



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CYHOEDDIAD

Strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu: 2021 i 2026

Mae'r strategaeth newydd yn nodi cynlluniau a thargedau uchelgeisiol i lywio ein sefydliad ar gyfer y dyfodol.

Cyhoeddwyd gyntaf: 10 Mehefin 2021

Diweddarwyd ddiwethaf: 10 Mehefin 2021

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cynnwys

Rhagair

Cyd-destun

Ein gweledigaeth

Y targedau

Sut rydym wedi datblygu'r Strategaeth?

Ein themâu

Thema 1

Thema 2

Thema 3

Goruchwylio a gwerthuso

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Rhagair gan yr Ysgrifennydd Parhaol



Mae'n bleser gennyf gyflwyno Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd Llywodraeth Cymru.

Treuliwch amser yn ei darllen a'i thrafod – mae'r strategaeth newydd yn nodi cynlluniau a thargedau uchelgeisiol i lywio ein sefydliad ar gyfer y dyfodol.

Mae ein hymgyrch Dewch i Drafod Parch wedi pwysleisio pwysigrwydd trin ein gilydd ag urddas a pharch ym mhob rhan o'r sefydliad.

Mae'r ymrwymiad hwn, ynghyd â bod yn deg ac yn gynhwysol, yn berthnasol i bob un ohonom. Fel sefydliad, rydym yn fwy llwyddiannus a chreadigol pan ydym yn amrywiol – nid yn unig y mae dwyn gwahanol safbwyntiau, syniadau a phrofiadau ynghyd yn ein helpu i wneud penderfyniadau'n fwy effeithiol, ond mae hefyd yn helpu i sicrhau bod ein polisïau'n adlewyrchu anghenion pawb yng Nghymru.

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Rydym wedi gwneud cryn dipyn o gynnydd ers y Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant cyntaf yn 2016, gan gynnwys penodi Hyrwyddwr Cydraddoldeb i'r Bwrdd, ac uwch-hyrwyddwyr amrywiaeth, yn ogystal â chefnogi ein rhwydweithiau gweithredol a'n grwpiau cymorth gan gymheiriaid.

Rydym wedi cyrraedd y targedau a bennwyd gennym ar gyfer canran y staff yn ein sefydliad sy'n bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ac yn bobl anabl, ac rydym wedi cymryd camau i ymgorffori'r model cymdeithasol o anabled.

Ond mae llawer mwy i'w wneud o hyd. Mae tipyn o ffordd i fynd cyn ein bod yn cynrychioli cymunedau Cymru yn ein sefydliad, yn enwedig yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Hefyd, mae angen inni wneud mwy i sicrhau y gall pawb wneud y cyfraniad gorau posibl a theimlo y gallant fod yn nhw eu hunain yn y gwaith.

Mae'r uwch-dîm a minnau'n gwbl ymrwymedig i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob rhan o Lywodraeth Cymru ac, wrth gwrs, mae gan ein hadran Adnoddau Dynol ran enfawr i'w chwarae yn hyn o beth.

Er mwyn inni lwyddo, bydd angen i bob un ohonom chwarae ein rhan – dylai sicrhau cyfle gwirioneddol gyfartal a herio gwahaniaethu fod yn rhan o'n ffordd o weithio o ddydd i ddydd.

Rhaid i bob un ohonom fod yn barod i dynnu sylw at ymddygiad amhriodol a hyrwyddo urddas a pharch at bawb yn ein sefydliad. Dylem ddisgwyl i'n harweinwyr ar bob lefel yn Llywodraeth Cymru gymryd llesiant a chynhwysiant eu timau o ddifrif a herio pob math o ymddygiad amhriodol.

Edrychaf ymlaen at weithio gyda phob un ohonoch wrth inni roi'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar waith gyda'n gilydd.

Cyd-destun

Gwyddom fod Llywodraeth Cymru, mewn llawer iawn o ffyrdd, eisoes yn lle gwych i weithio ynddo. Caiff ein Harolwg Pobl ei feincnodi yn erbyn 100+ o

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

sefydliadau'r gwasanaeth sifil a bydd yn perfformio'n well na'r cyfartaledd yn gyson, ac yn aml yn llawer gwell. Hefyd, mae arolygon a gynhaliwyd yn ystod pandemig y coronafeirws yn dangos bod llawer iawn o'n cydweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn gwerthfawrogi gofal ac ymrwymiad y sefydliad mewn perthynas â gweithio'n ddiogel.

Gan ganolbwyntio ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn benodol, dangosodd Arolwg Pobl 2020 fod 84% o'r staff a ymatebodd yn teimlo'n gadarnhaol am y ffordd y mae Llywodraeth Cymru yn parchu'r gwahaniaethau rhwng unigolion – cynnydd o 5 pwynt canran o gymharu ag arolwg 2018, a sgôr uwch na'r Gwasanaeth Sifil ehangach.

Ar gyfer cwestiwn yn gofyn a yw'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch at bob aelod o'r staff, cafwyd sgôr gadarnhaol o 84% o gymharu â 78% yng Nghipolwg Arolwg Pobl 2020.

Rydym yn falch o'r gwaith rydym eisoes wedi'i wneud i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ond rydym yn ymrwymedig i wneud mwy. Fel sefydliad, ni fyddwn yn goddef gwahaniaethu nac aflonyddu o unrhyw fath a byddwn yn cymryd camau brys i hyrwyddo diwylliant o herio sy'n helpu cydweithwyr i dynnu sylw at anghydraddoldeb pan fyddant yn ei weld.

Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf rydym wedi gweld cynnydd, ond dim ond cynnydd bach, yng nghanrannau aelodau staff Llywodraeth Cymru sy'n bobl anabl neu'n bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol, a'r menywod sy'n gweithio yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Nid yw'r ffaith nad oes llawer o recriwtio allanol wedi bod yn digwydd wedi helpu i sicrhau newid cyflymach, ond credwn y gallwn ac y dylem wneud yn well.

Rydym hefyd am weld cyfraddau cynnydd llawer uwch ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn fewnol.

