Llywodraeth Cymru
Welsh Government

ADRODDIAD

Adroddiad cydraddoldeb 2020 a chynllun cydraddoldeb strategol 2020 i 2024 Awdurdod Cyllid Cymru

Adroddiad blynyddol ar ein gweithgareddau a'n data ar gydraddoldeb yn Awdurdod Cyllid Cymru yn ystod 2018 i 2019. Mae hyn yn cynnwys ein cynnydd yn erbyn amcanion cydraddoldeb 2019 ac yn nodi ein cynlluniau a'n hamcanion o 2020 hyd 2024.

Cyhoeddwyd gyntaf: 1 Ebrill 2020

Diweddarwyd ddiwethaf: 1 Ebrill 2020

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Cynnwys

Amdanom ni

Ein Dull

Cydraddoldeb yn ACC

Ein data cydraddoldeb

Ein dull o drin preifatrwydd

Ein pobl

Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb

Cynllun cydraddoldeb strategol

Amcanion ar gyfer 2019

Amcanion ar gyfer 2020 i 2024

Awdurdod Cyllid Cymru

Mae Awdurdod Cyllid Cymru (ACC) yn helpu i ddarparu system dreth deg i Gymru. Ers 2018 rydym wedi bod yn gyfrifol am gasglu Treth Gwarediadau Tirlenwi (TGT) a Threth Trafodiadau Tir (TTT) - y trethi cyntaf i gael eu codi i Gymru mewn 800 mlynedd. Rydym yn helpu i godi dros £1 biliwn yn ein pedair blynedd gyntaf er mwyn ariannu gwasanaethau cyhoeddus Cymru, fel iechyd, ysgolion a gofal cymdeithasol yn uniongyrchol.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Rydym yn sefydliad Gwasanaeth Sifil, yr adran anweinidogol gyntaf i'w chreu gan Lywodraeth Cymru. Rydym yn fach ac yn arbenigol gyda thua 80 aelod staff ac 16 proffesiwn, wedi ein lleoli ar gyrion Caerdydd yn Nhrefforest. Rydym yn ymddiried lefel uchel o ymreolaeth i'n pobl ac yn eu grymuso i wneud penderfyniadau ac i wella ein sefydliad.

Mae gan ein pobl lefel uchel o ymgysylltiad, gan sgorio'n uchel yn Arolwg Pobl blynyddol y Gwasanaeth Sifil, gyda sgôr arbennig o uchel yn cael ei roi gan ein staff am Gynhwysiant a Thriniaeth Deg. Gallwch ddysgu mwy am weithio yma trwy edrych ar **ganlyniadau'n Harolwg Pobl diweddaraf**.

Rydym yn falch o sgorio mor uchel ar draws y Gwasanaeth Sifil o ran Cynhwysiant a Thriniaeth Deg (cyntaf yn 2018, chweched yn 2019), gydag ymatebion ein staff yr uchaf ar draws dros 100 o sefydliadau'r Gwasanaeth Sifil i'r cwestiwn "Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith".

Rydym yn ymddiried lefel uchel o ymreolaethi'n pobl ac yn eu grymuso i wneud penderfyniadau ac i wella ein sefydliad.

Ein Dull

Mae ACC wedi ymrwymo i helpu i ddarparu system dreth deg i Gymru trwy gyflwyno ffordd Gymreig newydd o drethu. Trwy weithio ar y cyd â chynrychiolwyr, sefydliadau partner, trethdalwyr a'r cyhoedd, mae'r dull hwn, o'r enw Ein Dull, a arweinir gan bartneriaethau, yn sicrhau bod trethi'n cael eu casglu a'u rheoli'n effeithlon ac yn effeithiol.

Mae Ein Dull yn seiliedig ar 3 gair: Cydweithio, Cadarnhau, Cywiro, ac mae wedi'i ysbrydoli gan **Ein Siarter**, sy'n cynnwys 8 cred, gwerth a chyfrifoldeb a rennir.

Cydweithio – Ystyr hyn yw "gweithio gyda'n gilydd" ac mae'n golygu gweithio tuag at nod cyffredin.

Cadarnhau – Mae hyn yn awgrymu nodwedd gadarn, rymus y gellir dibynnu arni. Mae'n golygu darparu sicrwydd, bod yn gywir ac atgyfnerthu ymddiriedaeth.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Cywiro – Ystyr hyn yw “dychwelyd at y gwir” ac mae’n ymwneud â’r ffordd rydym yn gweithio gyda chi er mwyn datrys camgymeriadau neu bryderon.

Fel Gweision Sifil, rydym hefyd yn cadw at werthoedd craidd **Cod y Gwasanaeth Sifil**:

- gonestrwydd
- uniondeb
- diduedddrwydd
- gwrthrychedd

Ochr yn ochr ag Ein Dull ac Ein Siarter, mae’r tair safon yma’n arwain ein pobl yn eu gwaith o ddydd i ddydd, ac maent yr un mor berthnasol i’n hagwedd tuag at gydraddoldeb.

Gallwch ganfod mwy o wybodaeth am Ein Dull, Ein Siarter, a’n **Cynllun Corfforaethol 2019 i 2022** ar **ein gwefan**.

Cydraddoldeb yn ACC

Mae’r rhan fwyaf o sector cyhoeddus Cymru wedi cyhoeddi eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol mewn cylch 4-blynedd ers 2012.

Fel sefydliad newydd roeddem yn gwybod bod gennym lawer i’w wneud o hyd, felly gwnaethom gyhoeddi Amcanion Cydraddoldeb Strategol cychwynnol yn unig ar gyfer 2019 i 2020.

Cytunwyd ar hyn gyda’r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, yn enwedig gan y byddai cynllun blwyddyn yn caniatáu i ni ddilyn yr un patrwm amserlen adrodd 4-blynedd â gweddill sector cyhoeddus Cymru. Roeddem hefyd eisiau rhoi digon o amser i’n hunain i sefydlu ein prosesau cydraddoldeb, a chael gwell dealltwriaeth ohonom ni ein hunain, ein pobl, a’n hamgylchedd cydraddoldeb yn ACC, cyn ymrwymo i gynlluniau tymor hwy.

