

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Adroddiad Cydraddoldeb

Adroddiad ar gydymffurfiaeth
Archwilydd Cyffredinol Cymru
a Swyddfa Archwilio Cymru â
Dyletswydd Gyffredinol Deddf
Cydraddoldeb 2010 ar gyfer y
cyfnod rhwng 1 Ebrill 2015
a 31 Mawrth 2016



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Adroddiad ar gydymffurfiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer y Cyfnod rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016

Paratowyd yr adroddiad hwn yn unol â Deddf Cydraddoldeb
2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Os oes angen i chi gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu
iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei
gynnwys, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod.

Rydym yn trin y Gymraeg a'r Saesneg ar sail gyfartal.

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd
CF11 9LJ

Ffôn 02920 320 500
E-bost post@archwilio.cymru
Gwefan www.archwilio.cymru
Twitter @WalesAudit

© Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru 2016

Rhagair

Mae'r adroddiad hwn gan Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru ar ein cydymffurfiaeth â Dyletswydd Gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ymdrin â'r cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar y Cyd, a gyhoeddwyd ym mis Mai 2014, yn amlinellu ein hymrwymiad parhaus i gydraddoldeb. Mae'r Cynllun yn nodi sut rydym yn ceisio dileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal, a meithrin cysylltiadau da yn ein gwaith a'n gweithgareddau beunyddiol.

Rydym yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth pawb, gan gynnwys ein staff ein hunain a'r rhai rydym yn dod i gysylltiad â hwy fel rhan o'n gwaith, ac rydym yn llawn gefnogi hawliau pobl i gael eu trin ag urddas a pharch.

Yn 2015-16, gwnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith gyffredinol er mwyn helpu i sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn.

Yn benodol, gwnaethom symleiddio ein proses ar gyfer cynnal asesiadau effaith, a gwnaethom ddatblygu cynllun gweithredu wedi'i anelu at leihau ein bylchau cyflog cyffredinol yn ôl rhyw, oedran ac ethnigrwydd ac annog nifer uwch o geisiadau swyddi gan ofalwyr a phobl â namau.

Y prif feysydd ffocws ar gyfer ein rhaglen waith ar gydraddoldeb yn 2016-17 fydd rhoi ein cynllun gweithredu ar gyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu ar waith, er mwyn datblygu dull o gyflawni swyddogaeth newydd yr Archwilydd Cyffredinol o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a mireinio ein polisiau a'n prosesau drwy brosesau monitro ac asesu parhaus o'r modd y cânt eu cymhwyso a'u heffaith.

Huw Vaughan Thomas

Archwilydd Cyffredinol Cymru

Lindsay Foyster

Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Aelod Anweithredol o'r Bwrdd,
ar ran Swyddfa Archwilio Cymru

Cynnwys a chanllaw i ddarllenwyr

Rhaglen waith ar gydraddoldeb

Yn 2015-16, gwnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith gyffredinol er mwyn helpu i sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn 6

Asesiadau effaith

Gwnaethom symleiddio ein prosesau ar gyfer cynnal asesiadau effaith, ac ehangu cylch gorchwyl yr asesiadau hynny er mwyn cynnwys ystyriaethau hawliau dynol 9

Cyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu

Gwnaethom ddatblygu cynllun gweithredu wedi'i anelu at leihau ein bylchau cyflog cyffredinol yn ôl rhyw, oedran ac ethnigrwydd, gan annog nifer uwch o geisiadau swyddi gan ofalwyr a phobl â namau, a lleihau'r gyfran gymharol uchel o ymatebion 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' i'r cwestiwn ar fonitro amrywiaeth 'beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?' 13

Ffocws ein gwaith yn y dyfodol

Y prif feysydd ffocws ar gyfer ein rhaglen waith ar gydraddoldeb yn 2016-17 fydd rhoi ein cynllun gweithredu ar gyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu ar waith, er mwyn datblygu dull o gyflawni swyddogaeth newydd yr Archwilydd Cyffredinol o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a mireinio ein polisiau a'n prosesau drwy brosesau monitro ac asesu parhaus o'r modd y cânt eu cymhwyso a'u heffaith 19

Atodiadau

Atodiad 1 – Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2015-16 20

Atodiad 2 – Gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi fesul nodwedd warchoddedig 24

Atodiad 3 – Canlyniadau allweddol o'n harchwiliad cyflog cyfartal ar gyfer 2015-16 gan ddefnyddio gwybodaeth am y gweithlu a gafwyd ar 31 Rhagfyr 2015 35

Rhaglen waith ar gydraddoldeb

Yn 2015-16, gwnaethom barhau i ddatblygu ein rhaglen waith gyffredinol er mwyn helpu i sicrhau y gall yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn

Mae'n ofynnol i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gydymffurfio â'r fframwaith diogelu yn erbyn gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth gysylltiedig.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru wedi llunio **Cynllun Cydraddoldeb Strategol** ar y cyd sy'n nodi 10 amcan penodol er mwyn eu helpu i gyflawni eu dyletswyddau cydraddoldeb yn well.

Ym mis Awst 2014, gwnaethom sefydlu rôl Rheolwr Prosiect Cydraddoldeb, am gyfnod o 18 mis ac ar sail rhan amser. Diben rôl Rheolwr y Prosiect oedd sicrhau bod y trefniadau angenrheidiol ar waith i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn.

Yn ogystal, sefydlwyd Grŵp Llywio Cydraddoldeb hefyd fel grŵp gorchwyl a gorffen er mwyn:

- helpu Rheolwr y Prosiect i roi'r trefniadau a'r rhaglen waith angenrheidiol ar waith er mwyn cyflawni dyletswyddau cydraddoldeb ac amcanion cydraddoldeb strategol yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru; a
- helpu i sicrhau y caiff y trefniadau a'r rhaglen waith eu rhoi ar waith yn llawn a'u bod yn cyflawni'r canlyniadau gofynnol.

Yn ogystal, roedd Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb wedi'i sefydlu yn flaenorol er mwyn sicrhau bod trefniadau effeithiol ar waith ar gyfer ymgysylltu â chyflogeion sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, wrth lunio'r rhaglen waith cydraddoldeb a'i rhoi ar waith, ac wrth gynnal asesiadau effaith.

Yn 2015-16, gwnaethom barhau i ddatblygu rhaglen waith cydraddoldeb er mwyn sicrhau y gall yr Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru gyflawni eu dyletswyddau a'u hamcanion cydraddoldeb yn llawn. Bob deufis, mae'r Grŵp Llywio, gyda mewnbwn gan Reolwr y Prosiect a'r Grŵp Llywio, yn ystyried ac yn trafod y canlynol:

- y cynnydd a wnaed hyd yn hyn ar brosiectau allweddol o fewn y rhaglen;

- gwaith pellach y mae angen ymgymryd ag ef mewn perthynas â'r prosiectau hynny er mwyn cyflawni'r canlyniadau gofynnol; a
- sut y caiff y gwaith hwn ei gynnwys yn y dyfodol, unwaith y daeth secondiad Rheolwr y Prosiect i ben.

Mae **Atodiad 1** yr adroddiad hwn yn rhoi rhagor o fanylion ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion a'n hamcanion cydraddoldeb yn 2015-16. Ymhlith y datblygiadau allweddol eraill roedd:

- cyhoeddi polisi addasiadau rhesymol ar ein gwefan, sy'n egluro ein dull cyffredinol o wneud addasiadau ar gyfer pobl sydd â nam¹ ac sy'n nodi y gallai'r ffordd rydym yn cyflawni ein swyddogaethau olygu anfantais iddynt fel arall (rydym yn cydnabod yn y polisi y gall fod angen i unigolion â nodweddion gwarchoddedig eraill gael addasiadau hefyd);
- olrhain yr argymhellion gwella o archwiliad allanol o'n gwefan a gynhaliwyd yn ystod mis Ebrill 2015, gyda'r bwriad o ennill achrediad hygyrchedd a dilysu ein bod yn bodloni **meini prawf llwyddiant AA Iefel 2.0 Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys ar y We** ar ddechrau 2016-17, ynghyd â gwell dealltwriaeth o sut i fynd i'r afael ag allgáu digidol;
- gosod meddalwedd ychwanegol ar ein gwefan sy'n cynnig rhagor o opsiynau ar gyfer gwella hygyrchedd a chynyddu ymgysylltiad â'n gwaith, yn cynnwys drwy chwyddo testun a ddewiswyd a'i ddarllen yn uchel, darparu cyfieithiadau ysgrifenedig a llafar mewn sawl iaith, rhwystro ymyriadau ar y sgrin, a newid testun a ddewiswyd i fformat MP3;
- llunio cynllun i weithredu ar argymhellion archwiliad mynediad corfforol i'n safleoedd a gynhaliwyd gan gyflenwr allanol ym mis Gorffennaf 2015, a rhoi sylw i ystyriaethau mynediad wrth werthuso cynigion ar gyfer adleoli o'n swyddfa yn y gogledd;



1 Mae'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru yn ymrwymedig i'r Model Cymdeithasol o Anabledd i gydnabod bod pobl â nam yn cael eu hanalluogi gan rwystrau amgylcheddol, sefydliadol ac agweddol mewn cymdeithas. Mae'r diffiniadau allweddol yn y Model Cymdeithasol fel a ganlyn:

- Ystyr nam yw anaf, salwch neu gyflwr cynhwynol sy'n achosi neu'n debygol o achosi effaith hirdymor ar ymddangosiad corfforol a/neu gyfyngu ar weithrediad yr unigolyn sy'n wahanol i'r cyffredin.
- Ystyr anabledd yw colli neu gyfyngu ar gyfleoedd i gymryd rhan mewn cymdeithas ar sail gyfartal ag eraill oherwydd rhwystrau sefydliadol, amgylcheddol ac agweddol.

