



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

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Diweddariad diwedd y flwyddyn 2018/19

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant: Diweddariad diwedd y flwyddyn 2018/19

Cynnwys

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2015 i 2020	3
Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018 i 2019	3
Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2019 i 2020	3
Hunanddatgelu	3
Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall	5
Cynllunio'r Sefydliad	6
Amddiffynfeydd rhag llifogydd sy'n hygyrch yn Aberhonddu	7
Mentora	8
Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd	8
Polisiâu cydraddoldeb	9
Y cyfryngau cymdeithasol (cydraddoldeb)	10
Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2018	11
Hamdden, addysg, iechyd a llesiant	11
Gwasanaeth cwsmeriaid	12
Laniardiau 'Byddwch yn chi'ch hun'	13
Rhwydweithiau staff	13
Gwladolion yr UE a Brexit	14
Grŵp Defnyddwyr a Gynorthwyr (TG a Theleffoni)	15
Y Gymdeithas Gristnogol	15
Cyfeillion Dementia	16
Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Menywod	16
Calon, y rhwydwaith i staff LHDT+	17
Rhwydwaith Staff Mwslimaidd	18

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2015 i 2020

1. Cyhoeddwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf yn 2015, yn dilyn ymgysylltu ac ymgynghoriadau eang gyda'r cyhoedd. Gan fod y rheoliadau wedi dod i rym yn 2012, roedd cyrff eraill wedi cyhoeddi ar y pryd hwnnw a gwnaethant gynnal eu hadolygiadau pedair blynedd gyntaf yn 2016. Gan na chafodd Cyfoeth Naturiol Cymru ei sefydlu nes 2013, golygai fod gwahaniaeth o un flwyddyn rhwng Cyfoeth Naturiol Cymru a'r gweddill, a fydd yn cyhoeddi eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol nesaf yn 2020.
2. Yn dilyn cyngor gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Medi 2018, cytunwyd ar bapur gan ein Tîm Gweithredol i ymestyn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) presennol am un flwyddyn hyd at 2020. Mae'r weithred hon bellach wedi'n cydamseru â sefydliadau eraill ac mae'n ein caniatáu i ni gydweithio mwy wrth i ni ail-ymgynghori â phoblogaeth Cymru ynghylch ein cynllun nesaf.
3. Cymeradwyodd ein Tîm Gweithredol yr argymhelliad yn unfrydol a chafodd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol adolygiad mewnol terfynol (fel y cynghorwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol) ac mae wedi'i ail-ddyddio o 2015 i 2020 trwy gydol y ddogfennaeth.

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018 i 2019

4. Mae ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018/19 wedi cefnogi a helpu i gyflenwi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, heriau iach, yn enwedig yn ystod cyfnod o newid mawr. Ceir hyd i ddiweddariad cyflawn ar gynnydd sydd wedi'i wneud gyda'r cynllun ar ein gwefan.

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2019 i 2020

5. Mae ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb newydd ar gyfer 2019 i 2020 yn parhau i gefnogi blwyddyn olaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol ac mae'n gosod heriau mesuradwy i'r sefydliad wrth i'n strwythurau newydd gael eu rhoi ar waith. Ceir hyd i gopi o'n cynllun ar ein gwefan.

Hunanddatgelu

6. Mae ein cyfraddau hunanddatgelu trwy'r flwyddyn wedi aros yn gyson uchel ac mae gennym gyfartaledd sefydliadol o dros 70%. Mae hunanddatgelu o fewn y cyd-destun hwn yn golygu lle mae'n staff yn

cofnodi eu gwybodaeth nodweddion gwarchodedig megis anableddau, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd.

7. Mae'r data hwn wedi helpu i lywio ein penderfyniadau trwy esbonio cyfansoddiad amrywiol Cyfoeth Naturiol Cymru. Rydym heb gynrychiolaeth ddigonol o hyd mewn meysydd penodol o gymharu ag ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ac rydym wedi adolygu ein hysbysebu recriwtio o ganlyniad er mwyn annog y grwpiau lleiafrifol a nodwyd y tu hwnt i'r cyfeiriadau anabledd traddodiadol.
8. Byddwn yn parhau i annog staff i gofnodi eu gwybodaeth er mwyn cynnal neu ragori ar y cyfraddau datgelu presennol ac mae Samantha Carpenter (Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb) yn gallu nodi unigolion nad ydynt wedi datgelu eto. Fodd bynnag, rydym yn cofio bod hunanddatgelu nodweddion gwarchodedig yn broses wirfoddol a bod angen trin y wybodaeth yr ydym yn ei derbyn yn gyfrinachol iawn.

Ffurflenni hunanddatgelu wedi'u cwblhau 21 Chwefror 2019

	Ffurflenni Cydraddold eb, Amrywiaet h a Chynhwysi ant wedi'u cwblhau	Ffurflenni Cydraddold eb, Amrywiaet h a Chynhwysi ant nad ydynt wedi'u cwblhau	Cyfanswm	% Ffurflenni Cydraddold eb, Amrywiaet h a Chynhwysi ant wedi'u cwblhau	% Ffurflenni Cydraddold eb, Amrywiaet h a Chynhwysi ant nad ydynt wedi'u cwblhau
Cyfoeth Naturiol Cymru	1,413	526	1,939	72.9%	27.1%
PRIF SWYDDOG GWEITHREDOL	2		2	100.0%	
TRAWSNEWIDIADAU	13		13	100.0%	
CYFATHREBU	38	2	40	95.0%	5.0%
LLYWODRAETHU	15	1	16	93.8%	6.3%
CYLLID	197	45	242	81.4%	18.6%
GWEITHREDIADAU DE CYMRU	445	122	567	78.5%	21.5%
TYSTIOLAETH, POLISI A THRWYDDEDU	326	130	456	71.5%	28.5%
GWEITHREDIADAU GOGLEDD CYMRU	377	226	603	62.5%	37.5%

Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall

9. Ym mis Medi 2018, cyfranasom ein chweched cyflwyniad i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall. Mae'r mynegai yn ein meincnodi yn erbyn sefydliadau eraill yn y Deyrnas Unedig ac mae'n cwmpasu deg maes allweddol yr ydym yn eu defnyddio yn yr un modd ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig ac nid pobl lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a/neu drawsryweddol (LHDT) yn unig.
10. Er mwyn cwblhau'r cyflwyniad, gwnaethom gydweithio ar draws ein sefydliad gydag aelodau o staff Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl, Caffael, Cyfathrebu, a Chalon (rhwydwaith staff LHDT+ Cyfoeth Naturiol Cymru).
11. Dan arweiniad yr enghreifftiau o arfer gorau a geir yn set cwestiynau'r Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle, rydym wedi adolygu nifer o bolisiau allweddol er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl gynhwysol, yn enwedig ar gyfer cyplau o'r un rhyw a phobl anneuaidd neu ryngrywiol. Yn ogystal, rydym wedi cyhoeddi cyfres o 'Ganllawiau Cyflym' trawsryweddol ar gyfer y rheini sydd â nodwedd warchodedig, eu cydweithwyr, rheolwyr, a gweithwyr proffesiynol adnoddau dynol.

Ein hanes o ran Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall

Crynodeb o daith Cyfoeth Naturiol Cymru o ran Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall

Blwyddyn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle	Gradd Cyfoeth Naturiol Cymru	Nifer y cyfranogwyr yn y DU	Safle Cyfoeth Naturiol Cymru
2014	296	369	-----
2015	238	397	 58
2016	160	415	 78
2017	184	439	 24
2018	132	433	 52
2019	152	445	 20

12. Er ein bod yn cydnabod bod ein canlyniad yn 2019 wedi cwmpo 20 safle gradd, rydym yn dal i fod 144 safle'n uwch na phan wnaethom ymuno â'r mynegai. Rydym wedi gwneud cynnydd da fel sefydliad ac rydym wedi ein gosod yn y 14eg safle allan o 37 sefydliad yn sector y llywodraeth.

Cynllunio'r Sefydliad

13. Gyda'r Prif Weithredwr newydd yn y swydd, ac archwaeth cadarn ar gyfer symud ymlaen, rydym yn edrych i greu sefydliad gwych sy'n cyflawni ar gyfer cwsmeriaid a chymunedau ac sydd wedi sefydlu diwylliant mewnol sy'n hyrwyddo gweithlu hapus a chynhyrchiol. Rydym yn datblygu ein Gweledigaeth a Strategaeth Gorfforol hirdymor ac yn adnewyddu ein gwerthoedd, ac, o'r herwydd, mae'r amser bellach yn berffaith i adeiladu sefydliad newydd o ran ei gynllun, ei werthoedd a'i ffyrdd o weithio.

