



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

ADRODDIAD

# Adroddiad cydraddoldeb Awdurdod Cyllid Cymru 2022

Adroddiad blynyddol ar ein gweithgareddau a'n data cydraddoldeb yn Awdurdod Cyllid Cymru (ACC) rhwng 2020 a 2021.

Cyhoeddwyd gyntaf: 31 Mawrth 2022

Diweddarwyd ddiwethaf: 31 Mawrth 2022

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

# Cynnwys

[Amdanom ni](#)

---

[Ein Dull](#)

---

[Cydraddoldeb yn ACC](#)

---

[Ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol](#)

---

[Ein data cydraddoldeb](#)

---

[Ein dull o drin preifatrwydd](#)

---

[Ein pobl](#)

---

[Cynnydd yn erbyn ein hamcanion](#)

---

## Awdurdod Cyllid Cymru

Yn Awdurdod Cyllid Cymru (ACC), rydym yn gyfrifol am gasglu a rheoli 2 dreth Gymreig ddatganoledig; Treth Trafodiadau Tir a Threth Gwarediadau Tirlenwi, ar ran Llywodraeth Cymru. Mae'r refeniw a godir gennym yn ariannu gwasanaethau cyhoeddus, fel y GIG ac ysgolion, mewn cymunedau ledled Cymru.

Rydym wedi ymrwmo i helpu i ddarparu system dreth deg i Gymru drwy 'Ein Dull' - sy'n ffordd Gymreig o drethu. Drwy gydweithio â chynrychiolwyr, sefydliadau partner, trethdalwyr a'r cyhoedd, rydym yn sicrhau bod trethi'n cael eu casglu'n effeithlon ac yn effeithiol.

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

Evch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Rydym yn seilio popeth a wnawn ar ein [Cynllun Corfforaethol 2019 i 2022](#). Mae hwn yn nodi ein diben, ein amcanion strategol a'n huchelgeisiau tymor hwy. Rydym yn adrodd ar ein gwaith yn flynyddol - gweler ein [adroddiad blynyddol a chyfrifon](#).

Rydym yn sefydliad Gwasanaeth Sifil, a ni yw'r adran anweinidogol gyntaf a grëwyd gan Lywodraeth Cymru.

Rydym yn sefydliad bach, aml-sgil o dros 70 o bobl, gyda thalentau, sgiliau, a phrofiad sy'n cwmpasu 14 o broffesiynau gwahanol. Rydym yn hyrwyddo arloesi, cydweithredu a gwneud penderfyniadau ar y cyd. Ac rydym yn grymuso ac yn ymddiried yn ein pobl i weithio gyda lefelau uchel o gyfrifoldeb ac ymreolaeth.

Hyd at fis Chwefror 2020 roeddem wedi ein lleoli'n bennaf yn Nhrefforest, ond cafodd ein swyddfeydd lifogydd difrifol ac yn fuan wedi hyn rhoddwyd y cyfyngiadau symud cenedlaethol ar waith o ganlyniad i effaith coronafeirws (COVID-19). Felly mae ein pobl wedi gweithio gartref yn bennaf ers mis Chwefror 2020.

Mae gan ein pobl lefel uchel o ymgysylltiad, gan sgorio'n uchel yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil bob blwyddyn ers i ni gael ein ffurfio. Gallwch ddysgu mwy am sut mae ein pobl yn teimlo ynglŷn â gweithio i ni drwy edrych ar ein canlyniadau [Arolwg Pobl](#) diweddaraf.

Rydym yn falch o sgorio mor uchel ar draws y Gwasanaeth Sifil o ran Cynhwysiant a Thriniaeth Deg (yn y 10 uchaf o dros 100 o gyflogwyr bob blwyddyn), gydag ymatebion ein pobl yn arbennig o uchel i gwestiynau fel "Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith" ac "Rwy'n credu bod ACC yn parchu gwahaniaethau unigolion".

Am ragor o wybodaeth am Awdurdod Cyllid Cymru, ewch i [llyw.cymru/acc](https://llyw.cymru/acc)

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

# Ein Dull

Mae ACC wedi ymrwymo i helpu i ddarparu system dreth deg i Gymru drwy gyflwyno ffordd newydd Gymreig o drethu. Drwy gydweithio â chynrychiolwyr, sefydliadau partner, trethdalwyr a'r cyhoedd, mae'r dull hwn sy'n gweithio ar sail partneriaeth, sef 'Ein Dull', yn sicrhau bod trethi'n cael eu casglu a'u rheoli'n effeithlon ac yn effeithiol.

3 them sy'n ffurfio sylfaen Ein Dull: Cydweithio, Cadarnhau, Cywiro, ac fe'i hysbrydolwyd gan **Ein Siarter**, sy'n cynnwys 8 cred, gwerth a chyfrifoldeb a rennir.

**Cydweithio** – sef gweithio gyda'n gilydd, sy'n creu ymdeimlad o weithio tuag at nod cyffredin.

**Cadarnhau** – mae hyn yn awgrymu cadernid y gellir dibynnu arno. Mae'n ymwneud â darparu sicrwydd, bod yn gywir ac atgyfnerthu ymddiriedaeth.

**Cywiro** – mae hyn yn ymwneud â'r ffordd rydym yn gweithio gyda chi er mwyn datrys gwallau neu bryderon.

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

- gonestrwydd
- uniondeb
- didueddrwydd
- gwrthrychedd

Gallwch gael rhagor o wybodaeth am Ein Dull, Ein Siarter a'n **Cynllun Corfforaethol 2019 i 2022** ar **ein gwefan**.

## Cydraddoldeb yn ACC

Cyhoeddwyd ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol cyntaf (2019-2020) ym mis

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Ebrill 2019. Cytunwyd hyn â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, gan fod cyhoeddi cynllun blwyddyn cychwynnol (yn hytrach na'r cynllun 4 blynedd arferol) yn caniatáu i ni ddilyn yr un patrwm adrodd 4 blynedd â chyrrff cyhoeddus eraill yng Nghymru, a hefyd yn caniatáu i ni sefydlu amcanion tymor byr a oedd yn addas ar gyfer sefydliad oedd newydd ei ffurfio.

