdrechion i gefnogi ein staff presennol a denu darpar staff o'r gronfa dalent ehangaf. Mae'n bwysig i ni hefyd fod amrywiaeth yn cael ei hadlewyrchu ar bob lefel drwy ein sefydliad, ac rydym yn dymuno gweld hyn yn cael ei adlewyrchu ar lefel yr uwch aelodau staff wrth iddynt wneud penderfyniadau lle bo tangynrychiolaeth o staff du a lleiafrifoedd ethnig (BME) ac o staff anabl. Mae'r pwyslais hwn yn hanfodol os ydym am gyflawni ein huchelgeisiau a chyflawni ein bwriadau strategol, sef:

- rhaglen archwilio strategol, ddeinamig, o ansawdd uchel;
- dull cyfathrebu a dylanwadu sydd wedi ei dargedu ac sy'n cael effaith sylweddol; a
- diwylliant a model gweithredu sy'n ein galluogi i ffynnu yn awr ac yn y dyfodol.

Er nad yw'n elfen benodol o'r Ddyletswydd Cydraddoldeb, mae Archwilio Cymru yn ymfalchïo mewn darparu gwasanaeth archwilio dwyieithog ac wedi ymrwymo i weithredu a chynnal Safonau'r Gymraeg sydd, yn ein barn ni, yn lefel sylfaenol o wasanaeth dwyieithog, yn hytrach na tharged. Mae ein dogfennau cyhoeddus ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg, mae gennym wefan gwbl ddwyieithog ac rydym yn cyfathrebu â'r cyhoedd, cyrff archwiliedig, a'r cyfryngau yn y ddwy iaith. Rydym yn annog ein staff i ddysgu Cymraeg ac i ddefnyddio'r Gymraeg yn eu gwaith ac yn gymdeithasol

Bydd y ddogfen hon yn ein helpu i gynllunio sut rydym yn cydymffurfio â'r dyletswyddau a osodir ar Archwilio Cymru gan Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 a Deddf Cydraddoldeb 2010, gan gwmpasu pob un o'r nodweddion gwarchoddedig¹ a materion eraill megis cyfrifoldebau gofalu, symudedd cymdeithasol, anghydraddoldeb arall, hybu'r Gymraeg a'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Nod ein hamcanion cydraddoldeb yw ein helpu i chwarae rhan allweddol yn y broses o leihau anghydraddoldeb a hybu cynhwysiant yng Nghymru yn ystod y cyfnod rhwng 2022 a 2026, a thrwy hynny sicrhau bod yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol. Mae'n bosibl bod pob un o'r amcanion yn berthnasol i'r holl nodweddion gwarchoddedig.

Mae ein staff yn hanfodol i'n gallu i gyflawni'r amcanion hyn a byddwn yn sicrhau eu bod yn deall ac yn cael eu cefnogi i chwarae eu rhan wrth gyflawni ein gweledigaeth.

¹ Nodweddion gwarchoddedig: oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a/neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol.



Ynglŷn â'n sefydliad

Archwilydd Cyffredinol Cymru yw'r archwilydd allanol statudol ar gyfer y mwyafrif o'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Yr Archwilydd Cyffredinol sy'n gyfrifol am archwilio mwyafrif yr arian cyhoeddus a gaiff ei wario yng Nghymru.

Mae gan Swyddfa Archwilio Cymru swyddogaethau darparu adnoddau, fel staff, er mwyn arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, ac er mwyn monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol. Ar hyn o bryd, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflogi oddeutu 270 o aelodau staff.

Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith diogelu rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan gynnwys y Ddyletswydd Gyffredinol (Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus). Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal y confensiynau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.

Mae Gweinidogion Cymru wedi gosod rhagor o ddyletswyddau cydraddoldeb statudol penodol sy'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r rhain yn cynnwys:

- datblygu amcanion cydraddoldeb penodol i helpu i fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol.
- nodi'r camau yr ydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hynny.
- cynnwys pobl sy'n cynrychioli unigolion a chanddynt nodweddion gwarchoddedig wrth bennu amcanion cydraddoldeb ac yn ehangach yn y dyletswyddau.
- gwneud trefniadau i gasglu gwybodaeth am gydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol ac ystyried gwybodaeth berthnasol o'r fath wrth bennu amcanion cydraddoldeb.
- monitro'r cynnydd wrth gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.
- cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n nodi, ymysg pethau eraill, ein hamcanion cydraddoldeb, y camau arfaethedig ar gyfer cyflawni'r amcanion a'r amserlen ddisgwyliedig ar gyfer eu cyflawni.
- cyhoeddi, bob blwyddyn, adroddiadau ar y cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi ein hymrwymadau allweddol ar y cyd fel Archwilio Cymru dros y pedair blynedd nesaf. Mae'n disgrifio sut y byddwn yn chwarae ein rhan wrth helpu i gael gwared ar wahaniaethu, hybu cyfleoedd cyfartal a meithrin cysylltiadau da.

