



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

CYHOEDDIAD

Cyfarfod y Bwrdd Llywodraeth Cymru: papur eitem 4

Papur o gyfarfod y Bwrdd a gynhaliwyd ar 29 Gorffennaf 2022.

Cyhoeddwyd gyntaf: 23 Mawrth 2023

Diweddarwyd ddiwethaf: 23 Mawrth 2023

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cynnwys

[Manylion](#)

[Cefndir](#)

[Materion i'w hystyried](#)

[Goblygiadau o ran adnoddau](#)

[Risgiau](#)

[Cyfathrebu](#)

[Materion cydymffurfiaeth cyffredinol](#)

[Argymhellion](#)

[Cyhoeddi](#)

[Atodiad 1](#)

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Manylion

Teitl y papur

Diweddariad ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Diben y papur

Rhoi diweddariad i'r Bwrdd ar gynnydd mewn perthynas â Chynllun Cyflawni 2022.

Camau sy'n ofynnol gan y Bwrdd

Gofynnir i'r Bwrdd am ei sylwadau ar y diweddariad a roddwyd ynghyd ag arweiniad ar y meysydd y dylem fod yn canolbwyntio arnynt er mwyn ychwanegu'r gwerth mwyaf yng ngweddill y flwyddyn a'r flwyddyn i ddod.

Y swyddog sy'n cyflwyno'r papur

- Natalie Pearson
- Jo Glenn

Paratowyd / cliriwyd y papur gan

- Jo Glenn, Strategaeth Adnoddau Dynol, Datblygu Sefydliadol ac Ymgysylltu
- Natalie Pearson, Strategaeth Adnoddau Dynol, Datblygu Sefydliadol ac Ymgysylltu
- Andrew Jeffreys, Hyrwyddwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Ymgysylltiad/ Safbwynt Undebau Llafur

Ymgynghorwyd ag Ochr yr Undebau Llafur ynghylch y Strategaeth a'r Cynllun Cyflawni ac mae'r tri undeb yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Dyddiad cyflwyno i'r Ysgrifenyddiaeth

21 Gorffennaf 2022

Cefndir

1.1 Ceir copi o Gynllun Cyflawni 2022 yn atodiad 1. Yn ystod rhan gyntaf y flwyddyn, cyflawnwyd y canlynol:

- Roedd proses recriwtio'r rhaglen prentisiaethau yn cynnwys ffocws penodol ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, drwy waith ymgysylltu a hysbysebion y talwyd amdanynt. Yr arwyddion cynnar yw bod 11% o'r ymgeiswyr y cynigwyr prentisiaeth iddynt yn bobl Ddu, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol, ond dim ond 5% sy'n anabl. Byddai ychydig yn fwy o amrywiaeth pe bai ymgeiswyr ar y rhestr wrth gefn yn cael eu penodi hefyd.
- Mae gweithdrefnau ar gyfer monitro a hyrwyddo cyfleoedd recriwtio yn cael eu hatgyfnerthu, yn enwedig mewn perthynas â hyrwyddo allgymorth.
- Mae paneli recriwtio'r Uwch-wasanaeth Sifil yn cynnwys cynrychiolydd o grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Cyfrifwyd ffigurau'r bwloch cyflog ar sail anabledd, ethnigrwydd a rhyw ar gyfer 2022-23 (gweler atodiad 2) a byddant yn cael eu cyhoeddi yn y datganiad blynyddol polisi tâl blynyddol ynghyd â methodoleg/cyfrifiadau diwygiedig ac ymarfer meincnodi â sefydliadau eraill.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

- Mae 47 o aelodau o staff Llywodraeth Cymru wedi ymuno â chynllun trawslywodraethol Catapult (a anelir at saff o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is) er mwyn bod yn fentor neu fentorai. Mae cyfres o flogiau gan staff am eu cefndir economaidd-gymdeithasol ar waith.
- Mae'r broses addasiadau wrth recriwtio wedi arwain at gynnydd sylweddol yn nifer y ceisiadau a wneir, yn enwedig yn ystod proses y Porth (gweler paragraff 2.3).
- Mae swyddogaeth recriwtio dienw wedi'i hymgorffori yn Cais (y system recriwtio newydd a gyflwynir yn ddiweddarach).
- Cynhaliwyd ail ddigwyddiad ar Wahaniaeth Gweladwy ym mis Chwefror, a chynhaliwyd digwyddiad 'Let's Listen' gan y grŵp Tinitws a Phobl Fyddar a Thrwem eu Clyw er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r profiad o fyw gyda thinitws. Mae amrywiaeth o ddyddiadau amrywiaeth wedi'u nodi ag erthyglau a blogiau ar y fewnwyd.
- Mae'r polisi traws a'r canllawiau ar bobl anneuaid wrthi'n cael eu hadolygu. Cafodd erthygl ar y fewnwyd ar y defnydd o ragenwau personol ei darllen 1000 o weithiau.
- Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i Addewid Menopos yn y Gweithle ac mae wrthi'n gweithio gyda rhwydwaith Menywod Ynghyd i lansio'r addewid hwn ar Ddiwrnod Menopos y Bydd ym mis Hydref.
- Mae hyrwyddwyr yn yr Uwch-wasanaeth Sifil sydd â phrofiad bywyd wedi'u penodi'n aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant ac yn cefnogi Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabled, Materion y Meddwl, Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol, PRISM (rhwydwaith LGBT+) a Menywod Ynghyd.