Yn 2020, dechreuasom weithio gyda Phartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru ac roeddem yn falch o fod yn un o sefydlwyr y bartneriaeth. Cychwynnwyd y bartneriaeth hon ym mis Ebrill 2019 gan ACC, Chwaraeon Cymru a Cyfoeth Naturiol Cymru ac ers hynny mae wedi tyfu i gynnwys cyfanswm o 10 corff cyhoeddus.

Mae'r bartneriaeth yn cynnwys:

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

Cyfunodd y bartneriaeth adnoddau er mwyn creu 5 amcan cydraddoldeb strategol ar y cyd a chytuno ar gamau gweithredu a mesurau ar y cyd ar gyfer 2020 i 2024. Byddai'r amcanion hyn yn cael eu datblygu gyda'i gilydd drwy gydol y cyfnod hwnnw, a hefyd yn dylanwadu ar amcanion sy'n benodol ar gyfer sefydliadau arbennig fel y bo'n briodol i bob corff.

Comisiynodd y bartneriaeth Diverse Cymru i ymgysylltu ac ymgynghori ar ran y bartneriaeth. Cynhaliwyd digwyddiadau ymgynghori ledled Cymru a chawsom 43 o ymatebwyr i'n dogfen ymgynghori. Cafodd canlyniadau hyn eu bwydo i'n hamcanion terfynol.

Roedd gwaith ac amcanion y bartneriaeth yn destun Asesiad o'r Effaith ar

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Gydraddoldeb ac yn dilyn **5 Ffordd o Weithio Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol**.

Gallwch ddod o hyd i'r amcanion terfynol, ynghyd â'n nodau sy'n benodol i ACC, yn ein **Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion (2020-2024)** a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2020.

## Ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Heddiw (31 Mawrth 2022) rydym yn falch o gyhoeddi Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2021 (ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021).

Goruchwyliwyd ein Hadroddiad Cydraddoldeb gan y Tîm Arwain (ein Tîm Gweithredol) a'n Bwrdd.

## Ein data cydraddoldeb

### Recriwtio

Fel rhan o'n proses recriwtio, rydym yn casglu data ar bob un o'r 9 nodwedd warchoddedig 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 gwblhau holiadur cydraddoldeb hunanddatgan

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

pan fyddant yn gwneud cais am un o'n swyddi; dim ond ein tîm Adnoddau Dynol sydd â mynediad i'r wybodaeth hon.

Yna, mae ein tîm Adnoddau Dynol yn gwneud y data'n ddiennw ac yn ei storio'n ddiogel yn ôl y rôl y mae'r cais yn ymwneud â hi. Rydym yn adolygu'r data hwn o leiaf ddwywaith y flwyddyn er mwyn nodi tueddiadau.

## Ein pobl

Rydym yn casglu data ar 8 o'r 9 nodwedd warchoddedig ar gyfer ein pobl. Rydym yn cofnodi 4 nodwedd warchoddedig ar ffeil Adnoddau Dynol unigolion:

- oedran
- rhyw
- beichiogrwydd a mamolaeth
- statws priodasol

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

Gofynnwn i'n pobl hunanddatgan 4 nodwedd warchoddedig arall ar eu proffil ar ein System Adnoddau Dynol:

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

Lansiwyd yr opsiwn hunanddatgan hwn gennym ym mis Hydref 2018. Fodd bynnag, nid yw'n orfodol ei gwblhau. Rydym yn annog ein pobl i'w lenwi, gan esbonio bod set gref o ddata yn ein helpu i greu gwell polisïau pobl a deall pa mor amrywiol ydym ni fel sefydliad. Mae gwaith i'w wneud o hyd i annog mwy o'n pobl i hunanddatgan, gyda'n lefelau datgan yn 59% ar hyn o bryd.

Nid ydym yn cofnodi achosion ailbennu rhywedd ar hyn o bryd. Credwn y gallai

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

cofnodi'r wybodaeth hon mewn sefydliad mor fach gael effaith negyddol ar breifatrwydd unigolion a byddai'r set ddata yn rhy fach i'w dadansoddi.

## Ein gwasanaethau treth

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

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

Mae ein sylfaen cwsmeriaid yn gymharol fach, gweithwyr proffesiynol fel cyfreithwyr a thrawsgludwyr yn bennaf. Rydym wedi edrych ar ba ddata cydraddoldeb sydd eisoes ar gael ar gyfer y grwpiau proffesiynol hyn, fel yr hyn a gesglir gan eu cyrff aelodaeth proffesiynol, a defnyddio hyn i lywio ein penderfyniadau, megis wrth gwblhau Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Oni bai bod ein sylfaen cwsmeriaid yn newid, megis pe baem yn ymgymryd â gwasanaeth refeniw newydd, nid ydym yn disgwyl casglu data cydraddoldeb yn uniongyrchol gan ein cwsmeriaid.

## Cwynion

Wrth dderbyn 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. Credwn y gallai gofyn i bobl gwblhau ffurflenni datgan amrywiaeth greu rhwystrau i bobl sy'n rhoi adborth i ni. Byddwn yn parhau i adolygu'r dull hwn.

Os byddwn yn derbyn cwyn am wahaniaethu neu sy'n cyfeirio at wahaniaethu, neu effaith negyddol ar nodweddion gwarchoddedig, caiff ei gofnodi a'i anfon at ein Prif Swyddog Pobl a Chyfathrebu i'w adolygu. Nid ydym wedi cael unrhyw gwynion o'r fath hyd yma.

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).



