

Ebrill 2018

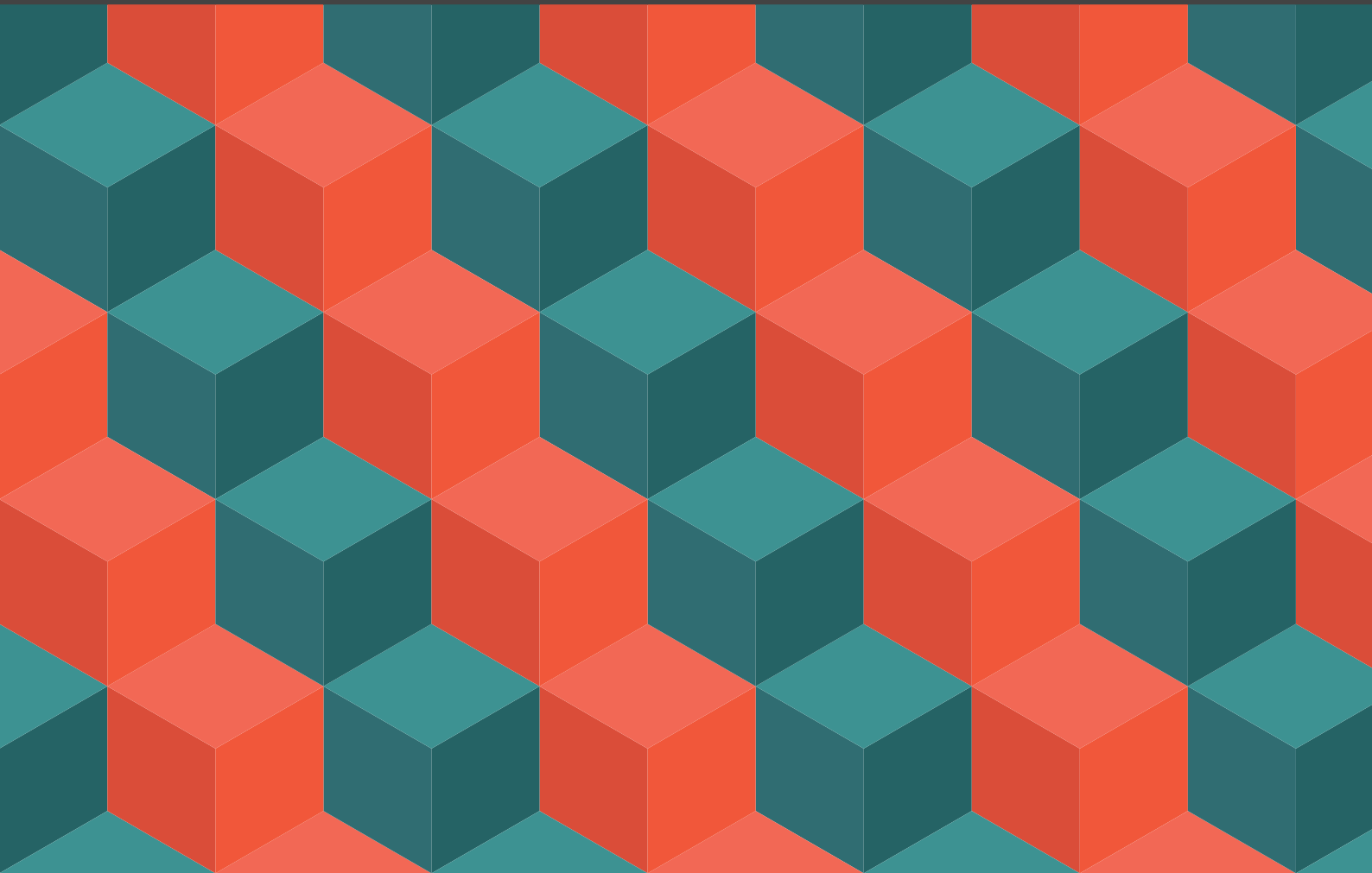
Archwilydd Cyffredinol Cymru  
Auditor General for Wales

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Cyd-gynllun Cydraddoldeb Strategol Archwilydd Cyffredinol  
Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru



WALES AUDIT OFFICE  
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU



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

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn ar ffurf ac/ neu mewn iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau ynglŷn â'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy ddefnyddio'r manylion isod.

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg ac yn Saesneg, a byddwn yn eich ateb yn yr iaith a ddefnyddiwyd gennych. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at unrhyw oedi.

Swyddfa Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd  
CF11 9LJ

Ffôn	02920 320 500
E-bost	<a href="mailto:info@audit.wales">info@audit.wales</a>
Gwefan	<a href="http://www.archwilio.cymru">www.archwilio.cymru</a>
Twitter	<a href="https://twitter.com/ArchwilioCymru">@ArchwilioCymru</a>

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg

# Cynnwys

Rhagair	4
Crynodeb o'n hamcanion cydraddoldeb	5
Pwy ydym ni	6
Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a rheoliadau Cymru yn effeithio arnom ni	8
Sut yr ydym wedi datblygu ein hamcanion cydraddoldeb	11
Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2018 hyd 2022	13
<b>Atodiadau</b>	
Atodiad 1 – Trefniadau asesu effaith	28
Atodiad 2 – Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth	30

# Rhagair

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi'r pethau allweddol y mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwmo i'w cyflawni dros y pedair blynedd nesaf er mwyn helpu i gael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasoedd da.

Prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yw archwilio ac adrodd ar y modd y mae cyrff cyhoeddus Cymru yn gwarchod arian cyhoeddus. Wrth gyflawni'r gwaith hwn byddwn yn ystyried pa mor dda y mae cyrff cyhoeddus yn cael eu cynnal ac effeithiolrwydd eu gwasanaethau. Mae'r Archwilydd Cyffredinol felly mewn sefyllfa i ganfod cyfleoedd fydd yn helpu i gael gwared â gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal wrth gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth gyflwyno argymhellion, gall yr Archwilydd Cyffredinol annog newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.

Fel corff sy'n cyflogi tua 270 o staff, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cael effaith uniongyrchol a sylweddol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn cydnabod yn llawn y ddyletswydd i gynnig cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth, gan gynnwys: recriwtio; hyfforddi; hyrwyddo; ffyrdd o weithio; a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflogau. Rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd gwaith sydd yn gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, o ran ein staff ni ein hun a'r staff yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith, ac rydym yn cefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch yn llawn.

Gan mai endidau cyfreithiol ar wahân yw'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru, y naill a'r llall a chanddynt eu swyddogaethau perthynol eu hunain, ac y mae rheoliadau Cymru yn berthnasol iddynt, mae'n ofynnol iddynt greu Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Fodd bynnag, gan ein bod yn cydweithio o fewn yr un sefydliad, rydym wedi cytuno i gyfuno ein hamcanion a'n cynlluniau a chreu cynllun ar y cyd er mwyn sicrhau cydlyniant a darbodusrwydd.

