

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2026-2030

Ebrill 2026



# Cynnwys

Rhagair	3
Datganiad gan Pawb	5
Cydraddoldeb ac Archwilio Cymru	6
Ein fframwaith o nodau ar gyfer bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol	8
Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2026 i 2030	19

## Atodiadau

1 Trefniadau asesu effaith cydraddoldeb	30
2 Nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol	31
3 Bwlch cyflog rhywedd	32
4 Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth	33

# Rhagair

---

## Mae'n bleser gennym gyflwyno ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2026-2030.

## We are pleased to present our Strategic Equality Plan for 2026-2030.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi'r pethau allweddol yr ydym wedi ymrwymo i'w gwneud dros y pedair blynedd nesaf er mwyn helpu i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda.

Fe wnaethom gyhoeddi ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol](#) ym mis Medi 2022, gan nodi'r pethau allweddol yr oeddem yn bwriadu eu gwneud dros y cyfnod 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2026 i helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol. Yn y cyfnod hwnnw, gwnaethom gynnydd da wrth gyflwyno rhaglen waith sy'n ein helpu i gyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol a chyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. Adroddwyd ar y cynnydd a wnaed o ran cyflawni'r rhaglen waith honno bob blwyddyn yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol. [Roedd ein hadroddiad cydraddoldeb ar gyfer 2024-25](#), a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2025, yn tynnu sylw at gamau ystyrlon a pharhaus i ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad – o recriwtio a chefnogaeth staff, gan gynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn ein gwaith archwilio, hyd at ein hymgysylltu â'r cyhoedd.

Rydym yn falch o'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud ond yn cydnabod bod lle i ni wella o hyd. Felly, rydym wedi datblygu cyfres ddiwygiedig o dri amcan cydraddoldeb a chredwn y bydd yn ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn well dros y pedair blynedd nesaf.

Nid ydym wedi datblygu'r amcanion hyn ar wahân. Tua diwedd 2025, fe wnaethom ddatblygu cynigion cychwynnol ar gyfer beth ddylai ein hamcanion cydraddoldeb diwygiedig fod, ar ôl adolygu effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcanion blaenorol. Yna fe wnaethom gynnal ymgynghoriad cyhoeddus ar ein cynigion rhwng 8 Rhagfyr 2025 a 30 Ionawr 2026. Cyhoeddwyd yr Ymgynghoriad ar ein gwefan, ei hyrwyddo drwy'r cyfryngau cymdeithasol a'i gylchredeg yn uniongyrchol i ystod eang o randdeiliaid, gan gynnwys y rhai sy'n cynrychioli unigolion â nodweddion gwarchoddedig. Ystyriwyd yr holl ymatebion i'r ymgynghoriad yn ofalus wrth gwblhau cynnwys y Cynllun hwn.

Edrychwn ymlaen at weithio ar y cyd â chydweithwyr y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad i wireddu'r weledigaeth a'r amcanion a nodir yn y strategaeth hon.



---

**Adrian Crompton**

Archwilydd  
Cyffredinol Cymru



---

**Dr Ian Rees**

Cadeirydd, Swyddfa  
Archwilio Cymru

## Datganiad gan Pawb



Fel Pawb, grŵp buddiannau cydraddoldeb staff Archwilio Cymru, rydym yn croesawu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2026-2030. Rydym yn cefnogi'r amcanion a nodir yn y cynllun hwn yn llawn ac yn credu eu bod yn canolbwyntio ar y meysydd cywir i helpu Archwilio Cymru i barhau i gryfhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad.

Mae aelodau Pawb wedi bod yn cymryd rhan weithredol trwy gydol datblygu'r cynllun hwn. Rydym wedi darparu adborth ar yr amcanion arfaethedig, wedi cyfrannu mewnwelediad profiad byw ar draws ystod o nodweddion gwarchoddedig ac eraill, ac wedi helpu i lunio'r camau allweddol sy'n sail i'r ymrwymadau terfynol. Rydym yn gwerthfawrogi'r agored y mae ein safbwyntiau wedi'u ceisio a'r ffordd feddylgar y maent wedi'u hystyried.

Ers cyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwethaf, rydym wedi gweld gwelliannau ystyrion ar draws y sefydliad. Mae'r rhain yn cynnwys trefniadau asesu effaith mwy cyson, gwell hygyrchedd ein hallbynnau, cefnogaeth gryfach i rwydweithiau staff, ac ymdrechion parhaus i arallgyfeirio piblinellau recriwtio. Rydym hefyd wedi gweld newid diwylliannol cadarnhaol, gyda mwy o ymwybyddiaeth o ystyriaethau cydraddoldeb, sgysiau mwy agored am brofiad byw, a theimladau cryfach o gynhwysiant wedi'u hadlewyrchu mewn adborth staff.

Wrth edrych ymlaen at y pedair blynedd nesaf, mae Pawb eisiau gweld momentwm yn parhau. Yn benodol, rydym yn gobeithio gweld:

- Gwelliannau pellach yn ansawdd a chyflawnrwydd ein data amrywiaeth.
- Gweithlu mwy amrywiol.
- Dull rhagweithiol a chynhwysol tuag at heriau a chyfleoedd sy'n dod i'r amlwg, gan gynnwys defnyddio AI ac offer digidol.
- Buddsoddiad parhaus mewn adeiladu diwylliant sefydliadol cynhwysol a chefnogol.

Mae Pawb yn parhau i fod yn ymrwymedig i weithio gyda chydweithwyr ledled Archwilio Cymru i gefnogi'r gwaith o gyflawni'r cynllun hwn. Byddwn yn parhau i weithredu fel ffrind beirniadol, ffynhonnell mewnwelediad profiad byw, ac hyrwyddwr dros gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad.

