



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Adroddiad Cydraddoldeb Cyflogwr Blynyddol



Cynnwys

Rhagair	4
Pennod 1: Arweinyddiaeth	5
Cyflawniadau a Gweithgareddau yn ystod y flwyddyn	5
Gwrth-hiliaeth	6
Y Model Cymdeithasol o Anabledd	7
Addasiadau Recriwtio	7
Bwrdd Cysgodol	8
Cydraddoldeb yng Nghymru	8
Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr	8
Targedau Amrywiaeth yn y Gweithlu	9
Cynnydd mewn perthynas â thargedau ac amrywiaeth yn y gweithlu	9
Rheoli Perfformiad	10
Adduned Menywod yn y Gyfraith	11
Terminoleg	11
Pennod 2: Sgiliau a Hyfforddiant	12
Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	12
Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	16
Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru	17
Cyfleoedd Dysgu Cymraeg	17
Pennod 3: Adnoddau a Recriwtio	20
Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2022	20
Dynion a Menywod yn y Gweithlu	30
Cyflog (gan gynnwys Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, Bwlch Cyflog Anabledd a Bwlch Cyflog Ethnigrwydd)	33
Gweithgarwch Recriwtio	34
Gweithgareddau Allgymorth	43
Cynllun Penodiadau Cyfnod Penodol	43
Cynllun Prentisiaeth	45
Pennod 4: Cefnogi ein Staff a Bod yn Gyflogwr Delfrydol	46
Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff	46
Cyflawniadau Rhwydweithiau Staff yn ystod y flwyddyn	46
Rhwydweithiau Anffurfiol	50
Cymorth i Staff a Buddion	50
Partneriaeth Gymdeithasol	51

Pennod 5: Gwobrwyo a Chydnabod	52
Meincnodi, Achredu a Gwobrwyo Amrywiaeth yn y Gweithle	52
Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru	52
Arolwg Pobl	53
Pennod 6: Y Dyfodol	55
Atodiad A: Cynrychiolaeth y Gweithlu wedi'i datgyfuno yn ôl Hil, Crefydd/Cred, Anabledd, Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Priodasol	56
Atodiad B: Data Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	60
Atodiad C: Data Cwynion Cyflogaeth a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig	62
Atodiad D: Cyflog sylfaenol cyfartalog cyfwerth ag amser llawn a'r Bwlch Cyflog yn ôl Gradd a'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd	65
Atodiad E: Adduned Menywod yn y Gyfraith	67
Atodiad F: Amrywiaeth ein Gweithlu dros Ddegawd	70

Rhagair

Dyma 10fed Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb y Cyflogwr a gyhoeddwyd gennym ers cyflwyno Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Dros y 10 mlynedd diwethaf rydym wedi gweld cynnydd mawr mewn cyfrifoldebau datganoledig, gan gynnwys y rhai sy'n deillio o'n hymadawiad â'r Undeb Ewropeaidd. At hynny, dros y ddwy neu dair blynedd diwethaf rydym wedi bod o dan bwysau ychwanegol wrth ddelio â'r pandemig, y rhaglen frechu a chynllun ffoaduriaid Wcráin. Yn ystod y cyfnod hwn, bu ychydig o gynnydd yng nghyfanswm y gweithlu (o 5330 i 6000) a rhywfaint o welliant o ran amrywiaeth ein gweithlu. Bellach, mae 60% yn fwy o bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn Llywodraeth Cymru nag yn 2012 a 50% yn fwy o bobl anabl. Mae'n gynnydd, ond rydym yn dechrau o sylfaen isel ac mae'r cynnydd yn arafach na'r hyn sy'n angenrheidiol er mwyn inni gyrraedd sefyllfa lle mae Llywodraeth Cymru yn cynrychioli'n briodol y bobl a wasanaethwn.

Ceir rhagor o wybodaeth ynglŷn â'r ffordd mae ein gweithlu wedi newid dros y degawd diwethaf yn Atodiad F.

Mae'n galonogol gweld bod ein bwch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau y flwyddyn hon, ac am y tro cyntaf rydym yn cyhoeddi ein bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabledde hefyd. Mae ein methodoleg ar gyfer cyfrifo'r bylchau cyflog wedi cael ei diwygio er mwyn ei gwneud yn symlach ac yn fwy tryloyw. Ceir rhagor o wybodaeth am hyn ym Mhennod 3.

Fel sefydliad, rydym yn parhau i weithio'n hyblyg, gyda llawer o'r staff yn parhau i weithio o bell. Mae'r dechnoleg ar flaen ein bysedd yn golygu y gallwn barhau i weithio, dysgu a chydweithio drwy ddulliau rhithwir, neu mewn ffordd hybrid, gan sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant i bawb, tra byddwn yn cyflawni dros bobl Cymru.

Rydym yn parhau i weithio gyda'n cydweithwyr yn yr Undebau Llafur a'r rhwydweithiau staff er mwyn cyflawni ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2021-2026 a'r cynlluniau cyflawni blynyddol sy'n sail i'r strategaeth.

Drwy weithio mewn partneriaeth gymdeithasol â'n Hundebau Llafur ceir effeithiau cadarnhaol, sy'n ein galluogi i wella canlyniadau i grwpiau o dan anfantais 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.

Hwn fydd fy adroddiad olaf fel Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd. Bu'n fraint fawr imi ymgymryd â'r rôl, ond ar ôl tair blynedd a hanner mae'n amser imi gamu o'r neilltu. Rwyf mor ddiolchgar i'm holl gydweithwyr sydd wedi rhoi cymorth imi yn y rôl ac wedi cymryd yr amser i'm helpu i ddysgu am y materion. Credaf fod Llywodraeth Cymru yn dod yn fwy cyfartal, yn fwy amrywiol ac yn fwy cynhwysol. Ond mae tipyn o ffordd i fynd eto cyn inni greu'r sefydliad a ddymunwn – un sy'n cynrychioli'n briodol y bobl a wasanaethwn a lle y gall pawb fod yn nhw eu hunain a chyflawni eu potensial.

Mae'n bleser gennyf drosglwyddo'r cyfrifoldeb i Amelia John sydd wedi cefnogi ein hagenda ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ers amser maith, fel Hyrwyddwr Amrywiaeth, aelod o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a chynghreiriad LHDT+ ac iechyd meddwl. Gwn y bydd Amelia yn hyrwyddo'r agenda hon â medrusrwydd, brwdfrydedd ac egni.



Andrew Jeffreys

Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd

Pennod 1

Arweinyddiaeth

Parhaodd y gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle unwaith eto y flwyddyn hon, gyda chymorth 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, o dan gadeiryddiaeth yr Ysgrifennydd Parhaol, gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ffurfiol bob chwe mis. Roedd Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn eitem ar agenda cyfarfod y Bwrdd ym mis Rhagfyr 2021, ac roedd papur diweddarar cyffredinol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar yr agenda yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Tachwedd 2021.

Cyfarfu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant bedair gwaith (yn rhithwir) yn ystod y cyfnod hwn. Roedd yr aelodaeth yn cynnwys Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, Hyrwyddwyr Amrywiaeth Adrannol (aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil o bob un o'r Grwpiau Busnes), Cadeiryddion Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff, Undebau Llafur ac Adnoddau Dynol. Yn ystod y flwyddyn cyflwynwyd Hyrwyddwyr Amrywiaeth Rhwydweithiau hefyd, sef aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil sy'n hyrwyddo'r rhwydweithiau fel aelodau yn hytrach nag fel cynghreiriaid. Mae'r rhain bellach yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd.

Cyflawniadau a Gweithgareddau yn ystod y flwyddyn

- Ad-drefnu strwythur ein grŵp er mwyn cyd-fynd â'r portffolios gweinidogol newydd yn well.
- Cyflwyno hyrwyddwyr amrywiaeth rhwydweithiau ychwanegol o blith yr Uwch Wasanaeth Sifil.
- Gwneud ymchwil i brofiadau staff rhan-amser o'r gweithle.
- Diwygio a chyhoeddi ein Fframwaith Ymgysylltu â Rhwydweithiau Staff.
- Ehangu'r cynllun addasiadau recriwtio.
- Cyflwyno Bwrdd Cysgodol newydd.
- Lansio rhaglen dysgu a datblygu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, gan gynnwys y model cymdeithasol o anabledd a gwrth-hiliaeth.

Oherwydd effeithiau parhaus y pandemig, parhaodd materion gweithredol brys i darfu ar waith datblygu polisi arferol, ond yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 gwnaed gwaith yn y meysydd canlynol:

- **Mai 2021** – Lansio 'Polisi Absenoldeb Arbennig i Gyflogeion Anabl' (sef 'Polisi Absenoldeb Arbennig Anabledd' gynt) i gyd-fynd â'r model cymdeithasol o anabledd, wedi'i feincnodi â chanllawiau adnoddau dynol diweddaraf y Gwasanaeth Sifil ac egluro sut mae Llywodraeth Cymru yn ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i driniaethau ar gyfer amhariadau a chyflyrau iechyd.

Diweddarwyd ein Canllawiau Canser yn y Gweithle a'n Polisi Absenoldeb Arbennig hefyd i gyd-fynd â'r newidiadau polisi hyn.

- **Mehafin 2021** – Diweddarau ein Polisi Gofalwyr i estyn yr amgylchiadau lle y gellir rhoi cyfnod o absenoldeb arbennig â thâl (e.e. i ddiogelu llesiant gofalwyr sy'n dioddef gorflinder/effeithiau gorweithio oherwydd cyfrifoldebau gofalu sylweddol) ac i estyn cymhwysra dychwelyd fesul cam i ofalwyr sydd wedi cael cyfnod estynedig o absenoldeb arbennig di-dâl oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu. Gwnaethom hefyd gyhoeddi canllawiau ychwanegol i reolwyr llinell ar gefnogi cyflogeion â chyfrifoldebau gofalu.
- **Gorffennaf 2021** – Mân ddiweddariad i Bolisi Absenoldeb Rhiant a Rennir i gynnwys adnodd cynllunio newydd Gov.UK a chyfeirio at Ddesg Gymorth Adnoddau Dynol am gymorth/cyngor ar y polisi.
- **Hydref 2021** – Mân ddiweddariad i Gwestiynau Cyffredin Mamolaeth/Mabwysiadu i egluro Rheolau Diogelwch Llywodraeth Cymru ar gadw gliniaduron yn ystod cyfnod o absenoldeb.
- **Chwefror 2022** – Yr ymgynghoriad ar y Polisi Diogelu newydd yn dod i ben yn llwyddiannus. Bydd y polisi hwn yn helpu ein cyflogeion i ddeall beth i'w wneud os bydd ganddynt bryderon bod plentyn neu oedolyn ag anghenion gofal a chymorth yn cael ei gam-drin neu ei esgeuluso neu'n wynebu risg o gael ei gam-drin neu ei esgeuluso. Caiff ei lansio'n ffurfiol ar ddechrau 2023 unwaith y bydd rhwydwaith o Swyddogion Diogelu Dynodedig ar waith.
- **Mawrth 2022** – Cyhoeddi Asesiad Effaith Integredig o'n trefniadau gweithio hybrid ('Gweithio'n Glyfar') ar ôl ymgynghoriad â'r Undebau Llafur a rhwydweithiau amrywiaeth staff.

Gwrth-hiliaeth

O dan Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu a Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol rydym yn ymrwymo i fod yn sefydliad gwrth-hiliol. Yn ystod y flwyddyn gwnaethom y canlynol:

- cynnal dwy sesiwn Dewch i Draffod Hil i'r holl staff –
 - sesiwn ar 14 Ebrill 2021 a gadeiriwyd gan yr Ysgrifennydd Parhaol ar y pryd gyda phanel o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i agor sgysiau am hil a sut i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol. Ymunodd bron i 1500 o'r staff – 25% o'r sefydliad
 - sesiwn ar 23 Mawrth 2022 a gadeiriwyd gan yr Ysgrifennydd Parhaol gyda phanel a oedd yn cynnwys awduron Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a mentoriaid cymunedol i barhau â'r sgysiau. Ymunodd bron i 1200 o'r staff – 20% o'r sefydliad
- caffael darparwr hyfforddiant i ddatblygu a chyflwyno cyfres o hyfforddiant gwrthwahaniaethu i'r staff, gan gynnwys gwrth-hiliaeth
- cynnull grŵp o randdeiliaid (gan gynnwys ein Rhwydwaith Staff Ethnig Leiafrifol) a weithiodd gyda'r darparwr hyfforddiant ar lunio cynnwys y rhaglen
- cyflwyno sawl sesiwn beilot ar wrth-hiliaeth a sgysiau am fannau diogel
- cynhyrchu podlediad '*Parchu Hil yn y Gweithle*' (gwaith dilynol ar yr Adroddiad 'Rhedeg i Ddannedd y Gwynt').

Y Model Cymdeithasol o Anabledd

Mae'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn nodi gwahaniaeth pwysig rhwng 'amhariad' ac 'anabledd'. Mae'n cydnabod bod pobl ag amhariadau 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 gwnaethom y canlynol:

- adolygu ein holl bolisiau adnoddau dynol i sicrhau bod yr iaith a ddefnyddir yn cydymffurfio â'r model cymdeithasol
- caffael darparwr hyfforddiant newydd i ddatblygu a chyflwyno hyfforddiant ar y model cymdeithasol i staff
- cynnull grŵp o randdeiliaid (gan gynnwys ein rhwydweithiau staff ar gyfer Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd, Niwrowahaniaeth, BSL a Thinitws) a weithiodd gyda'r darparwr ar lunio cynnwys y rhaglen
- cyflwyno cynllun addasiadau recriwtio a phasbort i'n pyrth dyrchafu, sy'n cael ei estyn i bob math o recriwtio
- sicrhau bod ymgeiswyr anabl a lwyddodd mewn pyrth dyrchafu yn cael eu paru â rolau sy'n gweddu i'w haddasiadau yn y gweithle
- parhau i ddarparu addasiadau yn y gweithle i gydweithwyr anabl. Gall y rhain gynnwys addasiadau ffisegol megis darparu cyfarpar ac addasiadau anffisegol megis newid rôl cydweithiwr, oriau a weithir neu leoliad.

Addasiadau Recriwtio

Yn ystod y cyfnod hwn, cafodd tîm Amrywiaeth ym maes Recriwtio ei greu o fewn Adnoddau Dynol. Ymhlith ei ddyletswyddau, mae'r tîm yn cydgysylltu ag ymgeiswyr anabl yn ystod prosesau recriwtio mewnol ac allanol i sicrhau proses recriwtio deg. Mae hyn yn cynnig mentor hyfforddedig i ymgeiswyr anabl yn ôl y gofyn er mwyn nodi a oes angen addasiadau yn ystod y broses recriwtio. Gall addasiadau y cytunir arnynt gael eu cofnodi ar basbort ar gyfer unrhyw broses recriwtio yn y dyfodol felly ni fyddai angen gofyn amdanynt eto.

Gall addasiadau gynnwys, er enghraifft, newidiadau i amser neu leoliad cyfweliad, neu newidiadau i'r ffordd y caiff gwybodaeth ei chyflwyno yn ystod asesiad neu gyfweliad.

Yn ystod y flwyddyn adrodd gwelwyd cynnydd sydyn yn nifer yr ymgeiswyr sy'n gofyn am addasiadau recriwtio. Cydgysylltodd y tîm â mwy na 100 o ymgeiswyr yn ystod y flwyddyn. Mae ystadegau yn dangos effaith gadarnhaol ar gyfradd lwyddo ymgeiswyr anabl sy'n gofyn am addasiad recriwtio. Mae'r tîm wedi cael adborth boddhaol oddi wrth ymgeiswyr.

Mae rhagor o fentoriaid addasiadau recriwtio wedi cael eu hyfforddi ac maent yn allweddol o ran sicrhau bod ymgeiswyr yn gofyn am yr addasiadau cywir.

Bwrdd Cysgodol

Fel rhan o'n hymrwymiad i wella amrywiaeth ein fforymau gwneud penderfyniadau, rydym wedi sefydlu Bwrdd Cysgodol.

Mae'r Bwrdd Cysgodol yn grŵp amrywiol iawn o staff, o bob rhan o'r sefydliad. A hwythau'n amrywio o ran gradd swydd, oedran, patrymau gwaith a nodweddion gwarchoddedig, mae pob un ohonynt yn dod â'u persbectif unigryw a'u profiad bywyd. Mae aelodau'r Bwrdd Cysgodol wedi mynd drwy raglen hyfforddiant gynhwysfawr. Maent yn cyfarfod ddeuddydd cyn y Bwrdd ac yn trafod papurau'r Bwrdd. Wedyn bydd un o Gydgadeiryddion y Bwrdd yn mynd i gyfarfod y Bwrdd er mwyn rhoi barn y Bwrdd Cysgodol ar bob eitem. Mae hyn yn golygu y caiff syniadaeth y Bwrdd ei herio gan grŵp o bobl sy'n adlewyrchu amrywiaeth ein sefydliad. Mae'r Bwrdd Cysgodol wedi bod ar waith ers mis Rhagfyr 2021. Mae cynllun mentora ar y cyd hefyd ar waith i aelodau'r Bwrdd Cysgodol a'r Bwrdd.

