

Archwilydd Cyffredinol Cymru  
Auditor General for Wales

# Adroddiad Cydraddoldeb

2014-15



WALES AUDIT OFFICE  
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU



# Adroddiad ar gydymffurfiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer y Cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015

Paratowyd yr adroddiad hwn yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Os oes angen i chi gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/ neu iaith arall cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod.

Swyddfa Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd  
CF11 9LJ

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

© Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru  
Tachwedd 2015

## Rhagair

Dyma'r adroddiad cyntaf ar y cyd gan Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru ar ein cydymffurfiaeth â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010, sy'n ymdrin â'r cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar y Cyd, a gyhoeddwyd ym mis Mai 2014, yn amlinellu ein hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb. Mae'r Cynllun yn nodi sut rydym yn ceisio dileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal, a meithrin cysylltiadau da yn ein gwaith a'n gweithgareddau beunyddiol.

Rydym yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, gan gynnwys ein staff ein hunain a'r rhai rydym yn dod i gysylltiad â hwy fel rhan o'n gwaith, ac rydym yn llawn gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch.

Yn 2014-15, gwnaethom gynnydd da wrth gyflawni amcanion ein Cynllun. Yn arbennig, rhoesom drefniadau gwell ar waith ar gyfer ceisio ac ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig, a diweddarwyd ein fframwaith o gwestiynau monitro amrywiaeth er mwyn adlewyrchu arfer da cyfredol a chanllawiau a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn well.

Gwnaethom hefyd ddatblygu rhaglen waith fanwl a mwy cyfannol er mwyn helpu i sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith i ni gyflawni ein dyletswyddau a'n hamcanion cydraddoldeb yn llawn.

Yn 2015-16, byddwn yn cymryd nifer o gamau i adeiladu ar y cynnydd hwn. Yn arbennig, byddwn yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal llawn, yn gwneud ymdrechion pellach i sicrhau hygyrchedd ein gwefan a'n safleoedd ac yn ehangu cyrhaeddiad ein gwaith ymgysylltu â'r cyhoedd, ac yn integreiddio ystyriaethau hawliau dynol a chydaddoldeb mewn ffordd fwy cyflawn yn ein gwaith.

### **Huw Vaughan Thomas**

Archwilydd Cyffredinol Cymru

### **Lindsay Foyster**

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

## Cynnwys

Yn 2014-15, gwnaethom ddatblygu rhaglen waith ddiwygiedig er mwyn helpu i sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn	6
Gwnaethom gynnydd da wrth fodloni amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan gynnwys drwy roi trefniadau gwell ar waith ar gyfer ceisio ac ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig	8
Gwnaethom hefyd ddiwygio ein fframwaith o gwestiynau a chategorïau monitro amrywiaeth er mwyn adlewyrchu arfer da cyfredol a chanllawiau a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn well	11
Yn 2015-16, byddwn yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal, yn gwneud ymdrechion pellach i sicrhau hygrychedd ein gwefan a'n safleoedd ac yn ehangu cyrhaeddiad ein gwaith ymgysylltu â'r cyhoedd, ac yn integreiddio ystyriaethau hawliau dynol a chydraddoldeb mewn ffordd fwy cyflawn yn ein gwaith	12
Atodiad 1 – Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2014-15	13
Atodiad 2 – Gwybodaeth am gyflogaeth wedi'i dadansoddi fesul nodwedd warchoddedig	17
Atodiad 3 – Ein fframwaith diwygiedig o gwestiynau a chategorïau monitro amrywiaeth	26

## Yn 2014-15, gwnaethom ddatblygu rhaglen waith ddiwygiedig er mwyn helpu i sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn

Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gydymffurfio â'r fframwaith diogelu yn erbyn gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru wedi llunio **Cynllun Cydraddoldeb Strategol** ar y cyd sy'n nodi 10 o amcanion penodol i helpu i sicrhau eu bod yn rhoi sylw dyledus, fel rhan o'u gwaith, i'r angen i helpu i ddileu achosion o wahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da.

Ym mis Mai 2014, awdurdododd Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol i sefydlu rôl Rheolwr Prosiect Cydraddoldeb, am gyfnod o 18 mis ac ar sail rhan amser. Diben rôl Rheolwr y Prosiect yw sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol ar waith i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn.

Yn ogystal, ailsefydlwyd Grŵp Llywio Cydraddoldeb fel grŵp gorchwyl a gorffen er mwyn:

- helpu Rheolwr y Prosiect i roi'r trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol ar waith er mwyn cyflawni dyletswyddau cydraddoldeb ac amcanion cydraddoldeb strategol yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru; a
- helpu i sicrhau y caiff y trefniadau a'r rhaglen waith eu rhoi ar waith yn llawn a'u bod yn cyflawni'r canlyniadau gofynnol.

Ers i Reolwr y Prosiect ddechrau yn ei rôl, datblygwyd rhaglen gwaith cydraddoldeb fwy cyfannol er mwyn sicrhau y gall yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn. Bob deufis, mae'r Grŵp Llywio, gyda mewnbwn gan Reolwr y Prosiect, yn ystyried ac yn trafod y canlynol:

- y cynnydd a wnaed hyd yn hyn ar brosiectau allweddol o fewn y rhaglen;
- gwaith pellach y mae angen ymgymryd ag ef mewn perthynas â'r prosiectau hynny er mwyn cyflawni'r canlyniadau gofynnol; a
- sut y caiff y gwaith hwn ei gynnwys yn y dyfodol, unwaith y daw secondiad Rheolwr y Prosiect i ben.