## Cydraddoldeb ac Archwilio Cymru

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol sector cyhoeddus Cymru. Yr Archwilydd Cyffredinol sy'n gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o'r arian cyhoeddus a wariwyd yng Nghymru.
- 2 Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn darparu adnoddau ar gyfer arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol ac yn monitro ac yn cynghori'r Archwilydd Cyffredinol. Ar hyn o bryd mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflogi tua 300 o staff.
- 3 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio tua £29 biliwn o incwm a gwariant. Mae ein gwaith yn cefnogi craffu effeithiol ar arian cyhoeddus gan y Senedd a chynrychiolwyr etholedig lleol.
- 4 Mae ein Cynllun Blynyddol diweddaraf yn rhoi mwy o fanylion am bwy ydym ni, beth rydyn ni'n ei wneud, yr ystod o gyrff yr ydym yn eu harchwilio, a sut rydym yn dilyn y bunt gyhoeddus yng Nghymru.
- 5 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 y gwasanaethau y maent yn eu darparu. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, gall yr Archwilydd Cyffredinol annog newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.
- 6 Mae Swyddfa Archwilio Cymru wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, ein staff ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â nhw yn ystod ein gwaith. Rydym yn cefnogi'n llawn hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch.
- 7 Fel cyflogwr, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn cydnabod pwysigrwydd darparu cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, hyfforddiant, dyrchafiad, ffyrdd o weithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflog

- 8 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith amddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a'r dyletswyddau cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 a cheisio gwneud y mwyaf o'n cyfraniad at gyflawni saith nod llesiant Cymru, gan gynnwys Cymru fwy cyfartal.
- 9 Gan fod yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn endidau cyfreithiol ar wahân, mae'n ofynnol i bob un ddatblygu eu hamcanion cydraddoldeb eu hunain. Fodd bynnag, wrth i ni weithio gyda'n gilydd yn yr un sefydliad, rydym wedi cytuno i greu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar y cyd ar gyfer Archwilio Cymru.

## Ein fframwaith o nodau ar gyfer bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol

**Ar gyfer pob un o'r nodau hyn, rydym yn nodi'r camau allweddol y byddwn yn parhau i'w cymryd a'u gwella dros y pedair blynedd nesaf.**

- 10 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu naw nodwedd warchoddedig: oedran; anabledd; ailbennu rhyw; hil; crefydd neu gred; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; priodas a phartneriaeth sifil; a beichiogrwydd a mamolaeth.
- 11 Cyflwynodd y Ddeddf Cydraddoldeb y Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus, a elwir yn aml yn Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol. O dan y Ddyletswydd hon, fel awdurdodau cyhoeddus eraill, rhaid i ni, wrth arfer ein swyddogaethau, roi sylw dyledus i'r angen i:
  - a. dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd o dan y Ddeddf;
  - b. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu; a
  - c. meithrin perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.
- 12 Mae ein fframwaith o bum nod i'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol wedi'i nodi yn yr arddangosfa isod. Ar gyfer pob un o'r nodau hyn, mae'r camau allweddol yr ydym yn eu cymryd ar hyn o bryd ac yn bwriadu parhau i ymgymryd â nhw a gwella dros y pedair blynedd nesaf wedi'u nodi ar y tudalennau canlynol.



**Nod 1** Sicrhau bod sylw perthnasol ac amserol yn cael ei roi i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio



**Nod 2** Deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd a pharhau i gryfhau hygyrchedd ein hallbynnau



**Nod 3** Ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn llawn yn ein cynllunio mewnol a'n gwneud penderfyniadau



**Nod 4** Denu a chadw pobl dalentog o bob cefndir, a sicrhau bod ein gweithlu yn gynrychioliadol o amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru



**Nod 5** Ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunan-fyfyrio, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu



# Nod 1

**Sicrhau bod sylw perthnasol ac amserol yn cael ei roi i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio**

## **Pam mae hyn yn bwysig?**

- Ystyrir bod rhaglen waith yr Archwilydd Cyffredinol yn ddylanwadol wrth newid polisiau ac arferion cyrff cyhoeddus.
- Trwy ein gwaith archwilio, rydym yn awyddus i chwarae ein rhan wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yng Nghymru.

## **Pa gamau allweddol y byddwn yn parhau i'w cymryd i helpu i gyflawni'r nod hwn?**

- Bydd mynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn parhau i fod yn un o'r themâu allweddol sy'n sail i'n blaenraglen waith ar gyfer archwilio perfformiad.
- Bydd Cod Ymarfer Archwilio'r Archwilydd Cyffredinol<sup>1</sup>, ochr yn ochr â chanllawiau ategol, yn darparu presgripsiwn i archwilwyr ar sut i ystyried materion cydraddoldeb wrth gynnal archwiliad lleol owaith cyfrif, gwaith archwilio perfformiad lleol ac astudiaethau cenedlaethol.
- Wrth gynllunio'r holl astudiaethau cenedlaethol unigol a gwaith perfformiad lleol, bydd ein timau archwilio yn ystyried lle gallai archwiliad penodol fod yn berthnasol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac yn cefnogi'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb.
- Byddwn yn ystyried a yw cyrff cyhoeddus yn gweithredu yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy fel y gallant gyfrannu at y nodau llesiant cenedlaethol, gan gynnwys 'Cymru Gyfartal', drwy osod amcanion llesiant a'r camau y maent yn eu cymryd i'w cyflawni.
- Wrth ymgymryd ag astudiaethau, byddwn yn ystyried cyfleoedd ar y camau priodol i wahodd mewnbwn gan gyrff cynrychioliadol perthnasol neu'n uniongyrchol gan bobl sydd â phrofiad byw.

1 Mae'r Cod yn cael ei ategu gan bedair egwyddor a gydnabyddir yn eang – bod yn canolbwyntio ar y cyhoedd, yn annibynnol, yn gymesur ac yn atebol.

- Byddwn yn ymgysylltu â 'Glymblaid Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – rhwydwaith o sefydliadau'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru – i rannu gwybodaeth am ein rhaglen waith a cheisio eu barn.
- O bryd i'w gilydd, byddwn yn cwrdd â chydweithwyr o gyrff adolygu allanol eraill, gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru, i helpu i sicrhau ein bod yn osgoi gosod gofynion diangen neu ddyblyg ar gyrff cyhoeddus a chyrrff eraill a gwella effaith ar y cyd ein gwaith.
- Byddwn yn cadw golwg ar y camau a gymerwyd mewn ymateb i argymhellion archwilio perthnasol.
- Byddwn yn cadw'n wylidwrus i gyfleoedd i rannu dysgu archwilio ar faterion sy'n berthnasol i gydraddoldeb gyda chynulleidfaoedd ehangach, gan gynnwys llywio datblygu polisi a chraffu.



## Nod 2

### Deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd a pharhau i gryfhau hygyrchedd ein hallbynnau

#### Pam mae hyn yn bwysig?

- Er mwyn gwneud y mwyaf o effaith ein gwaith, mae'n rhaid i ni gyfathrebu'n glir ac yn hygyrch ag ystod o gynulleidfaoedd, gan ystyried anghenion penodol ac addasiadau angenrheidiol.