- ehangu ein fframwaith asesu effaith er mwyn cynnwys ystyriaethau hawliau dynol, gan gynorthwyo'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni eu dyletswyddau o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998;
- cyflwyno gofyniad i'n contractwyr dalu'r Cyflog Byw i'w cyflogeion am ddarparu gwasanaethau i Swyddfa Archwilio Cymru;
- cynyddu ymwybyddiaeth staff o amrywiaeth o faterion cydraddoldeb a hawliau dynol drwy broses barhaus o ledaenu gwybodaeth sy'n ymwneud â 'chalendr amrywiaeth' o 15-20 o ddigwyddiadau a gydnabyddir yn rhyngwladol ar gyfer 2015-16, a thrwy wneud addewidion cyhoeddus fel rhan o'r ymgyrch #AddewidCydraddoldeb ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2016; a
- mynychu digwyddiadau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru a Rhwydwaith Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru yn rheolaidd er mwyn sicrhau ein bod yn parhau'n ymwybodol o ddatblygiadau sy'n mynd rhagddynt yn y maes.

Asesiadau effaith

Gwnaethom symleiddio ein prosesau ar gyfer cynnal asesiadau effaith, ac ehangu cylch gorchwyl yr asesiadau hynny er mwyn cynnwys ystyriaethau hawliau dynol.

Mae'n rhaid i'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru wneud y canlynol²:

- asesu effaith debygol polisiau ac arferion arfaethedig (rhai cyfredol, diwygiedig neu newydd) ar eu gallu i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol;
- cyhoeddi adroddiadau o'r asesiadau hynny lle maent yn dangos effaith sylweddol (neu effaith debygol) ar eu gallu i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol; a
- monitro effaith polisiau ac arferion arbennig o berthnasol ar eu gallu i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Mae ganddynt gyfrifoldeb hefyd i gydymffurfio â'r hawliau a nodwyd yn Neddf Hawliau Dynol 1998.

Ym mis Mai 2015, wnaethom symleiddio ein proses ar gyfer cynnal asesiadau effaith. Bellach, caiff asesiadau eu cynnal gan Dîm y Gyfraith a Moeseg er mwyn sicrhau cysondeb a sylfaen gref o arbenigedd technegol. Ar ôl paratoi pob adroddiad asesu drafft, caiff yr adroddiad a'r polisi neu'r arfer drafft y mae'n ymwneud â nhw eu neilltuo i aelodau o'n Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb eu hadolygu o fewn cyfnod o amser rhagnodedig, er mwyn cydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.

Gwnaethom hefyd ehangu ein hasesiadau effaith i gynnwys ystyriaethau hawliau dynol, a thrwy hynny gynorthwyo'r Archwilydd Cyffredinol a Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni eu dyletswyddau o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998.

Datblygwyd siart llif yn dangos camau allweddol a chanlyniadau asesiad effaith a'i gosod ar ein mewnrwyd (gweler [Arddangosyn 1](#)), gan godi rhagor o ymwybyddiaeth drwy fynychu cyfarfodydd staff.

Ceir rhestr o'r asesiadau effaith a gynhaliwyd rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 a'r canlyniadau allweddol o'r asesiadau hynny yn [Arddangosyn 2](#).

² O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011

Arddangosyn 1: Siart llif yn dangos camau allweddol a chanlyniadau asesiad effaith

Cam 1: Sgrinio

A yw'r polisi neu'r arfer yn berthnasol o ran cydraddoldeb a/neu hawliau dynol?
Os ydynt, ewch i gam 2, os nad ydynt, ewch i gam 3.

Cam 2: Asesiad effaith

A oes posibilrwydd o wahaniaethu neu o effaith anffafriol arall o ran cydraddoldeb, a/neu amharu ar hawliau dynol?
A fanteisiwyd ar bob cyfle i ddatblygu cyfleoedd cyfartal, meithrin cydberthnasau da a chefnogi hawliau dynol?

Canlyniad 1: Dim materion

Dim posibilrwydd o wahaniaethu nac o effaith anffafriol arall neu o amharu ar hawliau dynol.

Manteisiwyd ar bob cyfle.
Ewch i **gam 3**.

Canlyniad 2: Diwygio

Nodwyd y collwyd cyfleoedd a/neu rywfaint o bosibilrwydd o wahaniaethu neu o effaith anffafriol arall neu o amharu ar hawliau dynol.

Diwygiwch y polisi yn briodol ac ewch i **gam 3**.

Canlyniad 3: Parhau

Nodwyd y collwyd cyfleoedd a/neu rywfaint o bosibilrwydd o wahaniaethu neu o effaith anffafriol arall neu o amharu ar hawliau dynol.

Ewch i **gam 3** a nodwch yn glir y rhesymeg dros beidio â diwygio.

Canlyniad 4: Stopio

Nodwyd posibilrwydd sylweddol o wahaniaethu neu o effaith anffafriol arall o ran cydraddoldeb, a/neu amharu ar hawliau dynol.

Stopiwch y polisi neu'r arfer rhag cael eu cymhwyso ar unwaith, ailddrafftio ac aildechreuwch **gam 2**.

Cam 3: Cymeradwyo

Gan roi ystyriaeth lawn i ganlyniad yr asesiad effaith (lle y bo'n berthnasol), a ddyliid cymeradwyo'r polisi neu'r arfer?

Cam 4: Cyhoeddi adroddiad ac adolygiad

Caiff canlyniadau asesiadau o effaith polisiâu ac arferion sy'n arbennig o berthnasol o ran cydraddoldeb a/neu hawliau dynol eu cyhoeddi ar ein gwefan ar ffurf adroddiad.

Gwneir trefniadau ar gyfer adolygu'n rheolaidd effaith polisiâu ac arferion sy'n arbennig o berthnasol.

Arddangosyn 2: Aseidiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 a'r canlyniadau allweddol o'r aseidiadau hynny



Polisi Addasiadau Rhesymol (Allanol)

Canlyniad 1: Dim materion.

Yn dilyn hynny, cyhoeddwyd y **Polisi Addasiadau Rhesymol** ar ein gwefan.



Cynnig Cyflogau 2015

Canlyniad 1: Dim materion.

Yn dilyn hynny, derbyniwyd y cynnig cyflogau gan staff Swyddfa Archwilio Cymru. Rhoddwyd cynlluniau ar gyfer archwiliad cyflog cyfartal ar waith hefyd.



Polisi Secondiad

Canlyniad 2: Diwygio.

Diwygiwyd y meini prawf cymhwysedd yn adran rheoli absenoldebau'r polisi er mwyn dileu'r posibilrwydd o wahaniaethu anuniongyrchol neu uniongyrchol o ran nam, beichiogrwydd a mamolaeth.



Absenoldeb Rhiant a Rennir a Pholisi Tâl

Canlyniad 1: Dim materion.

O ganlyniad, cafodd y polisi ei ymgorffori fel rhan o'r adran o'n Llawlyfr Staff sy'n ymwneud â bod yn ystyriol o deuluoedd.

Gan fod y polisi hwn yn arbennig o berthnasol o ran cydraddoldeb a/neu hawliau dynol, byddwn yn cadw cofnod o'r holl geisiadau ar gyfer absenoldeb rhiant a rennir, yn cynnwys unrhyw resymau dros beidio â chymeradwyo cais am floc toredig o absenoldeb a rennir

Byddwn hefyd yn monitro effaith y polisi ac yn adolygu'r wybodaeth fonitro bob blwyddyn.



Llawlyfr Staff a Llawlyfr ar Fod yn Ystyriol o Deuluoedd

Canlyniad 2: Diwygio.

Diwygiwyd yr adran berthnasol o'r Llawlyfr er mwyn pwysleisio bod yn rhaid i ni gydymffurfio ag adran 147 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wrth ddrafftio cyfaddawd neu gytundeb setliad sy'n cynnwys honiad o wahaniaethu.

Gan fod y polisi hwn yn arbennig o berthnasol o ran cydraddoldeb a/neu hawliau dynol, byddwn yn monitro ceisiadau pob aelod o staff am addasiadau rhesymol sy'n ymwneud â pholisïau ac arferion a geir yn y Llawlyfr.

Byddwn hefyd yn monitro effaith y Llawlyfr ar ein gallu i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol a byddwn yn adolygu'r wybodaeth fonitro bob blwyddyn.

Arddangosyn 2: Aseidiadau effaith a gwblhawyd rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016 a'r canlyniadau allweddol o'r aseidiadau hynny



Polisi Galluogrwydd

Canlyniad 2: Diwygio.

Diwygiwyd y polisi drafft er mwyn rhoi mwy o gydnabyddiaeth i'r cysylltiad rhwng galluogrwydd a gwahaniaethu, yn enwedig gwahaniaethu ar sail anabled.

