

Archwilydd Cyffredinol Cymru  
Auditor General for Wales

# Adroddiad Cydraddoldeb 2017-18

Adroddiad ar gydymffurfiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer y Cyfnod rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018



WALES AUDIT OFFICE  
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU



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

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn ar ffurf ac/ neu mewn iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau ynglŷn â'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy 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         [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)  
Website       [www.audit.wales](http://www.audit.wales)

© Archwilydd Cyffredinol Cymru 2018

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

# Rhagair

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith sydd yn gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ni ein hun a'r staff yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith. Rydym yn cefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch yn llawn.

Mae'r adroddiad hwn ar ein cydymffurfiaeth 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 2017 a 31 Mawrth 2018.

Yn 2017-18, gwnaethom 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.

O safbwynt y darparwyd gwasanaeth, roedd tri adroddiad gwerth am arian a gyhoeddwyd yn rhan o raglen yr Archwilydd Cyffredinol o waith archwilio yn cynnwys argymhellion a oedd yn canolbwyntio'n benodol ar ymdrin ag anghydraddoldeb:

- [Addasiadau Tai](#)
- [Siaradwch fy iaith: Goresgyn rhwystrau iaith a chyfathrebu mewn gwasanaethau cyhoeddus](#)
- [Comisiynu Gwasanaethau Llety i Oedolion ag Anableddau Dysgu yn Strategol](#)

O safbwynt y cyflogwr roeddem yn arbennig o falch fod y rhan fwyaf o gydweithwyr ar draws Swyddfa Archwilio Cymru yn adrodd yn ein harolwg staff eu bod yn teimlo'n gadarnhaol ynghylch y ffaith bod y sefydliad yn parhau gwahaniaethau unigol, a'u bod yn teimlo bod y bobl y maent yn gweithio â hwy yn eu trin â pharch. Roeddem hefyd wrth ein bodd ein bod wedi symud o safle 251 i safle 110 ym Mynegai Stonewall ar gyfer Cydraddoldeb y Gweithle, â ninnau ond ar ein hail flwyddyn yn y cynllun.

Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod angen inni gyflawni rhagor o waith er mwyn cau ein bylchau cyflog cyffredinol, yn enwedig o ran rhywedd ac ethnigrwydd, ac er mwyn annog mwy o geisiadau swydd gan bobl â namau.

Tua diwedd 2017-18, buom yn datblygu [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) diwygiedig ar gyfer y cyfnod 2018-2022. Cynhaliwyd ymgynghoriad ar y Cynllun a'i gyhoeddi. Yn y Cynllun, nodwyd naw amcan penodol i'n cynorthwyo i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol dros y pedair blynedd nesaf. Un o'r amcanion newydd hyn yw gweithredu'r [Strategaeth Pobl](#) a gyhoeddwyd gennym yn ddiweddar, sydd yn rhoi'r flaenoriaeth i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu, yn enwedig ar y lefelau uwch.



Adrian Crompton

Archwilydd Cyffredinol  
Cymru



Bill Richardson

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

# Cynnwys a chanllaw i ddarllenwyr

<b>Rhaglen waith cydraddoldeb</b>	<b>5</b>
Yn 2017-18, gwnaethom 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.	
<b>Asesiadau Effaith</b>	<b>12</b>
Cynhaliom gyfres o asesiadau effaith cydraddoldeb a hawliau dynol yn ystod y flwyddyn, a oedd hefyd yn cynnwys ystyriaeth o'r Gymraeg.	
<b>Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog</b>	<b>14</b>
Mae angen inni gyflawni rhagor o waith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig mewn perthynas â rhywedd ac ethnigrwydd ar lefelau uwch, ac i annog mwy o geisiadau swydd gan bobl â namau.	
<b>Ffocws ein gwaith yn y dyfodol</b>	<b>23</b>
Nodir prif feysydd ffocws ein rhaglen waith cydraddoldeb yn 2018-19 a'r blynyddoedd wedi hynny yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Strategaeth Pobl a gyhoeddwyd gennym yn ddiweddar.	
<b>Atodiad 1</b>	<b>25</b>
Asesiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018, a phrif ganlyniadau'r asesiadau hynny.	
<b>Atodiad 2</b>	<b>28</b>
Ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi ar sail nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig.	

# Rhaglen waith cydraddoldeb

**Yn 2017-18, gwnaethom 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.**

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith sydd yn gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ni ein hun a'r staff yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith, ac rydym yn cefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch yn llawn.

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 o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a'r ddeddfwriaeth 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 2014 i 2018, a nodai ddeg amcan penodol i'w cynorthwyo i gyflawni eu dyletswyddau cydraddoldeb yn well.

Rydym wedi sefydlu Grŵp Llywio Cydraddoldeb er mwyn:

- sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith a bod rhaglen waith wedi'i pharatoi i gyflawni dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol ac amcanion cydraddoldeb strategol yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru; a
- helpu i sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith wedi'u gweithredu'n llwyr a'u bod yn cyflawni'r canlyniadau gofynnol.

Yn ogystal â hyn, mae Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb wedi'i sefydlu er mwyn sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr, sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, wrth lunio a gweithredu'r rhaglen waith cydraddoldeb a hawliau dynol, ac wrth gynnal asesiadau effaith.

Yn 2017-18, gwnaethom barhau i ddatblygu rhaglen waith er mwyn sicrhau y gall yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb a hawliau dynol yn llawn. Bob dau fis, bu'r Grŵp Llywio, gyda chyfraniad gan gynrychiolwyr undebau llafur a'r Grŵp Buddiannau, yn ystyried a thrafod:

- y cynnydd a wnaed hyd yn hyn ar y prosiectau allweddol yn y rhaglen;
- gwaith arall y mae angen ei wneud ar y prosiectau hynny i gyflawni'r canlyniadau gofynnol; a
- sut y bydd y gwaith hwn yn cael ei sefydlu yn y dyfodol.

Mynychodd aelodau ein Grwpiau Llywio a Buddiannau ddigwyddiadau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru a Rhwydwaith Sector Cyhoeddus Cymru er mwyn sicrhau ein bod yn dal i gael ein gweld a, lle bo'n briodol, yn cyfrannu at ddatblygiadau parhaus yn y maes.

Arwydd cyffredinol da o'r cynnydd a wnaethom yn ystod y flwyddyn oedd symud i safle llawer uwch ym Mynegai Stonewall ar gyfer Cydraddoldeb yn y Gweithle (symud o safle 251 o blith 430 o gyflogwyr yn 2017 i safle 110 o blith 434 o gyflogwyr yn 2018).

Yn **Nangosyn 1** gwelir mwy o fanylion am effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb unigol.

### Dangosyn 1: Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at fodloni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2017-18

Byddwn yn gofyn am safbwyntiau'r bobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig, ac yn ystyried y safbwyntiau hynny, wrth benderfynu pa waith y byddwn yn ei gyflawni i sicrhau gwerth am arian.

#### Asesiad: Effeithiol

Ym mis Chwefror 2015 aethom ati i sefydlu trefniadau i ymgysylltu'n allanol drwy'r [Gynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) – rhwydwaith o dros 120 o sefydliadau o'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Hwylusir y Gynghrair gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.

Ar ôl mynd i ddau gyfarfod o'r Gynghrair yn 2016-17, lle buom yn trafod ac yn gofyn am sylwadau ynghylch rhaglenni'r Archwilydd Cyffredinol o archwiliadau gwerth am arian ac astudiaethau llywodraeth leol, ni chynhaliom unrhyw ymgynghoriadau newydd ar ein rhaglenni cyffredinol yn ystod 2017-18.

Fodd bynnag, buom yn paratoi am [Llywio ein Harchwiliadau](#), ein hymgyngoriad cyhoeddus a ddaeth yn weithredol ym mis Mai 2018, ac wedi ymroi'n rhagweithiol i rannu hyn ag aelodau'r gynghrair a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru.

Wrth benderfynu ar gwmpas unrhyw waith gwerth am arian sydd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, ac wrth gynllunio'r gwaith maes ar gyfer y prosiectau hynny, byddwn yn gofyn am safbwyntiau'r bobl sy'n cynrychioli buddiannau'r grwpiau gwarchoddedig, er mwyn ystyried anghenion y grwpiau hynny.

#### Asesiad: Effeithiol

Yn ystod 2017-18, gwnaethom gwblhau ein gwaith i adolygu gwasanaethau dehongli a chyfieithu, gan ymgysylltu â nifer o wahanol sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig i drafod materion cysylltiedig deunydd astudiaeth achos a chynnwys ein hadroddiad drafft. Cyhoeddwyd ein hadroddiad ar y testun hwn – [Siaradwch fy laith](#) – ym mis Ebrill 2018.

Gwnaethom hefyd gwblhau a chyhoeddi canfyddiadau adolygiad o'r modd y mae cyrff cyhoeddus yn helpu a chynorthwyo pobl anabl a phobl hŷn i barhau i fyw'n annibynnol. Cyhoeddwyd ein hadroddiad ar [Addasiadau Tai](#) ym mis Chwefror 2018, gan ddefnyddio canfyddiadau arolwg o bobl anabl a phobl hŷn. Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys asesiad o'r graddau y mae cyrff cyhoeddus yn llwyddo i gydymffurfio â'u cyfrifoldebau cysylltiedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Yn ogystal â hynny, ym mis Mai 2018, cyhoeddwyd canfyddiadau adolygiad tebyg, o [Gomisiynu Gwasanaethau Llety i Oedolion ag Anableddau Dysgu yn Strategol](#).

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

#### Asesiad: Effeithiol

Yn 2017-18, cynhaliom adolygiad i weld a oedd Awdurdodau Gwella Cymru wedi ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth drefnu i sicrhau gwelliant parhaus.

Adroddwyd am unrhyw faterion o bwys y daethom ar eu traws wrth ein gwaith ym mhob Adroddiad Gwella Blynnyddol perthnasol. Gellir gweld yr holl adroddiadau gwella ar ein [gwefan](#).

Dylid nodi hefyd ein bod wedi llwyddo i gadw'r [achrediad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan](#) yn ystod 2017-18, gan gynnwys bodloni meini prawf llwyddo canllawiau rhyngwladol ar Hygyrchedd Cynnwys y We, ochr yn ochr â datblygu mwy ar ein dealltwriaeth o'r angen i fynd i'r afael ag allgáu digidol.

Ar ben hynny, gwnaethom barhau i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n cynnig opsiynau pellach ar gyfer gwella hygyrchedd a chynyddu'r diddordeb yn ein gwaith. Roedd hyn yn cynnwys cynyddu maint testun dethol a'i ddarllen yn uchel, darparu cyfieithiadau ysgrifenedig ac ar lafar mewn amryw o ieithoedd, rhwystro elfennau sy'n tynnu sylw ar y sgrin, a throsi testun dethol i fformat mp3.



Wrth gyflawni ein gwaith archwilio ariannol, gan gynnwys ardystio grantiau, byddwn yn ystyried a oes unrhyw wybodaeth a adolygir yn dangos methiant sylweddol ar ran y cyrff a archwilir i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Byddwn wedyn yn rhoi adborth ar hyn ar sail eithriadau (hy, lle'r ymddengys bod problem) i'r cyrff hynny.

### Asesiad: Effeithiol

Mae'r amcan hwn wedi'i gynnwys yng ngofynion [Cod Ymarfer Archwilio](#) yr Archwilydd Cyffredinol, sy'n rhagnodi'r modd y dylid arfer swyddogaethau archwilio'r Archwilydd Cyffredinol, a rhai swyddogaethau eraill penodol.

Ni chafodd unrhyw faterion o bwys eu nodi na'u hadrodd yn ein gwaith archwilio ariannol yn 2017-18, ond nodwyd ac adroddwyd ar faterion yn y blynyddoedd cynt.

Byddwn yn gwella ansawdd gwybodaeth ac yn cynyddu'r wybodaeth sydd ar gael, fel yr adborth allanol y byddwn yn ei gasglu ynghylch y modd y mae ein gwaith yn cyfrannu, neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

### Asesiad: Heb fod yn effeithiol iawn

Yn y gorffennol rydym wedi gofyn am adborth allanol ynghylch sut mae ein gwaith yn cyfrannu, neu sut y gallai gyfrannu'n well at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Fodd bynnag, mae'r adborth a gafwyd hyd yma yn brin iawn, felly rydym wedi cadw'r amcan hwn yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

Ochr yn ochr â gofyn am safbwyntiau cynrychiolwyr grwpiau gwarchodedig ynghylch ein blaenraglen o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian, o 2018 ymlaen byddwn hefyd yn gofyn am eu hadborth ynghylch sut y mae darnau unigol o waith a gyflawnwyd eisoes ac a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wedi ymateb i anghenion grwpiau gwarchodedig.

Roedd yr adborth o'n harolwg o brif weithredwyr y cyrff cyhoeddus a archwilir gennym yn 2018 yn cynnwys rhai awgrymiadau cysylltiedig ynghylch y modd y byddai ein hadroddiadau'n hygyrch i gynulleidfa ehangach pe baent yn fwy cryno ac yn defnyddio dulliau mwy gweledol neu amgen o gyfleu ein negeseuon allweddol. Mae'r adborth hwn wedi cael ei ddefnyddio'n sail ar gyfer prosiect parhaus sy'n canolbwyntio ar drawsnewid ein dulliau o gyfathrebu a gwneud ein hadroddiadau a'n cynnyrch yn haws eu darllen ac yn fwy hygyrch.



Wrth gaffael a monitro gwasanaethau proffesiynol a geir yn allanol, byddwn yn gweithio i sicrhau bod cwmnïau yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth gyflawni gwaith perthnasol.

#### Asesiad: Effeithiol

Nodir yn eglur yn nhelerau ac amodau ein contractau fod yn rhaid i ddarparwyr gynorthwyo Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth gyflawni ei swyddogaethau, ac mae hynny'n cynnwys rhwymedigaeth i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth gyflawni gwaith ar ran yr Archwilydd Cyffredinol.

Mae'n ofynnol i ddarparwyr hefyd gydymffurfio â gofynion eraill Deddf Cydraddoldeb 2010 fel gwneud 'addasiadau rhesymol' mewn perthynas â phobl â namau.