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 y mae Aseidiadau

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 rhai 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 merched 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 2020-2024¹ i'w weld yma: llyw.cymru/cynllun-nodau-cydraddoldeb-2020-i-2024

1 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.

Targedau Amrywiaeth yn y Gweithlu

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021-2026 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 Leiafrifol 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 ethnig lleiafrifol
- erbyn 2030, ein nod yw cynyddu hyn fel y bydd 30% o'r bobl a benodir gennym yn anabl, er mwyn gwneud mwy o gynnydd o ran tangynrychiolaeth fawr iawn pobl anabl yn ein sefydliad. Caiff y targed o 30% ar gyfer 2030, a'r camau gweithredu y bydd angen inni eu cymryd i'w gyflawni, eu hadolygu yng ngoleuni'r gwersi a ddysgir wrth anelu at gyflawni'r targed ar gyfer 2026 ond rydym am fod yn glir yn awr mai ein huchelgais yw cyrraedd y nod o 30% o staff a benodir gennym yn anabl erbyn 2030
- bydd mwy na 50% o benodiadau 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 ethnig leiafrifol 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
- bydd mwy na 50% o'r dyrchafiadau i'r Uwch Wasanaeth Sifil yn fenywod.

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

Cynnydd mewn perthynas â Thargedau ac Amrywiaeth yn y Gweithlu

Mae cynnydd ynglŷn â'n targedau yn cael ei fesur yn flynyddol, mewn blwyddyn galendr. Dadansoddiwyd y cynnydd a wnaed yn erbyn y chwe tharged recriwtio ar gyfer blwyddyn galendr 2021 a dangoswyd bod pedwar o'r chwe tharged recriwtio wedi cael eu cyflawni ac yn fwy penodol ein bod:

- Wedi rhagori ar y targedau o 50% o ran dyrchafu menywod neu eu recriwtio'n allanol i'r Uwch Wasanaeth Sifil.
- Wedi rhagori ar y targed bod staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu dyrchafu ar gyfradd uwch na'u cyfran o'r boblogaeth yn Llywodraeth Cymru a bod y targed cyfatebol ar gyfer staff anabl yn unol â'r targed a bennwyd.
- Wedi methu â chyflawni'r targedau o 20% o ran recriwtio pobl ethnig leiafrifol a phobl anabl yn allanol, heb fawr ddim newid yn y cyfrannau ers y flwyddyn flaenorol.

Pyrrh Asesu a Datblygu

Mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio Pyrrh 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.

Yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd nifer o byrth ar wahanol raddau. Mae gwerthusiad o'r pyrth wedi cael ei gynnal, ac mewn perthynas â'r data ar gydraddoldebau, nodir ffigurau'r gyfradd lwyddo gyffredinol fel a ganlyn:

- Roedd y gyfradd lwyddo gyffredinol yn **uwch** ar gyfer:
 - Ymgeiswyr **benyw** o gymharu ag ymgeiswyr gwryw (26% o gymharu â 23%).
 - Ymgeiswyr â **chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol** o gymharu ag ymgeiswyr heterorywiol (32% o gymharu â 25%).
 - Ymgeiswyr **anabl** o gymharu ag ymgeiswyr nad ydynt yn anabl (27% o gymharu â 25%). Fodd bynnag, roedd cyfradd lwyddo o 38% ymhlith ymgeiswyr a oedd wedi dewis addasiad recriwtio.
- Roedd y gyfradd lwyddo gyffredinol ychydig yn **is** ar gyfer:
 - Ymgeiswyr **Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol** o gymharu ag ymgeiswyr gwyn (17% o gymharu â 25%).

(Ni chynhwyswyd ymgeiswyr yn y categorïau 'Gwell Gennyf Beidio â Dweud' yn y canfyddiadau uchod, ond mae ganddynt gyfradd lwyddo gyffredinol sy'n amrywio o 25% i 41% yn dibynnu ar y nodwedd dan sylw.)

Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan ei nod o ddyrchafu staff ethnig leiafrifol ar lefel sy'n uwch na'u cyfran o'r boblogaeth sefydliadol, er mwyn mynd i'r afael â'r dangynrychiolaeth bresennol ar bob lefel o'r sefydliad. Fel rhan o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol rydym yn adolygu ein polisiau adnoddau dynol o safbwynt gwrth-hiliol, a fydd yn cynnwys ein trefniadau camu ymlaen.

Mae ein canfyddiadau cychwynnol o Byrth Asesu 2022 yn nodi newid o gymharu â'r flwyddyn flaenorol, gyda chyfradd lwyddo gyffredinol o 30% i ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, o gymharu â 26% i ymgeiswyr gwyn. Rydym yn monitro'r canlyniadau i'n grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar bob cam o'r broses asesu ac yn bwriadu gwneud gwaith dilynol ar brofiadau ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol y flwyddyn nesaf.

Menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil

Ar 31 Mawrth 2022, canran y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil oedd 44.5%. Mae'n destun siom nad ydym wedi sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil o hyd, ond mae'n gynydd o 1.3% o gymharu â'r sefyllfa y flwyddyn ddiwethaf. 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. Mae ein targedau llif (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 effeithio'n raddol ar nifer y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Rheoli Perfformiad

Rydym yn parhau i ddefnyddio 'Dewch i Drafod', sef ein dull o ymdrin â pherfformiad a datblygiad sy'n seiliedig ar gryfderau. Mae rheoli perfformiad yn seiliedig ar gryfderau yn ymwneud â'r cysyniad 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 am Berfformiad'. Mae'r sgwrsiau hyn yn rhoi'r cyfle i drafod 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 Drafod' yw bod pawb yn cael sgwrsiau 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, gyda ffocws ar sicrhau bod pawb yn cael sgwrsiau 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 adduned Menywod yn y Gyfraith yn flynyddol yn 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 polisïau adnoddau dynol, er mwyn bod yn gynhwysol. Mae ein holl bolisïau 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 amhariad neu 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 nodweddiog gwarchoddedig yn ôl diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010, ond credwn fod polisi'r Llywodraeth sy'n cynnwys darpariaeth ar gyfer yr unigolion hynny sy'n ystyried eu hunain yn bobl 'draws' (yn hytrach nag ar sail rhywedd 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 2021-22, gyda'r nod o feithrin set 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. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant gan staff parhaol a staff dros dro a gofnodwyd drwy'r lab dysgu a hyfforddiant wyneb yn wyneb, digwyddiadau dysgu ac e-ddysgu.

Tabl 1 – Presenoldeb mewn hyfforddiant craidd yn ôl nodweddion gwarchoddedig

Rhyw				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Menywod	13,130	67	2,590	64
Dynion	6,420	33	1,430	36
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

Oedran				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
16-24	860	4	70	2
25-29	2,030	10	310	8
30-34	2,160	11	350	9
35-39	2,390	12	470	12
40-44	3,180	16	650	16
45-49	2,600	13	570	14
50-54	2,760	14	610	15
55-59	2,170	11	570	14
60-64	1,000	5	310	8
65+	410	2	130	3
Heb ei Ddatgan	0	0	0	0
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Anabledd				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Anabl	1,470	8	260	7
Ddim yn Anabl	16,240	83	3,440	86
Heb ei Ddatgan	1,720	9	300	8
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	120	1	10	0
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

Hil				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Arabaidd	40	0	*	0
Asiaidd – Bangladeshaidd	20	0	*	0
Asiaidd – Tsieineaidd	50	0	10	0
Asiaidd – Indiaidd	100	1	20	0
Asiaidd – Pacistanaidd	100	1	20	0
Du – Affricanaidd	20	0	10	0
Du – Caribiaidd	20	0	10	0
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	10	0	*	0
Asiaidd a Gwyn Cymysg	80	0	20	0
Du Affricanaidd a Gwyn Cymysg	40	0	10	0
Du Caribiaidd a Gwyn Cymysg	40	0	10	0
Cefndir Asiaidd Arall	30	0	*	0
Grŵp Ethnig Arall	50	0	10	0
Cefndir Ethnig Cymysg Arall	120	0	20	0
Gwyn	17,920	92	3,690	92
Heb ei Ddatgan	290	1	60	1
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	630	4	150	4
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Crefydd/Cred				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Agnosticiaeth	1,310	7	270	7
Anffyddiaeth	2,340	12	430	11
Baha'i	20	0	*	0
Bwdhaeth	50	0	10	0
Cristnogaeth	7,290	37	1,590	40
Hindŵaeth	40	0	10	0
Dyneiddiaeth	40	0	10	0
Islam	230	1	30	1
Jainiaeth	*	0	*	0
Iddewiaeth	30	0	10	0
Dim Crefydd/Cred	4,160	21	620	15
Crefydd/Cred Arall	320	2	80	2
Paganiaeth	70	0	10	0
Rastaffariaeth	*	0	*	0
Sikhiaeth	10	0	*	0
Heb ei Ddatgan	400	2	70	2
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	3,260	17	890	22
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

Cyfeiriadedd Rhywiol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	16,130	83	3,320	83
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	1,180	6	180	5
Heb ei Ddatgan	350	2	70	2
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	1,890	10	450	11
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

Mamolaeth/Beichiogrwydd**				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Na	18,900	97	3,900	97
Ie	650	3	120	3
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

**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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Statws Priodasol				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	9,190	47	1,930	48
Statws Arall	2,230	11	460	11
Sengl	6,060	31	1,000	25
Heb ei Ddatgan	2,070	11	630	16
<i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i>	0	0	0	0
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)				
	Presenoldeb		Unigolion	
	Nifer	%	Nifer	%
Ddim yr Un Peth	*	0	*	0
Yr Un Peth	12,310	63	1,970	49
Heb ei Ddatgan	6,800	35	1,970	49
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	440	3	80	2
Cyfanswm¹	19,550		4,020	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu. Mae'r cyfansymiau wedi'u cyfrifo yn seiliedig ar niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu. Mae'r canrannau yn seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (6000) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad. Mae'r data yn seiliedig ar gyfrif pen ar ddiwedd y mis ar 31 Mawrth 2022. Nid oes opsiwn "gwell gennyf beidio â dweud" ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig mwyach – mae hwn wedi'i bylu a'i nodi mewn ffont italig yn y tablau.

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 sy'n gweithio 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 2021/2022 y mae:

Dysgu Hunangyfeiriedig a Rhithwir

Gwnaethom barhau i gynnig amrywiaeth o gyfleoedd dysgu hunangyfeiriedig a rhithwir, gan roi mwy o hyblygrwydd i gydweithwyr fanteisio ar y cyfleoedd dysgu sydd eu hangen arnynt ar adeg gyfleus ac mewn ffordd sy'n addas at eu hanghenion.

Hyfforddwyr Cydraddoldebau Arbenigol

Ym mis Medi 2021, aeth ein fframwaith Dysgu a Datblygu Corfforaethol newydd yn fyw, gan gynnig dull newydd o ddysgu yn seiliedig ar gydraddoldebau sy'n cynnwys, am y tro cyntaf, "lot" sy'n ymwneud yn benodol â dysgu am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn ein galluogi i weithio gyda hyfforddwyr a hwyluswyr arbenigol sydd wir yn deall yr hyn rydym yn ceisio ei gyflawni.

Ers hynny, mae arbenigwyr yn ein tîm Cydraddoldeb yn y Gweithle wedi bod yn datblygu hyfforddiant newydd ar gydraddoldebau, gan ddefnyddio dull

gweithredu sy'n seiliedig ar dystiolaeth sy'n benodol i anghenion ein staff a'n cyd-destun sefydliadol, wedi'i lywio gan yr ymchwil ddiweddaraf ac arferion gorau o ran yr hyn sy'n gweithio a sut i ysgogi newid ymddygiad gwirioneddol a systemig. Maent bellach wedi gweithio gyda'n darparwyr hyfforddiant newydd a rhanddeiliaid mewnol i lunio cyfres o raglenni hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cynnwys:

- Y Model Cymdeithasol o Anabledd.
- Portffolio gwrthwahaniaethu:
 - Sgyrsiau am wrth-hiliaeth.
 - Sgyrsiau Mannau Diogel.
 - Adnabod a herio ymddygiad gwahaniaethol.
 - Adnabod a deall microymosodiadau.
 - Gweithleoedd Cynhwysol (Arweinyddiaeth, Rheolwyr a Thimau).

Cefnogi Menywod mewn Arweinyddiaeth

Parhaodd ein darpariaeth Menywod mewn Arweinyddiaeth i gefnogi cydweithwyr benywaidd uchelgeisiol i wireddu eu potensial i fod yn arweinwyr drwy amrywiaeth o gyfleoedd dysgu. Gall cydweithwyr fanteisio ar leoliadau ar raglenni strwythuredig sy'n para am flwyddyn megis Croesi Trothwyon, mynd i gynhadledd Menywod fel Arweinwyr Dods, a mynd i seminarau, cyrsiau a sesiynau 'hot shots' unigol sy'n canolbwyntio ar godi eu proffil personol a'u heffeithiolrwydd.

Rhaglen Datblygu Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Dechreuodd y fersiwn ddiweddaraf o Anelu, ein rhaglen ddatblygu i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ym mis Ionawr 2021. 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.

Drwy gydol y rhaglen 12 mis, bydd cyfranogwyr ar raddau gwahanol yn cael cyfle i wneud y canlynol:

- Dysgu gan gymheiriaid 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 rhyngberonol.
- 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.

Rydym hefyd wedi buddsoddi mewn lleoliadau ar Beyond Boundaries, sef cynllun datblygu a gynhelir gan Swyddfa Cabinet y DU i gydweithwyr â nodweddion gwarchoddedig ar radd Cymorth Tîm i Uwch-swyddog Gweithredol.

Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru

Lansiwyd strategaeth Llywodraeth Cymru ar y defnydd mewnol o'r Gymraeg, 'Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd' ym mis Ebrill 2020. Mae'r strategaeth yn nodi ein gweledigaeth o ddod yn sefydliad dwyieithog erbyn 2050. Yn ystod 2021-2022, aeth y gwaith yn ei flaen i gyflawni nod y strategaeth yn y tymor byr, sef dod yn sefydliad sy'n batrwm i eraill o ran ein defnydd o'r Gymraeg yn ystod y pum mlynedd cyntaf. Mae rhoi cyfleoedd i wneud mwy o ddefnydd o'r Gymraeg yn flaenoriaeth inni, ac mae'r egwyddor hon yn sail i'n holl weithgareddau wrth roi'r strategaeth ar waith. Rydym wedi canolbwyntio ar y pedair thema sy'n rhan o bum mlynedd cyntaf cylch

y strategaeth: arweinyddiaeth, hyfforddiant, recriwtio a thechnoleg. Rydym wedi ailwampio ein harlwy dysgu Cymraeg i'r staff, drwy gynnig mwy o gyfleoedd i ddysgu Cymraeg, ynghyd ag opsiynau mwy hyblyg. Mae'r geiriad yn ein deunyddiau hysbysebu ar gyfer swyddi ac mewn pecynnau i ymgeiswyr wedi cael ei gryfhau i bwysleisio'r ffaith bod sgiliau Cymraeg yn cael eu hystyried yn ased drwy'r sefydliad cyfan, ni waeth beth fo'r rôl. Mae Uwch-weision Sifil newydd eu penodi wedi cael sesiwn hyfforddiant cynefino newydd ar y Gymraeg, ac rydym wedi canolbwyntio ar sicrhau bod ein staff yn gallu cael gafael ar adnoddau digidol i'w helpu i weithio'n ddwyieithog. Rydym yn gobeithio y caiff sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus eu hysbrydoli gan y weledigaeth a bennir gan Lywodraeth Cymru. Rydym yn gobeithio y bydd y strategaeth yn eu hannog i ystyried eu dyheadau i bennu targedau yn y tymor hwy a fydd yn cynyddu eu defnydd o'r iaith a'u rhan i'n helpu i sicrhau miliwn o siaradwyr erbyn 2050.

