

Ffurflen Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Gwybodaeth am y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad sy'n cael ei asesu

Beth sy'n cael ei asesu?	<input type="checkbox"/>	Swyddogaeth
	<input checked="" type="checkbox"/>	Polisi
	<input type="checkbox"/>	Prosiect
	<input type="checkbox"/>	Penderfyniad
Teitl y swyddogaeth, polisi, prosiect neu benderfyniad	Polisi a Gweithdrefn Recriwtio a Dethol	
Beth yw nod y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	Pwrpas y polisi yw sicrhau bod pob swydd wag yn cael ei llenwi drwy gystadleuaeth deg ac agored ac i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010; dyletswyddau cydraddoldeb penodol o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ac ymrwymadau cydraddoldeb gwirfoddol eraill.	
Ar bwy mae'r swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn effeithio?	Staff ac ymgeiswyr am swyddi gwag	
Gyda phwy y dylid ymgynghori ynghylch y swyddogaeth, y polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn?	Staff, TU	
Pwy sy'n cynnal yr aseiad effaith hwn?	Marilyn Maidment Ania Rolewska	
	Dyddiad: 03/11/2022	Fersiwn: 1.1

Sgrinio cychwynnol

Cwestiwn	Y	N	Os yw'r ateb yn 'YDY', eglurwch pam yn gryno
A yw'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn ymwneud â'n swyddogaethau neu feysydd gwaith o fewn y swyddogaethau hynny y mae'r AEG wedi nodi effeithiau ar gydraddoldeb ar eu cyfer?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'n hysbys bod anghydraddoldebau mewn cyfleoedd cyflogaeth yn effeithio ar rai grwpiau, er enghraifft oherwydd gwahaniaethu, rhagfarn ddiarwybod a rhwystrau i fynediad.

A yw'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn yn ymwneud â'n Hamcanion Cydraddoldeb?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amcan 3.2: Gweithredu i wella cynrychiolaeth grwpiau gwarchoddedig yng ngweithlu OGCC.
A oes risg y gallai'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad hwn roi unrhyw grŵp o bobl dan anfantais?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mae'n hysbys bod anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth yn effeithio ar fenywod, pobl iau a phobl hŷn, pobl anabl, pobl sy'n ystyried eu hunain yn Bobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol, pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol, pobl â chyfrifoldebau gofalu a phobl sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol. Rhaid i ddarpariaethau'r polisi hwn leihau unrhyw anfantais bosibl y gallai'r grwpiau hynny ei hwynebu.

Os ydych chi wedi ateb 'ydy/oes' i unrhyw un o'r cwestiynau uchod, ewch ymlaen i'r asesiad effaith llawn.

Asesiad o Effaith

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon? Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
Ystyriaethau trawsbynciol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Mae'r polisi'n uniongyrchol berthnasol i sicrhau bod pob ymgeisydd fydd yn cael eu penodi i swyddi yn Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru yn cael eu trin yn gyfartal ac yn deg. Mae'n datgan ein dyletswyddau a'n hymrwymiaid cydraddoldeb yn gryf ac yn gyson. Ar ben hynny, mae'n cynnwys darpariaethau penodol sydd â'r nod o hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth i'r rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig (gweler isod).</p> <p>Effaith debygol darpariaethau perthnasol y polisi hwn ar gydraddoldeb yw y bydd yn cefnogi mwy o amrywiaeth yn ein gweithlu.</p>	Caiff effaith y polisi hwn ei hatgyfnerthu gan gamau gweithredu eraill megis: <ul style="list-style-type: none"> cyfleu swyddi gwag yn effeithiol cyswllt effeithiol â sefydliadau partner allweddol sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda'r cymunedau sy'n cael eu tangynrychioli yn ein gweithlu, fel Anabledd Cymru, Anabledd Dysgu Cymru, EYST, Chwarae Teg, Stonewall a llawer mwy. defnyddio cyngor gan fudiadau a chynlluniau yr ydym yn aelodau ohonynt (TaiPawb, Chwarae Teg) i wella ein harferion recriwtio yn barhaus. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Oedran	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl hŷn yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth ac nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yn ein gweithlu presennol ac ymysg ein hymgeiswyr am swyddi.</p> <p>Nid yw'r polisi'n cynnwys darpariaethau penodol i gefnogi'r grŵp hwn ond disgwylir y bydd darpariaethau trawsbynciol yn lleihau anfantais i'r grŵp hwn.</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oedran	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl iau yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth ac nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yn ein</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Polisi Recriwtio a Dethol (diwygiedig)