Man cychwyn

Ym mis Rhagfyr 2020, roedd ein man cychwyn fel a ganlyn:

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Roedd llai na 6% o'r sefydliad yn bobl anabl, o gymharu â 22.7% o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru, ac roeddent yn wynebu rhwystrau mewn prosesau recriwtio ac yn y gweithle (tystiolaeth a gyflwynwyd gan Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd fel rhan o brosiect Rhwystrau rhag Recriwtio 2019).

Er ein bod yn cydnabod na all pob person anabl weithio (ac felly y byddai'n annhebygol y gallai Llywodraeth Cymru gyrraedd 22.7%), rydym yn gwrthod lliniaru ein ffigurau wrth ystyried grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol drwy edrych ar y ganran is o bobl anabl sy'n economaidd weithgar.

Gwyddom nad yw rhai pobl sy'n chwilio am waith wedi'u cynnwys yn y ffigur economaidd weithgar ac rydym yn cydnabod nad yw llawer o bobl anabl wrthi'n chwilio am waith oherwydd y rhwystrau a wynebir ganddynt mewn cyflogaeth, nid am na allant weithio neu am nad ydynt am weithio.

Ni wnawn feincnodi yn erbyn sefyllfa bresennol anghyfartal. Rydym hefyd yn cydnabod y gall fod rhai pobl sy'n bodloni'r diffiniad cyfreithiol yn y Ddeddf Cydraddoldeb nad ydynt yn ystyried eu hunain yn bobl anabl.

- Roedd llai na 3% o staff y sefydliad o gymunedau ethnig lleiafrifol o gymharu â 6.2% (**Troednodyn 1**) o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru, ac mae rhai o'n cydweithwyr yn dal i roi gwybod eu bod yn wynebu ymddygiad gwahaniaethol a rhagfarn ymwybodol a diarwybod.
- Ychydig dros 40% o'r Uwch Wasanaeth Sifil oedd yn fenywod, mewn sefydliad lle mae 59% o'r staff yn fenywod.
- Ni chredir bod staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol heb gynrychiolaeth ddigonol ar y cyfan o gymharu â phoblogaeth Cymru, ond dewisodd mwy o staff beidio â datgan eu chyfeiriadedd rhywiol, neu'r opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud' o gymharu â nodweddion gwarchodedig eraill (**Troednodyn 2**).

Rydym yn ymwybodol bod gan lawer o staff nifer o nodweddion gwarchodedig ac y gall eu profiad fod wedi cael ei lywio gan gyfuniad o bob un ohonynt (croestoriadedd **Troednodyn 3**), yn ogystal â ffactorau eraill megis gweithio'n rhan-amser neu fod yn ofalwr.

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Wrth inni ysgrifennu'r Strategaeth hon, rydym yn byw drwy gyfnod na welwyd ei debyg erioed o'r blaen. Rydym wedi newid ein holl ffyrdd o weithio er mwyn addasu i bandemig byd-eang.

Mae hyn wedi rhoi mwy o gydraddoldeb daearyddol yn ein gwaith nag erioed o'r blaen ac wedi bod yn gyfle ar gyfer datblygiadau enfawr o ran gweithio rhithwir a gweithio o bell. Ond mae'r pandemig wedi dod ag anghydraddoldebau parhaus yn ein cymdeithas i'r golwg.

Yn yr un modd, mae cryn dipyn o ffordd i fynd i gael gwared ar anghydraddoldeb cymdeithasol parhaus o'n sefydliad ein hunain.

Mae angen inni newid ein sefydliad ein hunain er mwyn helpu i sbarduno newid mewn cymdeithas yn ehangach. Gwyddom na allwn newid cyfansoddiad y sefydliad dros nos.

Ond nid ydym ychwaith yn fodlon aros degawdau i newid barhau i ddigwydd ar y cyflymder presennol.

Ein gweledigaeth

Mae'n 2030. Mae Llywodraeth Cymru yn sefydliad sy'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru yn llawn ar bob lefel, mae'n wrth-hiliol ac yn gwrthwynebu gwahaniaethu o bob math.

Caiff y bobl sy'n gweithio yma eu hannog a'u cefnogi i ddatblygu a gwireddu eu potensial, gan wybod na fydd neb yn gwahaniaethu yn eu herbyn nac yn gwneud iddynt deimlo'n anghyfforddus oherwydd pwy ydyn nhw.

Maent yn deall pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, sut i gymhwyso'r model cymdeithasol o anabledd a pham mae angen iddynt flaenoriaethu arweinyddiaeth gynhwysol yn ogystal â chymhwyso'r egwyddorion at eu gwaith polisi neu eu gwaith gweithredol.

Mae pobl yn trin ei gilydd â chwarteisi, urddas a pharch. Mae ein holl bobl yn deall pam mae gennym sefydliad amrywiol ac, oherwydd bod manteision busnes

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

amllwg i'w hagwedd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn ogystal â bod yn lle y mae pobl o'n holl gymunedau eisiau gweithio ynddo, ystyrir bod Llywodraeth Cymru yn esiampl i eraill.

Mae'r Strategaeth hon yn cydymffurfio â darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n diogelu rhai grwpiau rhag gwahaniaethu ar sail eu nodweddion gwarchoddedig.

Yn syml, bydd dod yn sefydliad mwy amrywiol, o ran ei ffordd o feddwl a'r profiadau y mae pobl wedi byw drwyddynt, yn rhoi safbwynt ehangach a set sgiliau gyfoethocach inni y gallwn eu defnyddio i gyflawni blaenoriaethau Gweinidogol a gwneud gwahaniaeth i ddinasyddion amrywiol Cymru.

Bydd hefyd yn galluogi pobl Cymru i ddeall bod y sefydliad yn eu cynrychioli.

Gallwn wneud gwahaniaeth gwirioneddol mewn pum mlynedd, ond ni allwn wneud hynny ar ein pen ein hunain.

Nid mater i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol eu hunain neu'r adran Adnoddau Dynol fynd i'r afael ag ef yw cydraddoldeb yn ein gweithle. Mae angen i'r mater hwn ddod yn rhan o ffordd arferol pawb o feddwl – gan wneud ein sefydliad yn lle gwych i weithio ar gyfer ein cydweithwyr ac, yn y pen draw, ar ein cyfer ni ein hunain.

Gofynnwn i bawb ymrwymo i greu'r gweithle rydym am ei weld yn Llywodraeth Cymru.

