



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU



Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Ebrill 2012

Rhagair	4
---------	---

Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru – pwy ydym ni a beth ydym yn ei wneud	6
Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a rheoliadau Cymru yn effeithio arnom	7
Sut rydym wedi datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn	9
Ein Hamcanion Cydraddoldeb – gan gynnwys trefniadau monitro a gwybodaeth am gydymffurfiaeth a'n cynllun cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau	10
Bodloni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol o ran ein gwaith allanol	10
Amcan 1	10
Amcan 2	11
Amcan 3	12
Amcan 4	12
Amcan 5	13
Bodloni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol yn fewnol	14
Amcan 6	14
Amcan 7	15
Amcan 8	16
Amcan 9	16
Amcan 10	17
Ein Trefniadau ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	18
Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb ymhlith ein staff	19

Atodiadau	
Atodiad 1 – Unigolion rydym wedi ceisio ymgysylltu â nhw	20
Atodiad 2 – Cynllun Cydraddoldeb rhwng Cyflogau'r Rhywiau - gwybodaeth bellach	21

Rhagair



Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Strategol Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n amlinellu'r prif bethau rydym yn bwriadu eu gwneud er mwyn helpu i ddileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da.

Fel rhan hanfodol o ddwyn cyrff yn y sector cyhoeddus yng Nghymru i gyfrif am ddefnyddio adnoddau, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithio i helpu'r cyrff hynny i wneud gwelliannau o ran cyflwyno a gweinyddu gwasanaethau cyhoeddus. Mae gwaith Swyddfa Archwilio Cymru yn amrywio o archwilio pa mor dda y caiff cyrff yn y sector cyhoeddus yng Nghymru eu rheoli a'u rhedeg i archwilio effeithiolrwydd gwasanaethau cyhoeddus penodol, fel trosglwyddo gofal pobl hŷn y bu angen triniaeth yn yr ysbyty arnynt i'r gymuned. Felly, mae Swyddfa Archwilio Cymru mewn sefyllfa i ganfod cyfleoedd i helpu i ddileu gwahaniaethu a hybu cyfle cyfartal wrth gyflwyno gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus a gwneud argymhellion, mae gan Swyddfa Archwilio Cymru y potensial i annog newidiadau manteisiol o ran cydraddoldeb.

Wrth gwrs, mae bod yn gyflogwr yn cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb; ac rwy'n llawn gydnabod bod rhaid i ni fod yn ddyfal er mwyn sicrhau ein bod yn darparu cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth: recriwtio, hyfforddi, dyrchafu, dulliau gweithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflogau.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn amlinellu 10 amcan penodol i'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol (hy. rhoi ystyriaeth lawn yn ein gwaith i'r angen i helpu i ddileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da). Mae'r amcanion hyn yn cwmpasu pob un o brif feysydd ein gwaith a meysydd allweddol o ran Swyddfa Archwilio Cymru fel gweithle. Byddaf yn adolygu ein cynnydd o ran bodloni'r amcanion hyn yn bersonol. Byddaf hefyd yn cadw'r cynllun hwn dan arolwg yn bersonol, er mwyn ei wella wrth i ragor o wybodaeth well ddod ar gael am sut gall ein gwaith a'n ffyrdd o weithio helpu i ddileu gwahaniaethu, hybu cydraddoldeb a meithrin perthnasoedd da.

Wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, rydym wedi ceisio ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, y tu mewn a'r tu allan i Swyddfa Archwilio Cymru. Rwy'n ddiolchgar i bawb a roddodd eu hamser a'u hymdrech i ymgysylltu â ni. Fodd bynnag, rwy'n cydnabod bod mwy y gallwn ac y dylwn ei wneud i ymgysylltu. Yn wir, rhaid i ymgysylltu fod yn broses barhaus. Rydym hefyd yn cydnabod y bu llawer o bobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, yn enwedig yn y trydydd sector, dan bwysau mawr wrth i nifer o gyrff cyhoeddus geisio ymgysylltu â hwy hefyd. Felly, rydym yn arbennig o awyddus i glywed gan bobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig ynghylch sut y gellid datblygu ein hymgysylltiad yn fwyaf effeithlon ac effeithiol, yn ogystal â chael adborth parhaus ar y cynllun hwn. Os oes gennych unrhyw sylwadau neu awgrymiadau yn ymwneud â'r cynllun hwn, neu os hoffech godi unrhyw fater yn ymwneud â'n hymgysylltiad neu ystyriaethau cydraddoldeb sy'n ymwneud â gwasanaethau cyhoeddus a chyrrff cyhoeddus yng Nghymru, anfonwch neges e-bost at info@wales.gov.uk neu ysgrifennwch ataf yn y cyfeiriad isod.

Huw Vaughan Thomas
Archwilydd Cyffredinol Cymru
2 Ebrill 2012

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru – pwy ydym ni a beth ydym yn ei wneud

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru (yr Archwilydd Cyffredinol) yw'r archwilydd allanol ar gyfer cyrff yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Gyda'i gilydd, mae'r Archwilydd Cyffredinol a'i staff yn gwneud Swyddfa Archwilio Cymru. Ein prif swyddogaethau yw:

 - a archwilio cyfrifon Llywodraeth Cymru a'i chyrrff cyhoeddus noddedig a chysylltiedig, gan gynnwys cyrff y GIG yng Nghymru;
 - b archwilio ac adrodd i Gynulliad Cymru ar yr economi, ac effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd y cyrff hyn o ran defnyddio eu hadnoddau, a gwella'r modd y maent yn eu defnyddio, wrth gyflawni eu swyddogaethau (caiff y rhain eu galw'n astudiaethau gwerth am arian);
 - c penodi archwilwyr i gyrff llywodraeth leol yng Nghymru, a chefnogi'r modd y caiff yr archwiliadau hynny eu cyflawni;
 - ch astudio, a gwneud argymhellion i wella, economi, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd cyrff llywodraeth leol i gyflawni swyddogaethau a darpariaeth gwasanaethau;
 - d archwilio, asesu ac arolygu cydymffurfiaeth llywodraeth leol â gofynion gwella dan Raglen Cymru ar gyfer Gwella¹.
- 2 Yn gyffredinol, prif ddiben archwilio ariannol yw tystio bod datganiadau ariannol (cyfrifon blynyddol) yn rhoi darlun gwir a theg o faterion ariannol corff. Mae hyn yn cynnwys archwilio'r systemau ariannol sy'n cynhyrchu'r cyfrifon a phrofi samplau o drafodion. Yn aml, mae archwilio ariannol yn y sector cyhoeddus, fodd bynnag, yn ymestyn i ystyried a yw gwariant at y dibenion a fwriedir gan y Cynulliad Cenedlaethol (neu yn achos llywodraeth leol, a yw'n cyd-fynd ag ystyriaethau o gyfreithlondeb) ai peidio.
- 3 Mae'n gwaith archwilio perfformiad yn cynnwys dau brif edefyn. Y cyntaf yw gwaith archwilio gwerth am arian, sydd yn cynnwys yr astudiaethau a grybwyllwyd ym mharagraff 1(b) a (d) uchod ond hefyd gwaith megis ystyried os yw cyrff iechyd wedi gwneud trefniadau o ran sicrhau gwerth am arian fel rhan o'r archwiliad blynyddol. Mae gwaith gwerth am arian yn ymwneud yn bennaf ag ystyried pa mor dda y defnyddir neu y gofelir am adnoddau cyhoeddus. Yr ail edefyn yw ein gwaith o dan Raglen Cymru ar gyfer Gwella (paragraff 1(e) uchod), sydd, yn ei hanfod, yn cynnwys archwilio p'un a yw awdurdodau gwella² wedi gwneud trefniadau i sicrhau gwelliant yn y modd y maent yn gweithredu ac yn cyflwyno gwasanaethau ai peidio.
- 4 Mae canlyniadau ein gwaith yn cael ei adrodd arno'n gyhoeddus, i reolwyr ac i'r rhai sydd yn gyfrifol am graffu. Felly, yn y bôn, mae archwilio'r sector cyhoeddus yn ymwneud â helpu'r cyhoedd a'i gynrychiolwyr i ddwyn y llywodraeth i gyfrif, ond mae hefyd yn helpu'r llywodraeth (sy'n cynnwys yr ystod lawn o reolwyr yn y sector cyhoeddus) i wella'r modd y caiff gwasanaethau eu darparu ac y caiff adnoddau eu rheoli.

