

# **Adroddiad Cydraddoldeb**

## **2021-22**

Mae'r adroddiad hwn ar gydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022. Fe'i paratowyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Archwilio Cymru yw enw cyfunol anstatudol Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân gyda'u swyddogaethau cyfreithiol eu hunain. Nid endid cyfreithiol yw Archwilio Cymru. Oherwydd hynny, yn yr Adroddiad hwn, rydym yn cyfeirio'n benodol at Archwilydd Cyffredinol neu Swyddfa Archwilio Cymru mewn adrannau lle mae angen manylder cyfreithiol.

Os oes angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei gynnwys, cysylltwch â ni drwy ddefnyddio'r manylion isod.

Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd  
CF11 9LJ

Ffôn                02920 320 500  
E-bost             [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)  
Gwefan            [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)  
Twitter            [@ArchwilioCymru](https://twitter.com/ArchwilioCymru)

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

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

[Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.](#)  
[This document is also available in English.](#)

# Cynnwys

---

Rhagair	4
Cynnydd tuag at gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a'n hamcanion	6
Asesiadau effaith	17
Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog	19
Pwyslais ein gwaith cydraddoldeb yn y dyfodol	30

## Atodiadau

1 Asesiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 a chanlyniadau allweddol yr asesiadau hynny	32
2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth gyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb	35



# Rhagair

---

## Rydym yn falch o gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2021-22.

### We are pleased to present our Equality Report for 2021-22.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb hwn yn edrych ar y cynnydd a wnaethom ar y cyd fel Archwilio Cymru tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Hwn yw'r adroddiad blynyddol olaf y byddwn yn ei gyhoeddi sy'n edrych ar yr amcanion cydraddoldeb a osodwyd gennym ar gyfer y cyfnod o bedair blynedd rhwng 2018 a 2022. Ar y cyfan, rydym o'r farn y buom yn effeithiol yn y camau a gymerwyd tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'r amcanion cydraddoldeb a osodwyd gennym ar gyfer y cyfnod hwnnw o bedair blynedd.

Yn fy rôl fel Archwilydd Cyffredinol, gall fy adroddiadau annog newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb. Fe wnaethom gynnal sawl archwiliad ac astudiaeth yn ystod 2021-22 a oedd yn ymdrin ag ystyriaethau cydraddoldeb ac a amlygodd annhegwch yn ein cymdeithas. Roedd y rhain yn cynnwys:

- [Casglu a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer Pandemig COVID-19](#)
- [Gweithredu rhaglen frechu COVID-19 yng Nghymru](#)
- [Cyfres o allbynnau Darlun o Wasanaethau Cyhoeddus 2021](#)
- [Rhaglen Cartrefi Clyd Llywodraeth Cymru](#)
- [Comisiynu Cartrefi Gofal ar gyfer Pobl Hŷn](#)

Aethom ymlaen hefyd â gwaith ar astudiaeth sydd â phwyslais sylfaenol ar gydraddoldeb, gan edrych ar effeithiolrwydd trefniadau asesu effaith ar draws sector cyhoeddus Cymru. Disgwylwn gwblhau ein gwaith ar yr astudiaeth hon yn Haf 2022.

Mae Swyddfa Archwilio Cymru wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â nhw yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch. Yn 2021-22, fe wnaethom barhau i ddatblygu ac addasu ein rhaglen o waith cydraddoldeb, gan ystyried effaith barhaus pandemig COVID-19.

Cyflawnwyd cyfres o asesiadau effaith cydraddoldeb a hawliau dynol ar bolisiau ac arferion perthnasol yn ystod y flwyddyn. Roedd yn gysur gweld nad oedd yr asesiadau hynny'n nodi unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith andwyol arall, ond er hynny gwnaeth sawl argymhelliad pwysig i wella.

Wrth edrych ymlaen, er ein bod yn falch o ddweud bod ein bwlch cyflog strwythurol rhwng y rhywiau wedi lleihau eto i 12% yn 2021-22, mae ein dadansoddiad o wybodaeth gyflogaeth yn dangos bod angen i ni barhau i ymgymryd â gwaith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu ymhellach yn y tymor canolig a hwy. Bydd y meysydd ffocws allweddol ar gyfer ein rhaglen waith cydraddoldeb yn 2022-23 a'r pedair blynedd nesaf yn cael eu nodi yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddir cyn hir ar gyfer 2022 i 2026. Bydd yr amcanion cydraddoldeb newydd hyn yn rhan allweddol o strategaeth bum mlynedd ehangach ar gyfer cyflawni ein huchelgeisiau corfforaethol.



**Adrian Crompton**  
Archwilydd Cyffredinol  
Cymru



**Lindsay Foyster**  
Cadeirydd Swyddfa  
Archwilio Cymru

# Cynnydd tuag at gyflawni ein dyletswyddau a'n hamcanion cydraddoldeb

**Yn 2021-22, parhawyd i ddatblygu ein rhaglen waith gyffredinol i helpu i sicrhau y gallwn gyflawni ein dyletswyddau a'n hamcanion cydraddoldeb yn llawn. Ar y cyfan, rydym o'r farn y buom yn effeithiol yn y camau a gymerwyd tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'r amcanion cydraddoldeb a osodwyd gennym ar gyfer y cyfnod o bedair blynedd rhwng 2018 a 2022.**

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol statudol y rhan fwyaf o sector cyhoeddus Cymru. Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o'r arian cyhoeddus sy'n cael ei wario yng Nghymru.
- 2 Mae gan Swyddfa Archwilio Cymru swyddogaethau darparu adnoddau, fel staff, er mwyn arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, a monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol.
- 3 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio tua £21 biliwn o incwm a gwariant, sef dros chwarter Cynnyrch Domestig Gros Cymru.
- 4 Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio ac adrodd ar stiwardiaeth arian cyhoeddus gan gyrff cyhoeddus Cymru. Wrth ymgymryd â'r gwaith hwn, rydym yn ystyried pa mor dda y mae cyrff cyhoeddus yn cael eu rhedeg ac effeithiolrwydd eu gwasanaethau. Felly mae'r Archwilydd Cyffredinol mewn sefyllfa gref i nodi cyfleoedd i helpu i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth gyflwyno argymhellion, gall yr Archwilydd Cyffredinol annog newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.
- 5 Mae Swyddfa Archwilio Cymru wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â nhw yn ystod ein gwaith, ac rydym yn cefnogi'n llawn hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch. Rydym yn cyflogi tua 270 o staff, felly mae gan Swyddfa Archwilio Cymru effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn cydnabod yn llawn y ddyletswydd i ddarparu cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, hyfforddiant, hyrwyddo, ffyrdd o weithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys tâl.

- 6 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith o amddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth, a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a ddaeth yn sgil Deddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 7 Ar y cyd, fel Archwilio Cymru, roeddem wedi paratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod rhwng 2018 a 2022, a oedd yn nodi naw amcan penodol i'n helpu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well.
- 8 Mae ein Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol, gyda goruchwyliaeth gan y Bwrdd:
  - a yn sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol ar waith i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol a'n hamcanion cydraddoldeb strategol; ac
  - b yn helpu i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith yn cael eu gweithredu'n llawn ac yn sicrhau'r canlyniadau gofynnol<sup>1</sup>.
- 9 Rydym hefyd wedi sefydlu Pawb – grŵp staff sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig. Mae aelodau Pawb yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau ar sut y gellir gwella ein polisïau a'n harferion. Gofynnir am farn Pawb pan fyddwn yn:
  - a cynnal asesiadau effaith ar bolisïau ac arferion perthnasol;
  - b ystyried adroddiadau chwarterol ar gynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
  - c paratoi ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol; acch adolygu a diwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- 10 Yn 2021-22, gwnaethom barhau i ddatblygu ac addasu ein rhaglen waith cydraddoldeb, gan ystyried effaith barhaus y pandemig COVID-19. Ar y cyfan, rydym o'r farn y buom yn effeithiol yn y camau a gymerwyd tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb. Mae **Arddangosyn 1** yn rhoi mwy o fanylion am effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni amcanion unigol.

---

<sup>1</sup> Mae'r Bwrdd a'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol yn derbyn adroddiadau monitro chwarterol ar gynnydd tuag at gyflawni'r amcanion a nodir yn y Cynllun.