Y targedau

Ein hamcan cyffredinol – fel y nodir yng **Nghynllun Cydraddoldeb Strategol** Llywodraeth Cymru – yw y bydd Llywodraeth Cymru, erbyn 2024, yn gyflogwr sy'n dangos esiampl, gan gynyddu amrywiaeth drwy:

- fynd i'r afael yn arbennig â thangynrychiolaeth pobl anabl a phobl o gymunedau ethnig lleiafrifol ar bob lefel o'r sefydliad, a thangynrychiolaeth merched ar lefelau uwch

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

- dileu rhwystrau
- cefnogi prentisiaid o gymunedau amrywiol
- a galluogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

Er mwyn rhoi ffocws i'n gwaith, rydym wedi pennu targedau uchelgeisiol. Gwyddom na fydd y rhain yn hawdd eu cyrraedd, ond maent yn adlewyrchu'r lefelau o dangynrychiolaeth yn ein sefydliad a'n hymrwymiad i newid sefydliadol.

Rhoddir ffocws penodol ar rai grwpiau oherwydd rhwystrau hysbys a wynebir a lefelau o dangynrychiolaeth a welir yn ein sefydliad.

Nid yw hyn yn golygu y caiff nodweddion gwarchoddedig eraill eu hanwybyddu, eu bod yn llai pwysig, na bod gennym ddiffyg ymrwymiad i gydraddoldeb ar gyfer ein holl staff. Yn hytrach, mae'n adlewyrchu ymateb priodol wedi'i dargedu ar gyfer y staff yn ein sefydliad fel y deellir y sefyllfa ar hyn o bryd.

O ran recriwtio allanol:

- erbyn 2026, ein nod yw y bydd 20% o'r bobl a benodir gennym yn anabl ac y bydd 20% o gefndiroedd cymunedau ethnig lleiafrifol
- erbyn 2030, ein nod yw cynyddu canran y bobl anabl a benodir gennym i 30%, er mwyn gwneud mwy i fynd i'r afael â'r ffaith bod pobl anabl wedi'u tangynrychioli i raddau helaeth iawn yn ein sefydliad.
- Caiff y targed o 30% ar gyfer 2030, a'r camau y bydd angen inni eu cymryd i'w gyrraedd, eu hadolygu yng ngoleuni'r gwersi a ddysgir wrth weithio i gyrraedd targed 2026, ond rydym am fod yn glir nawr mai ein huchelgais yw cyrraedd sefyllfa lle y bydd 30% o'r bobl a benodir gennym yn bobl anabl erbyn 2030
- bydd mwy na 50% o'r bobl a gaiff eu penodi i'r Uwch Wasanaeth Sifil rhwng nawr a 2026 yn fenywod.

O ran recriwtio mewnol, ein dyheadau yw:

- dyrchafu staff anabl ar lefel sy'n uwch na'u cyfran o'r boblogaeth, er mwyn

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar bob lefel o'r sefydliad

- dyrchafu staff o gymunedau ethnig lleiafrifol ar lefel sy'n uwch na'u cyfran o'r boblogaeth, er mwyn mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar bob lefel o'r sefydliad
- y bydd mwy na 50% o'r bobl a gaiff eu dyrchafu i'r Uwch Wasanaeth Sifil yn fenywod.

Bydd cyrraedd y targedau uchelgeisiol iawn hyn yn heriol dros ben ac yn dibynnu ar ffocws a buddsoddiad parhaus. Fodd bynnag, byddai'n well gennym gael targedau heriol y byddwn yn ei chael hi'n anodd eu cyrraedd na bod heb uchelgais ar y mater pwysig iawn hwn.

Sut rydym wedi datblygu'r Strategaeth?

Cafodd y Strategaeth ei datblygu ar y cyd â'n rhwydweithiau amrywiaeth staff, aelodau'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant ac Ochr yr Undebau Llafur a bydd hynny'n wir am y Cynlluniau Cyflawni blynyddol hefyd. Mae'r Adolygiad o Gydraddoldeb Rhywiol wedi dylanwadu arni hefyd. Cafodd pob aelod o'r staff gyfle i gyfrannu a hoffem ddiolch i bawb a gyflwynodd safbwyntiau defnyddiol mewn cyfarfodydd neu ymatebion ysgrifenedig. Mae eich cyfraniadau wedi helpu i wella'r Strategaeth.

Byddwn yn ymgysylltu â'r staff ymhellach ynglŷn â'r Strategaeth pan fyddwn yn eu cynnwys ac yn ymgysylltu â nhw wrth ddatblygu Strategaeth Gweithlu'r Dyfodol.

Mae'r Strategaeth yn seiliedig ar yr egwyddorion canlynol:

- Sefydlu diwylliant cynhwysol sy'n parchu'r cryfder sydd mewn gwahaniaeth.
- Trin pawb ag urddas a pharch mewn sefydliad lle na chaiff gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth nac ymddygiad nac iaith annymunol eu goddef gan neb.
- Triniaeth deg a chyfartal, gan gydnabod bod cydraddoldeb yn fwy cymhleth na thrin pobl yn yr un ffordd ac nad yw tegwch bob amser yn gyfystyr â chysondeb.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal a chydraddoldeb o ran canlyniadau, pa bynnag

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

nodweddion gwarchoddedig (**Troednodyn 4**), patrwm gweithio, cyfrifoldebau gofalu, gradd, lleoliad gweithio, gweithgareddau undeb llafur, credoau gwleidyddol, cefndir cymdeithasol neu addysgol, dewis iaith neu unrhyw ffactor arall sydd gan unigolion.

- Rhannu ein harferion da ag eraill fel rhan o ymrwymiad i Waith Teg ledled Cymru a thu hwnt.
- Datblygu llwybr cyflenwi ar gyfer recriwtio a dyrchafu.