# Ein hymagwedd at breifatrwydd wrth gasglu a chyhoeddi data

Ar 31 Mawrth 2021, roeddem yn cyflogi ychydig dros 70 o bobl. Mae dehongli data amrywiaeth yn ystyrllon yn anodd mewn sefydliad o faint ein un ni, lle gall nifer fach o unigolion newid canrannau ar draws y sefydliad yn sylweddol. Mae hefyd yn golygu na allwn gyhoeddi'r rhan fwyaf o'n data amrywiaeth sy'n ymwneud â'r 9 nodwedd warchoddedig.

Fel sefydliad, rydym yn rhoi pwys mawr ar ddiogelu preifatrwydd pobl a'u data, gan gydymffurfio'n llawn â Deddf Diogelu Data 2018. Mae hyn yn berthnasol i'n pobl, ein cwsmeriaid, ein rhanddeiliaid, a'r rhai sy'n ceisio am swyddi gyda ni. Nid ydym yn cyhoeddi data a allai ddatgelu hunaniaeth unigolyn neu grŵp bach o unigolion, er mwyn diogelu preifatrwydd. Mae hyn yn golygu na fyddwn yn cyhoeddi data grwpiau sydd â llai na 10 o bobl. Ond lle gallwn gyhoeddi data, byddwn yn gwneud hynny, a lle na allwn, byddwn yn darparu naratif.

Rydym yn casglu data ar gyfer y bobl sy'n ceisio am swyddi gyda ni, ac ar gyfer y rhai a gyflogir gennym ni. Rydym yn adolygu ein data cydraddoldeb yn y Tîm Arwain, sef tîm gweithredol ACC, ac ym Mwrdd ACC. Rydym yn dehongli hynny a allwn o'r data hwn er mwyn ystyried a ydym yn llwyddo neu'n methu ac er mwyn trafod meysydd i'w gwella.

## Ein pobl

Gwnaethom adolygu'r wybodaeth ar amrywiaeth a gedwir am ymgeiswyr ar gyfer ein swyddi a'n gweithlu presennol ar 31 Mawrth 2021. Mae'r hyn y gallwn ei gyhoeddi wedi'i gynnwys isod:

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

# Gweithwyr yn ôl Gradd

Gradd	Menywod	Dynion
Uwch Wasanaeth Sifil	---	---
Gradd 6 a 7	10	10
SEO a HEO	10	10
Swyddog Gweithredol (EO)	---	---
Cymorth Tîm	---	---

Cynrychiolir dynion a menywod ar bob lefel o'r sefydliad, o'n prentisiaid i'n Bwrdd.

Dynion yw 44% o'n sefydliad, a menywod 56%. Yn ystod cyfnodau tebyg, roedd hyn:

- yn unol, yn fras, â'r Gwasanaeth Sifil, ar 46% yn ddynion a 54% yn fenywod
- yn llawer mwy cytbwys o ran rhywedd na'r sector cyhoeddus, ar 33% yn ddynion a 67% yn fenywod
- yn tueddu ychydig yn fwy tuag at fenywod na phoblogaeth waith Cymru, ar 52% yn ddynion a 48% yn fenywod

Ar 31 Mawrth 2021:

- roedd 2 o'r 6 aelod o'r Tîm Arwain (ein Pwyllgor Gwaith) yn fenywod
- roedd 5 allan o 9 aelod o'n Bwrdd yn fenywod
- mae cyfran y dynion a'r menywod yn weddol gyfartal ar draws y graddau, ond mae mwy o fenywod yn cael eu cynrychioli ar raddau is

Mae rhaniad ein graddau ar sail rhywedd yn rhywbeth rydym yn ei adolygu yn barhaus. Os daw'n duedd tymor hwy, byddwn yn ymchwilio ymhellach am

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

resymau posibl dros hyn, a pha gamau y gallwn eu cymryd.

## Bwlch cyflog ar sail rhywedd

Ers 2017, mae cyflogwyr sydd â 250 neu fwy o weithwyr wedi gorfod cyhoeddi ac adrodd ffigurau penodol am eu bwlch cyflog ar sail rhywedd.

Rydym yn gyflogwr rhy fach iddo fod yn ofynnol i ni gyhoeddi ein bwlch cyflog ar sail rhywedd, ond rydym yn ei gyfrifo ac yn ei gyflwyno'n flynyddol i'n Tîm Arwain i'w drafod ac i weithredu yn ei gylch.

Dengys ein cyfrifiadau bod ein cyflog cymedrig a chanolrifol yn sylweddol uwch i ddynion nag i fenywod. Mae 3 rheswm dros hyn:

- cyfran uwch o fenywod yn y graddau islaw ein pwynt cyflog canolrifol (HEO ac is)
- er bod cyfran gyffredinol y menywod yn y pum gradd ar ac yn uwch na'n pwynt cyflog canolrifol (SEO ac uwch) yr un fath ag ar gyfer dynion, mae mwy o ddynion yn y tair gradd uchaf o fewn hyn
- llai o fenywod ar bwynt uchaf eu graddfa gyflog na dynion

Mae ein cyflog canolrifol o fewn ein graddfa gyflog SEO. Wrth edrych ar staff yn ôl rhywedd, ar y graddau islaw SEO, a SEO ac uwch, mae'r tabl isod yn dangos un prif reswm dros ein bwlch cyflog ar sail rhywedd:

	Menywod	Dynion
SEO ac uwch	20	20
HEO ac is	20	10

Oherwydd ein maint, gall y niferoedd hyn newid yn sylweddol gyda dim ond ychydig yn dechrau neu'n gadael. Yn ystod 2020 i 2021, gwnaethom roi'r gorau i recriwtio am chwe mis i ganolbwyntio ar ein hymateb i COVID-19. Gyda throsiant arferol, ac am ein bod yn dal i recriwtio rhai rolau am y tro cyntaf, roedd

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

gennym gyfradd swyddi gwag uchel o tua 20%. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, rydym bron â bod wedi'n staffio'n llawn. Er gwaethaf hyn, nid yw ein cyfrannau o staff yn ôl gradd wedi newid yn sylweddol, ac mae wedi aros yn gymharol sefydlog ers i ni gael ein ffurfio. Mae hyn yn awgrymu rhesymau sylfaenol dros ein hanghydbwysedd rhywedd yn ôl gradd, y byddwn yn eu hystyried ymhellach yn 2022 i 2023.

