

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024
AMGUEDDFA CYMRU

Ein Cyflawniadau

Mae Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Amgueddfa Cymru yn amlinellu'r cynnydd a wnaethpwyd tuag at ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2022-2025, â'r nod o hybu cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant ym mhob rhan o'r sefydliad.

Rydym wedi pennu saith amcan cydraddoldeb strategol ar gyfer 2023-2025, sef recriwtio staff a gwirfoddolwyr amrywiol, cefnogi uchelgeisiau personol a phroffesiynol, sicrhau mynediad cyfartal at wasanaethau, ymwreiddio cydraddoldeb mewn prosesau caffael, dathlu hanesion amrywiol, sicrhau arweinyddiaeth atebol a lleihau'r bwlch rhwng cyflogau menywod a dynion.

Fel Corff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, mae gan Amgueddfa Cymru ddyletswydd statudol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i gyhoeddi a monitro amcanion cydraddoldeb a chynnydd tuag atynt.

Mae'r adroddiad yn darparu trosolwg o gyfansoddiad demograffig y staff a'r gwirfoddolwyr, ac yn tynnu sylw at ymdrechion i gynyddu amrywiaeth a chynrychiolaeth, gan gynnwys data penodol ar oedran, anabledd, ethnigrwydd, rhywedd a rhuglder yn yr iaith Gymraeg.

Buom yn adolygu a diwygio polisïau adnoddau dynol er mwyn denu ymgeiswyr amrywiol, yn dileu cymwysterau diangen o swydd-ddisgrifiadau, ac yn cydweithio â phartneriaid cymunedol er mwyn datblygu rolau gwirfoddolwyr.

Mae'r Amgueddfa wedi gweithredu systemau cefnogi megis Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Rhaglen Cymorth i Weithwyr, ac mae wedi datblygu cyfleoedd ar gyfer datblygiad gyrfaol a secondiadau.

Mae Profiad Ymwelwyr ac Ymdrechion i sicrhau Hygyrchedd wedi helpu i wella profiad ymwelwyr, gan gynnwys darparu hyfforddiant iaith arwyddion Prydain i staff, datblygu adnoddau hygyrch, a monitro demograffeg ymwelwyr er mwyn sicrhau mynediad cyfartal at wasanaethau.

Mae ystyriaethau Caffael a Gwerth Cymdeithasol bellach yn rhan annatod o brosesau caffael, ag ymdrechion i gynnwys canlyniadau cymdeithasol, ac maent wedi sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r rheoliadau cydraddoldeb.

Mae'r Amgueddfa wedi cynhyrchu rhaglenni diwylliannol ar y cyd â chymunedau amrywiol, gan gynnwys digwyddiadau ar gyfer Ramadan,

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Blwyddyn Newydd y Tsieineaid ac arddangosfeydd LGBTQ+, er mwyn cynrychioli a dathlu hanesion amrywiol Cymru.

Mae'r tîm arweinyddiaeth yn atebol am gyflawni amcanion cydraddoldeb. Cyflwynir adroddiadau rheolaidd ac adroddiadau monitro gan y Pwyllgor Monitro Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg a'r Bwrdd.

Rydym yn parhau i fynd i'r afael â'r bwlch rhwng cyflogau menywod a dynion drwy gynlluniau amrywiol, gan gynnwys arferion gweithio hyblyg, hyfforddiant ar degwch, a monitro strategaethau recriwtio a chadw staff.

Yn 2022 cyhoeddassom ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer Amgueddfa Cymru tan 31 Mawrth 2025.

Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2022 – 2025

Amcan un: Byddwn yn recriwtio ac yn cadw staff a gwirfoddolwyr sy'n cynrychioli poblogaeth Cymru.

Amcan dau: Cefnogi ein holl staff a gwirfoddolwyr i gyflawni eu potensial a'u huchelgais proffesiynol a chael gwared â'r rhwystrau sy'n eu hatal.

Amcan tri: Sicrhau cyfleoedd cyfartal i bawb gael mynediad at ein gwasanaethau a chymryd rhan gyda ni.

Amcan pedwar: Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'r broses gaffael ac yn cael ei reoli yn ystod y gweithredu.

Amcan pump: Rydym yn cydnabod ein rôl unigryw wrth gynrychioli a dathlu hanesion a chreadigrwydd cymunedau amrywiol Cymru.

Amcan chwech: Sicrhau y bydd ein harweinwyr strategol yn atebol a threfniadau llywodraethiant yn eu lle, er mwyn sicrhau y cynhelir safonau uchel a chyson ar draws pob maes cyfrifoldeb.

Amcan saith: Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng menywod a dynion.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol 2023/24

1. Cyflwyniad

Fel Corff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, mae gan Amgueddfa Cymru ddyletswydd statudol dan Atodlen 19 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, y ddyletswydd gyffredinol, ynghyd â dyletswyddau sy'n benodol i Gymru.

Mae [Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus](#) yn nodi fel a ganlyn:

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru-

• baratoi a chyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb o leiaf bob pedair blynedd ar ôl dyddiad eu cyhoeddi gyntaf.

• Cyhoeddi amcanion i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Os nad oes gan awdurdod amcan ar gyfer pob nodwedd warchodedig – yn ogystal ag unrhyw amcan i ddelio â gwahaniaethau tâl – rhaid iddo gyhoeddi rhesymau dros beidio.

• Cyhoeddi datganiad yn sefydlu'r camau y mae wedi eu cymryd neu y mae'n bwriadu eu cymryd i fodloni'r amcanion a faint o amser mae'n disgwyl y bydd yn ei gymryd i fodloni pob amcan.

• Gwneud trefniadau priodol i fonitro cynnydd tuag at fodloni ei amcanion ac i fonitro effeithiolrwydd ei ymagwedd.

• Rhoi ystyriaeth briodol i'r wybodaeth berthnasol am gydraddoldeb sydd yn ei feddiant wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod.

Amcanion ar wahaniaethau tâl.

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

• Roi sylw dyledus i'r angen i fod ag amcanion i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaethau tâl sy'n ymddangos i fod yn rhesymol debygol o fod yn gysylltiedig ag unrhyw rai o'r nodweddion gwarchodedig.

• Cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ddelio ag unrhyw fwch tâl ar sail rhywedd a nodwyd neu gyhoeddi rhesymau i esbonio pam nad yw wedi gwneud hyn.

A hefyd:

Yn ogystal â chyhoeddi ei amcanion, mae'r rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i gorff rhestredig gyhoeddi datganiad yn cyflwyno'r canlynol:

- y camau a gymerodd neu y mae'n bwriadu eu cymryd i fodloni ei amcanion, a*
- pha mor hir y bydd yn ei gymryd i fodloni pob amcan.*

Mae'n ofynnol i gyrff rhestredig gyhoeddi'r cynnydd a wnânt tuag at gyflawni'r amcanion yn eu hadroddiad blynyddol.

Mae Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Amgueddfa Cymru yn dangos cynnydd tuag at yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol a nodwyd yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-2025](#).

2. Cefndir a Chyd-destun

Mae'r adroddiad a ganlyn yn darparu trosolwg o'r cynnydd rydym wedi'i wneud wrth geisio cyflawni'r Amcanion Strategol a nodwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-2025, er mwyn hybu cydraddoldeb, fel

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol Cyfnod 2023-2024

cyflogwr a sefydliad sy'n gweithio gyda gwirfoddolwyr, y cymunedau amrywiol ledled Cymru, a'n hymwelwyr.

Gan gydnabod bod gennym lawer o waith i'w wneud yn y maes hwn a bod arnom eisiau gwneud mwy na dim ond cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol fel corff cyhoeddus, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn uchelgeisiol a bydd yn ein cynorthwyo i fod yn sefydliad sy'n gwrandao'n astud ac yn dysgu gan bobl Cymru, yn enwedig y rhai hynny sydd â nodweddion gwarchodedig, y rhai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol, a'r rhai hynny sy'n profi hiliaeth.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol hefyd yn adlewyrchu ein hymrwymiad i safonau'r Gymraeg sy'n cael eu diogelu gan [Safonau'r Gymraeg](#), a nodwyd gan Lywodraeth Cymru dan Adran 44 o Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011.

Caiff ein hymrwymiad i Degwch, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ei atgyfnerthu mewn strategaethau sefydliadol a chynlluniau gweithredu allweddol eraill, sydd i gyd yn ganlyniad proses ymgynghori helaeth â chymunedau amrywiol ac sy'n amlinellu sut y byddwn yn ymgysylltu â chymunedau ac yn eu cefnogi er mwyn creu Cymru well, gan gydnabod bod gan bawb rywbeth i'w gyfrannu drwy ein hamgueddfeydd, ein rhaglenni a'r casgliadau, boed ar-lein neu'n bersonol.

Er mwyn dysgu mwy am ein gwaith rydym yn argymhell eich bod yn darllen [Strategaeth 2030](#) a'n [Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad](#), y naill a'r llall wedi'u datblygu yn ystod 2022-2023. Cafodd y Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad ei ddatblygu ar y cyd â Chyngor Celfyddydau Cymru.

Mae'r cyd-destun polisi ehangach yng Nghymru hefyd wedi dylanwadu ar ddatblygiad ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2022-25), gan gynnwys y [Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol](#) a [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#).

Rydym hefyd wedi ymrwymo i gefnogi [Rhaglen Lywodraethu 2021-2026](#) Llywodraeth Cymru a blaenoriaethau'r [Cytundeb Cydweithio rhwng y Llywodraeth a Phlaid Cymru](#).

Cafodd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-2025 ei ddatblygu a'i adolygu er mwyn sicrhau ei fod yn gydnaws â [Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) Llywodraeth Cymru a [Chynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru](#).

Yn 2024 fe wnaethom adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac rydym wedi sicrhau ei fod yn gydnaws â gofynion Llywodraeth Cymru i gael Cynllun

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol
Cyfnod 2023-2024**

Cydraddoldeb Strategol yn ei le ar gyfer 2025- 2028. Caiff ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ei gyhoeddi ym mis Mawrth 2025.