Gwnaethom hefyd ail-archwilio'r meini prawf a nodwyd yng nghanau ffurfiol y broses galluogrwydd er mwyn sicrhau y ceir cyn lleied â phosibl o duedd gwahaniaethol, ac egluro'r trefniadau ar gyfer cynnull panel apêl a chyfarfodydd eraill yn ystod camau terfynol y broses.

Gan fod y polisi hwn yn arbennig o berthnasol o ran cydraddoldeb a/neu hawliau dynol, byddwn yn cadw cofnod o'r holl achosion galluogrwydd, boed yn rhai anffurfiol neu ffurfiol, ac yn dadansoddi yn ôl nodwedd warchoddedig er mwyn sicrhau ein bod yn ymwybodol o unrhyw dueddiadau.

Byddwn hefyd yn monitro effaith y polisi ac yn adolygu'r wybodaeth fonitro bob blwyddyn.



Cynllun Teithio

Canlyniad 2: Diwygio.

Diwygiwyd y Cynllun drafft er mwyn sicrhau bod staff yn cael y cyfle i wneud ceisiadau am addasiadau rhesymol, yn arbennig er mwyn ystyried namau sy'n amharu ar allu unigolyn i yrru car.

Argymhellwyd y dylid datblygu polisi addasiadau rhesymol mewnol i'w ddefnyddio y gellir cyfeirio'n uniongyrchol ato o'r Cynllun Teithio, a pholisïau perthnasol eraill.

Gan fod y polisi hwn yn arbennig o berthnasol o ran cydraddoldeb a/neu hawliau dynol, byddwn yn cadw cofnod o'r holl geisiadau a wnaed ar gyfer addasiadau rhesymol o dan y Cynllun, yn cynnwys unrhyw geisiadau a gaiff eu gwrthod yn dilyn hynny.

Byddwn hefyd yn monitro effaith y Cynllun ac yn adolygu'r wybodaeth fonitro bob blwyddyn.

Cyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu

Gwnaethom ddatblygu cynllun gweithredu wedi'i anelu at leihau ein bylchau cyflog cyffredinol yn ôl rhyw, oedran ac ethnigrwydd, gan annog nifer uwch o geisiadau swyddi gan ofalwyr a phobl â namau, a lleihau'r gyfran gymharol uchel o ymatebion 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' i'r cwestiwn ar fonitro amrywiaeth 'beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?'

Mae ein gwybodaeth am gyflogaeth a ddadansoddwyd yn ôl nodwedd warchoddedig ar gyfer 2015-16 i'w gweld yn **Atodiad 2** o'r adroddiad hwn.

Mae'r canlyniadau allweddol o archwiliad cyflog cyfartal a gynhaliwyd ar ddiwedd 2015-16 i'w gweld yn **Atodiad 3** o'r adroddiad hwn.

Dechreuwyd gwaith ar ein harchwiliad cyflog cyfartal llawn cyntaf ym mis Chwefror 2016. Cwmpas yr archwiliad oedd nodi unrhyw fylchau sylweddol mewn cyflogau sylfaenol, o fewn bandiau cyflog unigol ac ar gyfer y gweithlu yn gyffredinol, gan edrych ar bump o'r meysydd nodweddion warchoddedig - rhyw, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, nam (anabledd) ac ethnigrwydd. Yna, gwnaethom archwilio'r rhesymau dros unrhyw fylchau sylweddol a nodwyd, gan gyfeirio'n benodol at ein gwybodaeth am gyflogaeth, a gwnaethom baratoi cynllun gweithredu gyda'r nod o leihau unrhyw fylchau 'na ellir eu cyfiawnhau' a nodwyd, a gwella amrywiaeth ein gweithlu.

Caiff y prif faterion a nodwyd o'n dadansoddiad o'n gwybodaeth am gyflogaeth yn ôl nodwedd warchoddedig, a'n dadansoddiad o'r bwch cyflogau, eu disgrifio yn y naratif canlynol.

Bylchau cyflog

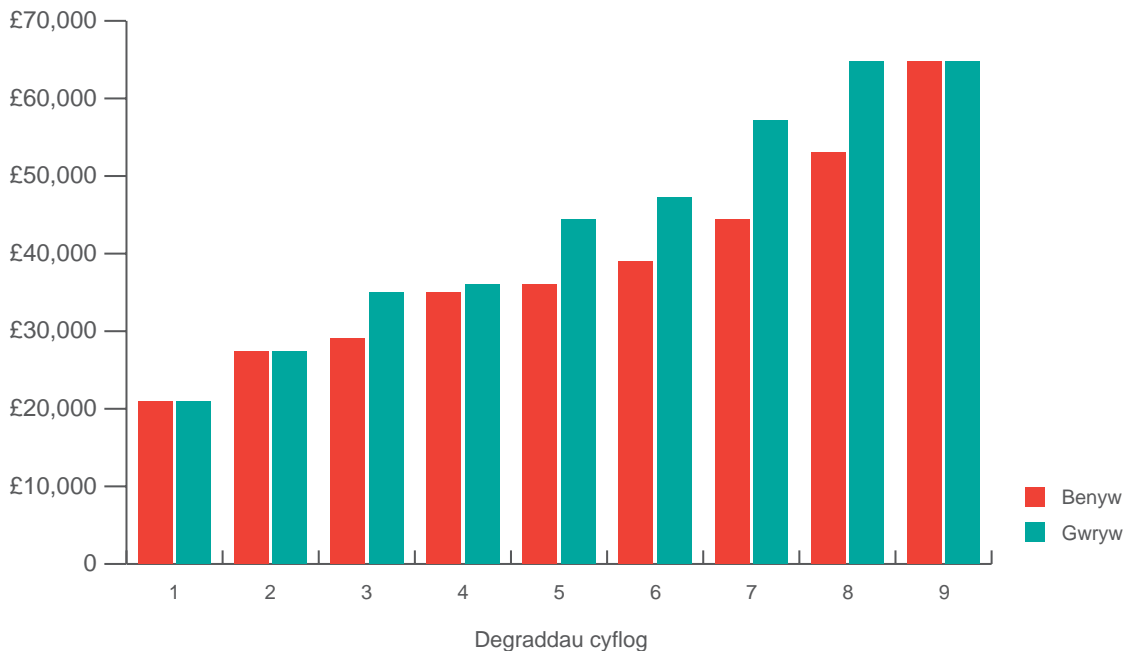
Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn cymhwyso trefniadau alinio cyflogau trwyadl er mwyn sicrhau y caiff cyflogau swyddi o'r un gwerth eu halinio. Felly, disgwyliwyd y byddai unrhyw fylchau sylweddol mewn cyflogau (mwy na phump y cant) o fewn bandiau cyflog penodol o gael eu dadansoddi yn ôl nodwedd warchoddedig, yn ganlyniad uniongyrchol i ddosbarthiad cymharol staff ymysg y pwyntiau cyflog o fewn pob band cyflog. Profwyd bod hynny'n wir, ac felly aseswyd bod y bylchau hyn yn 'gyfiawn', oherwydd, yn amodol ar berfformiad boddhaol, bydd pob cyflogai yn cyrraedd pwynt cyflog uchaf band cyflog penodol o fewn cyfnod o bum mlynedd³, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig.

3 Cyfnod o saith mlynedd ar gyfer bandiau cyflog Uwch Dîm Arwain (bandiau uwchlaw band cyflog 7)

Fodd bynnag, mae gan Swyddfa Archwilio Cymru fwllch cyflog ‘negyddol’ o 18.8 y cant yn gyffredinol rhwng y rhywiau; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn y staff hynny a nododd eu bod yn ferched dros £8,000 yn llai nag ar gyfer y staff a nododd eu bod yn ddyinion.

Dosbarthiad dynion a merched ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad sy'n dod i'r amlwg ar unwaith o ran y bwllch hwn; caiff bron i dri chwarter y staff sy'n ferched eu cyflogi mewn bandiau cyflog islaw band 5⁴, o gymharu â ffigur o lai na 60 y cant ar gyfer staff sy'n ddyinion. Caiff effaith y dosbarthiad hwn ei ddangos mewn siart deigradd cyflog (gweler Arddangosyn 3). I'r gwrthwyneb, roedd y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer enillion cymedrig cyflogaion amser llawn yn y boblogaeth ehangach yng Nghymru yn 2015 yn 9.4 y cant⁵, felly, o ganlyniad, ystyriwyd na ellid cyfiawnhau'r bwllch hwn.

Arddangosyn 3: Degraddau cyflog blynyddol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn ar 31 Mawrth 2016 ar gyfer yr aelodau hynny o staff a nododd eu bod yn ddyinion neu'n ferched⁶



4 Mae cyfradd cyflog Swyddfa Archwilio Cymru yn cynnwys 10 prif fand cyflog - bandiau 1 i 7 a bandiau A i C, ynghyd â bandiau cyflog ar gyfer hyfforddeion, technegwyr a lleoliadau gwaith. Bandiau cyflog rheoli yw bandiau 6 a 7 a bandiau cyflog uwch dîm arwain yw bandiau A i C.

5 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, **UK Annual Survey of Hours and Earnings 2015**.