Yn rhan o'n trefniadau blynyddol i adolygu ansawdd yn 2017, buom yn archwilio samplau o archwiliadau a phrosiectau eraill a gwblheir gan ddarparwyr er mwyn gwirio a oedd ddarparwyr wedi gwneud trefniadau addas i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Ni chafwyd hyd i unrhyw faterion o bwys yn yr adolygiadau hynny, ond rydym yn bwriadu datblygu ein canllawiau ymhellach yn 2017-18 er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried o'r cychwyn cyntaf yn ein prosesau caffael ac archwilio.

Gwella ansawdd gwybodaeth a chynyddu'r wybodaeth sydd ar gael am weithlu Swyddfa Archwilio Cymru yn gysylltiedig â'r nodweddion gwarchoddedig, a defnyddio'r wybodaeth honno i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

#### Asesiad: Effeithiol iawn

Lansiwyd cwestiwn monitro amrywiaeth a fframwaith categorïau diwygiedig a system e-creiwtio newydd gennym ym mis Tachwedd 2014. Yn sgil hynny, 2017-18 yw'r drydedd flwyddyn lawn lle'r ydym wedi casglu gwybodaeth am gyflogaeth drwy ddefnyddio'r fframwaith newydd. Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom barhau i arnrog yr holl staff i adolygu eu gwybodaeth monitro amrywiaeth gyfrinachol, ac erbyn diwedd y flwyddyn roedd 86% wedi cwblhau'r holiadur.

Cyflwynir ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi ar sail nodwedd warchoddedig yn [Atodiad 2](#) o'r adroddiad hwn. Yn 2017-18, cafodd ein gwybodaeth am gyflogaeth ei defnyddio'n sail er mwyn asesu effaith cynnig cyflog y rheolwyr ar gyfer 2017-18 a 2019-20, ac i'n helpu i ddatblygu dealltwriaeth well o'r bwlch strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau.

Gwnaethom drefniadau hefyd yn ystod y flwyddyn i gychwyn monitro amrywiaeth mynychwyr ein seminarau a'n gweminarau dysgu ar y cyd.

Dileu gwahaniaethau sylweddol rhwng cyflogau'r rhywiau (ac unrhyw wahaniaethau eraill mewn cyflog na ellir eu cyfiawnhau yn gysylltiedig â nodweddion) ym mandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru drwy barhau i weithredu trefniadau cyfredol ar gyfer cysoni cyflogau.

#### Asesiad: Effeithiol iawn

Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithredu trefniadau cysoni cyflogau trwyadl gan sicrhau y telir yn gyson am swyddi cydradd o ran gwerth. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd yr holl gyflogeion yn symud ymlaen i'r pwynt cyflog uchaf ym mhob band cyflog o fewn cyfnod penodol, waeth pa nodweddion sydd ganddynt.

Wrth ddadansoddi gwybodaeth am gyflogaeth, ni welsom unrhyw wahaniaethau o bwys rhwng cyflogau'r gwahanol rywiau o fewn bandiau cyflog unigol Swyddfa Archwilio Cymru.

Byddwn yn ceisio ymdrin â gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau a achosir gan drefniadau recriwtio a dyrchafu, ac amodau gwaith parhaus.

#### Asesiad: Heb fod yn effeithiol iawn hyd yma

Er inni barhau i weithredu trefniadau gweithio'n hyblyg a gweithredu amrywiaeth o fentrau er mwyn ceisio cynyddu amrywiaeth yn ein gweithlu dros y tymor hir, yn enwedig ar lefelau uwch, dim ond gostyngiad bach a gafwyd i'n bwlch cymedrig cyffredinol rhwng cyflogau'r rhywiau, o 17.5% i 17.4% rhwng Mawrth 2017 a Mawrth 2018. Dylid nodi, fodd bynnag, bod y llwyddiant sylweddol a gawsom yn y blynyddoedd diwethaf wrth ddenu menywod i ymgeisio i ymuno â'n rhaglen recriwtio a hyfforddi graddedigion, rhaglen sy'n barhaus sy'n ehangu o hyd, wedi dylanwadu'n rhannol ar y ffigur hwn.

Ar ben hynny, dros yr un cyfnod, mae'r bwlch cyflog rhwng staff a nododd nad oeddent o darddiad ethnig gwyn a staff a nododd ethnigrwydd gwyn wedi cynyddu o 30.3% i 33.7%.

Gan hynny, un o'r naw o amcanion cydraddoldeb newydd yr ydym wedi'u gosod ar gyfer y cyfnod 2018 i 2022 yw mabwysiadu ymagwedd strategol er mwyn ymdrin â'n gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau (ochr yn ochr â gwahaniaethau cyflog strwythurol yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig eraill). Hefyd, un o'r pedair blaenoriaeth allweddol yn y Strategaeth Pobl a gyhoeddwyd gennym yn ddiweddar yw cynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig ar y lefelau uwch.

Ceir rhagor o wybodaeth am y materion a nodwyd o'r dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth 2018 ac am ein hymateb arfaethedig drwy ein strategaeth pobl yn yr adran ar amrywiaeth y gweithlu a chyflog cyfartal yn yr adroddiad hwn.

Byddwn yn ceisio meithrin perthnasoedd da rhwng staff yn Swyddfa Archwilio Cymru sydd yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol, a'r rhai nad oes ganddynt y nodweddion hynny drwy ddarparu 'cynghreiriaid' ymhlith aelodau uwch o'r staff.

### Asesiad: Effeithiol

Drwy gydol y flwyddyn, parhaodd ein 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb, a oedd yn cynnwys aelodau o Fwrdd, Pwyllgor Rheoli a Grwpiau Llywio a Buddiannau Cydraddoldeb Swyddfa Archwilio Cymru i geisio meithrin perthnasoedd da rhwng staff yn Swyddfa Archwilio Cymru sydd yn rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol, a'r rhai nad oes ganddynt y nodweddion hynny. Anogir staff ar bob lefel i rannu neu drafod materion cydraddoldeb, a rhoddir cefnogaeth iddynt os ydynt yn mynegi unrhyw bryderon.

Parhawyd â'n hymdrechion i gynyddu ymwybyddiaeth y staff o ystod o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol drwy rannu gwybodaeth yn barhaus am 'galendr amrywiaeth' o ddigwyddiadau a gydnabyddir yn rhyngwladol gyda chefnogaeth oddi wrth rwydweithiau menywod ac LGBT ein staff.

Yn ystod mis Hydref 2017, cynhaliom arolwg staff newydd er mwyn ceisio cael dealltwriaeth well o brofiadau cyflogeion yn Swyddfa Archwilio Cymru a chanfod lle mae angen inni wella. Defnyddiwyd yr un holiadur arolwg craidd gennym ag a ddefnyddiwyd yn yr Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil 2017 (CSPS).

At ei gilydd, roedd canlyniadau'r arolwg yn galonogol iawn. Yn arbennig, roedd yn galonogol nodi bod cydweithwyr ar draws Swyddfa Archwilio Cymru yn teimlo'n gadarnhaol iawn ynghylch y modd y mae'r sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol (81% o ymateb cadarnhaol) ac yn teimlo bod y bobl y maen nhw'n cydweithio â hwy yn eu trin â pharch (89% yn gadarnhaol). Fodd bynnag, roedd hi'n dal yn destun siom fod ambell aelod o staff yn teimlo eu bod hwy eu hunain wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith yn y 12 mis diwethaf ar sail a oedd yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig. Rydym yn bwriadu archwilio'r mater hwn yn fanylach.

# Asesiadau Effaith

## Cynhaliom gyfres o asesiadau effaith cydraddoldeb a hawliau dynol yn ystod y flwyddyn, a oedd hefyd yn cynnwys ystyriaeth o'r Gymraeg.

Mae'n rhaid i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru<sup>1</sup>:

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

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

Cynhelir asesiadau effaith gan dîm y Gyfraith a Moeseg er mwyn sicrhau cysondeb a sylfaen dda o arbenigedd technegol. Ar ôl paratoi pob adroddiad asesu drafft, cyflwynir yr adroddiad a'r polisi neu'r arfer drafft y mae'r adroddiad yn ei drafod i'w hadolygu gerbron ein Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb, er mwyn canfod safbwyntiau pellach a chydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.

Ceir siart lif yn **Nangosyn 2** sy'n dangos prif gamau a chanlyniadau asesiadau effaith o safbwynt cydraddoldeb a hawliau dynol.

Cafodd y polisiâu a'r arferion canlynol (neu ddiwygiadau i'r polisiâu a'r arferion hynny) eu sgrinio yn ystod 2017-18 i weld a oeddent yn berthnasol<sup>2</sup>, ond ni chynhaliwyd asesiad effaith llawn arnynt wedi hynny<sup>3</sup>:

- a Polisi Chwythu'r Chwiban
- b Polisi Mewnol ar y Gymraeg
- c Strategaeth Atal Twyll
- ch Cynllun Ymateb i Dwyll
- d Cynllun Blyneddol 2017-18
- dd Trefniadau Ethol Aelod-gyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru 2018
- e Polisi Adleoli
- f Polisi Recriwtio a Dethol
- ff Polisi Teithio a Chynhaliaeth Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru
- g Polisi Teledu Cylch Cyfyng

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

2 I asesu lle'r oedd naill ai'r polisi (lle nad oedd asesiad effaith blaenorol wedi'i gynnal) neu'r diwygiadau a wnaed iddo (lle'r oedd asesiad eisoes wedi'i gynnal o effaith y polisi) yn debygol o gael effaith sylweddol ar allu Archwilydd Cyffredinol Cymru neu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol (cam 1)

3 Roedd asesiad llawn o effaith y polisiâu a restrir eisoes wedi'i gynnal yn flaenorol, ond fe'u diwygiwyd ymhellach yn 2017-18. Yn yr achosion hyn, aseswyd bod y diwygiadau yn annhebygol o gael effaith sylweddol ar allu Archwilydd Cyffredinol Cymru neu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, felly tybiwyd nad oedd angen cynnal asesiad effaith arall

Ceir rhestr o'r asesiadau effaith llawn (cam 2) a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018 a phrif ganlyniadau'r asesiadau hynny yn [Atodiad 1](#).

## Dangosyn 2: Siart lif sy'n dangos prif gamau a chanlyniadau asesiad effaith cydraddoldeb a hawliau dynol

### Cam 1: Sgrinio

A yw'r polisi neu'r arfer yn berthnasol i gydraddoldeb a/neu hawliau dynol?  
Os ydyw, ewch i **gam 2**, os na, ewch i **gam 3**

### Cam 2: Asesu effaith

A oes posibilrwydd y bydd gwahaniaethu neu effaith andwyol arall i gydraddoldeb a/neu fynd yn groes i hawliau dynol?  
A fanteisiwyd ar bob cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal, meithrin perthynas dda a chefnogi hawliau dynol?

#### Canlyniad 1: Dim materion o bwys

Ni nodwyd unrhyw bosibilrwydd o wahaniaethu nac effaith andwyol arall neu fynd yn groes i hawliau dynol.

Manteisiwyd ar bob cyfle.

Ewch i **gam 3**.

#### Canlyniad 2: Addasu

Collwyd cyfleoedd a/neu mae rhywfaint o bosibilrwydd y bydd gwahaniaeth neu effaith andwyol arall neu fynd yn groes i hawliau dynol.

Addaswch y polisi yn briodol ac ewch i **gam 3**.

#### Canlyniad 3: Parhau

Collwyd cyfleoedd a/neu mae rhywfaint o bosibilrwydd y bydd gwahaniaethu neu effaith andwyol arall nau fynd yn groes i hawliau dynol.

Ewch i **gam 3** a nodwch yn glir y sail resymegol dros beido ag addasu.

#### Canlyniad 4: Peidio

Nodwyd posibilrwydd mawr y bydd gwahaniaethu neu effaith andwyol arall o ran cydraddoldeb a/neu fynd yn groes i hawliau dynol.

Rhowch y gorau i ddefnyddio'r polisi neu'r arfer ar unwaith a dylid ailddrafftio ac aidechrau **cam 2**.

### Cam 3: Cymeradwyo

Gan roi ystyriaeth lawn o ganlyniad yr asesiad o effaith (pan fo hynny'n briodol), a ddylid cymeradwyo'r polisi neu'r arfer?

### Cam 4: Cyhoeddi adroddiad ac adolygu

Bydd canlyniadau o asesiadau o effaith polisiau ac arferion sy'n arbennig o berthnasol i gydraddoldeb a/neu hawliau dynol, yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan ar ffurf adroddiad.

Bydd trefniadau yn cael eu rhoi ar waith i adolygu effaith polisiau ac arferion arbennig o berthnasol o bryd i'w gilydd.

# Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog

**Mae angen inni gyflawni rhagor o waith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig o ran rhywedd ac ethnigrwydd ar lefelau uwch, ac i annog mwy o geisiadau am swydd gan bobl â namau.**

Darperir ein gwybodaeth cyflogaeth ar gyfer 2017-18, wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig yn [Atodiad 2](#) o'r adroddiad hwn. Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol o ran cyflog ac amodau, mae cwmpas ein dadansoddiad o fylchau cyflog yn cynnwys yr ystod eang o nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig a ystyrir yn ein holiadur monitro amrywiaeth.

Disgrifir y prif faterion a nodwyd o'n dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth yn yr adrannau naratif a ganlyn: O ran bylchau cyflog cyffredinol, ceir crynodeb o'r sefyllfa yn [Nangosyn 4](#).

Ym mis Ebrill 2018, yn dilyn cyfnod o ymgynghori â'r cyhoedd, cyhoeddwyd [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) diwygiedig, ar y cyd ar gyfer yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru. Un o'n naw o amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2018 i 2022 yw 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). Yn ychwanegol at hynny, un o bedair prif flaenoriaeth ein [Strategaeth Pobl](#) a gyhoeddwyd yn ddiweddar yw cynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig ar lefelau uwch. Mae'r camau a gynlluniwyd ar gyfer 2018-19 a 2019-20 yn cynnwys:

- a adolygu ein dulliau recriwtio ac asesu a'n defnydd o iaith yn ein hysbysebion swydd, gyda golwg ar gael gwared ag unrhyw rwystrau posibl yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig neilltuol;
- b hysbysebu'r holl swyddi gwag mewn bandiau rheoli ac o fewn yr uwch dîm arwain yn allanol, yn ogystal ag yn fewnol;
- c datblygu cyfleoedd hyfforddi a mentora i'r holl staff, gan gynnwys darpar reolwyr ac arweinwyr, gyda ffocws neilltuol ar grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli; a
- ch rhoi ystyriaeth bellach i'r posibilrwydd o weithredu mewn modd cadarnhaol wrth recriwtio i swyddi uwch.