Yn y Cynllun, rydym yn nodi naw amcan penodol i'n cynorthwyo i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Tua diwedd 2017, datblygwyd cynigion cychwynnol gennym ar gyfer yr hyn y dylem ei fabwysiadu fel amcanion cydraddoldeb diwygiedig, ar ôl adolygu pa mor effeithiol fu'r camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcanion blaenorol a gyhoeddwyd yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) yn 2014. Yn dilyn hynny, cynhaliom ymgynghoriad cyhoeddus ar ein cynigion o 1 Rhagfyr 2017 hyd 9 Chwefror 2018. Cafodd yr [Ymgynghoriad](#) ei gyhoeddi ar ein gwefan a'i hyrwyddo drwy'r cyfryngau cymdeithasol, ac anfonwyd gwybodaeth amdano yn uniongyrchol at nifer o randdeiliaid sy'n cynrychioli unigolion â nodweddion gwarchodedig. Ystyriwyd pob ymateb i'r ymgynghoriad wrth benderfynu'n derfynol ar gynnwys y Cynllun hwn.



**Huw Vaughan Thomas**  
Archwilydd Cyffredinol Cymru



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

# Crynodeb o'n hamcanion cydraddoldeb

## AMCANION YR ARCHWILYDD CYFFREDINOL

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

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

Byddwn yn ymgymryd ag o leiaf un archwiliad neu astudiaeth gwerth am arian sydd â phrif ffocws sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ystod y cyfnod o bedair blynedd y mae'r Cynllun yn ymdrin ag ef.

Byddwn yn diwygio Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol er mwyn sicrhau bod yr hyn a ragnodir yn y Cod yn ein galluogi i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn well wrth gyflawni ein gwaith archwilio.

## CYD-AMCANION

Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein gwaith, gan gynnwys drwy ein gwefan, mewn modd sy'n hygyrch ac sy'n osgoi rhoi pobl sydd â nam arnynt dan anfantais sylweddol.

Byddwn yn gwella maint ac ansawdd gwybodaeth megis adborth allanol yr ydym yn ei gasglu ynghylch sut y mae ein gwaith wedi cyfrannu at fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, neu sut y gallai wneud hynny.

## AMCANION SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Byddwn yn gweithredu Strategaeth Pobl sydd, ymhlith agweddau eraill, yn rhoi sylw dyladwy i'r angen i gwael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasoedd da, gan ddefnyddio gwybodaeth am ein gweithlu yn gysylltiedig â'r nodweddion gwarchoddedig.

Byddwn yn mabwysiadu ymagwedd strategol er mwyn ymdrin â'r gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau strwythurol mewn cyflogau yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig eraill.

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

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

Byddwn yn meithrin cydberthnasoedd da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r sawl nad ydynt yn rhannu'r nodweddion hynny, drwy benodi 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb ymysg staff uwch a staff eraill, a chefnogi gwaith rhwydweithiau staff perthnasol.



# Pwy ydym ni

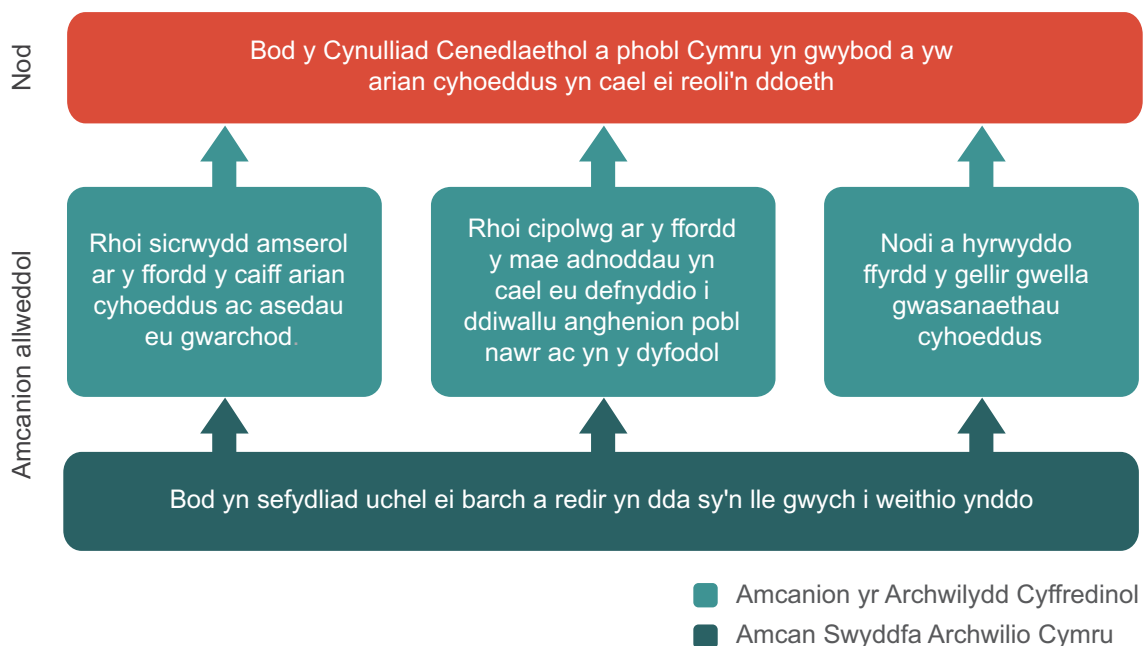
- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol statudol y rhan fwyaf o sector cyhoeddus Cymru.
- 2 Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o arian cyhoeddus sy'n cael ei wario yng Nghymru, gan gynnwys yr arian sy'n destun pleidlais flynyddol yn y Cynulliad Cenedlaethol. Caiff cyfrannau sylweddol o'r cyllid hwn eu trosglwyddo o Lywodraeth Cymru i'r GIG ac i lywodraeth leol yng Nghymru.
- 3 Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflogi staff â chymwysterau proffesiynol ac yn defnyddio adnoddau eraill, gan gynnwys arbenigedd o gwmnïau cyfrifyddu'r sector preifat, er mwyn galluogi'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei swyddogaethau.
- 4 Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn defnyddio'r adnoddau a ddarperir gan Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni archwiliadau annibynnol i ganfod a yw arian cyhoeddus yn cael ei reoli'n ddoeth a'i gyfrifyddu'n briodol yng Nghymru.

## Mae archwilio cyrff y sector cyhoeddus yn cynnwys:

- Rhoi barn ynghylch y cyfrifon
  - Ystyried a yw arian cyhoeddus yn cael ei ddefnyddio i ddibenion cymeradwy (rheoleidd-dra)
  - Ystyried sut y caiff busnes cyhoeddus ei gyflawni (priodoldeb)
  - Archwilio a oes trefniadau priodol ar waith i sicrhau gwerth am arian
- 5 Gellir cyflawni swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, gyda'i gilydd os oes angen, ar draws gwahanol fathau o gyrff er mwyn archwilio gwariant cyhoeddus, waeth pwy sydd yn cyflenwi'r gwasanaethau.
  - 6 Rydym hefyd yn nodi arferion da o'r ystod lawn o waith archwilio a gyflawnir gan yr Archwilydd Cyffredinol, ac yn rhannu hyn drwy ein [Cyfnewidfa Arfer Da](#) a chyfryngau eraill, gan gynnwys seminarau a gweminarau ar gyfer dysgu ar y cyd.

