

# **Adroddiad Cydraddoldeb** **2019-20**

Rhagfyr 2020

Mae'r adroddiad hwn ynghylch cydymffurfiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020. Fe'i paratowyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

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

Os oes angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei gynnwys, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod. Rydym yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg ac yn Saesneg, a byddwn yn ymateb yn yr iaith a ddefnyddiwyd gennych. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd  
CF11 9LJ

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

This document is also available in English.

# Cynnwys

---

Rhagair 4

**Uchafbwyntiau yr Amcanion 6**

**Rhaglen o waith cydraddoldeb 8**

Rydym wedi parhau i ddatblygu ein rhaglen waith i gyflawni ein dyletswydd a'n hamcanion cydraddoldeb. Yn gyffredinol, aseswyd gennym fod cynnydd yn effeithiol, ond mae gennym ragor i'w wneud i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac i gynyddu ein hamrywiaeth

**Asesiadau effaith 20**

Aseswyd effaith polisiau ac arferion newydd yn ystod y flwyddyn mewn cysylltiad â materion hawliau dynol a chydaddoldeb. Y flwyddyn nesaf, byddwn yn asesu'r polisiau hynny sy'n effeithio ar waith allanol

**Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog 22**

Er bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau ychydig, mae angen gwneud rhagor o waith i gynyddu amrywiaeth rhwng y rhywiau ymhlith yr uwch-staff ac amrywiaeth BAME ym mhob rhan o'r sefydliad

## Atodiadau

1. Asesiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020 a chanlyniadau allweddol yr asesiadau hynny 30

2. Nodiadau ynghylch ein dadansoddiad o wybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn fesul nodweddion cydraddoldeb 33

# Rhagair

---

Mae'r adroddiad Cydraddoldeb hwn yn ystyried y cynnydd yr ydym wedi'i wneud tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb fel y'i nodir yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020.

Yn fuan ar ôl y cyfnod y mae'r adroddiad hwn yn ei gwmpasu, roeddem yn wynebu amgylchiadau eithriadol yn sgil COVID-19. Rydym wedi pwysleisio drwy gydol yr adeg hon y pwysigrwydd bod y staff yn blaenoriaethu 'eu hunain, eu teulu, eu gwaith – yn y drefn honno' er mwyn cefnogi eu lles, a sicrhau nad yw y pandemig yn effeithio'n anghymesur ar unrhyw un o'r staff â nodweddion gwarchoddedig.

Yn gyffredinol, rydym wedi asesu y bu ein cynnydd yn effeithiol wrth gyflawni mwyafrif ein hamcanion cydraddoldeb, ond rydym yn cydnabod bod gennym ragor i'w wneud i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu ein hamrywiaeth.

Rydym wedi ymgysylltu â rhwydwaith o sefydliadau trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru i sefydlu trefniadau ymgysylltu allanol da. Mae'r rhain wedi bod yn ddefnyddiol wrth gasglu safbwyntiau ar feysydd pwnc ar gyfer ein rhaglen waith yn y dyfodol, ac maent wedi llywio ein hadolygiad o effeithiolrwydd y trefniadau asesu effaith ar draws sector cyhoeddus Cymru, a ddechreuwyd gennym ym mis Chwefror 2020.

Ehangwyd ein Strategaeth Pobl yn ddiweddar gan ddod yn Strategaeth Gweithlu pum mlynedd ehangach a gymeradwywyd gan ein Tîm Arweinyddiaeth Weithredol a'r Bwrdd ym mis Medi 2020. Mae ein gweledigaeth o 'ddatblygu gweithlu galluog ac amrywiol sydd â chymhelliant i gyflawni ein diben a'n huchelgeisiau ac i gyrraedd ein llawn botensial' yn ganolog i'r Strategaeth honno.

Yn ystod y flwyddyn, rydym wedi cynnal cyfres o asesiadau o effaith polisiâu ac arferion perthnasol ar gydraddoldeb a hawliau dynol. Roedd yr asesiadau hyn yn canolbwyntio ar newidiadau mewnol ac ni nodwyd unrhyw botensial amlwg am wahaniaethu, ac felly rydym yn bwriadu ystyried polisiâu sy'n effeithio ar ein gwaith allanol yn 2020-21.

Ni nodwyd unrhyw wahaniaethau sylweddol mewn cyflog o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb, ond rydym yn siomedig â'r cynnydd yr ydym wedi'i wneud o ran mynd i'r afael â'n gwahaniaethau cyflog strwythurol rhwng y rhywiau (a nodweddion cydraddoldeb eraill), a chyflymder y cynnydd o'i gymharu â'n targed i gynyddu cynrychiolaeth BAME. Er y bu ychydig o gulhau yn y bwloch cyflog rhwng y rhywiau a chynnydd yn y gynrychiolaeth BAME, rydym yn siomedig â chyflymder a graddfa'r cynnydd. Yn sgil hyn, fe wnaethom gytuno ym mis Hydref 2020 bod yr amser wedi dod i adnewyddu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol er mwyn cyfochri amcanion cydraddoldeb â'n huchelgeisiau sefydliadol, gan gydnabod bod hwn hefyd yn gyfle i bennu ein hamcanion yng nghyd-destun Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Rydym yn gwbl ymroddedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, ein staff ein hunain a'r rhai hynny y byddwn yn dod i gysylltiad â nhw yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pawb i gael eu trin ag urddas a pharch.



**Adrian Crompton**

Archwilydd  
Cyffredinol Cymru



**Lindsay Foster**

Cadeirydd Swyddfa  
Archwilio Cymru

# Uchafbwyntiau yr Amcanion

1. Byddwn yn ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig.

Effeithiol



2. Byddwn yn ymgymryd ag o leiaf un adolygiad gwerth am arian gyda phwyslais ar gydraddoldeb yn ystod y cyfnod o bedair blynedd a gwmpesir gan y Cynllun.

Effeithiol



3. Byddwn yn adolygu Cod Ymarfer Archwilio'r Archwilydd Cyffredinol er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn well wrth ymgymryd â'n gwaith archwilio.

Effeithiol



4. Byddwn yn gweithredu Strategaeth Pobl sy'n rhoi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, gwella cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda ag eraill.

Effeithiol



- 5.** Byddwn yn defnyddio dull strategol o fynd i'r afael â'n gwahaniaethau strwythurol o ran cyflog rhwng y rhywiau a gwahaniaethau cyflog eraill.

Aneffeithiol



- 6.** Wrth gaffael gwasanaethau o ffynonellau allanol, byddwn yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn ein meini prawf dyfarnu tendrau ac yn safonau perfformiad y contract.

Effeithiol



- 7.** Byddwn yn meithrin cysylltiadau da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad oes ganddynt.

Effeithiol



- 8.** Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein gwaith mewn ffordd sy'n hygyrch ac sy'n osgoi rhoi pobl sydd â namau o dan anfantais sylweddol.

Hynod Effeithiol



- 9.** Byddwn yn gwella cwmpas ac ansawdd yr wybodaeth a gasglwn ynglŷn â sut y mae ein gwaith yn cyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

Effeithiol





# Rhaglen o waith cydraddoldeb

Rydym wedi parhau i ddatblygu ein rhaglen waith i gyflawni ein dyletswydd a'n hamcanion cydraddoldeb. Yn gyffredinol, aseswyd gennym fod cynnydd yn effeithiol, ond mae gennym ragor i'w wneud i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac i gynyddu ein hamrywiaeth

- 1 Rydym yn gwbl ymroddedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, ein staff ein hunain a'r rhai y byddwn yn dod i gysylltiad â nhw yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pawb i gael eu trin ag urddas a pharch.
- 2 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith diogelu rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 3 Rydym wedi paratoi [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) ar gyfer y cyfnod 2018 i 2022, sy'n nodi naw amcan penodol i'n helpu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well.
- 4 Mae ein Tîm Arweinyddiaeth Weithredol, gyda goruchwyliaeth gan y Bwrdd yn gwneud y canlynol:
  - a. sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol ar waith i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol a'n hamcanion cydraddoldeb strategol; a
  - b. helpu i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith yn cael eu gweithredu'n llawn a'u bod nhw'n cyflawni'r canlyniadau gofynnol<sup>1</sup>.