1.2 Cydraddoldeb Hiliol

Er mwyn cyd-daro â Diwrnod y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Dileu Gwahaniaethu ar sail Hil, cadeiriodd yr Ysgrifennydd Parhaol ddigwyddiad Dewch i Draffod Hil lle siaradodd yr Athro Ogbonna am wrth-hiliaeth, yng nghwmni panel yn cynnwys Gwilym Hughes a'i fentor cymunedol Jan Birch, Sue

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Tranka (Prif Swyddog Nyrsio), Stephen Layne (Hyrwyddwr Rhwydwaith Staff Ethnig Lleiafrifol yr Uwch-wasanaeth Sifil) a Ben Henriques (cyd-gadeirydd Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol). Cafwyd presenoldeb da yn y digwyddiad.

1.3 Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn cynnwys nifer o ymrwymadau mewn perthynas ag arweinyddiaeth, gan gynnwys nod i sicrhau bod gweithlu Llywodraeth Cymru yn cynnwys cyfran o staff ethnig lleiafrifol sy'n cyfateb i'r gyfran ym mhoblogaeth gyfan Cymru (sef tua 6% ar hyn o bryd) ar bob lefel. Nid yw rhai o'r camau gweithredu penodol wedi'u rhoi ar waith eto oherwydd diffyg adnoddau staff yn y Tîm Cydraddoldeb yn y Gweithle, gan gynnwys gwahodd tendrau ar gyfer ymgynghoriad i arwain archwiliad o bolisiau a phrosesau adnoddau dynol a datblygu hwb mewnrwyd gwrth-hiliaeth. Fodd bynnag, datblygwyd cwrs hyfforddi ar Sgyrsiau am Wrth-hiliaeth gyda chymorth grŵp rhanddeiliaid, ac mae bellach wedi'i dreialu a'i gadarnhau. Mae cyrsiau eraill sy'n ymwneud â hyn, gan gynnwys Micro-ymddygiadau Ymosodol, Sgyrsiau mewn Man Diogel, Herio Ymddygiad Gwahaniaethol a Gweithleoedd Cynhwysol yn cael eu treialu a'u cadarnhau, gyda'r nod o'u rhoi ar waith ym mis Medi.

1.4 Y Bwrdd Cysgodol

Cynhaliwyd adolygiad chwe mis llai manwl. Gofynnwyd i aelodau ddarparu gwybodaeth am eu data ar amrywiaeth, a ddefnyddiwyd i gadarnhau amrywiaeth y Bwrdd Cysgodol. Dosbarthwyd holiadur hunanasesu ac mae'r canfyddiadau i'w gweld yn atodiad 3. Cyfarfu Andrew Jeffreys, Natalie Pearson a'r cyd-gadeiryddion i drafod y canfyddiadau hyn, a gwnaethant nodi'r canlynol:

- Roedd y system o gadw rhestr wrth gefn yn gweithio'n dda o ran cyflenwi absenoldebau.
- Roedd yn anodd rhoi sicrwydd a chyflawni rôl cyfaill beirniadol, yn enwedig o ran gwybod beth y dylid canolbwyntio arno wth adolygu papurau Bwrdd hir. Fodd bynnag, mae safbwyntiau'r Bwrdd Cysgodol yn cael eu cynrychioli'n effeithiol ar y Bwrdd, ac maent yn llywio rhan fawr o'r drafodaeth.

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

- Byddai galluogi aelodau'r Bwrdd Cysgodol i fynychu cyfarfod o'r Bwrdd fel arsylwyr yn cynyddu eu dealltwriaeth.
- Byddai'n ddefnyddiol monitro llwyddiant y cynllun monitro cydfuddiannol a byddai'n fuddiol 'paru' unigolion gwahanol. Gofynnwyd i aelodau'r Bwrdd Cysgodol ac aelodau'r Bwrdd am adborth ond dim gan bum aelod o'r Bwrdd Cysgodol a thri aelod o'r Bwrdd y cafwyd, sy'n ei gwneud hi'n anodd asesu'r sefyllfa.
- Roedd y cyd-gadeiryddion wedi sefydlu traciwr i fonitro eu hymyriadau a'u llwyddiant ar lefel y Bwrdd ar ran yr aelodau.

1.5 Y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant

Cyfarfu'r grŵp ym mis Chwefror a mis Mai ac roedd yr eitemau allweddol ar yr agenda yn cynnwys cytuno ar Gynllun Cyflawni 2022, ymchwil ar drefniadau gweithio rhan-amser, cytuno ar fframwaith ymgysylltu â'r rhwydweithiau, diweddariadau ar ganlyniadau drwy'r Porth a dadansoddiad cydraddoldeb yr Arolwg Pobl. Mae'r newid diweddar i Grwpiau yn golygu bod angen inni adolygu pwy fydd yn cynrychioli Grwpiau fel hyrwyddwyr amrywiaeth. Yn yr hydref, bydd yr Ysgrifennydd Parhaol yn ystyried newid cyfrifoldebau uwch-noddwyr y gyfarwyddiaeth gyffredinol a phenodi Cynghorydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd i'r Bwrdd.