#### Pa gamau allweddol y byddwn yn parhau i'w cymryd i helpu i gyflawni'r nod hwn?<sup>2</sup>

- Byddwn yn parhau i ofyn am gyngor ac achrediad gan gyrff allanol sy'n arbenigo mewn anghenion hygyrchedd a phrofiadau byw cysylltiedig pobl â nodweddion gwarchoddedig a chydaddoldeb eraill.
- Byddwn yn myfyrio ar ba mor dda y mae newidiadau diweddar i'n trefniadau ar gyfer paratoi a dylunio adroddiadau archwilio yn mynd rhagddo, wedi'u llywio gan adborth staff a rhanddeiliaid; Nod cyffredinol y newidiadau hyn yw gwneud ein hadroddiadau'n fyrrach ac yn haws i'w darllen, fel eu bod yn diwallu'n well anghenion hygyrchedd ein cynulleidfa a gofynion ansawdd archwilio newydd.
- Bydd ein Tîm Cyfathrebu yn cefnogi staff ar draws y sefydliad i sicrhau bod ein hallbynnau yn hygyrch ac yn diwallu anghenion gwahanol gynulleidfaoedd, gan gynnwys mewn perthynas â niwrowyrgyfeirio.
- Byddwn yn parhau i ddatblygu a phrofi hygyrchedd ein gwefan yn erbyn [safon hygyrchedd gwefan WCAG 2.2](#) wedi'i diweddarau a chynnal [Safon Gwasanaeth Digidol y Llywodraeth ar gyfer Hygyrchedd](#).
- Byddwn yn sicrhau bod ein holl adroddiadau ar gael yn Gymraeg a Saesneg.
- Byddwn yn ystyried hygyrchedd iaith a'r potensial ar gyfer allgáu digidol drwy sicrhau ein bod yn darparu'r opsiwn ar gyfer ceisiadau am fformat a/neu fersiynau iaith amgen o'n cyhoeddiadau.
- Fesul achos, byddwn yn ystyried a fyddai cyhoeddi arferol mewn ieithoedd/fformatau eraill yn briodol ar gyfer cynulleidfaoedd targed ar gyfer allbynnau penodol.

2 Mae rhai o'r camau a nodir o dan nod 1 hefyd yn berthnasol.



## Nod 3

### Ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn llawn yn ein cynllunio mewnol a'n gwneud penderfyniadau

#### Pam mae hyn yn bwysig?

- Mae ymgorffori cydraddoldeb wrth wneud penderfyniadau yn arwain at ganlyniadau tecach, yn lleihau gwahaniaethu, ac yn meithrin amgylchedd mwy cynhwysol sydd o fudd i unigolion a'r sefydliad ehangach.
- Rydym yn anelu at fod yn sefydliad enghreifftiol ar gyfer y sector cyhoeddus yng Nghymru a thu hwnt.

#### Pa gamau allweddol y byddwn yn parhau i'w cymryd i helpu i gyflawni'r nod hwn?

- Byddwn yn neilltuo nawdd a goruchwyliaeth ar lefel weithredol o'r Cynllun hwn gydag aelod cyswllt o'r Bwrdd i ddarparu craffu a chefnogaeth anweithredol.
- Byddwn yn ystyried ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol, gan gynnwys intersectionality, fel rhan o'n trefniadau ar gyfer asesu effaith debygol polisïau ac arferion mewnol (gweler **Atodiad 1**).
- Byddwn yn cynnal cyfres o gwestiynau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein harolwg staff cyffredinol (gweler **Atodiad 2** am fwy o fanylion), a thrwy hynny gynhyrchu mewnwelediad parhaus ar ganfyddiadau staff i lywio gwneud penderfyniadau.
- Byddwn yn ceisio ac yn ystyried barn Pawb, ein grŵp buddiannau cydraddoldeb staff, pan fydd:
  - Cynnal asesiadau effaith ar bolisïau ac arferion perthnasol.
  - Adrodd ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.
  - Datblygu ein harolwg staff blynyddol.
  - Adolygu ac adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

- Wrth gaffael gwasanaethau, byddwn yn:
  - Cynnwys gofynion sy'n berthnasol i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn ein meini prawf dyfarnu tendr.
  - Cydymffurfio â'n dyletswyddau cydraddoldeb wrth nodi'r safonau perfformiad i'w cynnwys mewn contractau.
- Byddwn yn ymgymryd â monitro amrywiaeth a datblygu offeryn data rhyngweithiol sy'n<sup>3</sup> darparu manylion i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ar amrywiaeth ein gweithlu ac ymgeiswyr am swyddi, ac ar ein bylchau cyflog ar gyfer cyflog rhwng y rhywiau (gweler **Atodiad 3** am ragor o wybodaeth) ac ystod o nodweddion cydraddoldeb eraill.

---

3 Rydym wedi ymrwmo i wneud gwelliannau pellach i'n dull o gasglu a dadansoddi gwybodaeth am amrywiaeth dros gyfnod y Cynllun hwn, fel y nodir o dan Amcan 1.



## Nod 4

### Denu a chadw pobl dalentog o bob cefndir, a sicrhau bod ein gweithlu yn gynrychioliadol o amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru

#### Pam mae hyn yn bwysig?

- Mae denu pobl o wahanol gefndiroedd yn debygol o wella ansawdd ein gwaith trwy gyflwyno syniadau, safbwyntiau a ffyrdd newydd o weithio.
- Mae gweithlu Archwilio Cymru sy'n adlewyrchu'r gymdeithas y mae'n ei gwasanaethu yn fwy tebygol o gael ymddiried ynddo a'i barchu gan y cyhoedd ehangach.

#### Pa gamau allweddol y byddwn yn parhau i'w cymryd i helpu i gyflawni'r nod hwn?<sup>4</sup>

- Byddwn yn adolygu'r holl ymgyrchoedd recriwtio yn rheolaidd i sicrhau tegwch trwy gydol ein proses recriwtio.
- Byddwn yn cynnwys 'adrodd straeon unigol' yn ein hymgyrchoedd, gan arddangos amrywiaeth ymhlith y gweithlu ac amlygu ein hystod o fanteision a'r amgylchedd gwaith cynhwysol.
- Byddwn yn cynnal sesiynau hyfforddi ar gyfer rheolwyr recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â'r broses recriwtio, i sicrhau bod safonau a phrosesau cyson yn cael eu cymhwyso ac i godi ymwybyddiaeth o ystyriaethau pwysig fel rhagfarn anymwybodol.
- Byddwn yn cymhwyso rheolau llym i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau yn ein paneli cyfweld.
- Byddwn yn manteisio ar gyfleoedd allgymorth i dynnu sylw at Archwilio Cymru fel cyflogwr cynhwysol a denu ymgeiswyr o gymunedau mwy difreintiedig ac amrywiol.
- Byddwn yn cynnig Cynllun Cyfweliad Gwarantedig i ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod yn anabledd ac sy'n bodloni'r gofynion hanfodol ar gyfer swyddi hysbysebu.