Roedd Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb hefyd wedi'i sefydlu yn flaenorol er mwyn sicrhau bod trefniadau effeithiol ar waith ar gyfer ymgysylltu â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig, wrth lunio'r rhaglen gwaith cydraddoldeb a'i rhoi ar waith.

Yn 2014-15, gweithiodd Rheolwr y Prosiect gyda'r Grŵp Buddiannau, gan roi sesiynau briffio a cheisio eu barn ar wahanol elfennau'r rhaglen cydraddoldeb, gan gynnwys, yn arbennig, eu cyfranogiad wrth gynnal asesiadau o effaith.

## Gwnaethom gynnydd da wrth fodloni amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, gan gynnwys drwy roi trefniadau gwell ar waith ar gyfer ceisio ac ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig

Un cam arbennig o bwysig a gymerwyd gennym yn ystod y flwyddyn oedd rhoi trefniadau gwell ar waith ar gyfer ceisio ac ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig.

Mewn adroddiadau blaenorol ar gydraddoldeb a luniwyd gan yr Archwilydd Cyffredinol, ac mewn ymatebion i'n harolwg staff ar gydraddoldeb yn 2013-14, cydnabuwyd bod angen i ni ystyried ffordd fwy effeithiol o ymgysylltu â grwpiau cynrychioliadol a gweithio'n agosach â'r trydydd sector. Er i ni gynnal sawl ymgynghoriad allanol yn 2013-14, gan gynnwys ein blaenraglen astudiaethau a'n Cod Ymarfer Archwilio, ni chyflawnwyd y canlyniadau y byddem wedi hoffi eu gweld o ran lefel yr ymateb, ac felly penderfynwyd bod angen meddwl am ddull gwahanol o ymdrin â phob ymgynghoriad yn y dyfodol.

Ym mis Mehefin 2014, cynhaliwyd diwrnod ymgynghori gennym er mwyn cwrdd â grwpiau cynrychioliadol o bob cwr o Gymru, a thrafod y ffordd orau o ymgysylltu'n effeithiol yn y dyfodol. Argymhellodd cyfran sylweddol o'r cyfranogwyr mai'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol fyddai'r cyfrwng ymgysylltu gorau - grŵp sefydledig a fyddai'n debygol o gyflwyno safbwyntiau cytbwys a chynrychioliadol ar ein cynlluniau gwaith ac ar effaith ein gwaith. Mae'r Glymblaid yn cynnig rhwydwaith o dros 120 o sefydliadau o'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldebau a hawliau dynol yng Nghymru, a gaiff ei hwyluso gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.

Gwnaethom weithredu'n unol â'r cyngor hwn a rhoddwyd y trefniadau angenrheidiol ar waith tuag at ddiwedd 2014-15. Wedyn, gwnaethom ymgynghori ag aelodau'r Glymblaid ar gynigion ar gyfer rhaglen astudiaethau llywodraeth leol yr Archwilydd Cyffredinol i'w rhoi ar waith yn 2015-16, a chawsom rai ymatebion defnyddiol iawn i'r ymgynghoriad. Gan edrych i'r dyfodol, bydd y trefniadau newydd yn golygu y gallwn geisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig yn fwy effeithiol wrth benderfynu ar gwmpas gwaith maes a llunio'r gwaith maes ar gyfer agweddau penodol ar waith archwilio gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol yn 2015-16, ac wrth werthuso effaith y gwaith hwnnw.



Roedd datblygiadau allweddol eraill a wnaed yn 2014-15 tuag at gyflawni amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys y canlynol:

- diweddarau ein trefniadau ar gyfer ceisiadau am addasiadau rhesymol fel rhan o'r broses o lansio ein llwyfan e-recriwtio, a gwneud diwygiadau tebyg i'n system adnoddau dynol hunanwasanaeth i gyflogeion;
- chwilio am dystiolaeth bod awdurdodau yn parhau i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ystod ein hadolygiadau blynyddol o gynlluniau gwella awdurdodau lleol, a chyflwyno adroddiadau dilynol ar unrhyw ganfyddiadau negyddol ym mhob Adroddiad Gwella Blynyddol perthnasol ar gyfer 2014-15;
- rhoi trefniadau ar waith ar gyfer archwiliad allanol o wefan Swyddfa Archwilio Cymru i'w gynnal yn ystod mis Ebrill 2015, gyda'r bwriad o ennill achrediad hygyrchedd, gan ddilysu ein bod yn bodloni **meini prawf lefel 2.0 Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys ar y We**, ynghyd â gwell dealltwriaeth o sut i fynd i'r afael ag allgáu digidol;
- llunio canllawiau cydraddoldeb cynhwysfawr i aelodau o staff sy'n ymgymryd ag archwiliadau ariannol, a oedd yn cynnwys amlinelliad o'r agweddau allweddol ar ddyletswyddau cydraddoldeb archwilwyr a chyrrff archwiliedig, a rhestr wirio i archwilwyr er mwyn llywio'r broses 'adrodd drwy eithriad' yn well;
- cynnal cyfres o ddigwyddiadau hyfforddiant mewnol ar ffurf seminarau dysgu ar y cyd i staff archwilio perfformiad ym mis Ionawr 2015, gyda ffocws ar y ffordd orau i ni ystyried materion ac ystyriaethau cydraddoldeb yn ein gwaith archwilio perfformiad;
- cynyddu ymwybyddiaeth staff o amrywiaeth o faterion cydraddoldeb drwy baratoi 'calendr amrywiaeth' yn cynnwys rhwng 15 ac 20 o ddigwyddiadau cydraddoldeb a gydnabyddir yn rhyngwladol ar gyfer 2015-16, i'w cynnwys ar garwsel hafan ein mewnrwyd;
- mynychu digwyddiadau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru yn rheolaidd er mwyn sicrhau ein bod yn parhau'n ymwybodol o ddatblygiadau sy'n mynd rhagddynt yn y maes; a
- chynnal tri asesiad o effaith ein polisiâu a'n prosesau ar gydraddoldeb, gan gynnwys drwy gynnull nifer o Grwpiau Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod y polisiâu yn destun proses graffu gynhwysfawr ac effeithiol.