Cyfleoedd Dysgu Cymraeg

Sefydlodd y tîm Dysgu a Datblygu Fframwaith Dysgu Cymraeg newydd ar y cyd â'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol. Mae'r fframwaith hwn yn ein galluogi i gael gafael ar amrywiaeth lawer ehangach o gyfleoedd dysgu Cymraeg a chynnig atebion hyfforddiant pwrpasol i'n cydweithwyr. Rydym wedi datblygu pecyn hyfforddiant llawer ehangach sy'n fwy addas ac yn fwy hygyrch i amrywiaeth ehangach o gydweithwyr, gan drawsnewid y rhaglen o un rhaglen ddysgu ar gyfer tua 70 o ddysgwyr i wyth rhaglen amrywiol sy'n cefnogi dros 360 o gydweithwyr. Mae hyn wedi helpu i gynyddu'r niferoedd sy'n dysgu tua 400%, gan ein helpu i gyflawni ymrwymiad y strategaeth 'Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd' o ddod yn sefydliad

dwyieithog. Rydym hefyd wrthi'n datblygu achos busnes dros fodel gweithredu a hyfforddiant yn y dyfodol i hyrwyddo'r Gymraeg yn unol â'n strategaeth ac yn dilyn argymhellion yr ymgynghorydd mewnol a gyflogwyd yn 2020.

Ceir crynodeb isod o'r gweithgareddau dysgu a'r cymorth ar gyfer gweithio'n ddwyieithog a ddarparwyd yn ystod y cyfnod hwn 2021-22:

Rhaglen dosbarthiadau wythnosol –

Mae ein rhaglen o ddsbarthiadau wythnosol yn seiliedig ar gwricwlwm Dysgu Cymraeg ac mae cyrsiau ar gael ledled Cymru. Cynhaliwyd cyrsiau mewn amgylchedd ystafell ddsbarth neu drwy gyfuniad o diwtorialau ystafell ddsbarth ac ar-lein.

Cawsom **267** o geisiadau i fynychu dosbarthiadau Cymraeg wythnosol ar gyfer blwyddyn academaidd 2021-22.

Rhaglen fentora – Cafodd pob dysgwr a gofrestrodd ar ddsbarth 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 **164** o fentoriaid â'n cofrestr o gymharu â **156** y flwyddyn ddiwethaf.

Hunanastudiaeth ar-lein – Mae'r cwrs hwn yn cynnwys tua 60 awr o ddysgu annibynnol dros gyfnod o tua 15 wythnos, sy'n cyfateb i gwblhau cwrs Mynediad Lefel 1.

Cofrestrodd **171** o ddysgwyr ar gyfer y cwrs hwn yn 2021-22.

Cwrs Codi Hyder – Mae'r cwrs hwn yn cynnwys 10-15 o sesiynau dwy awr wythnosol sydd wedi'u hanelu at unigolion sy'n meddu ar sgiliau siarad Cymraeg e.e. wedi tyfu i fyny yn siarad Cymraeg neu wedi cael addysg cyfrwng Cymraeg, ond sydd naill ai wedi rhoi'r gorau i ddefnyddio eu Cymraeg, neu nad oeddent wedi cael cyfle i wneud hynny.

Cofrestrodd **24** o staff ar gyfer y cwrs newydd sbon hwn.

Arlwy dwyieithog hunangyfeiriedig ar-lein y Lab Dysgu

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

- Mwy nag 20 o diwtorialau blasu ar-lein am ddim i gyflwyno geiriau ac ymadroddion pob dydd.
- 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 sydd â mwy na **449** o aelodau o gymharu â **300** y flwyddyn ddiwethaf.
- Cyfweliadau â dysgwyr a mentoriaid.
- Ffurflen mynegi diddordeb.

Cymorth i'r rhai sydd ag anghenion dysgu ychwanegol

– Gwnaethom barhau i fuddsoddi mewn nifer o gyfleoedd dysgu gwahanol i ddarparu ar gyfer anghenion ac arddulliau dysgu gwahanol gan gcontractio darparwr i ddarparu sesiynau tiwtora un i un i'r rhai y mae angen cymorth ychwanegol arnynt.

Cyrsiau Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg

Kick off Cymraeg – Sesiwn ar-lein ddiddorol a llawn hwyl sy'n galluogi'r cyfranogwyr i archwilio'r Gymraeg a strategaeth Llywodraeth Cymru ar ei defnydd mewnol ohoni – 'Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd'. Mynychodd **26** o staff y cwrs hwn.

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 pobl ac enwau lleoedd mewn amgylchedd sy'n eu hannog a'u cefnogi. Mynychodd **26** o staff y cwrs hwn.

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

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

	Nifer	%
Darllen	1,460	24
Siarad	1,330	22
Deall	1,430	24
Ysgrifennu	1,150	19

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

	Nifer	%
Darllen	3,480	58
Siarad	2,970	50
Deall	3,300	55
Ysgrifennu	2,600	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. *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 2022

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 yr wybodaeth ac mae'n helpu'r sefydliad i ddeall amrywiaeth y gweithlu yn well, nodi materion a chymryd camau lle bo angen.

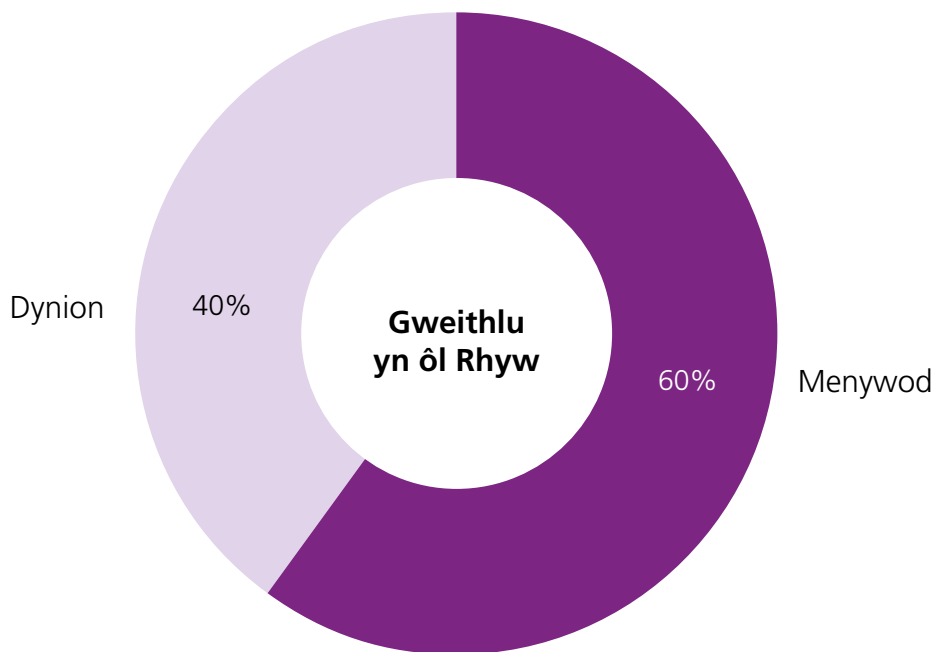
Drwy'r wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon, mae 'Heb ei Ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ydynt wedi ateb cwestiwn monitro amrywiaeth ac mae 'Gwell gennyf beidio â dweud' yn cyfeirio at nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth y gofynnwyd amdani mewn cwestiwn monitro amrywiaeth penodol. Er mwyn sicrhau a chynnal cyfrinachedd ein staff, mae'r data wedi'u talgrynnu i'r deg 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 yn seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (6000) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

Mae'r gweithlu wedi cynyddu ychydig (o 5800 i 6000) ond mae'r cymysgedd amrywiaeth cyffredinol wedi aros yn gymharol sefydlog dros y 12 mis diwethaf (rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022).

Tabl 3 – Gweithlu yn ôl Rhyw

Rhyw (Pob Patrwm Gweithio)		
	Nifer	%
Menywod	3,580	60
Dynion	2,420	40
Cyfanswm ¹	6,000	100

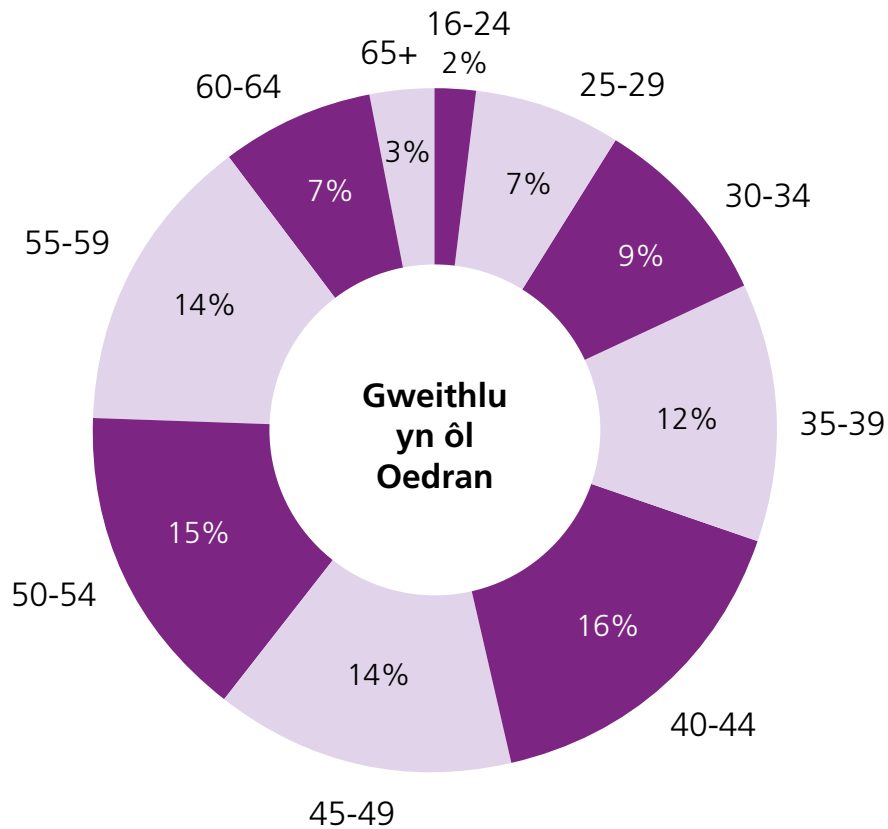
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 1

Tabl 4 – Gweithlu yn ôl Oedran

Oedran	Nifer	%
16-24	140	2
25-29	420	7
30-34	520	9
35-39	750	12
40-44	960	16
45-49	850	14
50-54	890	15
55-59	850	14
60-64	430	7
65+	190	3
Cyfanswm¹	6,000	100

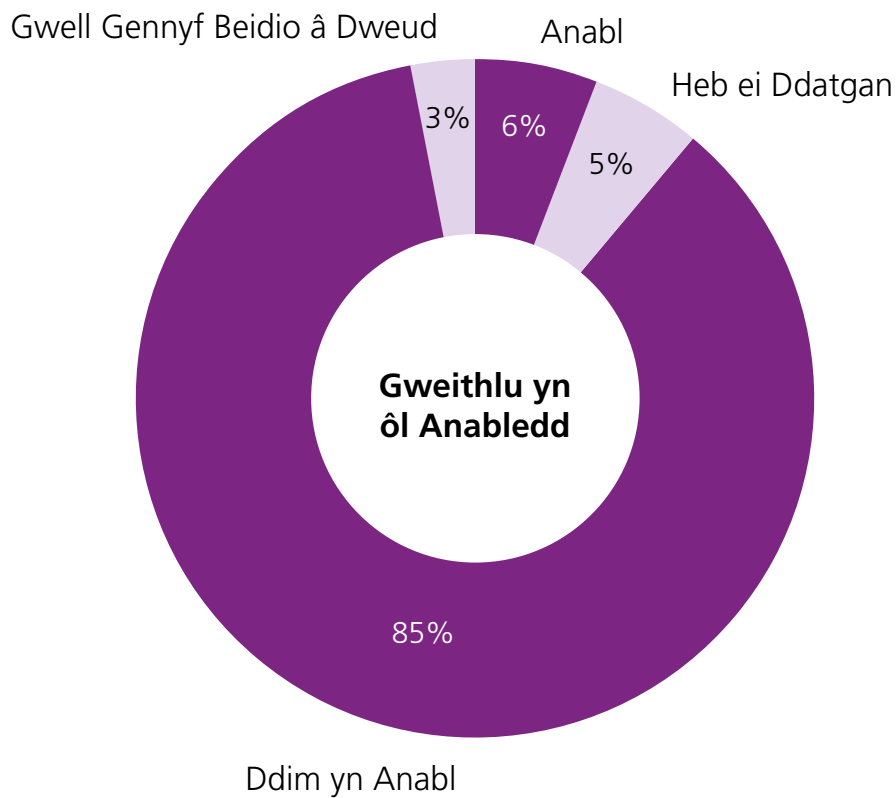
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 2

Tabl 5 – Gweithlu yn ôl Anabledd

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	370	6
Ddim yn Anabl	5,120	85
Heb ei Ddatgan	320	5
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	190	3
Cyfanswm¹	6,000	100

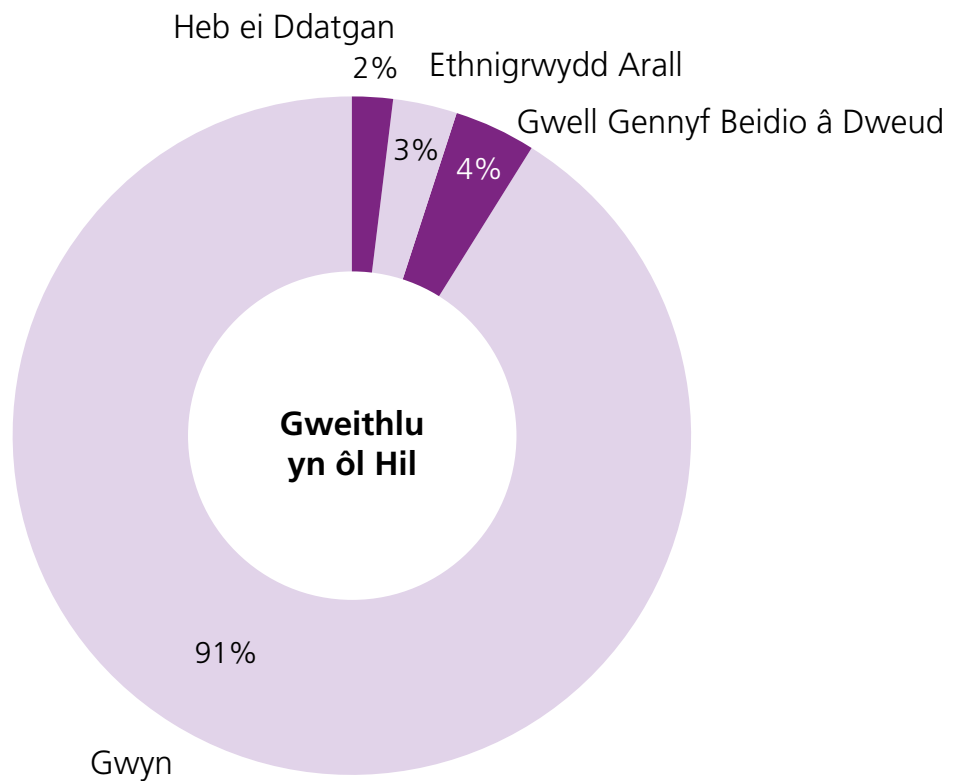
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. 'Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 3

Tabl 6 – Gweithlu yn ôl Hil

Hil	Nifer	%
Ethnigrwydd Arall	180	3
Gwyn	5,430	91
Heb ei Ddatgan	140	2
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	250	4
Cyfanswm¹	6,000	100

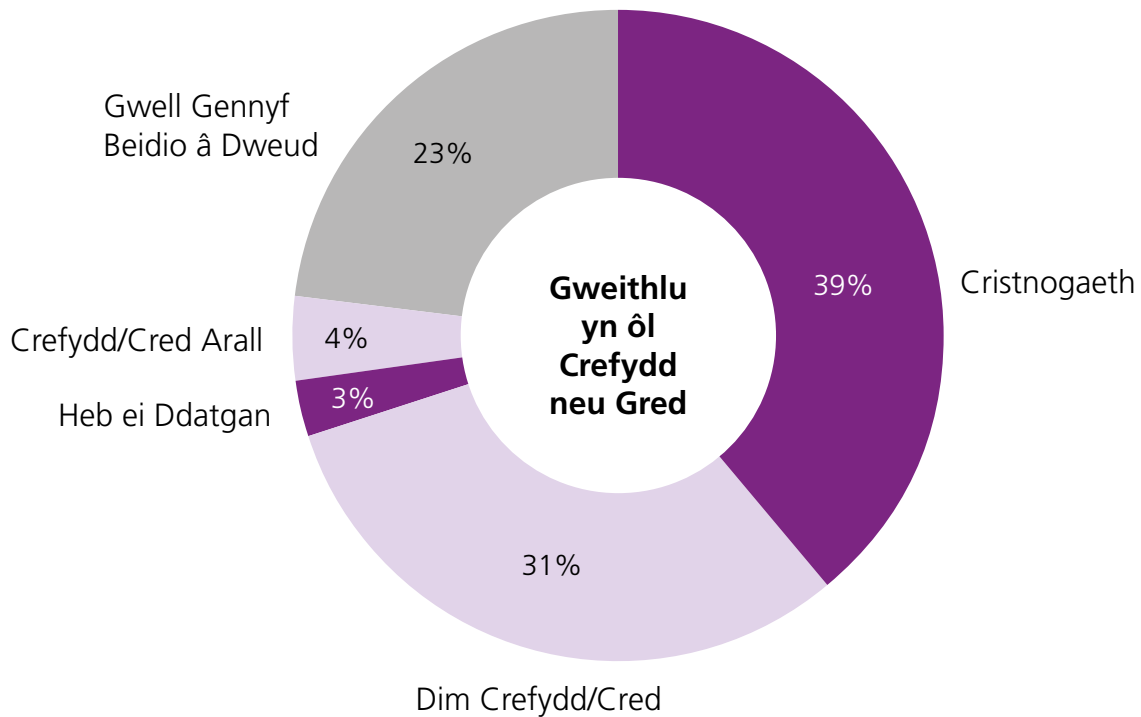
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 4