4 Mae rhai o'r camau a nodir o dan nod 3 hefyd yn berthnasol. Rydym wedi ymrwmo i wneud gwelliannau pellach i'n dulliau allgymorth a recriwtio dros gyfnod y Cynllun hwn, fel y nodir o dan Amcan 2.

- Byddwn yn parhau i gofrestru i'r Cynllun Cyflogwr Hyderus i'r Anabledd (statws cyflogwr Lefel 2 ar hyn o bryd ac yn gweithio tuag at statws arweinydd Lefel 3).
- Byddwn yn parhau i sicrhau achrediadau ac aelodaeth gyda: Cyflogwyr Cyflog Byw, Teuluoedd sy'n Gweithio, Anableddau Cudd Blodyn yr Haul, a Scope.
- Byddwn yn rhedeg nifer o brosiectau i gefnogi pob cydweithiwr gyda'u datblygiad a'u twf gyrfa, gan gynnwys cwrs Arwain Pobl a Phrosiectau.
- Byddwn yn parhau i gymhwyso trefniadau alinio cyflog trwyadl i sicrhau bod swyddi o werth cyfartal yn cael eu halinio.



## Nod 5

### Ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunan-fyfyrio, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu

#### Pam mae hyn yn bwysig?

- Mae unigolion a thimau yn fwy tebygol o gyflawni eu potensial llawn a ffynnu mewn sefydliad sy'n cynnwys pobl mewn ffordd sy'n deg i bawb, yn parchu ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau pawb ac yn grymuso ac yn galluogi pob person i fod yn nhw eu hunain.

#### Pa gamau allweddol y byddwn yn parhau i'w cymryd i helpu i gyflawni'r nod hwn?<sup>5</sup>

- Byddwn yn cymhwyso polisi Urddas a Pharch a pholisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, sydd ill dau wedi'u hadolygu'n ddiweddar o dan ein trefniadau asesu effaith, gan gynnwys ystyried y ddyletswydd gyfreithiol newydd i gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol a chreu amgylchedd gwaith diogel.
- Byddwn yn darparu rhaglen hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gorfodol wedi'i hadnewyddu'n ddiweddar ar gyfer yr holl staff ac yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'n dyletswyddau cydraddoldeb statudol drwy ystod o fecanweithiau (gweler **Atodiad 4** am ragor o fanylion).
- Byddwn yn cefnogi Pawb i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig.
- Byddwn yn cefnogi aelodau Pawb i weithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau ar sut y gellir gwella ein polisiâu a'n harferion.
- Byddwn yn sicrhau gwell cefnogaeth i'n grwpiau rhwydwaith staff perthnasol presennol trwy godi ymwybyddiaeth, ffocws o'r newydd ac annog cyfranogiad.

5 Mae rhai o'r camau gweithredu a nodir o dan nodau 3 a 4 hefyd yn berthnasol.

- Byddwn yn parhau i gefnogi rhwydwaith o gynorthwyywyr cyntaf iechyd meddwl a hyrwyddwyr llesiant sydd i gyd yn wirfoddolwyr o'r tu mewn i'r sefydliad.
- Byddwn yn parhau i ddarparu mynediad at raglen cymorth i weithwyr 24/7 sy'n cynnig mynediad i staff at gwnsela cyfrinachol a chymorth emosiynol pan fo angen.
- Byddwn yn cynnal cyfres o gwestiynau sy'n ymwneud â chydraddoldeb yn ein harolwg staff cyffredinol, gan gynnwys ymwybyddiaeth o drefniadau a hyder mewn trefniadau ar gyfer ymdrin â honiadau o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.
- Yn amodol ar ofynion gweithredol, byddwn yn cefnogi gweithwyr sy'n dymuno ymgymryd â gweithgareddau cymunedol neu elusennol cysylltiedig.

## Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2026 i 2030

### Rydym hefyd wedi ymrwymo i dri amcan cydraddoldeb newydd ar gyfer y cyfnod 2026-2030 i'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn well.

- 13 Ar y tudalennau canlynol rydym yn darparu disgrifiad o:
  - a. Y rhesymeg dros bob amcan newydd gyda chyfeiriad at wybodaeth berthnasol sydd gennym ni.
  - b. Sut mae pob amcan newydd yn cyd-fynd â'n fframwaith cyffredinol o nodau ar gyfer bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.
  - c. Perthnasedd pob amcan newydd i'r naw nodwedd warchoddedig.
  - ch. Y camau allweddol yr ydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni pob amcan newydd.
  - d. Pa mor hir rydyn ni'n disgwyl y bydd yn ei gymryd i gyflawni pob amcan newydd.
  - dd. Y trefniadau y byddwn yn eu rhoi ar waith ar gyfer monitro cynnydd a wnaed tuag at gyflawni pob amcan ac effeithiolrwydd camau allweddol.
- 14 Bydd y cynnydd a wneir tuag at gyflawni pob un o'r tri amcan newydd hyn yn ffocws penodol ar gyfer goruchwyllo a monitro gan ein Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol a'n Bwrdd yn ystod cyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Byddwn yn adrodd yn gyhoeddus ar ein cydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol ac ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb trwy ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol.
- 15 Er mwyn sefydlu'r gyfres hon o amcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer 2026 i 2030, adolygodd ein Tîm Arweinyddiaeth Weithredol a yw:
  - a. Dylid cadw, adolygu neu ddileu amcanion blaenorol a chamau allweddol.
  - b. Dylid ychwanegu unrhyw amcanion newydd a chamau allweddol i adlewyrchu ein hamgylchiadau presennol.

