

Adroddiad Cydraddoldeb 2020-21

Mae'r adroddiad hwn ar gydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021. 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
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd
CF11 9LJ

Ffôn 02920 320 500
E-bost post@archwilio.cymru
Gwefan www.archwilio.cymru
Twitter @ArchwilioCymru

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

This document is also available in English.

Cynnwys

Rhagair	4
Cynnydd tuag at gyflawni ein dyletswyddau ac amcanion cydraddoldeb	5
<p>Yn 2020-21, fe wnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith ar y cyfan i helpu i sicrhau ein bod yn gallu cyflawni ein dyletswyddau ac amcanion cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym yn ystyried ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerom ni tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb</p>	
Asesiadau o'r effaith	18
<p>Fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effeithiau polisïau ac arferion perthnasol ar hawliau dynol yn ystod y flwyddyn. Ni chanfu'r asesiadau hynny unrhyw botensial a mlwg ar gyfer gwahaniaethu neu effaith anffafriol arall ond fe wnaethant lawer o argymhellion ar gyfer gwella</p>	
Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog	19
<p>Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'n bwlch cyflog ethnigrwydd wedi lleihau, ond mae angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithle yn y tymor canolig a hwy</p>	
Atodiadau	28
<p>Atodiad 1 – Asesiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 a deilliannau allweddol yr asesiadau hynny</p> <p>Atodiad 2 – Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb</p>	

Rhagair

Rydym yn falch o gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2020-21.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb hwn yn edrych ar y cynnydd a wnaethom gyda'n gilydd fel Archwilio Cymru tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 – blwyddyn ddigynsail o ansicrwydd a heriau unigryw, a oedd yn amlygu ac yn gwaethygu anghydraddoldebau yng Nghymru.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol mewn sefyllfa gref i nodi cyfleoedd i helpu i ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, mae'n gallu eu hannog i gyflwyno newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.

Fe gyflawnom ni lawer o archwiliadau ac astudiaethau yn ystod 2020-21 a oedd yn cwmpasu ystyriaethau o ran cydraddoldeb ac yn amlygu annhegwch yn ein cymdeithas, gan gynnwys archwiliad o gysgu allan yng Nghymru, adroddiad yn bwrw golwg ar y modd yr ymatebodd cynghorau i her darparu prydau ysgol am ddim yn ystod cyfnod y cyfyngiadau symud, ac astudiaeth o gaffael a chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol.

Fe wnaethom hefyd ymgysylltu â Llywodraeth Cymru wrth iddi ddatblygu ffordd o feddwl ynglŷn â rhoi dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 ar waith a thrafod i ba raddau y gallai ein gwaith ni ddarparu cudd-wybodaeth berthnasol.

Fel cyflogwr staff yn Archwilio Cymru, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ni ein hunain a'r staff 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.

Gyda'r newid angenrheidiol i weithio gartref ar ddiwedd mis Mawrth 2020, roedd angen mynd ati ar unwaith i ddarparu mwy o hyblygrwydd ar gyfer yr holl staff i gefnogi eu llesiant hwy eu hunain a llesiant eu teuluoedd a'u dibynyddion. Fe sefydlom ni rwydwaith rhieni a gofalwyr sy'n gweithio hefyd, lle caiff aelodau eu hannog i rannu eu profiadau o'r hyn sydd wedi gweithio'n dda iddynt o ran taro cydbwysedd rhwng eu bywyd cartref a'u bywyd gwaith.

Wrth edrych ymlaen, er ei bod yn dda gennym adrodd bod ein bylchau cyflog strwythurol rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd wedi lleihau'n sylweddol yn 2020-21, dengys ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fod angen i ni barhau i wneud gwaith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu ymhellach yn y tymor canolog a hwy.

Yn fwy eang, yng ngwanwyn 2022 ac yn dilyn ymarfer ymgysylltu ac ymgynghori addas, byddwn yn cyhoeddi set ddiwygiedig o amcanion cydraddoldeb ar gyfer Archwilio Cymru, fel rhan o strategaeth newydd i wireddu ein huchelgeisiau corfforaethol a'n datganiad cenhadaeth cyffredinol i 'Sicrhau, Egluro ac Ysbrydoli'.



Adrian Crompton

Archwilydd Cyffredinol Cymru



Lindsay Foyster

Cadeirydd Swyddfa Archwilio Cymru

Cynnydd tuag at gyflawni ein dyletswyddau ac amcanion cydraddoldeb

Yn 2020-21, fe wnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith ar y cyfan i helpu i sicrhau ein bod yn gallu cyflawni ein dyletswyddau ac amcanion cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym yn ystyried ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerom ni tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol statudol y rhan fwyaf o sector cyhoeddus Cymru. Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o'r arian cyhoeddus a gaiff ei wario yng Nghymru.
- 2 Mae gan Swyddfa Archwilio Cymru swyddogaethau o ran darparu adnoddau, megis staff, i arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, ac o ran monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol. Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflogi oddeutu 270 o aelodau o staff ar hyn o bryd.
- 3 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio oddeutu £21 biliwn o incwm a gwariant, sef dros chwarter Cynnyrch Domestig Gros Cymru.
- 4 Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio ac adrodd ar stiwardiaeth dros 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 ar gyfer 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 eu hannog i gyflwyno newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.
- 5 Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ni ein hunain a'r staff 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 ag oddeutu 270 o aelodau o staff, mae Swyddfa Archwilio Cymru'n 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; hyrwyddo; ffyrdd o weithio; ac amodau a thelerau, gan gynnwys cyflog.
- 6 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith i amddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio 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.

- 7 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym wedi paratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod rhwng 2018 a 2022, sy'n nodi naw amcan penodol i'n helpu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well.
- 8 Mae ein Tîm Arwain Gweithredol, gyda goruchwyliaeth gan y Bwrdd:
 - a. yn sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol yn eu lle i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol a'n hamcanion cydraddoldeb strategol; ac
 - b. yn helpu i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith yn cael eu cyflawni'n llawn a'u bod yn dwyn y deilliannau gofynnol¹.
- 9 Rydym hefyd wedi sefydlu Pawb – grŵp staff sy'n helpu i sicrhau yr ymgysylltir yn effeithiol â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig. Mae aelodau Pawb yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau ar sut y gellir gwella ein polisiau a'n harferion. Mae barn Pawb yn cael ei cheisio wrth wneud y canlynol:
 - a. cyflawni asesiadau o effaith polisiau ac arferion perthnasol;
 - b. ystyried adroddiadau chwarterol ar gynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
 - c. paratoi ein Hadroddiad Cydraddoldeb blynyddol; ac
 - ch. adolygu a diwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- 10 Yn 2020-21, fe wnaethom barhau i ddatblygu ac addasu ein rhaglen o waith cydraddoldeb gan ystyried amgylchiadau eithriadol yr achos o COVID-19. Fel pawb, cafodd ein blaenoriaethau uniongyrchol eu haddasu'n sylfaenol wrth i ni ganolbwyntio ar lesiant ein cyflogeion, cynnal parhad busnes, a chefnogi'r sector cyhoeddus a'r gymuned ehangach.
- 11 Fe wnaethom ddynodi'n gyflym wrth y cyrff cyhoeddus yr ydym yn eu harchwilio y byddem yn mabwysiadu dulliau cyflawni amgen ac yn ailbennu ffocws cryn dipyn o'n gwaith i sicrhau na fyddai'n ychwanegu at y pwysau yr oedd darparwyr gwasanaethau cyhoeddus yn ei wynebu. Fodd bynnag, roeddem hefyd yn dra ymwybodol bod gan Archwilio Cymru arbenigedd hanfodol i helpu Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus ehangach i ymateb i rai o'r heriau yr oeddem yn eu hwynebu, gan gynnwys mewn perthynas ag ystyriaethau o ran cydraddoldeb.
- 12 Ein prif flaenoriaethau wrth redeg y busnes oedd addasu a sicrhau y terfid gyn lleied â phosibl ar ein gwaith archwilio a gweithrediad swyddogaethau ein gwasanaethau corfforaethol, gan wneud yn siŵr ein bod yn gwneud y peth iawn o safbwynt ein pobl, gan eu cadw'n ddiogel a chefnogi eu llesiant. Trwy gydol y

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

cyfnod, ein gwireb oedd 'hunan, teulu, gwaith ... yn y drefn honno' a dyna ydyw o hyd. Fel cyflogwr, fe wnaethom barhau i fynd ati'n fanwl i fonitro'r sefyllfa a oedd yn newid yn gyflym a gweithredu yn unol â chanllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru. Am y rhan fwyaf o 2020-21, fe arhosodd pob un o'n swyddfeydd ar gau yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru a bu ein staff yn gwneud eu gwaith o bell, gartref. Fodd bynnag, lle bynnag yr oedd yn bosibl, fe wnaethom agor ein swyddfeydd ar sail gyfyngedig i ddarparu dewis arall a chefnogi lles staff.

