



**Cyfoeth
Naturiol**
Cymru
**Natural
Resources**
Wales

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2017 – 2018

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn gwahanol fformat, rhowch
wybod i ni a byddwn yn gwneud yr hyn a allwn i helpu.

Croeso

Mae'n bleser mawr gennyf gyflwyno Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb Cyfoeth Naturiol Cymru ar gyfer 2017/18.

Rydym yn angerddol am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn deall pa mor bwysig yw hyn i gyflawni ein diben o gynaliadwyedd wrth reoli adnoddau naturiol Cymru. Mae ein prif weithredwr newydd, Clare Pillman, yn ystyried hyn yn rhan bwysig o'i hagenda ac yn edrych ymlaen at fwrw ymlaen â'n gwerthoedd a'n cynlluniau allweddol.

Ein huchelgais yw bod yn sefydliad cwbl gynhwysol lle mae pobl o wahanol gefndiroedd yn teimlo eu bod yn perthyn ac yn gallu gwneud eu cyfraniad eu hunain a mynegi eu hunain heb deimlo o dan bwysau i gydymffurfio â stereoteip penodol. O ganlyniad, rydym yn gallu darparu gwasanaethau gwell sy'n cynnig tegwch a chynhwysiant i bobl Cymru a'n hymwelwyr.

Bydd y data sydd wedi eu cynnwys yn yr adroddiad hwn yn helpu, unwaith eto, i ganolbwyntio ein camau gweithredu yn y flwyddyn i ddod a'n helpu i gyflawni ein hymrwymiad o fod yn gyflogwr sy'n esiampl. Edrychwn ymlaen at 2018/19 a llunio ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ar gyfer 2018/19.

Fel sefydliad allweddol yn sector cyhoeddus Cymru, rydym yn darparu amrywiaeth o wasanaethau pwysig i gymunedau a busnesau Cymru ac rydym yn cydnabod pwysigrwydd darparu cyfle cyfartal i bawb. Fel cyflogwr, rydym wedi ymrwymo i ddatblygu sefydliad sy'n gynrychiadol o gymdeithas Cymru ac sy'n gwneud defnydd llawn o ddoniau, sgiliau a phrofiad ein holl bobl. Fel darparwr gwasanaeth, rydym wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau sy'n hygyrch, sy'n cael gwared ar wahaniaethu, ac sy'n hybu cydraddoldeb, yn dathlu amrywiaeth ac yn gynhwysol ym mhopeth yr ydym yn ei wneud.

Mae ein hegwyddorion Rheoli Adnoddau Naturiol yn Gynaliadwy a'n Hamcanion Llesiant yn ein galluogi i sicrhau ein bod yn gweithio'n dda gyda phobl a chymunedau mewn partneriaeth â chyrrff statudol eraill, gyda'r nod o atal problemau a mabwysiadu dull cydgysylltiedig mewn ffordd gynaliadwy.



Diane McCrea
Cadeirydd

Cynnwys

Croeso.....	2
Crynodeb Gweithredol.....	4
Cydymffurfio â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	4
Materion Allweddol	5
Rheoli Adnoddau Naturiol yn Gynaliadwy	5
Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	5
Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	5
Cadarnhaol am Bobl Anabl	6
Hunanddatgelu	6
Cyfeillion Dementia	6
Ein Trydydd Arolwg Pobl	7
Llwyddiant Penwythnos Beicio Mynydd y Menywod	7
Polisiâu Cydraddoldeb	8
Caffael.....	8
Y Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.....	8
Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18.....	9
Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018/19.....	9
Gofalwyr.....	10
Staff sy'n Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig	10
Diweddariadau Cyfarwyddiaeth.....	10
Diweddariadau Rhwydwaith Staff.....	14
Data Cyflogeion.....	17
Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18.....	25

Crynodeb Gweithredol

Er mwyn cyflawni ein diben, mae gennym staff wedi eu lleoli ym mhob cwr o Gymru, gan gynnwys gwyddonwyr, peirianwyr, coedwigwyr, rheolwyr amgylcheddol, arbenigwyr hamdden ac eraill. Rydym yn gweithio gydag awdurdodau lleol a chymunedau, ynghyd ag amrywiaeth eang o bartneriaid yn y trydydd sector, i gyflawni canlyniadau gwell i bobl Cymru.

Mae Deddf yr Amgylchedd (Cymru) yn nodi ein diben statudol.

Wrth arfer ei swyddogaethau, mae'n rhaid i Cyfoeth Naturiol Cymru:

- ymgynhyrdd at reoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy mewn perthynas â Chymru
- cymhwyso egwyddorion rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy

Daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 i rym ar 6 Ebrill 2011 at y diben o alluogi perfformiad gwell dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus o dan adran 149(1) Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae Rheoliadau 2011 yn gorfodi dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus penodol ar awdurdodau cyhoeddus perthnasol yng Nghymru, gan gynnwys Cyfoeth Naturiol Cymru.

Mae'r camau a nodwyd yn rhan o'r rheoliadau hyn wedi cael eu rhoi ar waith ac mae trefniadau adrodd wedi eu hymsefydlu erbyn hyn. Mae'r rhain yn cynnwys asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth.

Mae Rheoliadau 2011 hefyd yn cynnwys darpariaethau yn ymwneud â chasglu ac adrodd gwybodaeth am gyfansoddiad ein pobl.

Nid ydym yn casglu gwybodaeth i adrodd yn unig, wrth gwrs, ond hefyd i gynnig llyw o ran lle i ganolbwyntio ein sylw ar gyfer gwella.

Rydym yn deall y cyfraniad hollbwysig y gall ein gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ei wneud at ddarpariaeth fusnes lwyddiannus. Mae'n bwysig sicrhau ein bod yn gwneud defnydd llawn o ddoniau, sgiliau a phrofiad ein staff a'n partneriaid, a bod y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu i bobl a chymunedau Cymru yn gynhwysol ac yn deg.

Mae ein cyfradd hunanddatgelu yn parhau i wella ac rydym yn bellach yn ymwybodol o grwpiau nodweddiadol gwarchoddedig, patrymau gwaith a chyfrifoldebau gofalu dros 72% o'n pobl. Mae hyn yn arbennig o bwysig gan fod y wybodaeth hon yn ein helpu i sicrhau bod ein pobl yn cael eu cynorthwyo'n briodol.

Mae ein Bwrdd yn parhau i gefnogi ein hagenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae ein hyrwyddwr Bwrdd penodol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, Zoë Henderson, sy'n gyfrifol am sicrhau bod cydraddoldeb yn parhau i fod yn ganolog i drafodaethau a phenderfyniadau'r Bwrdd, yn hanfodol o ran cyflwyno presenoldeb gweledol a phroffil uchel i'n gwaith cydraddoldeb, nid yn unig gydag aelodau staff a rhwydweithiau staff, ond gyda'n cwsmeriaid a sefydliadau allanol hefyd.

Cydymffurfio â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Er ein bod yn cynnwys pawb, mae'r dyletswyddau penodol i Gymru yn nodi bod yn rhaid i ni gynnwys pobl yr ydym yn ystyried eu bod yn gynrychiadol o un neu fwy o'r grwpiau gwarchoddedig ac sydd â buddiant yn y ffordd yr ydym yn cyflawni ein swyddogaethau. Mae'r ddyletswydd hon i ymgysylltu yn rhoi gwybodaeth a chynghor arbenigol i ni o ran deall y materion a'r rhwystrau allweddol sy'n wynebu pobl â nodweddiadol gwarchoddedig.

Gellir defnyddio'r wybodaeth hon wedyn i fodloni nodau a rennir ac i sicrhau penderfyniadau gwell – wrth ddatblygu polisi a gwasanaethau a phennu blaenoriaethau ar gyfer gweithredu, er enghraifft.

Mae asesu'r effaith ar grwpiau gwarchoddedig yn un o'r ffyrdd allweddol y gallwn ddangos ein bod wedi rhoi 'sylw dyledus'.

Materion allweddol

Rheoli Adnoddau Naturiol yn Gynaliadwy

Trwy weithio'n rhan o'r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, rydym yn cyfrannu at ddatblygiad y cynlluniau llesiant lleol sy'n destun ymgynghori ar hyn o bryd. Mae'r holl gynlluniau yn cynnwys amcanion sy'n bodloni'r Amcanion Llesiant. Maent yn annog mwy o ddefnydd o fannau awyr agored, sy'n effeithio wedyn ar iechyd a llesiant pobl. Mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn rheoli nifer fawr o'r mannau awyr agored hyn ac yn gweithio i sicrhau eu bod yn hygyrch i bawb pan fo'n bosibl, gan ddefnyddio ein cyhoeddiad 'Trwy Bob Dull Rhesymol: Mynediad Lleiaf Rhwystrol i'r Awyr Agored', sy'n cynghori ar arfer gorau i gynnig gwasanaeth cynhwysol i bawb.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cynhaliwyd nifer o asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb pwysig yn ystod y flwyddyn ariannol 2017/18 ddiwethaf. Y prif feysydd gwaith yw llunio ein cynlluniau corfforaethol a busnes newydd yn ogystal â phrosiectau eraill fel gwerthuso swyddi a'n hadolygiadau llety. Mae gwaith yn parhau gyda'n prosiect Dylunio Sefydliadol ac mae ei asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ei hun yn cael ei ysgrifennu ar adeg yr adroddiad hwn.

Rydym yn gweithio ar y cyd ag aelodau statudol eraill y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus i sicrhau bod cynlluniau llesiant lleol yn destun asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Mae asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb wedi eu cwblhau ar gael [ar gais](#) yn y Gymraeg neu'r Saesneg ac mewn fformatau hygyrch eraill.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Newidiodd rheolau ar adrodd bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn ddiweddar ac rydym wedi cydymffurfio â'n dyletswydd i gyhoeddi ein data ar [wefan Cyfoeth Naturiol Cymru](#) yn ogystal â [gwefan Gov.UK](#).

Bob blwyddyn ar 31 Mawrth, rydym yn casglu'r wybodaeth angenrheidiol i'n galluogi i gynnal ein dadansoddiad o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Y ffigur mwyaf trawiadol yw bod gwahaniaeth o 5.5% yn nosbarthiad enillion gros yr awr. 7.78% oedd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 2016.

Cyflwynwyd y wybodaeth hon i'n Bwrdd yn ystod hydref 2017 a'r Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac rydym wedi ffurfio is-grŵp bach i ymchwilio i resymau pam mae'r bwlch hwn gennym ac i awgrymu camau i'w leihau ymhellach.