- 16 Cynhaliwyd yr adolygiad cychwynnol hwn gan ystyried:
  - a. Mewnbwn gan Pawb, ein grŵp diddordeb cydraddoldeb staff, a gweithgor o unigolion allweddol o bob rhan o'r sefydliad.
  - b. Ein hadroddiad cydraddoldeb diweddaraf a'n gwybodaeth am gyflogaeth wedi'u dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb.
  - c. Ein canlyniadau arolwg staff diweddaraf.
  - ch. Cynnwys cyfredol ein cofrestrau risg strategol a gweithredol.
  - d. Dadansoddiad o'n hamgylchedd gweithredu fel y'i crynhowyd yn ein Cynllun Blynyddol ar gyfer 2026-27.<sup>6</sup>
- 17 Yna roedd canlyniad y trafodaethau hynny yn destun ystyriaeth a mewnbwn pellach gan Pawb a Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru.
- 18 Er mwyn helpu i fodloni'r darpariaethau ymgysylltu statudol<sup>7</sup>, gwnaethom gynnal ymgynghoriad cyhoeddus ar ein hamcanion rhwng 8 Rhagfyr 2025 a 30 Ionawr 2026. Cyhoeddwyd yr Ymgynghoriad ar ein gwefan, ei hyrwyddo drwy'r cyfryngau cymdeithasol a'i gylchredeg yn uniongyrchol i ystod eang o randdeiliaid allweddol, gan gynnwys y Glymblaid Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a hwylusir gan WCVA.
- 19 Cawsom 14 o ymatebion i'r ymgynghoriad – sampl fach ond rhesymol gynrychioliadol o randdeiliaid allweddol. Roedd y rhain yn cynnwys awdurdodau unedol, cyrff y GIG, cyrff llywodraeth ganolog, sefydliadau'r trydydd sector sydd â diddordeb mewn cydraddoldeb, a Chomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) Cymru ar sail ymgynghorol cydymffurfio.
- 20 Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebion a dderbyniwyd yn gadarnhaol iawn am ein cynigion, gyda chymeradwyaeth eang, sylwebaeth adeiladol ac awgrymiadau ar gyfer gwella pellach. Pwysleisiodd sawl ymatebydd bwysigrwydd Archwilio Cymru yn gosod esiampl gref yn ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y sector cyhoeddus ehangach yng Nghymru a thynnodd sylw at y ffaith bod ein rhaglen archwilio yn ddylanwadol iawn wrth lunio blaenoriaethau, systemau a diwylliant sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ar draws cyrff cyhoeddus.
- 21 Ystyriwyd yr holl ymatebion i'r ymgynghoriad yn ofalus, gyda mewnbwn pellach gan Pawb, wrth gwblhau cynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

---

6 Mae hyn yn cynnwys gweld Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol EHRC 2023: A yw Cymru'n Decach?, Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru: diweddariad 2024, Cynllun Hawliau Pobl Anabl Cymru 2025 i 2035, a Chynllun Gweithredu LGBTQ+ Cymru.

7 O dan reoliadau 4, 5 a 15 o Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

# Amcan 1

Byddwn yn gwella ein dull o gasglu a dadansoddi gwybodaeth amrywiaeth gan staff ac ymgeiswyr am swyddi. Fel rhan o'r gwaith hwn, byddwn yn cyflwyno casglu a dadansoddi data cefndir economaidd-gymdeithasol.

## Pam rydyn ni'n gwneud hyn?

Ar hyn o bryd rydym yn casglu a dadansoddi data gan staff ac ymgeiswyr am swyddi ar nodweddion gwarchoddedig a chydraddoldeb eraill i lywio ein penderfyniadau strategol. Rydym yn adrodd yn allanol ar ein gweithlu ac amrywiaeth ymgeiswyr am swyddi, ac ar ein bylchau cyflog, trwy offeryn data rhyngweithiol sy'n cyd-fynd â'n hAdroddiadau Cydraddoldeb blynyddol.

Er bod mireinio wedi'i wneud i'n proses ar gyfer casglu data gan ddechreuwyd newydd trwy system onboarding newydd, mae lle i wella ymhellach i'n dull o gasglu a dadansoddi gwybodaeth amrywiaeth.

Fel y gwelir trwy'r offeryn data, mae nifer y diffyg datganiadau, yn enwedig ar gyfer staff presennol, yn amrywio rhwng tua 5% a 15%, yn dibynnu ar y nodwedd benodol a warchodir arbennig. Trwy'r amcan hwn rydym yn anelu at gynyddu cyfraddau ymateb, gwella ehangder ac ansawdd data a sicrhau bod staff yn teimlo'n ddiogel, yn hyderus ac yn wybodus wrth ddarparu'r data hwnnw.

Er bod gwelliannau eisoes wedi'u gwneud, dangosodd archwiliad manwl o brosesau recriwtio yn 2024-25 hefyd nad oedd digon o gronynnog yn y monitro cyfraddau llwyddiant yn ôl nodweddion gwarchoddedig ym mhob un o'n camau recriwtio, gan rwystro o bosibl nodi unrhyw rwystrau gwahaniaethol yn y broses.

Yn ogystal, nid ydym ar hyn o bryd yn casglu data cefndir economaidd-gymdeithasol ar gyfer ein staff nac ymgeiswyr am swyddi. Mae hyn yn rhwystro ein gallu i weithredu yn ysbryd y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol.

## Sut mae hyn yn cyd-fynd â'n fframwaith cyffredinol o nodau?



Yn cyd-fynd â Nod 3:

**Ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn llawn yn ein cynllunio mewnol a'n gwneud penderfyniadau.**

## Pa nodwedd warchoddedig y mae'r amcan hwn yn berthnasol iddi?

Mae'r amcan hwn yn cwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig, ond ar gyfer aelodau presennol o staff rydym yn cadw setiau data cyflawn ar gyfer oedran a rhyw a gydnabyddir yn gyfreithiol. Mae'n arbennig o bwysig ar gyfer nodweddion anabledd, hil a chyfeiriadedd rhywiol, lle mae cywirdeb ein dadansoddiad yn cael ei greu fwyaf gan nifer yr ymatebion nad ydynt yn datganiadau ac 'mae'n well gennym beidio â dweud'. Mae'r amcan hwn hefyd yn cwmpasu cefndir economaidd-gymdeithasol fel nodwedd ychwanegol. At ddibenion adrodd allanol, ni ellir darparu unrhyw ffigurau neu ddadansoddiad mewn perthynas ag ailbennu rhywedd heb risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddiidynnu.