Holiaduron hygyrch

14. Yn ystod yr ymgynghoriad ffurfiol â staff ar Gynllunio'r Sefydliad, cafodd 93 aelod o staff fynediad at yr arolwg ymateb i'r ymgynghoriad trwy'r ddolen hygyrch. Er mwyn sicrhau bod yr arolwg mor hygyrch â phosibl i gydweithwyr sy'n defnyddio amrywiaeth o feddalwedd sy'n rhoi cymorth i ddefnyddwyr, datblygwyd a chyhoeddwyd dwy fersiwn o'r holiadur.
15. Roedd un fersiwn yn cynnwys graffeg, amrywiaeth o arddulliau cwestiwn gwahanol a llwybryddion dynamig; roedd fersiwn hygyrch hefyd a oedd yn cynnwys dolen i fersiwn testun blaen o'r holiadur.
16. Roedd y fersiwn hygyrch yn cynnwys arddulliau cwestiwn syml, gan gynnwys cwymplenni a chwestiynau pen agored sy'n haws i feddalwedd darllen sgrin eu darllen a meddalwedd a ysgogir gan lais eu llywio a'u cwblhau. Yn ogystal, roedd testunau labeli wedi'u hanodi'n llwyr o fewn yr arolwg ar gyfer meddalwedd darllen sgrin ac roedd delweddau megis logos yn cynnwys disgrifiadau testun Alt llawn ar gyfer meddalwedd darllen sgrin. Ar ben hynny, gwaredwyd â'r angen am fformatio gorfodol o ymatebion er mwyn helpu i leihau'r problemau ar gyfer meddalwedd darllen sgrin. Cafodd y fersiwn hygyrch ei chyhoeddi i safonau hygrychedd W3C, ac roedd yn cynnwys cyhoeddi fersiwn testun blaen (a oedd yn hygyrch trwy ddolen yn yr arolwg) nad oedd yn cynnwys unrhyw liwiau, delweddau neu lwybryddion dynamig.
17. Yn ogystal, cynhyrchwyd fersiwn PDF o'r holiadur, y gellid ei hargraffu a'i chwblhau ar gyfer defnyddwyr yr oedd yn well ganddynt ei chwblhau ar gopi caled. Cefnogwyd hyn gan rwydwaith trosglwyddo penodol o gynorthwywyr gweithredol a chynorthwywyr personol ar gyfer pob cyfarwyddiaeth, ac unwaith y cafodd holiadur ei dderbyn, byddai'n cael ei anfon i'w logio a'i ystyried.
18. Roedd angen trefniadau gofalus a phrofi a phrawfddarllen dyddiol ar y dull hwn, yn ogystal â chyfraniad amhrisiadwy cydweithwyr ac arbenigwyr

ymroddgar, er mwyn gwneud yr arolwg mor hygyrch â phosibl ar gyfer ein staff.

19. Yn ogystal, wrth ymgynghori â chydweithwyr, datblygodd Swyddfa'r Portffolio Trawsnewid siartiau trefniadaeth monocrom er mwyn caniatáu i'r rheini a effeithir gan ddallineb lliw i helpu i ddefnyddio'r siartiau trefniadaeth wrth gadw holl nodweddion y Disgrifiadau Rôl perthnasol. Er mwyn cefnogi'r ymgynghoriad ffurfiol, gwnaed defnydd o fewnflwch Cynllunio'r Sefydliad i alluogi cydweithwyr i ofyn cwestiynau, i fwydo i mewn i'r broses neu i geisio eglurder ar gyfer cwestiynau, gan alluogi llwybr pellach i bawb gael ymgysylltu â'r broses.
20. Yn ogystal, cwblhawyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb Cynllunio'r Sefydliad, yn barod at lansiad yr ymgynghoriad ffurfiol. Mae'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb yn chwarae rhan hanfodol wrth sicrhau nad oes unrhyw duedd yn y broses, a bod y naw nodwedd warchodedig yn cael eu hystyried yn briodol yn y cynllun, ond hefyd wrth sicrhau bod canlyniad cytbwys yn y cyfleoedd a gynigir i'n holl gydweithwyr wrth i Cyfoeth Naturiol Cymru symud tuag at y strwythur newydd.

Amddiffynfeydd rhag llifogydd sy'n hygyrch yn Aberhonddu



21. Cafodd gwaith i wella mynediad dros amddiffynfa rhag llifogydd â ramp ei gwblhau ym mis Hydref 2018. Cynlluniwyd y prosiect gan Adrian Jones o Gymorth Technegol y De-ddwyrain. Nid oedd yr amddiffynfa, gyda'i graddiant serth, yn cydymffurfio â chanllawiau presennol ac roedd yn anodd i ddefnyddwyr cadeiriau olwyn a sgwteri symudedd ei ddefnyddio. Cynhaliwyd cyfarfod gyda Grŵp Mynediad Anabledd Brycheiniog wedyn i gael rywfaint o adborth a chanmolodd ei aelodau'r newidiadau fel llwyddiant mawr gan fod ardaloedd hamdden o amgylch Cynllun Llifogydd Aberhonddu bellach yn hygyrch i'r rheini â symudedd cyfyngedig.

Mentora

22. Mae Nadia de Longhi o dîm rheoli Gweithrediadau'r De yn cymryd rhan yng nghynllun mentora Chwarae Teg fel rhan o'u rhaglen menywod, gan ddatblygu perthynas â mentorai yng nghwmni Dŵr Cymru. Mae'r sylw gan y mentorai fel a ganlyn: *"Rwyf wedi ymuno â'r cynllun mentora, sydd wedi bod yn amhrisiadwy o ran darparu cefnogaeth ac arweiniad yr oedd eu hangen arnaf yn ystod y misoedd cyntaf yn fy rôl fel rheolwr llinell, gan gynyddu fy hyder a chynnig sgiliau ac arweiniad i ddelio â gwrthdaro ac wrth gynnal adolygiadau rheoli perfformiad. O ganlyniad i'r cynllun mentora, teimlaf fy mod nawr yn gallu rheoli tîm yn hyderus, trafod ar lefel uwch-reolwyr a chyfarwyddwyr â hyder, ac ymestyn fy nghyfleoedd rhwydweithio, sydd ond yn gallu cael effaith gadarnhaol ar ddatblygiad gyrfa."*

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

23. Ym mis Mai 2018, gwnaethom gwblhau'n llwyddiannus ein hymarfer hunanasesu ac, o ganlyniad, mae'r Adran Gwaith a Phensiynau wedi ailachredu Cyfoeth Naturiol Cymru fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd nes 27 Mai 2020.
24. Cynhaliwyd yr hunanasesiad gan Samantha Carpenter (Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb) ac ystyriodd agweddau o'n harferion recriwtio a chadw ar gyfer pobl ag anabledd.



Cynllun gwarantu cyfweliad 'Dau Dic'

25. Yn ystod blwyddyn galendr 2018, gwnaethom barhau i gydymffurfio 100% gyda'n cynllun gwarantu cyfweliad 'Dau Dic', lle mae ymgeiswyr sy'n datgan bod ganddynt anabledd, yn unol â diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010, ac sy'n bodloni'r meini prawf sylfaenol ar gyfer y rôl y gwneir cais amdani, yn derbyn cyfweliad yn awtomatig.
26. Yn allanol, gwnaethom dderbyn ceisiadau gan 903 o bobl, yr oedd 33 (3.7%) ohonynt yn gofyn am gyfweliad gwarantedig. Cafodd 17 o'r rheini eu gwahodd am gyfweliad ac nid oedd yr 16 oedd yn weddill yn bodloni'r meini prawf sylfaenol.

27. Yn fewnol, gwnaethom dderbyn ceisiadau gan 384 o bobl, yr oedd 12 (3.1%) ohonynt yn gofyn am gyfweliad gwarantedig. Cafodd naw o'r rheini eu gwahodd am gyfweliad ac nid oedd y tri oedd yn weddill yn bodloni'r meini prawf sylfaenol.

Polisïau cydraddoldeb

28. Fel rhan o'r gwaith Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle, gwnaethom adolygu ein polisïau allweddol er mwyn sicrhau bod yr iaith a ddefnyddir yn llwyr gynhwysol ar gyfer ein holl staff. Enghreifftiau o hyn oedd sicrhau bod y polisi mabwysiadu yn gynhwysol o ran cyplau o'r un rhyw, gan osgoi enghreifftiau o 'ef/hi' a'u cyfnewid am dermau nad ydynt yn benodol o ran rhyw megis 'hwy' neu 'nhw'.
29. Rydym wedi creu a chyhoeddi cyfres o [Ganllawiau Cyflym ar Drawsrywedd](#) ar ein mewnrwyd, sydd wedi'u hanelu at bobl draws, eu rheolwyr, ein gweithwyr adnoddau dynol proffesiynol a chydweithwyr. Mae'r canllawiau hyn yn gyflenwol i'n polisïau ac yn defnyddio iaith sy'n fwy sgysiol.
30. Mae adolygu polisïau yn broses parhaus a bydd y gwaith yn parhau i sicrhau eu bod nhw, ac unrhyw bolisïau newydd, yn cael eu geirio a'u defnyddio mewn modd cynhwysol.