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon? Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnhau			Negyddol	Niwtral	Cadarnhau
				<p>gweithlu presennol ac ymysg ein hymgeiswyr am swyddi.</p> <p>Nid yw'r polisi'n cynnwys darpariaethau penodol i gefnogi'r grŵp hwn ond disgwylir y bydd darpariaethau trawsbynciol yn lleihau anfantais i'r grŵp hwn.</p>				
Anabledd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl anabl yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth ac nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yn ein gweithlu presennol. Cafodd y grŵp hwn ei gynrychioli ychydig yn well ymysg ein hymgeiswyr am swyddi ond ni chafodd unrhyw ymgeiswyr a nododd eu bod yn anabl eu penodi.</p> <p>Er mwyn lliniaru'r risg o anfantais a mynd i'r afael â'r rhwystrau posib sy'n effeithio ar y grŵp hwn, yn ogystal â hyrwyddo cyfle cyfartal, mae'r polisi</p> <ul style="list-style-type: none"> yn cadarnhau y byddwn yn llunio rhestr fer o'r ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rhywedd (rhyw)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod menywod yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth. Mae menywod yn cael eu cynrychioli'n dda yn ein gweithlu ac ymysg ein hymgeiswyr am swyddi, ond mae'r gynrychiolaeth yn is mewn rolau sy'n talu'n well nag mewn rolau sy'n talu llai.</p>	Bydd offer fel http://gender-decoder.katmatfield.com/ yn cael eu defnyddio wrth baratoi disgrifiadau swydd.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon? Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
				<p>Yn ogystal â'i ddarpariaethau trawsbynciol, mae'r polisi'n lliniaru'r risg hon drwy</p> <ul style="list-style-type: none"> sicrhau y bydd cyfansoddiad y panel cyfweld yn ystyried gofynion o ran rhyw, ethnigrwydd ac iaith sicrhau y byddwn, wrth ddatblygu disgrifiad swydd, yn sicrhau nad ydym yn defnyddio iaith a allai atal rhai grwpiau rhag ymgeisio. Mae hyn yn ymestyn i iaith 'wedi'i chodio gan ryw'. 				
Ailbennu rhywedd	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl drawsryweddol yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth. Ni nododd unrhyw un a oedd yn gweithio i ni nac a wnaeth gais i ymuno â ni yn 2021/22 eu bod wedi nodi yn drawsryweddol.</p> <p>Nid yw'r polisi'n cynnwys darpariaethau penodol i gefnogi'r grŵp hwn ond disgwylir y bydd darpariaethau trawsbynciol yn lleihau anfantais i'r grŵp hwn.</p>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Priodas a phartneriaeth sifil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Nid yw'r polisi'n cynnwys darpariaethau penodol i gefnogi'r grŵp hwn ond disgwylir y bydd darpariaethau trawsbynciol yn lleihau anfantais i'r grŵp hwn.</p>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beichiogrwydd a mamolaeth	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae risg na fydd staff sy'n absennol o'u swyddi ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu yn ymwybodol o gyfleoedd recriwtio.</p> <p>Mae'r risg hon yn cael ei lliniaru gan ein polisi Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu sy'n nodi y</p>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Polisi Recriwtio a Dethol (diwygiedig)