**Gweler Atodiad 1 - Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2014-15**

Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	Canlyniadau allweddol yr aseidiadau
Gwefan Swyddfa Archwilio Cymru	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nodwyd angen i gyflogi arbenigwyr allanol i brofi hygyrchedd y wefan, gan gynnwys drwy ddefnyddio grwpiau ffocws o bobl â nodweddion gwarchoddedig.</li> </ul>
<p>Polisi lles</p> <p>Daeth y polisi hwn â nifer o bolisïau eraill ynghyd, gan gynnwys polisïau mewn perthynas ag alcohol a chyffuriau, cam-drin domestig, unigolion sy'n gweithio ar eu pen eu hunain a straen yn y gweithle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nodwyd bod angen mwy o eglurhad o ystyr lles a pham ei bod yn bwysig yn y gweithle.</li> <li>Argymhellir y dylid rhoi cydnabyddiaeth bellach i'r cysylltiadau rhwng y polisi lles a pholisïau eraill cysylltiedig, gan gynnwys ein polisi gweithio hyblyg, ein polisi galluedd a'n polisi urddas yn y gwaith.</li> <li>Argymhellir y dylem geisio barn pobl sy'n cynrychioli'r rheini â nodweddion gwarchoddedig a all o bosibl ddarparu rhagor o wybodaeth a chynngor o ran p'un a ydym wedi ystyried yr holl oblygiadau cydraddoldeb perthnasol yn y polisi a'r nodiadau cyfarwyddyd ategol.</li> </ul>
<p>Polisi allanol ar addasiadau rhesymol</p> <p>Mae'r polisi hwn yn cyflwyno set o feini prawf i'w defnyddio wrth gynnal asesiad o p'un a yw ceisiadau am addasiadau rhesymol yn rhesymol ai peidio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yn gyson â'r fframwaith cwestiynau asesu: <ul style="list-style-type: none"> <li>A wnaiff yr addasiad helpu i oresgyn yr anhawster a all fod gan yr unigolyn?</li> <li>Pa mor ymarferol fyddai darparu'r addasiad?</li> <li>Beth yw'r goblygiadau o ran adnoddau pe gwneid yr addasiad?</li> <li>A fyddai'r addasiad yn tarfu ar eraill?</li> </ul> </li> <li>Argymhellir y dylem sicrhau y caiff system ei rhoi ar waith lle y caiff pob cais am addasiadau rhesymol ac unrhyw ohebiaeth ddilynol ei gofnodi a'i fonitro er mwyn sicrhau tegwch wrth gymhwyso'r polisi.</li> </ul>

## Gwnaethom hefyd ddiwygio ein fframwaith o gwestiynau a chategorïau monitro amrywiaeth er mwyn adlewyrchu arfer da cyfredol a chanllawiau a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn well

Mae'n bwysig ein bod yn monitro ac yn dadansoddi gwybodaeth am amrywiaeth ein cyflogeion er mwyn i ni allu sicrhau bod ein polisiau a'n harferion yn deg ac yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol.

Nododd yr Archwilydd Cyffredinol yn **Adroddiad Cydraddoldeb** y llynedd fod angen diwygio'r cwestiynau a'r categorïau a fu'n sail i'n prosesau casglu gwybodaeth monitro amrywiaeth er mwyn adlewyrchu arfer da cyfredol a chanllawiau a gyhoeddwyd yn ddiweddar.

### **Gweler Atodiad 2 - Gwybodaeth am gyflogaeth wedi'i dadansoddi fesul nodwedd warchoddedig**

O ganlyniad, yn 2014-15, gwnaethom ddiweddarau ein fframwaith o gwestiynau a chategorïau i'w cynnwys fel rhan o lwyfan e-recriwtio newydd, ac i'w dyblygu ar ein system adnoddau dynol hunanwasanaeth i gyflogeion.