Y cyfryngau cymdeithasol (cydraddoldeb)

Amrywiaeth yn y Cyfryngau Cymdeithasol 2018



DIWRNODAU A NODWYD: 7

Diwrnod Rhyngwladol y Menywod
Diwrnod Gwelededd Traws
Diwrnod Gwelededd Lesbiaidd
Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia
Pride
Diwrnod Gwelededd Deurywiol
Diwrnod Coffa Traws

38,508
O BOBL
WEDI'U CYRRAEDD



635
o sylwadau a
rhaniadau

558 o hoffterau



295 o ymatebion caru



480 o ymweliadau â'r proffil



24 o ymweliadau â'r proffil



Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2018

31. Rydym wedi ailadrodd ein dadansoddiad o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2018 ac wedi adrodd bod ein prif ffigur nawr yn 4.8%. Yn y DU, mae'r bwlch cyflog wedi gostwng o 10.5% yn 2011 i 8.6% yn 2018 (Swyddfa Ystadegau Gwladol), ond mae'n parhau i fod yn bositif o ran gwerth – sy'n golygu bod dynion ar gyfartaledd yn cael eu talu'n fwy na menywod.

Crynodeb o Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Cyfoeth Naturiol Cymru

31 Mawrth	Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Gwahaniaeth
2016	7.8%	-----
2017	5.5%	↓ 2.3%
2018	4.8%	↓ 0.7%

32. Mae ein data yn fyw ar [Wasanaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau](#) Gov.UK yn ogystal â thudalennau ein gwefan ein hunain yn unol â deddfwriaeth ac mae'n cynnwys dadansoddiad o nifer y menywod a dynion fesul chwarterl.

	Nifer y gweithwyr	
	Gwryw	Benyw
Uchaf	293	177
Canol uchaf	288	183
Canol isaf	229	242
Isaf	256	215

Hamdden, addysg, iechyd a llesiant

Gwreiddio hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a mynediad cynhwysol (cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant) i'r awyr agored

33. Cafodd yr Ymddiriedolaeth Synhwyrdd ei chomisiynu ar ddechrau 2018 i gynnal tri digwyddiad hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ledled Cymru ar gyfer staff Cyfoeth Naturiol Cymru a leolir ar safleoedd â chylch gwaith hamdden, er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i staff am arfer gorau. Cafodd yr hyfforddiant dderbyniad da ac rydym yn gweithio nawr ar ddatblygu rhaglen hyfforddiant ar gyfer yr holl

staff sy'n ymwneud ag ymwelwyr a polisi rheoli adnoddau naturiol â chylch gwaith hamdden fel ei fod ar gael i staff yn ehangach.

Datblygu dull gwybodaeth cynhwysol i'r awyr agored ar gyfer ymwelwyr anabl

34. Rydym yn gweithio gyda sefydliad elusennol o'r enw Experience Community i ddatblygu ffurfiau ar wybodaeth sy'n weledol ac yn arloesol am lwybrau di-rwystr mwy heriol. Dylai'r dull hwn alluogi pobl i wneud penderfyniadau gwybodus ynglŷn ag a yw llwybr yn addas ar eu cyfer a'u cyfarpar cyn cychwyn.
35. Wrth roi hyder i ddefnyddwyr, rydym yn cyfrannu tuag at gynnydd mewn cyfranogiad ymysg grwpiau o bobl sy'n cael eu gadael allan yn aml. Rydym yn treialu'r dull ar safleoedd Cyfoeth Naturiol Cymru dethol, gan ystyried opsiynau wedi'u costio ar gyfer gwybodaeth weledol, o lwybrau lluniau i ffurfiau amrywiol o ddeunydd ffilm sy'n dangos arwyneb, lled a graddiant llwybrau i ymwelwyr yn ogystal â phwyntiau o ddiddordeb – dylunnir hyn er mwyn ychwanegu gwerth i'r wybodaeth yr ydym yn ei darparu yn y testun.
36. Mae ehangu cyfleoedd ar gyfer pobl ag anableddau fel eu bod yn gallu mwynhau bod yn yr awyr agored mewn amgylcheddau mwy heriol yn ategu'r gwaith rydym yn ei wneud i hyrwyddo llwybrau byrrach hygyrch ar dir a berchnogir ac a reolir gan Cyfoeth Naturiol Cymru.

Llefydd i ymweld â nhw ar gyfer pob gallu

37. Mae gan lawer o Warchodfeydd Natur Cenedlaethol a choetiroedd Cyfoeth Naturiol Cymru lwybrau a chanolfannau ymwelwyr hygyrch, yr ydym yn eu hyrwyddo ar ein gwefan. Y mae tudalen ar gael nawr sy'n dangos ym mhle y mae'r rhain yn ôl rhanbarthau daearyddol:
<https://naturalresources.wales/days-out/things-to-do/all-ability-activities/?lang=cy>
38. Mae Garwnant wedi ymddangos yn y rhifyn diweddaraf o The Rough Guide to Accessible Britain a gobeithiwn y byddwn yn gweld mwy o'n safleoedd yn cael eu hychwanegu mewn rhifynnau yn y dyfodol.

Gwasanaeth cwsmeriaid

39. Yn gynharach yn y flwyddyn ariannol hon, gwnaethom gynnig dau le hyfforddiant i'n staff yn y Ganolfan Cyswllt Cwsmeriaid, a oedd wedi'u darparu gan Stonewall Cymru o dan yr enw [Cyflenwi Gwasanaeth Cynhwysol](#).

40. Mae'r rhaglen undydd yn weithdy sy'n cael ei gyflenwi gan Wasanaeth Gwybodaeth Stonewall ar gyfer sefydliadau yng Nghymru â rhwymedigaethau o ran cyflenwi gwasanaeth. Datblygwyd y gweithdy hwn ar gyfer staff ar y llinell flaen neu mewn rolau ymgynghorol neu ddarparu gwasanaeth perthnasol eraill, a'r bwriad yw llywio'r gwaith rydym yn ei wneud er mwyn cyflenwi gwasanaethau cynhwysol a grymuso staff i gymryd camau er mwyn gweithredu arfer da.
41. Yn dilyn llwyddiant yr hyfforddiant hwn, sydd bellach wedi'i basio ymlaen i eraill yn nhîm y Ganolfan Cyswllt Cwsmeriaid, rydym wedi cynnal gweithdy tebyg yn ein swyddfa ym Mangor ar gyfer ein staff TGCh sy'n delio â chwsmeriaid mewnol.

Laniardiau 'Byddwch yn chi'ch hun'

42. Ar ddiwedd 2018, cawsom nifer o laniardiau amrywiaeth sydd wedi'u cynhyrchu'n ddwyieithog gyda'r geiriau '*Byddwch yn chi'ch hun / Be Yourself*' wedi'u hysgrifennu arnynt. Trwy annog staff i'w gwisgo, gallwn greu datganiad sydd hyd yn oed yn fwy gweladwy fod Cyfoeth Naturiol Cymru yn gefnogol o'n hymrwymadau ar gyfer cyfartaledd, amrywiaeth a chynhwysiant. Lansiwyd y rhain yn y diwrnod #TîmCNC yn Aberystwyth ym mis Hydref.