Mae’r adroddiad hwn:

- yn cyfuno ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2020 (sy’n cwmpasu’r

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

cyfnod 1 Ebrill 2018 i 31 Mawrth 2019) a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020 i 2024
- yn cynnwys ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020 i 2024
- yn cynnwys ein cynnydd gydag Amcanion Cydraddoldeb Strategol y llynedd ar adeg ysgrifennu hyn ym mis Chwefror 2020

Goruchwyliwyd ein cynllun a'n hamcanion cyntaf gan ein Bwrdd; fodd bynnag, mae'r cynllun hwn wedi'i oruchwylio gan Bwyllgor Pobl y Bwrdd. Mae ein Pwyllgor Pobl yn cynnwys tri chyfarwyddwr anweithredol o'r Bwrdd, ac mae'n cael ei gynghori gan y Prif Swyddog Gweithredol a'r Prif Swyddog Pobl, a'i gefnogi gan ysgrifenyddiaeth.

Ein data cydraddoldeb

Recriwtio

Fel rhan o'n proses recriwtio, rydym yn casglu data ar bob un o'r 9 nodwedd warchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

- oedran
- anabledd
- rhyw
- beichiogrwydd a mamolaeth
- statws priodasol
- crefydd neu gred
- hil ac ethnigrwydd
- cyfeiriadedd rhywiol
- ailbennu rhywedd

Gofynnir i ddarpar ymgeiswyr lenwi holiadur cydraddoldeb hunan-ddatgan pan fyddant yn ceisio am un o'n swyddi; dim ond ein tîm Adnoddau Dynol (AD) sydd â mynediad i'r wybodaeth hon.

Yna mae ein tîm AD yn anonymeiddio'r data ac yn ei storio'n ddiogel yn ôl y swydd y gwnaed cais amdani. Yna rydym yn adolygu'r data hwn o leiaf

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

ddwywaith y flwyddyn er mwyn chwilio am dueddiadau.

Ein pobl

Rydym yn casglu data am 8 o'r 9 nodwedd warchodedig ar gyfer ein pobl. Rydym yn cofnodi pedair nodwedd warchodedig ar ffeil AD rhywun:

- oedran
- rhyw
- beichiogrwydd a mamolaeth
- statws priodasol

Dim ond ein tîm AD a'r rhai sy'n cefnogi ein system sy'n gallu cael mynediad at yr uchod; mae gennym fesurau ar waith er mwyn sicrhau mai dim ond pan fydd rheswm busnes sylweddol dros wneud hynny y rhoddir mynediad i'r data.

Rydym yn gofyn i'n pobl hunan-ddatgan 4 nodwedd warchodedig arall ar eu proffil ar ein System AD:

- crefydd neu gred
- statws anabl
- hil ac ethnigrwydd
- cyfeiriadedd rhywiol

Lansiwyd yr opsiwn hunan-ddatgan hwn gennym ym mis Hydref 2018, ond nid yw ei gwblhau yn orfodol. Rydym yn annog ein pobl i'w lenwi, gan esbonio, os oes gennym set gref o ddata, ei fod yn ein helpu i greu gwell polisïau pobl a deall pa mor amrywiol ydym ni fel sefydliad. Mae gennym waith i'w wneud o hyd i annog mwy o'n pobl i hunan-ddatgan.

Ar hyn o bryd nid ydym yn cofnodi ailbennu rhywedd. Credwn y gallai cofnodi'r wybodaeth hon mewn sefydliad mor fach gael effaith negyddol ar breifatrwydd unigolion ac y byddai'r set ddata yn rhy fach i'w dadansoddi.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ein gwasanaethau treth

Wrth ddarparu ein gwasanaethau treth, rydym yn casglu data am oedran trethdalwyr sy'n talu Treth Trafodiadau Tir

Rydym yn casglu'r wybodaeth hon am ei bod yn ein helpu i sicrhau bod y swm cywir o dreth yn cael ei dalu gan yr unigolyn iawn. Nid ydym yn cofnodi'r wybodaeth at ddibenion cydraddoldeb.

Nid ydym wedi gwneud unrhyw ddadansoddiad o'r setiau data trethdalwyr hyn at ddibenion cydraddoldeb eto. Yn ystod y flwyddyn sydd i ddod, rydym yn bwriadu casglu'r data hwn ac efallai ystyried gofyn am ragor o wybodaeth er mwyn deall ein sylfaen cwsmeriaid.

Cwynion

Pan fyddwn yn derbyn cwynion, nid ydym yn gofyn i unrhyw un roi unrhyw ddata amrywiaeth i ni. Ein nod yw annog cymaint o adborth â phosibl er mwyn gwella ein gwasanaethau. Rydym yn credu y gallai gofyn i bobl lenwi ffurflenni datganiadau amrywiaeth greu rhwystrau i bobl roi adborth i ni. Byddwn yn parhau i adolygu'r dull hwn.

Os ydym yn derbyn cwyn am, neu sy'n cyfeirio at, wahaniaethu neu unrhyw effaith negyddol ar nodweddion gwarchodedig, caiff ei chofnodi a'i hanfon at ein Prif Swyddog Pobl i'w hadolygu. Nid ydym wedi cael unrhyw gwynion o'r fath hyd yn hyn.

Ein dull o drin preifatrwydd wrth gasglu a chyhoeddi data

Ar 31 Mawrth 2019 roeddem yn cyflogi 66 o bobl. Oherwydd ein maint bach, mae'r rhan fwyaf o'r data a gasglwn am ein pobl, neu am bobl sy'n ceisio am swyddi gyda ni, yn set ddata rhy fach i'w chyhoeddi.

Ni fyddwn yn cyhoeddi data a allai ddatgelu hunaniaeth unigolyn neu grŵp bach

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

o unigolion. Mae hyn yn golygu na fyddwn yn cyhoeddi data grwpiau sydd â llai na 5 o bobl.