1 Rhaglen Cymru ar gyfer Gwella yw'r enw ar y trefniadau gwella a wneir dan Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009.

2 Dan Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, caiff cynghorau sir, cynghorau bwrdeistref sirol, awdurdodau parciau cenedlaethol, ac awdurdodau tân ac achub eu pennu'n 'awdurdodau gwella Cymreig'. Mae'n ofynnol i'r awdurdodau hyn wneud trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, ymhlith pethau eraill, wrth arfer eu swyddogaethau.

Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a rheoliadau Cymru yn effeithio arnom

- 5** Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn disodli clytwaith o ddeddfau gwrthwahaniaethu ag un Ddeddf. Mae hefyd yn ymestyn ac yn atgyfnerthu'r gyfraith gwrthwahaniaethu ac yn darparu naw nodwedd warchoddedig, sef:
- a** oedran;
 - b** anabled;
 - c** ailbennu rhywedd;
 - ch** hil;
 - d** crefydd neu gred;
 - dd** rhyw (rhywedd);
 - e** cyfeiriadedd rhywiol;
 - f** priodas a phartneriaeth sifil;
 - ff** beichiogrwydd a mamolaeth.
- 6** Mae'r Ddeddf yn gwahardd amryw fathau o wahaniaethu ac aflonyddu ac erledigaeth. Yn ei hanfod, mae'r fframwaith amddiffyn sylfaenol yn cynnwys pob cyflogwr a darparwr gwasanaeth, gan gynnwys yr Archwilydd Cyffredinol (Swyddfa Archwilio Cymru).
- 7** Hefyd, cyflwynodd y Ddeddf *Ddyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus*, sy'n aml yn cael ei galw'n Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol. Dan y Ddyletswydd hon, fel awdurdodau cyhoeddus eraill, rhaid i ni roi ystyriaeth briodol i'r angen i wneud y canlynol wrth arfer ein swyddogaethau:
- a** dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw fath arall o ymddygiad sy'n cael ei wahardd dan y Ddeddf;
 - b** datblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu;
 - c** meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu.
- 8** Dan y Ddeddf, mae gan Weinidogion Cymru *Ddyletswyddau Cydraddoldeb Penodol y Sector Cyhoeddus*³ hefyd. Mae'r dyletswyddau hyn yn cynnwys:
- a** datblygu amcanion cydraddoldeb penodol (gan gynnwys ystyried amcanion i fynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahaniaethau o ran cyflogau yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig) i helpu i fodloni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, a gosod y camau rydym yn bwriadu eu cymryd i fodloni'r amcanion hynny;
 - b** cynnwys pobl sy'n cynrychioli unigolion â nodweddion gwarchoddedig mewn gosod amcanion cydraddoldeb ac yn ehangach yn y dyletswyddau;
 - c** gwneud trefniadau i gasglu gwybodaeth am gydymffurfiaeth â'r ddyletswydd gyffredinol, ac ystyried gwybodaeth berthnasol wrth osod amcanion cydraddoldeb;

³ Gweler Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (SI 2011/1064).

- ch** monitro cynnydd o ran cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
 - d** gwneud trefniadau i hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a'r rheoliadau ymhlith gweithwyr yr Archwilydd Cyffredinol;
 - dd** cyhoeddi adroddiadau asesu sy'n amlinellu effaith debygol polisiau ac arferion newydd, lle eu bod yn sylweddol;
 - e** cyhoeddi cynllun gweithredu yn amlinellu unrhyw bolisi i fynd i'r afael â gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau;
 - f** cyhoeddi *Cynllun Cydraddoldeb Strategol* (SEP) yn amlinellu, ymysg pethau eraill, ein hamcanion cydraddoldeb, camau i fodloni'r amcanion a'r amser disgwylidig ar gyfer eu cyflawni, a threfniadau i fodloni dyletswyddau penodol eraill (ch, d, dd ac e uchod);
 - ff** cyhoeddi gwybodaeth berthnasol am gyflogaeth bob blwyddyn – ee. ystadegau recriwtio a hyfforddi yn ôl y nodweddion gwarchoddedig;
 - g** cyhoeddi adroddiad cynnydd ar gyfer pob blwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth sy'n cynnwys, ymysg pethau eraill, cynnydd tuag at fodloni ein hamcanion cydraddoldeb penodol;
 - ng** ystyried y Ddyletswydd Gyffredinol mewn prosesau caffael.
- 9** Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn bodloni'r gofynion a welir yn **f** uchod.

Sut rydym wedi datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn

- 10 Wrth osod ein hamcanion cydraddoldeb, canfod ac asesu gwybodaeth am gydymffurfiaeth (gwybodaeth yn ymwneud â chydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol), gwneud trefniadau ar gyfer asesu polisïau ac arferion, a pharatoi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn gyffredinol, rydym wedi ceisio ymgysylltu'n fewnol ac yn allanol â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig.
- 11 Yn allanol, rydym wedi cysylltu â chyrrff cynrychiadol ac wedi gofyn am eu barn am amcanion drafft a deunyddiau eraill. Mae rhestr o'r cyrrff rydym wedi ceisio ymgysylltu â nhw i'w gweld yn Atodiad 1. Rydym wedi canfod bod llawer o bobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wedi bod dan bwysau mawr wrth i nifer fawr o gyrrff cyhoeddus geisio ymgysylltu â hwy hefyd. Felly, rydym o'r farn bod angen penodol i geisio ymgysylltu ymhellach â chynrychiolwyr a chanfod dulliau effeithlon ac effeithiol o wneud hynny.
- 12 Yn fewnol, rydym wedi sefydlu Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb, sy'n cynnwys staff o bob rhan o Swyddfa Archwilio Cymru sydd â buddiant mewn cynrychioli barnau pobl â nodweddion gwarchoddedig. Bydd gan y grŵp hwn rôl barhaus mewn cynrychioli barn a phryderon staff â nodweddion gwarchoddedig; er enghraifft, bydd ganddo rôl mewn llywio'r gwaith o asesu polisïau a gweithdrefnau swyddfa newydd a diwygiedig.
- 13 O ran gwaith i ganfod ac asesu gwybodaeth yn ymwneud â chydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, rydym hefyd wedi ystyried pa ffynonellau o wybodaeth berthnasol sydd gennym eisoes yn fewnol mewn perthynas â phob un o'n prif swyddogaethau. Felly, rydym wedi adolygu ein cofnodion dysgu ôl-prosiect, sy'n cwmpasu ein hastudiaethau cenedlaethol, ymysg pethau eraill, i ganfod, er enghraifft, adborth perthnasol ar astudiaethau. Fodd bynnag, yn gyffredinol, rydym wedi canfod bod gennym wybodaeth braidd yn gyfyngedig yn ymwneud â sut mae ein gwaith yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol. Rydym wedi ystyried y canfyddiad hwn wrth ddatblygu amcan penodol i wella graddau ac ansawdd ein gwybodaeth am gydymffurfiaeth (**Amcan 5**).

