



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol y Cyflogwr



Cynnwys

| | |
|--|-----------|
| Rhagair | 4 |
| Pennod 1: Gwreiddio Cydraddoldeb | 5 |
| Cydraddoldeb yng Nghymru | 5 |
| Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Ein Rôl fel Cyflogwr | 5 |
| Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn Llywodraeth Cymru | 6 |
| Cyflawniadau/Gweithgareddau Yn Ystod y Flwyddyn | 6 |
| Targedau Amrywiaeth yn y Gweithlu a Chynnydd | 8 |
| Adduned Menywod yn y Gyfraith | 9 |
| Pennod 2: Sgiliau a Hyfforddiant | 10 |
| Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig | 10 |
| Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth | 14 |
| Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru | 15 |
| Dysgu Cymraeg | 15 |
| Pennod 3: Adnoddau a Recriwtio | 16 |
| Cynrychiolaeth y Gweithlu ar 31 Mawrth 2023 yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig | 16 |
| Dynion a Menywod yn y Gweithlu | 26 |
| Cyflog (gan gynnwys Bylchau Cyflog rhwng y Rhywiau, Anabledd, Ethnigrwydd a Chyfeiriadedd Rhywiol Lleiafrifol) | 29-30 |
| Gweithgarwch Recriwtio | 30 |
| Gweithgareddau Allgyrraedd | 39 |
| Cynllun Penodiadau Cyfnod Penodol | 39 |
| Rhaglen Prentisiaethau | 40 |
| Pennod 4: Cefnogi ein Staff/Bod yn Gyflogwr Delfrydol | 41 |
| Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff | 41 |
| Cyflawniadau Rhwydweithiau Staff Yn Ystod y Flwyddyn | 41 |
| Rhwydweithiau Anffurfiol | 44 |
| Cymorth i Staff a Buddion | 45 |
| Partneriaeth Gymdeithasol | 46 |
| Pennod 5: Gwobrwyo a Chydnabod | 47 |
| Meincnodi Amrywiaeth yn y Gweithle | 47 |
| Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru | 47 |
| Arolwg Pobl | 47 |

| | |
|--|-----------|
| Pennod 6: Y Dyfodol | 50 |
| Atodiad A: Cynrychiolaeth y Gweithle wedi'i datgyfuno yn ôl Hil; Crefydd/Cred; Anabledd; Cyfeiriadedd Rhywiol a Statws Priodasol | 51 |
| Atodiad B: Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig | 55 |
| Atodiad C: Data Cwynion Cyflogaeth a Disgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig | 58 |
| 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 | 61 |
| Atodiad E: Adduned Menywod yn y Gyfraith | 66 |

Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno ein Hadroddiad Cydraddoldeb y Cyflogwr blynyddol ar gyfer 2022-2023 sy'n cynnwys gwybodaeth am amrywiaeth ein gweithlu, arferion recriwtio, a chyfleoedd dysgu a datblygu, yn ogystal â'r manylion diweddaraf am ein bylchau cyflog a throsolwg o'n cymuned lewyrchus o rwydweithiau staff.

Mae'r adroddiad hefyd yn nodi'r gwaith rydym wedi'i wneud yn ystod y flwyddyn i gyflawni ein huchelgeisiau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad, yn ogystal â'r wybodaeth ddiweddaraf am ein cynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Fel gwasanaeth sifil Llywodraeth Cymru, rydym am ddod yn sefydliad sy'n adlewyrchu holl amrywiaeth pobl Cymru. Dyma un o'm hamcanion sylfaenol fel Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd ac mae'n ganolog i'n Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y sefydliad.

Pam mae hyn mor bwysig? Yn syml, gwyddom ein bod yn gwneud penderfyniadau a pholisiau gwell ac yn darparu gwasanaethau gwell pan fo pobl o gefndiroedd gwahanol â hunaniaethau a phrofiadau amrywiol yn cydweithio i'w datblygu. Mae angen gweithlu amrywiol arnom gydag ystod eang o berspectifau er mwyn rhannu gwybodaeth, cyfnewid barn a herio ein gilydd i feddwl mewn ffordd wahanol. Er ein bod wedi gwneud cynnydd cadarnhaol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth hanesyddol, mae'n siomedig nad ydym wedi cyrraedd pob un o'n targedau recriwtio eleni. Maen nhw'n uchelgeisiol yn fwriadol sy'n golygu bod angen gwneud newidiadau sylfaenol i'n harferion a'n prosesau, felly rydym yn cydnabod y gall gymryd amser i gyrraedd y nod – ac mae pob un ohonom yn ymrwymedig i wneud hynny.

Rwy'n falch bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau unwaith eto eleni, a bod y bylchau cyflog sy'n gysylltiedig ag anabledd ac ethnigrwydd wedi culhau ychydig hefyd. Rydym wedi cyhoeddi'r bwlch cyflog mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol am y tro cyntaf hefyd. Byddwn yn parhau i gymryd camau i sicrhau y gall pawb ar bob lefel yn y sefydliad ddatblygu i'w llawn botensial a datblygu eu gyrfaedd yn y ffordd sy'n briodol iddynt.

Mae partneriaeth gymdeithasol yn ganolog o hyd i'n huchelgeisiau ar gyfer cydraddoldeb, gan gydweithio â'n hundebau llafur i sicrhau bod barn eu haelodau yn cael ei chynrychioli ar bob lefel yn y sefydliad. Mae ein rhwydweithiau staff yn gwneud cyfraniad amhrisiadwy i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithlu, drwy eu hymrwymiad i roi llais i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Felly hefyd ein Bwrdd Cysgodol, sy'n cynnwys amrywiaeth eang o staff o bob rhan o Llywodraeth Cymru. Hoffwn achub ar y cyfle hwn i ddiolch i bawb sy'n ymwneud â'n hundebau llafur, ein rhwydweithiau staff a'r Bwrdd Cysgodol, sy'n gwneud gymaint i sicrhau bod Llywodraeth Cymru yn lle tecach a mwy cynhwysol i weithio ynddo i'n cyflogeion i gyd.



Amelia John

Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd

Pennod 1

Gwreiddio cydraddoldeb

Y cyd-destun: 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 parhau i gydymffurfio â gofynion ehangach Rheoliadau 2011 wedi'u rhoi ar waith, yn ogystal â threfniadau adrodd. Ymhlith y rhain mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth.

Mae'r ddogfen yn nodi'r wybodaeth sydd ei hangen i gydymffurfio â rheoliad 9 o Reoliadau 2011. 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 nodweddiion gwarchodedig a nodwyd.

Diben casglu'r wybodaeth hon ac adrodd arni yw sicrhau bod gan Lywodraeth Cymru 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

Mae Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol Llywodraeth Cymru, sy'n adrodd ar gynnydd yn erbyn ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol, ar gael yma: [Cydraddoldeb: Adroddiad Blynyddol Llywodraeth Cymru 2021 i 2022 \[HTML\] | LLYW.CYMRU](#)

1 Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r term 'BAME'. Nid yw Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r term hwn mwyach, yn dilyn adborth gan randdeiliaid nad yw'r term yn dderbyniol mwyach.

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn Llywodraeth Cymru

Mae hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle wedi bod yn flaenoriaeth o hyd drwy gydol 2022 – 2023, gyda chefnogaeth Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, Hyrwyddwyr Cydraddoldeb Grwpiau, rhwydweithiau staff ac undebau llafur.

Mae Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd yn sicrhau y caiff cynhwysiant yn y gweithle ei drafod ar lefelau uchaf y sefydliad.

Mae'r Bwrdd, a gaiff ei gadeirio gan yr Ysgrifennydd Parhaol, yn ystyried yr adroddiad diweddaraf ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu ddwywaith y flwyddyn ac yn cynnal trafodaethau mwy penodol ar bynciau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel y bo angen.

Cyfarfu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant bedair gwaith (yn rhithwir) yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r aelodau yn cynnwys Hyrwyddwr Cydraddoldeb y Bwrdd, Hyrwyddwyr Amrywiaeth Grwpiau (aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil o bob un o'r Grwpiau Busnes), Cadeiryddion Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff, Hyrwyddwyr Amrywiaeth Rhwydweithiau Staff, a chydweithwyr o'r undebau llafur a gwasanaethau corfforaethol (Adnoddau Dynol a Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi).

Ymhlith yr eitemau ar agenda'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod y flwyddyn roedd:

- Amrywiaeth y gweithlu a chynnydd yn erbyn targedau recriwtio.
- Dadansoddiad o gydraddoldeb cynlluniau recriwtio a phyrth asesu.
- Camau gweithredu'r cynllun cyflawni blynyddol mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

- Gwaith rhan amser ym maes ymchwil a dadansoddi Llywodraeth Cymru.
- Dadansoddiad o gydraddoldeb canlyniadau'r Arolwg Pobl.

Cyflawniadau a gweithgareddau'r sefydliad 2022-23

Mae'r prif gyflawniadau i hyrwyddo ein huchelgeisiau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cynnwys:

- Datblygu fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau newydd i nodi disgwyliadau a dyheadau clir ar gyfer y sefydliad, gan gynnwys ffocws o'r newydd ar degwch a chydraddoldeb.
- Llofnodi Addewid Menopos y Gweithle.
- Llofnodi'r Addewid Cyflogwr sy'n Ystyriol o Endometriosis.
- Ailymrwymo i'r Siarter Hil yn y Gwaith.
- Ennill achrediad fel sefydliad Rhuban Gwyn.
- Llofnodi Compact Swyddi Cymunedol Caerdydd.
- Atgyfnerthu'r Pasbort a'r Canllawiau ar Addasiadau yn y Gweithle i staff.
- Cefnogi amrywiaeth o ddigwyddiadau ymgysylltu â staff ar y thema cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Diwrnod Dathlu Trawsrywioldeb ac Ymwybyddiaeth Menopos.
- Enillwyr Gwobr CIPD Cymru am y Fenter Amrywiaeth a Chynhwysiant Orau am ein cynllun addasiadau recriwtio.

Yn ystod y flwyddyn, mae gwaith polisi adnoddau dynol wedi cynnwys:

- Cyhoeddi canllawiau ar fabwysiadu i gyflogeion a rheolwyr llinell, ar ôl ymgysylltu â'n Rhwydwaith Mabwysiadu a Maethu. Mae'r pecynnau gwybodaeth

i gyflogeion a rheolwyr llinell yn adlewyrchu'r canllawiau presennol i gyflogeion beichiog ac yn ategu ein prif Bolisi Mamolaeth/Mabwysiadu.

- Adolygu ein Canllawiau Menopos i gynnwys gwybodaeth ehangach am urddas mislif ac iechyd mislif fel rhan o **Gynllun Gweithredu Balch o'r Mislif Cymru**
- Cyhoeddi diweddariad i'n polisiau ar Reoli Presenoldeb ac Addasiadau yn y Gweithle er mwyn cadarnhau bod cymorth ar gael i staff.
- Adolygu ein Polisi ar Absenoldeb Maethu i gefnogi achrediad Llywodraeth Cymru fel cyflogwr 'Cyfeillgar i Faethu'².

Gwrth-hiliaeth

O dan ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu a Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol rydym yn ymrwmo i fod yn sefydliad gwrth-hiliol. Yn ystod y flwyddyn gwnaethom gymryd nifer o gamau i'n helpu i gyflawni'r nod hwn, gan gynnwys:

- creu hyb gwrth-hiliaeth ar y fewnryd, sy'n cynnig cyngor, arweiniad, cymorth a chyfleoedd datblygu ac yn cyfeirio defnyddwyr at adnoddau eraill
- datblygu a darparu cyfres o gyfleoedd dysgu a datblygu ar wrth-wahaniaethu (gan gynnwys gwrth-hiliaeth) sydd ar gael i bob aelod o staff
- gwaith paratoi er mwyn bwrw ymlaen â cham gweithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol i geisio cymorth gan ymgynghorwyr arbenigol i adolygu polisiau, gweithdrefnau ac arferion adnoddau dynol y sefydliad (o ymuno nes ymadael) er mwyn sicrhau eu bod yn amlwg yn wrth-hiliol
- sesiwn ddatblygu ar wrth-hiliaeth ar gyfer proffesiwn adnoddau dynol Llywodraeth

Cymru er mwyn codi ymwybyddiaeth o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a'r hyn y mae'n ei olygu i ni fel cyflogwr.

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:

- cynnal sesiynau hyfforddi ar y model cymdeithasol o anabledd ar gyfer staff er mwyn meithrin ymwybyddiaeth a dealltwriaeth
- ymestyn ein pasbort a'n cynllun addasiadau recriwtio
- helpu ymgeiswyr anabl i gael eu paru â rolau sy'n gweddu i'w haddasiadau yn y gweithle
- parhau i ddarparu addasiadau yn y gweithle i gydweithwyr anabl.

Addasiadau Recriwtio

Eleni, enillodd y tîm Amrywiaeth ym maes Recriwtio y wobr glodwiw am y Fenter Amrywiaeth a Chynhwysiant Orau yng Ngwobrau CIPD Cymru.

Ymhlith ei ddyletswyddau, mae'r tîm yn gweithio gydag ymgeiswyr anabl yn ystod prosesau recriwtio mewnol ac allanol i gefnogi proses asesu gynhwysol. Mae ymgeiswyr anabl yn cael cynnig mentor hyfforddedig, os oes angen, er mwyn nodi addasiadau y gall fod angen eu gwneud yn ystod y broses recriwtio. Gall unrhyw addasiadau y cytunir arnynt gael eu cofnodi ar basbort at ddibenion recriwtio yn y dyfodol.

² Cyflawnwyd statws Cyfeillgar i Faethu ym mis Ebrill 2023.

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

Mae ein data yn dangos bod hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar gyfradd llwyddo ymgeiswyr anabl sydd wedi gofyn am addasiad recriwtio ac wedi ei gael, a bydd y tîm yn parhau i adeiladu ar hyn dros y flwyddyn nesaf.

Bwrdd Cysgodol

Fel rhan o'n hymrwymiad i wella amrywiaeth ein fforymau gwneud penderfyniadau, gwnaethom gyflwyno Bwrdd Cysgodol yn 2021.

Mae'r Bwrdd Cysgodol yn grŵp amrywiol o staff o bob oed ar raddau amrywiol yn y sefydliad, sydd â phatrymau gwaith a nodweddion gwarchoddedig amrywiol. Mae pob aelod yn cynnig ei berspectif a'i brofiad unigryw ei hun, sy'n sicrhau y caiff syniadaeth Bwrdd Llywodraeth Cymru ei herio gan grŵp o bobl sy'n adlewyrchu amrywiaeth ein sefydliad.

Cynhaliwyd gwerthusiad cyffredinol o'r cynllun chwe mis ar ôl i garfan gyntaf y Bwrdd Cysgodol ddechrau ar ei gwaith, a arweiniodd at wneud rhai newidiadau i wella trefniadau gweinyddu'r cynllun. Caiff ymarfer i edrych ar y gwersi i'w dysgu ei gynnal ar ôl cyfnod o ddwy flynedd lawn.