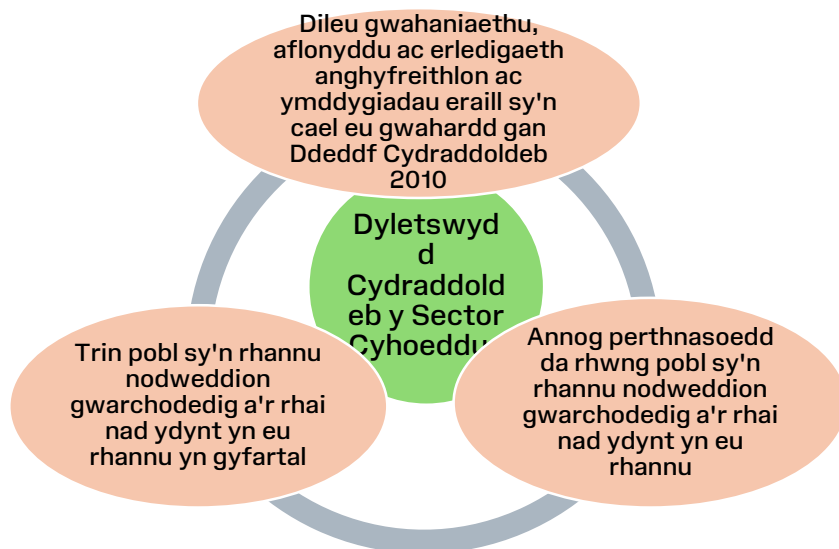
Mae'r adroddiad hwn yn cyfeirio at 'y bobl sy'n helpu i gyflawni gwaith yr Amgueddfa' ac maent yn cynnwys ein Bwrdd, y Staff a'r Gwirfoddolwyr.

Mae'r adroddiad hefyd yn cyfeirio at gymunedau amrywiol Cymru ac Ymwelwyr, a allai ymweld yn bersonol neu ymgysylltu a rhyngweithio â'r casgliadau 'ar-lein.'

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Cyfnod 2023-2024

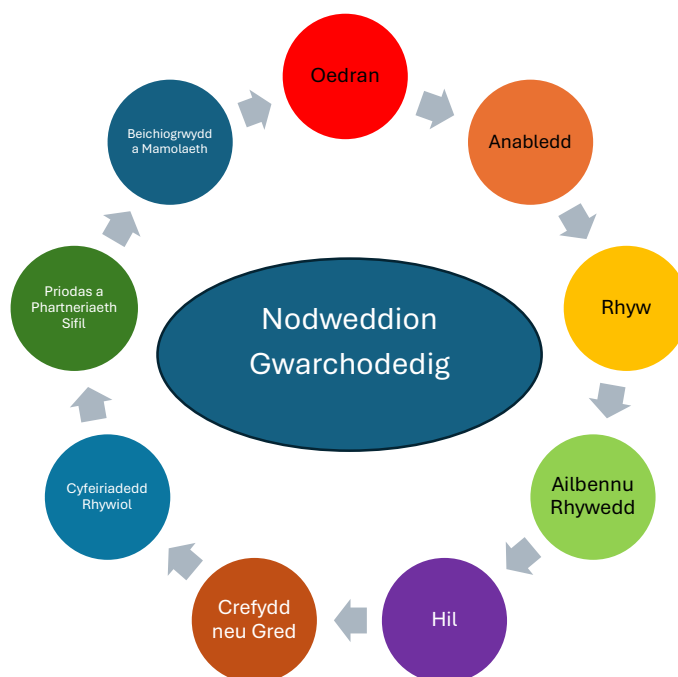
2.1 Ein Dyletswyddau Cyfreithiol

Dan Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol y Sector Cyhoeddus, rhaid i awdurdodau cyhoeddus:



Mae'r ddeddf yn darparu amddiffyniad i bobl sydd â nodweddion gwarchodedig.

Naw Nodwedd Warchodedig



Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Rydym hefyd yn ystyried nodweddion eraill a all ac a fydd yn cael effaith sylweddol ar staff ac ymwelwyr, fel y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu, a'r rhai sy'n rhan o gymuned y lluoedd arfog, yn enwedig materion amddifadedd cymdeithasol a chaledi ariannol.

3. Adroddiad Panel yr Adolygiad Teilwredig

Cyhoeddodd Panel yr Adolygiad Teilwredig adroddiad ym mis Gorffennaf 2023 lle gwnaeth argymhellion i Amgueddfa Cymru eu hystyried:

Crynodeb Gweithredol

1.14 Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

- *Dylid nodi aelod o'r bwrdd fel hyrwyddwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a chynnwys y mater fel eitem sefydlog ar agenda pob un o gyfarfodydd y bwrdd a'i bwyllgorau.*
- *Dylid cynnal gweithdai ar dueddiadau demograffig a rhagfarn ddjarwybod.*
- *Dylid parhau i ddatblygu camau dad-drefedigaethu y tu hwnt i fynd i'r afael â chaethwasiaeth.*
- *Dylid cyflwyno mwy o hyfforddiant a thargedau o lefel y Bwrdd i lawr.*
- *Dylid gweithio gyda phartneriaid er mwyn gwella mynediad i bobl anabl.*
- *Dylid parhau i addasu dulliau dehongli ac amgylchedd amgueddfeydd i bobl ag anableddau gweladwy a chudd ac i gymunedau amrywiol.*

Mae'r argymhellion a wnaethpwyd yn yr adroddiad wedi helpu gweithgaredd deallus yn Amgueddfa Cymru ac maent yn cael eu hadlewyrchu yn yr adrannau sy'n trafod cynnydd tuag at Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-2025. Byddant hefyd yn ffurfio rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2025-2028 yn y dyfodol.

4. Y bobl sy'n helpu i gyflawni ein gwaith (y Bwrdd, y staff, a'r gwirfoddolwyr) a demograffeg Cymru yng Nghyfrifiad 2021

4.1 Sut mae ein Sefydliad wedi'i Ffurio a'r Cyfrifiad ar gyfer Cymru

Un o brif nodau Amgueddfa Cymru yw bod yn gyflogwr cynhwysol a gwrth-hiliol sy'n cynrychioli ac yn adlewyrchu poblogaeth Cymru. O ganlyniad, mae data o Gyfrifiad 2021 yn allweddol er mwyn deall ein cynnydd.

Mae gwybodaeth lawn am yr ystadegau hyn i'w gweld ar wefan Llywodraeth Cymru, er enghraifft – [Data poblogaeth cyfrifiad 2021 ar gyfer nodweddion cydraddoldeb fesul oed, rhyw ac awdurdod lleol](#)

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024**

4.1a Tabl - [Penawdau](#) o Gyfrifiad 2021:

Poblogaeth Cymru, Cyfrifiad 2021	3,107,500		
	Nodweddion gwarchodedig fel canrannau %		
Rhywedd Oedran	51.1 Menywod - 48.9 Dynion		
	dros 65	15 – 64 oed (oed gweithio)	dan 15
	23	52	16.5
Anabledd	Dim anabledd 78.9		Anabledd 21.1
Grŵp Ethnig			
Gwyn	Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon neu Brydeinig		90.6
Asiaidd	Asiaidd, Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig		2.3
Cymysg	Grwpiau cymysg neu amlethnig		1.6
Du	Du, Du Cymreig, Du Prydeinig, Caribiaidd, neu Affricanaidd		0.9
	Grŵp ethnig arall		0.9
Sylwer – Yr awdurdodau lleol â'r cyfrannau uchaf o grwpiau ethnig lefel uchel ar wahân i “Gwyn” oedd ardaloedd trefol fel Caerdydd, Casnewydd, ac Abertawe.			
Llywodraeth Cymru - dolen yma			
Statws Partneriaeth Gyfreithlon	Priod/Partneriaeth Sifil 43.8	Erioed wedi priodi na bod mewn Partneriaeth Sifil 37.2	Wedi ysgaru neu Bartneriaeth Sifil wedi ei diddymu 9.9
Crefydd a chred	Dim crefydd 46.5	Cristnogaeth 43.6	Islam 2.2
Sylwer: Ar gyfer grwpiau crefyddol heblaw “Cristnogaeth”, roedd yr awdurdodau lleol â'r crynodiadau uchaf o bob crefydd yn tueddu i fod yn ardaloedd trefol, gyda Chaerdydd â'r cyfrannau uchaf o bobl a nododd “Islam” (9.3%), “Hindŵaeth” (1.5%) a “Siciaeth” (0.4%) fel crefydd, a'r ail gyfran uchaf o bobl a nododd “Bwdhaeth” (0.4%) fel crefydd.			
Llywodraeth Cymru – dolen yma			
Cyfeiriadedd rhywiol	Strêt/Heterorywiol 89.4	Hoyw neu Lesbiaidd 1.5	

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol Cyfnod 2023-2024

	Deurywiol 1.2	Dewis peidio ag ateb 7.6	
Hunaniaeth o ran Rhywedd	Dyn Traws 0.1	Menyw Draws 0.1	Anneuaid 0.1
Atebodd 93.3% o boblogaeth Cymru a oedd yn un ar bymtheg oed neu hŷn “Ydy,” gan nodi bod eu hunaniaeth o ran rhywedd yr un fath â'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni. Atebodd mwy na 10,000 o bobl (0.4%) “Nac ydy,” gan nodi bod eu hunaniaeth o ran rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd pan gawsant eu geni. Llywodraeth Cymru – dolen yma			

4.2 Staff Amgueddfa Cymru

Mae'r tablau isod yn dangos proffil staff Amgueddfa Cymru ar 31 Mawrth 2022, 2023 a 2024.

Rydym yn cydnabod bod angen i ni weithio er mwyn annog staff a gwirfoddolwyr i rannu gwybodaeth am eu nodweddion gwarchodedig.