6 Degraddau yw'r gwerthoedd sy'n rhannu data wedi'u dosbarthu yn 10 rhan gyfartal. Er enghraifft, y bumed deigradd yw'r gwerth y mae 50 y cant o'r data oddi tano (ac mae yr un fath â'r canolrif). Y nawfed deigradd yw'r gwerth y mae 90 y cant o'r data oddi tano.

Ymddengys bod yr achosion sylfaenol ar gyfer y dosbarthiad hwn yn cynnwys rhaniadau swyddi, h.y. pan fo nifer uwch o un rhyw benodol o fewn rôl benodol, a all fod wedi'i achosi gan effeithiau teulu a rolau gofalu neu stereoteipio, ynghyd â chyfradd trosiant arbennig o isel ar gyfer swyddi mewn bandiau cyflog uwch (1.5 y cant ar gyfer bandiau cyflog 5 ac uwch yn 2015-16, 2.4 y cant yn 2014-15 a 0.8 y cant yn 2013-14). Dylid nodi, yn 2015-16, i gyfran uwch o ymgeiswyr am swyddi ac aelodau o staff a wnaeth gais am gael newid swyddi o fewn Swyddfa Archwilio Cymru nodi eu bod yn ddynton.

Hefyd, mae gennym fwlch cyflog cyffredinol o 44.8 y cant ar gyfer staff iau; mae cyflog blynyddol sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff o dan 35 oed dros £20,000 yn llai nag ar gyfer yr aelodau hynny o staff sy'n 35 i 54 oed. Eto, dosbarthiad aelodau iau o staff ar draws y bandiau cyflog yw'r esboniad sy'n dod i'r amlwg ar unwaith o ran y bwllch hwn; ni chaiff unrhyw gyflogeion Swyddfa Archwilio Cymru o dan 35 oed eu cyflogi ym mandiau cyflog 5 ac uwch. Ynghyd â'r nifer gymharol isel o swyddi gwag mewn bandiau cyflog uwch, ymddengys mai un o'r achosion sylfaenol eraill dros y dosbarthiad hwn yw diffyg unrhyw fath o gynllun 'llwybr carlam'. Er nad oes llawer o ddata ar gael i gymharu⁷, a'r ffaith y disgwylir cael bwllch cyflog i ryw raddau gan fod sgiliau a phrofiad yn cynyddu gydag oedran, rydym o'r farn nad yw'n debygol y gellir cyfiawnhau maint y bwllch cyflog hwn.

Cafwyd bwllch cyflog negyddol arall o 25.2 y cant a nodwyd drwy'r dadansoddiad ar gyfer staff a nododd eu bod yn dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn; roedd cyflog sylfaenol cymedrig yr aelodau hynny o staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn dros £10,000 yn llai nag ar gyfer yr aelodau hynny o staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig gwyn. Eto, dosbarthiad aelodau iau o staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn ar draws bandiau cyflog yw'r esboniad sy'n dod i'r amlwg ar unwaith o ran y bwllch hwn; ni chaiff unrhyw aelodau o staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn eu cyflogi ym mandiau cyflog 5 ac uwch. Rydym o'r farn na ellir cyfiawnhau maint y bwllch cyflog hwn gan ei fod yn gymharol uchel o gymharu â'r bylchau cyflog ar gyfer grwpiau ethnig gwahanol yn y DU a nodwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Ni cheir unrhyw dystiolaeth o fwllch cyflog negyddol ar gyfer staff Swyddfa Archwilio Cymru a nododd eu bod yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol, neu ar gyfer yr aelodau hynny o staff sy'n ystyried bod ganddynt nam.

7 Y Comisiwn Cydraddoldebau a Hawliau Dynol: Pay gaps across the equality strands: a review, 2009

Amrywiaeth o fewn y gweithlu

Ar gyfer y cyflogeion hynny a gwblhaodd ein ffurflen fonitro amrywiaeth, nododd 4.0 y cant fod eu hunaniaeth rywiol yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol, a dewisodd 3.5 y cant pellach yr opsiwn 'byddai'n well gennyf beidio â dweud'. Y ffigurau cyferbyniol ar gyfer ceisiadau am swyddi yn 2015-16 oedd 5.1 y cant a 5.4 y cant yn y drefn honno. Mae'r ffigurau hyn yn cymharu'n ffafriol ag ystadegau cysylltiedig a gyhoeddwyd ar gyfer y boblogaeth ehangach, er bod cyfran yr ymatebwyr a nododd 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' yn bryder. Yn 2014, nododd 1.6 o oedolion yn y DU bod eu hunaniaeth rywiol yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol⁸, er bod yr elusen cydraddoldeb Stonewall yn awgrymu bod y ffigur gwirioneddol yn debygol o fod yn uwch, gan fod y broses o gasglu data wedi'i chynnal ar garreg y drws neu dros y ffôn, a all fod wedi atal pobl rhag rhoi ymatebion cywir, yn enwedig os nad yw rhywun yn hoyw yn agored gartref.

Roedd 10.6 y cant o'r cyflogeion a gwblhaodd ein ffurflen amrywiaeth yn ystyried bod ganddynt nam, gyda 5.1 y cant pellach yn dewis yr opsiwn 'byddai'n well gennyf beidio â dweud'. Y ffigurau cyferbyniol ar gyfer ceisiadau am swyddi yn 2015-16 oedd 4.5 y cant a 1.7 y cant yn y drefn honno. Nid yw'r ffigurau hyn, yn enwedig y rhai ar gyfer ymgeiswyr am swyddi, yn cymharu mor ffafriol ag ystadegau cysylltiedig a gyhoeddwyd ar gyfer poblogaeth ehangach y DU; mae tua 16 y cant o oedolion o oedran gweithio yn bobl sydd â salwch hirdymor cyfyngol, nam neu anabled⁹.

Nododd 3.5 y cant o gyflogeion eu bod yn dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn, gyda 5.6 y cant pellach yn dewis yr opsiwn 'byddai'n well gennyf beidio â dweud'. Y ffigurau cyferbyniol ar gyfer ceisiadau am swyddi yn 2015-16 oedd 12.2 y cant a 2.3 y cant yn y drefn honno. Er bod ein data ar gyfer ymgeiswyr am swyddi yn cymharu'n ffafriol ag ystadegau cysylltiedig a gyhoeddwyd ar gyfer y boblogaeth ehangach yng Nghymru, nid yw hynny'n wir am ein data am gyflogeion; cyfran poblogaeth Cymru sydd o gefndir heb fod yn wyn yw tua 4.5 y cant ar hyn o bryd¹⁰. Eto, mae'r gyfran gymharol uchel o gyflogeion a nododd 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' yn peri pryder.

Nododd 25.3 y cant o'n staff eu bod yn ofalwyr, gyda 7.1 y cant pellach yn dewis yr opsiwn 'byddai'n well gennyf beidio â dweud'. Y ffigurau cyferbyniol ar gyfer ceisiadau am swyddi yn 2015-16 oedd 7.1 y cant a 1.4 y cant yn y drefn honno. Mae ein data ar staff yn cymharu'n ffafriol iawn ag ystadegau cysylltiedig a gyhoeddwyd ar gyfer y boblogaeth ehangach yng Nghymru, ond nid yw hynny'n

8 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol *Integrated Household Survey - January to December 2014*

9 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Family Resources Survey 2010/11*

10 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Annual Population Survey 2016*

11 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, *Census 2011*

wir am ein data ar gyfer ymgeiswyr am swyddi; mae tua 12 y cant o bobl yng Nghymru yn rhoi gofal¹¹. Gall fod cysylltiad rhannol o leiaf rhwng hyn a'r ffaith bod tua dwy ran o dair o'r ymgeiswyr am swyddi o dan 35 oed.

Gan ystyried y dadansoddiad hwn, mae ein cynllun gweithredu ar gyfer cyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu yn 2016-17 i'w weld yn [Arddangosyn 4](#).

Arddangosyn 4: Cynllun gweithredu ar gyfer cyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu

Nodwedd warchoddedig neu nodwedd arall	Materion i fynd i'r afael â hwy	Cam Gweithredu
Rhyw	Bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 18.8 y cant	Cynnal grŵp ffocws staff i geisio safbwyntiau ar y rhesymau pam mae bron i dri chwarter yr aelodau o staff sy'n ferched mewn bandiau cyflog islaw band 5 a pha gamau gweithredu y gellir eu cymryd er mwyn helpu i oresgyn unrhyw rwystrau posibl at recriwtio a datblygu. Ar ôl ystyried y canlyniadau o'r grŵp ffocws, datblygu cynllun gweithredu sydd â'r nod o gau'r bwch.
Oedran	Bwlch cyflog o 44.8 y cant ar gyfer staff iau	Cynnal grŵp ffocws staff er mwyn ceisio safbwyntiau ar y rhesymau pam nad oes gennym unrhyw gyflogeion o dan 35 oed wedi'u cyflogi ym mandiau 5 ac uwch, a pha gamau gweithredu y gellir eu cymryd er mwyn helpu i oresgyn unrhyw rwystrau posibl at recriwtio a datblygu. Ar ôl ystyried y canlyniadau o'r grŵp ffocws, datblygu cynllun gweithredu sydd â'r nod o gau'r bwch.
Ethnigrwydd	Bwlch cyflog o 25.2 y cant ar gyfer staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn, cyfran isel o gyflogeion sy'n dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn a chyfran uchel o ymatebion 'byddai'n well gennyf beidio â dweud'	Cynnal grŵp ffocws staff er mwyn ceisio safbwyntiau ar y rhesymau pam nad oes gennym unrhyw gyflogeion sy'n dod o gefndir ethnig heb fod yn wyn wedi'u cyflogi ym mandiau 5 ac uwch, a pha gamau gweithredu y gellir eu cymryd er mwyn helpu i oresgyn unrhyw rwystrau posibl at recriwtio a datblygu. Ar ôl ystyried y canlyniadau o'r grŵp ffocws, datblygu cynllun gweithredu sydd â'r nod o gau'r bwch.