Rydym wedi rhoi pwys mawr ar ddiogelu preifatrwydd pobl a'u data, gan gydymffurfio'n llawn â'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR). Mae hyn yn berthnasol i'n pobl, ein cwsmeriaid, ein rhanddeiliaid, a'r rhai sy'n ceisio am swyddi gyda ni.

Os yw'r data'n ddigon mawr i'w gyhoeddi yna byddwn yn gwneud hynny. Pan fo'r data'n rhy fach i'w gyhoeddi yna byddwn yn rhoi disgrifiad.

Ein pobl

Gwnaethom adolygu'r wybodaeth am amrywiaeth a gedwir am ymgeiswyr ar gyfer ein swyddi a'n gweithlu presennol ar 31 Mawrth 2019. Mae'r hyn y gallwn ei gyhoeddi wedi'i gynnwys isod:

Gweithwyr yn ôl Gradd

Gradd	Benywaidd	Gwrywaidd
Uwch Wasanaeth Sifil	---	---
Gradd 6 a 7	10	10
SEO a HEO	10	10
Swyddog Gweithredol (EO)	10	---

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Gradd	Benywaidd	Gwrywaidd
Cymorth Tîm	---	---

Mae dynion a menywod ar bob lefel o'r sefydliad.

Dynion yw 42% o'n sefydliad, a menywod 58%. Yn ystod cyfnodau tebyg, roedd hyn:

- yn eithaf tebyg i'r Gwasanaeth Sifil, sef 46% yn ddynion a 54% yn fenywod
- cryn dipyn yn fwy cytbwys rhwng y rhywiau na'r sector cyhoeddus, sef 35% yn ddynion a 65% yn fenywod
- rhywfaint yn fwy benywaidd na phoblogaeth waith Cymru, sef 52% yn ddynion a 48% yn fenywod

Ar 31 Mawrth 2019

- roedd 4 allan o 7 aelod y Tîm Arwain (ein Pwyllgor Gwaith) yn fenywod
- roedd 4 allan o 10 aelod o'n Bwrdd yn fenywod
- mae cyfran y dynion a'r menywod yn weddol gyfartal ar draws graddau

Mae gan rai graddau (er enghraifft Swyddog Gweithredol) gyfran uwch o fenywod, ond oherwydd ein maint bach, gallai hyn gael ei gydraddoli neu ei wrthdroi gyda dim ond nifer fach o bobl yn ymuno neu'n gadael ar y radd honno, ac felly mae'n bosibl nad yw hyn yn arwyddocaol. Mae'r rhaniad rhwng dynion a menywod o fewn ein graddau'n rhywbeth sy'n cael ei adolygu'n barhaus gennym. Os daw'n duedd tymor hwy, byddwn yn ymchwilio ymhellach i'r rhesymau posibl am hyn, a pha gamau y gallwn eu cymryd.

Y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod

Ers 2017, mae'n rhaid i gyflogwyr sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi ac adrodd ar ffigurau penodol ynglŷn â'u bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gall y dull o

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

gyfrifo a ddefnyddir er mwyn adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn hawdd gynhyrchu ffigurau sydd wedi'u hystumio pan gaiff ei ddefnyddio ar gyfer cyflogwr mor fach ag ACC, a gallai eu cyhoeddi fod yn gamarweiniol ac yn ddi-fudd. Yn hytrach, rydym yn adolygu ac yn dadansoddi ein bwlch cyflog ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol ac yn cyflwyno ein dadansoddiad a'n hargymhellion i'n Tîm Arwain a'n Pwyllgor Pobl i'w trafod ac i weithredu yn eu cylch.

Dengys ein cyfrifiadau bod ein cyflog cymedrig a chanolrifol yn uwch i ddynion nag i fenywod. Y rheswm pennaf am hyn yw, yn arwyddocaol, bod yn sylweddol fwy o fenywod wedi ymuno â ni ar ddyrchafiad na dynion, a bod dynion yn eu tro yn llawer mwy tebygol o ymuno â ni ar yr un radd â'u rôl flaenorol. Mae ein system

gyflog yn seiliedig ar naill ai dri neu bedwar pwynt ar y 'golofn gyflog' (yn dibynnu ar y radd), gyda'n pobl yn symud i fyny'r pwyntiau ar y golofn hon ar ôl pob blwyddyn o wasanaeth nes eu bod yn cyrraedd pwynt uchaf y raddfa.

Felly roedd dynion yn fwy tebygol o fod wedi bod yn eu gradd gyfredol am gyfnod hirach, a bod yn agosach at frig y raddfa, tra bod menywod yn ACC yn fwy tebygol o fod wedi ymuno â'u gradd gyfredol yn ddiweddar, a bod ar bwyntiau is y golofn. Effaith lai ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r nifer fwy o fenywod ar rai graddau is, a mwy o ddynion ar y graddau uchaf un.

Oherwydd ein niferoedd, gallai hyn newid neu gael ei wrthdroi gyda dim ond ychydig yn dechrau neu'n gadael swyddi penodol, ond mae'n dal yn werth ei fonitro rhag ofn iddi ddod yn duedd tymor hwy, gan y byddai hyn efallai'n awgrymu rhywfaint o ragfarn yn hytrach na hap a siawns.

Yn eironig braidd, mae hyn yn golygu bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i greu yn bennaf trwy roi dyrchafiad i fenywod. Fodd bynnag, oni bai bod ein rhagdybiaethau'n anghywir, bydd hyn yn golygu y bydd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n culhau dros y 2 i 3 blynedd nesaf (yr amser y mae'n ei gymryd i weithiwr gyrraedd brig ei raddfa gyflog). Felly byddwn yn monitro hyn yn barhaus, a phe na bai'r mater yn datrys ei hun yn ystod y cyfnod hwnnw, byddai'n dangos bod potensial ar gyfer rhagfarn yn ein system a byddem yn ymchwilio i hynny.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Rydym yn dechrau gweithio gyda Chwarae Teg i ddod yn Gyflogwr Chwarae Teg eleni (2020) ac rydym yn gobeithio gweithio gyda nhw er mwyn mynd i'r afael â'n bwlch cyflog a helpu i hyrwyddo cynnwys menywod ymhellach ym mhob rhan o'n busnes.

