

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Adroddiad Cydraddoldeb 2018-19



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU



Mae'r adroddiad hwn ar y modd y mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru wedi cydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019. Fe'i paratowyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Os oes arnoch angen y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau ynglŷn â'i gynnwys, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod. Rydym yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg ac yn Saesneg, a byddwn yn eich ateb yn yr iaith a ddefnyddiwyd gennych. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at unrhyw oedi.

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd
CF11 9LJ

Ffôn : 02920 320 500
E-bost: info@audit.wales
Gwefan: <http://www.archwilio.cymru>

© Archwilydd Cyffredinol Cymru 2019

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

Rhagair

Rydym 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.

Mae'r adroddiad hwn ar y modd yr ydym yn cydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010, a'n cynnydd o ran cyflawni'r amcanion cydraddoldeb a osodwyd yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) blaenorol, yn ymdrin â'r cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019.

Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerwyd gennym tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb.

Mae gennym bellach drefniadau ymgysylltu allanol sydd wedi hen ennill eu plwyf ac a ddefnyddiwyd gennym i wahodd pobl i roi eu barn ynglŷn â meysydd pwnc ar gyfer rhaglen waith yr Archwilydd Gyffredinol yn y dyfodol ac i ymgynghori ynghylch rhestr fwy penodol o gynigion ar gyfer astudiaethau posibl.

Ochr yn ochr â pharatoi ar gyfer cynnal archwiliad neu astudiaeth â phrif ffocws sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, fe gyflawnom ni nifer o archwiliadau ac astudiaethau eraill a oedd yn cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb.

Fe ddiweddarom ni ein [Cod Ymarfer Archwilio](#) i ddarparu cyfarwyddyd manylach o ran sut y mae'n rhaid i archwilwyr roi ystyriaeth ddyledus i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Mae ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn cael lle mwy amlwg ar adegau allweddol yn ein prosesau caffael erbyn hyn hefyd.

Fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol ar gydraddoldeb a hawliau dynol yn ystod y flwyddyn. Ni chanfu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith anffafriol arall ond fe argymhellon nhw ein bod yn mynd ati mewn ffordd fwy rhagweithiol i fonitro ystadegau cysylltiedig ynghylch y gweithlu a darparu tystiolaeth bod polisïau'n cael eu cymhwyso'n deg ac yn gyson.

Yr eithriad amlwg i'n llwyddiant oedd y cynnydd a wnaed tuag at ein hamcan i ddefnyddio dull strategol o fynd i'r afael â gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau mewn cyflogau sy'n gysylltiedig â nodweddion cydraddoldeb eraill.

Er na chanfuwyd unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng cyflogau ym mandiau cyflog unigol Swyddfa Archwilio Cymru ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb, mae ein bwch cyflog strwythurol rhwng y rhywiau wedi cynyddu ac mae ein dadansoddiad o wybodaeth am gyflogaeth yn dangos bod angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hir, yn enwedig ar y lefelau uwch. Mae angen i ni archwilio hefyd pam fod ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu rhai nodweddion cydraddoldeb yn amlwg yn llai llwyddiannus na'i gilydd.

Bydd y Bwrdd yn adolygu ei ddull o fynd i'r afael â gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau ac amrywiaeth y gweithlu ym mis Medi 2019 gyda golwg ar fireinio'i ffocws strategol a gosod targedau penodol ar gyfer gwella.



Adrian Crompton
Archwilydd Cyffredinol
Cymru



Bill Richardson
Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Aelod
Anweithredol o'r Bwrdd, ar ran Swyddfa
Archwilio Cymru

Cynnwys

Rhaglen o waith cydraddoldeb

6

Yn 2018-19, fe wnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith gyffredinol er mwyn helpu i sicrhau bod Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn gallu cyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerom ni tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb

Asesiadau effaith

16

Yn ystod y flwyddyn, fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effaith polisiâu ac arferion perthnasol ar gydraddoldeb a hawliau dynol. Ni chanfu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith anffafriol arall ond fe argymhellon nhw ein bod yn mynd ati mewn ffordd fwy rhagweithiol i fonitro ystadegau cysylltiedig ynghylch y gweithlu a darparu tystiolaeth bod polisiâu'n cael eu cymhwyso'n deg ac yn gyson.

Amrywiaeth y gweithlu a bylchau rhwng cyflogau

18

Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth am gyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwch rhwng cyflogau'r rhywiau ar y cyfan wedi mynd yn fwy a bod angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hir, yn enwedig ar y lefelau uwch. Mae angen i ni archwilio hefyd pam f od ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu rhai nodweddion cydraddoldeb yn amlwg yn llai llwyddiannus na'i gilydd.

Atodiadau

Atodiad 1

27

Asesiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019, a phrif ganlyniadau'r asesiadau hynny

Atodiad 2

31

Ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb

Rhaglen o waith cydraddoldeb

Yn 2018-19, fe wnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith er mwyn sicrhau bod Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn gallu cyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerom ni tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb

Rydym 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.

Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith diogelu rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid a dyletswyddau'r sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru wedi paratoi [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) ar y cyd ar gyfer y cyfnod 2018 i 2022, sy'n nodi deg amcan penodol i'w cynorthwyo i gyflawni eu dyletswyddau cydraddoldeb yn well.

Yn ystod 2018-19, fe wnaeth Grŵp Llywio Cydraddoldeb:

- a Sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol a'r rhaglen waith yn eu lle i gyflawni dyletswyddau'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru o ran cydraddoldeb a hawliau dynol a'u hamcanion cydraddoldeb strategol; a
- b Helpu i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith honno'n cael eu cyflawni'n llawn a'u bod yn dwyn y canlyniadau gofynnol.

Rydym hefyd wedi sefydlu Grŵp Buddiant Cydraddoldeb (a ailenwyd yn ddiweddar yn Pawb) i sicrhau ymgysylltu effeithiol â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig, wrth lunio a gweithredu'r rhaglen waith cydraddoldeb a hawliau dynol, ac wrth gynnal asesiadau effaith.

Yn 2018-19, fe wnaethom barhau i ddatblygu rhaglen waith i sicrhau bod yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn gallu cyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion mewn perthynas â chydraddoldeb a hawliau dynol yn llawn. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi bod yn effeithiol o ran y camau a gymerwyd gennym tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb ar wahân i Amcan 5 (sy'n ymwneud â mynd i'r afael â'n gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau strwythurol mewn cyflogau sy'n gysylltiedig â nodweddion cydraddoldeb eraill). Mae [Arddangosyn 1](#) yn darparu rhagor o fanylion ynghylch effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Ym mis Rhagfyr 2018, fel rhan o'i ymrwymiad i liflinio strwythur pwyllgorau Swyddfa Archwilio Cymru a gwella eglurder rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd, fe gymeradwyodd y Pwyllgor Rheoli gynnig i ddiddymu'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb o 1 Ebrill 2019.

Yn hytrach, fe gytunodd y Pwyllgor i gael adroddiadau monitro chwarterol yn uniongyrchol ar y cynnydd sy'n cael ei wneud tuag at gyflawni'r ymrwymiadau yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Arddangosyn 1: amcanion cydraddoldeb

Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2018-19.

Byddwn yn ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth ystyried y canlynol:

- a. pa raglenni o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian y byddwn yn ymgymryd â nhw; a
- b. y dulliau a gaiff eu defnyddio mewn archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Asesiad: Effeithiol

Mae gennym drefniadau ymgysylltu allanol sydd wedi hen ennill eu plwyf trwy'r [Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) – rhwydwaith o fwy na 100 o sefydliadau'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Caiff y Cynghrair ei hwyluso gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.

Rhwng mis Mai a mis Gorffennaf 2018, cynhaliodd yr Archwilydd Cyffredinol ymgynghoriad cyhoeddus a oedd yn gwahodd pobl i fynegi eu barn ynglŷn â meysydd pwnc posibl i'w cynnwys yn ei raglen waith yn y dyfodol. Wedyn, rhwng diwedd mis Tachwedd 2018 a mis Ionawr 2019, fe gynhaliom ni ymarfer pellach i [Ymgynghori ynghylch rhestr fwy penodol o gynigion posibl ar gyfer astudiaethau yn y dyfodol](#).

Fe ddarparom ni fanylion y ddau ymgynghoriad ar gyfer aelodau o'r Cynghrair ac rydym wedi trefnu i fod yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Cynghrair yn gynnar yn 2019-20 i drafod y rhaglen derfynol a rhai o'r pynciau blaenoriaeth sy'n dod i'r amlwg ar gyfer blynyddoedd yn y dyfodol.

Yn ystod y cyfnod, cyfarfod staff Swyddfa Archwilio Cymru ar ddau achlysur ar wahân â staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru i drafod ein gwaith a chafodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru ei gynnwys yn ein hymarferion ymgynghori.

Trwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol diwedd blwyddyn, fe archwiliom ni gofnodion gwaith datblygiad ein rhaglen waith gwerth am arian a phrosiectau perthnasol a chawsom ein hargyhoeddi (a) bod ymdrechion priodol wedi cael eu gwneud i gael barn cynrychiolwyr a (b) bod sylw digonol wedi cael ei roi i'r farn honno wrth ddatblygu'r rhaglen ac wrth fabwysiadu'r dulliau ar gyfer pob prosiect.

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.

Asesiad: Effeithiol

Ym mis Ebrill 2018, fe gynhaliom ni gyfarfod gyda Chyfarwyddwr y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru, i drafod ble mae'r cyfleoedd mwyaf yn ôl pob golwg i waith gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol helpu Cymru i ymateb i'w saith her allweddol o ran cydraddoldeb.

Trwy drafodaethau dilynol gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'n hymgysylltiad parhaus â'r Cynghrair, rydym wedi adnabod nifer o bynciau sydd â ffocws a allai fod yn berthnasol a byddwn yn adnabod o leiaf un fel blaenoriaeth wrth i ni gadarnhau ein cynlluniau ar gyfer 2020-21 a 2021-22. Fel rhan o'r broses hon, ym mis Medi 2019 byddwn yn cynnal seminar dysgu ar y cyd a fydd yn dwyn y teitl [Gwneud Cymru Gyfartal yn Realiti](#) a fydd yn ein galluogi i gasglu safbwyntiau pellach ac yn goleuo'r broses o bennu hyd a lled ein hastudiaeth.

Ochr yn ochr â pharatoi i gynnal o leiaf un archwiliad neu astudiaeth â phrif ffocws sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, fe gynhaliom ni nifer o archwiliadau ac astudiaethau eraill yn ystod 2018-19 a oedd yn cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb.

Yn gynnar yn 2018-19, fe gyhoeddodd ni ddau adroddiad ar faterion a oedd yn arbennig o berthnasol i fuddiannau grwpiau gwarchodedig; adroddiadau ar [Oresgyn Rhwystrau Iaith a Chyfathrebu mewn Gwasanaethau Cyhoeddus](#) ac ar [Gomisiynu Gwasanaethau Llety i Oedolion ag Anableddau Dysgu yn Strategol](#). Yn y ddau achos, roedd timau'r astudiaethau wedi ymgysylltu â sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig trwy gydol y gwaith. Hefyd ym mis Hydref 2018 fe gyhoeddodd ni ein hadroddiad [Gwasanaethau Dilynol ar gyfer Cleifion Allanol](#). Mae ein gwaith wedi amlygu ystod o faterion, gan gynnwys mewn gwasanaethau offthalmoleg mewn perthynas â cholli golwg. Yn ystod y gwaith hwnnw, ac ers cyhoeddi'r adroddiad, rydym wedi ymgysylltu â RNIB Cymru ynghylch y mater hwn.

Yn ystod 2018-19, fe wnaethom hefyd ganlyn arni ag astudiaeth o lesiant pobl ifanc, gan ymgysylltu ag ystod o sefydliadau yn y trydydd sector sy'n ymwneud â'r materion yr ydym wedi bod yn eu hystyried, sydd wedi cynnwys iechyd meddwl, digartrefedd, gofalgwyr ifainc, rhieni ifainc a sgiliau/cyflogadwyedd. Yn sgîl yr astudiaeth honno, fe weithiom ni gyda'n partneriaid yn [Arolygu Cymru](#) a Swyddfa'r Comisiynydd Plant i redeg dwy seminar dysgu ar y cyd ar [Gynnwys Pobl Ifanc mewn Prosesau Penderfynu](#) ym mis Mawrth 2019.

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.

Asesiad: Effeithiol

Cyhoeddwyd [Cod Ymarfer Archwilio](#) diwygiedig ar 1 Mai 2018. Mae Paragraff 26 o'r Cod diwygiedig yn darparu cyfarwyddyd manylach ynghylch sut, wrth arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, y mae'n rhaid i archwilwyr gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol hefyd.

Trwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol diwedd blwyddyn, fe archwiliom ni samplau o archwiliadau ac fe wiriom ni i ba raddau yr oedd archwilwyr wedi cydymffurfio â'r Cod.

Mae gwaith yn mynd rhagddo ar hyn o bryd i ddiweddarau ein canllawiau ategol i archwilwyr er mwyn darparu rhagor o wybodaeth am y modd y dylai staff gweithredol gofnodi materion cydraddoldeb yn ystod gwaith archwilio.

Hefyd, mae ein templed ar gyfer dogfennau 'cychwyn prosiect' bellach yn ei gwneud yn ofynnol i dimau archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian i adnabod ble y gallai archwiliad penodol gynorthwyo'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ymrwymadau a'i gyfrifoldebau mewn perthynas â chydaddoldeb.

Ochr yn ochr â'n hastudiaethau craidd a gwaith archwilio arall, rydym yn dal i ddefnyddio'n rhaglen [arfer da](#) i roi cymorth i ystyried materion sy'n berthnasol i gydraddoldeb yng Nghymru.

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.

Asesiad: Effeithiol

Fe lansiodd ein [Strategaeth Pobl](#) ym mis Ebrill 2018 ac fe'i diweddarwyd ym mis Gorffennaf 2019. Fe'i cefnogir gan Gynllun Cyflawni sy'n nodi camau gweithredu i gyflawni'r tair blaenoriaeth a nodir yn y cynllun. Un o'r blaenoriaethau hynny yw cynyddu amrywiaeth ein gweithlu, yn enwedig ar y lefelau uwch.