11 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, **Census 2011**

Nodwedd warchoddedig neu nodwedd arall	Materion i fynd i'r afael â hwy	Cam Gweithredu
Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfran uchel o ymatebion 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' ymysg cyflogeion ac ymgeiswyr am swyddi	Ymuno â rhaglen hyrwyddwyr amrywiaeth Stonewall, a thrwy hynny ddangos ein hymrwymiad at gydraddoldeb ymysg pobl lesbiaid, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, codi ein proffil fel cyflogwr o ddewis a sicrhau y gellir cael gafael ar waith ymchwil a chynghor ar arfer da.
Lleihad mewn gwerth	Cyfran isel o ymgeiswyr am swyddi sy'n ystyried bod ganddynt nam	Cael caniatâd gan y Ganolfan Byd Gwaith i ddefnyddio'r bathodyn Hyder mewn Pobl Anabl mewn hysbysebion swyddi er mwyn dangos ein bod yn annog ceisiadau gan bobl â namau.
Gofalwyr	Cyfran isel o ymgeiswyr am swyddi sy'n ystyried eu bod yn ofalwyr	Cynnal adolygiad o'n strategaeth recriwtio, yn enwedig o safbwynt cynnig hyblygrwydd o ran swyddi. Ar ôl ystyried canlyniadau'r arolwg, datblygu cynllun gweithredu gyda'r nod o sicrhau ein bod yn annog cyfran uwch o geisiadau gan bobl â chyfrifoldebau gofalu.

Ffocws ein gwaith yn y dyfodol

Y prif feysydd ffocws ar gyfer ein rhaglen waith ar gydraddoldeb yn 2016-17 fydd rhoi ein cynllun gweithredu ar gyflog cyfartal ac amrywiaeth o fewn y gweithlu ar waith, er mwyn datblygu dull o gyflawni swyddogaeth newydd yr Archwilydd Cyffredinol o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a mireinio ein polisiau a'n prosesau drwy brosesau monitro ac asesu parhaus o'r modd y cânt eu cymhwyso a'u heffaith.

Un ffocws allweddol ar gyfer ein rhaglen waith ar gydraddoldeb yn 2016-17 fydd rhoi ein camau gweithredu a gynlluniwyd ar waith ar gyfer lleihau ein bylchau cyflog cyffredinol.

Yn ogystal, mewn ymateb i'n hamgylchedd gweithredu, mae pedair thema strategol lefel uchel yn perthyn i'n **Cynllun** ar gyfer cyflwyno ein rhaglenni gwaith yn ystod 2016-17 ac ar gyfer y cyfnod o dair blynedd rhwng 2016 a 2019; un o'r themâu hyn yw atgyfnerthu strategaeth y gweithlu fel y gallwn ymateb yn well i ddatblygiadau yn y dyfodol. Bydd ein pwyslais ar gael y nifer gywir o bobl ac, yn hanfodol o safbwynt cydraddoldeb, cymysgedd amrywiol o bobl, sydd â'r sgiliau, y wybodaeth a'r profiad cywir, yn y lle cywir, ar yr adeg gywir ac am y gost gywir.

Un o swyddogaethau newydd pwysig yr Archwilydd Cyffredinol yw asesu i ba raddau y mae cyrff cyhoeddus perthnasol yn gweithredu yn unol ag egwyddor datblygu cynaliadwy wrth:

- bennu a chyhoeddi amcanion sydd wedi'u cynllunio i wneud y mwyaf o'u cyfraniad at gyflawni pob un o'r nodau llesiant¹², yn cynnwys y nod o 'sicrhau Cymru fwy cyfartal'; a
- cymryd pob cam rhesymol wrth arfer ei swyddogaethau er mwyn cyflawni'r amcanion hynny.

O ganlyniad, blaenoriaeth arall ar gyfer 2016-17 fydd ymgysylltu â'r cyrff hynny o ran datblygu dull gweithredu i gyflawni dyletswyddau newydd yr Archwilydd Cyffredinol.

At hynny, mae'n flaenoriaeth o hyd yn ein Cynllun i fireinio ymhellach ein polisiau a'n prosesau drwy broses barhaus o fonitro ac asesu'r dull o'u cymhwyso a'u heffaith, drwy ddangos ein hymrwymiad at hyrwyddo llesiant ein staff, datblygu cyfle cyfartal, dileu achosion o wahaniaethu a meithrin cydberthnasau da.

¹² Fel y nodwyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Atodiad 1

Crynodeb o effeithiolrwydd y camau a gymerwyd a'r cynnydd a wnaed tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn 2015-16

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerir a'r cynnydd a wnaed
<p>1 Byddwn yn ceisio ac yn ystyried barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth benderfynu pa waith gwerth am arian y byddwn yn ymgymryd ag ef.</p>	<p>Ym mis Chwefror 2015, rhoesom drefniadau ymgysylltu mwy effeithiol ar waith drwy'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol - sef rhwydwaith o fwy na 120 o sefydliadau o'r trydydd sector sy'n gweithio ym maes cydraddoldebau a hawliau dynol yng Nghymru. Hwylusir y Glymblaid gan Gyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru.</p> <p>Drwy'r trefniadau hynny, yn 2015-16, gwnaethom ymgynghori ag aelodau'r Glymblaid ar gynigion ar gyfer blaenraglen archwiliadau gwerth am arian ac astudiaethau llywodraeth leol yr Archwilydd Cyffredinol.</p>
<p>2 Wrth benderfynu ar gwmpas unrhyw waith gwerth am arian sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Gydraddoldeb Gyffredinol, ac wrth lunio gwaith maes ar gyfer y prosiectau hyn, byddwn yn ceisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig, er mwyn ystyried anghenion y grwpiau hynny.</p>	<p>Bydd y trefniadau a sefydlwyd gyda'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol hefyd yn ein galluogi i geisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig wrth benderfynu ar gwmpas gwaith maes a llunio'r gwaith maes ar gyfer agweddau penodol ar waith archwilio rhaglen gwerth am arian yr Archwilydd Cyffredinol.</p> <p>Yn benodol, ym mis Awst 2015, gwnaethom ysgrifennu at aelodau o'r Glymblaid yn gofyn am eu barn er mwyn llywio astudiaeth ar yr heriau ariannol sy'n wynebu'r sector cyhoeddus yng Nghymru o'r enw Darlun o Wasanaethau Cyhoeddus. Roeddem yn arbennig o awyddus i glywed eu barn ar y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none">• p'un a oedd y gostyngiadau mewn cyllid gan San Steffan, gan Lywodraeth Cymru neu gan y ddau, wedi effeithio ar eu sefydliadau;• beth oedd y prif effeithiau ar eu sefydliadau a'r defnyddwyr gwasanaethau/aelodau'r cyhoedd maent yn cydweithio â nhw;• p'un a oeddent o'r farn bod y pwysau ariannol wedi effeithio'n benodol ar unrhyw grwpiau o bobl; a• p'un a oedd unrhyw effeithiau penodol ar y cyhoedd a oedd yn gysylltiedig â gostyngiadau mewn cyllid gan San Steffan, er enghraifft, Diwygio lles.

