

Adroddiad Blynyddol ar Amrywiaeth a Chynhwysiant

2022 – 2023

Mae'r adroddiad hwn ar gael yn Gymraeg a Saesneg ar ein gwefan yn

(Dolen i'w chynnwys)

Ysgrifennwyd yr adroddiad hwn gan ddefnyddio egwyddorion cyhoeddi ar wefan.

Os hoffech gopi mewn fformat gwahanol (er enghraifft, print bras neu fersiwn sain),
cysylltwch â:

Cyfeiriad e-bost: Equalities@cyfoethnaturiolcymru.gov.uk

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol

Cefndir

Cynghorydd Arbenigol Arweiniol – Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Amcanion Cydraddoldeb Strategol Sector Cyhoeddus Cymru 2020 – 2024

'Gyda'n Gilydd – All Together' – Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth CNC 2021–25

Adroddiad Gweinidogion Cymru ar Gydraddoldeb 2022

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant CNC

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Traciwr Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

Hygyrchedd y Wefan – Gwneud ein gwasanaethau ar-lein yn fwy hygyrch

Amrywio'r Sector Amgylcheddol yng Nghymru

Y Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rhwydweithiau Staff i Weithwyr

Diwrnod Tîm CNC

Pasbort Gwaith a Lles

Calendr Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ceisiadau Recriwtio

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Hunanddatgeliadau Staff

Cyfraddau Cwblhau'r Broses Hunanddatgelu – Ionawr 2022

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31/3/22

Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Cwynion

Casgliad

Atodiadau

Atodiad 1: Rhwydweithiau Staff i Weithwyr

Atodiad 2: Ystadegau Recriwtio Allanol ar gyfer Ionawr 2022 i Ragfyr 2022

Atodiad 3: Ystadegau Hunanddatgelu Staff – Ionawr 2022

Crynodeb Gweithredol

Croeso i grynoded Adroddiad Blynyddol Amrywiaeth a Chynhwysiant 2022 - 2023. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar sut rydym wedi rhoi ein polisiau ar waith a'n gwaith wrth nodi camau gweithredu allweddol i gefnogi cyflawni nodau ac amcanion 'Gyda'n Gilydd – All Together' – Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2021 – 2025.

Mae rhai o uchafbwyntiau'r flwyddyn yn cynnwys y canlynol:

- Penodi Cynghorydd Arbenigol Arweiniol – Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Datblygu a gweithredu ein cynllun gweithredu i gefnogi nodau ac amcanion ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Cyfrannu at Adroddiad Gweinidogion Cymru ar Gydraddoldeb 2022
- Gweithio gyda chyrrff anllywodraethol amgylcheddol ar arallgyfeirio'r sector amgylcheddol
- Mewnbynnu i'r prosiectau Natur am Byth a Natur a Ni i helpu i ailgysylltu pobl â byd natur a datblygu gweledigaeth ar gyfer amgylchedd naturiol Cymru ar gyfer 2050
- Gweithredu ein Pasbort Gwaith a Lles
- Dathlu dyddiau amrywiaeth drwy gydol y flwyddyn a chodi ymwybyddiaeth ohonynt

Mae gennym Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda chynrychiolwyr o bob rhan o'r sefydliad sydd eleni wedi cymryd mwy o ran yn ein gwaith ar gynhwysiant ac amrywiaeth ac wedi darparu mewnwelediad a thrafodaethau gwerthfawr sy'n helpu i wreiddio ein gwaith ar draws y sefydliad.

Mae ein saith rhwydwaith staff i weithwyr yn chwarae rhan bwysig wrth gefnogi cydweithwyr a'r busnes. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r rhwydweithiau wedi chwarae rhan bwysig wrth helpu i wneud ein sefydliad yn fwy cynhwysol drwy rannu profiadau, dealltwriaeth a gwybodaeth i'w hystyried wrth ddatblygu ein polisiau a gweithdrefnau pobl.

Ym mis Medi, lanswyd ein Pasbort Gwaith a Lles, a gychwynwyd gan ein Rhwydwaith Gofalwyr Cwtsh. Gall staff ddefnyddio'r pasbort i helpu i egluro sut mae gwaith yn effeithio ar eu hamgylchiadau personol neu eu cyflwr i'w rheolwyr yn gyfrinachol. Mae hyn yn helpu rheolwyr i ddeall eu hamgylchiadau yn well a thrafod a chytuno ar yr addasiadau neu'r hyblygrwydd sydd eu hangen i'w helpu i weithio'n effeithiol a gweithredu hyd eithaf eu gallu mewn amgylchedd cefnogol.

Cefndir

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod dyletswydd ar gyrrff cyhoeddus i ystyried yr effaith y gall ein gwaith, ein polisiau a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu ei chael ar eraill, gan gynnwys effeithiau yn ein gweithle ein hunain. I grynhoi, mae'n rhaid i gyrrff cyhoeddus, wrth arfer eu swyddogaethau, roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:

- Cael gwared ar gamwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon, ynghyd â mathau eraill o ymddygiad a waherddir gan y Ddeddf.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a'r bobl hynny nad ydynt yn eu rhannu.

- Meithrin cydberthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a'r bobl hynny nad ydynt yn eu rhannu.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon camwahaniaethu yn erbyn pobl sydd â "nodwedd warchoddedig". Mae'r nodweddion gwarchoddedig fel a ganlyn:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Rydym hefyd yn ddarostyngedig i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru fel yr amlinellir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, sy'n pennu y bydd cyrff a restrir yn ymgymryd â'r canlynol:

- Adroddiadau monitro blynyddol
- Cynlluniau cydraddoldeb strategol
- Gosod amcanion
- Casglu a dadansoddi gwybodaeth am gydraddoldeb
- Gwybodaeth am gydraddoldeb ymhlith defnyddwyr gwasanaethau
- Gwybodaeth am gydraddoldeb yn y gweithlu a gwahaniaethau mewn tâl ymhlith y gweithlu
- Ymgynghori ac ymgysylltu
- Asesu effaith
- Hyfforddiant staff
- Caffael
- Hygyrchedd

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac yn ofyniad cyfreithiol. Nod eang y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yw integreiddio ystyriaeth o hyrwyddo cydraddoldeb, peidio â gwahaniaethu, a meithrin cysylltiadau da ym mhopeth a wnawn. Diben y dyletswyddau penodol yw ein helpu i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

Mae ein dyletswyddau i hybu a defnyddio'r Gymraeg wedi'u pennu ym Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Mae'r safonau Gymraeg sydd gennym yn ei gwneud yn ofynnol bod yr iaith yn cael ei hystyried ymhob un o'n prosesau gwneud penderfyniadau, a'i bod yn cael ei chynnwys fel ystyriaeth yn ein proses ar gyfer asesu'r effaith ar gydraddoldeb, gan sicrhau bod y ddwy iaith yn cael eu trin yn gyfartal.

Cynghorydd Arbenigol Arweiniol – Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ym mis Medi, fe wnaethom benodi Cynghorydd Arbenigol Arweiniol – Amrywiaeth a Chynhwysiant a fydd yn ein harwain a'n cefnogi i weithredu 'Gyda'n Gilydd – All Together', sef ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, a'r cynllun gweithredu sydd rhan ohoni. Wrth ennill dealltwriaeth o anghenion y busnes, byddwn yn defnyddio gwybodaeth ac arbenigedd a bod yn rhagweithiol wrth gynghori ar arferion gorau i nodi a gweithredu mentrau a fydd yn helpu i ysgogi newid o fewn y sefydliad wrth weithio hefyd gyda sefydliadau allanol trwy fentrau amrywiaeth a chynhwysiant ehangach. Bydd y rôl hefyd yn arwain ar sut rydym yn datblygu ein gallu yn y Gymraeg a chydymffurfedd yn y maes hwn.

Amcanion Cydraddoldeb Strategol Sector Cyhoeddus Cymru 2020 – 2024

Datblygwyd ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol trwy weithio ar y cyd â grŵp o gyrff cyhoeddus i uno y tu ôl i amcanion a rennir fel rhan o Amcanion Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru. Mae'r amcanion yn ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cysylltu â'n hamcanion strategol ac mae camau gweithredu wedi'u nodi i helpu i gyflawni nodau'r amcanion hyn yn y cynllun gweithredu i gefnogi'r strategaeth.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol yw:

- Cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithlu
- Dileu bylchau cyflog
- Ymgysylltu â'r gymuned
- Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ymgorffori yn y broses gaffael/gomisiynu ac yn cael ei reoli trwy gydol y cyfnod cyflwyno
- Sicrhau bod y gwaith o gyflenwi gwasanaethau yn adlewyrchu anghenion unigol

'Gyda'n Gilydd – All Together'

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant CNC 2021–25

Cymeradwywyd ein strategaeth gan Fwrdd CNC ar 28 Ionawr 2022 ac mae wedi'i gosod o gwmpas chwe amcan a ddylanwadwyd gan adborth gan randdeiliaid a dysgu o fentrau allanol. Mae'r amcanion yn ein strategaeth wedi'u teilwra'n fwy tuag at ein blaenoriaethau a'n gwerthoedd ein hunain.

Y chwe amcan allweddol yw:

- Newid ein diwylliant drwy nodi a gweithredu mentrau sy'n cefnogi pawb i wrando'n weithredol ac yn modelu ymddygiad cynhwysol yn y gweithle.
- Gwella ansawdd y data rydym yn ei gasglu i'n galluogi i wneud penderfyniadau gwybodus a gwell.
- Codi safonau mewn perthynas ag amrywiaeth a chynhwysiant drwy 'fyw ein gwerthoedd' a thrwy gefnogi a dathlu ein hamrywiaeth ein hunain yn ogystal ag amrywiaeth Cymru.

