

Adroddiad Cydraddoldeb 2024-25

Hydref 2025

Mae'r adroddiad hwn ar gydymffurfio â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025. Fe'i paratowyd yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Archwilio Cymru yw'r enw anstatudol cyfun am Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân ac sydd â'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 lle mae angen bod yn gyfreithiol fanwl.

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

Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas

Stryd Tyndall

Caerdydd

CF10 4BZ

Ffôn 02920 320 500

E-bost post@archwilio.cymru

Gwefan www.archwilio.cymru

Twitter @WalesAudit

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

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

Cynnwys

Rhagair	4
Cyflwyniad a'r cyd-destun	7
Canlyniadau'r arolwg staff	10
Cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb	12
Asesiadau o'r effaith	18
Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog	19
Atodiadau	
1 Asesiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025	27
2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb	29

Rhagair

Datganiad gan yr Archwilydd Cyffredinol a Chadeirydd Swyddfa Archwilio Cymru

Rydym yn falch o gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2024-25.

Mae'r Adroddiad Cydraddoldeb hwn yn bwrw golwg ar y cynnydd a wnaethom gyda'n gilydd fel Archwilio Cymru tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025. Dyma'r trydydd adroddiad blynyddol y byddwn yn ei gyhoeddi sy'n bwrw golwg ar yr amcanion cydraddoldeb a bennwyd gennym yn ein Cydgynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod o bedair blynedd rhwng 2022 a 2026. Ar y cyfan, rydym ni o'r farn ein bod wedi cymryd camau effeithiol hyd yma tuag at gyflawni'r amcanion hynny, ond nid da lle gellir gwell.

Yn fy rôl fel Archwilydd Cyffredinol, gall fy adroddiadau roi anogaeth ar gyfer newidiadau buddiol sy'n ymwneud â chydraddoldeb, ac mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn un o'r pedair thema allweddol sy'n llywio ein rhaglen o waith archwilio perfformiad. Fe gyflawnom ni nifer o archwiliadau ac astudiaethau yn ystod 2024-25 a oedd yn cynnwys ystyriaethau i gydraddoldeb ac a wnaeth argymhellion ar gyfer gwella, ac fe geir rhagor o fanylion am y rhain yn yr adroddiad.

Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth yr holl bobl, ein staff ni ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch.

Dengys canlyniadau ein harolwg staff fod mwyafrif mawr o staff yn teimlo bod Archwilio Cymru'n ymrwymedig i greu gweithle amrywiol a chynhwysol sy'n parchu gwahaniaethau unigol. Maent hefyd yn dynodi ymwybyddiaeth helaeth o'r trefniadau i ymdrin â honiadau am wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, a hyder helaeth yn y trefniadau hynny.

Yn ystod y flwyddyn fe gyflawnom ni gyfres o asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol. Roedd yn galonogol gweld nad adnabu'r asesiadau hynny unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu ond serch hynny fe wnaethant nifer o argymhellion pwysig ar gyfer gwella.

Wrth edrych tua'r dyfodol, er ei bod yn dda gennym ddweud bod ein bwch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, mae hefyd yn amlwg bod angen i ni barhau i wneud gwaith i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu ymhellach yn y tymor canolig a hwy.



Adrian Crompton

Archwilydd Cyffredinol
Cymru



Dr Ian Rees

Cadeirydd, Swyddfa
Archwilio Cymru



Datganiad gan Pawb

Fel aelodau o Pawb, grŵp buddiant cydraddoldeb cyflogeion Archwilio Cymru, rydym yn falch o gyfrannu at Adroddiad Cydraddoldeb eleni a myfyrio ynghylch y cynnydd yr ydym wedi'i wneud gyda'n gilydd i feithrin gweithle mwy cynhwysol, parchus a theg.

Mae Pawb yn bodoli i gynrychioli lleisiau a buddiannau staff ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig – gan weithredu fel pont rhwng cyflogeion ac arweinwyr. Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi gweld gweithredu ystyrlon a pharhaus gan yr Uwch Dîm Gweithredol a'r Bwrdd i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad – o sut yr ydym yn recriwtio ac yn cefnogi staff, i sut yr ydym yn integreiddio cydraddoldeb wrth gynllunio a chyflawni gwaith archwilio, a sut yr ydym yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â'r cyhoedd yn ein gwaith.

Rydym yn croesawu'r ymrwymiad parhaus i dryloywder ac atebolrwydd a ddangosir yn yr adroddiad hwn. Mae culhau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, cyflwyno arferion recriwtio mwy cynhwysol, ac ehangu rhaglenni rheoli ac arwain i gyd yn arwyddion calonogol o gynnydd. Rydym hefyd yn canmol y sefydliad am fod yn agored wrth gydnabod ble y mae angen rhagor o waith, yn enwedig i gynyddu amrywiaeth y gweithlu a mynd i'r afael â bylchau cyflog ar draws nodweddion eraill.

Bu gan Pawb rôl weithredol o ran siapio'r datblygiadau hyn. Mae ein haelodau wedi cyfrannu at asesiadau o'r effaith, wedi adolygu polisïau, wedi trefnu digwyddiadau â ffocws ar gydraddoldeb megis ein Diwrnod Pride blyneddol, ac wedi dadlau o blaid ein haelodaeth o'r Rhaglen Blodau Haul Anableddau Cudd. Mae'r adolygiad o Pawb yn 2024-25 wedi cryfhau ein diben a'n gwelededd, ac rydym yn edrych ymlaen yn llawn cyffro at barhau i dyfu'r grŵp fel man yr ymddiriedir ynddo ar gyfer deialog a chydweithio.

Wrth i ni edrych ymlaen at yr adolygiad o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol a datblygu amcanion newydd ar gyfer y cyfnod rhwng 2026 a 2030, mae Pawb yn dal i fod yn ymrwymedig i weithio gyda chydweithwyr ar draws Archwilio Cymru i sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed, bod pob gwahaniaeth yn cael ei barchu, a bod pob cyfle'n hygyrch.



Cyflwyniad a'r cyd-destun

- 1 Archwilydd Cyffredinol Cymru yw archwilydd allanol statudol y sector cyhoeddus yng Nghymru. Yr Archwilydd Cyffredinol sy'n gyfrifol am archwilio'r rhan fwyaf o'r arian cyhoeddus sy'n cael ei wario yng Nghymru.
- 2 Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n darparu adnoddau, megis staff, ar gyfer arfer swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol, ac yn monitro a chynghori'r Archwilydd Cyffredinol. Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n cyflogi oddeutu 300 aelod o staff ar hyn o bryd.
- 3 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym yn archwilio oddeutu £28 biliwn o incwm a gwariant. Mae ein gwaith yn cefnogi gweithgarwch gan y Senedd i graffu'n effeithiol ar arian cyhoeddus a chynrychiolwyr a etholwyd yn lleol.
- 4 Mae ein Cynllun Blynyddol yn darparu rhagor o fanylion ein gweledigaeth strategol ar y cyfan a'n meysydd ffocws, yr ystod o gyrff yr ydym yn eu harchwilio, a sut yr ydym yn dilyn y bunt gyhoeddus yng Nghymru.
- 5 Mae prif swyddogaethau'r Archwilydd Cyffredinol yn cynnwys archwilio ac adrodd ar stiwardiaeth ar arian cyhoeddus gan gyrff cyhoeddus Cymru. Wrth wneud y gwaith hwn, rydym yn ystyried pa mor dda y mae cyrff cyhoeddus yn cael eu rhedeg ac effeithiolrwydd y gwasanaethau a ddarperir ganddynt. Wrth adrodd ar gyrff cyhoeddus, ac wrth wneud argymhellion, mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gallu rhoi anogaeth ar gyfer newidiadau buddiol o ran cydraddoldeb.
- 6 Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth yr holl bobl, ein staff ni ein hunain a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith. Rydym yn llwyr gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch.
- 7 Fel cyflogwr sydd ag oddeutu 300 o staff, mae Swyddfa Archwilio Cymru'n cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar bobl o ran cydraddoldeb. Mae'r Bwrdd yn cydnabod pwysigrwydd darparu cyfle cyfartal ar draws yr ystod lawn o ffactorau cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, hyfforddiant, dyrchafiad, ffyrdd o weithio, a thelerau ac amodau, gan gynnwys cyflog.