Hyd yn hyn, mae'r grŵp yn dadansoddi meysydd fel polisiâu yn ymwneud â thaliadau goramser i staff rhan-amser a llawn amser, gostyngiadau neu gynnydd i oriau cytundebol ar gyfer staff rhan-amser, a chyfleoedd i weithio mewn swydd uwch ar sail dros dro.

Mae cynllunio'r gweithlu yn cyflawni swyddogaeth allweddol hefyd o ran mynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac rydym yn gwneud yn siŵr bod ein strwythur newydd, wrth iddo gael ei ddatblygu, yn cynnig cyfleoedd cyfartal o ran datblygiad a chynnydd

gyrfaol i'n pobl sydd ag ymrwymiadau teuluol, sy'n ofalwyr, neu sy'n dewis gweithio'n hyblyg.

Cadarnhaol am Bobl Anabl

Bu deunaw mis ers i ni dderbyn ein hachrediad 'Cyflogwyr Hyder mewn Pobl Anabl' gan yr Adran Gwaith a Phensiynau. Disodlodd y cynllun y cynllun 'dau dic' cadarnhaol am bobl anabl. Mae ein hagwedd gadarnhaol at staff a darpar gyflogeion yn sicrhau ein bod yn parhau i wahodd i gyfweiliad unrhyw ymgeisydd sy'n bodloni meini prawf gofynnol y swydd ac yn ystyried eu hunain yn anabl yn unol â diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010 o anabled.



Cyfanswm y swyddi a hysbysebwyd – 376

	Cyfanswm	Allanol	G	B	Mewnol	G	B
Nifer y ceisiadau a dderbyniwyd	1195	793	460	333	402	232	170

O'r ceisiadau hyn, derbyniwyd tri chais am gyfweiliad wedi ei sicrhau a chaniatawyd dau ohonynt. Nid oedd y llall yn bodloni'r meini prawf gofynnol. Yn allanol, derbyniwyd 33 o geisiadau gennym a chaniatawyd 11. Yn anffodus, ni chafodd y 22 arall eu cynnwys ar y rhestr fer gan nad oeddent yn bodloni'r meini prawf gofynnol.

Hunanddatgelu

Rydym yn gofyn i'n pobl hunanddatgelu yn wirfoddol eu manylion personol fel ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd, ffydd, cred neu ddim cred, ac ymrwymiadau gofalu mewn system gyfrinachol o'r enw 'MyNRW'. Mae'r wybodaeth hon yn hanfodol i ddarganfod a ydym yn mynd i symud yn ein blaenau i fod yn sefydliad sy'n gynrychiadol o bobl Cymru. Mae bod yn gynrychiadol yn rhoi mwy o allu i ni wneud y penderfyniadau cywir wrth ddarparu gwasanaethau i bawb.

Roedd ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18 yn cynnwys targed hunanddatgelu o 75%. Trwy ymgysylltiad staff, rydym wedi gallu cynyddu'r ganran hon o 67% i 72.8%, ond rydym wedi gweld y gyfradd ddatgelu yn arafu oherwydd natur wirfoddol rhoi'r data hynod sensitif hyn.

Cyhoeddwyd ein gwybodaeth hunanddatgelu ddiennw ar ein mewnwrwyd yn ddiweddar, i'r staff ei hystyried wrth gwblhau asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb. Mae'r un wybodaeth i'w gweld tuag at ddiwedd yr adroddiad hwn.

Cyfeillion Dementia

Rydym wedi cyflwyno mentrau ystyriol o ddementia ym mhrosiect Coetir Ysbryd Llynfi, gan gynnwys seddi ychwanegol, dehongliad, a chlirio llystyfiant o gwmpas llwybr y goedwig a'r manau eistedd. Rydym wrthi'n datblygu llwybrau wedi eu nodi ac mae gennym gynlluniau ar waith ar gyfer llwybr hygyrch yn cysylltu'r llwybr pob gallu presennol â'r prif lwybr sy'n arwain at gerflun Ceidwad y Pyllau Glo, a man picnic i deuluoedd. Mae'r safle eisoes wedi ei gynnwys mewn prosiect 'taith gerdded atgofion' ehangach a gynhelir gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr i helpu pobl gysylltu â'u gorffennol a threftadaeth

ddiwydiannol y cwm, ac rydym yn datblygu cysylltiadau i sefydlu Rhwydwaith Treftadaeth Dementia ar draws y de.

Ein Trydydd Arolwg Pobl

Gofynnwyd dros 80 o gwestiynau gennym yn ein dau arolygiad blaenorol, a oedd yn seiliedig i raddau helaeth ar Arolwg y Gwasanaeth Sifil a ddefnyddir gan Wasanaeth Sifil y DU a Llywodraeth Cymru wrth gwrs. Roeddem yn dymuno gwrandao ar yr hyn yr oedd gan bob un ohonom ni i'w ddweud, gan gymharu ein hunain â sefydliadau lled debyg a gweld beth allem ni ei wneud i wella pethau.

Yr hyn a roddodd arolwg y Gwasanaeth Sifil i ni oedd dadansoddiad ystadegol o sut yr oedd y staff yn teimlo, ond nid oedd y naratif yr oedd ei angen arnom gennym i wneud newidiadau cytbwys i gynorthwyo diwylliant sefydliadol iach.

Ers yr arolygon hynny, rydym wedi datblygu rhaglenni hyfforddiant arweinyddiaeth, cynnal cyfarfodydd tîm gweithredol mewn gwahanol swyddfeydd, sefydlu ein Grŵp Pobl a Thimau, a llunio cynlluniau gweithredu Arolwg Pobl cyfarwyddiaethau, ond roedd angen i ni fynd ymhellach.

Wrth symud ymlaen tuag at ddechrau 2018, roeddem yn dymuno gwneud yn siŵr bod y camau yr ydym wedi eu cymryd eisoes yn gweithio ac felly gofynnwyd cwestiynau newydd gennym gan ddefnyddio'r dull SenseMaker, a ddyluniwyd gan Cognitive Edge, sy'n rhoi mwy o gyfle i'n pobl ddweud sut y maent yn teimlo fel y gallwn wrando ar ein gilydd a newid y pethau cywir er gwell.

Bydd rhoi mwy o gyfle i bobl fynegi eu barn yn fwy eglur yn ein galluogi i weithio gyda'n gilydd ar bob lefel o'n sefydliad a dod o hyd i gamau gweithredu a fydd yn galluogi pob un ohonom i gyfrannu at wneud Cyfoeth Naturiol Cymru yn well lle i weithio ynddo.

Llwyddiant Penwythnos Beicio Mynydd y Menywod

Gwnaethom ymuno â'n partneriaid (Beics Brenin, Beicio Cymru, Digwyddiadau Dyfi ac Infinite Exposures) yr haf diwethaf i gynnal penwythnos beicio mynydd ar gyfer menywod yn arbennig.

Cynhaliwyd y digwyddiad '[Temptiwr](#)' bywiog, a gynlluniwyd i annog mwy o fenywod i gymryd rhan mewn beicio mynydd, yn y gogledd, ym Mharc Coedwig Coed y Brenin.

Manteisiodd 60 o fenywod ar y cyfle i wella eu sgiliau beicio mynydd, i ddysgu mwy am gynnal beiciau, ac i gymdeithasu a beicwyr eraill.

Meddai Grace Sanderson, cynorthwydd yn y ganolfan ymwelwyr a pharcmon beic mynydd cynorthwyol: "Coed y Brenin yw un o fannau hyfrytaf Cymru ac rydym yn falch o gynig cymaint o lwybrau cyffrous i bawb eu mwynhau. Y gobaith yw y bydd trefnu digwyddiad fel hwn yn annog mwy o fenywod i ymarfer corff a rhoi cynnig ar feicio mynydd.

"Rydym ni wedi cael adborth cadarnhaol iawn a gobeithiwn y bydd hwn yn tyfu ac yn troi'n ddigwyddiad blynyddol."

Daeth Tracey Moseley, cyn-bencampwr lawr allt a Gravity Enduro, i'r digwyddiad hefyd i siarad gyda'r menywod am ei hangerdd at feicio mynydd ac i gynnal sesiwn cwestiwn ac ateb. Meddai: "Rwyf bob amser wrth fy modd yn dychwelyd i Goed y Brenin gan fod cymaint o hanes yma i mi, ac mae'n rhywle yr wyf i wedi mwynhau dychwelwyd iddo flwyddyn ar ôl blwyddyn i feicio gyda ffrindiau ac i gystadlu mewn digwyddiadau. Mae bod yn gysylltiedig ag annog mwy o fenywod i fynd allan ar eu beiciau a'u hysbrydoli i feicio mwy a herio eu hunain yn rhywbeth yr wyf i wrth fy modd yn bod yn rhan ohono bob amser."

Polisiâu Cydraddoldeb

- Polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (lansiwyd Hydref 2015)
- Polisi hunaniaeth o ran rhywedd (lansiwyd Hydref 2016)

Mae ein polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cydnabod y manteision o gael gweithlu amrywiol ac y byddwn yn ymdrechu i sicrhau tegwch a chyfle cyfartal ym mhob maes cyflogaeth, gan nodi a chael gwared ar rwystrau sy'n atal unrhyw gyflogai rhag gwneud cynnydd a datblygu ei botensial.

Mae'r polisi hunaniaeth o ran rhywedd ym mynd ymhellach eto trwy drafod y wybodaeth a'r cymorth penodol sydd eu hangen ar staff a rheolwyr o ran y pwnc hunaniaeth o ran rhywedd, y mae ymwybyddiaeth ohono'n brin weithiau. Rydym yn cydnabod y cyfraniad y gall staff trawsrywiol ei ychwanegu at ein sefydliad.

Dywedasom yng Nghynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18 y byddem yn adolygu ein polisi hunaniaeth o ran rhywedd, ond nid yw hyn wedi cael ei wneud eto am reswm da. Disgwylir i ddau newid mawr i bobl trawsrywiol ac anneuaid ddiwydd yn 2018. Yn gyntaf, mae llwybr gofal newydd i Gymru yn cael ei ddarparu i alluogi pobl drawsrywiol yng Nghymru i gael mynediad at ofal iechyd yn lleol, ac, yn ail, disgwylir i adolygiad cyflawn o Ddeddf Cydnabod Rhywedd 2004 gael ei gynnal. Roeddem yn teimlo, felly, oherwydd y newidiadau mawr hyn, y byddai'n ddoeth disgwyl iddynt ddiwydd cyn cynnal ein hadolygiad polisi.