Ein themâu

Y tair thema strategol yw:

- Thema 1 – Cynyddu amrywiaeth drwy fynd i'r afael yn arbennig â thangynrychiolaeth pobl anabl a phobl o gymunedau ethnig lleiafrifol ar bob lefel o'r sefydliad, a thangynrychiolaeth merched ar lefelau uwch
- Thema 2 – Adnabod a dileu rhwystrau
- Thema 3 – Helpu staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb

Caiff y themâu eu hategu gan nodau perthnasol rydym yn eu rhannu â'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus, sef:

- Nod 1: Casglu a rhannu data
- Nod 2: Datblygu llwybr cyflenwi cadarn
- Nod 3: Sicrhau arferion recriwtio agored a thryloyw
- Nod 4: Atgyfnerthu arweinyddiaeth.

Sut y byddwn yn rhoi'r Strategaeth ar waith

Mae'r adran hon yn rhoi crynodeb o'r themâu strategol allweddol sy'n sail i'n cynlluniau ar gyfer cyflawni ein gweledigaeth.

Mae'r themâu yn gyd-ddibynnol a bydd llawer o'r camau gweithredu sy'n gysylltiedig â nhw yn cyfrannu at fwy nag un thema.

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Rhoddir manylion am bob thema a'i nodau a'r newidiadau sylweddol y bydd angen eu gwneud er mwyn iddynt gael eu gwireddu.

Bydd cynlluniau cyflawni blynyddol yn rhoi mwy o fanylion am y camau y byddwn yn eu cymryd i gyflawni'r themâu.

Thema 1

“ Cynyddu amrywiaeth drwy fynd i'r afael yn arbennig â thangynrychiolaeth pobl anabl a phobl o gymunedau ethnig lleiafrifol ar bob lefel o'r sefydliad, a thangynrychiolaeth merched ar lefelau uwch. ”

Rydym am ddathlu'r amrywiaeth sydd gennym eisoes a dod ag amrywiaeth newydd i mewn i'r sefydliad. Yr unig ffordd y gallwn newid amrywiaeth gyffredinol y sefydliad yw drwy recriwtio allanol ac felly rydym wedi pennu targedau heriol ar gyfer hynny, ond rydym hefyd am weld newidiadau mewn cyfraddau cynnydd yn y sefydliad.

Mae cael cefnogaeth a dealltwriaeth rheolwyr llinell sy'n recriwtio yn allweddol i hyn hefyd.

Bydd penodiadau bob amser yn seiliedig ar deilyngdod ond mae camau y gallwn eu cymryd i ddylanwadu ar broffil demograffig y rhai sy'n gwneud cais am rolau, sicrhau bod ein prosesau yn deg ac yn hygyrch, a rhoi ymyriadau cyfreithlon ar waith mewn perthynas â grwpiau sy'n amlwg heb gynrychiolaeth ddigonol, er mwyn ceisio sicrhau canlyniadau mwy amrywiol.

Yn hanesyddol, rydym wedi recriwtio (a dyrchafu) llawer llai o staff o rai grwpiau nag y byddech yn ei ddisgwyl mewn cymdeithas deg, gan olygu bod tangynrychiolaeth wedi ymwreiddio yn ein sefydliad.

Mae ein man cychwyn mor isel ar gyfer rhai grwpiau fel bod angen inni wneud mwy na dechrau recriwtio mewn modd cymesur; mae angen inni annog lefelau uchel iawn o recriwtio o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Drwy allgymorth, dileu rhwystrau a gweithredu cadarnhaol cyfreithlon

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

(**Troednodyn 5**) byddwn yn gwneud cymaint â phosibl i benodi mwy o unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan dargedu a blaenoriaethu'r adnoddau sydd ar gael i sicrhau'r canlyniadau gorau o fewn cyfyngiadau cyllidebol.

1. Byddwn yn buddsoddi i ddenu staff amrywiol ein dyfodol.

1.1 Yn allanol, byddwn yn buddsoddi mewn allgymorth wedi'i dargedu er mwyn denu pobl y credwn eu bod yn llai tebygol o wneud cais am swydd yn Llywodraeth Cymru, a byddwn yn cymryd camau i wneud ein prosesau recriwtio mor hygyrch â phosibl, gan gynnwys ystyried sut y gallem gydnabod gwerth profiadau pobl pan fyddant yn gwneud cais am swyddi.

Bydd angen inni flaenoriaethu a chanolbwyntio ein gweithgarwch allgymorth yn y tymor byr a byddwn yn datblygu cynllun allgymorth tymor hwy ar gyfer prosesau recriwtio a gynhelir yn ganolog ac a arweinir gan reolwyr llinell.

1.2 Bydd yr allgymorth yn canolbwyntio'n arbennig ar ymgeiswyr anabl ac ymgeiswyr o gymunedau ethnig lleiafrifol, yn unol â'n targedau, ond bydd hefyd yn cynnwys grwpiau eraill fel y nodir yn y Cynllun Cyflawni (gan gynnwys y rhai o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is).

1.3 Byddwn yn datblygu strategaeth i greu llwybr cyflenwi o bob sefydliad yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector a fydd, ymhen amser, yn arwain at geisiadau gan bobl o grwpiau amrywiol. Fel rhan o hyn, byddwn yn gweithio'n agos gyda phenaethiaid proffesiynau er mwyn sicrhau eu bod yn manteisio i'r eithaf ar bob cyfle i ymgymryd â gweithgarwch allgymorth a recriwtio staff amrywiol.

2. Byddwn yn gweithredu'n gadarnhaol wrth recriwtio yn y ffyrdd cyfreithlon canlynol.

2.1 Ar yr achlysuron cymharol brin lle y bydd dau unigolyn sy'n sgorio yr un mor gryf â'i gilydd yn gwneud cais am un swydd a bod un ohonynt, ond nid y llall, yn aelod o grŵp sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, byddwn yn defnyddio'r ddarpariaeth teilyngdod cyfartal neu dorri dadl yn Neddf Cydraddoldeb 2010 i benodi'r ymgeisydd heb gynrychiolaeth ddigonol, fel mater o egwyddor.

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

2.2 Yn unol ag Eithriad 2 i Egwyddorion Recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, byddwn yn ystyried cynnal ymarferion recriwtio allanol penodol i recriwtio pobl anabl dalentog ac amrywiol er mwyn mynd i'r afael â'r dangynrychiolaeth helaeth sydd yn ein sefydliad, gan geisio cael ceisiadau gan amrywiaeth eang iawn o bobl anabl, gan gynnwys pobl â chyflyrau iechyd meddwl a'r rhai sy'n niwroamrywiol.