Mae ein system gyflogau'n seiliedig ar naill ai 3 neu 4 pwynt ar y golofn gyflog (yn dibynnu ar radd), gyda'n pobl yn symud i fyny'r pwyntiau hyn ar ôl pob blwyddyn o wasanaeth nes eu bod yn cyrraedd pwynt uchaf y raddfa. Rydym wedi gweld yn sylweddol fwy o fenywod yn ymuno â ni o ganlyniad i ddyrchafiad na dynion, ac felly mae mwy o fenywod ar bwyntiau is eu graddfa gyflog. Fodd bynnag, mae hyn yn lleihau o flwyddyn i flwyddyn wrth i flynyddoedd gwasanaeth menywod ymestyn ac iddynt symud drwy'r pwyntiau cyflog, sydd yn ei dro yn lleihau ein bwlch cyflog ar sail rhywedd.

Ar ôl adolygu'r patrwm hwn ers 2018, gwnaethom weithredu polisi talu ar ôl dyrchafu newydd yn 2020, i drin ein staff a fu mewn rôl ar ddyrchafiad dros dro cyn cael eu gwneud yn barhaol, yn fwy cyfartal. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar ein bwlch cyflog ar sail rhywedd, ac ynghyd â newidiadau eraill, rydym yn falch o ddweud bod ein bwlch cyflog ar sail rhywedd wedi lleihau ar adeg ysgrifennu'r adroddiad.

Sefydliad bach yw ACC, ond gyda 14 o dimau yn cynrychioli'r un nifer o wahanol broffesiynau. Mae rhai o'r proffesiynau hynny'n cael eu dominyddu gan un rhywedd yng ngweithlu'r DU, megis meysydd Digidol, Data a Thechnoleg (sy'n cael eu dominyddu gan ddynion), neu Adnoddau Dynol (sy'n cael eu dominyddu gan fenywod). Roeddem wedi bwriadu cynnal dadansoddiad pellach o a yw demograffeg broffesiynol ACC yn cael effaith ar ein cynrychiolaeth o rywedd ar draws y sefydliad, ac yn ôl gradd yn benodol, yn ystod 2021 i 2022 ond rydym wedi gorfod gohirio'r gwaith hwn oherwydd ailflaenoriaethu i ganolbwyntio ar ein hymateb i COVID-19.

**Cyhoeddir ein graddfeydd cyflog ar ein gwefan.**

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

## Gweithwyr yn ôl patrwm gwaith a math o gontract

Mae set ddata ein gweithwyr yn ôl patrwm gwaith a rhywedd yn rhy fach i'w chyhoeddi, fodd bynnag, mae mwy o fenywod yn gweithio patrymau rhan-amser na dynion.

Rydym yn annog diwylliant lle gall pobl weithio'n hyblyg ac yn gwerthfawrogi effaith modelu rôl, gyda dynion a menywod yn ein Tîm Arwain yn gweithio i batrymau gweithio hyblyg yn agored. Dyma rai o'r pethau rydym yn eu gwneud:

- mae gennym broses 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
- rydym yn darparu'r dechnoleg fel y gall ein holl bobl weithio y tu allan i'r swyddfa, gartref, mewn swyddfa arall, ac wrth deithio er mwyn eu helpu i gynnal cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith - cyn ac ar ôl y cyfnod presennol hwn o weithio gartref
- rydym yn falch o arddangos y logo Hapus i Siarad am Weithio Hyblyg ar ein gwefan
- rydym yn hysbysebu pob swydd, oni bai bod rheswm busnes penodol, fel rhai agored i weithwyr rhan-amser, gweithwyr sydd am rannu swyddi, neu weithwyr hyblyg

Dim ond nifer fach iawn o bobl y mae ACC yn eu cyflogi ar gontractau dros dro neu fel gweithwyr asiantaeth, ac felly mae'n set ddata rhy fach i'w chyhoeddi. Cyhoeddir nifer y gweithwyr dros dro a gweithwyr asiantaeth drwy gydol y flwyddyn yn ein Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon.

## Gweithwyr yn ôl oedran

O'i gymharu â'r Gwasanaeth Sifil ehangach, mae gan ACC weithlu llawer iau:

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

	ACC	Gwasanaeth Sifil
Canolrif oedran	36	45
16 i 19	---	0%
20 i 29	20%	16%
30 i 39	35%	21%
40 i 49	20%	23%
50 i 59+	20%	29%
60 i 64	---	8%
65+	---	2%

Er mwyn diogelu preifatrwydd, mae ein ffigurau wedi'u talgrynnu i'r 5% agosaf.

## Ymgeiswyr am swyddi

Yn 2020 i 2021, cawsom 306 o geisiadau am swyddi, cynhaliwyd 74 o gyfweiliadau a phenodwyd 19 aelod newydd o staff. Ni allwn gyhoeddi unrhyw ddadansoddiad pellach o'r data hwn, ond dyma rai o'r pethau a ddarganfuwyd gennym:

- **rhywedd:** roedd menywod yn fwy tebygol o wneud cais am rolau, ond roedd dynion yn fwy tebygol o gael cynnig rôl, yn wahanol i flynyddoedd blaenorol
- **oedran:** roedd pobl iau (16 i 34 oed) yn fwy tebygol o wneud cais am rolau a chael cynnig rôl, er eu bod ychydig yn llai tebygol o gael eu gwahodd i gyfweiliad na phobl hŷn (35 oed a throsodd)
- **ethnigrwydd:** roedd canrannau'r bobl a oedd yn datgan ethnigrwydd heblaw