- 13 Ar y cyfan, rydym yn ystyried ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerom ni tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb. Mae **Arddangosyn 1** yn darparu rhagor o fanylion am effeithiolrwydd camau a gymerwyd a chynnydd a wnaed tuag at gyflawni amcanion unigol.
- 14 Ym mis Hydref 2020, am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, fe gynhaliom ni ein harolwg pobl blynyddol gan ddefnyddio'r un cwestiynau craidd ag a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Fe ymatebodd naw deg y cant o'r staff i'r arolwg; sampl gynhwysfawr a ddarparodd gyfoeth o fewnwelediad i ganfyddiadau staff a phrofiad cyflogeion. Ceir crynodeb o'r ymatebion gan gyflogeion yn 2020 i ddatganiadau yn yr arolwg pobl yn **Arddangosyn 2**. Gellir gweld canlyniadau llawn yr arolwg trwy offeryn data rhyngweithiol sydd ar gael ar ein gwefan.
- 15 Roedd yn galonogol nodi, ar gyfer cwestiynau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, bod ymatebion gan ein staff yn debyg at ei gilydd i feincnod canolrifol Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil. Fodd bynnag, nid yw canlyniadau ein harolwg yn meincnodi mor gryf eto mewn perthynas â theimlad gan staff eu bod yn gallu herio ymddygiad amhriodol yn y gweithle – canlyniad sy'n dal i oleuo ein rhaglenni o waith cydraddoldeb a datblygiad diwylliannol.

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

Crynodeb o effeithiolrwydd camau a gymerwyd a chynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2020-21.