2.3 Byddwn hefyd yn ystyried cyfleoedd ehangach i recriwtio grwpiau eraill o bobl sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a gwmpesir gan Eithriad 2 (gan gynnwys cyn-filwyr, cyn-droseddwyr a phobl sy'n gadael gofal).

3. Byddwn yn cymryd camau i ehangu apêl yr Uwch Wasanaeth Sifil a cheisiadau am swydd ynddo.

3.1 Byddwn yn cymryd unrhyw gamau y gallwn eu cymryd fel cyflogwr i ddileu'r rhwystrau gwirioneddol neu ganfyddedig y mae menywod ar lefelau Uwch-swyddog Gweithredol, G7 a G6 (7 Y graddau sy'n arwain at yr Uwch Wasanaeth Sifil yw Uwch-swyddog Gweithredol (SEO), Gradd 7 (G7) a Gradd 6 (G6)) yn dweud wrthym eu bod yn eu hatal rhag dyheu neu wneud cais am swydd yn yr Uwch Wasanaeth Sifil, boed yn gysylltiedig â phryderon am amodau gwaith, oriau gwaith neu ddatblygu llwybr cyflenwi ymgeiswyr y dyfodol.

3.2 Byddwn yn ymchwilio ymhellach i'r problemau tebyg neu wahanol a wynebir gan staff o gymunedau ethnig lleiafrifol a staff anabl sydd hefyd yn llai tebygol o wneud cais am swydd yn yr Uwch Wasanaeth Sifil neu sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ynddo o bosibl, ac yn mynd i'r afael â'r problemau hynny.

4. Rydym yn ymrwymedig i ddiwallu anghenion pawb a all brofi effaith wahanol yn ein sefydliad – gan gydnabod bod problemau yn ymwneud â chydraddoldeb, cynhwysiant a llesiant yn bodoli, neu y gallant fodoli, i grwpiau eraill na chânt eu blaenoriaethu'n benodol mewn rhannau eraill o'r strategaeth hon. Yn ystod oes y strategaeth, rydym yn ymrwymo i barhau i roi cymorth i ofalwyr a phobl â phroblemau iechyd meddwl yn arbennig, ac i geisio canfod unrhyw anfantais neu brofiadau gwahaniaethol ar sail:

4.1 Cefndir economaidd-gymdeithasol.

4.2 Nodweddion gwarchodedig na thynnir sylw atynt fel arall yn y strategaeth

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

hon, megis ffydd/crefydd/cred (neu ddiffyg ffydd/crefydd/cred), beichiogrwydd/mamolaeth ac oedran.

4.3 Unrhyw nodwedd neu ffactor arall lle y gall fod risg o anghydraddoldeb y gallwn ei ddileu drwy gymryd camau fel cyflogwr.

4.4 Ar gyfer pobl drawsryweddol ac anneauaid, rydym yn chwilio am ffordd o fesur cynrychiolaeth a mynd i'r afael â rhwystrau rhag datgelu.

Thema 2

“ Adnabod a dileu rhwystrau ”

Gall y ffordd rydym yn gweithredu yn ein sefydliad greu neu ddileu rhwystrau. Mae angen inni eu hadnabod a'u dileu; os na fyddwn yn eu dileu, byddant yn cyfyngu ar botensial staff talentog.

5. Byddwn yn gweithio ar y cyd â'n cydweithwyr i ddatblygu ein ffyrdd o weithio ac wrth gynnal asesiadau effeithiol o'r effaith ar gydraddoldeb.

5.1 Bydd angen cynnal asesiadau effaith bob tro y caiff polisïau mewnol allweddol a phrosesau sylweddol sy'n effeithio ar ein staff eu cyflwyno neu eu hadolygu'n sylweddol.

5.2 Caiff asesiadau effaith eu llywio gan farn Ochr yr Undebau Llafur a rhwydweithiau amrywiaeth staff a, lle y bo'n ymarferol, drwy fforymau ar gyfer ymgysylltu'n ehangach â phobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol nad ydynt yn aelodau o rwydweithiau staff o bosibl.

6. Byddwn yn ymgorffori'r model cymdeithasol o anabledd a'i iaith er mwyn rhoi sail i'n holl bolisïau ac arferion cyflogaeth a dulliau recriwtio, gan ddileu'r rhwystrau sy'n anablu pobl â namau.

6.1 Byddwn yn darparu negeseuon a hyfforddiant pwrpasol er mwyn helpu unigolion a'r sefydliad i ddeall y model cymdeithasol o anabledd a'i roi ar waith, gan sicrhau ei fod wrth wraidd y ffordd rydym yn gweithio fel sefydliad ac

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

ymgorffori'r egwyddorion yn ein gofynion contractiol a gofynion manylebau ar gyfer cyflenwyr hyfforddiant.

6.2 Byddwn yn sicrhau bod ein holl bolisiâu, arferion ac iaith sy'n canolbwyntio ar Adnoddau Dynol neu'r staff yn cyd-fynd â'r model cymdeithasol.

6.3 Byddwn yn gwerthuso'r cynllun peilot a gynhaliwyd yn 2020 i nodi addasiadau wrth recriwtio ac yn cyflwyno gwell cymorth i nodi addasiadau wrth recriwtio yn ein holl weithgarwch recriwtio ar bob lefel.

6.4 Byddwn yn dileu rhwystrau methodolegol sy'n gysylltiedig â recriwtio a all arwain at anfantais strwythurol systemig i ymgeiswyr â namau; gall hyn gynnwys treialu opsiynau amgen ar gyfer asesu fel addasiad rhesymol. Byddwn yn sicrhau bod addasiadau i'r gweithle yn cael eu gwneud yn brydlon ar gyfer pob aelod o staff, gan gynnwys gweithdrefnau newydd i sicrhau cymorth o'r diwrnod cyntaf i aelodau newydd o staff a chefnogaeth wrth symud i rolau newydd.

7. Rydym yn dyheu am ddod yn sefydliad gwrth-hiliol a byddwn yn cymryd camau yn ein polisiâu a'n harferion cyflogaeth a'n dulliau recriwtio i ddileu'r rhwystrau sy'n arwain at anghydraddoldeb o ran hil.

