CYHOEDDIAD

Adroddiad cydraddoldeb 2023 Awdurdod Cyllid Cymru

Adroddiad blynyddol ar ein gweithgareddau a'n data cydraddoldeb yn Awdurdod Cyllid Cymru (ACC) yn ystod 2021 i 2022.

Cyhoeddwyd gyntaf: 31 Mawrth 2023

Diweddarwyd ddiwethaf: 31 Mawrth 2023

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-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 ymwneud â phreifatrwydd wrth gasglu a chyhoeddi data

Ein pobl

Cynnydd yn erbyn ein hamcanion 2021 i 2022

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amdanom ni

Ers 1 Ebrill 2018 rydym wedi rheoli'r trethi datganoledig canlynol, a ddyluniwyd ac a grëwyd gan Lywodraeth Cymru i Gymru:

- Treth Trafodiadau Tir
- Treth Gwarediadau Tirlenwi

Rydym yn sefydliad Gwasanaeth Sifil, a ni yw'r adran anweinidogol gyntaf i'w chreu gan Lywodraeth Cymru. Rydym yn angerddol am ein gwaith yn codi refeniw i gefnogi gwasanaethau cyhoeddus, fel y GIG ac ysgolion, mewn cymunedau ledled Cymru.

Rydym wedi arloesi gyda ffordd Gymreig o ddelio â threthi o'r enw 'Ein Dull'. Rydym yn defnyddio'r dull hwn o weithio gyda threthdalwyr ac eraill er mwyn gwneud yn siŵr bod y dreth gywir yn cael ei thalu ar yr adeg gywir. Drwy gydweithio, rydym yn helpu i ddarparu system dreth deg i Gymru.

Rydym yn seilio popeth a wnawn ar ein **cynllun corfforaethol**. Mae hwn yn nodi ein diben, ein hamcanion strategol a'n huchelgeisiau tymor hwy. Rydym yn adrodd ar ein gwaith yn flynyddol - gweler ein **hadroddiad blynyddol a chyfrifon** diweddaraf.

Rydym yn sefydliad ystwyth, aml-sgiliau, sy'n cyflogi tua 80 o bobl gyda sgiliau a phrofiad sy'n cynnwys 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.

Yn dilyn cyfyngiadau'r cyfnod clo cenedlaethol o ganlyniad i effaith coronafeirws (COVID-19), mae ein pobl wedi gweithio gartref yn bennaf yn ystod 2021 a 2022.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Mae gan ein pobl lefel uchel o ymgysylltiad, gan sicrhau safle uchel yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil bob blwyddyn ers i ni gael ein creu. Gallwch ddysgu mwy am yr hyn y mae ein pobl yn ei feddwl o weithio i ni trwy edrych ar ein **Canlyniadau Arolwg Pobl** diweddaraf.

Rydym yn falch o fod yn y trydydd safle ar draws y Gwasanaeth Sifil am Gynhwysiant a Thriniaeth Deg o dros 100 o gyflogwyr, gyda'n pobl yn ymateb yn gadarnhaol iawn i gwestiynau fel:

- ‘Rwy’n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith’
- ‘Rwy'n meddwl bod fy sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol’

Mae mwy o wybodaeth amdanom ar wefan LLYW. CYMRU.

Ein Dull

Mae Ein Dull wedi’i sylfaenu ar dri gair: Cydweithio, Cadarnhau, Cywiro, ac fe'i hysbrydolwyd gan **Ein Siarter**, sy'n cynnwys wyth cred, gwerth a chyfrifoldeb a rennir.

- **Cydweithio:** sy’n cyfleu ymdeimlad o weithio gyda’n gilydd tuag at nod cyffredin
- **Cadarnhau:** sy’n awgrymu cadernid y gellir dibynnu arno. Mae hyn yn ymwneud â darparu sicrwydd, bod yn gywir ac atgyfnerthu ymddiriedaeth
- **Cywiro:** sy’n ymwneud â'r ffordd rydym yn gweithio gyda chi i ddatrys gwallau neu bryderon.

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

- gonestrwydd
- uniondeb

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- didueddrwydd
- gwrthrychedd

Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth am **Ein Dull**, **Ein Siarter** a **Chynllun Corfforaethol 2022 i 2025** ar ein gwefan.