## Rhywedd

Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithredu trefniadau cysoni cyflogau trwyadl er mwyn sicrhau y telir yn gyson am swyddi cydradd o ran gwerth. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd yr holl gyflogeion yn symud ymlaen i'r pwynt cyflog uchaf mewn band cyflog neilltuol<sup>4</sup> o fewn cyfnod penodol<sup>5</sup>. Wrth ddadansoddi gwybodaeth am gyflogaeth, ni welsom unrhyw wahaniaethau o bwys rhwng cyflogau'r gwahanol rywiau ym mandiau cyflog unigol Swyddfa Archwilio Cymru.

Dros y tair blynedd diwethaf, nododd 49.1% o ymgeiswyr swydd a lanwodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn eu hystyried eu hunain yn fenyw, ac roedd eu cyfradd llwyddo mewn cyfweliadau yn uwch na'r ymgeiswyr a nododd mai dynion yr oeddynt.

Fodd bynnag, ar 31 Mawrth 2018, roedd gennym fwch negyddol cyffredinol o 17.4% rhwng cyflogau'r rhywiau. Er bod hyn fymryn yn well na sefyllfa'r llynedd, mae cymedr cyflog blynyddol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn yr aelodau o hynny sydd yn eu disgrifio eu hunain fel menywod yn dal i fod dros £8,000 yn llai na chyflog staff sydd yn eu disgrifio eu hunain fel dynion. Dosbarthiad dynion a menywod ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros y bwch hwn; caiff ychydig 73% o staff sy'n fenywod eu cyflogi mewn bandiau cyflog sy'n is na band 5 o gymharu â 57% o staff sy'n ddynion. Dangosir effaith y dosbarthiad hwn yn y siart chwarteli cyflog a ddarperir yn [Atodiad 2](#). Meincnodir ein bwch cyflogau cymedrig rhwng y rhywiau (a'r bwch cyflogau ethnigrwydd) yn erbyn sefydliadau cymharol yn [Nangosyn 3](#)<sup>6</sup>.

Dylid nodi bod y llwyddiant mawr a gawsom yn y blynyddoedd diwethaf wrth ddenu menywod i ymgeisio am le ar ein rhaglen barhaus i recriwtio hyfforddeion graddedig wedi dylanwadu'n rhannol ar y ffigur hwn (mae oddeutu deuparth ein grŵp cyfredol o hyfforddeion graddedig yn eu disgrifio eu hunain fel menywod), ac mae'r rhaglen honno'n ehangu o hyd.

Dros yr un cyfnod, rydym hefyd wedi gweithio'n galed i ymateb i gostau o ran bwysau, ac i leihau ein ffioedd archwilio mewn termau real. Yn rhan o hynny rydym wedi lleihau nifer y swyddi uwch o fewn y sefydliad. Ar yr achlysuron prin pan ddaeth swyddi'n wag ar y lefel uchel 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 bwch cyflog canolrifol a gyfrifwyd gennym yn uwch eto, ar 21.2%. I'r gwrthwyneb, 9.1% oedd y bwch rhwng cyflogau'r rhywiau wrth edrych ar enillion canolrifol cyflogeion llawnamser ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2017<sup>7</sup>; bwch oedd yn cynyddu i 18.4% o gynnwys cyflogeion rhan-amser.

- 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 rheolwyr 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
- 6 Mae data meincnodi pellach ar gael ar wefan [Gwasanaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau](#) Llywodraeth y DU
- 7 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion 2017



## Ethnigrwydd

Nododd 3.1% o gyflogeion nad oeddent o gefndir ethnig gwyn, a dywedodd 2.7% arall ei bod hi'n 'well ganddynt beidio dweud'. Mae hyn yn is na'r gyfran o boblogaeth Cymru sydd o gefndir nad yw'n wyn, sef tua 5.0% ar hyn o bryd. Y mae hefyd yn is na ffigurau cyfatebol ar gyfer poblogaethau De Ddwyrain Cymru (6.7%) a Chanolbarth a Gorllewin Cymru (4.3%)<sup>8</sup>, lleoliadau dwy o'n tair prif swyddfa. Fodd bynnag, mae'n dal yn uwch na'r ffigur cyfatebol ar gyfer Gogledd Cymru (2.2%), sef lleoliad ein trydedd prif swyddfa<sup>9</sup>.

Mewn cyferbyniad, y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr swydd dros y tair blynedd diwethaf oedd 14.2% a 2.2% yn yr un dref. Fodd bynnag, cafodd cyfran sylweddol is o ymgeiswyr swydd a nododd eu bod o gefndir nad oedd yn wyn (13.3%) eu gwahodd i gyfweiliad o gymharu ag ymgeiswyr a nodai eu bod yn wyn (35.0%).

Ers 31 Mawrth 2016, mae'r bwlch cyflogau negyddol cyffredinol ar gyfer staff sy'n nodi eu bod o gefndir nad yw'n wyn wedi codi o 25.2% i 33.7%. O 31 Mawrth 2018, roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff a nodai eu bod o gefndir nad yw'n wyn tua £14,600 yn is na staff a nodai eu bod o gefndir gwyn, o gymharu â bwlch o oddeutu £10,100 yn 2016. Er cymhariaeth, y bylchau cyflog ethnigrwydd cymedrig a adroddwyd gan gwmnïau cyfrifyddu PwC, Deloitte, KPMG ac EY yn eu hadroddiadau o 2017 ar fylchau cyflog yn y DU oedd 12.8%, 12.9%, 13.9% ac 17.3%, yn yr un drefn (gweler [Dangosyn 3](#)). Unwaith eto, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros ein bwlch ni; nid oes yr un aelod o staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n nodi ei fod o gefndir nad yw'n wyn wedi'i gyflogi ym mand cyflog 5 neu'n uwch.

Rydym yn cydnabod bod y niferoedd yn y categorïau ac eithrio Gwyn yn fach, mae'r data yn sensitif i fân newidiadau yn y cohortau hyn hyd yn oed. Serch hynny, ystyriwn fod maint y bwlch cyflog hwn yn destun pryder neilltuol, gan ei fod yn gymharol uchel o gymharu â bylchau cyflog a nodwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig yn y DU<sup>10</sup>.

## Crefydd

Ceir cydberthynas gref rhwng y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog negyddol o 17.8% a nodwyd wrth ddadansoddi staff a nodai grefydd neu gred ar wahân i Gristnogaeth. Roedd dros 70% o staff a nodai nad oeddent o gefndir gwyn hefyd yn nodi crefydd neu gred ar wahân i Gristnogaeth.

8 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol; Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth 2018

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

10 Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Y Gagendor Cyflog Ethnigrwydd, Awst 2017

Dangosyn 3: Meincnodi cymedr cyffredinol ein bylchau cyflog sylfaenol rhwng y rhywiau a gwahanol darddiadau ethnig ar gyfer gweithwyr cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018 yn erbyn data 2017 o sefydliadau dethol

Sefydliad	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog ethnigrwydd
Swyddfa Archwilio Cymru	-17.4%	-33.7%
<a href="#">Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru</a>	5.7%	-31 to -37% <sup>11</sup>
<a href="#">Llywodraeth Cymru</a>	-8.1%	—
<a href="#">Swyddfa Archwilio yr Alban</a>	-8.5%	—
<a href="#">Y Swyddfa Archwilio Genedlaethol</a>	-10.6%	—
<a href="#">PwC UK</a>	-13.7%	-12.8%
<a href="#">Deloitte UK</a>	-18.2%	-12.9%
<a href="#">EY UK</a>	-19.7%	-17.3%
<a href="#">KPMG UK</a>	-22.3%	-13.9%

## Oedran

Ar gyfer staff iau, mae gennym fwllch cyflog negyddol cyffredinol o 48.6%; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n llai na 35 oed dros £24,000 yn llai na chyflog staff 35 i 54 oed, sy'n dangos bod y bwlch wedi lledu eto o gymharu â'r flwyddyn gynt. Dosbarthiad aelodau iau o staff ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros y bwlch hwn; dim ond 3% o staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n iau na 35 oed sydd wedi'u cyflogi ym mand cyflog 5 ac uwch.

Mae'n glir bod bwlch cyflog yn gysylltiedig ag oedran yn rhywbeth i'w ddisgwyl i raddau, gan fod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir yn achos sefydliad gwasanaeth proffesiynol y mae angen i gyfran sylweddol o'i weithlu fod wedi'i haddysgu hyd at lefel broffesiynol ôl-radd, a meddu ar sgiliau barnu sydd wedi'u mireinio drwy brofiad proffesiynol sylweddol. Dylid nodi hefyd fod ein rhaglen i recriwtio a hyfforddi graddedigion wedi ehangu'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, a bod hynny wedi dylanwadu ar ein ffigur, ynghyd â mesurau arbed costau a weithredwyd gennym, gan gynnwys lleihau nifer y swyddi uwch yn y sefydliad a chyfleoedd i staff iau symud ymlaen i fandiau cyflog uwch.

<sup>11</sup> Mae cymedr y bylchau cyflog CALI sylfaenol ar gyfer grwpiau ethnig nad ydynt yn wyn, ar wahân i 'Tarddiad Ethnig Arall' yn amrywio rhwng -31.4% a -36.8%

Fodd bynnag, fel yr amlinellwyd yn ein tri adroddiad diwethaf ar gydraddoldeb, ystyriwn fod y bwlch cyflog hwn o bosib yn amlycach na'r disgwyl, a'i bod hi'n werth ei ystyried ymhellach.

Mae'r ystadegau cysylltiedig ar gyfer ymgeiswyr swydd, ac ar gyfer staff a ymgeisiodd i newid swydd yn ddiweddar, o bosib yn fwy calonogol. Dros y tair blynedd diwethaf, bu bron i ddeuparth y staff dan 35 oed a ymgeisiodd i newid swydd yn llwyddiannus. Mae hyn yn sylweddol uwch na chyfradd lwyddo gyffredinol yr holl staff a ymgeisiodd i newid swydd (40%). Ar ben hynny, roedd bron i ddeuparth yr holl ymgeiswyr swydd dros yr un cyfnod yn iau na 35 oed, er mai cyfran sylweddol is (28%) a gafodd wahoddiad i gyfweiliad o gymharu ag ymgeiswyr 35 i 54 oed (40%).

Rhoddir ystyriaeth neilltuol i faint ein bwlch rhwng cyflogau gwahanol oedrannau wrth gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n Strategaeth Pobl newydd.

## Gofalwyr

Er nad yw gofalu wedi'i gynnwys yn nodwedd warchoddedig yn ei hawl ei hun, rydym o'r farn fod ystyried cyfrifoldebau gofalu yn ffactor perthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb, gan fod cysylltiadau cryf rhwng hynny â nodweddion gwarchoddedig, sef anabledd, oedran, beichiogrwydd a mamolaeth. Rydym felly wedi casglu a dadansoddi gwybodaeth yn gysylltiedig â gofalwyr.

Yn 2017-18, nododd 26.9% o'r staff a gwblhaodd ein holiadur amrywiaeth eu bod yn ofalwyr, a dewisodd 2.2% arall yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio dweud'. Mae'r ystadegau cyhoeddus yn awgrymu bod oddeutu 8% o bobl yn y DU yn darparu gofal anffurfiol, sy'n golygu bod gennym gyfran sylweddol uwch o ofalwyr yn ein gweithlu na'r gyfran a geir ym mhoblogaeth ehangach y DU. Mae'n debygol bod dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yn ffactor allweddol sy'n cyfrannu at y bwlch mawr cadarnhaol yng (22.0%) yng nghyflogau'r staff a nododd eu bod yn ofalwyr, gydag ond 3% o'r aelodau hynny o staff yn iau na 35 oed.

## Priodas a phartneriaeth sifil

Mae dosbarthiad aelodau iau o staff ar draws y bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn ffactor allweddol sydd yn cyfrannu at y bwlch cyflog mawr cadarnhaol (38.5%) ar gyfer staff a nododd eu bod wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil. Dim ond 7% o'r staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil a oedd yn iau na 35 oed.

## Cyfeiriadedd rhywiol

O ran y cyflogeion a lanwodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, nododd 5.3% eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol o ran cyfeiriadedd rhywiol, a dewisodd 2.7% arall 'mae'n well gen i beidio dweud'. Y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr swydd dros y tair blynedd diwethaf oedd 4.8% a 4.4% yn yr un drefn.

Mae'r ffigurau ar gyfer y cyflogeion a'r ymgeiswyr a nodai lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol fel eu cyfeiriadedd rhywiol yn uwch na'r ffigurau yn yr ystadegau a gyhoeddwyd gan y Gwasanaeth Sifil<sup>13</sup> (4.3%) ac ar gyfer y boblogaeth ehangach. yn 2016, nododd 2.0% o boblogaeth y DU a oedd yn 16 ac yn hŷn eu hunain yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol<sup>14</sup>, er bod yr elusen cydraddoldeb Stonewall yn awgrymu bod y ffigur gwirioneddol yn debygol o fod yn uwch.

## Anabledd (nam)

Mae 9.7% o weithwyr a lanwodd ein ffurflen amrywiaeth yn ystyried bod ganddynt nam<sup>15</sup>, a dewisodd 2.6% arall yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio dweud'. Y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr swydd dros y tair blynedd diwethaf oedd 4.2% a 2.4% yn yr un drefn.

Mae'r ffigur ar gyfer y cyflogeion sy'n ystyried bod ganddynt nam yn debyg i ystadegyn cyfatebol y Gwasanaeth Sifil<sup>16</sup> (9.9%), ond yn is na'r amcangyfrifon ar gyfer poblogaeth ehangach y DU; yn 2016-17, amcangyfrifwyd bod gan 19% o boblogaeth y DU a oedd yn gweithio anabledd<sup>17</sup>.

Yn rhan o'n hymdrechion i gael ein gweld fel cyflogwr cynhwysol ac annog mwy o geisiadau oddi wrth bobl â namau, yn 2017 cofrestrodd Swyddfa Archwilio Cymru â'r cynllun Hyderus o ran Anabledd gan sicrhau statws 'cyflogwr' Lefel 2, a chael caniatâd yn sgil hynny oddi wrth y Ganolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyderus o ran Anabledd mewn hysbysebion swydd.