1.6 Mae Ysgol Fusnes Llundain wedi cynnal ymchwil ar drefniadau gweithio rhan-amser yn Llywodraeth Cymru (gweler atodiad 4) a chyflwynwyd yr ymchwil hon i gyfarfod y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Mai. Ymhlith y materion a nodwyd mae methiant i addasu llwythi gwaith i adlewyrchu oriau gwaith gostyngol, colli cyfarfodydd tîm a chyfleoedd dysgu a datblygu, diffyg dealltwriaeth ymhlith cydweithwyr llawnamser (gan gynnwys rheolwyr llinell a gweithwyr rhan-amser) o waith rhan amser, a threfniadau gweithio rhan-amser yn cael eu hystyried yn rhwystr i gamu ymlaen mewn gyrfa. Dadleuodd y rhwydwaith Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd, o ystyried nifer isel y staff anabl a gymerodd ran yn yr ymchwil, efallai na fyddai'r canfyddiadau'n taro tant

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

gyda staff anabl rhan-amser nad ydynt, o bosibl, yn chwilio am lwybr yn ôl i waith llawnamser. Mae'r rhwydwaith wrthi'n gwneud gwaith ychwanegol gydag aelodau ac mae'r canfyddiadau cynnar wedi dangos bod staff sy'n gweithio'n rhan amser yn wynebu problemau penodol am resymau sy'n gysylltiedig â'u namau. Trafodir ei adroddiad a'r camau nesaf yng nghyfarfod y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Medi.

1.7 Mae'r Tîm Amrywiaeth wrth Recriwtio wrthi'n datblygu cynllun ar y cyd â Chymrodoriaeth Windsor i gynnig lleoliadau 50 wythnos â thâl i chwe myfyriwr graddedig o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, er mwyn helpu i gyflawni ein hymrwymiad i gynnig cynllun lleoliadau a fydd yn cynyddu amrywiaeth y gweithlu. Cost noddi chwe chymrawd ar Raglen Arweinyddiaeth Cymrodoriaeth Windsor i ddarparu lleoliadau gwaith 50 wythnos â thâl yw £36000 (tua £6,000 fesul ymgeisydd) yn ogystal â chostau cyflogau. Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r dull hwn o gynnig mwy o gynlluniau lleoliadau wedi'u targedu er mwyn cyrraedd ein targedau mewn perthynas ag amrywiaeth wrth recriwtio.

2. Materion i'w hystyried

2.1 Dengys dadansoddiad o gynnydd tuag at gyrraedd ein targedau recriwtio fod 5.6% o'r holl staff a benodwyd drwy ymgyrchoedd recriwtio allanol yn 2021, sef blwyddyn gyntaf Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu, yn anabl, sef gostyngiad bach o gymharu â 6.0% yn 2020. Roedd y gyfran hon islaw'r targed o 20%. Yn 2021, roedd 5% o'r holl staff a benodwyd drwy ymgyrchoedd recriwtio

2.2 Dengys dadansoddiad o gynnydd tuag at gyrraedd ein targedau fod 5.8% o'r holl staff a ddyrchafwyd yn 2021 yn anabl, o gymharu â 3.6% yn 2020 (gweler paragraff 2.3 isod ar effaith addasiadau recriwtio). Roedd y gyfran hon yr un peth a'r gyfran darged o boblogaeth Llywodraeth Cymru, sef 5.8% yn 2021. Roedd 4% o'r holl staff a ddyrchafwyd yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol, heb

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

unrhyw newid ers 2020. Roedd y gyfran hon uwchlaw'r gyfran darged o boblogaeth Llywodraeth Cymru, sef 2.7%, ac ychydig islaw'r gyfran o'r boblogaeth economaidd weithgar, sef 4.7%. Yn 2021, cynyddodd cyfran y menywod a ddyrchafwyd i'r Uwch-wasanaeth Sifil o 28.6% i 71.4%. Roedd y gyfran hon uwchlaw'r targed o 50%. Gofynnir i'r Bwrdd nodi bod canlyniadau staff ethnig lleiafrifol ar byrth yn parhau i beri pryder ac y bydd y Pwyllgor Gweithredol wedi ystyried hyn wrth ystyried y strategaeth adnoddau mewnol ar 21 Gorffennaf. Rhoddir trosolwg o'r newidiadau y mae'r Pwyllgor Gweithredol eisoes wedi'u cymeradwyo yng nghyfarfod y Bwrdd. Bydd y tîm Amrywiaeth yn y Gweithle yn mynd ati'n fuan i wahodd tendrau gan sefydliadau ethnig lleiafrifol i wneud gwaith dadansoddi a chynnal cyfweiliadau ag ymgeiswyr er mwyn archwilio'r rhesymau dros y canlyniadau hyn.

2.3 Mae'r tîm Amrywiaeth wrth Recriwtio wedi cydgysylltu â mwy na 100 o ymgeiswyr hyd yma eleni, wedi'u rhannu'n fras fel a ganlyn: Pwrth: 88 o ymgeiswyr (boed hynny ar gyfer y cylch presennol neu gylch yn y dyfodol), Dyrchafiadau Dros Dro: 6, Symudiadau Ochrol 1, Allanol 10. Dengys y cylch blaenorol fod y cyfraddau llwyddo cyffredinol (G6 – EO) ar gyfer ymgeiswyr a wnaeth gais am addasiad recriwtio yn uwch na'r cyfraddau ar gyfer ymgeiswyr anabl na wnaethant gais am addasiad o'r fath, nid ymgeiswyr anabl, a'r cyfartaledd ar gyfer yr holl ymgeiswyr. Nid oes canlyniadau ar gael ar gyfer y cylch presennol ar hyn o bryd. Dengys yr ystadegau yr angen i gyflawni'r ymrwymiad i gyflwyno proses addasiadau recriwtio y tu hwnt i'r Pwrth, yn arbennig mewn perthynas â'r defnydd o 'basbortau' (sy'n nodi addasiadau recriwtio y cytunwyd arnynt) sy'n addas ar gyfer pob math o recriwtio.