---

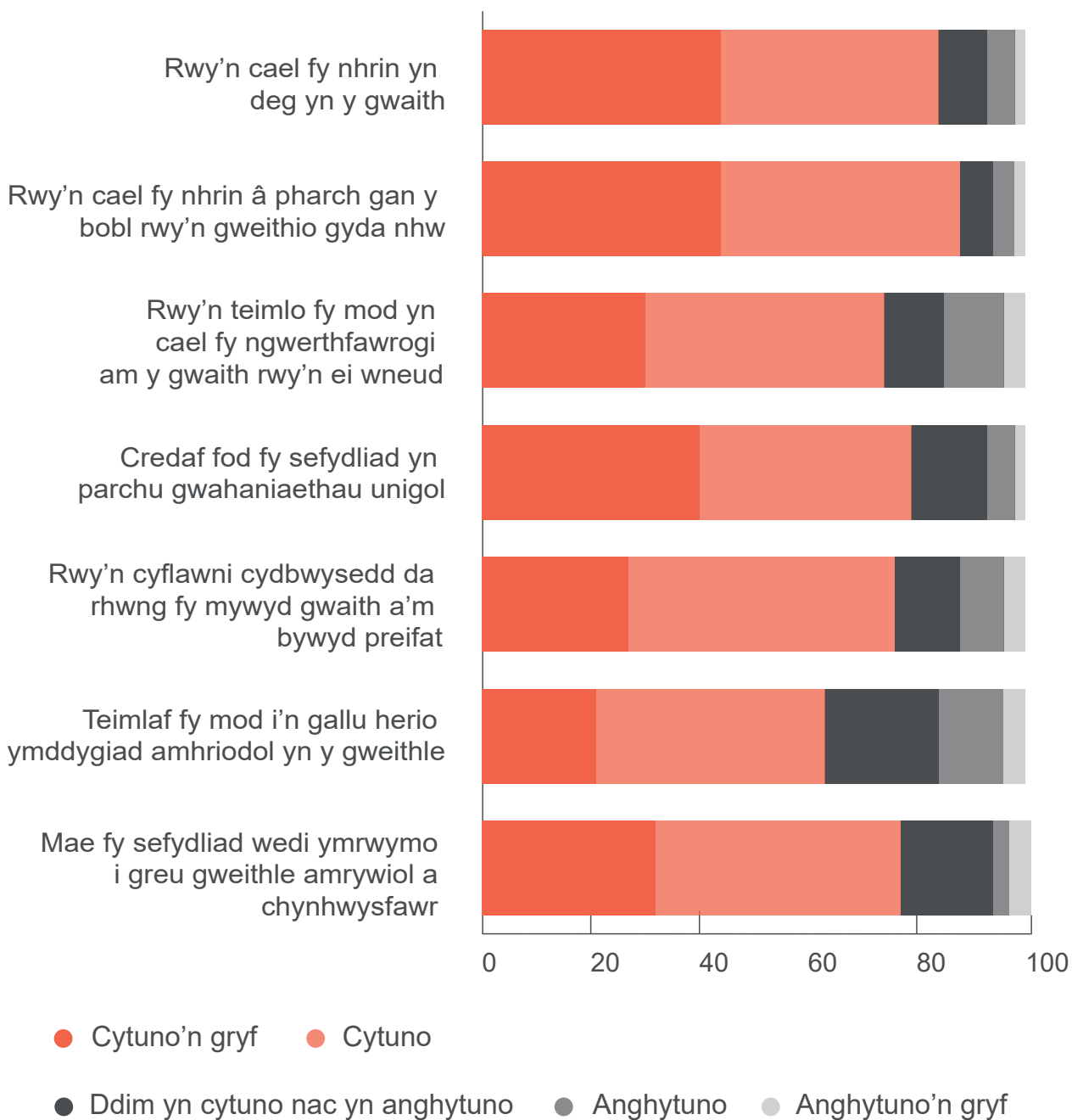
1 Mae'r Bwrdd a'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol yn cael adroddiadau monitro chwarterol ar y cynnydd a wneir tuag at gyflawni'r amcanion a nodir yn y Cynllun.



- 5 Rydym wedi sefydlu Pawb hefyd – grŵp staff sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig. Gofynnir am sylwadau Pawb pan wneir y canlynol:
  - a. cynnal asesiadau o effaith polisiau perthnasol;
  - b. ystyried adroddiadau chwarterol ar y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb;
  - c. paratoi ein Hadroddiad Cydraddoldeb blynyddol; ac
  - ch. adolygu a diwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- 6 Mae aelodau Pawb hefyd yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael i staff sy'n dymuno codi pryderon a rhannu syniadau ynghylch sut y gellir gwella ein polisiau a'n harferion.
- 7 Yn 2019-20, gwnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen o waith cydraddoldeb. Yn gyffredinol, credwn ein bod yn effeithiol yn y camau a gymerwyd gennym tuag at gyflawni mwyafrif ein hamcanion cydraddoldeb, ond y meysydd y mae angen inni ganolbwyntio arnynt yn awr yw mynd i'r afael â'n bwloch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth ein staff. Mae **Arddangosyn 2** yn rhoi rhagor o fanylion am effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni amcanion unigol.
- 8 Ym mis Hydref 2019, cynhaliwyd ein harolwg staff blynyddol gennym, gan ddefnyddio'r un holiadur craidd a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Ymatebodd wyth deg y cant o'r staff i'r arolwg; sampl gynhwysfawr yn llawn mewnwelediad ar ganfyddiadau'r staff a phrofiadau'r cyflogeion. Roedd yn galonogol nodi, ar gyfer cwestiynau a oedd yn ymwneud â chydraddoldeb, fod ymatebion gan ein staff yn nodweddiadol ar y cyfan o sefydliad sy'n perfformio'n dda yn ôl CSPS. Fodd bynnag, nid yw canlyniadau ein harolwg yn meincnodi mor gryf eto mewn cysylltiad â staff sy'n teimlo y gallant herio ymddygiad amhriodol yn y gweithle – canlyniad sy'n parhau i lywio ein rhaglenni gwaith cydraddoldeb a datblygiad diwylliannol.

### Arddangosyn 1: Canlyniadau arolwg y staff

Siart bar wedi ei stacio sy'n dangos dosbarthiad ymatebion cyflogeion yn 2019 i ddatganiadau arolwg staff sy'n ymwneud â chydraddoldeb.



## Arddangosyn 2: Y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb

Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2019-20.