Cyhoeddir ein graddfeydd cyflog ar ein gwefan.

Gweithwyr yn ôl patrwm gweithio

Mae ein gweithwyr yn ôl patrwm gweithio a rhyw yn set ddata rhy fach i'w chyhoeddi. Ond roedd 9% o'n sefydliad yn gweithio'n rhan-amser ar 31 Mawrth 2019. O'r ganran honno, mae mwy o fenywod na dynion yn gweithio'n rhan-amser neu'n hyblyg.

Rydym yn annog diwylliant lle gall pobl weithio'n hyblyg ac yn gwerthfawrogi effaith modelu rôl, gydag aelodau gwrywaidd a benywaidd ein Tîm Arwain yn gweithio i batrymau gweithio hyblyg yn agored.

Yn ACC rydym:

- â phroses agored ar gyfer gwneud cais i weithio'n hyblyg ac rydym yn annog rheolwyr llinell i siarad â staff am y cyfleoedd ar gyfer trefniadau gweithio amgen
- yn darparu'r dechnoleg fel bod ein pobl i gyd yn gallu gweithio allan o'r swyddfa, gartref, mewn swyddfa arall, ac wrth symud o gwmpas er mwyn eu helpu i sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
- wedi dileu "oriau craidd" i'n pobl
- yn falch o arddangos Hapus i Siarad am Weithio Hyblyg ar ein gwefan
- yn hysbysebu pob swydd, oni bai bod rheswm busnes penodol, fel rhai sy'n agored i weithwyr rhan-amser, rhai sydd am rannu swyddi neu weithwyr hyblyg

Gweithwyr yn ôl oed

O'i gymharu â'r Gwasanaeth Sifil yn ehangach, mae gan ACC weithlu sylweddol

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

iau. Mae'r cyfrannau hyn yn adlewyrchu'n fras fandiau oedran pobl sy'n ceisio am swyddi ACC.

Oed	ACC	Ystadegau'r Gwasanaeth Sifil
16 i 19	---	0.35%
20 i 29	14.29%	14.04%
30 i 39	42.86%	21.39%
40 to 49	28.57%	24.03%
50 i 59+	14.29%	30.94%
60 i 64	---	7.24%
65+	---	1.93%

Ymgeiswyr am swyddi

Mae ACC yn cadw data amrywiaeth ar gyfer ymgeiswyr am swyddi o 1 Mehefin 2018 ymlaen. Cyn y dyddiad hwnnw (megis ar gyfer Chwarter 1 2018 i 2019) nid oedd gan ACC ei system recriwtio ei hun ac yn lle hynny defnyddiai system Llywodraeth Cymru. Casglwyd data amrywiaeth ar gyfer ymgeiswyr am swyddi yn ystod Chwarter 1 gan Lywodraeth Cymru ond er mwyn amddiffyn preifatrwydd unigolion mae hwn wedi aros gyda Llywodraeth Cymru.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Derbyniwyd cyfanswm o 243 o geisiadau am swyddi lle penodwyd rhywun rhwng 1 Mehefin, 2018 a 31 Mawrth 2019. O'r rhain:

- gwahoddwyd 61 am gyfweliad
- cafodd 13 naill ai eu penodi neu fe wnaethant basio'r cyfweliad ac fe'u rhoddwyd ar restr deilyngdod am 12 mis rhag ofn y byddai swydd debyg arall yn dod yn wag
- roedd y swyddi'n amrywio o Gymorth Tîm i Radd 7

Er mwyn lleihau gogwydd wrth recriwtio, caiff yr holl gyfeiriadau at y nodweddion gwarchodedig isod eu tynnu o geisiadau am swydd yn ystod y cam hidlo, a dim ond mewn cyfweliad y gwelir ceisiadau llawn.

Rhyw

Cawsom ychydig yn llai o geisiadau (45%) gan fenywod, ond yn ystadegol roedd menywod ychydig yn fwy tebygol o basio'r cam hidlo a chael eu penodi. Mae menywod hefyd yn llawer mwy tebygol o gael eu penodi i swyddi gyda ni ar ddyrchafiad, ac mae dynion yn fwy tebygol o gael eu penodi i swyddi ar yr un lefel â'u rôl bresennol. Bydd hyn yn cael ei fonitro wrth symud ymlaen gan bod hyn yn ymddangos i fod yn duedd, ond nid ydym yn siŵr pam eto.

Oedran

Roedd hanner (49%) yr holl geisiadau a dderbyniwyd gan bobl 24-39 oed, ac roedd y grŵp hwn hefyd yn fwy tebygol o basio'r cam hidlo a chael eu penodi, fel y gellid disgwyl gan mai hwn oedd y grŵp oedran mwyaf o ymgeiswyr.

Daeth 12% o geisiadau gan y grŵp dros 50 oed. Dyma'r grŵp oedran mwyaf ar gyfer staff yn y Gwasanaeth Sifil ar hyn o bryd, ond nid yw hynny o reidrwydd yn golygu mai hwn hefyd yw'r grŵp mwyaf o ran staff sy'n ymgeisio am swyddi, oherwydd gallai hyn fod yn fwy o adlewyrchiad o'r ffaith bod llawer o sefydliadau'r Gwasanaeth Sifil wedi'u sefydlu ers amser maith a bod ganddynt lawer o weithwyr sydd wedi bod yn gweithio iddynt ers tro byd. Ond rydym yn monitro hyn wrth symud ymlaen.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Priodas / partneriaeth sifil

Derbyniwyd ychydig yn llai o geisiadau (45%) gan bobl a oedd yn briod neu mewn partneriaeth sifil, ond roedd pobl nad oeddent yn briod neu mewn partneriaeth sifil yn llawer mwy tebygol o basio'r cam hidlo a chael eu penodi. Gallai hyn fod o ganlyniad i'r lefel gynyddol o geisiadau a dderbynnir gan bobl iau.