Cydraddoldeb yn ACC

Datblygwyd ein hamcanion cydraddoldeb strategol ar gyfer 2020 i 2024 fel rhan o Bartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru. Partneriaeth a sefydlwyd gennym yn Ebrill 2019 gyda Chwaraeon Cymru a Cyfoeth Naturiol Cymru.

Ers hynny mae'r bartneriaeth hon wedi tyfu i gynnwys cyfanswm o 10 corff cyhoeddus:

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

Cyfunodd y bartneriaeth adnoddau i greu pum cydamcan cydraddoldeb strategol a chytuno ar gamau gweithredu a mesurau a rennir ar gyfer 2020 i 2024. Byddai'r amcanion hyn yn cael eu datblygu ar y cyd drwy gydol y cyfnod hwnnw, gan ddylanwadu ar amcanion penodol sefydliadau fel sy'n briodol i bob corff.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

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 y canlyniadau hyn eu bwydo i'n hamcanion terfynol.

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

Mae'r amcanion terfynol a'r nodau sy'n benodol i ACC yn ein **Cynllun ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol (2020 i 2024)** 4 blynedd cyntaf a gyhoeddwyd yn Ebrill 2020.

Ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Heddiw (31 Mawrth 2023) rydym yn falch o gyhoeddi Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2023 (ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022).

Ein data cydraddoldeb

Recriwtio

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

- oed
- anabledd
- rhyw
- beichiogrwydd a mamolaeth

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- statws priodasol
- crefydd neu gred
- hil ac ethnigrwydd
- cyfeiriadedd rhywiol
- ailbennu rhywedd

Gofynnir i ddarpar ymgeiswyr gwblhau holiadur cydraddoldeb hunanddatgan pan fyddant yn gwneud cais am ein swyddi; dim ond ein tîm Adnoddau Dynol (AD) sydd â mynediad at y wybodaeth hon. Mae ein tîm AD yn dienwi ac yn storio'r data'n ddiogel yn unol â'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol.

Ein pobl

Rydym yn casglu data ar wyth o'r naw nodwedd warchodedig ar gyfer ein pobl. Rydym yn cofnodi pedair nodwedd warchodedig ar ffeil AD unigolyn:

- oed
- rhyw
- beichiogrwydd a mamolaeth
- statws priodasol

Dim ond ein tîm AD a'r rhai sy'n cefnogi ein system sydd â mynediad i'r uchod, ac mae gennym fesurau ar waith er mwyn sicrhau mai dim ond am resymau busnes sylweddol y rhoddir mynediad.

Rydym yn gofyn i'n pobl hunanddatgan pedair nodwedd warchodedig arall ar eu proffil ar ein System AD:

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

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Gwnaethom annog ein pobl i ddefnyddio ein dewis hunanddatgan (a lansiwyd fis Hydref 2018). Mae cwblhau hwn yn ddewisol ond rydym yn annog ein pobl i wneud hynny. Mae egluro data cadarn yn ein helpu i greu gwell polisïau pobl a deall pa mor amrywiol ydym ni fel sefydliad. Mae ein lefelau datgan tua 75% ar hyn o bryd.

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

Ein gwasanaethau treth

Wrth ddarparu ein gwasanaethau treth, rydym yn casglu data ar oedran trethdalwyr sy'n talu'r Dreth 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 cwsmeriaid eraill yn cynnwys gweithwyr proffesiynol fel cyfreithwyr a thrawsgludwyr. Rydym wedi edrych ar ba ddata cydraddoldeb sydd ar gael yn barod ar gyfer y grwpiau proffesiynol hyn, fel y data a gesglir gan eu cyrff aelodaeth proffesiynol ac yn defnyddio hwn i arwain ein penderfyniadau, er enghraifft, wrth gwblhau Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb.

Oni bai bod ein sylfaen cwsmeriaid yn newid, megis pe baem yn ymgymryd â gwasanaeth cyllid newydd, nid ydym yn disgwyl casglu data cydraddoldeb yn uniongyrchol gan ein cwsmeriaid.