Yn arbennig, mae ein fframwaith diwygiedig yn ystyried y canlynol ac yn gyson â'r canlynol:

- canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gasglu gwybodaeth am hunaniaeth o ran rhywedd;
- Cod Cyflogaeth Statudol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a chanllawiau Stonewall ar gasglu gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol;
- ein hymrwymiad i'r Model Cymdeithasol o Anabledd i gydnabod bod pobl â namau yn cael eu hanalluogi gan rwystrau cymdeithasol, amgylcheddol, sefydliadol ac agweddol mewn cymdeithas;
- y ffaith y caiff gofalmwyr pobl anabl a'r henoed eu diogelu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 rhag 'gwahaniaethu drwy gysylltiad'; a'r
- farn a dderbynnir yn eang nad oes a wnelo categorïau tarddiad ethnig â chenedligrwydd, man geni neu ddinasyddiaeth - maent yn ymwneud â'r grŵp y mae'r unigolyn o'r farn ei fod yn perthyn iddo.

### **Gweler Atodiad 3 - Ein fframwaith diwygiedig o gwestiynau a chategorïau monitro amrywiaeth**

Byddwn yn defnyddio'r data a gynhyrchir gan y system monitro amrywiaeth newydd i'n helpu i lunio a chymhwyso polisiau a phrosesau sy'n denu ac yn cadw gweithlu amrywiol, talentog, llawn cymhelliant, gyda ffocws penodol ar wella'r broses o recriwtio a chadw grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol.

Yn 2015-16, byddwn yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal, yn gwneud ymdrechion pellach i sicrhau hygyrchedd ein gwefan a'n safleoedd ac yn ehangu cyrhaeddiad ein gwaith ymgysylltu â'r cyhoedd, ac yn integreiddio ystyriaethau hawliau dynol a chydaddoldeb mewn ffordd fwy cyflawn yn ein gwaith

Mae cynlluniau ar waith gennym i gynnal archwiliad cyflog cyfartal a fydd yn dechrau ym mis Ionawr 2016, wedi'i anelu at nodi bylchau cyflog pellach rhwng y rhywiau a rhwng grwpiau oedran o fewn Swyddfa Archwilio Cymru a'r achosion tebygol drostynt, ac at lunio cynllun gweithredu ar gyfer lleihau unrhyw fylchau a lliniaru unrhyw achosion tebygol. Unwaith y bydd digon o wybodaeth wedi'i chofnodi ar ein system monitro amrywiaeth newydd, ein bwriad yw ehangu cylch gwaith archwiliadau cyflog cyfartal yn y dyfodol i gynnwys nodi bylchau cyflog fesul nodweddion gwarchoddedig eraill ac ymdrin â hwy.

Fel yr amlinellwyd yn Adroddiad Cydraddoldeb y llynedd, mae angen i ni ganolbwyntio'n arbennig ar hygyrchedd gwybodaeth a roddir ar ein gwefan. Lansiodd fersiwn well a mwy hygyrch o'n gwefan ar ddechrau 2014. Ym mis Ebrill 2015, cynhaliwyd archwiliad hygyrchedd o'n gwefan a dynnodd sylw at y materion sy'n weddill sy'n debygol o gyfyngu ar allu rhywun sydd â nam penodol i ddefnyddio ein safle neu ei atal rhag gwneud hynny. Ar ôl cwblhau'r archwiliad, rydym wrthi'n gwneud y diwygiadau angenrheidiol i'n safle, gyda'r nod o sicrhau:

- tystysgrif achredu gydnabyddedig;
- dilysiad ein bod yn bodloni lefel 2.0 AA Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys ar y We; a
- gwell dealltwriaeth o gynhwysiant digidol.

Yn ogystal, cynhaliwyd archwiliadau mynediad ffisegol o'n swyddfeydd yng Nghaerdydd ac Abertawe gan gyflenwr cofrestredig ym mis Gorffennaf 2015, ac ystyriwyd materion mynediad wrth werthuso cynigion diweddar ar gyfer adleoli ein swyddfa yng Ngogledd Cymru.

Fel rhan o'n strategaeth ar gyfer ymgysylltu mwy â'r cyhoedd fel rhan o'n gwaith, rhoddir mwy o bwyslais ar ehangu cyrhaeddiad y gwaith ymgysylltu hwnnw yn 2015-16, gan gynnwys mewn perthynas â phobl o grwpiau gwarchoddedig.

Byddwn hefyd yn cyflwyno cynigion yn 2015-16 ar gyfer integreiddio ystyriaethau hawliau dynol a chydaddoldeb, yn arbennig drwy ganllawiau i archwilywyr ac asesiadau o effaith polisïau ac arferion newydd neu ddiwygiedig. Bydd y gwaith hwn yn helpu'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ymhellach i gyflawni eu dyletswyddau cyfreithiol o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998 a'u dyletswyddau adrodd o dan Ddeddf Cwmnïau 2006, ac i gysoni ein prosesau ag arfer gorau.

Byddwn yn cyflwyno adroddiad ar y cynnydd a wnaed gennym wrth gyflawni pob un o'r prosiectau hyn yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb 2015-16.