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed
<p><b>Amcan 1</b></p> <p>Byddwn yn ymgysylltu â phobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth ystyried y canlynol:</p> <p>a.</p> <p>pa raglenni o archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian y byddwn yn ymgymryd â nhw; ac</p> <p>b.</p> <p>y dull i'w fabwysiadu mewn archwiliadau ac astudiaethau gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.</p>	<p><b>Asesiad: Effeithiol</b></p> <p>Mae gennym drefniadau ymgysylltu allanol sefydledig drwy <u>Cynghrair Cydraddoldebau a Hawliau Dynol</u> – rhwydwaith o sefydliadau trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Hwylusir y Cynghrair gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.</p> <p>Yn 2018-19, cynhaliwyd dau <u>ymgyngoriad cyhoeddus</u> gennym yn gwahodd sylwadau ar: (i) meysydd pwnc ar gyfer ein rhaglen waith tair blynedd yn y dyfodol; a (ii) rhestr fwy penodol o gynigion astudio posibl ar gyfer y dyfodol.</p> <p>Gwnaethom ddarparu manylion y ddau ymgyngoriad i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru ac i aelodau'r Cynghrair, ac wedyn buom yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Gynghrair yn gynnar yn 2019-20 er mwyn trafod y rhaglen derfynol a rhai o'r pynciau blaenoriaeth ar gyfer y blynyddoedd i ddod.</p> <p>Yn ystod y cyfnod, cyfarfuom hefyd â staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i drafod ein gwaith yng nghydestun ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddechrau dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010.</p> <p>Trwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol diwedd y flwyddyn, buom yn archwilio'r cofnodion gwaith ynghylch datblygiad ein rhaglen waith gwerth am arian a phrosiectau perthnasol, ac roeddem yn fodlon bod (a) ymdrechion priodol wedi eu gwneud i gael safbwyntiau cynrychiolwyr a (b) fod digon o sylw wedi ei roi i safbwyntiau o'r fath wrth ddatblygu'r rhaglen ac yn y dulliau a fabwysiadwyd ym mhob prosiect.</p>

---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed**

---

**Amcan 2**

Byddwn yn cynnal o leiaf un archwiliad neu astudiaeth gwerth am arian sydd â phrif bwyslais sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn ystod y cyfnod o bedair blynedd y mae'r Cynllun yn eu cwmpasu.

**Asesiad: Effeithiol**

Ym mis Medi 2019, cynhaliwyd seminar gennym o'r enw Gwireddu Cymru Gydradd y gwnaethom gasglu amrywiaeth o safbwyntiau drwyddo i lywio'r dewis o bwnc ar gyfer ein hastudiaeth.

Ym mis Chwefror 2020, roeddem yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Cynghrair Cydraddoldebau a Hawliau Dynol. Helpodd hyn ni i gwmpasu'r archwiliad y bwriadwn ei ddefnyddio i ganolbwyntio ar effeithiolrwydd trefniadau asesu effaith ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r gwaith ar yr astudiaeth wedi dechrau bellach. Nid yw'r union gwmpas na'r amserlen wedi eu cadarnhau eto, ond ar hyn o bryd, rydym yn disgwyl cwblhau'r gwaith yn ystod haf 2021.

Ochr yn ochr â pharatoi am yr astudiaeth gyda'r prif bwyslais ar gydraddoldeb, gwnaethom gyflwyno sawl archwiliad ac astudiaeth arall a oedd yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn ystod 2019-20.

Roedd y rhain yn cynnwys:

- archwiliad i weld a yw'r Gronfa Gofal Integredig yn cael ei defnyddio'n effeithiol i ddarparu gwasanaethau cynaliadwy sy'n sicrhau gwell canlyniadau i ddefnyddwyr gwasanaethau;
  - gwneud cyfres o argymhellion i gynghorau ynghylch gwella'r mynediad at 'ddrws ffrynt' gofal cymdeithasol i oedolion a buddsoddi mewn gwasanaethau ataliol yn y gymuned;
  - cyhoeddi pum adroddiad thematig rhyngweithiol ac offeryn data cysylltiedig sy'n edrych ar waith Llywodraeth Cymru o ran cefnogi lles pobl ifanc;
  - dangos yr ymddengys fod buddsoddiad ac ymdrechion Llywodraeth Cymru wedi helpu i leihau lefelau tlodi tanwydd; a
  - thynnu sylw at y ffaith bod dioddefwyr a goroeswyr cam-drin domestig a thrais rhywiol yn cael eu siomi'n aml gan system anghyson, gymhleth a thameidiog.
-

---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed**

---

**Amcan 3**

Byddwn yn adolygu Cod Ymarfer Archwilio yr Archwilydd Cyffredinol er mwyn sicrhau bod y presgripsiwn yn y Cod yn ein galluogi i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn well wrth inni ymgymryd â'n gwaith archwilio.

**Asesiad: Effeithiol**

Cyhoeddwyd Cod Ymarfer Archwilio diwygiedig ar 1 Mai 2018. Mae paragraff 26 o'r Cod diwygiedig, a ategir gan ganllawiau manwl, yn rhoi presgripsiwn ychwanegol ynghylch sut y mae'n rhaid i archwilwyr gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol hefyd, wrth iddynt arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol.

Rydym yn adolygu'r Cod yn flynyddol, a chydabyddir efallai y bydd angen diwygiadau ychwanegol arno ar ôl i ddyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010 gael ei rhoi ar waith yng Nghymru.

Yn 2019-20, drwy ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol ar ddiwedd y flwyddyn, buom yn archwilio samplau o archwiliadau ac yn gwirio i ba raddau yr oedd archwilwyr wedi cydymffurfio â'r Cod. Dangosodd ein gwaith monitro fod 100% o'r archwiliadau cyfrifon 2018-19 a samplwyd a 100% o'r prosiectau archwilio perfformiad a adolygwyd yn 2019 wedi bodloni'r safonau gofynnol.

Mae gwaith yn mynd rhagddo ar hyn o bryd i ddiweddarau ein canllawiau ategol i archwilwyr er mwyn rhoi rhagor o wybodaeth ynghylch sut y dylai staff gweithredol gofnodi materion cydraddoldeb.

Hefyd, mae templed ein dogfen 'dechrau prosiect' yn gofyn am dimau archwilio ac astudio gwerth am arian i nodi ble y gallai archwiliad penodol helpu'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ymrwymadau a'i gyfrifoldebau mewn cysylltiad â chydaddoldeb.

Ochr yn ochr â'n hastudiaethau craidd a gwaith archwilio arall, rydym yn parhau i ddefnyddio ein rhaglen arferion da i gefnogi'r broses o ystyried materion sy'n berthnasol i gydraddoldeb yng Nghymru.

---

---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed**

---

**Amcan 4**

Byddwn yn gweithredu Strategaeth Pobl sydd, ymhlith pethau eraill, yn rhoi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, i hybu cyfle cyfartal ac i feithrin perthnasoedd da, gan ddefnyddio ein gwybodaeth am y gweithlu mewn cysylltiad â'r nodweddion gwarchoddedig.

**Asesiad: Effeithiol**

Lansiwyd ein Strategaeth Pobl ym mis Ebrill 2018 ac fe'i diweddarwyd ym mis Gorffennaf 2019. Fe'i hehangwyd yn ddiweddar gan ddod yn Strategaeth Gweithlu pum mlynedd ehangach a gymeradwywyd gan y Tîm Arweinyddiaeth Weithredol a'r Bwrdd ym mis Medi 2020.

Mae ein gweledigaeth o 'ddatblygu gweithlu galluog ac amrywiol sydd â chymhelliant i gyflawni ein diben a'n huchelgeisiau ac i gyrraedd ein llawn botensial' yn ganolog i'r Strategaeth honno.