Tabl 7 – Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Nifer	%
Cristnogaeth	2,350	39
Dim Crefydd/Cred	1,830	31
Crefydd/Cred Arall	230	4
Heb ei Ddatgan	180	3
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	1,400	23
Cyfanswm¹	5,800	100

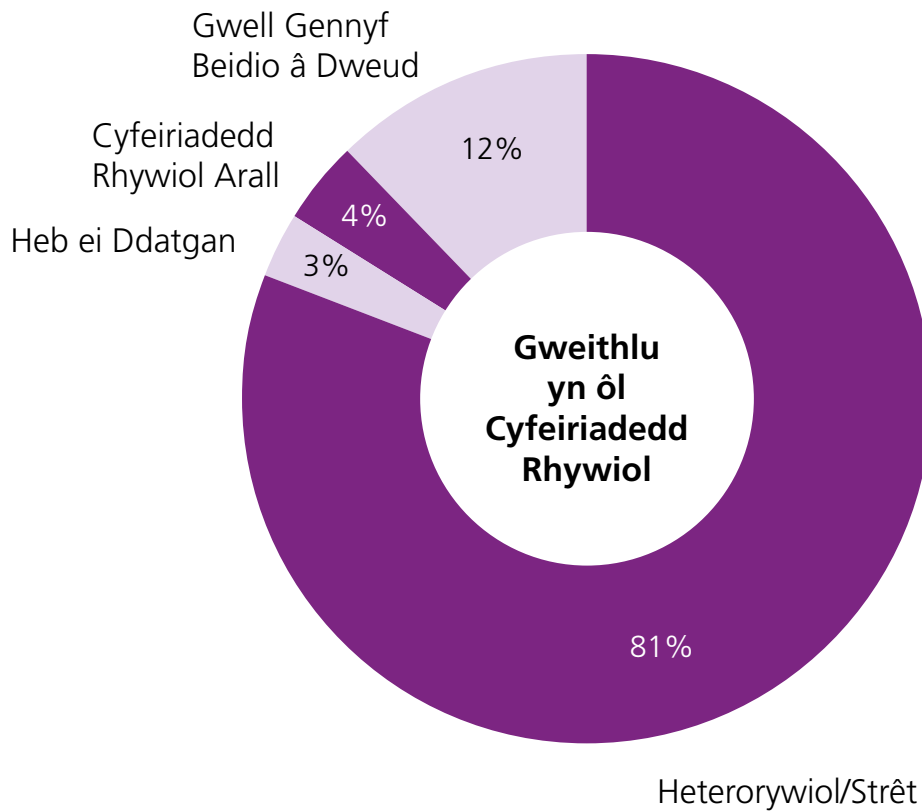
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 5

Tabl 8 – Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	4,890	81
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	240	4
Heb ei Ddatgan	170	3
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	700	12
Cyfanswm¹	6,000	100

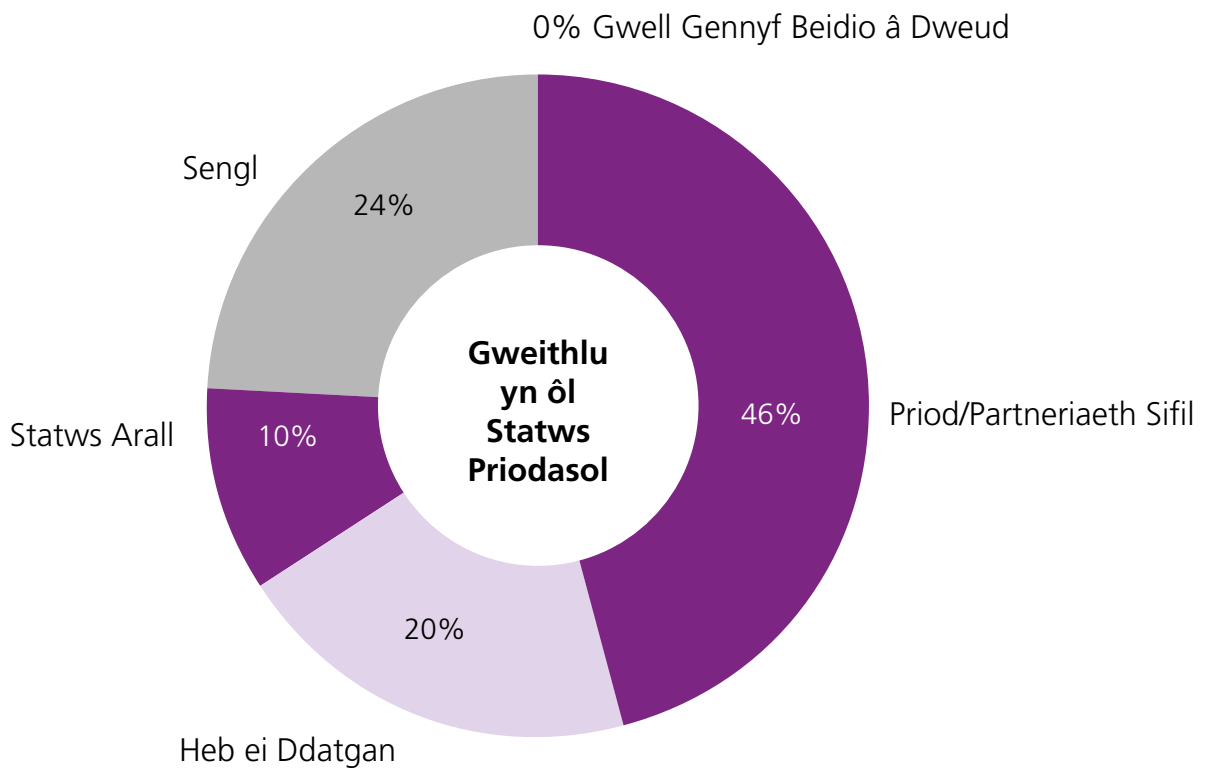
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 6

Tabl 9 – Gweithlu yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	2,760	46
Statws Arall	620	10
Sengl	1,440	24
Heb ei Ddatgan	1,180	20
<i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i>	0	0
Cyfanswm¹	6,000	100

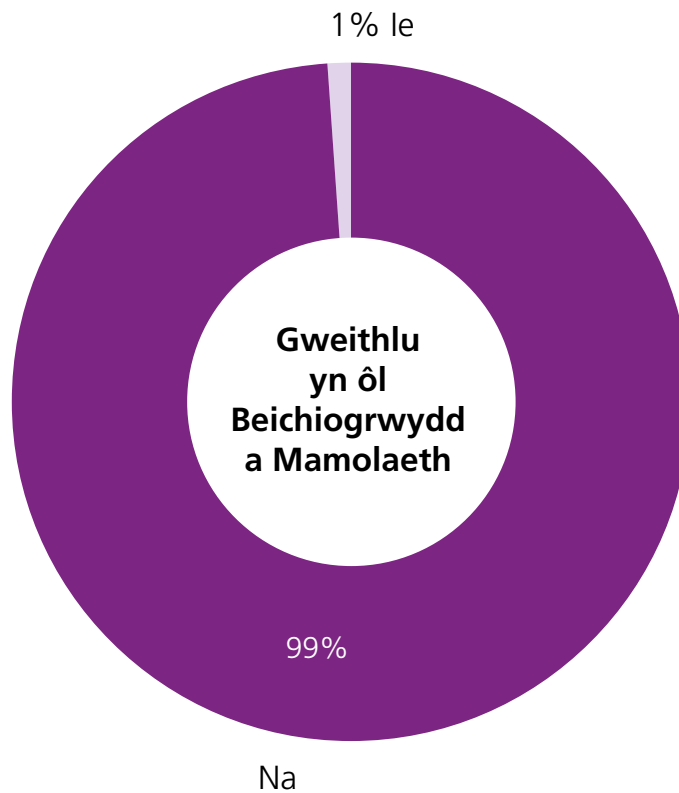
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 7

Tabl 10 – Gweithlu yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Beichiogrwydd/Mamolaeth		
	Nifer	%
Na	5,930	99
le	70	1
Cyfanswm¹	6,000	100

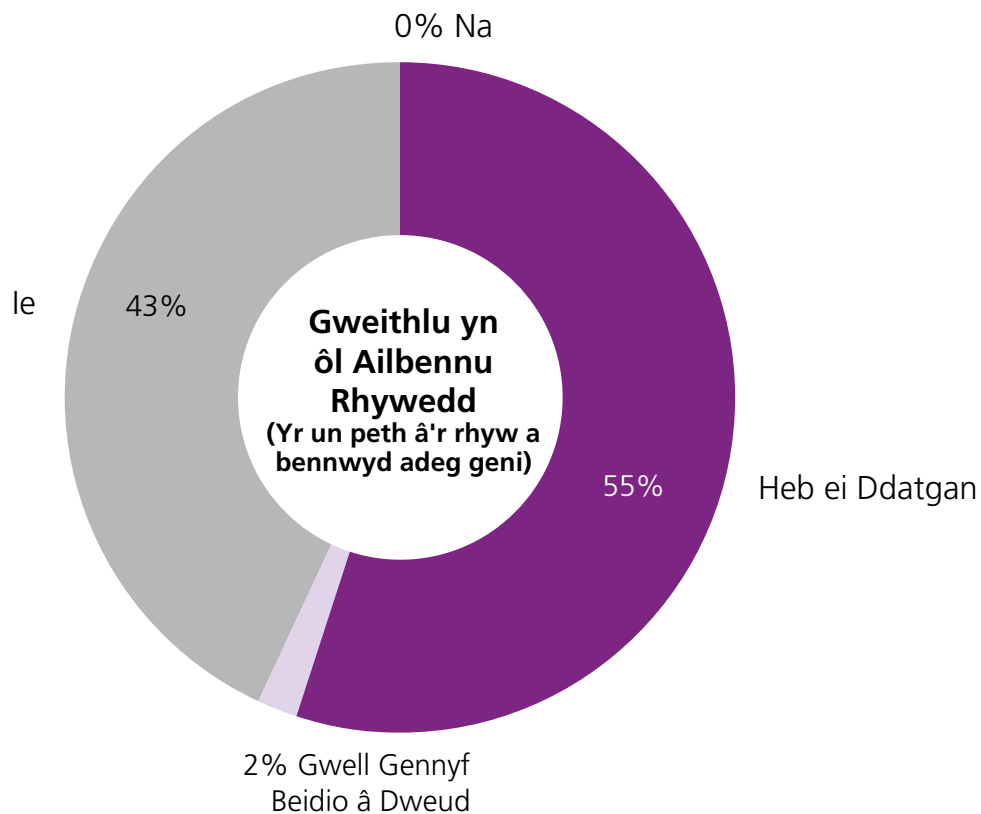
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 8

Tabl 11 – Gweithlu yn ôl Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)		
	Nifer	%
Na	*	0
Ie	2,590	43
Heb ei Ddatgan	3,290	55
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	120	2
Cyfanswm¹	6,000	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. ¹Efallai 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 anneuaid. 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 anneuaid yn cael eu cydnabod yn gyfreithiol. Mae hyn yn golygu mai dim ond yr opsiynau 'gwryw' neu 'benyw' sydd 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 â 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. 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	60
Economeg	20	30
Peirianeg	10	30
Rheoli Cyfleusterau	30	40
Cyllid	190	150
Iechyd	150	80
Adnoddau Dynol	140	50
Archwilio Mewnol	10	10
Rheoli Gwybodaeth/Llyfrgell	60	60
Arolygwyr	200	50
Technoleg Gwybodaeth	70	150
Gwasanaethau Cyfreithiol	110	50
Marchnata	60	20
Cyflawni Gweithredol	980	680
Cynllunio	30	40
Cyflawni Polisi	1000	680
Caffael a Rheoli Contractau	50	40
Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau	90	50
Ymchwil Gymdeithasol/Ymchwil i'r Farchnad	60	30
Gwyddoniaeth	20	20
Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwaith Cymdeithasol	130	20
Ystadegau	50	50
Syrfewyr	20	20
Cyfieithu	40	10
Gwasanaethau Milfeddygol	*	*
Cyfanswm¹	3,580	2,420

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Tabl 13 – Gradd

Gradd	Menywod	Dynion
SCSPS ²	0	0
SCS3	*	*
SCS2	10	20
SCS1	70	80
Gradd 6	110	130
Gradd 7	480	390
Uwch-swyddog Gweithredol (SEO)	750	490
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	940	520
Swyddog Gweithredol (EO)	630	460
Cymorth Tîm	550	310
Arall	40	30
Cyfanswm¹	3,580	2,420

Tabl 14 – Math o Gontract

Contract	Menywod	Dynion
Parhaol	3,280	2,230
Dros Dro	300	190
Cyfanswm¹	3,580	2,420

Tabl 15 – Patrwm Gweithio

Patrwm Gweithio	Menywod	Dynion
Amser Llawn	2,620	2,210
Rhan-amser	970	210
Cyfanswm¹	3,580	2,420

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu. Mae'r cyfansymiau wedi'u cyfrifo yn seiliedig ar niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu. Mae'r canrannau yn seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (6000) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

2 Mae'r Ysgrifennydd Parhaol yn secundai, felly ni chaiff ei gynnwys yn y tabl hwn.

Cyflog

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae bwlch cyflog cymedrig o **6.40%** rhwng y rhywiau yn Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2022.

Mae ein methodoleg ar gyfer cyfrifo'r bwlch cyflog wedi cael ei diwygio ychydig er mwyn ei gwneud yn symlach ac yn fwy tryloyw. Mae'r fethodoleg wedi cael ei diwygio ac mae ei hansawdd wedi cael ei sicrhau gan is-adran Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi Llywodraeth Cymru drwy gyfuno data o ddwy system fewnol. Mae'r dull gweithredu newydd hwn yn sicrhau mwy o gysondeb ag adroddiadau eraill ar gydraddoldeb a bydd yn ein galluogi i gymhwyso'r un fethodoleg at fylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchoddedig eraill yn y dyfodol.

Y bwlch cyflog cymedrig cyhoeddedig rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2021 oedd **7.37%** ond nid oes modd cymharu'r ffigur hwn yn uniongyrchol â ffigur y flwyddyn hon. Mae ffigur 2021 wedi cael ei ailgyfrifo drwy ddefnyddio'r fethodoleg ddiwygiedig. O ganlyniad, ceir bwlch cyflog cymedrig diwygiedig o **7.02%** rhwng y rhywiau ar gyfer 31 Mawrth 2021. Gan ddefnyddio'r ffigurau hyn y gellir eu cymharu'n uniongyrchol, bu gostyngiad o **0.61%** pwynt canrannol o ran bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau Llywodraeth Cymru yn 2021-22. Er nad hwn yw'r bwlch cyflog cymedrig isaf a welwyd erioed yn y sefydliad, mae'r gostyngiad hwn yn galonogol ac yn dangos bod y camau a gymerir i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gweithio.

Am y tro cyntaf, eleni rydym hefyd yn gallu cyhoeddi ffigur ar gyfer bwlch cyflog canolrifol. Ar 31 Mawrth 2022, ceir bwlch cyflog canolrifol o 0% yn Llywodraeth Cymru, sy'n golygu mai'r un yw'r cyflog canolrifol i ddynion a menywod sy'n gweithio yn Llywodraeth Cymru.

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog menywod a dynion. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng y canolbwyntiau yn yr amrediad o enillion menywod a dynion – mae'n cymryd yr holl gyflogau yn y sampl, eu trefnu o'r isaf i'r uchaf ac yn dewis y cyflog canol. Mae'n ffordd ddefnyddiol o fesur bylchau mewn cyflog am nad yw niferoedd bach o gyflogau ar frig neu waelod amrediad sydd y tu allan i'r patrwm arferol yn effeithio arno.

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.