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 1</p> <p>Byddwn yn ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth ystyried y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">a. pa raglenni o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian y byddwn yn ymgymryd â nhw; a'rb. dulliau a gaiff eu defnyddio mewn archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Mae gennym drefniadau ymgysylltu allanol sydd wedi hen ennill eu plwyf trwy'r <u>Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol</u> – rhwydwaith o fudiadau'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Hwylusir y Cynghrair gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.</p> <p>Rydym yn cynnal ymgynghoriadau cyhoeddus o bryd i'w gilydd gan wahodd barn pobl am bynciau a chynigion ar gyfer ein rhaglen waith yn y dyfodol. Rydym yn darparu manylion ymgynghoriadau o'r fath ar gyfer y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru ac ar gyfer aelodau'r Cynghrair ac yna'n mynychu cyfarfodydd y Cynghrair i drafod y rhaglen derfynol a rhai o'r testunau a fydd yn flaenoriaeth ar gyfer blynyddoedd yn y dyfodol. Y tro diwethaf i ni fynychu oedd ym mis Mawrth 2021.</p> <p>Yn yr un modd, ar gyfer archwiliadau ac astudiaethau penodol sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, rydym yn gwahodd mewnbwn gan gyrff cynrychiadol. Yn 2020-21, roedd hyn yn cynnwys ar gyfer ein hastudiaeth o <u>Gaffael a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer pandemig COVID-19</u>.</p> <p>Yn ystod y cyfnod, fe wnaethom hefyd ymgysylltu â Llywodraeth Cymru wrth iddi ddatblygu ffordd o feddwl ynglŷn â chyflawni dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010. Roedd hyn yn cynnwys bod yn bresennol mewn digwyddiad bord gron ym mis Medi 2020, lle buom yn trafod cylch gwaith yr Archwilydd Cyffredinol ac i ba raddau y gallai ein gwaith ddarparu cudd-wybodaeth berthnasol.</p> <p>Trwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol ar ddiwedd y flwyddyn, fe wnaethom archwilio cofnodion gwaith y gweithgarwch i ddatblygu ein rhaglen o waith gwerth-am-arian a phrosiectau perthnasol ac roeddem wedi'n hargyhoeddi (a) bod ymdrechion priodol wedi cael eu gwneud i gael barn cynrychiolwyr a (b) bod ystyriaeth ddigonol wedi cael ei rhoi i'r farn honno wrth ddatblygu'r rhaglen ac o ran y dulliau a fabwysiadwyd ym mhob prosiect.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 2</p> <p>Byddwn yn ymgymryd ag o leiaf un archwiliad neu astudiaeth gwerth am arian sydd â phrif ffocws sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ystod y cyfnod o bedair blynedd y mae'r Cynllun yn ymdrin ag ef.</p>	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Ym mis Chwefror 2020, roeddem yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Cynghrair a'n helpodd ni i bennu cwmpas yr archwiliad hwn. Fe benderfynom ni wedyn y byddai'r astudiaeth hon yn canolbwyntio ar effeithiolrwydd trefniadau asesu effaith ar draws sector cyhoeddus Cymru. Mae ymgysylltu pellach â rhanddeiliaid, trwy drafod gyda Llywodraeth Cymru a thrwy ddigwyddiad Cyfnewidfa'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Hydref 2020, wedi cadarnhau'r dull hwn.</p> <p>Dechreuodd gwaith ar yr astudiaeth yn 2020-21, ond mae'r cynnydd wedi bod yn arafach na'r bwriad oherwydd effaith y pandemig ar gyflawni ein rhaglen waith. Rydym yn disgwyl cwblhau'r gwaith yn haf 2022.</p> <p>Ochr yn ochr â pharatoi ar gyfer yr astudiaeth gyda phrif ffocws ar gydraddoldeb, fe gyflawnom ni nifer o archwiliadau ac astudiaethau eraill yn ystod 2020-21 a oedd yn cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb.</p> <p>Roedd y rhain yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • archwiliad o gysgu allan yng Nghymru, a oedd yn dwyn y teitl: <u>Problem i Bawb; Cyfrifoldeb i Neb;</u> • adroddiad yn bwrw golwg ar y modd yr ymatebodd cynghorau i her <u>Darparu Prydau Ysgol Am Ddim yn ystod Cyfnod y Cyfyngiadau;</u> a hefyd • ein hastudiaeth o <u>Gaffael a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer pandemig COVID-19.</u> <p>Rydym hefyd yn parhau i ddefnyddio ein rhaglen arfer da i roi cymorth i drafod materion sy'n berthnasol i gydraddoldeb yng Nghymru.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 3</p> <p>Byddwn yn diwygio Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol er mwyn sicrhau bod yr hyn a ragnodir yn y Cod yn ein galluogi i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn well wrth gyflawni ein gwaith archwilio.</p>	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Cyhoeddwyd <u>Cod Ymarfer Archwilio</u> diwygiedig ym mis Mai 2018 ac fe'i diweddarwyd ymhellach ym mis Hydref 2020. Mae paragraff 26 o'r Cod diwygiedig, a ategir gan baragraffau 49, 56, 63 a 104, yn darparu cyfarwyddyd estynedig ynghylch sut, wrth arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, y mae'n rhaid i archwilwyr gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol hefyd.</p> <p>Ym mis Gorffennaf 2020, i ategu'r Cod, cyhoeddwyd canllawiau atodol ar gyfer archwilwyr i ddarparu rhagor o wybodaeth ynglŷn â'r modd y dylai staff gweithredol gofnodi materion cydraddoldeb. Mae'r holl ddechreuwyr newydd yn Archwilio Cymru, gan gynnwys hyfforddeion graddedig a phrentisiaid, yn cael eu gwneud yn ymwybodol o'r canllawiau hyn, y Cod a dyletswyddau archwilwyr dan y Ddeddf Cydraddoldeb fel rhan o'u rhaglen sefydlu.</p> <p>Hefyd, mae ein templed ar gyfer dogfen 'cychwyn prosiect' yn ei gwneud yn ofynnol i dimau archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian nodi ble y gallai archwiliad penodol gynorthwyo'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ymrwymadau a'i gyfrifoldebau mewn perthynas â chydraddoldeb.</p> <p>Rydym yn adolygu'r Cod a'r canllawiau atodol yn flynyddol ac rydym wrthi ar hyn o bryd yn ystyried gwneud newidiadau pellach sy'n ystyried dechrau dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 4</p> <p>Byddwn yn gweithredu Strategaeth Pobl sydd, ymhlith agweddau eraill, yn rhoi sylw dyladwy i'r angen i gwael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasoedd da, gan ddefnyddio gwybodaeth am ein gweithlu yn gysylltiedig â'r nodweddion gwarchoddedig.</p>	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Mae ein Strategaeth Pobl bellach wedi cael ei helaethu fel Strategaeth bum mlynedd ehangach ar gyfer y Gweithlu a gymeradwywyd gan y Tîm Arwain Gweithredol ym mis Medi 2020.</p> <p>Yr hyn sy'n ganolog i'r Strategaeth honno yw ein gweledigaeth i 'ddatblygu gweithlu galluog ac amrywiol a gymhellir i gyflawni ein pwrpas a'n huchelgeisiau a chyrraedd ein llawn botensial'.</p> <p>Tanategir y Strategaeth gan Gynllun Cyflawni manwl ar gyfer y Gweithlu, ac mae'r cynnydd gyda hwnnw'n cael ei fonitro'n chwarterol gan ein Tîm Arwain Gweithredol a'n Pwyllgor Cydnabyddiaeth Ariannol ac Adnoddau Dynol. Blaenoriaethau cyfredol allweddol sy'n arbennig o berthnasol i'r amcan hwn yw:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hyfforddi rheolwyr sy'n recriwtio ac eraill sy'n rhan o'r broses recriwtio i sicrhau yr ymlynir wrth safonau a phrosesau cyffredin; a • datblygu ein rhaglen i raddedigion a phrentisiaid, gan ddefnyddio gwaith allgymorth i sicrhau ein bod yn denu pobl o bob oed, cefndir a chymuned. <p>Gyda'r newid angenrheidiol i weithio gartref ar ddiwedd mis Mawrth 2020, roedd angen mynd ati ar unwaith i ddarparu mwy o hyblygrwydd ar gyfer yr holl staff i gefnogi eu llesiant hwy eu hunain a llesiant eu teuluoedd a'u dibynyddion. Yn gynnar yn 2020-21, fe gyflwynom ni bolisi 'gweithio'n ddoethach', a hwnnw'n cael ei ategu gan becynnau cymorth cysylltiedig, a'r cyfan wedi'u bwriadu i roi mwy o ddewis i staff o ran sut, pryd a ble y maent yn gweithio, yng nghydestun anghenion y busnes ar y cyfan.</p> <p>Datblygiad pwysig arall yn y flwyddyn ddiwethaf fu sefydlu rhwydwaith i rieni a gofalwyr sy'n gweithio, lle cafodd aelodau eu hannog i rannu eu profiadau o'r hyn sydd wedi gweithio'n dda iddynt o ran taro cydbwysedd rhwng eu bywyd cartref a'u bywyd gwaith.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 5</p> <p>Byddwn yn mabwysiadu ymagwedd strategol er mwyn ymdrin â'r gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau strwythurol mewn cyflogau yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig eraill.</p>	<p>Asesiad: Gweddol effeithiol</p> <p>Yn ei gyfarfod ym mis Gorffennaf 2019, cynhaliodd Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru drafodaeth strategol i ystyried y dadansoddiad o'r wybodaeth cyflogaeth a gyhoeddwyd yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb 2019-20. Roedd y dadansoddiad yn dangos bod ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau a'n bwllch cyflog ethnigrwydd ar y cyfan wedi cynyddu ac roedd yn dod i'r casgliad bod angen i ni wneud mwy i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hwy, yn enwedig ar y lefelau uwch.</p> <p>Mewn ymateb, fe gymeradwyodd y Bwrdd darged i sicrhau bod y gyfran o gyflogaethion o leiafrifoedd ethnig yn cyfateb i'r gyfran ar gyfer poblogaeth Cymru dros gyfnod o dair blynedd. Wrth wneud hynny, fe gytunodd y Bwrdd fod angen gwaith pellach i ddisgrifio manteision busnes gweithlu sy'n fwy amrywiol, ac i adnabod unrhyw rwystrau i recriwtio a chadw'r rhai o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan gynnwys unrhyw ragfarn ddjarwybod mewn prosesau asesu.</p> <p>Yn ystod 2020-21, fe wnaeth y Bwrdd waith dilynol ar ei drafodaeth strategol ynglŷn â chydaddoldeb ac amrywiaeth. Nododd fod y bwllch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau'n sylweddol, a oedd i'w briodoli, o leiaf yn rhannol, i'r broses o ailstrwythuro'r uwch dîm rheoli a gwblhawyd ym mis Mawrth 2021 a gweithrediad cynllun ymadael gwirfoddol ehangach.</p> <p>Er nad oedd cynnydd wedi bod eto mewn cynrychiolaeth o blith lleiafrifoedd ethnig, cydnabuwyd y dylai ehangu'r lefel o waith allgymorth a wneir fel rhan o'n strategaeth recriwtio hyfforddeion a phrentisiaid helpu i gynyddu ein hamrywiaeth yn y tymor canolig a hir. Fodd bynnag, roedd y Bwrdd yn dal i fod yn siomedig gyda chyflymder a maint y cynnydd ac fe gytunodd fod yr amser yn iawn i ddiweddarau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gwneud ein hamcanion cydraddoldeb yn fwy cyson ag uchelgeisiau'r sefydliad, ac yng nghyd-destun Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 6</p> <p>Wrth gaffael gwasanaethau o ffynhonnell allanol, byddwn yn gwneud y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. cynnwys gofynion sy'n berthnasol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ein meini prawf ar gyfer dyfarnu tendrau; ac yn b. cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth nodi pa safonau perfformiad a gaiff eu cynnwys yn y cytundeb contract. 	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Yn 2020-21, fe wnaethom barhau i gymhwyso rhestr wirio sy'n rhoi sylw i gydraddoldeb wrth asesu tendrau mewn prosesau caffael, er mwyn i ystyriaethau o ran cydraddoldeb fod yn fwy amlwg yn ystod camau allweddol o'r broses gaffael.</p> <p>Ar gyfer prosesau caffael perthnasol, fe wnaethom gynnwys cwestiynau mewn gwahoddiadau i dendro a oedd yn gofyn sut yr oedd gweithredwyr yn cynnig ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd ac fe wnaethom ymgorffori cynigion cynigwyr llwyddiannus ym manylebau'r contractau.</p> <p>Trwy ein fframwaith rheoli contract newydd, a gwblhawyd ym mis Rhagfyr 2020, caiff cyflenwyr perthnasol eu monitro wedyn i ddarparu sicrwydd bod manylebau'n cael eu bodloni.</p> <p>Trwy gydol y flwyddyn, fe wnaethom hefyd ddefnyddio cytundebau fframwaith y Llywodraeth lle'r oedd yn briodol a lle'r oedd y rhain yn cyflawni'r ddyletswydd yn drwyadl.</p> <p>Cyn bo hir byddwn yn cwblhau strategaeth gaffael i gwmpasu pob agwedd ar ein cyfrifoldebau dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>