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

am wyn yn debyg yn ystod y cam ymgeisio a chynnig swydd, er eu bod ychydig yn llai tebygol o gael eu gwahodd i gyfweiliad nag ymgeiswyr a ddatganodd eu hethnigrwydd fel gwyn. Roedd ceisiadau, cyfweiliadau a swyddi a gynigiwyd i bobl a oedd yn datgan eu bod o gymunedau Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig yn uwch na demograffeg gyfartalog Cymru

- **anabledd**: roedd pobl a oedd yn gwneud cais am rolau gyda ni ac a ddatganodd anabledd yn llawer is na'r cyfartaledd ar gyfer Cymru, gall hyn fod am nad yw ymgeiswyr yn teimlo'n gyfforddus yn datgelu'r wybodaeth hon cyn cael eu cyflogi
- **priodas a phartneriaeth sifil, rhywioldeb, crefydd neu gred**: ychydig iawn o amrywiad oedd rhwng y camau recriwtio. Crefydd neu gred oedd â'r nifer uchaf o ymgeiswyr a oedd yn dewis "mae'n well gen i beidio â dweud" ar draws yr holl gwestiynau cydraddoldeb, sef 10%
- **ailbennu rhywedd, beichiogrwydd/mamolaeth**: roedd y ffigurau hyn yn rhy fach i'w rhannu neu i ddarparu naratif
- **pobl sydd wedi ticio "gwell gennyf beidio â dweud" am eu nodweddion gwarchoddedig**: 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 gadw'u data a gweithredu'n briodol â'r data

## Ein Bwrdd

Mae ein Bwrdd yn cynnwys Cadeirydd, y Prif Weithredwr, 5 Cyfarwyddwr Anweithredol, 2 Gyfarwyddwr Gweithredol ac Aelod Staff Etholedig, sy'n gyflogai a benodir i'r Bwrdd drwy bleidlais staff. Mae'r Aelod Staff Etholedig yn aelod llawn o'r Bwrdd, ac yn rhannu eu profiad a'u barn unigol, a gall fod o unrhyw radd. Roedd gennym swydd wag ar gyfer un Cyfarwyddwr Anweithredol yn ystod 2020 i 2021, sydd bellach wedi'i llenwi.

Roedd gan ein Bwrdd 9 aelod yn ystod y cyfnod hwn, sy'n golygu na ellir cyhoeddi'r rhan fwyaf o'r data ar amrywiaeth. Un maes y credwn sy'n briodol i'w rannu yw dadansoddiad o'n Bwrdd ar sail rhywedd (ar 31 Mawrth 2021):

- roedd 5 aelod yn fenywod (5 adeg cyhoeddi'r adroddiad)
- roedd 4 aelod yn ddynion (5 adeg cyhoeddi'r adroddiad)

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

## Hyfforddiant

Rydym yn cofnodi ar ein System Adnoddau Dynol fewnol faint o bobl sydd wedi cwblhau hyfforddiant ac yn gallu cymharu hynny â'u nodweddion amrywiaeth. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, nid yw hwn yn faes sy'n peri pryder. 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 i'wneud y data hwn yn fwy defnyddiol er mwyn cynllunio trefniadau dysgu a datblygu. Gall hyn hefyd gynyddu'r niferoedd i lefelau cyhoeddadwy.

## Data na ellir ei gyhoeddi

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

Caiff y data hwn ei fonitro'n fewnol gan ein tîm Adnoddau Dynol ac fe'i hadolygir yn rheolaidd. Hyd yn hyn ni fu unrhyw fater sy'n peri pryder; ond byddwn yn darparu naratif pan fydd modd gwneud hynny.

Mae'r data perthnasol yn cynnwys:

- dadansoddiad o ddynion a menywod yn ôl y swydd y maent yn ei dal
- pobl sydd wedi gadael y sefydliad
- pobl a symudodd yn fewnol neu a wnaeth gais i wneud hynny
- pobl sydd ynghlwm â chwynion
- pobl sydd ynghlwm ag achosion disgyblu

## Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym wedi darparu hyfforddiant i'n pobl ar gwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, ac wedi creu ein cyngor a'n templedi ein hunain ar gyfer hyn. Yn ogystal â'r nodweddion gwarchodedig a gwmpesir gan Ddeddf Cydraddoldeb

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).



2020, rydym hefyd yn cynnwys effaith ar aelwydydd incwm isel. Rydym bellach yn fwy hyderus fel sefydliad yn y broses hon nag mewn blynyddoedd blaenorol, pan oeddem yn dal i ddysgu.

Mae newidiadau i strategaeth neu bolisi yn mynd naill ai i'n Tîm Arwain neu'n Bwrdd. Pan gyflwynir papur i'r naill grŵp neu'r llall, mae cwestiwn gorfodol yn gofyn a oes angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, ac os felly, a yw wedi'i gwblhau ac a ganfuwyd unrhyw effeithiau sylweddol. Mae hyn wedi sicrhau bod cydraddoldeb yn cael sylw priodol wrth wneud penderfyniadau strategol, ac, yn bwysicach, yn cael ei drafod yn amlach a'i fod yn dod yn rhan o'n ffyrdd o weithio.

Yn 2020 i 2021, ni chanfu unrhyw Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb effeithiau negyddol sylweddol ar unrhyw grŵp.

## Cynnydd yn erbyn amcanion 2020 i 2021

### Amcan 1: cynyddu dealltwriaeth o gydraddoldeb ar draws ein sefydliad

Mae'r staff i gyd wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb fel rhan o'u cyfnod sefydlu ac rydym hefyd yn darparu hyfforddiant penodol yn ôl yr angen, yn ogystal â gweithgareddau, gwybodaeth a digwyddiadau eraill drwy gydol y flwyddyn er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth. Er enghraifft:

- hyfforddiant ar Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- uwch arweinwyr yn derbyn mentora gwrthdro
- calendr cyfathrebu cydraddoldeb, i rannu fideos, erthyglau, hyfforddiant a phrofiadau byw gyda'n pobl
- Hyfforddiant Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl ar gyfer rheolwyr llinell
- hyfforddiant i'r staff i gyd ar gynnwys amrywiaeth yn ein gwasanaethau, a'r Model Cymdeithasol o Anabledd

Roeddem hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i holl aelodau'r panel recriwtio wneud hyfforddiant rhagfarn anymwybodol o leiaf unwaith y flwyddyn, cyn i'r

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

Evch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

hyfforddiant hwn gael ei dynnu o lwyfannau dysgu'r Gwasanaeth Sifil. Ar hyn o bryd rydym yn edrych ar sut y gallwn gynnwys mwy o gynnwys cydraddoldeb yn ein hyfforddiant recriwtio ein hunain.