- 7 Bob blwyddyn, byddwn yn cyhoeddi Cynllun Blynyddol sydd yn darparu mwy o wybodaeth am y canlynol:
- a pwy ydym ni;
  - b sut yr ydym yn dilyn y bunt gyhoeddus yng Nghymru;
  - c ein gweledigaeth a'n gwerthoedd;
  - ch ein nod a'n hamcanion;
  - d ein hamgylchedd gweithredu;
  - dd ein blaenoriaethau strategol dros dair blynedd;
  - e y rhaglenni gwaith a gynlluniwyd gennym ar gyfer y 12 mis nesaf; a
  - f sut rydym yn mesur ac yn adrodd ar ein perfformiad.

## EIN NODAU AC AMCANION



# Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a rheoliadau Cymru yn effeithio arnom ni

- 8 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys naw nodwedd warchoddedig: oed; anabledd; ailbennu rhywedd; hil; crefydd neu gred; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; priodas a phartneriaeth sifil; a beichiogrwydd a mamolaeth.
- 9 Mae'r Ddeddf yn gwahardd amrywiaeth o ffurfiau ar wahaniaethu, aflonyddu ac erlid. Mae'r fframwaith amddiffyn sylfaenol yn cynnwys pob cyflogwr, gan gynnwys Swyddfa Archwilio Cymru, a darparwyr gwasanaeth, gan gynnwys Archwilydd Cyffredinol Cymru.
- 10 Yn sgil y Ddeddf, cyflwynwyd hefyd Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a adwaenir yn aml fel y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. O dan y Ddyletswydd hon, fel awdurdodau cyhoeddus eraill, mae'n rhaid inni, wrth gyflawni ein swyddogaethau, roi sylw dyladwy i'r angen i:
  - a ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir o dan y Ddeddf;
  - b hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd warchoddedig honno; a
  - c meithrin cydberthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd warchoddedig honno.



- 11 Mae Gweinidogion Cymru hefyd wedi gosod Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i'r Sector Cyhoeddus<sup>1</sup> ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r dyletswyddau hyn yn cynnwys:
- a datblygu amcanion penodol ynghylch cydraddoldeb er mwyn cynorthwyo i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol;
  - b cynnwys pobl sydd yn cynrychioli pobl â nodweddion gwarchoddedig wrth osod amcanion cydraddoldeb, ac yn fwy eang wrth drafod y dyletswyddau;
  - c monitro ac adrodd ar gynnydd a wnaed o ran cyflawni amcanion cydraddoldeb;
  - ch cyhoeddi gwybodaeth berthnasol am gyflogaeth ar gyfer pob blwyddyn;
  - d cyhoeddi adroddiadau asesu sydd yn nodi, lle bo'n berthnasol, effaith debygol polisiau ac arferion newydd (gweler [Atodiad 1](#));
  - dd gwneud trefniadau i hyrwyddo gwybodaeth am faterion cydraddoldeb ymhlith cyflogeion, a dealltwriaeth ohonynt (gweler [Atodiad 2](#)); a
  - e chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol sydd yn nodi amcanion cydraddoldeb, camau i'w cymryd er mwyn cyflawni'r amcanion hynny, a'r amser disgwylidig i gyflawni'r amcanion, ymhlith agweddau eraill.

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

- 12 Er nad yw'r Archwilydd Cyffredinol na Swyddfa Archwilio Cymru, y naill na'r llall, yn gyrrff cyhoeddus rhestredig i ddibenion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, rydym serch hynny yn ceisio ymwreiddio'r egwyddor o ddatblygu'n gynaliadwy yn y modd yr ydym yn cynnal ein busnes, a chyfrannu hyd yr eithaf at saith nod llesiant Cymru, gan gynnwys y nod o greu Cymru sy'n fwy cyfartal.
- 13 Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal y confensiynau a nodwyd yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 14 Mae'r Cyd-gynllun Cydraddoldeb Strategol yn bodloni'r gofynion a nodwyd o dan 11.g uchod, ac wedi cael ei ddatblygu i'n cynorthwyo i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, fel ein bod yn cyfrannu hyd yr eithaf at gyflawni'r nod o greu Cymru sy'n fwy cyfartal, ac i gefnogi ein gwaith wrth gynnal confensiynau perthnasol y Ddeddf Hawliau Dynol.
- 15 Gan mai endidau cyfreithiol ar wahân yw'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru, y naill a'r llall a chanddynt eu swyddogaethau perthynol eu hunain, ac y mae rheoliadau Cymru yn berthnasol iddynt, mae'n ofynnol inni greu Cynllun Cydraddoldeb Strategol yr un. Fodd bynnag, gan ein bod yn cydweithio o fewn yr un sefydliad, rydym wedi cytuno i gyfuno ein hamcanion a'n cynlluniau a chreu cynllun ar y cyd er mwyn sicrhau cydlyniant a darbodusrwydd.

# Sut yr ydym wedi datblygu ein hamcanion cydraddoldeb

- 16 Nodwyd ein hamcanion cydraddoldeb blaenorol yn y [Cyd-gynllun Cydraddoldeb Strategol](#) a gyhoeddwyd gennym yn 2014. Ers cyhoeddi'r Cynllun hwnnw, rydym wedi cynnal a chyhoeddi adolygiadau blynyddol o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion cydraddoldeb, ac fe gafodd y diweddaraf o'r rhain eu cynnwys yn ein [Hadroddiad ar Gydraddoldeb 2016-17](#).
- 17 Er mwyn sefydlu cyfres ddiwygiedig o amcanion cydraddoldeb, rhoddodd ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb, gyda mewnbwn gan ein Grŵp Buddiant Cydraddoldeb<sup>2</sup> a Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, ystyriaeth i'r canlynol:
  - a a ddylid tynnu amcanion presennol o'r rhestr, yr oedd camau wedi'u cymryd, ac y cafwyd cynnydd yn eu cylch, ac a aseswyd yn effeithiol neu'n hynod effeithiol;
  - b a ddylid cadw amcanion yr oedd camau wedi'u cymryd, ac y cafwyd cynnydd yn eu cylch, ac yr aseswyd nad oeddent yn effeithiol iawn. Os felly a fyddai angen eu harall-eirio fel eu bod yn dal i fod yn addas i'r diben; ac
  - c a ddylai unrhyw amcanion newydd gael eu hychwanegu at y rhestr i adlewyrchu ein hamgylchiadau presennol, gan gyfeirio'n arbennig at ein gwybodaeth am gyflogaeth yn 2016-17 wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig, ein cofrestrau risg strategol a gweithredol, a'r dadansoddiad o'n hamgylchedd gweithredu a'r blaenoriaethau strategol tair blynedd a ddisgrifir yn ein [Cynllun Blynyddol ar gyfer 2017-18](#).
- 18 Canlyniad cychwynnol y trafodaethau hynny, yn dilyn ystyriaeth bellach gan y Pwyllgor Rheoli a Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru, oedd y dylid cyflwyno cyfres newydd o naw amcan i ddisodli ein cyfres flaenorol o ddeg.
- 19 Yn dilyn hynny, cynhaliom ymgynghoriad â'r cyhoedd ar yr amcanion newydd a gynigiwyd o 1 Rhagfyr 2017 hyd 9 Chwefror 2018. Cyhoeddwyd yr [Ymgynghoriad](#) ar ein gwefan, ac fe'i hyrwyddwyd drwy'r cyfryngau cymdeithasol. Er mwyn helpu i sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau ymgysylltu, anfonwyd yr ymgynghoriad yn uniongyrchol at nifer o randdeiliaid sy'n cynrychioli unigolion â nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys y Gynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a hwylusir gan CGGC, Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru a Rhwydwaith Cyfnewid Cydraddoldeb a Hawliau Dynol EHRC Cymru.