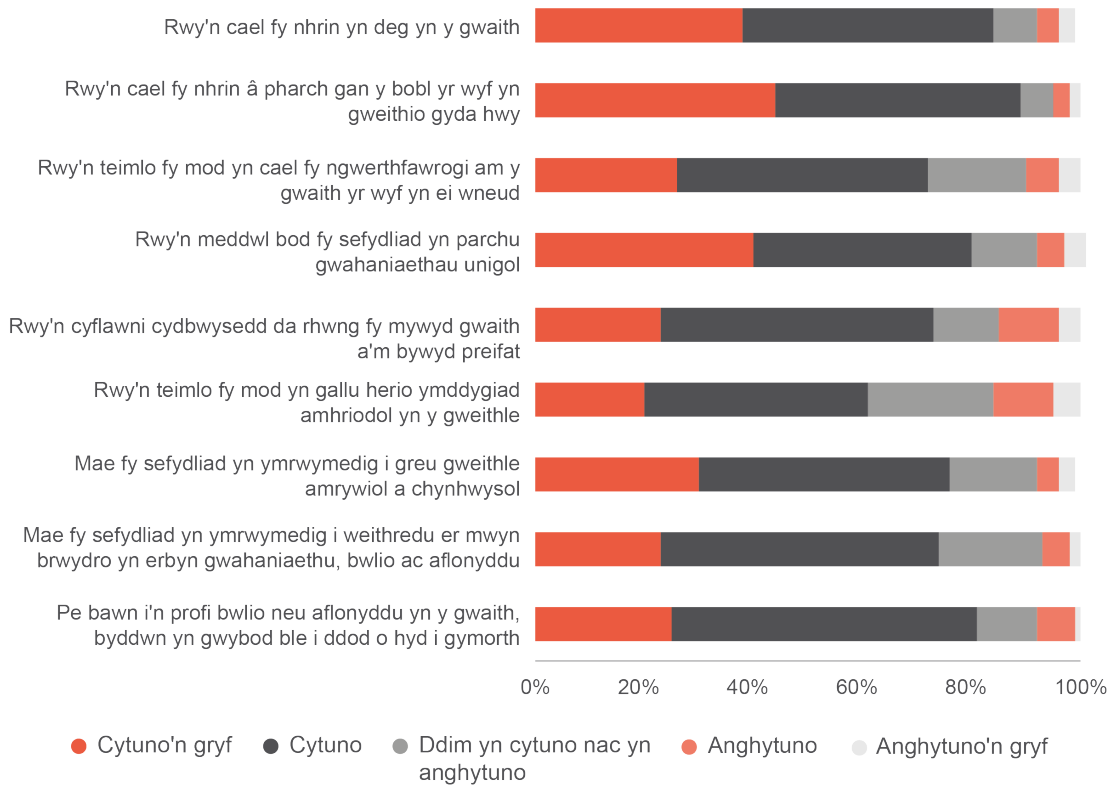
Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 7</p> <p>Byddwn yn meithrin cydberthnasoedd da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r sawl nad ydynt yn rhannu'r nodweddion hynny, drwy benodi 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb ymysg staff uwch a staff eraill, a chefnogi gwaith rhwydweithiau staff perthnasol.</p>	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Trwy gydol 2020-21, bu aelodau o'n Bwrdd, y Tîm Arwain Gweithredol, a Pawb (ein grŵp staff sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig) yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb Archwilio Cymru.</p> <p>Bu Cadeirydd Pawb yn rhagweithiol o ran mynychu cyfarfodydd tîm ar draws y sefydliad i godi ymwybyddiaeth o bwy yw'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, darparu diweddariadau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth allweddol a sicrhau bod staff yn deall pwysigrwydd hynny i wireddu ein huchelgeisiau ar y cyfan.</p> <p>Mae Cadeiryddion ein rhwydweithiau LGBT+ a Menywod yn aelodau o Pawb ac fe'u cefnogir gan y grŵp.</p> <p>Fe bostiwyd sawl blog ar faterion cydraddoldeb trwy gydol y flwyddyn naill ai ar garwsél hafan dudalen ein mewnwrwyd, neu ar ein rhwydwaith cyfryngau cymdeithasol ar gyfer staff. Cafodd llawer o'r blogiau hyn naill ai eu hysgrifennu neu eu 'hoffi' yn rhagweithiol gan ein Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.</p> <p>Mae Pawb a'r rhwydweithiau'n goruchwyllo ac yn darparu mewnbwn ar gyfer 'calendr amrywiaeth' sy'n bwydo i mewn i'r adran digwyddiadau sydd ar ddod ar hafan dudalen ein mewnwrwyd i hyrwyddo a chefnogi amryw ddathliadau a gweithgareddau.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 8</p> <p>Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein gwaith, gan gynnwys drwy ein gwefan, mewn modd sy'n hygyrch ac sy'n osgoi rhoi pobl sydd â nam arnynt dan anfantais sylweddol.</p>	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Yn 2020-21, fe wnaethom gadw achrediad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan, a gadarnhaodd ein bod yn bodloni meini prawf llwyddiant y Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys Gwefannau rhyngwladol, gan gynnwys trwy brofi gan unigolion ag ystod o anableddau corfforol a dysgu.</p> <p>Fe wnaethom hefyd barhau i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n darparu opsiynau pellach ar gyfer gwella hygyrchedd, gan gynnwys trwy fwyhau testun a ddewiswyd a'i ddarllen yn uchel, rhwystro pethau ar y sgrîn sy'n mynd â'r sylw, a throsi testun a ddewiswyd i fformat MP3.</p> <p>Mae canllawiau ar gael i'r holl staff ynghylch paratoi cyhoeddiadau hygyrch.</p> <p>Rydym hefyd wedi disodli ein paled corfforaethol yn ddiweddar i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r gofynion o ran cyferbyniad lliwiau ac rydym yn ystyried i ba raddau yr ydym yn mynd ati'n rhagweithiol i baratoi fersiynau hawdd i'w darllen o'n dogfennau cyhoeddedig, yn hytrach nag ar gais.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p>Amcan 9</p> <p>Byddwn yn gwella maint ac ansawdd gwybodaeth megis adborth allanol yr ydym yn ei gasglu ynghylch sut y mae ein gwaith wedi cyfrannu at fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, neu sut y gallai wneud hynny.</p>	<p>Asesiad: Effeithiol</p> <p>Fel a nodwyd yn flaenorol ar gyfer Amcanion 1 a 2, yn 2018-19 fe gynhaliom ni ddau ymgynghoriad cyhoeddus yn gwahodd pobl i fynegi barn ynglŷn â phynciau ar gyfer ein rhaglen waith yn y dyfodol ac ynglŷn â rhestr fwy penodol o gynigion ar gyfer astudiaethau posibl yn y dyfodol. Fe ddarparom ni fanylion y ddau ymgynghoriad ar gyfer y Comisiwn ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru ac ar gyfer aelodau o'r Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a hwylusir gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru. Wedyn fe drefnom ni i fod yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Cynghrair yn gynnar yn 2019-20 i drafod y rhaglen derfynol a rhai o'r testunau a oedd yn dod i'r amlwg fel blaenoriaethau ar gyfer blynyddoedd yn y dyfodol.</p> <p>Yn ystod y cyfnod, fe gwrddom ni hefyd â staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i drafod sut y gallai ein gwaith gyfrannu yng nghyd-destun ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddechrau dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010.</p> <p>Ym mis Medi 2019, fe gynhaliom ni seminar a oedd yn dwyn y teitl <u>Gwireddu Cymru Gydradd</u>, a thrwyddi fe gasglom ni ystod o safbwyntiau i oleuo'r dewis bwnc ar gyfer ein hastudiaeth gyda phrif ffocws a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p> <p>Wedyn, ym mis Chwefror 2020, roeddem yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a'n helpodd i bennu cwmpas yr archwiliad, a fydd yn canolbwyntio ar effeithiolrwydd trefniadau asesu effaith ar draws sector cyhoeddus Cymru.</p> <p>Hefyd, fel a nodir yn ein <u>Cynllun Blynyddol ar gyfer 2020-21</u>, dros y blynyddoedd nesaf rydym yn ymrwymedig i ddatblygu ystod fwy amrywiol o fecanweithiau ar gyfer casglu barn rhanddeiliaid ynglŷn â gwerth ac effaith ein gwaith, gan gynnwys y rhai sy'n cynrychioli buddiannau pobl â nodweddion gwarchoddedig.</p>

Arddangosyn 2: canlyniadau'r arolwg pobl

Siart bar pentyrrog yn dangos dosbarthiad yr ymatebion gan gyflogeion yn 2020 i ddatganiadau yn yr arolwg pobl sy'n ymwneud â chydreddoldeb.



