



AMGUEDDFA CYMRU



amgueddfa.cymru
museum.wales

Cynnwys

1. Cyflwyniad	3
2. Prif Gyflawniadau	4
3. Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2025-28	5
4. Cynnydd yn unol â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-25	5
5. Y Gymraeg, Cyfathrebu Hygyrch a Chynhwysiant o ran Iaith	8
6. Ein Diwylliant, Ein Harweinyddion a Phroffil Ein Staff	9
7. Monitro Cydraddoldeb 2024-25	14
8. Casgliad	15
9. Atodiad A: Ein Dyletswyddau Cyfreithiol a'n Fframwaith Polisi	15

1. Cyflwyniad

Mae Adroddiad Blynyddol Amgueddfa Cymru ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu'r cynnydd a wnaed yn 2024/25 yn erbyn ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2022-25.

A ninnau'n gorff 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'r amcanion cydraddoldeb a chynnydd. Gweler yr Atodiad ar gyfer Dyletswyddau Cyfreithiol a Fframwaith Polisi Amgueddfa Cymru.

Mae'r saith amcan a nodwyd ar gyfer cynllun 2022-25 yn cynnwys:

- **Amcan 1:** Recriwtio a chadw staff a gwirfoddolwyr i fod yn gynrychioliadol o boblogaeth Cymru.
- **Amcan 2:** Cefnogi'r holl weithwyr a'r gwirfoddolwyr i gyflawni eu huchelgeisiau personol a phroffesiynol, a chwalu'r rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyflawni'r rhain.
- **Amcan 3:** Sicrhau bod gan bawb gyfle cyfartal i gymryd rhan yn ein gwasanaethau a chael mynediad atynt.
- **Amcan 4:** Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ymgorffori a'i reoli trwy gydol y gwaith o gyflawni'r broses gaffael.
- **Amcan 5:** Cydnabod ein rôl unigryw wrth gynrychioli a dathlu hanes a chreadigrwydd cymunedau amrywiol Cymru.
- **Amcan 6:** Sicrhau bod yr arweinyddiaeth strategol yn atebol a bod yna drefniadau llywodraethu mewn grym, gan ofalu bod y safonau'n uchel ac yn gyson ar draws pob maes cyfrifoldeb.
- **Amcan 7:** Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r gwaith a wnaed i gyflawni'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-25. Mae'n amlygu'r cynnydd y mae Amgueddfa Cymru wedi'i wneud i hybu cydraddoldeb, cryfhau hygyrchedd, ac ehangu ymgysylltiad.

Cytunodd y Bwrdd i gyhoeddi set newydd o amcanion cydraddoldeb a chynllun ar gyfer 2025-28, gweler [Cynllun-Cydraddoldeb-Strategol-2025-2028.pdf](#)

Rydym yn parhau i weithio gyda chymunedau, staff, gwirfoddolwyr, Llywodraeth Cymru a phartneriaid y sector i greu amgueddfa sydd wir yn perthyn i bawb. Mae Amgueddfa Cymru yn parhau i fod yn ymrwymedig i gyflawni ar draws ein dyletswyddau statudol, gan gynnwys:

- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Safonau'r Gymraeg
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (diweddariad 2024)
- Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd
- Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru (2023)

Rydym yn ddiolchgar i'r Gweithlu Ehangu Ymgysylltiad, a hwyluswyd ar y cyd â Chyngor Celfyddydau Cymru, sy'n cynnwys partneriaid, arweinwyr cymunedol ac unigolion â phrofiad bywyd sydd wedi helpu i siapio'r gwaith hwn trwy eu her a'u harbenigedd.