Ategir y Strategaeth gan Gynllun Cyflawni manwl ar gyfer y Gweithlu, a bydd ei gynnydd yn cael ei fonitro bob chwarter gan ein Tîm Arwain Gweithredol a'n Pwyllgor Cydnabyddiaeth ac Adnoddau Dynol. Y blaenoriaethau allweddol ar gyfer y ddwy flynedd nesaf sy'n arbennig o berthnasol i'r amcan hwn yw:

- datblygu ymhellach ein polisiau sy'n cefnogi cyfrifoldebau aelodau o'r teulu a gofalwyr;
  - hyfforddi rheolwyr sy'n recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â'r broses recriwtio er mwyn sicrhau y cedwir at y safonau a'r prosesau cyffredin; a
  - datblygu ein rhaglen graddedigion a phrentisiaid, gan ddefnyddio gwaith allgymorth i sicrhau ein bod yn denu pobl o bob oed, cefndir a chymuned.
-

---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed**

---

**Amcan 5**

Byddwn yn defnyddio dull strategol o fynd i'r afael â'n gwahaniaethau strwythurol o ran cyflog rhwng y rhywiau, ochr yn ochr â gwahaniaethau cyflog strwythurol mewn cysylltiad â nodweddion gwarchoddedig a nodweddion cysylltiedig eraill.

**Asesiad: Aneffeithiol**

Yn ei gyfarfod ym mis Gorffennaf 2019, cynhaliodd ein Bwrdd drafodaeth strategol i ystyried y dadansoddiad o'n gwybodaeth am gyflogaeth a gyhoeddwyd yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb 2018-19. Dangosodd y dadansoddiad fod ein bylchau cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd wedi ehangu a daeth i'r casgliad bod angen inni wneud mwy i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor canolig a hwy, yn enwedig ar y lefelau uwch.

Cydnabu'r Bwrdd y pwysau croes sy'n effeithio ar ein gallu i sicrhau unrhyw leihad ystyrlon yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y tymor byr, ond cydnabu werth pennu targedau tymor hwy fel ffordd o sbarduno gwelliant. Cytunodd i ailedrych ar y dewis o bennu targedau bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 2020-21 ar ôl i'r Prif Weithredwr fynegi ei weledigaeth ar gyfer ailstrwythuro'r uwch-dîm.

Fodd bynnag, cymeradwyodd y Bwrdd y targed o gael cyfran o gyflogeion BAME sy'n cyfateb â'r gyfran ym mhoblogaeth Cymru ar gyfer cyfnod o dair blynedd. Wrth wneud hynny, cytunodd y Bwrdd fod angen gwneud rhagor o waith i fynegi'r manteision busnes sy'n deillio o fod â gweithlu mwy amrywiol, ac i nodi unrhyw rwystrau i recriwtio a chadw'r rhai sydd o grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol, gan gynnwys unrhyw ragfarn anymwybodol yn ystod y prosesau asesu.

Yn ystod 2020, dilynodd ein Bwrdd ei drafodaeth strategol ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth. Nododd ostyngiad bach yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynnydd mewn cynrychiolaeth BAME, ac y dylai ein strategaeth recriwtio hyfforddeion llwyddiannus a gwaith arall helpu i gynyddu ein hamrywiaeth yn y tymor canolig a'r hirdymor. Fodd bynnag, roedd yn siomedig â chyflymder a graddfa'r cynnydd a chytunodd ei bod yn bryd i adnewyddu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol er mwyn cyfocri amcanion cydraddoldeb ag uchelgeisiau'r sefydliad, gan gydnabod bod hyn hefyd yn gyfle i nodi amcanion yng nghyd-destun Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed****Amcan 6**

Wrth gaffael gwasanaethau o ffynonellau allanol, byddwn yn:

a.

cynnwys gofynion sy'n berthnasol i berfformiad y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol yn ein meini prawf dyfarnu tendrau; a

b.

chydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol wrth nodi'r safonau perfformiad sydd i'w cynnwys yng nghytundeb y contract.

**Asesiad: Effeithiol**

Yn 2019-20, gwnaethom barhau i gymhwyso rhestr wirio cydraddoldeb i'r broses gaffael ar gyfer tendrau, er mwyn rhoi rhagor o amlygrwydd i ystyriaethau cydraddoldeb yng nghyfnodau allweddol y broses gaffael.

Ar gyfer caffaeliadau perthnasol, gwnaethom gynnwys cwestiynau mewn gwahoddiadau i dendro a ofynnodd sut oedd gweithredwyr yn bwriadu ein helpu i gyflawni'r Ddyletswydd a oedd yn ymgorffori cynigion gan gynigwyr llwyddiannus mewn manylebau contractau, megis ar gyfer contract cymorth arolwg allanol.

Trwy gydol y flwyddyn, defnyddiwyd cytundebau fframwaith y llywodraeth gennym hefyd pan fo hynny'n briodol a phan fo'r rhain yn bodloni'r Ddyletswydd yn llwyr.

Cyn bo hir, byddwn yn datblygu strategaeth gaffael i gwmpasu pob agwedd ar ein cyfrifoldebau o dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.



---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed**

---

**Amcan 7**

Byddwn yn meithrin perthnasoedd da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt yn eu rhannu, drwy ddarparu 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb ymhlith yr uwch-staff a staff eraill a thrwy gefnogi gwaith rhwydweithiau staff perthnasol.

**Asesiad: Effeithiol**

Trwy gydol 2019-20, gweithredodd aelodau o Pawb, ein grŵp staff sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â gweithwyr sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, ac aelodau o'r Bwrdd a'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol fel hyrwyddwyr cydraddoldeb.

Cyfranogodd Cadeirydd Pawb gyfarfodydd y tîm yn rhagweithiol ym mhob rhan o'r sefydliad i godi ymwybyddiaeth o bwy yw'r Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth allweddol ac i ymgysylltu â staff fel eu bod yn deall ei bwysigrwydd mewn cysylltiad â chyflawni ein huchelgeisiau cyffredinol.

Mae Cadeiryddion ein rhwydweithiau LGBT+ a Merched yn aelodau o Pawb, ac fe'u cefnogir gan y grŵp.

Postiwyd sawl blog ynghylch materion cydraddoldeb drwy gydol y flwyddyn, naill ai ar garwsél ein hafan mewnwyd, neu ar rwydwaith cyfryngau cymdeithasol ein staff. Cafodd llawer o'r blogiau hyn eu hysgrifennu gan ein Hyrwyddwyr Cydraddoldeb, neu eu 'hoffi' yn rhagweithiol ganddynt.

Mae Pawb a'r rhwydweithiau yn goruchwylio ac yn cyfrannu at 'galendr amrywiaeth' sy'n bwydo i mewn i'r adran ddiwyddiadau ar ein tudalen hafan ar y fewnwyd er mwyn hyrwyddo a chefnogi amrywiaeth o ddathliadau a gweithgareddau.

---

---

**Amcan****Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed**

---

**Amcan 8**

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

**Asesiad: Effeithiol iawn**

Yn 2019-20, gwnaethom gynnal achrediad hygyrchedd ar gyfer ein gwefan, a gadarnhaodd ein bod yn bodloni meini prawf llwyddiant Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We rhyngwladol, gan gynnwys drwy brofion gan unigolion ag amrywiaeth o anabledau corfforol a dysgu.

Hefyd, gwnaethom barhau i osod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan er mwyn darparu dewisiadau ychwanegol ar gyfer gwella hygyrchedd, gan gynnwys drwy ehangu testun dethol a'i ddarllen yn glywadwy, blocio gwrthdynciadau ar y sgrin, a throï testun dethol yn fformat MP3.

Mae canllawiau ynghylch paratoi cyhoeddiadau hygyrch ar gael i'r holl staff.

Rydym hefyd wedi disodli ein palet corfforaethol yn ddiweddar er mwyn sicrhau ein bod yn cydymffurfio o ran cyferbynnu lliw ac rydym yn ystyried i ba raddau yr ydym yn mynd ati'n rhagweithiol i baratoi fersiynau hawdd eu deall o'n dogfennau cyhoeddedig, yn hytrach na'u paratoi ar gais.