Asesiadau o'r effaith

Fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effeithiau polisïau ac arferion perthnasol ar hawliau dynol yn ystod y flwyddyn. Ni chanfu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu neu effaith anffafriol arall ond fe wnaethant lawer o argymhellion ar gyfer gwella

- 16 I'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, rhaid i ni²:
- asesu effaith debygol polisïau ac arferion perthnasol (yn rhai cyfredol, diwygiedig neu newydd);
 - cyhoeddi adroddiadau ar yr asesiadau hynny lle maent yn dangos effaith wirioneddol neu effaith debygol arwyddocaol; a
 - monitro effaith polisïau ac arferion sy'n arbennig o berthnasol.
- 17 Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddff Hawliau Dynol 1998.
- 18 Mae ein hasesiadau o'r effaith, sy'n 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 sail gref o ran arbenigedd technegol. Yn dilyn paratoi pob asesiad drafft, mae'r adroddiad a'r polisi neu arfer drafft y mae'n ymwneud ag ef yn cael ei ddarparu ar gyfer Pawb, i geisio safbwyntiau pellach a chydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.
- 19 Darperir rhestr o'r asesiadau llawn o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 a deilliannau allweddol yr asesiadau hynny yn **Atodiad 1**. Mae llawer o'r asesiadau'n ymwneud â newidiadau i bolisïau ac arferion gweithio a oedd yn angenrheidiol er mwyn i'r sefydliad ymateb yn effeithiol i bandemig y coronafeirws.
- 20 Cafodd y polisïau a'r arferion canlynol (neu ddiwygiadau i'r polisïau ac arferion hynny) eu sgrinio yn ystod 2020-21 hefyd ar gyfer perthnasedd³ ond ni chynhaliwyd asesiad llawn o'u heffaith wedyn.
- Llawlyfr Rheolaeth Ariannol
 - Lwfans Dros Dro am Weithio Gartref
 - Lwfans Dros Dro am Ddyletswyddau Ychwanegol
 - Polisi'r Gymraeg

² O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

³ I asesu a oedd y polisi (lle nad oedd asesiad o'i effaith wedi cael ei gynnal yn flaenorol) neu'r diwygiadau a wnaed (lle'r oedd y polisi eisoes wedi cael ei asesu) yn debygol o gael effaith arwyddocaol ar ein gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog

Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau a'n bwllch cyflog ethnigrwydd wedi lleihau, ond mae angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithle yn y tymor canolig a hwy

- 21 Caiff ein gwybodaeth cyflogaeth ar gyfer 2020-21, a ddadansoddwyd yn ôl nodweddion cydraddoldeb, ei darparu yn yr [Offeryn Data](#) rhyngweithiol sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn. Rydym hefyd yn cyhoeddi'r data ar daenlen mewn fformat Data Agored, fel rhan o fenter gan Lywodraeth Cymru.
- 22 Caiff y prif faterion a adnabuwyd o'r dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth eu disgrifio yn yr adrannau canlynol o'r naratif. O ran bylchau cyflog ar y cyfan, caiff y sefyllfa ei chrynhai yn **Arddangosyn 3**, gyda gwybodaeth feincnodi'n cael ei darparu yn **Arddangosyn 4**. Yn **Arddangosyn 5**, rydym hefyd wedi crynhai ein data ar gyfran yr ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu rhai nodweddion cydraddoldeb a wahoddwyd am gyfweiliad ac a benodwyd yn llwyddiannus dros y tair blynedd ddiwethaf.
- 23 Rydym yn cymhwyso trefniadau alinio cyflog trylwyr i sicrhau bod swyddi o'r un gwerth wedi'u halinio o ran cyflog. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd yr holl gyflogeion yn symud ymlaen i'r pwynt cyflog uchaf yn eu band cyflog⁴ o fewn cyfnod penodedig⁵. Ni chanfuwyd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhwng cyflogau o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad ni o wybodaeth cyflogaeth.

Y Rhywiau

- 24 O ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2021, fe wnaeth 56% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth nodi mai benywod oeddent; ffigwr tebyg i'r ffigyrau cyfatebol diweddaraf i gael eu cyhoeddi ar gyfer y [Gwasanaeth Sifil](#) yn ei gyfanrwydd (54%), ac ar gyfer [Llywodraeth Cymru](#) (59%). Dros y tair blynedd ddiwethaf, nododd 48% o ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd ein ffurflen monitro

⁴ Mae graddfa gyflog Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnwys naw phrif fand cyflog – bandiau 1 i 5, band 7 a bandiau A i C, ochr yn ochr â bandiau cyflog ar gyfer hyfforddeion, prentisiaid a lleoliadau gwaith. Band 7 yw'r prif fand cyflog rheolwyr a bandiau cyflog uwch arweinwyr yw bandiau A ac C.

⁵ 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 i C.

amrywiaeth mai benywod oeddent. O'r rheiny, cafodd 7% eu penodi'n llwyddiannus ar ôl cael cyfweiliad o'i gymharu â 5% o'r ymgeiswyr hynny a nododd mai gwrywod ydynt.

- 25 O ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2021, roedd gennym fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau o 16.0%; mae cyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig y staff hynny a nododd mai benywod ydynt bron £7,800 yn llai na chyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig staff a nododd mai gwrywod ydynt. Mae hyn yn golygu bod y bwllch cyflog wedi lleihau'n sylweddol o'i gymharu â'r ffigyrau ar gyfer y flwyddyn flaenorol (22.2%; £11,100), ac mae'n debygol o fod i'w briodoli, o leiaf yn rhannol, i'r broses o ailstrwythuro'r uwch dîm rheoli a gwblhawyd ym mis Mawrth 2021, ochr yn ochr â gweithrediad cynllun ymadael gwirfoddol ehangach.
- 26 Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r eglurhad uniongyrchol ar gyfer y bwllch, 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**.
- 27 Dylid nodi y dylanwedir ar ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau hefyd, yn rhannol, gan y llwyddiant sylweddol yr ydym wedi'i gael dros y blynyddoedd diwethaf yn denu ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl ac ehangol i recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid.
- 28 Mae'r bwllch cyflog cymedrig a gyfrifwyd gennym yn 13.9%, ychydig yn is na'r bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau a gyfrifwyd o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer yr holl gyflogeion ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2021 (15.4%).
- 29 Yn ein holiadur monitro amrywiaeth, rydym yn cynnwys y cwestiwn 'Ydych chi'n ystyried eich hun yn drawsryweddol?'. Fodd bynnag, ni ellir darparu unrhyw ffigyrau yn yr adroddiad hwn mewn perthynas ag ymatebion i'r cwestiwn hwn, nac mewn perthynas â nodwedd warchoddedig aillbennu rhywedd, heb greu perygl y bydd gwybodaeth bersonol yn cael ei phrosesu'n annheg trwy ddod i gasgliad.

Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

- 30 Nododd 3.7% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth yn 2021 mai lleiafrifoedd ethnig oedd eu hethnigrwydd, gyda 2.9% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 31 Mae ein ffigwr cynrychiolaeth ychydig yn is na'r gyfran gyfatebol o boblogaeth Cymru, sydd oddeutu 4.9% ar hyn o bryd. Mae ein ffigwr hefyd yn sylweddol is na'r ffigwr cyfatebol diweddaraf a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (12.8%), ond yn debyg i'r ffigwr ar gyfer Llywodraeth Cymru (3%).
- 32 Roedd y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf yn llawer mwy calonogol gydag 18.1% yn nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol, ac 1.6% yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. Er bod cyfran

sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol wedi cael eu gwahodd i ddod am gyfweliad (17%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn wyn (27%), cafodd cyfrannau tebyg eu penodi'n llwyddiannus (7%).

- 33 Er ein bod yn cydnabod, oherwydd y niferoedd bychain yn ein set ddata, bod y data'n sensitif i newidiadau bychain hyd yn oed mewn niferoedd, gwelir darlun mwy amlwg ar gyfer ymgeiswyr am swyddi a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel 'Arall' (yn hytrach na 'Prydeinig' neu 'Cymreig') lle cafodd dim ond 13% eu gwahodd i ddod am gyfweliad a 2% eu penodi'n llwyddiannus.
- 34 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol bellach yn 26.2% (sydd wedi gostwng o 30.4% yn y flwyddyn flaenorol); o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2021, roedd cyflog sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n disgrifio eu hethnigrwydd fel lleiafrif ethnig £11,800 yn llai na chyflog sylfaenol cymedrig staff sy'n nodi mai gwyn yw eu hethnigrwydd. O'i gymharu, roedd y bylchau cyflog ethnigrwydd ar gyfer cyflog sylfaenol cymedrig a nodwyd gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol a'r cwmnïau cyfrifyddu Deloitte, EY, KPMG a PwC yn eu hadroddiadau diweddaraf ar fylchau cyflog yn y DU rhwng 7.6% ac 16.4%, ond mae Comisiwn y Senedd wedi nodi bwlch cyflog ethnigrwydd o 20.9% (gweler **Arddangosyn 4**).
- 35 Fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws y bandiau cyflog yw'r eglurhad uniongyrchol ar gyfer ein bwlch. Hefyd, fel gyda'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'n debygol y dylanwadwyd ar y dosbarthiad hwn i ryw raddau dros y blynyddoedd diwethaf gan lwyddiant ein rhaglenni hyfforddeion graddedig a phrentisiaeth sydd wedi bod yn ehangu.
- 36 Er ein bod yn cydnabod, oherwydd y niferoedd bychain o dan sylw, bod y data'n sensitif i newidiadau bychain hyd yn oed yn y carfannau hyn, rydym yn ystyried bod maint y bwlch cyflog hwn yn dal i fod yn achos pryder, er bod y duedd tuag i fyny dros y pum mlynedd ddiwethaf (gweler **Arddangosyn 3**) yn dynodi gwelliant graddol.