Mae camau gweithredu cysylltiedig yn ystod y flwyddyn ddiwethaf wedi cynnwys:

- lansio Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi'i ddiwygio a'i ddiweddarau sy'n cwmpasu agweddau o ran y cyflogwr (Swyddfa Archwilio Cymru) a'r darparwr gwasanaethau (Yr Archwilydd Cyffredinol) ac yn rhoi pwyslais ar bwysigrwydd cwestiynu a chodi ymwybyddiaeth o'r manau lle gallai rhagfarn ddarwybod ddylanwadu ar ein penderfyniadau;
- newid ein prosesau recriwtio er mwyn mynd ati'n fwy rhagweithiol i annog grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyflwyno ceisiadau, gan gynnwys trwy weithio mewn ffordd ragweithiol gyda sefydliadau'r trydydd sector a chynnig cynllun gwarantu cyfweliad;
- ymrwymo i fentrau [Change 100 Leonard Cheshire](#) a [Chyflogwr Chwarae Teg](#); bydd ein hinterniaeth Change 100 cyntaf yn haf 2019;
- rhedeg sesiwn hyfforddiant ar iaith niwtral o ran y rhywiau, dan arweiniad Stonewall Cymru, ar gyfer staff Adnoddau Dynol a Hyrwyddwyr Cydraddoldeb
- cadw ein lle yn y 150 uchaf ym Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle Stonewall gan fod yn y 131fed safle allan o 445 o sefydliadau.

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.

Asesiad: Effeithiolrwydd cyfyngedig

Fe gynhaliom ni ystod o weithgareddau yn ystod y flwyddyn a oedd wedi'u bwriadu i leihau ein gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau, gan gynnwys diwygio ein dulliau recriwtio ac asesu a'n defnydd o iaith yn ein hysbysebion swyddi, a hysbysebu'r holl swyddi gwag yn y band rheoli a'r uwch dîm arwain yn allanol, yn ogystal ag yn fewnol.

Fodd bynnag, o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2019, mae ein bwlch rhwng cyflogau'r rhywiau ar y cyfan wedi cynyddu i 21.6%. Dosbarthiad dynion a menywod ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad am y bwlch hwn o hyd (gweler Atodiad 2 am ragor o wybodaeth).

Yn rhannol, dylanwedir ar ein bwlch rhwng cyflogau'r rhywiau gan y llwyddiant sylweddol yr ydym wedi'i gael dros y blynyddoedd diwethaf o ran recriwtio ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl ac ehangol i recriwtio hyfforddeion graddedig. Dros yr un cyfnod, rydym hefyd wedi gweithio'n galed i ymateb i bwysau o ran costau a gostwng ein ffioedd archwilio mewn termau real, gan gynnwys trwy leihau nifer yr uwch swyddi yn y sefydliad, sydd yn ei dro wedi lleihau nifer y cyfleoedd i staff benywaidd gamu ymlaen i fandiau cyflog uwch.

Yn berthynol i boblogaeth ehangach Cymru, rydym hefyd yn tanberfformio o ran cynrychiolaeth o blith Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleihafrioedd Ethnig (BAME) drwy'r sefydliad. Bydd y Bwrdd yn adolygu ei ddull o fynd i'r afael â'n gwahaniaethau cyflog strwythurol ac amrywiaeth ein gweithlu ym mis Medi 2019 gyda golwg ar fireinio ei ffocws strategol a phennu targedau penodol ar gyfer gwella.

Wrth gaffael gwasanaethau o ffynhonnell allanol, byddwn yn gwneud y canlynol:

- 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.

Asesiad: Effeithiol

Yn 2018-19, fe ddiweddarom ni'r templed ar gyfer ein dogfen gwahoddiad i dendro ac fe ddatblygom ni restr wirio ar gyfer ymarferion caffael sy'n rhoi sylw i gydraddoldeb wrth werthuso tendrau, er mwyn i ystyriaethau o ran cydraddoldeb gael lle mwy amlwg ar gamau allweddol yn y broses gaffael.

Ar gyfer prosesau caffael perthnasol, rydym hefyd wedi dechrau cynnwys cwestiynau mewn gwahoddiadau i dendro sy'n gofyn sut y mae gweithredwyr yn cynnig ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd ac rydym wedi ymgorffori cynigion a wnaed gan ginigwyr llwyddiannus ym manylebau contractau.

Trwy gydol y flwyddyn, rydym wedi mynd ati'n aml i ddefnyddio cytundebau fframwaith y Llywodraeth lle y bo'n briodol a lle y bo'r rhain yn cyflawni'r Ddyletswydd yn drylwyr.

Rydym yn y broses o ddatblygu strategaeth gaffael i ymdrin â phob agwedd ar ein cyfrifoldebau dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

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.

Asesiad: Effeithiol

Yn 2018-19 fe gyhoeddodd ni Siarter Hyrwyddwyr a Chynghreiriaid Cydraddoldeb sydd wedi cael ei chyhoeddi ar ein mewnrwyd.

Bu Cadeirydd y Grŵp Buddiant Cydraddoldeb yn rhagweithiol o ran mynychu cyfarfodydd tîm ar draws y sefydliad yn 2018-19 i godi ymwybyddiaeth o'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb a phwy ydynt, rhoi diweddariadau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth allweddol ac ennyn ymgysylltiad staff o ran deall pwysigrwydd hyn i gyflawni ein huchelgeisiau ar y cyfan.

Mae Cadeiryddion ein rhwydweithiau LGBT+ a Menywod yn eistedd ar y Grŵp Buddiant Cydraddoldeb ac fe'u cefnogir gan y grŵp.

Mae seminarau ciniawa a dysgu wedi parhau ar draws ystod o feysydd pwnc trwy gydol y flwyddyn, dan arweiniad ein Hyrwyddwyr Cydraddoldeb.

Ym mis Hydref 2018 fe gynhaliom ni arolwg staff gan ddefnyddio'r un holiadur craidd ag a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Roedd yn ganlondid nodi bod ymatebion gan ein staff i gwestiynau sy'n ymwneud â chydraddoldeb yn fwy nodweddiadol o sefydliad 'perfformiad uchel' yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil:

- mae 87% o'r staff yn teimlo'u bod yn cael eu trin â pharch gan y bobl y maent yn gweithio gyda hwy;
- mae 82% o staff yn teimlo bod y sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, arddulliau gweithio, cefndiroedd, syniadau a.y.b.);
- mae 81% o staff yn teimlo bod y sefydliad yn ymrwymedig i greu gweithle amrywiol a chynhwysol; ac
- mae 72% o staff yn cytuno bod ymrwymiad gwirioneddol yn Swyddfa Archwilio Cymru i barhau i wella perfformiad lle mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y cwestiwn.

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.

Asesiad: Hynod Effeithiol

Yn 2018-19, fe gadwom ni achrediad hygyrchedd ein gwefan a dilysiad ein bod yn bodloni meini prawf llwyddiant Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys Gwefannau rhyngwladol, gan gynnwys trwy brofi gan unigolion ag ystod o anableddau corfforol ac anableddau dysgu.

Fe wnaethom hefyd barhau i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n darparu opsiynau ychwanegol ar gyfer gwella hygyrchedd, gan gynnwys trwy gynyddu maint testun a ddewiswyd a'i ddarllen yn uchel, blocio elfennau sy'n mynd â sylw pobl ar y sgrîn, a throsi testun a ddewiswyd i fformat MP3.

Mae canllawiau ar gael i'r holl staff ynghylch paratoi cyhoeddiadau hygyrch.

Rydym hefyd wrthi'n newid ein paled corfforaethol i sicrhau ein bod yn cydymffurfio lle mae cyferbyniad lliwiau yn y cwestiwn ac rydym hefyd yn ystyried i ba raddau yr ydym yn mynd ati'n rhagweithiol i baratoi fersiynau hawdd i'w darllen o'r dogfennau a gyhoeddir gennym, yn hytrach na bod hynny'n digwydd ar gais.

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.

Asesiad: Effeithiol

Fel a nodwyd yn flaenorol ar gyfer Amcanion 1 a 2, rhwng mis Mai a mis Gorffennaf 2018, cynhaliodd yr Archwilydd Cyffredinol ymgynghoriad cyhoeddus a oedd yn gwahodd pobl i roi eu barn ynglŷn â meysydd pwnc ar gyfer ei raglen waith yn y dyfodol. Wedyn, rhwng diwedd mis Tachwedd 2018 a mis Ionawr 2019, fe gynhaliom ni ymgynghoriad pellach ynghylch rhestr fwy penodol o gynigion posibl ar gyfer astudiaethau yn y dyfodol.

Rydym hefyd wedi trefnu ein bod yn mynychu un o gyfarfodydd y Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn gynnar yn 2019-20 i drafod y rhaglen derfynol a rhai o'r pynciau blaenoriaeth sy'n dod i'r amlwg ar gyfer blynyddoedd yn y dyfodol.

Ym mis Ebrill 2018, fe gynhaliom ni gyfarfod gyda Chyfarwyddwr y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru i drafod ble y mae'r cyfle gorau yn ôl pob golwg i waith gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol helpu Cymru i ymateb i'w saith her cydraddoldeb allweddol.

Mae ein seminar dysgu ar y cyd arfaethedig [Gwneud Cymru Gyfartal yn Realiti](#) yn gyfle pellach i gasglu adborth allanol ar y modd y mae ein gwaith wedi cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

O ran darnau unigol o waith, rydym wedi cael nifer o enghreifftiau o adborth cadarnhaol ar effaith ein hadroddiad [Siaradwch fy iaith](#), gan gynnwys gan Gyngor Conwy a gynhaliodd ddiwrnod ymwybyddiaeth o fyddardod ym mis Mai 2018 i hyrwyddo gwasanaeth dehongli digidol newydd ac i lansio modiwl e-ddysgu newydd ar gyfer staff i godi ymwybyddiaeth o fyddardod, gan dynnu ar ganlyniadau ein gwaith.

Rydym wrthi ar hyn o bryd yn sefydlu trefniadau trwy ein proses dysgu ar ôl prosiectau i fynd ati mewn modd mwy rhagweithiol i geisio barn cynrychiolwyr o grwpiau gwarchodedig ynglŷn â sut y mae darnau unigol o waith sydd eisoes wedi cael eu cwblhau ac a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wedi mynd i'r afael ag anghenion grwpiau gwarchodedig ac i'n helpu i ganfod ble y gallem wneud mwy.

Asesiadau effaith

Yn ystod y flwyddyn, fe gynhaliom ni gyfres o asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol ar gydraddoldeb a hawliau dynol. Ni chanfu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith anffafriol arall ond fe argymhellon nhw ein bod yn mynd ati mewn ffordd fwy rhagweithiol i fonitro ystadegau cysylltiedig ynghylch y gweithlu a darparu tystiolaeth bod polisïau'n cael eu cymhwyso'n deg ac yn gyson.

Rhaid i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru¹:

- a asesu effaith debygol polisïau ac arferion perthnasol (cyfredol, diwygiedig neu newydd) ar eu gallu i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol;
- b cyhoeddi adroddiadau ar yr asesiadau hynny os ydynt yn dangos effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar eu gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol; ac
- c monitro effaith polisïau ac arferion arbennig o berthnasol ar eu gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Mae ganddynt hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodwyd yn Neddf Hawliau Dynol 1998.

Caiff asesiadau effaith, sydd hefyd yn cynnwys ystyriaethau o ran y Gymraeg, eu cynnal gan Dîm y Gyfraith a Moeseg i sicrhau cysondeb a sail gref o ran arbenigedd technegol. Yn dilyn paratoi pob adroddiad asesu drafft, caiff yr adroddiad a'r polisi neu arfer drafft y mae'n ymwneud ag ef eu darparu ar gyfer ein Grŵp Buddiant Cydraddoldeb i gael eu hadolygu, i geisio safbwyntiau pellach ac i gydymffurfio â'r gofynion ymgysylltu.

Darperir rhestr o'r asesiadau effaith llawn a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019 a chanlyniadau allweddol yr asesiadau hynny yn **Atodiad 1**.

Un o'r themâu allweddol a ddeilliodd o'r asesiadau yn 2018-19 oedd y dylai Swyddfa Archwilio Cymru fod yn fwy cyson o ran y modd y mae'n monitro ystadegau ynghylch y gweithlu sy'n ymwneud â pholisïau ac arferion perthnasol, i adnabod unrhyw dueddiadau, anghysonderau sylweddol neu arwyddion o effaith anghymesur ar grwpiau penodol a darparu tystiolaeth bod y polisïau'n cael eu cymhwyso'n deg ac yn gyson.

¹ O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Thema gyffredin arall a adnabuwyd trwy'r asesiadau oedd y byddai o fudd, wrth ddrafftio polisiau ac arferion sy'n berthnasol i nodweddion gwarchoddedig penodol, pe bai awduron yn fwy rhagweithiol o ran ceisio barn cyflogeion y mae'n debygol y bydd y polisi'n effeithio'n uniongyrchol arnynt, er enghraifft trwy rwydweithiau menywod ac LGBT+ ein staff, i ategu barn a safbwyntiau'r Grŵp Buddiant Cydraddoldeb.

Cafodd y polisiau a'r arferion canlynol (neu ddiwygiadau i'r polisiau a'r arferion hynny) eu sgrinio yn ystod 2017-18 o ran eu perthnasedd² ond ni chynhaliwyd asesiad llawn o'u heffaith wedi hynny:

- a Polisi Amser Undebau Llafur
- b Gweithdrefn ar gyfer Gwiriadau Diogelu a Diogelwch Cenedlaethol³
- c Gweithdrefn Defnyddio Pwyntiau Gwefru Cerbydau Trydan
- ch Canllawiau ar Gael Mynediad at Ddeunydd Sensitif neu Bersonol ar y Rhyngwyd
- d Canllawiau Recordio mewn Amser Real

² I asesu pa un a oedd y polisi (lle nad oedd asesiad effaith wedi cael ei gynnal yn flaenorol) neu'r diwygiadau iddo (lle'r oedd effaith y polisi eisoes wedi cael ei hasesu) yn debygol o gael effaith sylweddol ar allu'r Archwilydd Cyffredinol neu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

³ Paratowyd y Weithdrefn ar gyfer Gwiriadau Diogelu a Diogelwch Cenedlaethol a'r Canllawiau ar Gael Mynediad at Ddeunydd Sensitif neu Bersonol ar y Rhyngwyd eu paratoi yn unol â pholisi Llywodraeth y DU, felly barnwyd nad oedd angen asesiadau effaith llawn.

Amrywiaeth y gweithlu a bylchau rhwng cyflogau

Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth am gyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwlch rhwng cyflogau'r rhywiau ar y cyfan wedi mynd yn fwy a bod angen i ni wneud gwaith pellach i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hir, yn enwedig ar y lefelau uwch. Mae angen i ni archwilio hefyd pam fod ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu rhai nodweddion cydraddoldeb yn amlwg yn llai llwyddiannus na'i gilydd.