Rydym yn trafod cydraddoldeb yn aml yn ein Tîm Arwain. Ysgogodd yr anghydraddoldebau blaenorol a amlygwyd yn ystod 2020 i 2021, megis effaith anghymesur COVID-19 ar rai grwpiau a chymunedau, a'r mudiad Black Lives Matter, ni i weld bod angen i ni wneud mwy. Rydym wedi cymryd camau sylweddol i gynyddu ein dealltwriaeth a'n cydgyfrifoldeb dros gydraddoldeb fel uwch arweinwyr, a gwyddom fod angen i ni barhau i wneud hynny.

## **Amcan 2: deall amrywiaeth ein cwsmeriaid a'n gweithwyr yn well**

Rydym yn parhau i ddefnyddio data sydd ar gael i'r cyhoedd er mwyn deall amrywiaeth ein cwsmeriaid. Rydym yn defnyddio data ac adborth sydd ar gael i'r cyhoedd gan gwsmeriaid er mwyn asesu effeithiau ein polisïau a'n prosesau ar ein cwsmeriaid.

Er ein bod eisoes yn casglu llawer o ddata am drethdalwyr at ddibenion cyfrifo a phrosesu'r ffurflenni treth a thaliadau, ni chesglir y data hwn at ddibenion sefydlu amrywiaeth ein cwsmeriaid. Ni allwn gasglu data amrywiaeth drwy'r ffurflen dreth. Ar hyn o bryd, dim ond data sy'n gysylltiedig ag oedran sy'n cael ei gasglu ar ffurflenni treth, a allai wedyn roi dadansoddiad o'r fath i ni.

Fel sefydliad cymharol newydd, rydym yn dysgu'n barhaus am ein cwsmeriaid, drwy ddadansoddi data, ond hefyd drwy ymchwil ac ymgysylltu â defnyddwyr, ac o hyn, yn dysgu sut y gallwn wella ein gwasanaethau er mwyn diwallu eu hanghenion gwahanol. Mae deall anghenion ein cwsmeriaid yn rhan bwysig o'n dull gweithredu a bydd yn parhau felly. O ran casglu ein data amrywiaeth ein hunain am ein cwsmeriaid yn y dyfodol, mae hyn yn rhywbeth y byddwn yn parhau i'w adolygu, a byddwn yn chwilio am gyfleoedd priodol i wneud hyn.

Rydym wedi parhau i ddatblygu dealltwriaeth o amrywiaeth ein pobl, sydd wedi'i amlinellu uchod. Mae gennym fwy o waith i'w wneud o hyd i annog pobl i gofnodi eu hystadegau amrywiaeth er mwyn gwneud y data'n fwy defnyddiol a chynyddu

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

niferoedd i lefelau cyhoeddadwy, o bosibl.

## **Amcan 3: cynyddu hygyrchedd ein gwybodaeth gyhoeddedig a'n gwasanaethau o'r dechrau i'r diwedd, gan gynnwys ein system dreth**

Rydym wedi gwneud cynnydd cadarnhaol yn erbyn yr amcan hwn.

Gwnaethom gwblhau adolygiad hygyrchedd o'n gwasanaethau ar-lein – ein gwefan, ein system dreth a'n ffurflenni ar-lein a ffurflenni papur. O hyn, datblygwyd cynllun gweithredu gennym i wneud sawl gwelliant i'n system dreth er mwyn ei gwneud yn fwy hygyrch – cyhoeddwyd hwn gennym fel rhan **o'n Datganiad Hygyrchedd** ym mis Medi 2020. Rhoddwyd llawer o'r newidiadau ar waith rhwng 2020 a 2021, a chwblhawyd y rhan fwyaf o'r newidiadau a oedd yn weddill yn 2021 i 2022.

Mae'r ffyrdd rydym wedi gwneud ein gwasanaethau ar-lein yn hygyrch yn cynnwys defnyddio iaith syml, hawdd ei deall, a hefyd drwy ganiatáu i ddefnyddwyr:

- newid lliwiau, lefelau cyferbynnedd a ffontiau
- chwyddo i mewn hyd at 300% heb i'r testun gael ei golli oddi ar ymyl y sgrîn
- llywio'r rhan fwyaf o'r gwasanaethau hyn gan ddefnyddio bysellfwrdd yn unig
- llywio'r rhan fwyaf o'r gwasanaethau hyn gan ddefnyddio meddalwedd adnabod llais
- gwrando ar y rhan fwyaf o'r wefan gyda darlennydd sgrîn (gan gynnwys y fersiynau diweddaraf o JAWS, NVDA a VoiceOver)

Defnyddiwyd canfyddiadau ein hadolygiad hefyd i wneud gwelliannau i hygyrchedd ein gwefan, er enghraifft, drwy ddogfennau PDF hygyrch ac isdeitlo ein fideos. Rydym wedi sicrhau bod ein cynnwys newydd yn hygyrch ac yn ddarllenadwy ac wedi datblygu cynllun i wella ein cynnwys presennol. Rydym bellach yn defnyddio dull HTML yn gyntaf ar gyfer ein cyhoeddiadau, megis yr adroddiad hwn neu ein Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon, gan ein bod yn

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

gwybod bod hyn yn fwy hygyrch na chyhoeddiadau PDF.