- Adolygu'r ffordd rydym yn defnyddio iaith yn ein polisïau a'n harferion er mwyn creu diwylliant mwy cynhwysol ac amrywiol.
- Sicrhau bod unrhyw un yng Nghymru, gan gynnwys ein cwsmeriaid, rhanddeiliaid a defnyddwyr gwasanaethau presennol a newydd, yn gallu llunio ein gwasanaethau a chael mynediad i'n manau'n hawdd.
- Sicrhau bod ein polisïau'n alinio â'n nodau amrywiaeth a chynhwysiant a datblygu ein pobl mewn ffordd ystyrlon.

Mae camau gweithredu wedi'u nodi i'n helpu i gyflawni nodau'r chwe amcan hyn ynghyd â dangosyddion i fesur cynnydd dros oes y strategaeth. Mae'r cynllun gweithredu yn ddogfen waith gyda rhai o'r camau gweithredu'n parhau y tu hwnt i 2025. Bydd rhai o'r camau gweithredu yn cael eu cyflawni drwy weithio gyda sectorau eraill megis cyrff anllywodraethol amgylcheddol.

Mae 75% o'r camau gweithredu arfaethedig i ddechrau ym mlwyddyn 1 cynllun gweithredu'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u cychwyn yn 2022, gyda 100% o gamau gweithredu blwyddyn 1 wedi dechrau erbyn diwedd mis Mawrth 2023.

Bydd y Tîm Gweithredol a'r Pwyllgor Pobl, Cwsmeriaid a Rhanddeiliaid yn cael eu diweddarau'n flynyddol ar weithrediad y strategaeth yn ein hadroddiad blynyddol ar amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer 2023-24.

Adroddiad Gweinidogion Cymru ar Gydraddoldeb 2022

Fe wnaethom gyfrannu at Adroddiad Gweinidogion Cymru ar Gydraddoldeb 2022, gan ymateb i'w holiadur ar ein gwaith yn hyrwyddo cydraddoldeb, gan amlygu heriau a'r hyn yr ydym yn ei wneud i fynd i'r afael â hwy. Bydd yr adroddiad yn ymdrin â'r cyfnod rhwng 2018 a 2022.

Isod mae enghreifftiau o rywfaint o'r gwaith sydd wedi'i wneud yn CNC ac wedi'i rannu â Llywodraeth Cymru:

- Buom yn gweithio ar y cyd ag 11 o sefydliadau cyhoeddus eraill i ddatblygu Amcanion Cydraddoldeb Strategol a rennir ar gyfer 2020–2024 fel rhan o Bartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru drwy rannu adnoddau wrth ymgysylltu ac ymgynghori ar yr amcanion gyda'n gilydd.
- Gwnaethom ddatblygu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n hamcanion cydraddoldeb yn dilyn ymgysylltiad â'n staff, rhanddeiliaid allanol a phartneriaid, gyda chymau gweithredu allweddol wedi'u nodi i helpu i gyflawni ein nodau, ynghyd â dangosyddion i fesur ein cynnydd wrth gyflawni ein hamcanion.
- Gwnaethom ymgorffori'r angen i ystyried Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob prosiect fel rhan o drefn lywodraethu'r Swyddfa Rheoli Prosiectau.
- Mae papurau Bwrdd CNC yn gofyn p'un a oes Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i gwblhau ar gyfer y gwaith/polisi/penderfyniad sy'n cael ei ystyried i'w gymeradwyo.
- Mae'r angen i ystyried y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn rhan o'n Hasesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gyda doleri ganllawiau Llywodraeth Cymru wedi'i hymgorffori i helpu staff i gwblhau'r asesiad.

- Datblygwyd Traciwr Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ym mis Ebrill 2022 i nodi camau gweithredu a nodwyd mewn asesiadau.

Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant CNC

Mae ein Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant presennol wedi bod ar waith ers 2015. Yn dilyn y gwaith dros y tair blynedd diwethaf i ddatblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol a'n Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, byddwn yn adnewyddu'r polisi hwn yn ystod 2023.

Bydd ein polisi newydd yn ystyried nodau ac uchelgeisiau ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant i gyflawni ymdeimlad o berthyn i bob cydweithiwr sydd â chefnidir a phrofiadau gwahanol, yn hytrach na dim ond eu cynnwys.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r angen i ystyried Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i ymgorffori yng Ngham 1 y Swyddfa Rheoli Prosiectau ar gyfer y broses o gychwyn prosiect. Mae hyn yn gweithredu fel swyddogaeth ganolog wrth ddarparu trosolwg a sicrwydd o raglenni a phrosiectau. Mae hyn wedi helpu i sicrhau bod asesiadau'n cael eu cynnal pan fydd newidiadau allweddol – a allai gynnwys strategaethau, polisïau, prosiectau, rhaglenni, newid ariannol allweddol, newid swyddogaeth, neu gyflwyno neu dynnu gwasanaeth yn ôl – a allai oll effeithio ar staff, cwsmeriaid, y cyhoedd neu randdeiliaid.

Mae ystyried yr angen am asesiad yn ystod y cam cynnar hwn yn ein gwaith yn helpu i sicrhau ein bod yn ceisio adborth wedi'i dargedu gan y rhai sy'n debygol o gael eu heffeithio yn gynnar yn y broses. Mae hyn yn helpu i nodi sut y gellir gwella effeithiau cadarnhaol a lliniaru neu ddileu effeithiau andwyol posibl a pheidio â rhoi unrhyw grwpiau gwarchoddedig dan anfantais, sydd yn ddyletswydd arnom o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Cwblhawyd cyfanswm o 31 Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb dros y flwyddyn ddiwethaf, gyda 64 o friffiau prosiect wedi'u hasesu nad oedd angen cwblhau asesiad ar gyfer y gwaith arfaethedig.

Mae sicrhau bod unrhyw un yng Nghymru, gan gynnwys ein cwsmeriaid presennol a newydd, rhanddeiliaid a defnyddwyr gwasanaeth, yn gallu helpu i lunio ein gwasanaethau a chael mynediad hawdd i'n manau yn un o'r chwe amcan yn ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Traciwr Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

Datblygwyd Traciwr Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ym mis Ebrill 2022 i nodi camau gweithredu a nodwyd mewn asesiadau. Bydd y traciwr yn ein helpu i nodi tueddiadau a meysydd lle mae angen i ni wella ein dealltwriaeth wrth ddatblygu prosiectau a pholisïau ac yn y ffordd y gwneir penderfyniadau pwysig.

Dyma rai tueddiadau a nodwyd: –

- Yr angen i gael gwell dealltwriaeth o ddemograffeg ac amrywiaeth ein cymunedau wrth gynllunio ein gwaith cyn ymgynghori.
- Nodi pwy nad ydym yn ymgysylltu â nhw a dod o hyd i ffyrdd o gyfathrebu'n effeithiol â nhw, yn enwedig ein cymunedau llai clywadwy, grwpiau lleiafrifoedd ethnig a'r rhai o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol gwahanol, i lywio ein penderfyniadau yn well a chreu gwasanaethau sy'n gweddu i anghenion defnyddwyr.
- Ystyried goblygiadau penderfyniadau a wneir wrth ddarparu gwasanaethau i'r rheini o wahanol grwpiau economaidd-gymdeithasol.
- Sicrhau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu defnyddio fel dogfennau byw a'u diweddarau drwy gydol y gwaith arfaethedig, gyda'r wybodaeth a'r dystiolaeth a gasglwyd yn cael eu defnyddio fel rhan o'r broses gwneud penderfyniadau.

Mae cael y traciwr ar waith hefyd yn ein helpu ni mewn perthynas â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i helpu i leihau anghydraddoldeb sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol ac yn ein helpu i allu dangos sut mae hyn wedi cael ei ystyried yn ein prosesau gwneud penderfyniadau.

Mae datblygu traciwr yn un o'r camau gweithredu yng nghynllun gweithredu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Hygyrchedd y Wefan – Gwneud ein gwasanaethau ar-lein yn fwy hygyrch

Rydym yn parhau i hyrwyddo a gwella hygyrchedd i'n holl wasanaethau drwy wneud y canlynol:

- ailysgrifennu cynnwys fel ei fod yn glir i'r rhan fwyaf o bobl ei ddeall
- cyhoeddi'r mwyafrif o'r cynnwys fel tudalennau gwe, gan eu bod yn fwy hygyrch na dogfennau PDF
- profi gwasanaethau, ffurflenni cais a dogfennau newydd i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â safonau hygyrchedd
- parhau i ddatblygu a gwella canllawiau i staff fel bod pawb yn y sefydliad yn ystyried hygyrchedd wrth greu cynnwys i bobl

Dyma restr o **welliannau rydym wedi'u gwneud i wneud y wefan yn fwy hygyrch**. [yn cael ei ddiweddarau ar hyn o bryd]

Bydd ein **datganiad hygyrchedd** ar gyfer Cyfoeth Naturiol Cymru yn parhau i gael ei adolygu a'i ddiweddarau.

Amrywio'r Sector Amgylcheddol yng Nghymru

Ym mis Mawrth 2022, fe wnaethom arwain ymarfer cwmpasu, gan weithio ar y cyd â chyrrff anllwywodraethol amgylcheddol eraill i ddeall pa waith sy'n digwydd gyda grwpiau lleiafrifoedd ethnig i arallgyfeirio'r sector amgylcheddol. Y nod yw meithrin dealltwriaeth o'r rhwystrau sy'n atal grwpiau lleiafrifoedd ethnig rhag ymgysylltu'n llawn â byd natur a'r amgylchedd a darparu cymorth i'r cymunedau hynny i gael mynediad at a chynyddu eu cysylltiad â byd natur.

Ym mis Tachwedd 2022, cynhaliwyd gweithdy wedi'i hwyluso gydag uwch-arweinwyr o sefydliadau amgylcheddol ledled Cymru i archwilio ffyrdd newydd o weithio a datblygu camau gweithredu hirdymor i ymgysylltu â grwpiau du ac Asiaidd a grwpiau ethnig a ymleiddiwyd yng Nghymru. Bydd y gwaith hwn yn cyd-fynd â Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru, sy'n galw am ymagwedd gydweithredol at y gwaith hwn a chamau y gallwn eu cymryd ar y cyd ar unwaith ac yn y tymor hir.