Anabledd

Ychydig iawn o geisiadau a dderbyniwyd gan bobl anabl (llai na 5%), sy'n cymharu'n anffafriol â phoblogaeth Cymru yn gyffredinol (tua 12% yn anabl yn ôl y Cyfrifiad diwethaf). Gallai hyn fod naill ai oherwydd bod pobl anabl yn dewis peidio â datgan eu hanabledd wrth wneud cais am swydd gyda ni, neu fod pobl anabl yn dewis yn anghymesur i beidio â gwneud cais am swydd gyda ni. Yn y naill achos neu'r llall, mae hwn yn faes i'w ymchwilio ymhellach.

Hil, crefydd neu gred, beichiogrwydd/mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd

Mae'r niferoedd yn rhy fach i'w cyhoeddi, ond nid yw'n ymddangos bod unrhyw ragfarn na rheswm dros bryderu o ran ein proses recriwtio yn y meysydd hyn.

Pobl sydd wedi ticio "mae'n well gen i beidio â dweud" ar gyfer eu nodweddion gwarchodedig

Ychydig iawn o unigolion a ddewisodd yr opsiwn hwn wrth recriwtio, sy'n gadarnhaol gan ei fod yn awgrymu bod pobl yn ymddiried ynom i ddal eu data a gweithredu'n briodol gydag ef.

Ein Bwrdd

Mae ein Bwrdd yn cynnwys Cadeirydd, y Prif Weithredwr, pum Cyfarwyddwr Anweithredol, dau Gyfarwyddwr Gweithredol ac Aelod Staff Etholedig, sy'n

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

gyflogai a benodir i'r Bwrdd trwy bleidlais staff. Mae'r Aelod Staff Etholedig yn aelod llawn o'r Bwrdd, gan rannu ei brofiad a'i farn unigol, a gall fod o unrhyw radd.

Mae gan ein Bwrdd 10 aelod, sy'n golygu na ellir cyhoeddi'r rhan fwyaf o'r data amrywiaeth. Un maes yr ydym yn credu ei fod yn briodol i'w rannu yw dadansoddiad o'n Bwrdd yn ôl rhyw (ar 31 Mawrth 2019).

- 4 yn fenywod
- roedd 6 yn wrywod

O ran oedran, mae gennym ddosbarthiad oedran cadarnhaol ar ein Bwrdd.

Hyfforddiant

Rydym yn cofnodi ar ein System AD fewnol faint o bobl sydd wedi cwblhau hyfforddiant ac rydym yn gallu cymharu hynny â'u nodweddion amrywiaeth. Ar adeg ysgrifennu hwn, nid yw hwn yn faes i bryderu yn ei gylch. Ond mae hyn yn rhywbeth y byddwn yn parhau i'w fonitro.

Mae gennym fwy o waith i'w wneud o hyd o ran annog pobl i gofnodi eu hyfforddiant a hefyd eu hystadegau amrywiaeth er mwyn gwneud y data hwn yn fwy defnyddiol ar gyfer ein cynllunio ar gyfer Dysgu a Datblygu. Gallai hyn hefyd gynyddu'r niferoedd i lefelau y gellir eu cyhoeddi.

Data na ellir ei gyhoeddi

Mae rhai setiau data sy'n rhy fach i'w cyhoeddi ac i ddarparu disgrifiad ohonynt ar hyn o bryd.

Mae'r data hwn yn cael ei fonitro'n fewnol gan ein tîm AD ac yn cael ei adolygu'n rheolaidd. Hyd yn hyn ni fu unrhyw rheswm i bryderu; ond byddwn yn darparu disgrifiad pan allwn wneud hynny.

Y data perthnasol yw:

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- pobl sydd wedi gadael y sefydliad
- pobl sydd wedi symud yn fewnol neu sydd wedi gwneud cais i wneud hynny
- pobl sydd ynghlwm â chwynion
- pobl sy'n ynghlwm ag achosion disgyblu

Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb

Ers ein hadroddiad diwethaf, rydym wedi creu templedi ar gyfer Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) ac wedi ysgrifennu canllawiau i'n staff.

Rydym wedi darparu hyfforddiant allanol ar gyfer staff allweddol er mwyn ymgorffori'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb ar draws y sefydliad, wrth lunio polisïau, cyllidebu ac mewn rhaglenni newid.

Rydym bellach mewn sefyllfa i ddechrau cwblhau Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb a chwblhau'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb o fewn ACC. Felly mae ein cynllun ar gyfer ymgorffori'r broses hon yn llawn yn ein sefydliad ar y gweill, ond gyda chamau adnabyddadwy ar ôl i'w cwblhau.

Roedd ein deddfwriaeth, Deddf Casglu a Rheoli Trethi (Cymru) yn destun Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb.

Cynllun cydraddoldeb strategol

Yn 2019 fe wnaethom gynhyrchu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf, a hwnnw'n un am 1 flwyddyn. Yn 2020, dechreuon ni weithio gyda Phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru, ac roeddem yn falch o fod yn un o'r sefydliadau dechreuol. Sefydlwyd y Bartneriaeth hon ym mis Ebrill 2019 gan ACC, Chwaraeon Cymru, a Cyfoeth Naturiol Cymru ac ers hynny mae wedi tyfu i gynnwys deg corff cyhoeddus yn gyfan gwbl.

Mae'r Bartneriaeth yn cynnwys:

- Awdurdod Cyllid Cymru
- Chwaraeon Cymru

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- Cyfoeth Naturiol Cymru
- Comisiynydd y Gymraeg
- Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC)
- Cyngor Celfyddydau Cymru
- Amgueddfa Genedlaethol Cymru
- Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC)
- Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Mae'r bartneriaeth wedi cwrdd yn fisol ac wedi crynhoi adnoddau i greu 5 amcan cydraddoldeb strategol ar y cyd. Mae wedi cytuno ar gamau gweithredu a mesurau dros y 4 blynedd nesaf. Gweithir ar yr amcanion hyn ar y cyd dros y cyfnod hwnnw a bydd y rhain hefyd yn dylanwadu ar amcanion sefydliad-benodol fel sy'n briodol i bob sefydliad.

