



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Adroddiad Cydraddold Cyflogwr Blynyddol



Cynnwys

Rhagair	4
Pennod 1: Arweinyddiaeth	5
Cyflawniadau/Gweithgareddau yn ystod y Flwyddyn	5
Yr Ymgyrch Dewch i Draffod Parch	6
Y Model Cymdeithasol o Anabledd	6
Cydraddoldeb yng Nghymru	7
Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr	7
Targedau Amrywiaeth y Gweithlu	8
Cynnydd o ran targedau'r gweithlu	8
Rheoli Perfformiad	9
Adduned Menywod yn y Gyfraith	9
Pennod 2: Sgiliau a Hyfforddiant	10
Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	10
Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	13
Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru	15
Hyfforddiant Iaith Gymraeg	16
Hyfforddiant Galwedigaethol	16
Pennod 3: Adnoddau a Recriwtio	17
Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2020	17
Dynion a Menywod yn y Gweithlu	27
Cyflogau	29
Gweithgarwch Recriwtio	29
Gweithgareddau Allgymorth	38
Lleoliad Profiad Gwaith	38
Prentisiaethau	38
Y Rhaglen Brentisiaethau	39
Rhagolwg	39
Pennod 4: Cefnogi ein Staff/Bod yn Gyflogwr o Ddewis	40
Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff	40
Cyflawniadau/Gweithgareddau Rhwydweithiau yn ystod y Flwyddyn	40
Rhwydweithiau Anffurfiol	42
Cymorth a Buddion i Staff	42
Partneriaeth Gymdeithasol	42

Pennod 5: Gwobrau a Chydnabyddiaeth	44
Gwobr Amrywiaeth Llywodraeth Cymru	44
Meincnodi Amrywiaeth yn y Gweithle/Achrediadau/Gwobrau	44
Yr Arolwg Pobl – Cypolwg 2020	44
Pennod 6: Y Dyfodol	47
Atodiad A: Cynrychiolaeth yn y Gweithle wedi'i Dadgyfuno yn ôl Hil; Crefydd/Credd; Crefydd/Cred; Anabledd; Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Priodasol	48
Atodiad B: Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	52
Atodiad C: Data Cwynion a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	54
Atodiad D: Cyflogau Dynion a Menywod yn ein Gweithlu	57
Atodiad E: Adduned Menywod yn y Gyfraith	58

Rhagair

Pleser mawr yw cyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Llywodraeth Cymru ar gyfer 2019-2020.

Y cyfnod y mae'r adroddiad hwn yn ymdrin ag ef oedd blwyddyn olaf ein Cynllun Gweithredu ar Amrywiaeth a Chynhwysiant 2017-2020. Roedd hwn yn cynnwys targedau i gynyddu canran y bobl anabl a'r bobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn ein gweithlu i 5.8% a 2.5% yn y drefn honno, a bodlonwyd y targedau hyn. Ni fu modd inni gyflawni ein huchelgais o gael Uwch Wasanaeth Sifil cyfartal o ran y rhywiau, ond parhawyd i weld cynnydd da yn y graddau yn union islaw hyn. Dechreuwyd gweithio i sefydlu'r model cymdeithasol o anabledd a gwelsom ostyngiad mawr i'w groesawu yn ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau er bod mwy i'w wneud, wrth gwrs. Eleni cyflwynwyd ymgyrch yr Ysgrifennydd Parhaol "Dewch i Drafod Parch", a gafodd ei lansio ar 1 Mai 2019 ar y cyd â'n Hochr Undebau Llafur, i gyd-fynd â Diwrnod Rhyngwladol y Gweithwyr. Roedd yr ymgyrch yn rhoi pwyslais ar drin ei gilydd ag urddas a pharch, bod yn ymwybodol o wahaniaethau ei gilydd a deall gwerth amrywiaeth a chynhwysiant. Ym mis Medi ymgynghorwyd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024, gydag amcan newydd i ni fel cyflogwr. Cyhoeddwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar 2 Ebrill 2020 ac mae rhagor o wybodaeth am hyn yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn.



Andrew Jeffreys
Hyrwyddwr Cydraddoldeb
y Bwrdd

Ddiwedd eleni, trawyd y wlad gan y pandemig COVID-19, gan gael effaith ddofn ar ein cymunedau ac ar gydraddoldeb. Effeithiodd hyn hefyd ar rywfaint o'r gwaith yr oeddem wedi'i gynllunio. Gohiriwyd ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Strategaeth ar gyfer 2020-2024, a oedd i'w chyhoeddi fis Ebrill 2020, a bydd bellach yn cael ei chyhoeddi yn gynnar yn 2021, gam gwmpasu'r cyfnod 2021-2026 bellach. Bydd yn cynnwys targedau newydd ac yn nodi ein camau nesaf.

Mae sefydliadau'n llwyddiannus pan fyddant yn amrywiol. Mae dod â gwahanol safbwyntiau, syniadau a phrofiadau at ei gilydd yn ein helpu i wneud penderfyniadau mwy effeithiol ac yn helpu i sicrhau bod ein polisiau'n adlewyrchu anghenion pawb yng Nghymru. Gwyddom nad ydym, o hyd, yn cynrychioli'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu a bod angen inni wneud yn well. Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i ddangos esiamp fel cyflogwr, gan alluogi pawb i ddatblygu i'w llawn botensial ac yn cael eu gwerthfawrogi am eu cyfraniad i'r sefydliad.

Mae partneriaeth gymdeithasol yn ffordd sefydledig o weithio i Lywodraeth Cymru ac rwyf am gydnabod yr effeithiau cadarnhaol sy'n deillio o weithio mewn partneriaeth â'n Hundebau Llafur, yn gyffredinol ac ar yr Oedran nda cydraddoldeb yn benodol. Drwy gydweithio ag Undebau Llafur, gallwn wneud mwy i wella canlyniadau ar gyfer grwpiau difreintiedig a grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a byddwn yn parhau i ddilyn y trywydd llwyddiannus hwn.

Hoffwn ddiolch i bawb sy'n rhan o'n Hochr Undebau Llafur ac o'n rhwydweithiau staff ffurfiol ac anffurfiol am eu cyfraniad i'r sefydliad ac i'w haelodau, ac am roi o'u hamser i wneud hynny.

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. Mae wedi nodi'n glir bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gyfrifoldeb i bawb a bod rhaid i sicrhau cyfle cyfartal a herio gwahaniaethu fod yn rhan o'n gwaith o ddydd i ddydd, waeth beth fo'n gradd. Er mwyn symud ymlaen yn Llywodraeth Cymru, rydym yn disgwyl i'n harweinwyr fod yn arweinwyr cynhwysol sy'n cymryd llesiant a chynhwysiant eu timau o ddifrif ac yn herio ymddygiad amhriodol.

Cyfarfu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant bedair o weithiau yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r aelodau'n cynnwys Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, chwech o Hyrwyddwyr 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.

Cyflawniadau a Gweithgareddau yn ystod y Flwyddyn

Rydym wedi:

- cynnal nifer o ddigwyddiadau hyfforddi ac ymwybyddiaeth ar gyfer staff Llywodraeth Cymru ar y Model Cymdeithasol o Anabledd;
- parhau i ehangu'r cynllun mentora o chwith ar gyfer ein Huwch Weision Sifil;
- cynnal gweithgareddau allgymorth sydd â ffocws ar ddenu ymgeiswyr anabl yn unol â'n Cynllun Gweithredu ar gyfer Prentisiaethau Cynhwysol;
- gwneud newidiadau i bolisiau Adnoddau Dynol ar gyfer rhieni sy'n gweithio i fynd i'r afael ag argymhellion y TUC ynghylch cymorth i rieni newydd ar ôl dychwelyd i'r gwaith, ac wedi dileu termau sy'n cyfeirio at rywedd lle y bo'n bosibl, yn unol ag argymhellion Stonewall;
- cyflwyno paneli amrywiol ar gyfer recriwtio'r Uwch Wasanaeth Sifil, gan sicrhau bod o leiaf un aelod o'r panel naill ai o leiafrif ethnig neu'n anabl;
- diweddarau'r polisi Urddas yn y Gwaith law yn llaw â lansio'r ymgyrch Dewch i Draffod Parch;
- dechrau adolygiadau o'n bolisiau Adnoddau Dynol i gefnogi gofalwyr yn y gweithle, profiad gweithwyr o'r menopos, ac absenoldeb arbennig i weithwyr anabl;
- cadeirio paneli yn Civil Service Live ar fod yn sefydliad cynhwysol i bobl draws.

Parhaodd y Proffesiwn Adnoddau Dynol o fewn Llywodraeth Cymru i gynnal sesiynau 'Dysgu Amser Cinio' misol yn ymdrin ag amrywiaeth o bynciau, y mae llawer ohonynt (e.e. materion iechyd meddwl) yn berthnasol i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r sesiynau'n agored i unrhyw un yn y Proffesiwn Adnoddau Dynol sydd â diddordeb.

Yr Ymgyrch Dewch i Draffod Parch

Lansiodd yr Ysgrifennydd Parhaol ei hymgyrch Dewch i Draffod Parch ar 1 Mai 2019 ochr yn ochr ag Undebau Llafur Llywodraeth Cymru, i gyd-fynd â Diwrnod Rhyngwladol y Gweithwyr. Ei nod yw hyrwyddo urddas a pharch ar draws y sefydliad, gan sicrhau bod pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi i herio ymddygiad annymunol a theimlo eu bod wedi'u grymuso i gyrraedd eu llawn botensial.

Mae'r ymgyrch yn canolbwyntio ar bum ymrwymiad craidd, a gyflawnir drwy amrywiaeth o ymyriadau, gan gynnwys cyfathrebu, dysgu a datblygu, adnoddau a chymorth penodol, a chryfhau polisiau a gweithdrefnau:

- Byddwn yn annog diwylliant o urddas a pharch ar draws ein sefydliad, gan helpu pobl i adnabod a herio ymddygiad annymunol pan fo'n digwydd.
- Byddwn yn gweithio i greu amgylchedd lle teimlwn y gallwn fod yn ni ein hunain, lle rydym yn cael cyfleoedd i gyrraedd ein potensial ac yn teimlo ein bod yn cael ein gwerthfawrogi am ein cyfraniadau.
- Byddwn yn hyrwyddo dealltwriaeth o werth gweithle cynhwysol ac yn cydnabod "cryfder mewn gwahaniaeth".
- Byddwn yn gweithio i sefydlu'r model cymdeithasol o anabledd ar draws Llywodraeth Cymru.
- Byddwn yn cryfhau ein hymrwymiad i gefnogi iechyd a llesiant staff Llywodraeth Cymru.

Y Model Cymdeithasol o Anabledd

Mae'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn gwahaniaethu'n bwysig rhwng 'nam' ac 'anabledd'. Mae'n cydnabod bod pobl â namau yn cael eu hanalluogi gan rwystrau sy'n bodoli'n gyffredin mewn cymdeithas. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys agweddau negyddol a rhwystrau ffisegol a sefydliadol a all atal pobl anabl rhag cael eu cynnwys ym mhob agwedd ar fywyd a chymryd rhan ynddynt.

Gwnaethom ymgynghori ar ein diffiniad o'r Model Cymdeithasol o Anabledd, a ysgrifennwyd gan aelodau'r Rhwydwaith Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd (DAAS) a'i gyhoeddi fis Rhagfyr 2018.

Ers hynny, rydym wedi bod yn codi ymwybyddiaeth, yn hyfforddi ein staff ar y model cymdeithasol, yn datblygu adnoddau ac yn ymgorffori'r model cymdeithasol yn ein prosesau Adnoddau Dynol. Yn ystod y flwyddyn, mae'r Tîm Cydraddoldeb yn y Gweithle wedi cynnal 8 sesiwn ymwybyddiaeth, gan gynnwys un ar gyfer staff Adnoddau Dynol ac un ar gyfer yr Is-adran y Gyfraith. Yn ystod y 12 mis diwethaf, rydym wedi:

- Cynnal ymgyrch gyfathrebu gan gynnwys posteri, erthyglau mewnrrwyd ac animeiddiad mewnol arloesol.
- Datblygu a chyhoeddi safonau iaith newydd i ymgorffori syniadaeth y model cymdeithasol ym mhob gohebiaeth ac mewn diweddariad o'r canllaw arddull ysgrifennu ar ein gwefan.
- Trafod y model cymdeithasol fel eitem ar Oedran nda'r Uwch Grŵp Arweinyddiaeth fis Rhagfyr 2019.
- Cyhoeddi briff ar y model cymdeithasol i'r holl Uwch Weision Sifil fis Mawrth 2020.

Yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd prosiect "Rhwystrau rhag Camu Ymlaen" i'n galluogi i nodi'r rhwystrau y mae pobl anabl yn eu hwynebu wrth wneud cais am waith gyda ni ac wrth gamu ymlaen yn eu gyrfa yn y sefydliad. Dengys data recriwtio yn ddiweddarach yn yr

adroddiad hwn nad oes gan ein staff anabl yr un cyfraddau llwyddiant â chydweithwyr nad ydynt yn anabl.

Fe wnaethom arolygu pobl a oedd wedi gwneud cais am swyddi gyda ni a chlywed barn a phrofiadau ein staff anabl yn uniongyrchol a thrwy ein rhwydwaith anabled. Cynhaliwyd nifer o weithdai i ystyried sut y gellid gwneud ein prosesau recriwtio yn fwy cynhwysol a sut y gallem wella'r addasiadau a ddarperir wrth recriwtio. Nodwyd nifer o ffyrdd i wella ein prosesau ar gyfer staff anabl ac ymgeiswyr am swyddi a byddwn yn treialu'r prosesau newydd dros y flwyddyn nesaf. Byddwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf yn ein hadroddiad nesaf.

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 Aseidiadau 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 Reoliadau 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 gesglir mewn perthynas â gweithwyr cyflogedig ei rhannu'n 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 a'i fod yn gallu monitro cynnydd a hwyluso newid cadarnhaol i sicrhau cydymffurfiaeth barhaus â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr

Yn dilyn cyhoeddi'r amcanion cydraddoldeb fis Mawrth 2016, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 fis Rhagfyr 2016. Mae Amcanion a Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 i'w gweld yma: lyw.cymru/cynllun-nodau-cydraddoldeb

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 yr ymrwymiad 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 2017-2020 ei gyhoeddi fis Ebrill 2017.

Mae cynnydd ar y Cynllun Gweithredu yn eitem reolaidd ar yr Oedran nda yn y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Drafftiodd Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer 2020-2024 ac ymgynghorwyd arno yn ystod y flwyddyn ac fe'i cyhoeddwyd fis Ebrill 2020. Dyma'r amcan newydd sy'n ymwneud â'n rôl fel cyflogwr:

“Erbyn 2024 bydd Llywodraeth Cymru yn gyflogwr sy'n dangos esiampl, gan gynyddu amrywiaeth drwy: fynd i'r afael yn arbennig â thangynrychiolaeth pobl anabl a phobl o gefndir lleiafrifol ethnig ar bob lefel o'r sefydliad, a thangynrychiolaeth merched ar lefelau uwch; dileu rhwystrau; a galluogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb.”

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 i'w weld yma: llyw.cymru/cynllun-nodau-cydraddoldeb-2020-i-2024

Targedau Amrywiaeth y Gweithlu

Roedd ein Cynllun Gweithredu ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016-2020 yn nodi targedau o ran y gweithlu, sef cynyddu nifer y menywod sy'n gweithio yn yr Uwch Wasanaeth Sifil a chynyddu nifer y staff Du, Asiaidd a lleiafrifol ethnig ac anabl yn ein gweithlu.

Y prif egwyddorion yw:

- 50/50 erbyn 2020 – cydbwysedd rhwng y rhywiau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil erbyn 2020.
- 2.5% o staff Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol erbyn 2020.
- 5.8% o staff anabl erbyn 2020.

Roedd y targed 50/50 erbyn 2020 yn addewid a wnaed gan ein cyn Ysgrifennydd Parhaol, Syr Derek Jones KCB, yn 2014.

Gosodwyd y targedau eraill yn 2016, yn dilyn dadansoddiad gan ein Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi, a chytunwyd arnynt gan ein Bwrdd. Ar adeg pennu'r targedau hyn, roedd staff Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol yn 2% o'r gweithlu a staff anabl yn 4.8%. Er nad yw'r targedau efallai'n swnio'n uchelgeisiol, roeddent yn realistig o ystyried data staffio, y recriwtio allanol a oed wedi'i gynllunio a'r niferoedd staff rhagamcanol.

Cynnydd o ran targedau'r gweithlu

Ar 31 Mawrth 2020, 42.8% oedd canran y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil (SCS). Mae'n siom nad ydym wedi cyrraedd ein targed o 50/50 ond mae'n gynnydd o 2% o'i gymharu â'r llynedd. Oherwydd niferoedd cymharol fach yr SCS, mae'r ffigur yn amrywio'n eithaf sylweddol ar sail hyd yn oed niferoedd bach sy'n dod i mewn neu'n ymadael. Yng nghydestun y trosiant cyfyngedig yn yr SCS, mae'r newid yn araf ac nid yw'r targed wedi bod yn gyraeddadwy. Mae canrannau'r menywod ar lefel Dirprwy Gyfarwyddwr yn agosach at y targed ar 45% ac o ystyried dilyniant a throsiant rhagwelwyd y byddai newid yn cael ei weld yn gyntaf ar lefel Dirprwy Gyfarwyddwr. Yn ogystal, mae cynnydd da yn cael ei wneud ar yn y graddau bwydo 6 a 7 islaw'r SCS.

Ein targed ar gyfer staff anabl yn y gweithlu yw 5.8% erbyn 2020. Ar 31 Mawrth 2020, y ganran oedd 5.8%, sef dim ond cyrraedd y targed, a chynnydd bach (0.3%) o'i gymharu â'r llynedd. Yn gyffredinol, mae'r ganran wedi cynyddu o 4.8% yn 2016.

Ein targed ar gyfer staff Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol yw 2.5% erbyn 2020. Ar 31 Mawrth 2020, roedd y ganran yn 2.6%, ychydig yn uwch na'r targed a chynnydd bach (0.2%) o'i gymharu â'r llynedd. Yn gyffredinol, mae'r ganran wedi cynyddu o 2% yn 2016.

Mae gennym dargedau amrywiaeth ar gyfer recriwtio i'r Uwch Wasanaeth Sifil. Cytunwyd ar y rhain gyda Swyddfa'r Cabinet a Bwrdd y Gwasanaeth Sifil yn 2018. Y targedau oedd recriwtio 3 unigolyn o gefndir lleiafrifol ethnig a 7 unigolyn anabl yn aelodau o'r SCS erbyn 2025 – fel rhan o Dargedau Newydd-ddyfodiaid o ran Ethnigrwydd ac Anabled yr Uwch Gwasanaeth Sifil. Ceir rhagor o wybodaeth yma:

www.gov.uk/government/publications/civil-service-diversity-inclusion-dashboard/civil-service-diversity-and-inclusion-dashboard.

Rydym wedi bodloni'r targedau hyn ond rydym yn dal i ymdrechu i gynyddu amrywiaeth ein Huwch Wasanaeth Sifil ar bob cyfle.

Rheoli Perfformiad

Ym mis Gorffennaf 2019, cyflwynwyd dull newydd o o reoli perfformiad – 'Dewch i Drafod'. Mae'r dull hwn o ymdrin â pherfformiad a datblygiad sy'n seiliedig ar gryfderau wedi'i seilio ar dystiolaeth am yr hyn rydym yn gwybod sy'n gweithio yn ein sefydliad – ar sail adborth i'n Harolwg Pobl, ymchwil fewnol ac adborth helaeth gan reolwyr a thimau. Mae ein dull gweithredu hefyd yn cael ei lywio gan y gronfa gynyddol o dystiolaeth ar reoli perfformiad sy'n seiliedig ar gryfderau yn y DU ac yn rhyngwladol, a hynny yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat.

Mae rheoli perfformiad sy'n seiliedig ar gryfderau yn ymwneud â deall bod y cyfle gorau i wella a rhagori yn ein rolau yn dod trwy ddeall cryfderau ac adeiladu arnynt, yn hytrach na gorganolbwyntio ar wendidau canfyddedig.

Y rhan bwysicaf o'n dull perfformio a datblygu yw'r sgwrs sy'n digwydd rhwng rheolwyr ac unigolion – 'Sgwrs Dal i Fyny'. Mae'r rhain yn rhoi cyfle inni siarad am ba mor dda y mae ein blaenoriaethau cyflawni presennol yn mynd, ond yn rhoi'r cyfle hefyd i drafod blaenoriaethau'r dyfodol a pha gymorth y gallai fod ei angen. Hanfod 'Dewch i Drafod' yw bod pawb yn cael sgwrsiau rheolaidd o ansawdd uchel i'w galluogi i adeiladu ar eu cryfderau a pherfformio hyd eithaf eu gallu.

Adduned Menywod yn y Gyfraith

Mae Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gydraddoldeb rhwng y rhywiau, ac ymrwymodd i Adduned Menywod yn y Gyfraith Cymdeithas y Cyfreithwyr ym mis Chwefror 2020. Mae'r addewid yn cadarnhau ymrwymiad y Gwasanaethau Cyfreithiol i:

- Cefnogi menywod i gamu ymlaen i swyddi uwch yn y proffesiwn;
- Dealltwriaeth glir o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac ymrwymiad iddynt;
- Cyhoeddi cynllun gweithredu ac adrodd yn gyhoeddus ar y cynnydd.

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyhoeddi manylion am addewid Menywod yn y Gyfraith yn flynyddol yn y Adroddiad Cydraddoldeb y Cyflogwr. Mae hwn i'w weld yn Atodiad E.

Pennod 2

Sgiliau a Hyfforddiant

Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Cynigiwyd nifer o gyrsiau hyfforddi craidd yn 2019-20, 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	6260	58	1420	60
Dynion	4460	42	930	40
Cyfanswm ¹	10720	100	2350	100

Oedran				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
16-24	860	8	110	5
25-29	1070	10	220	10
30-34	1190	11	220	9
35-39	1210	11	310	13
40-44	1310	12	330	14
45-49	1320	12	320	14
50-54	1550	14	330	14
55-59	1320	12	280	12
60-64	680	6	170	7
65+	220	2	50	2
Cyfanswm ¹	10720	100	2350	100

Trwy'r adroddiad hwn mae'r holl ffigurau wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf. Mae ffigurau is na 5 wedi cael eu dileu, a nodir hwy â *. Mae'r holl ganrannau wedi'u talgrynnu. ¹ Efallai na fydd y cyfansymiau'n adio'n union oherwydd y talgrynnu. Cyfrifir y cyfansymiau ar sail y niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu. Mae'r canrannau'n seiliedig ar y cyfanswm cyfrif pennau (5680) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad. Mae'r data'n seiliedig ar gyfrif pennau ar ddiwedd y mis fel ag yr oedd ar 31 Mawrth 2020. Nid oes gan rai nodweddion gwarchodedig opsiwn "gwell gen i beidio â dweud" mwyach – mae hyn wedi'i ddangos yn llwyd ac mewn teip italig yn y tablau.

Anabledd				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Anabl	520	5	120	5
Heb Ddatgan	830	8	170	7
Ddim yn Anabl	9160	86	2000	85
Gwell Gen i Beidio â Dweud	200	2	60	2
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

Hil				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Asiaidd – Bangladeshaidd	10	0	*	0
Asiaidd – Tsieineaidd	10	0	*	0
Asiaidd – Indiaidd	80	1	10	0
Asiaidd – Pacistanaidd	40	0	10	0
Du – Affricanaidd	20	0	*	0
Du – Caribiaidd	10	0	*	0
Sipsiwn a Theithwyr Gwyddelig	10	0	*	0
Cymysg – Asiaidd a Gwyn	40	0	10	1
Cymysg – Du Affricanaidd a Gwyn	40	0	*	0
Cymysg – Du Caribiaidd a Gwyn	10	0	*	0
Heb Ddatgan	730	7	120	5
Cefndir Asiaidd Arall	*	0	*	0
Grŵp Ethnig Arall	40	0	10	0
Cefndir Ethnig Cymysg Arall	70	1	10	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	370	3	90	4
Gwyn	9230	86	2070	88
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

Crefydd/Cred				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Agnosticiaeth	650	6	160	7
Anffyddiaeth	1170	11	230	10
Bwdhaeth	10	0	10	0
Cristnogaeth	3740	35	890	38
Hindŵaeth	30	0	*	0
Dyneiddiaeth	30	0	10	0
Islam	70	1	10	1
Jainiaeth	10	0	*	0
Iddewiaeth	10	0	*	0
Heb Ddatgan	840	8	140	6
Dim Crefydd/Cred	1770	17	320	14
Crefydd/Cred Arall	220	2	60	2
Paganiaeth	20	0	*	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	2150	20	510	22
Sikhiaeth	*	0	*	0
Taoaeth	*	0	*	0
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

Cyfeiriadedd Rhywiol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heterorywiol	8510	79	1870	80
Heb Ddatgan	790	7	130	5
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	300	3	80	4
Gwell Gen i Beidio â Dweud	1120	10	270	11
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

Mamolaeth/Beichiogrwydd**				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Nac ydw	10560	99	2310	98
Ydw	160	1	40	2
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

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

Statws Priodasol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	4300	40	1030	44
Heb Ddatgan	1910	18	450	19
Statws Arall	1080	10	230	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0	0	0
Sengl	3420	32	630	27
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

Hunaniaeth Rhywedd (rhyw yr un fath ag adeg geni)				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heb Ddatgan	5280	49	1270	54
Ddim yr un Fath	*	0	*	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	180	2	50	2
Yr un Fath	5250	49	1030	44
Cyfanswm¹	10720	100	2350	100

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.

Ymgorffori Cydraddoldeb wrth Ddysgu a Datblygu

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i degwch a chynwysoldeb yn ei rôl fel cyflogwr. Mae'r cynnig dysgu a datblygu corfforaethol yn cyd-fynd â chefnogi'r ethos hwn, boed hynny drwy hybu'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth yn weithredol neu drwy brif-ffrydio'r negeseuon allweddol ar draws ei rhaglen ddysgu.

Mae rhai uchafbwyntiau ar gyfer blwyddyn ariannol 2019/2020 yn cynnwys:

Dysgu hunangyfeiriedig

Fis Mai 2019, lanswyd y Labordy Dysgu – canolfan ar-lein Llywodraeth Cymru ar gyfer yr holl weithgarwch sy'n gysylltiedig â dysgu a datblygu. Gyda mynediad at gyfoeth o adnoddau ymgysylltu, e-ddysgu a'r rhaglen gorfforaethol o gyrsiau ystafell ddosbarth, mae'r Labordy wedi galluogi staff i fynd ati i ddysgu mewn ffordd fwy rhagweithiol. Drwy gryfhau'r cynnig ar-lein, gall staff ddysgu yn eu hamser eu hunain, ar gyflymder sy'n iawn iddynt. Mae rhwydweithiau rhithwir yn annog cydweithio ar draws ffiniau lleoliadau.

Mae'r llwyfan newydd wedi'i brofi'n drylwyr gan ddefnyddwyr er mwyn sicrhau ei fod yn bodloni gofynion hygyrchedd a dwyieithrwydd, a bydd yn cael ei adolygu'n barhaus i sicrhau ei fod yn darparu profiad cadarnhaol a diddorol i bob defnyddiwr.

Menywod mewn Arweinyddiaeth

Ym mis Ebrill a Mai 2019, cafodd menywod ar Radd 7 gynnig sgysiau datblygu gyrfa gydag uwch-arweinwyr i drafod dyheadau gyrfa, anghenion datblygu cyfredol a rhwystrau i ddilyniant. Ein hamcan oedd defnyddio'r wybodaeth hon i lunio rhaglen ddatblygu ac, yn y pen draw, cefnogi uchelgais y sefydliad i gyrraedd cynrychiolaeth o 50/50 o ran rhywedd yn yr Uwch Wasanaeth Sifil erbyn 2020.

Gan adeiladu ar y dystiolaeth a gasglwyd gennym, buom yn gweithio gyda'r Whitehall and Industry Group (WIG) i gynnig cyfres wedi'i thargedu o seminarau ar gyfer menywod uchelgeisiol ar radd HEO ac uwch. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Dewrder a Phresenoldeb
- Dylanwad a Gwydnwch
- Grym 'Pam' – sut mae arweinwyr gwych yn ysbrydoli eraill i weithredu
- Llywio'ch ffordd drwy'r Labyrinth
- Tell It Like TED.

Yn ogystal, cynhaliwyd proses gystadleuol i gynnig lleoedd ar raglenni datblygu allanol uchel eu parch, ar gyfer menywod sydd am symud ymlaen i gam nesaf eu gyrfaoedd:

- **Ar gyfer staff HEO/SEO:** dau le ar Crossing Thresholds, rhaglen ddysgu gan y Gwasanaeth Sifil sy'n para am flwyddyn
- **Ar gyfer staff Gradd 6 a Gradd 7:** un lle yn Uwchgynhadledd Pipeline ac un lle ar raglen 9 mis WIG, Menywod mewn Arweinyddiaeth .

Cawsom fwy na 40 o geisiadau gan fenywod HEO/SEO, a mwy na 30 gan staff ar Raddau 6 a 7, sy'n dangos awydd gwirioneddol ar draws y sefydliad i ddatblygu'n broffesiynol a phersonol.

Yn dilyn llwyddiant ein rhaglen ddatblygu i fenywod, ein nod yw agor y rhaglen i bob gradd ar gyfer y rownd nesaf o geisiadau a digwyddiadau.

Rhaglen Datblygu Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Fis Medi 2019, lansiodd Llywodraeth Cymru ei hail raglen ddatblygu ar gyfer staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. Mae'r rhaglen ddeuddeng mis, a gyflwynir ar y cyd gan y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol a'r Is-adran Strategaeth Adnoddau Dynol, yn cynnwys dysgu drwy brofiad, gweithdai, cyfleoedd STEP, coetsio a hyfforddiant ar-lein.

Bydd 18 o gyfranogwyr ar draws ystod o raddau yn cael cyfle i:

- Ddysgu gyda chyfoedion ar wahanol raddau ac o gefndiroedd amrywiol;
- Cynyddu hunanymwybyddiaeth a deall y cryfderau arwain a ddaw yn sgil amrywiaeth;
- Datblygu sgiliau cyfathrebu, sgiliau cyflwyno a sgiliau rhyngpersonol;
- Deall y cyd-destun sefydliadol yn well er mwyn helpu i greu dilyniant gyrfa a dylanwadu arno;
- Gwella'r cymhelliant i ffynnu yn eu dewis rôl a/neu i gamu ymlaen ymhellach yn eu gyrfa;
- Cael eu grymuso i ddod yn esiampl i helpu i ysbrydoli datblygiad a dilyniant pobl eraill.

Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru

Yn ystod 2019-20, lansiwyd strategaeth newydd Llywodraeth Cymru ar ddefnyddio'r Gymraeg yn fewnol, "Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd", ar ôl ymgynghori'n ffurfiol â'r undebau llafur. Mae'r strategaeth yn nodi ein gweledigaeth o sicrhau sefydliad dwyieithog erbyn 2050. Ein nod tymor byrrach yw dod yn sefydliad sy'n dangos esiampl o ran ein defnydd o'r Gymraeg. Bydd hyn yn cynnwys hyrwyddo cyfleoedd i staff ddefnyddio'r iaith yn eu gwaith o ddydd i ddydd, gan gryfhau'r modd yr ydym yn prif ffrydio'r iaith ac yn defnyddio technoleg Gymraeg. Ein gobaith yw y bydd y strategaeth hon hefyd yn ysbrydoli sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus yng Nghymru i ystyried eu dyheadau ar gyfer cynyddu'r defnydd o'r iaith yn eu sefydliadau, a'u rhan hwythau yn y gwaith o'n helpu i sicrhau miliwn o siaradwyr erbyn 2050. Nodir data ar niferoedd a chanrannau'r staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg isod (hunangofnodedig).

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	1380	24
Siarad	1260	24
Deall	1340	24
Ysgrifennu	1090	19

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

	Nifer	%
Darllen	3240	57
Siarad	2770	49
Deall	3050	54
Ysgrifennu	2400	42

Hyfforddiant Iaith Gymraeg

Mae Llywodraeth Cymru yn cynnig hyfforddiant iaith Gymraeg hyblyg wedi'i ariannu'n llawn i'r staff. O ddechreuwyr i siaradwyr rhugl, mae gan Cymraeg Gwaith rywbeth i bawb:

- Dosbarthiadau wythnosol
- Cyrsiau ar-lein
- Cyrsiau dwys
- Cyrsiau pum diwrnod preswyl 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 fanteisio i'r eithaf ar botensial dysgu. 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 gall yr holl staff a hoffai ddysgu Cymraeg ei wneud felly rydym hefyd yn cynnig cyrsiau dwys o ychydig wythnosau ac mae e-ddysgu yn ddewis amgen posibl i bobl y mae arnynt angen/eisiau dysgu ar eu cyflymder eu hunain. Mae gan Ganolfan Genedlaethol y Gymraeg adnoddau y gall ein staff eu defnyddio.

Fe wnaethom hefyd dreialu 'Say Something in Welsh', adnodd dysgu ar-lein, gyda charfan benodol o ddysgwyr. Roedd yr adborth a gafwyd i'r adnodd yn gadarnhaol a'n gobaith yw gallu caffael hwn yn y dyfodol i'w gyflwyno i'r holl staff sydd â diddordeb mewn dysgu drwy'r fethodoleg hon.

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, e-ddysgu 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.

Roedd y porth dysgu newydd ar gyfer staff Llywodraeth Cymru – y Labordy Dysgu, yn cynnwys fforwm trafod i staff allu ymarfer eu Cymraeg ysgrifenedig, gyda ffolder i rannu dogfennau defnyddiol, ac i rannu arferion da ymhlith dysgwyr. Mae hwn yn agored i'r holl staff.

Hyfforddiant Galwedigaethol

Yn unol â Safonau'r Gymraeg rydym yn darparu cyrsiau hyfforddi penodol drwy gyfrwng y Gymraeg i staff, er enghraifft cyrsiau ar recriwtio a chyf-weld, cyrsiau cynefino a chysiau rheoli perfformiad.

Pennod 3

Adnoddau a Recriwtio

Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2020

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.

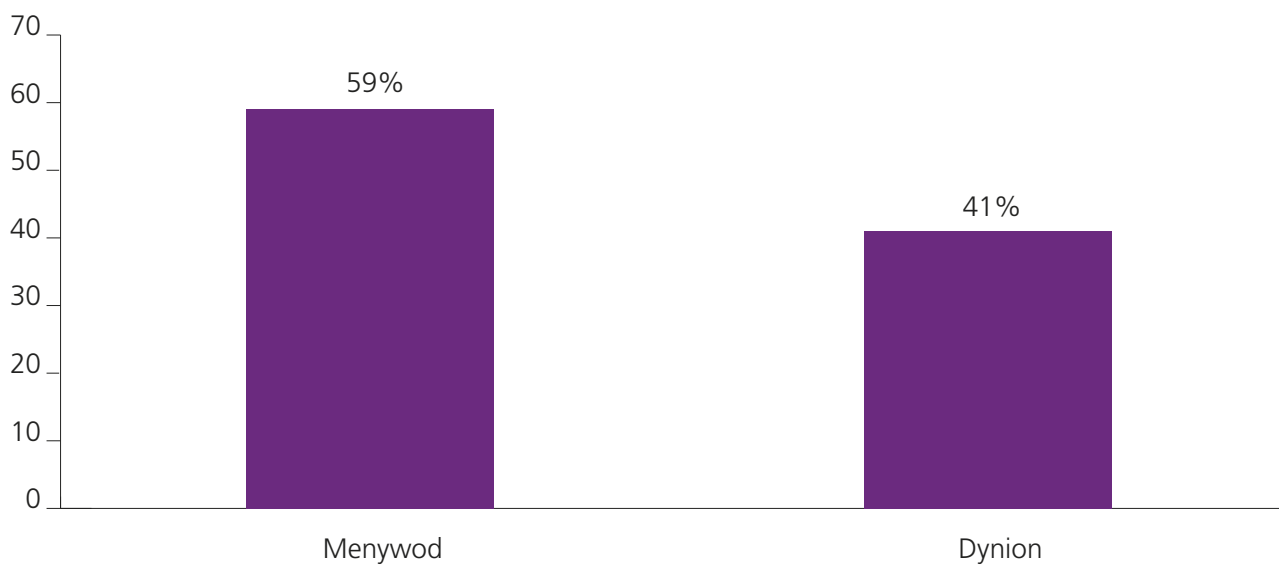
Mae gan bob aelod o staff gofnod personél cyfrinachol y gall ei ddiweddarau ar-lein. Fel rhan o'r cofnod ar-lein hwn, gofynnir i staff ddarparu gwybodaeth am eu statws amrywiaeth. Mae'r wybodaeth a ddarperir ar sail wirfoddol yn unig ac yn helpu'r sefydliad i ddeall amrywiaeth y gweithlu yn well, i nodi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

Yn yr holl wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon, mae 'Heb ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ydynt wedi ateb 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 cuddio oni nodir yn wahanol.

Mae'r gweithlu wedi lleihau ychydig (o 5560 i 5680) mae'r cymysgedd cyffredinol o ran amrywiaeth wedi aros yn gymharol ddigynfnewid dros y 12 mis diwethaf (1 Ebrill 2019 – 31 Mawrth 2020).

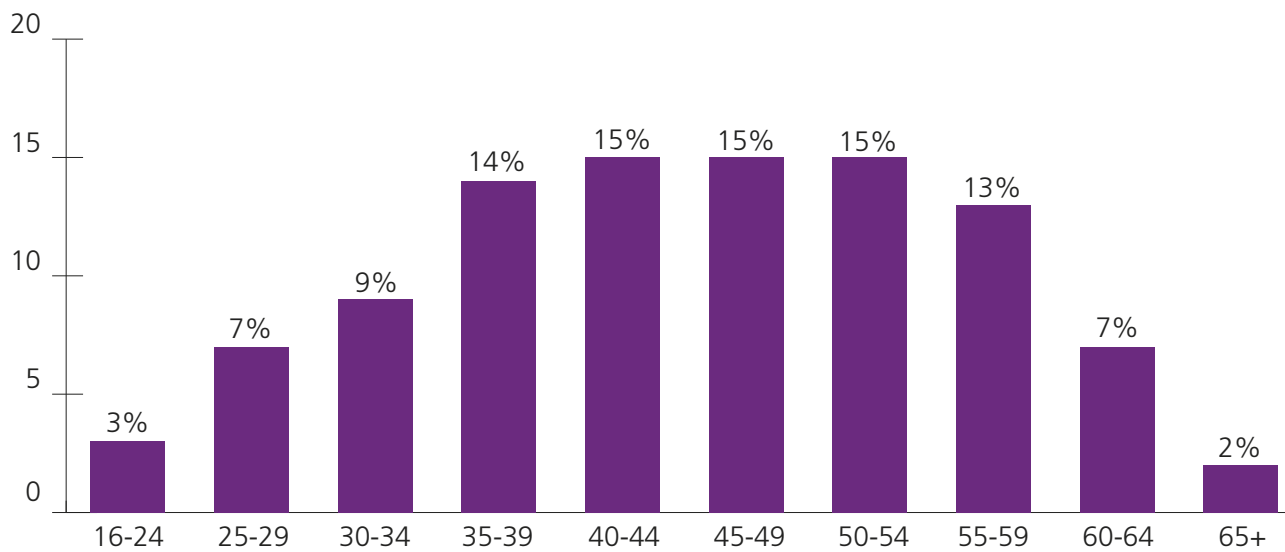
Tabl 3 – Y Gweithlu yn ôl Rhyw

Rhyw (Pob Patrwm Gweithio)		
	Nifer	%
Menywod	3350	59
Dynion	2330	41
Cyfanswm ¹	5680	100

Ffigur 1 – Y Gweithlu yn ôl Rhyw

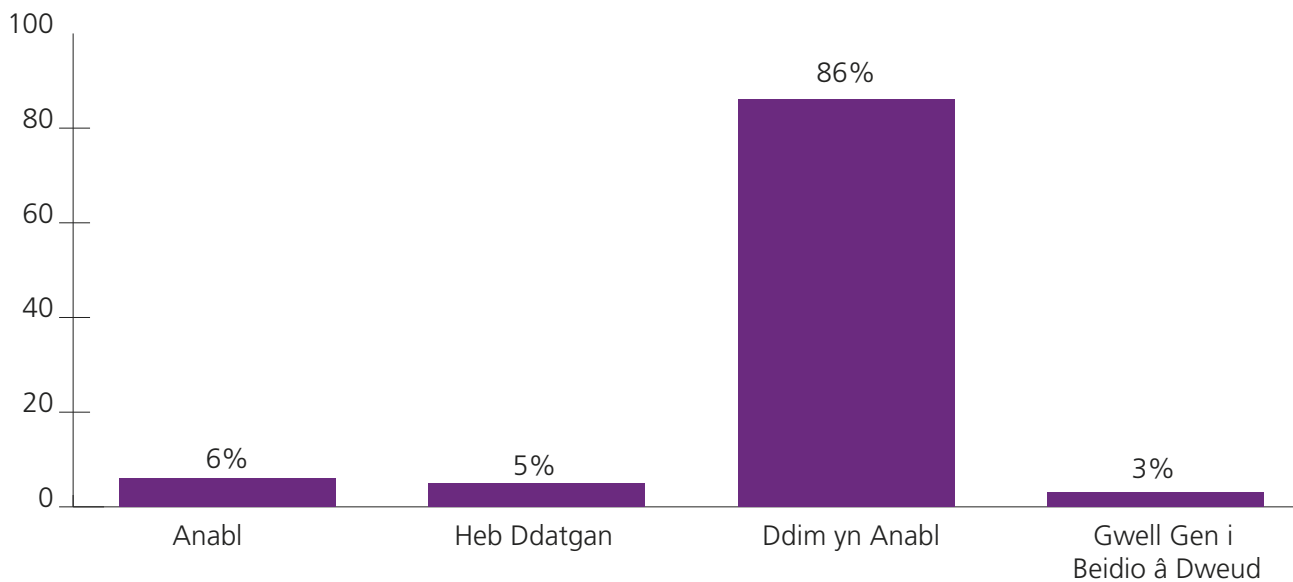
Tabl 4 – Gweithlu yn ôl Oedran

Oedran		
	Nifer	%
16-24	200	3
25-29	370	7
30-34	500	9
35-39	800	14
40-44	840	15
45-49	860	15
50-54	860	15
55-59	740	13
60-64	380	7
65+	130	2
Cyfanswm ¹	5680	100

Ffigur 2 – Y Gweithlu yn ôl Oedran

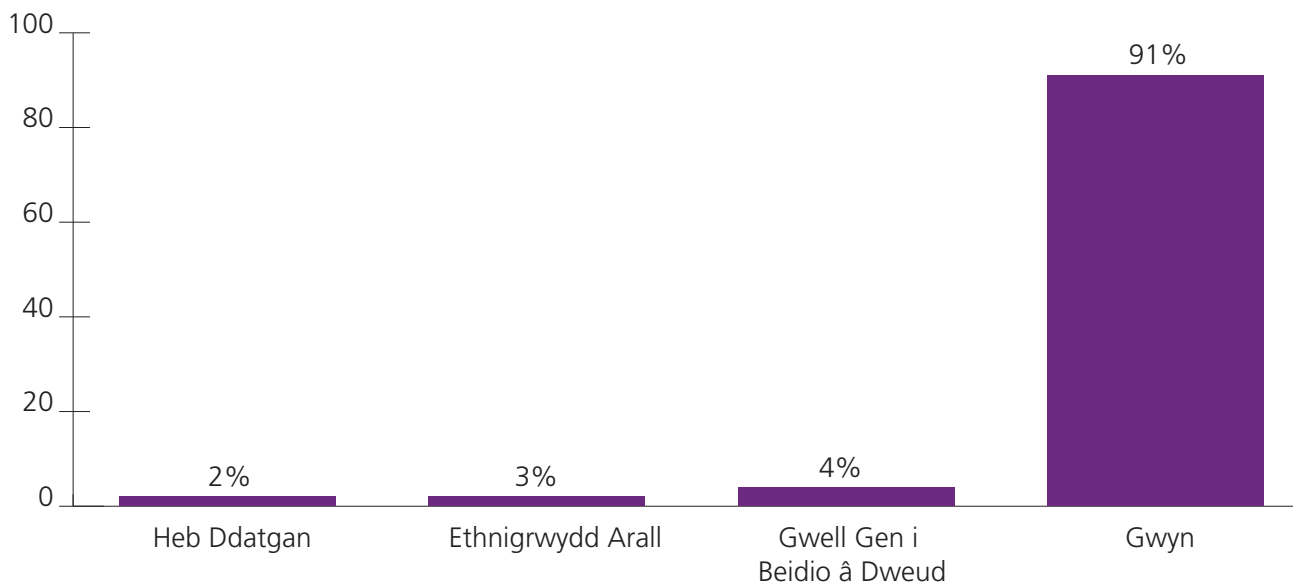
Tabl 5 – Y Gweithlu yn ôl Anabledd

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	330	6
Heb Ddatgan	270	5
Ddim yn Anabl	4900	86
Gwell Gen i Beidio â Dweud	180	3
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 3 – Y Gweithlu yn ôl Anabledd

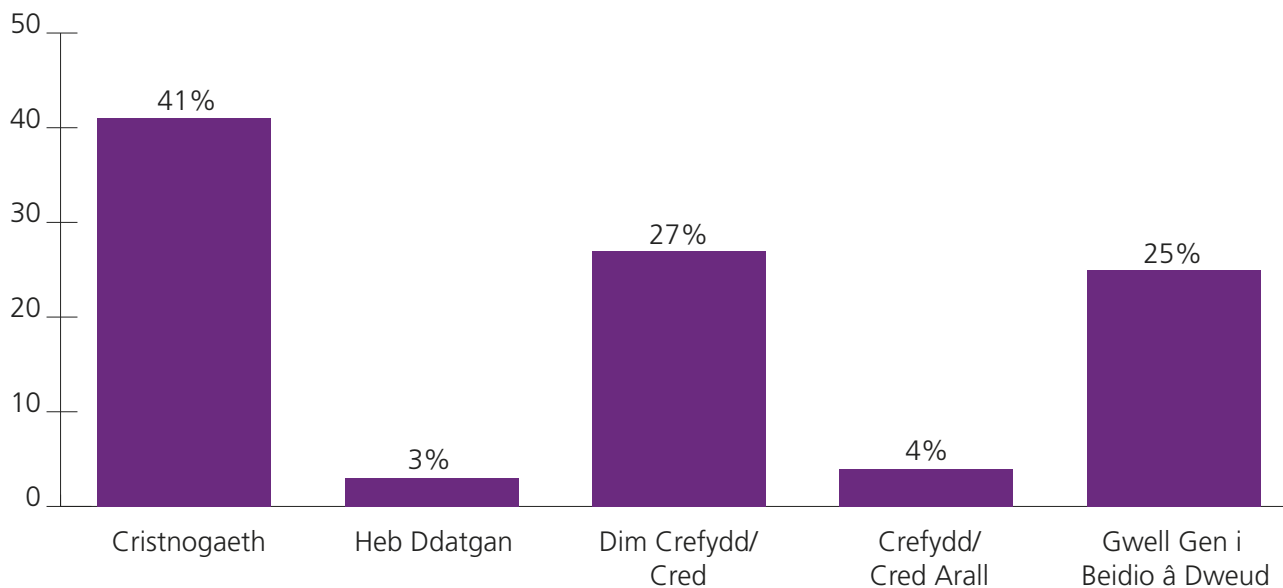
Tabl 6 – Y Gweithlu yn ôl Hil

Hil	Nifer	%
Heb Ddatgan	140	2
Ethnigrwydd Arall	150	3
Gwell Gen i Beidio â Dweud	230	4
Gwyn	5170	91
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 4 – Y Gweithlu yn ôl Hil

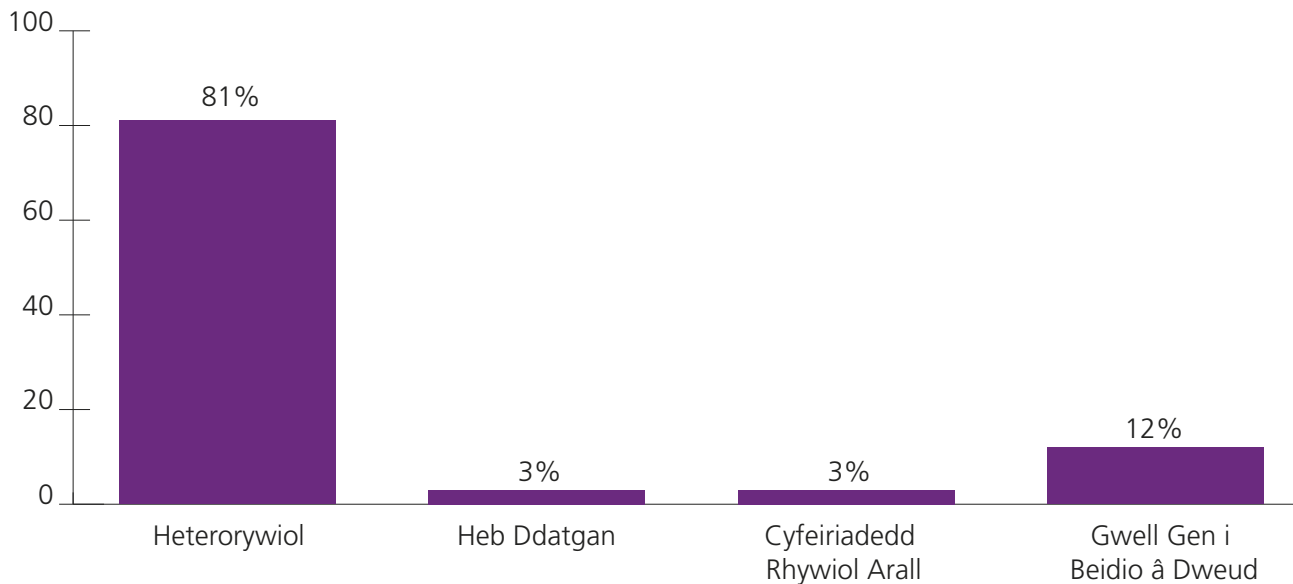
Tabl 7 – Y Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Cristnogaeth	2300	41
Heb Ddatgan	180	3
Dim Crefydd/Cred	1560	27
Crefydd/Cred Arall	210	4
Gwell Gen i Beidio â Dweud	1420	25
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 5 – Y Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred

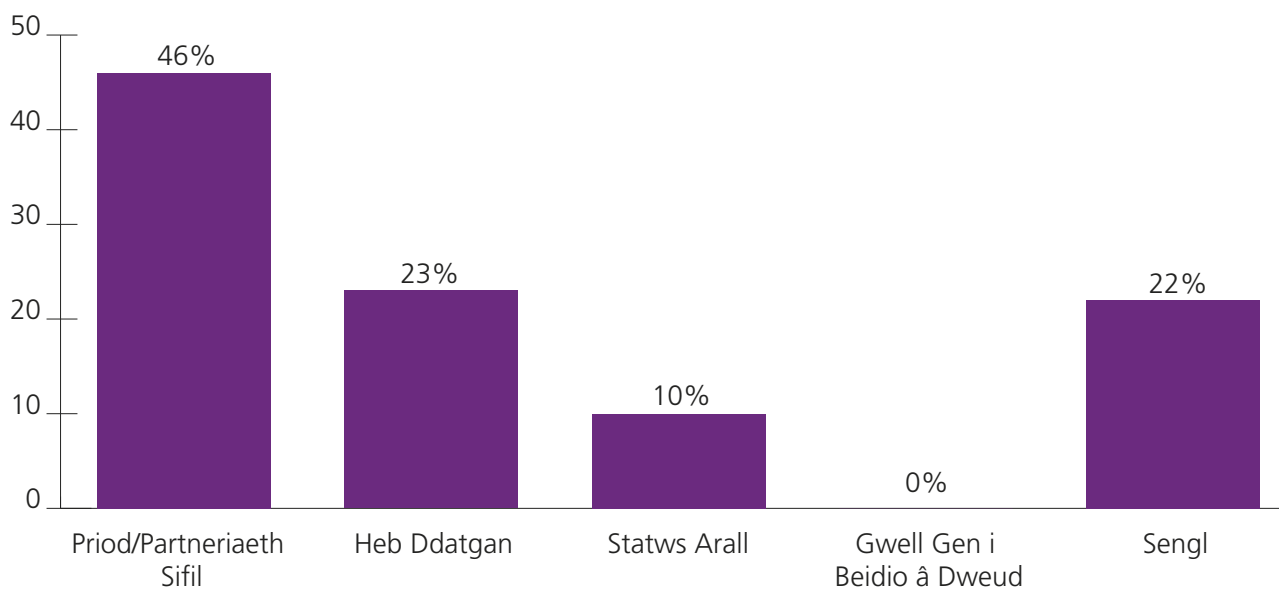
Tabl 8 – Y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	4630	81
Heb Ddatgan	170	3
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	190	3
Gwell Gen i Beidio â Dweud	690	12
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 6 – Y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

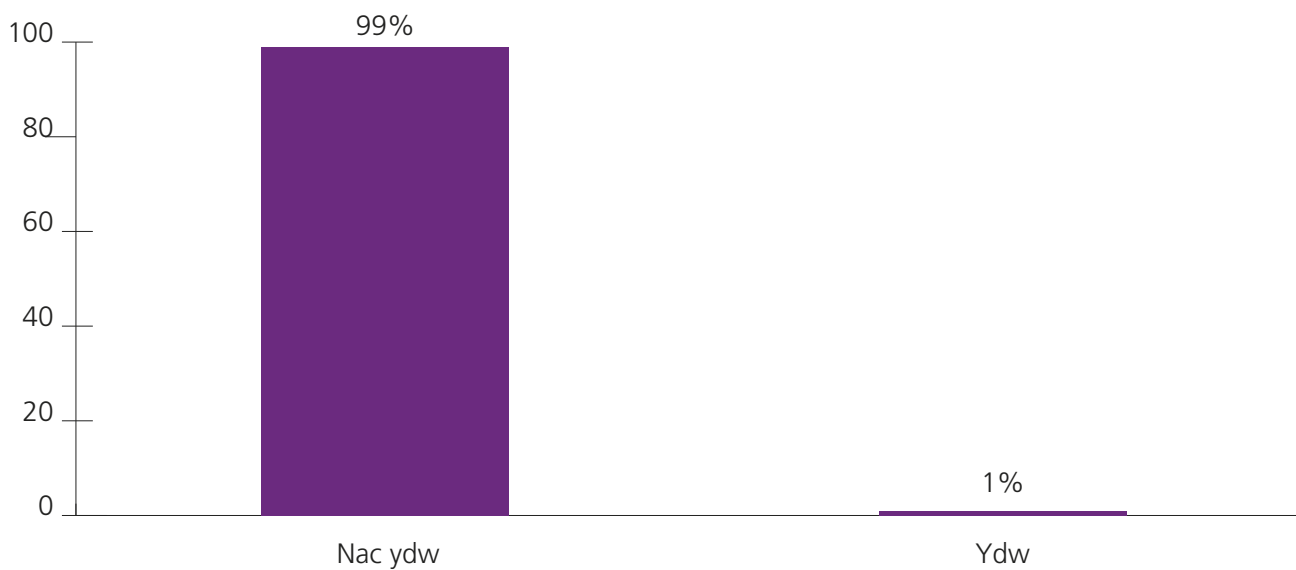
Tabl 9 – Y Gweithlu yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	2590	46
Heb Ddatgan	1290	23
Statws Arall	560	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Sengl	1240	22
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 7 – Y Gweithlu yn ôl Statws Priodasol

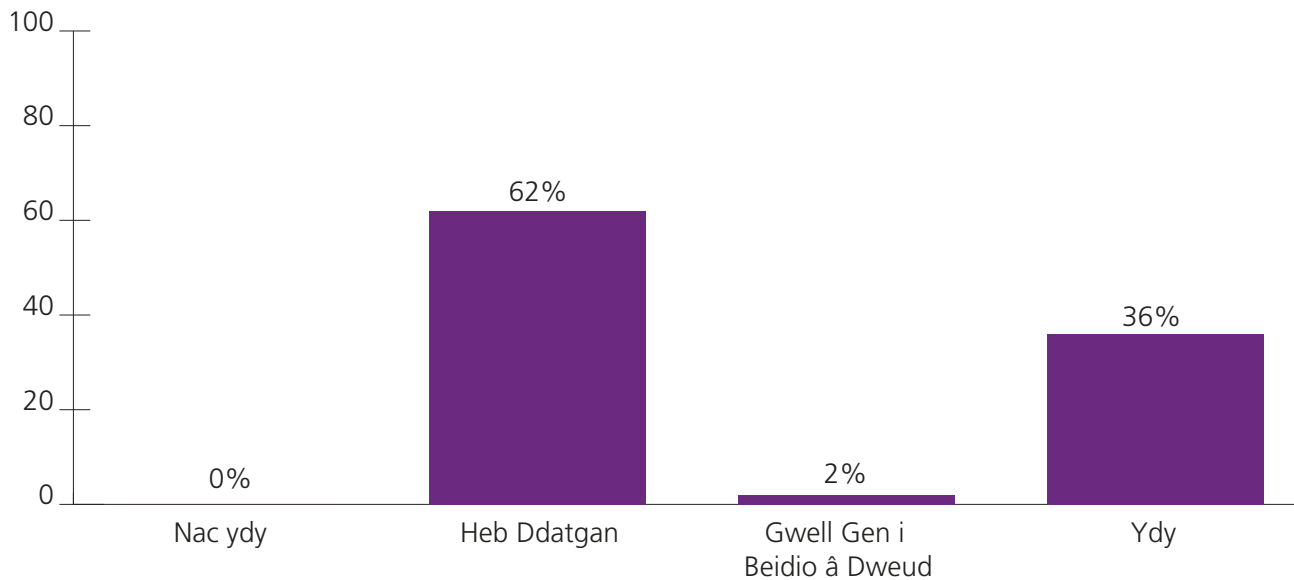
Tabl 10 – Y Gweithlu yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Beichiogrwydd/Mamolaeth		
	Nifer	%
Nac ydw	5600	99
Ydw	80	1
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 8 – Y Gweithlu yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Tabl 11 – Y Gweithlu yn ôl Hunaniaeth Rhywedd (rhyw yr un fath ag adeg geni)

Hunaniaeth rhywedd (rhyw yr un fath ag adeg geni)		
	Nifer	%
Nac ydy	*	0
Heb Ddatgan	3520	62
Gwell Gen i Beidio â Dweud	90	2
Ydy	2060	36
Cyfanswm¹	5680	100

Ffigur 9 – Y Gweithlu yn ôl Hunaniaeth Rhywedd (rhyw yr un fath ag adeg 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 hollt cyfartal, mwy neu lai, yn y rhan fwyaf o broffesiynau ond mae mwy o fenywod mewn rhai ohonynt, er enghraifft swyddi Adnoddau Dynol, Arolygwyr, Cyflawni Gweithredol, Cyflawni Polisi a Gwasanaethau Cymdeithasol. Yn ôl y data, mae menywod hefyd yn fwy tebygol na dynion o weithio'n rhan-amser.

Tabl 12 –Proffesiwn

Proffesiwn	Menywod	Dynion
Cyfathrebu	100	70
Economeg	20	30
Peirianeg	10	30
Rheoli Cyfleusterau	30	40
Cyllid	190	140
Iechyd	60	30
Adnoddau Dynol	150	50
Archwilio Mewnol	10	10
Rheoli Gwybodaeth/Llyfrgell	50	60
Arolygwyr	200	50
Technoleg Gwybodaeth	70	150
Gwasanaethau Cyfreithiol	90	50
Marchnata	60	30
Cyflawni Gweithredol	930	670
Cynllunio	10	20
Cyflawni Polisi	970	670
Caffael a Rheoli Contractau	50	30
Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau	90	70
Ymchwil Cymdeithasol/Ymchwil Marchnad	50	30
Gwyddoniaeth	20	20
Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwaith Cymdeithasol	120	20
Ystadegau	30	30
Syrfewyr	10	20
Cyfieithu	40	10
Gwasanaethau Milfeddygol	*	*
Cyfanswm¹	3350	2330

Tabl 13 – Gradd

Gradd	Menywod	Dynion
SCSPS	*	0
SCS3	*	*
SCS2	10	20
SCS1	60	70
Gradd 6	90	110
Gradd 7	400	370
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	680	470
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	930	510
Swyddog Gweithredol (EO)	590	440
Cymorth Tîm	560	320
Arall	30	20
Cyfanswm¹	3350	2330

Tabl 14 – Math o Gontract

Gontract	Menywod	Dynion
Parhaol	3140	2140
Dros dro	210	190
Cyfanswm¹	3350	2330

Tabl 15 – Patrwm Gweithio

Patrwm Gweithio	Menywod	Dynion
Amser llawn	2400	2150
Rhan-amser	950	180
Cyfanswm¹	3350	2330

Cyflogau

Cyflog canolrifol

Mae'r cyflog canolrifol ar gyfer staff amser llawn wedi codi i £36,500 (ar 31 Mawrth 2020).

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2020 yn 5.5%.

Mae hyn yn lleihad sylweddol o'r bwlch o 8.5% ar 31 Mawrth 2019.

Gwelwyd rhywfaint o lwyddiant yn yr ymdrechion i gynyddu nifer y menywod ar uwch raddau. Bu cynnydd o 2% yn nifer y menywod yn y Band Gweithredol (Graddau 7 a 6) rhwng mis Mawrth 2019 a mis Mawrth 2020 a hefyd gynnydd o 2% yn nifer y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil yn yr un cyfnod. Penodwyd nifer o fenywod i rolau arbenigol gan ddenu cyflog uwch na'r cyfartaledd yn ystod 2019-20.

Mae gennym beth ffordd i fynd o hyd i gyflawni ein nod o Uwch Wasanaeth Sifil sy'n gytbwys o ran y rhywiau ond mae hyn yn gynnydd da.

Menywod yw'r rhan fwyaf o'r staff ar raddau is o hyd. Targedwyd dyfarniad cyflog 2019-20 fel bod staff ar raddau is yn cael cynnydd canrannol uwch na'r rhai ar raddau uwch – mae hyn wedi cyfrannu at y lleihad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

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 dangos bod yr ymgeiswyr wedi gwneud cais 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 2019 – Mawrth 2020)

Tabl 16a – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Rhyw

Rhyw	Cyfanswm
Menywod	1670
Dynion	1320
Heb Ddatgan	40
Gwell Gen i Beidio â Dweud	30
Cyfanswm¹	3070

Tabl 16b – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Oedran

Ystod Oedran	Cyfanswm
16-24	700
25-29	470
30-34	400
35-39	370
40-44	290
45-49	280
50-54	260
55-59	150
60-64	60
65+	10
Heb Ddatgan	40
Gwell Gen i Beidio â Dweud	50
Cyfanswm¹	3070

Tabl 16c – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Anabledd

Anabledd	Cyfanswm
Anabl	180
Heb Ddatgan	40
Ddim yn Anabl	2780
Gwell Gen i Beidio â Dweud	60
Cyfanswm¹	3070

Tabl 16d – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Hil

Hil	Cyfanswm
Asiaidd Prydeinig	10
Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd Arall	10
Asiaidd Prydeinig – Bangladeshi	10
Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	*
Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	30
Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	30
Du, Affricanaidd, Caribiaidd	10
Du, Affricanaidd, Caribiaidd – Unrhyw gefndir Du arall	10
Du, Affricanaidd, Caribiaidd – Du – Affricanaidd	30
Du, Affricanaidd, Caribiaidd – Du – Caribiaidd	10
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Unrhyw gefndir cymysg arall	20
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Gwyn ac Asiaidd	20
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Affricanaidd	10
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Caribiaidd	10
Heb Ddatgan	40
Grŵp Ethnig Arall – Unrhyw Grŵp Ethnig Arall	10
Grŵp ethnig arall – Arabaidd	10
Gwell Gen i Beidio â Dweud	60
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*
Gwyn – Gwyddelig	30
Gwyn – Cefndir Gwyn Arall	130
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	2590
Cyfanswm¹	3070

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

Crefydd/Cred	Cyfanswm
Agnosticiaeth	300
Anffyddiaeth	420
Baha'i	*
Bwdhaeth	10
Cristnogaeth	1090
Hindŵaeth	20
Dyneiddiaeth	10
Jainiaeth	*
Iddewiaeth	10
Islam	80
Dim crefydd	860
Heb Ddatgan	40
Crefydd arall	20
Paganiaeth	*
Gwell Gen i Beidio â Dweud	200
Rastaffariaeth	*
Sikhiaeth	10
Zoroastriaeth	*
Cyfanswm¹	3070

Tabl 16f – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol/Strêt	2660
Heb Ddatgan	40
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	200
Gwell Gen i Beidio â Dweud	170
Cyfanswm¹	3070

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

Priod/Partneriaeth Sifil	Cyfanswm
Nac ydw	1810
Heb Ddatgan	40
Gwell Gen i Beidio â Dweud	80
Ydw	1130
Cyfanswm¹	3070

Tabl 16h – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Hunaniaeth Rhywedd (yr un rhyw ag adeg geni)

Gender Identity (Yr un Fath)	Cyfanswm
Nac ydy	10
Heb Ddatgan	40
Gwell Gen i Beidio â Dweud	40
Ydy	2980
Cyfanswm¹	3070

Tabl 16i – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Beichiogrwydd

Beichiog ar hyn o bryd / wedi bod yn feichiog yn y flwyddyn ddiwethaf	Cyfanswm
Nac ydw	2930
Heb Ddatgan	40
Gwell Gen i Beidio â Dweud	50
Ydw	40
Cyfanswm¹	3070

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

Absenoldeb Mamolaeth yn y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm ¹
Nac ydw	10
Ddim yn Hysbys / Heb Ofyn	3030
Ydw	30
Cyfanswm¹	3070

Ceisiadau Mewnol am Swyddi (Staff a ymgeisiodd am swyddi eraill – 1 Ebrill 2019 – 31 Mawrth 2020). Pob Gradd.

Tabl 17a – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Rhyw

Rhyw	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Menywod	80	530	340	960
Dynion	40	440	190	670
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	10	10	20
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

Tabl 17b – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Oedran

Ystod Oedran	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
16-24	10	50	40	100
25-29	10	80	70	160
30-34	10	110	60	180
35-39	20	190	100	310
40-44	20	130	90	240
45-49	30	170	80	270
50-54	10	140	40	190
55-59	10	90	30	130
60-64	*	10	10	30
65+	0	*	0	*
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	30	10	40
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

Tabl 17c – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Anabledd

Disability	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Anabl	10	80	20	110
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Ddim yn Anabl	110	860	500	1460
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	50	20	70
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

Tabl 17d – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Hil

Hil	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Asiaidd Prydeinig	*	*	*	10
Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd Arall	*	*	*	10
Asiaidd Prydeinig – Bangladeshi	0	*	0	*
Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	0	10	*	10
Asiaid Prydeinig – Indiaidd	0	10	*	10
Asiaidd, Prydeinig – Pacistanaidd	*	0	*	*
Du, Affricanaidd, Caribiaidd	0	0	*	*
Du, Affricanaidd, Caribiaidd – Affricanaidd	0	0	*	*
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Unrhyw gefndir cymysg arall	0	*	*	*
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Gwyn ac Asiaidd	0	*	0	*
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Affricanaidd	0	*	0	*
Cymysg, grwpiau ethnig lluosog – Gwyn a Du Caribiaidd	*	10	*	10
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Grŵp Ethnig Arall	0	*	*	*
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	20	10	40
Gwyn – Gwyddelig	*	10	*	10
Gwyn – Cefndir gwyn arall	*	40	10	50
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	120	880	500	1500
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

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

Crefydd/Cred	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Agnosticiaeth	*	70	40	110
Anffyddiaeth	20	100	60	170
Bwdhaeth	0	*	*	*
Cristnogaeth	50	400	210	660
Hindŵaeth	0	*	*	10
Dyneiddiaeth	0	*	*	*
Islam	*	*	*	10
Dim crefydd	40	300	180	520
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Crefydd arall	0	10	*	10
Paganiaeth	0	*	*	*
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	110	40	160
Sikhiaeth	0	*	*	*
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

Tabl 17f – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Heterorywiol/Strêt	110	880	490	1470
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	10	40	20	70
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	70	30	100
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

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

Priod/Partneriaeth Sifil	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydw	0	*	*	*
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	20	10	20
Ydw	120	970	530	1620
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

Tabl 17h – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Hunaniaeth Rhywedd (yr un rhyw ag adeg geni)

Gender Identity (Yr un Fath)	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydy	0	*	*	*
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	20	10	20
Ydy	120	970	530	1620
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

Tabl 17i – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Beichiog/Beichiog yn y Flwyddyn Ddiwethaf

Beichiog/Beichiog yn y Flwyddyn Ddiwethaf	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydw	120	960	520	1590
Heb Ddatgan	10	10	*	20
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	10	10	30
Ydw	*	10	10	30
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

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

Absenoldeb mamolaeth yn y flwyddyn ddiwethaf	Ni fwriwyd ymlaen â'r cais ***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydw	0	10	10	10
Anhysbys/Heb ofyn	130	980	530	1630
Ydw	*	10	10	20
Cyfanswm¹	130	990	540	1660

***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 swydd wedi cael ei wrthod

Gweithgareddau Allgymorth

Cynhaliwyd ymgyrch allgymorth fawr gennym ar gyfer cynllun Prentisiaeth 2019. Aethom ati i hyrwyddo'r cynllun ac ymgysylltu â'r holl grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol, ledled Cymru. Roedd hwn yn gyfle i hyrwyddo Llywodraeth Cymru fel cyflogwr o ddewis. Ymgysylltwyd â dinasyddion Cymru drwy ddulliau cyfathrebu lluosog gan gynnwys y cyfryngau cymdeithasol, gan weithio'n agos gyda Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff Llywodraeth Cymru i sicrhau bod ein neges yn cael ei chyfleu i'r holl nodweddion gwarchoddedig gan gynnwys cymunedau lleiafrifol ethnig, anabl a LGBT. Cynhaliwyd sesiynau recriwtio hefyd ym mhob un o ranbarthau Cymru. O ganlyniad, cawsom dros 600 o geisiadau ar gyfer y cynllun.

Rydym wedi bod yn cefnogi rhaglen Changing Horizons Cymru Wales sy'n ddigwyddiad deinamig ac ysbrydoledig a ddaeth i Gymru am y tro cyntaf fis Mawrth 2020. Fe'i cynlluniwyd i wella dyheadau pobl ifanc mewn meysydd lle mae llai o symudedd cymdeithasol, gan ganiatáu iddynt drafod ac ymarfer y sgiliau sydd eu hangen ar gyfer bywyd a gwaith. Cafodd y digwyddiad cyntaf a anelwyd at ddisgyblion Blwyddyn 9 o ysgolion ledled Cymru ei gynnal ar 9 Mawrth 2020 ym Merthyr.

Lleoliad Profiad Gwaith

Fel rhan o'r digwyddiadau i ddathlu 20 mlynedd o ddatganoli, cynhaliodd Llywodraeth Cymru brofiad 'Ysbrydoli Gwaith' i bobl ifanc rhwng dydd Mawrth 2 a dydd Iau 4 Gorffennaf 2019. Roedd y rhaglen yn cynnig lleoedd i bobl ifanc ym Mlwyddyn 10, o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol, is i dreulio tri diwrnod ar brofiad gwaith gyda Llywodraeth Cymru.

Yn dilyn y broses ymgeisio, cafodd 50 o ddisgyblion o ysgolion uwchradd ledled Cymru gyfle i gymryd rhan yn y rhaglen a roddodd gyfle iddynt ddatblygu eu sgiliau, cymryd rhan mewn gwaith prosiect gyda myfyrwyr eraill a chael cyfle perthnasol ac ystyrlon i gael dysgu sut brofiad yw gweithio ar draws yr ystod amrywiol o feysydd sydd wedi'u datganoli i Lywodraeth Cymru.

Lleolwyd y myfyrwyr mewn amrywiaeth o swyddfeydd ledled Cymru gan gynnwys Aberystwyth, Cyffordd Llandudno, Merthyr Tudful, Caerdydd, Bae Caerdydd ac Abertawe.

Dadansoddiad o'r lleoliadau yn ôl lleoliad y swyddfa:

- Cyffordd Llandudno – 1 lleoliad
- Aberystwyth – 9 lleoliad
- Abertawe – 9 lleoliad
- Merthyr – 11 lleoliad
- Caerdydd/Bae Caerdydd – 20 lleoliad.

Y dadansoddiad o ran amrywiaeth:

- Benyw = 50%
- Gwryw = 50%
- Pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol = 10%
- LGBT = 2%
- Anabl a/neu ag anghenion ychwanegol = 8%
- Myfyrwyr mewn gofal cymdeithasol = 2%.

Prentisiaethau

Cynhaliodd Llywodraeth Cymru ddau gynllun prentisiaeth: cynllun Gweinyddu Busnes a chynllun Digidol, Data a Thechnoleg. Roedd yr ymgyrch yn agored i geisiadau rhwng 21 Awst 2019 ac 16 Medi 2019. Cynhaliwyd ymgyrch allgymorth ar raddfa fawr i'n helpu i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol.

Derbyniwyd cyfanswm o 623 o geisiadau gyda 162 ar gyfer y brentisiaeth Digidol, Data a Thechnoleg a 461 ar gyfer y brentisiaeth Gweinyddu Busnes.

- O ran y ceisiadau a wnaed, roedd 47% yn ymgeiswyr benywaidd, 53% yn ymgeiswyr gwrywaidd, roedd 12% o'r ymgeiswyr o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol ac 88% o gefndir Gwyn. Datganodd 7% o'r ymgeiswyr eu bod yn anabl.
- O ran yr ymgeiswyr llwyddiannus a gafodd gynnig lle ar y cynllun, roedd 57% yn ymgeiswyr benywaidd, 43% yn ymgeiswyr gwrywaidd, 8% o'r ymgeiswyr o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, 92% o gefndir Gwyn a 5% wedi datgan eu bod yn anabl.

Rhagolwg

Bydd adroddiad 2020-2021 yn dangos sut y gwnaethom adeiladu ar lwyddiant y dulliau allgymorth a ddefnyddiwyd ar gyfer y cynlluniau blaenorol. Bydd hyn yn cynnwys ymgyrch recriwtio allanol fawr i recriwtio pobl ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil a phenodiadau cyfnod penodol ar draws y sefydliad. Ymunodd Llywodraeth Cymru â'r fenter Lle Gwych i Weithio i Gyn-filwyr a lanswyd gan y Swyddfa Materion Cyn-filwyr yn Swyddfa'r Cabinet a bydd hynny'n cael sylw yn yr adroddiad nesaf.

Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein hymgyrchoedd recriwtio i'n helpu i greu gweithlu sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu ac i gynyddu'r ceisiadau gan grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd yn Llywodraeth Cymru gan gynnwys cymunedau Pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, pobl o gymunedau difreintiedig a phobl anabl.

Tabl 18 – Cynlluniau Lleoliadau Cydraddoldeb a Gynigir

Cynllun	Grŵp Targed	Nifer a Leolwyd	Cyfnod y Lleoliad (wythnosau)
Rhaglen Profiad Gwaith Lleoliad Ieuencid Stonewall Cymru	Pobl ifanc LGBT 18-25 oed	1	1 x 1 wythnos
Rhaglen Gymrodoriaeth Windsor	Is-raddedigion/Graddedigion o gefndir ethnig lleiafrifol	2	52 wythnos (dros 2 flynedd)

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 Ethnig Leiafrifol (MESN)
- Rhwydwaith PRISM (LGBTI+)
- Rhwydwaith Menywod Gyda'i Gilydd (WTN).

Mae'r rhwydweithiau'n llywodraethu eu hunain ac yn enwebu eu cynrychiolwyr eu hunain sy'n cysylltu â Llywodraeth Cymru fel cyflogwr. Eu nod yw cefnogi aelodau trwy 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 mynychu digwyddiadau. Maent hefyd yn gweithio gyda'r sefydliad i gael dylanwad cadarnhaol ar ein polisiau a'n harferion. Mae Cadeiryddion y rhwydweithiau yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Cyflawniadau'r Rhwydweithiau Staff yn ystod y Flwyddyn

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

Cynhaliodd DAAS gyfarfodydd ar gyfer eu haelodau drwy gydol y flwyddyn. Trefnodd DAAS hyfforddiant Iaith Arwyddion Prydain ar gyfer staff Llywodraeth Cymru. Cydweithiodd y rhwydwaith yn agos â Llywodraeth Cymru ar ddarparu TGCh hygyrch; cynnal archwiliadau hygyrchedd o'n

hadeiladau a chynghori ar bolisiau Adnoddau Dynol yn ogystal â rhoi cymorth i staff anabl a rheolwyr llinell. Cefnogwyd digwyddiad Diwrnod Pobl Anabl y Cenhedloedd Unedig a, gyda'r Tîm Cydraddoldeb yn y Gweithle, parhawyd i hyrwyddo'r diffiniad sefydliadol newydd o'r model cymdeithasol o anabledd a chodi ymwybyddiaeth o'i bwysigrwydd o ran hybu cydraddoldeb i bobl anabl yn gyffredinol, gan gynnwys ei fabwysiadu yn ein gweithdrefnau cyflogaeth yn benodol.

Y Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol (MESN):

Mae MESN wedi parhau i weithio i gefnogi ei aelodau. Mae nifer o aelodau MESN ar y Rhaglen Ddatblygu BAME ac maent yn cymryd rhan yn ein rhaglen Mentora o Chwith. Cafodd y rhwydwaith ei adnewyddu yn ystod y flwyddyn, a'i ail-lansio'n ffurfiol fis Mehefin 2019. Roedd y lansiad yn ddiddorol ac yn llawn gwybodaeth, a'r siaradwyr yn cynnwys Jane Hutt, y Dirprwy Weinidog a'r Prif Chwip a Vaughan Gething, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol. Un arall a siaradodd yn y lansiad oedd Andrew Goodall, Cyfarwyddwr Cyffredinol, Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, uwch-noddwr MESN a'n Hyrwyddwr Hil. Chwaraeodd aelodau MESN ran weithredol yn ein hymgyrch Dewch i Drafod Parch, gan adrodd eu straeon personol a rhannu profiadau. Mae MESN wedi bwydo i fentrau corfforaethol a pholisiau Adnoddau Dynol a mynachodd y cyd-gadeiryddion gyfarfodydd y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

PRISM:

Cynhaliodd PRISM nifer o ddigwyddiadau drwy gydol y flwyddyn i nodi nifer o ddyddiadau LGBT, gan gynnwys Mis Hanes LGBT+, Diwrnod Biwelededd, Diwrnod Trawswelededd, Diwrnod Cofio Traws a'r Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia. Gorymdeithiodd aelodau a chynghreiriaid a chynrychioli PRISM yn y nifer cynyddol o ddigwyddiadau Pride sy'n cael eu sefydlu ledled Cymru, gan gynnwys yn Abertawe, Llanelli a'r Barri. Trefnodd y rhwydwaith hefyd ddigwyddiad brecwast ar gyfer tua 100 o weision sifil o Gymru ar fore Pride Cymru yng Nghaerdydd ac ymuno â chydweithwyr yn Llywodraeth y DU i gyflwyno'r gynrychiolaeth fwyaf erioed o'r gwasanaeth sifil ar orymdaith Pride yng Nghymru, dan arweiniad ein Prif Weinidog am y tro cyntaf. Buont hefyd yn cymryd rhan mewn digwyddiadau trawsrwydwaith, gan gynnwys yn ystod Wythnos lechyd Meddwl a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod. Cynhaliodd PRISM ddigwyddiadau rhwydwaith gyda nifer o siaradwyr diddorol ac amrywiol gan gynnwys Model Rôl Hoyw Stonewall y Flwyddyn, athletwr Paralympaidd a'r Comisiynydd Pobl Hŷn. Roedd digwyddiad y Comisiynydd Pobl Hŷn yn cynnwys diweddariad gan Ymddiriedolaeth Terrence Higgins ar eu hadroddiad ynghylch pobl hŷn sy'n byw gyda HIV a daeth y sesiwn i ben gyda Sesiwn Hyfforddi Cyfeillion Dementia. Mae aelodau PRISM wedi cymryd rhan mewn mentora o chwith ac yn yr ymgyrch Dewch i Drafnod Parch yn ogystal â bwydo i bolisiau Adnoddau Dynol a mynychu cyfarfodydd y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Menywod Ynghyd:

Yn ystod y flwyddyn, mae Menywod Ynghyd wedi cynnal nifer o ddigwyddiadau ar gyfer aelodau a chynghreiriaid, gan gynnwys "Cynnal Digwyddiad Rhwydweithio"; Trais yn erbyn Menywod: Ymwybyddiaeth a Chynghreirio, Dathliad Diwrnod Rhyngwladol

y Menywod a chasgliad elusen "Smalls for All". Cymerodd aelodau Menywod Ynghyd ran yn y rhaglen Mentora o Chwith a'r Rhaglen Datblygu Menywod mewn Arweinyddiaeth. Mae eu grŵp llywio wedi bwydo i fentrau corfforaethol a pholisiau Adnoddau Dynol a mynychodd y cyd-gadeiryddion gyfarfodydd y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Mind Matters:

Parhaodd Mind Matters i gynnig cyfleoedd a fynychwyd yn dda i gydweithwyr rannu straeon personol, hyrwyddo gwerth cefnogaeth cymheiriaid a gwneud y digwyddiadau crefft/sgwrsio a dreialwyd yn flaenorol yn nodwedd fisol. Roeddent yn cefnogi ymgyrch Dewch i Drafnod Parch ac yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth lechyd Meddwl ym mis Mai 2019, llofnododd yr Ysgrifennydd Parhaol yr Adduned Amser i Newid, a gosodwyd copïau o'r rhain yn ein prif swyddfeydd. Buont hefyd yn cymryd rhan mewn podlediad i gefnogi'r ymgyrch Parch. Ar gyfer Diwrnod lechyd Meddwl y Byd, trefnwyd digwyddiad marchnad mewn cynteddau gyda phartneriaid yn y trydydd sector ac EAP (ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr) yn ymuno. Treialwyd sesiynau paru coffi/sgwrsio ar hap wyneb yn wyneb (yn seiliedig ar leoliad) i helpu pobl i rwydweithio'n ehangach ac i helpu i leihau'r stigma o siarad am iechyd meddwl a llesiant ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth lechyd Meddwl a Diwrnod lechyd Meddwl y Byd. Fe wnaethant barhau i weithio'n agos gyda chydweithwyr Adnoddau Dynol a Phrawfesur y Dyfodol i chwilio am gyfleoedd i gefnogi iechyd meddwl a llesiant yn well, cymryd rhan yn y sesiynau cynefino i brentisiaid a pharhau i gefnogi'r gwaith o ehangu'r sesiynau Ymwybyddiaeth Ofalgar a fynychwyd yn dda. Cynhaliwyd sesiwn ddysgu amser cinio arall ar gyfer y proffesiwn Adnoddau Dynol, gydag astudiaethau achos gan 2 gydweithiwr a wirfoddolodd i rannu eu profiad personol. Dechreuwyd rhannu diweddariadau rheolaidd

ar ffurf cylchlythyr gan gasglu ynghyd ddolenni a chysiau defnyddiol ac annog pobl i dreulio amser yn darllen ynglŷn â llesiant ac iechyd meddwl.

Rhwydweithiau Anffurfiol

Mae gennym rwydweithiau anffurfiol o grwpiau cefnogaeth gan gymheiriaid:

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

Cymorth a Buddion i Staff

Mae Llywodraeth Cymru am fod yn gyflogwr delfrydol, er mwyn annog gweithlu amrywiol a thalentog. Mae llawer o fanteision i weithio gyda ni. Mae opsiynau gweithio hyblyg, gan gynnwys trefniant rhan-amser/rhannu swydd, gweithio yn ystod y tymor ac oriau cywasgedig. Mae'r rhan fwyaf o swyddi'n niwtral o ran lleoliad ac mae llawer o staff yn gallu gweithio'n hyblyg, ac o wahanol leoliadau. Mae gan weithwyr amser llawn hawl i 31 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol, yn ogystal â 10 diwrnod o wyliau cyhoeddus a braint. Mae'n polisiau mamolaeth/tadolaeth ac absenoldeb rhiant yn rhai hael. Rydym yn darparu absenoldeb arbennig i bobl anabl ac addasiadau rhesymol i staff, yn y gweithle ac wth recriwtio. Mae gennym Dimau Iechyd a Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol penodedig a rhaglen Cymorth i Weithwyr sydd ar gael 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

Rydym yn ceisio cynnig cyfleoedd dysgu a datblygu i'r holl staff, a diwrnodau gwirfoddoli, gan sicrhau eu bod yn hygyrch i bawb.

Mae gan bawb sy'n gweithio yn Llywodraeth Cymru hawl i bum niwrnod y flwyddyn i ganolbwyntio ar eu dysgu a'u datblygiad. Mae seibiannau gyrfa yn ddewis arall, er mwyn astudio, teithio, neu wneud gwaith gwirfoddol.

Ein nod yw darparu gweithleoedd hygyrch, dymunol, gydag ystafelloedd addas ar gyfer gweddi neu ymwybyddiaeth ofalgar; manau priodol ar gyfer staff sy'n bwydo ar y fron a thoiledau niwtral o ran rhywedd.

Partneriaeth Gymdeithasol

Yn Llywodraeth Cymru, mae'r berthynas rhwng y cyflogwr a'r undebau llafur yn seiliedig ar bartneriaeth gymdeithasol. Credwn mai'r ffordd orau o gyflawni ein nodau yw drwy i reolwyr ac undebau llafur gydweithio.

Ein 3 undeb llafur cydnabyddedig yw:

- PCS;
- Prospect;
- FDA.

Ategir y berthynas hon gan gytundeb partneriaeth. Mae hwn yn nodi sut mae ein hundebau'n gweithio gyda Llywodraeth Cymru ar faterion fel:

- cyflogau
- telerau ac amodau
- pobl, polisiau a gweithdrefnau
- newid sefydliadol.

Mae ein cydweithwyr yn undebau llafur Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda'i gilydd i roi gwir lais i'w haelodau yn y gweithle. Maent yn sicrhau bod buddiannau eu haelodau yn cael eu hyrwyddo a'u diogelu. Maent hefyd yn helpu i leihau anghydraddoldebau a gwella telerau ac amodau.

Yn ystod y flwyddyn, gweithiodd Ochr yr Undebau Llafur mewn partneriaeth â'r sefydliad ar adolygu a datblygu'r polisiau Adnoddau Dynol ar gyfer rhieni sy'n gweithio i ymdrin ag argymhellion y TUC ynghylch cymorth i rieni newydd ar ôl iddynt ddychwelyd i'r gwaith; adolygiadau o bolisiau i gefnogi gofalwyr yn y gweithle, profiad gweithwyr o'r menapos ac absenoldeb arbennig i weithwyr anabl, y polisi Urddas yn y Gwaith a'n hymgyrch Dewch i Drafnod.

Mae gan Lywodraeth Cymru hanes rhagorol o weithio mewn partneriaeth â'i hundebau llafur. Rydym yn annog staff i gymryd rhan. Rydym yn cefnogi staff i ymuno ag undeb llafur cydnabyddedig, i sicrhau bod eu llais yn cael ei glywed yn y gweithle ac i ddysgu mwy am undebau llafur a gweithio mewn partneriaeth.

Pennod 5

Gwobrau a Chydnabyddiaeth

Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru

Bob blwyddyn rhoddir gwobr i dîm neu unigolyn sy'n dangos arfer gorau mewn ymdrechion i annog, hybu hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy eu gwaith.

Enillydd diweddaraf y wobr hon yw Nastassja Wiseman am ei gwaith ar sefydlu ein rhwydwaith Cymorth Awtistiaeth ar gyfer staff Llywodraeth Cymru. Cafodd Nastassja y wobr ar ddiwedd 2019, felly cafodd y manylion eu cynnwys yn ein hadroddiad diwethaf. Oherwydd COVID-19, ni fydd gwobrau nesaf Llywodraeth Cymru yn cael eu cynnal tan 2021.

Meincnodi Amrywiaeth yn y Gweithle/Achrediadau/Gwobrau

Cynhaliwyd ymarfer meincnodi yn erbyn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall ym mis Medi 2019 ar gyfer y cyfnod o fis Medi 2018 – mis Medi 2019. Cyhoeddwyd y canlyniadau ym mis Ionawr 2020 ac roedd y sefydliad unwaith eto ymhlith 100 Uchaf y DU – gan gyrraedd yn uwch nag erioed eleni sef y nawfed yn y DU. Er ei fod yn ostyngiad o un lle, roedd dros 500 o gyfranogwyr. Cawsom ein henwi'n ail yng Nghymru a'n henwi unwaith eto'n gyflogwr traws-gynhwysol gorau, un o ddim ond 20 sefydliad i gael eu cydnabod. Unwaith eto, cafodd PRISM ddyfarniad Canmoliaeth Uchel i Grŵp Rhwydwaith gan Stonewall.

Yn ystod y cyfnod hwn, fe wnaethom gadw Lefel 3 Hyderus o ran Anabledd, roeddem yn aelodau o Siarter Cyflogwyr o Blaid Hil Busnes yn y Gymuned; ymgyrch Gweithio Ymlaen y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a chynllun Cyflogwyr Chwarae Teg Chwarae Teg.

Yr Arolwg Pobl – Cipolwg 2020

Cynhaliwyd Arolwg Pobl Llywodraeth Cymru 2020 rhwng 2 a 20 Mawrth 2020. Mae'r Arolwg Pobl yn casglu barn staff am eu profiadau o weithio gyda 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 66%, sef 2 pwynt canran yn uwch na'r arolwg blaenorol a 3 phwynt 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 82%. Nid oedd unrhyw newid yn y thema hon ers yr arolwg blaenorol ac roedd 3 phwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil. Perfformiodd yr holl gwestiynau o fewn y thema yn dda hefyd, gyda sgoriau cadarnhaol o 74% o leiaf a'r cyfan yn perfformio uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Y cwestiwn *'Rwy'n cael fy nhrin â pharch gan y bobl rwy'n gweithio gyda nhw'* oedd y cwestiwn sgorio uchaf yn y thema gyda sgôr cadarnhaol o 88%. Nid oedd unrhyw newid yn y cwestiwn hwn ers yr arolwg blaenorol, ond roedd 2 bwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil. Roedd y cwestiwn *'Rwy'n cael fy nhrin yn deg yn y gwaith'* hefyd yn gwestiwn a sgoriodd yn uchel yn y thema, gyda sgôr cadarnhaol o 85%, a oedd 3 phwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Gwelwyd cynnydd o 2 bwynt canran yn un o'r pedwar cwestiwn yn y thema hon ers yr arolwg blaenorol: *'Rwy'n credu bod y sefydliad yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, arddulliau gweithio, cefndiroedd, syniadau ac ati)'* (81% sgôr cadarnhaol a 3 phwynt canran yn uwch na meincnod y Gwasanaeth Sifil).

Gofynnwyd cwestiwn newydd ar urddas a pharch yn yr arolwg hwn: *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch yr holl staff'*. Perfformiodd y cwestiwn hwn yn dda, gyda sgôr cadarnhaol o 78.

Gofynnwyd cwestiwn newydd ar ymwybyddiaeth o'r Model Cymdeithasol o Anabledd: *'Defnydd Llywodraeth Cymru o'r Model Cymdeithasol o Anabledd'*. Dywedodd 72% o'r staff eu bod wedi clywed am y Model Cymdeithasol o Anabledd.

Fodd bynnag, roedd rhywfaint o amrywiaeth yn y sgoriau hyn ar gyfer staff â nodweddion gwarchoddedig.

Ethnigrwydd

Roedd y sgôr *ymgysylltiad* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn 64%, a oedd 3 pwynt canran yn is na'r sgôr ar gyfer staff Gwyn, a 5 pwynt canran yn is o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Roedd y sgôr *cynhwysiant a thriniaeth deg* i staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn 79%, sydd 5 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff Gwyn, ac 1 pwynt canran yn is na'r arolwg diwethaf.

Y sgôr cadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch yr holl staff'* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol oedd 73%, a oedd 7 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff Gwyn.

Anabledd¹

Y sgôr *ymgysylltu* ar gyfer staff anabl oedd 64%, a oedd 3 phwynt canran yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl. Nid oedd unrhyw newid yn y sgôr *ymgysylltiad* ar gyfer y grŵp hwn o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Roedd y sgôr *cynhwysiant a thriniaeth deg* i staff anabl yn 76%, sydd 9 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl, ond roedd 1 pwynt canran yn uwch nag yn yr arolwg diwethaf.

Y sgôr cadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch yr holl staff'* ar gyfer staff anabl oedd 73%, a oedd 9 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl.

Y sgôr cadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Rwyf wedi clywed am y Model Cymdeithasol o Anabledd'* ar gyfer staff anabl oedd 75%, a oedd 3 phwynt canran yn uwch nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl.

1 Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i'r Model Cymdeithasol o Anabledd. Fodd bynnag, er mwyn gallu cymharu dros amser ac â'r Gwasanaeth Sifil, cymerwyd y cwestiwn demograffig a gynhwyswyd yn y Ciplwg o Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil. Mae'r cwestiwn hwn yn adlewyrchu'r model meddygol o anabledd a bydd yn parhau i gael ei adolygu ar gyfer arolygon yn y dyfodol.

LGBT+²

Y *sgôr ymgysylltu* ar gyfer staff LGBT+ oedd 67%, a oedd ychydig yn is (1 pwynt canran) nag ar gyfer staff nad oeddent yn LGBT+ ac nid oedd unrhyw newid er syr arolwg blaenorol.

Roedd y *sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg* i staff LGBT+ yn 79%, sydd 6 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff Gwyn, a 5 pwynt canran yn is na'r arolwg diwethaf.

Y *sgôr cadarnhaol* ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch yr holl staff'* ar gyfer staff LGBT+ oedd 72%, a oedd 10 pwynt canran yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn LGBT+.

Rhywedd

Roedd y *sgôr ymgysylltu* ar gyfer menywod yn 71%, a oedd 6 phwynt canran yn uwch nag ar gyfer dynion a 3 phwynt canran yn uwch nag yn yr arolwg blaenorol.

Roedd y *sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg* i fenywod yn 87%, sydd 4 pwynt canran yn uwch nag ar gyfer dynion ac 1 pwynt canran yn uwch nag yn yr arolwg diwethaf.

Y *sgôr cadarnhaol* ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch yr holl staff'* i fenywod oedd 83%, a oedd 5 pwynt canran yn uwch nag ar gyfer dynion.

² Roedd y grwp LGBT+ yn cynnwys staff a nododd eu bod yn hoyw neu'n lesbiaidd, deurywiol, cyfeiriadedd rhywiol arall, traws neu anneauaid. Mae'r grŵp hwn felly'n cynnwys staff o grwpiau cyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol a grwpiau hunaniaeth o ran rhywedd lleiafrifol. Mae'r grwpiau hyn wedi'u cyfuno gan nad oedd digon o staff yn nodi eu bod yn draws neu'n anneauaid i adrodd ar grwpiau hunaniaeth rhywedd lleiafrifol ar wahân. Ein nod yw adrodd ar y grwpiau hyn ar wahân yn y dyfodol os byddant yn ddigon mawr i wneud hynny.

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.

Byddwn yn datblygu ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer 2021 – 2026, gan weithio mewn partneriaeth ag Ochr yr Undebau Llafur a'n rhwydweithiau amrywiaeth staff a chan ymgynghori â'r holl staff. Bydd y strategaeth yn nodi ein blaenoriaethau a sut rydym yn anelu at gyflawni amcan y cyflogwr (8) yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Byddwn hefyd yn datblygu cynlluniau cyflawni blynyddol ategol a thargedau newydd.

Byddwn yn parhau â'n hymgyrch Dewch i Drafod Parch, gan sicrhau bod amrywiaeth, cynhwysiant a pharch yn parhau i gael eu hymgorffori ym mhob rhan o'r sefydliad.

Byddwn yn parhau i ymgorffori'r model cymdeithasol o anabledd ym mhopeth a wnawn, gan ddiweddarau ein polisiau Adnoddau Dynol a'n prosesau corfforaethol lle bo angen. Byddwn yn treialu proses addasiadau rhesymol newydd yn ein pyrth dyrchafu mewnol, gan sicrhau bod staff anabl yn cael triniaeth deg wrth wneud cais am ddyrchafiad.

Byddwn yn cynyddu ein gwaith allgymorth i gymunedau amrywiol ar draws ein hymgyrchoedd recriwtio.

Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, gwyddom fod COVID-19 yn newid sut a ble mae ein gweithlu'n gweithio. Gwyddom ei fod yn cael effaith enfawr ar gydraddoldeb a byddwn yn sicrhau ein bod yn gwneud popeth o fewn ein gallu i gadw ein staff yn ddiogel, gan gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac asesiadau risg, a darparu cymorth.

Atodiad A

Cynrychiolaeth y Gweithlu wedi'i Dadgyfuno yn ôl Hil, Crefydd/Cred, Anabledd, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Priodasol

Hil		
	Nifer	%
Arabaidd	*	0
Asiaidd – Bangladeshaidd	10	0
Asiaidd – Tsieineaidd	10	0
Asiaidd – Indiaidd	20	0
Asiaidd – Pacistanaidd	20	0
Du – Affricanaidd	10	0
Du – Caribiaidd	10	0
Sipsi a Theithwyr Gwyddelig	*	0
Cymysg – Asiaidd a Gwyn	20	0
Cymysg – Du Affricanaidd a Gwyn	*	0
Cymysg – Du Caribiaidd a Gwyn	10	0
Heb Ddatgan	140	2
Cefndir Asiaidd Arall	10	0
Grŵp Ethnig Arall	10	0
Cefndir Ethnig Cymysg Arall	30	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	230	4
Gwyn	5170	91
Cyfanswm¹	5680	

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Agnosticiaeth	380	7
Anffyddiaeth	560	10
Bwdhaeth	10	0
Cristnogaeth	2300	41
Hindŵaeth	10	0
Dyneiddiaeth	10	0
Islam	30	1
Jainiaeth	*	0
Iddewiaeth	*	0
Dim crefydd	620	11
Heb Ddatgan	180	3
Crefydd arall	130	2
Paganiaeth	10	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	1420	25
Rastaffariad	*	0
Sikhiaeth	*	0
Taoaeth	*	0
Cyfanswm¹	5680	

Anabledd		
	Nifer	%
Nam ar y Clyw (yn unig)	30	1
Nam ar y Clyw (gydag eraill...)	10	0
Anawsterau Dysgu (yn unig)	20	0
Anawsterau Dysgu (gydag eraill...)	10	0
Salwch Meddwl (yn unig)	30	1
Salwch Meddwl (gydag eraill...)	10	0
Nam symudedd (yn unig)	30	1
Nam symudedd (gydag eraill...)	30	0
Heb Ddatgan	270	5
Ddim yn Anabl	4900	86
Anabledd Arall/Anhysbys	100	2
Anawsterau Cydgysylltu Corfforol (yn unig)	*	0
Anawsterau Cydgysylltu Corfforol (gydag eraill...)	*	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	180	3
Llai o Allu Corfforol (yn unig)	20	0
Llai o Allu Corfforol (gydag eraill...)	10	0
Nam ar y Lleferydd (yn unig)	*	0
Nam ar y Lleferydd (gydag eraill...)	*	0
Nam ar y Golwg (yn unig)	20	0
Nam ar y Golwg (gydag eraill...)	*	0
Cyfanswm¹	5680	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Deurywiol	40	1
Dyn hoyw	80	1
Menyw hoyw/Lesbiad	50	1
Heterorywiol/Strêt	4630	81
Heb Ddatgan	170	3
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	20	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	690	12
Cyfanswm¹	5680	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Partneriaeth Sifil	20	0
Wedi ysgaru	250	4
Priod	2570	45
Heb Ddatgan	1290	23
Partner	290	5
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Sengl	1240	22
Gweddw	20	0
Cyfanswm¹	5680	

Atodiad B

Data Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Rhyw		
	LIC	%
Menywod	220	61
Dynion	140	39
Cyfanswm¹	360	

Ystod Oedran		
	LIC	%
16-24	20	6
25-29	30	10
30-34	20	6
35-39	20	6
40-44	10	4
45-49	20	4
50-54	30	8
55-59	70	19
60-64	80	24
65+	50	14
Cyfanswm¹	360	

Anabledd		
	LIC	%
Anabl	30	8
Ddim yn Anabl	300	85
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	1
Heb Ddatgan	20	5
Cyfanswm¹	360	

Hiliol		
	LIC	%
Ethnigrwydd Arall	20	4
Gwyn	320	89
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	3
Heb Ddatgan	10	4
Cyfanswm¹	360	

Crefydd/Cred		
	LIC	%
Crefydd/Cred Arall	60	18
Cristnogaeth	150	41
Dim Crefydd/Cred	50	14
Gwell Gen i Beidio â Dweud	80	23
Heb Ddatgan	10	4
Cyfanswm¹	360	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	LIC	%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	10	3
Heterorywiol	300	83
Gwell Gen i Beidio â Dweud	40	11
Heb Ddatgan	10	4
Cyfanswm¹	360	

Mamolaeth/Beichiogrwydd		
	LIC	%
Ydw	*	1
Nac ydw	350	99
Cyfanswm¹	360	

Statws Priodasol		
	LIC	%
Priod/Partneriaeth Sifil	140	40
Sengl	100	27
Statws Arall	40	11
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Heb Ddatgan	80	22
Cyfanswm¹	360	

Hunaniaeth rhywedd (rhyw yr un fath ag adeg geni)		
	WG	%
Nac ydy	0	0
Ydy	150	42
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	2
Heb Ddatgan	200	56
Cyfanswm¹	360	

Atodiad C

Data Cwynion a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchodedig Nodweddiadol

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.

Rhyw		
	Nifer	%
Menywod	20	50
Dynion	20	50
Cyfanswm¹	30	

Oedran		
	Nifer	%
16-24	0	0
25-29	*	3
30-34	10	15
35-39	10	26
40-44	*	6
45-49	*	9
50-54	0	0
55-59	10	24
60-64	*	12
65+	*	6
Cyfanswm¹	30	

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	*	2
Heb Ddatgan	*	6
Ddim yn Anabl	30	82
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	6
Cyfanswm¹	30	

Hil		
	Nifer	%
Heb Ddatgan	*	6
Ethnigrwydd Arall	0	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	0
Gwyn	30	94
Cyfanswm¹	30	

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Cristnogaeth	10	24
Dim Crefydd/Cred	10	18
Heb Ddatgan	*	6
Crefydd/Cred Arall	10	35
Gwell Gen i Beidio â Dweud	10	17
Cyfanswm¹	30	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	30	82
Heb Ddatgan	*	6
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	0	0
Gwell Gen i Beidio â Dweud	*	12
Cyfanswm¹	30	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	10	29
Heb Ddatgan	10	26
Arall	*	12
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Sengl	10	32
Cyfanswm¹	30	

Mamolaeth/Beichiogrwydd		
	Nifer	%
Nac ydw	30	100
Ydw	0	0
Cyfanswm¹	30	

Hunaniaeth rhywedd (rhyw yr un fath ag adeg geni)		
	Nifer	%
Nac ydy	0	0
Heb Ddatgan	20	59
Gwell Gen i Beidio â Dweud	0	0
Ydy	10	41
Cyfanswm¹	30	

Atodiad D

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

	Menywod	Dynion	Bwlch Cyflog
Llywodraeth Cymru	£38,647.46	£41,672.49	-5.53%
Cymorth Tîm	£22,732.76	£22,634.24	0.43%
Swyddog Gweithredol (EO)	£27,689.31	£27,701.53	-0.04%
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	£35,490.11	£35,353.42	0.39%
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	£45,157.38	£45,129.45	0.06%
Gradd 7	£57,784.29	£58,200.45	-0.72%
Gradd 6	£70,490.91	£71,450.06	-1.35%
Uwch Wasanaeth Sifil	£86,178.14	£90,048.98	-4.30%

Atodiad E



Adduned Menywod yn y Gyfraith

Mae'r adduned hon yn ymrwymiad i weithio gyda'n gilydd i harneisio pŵer cydraddoldeb rhywiol 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. styried 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 rhywiol yn ein huwch-dimau 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.

Enw'r Sefydliad/Eiriolwr: Llywodraeth Cymru

Sector/Diwydiant: Llywodraeth/Sector Cyhoeddus

Uwch-arweinydd sy'n atebol am yr ymrwymiad:

Helen Lentle – Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru

Rhowch grynodedb o'r gweithgareddau rydych chi'n bwriadu eu cyflawni er mwyn cefnogi'r adduned a sut y byddwch yn monitro cynnydd.

Mae Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru yn arwain y ffordd o fewn y proffesiwn cyfreithiol o ran cydraddoldeb rhywiol, a gwelir tystiolaeth o hynny yn yr ystadegau canlynol:

Ar lefel adrannol, mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn 66% benyw; 34% gwryw.

Ar Lefel Uwch-reolwyr (1 Cyfarwyddwr a 6 Dirprwy Gyfarwyddwr), y rhaniad rhwng y rhywiau yw 71.4% benyw; 28.6% gwryw, gyda'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol (Helen Lentle) yn fenyw. Y Cyfarwyddwr hefyd yw Pennaeth y Proffesiwn yn Llywodraeth Cymru.

Ar lefel uwch-gyfreithiwr/arweinydd tîm, mae'r rhaniad yn 53% benyw; 47% gwryw.

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.

Gan gyfeirio at yr addunedau:

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.
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.
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.

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.

Yn ogystal â hyn, gwahoddir cyfreithwyr sy'n fenywod ac o gefndir Du ac Asiaidd ac ethnig leiafrifol (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.

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 y Whitehall and Industry Group a'u nod yw helpu menywod i oresgyn rhwystrau, creu 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 ddiarwybod 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.