Targedau Amrywiaeth 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 bod ein gweithlu yn cynrychioli'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu.

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

Gwyddom y 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 ymestynnol a fydd yn anodd eu

cyflawni na dangos diffyg uchelgais ar y mater pwysig iawn hwn.

Cynnydd mewn perthynas â thargedau recriwtio ac amrywiaeth yn y gweithlu

Mae cynnydd yn erbyn ein targedau yn cael ei fesur yn flynyddol. Ar ôl dadansoddi dwy flynedd gyntaf y strategaeth (blynyddoedd calendr 2021 a 2022), gwelwyd bod pedwar allan o'r chwe tharged recriwtio wedi cael eu cyflawni.

- Llwyddwyd i ragori ar y targedau o 50% ar gyfer dyrchafu menywod i'r Uwch Wasanaeth Sifil a recriwtio menywod o ffynonellau allanol i'r gwasanaeth hwnnw.
- Llwyddwyd i ragori ar y targedau ar gyfer dyrchafu staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a staff anabl ar raddfa sy'n uwch na'u cyfran o boblogaeth Llywodraeth Cymru.
- Ni lwyddwyd i gyflawni'r targedau o 20% o ran recriwtio pobl ethnig leiafrifol a phobl anabl o ffynonellau allanol, gyda chynnydd bach yng nghyfran y recriwtiaid ethnig leiafrifol o gymharu â'r flwyddyn flaenorol, ond ni welwyd fawr ddim newid yng nghyfran y recriwtiaid anabl.

Menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil

Ar 31 Mawrth 2023, canran y menywod yn yr Uwch Wasanaeth Sifil oedd 42.7%, sef gostyngiad o 1.8% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Er gwaethaf y gostyngiad cyffredinol, llwyddwyd i gyflawni ein targedau llif ar gyfer dyrchafu a recriwtio menywod i'r Uwch Wasanaeth Sifil ar adegau yn ystod y flwyddyn. Fodd bynnag, oherwydd y niferoedd cymharol fach yn yr Uwch Wasanaeth Sifil, mae'r ffigur yn amrywio eithaf tipyn yn seiliedig ar hyd yn oed niferoedd bach yn ymuno neu'n gadael.

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:

- i. Cefnogi menywod i gamu ymlaen i swyddi uwch yn y proffesiwn.
- ii. Pennu cynlluniau a thargedau clir ynghylch amrywiaeth a chydaddoldeb rhwng y rhywiau.
- iii. 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.

Pennod 2

Sgiliau a Hyfforddiant

Data Hyfforddiant Craidd yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Cynigiwyd nifer o gyrsiau hyfforddi craidd yn 2022-2023, gyda'r nod o feithrin set sgiliau'r staff ymhellach.

Nodir isod ddadansoddiad o bresenoldeb ar gyfer yr holl hyfforddiant craidd yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant a gafwyd gan staff parhaol a staff dros dro a gofnodwyd drwy'r Lab Dysgu, sef system rheoli dysgu ganolog y sefydliad.

Ni allwn ddarparu data ar gyflogeion sydd wedi 'gwneud cais am hyfforddiant a ph'un a oeddent yn llwyddiannus'. Mae ein hyfforddiant craidd ar gael i bob aelod o'r staff ac nid oes angen gwneud cais amdano.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos cyfraddau presenoldeb ar gyrsiau dysgu a datblygu corfforaethol ac nid ydynt yn cynnwys cyfleoedd dysgu/hyfforddiant a allai fod wedi cael eu trefnu'n anffurfiol neu ar lefel adran/tîm.

Tabl 1 – Presenoldeb mewn hyfforddiant craidd yn ôl nodweddion gwarchoddedig

| Rhyw | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| Menywod | 24,920 | 63% | 3,340 | 60% |
| Dynion | 14,820 | 37% | 2,200 | 40% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

| Oedran | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| 16-24 | 970 | 2% | 80 | 1% |
| 25-29 | 3,150 | 8% | 350 | 6% |
| 30-34 | 3,760 | 9% | 470 | 9% |
| 35-39 | 4,360 | 11% | 590 | 11% |
| 40-44 | 6,270 | 16% | 890 | 16% |
| 45-49 | 5,360 | 13% | 790 | 14% |
| 50-54 | 5,850 | 15% | 840 | 15% |
| 55-59 | 5,460 | 14% | 800 | 15% |
| 60-64 | 3,280 | 8% | 520 | 9% |
| 65+ | 1,280 | 3% | 210 | 4% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

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 | 2,690 | 7% | 350 | 6% |
| Ddim yn Anabl | 33,500 | 84% | 4,730 | 85% |
| Heb ei Ddatgan | 3,330 | 8% | 440 | 8% |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 230 | 1% | 20 | 0% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

| Hil | | | | |
|-------------------------------|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| Arabaid | 30 | 0% | 10 | 0% |
| Asiaidd – Bangladeshaid | 60 | 0% | 10 | 0% |
| Asiaidd – Tsieinaidd | 100 | 0% | 10 | 0% |
| Asiaidd – Indiaidd | 180 | 0% | 20 | 0% |
| Asiaidd – Pacistanaidd | 150 | 0% | 20 | 0% |
| Du – Affricanaidd | 90 | 0% | 10 | 0% |
| Du – Caribiaidd | 30 | 0% | 10 | 0% |
| Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig | 20 | 0% | * | 0% |
| Asiaidd a Gwyn Cymysg | 200 | 1% | 20 | 0% |
| Du Affricanaidd a Gwyn Cymysg | 70 | 0% | 10 | 0% |
| Du Caribiaidd a Gwyn Cymysg | 100 | 0% | 10 | 0% |
| Cefndir Asiaidd Arall | 50 | 0% | 10 | 0% |
| Unrhyw Gefndir Du Arall | 10 | 0% | * | 0% |
| Grŵp Ethnig Arall | 180 | 0% | 20 | 0% |
| Cefndir Ethnig Cymysg Arall | 190 | 0% | 30 | 0% |
| Gwyn | 36,220 | 91% | 5,050 | 91% |
| Heb ei Ddatgan | 510 | 1% | 80 | 1% |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 1,550 | 4% | 230 | 4% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

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 | 2,670 | 7% | 380 | 7% |
| Anffyddiaeth | 4,310 | 11% | 590 | 11% |
| Baha'i | * | 0% | * | 0% |
| Bwdhaeth | 70 | 0% | 10 | 0% |
| Cristnogaeth | 14,670 | 37% | 2,130 | 39% |
| Hindwâeth | 70 | 0% | 10 | 0% |
| Dyneiddiaeth | 90 | 0% | 10 | 0% |
| Islam | 320 | 1% | 40 | 1% |
| Jainiaeth | 10 | 0% | * | 0% |
| Iddewiaeth | 90 | 0% | 10 | 0% |
| Dim Crefydd/Cred | 7,080 | 18% | 830 | 15% |
| Crefydd/Cred Arall | 740 | 2% | 110 | 2% |
| Paganiaeth | 60 | 0% | 10 | 0% |
| Rastaffariaeth | * | 0% | * | 0% |
| Sikhiaeth | 60 | 0% | 10 | 0% |
| Taoaeth | 10 | 0% | * | 0% |
| Heb ei Ddatgan | 710 | 2% | 120 | 2% |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 8,810 | 22% | 1,280 | 23% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

| Cyfeiriadedd Rhywiol | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| Heterorywiol/Strêt | 32,480 | 82% | 4,540 | 82% |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 2,120 | 5% | 250 | 5% |
| Heb ei Ddatgan | 650 | 2% | 110 | 2% |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 4,500 | 11% | 640 | 12% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

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** | | | | |
|-----------------------------|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| Na | 38,890 | 98% | 5,410 | 98% |
| Ie | 860 | 2% | 140 | 2% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

| Statws priodasol | | | | |
|------------------------------------|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| Priod/Partneriaeth Sifil | 18,620 | 47% | 2,650 | 48% |
| Statws Arall | 4,580 | 12% | 610 | 11% |
| Sengl | 10,810 | 27% | 1,360 | 25% |
| Heb ei Ddatgan | 5,730 | 15% | 920 | 17% |
| <i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i> | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

| Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni) | | | | |
|--|---------------|-----|--------------|-----|
| | Presenoldeb | | Unigolion | |
| | Nifer | % | Nifer | % |
| Ddim yr Un Fath | 90 | 0% | 10 | 0% |
| Yr Un Fath | 20,980 | 53% | 2,610 | 47% |
| Heb ei Ddatgan | 17,810 | 45% | 2,820 | 51% |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 860 | 2% | 110 | 2% |
| Cyfanswm¹ | 39,740 | | 5,540 | |

**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. Mae'r cyfansymiau wedi'u cyfrifo yn seiliedig ar niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu. Mae'r canrannau yn seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (6080) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad. Mae'r data yn seiliedig ar gyfrif pen ar ddiwedd y mis ar 31 Mawrth 2023. 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.

Cyfleoedd Dysgu mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i alluogi pawb sy'n gweithio yn y sefydliad i wireddu eu potensial yn llawn. Mae'r cynnig dysgu a datblygu corfforaethol yn cefnogi'r ethos hwn, drwy fynd ati i hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth a phrif ffrydio'r negeseuon craidd ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob rhan o'r rhaglen ddysgu.

Ymhlith y datblygiadau allweddol ar gyfer 2022-2023 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 yn y ffordd sy'n diwallu eu hanghenion orau.

Hwyluswyr Cydraddoldebau Arbenigol

Mae ein tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Gweithle yn ymrwymedig i ddatblygu a meithrin diwylliant cynhwysol yn y sefydliad. Mae'n gweithio mewn partneriaeth â darparwyr hyfforddiant arbenigol a rhanddeiliaid mewnol i gynllunio, datblygu a darparu ymyriadau a datrysiadau dysgu effeithiol, a gaiff eu hategu gan brofiadau perthnasol.

Mae ein cwricwlwm corfforaethol eang ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cynnwys:

- Model Cymdeithasol o Anabledd.
- Sgyrsiau am wrth-hiliaeth.
- Adnabod a herio ymddygiad gwahaniaethol.
- Adnabod a deall microymosodiadau.

- Sgyrsiau mannau diogel.
- Gweithleoedd Cynhwysol (arweinwyr, 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. Ar y cyd â'r Rhwydwaith Menywod Ynghyd, cafodd cydweithwyr y cyfle i fynd i gynadleddau, seminarau, cyrsiau a sesiynau a oedd yn canolbwyntio ar godi eu proffil personol ac atgyfnerthu effeithiolrwydd.

Rhaglen Ddatblygu ar gyfer Staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Roedd Anelwn, sef rhaglen ddatblygu ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, wedi rhedeg rhwng mis Ionawr a mis Rhagfyr 2022. Roedd y rhaglen yn cynnwys cyfres o weithgareddau pwrpasol, gan gynnwys sgwrs gyrfu â'r Ysgrifennydd Parhaol; presenoldeb mewn cynhadledd ar arweinyddiaeth ymhlith pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; lleoliadau byrdymor neu gyfleoedd datblygu i feithrin sgiliau a phrofiad; a sesiynau wedi'u hwyluso ar gryfderau, arddulliau a dulliau arwain.

Cafodd rhaglen Anelwn ei chynnal mewn partneriaeth â Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol a'r timau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Gweithlu a Dysgu a Datblygu. Mae'r rhaglen yn cael ei gwerthuso ar hyn o bryd mewn partneriaeth â Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol, a fydd yn llywio'r rhaglen Anelwn a gaiff ei lansio ar gyfer 2024-2025.

Y Gymraeg yn Llywodraeth Cymru

Mae Llywodraeth Cymru wedi amlinellu ei gweledigaeth ar gyfer hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg yn y sefydliad yn ei strategaeth 'Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd', a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2020 – **Cymraeg. Mae'n perthyn i ni i gyd | LLYW. CYMRU**. Mae'r strategaeth yn amlinellu ein nod i ddod yn sefydliad gwirioneddol ddwyieithog erbyn 2050; yn sefydliad lle mae'n arferol i'r Gymraeg a'r Saesneg gael eu defnyddio mewn modd naturiol a chyfnewidiol yn ein gwaith bob dydd. Nod tymor byrrach y strategaeth yw bod Llywodraeth Cymru'n dod yn sefydliad sy'n dangos esiampl o ran ein defnydd o'r Gymraeg erbyn 2025.

Cyfleoedd Dysgu Cymraeg

Gwnaed cynnydd da yn ystod 2022-2023 i roi cyfleoedd i'r staff ddefnyddio mwy o Gymraeg yn y gweithle, ac mae'r egwyddor hon yn ategu ein gweithgareddau i roi'r strategaeth ar waith.

Rydym yn cynnig cyfleoedd amrywiol a hyblyg i ddysgu'r iaith sy'n addas i amrywiaeth eang o arddulliau dysgu a galluoedd. Mae'r hyblygrwydd hwn yn golygu y ceir cyfleoedd ar gyfer dysgu dwys, cyrsiau preswyl, dysgu hunangyfeiriedig ar-lein yn ogystal â dosbarthiadau wythnosol traddodiadol a chymorth un i un. Mae mwy na 600 o gydweithwyr wedi manteisio ar y ddarpariaeth hon drwy gydol y flwyddyn.

Cymorth i'r rhai ag anghenion dysgu ychwanegol

Rydym yn parhau i fuddsoddi mewn amrywiaeth o gyfleoedd dysgu i ddarparu ar gyfer anghenion ac arddulliau dysgu gwahanol, gan gynnwys sesiynau tiwtora un i un i'r rhai y mae angen cymorth ychwanegol arnynt.