Yr hyn a wnawn



Sicrhau

pobl Cymru bod arian cyhoeddus yn cael ei reoli'n dda



Egluro

sut y mae arian cyhoeddus yn cael ei ddefnyddio i ddiwallu anghenion pobl



Ysbrydoli

a grymuso'r sector cyhoeddus yng Nghymru i wella

Mae swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio cyfrifon ac ymgymryd â gwaith archwilio perfformiad lleol mewn amrywiaeth eang o gyrff cyhoeddus, ynghyd â chynnal rhaglen astudiaethau cenedlaethol. Gellid arfer y swyddogaethau hyn i archwilio gwariant cyhoeddus ar y cyd os oes angen, ar draws gwahanol fathau o gyrff, ni waeth pwy sy'n darparu'r gwasanaethau.

Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio oddeutu £21 biliwn o incwm a gwariant, sef dros chwarter cynnyrch domestig gros Cymru. Yn gynyddol, rydym yn ystyried gwarchod adnoddau dynol a naturiol ynghyd â'n hystyriaeth o adnoddau ariannol a'r ffordd y mae cyrff cyhoeddus yn rhoi cyfrif am yr hyn a ddefnyddir ganddynt.

Rydym yn nodi arferion da ar draws ehangder llawn ein gwaith archwilio ac yn lledaenu hyn drwy amrywiaeth o gyfryngau, gan gynnwys blogiau, podlediadau a digwyddiadau dysgu ar y cyd.

Ein uchelgeisiau



Manteisio'n llawn ar ein persbectif unigryw, ein harbenigedd a dyfnder ein dirnadaeth



Cryfhau ein safle fel llais awdurdodol, dibynadwy ac annibynnol



Cynyddu ein hamlygrwydd, ein dylanwad a'n perthnasedd



Bod yn sefydliad enghreifftiol i'r sector cyhoeddus yng Nghymru a thu hwnt

Rydym wedi nodi pedwar uchelgais eang sydd ar y cyd yn disgrifio'r llwybr yr ydym yn ei gymryd tuag at gyrraedd ein llawn botensial o fod yn sbardun ar gyfer newid a gwelliant sydd wrth wraidd gwasanaethau cyhoeddus ac atebolrwydd democrataidd.

Yn ddiweddar, rydym wedi nodi Strategaeth tymor hwy ar gyfer sut rydym yn bwriadu cyflawni'r uchelgeisiau hyn.

Bob blwyddyn, rydym hefyd yn cyhoeddi [Cynllun Blynyddol](#) sy'n rhoi rhagor o wybodaeth am:

- sut rydym yn dilyn y bunt gyhoeddus yng Nghymru;
- ein hamgylchedd gweithredu;
- ein rhaglenni gwaith arfaethedig a'r meysydd cysylltiedig y byddwn yn canolbwyntio arnynt yn ystod y 12 mis nesaf; a
- sut rydym yn mesur ac yn adrodd ar ein perfformiad.

Mae ein rhaglenni gwaith arfaethedig yn cadw rhywfaint o hyblygrwydd er mwyn ymateb i amgylchiadau a blaenoriaethau sy'n newid, a materion newydd sy'n peri pryder cyhoeddus neu seneddol.



Ein gweledigaeth a'n gwerthoedd cydraddoldeb

Gweledigaeth

Byddwn yn sefydliad enghreifftiol o ran ymwreiddio cydraddoldeb, gwerthfawrogi amrywiaeth a hybu cynhwysiant ym mhopeth a wnawn. Byddwn yn gwneud ein gwaith yn hygyrch ac yn sicrhau ei fod yn hybu cydraddoldeb ar gyfer pobl Cymru.

Gwerthoedd

O'n gwerthoedd corfforaethol sy'n diffinio'r ffordd yr ydym yn gweithio, rydym wedi nodi rhai gwerthoedd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant penodol.