Targedwyd dyfarniad cyflog staff Llywodraeth Cymru yn 2021-22 at ein graddau isaf, gyda'r staff ar raddau Cymorth Tîm i Swyddog Gweithredol Uwch yn cael cynnydd cyflog o **2-3.9%** yn dibynnu ar y cyflog a'r staff ar y graddau uchaf yn cael cynnydd o **1%**. Mae hyn wedi helpu i leihau'r 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.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a Bwlch Cyflog Anabledd

Eleni rydym wedi cyfrifo ein bwlch cyflog ethnigrwydd a'n bwlch cyflog anabledd am y tro cyntaf. Mae'r fethodoleg ar gyfer y bwlch cyflog ethnigrwydd a'r bwlch cyflog anabledd yn efelychu'r fethodoleg newydd ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Ein bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig yw 5.38%, yr un canolrifol yw 0%. Ein bwlch cyflog anabledd cymedrig yw 5.85%, yr un canolrifol yw 0%.

Ceir rhagor o wybodaeth am ein bylchau cyflog yn Atodiad D.

Ceisiadau Allanol am Swyddi

(Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod – 1 Ebrill 2021 – 31 Mawrth 2022)

Tabl 16a – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Rhyw

Rhyw	Cyfanswm
Menywod	1,130
Dynion	810
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	30
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

Gweithgarwch Recriwtio

Mae'r gweithgarwch recriwtio a ddangosir yn cynnwys yr holl benodiadau ffurfiol a gofnodwyd ar bob gradd, gan gynnwys prentisiaethau, yn seiliedig ar ddyddiad cau, rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Mae 'allanol' yn dangos yr ymgeiswyr sydd 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.

Tabl 16b – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Oedran

Oedran	Cyfanswm
16-24	300
25-29	290
30-34	260
35-39	260
40-44	260
45-49	190
50-54	200
55-59	120
60-64	50
65+	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	40
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

Tabl 16c – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Anabledd

Anabledd	Cyfanswm
Anabl	170
Ddim yn Anabl	1,750
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	60
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Tabl 16d – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Hil

Hil	Cyfanswm
Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig	10
Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	10
Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd	10
Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd	10
Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	30
Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	20
Du – Affricanaidd	*
Du – Caribiaidd neu Affricanaidd	20
Du – Unrhyw gefndir Du arall	10
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Unrhyw gefndir cymysg arall	10
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn ac Asiaidd	10
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	*
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	10
Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall	10
Grŵp ethnig arall – Arabaidd	*
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*
Gwyn – Gwyddelig	10
Gwyn – Cefndir gwyn arall	80
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	1,690
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	50
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

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. ¹Efallai 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	210
Anffyddiaeth	280
Bwdhaeth	10
Cristnogaeth	710
Hindŵaeth	20
Dyneiddiaeth	10
Islam	50
Jainiaeth	*
Dim Crefydd	530
Crefydd Arall	10
Paganïaeth	*
Sikhiaeth	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	140
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

Tabl 16f – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol/Strêt	1,680
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	180
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	120
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

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

Priod/Partneriaeth Sifil	Cyfanswm
Na	1,080
Ie	10
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	830
Anhysbys	60
Cyfanswm¹	1,980

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. ¹Efallai 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 bennwyd adeg geni)

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)	Cyfanswm ¹
Ddim yr Un Peth	10
Yr Un Peth	1,930
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	40
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

Tabl 16i – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Beichiogrwydd a Mamolaeth

Yn Feichiog Ar Hyn o Bryd/Wedi Bod yn Feichiog yn ystod y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm ¹
Na	1,910
Ie	30
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	40
Anhysbys	10
Cyfanswm¹	1,980

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

Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y Flwyddyn Ddiwethaf	Cyfanswm ¹
Na	10
Anhysbys/Ni Ofynnwyd am yr Wybodaeth	1,960
Ie	20
Cyfanswm¹	1,980

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. ¹Efallai 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 2021 – 31 Mawrth 2022). Pob Gradd.

Tabl 17a – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Rhyw

Rhyw	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Menywod	60	260	180	500
Dynion	30	230	110	380
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	10	*	20
Cyfanswm¹	90	510	300	900

Tabl 17b – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Oedran

Oedran	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
16-24	*	30	20	50
25-29	*	60	50	110
30-34	*	40	50	90
35-39	10	60	40	120
40-44	10	100	60	170
45-49	20	80	40	140
50-54	20	70	30	110
55-60	10	40	20	70
60-64	*	10	*	20
65+	0	*	0	*
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	20	*	30
Cyfanswm¹	90	510	300	900

Tabl 17c – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Anabledd

Anabledd	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Anabl	*	30	30	60
Ddim yn Anabl	80	460	260	800
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	20	20	40
Cyfanswm¹	90	510	300	900

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. ¹Efallai 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 Cymreig neu Asiaidd Prydeinig	0	*	0	*
Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	0	*	*	*
Bangladeshaid	0	0	*	*
Du – Affricanaidd	0	0	*	*
Du – Caribiaidd neu Affricanaidd	0	*	0	*
Tseinëeg	*	*	*	*
Indiaidd	0	*	0	*
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Unrhyw gefndir cymysg arall	0	*	*	*
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn ac Asiaidd	*	10	*	10
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	*	0	0	*
Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	0	*	*	*
Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall	0	0	*	*
Pacistaidd	0	*	*	*
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*	*	*	*
Gwyn Gwyddelig	0	*	*	10
Gwyn – Cefndir gwyn arall	*	10	10	20
Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig	80	460	270	810
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	10	10	10	30
Cyfanswm¹	90	510	300	900

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. *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	10	50	30	80
Anffyddiaeth	10	60	50	120
Bwdhaeth	*	*	*	*
Cristnogaeth	40	190	110	330
Hindŵaeth	0	*	0	*
Dyneiddiaeth	0	*	0	*
Islam	0	*	*	10
Jainiaeth	0	*	0	*
Dim Crefydd	30	150	80	260
Crefydd Arall	*	10	*	10
Sikhiaeth	*	0	0	*
Zoroastriaidd	0	*	0	*
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	10	40	30	70
Cyfanswm¹	90	510	300	900

Tabl 17f – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Heterorywiol/Strêt	80	450	260	800
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	0	30	10	40
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	30	20	60
Cyfanswm¹	90	510	300	900

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

Priod/Partneriaeth Sifil	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Na	40	230	140	400
Ie	50	260	150	460
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	20	10	30
Cyfanswm¹	90	510	300	900

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. ¹Efallai 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 bennwyd adeg geni)

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)	Heb Symud Ymlaen***	Aflwyddiannus	Llwyddiannus	Cyfanswm
Na	0	*	0	0
le	90	490	300	870
Heb ei Ddatgan	*	*	*	*
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	10	*	20
Cyfanswm¹	90	510	300	900

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
Na	30	480	290	800
le	*	10	*	10
Heb ei Ddatgan	60	10	*	70
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	10	10	20
Cyfanswm¹	90	510	300	900

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
Na	*	*	*	10
Anhysbys/Ni Ofynnwyd am yr Wybodaeth	90	500	300	890
le	*	*	*	*
Cyfanswm¹	90	510	300	900

*** 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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Gweithgareddau Allgymorth

Rydym yn anelu at sicrhau bod ein holl hysbysebion am swyddi yn cyrraedd amrywiaeth mor eang â phosibl o ddarpar ymgeiswyr. Drwy ddod yn sefydliad mwy amrywiol, o ran amrywiaeth profiad bywyd a meddylfryd, byddwn, yn syml, yn cael persbectif ehangach a set sgiliau gyfoethocach y gallwn eu defnyddio i gyflawni blaenoriaethau gweinidogol a gwneud gwahaniaeth i ddinasyddion amrywiol Cymru. Bydd hefyd yn galluogi pobl Cymru i ddeall bod y sefydliad yn gynrychiadol ohonynt.

Mae'r tîm Amrywiaeth ym maes Recriwtio yn ymgymryd â rôl ymgynghori drwy gynghori ar y dull gorau y gall rheolwyr sy'n recriwtio ei ddefnyddio i gyrraedd grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn enwedig wrth recriwtio'n allanol. Rhaid i bob rheolwr sy'n recriwtio fod wedi rhoi cynllun allgymorth ar waith wrth hysbysebu rolau. Mae'r tîm yn helpu rheolwyr llinell sy'n recriwtio i sicrhau bod hysbysebion yn cael eu drafftio i ddenu amrywiaeth o ymgeiswyr ac osgoi unrhyw ofynion a fyddai'n wahaniaethol o bosibl neu a fyddai'n cyfyngu ar y gronfa o ymgeiswyr. Mae ein deunyddiau allgymorth yn pwysleisio y gall addasiadau recriwtio gael eu gwneud dros ymgeiswyr anabl ar gyfer unrhyw ran o'r broses recriwtio. Rydym yn gweithio'n agos gydag amrywiaeth o grwpiau cydraddoldeb, cyrff proffesiynol, darparwyr addysg ac asiantaethau recriwtio i hyrwyddo ein cyfleoedd.

Cynhaliwyd ymgyrch allgymorth lwyddiannus gennym ar gyfer y Cynllun Prentisiaeth ym mis Mawrth 2022. Arweiniodd ein sesiynau ymgysylltu rhithwir byw, ynghyd ag ymgyrch allgymorth ac ymgyrch helaeth yn y cyfryngau cymdeithasol, at fwy na 700 o geisiadau gan amrywiaeth o ymgeiswyr. Drwy'r digwyddiadau rhithwir byw cynigiwyd llwyfan i ddangos manteision gweithio i Lywodraeth Cymru,

y profiad gwahanol a geir drwy weithio i Lywodraeth ddatganoledig a'n hymagwedd hyblyg tuag at weithio o bell mewn byd wedi COVID-19. Rydym yn anelu at gynnal mwy o sesiynau ymgysylltu ar gyfer rolau yn y dyfodol.

Mae ystadegau yn dangos bod 65% o ymgeiswyr llwyddiannus yn y tri chynllun prentisiaeth yn fenywod, bod 11% yn bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a bod 5% yn bobl anabl.

Hefyd eleni, yn unol â'n hymrwymiad i Waith Teg a chreu gweithlu amrywiol, gwnaethom weithio gyda'r Compact Swyddi Cymunedol. Menter sydd â'r nod o ddod â phobl leol a chyflogwyr ynghyd i fynd i'r afael â thlodi, diweithdra a thangynrychiolaeth yn y gweithlu yw'r compact. Mae'r fenter yn canolbwyntio'n benodol ar bobl ethnig leiafrifol yn ardal de Cymru. Mae'n rhan o'n hymdrechion ehangach i ddenu amrywiaeth o ymgeiswyr o bob rhan o Gymru.

Cynllun Penodiadau Cyfnod Penodol

Dechreuwyd pedwar cynllun recriwtio ar Radd 7 a graddau Uwch-swyddog Gweithredol, Swyddog Gweithredol Uwch a Swyddog Gweithredol rhwng mis Ebrill 2020 a mis Mawrth 2021 ond daethant i ben rhwng mis Ebrill 2021 a mis Mawrth 2022. (Rhoddwyd dadansoddiad o'r rhai a oedd wedi dechrau ac wedi dod i ben yn ystod yr un flwyddyn ariannol y flwyddyn ddiwethaf.)

O ran y cynlluniau hyn, nodir yr wybodaeth gyffredinol ganlynol:

- Y gyfradd lwyddo gyffredinol ar gyfer holl ymgeiswyr y Cynlluniau Penodiadau Cyfnod Penodol, o wneud cais i gael cynnig, oedd tua un o bob chwe ymgeisydd (17% yn 2021 a 15% yn 2022).

- Roedd cyfraddau llwyddo yn gyson uwch i ymgeiswyr benywaidd o gymharu ag ymgeiswyr gwrywaidd, ond roedd y gwahaniaeth yn fach iawn yn 2022 – 20% o gymharu â 14% yn 2021 ac 16% o gymharu â 15% yn 2022.
- Roedd cyfraddau llwyddo yn gyson is i ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o gymharu ag ymgeiswyr gwyn (12% o gymharu â 18% yn 2021 ac 11% o gymharu ag 16% yn 2022).
- Roedd cyfraddau llwyddo yn gyson is i ymgeiswyr â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol o gymharu ag ymgeiswyr heterorywiol, ond roedd y gwahaniaeth yn fach iawn yn 2022 (11% o gymharu â 18% yn 2021 a 14% o gymharu â 15% yn 2022).
- Roedd cyfraddau llwyddo yn gyson is i ymgeiswyr anabl o gymharu ag ymgeiswyr nad oeddent yn anabl (15% o gymharu â 18% yn 2021 a 13% o gymharu ag 16% yn 2022).
- Roedd amrywiant o ran canlyniadau i rai grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar gamau gwahanol o'r broses recriwtio. Yn y rhan fwyaf o achosion, ni chafodd y rhain eu hailadrodd rhwng y ddwy flynedd, ond roedd cyfraddau llwyddo ar y cam profi a sifftio i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn is na'r cyfraddau i staff gwyn yn y naill flwyddyn a'r llall (y cyfraddau llwyddo ar gyfer y cam profi a sifftio wedi'u cyfuno oedd 21% o gymharu ag 28% yn 2021, y cyfraddau llwyddo ar y cam profi oedd 47% o gymharu â 69% a'r cyfraddau llwyddo ar y cam sifftio oedd 22% o gymharu ag 28% yn 2022). Fodd bynnag, oherwydd y niferoedd bach yn y grŵp hwn, dylid dehongli'r canfyddiadau yn ofalus.

Ni chafodd unrhyw gynlluniau i recriwtio mewn swmp ar gyfer swyddi Cyfnod Penodol eu dechrau rhwng mis Ebrill 2021 a mis Mawrth 2022 a'u cwblhau yn yr un cyfnod, felly nid oes unrhyw ddata i'w nodi o dan yr adran hon.

Dechreuwyd dau gynllun recriwtio ar gyfer Uwch-swyddogion Gweithredol a Swyddogion Gweithredol Uwch rhwng mis Ebrill 2021 a mis Mawrth 2022 ond byddant yn cael eu cwblhau rhwng mis Mawrth 2022 a mis Ebrill 2023. O'r rhain, mae gwaith dadansoddi wedi cael ei gwblhau ar bob un o'r cynlluniau hyn, gan roi'r darlun cyffredinol canlynol:

- Y gyfradd llwyddo gyffredinol ar gyfer pob ymgeisydd yn y cynlluniau penodiadau cyfnod penodol, o wneud cais i gael cynnig, oedd 15%.
- Roedd y gyfradd llwyddo gyffredinol yn **uwch** ar bob lefel o'r Cynllun Penodiadau Cyfnod Penodol ar gyfer:
 - Menywod o gymharu â dynion – 16% o gymharu â 15%.
- Fodd bynnag, roedd cyfraddau llwyddo yn **is** ar gyfer:
 - Ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o gymharu ag ymgeiswyr gwyn – 11% o gymharu ag 16%.
 - Ymgeiswyr â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol o gymharu ag ymgeiswyr heterorywiol – 14% o gymharu â 15%.
 - Ymgeiswyr anabl o gymharu ag ymgeiswyr nad ydynt yn anabl – 13% o gymharu ag 16%.

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 ddi-ddorol:

Cafwyd cyfradd llwyddo o 83% ar y cam cyf-weld ac roedd y cyfraddau llwyddo yn uwch ar gyfer:

- Ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o gymharu ag ymgeiswyr gwyn – 100% o gymharu ag 85%.
- Ymgeiswyr â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol o gymharu ag ymgeiswyr heterorywiol – 100% o gymharu ag 88%.
- Ymgeiswyr anabl o gymharu ag ymgeiswyr nad ydynt yn anabl – 100% o gymharu ag 85%.

Roedd cyfraddau llwyddo yn is ar gyfer:

- Ymgeiswyr benyw o gymharu ag ymgeiswyr gwryw – 82% o gymharu â 91%.

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i wella cyfraddau recriwtio ymgeiswyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ac ymgeiswyr anabl. Ein nod datganedig yw, erbyn 2026, y bydd 20% o'r bobl a benodir gennym yn bobl anabl ac y bydd 20% yn dod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Fel rhan o hyn, o dan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, rydym yn ymrwymo i nifer o gamau gweithredu i wella ein harferion recriwtio, gan gynnwys defnyddio cymorth ymgynghorwyr arbenigol â phrofiad bywyd priodol i adolygu ein polisiau adnoddau dynol, gan gynnwys recriwtio. Yn yr un modd, bydd ein gwaith i wella cyfraddau recriwtio pobl anabl yn cynnwys defnyddio mesurau gweithredu cadarnhaol, hyfforddi paneli recriwtio a datblygu ein hallgymorth.

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 o unrhyw gynlluniau eraill, nad ydynt wedi dod i ben eto, ar gael ar hyn o bryd ac felly byddwn yn cyfeirio atynt yn adroddiad y flwyddyn nesaf.