Caiff ein gwybodaeth am gyflogaeth wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb ar gyfer 2018-19 ei darparu yn [Atodiad 2](#) ar ddiwedd yr adroddiad hwn. Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol o ran tâl ac amodau, mae cwmpas ein dadansoddiad o fylchau rhwng cyflogau yn cynnwys yr ystod eang o nodweddion cydraddoldeb a gaiff eu hystyried gan ein holiadur monitro amrywiaeth hefyd.

Caiff y prif faterion a adnabuwyd o'r dadansoddiad o'n gwybodaeth am gyflogaeth eu disgrifio yn yr adrannau canlynol o naratif. O ran bylchau rhwng cyflog ar y cyfan, caiff y sefyllfa ei chrynhai yn [Arddangosyn 2](#), gyda gwybodaeth feincnodi'n cael ei darparu yn [Arddangosyn 3](#). Yn [Arddangosyn 4](#), rydym hefyd wedi crynhai ein data ynghylch y gyfran o'r ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu rhai nodweddion cydraddoldeb penodol a wahoddwyd am gyfweiliad ac a benodwyd yn llwyddiannus dros y tair blynedd ddiwethaf.

Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cymhwyso trefniadau trylwyr ar gyfer alinio cyflogau i sicrhau bod cyflogau am gyflawni swyddi sydd o'r un gwerth wedi'u halinio â'i gilydd. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd yr holl gyflogeion yn camu ymlaen i'r pwynt cyflog uchaf yn eu band cyflog⁴ o fewn cyfnod penodedig⁵. Ni chanfuwyd unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng cyflogau ym mandiau cyflog unigol Swyddfa Archwilio Cymru ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth am gyflogaeth

Hunaniaeth o ran rhywedd

O ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2019, fe wnaeth 58% o gyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth nodi mai menywod oeddent. Dros y tair blynedd ddiwethaf, fe wnaeth 51% o'r ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth nodi mai menywod oeddent ac roedd eu cyfradd llwyddo mewn cyfweiliadau yn uwch na chyfradd llwyddo ymgeiswyr a nododd mai dynion oeddent.

4 Mae graddfa gyflog Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnwys 10 prif fand cyflog – bandiau 1 i 7 a bandiau A i C, ochr yn ochr â bandiau cyflog ar gyfer hyfforddeion a lleoliadau gwaith. Bandiau rheoli yw bandiau 6 a 7 a bandiau cyflog yr uwch dîm arwain yw bandiau A i C.

5 Dwy flynedd ar gyfer lleoliadau gwaith, tair blynedd ar gyfer band 1, pedair blynedd ar gyfer hyfforddeion a bandiau 2 i 7, pum mlynedd ar gyfer band C a chwe blynedd ar gyfer bandiau B ac A.

Fodd bynnag, o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2019, roedd gennym fwlch negyddol cyffredinol rhwng cyflogau'r rhywiau o 21.6%. Mae hyn yn golygu bod y bwlch cyflog wedi cynyddu o'i gymharu â'r sefyllfa gymharol sefydlog dros y tair blynedd ddiwethaf (17.4% yn 2018 – gweler [Arddangosyn 2](#)); mae cymedr cyflog blynyddol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn y staff sy'n eu disgrifio'u hunain fel menywod bellach dros £10,000 yn llai na chyflog staff sy'n eu disgrifio eu hunain fel dynion.

Dosbarthiad dynion a menywod ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros y bwlch hwn; caiff 76% o staff sy'n fenywod eu cyflogi mewn bandiau cyflog sy'n is na band 5 o'i gymharu â 56% o staff sy'n ddynion. Dangosir effaith y dosbarthiad hwn yn y siart chwarteli cyflog a ddarperir yn [Atodiad 2](#). Meincnodir ein bwlch cyflogau cymedrig rhwng y rhywiau a rhwng grwpiau ethnigrwydd yn erbyn sefydliadau cymharol yn [Arddangosyn 3⁶](#).

Ochr yn ochr ag effaith trosiant ac ymadawiadau yn ystod y flwyddyn trwy gynllun ymadael yn wirfoddol, ffactor arall a all fod wedi cyfrannu at gynyddu'r bwlch rhwng cyflogau'r rhywiau eleni yw'r cynnydd yn y cyfraddau ymateb i'n holiadur monitro cydraddoldeb; 92% oedd y gyfradd ymateb i'n cwestiwn am hunaniaeth o ran rhywedd yn 2019, o'i gymharu ag 86% yn 2018.

Dylid nodi bod y llwyddiant sylweddol a gawsom yn y blynyddoedd diwethaf wrth ddenu menywod i ymgeisio am le ar ein rhaglen dreigl ac ehangol i recriwtio hyfforddeion graddedig wedi dylanwadu'n rhannol ar ein bwlch rhwng cyflogau'r rhywiau (mae dros ddwy ran o dair o'n grŵp cyfredol o hyfforddeion graddedig yn eu disgrifio eu hunain fel menywod).

Dros yr un cyfnod, rydym hefyd wedi gweithio'n galed i ymateb i bwysau o ran costau, ac i leihau ein ffioedd archwilio mewn termau real, gan gynnwys trwy leihau nifer y swyddi uwch o fewn y sefydliad. Ar yr achlysuron prin pan ddaeth swyddi'n wag ar y lefelau uwch hyn, ceisiwyd ailddosbarthu'r gwaith ar draws y sefydliad yn hytrach na recriwtio ac mae hynny yn ei dro wedi lleihau nifer y cyfleoedd i fenywod o blith y staff symud ymlaen i fandiau cyflog uwch.

Mae'r bwlch cyflog canolrifol a gyfrifwyd gennym yn debyg, ar 21.2%. I'r gwrthwyneb, 8.6% oedd y bwlch rhwng cyflogau'r rhywiau wrth edrych ar enillion canolrifol cyflogaion llawn-amser ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2018⁷; bwlch oedd yn cynyddu i 17.9% o gynnwys cyflogaion rhan-amser.

Yn ein holiadur monitro amrywiaeth ac yn unol â chanllawiau gan yr elusen cydraddoldeb Stonewall, rydym hefyd yn cynnwys y cwestiwn 'Ydych chi'n eich ystyried eich hun yn drawsryweddol?'. Fodd bynnag, ni ellir darparu unrhyw ffigyrau yn yr Adroddiad hwn o ran ymatebion i'r cwestiwn hwn heb greu risg o brosesu gwybodaeth bersonol mewn modd annheg trwy ddod i gasgliad.

6 Mae data meincnodi pellach ar gael ar wefan [Gwasanaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Llywodraeth y DU](#).

7 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion 2018](#).

Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

Nododd 2.9% o gyflogeion eu bod yn Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME), gyda 3.8% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. Mae hyn yn debyg i ffigurau cyhoeddiedig ar gyfer Llywodraeth Cymru⁸ (2%), ond yn is na'r gyfran o boblogaeth Cymru sy'n Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, sef tua 4.8% ar hyn o bryd. Mae hefyd yn is na'r ffigurau cyfatebol ar gyfer poblogaethau De Ddwyrain Cymru (6.2%) a Chanolbarth a Gorllewin Cymru (4.3%), lle mae dwy o'n tair prif swyddfa wedi'u lleoli⁹, ond ychydig yn uwch na'r ffigur cyfatebol ar gyfer Gogledd Cymru (2.5%), lle mae ein trydedd brif swyddfa wedi'i lleoli¹⁰.

Roedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf yn fwy calonogol, sef 13.0% a 2.3% yn y drefn honno. Fodd bynnag, er y dylid cydnabod bod y sampl yn llai, mae'n nodedig serch hynny bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod yn Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig wedi'u gwahodd am gyfweliad (13.9%) ac wedi'u penodi'n llwyddiannus (2.2%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn Wyn (27.2% ac 8.3%).

Gwelir patrwm tebyg ar gyfer ymgeiswyr am swyddi a nododd 'Arall' yn hytrach na 'Prydeinig' neu 'Cymreig' ar gyfer eu hunaniaeth genedlaethol (13.3% a 2.9%), er y dylid nodi bod ceisiadau bron i 30% o ymgeiswyr am swyddi a nododd 'Arall' ar gyfer eu hunaniaeth genedlaethol wedi cael eu gwrthod oherwydd cyfyngiadau fisa.

Mae ein bwlch cyflog negyddol cyffredinol ar gyfer staff sy'n dweud eu bod yn Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig bellach yn 29.4%; o ran y sefyllfa ar 31 Mawrth 2019, roedd cymedr cyflog sylfaenol yr aelodau o staff hynny a nododd eu bod yn Bobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig £13,000 yn llai na chyflog staff a nododd eu bod o gefndir gwyn. O'i gymharu, roedd y bylchau cyflog ethnigrwydd ar gyfer cymedr cyflog sylfaenol yr adroddwyd arnynt gan y cwmnïau cyfrifyddu PwC, Deloitte, KPMG ac EY yn eu hadroddiadau diweddaraf ar fylchau cyflog yn y DU rhwng 12.9% ac 14.4%, ond nododd Comisiwn y Cynulliad Cenedlaethol fylchau o oddeutu £12,000 ar gyfer y rhan fwyaf o gategoriâu ethnig Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (gweler [Arddangosyn 3](#)).

Eto, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros ein bwlch; nid oes unrhyw staff yn Swyddfa Archwilio Cymru sy'n nodi eu bod o gefndir nad yw'n wyn yn cael eu cyflogi ym mandiau cyflog 5 ac uwch.

8 Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, [Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Blynyddol 2017-18](#)

9 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol; [Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ar gyfer y Flwyddyn a Ddaeth i Ben ar 31 Rhag 2018](#)

10 Mae ein prif swyddfeydd yng Nghaerdydd, Abertawe ac Abergele.

Er ein bod yn cydnabod, oherwydd y niferoedd bach yng nghategoriâu Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, bod y data'n sensitif i newidiadau bach hyd yn oed yn y cohortau hyn, rydym o'r farn bod maint y bwch cyflog hwn yn achosi pryder gan ei fod yn gymharol uchel o'i gymharu â bylchau cyflog ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig yn y DU a nodwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol¹¹.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Ar gyfer y cyflogeion hynny a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, fe wnaeth 5.0% nodi mai hoyw/lesbiaidd neu ddeurywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol neu ei bod yn well ganddynt ddefnyddio term gwahanol, gyda 5.0% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. Y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 5.4% a 3.5% yn y drefn honno.

Mae'r ffigurau ar gyfer cyflogeion ac ymgeiswyr yn uwch na'r rhai mewn ystadegau cyhoeddedig ar gyfer y Gwasanaeth Sifil¹² (4.0%) ac mewn amcangyfrifon ar gyfer y boblogaeth ehangach; yn 2017, amcangyfrifir bod 2.6% o boblogaeth y DU a oedd yn 16 oed neu'n hŷn yn eu disgrifio eu hunain fel pobl lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol neu'n ystyried nad oeddent yn perthyn i'r categorïau gwahanrywiol neu strêr, deurywiol, hoyw neu lesbiaidd¹³.

Er y dylid cydnabod bod y sampl yn llai, mae'n nodedig bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod yn lesbiaidd/hoyw, deurywiol neu a ddywedodd ei bod yn well ganddynt ddefnyddio term arall wedi'u gwahodd am gyfweliad (18.2%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn wahanrywiol/strêr (25.6%).

Anabledd

Mae 8.3% o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen amrywiaeth yn ystyried bod ganddynt anabledd neu nam, gyda 3.3% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. 4.4% a 2.9% yn y drefn honno oedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf.

Mae'r ffigur ar gyfer cyflogeion sy'n ystyried bod ganddynt anabledd neu nam yn debyg i'r ystadegyn cyhoeddedig cyfatebol ar gyfer y Gwasanaeth Sifil¹⁴ (8.6%), ond yn is nag amcangyfrifon ar gyfer poblogaeth ehangach y DU; yn 2017/18, roedd gan 18% o'r boblogaeth o oedran gweithio yn y DU anabledd yn ôl yr amcangyfrifon¹⁵.

11 Ffynhonnell: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, [Adroddiad Ymchwil 108: Y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd](#)

12 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Ystadegau'r Gwasanaeth Sifil 2018](#)

13 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Cyfeiriadedd rhywiol, Y DU: 2017](#)

14 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

15 Ffynhonnell: Yr Adran Gwaith a Phensiynau, [Arolwg o Adnoddau Teulu 2017-18](#)

Er y dylid ystyried y ffaith bod y sampl yn llai, mae'n nodedig bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt anabledd neu nam wedi'u gwahodd am gyfweiliad (15.2%) ac wedi'u penodi'n llwyddiannus (4.3%) o'i gymharu ag ymgeiswyr nad oedd yn ystyried bod ganddynt anabledd na nam (26.0% a 7.7%).

Fel rhan o'n hymdrechion i annog rhagor o bobl â nam i ymgeisio am swyddi, rydym wedi ymuno â'r cynllun Hyderus o ran Anabledd ac rydym 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 ar gyfer swyddi.

Crefydd

Mae cydberthynas gref rhwng y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog negyddol o 9.1% a nodwyd trwy'r dadansoddiad ar gyfer staff a nododd fod ganddynt grefydd neu gred heblaw Cristnogaeth. Fe wnaeth bron i dri chwarter y staff a ddywedodd eu bod yn Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig nodi hefyd bod ganddynt grefydd neu gred heblaw Cristnogaeth.

Yn yr un modd, er y dylid cydnabod bod y sampl yn llai, mae'n nodedig bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt grefydd neu gred heblaw Cristnogaeth wedi'u gwahodd am gyfweiliad (16.0%) ac wedi'u penodi'n llwyddiannus (3.2%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a nododd mai Cristnogion ydynt (25.2% a 7.7%) neu nad oes ganddynt unrhyw grefydd na chred (28.2% ac 8.5%).

Oedran

Mae gennym fwlch cyflog negyddol cyffredinol ar gyfer staff iau o 47.5%; mae cymedr cyflog blynyddol sylfaenol yr aelodau hynny o staff sy'n iau na 35 oed tua £24,000 yn llai na chyflog staff 35 i 54 oed, sy'n golygu bod y bwlch wedi cau ychydig bach ers y flwyddyn flaenorol. Dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros y bwlch yma; dim ond 2.7% o staff dan 35 oed yn Swyddfa Archwilio Cymru sy'n cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch.