Rydym yn:

- sicrhau bod amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn rhan annatod o'n sefydliad cyfan sy'n llywio ein dull o wneud ein gwaith gorau;
- ymddwyn yn gyflogwr cynhwysol wrth recriwtio a rheoli staff;
- gweithio at nod o fod â gweithlu sy'n gynrychioliadol o'n cymdeithas amrywiol, gan gynnwys ar lefel uwch;
- defnyddio ein sefyllfa unigryw i herio aflonyddwch a gwahaniaethu, ac ymdrechu i'w dileu;
- cydnabod rhwystrau rhag ymgysylltu â'n gwaith a mynd i'r afael â nhw;
- hybu agweddau cadarnhaol tuag at amrywiaeth a chynhwysiant, a meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau o bobl.
- bod yn falch o ddarparu gwasanaethau i sector cyhoeddus Cymru a gweithio tuag at fod yn sefydliad sy'n wirioneddol ddwyieithog.



Sut y gwnaethom ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb

Wrth lunio'r strategaeth hon, gwnaethom ganolbwyntio ar ein swyddogaethau allweddol a'r nodau strategol a'r gweithgareddau cysylltiedig a nodir yn ein strategaeth pum mlynedd.

Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio ac adrodd ar stiwardiaeth arian cyhoeddus gan gyrff cyhoeddus Cymru. Wrth ymgymryd â'r gwaith hwn, rydym yn ystyried pa mor dda y mae cyrff cyhoeddus yn cael eu rhedeg ac effeithiolrwydd eu gwasanaethau. Felly mae'r Archwilydd Cyffredinol mewn sefyllfa gref i nodi cyfleoedd i helpu i ddileu gwahaniaethu ac i hybu cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus a gwneud argymhellion, gall yr Archwilydd Cyffredinol annog newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.

Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith diogelu rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan gynnwys y Ddyletswydd Gyffredinol (Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus). Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal y confensiynau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.

Gan fod yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn endidau cyfreithiol ar wahân a chanddynt eu priod swyddogaethau eu hunain, mae'n ofynnol i'r ddau ohonynt ddatblygu eu hamcanion cydraddoldeb eu hunain. Fodd bynnag, gan ein bod yn gweithio gyda'n gilydd yn yr un sefydliad, er cydlyniad a darbodusrwydd, rydym wedi cytuno i ddod â'n hamcanion at ei gilydd mewn cynllun ar y cyd ar gyfer Archwilio Cymru.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn defnyddio strategaethau eraill Archwilio Cymru hefyd, gan gynnwys y Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol, Strategaeth y Gymraeg a'r Strategaeth Gyfathrebu. Hefyd, gwnaethom ystyried:

- ein maint, ein hadnoddau a natur ein gwaith.
- gwybodaeth a gynhrychir gan sefydliadau'r DU megis y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac arferion gorau a nodwyd mewn sefydliadau eraill.
- monitro ein data amrywiaeth ar y gweithlu, gwaith recriwtio a chyflogau a gweithredu ar y canfyddiadau er mwyn cyflawni cynhwysiant pellach;
- ein rhwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a chyfraith berthnasol arall.

Er mwyn sefydlu cyfres ddiwygiedig o amcanion cydraddoldeb, ystyriodd ein Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol y canlynol:

- a ddylid tynnu amcanion presennol oddi ar y rhestr pan fo camau wedi eu cymryd ar eu cyfer a chynnydd wedi ei wneud a bod asesiad yn nodi eu bod yn effeithiol neu'n hynod effeithiol.
- a ddylid cadw unrhyw amcanion pan fo camau wedi eu cymryd ar eu cyfer a chynnydd wedi ei wneud a bod asesiad yn nodi bod eu heffeithiolrwydd yn gyfyngedig, ac os felly, a oedd angen rhywfaint o waith aralleirio arnynt i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas i'r diben.
- a ddylid ychwanegu unrhyw amcanion newydd at y rhestr i adlewyrchu ein hamgylchiadau, ein huchelgeisiau a'n risgiau a'n heriau penodol presennol.

Canlyniad cychwynnol y trafodaethau hynny, yn dilyn ystyriaeth bellach gan Fwrdd Swyddfa Archwilio Cymru a'n Grŵp Buddiant Cydraddoldeb staff (Pawb), oedd ein bod ni'n disodli ein cyfres flaenorol o naw amcan â chyfres newydd arfaethedig o bedwar.

Yna, gwnaethom gynnal ymgynghoriad cyhoeddus ar yr amcanion newydd arfaethedig o 31 Ionawr hyd 4 Mawrth 2022. Cyhoeddwyd yr Ymgynghoriad ar ein gwefan ac fe'i hyrwyddwyd trwy'r cyfryngau cymdeithasol. I gael y gorau o'r cyfleoedd ymgysylltu, cafodd yr ymgynghoriad ei ddosbarthu'n uniongyrchol i lawer o'n rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru, ochr yn ochr ag ystod eang o sefydliadau sy'n cynrychioli unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys y rhwydweithiau perthnasol ar Gyngor Partneriaeth y Trydydd Sector a'r Cynghrair Cydraddoldebau a Hawliau Dynol a hwylusir gan y CGGC.