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon? Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhaol
				dylai staff a allai fod i ffwrdd o'r swyddfa ar absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu gael gwybod am unrhyw swyddi gwag.				
Hil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth.</p> <p>Yn ogystal â'i ddarpariaethau trawsbynciol, mae'r polisi'n lliniaru'r risg hon drwy</p> <ul style="list-style-type: none"> gynnwys darpariaeth y bydd cyfansoddiad y panel cyfweld yn ystyried gofynion o ran rhyw, ethnigrwydd ac iaith. 	Byddwn yn cymryd 'camau cadarnhaol' fel rhan o'n harferion, gan ymestyn y cyfweiliad wedi'i warantu pan fydd y meini prawf hanfodol yn cael eu bodloni i unrhyw grŵp sydd heb gynrychiolaeth ddigonol – y cyfle i gael eich rhoi ar y rhestr fer os bydd y meini prawf hanfodol yn cael eu bodloni. Mae hyn wedi'i gynnwys yn 1.6 y polisi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Crefydd neu gred	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl yn y grŵp hwn yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth.</p> <p>Nid yw'r polisi'n cynnwys darpariaethau penodol i gefnogi'r grŵp hwn ond disgwylir y bydd darpariaethau trawsbynciol yn lleihau anfantais i'r grŵp hwn.</p>	Wrth bennu dyddiadau ar gyfer cyfweiliadau, byddwn yn ystyried gwyliau crefyddol.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cyfeiriadedd rhywiol	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Mae'n hysbys bod pobl o rywioldeb amrywiol yn wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth.</p> <p>Nid yw'r polisi'n cynnwys darpariaethau penodol i gefnogi'r grŵp hwn ond disgwylir y bydd darpariaethau trawsbynciol yn lleihau anfantais i'r grŵp hwn</p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y Gymraeg	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nid oes tystiolaeth bod siaradwyr Cymraeg yn profi anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Polisi Recriwtio a Dethol (diwygiedig)

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon? Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negyddol	Niwtral	Cadarnhau			Negyddol	Niwtral	Cadarnhau
				<p>Fodd bynnag, mae risg na fydd siaradwyr Cymraeg yn gallu cael mynediad at y broses recriwtio yn Gymraeg.</p> <p>Mae'r polisi hwn yn datgan yn glir y byddwn, yn unol â'n dyletswyddau yn y Gymraeg, yn</p> <ul style="list-style-type: none"> asesu a chofnodi'r angen am sgiliau iaith Gymraeg hysbysebu anghenion am sgiliau iaith Gymraeg cynnal y broses recriwtio yn Gymraeg neu yn Saesneg. <p>Yn sgil adborth a gafwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg, mae'r polisi wedi ei ddiweddarau i nodi y bydd ymgeiswyr llwyddiannus a ddywedodd mai Cymraeg yw eu dewis iaith yn cael eu hysbysu yn Gymraeg.</p>				
<p>Nodweddion economaidd-gymdeithasol</p> <ul style="list-style-type: none"> natur wledig incwm isel/dim incwm dyletswyddau gofalu 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Gall pobl sy'n wynebu anfantais economaidd hefyd wynebu anghydraddoldebau o ran cyfleoedd cyflogaeth, er enghraifft oherwydd diffyg cymwysterau ffurfiol a chyrrhaeddiad addysgol is. Gallai ffactorau eraill, fel preswyllo mewn ardaloedd tlotach gyda chysylltiadau trafnidiaeth gyhoeddus gwannach neu ddiffyg trafnidiaeth eich hun, hefyd fod yn rhwystr rhag cymryd rhan yn y broses recriwtio.</p> <p>Er mwyn lliniaru rhai o'r risgiau hyn, mae'r polisi</p>	<p>Mae'r polisi ar hyn o bryd yn datgan 'Lle bo hynny'n berthnasol ac wedi'i ddatgan ar y ffurflen gais, gwneir addasiadau rhesymol i sicrhau hygyrchedd i bob ymgeisydd.' Fodd bynnag, mae'r ddarpariaeth hon bellach wedi cael ei hymestyn i gynnwys "byddwn hefyd yn ystyried gwneud addasiadau ar gyfer pobl a allai wynebu rhwystrau ar seiliau eraill, os yw'r hyn sydd ei angen arnynt yn rhesymol ac yn gymesur" e.e. cyfweld ymgeiswyr o bell. Manylir ar hyn yn 4.2 y polisi.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nodwedd	Effaith bosibl			Esboniwch yr effaith hon	A oes modd lliniaru neu wella'r effaith hon? Os felly, sut?	Effaith ar ôl camau gweithredu		
	Negydd ol	Niwtral	Cadarnh aol			Negyddol	Niwtral	Cadarnhao
				<ul style="list-style-type: none"> yn nodi y byddwn, wrth ddatblygu disgrifiad swydd, yn sicrhau nad ydym yn defnyddio iaith a allai atal rhai grwpiau rhag ymgeisio. Rydym eisoes yn ceisio osgoi cynnwys gofyniad am radd ar lefel prifysgol oni bai fod hynny'n anorfod. 				