---

## Amcan

## Effeithiolrwydd y camau a gymerwyd, a'r cynnydd a wnaed

### Amcan 9

Byddwn yn gwella graddau ac ansawdd gwybodaeth megis sylwadau allanol a gesglir gennym ynghylch sut mae ein gwaith wedi cyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, neu y gallai gyfrannu ati.

### Asesiad: Effeithiol

Fel yr amlinellwyd eisoes ar gyfer Amcanion 1 a 2, yn 2018-19 cynhaliwyd dau ymgynghoriad cyhoeddus gennym a oedd yn gwahodd sylwadau ynghylch meysydd pwnc ar gyfer ein rhaglen waith yn y dyfodol ac ynghylch rhestr fwy penodol o gynigion astudio posibl yn y dyfodol. Darparwyd manylion gennym am y ddau ymgynghoriad i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru ac i aelodau'r Cynghrair Cydraddoldebau a Hawliau Dynol a hwylusir gan CGGC. Yna trefnwyd inni gyfranogi yn un o gyfarfodydd y Cynghrair yn gynnar yn 2019-20 er mwyn trafod y rhaglen derfynol a rhai o'r pynciau blaenoriaeth sy'n dod i'r amlwg ar gyfer y blynyddoedd i ddod.

Yn ystod y cyfnod, cyfarfuom hefyd â staff y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i drafod sut y gallai ein gwaith gyfrannu yng nghyd-destun ymrwymiad Llywodraeth Cymru i ddechrau dyletswydd economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010.

Ym mis Medi 2019, cynhaliwyd seminar gennym o'r enw Gwireddu Cymru Gydradd y buom yn casglu amrywiaeth o safbwyntiau drwyddo er mwyn llywio'r dewis pwnc ar gyfer ein hastudiaeth, gyda phrif bwyslais sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

Ym mis Chwefror 2020, buom yn bresennol yn un o gyfarfodydd y Gynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a'n helpodd i gwmpasu'r archwiliad, a fydd yn canolbwyntio ar effeithiolrwydd trefniadau asesu effaith ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Ar hyn o bryd, rydym yn sefydlu trefniadau, drwy ein proses ddysgu ar ôl y prosiect, er mwyn ceisio cael sylwadau cynrychiolwyr grwpiau gwarchoddedig yn fwy rhagweithiol ar ddarnau unigol o waith sydd eisoes wedi eu gwneud ac a oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

Hefyd, fel yr amlinellir yn ein Cynllun Blynyddol ar gyfer 2020-21, dros y flwyddyn nesaf, rydym wedi ymrwymo i ddatblygu ystod fwy amrywiol o ddulliau ar gyfer casglu sylwadau rhanddeiliaid ynghylch gwerth ac effaith ein gwaith, gan ganolbwyntio i ddechrau ar geisio cael safbwyntiau Aelodau'r Senedd.

# Asesiadau effaith

Aseswyd effaith polisiau ac arferion newydd yn ystod y flwyddyn mewn cysylltiad â materion hawliau dynol a chydaddoldeb. Y flwyddyn nesaf, byddwn yn asesu'r polisiau hynny sy'n effeithio ar waith allanol

- 9 I'n helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol, mae'n rhaid inni<sup>2</sup>:
  - a. asesu effaith debygol polisiau ac arferion perthnasol (cyfredol, diwygiedig neu newydd);
  - b. cyhoeddi adroddiadau yr asesiadau hynny pan maent yn dangos effaith sylweddol neu debygol; a
  - c. monitro effaith polisiau ac arferion sy'n arbennig o berthnasol.
- 10 Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 11 Cynhelir asesiadau effaith, sydd hefyd yn cynnwys ystyriaethau ynghylch y Gymraeg, gan ein Tîm Cyfraith a Moeseg er mwyn sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Ar ôl paratoi pob adroddiad asesu drafft, darperir yr adroddiad a'r arfer neu'r polisi drafft y mae'n ymwneud ag ef i Pawb, i geisio cael safbwyntiau ychwanegol ac i gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.
- 12 Rydym hefyd wedi ymgorffori cwestiynau sgrinio a dadansoddiadau pellach pan fo hynny'n berthnasol o ran Deddf Amgylcheddol (Cymru) 2016 Dyletswydd, Bioamrywiaeth a Chydnerthedd Ecosystemau yn ogystal ag ystyriaethau Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol pan fo gennym gyfle i fod yn fwy cynaliadwy.
- 13 Ceir rhestr o'r asesiadau effaith llawn a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020 a darperir canlyniadau allweddol yr asesiadau hynny yn **Atodiad 1**.

---

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

- 14 Y thema allweddol sy'n deillio o'r asesiadau hyn yw bod y polisiau yr ydym wedi eu hasesu yn ystod y cyfnod adrodd yn gysylltiedig â'r blaen-gyfarwyddyd a'r penderfyniadau strategol a wneir yn fewnol. Mae'r polisiau wedi canolbwyntio ar ailstrwythuro, asesiadau o swyddogaeth yr Arweinydd Archwilio Ariannol a'r ffordd yr ydym yn gweithio yn y dyfodol, y mae pob un ohonynt yn pwysleisio ar y newidiadau mewnol sy'n digwydd yn Archwilio Cymru yn hytrach na pholisiau sy'n effeithio ar ein gwaith allanol.
- 15 Cafodd y polisiau a'r arferion canlynol (neu ddiwygiadau i'r polisiau a'r arferion hynny) eu sgrinio am berthnasedd<sup>3</sup> yn ystod 2019-20 hefyd, ond nid oeddent yn destun asesiad effaith llawn yn sgil hynny.
  - a. Cytundeb Partneriaeth Undebau Llafur
  - b. Polisi Cyflog
  - c. Llawlyfr Cyflogai
  - ch. Polisi Llesiant

---

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

# Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog

Er bod ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau ychydig, mae angen gwneud rhagor o waith i gynyddu amrywiaeth rhwng y rhywiau ymhlith yr uwch-staff ac amrywiaeth BAME ym mhob rhan o'r sefydliad

- 16 Darperir ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer 2019-20, a ddadansoddir fesul nodweddion cydraddoldeb, yn yr [Offeryn Data](#) rhyngweithiol sy'n dod gyda'r adroddiad hwn. Yn rhan o fenter gan Lywodraeth Cymru, rydym hefyd yn cyhoeddi'r data mewn taenlen ar ffurf Data Agored.
- 17 Disgrifir y prif faterion a nodwyd o ddadansoddi ein gwybodaeth am gyflogaeth yn yr adrannau naratif canlynol. O ran bylchau cyflog cyffredinol, ceir crynodeb o'r sefyllfa yn **Arddangosyn 3**, a darperir meincnodau yn **Arddangosyn 4**. Yn **Arddangosyn 5**, rydym hefyd wedi crynhoi ein data ar gyfran yr ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb penodol a wahoddwyd i gyfweiliad ac a benodwyd yn llwyddiannus yn ystod y tair blynedd diwethaf.
- 18 Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cymhwyso trefniadau alinio cyflogau trwyadl er mwyn sicrhau bod cyflogau swyddi o werth cyfartal yn cael eu halinio. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd pob cyflogai'n symud ymlaen i bwynt cyflog uchaf ei fand cyflog o fewn cyfnod penodol<sup>5</sup>. Ni nodwyd unrhyw wahaniaethau cyflog sylweddol ym mandiau cyflog unigol Swyddfa Archwilio Cymru ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth am gyflogaeth.