7.1 Byddwn yn gweithio gyda phobl o gymunedau ethnig lleiafrifol o fewn Llywodraeth Cymru a chymunedau ethnig lleiafrifol yn gyffredinol i nodi'r newid y mae angen inni ei wneud i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol.

7.2 Byddwn yn gweithredu ar frys i hyrwyddo diwylliant cadarn o herio hiliaeth fel y bydd cydweithwyr ar bob lefel o'r sefydliad yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i dynnu sylw at faterion o'r fath.

7.3 Byddwn yn tyfu ac yn atgyfnerthu ein rhaglen Arweinyddiaeth ar gyfer Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol er mwyn helpu mwy o bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyflawni eu potensial yn ein sefydliad.

7.4 Byddwn yn ehangu ein defnydd o brosesau recriwtio dienw (**Troednodyn 6**) gan achub ar y cyfle i dendro am system recriwtio newydd (ar hyn o bryd, disgwylir i hyn fod ar waith erbyn 2022) i roi'r hyblygrwydd inni allu mabwysiadu'r dull hwnnw.

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

8. Byddwn yn cymryd pob cam posibl i sicrhau nad oes posibilrwydd o ragfarn ddiarwybod.

8.1 Byddwn yn defnyddio'r arferion gorau a ddaw i'r amlwg ar gyfer ymyriadau hyfforddi sy'n meithrin gweithgarwch recriwtio ac amgylcheddau gwaith cynhwysol sy'n rhydd o duedd.

8.2 Yn fewnol, byddwn yn rhoi prosesau ar waith sy'n rhoi cyfle teg i bobl wneud cais am bob rôl, gan gynnwys dyrchafiadau dros dro a fydd yn ein helpu i fynd i'r afael â thuedd gynhenid ac sy'n sicrhau prosesau recriwtio effeithiol.

Thema 3

“ Helpu staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb. ”

Rydym am i bawb fwynhau eu gwaith, gan weithio mewn amgylchedd gwaith cynhwysol lle y caiff pob aelod o'r staff gyfle i ddatblygu hyd eithaf ei allu a themlo ei fod yn cael ei werthfawrogi am ei waith ac fel unigolyn.

Hefyd, byddwn yn cymryd camau penodol i wella profiadau, cynhwysiant a datblygiad personol y rhai sy'n parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein sefydliad.

9. Byddwn yn dathlu ein hamrywiaeth bresennol ac yn sicrhau ei bod yn weladwy – nid yw'r amrywiaeth sydd eisoes yn bodoli yn ein sefydliad yn weladwy bob amser, sy'n golygu nad oes gan bobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ddigon o gymheiriaid a modelau rôl ac, mewn rhai achosion, gall hyn fod yn arwydd nad yw pobl yn teimlo'n ddiogel i fod yn agored am bwy ydyn nhw.

9.1 Yn ystod cyfnod y strategaeth hon, byddwn yn annog pob aelod o'r staff i adrodd data sy'n ymwneud ag amrywiaeth. Yn benodol, byddwn yn anelu at sicrhau bod 90% yn rhoi gwybod am eu cyfeiriadedd rhywiol a'u hunaniaeth o ran rhywedd (gan gynnwys yr holl staff a'r Uwch Wasanaeth Sifil) gan fod ein cyfraddau adrodd ar gyfer y naill nodwedd a'r llall yn is na'r rhai ar gyfer

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

nodweddion gwarchoddedig eraill ar hyn o bryd.

9.2 Byddwn hefyd yn ceisio darganfod a chefnogi'r bobl ar bob lefel o'r sefydliad, gan gynnwys staff ar lefelau uwch yn arbennig, sy'n fodlon bod yn fodolau rôl o fewn ein sefydliad a defnyddio adnoddau rhwydweithio a chyfathrebu i sicrhau ein bod yn cyrraedd pobl yn effeithiol.

10. Byddwn yn cynnig cyfleoedd dysgu a datblygu o safon uchel i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein sefydliad, gan gynnwys:

10.1 Gweithgarwch egnïol ymhlith grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i farchnata cyfleoedd talent a datblygu sy'n agored i bawb, gan gynnwys mentora a hyfforddi er mwyn annog mwy o bobl o'r grwpiau hyn i fanteisio ar gyfleoedd.

10.2 Parhau i gynnal cyrsiau Women into Leadership (i gydnabod tangynrychiolaeth ar lefelau uwch).

10.3 Cymryd pob cam posibl i ddileu neu leihau anhyblygrwydd neu anhygyrchedd sy'n rhwystro rhai aelodau o staff anabl neu ran-amser, a rhai aelodau o staff sydd â chyfrifoldebau gofalu neu rianta, rhag gallu manteisio ar gyfleoedd datblygu.

11. Byddwn yn ymchwilio i brofiadau gweithwyr rhan-amser a gweithwyr sy'n rhannu swyddi er mwyn canfod ffyrdd o wella tegwch o ran cyfleoedd gwaith a datblygu – mae gennym bolisïau sy'n caniatáu hyblygrwydd i weithio'n rhan-amser ym mhob swydd (cytunir ar eithriadau prin iawn am resymau busnes, ond mae hyn yn anarferol) ond mae'r rhai sy'n gweithio'n rhan-amser yn aml yn rhoi gwybod am orlwytho mewn swyddi amser llawn a heriau eraill sy'n gysylltiedig â gweithio'n rhan-amser.

11.1 Yn seiliedig ar bartneriaeth ymchwil gydag Ysgol Fusnes Llundain, byddwn yn ceisio darganfod y ffyrdd gorau o wella profiadau'r 20% o staff sy'n gweithio oriau rhan-amser (amrywiol iawn) ac yn rhannu hyn â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus.

12. Byddwn yn cefnogi Gweithio'n Glyfar. Dull sy'n canolbwyntio ar fusnes yw Gweithio'n Glyfar. Mae'n cefnogi mwy o hyblygrwydd, cadernid a chynhyrchiant

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

yn y ffordd rydym yn gweithio. Mae'n canolbwyntio ar sut rydych yn defnyddio eich amser, a ble a sut rydych yn gweithio, er mwyn bodloni anghenion busnes yn y ffordd fwyaf hyblyg a chynhyrchiol.