## Atodiad 1 – Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2014-15

Amcan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed o ran cyflawni pob amcan yn 2014-15
<p>1 Byddwn yn ceisio ac yn ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth benderfynu pa waith gwerth am arian y byddwn yn ymgymryd ag ef.</p>	<p>Ym mis Chwefror 2015, rhoesom drefniadau ymgysylltu mwy effeithiol ar waith gyda'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol - sef rhwydwaith o fwy na 120 o sefydliadau o'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldebau a hawliau dynol yng Nghymru. Hwylusir y Glymblaid gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.</p> <p>Drwy'r trefniadau hynny, llwyddwyd i ymgynghori ag aelodau'r Glymblaid ar gynigion ar gyfer rhaglen astudiaethau llywodraeth leol yr Archwilydd Cyffredinol i'w rhoi ar waith yn 2015-16.</p>
<p>2 Wrth benderfynu ar gwmpas unrhyw waith gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, ac wrth lunio gwaith maes ar gyfer y prosiectau hyn, byddwn yn ceisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn ystyried anghenion y grwpiau hynny.</p>	<p>Bydd y trefniadau a sefydlwyd gyda'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol tuag at ddiwedd 2014-15 yn golygu y gallwn geisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig yn fwy effeithiol wrth benderfynu ar gwmpas gwaith maes a llunio'r gwaith maes ar gyfer gwaith archwilio gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol yn 2015-16.</p> <p>Gwnaethom hefyd gynnal cyfres o ddigwyddiadau hyfforddiant mewnol ar ffurf seminarau dysgu ar y cyd i staff archwilio perfformiad ym mis Ionawr 2015, gyda ffocws ar y ffordd orau i ni ystyried materion ac ystyriaethau cydraddoldeb yn ein gwaith archwilio perfformiad.</p>
<p>3 Bob blwyddyn, fel rhan o'n gwaith i asesu p'un a yw Awdurdodau Gwella yng Nghymru wedi bodloni gofynion gwella Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, byddwn yn asesu a yw'r awdurdodau hynny wedi ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, yn enwedig wrth ddatblygu eu Cynlluniau Gwella.</p>	<p>Gwnaethom adolygu p'un a oedd pob Awdurdod Gwella yng Nghymru wedi ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus yn 2014-15. Gwnaethom gofnodi unrhyw fethiannau sylweddol ym mhob Adroddiad Gwella Blynyddol perthnasol. Gellir gweld pob adroddiad gwella ar wefan Swyddfa Archwilio Cymru.</p>

Amcan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed o ran cyflawni pob amcan yn 2014-15
<p>4 Wrth ymgymryd â'n gwaith archwilio ariannol, gan gynnwys ardystio grantiau, byddwn yn ystyried a yw unrhyw ran o'r wybodaeth a adolygir yn dangos methiannau sylweddol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol ar ran cyrff archwiliedig, a byddwn yn rhoi adborth i'r cyrff hynny ar hyn ar sail eithriad (hy. pan ymddengys fod problem).</p>	<p>Lluniwyd canllawiau gwell i aelodau o staff sy'n ymgymryd ag archwiliadau ariannol yn 2014-15, a oedd yn cynnwys amlinelliad o'r agweddau allweddol ar ddyletswyddau cydraddoldeb archwilwyr a chyrrff archwiliedig, a rhestr wirio i archwilwyr er mwyn llywio'r broses adrodd drwy eithriad yn well.</p>
<p>5 Byddwn yn gwella graddau ac ansawdd gwybodaeth, megis adborth allanol, a gasglwn am sut mae ein gwaith yn cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>	<p>Bydd y trefniadau a sefydlwyd gyda'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol tuag at ddiwedd 2014-15 yn golygu y gallwn geisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig ar sut mae ein gwaith yn cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn fwy effeithiol.</p>
<p>6 Wrth gaffael a monitro gwasanaethau proffesiynol drwy contractau allanol, byddwn yn gweithio i sicrhau bod cwmnïau yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud gwaith perthnasol.</p>	<p>Mae telerau ac amodau ein contractau yn nodi'n glir bod yn rhaid i ddarparwyr helpu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth ymarfer ei swyddogaethau, ac yn cynnwys rhwymedigaeth i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth ymgymryd â gwaith ar ran yr Archwilydd Gyffredinol. Mae'n ofynnol hefyd i ddarparwyr gydymffurfio â gofynion eraill Deddf Cydraddoldeb 2010, megis gwneud 'addasiadau rhesymol' mewn perthynas ag unigolion â namau. Mae ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol yn archwilio samplau o archwiliadau a phrosiectau eraill a gwblhawyd gan ddarparwyr er mwyn cadarnhau p'un a yw'r darparwr wedi gwneud trefniadau addas i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>