- 8 Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru ddilyn y fframwaith amddiffyn rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig. Mae gennym hefyd gyfrifoldeb i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddf Hawliau Dynol 1998.
- 9 Gyda'n gilydd, fel Archwilio Cymru, rydym wedi paratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod rhwng 2022 a 2026, sy'n nodi pedwar amcan penodol i'n helpu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb yn well. Yn 2025-26, byddwn yn datblygu ac yn ymgynghori ar gynllun newydd ar gyfer y cyfnod rhwng 2026 a 2030.

Ein hamcanion cydraddoldeb 2022- 2026



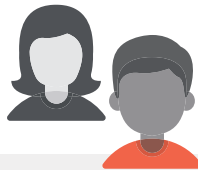
Sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio



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



Deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd yn well a chryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n negeseuon.



Denu a chadw pobl dalentog o bob cefndir, a sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.

- 10 Mae ein Tîm Arwain Gweithredol, gyda goruchwyliaeth gan y Bwrdd:
 - a. yn sicrhau bod y trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol wedi'u sefydlu i gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb a hawliau dynol a'n hamcanion cydraddoldeb strategol; ac
 - b. yn cael adroddiadau monitro chwarterol ar y cynnydd a wnaed, i sicrhau bod y trefniadau hynny a'r rhaglen waith yn cael eu gweithredu'n llawn ac yn cyflawni'r deilliannau gofynnol.
- 11 Mae gennym hefyd grŵp staff sefydledig, Pawb, sy'n helpu i sicrhau ymgysylltiad effeithiol â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchodedig. Mae aelodau Pawb yn gweithredu fel hyrwyddwyr cydraddoldeb sydd ar gael i staff godi pryderon a rhannu syniadau am sut y gellir gwella ein polisïau a'n harferion.
- 12 Ceisir barn Pawb pan ydym:
 - a. Yn cynnal asesiadau o effaith polisïau ac arferion perthnasol
 - b. Yn ystyried adroddiadau ar y cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb
 - c. Yn rhedeg ein harolwg staff blynyddol
 - d. Yn adolygu ac yn diwygio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

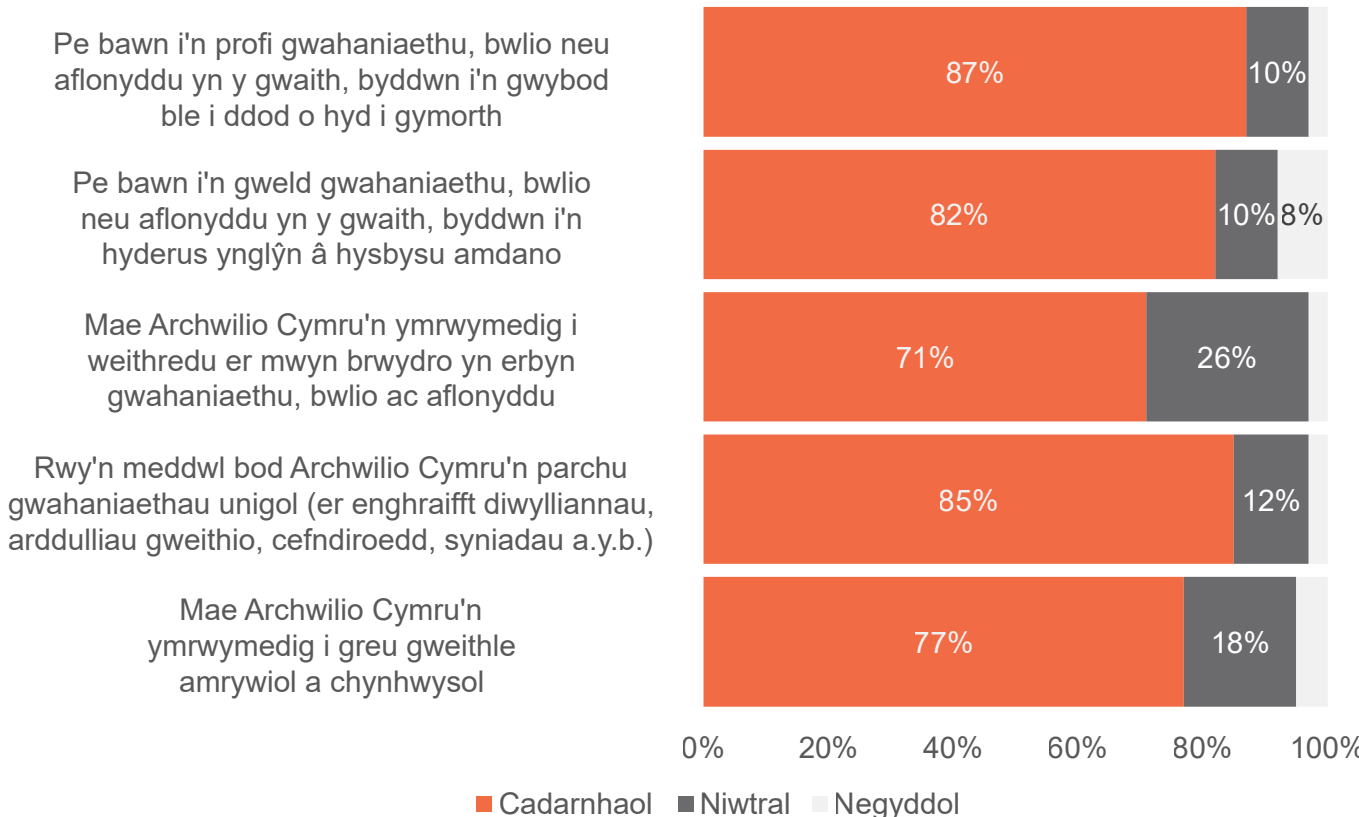


Canlyniadau'r arolwg staff

Roedd canlyniadau ein harolwg staff diweddaraf ar gyfer cwestiynau sy'n ymwneud â chydraddoldeb yn gadarnhaol ac maent yn dynodi hyder helaeth mewn trefniadau ar gyfer ymdrin â honiadau am wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.

- 13 Ym mis Hydref 2024, fe wnaethom gynnal ein harolwg staff blynyddol, a oedd yn cynnwys rhai o'r cwestiynau craidd a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil (CSPS). Fe ymatebodd wyth deg y cant o staff i'r arolwg; sampl gynhwysfawr a ddarparodd fewnwelediad cyfoethog i ganfyddiadau ein staff a phrofiad cyflogeion. Darperir crynodeb o'r ymatebion gan gyflogeion i ddatganiadau'r arolwg staff sy'n ymwneud â chydraddoldeb isod.