12.1 Byddwn yn parhau i wneud gwaith ymchwil er mwyn deall effaith (wahaniaethol, o bryd i'w gilydd) Gweithio'n Glyfar yn ystod y pandemig.

12.2 Byddwn yn parhau â manteision leoliadau Glyfar yng nghyd-destun COVID-19 sydd wedi gwneud profiadau pobl sy'n gweithio mewn gwahanol leoliadau ledled Cymru yn fwy cynhwysol.

12.3 Byddwn yn cefnogi pobl i ddewis lleoliad gweithio (yn unol â gofynion iechyd a diogelwch ac anghenion busnes).

13. Byddwn yn gweithio'n barhaus i wella cynhwysiant ein hamgylcheddau gwaith (p'un a yw hynny'n golygu gweithio gartref, yn y swyddfa, o bell neu ble bynnag y bydd y gweithle) a'n rôl fel cyflogwr wrth gefnogi llesiant.

13.1 Byddwn yn sefydliad sy'n dangos esiampl wrth sicrhau hygrychedd a chynhwysiant ein swyddfeydd ac adnoddau gwaith hygrych – yn enwedig hygrychedd TG a sianeli cyfathrebu ar gyfer defnyddwyr meddalwedd gynorthwyol.

13.2 Byddwn yn dysgu o'r profiad o gael ein gorfodi i weithio gartref, gan gynnwys teimlo'n ynysig a'r effaith ar iechyd meddwl, newidiadau i drefniadau gofal plant ac addysg arferol neu'r ffaith nad ydynt ar gael o gwbl, a phrofiadau gofalwyr a phobl sy'n byw ar eu pen eu hunain, a gwneud popeth o fewn ein gallu fel cyflogwr i sicrhau y caiff yr holl staff gyfleoedd teg a chyfartal i gael gwaith sy'n rhoi boddhad, i wneud cynnydd ac i ddatblygu, heb fod ar eu colled am nad ydynt yn gweithio yn y swyddfa neu am fod materion fel cyfuno gofynion gofalu â chyflogaeth yn effeithio arnynt.

14. Byddwn yn ymgymryd â gweithgarwch gwerthuso ac asesu/meincnodi mewnol i brofi profiadau a chanlyniadau gwahanol grwpiau a'r mesurau rydym wedi'u rhoi ar waith i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

14.1 Byddwn yn cymryd rhan mewn gweithgarwch meincnodi allanol yn unol â'r

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

amserlen a nodir yn y Cynllun Cyflawni i sicrhau ein bod, drwy gydol oes y strategaeth hon, yn cwblhau gwaith meincnodi mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, anabledd, hil a rhyw. Bydd hyn yn ein galluogi i daro cydbwysedd rhwng gwerth meincnodi / asesu a'r amser y bydd staff yn ei dreulio yn cymryd rhan.

14.2 Byddwn yn defnyddio ffynonellau data mewnol, gan gynnwys yr Arolwg Pobl, er mwyn deall profiadau gwahaniaethol fesul nodwedd warchoddedig (**Troednodyn 7**).

14.3 Byddwn yn defnyddio arbenigedd y Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi, dadansoddeg pobl ac adborth staff ar eu profiadau i ddeall profiadau gwahaniaethol gwahanol grwpiau.

14.4 Byddwn yn dechrau proses newydd o ddadansoddi data ar staff sy'n gadael er mwyn monitro i ganfod unrhyw dueddiadau sy'n peri pryder.

15. Byddwn yn hyrwyddo arweinyddiaeth gynhwysol ym mhob rhan o'r sefydliad.

15.1 Byddwn yn cyflwyno rolau anweithredol ar ein byrddau arwain a phenderfynu a fydd yn agored i staff a rhanddeiliaid er mwyn sicrhau mwy o amrywiaeth yn ein prosesau penderfynu.

15.2 Byddwn yn sicrhau bod yr Uwch Wasanaeth Sifil yn meithrin y sgiliau a'r hyder a fydd yn eu galluogi i fodelu ymddygiadau sy'n cefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu harferion arwain a'u gweithgarwch polisi/gweithredol.

15.3 Byddwn yn sicrhau bod cyfraniad at wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn dod yn ddangosydd perfformiad allweddol i'r Uwch Wasanaeth Sifil fel y daw'n rhan annatod o'r hyn sy'n cael ei ystyried yn berfformiad da fel uwch-arweinydd.

15.4 Byddwn yn cydnabod ac yn gwobrwyo'r rhai sy'n datblygu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy brofi am hyn mewn pyrth recriwtio a dyrchafu.

15.5 Byddwn yn paratoi ein staff i weithredu fel eiriolwyr dros gydraddoldeb, i ddeall ac arfer arweinyddiaeth gynhwysol ac i arwain ag ymddygiadau

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

cadarnhaol, gan herio ymddygiadau annymunol ac annerbyniol os byddant yn eu gweld.

16. Byddwn yn sicrhau bod ein staff yn deall cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn cymryd perchenogaeth dros eu cyfraniad at wneud gwahaniaeth.

16.1 Byddwn yn comisiynu hyfforddiant newydd i'r staff, gan weithio mewn partneriaeth â staff sydd wedi byw drwy brofiadau

16.2 Byddwn yn parhau â'n cynllun mentora o chwith ac yn ystyried ffyrdd eraill mwy anffurfiol o rannu profiadau.

16.3 Byddwn yn annog y staff i drafod yr hyn y maent yn ei wneud i feithrin cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu rolau yn ystod sesiynau trafod rheolaidd.

17. Yn gysylltiedig â'n hymgyrch gyfathrebu Dewch i Draffod Parch, byddwn yn codi ymwybyddiaeth o gymorth i unrhyw un sy'n wynebu bwlio ac aflonyddu.

17.1 Yn benodol, byddwn yn rhoi gwybodaeth hawdd ei deall am yr amrywiaeth o opsiynau a chymorth sydd ar gael i bobl sydd am ddatrys sefyllfaoedd anodd heb droi at gwynion ffurfiol.

Goruchwyllo a gwerthuso

Pwyllgor Gweithredol Bwrdd Llywodraeth Cymru sy'n berchen ar y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant. Ein Cyfarwyddiaeth Gwasanaethau Corfforaethol sy'n gyfrifol am gyflawni'r Strategaeth.