- 11 Ym mis Hydref 2021, am y bumed flwyddyn yn olynol, fe wnaethom gynnal ein harolwg staff blynyddol gan ddefnyddio'r un holiadur craidd a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Ymatebodd 84 y cant o staff i'r arolwg; sampl gynhwysfawr a oedd yn rhoi dealltwriaeth gyfoethog o ganfyddiadau staff a phrofiad y gweithwyr. Darperir crynodeb o ymatebion gan weithwyr yn 2021 i ddatganiadau arolwg staff sy'n ymwneud â chydaddoldeb yn **Arddangosyn 2**. Gellir gweld canlyniadau llawn yr arolwg drwy offeryn data rhyngweithiol sydd ar gael ar ein gwefan.
- 12 Roedd yn galonogol nodi, ar gyfer cwestiynau'n ymwneud â chydaddoldeb, fod ymatebion ein staff yn debyg i raddau helaeth i feincnodau canolrif CSPS, lle roedden nhw ar gael. Fodd bynnag, hyd yn hyn, nid yw canlyniadau ein harolwg yn feincnod mor gryf mewn cysylltiad â staff yn teimlo eu bod yn gallu herio ymddygiad amhriodol yn y gweithle – canlyniad sy'n parhau i lywio ein rhaglen waith cydraddoldeb a'n datblygiad diwylliannol. Yn yr un modd, er nad oes unrhyw ddata meincnodi ar gael yn gyhoeddus, bydd y rhesymau am ein sgôr canran gadarnhaol o 42% i'r datganiad arolwg newydd 'Mae'r broses o lenwi swyddi gwag yn fy sefydliad yn deg' yn cael eu harchwilio fel rhan o'n gwaith parhaus ar adolygu ein polisïau ac arferion recriwtio.



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

Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2021-22.

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 1</b></p> <p>Byddwn yn ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth ystyried:</p> <p>a pa raglenni archwilio ac astudio gwerth am arian y byddwn yn eu cynnal; a'r</p> <p>b dull i'w fabwysiadu ar gyfer archwilio ac astudio gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Rydym wedi hen sefydlu trefniadau ymgysylltu allanol drwy gyfrwng <u>Y Glymblaid Cydraddoldeb a Hawliau Dynol</u> – rhwydwaith o sefydliadau'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Hwylusir y Glymblaid gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.</p> <p>O bryd i'w gilydd, rydym yn cynnal ymgynghoriadau cyhoeddus gan wahodd barn ar feysydd pwnc a chynigion ar gyfer ein rhaglen waith yn y dyfodol, a lansiwyd y diweddaraf o'r rhain tua diwedd 2021-22. Rhoesom fanylion yr <u>Ymgynghoriad</u> i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yng Nghymru ac i aelodau'r Glymblaid ac yn ddiweddarach yn 2022-23 byddwn yn cynnig cyfle i fynd i gyfarfod y Glymblaid i drafod y rhaglen derfynol a rhai o'r pynciau blaenoriaeth ar gyfer y blynyddoedd i ddod.</p> <p>Yn yr un modd, ar gyfer archwiliadau ac astudiaethau penodol sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, gan gynnwys y rhai a restrir yn y sylwadau ar gynnydd a wneir ar Amcan 2, rydym yn gwahodd mewnbwn gan gyrrff cynrychiadol perthnasol.</p> <p>Trwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol ar ddiwedd y flwyddyn, buom yn archwilio cofnodion gwaith datblygiad ein rhaglen waith gwerth am arian a phrosiectau perthnasol ac roeddem yn fodlon bod (a) ymdrechion priodol wedi'u gwneud i gael barn cynrychiolwyr a (b) bod sylw digonol wedi'i roi i'r safbwyntiau hynny wrth ddatblygu'r rhaglen ac yn y dulliau a fabwysiadwyd ym mhob prosiect.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 2</b></p> <p>Byddwn yn cynnal o leiaf un archwiliad neu astudiaeth gwerth am arian sydd â phrif bwyslais sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn ystod pedair blynedd y Cynllun.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Ym mis Chwefror 2020, aethom i gyfarfod y Glymblaid a'n helpodd ni i gwmpasu'r archwiliad hwn. Penderfynwyd wedyn y byddai'r astudiaeth yn canolbwyntio ar effeithiolrwydd trefniadau asesu'r effaith ar gydraddoldeb (EIA) ar draws sector cyhoeddus Cymru. Cymeradwywyd y dull hwn mewn gwaith ymgysylltu pellach â rhanddeiliaid â Llywodraeth Cymru a thrwy ddigwyddiad Cyfnewidfa EHRC ym mis Hydref 2020. Dechreuodd y gwaith ar yr astudiaeth yn 2020-21, ond roedd cynnydd yn arafach na'r disgwyl ar y dechrau oherwydd effaith y pandemig ar gyflwyno ein rhaglen waith. Rydym yn disgwyl cwblhau'r gwaith yn Haf 2022.</p> <p>Ym mis Tachwedd 2021, cynhaliom weminar arfer da o'r enw 'Sut Mae Byrddau yn Deall Cydraddoldeb' fel rhan o <a href="#">Wythnos Ymddiriedolwyr 2021</a>. Ymddiriedolwyr a staff sefydliadau'r trydydd sector oedd y gynulleidfa ar gyfer y digwyddiad yn bennaf. Cawsom wahoddiad i siarad am y gwaith yr oeddem yn ei wneud fel rhan o'n hastudiaeth yn edrych ar EIA mewn cyrff cyhoeddus.</p> <p>Rhannwyd rhywfaint o'n dysgu cynnar ar yr hyn y mae sefydliadau'r sector cyhoeddus yn ei wneud a'r anawsterau iddynt, ac roedd llawer ohonynt yn berthnasol i waith y sector gwirfoddol. Gwahoddwyd cyfranogwyr hefyd i adrodd eu barn a'u profiadau o EIA i ni drwy gymryd rhan yn ein <a href="#">Galwad am dystiolaeth</a> ar gyfer yr astudiaeth, a gynhaliwyd rhwng mis Hydref 2021 a mis Ebrill 2022. Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chasglu o'r digwyddiad wedi ychwanegu at ein sylfaen dystiolaeth ar gyfer yr astudiaeth.</p> <p>Ochr yn ochr â chynnal yr astudiaeth gyda phwyslais sylfaenol ar gydraddoldeb, fe wnaethom gyflwyno sawl archwiliad ac astudiaeth arall yn ystod 2021-22 a oedd yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb.</p> <p>Roedd y rhain yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Casglu a Chyflenwi Cyfarpar Diogelu Personol ar gyfer Pandemig COVID-19</a></li> <li>• <a href="#">Gweithredu rhaglen frechu COVID-19 yng Nghymru</a></li> <li>• <a href="#">Cyfres o allbynnau Darlun o Wasanaethau Cyhoeddus 2021</a></li> <li>• <a href="#">Raglen Cartrefi Clyd Llywodraeth Cymru</a></li> <li>• <a href="#">Comisiynu Cartrefi Gofal ar gyfer Pobl Hŷn</a></li> </ul>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 3</b></p> <p>Byddwn yn adolygu Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol i sicrhau bod y rhagnodiad yn y Cod yn ein galluogi i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn well wrth ymgymryd â'n gwaith archwilio.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Cyhoeddwyd <u>Cod Ymarfer Archwilio</u> diwygiedig ym mis Mai 2018 a diweddariad pellach ym mis Hydref 2020. Mae paragraff 26 o'r Cod diwygiedig, a ategir gan baragraffau 49, 56, 63 a 104, yn rhagnodi'n well sut y mae'n rhaid i archwilwyr gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol wrth arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol.</p> <p>Ym mis Gorffennaf 2020, i ategu'r Cod, cyhoeddwyd canllawiau ategol ar gyfer archwilwyr i ddarparu mwy o wybodaeth am sut y dylai staff gweithredol gofnodi materion cydraddoldeb. Mae pawb sy'n newydd-ddyfodiaid i Archwilio Cymru, gan gynnwys hyfforddeion graddedig a phrentisiaid, yn cael gwybod am y canllawiau hyn, y Cod, a dyletswyddau'r archwilydd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb fel rhan o'u rhaglen gynefino.</p> <p>Yn ogystal, mae ein templed dogfennau 'cychwyn prosiect' yn galw ar dimau archwilio ac astudio gwerth am arian i nodi lle y gallai archwiliad penodol gefnogi'r Archwilydd Cyffredinol wrth gyflawni ei ymrwymadau a'i gyfrifoldebau mewn cysylltiad â chydaddoldeb.</p> <p>Byddwn yn adolygu'r Cod a'r canllawiau atodol yn flynyddol ac ar hyn o bryd rydym yn ystyried gwneud diwygiadau pellach sy'n ystyried cychwyn dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 yng Nghymru.</p>
<p><b>Amcan 4</b></p> <p>Byddwn yn gweithredu Strategaeth Pobl sydd, ymysg pethau eraill, yn rhoi sylw dyladwy i'r angen i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da, gan dynnu ar ein gwybodaeth am y gweithlu o ran y nodweddion gwarchoddedig.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Mae ein Strategaeth Pobl bellach wedi'i hehangu i fod yn Strategaeth Gweithlu pum mlynedd ehangach. Yn ganolog i'r Strategaeth honno mae ein gweledigaeth i 'ddatblygu gweithlu galluog ac amrywiol sy'n cael ei gymell i gyflawni ein diben a'n huchelgeisiau a chyrraedd ein llawn botensial'.</p> <p>Yn sail i'r Strategaeth mae Cynllun Cyflawni'r Gweithlu manwl, a chaiff cynnydd o ran hyn ei fonitro bob chwarter gan ein Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol a'n Pwyllgor Cydnabyddiaeth ac Adnoddau Dynol. Blaenoriaethau cyfredol allweddol sy'n arbennig o berthnasol i'r amcan hwn yw:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hyfforddi rheolwyr recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â'r broses recriwtio i sicrhau y cedwir at safonau a phrosesau cyffredin; a</li> <li>• datblygu ein rhaglen graddedigion a phrentisiaid, gan ddefnyddio gwaith allgymorth i sicrhau ein bod yn denu pobl o bob oed, cefndir a chymuned.</li> </ul>