Ein Hamcanion Cydraddoldeb – gan gynnwys trefniadau monitro a gwybodaeth am gydymffurfiaeth a'n cynllun cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau

- 14** Mae ein hamcanion cydraddoldeb yn disgyn i ddau gategori: rhai sy'n ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol o ran ein gwaith allanol a rhai sy'n ein helpu'n fewnol, er nad yw'r gwahaniaeth rhyngddynt yn bendant. Hefyd, dan bob amcan, rydym wedi amlinellu sut rydym yn bwriadu monitro cynnydd ac, wrth wneud hynny, rydym wedi amlinellu ein trefniadau ar gyfer canfod, casglu a chyhoeddi gwybodaeth am gydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol.
- 15** Mae prif elfennau ein cynllun cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau wedi'u hamlinellu dan amcanion cydraddoldeb 8 a 9 isod. Mae rhagor o wybodaeth sy'n berthnasol i'r cynllun wedi'i hamlinellu yn **Atodiad 2**.

Bodloni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol o ran ein gwaith allanol

Amcan 1

Byddwn yn ceisio ac yn ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth benderfynu pa waith gwerth am arian⁴ y byddwn yn ymgymryd â hwy.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 16** Mae ymgysylltiad allanol â chynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig yn dangos y caiff ei hystyried bod gan ein hastudiaethau'r potensial i newid polisïau ac arferion cyrff cyhoeddus. Mae'r farn honno yn cydsynio

â'n gwaith ein hun ar effaith ein gwaith, fel dilyn i fyny'r ymatebion i'n hargymhellion. Felly, mae'n briodol ein bod yn ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth gynllunio gwaith archwilio gwerth am arian, er mwyn sicrhau bod ein rhaglen yn cynnwys gwaith a all gael effaith gadarnhaol o ran dileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da.

Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd, a'r amserlen

- 17** Bob blwyddyn, byddwn yn gwneud trefniadau i gael ac ystyried barn cynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig am gwaith posibl i'w cynnwys yn ein blaenraglen. Bydd y trefniadau hyn yn cynnwys ceisio barn sefydliadau sydd, gyda'i gilydd, yn cynrychioli buddiannau pob un o'r naw grŵp gwarchoddedig. Rydym wedi cwblhau gwaith rhagarweiniol ar sut y gellid cael y safbwyntiau hyn yn y modd mwyaf cost effeithiol.
- 18** Caiff y gofyniad ar gyfer y trefniadau hyn ei gynnwys mewn arweiniad archwilio perfformiad erbyn 30 Mehefin 2012. Rydym eisoes wedi ymgymryd â pheth gwaith ar ffurf y trefniadau hyn.
- 19** Gan y caiff blaenraglenni eu cadarnhau yn y mis Mawrth cyn y flwyddyn ariannol berthnasol, fel arfer, rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn erbyn 31 Mawrth 2013 mewn perthynas â blaenraglen 2013-14.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 20** Bydd yr amcan hwn yn cwmpasu pob un o'r naw nodwedd warchoddedig gan y byddwn yn ceisio barn sefydliadau sy'n cynrychioli pob un o'r naw grŵp gwarchoddedig.

⁴ Mae'r cyfeiriadau at waith gwerth am arian yn y cynllun hwn yn cynnwys archwiliadau gwerth am arian ac astudiaethau gwella ym mhob sector, hy. mae'n cynnwys Llywodraeth Cymru, Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, y GIG a chyrrff llywodraeth leol o bob math, yn amrywio o awdurdodau unedol trwy awdurdodau tân ac achub i gynghorau cymuned. Mae hefyd yn cynnwys gwaith perfformiad lleol sy'n cael ei gwblhau fel rhan o ystyried p'un a yw cyrff wedi gwneud trefniadau priodol i sicrhau gwerth am arian ai peidio.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 21** Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio cofnodion gwaith o ddatblygu'r blaenraglen o gwaith gwerth am arian bob blwyddyn er mwyn gwirio (a) a wnaed ymdrechion priodol i gael barn cynrychiolwyr a (b) a roddwyd ystyriaeth briodol i'r farn hon wrth ddatblygu'r rhaglen. (Byddwn hefyd yn ceisio adborth ar sut mae prosiectau unigol wedi mynd i'r afael ag anghenion grwpiau gwarchodedig, lle bo hynny'n berthnasol – gweler **Amcan 5**). Caiff canlyniadau adolygu ansawdd mewnol ac adborth allanol eu hystyried yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol.

Amcan 2

Wrth benderfynu ar gwmpas unrhyw waith gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, ac wrth lunio gwaith maes ar gyfer y prosiectau hyn, byddwn yn ceisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig, er mwyn ystyried anghenion y grwpiau hynny.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 22** Fel y crybwyllwyd dan **Amcan 1**, mae gan ein hastudiaethau'r potensial i newid polisïau ac arferion cyrff cyhoeddus. Mae hefyd yn amlwg o'r ymgysylltiad hwn a'n gwybodaeth adolygu ôl-prosiect y gallai rhai astudiaethau a luniwyd yn y gorffennol fod wedi mabwysiadu dulliau a all fod wedi'u gwneud yn fwy perthnasol neu effeithiol o ran mynd i'r afael ag ystyriaethau sydd bellach yn berthnasol i'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol. Felly, wrth bennu cwmpas a llunio gwaith maes ar eu cyfer, mae'n briodol ein bod yn ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig, er mwyn sicrhau bod gwaith yn mynd i'r afael ag ystyriaethau cydraddoldeb, fel hygyrchedd gwasanaethau penodol i grwpiau gwarchodedig penodol.

Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd, a'r amserlen

- 23** Erbyn 30 Mehefin 2012, byddwn yn cyflwyno ein harweiniad archwilio perfformiad, hyfforddiant cysylltiedig a thempledi cynllunio archwiliadau perfformiad (fel Dogfennau Cychwyn Prosiectau), ynghyd â gofyniad i waith pennu cwmpas a gwaith llunio gynnwys cael ac ystyried barn ac anghenion pobl â'r nodweddion gwarchodedig perthnasol, lle bo hynny'n briodol. Rydym eisoes wedi ymgymryd â pheth gwaith ar ffurf y gofynion hyn.
- 24** Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn o 30 Mehefin 2012. Dylai gwaith gwerth am arian a ddatblygir o'r dyddiad hwnnw ystyried anghenion grwpiau gwarchodedig, lle bo hynny'n berthnasol.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 25** Gall yr amcan hwn gwmpasu pob nodwedd warchodedig. Bydd cwmpas o ran unrhyw brosiect benodol yn dibynnu ar bwnc y prosiect.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 26** Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio cofnodion cynllunio sampl o brosiectau gwerth am arian perthnasol bob blwyddyn er mwyn gwirio (a) a wnaed ymdrechion priodol i gael barn cynrychiolwyr a (b) a roddwyd ystyriaeth briodol i'r farn hon wrth lunio a phennu cwmpas pob prosiect. Wrth ystyried a yw'r tîm prosiect wedi rhoi ystyriaeth briodol, bydd yr adolygiad ansawdd mewnol hefyd yn ystyried canfyddiadau dysgu ôl-prosiect, a ddylai gynnwys unrhyw adborth allanol sydd ar gael am y prosiect (fel yr hyn a geir dan **Amcan 5**). Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol.

Amcan 3

Bob blwyddyn, fel rhan o'n gwaith i asesu a yw Awdurdodau Gwella Cymreig⁵ wedi bodloni gofynion gwella Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, byddwn yn asesu a yw'r awdurdodau hynny wedi ystyried y Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, yn enwedig wrth ddatblygu eu Cynlluniau Gwella.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

27 Dan Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, mae'n ofynnol i Awdurdodau Gwella Cymreig wneud trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus wrth arfer eu swyddogaethau, gan gynnwys darparu gwasanaethau. Ymhlith pethau eraill, mae Mesur 2009 yn gofyn yn benodol i awdurdodau ddatblygu Cynlluniau Gwella ar gyfer pob blwyddyn ariannol. Mae'r cynlluniau hyn yn arwyddocaol o ran datblygu gwasanaethau llywodraeth leol. Felly, dylai cwblhau gwaith archwilio i asesu a yw awdurdodau wedi cyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud y cynlluniau hyn⁶ fod yn ddull defnyddiol o sicrhau y caiff amcanion y Ddyletswydd eu bodloni wrth ddatblygu gwasanaethau llywodraeth leol, felly'n helpu i ddileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da yn anuniongyrchol.

