

# Adroddiad Cydraddoldeb 2022-23

Tachwedd 2023

Mae'r adroddiad hwn ar gydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023. Fe'i paratowyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

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

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

Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas (llawr gwaelod a llawr cyntaf)

Stryd Tyndall

Caerdydd

CF10 4BZ

Ffôn 02920 320 500

E-bost [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

Trydar [@WalesAudit](https://twitter.com/WalesAudit)

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

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. This document is also available in English.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Gymraeg.

This document is also available in Welsh.

# Cynnwys

---

Rhagair	4
Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol	6
Cynnydd tuag at gyflawni ein dyletswyddau a'n hamcanion cydraddoldeb	7
Asesiadau effaith	16
Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog	18

## Atodiadau

1 Asesiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023 a'r canlyniadau allweddol o'r asesiadau hynny.	31
2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb	34

# Rhagair

---

Rydym yn falch o gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2022-23.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb hwn yn bwrw golwg ar y cynnydd a wnaethom gyda'n gilydd fel Archwilio Cymru tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023.

Dyma ein hadroddiad blynyddol cyntaf sy'n bwrw golwg ar yr amcanion cydraddoldeb a bennwyd gennym ar gyfer y cyfnod o bedair blynedd rhwng 2022 a 2026. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau yr ydym wedi'u cymryd tuag at gyflawni'r amcanion cydraddoldeb yr ydym wedi'u pennu ar gyfer y cyfnod hwn o bedair blynedd.

Mae gan Archwilio Cymru rôl bwysig o ran rhoi anogaeth ar gyfer newidiadau buddiol sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Yn dilyn gwaith datblygu yn 2022-23, mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn un o bedair thema allweddol ar gyfer [ein rhaglen o waith archwilio 2023-2026](#).

Ochr yn ochr â gwaith archwilio lleol perthnasol arall, fe gyflawnom ni nifer o archwiliadau ac astudiaethau cenedlaethol yn ystod 2022-23 a oedd yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb ac yn amlygu annhegwch yn ein cymdeithas. Roedd y rhain yn cynnwys:

- [Taliadau Uniongyrchol ar gyfer Gofal Cymdeithasol i Oedolion](#)
- [Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: mwy nag ymarfer blwch ticio?](#)
- ['Amser am Newid' – Tlodi yng Nghymru](#)
- [Gwasanaethau Orthopedig yng Nghymru – Mynd i'r Afael ag Ôl-groniad y Rhestr Aros](#)
- [Cynhwysiant digidol yng Nghymru](#)

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

Er ein bod yn falch o adrodd bod ein bwloch cyflog strwythurol rhwng y rhywiau wedi lleihau eto i 7.9% yn 2022-23, 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 hwy. Mae hwn yn faes ffocws allweddol ar gyfer ein gwaith cydraddoldeb dros y pedair blynedd nesaf.



---

**Adrian Crompton**  
Archwilydd Cyffredinol  
Cymru



---

**Dr Kathryn Chamberlain**  
Cadeirydd Swyddfa  
Archwilio

## Mae'r meysydd ffocws allweddol ar gyfer ein rhaglen o waith cydraddoldeb yn 2022-23 a'r pedair blynedd nesaf wedi'u nodi yn ein Cydgyllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2022 i 2026.

- 1 Mae ein Cydgyllun Cydraddoldeb Strategol yn nodi amcanion Archwilio Cymru ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer y cyfnod 2022-2026 a'r camau yr ydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hyn. Mae'r strategaeth hon wedi'i bwriadu i adeiladu ar y cynnydd yr ydym eisoes wedi'i wneud ac i sicrhau bod ystyriaethau amrywiaeth, cynhwysiant a chydaddoldeb yn rhan annatod o bopeth a wnawn.



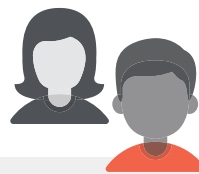
Sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio



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



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



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

# Cynnydd tuag at gyflawni ein dyletswyddau a'n hamcanion cydraddoldeb

---

Yn 2022-23, fe wnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith ar y cyfan i helpu i sicrhau y gallwn gyflawni ein dyletswyddau a'n hamcanion cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi cymryd camau effeithiol tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn ystod blwyddyn gyntaf ein cynllun.

- 2 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol statudol y rhan fwyaf o'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Yr Archwilydd Cyffredinol sy'n gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o'r arian cyhoeddus sy'n cael ei wario yng Nghymru.
- 3 Mae gan Swyddfa Archwilio Cymru swyddogaethau i ddarparu adnoddau, megis staff, ar gyfer arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, a monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol.
- 4 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio bron i £26 biliwn o incwm a gwariant, sy'n fwy na chwarter Cynnyrch Domestig Gros Cymru.
- 5 Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio ac adrodd ar stiwardiaeth ar arian cyhoeddus gan gyrff cyhoeddus Cymru. Wrth wneud y gwaith hwn, rydym yn ystyried pa mor dda y mae cyrff cyhoeddus yn cael eu rhedeg ac effeithiolrwydd eu gwasanaethau. Felly, mae'r Archwilydd Cyffredinol mewn sefyllfa gref i adnabod cyfleoedd i helpu i ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gallu rhoi anogaeth ar gyfer newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.

- 6 Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth yr holl bobl, ein staff ni ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith, ac rydym yn llwyr gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch. Fel cyflogwr sydd ag oddeutu 290 o staff, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn llwyr gydnabod y ddyletswydd i ddarparu cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, hyfforddiant, dyrchafiad, ffyrdd o weithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflogau.
- 7 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith amddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 8 Ym mis Chwefror 2022, gyda'n gilydd fel Archwilio Cymru fe wnaethom ymgynghori ar gyfres ddiwygiedig o amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chyhoeddi'r rhain ochr yn ochr â'r camau yr ydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hyn, yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2022-2026.
- 9 Mae ein Tîm Arwain Gweithredol, gyda goruchwyliaeth gan y Bwrdd:
  - a. yn sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol wedi'u sefydlu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol a'n hamcanion cydraddoldeb strategol; a
  - b. yn helpu i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith yn cael eu gweithredu'n llawn ac yn cyflawni'r canlyniadau gofynnol<sup>1</sup>.
- 10 Mae gennym grŵp staff sefydledig, Pawb, sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig. Mae aelodau Pawb yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau am sut y gellir gwella ein polisïau a'n harferion. Ceisir barn Pawb pan ydym:
  - a. yn cynnal asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol;
  - b. yn ystyried adroddiadau chwarterol ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
  - c. yn paratoi ein Hadroddiad Cydraddoldeb blynyddol; a
  - ch. yn adolygu ac yn diwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

---

1 Mae'r Bwrdd a'r Tîm Arwain Gweithredol yn cael adroddiadau monitro chwarterol ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcanion a nodir yn y Cynllun.



- 11 Mae ein hamcanion a'r camau gweithredu ategol a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cwmpasu cyfnod llawn y cynllun, sef pedair blynedd, yn hytrach na bod ynghlwm wrth flynyddoedd penodol. Byddwn yn myfyrio ar gynnydd yn y cylch ar ddiwedd cyfnod y Cynllun. Yn 2022-23, fe wnaethom barhau i ddatblygu ac addasu ein rhaglen o waith cydraddoldeb ac, ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod yn cymryd camau effeithiol tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Mae **Arddangosyn 1** yn darparu mwy o fanylion am y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni amcanion unigol.
- 12 Ym mis Hydref 2022, am y chweched flwyddyn yn olynol, fe gynhaliom ni ein harolwg staff blynyddol gan ddefnyddio'r un holiadur craidd ag a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Ymatebodd saith deg chwech y cant o'r staff i'r arolwg; llai na'r gyfradd ymateb o 84% yn 2021. Fodd bynnag, cawsom adborth gan sampl gynhwysfawr o staff, a ddarparodd gyfoeth o fewnwelediadau i ganfyddiadau staff a phrofiad cyflogeion. Darperir crynodeb o'r ymatebion gan gyflogeion yn 2022 i'r datganiadau yn yr arolwg staff sy'n ymwneud â chydraddoldeb yn **Arddangosyn 2**. Gellir gweld canlyniadau llawn yr arolwg trwy offeryn data rhyngweithiol sydd ar gael ar ein gwefan.