Roedd ein Cyfrif Pennau yn **677 ar 31 Mawrth 2022, 701 ar 31 Mawrth 2023, a 685 ar 31 Mawrth 2024.**

Tabl 4.2a Proffil Staff 2022 - 2024 yn ôl Oed

Oed %			
	Dan 15	15-64 (oed gweithio)	Dros 65
Cyfrifiad 2021	16.5%	52%	23%
Staff ar	15-64 (Nifer)		Dros 65
31 Mawrth 2022	94.82%(677)		5.18%(37)
31 Mawrth 2023	94.00%(701)		6.00%(45)
31 Mawrth 2024	93.71%(685)		6.29%(46)

Tabl 4.2b Proffil Staff 2022 - 2024 yn nodi'r rhai a ddatganodd bod ganddynt anabledd

Anabledd %		
	Wedi datgelu anabledd	Dim anabledd neu heb ddatgelu
Cyfrifiad 2021	21.1	
Staff ar		
31 Mawrth 2022	6.29%	93.71%
31 Mawrth 2023	7.24%	92.76%

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024

31 Mawrth 2024	7.66%	92.34%
Mae ffigurau mwy diweddar (Medi 2024) yn dangos cynnydd yng nghanran y staff sydd wedi datgelu bod ganddynt anabledd		

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024**

Tabl 4.2c Proffil Staff 2022 - 2024 yn ôl ethnigrwydd a ddatganwyd

Ethnigrwydd %						
	Asiaidd, Asiaidd Cymreig, Asiaidd Prydeinig	Grwpiau cymysg neu amlethnig	Du, Du Cymreig, Du Prydeinig, Caribïaidd, Affricanaidd	Grŵp ethnig arall	Gwyn Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gwyddelig Gogledd Iwerddon neu Brydeinig	Gwag neu heb ddatgelu
Cyfrifiad 2021	2.3	1.6	0.9	0.9	90.6	
Staff						
31 Mawrth 2022	0.56%	1.26%	0.28%	0.84%	65%	28.1%
31 Mawrth 2023	0.53%	1.47%	0.40%	0.80%	67.7%	25.2%
31 Mawrth 2024	0.55%	1.37%	0.41%	0.82%	68.8%	27.49%
Bydd Amgueddfa Cymru yn defnyddio'r term 'Mwyafrif Bydeang', gan gydnabod y gallai profiad personol pobl o'r grŵp hwn amrywio'n fawr.						

Tabl 4.2d Proffil Staff 2022 - 2024 yn ôl Rhyw

Rhyw %		
	Menywod	Dynion
Cyfrifiad 2021	51.1	48.9
31 Mawrth 2022	55.60%	43.69%
31 Mawrth 2023	56.43%	42.62%
31 Mawrth 2024	55.60%	43.63%
Cynrychiolaeth ar lefel uwch swyddogion – mae 67% o'n Cyfarwyddwyr yn fenywod Mae'n well gan nifer fach o'r staff (llai nag 1%) beidio â dweud		

Tabl 4.2e Proffil Staff 2022 - 2024 yn ôl y Math o Gontract

Contractau yn ôl Rhywedd % (Nifer)	Benyw	Gwryw
Canran y staff rhan-amser	30% (219)	13.5% (99)
Canran y staff amser llawn	25.7% (188)	30% (220)

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol
Cyfnod 2023-2024**

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol
Cyfnod 2023-2024**

Tabl 4.2f Proffil Staff 2022 - 2024 yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol a ddatganwyd (nifer)

Cyfrifiad 2021		Staff		
		Mawrth 2022	Mawrth 2023	Mawrth 2024
Hoyw neu Lesbiaidd	1.5	16	18	22
Deurywiol	1.2	10	15	19
Cwiar neu'n Cwestiynu		4	7	5
Strêt neu Heterorywiol	89.4	147	177	190
Wedi dewis peidio ag ateb / neu heb ateb	7.6	521	503	470
Gwell gan yr unigolyn beidio â dweud		16	26	25

5. Amgueddfa Cymru a'r Iaith Gymraeg

Mae gan Amgueddfa Cymru ymrwymiad cryf i'r iaith Gymraeg. Gwelir tystiolaeth o hyn yn ein polisi, ein hymarfer a'n dulliau gweithredu, a hefyd yn nifer y siaradwyr Gymraeg a gyflogir.

Rydym yn sicrhau y caiff dogfennau megis polisiâu, adroddiadau, hysbysebion swyddi a deunydd cyfathrebu â staff eu llunio yn y Gymraeg a'r Saesneg.

5.1 Polisi iaith

Rydym wedi creu [Polisi iaith](#) er mwyn sicrhau ein bod, fel corff cyhoeddus, yn cydymffurfio â'r Safonau ac yn hyrwyddo'r iaith Gymraeg.

5.2 Safonau'r Gymraeg

Mae dogfen yn amlinellu'r Safonau y mae Amgueddfa Cymru yn cydymffurfio â hwy ar gael [yma](#).

5.3 Comisiynydd y Gymraeg

Rydym yn gweithio mewn cysylltiad agos â Chomisiynydd y Gymraeg, y corff rheoleiddio ar gyfer y Safonau. Cydlynnydd y Gymraeg yw'r cyswllt

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

rhyngom ni a'r Comisiynydd, felly [cysylltwch â Chydlynnydd y Gymraeg](#) i drafod materion yn ymwneud â'r Comisiynydd neu'r Safonau.

Mae gwefan Comisiynydd y Gymraeg (gweler isod) yn nodi yn ôl cyfrifiad 2021 bod **17.8%** o boblogaeth Cymru yn Siaradwyr Cymraeg. Mae ein staff yn cynrychioli nifer sylweddol uwch o siaradwyr rhugl a phobl sydd ar y daith i ddatblygu rhuglder llawn (gweler y tabl isod).

5.6a Staff a Gwirfoddolwyr – Rhuglder yn yr Iaith Gymraeg

Safon	Canran o'r Staff	Gwirfoddolwyr (hunan-ddiffiniedig)
	Mawrth 2024	Mawrth 2024
Hyfedredd C1		Rhugl 8%
Uwch 2		
Canolradd B1		Dysgu 15%
Sylfaen A2		
Mynediad A1		Gwybod ychydig 27%
Heb ddatgelu		
Dim		Dim 33%

Mae gwefan Comisiynydd y Gymraeg yn cynnwys gwybodaeth am siaradwyr Cymraeg ledled Cymru wedi'i threfnu yn ôl ardal awdurdod lleol.

6.2 [Dashfwrdd Data – Pwy sy'n siarad Cymraeg yng Nghymru?](#) (Ffynhonnell: gwefan Comisiynydd y Gymraeg)

Amgueddfa	% Siaradwyr Cymraeg	Awdurdod Lleol	% Siaradwyr Cymraeg yn ardal yr Awdurdod Lleol (Cyfrifiad 2021)
Amgueddfa'r Glannau		Abertawe	11.2
Amgueddfa'r Llen Rufeinig		Casnewydd	7.5
Yr Amgueddfa Genedlaethol		Caerdydd	12.2
Sain Ffagan		Caerdydd (Bro Morgannwg)	12.2 (11.5)
Yr Amgueddfa Lechi		Gwynedd	64.30
Yr Amgueddfa Wlân		Sir Gâr	39.9
Big Pit		Blaenau Gwent	6.2

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Casgliadau		Rhondda, Cynon, Taf	12.4
------------	--	---------------------	------

Mae'n werth nodi'r gwahaniaethau sylweddol o ran rhuglder mewn gwahanol ardaloedd yng Nghymru.

Mae Amgueddfa Cymru yn cyflogi pobl o bob cwr o Gymru, gan gynnwys rhai ardaloedd sydd â chyfran sylweddol uwch o siaradwyr Cymraeg yn y boblogaeth, er enghraifft Gwynedd, lle mae'r Amgueddfa Lechi Genedlaethol. Mae hefyd yn cyflogi pobl mewn ardaloedd lle mae llawer llai o bobl yn siarad Cymraeg, gan gynnwys Caerllion sy'n rhan o awdurdod lleol Casnewydd.

Amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

6. Ein Hamcanion, Cynnydd a Myfyrdodau ar 2023-2024

Adfyfrio ar y gwaith a wnaethpwyd gan Amgueddfa Cymru er mwyn cyflawni'r saith amcan a nodwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-5.

Wrth wneud yr holl bethau hyn, rydym wedi ceisio cryfhau'r ffordd rydym yn gweithio, a dangos ein hymrwymiad i'r staff, y gwirfoddolwyr a'r ymwelwyr.

Mae llawer o'r camau gweithredu yn ceisio bodloni mwy nag un amcan gan fod ein dull gweithredu yn gyfannol ac yn rhoi sylw i nifer o feysydd.

6.1 Amcan Un

“Byddwn yn recriwtio ac yn cadw staff a gwirfoddolwyr sy'n cynrychioli poblogaeth Cymru”.

6.1.1 Fel rhan o'r gwaith hwn, fe wnaethom adolygu a diwygio polisïau a phrosesau recriwtio adnoddau dynol er mwyn denu amrywiaeth i'n cronfa o ymgeiswyr. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn mynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein sefydliad. Roedd y diwygiadau'n cynnwys y canlynol:

- Adolygu arferion recriwtio gan gynnwys cyflwyno technoleg newydd i ddarparu'r gallu i dynnu enw ymgeiswyr o'n proses ymgeisio a dileu rhagfarn ddarwybod
- Newidiwyd llawer o swydd-ddisgrifiadau i adlewyrchu gwerth profiad personol

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Cyfnod 2023-2024

- Lle nad oedd cymwysterau'n ofynnol tynnwyd y rhain o'r swydd-ddisgrifiad
- Aeth cynrychiolwyr o'r tîm Adnoddau Dynol sy'n cefnogi'r broses gyfweld a recriwtio i weithdai a chynadleddau yn canolbwyntio ar Anabledd er mwyn dyfnhau eu gwybodaeth
- Rydym wedi dechrau defnyddio byrddau swyddi arbenigol er mwyn denu ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol
- Rydym yn gwerthuso pob rôl er mwyn sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei nodi a'i hysbysebu yn unol â hynny

Byddwn yn parhau i adolygu a diwygio ein polisiau a'n prosesau er mwyn sicrhau ein bod yn dysgu o'r hyn sydd wedi gweithio'n dda a'r hyn sydd wedi bod yn heriol.