2.4 Cafwyd adborth cadarnhaol ar y broses addasiadau recriwtio, gan gynnwys sylwadau gan ymgeiswyr a sesiwn Dewch i Drafod yn Fyw lwyddiannus ar y broses addasiadau. Mae angen gwneud rhagor o waith i sicrhau bod y broses yn gadarn, bod aelodau'r panel yn ei deall ac yn ei rhoi ar waith yn llawn, a bod ymgeiswyr yn ymwybodol o'r broses a'u cymhwysedd, er mwyn lleihau'r nifer sylweddol o geisiadau munud olaf yr ymatebir iddynt ar hyn o bryd. Mae gwaith ymgysylltu parhaus â'r rhwydweithiau cydraddoldeb perthnasol wedi arwain at

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

adborth cadarnhaol fwy neu lai.

2.5 Gofynnir i'r Bwrdd ystyried a ddylid parhau i roi blaenoriaeth i ddatblygu'r broses addasiadau recriwtio – i gwmpasu pob proses recriwtio allanol, dyrchafiad dros dro a symudiad ochrol – hyd yn oed os bydd hyn yn arwain at oedi cyn cyflawni agweddau eraill ar ymrwymïadau'r Cynllun Cyflawni ar gyfer y Tîm Amrywiaeth wrth Recriwtio?

2.6 Gofynnir i'r Bwrdd nodi mai'r prif ffocws yn 2022 er mwyn rhoi'r model cymdeithasol o anabledd ar waith fu cyflwyno cwrs hyfforddi newydd wedi'i ddarparu gan Taye Training yn dilyn gwaith datblygu ar y cyd gan y rhwydwaith Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd, y rhwydwaith Tinitws a Phobl Drwm eu Clyw a'r rhwydwaith Niwrowahaniaeth, yn ogystal â rhwydweithiau ac undebau eraill. Mae'r cymorth addasiadau recriwtio ar byrth yn rhan allweddol o'n hymrwymïad hefyd, ac rydym yn ymrwymedig i gynig dewisiadau amgen ar gyfer asesu fel addasiad rhesymol, er mwyn sicrhau tegwch yn ein methodoleg recriwtio. Un o ffrydiau gwaith y Tasglu Hawliau Pobl Anabl yw ymgorffori a deall y Model Cymdeithasol o Anabledd, a bydd yn ystyried sut y gellir ymgorffori'r model cymdeithasol mewn polisïau a strategaethau a datblygu camau gweithredu penodol ar gyfer y Cynllun Gweithredu Hawliau Pobl Anabl. Gofynnir i'r Bwrdd ystyried beth arall y gallem ei wneud i ymgorffori'r model cymdeithasol o anabledd yn y gweithle, gan gynnwys sut mae sicrhau bod uwch-arweinwyr yn cwblhau yn mynychu cyrsiau hyfforddi yn bersonol ac yn annog eu staff i wneud hynny.

2.7 Bu cynnydd yn nifer y rhwydweithiau anffurfiol yn Llywodraeth Cymru gyda niferoedd bach yn dod ynghyd i ffurfio rhwydweithiau posibl ym maes canser, laith Arwyddion Prydain a gwahaniaeth gweladwy. Mae rhwydwaith Figan (gan gysylltu â'r ffaith bod Figaniaeth Foesebol yn Gred) wrthi'n cael ei drafod. Mae Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol wedi ehangu i Rwydwaith Niwrowahaniaeth gydag uwch-hyrwyddwr a chefnogwyr eraill o'r Uwch-wasanaeth Sifil, ac mae gan y rhwydwaith Mabwysiadu a Maethu uwch-hyrwyddwr. Wrth i staff groesawu trefniadau gweithio hybrid, mae'n bosibl iawn y gwelwn rwydweithiau'n ffurfio fel

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

ffordd i'r staff deimlo eu bod wedi'u cysylltu â'i gilydd. Gall hyn arwain at alwadau i ehangu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant sydd eisoes wedi tyfu ers cyflwyno Materion y Meddwl fel aelod a'r hyrwyddwyr newydd dros Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd, Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol, Materion y Meddwl, PRISM a Menywod Ynghyd. Gofynnir i'r Bwrdd ystyried sut i reoli nifer y rhanddeiliaid â diddordeb yn y ffordd fwyaf effeithiol wrth fwrw ymlaen. Bydd hyn yn cyfrannu at drafodaeth yng nghyfarfod y Grŵp Llywio Amrywiaeth ym mis Medi.

3. Goblygiadau o ran adnoddau

3.1 Mae goblygiadau o ran adnoddau mewn perthynas â chyflawni'r gwaith a nodir yn Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu, y Cynllun Cyflawni a Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Tîm bach yw'r Tîm Cydraddoldeb yn y Gweithle ac mae'r Prif Swyddog Gweithredol wedi bod yn absennol oherwydd salwch ers tri mis, a'r swyddog Graddfa 7 yn absennol ers saith wythnos er mwyn helpu gyda gwaith sy'n gysylltiedig ag Wcráin, Mae'r ddau aelod hyn o'r tîm, yn rhinwedd eu swyddi ym maes adnoddau dynol, yn ymwneud yn weithredol â chadeirio paneli cyfweld ar gyfer y pyrth ac ymgyrchoedd recriwtio allanol. Mae twf y broses Addasiadau Recriwtio wedi cael effaith sylweddol ar yr adnoddau sydd ar gael i'r Tîm Amrywiaeth wrth Recriwtio (gweler paragraff 2.3.), sy'n golygu bod llai o ffocws wedi bod ar agweddau eraill ar y Cynllun Cyflawni, gan gynnwys y system broceriaeth rhannu swydd a'r rhaglen lleoliadau.