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerir a'r cynnydd a wnaed
<p>3 Bob blwyddyn, fel rhan o'n gwaith i asesu p'un a yw Awdurdodau Gwella yng Nghymru wedi bodloni gofynion gwella Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, byddwn yn asesu a yw'r awdurdodau hynny wedi ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn eu trefniadau i sicrhau gwelliant parhaus, yn enwedig wrth ddatblygu eu Cynlluniau Gwella.</p>	<p>Gwnaethom adolygu p'un a oedd pob Awdurdod Gwella yng Nghymru wedi ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn ei drefniadau i sicrhau gwelliant parhaus yn 2015-16. Gwnaethom gofnodi unrhyw fethiannau sylweddol ym mhob Adroddiad Gwella Blynnyddol perthnasol. Gellir gweld pob adroddiad gwella ar wefan Swyddfa Archwilio Cymru.</p>
<p>4 Wrth ymgymryd â'n gwaith archwilio ariannol, gan gynnwys ardystio grantiau, byddwn yn ystyried a yw unrhyw ran o'r wybodaeth a adolygir yn dangos methiannau sylweddol i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol ar ran cyrff archwiliedig, a byddwn yn rhoi adborth i'r cyrff hynny ar hyn ar sail eithriad (hy. pan ymddengys fod problem).</p>	<p>Yng Nghod Ymarfer Archwilio a Datganiad o Arfer yr Archwilydd Cyffredinol, sy'n nodi'r ffordd y dylid cyflawni swyddogaethau archwilio a rhai o swyddogaethau penodol eraill yr Archwilydd Cyffredinol, nodir y canlynol yn glir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wrth gynllunio eu gwaith, rhaid i archwilwyr ystyried yr angen i ddileu gwahaniaethu, datblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da; • ar ôl gwneud gwaith maes, rhaid i archwilwyr lunio allbynnau sy'n hygyrch ac wedi'u hysgrifennu mewn iaith glir; ac • wrth wneud gwaith archwilio ariannol, gall archwilwyr hefyd gyhoeddi allbynnau pellach yn unol â deddfwriaeth a chanllawiau perthnasol, yn cynnwys adborth ar sail eithriad lle mae unrhyw ddarn o wybodaeth a adolygwyd yn dangos methiannau cyrff archwiliedig i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.
<p>5 Byddwn yn gwella graddau ac ansawdd gwybodaeth, megis adborth allanol, a gasglwn am sut mae ein gwaith yn cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>	<p>Yn y dyfodol, bydd y trefniadau a sefydlwyd yn ddiweddar gyda'r Glymblaid Cydraddoldebau a Hawliau Dynol yn golygu y gallwn geisio barn pobl sy'n cynrychioli buddiannau grwpiau gwarchoddedig ar sut mae ein gwaith yn cyfrannu neu y gallai gyfrannu at gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol yn fwy effeithiol.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerir a'r cynnydd a wnaed
<p>6 Wrth gaffael a monitro gwasanaethau proffesiynol drwy gcontractau allanol, byddwn yn gweithio i sicrhau bod cwmnïau yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth wneud gwaith perthnasol.</p>	<p>Mae telerau ac amodau ein contractau yn nodi'n glir bod yn rhaid i ddarparwyr helpu Swyddfa Archwilio Cymru i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth ymarfer ei swyddogaethau, ac yn cynnwys rhwymedigaeth i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol wrth ymgymryd â gwaith ar ran yr Archwilydd Cyffredinol. Mae'n ofynnol hefyd i ddarparwyr gydymffurfio â gofynion eraill Deddf Cydraddoldeb 2010, megis gwneud 'addasiadau rhesymol' mewn perthynas ag unigolion â namau. Mae ein trefniadau adolygu ansawdd blynyddol yn archwilio samplau o archwiliadau a phrosiectau eraill a gwblhawyd gan ddarparwyr er mwyn cadarnhau p'un a yw'r darparwr wedi gwneud trefniadau addas i gyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>
<p>7 Gwella ansawdd a graddau gwybodaeth am weithlu Swyddfa Archwilio Cymru mewn perthynas â'r nodweddion gwarchoddedig a defnyddio'r wybodaeth hon er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.</p>	<p>Gwnaethom ddiweddarau'r cwestiynau a'r categorïau sy'n sail i'n prosesau ar gyfer casglu gwybodaeth i fonitro amrywiaeth cyflogaeth yn 2014-15, gan gynnwys drwy roi system e-rcrwtio ar waith ac ar ein system adnoddau dynol fewnol, er mwyn adlewyrchu arfer da cyfredol a chanllawiau a gyhoeddwyd yn ddiweddar.</p> <p>Yn 2015-16, gwnaethom gymryd camau i annog staff i gwblhau'r holiadur monitro amrywiaeth cyfrinachol ar ein system adnoddau dynol. Erbyn diwedd y flwyddyn, roedd 78 y cant o staff wedi cwblhau'r holiadur. Caiff ein gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn a ddadansoddiwyd yn ôl nodwedd warchoddedig ei chyflwyno yn Atodiad 2 o'r adroddiad hwn. Defnyddiwyd y wybodaeth hon i lywio ein harchwiliad cyflog cyfartal a chaiff ei defnyddio ar hyn o bryd i gynnal asesiad o effaith cynnig cyflog ar gyfer 2016-17 a 2017-18.</p>
<p>8 Byddwn yn cael gwared â gwahaniaethau cyflog sylweddol rhwng y rhywiâu (a gwahaniaethau cyflog sylweddol eraill mewn perthynas â nodweddion) o fewn bandiau cyflog Swyddfa Archwilio Cymru trwy gymhwyso trefniadau alinio cyflog cyfredol Swyddfa Archwilio Cymru yn barhaus.</p>	<p>Dechreuwyd gwaith ar ein harchwiliad cyflog cyfartal llawn cyntaf ym mis Chwefror 2016. Cwmpas yr archwiliad oedd nodi unrhyw fylchau sylweddol mewn cyflog sylfaenol cyffredinol neu fylchau cyflog o fewn bandiau cyflog unigol yn ôl pum nodwedd warchoddedig - rhyw, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, nam (anabledd) ac ethnigrwydd, archwilio'r rhesymau dros y bylchau hynny a pharatoi cynllun gweithredu gyda'r nod o leihau unrhyw fylchau 'na ellir eu cyfiawnhau' a nodwyd.</p> <p>Caiff y canlyniadau o'r archwiliad cyflog cyfartal eu trafod yn yr adroddiad hwn a'u cyflwyno i'r Pwyllgor Rheoli a Bwrdd Swyddfa Archwilio Cymru ym mis Gorffennaf 2016 i'w hystyried, ynghyd â chynllun gweithredu arfaethedig gyda'r nod o leihau bylchau penodol.</p>

Amcan	Effeithiolrwydd y camau a gymerir a'r cynnydd a wnaed
<p>9 Byddwn yn ceisio mynd i'r afael â gwahaniaethau strwythurol rhwng cyflogau'r rhywiau a achosir gan drefniadau recriwtio a dyrchafu, ac amodau gwaith parhaus.</p>	<p>Nid yw ein harolygon staff wedi cynhyrchu llawer o wybodaeth i egluro gwahaniaethau mewn cyflog rhwng y rhywiau na sut i fynd i'r afael â nhw. Fodd bynnag, fel yr amlinellwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, rydym bellach yn trefnu grwpiau ffocws ar gyfer merched, cyflogeion ifanc (o dan 35 oed) a chyflogeion nad ydynt yn wyn er mwyn archwilio'r materion hyn.</p>
<p>10 Byddwn yn ceisio meithrin cydberthnasau da rhwng staff Swyddfa Archwilio Cymru sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodweddion hyn trwy ddarparu uwch aelodau staff sy'n 'gynghreiriaid'.</p>	<p>Yn 2015-16, parhaodd ein 'hyrwyddwyr' cydraddoldeb, gan gynnwys aelodau o Fwrdd Swyddfa Archwilio Cymru a'n Grŵp Buddiannau Cydraddoldeb staff, i weithio'n galed i sicrhau bod staff ar bob lefel yn cael cyfle i rannu neu drafod materion cydraddoldeb, ac yn cael cymorth pan fyddant yn mynegi unrhyw bryderon.</p>

Atodiad 2

Gwybodaeth am gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn wedi'i dadansoddi fesul nodwedd warchoddedig

Mae'r ffigurau yn y tablau wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf, ac os yw'r nifer (heblaw am sero) yn llai na phump, caiff y nifer ei ddynodi gan seren '*'. Gwneir hyn fel na chaiff gwybodaeth bersonol ei phrosesu'n annheg drwy ddod i gasgliadau ynghylch y ffigurau. Yn y siartiau cylch ategol sy'n dangos cyfrannau cymharol y cyflogeion a'r ymgeiswyr am swyddi yn ôl categori, caiff y ffigurau eu talgrynnu i'r 10 agosaf hefyd.

Ni ellir rhoi unrhyw ffigurau mewn perthynas ag ailbennu rhywedd, nac ar gyfer cwynion neu achosion disgyblu mewn perthynas â'r holl nodweddion gwarchoddedig, heb fod risg y caiff gwybodaeth bersonol ei phrosesu mewn modd annheg drwy ddiwydiad.

Fel yr amlinellir yn ein [Hadroddiad Cydraddoldeb ar gyfer 2014-15](#), lansiodd cwestiwn diwygiedig ar fonitro amrywiaeth a fframwaith categori a system e-recriwtio newydd ym mis Tachwedd 2014. Mae gwybodaeth recriwtio allanol wedi'i dadansoddi yn ôl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 hefyd wedi'i chynnwys yn y tablau.

Yr unig wybodaeth am feichiogrwydd, mamolaeth a mabwysiadu a ddelir gan Swyddfa Archwilio Cymru yw cofnodion ar absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb mabwysiadu. Nid yw Swyddfa Archwilio Cymru yn casglu gwybodaeth cyflogaeth ar hyn o bryd am nifer y staff sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, sydd wedi bod yn llwyddiannus neu'n aflwyddiannus yn eu cais am hyfforddiant, ac sydd wedi cwblhau hyfforddiant, mewn ffordd sy'n hwyluso dadansoddiad fesul nodwedd warchoddedig.

Cafodd gwybodaeth yn dadansoddi nifer y bobl a chyfran y staff a gyflogir yn ôl rhyw o ran swydd, gradd a chyflog ei chyhoeddi yn adran Adroddiad ar Gydnyddiaeth a Staff ein [Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2015-16](#).