2 Disgrifir rolau perthynol y Grwpiau Llywio a Buddiant ym mharagraffau 28 a 29 y Cynllun hwn.

- 20 Yn ystod y cyfnod ymgynghori ac mewn ymateb i gais, aethom ati hefyd i lunio fersiwn hawdd ei darllen o'r ddogfen i oedolion ag anableddau dysgu. Dyna oedd y tro cyntaf inni lunio dogfen hawdd ei darllen.
- 21 Cawsom wyth ymateb i'r ymgynghoriad oddi wrth amrywiaeth eang o randdeiliaid. Roedd yr holl ymatebwyr naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf â'r amcanion yr oeddem wedi'u cynnig, ac ni awgrymwyd unrhyw amcanion ychwanegol.
- 22 Yn arbennig, yr oedd mwyafrif yr ymatebwyr yn croesawu'r ffocws ar ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth ystyried pa raglenni o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian y byddwn yn eu cyflawni, a'r ymagweddau i'w mabwysiadu mewn archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian sydd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.
- 23 I'r perwyl hwn, amlygodd nifer o ohebwy'r pa mor bwysig yw ymgysylltu ag unigolion ar draws yr ystod o nodweddion gwarchoddedig, yn ogystal â'u cynrychiolwyr, a datblygu a defnyddio ymagweddau effeithiol i ymgysylltu â grwpiau lle ceir cyfranogiad anghymesur o isel.
- 24 Cafwyd cefnogaeth eang hefyd i'n hamcan o ddarparu gwybodaeth am ein gwaith mewn modd hygyrch gan osgoi rhoi pobl â namau o dan anfantais sylweddol. Awgrymwyd sawl ffordd bosib o wneud hynny, gan gynnwys defnyddio fideos a sianelau'r cyfryngau cymdeithasol, trafodaethau wyneb yn wyneb, cynnal digwyddiadau i randdeiliaid, a thrwy ofyn barn pobl ynghylch y ffordd orau o gyfathrebu.
- 25 Dywedodd rhai ymatebwyr na fyddai'n ddigonol cynnal ond un archwiliad neu astudiaeth gwerth am arian a chanddo/chanddi brif ffocws a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol dros bedair blynedd y Cynllun, a hynny ar sail y dystiolaeth o'r heriau o flaen Cymru a nodwyd yng nghyhoeddiad diweddar y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol [A yw Cymru'n Decach?](#) Mewn ymateb i hyn, cadarnhaodd yr Archwilydd Cyffredinol ei ymrwymiad i gynnal un archwiliad neu astudiaeth o leiaf a chanddo/chanddi brif ffocws a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol dros oes y Cynllun hwn, ond nad oedd hynny'n golygu na fyddai unrhyw astudiaethau eraill a oedd yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu cynnwys yn ei raglen waith i'r dyfodol.
- 26 Ystyriwyd yr holl ymatebion i'r ymgynghoriad wrth benderfynu'n derfynol ar gynnwys y Cynllun hwn.

# Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2018 hyd 2022

- 27 Nod ein hamcanion cydraddoldeb yw helpu i sicrhau bod yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Gallai pob un o'r amcanion fod yn berthnasol i'r naw nodwedd warchoddedig.
- 28 Sefydlwyd Grŵp Llywio Cydraddoldeb yn flaenorol er mwyn:
  - a sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol wedi'u sefydlu er mwyn cyflawni amcanion cydraddoldeb yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru; a
  - b helpu i sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith yn cael eu gweithredu'n llawn a'u bod yn esgor ar y deilliannau gofynnol.
- 29 Yn ogystal â hynny, mae Grŵp Buddiant Cydraddoldeb wedi cael ei sefydlu er mwyn helpu i sicrhau yr ymgysylltir yn effeithiol â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth ddylunio a gweithredu'r rhaglen newydd o waith ar gydraddoldeb, ac wrth gynnal asesiadau o effaith debygol polisïau ac arferion newydd.
- 30 Dros oes y Cynllun hwn, ac yn ddeufisol, bydd y Grŵp Llywio yn ystyried a thrafod y canlynol, gyda mewnbwn gan gynrychiolwyr yr Undebau Llafur a'r Grŵp Buddiant:
  - a cynnydd a wnaed ar brosiectau allweddol y rhaglen waith cydraddoldeb;
  - b gwaith pellach y mae angen ei gyflawni ar y prosiectau hyn er mwyn sicrhau'r deilliannau gofynnol; ac
  - c sut y caiff y gwaith hwn ei ymwreiddio yn y dyfodol.
- 31 Byddwn wedyn yn adrodd ar effeithiolrwydd y camau a gymerir a'r cynnydd a wnaed tuag at fodloni ein hamcanion cydraddoldeb yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol.

# AMCANION YR ARCHWILYDD CYFFREDINOL

## AMCAN 1

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

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



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Ystyrir bod archwiliadau ac astudiaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn ddylanwadol am eu bod yn gallu newid polisiau ac arferion cyrff cyhoeddus.

Mae'n briodol felly, wrth gynllunio gwaith archwilio gwerth am arian, ein bod yn ystyried safbwyntiau pobl sydd yn cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn sicrhau bod y rhaglen yn cynnwys gwaith a all fod yn gadarnhaol ei effaith, a'n bod yn mabwysiadu ymagweddau archwilio sydd yn berthnasol ac yn effeithiol o ran cael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasoedd da.



## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Yn rheolaidd bob blwyddyn, byddwn yn ymgysylltu ag ystod o bobl a sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn gofyn am eu safbwyntiau ynghylch gwaith y gellid ei gynnwys yn ein rhaglen waith i'r dyfodol, ac ynghylch yr ymagweddau i'w mabwysiadu yn yr archwiliadau a'r astudiaethau perthnasol.

Bydd hyn yn cynnwys ymgysylltu â'r Gynghair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a hwylusir gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru, a chydag aelodau o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn Rhwydwaith Cyfnewid Cymru.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Drwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol, byddwn yn archwilio cofnodion sy'n gysylltiedig â datblygu ein rhaglen waith gwerth am arian bob blwyddyn, er mwyn gwirio (a) a wnaed ymdrechion priodol i gael safbwyntiau cynrychiolwyr a (b) a roddwyd sylw priodol i'r safbwyntiau hynny wrth ddatblygu'r rhaglen.