Camau i'w cymryd a'r amserlen

28 Erbyn 31 Gorffennaf 2012, bwriedir cyflwyno ein harweiniad gwaith mewnol ar Fesur 2009 a phroffion templedi i ystyried p'un a yw awdurdodau gwella wedi ystyried y Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol yn ddigonol ai peidio yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, gan gynnwys wrth ddatblygu eu Cynlluniau Gwella.

29 Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn o fis Gorffennaf 2012.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

30 Gall yr amcan hwn gwmpasu pob nodwedd warchoddedig, er bod hynny'n anuniongyrchol, oherwydd bod cynlluniau gwella'n cwmpasu'r rhan fwyaf, os nad pob un, o wasanaethau awdurdodau gwella.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

31 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio cofnodion mewn perthynas â sampl o awdurdodau gwella bob blwyddyn er mwyn gwirio a yw gwaith y Mesur wedi archwilio i ba raddau y mae'r awdurdodau gwella wedi cyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus. Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol.

Amcan 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 Gydraddoldeb Gyffredinol o ran cyrff archwiliedig, a byddwn yn rhoi adborth i'r cyrff hynny ar hyn ar sail eithriad (hy. pan ymddengys fod problem).

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

32 Yn ei hanfod, mae archwilio ariannol yn fater o wirio'n systematig p'un a yw datganiadau ariannol (cyfrifon) yn rhoi darlun gwir a theg⁷ o faterion ariannol cyrff archwiliedig ai peidio. Er nad yw archwilio ariannol yn cael effaith uniongyrchol ar ansawdd a graddau gwasanaethau cyhoeddus,

⁵ Am y diffiniad o Awdurdodau Gwella Cymreig, gweler nodyn 2 ym mharagraff 3.

⁶ Wrth ddatblygu Cynlluniau Gwella, rhaid i awdurdodau ystyried tegwch (fel y diffinnir yn adran 4 Mesur 2009) fel agwedd ar wella. Caiff gwelliant o ran tegwch ei gyflawni os yw'r anfanteision a wynebwr gan grwpiau penodol o ran defnyddio gwasanaethau neu fanteisio arnynt yn llawn yn lleihau. Felly, mae ystyried tegwch, yn ôl ei ddiffiniad, yn gorgyffwrdd yn sylweddol â'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol.

⁷ Neu yn achos cyfrifon arian parod, bod y cyfrifon yn 'cyflwyno'n gywir'.

hwn yw'r dull mwyaf sylfaenol o sicrhau y caiff arian cyhoeddus ei ofalu amdano a'i ddefnyddio'n briodol. Mae'n hanfodol o ran sicrhau gweinyddiaeth gyhoeddus dda, a hon yw'r elfen fwyaf o fusnes Swyddfa Archwilio Cymru, â thros hanner staff Swyddfa Archwilio Cymru yn cymryd rhan ynddi. Yn unol â hynny, mae'n briodol bod archwilwyr yn cyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud eu gwaith, er y bydd y cyfleoedd i helpu i ddileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasodd da o ran gwasanaethau cyrff archwiliedig wedi'u cyfyngu, fel arfer, oherwydd natur benodol y gwaith.

Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd a'r amserlen

- 33** Rydym eisoes wedi cynnwys cam yn ein system cofnodi archwiliadau ariannol (Teammate) sy'n gofyn i archwilwyr ystyried yr hyn y gellir ac y dylid ei wneud yng nghyd-destun yr archwiliad i fodloni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol. Mae hyn yn cynnwys ystyried p'un a yw'n amlwg o archwilio rheolaethau a thrafodion y corff archwiliedig bod y corff yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon ai peidio. Mae hefyd yn cynnwys gofyniad i roi adborth i'r corff ar ffurf sy'n briodol i unrhyw ganfyddiadau.
- 34** Erbyn 30 Mehefin 2012, byddwn yn dosbarthu arweiniad i archwilwyr i roi eglurhad gwell o ba wybodaeth y dylid ei hystyried. Erbyn yr un pryd, byddwn hefyd yn cyflwyno eitem ar ein rhestr wirio ar gyfer gwneud trefniadau ardystio grantiau i wirio telerau grantiau mewn perthynas â'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol. Pan ymddengys fod telerau grantiau wedi'u gosod heb roi ystyriaeth briodol i amcanion y Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, byddwn yn rhoi adborth i'r cyrff ariannu perthnasol.

- 35** Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn o fis Mehefin 2012.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 36** Gall yr amcan hwn gwmpasu pob nodwedd warchoddedig, er bod hynny'n anuniongyrchol.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 37** Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio sampl o ffeiliau *Teammate* i wirio a yw'r cam *Teammate* wedi'i gymhwyso'n briodol ai peidio. Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol.

Amcan 5

Byddwn yn gwella graddau ac ansawdd gwybodaeth, fel adborth allanol, rydym yn ei chasglu am sut mae'n gwaith yn cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 38** Fel y crybwyllwyd dan Amcan 1, mae gan ein gwaith y potensial i ddylanwadu ar newid polisiau ac arferion cyrff cyhoeddus. Fodd bynnag, mae hefyd yn amlwg o adolygu ein gwybodaeth mesur effaith nad oes gennym lawer o wybodaeth sy'n darparu tystiolaeth o effaith ein gwaith o ran cyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol. Felly, mae'n briodol ein bod yn ceisio gwella graddau ac ansawdd y wybodaeth hon.

Camau i'w cymryd a'r amserlen

- 39** Fel y crybwyllwyd dan Amcan 1, byddwn yn ceisio adborth gan gynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig ar sut mae darnau gwaith unigol wedi mynd i'r afael ag anghenion grwpiau gwarchoddedig, lle bo hynny'n berthnasol. Caiff hyn ei wneud bob blwyddyn

o 2012 ymlaen fel rhan o'n hymgysylltiad â'r cynrychiolwyr hyn mewn perthynas â'r blaenraglen. Byddwn yn cyhoeddi crynodeb o'r adborth perthnasol a gwybodaeth arall am gydymffurfiaeth bob blwyddyn.

- 40** Erbyn 30 Mehefin 2012, byddwn yn cyflwyno gofynion yn ein dull dysgu ôl-prosiect i ystyried a chofnodi unrhyw wybodaeth sydd ar gael am effaith unrhyw brosiect (ee. astudiaeth) o ran dileu gwahaniaethu, datblygu cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da.
- 41** Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn o fis Rhagfyr 2012.

At bw y mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 42** Gall yr amcan hwn gwmpasu pob nodwedd warchoddedig. Bydd cwmpas o ran unrhyw brosiect penodol yn dibynnu ar natur y prosiect.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 43** Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio sampl o dempledi dysgu ôl-prosiect gorffenedig er mwyn gwirio p'un a yw'r wybodaeth sydd ar gael wedi'i hystyried a'i chofnodi ai peidio. Caiff canlyniadau adolygiadau ansawdd mewnol eu hystyried yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol.

Bodloni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol yn fewnol

Amcan 6

Wrth gaffael a monitro gwasanaethau proffesiynol sy'n tarddu'n allanol, byddwn yn gweithio i sicrhau bod cwmnïau'n cyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud gwaith perthnasol.⁸

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 44** Yn ogystal â chyflogi staff, mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gwneud defnydd helaeth o wasanaethau proffesiynol allanol (cwmnïau cyfrifyddiaeth) i gyflawni gwaith archwilio. Mae cwmnïau'n ymgymryd â 31 y cant o waith archwilio ariannol sy'n disgyn o fewn cyfrifoldebau Archwilydd Cyffredinol, a rhyw 13 y cant o waith archwilio perfformiad. Os yw'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol am gael ei chyflawni ar draws yr ystod o archwiliadau cyhoeddus yng Nghymru, mae'n bwysig ein bod yn gwneud trefniadau i sicrhau bod cwmnïau'n cyflawni'r Ddyletswydd wrth ymgymryd â'r gwaith hwnnw.