Yn amlwg, mae bwlch cyflog mewn perthynas ag oedran yn rhywbeth sydd i'w ddisgwyl gan bod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir mewn sefydliad gwasanaeth proffesiynol lle mae'n ofynnol bod cyfran sylweddol o'i weithlu wedi'u haddysgu i lefel broffesiynol ôl-raddedig ac yn meddu ar sgiliau crebwyll a hogwyd gan brofiad proffesiynol sylweddol. A dylid nodi bod y camau sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf i ehangu ein rhaglen i recriwtio hyfforddeion graddedig, ynghyd â'r mesurau arbed costau yr ydym wedi'u cymryd gan gynnwys lleihau nifer y swyddi uwch yn y sefydliad a chyfleoedd i staff iau gamu ymlaen i fandiau cyflog uwch, wedi dylanwadu ar ein ffigur.

Fodd bynnag, fel a nodwyd yn ein pedwar adroddiad cydraddoldeb blaenorol, rydym o'r farn bod maint y bwllch cyflog hwn o bosibl yn fwy na'r disgwyl ac y byddai'n werth rhoi ystyriaeth bellach iddo.

Mae'r ystadegau cysylltiedig ar gyfer ymgeiswyr am swyddi ac ar gyfer staff a wnaeth gais i newid swydd yn ddiweddar yn fwy canologol. Dros y tair blynedd ddiwethaf, roedd dwy ran o dair o'r holl ymgeiswyr am swyddi dan 35 oed, ac roedd bron i ddwy ran o dair o'r staff dan 35 oed a ymgeisiodd i newid swydd yn llwyddiannus, sy'n sylweddol uwch na'r gyfradd llwyddo ar y cyfan ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais i newid swydd (41%).

Gofalwyr

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 cysylltiadau cryf rhwng hynny a nodweddion gwarchoddedig anabledd, oedran a beichiogrwydd a mamolaeth. Rydym felly wedi casglu a dadansoddi gwybodaeth mewn perthynas â gofalwyr.

Yn 2018-19, nododd 28.0% o gyflogeion a gwblhaodd ein holiadur amrywiaeth eu bod yn ofalwyr. 4.4% oedd y ffigwr cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf.

Mae ystadegau cyhoeddedig yn awgrymu bod tua 7% o bobl yn y DU yn darparu gofal anffurfiol¹⁶, sy'n dynodi bod gennym gyfran sylweddol uwch o ofalwyr yn ein gweithlu na phoblogaeth ehangach y DU, ond cyfran is ymhlith ymgeiswyr am swyddi.

Ar ben hynny, er y dylid cydnabod bod y sampl yn llai, mae'n nodedig bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt gyfrifoldebau gofalu wedi'u gwahodd am gyfweliad (15.6%) ac wedi'u penodi'n llwyddiannus (0.0%) o'i gymharu ag ymgeiswyr na wnaethant nodi eu bod yn ofalwyr (25.7% a 7.9%).

Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yn debygol o fod yn ffactor allweddol sy'n cyfrannu at y bwllch cyflog cadarnhaol mawr (25.3%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn ofalwyr, gyda dim ond 5% o'r staff hynny dan 35 oed. Yn yr un modd, efallai fod y gyfran is o ofalwyr ymhlith ymgeiswyr am swyddi i'w disgwyl gan bod dwy ran o dair o'r ymgeiswyr hynny dan 35 oed.

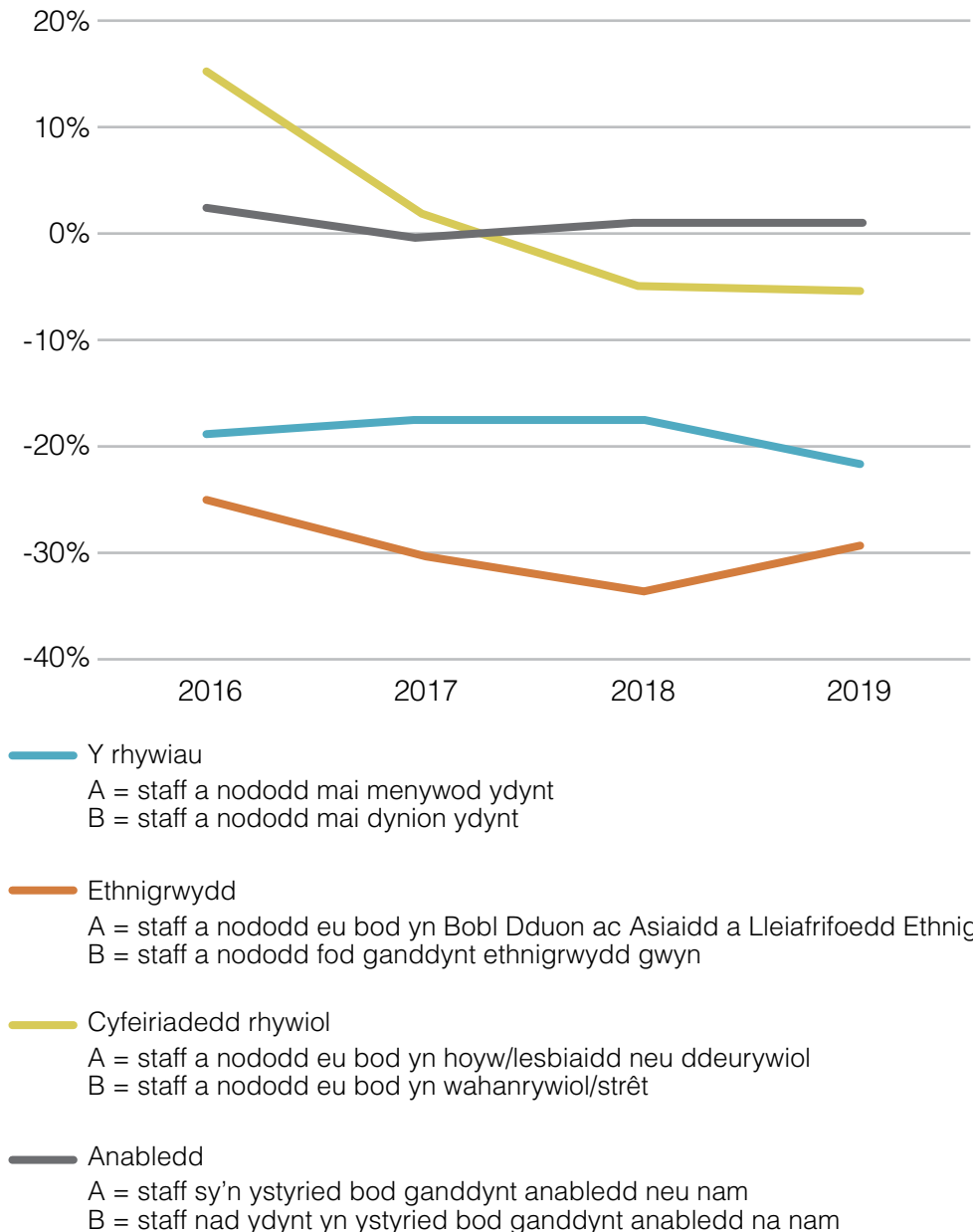
Priodas a phartneriaeth sifil

Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn ffactor allweddol sy'n cyfrannu at y bwllch cyflog cadarnhaol mawr (39.0%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Dim ond 10% o'r staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil oedd dan 35 oed.

16 Ffynhonnell: Yr Adran Gwaith a Phensiynau, [Arolwg o Adnoddau Teulu 2017-18](#)

Arddangosyn 2: tueddiadau mewn bylchau cyflog

Graff llinell sy'n dangos bylchau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru¹⁷ ar gyfer nodweddion gwarchoddedig penodol ar 31 Mawrth bob blwyddyn am y pedair blynedd ddiwethaf.



¹⁷ Y gwahaniaeth rhwng cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn cyflogeion sy'n rhannu nodwedd A a chyflog cyflogeion sy'n rhannu nodwedd B, wedi'i fynegi fel canran o gymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn cyflogeion sy'n rhannu nodwedd B.

Arddangosyn 3: meincnodi bylchau cyflog

Meincnodi ein bylchau rhwng cyflogau'r rhywiau a chyflogau grwpiau ethnigrwydd ar 31 Mawrth 2019 yn erbyn y data cyhoeddedig diweddaraf gan sefydliadau penodol.

Sefydliad	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog rhwng grwpiau ethnigrwydd
Swyddfa Archwilio Cymru	-21.6%	-29.4%
Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru ¹⁸	+6.6%	Ddim ar gael ¹⁹
Llywodraeth Cymru ²⁰	-8.0%	Ddim ar gael
Gwasanaeth Sifil y DU ²¹	-9.8%	Ddim ar gael
Audit Scotland ²²	-9.9%	Ddim ar gael
Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol ²³	-9.9%	Ddim ar gael
PwC UK ²⁴	-12.2%	-13.5%
Deloitte UK ²⁵	-18.1%	-12.9%
Banc Lloegr ²⁶	-18.1%	-10.5%
EY UK ²⁷	-18.6%	-14.1%
KPMG UK ²⁸	-21.7%	-14.4%

18 Ffynhonnell: Comisiwn y Cynulliad, [Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Blynyddol 2017-2018](#)

19 Er nad yw Comisiwn y Cynulliad yn cyhoeddi gwllch cyflog cyffredinol rhwng grwpiau ethnigrwydd ar hyn o bryd, mae'n cyhoeddi data ar gymedrau cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn yn ôl categorïau ethnig. Roedd y data a gyhoeddwyd ar gyfer 2017-18 yn dangos bylchau cyflog o tua £12,000 ar gyfer y rhan fwyaf o gategorïau Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig.

20 Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, [Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Blynyddol 2017-18](#)

21 Ffynhonnell: Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, [Ystadegau'r Gwasanaeth Sifil 2018](#)

22 Ffynhonnell: Audit Scotland [Adroddiad ar y Bwlch rhwng Cyflogau'r Rhywiau 2018](#)

23 Ffynhonnell: Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol, [Adroddiad ar y Bwlch rhwng Cyflogau'r Rhywiau 2018](#)

24 Ffynhonnell: PwC UK [Adroddiad Cyflog Amrywiaeth 2018](#)

25 Ffynhonnell: Deloitte UK [Adroddiad Cyflog y Rhywiau 2018](#) ac [Adroddiad Cyflog Ethnigrwydd 2019](#)

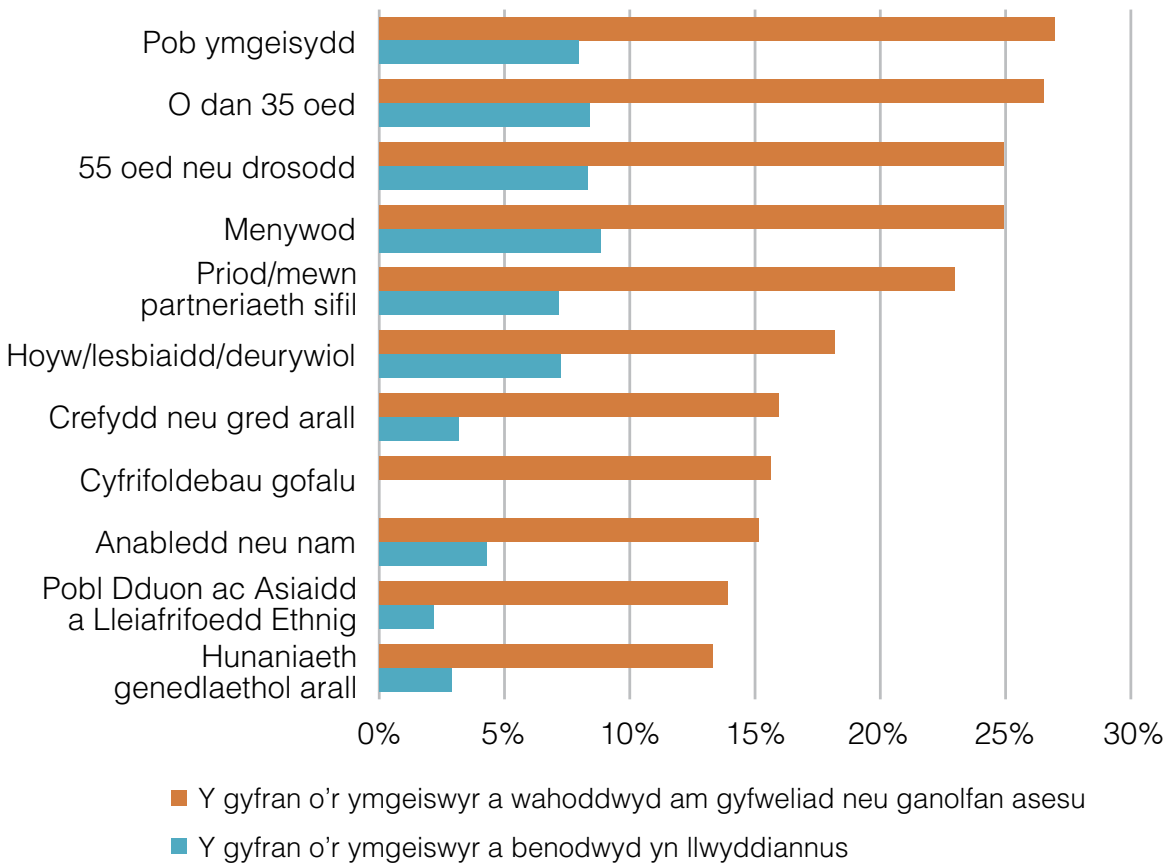
26 Ffynhonnell: Banc Lloegr [Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2018-2019](#)

27 Ffynhonnell: EY [Adroddiad ar Fylchau Cyflog yn y DU 2018](#)

28 Ffynhonnell: KPMG [Adroddiad ar Fylchau Cyflog yn y DU 2018](#)

Arddangosyn 4: y gyfran o ymgeiswyr am swyddi a wahoddwyd am gyfweiliad ac a oedd yn llwyddiannus

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



Atodiad 1

Asesiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2018 a 31 Mawrth 2019 a chanlyniadau allweddol yr asesiadau hynny



POLISI CWYNIION CYFLOGAETH

Argymhellwyd fod y tîm Adnoddau Dynol yn cynnal dadansoddiad cynhwysfawr o ddata cwynion cyflogaeth ar gyfer y tair blynedd ddiwethaf yn ôl nodweddion gwarchoddedig cyn cwblhau'r polisi.

Fe wnaed yr argymhelliad er mwyn sicrhau bod yr holl gyfleoedd i hybu cyfle cyfartal, meithrin cysylltiadau da a chefnogi hawliau dynol wedi cael eu cymryd, gan bod ymchwil yn awgrymu y gall pobl â nodweddion gwarchoddedig penodol fod yn agored i niwed oherwydd eu nodwedd warchoddedig mewn proses cwyn gyflogaeth.