13 Swyddfa Ystadegau Gwladol, Data a geisiwyd gan ddefnyddiwr Cyflogaeth y Gwasanaeth Sifil fesul adran o'r llywodraeth, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac oedran, Medi 2017

14 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol; Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth

15 Mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn tanysgrifio i'r Model Cymdeithasol o Anabledd. Dyma ddiffiniadau allweddol y Model:

- Nam yw anaf, salwch neu gyflwr cynhenid sy'n achosi, neu'n debygol o achosi effaith hirdymor ar ymddangosiad corfforol ac/neu gyfyngu ar ffwythiant o fewn yr unigolyn mewn ffordd sy'n wahanol i'r cyffredin.
- Anabledd yw colli neu gyfyngu ar gyfleoedd i gymryd rhan mewn cymdeithas ar lefel sy'n gyfartal ag eraill, oherwydd rhwystrau sefydliadol neu amgylcheddol, neu rwystrau'n gysylltiedig ag agweddau.

16 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Arolwg Cyflogaeth Blynyddol y Gwasanaeth Sifil 31 Mawrth 2017

17 Yr Adran Gwaith a Phensiynau, Family Resources Survey 2016-17

## Iaith

Er ei bod yn ofynnol inni gasglu gwybodaeth am iaith – yn enwedig y Gymraeg – er mwyn cydymffurfio â safonau'r Gymraeg, rydym hefyd wedi achub ar y cyfle i ddefnyddio'r wybodaeth honno'n sail er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb. Er nad yw iaith ynddi ei hun ymhlith y nodweddion gwarchoddedig, ystyriwn fod rhoi sylw i iaith yn ffactor perthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau yn gysylltiedig ag ethnigrwydd.

Nododd 6.2% mai Cymraeg oedd eu prif iaith. Er nad yw'n gymhariaeth uniongyrchol, mae'r ganran yn sylweddol is na'r 11% o oedolion 16 oed a throsodd yng Nghymru yr amcangyfrifir eu bod yn gallu siarad Cymraeg yn rhugl<sup>18</sup>. Y ffigur cyfatebol, ac ychydig mwy calonogol, ar gyfer ymgeiswyr swydd dros y tair blynedd diwethaf oedd 7.7%.

Nodwyd bwllch cyflog negyddol cysylltiedig hefyd wrth ddadansoddi: 17% ar gyfer staff a nodwyd mai Cymraeg neu iaith arall oedd eu prif iaith. Roedd cyflog sylfaenol cymedrig y staff a nodai mai'r Gymraeg neu iaith arall oedd eu prif iaith £7,400 yn is na chyflog sylfaenol cymedrig y staff a nodai mai Saesneg oedd eu prif iaith. Dylid nodi hefyd fod dros 90% o'r grŵp hwn o staff wedi nodi'r Gymraeg fel eu prif iaith, yn hytrach na iaith arall.

Unwaith eto, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad am y bwllch hwn; Mae 80% o'r staff a nodai'r Gymraeg neu iaith arall fel eu prif iaith wedi'u cyflogi mewn bandiau cyflog is na band 5, o gymharu â 65% ar gyfer staff a nodai mai Saesneg oedd eu prif iaith.

Mae'r rheolwyr wedi ymrwymo i archwilio ffyrdd o gau'r bwllch cyflog hwn, yn rhan o'u gwaith parhaus i sicrhau bod Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn cydymffurfio â safonau'r Gymraeg.

Dangosyn 4: Crynodeb cyffredinol o gymedrau ein bylchau cyflog sylfaenol ar gyfer gweithwyr cyfwerth ag amser llawn o 31 Mawrth 2018, wedi'u dadansoddi ar sail nodwedd warchoddedig a chysylltiedig, gan gynnwys cymhariaeth â data 2016 a 2017, lle bo'r data hynny ar gael

Nodwedd			% bwlich cyflog <sup>19</sup>			£ bwlich cyflog <sup>20</sup>		
Math	A	B (cyfeirio)	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Rhyw</b>	Staff a nododd eu bod yn fenyw	Staff a nododd eu bod yn wryw	-18.8	-17.5	<b>-17.4</b>	-8,400	-8,400	<b>-8,300</b>
<b>Oedran</b>	Staff iau na 35 oed	Staff 35 i 54 oed	-44.8	-47.3	<b>-48.6</b>	-20,700	-23,300	<b>-24,300</b>
	Staff 55 oed neu'n hŷn	Staff 35 i 54 oed	0.9	0.2	<b>-5.7</b>	400	100	<b>-2,800</b>
<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>	Staff a nododd eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol	Staff a nododd eu bod yn heterorywiol neu'n strêr	15.4	1.8	<b>-5.0</b>	6,200	800	<b>-2,100</b>
<b>Anabledd (nam)</b>	Staff sy'n ystyried bod nam arnynt	Staff nad ydynt yn ystyried bod nam arnynt	2.4	-0.4	<b>1.3</b>	900	-200	<b>600</b>
<b>Ethnigrwydd</b>	Staff a nododd eu bod o darddiad ethnig ar wahân i wyn	Staff a nododd eu bod o darddiad ethnig gwyn	-25.2	-30.3	<b>-33.7</b>	-10,100	-13,300	<b>-14,600</b>

<sup>19</sup> Y gwahaniaeth rhwng cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn cyflogeion sy'n rhannu nodwedd A a chyflogeion sy'n rhannu nodwedd B, wedi'i gyfleu ar ffurf canran o gymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn cyflogeion sy'n rhannu nodwedd B

<sup>20</sup> Y gwahaniaeth rhwng cymedr cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn cyflogeion sy'n rhannu nodwedd A a chyflogeion sy'n rhannu nodwedd B, wedi'i dalgrynnu i'r £100 agosaf er mwyn cyflwyno'r wybodaeth yn symlach

Nodwedd			% bwloch cyflog		£ bwloch cyflog	
Math	A	B (cyfeirio)	2017	2018	2017	2018
<b>Priodas a Phartneriaeth Sifil</b>	Staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil	Staff a nododd nad oeddent yn briod nac mewn partneriaeth sifil	41.1	<b>38.5</b>	12,700	<b>13,700</b>
<b>Crefydd neu gred (neu ddiffyg crefydd neu gred)</b>	Staff a nododd crefydd neu gred ar wahân i Gristnogaeth	Staff a nododd Gristnogaeth fel eu crefydd neu gred	-8.9	<b>-17.8</b>	-3,500	<b>-7,700</b>
	Staff a nododd nad oedd ganddynt unrhyw grefydd na chred	Staff a nododd Gristnogaeth fel eu crefydd neu gred	-3.8	<b>-3.1</b>	-1,500	<b>-1,300</b>
<b>Cyfrifoldebau gofalu</b>	Staff a nododd fod ganddynt gyfrifoldebau gofalu	Staff a nododd nad oedd ganddynt gyfrifoldebau gofalu	17.6	<b>22.0</b>	7,200	<b>8,800</b>
<b>Hunaniaeth genedlaethol</b>	Staff a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel Prydeinig	Staff a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel Cymreig	1.4	<b>0.1</b>	600	<b>-</b>
	Staff a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel rhai Prydeinig na Chymraeg	Staff a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel Cymreig	-3.6	<b>-1.3</b>	-1,500	<b>-500</b>
<b>Iaith</b>	Staff a nododd iaith arall ar wahân i Saesneg fel eu prif iaith	Staff a nododd Saesneg fel eu prif iaith	-13.4	<b>-17.0</b>	-5,900	<b>-7,400</b>



# Ffocws ein gwaith yn y dyfodol

## Nodir prif feysydd ffocws ein rhaglen waith cydraddoldeb yn 2018-19 a'r blynyddoedd wedi hynny yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Strategaeth Pobl a gyhoeddwyd gennym yn ddiweddar

Ym mis Ebrill 2018, cyhoeddwyd fersiwn gyfredol o'n [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) sy'n nodi'r pethau allweddol y mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwmo i'w cyflawni dros y pedair blynedd nesaf er mwyn helpu i gael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da. Yn y Cynllun, rydym yn nodi naw amcan penodol i'n cynorthwyo i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Rhestrir yr amcanion hynny yn [Nangosyn 5](#) ar y dudalen nesaf.

Un o'r amcanion yw gweithredu'r [Strategaeth Pobl](#) a gyhoeddwyd gennym yn ddiweddar sydd, ymhlith pethau eraill, yn rhoi'r flaenoriaeth i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu, yn enwedig ar y lefelau uwch. Mae ein hamcanion cydraddoldeb hefyd yn gyson â'n [Cynllun Blynyddol ar gyfer 2018-19](#). Mae'r Cynllun hefyd yn cynnwys cyfeiriadau at yr amcanion hynny, ynghyd â gwybodaeth ychwanegol am ein gweledigaeth â'n blaenoriaethau strategol dros dair blynedd.

Mae ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb, gyda mewnbwn gan ein Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb a'n rhwydweithiau staff, yn parhau i oruchwylio datblygiad a gweithrediad rhaglen waith eang i sicrhau bod modd i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion yn llawn o ran cydraddoldeb a hawliau dynol.



## Dangosyn 5: Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2018 cyfnod hyd 2022

### AMCANION YR ARCHWILYDD CYFFREDINOL

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

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

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.

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.

### CYD-AMCANION

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.

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.

### AMCANION SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

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.

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.

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

- cynnwys gofynion sy'n berthnasol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ein meini prawf ar gyfer dyfarnu tendrau; ac yn
- cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth nodi pa safonau perfformiad a gaiff eu cynnwys yn y cytundeb contract.

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.



# Atodiad 1

## Asesiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2017 a 31 Mawrth 2018, a phrif ganlyniadau'r asesiadau hynny



### POLISIÂU PRAWF, SECONDIAID AC AD-DREFNU

#### Canlyniad 2: Diwygio

Yn rhan o adolygiad a gwaith ehangach i ddiweddarau polisïau AD allweddol, cynhaliwyd asesiad effaith ar ein polisïau prawf, secondiad ac ad-drefnu. Yn dilyn y broses asesu effaith, cafodd ein polisïau eu diwygio er mwyn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hadlewyrchu'n gyson mewn egwyddorion troswaol. Newidiwyd hefyd y meini prawf cymhwysra yn y Polisi Secondiad er mwyn sicrhau eu bod yn deg i staff a chanddynt lai o flynyddoedd o wasanaeth.

Bydd y tîm AD hefyd yn adolygu data ar y gweithlu o bryd i'w gilydd er mwyn canfod unrhyw dueddiadau o ran nodweddion gwarchoddedig ymhlith y rhai sy'n ymgeisio am secondiadau, yr effeithir arnynt gan ad-drefnu ac sy'n destun penderfyniadau cyfnod prawf.

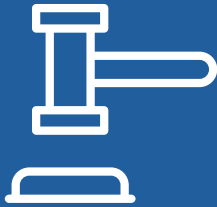


### PECYN CYMORTH ABSENOLDEB SALWCH

#### Canlyniad 2: Diwygio

Ochr yn ochr â'n Polisi Rheoli Absenoldeb, yn 2017-18 aethom ati i ddatblygu deunyddiau a chanllawiau ychwanegol ar ffurf pecyn cymorth i reolwyr llinell a staff, i'w cefnogi drwy gydol y broses absenoldeb salwch.

Mae'r pecyn cymorth yn arbennig o berthnasol o ran cydraddoldeb, ac fe gynghorwyd y tîm AD i gadw cofnodion cyfredol ac archwilio data ar y gweithlu, er mwyn monitro effaith y pecyn cymorth ar unigolion â nodweddion gwarchoddedig. Bydd Tîm y Gyfraith a Moeseg yn adolygu'r wybodaeth hon yn rheolaidd a hefyd yn monitro datblygiad cyfraith achosion yn y maes hwn.



## POLISI APELAU

### Canlyniad 2: Diwygio

Datblygwyd Polisi Apelau yn ystod y flwyddyn er mwyn ychwanegu mwy o drylwyredd eto at y broses o sicrhau bod y camau a gymerir a'r penderfyniadau a wneir o dan ein Polisiâu Disgyblu, Galluogrwydd, Cwynion ac Urddas yn y Gwaith yn deg a thryloyw.

Yn dilyn asesiad effaith o'r polisi newydd, ychwanegwyd naratif ychwanegol yn ynghylch apelwyr sy'n gwneud ceisiadau am addasiadau rhesymol, ac er mwyn sicrhau hyblygrwydd wrth bennu terfynau amser ar gyfer cyflwyno apelau, a graddfeydd amser eraill o fewn y broses apelau i ystyried amgylchiadau personol a nodweddion gwarchoddedig. Rhoddwyd pwyslais neilltuol ar staff rhan-amser a staff nad ydynt wedi'u lleoli'n barhaol yn un o'n prif swyddfeydd.



## ADOLYGIAD O GANOLFANNAU TEITHIO (RHANBARTH GOGLEDD CYMRU)

### Canlyniad 2: Diwygio

Ar ôl cyflwyno newidiadau i'n cynllun teithio yn 2016, a'r cynllun dilynol i symud swyddfa yng Ngogledd Cymru, gwnaethom ymrwmo i adolygu ein trefniadau canolfan deithio ar gyfer staff wedi'u lleoli yng Ngogledd Cymru yn fuan yn 2018. Datblygodd y Tîm AD gynigion am drefniadau canolfan deithio ar gyfer y rhanbarth, gan gyflwyno opsiynau am bum canolfan gost, a chynnal asesiad wedyn o effaith y rhain.

Yn gyson â chanlyniadau'r asesiad, ymrwymodd y tîm AD i ymgysylltu mewn modd mwy cynhwysfawr â'r Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb a'r undebau llafur ynghylch y cynigion. Byddai'r wybodaeth yn sgil hynny'n cael ei defnyddio'n sail wrth benderfynu ar yr opsiwn canolfan gost a ffafrir, a chynnal dadansoddiad o ddata'r gweithlu er mwyn canfod pa effaith y byddai'r opsiwn a ffafrir yn ei chael ar unigolion â nodweddion gwarchoddedig, cyn cwblhau eu cynigion.

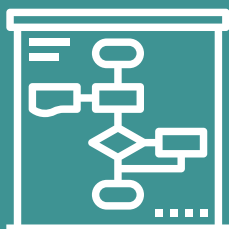


## CYNNIG TÂL 2018

### Canlyniad 1: Dim materion

Paratôdd y Rheolwyr gynnis dwyflynyddol i'r staff yn fuan yn 2018 ac, yn dilyn asesiad o effaith, cyflwynwyd y cynnis i'r staff drwy gynnal pleidlais drwy'r undebau llafur.