Roedd yn galonogol nodi, ar gyfer cwestiynau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, bod ymatebion gan ein staff yn debyg gan mwyaf i feincnodau canolrifol Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, lle bônt ar gael. Fodd bynnag, nid yw canlyniadau ein harolwg yn meincnodi mor gryf eto o ran bod staff yn teimlo eu bod yn gallu herio ymddygiad amhriodol yn y gweithle - canlyniad sy'n dal i oleuo ein rhaglenni o waith cydraddoldeb a datblygiad diwylliannol. Yn yr un modd, er nad oes data meincnodi ar gael yn gyhoeddus, bydd y rhesymau dros ein sgôr canrannol cadarnhaol o 42% ar gyfer y datganiad newydd a gynhwyswyd yn yr arolwg 'Mae'r broses o lenwi swyddi gwag o fewn fy sefydliad yn deg' yn cael eu harchwilio fel rhan o'n gwaith parhaus i adolygu ein polisiau a'n harferion recriwtio. Gobeithio, yn dilyn adolygiad o'n polisi a'n prosesau recriwtio, a gweithredu polisi recriwtio diwygiedig wedi hynny, y byddwn yn gweld gwelliant yn y canfyddiad hwn yn y flwyddyn sydd i ddod. Byddwn yn parhau i adolygu'r prosesau asesu a dethol a gynhelir i sicrhau eu bod yn gyson ac yn deg.

## Arddangosyn 1: cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb

Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2022-23.

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 1</b></p> <p>Byddwn yn sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio.</p>	<p><b>Ein rhaglen archwilio a'n hymgysylltiad â rhanddeiliaid perthnasol</b></p> <p>Fe wnaeth adborth rhanddeiliaid oleuo gwaith, yn ystod 2022-23, i ddatblygu ein <u>rhaglen waith ar gyfer 2023-2026</u>. Lansiodd y rhaglen waith ym mis Mai 2023. Mae'n nodi 'mynd i'r afael ag anghydraddoldeb' fel un o bedair thema allweddol.</p> <p>Rydym yn defnyddio rhwydwaith <u>Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol</u> Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru i gefnogi ein hymgysylltiad â sefydliadau perthnasol. Ym mis Rhagfyr 2023, aethom i un o gyfarfodydd y Cynghrair i drafod ein rhaglen waith, pynciau blaenoriaeth sy'n dod i'r amlwg ar gyfer y blynyddoedd sydd i ddod, a'n hadroddiad ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (gweler isod).</p> <p>Isod ceir crynodeb o archwiliadau ac astudiaethau cenedlaethol perthnasol a gwblhawyd yn ystod 2022-23.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fe wnaeth <u>Taliadau Uniongyrchol ar gyfer Gofal Cymdeithasol i Oedolion</u> dynnu sylw at 'loteri codau post' oherwydd bod awdurdodau lleol yn defnyddio Taliadau Uniongyrchol yn wahanol, a bod angen sicrhau bod pobl yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal. Fe wnaethom ymgysylltu â gwahanol gyrff cynrychioliadol fel rhan o'n gwaith.</li> <li>• Fe wnaeth <u>Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: mwy nag ymarfer blwch ticio?</u> edrych ar draws y cyrff a archwilir gennym ac amlygu saith maes allweddol i'w gwella ar adeg pan oedd Llywodraeth Cymru hefyd yn cychwyn ar adolygiad o reoliadau Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus sy'n benodol i Gymru.</li> </ul> <p>Fe wnaethom ymgysylltu â chyrrff perthnasol amrywiol yn ystod y gwaith hwn – gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – a thynnu ar ganllawiau presennol. Roeddem yn falch o glywed adborth cadarnhaol am ein hadroddiad gan rhanddeiliaid allweddol. Ar ôl ei gyhoeddi fe gynhaliom ni ddigwyddiad arfer da yr oedd nifer dda'n bresennol ynddo ac a wnaeth ysgogi meddwl.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>'Amser am Newid' – Tlodi yng Nghymru</u> oedd y cyntaf o dri adroddiad ar her lleddfu a mynd i'r afael â thlodi<sup>2</sup>. Fe wnaethom ymgysylltu â gwahanol elusennau a chyrrff cynrychioliadol yn ein gwaith. Daethom i'r casgliad bod maint yr her a'r gwendidau mewn gwaith presennol yn ei gwneud hi'n anodd i Lywodraeth Cymru a llywodraeth leol gyflawni'r newid systemig y mae ei angen i fynd i'r afael â thlodi a'i liniaru. Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys sylwebaeth am sut y mae cynghorau'n ystyried effaith economaidd-gymdeithasol penderfyniadau.</li> </ul>

2 I ddilyn yr adroddiad 'Amser am Newid' fe gyhoeddodd ni 'Cyfle wedi'i Golli' – Mentrau Cymdeithasol a 'Gyda'n gilydd fe allwn ni' – Cydnheredd a hunanddibyniaeth cymunedau.

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 1</b></p> <p>Byddwn yn sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio.</p>	<p>Ochr yn ochr â'n hadroddiad, fe gyhoeddodd ni offeryn data a oedd wedi'i fframio o amgylch gwahanol ddimensiynau tlodi. Fe wnaethom hefyd gynnal digwyddiadau arfer da yng Ngogledd a De Cymru. Roedd ein Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2022-23 (Astudiaeth Achos 3) yn cynnwys crynodeb o'r digwyddiadau hynny gyda manylion hefyd ar gael i'w gweld ar ein gwefan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disgrifiodd Gwasanaethau Orthopedig yng Nghymru – Mynd i'r afael ag Ôl-groniad y Rhestr Aros sut y mae angen gweithredu ar frys ac mewn modd cynaliadwy i fynd i'r afael ag amseroedd aros hir ar gyfer gwasanaethau orthopedig. Amlygodd ein gwaith amrywiadau daearyddol sylweddol yn sefyllfa rhestrau aros ledled Cymru ac effaith arosiadau hir ar iechyd corfforol a ac iechyd meddwl pobl. Amlygodd hefyd sut y gallai allanoli – er ei fod yn darparu datrysiad byrdymor - ehangu anghydraddoldebau o ran mynediad at ofal ymhellach.</li> </ul> <p>Ochr yn ochr â'n hadroddiad cenedlaethol, fe gyhoeddodd ni adroddiadau lleol yn nodi sefyllfa gymharol gwasanaethau orthopedig ar gyfer ardaloedd pob un o'r saith bwrdd iechyd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Darparodd Cynhwysiant digidol yng Nghymru drosolwg lefel-uchel o faterion sy'n berthnasol i'r pwnc. Fe bwysleisiodd ni fod angen taro cydbwysedd rhwng gwariant ar seilwaith ar y naill law a gwaith i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol allgáu digidol ar y llaw arall i reoli'r risg o greu cymdeithas ac iddi ddwy haen lle mae mynediad at wasanaethau cyhoeddus a gwasanaethau eraill yn y cwestiwn.</li> </ul> <p>Fe wnaeth ein hadroddiad adlewyrchu profiadau personol aelodau'r cyhoedd. Cawsom y dystiolaeth honno yn dilyn ein gwaith i ymgysylltu â Cymunedau Digidol Cymru a thrwy estyn allan trwy eu Cynghrair Cynhwysiant Digidol Cymru. Fe wnaethom hefyd ymgysylltu â chynrychiolwyr Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fel rhan o'n gwaith.</p> <p>Mae gwaith archwilio lleol yn parhau i archwilio themâu sy'n berthnasol i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Er enghraifft, mewn adroddiad ar Gyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent fe wnaethom amlygu sut y bu i'r Cyngor, wrth benderfynu datgomisiynu a dymchwel ei ganolfan ddinesig, beidio â chwblhau Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Ers hynny, mae'r Cyngor wedi cwblhau Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ôl-weithredol ac wedi myfyrio ynghylch gwersi o'n hadroddiad cenedlaethol (gweler uchod).</p> <p>Hefyd, fe wnaethom gyflawni sawl archwiliad datblygu cynaliadwy yn ystod 2022-23 a wnaeth ystyried dulliau cyrff cyhoeddus unigol o bennu amcanion llesiant o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r meysydd i'w gwella a amlygwyd gan y gwaith hwnnw'n cynnwys sut y mae cyrff yn cynnwys pobl sydd â buddiant mewn cyrraedd y nodau llesiant – gan gynnwys 'Cymru sy'n Fwy Cyfartal' – a sut y maen nhw'n sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal y mae'r corff yn ei gwasanaethu.</p>