Rhwydweithiau staff

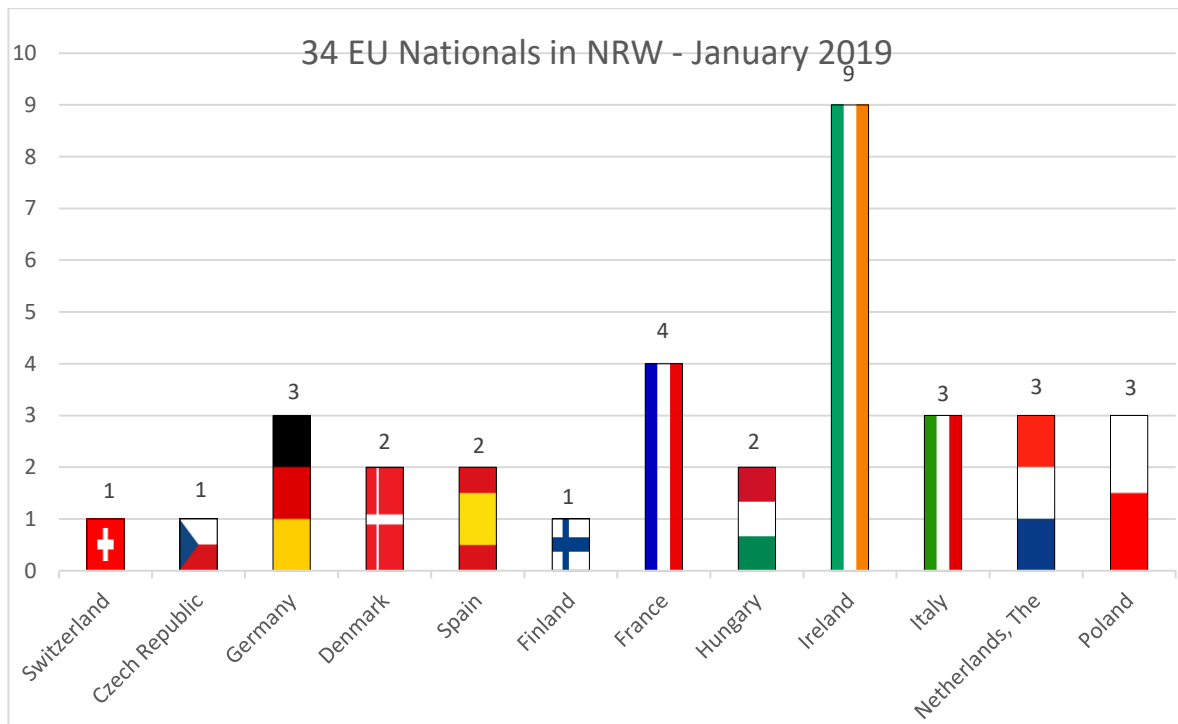
43. Mae ein rhwydweithiau staff yn parhau i fod yn weithredol ac yn iach. Fel sefydliad, rydym yn parhau i gael ein herio'n gynhyrchiol dros faterion sy'n codi'n achlysurol. Enghraifft o hyn yw ein cydweithio parhaus gyda'r

Rhwydwaith Cydraddoldeb a Menywod ynghylch ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

44. Yn hwyr ym mis Hydref 2018, gwnaethom gynnal ein dydd #TîmCNC cyntaf yn Aberystwyth. Diwrnod ar gyfer gwneud Cyfoeth Naturiol Cymru yn sefydliad y gallwn ni i gyd ymfalchïo ynddo ... lle rydym i gyd yn teimlo ein bod yn perthyn a gyda'n gilydd, gan wneud gwahaniaeth i'r amgylchedd ac i bobl Cymru.
45. Roedd gan ein rhwydweithiau staff lefydd ym 'marchnad #TîmCNC' ar y diwrnod a gwnaethant ymgysylltu wyneb-yn-wyneb â'n pobl, gan roi cyfle iddynt ddysgu mwy am yr hyn y mae ein rhwydweithiau staff yn cymryd rhan ynddo a sut i gymryd rhan drostynt eu hunain.

Gwladolion yr UE a Brexit

46. Er nad yw'n rhwydwaith staff a 'gydnabyddir yn swyddogol', mae ein haelodau o staff sy'n gwladolion o'r UE ac a allai gael eu heffeithio gan Brexit wedi creu grŵp cyfryngau cymdeithasol Yammer i gynnig cyd-gefnogaeth a thrafodaeth wrth i fanylion am Brexit ddod yn fwy clir.
47. Mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn edrych ar ffyrdd y gallwn gefnogi'r grŵp hwn fwy ac rydym wedi mentro i drafod pwnc ffioedd setliad gyda Llywodraeth Cymru. Mae'r ffioedd hyn wedi'u dileu bellach (Ionawr 2019). Yn ogystal, rydym wedi ymchwilio i ganllawiau gan Gov.UK a'u gwneud ar gael trwy dudalen mewnwyd benodol ac rydym yn ymgysylltu'n weithredol â staff trwy grŵp Yammer Gwladolion yr UE.



Grŵp Defnyddwyr a Gynorthwyr (TG a Theleffoni)

48. Mae gennym nifer o staff sy'n defnyddio technoleg gynorthwyol 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 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.
49. 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.

Y Gymdeithas Gristnogol

50. Trwy gydol 2018, roedd y rhwydwaith yn gweithio trwy gyfres astudio'r Beibl a enwir yn 10+, sy'n edrych ar bob un o'r Deg Gorchymyn. Mae'r astudiaethau hyn yn helpu i ganolbwyntio ar dair agwedd: ffydd, gonestrwydd a chariad. Mae'r astudiaethau yn delio â materion bywyd go iawn, gan dorri rhwystrau i lawr a helpu pobl i fod yn onest gyda'i gilydd.
51. Mae aelodau'r rhwydwaith yn teimlo eu bod yn ffodus eu bod mewn gweithle sy'n deall ac yn annog amrywiaeth. Ers sefydlu ein Cymdeithas

Gristnogol, mae'r aelodau wedi bod yn gweithio i greu lle cynhwysol lle gall staff deimlo'n ddiogel, cymryd rhan mewn trafodaethau am fywyd a dysgeidiaeth Iesu Grist, a theimlo eu bod yn cael eu cynorthwyo i weddio.

Cyfeillion Dementia

52. Mae ein cenhadaeth yn parhau i ddod yn sefydliad dementia gyfeillgar ac mae'r Gymdeithas Alzheimer's dal yn fodlon â'n cynnydd.
53. Trwy gydol y flwyddyn, rydym wedi cyflenwi sesiynau gwybodaeth cyfeillion dementia pellach ar gyfer staff, rydym wedi tyfu aelodaeth Cyfeillion Dementia ar Yammer, a chawsom hwyl wrth ddathlu diwrnod teisennau cwpan a diwrnod y coblynnod er mwyn codi ymwybyddiaeth ac arian ar gyfer ymchwil i ddementia. Rydym hefyd yn cyhoeddi cyfres o dudalennau mewnwyd o amgylch adnoddau naturiol ac iechyd, gan gynnwys adran ar dyfu'n hŷn yn iach sy'n cyfeirio at ddementia, er mwyn hysbysu a chefnogi ein staff sy'n mynychu trafodaethau perthnasol ar Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a gyda phartneriaid eraill.
54. Yn allanol, rydym wedi parhau â'n gwaith i weithio ar brosiect Coetir Ysbryd y Llynfi, yn ogystal ag arwain dau brosiect newydd dementia gyfeillgar ar ran Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Caerdydd. Mae'r rhain yn datblygu llwybr cerdded cylchol caeedig yn Noc Dwyrain Bute, gan ymgorffori rhan o Lwybr Arfordir Cymru y mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn ei rheoli yn y lleoliad hwn, ac adolygu cyfleusterau megis cyfeirbwyntiau, seddi a byrddau gwybodaeth ym Mharc Gwledig Cosmeston. Disgwylir i'r ddau gael eu cwblhau erbyn diwedd mis Mawrth 2019.
55. Ar gyfer trydedd flwyddyn ein hachrediad, sef ein blwyddyn olaf, byddwn yn parhau i adolygu cyfleusterau ein canolfannau ymwelwyr er mwyn sicrhau ein bod yn cynnig amgylchedd croesawgar ar gyfer ymwelwyr sy'n byw gyda dementia, ochr yn ochr ag ystyriaethau mynediad eraill. Yn ogystal, rydym yn ystyried y ffordd orau o rannu'r hyn rydym wedi'i ddysgu am fod yn ddementia gyfeillgar gyda phartneriaid eraill, er mwyn adeiladu ar ein huchelgais ar gyfer rhagoriaeth yn y maes hwn.



Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Menywod

56. Maes gwaith allweddol ar gyfer y Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau a Menywod yw cefnogi Cyfoeth Naturiol Cymru i ddod o hyd i

ffyrdd newydd o archwilio'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n galonogol gweld y bwlch yn cau blwyddyn ar ôl blwyddyn ond mae dal angen i ni archwilio ymhellach er mwyn nodi'r rhesymau gwaelodol, er mwyn helpu gyda syniadau newydd lle y gallwn roi mwy o sylw i wahaniaethau.

Calon, y rhwydwaith i staff LHDT+

57. Mae ein Rhwydwaith Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol (LHDT) wedi'i ail-frandio ac mae bellach yn cael ei adnabod fel 'Calon'. Y rheswm ar gyfer gwneud y newid hwn oedd cael brand mwy cadarn ar gyfer y rhwydwaith ac, o ganlyniad, cafwyd ail-lansiad a gyriant aelodaeth ym mis Mai 2018 i gyd-fynd â'r Diwrnod Cenedlaethol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia. Yn ogystal, gwnaeth aelodau weithio ar ein cyflwyniad Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall ac maent wedi cydweithio'n eang ledled Cyfoeth Naturiol Cymru i gael y dystiolaeth ofynnol. Mae'r gwaith hwn hefyd wedi helpu i ledaenu ymwybyddiaeth am y rhwydwaith a'i ddiben. Ochr yn ochr â'r cyflwyniad ysgrifenedig, cynhaliwyd arolwg staff, a wnaeth gynnig cyfle i'n holl bobl, waeth beth yw eu cyfeiriadedd rhywiol neu eu hunaniaeth o ran rhywedd, ddweud wrth Stonewall sut maent yn teimlo am gynwysoldeb o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru.