---

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

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

## Hunaniaeth o ran rhywedd

- 19 Ar 31 Mawrth 2020, nododd 54% o gyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn fenywod. Yn ystod y tair blynedd diwethaf, nododd 48.1% o ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth eu bod yn fenywod. O'r rheini, penodwyd 30% yn llwyddiannus yn y cyfweiliad o'i gymharu â 24% o'r ymgeiswyr hynny a nododd eu bod yn ddynion.
- 20 Fodd bynnag, ar 31 Mawrth 2020, roedd gennym fwlch cyflog negyddol cyffredinol rhwng y rhywiau o 20.0%. Mae hyn yn golygu lleihau'r bwch cyflog o'i gymharu â'r ffigurau ar gyfer y flwyddyn flaenorol (21.6%); mae cymedr cyflog blynyddol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn y staff hynny a nododd eu bod yn fenywod bron £9,900 yn llai na chyflog y staff a nododd eu bod yn ddynion.
- 21 Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am y bwch hwn, fel y dangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data. Darperir meincnodau ar gyfer ein bylchau cyflog cymedrig rhwng y rhywiau a'r ethnigrwydd o'u cymharu â sefydliadau cymharol yn **Arddangosyn 4**.
- 22 Dylid nodi, yn rhannol, y ceir dylanwad ar ein bwch cyflog rhwng y rhywiau gan y llwyddiant sylweddol a gawsom yn ystod y blynyddoedd diwethaf o ran denu ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl ac ehangu ar gyfer recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid (mae dros 60% o'n grŵp presennol o hyfforddeion a phrentisiaid graddedig yn nodi eu bod yn fenywod).
- 23 Yn ystod yr un cyfnod, roeddem hefyd yn gweithio'n galed i ymateb i bwysau cost a lleihau ein ffioedd archwilio mewn termau real, gan gynnwys drwy leihau nifer yr uwch-swyddi yn y sefydliad. Ar yr adegau prin pan fo swyddi gwag wedi codi ar gyfer uwch-swyddi, rydym wedi ceisio ailddosbarthu'r gwaith ar draws y sefydliad yn hytrach na recriwtio. Mae hyn yn ei dro wedi lleihau nifer y cyfleoedd i aelodau benywaidd o'r staff symud ymlaen i fandiau cyflog uwch, er bod gennym gyfle i ailedrych ar hyn drwy ein hymarfer ailstrwythuro uwch-reolwyr cyfredol.
- 24 Mae'r bwch cyflog cymedrig a gyfrifwyd gennym yn debyg ar 21.2%. I'r gwrthwyneb, y bwch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau a gyfrifwyd gan [Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol](#) ar gyfer cyflogeion llawn amser ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2019 oedd 8.9%.

- 25 Yn ein holiadur monitro amrywiaeth ac yn unol â chanllawiau elusen cydraddoldeb Stonewall, rydym hefyd yn cynnwys y cwestiwn 'A ydych yn ystyried eich bod yn drawsryweddol?' Fodd bynnag, ni ellir darparu unrhyw ffigurau yn yr Adroddiad hwn mewn cysylltiad ag ymatebion i'r cwestiwn hwn heb beryglu prosesu gwybodaeth bersonol yn annheg drwy ddiwyddu.

## Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

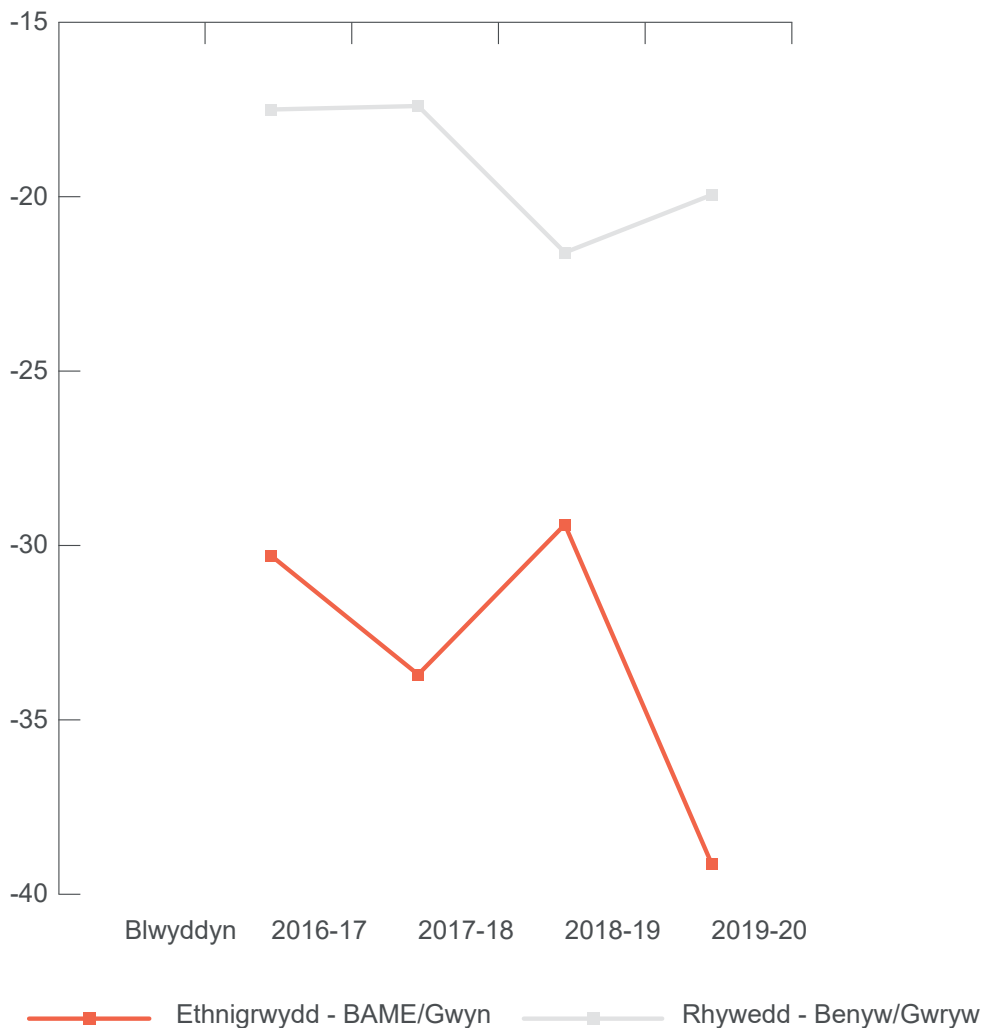
- 26 Nododd pedwar y cant o gyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth yn 2020 eu bod yn dod o gefndir Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME), gyda 2.4% arall yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Mae'n ymddangos bod y ffigurau hyn yn dangos cynnydd mewn cynrychiolaeth BAME ymhlith ein gweithlu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf – ein ffigurau cyfatebol ar gyfer 2019 oedd 2.9% a 3.8% yn y drefn honno – er y gallai fod yn ddarlun mwy cywir o'n gweithlu fel arall oherwydd y gostyngiad yn nifer yr ymatebion 'mae'n well gennyf beidio â dweud'.
- 27 Mae ein ffigur cynrychiolaeth BAME yn debyg i'r hyn a gyhoeddwyd gan Gomisiwn y Senedd (4.2%), ond mae'n is na chyfran poblogaeth Cymru sydd o gefndir BAME, sef tua 5.9% ar hyn o bryd. Mae ein ffigur yn is hefyd na ffigurau cyfatebol ar gyfer poblogaethau De-ddwyrain Cymru (8.0%) a Chanolbarth a Gorllewin Cymru (4.9%), lle mae dwy o'n tair prif swyddfa wedi eu lleoli, ond yn uwch na'r ffigur cyfatebol ar gyfer Gogledd Cymru (2.5%), lle mae ein trydedd brif swyddfa wedi ei lleoli.
- 28 Roedd y ffigurau cyfatebol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi yn ystod y tair blynedd diwethaf yn fwy calonogol gyda 14.2% yn nodi eu bod o gefndir BAME, ac 1.4% yn dewis yr opsiwn 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Fodd bynnag, er y dylid cydnabod maint y sampl llai, mae'n werth nodi serch hynny fod cyfran sylweddol is o ymgeiswyr am swyddi a nododd eu bod yn BAME wedi cael eu gwahodd i gyfweiliad (13%) a'u penodi'n llwyddiannus (2%) o'i chymharu ag ymgeiswyr a nododd eu bod yn Wyn (83% a 53%).
- 29 Gwelir darlun tebyg ar gyfer ymgeiswyr am swyddi a ddisgrifiodd eu hunaniaeth genedlaethol fel 'Arall' yn hytrach na 'Phrydeinig' neu 'Gymreig' (gwahoddwyd 6% o ymgeiswyr 'Arall' i gyfweiliad a phenodwyd 4% o ymgeiswyr 'Arall' yn llwyddiannus).