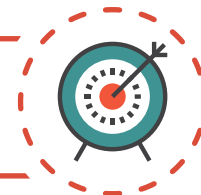
Byddwn hefyd yn archwilio cofnodion cynllunio prosiectau gwerth am arian perthnasol bob blwyddyn er mwyn gwirio (a) a wnaed ymdrechion priodol i gael safbwyntiau cynrychiolwyr a (b) a roddwyd sylw priodol i'r safbwyntiau hynny wrth bennu'r ymagweddau i'w mabwysiadu ym mhob prosiect. Bydd yr Archwilydd Cyffredinol Cynorthwyol yn hysbysu ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb am y cynnydd tuag at gyflawni'r amcan hwn ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol.



# AMCANION YR ARCHWILYDD CYFFREDINOL

## AMCAN 2

Byddwn yn ymgymryd ag o leiaf un archwiliad neu astudiaeth gwerth am arian sydd â phrif ffocws sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ystod y cyfnod o bedair blynedd y mae'r Cynllun yn ymdrin ag ef.



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi nodi saith her allweddol yn gysylltiedig â chydaddoldeb y mae angen mynd i'r afael â hwy yng Nghymru dros y pum mlynedd nesaf. Drwy ein gwaith, rydym yn awyddus i chwarae ein rhan er mwyn gwneud Cymru yn wlad decach ac ymateb i'r heriau hyn.

Yn ogystal â hynny, er nad yw'r Archwilydd Cyffredinol na Swyddfa Archwilio Cymru yn gyrrff cyhoeddus rhestredig i ddibenion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, byddwn serch hynny'n ceisio cyfrannu hyd yr eithaf at gyflawni saith nod llesiant Cymru, gan gynnwys creu Cymru sy'n fwy cyfartal.



## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Ochr yn ochr â'r ymrwymiadau a ddisgrifir o dan Amcan 1, yn fuan yn 2018-19 byddwn yn ymgysylltu â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru i drafod y posibilïadau mwyaf ar gyfer gwaith gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol, er mwyn helpu Cymru i gyflawni ei saith her allweddol ym maes cydraddoldeb.

Byddwn wedyn yn ystyried canlyniadau'r trafodaethau hynny'n barhaus dros y cyfnod rhwng 2018 a 2022 wrth lenwi ein rhaglenni o Archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian.

Yn ogystal â chynnal o leiaf un archwiliad neu astudiaeth a chanddo/chanddi brif ffocws sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, dylid nodi y byddwn yn rhoi ystyriaeth briodol i'r posibilrwydd o gynnwys ystyriaethau cydraddoldeb mewn astudiaethau eraill a gynhwysir yn ein blaenraglen waith.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

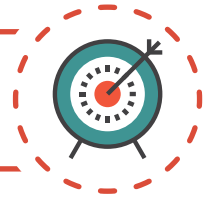
Bydd ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb yn cysylltu'n rheolaidd â'r Archwilydd Cyffredinol ac aelodau perthnasol ein Uwch Dîm Arwain dros gyfnod y Cynllun hwn i fonitro'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcan hwn.



# AMCANION YR ARCHWILYDD CYFFREDINOL

## AMCAN 3

Byddwn yn diwygio Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol er mwyn sicrhau bod yr hyn a ragnodir yn y Cod yn ein galluogi i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn well wrth gyflawni ein gwaith archwilio.



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Rydym yn anelu i gyflawni ein holl waith archwilio yn unol â Chod Ymarfer Archwilio'r Archwilydd Cyffredinol. Mae'r Cod yn rhagnodi'r modd y dylid cyflawni swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol a rhai o'i swyddogaethau eraill, ac ym ymgorffori'r hyn a ystyrir yn arfer proffesiynol gorau gan yr Archwilydd Cyffredinol.

Mae hi felly'n bwysig ein bod yn sicrhau bod y Cod yn cael ei ysgrifennu mewn modd sydd yn galluogi'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol orau.



## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Cynhaliom ymgyngoriad yn ddiweddar, gan gynnwys pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, ar ddrafft diwygiedig o God Ymarfer Archwilio Archwilydd Cyffredinol Cymru. Mae'r Cod diwygiedig yn cynnwys rhagnodiadau manylach i'r perwyl bod yn rhaid i archwilwyr hefyd gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn bwriadu cyhoeddi'r Cod diwygiedig ym mis Mai 2018, ac wedi ymrwymo i adolygu'r Cod bob blwyddyn i sicrhau ei fod yn parhau'n gyson â'r arfer proffesiynol gorau.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Drwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol, byddwn yn archwilio samplau o archwiliadau ac yn gwirio'r graddau y mae archwilwyr wedi cydymffurfio â'r Cod, gan gynnwys y rhagnodiadau'n gysylltiedig â chyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol, bydd yr Archwilydd Cyffredinol Cynorthwyol yn hysbysu'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb ynghylch y graddau y mae archwilwyr wedi cydymffurfio â'r rhagnodiadau yn y Cod sydd yn gysylltiedig â chyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

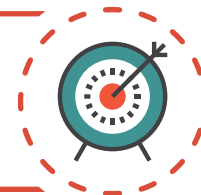




# AMCANION SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

## AMCAN 4

Byddwn yn gweithredu Strategaeth Pobl sydd, ymhlith agweddau eraill, yn rhoi sylw dyladwy i'r angen i gwael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasoedd da, gan ddefnyddio gwybodaeth am ein gweithlu yn gysylltiedig â'r nodweddion



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Dros y 12 mis diwethaf, rydym wedi datblygu datganiad gweledigaeth ar gyfer y sefydliad sy'n amlinellu ein dyheadau ac sydd yn ganllaw ar gyfer popeth a wnawn yn y dyfodol. Un o'r dyheadau hyn yw bod ein pobl yn rhagori.

Yn ogystal â hynny, un o'n hamcanion allweddol yw bod Swyddfa Archwilio Cymru yn sefydliad atebol sy'n cael ei barchu a'i gynnal yn dda, ac sydd yn lle da i weithio ynddo.

Yn ogystal â chydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, mae gweithredu Strategaeth Pobl yn hollbwysig er mwyn cyflawni ein dyheadau a'n hamcanion allweddol. Dylai'r strategaeth honno fod yn seiliedig ar ein gwybodaeth am y gweithlu ac ar ganlyniadau ein harolygon staff, a cheisio cael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasoedd da.



## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Ym mis Ebrill 2018, byddwn yn lansio Strategaeth Pobl, gyda'r pedair blaenoriaeth a ganlyn yn sail iddi:

- ymwreiddio ein gwerthoedd a'n hymddygiad yn y modd yr ydym yn cydweithio a'r modd yr ydym yn gwneud penderfyniadau;
- helpu ein pobl i fod ar eu gorau a sicrhau bod gennym y sgiliau a'r profiadau cywir yn y manau cywir;
- cynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig ar y lefelau uwch; a
- meithrin diwylliant hyfforddi er mwyn sicrhau amgylchiadau lle bydd pobl yn ffynnu fel bod y sefydliad yn llwyddo.