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

| | Nifer | % |
|------------|-------|-----|
| Darllen | 1,490 | 24% |
| Siarad | 1,350 | 22% |
| Deall | 1,460 | 24% |
| Ysgrifennu | 1,180 | 19% |

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

| | Nifer | % |
|------------|-------|-----|
| Darllen | 3,640 | 60% |
| Siarad | 3,100 | 51% |
| Deall | 3,440 | 57% |
| Ysgrifennu | 2,710 | 45% |

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 2023

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

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

Drwy'r wybodaeth a gyflwynir yn yr adran hon, mae 'Heb ei Ddatgan' yn cyfeirio at nifer y staff nad ydynt wedi ateb cwestiwn monitro amrywiaeth ac mae 'Gwell gennyf beidio â dweud' yn cyfeirio at nifer y staff sydd wedi dewis peidio â datgelu'r wybodaeth y gofynnwyd amdani mewn cwestiwn monitro amrywiaeth penodol. Er mwyn sicrhau a chynnal cyfrinachedd ein staff, mae'r data wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw pump wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. Mae'r cyfansymiau wedi'u cyfrifo ar sail niferoedd gwirioneddol cyn talgrynnu, felly efallai na fyddant yn symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu. Mae'r canrannau yn seiliedig ar gyfanswm y cyfrif pen (6080) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

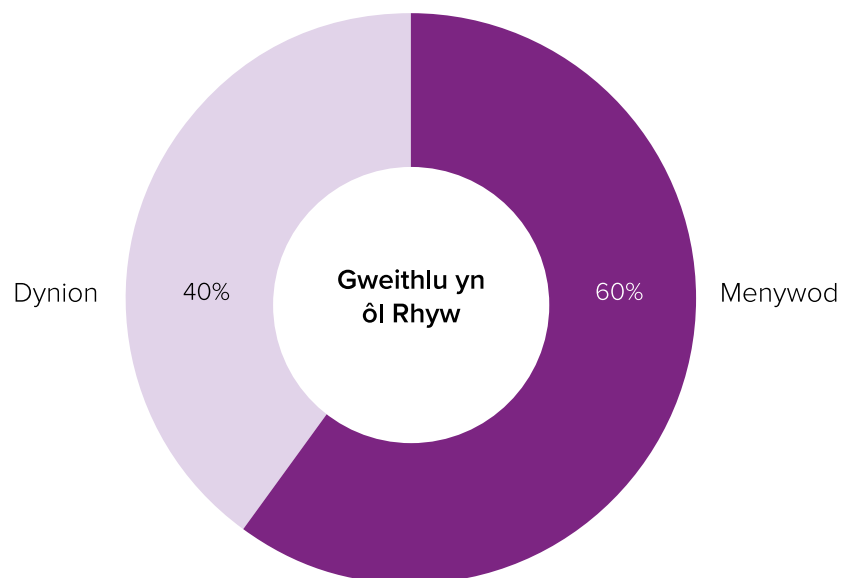
Mae'r gweithlu wedi cynyddu ychydig (o 6000 i 6080) ond mae'r cymysgedd amrywiaeth cyffredinol wedi aros yn gymharol sefydlog dros y 12 mis diwethaf (rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023).

Rydym yn defnyddio'r termau Anabledd ac Ailbennu Rhywedd yn yr adroddiad hwn i fod yn gyson â Deddf Cydraddoldeb 2010. Rydym yn defnyddio terminoleg ychwanegol wrth weithio gyda staff ac ar gyfer polisiâu adnoddau dynol, er mwyn bod yn gynhwysol. Mae ein holl bolisiau yn cynnwys pob aelod o'n staff, ni wnaeth beth fo'i sefyllfa o ran oedran, priodas a phartneriaeth sifil (gan gynnwys yr un rhyw a'r rhyw arall), beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhywedd, mynegiant rhywedd, p'un a oes ganddo gyflwr iechyd na ph'un a yw'n niwroamrywiol neu'n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain. Rydym yn cydnabod nad yw diffiniadau Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi'n benodol bod 'hunaniaeth rhywedd' a 'mynegiant rhywedd' yn nodweddion gwarchoddedig, 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 bod Gweinidogion Cymru mewn sefyllfa well i gydymffurfio â'u dyletswyddau statudol sy'n gysylltiedig â chdraddoldeb a hybu llesiant yng Nghymru.

Tabl 3 – Gweithlu yn ôl Rhyw

| Rhyw (Pob Patrwm Gweithio) | | |
|-----------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Menywod | 3,640 | 60 |
| Dynion | 2,440 | 40 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

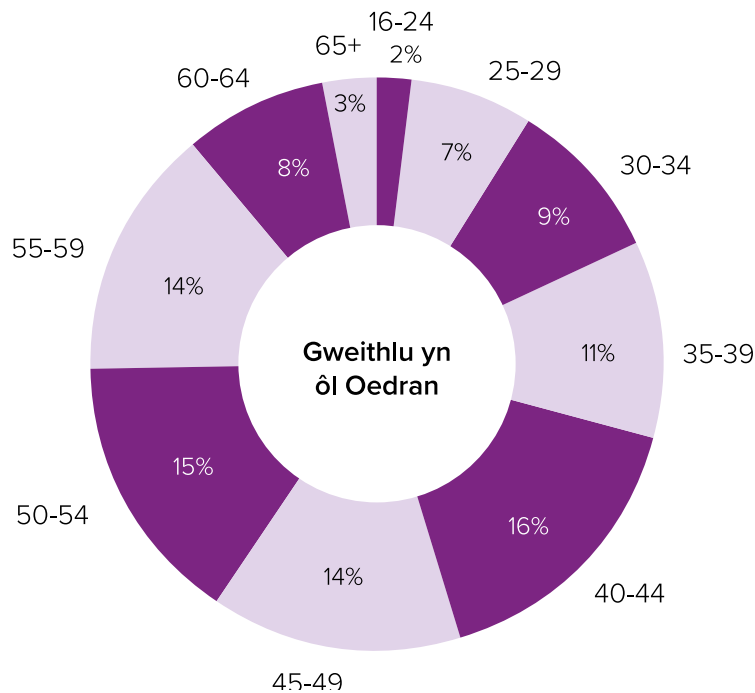
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 1

Tabl 4 – Gweithlu yn ôl Oedran

| Oedran | | |
|-----------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| 16-24 | 140 | 2 |
| 25-29 | 420 | 7 |
| 30-34 | 530 | 9 |
| 35-39 | 690 | 11 |
| 40-44 | 980 | 16 |
| 45-49 | 850 | 14 |
| 50-54 | 920 | 15 |
| 55-59 | 850 | 14 |
| 60-64 | 490 | 8 |
| 65+ | 200 | 3 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

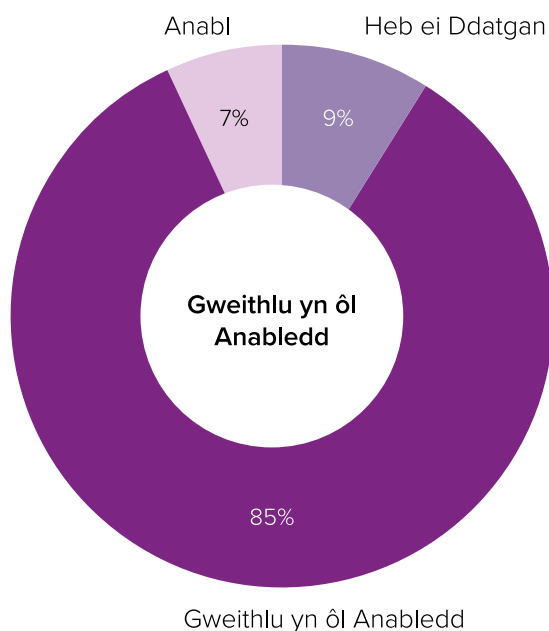
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 2

Tabl 5 – Gweithlu yn ôl Anabledd

| Anabledd | | |
|-----------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Anabl | 400 | 7 |
| Ddim yn Anabl | 5,140 | 85 |
| Heb ei Ddatgan | 520 | 9 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 20 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

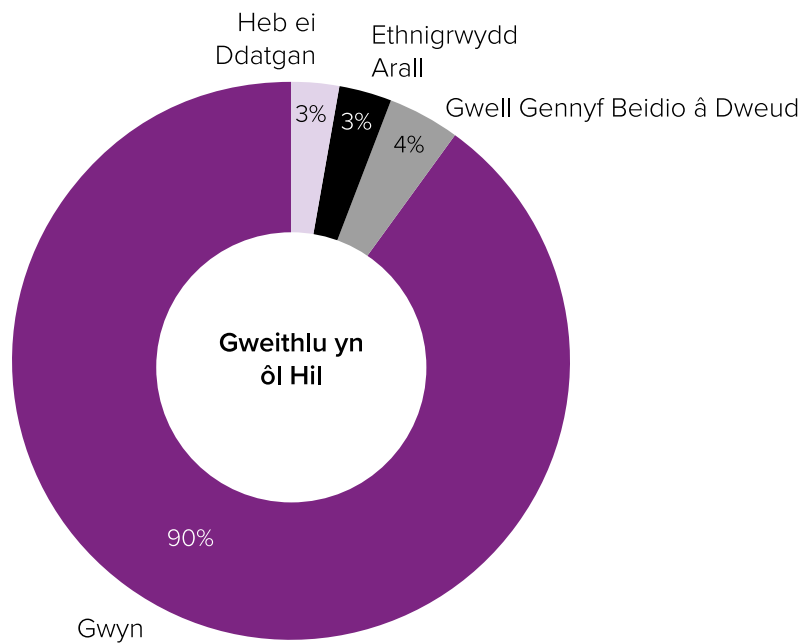
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 3

Tabl 6 – Gweithlu yn ôl Hil

| Hil | Nifer | % |
|-----------------------------|--------------|------------|
| Ethnigrwydd Arall | 200 | 3 |
| Gwyn | 5,480 | 90 |
| Heb ei Ddatgan | 160 | 3 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 250 | 4 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

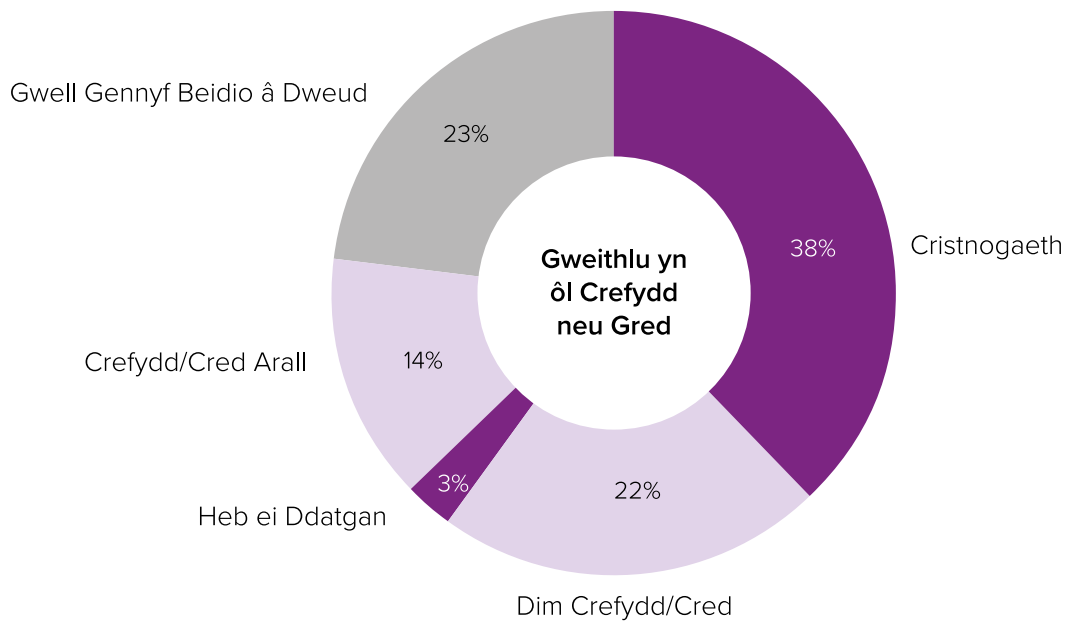
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 4

Tabl 7 – Gweithlu yn ôl Crefydd neu Gred

| Crefydd/Cred | | |
|-----------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Cristnogaeth | 2,310 | 38 |
| Dim Crefydd/Cred | 1,310 | 22 |
| Crefydd/Cred Arall | 870 | 14 |
| Heb ei Ddatgan | 200 | 3 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 1,390 | 23 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

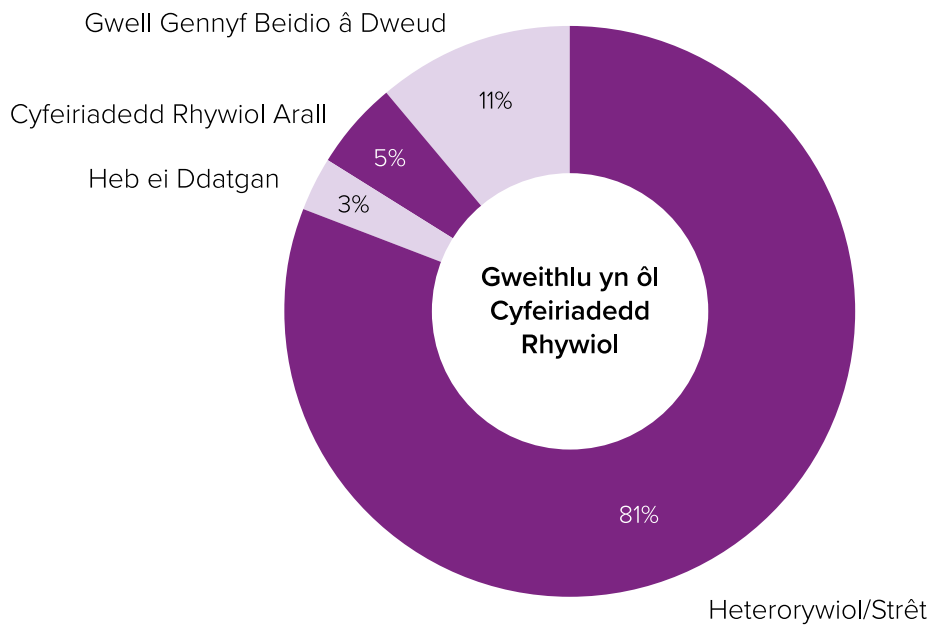
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 5

Tabl 8 – Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

| Cyfeiriadedd Rhywiol | | |
|-----------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Heterorywiol/Strêt | 4,920 | 81 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 280 | 5 |
| Heb ei Ddatgan | 190 | 3 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 700 | 11 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

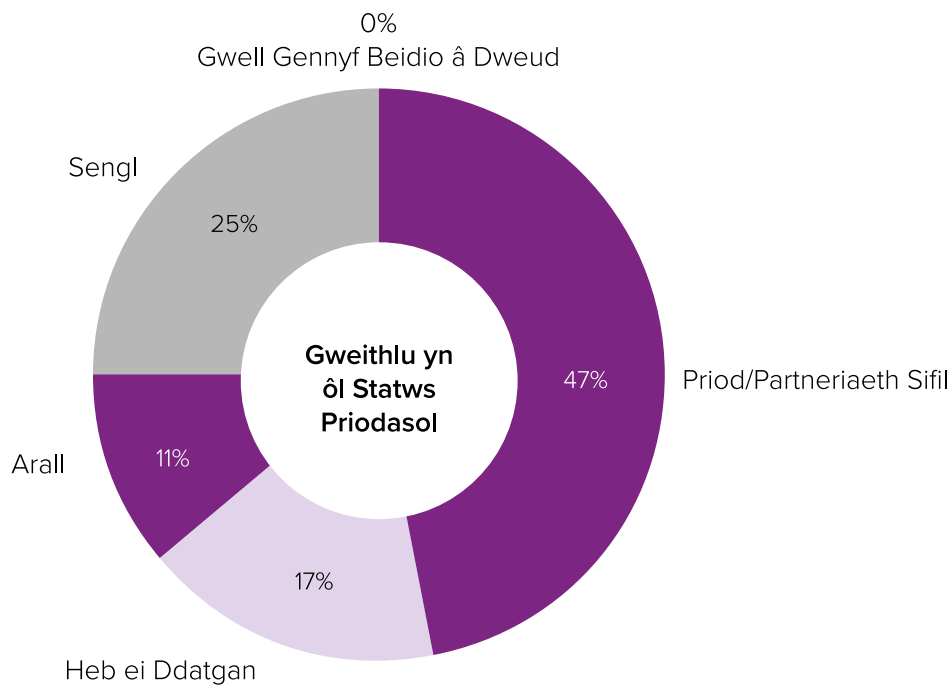
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 6