Anabledd a gofalwyr

- 37 Mae 8.1% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen amrywiaeth yn ystyried bod ganddynt anabledd neu nam, gyda 4.1% pellach yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. Roedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf yn 5.3% a 2.7% yn y drefn honno.
- 38 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 (12.8%) ond yn uwch na'r un a gyhoeddwyd gan [Lywodraeth Cymru](#) (6%).
- 39 Er ein bod yn cydnabod eto bod maint y sampl yn fach, efallai mai'r hyn sy'n fwy o achos pryder, er bod cyfran debyg wedi cael eu gwahodd i ddod am gyfweliad, yw

bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt anabled neu nam wedi cael eu penodi'n llwyddiannus (2%) o'i gymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn ystyried bod ganddynt anabled neu nam (6%).

- 40 Fel rhan o'n hymdrechion i annog mwy o bobl â namau i gyflwyno ceisiadau, rydym wedi ymrwymo i'r Cynllun Cyflogwyr sy'n Hyderus o ran Anabled ac rydym wedi sicrhau statws 'cyflogwr' Lefel 2, gan felly gael caniatâd gan y Ganolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyderus o ran Anabled yn ein hysbysebion swyddi. Rydym hefyd yn cynnig Cynllun Gwarant Cyfweiliad i ymgeiswyr sy'n ystyried bod ganddynt anabled ac sy'n ateb y gofynion hanfodol ar gyfer swyddi a hysbysebir.
- 41 Hefyd, rydym yn cyfranogi yn Rhaglen Newid 100 Leonard Cheshire trwy gynnig lleoliadau gwaith yn yr haf, datblygiad proffesiynol a chymorth mentora i fyfyrwyr prifysgol talentog a graddedigion diweddar ag anabledau neu gyflyrau hirdymor.
- 42 Er nad yw'n un o'r nodweddion gwarchoddedig, rydym o'r farn bod ystyried cyfrifoldebau gofalu'n ffactor perthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb, gan bod cysylltiad agos rhwng hynny a nodwedd warchoddedig anabled, ochr yn ochr ag oedran a beichiogrwydd a mamolaeth. Felly rydym wedi casglu a dadansoddi gwybodaeth mewn perthynas â gofaluwr.
- 43 Yn 2020-21, roedd 28.1% o gyflogeion a gwblhaodd ein holiadur amrywiaeth yn ystyried eu hunain yn ofalwyr, gyda 2.9% pellach yn dewis 'Gwell gen i beidio â dweud'. Roedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf yn 4.4% ac 1.6% yn y drefn honno.
- 44 Mae ystadegau a gyhoeddwyd yn awgrymu bod oddeutu un ymhob saith person 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.
- 45 Cafodd cyfrannau tebyg o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt gyfrifoldebau gofalu eu gwahodd i ddod am gyfweiliad a'u penodi'n llwyddiannus o'i gymharu ag ymgeiswyr na wnaethant nodi eu bod yn ofalwyr.
- 46 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yn debygol o fod yn gyfrannwr allweddol at y bwch cyflog cadarnhaol mawr (22.1%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn ofalwyr, gan nad yw'r un o'r aelodau hynny o staff o dan 35 oed. Yn yr un modd, efallai fod y gyfran is o ofalwyr ymhlith ymgeiswyr am swyddi'n rhywbeth i'w ddisgwyl gan bod bron i dri chwarter yr ymgeiswyr o dan 35 oed.
- 47 Yn ein harolwg pobl yn 2021, 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:
- a. yn gwybod ble i gael gafael ar wybodaeth a chymorth perthnasol yn y sefydliad; ac
 - b. yn teimlo'u bod yn cael cymorth gan eu rheolwr llinell i daro cydbwysedd rhwng eu gwaith a'i cyfrifoldebau gofalu.

- 48 Byddwn yn adrodd ar ddeilliannau'r arolwg hwnnw yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb yn 2021-22.

Cyfeiriadedd rhywiol

- 49 Ar gyfer y cyflogeion hynny a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, nododd 5.5% mai lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol, gyda 3.5% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. Roedd y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf yn 6.3% a 4.9% yn y drefn honno.
- 50 Mae'r ffigyrau ar gyfer cyflogeion ac ymgeiswyr yn debyg i'r rhai mewn ystadegau a gyhoeddwyd ar gyfer y [Gwasanaeth Sifil](#) (5.0%) ac yn 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 nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol neu'n ystyried nad oeddent yn perthyn i'r categorïau gwahanrywiol neu strê, deurywiol, hoyw neu lesbiaidd.
- 51 Mae ein bwch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff a nododd mai lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol yw eu cyfeiriadedd rhywiol bellach yn 19.9%; o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2021, roedd cyflog sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n disgrifio'u cyfeiriadedd rhywiol fel lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol £8,900 yn llai na chyflog sylfaenol cymedrig staff sy'n ystyried eu hunain yn wahanrywiol/strê.
- 52 Fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r eglurhad uniongyrchol ar gyfer ein bwch. Er ein bod yn cydnabod, oherwydd y niferoedd bychain yn ein set ddata, bod y data'n sensitif i newidiadau bychain hyd yn oed yn y carfannau hyn, rydym yn ystyried bod maint y bwch cyflog hwn a'r duedd tuag i lawr dros y pum mlynedd ddiwethaf (gweler **Arddangosyn 3**) yn achos i bryderu.
- 53 Cafodd cyfrannau ychydig yn uwch o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol eu gwahodd i ddod am gyfwelid a'u penodi'n llwyddiannus o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn wahanrywiol/strê.

Oedran a phriodas/partneriaeth sifil

- 54 Efallai mai'r newid mwyaf amlwg yn ein gweithlu dros y pum mlynedd ddiwethaf yw'r cynnydd cyflym yng nghyfran y staff iau. Yn 2016-17, roedd ychydig o dan chwarter ein gweithlu'n iau na 35 oed, o'i gymharu â 2020-21, pan fo traean o'n 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.
- 55 Mae gennym fwch cyflog negyddol ar y cyfan ar gyfer staff iau o 45.4%; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n iau na 35 oed oddeutu £24,000 yn llai na chyflog blynyddol sylfaenol cymedrig staff sydd rhwng 35 a 54

oed. Ers 2017-18, mae maint y bwlch hwn wedi leihau oddeutu 1% o un flwyddyn i'r llall.

- 56 Fel a ddangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yw'r eglurhad uniongyrchol ar gyfer y bwlch yma; dim ond 7% o staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n iau na 35 oed a gyflogir ym mandiau cyflog 5 ac uwch.
- 57 Yn amlwg, mae bwlch cyflog o ran oedran yn rhywbeth sydd i'w ddisgwyl gan bod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir mewn sefydliad sy'n darparu gwasanaeth proffesiynol y mae'n ofynnol i gyfran sylweddol o'i weithlu fod wedi'u haddysgu i lefel broffesiynol ôl-raddedig a bod â sgiliau crebwyll a hogwyd gan brofiad proffesiynol sylweddol. Fodd bynnag, fel a nodwyd yn ein hadroddiadau cydraddoldeb diweddar, rydym yn ystyried ei bod yn ofynnol rhoi ystyriaeth barhaus i faint y bwlch cyflog hwn.
- 58 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn ffactor allweddol sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog cadarnhaol mawr (39.1%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Yn ein chwartel cyflog is, lle mae 87% o staff yn iau na 35 oed, mae dros bedair rhan o bump o staff yn nodi nad ydynt yn briod nac mewn partneriaeth sifil.
- 59 Er ein bod yn cydnabod bod maint y sampl yn fach, cafodd cyfran sylweddol is o ymgeiswyr hŷn am swyddi (55 oed a throsodd) eu gwahodd i ddod am gyfweiliad (8%) neu eu penodi'n llwyddiannus (0%) o'i gymharu â'r ffigyrau ar gyfer yr holl ymgeiswyr (25% a 6%). Rydym yn ystyried bod hyn yn achos pryder a bod angen ymchwilio ymhellach iddo.