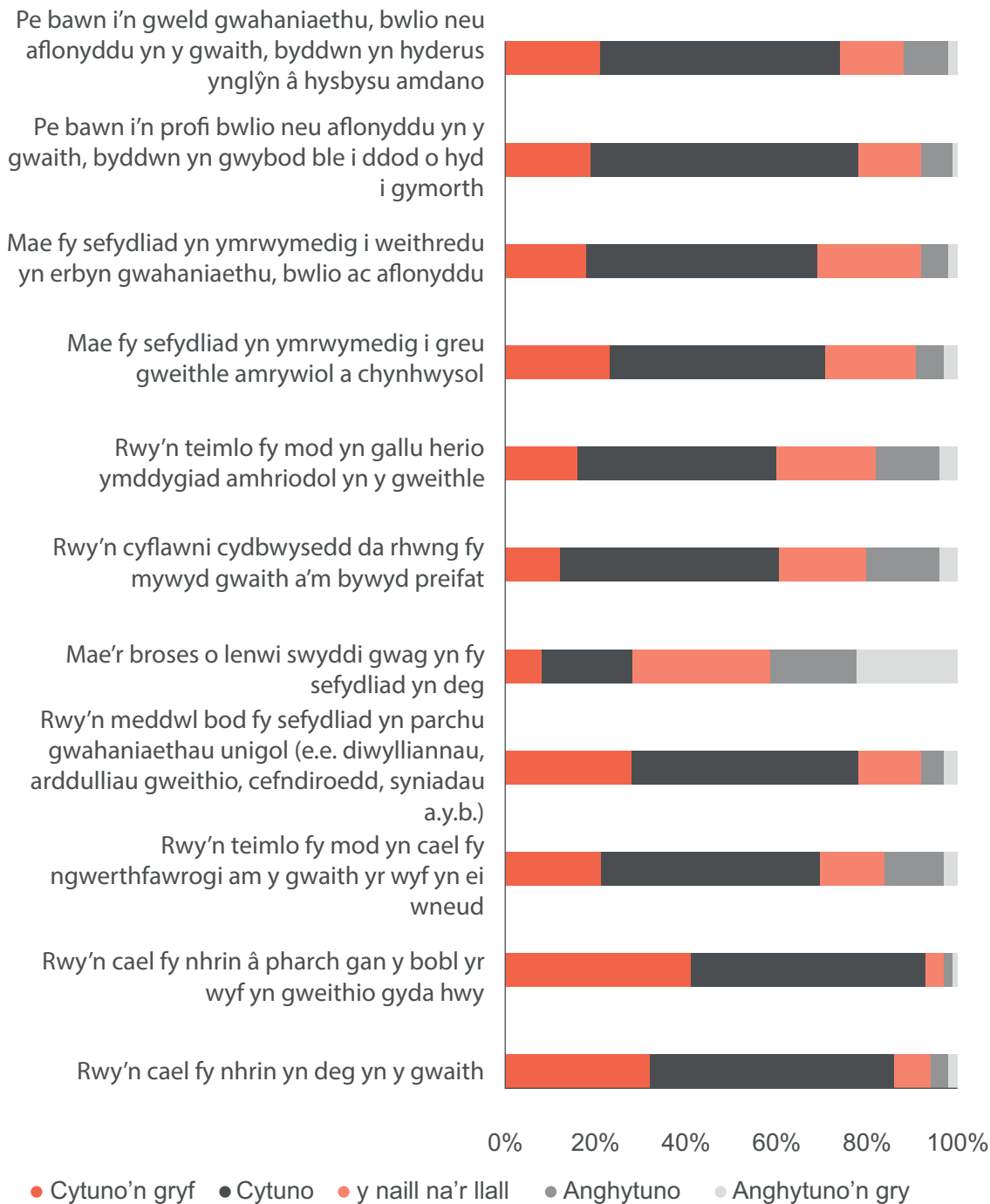
Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 1</b></p> <p>Byddwn yn sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio.</p>	<p>Rydym yn parhau i gadw hyblygrwydd yn ein rhaglen waith i ymateb i feysydd o ddiddordeb sy'n dod i'r amlwg, a gefnogir yn rhannol gan ein tîm Ymchwil a Datblygu newydd a'n trefniadau ar gyfer ymateb i bryderon a godir gan aelodau'r cyhoedd a'u cynrychiolwyr.</p> <p><b>Cymorth a hyfforddiant i archwilwyr</b></p> <p>Ar ddiwedd 2022 fe wnaethom weithredu newidiadau i'n Llawlyfr Cyflawni Gwaith Archwilio Perfformiad (PADM). Mae'r Llawlyfr yn atgyfnerthu'r canllawiau archwilio presennol ar ystyried materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb ar draws ein gwaith archwilio ac yn cryfhau ein prosesau sylfaenol. Mae <a href="#">Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol</a> hefyd yn atgyfnerthu'r disgwyliadau hynny, yn gyson â'r ymrwymadau.</p>
<p><b>Amcan 2</b></p> <p>Byddwn yn deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd yn well ac yn cryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n negeseuon.</p>	<p>Yn ystod y flwyddyn, fe gynhaliom ni ddau arolwg adborth rhanddeiliaid a oedd yn gofyn am adborth gan ystod eang o gynulleidfaoedd a sefydliadau. Rhoddodd yr arolwg hwn gipolwg i'r sefydliad ar ansawdd a defnyddioldeb cynhyrchion archwilio yn ogystal ag ymwybyddiaeth ehangach o waith archwilio. Mae'r canlyniadau'n cael eu defnyddio i adnabod gwelliannau i'n hallbynnau archwilio ac maent wedi goleuo adolygiad mawr o'n gwefan, gyda ffocws cryf ar hygyrchedd a sut y mae'r cynnwys yn diwallu anghenion ein gwahanol gynulleidfaoedd.</p> <p>Rydym wedi ehangu ein hystod o gynnwys ar y cyfryngau cymdeithasol gyda'r defnydd o sain, ffeithluniau ac animeiddiadau sydd wedi arwain at lefelau uwch o ymgysylltu ar draws ein holl lwyfannau gan gynnwys Instagram, LinkedIn, Facebook a Twitter. Mae hyn yn galluogi gwaith Archwilio Cymru i gael mwy o effaith trwy godi ymwybyddiaeth gyda chynulleidfaoedd newydd. Mae'r sianeli hyn yn rhan greiddiol o'n gweithgareddau recriwtio ac fe'u defnyddir i arddangos Archwilio Cymru fel cyflogwr cynhwysol, hygyrch ac ystyriol o deuluoedd.</p> <p>Mae ein gwefan yn cydymffurfio â Chanllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We WCAG, ac rydym wedi gosod meddalwedd i fonitro a thracio ein perfformiad yn y maes hwn i sicrhau'r profiad gorau posibl i holl ddefnyddwyr ein gwefan. Mae hyn yn cynnwys offer sy'n cefnogi pobl â nam ar eu golwg. Mae ein holl gynnwys ac allbynnau'n cael eu sgrinio i sicrhau eu bod yn defnyddio Saesneg Clir ac yn cael eu fformatio i sicrhau hygyrchedd.</p> <p>Trwy gydymffurfio â'r safonau hyn, mae Archwilio Cymru yn sicrhau bod gan bawb fynediad cyfartal at yr wybodaeth yr ydym yn ei chyhoeddi a'u bod yn gallu ei defnyddio.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 3</b></p> <p>Byddwn yn denu ac yn cadw pobl dalentog o bob cefndir, ac yn sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.</p>	<p>Mae ein pecyn recriwtio a ddefnyddir ar gyfer denu ac ymgysylltu ag ymgeiswyr posibl wedi cael ei ailddylunio fel ei fod yn fwy hygyrch a rhyngweithiol, gan ganolbwyntio ar adrodd storïau a disgrifio profiadau go iawn ein staff. Mae hyn yn galluogi darpar ymgeiswyr i ddeall y profiad o weithio i Archwilio Cymru a manteision hynny ynghyd â'r diwylliant cynhwysol yr ydym yn ei hybu.</p> <p>Rydym wedi adolygu a newid y broses a ddefnyddiwn i asesu ymgeiswyr ar gyfer ein cynllun graddedigion, gan addasu'r profion seicometrïg. Mae hyn wedi rhoi golwg fwy cyflawn i'r rhai sy'n asesu o sgiliau a galluoedd ymgeiswyr.</p> <p>Rydym yn parhau i gynnig y Cynllun Gwarant Cyfweiliad ac fe wnaethom gynnal ein hachrediad Hyderus o ran Anabledd am dair blynedd arall. Mae hyn yn rhoi sicrwydd i'r ymgeiswyr hynny sydd ag anabledau y byddwn yn gwneud addasiadau i'r broses ddethol a'r rôl a gynigir fel y bo'n briodol. Mae hefyd yn dangos ein bod yn barod i feddwl yn wahanol am anabledd a gweithredu i wella sut yr ydym yn recriwtio, yn cadw ac yn datblygu pobl anabl.</p> <p>Mae sesiynau cinio a dysgu wedi cael eu cynnal ar gyfer rheolwyr sy'n recriwtio i'w huwchsgilio mewn arferion recriwtio da a theg. Mae hyn wedi ehangu gwybodaeth rheolwyr sy'n recriwtio mewn perthynas ag arferion hurio ac wedi'u haddysgu am ragfarn ddiarwybod. Bydd deall rhagfarnau diarwybod a dysgu am offer i helpu i'w lliniaru yn galluogi rheolwyr recriwtio i wneud penderfyniadau effeithiol a phroffesiynol heb ragfarn.</p> <p>Mae cymorth menapos wedi'i sefydlu ar gyfer menywod a dynion ac eleni, cafodd 20 o fenywod eu cyfeirio ar gyfer ymgynghoriad preifat gyda'n darparwr cymorth menapos i'w helpu i ymdopi â'r menapos. Effaith hyn yw cefnogi menywod sy'n mynd trwy'r menapos i'w galluogi i ddeall symptomau'r menapos, hyrwyddo iechyd a llesiant da ac, yn y pen draw, eu galluogi i gynnal ffordd o fyw hapus ac iach fel eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn y gweithle.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 3</b></p> <p>Byddwn yn denu ac yn cadw pobl dalentog o bob cefndir, ac yn sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.</p>	<p>Bu gan ein harlwy dysgu a datblygu ffocws ar ein rheolwyr pobl a sicrhau eu bod yn cael eu huwchgilio i gefnogi a datblygu'r holl staff yn eu timau. Fe lansiom ni ein rhaglen Datblygu Rheolwyr Pobl eleni, a buom yn gweithio ar y cyd gydag Audit Scotland i fentora a rhoi cymorth i staff ar draws y ddau sefydliad. Rydym wedi cyflwyno rhaglen Darpar Gyfarwyddwyr ac rydym yn adeiladu ar hyn trwy archwilio cyfleoedd i weithio gyda sefydliadau archwilio eraill i ddatblygu rhaglen arweinyddiaeth.</p> <p>Rydym wedi parhau i gynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas â pholisïau a newidiadau sylweddol i brosesau. Enghreifftiau o hyn yw asesiadau o'r polisi gweithio'n ddoethach, newidiadau i ganolfannau teithio a symudiadau i swyddfeydd newydd yn ogystal â pholisïau eraill sy'n canolbwyntio ar bobl.</p> <p>Mae gwaith cychwynol i wneud ymchwil a chasglu arfer gorau mewn perthynas â monitro symudedd cymdeithasol wedi dechrau. Rydym yn bwriadu datblygu hyn ymhellach dros y flwyddyn nesaf.</p>
<p><b>Amcan 4</b></p> <p>Byddwn yn ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunanfyfrio, lle mae ein staff a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.</p>	<p>Rydym wedi adolygu ein polisi absenoldeb anabledd ac wedi cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb. Rydym wedi sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r gyfraith ac rydym hefyd wedi nodi ffyrdd y gallwn gefnogi staff. Y bwriad yw y bydd hyn yn rhoi sicrwydd a chefnogaeth i staff pe bai'r angen yn codi.</p> <p>Yn ogystal â'r rhaglen Datblygu Rheolwyr Pobl, cynhaliwyd amryw sesiynau penodol gyda rheolwyr pobl ar bynciau fel gweithio'n ddoethach, datblygu pobl, rheoli perfformiad ac absenoldeb oherwydd salwch. Mae hyn wedi uwchgilio ein rheolwyr yn y meysydd hyn ac wedi eu harfogi ag offer a thechnegau i gefnogi eu timau er mwyn meithrin diwylliant o ymddiriedaeth a chynhwysiant. Rydym wedi canolbwyntio ar bwysigrwydd sgwrsio a sut y gall technegau coetsio helpu hyn, gan wneud i'n staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac y gwrandewir arnynt.</p> <p>Bydd ymchwil i ddarparwyr hyfforddiant dwyieithog ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb gan adnabod cyflenwr a gwneud gwaith cwmpasu yn dechrau yn 23/24. Bydd hyn yn ein galluogi i gynyddu ymwybyddiaeth staff o faterion cydraddoldeb a bydd hefyd yn sicrhau bod yr ymwybyddiaeth a'r wybodaeth hon yn gyfredol.</p> <p>Fe wnaethom lansio ein strategaeth Llesiant a chyflwyno rôl yr Hyrwyddwr Llesiant ar draws y sefydliad i roi cymorth i gydweithwyr a helpu i hybu diwylliant cefnogol a chynhwysol o fewn timau. Mae'r Hyrwyddwr Llesiant wedi bod yn ganolog i ddarparu gwybodaeth a chyfeirio staff at wasanaethau pwrpasol pan fo angen. Mae'r Hyrwyddwr Llesiant i gyd yn Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ac wedi cael hyfforddiant.</p> <p>Mae adolygiad o effeithiolrwydd PAWB wedi cael ei gynnal ac mae adroddiad ar ganlyniadau'r adolygiad wedi cael ei gyflwyno i'r tîm arwain gweithredol. Bydd argymhellion yr adolygiad yn ein cynorthwyo i sicrhau bod gennym berthnasoedd a threfniadau llywodraethu cryf rhwng PAWB a'r uwch dîm arwain a bod meysydd blaenoriaeth yn cael eu cydgysylltu.</p>