POLISI URDDAS A PHARCH

Trwy'r ymarfer asesu effaith hwn, nodwyd nad yw'r sefydliad wedi cynnal dadansoddiad yn flaenorol o gofnodion o gwynion urddas yn y gwaith yn ôl nodweddion gwarchoddedig.

O ganlyniad, fel gyda'r asesiad o effaith y Polisi Cwynion Cyflogaeth, argymhellwyd fod y tîm Adnoddau Dynol yn cynnal ymarfer i gasglu data o ran y gweithlu ar gwynion urddas yn y gwaith dros y tair blynedd ddiwethaf ac yn ei ddadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig i ganfod unrhyw dueddiadau.



POLISI DISGYBLU

Ni chanfu'r broses asesu effaith unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith anffafriol arall yn y polisi drafft. Fodd bynnag, fe wnaed nifer o argymhellion o ran rhoi'r polisi ar waith, gan gynnwys:

- dylai Swyddfa Archwilio Cymru fonitro ystadegau o ran y gweithlu sydd gennym ar weithdrefnau disgyblu a staff yr effeithiwyd arnynt gan gamau disgyblu, i weld a oes anghysonderau arwyddocaol neu dystiolaeth o effaith anghymesur ar grwpiau penodol;
- os canfyddir anghysonderau, dylem ymchwilio i'r achosion posibl ym mhob achos a chymryd camau i ddileu unrhyw rwystrau;
- dylai'r tîm Adnoddau Dynol gadw cofnodion sy'n dangos bod y polisi disgyblu'n cael ei gymhwyso'n deg ac yn gyson yn ymarferol; a
- dylai'r tîm Adnoddau Dynol roi cymorth ac arweiniad ychwanegol i reolwyr a staff mewn perthynas â phrosesau'r polisi disgyblu.



POLISI HUNANIAETH O RAN RHYWEDD

Argymhellwyd y byddai'n fuddiol mynd ati, cyn cwblhau'r polisi, i geisio barn grŵp rhwydwaith staff LGBT+ Swyddfa Archwilio Cymru, Sbectrwm, er mwyn ei hystyried ymhellach.



COD YMDDYGIAD BWRDD
SWYDDFA ARCHWILIO
CYMRU

Argymhellodd yr asesiad effaith bod y Cod Ymddygiad drafft yn cael ei ddiwygio i gynnwys darpariaeth y bydd yr Archwilydd Cyffredinol neu Gadeirydd y Bwrdd yn ystyried Erthygl 10 o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol, sy'n darparu'r hawl i ryddid mynegiant, wrth gael cais gan aelod o'r Bwrdd sy'n dymuno cymryd rhan mewn gweithgarwch gwleidyddol.



FFRAMWAITH
YMDDYGIADOL

Fe wnaed nifer o argymhellion ynghylch diwygiadau i'r Fframwaith drafft, gan gynnwys:

- ei gwneud yn glir, wrth gymhwyso'r Fframwaith, y bydd materion ehangach megis straen yn y gweithle a chyflyrau iechyd meddwl yn cael eu hystyried wrth adolygu ceisiadau am addasiadau rhesymol;
- dylid ehangu'r Fframwaith i ddatgan, cyn arfarniadau, y bydd cyfleoedd yn cael eu rhoi i staff ddatgelu unrhyw faterion gyda'u rheolwr llinell a allai fod yn effeithio ar eu hymddygiad (ni waeth pa un a oes angen addasiadau rhesymol ar gyfer y rhain ai peidio);
- dylid cydnabod y bydd pob unigolyn yn naturiol yn gryfach mewn rhai meysydd ymddygiad na'i gilydd, a bod cymhwyso'r Fframwaith yn gyfle i ddathlu cryfderau yn ogystal ag adnabod meysydd i'w datblygu ac i weithio arnynt; a
- dylid rhoi hyfforddiant ac arweiniad i reolwyr ac ynghylch cymhwyso'r fframwaith ymddygiadol mewn adolygiadau o berfformiad a/neu ymarferion recriwtio, a ddylai gynnwys dulliau gweithredu priodol ar gyfer herio ymddygiadau amhriodol.



CANLLAWIAU'R MENOPOS

Roedd canllawiau drafft y menapos yn cael eu hystyried yn gam cadarnhaol tuag at sicrhau bod Swyddfa Archwilio Cymru yn cymryd pob cyfle i hybu cyfle cyfartal, meithrin cysylltiadau da a chefnogi hawliau dynol.

Fe argymhellodd yr asesiad effaith y byddai o fudd mynd ati, cyn cwblhau'r polisi, i geisio barn bellach gan gyflogeion ynglŷn â'r canllawiau drafft ar sail anffurfiol trwy rwydwaith menywod y staff a/neu gan ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol mewnol.



POLISI CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Ni nodwyd unrhyw faterion yn yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb o ganlyniad i'r polisi drafft, sy'n ymwneud â'r agweddau darparwr gwasanaethau (Yr Archwilydd Cyffredinol) a chyflogwr (Swyddfa Archwilio Cymru) ar ein gweithrediadau.

Fodd bynnag, nodwyd fod diwygiadau eisoes wedi cael eu gwneud i'r polisi drafft mewn ymateb i ymgysylltu cynnar â'r Grŵp Buddiant Cydraddoldeb, cynrychiolwyr undebau llafur a grwpiau rhwydweithiau staff, i sicrhau y rhoddir mwy o bwyslais ar bwysigrwydd cwestiynu a chodi ymwybyddiaeth o achosion lle gallai rhagfarn ddiarwybod fod yn dylanwadu ar benderfyniadau.



POLISI ADDASIADAU RHESYMOL

Argymhellwyd, o fewn yr adran o'r polisi drafft sy'n ymwneud ag egwyddorion, y dylid rhoi mwy o bwyslais ar ystyried gwneud addasiadau ar gyfer 'anableddau cudd' sy'n amrywio ac ar gyfer anghenion sy'n ymwneud â nodweddion eraill, gan gynnwys rhai gofalgwyr.

Cyn cwblhau'r Polisi, argymhellwyd y dylid ceisio barn staff mewn rolau gweithredol sydd eisoes wedi gofyn am addasiadau rhesymol, i gasglu eu barn wrth ystyried a yw'r addasiadau sydd ar waith yn effeithiol, ac os nad ydynt, pa un a ddylid gwneud unrhyw ddiwygiadau cysylltiedig i'r Polisi.

Atodiad 2

Ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb

Fe lansiom ni ein fframwaith cwestiynau a chategoriâu amrywiaeth cyfredol a'n system e-recriwtio ym mis Tachwedd 2014. O ganlyniad, 2018-19 yw'r bedwaredd flwyddyn lawn o wybodaeth am gyflogaeth a gasglwyd gan ddefnyddio'r fframwaith.

Mae ein dadansoddiad o amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog yn trafod yr ystod lawn o nodweddion cydraddoldeb sydd wedi'u cynnwys yn ein holiadur. Lle nad oedd aelodau o staff wedi ymateb i gwestiynau unigol yn yr holiadur, caiff yr ymatebion hyn eu nodi fel 'Dim data' yn y tablau.

Yn ogystal â hynny, 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 serch hynny wedi adrodd ar ein bylchau cyflog drwy ddefnyddio fformat tebyg i'r hyn sy'n ofynnol yn ôl y Rheoliadau, gan gynnwys darparu gwybodaeth am gyfran y cyflogeion fesul band cyflog chwarterl ar gyfer pob nodwedd warchoddedig a chysylltiedig a drafodir yn y dadansoddiad.

Rydym hefyd yn adrodd ar y canlynol ar gyfer y cyfnod o dair blynedd rhwng 1 Ebrill 2016 a 31 Mawrth 2019, i gynyddu maint y sampl a darparu dadansoddiad mwy ystyrlon:

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

Er mwyn peidio â phrosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliad:

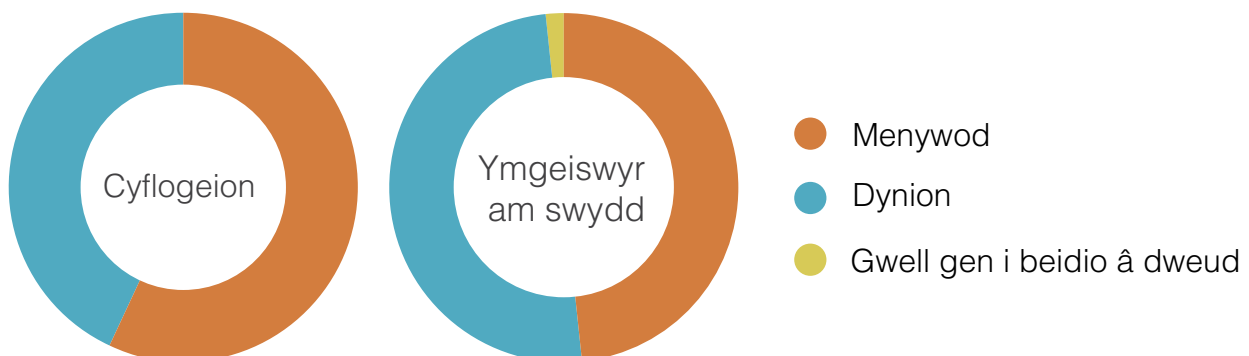
- mae'r ffigurau yn y tablau ar gyfer nifer y bobl wedi'u talgrynnu i'r deg agosaf, a lle bo'r nifer yn is na phump (ac eithrio lle bo'r nifer yn sero), defnyddir seren '*' i ddynodi'r nifer;
- yn y siartiau cylch ategol, sy'n dangos cyfrannau cymharol cyflogeion ac ymgeiswyr am swydd fesul categori, caiff y ffigurau eu talgrynnu i'r deg agosaf; a
- defnyddir seren hefyd lle bo'r nifer sylfaenol o bobl yn is na phump (ac eithrio lle bo'r nifer yn sero) ar gyfer y canlynol:
 - cyfran yr ymgeiswyr am swydd a gafodd wahoddiad i ddod am gyfweliad neu ganolfan asesu;
 - cyfran yr ymgeiswyr am swydd fu'n llwyddiannus; a hefyd
 - cyfran y staff a wnaeth gais i newid swydd ac a fu'n llwyddiannus.

Ni ellir rhoi unrhyw ffigurau ar gyfer ailbennu rhywedd, nac ar gyfer cwynion cyflogaeth neu achosion disgyblu mewn perthynas â'r holl nodweddion cydraddoldeb, heb i hynny achosi risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliad. Mae gwybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth a mabwysiadu a ddelir gan Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i chyfyngu i gofnodion absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

Nid yw Swyddfa Archwilio Cymru ar hyn o bryd yn casglu gwybodaeth cyflogaeth am nifer y staff sydd wedi ymgeisio am hyfforddiant, nac a fu'n llwyddiannus neu'n aflwyddiannus wrth ymgeisio, nac a gwblhaodd hyfforddiant, mewn modd sy'n galluogi dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig.

Y rhywiau

Cwestiwn: Pa derm sy'n disgrifio eich rhywedd orau? ²⁹	Menyw	Dyn	Gwell gen i ddefnyddio fy nherm fy hun	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	140	100	0	*	20
Llawn-amser	100	90	0	*	10
Rhan-amser (yn ystod y tymor)	*	0	0	0	*
Rhan-amser (arall)	40	10	0	0	10
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	530	500	*	10	20
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	25%	26%	0%	17%	43%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	9%	6%	–	0%	10%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	80	60	0	*	20
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	43%	44%	–	50%	24%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	30	40	0	*	10

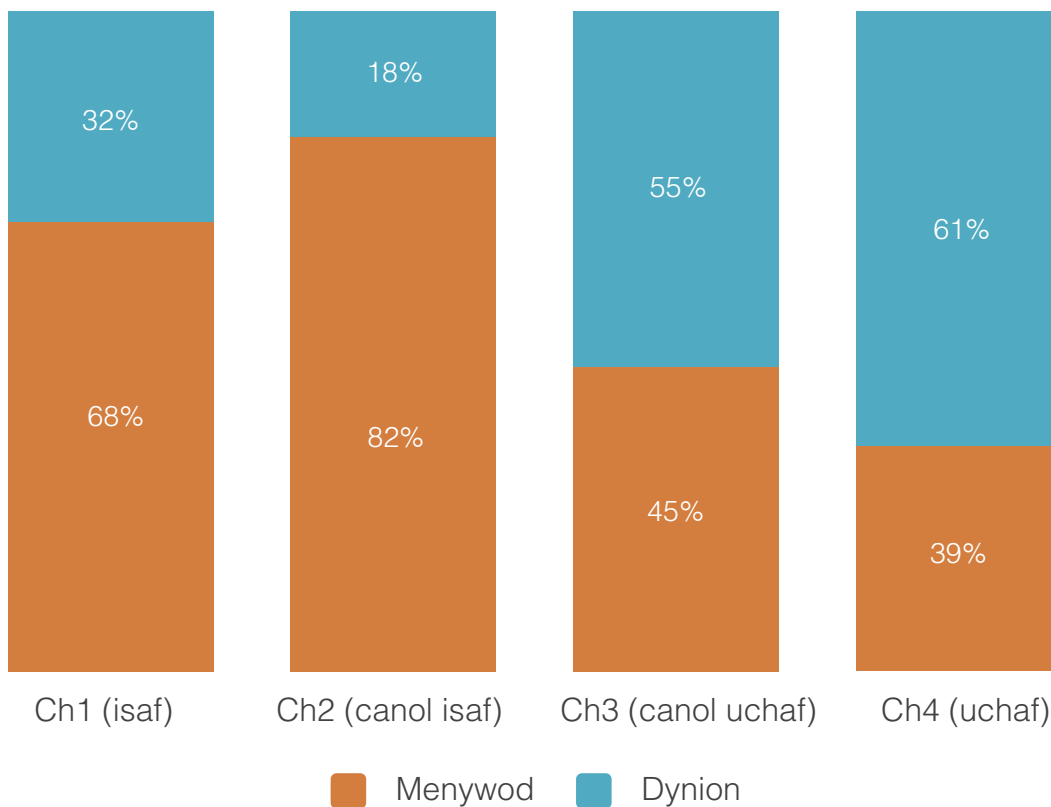


²⁹ Cyfradd ymateb 92% ar gyfer cyflogeion a 98% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

Cwestiwn: Pa derm sy'n disgrifio eich rhywedd orau?