Goblygiadau Ariannol

3.2 Mae goblygiadau ariannol mewn perthynas â chyflawni Strategaeth Cydraddoldeb, Anabledd a Chynhwysiant y Gweithlu, gan gynnwys ymarferion meincnodi, dysgu a datblygu a chyrsgiau datblygu wedi'u teilwra i bobl â

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

Evch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

nodweddion gwarchoddedig. Caiff y rhain eu hamsugno gan strategaethau'r is-adran Strategaeth Adnoddau Dynol, Datblygu Sefydliadol ac Ymgysylltu. Mae'r Tîm Amrywiaeth wrth Recriwtio yn ychwanegol, a bu'n rhaid iddo gael ei amsugno o fewn cyllidebau DRC presennol Llywodraeth Cymru. Ceisiwyd adnoddau ychwanegol hefyd er mwyn cyflawni gwaith Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar arweinyddiaeth a chynrychiolaeth.

Goblygiadau i'r staff

3.3 Os llwyddwn i gyflawni'r Strategaeth yn llwyddiannus, caiff canlyniadau a phrofiadau'r staff heb gynrychiolaeth ddigonol yn sefydliad ar hyn o bryd eu trawsnewid. Bydd gan staff yn y grwpiau 'mwyaf' ddealltwriaeth well o gynhwysiant, a fydd o fudd i bawb. Mae gan Undebau Llafur gynrychiolaeth yn y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant ac maent yn cyfrannu at drafodaethau ar weithredu'r Strategaeth a datblygu'r Cynllun Cyflawni nesaf

4. Risgiau

4.1 Mae'r brif risg i'w nodi yn y papur hwn yn ymwneud â chyflawni ymrwymadau Cynllun Cyflawni Cymru Wrth-hiliol a Chynllun Cyflawni Cydraddoldeb, Anabledd a Chynhwysiant y Gweithlu, diffyg cynnydd mewn perthynas â chynrychiolaeth pobl anabl a chynnydd cyfyngedig wrth godi ymwybyddiaeth o'r model cymdeithasol a'i gymhwyso at ein harferion; a'r risg na fydd canlyniadau teg i Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol o ganlyniad i broses y Porth.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

5. Cyfathrebu

5.1 Ni fwriedir cyhoeddi gwybodaeth ychwanegol am y Cynllun Cyflawni tan ddechrau 2023 pan gaiff diweddariad ei gyhoeddi ar y fewnwyd. Rhennir negeseuon rheolaidd i nodi dyddiadau a digwyddiadau amrywiaeth.

6. Materion cydymffurfiaeth cyffredinol

6.1 Bydd y Strategaeth a'r Cynllun Cyflawni yn bodloni ein rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn benodol, ond hefyd ein rhwymedigaethau i roi sylw dyledus i gyfle cyfartal (Adran 77 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006).

7. Argymhellion

7.1 Gofynnir i'r Bwrdd am ei sylwadau ar y diweddariad a roddwyd ynghyd ag arweiniad ar y meysydd y dylem fod yn canolbwyntio arnynt er mwyn ychwanegu'r gwerth mwyaf yng ngweddill y flwyddyn a'r flwyddyn i ddod.

Cyhoeddi

Dylid cyhoeddi'r papur hwn ynghyd ag atodiad 1 (diweddariad ar y Cynllun Cyflawni), ond ni ddylid cyhoeddi atodiad 2, atodiad 3 nac atodiad 4 gan fod y rhain yn cynnwys gwybodaeth swyddogol sensitif.

Atodiad 1: Cynllun Cyflawni Cydraddoldeb,

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2022

Mae Cynllun Cyflawni 2022 yn nodi sut y byddwn yn cyflawni themâu Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu yn ystod y flwyddyn.

Mae'r Cynllun Cyflawni yn cynnwys ein hymrwymadau yn y Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb Hiliol. Mae Adroddiad y Cyflogwr yn nodi sut rydym yn cyflawni dyletswyddau sy'n benodol i Gymru o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rydym wedi ymrwmo i ddefnyddio meincnodau, strategaethau, adroddiadau a siartrau i sicrhau y caiff cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant eu prif-ffrydio. Yn 2022, byddwn yn defnyddio Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall i asesu pa mor gynhwysol ydym i staff LGBT+.

Caiff y Cynllun Cyflawni ei fonitro gan y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a byddwn yn rhoi diweddariad ar gynnydd yn gynnar yn 2023.

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 menywod ar lefelau uwch.