Yn yr asesiad effaith, penderfynwyd bod y cynnis cyflog yn annhebygol o gynyddu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau neu greu unrhyw anfantais i unigolion â nodweddion gwarchoddedig eraill.



## CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL

### Canlyniad 1: Dim materion

Tua diwedd 2017, ar ôl adolygu effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcanion blaenorol a gyhoeddwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2014, datblygwyd cynigion cychwynnol gennym i ddiwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a diweddarau ein hamcanion cydraddoldeb.

Drwy ymarfer ymgynghori cyhoeddus, buom yn ymgysylltu â staff a rhanddeiliaid, gan gynnwys sefydliadau gwirfoddol sy'n cynrychioli anghenion unigolion â nodweddion gwarchoddedig, ar ein cynigion. Yn dilyn hynny, drafftwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig a chynnal asesiad effaith ar hwnnw.

Roedd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn nodi'r pethau allweddol y mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwmo i'w cyflawni dros y pedair blynedd nesaf er mwyn helpu i gael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthnasoedd da. Ni chanfuwyd unrhyw faterion drwy'r asesiad effaith, ac fe gyhoeddwyd y Cynllun ym mis Ebrill 2018.



## CYNLLUN YMADAEL GWIRFODDOL 2017-18

### Canlyniad 1: Dim materion (ond argymhellir cam ychwanegol)

Ar ddiwedd 2017-18, cynhaliodd Swyddfa Archwilio Cymru ymarfer ymadael gwirfoddol a oedd yn agored i bawb. Cyn cymeradwyo ceisiadau'n derfynol, cynhaliwyd asesiad effaith er mwyn canfod a fyddai'r ceisiadau y cytunwyd arnynt yn gychwynnol yn newid proffil amrywiaeth Swyddfa Archwilio Cymru i raddau sylweddol, ac yn gwaethygu unrhyw fylchau cyflog strwythurol.

Er i'r asesiad effaith gadarnhau na fyddai'r cynigion yn newid proffil amrywiaeth Swyddfa Archwilio Cymru i raddau sylweddol, nac yn gwaethygu unrhyw fylchau cyflog strwythurol, argymhellwyd y dylai'r tîm AD rannu canlyniadau'r asesiad effaith â'r Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb a'r undebau llafur cyn cymeradwyo ceisiadau'n derfynol.

## Atodiad 2

### Ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi ar sail nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig

Fel yr amlinellwyd yn ein [Hadroddiad Cydraddoldeb 2014-15](#), lansiodd cwestiwn monitro amrywiaeth a fframwaith categorïau diwygiedig, a system e-recriwtio newydd ym mis Tachwedd 2014. O ganlyniad i hyn, 2017-18 yw'r drydedd flwyddyn lawn o wybodaeth am gyflogaeth a gasglwyd drwy ddefnyddio'r fframwaith newydd.

Mae ein dadansoddiad o amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog yn trafod yr ystod lawn o nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig sydd wedi'u cynnwys yn ein holiadur. Roedd 86% o'r staff wedi cwblhau'r holiadur ar 31 Mawrth 2018; lle nad oedd aelodau o staff wedi ymateb i gwestiynau unigol yn yr holiadur, byddai eu 'hymatebion' yn cael eu dosbarthu i'r categori 'dim data' yn y tablau.

Yn ogystal â hynny, er nad yw Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i rhestru fel cyflogwr perthnasol i ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017, rydym serch hynny wedi adrodd ein bylchau cyflog drwy ddefnyddio fformat tebyg i'r hyn sy'n ofynnol yn y Rheoliadau, gan gynnwys darparu gwybodaeth am gyfran y cyflogeion fesul band cyflog chwarterel ar gyfer pob nodwedd warchoddedig a chysylltiedig a drafodir yn y dadansoddiad.

Rydym hefyd wedi ymestyn eto y cyfnod ar gyfer adrodd nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru, nifer y staff a ymgeisiodd i newid swydd, a nifer y staff a adawodd y sefydliad. Gan fod y cyfnod adrodd dair blynedd yn hwy, o 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018, gellir cynyddu maint y sampl a chynnal dadansoddiad mwy ystyrlon.

Er mwyn atal sefyllfa lle caiff gwybodaeth bersonol ei phrosesu'n annheg drwy ddi-dynnu:

- 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 pi ategol, sy'n dangos cyfrannau cymharol cyflogeion ac ymgeiswyr 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 ffigurau yn y tablau ar gyfer cyfran yr ymgeiswyr swydd a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu ganolfan asesu, cyfran yr ymgeiswyr swydd fu'n llwyddiannus, a chyfran y staff a ymgeisiodd i newid swydd ac a fu'n llwyddiannus.

Ni ellir rhoi unrhyw ffigurau ar gyfer ailbennu rhywedd, nac ar gyfer cwynion neu achosion disgyblu mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig, heb i hynny achosi risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg drwy ddi-dynnu.

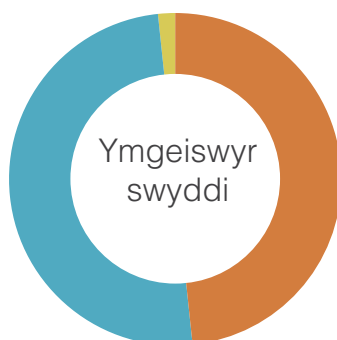
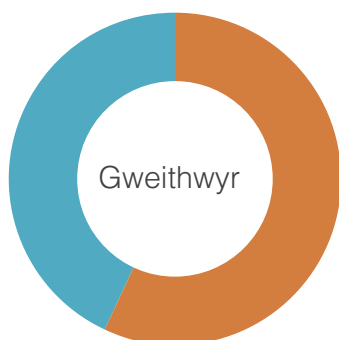
Mae gwybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth a mabwysiadu a ddelir gan Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i chyfyngu i gofnodion absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

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 nodwedd warchoddedig.



## Rhywedd

Cwestiwn: Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio'r ffordd rydych chi'n meddwl amdanoch chi'ch hun?	Benyw	Gwryw	Ffordd arall	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir o 31 Mawrth 2018	130	100	0	*	40
Amser llawn	90	90	0	*	30
Rhan-amser (yn ystod y tymor)	*	0	0	0	*
Rhan-amser (arall)	30	*	0	0	10
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	490	500	*	10	30
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	30%	33%	0%	*	74%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	10%	8%	0%	0%	32%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	80	80	0	*	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	40%	43%	—	*	36%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	20	20	0	*	20

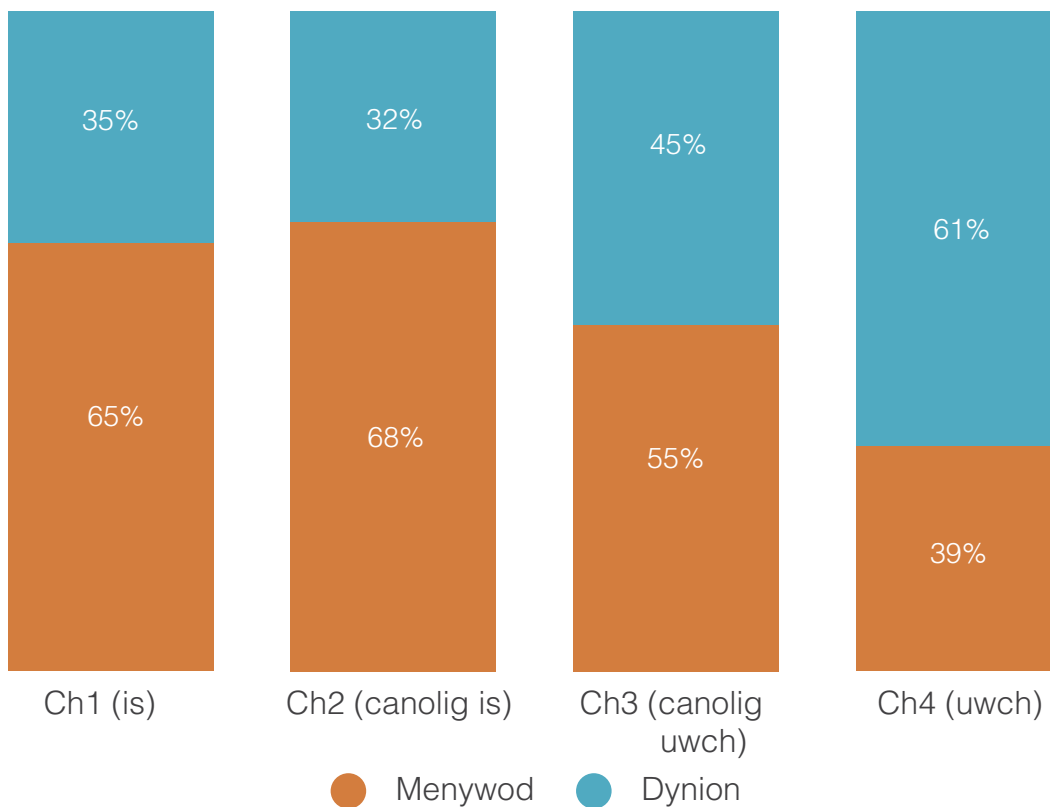


- Menywod
- Dynion
- Gwell ganddynt beidio a dweud

**Cwestiwn: Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio'r ffordd rydych chi'n meddwl amdanoch chi'ch hun?**

	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018 <sup>21</sup>	72.7%	56.7%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	27.3%	43.3%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£39,333	£47,601
Bwlch cyflog cymedrig	-17.4%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£35,724	£45,331
Bwlch cyflog canolrifol	-21.2%	–

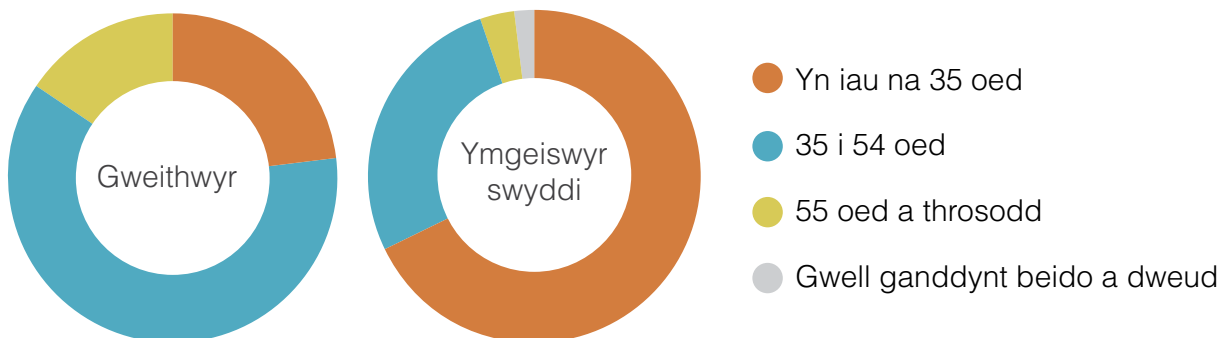
Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



<sup>21</sup> Roedd 65% o'r holl staff wedi'u cyflogi ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018

## Oedran

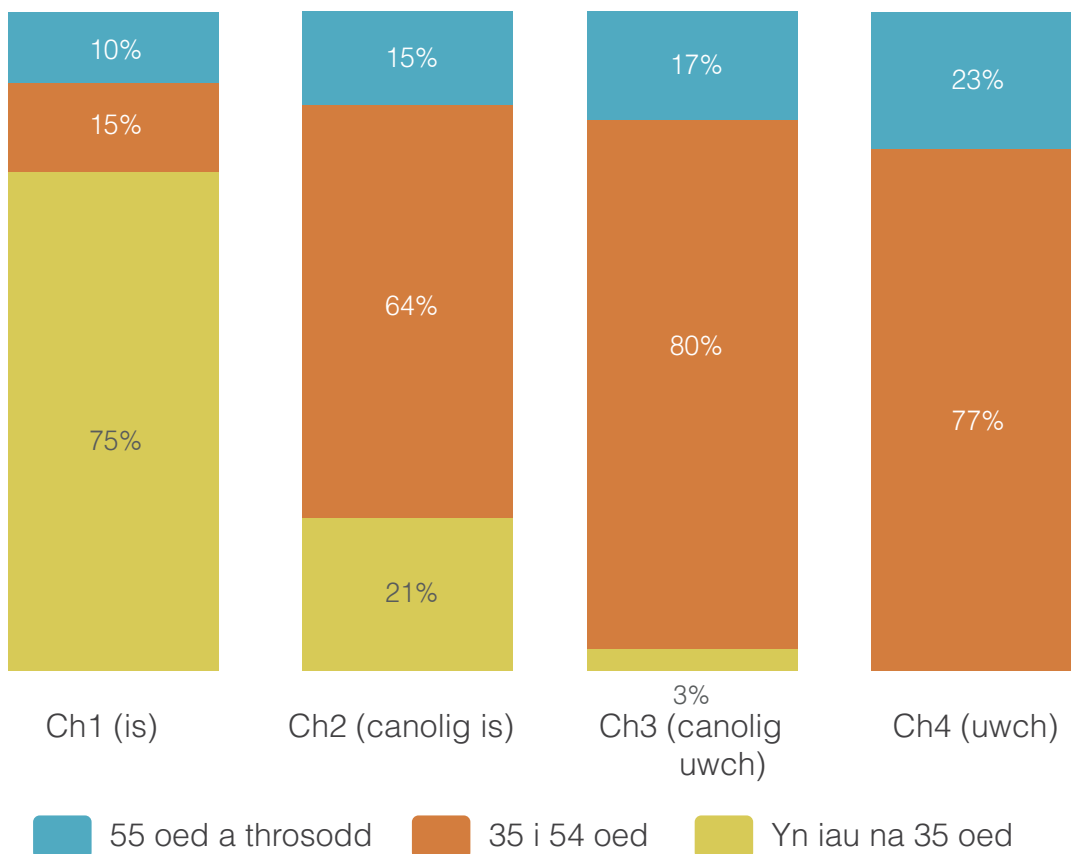
Cwestiwn: Faint oed ydych chi? <sup>22</sup>	Iau na 35 oed	35 i 54 oed	55 oed neu'n hŷn	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2017	70	160	40	0	0
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	670	280	30	20	30
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	28%	40%	38%	29%	68%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	9%	10%	*	0%	29%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	50	130	20	0	0
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	64%	36%	*	—	—
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	20	20	20	0	0