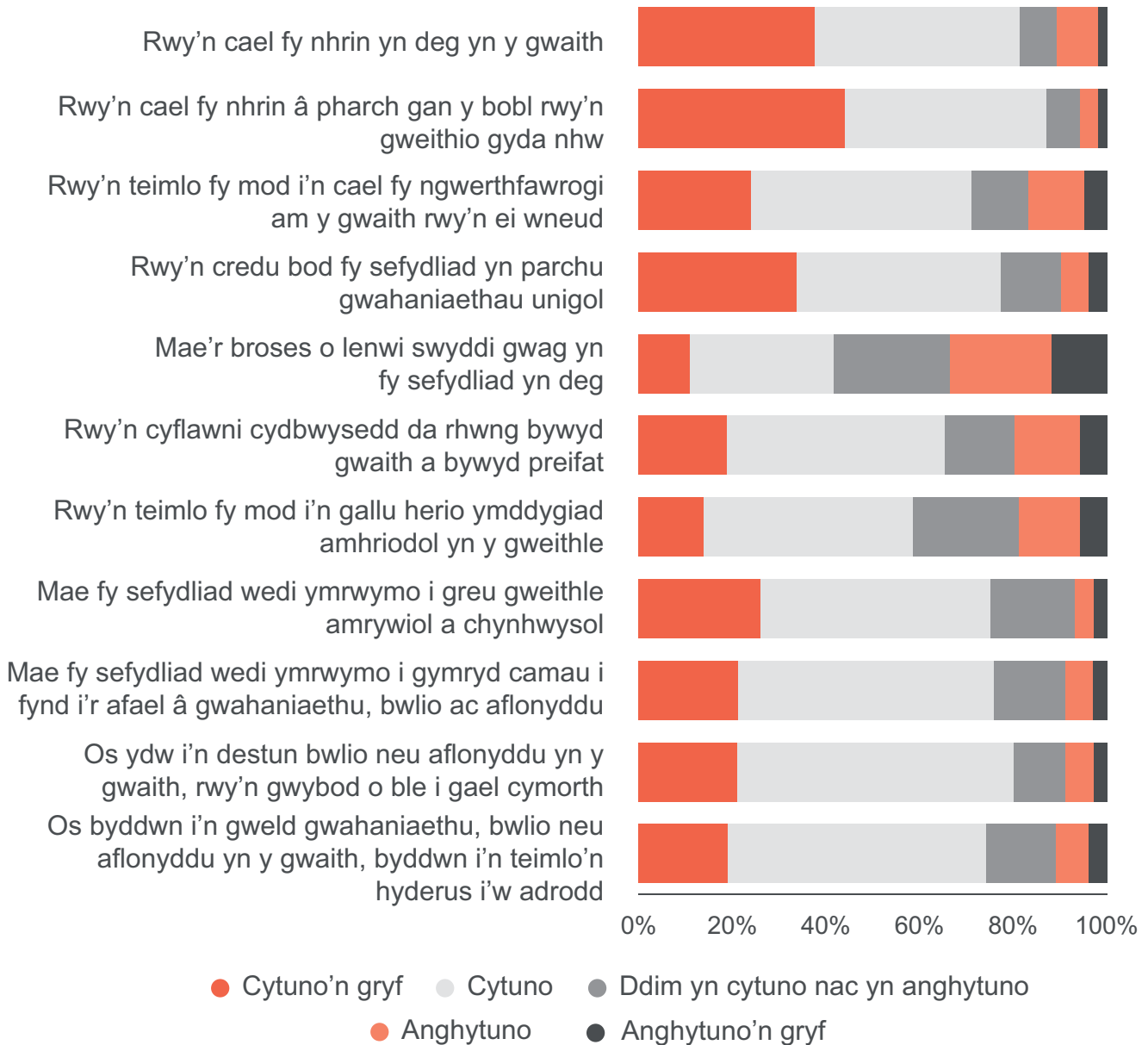
Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 5</b></p> <p>Byddwn yn mynd ati'n strategol i ymdrin â'n gwahaniaethau cyflog strwythurol rhwng y rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau cyflog strwythurol o ran nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig eraill.</p>	<p><b>Asesiad: Braidd yn effeithiol</b></p> <p>Yn ei gyfarfod ym mis Mawrth 2022, cynhaliodd Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru drafodaeth strategol i ystyried y dadansoddiad o'r wybodaeth gyflogaeth a gyhoeddwyd yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb 2020-21. Nododd gau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn sylweddol, a oedd yn debygol o gael ei briodoli, yn rhannol o leiaf, i ailstrwythuro'r uwch reolwyr ym mis Mawrth 2021 a gweithredu cynllun ymadael gwirfoddol ehangach.</p> <p>Er nad oedd cynnydd mewn cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig wedi'i wireddu eto, cydnabuwyd y dylai ehangu lefel y gwaith allgymorth a wnaed fel rhan o'n strategaeth recriwtio hyfforddeion a phrentisiaid helpu i gynyddu ein hamrywiaeth yn y tymor canolig a hir. Fodd bynnag, roedd y Bwrdd yn dal yn siomedig ynghylch cyflymder a maint y cynnydd a chytunodd ei fod yr amser iawn i adnewyddu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chysoni ein hamcanion cydraddoldeb yn llawnach ag uchelgeisiau'r sefydliad, ac yng nghydestun Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 6</b></p> <p>Wrth gaffael gwasanaethau allanol, byddwn yn</p> <p>a cynnwys gofynion sy'n berthnasol i berfformiad y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn ein meini prawf dyfarnu tendrau; ac yn</p> <p>b cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol wrth bennu'r safonau perfformiad i'w cynnwys yn y cytundeb contract.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Yn 2021-22, cwblhawyd strategaeth gaffael sy'n cwmpasu pob agwedd berthnasol ar ein cyfrifoldebau o dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol a pharhawyd i gymhwyso rhestr wirio cydraddoldeb wrth gaffael tendrau, er mwyn i ystyriaethau cydraddoldeb fod yn amlycach ar gamau allweddol y broses gaffael.</p> <p>Ar gyfer caffaeliadau perthnasol, gwnaethom gynnwys cwestiynau mewn gwahoddiadau i dendro yn gofyn sut mae gweithredwyr yn bwriadu ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd ac ymgorffori cynigion cynigwyr llwyddiannus mewn manylebau contract. Trwy ein fframwaith rheoli contract, caiff cyflenwyr perthnasol eu monitro wedyn i roi sicrwydd bod manylebau'n cael eu bodloni.</p> <p>Trwy gydol y flwyddyn, buom hefyd yn defnyddio cytundebau fframwaith y llywodraeth lle bo hynny'n briodol a lle'r oedden nhw'n bodloni'r Ddyletswydd yn drylwyr.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 7</b></p> <p>Byddwn yn meithrin cysylltiadau da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt drwy ddarparu 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb staff uwch a staff eraill a chefnogi gwaith rhwydweithiau staff perthnasol.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Trwy gydol 2021-22, gweithredodd aelodau o'n Bwrdd, y Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol, a Pawb (ein grŵp staff sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau wedi'u diogelu) yn hyrwyddwyr cydraddoldeb Archwilio Cymru.</p> <p>Mynychodd Cadeirydd Pawb gyfarfodydd tîm ar draws y sefydliad yn rhagweithiol i godi ymwybyddiaeth o bwy yw'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, rhoi diweddariadau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth allweddol ac ymgysylltu â staff wrth ddeall ei bwysigrwydd i wireddu ein huchelgeisiau cyffredinol.</p> <p>Mae Cadeiryddion ein rhwydweithiau LHDT+ a Menywod yn aelodau o Pawb ac yn cael eu cefnogi gan y grŵp.</p> <p>Cafodd sawl blog ar faterion cydraddoldeb eu postio drwy gydol y flwyddyn naill ai ar ein tudalen gartref fewnrwyd carwsél, neu ar ein rhwydwaith cyfryngau cymdeithasol staff. Roedd llawer o'r blogiau hyn naill ai wedi'u hysgrifennu gan ein Hyrwyddwyr Cydraddoldeb neu eu 'hoffi' yn rhagweithiol.</p> <p>Mae Pawb a'r rhwydweithiau'n goruchwylio ac yn cyfrannu at 'galendr amrywiaeth' sy'n bwydo i'r adran digwyddiadau sydd ar ddod ar dudalen hafan ein mewnrwyd i hyrwyddo a chefnogi gwahanol ddathliadau a gweithgareddau.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd camau a gymerwyd, a chynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 8</b></p> <p>Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein gwaith, gan gynnwys drwy ein gwefan, mewn ffordd hygyrch sy'n osgoi rhoi pobl sydd â nam dan anfantais sylweddol.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Yn 2021-22, cynhaliwyd achrediad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan, a gadarnhaodd ein bod yn bodloni meini prawf llwyddiant rhyngwladol y Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We, gan gynnwys trwy ei phrofi gan unigolion ag amrywiaeth o anabledau corfforol a dysgu.</p> <p>Parhawyd hefyd i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n darparu rhagor o opsiynau ar gyfer gwella hygyrchedd, gan gynnwys trwy helaethu testun dethol a'i ddarllen yn uchel, atal pethau sy'n tynnu sylw ar y sgrin, a throsi testun dethol yn fformat MP3.</p> <p>Ceir canllawiau i'r holl staff ar baratoi cyhoeddiadau hygyrch.</p> <p>Rydym hefyd wedi cynllunio ein palet corfforaethol i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â gwrthgyferbyniad lliw ac rydym yn ystyried i ba raddau yr ydym yn mynd ati'n rhagweithiol i baratoi fersiynau hawdd eu darllen o'n dogfennau cyhoeddiedig, yn hytrach nag ar gais.</p>
<p><b>Amcan 9</b></p> <p>Byddwn yn gwella graddau ac ansawdd yr wybodaeth fel adborth allanol a gasglwn ynglŷn â sut mae ein gwaith wedi cyfrannu, neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Yn dilyn ymarfer tebyg a wnaed yn 2018-19, ym mis Chwefror 2022, lansiodd ymgynghoriad cyhoeddus yn gwahodd barn ar feysydd pwnc ar gyfer ein rhaglen waith archwilio yn y dyfodol. Darparwyd manylion yr ymgynghoriad i'r EHRC yng Nghymru ac i aelodau'r Glymblaid Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a hwylusir gan CGGC. Ein bwriad yw mynd i gyfarfod y Glymblaid yn 2022-23 i drafod y rhaglen derfynol a rhai o'r pynciau blaenoriaeth sy'n dod i'r amlwg ar gyfer y blynyddoedd i ddod.</p> <p>Maes amlinellwyd yn ein <a href="#">Cynllun Blynyddol 2022-23</a>, dros y flwyddyn nesaf rydym wedi ymrwmo i ddatblygu ystod fwy amrywiol o ddulliau o gipio barn rhanddeiliaid ar werth ac effaith ein gwaith, gan gynnwys y rhai sy'n cynrychioli buddiannau pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig.</p>