Cwynion

Rydym yn annog adborth cymaint â phosibl er mwyn gwella ein gwasanaethau.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Pan fyddwn yn derbyn cwynion, nid ydym yn gofyn i unrhyw un roi unrhyw ddata amrywiaeth i ni. Rydym yn credu 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 sy'n cyfeirio at wahaniaethu, neu nodweddion gwarchodedig eraill, caiff ei chofnodi a'i hanfon at ein Prif Swyddog Pobl a Chyfathrebu i'w hadolygu. Nid ydym wedi cael unrhyw gwynion o'r fath hyd yma.

Ein dull o ymwneud â phreifatrwydd wrth gasglu a chyhoeddi data

Ar 31 Mawrth 2022, roeddem yn cyflogi bron i 80 o bobl. Mae dehongli data amrywiaeth yn ystyrlon yn anodd mewn sefydliad o faint ein sefydliad ni, lle gall nifer fach o unigolion newid canrannau’r sefydliad yn sylweddol. Mae hefyd yn golygu na allwn gyhoeddi'r rhan fwyaf o'n data amrywiaeth sy'n ymwneud â'r 9 nodwedd warchodedig.

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
- cwsmeriaid
- rhanddeiliaid
- rhai sy’n ymgeisio am swyddi

Nid ydym yn cyhoeddi data a allai ddatgelu hunaniaeth unigolyn neu grŵp bach o unigolion er mwyn gwarchod eu preifatrwydd. Mae hyn yn golygu na fyddwn yn cyhoeddi data grwpiau sy’n cynnwys llai na 10 o bobl.

Byddwn yn cyhoeddi data lle gallwn ni, fel arall, byddwn yn darparu naratif.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Rydym yn casglu data ar gyfer pobl sy'n ymgeisio am ein swyddi ac ar gyfer y rhai sy’n cael eu cyflogi gennym. Mae’n Tîm Arwain a'n Bwrdd yn adolygu ein data cydraddoldeb. Rydym yn dysgu hynny allwn ni o'r data hwn er mwyn ystyried pa mor dda rydym yn gwneud ac yn trafod meysydd i'w gwella.

Ein pobl

Gwnaethom adolygu'r wybodaeth amrywiaeth ar ein hymgeiswyr swyddi a'r gweithlu presennol ar 31 Mawrth 2022. Mae'r hyn y gallwn ni ei gyhoeddi i’w weld isod:

Cyflogeion yn ôl Gradd

Gradd	Menywod	Dynion
Uwch Wasanaeth Sifil	---	---
Gradd 6 a 7	11	---
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO) a Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	15	15
Swyddog Gweithredol (EO)	---	---
Cymorth Tîm	---	---

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

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

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

roedd hyn yn cyd-fynd yn fras â'r Gwasanaeth Sifil, sef 45.5% yn ddynion a 54.5% yn fenywod.

Ar 31 Mawrth 2022:

- roedd 3 o'r 6 aelod o Tîm Arwain yn fenywod
- roedd 5 allan o 10 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 ar y graddau is

Mae rhaniad ein graddau o ran rhywedd yn rhywbeth rydym yn ei adolygu’n gyson.

Bwlch cyflog ar sail rhywedd

Ers 2017, mae’n rhaid i gyflogwyr sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi ac adrodd ffigurau penodol am eu bwlch cyflog ar sail rhywedd.

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

Mae ein cyfrifiadau'n dangos bod ein cyflog cymedrig a chanolrifol yn uwch i ddynion nag i fenywod. Y prif reswm am hyn yw, yn ystod y cyfnod adrodd, bod cyfran uwch o fenywod ar y graddau islaw ein pwynt cyflog canolrifol, sydd o fewn y raddfa gyflog SEO. Er bod ychydig yn fwy o fenywod na dynion yn ein 3 gradd uchaf. Fodd bynnag, mewn sefydliad bach fel ACC gall y niferoedd hyn newid yn sylweddol wrth i ddim ond ychydig o bobl ymuno neu adael y sefydliad.