## Arddangosyn 2: canlyniadau'r arolwg staff

Siart bar wedi'i phentyrru sy'n dangos dosbarthiad yr ymatebion gan weithwyr yn 2022 i ddatganiadau yn yr arolwg staff sy'n ymwneud â chydaddoldeb.



Fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a hawliau dynol mewn perthynas â pholisïau ac arferion perthnasol yn ystod y flwyddyn. Ni chanfu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith niweidiol arall ond fe wnaethant sawl argymhelliad ar gyfer gwella.

- 13 Er mwyn ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, rhaid i ni:
  - a. asesu effaith debygol polisïau ac arferion perthnasol (yn rhai cyfredol, diwygiedig neu newydd).
  - b. cyhoeddi adroddiadau o'r asesiadau hynny lle maent yn dangos effaith sylweddol neu effaith debygol sylweddol; ac
  - c. monitro effaith polisïau ac arferion arbennig o berthnasol.
- 14 Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 ac rydym yn ymwybodol o'r angen i leihau anghydraddoldebau o ran canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein penderfyniadau strategol.
- 15 Mae ein hasesiadau o'r effaith, sydd hefyd yn cynnwys ystyriaethau o ran y Gymraeg, datblygu cynaliadwy, a bioamrywiaeth a chydnerthedd ecosystemau, yn cael eu cynnal gan Dîm y Gyfraith a Moeseg i sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Yn dilyn paratoi pob asesiad drafft, mae'r adroddiad a'r polisi neu'r arfer drafft y mae'n ymwneud ag ef yn cael eu darparu ar gyfer Pawb, i geisio safbwyntiau pellach a chydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.
- 16 Darperir rhestr o'r asesiadau llawn o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023 a chanlyniadau allweddol yr asesiadau hynny yn **Atodiad 1**.



- 17 Cafodd y polisiau a'r arferion canlynol (neu ddiwygiadau i'r polisiau a'r arferion hynny) eu sgrinio hefyd yn ystod 2022-23 o safbwynt perthnasedd<sup>4</sup> ond ni chynhaliwyd asesiad llawn o'u heffaith wedi hynny.
- a. Inflo Collaborate – treialu porth cydweithio digidol ar gyfer ein gwaith Archwilio Cyfrifon
  - b. Strategaeth 5 Mlynedd
  - c. Ailstrwythuro timau Cyllid, TG, y Gyfraith a Moeseg a Chynllunio ac Adrodd.

---

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

## Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwlch cyflog ar y cyfan rhwng y rhywiau yn dal i leihau, ond bod angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hwy.

- 18 Darperir ein gwybodaeth cyflogaeth ar gyfer 2022-23, wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb, yn yr Offeryn Data rhyngweithiol sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn. Rydym hefyd yn cyhoeddi'r data ar ffurf Data Agored mewn taenlen, fel rhan o fenter gan Lywodraeth Cymru.
- 19 Caiff y prif faterion a adnabuwyd o'r dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth eu disgrifio yn yr adrannau naratif canlynol. O ran bylchau cyflog ar y cyfan, crynhoir y sefyllfa yn **Arddangosyn 3**, gyda gwybodaeth feincnodi'n cael ei darparu yn **Arddangosyn 4**. Yn **Arddangosyn 5**, rydym hefyd wedi crynhoi ein data ar gyfran yr ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu rhai nodweddion cydraddoldeb penodol a wahoddwyd am gyfweliad ac a lwyddodd i gael eu penodi dros y tair blynedd ddiwethaf.
- 20 Rydym yn defnyddio trefniadau cysoni cyflogau trylwyr i sicrhau bod swyddi â chyfrifoldeb cyfartal yn cael eu cysoni â'i gilydd. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd pob cyflogai'n symud ymlaen at y pwynt cyflog uchaf yn eu band cyflog<sup>5</sup> o fewn cyfnod penodol<sup>6</sup>. Ni nodwyd unrhyw faterion cyflog cyfartal o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth.

---

5 Mae graddfa gyflogau Swyddfa Archwilio Cymru'n cynnwys wyth prif fand cyflog - bandiau 1 i 5, band 7 a bandiau A ac C, ochr yn ochr â bandiau cyflogau ar gyfer hyfforddeion, prentisiaid a lleoliadau gwaith. Band 7 yw'r prif fand cyflog ar gyfer rheolwyr ac mae bandiau A ac C yn fandiau cyflog uwch arweinwyr.