Cynllun Prentisiaeth

Ni chynhaliwyd unrhyw gynllun prentisiaeth yn 2021.

Yn sgil ymgyrch allgymorth arall ar raddfa fawr yn 2022, croesawodd Llywodraeth Cymru 50 o brentisiaid i'r sefydliad, gyda 35 ohonynt yn rhan o Brentisiaeth Gweinyddu Busnes, 5 ohonynt yn rhan o Brentisiaeth Cyllid a 10 ohonynt yn rhan o'r Cynllun Digidol, Data a Thechnoleg.

- Roedd 63% o'r prentisiaid yn fenywod, 35% yn ddynion, 10% yn dod o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, 86% yn wyn, 6% â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol a datganodd 4% eu bod yn anabl.

O'r garfan ddiwethaf yn 2019-2020, derbyniwyd 66 o brentisiaid gan Lywodraeth Cymru, ac o'r rhain mae pob un ohonynt wedi cwblhau eu cwrs ac wedi cael cynnig contract parhaol bellach.

Pennod 4

Cefnogi ein Staff a Bod yn Gyflogwr Delfrydol

Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff

Yn 2021-22, roedd gan Lywodraeth Cymru bum rhwydwaith amrywiaeth i staff:

- Grŵp Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd (DAAS).
- Rhwydwaith Materion y Meddwl (Iechyd Meddwl a Llesiant).
- Rhwydwaith y Staff Ethnig Leiafrifol.
- Rhwydwaith PRISM (LHDTRh+).
- Rhwydwaith Menywod Ynghyd.

Mae'r rhwydweithiau yn llywodraethu eu hunain ac yn enwebu eu cynrychiolwyr eu hunain sy'n cydgysylltu 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 ddiwyddiadau. Maent hefyd yn gweithio gyda'r sefydliad i ddylanwadu'n gadarnhaol ar bolisiâu ac arferion. Mae Cadeiryddion y rhwydweithiau yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Cyflawniadau'r Rhwydweithiau Staff yn ystod y flwyddyn

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. Mae'r rhwydwaith yn parhau i chwarae rôl flaenllaw yn y gwaith o godi ymwybyddiaeth o'r model cymdeithasol o anabledd, a'r hyn y mae'n ei olygu, yn ymarferol, i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl yn gyffredinol a staff anabl yn ein sefydliad ein hunain yn benodol. Mae cyngor manwl ar gymhwyso'r model cymdeithasol mewn arferion cyflogaeth wedi canolbwyntio ar ddeall effaith methodolegau recriwtio ar staff anabl a darparu addasiadau recriwtio i roi cyfle i staff (a darpar staff newydd) gystadlu'n deg â chymheiriaid nad ydynt yn anabl. Mae hefyd wedi parhau i wneud y canlynol: rhoi cyngor ar ddarparu TGCh hygrych (caledwedd a meddalwedd); helpu staff sydd angen addasiadau yn y gweithle (gan gynnwys pan oedd angen cyfarpar a dodrefn i weithio gartref); cyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisi adnoddau dynol, asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac asesiadau risg; a rhoi cymorth i staff anabl a rheolwyr llinell.

Materion y Meddwl:

Daeth Materion y Meddwl yn un o'r pum rhwydwaith ffurfiol i'r staff, gan chwarae rhan weithredol yn y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r grwpiau ymgynghori ar newidiadau polisi. Parhawyd i gynnig yr holl ddigwyddiadau a chyfleoedd ar sail rithwir, gan alluogi cydweithwyr o bob rhan o Gymru i gymryd rhan. Dosbarthodd Materion y Meddwl ei gylchlythyr rheolaidd sy'n dwyn ynghyd adnoddau a chyfleoedd i hyrwyddo iechyd meddwl da a llesiant. Gwirfoddolodd tri chydweithiwr o'r Uwch Wasanaeth Sifil i fod yn Uwch-noddwr Bwrdd a Hyrwyddwyr Amrywiaeth y Rhwydwaith.

Parhaodd Materion y Meddwl i gynnal digwyddiadau i gefnogi iechyd meddwl a llesiant, gyda chinio a dysgu a chyfleoedd i alw heibio a chael sgwrs. Yn ystod wythnos codi ymwybyddiaeth o iechyd meddwl 2021, gweithiodd gyda'r tîm Iechyd Galwedigaethol i gyflwyno amrywiol sesiynau. Helpodd i lansio'r clwb garddio misol ac arweiniodd y gwaith o gyflwyno a chydgyssylltu Mai Meddwlgarwch ac wythnos o Munudau Meddwlgarwch ym mis Hydref. Roedd hyn yn golygu cysylltu ein harlwy o ymwybyddiaeth ofalgar â sefydliadau partner, gan gynnwys byrddau iechyd, prifysgolion a sefydliadau cymunedol, gan roi nifer o gyfleoedd i gydweithwyr gymryd rhan mewn sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar drwy gydol yr wythnos ar wahanol adegau o'r dydd a chyda'r nos. Hefyd, cynhaliodd sesiwn galw heibio i hyrwyddo 'Diwrnod Amser i Siarad' ym mis Chwefror, pan ymunodd cydweithwyr â ni i drafod eu llesiant neu wrando ar eraill i gael syniadau. Yn ystod y sesiwn honno, gofynnwyd i bawb wneud addewid ac ystyried eu cynllun gweithredu llesiant personol a pharhau i gysylltu ag eraill. Gwnaeth Materion y Meddwl gefnogi a hyrwyddo lansio'r Cynghreiriaid Iechyd Meddwl a'r pasbort addasiadau recriwtio.

Parhaodd y clwb crefftau a'r cyfle misol i gael paned a sgwrs, ynghyd â chymorth uniongyrchol gan gymheiriaid a roddir i unrhyw gydweithiwr sy'n gofyn amdano. Parhaodd y Cadeirydd, yr Is-gadeirydd a gwirfoddolwyr eraill o'r rhwydwaith i gyflwyno sesiynau i Gyfarwyddiaethau a thimau er mwyn hyrwyddo'r hyn sydd ar waith yn y sefydliad i gefnogi iechyd meddwl. Cymerodd y Cadeirydd ran yn y broses o gaffael darparwyr Dysgu a Datblygu newydd y Lab Dysgu ar gyfer y Lot Llesiant a dechreuwyd treialu cyrsiau a sesiynau yn ystod 2022. Ar ddechrau 2022, gweithiodd Materion y Meddwl gyda nifer o gynrychiolwyr rhwydweithiau a grwpiau cymheiriaid eraill i ddatblygu cynllun peilot blwyddyn o hyd o sesiynau Cynefino â'r Rhwydwaith a gynigir i bob dechreuwr newydd a chydweithwyr sy'n dychwelyd drwy'r Lab Dysgu a dechrau ei gyflwyno. Mae'r sesiynau hyn yn hyrwyddo gwaith yr holl rwydweithiau a grwpiau cymheiriaid ac yn rhoi lle i gydweithwyr ofyn cwestiynau.

Rhwydwaith y Staff Ethnig Leiafrifol:

Mae'r rhwydwaith wedi mynd ati i hyrwyddo ei nodau a'i amcanion strategol i gynghori'r sefydliad a chefnogi ei aelodau. Yn 2022, tyfodd yr aelodaeth i tua 80 o aelodau a 150 o gynghreiriaid. Mae'r twf hwn o ganlyniad i weithgarwch allgymorth parhaus y rhwydwaith o fewn y sefydliad ar wahanol lefelau.

Gwnaeth cynrychiolwyr y rhwydwaith fynychu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant; ymgysylltu ac ymgynghori ar Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ac ar lefel gyffredinol fynychu sesiynau cynefino i groesawu aelodau newydd o'r staff. Mae'r rhwydwaith hefyd wedi dod yn fwy amlwg drwy gymryd rhan mewn cyfarfodydd is-adrannol a'r digwyddiad Dewch i Drafod Hil ochr yn ochr â'n huwch-hyrwyddwr, yr Ysgrifennydd Parhaol, Andrew Goodall.

Mae'r rhwydwaith wedi parhau â'r rhaglen Rhannu Lleoedd i chwalu mythau a hwyluso sgysiau am hil i staff nad ydynt yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol mewn lle diogel a chyfrinachol. Yn yr un modd, mae'r rhwydwaith wedi cydweithredu â chydweithwyr yn Llywodraeth Cymru a hyfforddwyr allanol i ddatblygu'r modiwlau hyfforddiant gwrth-hiliaeth newydd sydd wedi cael adborth hynod gadarnhaol. Mae'r rhwydwaith hefyd wedi rhoi cyfle i gyhoeddi blogiau ac erthyglau yng nghylchlythyr y rhwydwaith ac ar y fewnwyd i aelodau a chynghreiriaid er mwyn normaleiddio'r sgwrs ynglŷn â hil yn y gwaith. Mae'r rhwydwaith yn anelu at lansio allgymorth gwell i wella'r broses recriwtio allanol, ochr yn ochr â chydweithwyr adnoddau dynol yn ddiweddarach eleni. Mae hyn yn unol â'r targedau recriwtio a ymgorfforwyd gan y rhwydwaith yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Hefyd, mae'r rhwydwaith wedi ymgynghori ag arweinwyr polisi iaith Gymraeg er mwyn sicrhau geirio cynhwysol i wella cyfraddau recriwtio staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Mae'r rhwydwaith hefyd wedi helpu aelodau i fynegi eu barn a rhoi adborth ar bryderon â blaenoriaeth uchel megis y Pŷrth Asesu a Datblygu ac wedi cydweithredu â'r Undebau Llafur ar ddarparu sesiynau datblygu wedi'u teilwra i wella canlyniadau. Mae'r rhwydwaith hefyd wedi cysylltu â'r adran cyfleusterau eleni i roi adborth ar brofiadau mewn perthynas â gweithio yn y swyddfa wrth i fesurau diogelwch COVID-19 gael eu codi. Mae'r rhwydwaith wedi sefydlu cyswllt rheolaidd â Jane Hut, y Gweinidog Cyfiawnder Cymdeithasol er mwyn trafod pryderon cyffredinol. Mae'r rhwydwaith yn parhau i roi cyngor a chymorth anffurfiol i gydweithwyr sy'n wynebu gwahaniaethu ac wedi recriwtio aelodau gwirfoddol i gynorthwyo cydweithwyr sy'n wynebu rhagfarn hiliol.

PRISM:

Yn ystod y 12 mis diwethaf, mae PRISM wedi canolbwyntio ar gefnogi aelodau a chynghreiriaid wrth inni barhau i ymaddasu i lacio cyfyngiadau cyfnod y pandemig. Mae hyn wedi cynnwys cyfarfodydd ar-lein rheolaidd (ffurfiol ac anffurfiol) ac mae wedi golygu cyfarfodydd wyneb yn wyneb a digwyddiadau cymdeithasol ar raddfa gynyddol. Hyd yma, mae'r digwyddiadau ffisegol hyn wedi cael eu cynnal yn yr awyr agored yn bennaf ac mae ymdrechion wedi cael eu gwneud i gynnig lleoliadau nad ydynt yn gwerthu alcohol.

Yn ogystal â chefnogi llesiant personol yr aelodau, mae ffocws presennol gweithgareddau PRISM ar gefnogi datblygiad personol a phroffesiynol aelodau yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys mentora, cysgodi, cyfleoedd i aelodau PRISM ymgymryd â rolau arweiniol yn y rhwydwaith, gyda a heb gymorth aelodau mwy profiadol, er mwyn ehangu profiadau, gorwelion a rhoi tystiolaeth at ddibenion camu ymlaen mewn gyrfa.

Mae rolau arwain wedi cael eu hysbysebu, a pharheir i'w hysbysebu, er mwyn annog aelodau i ymgymryd â rolau arwain mwy blaenllaw yn y rhwydwaith. Mae'r rolau hyn yn cynnwys cadeirydd ar y cyd, hyrwyddwr traws, hyrwyddwyr yr Uwch Wasanaeth Sifil, hyrwyddwr lesbiaid, a hyrwyddwr dynion hoyw.

Mae ffocws wedi cael ei roi ar y grwpiau sy'n aelodau o'r rhwydwaith LHDRh+ ar adegau penodol o'r flwyddyn, gan gynnwys Diwrnod Dathlu Deurywioldeb, Diwrnod Cofio Pobl Draws a mis Hanes LHDT+.

Ers diwedd cyfyngiadau'r pandemig, mae PRISM wedi ymgymryd â llawer mwy o gydweithio â rhwydweithiau eraill yn y Gwasanaeth Sifil yng Nghymru ac yng ngweddill y DU. Mae PRISM hefyd wedi dod ynghyd â rhwydweithiau staff eraill Llywodraeth Cymru i gynnal digwyddiadau i'n haelodau a'n cynghreiriaid.

Mae PRISM yn parhau i chwarae rôl i graffu ar brosesau gwneud polisi LHDT+ yng Nghymru, gan gynnwys cymryd rhan yn yr ymgynghoriad ar Gynllun LHDT+ arfaethedig Llywodraeth Cymru a lobio dros gyhwfan baner 'Balchder Blaengar' uwchben swyddfeydd Llywodraeth Cymru, er mwyn cynrychioli cefnogaeth i bobl o liw ar yr ymylon yn y gymuned LHDT+ yn ogystal â'r gymuned draws.

Mae PRISM hefyd wedi rhoi cymorth i reolwyr llinell sy'n chwilio am gyngor a gwybodaeth wrth reoli materion staff LHDT+ yn eu timau.

Menywod Ynghyd:

Drwy gydol y flwyddyn diwethaf, mae Rhwydwaith Menywod Ynghyd wedi parhau i ddatblygu'r ffordd y mae'n cefnogi aelodau a chynghreiriaid. Rhoddwyd pwyslais ar sicrhau cyfleoedd rheolaidd i'r aelodau gysylltu a rhwydweithio ag eraill. Mae hyn yn cynnwys sgysiau rhithwir bob pythefnos i gefnogi aelodau a rhoi cyfle iddynt rannu eu safbwyntiau, clwb llyfrau a ffilm rhithwir i roi cyfle i aelodau gyfarfod yn fwy cymdeithasol a grwpiau cymorth fel Gweithgor Cymorth Menopos a grŵp yn ymwneud ag anffrwythlondeb, bod yn ddi-blant heb ddewis, a cholli plentyn. Cynhaliodd y rhwydwaith ddigwyddiadau rhithwir i'r holl staff er mwyn dathlu Diwrnod y Rhuban Gwyn, Diwrnod Rhwydweithiau'r Staff a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod. Mae'n ymgynghori'n rheolaidd â'i aelodaeth ar fentrau corfforaethol, polisiau adnoddau dynol ac asesiadau effaith.

Mae wedi cynnig cyllid i aelodau fynychu digwyddiadau Menywod mewn Arweinyddiaeth ac wedi rhoi adborth ar nifer o sesiynau hyfforddiant peilot, gan gynnwys 'Cymryd Rheolaeth o'ch Taith Ddatblygu', 'Delio â Dip mewn Perfformiad' a FED (Future-Engage-Deliver).

Penododd y rhwydwaith hyrwyddwr amrywiaeth newydd a gweithiodd gyda Hyrwyddwr Menopos y sefydliad i ddatblygu Gweithgor Cymorth Menopos a Chlwb Coffi Menopos i gynnig man i aelodau ac eraill fel ei gilydd ddod ynghyd a rhannu eu profiadau.

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.
- Y Rhwydwaith Niwrowahaniaeth.
- Y Rhwydwaith Mabwysiadu a Maethu.
- Y Gymdeithas Gristnogol.
- Y Rhwydwaith Atal Dweud.
- Y Rhwydwaith Cymorth Tinitws, Pobl Fyddar a Thrwm eu Clyw.
- Rhwydwaith y Tŷ a Fi.
- Rhwydwaith Iaith Arwyddion Prydain.
- Rhwydwaith Rhannu Swydd.

Y Rhwydwaith Niwrowahaniaeth:

Yn ystod y flwyddyn, pontiodd y Rhwydwaith Niwrowahaniaeth o fod yn Grŵp Cymorth Awtistiaeth i groesawu unrhyw gydweithiwr â math o niwrowahaniaeth yn Llywodraeth Cymru. Symudwyd o ddarparu Sgwrs ar Teams i greu ardal gyfan ar Teams sy'n cynnwys Sianeli i drafod gwahanol fathau o niwrowahaniaeth.

Parhaodd y rhwydwaith â'i waith yn cynghori meysydd polisi ynglŷn â sut y gall eu cynlluniau effeithio ar bobl niwrowahanol yng Nghymru. Parhawyd hefyd i roi cymorth a chyngor i aelodau ar nifer o faterion. Ymunodd dau o'i gyd-gadeiryddion â'r fenter addasiadau recriwtio newydd, gan wirfoddoli fel mentoriaid recriwtio er mwyn helpu cydweithwyr i ddileu rhwystrau yn ystod y broses recriwtio.