Canlyniadau'r arolwg staff sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb



- 14 Mae dau o'r datganiadau hyn union yr un fath â'r rhai a ddefnyddir yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, felly maent yn addas ar gyfer meincnodi allanol. Mae'r sgoriau cadarnhaol canrannol canolrifol cyfatebol o ganlyniadau Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil yn 2024 fel a ganlyn:

Datganiad yn arolwg 2024	Archwilio Cymru	Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil
Rwy'n meddwl bod [fy sefydliad] yn parchu gwahaniaethau unigol (er enghraifft diwylliannau, arddulliau gweithio, cefndiroedd, syniadau a.y.b.)	85%	79%
Mae [fy sefydliad] yn ymrwymedig i greu gweithle amrywiol a chynhwysol	77%	78%

- 15 Mae'r canlyniadau hefyd yn dynodi ymwybyddiaeth helaeth o drefniadau ar gyfer ymdrin â honiadau am wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu a hyder helaeth yn y trefniadau hynny. Ond maent yn dynodi angen parhaus, serch hynny, am waith i sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol ble i ddod o hyd i gymorth a'u bod yn hyderus ynglŷn â hysbysu am achosion y maent yn eu gweld yn y gwaith.

Cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb

Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi cymryd camau effeithiol tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, ond mae lle i wella ymhellach ar draws yr holl amcanion.

16 Yn 2024-25, fe wnaethom barhau i ddatblygu ac addasu ein rhaglen o waith cydraddoldeb. Ar y cyfan, rydym o'r farn ein bod wedi cymryd camau effeithiol tuag at gyflawni'r rhan fwyaf o'n hamcanion cydraddoldeb. Darperir rhagor o fanylion am effeithiolrwydd camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion unigol isod.

Amcan	Cynnydd a wnaed
 Amcan 1 Byddwn yn sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio.	Mae trechu anghydraddoldeb yn dal i fod yn un o'r pedair thema allweddol sy'n tanategu ein blaenraglen waith ar gyfer archwilio perfformiad. Mae Cod Ymarfer Archwilio'r Archwilydd Cyffredinol, ochr yn ochr â chanllawiau ategol, yn darparu cyfarwyddyd i archwilydwr ynghylch sut i ystyried materion cydraddoldeb wrth wneud gwaith archwilio lleol a chenedlaethol. Yn ystod camau i bennu cwrdd a chynllunio'r holl astudiaethau cenedlaethol unigol a gwaith perfformiad lleol, mae ein proses archwilio'n ei gwneud yn ofynnol i dimau archwilio ystyried yn rhagweithiol ble allai archwiliad penodol fod yn berthnasol i drechu anghydraddoldeb a chynorthwyo'r Archwilydd Cyffredinol i gyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb. Yn 2024-25, fe wnaethom waith ar nifer o astudiaethau cenedlaethol ac archwiliadau lleol a roddodd ystyriaeth i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac a gyhoeddwyd naill ai yn ystod y flwyddyn neu'n ddiweddarach. Roedd y rhain yn cynnwys: Defnyddio gwybodaeth am berfformiad mewn llywodraeth leol i ddeall safbwyntiau defnyddwyr Trefniadau i gyrraedd y targed tai fforddiadwy a gwireddu manteision ehangach Cyflawni amcanion teithio llesol a rheoli cyllid cysylltiedig Gwasanaethau canser yng Nghymru Hyrwyddo mynediad at Barc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog a Pharc Cenedlaethol Arfordir Penfro

Amcan	Cynnydd a wnaed
Amcan 1 Byddwn yn sicrhau y rhoddir sylw perthnasol ac amserol i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen o waith archwilio.	Wrth gynnal astudiaethau unigol, rydym yn rheolaidd yn ystyried cyfleoedd ar adegau priodol i wahodd mewnbwn gan gyrff cynrychioli perthnasol. Er enghraifft, yn 2024-25, fe wnaethom ymgysylltu â Chynghrair Canser Cymru yn ystod camau cynllunio a gwaith maes ein gwaith ar wasanaethau Canser ac yn dilyn cyhoeddi ein hadroddiad. Fe wnaethom hefyd ymgysylltu â chynrychiolwyr pobl ddigartref a'r rhai mewn llety dros dro fel rhan o'n gweithgarwch archwilio yn y sector llywodraeth leol. Yn fwy eang, rydym yn parhau i ymgysylltu â'r <u>Cynghrair Cydraddoldeb a Hawliau Dynol</u> – rhwydwaith o fudiadau'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru – i rannu gwybodaeth am ein rhaglen waith a gofyn am ei farn. Hwylusir y Cynghrair gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru. Fe gyflwynom ni bapur diweddarau ar ein rhaglen waith i'r Cynghrair ei ystyried a'i drafod yn ei gyfarfod ym mis Ionawr 2025. Roedd y papur yn darparu diweddariad ar ein rhaglen waith gyfredol a'n rhaglen waith arfaethedig yn y dyfodol ac yn amlygu themâu perthnasol o adroddiadau cenedlaethol a gyhoeddwyd ers mis Ebrill 2024. Yn ystod 2024-25, fe wnaethom hefyd gynnal cyfarfodydd gyda chydweithwyr o gyrff adolygu allanol eraill gan gynnwys y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru, Swyddfa'r Comisiynydd Plant, ac Estyn, i drafod ein priod raglenni gwaith a/neu brosiectau penodol. Mae'r cyfarfodydd hyn yn helpu i sicrhau ein bod yn osgoi gosod galwadau diangen neu ddyblyg ar gyrff cyhoeddus ac yn gwella effaith gyfunol ein gwaith, gan gynnwys ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol.
 Amcan 2 Byddwn yn deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd yn well ac yn cryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a'n negeseuon.	Tuag at ddiwedd 2024-25, fe gychwynnom ni adolygiad mewnol, gan weithio mewn partneriaeth gyda'r <u>asiantaeth gyfathrebu FOLK</u>, i: • Ddeall yn well beth yw anghenion cyfathrebu ein hystod amrywiol o gynulleidfaoedd. • Casglu barn rhanddeiliaid ynglŷn â'r cwestiwn a oes sylw perthnasol ac amserol yn cael ei roi i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein rhaglen archwilio. • Dadansoddi pa mor effeithiol yw ein cyfathrebiadau presennol o ran ennyn ymgysylltiad cynulleidfaoedd amrywiol ac ymdrin ag anghenion grwpiau gwarchodedig. • Datblygu canllawiau i helpu i wreiddio cynhwysiant ymhellach trwy ein prosesau cyfathrebu. Ar ôl i'r Tîm Arwain Gweithredol ystyried argymhellion yr adolygiad, ac yn dilyn rhagor o ymgysylltu â rhanddeiliaid mewnol allweddol, rhoddwyd nifer o gamau gweithredu allweddol ar waith ar unwaith, gan gynnwys canllawiau ysgrifennu wedi'u diweddarau i'r holl staff ac adolygiad o ddelweddaeth a ddefnyddir mewn adroddiadau.