2. Prif Gyflawniadau

Mae ein prif gyflawniadau yn 2024-25 yn cynnwys:

- Darparu mentrau i gefnogi gwrth-hiliaeth a dad-drefedigaethu, megis Safbwynt(iau), ar draws pob un o amgueddfeydd y sefydliad.
- Datblygu methodolegau casglu a arweinir gan y gymuned, gyda'r gwaith o ddatblygu casgliadau targededig mewn cydweithrediad â sefydliadau a chymunedau ledled Cymru.
- Dod yn aelod o gynllun Hynt – yr amgueddfa gyntaf yn y DU i ymuno.
- Gwellu cynwysoldeb recriwtio a chynyddu amrywiaeth ymhlith y gweithlu.
- Buddsoddi yn y gwaith o ddatblygu a dysgu am wrth-hiliaeth a'r Gymraeg.
- Cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2025-28, gan ddod â chynlluniau gweithredu mewnol ynghyd, megis y Cynllun Gweithredu ar gyfer Ehangu Ymgysylltiad, y Cynllun Cydraddoldeb a Chynllun y Gymraeg.

3. Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2025-28

Fis Mawrth 2025, cyhoeddodd Amgueddfa Cymru ei Chynllun Cydraddoldeb Newydd ar gyfer 2025-28. Mae'r cynllun wedi cael ei lywio trwy ymgynghoriad ac adolygiad helaeth, ac wedi'i strwythuro o amgylch tri amcan lefel uchel sy'n canolbwyntio ar y canlynol:

Ein Hymwelwyr a'n Cymunedau

Ein Diwylliant

Ein Harweinwyr

Mae'r cynllun yn gosod tegwch, cynrychiolaeth, hygyrchedd, gwrth-hiliaeth, gwrth-abelaeth, y Gymraeg, a llais y gymuned yn ganolog. Yn fwiadol, mae ein dull gweithredu yn integreiddio gwaith mewn perthynas â'r Gymraeg a chydraddoldebau; gan sicrhau eu bod yn llywio polisiau, dulliau cynllunio a chyflawniad sefydliadol, a hynny mewn modd cyfannol sy'n atgyfnerthu ei gilydd.

Mae Cynllun Darparu tair blynedd manwl yn sail i'r amcanion. Caiff cynnydd ei fonitro a'i adolygu bob chwarter. Goruchwylir hyn gan:

- Y Grŵp Monitro Cydraddoldeb a'r Gymraeg
- Yr Uwch-dîm Gweithredol a'r Fforwm Arweinyddiaeth
- Pwyllgor y Bobl, Adnoddau a Diwylliant Bwrdd yr Ymddiriedolwyr.

Cyflwynir adroddiad blynyddol i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr. Mae cyhoeddiad yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol newydd yn cynnig fframwaith unedig i holl waith cydraddoldeb y dyfodol, gweler [Cynllun-Cydraddoldeb-Strategol-2025-2028.pdf](#)

4. Cynnydd yn unol â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2022-25

4.1. **Amcan 1: Recriwtio a chadw staff a gwirfoddolwyr i fod yn gynrychioliadol o boblogaeth Cymru**

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Adolygu a diwygio polisiau recriwtio'r adran Adnoddau Dynol, er enghraifft gweithredu system recriwtio newydd, a chynnal ffeiriau swyddi seiliedig ar gymunedau gyda gweithdai cymorth ar gyfer

gwneud ceisiadau, llunio CV a pharatoi at gyfweiliadau. Gweler Adran 6, Ein Diwylliant, Ein Harweinyddion a Phroffil Ein Staff i gael rhagor o fanylion a data am yr amcan hwn.

4.2. Amcan 2: Cefnogi'r holl weithwyr a'r gwirfoddolwyr i gyflawni eu huchelgeisiau personol a phroffesiynol, a chwalu'r rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyflawni'r rhain

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Darparu Cynllun Cynhyrchwyr Amgueddfa Cymru, gyda thua 80 o bobl ifanc ledled Cymru yn rhan ohono. Mae Cynhyrchwyr Amgueddfa Cymru yn grŵp o bobl ifanc rhwng 16 a 25 oed sy'n dod o Gymru neu'n byw yno ac sy'n cydweithio â'r amgueddfa trwy gyfleoedd â thâl, gweler [Bloedd – Cynhyrchwyr Amgueddfa Cymru | Amgueddfa Cymru](#)
- Cefnogi staff gyda'r gwaith o ddysgu a datblygu, er enghraifft dysgu'r Gymraeg ar bob lefel a hyfforddiant Iaith Arwyddion Prydain ar gyfer staff profiad ymwelwyr, gan gynnwys llwybrau Iaith Arwyddion Prydain Lefel 1.