Comisiynodd y bartneriaeth Diverse Cymru i ymgysylltu ac ymgynghori ar ran y bartneriaeth. Gwnaethom gynnal digwyddiadau ymgynghori ledled Cymru a chawsom 43 o ymatebwyr i'n dogfen ymgynghori. Cafodd canlyniadau hyn eu bwydo i'n dogfen derfynol. Mae'r amcanion terfynol i'w gweld yn y bennod nesaf.

Roedd gwaith ac amcanion y Bartneriaeth yn destun Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac yn dilyn Pum Ffordd o Weithio **Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol**.

Ein hamcanion ar gyfer 2019

Ein hamcanion ar gyfer 2019	Pwyntiau Gweithredu	Ein Cynnydd
Cynyddu dealltwriaeth o gydraddoldeb ar draws ein	• Mae'r staff i gyd wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb.	• Mae'r staff i gyd wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb fel rhan o'u cyfnod sefydlu ac rydym yn ei gwneud yn ofynnol i staff ail-hyfforddi'n flynyddol os

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ein hamcanion ar gyfer 2019	Pwyntiau Gweithredu	Ein Cynnydd
sefydliad	• Mae staff perthnasol wedi cwblhau hyfforddiant Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (AEG). • Trafodir materion cydraddoldeb yn y Bwrdd a'r Tîm Arwain bob chwarter, ac fe'u rhennir i'n pobl i gyd drwy'r Tîm Arwain. • Dilynir a hyrwyddir y Model Cymdeithasol o Anabledd.	ydynt yn rhan o'r broses o recriwtio pobl newydd. • Rydym wedi darparu hyfforddiant ar AEG i staff allweddol gan Diverse Cymru, ac rydym wedi creu templedi a chanllawiau. Rydym bellach yn dechrau ein Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb cyntaf. • Rydym yn trafod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein Pwyllgor Pobl, y Tîm Arwain a'r Bwrdd, ond nid mor aml ag yr oedd ein Bwrdd wedi'i gynllunio. • Er ein bod yn dilyn y Model Cymdeithasol o Anabledd, rydym yn cydnabod bod gennym fwy o waith i'w wneud er mwyn ei hyrwyddo a'i ymgorffori'n llawn.
Deall amrywiaeth ein cwsmeriaid a'n gweithwyr yn well	• Cwblhau ymchwil i ddemograffeg ein cwsmeriaid, gan ganiatáu defnydd clyfrach o Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeg. • Cyfradd o 80% wedi cwblhau datganiadau amrywiaeth staff ar ein System AD).	• Mae gennym waith i'w wneud o hyd ar gynyddu'r gyfradd cwblhau ar gyfer amrywiaeth staff ar ein System AD. Hyd yn hyn, mae dros 50% o'n staff wedi gwneud datganiad ar ein system.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ein hamcanion ar gyfer 2019	Pwyntiau Gweithredu	Ein Cynnydd
Cynyddu hygyrchedd ein gwybodaeth gyhoeddedig a'n gwasanaethau o'r dechrau i'r diwedd, gan gynnwys ein system dreth	• Cwblhau adolygiad o'n systemau a'n sianelau cyfathrebu cyfredol o ran hygyrchedd, gan gynnwys dulliau annigidol. • Datblygu cynllun i wella hygyrchedd ein gwefan. • Deall pa help sydd ei angen ar bobl er mwyn defnyddio ein gwasanaethau ar-lein, hyfforddi ein staff ar gyfer cefnogi ceisiadau am gymorth gyda thechnoleg ddigidol os oes angen hynny. • Datblygu dull o adnabod trethdalwyr a allai fod angen cymorth ychwanegol oherwydd anghenion mynediad, cyfathrebu neu anghenion eraill, a dechrau gweithio ar adolygu sut y gallwn	• Rydym wedi cwblhau adolygiad o'n gwasanaethau ar-lein - ein gwefan, ein system rheoli treth a'n ffurflenni ar-lein a phapur. Rydym wedi creu cynllun gweithredu yn seiliedig ar yr argymhellion yr ydym yn dechrau gweithio drwyddynt cyn cyhoeddi ein Datganiad Hygyrchedd. • Rydym wedi defnyddio canfyddiadau ein hadolygiad ar gyfer dechrau gwneud gwelliannau i hygyrchedd ein gwefan, er enghraifft, drwy PDFs hygyrch ac isdeitlo ein fideos. Rydym yn sicrhau bod ein cynnwys newydd yn hygyrch ac yn ddarllenadwy ac mae gennym gynllun ar waith i wella ein cynnwys presennol a hyfforddi ein staff. • Mae staff ein desg gymorth yn defnyddio gwybodaeth o'n harolygon cwsmeriaid sydd newydd eu hychwanegu ar gyfer ein gwasanaethau ar-lein er mwyn deall yn well lle mae angen help ar bobl a gwneud gwelliannau priodol o ganlyniad i'r adborth. • Rydym wedi datblygu dull cyson o ymateb i geisiadau am gymorth gyda gwasanaethau digidol ac wedi hyfforddi ein staff sy'n ymwneud â chwsmeriaid. • Rydym wedi codi ymwybyddiaeth ynghylch hygyrchedd, cymorth gyda thechnoleg ddigidol ac wedi datblygu gwell polisi cymorth yn fewnol fel bod ein staff yn teimlo'u bod wedi'u paratoi'n well