Ceir crynodeb o'r sylwadau yn yr Atodiadau. Mae'r sylwadau wedi ein helpu i lunio ein hamcanion a sut rydym yn bwriadu eu cyflawni/



Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Amcan 1:

Byddwn yn sicrhau bod materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen gwaith archwilio yn cael eu cwmpasu yn berthnasol ac yn amserol

Pam mae hyn yn bwysig

- Ystyrir archwiliadau ac astudiaethau yr Archwilydd Cyffredinol yn ddylanwadol o ran newid polisiau ac arferion cyrff cyhoeddus.
- Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi nodi sawl her allweddol sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb a hawliau dynol y mae angen mynd i'r afael â nhw yng Nghymru. Trwy ein gwaith, rydym yn awyddus i chwarae ein rhan i helpu i wneud Cymru'n wlad decach ac i ymateb i'r heriau hyn.
- Er nad yw'r Archwilydd Cyffredinol na Swyddfa Archwilio Cymru yn gyrrff cyhoeddus rhestredig at ddibenion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, rydym yn dal yn ceisio gwneud y cyfraniad mwyaf posibl tuag at gyflawni saith nod llesiant Cymru, gan gynnwys Cymru sy'n fwy cyfartal.
- Hefyd, er nad yw'r Archwilydd Cyffredinol na Swyddfa Archwilio Cymru yn rhwym i'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol newydd, rydym yn ceisio gweithredu yn ysbryd y Ddyletswydd a sicrhau ein bod yn cyfrannu gymaint â phosibl at helpu i leihau anghydaddoldeb o ran canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy:

- Yn rheolaidd, gan ddechrau ym mis Mawrth 2022, ymgysylltu ag amrywiaeth o randdeiliaid, gan gynnwys pobl sy'n cynrychioli buddiannau'r holl grwpiau gwarchoddedig, i ofyn iddynt am eu safbwyntiau ar y gwaith ar gynhwysiant yn ein blaenraglen, ac ar y dulliau gweithredu i'w mabwysiadu mewn archwiliadau ac astudiaethau perthnasol. Byddwn hefyd yn gwella ein gweithgarwch ymchwil a datblygu parhaus mewn meysydd sy'n cynnwys cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant.
- Sicrhau'r cydbwysedd cywir o ran cael cronfa o brosiectau archwilio sydd wedi eu cynllunio ymlaen llaw a digon o hyblygrwydd i ymateb i feysydd o ddiddordeb sy'n dod i'r amlwg.
- Darparu cefnogaeth a hyfforddiant i archwilyr ar sut y dylent gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, fel y nodir yn [Cod Ymarfer Archwilio](#) yr Archwilydd Cyffredinol a chanllawiau cysylltiedig. Mae hyn yn cynnwys wrth wneud gwaith archwilio lleol, pan fo archwilyr yn gallu rhoi sylwadau fel eithriad pan fo unrhyw wybodaeth a adolygir yn dangos methiannau sylweddol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol neu i weithredu'n gyson â hawliau dynol ar ran y cyrff archwiliedig.

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant

- Byddwn yn mynd ati'n rhagweithiol i geisio cael sylwadau rhanddeiliaid ynghylch a yw materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu cwmpasu'n berthnasol ac yn amserol, a sut mae darnau unigol o waith wedi mynd i'r afael ag anghenion grwpiau gwarchoddedig, ac yn ystyried y sylwadau hyn.
- Byddwn yn casglu ac yn ystyried safbwyntiau'r staff ar eu hyder wrth gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol.

Archwilio Cymru strategaeth pum mlynedd

Rhaglen Archwilio
strategol, ddeinamig,
o ansawdd uchel



Amcan 2:

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

Pam mae hyn yn bwysig

- Fel y nodir yn ein Cynllun Blynyddol, ein pwrpas cyffredinol yw:
 - **Sicrhau** pobl Cymru bod arian cyhoeddus yn cael ei reoli'n dda
 - **Egluro** sut mae arian cyhoeddus yn cael ei ddefnyddio i ddiwallu anghenion pobl
 - **Ysbrydoli** a grymuso'r sector cyhoeddus yng Nghymru i wella
- Oherwydd ein statws gwbl annibynnol, ein harbenigedd proffesiynol, a'n hawliau helaeth i gael mynediad at wybodaeth, rydym yn chwarae rhan allweddol wrth ddylanwadu ar feddylfryd ac ymddygiad pobl eraill ac wrth lunio'r drafodaeth gyhoeddus ehangach.
- O ganlyniad i hynny, mae'n rhaid i ni sicrhau ein bod yn cyfleu'r ffeithiau'n glir ac yn egluro'n gryno pam ein bod wedi dod i gasgliad neu ddehongliad penodol, mewn ffordd sy'n taro deuddeg ac sy'n hygyrch i ystod eang o gynulleidfaoedd.
- Hefyd, mae Adran 20 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (dyletswydd i addasu'n rhesymol) yn cynnwys dyletswydd benodol i gyrff cyhoeddus sicrhau bod gwybodaeth ar gael mewn fformatau hygyrch.

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy:

- ymgysylltu ag amrywiaeth o bobl a sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn datblygu gwell dealltwriaeth o anghenion cyfathrebu a phrofiadau bywyd ein cynulleidfaoedd.
- gan ystyried y sylwadau hynny, byddwn yn gwella darllenadwyedd a hygyrchedd ein cynhyrchion archwilio a chyhoeddiadau eraill er mwyn manteisio i'r eithaf ar eu cyrhaeddiad a'u heffaith.
- adnabod cyfleoedd yn rhagweithiol i ddod â'n gwaith i sylw ystod ehangach o gynulleidfaoedd ac addasu ein hallbynnau yn unol â hynny.
- rhoi'r gallu i'n staff fanteisio'n well ar gyfleoedd i ddylanwadu ar ystod eang o gynulleidfaoedd.
- yn flynyddol, ceisio cyngor allanol ac ail-achredu hygyrchedd ein gwefan, gan gynnwys drwy brofion gan unigolion sydd ag amrywiaeth o anabledau.
- parhau i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n darparu dewisiadau ychwanegol ar gyfer gwella hygyrchedd ac yn cynyddu'r gallu i ymgysylltu â'n gwaith.

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant

- Byddwn yn mynd ati'n rhagweithiol i geisio cael sylwadau rhanddeiliaid ar hygyrchedd a darllenadwyedd ein hallbynnau archwilio a'n negeseuon, ac yn eu gwerthuso.
- Byddwn yn casglu ac yn dadansoddi ystadegau blynyddol ar y defnydd o feddalwedd hygyrchedd sydd wedi ei gosod ar ein gwefan.

Archwilio Cymru strategaeth pum mlynedd

Dull cyfathrebu a dylanwadu sydd wedi ei dargedu ac sy'n cael effaith



Amcan 3:

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

Pam mae hyn yn bwysig

- Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth fesul nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod angen i ni wneud rhagor o waith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig mewn cysylltiad â lleiafrifoedd ethnig a phobl sydd ag anableddau.
- Hefyd, er ein bod yn defnyddio trefniadau cysoni cyflogau trylwyr i sicrhau bod cyflogau swyddi o werth cyfartal yn gyson, ar 31 Mawrth 2022, roedd gennym fwlch cyflog cymedrig cyffredinol o 12% rhwng y rhywiau, a bwlch cyflog ethnigrwydd o 34%. Dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am y bylchau hyn.
- O ganlyniad, un o'r meysydd blaenoriaeth ar gyfer ein strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol yw cynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig ar y lefelau uwch, ac wrth wneud hynny, mynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau a bylchau cyflog eraill

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy:

- Ddatblygu monitro economaidd-gymdeithasol i'n data recriwtio gan weithio gydag undebau llafur.
- Adolygu ein dulliau recriwtio ac asesu a defnyddio iaith yn ein hysbysebion swyddi, gyda'r bwriad o gael gwared ar unrhyw rwystrau posibl sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig penodol.
- Adolygu ein hysbysebu, brandio a gweithio i gael gwared ar rwystrau anfwriadol. Y posibilrwydd o greu microwefan recriwtio lle gallwn rannu straeon y staff.
- Adolygiad ein swydd-ddisgrifiadau a dyluniad ein pecyn ymgeiswyr, gan hyrwyddo ein ffyrdd o weithio, ein gwerthoedd a'n hymddygiad GWYCH.
- Datblygu cyfleoedd hyfforddi a mentora i'r holl staff gan gynnwys darpar reolwyr ac arweinwyr, gan ganolbwyntio'n benodol ar grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol.
- Hyfforddi rheolwyr sy'n recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â'r broses recriwtio er mwyn sicrhau y cedwir at y safonau a'r prosesau cyffredin a cheisio cael mwy o amrywiaeth ar ein paneli cyfweld.
- Sicrhau bod asesiadau llawn o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal yn rhan o arfarniadau dewisiadau ein prosiect 'dulliau gweithio'r dyfodol', gyda'r bwriad o ddileu unrhyw rwystrau posibl neu rwystrau presennol a rhoi mwy o ddewis i'r staff o ran sut, pryd a ble maen nhw'n gweithio, o fewn cyd-destun yr anghenion busnes cyffredinol.