Yn ystod 2018 hyd 2022, byddwn yn datblygu ac yn rhoi cynllun gweithredu ar waith sy'n anelu i gyflawni'r pedair blaenoriaeth hyn ac a fydd, lle bo'n berthnasol, yn galluogi Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol orau.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Gyda mewnbwn gan ein Grŵp Newid Diwylliant a'n Grŵp Datblygu Pobl, bydd ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb yn monitro'n barhaus y cynnydd a wnaed ar gamau a gynlluniwyd i gyflawni pedair blaenoriaeth o'r Strategaeth Pobl sydd yn effeithio ar allu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.



# AMCANION SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

## AMCAN 5

Byddwn yn mabwysiadu ymagwedd strategol er mwyn ymdrin â'r gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau strwythurol mewn cyflogau yn gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig a chysylltiedig eraill.



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn gweithredu trefniadau cysoni cyflogau trwyadl er mwyn sicrhau y telir yn gyson am swyddi cydradd o ran gwerth.

Fodd bynnag, ar 31 Mawrth 2017, roedd gennym fwlch cyffredinol o 17.5% rhwng cyflogau'r rhywiau. Er bod hyn fymryn yn well na sefyllfa'r llynedd, mae cymedr cyflog blynyddol sylfaenol cywerth ag amser llawn yr aelodau o hynny sydd yn eu disgrifio eu hunain fel menywod yn dal i fod dros £8,000 yn llai na chyflog staff sydd yn eu disgrifio eu hunain fel dynion.

Dosbarthiad dynion a menywod ar draws bandiau cyflog yw'r prif esboniad dros y bwch hwn; caiff ychydig llai na thri chwarter y menywod o blith y staff eu cyflogi mewn bandiau cyflog is na band 5<sup>3</sup>, sy'n cymharu â ffigur o lai na 55% yn achos y dynion. Mae'r llwyddiant mawr a gawsom yn ddiweddar wrth ddenu menywod i ymgeisio am le ar ein rhaglen barhaus i recriwtio hyfforddeion graddedig wedi dylanwadu'n rhannol ar y ffigur hwn (mae oddeutu deuparth ein grŵp cyfredol o hyfforddeion graddedig yn eu disgrifio eu hunain fel menywod), ac mae'r rhaglen honno'n ehangu o hyd.

Rydym hefyd wedi canfod bylchau cyffredinol sylweddol mewn cyflog wrth gymharu'r nodweddion gwarchoddedig ethnigrwydd ac oedran.

Ar 14 Chwefror 2017, cynhaliom grŵp ffocws allanol i'r staff er mwyn canfod pam oeddent yn tybio bod staff wedi'u dosbarthu ar draws y bandiau cyflog yn y modd hwnnw, a sut y gallwn fynd i'r afael â'r bylchau cyffredinol rhwng cyflogau.



3 Mae graddfa gyflog Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnwys 10 prif fand cyflog - bandiau 1 i 7 a bandiau A i C, ochr yn ochr â bandiau cyflog i hyfforddeion a thechnegwyr ac ar gyfer lleoliadau gwaith. Bandiau rheolwyr yw bandiau 6 a 7, a bandiau cyflog yr uwch dîm arwain yw bandiau A i C.

## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Fel yr amlinellir o dan **Amcan 4**, un o bedair prif flaenoriaeth **ein Strategaeth Pobl** yw cynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig i'r tymor hwy, yn enwedig ar lefelau uwch.

Dyma'r camau cynlluniedig yn ystod 2018-19 a 2019-20, sydd wedi'u seilio ar ganlyniadau grŵp ffocws y staff y cyfeiriwyd ato'n flaenorol:

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



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Byddwn yn parhau i gasglu gwybodaeth am y gweithlu fel sy'n ofynnol yn rheoliadau cydraddoldeb Cymru, ac yn monitro'r bylchau rhwng cyflogau drwy ddefnyddio fformat sy'n debyg i'r hyn sy'n ofynnol yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am Fylchau Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.

Bydd ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb yn monitro'r cynnydd a wnaed ar gamau cynlluniedig sy'n anelu i fynd i'r afael â gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau, ac i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu, yn enwedig ar y lefelau uwch.

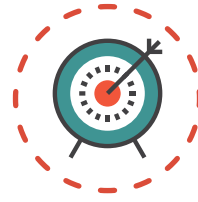


# AMCANION SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

## AMCAN 6

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

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



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Yn ogystal â chyflogi staff, mae Swyddfa Archwilio Cymru yn caffael gwasanaethau archwilio gan gwmnïau cyfrifyddu o'r sector preifat.

Er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol ar draws holl waith archwilio cyhoeddus Cymru, mae angen inni sicrhau bod cwmnïau sydd yn gweithio ar ran yr Archwilydd Cyffredinol yn cyflawni'r ddyletswydd wrth gwblhau eu gwaith.

Rydym hefyd yn caffael amrywiaeth eang o wasanaethau eraill, ac am sicrhau bod ein holl gyflenwyr yn ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol lle bo hynny'n berthnasol.



## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

In the first 12 months of this Plan, we will:

- a) develop a procurement strategy that will be fully equality impact assessed and cover all aspects of our responsibilities under the General Equality Duty;
- b) utilise government framework agreements where these thoroughly meet the Duty; and
- c) develop an equality and procurement checklist that covers all protected characteristics when awarding all contracts regardless of value.

On an ongoing basis, we will then:

- a) identify procurements that are relevant to performing the General Equality Duty;
- b) for relevant procurements, include questions in invitations to tender that ask how operators propose to help us perform the Duty and report on the operation of those proposals; and
- c) incorporate successful bidders' proposals for (i) helping perform the Duty and (ii) reporting on the operation of those measures in contract specifications.

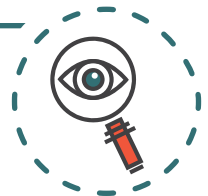
We will also:

- a) expand the risk assessment template currently used in our business cases to take into account the Human Trafficking and Slavery legislation; and
- b) revisit our existing suppliers' contract monitoring form, which we currently use for larger contracts.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Bydd ein Pennaeth Gwasanaethau Busnes, sydd yn goruchwylio holl weithgarwch caffael Swyddfa Archwilio Cymru, yn adrodd bob chwe mis wrth ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r amcan hwn.



# AMCANION SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

## AMCAN 7

Byddwn yn meithrin cydberthnasoedd da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r sawl nad ydynt yn rhannu'r nodweddion hynny, drwy benodi 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb ymysg staff uwch a staff eraill, a chefnogi gwaith rhwydweithiau staff perthnasol.



## PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Ym mis Hydref 2017, cynhaliom arolwg staff gan ddefnyddio'r un holiadur craidd a ddefnyddiwyd yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). At ei gilydd, yr oedd canlyniadau'r arolwg yn nodweddu sefydliad a ystyrir yn sefydliad 'uchel ei berfformiad'. Yn arbennig, yr oedd yn galonogol nodi bod cydweithwyr ar draws Swyddfa Archwilio Cymru yn teimlo'n gadarnhaol ynghylch y cydberthnasoedd o fewn eu timau.