Amcan	Cynnydd a wnaed
Amcan 2 Byddwn yn deall anghenion cyfathrebu amrywiol ein cynulleidfaoedd yn well ac yn cryfhau hygyrchedd ein hallbynnau a’n negeseuon.	Bydd ystod o gamau gwella penodol yn cael eu rhoi ar waith dros y flwyddyn nesaf, sy’n berthnasol i Amcanion 1 a 2. Bydd y rhain yn cynnwys: • darparu rhagor o ganllawiau a hyfforddiant i awduron a staff cyfathrebu ar ennyn ymgysylltiad cynulleidfaoedd amrywiol, • dechrau paratoi a chyhoeddi fersiynau hawdd i’w darllen o adroddiadau archwilio lle byddai hynny’n arbennig o fuddiol, • gwelliannau pellach i hygyrchedd ein gwefan, • rhoi prosesau newydd ar waith i gasglu adborth parhaus gan grwpiau amrywiol ar ein hallbynnau. Yn ystod 2024-25, fe wnaethom hefyd weithio gyda chontractwyr i adolygu ein trefniadau ar gyfer paratoi a dylunio adroddiadau archwilio, gan gynnwys y trefniadau hyfforddi cysylltiedig ar gyfer staff. Fe wnaed y gwaith hwn ochr yn ochr â pheilota’r defnydd o adroddiadau archwilio byrrach, mwy hygyrch ar gyfer llywodraeth leol a monitro effaith y newidiadau trwy gasglu adborth gan staff a chynghorwyr. Nod y prosiectau hyn ar y cyfan yw gwneud ein hadroddiadau’n fyrrach ac yn haws i’w darllen, fel eu bod yn diwallu anghenion hygyrchedd ein cynulleidfa ac yn ateb gofynion ansawdd archwilio newydd yn well. Yn fwy cyffredinol, mae Swyddog Cyfathrebu Digidol yn parhau i gynorthwyo staff ar draws y sefydliad i sicrhau bod ein hallbynnau’n hygyrch ac yn diwallu anghenion amryw gynulleidfaoedd. Fel rhan o’n hymrwymiad i gynnal safonau uchel rydym hefyd yn parhau i ddatblygu a phrofi hygyrchedd ein gwefan. Yn dilyn asesiad gan Wasanaeth Digidol y Llywodraeth (GDS), rydym wedi ennill Safon Gwasanaeth Digidol y Llywodraeth ar gyfer Hygyrchedd; mae ein <u>Datganiad Hygyrchedd</u> wedi’i gyhoeddi ar ein gwefan.

Amcan	Cynnydd a wnaed
 Amcan 3 Byddwn yn denu ac yn cadw pobl dalentog o bob cefndir, ac yn sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.	Yn ystod 2024-25, fe gyflwynom ni 'adrodd storïau unigol' i ymgyrchoedd recriwtio Archwilio Cymru, sy'n arddangos amrywiaeth ymhlith y tîm o staff sy'n recriwtio. Trwy'r storïau hyn rydym yn amlygu'r ystod o fanteision y mae gweithio yn Archwilio Cymru'n eu dwyn a'r amgylchedd gwaith cynhwysol a gynigir gennym. Fel rhan o'n hymdrechion parhaus i roi anogaeth ar gyfer mwy o geisiadau gan bobl ag anableddau, rydym wedi ymuno â'r Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, ac wedi cadw statws 'cyflogwr' Lefel 2, gan felly gael caniatâd gan Canolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyderus o ran Anabledd yn ein hysbysebion swyddi. Roedd Archwilio Cymru hefyd yn falch o gyhoeddi ei bartneriaeth gyda Blodau Haul Anableddau Cudd, menter a gydnabyddir yn fyd-eang sy'n cefnogi unigolion ag anableddau anweledig. Mae'r cydweithio hwn yn nodi cam pellach yn ein hymrwymiad i feithrin cynwysoldeb a sicrhau bod pawb, ni waeth beth fo'u hanabledd, yn cael eu cydnabod, eu deall, a'u cefnogi. Hefyd, rydym yn cynnig Cynllun Gwarant Cyfweliad i ymgeiswyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd ac sy'n ateb y gofynion hanfodol ar gyfer swyddi a hysbysebir. Yn ystod y cyfnod adrodd fe wnaethom gynnal ymgyrch recriwtio helaeth ar gyfer y cylch diweddaraf o geisiadau gan hyfforddeion graddedig a phrentisiaid a chael lefel ardderchog o ddiddordeb o blith ymgeiswyr sy'n rhannu ystod eang o nodweddion gwarchodedig. Fe wnaethom lwyddo i benodi'r nifer a ddymunid o ymgeiswyr ac rydym yn parhau i archwilio ffyrdd y gallwn fynd ati ymhellach i gynyddu nifer y ceisiadau yr ydym yn eu cael gan ymgeiswyr o gymunedau mwy difreintiedig ac amrywiol. Fe wnaethom barhau i redeg sesiynau hyfforddi i reolwyr sy'n recriwtio ac eraill sy'n ymwneud â'r broses recriwtio, i sicrhau bod safonau a phrosesau cyson yn cael eu cymhwyso ac i godi ymwybyddiaeth o ystyriaethau pwysig sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb megis rhagfarn ddjarwybod. Cymhwyswyd rheolau mwy llym yn ystod y flwyddyn hefyd i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ar ein paneli cyfweld a hefyd yr angen i fod â Chadeirydd sydd wedi cael hyfforddiant yn ein proses recriwtio. Gan weithio ar y cyd gyda'n partneriaid yn Audit Scotland, yn 2024-25 fe gyflwynom ni raglen Darpar Arweinwyr, sy'n cynnwys ffocws ar annog pobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i gyfranogi. Yn yr un modd, dechreuodd gwaith yn ystod y flwyddyn ar bennu cwmpas a chynllunio ar gyfer darparu cwrs 'Cyflwyniad i Arwain Pobl a Phrosiectau' hefyd sydd ar gael i holl staff Archwilio Cymru sydd newydd ymgymryd â rolau gyda chyfrifoldebau rheoli tîm, neu sydd â diddordeb mewn ymgeisio am swyddi o'r fath yn y dyfodol agos.

Amcan	Cynnydd a wnaed
Amcan 3 Byddwn yn denu ac yn cadw pobl dalentog o bob cefndir, ac yn sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau yng Nghymru'n fwy.	Yn ystod y cyfnod adrodd, fe wnaethom barhau i gymhwyso trefniadau cysoni cyflog trylwyr i sicrhau bod y cyflog am wneud swyddi ac iddynt werth cyfartal yn gyson. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd yr holl gyflogeion yn symud ymlaen i'r pwynt cyflog uchaf yn eu band cyflog o fewn cyfnod penodedig. Nid adnabuwyd unrhyw wahaniaethau cyflog sylweddol o fewn bandiau cyflog unigol ar gyfer unrhyw nodwedd cydraddoldeb yn ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf rydym hefyd wedi adleoli tair o'n swyddfeydd i mewn i fangreoeedd llai, sy'n fwy modern, fel rhan o'n prosiect 'ffyrdd o weithio yn y dyfodol'. Cafodd y symudiad diwethaf i swyddfa mwy newydd yng Ngorllewin Cymru ei gwblhau ym mis Ebrill 2025. Cynhelir asesiadau llawn o'r effaith ar gydraddoldeb fel rhan o arfarniadau o'r opsiynau ar gyfer pob un o'r symudiadau hyn, gyda golwg ar gael gwared ar unrhyw rwystrau posibl neu bresennol, bod yn fwy cynhwysol, a rhoi mwy o ddewis i staff o ran sut, pryd a ble y maent yn gweithio, yng nghyd-destun anghenion y busnes ar y cyfan.
 Amcan 4 Byddwn yn ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunanfyfrio, lle mae ein staff a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.	Yn gynnar yn 2024, fe gyflwynom ni raglen hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant orfodol wedi'i diwygio a'i diweddarau'n sylweddol i'r holl staff. Cynhaliwyd cyfres o weithdai diweddarau i staff presennol Archwilio Cymru, gan ddechrau ym mis Chwefror 2024 a'r rheiny'n rhedeg tan fis Medi 2024. Bu pob aelod o staff yn un o'r sesiynau hynny a bydd hi'n ofynnol i'r holl recriwtiaid yn y dyfodol fynd i sesiynau cyfatebol. Fe wnaeth y sesiynau rhyngweithiol, a hwyluswyd gan contractwr allanol, alluogi grwpiau o staff i rannu gwybodaeth a thrafod eu profiadau mewn amgylchedd diogel a chyfrinachol. Roedd y sesiynau'n gyfle i staff drafod sut y mae'r agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn esblygu a helpu i sicrhau dealltwriaeth gyfunol am y rhan yr ydym ni i gyd yn ei chwarae yn y broses o ddatblygu diwylliant croesawgar a chynhwysol yn Archwilio Cymru. Rydym wedi creu Llwybr LinkedIn Learning i gefnogi dysgu parhaus mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae ein rhaglen Darpar Arweinwyr, a'n cwrs 'Cyflwyniad i Arwain Pobl a Phrosiectau' yn rhoi pwyslais ar arfogi rheolwyr ac arweinwyr y dyfodol â'r sgiliau y mae eu hangen arnynt i wreiddio diwylliant o ymddiriedaeth a chynhwysiant.