Mae'r gwaith rydym yn parhau i'w wneud gyda'n swyddi gwag yn ein galluogi i archwilio lle gallwn ddileu cymwysterau ffurfiol ac annog profiad personol er mwyn helpu i oresgyn y rhwystrau a brofir gan grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, y mwyafrif byd-eang, neu ymgeiswyr sydd dan anfantais gymdeithasol.

Enghraifft o hysbysebion:

- Rydym yn gwerthfawrogi potensial a phrofiadau personol gymaint â chymwysterau ffurfiol. Os yw'r rôl hon yn eich cyffroi, rydym yn eich annog i wneud cais, hyd yn oed os ydych yn meddwl nad ydych o bosibl yn bodloni pob un o'r meini prawf.

Fel rhan o'r amcan hwn, fe wnaethom ymrwymo i weithio ar y cyd â phartneriaid cymunedol er mwyn datblygu cynrychiolaeth mewn rhaglenni gwirfoddoli a lleoliadau.

6.1.2 Gwirfoddolwyr a Lleoliadau

Yn 2023-4, cyfrannodd wyth gant dau ddeg ac un (821) o wirfoddolwyr 34,630 o oriau o'u hamser i Amgueddfa Cymru.

Datblygwyd wyth rôl newydd i wirfoddolwyr eleni, â phwyslais ar ddatblygu rolau yn Amgueddfa Lechi Cymru ac yn yr Amgueddfa Werin yn Sain Ffagan.

Mae dau aelod newydd o staff (Cyddlynwyr Gwirfoddolwyr), sydd wedi'u lleoli yn yr amgueddfeydd hyn, wedi caniatáu i ni ymgysylltu'n well â chymunedau lleol a phartneriaid cymunedol.

Rydym wedi parhau i weithio gyda phartneriaid creiddiol, Innovate Trust, Wallich, Goleudy, Coleg Caerdydd a'r Fro a Chae Tân, er mwyn darparu rolau wedi'u targedu ar gyfer y cyfleoedd parhaus hyn.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Cyfnod 2023-2024

Rydym yn cynnig cyfleoedd i wirfoddoli i bobl sy'n methu â gwirfoddoli'n annibynnol. Mae hyn yn cynnwys pobl sy'n niwroamrywiol, pobl sydd ag anghenion cymhleth a/neu pobl sydd heb hyder neu sgiliau cyfathrebu. Mae gwirfoddoli mewn grŵp yn cynnig llwybr i bobl gymryd rhan, ac os gallant, symud ymlaen i'n Lleoliadau Datblygu Sgiliau neu raglen wirfoddoli i unigolion.

Cafodd y tudalennau gwe "[Cymryd Rhan](#)" eu diweddarau er mwyn cefnogi mynediad at gyfleoedd ac rydym wedi cadw ein dyfarniad Buddsoddi mewn Gwirfoddolwyr.

Rydym wedi gweld newid cadarnhaol drwy'r rhaglen gyfan o ran cynrychiolaeth ym maes cyfeiriadedd rhywiol.

O'r gwirfoddolwyr newydd hyn, mae 4% wedi cadarnhau eu bod yn anneuaidd, 2% eu bod yn Draws ac 1% eu bod yn Rhyweddhyllfol.

Eleni, am yr ail flwyddyn yn olynol, gwelwyd cynnydd yn y mathau amrywiol o gyfeiriadedd rhywiol.

6.1.2a Tabl – Gwirfoddolwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Gwirfoddolwyr – Cyfeiriadedd rhywiol %						
	Deurywiol	Lesbiaidd	Hoyw	Panrywiol	Cwiar	Strêt/ Heterorywiol
Newydd	12	3	2	1	1	59
Cohort cyfan	8	2	2	1	1	59
Yn y cohort cyfan, gadawodd 19 hwn yn wag a dywedodd 8 y byddai'n well ganddynt beidio â dweud. Sylwer: Mae'r cyfeiriad at newydd yn golygu naill ai newydd neu'r rhai sydd wedi cofrestru						

6.1.2b Tabl – Canran y Gwirfoddolwyr sy'n Uniaethu fel Mwyafrif Byd-eang

	Mwyafrif Byd-eang %	
Pobl wedi cofrestru	10	
Gwirfoddolwyr Gweithredol	8	

6.1.2c Tabl – Nifer y Gwirfoddolwyr yn ôl Categori Oedran

	Cofrestredig	Gwirfoddolwyr Gweithredol
Dan 25	35	21
Nifer o'r rhain sydd dan 18	9	

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol
Cyfnod 2023-2024**

6.1.2d Tabl – Gwirfoddolwyr yn ôl y Niferoedd sy'n siarad Cymraeg

Roedd un ar ddeg y cant o'r gwirfoddolwyr newydd yn ystyried eu hunain yn rhugl a dywedodd ugain y cant eu bod yn dysgu Cymraeg.

	Canran y Siaradwyr Cymraeg
Wedi Cofrestru Diddordeb	
Rhugl	11
Dysgu	20
Gwirfoddolwyr Gweithredol	
Rhugl	8
Dysgu	15
Gwybod ychydig	27

Cynigid lleoliadau Cymraeg penodol yn Amgueddfa Lechi Cymru yn y Gogledd ac yn Sain Ffagan yng Nghaerdydd.

6.1.3 Lleoliadau Gwaith i Fyfirwyr a Lleoliadau Datblygu Sgiliau

Cefnogodd Amgueddfa Cymru 116 o leoliadau yn ystod y flwyddyn. Roedd ugain o'r rhain yn Lleoliadau Datblygu Sgiliau. Mae Amgueddfa Cymru yn hwyluso dwy Raglen Lleoliadau: Lleoliadau Gwaith i Fyfirwyr a Lleoliadau Datblygu Sgiliau. Mae Lleoliadau Gwaith i Fyfirwyr ar gyfer myfirwyr mewn colegau neu brifysgolion ac maent yn ffurfio rhan o gwrs neu hyfforddiant. Mae Lleoliadau Datblygu Sgiliau ar gyfer pobl sy'n wynebu rhwystrau wrth geisio cael gwaith.

Roedd deg y cant o'r Lleoliadau Datblygu Sgiliau yn gweld eu hunain fel unigolion o'r Mwyafrif Byd-eang. Rydym wedi gweithio gydag Oasis yng Nghaerdydd er mwyn datblygu Lleoliadau Datblygu Sgiliau i ffoaduriaid a cheiswyr lloches ifanc.

Roedd un ar bymtheg y cant o'r rhai a gymerodd ran mewn Lleoliadau Gwaith i Fyfirwyr yn gweld eu hunain fel unigolion o'r Mwyafrif Byd-eang.

Yn 2022-3 fe wnaethom ostwng oedran lleoliadau i 16 oed (yn lle 18) a chanlyniad hyn oedd bod chwe unigolyn 16 a 17 oed wedi cymryd rhan mewn lleoliad yn ystod 2023-24. Mae hyn hefyd wedi cynyddu'r ganran o'r lleoliadau sy'n cael eu defnyddio gan bobl ifanc 18-24 oed i 45%.

Ers hynny lansiwyd cynlluniau peilot i gynnig Profiad Gwaith i Ysgolion yn Amgueddfa Lleng Rufeinig Cymru ac Amgueddfa Lechi Cymru.

Mae chwe deg pump y cant o'r unigolion ar Leoliadau Datblygu Sgiliau a phymtheg y cant o'r unigolion ar Leoliadau Gwaith i Fyfirwyr wedi datgan anabled.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Cyfnod 2023-2024

Mae staff wedi gweithio gyda Phrifysgolion a phartneriaid cyflogaeth fel Gwasanaethau Anabledd Cyngor Caerdydd, Gyrfa Cymru, a Chanolfan Marion (sefydliad Awtistiaeth wedi'i leoli yng Nghaerdydd) er mwyn datblygu a hyrwyddo cyfleoedd.

Enghraifft o hyn oedd ein gwaith gyda Derwen, coleg i bobl ag anghenion ychwanegol, y buom yn gweithio mewn cysylltiad agos ag ef i gynnig lleoliad ar gyfer unigolyn a gefnogir gan y sefydliad, sydd â Syndrom Prader-Willi a chyflyrau eraill sy'n cyd-ddigwydd. Fe wnaethom ddarparu lleoliad deg wythnos a defnyddio ein cynlluniau cefnogi i helpu i fesur cynnydd a bodlonrwydd. Dywedasant eu bod yn teimlo eu bod wedi gwella o ran eu gallu i ddilyn cyfarwyddiadau, a chadw amser, ac y gallent weithio'n dda mewn tîm erbyn hyn.

Rydym hefyd wedi gweithio gyda Chwrs Sgiliau Bywyd Coleg Caerdydd a'r Fro i ddarparu pum wythnos (1 diwrnod yr wythnos) o gyfleoedd gwirfoddoli mewn grŵp i fyfyrwyr ag anghenion ychwanegol fel modiwl ar eu cwrs i ddarparu profiad a sgiliau y gellir eu trosglwyddo.

Lleoliadau Datblygu Sgiliau a chynlluniau wedi'u targedu sydd wedi arwain at waith go iawn yn yr amgueddfa, gan gefnogi cymunedau a'n nodau i amrywio ein proffil staff.