	Menyw	Dyn
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019 ³⁰	76%	55%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	24%	45%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£39,243	£50,048
Bwlch cyflog cymedrig	-21.6%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£36,438	£46,238
Bwlch cyflog canolrifol	-21.2%	–

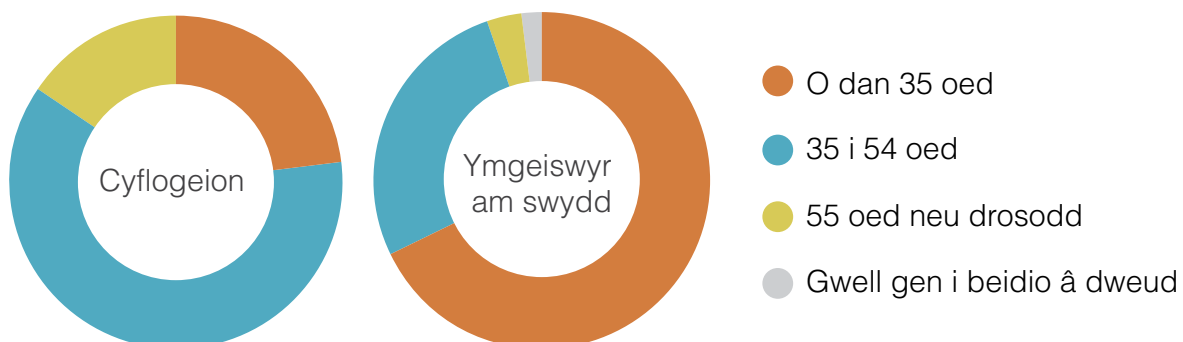
Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



³⁰ Roedd 66% o'r holl staff yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a banciau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019.

Oedran

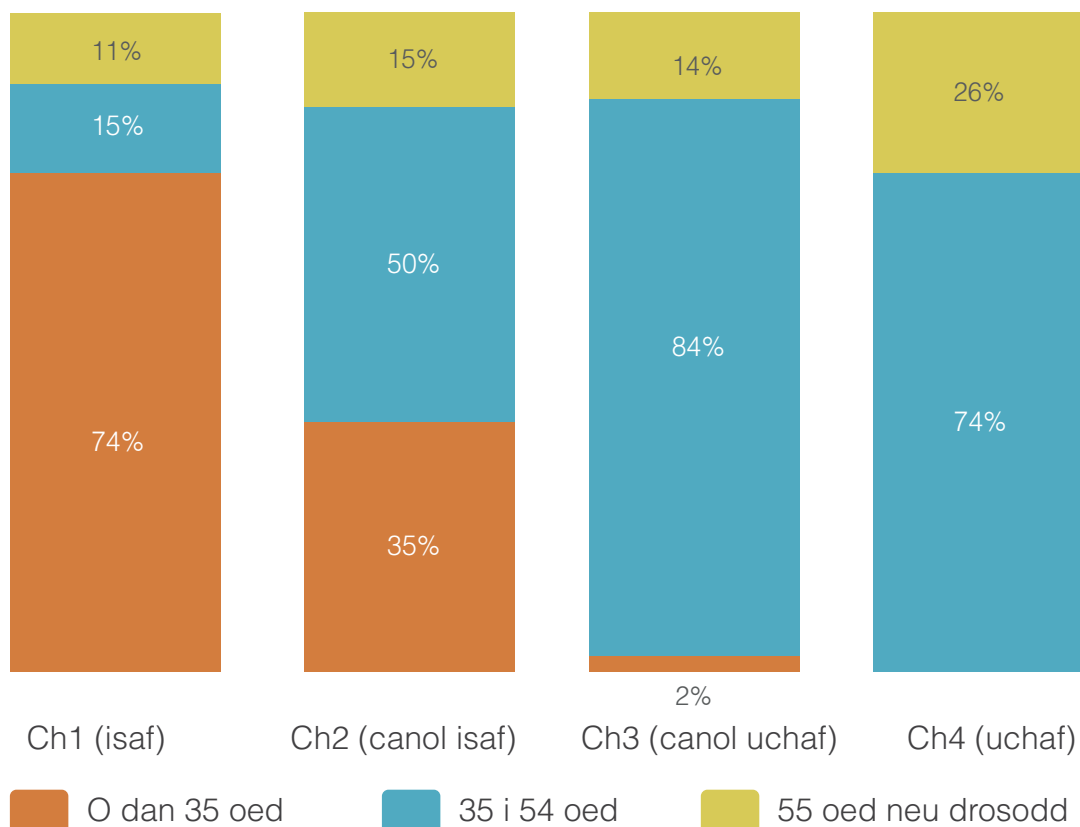
Cwestiwn: Faint yw eich oed? ³¹	O dan 35 oed	35 i 54 oed	55 oed neu drosodd	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	70	150	40	–	–
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	700	280	40	20	30
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	26%	23%	25%	20%	36%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	8%	5%	8%	0%	8%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	50	100	20	–	–
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	65%	35%	7%	–	–
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	30	20	20	–	–



³¹ Rydym yn cael ein data ynghylch oedran ar wahân o fewn ein system Adnoddau Dynol, ac eithrio ar gyfer ceisiadau am swyddi, lle defnyddir yr adran monitro amrywiaeth ar y ffurflen gais (cyfradd ymateb 98%).

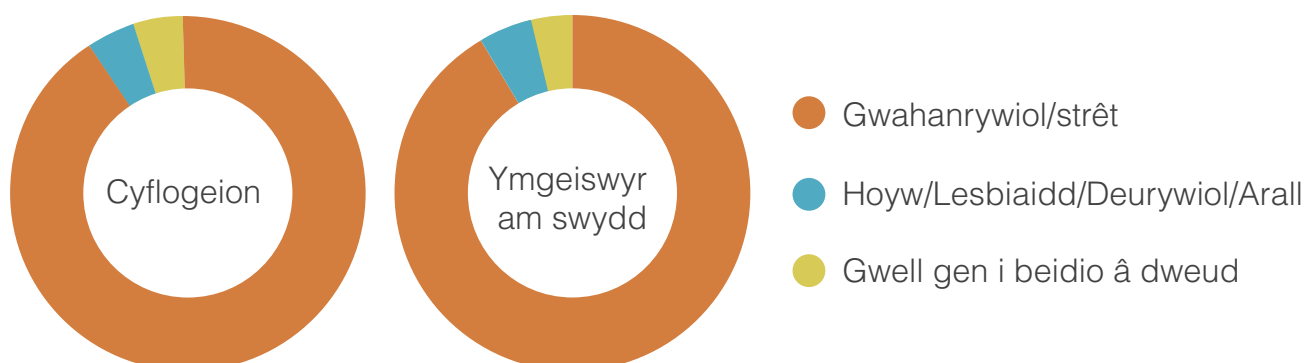
Cwestiwn: Faint yw eich oed?	O dan 35 oed	35 i 54 oed	55 oed neu drosodd
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	97%	53%	56%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	3%	47%	44%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£26,759	£50,954	£49,174
Bwlch cyflog cymedrig	-47.5%	–	-3.5%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£22,331	£46,238	£46,238
Bwlch cyflog canolrifol	-51.7%	–	0.0%

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Cyfeiriadedd rhywiol

Cwestiwn: Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol? ³²	Gwahanrywiol / Strêt	Hoyw / Lesbiaidd / Deurywiol / Arall ³³	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	220	10	10	20
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	940	60	40	40
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	26%	18%	25%	40%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	7%	7%	6%	11%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	130	10	10	20
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	42%	56%	63%	24%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	60	*	*	10

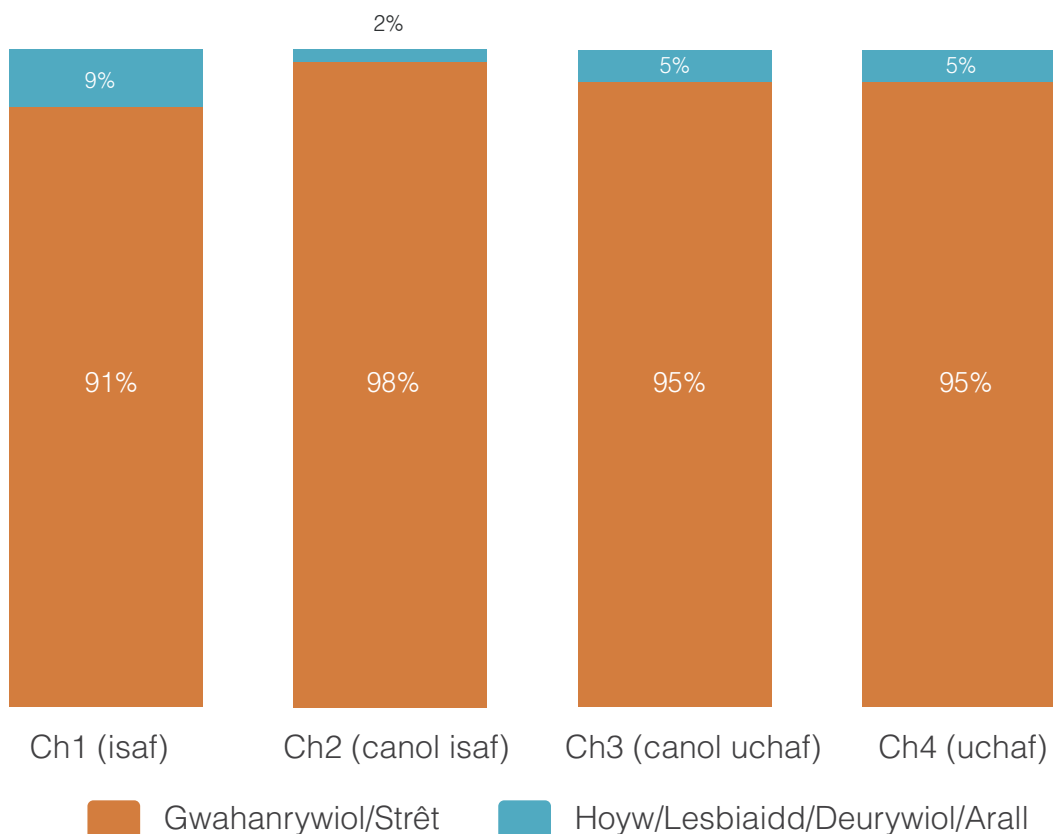


32 Cyfradd ymateb 91% ar gyfer cyflogeion a 97% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

33 Swm y rhai a ddewisodd y categorïau 'Deurywiol', 'Hoyw/lesbiaidd' a 'Gwell gen i ddefnyddio term gwahanol'.

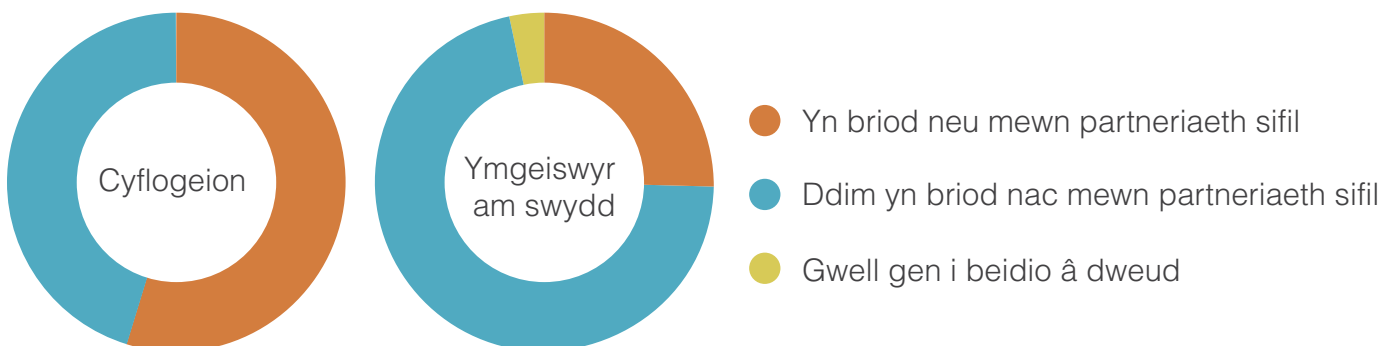
Cwestiwn: Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?	Gwahanrywiol / Strêt	Hoyw / Lesbiaidd / Deurywiol / Arall
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	68%	67%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	32%	33%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£43,691	£41,337
Bwlch cyflog cymedrig	–	-5.4%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£40,071	£36,516
Bwlch cyflog canolrifol	–	-8.9%

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Priodas a phartneriaeth sifil

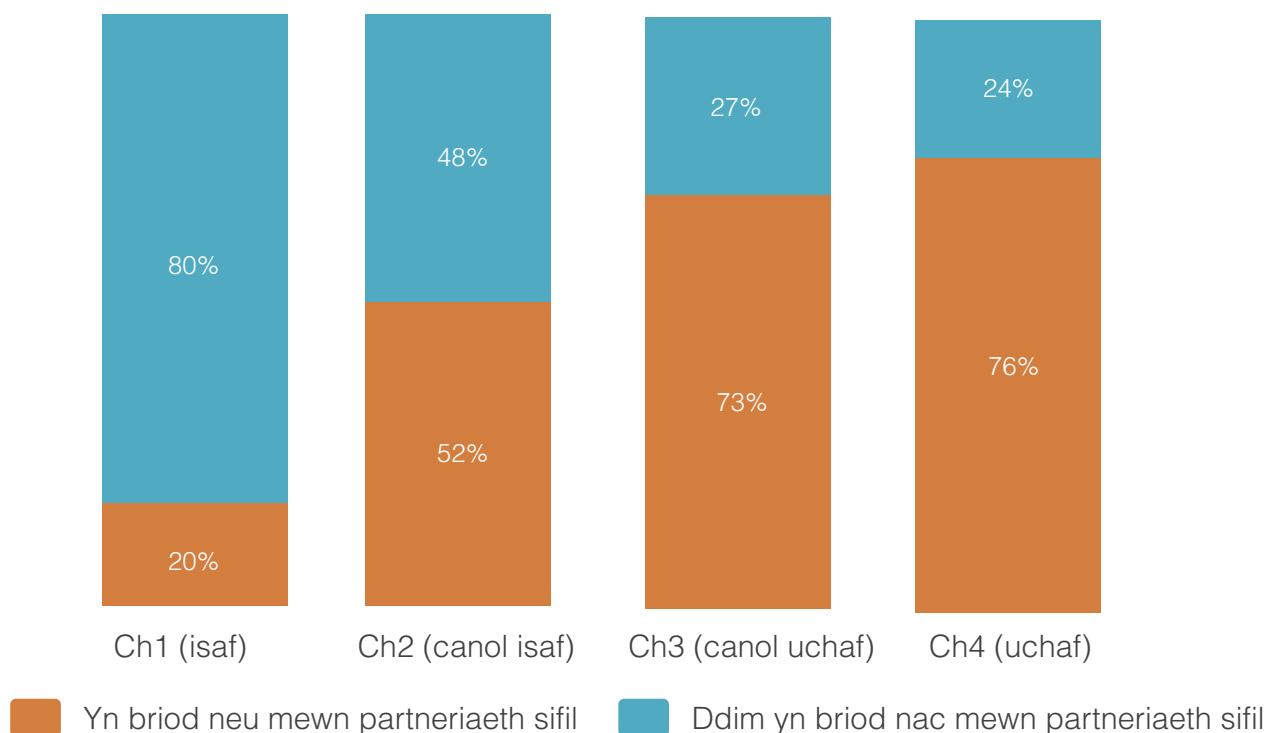
Cwestiwn: Ydych chi'n briod neu mewn partneriaeth sifil? ³⁴	Ydw	Nac ydw	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	130	110	10	20
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	270	740	30	30
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	23%	26%	27%	41%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	7%	8%	0%	11%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	80	70	10	20
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	27%	62%	67%	24%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	30	30	*	10