<sup>22</sup> Rydym yn casglu ein data oedran ar wahân o'n system AD, ar wahân i geisiadau swydd, lle cesglir y data o'r adran monitro amrywiaeth ar y ffurflen gais

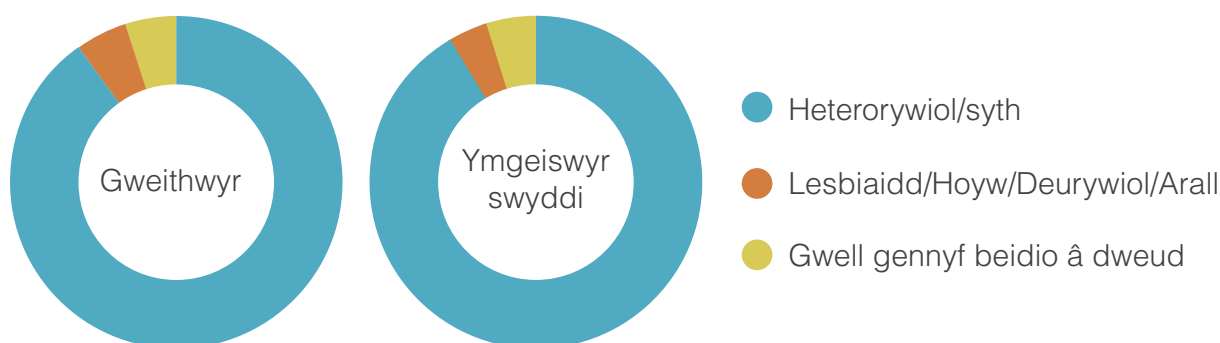
Cwestiwn: Faint oed ydych chi?	Iau na 35 oed	35 i 54 oed	55 oed neu'n hŷn
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018	97.0%	53.8%	53.5%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	3.0%	46.2%	46.5%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£25,706	£50,007	£47,172
Bwlch cyflog cymedrig	-48.6%	–	5.7%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£22,372	£45,331	£45,331
Bwlch cyflog canolrifol	-50.6%	–	0.0%

Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



## Cyfeiriadedd rhywiol

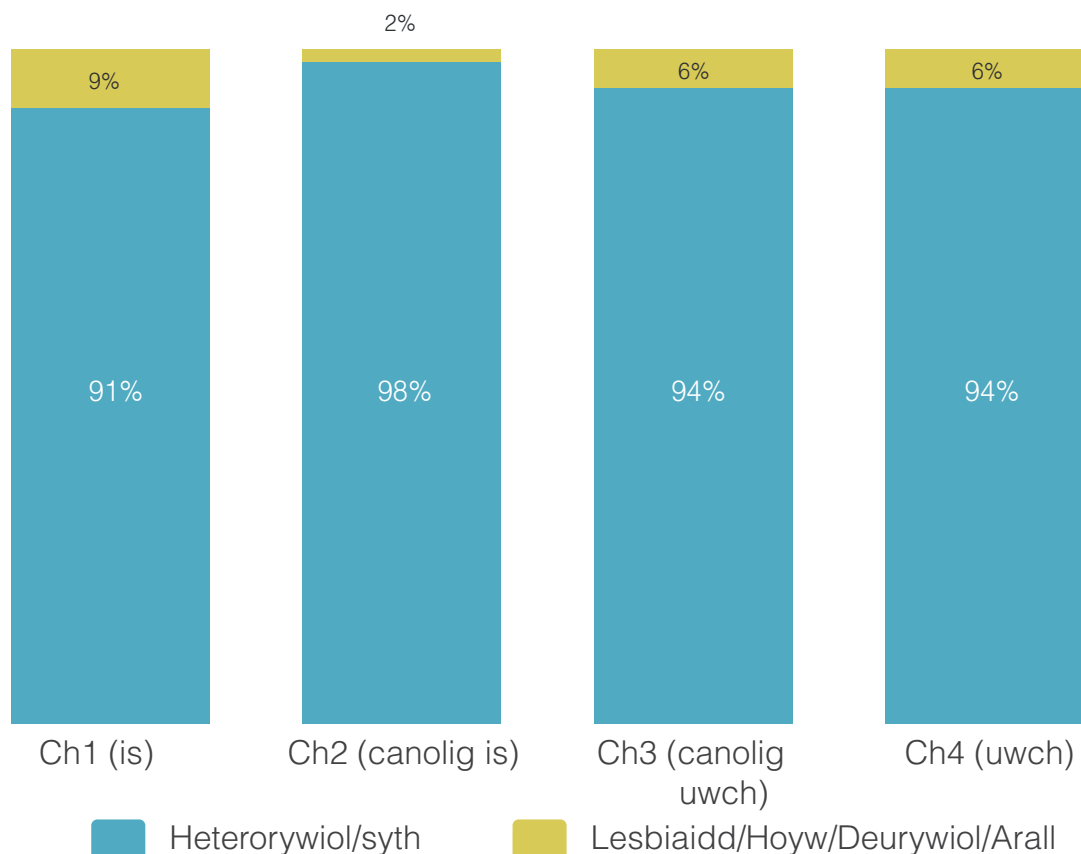
Cwestiwn: Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?	Heterorywiol / strêr	Lesbiaid / Hoyw / Deurywiol / Arall <sup>23</sup>	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	210	10	10	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	910	50	40	40
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	32%	27%	32%	68%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	9%	15%	*	30%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	150	10	10	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	39%	60%	*	48%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 – 31 Mawrth 2018	0	0	*	20



<sup>23</sup> Cyfanswm y rhai a ddewisodd y categorïau 'Deurywiol', 'Dyn hoyw', 'Menyw hoyw/lesbiaidd', ac 'Arall'

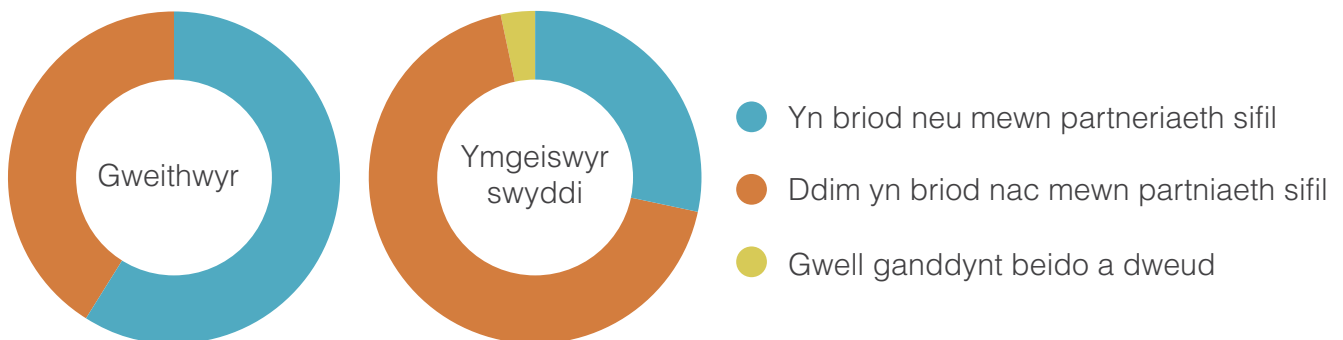
Cwestiwn: Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?	Heterorywiol / strêr	Lesbiaid / Hoyw / Deurywiol / Arall
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018	65.9%	66.7%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	34.1%	33.3%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£43,262	£41,116
Bwlch cyflog cymedrig	–	-5.0%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£38,317	£39,194
Bwlch cyflog canolrifol	–	2.3%

Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



## Priodas a Phartneriaeth Sifil

Cwestiwn: Ydych chi'n briod neu mewn partneriaeth sifil?	Ydw	Nac ydw	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	20	100	*	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	270	700	30	40
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	37%	30%	26%	68%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	10%	9%	0%	30%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 - 31 Mawrth 2018	100	70	10	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	30%	55%	*	36%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	20	20	*	20

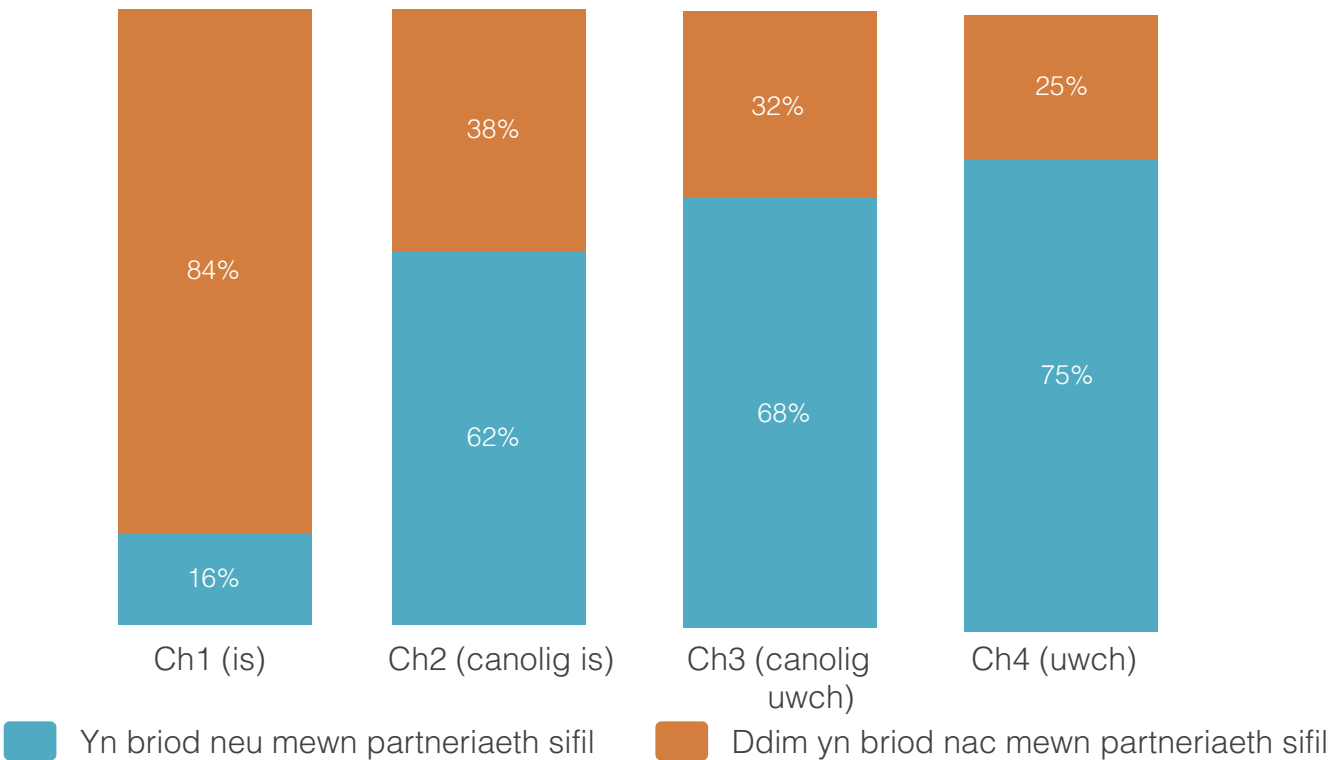




**Cwestiwn: Ydych chi'n briod neu mewn partneriaeth sifil?**

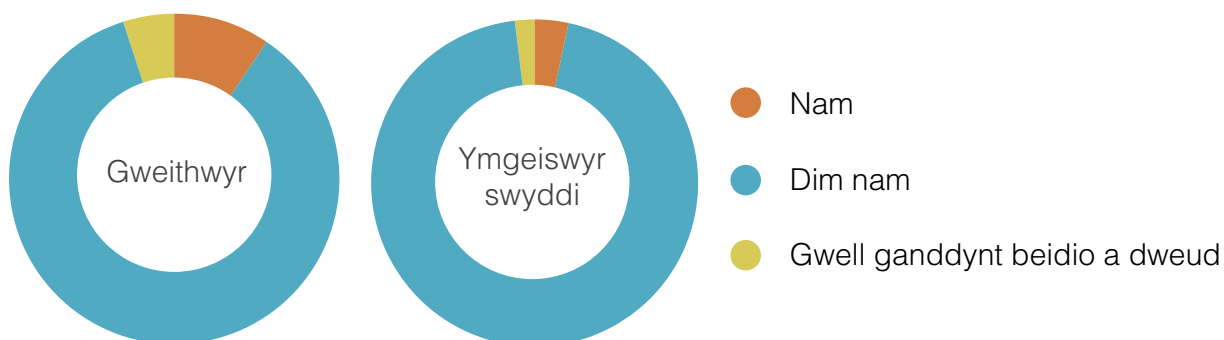
	Ydw	Nac ydw
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018	54.0%	79.0%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	46.0%	21.0%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£49,295	£35,603
Bwlch cyflog cymedrig	38.5%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£45,331	£29,628
Bwlch cyflog canolrifol	53.0%	–

Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



## Anabledd (nam)

Cwestiwn: Ydych chi'n ystyried bod nam arnoch?	Ydw	Nac ydw	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	20	200	10	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	40	940	20	40
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	24%	32%	35%	64%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	*	9%	*	28%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	10	150	10	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	*	42%	*	36%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	10	40	*	20