Caffael

Ceir dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus benodol yng Nghymru sy'n canolbwyntio ar gaffael yn benodol, sy'n golygu bod yn rhaid i bob awdurdod lleol yng Nghymru roi sylw dyledus i ba un a yw'n briodol i'r meini prawf dyfarnu ar gyfer contract gynnwys ystyriaethau i helpu i fodloni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol ac ystyried pa un a yw'n briodol nodi amodau er mwyn helpu i fodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.

Mae ein hamodau contract yn nodi'r gofyniad i gydymffurfio â deddfau cydraddoldeb, a chaiff perfformiad y cyflenwr yn erbyn yr amodau contract hyn, yn ogystal â'r fanyleb, eu monitro gan y rheolwr contract. Datblygwyd yr Adroddiad Perfformiad Contract i gynorthwyo gyda'r dasg hon. Pan fo cydraddoldeb yn berthnasol i'r contract, yna mae'n ofynnol i'r rheolwr contract gynnwys hyn yn ei asesiad o berfformiad y cyflenwr a chofnodi hyn yn yr Adroddiad Perfformiad Contract. Mesur interim yw'r adroddiad hwn tan y gellir datblygu system monitro contractau lawn mewn ymgynghoriad â'r busnes, yn dechrau yn 2018/19.

Y Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae grŵp y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gweithredu fel arweinydd o ran darparu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a ddisgrifir yn ein Cynllun Corfforaethol.

Mae'r fforwm hefyd yn helpu i ymsefydlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd ar y busnes a swyddi pawb, yn ogystal ag agor rhwystrau, herio tybiaethau, a dod o hyd i gyfleoedd i'n hunain, ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid.

Rydym wrthi'n trafod aelodaeth y fforwm gan fod angen i ni sicrhau bod y fforwm yn cadw i fyny ag esblygiad y sefydliad, gan gynnal cynrychiolaeth lawn.

Ar hyn o bryd, mae ein fforwm yn cynnwys:

- Cadeirydd (Cyfarwyddwr Gweithredol dros Ddatblygiad Sefydliadol a Rheoli Pobl)
- Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Bwrdd Cyfoeth Naturiol Cymru
- Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Tîm Gweithredol

- Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Un cynrychiolydd o bob cyfarwyddiaeth:
 - Cwsmeriaid, Cyfathrebu a Gwybodaeth
 - Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu
 - Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
 - Swyddfa'r Prif Weithredwr
 - Datblygiad Sefydliadol a Rheoli Pobl
 - Gweithrediadau – Gogledd a Chanolbarth Cymru
 - Gweithrediadau – De Cymru
 - Portffolio Gweddnewid
- Cynrychiolwyr o'n holl undebau llafur cydnabyddedig
- Un cynrychiolydd o bob rhwydwaith staff

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18

Datblygir ein cynlluniau gweithredu cydraddoldeb blynyddol i gynorthwyo â darpariaeth Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2015 i 2019 Cyfoeth Naturiol Cymru. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn nodi mewn un lle ein hamcanion a threfniadau eraill ar gyfer ymsefydlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl swyddogaethau. Mae'n cyfrannu at ein diben ac wedi ei seilio ar ein gwerthoedd a'n datganiad polisi sy'n amlinellu ein hymrwymiad i gydraddoldeb.

O'r 15 o gamau gweithredu i ni eu creu, mae gennym naw sy'n gyflawn, un a oedd ychydig yn brin o'r targed, a phump gwyn a fydd yn cael eu parhau gan nad oedd y prosiectau yn ddigon datblygedig ar adeg yr adroddiad hwn.

Ceir diweddariad ar ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18 yn **Atodiad 1**.

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018/19

Mae ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ar gyfer 2018/19 yn canolbwyntio ar feysydd allweddol a fydd yn cael yr effaith gadarnhaol fwyaf ar bobl a chymunedau yng Nghymru yn ogystal â chynorthwyo newid diwylliannol yn Cyfoeth Naturiol Cymru.

Mae angen i ni sicrhau bod yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei chynnwys yng ngwaith y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus i sicrhau bod y nodau llesiant yn cael eu hoptimeiddio'n llawn, gan y bydd y cynlluniau llesiant yn cael eu cyhoeddi eleni. Ceir 20 o ardaloedd Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus ledled Cymru, pob un wedi ei wasanaethu gan 19 o Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus (dwy ardal wedi eu gwasanaethu gan un Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus). Mae gennym gyfle gwirioneddol i sicrhau bod newidiadau cadarnhaol yn cael eu gwneud a'u bod yn cynnwys pob cymuned a phob grŵp.

Rydym yn gwybod bod adnoddau naturiol yn gwneud cyfraniad sylweddol at lesiant corfforol a meddyliol pobl yng Nghymru ac mae'n rhaid i ni wneud popeth a allwn i annog mwy o ddefnydd o'r manau agored yng Nghymru.

Mae'r cynllun newydd sy'n cynnwys y wybodaeth hon ar gael ar ein [gwefan](#). Rydym bob amser yn croesawu unrhyw sylwadau ar unrhyw adeg ar ein hamcanion a'n cynlluniau gweithredu cydraddoldeb strategol.

Gofalwyr

Gan fod bron i chwarter ein gweithlu yn ofalwyr sylfaenol neu eilaidd, rydym wedi sicrhau bod gennym gyfres ddeniadol o bolisïau gweithio'n hyblyg ar gael. Rydym wedi rhoi mecanweithiau ar waith i gofnodi ceisiadau a gytunwyd ac a wrthodwyd i newid oriau a phatrymau gwaith fel y gallwn fonitro ein hunain.

Mae gallu cydbwysu bywyd gwaith gydag ymrwymiadau cartref yn bwysig i'n pobl ac felly byddwn yn adolygu ein polisiau yn rheolaidd i sicrhau'r hyblygrwydd mwyaf y gallwn.

Staff sy'n Bobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

Mae 2.5% o'n pobl yn bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, sy'n is na'r amcangyfrif o 4.1% o boblogaeth Cymru (Llywodraeth Cymru). Byddwn yn ystyried sut y gallwn weithio tuag at gydbwysu'r ffigurau hyn ond rydym yn wiliadwrus o'r risg y gallem leihau'r ffigur hwn trwy ailstrwythuro sefydliadol. Bydd ceisio â chynyddu ein canran o staff duon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig fel ei bod yr un faint â'r cyfartaledd cenedlaethol, neu'n well fyth yn uwch, yn cymryd amser trwy recriwtio a chadw.

Diweddariadau Cyfarwyddiaeth

Cwsmeriaid, Cyfathrebu a Gwybodaeth

Mae gwneud yn siŵr bod y gwasanaethau cwsmeriaid a ddarperir gan y gyfarwyddiaeth yn dangos arfer da yn ganolog i ymddygiad y tîm o ran darparu gwaith y Ganolfan Cyswllt Cwsmeriaid. Ynghyd â'r trefniadau penodol sydd ar waith o amgylch ein gwasanaethau, rydym wedi gweithio eleni i annog y tîm i deimlo ei fod yn gallu cymhwyso gwybodaeth emosiynol i sefyllfaoedd unigol er mwyn sicrhau bod cwsmeriaid yn cael profiad da. Er enghraifft, rydym yn canolbwyntio ar brofiad y cwsmer wrth ymdrin ag ymholiadau dros y ffôn, yn hytrach na'r targedau amser. Mae hyn yn golygu y gall y tîm gymryd eu hamser gyda chwsmeriaid a'u helpu ar delerau'r cwsmer, yn hytrach na chael y pwysau o gwblhau galwad.

Mae'r tîm cyfathrebu yn defnyddio pob cyfle i hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws sianelau mewnol ac allanol, gan greu cynnwys difyr fel blogiau a straeon mewnwyd i alluogi pobl i adrodd eu hanesion. Yn hollbwysig, mae ein cynlluniau ymgyrchu ar gyfer 2017/18 yn ystyried gofynion ar y cam cynllunio a chwmpasu i sicrhau hygyrchedd priodol.

Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu

(Y Tîm Hamdden, Iechyd ac Addysg)

















Rydym wedi bod yn gweithio gyda'r Sensory Trust i ddiweddarau cyhoeddiad 'Trwy Bob Dull Rhesymol: Mynediad Lleiaf Rhwystrol i'r Awyr Agored'.

Datblygwyd y canllaw yn rhan o'n hymrwymiad i sicrhau bod mynediad at gefn gwlad a mannau agored ar gael yn gyfartal i bawb. Mae'r canllaw yn cynnwys pob grŵp nodwedd gwarchoddedig erbyn hyn ac yn cwmpasu amrywiaeth lawer ehangach a mwy amrywiol o ymwelwyr. Mae'n seiliedig ar yr egwyddor y bydd gwelliannau i fynediad o fudd i'n holl ymwelwyr.

Cyhoeddwyd y canllaw ym mis Mehefin 2017 ac mae'n debygol y bydd yn cael ei fabwysiadu gan eraill fel y ddogfen ddiffiniol ar y pwnc. Mae cyfnod adolygu o flwyddyn yn caniatáu i randdeiliaid a defnyddwyr y canllaw wneud sylwadau ac awgrymu diwygiadau. Daw'r cyfnod adolygu hwn i ben ym mis Mehefin 2018.

Comisiynwyd y Sensory Trust hefyd i gynnal tri digwyddiad hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ledled Cymru ar gyfer staff sydd wedi eu lleoli ar safleoedd Cyfoeth Naturiol Cymru gyda chylch gwaith hamdden, gan gadw'r staff yn gyfredol o ran arfer gorau.

Gan weithio mewn partneriaeth ag Assistance Dogs UK, rydym wedi llunio canllaw ar y nifer o wahanol fathau o gŵn cymorth gyda'r nod o helpu ein staff a'n ymwelwyr i adnabod a chroesawu cŵn cymorth. Mae'r canllaw wedi ei arddangos yn ein canolfannau ymwelwyr ac yn nerbynfeydd ein swyddfeydd erbyn hyn. Mae Samantha Carpenter (Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb) hefyd wedi rhannu'r 'arfer gorau' hwn gyda chyrrff sector cyhoeddus eraill yng Nghymru trwy Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru.