## Arddangosyn 2: canlyniadau arolwg staff





# Aseidiadau effaith

---

**Cynhaliwyd cyfres o aseidiadau effaith cydraddoldeb a hawliau dynol ar bolisiau ac arferion perthnasol yn ystod y flwyddyn. Nid oedd yr aseidiadau hynny'n nodi unrhyw botensial amlwg o ran gwahaniaethu nac effaith andwyol arall ond gwnaeth sawl argymhelliad i wella**

- 13 Er mwyn ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, rhaid<sup>2</sup>:
  - a asesu effaith debygol polisiau ac arferion perthnasol (cyfredol, diwygiedig, neu newydd);
  - b cyhoeddi adroddiadau o'r aseidiadau hynny lle maent yn dangos effaith sylweddol neu effaith debygol;
  - c monitro effaith polisiau ac arferion arbennig o berthnasol.
- 14 Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 ac rydym yn ymwybodol o'r angen i leihau anghydraddoldeb canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein penderfyniadau strategol.
- 15 Caiff ein hasesiadau effaith, sydd hefyd yn cynnwys y Gymraeg, datblygu cynaliadwy, a bioamrywiaeth a chadernid ystyriaethau ecosystemau, eu cynnal gan ein Tîm Cyfraith a Moeseg i sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Ar ôl paratoi pob aseiad drafft, mae'r adroddiad a'r polisi neu'r arferion drafft y mae'n ymwneud â nhw yn cael eu darparu i Bawb, i geisio safbwyntiau pellach a chydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.
- 16 Mae rhestr o'r aseidiadau effaith llawn a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 a'r canlyniadau allweddol o'r aseidiadau hynny ar gael yn **Atodiad 1**.

---

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

- 
- 17 Cafodd y polisiau ac arferion canlynol (neu ddiwygiadau i'r polisiau a'r arferion hynny) eu sgrinio hefyd yn ystod 2021-22 o ran perthnasedd ond ni fuont yn destun asesiad effaith lawn wedi hynny.
- a rheolau etholiadol a phroses penodi aelod-weithiwr etholedig o'r bwrdd
  - b proses ar gyfer penodi archwilwyr tymhorol
  - c polisi secondio
  - ch polisi diogelwch cenedlaethol a fetio
  - d ailstrwythuro timau Cyllid, TG, Cyfraith a Moeseg a Chynllunio ac Adrodd

- 
- 3 Er mwyn asesu a oedd naill ai'r polisi (lle nad oedd asesiad effaith wedi'i gynnal o'r blaen) neu'r diwygiadau a wnaed (lle'r oedd y polisi eisoes wedi'i asesu) yn debygol o gael effaith sylweddol ar ein gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

# Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog

**Mae dadansoddiad o'n gwybodaeth gyflogaeth fesul nodweddion cydraddoldeb yn dangos bod ein bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau wedi lleihau'n sylweddol dros y ddwy flynedd ddiwethaf, ond mae angen i ni wneud rhagor o waith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hwy**

- 18 Darperir ein gwybodaeth gyflogaeth ar gyfer 2021-22, a ddadansoddiwyd gan nodweddion cydraddoldeb, yn yr [Offeryn Data](#) rhyngweithiol sy'n cydfynd â'r adroddiad hwn. Rydym hefyd yn cyhoeddi'r data mewn fformat taenlen Data agored, fel rhan o fenter Llywodraeth Cymru.
- 19 Disgrifir y prif faterion a nodwyd o ddadansoddiad ein gwybodaeth gyflogaeth yn y rhannau canlynol o naratif. O ran bylchau cyflog cyffredinol, crynhoir y sefyllfa yn **Arddangosyn 3**, gyda meincnodau yn **Arddangosyn 4**. Yn **Arddangosyn 5**, rydym hefyd wedi crynhoi ein data ar gyfran yr ymgeiswyr swyddi sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb penodol a wahoddwyd i gyfweiliad ac a benodwyd yn llwyddiannus dros y tair blynedd diwethaf.
- 20 Rydym yn cymhwyso trefniadau alinio cyflog trylwyr i sicrhau bod cysondeb tâl am swyddi o werth cyfartal. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd pob gweithiwr yn symud ymlaen i bwynt cyflog uchaf eu band cyflog<sup>4</sup> o fewn cyfnod penodol<sup>5</sup>. Ni nodwyd unrhyw wahaniaethau cyflog sylweddol o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth gyflogaeth.

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

5 Dwy flynedd am brofiad gwaith, prentisiaid a band 1, tair blynedd ar gyfer hyfforddeion a bandiau 2 i 7, a phum mlynedd i fandiau A i C.

## Rhyw

- 21 Ar 31 Mawrth 2022, nododd 55% o weithwyr a lenwodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn fenywod; ffigur tebyg i'r ffigurau cyfatebol diweddaraf a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (54%), ac i Lywodraeth Cymru (59%). Dros y tair blynedd diwethaf, nododd 46% o ymgeiswyr swyddi a lenwodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn fenywod. O'r rheini, Cafodd 6.6% eu penodi'n llwyddiannus mewn cyfweliad o'i gymharu â 5.5% o'r ymgeiswyr hynny a nododd eu bod yn ddynion.
- 22 Ar 31 Mawrth 2022, roedd gennym fwlch cyflog rhwng y rhywiau o 12.4%; mae cyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig y staff hynny a nododd eu bod yn fenywod £6,000 yn llai na chyflog blynyddol y staff a oedd yn nodi eu bod yn ddynion. Mae hyn yn golygu bod y bwlch cyflog yn cau'n sylweddol ymhellach o'i gymharu â'r ffigurau ar gyfer y flwyddyn flaenorol (16.0%; £7,8 00).
- 23 Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am y bwlch, fel y darluniwyd yn y siart chwarteli cyflogau a ddarperir yn yr Offeryn Data. Nodir meincnod ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd o'u gymharu â sefydliadau cymharydd yn **Arddangosyn 4**.
- 24 Dylid nodi bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn cael ei ddylanwadu'n rhannol, gan y llwyddiant sylweddol a gawsom yn ystod y blynyddoedd diwethaf wrth ddenu ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl ac ehangach o recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid.
- 25 Y bwlch cyflog canolrifol a gyfrifwyd gennym yw 9.2%, sy'n sylweddol is na'r bwlch cyflog canolrifol a gyfrifwyd o Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol i'r holl weithwyr ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2021 (15.4%).
- 26 Yn ein holiadur monitro amrywiaeth, rydym yn cynnwys y cwestiwn 'Ydych chi'n adnabod eich hun yn berson traws?' Fodd bynnag, ni ellir darparu unrhyw ffigurau yn yr adroddiad hwn mewn cysylltiad ag ymatebion i'r cwestiwn hwn, nac mewn cysylltiad â'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd, heb fod mewn perygl o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy'r didyniad.

## Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

- 27 Nododd 3.6% o weithwyr a oedd wedi llenwi ein ffurflen monitro amrywiaeth ar 31 Mawrth 2022 eu hethnigrwydd yn lleiafrif ethnig, gyda 2.8% arall yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'.
- 28 Ar yr wyneb, mae ein ffigur cynrychiolaeth yn parhau i fod yn is na chyfran gyfatebol o [boblogaeth Cymru](#), sydd tua 4.9% ar hyn o bryd, ond mae cywirdeb ein ffigur yn cynnwys cafeat o ran y gyfran debyg o ymatebion 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Mae ein ffigur yn sylweddol is na'r ffigur cyfatebol diweddaraf a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (14.3%), ond yn debyg i ffigur Llywodraeth Cymru (3%).
- 29 Roedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr swyddi dros y tair blynedd diwethaf yn llawer mwy calonogol gyda 21.2% yn nodi eu bod o gefndir lleiafrifol ethnig, ac 1.5% sy'n dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Fodd bynnag, gwahoddwyd cyfran is o ymgeiswyr a nododd eu bod o gefndir lleiafrif ethnig i gyfweliad (18.1%) ac a benodwyd yn llwyddiannus (2.0%) o'i chymharu â'r ymgeiswyr a nododd eu bod yn wyn (36.3% a 7.9% yn y drefn honno). Canlyniad hyn oedd cynrychiolaeth gyffredinol o leiafrifoedd ethnig ymysg ein hymgeiswyr llwyddiannus o 6.3%.
- 30 Er y gydnabyddiaeth, oherwydd y niferoedd bach yn ein set ddata, fod y data'n sensitif hyd yn oed i newidiadau bach mewn niferoedd, y gwelir darlun mwy llwm o ran cyfraddau llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel 'Arall' (yn hytrach na 'Prydeinig' neu 'Cymreig') lle mai dim ond 11.3% a wahoddwyd i gyfweliad ac 1.7% a benodwyd yn llwyddiannus.
- 31 Mae ein bwlch cyflog cyffredinol i staff sy'n adnabod eu hunain o gefndir lleiafrifoedd ethnig bellach yn 34.4% (i fyny o 26.2% yn y flwyddyn flaenorol, yn dilyn tuedd o ostyngiad graddol dros bum mlynedd – gweler Arddangosyn 3). Ar 31 Mawrth 2022, roedd cyflog sylfaenol y staff hynny sy'n disgrifio eu hethnigrwydd fel lleiafrif ethnig £15,800 yn llai na chyflog y staff sy'n nodi ethnigrwydd gwyn. I gymharu, roedd bylchau cyflog sylfaenol cymedrig a adroddwyd gan y Swyddfa Archwilio Genedlaethol a'r cwmnïau cyfrifyddu Deloitte, EY, KPMG a PwC yn eu hadroddiadau bwlch cyflog diweddaraf yn y DU rhwng 7.6% a 15.5%, ond mae Comisiwn y Senedd wedi nodi bwlch cyflog ethnigrwydd o 27.8% (gweler **Arddangosyn 4**).
- 32 Fel y darluniwyd yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am ein bwlch. Yn ogystal, fel gyda'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae'n debygol bod y dosbarthiad hwn wedi ei ddylanwadu i ryw raddau yn ystod y blynyddoedd diwethaf gan lwyddiant ein rhaglenni hyfforddeion graddedig a phrentisiaid.

- 33 Er y gydnabyddiaeth, oherwydd y niferoedd bach dan sylw, fod y data'n sensitif hyd yn oed i newidiadau bach yn y carfanau hyn, mae maint y bwlch cyflog hwn, ochr yn ochr â'n cynrychiolaeth gyffredinol o leiafrifoedd ethnig yn y gweithlu, yn parhau i fod yn achos pryder y bydd yn faes ffocws yn ein rhaglen waith cydraddoldeb dros y pedair blynedd nesaf..

### Anabledd a gofalwyr

- 34 Mae 7.6% o weithwyr a lenwodd ein ffurflen amrywiaeth yn ystyried eu bod ag anabledd neu nam, gyda 3.6% arall yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'. 5.3% a 2.7% yn y drefn honno oedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr dros y tair blynedd diwethaf.
- 35 Mae'r ffigur ar gyfer gweithwyr sy'n ystyried eu bod ag anabledd neu nam yn is na'r ystadegyn diweddaraf cyfatebol a gyhoeddwyd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil yn ei gyfanrwydd (13.6%) ond yn debyg i'r hyn a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru (7%).
- 36 Eto, gan gydnabod maint y sampl bach, er bod cyfran debyg yn cael ei gwahodd i gyfweliad, cafodd cyfran is o ymgeiswyr a nododd eu bod ag anabledd neu nam eu penodi'n llwyddiannus (3.9%) o'u cymharu ag ymgeiswyr nad oedd yn ystyried eu bod ag anabledd neu nam (6.7%).
- 37 Fel rhan o'n hymdrechion i annog mwy o geisiadau gan bobl sydd â nam, rydym wedi ymuno â'r Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac wedi sicrhau statws 'cyflogwr' Lefel 2, a thrwy hynny gael caniatâd y Ganolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyderus o ran Anabledd yn ein hysbysebion swyddi. Rydym hefyd yn cynnig Cynllun Cyfweliad Gwarantedig i ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod ag anabledd ac yn bodloni'r gofynion hanfodol ar gyfer y swyddi a hysbysebir.
- 38 Yn ogystal, rydym yn cymryd rhan yn Rhaglen Newid 100 Leonard Cheshire trwy gynnig lleoliadau gwaith haf, datblygiad proffesiynol a mentora i fyfyrwyr prifysgol talentog a graddedigion diweddar ag anableddau neu gyflyrau hirdymor.
- 39 Er nad yw'n un o'r nodweddion gwarchodedig, rydym o'r farn bod ystyried cyfrifoldebau gofalu yn ffactor berthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb, gan fod ganddo gysylltiadau cryf â nodwedd warchodedig anabledd, ochr yn ochr ag oed a beichiogrwydd a mamolaeth. Felly rydym wedi casglu a dadansoddi gwybodaeth am ofalwyr.

- 40 Yn 2021-22, nododd 24.2% o'r gweithwyr a lenwodd ein holiadur eu bod yn ofalwyr, gyda 2.0% arall yn dewis 'Mae'n well gen i beidio â dweud'. Y ffigur cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd diwethaf oedd 5.1% ac 1.9% yn y drefn honno.
- 41 Mae ystadegau a gyhoeddwyd yn awgrymu bod tua un o bob saith person yng ngweithlu'r DU yn cydbwysu cyfrifoldebau gofalu â gwaith, sy'n dangos bod gennym ni gyfran sylweddol uwch o ofalwyr ymhlith ein staff na gweithlu ehangach y DU, ond cyfran is ymhlith ymgeiswyr swyddi.
- 42 Gwahoddwyd cyfran uwch o'r ymgeiswyr a nododd fod ganddynt gyfrifoldebau gofalu i gyfweiliad a'u penodi'n llwyddiannus, o'u cymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn nodi eu bod yn ofalwyr.
- 43 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yn debygol o fod yn gyfrannwr allweddol at y bwch cyflog cadarnhaol mawr (23.8%) i'r staff a nododd eu bod yn ofalwyr, gydag ychydig iawn o'r staff hynny o dan 35 oed. Yn yr un modd, efallai fod y gyfran is o ofalwyr ymhlith ymgeiswyr am swyddi i'w disgwyl gan fod bron i dri chwarter yr ymgeiswyr o dan 35 oed.
- 44 Yn ein harolwg staff yn 2021, sy'n seiliedig ar holiadur craidd Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, gwnaethom gynnwys dau gwestiwn ychwanegol i archwilio i ba raddau y mae'r staff sy'n ofalwyr:
- a yn gwybod o ble i gael gwybodaeth a chefnogaeth berthnasol yn y sefydliad; ac
  - b yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan eu rheolwr llinell wrth gydbwysu eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu.
- 45 Dangosir dosbarthiad yr ymatebion gan weithwyr i'r cwestiynau hynny yn **Arddangosyn 6**, ac mae'n nodi'n glir bod angen i ni wneud mwy i:
- a godi ymwybyddiaeth ymhlith staff sy'n ofalwyr o ble i gael gafael ar wybodaeth a chefnogaeth berthnasol; a
  - b sicrhau bod rheolwyr yn darparu cymorth addas i ofalwyr wrth gydbwysu eu cyfrifoldebau gwaith a gofalu.