Camau i'w cymryd a'r amserlen

- 45** Erbyn 31 Mawrth 2013, byddwn yn cyflwyno ein contractau newydd ar gyfer gwasanaethau proffesiynol allanol â gofynion penodol i gwmnïau gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth ymgymryd â gwaith ar ran yr Archwilydd Cyffredinol, ar ran unrhyw archwilydd a benodir gan yr Archwilydd Cyffredinol ac mewn unrhyw gymhwyster fel archwilydd penodedig. Erbyn yr un pryd, byddwn hefyd yn darparu arweiniad i bob archwilydd a chontractwr a benodir gan yr Archwilydd Cyffredinol neu sy'n gweithio iddo, ar sut i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth ymgymryd â'r gwaith hwn. (Mae'r arweiniad hwn yn debygol o fod yn debyg neu'r un fath â'r arweiniad

⁸ Yn y cynllun hwn, mae'r term cwmni yn cynnwys cwmnïau a benodir i archwilio cyrff llywodraeth leol. Mae gwaith perthnasol yn golygu arfer swyddogaethau ar ran yr Archwilydd Cyffredinol, ar ran unrhyw archwilydd a benodir gan yr Archwilydd Cyffredinol ac mewn unrhyw gymhwyster fel archwilydd penodedig.

mewnol a grybwyllwyd dan yr amcanion blaenorol.)

- 46 Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn o fis Ebrill 2014.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 47 Mae'r amcan hwn yn cwmpasu pob nodwedd warchoddedig, er bod hynny'n anuniongyrchol.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 48 Bydd trefniadau adolygu ansawdd mewnol yn archwilio samplau o archwiliadau a phrosiectau eraill a gwblheir gan gwmnïau er mwyn gwirio a yw'r cwmnïau wedi gwneud trefniadau i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol ai peidio. Caiff canlyniadau'r adolygiadau ansawdd eu hadrodd yn ôl i gwmnïau ac, mewn achosion arwyddocaol, byddant yn arwain at fesurau adferol dan gontract. Caiff y canlyniadau eu hystyried yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol hefyd.

Amcan 7

Byddwn yn gwella ansawdd a graddau gwybodaeth am weithlu Swyddfa Archwilio Cymru mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig a defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 49 Mae angen casglu a dadansoddi gwybodaeth am y gweithlu mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig er mwyn bodloni dyletswyddau penodol y sector cyhoeddus (Rheoliadau Cydraddoldeb Cymru) a mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethu yn y gweithle a hybu cyfle cyfartal. Er bod gennym wybodaeth resymol am oedran a rhyw (rhywedd) staff Swyddfa Archwilio Cymru, mae graddau ac ansawdd y wybodaeth yn ymwneud â nodweddion eraill yn amrywio.

Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd a'r amserlen

- 50 Erbyn 1 Mai 2012, byddwn yn cynnal ymarfer casglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb cyfredol. Byddwn yn ailadrodd yr ymarfer hwn yn 2013 ac o bryd i'w gilydd wedi hynny. Byddwn hefyd yn cyflwyno ffurflenni newydd i gasglu gwybodaeth am nodweddion ar gyfer aelodau staff newydd er mwyn sicrhau y ceir yr holl wybodaeth berthnasol.
- 51 Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon i ailgyflawni'r dadansoddiadau dros dro o'r bwllch cyflog a gwblhawyd ar ddechrau 2012 ac i gwblhau dadansoddiadau pellach i archwilio a yw unrhyw grwpiau'n destun gwahaniaethu diangen ai peidio. Caiff y dadansoddiadau hyn eu cwblhau erbyn 30 Tachwedd bob blwyddyn. Byddwn yn cyhoeddi crynodeb o'r wybodaeth gyfredol am y gweithlu, fel sy'n ofynnol dan y Rheoliadau.
- 52 Hefyd, erbyn 1 Mai 2012, byddwn yn casglu barn staff am faterion fel a oes unrhyw rai o arferion Swyddfa Archwilio Cymru sy'n ein rhwystro rhag bodloni amcanion y Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, fel amodau gwaith sy'n atal cyfle cyfartal rhag datblygu.
- 53 Er mwyn helpu i hybu cyfradd ymateb dda, bydd tîm y prosiect Cydymffurfiaeth â Chydraddoldeb yn cydweithio â Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru (sy'n cynrychioli buddiannau staff Swyddfa Archwilio Cymru o ran nodweddion gwarchoddedig). Yn benodol, bydd tîm y prosiect yn ceisio barn y grŵp am ddulliau'r arolwg ac yn gofyn am ei gymorth i annog staff i lenwi'r holiadur.
- 54 Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn erbyn 30 Tachwedd 2012.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 55 Bydd yr amcan hwn yn cwmpasu pob grŵp gwarchoddedig a gynrychiolir yn ein gweithlu.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 56** Bydd Pwyllgor Gweithredol Swyddfa Archwilio Cymru yn monitro cynnydd yr arolwg cydraddoldeb o ran bodloni'r amserlen ac ansawdd cyffredinol y wybodaeth ganlyniadol. Ceir gwiriad pellach o ansawdd dulliau'r arolwg a'r canlyniadau dienw trwy adborth gan Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru. Byddwn yn ystyried monitro'r Pwyllgor Gweithredol a barn Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol.

Amcan 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.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 57** Yn dilyn ymarfer gwerthuso swyddi yn 2007-09, neilltuwyd pob un o aelodau staff Swyddfa Archwilio Cymru i fandiau cyflog yn adlewyrchu eu cyfrifoldebau, sgiliau a'u profiad. Ochr yn ochr â hyn, cyflwynwyd trefniadau alinio cyflog, a dan y rhain mae pob aelod staff a benodwyd ar 1 Ebrill 2009 neu cyn hynny yn symud i fyny neu i lawr i'r lefel gyflog darged fesul cam erbyn 1 Ebrill 2015 (ac eithrio staff a fyddai wedi symud i fyny ond nad ydynt wedi cael gradd perfformiad boddhaol yn ystod y flwyddyn flaenorol). At ei gilydd, mae hyn yn arwain at sefyllfa lle mae cyflog aelodau staff yr aseswyd nad ydynt yn cael tâl digonol mewn perthynas â'u cyfrifoldebau, sgiliau a phrofiad yn cael ei chynyddu (cylchoedd gwyrdd), ac mae cyflog y rhai yr aseswyd eu bod yn cael eu gordalu wedi'i rhewi am bedair blynedd a'i lleihau dros gyfnod pellach o ddwy flynedd, yn ôl yr angen (cylchoedd coch). Felly, erbyn 1 Ebrill 2015, dylai'r trefniadau hyn helpu i ddileu'r gwahaniaethau rhwng cyflogau nad oes modd eu cyfiawnhau o ran cyfrifoldeb, sgiliau a phrofiad.

Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd a'r amserlen

- 58** Byddwn yn parhau â'r trefniadau alinio cyflogau a amlinellir uchod.
- 59** Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn erbyn 1 Ebrill 2015.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 60** Ffocws yr amcan hwn yw rhyw (gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau), ond dylai'r dulliau a amlinellir uchod fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog mewn perthynas â nodweddion eraill hefyd.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 61** Caiff cynnydd tuag at leihau gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau (a gwahaniaethau cyflog yn ymwneud â nodweddion eraill) ei asesu trwy ddadansoddiadau pellach o gyflogau'r rhywiau a nodweddion eraill bob blwyddyn.

Amcan 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.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 62** Mae ein gwaith dadansoddi cyflogau'r rhywiau dros dro yn dangos bod gwahaniaeth cyffredinol rhwng cyflogau'r rhywiau yn Swyddfa Archwilio Cymru yn deillio o fwyafrif o ferched mewn rolau cymorth a mwyafrif o ddynion mewn rolau rheoli uwch. Nid ydym yn sicr beth sy'n achosi hyn, ac nid yw rhai achosion tebygol, fel effeithiau etifeddol arferion cyflogaeth o sawl degawd yn ôl, yn faterion y gellir eu hunioni'n gyflym. Serch hynny, mae'n briodol ein bod yn gweithio i sicrhau nad yw trefniadau presennol o ran recriwtio a dyrchafu, telerau ac amodau ac arferion gwaith yn wahaniaethol.