³⁴ Cyfradd ymateb 91% ar gyfer cyflogeion a 97% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

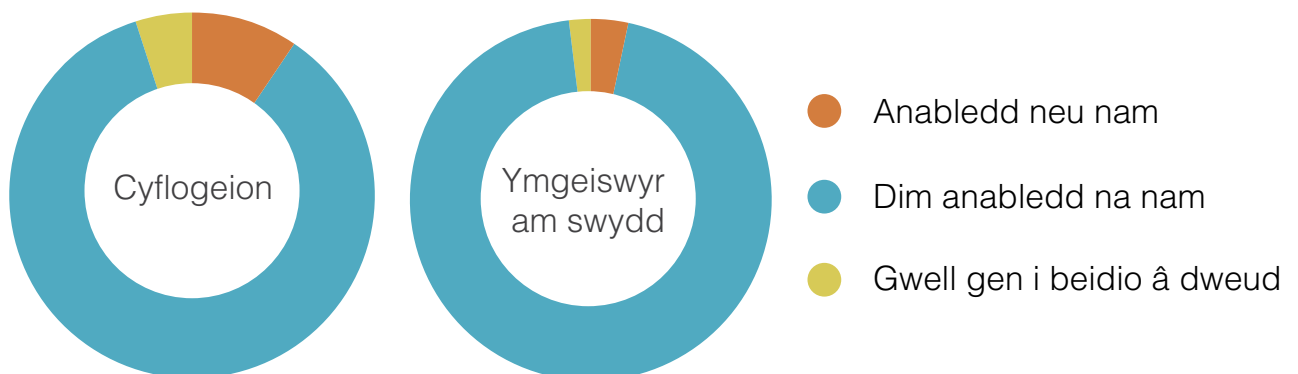
Priodas a phartneriaeth sifil	Ydw	Nac ydw
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	55%	81%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	45%	19%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£50,010	£35,977
Bwlch cyflog cymedrig	39.0%	—
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£46,238	£30,904
Bwlch cyflog canolrifol	49.6%	—

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Anabledd

Cwestiwn: Ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd neu nam? ^{35 36}	Ydw	Nac ydw	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	20	210	10	20
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	50	960	30	20
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	15%	26%	20%	42%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	4%	8%	3%	8%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	10	130	10	20
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	33%	45%	33%	24%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	10	50	*	20



35 Mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn arddel y Model Cymdeithasol o Anabledd. Y diffiniadau allweddol o fewn y Model yw:

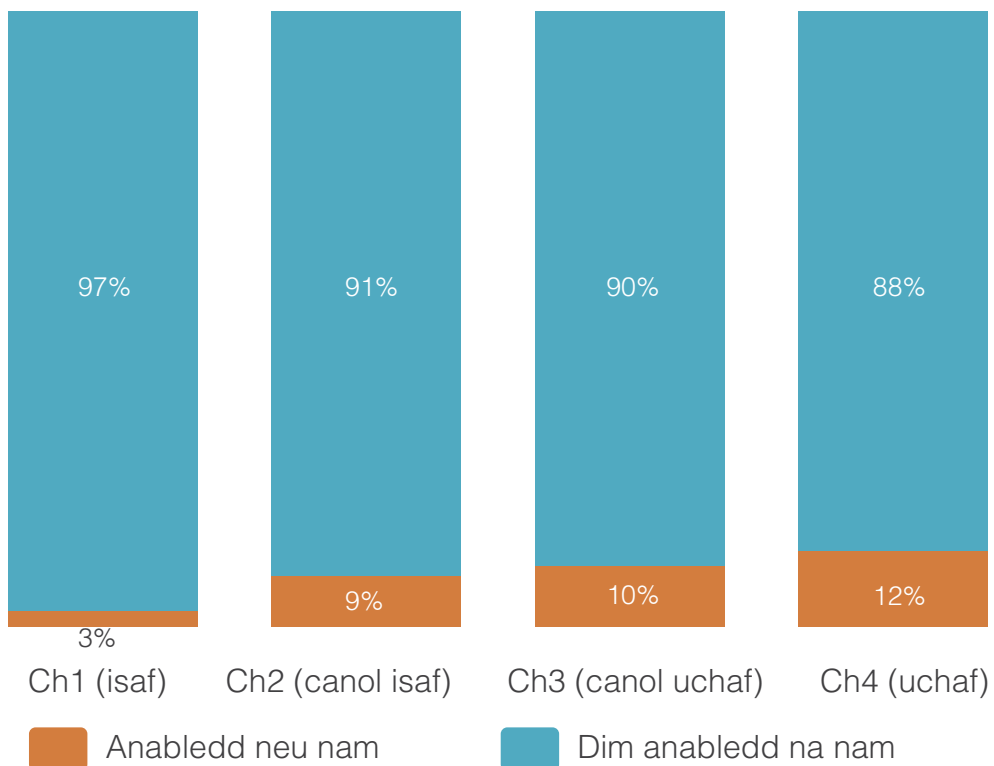
- Ystyr nam yw anaf, afiechyd neu gyflwr cynhwynol sy'n achosi neu'n debygol o achosi effaith hirdymor ar ymddangosiad corfforol a/neu gyfyngiad ar weithrediad yn yr unigolyn sy'n wahanol i'r hyn sy'n gyffredin.
- Ystyr anabledd yw colli cyfleoedd neu gyfyngiadau ar gyfleoedd i gymryd rhan mewn cymdeithas ar yr un lefel ag eraill oherwydd rhwystrau sefydliadol, amgylcheddol ac o ran agwedd.

36 Cyfradd ymateb 92% ar gyfer cyflogeion a 98% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

Cwestiwn: Ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd neu nam?

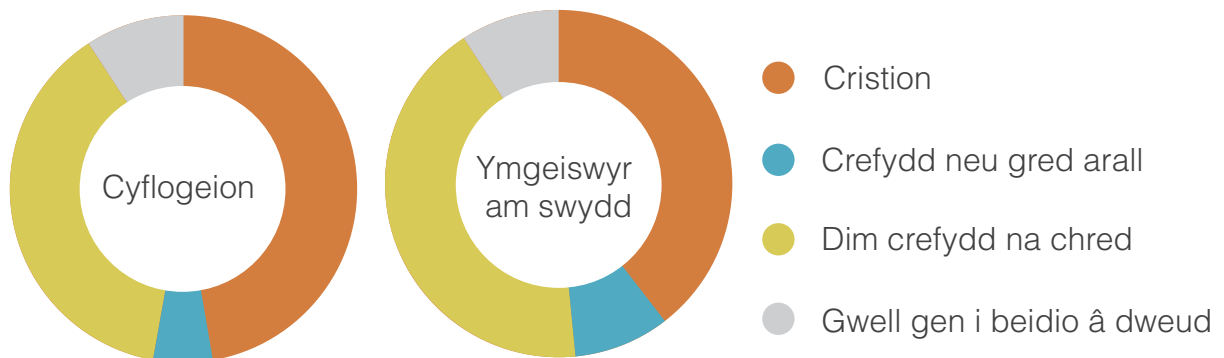
	Ydw	Nac ydw
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	60%	68%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	40%	32%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£46,091	£43,417
Bwlch cyflog cymedrig	6.2%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£46,238	£40,071
Bwlch cyflog canolrifol	15.4%	–

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Crefydd neu gred (neu ddiffyg crefydd neu gred)

Cwestiwn: Beth yw eich crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg crefydd neu gred)? ³⁷	Cristion ³⁸	Crefydd neu gred arall ³⁹	Dim crefydd na chred	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	120	10	100	20	30
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	400	90	450	80	40
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	25%	16%	28%	22%	33%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	8%	3%	9%	5%	8%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	60	10	70	10	20
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	38%	14%	49%	62%	24%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	30	10	30	*	10



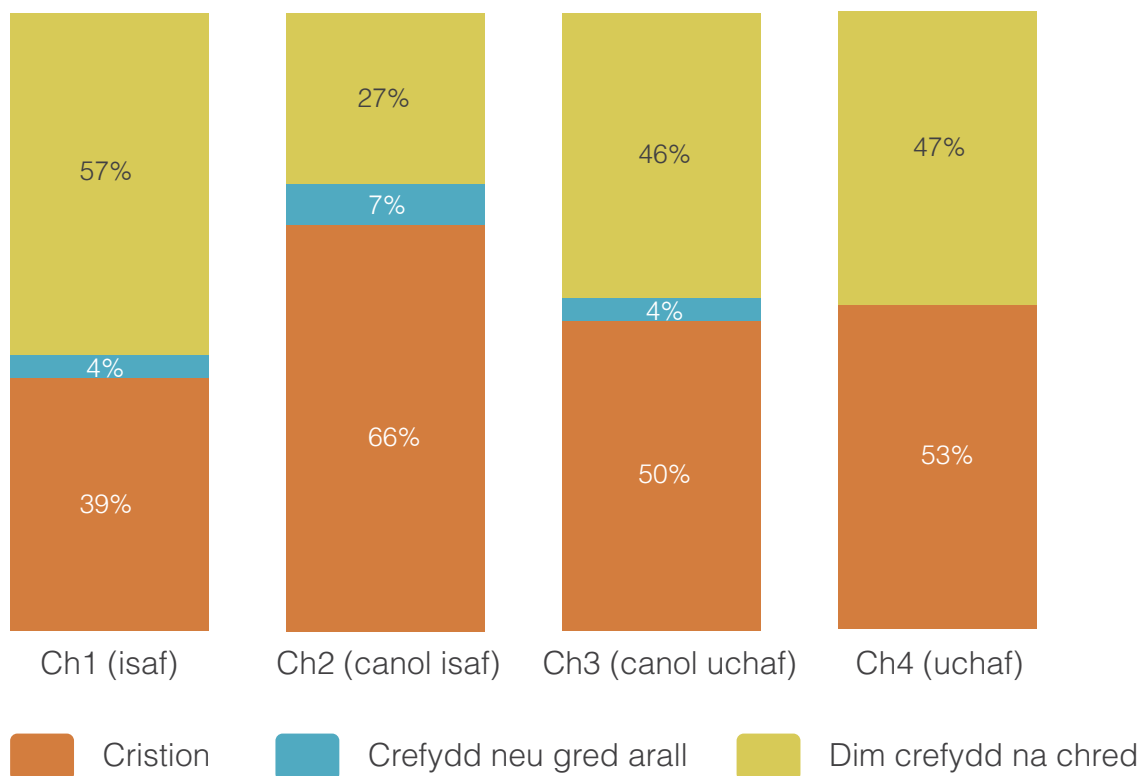
37 Cyfradd ymateb 91% ar gyfer chyflogeion a 96% ar gyfer ymgeiswyr am swyddi.

38 Pob enwad.

39 Swm y rhai a ddewisodd y categorïau 'Bwdhydd', 'Hindŵ', 'Iddew', 'Mwslim', 'Sikh' ac 'Arall'.

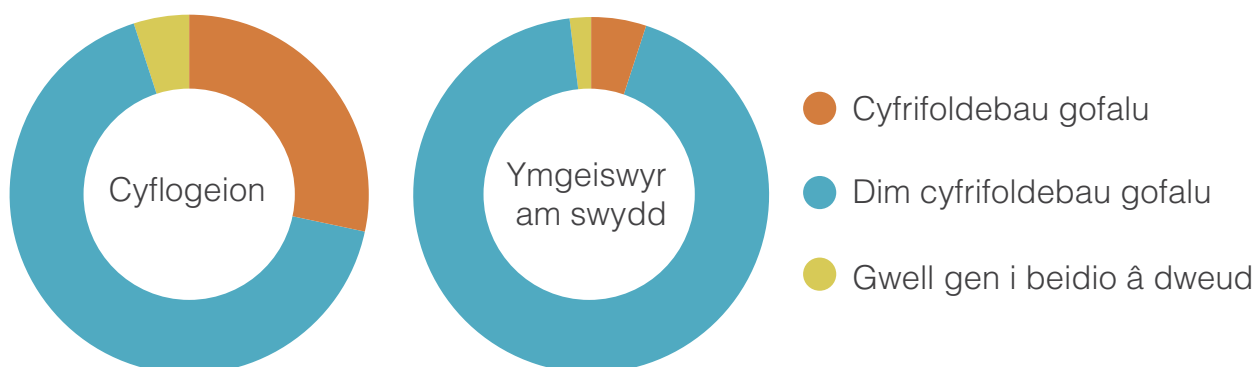
Cwestiwn: Beth yw eich crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg crefydd neu gred)?	Cristion	Crefydd neu gred arall	Dim crefydd na chred
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	64%	88%	72%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	36%	12%	28%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£44,642	£36,206	£42,447
Bwlch cyflog cymedrig	–	-18.9%	-4.9%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£40,071	£36,438	£40,071
Bwlch cyflog canolrifol	–	-9.1%	0.0%

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Cyfrifoldebau gofalu

Cwestiwn: Oes gennych chi gyfrifoldebau gofalu? ^{40 41}	Oes	Nac oes	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	70	160	10	30
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	50	970	20	30
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	16%	26%	35%	33%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	0%	8%	5%	7%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	30	110	10	30
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	39%	46%	29%	28%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	10	50	*	20