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ym mis Mehefin 2022 gyda gweledigaeth o 'Gymru sy'n wrth-hiliol erbyn 2030'. Nod Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yw mynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol sefydliadol a strwythurol yng Nghymru er mwyn gwneud 'newidiadau ystyrlon a mesuradwy i fywydau pobl ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol drwy fynd i'r afael â hiliaeth'.

Wrth ddatblygu'r cynllun gweithredu, mae Llywodraeth Cymru wedi canolbwyntio ar chwe ffordd y mae hiliaeth yn effeithio ar fywydau pobl o leiafrifoedd ethnig:

- profiad o hiliaeth mewn bywyd bob dydd.
- profiad o hiliaeth wrth brofi darpariaeth gwasanaeth.
- profiad o hiliaeth wrth fod yn rhan o'r gweithlu.
- profiad o hiliaeth wrth ennill swyddi a chyfleoedd.
- profiad pan nad oes ganddynt fodolau rôl gweladwy mewn safleoedd o bŵer neu ddylanwad.
- profiad o hiliaeth fel ffoadur neu geisiwr lloches.

Wrth i Lywodraeth Cymru ganolbwyntio ar gyflawni'r cynllun, bydd cydweithredu gan aelodau o gymdeithas Cymru, gan gynnwys CNC, yn allweddol.

Ar hyn o bryd, rydym yn gweithio ar raglen o'r enw Natur am Byth. Partneriaeth Natur am Byth yw prosiect adferiad gwyrdd blaenllaw Cymru. Mae'n uno naw elusen corff anllywodraethol amgylcheddol – Cadwraeth Amffibiaid ac Ymlusgiaid, Ymddiriedolaeth Cadwraeth Ystumod, Buglife, Ymddiriedolaeth Cadwraeth Cacwn, Cadwraeth Gloynnod Byw, Plantlife, y Gymdeithas Cadwraeth Forol, y Gymdeithas Frenhinol er Gwarchod Adar (RSPB) ac Ymddiriedolaeth Bywyd Gwyllt Vincent – a fydd yn gweithio'n agos gyda ni i gyflwyno rhaglen treftadaeth naturiol ac allgymorth fwyaf y wlad i arbed rhywogaethau rhag difodiant ac ailgysylltu pobl â natur.

Rydym hefyd yn gweithio ar raglen o'r enw 'Natur a Ni – Nature and Us' i gynnwys pobl Cymru i ddatblygu gweledigaeth gyffredin ar gyfer yr amgylchedd naturiol ar gyfer 2050. Rydym wedi bod yn cynnal sgwrs genedlaethol – yn coladu lleisiau gan bobl ledled Cymru, ac yn gwneud ymdrechion ychwanegol i sicrhau bod lleiafrifoedd ethnig a phobl a ymleiddwyd yn cael eu cynnwys. Bydd y weledigaeth a rennir yn cael ei defnyddio fel cwmpawd i ni a sefydliadau eraill sy'n cydweithio i fynd i'r afael â'r argyfyngau natur a hinsawdd.

Yn ogystal â Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, mae Llywodraeth Cymru yn datblygu cynllun gweithredu mwy cynhwysfawr i gynnwys gwaith ar y newid yn yr hinsawdd, materion gwledig a'r amgylchedd, yn seiliedig ar dystiolaeth o ddata ac o 'brofiadau byw' pobl ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol o bob rhan o Gymru. Fel rhanddeiliad allweddol, mae CNC hefyd yn gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru ar hyn.

Mae gweithio ar y cyd â chyrrff anllywodraethol amgylcheddol i fynd i'r afael â gwella amrywiaeth ar draws y sector amgylcheddol yn rhan o gynllun gweithredu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Y Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Cyfarfu'r Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant bedair gwaith yn 2022 i drafod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Cynrychiolir pob un o'n rhwydweithiau staff yn y fforwm yn ogystal â chynrychiolwyr o'n Bwrdd, ein Tîm Gweithredol, pob un o'n wyth cyfarwyddiaeth, a'n hundeb llafur.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae aelodau'r fforwm wedi chwarae mwy o ran yn ein gwaith ar amrywiaeth a chynhwysiant ac wedi darparu mewnwelediad a thrafodaethau gwerthfawr sy'n helpu i wreiddio ein gwaith ar draws y sefydliad.

Rhai o'r gwaith y mae aelodau'r fforwm wedi bod yn ymwneud ag ef: -

- Trafod sut y gallai ein rhwydweithiau staff gydweithio'n agosach i gael mwy o effaith, yn enwedig wrth godi ymwybyddiaeth, e.e. sianel Teams ar gyfer trafodaethau / rhannu newyddion a gweithgareddau, sesiwn dal i fyny rithwir fisol dros goffi, gofod i rwydweithiau yn niwrnod #TîmCNC, a Diwrnod Rhwydweithiau mewn lleoliad CNC yn y De, Canolbarth a'r Gogledd.
- Trafodaeth a rhannu syniadau ar sut y gall arweinwyr rhwydweithiau / aelodau gael cymorth neu gyngor, e.e. cwnsela neu fentora, wrth gefnogi staff sy'n mynd at yr arweinwyr yn gyfrinachol.
- Sut i ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiant yn hyfforddiant y pecyn cymorth i reolwyr.
- Darparu gwybodaeth yn barod i ddiweddarau ein tudalennau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar y fewnrwyd.
- Wedi rhoi adborth i'r Tîm Cynllunio Corfforaethol ar y cynllun corfforaethol drafft.
- Cafwyd trafodaeth ar ofynion hyfforddi rheolwyr ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i helpu i wreiddio ein gwerthoedd a'n hymddygiad disgwylidig o fewn eu timau.
- Rhoi Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar waith a sut y gall CNC gyfrannu at gyflawni'r nodau a'r amcanion.

Rhwydweithiau Staff i Weithwyr

Ar hyn o bryd, mae gennym saith rhwydwaith ar waith sy'n chwarae rhan bwysig wrth gefnogi cydweithwyr a'r busnes. Mae gan bob rhwydwaith arweinydd, neu cyflawnir y rôl ar y cyd ag aelod arall o staff. Cyflawnir y rolau hyn yn wirfoddol ac maent yn darparu lle diogel i staff a rhywun i gysylltu ag ef pan fo angen cymorth.

Ein rhwydweithiau sydd ar waith yw: –

- Rhwydwaith Niwroamrywiaeth
- Rhwydwaith Cwtsh (i ofalwyr)
- Cyfeillion Dementia
- Rhwydwaith Mwslimiaid
- Rhwydwaith y Gymdeithas Gristnogol
- Rhwydwaith Calon (LHDTC+)

- Rhwydwaith Defnyddwyr Technoleg â Chymorth

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r rhwydweithiau wedi chwarae rhan bwysig wrth helpu i wneud ein sefydliad yn fwy cynhwysol trwy rannu profiadau a gwybodaeth i'w hystyried wrth ddatblygu ein polisïau a'n gweithdrefnau.

Dyma beth o'r gwaith y mae'r rhwydweithiau wedi bod yn ymwneud ag ef:

- Darparu adborth yn ystod yr ymgynghoriad ar ein polisïau pobl
- Cynnal gofod Caffi Cwtsh yn niwrnod #TîmCNC
- Egluro pwrpas cwrs cymorth cyntaf iechyd meddwl i'r fforwm
- Gweithio gyda'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i ddatblygu a hyrwyddo'r Pasbort Gwaith a Lles i staff

Mae canllawiau yn cael eu drafftio ar hyn o bryd a fydd yn amlinellu nodau ac amcanion y rhwydweithiau a rôl arweinwyr rhwydweithiau. Bydd hyn yn darparu fframwaith i gefnogi eu hiechyd meddwl a llesiant ac i gydbwysu eu swydd bob dydd a'u rôl fel arweinwyr rhwydweithiau.

Mae dathlu ein hamrywiaeth yn CNC yn rhagweithiol trwy gefnogi, grymuso a hyrwyddo ein rhwydweithiau staff gweithgar yn rhan o gynllun gweithredu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Ceir rhagor o wybodaeth am waith ein rhwydweithiau staff yn **Atodiad 1** yr adroddiad hwn.

Diwrnod Tîm CNC

Cynhaliwyd Diwrnod Tîm CNC ar 15 Mehefin 2022 yng Nghanolfan Gelf Aberystwyth. Pwyslais y diwrnod oedd rhoi cyfle i staff ailgysylltu â chydweithwyr a ffrindiau yn dilyn cyfnod COVID-19. Crëwyd "Caffi Cwtsh" gan ein rhwydweithiau staff a'n hundeb llafur fel man anffurfiol i roi cyfle i staff alw heibio a darganfod mwy am ein saith rhwydwaith staff i weithwyr a'n hundebau llafur yn ystod y dydd.

Bu "Caffi Cwtsh" yn ofod poblogaidd iawn ar y diwrnod, gydag aelodau o'n Bwrdd, ein Tîm Gweithredol ac Aelodau Arwain yn galw draw i ddangos eu cefnogaeth i waith ein rhwydweithiau a'n hundebau. Roedd cael y cyfle i gyfarfod wyneb yn wyneb yn helpu i feithrin perthynas wirioneddol wrth drafod materion gyda'r rhwydweithiau a'r undeb, sydd bob amser yn haws nag ar-lein wrth drafod materion sy'n agos at eich calon.

Gofynnwyd am le ar gyfer "Caffi Cwtsh" mewn digwyddiadau yn y dyfodol i helpu i barhau i adeiladu ar waith y rhwydweithiau staff i weithwyr a'r undebau llafur.