## Cyfeiriadedd rhywiol

- 46 Ar gyfer y gweithwyr hynny a lenwodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, nododd 6.8% eu cyfeiriadedd rhywiol yn hoyw neu lesbiaidd, deurywiol, neu 'arall', gyda 4.6% arall yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gen i beidio â dweud'. 7.2% a 5.4% oedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr swyddi dros y tair blynedd diwethaf.
- 47 Mae'r ffigurau ar gyfer gweithwyr ac ymgeiswyr yn uwch na'r rhai mewn ystadegau cyhoeddus ar gyfer y Gwasanaeth Sifil (5.6%) ac yn sylweddol uwch nag amcangyfrifon ar gyfer poblogaeth ehangach y DU; yn 2019, amcangyfrifir bod 2.7% o boblogaeth y DU sy'n 16 oed neu hŷn yn nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw, neu ddeurywiol neu ddim yn ystyried eu hunain yn ffitio i'r categorïau heterorywiol neu syth, deurywiol, hoyw neu lesbiaidd.
- 48 Mae ein bwlch cyflog cyffredinol i staff a nododd eu cyfeiriadedd rhywiol yn hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' bellach yn 21.2%; ar 31 Mawrth 2022, roedd cyflog sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n disgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol yn hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' £9,700 yn llai na chyflog staff sy'n nodi eu bod yn heterorywiol/syth.
- 49 Fel y darluniwyd yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am ein bwlch. Er y gydnabyddiaeth, oherwydd y niferoedd bach yn ein set ddata, fod y data'n sensitif hyd yn oed i newidiadau bach yn y carfanau hyn, rydym o'r farn bod maint y bwlch cyflog hwn a'r duedd ar i lawr dros y pum mlynedd diwethaf (gweler **Arddangosyn 3**) yn destun pryder.
- 50 Fodd bynnag, dylid nodi hefyd fod cyfran uwch o ymgeiswyr a nododd eu cyfeiriadedd rhywiol yn hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' yn cael eu gwahodd i gyfweliad a'u penodi'n llwyddiannus o'u cymharu ag ymgeiswyr a oedd yn nodi eu bod yn heterorywiol/syth.



## Oedran a phriodas/partneriaeth sifil

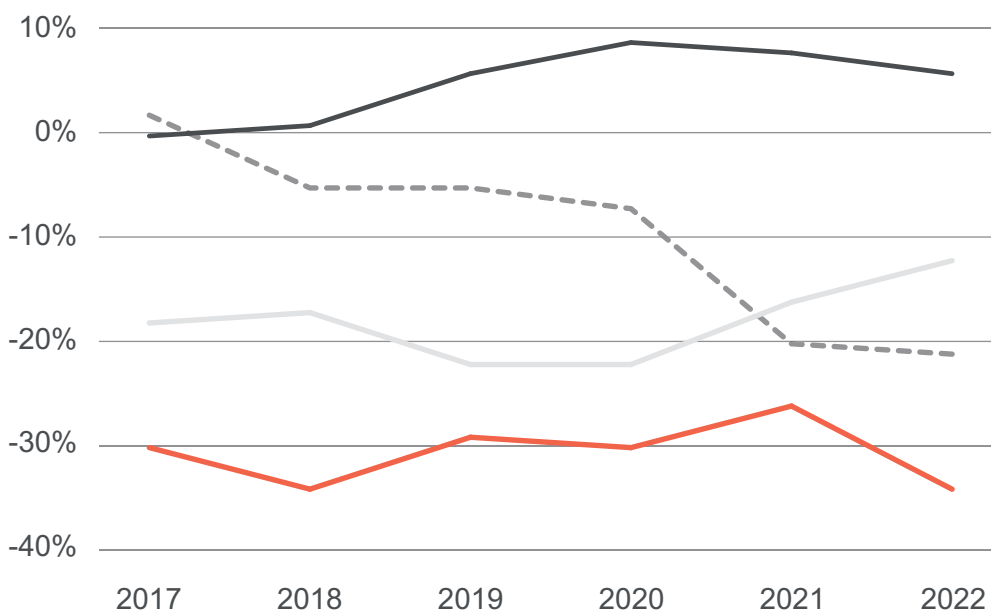
- 51 Efallai mai'r newid amlycaf yn ein gweithlu dros y chwe blynedd diwethaf yw'r cynnydd cyflym yng nghyfran y staff iau. Yn 2016-17, roedd ychydig o dan chwarter ein gweithlu yn iau na 35 oed, o'i gymharu â 2021-22, pan fo dros draean o'r gweithlu bellach yn y grŵp oedran hwnnw. Mae'r newid amlwg hwn yn adlewyrchu ehangiad sylweddol ein rhaglen recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid dros y cyfnod.
- 52 Mae gennym fwlch cyflog negyddol cyffredinol ar gyfer staff iau o 41.7%; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n iau na 35 oed tua £22,400 yn llai na chyflog staff rhwng 35 a 54 oed. Rhwng 2017-18 a 2020-21, roedd maint y bwlch hwn wedi lleihau'n raddol tua 1%, o flwyddyn i flwyddyn, ond yn ystod y flwyddyn ddiwethaf mae'r bwlch wedi lleihau ymhellach o bron i 4%.
- 53 Fel y darluniwyd yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am y bwlch hwn; dim ond 3% o staff Swyddfa Archwilio Cymru yn y chwarter uchaf sy'n iau na 35 oed, a 19% yn y chwarter uchaf-canolig.
- 54 Yn amlwg, mae bwlch cyflog o ran oedran i'w ddisgwyl oherwydd bod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir mewn sefydliad gwasanaeth proffesiynol sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyfran sylweddol o'i weithlu gael ei addysgu i lefel broffesiynol ôl-raddedig a chael sgiliau barn wedi'u hogi gan brofiad proffesiynol sylweddol. Fel yr amlinellir yn ein hadroddiadau cydraddoldeb diweddar, rydym o'r farn bod maint y bwlch cyflog hwn yn gofyn am ystyriaeth barhaus, ond mae cau sylweddol y bwlch yn ystod y 12 mis diwethaf yn arwydd calonogol.
- 55 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn gyfrannwr allweddol at y bwlch cyflog cadarnhaol mawr (34.3%) i staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Yn ein chwarter cyflog is, mae 90% o'r staff yn iau na 35 oed. Mae bron i bedwar rhan o bump o staff yn y grŵp oedran hwn yn nodi nad ydyn nhw'n briod nac mewn partneriaeth sifil.

## Crefydd neu gred

- 56 I'r gweithwyr hynny a lenwodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, mae tua 10% naill ai'n ateb 'mae'n well gen i beidio â dweud' neu'n nodi eu bod â chrefydd neu gred ar wahân i Gristion. Mae'r 90% sy'n weddill wedi'u rhannu'n gyfartal rhwng y rhai sy'n nodi eu bod yn Gristnogion (pob enwad) a phobl heb unrhyw grefydd na chred. Yn fras, mae'r ffigurau hyn yn cyd-fynd a'r ystadegau diweddaraf ar gyfer poblogaeth Cymru. Ar gyfer ymgeiswyr swydd dros y tair blynedd diwethaf, nododd 50% nad oedd ganddynt unrhyw grefydd na chred, ac roedd 31% yn nodi eu bod yn Gristnogion.
- 57 Er y dylid cydnabod maint cymharol fach y sampl, mae'n werth nodi bod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr swyddi a uniaethodd â chrefydd neu gred ar wahân i Gristion yn cael eu gwahodd i gyfweiliad (21.5%) a'u penodi'n llwyddiannus (1.5%) o gymharu â'r ffigurau ar gyfer pob ymgeisydd (32.4% a 6.7%). Rydym o'r farn bod hyn yn destun pryder a bod angen ymchwilio ymhellach.