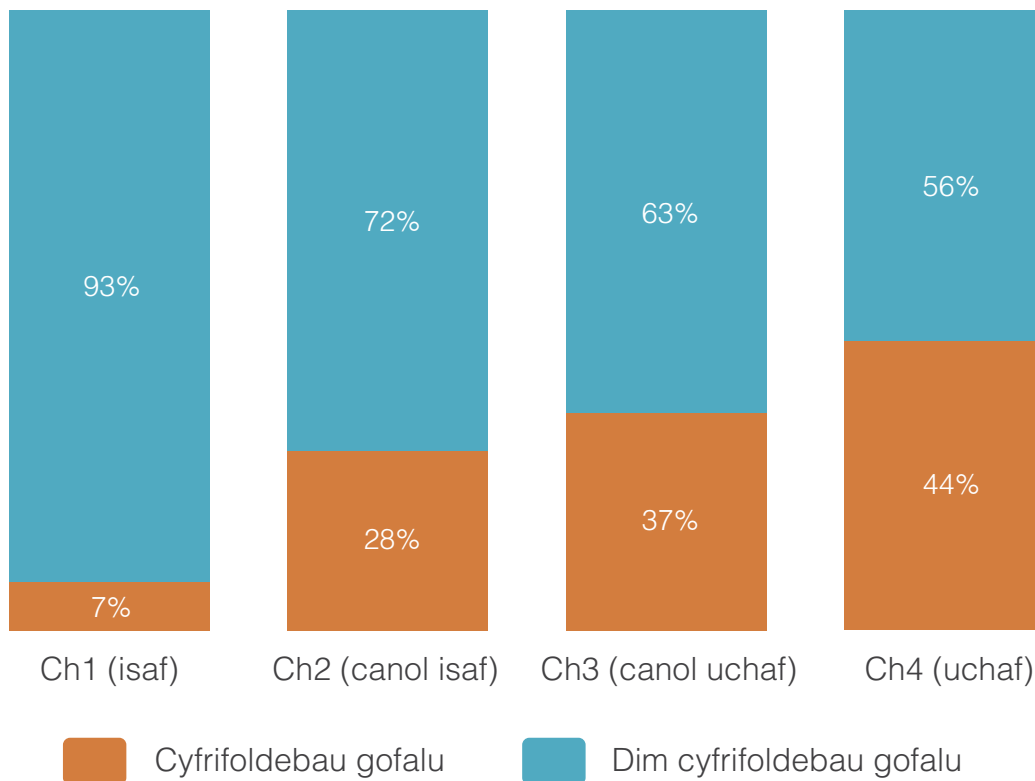
40 Ein diffiniad ni o ofalwr yw 'unrhyw un sy'n gofalu am aelod o'r teulu, partner neu ffrind y mae angen cymorth arnynt oherwydd eu hafiechyd, eiddilwch neu anabledd – mae'r holl ofal a ddarperir ganddynt yn ddi-dâl'.

41 Cyfradd ymateb 89% ar gyfer cyflogeion a 97% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

Cwestiwn: Oes gennych chi gyfrifoldebau gofalu?

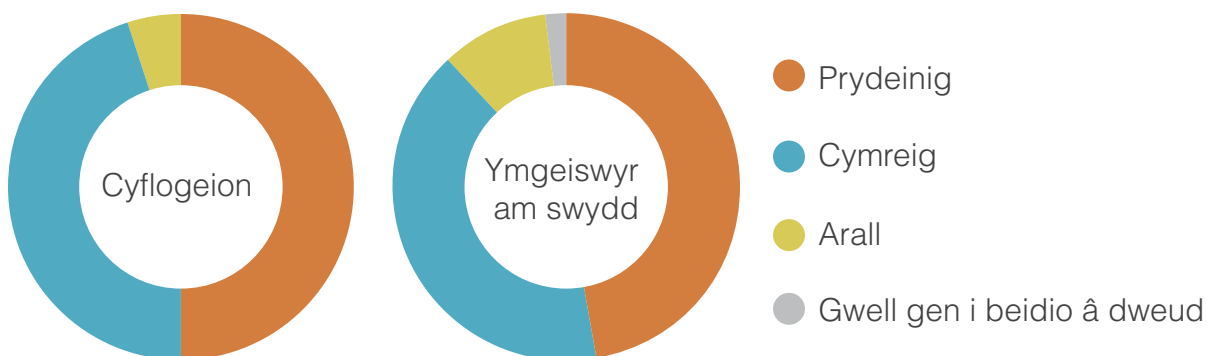
	Oes	Nac oes
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	55%	73%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	45%	27%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£50,757	£40,517
Bwlch cyflog cymedrig	25.3%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£46,238	£40,071
Bwlch cyflog canolrifol	15.4%	–

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Hunaniaeth genedlaethol

Cwestiwn: Sut fyddech chi'n disgrifio eich hunaniaeth genedlaethol? ⁴²	Prydeinig	Cymreig	Arall ⁴³	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Number of persons employed as of 31 March 2019	120	110	10	*	30
Number of persons who applied for a job at the Wales Audit Office Office over the last three years (excluding current staff)	470	430	110	10	40
Proportion invited to interview or assessment centre (27% for all applicants)	24%	29%	13%	36%	35%
Proportion who were successful (8% for all applicants)	8%	8%	3%	0%	10%
Number of staff who applied to change position within the Wales Audit Office Office over the last three years	70	60	10	*	30
Proportion who were successful (41% for all staff who applied)	46%	40%	50%	50%	30%
Number of staff who left the organisation Office over the last three years	30	30	*	*	20

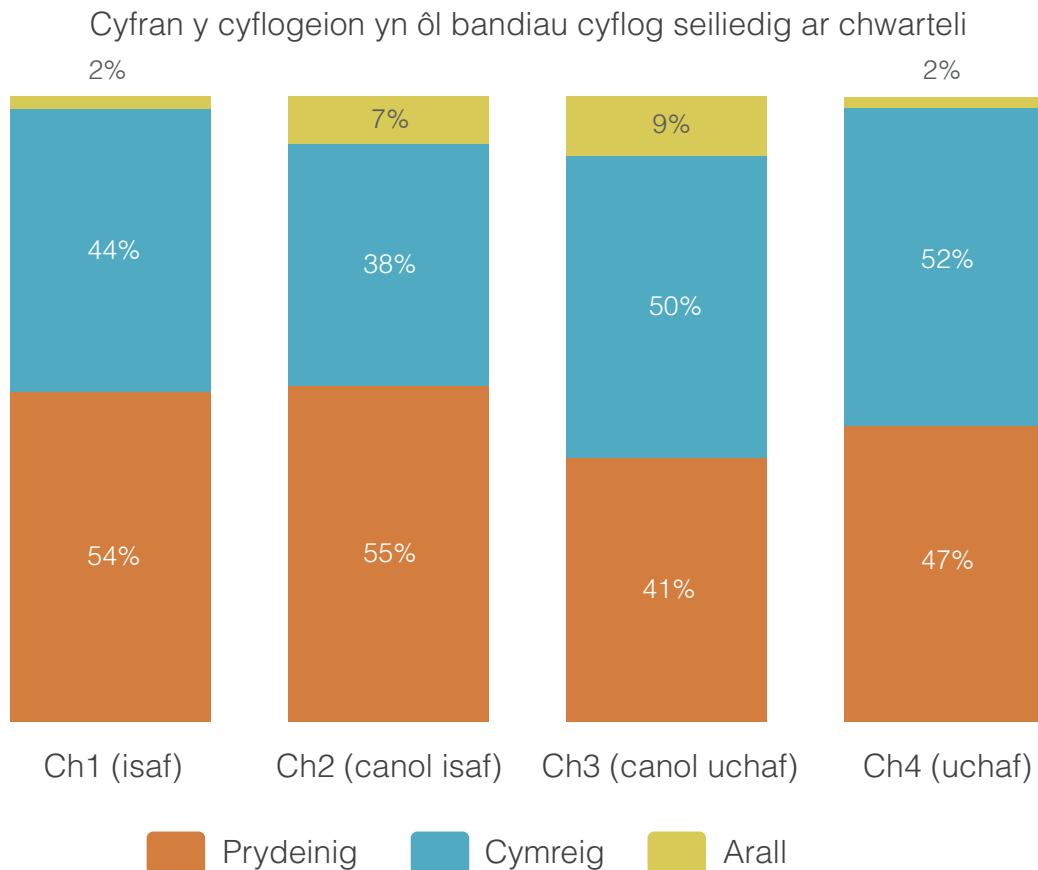


42 Cyfradd ymateb 90% ar gyfer cyflogeion a 96% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

43 Swm y rhai a ddewisodd y categorïau 'Seisnig', 'Gwyddelig Gogledd Iwerddon', 'Alabanaidd' ac 'Arall'.

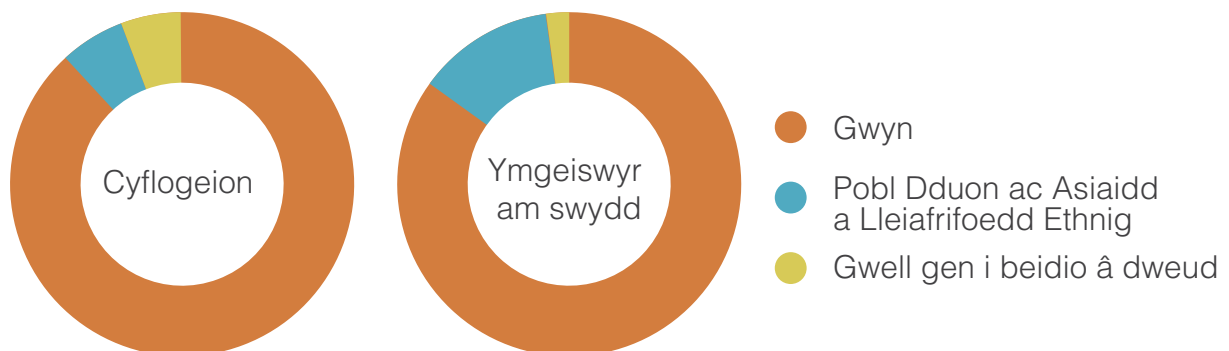
Cwestiwn: Sut fydddech chi'n disgrifio eich hunaniaeth genedlaethol?

	Prydeinig	Cymreig	Arall
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	68%	69%	64%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	32%	31%	36%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£43,882	£42,535	£42,996
Bwlch cyflog cymedrig	3.2%	–	1.1%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£40,071	£40,071	£46,238
Bwlch cyflog canolrifol	0.0%	–	15.4%



Ethnigrwydd

Cwestiwn: Beth yw eich ethnigrwydd? ⁴⁴	Gwyn	Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ⁴⁵	Gwell gen i beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a oedd yn cael eu cyflogi ar 31 Mawrth 2019	220	10	10	30
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru dros y tair blynedd ddiwethaf (heb gynnwys staff cyfredol)	870	140	20	30
Y gyfran a wahoddwyd i ddod am gyfweiliad neu ganolfan asesu (27% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	27%	14%	23%	36%
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (8% ar gyfer yr holl ymgeiswyr)	8%	2%	5%	9%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn y tair blynedd ddiwethaf	140	10	10	20
Y gyfran a oedd yn llwyddiannus (41% ar gyfer yr holl staff a wnaeth gais)	44%	0%	71%	27%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad dros y tair blynedd ddiwethaf	60	*	*	20

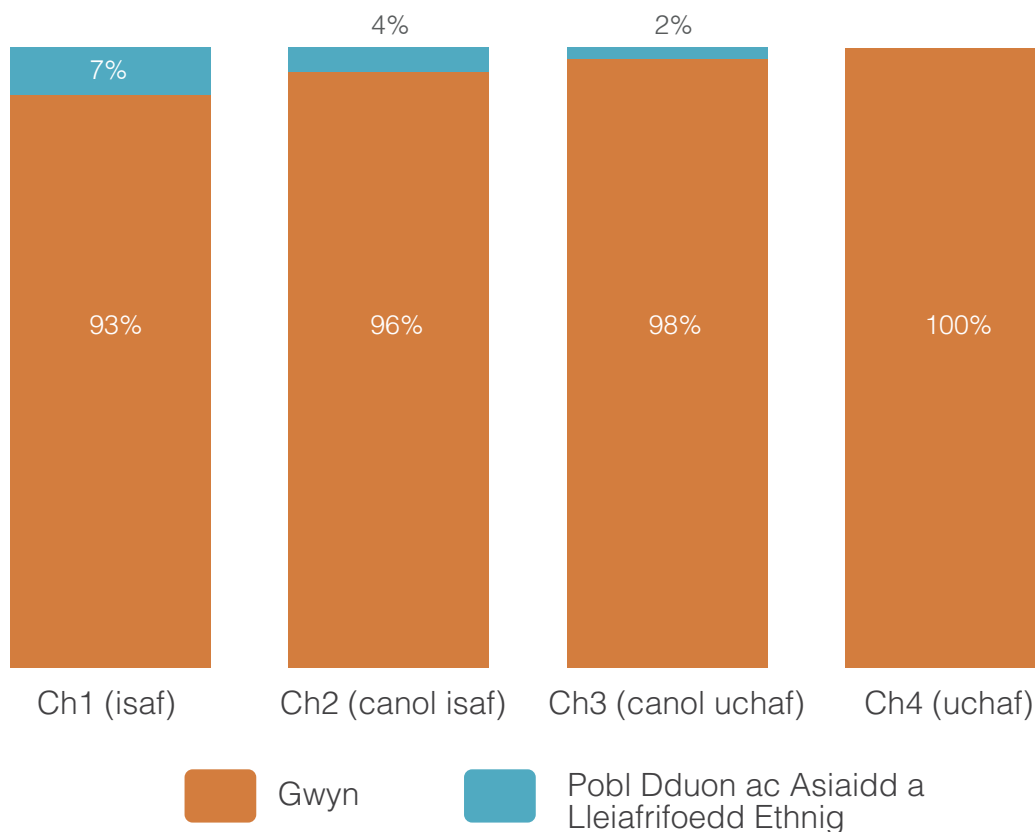


44 Cyfradd ymateb 91% ar gyfer cyflogeion a 97% ar gyfer ymgeiswyr am swydd.

45 Swm y rhai a ddewisodd Du, Asiaidd, Cymysg/lluosog a chategorïau grwpiau Ethnig eraill yn ein holiadur amrywiaeth.

Cwestiwn: Beth yw eich ethnigrwydd?	Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	Gwyn
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 1 i 4 a bandiau lleoliadau gwaith a hyfforddeion ar 31 Mawrth 2019	100%	66%
Y gyfran o staff sy'n rhannu'r nodwedd benodol a oedd yn cael eu cyflogi ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2019	0%	34%
Cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£31,070	£44,033
Bwlch cyflog cymedrig	-29.4%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2019	£28,512	£40,071
Bwlch cyflog canolrifol	-28.8%	–

Cyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog seiliedig ar chwarteli



Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

We welcome telephone calls in
Welsh and English.

E-mail: info@audit.wales

Website: www.audit.wales

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn Testun: 029 2032 0660

Rydym yn croesawu galwadau
ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

E-bost: info@audit.wales

Gwefan: www.archwilio.cymru