			
<h2 style="text-align: center;">Cŵn Cymorth - Assistance Dogs</h2>			
<p>Cŵn cymorth - arweiniad</p> <p>Yn y DU ceir mwy na 7,000 o gŵn gwaith.</p> <p>Bydd yr arweiniad hwn yn eich helpu i ganfod pa rai ydynt.</p>	<p>Cŵn Tywys</p> <p>Rydym nŷn gwisgo hamsiggyrs gyda strapiau aelwyn ffwrolaust.</p> <p>Ddefnyddir o'n trwyys gan bobl ifanc ac oedolion sy'n ddall neu sy'n rhannol ddall.</p> 	<p>A guide to assistance dogs</p> <p>In the UK there are more than 7,000 active working dogs.</p> <p>This guide will help you identify them.</p>	<p>Guide Dogs</p> <p>We wear a white harness with yellow fluorescent stripes.</p> <p>Guide dogs are for young people and adults who are blind or partially sighted.</p> 
<p>Cŵn Clywad</p> <p>Rydym nŷn gwisgo stacedi llw gŵn.</p> <p>Ddefnyddir o'n clywad gan oedolion a phlant â nam ar eu clyc.</p> 	<p>Cŵn Dog AID (Assistance In Disability)</p> <p>Rydym nŷn gwisgo stacedi coch.</p> <p>Ddefnyddir cŵn Dog AID gan oedolion ag anabledd corfforol.</p> 	<p>Hearing Dogs</p> <p>We wear burgundy jackets.</p> <p>Hearing dogs are for adults and children with hearing impairments.</p> 	<p>Dog AID (Assistance In Disability)</p> <p>We wear red jackets.</p> <p>Dog AID dogs are for physically disabled adults.</p> 
<p>Canine Partners</p> <p>Rydym nŷn gwisgo stacedi porffor.</p> <p>Ddefnyddir cŵn cymorth Canine Partners gan oedolion ag anabledd corfforol.</p> 	<p>Dogs for Good</p> <p>Rydym nŷn gwisgo stacedi gwyrdd.</p> <p>Mae cŵn cymorth Dogs for Good ar gyfer pobl ag anableddau corfforol neu blant awstistig.</p> 	<p>Canine Partners</p> <p>We wear purple jackets.</p> <p>Canine partners' assistance dogs are for physically disabled adults.</p> 	<p>Dogs for Good</p> <p>We wear green jackets.</p> <p>Dogs for Good assistance dogs are for people with physical disabilities or children with autism.</p> 
<p>Cŵn Cefnogi</p> <p>Rydym nŷn gwisgo stacedi glas.</p> <p>Cŵn cymorth ar gyfer oedolion ag anabledd corfforol, o'n sy'n rhyngusio ar gyfer pobl sy'n dioddef o epilepsia a chŵn cymorth awstistaeth i blant.</p> 	<p>Cŵn Datgelu Heddygol</p> <p>Rydym nŷn gwisgo stacedi coch.</p> <p>Ddefnyddir Cŵn Datgelu Heddygol gan oedolion a phlant â chlytyrau iechyd cymhleth.</p> 	<p>Support Dogs</p> <p>We wear blue jackets.</p> <p>Assistance dogs for physically disabled adults, seizure alert dogs for people with epilepsy and autism assistance dogs for children.</p> 	<p>Medical Detection Dogs</p> <p>We wear red jackets.</p> <p>Medical Detection Dogs are for adults and children with complex health conditions.</p> 

Mae'r tîm cyllid strategol ochr yn ochr â'r timau partneriaeth wedi sefydlu 'Galwad Agored Cynllun Comisiynu' newydd ar gyfer cyllid grant Cyfoeth Naturiol Cymru. Bydd dros £3 miliwn o gyllid yn cael eu dyrannu rhwng 2018 a 2019 i gynorthwyo amcanion Cyfoeth Naturiol Cymru. Gofynnwyd i ymgeiswyr yn benodol am brosiectau cynhwysol ac integredig sy'n cyfrannu at y canlynol:

- Cefnogi cymunedau llwyddiannus a chynaliadwy
- Hybu twf gwyrdd ac arloesedd i greu swyddi cynaliadwy
- Cynorthwyo economi fwy effeithlon o ran adnoddau
- Cynnal cymunedau iach, egniol a chysylltiedig

Gwasanaethau Cyllid a Chorfforaethol

Rydym wedi gallu cynorthwyo a hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy ymsefydlu arfer da fel ei fod wedi dod yn rhan o'n gweithgareddau arferol. Rydym mewn sefyllfa lle gallwn gynnal ein safbwynt wrth fod yn agored i gyfleoedd wrth iddynt godi.

Mae ein holl brosiectau datblygiad ac arloesedd technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh) yn cynnwys ystyriaeth o allu Cymraeg a hygyrchedd i ddefnyddwyr a gynorthwyr sy'n gwneud defnydd o'n hamrywiaeth o dechnolegau cynorthwyol. Mae'r meysydd hyn yn rhoi pwyslais arbennig o bwysig i brosiect uwchraddio Windows 10, gan y bydd y newid hwn

yn effeithio'r holl staff. Mae timau TGCh hefyd yn cynorthwyo'r staff gyda'u caledwedd a'u meddalwedd gyda'r un ystyriaethau o ran y Gymraeg, DSE a hygyrchedd unwaith y bydd systemau ar waith.

Mae tîm recriwtio ein Gwasanaethau Cymorth Busnes wedi bod yn cynnwys polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein prosesau recriwtio a, phan fo'n angenrheidiol, amlygu meysydd o gyfle i ymgeiswyr staff anabl. Mae hyn yn sicrhau ein bod yn bodloni'r meini prawf yn hyderus ac y gallwn ddweud ein bod yn Gyflogwr Hyder mewn Pobl Anabl.

Darparodd y tîm taliadau yn y Gwasanaethau Cymorth Busnes gymorth uniongyrchol i arweinydd ein Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a mwy, gan ei alluogi i ysgogi'r rhwydwaith yn ogystal â chymryd rhan yn y Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r Gwasanaethau Cymorth Busnes hefyd yn rheoli system MyNRW, sy'n monitro ac yn diogelu'r wybodaeth hunanddatgelu gyfrinachol y mae ein staff yn ei chwblhau ynghylch rhyw, ethnigrwydd, rhywioldeb a statws anabled, ymhlith darnau eraill o wybodaeth.

Gweithrediadau – Gogledd a Chanolbarth Cymru

Yn ogystal â'r enghraifft a nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn ar y penwythnos beicio mynydd i fenywod yng Nghoed y Brenin, rydym hefyd wedi ymestyn y cysyniad ymhellach yno, gyda gweithdai rhedeg rheolaidd i fenywod, gan gynnwys gydag Anna Frost, y rhedwr marathonau eithafol o Seland Newydd.

Mae Fforwm Llesiant, Iechyd a Diogelwch Gweithrediadau'r Gogledd a'r Canolbarth wedi canolbwyntio ar lesiant staff a materion iechyd meddwl yn ystod y flwyddyn. Rydym wedi datblygu rhwydwaith o ddarparwyr cymorth cyntaf iechyd meddwl ac rydym wedi cael o leiaf un enghraifft ddiweddar o ymyriad gan un o'n staff cymorth cyntaf iechyd meddwl hyfforddedig a arweiniodd at ganlyniad cadarnhaol i'r unigolyn dan sylw.

Diweddariad Gwasanaethau Masnachol:

Rydym wedi datblygu ardal sgiliau hyfforddiant beicio mynydd yng Nghanolfan Ymwelwyr Bwlch Nant yr Arian sydd â'r nod o annog mwy o bobl ifanc a dechreuwyr i gymryd rhan mewn gweithgareddau hyfforddiant beicio mynydd. Hefyd, ym Mwlch Nant yr Arian, rydym wedi sicrhau cyllid gan Croeso Cymru i ddatblygu llwybr hyfforddiant beicio mynydd gradd teulu newydd, gan helpu i ehangu cyfranogiad i bobl ifanc a theuluoedd.

Yng Nghoed y Brenin, mae'r llwybrau a digwyddiadau rhedeg newydd poblogaidd iawn yn helpu i leihau'r bwlch rhwng y rhywiau o ran cyfranogiad mewn hamdden egniol. Mae ein tystiolaeth yn dangos bod rhedeg, fel gweithgaredd mewn safle, yn darparu cydbwysedd rhwng y rhywiau fwy neu lai o ran cyfranogwyr. Mae Run Coed y Brenin hefyd yn datblygu ac yn darparu cyfres o ddigwyddiadau a gweithgareddau i gyfranogwyr iau, gan helpu i ehangu'r apêl. Mae beicio mynydd yng Nghoed y Brenin, fel ym mhobman, yn dal i gael ei wneud gan gyfranogwyr gwrywaidd yn bennaf, felly er mwyn ceisio mynd i'r afael â hyn mae Beics Brenin yn cynnig gweithgareddau a digwyddiadau 'menywod yn unig', gan helpu i ehangu apêl hyfforddiant beicio mynydd i bawb.

Hefyd, bydd ein staff sy'n wynebu'r cyhoedd yn ein canolfannau ymwelwyr yn cyflawni hyfforddiant mynediad lleiaf rhwystrol, i gael ei gynnal gan y Sensory Trust yn gynnar yn y flwyddyn ariannol nesaf (gweler yr adroddiad Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu am ragor o fanylion), ac mae ein holl ganolfannau ymwelwyr yn arddangos y wybodaeth am gŵn cymorth erbyn hyn (gweler yr adroddiad Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu) i sicrhau bod pob ci cymorth yn cael ei adnabod a'i groesawu ar safleoedd.

Gweithrediadau – De Cymru

Rydym wedi canolbwyntio ar gydraddoldeb ac amrywiaeth fel amcan allweddol, ac mae ffrwd yn ymwneud â chynhwysiant, hygyrchedd cymdeithasol, cyfranogiad cymunedol, ac ysgogi a hybu dyheadau pobl yn rhedeg drwy'r holl gynlluniau llesiant lleol fel cyfrannwr at lesiant meddyliol a chorfforol da. Mae cynrychiolwyr Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yn manteisio ar gyfleoedd i sicrhau bod newidiadau cadarnhaol yn cael eu gwneud ac yn cynnwys pob cymuned a grŵp. Yn ystod cyfnod datblygu'r cynlluniau llesiant, mae staff Gweithrediadau'r De wedi chwarae eu rhan i sicrhau ymgysylltiad cymunedol da mewn cyfres o ddiwyddiadau wyneb yn wyneb yn ogystal â chyfrannu at gyfathrebu gan ddefnyddio amrywiaeth o fformatau i sicrhau cymaint o gyrhaeddiad â phosibl mewn cymunedau.