6 Dwy flynedd ar gyfer lleoliadau gwaith, prentisiaid a band 1, tair blynedd ar gyfer hyfforddeion a bandiau 2 i 7, a phum mlynedd ar gyfer bandiau A ac C.

## Rhywedd

- 21 Ar 31 Mawrth 2023, nododd 41% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn fenywod; ffigur tebyg i'r ffigurau cyfatebol diweddaraf a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (54%), ac ar gyfer Llywodraeth Cymru (59%). Dros y tair blynedd ddiwethaf, nododd 39% o'r ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn fenywod. O'r rheiny, gwahoddwyd 31% am gyfweiliad a llwyddodd 5% i gael eu penodi ar ôl cyfweiliad o'i gymharu â 5% o'r ymgeiswyr hynny a nododd eu bod yn ddynion.
- 22 Ar 31 Mawrth 2023, roedd gennym fwch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 7.9%; mae cyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig y staff hynny a nododd eu bod yn fenywod £3,886 yn llai na chyflog staff a nododd eu bod yn ddynion. Mae hyn yn dangos lleihad sylweddol pellach yn y bwch cyflog o'i gymharu â'r ffigurau ar gyfer y flwyddyn flaenorol (12.4%; £6,000).
- 23 Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol ar gyfer y bwch, fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data. Caiff ein bylchau cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd eu meincnodi yn erbyn sefydliadau cymharol yn **Arddangosyn 4**.
- 24 Hefyd, yn 2022-2023 o'r holl ddyrchafiadau mewnol a ddigwyddodd roedd 77% yn fenywod. Mae hyn wedi cyfrannu at leihau'r bwch cyflog.
- 25 Yn 2022-23, fe wnaethom gyfrifo gwerthoedd cyflogau canolrifol ar gyfer staff benywaidd a gwrywaidd. Wrth gymharu'r ddau nid oedd unrhyw wahaniaeth i'w weld rhyngddynt. Mae hyn yn sylweddol is na'r bwch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau a gyfrifwyd o Arolwg Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol o Oriau ac Enillion ar gyfer yr holl gyflogeion ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2022 (14.9%).
- 26 Yn ein holiadur monitro amrywiaeth, rydym yn cynnwys y cwestiwn 'Ydych chi'n ystyried eich hun yn rhywun traws?' Fodd bynnag, ni ellir darparu ffigurau yn yr adroddiad hwn mewn perthynas ag ymatebion i'r cwestiwn hwn, nac mewn perthynas â nodwedd warchoddedig ailbennu rhywedd, heb greu risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliad. Fodd bynnag, mae gennym brosesau ar waith i sicrhau bod unrhyw aelod o staff sy'n mynd trwy broses ailbennu rhywedd yn cael eu cefnogi trwy gydol y broses.

## Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

- 27 Fe wnaeth 3% o'r cyflogeion a oedd wedi cwblhau ein ffurflen monitro amrywiaeth ar 31 Mawrth 2023 nodi mai lleiafrifoedd ethnig oedd eu hethnigrwydd, gyda 3% arall yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'.
- 28 Ar yr wyneb, mae ein ffigwr cynrychiolaeth yn dal i fod yn is na'r gyfran gyfatebol o boblogaeth Cymru, sydd oddeutu 4.8% ar hyn o bryd, ond ceir cafeat ar gywirdeb ein ffigwr ni o ran y gyfran debyg o ymatebion 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Mae ein ffigwr yn sylweddol is na'r ffigwr cyfatebol diweddaraf a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (14.3%), ond yn debyg i'r ffigwr ar gyfer Llywodraeth Cymru (3%).
- 29 Roedd y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf yn llawer mwy calonogol gyda 25% yn nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol, a 2% yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Fodd bynnag, cafodd cyfran is o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol eu gwahodd am gyfweliad (13.0%) a'u penodi'n llwyddiannus (1.0%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn wyn (34.0% a 7.0% yn y drefn honno). Arweiniodd hyn at gynrychiolaeth o blith lleiafrifoedd ethnig ar y cyfan ymhlith ein hymgeiswyr llwyddiannus am swyddi o 4.7%.
- 30 Un o'r prif resymau dros y gyfradd trosi isel rhwng ceisiadau a gwahoddiadau am gyfweliad yw nad oes gan Archwilio Cymru drwydded noddwr, ac felly nad yw'n gallu recriwtio ymgeiswyr nad ydynt yn bodloni'r meini prawf i fod yn gymwys i weithio yn y DU. Mewn rhai ymgyrchoedd recriwtio, fel y rhai ar gyfer hyfforddeion, nid yw llawer o'r ymgeiswyr hynny'n meddu ar y cymhwystra gofynnol. Rydym wrthi'n archwilio'r posibilrwydd o gael statws corff noddi ar gyfer y sefydliad.
- 31 Gan gydnabod, oherwydd y niferoedd bychain yn ein set ddata, bod y data'n sensitif i newidiadau bychain hyd yn oed mewn niferoedd, gwelir darlun mwy llwm o ran cyfraddau llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel 'Arall' (yn hytrach na 'Prydeinig' neu 'Cymreig') gyda dim ond 9% yn cael eu gwahodd am gyfweliad ac 1% yn llwyddo i gael eu penodi.

- 32 Mae ein bwlch cyflog cyffredinol ar gyfer staff sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol bellach yn 32.4% ac mae'r duedd dros bum mlynedd yn dal i ddangos cynnydd yn y bwlch cyflog hwn - gweler **Arddangosyn 3**). O ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2023, roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n disgrifio eu hethnigrwydd fel lleiafrif ethnig £15,500 yn llai na chyflog staff sy'n nodi mai gwyn yw eu hethnigrwydd. O'i gymharu, roedd y bylchau cyflog ethnigrwydd ar gyfer cyflog sylfaenol cymedrig yr adroddwyd arnynt gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol a'r cwmnïau cyfrifyddu Deloitte, EY, KPMG a PwC yn eu hadroddiadau diweddaraf ar fylchau cyflog ar lefel y DU rhwng 4.6% a 15.4%, ond mae Comisiwn y Senedd wedi adrodd ar fwch cyflog ethnigrwydd o 23.5% (gweler **Arddangosyn 4**).
- 33 Fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol ar gyfer ein bwlch. Hefyd, yn yr un modd â chyda'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'n debygol y dylanwadwyd ar y dosbarthiad hwn i ryw raddau yn ystod y blynyddoedd diwethaf gan lwyddiant ein rhaglenni hyfforddeion graddedig a phrentisiaethau sydd wedi bod yn ehangu.
- 34 Gan gydnabod, oherwydd y niferoedd bychain dan sylw, bod y data'n sensitif i newidiadau bychain hyd yn oed yn y carfannau hyn, mae maint y bwlch cyflog hwn, ochr yn ochr â chynrychiolaeth gyffredinol lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu, yn dal i fod yn destun pryder a bydd yn faes ffocws ar gyfer ein rhaglen o waith cydraddoldeb dros y pedair blynedd nesaf.

## Anabledd a gofaluwr

- 35 Mae 7.0% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen amrywiaeth yn ystyried bod ganddynt anabledd neu nam, gyda 3.0% arall yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 5.0% a 2.0% yn y drefn honno.
- 36 Mae'r ffigwr ar gyfer cyflogeion sy'n ystyried bod ganddynt anabledd neu nam yn is na'r ystadegyn cyfatebol diweddaraf i gael ei gyhoeddi ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (13.6%) ond yn debyg i'r un a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru (7%).
- 37 Gan gydnabod unwaith eto bod y sampl yn fach, er bod cyfran ychydig yn fwy wedi cael eu gwahodd am gyfweliad, llwyddodd cyfran is o'r ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt anabledd neu nam i gael ei penodi (3%) o'i gymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn ystyried bod ganddynt anabledd neu nam (5%).