## Beth ydyn ni'n mynd i'w wneud a phryd?

Camau allweddol:	Amserlen ar gyfer cyflwyno			
	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30
Adolygu, diweddarau a gweithredu set ddiwygiedig o gwestiynau monitro amrywiaeth gwirfoddol fel rhan o'n ffurflen gais recriwtio, i gynnwys casglu data economaidd-gymdeithasol, profiad gofal, a chasglu data cefndir/sgiliau sy'n siarad Cymraeg.				
Datblygu ein dull o gasglu'r data hwn gan weithwyr presennol.				
Ymgorffori adroddiadau ar categorïau data newydd o fewn ein <u>offeryn data amrywiaeth gweithlu a bylchau cyflog</u> ar gyfer adrodd hygyrch rheolaidd a rhwyddineb dadansoddi yn fewnol ac yn allanol.				
Defnyddio'r dadansoddiad data hwn yn fwy rheolaidd fel rhan o recriwtio, cynllunio gweithlu a thrafodaethau strategol perthnasol eraill.				

## Sut byddwn yn monitro ein cynnydd?

- Monitro tueddiadau yn y gyfran o ymatebion nad ydynt yn datgan ac 'mae'n well ganddynt beidio â dweud' yn ein categorïau data amrywiaeth presennol, ar gyfer ymgeiswyr swyddi a staff presennol.
- Monitro tueddiadau mewn cyfraddau cwblhau ar gyfer setiau data newydd ar gefndir economaidd-gymdeithasol, profiad gofal a chefndir/sgiliau sy'n siarad Cymraeg, ar gyfer ymgeiswyr am swydd a'r staff presennol.
- Monitro cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr yn ôl nodwedd warchoddedig ym mhob un o'r camau recriwtio, i helpu i nodi a oes unrhyw rwystrau gwahaniaethol yn y broses recriwtio.
- Monitro maint y defnydd o'r dadansoddiad data hwn wrth lywio gwneud penderfyniadau strategol.

# Amcan 2

Byddwn yn teilwra ein dulliau allgymorth a recriwtio, gan ganolbwyntio ar gynyddu cynrychiolaeth y gweithlu o unigolion o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, cefndiroedd sy'n siarad Cymraeg, a phobl ag anableddau.

## Pam rydyn ni'n gwneud hyn?

Fel yr adroddwyd yn ein [hadroddiad cydraddoldeb ar gyfer 2024-25](#), mae ein ffigur cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig yn parhau i fod yn is na'r gyfran gyfatebol o boblogaeth Cymru. Er cydnabod bod y data yn sensitif i newidiadau bach hyd yn oed, mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ein gweithlu yn parhau i fod yn faes ffocws.

Yn ogystal, mae 10% o'n gweithwyr ar hyn o bryd yn cofnodi bod ganddynt anabledd. Mewn cyferbyniad, mae'r amcangyfrifon diweddaraf o [Arolwg Adnoddau Teuluol](#) yr Adran Gwaith a Phensiynau yn dangos bod cyfran y bobl anabl yn y DU yn 24% ar gyfer oedolion o oedran gweithio.

Yn ein hadroddiadau Cymraeg [blynyddol](#), rydym hefyd wedi nodi bod angen i ni gynyddu cynrychiolaeth yn ein gweithlu o unigolion o gefndiroedd Cymraeg eu hiaith er mwyn gallu darparu gwasanaeth archwilio dwyieithog yn effeithiol, yn unol â [Safonau'r Gymraeg](#). Mae rhywfaint o groesiad yn y maes hwn gyda'n hamcanion cydraddoldeb gan fod iaith yn cael ei ystyried yn gyfreithiol yn agwedd ar y nodwedd a warchodir gan 'hil'.

## Sut mae hyn yn cyd-fynd â'n fframwaith cyffredinol o nodau?

Yn cyd-fynd â Nod 4:



Denu a chadw pobl dalentog o bob cefndir, a sicrhau bod ein gweithlu yn fwy cynrychioliadol o amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru.

## Pa nodwedd warchodedig y mae'r amcan hwn yn berthnasol iddi?

Mae'r amcan hwn yn canolbwyntio ar nodweddion gwarchodedig hil ac anabledd ond mae'n bosibl ei fod yn berthnasol i'r holl nodweddion gwarchodedig. Mae hefyd yn canolbwyntio ar gefndir Cymraeg fel nodwedd benodol.

## Beth ydyn ni'n mynd i'w wneud a phryd?

Camau allweddol:	Amserlen ar gyfer cyflwyno						
	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30			
Cynnal adolygiad cyfannol o ddull recriwtio Archwilio Cymru, lle mae sbardun allweddol yn sicrhau bod penderfyniadau dethol yn parhau i fod yn deg ac yn canolbwyntio ar benodi'r person iawn ar gyfer y rôl, tra'n hyrwyddo ein nod i adeiladu gweithlu sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.	■	■					
Gweithredu templedi cais newydd a phrosesau recriwtio wedi'u diweddarau ar ôl yr adolygiad, gan gynnwys canllawiau i ymgeiswyr ac aseswyr i helpu i leihau a dileu rhwystrau diwylliannol a rhwystrau gwahaniaethol ar bob cam.		■	■				
Cynyddu cydweithrediad rhwng y tîm AD a'r Cydlynnydd Hyfforddeion i gyflwyno rhaglen estynedig a chydgyssylltiedig o weithgareddau allgymorth.	■	■	■	■			
Ehangu allgymorth a hyrwyddo swyddi gwag drwy ddefnyddio ystod ehangach o fyrddau swyddi arbenigol a sianeli hysbysebu wedi'u targedu, gan sicrhau bod swyddi gwag yn cyrraedd cynulleidfaoedd amrywiol a chefnogi ein hymrwymiad i recriwtio cynhwysol.		■	■	■	■	■	■

## Sut byddwn yn monitro ein cynnydd?

- Monitro tueddiadau yng nghyfran yr unigolion o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, cefndiroedd Cymraeg eu hiaith, a phobl ag anableddau, ar gyfer ymgeiswyr am swydd a'r staff presennol.
- Monitro cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr yn ôl nodweddion gwarchoddedig ym mhob un o'r camau recriwtio, i helpu i nodi a oes yn y broses recriwtio.
- Monitro tueddiadau yng nghyfran y ceisiadau sy'n dod o fyrddau swyddi arbenigol (e.e., anabledd, ethnigrwydd, y Gymraeg, gyrfaoedd cynnar).
- Cynnal gwiriadau bod sianeli hysbysebu allanol priodol wedi'u defnyddio ar gyfer pob ymgyrch recriwtio.
- Monitro cydberthynas rhwng gweithgareddau allgymorth a niferoedd ceisiadau o grwpiau targed sydd wedi'u tangynrychioli.