Drwy gydol y flwyddyn, rhoddodd hyfforddiant ar awtistiaeth i feysydd yn Llywodraeth Cymru, yn ogystal â pharatoi hyfforddiant newydd ar niwrowahaniaethau er mwyn helpu mwy o'n cydweithwyr niwrowahanol a rhannu manteision gweithle niwrowahanol.

Mae'r rhwydwaith yn parhau i weithio gyda chydweithwyr ym mhob rhan o Lywodraeth Cymru i ymgorffori niwrogynhwysiant a dealltwriaeth yn ein ffyrdd o weithio.

Y Rhwydwaith Cymorth Tinitws a Phobl Fyddar a Thrwm eu Clyw:

Wedi'i sefydlu ym mis Tachwedd 2020 i gefnogi pobl â thinitws i ddechrau, yn 2021, yn sgil ceisiadau gan y gymuned Fyddar³ cafodd ei ehangu i gynnwys cydweithwyr Byddar a thrwm eu clyw. Mae'r grŵp yn cyfarfod bob deufis, ac yn cynnwys siaradwyr gwadd weithiau. 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 yn cydweithio â Rhwydwaith Pobl Fyddar a Thrwm eu Clyw ambarél y Gwasanaeth Sifil (CSDHHN). Mae'r grŵp yn parhau i gymryd rhan yn y sesiynau cynefino rheolaidd sy'n rhoi gwybod i gyflogeion newydd am y rhwydweithiau y gallent ymuno â nhw.

Cymorth i staff a buddion

Nod Llywodraeth Cymru yw bod yn gyflogwr delfrydol, er mwyn annog a chadw gweithlu amrywiol a thalentog. Rydym yn cynnig llawer o fuddion 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 swyddi yn niwtral o ran lleoliad, a gall y mwyafrif o'r 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 bolisïau absenoldeb teuluol yn hael, ac mae ein holl bolisïau yn gwbl gynhwysol. Rydym yn darparu absenoldeb arbennig i gyflogeion anabl ac addasiadau

3 Rydym yn defnyddio'r term 'byddar/Byddar' i rychwantu'r holl sbectrwm clyw/byddardod.

rhesymol i staff, yn y gweithle ac yn ystod y broses recriwtio. Mae gennym Dimau Iechyd a Diogelwch ac Iechyd 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 bum diwrnod y flwyddyn i ganolbwyntio ar ddysgu a datblygu (ar sail pro rata i staff rhan-amser). Gellir cymryd seibiannau gyrfa i astudio, teithio neu wneud gwaith gwirfoddol.

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

Rydym wedi parhau i gefnogi staff drwy gynnig gweithio o bell neu weithio hybrid ac nid ydym wedi pennu disgwyliadau sefydliadol penodol ynglŷn â phresenoldeb yn y swyddfa, heblaw am gydnabod bod rhai rolau yn parhau i fod yn rhai sy'n gysylltiedig â safle neu sylfaen cwsmeriaid penodol. Mae ein strategaeth dros y flwyddyn ddiwethaf wedi canolbwyntio ar gytundebau Gweithio'n Glyfar ar lefel timau ac unigolion, gan rymuso cydweithwyr i wneud penderfyniadau o fewn timau ynglŷn â'r ffordd orau o gyflawni eu blaenoriaethau a hefyd sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant i bawb. Mae ein staff, ein Hundebau Llafur a'n rhwydweithiau amrywiaeth wedi croesawu'r dull gweithredu hwn yn gyffredinol.

Dros y flwyddyn nesaf, bydd ein cynllun peilot Gweithio Hybrid 12 mis yn rhoi cyfle inni barhau i gefnogi ein staff drwy gynnig gweithio o bell neu weithio hybrid, gan gynnwys cyfleoedd i gysylltu a chydweithio, yn ogystal â mireinio ein polisiau a'n hegwyddorion Gweithio'n Glyfar er mwyn sicrhau eu bod yn parhau'n addas at y diben. Byddwn hefyd yn parhau i sicrhau bod iechyd, diogelwch a llesiant yn flaenoriaeth.

Partneriaeth gymdeithasol

Yn Llywodraeth Cymru, mae'r berthynas 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 tri undeb llafur cydnabyddedig yw:

- PCS.
- Prospect.
- FDA.

Mae'r gydberthynas hon yn seiliedig ar gytundeb partneriaeth. Mae hyn yn nodi sut mae ein hundebau yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru ar faterion megis:

- cyflog
- telerau ac amodau
- polisiau 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 yr undebau llafur mewn partneriaeth â'r sefydliad i adolygu a datblygu polisiau 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

Rydym wedi ein hachredu ar Lefel 3 (Arweinydd) Hyderus o ran Anabledd ac wedi ein hachredu'n Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall. Rydym wedi llofnodi Siarter Casineb Hil Cymorth i Ddiodeffwyr a Siarter Hil Cyflogwyr Busnes yn y Gymuned. Rydym yn aelodau o Cyflogwyr i Ofalwyr ac eleni llofnodwyd Pledge to be Seen Changing Faces – ymgyrch i godi ymwybyddiaeth o bobl sydd â gwahaniaeth gweladwy a sicrhau eu bod yn cael triniaeth gyfartal.

Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru

Cynhaliwyd Gwobrau Rhithwir cyntaf Llywodraeth Cymru ym mis Medi 2021. Am y tro cyntaf, cafodd pawb sy'n gweithio i Lywodraeth Cymru wahoddiad i fod yn bresennol yn y seremoni a dathlu ar y cyd â'r rhai a oedd wedi cyrraedd y rhestr fer.

Mae gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth yn cydnabod rhagoriaeth gan unigolyn, tîm neu rwydwaith staff wrth fynd ati i gymryd camau sydd wedi cyfrannu at wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'u hyrwyddo, naill ai o fewn ein sefydliad neu dros bobl Cymru. Yn 2021, rhannwyd gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth gan gyd-enillwyr – awduron Adroddiad Rhedeg i Ddannedd y Gwynt a'r Tîm Cynhwysiant a Chydlyniant.

Defnyddiodd awduron Adroddiad Rhedeg i Ddannedd y Gwynt eu profiad o ymchwil gymdeithasol academaidd ac i'r Llywodraeth ar y cyd i ddatblygu a llunio'r adroddiad a oedd yn gydweithrediad rhwng dau o rwydweithiau amrywiaeth staff Llywodraeth Cymru, sef y Rhwydwaith Menywod Ynghyd a'r Rhwydwaith i Staff Ethnig Leiafrifol. Mae'r adroddiad yn ystyried profiad cyflogeion Llywodraeth Cymru o hil, rhywedd a chroestoriadedd yn y gweithle yn seiliedig ar atgyfodiad Mae Bywydau Du o Bwys.

Ers Refferendwm yr UE yn 2016, mae lefelau cynyddol o densiynau cymunedol a throeddau casineb wedi cael eu gweld yng Nghymru. Datblygodd y Tîm Cynhwysiant a Chydlyniant ymgyrch fawr newydd yn erbyn troeddau casineb – Mae Casineb yn Brifo Cymru – sydd wedi arwain at gynnydd sylweddol yn nifer y troeddau casineb y rhoddwyd gwybod amdanynt, a'r cymorth a roddwyd i ddiodeffwyr sydd wedi cysylltu yn ystod cam cychwynnol yr ymgyrch. Cafodd yr ymgyrch ei datblygu drwy gydweithrediad agos â diodeffwyr, sefydliadau sy'n eu cefnogi, grwpiau ffocws cyhoeddus ac asiantaethau cyfiawnder troeddol.

Arolwg Pobl

Arolwg Pobl Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru Hydref 2021

Cymerodd Llywodraeth Cymru ran yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, sef arolwg i'r DU gyfan yn cynnwys tua 100 o sefydliadau, a gynhaliwyd rhwng 11 Hydref a 3 Tachwedd 2021. 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.

Parhaodd lefelau ymgysylltu yn Llywodraeth Cymru yn gymharol uchel, gyda sgôr o 68% yn y Mynegai Ymgysylltu â Chyflogeion, sy'n 2 bwynt canrannol uwchlaw meincnod Gwasanaeth Sifil y DU, ond ychydig yn is na'r arolwg blaenorol yn 2020 (69%).

Roedd perfformiad Llywodraeth Cymru yn dda o ran *cynhwysiant a thriniaeth deg*, gyda sgôr thema gadarnhaol o 85%, sef 1 pwynt canrannol yn unig islaw'r arolwg blaenorol ac uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil (82%). Perfformiodd yn dda mewn perthynas â phob cwestiwn o dan y thema, gyda sgoriau cadarnhaol yn amrywio o 78% i 92%. Roedd sgoriau'r holl gwestiynau naill ai'n ddigyfnewid ers yr arolwg blaenorol neu wedi gostwng ychydig o 1 neu 2 bwynt canrannol, ond roeddent uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil o hyd.

Yn unol â'r arolwg blaenorol, cafodd y cwestiwn *'Rwy'n cael fy nhrin gyda pharch gan y bobl rwy'n gweithio gyda nhw'* y sgôr uchaf o dan y thema *cynhwysiant a thriniaeth deg*, gyda sgôr gadarnhaol o 92%, sef 3 phwynt canrannol uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Perfformiodd cwestiwn lleol Llywodraeth Cymru ar urddas a pharch (*'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff'*) yn dda hefyd a chafwyd cynnydd o 1 pwynt canrannol i ennill sgôr gadarnhaol o 85%.

Ceir crynodeb o'r canfyddiadau i staff â nodweddion gwarchoddedig isod:

Ethnigrwydd

Y sgôr *ymgysylltu* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol oedd 70%, a oedd ychydig yn uwch nag ar gyfer staff gwyn (69%). Cafwyd ychydig o ostyngiad yn lefelau ymgysylltu ar gyfer y grŵp hwn o staff ers yr arolwg blaenorol (gostyngiad o 2 bwynt canrannol).

Roedd sgôr o 81% ar gyfer y thema *cynhwysiant a thriniaeth deg* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a oedd yn is na'r sgôr i staff gwyn (88%), sef gostyngiad o 4 pwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Cafwyd sgôr gadarnhaol o 81% ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff'* i staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a oedd yn is na'r sgôr i staff gwyn (88%), sef gostyngiad o 4 pwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Anabledd⁴

Cafwyd sgôr *ymgysylltu* o 69% i staff anabl, a oedd yn gyson ag aelodau o staff nad ydynt yn anabl, a 2 bwynt canrannol yn uwch na'r hyn a nodwyd yn yr arolwg blaenorol.

Cafwyd sgôr o 81% ar gyfer y thema *cynhwysiant a thriniaeth deg* i staff anabl, a oedd yn is na'r sgôr i aelodau o staff nad ydynt yn anabl (89%), ac yn gyson â'r arolwg blaenorol.

4 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.

Cafwyd sgôr gadarnhaol o 81% ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff'* i staff anabl a oedd yn is na'r sgôr i staff nad ydynt yn anabl (88%), ond yn gynnydd o 4 pwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Cyfeiriadedd rhywiol⁵

Cafwyd sgôr *ymgysylltu* o 71% i staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol, a oedd ychydig yn uwch na'r sgôr i staff heterorywiol (69%) ac yn gyson â'r arolwg blaenorol ar y cyfan.

Cafwyd sgôr o 88% ar gyfer *cynhwysiant a thriniaeth deg* i staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol, sef yr un sgôr â'r sgôr i staff heterorywiol, a chynnydd o 1 pwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Cafwyd sgôr gadarnhaol o 87% ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff'* i staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol, a oedd yn is na'r sgôr i staff heterorywiol (88%), ond yn gynnydd o 3 phwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Rhyw

Cafwyd sgôr *ymgysylltu* o 71% i staff benyw, a oedd yn uwch na'r sgôr i staff gwryw (67%). Cafwyd ychydig o ostyngiad mewn lefelau ymgysylltu ar gyfer staff benyw ers yr arolwg blaenorol (gostyngiad o 2 bwynt canrannol).

Cafwyd sgôr o 88% ar gyfer y thema *cynhwysiant a thriniaeth deg* i staff benyw, a oedd ychydig yn uwch na'r sgôr i staff gwryw (87%), ac yn gyson â'r arolwg blaenorol.

Cafwyd sgôr gadarnhaol o 88% ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch i bob aelod o'r staff'* i staff benyw, a oedd ychydig yn uwch na'r sgôr i staff gwryw (86%) ac yn gyson â'r arolwg blaenorol.

5 Mae'r term 'cyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol' yn cynnwys y categorïau 'hoyw neu lesbiaidd', 'deurywiol' neu 'cyfeiriadedd rhywiol arall' yn yr arolwg.

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 rhag-weld 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 sicrhau bod amrywiaeth, cynhwysiant a pharch yn parhau i gael eu hymgorffori ym mhob rhan o'r sefydliad.

Byddwn yn gwneud pob ymdrech i ymgorffori gwrth-hiliaeth ym mhob un o'n polisiau a'n prosesau, datblygu hyb gwrth-hiliol a chymryd y camau gweithredu fel cyflogwr yn **Cymru Wrth-hiliol – Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hil (llyw.cymru)**.

Byddwn yn parhau i ymgorffori'r model cymdeithasol o anabledd ym mhopeth a wnawn, gan sicrhau bod ein cydweithwyr anabl yn cael eu trin yn deg.

Byddwn yn cynyddu ein gwaith allgymorth a'r lleoliadau a gynigiwn er mwyn datblygu llif o dalent amrywiol.

Dros y flwyddyn nesaf, bydd ein cynllun peilot Gweithio Hybrid 12 mis o hyd yn rhoi cyfle inni barhau i gefnogi staff drwy gynnig gweithio o bell neu weithio hybrid, gan gynnwys cyfleoedd i gysylltu a chydweithio, yn ogystal â mireinio ein polisiau a'n hegwyddorion Gweithio'n Glyfar er mwyn sicrhau eu bod yn parhau'n addas at y diben. Byddwn hefyd yn parhau i sicrhau bod iechyd, diogelwch a llesiant yn flaenoriaeth.

Atodiad A

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

Hil	Nifer	%
Arabaid	10	0
Asiaidd – Bangladeshaidd	10	0
Asiaidd – Tsieineaidd	10	0
Asiaidd – Indiaidd	20	0
Asiaidd – Pacistanaidd	20	0
Du – Affricanaidd	10	0
Du – Caribiaidd	10	0
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	*	0
Asiaidd a Gwyn Cymysg	20	0
Du Affricanaidd a Gwyn Cymysg	10	0
Du Caribiaidd a Gwyn Cymysg	10	0
Cefndir Asiaidd Arall	10	0
Grŵp Ethnig Arall	20	0
Cefndir Ethnig Cymysg Arall	30	1
Gwyn	5,430	91
Heb ei Ddatgan	140	2
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	250	4
Cyfanswm¹	6,000	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Agnosticiaeth	400	7
Anffyddiaeth	620	10
Baha'i	*	0
Bwdhaeth	20	0
Cristnogaeth	2,350	39
Hindŵaeth	10	0
Dyneiddiaeth	10	0
Islam	50	1
Jainiaeth	*	0
Iddewiaeth	10	0
Dim Crefydd	820	14
Crefydd Arall	130	2
Paganiaeth	10	0
Rastaffariaeth	*	0
Sikhiaeth	*	0
Taoaeth	*	0
Heb ei Ddatgan	180	3
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	1,400	23
Cyfanswm¹	6,000	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Anabledd		
	Nifer	%
Amhariad ar y Clyw (heb gyflwr arall)	40	1
Amhariad ar y Clyw (â chyflwr arall...)	10	0
Anawsterau Dysgu (heb gyflwr arall)	30	0
Anawsterau Dysgu (â chyflwr arall...)	10	0
Salwch Meddwl (heb gyflwr arall)	40	1
Salwch Meddwl (â chyflwr arall...)	20	0
Amhariad ar Symudedd (heb gyflwr arall)	30	1
Amhariad ar Symudedd (â chyflwr arall...)	30	0
Ddim yn Anabl	5,130	85
Arall/Anabledd Anhysbys	100	2
Anawsterau Cydsymud Corfforol (heb gyflwr arall)	*	0
Anawsterau Cydsymud Corfforol (â chyflwr arall...)	0	0
Galluedd Corfforol Is (heb gyflwr arall)	20	0
Galluedd Corfforol Is (â chyflwr arall)	10	0
Amhariad ar y Lleferydd (heb gyflwr arall)	*	0
Amhariad ar y Lleferydd (â chyflwr arall...)	0	0
Amhariad ar y Golwg (heb gyflwr arall)	20	0
Amhariad ar y Golwg (â chyflwr arall...)	10	0
Heb ei Ddatgan	320	5
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	190	3
Cyfanswm¹	6,000	

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. 'Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Deurywiol	60	1
Dyn Hoyw	100	2
Menyw Hoyw/Lesbiad	50	1
Heterorywiol/Strêt	4,890	81
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	30	0
Heb ei Ddatgan	170	3
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	700	12
Cyfanswm¹	6,000	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Partneriaeth Sifil	30	0
Wedi ysgaru	270	5
Yn briod	2,730	46
Partner	330	5
Sengl	1,440	24
Gweddw	30	0
Heb ei Ddatgan	1,180	20
<i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Cyfanswm¹	6,000	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Atodiad B

Data Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Rhyw		
	Nifer	%
Benyw	180	51
Gwryw	170	49
Cyfanswm¹	340	

Ystod Oedran		
	Nifer	%
16-24	20	6
25-29	40	12
30-34	30	8
35-39	30	8
40-44	20	6
45-49	20	6
50-54	20	7
55-59	40	10
60-64	70	20
65+	60	17
Cyfanswm¹	340	

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	20	5
Ddim yn Anabl	290	83
Heb ei Ddatgan	40	12
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	0
Cyfanswm¹	340	

Hil		
	Nifer	%
Ethnigrwydd Arall	10	4
Gwyn	300	88
Heb ei Ddatgan	20	6
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	10	3
Cyfanswm¹	340	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Cristnogaeth	130	39
Dim Crefydd/Cred	110	31
Crefydd/Cred Arall	30	10
Heb ei Ddatgan	20	6
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	50	14
Cyfanswm¹	340	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	270	79
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	10	4
Heb ei Ddatgan	20	7
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	40	10
Cyfanswm¹	340	

Mamolaeth/Beichiogrwydd		
	Nifer	%
Na	340	100
Ie	0	0
Cyfanswm¹	340	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	150	43
Statws Arall	40	12
Sengl	100	29
Heb ei Ddatgan	50	16
<i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Cyfanswm¹	340	

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)		
	Nifer	%
Na	0	0
Ie	190	54
Heb ei Ddatgan	150	45
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	1
Cyfanswm¹	340	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Atodiad C

Data Cwynion Cyflogaeth a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Er mwyn rhoi gwybodaeth ystyrlon a defnyddiol, mae nifer y cwynion cyflogaeth ac achosion disgyblu wedi cael eu trefnu mewn grwpiau. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, gallai gwahanu nifer y cwynion cyflogaeth ac achosion disgyblu beri i unigolion gael eu hadnabod o bosibl.