Crefydd neu gred

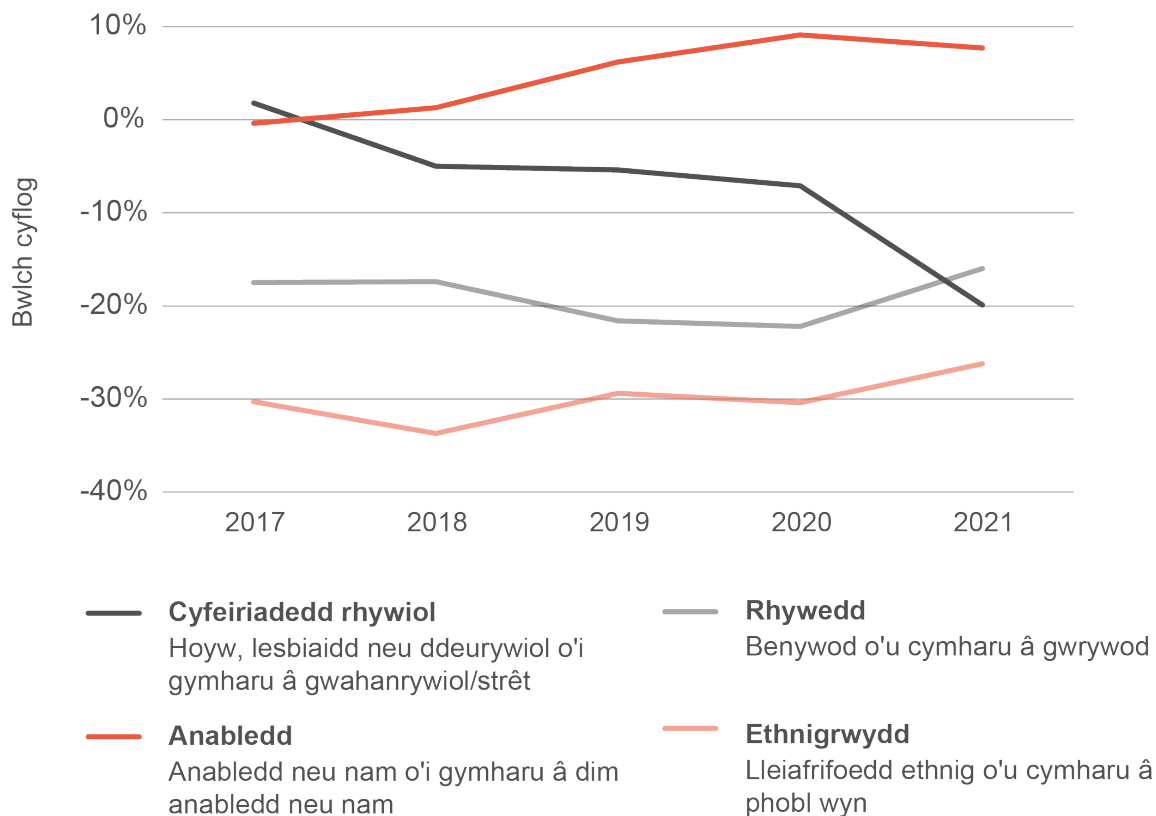
- 60 Ar gyfer y cyflogieion hynny a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, fe wnaeth 10% naill ai ateb 'gwell gen i beidio â dweud' neu nodi eu bod yn dilyn crefydd neu gred heblaw Cristnogaeth. Mae'r 90% sy'n weddill wedi'u rhannu'n gyfartal fwy neu lai rhwng y rhai sy'n eu hystyried eu hunain yn Gristnogion (pob enwad) a phobl heb unrhyw grefydd na chred. Mae'r ffigyrau hyn yn gyson fwy neu lai â'r ystadegau diweddaraf ar gyfer [poblogaeth Cymru](#). Ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf, nododd oddeutu hanner nad oedd ganddynt unrhyw grefydd neu gred, a nododd traean mai Cristnogion ydynt.
- 61 Ceir cydberthynas gref yn ein gweithlu (a hefyd ymhlith ymgeiswyr am swyddi gyda ni) rhwng oedran a dilyn crefydd neu gred. Yn ein chwartel cyflog is, lle mae 87% o'r staff yn iau na 35 oed, mae bron i ddwy ran o dair o'r staff yn nodi nad oes crefydd na chred ganddynt. Mae'r gydberthynas hon yn debyg i'r hyn a welir yn yr ymchwil ehangach, [Ymchwil i oedolion ifanc ac ymlyniad crefyddol](#), sy'n awgrymu bod y gyfran o oedolion ifanc (16-29) heb unrhyw ymlyniad crefyddol yn y DU oddeutu 70%.
- 62 Ceir cydberthynas agos hefyd rhwng ein bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog negyddol o 19.6% a nodwyd trwy'r dadansoddiad ar gyfer staff a oedd yn dilyn

crefydd neu gred heblaw Cristnogaeth. Roedd bron i dri chwarter y staff a nododd fod eu hethnigrwydd yn lleiafrif ethnig hefyd yn dilyn crefydd neu gred heblaw Cristnogaeth.

- 63 Yn yr un modd, er y dylid cydnabod bod maint y sampl yn llai, mae'n nodedig bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod yn dilyn crefydd neu gred heblaw Cristnogaeth wedi cael eu gwahodd i ddod am gyfweiliad (15%) ac wedi cael eu penodi'n llwyddiannus (1%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn Gristnogion (27% a 5%) neu nad oes ganddynt unrhyw grefydd neu gred (27% ac 8%).

Arddangosyn 3: bylchau cyflog

Graff llinell yn dangos bylchau cyflog cymedrig ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig penodol o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth bob blwyddyn am y pum mlynedd ddiwethaf.



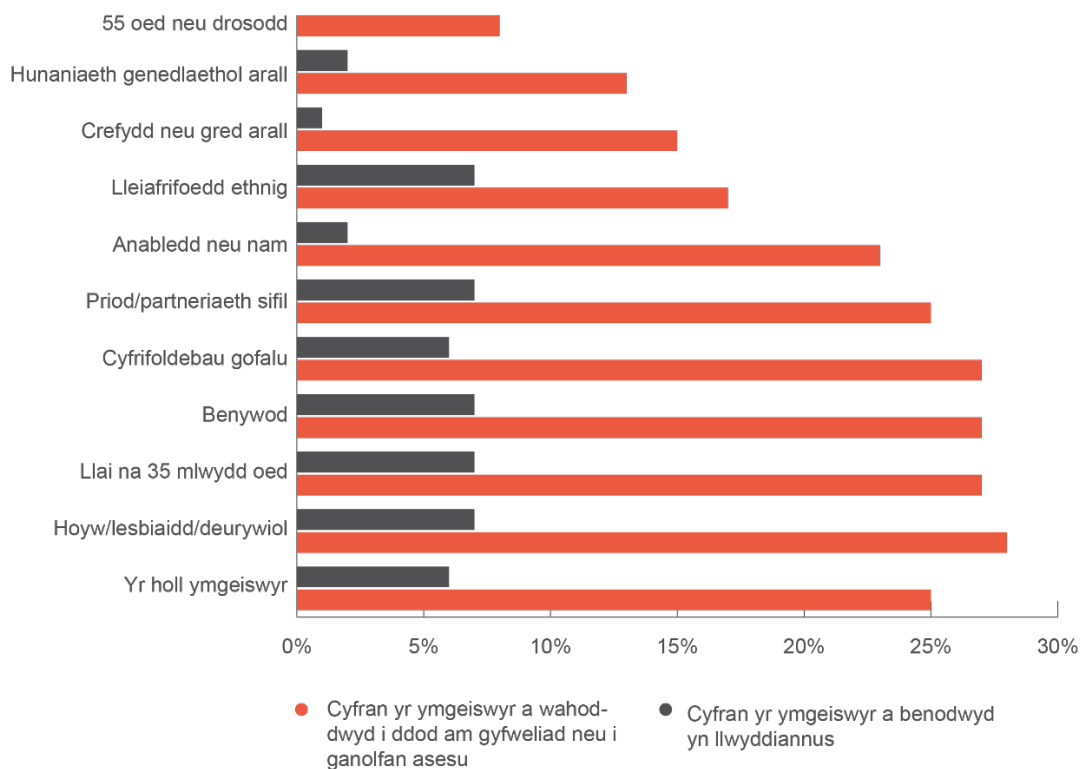
Arddangosyn 4: meincnodi bwloch cyflog

Meincnodi ein bylchau cyflog sylfaenol cymedrig ac ethnigrwydd o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2021 yn erbyn y data cyfatebol diweddaraf i gael ei gyhoeddi gan sefydliadau penodol.