Tabl 9 – Gweithlu yn ôl Statws Priodasol

| Statws Priodasol | | |
|------------------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Priod/Partneriaeth Sifil | 2,870 | 47 |
| Statws Arall | 660 | 11 |
| Sengl | 1,500 | 25 |
| Heb ei Ddatgan | 1,050 | 17 |
| <i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i> | 0 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 100 |

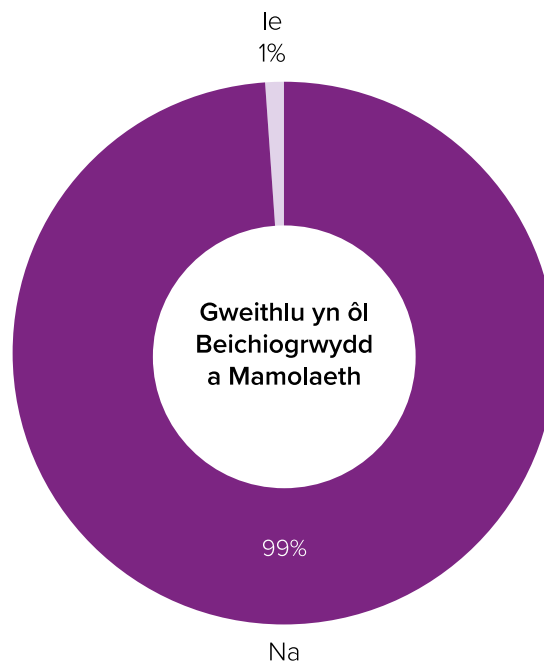
Mae'r holl ffigurau yn yr adroddiad hwn wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf ac mae ffigurau islaw 5 wedi'u hatal a'u dynodi â *. Mae'r canrannau wedi'u talgrynnu. ¹Efallai na fydd y cyfansymiau'n symio am fod y ffigurau wedi'u talgrynnu.

Ffigur 7

Tabl 10 – Gweithlu yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

| Beichiogrwydd/Mamolaeth | | |
|-----------------------------|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Na | 6,020 | 99 |
| Ie | 60 | 1 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 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.

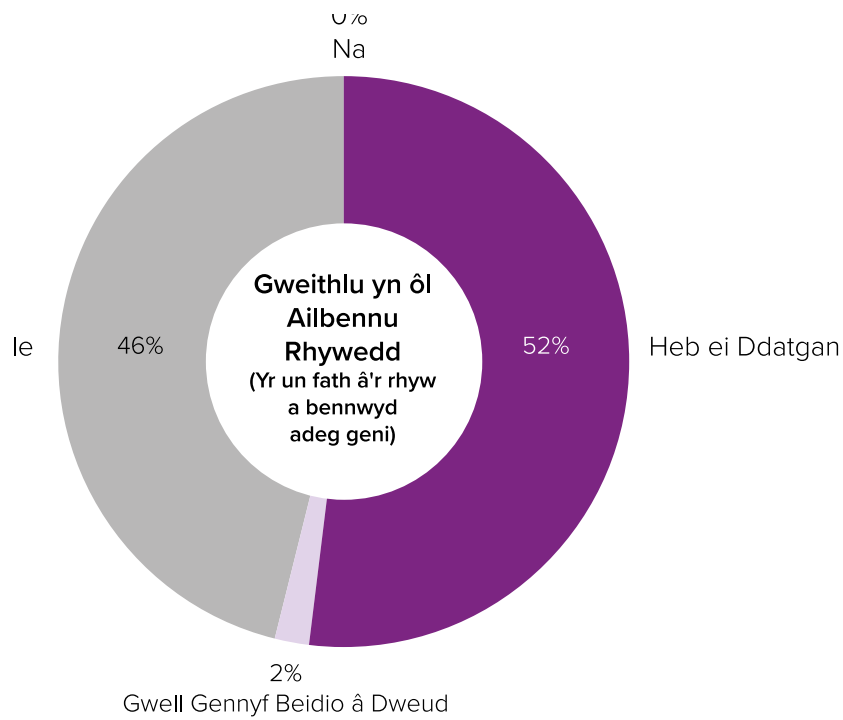
Ffigur 8

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

| Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni) | | |
|--|--------------|------------|
| | Nifer | % |
| Na | 10 | 0 |
| Ie | 2,800 | 46 |
| Heb ei Ddatgan | 3,150 | 52 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 120 | 2 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | 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

Mae 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 ddisbarthiad a lefelau swyddi. Mae hyn yn helpu i nodi gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal â materion eraill yn ymwneud a chydaddoldeb rhwng y rhywiau, fel gwahanu galwedigaethol.

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

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

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

Fodd bynnag, ar hyn o bryd yn y DU, nid yw pobl anneauidd yn cael eu cydnabod yn gyfreithiol. Mae hyn yn golygu mai dim ond yr opsiynau 'gwryw' neu 'benyw' sydd ar ddogfennau swyddogol.

Tabl 12 – Proffesiwn

| Proffesiwn | Menywod | Dynion |
|---|--------------|--------------|
| Cyfathrebu | 100 | 70 |
| Economeg | 20 | 20 |
| Peirianeg | 10 | 30 |
| Rheoli Cyfleusterau | 30 | 40 |
| Cyllid | 190 | 140 |
| Iechyd | 140 | 80 |
| Adnoddau Dynol | 170 | 70 |
| Archwilio Mewnol | 10 | 10 |
| Rheoli Gwybodaeth/Llyfrgell | 50 | 50 |
| Arolygwyr | 200 | 60 |
| Technoleg Gwybodaeth | 80 | 150 |
| Gwasanaethau Cyfreithiol | 120 | 60 |
| Marchnata | 50 | 20 |
| Cyflawni Gweithredol | 960 | 660 |
| Cynllunio | 30 | 40 |
| Cyflawni Polisi | 1,040 | 680 |
| Caffael a Rheoli Contractau | 50 | 40 |
| Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau | 80 | 60 |
| Ymchwil Gymdeithasol/Ymchwil i'r Farchnad | 70 | 40 |
| Gwyddoniaeth | 20 | 20 |
| Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwaith Cymdeithasol | 130 | 20 |
| Ystadegau | 50 | 50 |
| Syrfewyr | 10 | 20 |
| Cyfieithu | 40 | 20 |
| Gwasanaethau Milfeddygol | * | * |
| Cyfanswm¹ | 3,640 | 2,440 |

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 ³ | * | * |
| SCS3 | * | * |
| SCS2 | 10 | 30 |
| SCS1 | 70 | 80 |
| Gradd 6 | 110 | 120 |
| Gradd 7 | 520 | 410 |
| Uwch-swyddog Gweithredol (SEO) | 770 | 500 |
| Swyddog Gweithredol Uwch (HEO) | 950 | 500 |
| Swyddog Gweithredol (EO) | 620 | 450 |
| Cymorth Tîm | 520 | 310 |
| Arall | 60 | 50 |
| Cyfanswm¹ | 3,640 | 2,440 |

Tabl 14 – Math o Gontract

| Contract | Menywod | Dynion |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| Parhaol | 3,410 | 2,280 |
| Dros Dro | 230 | 170 |
| Cyfanswm¹ | 3,640 | 2,440 |

Tabl 15 – Patrwm Gweithio

| Patrwm Gweithio | Menywod | Dynion |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| Amser Llawn | 2,670 | 2,210 |
| Rhan-amser | 960 | 230 |
| Cyfanswm¹ | 3,640 | 2,440 |

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 (6080) a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad.

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

Cyflog

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae bwlch cyflog cymedrig⁴ o **5.77%** rhwng y rhywiau yn Llywodraeth Cymru ar 31 Mawrth 2023. Y bwlch cyflog cyhoeddedig rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2022 oedd 6.40%. 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.

Ar 31 Mawrth 2023, ceir bwlch cyflog canolrifol⁵ 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.

Er bod y sefydliad yn cyflogi mwy o fenywod na dynion yn gyffredinol, nid ydynt wedi'u rhannu'n gyfartal rhwng y graddau. Menywod sy'n cyfrif am y mwyafrif o'r staff ar raddau is.

Byddwn yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy helpu menywod ar bob lefel o'r sefydliad i ddatblygu eu gyrfaedd a chamu ymlaen ynddynt a thrwy barhau â'n hymdrechion i greu Uwch Wasanaeth Sifil sy'n gytbwys o ran y rhywiau.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a Bwlch Cyflog Anabledd

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.

Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig wedi lleihau o **5.38%** ym mis Mawrth 2022 i 4.13% ym mis Mawrth 2023, a'r bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yw **0%**.

Gall newidiadau bach yn y cymysgedd graddau gael effaith fawr gan fod y niferoedd yn fach, felly gallai cynnydd yn nifer y staff ar raddau uwch a chamau i recriwtio staff ar raddau is fod wedi cael effaith. O'r herwydd, gallwn ddisgwyl i'r bwlch cyflog ethnigrwydd fod yn gyfnewidiol dros amser ac felly dylid cymryd gofal wrth ddehongli newidiadau.

Y bwlch cyflog anabledd cymedrig yw **5.83%**, a'r bwlch cyflog anabledd canolrifol yw 0%. Nid yw'r bwlch cyflog anabledd wedi newid fawr ddim rhwng mis Mawrth 2022 a mis Mawrth 2023, gan leihau fymryn o 5.85% i 5.83%. Ar y cyfan, mae'r bwlch wedi bod yn lleihau dros amser, ac eithrio cynnydd bach ym mis Mawrth 2021.

4 Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog menywod a dynion.

5 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.

Bwlch Cyflog Cyfeiriadedd Rhywiol

Rydym wedi dadansoddi bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol Llywodraeth Cymru dros y ddwy flynedd diwethaf. Mae wedi bod yn negatiff dros y ddwy flynedd, sy'n dynodi cyflog uwch i staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol; fodd bynnag, mae'r bwlch wedi lleihau o -2.16% ym mis Mawrth 2022 i **-0.29%** ym mis Mawrth 2023.

Mae mwy o staff sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol ar y system adnoddau dynol (ac sydd, felly, wedi cael eu hepgor o'r cyfrifiadau) na staff sydd heb ddatgan ethnigrwydd neu anabledd. Yn 2022 a 2023, dim ond 86% o staff cymwys a barwyd a wnaeth ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol o gymharu â 94% ar gyfer ethnigrwydd a 91-92% ar gyfer anabledd.

Er bod y bwlch cyflog ar y rhan fwyaf o'r graddau unigol yn bositif, mae bwlch cyflog cyffredinol Llywodraeth Cymru yn negatiff. Efallai fod hyn i'w briodoli i'r ffaith bod cyfradd uwch o staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol ar raddau uwch.

Gweithgarwch Recriwtio

Mae'r gweithgarwch recriwtio a ddangoswyd yn cynnwys yr holl benodiadau ffurfiol a gofnodwyd ar bob gradd, gan gynnwys prentisiaethau, yn seiliedig ar ddyddiad cau, rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023. Mae'r term "allanol" yn cyfeirio at ymgeiswyr sydd wedi gwneud cais am swyddi nad ydynt wedi'u cyflogi o fewn y sefydliad ar hyn o bryd; mae "mewnol" yn cyfeirio at gyflogeion sydd wedi gwneud cais am swydd newydd o fewn y sefydliad.

Ceisiadau Allanol am Swyddi (Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod – 1 Ebrill 2022 – 31 Mawrth 2023)

Tabl 16a – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Rhyw

| Rhyw | Cyfanswm ¹ |
|-----------------------------|-----------------------|
| Menywod | 1,830 |
| Dynion | 1,480 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 50 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

Tabl 16b – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Oedran

| Oedran | Cyfanswm ¹ |
|-----------------------------|-----------------------|
| 16-24 | 780 |
| 25-29 | 550 |
| 30-34 | 460 |
| 35-39 | 410 |
| 40-44 | 400 |
| 45-49 | 290 |
| 50-54 | 250 |
| 55-59 | 120 |
| 60-64 | 60 |
| 65+ | 10 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 40 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

Tabl 16c – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Anabledd

| Anabledd | Cyfanswm ¹ |
|-----------------------------|-----------------------|
| Anabl | 410 |
| Ddim yn Anabl | 2,830 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 120 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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 ¹ |
|---|-----------------------|
| Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig | 10 |
| Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall | 20 |
| Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Bangladeshaidd | 20 |
| Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Tsieineaidd | 20 |
| Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd | 50 |
| Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd | 30 |
| Du – Affricanaidd | 10 |
| Du – Caribiaidd neu Affricanaidd | 50 |
| Du – Unrhyw gefndir Du arall | 20 |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Unrhyw gefndir cymysg arall | 20 |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn ac Asiaidd | 40 |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd | 20 |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd | 20 |
| Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall | 10 |
| Grŵp ethnig arall – Arabaidd | 10 |
| Gwyn – Gwyddelig | 20 |
| Gwyn – Cefndir gwyn arall | 160 |
| Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig | 2,790 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 60 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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 ¹ |
|-----------------------------|-----------------------|
| Agnosticiaeth | 380 |
| Anffyddiaeth | 570 |
| Baha'i | 10 |
| Bwdhaeth | 10 |
| Cristnogaeth | 1,030 |
| Hindwâeth | 20 |
| Dyneiddiaeth | 10 |
| Islam | 110 |
| Iddewiaeth | * |
| Dim Crefydd | 940 |
| Crefydd Arall | 30 |
| Paganiaeth | 20 |
| Sikhiaeth | 10 |
| Taoaeth | * |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 230 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

Tabl 16f – Ceisiadau Allanol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

| Cyfeiriadedd Rhywiol | Cyfanswm ¹ |
|-----------------------------|-----------------------|
| Heterorywiol / Strêt | 2,780 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 400 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 190 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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

| Priod/Partneriaeth Sifil | Cyfanswm ¹ |
|-----------------------------|-----------------------|
| Na | 2,050 |
| Ie | 1,230 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 80 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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 fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni)

| Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni) | Cyfanswm ¹ |
|--|-----------------------|
| Ddim yr Un Fath | 20 |
| Yr Un Fath | 3,280 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 60 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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

| Yn Feichiog Ar Hyn o Bryd/Wedi Bod yn Feichiog yn ystod y Flwyddyn Diwethaf | Cyfanswm ¹ |
|---|-----------------------|
| Na | 3,240 |
| Ie | 70 |
| Heb ei Ddatgan | 10 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 50 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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

| Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y Flwyddyn Diwethaf | Cyfanswm ¹ |
|---|-----------------------|
| Na | 20 |
| Anhysbys/Ni Ofynnwyd am y Wybodaeth | 3,300 |
| Ie | 20 |
| Cyfanswm¹ | 3,370 |

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 2022 – 31 Mawrth 2023). Pob Gradd.