Mae ein system gyflogau’n seiliedig ar naill ai 3 neu 4 pwynt ar y golofn gyflog (yn dibynnu ar y radd), gyda'n pobl yn symud i fyny’r pwyntiau hyn ar ôl pob blwyddyn o wasanaeth hyd nes eu bod yn cyrraedd pwynt uchaf y raddfa.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Rydym yn aml yn recriwtio i bwynt isaf y golofn. Gan fod mwy o fenywod na dynion wedi ymuno â ni o ganlyniad i ddyrchafiad yn hanesyddol, mae'n golygu bod mwy o fenywod ar bwyntiau cyflog is eu graddfa. Mae hyn yn lleihau o flwyddyn i flwyddyn wrth i fenywod gynnyddu hyd eu gwasanaeth a symud drwy bwyntiau'r graddfeydd cyflog, gan leihau ein bwlch cyflog ar sail rhywedd.

Yn 2020 fe wnaethom weithredu polisi newydd talu ar ddyrchafiad er mwyn trin ein pobl a oedd wedi bod mewn rôl ar ddyrchafiad dros dro cyn cael eu gwneud yn barhaol yn fwy cyfartal. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol barhaus ar ein bwlch cyflog ar sail rhywedd.

Rydym yn sefydliad bach sy'n cynnwys 14 o broffesiynau gwahanol. Mae rhai o'r proffesiynau hynny'n cael eu dominyddu gan un rhywedd yng ngweithlu'r DU ar hyn o bryd, megis:

- Digidol, Data a Thechnoleg (sy'n cael ei ddominyddu gan ddynion)
- Adnoddau Dynol (sy'n cael ei ddominyddu gan fenywod)

Mae ein graddfeydd cyflog ar ein tudalen gweithio i ni.

Cyflogeion yn ôl patrwm gwaith a math o gontract

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

Rydym yn annog diwylliant lle gall pobl weithio'n hyblyg ac rydym yn gwerthfawrogi effaith dangos esiampl, gyda dynion a menywod yn ein Tîm Arwain yn gweithio i batrymau gweithio hyblyg yn gwbl agored. Rydym:

- yn falch o arddangos y logo Hapus i Siarad am Weithio Hyblyg ar ein gwefan
- yn hysbysebu pob swydd fel un sydd ar agor i weithwyr rhan-amser, sy'n dymuno rhannu swydd, neu hyblyg

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- â phroses agored ar gyfer gwneud cais i weithio'n hyblyg ac rydym yn annog rheolwyr llinell i siarad â'u tîm am y cyfleoedd ar gyfer trefniadau gweithio amgen
- yn darparu'r dechnoleg fel bod ein pobl i gyd yn gallu gweithio'n hyblyg o gartref, o'r swyddfa neu wrth deithio, er mwyn eu helpu i gadw cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Dim ond nifer fach iawn o bobl sy'n cael eu cyflogi gennym ar gontractau dros dro, sy'n set ddata rhy fach i'w chyhoeddi. Mae nifer y gweithwyr dros dro ac asiantaeth ar draws y flwyddyn yn ein **hadroddiad blynyddol a chyfrifon.**

Gweithwyr yn ôl oed

Mae gennym weithlu sylweddol iau na'r Gwasanaeth Sifil yn ehangach. Rydym wedi darparu'r data lle gallwn ni, ond mae rhai setiau data'n rhy fach i'w cyhoeddi:

	ACC	Gwasanaeth Sifil
Canolrif oed	41	44
16 i 19	---	0.3%
20 i 29	16%	16.6%
30 i 39	32%	21.9%
40 i 49	32%	22.8%
50 i 59	18%	28%

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

	ACC	Gwasanaeth Sifil
60 i 64	---	8%
65+	---	2.5%

Ymgeiswyr am swyddi

Yn 2021 i 2022, rydym wedi:

- derbyn 153 o geisiadau am swyddi
- cynnal 57 o gyfweliadau
- penodi 16 aelod newydd o staff

Ni allwn gyhoeddi unrhyw ddadansoddiad pellach o'r data hwn. Dyma rai o'n mewnwelediadau:

- **rhywedd:** gwnaeth mwy o ddynion na menywod gais am rolau gyda ni, a chafodd mwy o ddynion na menywod eu dewis ar gyfer eu penodi hefyd
- **oed:** roedd y mwyafrif o'r ymgeiswyr yn 16 i 34 oed a nhw hefyd oedd y grŵp a ddewiswyd fwyaf ar gyfer eu penodi
- **ethnigrwydd:** roedd 8% o'r holl geisiadau a dderbyniwyd gan bobl wnaeth ddatgan ethnigrwydd nad oedd yn wyn
- **anabledd:** roedd 12% o'r holl geisiadau a gafwyd gan bobl wnaeth ddatgan eu bod yn anabl. Roedd hyn yn sylweddol uwch na'r flwyddyn flaenorol. Gall gwir nifer yr ymgeiswyr anabl fod yn uwch o ganlyniad i ymgeiswyr yn dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon cyn cael eu cyflogi
- **priodas a phartneriaeth sifil, rhywioldeb, crefydd neu gred:** roedd y gyfran uchaf o ymgeiswyr a ddywedodd fod 'well gen i beidio dweud' ar draws yr holl gwestiynau cydraddoldeb yn ymwneud â rhywioldeb, sef 13%

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- **ailbennu rhywedd, beichiogrwydd/mamolaeth:** roedd y ffigurau hyn yn rhy fach i'w rhannu nac i ddarparu naratif

Ein Bwrdd

Mae ein Bwrdd yn cynnwys Cadeirydd, y Prif Weithredwr, 5 Cyfarwyddwr Anweithredol, 2 Gyfarwyddwr Gweithredol ac Aelod Staff Etholedig, sef cyflogai a benodir i'r Bwrdd drwy bleidlais staff. Mae'r Aelod Staff Etholedig yn aelod llawn o'r Bwrdd, yn rhannu eu profiad a'u barn eu hunain, a gallant fod o unrhyw radd.

Oherwydd nifer y bobl sydd ar ein Bwrdd, ni ellir cyhoeddi'r rhan fwyaf o'r data amrywiaeth. Un maes y credwn sy'n briodol i'w rannu yw'r dadansoddiad o'n Bwrdd yn ôl rhywedd (ar 31 Mawrth 2022):

- roedd 5 yn fenywod
- roedd 5 yn ddynion

Hyfforddiant

Rydym yn cofnodi faint o bobl sydd wedi cwblhau hyfforddiant, lle mae yna gost a gallwn gymharu hynny â'u nodweddion amrywiaeth. Nid yw hwn yn faes sy'n peri pryder fodd bynnag ac mae'n rhywbeth y byddwn yn parhau i'w fonitro.

Data na ellir ei gyhoeddi

Mae rhai setiau data sy'n rhy fach i'w cyhoeddi nac i ddarparu naratif arnynt.

Caiff y data hwn ei fonitro'n fewnol gan ein tîm AD ac fe'i hadolygir yn rheolaidd. Hyd yn hyn nid oes unrhyw fater sy'n peri pryder; ond byddwn yn darparu naratif

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

pan fydd modd gwneud hynny.

Mae’r data perthnasol yn cynnwys:

- dynion a menywod yn ôl eu swydd
- pobl sydd wedi gadael y sefydliad
- pobl sydd wedi symud yn fewnol neu sydd wedi gwneud cais i wneud hynny
- pobl sydd ynghlwm â chwynion
- pobl sydd ynghlwm ag achosion disgyblu

Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol

Rydym yn ystyried ein rhwymedigaethau dan y Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (y ddyletswydd gyffredinol) fel y'u nodir yn:

- Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011
- Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Awdurdodau yn ddarostyngedig i Ddyletswydd ynghylch Anghydraddoldebau Economaidd-gymdeithasol) (Cymru) 2021

Mae hyn yn cynnwys cael gwared ar neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchodedig a phobl yn profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn nodi ei bod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru, megis ACC, wneud y canlynol er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol:

- asesu effaith debygol polisïau ac arferion arfaethedig
- asesu'r effaith ar unrhyw bolisi neu arfer yr ydym wedi penderfynu ei adolygu

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

neu ei ddiweddaru
- monitro effaith polisïau ac arferion

Mae Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu hadolygu gan Tîm Arwain neu gan ein Bwrdd. Mae hyn yn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried fel sy’n briodol wrth wneud penderfyniadau strategol. Rydym yn parhau i adeiladu ar wybodaeth a hyder ein pobl trwy hyrwyddo cyfleoedd i ddysgu am anfanteision economaidd-gymdeithasol.

Yn 2021 i 2022, ni ddaeth unrhyw Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb o hyd i effeithiau negyddol sylweddol ar unrhyw grŵp.

Cynnydd yn erbyn ein hamcanion 2021 i 2022

Amcan 1: cynyddu’r ddealltwriaeth o gydraddoldeb ar draws ein sefydliad

Mae pob un o’n pobl wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb fel rhan o'u hymsefydlu. Rydym hefyd yn darparu hyfforddiant penodol yn ôl yr angen ynghyd â gweithgareddau, gwybodaeth a digwyddiadau eraill drwy gydol y flwyddyn er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth. Er enghraifft:

- mentora o chwith i uwch arweinwyr
- hybu cydraddoldeb drwy rannu fideos, erthyglau, hyfforddiant, a phrofiadau byw gyda'n pobl
- digwyddiadau ymwybyddiaeth iechyd meddwl
- hyfforddiant staff cyfan ar ddeall a hyrwyddo amrywiaeth yn ein gwasanaethau, megis y Model Cymdeithasol o Anabledd

Rydym yn ei gwneud yn ofynnol i bob aelod o'r panel recriwtio ymgymryd â hyfforddiant Recriwtio Teg y Gwasanaeth Sifil.

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

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

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

Er ein bod yn casglu llawer o ddata am drethdalwyr ar gyfer ffurflenni a thaliadau treth, nid yw’r data hwn yn cael ei gasglu er mwyn sefydlu amrywiaeth ein cwsmeriaid. Nid ydym yn gallu casglu data amrywiaeth drwy ffurflenni treth. Ar hyn o bryd, dim ond data sy'n gysylltiedig ag oedran sy'n cael ei ddal ar ffurflenni, a allai roi dadansoddiad o'r fath i ni.

Rydym yn dysgu'n barhaus am ein cwsmeriaid drwy ddadansoddi data, ymchwil defnyddwyr, ac ymgysylltu er mwyn gwella ein gwasanaethau er mwyn diwallu eu hamrywiol anghenion. Mae deall anghenion ein cwsmeriaid yn rhan bwysig o'n dull a bydd yn parhau felly. O ran casglu ein data amrywiaeth ein hunain am ein cwsmeriaid, byddwn yn parhau i adolygu hyn.

Rydym wedi parhau i ddatblygu dealltwriaeth o amrywiaeth ein pobl, fel yr amlinellir uchod. Rydym yn annog ein pobl i hunanddatgan, ac ar hyn o bryd mae ein cyfradd ddatgan tua 75%, i fyny o tua 25% yn 2021. Rydym o'r farn fod hyn yn gyfradd ddatgan flaengar ac rydym yn parhau i weithio tuag at annog mwy o bobl i hunanddatgan trwy sefydlu cydymddiriedaeth a chyd-ddealltwriaeth.

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

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

Rydym wedi parhau i wneud cynnydd cadarnhaol yn erbyn yr amcan hwn.

Yn dilyn adolygiad o hygyrchedd ein gwasanaethau ar-lein yn 2020, gwnaethom gyhoeddi **ein Datganiad Hygyrchedd ar LLYW. CYMRU** gyda'n cynllun yn rhoi manylion ein newidiadau.

Ers hynny, gwnaed sawl gwelliant yn ystod 2021 a 2022 er mwyn gwneud ein gwasanaethau'n fwy hygyrch. Roedd rhai o'r newidiadau hyn yn cynnwys:

- ffurflen 'Amser i Dalu' hygyrch newydd i’w gwneud hi'n haws i'n cwsmeriaid gyflwyno gwybodaeth i ni, ac
- amserlen dalu gliriach er mwyn gwneud yn siŵr bod y swm cywir o dreth yn cael ei dalu ar yr adeg gywir

Rydym wedi sicrhau bod ein cynnwys newydd mor hygyrch a darllenadwy ag y gallwn ni ac wedi datblygu cynllun i wella ymhellach y cynnwys sydd gennym ar hyn o bryd. Rydym yn defnyddio dull HTML yn gyntaf ar gyfer ein cyhoeddiadau, megis yr adroddiad hwn neu ein Hadroddiad Blynyddol a'n Cyfrifon, gan ein bod yn gwybod bod hwn yn fformat mwy hygyrch.

Rydym wedi parhau i godi ymwybyddiaeth o hygyrchedd a chymorth digidol â chefnogaeth ac wedi datblygu gwell polisi cymorth i'n cwsmeriaid fel bod ein pobl yn gallu helpu'r rhai hynny sydd angen cymorth ychwanegol.

Fe wnaethom ddarparu hyfforddiant hygyrchedd i'n pobl er mwyn adeiladu gwasanaethau sydd wedi eu dylunio i fod yn hygyrch a phrofi hygyrchedd gwasanaethau newydd cyn iddynt gael eu rhyddhau.

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

Amcan 4: cynyddu hygyrchedd ein digwyddiadau allanol

Ni wnaethom gynnal unrhyw ddigwyddiadau allanol wyneb yn wyneb yn 2021 i 2022 er mwyn diogelu iechyd y cyhoedd.

Mae ein digwyddiadau ar-lein yn ystyried dysgu hygyrch a sut rydym yn eu gwneud yn fwy hygyrch. Er enghraifft, mae gennym brosesau ar waith i ddarparu capsiynau ar gyfer ein gweminarau ar-lein er mwyn bod o gymorth i gwsmeriaid sydd â nam ar eu clyw neu fyddardod.

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

Rydym yn falch o fod wedi bod yn y trydydd safle am ‘Gynhwysiant a Thriniaeth Deg' yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil allan o dros 100 o sefydliadau.

Yn ystod 2021 i 2022, gwnaethom barhau i weithio tuag at ennill statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd Lefel 3, y lefel uchaf posibl. Rydym yn falch o fod wedi cyflawni hyn ym mis Tachwedd 2022.

Rydym yn cymryd camau i wneud ein prosesau recriwtio'n deg ac yn hygyrch ac yn:

- cynnig Cynllun Gwarantu Cyfweliad lle mae ymgeiswyr anabl sy'n bodloni gofynion sylfaenol y rôl yn cael sicrwydd y byddant yn cael cyfweliad
- cynnig pob rôl newydd fel rhai gweithio hyblyg/rhan-amser/rhannu swydd yn ddiofyn ac arddangos logo 'Hapus i Drafod Gweithio Hyblyg' ar ein deunyddiau recriwtio a'n gwefan
- derbyn ceisiadau am swyddi mewn fformatau amgen
- cynnig 'sgyrsiau hygyrchedd cyn cyfweliad' i bawb sy'n cael cyfweliad
- dadansoddi ein hysbysebion am iaith ryweddol

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

- recriwtio ar-lein ac yn cynnig gwneud gwiriadau cyn cyflogi o bell i gynyddu cynhwysiant
- cynnig cymorth trwy ein darparwr iechyd galwedigaethol i ddechreuwyr newydd a'n pobl presennol, ynghyd â gwefan a llinell ffôn Rhaglen Cymorth i Weithwyr (EAP)
- hyrwyddo'r gallu i ymuno â rhwydweithiau cymorth staff Llywodraeth Cymru ar gyfer pobl anabl a grwpiau eraill sydd mewn lleiafrif yn ystod y cyfnod ymsefydlu ac ar ein mewnrwyd
- cynnig asesiadau offer sgrin arddangos (DSE) i'n pobl i gyd a'i gwneud hi'n hawdd cael mynediad at offer arbenigol neu addasiadau rhesymol
- darparu cyfleoedd ar gyfer hyfforddi, mentora, mentora o chwith

Ymhlith y camau eraill a gymerwyd gennym yn y cyfnod hyd at fis Mawrth 2022 roedd:

- cofrestru ar gyfer addewid Dim Hiliaeth Cymru
- cyflwyno 'sesiynau gwybodaeth i ymgeiswyr' er mwyn cynnig mwy o hygyrchedd i'n swyddi a chefnogaeth i ymgeiswyr
- newid yr hyn a elwir gennym yn 'sgwrs cyn cyfweliad' yn 'sgwrs hygyrchedd cyn cyfweliad' er mwyn helpu i gael gwared ar rwystrau a'i gwneud hi'n haws i ddarpar ymgeiswyr drafod eu hanghenion hygyrchedd ac addasiadau rhesymol
- hyrwyddo proses Pasbort Addasiadau i'r Gweithle y Gwasanaeth Sifil er mwyn lleihau'r baich ar bobl sydd angen addasiadau er mwyn cyflawni eu rôl, gan ei gwneud hi'n haws ac yn gyflymach i weithredu addasiadau rhesymol
- cynnig hyfforddiant ar arferion recriwtio i reolwyr llinell.
- parhau i adolygu a gwella hygyrchedd ein gwe dudalennau recriwtio, ein rhybuddion swyddi, ein dogfennau a'n prosesau, gan ei gwneud hi'n haws gwneud cais am swyddi gyda ni

Amcan 6: dileu rhwystrau i ymuno a ffynnu yn y gweithlu

Cafodd y ddogfen hon ei lawrlwytho o LLYW.CYMRU, efallai nad dyma'r fersiwn mwyaf diweddar.
Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.

drwy annog gweithio hyblyg

Mae gweithio hyblyg yn cael ei ystyried yn rhan o'n diwylliant ac yn cael ei werthfawrogi gan ein pobl, gyda'r rhan fwyaf o dimau'n gweithio'n hyblyg. Rydym yn defnyddio’r logo Hapus i Siarad am Weithio Hyblyg ar ein hysbysebion swyddi a’n gwefan. Rydym yn hysbysebu pob un o’n swyddi, oni bai bod rheswm busnes penodol dros beidio â gwneud hynny, fel rhai lle gellir gweithio'n rhan-amser, yn hyblyg, neu rannu swydd.

Yn ystod 2021 i 2022, bu ein pobl yn gweithio o gartref y rhan fwyaf o'r amser. Fel sefydliad sy'n seiliedig yn y cwmwl, rydym wedi parhau i ddefnyddio technoleg newydd er mwyn gwella sut rydym yn gweithio. Mae sicrhau llesiant ein pobl wedi bod yn brif flaenoriaeth i'n Tîm Arwain.

Ymhlith y camau a gymerwyd gennym yn y cyfnod hyd at fis Mawrth 2022 roedd:

- arwain rheolwyr llinell ar gefnogi aelodau o’u timau a oedd angen trefniadau gweithio mwy hyblyg, er enghraifft, oherwydd cyfrifoldebau gofalu neu addysgu gartref
- parhau i adolygu asesiadau offer sgrin arddangos a sicrhau addasiadau rhesymol, er enghraifft, drwy archebu offer ychwanegol, fel cyfarpar i godi gliniaduron neu i roi cynhaliaeth i’r cefn
- parhau i ddarparu asesiadau ar-lein mwy arbenigol lle bo angen
- lansio gweithgareddau llesiant rheolaidd drwy ein Grŵp Llesiant er mwyn hyrwyddo cyfleoedd ar gyfer rhyngweithio ystyrlon yn y gwaith a chefnogi ein 5 maes llesiant
- gofyn am adborth gan ddechreuwyr newydd er mwyn sicrhau bod y cyfnod sefydlu a chynefino y gorau y gall fod
- gofyn am fewnbwn gan ein pobl drwy arolygon pwls er mwyn deall yn well heriau gweithio o gartref ac anghenion ein pobl

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

Ewch i **https://www.llyw.cymru/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.

Gwybdaeth am **hawlfraint**.

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

Rydym yn falch o fod yn gyflogwr achrededig gyda'r Sefydliad Cyflog Byw ers 2020. Mae pob un o’n rolau’n destun gwerthuso swyddi er mwyn cael gwared ar ragfarn neu annhegwch o ran tâl.

Rydym yn monitro ac yn adolygu ein bwlch cyflog ar sail rhywedd yn rheolaidd ac yn chwilio am arwyddion o fylchau cyflog eraill. Er mae ein maint bach fel cyflogwr yn ein hatal rhag cyfrifo bwlch cyflog o ran ethnigrwydd neu anabledd mewn modd ystyrlon, er enghraifft.

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/adroddiad-cydraddoldeb-2023-awdurdod-cyllid-cymru-html** i weld y fersiwn ddiweddaraf.
Gwybdaeth am **hawlfraint**.