Amcan	Cynnydd a wnaed
Amcan 4 Byddwn yn ymgorffori diwylliant o gynhwysiant, ymddiriedaeth a hunanfyfyrion, lle mae ein staff a'r rhai yr ydym yn dod i gysylltiad â hwy yn ystod ein gwaith yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.	Cynhaliwyd adolygiad o effeithiolrwydd ein grŵp buddiant cydraddoldeb, Pawb, yn 2024-25. Argymhellion allweddol yr adolygiad hwnnw, y gweithredwyd arnynt wedi hynny, oedd • Dylai Pawb gwrdd chwe gwaith y flwyddyn (yn lle bob chwarter). • Mae angen mwy o eglurder yn y Cylch Gorchwyl ynghylch rôl aelodau a mynychwyr. • Dylid paratoi rhaglen waith fwy eglur ar gyfer y grŵp, a gaiff ei diweddarw'n barhaus gan y Cadeirydd a'r Ysgrifennydd. • Mae rhagor o waith yn ofynnol ar hyrwyddo Pawb a chodi ymwybyddiaeth ohono'n fwy cyffredinol ar draws y sefydliad. Fel rhan o'n hymdrechion parhaus i feithrin gweithle cefnogol a chynhwysol, fe wnaethom hefyd gynnal arolwg ar ddiwedd 2024 i gasglu adborth ar ein rhwydweithiau staff i'n helpu i ddeall yr hyn sy'n gweithio'n dda a ble y gallwn roi cymorth i'w gwella. Mae gan grwpiau rhwydwaith staff rôl hollbwysig o ran hybu diwylliant o gynhwysoldeb, rhoi cymorth i gyflogeion, a gwella datblygiad proffesiynol. Roedd ymatebion i'r arolwg yn gwbl ddiennw. Fe gynhaliom ni grwpiau ffocws hefyd i'r bobl hynny yr oedd arnynt eisiau cyfranogi mewn trafodaethau. Cyflwynwyd papur ar y canfyddiadau i Pawb a gymeradwyodd yr argymhellion i gyd. Un o'r argymhellion oedd y dylem, i ddechrau, sicrhau digon o gymorth i'n grwpiau presennol ac atgyfodi grwpiau segur trwy godi ymwybyddiaeth, rhoi ffocws o'r newydd a rhoi anogaeth i gyfranogi. Trwy gydol 2024-25, roedd ein rhwydwaith o swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl a hyrwyddwyr llesiant wrth law i siarad gyda staff, ochr yn ochr â'n rhaglen cynorthwyo cyflogeion 24/7 sy'n cynnig mynediad i staff at gwnsela a chymorth emosiynol cyfrinachol pan fo angen. Rydym hefyd yn cydnabod y manteision y gall gwaith cymunedol ac elusennol gan staff eu dwyn i'r gymuned ehangach ac yn canmol ein staff am eu hymdrechion unigol. Yn amodol ar ofynion gweithredol, rydym yn cefnogi cyflogeion sy'n dymuno cyflawni gweithgareddau cymunedol neu elusennol megis gwaith gofal cymunedol. Yn ystod y cyfnod adrodd cynhaliodd ein staff nifer o ddigwyddiadau codi arian a chyflwyno rhoddion, gan gynnwys ein cyngerdd carolau blynyddol sy'n cefnogi oedolion ag anawsterau dysgu.



Asesiadau effaith

Nid adnabu'r asesiadau o'r effaith a gynhaliwyd gennym unrhyw botensial amlwg ar gyfer gwahaniaethu nac effaith niweidiol arall ond fe wnaethant sawl argymhelliad ar gyfer gwella.

- 17 Er mwyn ein helpu i gyflawni ein hymrwymadau a'n dyletswyddau o ran cydraddoldeb, rydym yn:
 - a. asesu effaith debygol polisïau ac arferion perthnasol (yn rhai cyfredol, diwygiedig neu newydd);
 - b. cyhoeddi adroddiadau ar yr asesiadau hynny lle maent yn dangos effaith sylweddol neu effaith debygol sylweddol; ac
 - c. monitro effaith polisïau ac arferion arbennig o berthnasol.
- 18 Mae gennym gyfrifoldeb hefyd i gynnal yr hawliau a nodir yn Neddff Hawliau Dynol 1998 ac rydym yn ymwybodol o'r angen i leihau anghydraddoldebau o ran deilliannau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein penderfyniadau strategol.
- 19 Mae ein hasesiadau o'r effaith, sy'n cynnwys ystyriaethau o ran y Gymraeg, datblygu cynaliadwy, a bioamrywiaeth a chydnerthedd ecosystemau, yn cael eu cynnal yn bennaf gan ein timau Adnoddau Dynol a'r Gyfraith a Moeseg i sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Yn dilyn paratoi pob asesiad drafft, mae'r adroddiad a'r polisi neu'r arfer drafft y mae'n ymwneud ag ef yn cael eu darparu ar gyfer grŵp ymgysylltu â staff Pawb, a chynrychiolwyr undebau llafur, lle y bo'n briodol, i geisio safbwyntiau pellach.
- 20 Darperir rhestr o'r asesiadau llawn o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025 a deilliannau allweddol yr asesiadau hynny yn **Atodiad 1**.
- 21 Cafodd y polisïau a'r arferion canlynol eu sgrinio hefyd ar gyfer perthnasedd¹ ond ni chawsant asesiadau llawn o'r effaith o safbwynt cydraddoldeb wedi hynny.
 - a. Mynediad at blatfform datblygu sgiliau LinkedIn Learning.

1 I asesu a oedd naill ai'r polisi (lle nad oedd unrhyw asesiad o'r effaith wedi cael ei gynnal yn flaenorol) neu'r diwygiadau a wnaed (lle'r oedd y polisi wedi cael ei asesu'n barod) yn debygol o gael effaith sylweddol ar ein gallu i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.



Amrywiaeth y gweithlu a bylchau cyflog

Mae ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau ac mae cyfran y staff iau wedi cynyddu'n sylweddol dros y blynnyddoedd diwethaf, ond mae angen i ni barhau â'n gwaith ar gynyddu amrywiaeth ein gweithlu yn y tymor hwy.

- 22 Caiff ein gwybodaeth cyflogaeth ar gyfer 2024-25 ac ar gyfer blynnyddoedd blaenorol, wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion cydraddoldeb, ei darparu yn yr offeryn data rhyngweithiol sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn.