Mae Fforwm Llesiant, Iechyd a Diogelwch Gweithrediadau'r De wedi bod yn blaenoriaethu llesiant staff a sut yr ydym yn ymdrin â materion iechyd meddwl yn y gweithle yn benodol. Mae hyn wedi arwain, er enghraifft, at staff yn rhannu profiadau personol mewn cyfarfodydd fel ffordd o fod yn agored a dysgu.

Ym mis Mai 2017, enillodd Cyfoeth Naturiol Cymru Wobr Cyflogwr Sglerosis Ymledol y Flwyddyn am gynorthwyo un o'n cyflogeion a helpu i gadw aelod gwerthfawr o'n staff mewn swydd y mae'n ei charu. Derbyniodd y gyrrwr peiriant tyrchu, sy'n gweithio ym maes darparu gweithredol, ei ddiagnosis yn 2012, a golygodd y newidiadau a ddeilliodd o'i gyflwr fod ei arweinydd tîm yn gallu cynnig cymorth i ailddylunio'r swydd fel un oruchwylio, gan wneud defnydd o'i sgiliau a'i brofiad mewn gwahanol ffordd.



Datblygiad Sefydliadol a Rheoli Pobl

Rydym wedi cyflawni swyddogaeth gynghori allweddol i gynorthwyo gwaith Dylunio Sefydliadol, ein haelodau o Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a llawer o bobl eraill i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hymsefydlu'n llawn yn y gwasanaethau y mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn eu darparu.

Mae ein uwch-gynghorydd cydraddoldeb yn cymryd rhan yn y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yn ogystal ag eraill, fel Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Cymru, sy'n cyfarfod yn rheolaidd i rannu arfer gorau.

Mae ein data hunanddatgelu yn cynnwys 71.7% o'r sefydliad (Chwefror 2018), sy'n golygu y gallwn ystyried effeithiau posibl (cadarnhaol yn ogystal â negyddol) yn fwy hyderus trwy asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb wrth i ni gyflwyno ein rhaglen dylunio sefydliadol.

Rydym yn frwdfrydig iawn ynghylch cynorthwyo prosiectau fel ein cyflwyniad i Fynegai Cydraddoldeb Gweithlu Stonewall Cymru, sy'n canolbwyntio ar gyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth o ran rhywedd ond yn mynd yn llawer ehangach i gynorthwyo grwpiau eraill.

Mae adnoddau Datblygiad Sefydliadol a Rheoli Pobl wedi bod yn allweddol i ddarparu ein trydydd Arolwg Pobl ac rydym yn gweithio gyda'r sefydliad ehangach i ddadansoddi canlyniadau a gwneud gwaith cynllunio gweithredol.

Gweddnewid

Mae'r Swyddfa Portffolio yn cymryd rhan lawn yn y gwaith o gynorthwyo a darparu gwaith dylunio sefydliadol hanfodol ar hyn o bryd.

Bydd yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer y dyluniad sefydliadol newydd yn cael ei gwblhau pan fydd y dyluniad heb ei raddio yn cael ei gymeradwyo ym mis Chwefror 2018. Bydd yn sicrhau nad oes unrhyw ragfarn yn y dyluniad a bod pawb yn cael eu hystyried yn briodol yn y cyfansoddiad dylunio. Bydd hyn yn sicrhau nad oes unrhyw ragfarn amlwg o ran canlyniad cytbwys a'r cyfleoedd datblygu a gynnigir i'r holl staff.

Ar gyfer cyfranogiad dylunio sefydliadol, cynhaliwyd 30 o sesiynau staff cynhwysol ar draws y sefydliad hyd yn hyn, i hysbysu holl aelodau'r staff am y dyluniad newydd wrth iddo ddechrau dod i'r amlwg, gan gynnig cyfle ar gyfer mewnbwn a llwyfan ar gyfer cwestiynau. Mae'r adborth o'r sesiynau llwyddiannus hyn wedi cael ei gasglu ac wedi cael ei ystyried er mwyn helpu i wella sesiynau trylwyr pellach, y trefnwyd iddynt gael eu cynnal trwy fis Chwefror. Bydd y sesiynau cyfranogiad pellach hyn yn cynnig diweddariad ar strwythurau sy'n dod i'r amlwg a datblygiadau hyd yn hyn, yn ogystal â chynnig cyfle ar gyfer ymgysylltiad staff, cwestiynau ac atebion.

Diweddariadau Rhwydwaith Staff

Rydym yn parhau i weithio gyda'n staff i annog sefydliad rhwydweithiau staff newydd a byddwn yn ystyried yn benodol yn 2018 sut y gallwn gefnogi ein staff sy'n wladolion yr UE ymhellach yn ystod Brexit.

Mae gennym bum rhwydwaith staff ar hyn o bryd:

- Grŵp Defnyddwyr a Gynorthwyr (TG a Theleffoni)
- Cymdeithas Gristnogol
- Cyfeillion Dementia
- Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Menywod
- Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a mwy

Rhoddwyd presenoldeb i'n holl rwydweithiau ar ein mewnrwyd ac maent yn cydymffurfio â'u cylchoedd gorchwyl eu hunain.

Grŵp Defnyddwyr a Gynorthwyr (TG a Theleffoni)

Mae gennym nifer o staff sy'n defnyddio technoleg gynorthwyl fel y meddalwedd darllen sgrin a lleferydd i destun JAWS, Dragon Naturally Speaking, Zoom Test Reader, Dolphin Supernova ac ati. Mae'n bwysig ein bod yn sicrhau nad yw'r caledwedd a meddalwedd technoleg gwybodaeth na systemau teleffoni yn rhoi pobl o dan anfantais. Rydym yn cyfarfod ar sail yn ôl yr angen, ac mae gennym grŵp sydd wedi ei sefydlu ar Yammer i ddefnyddwyr allu gofyn cwestiynau neu gael atebion i'r problemau y gallent fod yn eu cael.

Mae'r rhwydwaith staff hwn yn allweddol i sicrhau y gall yr holl staff ddefnyddio ein systemau ac yn rhannu arferion gorau gydag aelodau'r grŵp defnyddwyr ac yn profi systemau arfaethedig gyda defnyddwyr yn rheolaidd ar ran y sefydliad. Un achos penodol o hyn yw cyfraniad y rhwydwaith at ddefnyddioldeb ein Harolwg Pobl yn 2018.

Mae Destek (ein contractwr technoleg gynorthwyl) wedi cymryd rhan yn y gwaith o brofi Office 2016 a Windows 10, a byddwn yn treialu'r rhain gyda rhai o'n defnyddwyr a gynorthwyr ac yn uwchraddio eu meddalwedd cynorthwyl i'r fersiwn ddiweddaraf i sicrhau eu bod yn gweithio gyda'i gilydd.

Mae sylwadau a dderbyniwyd gan ein defnyddwyr a gynorthwyr yn nodi eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cynorthwyo'n llawn a'n bod yn cynorthwyo'n llawn gydag unrhyw faterion, pryderon neu broblemau sydd ganddynt neu y maent yn eu hwynebu wrth wneud eu gwaith bob dydd:

“Mae Cyfoeth Naturiol Cymru ar flaen y gad o ran y gwaith y maent wedi ei wneud ac yn parhau i’w wneud – da iawn yn wir.”

“Mae rhwystrau yn codi yn feunyddiol, ond mae’r rhwystrau hynny’n cael eu chwalu gyda chymorth a chefnogaeth Cyfoeth Naturiol Cymru.”

Y Gymdeithas Gristnogol

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae’r Gymdeithas Gristnogol wedi sefydlu cyfarfodydd rheolaidd ac mae presenoldeb ynddynt wedi cynyddu. Diolch i’r hyblygrwydd o allu defnyddio Skype, rydym ni wedi cael pobl yn bresennol wrth iddynt weithio gartref ac mewn swyddfeydd eraill. Rydym hefyd wedi ymgysylltu â Transform Work UK (TWUK) yn ystod 2017. Elusen sydd â’r nod o gynorthwyo Cristnogion sy’n byw yn unol â’u ffydd yn y gweithle yw TWUK. Roedd aelod o dîm TWUK, John Kay, yn bresennol mewn cyfarfod chwe misol wyneb yn wyneb y gymdeithas. Yn ystod y diwrnod hwn, cyfarfu Cymdeithas Gristnogol Cyfoeth Naturiol Cymru yn y bore cyn mynd i gyfarfod a gynhaliwyd gan Gymdeithas Gristnogol Llywodraeth Cymru ym Mharc Cathays. Yn ddiweddarach yn y prynhawn, rhannodd John sesiwn o’r enw ‘Ffynnu yn y gweithle’, yn seiliedig ar lyfr yr oedd wedi ei ysgrifennu.

Ers sefydlu ein Cymdeithas Gristnogol, rydym wedi bod yn gweithio i greu lle cynhwysol lle gall staff deimlo’n ddiogel, cymryd rhan mewn trafodaethau am fywyd a dysgeidiaeth lesu Grist, a theimlo eu bod yn cael eu cynorthwyo i weddio.

Cyfeillion Dementia

Mae wedi bod yn flwyddyn gyntaf gyffrous i’n Rhwydwaith Cyfeillion Dementia ac rydym wedi gwneud cynnydd da yn erbyn cynllun gweithredu ein cymuned ddementia ar gyfer 2017/18. Cynhaliwyd digwyddiad lansio llwyddiannus gennym ar gyfer ein proses achredu ar 15 Mehefin, i gyd-fynd â diwrnod teisennau cwpan Cymdeithas Alzheimer’s, lle daeth ein timau ledled Cymru at ei gilydd am sgwrs dros baned a chacen i godi ymwybyddiaeth, gan godi dros £1,500 ar gyfer ymchwil dementia.

Rydym yn cynnig sesiynau gwybodaeth cyfeillion dementia lleol i’n holl staff a sicrhawyd 100 o gefnogwyr newydd eraill eleni. Mae gennym gyfanswm o fwy na 200 o gyfeillion dementia trwy ein sefydliad cyfan erbyn hyn.

