



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

# Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Blynyddol



# Cynnwys

<b>Rhagair</b>	<b>3</b>
<b>Pennod 1: Arweinyddiaeth</b>	<b>4</b>
Cydraddoldeb yng Nghymru	4
Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr	5
Targedau Amrywiaeth y Gweithlu	5
Rheoli Perfformiad	6
<b>Pennod 2: Sgiliau a Hyfforddiant</b>	<b>7</b>
Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	7
Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	10
Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru	12
<b>Pennod 3: Darparu Adnoddau</b>	<b>14</b>
Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2019	14
Dynion a Menywod yn y Gweithlu	24
Gweithgarwch Recriwtio	26
Gweithgareddau Allgymorth	35
Lleoliad Profiad Gwaith	35
Prentisiaeth	35
Edrych Tua'r Dyfodol	35
<b>Pennod 4: Cefnogi ein Staff/Bod yn Gyflogwr o Ddewis</b>	<b>36</b>
Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff	36
Cymorth a buddion i staff	36
Llwyddiannau yn ystod 2018/19	37
<b>Pennod 5: Gwobrau a Chydnabyddiaeth</b>	<b>40</b>
Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru	40
Gwobrau Eraill/Cydnabyddiaeth Arall	40
Meincnodi/Achredu Amrywiaeth yn y Gweithle	40
Arolwg Pobl 2018	40
<b>Pennod 6: Y Dyfodol</b>	<b>43</b>
<b>Atodiad A: Ffigurau Cynrychiolaeth yn y Gweithle wedi'u Dadgyfuno yn ôl Ethnigrwydd a Chrefydd/Cred</b>	<b>44</b>
<b>Atodiad B: Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig</b>	<b>46</b>
<b>Atodiad C: Data Cwynion a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig</b>	<b>49</b>
<b>Atodiad D: Cyflogau Dynion a Menywod yn ein Gweithlu</b>	<b>52</b>
<b>Atodiad E: Yr Adduned Menywod yn y Gyfraith</b>	<b>53</b>

# Rhagair

Pleser mawr yw cyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Llywodraeth Cymru ar gyfer 2018-2019.

Ein huchelgais yw bod yn sefydliad â diwylliant cynhwysol ac amrywiol, lle mae pawb yn teimlo'u bod yn perthyn, yn gwneud eu cyfraniad eu hunain ac yn gallu mynegi eu hunain heb deimlo dan bwysau i gydymffurfio â stereoteip penodol. Dylai pobl Cymru fedru edrych ar Lywodraeth Cymru a theimlo'i bod yn eu cynrychioli hwy. Bydd y data sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn o gymorth, unwaith eto, i roi ffocws i'n camau gweithredu yn y flwyddyn sydd i ddod a'n helpu i gyflawni ein hymrwymiad i fod yn batrwm i eraill yn yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Rydym wedi cymryd camau pwysig eto eleni, gan adeiladu ar ein Cynllun Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant 2017-2020, a gwneud cynnydd o ran ein targedau gweithlu.



**Andrew Jeffrey**

Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd

Yn ystod y flwyddyn hon fe wnaethom lwyddo i gadw achrediad Hyderus o ran Anabledd ar Lefel 3 (Arweinydd); dyfarnwyd statws Lefel Aur inni unwaith eto gan A:gender (rhwydwaith y Gwasanaeth Sifil ar gyfer staff traws a rhyngrywiol), ac roeddem ar restr cant uchaf Stonewall am y bumed flwyddyn yn olynol, gan gyrraedd ein safle uchaf erioed – 8fed yn y DU.

Hoffwn ddiolch i bawb sy'n rhan o'n rhwydweithiau staff ffurfiol ac anffurfiol ac sy'n rhoi cymaint o amser ac egni i gefnogi, annog ac arwain. Hoffwn ddiolch hefyd i Gillian Baranski OBE, fy rhagflaenydd yn swydd Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd. Gwnaeth Gillian gyfraniad enfawr i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn Llywodraeth Cymru, gan ddangos arweiniad ac ymrwymiad eithriadol wrth symud yr agenda hon yn ei blaen.

Er ein bod wedi cyflawni llawer iawn eisoes, mae llawer i'w wneud eto i'r dyfodol i wneud Llywodraeth Cymru yn sefydliad sy'n batrwm i eraill o ran amrywiaeth a chynhwysiant. Yn fuan, byddwn yn llunio Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, gan amlinellu'r camau nesaf ar y daith hon.

# Pennod 1

## Arweinyddiaeth

Mae gwaith wedi parhau eleni i hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle, gyda chefnogaeth Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, yr Hyrwyddwyr Amrywiaeth a'r Rhwydweithiau Staff.

Mae Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd yn sicrhau bod cynhwysiant yn y gweithle'n cael ei ystyried ar y lefelau uchaf yn y sefydliad. Mae'r Bwrdd, dan gadeiryddiaeth yr Ysgrifennydd Parhaol, yn trafod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ffurfiol bob chwe mis. Mae'r Ysgrifennydd Parhaol wedi mynegi ymrwymiad clir i hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn y sefydliad.

Aeth cadeiryddion y rhwydwaith amrywiaeth staff i'r cyfarfod Bwrdd ym mis Medi 2018 i roi cyfle iddynt i siarad gyda'r Bwrdd am eu llwyddiannau, blaenoriaethau, pryderon neu faterion eraill.

Cynhaliodd y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant gyfarfodydd 5 o weithiau yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r aelodau'n cynnwys y pedwar Hyrwyddwr Amrywiaeth (aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil o bob un o'r Grwpiau Busnes), Cadeiryddion y Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff, Ochr yr Undebau Llafur ac Adnoddau Dynol.

## Cydraddoldeb yng Nghymru

---

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ('Rheoliadau 2011') i rym ar 6 Ebrill 2011 at ddiben gwella'r modd y cyflawnir dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus dan adran 149(1) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae Rheoliadau 2011 yn gosod dyletswyddau cydraddoldeb penodol y sector cyhoeddus ar awdurdodau cyhoeddus perthnasol yng Nghymru, gan gynnwys Llywodraeth Cymru.

Fe gafodd y camau gweithredu a nodwyd i gydymffurfio â Rheoliadau 2011 eu rhoi ar waith ac mae trefniadau adrodd wedi'u sefydlu. Mae'r rhain yn cynnwys Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth.

Mae'r wybodaeth yn y ddogfen hon yn cydymffurfio â rheoliad 9 o Rheoliadau 2011 (sy'n gymwys i Awdurdodau perthnasol gan gynnwys Llywodraeth Cymru). Mae'n ymwneud â gweithwyr cyflogedig, yn ogystal â'r rhai sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r sefydliad. Caiff yr wybodaeth a gasglwyd mewn perthynas â gweithwyr cyflogedig ei rhannu i is-gategoriâu, yn ôl nodweddion gwarchoddedig a gafodd eu datgan.

Diben casglu'r wybodaeth hon ac adrodd arni yw sicrhau bod gan bob corff cyhoeddus ddarlun clir o'r materion cydraddoldeb sy'n ei wynebu; bod modd monitro cynnydd a hwyluso newid cadarnhaol i sicrhau cydymffurfiaeth barhaus â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr

---

Yn dilyn cyhoeddi'r amcanion cydraddoldeb ym mis Mawrth 2016, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 ym mis Rhagfyr 2016. Mae Amcanion a Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 i'w gweld yma: <https://llyw.cymru/cynllun-nodau-cydraddoldeb-2016-hyd-2020>

Ceir amcan penodol yn ymwneud â'n rôl fel cyflogwr. Yr amcan y cytunwyd arno yw:

**“Bydd Llywodraeth Cymru'n anelu at fod yn esiampl yn yr agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant erbyn 2020.”**

Mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i sicrhau bod Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru yn darparu amgylchedd teg a chynhwysol, lle mae cyfle i bawb fod yn hwy eu hunain a chyflawni eu potensial. Yn ystod 2016-17, cynhaliwyd proses ymgysylltu ac ymgynghori gyda staff, y rhwydweithiau amrywiaeth ac ochr yr Undebau Llafur er mwyn datblygu camau gweithredu i'n helpu i gyflawni'r amcan hwn. Yn dilyn hynny cafodd Cynllun Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant 2017-2020 ei gyhoeddi ym mis Ebrill 2017.

Mae Cadeiryddion y rhwydweithiau yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

## Targedau Amrywiaeth y Gweithlu

---

Mae ein Cynllun Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant yn amlinellu targedau'r gweithlu i gynyddu nifer y menywod sy'n gweithio yn yr Uwch Wasanaeth Sifil a chynyddu nifer yr aelodau staff duon, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig (BAME) a staff anabl yn ein gweithlu.

Y targedau yw:

- 50/50 erbyn 2020 – cydbwysedd rhwng y rhywiau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil erbyn 2020
- 2.5% o staff BAME erbyn 2020
- 5.8% o staff anabl erbyn 2020

Roedd y targed o 50/50 erbyn 2020 yn adduned gan y cyn Ysgrifennydd Parhaol, Syr Derek Jones KCB, yn 2014.

Roedd y targedau eraill wedi'u gosod yn 2016, yn dilyn dadansoddiad gan ein Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi, a'u cytuno gan ein Bwrdd. Ar adeg gosod y targedau hyn, roedd staff BAME yn 2% o'r gweithlu a staff anabl yn 4.8%. Er nad yw'r targedau'n swnio yn uchelgeisiol, maent yn realistig o ystyried ein data staffio a niferoedd staff a ragwelir gyda recriwtio allanol cyfyngedig.

## Rheoli Perfformiad

---

Yn 2019, gwnaethom gyflwyno dull gweithredu newydd o ran rheoli perfformiad – ‘Dewch i Draffod’. Mae’r dull seiliedig ar gryfderau hwn o ran perfformiad a datblygiad yn seiliedig ar dystiolaeth am yr hyn yr ydym yn gwybod sy’n gweithio yn ein sefydliad – o adborth i’n Harolwg Pobl, ymchwil mewnol ac adborth helaeth gan reolwyr a thimau. Mae ein dull gweithredu hefyd wedi’i hysbysu gan y dystiolaeth gynyddol ar reoli perfformiad seiliedig ar gryfderau yn y DU ac yn rhyngwladol, yn y sector cyhoeddus a’r sector preifat.

Diben rheoli perfformiad yn seiliedig ar gryfderau yw deall y daw’r cyfle gorau i wella a rhagori yn ein swyddi o ddeall ein cryfderau ac adeiladu arnynt, yn hytrach na chanolbwyntio’n ormodol ar wendidau.

Rhan bwysicaf ein dull perfformiad a datblygiad yw’r sgwrs rhwng rheolwyr ac unigolion – ‘Sgyrsiau am Berfformiad’. Bydd y rhain yn gyfle inni siarad am lwyddiannau ein blaenoriaethau darparu presennol, ond hefyd yn gyfle i draffod blaenoriaethau i’r dyfodol a pha gymorth fydd ei angen. Diben ‘Dewch i Draffod’ yw sicrhau bod pawb yn cael sgysiau rheolaidd, o safon, i’w galluogi i adeiladu ar eu cryfderau a pherfformio hyd eithaf eu gallu.

# Pennod 2

## Sgiliau a Hyfforddiant

### Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Cynigiwyd nifer o gyrsiau hyfforddi craidd yn 2018-19, gyda'r nod o ddatblygu set sgiliau'r staff ymhellach.

Mae'r manylion presenoldeb ar gyfer yr holl hyfforddiant craidd yn ôl nodweddion gwarchodedig i'w gweld isod:

**Tabl 1** – Presenoldeb mewn hyfforddiant craidd yn ôl nodweddion gwarchodedig

Rhyw				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Menywod	14040	64	2750	61
Dynion	7800	36	1790	39
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>100</b>	<b>4540</b>	<b>100</b>

Oedran				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
16-24	960	4	140	3
25-29	1690	8	300	7
30-34	1970	9	370	8
35-39	3130	14	640	14
40-44	2920	13	640	14
45-49	3360	15	700	15
50-54	3080	14	670	15
55-59	2760	13	630	14
60-64	1540	7	350	8
65+	450	2	110	2
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>99</b>	<b>4550</b>	<b>100</b>

Trwy'r adroddiad hwn mae'r holl ffigurau wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf. Mae'r ffigurau sy'n is na 5 wedi cael eu dileu, a nodir hwy â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu.

<sup>1</sup>Efallai na fydd y cyfansymiau'n adio'n union oherwydd y talgrynnu. Mae'r canrannau'n seiliedig ar y cyfanswm cyfrif pennau (5360) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

Mae'r data'n seiliedig ar gyfrif pennau ar ddiwedd y mis ar 31 Mawrth 2019.

<b>Anabledd</b>				
	<b>Presenoldeb</b>		<b>Unigolion</b>	
	<b>Nifer</b>	<b>%</b>	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Anabl	1440	7	260	6
Heb Ddatgan	1020	5	190	4
Ddim yn Anabl	18740	86	3950	87
Gwell Gen i Beidio â Dweud	640	3	140	3
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>101</b>	<b>4540</b>	<b>100</b>

<b>Hil</b>				
	<b>Presenoldeb</b>		<b>Unigolion</b>	
	<b>Nifer</b>	<b>%</b>	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Arab	10	0	*	0
Asiaidd – Bangladeshaidd	30	0	10	0
Asiaidd – Tsieineaidd	40	0	10	0
Asiaidd – Indiaidd	50	0	20	0
Asiaidd – Pacistanaidd	90	0	10	0
Du – Affricanaidd	50	0	10	0
Du – Caribiaidd	10	0	*	0
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	60	0	10	0
Cymysg – Du Affricanaidd a Gwyn	20	0	*	0
Cymysg – Du Caribiaidd a Gwyn	40	0	10	0
Heb Ddatgan	310	2	80	2
Cefndir Asiaidd Arall	10	0	*	0
Grŵp Ethnig Arall	50	0	10	0
Cefndir Ethnig Cymysg Arall	100	0	20	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	810	4	170	4
Gwyn	20170	92	4150	92
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>98</b>	<b>4540</b>	<b>98</b>



Crefydd/Cred				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Agnostiaeth	1360	6	310	7
Anffyddiaeth	2120	10	430	10
Bwdhaeth	50	0	10	0
Cristnogaeth	8900	41	1870	41
Hindŵaeth	20	0	10	0
Dyneiddiaeth	40	0	10	0
Islam	150	1	20	0
Jainiaeth	10	0	*	0
Iddewiaeth	10	0	*	0
Heb Ddatgan	420	2	110	2
Dim Crefydd/Cred	2970	14	480	11
Crefydd/Cred Arall	460	2	100	2
Paganiaeth	50	0	10	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	5300	24	1170	26
Sikhiaeth	10	0	*	0
Taoaeth	*	0	*	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>100</b>	<b>4540</b>	<b>99</b>

Cyfeiriadedd Rhywiol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heterorywiol	18230	83	3740	82
Heb Ddatgan	460	2	110	2
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	700	3	140	3
Gwell Gen i Beidio â Dweud	2460	11	550	12
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>99</b>	<b>4540</b>	<b>99</b>

Mamolaeth/Beichiogrwydd**				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Nac Ydw	21670	99	4490	99
Ydw	170	1	50	1
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>100</b>	<b>4540</b>	<b>100</b>

\*\*Yn ystod y cyfnod adrodd, nid o reidrwydd adeg yr hyfforddiant

Priodasol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Mewn Priodas/Partneriaeth Sifil	10060	46	2110	47
Heb Ddatgan	4460	20	1070	23
Statws Arall	2300	11	440	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0	0	0
Sengl	5020	23	920	20
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>100</b>	<b>4540</b>	<b>100</b>

Rhywedd adeg Geni				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heb Ddatgan	12230	56	2870	63
Ddim yr Un Fath	10	0	*	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	460	2	70	2
Yr Un Fath	9140	42	1590	35
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21840</b>	<b>100</b>	<b>4540</b>	<b>100</b>

## Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r holl gyrsiau hyfforddi sy'n cael eu llunio gan Lywodraeth Cymru yn cael eu hadolygu'n rheolaidd i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu prif-ffrydio drwyddynt draw.

### Ymwreiddio Cydraddoldeb drwy Ddysgu a Datblygu

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i sicrhau tegwch a chynwysoldeb fel cyflogwr. Mae'r cynnig dysgu a datblygu corfforaethol yn cyd-fynd â chefnogi'r ethos hwn, boed hynny drwy gymell yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth neu drwy sicrhau bod negeseuon allweddol yn cael eu prif ffrydio yn y rhaglen ddysgu.

Mae rhai o uchafbwyntiau blwyddyn ariannol 2018-2019 yn cynnwys:

### Digwyddiadau sy'n Ysbrydoli

Gwnaethom gynnal digwyddiad trwyddedig 'TEDx' ar y thema 'Cryfder mewn Gwahaniaeth' a fynychwyd gan 100 o staff o bob rhan o'r sefydliad. Roedd yn cynnwys siaradwyr ysgogiadol ac ysbrydoledig a fu'n siarad am eu profiadau nhw o "wahaniaeth", gan gynnwys nodweddion gwarchoddedig, cyflyrau iechyd meddwl a chorfforol neu wahaniaethau economaidd-gymdeithasol. Nod y digwyddiad oedd cryfhau'r ddealltwriaeth o werth amrywiaeth, annog pobl i ystyried eu rhagfarn ddjarwybod ac awgrymu camau ymarferol i gymell cynwysoldeb yn eu timau.

Mae'r sefydliad wedi parhau i gefnogi dyheadau gyrfa a datblygu ei gydweithwyr drwy hybu presenoldeb mewn cynadleddau penodedig, gan gynnwys Menywod fel Arweinwyr a BAME fel Arweinwyr.

## Iaith Arwyddion Prydain

Ar hyn o bryd, rydym yn cynnal rhaglen beilot 15 wythnos o ddsbarthiadau iaith Arwyddion Prydain (BSL) yn ein swyddfa yng Nghaerdydd. Bydd staff yn cymryd rhan mewn tiwtorial dwy awr bob wythnos, gyda chymorth adnoddau e-ddysgu, gyda'r bwriad o gael eu hasesu ar ddiwedd y cwrs. Y nod yw annog y defnydd o BSL yn y sefydliad. Ar ôl ei gwblhau, bydd y cynllun peilot yn cael ei werthuso i benderfynu a yw'n addas i fod yn rhan o'r rhaglen ddysgu.

Yn ystod wythnos Undebau Llafur cafodd Cangen Gogledd Cymru PCS (Undeb Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol) gyllid gan Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) i gynnal sesiynau blasu iaith Arwyddion Prydain. Roedd y sesiynau yn boblogaidd iawn a gofynnwyd inni a oedd hyfforddiant pellach ar gael. Gwnaeth y gangen gais am gyllid pellach gan Gronfa Ddysgu Undebau Cymru a chynnal cwrs iaith Arwyddion Prydain Lefel 1, rhan 1, am bum wythnos. Llwyddodd pawb a ddaeth ar y cwrs i basio'r asesiad.

Ar hyn o bryd rydym wrthi'n cynnal dosbarth iaith Arwyddion Prydain Lefel 1, rhan 2 am saith wythnos yn ein swyddfa yng Nghyffordd Llandudno. Mae wyth aelod staff o wahanol adrannau yng Ngogledd Cymru yn cymryd rhan yn y cwrs. Bydd staff yn cymryd rhan mewn tiwtorial am ddwy awr bob wythnos, gyda'r bwriad o gael eu hasesu ar ddiwedd y cwrs. Anogir staff sy'n cymryd rhan yn yr hyfforddiant i rannu eu sgiliau newydd gyda chydweithwyr ac ymarfer iaith arwyddion yn y gweithle.

Y nod yw annog y defnydd o BSL ar draws y sefydliad.

## Cyfleoedd dysgu o ansawdd uchel

Mae amryw o gyfleoedd hyfforddiant wyneb yn wyneb ar gydraddoldeb ar gael i weithwyr Llywodraeth Cymru, gan gynnwys sesiynau sy'n canolbwyntio ar arweinyddiaeth gynhwysol

a chreu gweithle cynhwysol. Mae dosbarth meistr ar Ragfarn Ddiarwybod, yn orfodol i'n holl uwch arweinwyr.

Mae'r hyfforddiant sydd ar gael ar-lein, ar ein mewnwyd, ar safle Dysgu'r Gwasanaeth Sifil ac ar blatfformau GIG Cymru, yn gyfleoedd gwerthfawr i staff ddysgu am amrywiaeth o destunau yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth ar adeg sy'n gyfleus iddyn nhw.

## Paratoi ar gyfer cyfnod dysgu newydd

Mae llawer iawn o waith wedi cael ei wneud i ddatblygu system rheoli dysgu newydd, a fydd yn gweithredu fel hyb ar-lein ar gyfer holl weithgareddau dysgu a datblygu Llywodraeth Cymru. Yn ogystal â galluogi staff i gael mynediad haws i'r rhaglen ddysgu, bydd yn ein galluogi i ddarparu adnoddau mwy amrywiol sy'n ennyn diddordeb, fel ffilm, animeiddiadau a phecynnau ar-lein – yn ein holl swyddfydd. Bydd y platfform newydd wedi'i brofi'n drylwyr gan ddefnyddwyr i sicrhau ei fod yn diwallu'r holl ofynion hygyrchedd a dwyieithrwydd.

## Rhaglenni Talent Mwy Cynhwysol

Gwnaethom lansio ein Rhaglen Talent at y Dyfodol, rhaglen ddatblygu ar gyfer cydweithwyr profiadol sy'n perfformio ar lefel uchel, ar lefel Graddfa 7, i'w paratoi ar gyfer eu rolau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil. Bydd ymgeiswyr llwyddiannus yn cael o leiaf dau gyfnod mewn swyddi blaenoriaeth yn Llywodraeth Cymru dros dair blynedd a rhaglen ddysgu strwythuredig a phwrpasol i ddatblygu eu gallu i arwain.

Fel rhan o'r cynnig recriwtio, gwnaethom dynnu sylw at ddeg rôl a oedd yn addas ar gyfer rhannu swydd a chynnig sicrwydd o gyfweliad i gydweithwyr BAME ac anabl a ymgeisiodd.

Roedd 59% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn fenywod ac roedd y gyfran o ymgeiswyr BAME yn fwy na'r gyfran o gydweithwyr BAME yn ein gweithlu cyfan.

## Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru

Yn ystod 2018-2019 gwnaethpwyd gwaith ar ddatblygu strategaeth newydd i Lywodraeth Cymru ar gyfer cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg yn y sefydliad. Mae'r strategaeth yn amlinellu sut y bydd y sefydliad yn gweithio i gefnogi gweledigaeth Llywodraeth Cymru o weld miliwn o siaradwyr yn defnyddio'r Gymraeg erbyn 2050. Caiff staff Llywodraeth Cymru eu cefnogi a'u hannog i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle, ac maent yn cael cyfleoedd i ddysgu'r Gymraeg a datblygu neu wella eu sgiliau. Dan Safonau'r Gymraeg, mae Llywodraeth Cymru hefyd yn darparu gwasanaethau i staff drwy gyfrwng y Gymraeg fel cyrsiau hyfforddiant, polisiau, ffurflenni, mewnrwyd ddwyieithog a phecynnau TGCh. Mae'r data ar niferoedd a chanrannau staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg wedi'u nodi isod.

**Tabl 2a** – Sgiliau iaith staff sy'n gallu defnyddio pob sgil yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd gwaith neu ym mhob un ohonynt

	Nifer	%
Darllen	1350	24
Siarad	1240	22
Deall	1310	24
Ysgrifennu	1070	19

**Tabl 2b** – Sgiliau a ddatganwyd gan staff ar draws pob lefel o sgiliau yn y Gymraeg (dechreuwr i hyfedr)

	Nifer	%
Darllen	3150	57
Siarad	2700	49
Deall	2960	53
Ysgrifennu	2340	42

## Hyfforddiant Iaith

---

Mae Cymraeg Gwaith yn rhaglen sydd wedi'i chynllunio i gefnogi a darparu hyfforddiant iaith Gymraeg i'r gweithlu. Mae Cymraeg Gwaith yn cynnig hyfforddiant iaith Gymraeg hyblyg, wedi'i ariannu'n llawn. O ddechreuwyd i siaradwyr rhugl, mae gan Gymraeg Gwaith rywbeth i bawb:

- dosbarthiadau wythnosol
- cyrsiau ar-lein
- cyrsiau dwys
- cyrsiau preswyl pum diwrnod wedi'u teilwra i wella hyder

Mae'r cynnig dysgu presennol o bedair awr yr wythnos yn seiliedig ar y model y mae ein cyflenwyr (Prifysgolion Caerdydd, Aberystwyth a Bangor) yn ei argymhell i wneud y gorau o'r potensial i ddysgu. Dyma'r ffordd orau i staff wneud cynnydd sylweddol wrth ddysgu Cymraeg dros nifer cyfyngedig o fisoedd. Rydym yn cydnabod nad yw hwn yn ymrwymiad y byddai pob aelod staff yn gallu ei wneud i ddysgu Cymraeg, a gallwn hefyd gynnig cyrsiau dwys am ychydig wythnosau. Mae e-ddysgu hefyd yn ddewis ymarferol i bobl sydd angen/eisiau dysgu ar eu cyflymder eu hunain. Mae gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol adnoddau y gall ein staff eu defnyddio. Rydym hefyd yn bwriadu cynnal cynllun peilot o 'Say Something in Welsh' sef adnodd ar-lein sydd wedi cael adolygiadau cadarnhaol iawn.

Roedd ystod o weithgareddau allgyrsiol ar gael er mwyn i ddysgwyr gael mwy o gyswllt â'r Gymraeg, a chawsant eu trefnu mewn modd a oedd yn cefnogi'r broses ddysgu. Roedd y gweithgareddau'n cynnwys rhaglen fentora, Coffi a Chlonc - sesiynau anffurfiol amser cinio, gwersi anffurfiol, grwpiau sgwrsio, eDdysgu a gwersi dal i fyny. Yn ogystal, darparwyd gwybodaeth am weithgareddau Cymraeg y tu allan i oriau gwaith lle gall staff ymarfer eu sgiliau iaith.

## Hyfforddiant Galwedigaethol

---

Yn unol â Safonau'r Gymraeg, rydym yn darparu rhai cyrsiau hyfforddi drwy gyfrwng y Gymraeg i staff, er enghraifft, cyrsiau yn ymwneud â recriwtio a chyfweld, cynefino a rheoli perfformiad.

# Pennod 3

## Darparu Adnoddau

### Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2019

---

Cyflwynir gwybodaeth eang ac amrywiol am ein gweithlu a'n harferion recriwtio, yn ôl nodweddion gwarchoddedig, yn y bennod hon. Daw'r wybodaeth o'n systemau adnoddau dynol oni nodir yn wahanol.

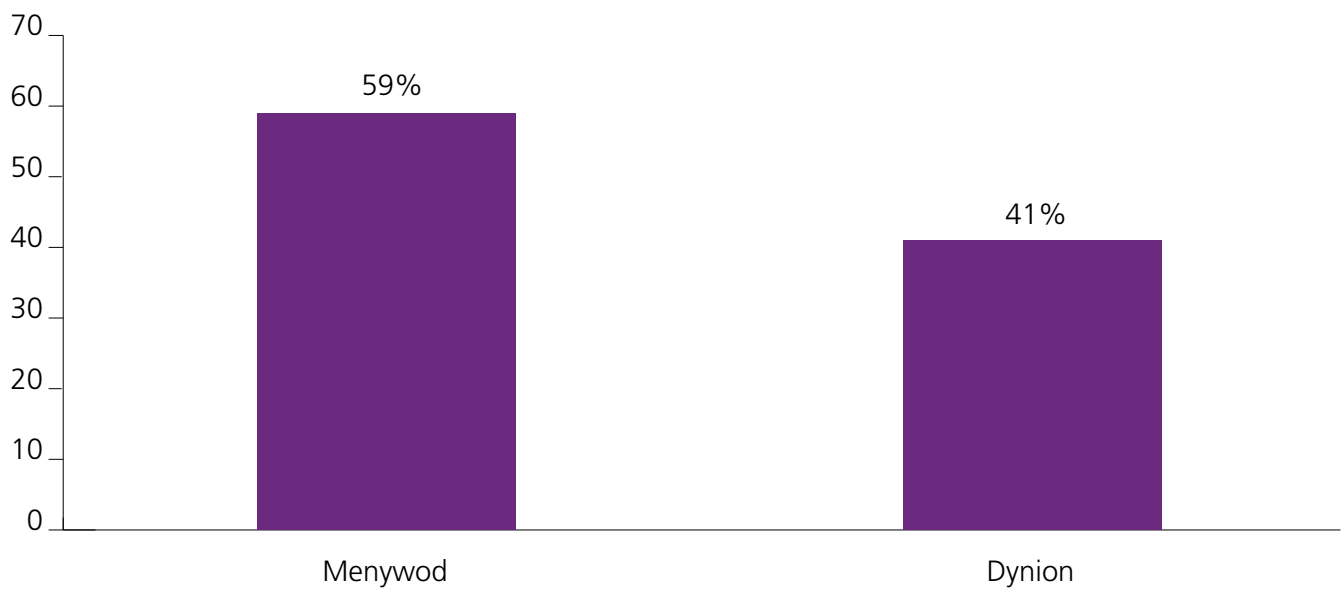
Mae gan bob aelod o staff gofnod personél cyfrinachol y gall ei ddiweddarau ar-lein. Fel rhan o'r cofnod ar-lein hwn, gofynnir i staff ddarparu gwybodaeth am eu statws amrywiaeth. Mae'r wybodaeth a ddarperir ar sail wirfoddol yn unig ac yn helpu i gynorthwyo'r sefydliad i ddatblygu dealltwriaeth well am amrywiaeth y gweithlu, adnabod materion a chymryd camau gweithredu lle y bo angen.

Yn yr holl wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon, mae 'heb ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ydynt wedi cwblhau cwestiwn monitro amrywiaeth ac mae 'gwell gen i beidio â dweud' yn cyfeirio at nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth y gofynnir amdani mewn ymateb i gwestiwn penodol at ddibenion monitro amrywiaeth. Er mwyn sicrhau a chynnal cyfrinachedd ein staff, mae'r data wedi cael ei dalgrynnu i'r deg agosaf ac mae ffigurau islaw pump wedi cael eu dileu oni nodir yn wahanol.

Mae'r gweithlu wedi cynyddu rhywfaint ond mae'r cymysgedd o ran amrywiaeth ar y cyfan wedi aros yn gymharol ddigyfnewid dros y 12 mis diwethaf (o 1 Ebrill 2018 – 31 Mawrth 2019).

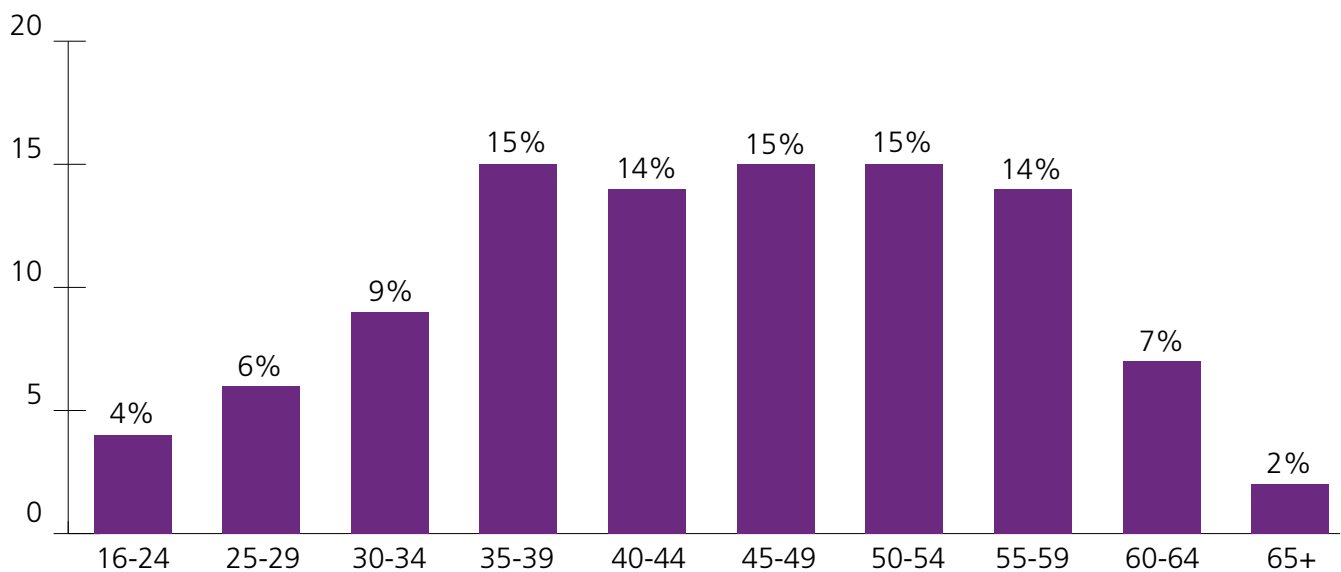
**Tabl 3** – Y Gweithlu yn ôl Rhyw

Rhyw (Pob Patrwm Gwaith)		
	Nifer	%
Menywod	3300	59
Dynion	2260	41
Cyfanswm <sup>1</sup>	5560	100

**Ffigur 1** – Y Gweithlu yn ôl Rhyw

**Tabl 4** – Y Gweithlu yn ôl Oedran

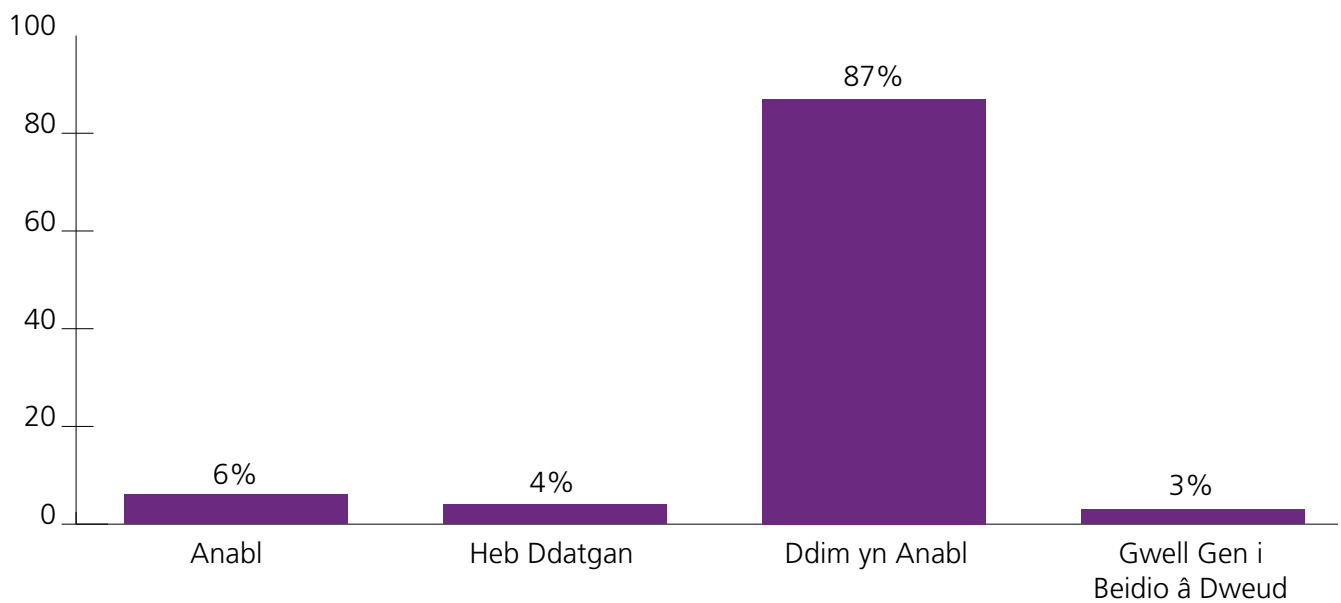
Oedran	Nifer	%
16-24	200	4
25-29	330	6
30-34	500	9
35-39	820	15
40-44	770	14
45-49	840	15
50-54	850	15
55-59	760	14
60-64	390	7
65+	110	2
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 2** – Y Gweithlu yn ôl Oedran



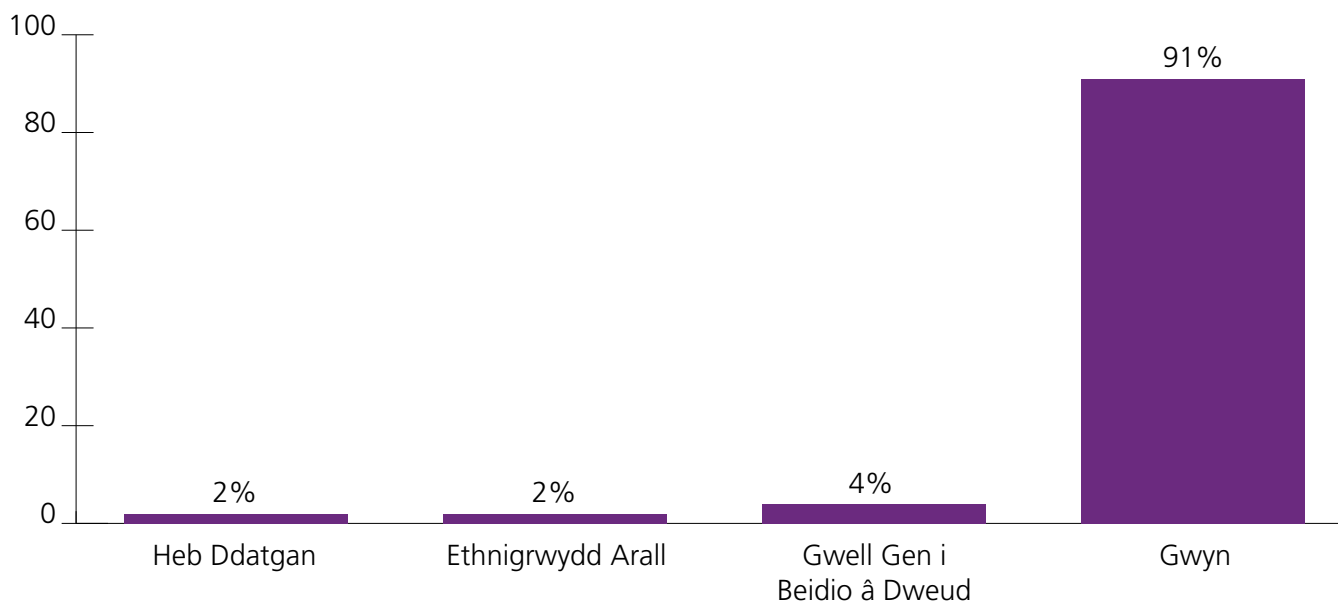
**Tabl 5** – Y Gweithlu yn ôl Anabledd

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	310	6
Heb Ddatgan	240	4
Ddim yn Anabl	4830	87
Gwell Gen i Beidio â Dweud	180	3
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 3** – Y Gweithlu yn ôl Anabledd

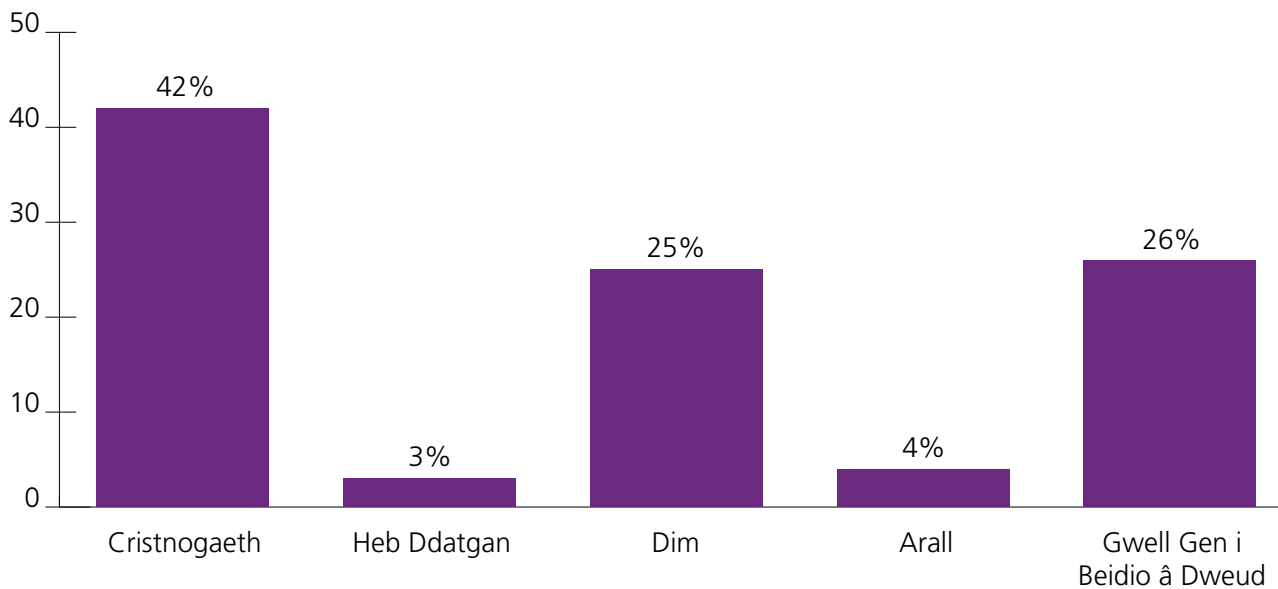
**Tabl 6** – Y Gweithlu yn ôl Hil

Hil	Nifer	%
Heb Ddatgan	130	2
Ethnigrwydd Arall	130	2
Gwell Gen i Beidio â Dweud	210	4
Gwyn	5080	91
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 4** – Y Gweithlu yn ôl Hil

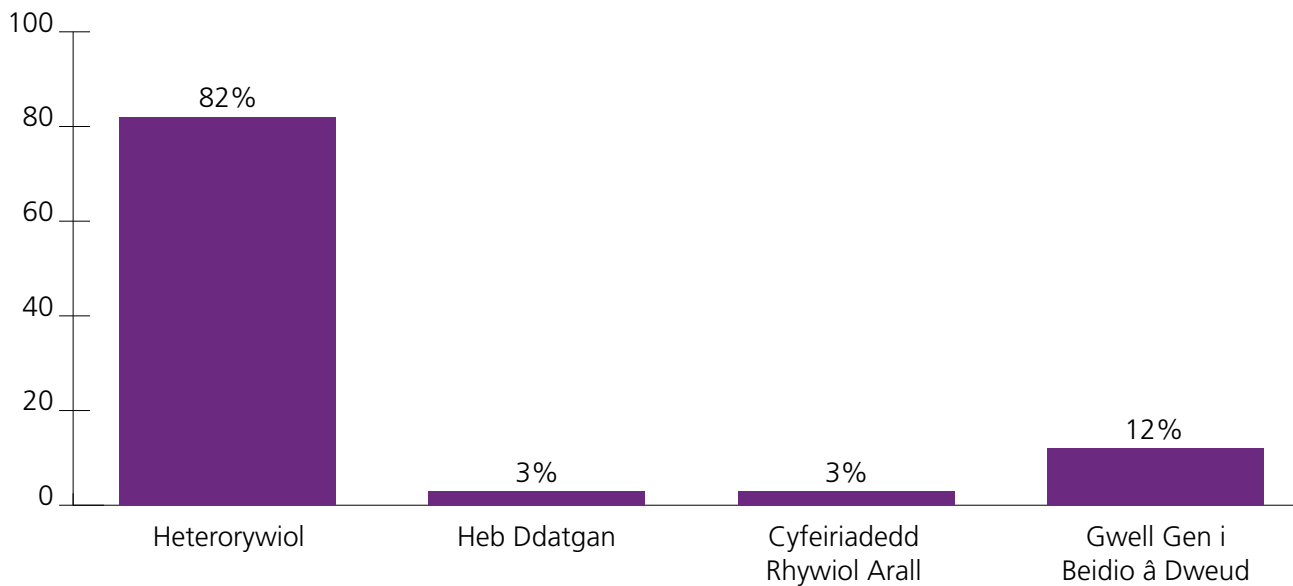
**Tabl 7** – Y Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Nifer	%
Cristnogaeth	2320	42
Heb Ddatgan	170	3
Dim Crefydd/Cred	1410	25
Crefydd/Cred Arall	220	4
Gwell Gen i Beidio â Dweud	1450	26
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 5** – Y Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred

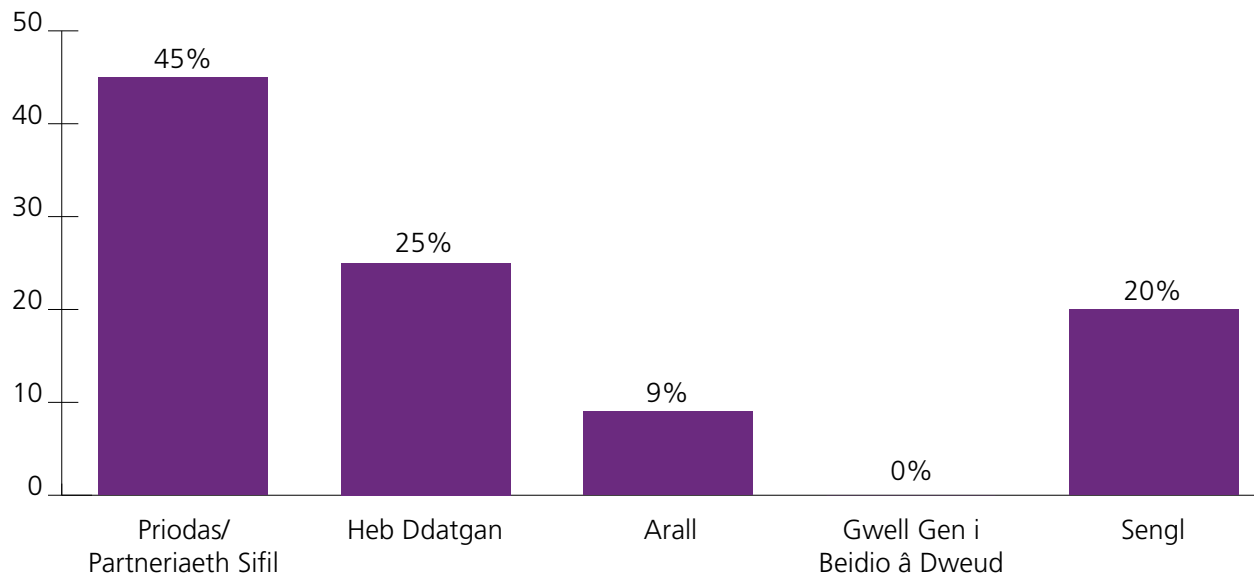
**Tabl 8** – Y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol	4550	82
Heb Ddatgan	170	3
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	160	3
Gwell Gen i Beidio â Dweud	680	12
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 6** – Y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

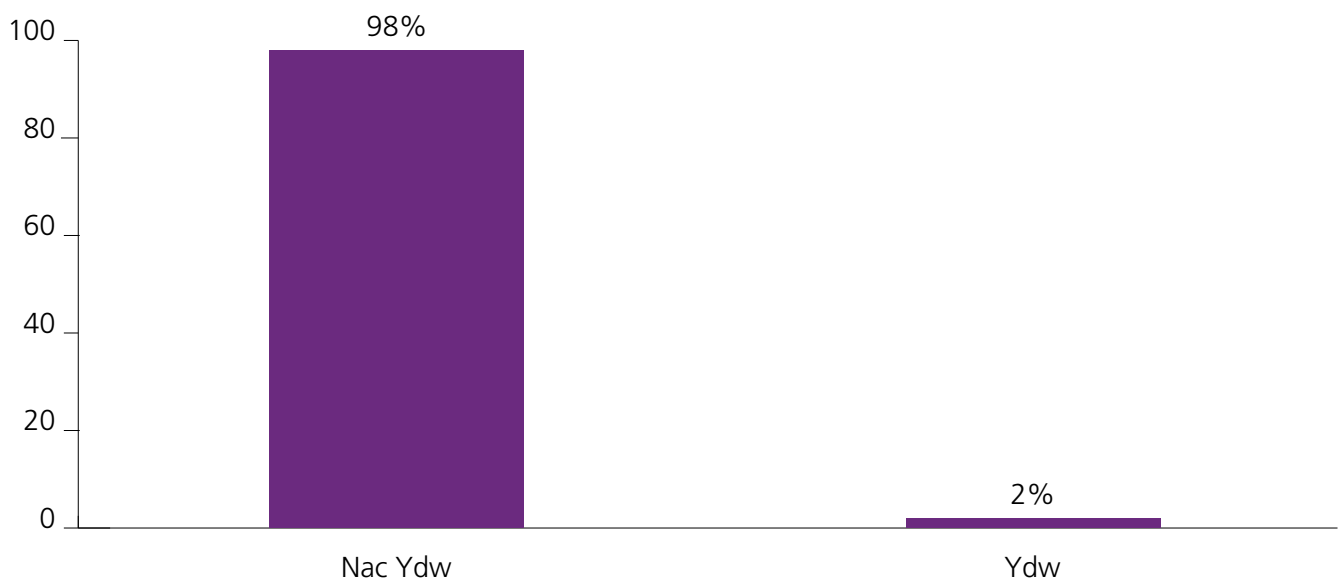
**Tabl 9** – Y Gweithlu yn ôl Statws Priodasol

Priodasol		
	Nifer	%
Priodas/Partneriaeth Sifil	2510	45
Heb Ddatgan	1400	25
Arall	520	9
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Sengl	1130	20
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 7** – Y Gweithlu yn ôl Statws Priodasol

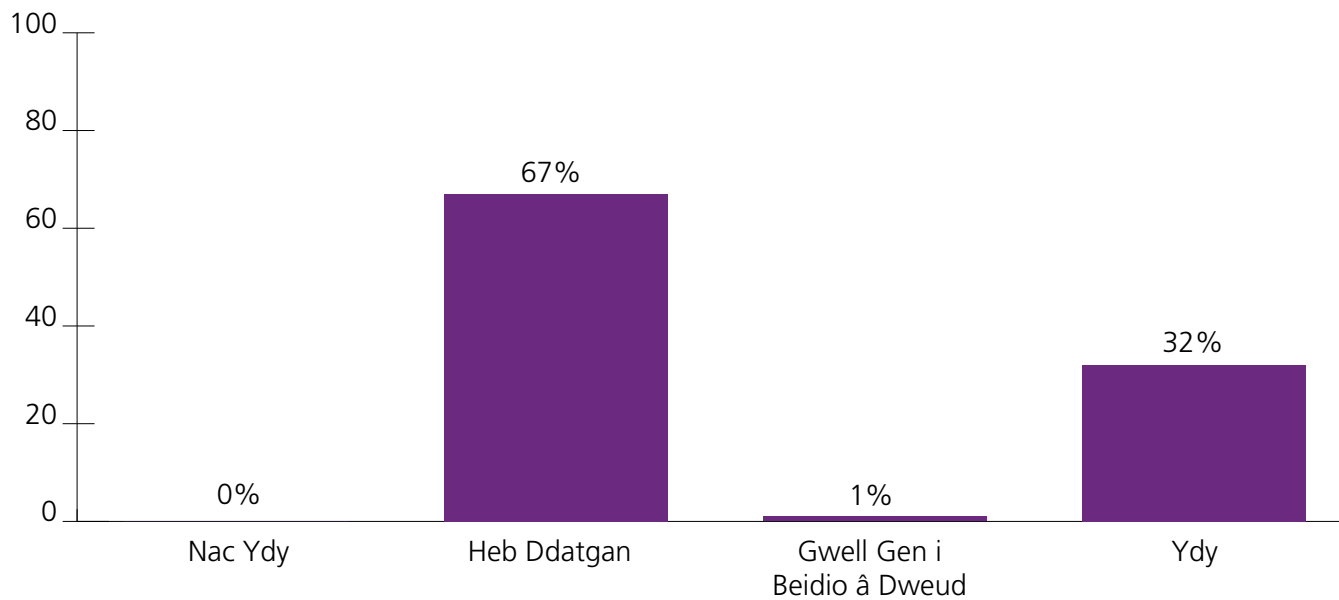
**Tabl 10** – Y Gweithlu yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Beichiogrwydd/Mamolaeth		
	Nifer	%
Nac Ydw	5460	98
Ydw	90	2
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 8** – Y Gweithlu yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

**Tabl 11** – Y Gweithlu ôl Rhywedd yr Un Fath ag Adeg eu Geni

Rhywedd yr Un Fath ag Adeg Geni		
	Nifer	%
Nac Ydy	*	0
Heb Ddatgan	3730	67
Gwell Gen i Beidio â Dweud	70	1
Ydy	1750	32
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

**Ffigur 9** – Y Gweithlu ôl Rhywedd yr Un Fath ag Adeg eu Geni

## Dynion a Menywod yn y Gweithlu

Mae'r wybodaeth am amrywiaeth o'n systemau adnoddau dynol yn darparu'r data isod sy'n rhoi gwell dealltwriaeth am y cydbwysedd rhwng y rhywiau ac yn ei gwneud yn bosibl cymharu rhwng dynion a menywod.

Mae gan y rhan fwyaf o broffesiynau hollt cyfartal, mwy neu lai, ond mae mwy o fenywod yn rhai o'r proffesiynau, fel Cyllid; Adnoddau Dynol; Cyflawni Gweithredol; Cyflawni Polisi a Gwasanaethau Cymdeithasol. Yn ôl y data, mae menywod hefyd yn fwy tebygol na dynion o weithio yn rhan amser.

**Tabl 12** – Proffesiwn

Proffesiwn	Menywod	Dynion	Cyfanswm
Cyfathrebu	80	60	140
Economeg	20	30	50
Peirianeg	10	40	50
Rheoli Cyfleusterau	30	50	80
Cyllid	210	140	350
Iechyd	50	30	80
Adnoddau Dynol	170	60	230
Archwilio Mewnol	20	10	30
Rheoli Gwybodaeth/y Llyfrgell	50	60	110
Arolygwyr	200	50	250
Technoleg Gwybodaeth	60	150	210
Gwasanaethau Cyfreithiol	90	50	140
Marchnata	70	30	100
Cyflawni Gweithredol	900	640	1540
Cynllunio	10	20	30
Cyflawni Polisi	940	620	1560
Caffael a Rheoli Contractau	50	40	90
Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau	100	80	180
Ymchwil Gymdeithasol/Ymchwil Marchnad	50	20	70
Gwyddoniaeth	20	20	40
Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwaith Cymdeithasol	120	20	140
Ystadegau	30	30	60
Syrfewyr	10	20	30
Cyfieithu	30	10	40
Gwasanaethau Milfeddygol	*	*	
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3300</b>	<b>2260</b>	<b>5560</b>



**Tabl 13** – Gradd

Gradd	Menywod	Dynion	Cyfanswm
SCSPS	*	0	*
SCS3	*	0	*
SCS2	10	20	30
SCS1	50	70	120
EB1/Gradd 6	100	130	230
EB2/Gradd 7	430	380	810
MB1/Uwch-Swyddog Gweithredol	700	470	1170
MB2/Swyddog Gweithredol Uwch	930	490	1420
MB3/Swyddog Gweithredol	610	420	1030
Cymorth Tîm	470	270	740
Arall	20	10	30
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3300</b>	<b>2260</b>	<b>5560</b>

**Tabl 14** – Math o Gontract

Contract	Menywod	Dynion	Cyfanswm
Parhaol	3080	2110	5190
Dros Dro	220	150	370
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3300</b>	<b>2260</b>	<b>5560</b>

**Tabl 15** – Patrwm Gweithio

Patrwm Gweithio	Menywod	Dynion	Cyfanswm
Amser Llawn	2340	2090	4430
Rhan-amser	960	170	1130
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3300</b>	<b>2260</b>	<b>5560</b>

## Cyflogau

Mae Llywodraeth Cymru yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal yn rheolaidd. Archwiliad wedi'i gynllunio yw hwn i amlygu meysydd lle ceir risg o ran cyflog cyfartal yn system gyflogau Llywodraeth Cymru. Rydym yn diweddarau ein prosesau i roi tystiolaeth ar fylchau cyflog, ar wahân i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal â datblygu sail dystiolaeth ehangach ar y rhesymau dros y bwlch cyflog.

### Cyflog canolrifol

£35,750 yw'r cyflog canolrif ar gyfer staff amser llawn o hyd (ar 31 Mawrth 2019).

### Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2019 yn 8.54% neu £3,365. Mae hwn wedi cynyddu ychydig ers 31 Mawrth 2018, pan oedd yn 7.96%. Ceir tabl o gyflogau dynion a menywod yn Atodiad D.

Rydym yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Yn y dyfarniadau cyflog mwyaf diweddar (ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2017 – 31 Mawrth 2019 ac 1 Ebrill 2019 – 31 Mawrth 2020) staff ar y graddfeydd isaf, y mae'r mwyafrif ohonynt yn fenywod, gafodd y codiad cyflog mwyaf. Mae camau'n cael eu cymryd i gefnogi a datblygu menywod gyda'r nod o gynyddu nifer y menywod ar raddfeydd cyflog uwch a chyflawni cydbwysedd rhwng y rhywiau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Rydym wedi ymrwymo i Wasanaeth Cyflogwr Chwarae Teg i feincnodi ein sefyllfa o ran cydraddoldeb rhwng y rhywiau a bydd camau gweithredu perthnasol yn cael eu cynnwys yn ein Cynllun Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2020-2024.

## Gweithgarwch Recriwtio

Mae'r gweithgarwch recriwtio a ddangosir yn cynnwys yr holl benodiadau ffurfiol y casglwyd data yn eu cylch ym mhob gradd. Mae 'allanol' yn golygu ymgeiswyr sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r sefydliad; mae 'mewnol' yn cyfeirio at staff sydd wedi ymgeisio am swydd newydd o fewn y sefydliad.

Ceisiadau Allanol am Swyddi (pobl sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r sefydliad – 1 Ebrill 2018 – Mawrth 2019)

**Tabl 16a** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Rhyw

Rhyw	Cyfanswm
Menywod	1930
Dynion	1450
Gwell Gen i Beidio â Dweud	40
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16b** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Oedran

Ystod Oedran	Cyfanswm
16-24	750
25-29	520
30-34	450
35-39	410
40-44	400
45-49	320
50-54	260
55-59	160
60-64	60
65+	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	60
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16c** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Anabledd

Anabledd	Cyfanswm
Anabl	210
Ddim yn Anabl	3150
Gwell Gen i Beidio â Dweud	60
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16d** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Hil

Hil	Cyfanswm
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig	10
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	10
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	10
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	10
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	20
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	20
Du, Affricanaidd, Caribïaidd	10
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Unrhyw gefndir Du arall	10
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Affricanaidd	40
Black, African, Caribbean – Black – Caribbean	10
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Unrhyw gefndir cymysg arall	20
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Gwyn ac Asiaidd	20
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Affricanaidd	10
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Caribïaidd	20
Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall	*
Grŵp ethnig arall – Arabaidd	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	60
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*
Gwyn – Gwyddelig	30
Gwyn – Unrhyw gefndir gwyn arall	110
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	3010
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16e** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Cyfanswm
Agnostiaeth	340
Anffyddiaeth	480
Baha'i	*
Bwdhaeth	10
Cristnogaeth	1280
Hindŵaeth	20
Dyneiddiaeth	10
Iddewiaeth	*
Mwslimiaeth	70
Dim crefydd	950
Crefydd arall	30
Paganiaeth	*
Gwell Gen i Beidio â Dweud	220
Rastaffariaeth	*
Sikhiaeth	10
Taoaeth	*
Zoroastriaeth	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16f** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol/strêt	3030
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	210
Gwell Gen i Beidio â Dweud	180
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16g** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Priodas/Partneriaeth Sifil

Mewn Priodas/Partneriaeth Sifil	Cyfanswm
Nac Ydw	2020
Gwell Gen i Beidio â Dweud	90
Ydw	1320
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16h** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Rhywedd yr un Fath ag Adeg eu Geni

Hunaniaeth Rhywedd yr un Fath ag Adeg Geni	Cyfanswm
Nac Ydy	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	50
Ydy	3360
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16i** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Beichiogrwydd

Beichiog ar Hyn o Bryd/wedi bod yn Feichiog yn y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm
Nac Ydw	3310
Gwell Gen i Beidio â Dweud	70
Ydw	50
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

**Tabl 16j** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Absenoldeb Mamolaeth yn y Flwyddyn Ddiwethaf

Absenoldeb Mamolaeth yn y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm
Naddo	10
Anhysbys/Heb Ofyn	3380
Do	40
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3420</b>

Ceisiadau Mewnol am Swyddi (Staff a ymgeisiodd am swyddi eraill – 1 Ebrill 2018 – 31 Mawrth 2019). Pob Gradd.

**Tabl 17a** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Rhyw

Rhyw	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Menywod	1490	440	910	140
Dynion	960	260	640	70
Gwell Gen i Beidio â Dweud	40	10	30	10
Anhysbys	10	*	10	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17b** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Oedran

Ystod Oedran	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
16-24	100	30	60	10
25-29	260	90	130	30
30-34	350	130	180	40
35-39	500	140	310	40
40-44	350	90	230	30
45-49	360	90	240	20
50-54	280	80	180	20
55-59	150	30	120	10
60-64	70	10	50	10
65+	10	*	10	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	80	10	60	10
Anhysbys	10	*	10	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17c** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Anabledd

Anabledd	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Anabl	140	30	100	10
Ddim yn Anabl	2260	650	1420	190
Gwell Gen i Beidio â Dweud	90	20	60	10
Anhysbys	10	*	10	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17d** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Hil

Hil	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig	10	*	*	0
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	10	0	10	0
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	*	*	0	0
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	20	*	10	*
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	*	*	*	0
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	10	*	10	0
Du, Affricanaidd, Caribïaidd	*	*	0	0
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Affricanaidd	*	0	*	0
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Caribïaidd	*	0	*	0
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Unrhyw gefndir cymysg arall	*	*	*	0
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Gwyn ac Asiaidd	10	*	*	*
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Affricanaidd	10	0	10	0
Cymysg, grŵpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Caribïaidd	10	*	*	*
Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall	10	0	10	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	70	10	50	20
Anhysbys	10	*	10	0
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*	*	0	0
Gwyn – Gwyddelig	20	10	10	*
Gwyn – Unrhyw gefndir gwyn arall	50	20	40	*
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	2270	650	1430	200
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>



**Tabl 17e** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Agnostiaeth	190	50	120	20
Anffyddiaeth	260	80	160	20
Bwdhaeth	10	*	10	0
Cristnogaeth	1010	270	650	80
Dyneiddiaeth	10	*	10	*
Iddewiaeth	*	*	*	*
Mwslimiaeth	20	10	10	0
Dim crefydd	770	230	470	70
Crefydd arall	20	10	10	*
Paganïaeth	*	*	*	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	200	40	140	20
Anhysbys	10	*	10	0
Zoroastriaeth	*	*	*	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17f** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Heterorywiol/strêt	2220	640	1400	190
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	110	30	70	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	160	30	110	20
Anhysbys	10	*	10	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17g** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Priodas/Partneriaeth Sifil

Mewn Priodas/ Partneriaeth Sifil	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Nac Ydw	1010	300	640	80
Gwell Gen i Beidio â Dweud	80	20	60	10
Anhysbys	10	*	10	0
Ydw	1400	390	880	130
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17h** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Rhywedd yr Un Fath ag Adeg eu Geni

Hunaniaeth Rhywedd yr un Fath ag Adeg Geni	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Nac Ydy	*	*	*	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	50	10	40	10
Anhysbys	10	*	10	0
Ydy	2440	690	1540	210
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17i** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Beichiog/Wedi Bod yn Feichiog yn y Flwyddyn Ddiwethaf

Beichiog ar Hyn o Bryd/Wedi bod yn Feichiog yn y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Nac Ydw	2370	670	1500	200
Gwell Gen i Beidio â Dweud	70	20	50	10
Anhysbys	10	*	10	0
Ydw	50	20	30	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

**Tabl 17j** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Absenoldeb Mamolaeth yn y Flwyddyn Ddiwethaf

Absenoldeb Mamolaeth yn y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm	Llwyddiannus	Aflwyddiannus	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais***
Naddo	20	10	10	*
Anhysbys/Heb Ofyn	2460	680	1560	210
Do	30	10	20	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2500</b>	<b>700</b>	<b>1590</b>	<b>220</b>

\*\*\* Ystyr 'Ni fwriwyd ymlaen â'r cais' yw bod yr ymgeisydd wedi tynnu ei gais yn ôl/heb fynd i'r asesiad, bod y swydd wag wedi'i thynnu yn ôl neu bod y cynnig wedi cael ei wrthod

## Gweithgareddau Allgymorth

Er bod y swydd allgymorth wedi bod yn wag ers peth amser yn ystod y cyfnod adrodd, bu'r tîm Adnoddau yn dal i roi gwybodaeth, arweiniad a chymorth yn ôl yr angen i adrannau sy'n recriwtio yn Llywodraeth Cymru i sicrhau ein bod yn cyflawni ein hymrwymiaidau cyfreithiol fel y nodwyd yn Egwyddorion Recriwtio Comisiynwyr y Gwasanaeth Sifil, gan gynnwys y ffordd orau o ddenu ystod amrywiol o ymgeiswyr cryf.

## Lleoliad Profiad Gwaith

Rydym wedi addasu ein rhaglen lleoliadau profiad gwaith i adlewyrchu ein Rhaglen Ysbrydoli Gwaith (WIP). Diben y rhaglen yw rhoi cyfle i unigolion 14-18 oed sydd â diddordeb mewn dilyn gyrfa gyda ni, i gael blas ar y math o waith yr ydym yn ei wneud yn Llywodraeth Cymru a chael gwared ar rai o'r mythau am weithio fel Gwas Sifil. Mae'n gyfle inni godi ein proffil a dylanwadu ar ansawdd a chyflogadwyedd y myfyrwyr, gan eu galluogi i wneud gwell dewisiadau gyrfa. Cymerodd 15 o fyfyrwyr ran yn y Rhaglen Ysbrydoli Gwaith o 25 Chwefror – 1 Mawrth 2019 yn swyddfeydd Llywodraeth Cymru yng Nghaerdydd.

## Prentisiaeth

Gwnaethom recriwtio 10 o Brentisiaid Llwybr Digidol, Data a Thechnoleg (DDaT) ym mis Ionawr 2019 yng Nghaerdydd, y De-orllewin a Gogledd Cymru.

Gwnaethom gyflwyno 2 garfan arall o brentisiaid Gweinyddu Busnes yn ystod 2018, o'r cynllun allgymorth a recriwtio blaenorol.

## Edrych Tua'r Dyfodol

Rydym yn bwriadu cynnal Cynlluniau Prentisiaeth Gweinyddu Busnes a Digidol ar draws Cymru yn niwedd 2019/20.

Rydym yn bwriadu cynnal Rhaglen Ysbrydoli Gwaith ar gyfer pobl ifanc ym mis Gorffennaf 2019. Bydd y rhaglen yn cynnig llefydd i bobl ifanc ym Mlwyddyn 10 am dri diwrnod o brofiad gwaith yn Llywodraeth Cymru.

Byddwn yn gweithio gyda'r Gwasanaeth Sifil yn lleol i greu cysylltiadau â phobl ifanc mewn ardaloedd yng Nghymru lle mae llai o symudedd cymdeithasol drwy *Raglen Newid Gorwelion Cymru*. Mae'r rhaglen yn ddigwyddiad deinamig ac ysbrydoledig ar gyfer disgyblion Blwyddyn 9 o ysgolion ar draws Cymru (13-14 oed). Mae wedi'i chynllunio i wella dyheadau pobl ifanc gan eu galluogi i drafod ac ymarfer y sgiliau angenrheidiol ar gyfer bywyd a gwaith.

**Tabl 18** – Cynlluniau Lleoliadau Cydraddoldeb a Gynigir

Cynllun	Grwp Targed	Nifer a Leolwyd	Cyfnod y Lleoliad (wythnosau)
Rhaglen Windsor Fellowship	Is-raddedigion/Graddedigion o gefndir lleiafrif ethnig	1	1 x 8 wythnos
		1	1 x 50 wythnos

# Pennod 4

## Cefnogi ein Staff a Bod yn Gyflogwr o Ddewis

### Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff

Mae pedwar rhwydwaith amrywiaeth staff:

- Grŵp Ymwybyddiaeth a Chymorth ym maes Anabledd (DAAS)
- Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig (MESN)
- Rhwydwaith PRISM (LGBTI+)
- Rhwydwaith Menywod Ynghyd

Mae'r rhwydweithiau'n hunanlywodraethol ac yn enwebu eu cynrychiolwyr eu hunain sy'n cysylltu â Llywodraeth Cymru fel y cyflogwr. Eu nod yw cefnogi aelodau drwy ddarparu fforwm diogel ac effeithiol i rannu syniadau a mynd i'r afael â materion wrth iddynt godi. Maent yn cynnig cyfleoedd ar gyfer coetsio, mentora, hyfforddi a mynd i ddigwyddiadau. Maent hefyd yn gweithio gyda'r sefydliad i gael dylanwad cadarnhaol ar ein polisiâu a'n harferion. Mae Cadeiryddion y rhwydweithiau yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

### Rhwydweithiau Anffurfiol

Mae gennym rwydweithiau anffurfiol o grwpiau cymorth gan gymheiriaid:

- Rhwydwaith Gofalwyr
- Rhwydwaith Materion y Meddwl (Iechyd Meddwl)
- Rhwydwaith Anhwylder Sbectrwm Awtistiaeth
- Rhwydwaith Mabwysiadu a Maethu
- Y Gymdeithas Gristnogol

### Cymorth a buddion i staff

Mae Llywodraeth Cymru am fod yn gyflogwr delfrydol, i annog gweithlu amrywiol a thalentog. Mae llawer o fanteision i weithio gyda ni. Mae opsiynau gweithio hyblyg, gan gynnwys gweithio'n rhan amser/rhannu swydd, gweithio yn ystod y tymor ac oriau cywasgedig. Mae ein polisiâu mamolaeth/tadolaeth ac absenoldeb rhiant yn rhai hael ac mae ein holl bolisiau yn gwbl gynhwysol. Mae gennym bolisiau ar gyfer gofalwyr ac ar bynciau fel canser yn y gweithle a'r menopos. Rydym yn darparu addasiadau rhesymol ar gyfer staff yn y gweithle ac wrth recriwtio, ac absenoldeb arbennig ar gyfer anabledd. Mae gennym dimau lechyd a Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol penodedig a Rhaglen Cymorth i Weithwyr. Mae 3 undeb llafur yn weithredol yn ein sefydliad: PCS, IPMS/Prospect ac FDA.

Rydym yn anelu at gynnig cyfleoedd dysgu a datblygu a diwrnodau gwirfoddoli i'r holl staff, gan sicrhau eu bod yn hygyrch i bawb. Mae gan bawb sy'n gweithio yn Llywodraeth Cymru yr hawl i bum diwrnod y flwyddyn i ganolbwyntio ar ddysgu a datblygu.

Rydym yn anelu at ddarparu ystafelloedd addas ar gyfer gweddio neu fyfyrto; gofod priodol ar gyfer bwydo ar y fron a thoiledau niwtral o ran y rhywiau.

## Llwyddiannau yn ystod 2018/19

### Rhwydweithiau Staff:

#### Menywod Ynghyd:

Trefnodd Menywod Ynghyd nifer o ddigwyddiadau yn ystod 2018 i ddatlu canmlwyddiant yr hawl i fenywod bleidleisio. Roedd y digwyddiadau'n canolbwyntio ar y themâu canlynol; Dathlu, Addysgu a Chymryd Rhan. Yn ogystal â chymryd rhan yn nhaith gyfnewid Baner Swffragetiaid y DU, estynnodd y rhwydwaith wahoddiad i'w haelodau gymryd rhan yn yr Orymdaith Meddiant. Rhoddwyd yr ymgyrch i ddatlu Canmlwyddiant y Bleidlais i Fenywod ar y rhestr fer am Wobr Hyrwyddo Cydraddoldeb Rhywiol yng Ngwobrau Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil 2018. O ganlyniad i'w gwaith caled, estynnwyd gwahoddiad i Menywod Ynghyd i ddod i'r seremoni i gynrychioli'r enwebiad hwn. Mae'n bleser gennym ddweud bod yr ymgyrch wedi ennill y wobr. Rhoddwyd Menywod Ynghyd ar y rhestr fer yn y categori Gwerthfawrogi Amrywiaeth yng Ngwobrau Llywodraeth Cymru 2019.

#### Grŵp Ymwybyddiaeth a Chymorth ym maes Anabledd (DAAS):

Trefnodd DAAS i ddarparu hyfforddiant iaith Arwyddion Prydain ar gyfer staff Llywodraeth Cymru. Gweithiodd y rhwydwaith yn agos gyda Llywodraeth Cymru i ddarparu TGCh hygyrch; cynnal archwiliadau hygyrchedd o'n hadeiladau, a chynghori ar bolisiau AD yn ogystal â darparu cymorth i staff anabl a rheolwyr llinell. Gwnaethant gefnogi Diwrnod y Cenhedloedd Unedig i Bobl Anabl a digwyddiadau Hyderus o ran Anabledd a chynnal cyfarfod Rhwydwaith Anabledd Gwasanaeth Sifil y DU. Ysgrifennodd DAAS ddiffiniad sefydliadol newydd o'r model cymdeithasol o anabledd a chodi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd y model er mwyn sicrhau cydraddoldeb i bobl anabl yn gyffredinol ac yn ein gweithdrefnau cyflogaeth

yn benodol (mae rhagor o wybodaeth am y model cymdeithasol isod).

#### PRISM:

Gan ddefnyddio rhwydweithiau helaeth, rhoddodd PRISM gymorth i ymgynghoriad rhanddeiliaid Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth ar ddiwygio'r Ddeddf Cydnabod Rhywedd a chynorthwyo Pink News i nodi pwy fydd yn bresennol yn Nerbyniad Haf Blynyddol Pink News 2018 yn y Senedd. Rhoddodd PRISM hefyd gyngor sydd wedi'i gynnwys ym mholisïau AD Llywodraeth Cymru ynghylch beichiogrwydd, bwydo ar y fron a geni, menopos, newid rhyw, bwlio, aflonyddwch a gwahaniaethu yn ogystal â chanllawiau ynglŷn â phobl anneuaid.

#### MESN:

Aeth MESN drwy gyfnod pontio yn ystod y flwyddyn, gyda'r cadeirydd hirdymor yn camu o'r neilltu a thri chadeirydd newydd yn cael eu penodi. Cynhaliodd y cyd gadeiryddion newydd arolwg o'r aelodau i ddeall anghenion yr aelodau a llunio cyfeiriad y rhwydwaith i'r dyfodol. Gweithiodd MESN yn agos gyda Dysgu a Datblygu Corfforaethol i ddatblygu fersiwn beilot o Raglen Arweinyddiaeth BAME. Ar ôl cynnal gwerthusiad llawn, bydd y rhaglen yn cael ei chyflwyno yn ehangach. Cymerodd nifer o aelodau MESN ran yn y rhaglen mentora o chwith.

#### Materion y Meddwl:

Cynhaliodd y rhwydwaith sesiynau gyda phresenoldeb da lle rhannodd cydweithwyr straeon personol, gan annog sgwrs agored am iechyd meddwl a llesiant. Hefyd, gwnaethant gynnal digwyddiadau crefft/sgwrs lle treuliodd cydweithwyr ran o'u hamser cinio yn canolbwyntio ar eu llesiant a dysgu rhywbeth newydd, yn ogystal â chyfres o ddigwyddiadau eraill i ddynodi dyddiadau allweddol yn ymwneud ag Iechyd Meddwl. Mae'r sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar yn ein swyddfa ym Mharc Cathays yn parhau i fod

yn llwyddiannus ac mae'r sesiynau yn ehangu i swyddfeydd eraill. Mae Materion y Meddwl wedi siarad yn DISG ac mewn sesiwn ginio a dysgu yn y proffesiwn AD, ac o ganlyniad wedi cymryd mwy o ran mewn adolygiadau polisi perthnasol a chaffael y gwasanaethau Rhaglen Cymorth i Weithwyr ac Iechyd Galwedigaethol newydd. Mae aelodau hefyd wedi siarad mewn Diwrnodau Adrannol a Chyfarfodydd Cyfarwyddiaeth drwy gydol y flwyddyn.

### Llwyddiannau Corfforaethol:

Gwerthuswyd y rhaglen Beilot Mentora o Chwith a'i chyflwyno i ragor o staff y Gwasanaeth Sifil.

Cyflwyno rhaglenni hyfforddiant Arweinyddiaeth Gynhwysol, Creu Gweithle Cynhwysol a Deall eich Effaith Bersonol newydd. Digwyddiad Arweinyddiaeth Gynhwysol TEDX.

Gweithdai Staff ar gyfer gofynion ystafell dawe! Swyddfeydd Parc Cathays.

Datblygu, ymgynghori a chyhoeddi:

- Canllawiau Ramadan
- Fframwaith cyswllt Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff
- Canllawiau Anneuaidd
- Diffiniad o'r Model Cymdeithasol o Anabledd
- Canllawiau gwaith rhan amser a dogfen holi ac ateb

Adolygu a diweddarau ein polisi recriwtio, gweithdrefnau a hyfforddiant hygyrchedd.

Datblygu, ymgynghori a chyhoeddi polisiâu/canllawiau AD ar y canlynol:

- Canllawiau Canser yn y Gweithle
- Pecynnau gwybodaeth Beichiogrwydd/Mamolaeth a rhestrau gwirio i weithwyr a rheolwyr llinell

Adolygu a diweddarau polisiâu AD ar y canlynol:

- Polisi Rheoli Perfformiad
- Polisi Toiledau Hygyrch
- Polisi Absenoldeb Mamolaeth/Mabwysiadu
- Polisi Gweithwyr Beichiog neu sy'n Bwydo ar y Fron

Cynhaliodd y Proffesiwn AD yn Llywodraeth Cymru sesiynau 'Cinio a Dysgu' sy'n ymdrin â sawl maes y mae llawer ohonynt (e.e. materion Iechyd Meddwl) yn berthnasol i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r sesiynau yn agored i unrhyw un yn y Proffesiwn AD sydd â diddordeb.

Cynhaliodd yr unigolion a oedd yn rhan o'r Lleoliad Profiad Tymor Byr (STEP) y canlynol:

- Digwyddiad allgymorth ar gyfer gweision sifil BAME yn Llundain
- Sesiynau hyfforddiant Ymwybyddiaeth Dementia ar gyfer staff.
- Digwyddiad Diwrnod y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Anabl a sesiwn ymwybyddiaeth Hyderus o ran Anabledd ar gyfer Uwch Weision Sifil

Digwyddiadau ar draws y rhwydwaith i nodi canmlwyddiant yr hawl i fenywod bleidleisio. Digwyddiadau rhwydwaith staff i nodi Mis Hanes Pobl Dduon, Diwrnod y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Anabl, Mis Hanes LGBT, Diwrnod Gwelededd Trawsrywiol, Wythnos Iechyd Meddwl, presenoldeb mewn digwyddiadau Balchder a llawer mwy.

### Diffiniad o'r Model Cymdeithasol o Anabledd

Gwnaethom ymgynghori ar ein diffiniad o'r Model Cymdeithasol o Anabledd a luniwyd gan aelodau o DAAS, a'i gyhoeddi, ym mis Rhagfyr 2018. Mae'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn nodi'n glir y gwahaniaeth rhwng 'nam' ac 'anabledd'. Mae'n cydnabod bod pobl â namau'n cael eu hanablu oherwydd rhwystrau a grëwyd gan gymdeithas.

Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys agweddau negyddol, a rhwystrau corfforol a sefydliadol a all atal pobl anabl rhag cael eu cynnwys a chymryd rhan ym mhob agwedd o fywyd.

Yn ôl y model cymdeithasol o anabledd, nam yw'r hyn y cyfeiriwyd ato yn hanesyddol fel "anabledd" neu gyflwr iechyd. Ar gyfer llawer o bobl anabl (ond nid pob un), mae eu nam yn rhan fawr o'u bywyd a gall fod yn rhan o'u hunaniaeth bersonol. I rai pobl, gall eu nam olygu llawer o waith i'w reoli ac efallai y byddent angen cymorth meddygol parhaus. Mae profiadau bobl o fyw â nam yn rhywbeth personol. Mae profiadau pawb yn wahanol. Mae'r profiadau hynny bob amser yn ddilys a phob amser yn bwysig.

Anabledd ar y llaw arall yw anghydraddoldeb, anfantais, analluogi neu wahaniaethu a all effeithio ar bobl â namau o ganlyniad i rwystrau i fynediad a chynhwysiant. Er enghraifft, mae grisiau yn rhwystr i ddefnyddiwr cadair olwyn; mae darparu lifft yn dileu'r rhwystr hwnnw. Mae enghreifftiau eraill o rwystrau yn cynnwys diffyg laith Arwyddion Prydain (BSL) neu system ddolen sain, diffyg braille, print bras neu wybodaeth sain, diffyg cyfleoedd gwaith hyblyg a rhan amser, diffyg gofal cymdeithasol priodol neu ddiffyg dealltwriaeth o faterion iechyd meddwl neu anhwylder ar y sbectrwm awtistig. Mae anabledd felly'n rhywbeth sy'n effeithio ar bobl â namau ond mae'n wahanol i'r nam ei hun. Anabledd yw rhywbeth sy'n anablu pobl â namau. Gellir dileu rhwystrau. Os ydych chi'n dileu'r rhwystr, rydych yn dileu'r anabledd.

Datblygwyd y dull hwn o ystyried anabledd gan bobl anabl, ac fe gafodd ei fabwysiadu'n ffurfiol gan Lywodraeth Cymru yn 2002. Mae'r dull hwn wedi'i gynnwys yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl, y mae'r DU wedi ei lofnodi. Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig yn nodi bod "anabledd yn deillio

o ryngweithio rhwng unigolion â namau a rhwystrau mewn agwedd a rhwystrau amgylcheddol sy'n eu hatal rhag cyfranogi llawn ac effeithiol mewn cymdeithas, ar yr un sail ag eraill. Os byddai'n cael ei wireddu'n llawn, byddai'r Model Cymdeithasol yn trawsnewid cymdeithas, gan ddileu rhwystrau a byddai hyn yn golygu y gall bobl anabl gymryd rhan llawn mewn cymdeithas.

Mae'r dull hanesyddol o ymdrin ag anabledd yn y DU wedi'i seilio ar y Model Meddygol o Anabledd (lle ystyrir mai namau'r person yw'r peth sy'n eu hanablu). Golyga hyn fod mabwysiadu'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn gofyn am newid sylweddol yn ein hagwedd, ein diwylliant a'r modd yr ydym yn gweithio. Drwy fabwysiadu dull yn seiliedig ar ddileu rhwystrau – a gweithio gyda phobl anabl i ddod o hyd i atebion - gallwn greu gwell polisi a gwell gwasanaethau i bawb. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i wneud y newid diwylliannol hwn ond mae'n cydnabod y bydd angen gwneud gwaith dros amser i sicrhau bod pob agwedd o'n gwaith yn cyd-fynd yn gyfan gwbl â'r Model Cymdeithasol o Anabledd. Byddwn yn canolbwyntio ar hyfforddi staff a chynnwys y Model Cymdeithasol wrth lunio pob polisi a holl agweddau ein busnes dros y flwyddyn nesaf.

### Cynnydd o ran targedau'r gweithlu

Mae gennym darged i gyflawni cydbwysedd 50/50 rhwng y rhywiau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil erbyn 2020. Ar 31 Mawrth 2019 canran y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil oedd 40.8%.

Ein targed ar gyfer staff anabl yn y gweithlu yw 5.8% erbyn 2020. Ar 31 Mawrth 2019 y canran oedd 5.5% (cynnydd o 4.8% yn 2016.)

Ein targed ar gyfer staff Duon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) yw 2.5% erbyn 2020. Ar 31 Mawrth 2019 y canran oedd 2.4% (cynnydd o 2% yn 2016.)

# Pennod 5

## Gwobrau a Chydnabyddiaeth

### Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru

Bob blwyddyn rhoddir gwobr i dîm neu unigolyn sy'n dangos arfer gorau yn ei ymdrechion i annog, hybu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Yr enillydd yn 2018/19 oedd Nastassja Wiseman a sefydlodd y Rhwydwaith Cefnogi Awtistiaeth ar gyfer staff Llywodraeth Cymru, sy'n cynnig sesiynau mentora o chwith ar gyfer aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil a hefyd wedi cyhoeddi blogiau ar y fewnrwyd am ei phrofiad fel aelod staff awtistig. Mae'r Rhwydwaith yn rhwydwaith cymorth anffurfiol i gymheiriaid a gafodd ei lansio ym mis Mawrth 2018 ac mae wedi mynd o nerth i nerth gyda dros 50 o aelodau ar draws yr holl swyddfeydd. Mae'n rhoi cymorth i staff awtistig, rheolwyr llinell neu gydweithwyr staff awtistig a chydweithwyr sydd ag aelodau o'r teulu sy'n awtistig. Mae gan y rhwydwaith safle mewnwrwyd ar gyfer y tîm a sesiynau ystafell sgwrsio dyddiol.

### Gwobrau Eraill/Cydnabyddiaeth Arall

Ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, Llywodraeth Cymru oedd un o ddim ond 14 Prif Gyflogwr Traws ac yn 8fed yn y DU am ei chymorth ar gyfer staff LGBT+. Cafodd PRISM wobwr "Rhwydwaith â Chanmoliaeth Uchel".

Roedd Menywod Ynghyd ar y rhestr fer yn y categori Gwerthfawrogi Amrywiaeth yng Ngwobrau Llywodraeth Cymru 2019.

### Meincnodi/Achredu Amrywiaeth yn y Gweithle

Fe gynhalion ni ymarfer meincnodi yn erbyn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall ym mis Medi 2018 ar gyfer y cyfnod o fis Medi 2017 – Medi 2018. Cyhoeddwyd y canlyniadau ym mis Ionawr 2019 ac roedd y sefydliad unwaith eto ymhlith 100 Uchaf y DU – gan gyrraedd yn uwch nag erioed eleni sef y 8fed yn y DU. Mae Stonewall hefyd wedi ein enwi fel un o'r cyflogwyr gorau sy'n gynhwysol o ran gweithwyr trawsryweddol.

Dyfarnwyd Statws Aur inni unwaith eto gan A:gender (Rhwydwaith Gwasanaeth Sifil y DU ar gyfer staff trawsryweddol a rhyngrywiol) am ein polisiau cynhwysol i bobl trawsryweddol, ym mis Ionawr 2019.

Cawsom ein rhoi ar restr Prif Gyflogwyr o ran Hil gan Busnes yn y Gymuned ym mis Hydref 2018.

Llwyddwyd i gael achrediad Hyderus o ran Anableded ar Lefel 3 (Arweinydd) ym mis Hydref 2017, sy'n ddilys am 3 blynedd.

Gwnaethom barhau i weithio gyda Chwarae Teg, gan ymgymryd â'u Meincnod Cyflogwr Chwarae Teg i wella cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

### Arolwg Pobl 2018

Cynhaliwyd Arolwg Pobl Llywodraeth Cymru 2018 rhwng 1 a 19 Hydref 2018. Mae'r Arolwg Pobl yn casglu barn staff am eu profiadau o weithio yn Llywodraeth Cymru er mwyn ein helpu i ddeall beth sydd angen ei wneud i sicrhau bod y sefydliad yn fan ardderchog



i weithio a rhoi'r gwasanaeth gorau posib i bobl a chymunedau Cymru.

Sgôr *Mynegai Ymgysylltiad Staff* Llywodraeth Cymru oedd 64%, sydd 2 bwynt canran yn uwch na'r arolwg blaenorol a 2 bwynt canran yn uwch na meincnod Gwasanaeth Sifil y DU.

Roedd perfformiad Llywodraeth Cymru ar gynhwysiant a thriniaeth deg yn dda, gan ennill sgôr cadarnhaol o 81%. Gwelodd y thema hon gynnydd bach o 1 pwynt canran o'r arolwg blaenorol, ac roedd 4 pwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil. Roedd y perfformiad ar bob un o'r cwestiynau o fewn y thema hefyd yn dda, gan ennill sgôr cadarnhaol o leiaf 73 a pherfformiodd pob un yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Y cwestiwn *'rwy'n cael fy nhrin â pharch gan y bobl rwy'n gweithio gyda nhw'* oedd y cwestiwn â'r sgôr uchaf yn y thema hon, gyda sgôr cadarnhaol o 88%. Nid oedd canlyniad y cwestiwn hwn yn wahanol i'r arolwg blaenorol, ond roedd 3 phwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil. Mae'r cwestiwn *'rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith'* wedi sgorio yn uchel yn y thema hon hefyd gyda sgôr cadarnhaol o 85%, sydd 4 pwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Roedd dau o'r cwestiynau yn y thema hon wedi cynyddu 2 bwynt canran ers yr arolwg blaenorol h.y. *'rwy'n teimlo bod fy ngwaith yn cael ei werthfawrogi'* (sgôr cadarnhaol 73% a 6 phwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil) ac *'rwy'n credu bod y sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigolion (e.e. diwylliant, arddulliau gwaith, cefndir, syniadau, ayb.)'* (sgôr cadarnhaol 79% a 2 bwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil).

Roedd rhywfaint o amrywiad, fodd bynnag, yn y sgoriau ar gyfer ymgysylltiad y staff a chynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer staff sydd â nodweddion gwarchoddedig.

## Ethnigrwydd

Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer staff oedd yn dweud eu bod yn dod o gefndir Lleiafrifoedd Ethnig yn 69%, sydd ychydig yn uwch (4 pwynt canran) na'r sgôr ar gyfer staff a ddywedodd eu bod yn wyn, a 7 pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol. Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer y grŵp hwn yn uwch na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (64%) a meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (66%).

Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg i staff o gefndir Lleiafrifoedd Ethnig yn 80%, sydd 4 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff a ddywedodd eu bod yn wyn, a 10 pwynt canran yn uwch na'r arolwg diwethaf. Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer y grŵp hwn ychydig yn is na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (81%) ond yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (76%).

## Statws Iechyd

Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer staff a ddywedodd fod ganddynt gyflwr, salwch neu anabledd cyfyngus hirdymor<sup>2</sup> yn 61%, sydd 4 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff nad oeddent yn dweud bod ganddynt gyflwr, salwch neu anabledd cyfyngus hirdymor<sup>2</sup>. Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer y grŵp hwn

<sup>2</sup> Mae Llywodraeth Cymru yn derbyn y diffiniad model cymdeithasol o anabledd, sy'n cydnabod bod rhwystrau mewn cymdeithas yn analluogi pobl sydd â nam neu gyflwr iechyd, neu sy'n defnyddio iaith Arwyddion Prydain. Yn ôl y model cymdeithasol o anabledd, nam yw'r hyn y cyfeiriwyd ato yn hanesyddol fel "anabledd". Anabledd yw'r anghydraddoldeb, anfantais, analluedd neu wahaniaethu a all effeithio pobl â nam o ganlyniad i rwystrau i fynediad a chynhwysiant. Mae'r term 'anabl' yn cael ei ddefnyddio yn yr adran hon gan mai dyma'r term a ddefnyddir gan Swyddfa'r Cabinet ar gyfer y cwestiynau a ddefnyddir ac yr adroddir arnynt yn Arolwg Pobl Gwasanaeth Sifil y DU.

1 pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol. Roedd y sgôr ymgysylltiad ychydig yn is na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (64%), ond dipyn yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (53%).

Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer staff a ddywedodd fod ganddynt gyflwr, salwch neu anabledd cyfyngus hirdymor<sup>2</sup> yn 75%, sydd 9 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff nad oeddent yn dweud bod ganddynt gyflwr, salwch neu anabledd cyfyngus hirdymor<sup>2</sup>, ond 3 phwynt canran yn uwch na'r arolwg blaenorol. Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer y grŵp hwn yn is na chyfartaledd Cymru (81%) ond yn uwch na Meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (68%).

## Cyfeiriadedd rhywiol

Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer staff a ddywedodd eu bod yn Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol neu arall yn 67%, sydd ychydig (1 pwynt canran) yn uwch na'r sgôr ar gyfer staff heterorywiol a 3 phwynt canran yn uwch na'r arolwg blaenorol. Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer y grŵp hwn yn uwch na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (64%) a meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (59%).

Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer staff Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol neu arall yn 79%, sydd 5 pwynt canran yn is na staff heterorywiol, ac 1 pwynt canran yn is na'r arolwg blaenorol. Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer y grŵp hwn ychydig yn is na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (81%) ond yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (76%).

## Hunaniaeth o ran rhywedd

Roedd y sgôr ymgysylltiad ar gyfer staff a ddywedodd eu bod yn fenyw yn 68%, sydd 5 pwynt canran yn uwch na sgôr staff a ddywedodd eu bod yn ddyn. Roedd yr ymgysylltiad ar gyfer y grŵp hwn 2 bwynt canran yn uwch na'r arolwg blaenorol ac yn uwch na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (64%) a meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (62%).

Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer staff a ddywedodd eu bod yn fenyw yn 86%, 4 pwynt canran yn uwch na staff a ddywedodd eu bod yn ddyn. Eto, roedd cynnydd o 2 bwynt canran o gymharu â'r arolwg blaenorol. Roedd y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer y grŵp hwn yn uwch na chyfartaledd Llywodraeth Cymru (81%) a meincnod y Gwasanaeth Sifil ar gyfer y grŵp cyfatebol (79%).

<sup>2</sup> Mae Llywodraeth Cymru yn derbyn y diffiniad model cymdeithasol o anabledd, sy'n cydnabod bod rhwystrau mewn cymdeithas yn analluogi pobl sydd â nam neu gyflwr iechyd, neu sy'n defnyddio laith Arwyddion Prydain. Yn ôl y model cymdeithasol o anabledd, nam yw'r hyn y cyfeiriwyd ato yn hanesyddol fel "anabledd". Anabledd yw'r anghydraddoldeb, anfantais, analluedd neu wahaniaethu a all effeithio pobl â nam o ganlyniad i rwystrau i fynediad a chynhwysiant. Mae'r term 'anabl' yn cael ei ddefnyddio yn yr adran hon gan mai dyma'r term a ddefnyddir gan Swyddfa'r Cabinet ar gyfer y cwestiynau a ddefnyddir ac yr adroddir arnynt yn Arolwg Pobl Gwasanaeth Sifil y DU.

# Pennod 6

## Y Dyfodol

Mae rhagor i'w wneud i greu a chynnal gweithle cynhwysol lle gall pobl roi o'u gorau. Er ein bod yn symud i'r cyfeiriad cywir ac yn rhagweld y bydd ein sefyllfa yn cryfhau yn ystod pob cyfnod adrodd, mae rhagor o gynlluniau ar y gweill er mwyn cyflawni ein nod.

Mae'r gwaith o roi ein Cynllun Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2017-20 ar waith a sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i gael eu hymgorffori drwy'r sefydliad i gyd, yn parhau.

Yn ystod y flwyddyn sydd i ddod, byddwn yn anelu at wneud cynnydd pellach o ran ein targedau amrywiaeth staff ac at gyflawni rhagor o'r camau gweithredu a nodir yn ein Cynllun Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2017-20.

Byddwn hefyd yn datblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod 2020-2024, ac yn ymgynghori arnynt. Bydd y rhain yn sail i ddatblygu ein Cynllun Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant nesaf (ar gyfer yr un cyfnod).

# Atodiad A

## Ffigurau Cynrychiolaeth yn y Gweithle wedi'u Dadgyfuno yn ôl Hil a Chrefydd/Cred

Hil		
	Nifer	%
Arabaidd	*	0
Asiaidd – Bangladeshaidd	*	0
Asiaidd – Tsieineaidd	10	0
Asiaidd – Indiaidd	20	0
Asiaidd – Pacistanaidd	20	0
Du – Affricanaidd	10	0
Du – Caribiaidd	10	0
Gwyn ac Asiaidd Cymysg	20	0
Cymysg Du Affricanaidd a Gwyn	*	0
Cymysg Du Caribiaidd a Gwyn	10	0
Heb Ddatgan	130	2
Cefndir Asiaidd Arall	10	0
Grŵp Ethnig Arall	10	0
Cefndir Ethnig Cymysg Arall	20	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	210	4
Gwyn	5080	91
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Agnostiaeth	360	6
Anffyddiaeth	520	9
Bwdhaeth	10	0
Cristnogaeth	2320	42
Hindŵaeth	10	0
Dyneiddiaeth	20	0
Islam	30	0
Jainiaeth	*	0
Iddewiaeth	*	0
Dim Crefydd	530	10
Crefydd Arall	130	2
Paganiaeth	10	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	1450	26
Rastaffariaeth	*	0
Sikhiaeth	*	0
Taoaeth	*	0
Heb Ddatgan	170	3
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5560</b>	<b>100</b>

# Atodiad B

## Data Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Rhyw	LIC Nifer	LIC %
Menywod	140	57
Dynion	110	43
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>	<b>100</b>

Oedran	LIC Nifer	LIC %
16-24	30	10
25-29	30	10
30-34	20	9
35-39	20	7
40-44	20	7
45-49	20	8
50-54	20	8
55-59	30	10
60-64	40	15
65+	40	16
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>	<b>100</b>

Anabledd	LIC Nifer	LIC %
Anabl	10	4
Heb Ddatgan	40	15
Ddim yn Anabl	190	79
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	2
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>	<b>100</b>

Hil	LIC Nifer
Asiaidd – Indiaidd	*
Heb Ddatgan	30
Grŵp Ethnig Arall	*
Arall – Grŵp Ethnig Cymysg	*
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10
Gwyn	200
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>

LIC %
1
13
0
2
4
80
<b>100</b>

Crefydd/Cred	LIC Nifer
Agnostiaeth	10
Anffyddiaeth	20
Cristnogaeth	80
Hindŵaeth	*
Shinto – Japaneaidd	*
Iddewiaeth	*
Dim Crefydd/Cred	30
Heb Ddatgan	40
Crefydd/Cred Arall	*
Paganïaeth	*
Gwell Gen i Beidio â Dweud	60
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>

LIC %
5
9
33
1
0
0
11
16
1
0
24
<b>100</b>

Cyfeiriadedd Rhywiol	LIC Nifer
Heterorywiol	170
Heb Ddatgan	40
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	30
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>

LIC %
68
16
4
13
<b>100</b>

Mamolaeth/Beichiogrwydd	LIC Nifer
Nac Ydw	240
Ydw	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>

LIC %
99
1
<b>100</b>

<b>Priodasol</b>	<b>LIC</b>
	<b>Nifer</b>
Mewn Priodas/Partneriaeth Sifil	110
Heb Ddatgan	40
Statws Arall	30
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0
Sengl	70
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>

<b>LIC</b>
<b>%</b>
45
15
11
0
29
<b>100</b>

<b>Rhywedd yr un Fath ag Adeg eu Geni</b>	<b>LIC</b>
	<b>Nifer</b>
Nac Ydy	0
Heb Ddatgan	150
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10
Ydy	90
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>250</b>

<b>LIC</b>
<b>%</b>
0
61
2
37
<b>100</b>



# Atodiad C

## Data Cwynion a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Er mwyn darparu gwybodaeth ystyrlon a defnyddiol, mae nifer yr achosion sy'n ymwneud â chwynion a nifer yr achosion disgyblu wedi cael eu grwpio. Oherwydd y niferoedd bach, gallai rhannu nifer yr achosion sy'n ymwneud â chwynion a nifer yr achosion disgyblu arwain at ddatgelu pwy yw unigolion.

Rhywedd		
	Nifer	%
Menywod	10	67
Dynion	10	33
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Oedran		
	Nifer	%
16-24	*	6
25-29	0	0
30-34	*	22
35-39	0	0
40-44	*	17
45-49	*	6
50-54	*	17
55-59	*	22
60-64	*	11
65+	0	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	*	6
Heb Ddatgan	*	11
Ddim yn Anabl	20	83
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Hil		
	Nifer	%
Heb Ddatgan	*	11
Ethnigrwydd Arall	0	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Gwyn	20	89
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Cristnogaeth	10	39
Dim Crefydd/Cred	*	22
Heb Ddatgan	*	11
Crefydd/Cred Arall	*	17
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	11
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/strêt	10	72
Heb Ddatgan	*	11
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	*	6
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	11
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Priodasol		
	Nifer	%
Priodas/Partneriaeth Sifil	10	56
Heb Ddatgan	*	6
Arall	*	22
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Sengl	*	17
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

<b>Mamolaeth/Beichiogrwydd</b>		
	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Nac Ydw	20	100
Ydw	0	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

<b>Rhywedd yr un Fath ag Adeg Geni</b>		
	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Nac Ydy	0	0
Heb Ddatgan	0	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	78
Ydy	*	22
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	<b>100</b>

# Atodiad D

## Cyflog amser llawn sylfaenol ar gyfartaledd a'r Bwlch Cyflog yn ôl Graddfa

	Menywod	Dynion	Bwlch Cyflog
Llywodraeth Cymru	£37,739.44	£41,101.81	-8.53%
Cymorth Tîm	£21,951.76	£21,934.86	0.08%
Band Rheoli 3/ Swyddog Gweithredol	£26,733.01	£26,731.92	0.01%
Band Rheoli 2/ Swyddog Gweithredol Uwch	£34,518.35	£34,587.87	-0.20%
Band Rheoli 1/ Uwch-Swyddog Gweithredol	£44,016.81	£43,905.68	0.25%
Band Gweithredol 2/Gradd 7	£56,443.31	£56,956.36	-0.90%
Band Gweithredol 1/Gradd 6	£69,105.50	£69,788.99	0.98%
Yr Uwch Wasanaeth Sifil	£85,272.91	£88,492.39	-7.38%

# Atodiad E



## Yr Adduned Menywod yn y Gyfraith

Mae Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb rhywiol. Mae'n un o'r sefydliadau a lofnododd Adduned Menywod yn y Gyfraith Cymdeithas y Gyfraith, adduned sy'n cadarnhau ymrwymiad y Gwasanaethau Cyfreithiol i gyflawni'r canlynol:

- i. Cefnogi menywod er mwyn iddyn nhw gyrraedd rôl uchel o fewn y proffesiwn
- ii. Gosod cynlluniau a thargedau clir ynglŷn â chydaddoldeb rhywiol ac amrywiaeth
- iii. Cyhoeddi cynllun gweithredu ac adrodd yn gyhoeddus ar gynnydd.

Bydd Llywodraeth Cymru'n cyhoeddi manylion am yr Adduned Menywod yn y Gyfraith yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr blynyddol.



## Yr Adduned Menywod yn y Gyfraith

Mae'r adduned hon yn ymrwymiad i weithio gyda'n gilydd i greu cydraddoldeb rhwng y rhywiau er mwyn trawsnewid byd y gyfraith.

### Mae fy sefydliad i'n addunedu i hybu cydraddoldeb rhwng y rhywiau trwy wneud y canlynol:

1. Penodi un aelod o'r uwch dîm arwain/pwyllgor rheoli i fod yn atebol am amrywiaeth rhywedd a chynhwysiant;
2. Gosod targedau rhywedd penodol ar lefel arweinyddiaeth ac ar lefelau eraill fel y bo'n briodol;
3. Ystyried y canlyniadau gwahaniaethol ar gyfer gwahanol grwpiau o fenywod ar bob lefel o'r sefydliad e.e. eu cefndir, hunaniaeth ac amrywiaeth eu profiadau;
4. Datblygu cynllun gweithredu er mwyn sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn ein huwchdimau rheoli ac arwain;
5. Ymrwymo ar lefel uwch i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail rhyw, bwlio ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle;
6. Ymrwymo i fynd i'r afael â diwylliant gweithio neu ragfarn yn y gweithle a allai arwain at ganlyniadau gwahaniaethol yn y gweithle;
7. Cyhoeddi ein haddewid a chyhoeddi ein targedau a'n cynllun gweithredu;
8. Sicrhau bod cysylltiad rhwng agweddau penodol ar gyflog, gwobrwyo a chydabyddiaeth yr uwch dim rheoli â chyflawni'r targedau cydraddoldeb rhwng y rhywiau fel y bo'n briodol.

<b>Enw'r Sefydliad/Eiriolwr:</b> Llywodraeth Cymru
<b>Sector/Diwydiant:</b> Llywodraeth/Sector Cyhoeddus
<b>Uwch-arweinydd sy'n atebol am ymrwymiad:</b> Helen Lentle – Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru
<p><b>Rhowch grynodedb o'r gweithgareddau rydych chi'n bwriadu eu cyflawni er mwyn cefnogi'r adduned a sut y byddwch yn monitro cynnydd.</b></p> <p>Dengys yr ystadegau a ganlyn bod Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru yn flaengar o ran cydraddoldeb rhwng y rhywiau ym maes y gyfraith:</p> <p>Mae 66% o fenywod a 34% o ddynion yn yr adran.</p> <p>O ran yr Uwch-reolwyr (1 Cyfarwyddwr a 6 Dirprwy Gyfarwyddwr), mae 71.4% o fenywod a 28.6% o ddynion. Mae Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol (Helen Lentle) yn fenyw. Mae'r Cyfarwyddwr hefyd yn Bennaeth Proffesiwn yn Llywodraeth Cymru.</p> <p>Mae 53% o fenywod a 47% o ddynion yn uwch-gyfreithwyr neu'n arweinyddion tîm.</p> <p>Er hynny, nid yw'r Adran yn bodloni ar yr ystadegau hyn ac mae'n parhau i fod wedi ymrwymo i hybu a chynnal cydraddoldeb rhwng y rhywiau o fewn yr adran. Targed Llywodraeth Cymru erbyn 2020 yw cael rhaniad 50/50 o ran rhywedd ar lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil. Mae'r ystadegau'n dangos bod yr Adran Gwasanaethau Cyfreithiol ar flaen y gad yn hyn o beth.</p> <p>Gan gyfeirio at yr addunedau:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bydd Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol yn parhau i fod yn atebol dros amrywiaeth rhywedd a chynhwysiant. Y hi hefyd yw Hyrwyddwr Amrywiaeth ar gyfer Swyddfa'r Prif Weinidog yn Llywodraeth Cymru.</li> <li>2. Mae targedau penodol ar gyfer rhywedd wedi'u gosod a'u cyflawni gan yr Adran. Rydym wedi ymrwymo i gynnal cydraddoldeb rhwng y rhywiau.</li> <li>3. Mae gan Lywodraeth Cymru Rwydwaith Menywod. Y bwriad yw dod â phobl o bob cefndir ac o bob adran o Lywodraeth Cymru ynghyd er mwyn rhannu profiadau. Mae'n hybu twf personol ac yn annog menywod i gefnogi'i gilydd er mwyn iddyn nhw gyrraedd eu llawn botensial.</li> </ol> <p>Nod y rhwydwaith yw cynnig un llais ar faterion sy'n wynebu menywod ar draws Llywodraeth Cymru. Mae'n trefnu digwyddiadau rhwydweithio a hyfforddi ac yn darparu cyfleodd i aelodau ddatblygu a hynny er mwyn creu cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y sefydliad.</p> <p>Yn ogystal â hyn, gwahoddir cyfreithwyr sy'n fenywod ac o gefndir Du ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) i gymryd rhan yn y rhaglen sector cyhoeddus 'BAME into Leadership'. Mae'r rhaglen yn darparu amrywiaeth o hyfforddiant diddorol, digwyddiadau ymgysylltu a chyfleodd i ddatblygu gan gynnwys STEP.</p>

Mae cyfle i fenywod yn yr Adran fynd ar nifer o gyrsiau sydd wedi'i trefnu ar gyfer menywod o bob cefndir ac o bob adran o'r sefydliad e.e. Menywod yn uwch-arweinwyr, gweithdy Dylanwadu a Chadernid, gweithdy Dewrder a Phresenoldeb. Trefnir nifer o'r gweithdai gan Whitehall a chan ddiwydiant er mwyn helpu menywod i oresgyn rhwystrau, adeiladu rhwydweithiau a dod yn arweinwyr cryf.

Mae Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol wedi mynychu cwrs arweinyddiaeth yn Ysgol Lywodraethu Harvard Kennedy, Prifysgol Harvard ac arweiniodd hyn at ennill 'Certificate for Leadership In a New World – Harvard Women and Power'. Mae hefyd wedi mynychu uwchgynhadledd arweinyddiaeth ar gyfer cyn-ddisgyblion y cwrs.

Mae gan Lywodraeth Cymru raglen mentora o chwith sy'n targedu grwpiau nad ydynt wedi eu cynrychioli'n ddigonol yn y sefydliad, gan gynnwys menywod o wahanol gefndiroedd. Mae nifer o aelodau'r Bwrdd Rheoli Gwasanaethau Cyfreithiol gan gynnwys y Cyfarwyddwr yn cymryd rhan yn y rhaglen hon.

4. Mae cydraddoldeb rhwng y rhywiau o fewn yr uwch-dimau rheoli ac arwain ac mae'r Adran wedi ymrwymo i gynnal cydraddoldeb rhywiol yn y maes hwn.
5. Mae'r Uwch-dim Rheoli wedi ymrwymo i roi terfyn ar unrhyw ffurf o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu yn y gweithle ac mae wedi llunio polisiau cadarn. Mae gan yr Adran gynllun gweithredu er mwyn rhoi terfyn ar ymddygiad annerbyniol ac mae pob aelod o staff yn cael ei annog i achwyn am unrhyw ymddygiad o'r fath. Mae swyddog o'r tu allan i'r Adran wedi'i benodi fel bod modd i aelod o'r staff godi unrhyw fater sydd yn ei boeni ac nad yw'n gallu ei drafod o fewn yr Adran, gyda rhywun annibynnol. Mae Rhaglen Cymorth i Weithwyr yn bodoli sy'n rhoi'r cyfle i staff siarad yn gyfrinachol â chynghorwyr annibynnol sydd wedi'u hyfforddi.
6. Mae polisiau gweithio'n glyfar a chyfarpar technoleg gwybodaeth mewn bodolaeth a hynny er mwyn creu diwylliant gweithio hyblyg i bawb. Mae hefyd yn rhoi ystyriaeth i amrywiaeth o anghenion a phatrymau gweithio gwahanol. Mae gan bob tîm Siarter Tîm er mwyn sicrhau bod anghenion pob aelod o'r tîm yn cael eu hadlewyrchu yn nhrefniadau gweithio'r tîm a bod parch tuag at anghenion neilltuol unigolion.  
Mae pob aelod o staff yn cael hyfforddiant ar-lein am ragfarn ddjarwybod ac mae'r bwrdd rheoli yn derbyn hyfforddiant wyneb yn wyneb.  
Anogir pob aelod o staff i wneud Prawf IQ Rhywedd Prifysgol Harvard.
7. Bydd manylion adduned Cymdeithas y Gyfraith a data cysylltiedig yn cael eu cyhoeddi yn yr Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr a fydd ar wefan allanol Llywodraeth Cymru.
8. Mae cyflogau Llywodraeth Cymru'n cael eu pennu'n ganolog dan ganllawiau cyffredinol y Gwasanaeth Sifil.

\* Mae'r data yn yr Atodiad hwn yn gywir ym mis Rhagfyr 2019.