Cam gweithredu 1

Er mwyn ein galluogi i recriwtio mwy o bobl anabl a phobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, byddwn yn gwneud y canlynol:

- Mynd ar drywydd rhaglen allgymorth ac ymgysylltu er mwyn sicrhau y caiff mwy o bobl ethnig leiafrifol a phobl anabl eu recriwtio i Lywodraeth Cymru.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

- Cyhoeddi pecyn cymorth allgymorth diwygiedig yn fewnol yn nodi'r disgwyliadau a'r safonau ar gyfer gweithwyr proffesiynol ym maes adnoddau dynol a rheolwyr recriwtio, er mwyn sicrhau amrywiaeth wrth recriwtio.
- Monitro'r holl gyfleoedd recriwtio er mwyn sicrhau y cânt eu cynnig, eu hysbysebu a hyrwyddo'n deg ac yn gyson i weithwyr â nodweddion gwarchoddedig, gweithwyr rhan-amser a'r rhai sy'n rhannu swydd, a'u bod yn cynrychioli gofynion Cymraeg y rôl yn deg.
- Monitro amrywiaeth ymgeiswyr ar gyfer rhaglenni recriwtio hysbysebion swyddi unigol er mwyn mesur cynnydd tuag at gyrraedd ein targedau.
- Sefydlu tîm rhithwir i geisio nodi gwelliannau i swyddi marchnata fel rhan o'n Datganiad Gwerth y Cyflogwr.
- Ystyried cyflwyno Cynllun Gwarant Cyfweiliad i ymgeiswyr ethnig lleiafrifol allanol yn ystod ymgyrchoedd recriwtio allanol.
- Cyhoeddi ein cynnydd tuag at gyrraedd y targedau llif ar gyfer dyrchafu.

Perchennog: Jamie Westcombe

Cam gweithredu 2

Byddwn yn sicrhau bod paneli recriwtio yn amrywiol a, lle y bo'n bosibl, yn cynnwys rhywun o gefndir ethnig lleiafrifol neu rywun sy'n anabl, gan ddechrau gyda'n rolau uchaf.

Perchennog: Peta Davies, Darina Davies

Cam gweithredu 3

Byddwn yn dylunio ein cynlluniau prentisiaeth a rheolwyr canol newydd i ddenu ymgeiswyr anabl a/neu o gymunedau ethnig lleiafrifol sy'n ein helpu i gyrraedd ein targedau recriwtio.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Perchennog: Nina Durant, Darina Davies, Jamie Westcombe

Cam gweithredu 4

Byddwn yn rhoi cynllun lleoliadau a llwybrau ar waith a fydd yn cynnwys cynlluniau wedi'u targedu er mwyn galluogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgymryd â lleoliadau a'n helpu i ddatblygu llwybr cyflenwi ymgeiswyr y dyfodol

Perchennog: Jamie Westcombe, Darina Davies, Nina Durant

Cam gweithredu 5

Byddwn yn parhau i gynnal archwiliadau cyflog cyfartal rheolaidd ac yn cyhoeddi ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn. Byddwn hefyd yn cyhoeddi ein bylchau cyflog ar sail anabledd ac ethnigrwydd am y tro cyntaf yn 2022-23 ac yn flynyddol wedi hynny, ochr yn ochr â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau.

Perchennog: Liz Richards

Cam gweithredu 6

Byddwn yn gwella ein prosesau ymadael er mwyn sicrhau, pan fydd cydweithwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ymadael â ni, ein bod yn deall y rhesymau dros hynny ac yn gallu mynd i'r afael â nhw. Byddwn yn ymchwilio i'r modd y gellir cynhyrchu data ymadawyr fel eu bod yn diwallu anghenion y Pwyllgor Gweithredol a'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Perchennog: Gareth Owen, Jo Glenn, Sharon Cross

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cam gweithredu 7

Byddwn yn ystyried y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn ein strategaeth a'n harferion recriwtio, er mwyn cynyddu nifer y bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is a gyflogir yn Llywodraeth Cymru ac sy'n camu ymlaen oddi mewn iddi, gan gynnwys dyrchafu i gynllun mentora Catapult ar draws yr Uwch-wasanaeth Sifil.

Perchennog: Jamie Westcombe, Peta Davies, Darina Davies

Thema 2

Nodi a dileu rhwystrau.

Cam gweithredu 8

Byddwn yn parhau i ymgorffori meddylfryd y model cymdeithasol yn ein polisiau adnoddau ac yn cynnal adolygiad o'r polisi a'r canllawiau ar Addasiadau yn y Gweithle ar y cyd â rhwydweithiau a grwpiau cymorth cymheiriaid.

Perchennog: Gareth Owen, Jo Glenn

Cam gweithredu 9

Gan weithio gydag Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd a Materion y Meddwl, byddwn yn mynd ar drywydd argymhellion i wella'r broses Addasiadau wrth Recriwtio, gan gynnwys cyflwyno 'pasbortau addasiadau wrth recriwtio' i ymgeiswyr eu cadw drwy gydol eu cyfnod yn Llywodraeth Cymru. Byddwn yn ehangu'r gweithdrefnau addasiadau wrth recriwtio i symudiadau ochrol,

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Dyrchafiadau Dros Dro ac ymgyrchoedd recriwtio allanol.

Perchennog: Jamie Westcombe

Cam gweithredu 10

Byddwn yn parhau i symleiddio ac atgyfnerthu'r broses ar gyfer darparu addasiadau yn y gweithle i newydd-ddyfodiaid – gyda'r nod o sicrhau y caiff pob addasiad rhesymol yn y gweithle ei roi ar waith i gydweithwyr newydd o'r diwrnod cyntaf y byddant yn dod yn un o gyflogeion Llywodraeth Cymru. Byddwn yn adolygu Pasbort y Gweithle.