**Cwestiwn: Ydych chi'n ystyried bod nam arnoch?****Ydw****Nac ydw**

Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018

59.1%

66.3%

Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018

40.9%

33.7%

Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018

£43,504

£42,946

Bwlch cyflog cymedrig

1.3%

–

Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018

£45,331

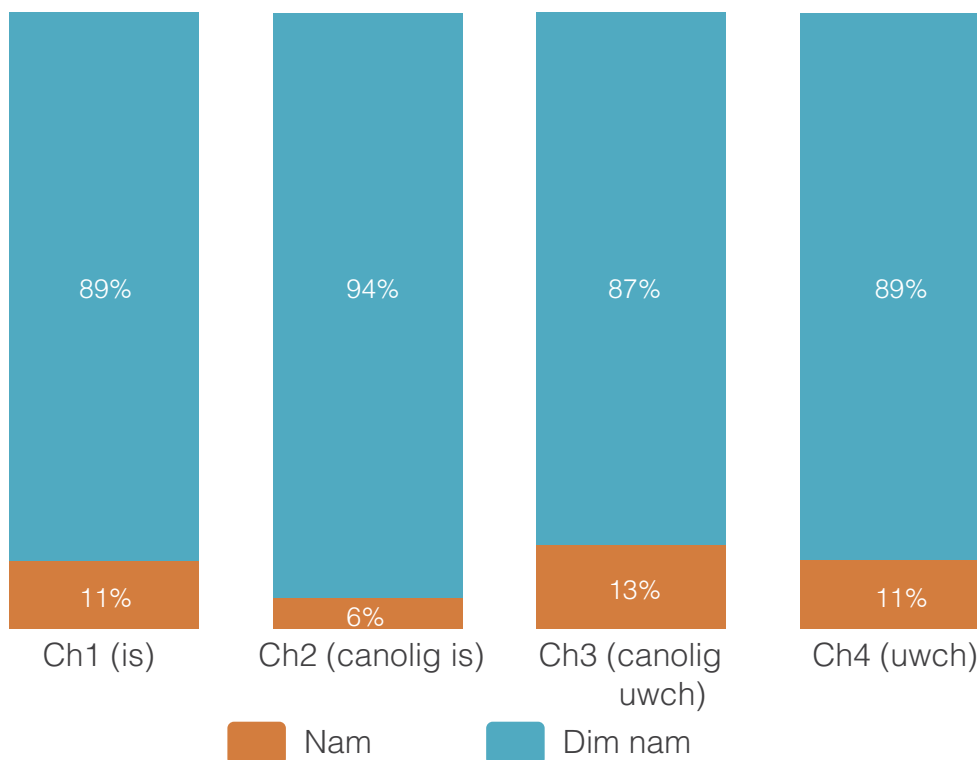
£38,317

Bwlch cyflog canolrifol

18.3%

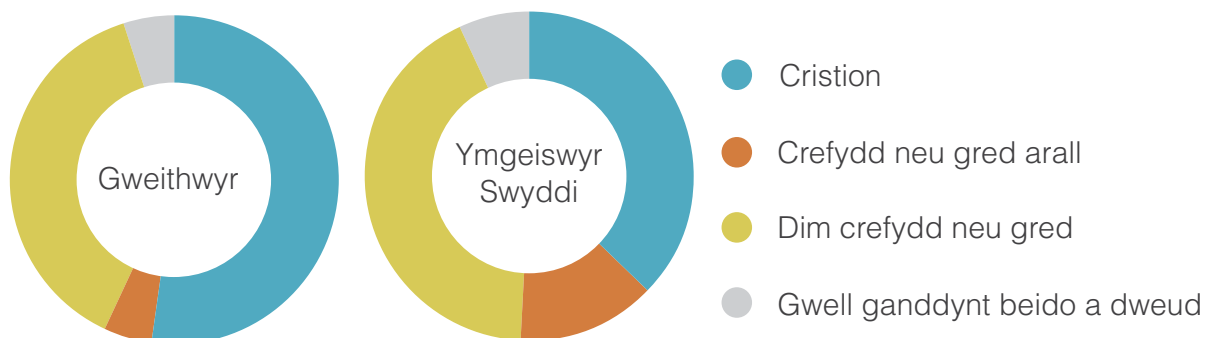
–

## Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



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

Cwestiwn: Beth yw eich crefydd neu'ch cred (gan gynnwys diffyg crefydd neu gred)?	Cristnogol <sup>24</sup>	Crefydd neu gred arall <sup>25</sup>	Dim crefydd na chred	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	110	10	90	10	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	390	110	420	80	50
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	33%	23%	34%	23%	61%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	10%	5%	10%	*	24%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	70	10	70	20	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	42%	*	43%	41%	48%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	20	*	20	*	20

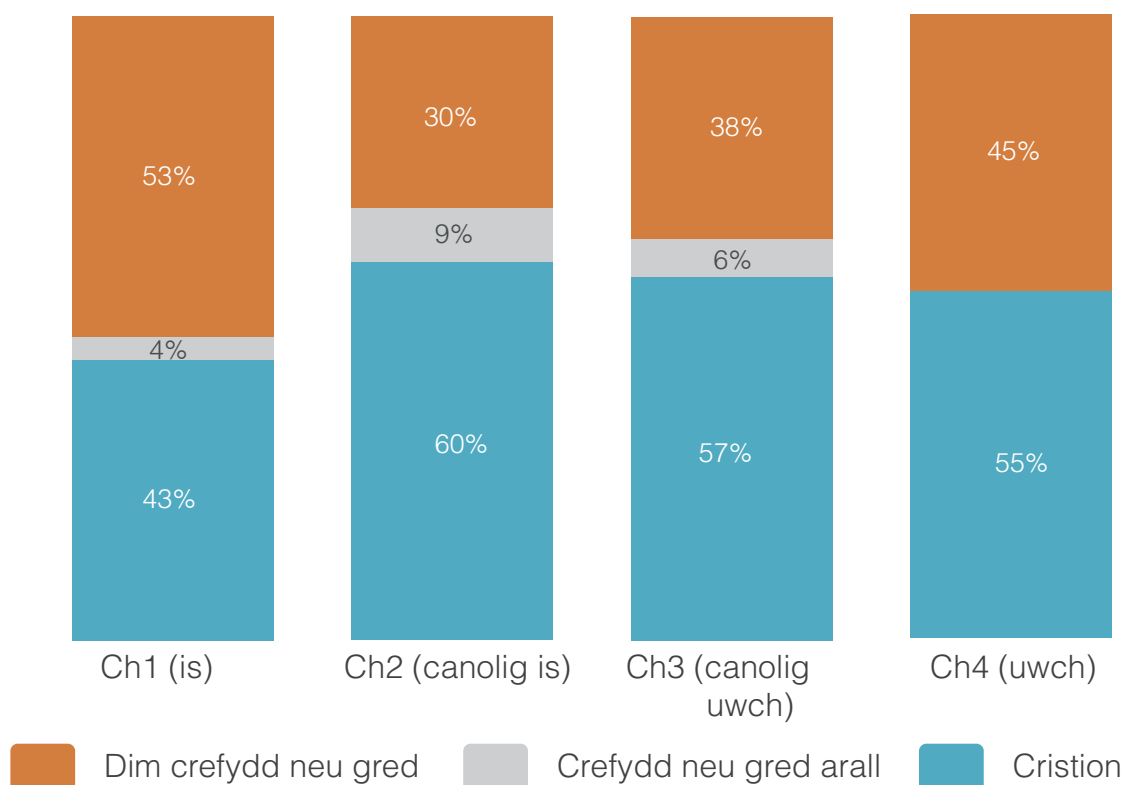


<sup>24</sup> Pob enwad

<sup>25</sup> Cyfanswm y rhai a ddewisodd y categorïau 'Bwdhaidd', 'Hindŵ', 'Iddewig', 'Mwslimaidd', 'Sikh' ac 'Arall'

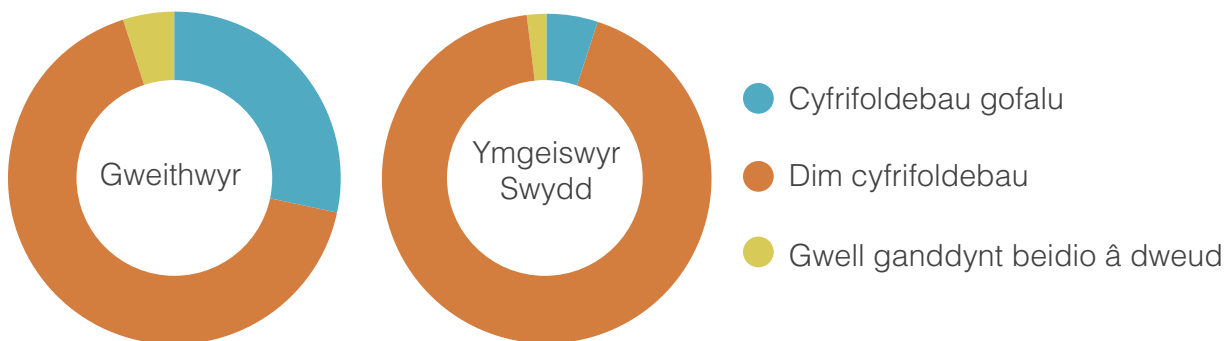
Cwestiwn: Beth yw eich crefydd neu'ch cred (gan gynnwys diffyg crefydd neu gred)?	Cristnogol	Crefydd neu gred arall	Dim crefydd na chred
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018	64.0%	80.0%	68.2%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	36.0%	20.0%	31.8%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£43,594	£35,854	£42,261
Bwlch cyflog cymedrig	–	-17.8%	-3.1%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£40,071	£35,724	£38,17
Bwlch cyflog canolrifol	–	-10.8%	-4.4%

Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



## Cyfrifoldebau gofalu

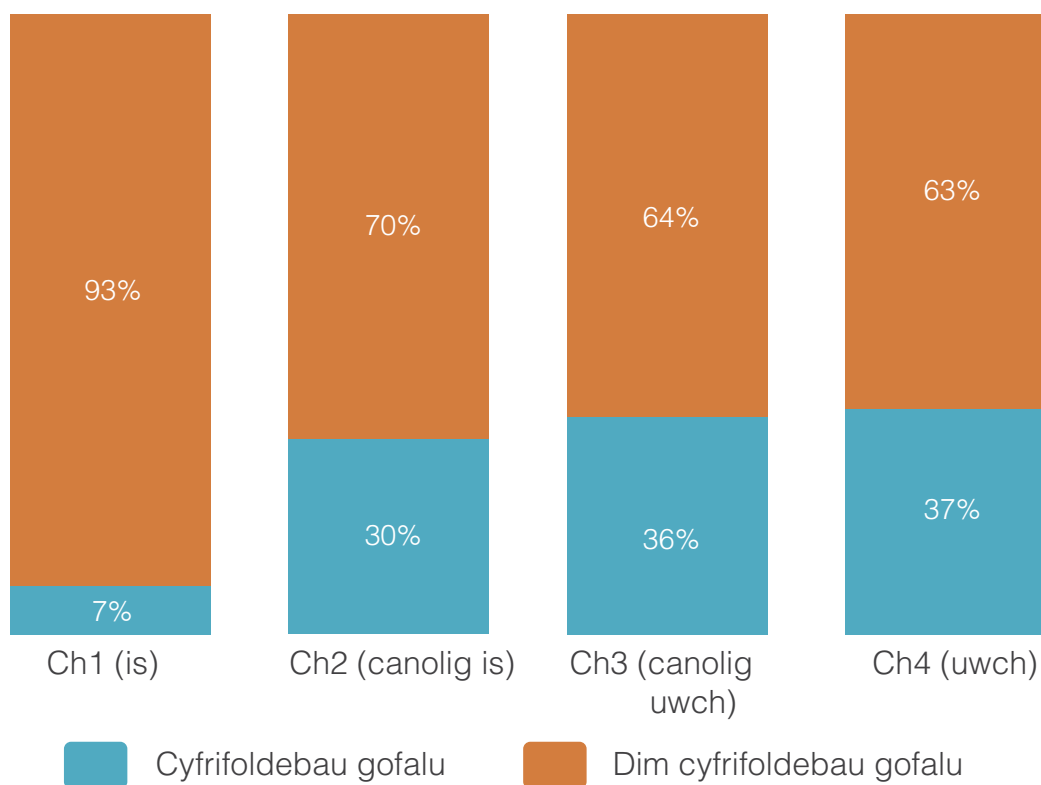
Cwestiwn: Oes gennych chi gyfrifoldebau gofalu? <sup>26</sup>	Oes	Nac oes	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	60	160	10	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	60	920	20	40
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	45%	31%	35%	63%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	11%	9%	0%	27%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	40	120	10	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	40%	40%	*	36%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	10	20	*	10



<sup>26</sup> Rydym yn diffinio gofalwr fel 'unrhyw un sy'n gofalu am aelod o'r teulu, partner neu ffrind sydd angen cymorth oherwydd salwch, bregusrwydd neu anabledd – darperir yr holl ofal yn ddi-dâl'

Cwestiwn: Oes gennych chi gyfrifoldebau gofalu?	Oes	Nac oes
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2017	56.7%	70.3%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2017	43.3%	29.7%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2017	£48,855	£40,042
Bwlch cyflog cymedrig	22.0%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2017	£45,331	£38,317
Bwlch cyflog canolrifol	18.3%	–

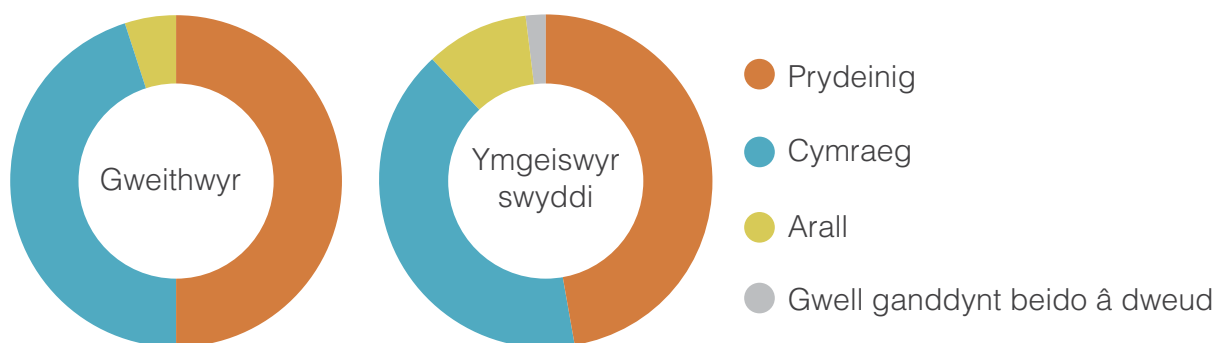
Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog





## Hunaniaeth genedlaethol

Cwestiwn: Sut fyddech chi'n disgrifio'ch hunaniaeth genedlaethol?	Prydeinig	Cymreig	Arall <sup>27</sup>	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	110	100	10	*	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	450	420	100	10	50
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	33%	34%	11%	43%	61%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	10%	9%	*	0%	25%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	90	70	10	10	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	43%	38%	*	*	36%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	20	20	*	*	20