Rydym wedi parhau i godi ymwybyddiaeth o hygyrchedd a chymorth digidol â chefnogaeth ac wedi datblygu polisi cymorth gwell fel bod ein pobl yn gallu helpu trethdalwyr a allai fod angen cymorth ychwanegol. Er enghraifft, nid oeddem bob amser yn gallu cael ein post yn ystod y pandemig, pan oedd yn ofynnol i'n pobl aros gartref. Gan fod hynny'n golygu na allem brosesu ffurflenni treth papur a hawliadau a anfonwyd atom mor gyflym ag arfer, sefydlwyd prosesau newydd gennym i gefnogi trethdalwyr a'u hasiantau, gan gynnwys mwy o gefnogaeth i'r rhai a oedd yn ei chael yn fwy anodd defnyddio ein gwasanaethau digidol.

Yn olaf, datblygwyd dull cyson o ymateb i geisiadau am gymorth gan ddefnyddio gwasanaethau digidol a gwnaethom ddarparu hyfforddiant ychwanegol i'n pobl.

## **Amcan 4: cynyddu hygyrchedd ein digwyddiadau allanol**

Nid ydym wedi cynnal unrhyw ddigwyddiadau wyneb yn wyneb yn 2020 i 2021, er mwyn diogelu iechyd y cyhoedd. Cyn hyn, roeddem yn ymwybodol o gydraddoldeb wrth gynnal digwyddiadau allanol a dim ond yn trefnu lleoliadau hygyrch.

Rydym wedi gorfod addasu'n gyflym i ddarparu mwy o ddigwyddiadau ar-lein, ac rydym wedi bod yn dysgu sut i wneud y rhain yn fwy hygyrch. Er enghraifft, mae gennym bellach brosesau ar waith i ddarparu capsiynau ar gyfer ein gweminarau ar-lein, i gefnogi cwsmeriaid sydd wedi colli'u clyw neu sy'n fyddar.

## **Amcan 5: cael ein hystyried yn gyflogwr teg gan ein pobl a'r sawl sy'n ymgeisio am ein swyddi**

Rydym wedi aros ar frig y chwarter uchaf ar gyfer 'Cynhwysiant a Thriniaeth Deg' yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, gan sgorio'n bedwerydd allan o dros 100 o sefydliadau.

Yn ystod 2020 i 2021 dyfarnwyd Statws Hyderus o ran Anabledd Lefel 2 i ni, wedi'i ôl-ddyddio i 2018. Dim ond un cam gweithredu y bu'n rhaid i ni ei gymryd i

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

fodloni'r safonau, sef annog ein cyflenwyr a'n partneriaid i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd, yr ydym bellach wedi'i gynnwys yn ein contractau safonol, gan nodi ein hymrwymiad a'u hannog hwythau i'w ystyried hefyd. Roedd bod â dim ond un cam gweithredu heb ei gyflawni yn adlewyrchu'r cynnydd cadarnhaol yr oeddem wedi'i wneud yn y maes hwn dros y 2 flynedd ddiwethaf. Roedd rhai o'r enghreifftiau o'r camau yr oeddem eisoes wedi'u cymryd yn y cyfnod hyd at fis Mawrth 2021 yn cynnwys:

- cynnig Cynllun Gwarant Cyfweiliad, lle rydym yn gwarantu y bydd ymgeiswyr ag anableddau sy'n bodloni gofynion sylfaenol y rôl yn cael cyfweiliad
- cynnig yr holl rolau newydd fel rhai gweithio hyblyg/rhan-amser/rhannu swydd
- cynnig a darparu prentisiaethau, interniaethau a lleoliadau i raddedigion i bobl anabl a chynnig interniaethau â thâl yn unig er mwyn cynyddu cyfranogiad
- derbyn ceisiadau am swyddi mewn fformatau amgen
- cynnal hyfforddiant Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl ar gyfer rheolwyr llinell
- cael a defnyddio ein darparwr Iechyd Galwedigaethol i gefnogi dechreuwyr newydd a'n pobl bresennol, ynghyd â gwefan a llinell ffôn Rhaglen Cymorth i Weithwyr (EAP)
- hyrwyddo'r gallu i ymuno â grŵp staff Llywodraeth Cymru ar gyfer pobl anabl yn ystod y cyfnod ymsefydlu ac ar ein mewnwyd
- cynnal asesiad cyfarpar sgrin arddangos (DSE) a rhoi offer ac addasiadau arbenigol ar waith yn gyflym
- darparu cyfleoedd ar gyfer hyfforddi, mentora, mentora o chwith
- bod â chydweithwyr anabl a gyflogir yn barhaol ac a werthfawrogir

Rydym yn gweithio tuag at ennill statws Lefel 3. Roeddem wedi gobeithio gwneud hynny yn 2021 i 2022 ond rydym wedi gorfod ailflaenoriaethu ein gwaith i gefnogi gweithio hybrid ac effeithiau COVID-19. Rydym bellach yn disgwyl bod yn barod i wneud cais am Lefel 3 yn 2022 i 2023.

Yn 2020 i 2021, gwnaethom newidiadau i'n tudalennau gwe recriwtio, rhybuddion swyddi, dogfennau a phrosesau i wneud gwneud cais am swyddi gyda ni'n fwy hygyrch. Buom hefyd yn siarad ag Hyrwyddwr Cyflogaeth Pobl Anabl i gael eu cyngor ar wella ein prosesau ymhellach. Rydym hefyd wedi

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

gwneud y newidiadau canlynol:

- dadansoddi hysbysebion swyddi ar gyfer iaith ryweddol
- symud ein cyfweiliadau a'n prosesau cyn-cyflogi ar-lein, er mwyn lleihau'r risg o ledaenu COVID-19, yn enwedig er mwyn cynyddu cynhwysiant i ymgeiswyr a'n pobl sy'n fwy agored i niwed
- cyflwyno sgysrsiau cyn-cyfweiliad ar gyfer pob cyfwelai, er mwyn helpu i wneud yn siŵr bod y dechnoleg yn gweithio, ond hefyd i ofyn am unrhyw addasiadau rhesymol y gallai fod eu hangen arnynt
- diweddarau canllawiau ar gyfer rheolwyr sy'n penodi ar sut i gynnal cyfweiliadau ar-lein

Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, rydym hefyd wedi mabwysiadu proses Pasbort Addasiadau i'r Gweithle y Gwasanaeth Sifil ar gyfer ein pobl. Mae llawer o'n pobl yn ymuno â ni o, neu'n symud ymlaen i adrannau eraill y Gwasanaeth Sifil. Mae'r broses hon yn lleihau'r baich ar bobl y mae angen addasiadau arnynt i wneud eu rôl, gan fod hyn yn gwneud y broses o ystyried a gweithredu addasiadau yn gyflymach ac yn haws.