- 38 Fel rhan o'n hymdrechion i annog mwy o bobl â namau i ymgeisio, rydym wedi bod yn llwyddiannus wrth ailymgeisio am ein hachrediad o dan y Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac wedi sicrhau statws 'cyflogwr' Lefel 2, gan felly gael caniatâd gan y Ganolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyderus o ran Anabledd yn ein hysbysebion swyddi. Rydym hefyd yn cynnig Cynllun Gwarant Cyfweliad i ymgeiswyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd ac sy'n ateb y gofynion hanfodol ar gyfer swyddi a hysbysebir.
- 39 Hefyd, rydym yn cymryd rhan yn Rhaglen Change 100 Leonard Cheshire trwy gynnig lleoliadau gwaith dros yr haf, datblygiad proffesiynol a mentora i fyfyrwyr prifysgol talentog a graddedigion diweddar ag anableddau neu gyflyrau hirdymor.
- 40 Er nad yw'n un o'r nodweddion gwarchoddedig, rydym ni o'r farn bod ystyried cyfrifoldebau gofalu'n ffactor perthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb, gan bod cysylltiadau cryf rhyngddo a nodwedd warchoddedig anabledd, ochr yn ochr ag oedran a beichiogrwydd a mamolaeth. Rydym felly wedi casglu a dadansoddi gwybodaeth mewn perthynas â gofalwyr.
- 41 Yn 2022-23, nododd 21% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein holiadur amrywiaeth eu bod yn ofalwyr, gyda 3.0% arall yn dewis 'Mae'n well gen i beidio â dweud'. Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 5.0% a 2.0% yn y drefn honno.
- 42 Mae ystadegau cyhoeddedig yn awgrymu bod oddeutu un ymhob saith o bobl yng ngweithlu'r DU yn jyglo cyfrifoldebau gofalu gyda gwaith, sy'n dynodi bod gennym gyfran sylweddol uwch o ofalwyr ymhlith ein staff na gweithlu ehangach y DU, ond cyfran is ymhlith ymgeiswyr am swyddi.
- 43 Gwahoddwyd cyfran uwch o'r ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt gyfrifoldebau gofalu i ddod am gyfweliad; fodd bynnag, roedd y gyfran a lwyddodd i gael eu penodi, o'i gymharu ag ymgeiswyr na wnaethant nodi eu bod yn ofalwyr, yr un fath, sef 5%.
- 44 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yn debygol o fod yn gyfrannwr allweddol at y bwlch cyflog positif mawr (20.7%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn ofalwyr, gydag ychydig iawn o'r staff hynny o dan 35 oed. Yn yr un modd, efallai fod y gyfran is o ofalwyr ymhlith ymgeiswyr am swyddi yn rhywbeth sydd i'w ddisgwyl gan bod bron i dri chwarter yr ymgeiswyr o dan 35 oed.

- 45 Yn ystod 2022-23 fe gyraeddodd y 30 uchaf ymhlith cyflogwr ledled y DU gyfan yn yr ymarfer meincnodi Working Families. Rydym yn meddu ar yr achrediad Working Families sy'n nodi ein bod yn gyflogwr sy'n gweithio i hyrwyddo hyblygrwydd mewn bywyd gwaith i sicrhau bod cyfrifoldebau gofalu'n cael eu cefnogi. Yn 2022-23 fe sefydlom ni ein rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr ac mae cyflogeion yn gallu dod o hyd i gymorth trwy ei gilydd a mecanweithiau eraill trwy'r rhwydwaith. Mae'r rhwydwaith yn cwrdd yn rheolaidd trwy gydol y flwyddyn.
- 46 Yn ein harolwg staff yn 2022, sy'n seiliedig ar holiadur craidd Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, fe wnaethom gynnwys dau gwestiwn ychwanegol i archwilio i ba raddau y mae staff sy'n ofalwyr:
- yn gwybod ble i gael gafael ar wybodaeth a chymorth perthnasol yn y sefydliad; a
  - yn teimlo'u bod yn cael eu cynorthwyo gan eu rheolwr llinell i daro cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu.
- 47 Caiff dosbarthiad yr ymatebion gan gyflogeion i'r cwestiynau hynny ei ddarparu yn **Arddangosyn 6**. Mae'r canlyniadau'n dangos gwell ymwybyddiaeth ymhlith staff sy'n ofalwyr am ble i gael gafael ar wybodaeth a chymorth perthnasol. Byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth a sicrhau bod rheolwyr yn rhoi cymorth addas i ofalwyr daro cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu.

## Cyfeiriadedd rhywiol

- 48 Ar gyfer y cyflogeion hynny a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, nododd 7% mai hoyw neu lesbiaidd, deurywiol, neu 'arall' oedd eu cyfeiriadedd rhywiol a nododd 2.0% ei bod yn 'well gen i ddefnyddio fy nherm fy hun', ac fe ddewisodd 7.0% arall yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 7.0% ar gyfer y rhai a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, deurywiol, neu 'arall' oedd eu cyfeiriadedd rhywiol a 5.0% ar gyfer y rhai a ddewisodd yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'.
- 49 Mae'r ffigyrau ar gyfer cyflogeion ac ymgeiswyr yn uwch na'r rhai mewn ystadegau a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil (5.6%) ac yn sylweddol uwch nag Amcangyfrifon ar gyfer poblogaeth ehangach y DU; yn 2019, amcangyfrifir bod 2.7% o boblogaeth y DU a oedd yn 16 oed a throsodd yn eu hystyried eu hunain yn lesbiaidd, hoyw, neu ddeurywiol neu'n ystyried nad oeddent yn cyd-fynd â'r categorïau heterorywiol neu strê, deurywiol, hoyw neu lesbiaidd.

- 50 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' oedd eu cyfeiriadedd rhywiol wedi cynyddu i 29.9% (o 21.2% yn 2021-22); o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2023, roedd cyflog sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n disgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol fel hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' £14,451 yn llai na chyflog staff sy'n ystyried eu hunain yn heterorywiol/strêt.
- 51 Fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol ar gyfer ein bwlch. Gan gydnabod, oherwydd y niferoedd bychain yn ein set ddata, bod y data'n sensitif i newidiadau bychain hyd yn oed yn y carfannau hyn, rydym o'r farn bod maint y bwlch cyflog hwn a'r duedd tuag i lawr dros y pum mlynedd ddiwethaf (gweler **Arddangosyn 3**) yn achos pryder.
- 52 Fodd bynnag, dylid nodi hefyd fod cyfran uwch o ymgeiswyr am swyddi a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' oedd eu cyfeiriadedd rhywiol wedi cael eu gwahodd i ddod am gyfweiliad ac wedi llwyddo i gael eu penodi o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn heterorywiol/strêt.

## Oedran a phriodas/partneriaeth sifil

- 53 Efallai mai'r newid mwyaf amlwg yn ein gweithlu dros y saith mlynedd ddiwethaf yw'r cynnydd cyflym yng nghyfran y staff iau. Yn 2016-17, roedd ychydig yn llai na chwarter ein gweithlu yn iau na 35 oed, o'i gymharu â 2022-23, pan fo 38% o'r gweithlu bellach yn y grŵp oedran hwnnw. Mae'r newid amlwg hwn yn adlewyrchu ehangiad sylweddol ein rhaglen i recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid dros y cyfnod.
- 54 Mae gennym fwlch cyflog negatif ar y cyfan ar gyfer staff iau o 40.1%; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n iau na 35 oed oddeutu £22,125 yn llai na chyflog staff 35 i 54 oed.
- 55 Fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol ar gyfer y bwlch hwn; dim ond 5% o staff Swyddfa Archwilio Cymru yn y chwarter uchaf sy'n iau na 35 oed, a 18% yn y chwarter uchaf-canolig.



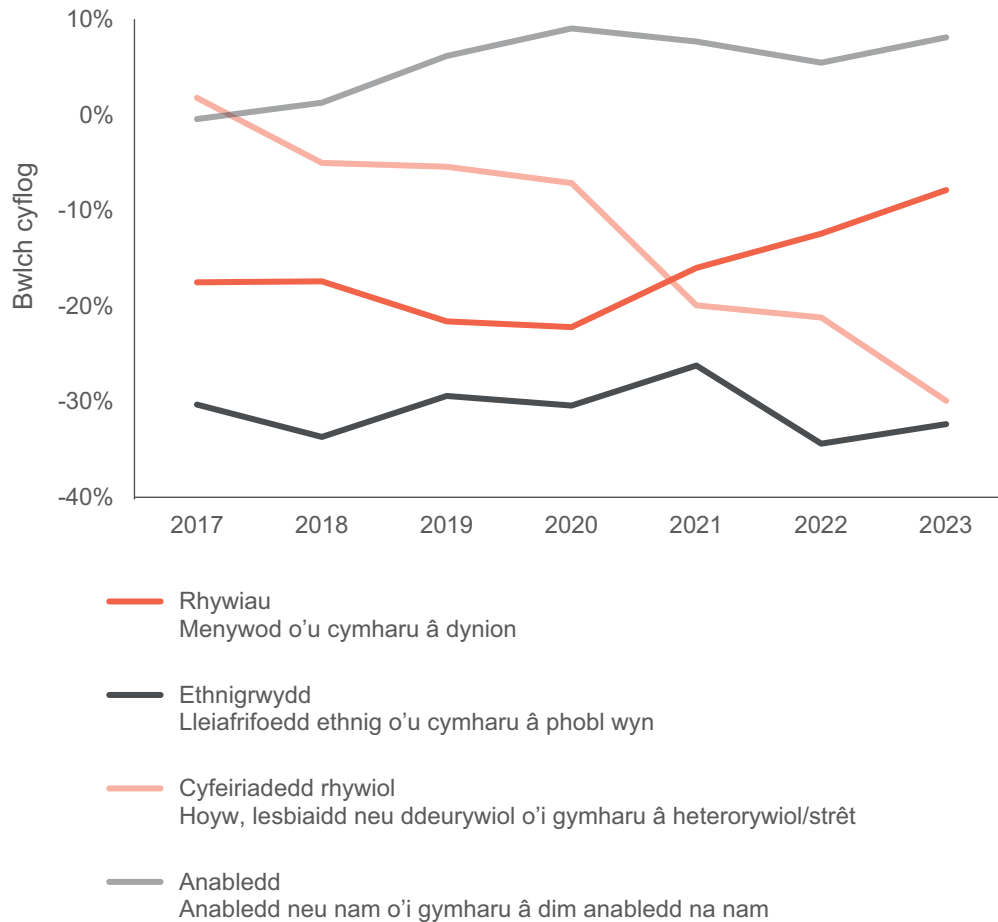
- 56 Yn amlwg, disgwylir bwllch cyflog mewn perthynas ag oedran oherwydd bod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir mewn sefydliad gwasanaeth proffesiynol sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyfran sylweddol o'i weithlu fod wedi'u haddysgu i lefel broffesiynol ôl-raddedig a meddu ar sgiliau crebwyll a hogwyd gan brofiad proffesiynol sylweddol. Fel a amlinellwyd yn ein hadroddiadau cydraddoldeb diweddar, rydym o'r farn bod angen ystyried maint y bwllch cyflog hwn yn barhaus, ond mae'r ffaith bod y bwllch yn parhau i leihau'n arwydd calonogol.
- 57 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn gyfrannwr allweddol at y bwllch cyflog positif mawr (34.4%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Yn ein chwarterl cyflog is, mae 87% o staff yn iau na 35 oed. Mae bron i bedwar ymhob pump o staff yn y grŵp oedran hwn yn nodi nad ydynt yn briod nac mewn partneriaeth sifil.