Cliciwch yma i gael mynediad at yr offeryn data

- 23 Caiff gwybodaeth am sut yr ydym yn dadansoddi ein gwybodaeth cyflogaeth yn ôl nodweddion cydraddoldeb ei darparu yn Atodiad 2 wrth yr adroddiad hwn ac yn y Nodiadau Cyfarwyddyd yn yr offeryn data. Rydym hefyd yn cyhoeddi'r data mewn fformat Data Agored ar gyfer taenlenni, fel rhan o fenter gan Lywodraeth Cymru.
- 24 Darperir crynodeb o'r themâu allweddol o'r dadansoddiad o'n gwybodaeth cyflogaeth yn yr adrannau canlynol o'r naratif.
- 25 Y Senedd sy'n gyfrifol am y prosesau penodi sy'n gysylltiedig â rolau Archwilydd Cyffredinol Cymru, Cadeirydd Swyddfa Archwilio Cymru, ac aelodau anweithredol eraill o'r Bwrdd. Mae'r Senedd ac Archwilio Cymru'n cydnabod diffyg amrywiaeth cymharol ymhlith aelodaeth ein Bwrdd ar draws yr ystod lawn o nodweddion gwarchodedig ac maent yn awyddus i weld gwelliant pellach yn y maes hwn yn y tymor hwy.

Rhyw a hunaniaeth rhywedd

- 26 Ar 31 Mawrth 2025, o ran y rhyw a oedd yn cael ei gydnabod yn gyfreithiol ar gyfer cyflogeion roedd 54% yn fenywod a 46% yn ddynion. Yn yr un modd, mae ffigyrau diweddaraf Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant Gwasanaeth Sifil y DU yn dangos bod 54% o weision sifil yn fenywod.
- 27 Mae ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau'n 2.8%; roedd cyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig y staff hynny y cydnabyddid yn gyfreithiol eu bod yn fenywod £1,500 yn llai na chyflog blynyddol cyfwerth ag amser llawn sylfaenol cymedrig staff y cydnabyddid yn gyfreithiol eu bod yn ddynion. Dosbarthiad menywod a dynion ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol dros y bwlch, fel a ddangosir yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr offeryn data.
- 28 Dylid nodi y dylanwadwyd ar y duedd i'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau leihau dros y blynyddoedd diwethaf gan y llwyddiant sylweddol yr ydym wedi'i gael dros nifer o flynyddoedd yn denu ymgeiswyr benywaidd i ymuno â'n rhaglen dreigl sy'n ehangu i recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid. Mae llawer o'r ymgeiswyr llwyddiannus hyn wedi cael dyrchafiad wedi hynny i rolau uwch.
- 29 Rydym hefyd yn cyfrifo ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau, sef £2,600 neu 4.8% ar 31 Mawrth 2025. Mae hyn yn sylweddol is na'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yr adroddwyd arno gan Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer yr holl gyflogeion ym mhoblogaeth ehangach y DU yn 2024 (13.1%), ac mae hefyd yn is na'r hyn yr adroddwyd arno ar gyfer cyflogeion amser llawn (7.0%).
- 30 Ar 31 Mawrth 2025, mae 84% o gyflogeion wedi ymateb i'r cwestiwn 'Pa derm sy'n disgrifio eich rhywedd orau yn eich tyb chi?' ar ein ffurflen monitro amrywiaeth. Rhoddodd 54% yr ateb 'benywaidd' a rhoddodd 43% yr ateb 'gwrywaidd', gyda'r gweddill yn rhoi naill ai'r ateb 'Gwell gen i beidio â dweud' neu'r ateb 'Gwell gen i ddefnyddio fy nherm fy hun'.
- 31 Dros y tair blynedd ddiwethaf, o'r 97% o'r ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd ein ffurflen monitro amrywiaeth, roedd 40% yn uniaethu fel menywod, roedd 59% yn uniaethu fel dynion, a rhoddodd y gweddill naill ai'r ateb 'Gwell gen i ddefnyddio fy nherm fy hun' neu'r ateb 'Gwell gen i beidio â dweud'.
- 32 Fe wnaeth cyfran lai o ymgeiswyr am swyddi a oedd yn uniaethu fel dynion gael eu gwahodd am gyfweliad (18.8%) a llwyddo i gael eu penodi (3.0%) wedi hynny o'i gymharu ag ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel menywod (23.1% a 3.8% yn y drefn honno).
- 33 Yn ein holiadur monitro amrywiaeth, rydym hefyd yn cynnwys y cwestiwn 'Ydych chi'n uniaethu fel rhywun traws?'. Ni ellir darparu unrhyw ffigyrau yn yr adroddiad hwn mewn perthynas ag ymatebion i'r cwestiwn yma, nac mewn perthynas â nodwedd warchodedig ailbennu rhywedd, heb greu risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliadau.

Ethnigrwydd a hunaniaeth genedlaethol

- 34 Ar 31 Mawrth 2025, roedd 94% o gyflogeion wedi ateb y cwestiwn ar ethnigrwydd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth. Roedd 93% wedi cwblhau'r cwestiwn ar hunaniaeth genedlaethol.
- 35 Nododd 2.9% o'r cyflogeion hynny fod eu hethnigrwydd yn perthyn i gategori lleiafrifoedd ethnig, gyda 2.2% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 36 Datganodd 57% mai 'Cymreig' oedd eu hunaniaeth genedlaethol, gyda 41% arall yn dewis yr opsiwn 'Prydeinig'.
- 37 Ar yr wyneb, mae ein ffigwr cynrychiolaeth o blith lleiafrifoedd ethnig yn dal i fod yn is na'r gyfran gyfatebol o boblogaeth Cymru, sef 5.2% ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Rhagfyr 2023. Fodd bynnag, ceir cafeat trwm ar gywirdeb ein ffigwr oherwydd nifer y rhai na wnaeth ddatgan a'r ymatebion 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 38 Roedd y ffigyrau cyfatebol ar gyfer y 97% o ymgeiswyr am swyddi a oedd wedi cwblhau'r adran hon o'n ffurflen monitro amrywiaeth dros y tair blynedd ddiwethaf yn llawer uwch, gyda 35% yn nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol, a 2% yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 39 Fodd bynnag, fe wnaeth cyfran sylweddol lai o ymgeiswyr am swyddi a oedd yn uniaethu fel pobl o gefndir ethnig leiafrifol gael eu gwahodd am gyfweliad (8.9%) a llwyddo i gael eu penodi (0.8%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel pobl wyn (27.6% a 4.8% yn y drefn honno). Gwelir darlun tebyg o ran cyfraddau llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr am swyddi a oedd yn disgrifio eu hunaniaeth genedlaethol fel 'Arall' (yn hytrach na 'Prydeinig' neu 'Cymreig').
- 40 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff sy'n uniaethu fel pobl o gefndir ethnig leiafrifol bellach yn 12.8%; ar 31 Mawrth 2025, roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n disgrifio eu hethnigrwydd fel lleiafrif ethnig £7,000 yn llai na chyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n nodi mai gwyn yw eu hethnigrwydd. Gan gydnabod bod y data'n sensitif i hyd yn oed newidiadau bychain yn y carfannau hyn, mae maint y bwlch cyflog hwn, ochr yn ochr â'r gynrychiolaeth ar y cyfan o blith lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu, yn dal i fod yn faes y byddwn yn rhoi ffocws arno gyda'n dull allgymorth recriwtio.