Rhyw		
	Nifer	%
Benyw	10	41
Gwryw	10	59
Cyfanswm¹	20	

Oedran		
	Nifer	%
16-24	*	6
25-29	*	6
30-34	*	12
35-39	*	6
40-44	*	18
45-49	*	6
50-54	*	24
55-59	*	12
60-64	*	6
65+	*	6
Cyfanswm¹	20	

Anabledd		
	Nifer	%
Anabl	*	12
Ddim yn Anabl	20	88
Heb ei Ddatgan	0	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Cyfanswm¹	20	

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. 'Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Hil		
	Nifer	%
Ethnigrwydd Arall	*	6
Gwyn	20	88
Heb ei Ddatgan	0	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	6
Cyfanswm¹	20	

Crefydd/Cred		
	Nifer	%
Cristnogaeth	10	35
Dim Crefydd/Cred	*	6
Crefydd/Cred Arall	*	24
Heb ei Ddatgan	0	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	10	35
Cyfanswm¹	20	

Cyfeiriadedd Rhywiol		
	Nifer	%
Heterorywiol/Strêt	10	71
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	*	12
Heb ei Ddatgan	0	0
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	*	18
Cyfanswm¹	20	

Statws Priodasol		
	Nifer	%
Priod/Partneriaeth Sifil	10	29
Arall	*	12
Sengl	10	41
Heb ei Ddatgan	*	18
<i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Cyfanswm¹	20	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Mamolaeth/Beichiogrwydd		
	Nifer	%
Na	20	100
Ie	0	0
Cyfanswm¹	20	

Ailbennu Rhywedd (Yr un peth â'r rhyw a bennwyd adeg geni)		
	Nifer	%
Na	0	0
Ie	10	35
Heb ei Ddatgan	10	65
Gwell Gennyf Beidio â Dweud	0	0
Cyfanswm¹	20	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Atodiad D

Cyflog sylfaenol cyfartalog cyfwerth ag amser llawn a'r Bwlch Cyflog yn ôl Gradd a'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ac Anabledd

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ôl Gradd: Cymedrig a Chanolrifol

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5820⁶ o staff: sy'n cynnwys 3470 o fenywod (60%) a 2340 o ddynion (40%).

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ôl Gradd		Cyflog cyfartalog (cymedrig) menywod	Cyflog cyfartalog (cymedrig) dynion	Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	Cyflog canolrifol menywod	Cyflog canolrifol dynion	Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
Cymorth Tîm	Cyflog	£24,199.30	£24,225.38	0.11%	£24,630	£24,630	0%
	Cyflog yr awr	£12.58	£12.59		£12.80	£12.80	
Swyddog Gweithredol	Cyflog	£28,792.83	£28,811.35	0.06%	£29,430	£29,430	0%
	Cyflog yr awr	£14.97	£14.97		£15.30	£15.30	
Swyddog Gweithredol Uwch	Cyflog	£37,385.16	£37,232.53	-0.41%	£38,160	£38,160	0%
	Cyflog yr awr	£19.43	£19.35		£19.83	£19.83	
Uwch-swyddog Gweithredol	Cyflog	£46,290.37	£46,419.39	0.28%	£47,470	£47,470	0%
	Cyflog yr awr	£24.06	£24.13		£24.67	£24.67	
Gradd 7	Cyflog	£59,518.66	£59,991.74	0.79%	£61,440	£61,440	0%
	Cyflog yr awr	£30.93	£31.18		£31.93	£31.93	
Gradd 6	Cyflog	£72,043.61	£73,251.58	1.65%	£75,480	£75,480	0%
	Cyflog yr awr	£37.44	£38.07		£39.23	£39.23	
Uwch Wasanaeth Sifil	Cyflog	£83,802.08	£88,759.77	5.59%	£78,464	£81,759	4.03%
	Cyflog yr awr	£43.56	£46.13		£40.78	£42.49	

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. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

⁶ Dyma nifer y staff (wedi'i dalgrynnu) ar system y gyflogres ar 31 Mawrth 2022. Efallai na fydd yn cyfansymio â chyfansymiau eraill yn yr adroddiad hwn am sawl rheswm, gan gynnwys secondiadau nad ydynt ar y gyflogres, staff yn ymuno ar ôl cau'r gyflogres a staff sydd wedi gadael ond a gafodd eu taliad olaf ar ôl y cyfnod adrodd.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	Cyflog cyfartalog (cymedrig) menywod	Cyflog cyfartalog (cymedrig) dynion	Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	Cyflog canolrifol menywod	Cyflog canolrifol dynion	Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
Cyflog	£40,786.30	£43,576.65	6.40%	£38,160.00	£38,160.00	0%
Cyflog yr awr	£21.20	£22.65		£19.83	£19.83	

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5470 o staff: 170 o Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a 5300 o staff gwyn. Ni chynhwyswyd 350 o staff nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd ar y system adnoddau dynol.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff ethnig leiafrifol	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff gwyn	Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig	Cyflog canolrifol staff ethnig leiafrifol	Cyflog canolrifol staff gwyn	Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol
Cyflog	£39,689.96	£41,948.23	5.38%	£38,160.00	£38,160.00	0%
Cyflog yr awr	£20.63	£21.80		£19.83	£19.83	

Bwlch Cyflog Anabledd Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5360 o staff: nododd 360 eu bod yn anabl a nododd 4990 nad oeddent yn anabl. Ni chynhwyswyd 460 o staff nad ydynt wedi datgan a ydynt yn anabl ar y system adnoddau dynol.

Bwlch Cyflog Anabledd	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff anabl	Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff nad ydynt yn anabl	Bwlch cyflog anabledd cymedrig	Cyflog canolrifol staff anabl	Cyflog canolrifol staff nad ydynt yn anabl	Bwlch cyflog anabledd canolrifol
Cyflog	£39,726.80	£42,196.43	5.85%	£38,160.00	£38,160.00	0%
Cyflog yr awr	£20.65	£21.93		£19.83	£19.83	

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. 'Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Atodiad E



Adduned Menywod yn y Gyfraith

Ymrwymiad i gydweithio i harneisio grym cydraddoldeb rhywiol i drawsnewid busnes y gyfraith yw'r adduned hon.

Mae fy sefydliad yn addo hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol drwy:

1. Enwi aelod o'n tîm uwch-arweinwyr/pwyllgor rheoli sy'n atebol am amrywiaeth a chynhwysiant rhwng y rhywiau.
2. Pennu targedau penodol o ran rhywedd ar lefel arweinwyr ac ar lefelau eraill fel y bo'n briodol.
3. Ystyried y canlyniadau gwahanol i grwpiau gwahanol o fenywod ar bob lefel o'r sefydliad e.e. eu cefndir, eu hunaniaeth a'u hystod o brofiadau.
4. Datblygu cynllun gweithredu i sicrhau cydraddoldeb rhywiol yn ein timau o uwch-reolwyr ac uwch-arweinwyr.
5. Ymrwymo ar lefel uchel 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 a thuedd yn y gweithle a all arwain at ganlyniadau gwahanol yn y gweithle.
7. Cyhoeddi ein hadduned a'n targedau a'n cynllun gweithredu.
8. Sicrhau bod agweddau penodol ar gyflog, gwobrwyo a chydabod y tîm uwch-arweinwyr yn gysylltiedig â chyflawni yn erbyn y targedau cydraddoldeb rhywiol hyn fel y bo'n gymwys.

Enw'r Sefydliad/Eiriolwr: Llywodraeth Cymru

Sector/Diwydiant: Llywodraeth/Sector Cyhoeddus

Uwch-arweinydd sy'n gyfrifol am yr ymrwymiad:

Helen Lentle – Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru

Rhowch grynodedb o'r gweithgareddau rydych 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 yn y proffesiwn cyfreithiol o ran cydraddoldeb rhywiol, a cheir tystiolaeth o hyn yn yr ystadegau canlynol:

Ar lefel yr adran, y rhaniad rhwng y rhywiau yw 66% o fenywod; 34% o ddynion.

Ar lefel uwch-reolwyr (1 Cyfarwyddwr ac 8 Dirprwy Gyfarwyddwr), y rhaniad rhwng y rhywiau yw 66.66% (dwy ran o dair) o fenywod: 33.33% (traean) o ddynion, ac mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol (Helen Lentle) yn fenyw. Mae'r Cyfarwyddwr hefyd yn Bennaeth y Proffesiwn Cyfreithiol yn Llywodraeth Cymru.

Ar lefel uwch-gyfreithwyr/arweinwyr tîm (Gradd 6) y rhaniad yw 58% o fenywod; 42% o ddynion.

O ran yr addunedau:

1. Bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol yn parhau i fod yn atebol am amrywiaeth a chynhwysiant rhywiol.
2. Mae targedau penodol ynglŷn â rhywedd wedi cael eu pennu a'u cyflawni yn Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru. Rydym yn ymrwymedig i gynnal cydraddoldeb rhywiol.
3. Mae gan Lywodraeth Cymru Rwydwaith ar gyfer Menywod, sydd â'r nod o ddod â phobl o wahanol gefndiroedd a meysydd yn Llywodraeth Cymru ynghyd i rannu profiadau. Mae'n annog twf personol a chydgyfwrth rhwng menywod er mwyn iddynt gyrraedd eu potensial llawn.

Nod y rhwydwaith yw rhoi llais unedig ar y materion y mae menywod yn Llywodraeth Cymru yn eu hwynebu a gweithio tuag at sicrhau cydbwysedd rhywiol yn y sefydliad drwy gynnal digwyddiadau rhwydweithio a hyfforddiant a rhoi cyfleoedd datblygu i'r aelodau.

Hefyd, gwahoddir cyfreithwyr benywaidd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gymryd rhan yn rhaglen 'BAME⁷ into Leadership' ehangach y sector cyhoeddus, sy'n darparu amrywiaeth o hyfforddiant a digwyddiadau ymgysylltu diddorol a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol, gan gynnwys cyfleoedd STEP.

Mae Adran Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru hefyd yn cynnig sawl cwrs datblygu i gyfreithwyr benywaidd, sydd wedi'u hanelu at fenywod o bob cefndir ym mhob rhan o'r sefydliad, e.e. Menywod fel uwch-arweinwyr, gweithdy Dylanwad a Gwydnwch, gweithdy Dewrder a Phresenoldeb, y mae llawer ohonynt yn cael eu cynnal gan y Whitehall and Industry Group gyda'r nod o helpu menywod i oresgyn rhwystrau, adeiladu rhwydweithiau ac arwain fel yr hoffent ei wneud.

7 Nid yw Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r term 'BAME' mwyach i gyfeirio at bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, ond dyna enw rhaglen allanol y sector cyhoeddus.

Mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol wedi cymryd rhan mewn cwrs arweinyddiaeth yn Ysgol Lywodraethu Harvard Kennedy, Prifysgol Harvard, sy'n arwain at ennill 'Certificate for Leadership In a New World – Harvard Women and Power' ac wedi mynd i un o uwchgynadleddau arweinyddiaeth blynyddol i gyn-aelodau'r cwrs hwnnw.

Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi sefydlu rhaglen mentora o chwith, wedi'i thargedu at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ym mhob rhan o'r sefydliad, gan gynnwys menywod o gefndiroedd gwahanol. Mae nifer o aelodau Bwrdd Rheoli Gwasanaethau Cyfreithiol, gan gynnwys y Cyfarwyddwr, yn cymryd rhan yn y rhaglen hon.

4. Mae'r adran wedi sicrhau cydraddoldeb rhywiol ymhlith ei thimau uwch-reolwyr ac uwch-arweinwyr, ac mae'n ymrwymedig i gynnal cydraddoldeb rhywiol yn y maes hwn.
5. Mae'r Tîm Uwch-reolwyr yn ymrwymedig i fynd i'r afael ag unrhyw fath o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu yn y gweithle, ac mae polisiau cadarn ar waith yn hyn o beth. Mae'r adran wedi rhoi cynllun gweithredu ar waith i ymdrin ag ymddygiad annerbyniol, ac anogir pob aelod o'r staff i dynnu sylw at ymddygiad annerbyniol. Penodwyd swyddog o'r tu allan i'r adran yn berson annibynnol sydd ar gael i aelodau o staff yr adran os bydd ganddynt bryderon, ac nad ydynt yn teimlo'n gyfforddus yn codi'r pryderon hynny yn uniongyrchol o fewn yr adran. Ceir hefyd Raglen Cymorth i Gyflogeion sy'n ei gwneud yn bosibl i staff gael sgysiau cyfrinachol â chynghorwyr hyfforddedig, annibynnol.
6. Mae polisiau gweithio'n glyfar a phecyn TGCh i hwyluso gweithio hyblyg ar waith i greu diwylliant hyblyg i bawb sy'n ystyried anghenion a phatrymau gwaith gwahanol. Mae gan bob tîm Siarter Tîm i sicrhau bod anghenion pob aelod o'r tîm yn cael eu hadlewyrchu yn nhrefniadau gwaith tîm ac sy'n ymwneud â pharchu anghenion unigol pobl.
Mae pob aelod o'r staff yn ymgymryd â hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod ar-lein, ac mae'r bwrdd rheoli yn ymgymryd â hyfforddiant wyneb yn wyneb.
Anogir pob aelod o'r staff i gymryd rhan ym Mhrawf 'Gender IQ' Prifysgol Harvard.
7. Caiff manylion adduned Cymdeithas y Cyfreithwyr a'r data cysylltiedig eu cyhoeddi fel rhan o Adroddiad Cydraddoldeb y Cyflogwr a fydd yn ymddangos ar wefan allanol Llywodraeth Cymru.
8. Pennir cyflogau yn Llywodraeth Cymru yn ganolog, ac mae'r broses wedi'i llywio gan y Gwasanaeth Sifil ehangach.

Atodiad F

Amrywiaeth ein Gweithlu dros Ddegawd

Mae'r gweithlu cyffredinol wedi cynyddu o 5,330 yn 2012 i 6,000 yn 2022. Mae amrywiaeth y gweithlu wedi cynyddu hefyd, ond araf yw'r cynnydd.

Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol – 2.1% yn 2012 wedi cynyddu i 3% yn 2022

Staff anabl – 4.4% yn 2012 wedi cynyddu i 6% yn 2022

Staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol – 2.5% yn 2012 wedi cynyddu i 4% yn 2022

Amrywiaeth y Gweithlu