Tabl 17a – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Rhyw

| Rhyw | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|-----------------------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Menywod | 240 | 510 | 370 | 1,120 |
| Dynion | 130 | 400 | 200 | 730 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 10 | * | 20 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

Tabl 17b – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Oedran

| Oedran | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|-----------------------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| 16-24 | 10 | 10 | 20 | 40 |
| 25-29 | 40 | 100 | 60 | 200 |
| 30-34 | 40 | 100 | 80 | 220 |
| 35-39 | 50 | 140 | 100 | 300 |
| 40-44 | 80 | 190 | 110 | 370 |
| 45-49 | 50 | 140 | 80 | 260 |
| 50-54 | 60 | 100 | 70 | 230 |
| 55-60 | 40 | 90 | 40 | 170 |
| 60-64 | 10 | 30 | 10 | 40 |
| 65+ | * | * | * | 10 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 30 | 10 | 50 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

Tabl 17c – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Anabledd

| Anabledd | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|-----------------------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Anabl | 30 | 90 | 50 | 170 |
| Ddim yn Anabl | 310 | 790 | 510 | 1,600 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 30 | 50 | 20 | 100 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

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 | * | * | * |
| Asiaidd/Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig – Unrhyw gefndir Asiaidd arall | 0 | * | * | * |
| Bangladeshaid | 0 | 0 | * | 0 |
| Tsieinaidd | 0 | * | * | * |
| Indiaidd | * | 10 | 0 | 10 |
| Pacistanaid | * | 10 | * | 10 |
| Du – Affricanaidd | 0 | * | * | * |
| Du – Caribiaidd | 0 | * | 0 | * |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Unrhyw gefndir cymysg arall | 0 | * | 0 | * |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn ac Asiaidd | * | * | * | 10 |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd | 0 | * | * | 10 |
| Grwpiau aml-ethnig, cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd | * | * | * | 10 |
| Grŵp ethnig arall – Unrhyw grŵp ethnig arall | * | 10 | * | 10 |
| Grŵp ethnig arall – Arabaidd | 0 | 0 | * | * |
| Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig | * | 0 | 0 | * |
| Gwyn – Gwyddelig | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwyn – Cefndir gwyn arall | 10 | 20 | 10 | 50 |
| Gwyn – Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon, Prydeinig | 330 | 830 | 530 | 1,700 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 20 | 10 | 40 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

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 17e – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Crefydd neu Gred

| Crefydd/Cred | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|-----------------------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Agnosticiaeth | 30 | 80 | 40 | 150 |
| Anffyddiaeth | 40 | 140 | 60 | 240 |
| Bwdhaeth | * | * | * | * |
| Cristnogaeth | 130 | 320 | 200 | 650 |
| Hindŵaeth | 0 | * | 0 | * |
| Dyneiddiaeth | * | * | * | 10 |
| Islam | * | 10 | 10 | 20 |
| Iddewiaeth | * | * | 0 | * |
| Dim Crefydd | 140 | 280 | 220 | 630 |
| Crefydd Arall | * | 10 | * | 10 |
| Paganiaeth | 0 | * | * | * |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 40 | 80 | 50 | 160 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

Tabl 17f – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Cyfeiriadedd Rhywiol

| Cyfeiriadedd Rhywiol | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|-----------------------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Heterorywiol / Strêt | 330 | 820 | 520 | 1,670 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 10 | 40 | 30 | 80 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 30 | 60 | 30 | 120 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

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

| Priod/Partneriaeth Sifil | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|-----------------------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Na | 170 | 410 | 270 | 840 |
| Ie | 200 | 500 | 290 | 980 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 20 | 20 | 50 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

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 17h – Ceisiadau Mewnol am Swyddi – Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni)

| Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni) | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|--|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Na | * | * | 0 | * |
| Ie | 360 | 910 | 570 | 1,840 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 10 | 10 | 20 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 10 | * | 30 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

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

| Yn Feichiog Ar Hyn o Bryd/ Wedi Bod yn Feichiog yn ystod y Flwyddyn Diwethaf | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|--|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Na | 130 | 890 | 550 | 1,560 |
| Ie | 10 | 10 | 10 | 30 |
| Heb ei Ddatgan | 240 | 10 | 10 | 250 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 30 | 10 | 40 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

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

| Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y Flwyddyn Diwethaf | Heb Symud Ymlaen*** | Aflwyddiannus | Llwyddiannus | Cyfanswm |
|---|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| Na | * | 10 | 10 | 10 |
| Ie | * | 10 | 10 | 20 |
| Anhysbys / Ni Ofynnwyd am y Wybodaeth | 370 | 920 | 570 | 1,860 |
| Cyfanswm¹ | 380 | 930 | 580 | 1,890 |

*** 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 Allgyrraedd

Rydym yn ceisio sicrhau bod ein hysbysebion swydd yn cyrraedd cronfa amrywiol o ymgeiswyr sy'n ein galluogi i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu.

Mae'r tîm Amrywiaeth ym maes Recriwtio yn chwarae rôl ymgynghori drwy roi cyngor i reolwyr sy'n recriwtio ar sut i gyrraedd grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn enwedig wrth recriwtio'n allanol. Mae'n rhaid bod pob rheolwr sy'n recriwtio wedi rhoi cynllun allgyrraedd 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 nad ydynt yn cynnwys unrhyw ofynion a allai beri rhwystrau i fynediad, boed yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, na chyfyngu ar y gronfa o ymgeiswyr. Mae ein deunyddiau allgyrraedd 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.

Eleni, yn unol â'n hymrwymiad i Waith Teg a chreu gweithlu amrywiol, gweithiwyd gyda'r Community Jobs Compact. 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 rhoi ffocws penodol 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.

Pyrth Asesu a Datblygu

Rhoddodd Llywodraeth Cymru'r gorau am y tro i ddefnyddio Pyrth Asesu ar gyfer cynlluniau dyrchafu mewnol ym mis Medi 2022 ar ôl asesu adborth ar y dull. Ar ôl ymgysylltu'n helaeth â staff, penderfynwyd dod â phroses y Porth i ben a newid i drefniadau dyrchafu a arweinir gan fusnes ar gyfer rolau penodol neu deuluoedd swyddi, gyda mwy o gyfraniad gan reolwyr sy'n recriwtio. Yn dilyn asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb, cafodd y trefniadau diwygiedig eu lansio ym mis Gorffennaf 2023.

Cynllun Penodiadau Cyfnod Penodol

O ganlyniad i newidiadau mewn anghenion busnes a recriwtio, ni chafodd unrhyw gynlluniau Derbynn Swmp am Gyfnod Penodol eu dechrau rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023 ac 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 cawsant eu cwblhau rhwng mis Mawrth 2022 a mis Ebrill 2023. O'r rhain, mae gwaith dadansoddi wedi cael ei gwblhau sy'n rhoi'r darlun cyffredinol canlynol:

- Y gyfradd lwyddo gyffredinol ar gyfer pob ymgeisydd ar gyfer y cynlluniau penodiadau cyfnod penodol oedd 15%.
- Roedd y gyfradd lwyddo 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 â 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 â 16%.

Yn ystod y cyfnod rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023, mae Llywodraeth Cymru wedi parhau i wneud gwelliannau a newidiadau i bob dull recriwtio. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno system olrhain ceisiadau newydd (Cais), mabwysiadu'r fethodoleg asesu well (Proffiliau Llwyddiant) a ddefnyddir gan y Gwasanaeth Sifil ehangach, a diweddarau hyfforddiant ac arweiniad ym maes recriwtio (ac mae mwy o opsiynau digidol yn cael eu datblygu i'w cyflwyno yn y dyfodol). Rydym hefyd yn treialu opsiynau trwyddedu newydd (fel LinkedIn a CV Library) i wella a datblygu ein gwaith marchnata ac allgyrraedd.

Cynllun Prentisiaeth

Ni chynhaliwyd unrhyw gynllun prentisiaeth yn ystod y cyfnod 2022-2023.

Y rheswm am hyn yw ein bod wedi cadw rhestr o ymgeiswyr wrth gefn o'r cynllun a gynhaliwyd yn ystod 2021-2022. Cafodd pob unigolyn ar y rhestr wrth gefn gynnig rolau a phenderfynodd 16 ohonynt dderbyn rolau a gwnaethant ddechrau ym mis Gorffennaf 2023.

Ni ellir rhoi union ffigurau mewn perthynas ag amrywiaeth y grŵp hwn am fod y niferoedd yn fach ac, felly, mae risg y bydd modd adnabod rhai unigolion. Fodd bynnag, llwyddwyd i ragori ar y targed o 20% ar gyfer recriwtio pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol, ond ni lwyddwyd i gyflawni'r targed o 20% ar gyfer recriwtio pobl anabl.

Pennod 4

Cefnogi ein Staff a Bod yn Gyflogwr Delfrydol

Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff

Yn 2022-2023, roedd gan Lywodraeth Cymru bum rhwydwaith amrywiaeth i staff:

- Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd (DAAS).
- Rhwydwaith Materion y Meddwl (Iechyd Meddwl a Llesiant).
- Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol (MESN).
- Rhwydwaith PRISM (LHDTI+).
- 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. Maent yn 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, mentora a rhwydweithio yn ogystal â chyfleoedd i fynd i ddigwyddiadau. Maent hefyd yn gweithio gyda'r sefydliad i ddylanwadu'n gadarnhaol ar bolisiau ac arferion. Mae Cadeiryddion y rhwydweithiau yn aelodau o'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Cyflawniadau'r Rhwydweithiau Staff yn ystod y flwyddyn

Grŵp Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd:

Parhaodd y Grŵp i gynnal rhith-gyfarfodydd i aelodau, gan gynnig cyfleoedd iddynt rannu profiadau a phroblemau a cheisio syniadau ynghylch datrysiadau y gellir eu rhoi ar waith mewn trafodaeth â staff Adnoddau

Dynol, Cyfleusterau, TG neu rannau eraill o'r sefydliad fel y bo'n briodol. Yn yr un modd â'r rhwydweithiau eraill, parhaodd y Grŵp i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisiau adnoddau dynol, datblygu'r sefydliad ac asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Yn ystod y cyfnod adrodd, parhaodd y Grŵp 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 ddileu rhwystrau a 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 o anabledd i arferion cyflogaeth wedi canolbwyntio ar wneud addasiadau i drefniadau recriwtio a'r gweithle, gweithio hybrid (yn benodol, sicrhau bod y rhai y mae angen iddynt weithio gartref drwy'r amser fel addasiad rhesymol yn gallu gweithio ar sail cydraddoldeb) a darparu TGCh hygyrch (caledwedd a meddalwedd).

Yn ystod 2022, cynhaliodd y Grŵp ymchwiliad arbennig i brofiadau staff anabl rhan amser yn Llywodraeth Cymru. Roedd yr adroddiad, a gyflwynwyd i'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Medi 2022, yn cynnwys argymhellion ynghylch camau gweithredu i wella profiadau gweithio rhan amser yr 20% hynny o holl staff Llywodraeth Cymru sy'n gweithio'n rhan amser, yn ogystal ag argymhellion i fynd i'r afael â phroblemau sy'n effeithio'n benodol ar staff sy'n gweithio'n rhan amser am resymau sy'n gysylltiedig â'u hamhariad (h.y. y rhai y mae gweithio'n rhan amser yn addasiad rhesymol iddynt).

Materion y Meddwl:

Chwaraeodd Materion y Meddwl, fel un o'r pum rhwydwaith ffurfiol i'r staff, ran weithredol yn y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r grwpiau ymgynghori ar newidiadau polisi a chynlluniau peilot ar gyfer cyrsiau Dysgu a Datblygu newydd. Ar ôl pandemig COVID-19, canolbwyntiodd y rhwydwaith ar gyflwyno digwyddiadau hybrid, ochr yn ochr â chyfleoedd i gydweithwyr o bob cwr o Gymru gyfarfod wyneb yn wyneb yn lleol. Wrth godi ymwbyddiaeth o'r rhwydwaith, dosbarthodd Materion y Meddwl gylchlythyrau rheolaidd a oedd yn 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, gan gyfrannu at flogiau, recordiadau a sesiynau galw heibio i aelodau'r rhwydwaith.

Parhaodd Materion y Meddwl i gynnal digwyddiadau i gefnogi iechyd meddwl a llesiant, gyda sesiynau cinio a dysgu rheolaidd a chyfleoedd i alw heibio a chael sgwrs. Parhaodd y rhwydwaith i gefnogi'r wythnos ymwybyddiaeth o iechyd meddwl ym mis Mai, gan gynnwys darparu a chydlynu cyfres o flogiau gan yr uwch-noddwr ym mis Mai.

Parhaodd y clwb crefft a'r sesiynau paned a sgwrs misol, a rhoddwyd cymorth cymheiriaid uniongyrchol i gydweithwyr a ofynnodd am gymorth o'r fath, gan gynnwys lansio is-grŵp a oedd yn canolbwyntio ar gefnogi aelod o staff sy'n gofalu am anwyliad â chyflyrau iechyd meddw. 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 arweiniol yn y gwaith o lansio a chynnal sesiynau Sefydlu i'r Rhwydweithiau

rheolaidd, digwyddiad llesiant byw Dewch i Drafod a'r diwrnod dathlu rhwydweithiau a arweiniwyd gan y Rhwydwaith Menywod Ynghyd.

I gefnogi gweithgareddau'r rhwydweithiau, cynigiodd Materion y Meddwl nifer o gyfleoedd STEP (Rhaglen Profiad Byrdymor) ar gyfer y flwyddyn i ddod.

Rhwydwaith y Staff Ethnig Lleiafrifol:

Parhaodd y rhwydwaith i hyrwyddo ei nodau a'i amcanion strategol i gynghori'r sefydliad a chefnogi ei aelodau. Yn ystod y flwyddyn, aeth y rhwydwaith drwy gyfnod o newid, ac mae ganddo bellach set newydd o wirfoddolwyr sy'n llenwi rolau Cadeirydd a swyddogion y rhwydwaith. Mae aelodaeth y rhwydwaith wedi tyfu i tua 90 o aelodau a 140 o gynghreiriaid. Mae hyn yn adlewyrchiad o ymdrechion allgyrraedd parhaus y rhwydwaith ar draws y sefydliad a'r targed i gynyddu cynrychiolaeth ethnig lleiafrifol ym mhob rhan o weithlu'r sefydliad.

Chwaraeodd y rhwydwaith rôl flaenllaw mewn perthynas â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, yn enwedig yn y Grŵp Gweithredu Mewnol, ac ar gydrannau amrywiol i helpu'r sefydliad i gyflawni ei amcanion arwain o dan y cynllun. Mae hyn yn cynnwys cyngor a her mewn perthynas â dyrchafu, recriwtio a chadw staff ethnig lleiafrifol; datblygu amcan gwrth-hiliol ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil i gyd; effaith polisiâu sy'n ymwneud â'r Gymraeg ar ymgeiswyr ethnig lleiafrifol; ac effeithiolrwydd yr hyfforddiant gwrth-hiliaeth presennol sydd ar gael i'r staff.