Anabledd a gofalwyr

- 41 Ar 31 Mawrth 2025, roedd 94% o gyflogeion wedi ateb y cwestiwn ar anabledd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth.
- 42 Cofnododd 10.1% o'r cyflogeion hynny fod ganddynt anabledd, gyda 4.7% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'. O'i gymharu, mae ffigyrau diweddaraf Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant Gwasanaeth Sifil y DU yn dangos bod 13.6% o weision sifil wedi cofnodi bod ganddynt anabledd.
- 43 Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer y 98% o ymgeiswyr am swyddi a oedd wedi ateb y cwestiwn ar anabledd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 6.1% a 3.0% yn y drefn honno.
- 44 Gan gydnabod bod y sampl yn llai, cafodd cyfran fwy o ymgeiswyr am swyddi a nododd fod ganddynt anabledd eu gwahodd am gyfweiliad (26.4%) o'i gymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn ystyried bod ganddynt anabledd (20.5%). Fodd bynnag, llwyddodd cyfran lai o ymgeiswyr a nododd fod ganddynt anabledd i gael eu penodi (2.3%) o'i gymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn ystyried bod ganddynt anabledd (3.5%). Dylid nodi hefyd, ar gyfer ymgeiswyr a ddewisodd yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud', bod 4.7% wedi llwyddo i gael eu penodi.
- 45 Er nad yw'n un o'r nodweddion gwarchodedig, rydym ni o'r farn bod ystyried cyfrifoldebau gofalu'n ffactor perthnasol wrth gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb, gan bod cysylltiadau cryf rhwng hynny a nodwedd warchodedig anabledd, ochr yn ochr ag oedran, beichiogrwydd a mamolaeth. Felly rydym yn casglu ac yn dadansoddi gwybodaeth mewn perthynas â gofalwyr.
- 46 Ar 31 Mawrth 2025, roedd 24% o'r 93% o gyflogeion a gwblhaodd y cwestiwn hwn yn ein holiadur amrywiaeth wedi nodi eu bod yn ofalwyr, gyda 3% arall yn dewis 'Gwell gen i beidio â dweud'. Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer y 97% o ymgeiswyr am swyddi a gwblhaodd y cwestiwn hwn yn ein holiadur amrywiaeth dros y tair blynedd ddiwethaf oedd 7% a 2% yn y drefn honno. Efallai fod y gyfran lai o ofalwyr ymhlith ymgeiswyr am swyddi'n rhywbeth oedd i'w ddisgwyl gan bod 77% o'r ymgeiswyr hynny dan 35 oed.
- 47 Mae ystadegau a gyhoeddwyd yn awgrymu bod oddeutu 9% o'r gweithlu yng Nghymru a Lloegr yn jyglo cyfrifoldebau gofalu gyda gwaith, sy'n dynodi bod gennym gyfran sylweddol fwy o ofalwyr ymhlith ein staff na'r gweithlu ehangach, ond cyfran lai ymhlith ymgeiswyr am swyddi.

Cyfeiriadedd rhywiol

- 48 Ar 31 Mawrth 2025, roedd 83% o gyflogeion wedi ateb y cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol yn ein ffurflen monitro amrywiaeth.
- 49 O'r cyflogeion hynny, roedd 85% yn uniaethu fel pobl heterorywiol neu strê, roedd 8% yn uniaethu o ran eu cyfeiriadedd rhywiol fel pobl hoyw neu lesbiaidd, ddeurywiol neu roedd yn well ganddynt ddefnyddio term gwahanol, gyda 7% arall yn dewis yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 50 Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer yr 87% o ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf a atebodd y cwestiwn hwn oedd 85%, 10% a 6% yn y drefn honno.
- 51 Mae cyfran y cyflogeion a'r ymgeiswyr a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, neu ddeurywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol, neu ei bod yn well ganddynt ddefnyddio term arall, yn sylweddol fwy na'r rhai mewn ystadegau a gyhoeddwyd yn ddiweddar ar gyfer gweithlu'r Gwasanaeth Sifil ac mewn ystadegau o Gyfrifiad 2021.
- 52 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff a nododd mai hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' oedd eu cyfeiriadedd rhywiol yn 28.5%; ar 31 Mawrth 2025, roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n disgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol fel hoyw neu lesbiaidd, deurywiol neu 'arall' £16,000 yn llai na chyflog sylfaenol cymedrig staff sy'n uniaethu fel pobl heterorywiol/strê. Eto, dosbarthiad staff ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol ar gyfer y bwlch, fel a ddangosir yn y siartiau chwarteli cyflog a ddarperir yn yr offeryn data. Fodd bynnag, ceir cafeat trwm ar gywirdeb ein ffigwr oherwydd nifer y rhai na wnaeth ddatgan a'r ymatebion 'gwell gen i beidio â dweud'.
- 53 Fe wnaeth cyfrannau sylweddol fwy o ymgeiswyr am swyddi a nododd mai hoyw neu lesbiaidd neu ddeurywiol oedd eu cyfeiriadedd rhywiol neu ei bod yn well ganddynt ddefnyddio term gwahanol gael eu gwahodd am gyfweliad (29.7%) a llwyddo i gael eu penodi (5.0%) o'i gymharu ag ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel pobl heterorywiol/strê (19.7% a 2.8% yn y drefn honno).

Oedran a phriodas/partneriaeth sifil

- 54 Ochr yn ochr â'r lleihad sylweddol yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, efallai mai'r newid mwyaf amlwg yn ein gweithlu dros y saith mlynedd ddiwethaf yw'r cynnydd cyflym yng nghyfran y staff iau. Yn 2017, roedd ychydig yn llai na 25% o dan 35 oed, o'i gymharu â 2025, pan fo ychydig dros 40% o'r gweithlu bellach yn y grŵp oedran hwnnw. Mae'r newid amlwg hwn yn adlewyrchu ehangiad sylweddol ein rhaglen i recriwtio hyfforddeion graddedig a phrentisiaid dros y cyfnod.
- 55 Mae ein bwlch cyflog ar y cyfan ar gyfer staff iau yn 36.1%; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sydd o dan 35 oed £23,000 yn llai na chyflog blynyddol sylfaenol cymedrig staff 35 i 54 oed. Fel a enghreifftir yn yr offeryn data, mae'r bwlch cyflog hwn wedi lleihau ers 2017-18, pan oedd yn 48.6%.
- 56 Dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad uniongyrchol dros y bwlch yma. Yn amlwg, mae bwlch cyflog mewn perthynas ag oedran i'w ddisgwyl gan bod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran. Mae hyn yn arbennig o wir mewn sefydliad gwasanaeth proffesiynol lle mae gofyn i gyfran sylweddol o'i weithlu fod wedi'i haddysgu i lefel broffesiynol ôl-radd ac i fod â sgiliau barnu a hogwyd gan brofiad proffesiynol sylweddol. Fodd bynnag, mae'r modd y mae'r bwlch wedi bod yn lleihau dros yr wyth mlynedd ddiwethaf yn arwydd calonogol.
- 57 Mae dosbarthiad staff iau ar draws bandiau cyflog hefyd yn debygol o fod yn ffactor allweddol sydd wedi cyfrannu at y bwlch cyflog negatif mawr (30.3%) ar gyfer staff a nododd eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil. Eto, fel a enghreifftir yn yr offeryn data, mae'r modd y mae'r bwlch wedi bod yn lleihau'n barhaus dros y blynyddoedd diwethaf yn arwydd calonogol.