58. Yn 2018, gwnaethom gymryd rhan ym mharêd Pride Cymru yn ystod dathliadau'r penwythnos yng Nghaerdydd am y tro cyntaf yn ein rhinwedd ein hunain, gyda chynrychiolwyr o nifer o feysydd gwahanol y sefydliad yn cymryd rhan.



Baneri o'r chwith i'r dde: Trawsrywedd, Deurywiol ac Anrhywiol

59. Fel rhan o sesiynau rhwydweithio 'y farchnad' yn niwrnod #TîmCNC mis Hydref diwethaf, mae'r rhwydwaith wedi cynnal gyriant aelodaeth arall mewn ymgais i gynnwys fwy o staff LHDT+ a chynghreiriaid. Her sydd wedi wynebu'r rhwydwaith yw ymgysylltu â staff i'w cael i gymryd rhan yn y rhwydwaith yn ogystal â'u 'swyddi bob dydd'.

Rhwydwaith Staff Mwslimaidd

60. Ers lansio Rhwydwaith Staff Mwslimaidd Cyfoeth Naturiol Cymru, rydym wedi derbyn llawer o adborth cadarnhaol, sydd wedi ein gyrru i eisiau gwthio'r rhwydwaith ymhellach a gwneud pethau cyffrous yn y misoedd nesaf a fydd yn dangos i'n rhanddeiliaid fod gan Cyfoeth Naturiol Cymru amrywiaeth, ei fod yn gyflogwr cyfle cyfartal, a'i fod yn gwerthfawrogi staff gwaeth beth fo'u cefndir crefyddol.
61. Yn 2018, aethom â grŵp bychan o bobl i fosg lleol a oedd yn cynnal prosiect 'Dewch i fwyta gyda ni', lle gwnaeth gweithwyr Cyfoeth Naturiol Cymru gael eu tywys o amgylch mosg, cael dealltwriaeth fer o Islam a chlywed yr Adhan (galw i weddio) cyn iddynt gael torri'r ympryd gyda bwyd yn ystod mis Ramadan.



Staff Cyfoeth Naturiol Cymru yn ymweld â mosg lleol

62. Ers agor ein hystafell weddi/myfyrdod yn Nhŷ Cambria, mae ein swyddfa yn Llandarcy wedi gwneud yr un peth. Gobeithiwn, lle mae gofod yn caniatáu, y bydd swyddfeydd eraill yn gwneud yr un fath gyda chymorth y timau cyfleusterau lleol.

Dadansoddiad oedran

	Adroddiad Blynnyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynnyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ion 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ion 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
<25	26	1.3%	↓	61	3%	↑	48	2%	↑	47	2%	↓	57	3%	↑	56	3%	↓
25-35	351	17%	↓	393	19%	↑	354	19%	↓	337	18%	↓	345	18%	↑	329	17%	↓
35-45	635	31%	↓	646	32%	↑	606	32%	↓	596	32%	↓	596	31%	→	582	30%	↓
45-55	632	31%	↑	626	31%	↓	594	31%	→	594	32%	→	596	31%	↑	628	32%	↑
55-65	347	17%	↑	284	14%	↓	253	13%	↓	264	14%	↓	291	15%	↑	324	16%	↑
65+	29	1.4%	↑	11	0.5%	↓	10	0.5%	↓	11	0.6%	↑	17	0.9%	↑	20	1%	↑

Dadansoddiad anabledd

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
Nac oes	30%			49%	↑		55%	↑		56%	↑		61%	↑		64%	↑	
Oes	1.9%	↓		2.1%	↑		2.5%	↓		2%	→		2.9%	↑		3.3%	↑	
Byddai'n well gen i beidio â dweud	68%	↑		48%	↓		41%	↓		41%	↓		36%	↓		35%	↓	
Rhagolwg staff anabl gan dybio dychweliad 100%	5.8%			3.6%	↓		3.8%	↑		4.2%	↑		4.57%	↑		4.63%	↑	

Dadansoddiad rhywedd

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
Gwryw	1,163	57.6%	→	1,157	57.2%	↓	1,065	57.1%	↓	1,055	57.1%	→	1,071	56.3%	↓	1,079	55.6%	↓
Benyw	857	42.4%	→	864	42.8%	↑	800	42.9%	↑	794	42.9%	→	831	43.7%	↑	860	44.4%	↑
Menywod mewn rolau arweinyddiaeth	19	28%	↑	18	27%	↓	17	30%	↑	9	29%	↓	11	36.7%	↑	10	34.5%	↓

Dadansoddiad cyfeiriadedd rhywiol

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod yn bobl lesbiaidd, hoi neu ddeurywiol				45	2.2%		42	2.3%	↑	39	2.1%	↓	42	2.2%	↑	47	2.4%	↑
Heterorywiol				901	45%		938	50%	↑	944	51.1%	↑	1,058	55.6%	↑	1,101	56.8%	↑
Menyw hoiw/lesbiaidd				10	0.49%		10	0.54%	↑	10	0.54%	→	13	0.68%	↑	15	0.77%	↑
Dyn hoiw				11	0.54%		10	0.54%	→	9	0.49%	↓	10	0.53%	↑	11	0.57%	↑
Deurywiol				17	0.8%		15	0.8%	↓	12	0.6%	↓	9	0.5%	↓	11	0.6%	↑
Arall				7	0.3%		7	0.4%	↑	8	0.4%	→	10	0.5%	↑	10	0.5%	→
Byddai'n well gen i beidio â dweud				1,075	53%		885	47%	↓	866	46.8%	→	802	42.2%	↓	791	40.8%	↓
Rhagolwg o staff lesbiaidd, hoiw a deurywiol gan dybio dychweliad 100%				4.8%			4.2%		↓	4.0%		↓	4.00%		→	4.04%		↑

Dadansoddiad statws priodol

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
% y gweithlu sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil				1,07 4	53.1%		998	53.5%	↑	992	53.7%	↑	998	52.5%	↓	1,02 4	52.8%	↑
Priod				1,06 8	52.8%		995	53.4%	↑	989	53.5%	↑	993	52.2%	↓	1,01 7	52.4%	↑
Sengl				710	35.1%		656	35.2%	↑	644	34.8%	↓	682	35.9%	↑	679	35.0%	↓
Cyd-fyw				107	5.3%		98	5.3%	→	98	5.3%	→	110	5.8%	↑	117	6.0%	↑
Wedi ysgaru				74	3.7%		63	3.4%	↓	65	3.5%	↑	67	3.5%	→	76	3.9%	↑
Wedi gwahanu				16	0.8%		17	0.9%	↑	17	0.9%	→	14	0.7%	↓	13	0.7%	→
Partneriaeth sifil				6	0.3%		3	0.2%	↓	3	0.2%	→	5	0.3%	↑	7	0.4%	↑
Gweddw				11	0.5%		5	0.3%	↓	5	0.3%	→	4	0.2%	↓	4	0.2%	→
Anhysbys				29	1.4%		28	1.5%	↑	28	1.5%	→	27	1.4%	↓	26	1.3%	↓

Absenoldeb beichiogrwydd a mamolaeth

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
% y staff ar absenoldeb mamolaeth	37	1.83%		36	1.78%	↓	25	1.34%	↓	33	1.78%	↑	30	1.58%	↓	25	1.29%	↓

Dadansoddiad ethnigrwydd (hil)

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
% y staff sy'n nodi eu bod yn bobl dduon neu o leiafrif ethnig	25	1.2%		23	1.1%	↓	29	1.6%	↑	28	1.51%	↓	29	1.52%	↑	27	1.39%	↓
Gwyn	1,694	83.9%		1,025	50.7%	↓	1,061	56.9%	↑	1,068	57.8%	↑	1,196	62.9%	↑	1,253	64.6%	↑
Grwpiau ethnig cymysg/lluosog	5	0.2%		10	0.5%	↑	12	0.6%	↑	11	0.6%	↓	10	0.5%	↓	10	0.5%	→
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	12	0.6%		9	0.4%	↓	12	0.6%	↑	12	0.6%	→	11	0.6%	→	10	0.5%	↓
Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Du Prydeinig	3	0.1%		1	0.0%	↓	2	0.1%	↑	2	0.1%	→	2	0.1%	→	2	0.1%	→
Grŵp ethnig arall	5	0.2%		3	0.1%	↓	3	0.2%	↑	3	0.2%	→	5	0.3%	↑	4	0.2%	↓
Byddai'n well gen i beidio â dweud	301	14.9%		973	48.1%	↑	775	41.6%	↓	753	40.7%	↓	678	35.6%	↓	660	34.0%	↓
Rhagolwg o staff du ac o leiafrifoedd ethnig gan dybio dychweliad 100%	1.4%			2.2%			2.6%			2.54%			2.52%			2.26%		