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ein hamcanion ar gyfer 2019	Pwyntiau Gweithredu	Ein Cynnydd
	eu cefnogi wrth iddynt ddefnyddio ein gwasanaethau.	ar gyfer adnabod trethdalwyr a allai fod angen cymorth ychwanegol.
Cynyddu hygyrchedd ein digwyddiadau allanol	• Wedi creu canllawiau a safonau ar gyfer cynnal digwyddiadau hygyrch. • Mae'r safonau'n cael eu cymhwyso at bob digwyddiad allanol.	• Rydym yn ymwybodol o gydraddoldeb wrth gynnal digwyddiadau allanol a dim ond yn eu trefnu mewn lleoliadau hygyrch. • Rydym wedi drafftio safonau a chanllawiau ar gyfer gwneud ein digwyddiadau'n fwy hygyrch.
Cael ein hystyried yn gyflogwr teg gan ein pobl a gan ymgeiswyr am ein swyddi	• Parhau yn chwartel uchaf y cyflogwyr ar gyfer 'Cynhwysiant a Thriniaeth Deg' yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil. • Dechrau ar y gwaith o gyrraedd lefel uwch o statws Hyderus o ran Anabledd. • Mabwysiadu cynllun Pasbort Addasiadau i'r Gweithle'r Gwasanaeth Sifil.	• Fe wnaethom aros ar frig y chwartel uchaf o ran 'Cynhwysiant a Thriniaeth Deg' yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, gan gyrraedd safle #6 allan o dros 100 o sefydliadau. • Mae gennym fwy i'w wneud ar gyfer bod yn barod i gyrraedd lefel uwch o statws Hyderus o ran Anabledd, a byddwn yn parhau i sicrhau cynnydd yr amcan hwn a'i bwyntiau gweithredu ymlaen i'r flwyddyn nesaf. • Ar hyn o bryd rydym yn dechrau'r gwaith o adolygu hysbysebion am swyddi a phrosesau recriwtio, ond ni fyddwn yn cwblhau'r gwaith hwn cyn cyhoeddi'r

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ein hamcanion ar gyfer 2019	Pwyntiau Gweithredu	Ein Cynnydd
	• Cynnal adolygiad o'n hysbysebion am swyddi a'n proses recriwtio, gan ganolbwyntio ar brofiad pobl anabl.	adroddiad hwn. Gan gynnwys ein rhwydweithiau staff perthnasol byddwn yn canolbwyntio ar brofiad pobl anabl yn ein proses recriwtio. Byddwn yn adeiladu ar ganfyddiadau ein gwaith ar hygyrchedd ein gwasanaethau rhyngrwyd a'n gwasanaethau i gwsmeriaid
Cael gwared ar rwystrau i ymuno â'r gweithlu a ffynnu ynddo trwy annog gweithio hyblyg	• Gweithio hyblyg yn cael ei ystyried yn rhan o'n diwylliant/y norm. • Lefelau cadarnhaol o drefniadau gweithio hyblyg wedi'u cytuno a'u defnyddio gan ein pobl, gan ystyried yn benodol brofiad y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu. • Technoleg ar waith i gefnogi gweithio o leoliadau eraill/ mewn ffyrdd gwahanol. • Prosesau a chanllawiau ar waith i gefnogi'r rhai sy'n dychwelyd i'r gweithlu.	• Mae gweithio hyblyg yn cael ei ystyried yn rhan o'n diwylliant ac yn cael ei werthfawrogi gan ein staff, gyda mwyafrif y staff yn gweithio'n hyblyg. Rydym yn defnyddio'r logo Hapus i Siarad am Weithio Hyblyg ar ein ceisiadau am swyddi ac ar ein gwefan, ac rydym yn trafod gyda rheolwyr sy'n hurio gweithwyr y posibiliadau ar gyfer trefniadau gweithio rhan-amser, rhannu swydd neu weithio hyblyg o ran pob swydd rydym yn ei hysbysebu. • Rydym yn hysbysebu ein swyddi i gyd, oni bai bod rheswm busnes penodol dros beidio, fel rhai sydd ar gael ar gyfer gweithio rhan- amser, hyblyg, neu fel swyddi y gellir eu rhannu. • Rydym yn adolygu ein canllawiau ar y prosesau i'r rhai hynny sy'n dychwelyd i'r gweithlu er mwyn rhoi'r profiad gorau y gallwn iddynt, yn enwedig o ran absenoldeb rhiant. Bydd hyn yn rhywbeth y byddwn yn ei ystyried ymhellach yn 2020.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ein hamcanion ar gyfer 2019	Pwyntiau Gweithredu	Ein Cynnydd
Nodi a dileu rhagfarn ac annhegwch o'n system gyflogau	• Cynnal archwiliad cyflog cyfartal a bod â chynllun gweithredu Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar waith, yn ogystal â chynlluniau penodol eraill os nodir bylchau cyflog eraill (er enghraifft, bwlch cyflog ar sail anabledd neu ethnigrwydd). • Dod yn gyflogwr achrededig gyda'r Sefydliad Cyflog Byw.	• Yng ngwanwyn 2020 daethom yn gyflogwr achrededig gyda'r Sefydliad Cyflog Byw. • Yn 2020 rydym yn gweithio gyda Chwarae Teg fel rhan o'u rhaglen Cyflogwr Chwarae Teg i'n helpu i ddeall ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'n hamgylchedd cydraddoldeb rhywiol yn well yn ACC. • Rydym yn monitro ac yn adolygu ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn rheolaidd yn ogystal â chwilio am arwyddion o fylchau cyflog eraill.

Ein hamcanion ar gyfer 2020 i 2024

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
Cynyddu amrywiaeth a	• Bydd ein sefydliadau'n	• Erbyn 2022, byddwn wedi	• Data cyflogaeth.	• Safoni casglu data i alluogi

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
chynhwysiant o fewn y gweithlu	adlewyrchu amgylchedd teg a chynhwysol, lle mae pawb yn teimlo'u bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn gallu cael cyfle cyfartal i gyflawni eu potensial o fewn eu sefydliad.	alinio ein dull ni o adrodd ar ddata cyflogaeth i gyd-fynd â Llywodraeth Cymru o ran fformat a dyddiadau adrodd. • Erbyn 2024 bydd gennym dystiolaeth o sut rydym yn estyn allan at grwpiau lleiafrifol a'r rhai sy'n byw mewn tlodi er mwyn eu helpu i gael gwaith gyda ni.	• Data proffil ymgysylltu.	meincnodi er mwyn sicrhau cysondeb wrth ddadansoddi a adrodd ar ddata. • Dileu rhwystrau a gwella polisïau, gweithdrefnau ac arferion recriwtio a dethol drwy len cydraddoldeb. • Sicrhau bod gwerthoedd ac ymddygiadau'n hyrwyddo amgylchedd teg, cyfartal a chynhwysol ledled y sefydliad. • Datblygu mentrau a rennir er mwyn targedu grwpia sydd heb eu cynrychioli er mwyn cynyddu