Perchennog: Gina Older (newydd-ddyfodiaid), Jo Glenn (pasbort y gweithle)

Cam gweithredu 11

Er mwyn sicrhau tegwch i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n mynd drwy broses y Porth, byddwn yn gwneud y canlynol:

- Adolygu sut mae proses apelïadau/cymedroli'r Porth yn gweithio ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Adolygu'r trefniadau ar gyfer paru pobl â swyddi, er mwyn sicrhau tegwch a rhoi unrhyw newidiadau ar waith ar gyfer ail gylch Porth yn 2022.
- Adolygu pa ddata Porth a gesglir a beth arall sydd ei angen, a beth y dylid ei adolygu er mwyn sicrhau dealltwriaeth a thryloywder ynghylch canlyniadau drwy'r Porth.
- Sicrhau y cynhelir dadansoddiad sy'n ystyried effaith y croestoriad o ran oedran a rhyw.

Perchennog: Jamie Westcombe, Peta Davies

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cam gweithredu 12

Byddwn yn ystyried defnyddio opsiynau amgen ar gyfer asesu fel addasiad rhesymol, er mwyn sicrhau tegwch yn ein methodoleg recriwtio.

Perchennog: Jamie Westcombe, Peta Davies

Cam gweithredu 13

Byddwn yn sicrhau, yn ystod y broses gaffael a gweithredu, y cynhelir asesiad o effaith y system a gyflwynir yn lle Penodi ac unrhyw systemau HRIT eraill, a byddwn yn bodloni gofynion hygyrchedd yn llawn ac yn cofnodi data/ ymarferoldeb. Byddwn yn sicrhau bod y system a gyflwynir yn lle Penodi yn ein galluogi i ddarparu swyddogaeth recriwtio dienw a thystiolaeth well o amrywiaeth ein staff.

Perchennog: Mark Pruce

Cam gweithredu 14

Byddwn yn ceisio cymorth ymgynghorwyr arbenigol sydd â phrofiad bywyd priodol a phrofiad o weithio'n effeithiol yng nghyd-destun llywodraeth er mwyn ein helpu i adolygu ein polisiau, gweithdrefnau ac arferion adnoddau dynol er mwyn sicrhau eu bod yn wrth-hiliol yn benodol.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 15

Byddwn yn pennu disgwyliadau uchel mewn perthynas â gwrth-hiliaeth yn ein

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

sefydliad ac yn ei gwneud yn glir yr hyn rydym yn ei ddisgwyl gan arweinwyr a rheolwyr ar bob lefel. Byddwn yn gweithio gyda'n huwch-weision sifil i ymgorffori gwrth-hiliaeth mewn arferion arwain, gan roi cyfres o gamau gweithredu ar waith yn cynnwys hwb mewnrwyd gwrth-hiliaeth a sesiynau trafod â phobl â phrofiad bywyd. Byddwn yn cynnwys hyfforddiant ar wrth-hiliaeth, yn herio ymddygiad gwrth-hiliol, ac yn eirioli dros bob aelod o'n staff fel rhan o'n rhaglen dysgu a datblygu graidd. Byddwn yn cefnogi staff ethnig lleiafrifol i symud ymlaen yn eu gyrfa ar bob lefel drwy lunio cyfres o gyfleoedd dysgu a datblygu, gan gynnwys arweinyddiaeth, mentora a nawdd, ar y cyd â Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol.

Perchennog: Jo Glenn, Nina Durant

Cam gweithredu 16

Byddwn yn cyhoeddi dyddiadau penodol yn y calendr amrywiaeth, gan gynnwys digwyddiad yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Tinitws, a gynhelir rhwng 7 a 13 Chwefror, i godi ymwybyddiaeth o effaith tinitws yn y gweithle, a byddwn yn cynnal digwyddiad pellach i godi ymwybyddiaeth o'r gwahaniaeth gweladwy yn dilyn ymrwymo i addewid 'Pledge to be Seen' yn 2021 a digwyddiad i godi ymwybyddiaeth o farc ymddiriedaeth Siart Troseddau Casineb Cymorth i Ddiodefwr.

Perchennog: Jo Glenn

Thema 3

Helpu staff o bob cefndir i wireddu eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cam gweithredu 17

Byddwn yn rhoi'r sgiliau a'r hyder i Uwch-weision Sifil hyrwyddo Arweinyddiaeth Gynhwysol, gan gynnwys arweinyddiaeth wrth-hiliol a'r model cymdeithasol o anabledd, ac i fodelu ymddygiadau sy'n cefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu harferion arwain a'u gweithgarwch polisi/gweithredol. Byddwn yn eu helpu i wella ansawdd eu hamcanion amrywiaeth, a'u cysoni â'r ymrwymïadau a nodir yn y cynllun hwn a'r amcanion cydraddoldeb strategol yn eu cylchoedd gwaith.

Perchennog: Nina Durant, Yvonne Pawlin

Cam gweithredu 18

Byddwn yn gweithio gyda rhwydweithiau ac undebau llafur er mwyn annog staff i fod yn fodolau rôl ac yn hyrwyddwyr drwy rannu eu straeon a'u profiadau. Bydd hyn yn cynnwys adnewyddu uwch-noddwyr a hyrwyddwyr amrywiaeth yn 2022 ynghyd â chyflwyno hyrwyddwyr amrywiaeth rhwydwaith newydd.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 19

Byddwn yn meithrin sgiliau ein staff i ddod yn arweinwyr ac yn aelodau tîm cynhwysol drwy gaffael a chyflwyno hyfforddiant newydd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a hyrwyddo cyfleoedd mentora a hyfforddi.