4.3. Amcan 3: Sicrhau bod gan bawb gyfle cyfartal i gymryd rhan yn ein gwasanaethau a chael mynediad atynt

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Datblygu safonau arfer gorau gyda Chyngor Celfyddydau Cymru i wella profiad ymwelwyr yn ein hamgueddfeydd.
- Gweithredu'r cynllun Hynt, fel yr amgueddfa gyntaf yn y DU i ymuno ag ef.
- Ymgorffori'r gwaith o ddarparu Iaith Arwyddion Prydain yn rhan o'r rhaglenni digwyddiadau.
- Defnyddio cynlluniau tocynnau pilot rhad ac am ddim i fonitro proffil demograffeg yr ymwelwyr yn well, a defnyddio'r data i lywio rhaglenni'r dyfodol.

4.4. Amcan 4: Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ymgorffori a'i reoli trwy gydol y gwaith o gyflawni'r broses gaffael

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Defnyddio set o egwyddorion caffael sy'n mynd i'r afael â chydaddoldeb, cynhwysiant a'r Gymraeg.

4.5. Amcan 5: Cydnabod ein rôl unigryw wrth gynrychioli a dathlu hanes a chreadigrwydd cymunedau amrywiol Cymru

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Cyflawni blwyddyn gyntaf menter Safbwynt(iau), a ariennir gan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol y Llywodraeth, a hynny mewn partneriaeth â Chyngor Celfyddydau Cymru, sefydliadau celfyddydol a saith ymarferydd creadigol, gan gynnwys Nasia Sarwar-Skuse, Lal Davies, Lucille Junkere, Jasmine Violet, Hannan Jones, Sophie Mak-Schram a Sadia Pineda Hamee. Gweler [Safbwynt\(iau\) | Amgueddfa Cymru](#)
- Darparu rhaglenni a gynlluniwyd ar y cyd, gan gynnwys rhai ar gyfer Treftadaeth Ddiwylliannol Tsieineaidd, LHDTTC+, Nowruz, yn ogystal â dathliadau Ramadan a mentrau Treftadaeth Somali'aidd.
- Cynyddu methodolegau casglu a chynlluniau datblygu casgliadau a arweinir gan y gymuned, er enghraifft:
 - Trwy gasglu hanes llafar, gan alluogi pobl i rannu eu storïau yn eu geiriau a'u hieithoedd eu hunain, a hynny trwy weithio mewn partneriaeth â sefydliadau megis Ffoaduriaid Cymru, Windrush Cymru, BAWSO Stories, Memories from the Dancefloor CIC, a'r grŵp ieuenctid, Bloedd.
 - Trwy ddatblygu casgliadau LHDTTC+ targededig, gan weithio gyda sefydliadau a chymunedau LHDTTC+ ledled Cymru, sy'n cynnwys Pride Cymru, grwpiau Pride lleol a'r Museum of Transology. Cyfrannodd y gwaith hwn at un o'r arddangosfeydd parhaol cyntaf am hanes LHDTTC+ yn y DU, a gafodd ei lansio yn Sain Ffagan, Amgueddfa Werin Cymru fis Chwefror 2025.
 - Trwy ddarparu'r Cynllun Casglu a'r arddangosfa Hip Hop.
 - Trwy gasglu ymatebion yn gyflym, gan alluogi i fudiadau cymdeithasol a gwleidyddol arwyddocaol sy'n effeithio ar gymunedau yng Nghymru gael eu cofnodi mewn modd amserol. Mae enghreifftiau'n cynnwys deunyddiau o wrthdystiadau o blaid Palesteina a hawliau pobl draws, a streiciau'r Coleg Nyrsio Brenhinol dros gyflog.
- Darparu Cynllun Henebion Cludadwy Cymru i gefnogi'r broses o ehangu ymgysylltiad trwy weithio gydag aelodau o'r cyhoedd nad ydynt, o bosibl, yn ymgysylltu ag amgueddfeydd yn draddodiadol. Trwy'r Ddeddf Trysorau, mae amgueddfeydd ledled Cymru wedi gallu caffael gwrthrychau o arwyddocâd cenedlaethol gyda chymorth cyllid allanol, ynghyd â chronfa gaffael Llywodraeth Cymru a gyflwynwyd yn 2025.