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
				cyflogadwyedd er enghraifft, profiad gwaith, cyfleoedd mentora, prentisiaeth, academi ac interniaethau.
Dileu bylchau cyflog	• Datgelu gwybodaeth yn rhan o ddiwylliant sefydliadol, mae staff yn deall pam mae data'n cael ei gasglu, gan sicrhau mai'r data angenrheidiol yn unig sy'n cael ei goladu (GDPR).	• Data cywir ar draws y sector cyhoeddus sy'n darparu dadansoddiad ar draws y nodweddion gwarchodedig.	• Data proffil cyflogaeth. • Methodoleg a dadansoddiad o'r bwlch cyflog. • Cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol. • Faint o wahanol batrymau gwaith sy'n cael eu mabwysiadu ar wahanol lefelau.	• Rhannu a safoni systema ar gyfer coladu a dadansoddi data ar draws cyrff, gan gynorthwyo sta i ddatgelu gwybodaeth. • Cytuno ar fethodoleg safonol ar gyfe diffinio a choladu bylcha cyflog, dehongl cyfathrebu. • Methodoleg talgrynnu safonol. • Rhannu

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
				strategaethau a gyfer cynllunio' gweithlu. • Ymuno er mwy creu cyfleoedd ddatblygu'r gweithlu. • Hyfforddiant rheoli ac arwai ar y cyd (Grŵp AD). • Rhannu arfer ynghylch patrymau gwaith a ffyrdd o weithio.
Ymgysylltu â'r gymuned	• Bydd cymunedau amrywiol ledled Cymru yn cymryd rhan weithredol yng ngwaith ein sefydliad. Bydd strategaethau, polisïau a phenderfyniadau yn cael eu cynhyrchu ar	• Erbyn 2024 byddwn yn gallu dangos a rhoi tystiolaeth o gyd-gynhyrchu ein strategaethau, polisïau, newidiadau gwasanaeth a phenderfyniadau.	• Data proffil ymgysylltu. • Tystiolaeth wedi'i dogfennu o ymgysylltiad a chyfranogiad. • Data am nodweddion gwarchodedig yn cael ei	• Cynnig digwyddiadau a chyfleoedd ymgysylltu ar y cyd. • Ymgysylltu'n uniongyrchol â chymunedau amrywiol er mwyn gallu sicrhau cynrychiolaeth

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
	y cyd ag unigolion amrywiol. Bydd profiadau a barn pobl yn siapio ein sefydliadau.		gynhyrchu/ cyhoeddi, gan gynnwys tystiolaeth atodol fel arolygon, ac astudiaethau achos fel y bo'n briodol.	mewn digwyddiadau a y cyd. • Byddwn yn noc cyfraniadau o'r hymgysylltiad a'n cyd-gynhyrchiadau benodol yn ein strategaethau, ein polisïau a'n penderfyniadau (fe ddywedoch chi - fe wnaethom ni).
Sicrhau bod cydraddoldeb wedi'i ymgorffori yn y broses gaffael/ comisiynu a'i fod yn cael ei reoli trwy gydol y broses gyflenwi	• Mae cydraddoldeb wedi'i ymgorffori yn yr egwyddorion caffael sy'n weithredol a gellir gweld tystiolaeth ohonynt.	• Mae egwyddorion ar waith a pholisïau sefydliadol wedi'u diweddaru. • Bydd data caffael ar gael a bydd yn dangos tystiolaeth o amrywiaeth o ran caffael.	• Cyhoeddi egwyddorion caffael cytunedig a data caffael.	• Cytuno ar set o egwyddorion caffael i sefydliadau ymrwymo iddynt. • Adolygu polisïau sefydliadol i adlewyrchu'r egwyddorion. • Cydweithio i hyfforddi a chefnogi staff i

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
				gyflawni'r egwyddorion. • Rhannu arfer.
Sicrhau bod darparu gwasanaeth yn adlewyrchu angen unigol	• Mae pobl ac arfer da a rennir yn dylanwadu'n weithredol ar ddarparu gwasanaethau i ddiwallu anghenion unigol.	• Erbyn 2024, byddwn yn gallu dangos tystiolaeth o systemau gweithredol a ffyrdd o weithio sy'n sicrhau bod anghenion unigol yn cael eu deall a'u parchu wrth gyrchu a derbyn gwasanaethau. • Erbyn 2024 bydd gennym systemau cydweithredol yn eu lle ar gyfer cyd-gynhyrchu. • Fframwaith ar gyfer mabwysiadu a rhannu arfer da.	• Byddwn yn monitro ac yn adrodd ar gwynion, pryderon ac adborth gan bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau er mwyn nodi meysydd i'w gwella. • Arolygon. • Holiaduron. • Teithiau Dinasyddion. • Tystiolaeth o gynhyrchu ar y cyd.	• Rhannu dysgu ac enghreifftiau o newidiadau cadarnhaol i wasanaethau, gan ddangos urddas, parch a dealltwriaeth o anghenion cyfathrebu a mynediad. • Bod â mecanwaith a rennir ar waith ar gyfer cyd-gynhyrchu. • Bod â fframwaith ar waith ar gyfer cofnodi enghreifftiau o arfer da a'u rhannu a'u mabwysiadu.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan tymor hir a rennir	Canlyniad tymor hir	Canlyniad a fwriedir erbyn 2024	Mesur y canlyniad	Camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn cyflawni'r canlyniad a fwriedir
				• Cynnig hyfforddiant ymwybyddiaeth cydweithredol a ddeall defnyddwyr gwasanaeth.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Ynghylch y ddogfen hon

Mae'r ddogfen hon yn gopi o'r dudalen we **Adroddiad cydraddoldeb 2020 a chynllun cydraddoldeb strategol 2020 i 2024 Awdurdod Cyllid Cymru** a lawrlwythwyd.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch; darllenwch ein **datganiad hygyrchedd** i gael rhagor o wybodaeth.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.

Ewch i **https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2020-chynllun-cydraddoldeb-strategol-2020-2024-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.