Amcan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed o ran cyflawni pob amcan yn 2014-15
<p>7 Gwella ansawdd a graddau gwybodaeth am weithlu Swyddfa Archwilio Cymru mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig a defnyddio'r wybodaeth hon er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>	<p>Gwnaethom ddiweddarau'r cwestiynau a'r categorïau sy'n sail i'n prosesau ar gyfer casglu gwybodaeth i fonitro amrywiaeth cyflogeion yn 2014-15, gan gynnwys drwy roi system e-recriwtio ar waith ac ar ein system adnoddau dynol fewnol, er mwyn adlewyrchu arfer da cyfredol a chanllawiau a gyhoeddwyd yn ddiweddar.</p> <p>Yn 2015-16, byddwn yn cymryd camau pellach i annog staff i gwblhau'r holiadur monitro amrywiaeth cyfrinachol ar ein system adnoddau dynol.</p>
<p>8 Byddwn yn cael gwared â gwahaniaethau cyflog sylweddol rhwng y rhywiau (a gwahaniaethau cyflog sylweddol eraill mewn perthynas â nodweddion) o fewn bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru trwy gymhwyso trefniadau alinio cyflog cyfredol Swyddfa Archwilio Cymru yn barhaus.</p>	<p>Cynhaliwyd asesiad o effaith ein cynnig cyflog ar gyfer 2015 ar gydraddoldeb ym mis Ionawr 2015, wedi'i ddadansoddi yn ôl rhyw a grwpiau oedran a bandiau cyflog.</p> <p>Daeth yr asesiad o effaith i'r casgliad nad oedd y cynnigion cyflog yn gwahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol ar sail rhyw nac oedran, ond eu bod yn dangos bwlbwch cyflog cyffredinol sylweddol rhwng y rhywiau oherwydd dosbarthiad cymharol staff ar draws bandiau cyflog.</p>
<p>9 Byddwn yn ceisio mynd i'r afael â gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau a achosir gan drefniadau recriwtio a dyrchafu, ac amodau gwaith parhaus.</p>	<p>Dechreuir archwiliad cyflog cyfartal llawn ym mis Ionawr 2016, wedi'i anelu at nodi bylchau cyflog pellach rhwng y rhywiau a rhwng grwpiau oedran o fewn Swyddfa Archwilio Cymru a'r achosion tebygol drostynt, ac at lunio cynllun gweithredu ar gyfer lleihau unrhyw fylchau a lliniaru unrhyw achosion tebygol.</p> <p>Unwaith y bydd digon o wybodaeth wedi'i chofnodi ar ein system monitro amrywiaeth newydd, rydym yn bwriadu ehangu cylch gwaith archwiliadau cyflog cyfartal yn y dyfodol i gynnwys nodi bylchau cyflog fesul nodweddion gwarchoddedig eraill ac ymdrin â hwy.</p>

Amcan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed o ran cyflawni pob amcan yn 2014-15
<p>10 Byddwn yn ceisio meithrin cydberthnasau da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodweddion hyn trwy ddarparu uwch aelodau staff sy'n 'gynghreiriaid'.</p>	<p>Yn 2014-15, parhaodd ein 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb, gan gynnwys aelodau o Fwrdd Swyddfa Archwilio Cymru a'n Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb staff, i weithio'n galed i sicrhau bod staff ar bob lefel yn cael cyfle i rannu neu drafod materion cydraddoldeb, ac yn cael cymorth pan fyddant yn mynegi unrhyw bryderon.</p>



## Atodiad 2 – Gwybodaeth am gyflogaeth wedi'i dadansoddi fesul nodwedd warchoddedig

Mae'r ffigurau yn y tablau hyn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf, ac os yw'r nifer (heblaw am sero) yn llai na phump, caiff y nifer ei ddynodi gan seren '\*'. Gwneir hyn fel na chaiff gwybodaeth bersonol ei phrosesu'n annheg drwy ddod i gasgliadau ynghylch y ffigurau. O ganlyniad, dylid cymryd gofal wrth gymharu data a dadansoddi ffigurau crwn.

Ni ellir rhoi unrhyw ffigurau mewn perthynas ag ailbennu rhywedd, nac ar gyfer cwynion neu achosion disgyblu mewn perthynas â'r holl nodweddion gwarchoddedig, heb fod risg y caiff gwybodaeth bersonol ei phrosesu mewn modd annheg drwy ddiadyniad.

Dim ond ar gyfer y cyfnod o hanner blwyddyn rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 y darperir gwybodaeth am recriwtio allanol, gan fod fframwaith cwestiynau a chategoriâu monitro amrywiaeth diwygiedig a system e-recriwtio newydd wedi'u rhoi ar waith ym mis Tachwedd 2014. Caiff gwybodaeth recriwtio allanol wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 ei chynnwys yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2015-16.

Yr unig wybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth a mabwysiadu a ddelir gan Swyddfa Archwilio Cymru yw cofnodion ar absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb mabwysiadu. Nid yw Swyddfa Archwilio Cymru yn casglu gwybodaeth cyflogaeth ar hyn o bryd am nifer y staff sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, sydd wedi bod yn llwyddiannus neu'n aflwyddiannus yn eu cais am hyfforddiant, ac sydd wedi cwblhau hyfforddiant, mewn ffordd sy'n hwyluso dadansoddiad fesul nodwedd warchoddedig.