Rydym wedi cynhyrchu gwybodaeth am ddementia a’n swyddogaeth sy’n hysbysu ein gwaith partneriaeth allanol, yn ogystal â rhoi mentrau ystyriol o ddementia ar waith fel yr arwyddion a’r seddi newydd yng Nghoetir Ysbryd Llynfi.



Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Menywod

Parhaodd y rhwydwaith i ddatblygu yn ystod 2017 ac mae gennym grŵp craidd o wirfoddolwyr mewn swyddfeydd ledled Cymru erbyn hyn. Mae ein grŵp yn cyfarfod bob tri mis i godi unrhyw faterion, i rannu profiadau, ac i drafod syniadau ar gyfer digwyddiadau.

Adroddwyd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau am y tro cyntaf yn ystod 2017 ac rydym yn gweithio fel rhwydwaith ar draws y sefydliad i benderfynu sut y gallwn leihau’r bwlch hwn ymhellach.

2018 yw canmlwyddiant y bleidlais i fenywod ac mae'r rhwydwaith menywod trawslywodraethol, yr ydym ni'n rhan ohono, yn cynnal digwyddiadau i ddathlu'r garreg filltir hon i gydraddoldeb menywod. Proffiliwyd staff benywaidd gennym ar Twitter a Facebook ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod.

Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a mwy

Un o'r prosiectau mwyaf yr ydym ni, fel rhwydwaith, yn ymgymryd ag ef bob blwyddyn yw Mynegai Cydraddoldeb Gweithlu Stonewall, a gyflwynwyd gennym ym mis Medi 2017. Dyma ein cyfle fel sefydliad i feincnodi ein hunain yn erbyn cannoedd o sefydliadau eraill o ran pa mor dda yr ydym ni'n ei wneud i gynorthwyo'r gymuned Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a mwy, gyda'n pobl ni a chyda'r rheini yr ydym yn ymgysylltu â nhw'n allanol. Gallwn gyhoeddi nawr gyda phleser a balchder mawr mai ni yw'r 132^{ain} cyflogwr gorau yn y DU o 433 o gyfranogwyr, sy'n ddyrchafiad o 52 o leoedd o'n safle y llynedd.

Gyda chymorth gan nifer o rannau o'r busnes, atebwyd cwestiynau Stonewall am bolisiau a buddion, cylch oes cyflogeion, ein rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol, cymorth cynghreiriaid o fewn y sefydliad, uwch-arweinyddiaeth, gweithdrefnau monitro, caffael, ymgysylltiad cymunedol, a'n defnyddwyr gwasanaeth. Yn ogystal â'r cyflwyniad, gwnaed arolwg staff cyfan ar gael o fis Medi i fis Tachwedd.

Cynorthwywyd y cynnydd cadarnhaol hwn i raddau helaeth gan yr holl waith a thrafodaeth ar hunaniaeth o ran rhywedd sydd wedi digwydd o fewn y sefydliad. Rydym yn cyfarfod â Stonewall Cymru ym mis Mawrth 2018 i gael adborth fesul cwestiwn mwy manwl fel y gallwn nodi meysydd yr ydym yn rhagori ynddynt a meysydd lle gallwn wella.

Atebodd ein cyflwyniad gwestiynau ar gyfer blwyddyn un o set gwestiynau tair blynedd ac mae'r rhain yn sicr wedi eu seilio mwy ar gynhwysiant pobl drawsrywiol ac anneauaid yn y gweithle.

Crynodeb o daith Mynegai Cydraddoldeb Gweithle Stonewall Cyfoeth Naturiol Cymru			
Blwyddyn Mynegai Cydraddoldeb Gweithle	Safle Cyfoeth Naturiol Cymru	Nifer y Cyfranogwyr (DU)	Newid Safle Cyfoeth Naturiol Cymru
2014	296	369	-----
2015	238	397	↑ 58
2016	160	415	↑ 78
2017	184	439	↓ 24
2018	132	433	↑ 52

Rydym wedi hyrwyddo digwyddiadau cymdeithasol mewnol ac allanol ac wedi cefnogi diwrnodau cenedlaethol o amlygrwydd, fel Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol (Chwefror), Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia (17 Mai), a'r Dydd Cofio Trawsrywiol (20 Tachwedd).



Casgliad

Mae rhagor i'w wneud i greu a chynnal gweithlu cynhwysol lle gall pobl roi o'u gorau. Er ein bod yn symud i'r cyfeiriad cywir ac yn rhagweld y bydd ein sefyllfa yn cryfhau gyda phob cyfnod adrodd, mae mwy wedi ei gynllunio i gyflawni ein nod.

Byddwn yn cyhoeddi ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ar gyfer 2017/18 ac yn sicrhau bod y camau hynny'n cael eu cymryd a bod amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i gael eu hymsefydlu ar draws y sefydliad cyfan.

Bydd ymdrech yn ystod y flwyddyn i ddod a thu hwnt i wneud rhagor o gynnydd yn erbyn yr amcanion yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Data Cyflogaion

Dadansoddiad Oedran

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
<25	26	1.3%	↓	61	3.0%	↑	47	2.5%	↓	57	3.0%	↑
25-35	351	17%	↓	393	19%	↑	337	18.2%	↓	345	18.1%	↑
35-45	635	31%	↓	646	32%	↑	596	32.2%	↓	596	31.3%	→
45-55	632	31%	↑	626	31%	↓	594	32.1%	→	596	31.3%	↑
55-65	347	17%	↑	284	14%	↓	264	14.3%	↓	291	15.3%	↑
65+	29	1.4%	↑	11	0.5%	↓	11	0.6%	↑	17	0.9%	↑
	2020	100%		2021	100%	↑	1849	100%	↓	1902	100%	↑

Dadansoddiad Anabledd

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
Nac ydw	30%			49%	↑		1043	56.4%	↑	116 4	61.2%	↑
Ydw	1.9%			2.1%	↑		46	2.5%	→	55	2.9%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud	68%			48%	↓		760	41.1%	↓	683	35.9%	↓
Rhagolwg staff anabl gan dybio dychweliad 100%	5.8%			3.6%	↓		4.2%	↑		4.6%	↑	

Rhywedd

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
Gwrywaidd	1163	58%	→	1157	57%	↓	1055	57%	→	1071	56%	↓
Benywaidd	857	42%	→	864	43%	↑	794	43%	→	831	44%	↑
	2020	100%		2021	100%	↑	1849	100%	↓	1902	100%	↑
Menywod mewn swyddi arweinyddol	19	28%	↑	18	27%	↓	9	29%	↓	11	36.7%	↑

Cyfeiriadedd Rhywiol

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod yn Bobl Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol				45	2.2%	↓	39	2.1%	↓	42	2.2%	↑
Heterorywiol/syth				901	45%		944	51.1%	↑	1058	55.6%	↑
Menyw hoyw/lesbiad				10	0.49%		10	0.54%	→	13	0.68%	↑
Dyn hoyw				11	0.54%		9	0.49%	↓	10	0.53%	↑
Deurywiol				17	0.8%		12	0.6%	↓	9	0.5%	↓
Arall				7	0.3%		8	0.4%	→	10	0.5%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud				1075	53%		866	46.8%	→	802	42.2%	↓
				2021	100%		1849	100%	↓	1902	100%	↑
Rhagolwg o staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol gan dybio dychweliad 100%					4.8%			4.0%	↓		4.0%	→

Statws Priodasol

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
% y gweithlu sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil				1074	53.1 %	↓	992	53.7%	↑	998	52.5%	↓
Priod				1068	52.8 %		989	53.5%	↑	993	52.2%	↓
Sengl				710	35.1 %		644	34.8%	↓	682	35.9%	↑
Cyd-fyw				107	5.3%		98	5.3%	→	110	5.8%	↑
Wedi ysgaru				74	3.7%		65	3.5%	↑	67	3.5%	→
Wedi gwahanu				16	0.8%		17	0.9%	→	14	0.7%	↓
Partneriaeth sifil				6	0.3%		3	0.2%	→	5	0.3%	↑
Gweddw				11	0.5%		5	0.3%	→	4	0.2%	↓
Anhysbys				29	1.4%		28	1.5%	→	27	1.4%	↓
				2021	100%	↑	1849	100%	↓	1902	100%	↑

Absenoldeb Beichiogrwydd a Mamolaeth

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
% y staff ar absenoldeb mamolaeth	37	1.83%		36	1.78%	↓	33	1.78%	↑	30	1.58%	↓

Hil neu Ethnigrwydd

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
% y staff sy'n nodi eu bod yn Bobl Dduon ac Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig	25	1.2%		23	1.1%	↓	28	1.5%	↓	29	1.5%	↑
Gwyn	1694	83.9%		1025	50.7%	↓	1068	57.8%	↑	1196	62.9%	↑
Grwpiau ethnig cymysg/lluosog	5	0.2%		10	0.5%	↑	11	0.6%	↓	10	0.5%	↓
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	12	0.6%		9	0.4%	↓	12	0.6%	→	11	0.6%	→
Du/Du Prydeinig	3	0.1%		1	0.0%	↓	2	0.1%	→	2	0.1%	→
Grŵp ethnig arall	5	0.2%		3	0.1%	↓	3	0.2%	→	5	0.3%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud	301	14.9%		973	48.1%	↑	753	40.7%	↓	678	35.6%	↓
	2020	100%		2021	100%	↑	1849	100%	↓	1902	100%	↑
Rhagolwg o staff sy'n Bobl Dduon ac Asiaidd a Leiafrifoedd Ethnig gan dybio dychweliad 100%	1.4%			2.2% ↑			2.54% ↑			2.52% ↓		

Hunaniaeth Genedlaethol

	Chwe 15 (2020 o staff)	Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
Cymreig		512	25%		542	29%	→	599	31.5%	↑
Prydeinig		482	24%		499	27%	→	551	29%	↑
Seisnig		64	3.2%		65	3.5%	↑	74	3.9%	↑
Albanaidd		14	0.7%		14	0.8%	→	13	0.7%	↓
Gogledd Wyddelig		3	0.1%		4	0.2%	→	4	0.2%	→
Arall		34	1.7%		35	1.9%	→	42	2.2%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud		912	45.1%		690	37.3%	↓	619	32.5%	↓
		2021	100%		1849	100%	↓	1902	100%	↑