- 30 Ein bwllch cyflog cyffredinol bellach ar gyfer staff sy'n nodi eu bod o gefndir BAME yw -39.1%; ar 31 Mawrth 2020, roedd cyflog sylfaenol cymedrig y staff hynny sy'n nodi eu bod yn BAME £19,218 yn llai na'r hyn ar gyfer staff sy'n nodi eu bod o gefndir gwyn. Mewn cymhariaeth, roedd y bylchau cyflog rhwng ethnigrwydd gwahanol ar gyfer cyflog sylfaenol cymedrig a gofnodwyd gan y cwmnïau cyfrifyddu PwC, Deloitte, KPMG ac EY yn eu hadroddiadau bwllch cyflog diweddaraf yn y DU rhwng 10.8% a 14.1%, ond nododd Comisiwn y Cynulliad Cenedlaethol fylchau cyflog o oddeutu £12,000 ar gyfer mwyafrif y categorïau ethnig BAME (gweler **Arddangosyn 4**). Fodd bynnag, nodwn, fel gyda'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau, y gallai'r cynnydd mewn recriwtio hyfforddeion o raddedigion a phrentisiaid fod wedi dylanwadu ar hyn yn ystod y blynyddoedd diwethaf.
- 31 Unwaith eto, fel y dangosir yn y siartiau chwartelau cyflog a ddarperir yn yr Offeryn Data, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol am ein bwllch.
- 32 Er ein bod yn cydnabod, oherwydd y niferoedd bach sy'n gysylltiedig â chategorïau BAME, fod y data'n sensitif i newidiadau bach hyd yn oed yn y carfanau hyn, credwn fod maint y bwllch cyflog hwn yn parhau i fod yn destun pryder oherwydd ei fod yn gymharol uchel o'i gymharu â'r bylchau cyflog ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig yn y DU a nodwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

### Arddangosyn 3: Bylchau cyflog

Graff llinell sy'n dangos bylchau cyflog<sup>6</sup> Archwilio Cymru ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig ar 31 Mawrth bob blwyddyn am y pedair blynedd diwethaf.



6 Y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig cyflogeion sy'n rhannu nodwedd A a'r hyn ar gyfer cyflogeion sy'n rhannu nodwedd B, a fynegir fel canran o gyflog cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig cyflogeion sy'n rhannu nodwedd B.

Rhywedd

A = staff a nododd eu bod yn fenywod

B = staff a nododd eu bod yn ddyinion

Ethnigrwydd

A = staff a nododd eu bod yn BAME

B = staff a nododd eu bod yn wyn o ran ethnigrwydd

#### Arddangosyn 4: Meincnodi'r bwllch cyflog

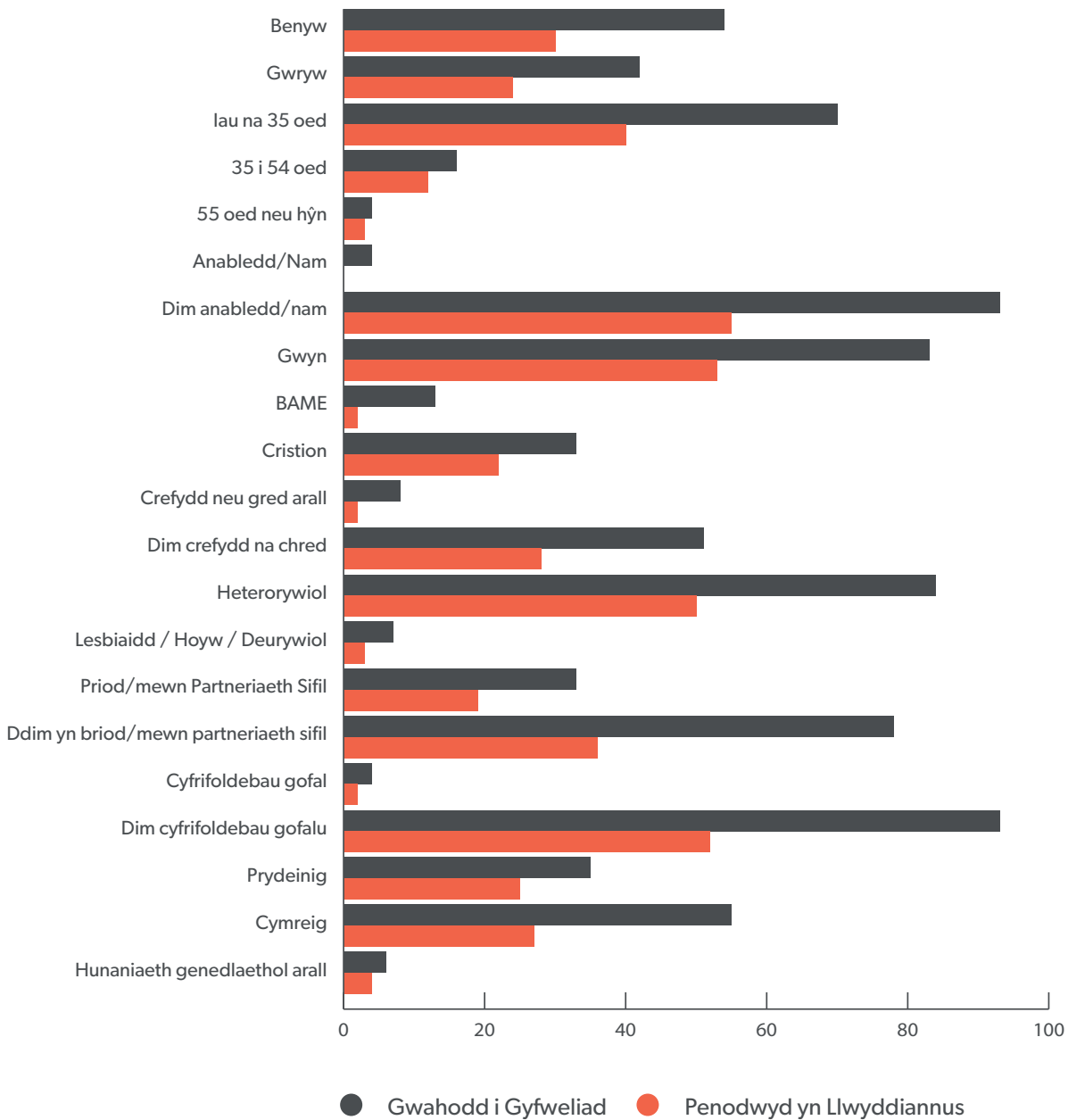
Meincnodi ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd gwahanol ar gyfer cyflog sylfaenol cymedrig ar 31 Mawrth 2020 o'u cymharu â'r data cyhoeddedig diweddaraf cyfatebol gan ddetholiad o sefydliadau.