4.6. Amcan 6: Sicrhau bod yr arweinyddiaeth strategol yn atebol a bod yna drefniadau llywodraethu mewn grym, gan ofalu bod y safonau'n uchel ac yn gyson ar draws pob maes cyfrifoldeb

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Datblygu strwythur diwygiedig o bwyllgorau Bwrdd yr Ymddiriedolwyr i ddarparu tryloywder ac atebolrwydd.
- Rydym yn parhau i archwilio cyfleoedd i arallgyfeirio llwybrau uwch-arweinyddiaeth a llywodraethu.
- Cymryd rhan yn Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth Cymdeithas yr Amgueddfeydd a'r Rhwydwaith Alumni Traws-amgueddfaol. Roedd y rhaglen yn darparu hyfforddiant strwythuredig mewn arweinyddiaeth wrth-hiliol, arferion myfyriol, a thrawsnewidiadau ledled y sector. Bu i'r sesiynau roi dulliau ymarferol a gofod myfyriol i uwch-arweinwyr wella eu dealltwriaeth o arferion gwrth-hiliol.

4.7. Amcan 7: Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod

Mae'r gweithgareddau allweddol a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Bod Amgueddfa Cymru yn parhau i arddangos cynnydd cadarn mewn cynnal cyflog cyfartal. Ym mlynnyddoedd adrodd statudol 2024 a 2025, parhaodd y bwlch cyflog rhywedd canolrifol i fod yn 0.00%, gyda menywod a dynion yn ennill yr un gyfradd ganolrifol fesul awr.
- I gael mwy o fanylion a data am yr amcan hwn, gweler Adran 7.2, Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywedd.

5. Y Gymraeg, Cyfathrebu Hygyrch a Chynhwysiant o ran Iaith

5.1. Polisi Iaith

Mae'r Gymraeg yn rhan gynhenid o dreftadaeth a diwylliant Cymru. Yn hyn o beth, mae gan Amgueddfa Cymru rôl allweddol wrth ddatblygu gwybodaeth a dealltwriaeth pobl am hanes yr iaith a diwylliant Cymreig, yn ogystal â defnyddio'r iaith a'i dathlu yn ein gwaith. Rydym yn falch o'r gwaith ehangach yr ydym yn ei wneud i gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg a'r dulliau o'i hyrwyddo, ynghyd â'n datblygiadau ym maes dehongli a dylunio dwyieithog.

Mae [Polisi Iaith](#) Amgueddfa Cymru'n amlinellu'r modd yr ydym yn cydymffurfio â Safonau'r Gymraeg.

5.2. Safonau'r Gymraeg

Mae dogfen sy'n amlinellu'r Safonau y mae Amgueddfa Cymru'n cydymffurfio â nhw ar gael [yma](#). Mae Amgueddfa Cymru yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar ein cydymffurfedd â Safonau'r Iaith, gweler [Adroddiad-Monitro-Blynyddol-y-Gymraeg-2024-25.pdf](#)

5.3. Comisiynydd y Gymraeg

Rydym yn gweithio'n agos gyda Chomisiynydd y Gymraeg – corff rheoleiddiol y Safonau. Rheolwr y Gymraeg yw'r unigolyn cyswllt rhwng Amgueddfa Cymru a Thîm y Comisiynydd. Ni chafwyd unrhyw gŵynion gan Gomisiynydd yr Iaith yn 2024-25.

Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae 17.8% o boblogaeth Cymru yn siaradwyr Cymraeg. Mae ein staff yn cynrychioli canran sylweddol uwch o siaradwyr hyfedr (26.6%) a'r rheiny sydd ar y siwrnai o ddatblygu hyfedredd llawn (Mynediad – Uwch, B2: 32.4%).