6.1.4 Adolygu a diwygio polisiau a phrosesau er mwyn sicrhau bod gweithleoedd yn amgylcheddau diogel a chynhwysol.

Fel rhan o'r gwaith hwn, fe wnaethom gyflwyno polisi menapos, ac rydym wedi sefydlu digwyddiadau er mwyn cydnabod a chymdeithasoli'r mater hynod bwysig hwn yn y gweithle. Rydym wedi cynorthwyo staff i sefydlu grŵp coffi lle maent yn trafod cefnogaeth a heriau cyffredin. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i ddynion ynglŷn â sut i gefnogi gweithwyr sy'n wynebu heriau'r menapos.

Rydym wedi adeiladu rhwydwaith mawr o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl, sy'n gweithredu fel pwyntiau cyswllt er mwyn cyfeirio unigolion at wasanaethau cefnogi yn yr Amgueddfa neu drwy ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnig gwasanaeth cwnsela a chynngor a chymorth ariannol.

Rydym wedi darparu hyfforddiant Gwrth-hiliaeth i staff ac i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr. Fe wnaethom gymryd rhan mewn rhaglen hyfforddiant gyda Chymdeithas yr Amgueddfeydd er mwyn deall Gwrth-hiliaeth yng nghyd-destun amgueddfeydd, gan gynnwys sut i fynd i'r afael â'r heriau a wynebir gan sefydliad sydd wedi'i adeiladu'n hanesyddol o safbwynt dynion gwyn. Mae rhagor o waith yn cael ei ddatblygu yn y maes hwn yn ystod 2024/25.

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024**

6.1.5 Sefydlu rolau ymgysylltu arbenigol i arwain a darparu cynlluniau sy'n cynrychioli poblogaeth Cymru.

Mae Cydlynwyr Cymunedol Arddangosfeydd a Digwyddiadau a'r staff Curadurol yn parhau i arwain gwaith, gan gynnwys Digwyddiadau ar gyfer Ramadan, Diwrnod Cofio'r Holocaust a Blwyddyn Newydd y Tsieinaid.

Mae'r Pennaeth Ymgysylltu a'r Pennaeth Hanes a Datblygu'r Casgliad wedi bod yn cefnogi staff, curaduron a thîm Arddangosfeydd Amgueddfa Cymru i ddatblygu a chyflwyno Safbwynt(iau) ar y cyd â Chyngor Celfyddydau Cymru. Mae hwn yn gynllun ym mhob un o'n hamgueddfeydd lle rydym yn gweithio gyda gweithwyr proffesiynol creadigol o gymunedau wedi'u hymyleiddio a sefydliadau celfyddydol sy'n bartneriaid i edrych ar ffyrdd o ddad-drefedigaethu drwy arferion artistig. Bydd y cynllun yn parhau yn 2024/25 ac mae'n cael ei gefnogi gan Lywodraeth Cymru fel rhan o ymdrech ar y cyd i gyflawni nodau diwylliannol a threftadol [Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru](#).

Ym mis Mawrth 2024 datblygwyd y cyfrifoldebau o fewn rôl y Pennaeth Ymgysylltu â'r nod o gryfhau ein gwaith yn y maes hwn ymhellach. Erbyn hyn mae gan y rôl gyfrifoldeb am Gydraddoldeb a'r Gymraeg ynghyd â'n gwaith ymgysylltu â chymunedau, pobl ifanc a gwirfoddolwyr, er mwyn i ni allu arwain y maes gwaith hwn yn fwy cyfannol.

Sefydlodd y Prif Guradur Datblygu Casgliadau: LHDTC+ grŵp staff mewnol yn cynnwys staff LHDTC+ a chefnogwyr i ddarparu gwybodaeth ar gyfer ein hagwedd at waith yn ymwneud â'r casgliad a rhaglenni cyhoeddus yn y maes hwn. Mae hyn wedi helpu i ddylanwadu ar ein cynnwys ar gyfer dathliadau Pride y flwyddyn ac arddangosfa Ein Lleisiau Ni.

6.1.6 Ymwreiddio hyfforddiant sy'n cefnogi datblygu a defnyddio'r iaith Gymraeg, gwrth-hiliaeth, gwrth-ableddiaeth a dim goddefgarwch ymhellach. Mae hyn yn cynnwys Aelodau'r Bwrdd, y Cyngor a'r Uwch Dîm.

Fe wnaethom ddarparu'r hyfforddiant gwrth-hiliaeth i'n Bwrdd a'i raeadru ymhellach i'r sefydliad. Mae'r hyfforddiant hwn yn parhau.

Yn dilyn ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth blaenorol rydym wedi datblygu rhagor o hyfforddiant a fydd yn galluogi arweinwyr i ddarparu ar gyfer datblygiad pobl eraill drwy'r model adborth GROW a hefyd i ddeall atebolrwydd yn eu rôl a chyfrifoldebau am y timau y maent yn eu harwain.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Cyfnod 2023-2024

Fe wnaethom hefyd gymryd rhan mewn rhaglen allanol gydag Academi Cymru ar gyfer hyfforddiant arweinyddiaeth penodol i aelodau mwy newydd o'r timau arweinyddiaeth.

Fel rhan o'r gwaith hwn, rydym hefyd wedi dechrau gwaith gyda rheolwyr i ystyried sut y gellir cefnogi staff yn ystod absenoldebau, y broses adolygu datblygu perfformiad a rhoi adborth effeithiol ynghyd â pholisïau eraill er mwyn mabwysiadu prosesau rhagorol ar gyfer rheoli pobl.

6.1.7 Darparu hyfforddiant gorfodol a datblygiadol i'r holl staff

Er mwyn sicrhau bod gan staff y sgiliau priodol cyflwynasom system reoli dysgu ddwyieithog newydd sy'n galluogi staff i archebu cyrsiau neu fewngofnodi i ddysgu digidol. Mae hyn yn cynnwys y cyrsiau gorfodol megis Iechyd a Diogelwch, GDPR a hyfforddiant Gwacáu Adeiladau mewn Achos o Dân, ond mae hefyd yn rhoi mynediad i gyrsiau eraill sy'n cefnogi cynhwysiant a llesiant, fel ymwybyddiaeth ofalgar, hyfforddiant iaith arwyddion Prydain, hyfforddiant gwrth-hiliaeth, ymwybyddiaeth o fyddardod a chyfeillion dementia. Dyma rai o'r cyrsiau a gynigir.

6.1.8 Llwybrau hygrych ar gyfer cyflogaeth i bobl o gymunedau amrywiol yng Nghymru.

Yn ogystal â'r gwaith a amlinellwyd yn yr adran hon ar wirfoddoli a chyfleoedd i bobl ag anableddau gael mynediad i'r gweithle a'r gwaith ar newid swydd-ddisgrifiadau i ddarparu mynediad at gyfleoedd, rydym hefyd wedi ystyried y broses gyfweld:

- Cynnig yr opsiwn i ymgeiswyr siarad â'r rheolwr ynglŷn â'r rôl bosibl er mwyn gweld a yw'r rôl yn iawn iddyn nhw cyn y cyfweiliad
- Rhoi cwestiynau i ymgeiswyr cyn cyfweiliad (cynllun peilot)
- Pwyslais ar addasiadau rhesymol
- Cyfweiliadau wedi'u gwarantu (Hyderus o ran Anabledd)
- Hysbysebu ar fyrddau swyddi sy'n targedu grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli

Ar hyn o bryd rydym yn edrych ar brentisiaethau er mwyn darparu mynediad at gyfleoedd mewn sgiliau treftadaeth.

6.1.9 Asesu effaith ein polisïau, gweithdrefnau, a gweithredoedd ar ein hamcan i fod yn gynrychioladol o gymunedau yng Nghymru.

Rydym yn parhau i sicrhau bod data cydraddoldeb a sgiliau iaith staff newydd yn cael eu lanlwytho ar CipHR cyn gynted ag y byddant yn ymuno ag Amgueddfa Cymru. Rydym yn annog staff i ddatgelu eu gwybodaeth data

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn flynyddol er mwyn sicrhau bod gennym wybodaeth gyfredol ynglŷn a'u data a lefel eu hiaith yn dilyn hyfforddiant Cymraeg a BSL.

6.2 Amcan Dau

“Cefnogi ein holl staff a gwirfoddolwyr i gyflawni eu potensial a'u huchelgais proffesiynol a chael gwared â'r rhwystrau sy'n eu hatal”.

6.2.1 Systemau cefnogi

Rydym wedi gweithredu systemau cefnogi gweithwyr, yn cynnwys pwyslais ar ddatblygiad a chynnydd gyrfaol a mecanweithiau cefnogi er mwyn cael gwared â'r rhwystrau sy'n atal cynnydd yn Amgueddfa Cymru.

Mae cyflwyno a datblygu staff Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl wedi darparu cymorth penodol i staff sy'n wynebu anawsterau ac mae hyn wedi galluogi staff i oresgyn eu heriau a chadw eu gwaith.

Mae ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr newydd yn cynnig cefnogaeth ychwanegol, gan gynnwys cwnsela a mynediad at adnoddau i gefnogi staff a gwirfoddolwyr.

Rydym wedi ymgysylltu ag Exceptional Individuals, sefydliad sy'n darparu gwasanaeth ymgynghori, a chymorth recriwtio a chyflogaeth i gyflogwyr ac unigolion â dyslecsia, dyspracsia, ADHD, awtistiaeth a niwrowahaniaethau eraill. Maent hefyd wedi rhoi cyngor ar systemau a thechnoleg a all gynorthwyo unigolion i oresgyn rhwystrau sy'n atal cyflogaeth barhaus neu gynnydd.