### Arddangosyn 3: bylchau cyflog

Bwlch cyflog



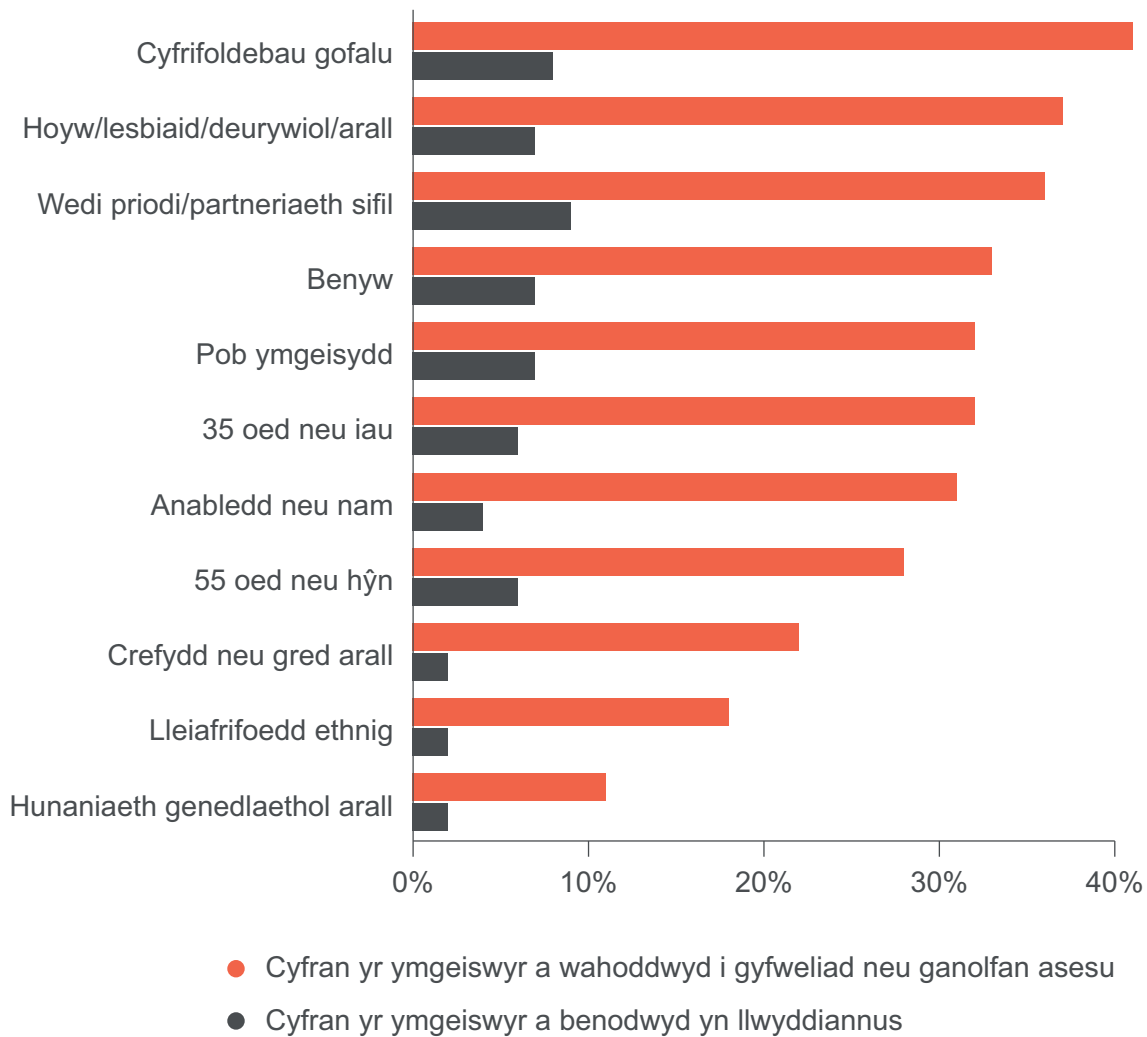
- Rhywedd Menywod o'u cymharu â dynion
- Ethnigrwydd Lleiafrifoedd ethnig o'u cymharu â gwyn
- - - Cyfeiriadedd rhywiol  
Hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol o'u cymharu â heterorywiol/syth
- Anabledd  
Anabledd neu nam o'u cymharu â dim anabledd neu nam

#### Arddangosyn 4: meincnodi bylchau cyflog

Meincnodau ein bylchau cyflog sylfaenol cymedrig rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd o 31 Mawrth 2022 o'u cymharu â'r data diweddaraf a gyhoeddwyd gan sefydliadau dethol.

Sefydliad	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog ethnigrwydd
Archwilio Cymru	-12.4%	-34.4%
<u>Comisiwn y Senedd</u>	+5.3%	-27.8%
<u>Llywodraeth Cymru</u>	-7.4%	–
<u>Swyddfa Archwilio Genedlaethol</u>	-8.3%	-12.8%
<u>Archwilio'r Alban</u>	-9.9%	–
<u>PwC UK</u>	-9.4%	-7.6%
<u>EY UK</u>	-14.5%	-15.5%
<u>Deloitte UK</u>	-16.2%	-13.8%
<u>KPMG UK</u>	-22.8%	-14.7%

### Arddangosyn 5: Ilwyddiant ymgeiswyr swyddi



## Arddangosyn 6: cwestiynau gofalwyr yn unig yn yr arolwg staff

Table showing the distribution of responses from employees who are carers in 2021 to two carer-specific staff survey statements.

Faint ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â'r datganiadau canlynol?	Cytuno'n gryf	Cytuno	Ddim yn cytuno / anghytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Fel gofalwr, rwy'n gwybod o ble i gael gwybodaeth a chefnogaeth berthnasol yn y sefydliad	6%	38%	38%	6%	44%
teimlo fy mod wedi fy nghefnogi gan fy rheolwr llinell i gydbwyso gwaith a chyfrifoldebau gofalu	19%	44%	31%	3%	3%

# ◀ Pwyslais ein gwaith cydraddoldeb yn y dyfodol

**Bydd y meysydd ffocws allweddol ar gyfer ein rhaglen waith cydraddoldeb yn 2022-23 a'r pedair blynedd nesaf yn cael eu nodi yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddir cyn hir ar gyfer 2022 i 2026.**

58 Gan ystyried y cynnydd a wnaed ar yr amcanion cydraddoldeb a nodwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod rhwng 2018 a 2022, gwnaethom ddatblygu cyfres ddiwygiedig o bedwar amcan y credwn y dylai fod yn sail i'n gwaith ar gyfer y cyfnod 2022 hyd at 2026.



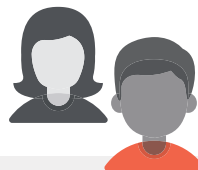
Sicrhau ymdriniaeth berthnasol ac amserol o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen waith archwilio



Ymwreiddio diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunanfyfrio lle mae pawb yn teimlo eu bod wedi'u gwerthfawrogi a'u parchu



Gwell dealltwriaeth o anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd a chryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n negeseuon



Denu a chadw pobl ddawnus o bob cefndir, a sicrhau bod ein gweithlu'n fwy cynrychiadol o amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru

59 Ym mis Chwefror 2022 cyhoeddwyd Ymgynghoriad ar y cynigion hyn. Bydd canlyniadau'r ymarfer ymgynghori hwn yn cael eu hadlewyrchu yn yr amcanion terfynol a gyhoeddir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-26 yn ddiweddarach eleni ac a fydd yn rhan o'n strategaeth bum mlynedd ehangach ar gyfer cyflawni ein huchelgeisiau corfforaethol cyffredinol.



# Atodiadau

---

- 1 Aseidiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 a chanlyniadau allweddol yr aseidiadau hynny
- 2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth gyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

# 1 Aseidiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 a chanlyniadau allweddol yr aseidiadau hynny

## Adolygu cynllun lwfans teithio – arfarniad opsiynau a chynigion terfynol

Drwy gydol 2021-22, gwnaed gwaith i ddisodli cynllun teithio a chynhaliath presennol Archwilio Cymru â chynllun diwygiedig sy'n rhoi gwell gwerth am arian, yn fwy addas i'w ddiben mewn amgylchedd gwaith hybrid ac yn ysgogi penderfyniadau teithio gwyrddach.

Roedd arfarniadau opsiynau a chynigion terfynol ar gyfer y cynllun yn amodol ar y broses asesu effaith. Prif ganlyniad yr asesiad effaith oedd y gydnabyddiaeth bod y newidiadau arfaethedig yn debygol o gael eu heffeithio'n anghymesur ar staff iau ar ben isaf graddfeydd cyflog, fel hyfforddeion a phrentisiaid. O ganlyniad, argymhellwyd y dylid cynnal adolygiad o'r graddfeydd cyflog hyfforddeion a phrentisiaid gyda'r nod o liniaru effeithiau o'r fath.

## Polisi dylunio gweithlu'r sefydliad

Paratowyd polisi newydd yn gynnar yn 2021-22 i ddisodli a diweddarau polisïau a gweithdrefnau presennol yn ymwneud ag ailstrwythuro, ymadael cynnar ac ymddeoliad rhannol, adleoli a diswyddo.