Cofnodwch y dystiolaeth a ddefnyddiwyd gennych i asesu effaith:

Proffil cydraddoldeb staff (2021/22)

- Oedran: 3% dan 25 ac 1% dros 65
- Rhywedd: 73% yn fenywod
- Traws: 0%
- Gwladolion amrywiol: 3%
- Cefndiroedd ethnig amrywiol: 8%
- Cymraeg fel prif iaith: 14%
- Sgiliau Cymraeg rhugl neu eithaf da: 27%-30%
- Anabl: 3%
- Priod 56%
- Cyfeiriadedd rhywiol amrywiol: 4%
- Credoau crefyddol amrywiol: 4%
- Dyletswyddau gofalu: 61% (y rhan fwyaf ar gyfer plentyn neu blant)

Dadansoddiad o'r rhywiau ymysg staff yn ôl rôl

- Staff gweinyddol a rheng flaen: 88% yn fenywod
- Swyddogion Ymchwilio a Rheolwyr Gwasanaethau Cymorth: 75% yn fenywod
- Swyddogion a Rheolwyr Gwella: 64%
- Uwch Reolwyr: 50%

Proffil cydraddoldeb ymgeisydd am swydd (2021/22)

- Gwelsom, o'i gymharu â'r llynedd, fod pobl dan 25 oed yn cael eu cynrychioli'n well ymysg ymgeiswyr am swyddi ac ymgeiswyr llwyddiannus. Yn gadarnhaol iawn, dywedodd 38% o'r ymgeiswyr llwyddiannus eu bod yn rhugl yn y Gymraeg.
- Gwelsom ostyngiad mawr yn y gynrychiolaeth o bobl yn y grŵp oedran 55-64.
- Dim ond cyfran fach iawn o'n hymgeiswyr am swyddi oedd o gefndiroedd cenedlaethol amrywiol ac ni nodwyd yr un o'r rhai a benodwyd yn y ffordd honno.
- Er bod 9% o'n hymgeiswyr swyddi wedi nodi eu bod yn anabl ac 8% wedi nodi bod ganddynt gyfeiriadedd rhywiol amrywiol, ni nodwyd yr un o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn y ffordd honno

Er bod 6% o'n hymgeiswyr swyddi o gefndiroedd ethnig amrywiol a bod 7% o'r ymgeiswyr ar y rhestr fer yn dod o'r cefndiroedd hynny, nid oedd yr un o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn nodi eu hunain fel hynny.

Data:

- **Oedran:** Mae tystiolaeth yn dangos bod pobl yn y grwpiau oedran 16-24 a rhwng 55-64 oed yn fwy tebygol na grwpiau oedran eraill o fod ar gyfraddau cyflogaeth is.ⁱ Roedd pobl rhwng 16 - 24 oed hefyd yn fwy tebygol na grwpiau oedran eraill o fod mewn gwaith ansicr.^{ii iii}
- **Anabled:** Roedd adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018 yn dangos bod pobl sy'n ystyried eu hunain yn anabl wedi bod ar gyfraddau cyflogaeth llawer is na phobl nad ydynt yn anabl (34.6% i 73.4%); yn fwy tebygol o weithio mewn galwedigaethau cyflog isel; ac yn fwy tebygol o fod yn byw mewn tlodi. Roedd hyn yn arbennig o wir i'r rheini sydd â namau iechyd meddwl.^{iv} Roedd yr anfanteision hyn yn fwy tebygol o effeithio ar fenywod^v a phobl a oedd yn profi amddifadedd materol.^{vi} Ym mis Ebrill 2021, mae'r gyfradd diweithdra ar gyfer pobl anabl yng Nghymru wedi bod yn gyson uwch na'r gyfradd ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl, ond mae'r gyfradd ar gyfer pobl anabl wedi bod yn gostwng yn gyffredinol.^{vii}
- **Ethnigrwydd:** Ym mis Ebrill 2021, mae'r gyfradd diweithdra ar gyfer grwpiau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru wedi bod yn anwadal ond yn gyson uwch na'r gyfradd ar gyfer pobl Wyn dros y 16 mlynedd diwethaf. Fodd bynnag, mae'r bwlch wedi lleihau'n sylweddol.^{viii} Canfu astudiaeth yn 2017 ar lefel y DU fod 1 o bob 13 o weithwyr BAME mewn gwaith ansicr, a bod 1 o bob 8 o weithwyr Du mewn gwaith anniogel. Mae'r gymuned Ddu dros ddwywaith yn fwy tebygol o fod mewn gwaith dros dro na'r cyfartaledd (2017).^{ix}
- **Rhywedd:** Roedd y dystiolaeth yn 2022 yn dangos bod 678,300 o fenywod yng Nghymru mewn cyflogaeth ar gyfradd o 67.7% o'r rheini rhwng 16-64 oed (o'i gymharu â 76.4% i ddynion).^x
- Roedd menywod hefyd yn llawer mwy tebygol na dynion o weithio mewn galwedigaethau gofalu, hamdden a gwasanaethau eraill, galwedigaethau gwerthu a gwasanaeth cwsmeriaid, neu alwedigaethau elfennol, sy'n tueddu i fod â chyflogau isel.^{xi}
- **Ailbennu rhywedd**
- [Trawsfobia yn rhemp ymysg cyflogwyr yn y DU gan na fyddai 1 o bob 3 yn cyflogi person trawsryweddol](#) – cyfaddefodd 1 o bob 3 cyflogwr eu bod yn 'llai tebygol' o gyflogi person trawsryweddol a bod bron i hanner (43%) yn ansicr a fyddent yn recriwtio gweithiwr trawsryweddol.
- [Canlyniadau unigolion trawsryweddol yn y farchnad lafur](#) – Mae incymau pob grŵp trawsryweddol yn sylweddol is ac maent yn fwy tebygol o fod mewn tlodi, yn ddi-waith neu'n gweithio'n rhan-amser, o'u cymharu â dynion (astudiaeth UDA)
- [Mae hanner y bobl drawsryweddol yn ddi-waith](#)
- [Arolwg LGBT Llywodraeth y DU:](#) Roedd 80% o'r ymatebwyr 16 i 64 oed wedi bod mewn cyflogaeth ar ryw adeg yn y 12 mis cyn yr arolwg. Roedd pobl drawsryweddol

yn llai tebygol o fod wedi cael swydd gyflogedig yn y 12 mis cyn yr arolwg (65% o fenywod traws a 57% o ddynion traws wedi cael un).