Dadansoddiad crefydd, cred neu ddi-gred

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
% y staff sy'n nodi eu crefydd, cred neu ddi-gred	474	23.5%		505	25.0%	↑	519	27.8%	↑	521	28.2%	↑	561	29.5%	↑	579	29.9%	↑
Nid oes gen i unrhyw ffydd neu gred	2	0.1%		364	18.0%	↑	377	20.2%	↑	375	20.3%	↓	430	22.6%	↑	455	23.5%	↑
Mae gen i ffydd neu gred	474	23.5%		505	25.0%	↑	519	27.8%	↑	521	28.2%	↑	561	29.5%	↑	579	29.9%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud	1,544	76.4%		1,152	57.0%	↓	969	52.0%	↓	953	51.5%	↓	911	47.9%	↓	905	46.7%	↓
Agnostig				45	8.9%	↑	53	10.2%	↑	54	10.4%	↑	63	11.2%	↑	65	11.2%	→
Anglicanaidd				79	15.6%	↑	83	16.0%	↑	84	16.1%	↑	88	15.7%	↓	95	16.4%	↑
Anffyddiwr				83	16.4%	↑	76	14.6%	↓	75	14.4%	↓	81	14.4%	→	86	14.9%	↑
Bwdhaidd				3	0.6%	↓	3	0.6%	→	3	0.6%	→	7	1.2%	↑	7	1.2%	→
Catholig				49	9.7%	↑	49	9.4%	↓	48	9.2%	↓	50	8.9%	↓	53	9.2%	↑
Hindŵaidd				4	0.8%	↑	4	0.8%	→	4	0.8%	→	4	0.7%	↓	4	0.7%	→
Dyneiddiwr				10	2.0%	↑	9	1.7%	↓	9	1.7%	→	12	2.1%	↑	12	2.1%	→
Iddewiaeth				1	0.2%	→	1	0.2%	→	1	0.2%	→	1	0.2%	→	1	0.2%	→
Islam				2	0.4%	↑	3	0.6%	↑	3	0.6%	→	4	0.7%	↑	3	0.5%	↓
Enwad Cristnogol arall				154	30.5%	↓	161	31.0%	↑	163	31.3%	↑	170	30.3%	↓	170	29.4%	↓
Paganaidd				5	1.0%	↑	6	1.2%	↑	6	1.2%	→	7	1.2%	→	7	1.2%	→
Protestannaidd				47	9.3%	↑	45	8.7%	↓	44	8.4%	↓	45	8.0%	↓	46	7.9%	↓

Rastaffaraidd				2	0.4%	↑	2	0.4%	→	2	0.4%	→	2	0.4%	→	2	0.3%	↓
Unrhyw grefydd neu gred arall				21	4.2%	↑	24	4.6%	↑	25	4.8%	↑	27	4.8%	→	28	4.8%	→

Gallu Cymraeg

	Adroddiad Blynnyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynnyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
% y staff sydd wedi datgan eu bod yn gallu cyfathrebu trwy gyfrwng y Gymraeg ar wahanol lefelau				1,411	69.8%		1,484	79.6%	↑	1,488	80.5%	↑	1,667	87.6%	↑	1,694	87.4%	↓
Dim dealltwriaeth o'r Gymraeg				65	4.4%		72	4.6%	↑	70	4.5%	↓	71	4.1%	↓	64	3.6%	↓
Gallu ynganu ymadroddion ac enwau Cymraeg sylfaenol				608	41.2%		663	42.6%	↑	662	42.5%	↓	739	42.5%	→	745	42.4%	↓
Gallu llunio brawddegau Cymraeg sylfaenol				345	23.4%		341	21.9%	↓	345	22.1%	↑	394	22.7%	↑	391	22.2%	↓
Gallu trafod rhai materion gwaith yn hyderus				92	6.2%		96	6.2%	↑	99	6.4%	↑	112	6.4%	→	128	7.3%	↑
Rhugl ar lafar yn y Gymraeg				164	11.1%		169	10.9%	↑	169	10.8%	↓	193	11.1%	↑	198	11.3%	↑
Rhugl yn y Gymraeg ar lafar ac yn ysgrifenedig				202	13.7%		215	13.8%	↑	213	13.7%	↓	229	13.2%	↓	232	13.2%	→

Staff sydd wedi cwblhau datganiad Lefel y Gymraeg MyNRW				1,476	73.0%		1,556	83.4%	↑	1,558	84.3%	↑	1,738	91.4%	↑	1,758	90.7%	↓
Heb gwblhau datganiad				545	27.0%		309	16.6%	↓	291	15.7%	↓	164	8.6%	↓	181	9.3%	↑

Dadansoddiad o gyfrifoldebau gofalu

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
Â chyfrifoldeb gofalu				376	18.6%		411	22.0%	↑	412	22.3%	↑	458	24.1%	↑	477	24.6%	↑
Dim cyfrifoldeb gofalu				566	28.0%		574	30.8%	↑	575	31.1%	↑	661	34.8%	↑	692	35.7%	↑
Byddai'n well gen i beidio â dweud				1,079	53.4%		880	47.2%	↓	862	46.6%	↓	783	41.2%	↓	770	39.7%	↓

O'r rheini â chyfrifoldeb gofalu																		
Prif ofalwr am blentyn/plant anabl				10	2.66%	•	11	2.68%	↑	11	2.67%	↓	10	2.18%	↓	9	1.89%	↓
Prif ofalwr am oedolyn anabl (18 oed a hŷn)				10	2.7%	•	10	2.4%	↓	10	2.4%	→	10	2.2%	→	10	2.1%	↓
Prif ofalwr am blentyn/plant (iau na 18 oed)				255	67.8%	•	286	69.6%	↑	286	69.4%	↓	319	69.7%	↑	324	67.9%	↑
Prif ofalwr am unigolyn hŷn (65+)				17	4.5%	•	15	3.6%	↓	14	3.4%	↓	15	3.3%	↑	21	4.4%	↑
Gofalwr eilaidd				57	15.2%	•	59	14.4%	↑	60	14.6%	↑	65	14.2%	↑	71	14.9%	↑
Cyfrifoldebau gofalu lluosog				27	7.2%	•	30	7.3%	↑	31	7.5%	↑	39	8.5%	↑	42	8.8%	↑

Dadansoddiad o hunaniaeth genedlaethol

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
Cymreig				512	25%		544	29%	↑	542	29%	→	599	31.5%	↑	640	33.0%	↑
Saesnig				64	3.2%		63	3.4%	↑	65	3.5%	↑	74	3.9%	↑	81	4.2%	↑
Albanaidd				14	0.7%		14	0.8%	↑	14	0.8%	→	13	0.7%	↓	13	0.7%	→
Gwyddel/Gwyddel es o Ogledd lwerddon				3	0.1%		4	0.2%	↑	4	0.2%	→	4	0.2%	→	3	0.2%	→
Prydeinig				482	24%		496	27%	↑	499	27%	→	551	29.0%	↑	566	29.2%	↑
Arall				34	1.7%		35	1.9%	↑	35	1.9%	→	42	2.2%	↑	39	2.0%	↓
Byddai'n well gen i beidio â dweud				912	45.1%		709	38.0%	↓	690	37.3%	↓	619	32.5%	↓	597	30.8%	↓

Trefniadau gweithio

	Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Chwefror 15 (2,020 o staff)			Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ionawr 16 (2,021 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Medi 16 (1,865 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 17 (1,849 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Ionawr 18 (1,902 o staff)			Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Rhagfyr 18 (1,939 o staff)		
Amser llawn	1,712	84.8%		1,703	84.3%	↓	1,565	83.9%	↓	1,544	83.5%	↓	1,597	84%	↑	1,620	84%	↑
Rhan-amser	308	15.2%		318	15.7%	↑	300	16.1%	↑	305	16.5%	↑	305	16%	↓	319	16%	↑

O'r rheini a ddatgelodd trefniant gwaith																		
Amser llawn - Gwryw	1,108	54.9%		1,100	54.4%	↓	1,007	54.0%	↓	992	53.7%	↓	1,007	52.9%	↑	1,017	52.4%	↓
Amser llawn - Benyw	604	29.9%		603	29.8%	↓	558	29.9%	↓	552	29.9%	→	590	31.0%	↑	603	31.1%	↑
Rhan-amser - Gwryw	55	2.7%		57	2.8%	↑	58	3.1%	↑	63	3.4%	↑	64	3.4%	↑	62	3.2%	↓
Rhan-amser - Benyw	253	12.5%		261	12.9%	↑	242	13.0%	↑	242	13.1%	↑	241	12.7%	↓	257	13.3%	↑