- Datblygu ein rhaglen graddedigion a phrentisiaid, gan ddefnyddio gwaith allgymorth i sicrhau ein bod yn denu pobl o bob oed, cefndir a chymuned.
- Datblygu ein gweithgareddau rhwydweithio ac allgymorth cymunedol ymhellach ar draws yr ystod lawn o nodweddion cydraddoldeb, gan gynnwys cefndir economaidd-gymdeithasol, er mwyn helpu i godi ymwybyddiaeth o'n gwaith a chyfleoedd gwaith cysylltiedig, a sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn parhau i fod yn addas i'r diben.
- Parhau i gynnig Cynllun Gwarantu Cyfweliad i ymgeiswyr o grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol.
- Parhau i gofrestru ar gyfer y Cynllun Cyflogwyr sy'n Hyderus o ran Anabledd a sicrhau statws 'cyflogwr' Lefel 2, a thrwy hynny gael caniatâd gan Canolfan Byd Gwaith i ddefnyddio bathodyn Hyderus o ran Anabledd yn ein hysbysebion swyddi.
- Cymryd rhan yn Rhaglen Newid 100 Leonard Cheshire drwy gynnig lleoliadau gwaith dros yr haf, datblygiad proffesiynol a mentora i fyfyrwyr prifysgol talentog a graddedigion diweddar sydd ag anableddau.
- Ystyried gweithio gydag Access Accountancy neu eraill fel y Social Mobility Foundation.
- Dilyn cyfleoedd i gysylltu â rhaglen interniaethau Ymlaen a gynhelir drwy'r Senedd.

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant

- Byddwn yn parhau i gasglu a dadansoddi gwybodaeth amrywiaeth am y gweithlu ac ymgeiswyr swyddi a byddwn yn ehangu'r gwaith monitro hwn i archwilio gwahaniaethau o ran cefndir economaidd-gymdeithasol. Byddwn hefyd yn parhau i fonitro ein bylchau cyflog gan ddefnyddio fformat tebyg i'r hyn sy'n ofynnol gan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017 ac yn ymgymryd â dadansoddiad i'n helpu i ddeall achosion sylfaenol unrhyw fylchau a pha ymatebion a allai fod yn briodol.
- Yn rhan o fenter Llywodraeth Cymru, byddwn yn rhannu ac yn cyhoeddi'r wybodaeth hon drwy Offeryn Data rhyngweithiol ac mewn taenlen fformat Data Agored.

Archwilio Cymru strategaeth pum mlynedd

Diwylliant a model gweithredu sy'n ein galluogi i ffynnu yn awr, ac yn y dyfodol.



Amcan 4:

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

Pam mae hyn yn bwysig

- Dymunwn weld Archwilio Cymru yn dod yn lle y mae pobl yn falch o weithio ynddo ac yn mwynhau'r hyn maent yn ei wneud - hynny yw, amgylchedd ymgysylltiol a chynhwysol y gall pawb ragori ynddo.
- Bob blwyddyn, rydym yn cynnal ein harolwg staff gan ddefnyddio'r un holiadur craidd a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Mae'r arolwg yn cynnwys sawl cwestiwn sy'n ymwneud â chydaddoldeb a chynhwysiant. Rydym yn cyhoeddi crynodeb o ganlyniadau ein harolygon ar ffurf offeryn data rhyngweithiol.
- Ym mis Hydref 2021, ymatebodd 84% o'r staff i'r arolwg; sampl gynhwysfawr yn llawn dirnadaeth o ganfyddiadau'r staff a phrofiadau'r cyflogeion.
- Er ei bod yn galonogol nodi, ar gyfer cwestiynau'n ymwneud â chydaddoldeb a chynhwysiant, fod ymatebion gan ein staff yn gadarnhaol yn bennaf ac yn debyg i feincnod canolrifol CSPS, nid oedd ein sgoriau mor gryf ag yn y blynyddoedd blaenorol, ac rydym yn dymuno gwneud ymdrechion pellach i helpu i sicrhau bod pob aelod o staff yn cael profiad cadarnhaol wrth fod yn gyflogai.