Mae gennym ymrwymiad cryf i ddull gweithredu amlieithog a thairieithog gan ddefnyddio'r Gymraeg, y Saesneg, ac Iaith Arwyddion Prydain. Rydym yn ymrwymedig i ddatblygu defnydd y Gymraeg yn y gweithle a'r gwaith o greu trwy gyfrwng y Gymraeg, yn hytrach na chyfieithu i'r Gymraeg. Mae rhaglenni cyhoeddus, megis arddangosiadau, ynghyd â dogfennaeth, megis polisïau, adroddiadau, hysbysebion swyddi a chyfathrebiadau staff yn cael eu creu yn y Gymraeg a'r Saesneg.

Rydym yn defnyddio fersiynau Hawdd eu Deall wrth ddatblygu polisïau, strategaethau ac adroddiadau. Yn 2024-25, bu hefyd i ni fuddsoddi mewn mwy o hyfforddiant Iaith Arwyddion Prydain i staff profiad ymwelwyr, gan gynnwys llwybrau Iaith Arwyddion Prydain Lefel 1.

6. Ein Diwylliant, Ein Harweinwyr a Phroffil Ein Staff

6.1. Recriwtio Cynhwysol a'r Gweithlu Diwygiedig

Rydym wedi cynnal ein statws fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac wedi dechrau paratoi at ddatblygu ymhellach. Yn 2024-25, roeddem wedi:

- Cyflwyno cynllun gwarantu cyfweliadau i ymgeiswyr anabl, rhai sydd dan anfantais economaidd-gymdeithasol neu sydd o gefndiroedd y mwyafrif byd-eang – 23.82% o'r holl ymgeiswyr.
- Creu platfform recriwtio LinkedIn newydd i ehangu ein cyrhaeddiad ac i ddenu ymgeiswyr mwy amrywiol.
- Diweddarau swydd-ddisgrifiadau, gan werthfawrogi profiadau bywyd a thynnu cymwysterau diangen oddi arnynt.
- Datblygu templedi hysbysebion cynhwysol gan bwysleisio ar amrywiaeth a'r Gymraeg ym mhob swydd wag, sy'n cynnwys denu amrywiaeth i gynrychiolaeth ein Ymddiriedolwyr.
- Parhau i ddatblygu modiwlau hyfforddiant i gefnogi'r gwaith o recriwtio.

6.2. Proffil y Gweithlu a'r Cynnydd mewn Amrywiaeth

Bwriad Amgueddfa Cymru yw bod yn gyflogwr cynhwysol sy'n cynrychioli ac yn adlewyrchu poblogaeth Cymru. Mae data o Gyfrifiad 2021 yn bwysig er mewn deall ein cynnydd.

Mae'r tablau isod yn dangos proffil y staff yn Amgueddfa Cymru ar 31 Mawrth 2022, 2023, 2024 a 2025. Rydym yn cydnabod bod angen i ni wneud mwy o waith i annog staff a gwirfoddolwyr i rannu gwybodaeth am eu nodweddion gwarchodedig. Mae'r data yn dangos cynnydd allweddol mewn perthynas â'r canlynol:

- Cynrychiolaeth y mwyafrif byd-eang
- Y sawl sy'n datgan anabledd

6.2.1. Proffil Staff 2025-25, yn ôl oedran:

% Oedran			
	Dan 15	15-64 ('oedran gweithio')	Dros 65
Cyfrifiad 2021	16.5%	52%	23%

Staff ar	15-64 (Rhif)	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)
31 Mawrth 2025	94.29% (627)	5.71% (38)

6.2.2. Proffil Staff 2022-25, y sawl sydd wedi datgan 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%
31 Mawrth 2024	7.66%	92.34%
31 Mawrth 2025	8.42%	91.58%

6.2.3. Proffil Staff 2022-25, yn ôl ethnigrwydd wedi'i ddatgan:

% Ethnigrwydd						
	Asiaidd, Asiaidd Cymreig, Asiaidd Prydeinig	Grwpiau Ethnig Cymysg neu Amlethning	Du, Du Cymreig, Du Prydeinig, Caribiaidd, Affricanaidd	Grŵp ethnig arall	Gwyn, Gwyn Cymreig; Seisnig, Albanaid, Gwyddeligo Ogledd Iwerddon	Gwag neu heb ddatgelu

					neu Brydeinig	
Cyfrifiad 2021	2.3%	1.6%	0.9%	0.9%	90.6%	
Staff ar						
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%
31 Mawrth 2025	1.2%	1.8%	0.30%	0.60%	69.92%	25.41%
Mae Amgueddfa Cymru yn defnyddio'r term 'Mwyafrif Byd-eang, gan gydnabod y gallai profiadau bywyd pobl o'r grŵp hwn amrywio'n sylweddol.						