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb 2018/19

	Nodau	Camau gweithredu	Mesuriad	Erbyn diwedd	Cyfrifol	Statws Coch Melyn Gwyrdd
1	Sicrhau bod dealltwriaeth dda o anghenion cydraddoldeb unigolion (y mae eu nodweddion wedi eu gwarchod gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) a'u bod yn cael sylw. Er ein bod yn gweithio i ddarparu'r gorau y gallwn i bawb, rydym yn edrych yn benodol ar effeithiau posibl ar y rheini â nodweddion gwarchodedig ac rydym hefyd yn cynnwys y rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol tlotach.	Ymgysylltu'n weithredol â phobl a chymunedau i ddeall yn well rhwystrau i gael mynediad at wasanaethau yr ydym yn eu darparu a, phan fo'n berthnasol, gweithio mewn partneriaeth â defnyddwyr gwasanaeth o grwpiau gwarchodedig, yn fewnol ac yn allanol, a datblygu strategaethau i fynd i'r afael â rhwystrau.	1 – Cofnodi trwy asesu effaith ein hymgysylltiad â phobl a chymunedau i ddeall yn well rhwystrau iddynt gael mynediad at y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu. Byddwn yn rhannu ein dysgu ar draws y sefydliad i alluogi gweithio partneriaeth gwell ac i ddatblygu strategaethau i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau neu gyfleoedd a ganfyddir.	Parhaus	Cyfoeth Naturiol Cymru gyfan	Gwyrdd
Adolygiad – 1 - Mae cynnydd da wedi'i wneud gyda'r cam gweithredu hwn ac esiampl ddiweddar o arfer gorau oedd ein hadolygiad o saethu ar dir Cyfoeth Naturiol Cymru a thir yr ydym yn ei reoli. Fel rhan o'r broses ymgynghori, gwnaethom gynnwys monitro amrywiaeth i sicrhau ein bod yn ymgysylltu â chymunedau nodweddion gwarchodedig. O'r data a dderbyniwyd, rydym yn hyderus bod cynulleidfaoedd eang wedi ymateb i'r ymgynghoriad a arweiniwyd gan Chris Tucker (Cynghorydd Coedwigaeth Technegol - Cydnerthedd). Llwyddom i rannu'r ymatebion yn ôl rhywedd, oedran, hunaniaeth genedlaethol, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac ethnigrwydd, a roddodd hyder i ni fod ein hymgynghoriad wedi cyrraedd ein cynulleidfaoedd bwriadedig.						
2	Ymsefydlu ystyriaeth o reoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy ym mhopeth yr ydym yn ei wneud, gan gefnogi sut yr ydym yn gweithio ac ymgysylltu ag eraill i fynd i'r afael â heriau a manteisio ar	Byddwn yn cyfrannu'n llawn at waith y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus gan ddefnyddio ein Datganiad Llesiant ac yn cyflawni o ran naw egwyddor rheoli	2 – Byddwn wedi cyfrannu at yr asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob un o'r 20 o gynlluniau llesiant lleol, fel ein bod yn sicrhau bod	Wrth i gynlluniau gael eu datblygu	Rheolwr prosiectau Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus	Gwyrdd

	gyfleoedd. Drwy'r gwaith hwn, bydd pobl Cymru yn gweld gwelliannau iechyd a llesiant trwy gydweithredu sector cyhoeddus.	adnoddau naturiol yn gynaliadwy.	anghenion pawb, beth bynnag fo'u cefndiroedd, yn cael eu hystyried. 3 – Byddwn yn adrodd yn benodol ar y manteision cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a enillwyd yn ein Hadroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2018/19.			
				Mawrth 19	Ymarferwyr Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus	Gwyrdd
Adolygiad – 2 a 3 - Cyhoeddwyd yr 19 Cynllun Llesiant Lleol i gyd yng Ngwanwyn 2018. Er bod gan yr awdurdod lleol y cyfrifoldeb goruchwyllo dros hyn fel arfer, rydym wedi cyfrannu at yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel un o'r pedwar partner statudol. Gwnaethom ddarparu adborth ysgrifenedig i bob Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus yng Ngwanwyn 2018. Mae'r broses wedi sicrhau bod yr egwyddorion rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy a'n hamcanion llesiant yn cael eu defnyddio ym mhob un o'r 19 Cynllun Llesiant Lleol.						
3	Gwella sut yr ydym yn darparu gwasanaethau trwy newid siâp ein sefydliad.	Byddwn yn cynorthwyo gwaith ar ddyluniad y sefydliad i ystyried a mynd i'r afael â materion a godir mewn asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb. Bydd cyfnod nesaf y Rhaglen Pwyslais ar Gwsmeriaid yn cynnig amrywiaeth o gyfleoedd i staff helpu i siapio ein gwelliannau i wasanaethau. Byddwn yn asesu ein lefel o	4 – Cynnal asesiad effaith ar gydraddoldeb dyluniad y sefydliad i sicrhau nad ydym yn rhoi pobl dan anfantais trwy ddylunio a newid sefydliadol. 5 – Cwblhau ein harolwg pwyslais ar gwsmeriaid, adrodd ar ei ganfyddiadau, a chymryd camau fel sy'n briodol.	Mai 18	Bwrdd Prosiect Newid Sefydliadol Rheolwr Rhoi Pwyslais ar Gwsmeriaid	Gwyrdd
				Medi 18		Gwyrdd

		gydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau ac yn mynd i'r afael â phroblemau. Byddwn yn parhau i fonitro ein cynnydd o ran ymrwymadau'r cynllun Hyder mewn Pobl Anabl, er mwyn darparu mwy i staff a chwsmeriaid anabl. Gan ddefnyddio canlyniadau ein trydydd Arolwg Pobl, byddwn yn cyflawni o ran cynlluniau gweithredu dilynol. Byddwn yn gwneud cyfleusterau ystâd Cyfoeth Naturiol Cymru yn fwy hygyrch i bawb.	6 – Ailadrodd ein hymarfer adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan chwilio am broblemau o ran cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau a mynd i'r afael â'r problemau hyn. 7 – Byddwn yn parhau i gydymffurfio 100% â chynllun sicrhau cyfweliad Hyder mewn Pobl Anabl. 8 – Cynnal sesiynau cynnwys staff i lunio cynlluniau gweithredu ar y cyd er mwyn helpu i wneud Cyfoeth Naturiol Cymru yn well lle i weithio. 9 – Pan fo'n bosibl, byddwn yn troi pob toiled un defnyddiwr yn doiledau niwtral o ran y rhywiau.	Medi 18	Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb / Rhwydwaith Cydraddoldeb rhwng y Rhywiau	Gwyrdd
				Mawrth 19		Melyn
				Medi 18	Arweinydd Tîm Recriwtio	Gwyrdd
				Mawrth 19	Grŵp Llywio Pobl a Thimau	Gwyrdd
					Rheoli Cyfleusterau	

Adolygiad –

4 – Mae'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer cynllunio'r sefydliad wedi cael ei ddrafftio ac yn parhau i gael ei adolygu wrth i gynnydd gael ei wneud o ran cynllunio'r sefydliad. Cynhaliwyd cyfarfod rhwng Rebecca Morgan (Arbenigwr Newid Adnoddau Dynol), Gemma Rogers (Cymorth Newid Adnoddau Dynol) a Samantha Carpenter (Uwch-ymgyngorydd Cydraddoldebau) i roi cyfle i arweinwyr y rhwydwaith staff drafod unrhyw bryderon ynglŷn ag effeithiau posibl ar grwpiau lleiafrifol nodweddion gwarchodedig a allai ddeilio o'r broses Cynllunio'r Sefydliad. Nodwyd camau allweddol eraill i'w hadolygu megis wrth baru rolau a Mynegi Diddordeb.

5 – Ym mis Mawrth 2018 cynhaliom, am y tro cyntaf, ddau arolwg cwsmeriaid mewn partneriaeth â'r Sefydliad Gwasanaethau Cwsmeriaid, gan fesur safonau gwasanaeth cwsmeriaid Cyfoeth Naturiol Cymru o safbwynt cwsmeriaid a staff. Mae'r data o'r arolygon hyn wedi bod yn hanfodol er mwyn helpu i lywio llinell sylfaen ar gyfer ein lefel bresennol o wasanaeth cwsmeriaid a rhoi dealltwriaeth i ni o ymagweddau a chanfyddiadau staff ynglŷn â gwasanaeth cwsmeriaid yn Cyfoeth Naturiol Cymru. Rydym wedi defnyddio'r data o'r ddau arolwg i ddatblygu a chwblhau ein strategaeth cwsmeriaid, gan gynnwys cynllun gwaith blwyddyn 1 wedi'i flaenoriaethu, sydd wedi'i gymeradwyo gan y Tîm Gweithredol a'i gadarnhau gan y Bwrdd ym mis Medi. Rydym wedi recriwtio tîm rhaglen cwsmeriaid sy'n cynnwys swyddog cymorth ac ymgysylltu penodol a swyddog cyfathrebu a marchnata i gwsmeriaid, a arweinir gan Reolwr Rhaglen Ffocws ar Gwsmeriaid. Mae'r tîm yn codi

ymwybyddiaeth o'r rhaglen a'r manteision i staff a chwsmeriaid wrth i ni gyrraedd y cam cyflawni. Cynhelir y gwaith cyflawni drwy 14 o brosiectau penodol, a bydd gan bob un ei gynllun asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ei hun a fydd yn sicrhau bod y rhaglen yn canolbwyntio ar gefnogi staff i gael y pethau sylfaenol yn gywir fel y gallwn gyflawni profiad cwsmeriaid allanol gwell ar draws chwe ffrwd gwaith y strategaeth.