# Amcan 3

Byddwn yn ystyried ystyriaethau cydraddoldeb, gan gynnwys rhagfarn ac addasiadau rhesymol, wrth archwilio'r defnydd posibl o Ddeallusrwydd Artiffisial (AI).

## Pam rydyn ni'n gwneud hyn?

Fe wnaethom adrodd yn ein hadroddiad Interim 2025, ers mis Mawrth 2025, bod Archwilio Cymru wedi bod yn cynnal menter i archwilio'r defnydd posibl o Microsoft Copilot i wella effeithlonrwydd, cynhyrchiant a hyder digidol ar draws y sefydliad.

Ar y cyfan, mae sawl achos defnydd addawol wedi'u nodi i'w harchwilio ymhellach, yn amodol ar gadw barn a goruchwyliaeth ddynol. Mae argymhellion dros dro ar gyfer ehangu i ystyried mwy o gyfleoedd i ddefnyddio AI mewn ffordd reoledig i helpu i wella cynhyrchiant ac effeithlonrwydd ein gwaith.

Er bod y sector archwilio ehangach wedi cyhoeddi tystiolaeth o fanteision defnyddio AI, mae yna hefyd rywfaint o dystiolaeth, gan gynnwys yr hyn a nodwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, bod y defnydd o AI yn gwrthdaro â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

Mae AI yn faes o newid cyflym gyda'r potensial i gael effeithiau sylweddol ar sut rydym yn gweithio. Mae angen ystyried y defnydd posibl o ymarferoldeb fel trawsgrifio cyfarfodydd, prosesu data biometrig, ac ymgymryd â dadansoddiad teimlad yn ofalus a pharhaus o safbwynt cydraddoldeb.

## Sut mae hyn yn cyd-fynd â'n fframwaith cyffredinol o nodau?



Yn cyd-fynd â Nodau 3 a 5:

Ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn llawn yn ein cynllunio mewnol a'n gwneud penderfyniadau.



Ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunan-fyfyrio, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.

## Pa nodwedd warchodedig y mae'r amcan hwn yn berthnasol iddi?

Mae'r amcan hwn o bosibl yn berthnasol i'r holl nodweddion gwarchodedig ond mae'n debygol o fod yn arbennig o berthnasol i oedran, anabledd, hil a rhyw.

## Beth ydyn ni'n mynd i'w wneud a phryd?

Camau allweddol:	Amserlen ar gyfer cyflwyno			
	2026-27	2027-28	2028-29	2029-30
Cynnal adolygiad o'r dysgiadau sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb o'r fenter i archwilio'r defnydd posibl o Microsoft Copilot, gyda mewnbwn gan y Tîm Cyfraith a Moeseg a Pawb.	■	■		
Adolygu digonolrwydd y trefniadau ar gyfer gwerthuso rhagfarn sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig mewn allbynnau AI a sicrhau bod trefniadau digonol ar waith.	■	■		
Adolygu digonolrwydd y trefniadau ar gyfer gwerthuso rhagfarn sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchodedig mewn allbynnau AI a sicrhau bod trefniadau digonol ar waith.		■	■	
Datblygu canllawiau pellach ar gyfer staff, wedi'u llywio gan y cyngor allanol, a gwneud unrhyw addasiadau proses ac adnoddau angenrheidiol.			■	■

## Sut byddwn yn monitro ein cynnydd?

- Tîm y Gyfraith a Moeseg a'r Swyddog Diogelu Data goruchwylio ac adrodd ar ansawdd Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a Diogelu Data cysylltiedig.



# Atodiadau

---

- 1 Trefniadau asesu effaith cydraddoldeb
- 2 Nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol
- 3 Bwlch cyflog rhywedd
- 4 Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth

# 1 Trefniadau asesu effaith cydraddoldeb

Er mwyn ein helpu i fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, rydym ni'n:

- a. asesu effaith debygol polisiâu ac arferion perthnasol (cyfredol, diwygiedig, neu newydd);
- b. cyhoeddi adroddiadau ar yr asesiadau hynny lle maent yn dangos effaith sylweddol neu effaith debygol; a
- c. monitro effaith polisiâu ac arferion arbennig o berthnasol.

Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998 ac rydym yn ymwybodol o'r angen i leihau'r anghydraddoldebau canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein penderfyniadau strategol.

Mae ein hasesiadau effaith yn ystyried croestoriad, ac maent hefyd yn cynnwys ystyriaethau iaith Gymraeg, datblygu cynaliadwy, a bioamrywiaeth a gwytnwch ecosystemau. Mae'r asesiadau yn cael eu cynnal yn bennaf gan ein Timau Adnoddau Dynol a'r Gyfraith a Moeseg i sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Ar ôl paratoi pob asesiad drafft, mae'r adroddiad a'r polisi neu'r arfer drafft y mae'n ymwneud ag ef yn cael eu darparu i grŵp ymgysylltu â staff Pawb, a lle bo'n briodol i gynrychiolwyr undebau llafur, i geisio safbwyntiau pellach.

Darperir crynodeb o'r asesiadau effaith llawn a gwblhawyd ar gyfer pob blwyddyn ariannol a'r canlyniadau allweddol o'r asesiadau hynny yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol. Rydym hefyd yn darparu rhestr o bolisiâu ac arferion a gafodd eu sgrinio ar gyfer perthnasedd<sup>8</sup> ond nad oeddent wedyn yn destun asesiadau effaith llawn o safbwynt cydraddoldeb.

---

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

## 2 Nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol

Bob blwyddyn rydym yn cynnal arolwg staff blynyddol, sy'n cynnwys rhai o'r cwestiynau craidd sy'n cael eu defnyddio yn yr Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil. Yn 2025 fe wnaethom gyflawni cyfradd ymateb o 84%: sampl gynhwysfawr a ddarparodd gyfoeth o fewnwelediad ar ganfyddiadau staff a phrofiad y gweithwyr, gan gynnwys mewn perthynas â chydraddoldeb. Rydym yn cyhoeddi crynodeb o'n canlyniadau yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol, gyda chymariaethau â meincnodau allanol sydd ar gael.