## Crefydd neu gred

- 58 Ar gyfer y cyflogeion hynny a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, atebodd tua 10% naill ai 'gwell gen i beidio â dweud' neu eu bod yn uniaethu â chrefydd neu gred heblaw Cristnogaeth. Mae'r 90% sy'n weddill wedi'u rhannu fwy neu lai'n gyfartal rhwng y rhai sy'n nodi eu bod yn Gristnogion (pob enwad) a'r bobl sydd heb grefydd na chred. Mae'r ffigyrau hyn yn cyd-fynd yn fras â'r ystadegau diweddaraf ar gyfer [poblogaeth Cymru](#). Ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf, nododd 46% nad oes ganddynt unrhyw grefydd na chred, a nododd 29% eu bod yn Gristnogion.
- 59 Er y dylid cydnabod maint cymharol fach y sampl, mae'n werth nodi bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a oedd yn uniaethu â chrefydd neu gred heblaw Cristnogaeth wedi cael eu gwahodd i ddod am gyfweliad (17%) ac wedi llwyddo i gael eu penodi (2%) wrth gymharu â'r ffigyrau ar gyfer pob ymgeisydd. Rydym yn ystyried bod hyn yn achos pryder parhaus a byddwn yn chwilio am gyfleoedd i fynd i'r afael â hyn yn y flwyddyn sydd i ddod.
- 60 Rydym yn hyblyg ac yn gefnogol pan fo cyflogeion sy'n cadw at ddyddiadau allweddol yn eu calendr crefyddol yn dymuno cymryd rhan mewn digwyddiadau ac achlysuron o'r fath. Mae staff wedi rhannu profiadau o'u gwahanol ddatiliadau crefyddol ar ein mewnwyd fewnol trwy flogiau ac mae gwybodaeth am wyliau crefyddol yn cael ei chyfleu trwy'r mecanwaith hwn hefyd.

### Arddangosyn 3: bylchau cyflog

Graff llinell sy'n dangos bylchau cyflog cymedrig ar gyfer nodweddion gwarchoddedig penodol o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth bob blwyddyn am y chwe blynedd ddiwethaf.



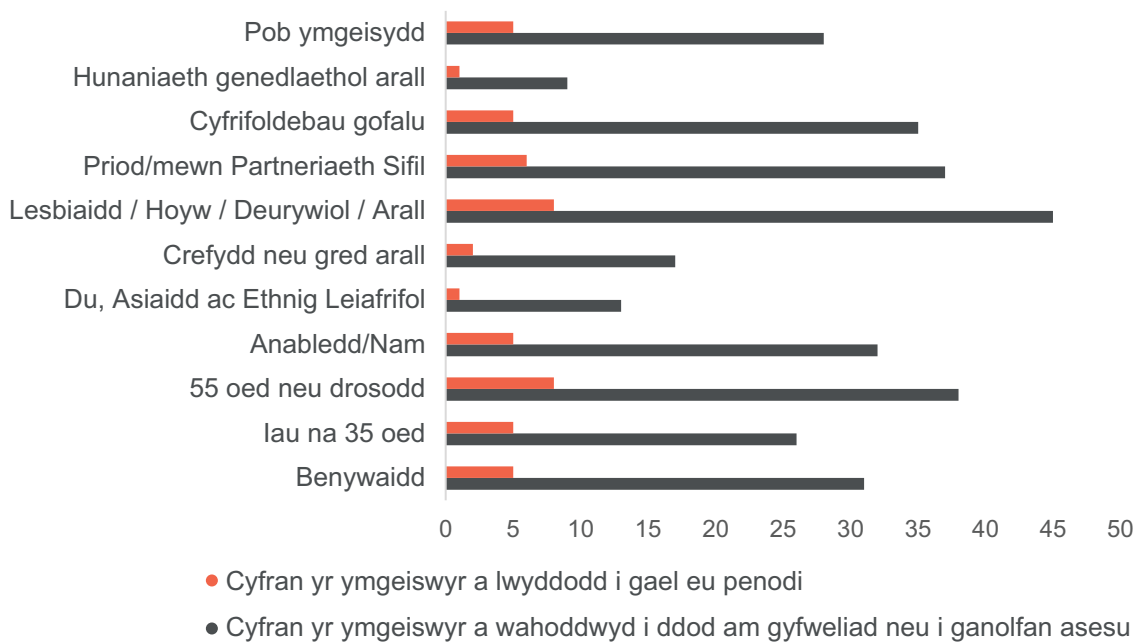
#### Arddangosyn 4: meincnodi bylchau cyflog

Meincnodi ein bylchau cyflog sylfaenol cymedrig rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2022 yn erbyn y data cyfatebol diweddaraf i gael ei gyhoeddi gan sefydliadau penodol.

Sefydliad	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog ethnigrwydd
Archwilio Cymru	-7.9%	-32.4%
<u>Comisiwn y Senedd</u>	-4.8%	-23.5%
<u>Llywodraeth Cymru</u>	-6.4%	-5.4%
<u>Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol</u>	-6.4%	-14.5%
<u>Audit Scotland</u>	-7.4%	—
<u>PwC UK</u>	-8.2%	-6.3%
<u>EY UK</u>	-14.5%	-17.7%
<u>Deloitte UK</u>	-32.1%	-42.5%
<u>KPMG UK</u>	-20.5%	-32.6%

## Arddangosyn 5: Ilwyddiant ymgeiswyr am swyddi

Siart bar yn dangos, am y tair blynedd ddiwethaf, cyfraddau Ilwyddiant ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb penodol o ran cael eu gwahodd i ddod am gyfweiliad neu i ganolfan asesu a llwyddo i gael eu penodi.



## Arddangosyn 6: cwestiynau yn yr arolwg staff i ofalwyr yn unig

Tabl yn dangos dosbarthiad yr ymatebion gan gyflogeion sy'n ofalwyr yn 2022 i ddau ddatganiad yn yr arolwg staff sy'n benodol ar gyfer gofalwyr.

I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â'r datganiadau canlynol?	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno nac yn anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Fel gofalwr, rwy'n gwybod ble i gael gfael ar wybodaeth a chymorth perthnasol yn fy sefydliad	3%	50%	22%	22%	3%
Rwy'n teimlo fy mod yn cael fy nghynorthwyo gan fy rheolwr i daro cydbwysedd rhwng fy ngwaith a'm cyfrifoldebau gofalu	19%	47%	25%	6%	3%



# Atodiadau

---

- 1 Aseidiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023 a'r canlyniadau allweddol o'r aseidiadau hynny
- 2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

# 1 Aseidiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023 a'r canlyniadau allweddol o'r aseidiadau hynny

## Ailstrwythuro'r Gwasanaethau Corfforaethol – Uned Gwasanaethau Busnes

Roedd angen yr ymarfer ailstrwythuro i ddarparu gwasanaeth proffesiynol, effeithlon ac effeithiol sydd wedi'i arfogi i roi cymorth i gyflawni strategaeth 5 mlynedd Archwilio Cymru. Roedd angen newid er mwyn gwella'r modd y darperir gwasanaethau, mynd i'r afael â materion capasiti a chysoni adnoddau, sgiliau, gwybodaeth a phrofiad yn well i gefnogi ein huchelgeisiau strategol ac roedd y rhain yn ddarostyngedig i'r broses asesu effaith. Prif ganlyniad yr asesiad o'r effaith oedd cydnabod y byddai'r ymarfer ailstrwythuro arfaethedig yn achosi i rai rolau fod yn ddarostyngedig i recriwtio wedi'i neilltuo trwy broses gymhathu, am bod dyletswyddau ychwanegol a chwmpas rolau'n newid y band cyflog sy'n ddyledus. Gallai risg o ddadleoli ar gyfer staff â nodweddion gwarchoddedig nad oeddent yn llwyddiannus effeithio ar y canlyniad.