Crefydd, Cred neu ddim Cred

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
% y staff a nododd eu crefydd, cred neu ddim cred	474	23.5 %		505	25.0 %	↑	521	28.2 %	↑	561	29.5%	↑
Nid oes gen i unrhyw ffydd neu gred	2	0.1%		364	18.0 %	↑	375	20.3 %	↓	430	22.6%	↑
Mae gen i ffydd neu gred	474	23.5 %		505	25.0 %	↑	521	28.2 %	↑	561	29.5%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud	154 4	76.4 %		115 2	57.0 %	↓	953	51.5 %	↓	911	47.9%	↓
	2020	100%		2021	100%	↑	1849	100%	↓	1902	100%	↑

O'r rheini sydd â chrefydd, cred neu ffydd												
Agnostig				45	8.9%	↑	54	10.4 %	↑	63	12.1%	↑
Anglicanaidd				79	15.6 %	↑	84	16.1 %	↑	88	16.9%	↑
Anffyddiwr				83	16.4 %	↑	75	14.4 %	↓	81	15.5%	↑
Bwdhaidd	5	1.1%		3	0.6%	↓	3	0.6%	→	7	1.3%	↑
Catholig				49	9.7%	↑	48	9.2%	↓	50	9.6%	↑
Hindŵaidd	1	0.2%		4	0.8%	↑	4	0.8%	→	4	0.8%	→
Dyneiddiol				10	2.0%	↑	9	1.7%	→	12	2.3%	↑
Iddewiaeth	1	0.2%		1	0.2%	→	1	0.2%	→	1	0.2%	→
Islam	1	0.2%		2	0.4%	↑	3	0.6%	→	4	0.8%	↑
Enwad Cristnogol arall	448	94.5 %		154	30.5 %	↓	163	31.3 %	↑	170	32.6%	↑
Paganaidd				5	1.0%	↑	6	1.2%	→	7	1.3%	↑
Protestannaidd				47	9.3%	↑	44	8.4%	↓	45	8.6%	↑
Rastaffaraidd				2	0.4%	↑	2	0.4%	→	2	0.4%	→
Unrhyw grefydd neu gred arall	18	3.8%		21	4.2%	↑	25	4.8%	↑	27	5.2%	↑

Gallu Cymraeg

	Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
% y staff sydd wedi datgan eu bod yn gallu cyfathrebu trwy gyfrwng y Gymraeg ar wahanol lefelau	1411	69.8%		1488	80.5%	↑	1667	87.6%	↑
Dim dealltwriaeth o'r Gymraeg	65	4.4%		70	4.5%	↓	71	4.1%	↓
Gallu ynganu ymadroddion ac enwau Cymraeg sylfaenol	608	41.2%		662	42.5%	↓	739	42.5%	→
Gallu llunio brawddegau Cymraeg sylfaenol	345	23.4%		345	22.1%	↑	394	22.7%	↑
Gallu trafod rhai materion gwaith yn hyderus	92	6.2%		99	6.4%	↑	112	6.4%	→
Siarad Cymraeg yn rhugl	164	11.1%		169	10.8%	↓	193	11.1%	↑
Siarad ac ysgrifennu'r Gymraeg yn rhugl	202	13.7%		213	13.7%	↓	229	13.2%	↓
Staff sydd wedi datgelu eu gallu Cymraeg	1476	73.0%		1558	84.3%	↑	1738	91.4%	↑
Ni chwblhawyd dychweliad	545	27.0%		291	15.7%	↓	164	8.6%	↓
	2021	100%		1849	100%	↓	1902	100%	↑

Cyfrifoldebau Gofalu

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
Yn meddu ar gyfrifoldeb gofalu				376	18.6%		412	22.3%	↑	458	24.1%	↑
Dim cyfrifoldeb gofalu				566	28.0%		575	31.1%	↑	661	34.8%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud				1079	53.4%		862	46.6%	↓	783	41.2%	↓
				2021	100%		1849	100%	↓	1902	100%	↑

O'r rheini â chyfrifoldeb gofalu												
Prif ofalwr am blentyn/plant anabl				10	2.66%		11	2.67%	↓	10	2.43%	↓
Prif ofalwr am oedolyn anabl (18 oed a hŷn)				10	2.7%		10	2.4%	→	10	2.4%	→
Prif ofalwr am blentyn/plant (iau na 18 oed)				255	67.8%		286	69.4%	↓	319	77.4%	↑
Prif ofalwr am unigolyn hŷn (65+)				17	4.5%		14	3.4%	↓	15	3.6%	↑
Gofalwr eilaidd				57	15.2%		60	14.6%	↑	65	15.8%	↑
Cyfrifoldebau gofalu lluosog				27	7.2%		31	7.5%	↑	39	9.5%	↑

Trefniadau Gweithio

	Chwe 15 (2020 o staff)			Ion 16 (2021 o staff)			Ion 17 (1849 o staff)			Ion 18 (1902 o staff)		
Llawm amser	1712	84.8%		1703	84.3%	↓	1544	83.5%	↓	1597	84%	↑
Rhan amser	308	15.2%		318	15.7%	↑	305	16.5%	↑	305	16%	↓
	2020	100%		2021	100%	↑	1849	100%	↓	1902	100%	↑

Gadawyr fesul rheswm rhwng mis Ebrill 2017 a mis Mawrth 2018

	Nifer
Seibiant gyrfa	0
Dileu swydd gorfodol	0
Marwolaeth mewn gwasanaeth	0
Diswyddiad	2
Diwedd contract tymor sefydlog	11
Ymdeoliad oherwydd salwch	3
Ymadäwr digyflog	76
Ymddiswyddiad	44
Ymdeoliad	19
Trosglwyddiad TUPE	2
Ymadawiad gwirfoddol	1
Dileu swydd gwirfoddol	4
Di-gyflog i aelod staff parhaol	16
Newid math o adnodd digyflog	2
	Nifer yr ymadawyr 180

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2017/18

	Nodau	Camau	Mesuriad	Erbyn diwedd	Cyfrifol	Statws Coch Melyn Gwyrdd
1	<p>Ymgorffori meddwl am reoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy i mewn i bopeth a wnawn, gan gefnogi sut rydym yn gweithio ac yn ymgysylltu ag eraill i ymdrin â heriau a manteisio ar gyfleoedd.</p> <p>Trwy'r gwaith hwn, bydd pobl Cymru yn gweld gwelliannau i iechyd a llesiant drwy weithio ar y cyd yn y sector cyhoeddus.</p>	Byddwn yn cyfrannu'n llawn at waith y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus gan ddefnyddio ein Datganiad Llesiant a chyflenwi o ran naw egwyddor Rheoli Adnoddau Naturiol yn gynaliadwy.	<p>1 Byddwn wedi cynhyrchu asesiad effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob un o'r 20 o gynlluniau llesiant wrth iddynt gael eu datblygu yn 2017/18.</p> <p>2 Byddwn yn adrodd yn benodol ar y manteision o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a enillwyd yn ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2017/18.</p>	Wrth i gynlluniau gael eu datblygu	Rheolwr Prosiectau Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus	Gwyn
				Maw 18	Ymarferwyr Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus	Gwyn

1 Mae'r Cynlluniau Llesiant yn dal i gael eu datblygu gyda'r uwch-gynghorydd cydraddoldeb yn mynychu grŵp 'craidd' y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus mewn swyddogaeth gynghori. Mae'n un o nifer o gynghorwyr arbenigol i'r grŵp ac mae wrth law i fonitro datblygiadau a darparu cyngor yn ôl y gofyn ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a hawliau dynol. Mae'r asesiadau llesiant wedi cael eu cytuno'n llawn ac mae'r cynlluniau llesiant lleol yn destun ymgynghori ar hyn o bryd. Roeddem yn disgwyl i'r cynlluniau hyn fod yn destun ymgynghori yn gynharach, ond rydym yn dechrau datblygu asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb erbyn hyn, i nodi effeithiau cadarnhaol a, phan fo'n bosibl, lliniaru unrhyw effeithiau negyddol. Bydd yr amcan hwn yn cael ei barhau.

2 Mae'r cynlluniau llesiant lleol yn dal ar y cam ymgynghori a bydd y cam gweithredu hwn yn cael ei barhau. Er ein bod yn cyfrannu'n ymarferol, nid oes gennym unrhyw reolaeth uniongyrchol dros amseriad y cynlluniau.

2	<p>Gwella'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau drwy newid siâp ein sefydliad.</p>	<p>Byddwn yn cefnogi gwaith dylunio'r sefydliad drwy ystyried ac ymdrin â materion a godwyd mewn asesiadau effaith ar gydraddoldeb. Byddwn yn ystyried sut mae newidiadau yn effeithio ar natur CNC gan fod angen i ni aros mor debyg i'r cymunedau a wasanaethwn ag y gallwn.</p> <p>Bydd cam nesaf y Rhaglen Canolbwyntio ar Gwsmeriaid yn rhoi ystod o gyfleoedd i staff helpu i lunio gwelliannau i'n gwasanaeth. Byddwn yn asesu cydraddoldeb o ran ein cyflogau ac yn ymdrin ag</p>	<p>3 Mae holl effeithiau dylunio sefydliadol ar gydraddoldeb wedi eu hasesu a'u trin yn ôl yr angen.</p>	Yn parhau	Bwrdd Prosiect Newid Sefydliadol	Gwyn
			<p>4 Byddwn yn gallu gweld yn glir drwy'r Cynllun Gweithlu Strategol lle mae grwpiau gyda nodweddion gwarchodedig yn cael eu crynhoi.</p>	Medi 17 a Mawrth 18	Datblygiad Sefydliadol a Dysgu	Gwyn
			<p>5 Cyflwyno adroddiadau canol a diwedd blwyddyn i'r Bwrdd, gan ddangos y camau a gymerwyd yn seiliedig ar</p>	Tachwedd 17	Rheolwr Cyflawni Canolbwyntio ar Gwsmeriaid	Gwyn
				Awst 17	Uwch-ymgynghorydd Cydraddoldeb	Gwyrdd

		<p>unrhyw faterion a godir.</p> <p>Byddwn yn parhau i fonitro ein cynnydd gyda'r ymrwymadau i'r cynllun Hyder mewn Pobl Anabl. I ddarparu mwy i staff a chwsmeriaid anabl, mae angen i ni ganolbwyntio ymdrechion ar hyfforddi ein staff recriwtio eleni.</p>	<p>adborth ein staff.</p> <p>6 Materion cydraddoldeb cyflogau wedi eu nodi a chynllun wedi ei greu i fynd i'r afael â'r materion hyn.</p> <p>7 Byddwn yn cydymffurfio 100% â chynllun cyfweiliad gwarantedig y cynllun Hyder mewn Pobl Anabl.</p>	Yn parhau	Arweinydd y Tîm Recriwtio	Gwyrdd
--	--	---	---	-----------	---------------------------	--------

3 Mae Samantha Carpenter mewn cysylltiad agos â'r rheolwr prosiect ac mae trafodaethau wedi cael eu cynnal eisoes i sicrhau bod pobl yn deall manteision asesu unrhyw effeithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd hyn yn adeiladu ar asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb blaenorol a gynhaliwyd ar ein hadolygiadau maes busnes. Disgwylir i'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer dylunio sefydliadol gael ei gynnal ddechrau blwyddyn ariannol 2018/19.