Crefydd neu gred

- 58 Ar 31 Mawrth 2025, roedd 93% o gyflogeion wedi ateb y cwestiwn ar grefydd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth.
- 59 O'r cyflogeion hynny, nododd 50% nad oeddent yn uniaethu ag unrhyw grefydd na chred, nododd 40% eu bod yn uniaethu â Christnogaeth (pob enwad). Dewisodd y 10% sy'n weddill yr ateb 'gwell gen i beidio â dweud' neu fe ddwedon nhw eu bod yn uniaethu â chrefydd neu gred heblaw Cristnogaeth. Mae'r ffigyrau hyn yn gyson fwy neu lai â'r ystadegau diweddaraf ar gyfer poblogaeth Cymru o Gyfrifiad 2021.
- 60 Ar gyfer ymgeiswyr am swyddi dros y tair blynedd ddiwethaf, roedd 97% wedi ateb y cwestiwn ar grefydd yn ein ffurflen monitro amrywiaeth. Nid oedd 46% o'r ymgeiswyr hynny'n uniaethu ag unrhyw grefydd na chred, roedd 27% yn uniaethu â Christnogaeth, roedd 21% yn uniaethu â chrefydd neu gred arall, a dewisodd 6% yr ateb 'gwell gen i beidio â dweud'.



Atodiadau

- 1 Asesiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025
- 2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

1 Asesiadau o'r effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025

Polisi Disgyblu

Mae'r Polisi Disgyblu'n nodi set o egwyddorion a'r broses ar gyfer ymdrin â gweithredoedd honedig o gamymddwyn ac o gamymddwyn difrifol tuag at gyflogeion o gweithwyr. Mae'r Polisi Disgyblu'n gweithredu ochr yn ochr â Pholisi'r Cyfryngau Cymdeithasol a'n Cod Ymddygiad.

Cafodd y Polisi Disgyblu diwygiedig asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb. Deilliannau allweddol yr asesiad oedd:

- nid adnabuwyd unrhyw effaith negyddol ar gyfer unigolion â nodweddion gwarchodedig
- cynigir addasiadau rhesymol ar gyfer y rhai sydd wedi datgan bod ganddynt anableddau mewn ymchwiliadau, gwrandawiadau ac apeliadau.

Cafodd gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr rhan-amser, oedran, beichiogrwydd, mamolaeth, cyfrifoldebau gofalu ac addasiadau ar gyfer anabledd oll eu hystyried fel rhan o'r asesiad o'r effaith. Bydd y Tîm Adnoddau Dynol yn monitro achosion cyflogaeth yn y dyfodol i adnabod unrhyw dueddiadau fel y bo angen.

Polisi Cyflog

Mae Polisi Cyflog Archwilio Cymru'n canolbwyntio ar dryloywder, tegwch, a chysondeb, gan felly sicrhau bod arferion, cyfrifoldebau, a llywodraethu lle mae cyflog yn y cwestiwn yn cyd-fynd ag egwyddorion eglur a bod cyflog yn gwobrwyo unigolion am eu gwaith, gan sicrhau triniaeth gyfartal i'r rhai â nodweddion gwarchodedig a hebddynt.

Mae'r polisi'n amcanu at ymorol am gymhwyso egwyddorion allweddol yn gyson a helpu i leihau i'r eithaf y risg o hawliadau cyflog cyfartal posibl. Mae'r polisi'n berthnasol yn unffurf ar draws y gweithlu, gyda chodiadau cyflog ac asesiadau o berfformiad yn cael eu trin ar wahân dan Bolisi Galluogrwydd. Mae penodiadau'n dechrau ar y lefel cyflog isaf oni bai y gellir cyfleu achos busnes y ceir cyfiawnhad drosto a adolygir gan y Tîm Adnoddau Dynol.

Cafodd y Polisi Cyflog diwygiedig asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb. Fel rhan o'r broses honno, cynhelir archwiliadau cyflog blynyddol gan yr adran Adnoddau Dynol ac maent hefyd yn cael eu cynnal fel rhan o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a gynhelir ar gynigion cyflog. Mae archwiliadau cyflog yn bwrw golwg ar effaith cyflog ar bersonau â nodweddion gwarchodedig a defnyddir meincnodi allanol i sicrhau digollediad cystadleuol a theg.

Symud swyddfa yng Ngorllewin Cymru

Ym mis Ebrill 2025, fe offennom ni sefydlu ein swyddfa ddiweddaraf yng Ngorllewin Cymru, gan symud i mewn i swyddfa lai, fwy effeithlon.

Fel rhan o'r broses arfarnu opsiynau ar gyfer y symudiad, fe gynhaliom ni asesiad a fwriadodd olwg ar effeithiau posibl gwahanol leoliadau, adeiladau a chynlluniau swyddfeydd wedi hynny o safbwynt cydraddoldeb.

Cyflawnodd yr asesiad rôl allweddol o ran dylanwadu ar ein penderfyniad terfynol ac fe adnabu gyfleoedd i wella o ran effeithiau ar anabledd, crefydd a'r amgylchedd. Fe wnaethom hefyd ystyried materion economaidd-gymdeithasol a allai ddwyn goblygiadau ar gyfer oedran, rhywedd ac anabledd. Fe greom ni banel staff i oruchwylio gwaith i ddylunio'r swyddfa, y bu Pawb yn rhan ohono, i wneud yn siŵr ein bod yn ymdrin ag anghenion amrywiol ein gweithlu.

Polisi Urddas a Pharch

Yn dilyn y newidiadau diweddar mewn deddfwriaeth ac arfer gorau a argymhellir ym maes cyflogaeth, fe wnaeth Archwilio Cymru ddiweddarau ein Polisi Urddas a Pharch a'i lansio ar 3 Gorffennaf 2025.

Fe wnaeth yr asesiad o'r effaith ystyried diweddariadau i'r Polisi a oedd wedi'u bwriadu i wneud y canlynol:

- Gwneud y broses o ystyried ac amlygu pryderon yn y maes hwn yn gliriach o lawer.
- Cynorthwyo rheolwyr llinell i gyflawni eu rôl yn y maes hwn sy'n gymhleth ac weithiau'n dringar.

I gyd-fynd â lansio'r Polisi hwn bu'n ofynnol i'r holl staff wneud modiwl e-ddysgu gorfodol a oedd yn ymwneud ag aflonyddu rhywiol, gyda modiwl ychwanegol i reolwyr llinell.

2 Nodiadau ar ein dadansoddiad o wybodaeth cyflogaeth fesul nodwedd cydraddoldeb

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

Er nad yw Swyddfa Archwilio Cymru wedi'i rhestru fel cyflogwr perthnasol at ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, rydym wedi adrodd ar ein bylchau cyflog gan ddefnyddio'r fformat sy'n ofynnol gan y Rheoliadau, gan gynnwys trwy ddarparu gwybodaeth am gyfran y cyflogeion yn ôl bandiau cyflog wedi'u rhannu'n chwartelau.

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

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

Yn yr offeryn data, er mwyn atal gwybodaeth bersonol rhag cael ei phrosesu'n annheg trwy ddod i gasgliadau, mae ffigyrau ar gyfer niferoedd y bobl wedi cael eu talgrynnu i'r deg agosaf, a lle mae'r nifer yn llai na phump (ac eithrio pan fydd yn sero), dangosir y nifer fel pump.

Ni ellir darparu unrhyw ffigyrau mewn perthynas ag ailbennu rhywedd, nac ar gyfer achosion cwynion cyflogaeth neu ddisgyblu mewn perthynas â'r holl nodweddion cydraddoldeb, heb greu risg o brosesu gwybodaeth bersonol yn annheg trwy ddod i gasgliadau. Mae'r wybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth, a mabwysiadu a ddelir gan Swyddfa Archwilio Cymru'n gyfyngedig i gofnodion absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu.

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



Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas

Stryd Tyndall

Caerdydd

CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

We welcome correspondence and
telephone calls in Welsh and English.

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