Pasbort Gwaith a Lles

Ym mis Medi 2022, lanswyd ein Pasbort Gwaith a Lles, a gychwynwyd gan ein Rhwydwaith Gofalwyr Cwtsh yn dilyn arferion da a rennir gan gyflogwyr i Carers UK, yr ymunodd CNC â hwy fel aelod yn 2021.

Yn dilyn cwblhau Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, canfuwyd y gallai'r pasbort fod o fudd i grŵp ehangach o staff ac fe'i datblygwyd fel ein Pasbort Gwaith a Lles.

Mae'r pasbort i'w ddefnyddio gan staff i helpu i egluro sut mae gwaith yn effeithio ar eu hamgylchiadau personol neu eu cyflwr ac i helpu i hwyluso sgwrs gyfrinachol rhwng staff a'u rheolwr llinell i drafod y ffordd orau o gydbwysu eu gwaith a'u bywyd personol mewn ffordd well. Bydd hyn yn helpu rheolwyr i ddeall eu hamgylchiadau yn well a thrafod a chytuno ar yr addasiadau neu'r hyblygrwydd sydd eu hangen i'w helpu i weithio'n effeithiol a gweithredu hyd eithaf eu gallu mewn amgylchedd cefnogol. Bydd y sgwrs yn cynnwys cydbwysu eu hanghenion ag anghenion y busnes. Mae'r pasbort yn ddefnyddiol wrth symud rolau a newid rheolwr, gan helpu'r rheolwr newydd i ddeall yr addasiadau neu'r hyblygrwydd y cytunwyd arnynt yn flaenorol, gan osgoi'r angen i ddechrau'r broses eto ar gyfer yr aelod o staff.

Rydym yn bwriadu adolygu effeithiolrwydd y pasbort yn 2023 mewn ymgynghoriad â staff sy'n defnyddio'r pasbort a'u rheolwyr.

Mae gweithredu'r pasbort yn un o'r camau gweithredu yng nghynllun gweithredu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Calendr Amrywiaeth a Chynhwysiant

Bu'r Tîm Cydraddoldeb a'r rhwydweithiau staff yn ymwneud â chodi ymwybyddiaeth o rai o'r gweithgareddau isod ar Yammer, y fewnwyd a'r cyfryngau cymdeithasol:

- Mis Hanes LHDT+ a lansiad Fideo Rhagenwau Rhywedd – Chwefror 2022
- Wythnos Niwroamrywiaeth – Mawrth 2022
- Mis Mwslimaidd Ramadan – Ebrill 2022
- Wythnos Ymwybyddiaeth Dementia – Mai 2022
- Wythnos Gofalwyr – Mehefin 2022
- Pererindod flynyddol ym Makkah, Saudi Arabia (Hajj) – Gorffennaf 2022
- Pride Cymru – Awst 2022
- Rhwydwaith Codi Ymwybyddiaeth o Niwroamrywiaeth – Hydref 2022
- Mis Hanes Pobl Ddu y DU – Hydref 2022
- Mis Ymwybyddiaeth Islamoffobia – Tachwedd 2022
- Wythnos Ymwybyddiaeth Trawsrywedd – Tachwedd 2022
- Diwrnod Cofio Trawsrywedd – Tachwedd 2022
- Diwrnod Hawliau Gofalwyr – Tachwedd 2022
- Diwrnod Rhyngwladol ar gyfer Dileu Trais yn erbyn Menywod – Tachwedd 2022
- Diwrnod AIDS y Byd – Rhagfyr 2022
- Diwrnod Rhyngwladol Anableded – Rhagfyr 2022
- Diwrnod Rhyngwladol Diddymu Caethwasiaeth – Rhagfyr 2022

Mae dathlu gwyliau amrywiaeth allweddol trwy gydol y flwyddyn gyda mewnbwn a chefnogaeth gan grwpiau staff / rhanddeiliaid a'n grwpiau rhwydwaith staff yn rhan o gynllun gweithredu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Ceisiadau Recriwtio

Rhwng Ionawr 2022 a Rhagfyr 2022, cawsom 3,278 o geisiadau i gyd, ac roedd 1,087 o'r rhain gan ymgeiswyr mewnol.

Fel rhan o'n hymrwymiad i'r amcanion strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac i'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, ein nod fydd denu ceisiadau o bob rhan o'n cymunedau er mwyn sicrhau ein bod yn adlewyrchu amrywiaeth ein poblogaeth yng Nghymru. Ceir dadansoddiad o'n hystadegau recriwtio allanol ar gyfer y cyfnod uchod yn **Atodiad 2** yr adroddiad hwn. Mae'r ystadegau'n seiliedig ar gwestiynau a ofynnwyd ar ein ffurflen gais allanol o'r enw 'Ffurflen Monitro Cydraddoldeb Recriwtio'.

Dengys yr ystadegau, o blith y rhai a hunanddatganodd, bod y ganran uchaf o geisiadau fel a ganlyn:

- 31% rhwng 25 a 34 oed
- 54% yn ddynion
- 78% yn datgan eu bod o ethnigrwydd gwyn neu gymysg gwyn

Derbyniwyd y ganran leiaf o geisiadau gan y canlynol:

- 6.5% o LHDTC+
- 5% o grwpiau ethnig lleiafrifol

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Mae "Hyderus o ran Anabledd" yn gynllun sydd wedi'i gynllunio i'n helpu i recriwtio a chadw pobl anabl ynghyd â'u sgiliau a'u doniau. Mae'n sicrhau y bydd pobl ag anableddau sy'n ymgeisio am swyddi gwag yn ein sefydliad yn derbyn gwahoddiad i gyfweliad cyn belled â'u bod yn bodloni'r gofynion isaf o ran meini prawf sgiliau'r rôl. Llwyddwyd i gael ailachrediad Lefel 2 i'r cynllun hwn o fis Mai 2021 tan fis Ebrill 2024.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi derbyn 86 o geisiadau am gyfweliadau o dan broses gwarantu cyfweliad y cynllun hwn. O'r 86 cais, roedd tri cais gan staff mewnol ac 83 gan ymgeiswyr allanol, gyda 56 o ymgeiswyr yn cael eu gwahodd i gyfweliad. Nid oedd y 30 arall yn bodloni'r gofyniad isaf o ran meini prawf y rolau dan sylw a gwrthodwyd cyfweliad iddynt y tro hwn.

Mae symud ymlaen o Lefel 2 Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd i safon Lefel 3 Arweinydd Hyderus o ran Anabledd yn rhan o gynllun gweithredu'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd hyn yn helpu i ddenu mwy o bobl anabl i ymgeisio a bod yn llwyddiannus wrth sicrhau rolau o fewn ein sefydliad.

Hunanddatgeliadau Staff

Gall staff hunanddatgelu fanylion personol – megis ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd, ffydd, cred neu ddiffyg cred, a chyfrifoldebau gofalu – yn wirfoddol ac yn gyfrinachol yn ein system adnoddau dynol a chyllid ganolog MyNRW. Gofynnwn ac anogwn staff i hunanddatgelu gan fod hyn yn ein helpu i ddeall cyfansoddiad ein gweithlu, ond mater i ddisgresiwn y gweithiwr yw faint neu gyn lleied o wybodaeth y mae'n ei datgan. Mae hunanddatgan yn ein helpu i sicrhau bod gennym y polisïau a gweithdrefnau

cywir ar waith i gefnogi ein staff ac yn dangos hefyd i ba raddau rydym yn adlewyrchu, fel sefydliad, y boblogaeth a'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu yng Nghymru.

Mae'r ffigurau presennol yn dangos bod 68% o'n staff wedi hunanddatgelu peth neu'r cyfan o'r wybodaeth yn wirfoddol; mae hyn yn ymddangos fel pe bai wedi gostwng 3% ers y llynedd, gyda 32% o staff heb hunanddatgelu. Yn ôl y ffigurau, cychwynnodd 308 aelod newydd o staff gyda ni gyda 176 aelod o staff yn gadael y sefydliad rhwng Ionawr a Rhagfyr 2022.

Mae tynnu sylw at fanteision hunanddatgan a gweithio i ddileu unrhyw rwystrau, gan weithio ochr yn ochr â'n rhwydweithiau staff, yn rhan o gynllun gweithredu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Cyfraddau Cwblhau'r Broses Hunanddatgelu – Ionawr 2022

Ystadegau datgelu'r cyfarwyddiaethau	Nifer y bobl sydd wedi cwblhau hunanddatgeliad	Nifer y bobl sydd heb gwblhau hunanddatgeliad	Cyfanswm	Canran y bobl sydd wedi cwblhau hunanddatgeliad	Canran y bobl sydd heb gwblhau hunanddatgeliad
Gweithrediadau	877	443	1,320	66%	34%
Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu	451	169	620	73%	27%
Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol	124	68	192	65%	35%
Cyfathrebu, Cwsmeriaid a Masnachol	76	40	116	66%	34%
Strategaeth a Datblygu Corfforaethol	86	35	121	71%	29%
Cyfanswm cyffredinol	1,614	755	2,369	68%	32%

Ceir rhagor o wybodaeth yn **Atodiad 3** ar ystadegau hunanddatgelu ein staff. Mae'r datgeliad yn cynnwys opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud'.

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31/3/22

	2019	2020	2021	2022
Cymedr	5.3%	2.5%	2.0%	2.3%
Canolrif	12.1%	3.1%	3.1%	6.4%

Chwartelau	2020	2020	2021	2021	2022	2022
	Gwrywod	Menywod	Gwrywod	Menywod	Gwrywod	Menywod
Chwartel isaf	54%	46%	53%	47%	53%	47%
Chwartel canol isaf	53%	47%	54%	46%	52%	48%

Chwartelau	2020	2020	2021	2021	2022	2022
	Gwrywod	Menywod	Gwrywod	Menywod	Gwrywod	Menywod
Chwartel canol uchaf	52%	48%	51%	49%	53%	47%
Chwartel uchaf	62%	38%	62%	38%	62%	38%
Cyfanswm y gweithlu	55%	45%	55%	45%	55%	45%

Caiff ein gwybodaeth am y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ei chasglu ar 31 Mawrth bob blwyddyn er mwyn cydymffurfio â methodoleg Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Dadansoddiad o'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn golygu'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (canolrifol) fesul awr dynion a menywod, a ddangosir fel arfer gan y ganran sy'n nodi faint yn fwy y mae dynion yn ei ennill na menywod.