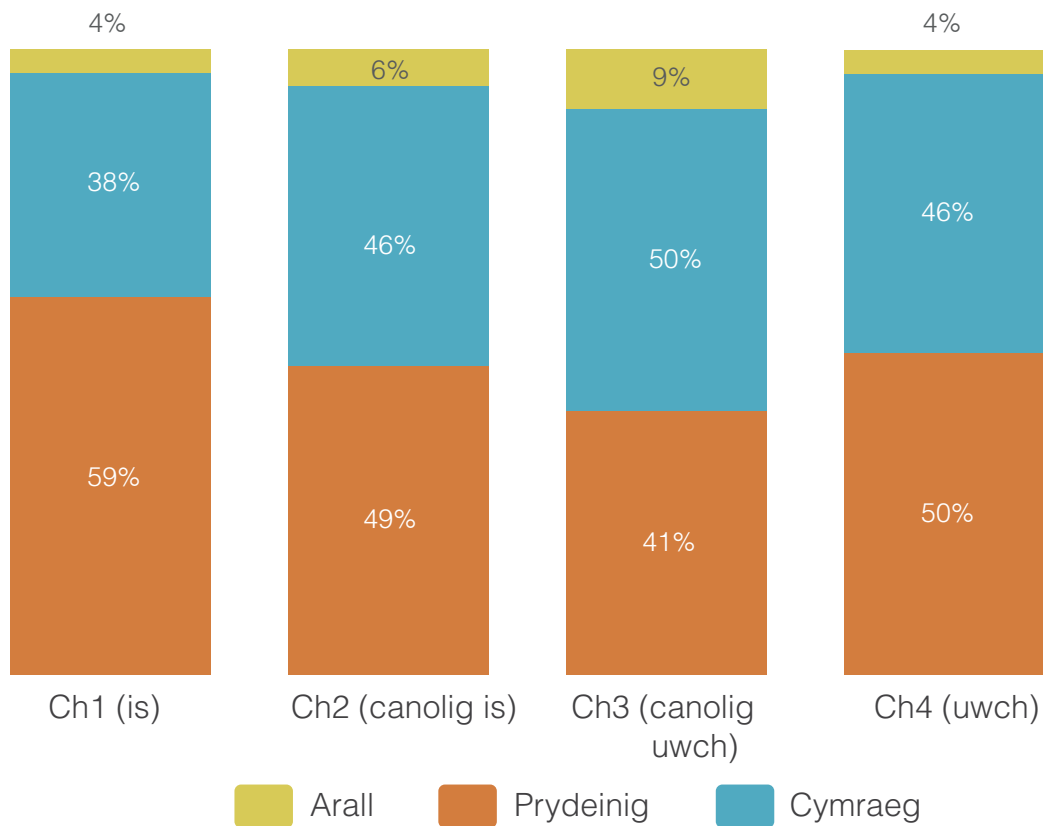


<sup>27</sup> Cyfanswm y rhai a ddewisodd y categorïau 'Lloegr', 'Gogledd Iwerddon', 'Yr Alban' ac 'Arall'

**Cwestiwn: Sut fydddech chi'n disgrifio'ch hunaniaeth genedlaethol?**

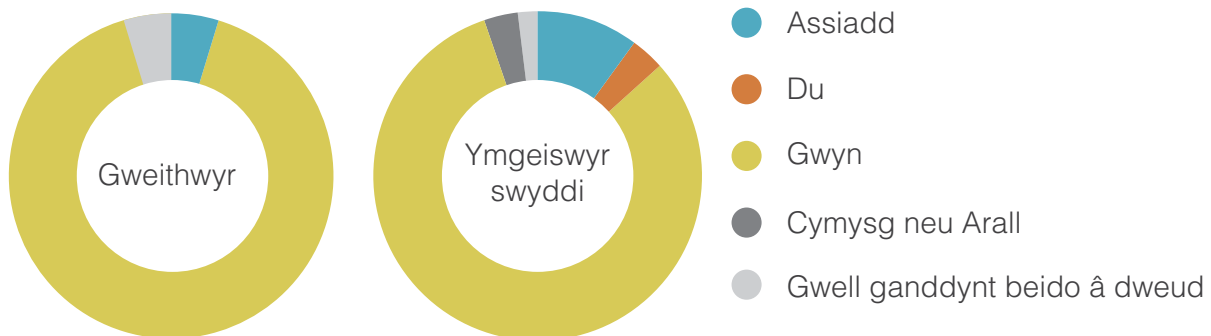
	<b>Prydeinig</b>	<b>Cymreig</b>	<b>Arall</b>
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018	66.7%	65.7%	58.3%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	33.3%	34.3%	41.7%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£42,827	£42,780	£42,236
Bwlch cyflog cymedrig	0.1%	–	-1.3%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£38,317	£38,317	£45,331
Bwlch cyflog canolrifol	0.0%	–	18.3%

Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



## Ethnigrwydd

Cwestiwn: Beth yw eich ethnigrwydd?	Asiadd <sup>28</sup>	Du <sup>29</sup>	Gwyn <sup>30</sup>	Cymysg neu Arall <sup>31</sup>	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	10	0	210	*	10	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	90	30	830	30	20	40
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	17%	*	35%	*	*	65%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	*	0%	10%	0%	0%	28%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	10	0	150	*	10	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	0%	0%	42%	0%	*	38%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	*	0	40	0	*	20



28 Cyfanswm y rhai a ddewisodd yr is-gategoriâu Asiadd/Asiadd Prydeinig

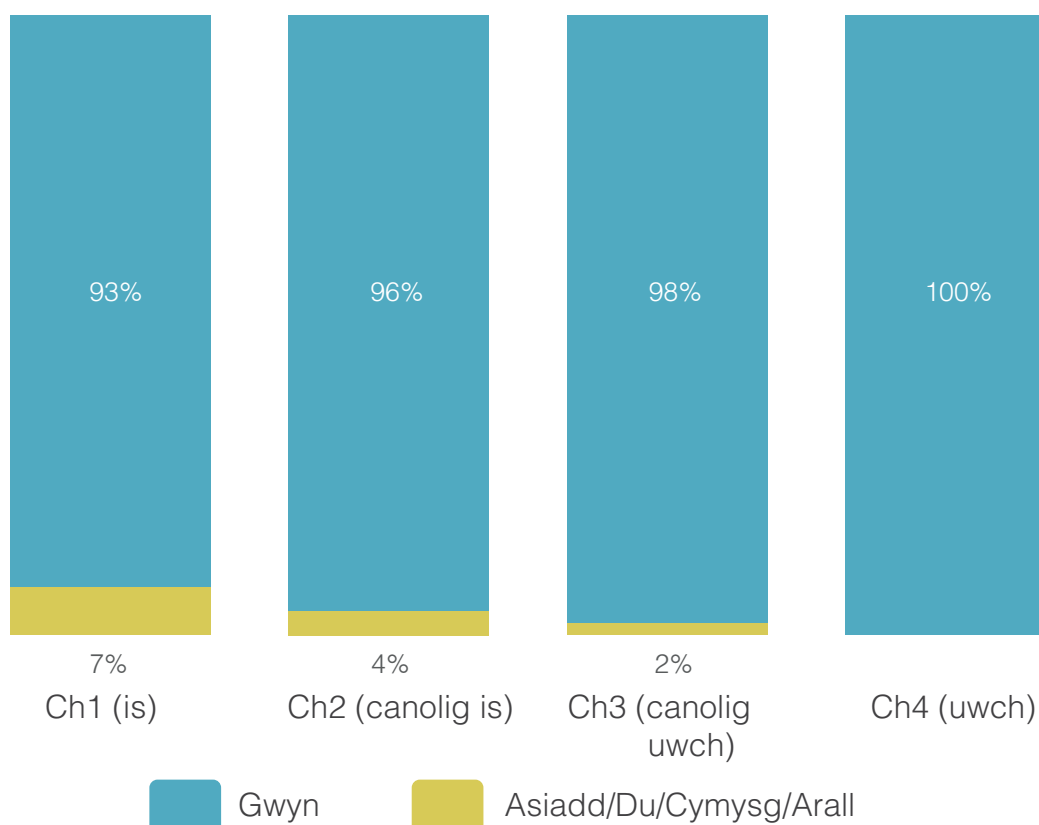
29 Cyfanswm y rhai a ddewisodd yr is-gategoriâu Du/Du Prydeinig

30 Cyfanswm y rhai a ddewisodd yr is-gategoriâu Gwyn

31 Cyfanswm y rhai a ddewisodd grwpiau ethnig Cymysg/Lluosog ac is-gategoriâu grŵp ethnig eraill

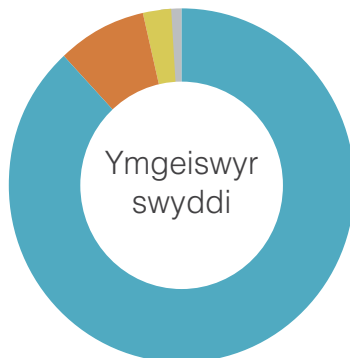
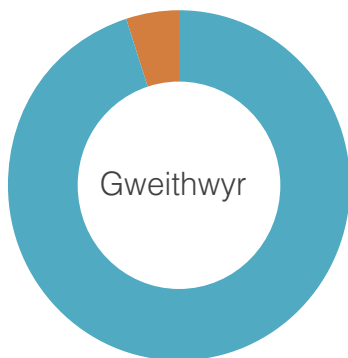
Cwestiwn: Beth yw eich ethnigrwydd?	Asiaidd/Du/ Cymysg / Arall	Gwyn
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2018	100.0%	64.5%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2018	0.0%	35.5%
Cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£28,845	£43,892
Bwlch cyflog cymedrig	-33.7%	–
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2018	£22,372	£40,071
Bwlch cyflog canolrifol	-44.2%	–

Cyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog



## laith

Cwestiwn: Beth yw eich prif iaith?	Saesneg	Cymraeg	Arall <sup>32</sup>	Mae'n well gen i beidio dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogir ar 31 Mawrth 2018	210	10	*	*	40
Nifer y bobl a ymgeisiodd am swydd gyda Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018 (ac eithrio staff cyfredol)	880	80	30	10	40
Y gyfran a gafodd wahoddiad i gyfweiliad neu i ganolfan asesu (33% o blith yr holl ymgeiswyr)	32%	38%	*	*	62%
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (10% o blith yr holl ymgeiswyr)	9%	15%	0%	*	24%
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd o fewn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	160	10	*	*	40
Y gyfran a fu'n llwyddiannus (40% o blith yr holl staff a ymgeisiodd)	39%	86%	0%	*	38%
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2015 hyd 31 Mawrth 2018	40	10	0	*	20

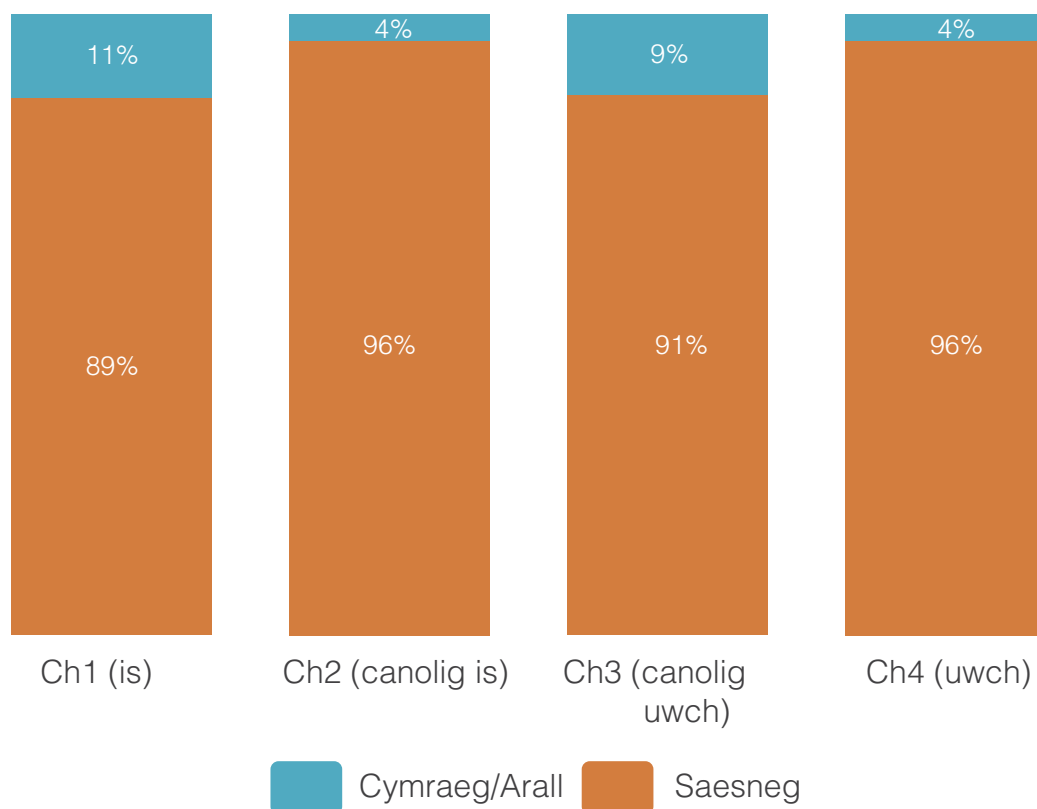


- Saesneg
- Cymraeg
- Arall
- Gwell ganddynt beidio â dweud

<sup>32</sup> Ar y ffurflen monitro amrywiaeth, y disgrifiad llawn ar gyfer y categori hwn yw 'Arall (gan gynnwys iaith Arwyddion Prydain)'

<b>Cwestiwn: Beth yw eich prif iaith?</b>	<b>Saesneg</b>	<b>Cymraeg/ Arall</b>
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 1 i 4 ac mewn bandiau lleoliad gwaith a hyfforddai ar 31 Mawrth 2017	64.8%	80.0%
Cyfran y staff sy'n rhannu'r nodwedd a enwir ac a gyflogir ym mandiau 5 ac uwch ar 31 Mawrth 2017	35.2%	20.0%
Cymedr y cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn o 31 Mawrth 2017	£43,445	£36,054
Bwlch cyflog cymedrig	–	-17.0%
Canolrif cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn o 31 Mawrth 2017	£39,194	£32,510
Bwlch cyflog canolrifol	–	-17.1%

Cyfran y cyflogeion fesul band cyflog chwarter





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@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

Rydym yn croesawu galwadau  
ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

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

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