Camau a gymerwyd, camau i'w cymryd a'r amserlen

- 63** Er mwyn canfod problemau mewn trefniadau recriwtio a dyrchafu, telerau ac amodau ac arferion gwaith, byddwn yn ceisio barn aelodau staff (erbyn 31 Mai 2012). Gan ddefnyddio barn aelodau staff, byddwn yn adolygu polisiâu Adnoddau Dynol perthnasol â'r bwriad o'u diwygio erbyn 30 Medi 2013 fel y caiff unrhyw effeithiau gwahaniaethol eu dileu, cyn belled a bo hynny'n ymarferol o fewn cyfyngiadau anghenion busnes.
- 64** Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn erbyn 30 Medi 2013.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu?

- 65** Ffocws yr amcan hwn yw rhyw (gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau), ond dylai'r dulliau a amlinellir uchod fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog mewn perthynas â nodweddion eraill hefyd.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 66** Caiff cynnydd tuag at leihau gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau ei asesu trwy ddadansoddiadau pellach o gyflogau'r rhywiau bob blwyddyn.

Amcan 10

Byddwn yn ceisio meithrin perthnasoedd 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'.

Y rhesymau am osod yr amcan hwn

- 67** Mae adborth gan Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru yn awgrymu nad yw staff o grwpiau gwarchoddedig yn ymddiried yn y sefydliad i'w trin yn deg, o reidrwydd. Felly, mae angen mesurau i gynyddu lefel yr ymddiriedaeth, yn ogystal â gweithio i sicrhau triniaeth deg.

Camau i'w cymryd a'r amserlen

- 68** Bydd cynghreiriaid yn gyfeillion mynwesol i bobl â nodweddion gwarchoddedig fynegi pryderon iddynt. Byddant hefyd yn defnyddio eu dylanwad o fewn y sefydliad i feithrin diwylliant lle gall pobl fod yn nhw'u hunain. Yn ymarferol, bydd hyn yn cynnwys pethau fel cynnig i gyfarfod ag aelodau staff sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol naill ai'n unigol neu mewn grŵp er mwyn canfod eu profiadau a'u pryderon ac yna defnyddio'r wybodaeth honno ar sail gyfrinachol i wthio ar gyfer newidiadau manteisiol i arferion gwaith.
- 69** Bydd yr Archwilydd Cyffredinol yn gwahodd uwch aelodau staff i wirfoddoli i fod yn gynghreiriaid ar gyfer nodweddion penodol. Caiff penodiad cynghreiriaid ei lywio gan ganlyniadau adborth staff a gesglir ynghyd â'r wybodaeth gyfredol am y gweithle dan **Amcan 7**. Caiff y cynghreiriaid eu cyhoeddi erbyn 30 Tachwedd 2012. I gael eu derbyn, bydd angen i'r cynghreiriaid ddangos eu bod yn ymroddedig i'r egwyddor y dylai pobl â nodwedd gael cydraddoldeb llawn yn y gweithlu. Yn gyffredinol, ni fydd cynghreiriaid yn rhannu'r nodweddion perthnasol eu hunain.
- 70** Ni fydd y trefniadau hyn yn disodli trefniadau llywodraethu presennol ar gyfer cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth gydraddoldeb, ac ni ddylid drysu rhyngddynt.
- 71** Rydym yn disgwyl bodloni'r amcan hwn dros gyfnod yn dechrau o 30 Tachwedd 2012.

At bwy mae'r amcan hwn wedi'i anelu

- 72** Mae'r amcan hwn yn cwmpasu pob nodwedd warchoddedig.

Sut byddwn yn monitro ein cynnydd

- 73** Caiff effeithiolrwydd y cynghreiriaid ei fonitro gan yr Archwilydd Cyffredinol trwy geisio barn Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru a thrwy arolwg staff.

Ein Trefniadau ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

74 Er mwyn helpu i sicrhau bod ein gwaith allanol a pholisïau ac arferion mewnol yn helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu, yn hybu cyfle cyfartal ac yn meithrin perthnasoedd da mewn perthynas â phobl â nodweddion gwarchoddedig, rydym wedi datblygu trefniadau ar gyfer asesu effaith polisïau newydd perthnasol. Mae'r trefniadau hyn hefyd yn berthnasol i bolisïau presennol perthnasol sy'n cael eu diwygio.

Hanfod ein hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

75 Mae asesu effaith debygol polisïau arfaethedig ar y gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol yn cynnwys ystyried tystiolaeth berthnasol er mwyn canfod effaith debygol polisïau ac arferion ar unigolion â'r nodweddion gwarchoddedig a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r asesiad yn cynnwys:

- a** canfod a yw'r polisi neu'r arfer yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon ai peidio;
- b** canfod unrhyw effeithiau niweidiol ar unigolion â'r nodweddion gwarchoddedig;
- c** ystyried sut gallai'r polisi neu'r arfer hybu cyfle cyfartal yn well;
- ch** ystyried a fydd y polisi neu'r arfer yn effeithio ar berthnasoedd rhwng gwahanol grwpiau ai peidio.

76 Er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, rhaid i Swyddfa Archwilio Cymru roi 'ystyriaeth briodol' (hy. rhoi pwysau priodol) i ganlyniadau'r asesiadau hyn. Mae hyn yn gofyn i ni ystyried cymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau a ganfyddir, fel mynd i'r afael ag effeithiau negyddol, lle bo hynny'n bosibl.

Ein dull o asesu'r effaith ar gydraddoldeb

77 Rydym wedi cyflwyno dull graddedig o asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Dylai'r dull graddedig hwn helpu i sicrhau y caiff y polisïau hynny sy'n arwyddocaol o ran eu perthnasedd i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol eu hasesu mewn modd ystyrion, gan helpu i sicrhau na chaiff adnoddau eu defnyddio i ystyried polisïau nad ydynt yn berthnasol iawn, os o gwbl, yn ddiangen.

78 Yn y lle cyntaf, caiff polisïau eu hystyried i'w dethol ar gyfer eu hasesu gan yr awduron eu hunain, gan ddefnyddio ffurflen safonol. Lle mae awduron o'r farn y dylai polisïau drafft gael eu hasesu, byddant yn cwblhau'r asesiad, eto gan ddefnyddio ffurflen safonol. Bydd Porth Cyfreithiol y Swyddfa Breifat (POLG) yn gweithredu gweithdrefnau canfod hefyd er mwyn helpu i sicrhau y caiff polisïau pethnasol sy'n cael eu datblygu eu canfod a'u hasesu, lle bo hynny'n briodol. Bydd hefyd yn ofynnol i awduron polisïau anfon ffurflenni dethol ac asesu gorffenedig at POLG i'w hadolygu a'u cofnodi. Gofynnir i bob aelod staff roi gwybod i POLG am unrhyw bolisïau a all fod yn sylweddol berthnasol i'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, yn eu barn hwy, ac y dylid eu hystyried ar gyfer eu hasesu ond nad ydynt wedi'u hasesu. Gall staff fynegi pryderon i Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru hefyd, a all eu codi â POLG ar eu rhan.

79 Er mwyn lleihau gwaith diangen, fel diwygiadau helaeth i bolisïau drafft, mae'n ofynnol i awduron polisïau ystyried y Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol wrth ddechrau llunio neu ddiwygio unrhyw bolisi. Os bydd POLG yn canfod nad yw awdur wedi cwblhau adolygiad dethol nac wedi cwblhau asesiad, os yw'n briodol, gall POLG ei wneud yn ofynnol i'r rhain gael eu cwblhau. Sut bynnag, gall POLG benderfynu cynnal adolygiad ac asesiad yn lle'r rhai a wnaed

gan yr awdur. Bydd POLG yn ystyried unrhyw farn a fynegwyd gan Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru wrth benderfynu p'un a i gynnal adolygiadau ac asesiad ai peidio.