6.2.2 Proses Adolygu Perfformiad

Mae gennym broses adolygu datblygu perfformiad, sy'n galluogi staff i drafod eu datblygiad, eu dyheadau a'u cefnogaeth yn rheolaidd. Mae ein system yn galw am gyfarfod i bennu ac adolygu'r amcanion yn flynyddol, a chyfle i eistedd ac adolygu'r sefyllfa ar ganol blwyddyn. Mae hefyd yn annog cyfarfodydd misol rheolaidd, i sicrhau bod staff yn cael y gefnogaeth y mae arnynt ei hangen.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

6.2.3 Recriwtio a Secondiadau

Mae ein proses recriwtio yn sicrhau bod staff yn cael cyfle i ymgeisio am rolau yn fewnol, â'r holl rolau'n cael eu hysbysebu fel bod ymgeiswyr yn gallu ymgeisio amdanynt neu fynegi diddordeb.

Rydym wedi adolygu a diweddarau ein polisi secondio er mwyn galluogi staff i weithio mewn gwahanol sefydliadau.

6.2.4 Yr Iaith Gymraeg a Chyfleoedd

Rydym yn annog staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg, ac os byddant yn ymgeisio am rolau newydd lle mae'r Gymraeg yn ddymunol neu'n ofynnol gallwn ofyn am ymrwymiad i ddatblygu eu sgiliau ymhellach er mwyn sicrhau y gallant dyfu i'r rôl.

6.2.5 Ymwreiddio cyfraniad Cynhyrchwyr Amgueddfa Cymru ymhellach yn ein gwaith er mwyn cynyddu cynrychiolaeth pobl ifanc mewn gwaith datblygu polisi a phrosesau gwneud penderfyniadau.

Daeth cyllid y Loteri Genedlaethol ar gyfer Hands-on Heritage i ben ym mis Mawrth 2023 ar ôl dros 5 mlynedd o ymgysylltu'n llwyddiannus â phobl ifanc. Yn dilyn hyn fe wnaethom ddiweddarau polisi a gweithdrefnau recriwtio Bloedd a Chynhyrchwyr Amgueddfa Cymru ym mis Ebrill 2023 er mwyn sicrhau darpariaeth hygyrch barhaus i bobl ifanc, â chefnogaeth gan Sefydliad Paul Hamlyn.

Mae cyfleoedd â thâl wedi parhau drwy'r flwyddyn gyda Chynhyrchwyr Amgueddfa Cymru, â'r ymgysylltu'n cynnwys y canlynol:

6.2.5a Tabl ar Gyfleoedd â Thâl

Ein Lleisiau Ni	Casglu hanesion llafar LHDTTC+ a datblygu ffyrdd o ehangu ac amrywio'r casgliad cynyddol o ddeunydd LHDTTC+, gan ganolbwyntio ar storïau personol a gwrthrychau bob dydd.
Ymchwil Gweithredu Cymunedol	Archwilio casgliadau tatŵs Jessie Knight er mwyn cefnogi gwaith curadu yn y dyfodol ac arddangosfa bosibl.
Cynorthwyydd Cynhyrchu, Dylunio, a chrewyr cynnwys digidol	Hwyluso Bloedd yn yr Ŵyl Fwyd.
Sgrin Wyna	Darparu cynnwys Sgrin Wyna.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol Cyfnod 2023-2024

Ein Daear, Ein Hanes	Cefnogi'r prosiect ymchwil drwy redeg Caffi'r Blaned a ffilmio. Cafodd y gwerthuswr ar gyfer y prosiect ei recriwtio o rwydwaith Bloedd.
Streic	Gweithio ar gynnwys ar gyfer yr Arddangosfa Streic gyda chymunedau.

6.3 Amcan Tri

“Sicrhau cyfleoedd cyfartal i bawb gael mynediad at ein gwasanaethau a chymryd rhan gyda ni”.

6.3.1 Sefydlu ac ymwreiddio safonau arferion gorau ar gyfer profiad defnyddwyr ac ymwelwyr. (Pennaeth Sain Ffagan/Arweinydd Profiad Ymwelwyr)

Cyflwynwyd hyfforddiant Rhagoriaeth mewn Gofal Ymwelwyr i'r holl staff sy'n dod i gysylltiad ag ymwelwyr. Roedd yr hyfforddiant yn cynnwys adran ar iaith arwyddion Prydain a dulliau cyfarch sylfaenol.

Yn ystod yr hyfforddiant trafododd cydweithwyr y Siwrnai Ymwelwyr sy'n ystyried y rhwystrau sy'n atal ymwelwyr rhag cael mynediad i'n hamgueddfeydd a'n gwasanaethau.

Rydym wedi gwneud llawer o waith yn yr adran Ddysgu yn ystod y blyneddoddi diwethaf. Ein nod oedd datblygu a gwella'r wybodaeth a ddarperir i safleoedd cyn ymweliadau'r grwpiau a'r cymunedau rydym yn gweithio gyda nhw. Roeddem hefyd yn awyddus i wella'r adnoddau a'r cyfleoedd sydd ar gael, e.e. y Storiâu Gweledol, Pecynnau Synhwyraidd a rhaglenni fel y Teithiau Sain Ddisgrifiad. Mae'r gwaith hwn hefyd yn cynnwys adnoddau fel y sain ddisgrifiadau a fydd ar gael ar gyfer gwaith celf ac arddangosfeydd allweddol, ac adnoddau eraill fel y teithiau 360 a fideos safleoedd, nifer o diwtorialau fideo, a llawer o adnoddau dysgu ac e-lyfrau. Mae'r rhain i gyd ar gael ar-lein. I gael rhagor o wybodaeth am ein holl raglenni, adnoddau a gwybodaeth ewch i [Dysgu / Amgueddfa Cymru](#)

6.3.2 Parhau i ymgorffori iaith arwyddion Prydain ym mhob rhaglen newydd.

Mae iaith arwyddion Prydain wedi cael ei hymgorffori mewn llawer o ddigwyddiadau, gan gynnwys y rhaglen amgueddfa dros nos. Rydym hefyd wedi hyfforddi llawer o staff i ddefnyddio iaith arwyddion Prydain i gyfarch pobl, ac mae rhai staff wedi dod yn rhugl ac yn gallu sgwrsio ag ymwelwyr.

6.3.3 Gwneud adnoddau diwylliannol yn hygyrch.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol Cyfnod 2023-2024

Yn ystod 2023-2024 rydym wedi gweithio er mwyn sicrhau bod adnoddau ar gael ac rydym wedi:

- gweithredu'r Cynlluniau Gweithredu Digidol a oedd yn deillio o'r adolygiad cynhwysfawr o hygyrchedd a gynhaliwyd gan Direct Access ym mhob un o'n safleoedd yn 2022-2023.
- gwella cynnwys ein gwefan ar gyfer pobl ag anghenion ychwanegol sy'n cynllunio ymweliad a darparu nifer o ganllawiau gweledol i'n safleoedd ar ein gwefan.
- gweithredu amrywiaeth o argymhellion yn deillio o brofion defnyddioldeb annibynnol a wnaethpwyd ar y wefan yn ystod 2023-24.
- dechrau prosiect hirdymor er mwyn sicrhau bod pob un o'n Tagiau Amgen (testun amgen ar gyfer delweddau) yn bresennol ac yn ystyrlon. Mae hwn yn brosiect parhaus lle mae angen uwchsgilio a hyfforddi'r holl staff sy'n creu cynnwys digidol.
- diweddarau ein systemau i ymdrin ag ystod ehangach o dechnolegau darllen cynorthwyol a sicrhau bod ein codau sail yn fodern a chyfredol i alluogi darllenwyr i gael mynediad.
- gweithredu rhagor o argymhellion a ddarparwyd gan Swyddfa'r Cabinet yn ymwneud â lliwiau brand ar-lein, a'u haddasu er mwyn cael cymaint ag sy'n bosibl o wrthgyferbyniad.

Mae [Strategaeth Ddigidol 2023](#) Amgueddfa Cymru yn sicrhau bod hygyrchedd yn cael ei ymgorffori ym mhob gwaith newydd ac mewn gwaith arall a wneir yn y dyfodol.

6.3.4 Monitro proffil demograffig ein hymwelwyr a mesur cynnydd ym mhob cymuned sy'n cael ei thangynrychioli.

Fe wnaethom barhau i ddefnyddio e-arolygon Audience Finder a chynnal arolygon wyneb yn wyneb mewn gwahanol safleoedd, gan gynnwys cwestiynau ar ethnigrwydd ac iaith. Mae hyn wedi'n galluogi i gael dealltwriaeth o broffil yr ymwelwyr a monitro sut rydym yn perfformio wrth geisio ehangu mynediad i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

6.3.5 Darparu deunyddiau marchnata sy'n cydnabod ac yn dathlu arferion gwrth-hiliol a chynhwysiant.

Rydym wedi datblygu a chyflwyno'r deunyddiau marchnata a chyfathrebu ar gyfer digwyddiadau ac arddangosfeydd amrywiol sy'n dathlu amrywiaeth, gan gynnwys:

- Datblygu a chyflwyno rhaglen Safbwynt(iau)
- Hybu digwyddiadau sy'n cael eu harwain gan y gymuned e.e. digwyddiad Diwali yn Sain Ffagan
- Cefnogaeth i Ddiwrnod Treftadaeth Somaliaid yn Sain Ffagan

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol
Cyfnod 2023-2024**

- digwyddiad Pride Cymru
- dathliadau'r Flwyddyn Newydd Tsieineaidd yn Amgueddfa Genedlaethol y Glannau
- Digwyddiad Drag Queen Story Hour yn Amgueddfa Genedlaethol y Glannau

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol
Cyfnod 2023-2024
6.4 Amcan Pedwar

“Sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o’r broses gaffael ac yn cael ei reoli yn ystod y gweithredu”.

6.4.1 Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth (gan gynnwys gwrth-hiliaeth a gwrth-ableddiaeth) yn cael eu hymgorffori yn y ffyrdd y caiff gwasanaethau trydydd parti eu caffael lle bo’n briodol ac yn gymesur i’r contract dan sylw.