Byddwn yn cyflawni'r amcan hwn drwy:

- ddarparu uwch aelodau staff a staff eraill sy'n 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb a chefnogi gwaith Pawb, i'n helpu i wrando ar brofiadau bywyd y staff, yn ogystal â'r gymuned ehangach, a dysgu o hyn.
- codi ymwybyddiaeth ymhlith y staff o hunaniaeth yr hyrwyddwyr hynny a'u swyddogaeth wrth feithrin cysylltiadau da ac ymwreiddio'r ymddygiad a ddymunir gennym, ac wrth ddarparu cefnogaeth a chyngor pan fo aelodau staff yn mynegi unrhyw bryderon.
- gweithio gyda'n rhwydweithiau staff sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig i benderfynu ar lefelau priodol o gefnogaeth a'u darparu.
- adnewyddu a diweddarau ein rhaglen hyfforddi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gorfodol i'r holl staff.
- adolygu a diweddarau ein cyfres o bolisiau cydraddoldeb a chanllawiau cysylltiedig yn rheolaidd, gyda chymorth ein trefniadau asesu effaith, er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn deg, yn gynhwysol ac yn addas i'w diben

Sut y byddwn yn mesur llwyddiant

- Canlyniadau arolygon staff yn cynnwys cwestiynau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb a chynhwysiant ac sy'n galluogi'r gwaith o ddadansoddi tueddiadau, meincnodau a demograffig.
- Monitro cwynion
- Arolwg cynhwysiant gan randdeiliaid

Archwilio Cymru strategaeth pum mlynedd

Diwylliant a model gweithredu sy'n ein galluogi i ffynnu yn awr ac yn y dyfodol.





Swyddogaethau a chyfrifoldebau

Byddwn yn sicrhau bod staff Archwilio Cymru yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau wrth weithredu'r strategaeth hon.

Mae'r cyfrifoldebau'n cynnwys:

- rheolwyr yn dangos arweinyddiaeth gynhwysol ac yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant;
- rheolwyr llinell yn arwain timau yn gynhwysol, gan sicrhau y gall unigolion wireddu eu llawn botensial a'u gallu;
- staff sy'n dylunio ac yn cyflawni newidiadau i bolisiâu, swyddogaethau a phrosiectau ac ati yn dangos eu bod wedi ymgorffori ystyriaethau amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn eu gwaith (drwy asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb);
- Cynllunio ac Adrodd, gan weithio gyda chefnogaeth y tîm Adnoddau Dynol, Archwilio Cymru a Bwrdd Archwilio Cymru, drwy gydgyssylltu'r trefniadau monitro ac adrodd.



Monitro, Mesur Llwyddiant ac Adrodd ar Gynnydd

Cynhelir y Cynllun Cydraddoldeb Strategol rhwng 2022 ac Ebrill 2026. Byddwn yn defnyddio dangosyddion perfformiad allweddol a data allweddol eraill i fesur y llwyddiant ac yn adrodd yn rheolaidd drwy adroddiadau dangosfwrdd i Fwrdd Archwilio Cymru er mwyn olrhain y cynnydd ar weithredu ein strategaeth. Byddwn hefyd yn llunio ac yn cyhoeddi Adroddiad Cynnydd ar Gydraddoldeb ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol. Bydd Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol Archwilio Cymru ynghyd â Bwrdd Archwilio Cymru yn ystyried pob adroddiad cyn iddo gael ei gyhoeddi.

Mae aelodau Pawb hefyd yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael i staff sy'n dymuno codi pryderon a rhannu syniadau ynghylch sut y gellir gwella ein polisiau a'n harferion.

Am gyfnod y Cynllun, byddwn yn adrodd yn allanol ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd ac yn rhannu ein profiadau o wneud cynnydd tuag at wireddu ein hamcanion cydraddoldeb yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol.

Bob chwarter, bydd ein Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol a Pawb yn monitro'r cynnydd a wnaed ar y camau arfaethedig a nodir o dan bob amcan yn y Cynllun hwn. Ar gyfer pob amcan, byddwn yn pennu mesurau cynnydd clir a dull cadarn o ddwyn ein hunain i gyfrif a fydd yn sicrhau ein bod yn parhau i ganolbwyntio ar gyflawni mentrau yn amserol o dan y Strategaeth hon ac adolygu yn rheolaidd yr effeithiau y maent yn eu cael.