Mae ein hadroddiadau cydraddoldeb hefyd yn cynnwys crynodeb o'r themâu allweddol o ddadansoddiad blynyddol o'n gwybodaeth am gyflogaeth ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig. Cyhoeddir mwy o fanylion ar ein gwybodaeth am gyflogaeth trwy [offeryn data rhyngweithiol](#) sy'n cyd-fynd â phob adroddiad cydraddoldeb ac yn galluogi dadansoddi tueddiadau a chymariaethau traws-nodweddiadol ar gyfer amrywiaeth gweithwyr, bylchau cyflog, amrywiaeth ymgeiswyr swyddi a chyfraddau llwyddiant ymgeiswyr swydd.

Rydym hefyd yn cyhoeddi'r data ar ffurf [taenlen Data Agored](#), fel rhan o fenter Llywodraeth Cymru.

Mae ein polisi ar gyfer cychwyn y defnydd o AI yn cynnwys gofynion ar gyfer trefniadau ar gyfer gwerthuso rhagfarn mewn allbynnau AI. Bydd digonolrwydd y trefniadau hynny yn cael ei drafod fel rhan o Amcan 3.

### 3 Bwlch cyflog rhywedd

Rydym yn parhau i gymhwyso trefniadau alinio cyflog trwyadl i sicrhau bod swyddi o werth cyfartal yn cael eu halinio. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd pob gweithiwr yn symud ymlaen i bwynt cyflog uchaf eu band cyflog o fewn cyfnod penodol.

Er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn effeithiol o ran cyflog ac amodau, mae cwmpas ein dadansoddiad bwlch cyflog yn cwmpasu'r ystod eang o nodweddion cydraddoldeb a ystyrir gan ein holiadur monitro amrywiaeth.

Ni nodwyd unrhyw wahaniaethau cyflog sylweddol o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth yn 2025.

Er nad yw Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i rhestru fel cyflogwr perthnasol at ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhywedd) 2017, rydym serch hynny yn adrodd ar ein bylchau cyflog gan ddefnyddio'r fformat sy'n ofynnol gan y Rheoliadau, gan gynnwys drwy ddarparu gwybodaeth am gyfran y gweithwyr yn ôl bandiau cyflog chwarterl.

Fel y nodir yn ein [hadroddiad cydraddoldeb ar gyfer 2024-25](#), rydym yn falch o adrodd bod ein bwlch cyflog rhywedd wedi lleihau'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Ein bwlch cyflog rhywedd cymedrig ar 31 Mawrth 2025 oedd 2.8%; roedd cyflog blynyddol cymedrig cyfwerth ag amser llawn sylfaenol y staff hynny y mae eu rhyw a gydnabyddir yn gyfreithiol yn fenyw £1,500 yn llai na chyflog staff y mae eu rhyw a gydnabyddir yn gyfreithiol yn wrywaidd. Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am y bwlch, fel y dangosir yn y siartiau chwarterlau cyflog a ddarperir yn yr [offeryn data sy'n cyd-fynd â'n hadroddiad](#).

Rydym hefyd yn cyfrifo ein bwlch cyflog rhywedd canolrifol, a oedd ar 31 Mawrth 2025 yn £2,600 neu 4.8%. Mae hyn yn sylweddol is na'r bwlch cyflog rhywedd canolrifol adroddwyd gan [Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol](#) ar gyfer pob gweithiwr ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2025 (12.8%), a'r bwlch a adroddwyd ar gyfer gweithwyr amser llawn (6.9%).

Mae ein tuedd i leihau bwlch cyflog rhywedd (a ddangosir hefyd yn yr offeryn data) wedi cael ei ddylanwadu gan y llwyddiant sylweddol a gawsom dros sawl blwyddyn wrth ddenu ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl ac ehangu o recriwtio hyfforddeion a phrentisiaid graddedigion. Mae llawer o'r ymgeiswyr llwyddiannus hyn wedi cael dyrchafiad i rolau uwch.

Gan ystyried yr uchod, fel rhan o'r broses o baratoi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, rydym wedi penderfynu peidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb neu gynllun gweithredu cysylltiedig mewn perthynas â mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhywedd.

## 4 Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth

Dros gyfnod y Cynllun hwn, byddwn yn hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'n dyletswyddau cydraddoldeb statudol ymhlith ein staff trwy ystod o fecanweithiau. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Modiwl hyfforddi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gorfodol (EDI), a ddarperir fel rhan o'n rhaglen sefydlu a thrwy weithdai gloywi cyfnodol ar gyfer yr holl staff.
- Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol a chanllawiau ategol, sy'n darparu presgripsiwn ar sut i ystyried materion cydraddoldeb wrth ymgymryd â gwaith archwilio.
- Sesiynau hyfforddi ar gyfer rheolwyr recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â recriwtio, i sicrhau bod safonau a phrosesau cyson yn cael eu cymhwyso ac i godi ymwybyddiaeth o ystyriaethau pwysig fel rhagfarn anymwybodol.
- Rhaglenni hyfforddi penodol ar gyfer staff sy'n ymgymryd â rolau eraill o berthnasedd arbennig, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â rheoli llinell, cyfathrebu a chaffael.
- Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant cyffredinol a chynhwysfawr, gyda chefnogaeth ystod o bolisiâu a chanllawiau eraill sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, gan gynnwys paratoi cyhoeddiadau hygyrch ac ymgysylltu â chynulleidfaoedd amrywiol; recriwtio a dethol; cynnal asesiadau effaith; gwneud addasiadau rhesymol; caffael; a chynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- Swyddog Cyfathrebu Digidol sy'n parhau i gefnogi staff ar draws y sefydliad i sicrhau bod ein hallbynnau yn hygyrch ac yn diwallu anghenion cynulleidfaoedd amrywiol.
- Gwaith rhagweithiol Pawb, ein grŵp buddiannau cydraddoldeb staff, sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig; Mae aelodau Pawb yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau ar sut y gellir gwella ein polisiâu a'n harferion.

- Cyfathrebu â staff mewn perthynas â'n hachrediadau a'n haelodaeth gyda: Cyflogwyr Cyflog Byw, Teuluoedd sy'n Gweithio, Hidden Disabilities Sunflower, a Scope.
- Codi ymwybyddiaeth ac annog cyfranogiad yn ein grwpiau rhwydwaith staff perthnasol.
- Lledaenu gwybodaeth barhaus sy'n ymwneud â 'chalendr amrywiaeth' o ddigwyddiadau cydraddoldeb a gydnabyddir yn rhyngwladol ac yn genedlaethol.



Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas

Stryd Tyndall

Caerdydd CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffôn testun: 029 2032 0660

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

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

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.