- 80** Os bydd POLG yn penderfynu bod polisi'n arbennig o arwyddocaol, caiff yr asesiad ei gwblhau gan Grŵp Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIAG) sy'n cael ei gynnull gan POLG. Bydd yr EIAG yn cynnwys tri neu bedwar aelod, gan gynnwys cynrychiolydd o Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru, awdur y polisi, cadeirydd o'r POLG, ac aelod arall â gwybodaeth berthnasol am y pwnc, yn ôl yr angen, yn achos polisiâu sy'n ymwneud â staff.

Camau gweithredu a monitro yn dilyn asesiad

- 81** Mae'n ofynnol i awduron polisiâu wneud trefniadau i roi unrhyw gamau gweithredu y nodwyd eu bod yn angenrheidiol gan yr asesiadau ar waith. Mae'r camau gweithredu hyn yn cynnwys trefniadau ar gyfer casglu gwybodaeth i alluogi Swyddfa Archwilio Cymru i fonitro effaith polisiâu a gweithdrefnau. Rhaid i bwyllgorau neu unigolion perthnasol Swyddfa Archwilio Cymru sy'n gyfrifol am gymeradwyo polisiâu sicrhau y caiff y trefniadau hyn eu mabwysiadu ac y caiff POLG ei hysbysu'n unol â hynny.

Adrodd ar asesiadau

- 82** Lle mae asesiad o bolisi arfaethedig yn dangos bod yr effaith debygol ar allu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol yn sylweddol (er gwaethaf unrhyw leihad o'r effaith a fyddai'n digwydd trwy weithredu'r newidiadau i'r polisi a amlygir gan yr asesiad), bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn cyhoeddi adroddiad mewn perthynas â'r asesiad. Bydd POLG yn crynhoi'r adroddiadau hyn yn unol â gofynion statudol, gan ddefnyddio'r ffurflenni asesu a dethol gorffenedig perthnasol.

Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb ymhlith ein staff

- 83** Yn ystod y ddwy flynedd diwethaf, rydym wedi darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth gydraddoldeb i bob aelod staff, yn benodol yn ymwneud â materion cyflogaeth mewnol. Ym mis Rhagfyr 2011, gwnaethom ddarparu sesiwn ddiweddarau ddwys ar Ddeddf 2010 a Rheoliadau Cymru i staff archwilio ariannol De Cymru. Rydym yn bwriadu darparu'r sesiynau hyn i staff archwilio ariannol eraill, a staff archwilio perfformiad a galluogwyr corfforaethol yn gynnar ym haf 2012.
- 84** Rydym hefyd yn bwriadu darparu hyfforddiant cyffredinol cyfredol ar faterion cydraddoldeb i bob aelod staff. Mewn cysylltiad â hyn, rydym yn cydweithio ag Estyn, Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru i ddatblygu pecyn dysgu electronig.
- 85** Rydym hefyd yn datblygu hyfforddiant penodol ar gyfer pob rhan o'n busnes, er enghraifft, fel bod archwilwyr perfformiad yn gwbl ymwybodol o'r hyn y dylent ei wneud i ymgysylltu â chynrychiolwyr grwpiau â nodweddion gwarchoddedig wrth lunio gwaith gwerth am arian (gweler [Amcan 2](#)). Rydym yn bwriadu cyflwyno'r hyfforddiant hwn ym mis Medi 2012. Bydd hyfforddiant penodol hefyd yn cwmpasu sut i gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn unol â threfniadau Swyddfa Archwilio Cymru.

Atodiad 1: Unigolion rydym wedi ceisio ymgysylltu â nhw

Age Cymru

Stonewall Cymru

Anabledd Cymru

Anabledd Dysgu Cymru

Cyngor Rhyng-Ffydd Cymru

LGBT Excellence Centre (Wales) Ltd

Deafblind Cymru

Cymorth i Ferched Cymru

Chwarae Teg

BAWSO (Black Association of Women Step Out)

Cyngor Cymru i'r Deillion

Cyngor Cymru i Bobl Fyddar

Achub y Plant (Cymru)

Plant yng Nghymru

Scope Cymru

Race Equality First

Diverse Cymru

Relate Cymru

Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Cymru (NWREN)

Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru

Cymdeithas Dyneiddwyr Prydain

Ymddiriedolaeth Geni Plant Caerdydd

Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Atodiad 2: Cynllun Cydraddoldeb rhwng Cyflogau'r Rhywiau – gwybodaeth bellach

Dadansoddiad o Gyflogau'r Rhywiau

Rydym wedi cynnal dadansoddiad dros dro o gyflogau yn ôl rhyw gan ddefnyddio gwybodaeth y gyflogres a gwybodaeth arall am daliadau a oedd yn cael ei chadw gan ein hadran Adnoddau Dynol ar 31 Ionawr 2012. At ddibenion deddfwriaeth cyflog cyfartal, mae cyflog yn cynnwys buddion mewn nwyddau. Felly, rydym wedi ystyried eitemau fel lwfansau ceir prydles.

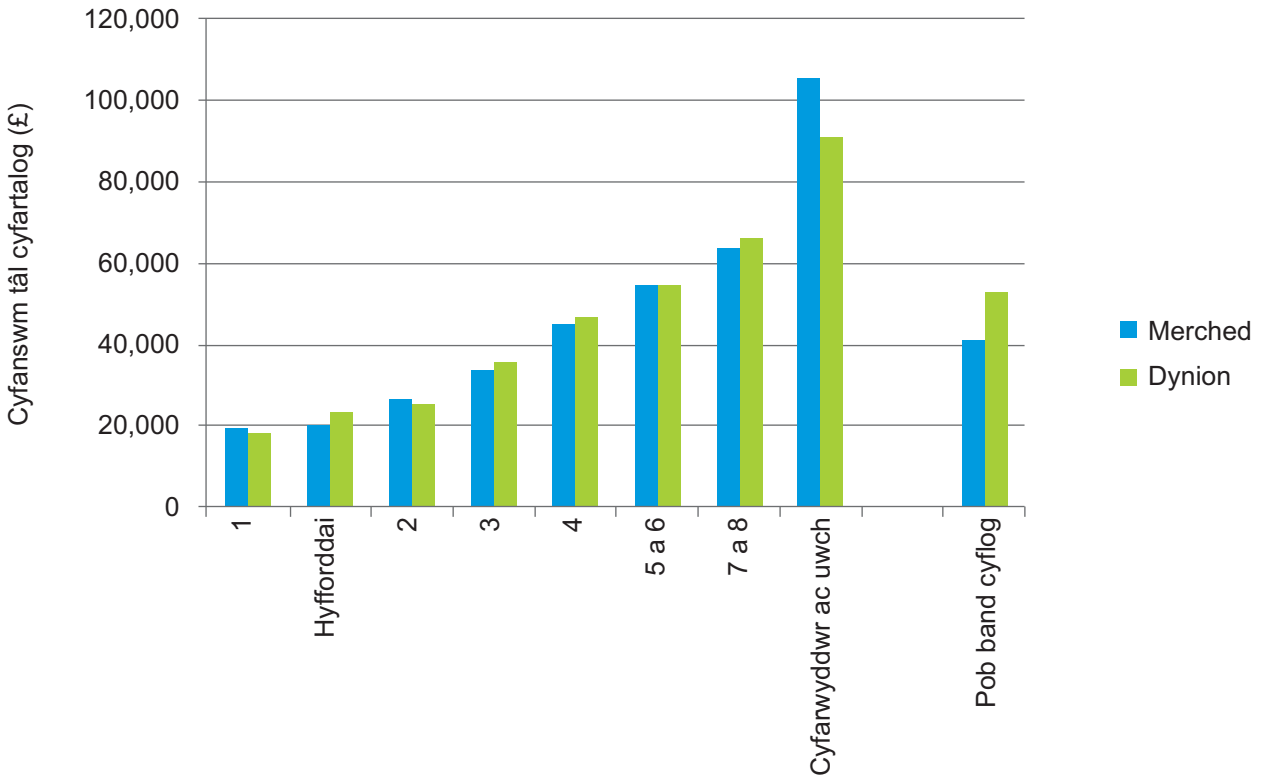
Mae ein dadansoddiad yn dangos gwahaniaethau sylweddol rhwng cyflogau'r rhywiau mewn rhai bandiau cyflog, fel y gwelir yn **Arddangosyn 1** isod. Mae gan rai o'r gwahaniaethau hyn achosion cyfiawnadwy penodol. Er enghraifft, mae'r band cyflog hyfforddeion yn cynnwys unigolion sy'n cael eu talu ar un o dair graddfa safonol gan ddibynnu ar eu cynnydd mewn arholiadau. Felly, gall gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau ddeillio o wahaniaethau rhwng y rhywiau o ran canlyniadau arholiadau unigolion. Gan fod pob carfan arholi yn fach, mae canlyniadau arholiadau unigolion yn cael effaith amlwg iawn.