Ail-lansiodd y rhwydwaith raglen boblogaidd Rhannu Lleoedd er mwyn helpu i chwalo mythau a hwyluso sgysiau am hil i staff nad ydynt yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol mewn lle diogel a chyfrinachol. Mae'r rhaglen yn parhau i esblygu ac addasu wrth iddi edrych ar wersi a ddysgwyd a chynnwys mwy o

brofiadau uniongyrchol aelodau'r rhwydwaith. Yn dilyn diddordeb, mae'r rhwydwaith yn ystyried ehangu'r rhaglen o bosibl i adrannau eraill Gwasanaeth Sifil y DU.

Mae'r rhwydwaith hefyd yn fwy amlwg ar draws y sefydliad drwy ei waith cyfathrebu mewnol, yn enwedig ei gyfranogiad mewn cyfarfodydd is-adrannol. Bydd y rhwydwaith yn ceisio codi ei broffil ymhellach drwy waith allgyrraedd a chyfathrebu wedi'i dargedu, yn ogystal â gwneud mwy o waith ar groestoriadedd gyda chymorth y rhwydweithiau staff eraill.

Parhaodd y rhwydwaith i gefnogi aelodau mewn perthynas â pholisïau ac arweiniad ar ôl COVID-19, yn enwedig o ran gweithio hybrid/swyddfa. Cynhaliodd y rhwydwaith gyfarfodydd 'Dewch i Draffod' wythnosol rheolaidd er mwyn rhoi cyfle i'r aelodau ddod i adnabod ei gilydd, a chodi materion a phryderon a all fod ganddynt â gwirfoddolwyr a chyd-gadeiryddion y rhwydwaith.

PRISM:

Drwy gydol y flwyddyn, mae PRISM wedi parhau i gefnogi datblygiad personol a phroffesiynol ac iechyd a llesiant ei aelodau. Cynhaliodd gyfarfodydd ar-lein aml ar gyfer aelodau a chyhoeddodd gylchlythyrau rheolaidd ar gyfer aelodau a chynghreiriaid. Mae PRISM yn parhau i gynnig sesiynau mentora, cysgodi a chyfleoedd datblygu eraill i aelodau.

Mae PRISM wedi dathlu dyddiadau LHDT+ drwy gydol y flwyddyn, gan gynnwys Mis Hanes LHDT+, Diwrnod Dathlu Trawsrywioldeb, Diwrnod Cofio Pobl Draws a Diwrnod Dathlu Deurywioldeb. Mae'r rhwydwaith yn parhau i weithio gyda rhwydweithiau'r 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 aelodau a chynghreiriaid.

Mae PRISM wedi cyfrannu at waith llunio polisiau mewnol, rhaglenni dysgu a datblygu ac asesiadau effaith yn ystod y flwyddyn.

Menywod Ynghyd:

Mae Rhwydwaith Menywod Ynghyd wedi parhau i esblygu'r ffordd y mae'n cefnogi aelodau a chynghreiriaid, gan wneud defnydd cynyddol o rith-blatfformau sydd wedi ymestyn cyrhaeddiad y rhwydwaith. Rhoddwyd pwyslais parhaus ar sicrhau bod aelodau yn cael cyfleoedd rheolaidd i gysylltu a rhwydweithio ag eraill, sydd wedi arwain at rannu profiadau, rhwydweithio a chymorth cymheiriaid ynghyd â chyfleoedd cinio a dysgu. Cynhaliodd y rhwydwaith ddiwyddiadau rhithwir i'r staff er mwyn dathlu Diwrnod y Rhuban Gwyn, Diwrnod Rhwydweithiau'r Staff a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a chynhaliodd ddiwyddiad i'r holl staff er mwyn trafod Endometriosis. Mae'n ymgynghori'n rheolaidd â'i aelodaeth ar fentrau corfforaethol, polisiau adnoddau dynol ac asesiadau effaith.

Mae'r rhwydwaith wedi cynnig cyllid i aelodau fynychu digwyddiadau Menywod mewn Arweinyddiaeth ac wedi rhoi adborth ar nifer o sesiynau hyfforddiant peilot a strategaethau adnoddau dynol, gan gynnwys Llywodraeth Cymru 2025.

Penododd y rhwydwaith Hyrwyddwr Endometriosis newydd ac arweiniodd achrediad y sefydliad fel Cyflogwr sy'n Ystyriol o Endometriosis. Yn ogystal, ehangodd ei grŵp o Gynghreiriaid a phenododd Hyrwyddwyr Cynghreiriaid Sbotolau.

Yn ystod y flwyddyn, mae wedi croesawu dau Ddirprwy Gyd-gadeirydd newydd ac wedi ailstrwythuro ei grŵp llywio dynodedig yn unol â'i flaenoriaethau ac uchelgeisiau pellgyrhaeddol.

Rhwydweithiau / Grwpiau Anffurfiol

Mae gennym nifer o rwydweithiau/grwpiau cymorth cymheiriaid anffurfiol hefyd:

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

Y Gymdeithas Gristnogol:

Y Gymdeithas Gristnogol, a sefydlwyd dros 40 o flynyddoedd yn ôl, yw'r rhwydwaith hynaf yn Llywodraeth Cymru. Parhaodd y grŵp, sef Cymdeithas Gristnogol Efengylaidd Parc Cathays gynt, i gyfarfod ar-lein bob amser cinio ar ddydd Iau, fel y mae wedi gwneud ers cyfnod clo cyntaf pandemig COVID-19. Ers newid i gyfarfodydd ar-lein, mae nifer y cyfranogwyr wedi cynyddu i gynnwys cydweithwyr o swyddfeydd eraill, gan gynnwys Gogledd a Gorllewin Cymru, yn ogystal â chydweithwyr sy'n ymuno o'u cartrefi yn Lloegr.

Mae'r rhwydwaith yn parhau i gyfarfod er mwyn gweddio dros ei gilydd a'r sefydliad, yn ogystal ag astudio'r Beibl. Unwaith y mis, maent yn cysylltu â chydweithwyr Cristnogol yn Cyfoeth Naturiol Cymru. Yn ystod y flwyddyn, gwnaethant gynnal gwasanaeth ar-lein i ddatlu'r Pasg yn ogystal â gwasanaeth Nadolig hybrid. Yn y ddau ddigwyddiad, croesawodd y rhwydwaith siaradwr gwadd i roi neges efengylaidd dymhorol. Yn yr hydref, ar ôl derbyn bod y sefyllfa gweithio gartref/swyddfa hybrid yn

debygol o barhau, dechreuodd y rhwydwaith gynnal ei gyfarfodydd wythnosol gan ddefnyddio dull hybrid, fel y gallai'r rhai sy'n gweithio yn swyddfa Parc Cathays gyfarfod wyneb yn wyneb.

Rhwydwaith Niwrowahaniaeth:

Yn ystod y flwyddyn, lansiodd y Rhwydwaith Niwrowahaniaeth ei arlwy hyfforddiant newydd i staff: *Niwroamrywiaeth: Niwrowahaniaeth yn y Gweithle*. Mae'r hyfforddiant yn edrych ar niwrowahaniaeth ar sail cryfderau ac yn ymdrin â'r defnydd o iaith niwroamrywiaeth, y model niwroamrywiaeth, beth yw niwrowahaniaeth, rhai niwrowahaniaethau cyffredin a'u cryfderau a'u rhwystrau, a sut i greu gweithleoedd niwrogynhwysol. Bu'r hyfforddiant yn boblogaidd a chafodd ei gyflwyno ddeg gwaith ers iddo gael ei lansio ym mis Medi 2022 a mis Mawrth 2023.

Cydweithiodd y rhwydwaith hefyd â Rhwydwaith Menywod Ynghyd i gynnal sesiwn ar gyfer Llywodraeth Cymru i gyd ar *Niwroamrywiaeth a Menywod: Camsyniadau a phrofiadau menywod niwrowahanol*. Mae'r rhwydwaith yn edrych ymlaen at gydweithio ymhellach â rhwydweithiau staff eraill ar faterion croestoriadol.

Mae'r Rhwydwaith Niwrowahaniaeth yn parhau i weithio gyda chydweithwyr ym mhob rhan o Lywodraeth Cymru i wreiddio niwrogynhwysiant a dealltwriaeth yn y ffordd rydym yn gweithio ac yn ymgysylltu â rhanddeiliaid. Yn ystod y flwyddyn, tyfodd aelodaeth y rhwydwaith fwy na dwywaith a lansiodd Sianel Teams newydd i'r aelodau rannu adnoddau a rhyngweithio â'i gilydd. Yn ogystal, dechreuodd y rhwydwaith gynnal cyfarfodydd deufisol i aelodau yn ymdrin ag amrywiaeth o bynciau fel recriwtio a diagnosis.

Mae'r rhwydwaith yn parhau i weithio gyda'r adran adnoddau dynol a meysydd polisi i ddileu rhwystrau i bobl niwrowahanol a gwella niwrogynhwysiant yn y sefydliad.

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

Yn ystod y flwyddyn, roedd y rhwydwaith yn falch o groesawu ei gyd-gadeirydd cyntaf o'r Uwch Wasanaeth Sifil. Mae'r grŵp hwn wedi bod yn tynnu sylw at y ffaith bod byw gyda chyflwr ar y clyw yn rhoi profiad amhrisiadwy i berson o fagu cydnerthedd a hyder a datblygu sgiliau sefydliadol ar yr un pryd. Mae'r grŵp wedi bod yn canolbwyntio ar ddod o hyd i ddatrysiad hirdymor ar gyfer technolegau cynorthwyol i'r rhai â chyflyrau sy'n ymwneud â'r clyw/byddardod. Mae'r grŵp yn cydweithio â Rhwydwaith Pobl Fyddar a Thrwm eu Clyw ambarél y Gwasanaeth Sifil (CSDHHN) ac mae llawer o aelodau'r grŵp yn mynd i'r boreau coffi misol a drefnir gan rwydwaith y gwasanaeth sifil. Mae'r grŵp yn cyfarfod bob chwe mis ar gyfartaledd.

Rhwydwaith Gwahaniaeth Gweladwy:

Yn dilyn digwyddiad staff gyda Changing Faces yn 2022, cafodd y Rhwydwaith Gwahaniaeth Gweladwy ei sefydlu er mwyn cefnogi cydweithwyr sydd â phrofiad uniongyrchol o wahaniaeth gweladwy a chefnogi ymrwymiad Llywodraeth Cymru i addewid Pledge to Be Seen Changing Faces. Mae'r grŵp wedi cefnogi ymgyrchoedd Changing Faces a Face Equality International drwy erthyglau ar y fewnrwyd a phostiadau ar sianeli cyfryngau cymdeithasol Llywodraeth Cymru. Mae'r grŵp wedi gweithio â chydweithwyr adnoddau dynol i gynnwys cyfeiriad at wahaniaeth gweladwy yn y Pasbort Addasiadau i'r Gweithle a'r pecynnau sefydlu i ddechreuwyr newydd. Mae'r grŵp yn gweithio hefyd gyda'n timau cyfathrebu i gynyddu gwelededd.

Cymorth i staff a buddion

Nod Llywodraeth Cymru yw bod yn gyflogwr delfrydol, er mwyn annog a chadw gweithlu amrywiol a thalentog. Mae'n cynnig opsiynau

gweithio hyblyg, gan gynnwys 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 bolisiau absenoldeb teuluol yn hael, ac mae ein holl bolisiau yn gwbl gynhwysol. Rydym yn darparu absenoldeb arbennig i gyflogeion anabl ac addasiadau 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 cynnig cyfleoedd dysgu a datblygu a diwrnodau gwirfoddoli i bob aelod o staff, ac yn sicrhau eu bod yn agored 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). Mae seibiannau gyrfa yn cynnig cyfle 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.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi parhau i dreialu ein peilot Gweithio Hybrid, gan ystyried safbwyntiau staff drwy arolygon a gwaith ymgysylltu parhaus. Bydd y gwerthusiadau a'r argymhellion a fydd yn deillio o'r peilot yn ceisio sicrhau bod blaenoriaethau busnes yn cael eu cyflawni a bod staff a rheolwyr yn cael eu cefnogi gyda threfniadau gweithio o bell neu hybrid. Bydd hyn yn cynnwys cyfleoedd i gysylltu a chydweithio, yn ogystal â mireinio ein polisiau a'n hegwyddorion Gweithio'n Glyfar

i sicrhau eu bod yn addas at y diben o hyd. Byddwn hefyd yn parhau i sicrhau bod iechyd, diogelwch a llesiant yn flaenoriaeth.

Partneriaeth Gymdeithasol

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i gynnwys staff mewn materion sy'n effeithio ar eu swyddi a'u bywyd gwaith. Mae'n gwneud hynny, yn bennaf, drwy ei hundebau llafur cydnabyddedig – PCS, Prospect a FDA.

Mae undebau llafur Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i gefnogi sefydliad effeithiol, effeithlon, amrywiol a chynhwysol er mwyn helpu Gweinidogion i gyflawni eu blaenoriaethau i Gymru. I wneud hyn, mae rheolwyr ac undebau llafur Llywodraeth Cymru yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol er mwyn:

- cyfrannu safbwyntiau undebau llafur a'r cyflogwr at y gwaith o ddatblygu strategaeth a pholisi'r gweithlu a'u rhoi ar waith
- cynnal trafodaeth adeiladol ar strategaethau a pholisïau newydd ar gam ffurfiannol
- hyrwyddo cyfathrebu effeithiol rhwng partneriaid.

Mae'r ddwy ochr yn cydnabod mai gweithio gyda'i gilydd ar sail cydweithrediad, tryloywder ac ymddiriedaeth ar y ddwy ochr yw'r ffordd orau o alluogi'r sefydliad i addasu i amgylchiadau newydd a chyfyngiadau ariannol er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn parhau i lwyddo, gan weithio i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar yr un pryd.

Mae gwaith partneriaeth effeithiol yn cynnig buddion pwysig i'r ddwy ochr. Mae'r rhain yn cynnwys:

- penderfyniadau gwell
- dealltwriaeth well ar y ddwy ochr o'r heriau a'u heffaith ar y gweithlu
- cronfa eang o brofiad a syniadau i ddatblygu strategaeth a pholisi'r gweithlu
- gweithredu strategaeth a pholisi'r gweithlu yn fwy effeithiol
- arferion cyflogaeth o safon uchel
- ymgysylltiad ac ymrwymiad gwell o fewn y gweithlu.