Mewn un cwestiwn yn yr arolwg, holwyd a oedd staff yn teimlo bod y sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol (ee, diwylliannau, arddulliau gweithio, cefndiroedd, syniadau ac ati). Rhoddodd 81% o'r staff ateb cadarnhaol i'r cwestiwn hwn, ond rydym er hynny am ymdrechu eto drwy ddarparu hyrwyddwyr cydraddoldeb a chefnogi gwaith rhwydweithiau staff er mwyn helpu i sicrhau bod profiad pob aelod o staff fel cyflogai yn gadarnhaol yn hyn o beth.

Er inni ddarparu cynghreiriaid cydraddoldeb ymhlith staff lefel uwch, nid yw ein grŵp ehangach o staff wedi ymgysylltu rhyw lawer â'r rheiny hyd yma, ac yn ôl hunanasesiadau o adroddiadau blaenorol ar gydraddoldeb nid ydym yn effeithiol iawn yn y maes hwn.



## BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Yn ystod 2016-17, datblygodd ein staff gyfres o bum ymddygiad dymunol fyddai'n llunio ein diwylliant yn y dyfodol. Un o'r ymddygiadau hyn yw parchu pobl eraill a gwahaniaethau unigol. Fel yr amlinellir yn **Amcan 4**, un o bedair amcan allweddol ein Strategaeth Pobl yw ymwreiddio'r ymddygiadau a ddymunir gennym yn y modd yr ydym yn cydweithio ac yn gwneud penderfyniadau.

Yn ystod 12 mis cyntaf y Cynllun hwn, byddwn yn:

- a) sefydlu grŵp o hyrwyddwyr cydraddoldeb ymhlith aelodau uwch ac aelodau eraill o staff, gan gynnwys aelodau o'n Grŵp Llywio a'n Grŵp Buddiant Cydraddoldeb;
- b) codi ymwybyddiaeth ymhlith y staff ynghylch pwy yw'r hyrwyddwyr hynny a'u rôl wrth feithrin cydberthnasoedd da, ymwreiddio'r ymddygiadau a ddymunir gennym, a rhoi cymorth a chyngor pan fydd staff yn mynegi unrhyw bryderon; ac
- c) gweithio gyda Chadeiryddion rhwydweithiau menywod a LGBT ein staff i bennu a darparu lefelau priodol o gefnogaeth.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Bydd y Grŵp Llywio Cydraddoldeb yn adolygu effeithiolrwydd rôl yr hyrwyddwr a'r gefnogaeth a ddarperir i'r rhwydweithiau staff drwy geisio safbwyntiau Cadeiryddion ein Grŵp Buddiant Cydraddoldeb a'r rhwydwaith yn flynyddol.

Bydd y Grŵp Llywio Cydraddoldeb hefyd yn ystyried effeithiolrwydd y trefniadau i rannu gwybodaeth a'r hyn a ddysgir rhwng rhwydweithiau'r staff.

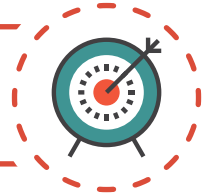
Rydym yn bwriadu cynnal arolwg staff yn flynyddol drwy ddefnyddio holiadur y CSPS. Bydd hynny'n cynnwys monitro ymatebion i gwestiwn ynghylch a yw staff yn teimlo bod y sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol.





## AMCAN 8

Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein gwaith, gan gynnwys drwy ein gwefan, mewn modd sy'n hygyrch ac sy'n osgoi rhoi pobl sydd â nam arnynt dan anfantis sylweddol.



### PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Ein nod cyffredinol yw sicrhau bod pobl Cymru a Chynulliad Cymru yn gwybod a yw adnoddau cyhoeddus yn cael eu rheoli'n ddoeth. Mynegir hyn fel canlyniad yr ydym yn cyfrannu'n allweddol tuag ato yn sgil ein statws hollol annibynnol, ein harbenigedd proffesiynol a'n hawliau eang i gael mynediad at wybodaeth.

Mae Adran 20 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (y ddyletswydd addasiadau rhesymol) yn cynnwys dyletswydd i gyrrff cyhoeddus ddarparu gwybodaeth ar ffurfiau hygyrch.

Yn 2017, cawsom achrediad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan, a oedd yn cynnwys cadarnhad ein bod wedi bodloni meini prawf llwyddo canllawiau rhyngwladol ar Hygyrchedd Cynnwys y We, ochr yn ochr â dealltwriaeth well o'r angen i fynd i'r afael ag allgáu digidol.

Fel yr amlinellir yn ein [Cynllun Blynyddol ar gyfer 2018-19](#), rydym wedi ymrwymo i wella a chynyddu darllenadwyedd a hygyrchedd ein holl gynnyrch archwilio, a chyhoeddiadau eraill, er mwyn cynyddu eu heffaith a'u cyrhaeddiad hyd yr eithaf.



### BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Yn ddiweddar, dechreuwyd prosiect sy'n canolbwyntio ar archwilio ffyrdd posibl o drawsnewid y modd y byddwn yn cyfathrebu ynghylch ein gwaith a chynyddu diddordeb ynddo, a bydd y gwaith hwnnw'n parhau yn 2018-19. Bydd y prosiect yn rhannol seiliedig ar yr ymatebion perthnasol a gafwyd i'r ymgynghoriad diweddar ar ein hamcanion cydraddoldeb, gan gynnwys y cais am fersiwn hawdd ei darllen o'r ymgynghoriad.

Yn flynyddol, byddwn yn gofyn am gyngor allanol ynghylch hygyrchedd ein gwefan, ac achrediad o'r newydd ar gyfer hynny. Bydd hyn yn cynnwys trefnu bod unigolion ag ystod o anabledau dysgu a chorfforol yn ei phrofi.

Byddwn hefyd yn parhau i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n cynnig opsiynau pellach ar gyfer gwella hygyrchedd a chynyddu'r diddordeb yn ein gwaith. Bydd hyn yn cynnwys cynyddu maint testun dethol a'i ddarllen yn uchel, darparu cyfieithiadau ysgrifenedig ac ar lafar mewn amryw o ieithoedd, rhwystru elfennau sy'n tynnu sylw ar y sgrin, a throsi testun dethol i fformat MP3.



## SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

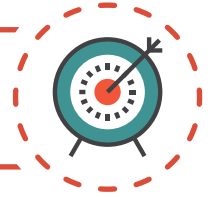
Yn ogystal â cheisio safbwyntiau cynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig ar ein blaenraglen o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian, fel yr amlinellir o dan **Amcan 1**, byddwn yn gofyn am eu hadborth ynghylch hygyrchedd ein cynnyrch archwilio a'n cyhoeddiadau eraill, yn sail ar gyfer ein prosiect cyfathrebu parhaus.