Amlygodd yr asesiad effaith fod gan newidiadau arfaethedig i amddiffyniadau adleoli sy'n cwmpasu telerau ac amodau y potensial i effeithio'n anghymesur ar staff sydd â nodweddion gwarchoddedig.

Roedd yr asesiad effaith yn argymhell:

- y dylai'r tîm Adnoddau Dynol ystyried unrhyw feini prawf dewis diswyddo presennol neu newydd ac ystyried i ba raddau y gall fod angen gwneud addasiadau ar gyfer staff anabl, ac o bosibl staff sydd â nodweddion gwarchoddedig eraill.
- y dylid cynnig opsiynau gweithio hyblyg fel rhan o ailstrwythuro yn y dyfodol, er mwyn lleihau'r potensial ar gyfer unrhyw effeithiau negyddol ar staff sy'n dymuno parhau â threfniadau gweithio rhan-amser neu symud iddynt.



## Diwygiadau i'r polisi rheoli Perfformiad

Nid oedd y broses asesu effaith yn nodi unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu neu effaith andwyol ddifrifol arall o fewn y polisi rheoli Perfformiad. Fodd bynnag, gwnaed sawl argymhelliad o ran gweithredu'r polisi, gan gynnwys:

- sicrhau ystyriaeth briodol o anghenion addasu rhesymol y rhai sy'n cael eu harfarnu a rheolwyr yn y broses berfformio
- cynnig dulliau eraill i staff gael adborth ar lefel prosiect
- egluro'r broses i'w dilyn os yw unigolyn yn absennol o'r gwaith ar adeg arfarniad diwedd y flwyddyn, er enghraifft, oherwydd absenoldeb salwch hirdymor, neu absenoldeb mamolaeth/rhianta ar y cyd/mabwysiadu.

## Strategaeth gaffael

Yn 2021-22, fe wnaethom gwblhau strategaeth gaffael newydd sy'n ymdrin â phob agwedd berthnasol ar ein cyfrifoldebau o dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

Argymhellodd yr asesiad effaith y dylai holl staff Archwilio Cymru sy'n goruchwyllo prosiect caffael gael hyfforddiant priodol ar gydraddoldeb, hawliau dynol, cynaliadwyedd, a materion yn ymwneud â'r Gymraeg a sut mae'r materion hyn yn chwarae rhan ym maes caffael.

Ymhlith argymhellion eraill yr asesiad effaith, roedd:

- cynghori'r holl staff sy'n goruchwyllo proses gaffael y dylent gysylltu â thîm y Gyfraith a Moeseg ar ddechrau proses gaffael.
- sicrhau bod y cwmnïau yr ydym yn eu contractio yn sefydliadau a chyflogwyr cynhwysol, trwy wirio lefel y cymorth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y mae eu staff yn ei dderbyn.
- bod yn fwy eglur yn ein hymrwymiad i Waith Teg a chyflogaeth foesebol mewn cadwyni cyflenwi, er mwyn gallu hyrwyddo cydraddoldeb drwy gaffael cyfrifol a chynaliadwy yn unol â pholisi Llywodraeth Cymru.
- ystyried cyfleoedd i ymuno â chyrrff cyhoeddus eraill i wella gwerth cymdeithasol drwy gaffael cydweithredol, ar yr amod nad yw gwneud hynny'n atal annibyniaeth yr Archwilydd Cyffredinol.

### Diwygiadau i bolisi absenoldeb oherwydd salwch

Nododd yr asesiad effaith fod angen rhagor o ddiweddariadau i'r Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch i gyd-fynd â'r arfer gorau cyfredol, gan gynnwys er mwyn cynnwys canllawiau a chyfarwyddyd penodol sy'n berthnasol i COVID-19.

Roedd ystyriaethau eraill a godwyd yn cynnwys sicrhau bod perthnasedd achosion sylfaenol neu ffactorau absenoldeb salwch tymor byr mynych sydd â goblygiadau cydraddoldeb yn cael eu cydnabod a'u cyfrif yn y broses. Mae enghreifftiau'n cynnwys anabledd, problemau iechyd meddwl ac o bosibl salwch oherwydd y menopos neu'n gysylltiedig â beichiogrwydd. Argymhellwyd bod yr achosion neu'r ffactorau cyfrannol hyn yn cael eu nodi, ac y gwneir addasiadau rhesymol fel nad yw achosion o'r fath yn mynd ymlaen yn ddiangen i gam ymyrraeth fwy ffurfiol o'r polisi.

### Modiwl E-Ddysgu ar hyfforddiant iechyd a Diogelwch

Wrth adolygu'r fersiwn Gymraeg o fodiwl e-ddysgu iechyd a diogelwch newydd i'r holl staff, amlygodd staff Archwilio Cymru fod rhywfaint o'r iaith a ddefnyddiwyd yn y modiwl wedi dyddio a bod potensial iddi dramgwyddo a/ neu beri gofid.

Gwnaeth yr asesiad effaith dilynol argymhellion a gafodd eu trosglwyddo i'n cyflenwr hyfforddiant, gan gynnwys:

- ailfeddwl yr iaith a ddefnyddir a'r pwyslais ar annog defnyddio desgiau sefyll, a allai arwain at roi'r rhai ag anableddau corfforol dan anfantais sylweddol.
- ystyried disodli'r lluniau braidd yn hen ffasiwn a ddefnyddir yn y modiwl e-ddysgu sy'n cyfleu delwedd eithaf ystrydebol o fywyd cartref a theuluol, â lluniau sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gymdeithas fodern yn well ac ystod o wahanol unedau teuluol.

### Graddfeydd cyflog hyfforddeion a phrentisiaid

Yn dilyn asesiad effaith o'r diwygiadau arfaethedig i Gynllun Teithio a Chynhaliaeth Archwilio Cymru, cytunodd Archwilio Cymru i adolygu graddfeydd cyflog hyfforddeion a phrentisiaid, gyda'r nod o liniaru unrhyw draul a ddioddefir ganddynt wrth ddileu lwfans teithio sefydlog, a sicrhau bod ein pecyn cyflog a buddion i hyfforddeion a phrentisiaid yn parhau i fod yn gystadleuol yn y farchnad.

Amlygodd yr asesiad effaith nad oedd y newidiadau arfaethedig i raddfeydd cyflog hyfforddeion a phrentisiaid yn debygol o arwain at unrhyw effeithiau negyddol ac yn debygol o gyfrannu'n gadarnhaol at leihau ein bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau, ac o ran ethnigrwydd ac anabledd.

## 2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth gyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

---

Fe wnaethom lansio ein fframwaith cwestiynau a chategorïau monitro amrywiaeth presennol a'n system e-recriwtio ym mis Tachwedd 2014. Cyrchir ein data oedran ar wahân yn ein system Adnoddau Dynol.

Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol o ran tâl ac amodau, mae cwmpas ein dadansoddiad o'r bwlch cyflog yn cwmpasu'r ystod eang o nodweddion cydraddoldeb a ystyrir yn ein holiadur monitro amrywiaeth. Er nad yw Swyddfa Archwilio Cymru wedi ei rhestru fel cyflogwr perthnasol at ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, rydym wedi adrodd ein bylchau cyflog gan ddefnyddio fformat tebyg i'r hyn sy'n ofynnol gan y Rheoliadau, gan gynnwys trwy ddarparu gwybodaeth am gyfran y gweithwyr fesul bandiau cyflog chwartel.

Rydym yn adrodd ar y canlynol dros gyfnod treigl o dair blynedd, er mwyn galluogi maint sampl mwy a dadansoddiad mwy ystyrion:

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

Er mwyn atal prosesu gwybodaeth bersonol yn annheg drwy'r didyniad, yn yr offeryn data, mae ffigurau ar gyfer niferoedd y bobl wedi eu talgrynnu i'r deg agosaf, a phan fo'r nifer yn llai na phump (ac eithrio pan fyddant yn sero), dangosir y rhif fel pump.

Ni ellir darparu unrhyw ffigurau mewn cysylltiad ag ailbennu rhywedd, nac ar gyfer achosion cwyno neu ddisgyblu mewn cysylltiad â'r holl nodweddion cydraddoldeb, heb fod mewn perygl o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy'r didyniad. Mae'r wybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth, a mabwysiadu sydd gan Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i chyfyngu i gofnodion absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

Ar hyn o bryd nid ydym yn casglu gwybodaeth gyflogaeth am nifer y staff sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, yn llwyddiannus neu'n aflwyddiannus, nac sydd wedi cwblhau hyfforddiant, mewn ffordd sy'n hwyluso dadansoddiad fesul nodwedd cydraddoldeb.



Swyddfa Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd  
CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffôn destun: 029 2032 0660

Rydym yn croesawu galwadau  
ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

E-bost: [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)