Rhaid i bawb sy’n cyflwyno Tendr ymateb i gwestiwn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ein Holiadur Cyflenwyr ar gyfer pob tendr sy’n mynd allan drwy GwerthwchiGymru (yn draddodiadol mae’r rhain yn ofynion â gwerth o £25K). Os bydd rhywun sy’n tendro wedi torri’r rheoliadau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y 5 mlynedd diwethaf ni chaiff gymryd rhan yn y gystadleuaeth. Mae hyn yn rhan annatod ac arferol o’r broses erbyn hyn.

Rydym wrthi’n datblygu Holiadur Cyflenwyr ar gyfer caffaeliadau gwerth is er mwyn sicrhau nad yw ein cyflenwyr wedi torri’r rheoliadau hyn, a’r bwriad yw y bydd angen anfon yr holiaduron hyn ar gyfer contractau gwerth is. Bydd y ffurflen yn ddilys am gyfnod o 12 mis.

Caiff Gweithdrefnau Caffael eu hysbysebu fel rhai sy’n agored i bawb, gan gynnwys busnesau bach a chanolig.

6.4.2 Sicrhau y caiff canlyniadau cymdeithasol eu cynnwys yn ein gweithdrefnau caffael lle gellir cael gwerth cymdeithasol.

Mae gwaith yn mynd rhagddo o hyd ar Gynllun Gweithredu Blynyddol er mwyn nodi data diriaethol ar werthoedd cymdeithasol. Mae’r dull gweithredu hwn yn cynnwys cwestiwn tendro gorfodol yn yr adran ar ansawdd sy’n gofyn i’r Sawl sy’n Tendro sut y bydd yn cynhyrchu gwerth cymdeithasol mewn cysylltiad â’r gofyniad penodol yn hytrach na datganiad cyffredinol yn nodi bod y Sawl sy’n Tendro yn "derbyn" egwyddorion gwerth cymdeithasol.

Caiff gweithdrefnau caffael eu hysbysebu fel rhai sy’n agored i bawb, gan gynnwys busnesau bach a chanolig, ac maent yn denu diddordeb gan ystod eang o ddarpar gcontractwyr. Bydd y ddeddf newydd, [Deddf Caffael 2023](#), yn ein helpu i roi mwy o bwyslais ar y cwestiynau gwerth cymdeithasol.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024
6.5 Amcan Pump

“Rydym yn cydnabod ein rôl unigryw wrth gynrychioli a dathlu hanesion a chreadigrwydd cymunedau amrywiol Cymru”.

6.5.1 Mabwysiadu Democratiaeth Ddiwylliannol drwy ddad-drefedigaethu casgliadau rhyngwladol a chenedlaethol.

Cafodd y [Strategaeth Datblygu'r Casgliad](#) ei chwblhau drwy ymgynghori ag ystod o randdeiliaid allanol. Mae gweithredu dull o gasglu sy'n seiliedig ar flaenoriaethau a nodwyd yn golygu y gallwn ganolbwyntio ar ffyrdd o gynyddu cynrychiolaeth.

Dechreuodd y gwaith o weithredu Cynllun Casglu Hanes Pobl Ddu ar gyfer 2023-24 ac roedd yn ceisio rhoi sylw i feysydd blaenoriaeth. Mae enghreifftiau o'r caffaeliadau i'w gweld isod:

- un o'r siwtiau cyntaf a gynlluniwyd gan Nathan Palmer, dylunydd ffasiwn Du adnabyddus o Gymru
- gwisgoedd traddodiadol o Somalia wedi'u casglu fel rhan o'r gwaith o gyflwyno Diwrnod Treftadaeth Somaliaid yn Amgueddfa Genedlaethol Caerdydd â thair ffilm yn edrych ar arwyddocâd a hanes y gwisgoedd
- diwylliant defnydd cenhedlaeth Windrush i gefnogi'r hanesion llafar a gafwyd drwy brosiect Windrush Cymru - Our Voices, Our Stories, Our Histories mewn partneriaeth â Race Council Cymru

Rydym wedi parhau â'r gwaith i gyflwyno ein siarter ar gyfer [Dad-drefedigaethu'r Casgliad](#). Roedd y gwaith hwn yn cynnwys creu canllawiau ar gyfer dad-drefedigaethu'r gronfa ddata a datblygu terminoleg mwy cynhwysol gydag ystod o gymunedau er mwyn ei gwneud yn haws i bobl ddod o hyd i wrthrychau yn y casgliad.

6.5.2 Cydgynhyrchu rhaglenni diwylliannol, gan gynnwys digwyddiadau ac arddangosfeydd, gyda chymunedau diwylliannol amrywiol, B/byddar, ac anabl, LHDTC+ a than anfantais economaidd-gymdeithasol.

Mae'r digwyddiadau a ddarparwyd fel rhan o'n hymrwymyiadau yn cynnwys:

▪ Cefnogi digwyddiad ac arddangosfa Race Council Cymru yn Sain Ffagan i nodi Diwrnod Rhyngwladol y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Diddymu Gwahaniaethu ar sail Hil
▪ Darparu digwyddiad Ramadan cyntaf Amgueddfa Cymru mewn partneriaeth â Now in a Minute yn Amgueddfa Genedlaethol Caerdydd

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Dathliadau'r Flwyddyn Newydd Tsieineaidd yn Amgueddfa Genedlaethol y Glannau, gan groesawu bron i 4k o ymwelwyr yn ystod hanner tymor mis Chwefror
ARDDANGOSFEYDD: Arddangosfa o ddelweddau o Durga, y dduwies Hindŵaidd, yn oriel Gweithdy Sain Ffagan fel rhan o brosiect adfer clai gyda Phwyllgor Puja Cymru
Gweithgareddau i nodi Diwrnod Cofio'r Holocaust, yn cynnwys sgrysiâu, gweithdai, gwylnos yng ngolau kannwyll a dangos ffilmiau yn Amgueddfa Genedlaethol Caerdydd ac Amgueddfa Genedlaethol y Glannau

Cynhaliwyd arddangosfa “Blasau Cymunedol Abertawe” yn Amgueddfa Genedlaethol y Glannau. Roedd y prosiect yn dod â menywod o wahanol wledydd a gwahanol ddiwylliannau at ei gilydd drwy Gyngor Gwasanaeth Gwirfoddol Abertawe a phrosiect Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches Abertawe.

Drwy'r gweithgareddau addysgu, siarad a bwyta darganfu'r menywod bethau a oedd yn wahanol, ac yn bwysicach na hynny, bethau a oedd yn debyg rhwng eu diwylliannau. Mewn partneriaeth â Chyngor Gwasanaeth Gwirfoddol Abertawe, Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant, Shared Plate, Bwrdd Iechyd Lleol Abertawe, Graft, a Grŵp Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid Menywod Abertawe.

Arddangosfa “Ein Lleisiau Ni” yn Amgueddfa Genedlaethol y Glannau, yn adrodd hanesion pobl LHDTG+ sy'n byw yng Nghymru, ynghyd â gwrthrychau a gasglwyd gan y gymuned.

Mae'r prosiect “Safbwynt(iau)” yn mynd rhagddo ym mhob un o'n hamgueddfeydd. Rydym yn gweithio gyda gweithwyr proffesiynol creadigol o gymunedau a ymleiddiwyd a sefydliadau celfyddydol sy'n bartneriaid er mwyn edrych ar ffyrdd o ddad-drefedigaethu drwy arferion artistig.

6.5.3 Datblygu adnoddau a rhaglenni cynhwysol a gwrth-hiliol newydd i ysgolion fel rhan o'r Cwricwlwm newydd i Gymru.

Cafodd Windrush Cymru, adnodd yn cynnwys 2 e-lyfr, ei gyhoeddi a'i lansio mewn partneriaeth â Race Council Cymru a DARPL (Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliaeth).

Sefydlwyd grŵp ymchwil weithredu gyda DARPL, Met Caerdydd a grŵp o athrawon ysgolion cynradd er mwyn gwerthuso ffyrdd o ddefnyddio'r adnodd yn y dosbarth a nodi adnoddau atebol eraill. Cyhoeddwyd storïau gweledol ar gyfer holl amgueddfeydd Amgueddfa Cymru er mwyn paratoi dysgwyr ag anghenion ychwanegol sy'n ymweld â'n hamgueddfeydd.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol Cyfnod 2023-2024

6.5.4 Ar y cyd â Chyngor Celfyddydau Cymru sefydlu dulliau i fonitro a goruchwyllo gweithrediad y Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad.

Mae Amgueddfa Cymru wedi gweithio mewn cysylltiad agos â Chyngor Celfyddydau Cymru er mwyn cyflwyno Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru a'r Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad.

Ym mis Rhagfyr 2023 cymeradwyodd y Tasglu Ehangu Ymgysylltiad gynnydd Amgueddfa Cymru a Chyngor Celfyddydau Cymru â'r Cynllun Gweithredu. Cynhaliwyd gweithdy ar waith marchnata a chyfathrebu yng ngwanwyn 2024.

6.6 Amcan Chwech

“Sicrhau y bydd ein harweinwyr strategol yn atebol a threfniadau llywodraethiant yn eu lle, er mwyn sicrhau y cynhelir safonau uchel a chyson ar draws pob maes cyfrifoldeb”.

6.6.1 Cynyddu cynrychiolaeth ar ein Bwrdd a chynyddu llais ieuenctid ar y Bwrdd.

Bu Amgueddfa Cymru yn gweithio mewn cysylltiad agos â llywodraeth Cymru yn 2023-24 er mwyn recriwtio Ymddiriedolwyr newydd. Roedd pwyslais ar gael mwy o amrywiaeth ar fwrdd yr Ymddiriedolwyr.

Cymerodd Amgueddfa Cymru ran yng Nghynllun Cysgodi Swyddi Llywodraeth Cymru ar gyfer darpar aelodau bwrdd o gefndiroedd anabl a mwyafrif byd-eang.

Cafodd unigolyn ar y cynllun hwn ei gysylltu â mentor, a bu'r unigolyn yn gweithio gyda'r mentor yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn er mwyn ceisio cynyddu ei hyder a gwella ei sgiliau mewn gwaith bwrdd.