Sefydliad	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog rhwng ethnigrwydd gwahanol
Swyddfa Archwilio Cymru	-20.0%	-39.1%
<u>Comisiwn y Senedd</u>	+6.7%	-20.4%
<u>Llywodraeth Cymru</u>	-8.5%	-
<u>National Audit Office</u>	-10.1%	-
<u>Audit Scotland</u>	-12.8%	-
<u>PwC UK</u>	-9.7%	10.8%
<u>EY UK</u>	-18.2%	14.0%
<u>KPMG UK</u>	-18.6%	14.1%
Deloitte UK	<u>-18.7%</u>	<u>12.9%</u>

### Arddangosyn 5: Ymgeiswyr Llwyddiannus am Swyddi

Siart bar sy'n dangos cyfran yr ymgeiswyr am swyddi sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb penodol a wahoddwyd i gyfweiliad neu ganolfan asesu ac a benodwyd yn llwyddiannus yn ystod y tair blynedd diwethaf.

### Cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr swyddi allanol fesul categorïau dethol ar gyfer y cyfnod o dair blynedd a ddaeth i ben ar 31 Mawrth



## Nodweddion Gwarchodedig Eraill

- 33 Rydym wedi nodi hunaniaeth o ran Rhywedd ac Ethnigrwydd yn feysydd allweddol i'w gwella. Rydym yn cydnabod, fodd bynnag, nad yw nodweddion gwarchodedig eraill yn llai pwysig, a byddwn yn parhau i weithio i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a amlygir gan y data, neu drwy ein grwpiau cyflogeion.
- 34 Mae data a gesglir gennym sy'n ymwneud â'r holl nodweddion gwarchodedig i'w gweld ar yr Offeryn Data newydd.

# Atodiad 1

## Aseidiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020 a chanlyniadau allweddol yr aseidiadau hynny

### Polisi Disgyblu

Er mwyn sicrhau proses deg, pan roddir cyfle rhesymol i gyflogeion baratoi ar gyfer gwrandawriad disgyblu, argymhellodd yr asesiad y dylai cyflogeion gael copïau llawn o adroddiad drafft neu derfynol y Swyddog Ymchwilio (yn hytrach na chrynodeb o natur yr honiad) cyn y gwrandawriad.

Argymhellwyd hefyd na ddylai'r tîm Adnoddau Dynol fwrw ymlaen ag unrhyw wrandawriadau disgyblu nes i ddogfennau o'r fath gael eu rhannu â'r cyflogai.

### Polisi Cwynion

Roedd y diwygiadau arfaethedig i'r Polisi Cwynion, gyda'r nod o symleiddio'r broses gwyno, yn cynnwys dileu'r gofyniad i'r Swyddog Ymchwilio anfon ei adroddiad drafft at gyflogeion. Roedd gan y diwygiad hwn y potensial i gael effaith negyddol ar y rhai â nodweddion gwarchoddedig mewn rhai amgylchiadau.

Ar ôl ceisio cyngor cyfreithiol, pwysleisiodd yr asesiad, er bod cyfiawnhad dros y newid polisi, mai dim ond pe byddai'r tîm Adnoddau Dynol yn cadw'r holl ddogfennau angenrheidiol sy'n dangos y rhesymeg y tu ôl i unrhyw benderfyniad y byddai'n addas.

## Ymarfer recriwtio ar gyfer swyddogaeth Arweinydd Archwilio Ariannol newydd

Argymhellwyd, cyn cwblhau'r dulliau asesu, y dylai'r tîm Adnoddau Dynol a'r rhai sy'n ymwneud â'r ymarfer recriwtio adolygu'r profion dethol arfaethedig gyda'r nod o gael gwared ar unrhyw botensial ar gyfer rhagfarn anymwybodol a/neu stereoteipio ar sail sector.

Roedd argymhellion asesu pellach yn cynnwys darparu hyfforddiant rhagfarn anymwybodol i aseswyr, defnyddio meini prawf asesu clir, a rhoi digon o amser i aseswyr wneud penderfyniadau gwybodus a theg o fewn yr amserlen recriwtio.

## Y broses ar gyfer casglu adborth 360 gradd

Ni nododd yr asesiad unrhyw botensial difrifol am wahaniaethu ar offeryn dysgu a datblygu yr holiadur adborth 360 gradd dewisol, ond gwnaeth nifer o argymhellion, gan gynnwys:

- dylai'r tîm Adnoddau Dynol ystyried yn ofalus pa gamau i'w rhoi ar waith, yn rhan o'r broses adborth er mwyn lleihau unrhyw effaith negyddol ar dderbynwyr a rhoddwyr sylwadau (megis cynnig hyfforddwyr niwtral i weithio drwy'r sylwadau gyda derbynwyr);
- dylai'r sefydliad ystyried ymgorffori mesurau diogelu yn y broses fel bod pobl yn glir, o'r cychwyn cyntaf, o'r rheswm dros y cynllun adborth a'i fod yn wahanol i'r gwerthusiad blynyddol; a
- dylai'r tîm Adnoddau Dynol ystyried cynnal cynllun peilot gyda chyfnod adolygu i weld pa mor llwyddiannus y ydoedd cyn ei gyflwyno i'r holl staff.

## Y polisi teithio a threuliau

Gwnaed newidiadau gweinyddol i'r polisi teithio a threuliau yn seiliedig ar waith blaenorol yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Ni wnaed unrhyw newidiadau sylweddol i'r polisi ac nid yw'r newidiadau'n cael effaith andwyol ar staff, er y bydd angen ailedrych ar y polisi ar gyfer Asesiad arall o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan o adolygiad parhaus gan y Grŵp Gorchwyl a Gorffen.

## Polisi gweithio clyfrach

Mae'r polisi newydd hwn yn rhoi dewis o ran sut, pryd a ble mae unigolion a thimau yn cyflawni eu gwaith. Darparodd yr asesiad argymhellion amrywiol, gan gynnwys:

- dylai'r tîm Adnoddau Dynol fonitro'r effaith ar bawb er mwyn gwerthuso'n effeithiol a fu unrhyw effaith andwyol ar sail nodwedd warchoddedig; a
- dylai'r sefydliad sicrhau a mesur cyflwyniad a dealltwriaeth deg a chyson o'r polisi.



## Atodiad 2

### Nodiadau ynghylch ein dadansoddiad o wybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn fesul nodweddion cydraddoldeb

Lansiwyd ein cwestiwn monitro amrywiaeth presennol, ein fframwaith categori a'n system e-recriwtio ym mis Tachwedd 2014. O ganlyniad, 2019-20 yw'r bumed flwyddyn lawn o wybodaeth am gyflogaeth a gasglwyd gan ddefnyddio'r fframwaith.

Lle nad yw aelodau o staff neu ymgeiswyr am swyddi wedi rhoi ymateb i gwestiynau unigol ar yr holiadur, dosberthir yr achosion hyn fel 'Dim data'.

Daw ein data ynghylch oedran o ffynhonnell ar wahân yn ein system Adnoddau Dynol.

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

Rydym yn adrodd ar y canlynol dros gyfnod treigl o dair blynedd er mwyn gallu cynyddu maint y sampl a chael dadansoddiad mwy ystyrlon:

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

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

Ni ellir darparu unrhyw ffigurau mewn cysylltiad ag ailbennu rhywedd, nac ar gyfer achosion cwynion neu ddisgyblu mewn cysylltiad â'r holl nodweddion cydraddoldeb heb berygl o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg drwy ddidynnu. Mae gwybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth a mabwysiadu a gedwir gan Swyddfa Archwilio Cymru wedi ei chyfyngu i gofnodion absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

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





Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd  
CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Facs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

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

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

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