## Rhyw

	Benyw	Gwryw	Heb Nodi
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	130	120	0
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	140	200	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	20	30	0
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	10	20	0
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	10	10	0
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	10	10	0

## Oedran

	16-25 oed	26-35 oed	36-45 oed	46-55 oed	56-65 oed	66 oed a throsodd	Ddim yn dymuno datgan
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	10	40	80	80	30	*	0
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	160	100	50	30	10	0	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	*	10	20	10	10	0	0
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	*	10	10	*	*	0	0
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	10	10	*	0	0
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	*	10	10	*	*	*	0

## Cyfeiriadedd rhywiol

	Deurywiol	Hoyw	Heterory-wiol	Lesbi-aid	Ddim yn dymuno datgan	Heb Nodi
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	0	*	200	*	10	30
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	*	10	310	*	10	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	*	40	0	*	10
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	*	20	0	*	*
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	0	20	0	0	*
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	0	20	0	*	10

## Priodas a phartneriaeth sifil

	Partneriaeth Sifil	Priod	Arall	Ddim yn dymuno datgan	Heb Nodi
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	0	150	90	*	10
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	*	90	230	10	10
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	30	20	*	*
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	10	*	*
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	10	0	*
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	10	0	*

## Anabledd (nam)

	Oes	Nac oes	Ddim yn dymuno datgan	Heb Nodi
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	*	220	*	20
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	10	320	*	0
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	50	*	*
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	20	*	*
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	20	0	*
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	20	0	*

## Crefydd neu gred (neu ddiffyg crefydd neu gred)

	Bwd- haidd	Crist- nogol (pob enwad)	Hindŵaidd	Id- dewig	Mosle- maidd	Sic- aidd	Dim Crefydd	Arall	Ddim yn dy- muno datgan	Heb Nodi
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	0	110	*	0	10	0	60	10	10	50
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	0	140	10	0	20	*	160	*	10	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	20	0	0	*	0	10	0	*	10
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	0	0	0	0	10	0	*	*
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	0	0	*	0	10	0	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	10	0	0	*	0	10	0	0	10

## Ethnigrwydd

	Asiaidd	Du	Cymysg	Arall	Gwyn	Heb Nodi
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2015	10	0	*	0	220	10
Nifer y bobl yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Hydref 2014 a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru (ac eithrio staff presennol)	40	20	10	*	270	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	*	0	0	0	50	*
Nifer y staff a lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	0	0	0	0	30	*
Nifer y staff na lwyddodd yn eu cais i newid swydd yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	*	0	0	0	20	*
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015	*	0	0	0	20	*



## Gwybodaeth arall am gyflogaeth

Cafodd gwybodaeth yn dadansoddi nifer y bobl a chyfran y staff a gyflogir fesul rhyw yn ôl swydd, gradd, cyflog a phatrwm gwaith ei chyhoeddi yn ein **Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2014-15**.

Math o gontract	Gwryw	Benyw
Llawn amser	110	90
Rhan amser – yn ystod y tymor	0	10
Rhan amser – arall	10	30

## Atodiad 3 – Ein fframwaith diwygiedig o gwestiynau a chategoriau monitro amrywiaeth

### Cyflwyniad i ymgeiswyr a ddarperir ar ein system e-recriwtio

Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwymedig i sicrhau bod ei gweithdrefnau recriwtio yn deg ac yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol. Felly, mae'n bwysig ein bod yn monitro ac yn dadansoddi gwybodaeth am amrywiaeth er mwyn i ni allu sicrhau bod ein polisiau a'n prosesau yn deg, yn dryloyw ac yn hybu cyfle cyfartal. Mae rheoliadau a wnaed gan Weinidogion Cymru o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ni gasglu gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig.

Ynghyd â'ch cais, byddem felly yn gwerthfawrogi pe gallech roi o'ch amser i gwblhau'r adran hon ar fonitro amrywiaeth.

Bydd eich cydweithrediad wrth roi data cywir i ni yn helpu i sicrhau ein bod, nid yn unig yn cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol, ond, yn bwysicach, bydd yn ein helpu i lunio a chymhwyso polisiau a phrosesau sy'n denu ac yn cadw gweithlu amrywiol, talentog, llawn cymhelliant.

Caiff unrhyw wybodaeth a ddarperir o fewn yr adran hon ei thrin fel data personol sensitif a dim ond at ddibenion ystadegol y'i defnyddir.

Ni chaiff y wybodaeth ei gweld gan unrhyw un sy'n cymryd rhan uniongyrchol yn y broses ddethol. Caiff eich addasrwydd ar gyfer y swydd ei asesu'n llwyr ar y wybodaeth a roddir gennych ar y ffurflen gais a'ch perfformiad yn y cyfweiliad ac ym mhroffion y ganolfan asesu, os cewch eich gwahodd i sefyll profion o'r fath. Penodir aelodau o staff ar sail teilyngdod yn unig. Os bydd eich cais yn llwyddiannus, caiff unrhyw wybodaeth a ddarperir o fewn yr adran hon ei throsglwyddo'n ddiogel i'n system adnoddau dynol ac unwaith eto, caiff ei thrin fel data personol sensitif.

Ni chaiff unrhyw ran o'r wybodaeth a ddarperir ei chyhoeddi na'i defnyddio fel arall mewn unrhyw ffordd sy'n golygu y gellid adnabod unigolyn penodol. Mae pob cwestiwn yn ddewisol. Mae croeso i chi ddewis 'mae'n well gennyf beidio â dweud' neu adael cwestiynau yn wag os nad ydych yn dymuno eu hateb. Mae croeso i chi ddarparu rhagor o fanylion os byddwch wedi dewis y categori 'arall' ar gyfer cwestiwn penodol.