Perchennog: Jo Glenn

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cam gweithredu 20

Byddwn yn parhau i gefnogi staff drwy gam dysgu Gweithio'n Glyfar a thu hwnt. Byddwn yn diwygio ein cyngor, ein canllawiau, ein cymorth a'n canllawiau presennol fel y bo angen. Byddwn yn parhau i atgoffa arweinwyr o'r hyn a ddisgwylir ganddynt yn ystod y pandemig a thu hwnt. Byddwn yn ymgysylltu'n rheolaidd â staff er mwyn deall effaith y pandemig ar y rheini o gefndiroedd amrywiol neu sydd ag anghenion amrywiol, a byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon i lywio ein canllawiau a'n cymorth.

Perchennog: Gareth Owen

Cam gweithredu 21

Byddwn yn cefnogi staff ar absenoldeb rhieni neu fabwysiadu drwy

- Hyrwyddo iShare Connect fel ffordd o gadw mewn cysylltiad â'r sefydliad heb ddefnyddio gliniadur y gwaith
- Hyrwyddo'r polisi absenoldeb a rennir
- Diwygio ein polisi a'n canllawiau ar absenoldeb mabwysiadu.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 22

Byddwn yn asesu canfyddiadau ymchwil Ysgol Ymchwil Llundain ar waith rhan-amser ac, ar y cyd â'r undebau a rhwydweithiau, yn cytuno ar gamau i fynd i'r afael â'r anghydraddoldeb o ran profiadau a chanlyniadau a wynebwr gan weithwyr rhan-amser.

Perchennog: Jo Glenn

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

Cam gweithredu 23

Byddwn yn rhoi system broceriaeth rhannu swydd ar waith er mwyn cynnig mwy o gyfleoedd i staff presennol a newydd-ddyfodiaid rannu swydd.

Perchennog: Jamie Westcombe

Cam gweithredu 24

Byddwn yn asesu cynnydd mewn perthynas â chynhwysiant i staff LGBT+ drwy gynnal Mynegai Stonewall. Byddwn yn diwygio ein polisi ar drawsnewid ac yn codi ymwybyddiaeth o'r defnydd o ragenwau personol er mwyn sicrhau mwy o gynhwysiant i staff traws ac anneauaid.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 25

Byddwn yn adolygu'r gwasanaeth cynghreiriaid iechyd meddwl ac yn anelu at roi unrhyw welliannau i'r gwasanaeth a nodir ar waith, gan gynnwys recriwtio ail garfan os oes angen.

Perchennog: Gina Older

Cam gweithredu 26

Byddwn yn lansio cylch newydd o'r rhaglen Mentora o Chwith ar gyfer staff yr Uwch-wasanaeth Sifil – gan gynyddu ymwybyddiaeth aelodau o'r Uwch-wasanaeth Sifil o'r rhwystrau a wynebir gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Byddwn yn parhau i archwilio ffyrdd anffurfiol eraill o rannu profiadau

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

bywyd.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 27

Byddwn yn ymgynghori â'r undebau ac yn ymgysylltu â rhwydweithiau amrywiaeth er mwyn ein galluogi i wneud y canlynol:

- Gweithio'n agos gydag undebau llafur a defnyddio profiad undebau o gefnogi eu haelodau rhag gwahaniaethu.
- Cefnogi rhwydweithiau amrywiaeth staff a grwpiau cymorth cymheiriaid, gan ddarparu fforwm i gadeiryddion godi pryderon, cyfarfod yn rheolaidd a chael gafael ar hyrwyddwyr amrywiaeth. Byddwn yn adolygu'r dyraniad amser a'r cymorth ar gyfer rolau corfforaethol y rhwydweithiau.
- Sicrhau y cynhelir asesiadau o effaith polisïau, arferion, datblygiadau a mentrau adnoddau dynol ar gydraddoldeb yn gyson, drwy ymgysylltu â'r staff y mae newidiadau posibl yn effeithio arnynt.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 28

Byddwn yn annog mwy o staff ar bob graddfa i ddatgelu data yn ymwneud ag amrywiaeth, gan gynnwys staff yr Uwch-wasanaeth Sifil.

Perchennog: Jo Glenn

Cam gweithredu 29

Byddwn yn codi ymwybyddiaeth o ffyrdd o herio ymddygiad annerbyniol, gan

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).

gynnwys bwlio ac aflonyddu rhywiol. Byddwn yn lansio carfan newydd o Fentoriaid Parch ac yn monitro nifer y staff sy'n manteisio arnynt, a byddwn yn adolygu ein dull o ymdrin ag aflonyddu rhywiol er mwyn sicrhau bod cymorth ar gael i unrhyw un sy'n cael ei fwlio neu ei aflonyddu neu sy'n gweithio mewn amgylchedd gwaith niweidiol.

Perchennog: Jo Glenn, Gina Older

Cam gweithredu 30

Gan weithio gyda rhwydwaith Menywod Ynghyd, byddwn yn parhau i gynnal ein cyrsiau Women into Leadership, yn diwygio'r canllawiau ar y menopos ac yn cefnogi'r rhwydwaith i gyflawni ei rhaglen waith flynyddol, gan gynnwys dod yn Gyflogwr sy'n Ystyriol o Endometriosis a'r gwaith ar oedran a rhywedd.

Perchennog: Nina Durant, Gareth Owen, Jo Glenn

Efallai na fydd y ddogfen hon yn hollol hygyrch.

Drllenwch ein [datganiad hygyrchedd](#) i gael rhagor o wybodaeth.

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

Ewch i <https://www.llyw.cymru/cyfarfod-y-bwrdd-llywodraeth-cymru-papur-eitem-4-html> i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am [hawlfraint](#).