Caiff ein gwybodaeth am y bwllch cyflog rhwng y rhywiau ei chasglu ar 31 Mawrth bob blwyddyn a caiff ei hadrodd ar y Gwasanaeth Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau ar wefan .Gov er mwyn cydymffurfio â methodoleg Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) (Gwybodaeth am y Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.

O'r ffigurau a gasglwyd ym mis Mawrth 2022, mae'r dadansoddiad yn dangos bod y bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi cynyddu ychydig i 2.3%, sy'n gynydd o 0.3%. Mae hyn yn golygu bod merched yn ennill 97.7c am bob £1 y mae dynion yn ei ennill wrth gymharu tâl fesul awr.

Mae ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau canolrifol wedi cynyddu eleni i 6.4%, gyda chynnydd o 3.3%. Mae hyn yn dangos bod merched yn ennill 93.6c am bob £1 y mae dynion yn ei ennill wrth gymharu tâl fesul awr. Mae hyn oherwydd cynnydd o 2% o nifer y gwrywod yn yr ystod cyflog canolrifol a gostyngiad o 2% yn nifer y menywod yn y chwartel canol uchaf.

Mae'r chwartel uchaf yn aros yr un fath â'r llynedd gyda chyfran uwch o wrywod ar 62% o gymharu â benywod ar 38%. Mae canran y gwrywod a benywod sy'n gweithio yn y sefydliad hefyd wedi aros yr un fath â'r llynedd, gyda 55% yn ddynion a 45% yn fenywod.

Er bod y bwllch cyflog canolrifol yn dangos gwahaniaeth o (93.6c i bob £1), mae'r cyfartaledd yn dangos, "ar y cyfan", nad yw'r cyflogau fesul awr yn rhy bell oddi wrth ei gilydd (97.7c i bob £1). Nid yw'r bwllch hwn yn golygu bod dynion yn cael mwy o dâl na merched am gyflawni'r un math o rôl. Mae sawl ffactor yn effeithio ar y bwllch cyflog, e.e.: –

- Mae 55% o'n gweithlu yn ddynion
- Mae 45% o'n gweithlu yn fenywod
- Mae 92.4% o'n gweithlu gwrywaidd yn gweithio'n llawn amser
- Mae 75% o'n gweithlu benywaidd yn gweithio'n llawn amser
- Mae 7.6% o'n gweithlu gwrywaidd yn gweithio'n rhan amser
- Mae 25% o'n gweithlu benywaidd yn gweithio'n rhan amser
- Mae 62% o'n cyflogau fesul awr yn y chwartel uchaf yn wrywod

- Mae mwy o wrywod na benywod yn ein holl chwarteli

Gallai cyflwyno ein polisïau dulliau gweithio newydd helpu i leihau'r bwlch trwy ddarparu mwy o gyfleoedd i'n cydweithwyr weithio o gwmpas cyfrifoldebau os dymunant.

Mae bwlch cyflog y DU ar gyfer 2022 ar gyfer gweithwyr amser llawn wedi cynyddu i 8.3%, sef cynnydd o 0.6% ers 2021. Mae hyn oherwydd nifer o newidiadau mewn arferion gwaith ac effaith cynlluniau cadw yn ystod pandemig COVID-19, a effeithiodd ar enillion a chywirdeb o ran adrodd.

Cwynion

Dros y flwyddyn ddiwethaf, fe wnaethom dderbyn pedair cwyn mewn perthynas â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel a ganlyn:

Cwyn 1

Derbyniwyd un gŵyn pan adroddodd yr achwynydd nad oedd defnyddwyr cadeiriau olwyn a sgwteri symudedd yn gallu mynd drwy'r giât mochyn a ddyluniwyd yn arbennig yn Fforest Fawr. Cynlluniwyd y giât i gael ei hagog gan allwedd RADAR, sy'n galluogi pobl anabl i gael mynediad i gyfleusterau wedi'u cloi. Mae rhan o'r maes parcio sydd agosaf at y goedwig hefyd gyda mynediad heb ffens derfyn i'r llwybr troed.

Cafodd yr achwynydd allwedd RADAR.

Cwyn 2

Mewn perthynas â Chwyn 1 uchod, derbyniwyd ail gŵyn gan yr achwynydd ar ôl iddo gael allwedd RADAR, ar sail y ffaith nad oedd yn gallu cael mynediad drwy'r giât mochyn a ddyluniwyd yn arbennig oherwydd maint y cadair olwyn / sgwter symudedd a ddefnyddiwyd.

Eglurwyd i'r achwynydd, oherwydd ymddygiad gwrthgymdeithasol, yn enwedig beiciau modur oddi ar y ffordd, bod angen cyfyngu mynediad i ddefnyddwyr anghyfreithlon, a'r her oedd caniatáu mynediad i ddefnyddwyr cyfreithlon gan ddefnyddio clo RADAR sy'n caniatáu mynediad i bobl anabl drwy'r giât. Dyma oedd yr ateb gorau ar yr adeg y gosodwyd y giât.

Er mwyn helpu i sicrhau nad yw'r giât yn achosi problemau pellach, rhoddwyd cynlluniau ar waith i osod rhwystr K safonol yn lle'r giât, gyda rhagor o waith i sicrhau bod y dynesiad yn wastad ac yn rhydd o rwystrau. Bydd y cyfleuster newydd hwn yn gwella'r mynediad i unrhyw un sy'n defnyddio sgwteri symudedd, teuluoedd â chadeiriau gwthio a defnyddwyr cadeiriau olwyn. Archebwyd a gosodwyd y rhwystr newydd, a gwnaed gwaith fel yr eglurwyd yn Fforest Fawr.

Cwyn 3

Derbyniwyd un gŵyn gan achwynydd o ran y modd y cyfeiriwyd ato mewn gohebiaeth e-bost. Yn ystod gwaith ymchwilio a wnaed gan staff CNC, cyfeiriwyd at yr achwynydd yn ôl

ei briod-enw, ei lys-enw neu enw arall, a theimlai'r achwynydd fod yr enw dan sylw'n cyfeirio at ei ethnigrwydd.

Cyfarwyddwyd y tîm dan sylw i ddefnyddio priod-enwau wrth gyfeirio at eraill yn y dyfodol ac roedd yn ofynnol i'r holl dîm gwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a rhagfarn ddjarwybod.

Ymchwiliwyd i honiad yr achwynydd bod ethnigrwydd yn chwarae rhan ym mhenderfyniad y Gwasanaethau Cyfreithiol i erlyn gan Dîm Cyfreithiol CNC ac ni chanfuwyd unrhyw dystiolaeth yn y datganiadau a gyflwynwyd i'r achwynydd i gefnogi'r honiad hwn.

Hysbyswyd yr achwynydd o'i hawl i gysylltu â'r Ombwdsmon os oedd yn dymuno.

Cwyn 4

Derbyniwyd cwyn ddiweddar mewn perthynas â'i gwneud yn orfodol i ychwanegu teitl at enw unigolyn wrth greu cyfrif ar ein gwasanaeth Trwydded Cludo Gwastraff.

Mae'r achwynydd yn cwestiynu'r angen i'r gofyniad hwn fod yn orfodol ac yn honni ei fod yn wahaniaethol ac y dylai'r maes fod yn ofyniad dewisol.

Mae'r gŵyn hon yn y broses o gael ei thrin gan ddilyn ein trefn gwyno sydd ar waith.

Casgliad

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi gwneud cynnydd o ran datblygu a dechrau rhoi cynllun gweithredu ar waith i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant. Bydd y gwaith hwn yn parhau dros y tair blynedd nesaf a thu hwnt i wreiddio amrywiaeth a chynhwysiant ymhellach yn ein polisïau, gweithdrefnau a ffyrdd o weithio, ond hefyd i ddod o hyd i ffyrdd gwell o ymgysylltu â chymunedau amrywiol ledled Cymru.

O'r ffigurau a gasglwyd ar 31 Mawrth 2022, mae dadansoddiad yn dangos bod y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau wedi cynyddu ychydig i 2.3%, sy'n gynydd o 0.3%. Mae hyn yn golygu bod benywod yn ennill 97.7c am bob £1 mae dynion yn ei ennill wrth gymharu cyflog fesul awr. Mae hyn oherwydd i'r ffaith bod 62% o'n cyflogau fesul awr yn y chwarter uchaf yn wrywod. Fel cymharydd, mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn adrodd bod bwlch cyflog y DU ar gyfer 2022 ar gyfer gweithwyr amser llawn wedi cynyddu i 8.3%, sef cynnydd o 0.6% o fis Mawrth 2021. Mae hyn oherwydd nifer o newidiadau yn arferion gwaith ac effaith cynlluniau cadw yn ystod pandemig COVID-19, a effeithiodd ar enillion a chywirdeb o ran adrodd.

Mae dadansoddiad o'n proffiliau staff yn dangos nad yw amrywiaeth ein gweithlu wedi newid ar y cyfan fel yn y blynyddoedd blaenorol. Mae gwaith i ddenu gweithlu sy'n adlewyrchu'n well y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu wedi'i nodi yn ein cynllun gweithredu ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant. Mae angen i ni hefyd annog mwy o'n staff i hunanddatgan fel bod gennym well dealltwriaeth o wir amrywiaeth ein gweithlu.