Byddwn hefyd yn casglu ystadegau blynyddol ar y defnydd o feddalwedd hygyrchedd a osodir ar ein gwefan. Ystyrir y rhain gan y Grŵp Llywio Cydraddoldeb gyda golwg ar asesu ei heffaith a'i heffeithiolrwydd barhaus.



## AMCAN 9

Byddwn yn gwella maint ac ansawdd gwybodaeth megis adborth allanol yr ydym yn ei gasglu ynghylch sut y mae ein gwaith wedi cyfrannu at fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, neu sut y gallai wneud hynny.



### PAM YDYM NI'N GWNEUD HYN?

Nid oes gennym ryw lawer o wybodaeth sy'n rhoi tystiolaeth o effaith gwaith yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru o ran cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Er ein bod wedi gofyn am adborth allanol o'r blaen ynghylch sut y gallem gyfrannu'n well at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol drwy ein gwaith, bu'r adborth yn brin hyd yma, ac wrth hunanasesu mewn adroddiadau blaenorol ar gydraddoldeb cawsom nad oeddem yn effeithiol iawn yn hyn o beth.



### BETH YDYM NI'N MYND I'W WNEUD, A PHRYD?

Yn ogystal â cheisio safbwyntiau cynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig ar ein blaenraglen o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian, fel yr amlinellir o dan **Amcan 1**, byddwn yn gofyn am eu hadborth ynghylch sut mae darnau unigol o waith sydd eisoes wedi'u cyflawni ac a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wedi bodloni anghenion grwpiau gwarchoddedig.

Byddwn hefyd yn gofyn am eu barn ynghylch y gwaith a wnawn yn barhaus i'n helpu i ganfod sut y gallem wneud mwy.

Gwneir hyn bob blwyddyn o 2018, drwy'r broses dysgu yn sgil prosiectau a hefyd yn rhan o'n gwaith i ymgysylltu â'r cynrychiolwyr hynny ynghylch y blaenraglen.



### SUT FYDDWN NI'N MONITRO EIN CYNNYDD?

Yn flynyddol, bydd y Grŵp Llywio Cydraddoldeb yn archwilio sampl o'r adroddiadau dysgu yn sgil prosiect a gwblheir ar brosiectau sydd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Y nod fydd gwirio a yw gwybodaeth ynghylch sut y mae darnau unigol o waith wedi bodloni anghenion grwpiau gwarchoddedig wedi'i hystyried a'i chofnodi.



# Atodiad 1 – Trefniadau asesu effaith

Mae'n rhaid i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru<sup>4</sup>:

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

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

Tua diwedd 2016-17, gwnaethom hefyd ehangu cwmpas ein hasesiadau effaith i gynnwys ystyriaethau'r Gymraeg, er mwyn cydymffurfio â safonau'r Gymraeg a sicrhau ein bod yn cyflawni ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998.

O safbwynt cydraddoldeb a hawliau dynol, mae ein hasesiadau'n canolbwyntio ar y cwestiynau canlynol:

- a A oes posibilrwydd am effaith anffafriol neu wahaniaethu o ran y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol, neu a yw'n bosibl yr amherir ar hawliau dynol?
- b A fanteisiwyd ar bob cyfle i gael gwared â gwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal, meithrin cydberthnasoedd da a chefnogi hawliau dynol?

Byddwn yn cyhoeddi adroddiadau ar ein [hasesiadau o bolisiâu ac arferion sydd yn arbennig o berthnasol](#) ar ein gwefan.

Mae'r siart lif ganlynol yn dangos prif gamau a deilliannau asesiadau effaith o safbwynt cydraddoldeb a hawliau dynol.

<sup>4</sup> O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011

# Cytnodau allweddol asesiad effaith

## Cam 1: Sgrinio

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

## Cam 2: Asesu effaith

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

### Canlyniad 1: Dim materion o bwys

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

Manteisiwyd ar bob cyfle.

Ewch i **gam 3**.

### Canlyniad 2: Addasu

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

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

### Canlyniad 3: Parhau

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

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

### Canlyniad 4: Peidio

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

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

## Cam 3: Cymeradwyo

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

## Cam 4: Cyhoeddi adroddiad ac adolygu

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

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

## Atodiad 2 – Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth

- 32 Yn 2012, cyflwynwyd pecyn hyfforddant cydraddoldeb ar-lein gennym i'r staff, gan weithio mewn partneriaeth ag Estyn, Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru. Mae'r holl staff wedi cwblhau'r pecyn hyfforddi hwn, ac mae'r holl ddechreuwy'r newydd yn cwblhau'r hyfforddiant yn rhan o'r broses gynefino.
- 33 Yn ystod blwyddyn gyntaf y Cynllun hwn, byddwn yn diweddarau'r pecyn er mwyn sicrhau ei fod yn dal i fod yn addas i'r diben ac yn cynnig gwerth am arian, ac wedyn yn darparu hyfforddiant gloewi dilynol i'r holl staff.
- 34 Dros gyfnod y Cynllun hwn, byddwn hefyd defnyddio ystod o fecanweithiau eraill i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth ymhlith y staff ynghylch materion cydraddoldeb, gan gynnwys drwy:
  - a waith ein hyrwyddwyr cydraddoldeb ymhlith aelodau uwch ac aelodau arferol o staff;
  - b gwaith rhagweithiol ein rhwydweithiau staff ar gyfer materion menywod ac LGBT;
  - c cyfathrebu â'r staff ynghylch y cynnydd a wnaed drwy ein gwaith fel aelod o Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, a thrwy ennill achrediad fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabled;
  - ch darparu ystod o wybodaeth, polisïau a chanllawiau yn gysylltiedig â chydraddoldeb i'r staff, gan gynnwys Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol, canllawiau ar baratoi cyhoeddiadau hawdd eu deall; canllawiau ar ein trefniadau asesu effaith; gwybodaeth am ein trefniadau ar gyfer monitro amrywiaeth a sut i wneud cais i addasu eu trefniadau gwaith;
  - d rhannu gwybodaeth yn barhaus am 'galendr amrywiaeth' o ddigwyddiadau cydraddoldeb a gydnabyddir yn rhyngwladol, a chynnal seminarau 'Dysgu dros Ginio'; ac
  - dd blogiau wedi'u paratoi a'u cyhoeddi ar ein mewnwyd gan aelodau o'n Grwpiau Llywio a Buddiant Cydraddoldeb, yn enwedig blogiau sydd yn gysylltiedig â gwaith y ddau grŵp hyn, a bod yn bresennol yn nigwyddiadau Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru a Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru, lle byddwn yn sicrhau ein bod yn cadw golwg ar ddatblygiadau parhaus yn y maes, ac yn cyfrannu atynt os yw'n briodol.



Wales Audit Office

24 Cathedral Road

Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

We welcome telephone calls in  
Welsh and English.

E-mail: [info@audit.wales](mailto:info@audit.wales)

Website: [www.audit.wales](http://www.audit.wales)

Swyddfa Archwilio Cymru

24 Heol y Gadeirlan

Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn Testun: 029 2032 0660

Rydym yn croesawu galwadau  
ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

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

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