Argymhellwyd y dylid sefydlu proses ymgynghori ac apelio drwyadl, gan ddarparu cyfathrebu clir a thryloywder gyda graddfeydd amser yn ogystal â rhoi cymorth EAP ac Undeb Llafur i'r staff yr effeithiwyd arnynt yn ystod y broses o newid.

## Rheoli'r Polisi Gweithredu Diwydiannol

Paratowyd polisi newydd yn gynnar yn 2022 i roi eglurder ar y gweithdrefnau mewn perthynas â gweithredu diwydiannol o ystyried y pleidleisiau cenedlaethol gan undebau llafur cenedlaethol o blaid gweithredu diwydiannol.

Amlygodd yr asesiad o'r effaith y gallai'r polisi effeithio ar wahanol grwpiau gwarchoddedig mewn gwahanol ffyrdd, ond ni chanfuwyd unrhyw effeithiau niweidiol sylweddol. Rhoddwyd ystyriaeth i'r pwyntiau allweddol canlynol.

- Oedran: efallai y bydd cyfran uwch o gyflogeion hŷn, neu gyflogeion hŷn sy'n aelodau o Undebau Llafur ac felly efallai y byddai cadw cyflog yn ôl wedi effeithio ar fwy o'r grŵp yma. Hefyd, efallai y byddai colli cyflog yn effeithio ar staff iau ar raddau cyflog is a bydd colli cyfraniad pensiwn / gwasanaeth pensiynadwy wedi effeithio ar yr holl staff sy'n cyfrannu at bensiwn.
- Anabledd: efallai y bydd angen addasiadau rhesymol penodol i sicrhau mynediad at gyfleusterau, e.e. i groesi llinell biced neu wneud gwaith y tu hwnt i ddyletswyddau arferol (gan gydnabod mai dim ond camau rhesymol i ailddyrannu dyletswyddau fydd yn digwydd)
- Ethnigrwydd: mae'n bosibl y bydd aelodaeth draddodiadol o Undebau Llafur wedi bod yn uwch yn y grwpiau ethnig gwyn / Cristnogol ac y bydd aelodaeth yn debygol o adlewyrchu cyfansoddiad ethnig/crefyddol Swyddfa Archwilio Cymru gyda chyfrannau uwch o grwpiau gwyn / Cristnogol.

## Ein Gweithleoedd yn y Dyfodol

Datblygwyd papur opsiynau ar ystâd Archwilio Cymru a ffyrdd o weithio yn y dyfodol, ac fe gynhyrchwyd achos busnes amlinellol i helpu i oleuo datblygiad yr amcangyfrif ar gyfer prosiect gweithleoedd y dyfodol. Canfu'r broses asesu effaith nad oedd digon o dystiolaeth i asesu pa un a fyddai'r penderfyniad polisi ynglŷn â symud i swyddfeydd newydd yn debygol o gael unrhyw effaith negyddol sylweddol ar staff â nodweddion gwarchodedig. Roedd hyn i raddau helaeth oherwydd yr ansicrwydd ynghylch ffyrdd o weithio yn y dyfodol, a pha mor aml y byddai gofyn i staff deithio a mynychu swyddfeydd. Fodd bynnag, fe wnaeth yr asesiad o'r effaith ystyried y gallai fod effaith ar staff â nodweddion gwarchodedig, gan ddibynnu ar leoliad, hygyrchedd ac opsiynau teithio'r ystâd derfynol a fyddai'n cael ei dewis. Amlygodd ei bod yn annhebygol y byddai ystâd newydd yn achosi anfantais 'sylweddol'.

Y prif bethau a godwyd fel rhan o'r asesiad o'r effaith oedd:

- parhau i ymgysylltu â'r rhai sy'n cynrychioli staff â nodweddion gwarchodedig trwy gydol y broses benderfynu h.y. undebau llafur a Pawb, gan ystyried unrhyw faterion perthnasol sy'n codi, sef eglurhad o ganolfannau deithio, y pwys a roddir ar gludiant cyhoeddus ac argaeledd parcio a symudedd neu faterion eraill, ac mewn amgylchiadau o'r fath a ellid gwneud addasiadau rhesymol.
- os yw symud swyddfa'n arwain at gyfnod o weithio gartref dan orfod, cynnal dadansoddiad i ganfod a yw unrhyw nodweddion gwarchodedig yn berthnasol i batrymau mynychu swyddfa, e.e. a yw staff o oedran penodol yn fwy tebygol o fod dan anfantais. Ystyried a ellid rhoi unrhyw opsiwn dros dro ar waith i gefnogi staff.



## Prosiect Ein Gweithleoedd yn y Dyfodol – Cyfnod Dylunio Swyddfa Caerdydd

Yn 2022, fe wnaethom gwblhau ein symudiad o ran ein hystâd i swyddfeydd newydd yng nghanol Caerdydd.

Argymhellodd yr asesiad o'r effaith fod yn rhaid i ddyluniad y swyddfa newydd ateb holl ofynion Archwilio Cymru a'n cynorthwyo i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Fe wnaeth hefyd amlygu'r potensial i effeithio ar staff â nodweddion gwarchoddedig - trwy ddyluniad y swyddfa newydd a'r cyflenwyr yr oedd angen i ni ymgysylltu â hwy.

Roedd argymhellion eraill yr asesiad o'r effaith yn cynnwys ystyried:

- Oedran – problemau symudedd, hygrychedd e.e. hebrwng plant i'r ysgol ac oddi yno
- Anabledd – hygrychedd a chynwysoldeb, ystyriaethau niwroamrywiaeth
- Ailbennu rhywedd / y rhywiau – cynwysoldeb, darpariaethau iechyd, preifatrwydd
- Beichiogrwydd / ar ôl geni – hygrychedd, darpariaethau iechyd
- Crefydd neu gred – cynwysoldeb, ffydd a/neu le ar gyfer defodau
- Gweithredu addasiadau rhesymol ar gyfer staff lle'r oedd anghenion eisoes yn hysbys, ac ymgysylltu ag eraill lle nad oedd gofynion penodol yn hysbys eto (mewn perthynas â niwroamrywiaeth neu feichiogrwydd er enghraifft);
- Ymrwymo i adolygu ymatebion cyflenwyr i dendrau a cheisio sicrwydd bod cyflenwyr yn ateb ein gofynion ac yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.

## Pecyn hyfforddiant ar-lein iechyd a Diogelwch

Nododd yr asesiad o'r effaith nad oedd y pecyn hyfforddiant ar-lein iechyd a diogelwch yn debygol o gael effaith negyddol ar allu Archwilio Cymru i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol. Canfu'r broses asesu effaith:

- nad oedd rhai o'r modiwlau hyfforddiant ar-lein yn arbennig yn gwneud addasiad rhesymol ar gyfer unigolion â nam ar eu golwg.

Roedd y deunyddiau a oedd yn cael eu harddangos ar y sgrin fel rhan o ddeunydd y cwrs yn cefnogi ac yn ymrwymedig i amrywiaeth, cynwysoldeb a chydraddoldeb yn y delweddau a oedd yn portreadu cymdeithas.

## Polisi Recriwtio a Cadw

Yn dilyn asesiad o effaith y polisi recriwtio a chadw ac adolygiad o ganlyniadau arolwg staff Archwilio Cymru ar gyfer 2022, canfuom botensial sylweddol i'r polisi recriwtio a chadw newydd a diwygiedig helpu i wella rhai o ganfyddiadau staff am annhegwch - gan felly greu'r cyfle ar gyfer y potensial i ddileu unrhyw wahaniaethu canfyddedig, hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da – gan gynnwys unrhyw anghydraddoldeb canfyddedig gan staff.

## 2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

Fe wnaethom lansio ein fframwaith cwestiynau a chategorïau monitro amrywiaeth presennol a'n system e-rcrwtio ym mis Tachwedd 2014. Cyrchir ein data oedran ar wahân yn ein system Adnoddau Dynol.

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

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

- [nifer y bobl a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru;](#)
- [nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd;](#)
- [nifer y staff a adawodd y sefydliad.](#)

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

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

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



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

Ffôn: 029 2032 0500

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-bost: [gwybodaeth@archwilio.cymru](mailto:gwybodaeth@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

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

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.