Dadansoddiad yn ôl math o gontract/patrwm gwaith

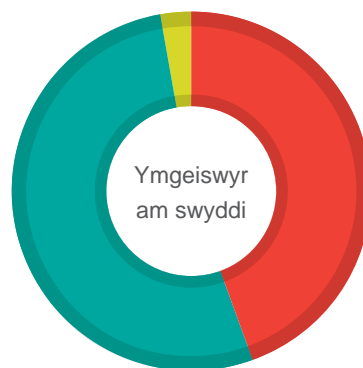
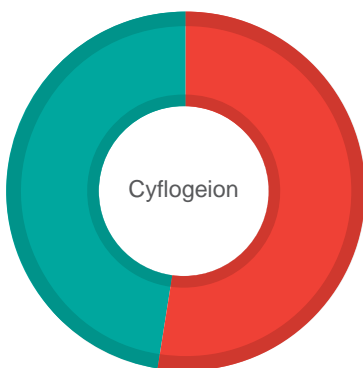
Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio sut rydych yn meddwl amdanoch chi'ch hun?

	Benyw	Gwryw	Mewn ffordd arall	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Llawm amser	80 (75.0%)	90 (95.6%)	0	*	50 (82.8%)
Rhan amser – yn ystod y tymor	* (2.9%)	0	0	0	* (1.6%)
Rhan amser - arall	20 (22.1%)	* (4.4%)	0	0	10 (15.6%)

Rhyw

Cwestiwn: Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio sut rydych yn meddwl amdanoch chi'ch hun?

	Benyw	Gwryw	Mewn ffordd arall	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	100	90	0	*	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	160	190	0	10	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	50	100	0	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	20	30	0	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	10	10	0	0	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	10	20	0	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	*	0	0	10

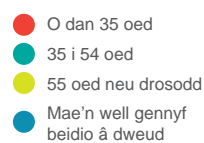
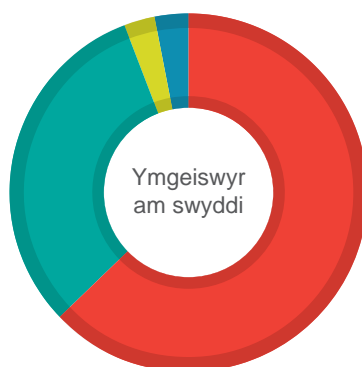
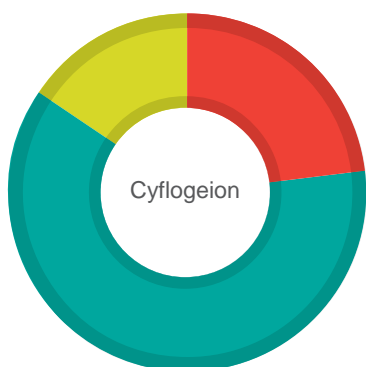


● Benywaidd
● Gwrywaidd
● Mae'n well gennyf beidio â dweud

Oedran

Cwestiwn: Beth yw eich oedran?¹³

	O dan 35 oed	35 i 54 oed	55 oed neu drosodd	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	60	160	40	0	0
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	220	110	10	10	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	120	20	10	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	10	50	10	0	0
Nifer a oedd yn llwyddiannus	10	20	*	0	0
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	*	30	10	0	0
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	*	10	0	0

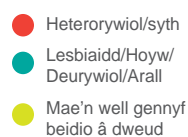
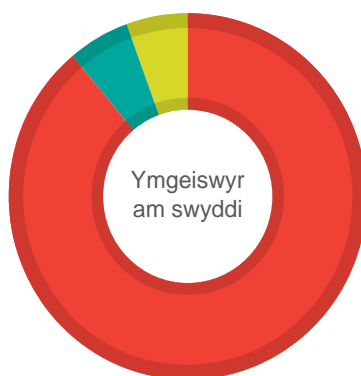
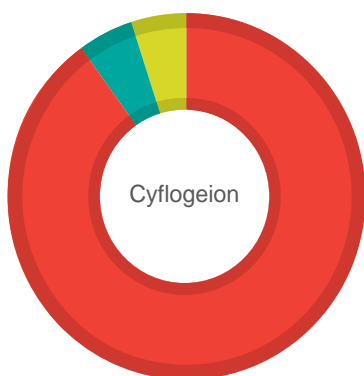


¹³ Caiff ein data ar oedran ei gaffael ar wahân o fewn ein system Adnoddau Dynol, heblaw ar gyfer ceisiadau am swyddi, lle mai'r ffynhonnell yw adran monitro amrywiaeth y ffurflen gais.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Cwestiwn: Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?

	Heterorywiol/ syth	Lesbiaidd/Hoyw/ Deurywiol/Arall ¹⁴	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	180	10	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	320	20	20	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	130	10	10	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	50	*	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	20	*	0	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	30	*	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	10	0	*	10

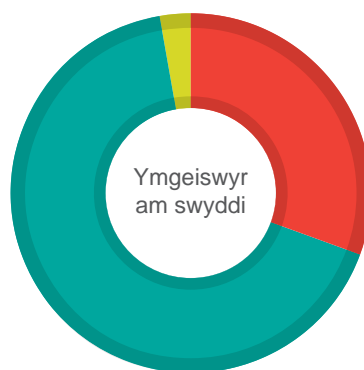
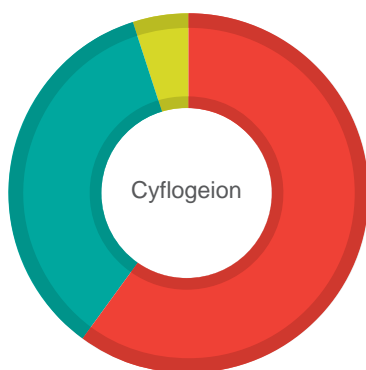


¹⁴ Cyfanswm y rheini a ddewisodd y categorïau 'Deurywiol', 'Dyn hoyw', 'Merch hoyw/lesbiad', ac 'Arall'.

Priodas a phartneriaeth sifil

Cwestiwn: A ydych yn briod neu mewn partneriaeth sifil?

	Ydw	Nac ydw	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	120	70	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	110	240	10	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	30	120	10	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	40	20	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	10	10	0	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	20	10	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	*	0	10

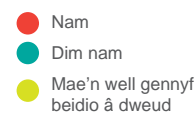
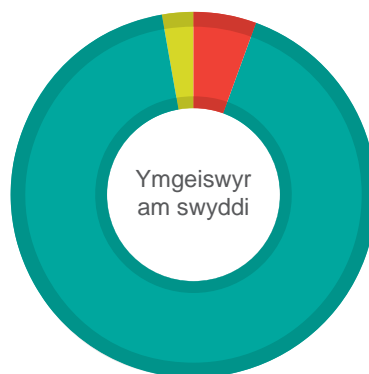
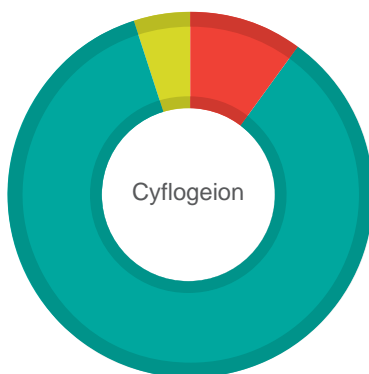


- Yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- Ddim yn briod nac mewn partneriaeth sifil
- Mae'n well gennyf beidio â dweud

Anabledd (nam)

Cwestiwn: Ydych chi'n ystyried bod gennych nam?

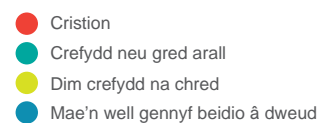
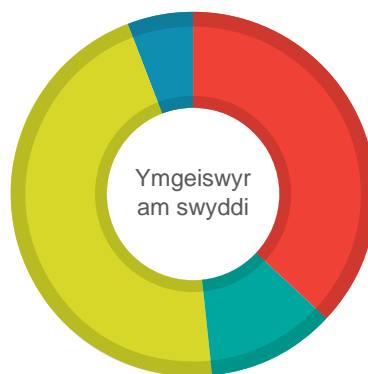
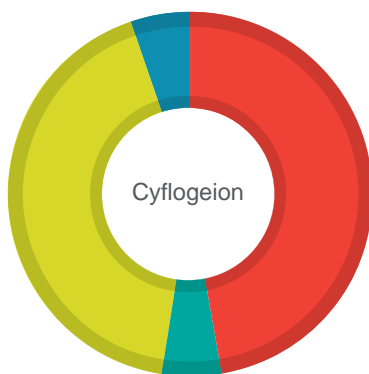
	Ydw	Nac ydw	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	20	170	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	20	330	10	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	*	140	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	*	50	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	0	20	*	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	*	30	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	10	0	10



Crefydd neu gred (neu ddiffyg crefydd neu gred)

Cwestiwn: Beth yw eich crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg crefydd neu gred)?