- **Priodas a phartneriaeth sifil:** Mae tystiolaeth yn dangos bod pobl sengl yn fwy tebygol o fod yn gyflogedig na phobl briod neu'r rheini a oedd gynt yn briod. Fodd bynnag, roedd pobl briod yn fwy tebygol na'r ddau grŵp arall o fod mewn galwedigaethau uchel eu tâl yn 2016/17. ^{xii}
- **Hunaniaeth genedlaethol:** Dengys tystiolaeth mai ymfudwyr yw oddeutu 17.4% o weithwyr amser llawn y DU, ond dim ond 7.5% o weithwyr amser llawn yng Nghymru. Mae'n awgrymu bod mudwyr yng Nghymru hefyd yn fwy tebygol na mannau eraill yn y DU o ennill llai na £30,000 y flwyddyn. ^{xiii}
- **Beichiogrwydd a mamolaeth:** Dywedodd bron i hanner y mamau yng Nghymru (48%) eu bod wedi gweld effaith negyddol ar gyfleoedd, statws neu sicrwydd swydd o ganlyniad i'w beichiogrwydd (Adams et al., 2016a). ^{xiv}
- **Crefydd:** Yn 2020-21, roedd y gyfradd cyflogaeth ar ei huchaf yng Nghymru ymysg y rheini a nododd nad oedd ganddynt grefydd, sef 72.8%. Dilynwyd hyn gan bobl a nododd eu bod yn Gristnogion (pob enwad) yng Nghymru ar 72.6%. Roedd y gyfradd gyflogaeth ar ei hisaf ymysg y rhai a nododd eu bod yn unrhyw grefydd arall (mae hyn yn cynnwys pobl sy'n ystyried eu hunain yn Fwdhyddion, Hindŵaidd, Iddewig, Sikh ac unrhyw Grefydd arall) ar 59.3%. ^{xv}
- **Cyfeiriadedd rhywiol:** Yn ôl astudiaeth yn 2018, mae dros draean o staff LGBT (35%) wedi cuddio eu bod yn LGBT yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn ofni gwahaniaethu. ^{xvi}

Enghreifftiau o AEGau polisi o'r fath gan gyrrff eraill:

- [Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro](#)
- [Invest NI](#)
- [London Met](#)

Cofnodwch unrhyw ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd

--

Adroddiad canlyniadau

Cam Asesiad o'r Effaith Amgylcheddol wedi'i gwblhau	<input checked="" type="checkbox"/>	Sgrinio cychwynnol
	<input checked="" type="checkbox"/>	Asesiad llawn
Crynodeb o'r effeithiau negyddol a nodwyd		
Penderfyniad	<input checked="" type="checkbox"/>	Bwrw ymlaen – dim newidiadau
	<input type="checkbox"/>	Bwrw ymlaen – angen gweithredu
	<input type="checkbox"/>	Peidio â bwrw ymlaen

Cynllun Gweithredu	Os oes angen cymryd camau i fwrw ymlaen â'r polisi, y prosiect neu'r penderfyniad, nodwch yma'r camau gweithredu, pwy sy'n gyfrifol amdanynt a phwy fydd yn monitro sut y cânt eu rhoi ar waith.	
	Awdurdodwyd gan MT	Dyddiad 08/11/2022

ⁱ [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

ⁱⁱ [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

ⁱⁱⁱ [EMP17:Pobl mewn cyflogaeth ar gontractau dim oriau](#) Swyddfa Ystadegau Gwladol (18 Chwefror 2020)

^{iv} [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

^v <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Equality-and-Diversity/Disability/disabilitystatus-by-age-sex>

^{vi} [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

^{vii} <https://www.llyw.cymru/dadansoddiad-or-farchnad-lafur-yn-ol-nodweddion-gwarchodedig-arolwg-blynyddol-or-boblogaeth-ebrill-2004-i-fawrth-2021-html>).

^{viii} <https://www.llyw.cymru/dadansoddiad-or-farchnad-lafur-yn-ol-nodweddion-gwarchodedig-arolwg-blynyddol-or-boblogaeth-ebrill-2004-i-fawrth-2021-html>).

^{ix} [Insecure work and ethnicity](#) TUC (2017)

^x <https://www.dailypost.co.uk/news/north-wales-news/extremely-disappointing-female-employment-rate-25081328>

^{xi} [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

^{xii} [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

^{xiii} https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/FINAL-WCPP-report_Immigration-in-Wales-post-Brexit.pdf

^{xiv} [A yw Cymru'n Decach?Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](#), Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, 2018.

^{xv} <https://www.llyw.cymru/dadansoddiad-or-farchnad-lafur-yn-ol-nodweddion-gwarchodedig-arolwg-blynyddol-or-boblogaeth-ebrill-2004-i-fawrth-2021-html>.

^{xvi} [LGBT in Britain - Work Report](#), Stonewall, Ebrill 2018.