4 Mae Datblygiad Sefydliadol a Rheoli Pobl yn gweithio gyda'r tîm Dylunio Sefydliadol ar y Cynllun Gweithlu Strategol ac yn cymryd rhan mewn sesiynau telathrebu wythnosol dylunio sefydliadol. Bydd y Cynllun Gweithlu Strategol yn cael ei ddatblygu ochr yn ochr â'r gwaith dylunio sefydliadol pan fydd wedi ei ffurfio'n fwy pendant.

5 Byddwn yn cynnal arolwg staff a chwsmeriaid nawr ac arolwg cwsmeriaid allanol ym mis Chwefror a mis Mawrth 2018, i roi dealltwriaeth lawer gwell i ni o brofiad ein holl staff o wasanaeth cwsmeriaid yn Cyfoeth Naturiol Cymru yn ogystal â barn ein cwsmeriaid allanol ar y gwasanaeth yr ydym yn ei ddarparu iddynt. Roeddem yn bwriadu cynnal yr arolygon hyn ym mis Medi 2017 yn wreiddiol, ond roeddem yn poeni ar y pryd y byddent yn cyd-daro â'r Arolwg Pobl, ond cafodd y ddau eu hoedi oherwydd gweithrediad y broses gwerthuso swyddi. Bydd y data yr ydym yn eu casglu yn creu llinell sylfaen y gallwn ddatblygu cynllun gweithredu ohoni.

6 Casglwyd data'r adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar ein dyddiad 'cipolwg' blynyddol o 31 Mawrth ac, yn dilyn y broses gymeradwyo, fe'i cyhoeddwyd ar ein gwefan ein hunain a gwefan Gov.UK. Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau o 7.8% i 5.5%. Yn dilyn trafodaeth gyda'r Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, rydym wedi ffurfio gweithgor bach ond effeithiol sydd wedi creu rhai camau cychwynnol fel edrych ar daliadau goramser i staff rhan-amser a'r prosesau ar gyfer lleihau neu gynyddu oriau gwaith i'w gwneud yn haws i bobl ddod o hyd i'w cydbwysedd gwaith-bywyd delfrydol. Mae rhagor o feysydd y gallwn eu hystyried wedi cael eu nodi a byddant yn cael eu hystyried ar ôl bwrw ymlaen â'r camau gweithredu sydd â mwy o flaenoriaeth.

7 Trwy gydol 2017/18, rydym wedi parhau i gydymffurfio 100% â'r cynllun 'dau dic' o sicrhau cyfweiliadau i ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r meini prawf gofynnol ar gyfer y swydd y ceisir amdani.

3	Byddwn yn cefnogi datblygiad y sefydliad wrth iddo geisio datblygu diwylliant a ffyrdd o weithio er mwyn i bobl a thimau ffynnu.	Byddwn yn sicrhau bod ein grŵp pobl a thimau a chyfarwyddiaethau yn wybodus ynghylch cyfansoddiad y sefydliad o ran nodweddion gwarchoddedig, ac yn cael ein hannog i ddatblygu mwy o gynhwysiant, fel y gallwn adeiladu ar ein diwylliant o ymddiriedaeth ac undod.	8 Bydd ein cyfradd hunanddatgelu yn cynyddu i dros 75% o 67%.	Mawrth 18	Rheolwyr llinell	Melyn
---	--	--	---	-----------	------------------	-------

		<p>Byddwn yn sicrhau bod adroddiadau hunanddatgelu lefel uchel ar gael i staff wrth gynnal cyfrinachedd yr un pryd.</p>	<p>9 Byddwn yn creu tudalen mewnnewydd bwrpasol ar gyfer rhannu ystadegau hunanddatgelu lefel uchel.</p>	<p>Mawrth 18</p>	<p>Uwch-gynghorydd cydraddoldeb / Cyfathrebu</p>	<p>Gwyrdd</p>
		<p>Byddwn yn gweithio i ddod yn sefydliad ystyriol o ddementia. Trwy ddod yn ystyriol o ddementia, byddwn yn datblygu diwylliant sy'n deall ac yn cefnogi staff a allai gael eu heffeithio'n uniongyrchol gan ddementia, ac yn galluogi staff i ddarparu gwasanaeth mwy cynhwysol i'n cymunedau lleol.</p>	<p>10 Byddwn yn dechrau'r broses o ddod yn sefydliad ystyriol o ddementia achrededig o fis Ebrill 2017. Bydd hyn yn cymryd o leiaf tair blynedd i'w gwblhau.</p> <ul style="list-style-type: none"> - lansiad ffurfiol - pobl a pholisïau ystyriol o ddementia ar waith - syniadau i fwrw ymlaen â 'Cyfeillion Dementia' wedi eu cytuno gyda'r staff - Hyrwyddwr dementia hyfforddedig yn Cyfoeth Naturiol Cymru 	/	<p>Hyrwyddwr Dementia / Datblygiad Sefydliadol a Rheoli Pobl</p>	/
				<p>Rhagfyr 17</p>		<p>Gwyrdd</p>
				<p>Mawrth 18</p>		<p>Gwyrdd</p>
				<p>Mawrth 18</p>		<p>Gwyrdd</p>
				<p>Mawrth 18</p>		<p>Gwyrdd</p>

Medi 2017

8 Ym mis Ionawr 2018, 71.8% yw ein cyfradd hunanddatgelu, sy'n welliant o 67% y llynedd. Er na chafodd y targed o 75% ar gyfer y flwyddyn ei fodloni, mae hwn dal yn welliant da sy'n dilyn ymdrechion wedi eu canolbwyntio gan y cyfarwyddiaethau i annog eu pobl i rannu'r wybodaeth bersonol iawn hon o'u gwirfodd. Pan fo'n berthnasol, rydym yn cyfathrebu manteision cadw'r data personol cyfrinachol hyn yn ddiogel i annog mwy o ddatgeliad. Un enghraifft dda o hyn yw'r gwaith bwllch cyflog rhwng y rhywiau, lle'r ydym wedi mynd y tu hwnt i 'rywedd' ac wedi amlygu er bod cydraddoldeb rhwng staff benywaidd lesbiaidd a heterorywiol, mae bwllch o 13% rhwng dynion heterorywiol a dynion hoyw. Rydym wedi cyflwyno'r wybodaeth hon i'r Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a mwy i gael cymorth yn dod o hyd i atebion i'r bwllch hwn.

9 Cyhoeddir ein data hunanddatgelu (proffil gweithwyr) yn ein hadroddiadau blynyddol, sy'n cael eu gwneud ar gael wedyn o'n mewnrwyd i gynorthwyo'r rheini sy'n llunio neu'n adolygu cynlluniau, prosiectau neu bolisiau. Rydym wedi creu tudalen benodol i gynnal y wybodaeth hon bob tro yr ydym yn proffilio ein hunain. Trwy'r dull hwn, byddwn yn gallu gweld, dros amser, pa dueddiadau sy'n bodoli ymhlith grwpiau nodweddion gwarchoddedig.

10 Ar 15 Mehefin, cymerodd 12 o'n swyddfeydd ran mewn digwyddiad 'diwrnod teisennau cwpan' llwyddiannus i lansio taith Cyfoeth Naturiol Cymru i ddod yn Gymuned Ystyriol o Ddementia achrededig. Ers y lansiad, rydym wedi edrych ar ein polisiau pobl ac rydym yn fodlon eu bod yn gefnogol o ddementia. Rydym wedi penderfynu peidio â chyfeirio'n benodol at 'ddementia' yn y polisiau hynny gan y byddai angen i ni gyfeirio at bob math arall o anabledd gyda'u henwau wedyn, er mwyn peidio â rhoi sylw agosach i un cyflwr dros un arall.

Rydym wedi cynhyrchu gwybodaeth am ddementia a'n swyddogaeth sy'n hysbysu ein gwaith partneriaeth allanol yn ogystal â rhoi mentrau ystyriol o ddementia ar waith, fel yr arwyddion a'r seddi newydd yng Nghoetir Ysbryd Llymfi.

Annie Payne a Donna Littlechild yw ein harweinwyr Cyfeillion Dementia.

4	Sicrhau llywodraethu effeithiol o'r agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn CNC.	Bydd diweddariadau cydraddoldeb yn cael eu cyflwyno i'r Bwrdd ddwywaith yn ystod y flwyddyn ariannol i adrodd ar y cynnydd a wnaed a'r momentwm o ran gwreiddio'r agenda cydraddoldeb.	Cyflwyno diweddariad canol blwyddyn ar gydraddoldebau i'r Bwrdd. Cyflwyno adroddiad diwedd blwyddyn ar gydraddoldeb i'r Bwrdd.	Medi 17	Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb	Gwyrdd
	Dim ond drwy gyflawni ein gweithredoedd y gallwn ddarparu'r amodau cyflogaeth gorau a darparu'r gwasanaeth gorau i'n cwsmeriaid.			Mawrth 18		Gwyrdd



Gadawyd y dudalen yn wag yn fwriadol

Cyhoeddwyd gan:
Cyfoeth Naturiol Cymru
Tŷ Cambria
29 Heol Casnewydd
Caerdydd
CF24 0TP

0300 065 3000 (Llun – Gwe, 9am – 5pm)
enquiries@naturalresourceswales.gov.uk
www.cyfoethnaturiolcymru.gov.uk

© Cyfoeth Naturiol Cymru
Cedwir pob hawl. Ceir atgynhychu'r ddogfen hon gyda chaniatâd ymlaen llaw gan
Cyfoeth Naturiol Cymru.