Bydd y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant yn goruchwyllo cynnydd. Ond ni allwn gyflawni hyn ar ein pen ein hunain. Mae gan bawb sy'n gweithio i Lywodraeth Cymru rôl i'w chyflawni i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd popeth a wnawn.

Byddwn yn cyflwyno adroddiadau blynyddol ar gynnydd i'r Pwyllgor Gweithredol. Ymhlith y ffyrdd posibl o asesu hyn mae:

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

- Adrodd ar brofiadau pobl o wahanol grwpiau mewn arolygon cyflogeion
- Adborth gan ein rhwydweithiau amrywiaeth
- Cymharu proffil y gweithlu ag amrywiaeth y boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru
- Edrych yn fanylach ar ein ffocws ar bobl o gymunedau ethnig lleiafrifol a phobl anabl a sicrhau na chaiff rhai grwpiau yn y cymunedau hynny eu hanwybyddu
- Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau
- Perfformiad yn erbyn targedau ar gyfer recriwtio a dyrchafu, yn enwedig ar raddau uwch
- Amrywiaeth cyfranogwyr ar raglenni datblygu
- Gostwng sgoriau bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn yr Arolwg Pobl
- Cynyddu sgoriau ymgysylltu yn yr Arolwg Pobl
- Cynyddu sgoriau cynhwysiant a thriniaeth deg yn yr Arolwg Pobl
- Lleihau nifer y cwynion sy'n ymwneud â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu
- Cyfranogiad cyflogeion mewn gweithgarwch dysgu a datblygu mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth
- a chynhwysiant.

Troednodiadau

1. Data a gafwyd o wefan StatsCymru (o'r ffynhonnell Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth, y Swyddfa Ystadegau Gwladol) ac a oedd yn gywir ym mis Rhagfyr 2019, sef y data diweddaraf sydd i'w cael.

2. Ym mis Hydref 2020, nid oedd 14.8% o'r staff wedi datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol neu gwnaethant ddewis yr opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud' o gymharu â 6.3% o'r staff ar gyfer hil a 7.9% o'r staff ar gyfer anabledd. Canfu Holiadur Adborth Staff Stonewall 2020 fod 87% o staff LHD Llywodraeth Cymru yn hyderus i ddweud wrth eu cyflogwr am eu cyfeiriadedd rhywiol ond mai dim ond 42% a 24% sy'n teimlo'n gyfforddus i ddatgelu eu hunaniaeth i'w cydweithwyr a'u rheolwyr, yn y drefn honno.

3. Ystyr croestoriadedd yw'r ffordd y gall pobl â nifer o nodweddion gwarchoddedig (a nodweddion eraill weithiau) brofi anfantais mewn ffordd gymhleth a chronnol, er enghraifft, os profir hiliaeth a rhywiaeth gyda'i gilydd.

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Bydd gan rai pobl sy'n profi 'croestoriadedd' hefyd ymdeimlad o berthyn i 'leiafrif o fewn lleiafrif', er enghraifft, person anabl yn y gymuned LHD, neu fel arall. Mae pawb yn wahanol, a gall profiadau o groestoriadedd fod yn wahanol iawn ond, yn aml, gall anghydraddoldebau a brofir ar un sail orgyffwrdd â sail arall a gall yr effaith gronnol hynny fod yn sylweddol iawn.

4. Y nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

- oedran
- anabled
- ailbennu rhywedd
- priodas gan gynnwys priodas rhwng dau o'r un rhyw a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil (yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw a chenedligrwydd)
- crefydd neu gred (neu ddiffyg crefydd neu gred)
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol.

5. Mae gweithredu cadarnhaol yn cyfeirio at fesurau cyfreithlon y gall cyflogwyr ddewis eu rhoi ar waith er mwyn gwella amrywiaeth a chanlyniadau cyfartal i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Yr un yw'r ddarpariaeth ar gyfer unrhyw grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol, ac eithrio'r ffaith bod Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu triniaeth fwy ffafriol i bobl anabl er mwyn dileu'r rhwystrau a wynebir ganddynt. Caiff y cyfyngiadau a'r cyfleoedd sy'n gysylltiedig â gweithredu cadarnhaol eu diffinio yn y **Cod Ymarfer Statudol ar Gyflogaeth** sy'n egluro darpariaethau'r Ddeddf Cydraddoldeb.

6. Mae recriwtio dienw yn ein galluogi – fel mater o egwyddor – i wahaniaethu rhwng pwy yw ymgeisydd a'r hyn sydd ganddo i'w gynnig yn y broses o'i ddethol i gael asesiad, gan olygu y gallwn leihau tuedd sy'n gysylltiedig ag unigolion neu gysylltiadau hysbys yn seiliedig ar eu henwau. Fodd bynnag, dylid nodi y gall fod modd adnabod rhai unigolion wrth recriwtio'n fewnol (ac wrth recriwtio'n allanol i lefelau uwch) o'r dystiolaeth a roddir ac felly mae'n bosibl na fydd recriwtio dienw bob amser yn golygu recriwtio anhysbys.

7. Rydym yn cydnabod cyfyngiadau'r Arolwg Pobl at rai o'n dibenion. Yn benodol, nid yw'r adnodd hwn gan wasanaeth sifil y DU yn cynnig ffordd inni

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

Evch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

nodi niferoedd/profiadau staff sydd â'r nodwedd warchodedig ailbennu rhywedd ac mae'n seiliedig ar y model meddygol o anabledd, nid y model cymdeithasol o anabledd. Byddwn yn parhau i weithio gyda Llywodraeth Cymru i geisio gwneud gwelliannau a byddwn yn ceisio cyfleoedd i wneud iawn am gyfyngiadau'r arolwg drwy ddefnyddio dulliau eraill lle y bo modd.

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

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026.html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Ynghylch y ddogfen hon

Mae'r ddogfen hon yn gopi o'r dudalen we [Strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu: 2021 i 2026](#) a lawrlwythwyd.

Ewch i <https://llyw.cymru/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-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/strategaeth-cydraddoldeb-amrywiaeth-a-chynhwysiant-y-gweithlu-2021-i-2026-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).