	Cristion ¹⁵	Crefydd neu gred arall ¹⁶	Dim crefydd neu gred	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	90	10	80	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	130	40	160	20	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	60	20	70	10	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	20	10	20	10	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	10	*	10	0	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	10	10	10	10	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	0	*	0	10



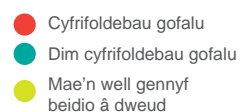
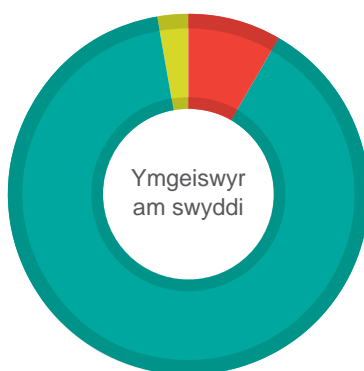
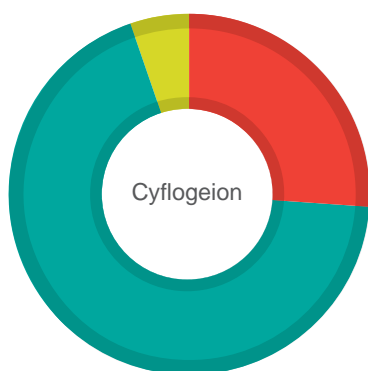
¹⁵ Pob enwad.

¹⁶ Cyfanswm y rheini a ddewisodd y categorïau 'Bwdhaidd', 'Hindŵ', 'Iddewig', 'Mwslimaidd', 'Sikh' ac 'Arall'.

Cyfrifoldebau gofalu

Cwestiwn: A oes gennych gyfrifoldebau gofalu?¹⁷

	Oes	Nac oes	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	50	130	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	30	320	10	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	*	150	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	10	40	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	10	20	*	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	10	20	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	*	0	10

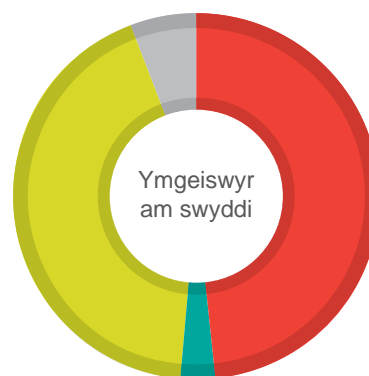
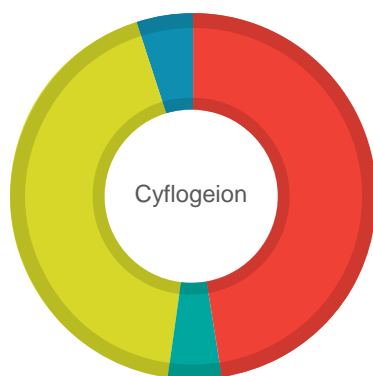


¹⁷ Rydym wedi diffinio gofalwr fel unrhyw un sy'n gofalu am aelod o'r teulu, partner neu ffrind y mae angen help arno oherwydd salwch, eiddilwch neu anabledd - mae'r holl ofal a ddarperir ganddo yn ddi-dâl'.

Hunaniaeth genedlaethol

Cwestiwn: Sut y byddech yn disgrifio eich hunaniaeth genedlaethol?

	Prydeinig	Saesnig	Cymreig	Arall ¹⁸	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	100	10	90	*	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	170	10	150	20	*	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	80	*	50	10	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	30	0	20	0	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	10	0	10	0	*	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	20	0	10	0	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	*	0	*	0	0	10

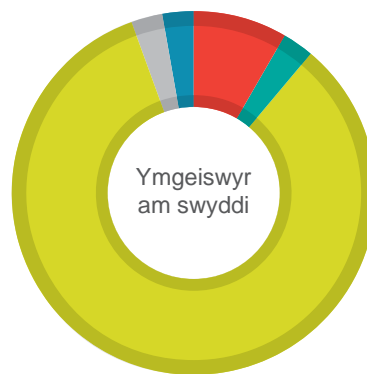
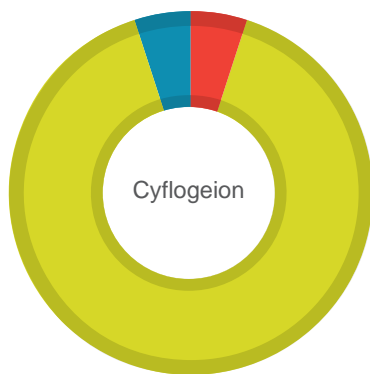


¹⁸ Cyfanswm y rheini a ddewisodd y categorïau 'Gwyddel o Ogledd Iwerddon', 'yr Alban' ac 'Arall'.

Ethnigrwydd

Cwestiwn: Beth yw eich ethnigrwydd?

	Asiaidd ¹⁹	Du ²⁰	Gwyn ²¹	Cymysg neu Arall ²²	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	10	0	180	*	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	30	10	300	10	10	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	10	10	130	*	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	*	0	50	0	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	0	0	20	0	0	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	*	0	30	0	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	0	0	10	0	0	10



19 Cyfanswm y rheini a ddewisodd is-gategoriâu Asiaidd/Asiaidd Prydeinig.

20 Cyfanswm y rheini a ddewisodd is-gategoriâu Du/Du Prydeinig.

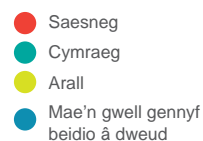
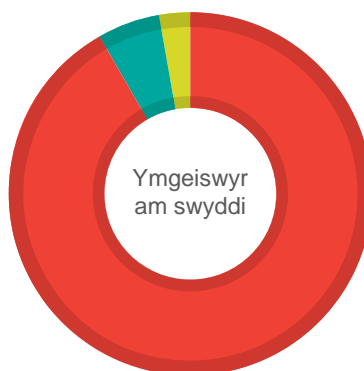
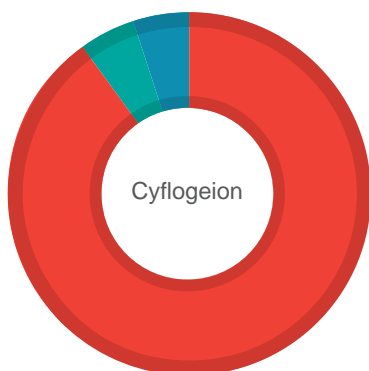
21 Cyfanswm y rheini a ddewisodd is-gategoriâu Gwyn.

22 Cyfanswm y rheini a ddewisodd is-gategoriâu Grwpiau ethnig cymysg/lluosog a Grŵp ethnig arall.

Iaith

Cwestiwn: Beth yw eich prif iaith?

	Saesneg	Cymraeg	Arall ²³	Mae'n well gennyf beidio â dweud	Dim data
Nifer y bobl a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2016	180	10	*	10	60
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	330	20	10	*	20
Nifer yr unigolion a wnaeth gais am swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2014 a 31 Mawrth 2015 (heb gynnwys aelodau presennol o staff)	140	10	10	*	*
Nifer y staff a wnaeth gais i newid swydd yn Swyddfa Archwilio Cymru yn ystod 2015-16	50	0	0	*	20
Nifer a oedd yn llwyddiannus	20	0	0	*	10
Nifer a oedd yn aflwyddiannus	30	0	0	*	10
Nifer y staff a adawodd y sefydliad yn ystod 2015-16	10	0	0	0	10



23 Yn y ffurflen monitro amrywiaeth, y disgrifiad llawn ar gyfer y categori hwn yw 'Arall (yn cynnwys iaith Anwyddion Prydain)'.

Atodiad 3

Y canlyniadau allweddol o'n harchwiliad cyflog cyfartal gan ddefnyddio gwybodaeth am y gweithlu ar 31 Rhagfyr 2015

Rhyw

Cwestiwn: Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio sut rydych yn meddwl amdanoch chi'ch hun?

	Benyw	Gwryw
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 1 i 4 a bandiau technegydd a hyfforddai %	73.1	57.1
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 5 ac uwch %	26.9	42.9
Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn £	36,253	44,623
Bwlch cyflog %	-18.8	–

Oedran

Question: What is your age?

	O dan 35 oed	35 i 54 oed	55 oed a throsodd
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 1 i 4 a bandiau technegydd a hyfforddai %	100.0	52.5	44.2
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 5 ac uwch %	0.0	47.5	55.8
Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn £	25,490	46,142	46,553
Bwlch cyflog %	-44.8	–	0.9

Cyfeiriadedd Rhywiol

Cwestiwn: Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?

	Heterorywiol/ syth	Lesbiaidd/Hoyw/ Deurywiol/Arall
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 1 i 4 a bandiau technegydd a hyfforddai %	65.6	50.0
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 5 ac uwch %	34.4	50.0
Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn £	40,209	46,386
Bwlch cyflog %	–	15.4

Anabledd (nam)

Cwestiwn: Ydych chi'n ystyried bod gennych nam?

	Ydw	Nac ydw
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 1 i 4 a bandiau technegydd a hyfforddai %	66.7	65.3
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 5 ac uwch %	33.3	34.7
Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn £	41,039	40,096
Bwlch cyflog %	2.4	–

Ethnigrwydd

Cwestiwn: Beth yw eich ethnigrwydd?

	Asiaidd, Cymysg neu Arall	Gwyn
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 1 i 4 a bandiau technegydd a hyfforddai %	100.0	64.4
Y gyfran sy'n gyflogedig ym mandiau 5 ac uwch %	0.0	35.6
Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn £	30,102	40,220
Bwlch cyflog %	-25.2	–

Wales Audit Office

24 Cathedral Road

Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

E-mail: info@wao.gov.uk

Website: www.wao.gov.uk

Swyddfa Archwilio Cymru

24 Heol y Gadeirlan

Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-bost: info@wao.gov.uk

Gwefan: www.wao.gov.uk