6.2.4. Proffil Staff 2022-25, yn ôl rhyw:

% Rhyw		
	Benyw	Gwryw
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%
31 Mawrth 2025	56.21%	42.23%

6.2.5. Proffil Staff Mawrth 2025, yn ôl math o contract:

% Contractau yn ôl rhywedd	Benyw	Gwryw
Canran y staff rhan-amser	27.82%	13.53%
Canran y staff llawn-amser	28.72%	28.57%

6.2.6. Proffil Staff 2022-25, yn ôl cyfeiriadedd rhywiol wedi'i ddatgan

Cyfrifiad 2021		Staff ar			
		Mawrth 2022	Mawrth 2023	Mawrth 2024	Mawrth 2025
Hoyw neu Lesbiaidd	1.5	2.2%	2.4%	3%	7.59%
Deurywiol	1.2	1.4%	2%	2.5%	6.55%
Cwiar neu'n Cwestiynu		0.5%	0.9%	0.6%	0.45%
Syth/Heterorywiol	89.4	20.6%	23.7%	26%	32.63%
Wedi dewis peidio ag ateb/heb ateb	7.6	72.9%	67.4%	64%	56.39%
Gwell ganddynt beidio â dweud		2.24%	3.4%	3.4%	4.36%

6.3. Diwylliant Cynhwysol o Ddysgu

Yn ystod 2024-25, roeddem wedi cryfhau ein polisiau a'n gweithdrefnau:

- Darparu rhaglen Wrth-hiliaeth Hyfforddi'r Hyfforddwyr.
- Cynnal adolygiad llawn o'r platfform dysgu TWF i sicrhau dysgu digidol mwy hygyrch.

- Cynnal adolygiad llawn o'n Cod Ymddygiad.
- Cryfhau'r dulliau urddas yn y gwaith, gan gynnwys canllawiau ar ymddygiad microymosodol.
- Sefydlu grwpiau cymorth menopos a digwyddiadau Caffi Menopos i staff.
- Ehangu'r rhwydwaith Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.

7. Monitro Cydraddoldeb 2024-25

7.1. Y Prif Ganfyddiadau o ran Recriwtio

- Roedd **dros 10%** o ymgeiswyr yn ystyried eu hunain yn rhan o'r mwyafrif byd-eang.
- Roedd **dros 60%** o ymgeiswyr yn fenywod.
- Roedd **bron chwarter (23.82%)** wedi cael cynnig cyfweiliad gwarantedig.

7.2. Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywedd

Mae Amgueddfa Cymru yn parhau i arddangos cynnydd cryf mewn perthynas â chynnal cydraddoldeb cyflog. Mae'r fframwaith adrodd statudol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i ni ddarparu data yn defnyddio categorïau rhywedd deuaidd. Rydyn ni'n cydnabod nad yw rhywedd yn ddeuaidd, ac yn ymrwymo i gefnogi pob hunaniaeth rhywedd. Lle bynnag y bo modd, rydyn ni'n casglu ac yn dadansoddi data mewn ffordd fwy cynhwysol er mwyn llywio ein gwaith cydraddoldeb ehangach.

Ym mlynnyddoedd adrodd statudol 2024 a 2025, parhaodd y bwlch cyflog rhywedd canolrifol i fod yn 0.00%, gyda menywod a dynion yn ennill yr un gyfradd ganolrifol fesul awr.