## **Amcan 6: cael gwared â rhwystrau i ymuno â'r gweithlu a ffynnu ynddo drwy annog gweithio hyblyg**

Ystyrir gweithio hyblyg yn rhan o'n diwylliant ac mae ein staff yn ei werthfawrogi, gyda'r rhan fwyaf o'r staff yn gweithio'n hyblyg. Rydym yn defnyddio logo Hapus i Siarad am Weithio Hyblyg ar ein ffurflenni ymgeisio am swyddi ac ar ein gwefan, ac rydym yn trafod gyda rheolwyr recriwtio y posibiliadau ar gyfer trefniadau gweithio rhan-amser, rhannu swyddi neu weithio hyblyg gyda phob rôl rydym yn ei hysbysebu.

Rydym yn hysbysebu ein holl swyddi fel rhai lle gellir gweithio'n rhan-amser, yn hyblyg, neu rannu'r swydd, oni bai bod rheswm busnes penodol dros beidio â'u hysbysebu felly. Rydym wedi newid geiriad ein hysbysebion swyddi i ddatgan yn gliriach ein bod yn croesawu – nid dim ond ystyried – ceisiadau i weithio'n hyblyg, ac yn gobeithio y bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol.

Wrth gwrs, yn ystod 2020 a 2021, gwnaethom symud i weithio gartref mewn

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

ffordd nad oeddem wedi'i wneud o'r blaen, oherwydd COVID-19 ond hefyd oherwydd y llifogydd o ganlyniad i Storm Dennis, pan fu'n rhaid cau ein prif swyddfa. Fel sefydliad sy'n seiliedig yn y cwmwl, gyda'n holl staff eisoes yn gallu gweithio'n rhannol o gartref cyn hyn, nid oedd hyn yn gymaint o her i ni ag i sefydliadau eraill. Fodd bynnag, mae cefnogi ein pobl ac addasu i weithio hybrid yn dal i fod yn her sylweddol i ni. Dyma rai o'r newidiadau rydym wedi'u gwneud:

- proses newydd i'n holl bobl gwblhau adolygiad iechyd a diogelwch o'u hamgylchedd gwaith a'u cyfarpar gartref
- yr holl asesiadau wedi'u hadolygu a'u gweithredu'n unigol, er enghraifft drwy archebu offer ychwanegol fel cyfarpar i godi gliniaduron, neu i roi cynhaliaeth i'r cefn
- asesiadau ar-lein arbenigol ychwanegol wedi'u trefnu, lle bo angen
- canllawiau ychwanegol i staff ar weithio ar eu pennau eu hunain a gweithio gartref
- lansio Sianel Lesiant i'n pobl ddod o hyd i gyngor a gweithgareddau lles a'u rhannu, ac ehangu cyrhaeddiad ein Pwyllgor Llesiant sy'n cael ei redeg gan staff
- wedi cynnal gweithgareddau llesiant i gefnogi iechyd meddwl ein pobl ar-lein a, phan fo'n ddiogel wyneb yn wyneb gan gadw pellter cymdeithasol

Rydym wedi bod yn myfyrio ac yn dysgu'n fewnol ar y gefnogaeth orau i'r rhai sy'n dychwelyd i'r gweithlu – fel ar ôl absenoldeb rhiant – a rhai sy'n dechrau o'r newydd. Rydym wedi canfod nad oedd ein dulliau blaenorol wir yn cyd-fynd ag amgylchedd gwaith hybrid, yn enwedig ar gyfer y rhai sy'n dechrau o'r newydd neu'r rhai a ddechreuodd eu habsenoldeb cyn i ni ddechrau gweithio gartref. Byddwn yn parhau i ddysgu oddi wrth ein pobl sydd â phrofiad uniongyrchol o hyn yn 2022 i 2023, er mwyn gwneud ymuno neu ddychwelyd atom y profiad gorau y gall fod.

## **Amcan 7: nodi a dileu rhagfarn ac annhegwch o'n system gyflogau**

Rydym yn falch o fod wedi bod yn gyflogwr achrededig gyda'r Sefydliad Cyflog

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Byw ers 2020.

Rydym yn monitro ac yn adolygu ein bwloch cyflog ar sail rhywedd yn rheolaidd yn ogystal â chwilio am arwyddion o fylchau cyflog eraill, er bod ein maint bach fel cyflogwr yn ein hatal rhag cyfrifo bwloch cyflog ethnigrwydd neu anabledd yn ystyrllon, er enghraifft.

Yn 2020, gwnaethom gyflwyno newid i'n rheolau cyflog ar ddyrchafiad, gan ein bod wedi sylwi ar duedd a oedd yn cael effaith negyddol anuniongyrchol ar fenywod. Rydym wedi gweld gwelliannau o ganlyniad ond mae gennym fwy i'w wneud o hyd er mwyn cau'r bwloch cyflog.

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

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-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 Awdurdod Cyllid Cymru 2022](#) a lawrlwythwyd.

Ewch i <https://llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-awdurdod-cyllid-cymru-2022-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-awdurdod-cyllid-cymru-2022-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).