Rydym yn falch iawn o'r gwaith i weithredu ein Pasbort Gwaith a Lles ac mae adborth gan rai o'n staff a'n rheolwyr wedi bod yn gadarnhaol, gyda rheolwyr yn cael gwell dealltwriaeth o amgylchiadau staff wrth drafod a chytuno ar yr addasiadau neu'r hyblygrwydd sydd eu

hangen i staff weithio'n effeithiol a gweithredu hyd eithaf eu gallu mewn amgylchedd cefnogol.

Atodiad 1

Gwybodaeth am Rwydweithiau Staff

Rhwydwaith Niwroamrywiaeth

Sefydlwyd y Rhwydwaith Niwroamrywiaeth gan grŵp o staff er mwyn rhoi mynediad i wybodaeth ddefnyddiol i gydweithwyr niwrowahanol eraill, eu rheolwyr, a chydweithwyr sydd ag aelodau niwrowahanol o'r teulu, ac i roi lle i ofyn cwestiynau. Mae'r rhwydwaith yn agored i unrhyw un, bod yn niwrowahanol, niwronodweddiadol neu heb benderfynu!

Mae gan y rhwydwaith grŵp Newyddion Niwroamrywiaeth ar Yammer a Grŵp Rhwydwaith Niwroamrywiaeth preifat ar gyfer trafodaeth, y ddau yn agored i bawb. Y nod yw creu gweithle cynhwysol i wneud y canlynol:

- rhoi ymrwymiad CNC i amrywiaeth a chynhwysiant ar waith
- lleihau'r stigma ynghylch bod yn niwrowahanol
- gwneud i staff deimlo'n ddiogel, wedi'u grymuso, ac yn wybodus

Yn 2022, mae'r rhwydwaith wedi:

- treialu'r pasbort lles a chasglu adborth ar gyfer y tîm Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl ar ba mor dda y gweithiodd hyn a beth y gellid ei wella
- llunio llyfrgell dogfennau am addasiadau rhesymol ar gyfer staff niwrowahanol a'u rheolwyr
- defnyddio Yammer i godi ymwybyddiaeth gyffredinol am niwroamrywiaeth. Cynhaliasom gyfres o bostiadau yn ystod wythnos niwroamrywiaeth ac ar ADHD ym mis Hydref, a helpodd i gynyddu aelodaeth y rhwydwaith i bron i 80 (o tua 35–40) ar ddechrau'r flwyddyn
- cynnal arolwg am brofiadau staff o niwroamrywiaeth a gwaith (canlyniadau i'w hysgrifennu yn gynnar yn 2023)
- darparu lle trwy'r grŵp Yammer i staff niwrowahanol a chynghreiriaid drafod materion a phrofiadau a dod o hyd i gefnogaeth gan aelodau eraill o'r rhwydwaith

Calon: Ein Rhwydwaith i Staff LHDTC+

Mae'r rhwydwaith yn darparu cymorth, arweiniad a chyfleoedd rhwydweithio i aelodau staff a chynghreiriaid LHDT+ CNC sy'n dymuno cefnogi cydraddoldeb a chynhwysiant LHDT+.

Ymfudodd y rhwydwaith o gyfranwyr cyrff etifeddiaeth a hwn oedd grŵp rhwydwaith staff swyddogol cyntaf CNC ym mis Ebrill 2013. Hyd yma, mae 50 o aelodau ffurfiol, gyda 150 yn dilyn y rhwydwaith ar Yammer.

Hyd yma:

- Mae Calon wedi parhau i ddatblygu ei bresenoldeb ar Yammer a phwysleisio ymgysylltiad ag aelodau trwy bostiadau a phynciau i'w trafod.

- Trefnwyd stondin yn cynrychioli Calon ar gyfer Diwrnod Tîm CNC yn Aberystwyth a threfnwyd cyfarfod anffurfiol ar gyfer dathliad Pride yng Nghaerdydd.
- Bu Calon yn coffáu Diwrnod Cofio Trawsrywedd gyda negeseuon llawn gwybodaeth, postiad ar y fewnwyd, a chyfweliad a gwblhawyd gyda chydweithiwr y mae ei blentyn yn drawsryweddol. Y nod oedd archwilio'r heriau sy'n gysylltiedig ag uniaethu fel trawsryweddol a sut y gall rhieni helpu eu plant i ddeall y broses hon, a chrëwyd ymwybyddiaeth o'r gwahaniaethu a wynebir gan bobl drawsryweddol.
- Daeth Calon â'i weithgareddau ar gyfer 2022 i ben gyda Chwis Nadolig Calon, a gynhaliwyd dros Microsoft Teams.

Bydd y rhwydwaith yn cyfarfod ymhellach ym mis Ionawr i drafod ei gynlluniau ar gyfer 2023, gan ddathlu diwrnodau o ymwybyddiaeth a chynllunio gweithgareddau ar-lein ac wyneb yn wyneb.

Rhwydwaith Mwslimiaid

Cafodd y rhwydwaith hwn ei lansio i unrhyw un sy'n gweithio yn y sefydliad sydd naill ai'n arfer y ffydd Fwslimaidd neu a hoffai ddarganfod mwy am Islam gwrdd â phobl newydd a dangos ei fod yn gefnogol.

Mae'n bwysig i'r rhwydwaith staff Mwslimaidd fodoli fel y gall godi ymwybyddiaeth er mwyn i bobl gael gwell dealltwriaeth o Islam a chwalu'r amlygiad negyddol a rhagfarnol y mae'r ffydd yn dod ar ei draws er mwyn adeiladu cydlyniant cymunedol.

[Gweithgareddau rhwng 1 Ionawr a 31 Rhagfyr 2022:](#)

- Wedi cyfrannu at ddefnyddio fideo hunaniaeth Islamaidd trwy gyfathrebiadau yn yr ymgyrch "Natur a Ni"
- Codi ymwybyddiaeth am Islamoffobia: "The Dinner Table Prejudice: Islamophobia in Contemporary Britain" gan Dr Stephen H. Jones ac Amy Unsworth
- Wedi cyfrannu erthygl ar gyfer staff CNC ar "Cred ac Adnoddau Naturiol yn Islam"
- Wedi hyrwyddo digwyddiad cenedlaethol "Ymweld â'm Mosg (Visit My Mosque)" ar gyfer staff CNC
- Wedi cefnogi'r Tîm Hamdden o ran cynwysoldeb yn yr amgylchedd naturiol trwy gymryd rhan mewn sesiwn tynnu lluniau i hyrwyddo hamdden a mynediad ar ystâd CNC

Rhwydwaith Cyfeillion Dementia 2022-23 – Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

- Ers mis Chwefror 2022, mae Cyfeillion Dementia wedi denu 51 o aelodau newydd trwy sesiynau rhithwir. Mae'r sesiynau yn cynnwys y sesiwn 'Codi Ymwybyddiaeth o Gyfeillion Dementia', wedi'i dilyn gan drafodaeth fer am daith CNC tuag at ddod yn gymuned sy'n deall dementia, yr adnoddau sydd ar gael i staff, a'r disgwyliadau sydd gennym ohonynt i fod yn ystyriol o ddementia yn eu gwaith.
- Yn ogystal â'r sesiynau "safonol" hyn, gofynnwyd i'r rhwydwaith gynnal rhai trafodaethau unigol/pwrpasol eleni.

- Mae gofynion hyrwyddwyr dementia wedi newid o fis Tachwedd 2022, ac mae angen i'n hyrwyddwyr presennol gwblhau hyfforddiant pellach i gyflawni rôl newydd llysgennad dementia a chyflwyno ein sesiynau hyfforddi yn y dyfodol.
- Ar hyn o bryd, mae gennym un llysgennad achrededig ac mae dau gais yn parhau.
- Mae ein gwaith i fod yn ystyriol o ddementia yn parhau i gael ei gynrychioli yn ein cyfarfodydd parhaus yn y Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, galwadau'r Rhwydwaith Gofalwyr (Cwtsh), a sesiwn paned rithwir 'gofalu am bobl hŷn'.
- Rydym yn rhannu manylion am waith cymunedol y Rhwydwaith Cyfeillion Dementia ar gyfres o dudalennau'r fewnwyd.
- Mae CNC wedi ymuno â grŵp dementia 'golau glas' ar draws Cymru gyfan er mwyn rhannu dysgu a'r arferion gorau. Y gwasanaeth ambiwlans sy'n ei gydlyn, ac mae'n cynnwys cynrychiolaeth gan yr heddlu a'r gwasanaeth tân yn ogystal. Mae aelodau'r fforwm yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am eu mentrau ystyriol o ddementia ac yn rhannu arferion gorau.
- Rydym hefyd yn ymuno â galwadau Clymblaid Gymunedol Dementia Sir Gaerfyrddin, o ganlyniad i'n cyfranogiad ym Mwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Sir Gaerfyrddin.
- Fel aelod o'r Tîm Iechyd, Addysg ac Adnoddau Naturiol, mae un o'n harweinwyr sefydliadol yn gallu bwydo i mewn i ddatblygu polisi a phrosiectau sy'n gofyn am wybodaeth a dealltwriaeth o bobl sy'n byw gyda dementia a'u gofalwyr. Mae hi hefyd yn cefnogi'r arbenigwyr 'iechyd' o fewn y tîm hwn.

Rhwydwaith Staff y Gymdeithas Gristnogol

Mae'r rhwydwaith yn lle croesawgar a llawen lle gall pobl ddod i rannu anghenion a llawenydd a chymryd rhan mewn trafodaethau am faterion y dydd o safbwynt beiblaidd. Mae'n agored i bawb, ac mae croeso i bawb beth bynnag fo'ch cefndir a heb unrhyw rwymedigaeth.