Gwellodd y bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn sylweddol, gan symud o +1.59% yn 2024, lle roedd cyflog cyfartalog dynion ychydig yn uwch, i -0.83% yn 2025, sy'n golygu bod cyflog cyfartalog menywod fesul awr £0.14 yn uwch nag un y dynion. Mae'r gwelliant hwn yn

adlewyrchu'r newidiadau i gymysgedd rolau, patrymau cynnydd, a'r broses recriwtio ar hyd y flwyddyn. Roedd y rhain i gyd wedi cryfhau'r cydbwysedd o ran rhywedd ar draws y lefelau cyflog. Mae menywod yn parhau i gael eu cynrychioli'n dda yn y chwarteli cyflog isaf ac uchaf fel ei gilydd, tra bo'r chwartel canol uchaf yn dal i ddangos cynnydd bach iawn mewn cynrychiolaeth o ddynion (51.81% gwryw). Mae'r chwartel hwn yn parhau i fod yn ffocws ar gyfer gweithredu parhaus.

Yn gyffredinol, mae Amgueddfa Cymru wedi:

- Cynnal blwch cyflog rhywedd canolrifol o 0% am dair blynedd yn olynol.
- Gwella'r blwch cyflog rhywedd cymedrig bob blwyddyn, sy'n gyson â'n hymrwymiad i gyflog teg a chyfiawn.

Mae'r canlyniadau hyn yn amlygu effaith ein mentrau o ran y gweithlu, cynnydd a recriwtio, ac yn cynnig sail gadarn ar gyfer camau gweithredu cydraddoldeb y dyfodol a'n fframwaith monitro.

8. Casgliad

Yn ystod 2024-25, cryfhaodd Amgueddfa Cymru ei seiliau fel sefydliad cynhwysol a hygyrch, gyda chynnydd ar draws pob un o feysydd ein gwaith cydraddoldeb. Fis Mawrth 2025, bu i ni gyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb ac Amcanion Strategol ar gyfer 2025-28. Rydym yn parhau i fod yn llwyr ymrwymedig i dryloywder, atebolrwydd a gweithio mewn partneriaeth, gan sicrhau bod ein hamgueddfeydd yn adlewyrchu, yn cynrychioli ac yn dathlu pob cymuned yng Nghymru.

9. Atodiad A: Ein Dyletswyddau Cyfreithiol a'n Fframwaith Polisi

A ninnau'n gorff a noddir gan Lywodraeth Cymru, mae gan Amgueddfa Cymru ddyletswydd i gynnal ystod eang o ddyletswyddau statudol sy'n amddiffyn hawliau pobl, yn hybu cydraddoldeb a chynwysoldeb, yn cryfhau'r Gymraeg, ac yn sicrhau mynediad teg a chyfiawn at ein hamgueddfeydd, ein gwasanaethau, cyflogaeth, a chyfleoedd i wirfoddoli.

9.1. Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, rhaid i bob awdurdod cyhoeddus a chorff a noddir yng Nghymru, gan gynnwys Amgueddfa Cymru, arddangos sylw dyledus i'r anghenion canlynol:

- **Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon**, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.
- **Hyrwyddo cyfle cyfartal** rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.
- **Meithrin perthnasoedd da** trwy fynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth ymhlith grwpiau gwahanol.

9.2. Nodweddion Gwarchoddedig

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu'n seiliedig ar naw nodwedd warchoddedig: oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw; a chyfeiriadedd rhywiol.

Rydym yn cymhwyso ein prosesau o ran yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i ddeall sut y gallai polisïau, penderfyniadau, rhaglenni ac arferion effeithio ar bobl sy'n rhannu'r nodweddion hyn, a sicrhau canlyniadau teg.

9.3. Cydnabod Anghydraddoldebau Ehangach

Rydym yn gwerthfawrogi profiadau bywyd ac yn cydnabod y gallai pobl wynebu rhwystrau y tu hwnt i'r nodweddion gwarchoddedig a ddiffinir yn gyfreithiol. Mae'r rhain yn cynnwys: cyfrifoldebau gofal; bod yn aelod o gymuned y lluoedd arfog; anfantais economaidd-gymdeithasol; caledi ariannol neu dlodi; allgáu digidol; a rhwystrau'n ymwneud ag iaith (gan gynnwys mynediad at y Gymraeg ac Iaith Arwyddion Prydeinig). Felly, rydym yn ystyried y ffactorau hyn ar draws ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol a'n polisïau sefydliadol ehangach.