Arddangosyn 1 – Cyfanswm y tâl cyfartalog cyfwerth ag amser llawn yn ôl rhyw a gwahaniaeth (bwloch cyflog)

Band cyflog	Tâl cyfartalog menywod (£)	Tâl cyfartalog gwrywod (£)	Bwlch rhwng taliadau (£ – negyddol os caiff merched eu talu llai)	Bwlch rhwng taliadau fel canran o gyflog gwrywod (negyddol os caiff merched eu talu llai)
1	19,554	18,511	1,043	6%
Hyfforddai	20,395	23,440	- 3,045	-13%
2	26,728	25,582	1,146	4%
3	33,844	35,713	- 1,869	-5%
4	45,121	46,695	- 1,574	-3%
5 a 6	54,663	54,732	-69	0%
7 ac 8	63,671	66,149	-2,478	-4%
Cyfarwyddwr ac uwch	105,485	91,035	14,450	16%
Pob band cyflog	41,358	52,875	- 11,517	-22%

(Noder nad yw'r gwahaniaeth o -22 y cant ar draws yr holl fandiau cyflog yn wall. Mae'r gwahaniaeth ar draws yr holl fandiau cyflog yn fwy na'r gwahaniaethau mewn bandiau cyflog penodol oherwydd y patrwm o ran dosbarthiad rhyw ar draws y bandiau cyflog, fel sydd wedi ei nodi ym mharagraffau 3 a 4.)

Cyfanswm tâl cyfartalog dynion a merched yn ôl bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru (Ionawr 2012)

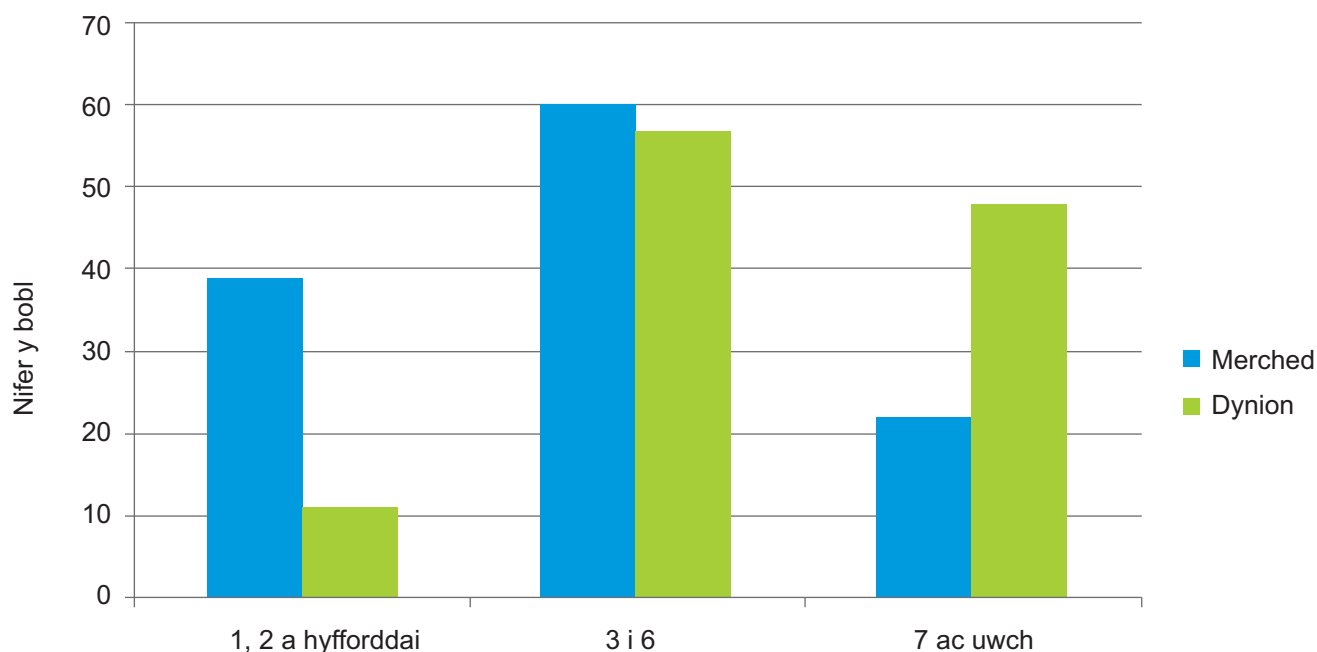


Mae **Arddangosyn 1** hefyd yn dangos bwlb cyffredinol rhwng cyflogau o ryw -22 y cant, hy. mae tâl cyfartalog merched ar draws y sefydliad cyfan 22 y cant yn is na thâl cyfartalog dynion. Er mwyn helpu i archwilio achosion y gwahaniaeth hwn, rydym hefyd wedi ystyried dosbarthiad dynion a merched ar draws bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru. Fel mae **Arddangosyn 2** isod yn dangos, mae mwyafrif o ferched mewn rolau cymorth a hyfforddeion (band 1 ac ati) a mwyafrif o ddynion mewn rolau rheoli uwch.

Arddangosyn 2 – Dosbarthiad rhywiau ym mandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru

Band cyflog	Nifer y merched	Nifer y dynion	Canran y merched	Canran y dynion
1, 2 a hyfforddai	39	11	17%	5%
3 i 6	60	57	25%	24%
7 ac uwch	22	48	9%	20%

Dosbarthiad dynion a merched ym mandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru ym mis Ionawr 2012



Felly, dosbarthiad dynion a merched ar draws y bandiau cyflog yw'r prif esboniad uniongyrchol o'r bwlch cyffredinol rhwng cyflogau yn Swyddfa Archwilio Cymru. Fodd bynnag, nid yw hyn, ynddo'i hun, yn achosi'r bwlch rhwng cyflogau. Mae achosion sylfaenol posibl yn cynnwys gwahanu yn y gweithle, hy. lle mae rhyw penodol yn goruchafu ar rôl benodol, a all, ynddo'i hun, gael ei achosi gan effeithiau rolau teulu a gofalu neu ystrydebu, ac effeithiau etifeddol arferion cyflogaeth blaenorol, y gall rhai ohonynt ymestyn yn ôl sawl degawd.

Polisiau ac amcanion cyflog cyfartal

Dywed ein Polisi Cyfle Cyfartal mai nod Swyddfa Archwilio Cymru yw sicrhau nad oes unrhyw weithwyr yn cael ei drin/thrin yn llai ffafriol ar sail ei r(h)yw (ymhlith nodweddion eraill). Er mwyn mynd i'r afael â gwahaniaethau rhwng cyflogau'r rhywiau ymhellach, rydym wedi gosod dau amcan penodol – gweler [Amcanion 8 a 9](#).