Mae Llywodraeth Cymru yn gwerthfawrogi'r rôl bwysig y mae ei hundebau llafur cydnabyddedig yn ei chwarae wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle drwy:

- hyrwyddo hawliau cyfartal i bob aelod drwy geisio negodi polisïau a gweithdrefnau sy'n datblygu cydraddoldeb ac nad ydynt yn rhoi un grŵp o dan anfantais anghymesur
- creu awyrgylch cefnogol yn y gwaith lle mae pob aelod yn teimlo y gall gymryd rhan, bod ei safbwyntiau yn bwysig a'i bod yn ddiogel iddo ddweud pan ei fod yn amau achosion o aflonyddu neu wahaniaethu yn y gwaith, heb boeni am ganlyniadau negyddol
- herio achosion o aflonyddu a gwahaniaethu a sicrhau bod cwynion yn cael eu trin yn effeithiol
- gweithio fel model rôl wrth drin pawb yn deg.

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 Hiliol Cymorth i Ddiodefwyr; Siarter Cyflogwyr dros Hil Busnes yn y Gymuned ac addewid Pledge to Be Seen Changing Faces. Rydym yn aelodau o Cyflogwyr i Ofalwyr ac yn ystod y flwyddyn, gwnaethom ennill achrediad y Rhuban Gwyn a llofnodi'r Addewid Menopos yn y Gweithle a'r Addewid Cyflogwr sy'n Ystyriol o Endometriosis. Enillodd ein tîm Amrywiaeth ym maes Recriwtio wobwr 'Y Fenter Amrywiaeth a Chynhwysiant Orau' CIPD (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu) Cymru am ei gynllun addasiadau recriwtio.

Gwobr Gwerthfawrogi Amrywiaeth Llywodraeth Cymru

Cynhaliwyd Seremoni Wobrwyo 2022 Llywodraeth Cymru ar 18 Tachwedd. Digwyddiad ar-lein oedd y seremoni er mwyn ei gwneud yn agored i bawb a daeth cydweithwyr at ei gilydd o bell i gymryd rhan a dathlu gyda'r rhai ar y rhestr fer.

Mae'r wobwr Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cydnabod rhagoriaeth gan unigolyn, tîm neu rwydwaith staff wrth fynd ati i gymryd camau sydd wedi cyfrannu'n sylweddol at wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'u hyrwyddo.

Yn 2022, cafwyd 10 enwebiad, sef y nifer uchaf yn y categori hwn ers i Wobrau Llywodraeth Cymru gael eu sefydlu yn 2009. Roedd y rhai ar y rhestr fer yn cynnwys y canlynol:

1. Caroline Shaw a Rebecca Gorman ar ran Rhwydwaith Menywod Ynghyd am wneud Llywodraeth Cymru yn gyflogwr sy'n ystyriol o'r menopos.
2. Kim Swain am ddod yn fodel rôl a hyrwyddwr blaenllaw i wella cynhwysiant ymhlith y proffesiwn ystadegau yn Llywodraeth Cymru.
3. Katherine Thomas am arwain dealltwriaeth y sefydliad o'r Model Cymdeithasol o Anabledd a'i ffordd y caiff ei gymhwyso.

Enillydd Gwobr Amrywiaeth a Chynhwysiant 2022 oedd Katherine Thomas.

Arolwg Pobl

Arolwg Pobl Gwasanaeth Sifil Llywodraeth Cymru Hydref 2022

Cymerodd Llywodraeth Cymru ran yn Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil, sef arolwg ar gyfer y DU gyfan a gynhaliwyd gyda thua 100 o sefydliadau rhwng 27 Medi a 21 Hydref 2022. 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.

Bu gostyngiad bach yn lefelau ymgysylltu Llywodraeth Cymru, gyda sgôr *Mynegai Ymgysylltiad Cyflogeion* o 65%. Roedd hyn dri phwynt canrannol yn is na'r flwyddyn flaenorol (68%), sy'n golygu ei fod yn cyd-fynd â meincnod Gwasanaeth Sifil y DU.

Roedd perfformiad Llywodraeth Cymru yn dda o ran *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg*, gyda sgôr thema gadarnhaol o 84%, sef un pwynt canrannol yn unig islaw'r arolwg blaenorol ac uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil (81%). Perfformiodd yn dda mewn perthynas â phob cwestiwn o dan y thema, gyda sgoriau cadarnhaol yn amrywio o 77% i 92%, a oedd hefyd uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil. Fodd bynnag, gwelwyd gostyngiad bach o un neu ddau pwynt canrannol o gymharu â 2021 mewn tri allan o bedwar cwestiwn o dan y thema, ond ni welwyd unrhyw newid yn y cwestiwn arall.

Y cwestiwn a sgoriodd uchaf o dan y thema *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* oedd *'Rwy'n cael fy nhrin â pharch gan y bobl rwy'n gweithio â nhw'*, gyda sgôr gadarnhaol o 92%, a oedd yn cyd-fynd â'r arolwg blaenorol, ond a oedd dri phwynt canran uwchlaw meincnod y Gwasanaeth Sifil.

Roedd cwestiwn lleol Llywodraeth Cymru ar urddas a pharch (*'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff'*) wedi gostwng pum pwynt canrannol i sgôr gadarnhaol o 80%.

Amrywiadau mewn sgoriau rhwng grwpiau cydraddoldeb

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

Ethnigrwydd

Y sgôr *Ymgysylltiad Cyflogeion* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol oedd 69%, a oedd ychydig yn uwch nag ar gyfer staff gwyn (67%). Mae sgoriau ar gyfer y grŵp hwn wedi amrywio dros amser ond, ar y cyfan, mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi cofnodi lefelau ymgysylltu fymryn yn uwch na staff gwyn⁶. Cafwyd gostyngiad bach mewn lefelau ymgysylltu ar gyfer y grŵp hwn ers yr arolwg blaenorol (gostyngiad o un pwynt canrannol).

Roedd sgôr o 84% ar gyfer y thema *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a oedd yn is na'r sgôr ar gyfer staff gwyn (87%), ond gwelwyd cynnydd o dri phwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Y sgôr gadarnhaol ar gyfer y cwestiwn *'Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff'* ar gyfer staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleafrifol oedd 80%, a oedd ychydig yn is nag ar gyfer staff gwyn (83%), ac un pwynt canrannol yn is o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Anabledd⁷

Y sgôr *Ymgysylltiad Cyflogeion* ar gyfer staff anabl oedd 64%, a oedd ychydig yn is na'r sgôr ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (67%), a gwelwyd gostyngiad o bum pwynt canrannol o gymharu â'r arolwg blaenorol.

6 Ystyriwyd canlyniadau'r Arolwg Pobl ar gyfer 2018 i 2022 er mwyn canfod unrhyw dueddiadau mewn sgoriau ar gyfer y grwpiau cydraddoldeb.

7 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, fel y caiff ei ddiffinio gan Ddeddf Cydraddoldeb 2020 – **Diffiniad o anabledd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – GOV.UK (www.gov.uk)** – a bydd yn parhau i gael ei adolygu ar gyfer arolygon yn y dyfodol.

Sgôr y thema *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* ar gyfer staff anabl oedd 80%, a oedd yn is nag ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (88%), a dau bwynt canrannol yn is na'r arolwg blaenorol.

Yn gyffredinol, mae lefelau ymgysylltu a sgoriau thema *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* y grŵp hwn wedi aros islaw rhai staff nad ydynt yn anabl.

Cafwyd sgôr gadarnhaol o 74% yn y cwestiwn '*Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff*' ar gyfer staff anabl, a oedd yn is na'r sgôr ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (84%), a chwe phwynt canrannol yn is na'r arolwg blaenorol.

Cyfeiriadedd rhywiol⁸

Cafwyd sgôr *Ymgysylltiad Cyflogeion* o 69% ar gyfer staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol, a oedd ychydig yn uwch na'r sgôr ar gyfer staff heterorywiol (66%). Mae sgoriau ar gyfer y grŵp hwn wedi amrywio dros amser ond, ar y cyfan, mae staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol wedi cofnodi lefelau ymgysylltu fymryn yn uwch na staff heterorywiol. Cafwyd gostyngiad bach mewn lefelau ymgysylltu ar gyfer y grŵp hwn ers yr arolwg blaenorol (gostyngiad o ddau bwynt canrannol).

Cafwyd sgôr o 87% o dan y thema *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* ar gyfer staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol, a oedd ychydig yn uwch na staff heterorywiol (86%), ond gwelwyd gostyngiad o un pwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol. Mae sgoriau *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* ar gyfer y grŵp hwn wedi amrywio dros amser ond, cyn arolwg 2022, maent wedi tueddu i fod fymryn islaw sgoriau staff heterorywiol.

Cafwyd sgôr gadarnhaol o 84% i'r cwestiwn '*Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff*' ar gyfer staff

â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol, a oedd yn uwch na'r sgôr ar gyfer staff heterorywiol (82%), ond gwelwyd gostyngiad o dri phwynt canrannol ers yr arolwg blaenorol.

Rhyw

Y sgôr *Ymgysylltiad Cyflogeion* ar gyfer staff benywaidd oedd 68%, a oedd yn uwch nag ar gyfer staff gwrywaidd (64%), ond dri phwynt canran yn is na'r hyn a gofnodwyd yn yr arolwg blaenorol.

Y sgôr *Cynhwysiant a Thriniaeth Deg* ar gyfer staff benywaidd oedd 88%, a oedd yn uwch nag ar gyfer staff gwrywaidd (85%), ond gwelwyd gostyngiad o un pwynt canrannol o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Y sgôr gadarnhaol i'r cwestiwn '*Mae'r sefydliad yn hyrwyddo urddas a pharch pob aelod o'r staff*' ar gyfer staff benywaidd oedd 83%, a oedd ychydig yn uwch nag ar gyfer staff gwrywaidd (82%), ond gwelwyd gostyngiad o bum pwynt canrannol o gymharu â'r arolwg blaenorol.

Mae ein Pwyllgor Gweithredol yn adolygu canlyniadau'r Arolwg Pobl bob blwyddyn ac yn penderfynu pa gamau y mae angen eu cymryd er mwyn mynd i'r afael â chanfyddiadau'r arolwg. Y meysydd y mae angen canolbwyntio arnynt a nodwyd drwy arolwg 2022 oedd llesiant; dysgu a datblygu a theimlo'n hyderus i herio. Un o'r camau gweithredu allweddol y cytunwyd arnynt ar gyfer 2023-24 yw datblygu Strategaeth Llesiant a sicrhau bod gweithredu ar lesiant yn un o brif amcanion yr uwch-dîm arwain ar gyfer 2023-24. Mae sicrhau bod gennym yr arweinyddiaeth, y diwylliant a'r cymorth ymarferol cywir i ddiogelu ein llesiant a'n cydnerthedd yn hollbwysig.

⁸ 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

Gwyddom y gall cryfhau amrywiaeth a gwreiddio cydraddoldeb gymryd amser, ond rydym yn cymryd camau cadarnhaol i gyflawni ein huchelgeisiau. Mae ymddygiadau ac arweinyddiaeth gynhwysol yn hollbwysig er mwyn ysgogi newid yn y maes hwn a dyna pam mae mabwysiadu ‘tegwch’ fel un o werthoedd craidd ein sefydliad yn gam mor gadarnhaol.

Byddwn yn parhau i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu gwreiddio ym mhopeth a wnawn. Byddwn yn parhau â'r gwaith a nodir yn ein **Strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu: 2021 i 2026** [HTML] | **LLYW.CYMRU** i gynyddu amrywiaeth, dileu rhwystrau, a chefnogi'r staff gyd i gyflawni eu llawn botensial (yn unol â'r model cymdeithasol o anabledd).

Byddwn yn ceisio dod yn sefydliad gwirioneddol wrth-hiliol, gan ganolbwyntio ar y camau gweithredu a nodwyd gennym yng **Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (llyw.cymru)**. Mae hyn yn cynnwys comisiynu adolygiad annibynnol o'n polisiau a'n prosesau adnoddau dynol er mwyn sicrhau eu bod “yn amlwg yn wrth-hiliol”.

Byddwn yn datblygu canllawiau allgyrraedd, yn cynyddu ein gwaith allgyrraedd ac yn adeiladu rhwydwaith o wirfoddolwyr er mwyn ein helpu i ddatblygu llif o dalent amrywiol. Byddwn yn edrych ar ffyrdd posibl o ddefnyddio gweithredu cadarnhaol yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb i gynyddu amrywiaeth ac yn ystyried arferion recriwtio mwy cynhwysol.

Atodiad A

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

| Hil | Nifer | % |
|-------------------------------|--------------|----|
| Arabaid | 10 | 0 |
| Asiadd – Bangladeshaidd | 10 | 0 |
| Asiadd – Tsieineaidd | 10 | 0 |
| Asiadd – Indiaidd | 30 | 0 |
| Asiadd – Pacistanaidd | 20 | 0 |
| Du – Affricanaidd | 10 | 0 |
| Du – Caribiaidd | 10 | 0 |
| Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig | * | 0 |
| Asiadd a Gwyn Cymysg | 20 | 0 |
| Du Affricanaidd a Gwyn Cymysg | 10 | 0 |
| Du Caribiaidd a Gwyn Cymysg | 10 | 0 |
| Cefndir Asiadd Arall | 10 | 0 |
| Unrhyw Gefndir Du Arall | * | 0 |
| Grŵp Ethnig Arall | 20 | 0 |
| Cefndir Asiadd Cymysg Arall | 30 | 1 |
| Gwyn | 5,480 | 90 |
| Heb ei Ddatgan | 160 | 3 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 250 | 4 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | |

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 | 410 | 7 |
| Anffyddiaeth | 640 | 10 |
| Baha'i | * | 0 |
| Bwdhaeth | 20 | 0 |
| Cristnogaeth | 2310 | 38 |
| Hindwâaeth | 10 | 0 |
| Dyneiddiaeth | 10 | 0 |
| Islam | 50 | 1 |
| Jainiaeth | * | 0 |
| Iddewiaeth | 10 | 0 |
| Dim Crefydd | 900 | 15 |
| Crefydd Arall | 120 | 2 |
| Paganiaeth | 10 | 0 |
| Rastaffariaeth | * | 0 |
| Sikhiaeth | 10 | 0 |
| Taoaeth | * | 0 |
| Heb ei Ddatgan | 200 | 3 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 1,390 | 23 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | |

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...) | 20 | 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 | 1 |
| Ddim yn Anabl | 5,140 | 85 |
| Arall / Anabledd Anhysbys | 80 | 1 |
| Anawsterau Cydsymud Corfforol (heb gyflwr arall) | * | 0 |
| Anawsterau Cydsymud Corfforol (â chyflwr arall...) | * | 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 | 560 | 9 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 20 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | |

| Cyfeiriadedd Rhywiol | | |
|-----------------------------|--------------|----------|
| | Nifer | % |
| Deurywiol | 80 | 1 |
| Hoyw / Lesbiaidd | 170 | 3 |
| Heterorywiol/Strêt | 4,920 | 81 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 30 | 1 |
| Heb ei Ddatgan | 190 | 3 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 700 | 11 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | |

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 | | |
|------------------------------------|--------------|----|
| | Nifer | % |
| Partneriaeth Sifil | 30 | 0 |
| Wedi ysgaru | 270 | 4 |
| Yn briod | 2,840 | 47 |
| Partner | 350 | 6 |
| Sengl | 1,500 | 25 |
| Gweddw | 40 | 1 |
| Heb ei Ddatgan | 1,050 | 17 |
| <i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i> | 0 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 6,080 | |

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

Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

| Rhyw | | |
|-----------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| Menywod | 180 | 55 |
| Dynion | 150 | 45 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

| Ystod Oedran | | |
|-----------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| 16-24 | 10 | 4 |
| 25-29 | 30 | 9 |
| 30-34 | 30 | 10 |
| 35-39 | 30 | 9 |
| 40-44 | 40 | 12 |
| 45-49 | 20 | 7 |
| 50-54 | 30 | 9 |
| 55-59 | 30 | 9 |
| 60-64 | 50 | 15 |
| 65+ | 60 | 17 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

| Anabledd | | |
|-----------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| Anabl | 20 | 6 |
| Ddim yn Anabl | 260 | 79 |
| Heb ei Ddatgan | 50 | 14 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | * | 1 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

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.

| Hil | | |
|-----------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| Ethnigrwydd Arall | 10 | 4 |
| Gwyn | 280 | 87 |
| Heb ei Ddatgan | 20 | 6 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 3 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

| Crefydd/Cred | | |
|-----------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| Cristnogaeth | 120 | 38 |
| Crefydd/Cred Arall | 70 | 21 |
| Dim Crefydd/Cred | 60 | 17 |
| Heb ei Ddatgan | 20 | 6 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 60 | 18 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

| Cyfeiriadedd Rhywiol | | |
|-----------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| Heterorywiol/Strêt | 250 | 78 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 20 | 5 |
| Heb ei Ddatgan | 20 | 6 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 30 | 10 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

| Mamolaeth/Beichiogrwydd* | | |
|-----------------------------|------------|-----|
| | Nifer | % |
| Ie | 0 | 0 |
| Na | 330 | 100 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

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 | | |
|------------------------------------|------------|----|
| | Nifer | % |
| Priod/Partneriaeth Sifil | 150 | 46 |
| Sengl | 100 | 31 |
| Statws Arall | 40 | 11 |
| Heb ei Ddatgan | 40 | 13 |
| <i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i> | 0 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

| Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni) | | |
|--|------------|----|
| | Nifer | % |
| Na | 0 | 0 |
| Ie | 180 | 56 |
| Heb ei Ddatgan | 140 | 42 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 2 |
| Cyfanswm¹ | 330 | |

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 Nodwedd

Er mwyn rhoi gwybodaeth fwy ystyrlon a defnyddiol, mae nifer y cwynion cyflogaeth ac achosion disgyblu wedi cael eu grwpio gyda'i gilydd. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, byddai gwahanu nifer y cwynion cyflogaeth ac achosion disgyblu yn peri i'r data gael eu cadw'n ôl a'u dynodi ag *.

| Rhyw | | |
|-----------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Menywod | 10 | 33 |
| Dynion | 20 | 67 |
| Cyfanswm¹ | 20 | |

| Ystod Oedran | | |
|-----------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| 16-24 | 0 | 0 |
| 25-29 | 0 | 0 |
| 30-34 | * | 8 |
| 35-39 | * | 8 |
| 40-44 | * | 17 |
| 45-49 | * | 8 |
| 50-54 | 10 | 21 |
| 55-59 | * | 13 |
| 60-64 | * | 13 |
| 65+ | * | 13 |
| Cyfanswm¹ | 20 | |

| Anabledd | | |
|------------------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Anabl | 0 | 0 |
| Ddim yn Anabl | 20 | 75 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 25 |
| <i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i> | 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.

| Hil | | |
|-----------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Ethnigrwydd Arall | * | 4 |
| Gwyn | 20 | 79 |
| Heb ei Ddatgan | * | 8 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | * | 8 |
| Cyfanswm¹ | 20 | |

| Crefydd/Cred | | |
|-----------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Cristnogaeth | 10 | 25 |
| Crefydd/Cred Arall | 10 | 25 |
| Dim Crefydd/Cred | * | 8 |
| Heb ei Ddatgan | * | 13 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 29 |
| Cyfanswm¹ | 20 | |

| Cyfeiriadedd Rhywiol | | |
|-----------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Heterorywiol/Strêt | 20 | 67 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol Arall | 0 | 0 |
| Heb ei Ddatgan | * | 13 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 21 |
| Cyfanswm¹ | 20 | |

| Mamolaeth/Beichiogrwydd* | | |
|-----------------------------|-----------|-----|
| | Nifer | % |
| Ie | 0 | 0 |
| Na | 20 | 100 |
| 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.

| Statws Priodasol | | |
|------------------------------------|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Priod/Partneriaeth Sifil | 10 | 21 |
| Sengl | 10 | 29 |
| Statws Arall | * | 13 |
| Heb ei Ddatgan | 10 | 38 |
| <i>Gwell Gennyf Beidio â Dweud</i> | 0 | 0 |
| Cyfanswm¹ | 20 | |

| Ailbennu Rhywedd (Yr un fath â'r rhyw a bennwyd adeg geni) | | |
|--|-----------|----|
| | Nifer | % |
| Na | 0 | 0 |
| Ie | 10 | 50 |
| Heb ei Ddatgan | 0 | 0 |
| Gwell Gennyf Beidio â Dweud | 10 | 50 |
| 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

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,900 o ⁹staff: sy'n cynnwys 3,540 o fenywod (60%) a 2,360 o ddynion (40%).

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | 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 | £42,660 | £45,272 | 5.77% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| Cyflog yr awr | £22.17 | £23.53 | | £20.63 | £20.63 | |

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ôl Gradd: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | | 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 | £25,106 | £25,087 | -0.07% | £25,620 | £25,620 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £13.05 | £13.04 | | £13.32 | £13.32 | |
| Swyddog Gweithredol | Cyflog | £29,788 | £29,893 | 0.35% | £30,610 | £30,610 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £15.48 | £15.54 | | £15.91 | £15.91 | |
| Swyddog Gweithredol Uwch | Cyflog | £38,488 | £38,351 | -0.35% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £20.00 | £19.93 | | £20.63 | £20.63 | |
| Uwch-swyddog Gweithredol | Cyflog | £47,782 | £47,735 | -0.10% | £49,370 | £49,370 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £24.83 | £24.81 | | £25.66 | £25.66 | |
| Gradd 7 | Cyflog | £61,765 | £62,341 | 0.92% | £63,900 | £63,900 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £32.10 | £32.40 | | £33.21 | £33.21 | |
| Gradd 6 | Cyflog | £74,570 | £75,410 | 1.11% | £76,990 | £76,990 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £38.76 | £39.19 | | £40.02 | £40.02 | |
| Uwch Wasanaeth Sifil | Cyflog | £87,172 | £92,202 | 5.45% | £81,600 | £83,390 | 2.15% |
| | Cyflog yr awr | £45.31 | £47.92 | | £42.41 | £43.34 | |

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.

⁹ Dyma nifer y staff (wedi'i dalgrynnu) ar system y gyflogres ar 31 Mawrth 2023. 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 yn ôl Grŵp Gradd: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | | 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 a Swyddogion Gweithredol | Cyflog | £27,651 | £27,924 | 0.98% | £26,900 | £27,890 | 3.55% |
| | Cyflog yr awr | £14.37 | £14.51 | | £13.98 | £14.50 | |
| Swyddogion Gweithredol Uwch ac Uwch-swyddogion Gweithredol | Cyflog | £42,655 | £43,024 | 0.86% | £39,690 | £40,695 | 2.47% |
| | Cyflog yr awr | £22.17 | £22.36 | | £20.63 | £21.15 | |
| Gradd 7, Gradd 6 a'r Uwch Wasanaeth Sifil | Cyflog | £66,567 | £69,675 | 4.46% | £63,900 | £63,900 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £34.60 | £36.21 | | £33.21 | £33.21 | |

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,520 o ¹⁰staff: 190 o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (3%) a 5,330 o staff Gwyn (97%). Ni chynhwyswyd 380 o staff nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd ar y system adnoddau dynol.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff ethnig lleiafrifol | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff gwyn | Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig | Cyflog canolrifol staff ethnig lleiafrifol | Cyflog canolrifol staff gwyn | Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol |
|---------------|---|---|-----------------------------------|--|------------------------------|-------------------------------------|
| Cyflog | £42,004 | £43,814 | 4.13% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| Cyflog yr awr | £21.83 | £22.77 | | £20.63 | £20.63 | |

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn ôl Grŵp Gradd: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff ethnig lleiafrifol | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff gwyn | Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig | Cyflog canolrifol staff ethnig lleiafrifol | Cyflog canolrifol staff gwyn | Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol |
|--|---------------|---|---|-----------------------------------|--|------------------------------|-------------------------------------|
| Cymorth Tîm a Swyddogion Gweithredol | Cyflog | £27,984 | £27,819 | -0.59% | £27,890 | £27,890 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £14.54 | £14.46 | | £14.50 | £14.50 | |
| Swyddogion Gweithredol Uwch ac Uwch-swyddogion Gweithredol | Cyflog | £42,350 | £42,841 | 1.15% | £41,700 | £39,690 | -5.06% |
| | Cyflog yr awr | £22.01 | £22.27 | | £21.67 | £20.63 | |
| Gradd 7, Gradd 6 a'r Uwch Wasanaeth Sifil | Cyflog | £66,940 | £68,058 | 1.64% | £63,900 | £63,900 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £34.79 | £35.37 | | £33.21 | £33.21 | |

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.

10 Ffigurau wedi'u talgrynnu

Bwlch Cyflog Anabledd

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,390¹¹ o staff: nododd 390 eu bod yn anabl (7%) a nododd 5,000 nad oeddent yn anabl (93%). Ni chynhwyswyd 510 o staff nad ydynt wedi datgan a ydynt yn anabl ar y system adnoddau dynol.

Bwlch Cyflog Anabledd Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | 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 | £41,534 | £44,107 | 5.83% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| Cyflog yr awr | £21.59 | £22.92 | | £20.63 | £20.63 | |

Bwlch Cyflog Anabledd yn ôl Grŵp Gradd: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | | 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 |
|--|---------------|--|---|--------------------------------|-------------------------------|--|----------------------------------|
| Cymorth Tîm a Swyddogion Gweithredol | Cyflog | £27,505 | £27,935 | 1.54% | £26,900 | £27,890 | 3.55% |
| | Cyflog yr awr | £14.30 | £14.52 | | £13.98 | £14.50 | |
| Swyddogion Gweithredol Uwch ac Uwch-swyddogion Gweithredol | Cyflog | £41,560 | £43,006 | 3.36% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £21.60 | £22.35 | | £20.63 | £20.63 | |
| Gradd 7, Gradd 6 a'r Uwch Wasanaeth Sifil | Cyflog | £69,724 | £67,945 | -2.62% | £63,900 | £63,900 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £36.24 | £35.31 | | £33.21 | £33.21 | |

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.

11 Ffigurau wedi'u talgrynnu

Bwlch Cyflog Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r ffigurau isod yn seiliedig ar gyfanswm o 5,050¹² o staff: nododd 260 fod ganddynt gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol (5%) a nododd 4,790 eu bod yn heterorywiol (95%). Ni chafodd 850 o staff nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd ar y system adnoddau dynol eu cynnwys.

Bwlch Cyflog Cyfeiriadedd Rhywiol Llywodraeth Cymru: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff heterorywiol | Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol cymedrig | Cyflog canolrifol staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol | Cyflog canolrifol staff heterorywiol | Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol canolrifol |
|---------------|--|---|--|---|--------------------------------------|--|
| Cyflog | £43,793 | £43,666 | -0.29% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| Cyflog yr awr | £22.76 | £22.70 | | £20.63 | £20.63 | |

Bwlch Cyflog Cyfeiriadedd Rhywiol yn ôl Grŵp Gradd: Cymedrig a Chanolrifol, mis Mawrth 2023

| | | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol | Cyflog cyfartalog (cymedrig) staff heterorywiol | Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol cymedrig | Cyflog canolrifol staff â chyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol | Cyflog canolrifol staff heterorywiol | Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol canolrifol |
|--|---------------|--|---|--|---|--------------------------------------|--|
| Cymorth Tîm a Swyddogion Gweithredol | Cyflog | £27,689 | £27,849 | 0.57% | £27,890 | £27,890 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £14.39 | £14.47 | | £14.50 | £14.50 | |
| Swyddogion Gweithredol Uwch ac Uwch-swyddogion Gweithredol | Cyflog | £41,917 | £42,835 | 2.14% | £39,690 | £39,690 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £21.79 | £22.26 | | £20.63 | £20.63 | |
| Gradd 7, Gradd 6 a'r Uwch Wasanaeth Sifil | Cyflog | £67,646 | £68,068 | 0.62% | £63,900 | £63,900 | 0.00% |
| | Cyflog yr awr | £35.16 | £35.38 | | £33.21 | £33.21 | |

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.

12 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 rhywiâu.
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. Ymrwmo ar lefel uchel i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail rhyw, bwlio ac aflonyddu rhywiol yn y gweithle.
6. Ymrwmo 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:

Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol Llywodraeth Cymru [Helen Lentle hyd at 31 Rhagfyr 2023; Nia James ar hyn o bryd ar sail dros dro]

Stephanie Evans, Dirprwy Gyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol

Rhowch grynodeb 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 parhau i 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 Nia James (Helen Lentle cyn hyn – gweler uchod) 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 62% o fenywod; 38% o ddynion.

O ran yr addunedau:

1. Bydd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol yn parhau i fod yn atebol am amrywiaeth a chynhwysiant rhywiol yn yr Adran Gwasanaethau Cyfreithiol. Bydd holl aelodau Bwrdd Rheoli'r Gwasanaethau Cyfreithiol yn parhau i hyrwyddo cynhwysiant ac amrywiaeth, gan gynnwys drwy fod yn aelodau o'r rhwydweithiau staff.
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 chyd-gymorth rhwng menywod er mwyn iddynt gyrraedd eu llawn botensial.

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 drwy gynnal digwyddiadau rhwydweithio a hyfforddiant a rhoi cyfleoedd datblygu i'r aelodau.

Hefyd, gwahoddir cyfreithwragedd o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gymryd rhan yn rhaglen 'BAME¹³ into Leadership' ehangach y sector cyhoeddus, sy'n darparu amrywiaeth o ddigwyddiadau hyfforddiant ac ymgysylltu diddorol a chyfleoedd ar gyfer datblygiad personol, gan gynnwys cyfleoedd STEP.

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

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

4. Mae'r adran wedi sicrhau cydraddoldeb rhywiol ymhlith ei thimau uwch-reolwyr ac uwch-aweinwyr, 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 polisïau 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 y gall aelodau o staff yr adran gysylltu ag ef/hi 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 polisïau 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 ddarwybod 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 Havard.
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.