- Ar hyn o bryd, mae gan y rhwydwaith 26 o aelodau, gyda rhwng pump a 10 aelod hefyd yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd rhithwir rheolaidd sy'n cael eu cynnal yn wythnosol ar gyfer sesiynau gweddi a mawl byr. Mae aelodau hefyd yn rhannu caneuon addoli a geiriau anogaeth trwy hyn.
- Rydym wedi cael ein bendithio i gael myfyrdodau dyddiol a lluniau anhygoel yn cael eu rhannu gan aelod i'r dudalen Yammer, sydd yn aml yn ymwneud yn benodol â sefyllfaoedd unigolion ac yn ysgogi sgrysiâu calonogol.
- Rydym hefyd yn cyfarfod bob pythefnos, gan gyfnewid rhwng sesiynau astudio'r Beibl a arweinir yn wych gan aelod a sesiynau cydweithwyr misol yn Llywodraeth Cymru. Rydym yn gweddio'n gyson dros waith CNC a thros y staff, yn unigol lle rydym yn ymwybodol o faterion penodol y mae aelodau staff yn eu hwynebu, neu'n fwy corfforaethol ar gyfer gwaith y sefydliad. Rydym wedi gweld gwir anogaeth rhwng aelodau a thwf ysbrydol gwirioneddol wrth inni ddysgu oddi wrth ein gilydd.
- Rydym wedi parhau â'n cysylltiad â Transform UK eleni ac yn gobeithio cymryd rhan mewn gweithgareddau pellach gyda nhw yn 2023 – gan gynnwys cynhadledd Transform UK (Cymru) o bosibl.
- Rydym wedi parhau i gyflwyno'n rheolaidd yn y rhaglen sefydlu newydd i ddechreuwyr, sydd unwaith eto wedi cael derbynid da.

Rhwydwaith Gofalwyr CNC (Cwtsh)

Sefydlwyd ein grŵp Rhwydwaith Gofalwyr (Cwtsh) yn 2019 gyda'r nod o wneud mwy i gydnabod, cefnogi a gwerthfawrogi ein cydweithwyr sy'n gofalu am anwyliaid. Mae gan y rhwydwaith bellach tua 30-35 yn ein haelodaeth grwpiau cyfarfod, a mwy yn ein rhwydwaith Yammer ehangach.

- Mae llai o gyfarfodydd wedi'u cynnal yn ystod y flwyddyn gyda'r nod o wneud y cyfarfodydd a gynhelir yn fwy ystyrion i fynychwyr. Mae rhwng 10 ac 20 o bobl yn mynychu'n rheolaidd. Mae'r cyfarfod yn cynnwys adran o'r enw "Amser Fi" sy'n cynnwys siaradwr gwadd yn ymuno a rhannu gyda ni, e.e. ymwybyddiaeth ofalgar.
- Mae ein grŵp Yammer yn weithgar gydag 85 o aelodau, ac mae gan y rhwydwaith dudalen fewnrwyd gydag arweiniad a chymorth ar gael i staff gan CNC a thrwy ein haelodaeth o Employers for Carers.
- Cynhelir sesiynau "Paned Gofalwyr" yn fisol i alluogi aelodau i sgwrsio'n anffurfiol mewn amgylchedd cefnogol.
- Mae un o arweinwyr y rhwydwaith wedi cwblhau cwrs Hyrwyddwr Gofalwyr yn y Gweithle Gofalwyr Cymru, gyda'r ddau arweinydd yn darparu cymorth un-i-un i staff sy'n ceisio cymorth yn eu rôl fel gofalwr a gweithiwr.
- Bu'r rhwydwaith yn gweithio'n agos gyda'r Tîm Cydraddoldeb ar ddatblygu a lansio'r Pasbort Gwaith a Lles i staff ac maent wedi darparu adborth ar ymgynghoriadau polisi pobl CNC.
- Cynhaliwyd gweithgareddau i hyrwyddo Diwrnod Hawliau Gofalwyr ac Wythnos Gofalwyr 2022, gan gynnwys sesiynau hyfforddi.
- Cynhyrwyd dogfen yn tynnu sylw at leoedd y gall cydweithwyr fynd iddynt i gael cymorth fel gofalwr.

Yn 2022, fe wnaethom godi ymwybyddiaeth drwy wneud y canlynol: -

- Dathlu Wythnos Gofalwyr ym mis Mehefin 2022 ar y fewnrwyd gyda blogiau gofalwyr a chyfres o deithiau cerdded lles o amgylch y wlad i aelodau ymuno â nhw.
- Dathlu Diwrnod Hawliau Gofalwyr ym mis Tachwedd, trwy gynnal gweithdai yn canolbwyntio ar adnabod gofalwr, cefnogaeth i ofalwyr, a materion yn ymwneud â gofalu.

Yn 2023, rydym yn bwriadu: –

- Canolbwyntio ar bolisïau absenoldeb gofalwyr yn 2023.
- Gwneud cais am ddyfarniad Lefel 2 Gofalwyr Hyderus a byddwn yn dechrau ar y broses o gasglu tystiolaeth ar gyfer hyn yn 2023.

Rhwydwaith TGCh a Theleffoni Grŵp Defnyddwyr a Gynorthwyr

Mae gan Rwydwaith TGCh a Theleffoni'r Grŵp Defnyddwyr a Gynorthwyr 33 o aelodau ac mae'n darparu canolbwynt ar gyfer materion sy'n ymwneud â hygyrchedd. Mae'r grŵp yn gyfrifol am sicrhau bod CNC yn defnyddio offer safonol cyfoes a fersiynau cyson, gan weithio gyda llywodraethu TGCh i reoli a chyflawni unrhyw newidiadau drwy'r dulliau canlynol:

Helpu i brofi feddalwedd newydd

Uwchgyfeirio risgiau a materion i'r adran TGCh neu aelod perthnasol o'r tîm arwain

Rhannu dysgu, awgrymiadau a thriciau rhwng defnyddwyr technoleg gynorthwyol

Adolygiad grŵp o hyfforddiant ac arweiniad pellach sydd eu hangen o'r tu allan i'r sefydliad

Adolygu cynnydd ar brosiectau cyfredol yn ymwneud â thechnoleg defnyddwyr â chymorth

Codi ymwybyddiaeth o anghenion TGCh a theleffoni defnyddwyr a gynorthwyir i bob rhan

o'r busnes

Sicrhau bod gofynion technoleg gynorthwyol yn cael eu cynnwys mewn prosiectau newydd

o'r cychwyn cyntaf

Y gwaith y mae'r rhwydwaith wedi bod yn ymwneud ag ef dros y flwyddyn – Cyflwyno

meddalwedd Dragon wedi'i diweddarau i ddefnyddwyr Dragon. Profi cymwysiadau amrywiol

megis Hornbill i sicrhau hygyrchedd a, lle nad yw'n hygyrch, gweithio gyda rheolwyr

prosiect ar ddatrysiaid.

Yn 2023, bydd y grŵp yn cyfarfod â Llywodraeth Cymru am ei gwaith hygyrchedd a chynorthwyo TGCh gyda phrofi MS Surfaces a Windows 11.

Atodiad 2

Ystadegau Recriwtio Allanol ar gyfer Ionawr 2023

Beth yw eich grŵp oedran?

Grŵp oedran	Cyfanswm
16–24	503
25–34	1,008
35–44	634
45–54	434
55–64	135
65+	3
Gwell gen i beidio â dweud	43
Gwag	518

Beth yw eich rhywedd?

Rhywedd	Cyfanswm
Gwryw	1,755
Benyw	1,486
Gwell gen i beidio â dweud	17
Dim cofnod	17
Anneuaidd	3

A yw eich hunaniaeth o ran rhywedd yr un peth â'r rhywedd a gafodd ei nodi pan gawsoch eich geni?

Hunaniaeth rhywedd	Cyfanswm
Ydy	2,706
Gwag	517
Gwell gen i beidio â dweud	33
Nac ydy	22

Ydych chi ar hyn o bryd yn briod neu mewn partneriaeth sifil?

Priod neu mewn partneriaeth sifil	Cyfanswm
Nac ydw	1,762
Ydw	918
Gwag	516
Gwell gen i beidio â dweud	82

Beth yw eich cyfeiriadedd rhywiol?

Cyfeiriadedd rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol / strêl	2,376
Gwag	519

Cyfeiriadedd rhywiol	Cyfanswm
Gwell gen i beidio â dweud	171
Deurywiol	112
Dyn hoyw	41
Menyw hoyw / lesbiad	35
Arall	22
Mae'n well gen i ddefnyddio fy nherm fy hun	2

Pa gyfrifoldebau gofalu sydd gennych?

Cyfrifoldeb gofalu	Cyfanswm
Dim	2,037
Dim ymateb	523
Prif ofalwr am blentyn/plant (iau na 18 oed)	511
Gofalwr eilaidd	111
Gwell gen i beidio â dweud	77
Prif ofalwr (dros 65 oed)	14
Cynorthwyo gyda gofalu	2
Prif ofalwr am oedolyn anabl	3

Ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd?

Anabledd	Cyfanswm
Gwag	3107
Nac ydw	119
Ydw	23
Gwell gen i beidio â dweud	29

Ceisiadau o dan y Cynllun Gwarantu Cyfweliad

Wedi gwneud cais	Cyfanswm
Naddo	11
Do	86
Dim cofnod	3,184

Cynigion cyfweliad o dan y Cynllun Gwarantu Cyfweliad

Cyfweliad wedi cael ei gynnig	Cyfanswm
Do	56
Naddo	30
Dim cynnig yn sgil peidio â bodloni'r meini prawf gofynnol	

Beth yw eich crefydd neu eich cred?

Crefydd neu gred	Cyfanswm
Nid oes gen i unrhyw ffydd neu gred	1,806

Crefydd neu gred	Cyfanswm
Mae gen i ffydd neu gred	725
Dim cofnod	521
Gwell gen i beidio â dweud	207
Arall	19

Beth yw eich ethnigrwydd?