Sefydliad	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog ethnigrwydd
Archwilio Cymru	-16.0%	-26.2%
<u>Comisiwn y Senedd</u>	+7.3%	-20.9%
<u>Llywodraeth Cymru</u>	-5.5%	–
<u>Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol</u>	-10.0%	-13.4%
<u>Audit Scotland</u>	-11.3%	–
<u>PwC UK</u>	-9.4%	-7.6%
<u>EY UK</u>	-15.3%	-16.4%
<u>Deloitte UK</u>	-16.2%	-13.8%
<u>KPMG UK</u>	-22.8%	-14.7%

Arddangosyn 5: Ilwyddiant ymgeiswyr am swyddi

Siart bar yn dangos, am y tair blynedd ddiwethaf, gyfran yr ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb penodol a wahoddwyd i ddod am gyfweliad neu i ganolfan asesu ac a benodwyd yn llwyddiannus.



Atodiad 1

Aseidiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 a deilliannau allweddol yr aseidiadau hynny

Polisi Dysgu a Datblygu

Trwy'r asesiad o'r effaith, argymhellwyd y dylid gwneud sawl diwygiad i'r drafft o'r Polisi, i atal y potensial ar gyfer anfantais annheg wrth ei gymhwysu i staff rhan-amser.

Argymhellwyd hefyd y dylai'r Polisi gynnwys cynnig cyfleoedd hyfforddiant gloywi Saesneg i staff nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf, i adlewyrchu'r cyfleoedd iaith a gynigir mewn ieithoedd eraill, megis Cymraeg.

Polisi Cwynion Cyflogaeth

Roedd y diwygiadau arfaethedig i'r Polisi Cwynion, a oedd wedi'u bwriadu i symleiddio'r broses cwynion cyflogaeth, yn cynnwys cael gwared ar y gofyniad i'r Swyddog Ymchwilio anfon ei adroddiad drafft at gyflogaion. Roedd potensial i'r diwygiad hwn effeithio'n negyddol ar y rhai â nodweddion gwarchoddedig dan rai amgylchiadau.

Ar ôl ceisio cyngor cyfreithiol, fe bwysleisiodd yr asesiad, er y gellid cyfiawnhau'r newid, na fyddai ond yn addas pe bai'r tîm Adnoddau Dynol yn cadw'r holl ddogfennaeth angenrheidiol a oedd yn dangos y rhesymeg ar gyfer unrhyw benderfyniad.

Ymarfer recriwtio ar gyfer rôl Arweinydd Archwilio Ariannol newydd

Argymhellwyd, cyn penderfynu'n derfynol ar y dulliau asesu, y dylai'r tîm Adnoddau Dynol a'r rhai sy'n rhan o'r ymarfer recriwtio adolygu'r profion dethol arfaethedig gyda golwg ar gael gwared ar unrhyw botensial ar gyfer rhagfarn ddjarwybod a/neu stereoteipio seiliedig ar sectorau.

Roedd argymhellion asesu pellach yn cynnwys y ddarpariaeth ar gyfer hyfforddiant mewn rhagfarn ddjarwybod ar gyfer aseswyr, defnyddio meini prawf asesu eglur, a rhoi digonedd o amser o fewn yr amserlen recriwtio i wneud penderfyniadau gwybodus a theg.

Proses ar gyfer casglu adborth 360 gradd

Ni chanfu'r asesiad unrhyw botensial difrifol ar gyfer gwahaniaethu ar offeryn dysgu a datblygu'r holiadur adborth 360 gradd dewisol, ond fe wnaeth lawer o argymhellion, gan gynnwys:

- y dylai'r tîm Adnoddau Dynol ystyried yn ofalus pa gamau i'w rhoi yn eu lle, fel rhan o'r broses adborth, i leihau i'r eithaf unrhyw effaith negyddol ar dderbynwyr a rhoddwyr adborth (er enghraifft, cynnig anogwyr niwtral i weithio trwy'r adborth gyda derbynyddion);
- y dylai'r sefydliad ystyried sefydlu mesurau diogelu yn y broses fel ei bod yn glir i bobl, o'r dechrau, beth yw'r rheswm dros y cynllun adborth a'r ffaith mai rhywbeth ar wahân i'r arfarniad blynyddol ydyw;
- y dylai'r tîm Adnoddau Dynol ystyried rhedeg cynllun peilot gyda chyfnod adolygu cyn ei gyflwyno i'r holl staff.

Polisi teithio a chynhaliaeth

Fe wnaed newidiadau gweinyddol i'r polisi teithio a chynhaliaeth yn seiliedig ar waith blaenorol i asesu'r effaith. Ni wnaed unrhyw newidiadau sylweddol i'r polisi, gan na chanfuwyd unrhyw botensial i'r polisi gael effaith anffafriol ar staff.

Polisi gweithio'n ddoethach

Mae'r polisi newydd hwn yn rhoi dewis o ran sut, pryd a ble y mae unigolion a thimau'n gwneud eu gwaith. Darparodd yr asesiad o'r effaith ystod o argymhellion, gan gynnwys:

- y dylai'r tîm Adnoddau Dynol fonitro'r effaith ar yr holl staff er mwyn gwerthuso'n effeithiol a fu unrhyw effaith anffafriol ar sail nodwedd warchoddedig;
- y dylai'r sefydliad sicrhau bod y polisi'n cael ei gyflwyno'n deg ac yn gyson ac y codir ymwybyddiaeth ohono.

Atodiad 2

Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb

Fe lansiom ni ein cwestiwn monitro amrywiaeth a'n fframwaith categorïau amrywiaeth cyfredol a'n system e-creiwio ym mis Tachwedd 2014. Rydym yn casglu ein data ar oedran ar wahân o fewn ein system Adnoddau Dynol.

Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol o ran cyflog ac amodau, mae ein dadansoddiad o fylchau cyflog yn cwmpasu'r ystod eang o nodweddion gwarchoddedig 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 am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017, rydym serch hynny wedi adrodd ar ein bylchau cyflog gan ddefnyddio fformat tebyg i'r un sy'n ofynnol yn ôl y Rheoliadau, gan gynnwys trwy ddarparu gwybodaeth am gyfran y cyflogaeth yn ôl bandiau cyflog ar sail chwartelau.

Rydym yn adrodd ar y canlynol dros gyfnod treigl o dair blynedd, i'w gwneud yn bosibl defnyddio maint sampl mwy a chwblhau dadansoddiad mwy ystyrlon:

- nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru;
- nifer y staff a ymgeisiodd i newid swydd;
- nifer y staff a adawodd y sefydliad.

I atal gwybodaeth bersonol rhag cael ei phrosesu'n annheg trwy ddod i gasgliad, 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 (heblaw lle mae'n sero), dangosir y nifer fel pump.

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

Nid ydym yn casglu gwybodaeth cyflogaeth ar hyn o bryd am nifer y staff sydd wedi ymgeisio am hyfforddiant, sy'n llwyddiannus neu'n aflwyddiannus gyda'u cais, ac sydd wedi cwblhau hyfforddiant, mewn ffyrdd sy'n hwyluso proses i ddadansoddi'r wybodaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb.



Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.