Gobeithio y bydd hyn yn eich annog i gwblhau'r adran hon i'n helpu i ddeall yn well sut y gallwn ni, fel cyflogwr, sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

## Cwestiynau a chategoriâu data personol sensitif

- 1 Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio sut rydych yn meddwl amdanoch chi'ch hun?<sup>1</sup>
  - a. Gwryw
  - b. Benyw
  - c. Mewn ffordd arall
  - ch. Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 2 Adeg eich geni, a gawsoch eich disgrifio fel ...
  - a. Gwryw
  - b. Benyw
  - c. Rhyngryw
  - ch. Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 3 Beth yw eich oedran?
  - a. 16-24 oed
  - b. 25-34 oed
  - c. 35-44 oed
  - ch. 45-54 oed
  - d. 55-64 oed
  - dd. 65 oed neu drosodd
  - e. Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 4 Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?<sup>2</sup>
  - a. Deurywiol
  - b. Dyn hoyw
  - c. Merch hoyw/lesbiad
  - ch. Heterorywiol/syth
  - d. Arall
  - dd. Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 5 A ydych yn briod neu mewn partneriaeth sifil?
  - a. Ydw
  - b. Nac ydw
  - c. Mae'n well gennyf beidio â dweud

<sup>1</sup> Cwestiynau 1 a 2 fel yr argymhellir gan ganllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gasglu gwybodaeth am hunaniaeth o ran rhywedd.

<sup>2</sup> Cwestiwn 4 fel yr argymhellir gan God Cyflogaeth Statudol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a chanllawiau Stonewall.

- 6 A ydych yn ystyried bod gennych nam, fel y'i diffinnir gan y Model Cymdeithasol o Anabledd?<sup>3</sup>
- Ydw
  - Nac ydw
  - Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 7 Beth yw eich crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg crefydd neu gred)?
- Dim crefydd neu gred
  - Cristnogol (pob enwad)
  - Bwdhaidd
  - Hindŵaidd
  - Iddewig
  - fMoslemaidd
  - Sicaidd
  - Arall
  - Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 8 A ydych yn feichiog, neu ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu ar hyn o bryd neu'n dychwelyd o gyfnod o absenoldeb o'r fath?
- Ydw
  - Nac ydw
  - Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 9 A oes gennych gyfrifoldebau gofalu?<sup>4</sup>
- Oes
  - Nac oes
  - Mae'n well gennyf beidio â dweud

<sup>3</sup> Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwymedig i'r Model Cymdeithasol o Anabledd i gydnabod bod pobl â namau yn cael eu hanalluogi gan rwystrau cymdeithasol, amgylcheddol, sefydliadol ac agweddol mewn cymdeithas.

<sup>4</sup> Mae cwestiwn 9 yn ystyried y ffaith y caiff gofaluwr pobl anabl a'r henoed eu diogelu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 9 rhag 'gwahaniaethu drwy gysylltiad'. Rydym wedi diffinio gofaluwr fel unrhyw un sy'n gofalu am aelod o'r teulu, partner neu ffrind y mae angen help arno oherwydd salwch, eiddilwch neu anabledd. Mae'r holl ofal a ddarperir ganddynt yn ddi-dâl.

- 10 Sut y byddech yn disgrifio eich hunaniaeth genedlaethol?
- a. Cymraeg
  - b. Saesneg
  - c. Albanaidd
  - ch. Gwyddel o Ogledd Iwerddon
  - d. Prydeinig
  - dd. Arall
  - e. Mae'n well gennyf beidio â dweud
- 11 Beth yw eich ethnigrwydd?<sup>5</sup>
- a. Gwyn
    - i. Cymraeg/Saesneg/Albanaidd/Gwyddel o Ogledd Iwerddon/Prydeinig
    - ii. Gwyddel/Gwyddelig
    - iii. Sipsiwn neu Deithiwr Gwyddelig
    - iv. Unrhyw gefndir Gwyn arall
  - b. Grwpiau ethnig cymysg/lluosog
    - i. Gwyn a Du Caribïaidd
    - ii. Gwyn a Du Affricanaidd
    - iii. Gwyn ac Asiaidd
    - iv. Cefndir ethnig cymysg/lluosog arall
  - c. Asiaidd/Asiaidd Prydeinig
    - i. Indiaidd
    - ii. Pacistanaidd
    - iii. Bangladeshaid
    - iv. Tsieineaidd
    - v. Cefndir Asiaidd arall
  - ch. Du/Affricanaidd/Caribïaidd/Du Prydeinig
    - i. Affricanaidd
    - ii. Caribïaidd
    - iii. Cefndir Du/Affricanaidd/Caribïaidd arall
  - d. Grŵp ethnig arall
    - i. Arab
    - ii. Grŵp ethnig arall
  - dd. Mae'n well gennyf beidio â dweud

<sup>5</sup> Nid oes a wnelo categorïau tarddiad ethnig â chenedligrwydd, man geni na dinasyddiaeth. Maent yn ymwneud â'r grŵp y mae'r unigolyn yn teimlo'n rhan ohono.

Wales Audit Office

24 Cathedral Road

Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

E-mail: [info@wao.gov.uk](mailto:info@wao.gov.uk)

Website: [www.wao.gov.uk](http://www.wao.gov.uk)

Swyddfa Archwilio Cymru

24 Heol y Gadeirlan

Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-bost: [info@wao.gov.uk](mailto:info@wao.gov.uk)

Gwefan: [www.wao.gov.uk](http://www.wao.gov.uk)