Ethnigrwydd	Cyfanswm
Gwyn (Seisnig, Cymreig, Albanaidd, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon, Prydeinig, Gwyddelig, Sipsi neu Deithiwr, unrhyw gefndir Gwyn arall)	2,543
Dim cofnod	518
Gwell gen i beidio â dweud	65
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig (Indiaidd, Pacistanaidd, Bangladeshaid, Tsieineaidd, unrhyw gefndir Asiaidd arall)	58
Grwpiau ethnig cymysg/lluosog (Gwyn a Du Caribiaidd, Gwyn a Du Affricanaidd, Gwyn ac Asiaidd, unrhyw gefndir ethnig cymysg/lluosog arall)	34
Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig (Affricanaidd, Caribiaidd, unrhyw gefndir Du/Affricanaidd/Caribiaidd arall)	34
Grŵp ethnig arall (Arabaid neu unrhyw grŵp ethnig arall)	26

Ystadegau Hunanddatgelu Staff

Dadansoddiad Oedran

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Oedran	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Dan 25	73	3.3%	33	1.4%	41	1.7%
25 i 35	429	19.2%	428	19.0%	461	19.6%
35 i 45	654	29.2%	636	28.2%	688	29.0%
45 i 55	663	29.6%	671	29.7%	688	29.0%
55 i 65	385	17.2%	446	19.8%	453	19.1%
65 ac uwch	33	1.5%	43	1.9%	38	1.6%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

Proffil Oedran – staff Amser Llawn a Rhan-amser

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Oedran rhan-amser	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Dan 25	#	0.0%	0	0.0%	#	0.1%
25 i 35	38	1.7%	37	1.6%	39	1.6%
35 i 45	111	5.0%	106	4.7%	115	4.9%
45 i 55	105	4.7%	100	4.4%	98	4.1%
55 i 65	72	3.2%	76	3.4%	85	3.6%
65 ac uwch	10	0.4%	16	0.7%	14	0.6%
Cyfanswm	337	15.1%	335	14.8%	353	14.9%
Oedran amser llawn						
Dan 25	72	3.2%	33	1.5%	39	1.6%
25 i 35	391	17.5%	391	17.3%	422	17.8%
35 i 45	543	24.3%	530	23.5%	573	24.2%
45 i 55	558	24.9%	571	25.3%	590	24.9%
55 i 65	313	14.0%	370	16.4%	368	15.5%
65 ac uwch	23	1.0%	27	1.2%	24	1.0%
Cyfanswm	1,900	84.9%	1,922	85.2%	2,016	85.1%
Cyfanswm yn gyffredinol	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

Trefniadau Gweithio

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Trefniadau gweithio	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Amser llawn	1,900	84.9%	1,922	85.2%	2,016	85.1%
Rhan-amser	337	15.1%	395	14.8%	353	14.9%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%
O'r rheini a ddatgelodd drefniant gwaith						
Amser llawn – Gwryw	1,150	51.4%	1,147	50.8%	1,178	49.7%
Amser llawn – Benyw	750	33.5%	775	34.4%	838	35.4%
Rhan-amser – Gwryw	75	3.4%	79	3.5%	82	3.5%
Rhan-amser – Benyw	262	11.7%	256	11.3%	271	11.4%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

Dadansoddiad Anabledd

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Statws o ran anableddau	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Nac oes	1,329	59.4%	1,390	61.6%	1,431	60.4%
Oes	70	3.1%	83	3.7%	85	3.6%
*Gwell gen i beidio â dweud	838	37.5%	784	34.7%	853	36.0%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Dadansoddiad Rhywedd

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Rhywedd	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Gwryw	1,225	54.8%	1,226	54.3%	1,260	53.2%
Benyw	1,012	45.2%	1,031	45.7%	1,109	46.8%
*Gwell gen i beidio â dweud	2,237	100%				
Cyfanswm	10	50.0%	2,257	100%	2,369	100%

Dadansoddiad Cyfeiriadedd Rhywiol

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Cyfeiriadedd rhywiol	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Heterorywiol/strêt	1,214	54.3%	1,288	57.1%	1,312	55.4%
*Gwell gen i beidio â dweud	970	43.4%	914	40.5%	989	41.7%
Menyw hoyw / lesbiad	15	0.67%	15	0.7%	15	0.6%
Dyn hoyw	11	0.49%	12	0.5%	18	0.8%
Deurywiol	17	0.8%	18	0.8%	22	0.9%
Arall	10	0.4%	10	0.4%	15	0.6%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%
% y gweithlu sy'n nodi eu bod yn LHDTC+	53	2.4%	55	2.39%	70	3%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Dadansoddiad o Ethnigrwydd

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Ethnigrwydd	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Gwyn	1,371	61.3%	1,440	63.8%	1,480	62.5%
*Gwell gen i beidio â dweud	832	37.2%	782	34.6%	850	35.9%
Grwpiau ethnig cymysg/lluosog	14	0.6%	16	0.7%	20	0.8%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	14	0.6%	13	0.6%	13	0.5%
Du/Affricanaidd/Caribïaidd/Du Prydeinig	#	#	#	#	#	#
Grwpiau ethnig eraill	#	#	#	#	#	#
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%
% y staff sy'n nodi eu bod yn bobl dduon neu o leiafrif ethnig	34	1.52%	35	1.6%	39	1.65%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Dadansoddiad Crefydd, Cred neu Ddi-gred

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Crefydd, cred neu ddi-gred	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Nid oes gen i unrhyw ffydd neu gred	515	23.0%	650	28.8%	675	28.5%
Mae gen i ffydd neu gred	587	26.2%	501	22.2%	507	21.4%
*Gwell gen i beidio â dweud	273	12.2%	1,106	49%	1,187	50.1%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%
% y staff sy'n nodi eu crefydd, cred neu ddim cred	587	26.2%	501	22.2%	507	21.4%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Cyfrifoldebau Gofalu

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Cyfrifoldebau Gofalu	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Cyfrifoldeb gofalu	739	33.0%	568	25.2%	588	24.8%
Dim cyfrifoldeb gofalu	956	42.7%	783	34.7%	806	34.0%
*Gwell gen i beidio â dweud	542	24.2%	906	40.1%	975	41.2%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Math o Gyfrifoldeb Gofalu

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Cyfrifoldeb gofalu	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Prif ofalwr am blentyn/plant iau na 18 oed	369	68.1%	381	67.1%	401	68.2%
Gofalwr eilaidd	82	15.1%	91	16.0%	89	15.1%
Cyfrifoldebau gofalu lluosog	47	8.7%	45	7.9%	43	7.3%
Prif ofalwr am oedolyn dros 65 oed	25	4.6%	30	5.3%	31	5.3%
Prif ofalwr am blentyn/plant anabl	10	1.85%	#	#	11	1.9%
Prif ofalwr am oedolyn anabl (dros 18 oed)	#	#	12	2.1%	13	2.2%
Cyfanswm	542	100%	568	100%	588	100%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Dadansoddiad o Hunaniaeth Genedlaethol

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Hunaniaeth genedlaethol	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
*Gwell gen i beidio â dweud	766	34.2%	714	31.6%	784	33.1%
Cymreig	701	31.3%	738	32.7%	776	32.8%
Prydeinig	612	27.4%	634	28.1%	642	27.1%
Seisnig	90	4.0%	100	4.4%	97	4.1%
Arall	48	2.1%	50	2.2%	51	2.2%
Albanaidd	16	0.7%	17	0.8%	15	0.6%
Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	#	#	#	#	#	#
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

*Mae hefyd yn cynnwys y rhai nad ydynt wedi hunanddatgan

Gallu Staff yn y Gymraeg

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Gallu staff yn y Gymraeg	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Sgiliau Cymraeg staff sydd wedi hunanasesu eu sgiliau yn MyNRW	2,128	95.1%	2,214	98.1%	2,228	94%
Staff sydd wedi datgan eu bod yn gallu cyfathrebu trwy gyfrwng y Gymraeg ar wahanol lefelau	2,041	91.2%	2,126	92.2%	2,130	90%

	Ionawr 2021		Ionawr 2022		Ionawr 2023	
Gallu staff yn y Gymraeg	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff	Nifer y staff	Canran y staff
Gallu ynganu ymadroddion ac enwau Cymraeg sylfaenol	915	40.9%	941	41.7%	991	41.8%
Gallu llunio brawddegau Cymraeg sylfaenol	438	19.6%	458	20.3%	477	20.1%
Rhugl yn y Gymraeg ar lafar ac yn ysgrifenedig	310	13.9%	331	14.7%	347	14.7%
Rhugl ar lafar yn y Gymraeg	225	10.1%	222	9.8%	227	9.6%
Gallu trafod rhai materion gwaith yn hyderus	153	6.8%	174	7.7%	186	7.9%
Dim dealltwriaeth o'r Gymraeg	87	3.9%	88	3.9%	98	4.1%
Ni chwblhawyd datganiad	109	4.9%	43	1.9%	43	1.8%
Cyfanswm	2,237	100%	2,257	100%	2,369	100%

Gallu yn y Gymraeg fesul Cyfarwyddiaeth, Ionawr 2023

Lefel iaith	Cyfathrebu, Cwsmeriaid a Masnachol	Strategaeth a Datblygu Corfforaethol	Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu	Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol	Gweithrediadau	Cyfanswm
0 – Dim dealltwriaeth o'r Gymraeg	5	2	26	15	50	98
1 – Gallu ynganu ymadroddion ac enwau Cymraeg sylfaenol	25	43	282	85	556	991
2 – Gallu llunio brawddegau Cymraeg sylfaenol	20	33	140	36	248	477
3 – Gallu trafod rhai materion gwaith yn hyderus	10	5	57	15	99	186
4 – Rhugl ar lafar yn y Gymraeg	11	12	48	16	140	227

5 – Rhugl yn y Gymraeg ar lafar ac yn ysgrifenedig	41	22	62	23	199	347
Dim datganiad	4	4	5	2	28	43
Cyfanswm y staff	116	121	620	192	1,320	2,369

Sylwer: Dangosir data o dan 10 fel # at ddibenion diogelu data