Atodiadau

- 1 Trefniadau asesu effaith
- 2 Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth
- 3 Sylwadau ymgynghori

1 Trefniadau asesu effaith

I'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, mae'n rhaid i ni:

- asesu effaith debygol polisïau ac arferion perthnasol (cyfredol, diwygiedig, neu newydd);
- cyhoeddi adroddiadau yr asesiadau hynny pan fyddant yn dangos effaith sylweddol neu debygol; a
- monitro effaith polisïau ac arferion sy'n enwedig o berthnasol.

Hefyd, mae gennym gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 ac rydym yn ymwybodol o'r angen i leihau anghydraddoldeb o ran canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein penderfyniadau strategol.

Cynhelir ein hasesiadau effaith, sy'n cynnwys ystyriaethau ynghylch y Gymraeg, datblygu cynaliadwy, a bioamrywiaeth a chadernid ecosystemau, gan ein Tîm Cyfraith a Moeseg er mwyn sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Ar ôl paratoi pob asesiad drafft, darperir yr adroddiad a'r arfer neu'r polisi drafft y mae'n ymwneud ag ef i Pawb, i geisio cael safbwyntiau ychwanegol ac i gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.

Ceir rhestr o'r asesiadau effaith llawn a gwblhawyd ar gyfer pob blwyddyn ariannol a darperir canlyniadau allweddol o'r asesiadau hynny yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol.

2 Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth

Dros gyfnod y Cynllun hwn, byddwn yn codi ymwybyddiaeth ac yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth am faterion cydraddoldeb ymhlith ein staff drwy ystod o ddulliau, gan gynnwys:

- a Modiwl hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol, a ddarperir i'r holl staff yn rhan o'n rhaglen gynefino a thrwy gyrsiau gloywi cyfnodol, ochr yn ochr â hyfforddiant mwy penodol i'r aelodau staff hynny sy'n ymgymryd â swyddogaethau o berthnasedd penodol, er enghraifft, y rhai sy'n ymwneud â recriwtio, cyfathrebu, a chaffael.
- b Gwaith rhagweithiol Pawb a'n haelodau eraill o staff sy'n hyrwyddwyr cydraddoldeb.
- c Gwaith rhwydweithiau menywod a LHDTQ+ ein staff.
- ch Cyfathrebu â'r staff ar y cynnydd a wnaed trwy ein gwaith fel [Cynllun Cyflogwyr sy'n Hyderus o ran Anabledd](#) achrededig a'n cyfranogiad yn [Rhaglen Newid 100 Leonard Cheshire](#).
- d Darparu amrywiaeth o wybodaeth, polisiau, a chanllawiau i'r staff sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, gan gynnwys [Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol](#), canllawiau ar baratoi cyhoeddiadau hygrych; canllawiau ar ein trefniadau asesu effaith, gwybodaeth am ein trefniadau monitro amrywiaeth a sut i wneud ceisiadau am addasiadau i'w trefniadau gwaith.
- dd Lledaenu gwybodaeth yn barhaus ac ymwneud â 'chalendr amrywiaeth' o ddigwyddiadau cydraddoldeb a gydnabyddir yn rhyngwladol.

3 Sylwadau ymgynghori

Yr hyn yr oeddent yn ei hoffi

Pwyslais ar ymgysylltu â phobl o grwpiau a sefydliadau amrywiol sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig.

Adolygu prosesau recriwtio a deall yr hyn sy'n rhwystro rhai cymunedau rhag gwneud cais am swyddogaethau.

Mae gostyngiad yn nifer yr amcanion yn rhoi ffocws.

Mae'n dda gweld amcanion am gyfnod o 4 blynedd – byddai cynnwys adolygiad o'r rhain yn flynyddol yn dda.

Cefnogi'r amcanion ac awgrymu basged gron o fesurau.

Yr hyn yr oeddent yn dymuno gweld mwy ohono

Cynnwys y Gymraeg ac agweddau economaidd-gymdeithasol yn y dyheadau.

Pwyslais ar ddatblygu'r gweithlu yn ogystal â recriwtio.

Cynnwys caffael a chomisiynu.

Sut y gallem ni rannu arferion gorau.

Cynnwys sut y bydd y Bwrdd a'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol yn modelu'r uchelgeisiau.

Byddai'n dda gweld eich dull o gynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Ystyried sut y gall gwaith archwilio hybu cydraddoldeb.

Meddwl am waith allgymorth wedi ei dargedu.

Pan fo rhanddeiliaid mewnol ac allanol yn darparu sylwadau, cafodd canlyniadau'r ymgynghoriad eu hychwanegu at Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2022–2026.



Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd
CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffôn destun: 029 2032 0660

Rydym yn croesawu galwadau
ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru