



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

# Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Blynyddol



# Cynnwys

<b>Rhagair</b>	<b>4</b>
<b>Pennod 1: Arweinyddiaeth</b>	<b>6</b>
Cyflawniadau/Gweithgareddau Yn Ystod y Flwyddyn	6
Ymgyrch Dewch i Draffod Parch	7
Gwrth-hiliaeth	7
Y Model Cymdeithasol o Anabledd	8
Cydraddoldeb yng Nghymru	9
Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr	9
Targedau Amrywiaeth y Gweithlu	10
Cynnydd mewn perthynas â thargedau ac amrywiaeth yn y gweithlu	10
Rheoli Perfformiad	12
Adduned Menywod yn y Gyfraith	12
Terminoleg	12
<b>Pennod 2: Sgiliau a Hyfforddiant</b>	<b>13</b>
Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	13
Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	17
Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru	18
Hyfforddiant Cymraeg	19
<b>Pennod 3: Adnoddau a Recriwtio</b>	<b>21</b>
Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2021 yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	21
Dynion a Menywod yn y Gweithlu	31
Cyflog (gan gynnwys Cyflog Canolrifol a'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau)	34
Gweithgarwch Recriwtio	34
Gweithgareddau Allgymorth	43
Cynlluniau Lleoliadau	43
Rhaglen Prentisiaethau	43
Menter Gweithle Gwych i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog	43
Rhagolwg	44
<b>Pennod 4: Cefnogi ein Staff/Bod yn Gyflogwr Delfrydol</b>	<b>45</b>
Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff	45
Cyflawniadau Rhwydweithiau Staff Yn Ystod y Flwyddyn	45
Rhwydweithiau Anffurfiol	47
Cymorth i Staff a Buddiannau	48
Partneriaeth Gymdeithasol	49

<b>Pennod 5: Gwobrwyo a Chydnabod</b>	<b>50</b>
Meincnodi, Achredu a Gwobrwyo Amrywiaeth yn y Gweithle	50
Gwobr Busnes Cyfrifol Busnes yn y Gymuned	50
Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru	50
Arolwg Pobl	50
<b>Pennod 6: Y Dyfodol</b>	<b>53</b>
<b>Atodiad A:</b> Cynrychiolaeth y Gweithle wedi'i datgyfuno yn ôl Hil; Crefydd/Cred; Anabledd; Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Priodasol	54
<b>Atodiad B:</b> Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	58
<b>Atodiad C:</b> Data Cwynion a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	60
<b>Atodiad D:</b> Cyflog Dynion a Menywod yn ein Gweithlu	63
<b>Atodiad E:</b> Adduned Menywod yn y Gyfraith	64

# Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Llywodraeth Cymru ar gyfer 2020-2021.

Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â blwyddyn ddigynsail, pan welwyd pandemig byd-eang yn dod â'r wlad hon, a gwledydd ym mhob cwr o'r byd, i'w hunfan. Mae COVID-19 wedi cael effaith ddifrifol ar gydraddoldeb, a'r grwpiau mwyaf ymylol sydd wedi dioddef fwyaf.

Fel sefydliad, bu'n rhaid inni fabwysiadu trefniadau 'gweithio o bell' dros nos. Bu'n rhaid i sawl aelod o'r staff newid rolau, er mwyn gweithio yn y Ganolfan Cydgysylltu Argyfyngau neu ymgymryd â meysydd blaenoriaeth eraill. Ochr yn ochr â hynny, bu'n rhaid i sawl un ymdopi ag addysgu eu plant gartref, cyfrifoldebau gofalu neu bryderon personol eraill ar adeg bryderus iawn. Mae staff ar bob lefel wedi gweithio'n eithriadol o galed am gyfnod hir a dwys o amser – ac nid yw'r frwydr ar ben eto. Hoffwn achub ar y cyfle hwn i ddiolch i bawb sy'n gweithio yn y sefydliad hwn am eu gwaith caled, eu hymrwymiad a'u hyblygrwydd.

Gan edrych i'r dyfodol, mae rhai o'r ffydd rydym wedi gorfod gweithio yn cynnig cyfleoedd newydd inni. Rydym yn symud tuag at ffordd fwy hyblyg a chynhwysol o weithio y gall pawb gael budd ohoni. Rydym yn croesawu'r dechnoleg sy'n ein galluogi i weithio'n effeithiol ac yn gydweithredol, yn unrhyw le. Rydym wedi newid i gynnal digwyddiadau, rhaglenni dysgu a datblygu a gweithgarwch recriwtio ar-lein a rithwir. Mae hyn wedi arwain at fwy o gydraddoldeb daearyddol yn ein gweithle nag erioed o'r blaen.

Roeddwn yn falch iawn ein bod wedi cyhoeddi ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021-2026 eleni. Datblygwyd y Strategaeth ar y cyd â'n rhwydweithiau amrywiaeth staff, ein Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n Hundebau Llafur.

Mae'r Strategaeth yn nodi sut rydym yn bwriadu cyflawni amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac mae'n cynnwys targedau newydd heriol iawn. Ceir rhagor o wybodaeth am y rhain yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn. Gwyddom fod llawer o waith i'w wneud o hyd cyn y byddwn yn adlewyrchu amrywiaeth y wlad rydym yn ei gwasanaethu, ond bwriedir i'r Strategaeth ein rhoi ar ben ffordd. Mae'n siomedig gweld bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cynyddu rhywfaint eleni. Ar 31 Mawrth 2021, roedd yn 7.37%, o gymharu â 5.53% ar 31 Mawrth 2020. Cafodd ei gynyddu ymhellach gan nifer y menywod a ymunodd â'r sefydliad ar lefel prentis a Chymorth Tîm. Mewn blynyddoedd blaenorol, rydym wedi gallu lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy dargedu dyfarniadau cyflog at ein staff ar gyflog is. Y dyfarniad cyflog yn 2020-21 oedd 2.5% ar bob pwynt cyflog ar bob gradd, felly ni lwyddwyd i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy gefnogi menywod ar bob lefel o'r sefydliad i ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfaedd, a pharhau i geisio creu Uwch Wasanaeth Sifil lle ceir cydbwysedd rhwng y rhywiau. Er gwaethaf y cynnydd siomedig, mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dal i fod ar ei isaf ond un ers i gofnodion ddechrau yn 2011, ac rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol ers hynny, pan oedd yn 12.5%.

Mae Llywodraeth Cymru yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol â'n Hundebau Llafur, a hoffwn gydnabod yr effeithiau cadarnhaol rydym wedi'u sicrhau drwy weithio yn y ffordd hon, yn gyffredinol ac o ran yr agenda cydraddoldeb. Drwy weithio gydag Undebau Llafur, gallwn wneud mwy i wella canlyniadau i grwpiau difreintiedig a heb gynrychiolaeth ddigonol, ac rydym yn parhau i ddefnyddio'r dull gweithredu effeithiol hwn.

Unwaith eto, hoffwn achub ar y cyfle hwn i ddiolch i bawb sy'n ymwneud â'n Hundebau Llafur a'n rhwydweithiau staff ffurfiol ac anffurfiol, sy'n cyfrannu cymaint at wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sefydliad.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrew Jeffrey'.

**Andrew Jeffrey**  
Hyrwyddwr Cydraddoldeb  
y Bwrdd

# Pennod 1

## Arweinyddiaeth

Parhaodd gwaith eleni i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle, wedi'i gefnogi gan Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, Hyrwyddwyr Amrywiaeth a Rhwydweithiau Staff.

Sicrhaodd Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd fod cynhwysiant yn y gweithle yn cael ei ystyried ar lefelau uchaf y sefydliad. Trafododd y Bwrdd, wedi'i gadeirio gan yr Ysgrifennydd Parhaol<sup>1</sup>, gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ffurfiol bob 6 mis. Bu'r Ysgrifennydd Parhaol yn glir iawn ynglŷn â'i hymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sefydliad. Dangosodd yn glir fod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gyfrifoldeb i bawb – gan sicrhau bod yn rhaid i gyfle cyfartal a herio gwahaniaethu fod yn rhan o'n gwaith beunyddiol ar bob gradd. Er mwyn camu ymlaen yn Llywodraeth Cymru, nododd yr Ysgrifennydd Parhaol ein bod yn disgwyl i'n harweinwyr fod yn arweinwyr cynhwysol sy'n ystyried lles a chynhwysiant eu timau o ddifrif ac yn herio ymddygiad ac iaith amhriodol.

Cyfarfu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant bedair gwaith (yn rhithwyr) yn ystod y cyfnod hwn. Roedd yr aelodau'n cynnwys Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, chwe Hyrwyddwr Adrannol (aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil o bob un o'r Grwpiau Busnes), Cadeiryddion Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff, Undebau Llafur ac Adnoddau Dynol.

## Cyflawniadau a Gweithgareddau yn ystod y flwyddyn

Rydym wedi gwneud y canlynol:

- Datblygu a chyhoeddi ein **Strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu: 2021 i 2026**.
- Datblygu a chyhoeddi'n fewnol ein Cynllun Cyflawni Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu ar gyfer 2021.
- Diwygio ein Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant .
- Ehangu ein cynllun mentora o chwith ar gyfer Uwch-weision Sifil i gynnwys gweision sifil Gradd 6.
- Sefydlu Tîm Amrywiaeth ym maes Recriwtio newydd.
- Symud ein gweithgareddau recriwtio, hyrwyddo a dysgu a datblygu ar-lein.
- Cynnal asesiadau risg corfforaethol ac unigol.
- Cyflwyno Siarteri Tîm i gytuno ar ffyrdd o weithio a sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant.
- Cynnal asesiadau o effaith polisiau a phrosesau newydd ar gydraddoldeb.
- Treialu proses addasiadau recriwtio newydd ar gyfer staff anabl.
- Cynnal nifer o ddigwyddiadau 'Dewch i Drafod' rhithwir lle y gallai staff glywed yn uniongyrchol gan yr Ysgrifennydd Parhaol a'r Tîm Arweinyddiaeth.

<sup>1</sup> Yr Ysgrifennydd Parhaol yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn oedd y Fonesig Shan Morgan DCMG.

- Cynnal gweithgareddau allgymorth rhithwir penodol ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil a gweithgareddau recriwtio eraill.
- Adnewyddu ein Hachrediad Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3).
- Llofnodi'r Siarter Troseddau Casineb Cymorth i Ddiodefwr.

Tarfodd y pandemig ar waith polisi adnoddau dynol arferol a bu angen canolbwyntio ar roi cyngor ac arweiniad ar faterion yn ymwneud ag absenoldeb oherwydd salwch yn gysylltiedig â COVID-19, trefniadau gweithio yn ystod y pandemig, cyfrifoldebau gofalu cynyddol cyflogeion a lles cyffredinol.

Fodd bynnag, rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021, gwnaethom hefyd:

- Lansio Pasbort Gofalwr er mwyn helpu cyflogeion a'u rheolwyr llinell i drafod a dogfennu'r hyblygrwydd sydd eu hangen arnynt i gyfuno eu cyfrifoldebau gofalu a'u gwaith yn effeithiol.
- Cwblhau ymgynghoriad â'n hundebau llafur partner a'n rhwydweithiau amrywiaeth staff ar ddiwygiadau arfaethedig i'r Polisi Absenoldeb Arbennig oherwydd Anabledd, gan gynnwys ailenwi'r polisi i gysoni â'n hymrwymiad i'r Model Cymdeithasol o Anabledd ac egluro ein dull o ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch yn sgil triniaeth ar gyfer namau a chyflyrau iechyd.
- Dechrau ymgynghoriad â'n hundebau llafur partner a'n rhwydweithiau amrywiaeth staff ar Bolisi Diogelu newydd. Bydd y polisi'n helpu cyflogeion i ddeall beth i'w wneud os bydd ganddynt bryderon nad yw anghenion gofal a chymorth plentyn neu oedolyn yn cael eu diwallu, neu os oes perygl y byddant yn cael eu cam-drin neu eu hesgeuluso.

- Cyhoeddi canllawiau i staff ar yr hawl statudol newydd i Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a diweddarau ein cyfres o bolisiau rhianta i gynnwys cyfeiriadau priodol. Rydym wedi dewis ymestyn y ddarpariaeth statudol drwy ddiystyru'r gofyniad 26 wythnos o wasanaeth ar gyfer Tâl Profedigaeth Rhiant a chynnig cyflog llawn yn lle hynny i bob cyflogai cymwys yn ystod cyfnod eu habsenoldeb, ni waeth beth fo hyd eu gwasanaeth.

---

## Ymgyrch Dewch i Drafod Parch

Parhaodd ymgyrch Dewch i Drafod Parch yr Ysgrifennydd Parhaol, a lanswyd ar 1 Mai 2019, drwy gydol 2020. Yn sgil digwyddiadau byd-eang 2020 ac adferiad mudiad Mae Bywydau Du o Bwys, ein nod oedd annog sgysiau ym mhob rhan o'r sefydliad ar hil yn y gweithle er mwyn chwalu'r rhwystrau, helpu i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a gwahaniaethau a hyrwyddo ein nod o fod yn sefydliad gwrth-hiliol.

---

## Gwrth-hiliaeth

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu a'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol drafft yn ymrwymo Llywodraeth Cymru i fod yn sefydliad gwrth-hiliol, gan ddatblygu ac ymwreiddio dulliau gweithredu gwrth-hiliol ym mhob un o'n polisiau, ein prosesau a'n systemau, gwerthfawrogi profiad ymarferol a manteisio ar arbenigedd i lywio'r gwaith hwn. Yn ystod y flwyddyn, ymhlith gweithgarwch ymgyrch Dewch i Drafod Parch roedd y canlynol:



- Cyfarfu'r Ysgrifennydd Parhaol â Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol ym mis Mehefin yn dilyn marwolaeth George Ffloyd a mudiad dilynol Mae Bywydau Duon o Bwys i drafod effeithiau'r anghydraddoldebau hynny ac anghydraddoldebau mewn perthynas â COVID-19 ar bobl a chymunedau ethnig lleiafrifol.
- Podlediad 'Parchu Hil yn y Gweithle' i rannu straeon a phrofiadau ymarferol cydweithwyr yn Llywodraeth Cymru yn ystod y cyfyngiadau symud ac adfywiad mudiad Mae Bywydau Du o Bwys.
- Casgliad o adnoddau ymarferol gan feddylwyr a siaradwyr ysbrydoledig er mwyn helpu i feithrin gwybodaeth ac ystyried y camau gweithredu y gallai timau eu cymryd i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a hiliaeth yn y gweithle.
- Hyrwyddo a chefnogi adroddiad a gomisiynwyd ac a gyhoeddwyd yn fewnol gan Rwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol a'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd. Ystyriodd 'Rhedeg i Ddannedd y Gwynt' brofiadau cyflogeion o hil, rhywedd a chroestoriadedd yn y gweithle a dylanwadodd yn uniongyrchol ar Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu.
- Sesiwn ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil ar Adroddiad 'Rhedeg i Ddannedd y Gwynt'.
- Digwyddiad Dewch i Drafod – Ein dull o ymdrin ag amrywiaeth a chynhwysiad i bob aelod o staff ym mis Hydref 2020.
- Datblygu sgwrs 'Dewch i Drafod Hil' ar gyfer pob aelod o'r staff, wedi'i hwyluso gan yr Ysgrifennydd Parhaol ac yn cynnwys cyflogeion Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol yn trafod eu profiadau personol o hil yn y gweithle, a gynhaliwyd wedyn ym mis Ebrill 2021.

## Y Model Cymdeithasol o Anabledd

Mae'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn nodi gwahaniaeth pwysig rhwng 'nam' ac 'anabledd'. Mae'n cydnabod bod pobl â namau yn cael eu hanablu gan rwystrau sy'n gyffredin mewn cymdeithas. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys agweddau negyddol, a rhwystrau ffisegol a sefydliadol, a all atal pobl anabl rhag cymryd rhan a chael eu cynnwys ym mhob rhan o fywyd.

Yn ystod y flwyddyn, rydym wedi parhau i ymgorffori'r model cymdeithasol wrth ddatblygu a diwygio ein polisiau a'n prosesau.

Rydym wedi rhoi proses addasiadau recriwtio ar waith ar gyfer ein pyrth dyrchafu, er mwyn ei gwneud yn haws i ymgeiswyr ofyn am i addasiadau rhesymol gael eu hasesu'n deg. Mae'r broses yn cynnwys y cyfle i gael sesiynau cyngor un i un i ymgeiswyr sy'n ansicr a ddylent ofyn am addasiadau rhesymol a pa addasiadau rhesymol y gallent ofyn amdanynt er mwyn sicrhau y gallant berfformio cystal â phosibl. Gall ymgeiswyr gwblhau ffurflen, gyda chymorth mentor os oes angen, i gofnodi unrhyw addasiadau rhesymol i'r broses recriwtio a'r ffaith eu bod wedi cytuno iddynt. Gellir cofnodi addasiadau rhesymol ar basbort addasiadau recriwtio, y gellir ei ddefnyddio ar gyfer pob rhaglen recriwtio heb fod yn rhaid i'r ymgeisydd wneud ceisiadau newydd. Pan fydd ymgeiswyr anabl yn llwyddo i gael dyrchafiad, byddwn yn sicrhau y cânt eu paru â rolau sy'n cyd-fynd â'r addasiadau yn y gweithle. Byddwn yn cyflwyno hyn ymhellach ar gyfer pob un o'n rhaglenni recriwtio.

Rydym wedi parhau i gynnal (yn rhithwir) sesiynau ymwybyddiaeth o'r Model Cymdeithasol o Anabledd ar gyfer staff, dan arweiniad is-gadeirydd ein rhwydwaith Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd.



## Cydraddoldeb yng Nghymru

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

Mae'r camau gweithredu a nodwyd er mwyn cydymffurfio â Rheoliadau 2011 wedi'u rhoi ar waith, yn ogystal â threfniadau adrodd. Ymhlith y rhain mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, datblygu 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 berthnasol i gyflogeion, yn ogystal â'r rheini sydd wedi ceisio gwaith gyda'r sefydliad. Mae'r wybodaeth a gesglir mewn perthynas â chyflogeion wedi'i rhannu'n is-gategoriâu, yn ôl eu nodweddion gwarchoddedig a nodwyd.

Diben casglu'r wybodaeth hon ac adrodd arni yw sicrhau bod gan bob corff cyhoeddus drosolwg clir o'r materion cydraddoldeb y mae'n eu hwynebu; ac y gall fonitro cynnydd a gwneud newidiadau cadarnhaol er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth barhaus â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr

Cyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer 2020-2024 ym mis Ebrill 2020. Ein hamcan o ran ein rôl fel cyflogwr yw:

*"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 leiafrifoedd ethnig ar bob lefel o'r sefydliad, a thangynrychiolaeth menywod ar lefelau uwch; dileu rhwystrau; a chefnogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, gan sicrhau cyfle cyfartal i bawb".*

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb 2020-2024<sup>2</sup> i'w weld yma: [www.llyw.cymru/cynllun-nodau-cydraddoldeb-2020-i-2024](http://www.llyw.cymru/cynllun-nodau-cydraddoldeb-2020-i-2024)

## Targedau Amrywiaeth y Gweithlu

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021-2026 (a gyhoeddwyd flwyddyn yn ddiweddarach na'r bwriad yn sgil y pandemig) yn nodi targedau i gynyddu nifer y menywod sy'n gweithio yn yr Uwch Wasanaeth Sifil a chynyddu nifer y staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol a staff anabl rydym yn eu recriwtio ac yn eu dyrchafu, er mwyn sicrhau cynrychiolaeth well yn ein gweithlu.

Ein targedau yw:

### O ran recriwtio allanol:

- erbyn 2026, ein nod yw y bydd 20% o'r bobl a benodir gennym yn anabl ac y bydd 20% o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig;

<sup>2</sup> Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r term 'BAME' (Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig), drwyddo draw. Nid yw Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r term hwn mwyach, yn dilyn adborth gan randdeiliaid nad yw'r term yn dderbyniol mwyach.

- erbyn 2030, ein nod yw cynyddu canran y bobl anabl a benodir gennym i 30%, er mwyn gwneud mwy i fynd i'r afael â'r ffaith bod pobl anabl wedi'u tangynrychioli i raddau helaeth iawn yn ein sefydliad. Caiff y targed o 30% ar gyfer 2030, a'r camau y bydd angen inni eu cymryd i'w gyrraedd, eu hadolygu yng ngoleuni'r gwersi a ddysgir wrth weithio i gyrraedd targed 2026, ond rydym am fod yn glir nawr mai ein huchelgais yw cyrraedd sefyllfa lle y bydd 30% o'r bobl a benodir gennym yn anabl erbyn 2030;
- bydd mwy na 50% o'r bobl a gaiff eu penodi i'r Uwch Wasanaeth Sifil rhwng nawr a 2026 yn fenywod.

### O ran recriwtio mewnol:

- dyrchafu staff anabl ar lefel sy'n uwch na'u cyfran o'r boblogaeth, er mwyn mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar bob lefel o'r sefydliad;
- dyrchafu staff o leiafrifoedd ethnig ar lefel sy'n uwch na'u cyfran o'r boblogaeth, er mwyn mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar bob lefel o'r sefydliad;
- y bydd mwy na 50% o'r bobl a gaiff eu dyrchafu i'r Uwch Wasanaeth Sifil yn fenywod.

Bydd cyrraedd y targedau uchelgeisiol iawn hyn yn heriol dros ben ac yn dibynnu ar ffocws a buddsoddiad parhaus. Fodd bynnag, byddai'n well gennym gael targedau heriol y byddwn yn ei chael hi'n anodd eu cyrraedd na bod heb uchelgais ar y mater pwysig iawn hwn.

## Cynnydd o ran Targedau'r Gweithlu

### Cynlluniau recriwtio a dyrchafu

#### Cynllun Recriwtio Dirprwy Gyfarwyddwr yr Uwch Wasanaeth Sifil

Yn ystod hydref 2020, gwnaethom gynnal cynllun recriwtio i benodi 20 o Ddirprwy Gyfarwyddwyr i'r Uwch Wasanaeth Sifil.

Roedd y gyfradd lwyddo a'r rhestr teilyngdod/ wrth gefn yn llawer mwy na'r nifer hwnnw, felly yn ogystal â llenwi 20 o swyddi gwag, rydym wedi cadw rhestr o'r rheini y gellir eu penodi pan ddaw swyddi Dirprwy Gyfarwyddwyr yn wag. Gwnaed. Gwnaed **61%** o'r cynigion swyddi i fenywod. (felly gwnaed 36% i ddynion a 2% i unigolion yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud.)

O ran canlyniad, bu 19 o ymgeiswyr yn llwyddiannus a chawsant eu rhestru yn ein graddau teilyngdod uchaf (A/B), a chafodd 25 o ymgeiswyr pellach eu rhoi ar ein rhestr wrth gefn (B/C).

Mae'r ffigurau canlynol yn dangos dadansoddiad o amrywiaeth ymgeiswyr ar y Graddau Teilyngdod Uchaf a'r Rhestr wrth Gefn gyda'i gilydd:

- Rhaniad yr ymgeiswyr o ran rhywedd: 62.5% o fenywod – 33.3% o ddynion.
- Ymgeiswyr anabl: 8.3%.
- Ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol: 20.8%.

Mae ymgeiswyr llwyddiannus yr Uwch Wasanaeth Sifil ar 31 Mawrth 2021 (wedi dechrau yn eu swyddi) yn cynnwys:

- 70% o fenywod.
- 10% ethnig lleiafrifol.
- 0% anabl.

### Cynllun Penodiadau Cyfnod penodol

Cynhaliwyd nifer o gynlluniau penodiadau cyfnod penodol (ar draws Gradd 7, SEO, HEO, EO) yn ystod 2021 ond nid oedd pob un ohonynt wedi dod i ben. Mae pedwar o'r cynlluniau a gwblhawyd wedi'u dadansoddi hyd yma (un ar bob gradd), gan roi'r wybodaeth gyffredinol ganlynol:

- Y gyfradd lwyddo gyffredinol ar gyfer pob ymgeisydd ar gyfer y cynlluniau, o'r cais i'r cynnig, oedd **17%**.

- Roedd y gyfradd lwyddo gyffredinol yn **uwch\*** ar bob lefel o'r Cynllun Penodiadau Cyfnod Penodol ar gyfer:
  - Menywod o gymharu â dynion (20% o gymharu â 14%).
- Fodd bynnag, roedd cyfraddau llwyddo yn **is\*** ar gyfer:
  - Ymgeiswyr Du, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig o gymharu ag ymgeiswyr Gwyn (12% o gymharu â 18%).
  - Ymgeiswyr o gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol o gymharu â heteroorywiol (11% o gymharu â 18%).
  - Ymgeiswyr anabl o gymharu ag ymgeiswyr nad ydynt yn anabl (15% o gymharu â 18%).

Yn gyffredinol (fel cyfartaledd ar draws pob un o'r cynlluniau), ni wnaethom gyrraedd y targedau newydd y cytunwyd arnynt yn 2021. Fodd bynnag, mae'r pwyntiau canlynol yn ddiddorol:

- Er nad oes gennym darged o ran recriwtio menywod ar raddau islaw SCS, gwnaed mwy na 50% o'r cynigion i ymgeiswyr benywaidd ar bob gradd (yr uchaf oedd ar lefel G7 – 70%).
- Llwyddwyd i gyrraedd y targed o 20% o ran ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol ar gyfer y cynllun G7 (gwnaed 20% o'r cynigion ar lefel G7 i ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol).
- Ar radd HEO yr oedd nifer y cynigion i ymgeiswyr anabl ar ei uchaf (17%).
- Ar radd HEO yr oedd nifer y cynigion i ymgeiswyr o gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol ar ei uchaf (gwnaed 9% o'r holl gynigion ar radd HEO i ymgeiswyr o gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol).

Rydym yn gwella ac yn mireinio ein dull gweithredu a'n gwaith marchnata ac allgymorth yn barhaus, gyda'r bwriad o gyrraedd y targedau yr ymrwymwyd iddynt. Ni fydd data ar gyfer y cynlluniau sy'n weddill ar gael nes y bydd y cynlluniau wedi dod i ben yn 2022, felly cyfeirir atynt yn adroddiad y flwyddyn ganlynol.

## Pyrth Asesu a Datblygu

Mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio Pyrth Asesu a Datblygu i ddyrchafu staff o un radd i'r llall. Mae hyn yn golygu bod gennym ddull teg, agored, cadarn a chyson o asesu staff a'u parodrwydd i gamu ymlaen i'r radd nesaf. Dyma'r unig lwybr i sicrhau dyrchafiad parhaol. Ers y pandemig, rydym wedi addasu'r Pyrth fel y gellir eu cynnal yn rhithwir, mewn ffordd ddiogel ac effeithiol.

Yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd nifer o byrth ar wahanol raddau. Gan nad yw pob un ohonynt wedi'u cwblhau, byddwn yn adrodd ar y rhain yn yr adroddiad nesaf.

## Menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil

Ar 31 Mawrth 2021, canran y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil oedd 43.2%. Testun siom yw'r ffaith nad ydym wedi sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil o hyd, ond mae'n gynydd o 0.4% o gymharu â'r sefyllfa y llynedd. Er mai cynnydd bach yw hwn, rydym yn symud i'r cyfeiriad cywir ac yn cymryd camau drwy Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu i barhau i wella. Bydd y targedau llif newydd a gyflwynwyd (i sicrhau y bydd mwy na 50% o'r bobl a gaiff eu dyrchafu i'r Uwch Wasanaeth Sifil yn fenywod) yn ein galluogi i ganolbwyntio ar recriwtio, a bydd hyn, yn ei dro, yn cael effaith raddol ar nifer y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Mae gennym dargedau amrywiaeth o ran recriwtio yn yr Uwch Wasanaeth Sifil y cytunwyd arnynt â'r Swyddfa Cabinet a Bwrdd y Gwasanaeth Sifil yn 2018. Y targedau oedd recriwtio tri unigolyn ethnig lleiafrifol a saith unigolyn anabl i'r Uwch Wasanaeth Sifil erbyn 2025 – fel rhan o Dargedau Ethnigrwydd ac Anabledd yr Uwch Wasanaeth Sifil mewn perthynas â Newydd-ddyfodiaid (Ceir rhagor o wybodaeth yma [Dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil](#)). Rydym wedi cyrraedd y targedau hyn ac rydym bellach yn canolbwyntio ar y targedau llif a gyhoeddwyd yn ein Strategaeth.

## Rheoli Perfformiad

Rydym yn parhau i ddefnyddio ein dull o ymdrin â pherfformiad a datblygiad sy'n seiliedig ar gryfderau – 'Dewch i Draford' Mae rheoli perfformiad yn seiliedig ar gryfderau yn ymwneud â deall mai drwy ddeall cryfderau ac adeiladu arnynt, yn hytrach na chanolbwyntio gormod ar wendidau canfyddedig, y daw'r cyfle gorau i wella a rhagori yn ein rolau.

Rhan bwysicaf ein dull o ymdrin â pherfformiad a datblygiad yw'r sgwrs sy'n digwydd rhwng rheolwyr ac unigolion – 'Sgwrs Dal i Fyny'. Mae'r sgysiau hyn yn rhoi'r cyfle i draford ein blaenoriaethau presennol o ran cyflawni, ond hefyd ein blaenoriaethau ar gyfer y dyfodol a'r cymorth a all fod ei angen, ynghyd â dysgu a datblygu. Hanfod 'Dewch i Draford' yw bod pawb yn cael sgysiau rheolaidd o ansawdd uchel i'w galluogi i adeiladu ar eu cryfderau a chyflawni hyd eithaf eu gallu.

Mae'r dull gweithredu hwn wedi bod yn amhrisiadwy yn ystod y flwyddyn, gan ganolbwyntio ar sicrhau bod pawb yn cael sgysiau rheolaidd, yn enwedig mewn perthynas ag iechyd, diogelwch a llesiant.

## Adduned Menywod yn y Gyfraith

Mae Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i gydraddoldeb rhwng y rhywiau ac ymrwymodd i Adduned Menywod yn y Gyfraith Cymdeithas y Cyfreithwyr ym mis Chwefror 2020. Mae'r adduned yn cadarnhau ymrwymiad yr Adran Gwasanaethau Cyfreithiol i wneud y canlynol:

- Cefnogi menywod i gamu ymlaen i swyddi uwch yn y proffesiwn;

- Pennu cynlluniau a thargedau clir ynghylch amrywiaeth a chydaddoldeb rhwng y rhywiau;
- Cyhoeddi cynllun gweithredu a chyhoeddi adroddiad ar gynnydd.

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

## Terminoleg

Rydym yn defnyddio'r termau Anabledd ac Ailbennu Rhywedd yn yr adroddiad hwn i gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010. Rydym yn defnyddio terminoleg ychwanegol wrth weithio gyda staff ac ar gyfer polisiau adnoddau dynol, er mwyn bod yn gynhwysol. Mae ein holl bolisiau yn cynnwys pob aelod o'n staff, ni wnaeth beth fo'i sefyllfa o ran oedran, priodas a phartneriaeth sifil (gan gynnwys yr un rhyw a'r rhyw arall), beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhywedd, mynegiant rhywedd, p'un a oes ganddo gyflwr iechyd na ph'un a yw'n niwroamrywiol neu'n defnyddio laith Arwyddion Prydain. Rydym yn cydnabod nad yw'r termau 'hunaniaeth rhywedd' na 'mynegiant rhywedd' yn nodweddion gwarchoddedig yn ôl diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010, ond credwn fod polisi Llywodraeth sy'n cynnwys darpariaeth ar gyfer yr unigolion hynny sy'n ystyried eu hunain yn bobl 'trans' (yn hytrach na deuaidd) yn ddull gweithredu mwy cynhwysol ac mae'n sicrhau y gall Gweinidogion Cymru gydymffurfio â'u dyletswyddau statudol sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb a hybu llesiant yng Nghymru.

# Pennod 2

## Sgiliau a Hyfforddiant

### Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Cynigiwyd nifer o gyrsiau hyfforddi craidd yn 2020-21, gyda'r nod o feithrin sgiliau'r staff ymhellach. Cafodd yr holl gyrsiau hyn eu cynnig a'u cwblhau ar-lein.

Nodir isod ddadansoddiad o bresenoldeb ar gyfer yr holl hyfforddiant craidd yn ôl nodweddion gwarchoddedig:

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

Rhyw				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Menywod	14,660	68	2,540	63
Dynion	6,750	32	1,470	37
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>	<b>4,000</b>		

Oedran				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
16-24	1,210	6	100	3
25-29	2,660	12	310	8
30-34	2,490	12	380	9
35-39	2,320	11	470	12
40-44	2,670	12	570	14
45-49	2,550	12	570	14
50-54	2,730	13	600	15
55-59	2,770	13	570	14
60-64	1,400	7	310	8
65+	610	3	130	3
Heb ei Ddatgan	10	0	*	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup>Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu. Mae'r cyfansymiau wedi'u cyfrifo ar sail niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu, felly efallai na fyddant yn symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu. Mae'r canrannau'n seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (5800) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

Anabledd				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Anabl	1,510	7	260	7
Heb ei Ddatgan	2,000	9	270	7
Not Anabl	17,320	81	3,360	84
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	590	3	120	3
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Hil				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Arabaid	10	0	*	0
Asiaidd – Bangladeshaid	10	0	*	0
Asiaidd – Tsieinaidd	30	0	10	0
Asiaidd – Indiaidd	100	0	20	0
Asiaidd – Pacistanaid	160	1	20	0
Du – Affricanaid	30	0	10	0
Du – Caribiaidd	20	0	10	0
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	10	0	*	0
Asiaidd a Gwyn Cymysg	100	0	20	0
Du Affricanaid a Gwyn Cymysg	20	0	10	0
Du Caribiaidd a Gwyn Cymysg	60	0	10	0
Heb ei Ddatgan	1,150	5	150	4
Cefndir Asiaidd Arall	10	0	*	0
Grŵp Ethnig Arall	40	0	10	0
Cefndir Asiaidd Cymysg Arall	80	0	20	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	650	3	150	4
Gwyn	18,920	88	3,580	89
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.



Crefydd/Cred				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Agnosticiaeth	1,340	6	250	6
Anffyddiaeth	2,350	11	410	10
Baha'i	*	0	*	0
Bwdhaeth	60	0	10	0
Cristnogaeth	7,770	36	1,550	39
Hindŵaeth	70	0	10	0
Dyneiddiaeth	20	0	10	0
Islam	160	1	30	1
Jainiaeth	*	0	*	0
Iddewiaeth	40	0	10	0
Heb ei Ddatgan	1,270	6	180	5
Dim Crefydd/Cred	3,860	18	570	14
Crefydd/Cred Arall	400	2	80	2
Paganiaeth	20	0	*	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	4,050	19	910	23
Rastaffariaeth	*	0	*	0
Sikhiaeth	*	0	*	0
Taoaeth	*	0	*	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Cyfeiriadedd Rhywiol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	16,930	79	3,210	80
Heb ei Ddatgan	1,250	6	180	4
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	960	4	160	4
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	2,280	11	470	12
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Mamolaeth/Beichiogrwydd**				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Nac ydw	21,030	98	3,930	98
Ydw	380	2	70	2
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

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

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.



Statws Priodasol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	8,590	40	1,810	45
Heb ei Ddatgan	3,010	14	750	19
Statws Arall	2,680	13	440	11
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0	0	0
Sengl	7,130	33	1,010	25
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heb ei Ddatgan	9,390	44	2,190	55
Ddim yr Un Peth	20	0	*	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	330	2	70	2
Yr Un Peth	11,670	55	1,740	44
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>21,410</b>		<b>4,000</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

## Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Caiff pob cwrs hyfforddi sy'n cael ei lunio gan Lywodraeth Cymru ei adolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu prif ffrydio ym mhob rhan o'r sefydliad.

### Ymgorffori Cydraddoldeb Drwy Ddysgu a Datblygu

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i alluogi pawb sydd am weithio yma i wireddu eu potensial yn llawn. Mae'r cynnig dysgu a datblygu corfforaethol wedi'i alinio i gefnogi'r ethos hwn, naill ai drwy fynd ati i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth neu brif ffrydio'r negeseuon allweddol ym mhob rhan o'i raglen ddysgu.

Ymhlith y datblygiadau allweddol ar gyfer blwyddyn ariannol 2020-2021 mae:

#### Newid i ddysgu rhithwir

Ym mis Mawrth 2020, gofynnwyd i staff weithio gartref yn unol â chanllawiau iechyd y cyhoedd a roddwyd ar waith i ymateb i'r pandemig byd-eang. Yn sgil hynny, gwnaethom roi'r gorau i'n rhaglen ddysgu wyneb yn wyneb ac aethom ati'n gyflym i roi cynnig craidd o hyfforddiant rhithwir ar waith erbyn yr haf. Roedd hwn yn cynnwys amrywiaeth o weithgareddau a oedd yn canolbwyntio ar gefnogi amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys ein cwrs 'Dim esgus' newydd, a gynlluniwyd i helpu staff i deimlo'n hyderus i herio ymddygiad digroeso pe baent yn dod ar ei draws.

Cafwyd adborth cadarnhaol iawn gan staff ar y cynnig dysgu rhithwir. Mae wedi ein galluogi i ddod â staff ynghyd o bob cwr o Gymru a thu hwnt, yn ogystal â datblygu modiwlau byr mwy hygyrch i gronfa ehangach o bobl. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod gwerth dod ynghyd i ddysgu wyneb yn wyneb, gan helpu pobl i feithrin cydberthnasau a

rhannu syniadau. Felly, pan fydd yn ddiogel inni wneud hynny, rydym yn anelu at gynnig model cyflwyno hybrid wedi'i lunio'n ofalus ar gyfer ein dysgu, sy'n seiliedig ar egwyddorion cynhwysiant a chydweithio.

#### Dysgu hunangyfeiriedig

Ers ei lansio yn 2019, mae'r Labordy Dysgu wedi mynd o nerth i nerth, a bu cynnydd mawr yn nifer y rhaglenni Dysgu a Datblygu a gyflwynir drwy'r llwyfan yn ogystal â'r defnydd a wneir ohono gan staff. Fel hwb ar-lein y sefydliad ar gyfer ei holl weithgarwch dysgu a datblygu, mae'r llwyfan wedi bod yn adnodd gwerthfawr i gefnogi staff yn ystod y pandemig drwy ddarparu adnoddau diddorol, cyngor defnyddiol, a chyfleoedd i gysylltu â chydweithio drwy rwydweithiau rhithwir.

#### Newid ymddygiad drwy ddysgu

Ers i'r fframwaith dysgu a datblygu blaenorol ddod i ben yn 2020, rydym wedi cael y cyfle i adolygu ein dull o ymdrin â dysgu seiliedig ar gydraddoldeb ac mae gwaith yn mynd rhagddo i gaffael fframwaith dysgu a datblygu corfforaethol newydd. Am y tro cyntaf, bydd gennym "lot" wedi'i neilltuo'n benodol i gydraddoldeb, amrywiaeth a dysgu cynhwysol, a fydd yn ein galluogi i weithio gyda hyfforddwyr a hwyluswyr arbenigol sy'n meddu ar ddealltwriaeth wirioneddol o'r hyn rydym yn ceisio ei gyflawni.

Bydd ein dull o ymdrin â dysgu a datblygu ym maes cydraddoldeb yn seiliedig ar dystiolaeth, wedi'i lywio gan yr ymchwil ddiweddaraf ac arferion gorau o ran yr hyn sy'n gweithio a sut y gellir sicrhau newid gwirioneddol a systematig mewn ymddygiad.

#### Cefnogi menywod mewn arweinyddiaeth

Addaswyd ein cynnig Menywod mewn Arweinyddiaeth i gefnogi cydweithwyr benywaidd uchelgeisiol wrth inni newid i weithio gartref yn sgil cyfyngiadau COVID-19 ac i arwain timau o bell. Cynigiwyd y gweithdai canlynol i'r rheini ar radd HEO ac uwch:

- Gwella Presenoldeb Personol a'r Effaith ar y byd rhithwir.
- Rheoli Dynameg Grŵp Cyfarfodydd Rhithwir.
- Cynnal Cysylltiadau o Ansawdd Uchel wrth Arwain Timau Rhithwir.
- Arwain â Hyder a Gwydnwch.
- Pŵer Pam.

Yn ogystal â hyn, gwnaethom gynnal proses gystadleuol am yr ail flwyddyn, gan alluogi cyfranogwyr i sicrhau lle ar raglenni datblygu allanol uchel eu bri wedi'u hanelu at fenywod sydd am gamu ymlaen i gam nesaf eu gyrfa. Eleni, gwnaethom gynnig y rhaglen i bob gradd, o staff Cymorth Tîm i staff Gradd Chwech, gan gynnig:

- Chwe lle ar raglen ddysgu Crossing Thresholds y Gwasanaeth Sifil, sy'n para am flwyddyn.
- Un lle ar raglen 'Pipeline Summit'.
- Un lle ar raglen naw mis 'Women Into Leadership' WIG.
- 12 lle yng Nghynhadledd 'Women Into Leadership' Dods.

### Rhaglen Datblygu Pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Cynhaliwyd ail raglen ddatblygu Llywodraeth Cymru ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol rhwng mis 2019 a mis Rhagfyr 2020. Roedd y rhaglen 12 mis, a gyflwynwyd ar y cyd gan Rwydwaith y Staff Ethnig Leiafrifol a'r Is-adran Strategaeth Adnoddau Dynol, yn cynnwys dysgu drwy brofiad, gweithdai, a hyfforddiant ar-lein.

Cafodd 18 o gyfranogwyr ar amrywiaeth o raddau y cyfle i wneud y canlynol:

- Dysgu gan gyfoedion ar raddau gwahanol ac o gefndiroedd amrywiol .
- Cynyddu eu hunanymwybyddiaeth a deall y cryfderau arwain sy'n deillio o amrywiaeth.
- Meithrin sgiliau cyfathrebu, cyflwyno a rhyngpersonol.
- Deall y cyd-destun sefydliadol yn well er mwyn helpu i lywio'r broses o gamu ymlaen mewn gyrfa a dylanwadu arni.
- Cynyddu eu cymhelliant i ffynnu yn eu dewis rôl a/neu gamu ymlaen ymhellach yn eu gyrfa.
- Cael eu grymuso i ddod yn fodel rôl er mwyn helpu i ysbrydoli eraill i ddatblygu a chamu ymlaen.

## Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru

Mae gwaith yn mynd rhagddo i roi strategaeth newydd Llywodraeth Cymru ar ei defnydd mewnlol o'r Gymraeg – "Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd", a lanswyd ym mis Ebrill 2020, ar waith. Mae hon yn nodi ein gweledigaeth o fod yn sefydliad dwyieithog erbyn 2050. Ein nod yn y tymor byrrach yw dod yn sefydliad sy'n dangos esiampl o ran ein defnydd o'r Gymraeg. Rydym yn hyrwyddo cyfleoedd i'r staff ddefnyddio'r iaith yn eu gwaith o ddydd i ddydd, gan fireinio'r ffordd rydym yn prif-ffrydio'r iaith a datblygu ein defnydd o dechnoleg Gymraeg. Ein gobaiht yw y bydd y strategaeth hon yn ysbrydoli sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus yng Nghymru i ystyried eu dyheadau o ran cynyddu'r defnydd o'r iaith yn eu sefydliadau, a'u rhan yn y gwaith o'n helpu i sicrhau miliwn o siaradwyr erbyn 2050.

## Cyfleoedd Dysgu Cymraeg

Isod ceir crynodeb o'r gweithgareddau dysgu a'r cymorth dwyieithog a ddarparwyd yn ystod y cyfnod hwn:

**Rhaglen dosbarthiadau wythnosol** – yn seiliedig ar gwricwlwm Dysgu Cymraeg. Cynhaliwyd cyrsiau mewn amgylchedd ystafell ddosbarth neu drwy gyfuniad o diwtorialau ystafell ddosbarth ac ar-lein. Cynhaliwyd dosbarthiadau ar bum lefel, o ddechreuwr i siaradwyr rhugl.

Cawsom **214** o geisiadau i fynychu dosbarthiadau Cymraeg wythnosol ar gyfer blwyddyn academaidd 2020-21.

**Rhaglen fentora** – Cafodd pob dysgwr a gofrestrodd ar ddosbarth wythnosol eu paru â mentor Cymraeg. Roedd hyn yn agwedd newydd ar ein cynllun mentora, gan mai rhywbeth dewisol i'r dysgwr oedd hyn mewn blynyddoedd blaenorol. Cofrestrodd **156** o fentoriaid â'n cofrestr o gymharu â **97** y llynedd. Datblygwyd pecyn gwybodaeth dwyieithog i'r dysgwyr a'r mentoriaid ei ddarllen a chyfeirio ato drwy'r flwyddyn.

**Hunanastudiaeth ar-lein** – Mae'r cwrs hwn yn cynnwys tua 60 awr o ddysgu annibynnol dros gyfnod o ryw 15 wythnos, sy'n gyfystyr â chwblhau cwrs Mynediad Lefel 1.

**Dosbarthiadau adolygu dros yr haf** – Datblygodd ein darparwyr (Prifysgolion Aberystwyth, Bangor a Chaerdydd) raglen newydd dros yr haf i gefnogi dysgwyr yr effeithiodd COVID-19 ar eu hastudiaethau, gan eu galluogi i ddal i fyny a pharhau â'u dosbarthiadau wythnosol Cymraeg ym mis Medi. Hon oedd y rhaglen gyntaf o'i bath i Lywodraeth Cymru ei chynnal.

## Y diweddaraf ar weithio dwyieithog

**hunangyfeiriedig ar-lein** – Gwnaethom greu pecyn dysgu hunangyfeiriedig newydd ar ein Labordy Dysgu, gyda chysylltiadau â chyfleoedd arbenigol yn seiliedig ar y cwricwlwm, gan gynnwys:

- Mwy nag 20 o diwtorialau ar-lein.
- Mwy na 1500 o adnoddau digidol.
- Gweithgareddau cymdeithasol i'w hymarfer yn y gwaith a'r tu allan iddo.
- Cyfryngau Cymraeg.
- Adnoddau ymarferol dwyieithog.
- Rhwydwaith Dysgwyr Cymraeg gyda mwy na 300 o aelodau.
- Cyfweiliadau â dysgwyr a mentoriaid.
- Ffurflen mynegi diddordeb.

**Ymgynghoriad arbenigol** – Gwnaethom weithio gyda mentor Cymraeg arbenigol i ddatblygu cynnig dysgu a datblygu pwrpasol i gefnogi cydweithwyr ym mhob rhan o'r sefydliad.

**Cymorth i'r rheini ag anghenion dysgu ychwanegol** – Gwnaethom hwyluso rhaglen bwrpasol rhwng Prifysgol Caerdydd a chydweithiwr byddar – cynllun peilot arloesol a'r cyntaf o'r fath rhwng Llywodraeth Cymru a'r brifysgol. Gwnaethom ymgynghori â'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol i ystyried dulliau dysgu arloesol, a gwnaethom drefnu cymorth ychwanegol a sesiynau un i un i gefnogi cydweithwyr â dyslecsia.

**Cwrs Twitter yn Gymraeg** – Mae'r gweithdy hwn yn dangos sut i ysgrifennu'n glir ac yn gryno yn Gymraeg ar gyfer llwyfannau cyfryngau cymdeithasol fel Twitter. Cynigiwyd y sesiwn i garfan gaeedig o staff sy'n siarad Cymraeg mewn rolau cyfathrebu er mwyn helpu i gynyddu eu hyder i ddefnyddio'r Gymraeg ar-lein.

**Cwrs Gloywi pwrpasol** – Cwrs i staff sy'n rhugl yn y Gymraeg ond sydd am wella eu sgiliau a/neu hyder. Cynhaliwyd y sesiynau gan diwtor Cymraeg arbenigol.

**Kick off Cymraeg** – Sesiwn ar-lein llawn hwyl a diddorol a oedd yn galluogi'r cyfranogwyr archwilio'r Gymraeg a strategaeth Llywodraeth Cymru ar ei defnydd mewnol ohoni – Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd.

**Ynganu geiriau Cymraeg** – Sesiwn ryngweithiol ac ymarferol 1.5 awr sy'n rhoi'r cyfle i gyfranogwyr ddeall sut i ynganu geiriau Cymraeg ac ymarfer ynganu geiriau ac ymadroddion allweddol, enwau ac enwau lleoedd mewn amgylchedd calonogol a chefnogol.

Mae **E-ddysgu Cymraeg Gwaith Am Ddim** yn cynnig mwy na 20 o diwtorialau rhagflas ar-lein am ddim i gyflwyno geiriau ac ymadroddion pob dydd.

Nodir isod niferoedd a chanrannau'r staff sy'n meddu ar sgiliau Cymraeg (wedi'u hunangofnodi).

**Tabl 2a** – Sgiliau Iaith staff sy'n gallu defnyddio pob sgil ym mhob sefyllfa yn y gwaith, neu'r rhan fwyaf ohonynt

	Nifer	%
Darllen	1,380	25
Siarad	1,280	22
Deall	1,370	24
Ysgrifennu	1,110	20

**Tabl 2b** – Sgiliau a ddatganwyd gan staff ar bobl lefel o allu yn y Gymraeg (o ddechreuwr i siaradwyr rhugl)

	Nifer	%
Darllen	3,320	58
Siarad	2,840	50
Deall	3,120	55
Ysgrifennu	2,470	43

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

# Pennod 3

## Adnoddau a Recriwtio

### Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2021

---

Cyflwynir amrywiaeth eang ac amrywiol o wybodaeth am ein gweithlu a'n harferion recriwtio, wedi'u dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig, yn y bennod hon. Daw'r wybodaeth o'n systemau adnoddau dynol oni nodir fel arall.

Mae gan bob aelod o staff gofnod personol cyfrinachol y gall ei ddiweddarau ar-lein. Fel rhan o'r cofnod ar-lein hwn, gofynnir i staff roi gwybodaeth am eu statws o ran amrywiaeth. Ar sail wirfoddol yn unig y rhoddir y wybodaeth ac mae'n helpu'r sefydliad i ddeall amrywiaeth y gweithlu yn well, nodi materion a chymryd camau lle bo angen.

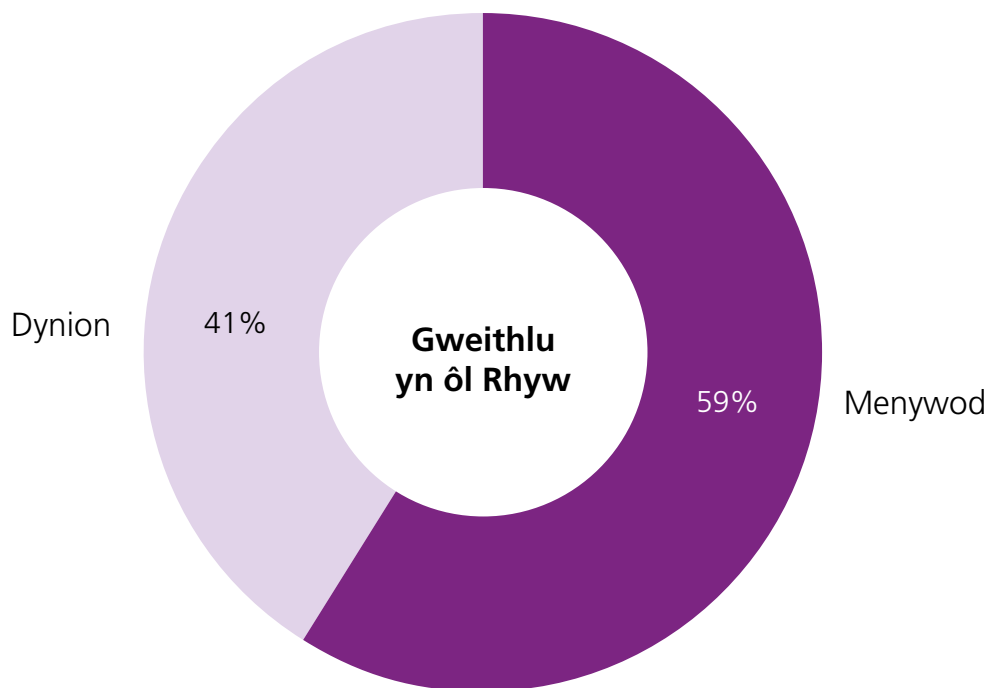
Drwy'r wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon, mae 'Heb ei Ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ydynt wedi ateb cwestiwn monitro amrywiaeth ac mae 'Gwell gennyf beidio â dweud' yn cyfeirio at nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth y gofynnwyd amdani mewn cwestiwn monitro amrywiaeth penodol. Er mwyn sicrhau a chynnal cyfrinachedd ein staff, mae'r data wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw pump wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. Mae'r cyfansymiau wedi'u cyfrifo ar sail niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu, felly efallai na fyddant yn symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu. Mae'r canrannau'n seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (5800) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

Mae'r gweithlu wedi cynyddu (o 5680 i 5800) ond mae'r cymysgedd amrywiaeth cyffredinol wedi aros yn gymharol sefydlog dros y 12 mis diwethaf (rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021).

**Tabl 3** – Gweithlu yn ôl Rhyw

Rhyw (Pob Patrwm Gweithio)		
	Nifer	%
Menywod	3,430	59
Dynion	2,370	41
Cyfanswm <sup>1</sup>	5,800	100

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

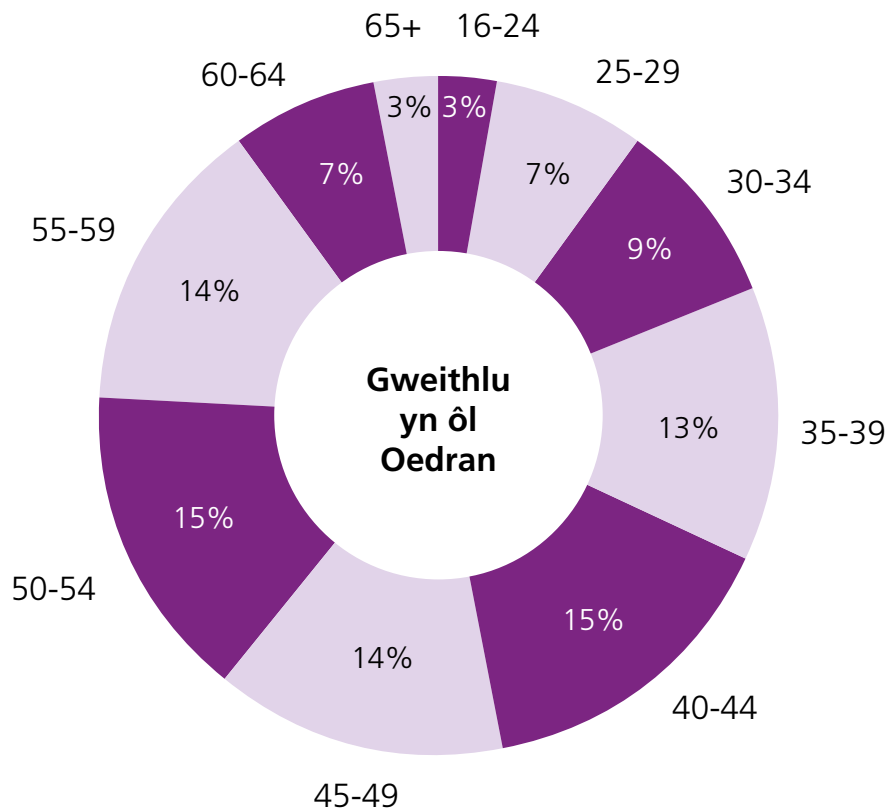
**Ffigur 1**



**Tabl 4** – Gweithlu yn ôl Oedran

Oedran		
	Nifer	%
16-24	160	3
25-29	390	7
30-34	510	9
35-39	780	13
40-44	870	15
45-49	830	14
50-54	890	15
55-59	810	14
60-64	410	7
65+	170	3
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

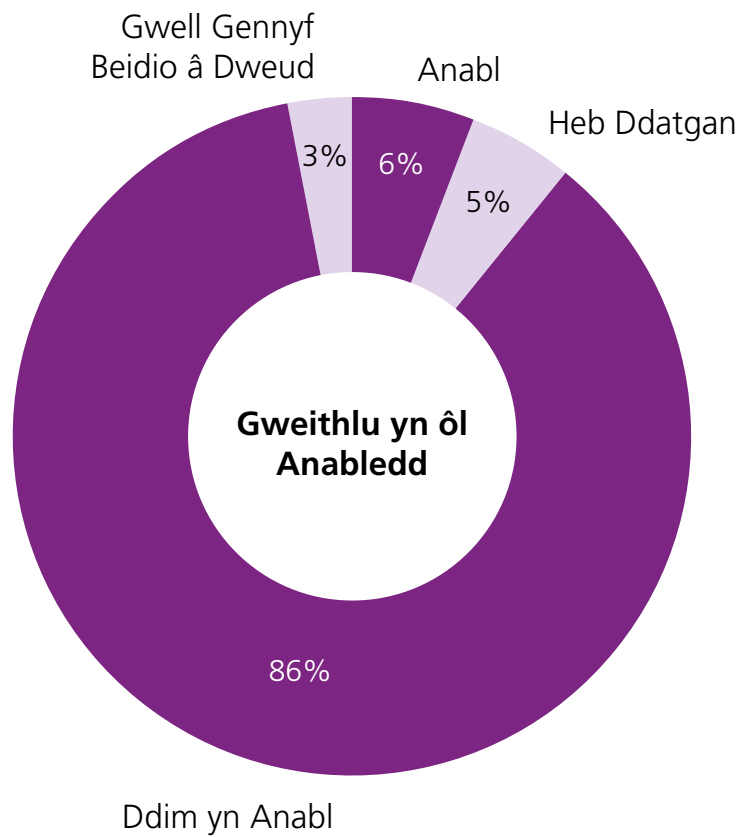
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 2**

**Tabl 5** – Gweithlu yn ôl Anabledd

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	350	6
Heb ei Ddatgan	290	5
Ddim yn Anabl	4,990	86
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	180	3
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

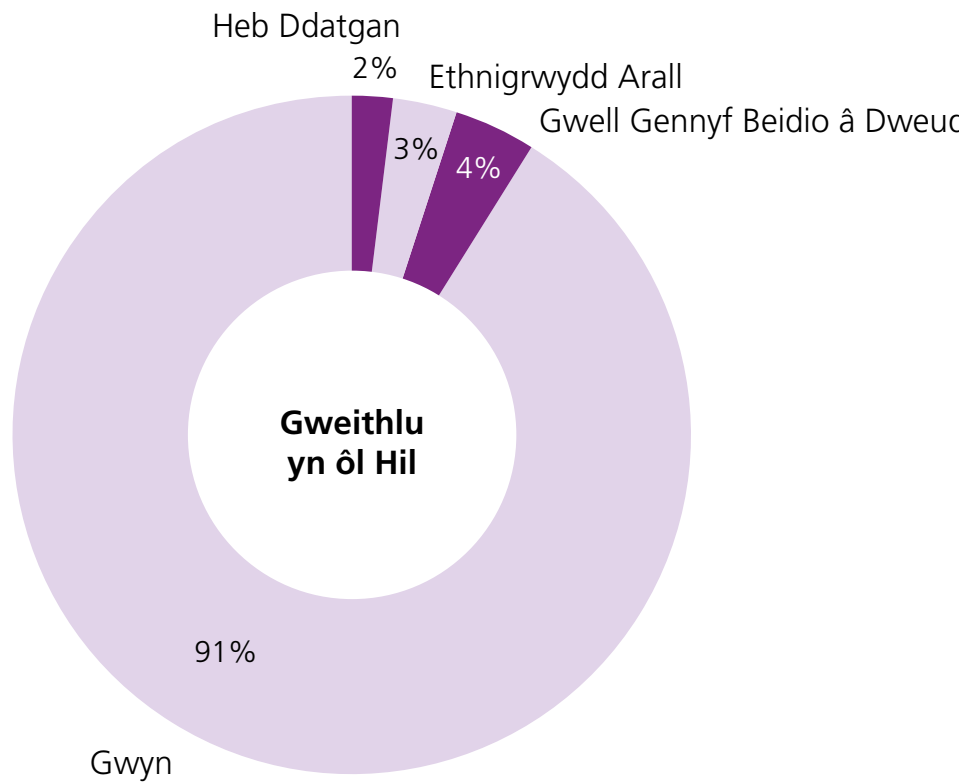
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 3**

**Tabl 6** – Gweithlu yn ôl Hil

Hil	Nifer	%
Heb ei Ddatgan	140	2
Ethnigrwydd Arall	160	3
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	230	4
Gwyn	5,270	91
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

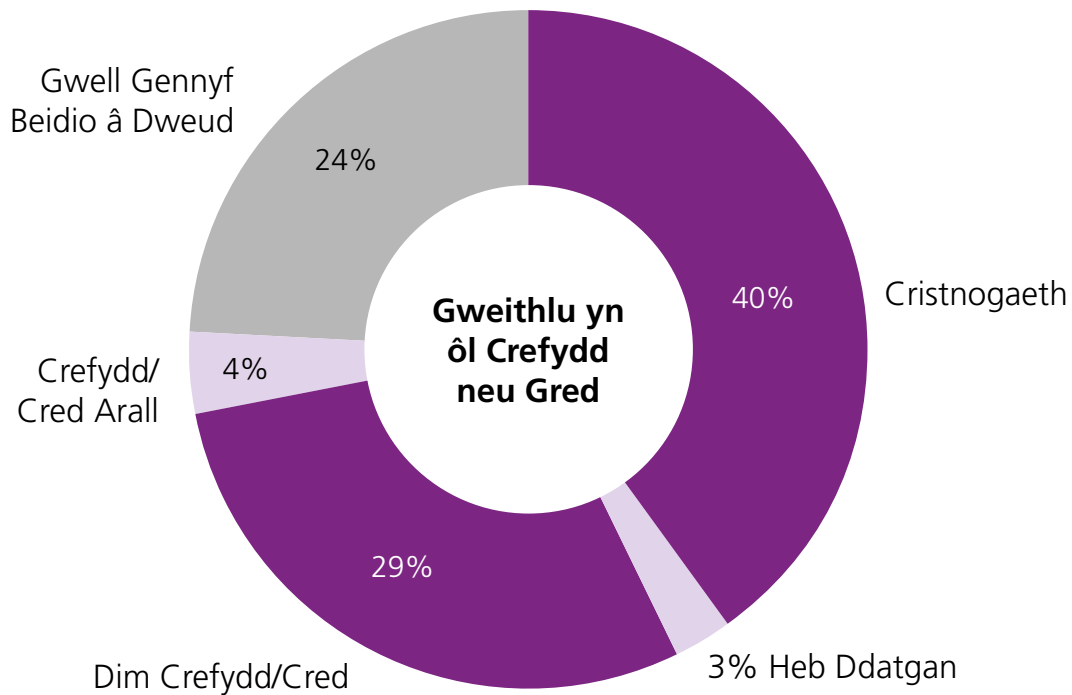
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfanswmiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 4**

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

Crefydd/Cred	Nifer	%
Cristnogaeth	2,320	40
Heb ei Ddatgan	190	3
Dim Crefydd/Cred	1,670	29
Crefydd/Cred Arall	220	4
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	1,410	24
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

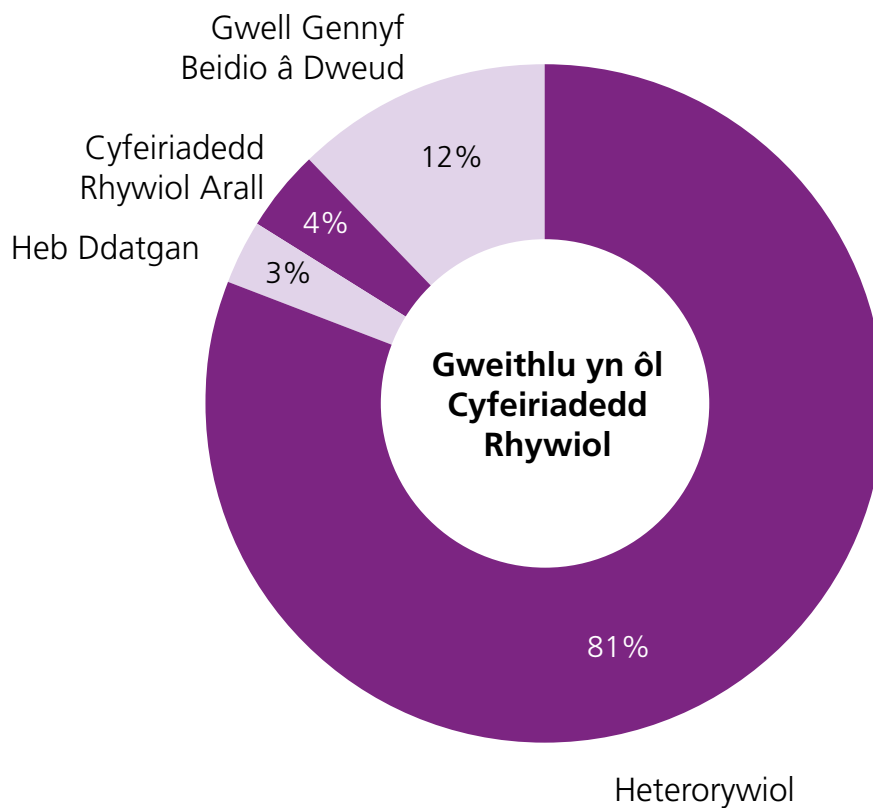
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 5**

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

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	4,730	81
Heb ei Ddatgan	180	3
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	210	4
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	690	12
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

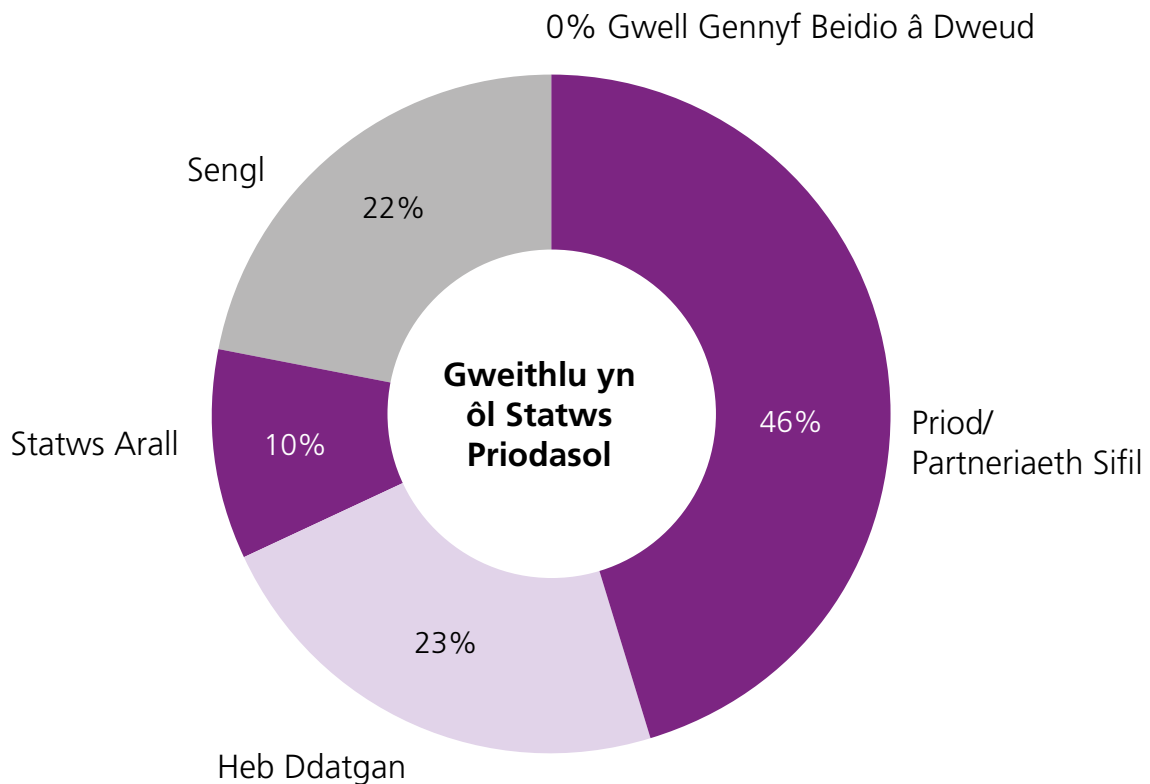
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 6**

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

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	2,620	45
Heb ei Ddatgan	1,250	21
Statws Arall	600	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Sengl	1,340	23
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

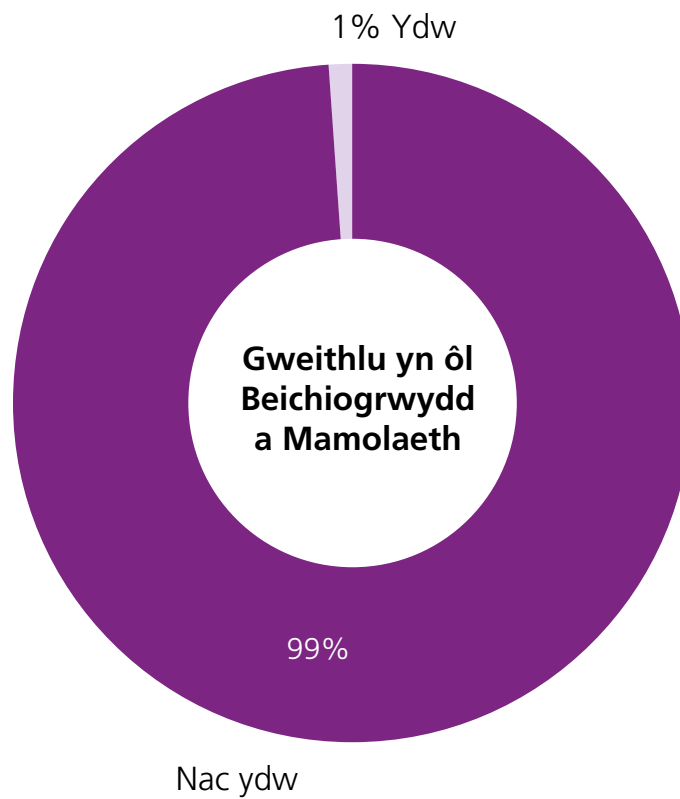
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 7**

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

Beichiogrwydd/Mamolaeth		
	Nifer	%
Nac ydw	5,720	99
Ydw	80	1
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 8**

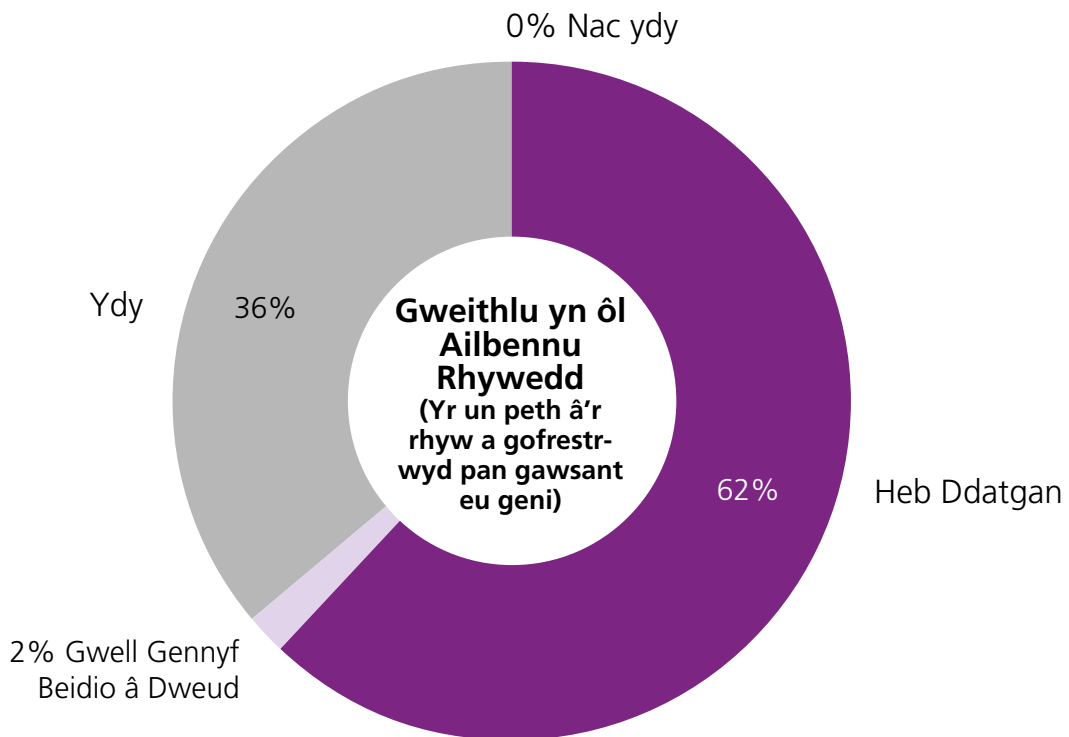


**Tabl 11** – Gweithlu yn ôl Ailbennu Rhywedd  
(Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)		
	Nifer	%
Ddim yr Un Peth	*	0
Heb ei Ddatgan	3,520	62
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	90	2
Yr Un Peth	2,060	36
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	<b>100</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ffigur 9**



## Dynion a Menywod yn y Gweithlu

Rydym yn cydnabod nad yw pob hunaniaeth rhywedd yn ddeuaidd. Gall unigolion fod yn rhywedd hylifol neu'n anneauidd. Gall pobl gael sawl hunaniaeth, ac efallai y bydd unigolion yn dewis newid eu hunaniaeth dros amser i hunaniaeth wahanol ar fwy nag un achlysur.

Fodd bynnag, ar hyn o bryd yn y DU, nid yw pobl anneauidd yn cael eu cydnabod yn gyfreithiol. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid iddynt ddewis 'gwryw' neu 'benyw' ar ddogfennau swyddogol.

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ('Rheoliadau 2011') yn ei gwneud yn ofynnol inni gasglu a chyhoeddi dadansoddiad o nifer y cyflogeion benywaidd a gwrywaidd yn ôl swydd, gradd, cyflog, math o gontract a phatrwm gweithio. Dylai hyn roi syniad clir o ddsbarthiad a lefelau swyddi. Mae hyn yn helpu i nodi gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal â materion eraill yn ymwneud a chydaddoldeb rhwng y rhywiau, fel gwahanu galwedigaethol.

Mae'r wybodaeth am amrywiaeth oddi ar ein systemau adnoddau dynol yn darparu'r data isod, sy'n rhoi gwell syniad inni am y cydbwysedd rhwng y rhywiau ac yn ein galluogi i wneud cymariaethau rhwng dynion a menywod.

Ceir rhaniad cyfartal, fwy neu lai, yn y rhan fwyaf o broffesiynau, er bod menywod yn fwy amlwg mewn rhai, sef Adnoddau Dynol; Arolygwyr; Cyflawni Gweithredol; Cyflawni Polisi a Gwasanaethau Cymdeithasol. Mae dynion yn fwy tebygol o weithio mewn rhai proffesiynau, fel TG, Peirianeg ac Economeg. Yn ôl y data, mae menywod hefyd yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser o gymharu â dynion.

**Tabl 12** – Proffesiwn

Proffesiwn	Menywod	Dynion
Cyfathrebu	90	70
Economeg	20	30
Peirianeg	10	30
Rheoli Cyfleusterau	30	40
Cyllid	190	140
Iechyd	120	70
Adnoddau Dynol	150	50
Archwilio Mewnol	10	10
Rheoli Gwybodaeth/Llyfrgell	60	60
Arolygwyr	190	50
Technoleg Gwybodaeth	60	150
Gwasanaethau Cyfreithiol	100	50
Marchnata	60	20
Cyflawni Gweithredol	960	680
Cynllunio	10	20
Cyflawni Polisi	970	660
Caffael a Rheoli Contractau	40	30
Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau	80	60
Ymchwil Gymdeithasol/Ymchwil i'r Farchnad	50	30
Gwyddoniaeth	20	20
Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwaith Cymdeithasol	120	20
Ystadegau	50	40
Syrfewyr	10	20
Cyfieithu	30	10
Gwasanaethau Milfeddygol	*	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3,430</b>	<b>2,370</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Tabl 13** – Gradd

Gradd	Menywod	Dynion
SCSPS	*	0
SCS3	*	*
SCS2	10	30
SCS1	70	80
Gradd 6	110	120
Gradd 7	500	420
Uwch-swyddog Gweithredol (SEO)	740	500
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	940	510
Swyddog Gweithredol (EO)	570	420
Cymorth Tîm	460	280
Arall	20	20
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3,430</b>	<b>2,370</b>

**Tabl 14** – Math o Gontract

Contract	Menywod	Dynion
Parhaol	3,250	2,220
Dros Dro	180	150
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3,430</b>	<b>2,370</b>

**Tabl 15** – Patrwm Gweithio

Patrwm Gweithio	Menywod	Dynion
Amser Llawn	2,500	2,180
Rhan-amser	930	190
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>3,430</b>	<b>2,370</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

## Cyflog

### Cyflog Canolrifol

Mae'r cyflog canolrifol ar gyfer staff amser llawn wedi cynyddu i £37,410 ar 31 Mawrth 2021.

### Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2021 oedd 7.37%, sef cynnydd o gymharu â 5.53% ar 31 Mawrth 2020. Ceir rhagor o fanylion yn Atodiad D.

Mae'r cynnydd yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau eleni yn siomedig. Er bod y sefydliad yn cyflogi mwy o fenywod na dynion yn gyffredinol, nid ydynt wedi'u dosbarthu'n gyfartal ar draws y graddau. Menywod sy'n cyfrif am y mwyafrif o'r staff ar raddau is. Cafodd y bwlch ei gynyddu ymhellach yn 2020-21 gan nifer y menywod a ymunodd â'r sefydliad ar lefel prentis a Chymorth Tîm. Mewn blynyddoedd blaenorol, rydym wedi gallu lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy dargedu dyfarniadau cyflog at ein staff ar gyflog is. Y dyfarniad cyflog yn 2020-21 oedd 2.5% ar bob pwynt cyflog ar bob gradd, felly ni lwyddwyd i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy gefnogi menywod ar bob lefel o'r sefydliad i ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfaedd, a pharhau i geisio creu Uwch Wasanaeth Sifil lle ceir cydbwysedd rhwng y rhywiau.

## Gweithgarwch Recriwtio

Mae'r gweithgarwch recriwtio a ddangoswyd yn cynnwys yr holl benodiadau ffurfiol a gofnodwyd ar bob gradd. Mae 'allanol' yn dangos yr ymgeiswyr wedi gwneud cais am swyddi gyda'r sefydliad; mae 'mewnol' yn cyfeirio at gyflogeion sydd wedi gwneud cais am swydd newydd o fewn y sefydliad.

## Ceisiadau Allanol am Swyddi

(Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod – 1 Ebrill 2020-31 Mawrth 2021)

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

Rhyw	Cyfanswm
Menywod	1,490
Dynion	1,180
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	30
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

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

Oedran	Cyfanswm
16-24	420
25-29	350
30-34	330
35-39	380
40-44	390
45-49	330
50-54	260
55-59	160
60-64	30
65+	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	40
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

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

Anabledd	Cyfanswm
Anabl	250
Ddim yn Anabl	2,370
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	80
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

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

Hil	Cyfanswm
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig	10
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	10
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	10
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	10
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	30
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	20
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Affricanaidd	10
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Caribïaidd	*
Du/Du Cymreig/Du Prydeinig/Caribïaidd neu Affricanaidd	10
Du/Du Cymreig/Du Prydeinig/Caribïaidd neu Affricanaidd – Unrhyw gefndir Du arall	*
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Unrhyw gefndir cymysg arall	30
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Gwyn ac Asiaidd	20
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Gwyn a Du Affricanaidd	*
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Gwyn a Du Caribïaidd	10
Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall	10
Grŵp ethnig arall – Arabaidd	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	40
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*
Gwyn – Gwyddelig	20
Gwyn – Cefndir gwyn arall	90
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	2,370
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.



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

Crefydd/Cred	Cyfanswm
Agnosticiaeth	280
Anffyddiaeth	380
Baha'i	*
Bwdhaeth	20
Cristnogaeth	980
Hindŵaeth	30
Dyneiddiaeth	10
Jainiaeth	0
Iddewiaeth	*
Islam	50
Dim Crefydd	760
Crefydd Arall	20
Paganïaeth	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	160
Rastaffariaeth	*
Sikhiaeth	10
Taoaeth	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol/Strêt	2,380
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	200
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	130
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

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

Priod/Partneriaeth Sifil	Cyfanswm
Nac ydw	1,430
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	60
Ydw	1,210
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Tabl 16h** – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Ailbennu Rhywedd  
(Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)	Cyfanswm <sup>1</sup>
Ddim yr Un Peth	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	30
Yr Un Peth	2,660
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

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

Yn Feichiog Ar Hyn o Bryd/Wedi Bod yn Feichiog yn ystod y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm <sup>1</sup>
Nac ydw	2,620
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	50
Ydw	40
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

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

Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm <sup>1</sup>
Nac ydw	10
Anhysbys/Ni Ofynnwyd am y Wybodaeth	2,660
Ydw	30
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>2,700</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Ceisiadau Mewnol am Swyddi (Cyflogeion sydd wedi gwneud cais i newid swyddi – 1 Ebrill 2020 – 31 Mawrth 2021). Pob Gradd.**

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

Rhyw	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Menywod	*	540	70	610
Dynion	10	380	40	420
Heb ei Ddatgan	0	10	*	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	*	*	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

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

Oedran	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
16-24	0	20	0	20
25-29	*	90	10	100
30-34	*	120	20	140
35-39	*	180	30	210
40-44	*	170	20	190
45-49	*	150	10	160
50-54	*	110	10	120
55-60	0	70	*	70
60-64	0	20	0	20
65+	0	*	0	*
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	20	*	20
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

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

Anabledd	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Anabl	*	70	*	80
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Ddim yn Anabl	10	830	100	940
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	30	10	30
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

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

Hil	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig	0	*	0	*
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	0	*	0	*
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	0	*	*	*
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	0	10	0	10
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	0	10	0	10
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Affricanaidd	0	*	0	*
Du, Affricanaidd, Caribïaidd – Du – Caribïaidd	0	*	0	*
Du/Du Cymreig/Du Prydeinig/ Caribïaidd neu Affricanaidd	0	*	0	*
Du/Du Cymreig/Du Prydeinig/ Caribïaidd neu Affricanaidd – Unrhyw gefndir Du arall	0	*	0	*
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Unrhyw gefndir cymysg arall	0	*	0	*
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Gwyn ac Asiaidd	0	*	*	*
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Gwyn a Du Affricanaidd	0	*	0	*
Grwpiau cymysg neu aml-ethnig – Gwyn a Du Caribïaidd	0	*	0	*
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Grŵp Ethnig Arall – Any Grŵp Ethnig Arall	0	10	0	10
Grŵp Ethnig Arall – Arabaidd	0	*	0	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	20	*	20
Gwyn – Gwyddelig	0	10	0	10
Gwyn – Cefndir gwyn arall	0	10	*	20
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	0	840	100	950
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

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

Crefydd/Cred	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Agnosticiaeth	*	60	10	70
Anffyddiaeth	*	100	10	100
Bwdhaeth	0	*	*	*
Cristnogaeth	*	360	50	420
Hindwâeth	0	*	0	0
Dyneiddiaeth	0	*	*	*
Islam	0	*	*	*
Dim Crefydd	0	10	0	10
Heb ei Ddatgan	0	0	*	*
Crefydd Arall	*	300	30	340
Paganiaeth	0	10	*	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	80	10	90
Sikhiaeth	0	*	0	*
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Heterorywiol/Strêt	10	820	90	920
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	0	50	10	60
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	60	10	70
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

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

Priod/Partneriaeth Sifil	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydw	10	430	40	470
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	20	10	30
Ydw	10	480	60	540
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

**Tabl 17h** – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Ailbennu Rhywedd  
(Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni)	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Ddim yr Un Peth	0	*	*	*
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	10	*	10
Yr Un Peth	10	920	100	1,030
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

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

Yn Feichiog Ar Hyn o Bryd/ Wedi Bod yn Feichiog yn ystod y Flwyddyn Ddiwethaf	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydw	10	890	100	1,010
Heb ei Ddatgan	0	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	10	*	20
Ydw	*	20	0	20
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

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

Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y Flwyddyn Ddiwethaf	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Nac ydw	0	20	0	20
Anhysbys/Ni Ofynnwyd am y Wybodaeth	10	910	110	1,030
Ydw	0	20	0	20
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>10</b>	<b>930</b>	<b>110</b>	<b>1,050</b>

\*\*\* Ystyr 'Heb symud ymlaen' yw bod yr ymgeisydd wedi tynnu'r cais yn ôl/wedi dewis peidio â mynychu asesiad, bod y swydd wag wedi'i thynnu'n ôl neu fod y cynnig wedi'i wrthod

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

## Gweithgareddau Allgymorth

Yn ystod 2020-21, gwnaethom gynyddu ein gweithgareddau allgymorth pwrpasol gan ganolbwyntio ar bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a phobl anabl. Gwnaethom gynnal ymgyrch allgymorth lwyddiannus ar gyfer y cynllun recriwtio SCS allanol ym mis Awst 2020. Mae COVID-19 wedi golygu y bu'n rhaid inni addasu ein meddylfryd a'r ffordd rydym yn cyfathrebu â'r cyhoedd a rhanddeiliaid allanol. O ganlyniad i'n sesiynau ymgysylltu rhithwir byw ac ymgyrch allgymorth a chyfryngau cymdeithasol helaeth, llwyddwyd i ddenu 538 o geisiadau gan amrywiaeth o ymgeiswyr. Roedd y digwyddiadau rhithwir byw yn gyfle i arddangos buddiannau gweithio i Lywodraeth Cymru, y profiad gwahanol a geir wrth weithio i Lywodraeth ddatganoledig, a'n hymagwedd hyblyg tuag at weithio o bell yn wyneb COVID-19 ac wrth edrych i'r dyfodol. Mae llwyddiant y gweithgareddau allgymorth hyn yn amlwg wrth edrych ar nifer y ceisiadau a gafwyd a'u hamrywiaeth.

## Cynlluniau Lleoliadau

Yn sgil cyfyngiadau COVID-19 a'r ffaith bod y rhan fwyaf o staff Llywodraeth Cymru yn gweithio gartref, rydym wedi atal ein lleoliadau profiad gwaith dros dro.

Yn y cyfamser, rydym yn datblygu cynllun lleoliadau a llwybrau a fydd yn cynnwys cynlluniau pwrpasol i alluogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgymryd â phrofiad gwaith a'n helpu i ddatblygu cronfa o ddarpar gyflogeion. Bydd symleiddio ein cynigion a chreu dull strwythuredig o ymdrin â lleoliadau yn ein galluogi i weithredu'n unol â Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021-2026.

Rydym yn parhau i gefnogi Cynllun Cymrodoriaeth Windsor i gynnig profiad gwaith i fyfyrwyr israddedig/graddedig o gefndir ethnig lleiafrifol. Gwnaethom gynnig lleoliad 52 wythnos ym mis Tachwedd 2020 ac rydym yn gweithio gyda Rheolwr Cynllun Cymrodoriaeth Windsor i sicrhau lleoliadau yn 2022.

## Cynllun Prentisiaeth

Yn dilyn ymgyrch allgymorth ar raddfa fawr yn 2019, yn 2020 croesawodd Llywodraeth Cymru 66 o brentisiaid newydd i'r sefydliad. 60 ar y Cynllun Prentisiaeth Gweinyddu Busnes a 6 ar y Cynllun Digidol, Data a Thechnoleg.

- Roedd 59% o'r prentisiaid yn fenywod, 41% yn ddynion, 8% o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig lleiafrifol, 93% yn wyn a 5% yn anabl.

## Menter Gweithle Gwych i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog

Ym mis Tachwedd 2020, ymunodd Llywodraeth Cymru ag adrannau mabwysiadu cynnar eraill y llywodraeth i gyflwyno menter Gweithle Gwych i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog. O ganlyniad, bydd cyn-aelodau'r Lluoedd arfog sydd wedi bodloni'r meini prawf gofynnol ar gyfer swydd yn symud ymlaen i gam nesaf y broses ddethol. Ers 9 Tachwedd, caiff pob swydd a hysbysebir yn allanol ei chynnwys yn y fenter, a gall fod yn swydd dros dro neu barhaol, ac ar unrhyw radd.

## Rhagolwg

---

Bydd adroddiad 2021-2022 yn dangos sut y gwnaethom adeiladu ar lwyddiant y dulliau allgymorth a fabwysiadwyd ar gyfer y cynlluniau blaenorol. Bydd hyn yn cynnwys ymgyrch allgymorth recriwtio allanol fawr i recriwtio pobl ar gyfer cynllun prentisiaeth Llywodraeth Cymru ym mhob rhan o'r sefydliad.

Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein hymgyrchoedd recriwtio i'n helpu i greu gweithlu sy'n fwy cynrychioliadol o'r cymunedau a wasanaethir gennym a chynyddu nifer y ceisiadau gan grwpiau nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol yn Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd, gan gynnwys cymunedau Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, pobl o gymunedau difreintiedig a phobl anabl.

Rydym yn bwriadu cynnal tri chynllun prentisiaeth ar wahân yn 2022, sef prentisiaeth Ddigidol, prentisiaeth Gweinyddu Busnes a phrentisiaeth Proffesiynau Cyllid. Rydym yn bwriadu cynnal ymgyrch allgymorth gynhwysfawr i gefnogi'r cynlluniau hyn, gan gynnwys ymgysylltu ag ysgolion, prifysgolion, sefydliadau amrywiaeth ac anabledd allanol a chymunedau ledled Cymru er mwyn sicrhau cronfa eang ac amrywiol o ymgeiswyr. Byddwn yn cynnal cymysgedd o sesiynau gwybodaeth rhithwir ac wyneb yn wyneb (ar yr amod ei bod yn ddiogel inni wneud hynny) cyn lansio'r ymgyrch ac ochr yn ochr â'r hysbyseb.



# Pennod 4

## Cefnogi ein Staff a Bod yn Gyflogwr Delfrydol

### Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff

Yn 2020-21, roedd gan Lywodraeth Cymru bedwar rhwydwaith amrywiaeth staff:

- Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd
- Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol
- Rhwydwaith PRISM (LGBTI+)
- Rhwydwaith Menywod Ynghyd

Rhwydweithiau hunanlywodraethol yw'r rhain sy'n enwebu eu cynrychiolwyr eu hunain i gydgyssylltu â Llywodraeth Cymru fel 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 hyfforddi a mentora yn ogystal â chyfleoedd i fynd i ddigwyddiadau. Maent hefyd yn gweithio gyda'r sefydliad i ddylanwadu'n gadarnhaol ar bolisiau ac arferion. Mae Cadeiryddion y rhwydweithiau yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

### Cyflawniadau'r Rhwydweithiau Staff yn ystod y flwyddyn

Mae'r holl rhwydweithiau staff a grwpiau cymorth cymheiriaid wedi gweithio'n eithriadol o galed i gefnogi eu haelodau yn ystod y cyfnod anodd hwn.

### Grŵp Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd:

Mae'r grŵp hwn wedi parhau i gynnal cyfarfodydd rhithwir ar gyfer ei aelodau drwy'r flwyddyn, yn ogystal â chyhoeddi cylchlythyr rheolaidd. Gweithiodd y rhwydwaith yn agos gyda Llywodraeth Cymru i ddarparu TGCh hygyrch (meddalwedd a chaledwedd); helpodd staff yr oedd angen addasiadau rhesymol arnynt (gan gynnwys pan oedd angen cyfarpar a dodrefn i weithio gartref); cyfrannodd at y gwaith o ddatblygu polisi adnoddau dynol asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac asesiadau risg; yn ogystal â rhoi cymorth i staff anabl a rheolwyr llinell. Parhaodd hefyd i hyrwyddo diffiniad newydd y sefydliad o'r model cymdeithasol o anabledd a chodi ymwybyddiaeth o'i bwysigrwydd o ran hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl yn gyffredinol, gan gynnwys ei fabwysiadu yn ein gweithdrefnau cyflogaeth yn benodol.

### Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol:

Mae'r rhwydwaith hwn wedi parhau i gyflawni ei nodau craidd o gynghori'r sefydliad a chefnogi ei aelodau. Ym mis Ionawr 2021, cyflwynwyd cyfres newydd o amcanion ar gyfer y flwyddyn, a oedd yn nodi rhai o'r prosiectau y byddai'r rhwydwaith yn eu rhoi ar waith yn ystod y flwyddyn galendr, y mae pob un ohonynt wedi bod yn datblygu'n dda. O ran yr agwedd gynghori, mae'r rhwydwaith wedi cynnal nifer o fentrau, gan gynnwys rhoi awgrymiadau manwl mewn perthynas â drafftio'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a sylwadau ar bolisiau eraill. Mae'r rhwydwaith hefyd wedi dechrau ymgysylltu

â'r sefydliad ynghylch datblygu hyfforddiant ar wahaniaethu i bob cydweithiwr. Yn fwy cyffredinol, mae'r Cyd-gadeiryddion ac aelodau eraill wedi ymgysylltu'n adeiladol ag uwch-reolwyr ar amrywiaeth o faterion. Mae grwpiau trafod hefyd yn cael eu trefnu er mwyn galluogi cydweithwyr i drafod hil a materion cysylltiedig yn anffurfiol a heb lletchwithdod. O ran cymorth, mae'r rhwydwaith yn parhau i roi cyngor a chymorth i gydweithwyr sy'n wynebu gwahaniaethu ac mae wedi recriwtio aelodau gwirfoddol i helpu cydweithwyr sy'n dioddef rhagfarn hiliol. Ymhlith ymgyrchoedd eraill mae gweithio gyda'r sefydliad i ail-lunio'r rhaglen Arweinwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol.

#### **PRISM:**

Parhaodd PRISM i roi cymorth i'w aelodau yn rhithwir dros y cyfnod hwn. Ymgysylltodd â'r sefydliad ynghylch datblygu a diwygio polisiâu adnoddau dynol ac Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a mynychodd gyfarfodydd y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant. Cyfrannodd hefyd at weithgarwch cyfathrebu mewnol ac allanol y sefydliad, gan nodi dyddiadau pwysig i'r gymuned LGBT+ yn ystod y flwyddyn.

#### **Menywod Ynghyd:**

O ganlyniad i COVID-19, mae Rhwydwaith Menywod Ynghyd wedi newid y ffordd y mae'n cefnogi ei aelodau a'i gynghreiriaid. Mae wedi bod yn cynnal sesiynau dal i fyny a sgwrsio rhithwir bob pythefnos i gefnogi ei aelodau a rhoi cyfle iddynt rannu eu barn. Mae'r Rhwydwaith wedi lansio clwb llyfrau a ffilmiau rhithwir llwyddiannus er mwyn i aelodau gwrdd yn fwy cymdeithasol a rhannu eu barn am lyfrau a chyfryngau y maent yn eu mwynhau, ac mae wedi ymestyn hyn i gynnwys testunau Cymraeg. Cynhaliodd Rhwydwaith Menywod Ynghyd ddigwyddiadau rhithwir i ddathlu Diwrnod y Rhuban Gwyn a Diwrnod Rhyngwladol y Merched, a hwylusodd sesiynau

i aelodau gyfrannu at strategaethau Dewch i Drafod, yn ogystal â rhoi adborth ar fentrau corfforaethol eraill, polisiâu adnoddau dynol ac asesiadau effaith.

Ochr yn ochr â Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol, roedd Menywod Ynghyd yn falch o fod wedi cefnogi prosiect i ystyried y dystiolaeth er mwyn helpu'r sefydliad i ddeall profiadau cydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol ac, yn benodol, menywod croenliw yn Llywodraeth Cymru, a sut y gallai'r ddau rwydwaith gefnogi aelodau yn well. Cyhoeddwyd yr adroddiad hwn, *Rhedeg i Ddannedd y Gwynt*, ym mis Mawrth 2021. Nododd yr adroddiad nifer o argymhellion ar gyfer y sefydliad, yn ogystal ag argymhellion ar gyfer Rhwydwaith Menywod Ynghyd a Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol eu hunain. Mae'r ddau rwydwaith hyn wedi ystyried yr argymhellion yn eu cynlluniau gwaith ac mae gwaith yn mynd rhagddo i ymateb i'r argymhellion hyn.

Mae Menywod Ynghyd hefyd yn cynnal is-grŵp sy'n ystyried y materion yn ymwneud â mynd i'r afael â thangynrychiolaeth menywod ar raddau uwch a'r rhwystrau sy'n gysylltiedig ag oedran a wynebir gan fenywod yn Llywodraeth Cymru i gael dyrchafiad.

Yn ystod y flwyddyn, mae wedi croesawu Cyd-gadeirydd newydd ac wedi cael ei gefnogi gan grŵp llywio ymroddedig.

## Rhwydweithiau Anffurfiol

Mae gennym nifer o rwydweithiau cymorth cymheiriaid anffurfiol:

- Y Rhwydwaith Gofalwyr.
- Rhwydwaith Materion y Meddwl (Iechyd Meddwl).
- Rhwydwaith y Sbectrw m Awtistig.
- Y Rhwydwaith Mabwysiadu a Maethu.
- Y Gymdeithas Gristnogol.
- Y Rhwydwaith Atal Dweud.
- Y Rhwydwaith Tinitws.
- Rhwydwaith y Tŷ a Fi.

### Materion y Meddwl:

Yn ystod y pandemig, rhoddwyd cryn sylw i bwysigrwydd cefnogi iechyd meddwl a lles da i bawb, a newidiwyd i ddarparu grŵp Materion y Meddwl fel cynnig cwbl rithwir. Er nad yw'n rhwydwaith ffurfiol, ymgysylltodd Materion y Meddwl yn fwy â phob rhan o'r sefydliad, gan gefnogi'r adrannau Adnoddau Dynol, Cyfathrebu ac Ymgysylltu, a Dysgu a Datblygu, y rhwydweithiau a'r timau cymorth cymheiriaid eraill ac unrhyw un arall yr oedd angen cymorth arno.

Casglodd Materion y Meddwl gyfoeth o wybodaeth a chyfleoedd ynghyd a dechreuodd gyhoeddi cylchlythyr misol, gan gynnwys blogiau personol gan gydweithwyr ac awgrymiadau defnyddiol gan aelodau. Cynhaliodd sesiynau dal i fyny a sgwrsio ochr yn ochr â digwyddiadau Dysgu dros Ginio ar bynciau yn cynnwys hypnotherapi a breuddwydion o iawn bwyll, ynghyd â digwyddiadau rithwir ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd a Diwrnod Amser i Siarad. Daeth y sgwrs dros baned wyneb yn wyneb/paru am sgwrs yn gynnig rithwir rheolaidd yn ystod y flwyddyn, gan alluogi llawer o bobl i gysylltu a rhwydweithio a

datblygu eu timau cymorth cymheiriaid eu hunain. Sefydlodd grŵp crefft/sgwrsio rithwir gydag aelodau o bob cwr o Gymru, a gyfarfu'n rheolaidd (ac sy'n dal i wneud hynny). Rhannodd daflen waith gwydnwch er mwyn helpu pobl i ddatblygu eu cynlluniau gweithredu lles eu hunain, a pharhaodd i hyrwyddo unrhyw gynigion gan wirfoddolwyr eraill ym mhob rhan o'r sefydliad, gan gynnwys gwirfoddolwyr ymarfer corff ac ymwybyddiaeth ofalgar, y rhwydwaith tŷ a fi a nifer o gyfleoedd gwych eraill. Cefnogodd bedair sesiwn beilot "The Work That Reconnects", gan gefnogi a meithrin gwydnwch personol a sgiliau ehangach yn wyneb heriau enfawr fel Newid Hinsawdd, a oedd yn teimlo'n arbennig o berthnasol yn ystod y pandemig.

Rhoddodd tîm Materion y Meddwl gyflwyniadau rheolaidd i dimau o bob maint ledled Llywodraeth Cymru er mwyn trafod pwysigrwydd cefnogi ein lles ein hunain a lles ein gilydd. Gweithiodd Materion y Meddwl gyda'r tîm newyddion a gwahoddodd gyfraniadau gan bob un o'i aelodau a'r sefydliad yn ehangach i gyhoeddi Bwrdd Gobaith, a oedd yn rhannu cynlluniau a gobeithion cydweithwyr ar hyn yr oedd pobl yn ei golli yn y byd ar ei newydd wedd.

Parhaodd Materion y Meddwl i gefnogi ymgyrchoedd, gan gynnwys ymgyrch Dewch i Draffod Parch, a chymerodd ran yn sesiwn Dewch i Draffod – Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Ysgrifennydd Parhaol ym mis Hydref 2020, a gwnaethom ofyn iddo ystyried dod yn rhwydwaith ffurfiol. Arweiniodd gwaith ymgysylltu ag aelodau a'r sefydliad ehangach at benderfynu newid o fod yn grŵp cymorth cymheiriaid i fod yn Rhwydwaith ffurfiol.

### Grŵp Cymorth Tinitws:

Sefydlwyd y Grŵp Cymorth Tinitws ym mis Tachwedd 2020 gan ddenu diddordeb mawr, gyda llawer o bobl yn ymuno â'r grŵp, yn cymryd rhan mewn trafodaethau grŵp ac yn

anfon negeseuon o gefnogaeth. Mae'r grŵp yn cynnal cyfarfodydd bob deufis i drafod profiadau pobl a'u strategaethau ymdopi. Roedd llawer o gydweithwyr â thinitws a phroblemau cysylltiedig wedi teimlo wedi'u hynysu, ac maent wedi croesawu'r cyfle i rannu profiadau a dulliau ymdopi. Mae'r grŵp wedi gweithio'n agos gyda'r Tîm TGCh i gyflwyno adnoddau gweithio hyblyg ac wedi croesawu'r meddalwedd gwella sain Dolby a'r ystod well o glustffonau a seinyddion. Yn ystod misoedd yr haf, cynhaliodd y grŵp nifer o sesiynau â siaradwyr gwadd ar amrywiaeth o bynciau, gan gynnwys addasiadau rhesymol a'r ffyrdd y gall pobl â thinitws gael budd ohonynt. Yn ystod sesiwn arall, clywsant gan ymchwilydd ym maes tinitws yn y GIG, a drafododd tinitws o safbwynt ymarferydd a sut y gall ymchwil helpu i ddeall rôl cymhorthion clyw wrth drin tinitws. Ar ddiwedd yr haf, trefnodd y grŵp arolwg aelodau. Cafwyd ymateb gwybodaeth ac mae'r grŵp wrthi'n dadansoddi'r adborth. Mae'r prif themâu sy'n dod i'r amlwg yn canolbwyntio ar natur unigol symptomau tinitws a sut y caiff ei reoli. Y gobaith yw y bydd y dulliau a ddisgrifir yn gwella gwybodaeth am tinitws yn y sefydliad, ac yn arwain at fwy o werthfawrogiad o'r strategaethau y gellir eu defnyddio i helpu i gefnogi cydweithwyr sy'n byw gyda'r cyflwr.

## Cymorth i staff a buddiannau

Nod Llywodraeth Cymru yw bod yn gyflogwr delfrydol, gan annog gweithlu amrywiol a thalentog. Rydym yn cynnig llawer o fuddiannau i'n staff, gan gynnwys opsiynau gweithio hyblyg, gweithio'n rhan amser/rhannu swydd, gweithio yn ystod y tymor ac oriau cywasgedig. Mae'r rhan fwyaf o'n swyddi yn niwtral o ran lleoliad, a gall y rhan fwyaf o'n staff weithio'n hyblyg, ac o leoliadau gwahanol. Mae gan gyflogeion amser llawn yr hawl i 31 diwrnod o wyliau blynyddol,

yn ogystal â 10 diwrnod o wyliau cyhoeddus a braint. Mae ein cyfres o bolisiau ar absenoldeb am resymau teuluol yn hael, ac mae ein holl bolisiau'n gwbl gynhwysol. Rydym yn cynnig absenoldeb arbennig oherwydd anabledd ac addasiadau rhesymol i'n staff, yn y gweithle ac yn ystod y broses recriwtio. Mae gennym Dimau lechyd a Diogelwch ac lechyd Galwedigaethol yn ogystal â Rhaglen Cymorth i Gyflogeion, sydd ar gael 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

Rydym yn anelu at gynnig cyfleoedd dysgu a datblygu a diwrnodau gwirfoddoli i bob aelod o staff, ac at 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. Gellir cymryd seibiannau gyrfa i astudio, teithio neu wneud gwaith gwirfoddol.

Rydym yn anelu at ddarparu gweithfannau hygyrch a dymunol, ynghyd ag ystafelloedd addas ar gyfer gweddio ac ymwybyddiaeth ofalgar, manau priodol i staff sy'n bwydo o'r fron a chyfleusterau un rhyw a niwtral o ran rhywedd.

Dros y flwyddyn, rydym wedi gorfod gweithio'n fwy o bell ac rydym yn parhau i weithio'n hyblyg, gan ddatblygu cyfres o bolisiau a phrosesau 'Gweithio'n Glyfar', yn cynnwys Siarteri Tîm. Yr agwedd bwysicaf ar drefniadau Gweithio'n Glyfar llwyddiannus yw'r sgysiau y mae timau, unigolion a rheolwyr yn eu cael am y ffyrdd y byddant yn cefnogi ei gilydd ac yn cydweithio i gyflawni ein blaenoriaethau polisi, ein swyddogaethau a'n gwasanaethau. Bydd hyn yn cynnwys lle y caiff ein blaenoriaethau eu cyflawni orau ac ar gyfer rhai unigolion neu dimau a all fod yn y swyddfa neu mewn lleoliad arall. Rydym yn parhau i ymateb i'r sefyllfa o ran iechyd y cyhoedd ac i ddilyn cyngor ar iechyd y cyhoedd.

## Partneriaeth gymdeithasol

---

Yn Llywodraeth Cymru, mae'r gydberthynas rhwng y cyflogwr ac undebau llafur yn seiliedig ar bartneriaeth gymdeithasol. Credwn mai'r ffordd orau o gyflawni ein nodau yw drwy sicrhau bod ein rheolwyr a'n hundebau llafur yn cydweithio.

Ein tair undeb llafur cydnabyddedig yw:

- PCS;
- Prospect;
- FDA.

Mae'r gydberthynas hon yn seiliedig ar gytundeb partneriaeth, sy'n nodi sut y bydd ein hundebau'n gweithio gyda Llywodraeth Cymru ar faterion megis:

- cyflog;
- telerau ac amodau;
- polisïau a gweithdrefnau;
- newid sefydliadol.

Mae cydweithwyr undebau llafur Llywodraeth Cymru yn cydweithio i roi llais gwirioneddol 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 i adolygu a datblygu polisïau adnoddau dynol.

Mae gan Lywodraeth Cymru hanes gwych 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, er mwyn sicrhau bod eu llais yn cael ei glywed yn y gweithle, ac i ddysgu mwy am undebau llafur a gweithio mewn partneriaeth.

# Pennod 5

## Gwobrwyo a Chydnabod

### Meincnodi, Achredu a Gwobrwyo Amrywiaeth yn y Gweithle

Yn ystod y cyfnod hwn, gwnaethom gynnal ein hachrediad Lefel 3 Hyderus o ran Anabledd (Arweinydd); arwyddo Siarter Casineb Hiliol Cymorth i Ddiodefwyr; a chynnal ein haelodaeth â chynllun Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, Siarter Cyflogwyr dros Hil Busnes yn y Gymuned ac ymgyrch Gweithio Ymlaen y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

### Gwobr Busnes Cyfrifol Busnes yn y Gymuned

Ym mis Tachwedd 2020, cafodd Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol a Llywodraeth Cymru eu henwi yng Ngwobrau Busnes Cyfrifol Busnes yn y Gymuned Cymru. O ystyried yr amgylchiadau eithriadol a wynebwyd yn ystod y flwyddyn, penderfynodd Busnes yn y Gymuned gydnabod arweinyddiaeth a rhagoriaeth pawb a gyrhaeddodd y rownd derfynol yn Bencampwyr Busnes Cyfrifol 2020 Busnes yn y Gymuned Cymru.

Gwobr yn y categori Amrywiaeth a Chynhwysiant oedd hon, am symud ymlaen ym maes cydraddoldeb hiliol, amrywiaeth a chynhwysiant.

Gwnaeth Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol argraff fawr ar y panel beirniadu drwy ei waith i gefnogi aelodau a chynorthwyo datblygiadau corfforaethol fel y rhaglen ddatblygu ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol; gan chwarae rôl fawr yn y Rhaglen Mentora

o Chwith; ymgyrch Dewch i Drafod Parch a gweithgareddau allgymorth ar gyfer ein rhaglenni prentisiaeth.

### Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru

Ni chynhaliwyd gwobrau Llywodraeth Cymru eleni, oherwydd y pandemig.

### Arolwg Pobl

#### Arolwg Pobl Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru Hydref 2020

Cymerodd Llywodraeth Cymru ran yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, sef arolwg ar gyfer y DU gyfan a gynhaliwyd gyda thua 100 o sefydliadau rhwng 5 a 30 Hydref 2020. Mae'r arolwg yn ceisio barn staff am eu profiad o weithio yn Llywodraeth Cymru er mwyn ein helpu i ddeall beth y mae angen inni ei wneud i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl i bobl a chymunedau Cymru ac i wneud y sefydliad yn lle gwych i weithio ynddo.

Roedd lefelau cyfranogi yn Llywodraeth Cymru ar eu huchaf ers i'r arolwg gael ei gyflwyno, gyda sgôr *Mynegai Ymgysylltu â Chyflogeion* o 69%, sef cynnydd o dri phwynt canran o gymharu â'r arolwg blaenorol (h.y. Arolwg Ciplun Llywodraeth Cymru a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2020) a thri phwynt canran uwchlaw meincnod Gwasanaeth Sifil y DU.



Perfformiodd Llywodraeth Cymru yn dda am gynhwysiant a thriniaeth deg, gyda sgôr thema gadarnhaol o 86%, sef cynnydd o bedwar pwynt canran o gymharu â'r arolwg blaenorol a phedwar pwynt canran uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil (82%). Perfformiodd yn dda mewn perthynas â phob cwestiwn o dan y thema, gyda sgoriau cadarnhaol yn amrywio o 80% i 92%. Gwelwyd cynnydd hefyd o hyd at chwe phwynt ar gyfer yr holl gwestiynau o gymharu â'r arolwg blaenorol, ac roeddent uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Yn unol â'r arolwg blaenorol, y cwestiwn a sgoriodd uchaf o dan y thema cynhwysiant a thriniaeth deg oedd *'Rwy'n cael fy nhrin â pharch gan y bobl rwy'n gweithio â nhw'*, gyda sgôr gadarnhaol o 92%, sef cynnydd o dri phwynt canran o gymharu â'r arolwg blaenorol a thri phwynt canran uwchlaw meincnod Gwasanaeth Sifil y DU.

Perfformiodd Llywodraeth Cymru yn dda mewn perthynas â'r cwestiwn lleol ar urddas a pharch hefyd (*Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch at bob aelod o'r staff*), gyda sgôr gadarnhaol o 84%, sef cynnydd o chwe phwynt.

Fodd bynnag, roedd rhywfaint o amrywio yn sgorau'r arolwg mewn perthynas â staff â nodweddion gwarchoddedig.

### Ethnigrwydd

Y sgôr *ymgysylltu* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol oedd 73%, a oedd ychydig yn uwch nag ar gyfer staff Gwyn (71%). Hefyd, roedd lefelau *ymgysylltu* ar gyfer y grŵp hwn o staff wyth pwynt canran yn uwch na'r hyn a gofnodwyd yn yr arolwg blaenorol, er bod y sgoriau wedi amrywio llawer dros y blynyddoedd diwethaf.

Y sgôr *cynhwysiant a thriniaeth deg* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol oedd 85%, a oedd ychydig yn is nag ar gyfer staff Gwyn (88%), ond saith pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Y sgôr gadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch at bob aelod o'r staff'* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol oedd 85%, a oedd ychydig yn is nag ar gyfer staff Gwyn (86%), ond 12 pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

### Anabledd<sup>3</sup>

Y sgôr *ymgysylltu* ar gyfer staff anabl oedd 67%, a oedd yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (71%), ond tri phwynt canran yn uwch na'r hyn a gofnodwyd yn yr arolwg blaenorol.

Y sgôr *cynhwysiant a thriniaeth deg* ar gyfer staff anabl oedd 81%, a oedd yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (88%), ond pum pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Y sgôr gadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch at bob aelod o'r staff'* ar gyfer staff anabl oedd 77%, a oedd yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (87%), ond pedwar pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

### LGB+<sup>4</sup>

Y sgôr *ymgysylltu* ar gyfer staff LGB+ oedd 72%, a oedd ychydig yn uwch nag ar gyfer staff nad ydynt yn LGB+ (71%), a phum pwynt canran yn uwch na'r hyn a gofnodwyd yn yr arolwg blaenorol.

3 Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i'r Model Cymdeithasol o Anabledd. Fodd bynnag, er mwyn sicrhau y gellir cymharu dros amser a chymharu â'r Gwasanaeth Sifil, mae'r cwestiwn demograffig yn yr Arolwg Pobl yn adlewyrchu'r model meddygol o anabledd, a bydd yn parhau i gael ei adolygu ar gyfer arolygon yn y dyfodol.

4 Mae LGB+ yn cynnwys y rheini sy'n ystyried bod ganddynt 'gyfeiriadedd rhywiol arall'.

Y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer staff LGB+ oedd 87%, a oedd ychydig yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn LGB+ (88%), ond wyth pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Y sgôr gadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch at bob aelod o'r staff'* ar gyfer staff LGB+ oedd 83%, a oedd yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn LGB+ (86%), ond 12 pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

### **Rhyw**

Y sgôr ymgysylltu ar gyfer staff benywaidd oedd 73%, a oedd yn uwch nag ar gyfer staff gwrywaidd (68%), a dau bwynt canran yn uwch na'r hyn a gofnodwyd yn yr arolwg blaenorol.

Y sgôr cynhwysiant a thriniaeth deg ar gyfer staff benywaidd oedd 88%, a oedd ychydig yn uwch nag ar gyfer staff gwrywaidd (87%), a dau bwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Y sgôr gadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch at bob aelod o'r staff'* ar gyfer staff benywaidd oedd 88%, a oedd yn uwch nag ar gyfer staff gwrywaidd (84%), a phedwar pwynt canran yn uwch o gymharu â'r arolwg blaenorol.



# Pennod 6

## Y Dyfodol

Mae mwy i'w wneud bob amser i greu a chynnal gweithle a sefydliad cynhwysol, lle y gall pobl fod yn driw iddyn nhw eu hunain a rhoi o'u gorau. Er bod cynnydd yn cymryd amser, rydym yn symud i'r cyfeiriad cywir tuag at gyrraedd ein targedau amrywiaeth, ac rydym yn rhagweld y byddwn yn gwneud mwy o gynnydd bob blwyddyn.

Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu ar gyfer 2021-2026 yn nodi ein blaenoriaethau a'r ffordd rydym yn bwriadu cyflawni amcan y cyflogwr (8) yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae gennym hefyd gynlluniau cyflawni blynyddol ategol bob blwyddyn, sy'n cynnwys mwy o fanylion ac yn nodi ein blaenoriaethau.

Gwyddom nad yw gwella amrywiaeth yn ddigon ynddo'i hun, ac rydym yn gweithio'n galed i sicrhau bod arweinyddiaeth ac ymddygiadau cynhwysol yn rhan greiddiol o'n diwylliant sefydliadol. 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 ymdrechu i ymgorffori gwrth-hiliaeth ym mhob un o'n polisiau a'n prosesau, gan weithio'n agos gyda chydweithwyr ethnig lleiafrifol â phrofiad ymarferol. Byddwn hefyd yn gweithio, fel cyflogwr, i roi **Cymru Wrth-hiliol: Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol i Gymru** Llywodraeth Cymru ar waith.

Byddwn hefyd yn parhau i ymgorffori'r model cymdeithasol o anabledd ym mhopeth a wnawn, gan ddiweddarau ein polisiau adnoddau dynol a'n prosesau corfforaethol lle y bo angen. Byddwn yn ehangu ein proses addasiadau recriwtio mewn perthynas â'n holl weithgarwch recriwtio, ac yn hyfforddi mwy o fentoriaid addasiadau recriwtio. Drwy wneud hyn, gallwn sicrhau bod pobl anabl yn cael eu trin yn deg wrth wneud cais am swyddi neu ddyrchafiad.

Bydd ein tîm Amrywiaeth a Recriwtio yn gwneud mwy o waith allgymorth gyda chymunedau amrywiol ar draws ein hymarferion recriwtio, ac yn datblygu rhaglen llwybrau ar gyfer lleoliadau i ddatblygu cronfa o dalent amrywiol.

Byddwn yn parhau i gefnogi staff sy'n gweithio o bell neu ar sail hybrid, gan fabwysiadu polisiau a chanllawiau 'Gweithio'n Glyfar' hyblyg, er mwyn sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant i bawb. Byddwn hefyd yn parhau i sicrhau bod ieched, diogelwch a lles yn flaenoriaeth.

# Atodiad A

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

Hil	Nifer	%
Arabaid	*	0
Asiaidd – Bangladeshaidd	10	0
Asiaidd – Tsieinaidd	10	0
Asiaidd – Indiaidd	20	0
Asiaidd – Pacistanaidd	20	0
Du – Affricanaidd	10	0
Du – Caribiaidd	10	0
Sipsiwn a Theithwyr Gwyddelig	*	0
Asiaidd a Gwyn Cymysg	20	0
Du Affricanaidd a Gwyn Cymysg	*	0
Du Caribiaidd a Gwyn Cymysg	10	*
Heb ei Ddatgan	140	2
Unrhyw gefndir Asiaidd arall	10	0
Grŵp Ethnig Arall	20	0
Unrhyw Gefndir Ethnig Cymysg Arall	30	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	230	4
Gwyn	5,270	91
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Agnosticiaeth	380	6
Anffyddiaeth	600	10
Bwdhaeth	10	0
Cristnogaeth	2,320	40
Hindŵaeth	10	0
Dyneiddiaeth	10	0
Islam	40	1
Jainiaeth	*	0
Iddewiaeth	10	0
Dim Crefydd	700	12
Heb ei Ddatgan	190	3
Crefydd Arall	130	2
Paganiaeth	10	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	1,140	24
Rastaffariaeth	*	0
Sikhiaeth	*	0
Taoaeth	*	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu

<b>Anabledd</b>		
	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Nam ar y Clyw (yn unig)	30	0
Nam ar y Clyw (gyda...)	10	0
Anawsterau Dysgu (yn unig)	30	0
Anawsterau Dysgu (gyda...)	10	0
Salwch Meddwl (yn unig)	40	1
Salwch Meddwl (gyda...)	10	0
Nam Symudedd (yn unig)	30	1
Nam Symudedd (gyda...)	30	0
Heb ei Ddatgan	290	5
Ddim yn Anabl	4,990	86
Anabledd Arall / Anhysbys	100	2
Anawsterau Cydgysylltu Corfforol (yn unig)	*	0
Anawsterau Cydgysylltu Corfforol (gyda...)	0	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	180	3
Llai o Alluedd Corfforol (yn unig)	20	0
Llai o Alluedd Corfforol (gyda...)	10	0
Nam Lleferydd (yn unig)	*	0
Nam Lleferydd (gyda...)	0	0
Nam Golwg (yn unig)	20	0
Nam Golwg (gyda...)	10	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Deurywiol	50	1
Dyn Hoyw	90	2
Menyw Hoyw/Lesbiad	50	1
Heterorywiol/Strêt	4,730	81
Heb ei Ddatgan	180	3
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	20	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	690	12
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Partneriaeth Sifil	30	0
Wedi Ysgaru	260	5
Priod	2,590	45
Heb ei Ddatgan	1,250	21
Partner	310	5
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Sengl	1,340	23
Gweddw	30	0
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>5,800</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu

# Atodiad B

## Data Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Rhyw		
	LIC	%
Benyw	120	55
Gwryw	100	45
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Ystod Oedran		
	LIC	%
16-24	10	6
25-29	20	8
30-34	20	9
35-39	20	10
40-44	30	12
45-49	10	5
50-54	30	11
55-59	20	9
60-64	40	17
65+	30	14
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Anabledd		
	LIC	%
Anabl	20	8
Ddim yn Anabl	180	80
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	1
Heb ei Ddatgan	30	11
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Hil		
	LIC	%
Ethnigrwydd Arall	10	3
Gwyn	200	80
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	1
Heb ei Ddatgan	30	11
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Crefydd/Cred		
	LIC	%
Crefydd/Cred Arall	50	24
Cristnogaeth	80	36
Dim Crefydd/Cred	30	13
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	50	20
Heb ei Ddatgan	20	7
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	LIC	%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	10	4
Heterorywiol	180	78
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	20	10
Heb ei Ddatgan	20	7
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Mamolaeth/Beichiogrwydd*		
	LIC	%
Ydw	*	0
Nac ydw	220	100
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Statws Priodasol		
	LIC	%
Priod/Partneriaeth Sifil	100	42
Sengl	60	27
Statws Arall	30	12
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Heb ei Ddatgan	40	8
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Ailbennu Rhywedd (yr un rhyw ag adeg geni)		
	LIC	%
Ddim yr Un Peth	0	0
Heb ei Ddatgan	110	48
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	2
Yr Un Peth	110	51
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>230</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

# 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 mai bychan yw'r niferoedd, gallai rhannu nifer yr achosion sy'n ymwneud â chwynion a nifer yr achosion disgyblu arwain at ddatgelu pwy yw unigolion.

Rhyw		
	Nifer	%
Benyw	10	33
Gwryw	10	67
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Oedran		
	Nifer	%
16-24	0	0
25-29	0	0
30-34	10	24
35-39	*	14
40-44	*	14
45-49	*	10
50-54	*	19
55-59	*	5
60-64	*	5
65+	*	10
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	*	14
Heb ei Ddatgan	0	0
Ddim yn Anabl	20	81
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	5
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.



Hil		
	Nifer	%
Heb ei Ddatgan	0	0
Ethnigrwydd Arall	*	5
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	5
Gwyn	20	90
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Cristnogaeth	10	33
Dim Crefydd/Cred	10	33
Heb ei Ddatgan	0	0
Crefydd/Cred Arall	*	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	10	24
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	20	76
Heb ei Ddatgan	0	0
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	*	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	14
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	10	24
Heb ei Ddatgan	10	24
Arall	*	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Sengl	10	43
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

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

Ailbennu Rhywedd (yr un rhyw ag adeg geni)		
	Nifer	%
Ddim yr Un Peth	0	0
Heb ei Ddatgan	10	48
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Yr Un Peth	10	52
<b>Cyfanswm<sup>1</sup></b>	<b>20</b>	

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu

# Atodiad D

## Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cyflog amser llawn sylfaenol ar gyfartaledd a'r Bwlch Cyflog yn ôl Gradd

	Menywod	Dynion	Pay Gap
Llywodraeth Cymru	<b>£39,779.78</b>	<b>£42,826.93</b>	<b>-7.37%</b>
Cymorth Tîm	£23,310.17	£23,225.93	0.36%
Swyddog Gweithredol (EO)	£28,665.73	£28,640.94	0.09%
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	£36,718.93	£36,601.12	0.32%
Uwch Swyddog Gweithredol (SEO)	£46,325.85	£46,294.92	0.07%
Gradd 7	£58,775.74	£59,380.84	-1.02%
Gradd 6	£73,056.82	£73,550.05	-0.67%
Yr Uwch Wasanaeth Sifil	£86,408.56	£92,589.27	-6.91%

Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â \*. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. <sup>1</sup> Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu

### Pam mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad cyfan yn uwch na'r bwlch ar gyfer unrhyw radd?

Mae'r ffigur cyffredinol ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gyfrifiad ar wahân ac nid yw'n deillio o ffigurau'r bwlch cyflog ar gyfer pob gradd. Y bwlch cyflog ar gyfer staff ar lefel EO, er enghraifft, yw'r bwlch rhwng cyflogau cyfartalog menywod a dynion ar y radd honno. Mae hyn yn wir am bob un o'r graddau. Y bwlch cyflog cyffredinol yw'r bwlch rhwng cyflogau cyfartalog menywod a dynion yn y sefydliad cyfan.

# Atodiad E



## Adduned Menywod yn y Gyfraith

Mae'r adduned hon yn ymrwymiad i gydweithio i harneisio pŵer cydraddoldeb rhywiol er mwyn trawsnewid busnes y gyfraith.

**Mae fy sefydliad yn addo hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau drwy:**

1. Penodi un aelod o'r uwch-dîm arwain/pwyllgor rheoli i fod yn atebol am amrywiaeth rhywedd a chynhwysiant.
2. Gosod targedau penodol o ran y rhywiau 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, euhunaniaeth ac amrywiaeth eu profiadau.
4. Datblygu cynllun gweithredu i sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau 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 neu ragfarn yn y gweithle a allai arwain at ganlyniadau gwahaniaethol yn y gweithle.
7. Cyhoeddi ein hadduned a chyhoeddi ein targedau a'n cynllun gweithredu.
8. Sicrhau bod cysylltiad rhwng agweddau penodol ar gyflog, tâl a chydabyddiaeth yr uwch-dîm rheoli â chyflawni'r targedau cydraddoldeb rhwng y rhywiau fel y bo'n berthnasol.

**Enw'r Sefydliad/Eiriolwr: Llywodraeth Cymru:** Llywodraeth Cymru

**Sector/Diwydiant:** Llywodraeth/Y Sector Cyhoeddus

**Yr Uwch-arweinydd sy'n atebol am yr ymrwymiad:**

Helen Lentle – Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru

**Rhowch grynodedb o'r gweithgareddau yr ydych yn bwriadu eu cyflawni er mwyn cefnogi'r adduned a sut y caiff cynnydd ei fonitro.**

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

Ar lefel adrannol, y rhaniad rhwng y rhywiau yn yr Adran Gwasanaethau Cyfreithiol yw 66% yn fenywod; 34% yn ddynion.

Ar Lefel Uwch-reolwyr (1 Cyfarwyddwr a 6 Dirprwy Gyfarwyddwr), y rhaniad rhwng y rhywiau yw 75% yn fenywod; 25% yn ddynion, gyda'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol (Helen Lentle) yn fenyw. Y Cyfarwyddwr hefyd yw Pennaeth y Proffesiwn o fewn Llywodraeth Cymru.

Ar lefel uwch-gyfreithiwr/arweinydd tîm (Gradd 6) y rhaniad yw 58% yn fenywod; 42% yn ddynion.

Gan gyfeirio at yr addunedau:

1. Bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol yn parhau i fod yn atebol am amrywiaeth a chynhwysiant rhwng y rhywiau, a hi hefyd yw Hyrwyddwr Amrywiaeth Swyddfa'r Prif Weinidog yn Llywodraeth Cymru.
2. Mae targedau penodol o ran y rhywiau 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 iddynt gyrraedd eu llawn botensial. Nod y rhwydwaith yw cynnig llais unedig 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 o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gymryd rhan yn y rhaglen sector cyhoeddus 'BAME<sup>5</sup> into Leadership'. Mae'r rhaglen yn darparu amrywiaeth o hyfforddiant diddorol, digwyddiadau ymgysylltu a chyfleodd i ddatblygu gan gynnwys cyfleoedd STEP.

5 Nid yw Llywodraeth Cymru bellach yn defnyddio'r term 'BAME' i gyfeirio at Bobl Dduon, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, ond dyma enw rhaglen allanol y sector cyhoeddus.

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 yn y 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 hefyd, 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 polisiâu cadarn ar waith. 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 polisiâu gweithio'n glyfar a chyfarpar technoleg gwybodaeth a chyfathrebu wedi'u cyflwyno er mwyn creu diwylliant gweithio hyblyg i bawb. Mae hyn 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, yn unol â chanllawiau cyffredinol y Gwasanaeth Sifil.