6.6.2 Mae amcanion cydraddoldeb yn greiddiol i'n cynlluniau strategol blynnyddol a hirdymor.

Rydym wedi ymwreiddio ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol yn y broses gynllunio gyffredinol. Fel rhan o'n gwaith a'n hamcanion strategol cyffredinol, mae Cydraddoldeb wedi'i ymwreiddio yn ein hamcanion ar lefel adrannol.

6.6.3 Mae Uwch Dimau yn derbyn cyfrifoldeb am weithredu'r Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad ac yn sicrhau cysondeb â'r Cynlluniau Gweithredu a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Mae uwch dîm yr Amgueddfa yn darparu adroddiadau monitro chwarterol i'r Pwyllgor Monitro Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg, y Bwrdd a Llywodraeth Cymru ac yn darparu gwelededd, tryloywder ac atebolrwydd am gynnydd.

6.6.4 Mae'r Uwch Dimau'n derbyn cyfrifoldeb am weithrediad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae'r atebolrwydd a'r cyfrifoldeb ar lefel Cyfarwyddwyr, ac mae'r Pwyllgor Monitro Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg a Bwrdd yr Ymddiriedolwyr yn craffu ar hyn ac yn cyflwyno adroddiad er mwyn sicrhau bod yr uwch dîm yn atebol ac yn gyfrifol am gyflawni amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

6.6.5 Sefydlu rhwydweithiau staff priodol i ystyried datblygu polisi ar faterion cydraddoldeb.

Rydym wedi sefydlu rhwydweithiau mewnol a grwpiau allanol mewn meysydd allweddol fel:

- Rhwydwaith Amrywiaeth Cyrff a Noddir
- Clwb menopos a gwaith caffi LHDTC+
- CIPD Cymru

Rydym yn dal i ddatblygu rhwydweithiau eraill er mwyn darparu gwybodaeth ar gyfer ein gwaith a helpu i ddatblygu polisiau a gweithdrefnau.

6.6.6 Sicrhau ein bod yn dryloyw yn ein cynnydd ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Rydym yn mesur ac yn monitro ein cynnydd mewn nifer o agweddau ar ein gwaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac yn cyhoeddi ein cynnydd a'n canfyddiadau. Mae adroddiadau i'w gweld ar wefan y Llywodraeth ac ar ein mewnwrwyd gan gynnwys:

- Cofnodion cyfarfodydd agored y Bwrdd
- Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-2025
- Adroddiad ar y Bwlch rhwng Cyflogau Dynion a Menywod
- Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb
- Polisi'r iaith Gymraeg, cydymffurfiaid ac adroddiadau

6.7 Amcan Saith

Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng menywod a dynion.

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol
Cyfnod 2023-2024**

6.7.1 Parhau i gasglu gwybodaeth am y gweithlu fel sy'n ofynnol dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru a Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) a chymharu â meincnodau priodol.

Mae Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022-23 wedi'i gyhoeddi a gellir cael mynediad ato drwy ein gwefan ([Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022-23](#)). Mae'r data ar gael hefyd ar wefan y Llywodraeth ar gyfer adroddiadau am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

**Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynnyddol
Cyfnod 2023-2024**

6.7.1a Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer blynnyddoedd 2021, 22, 23 a 24 (cyhoeddir ym mis Ebrill y flwyddyn ganlynol)

	Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024	Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023	Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022	Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021
Canolrif	0%	0%	1.77%	2.38%
Cymedr	1.59%	1.58%	0.9%	2.67%

Sylwer: Ystyr Cymedr a Chanolrif y bwlch cyflog

Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr gweithwyr perthnasol gwrywaidd ar gyflog llawn a gweithwyr perthnasol benywaidd ar gyflog llawn.

Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng cyflog canolrifol fesul awr gweithwyr perthnasol gwrywaidd ar gyflog llawn a gweithwyr perthnasol benywaidd ar gyflog llawn. (Diffiniwyd gan Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu).

6.7.2 Cynhyrchu cynllun gweithredu i weithio tuag at ddileu unrhyw fwllch cyflog rhwng y rhywiau drwy adolygiad o'n strategaethau recriwtio a chadw staff. Roedd hyn yn rhan o'n hamcanion dan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae Amgueddfa Cymru wedi ymrwymo i sicrhau nad oes bwlch rhwng cyflogau dynion a menywod yn y dyfodol. Yn adroddiad mis Ebrill 2024, a oedd yn seiliedig ar ddata 2023, cyflwynasom ystod eang o gamau gweithredu er mwyn parhau i fynd i'r afael â hyn, sef:

- Arferion recriwtio i barhau i hyrwyddo amrywiaeth ymhlith ein hymgeiswyr sail.
- Monitro cyfraddau ymadael er mwyn nodi unrhyw broblemau posibl a thueddiadau.
- Cynnal arolygon gweithwyr er mwyn deall sut mae'r staff yn teimlo ynglŷn â thâl a chydraddoldeb.
- Cefnogi arferion gweithio hybrid a gweithio hyblyg a monitro effaith bosibl ar gynnydd gyrfaol.
- Darparu hyfforddiant ar degwch a meysydd tuedd posibl.
- Adolygu ein polisïau er mwyn sicrhau eu bod yn hygyrch ac mor gynhwysol ag sy'n bosibl.
- Parhau i gyflwyno hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chyfraith cyflogaeth i bob rheolwr.
- Cydweithio'n agos ag aelodau eraill o Bartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus Cymru er mwyn cynyddu amrywiaeth y gweithlu a dileu

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

bylchau cyflog, fel sy'n cael ei amlinellu yn ein Hamcanion
Cydraddoldeb Strategol a Rennir.

Arweiniodd ein hymrwymiad yn ystod y blynyddoedd blaenorol at y cynnydd
a ganlyn:

Yn ystod 2022-23, gwnaethpwyd cynnydd sylweddol yn y meysydd a ganlyn:

- 67% o'n Cyfarwyddwyr yn fenywod
- Gwaith recriwtio uwch reolwyr yn denu rhagor o fenywod ac yn arwain at gynnydd yn nifer y menywod a gafodd eu recriwtio yn y trydydd chwarterl lle mae'r gynrychiolaeth ar ei hisaf, â mwy na 2% o gynnydd mewn staff benywaidd.
- Parhau i ddatblygu ein harferion recriwtio a dewis staff er mwyn denu ystod amrywiol o ymgeiswyr a dileu rhwystrau
- Adolygu arferion gweithio hyblyg i gefnogi pobl sydd â chyfrifoldebau gofalu a chyflwyno contractau rhan-amser ar gyfer rhagor o rolau
- Parhau i ddatblygu'r rhwydwaith o staff cymorth cyntaf iechyd meddwl yn y gweithle a rhaglenni hyfforddiant parhaus i'w cefnogi.
- Rydym wedi adolygu ein hamcanion Cydraddoldeb Strategol 4 blynedd sy'n amlinellu'r camau y byddwn yn eu cymryd er mwyn lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynyddu amrywiaeth ein gweithlu.
- Casglu rhagor o ddata am nodweddion gwarchodedig gweithwyr er mwyn sicrhau y gallwn baratoi adroddiad am y bwlch cyflog ethnigrwydd yn 2024.

Buom yn gweithio mewn cysylltiad agos ag aelodau eraill o Bartneriaeth Cydraddoldeb Cyrff Cyhoeddus a Noddir yng Nghymru er mwyn cynyddu amrywiaeth y gweithlu a dileu bylchau cyflog, fel sy'n cael ei amlinellu yn ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol a Rennir.

6.7.3 Amcan Saith – Ymwreiddio'r broses o Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ymhellach ym mhob agwedd ar ein gwaith

Cafodd y broses o Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ei hadolygu a'i diweddarau er mwyn sicrhau ein bod yn mesur yr effaith ar grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli ac yn cymryd camau priodol. Mae hyn yn cynnwys asesu effaith unrhyw bolisiau neu benderfyniadau ar yr iaith Gymraeg.

7. Y Casgliad a'r Camau Nesaf

Yn ystod 2023-2024, rydym wedi gwneud cynnydd graddol tuag at amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2023-24. Rydym wedi mabwysiadu dull gweithredu cydgynhyrchiol a chydweithredol, sy'n amlwg yn y cynnydd rydym wedi'i wneud wrth gyflawni Amcanion y Cynllun.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blyneddol Cyfnod 2023-2024

Er hyn, rydym yn cydnabod bod llawer o waith i'w wneud eto er mwyn cyflawni'r prif ymrwymiad yn Strategaeth 2030, sy'n anelu at sicrhau bod Amgueddfa Cymru "yn perthyn i bawb" ac "yn cynrychioli pawb." Roedd Adroddiad yr Adolygiad wedi'i Deilwra, a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru ac a gyhoeddwyd yn 2023, yn pwysleisio'r angen i ymgysylltu ymhellach â chymunedau amrywiol er mwyn nodi atebion a sicrhau bod pawb yn teimlo ei fod yn perthyn yn Amgueddfa Cymru.

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol Cyfnod 2023-2024

Y Camau Nesaf

1. **Atebolrwydd a Monitro:** Bydd y Pwyllgor Monitro Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg sydd wedi'i sefydlu yn parhau i fonitro cynnydd ac adrodd am gynnydd tuag at amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bydd hyn yn sicrhau ffordd effeithiol a systematig o dracio cynnydd a sicrhau bod Amgueddfa Cymru yn atebol am gyflawni ei hamcanion.
2. **Datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2025-2028:** Mae Amgueddfa Cymru wedi bod yn gweithio er mwyn datblygu'r Cynllun ac mae wedi paratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2025-2028. Bydd y cynllun newydd hwn yn cynnwys llinellau atebolrwydd clir ac amserlenni penodol er mwyn galluogi adroddiadau cynhwysfawr ar gynnydd mewn Adroddiadau Blynyddol yn y dyfodol.