6 - Casglwyd ein gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn llwyddiannus ar ein 'dyddiad cipolwg' ar 31 Mawrth 2018. Ers hynny, mae adroddiad wedi'i grynhoi a lanlwythwyd ein prif ddata ar wefan [Gov.UK](https://gov.uk) yn unol â gofynion adrodd dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae ein prif ffigurau eleni yn nodi bod dynion yn cael eu talu yn fwy ar gyfartaledd na menywod yn Cyfoeth Naturiol Cymru o 4.8%. Mae hyn yn welliant o 5.5% yn 2017 a 7.8% yn 2016. Mae'r data yn gymhleth, a bydd ein patrwm yn cael ei fonitro'n agos a'i gymharu â'n sefyllfa flaenorol, unwaith y bydd proses Cynllunio'r Sefydliad wedi'i rhoi ar waith yn hwyrach yn 2019.

7 – Yn ystod blwyddyn galendr 2018 gwnaethom barhau i gydymffurfio 100% â'n cynllun gwarantu cyfweliad 'Dau Dic' lle mae ymgeiswyr sy'n datgan eu bod ag anabledd, yn unol â diffiniad Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac yn bodloni'r meini prawf gofynnol ar gyfer y rôl y gwneir cais amdani, yn cael eu gwahodd yn awtomatig i gyfweliad.

Yn allanol gwnaethom dderbyn ceisiadau gan 903 o bobl lle gwnaeth 33 (3.7%) o bobl gais am gyfweliad wedi'i sicrhau. Gwahoddwyd 17 o'r rheini i gyfweliad ac nid oedd yr 16 oedd yn weddill yn bodloni'r meini prawf gofynnol. Yn fewnol gwnaethom dderbyn ceisiadau gan 384 o bobl ac o'r rheini gwnaeth 12 (3.1%) o bobl gais am gyfweliad wedi'i sicrhau. Gwahoddwyd 9 o'r rheini am gyfweliad ac nid oedd y tri oedd yn weddill yn bodloni'r meini prawf gofynnol.

8 - Yn dilyn ein trydydd arolwg staff, trefnwyd cyfarfod yn Aberystwyth ym mis Mawrth gyda'r Tîm Rheoli, Tîm Arwain a'r Tîm Gweithredol i archwilio gwerth posib SenseMaker ac i esbonio sut y gallwn ddefnyddio'r wybodaeth o'r ymatebion a gasglwyd gennym. Yna rhannwyd ein hymatebion SenseMaker gyda'r Tîm Rheoli, Tîm Arwain a'r Tîm Gweithredol, gan gynnwys eraill nad oeddent yn gallu mynychu'r cyfarfod. Y bwriad oedd galluogi rheolwyr unigol i rannu'r ymatebion cyffredinol yn gyfrinachol gyda'u timau mewn cyfarfodydd ymgysylltu lleol. Gellid defnyddio'r cyfarfodydd hyn i drafod yr hyn y mae ein pobl yn ei ddweud wrthym a beth a olyga'r ymatebion, ac ymhellach i drafod camau gweithredu unigol a newidiadau y gallwn ni i gyd eu gwneud i newid diwylliant ein sefydliad. Mae amseriad proses Cynllunio'r Sefydliad wedi bod yn rhwystredig i rai o'r sesiynau ymgysylltu hyn, ond mae ymatebion yr arolwg yn parhau i arwain camau gweithredu a newid ar lefel strategol yn ogystal â lleol.

Bwriedir cynnal sesiynau â staff i drafod ein gwerthoedd adnewyddedig, ymatebion y trydydd arolwg pobl (a ystyrir yn berthnasol a defnyddiol i arwain camau gweithredu a newid o hyd), pan fydd mwy o benderfyniadau Cynllunio'r Sefydliad wedi'u cyflawni a thimau'n dechrau teimlo'n fwy sefydlog.

9 - Er ein bod wedi cael blwyddyn i gwblhau'r mesuriad hwn, gwnaeth timau Rheoli Cyfleusterau ar draws ein sefydliad gwblhau hyn o fewn ychydig wythnosau a nawr mae'r holl doiledau unigol yn 'niwtral o ran y rhywiau' oni bai am Cross Hands lle ceir chwe thoiled unigol yn unig. Mae dau yn parhau i fod ar gyfer 'menywod', dau yn parhau i fod ar gyfer 'dynion' a dau yn 'niwtral o ran y rhywiau'. Mae'r newidiadau i'n cyfleusterau wedi eu derbyn yn dda ar y cyfan a chyhoeddwyd adborth gadarnhaol ar Yammer.

Yn dilyn y broses weithredu, mae ein staff anneauidd bellach yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u gwerthfawrogi. Dyfyniad – *“Mae cael toiledau niwtral o ran y rhywiau yn golygu bod gen i un peth yn llai i boeni amdano a gallaf barhau gyda'm diwrnod”*

4	Byddwn yn cynorthwyo datblygiad y sefydliad wrth iddo geisio datblygu diwylliant a ffyrdd o weithio fel y gall pobl a thimau ffynnu.	Byddwn yn gweithio i ddod yn sefydliad ystyriol o ddementia. Trwy wneud hynny, byddwn yn datblygu diwylliant sy'n deall ac yn cynorthwyo staff a allai fod wedi eu heffeithio'n uniongyrchol gan ddementia, gan ein galluogi i ddarparu gwasanaeth mwy cynhwysol i'n cymunedau lleol.	Byddwn hefyd yn cyfrannu at Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithlu Stonewall 2019.	10 – Byddwn yn parhau i weithio ar ein hachrediad ystyriol o ddementia. Bydd hwn yn cymryd tan 2020 i'w gwblhau.	Parhaus ond yn adrodd ar gynnydd ym mis Mawrth 19	Hyrwyddwr Dementia / Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl	Gwyrdd
				11 – Byddwn yn cyflwyno ein cyfraniad at Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2019 ac yn gwella ein safle presennol o 132 ^{ain} yn y DU.	Medi 18	Rhwydwaith Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a mwy Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl Caffael	Coch

Adolygiad –

10 – Mae Sioni Davies yn ein swyddfa ym Mwcle wedi ei gwneud yn arweinydd y Rhwydwaith Cyfeillion Dementia a bydd yn cael ei chefnogi gan arweinydd y llynedd Annie Payne.

O fewn Cyfoeth Naturiol Cymru rydym wedi darparu sesiynau gwybodaeth cyfeillion dementia pellach i staff, cynyddu ein rhwydwaith yammer, a dathlu diwrnod cacennau a diwrnod coblynnod i godi ymwybyddiaeth ac arian ar gyfer ymchwil dementia. Rydym hefyd yn cyhoeddi cyfres o dudalennau mewnwyd ynghylch adnoddau naturiol ac iechyd, gan gynnwys adran ar heneiddio'n iach sy'n cyfeirio at ddementia, i hysbysu a chefnogi ein staff sy'n mynychu Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus perthnasol a thrafodaethau partner eraill.

Yn allanol rydym wedi parhau â'n gwaith yng Nghoetir Ysbryd Llynfi, yn ogystal ag arwain dau brosiect dementia gyfeillgar newydd ar ran Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Caerdydd. Mae'r rhain yn datblygu llwybr cylchol amgaeedig yn Nwyrain Dociau Bute gan gynnwys rhan o Lwybr Arfordir Cymru y mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn ei reoli yn y lleoliad hwn, ac adolygu cyfleusterau megis cyfeirbwyntiau, lle i eistedd a byrddau gwybodaeth yn Llynnoedd a Pharc Gwledig Cosmeston. Bwriedir cwblhau'r ddau erbyn diwedd mis Mawrth 2019.

Mae'r Gymdeithas Alzheimer yn parhau i fod yn fodlon ar ein cynnydd.

11 - Cyflwynwyd ein cofnod Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle ar 6 Medi a dyma'r cofnod mwyaf cynhwysfawr hyd yn hyn. Datgelwyd 100 cyflogwr gorau Stonewall yn y DU ym mis Ionawr ac er na chyrraeddodd Cyfoeth Naturiol Cymru y rhestr, mae'n galonogol iawn gweld bod 12 sefydliad o Gymru wedi'u cynnwys, yn

enwedig o'r maes addysg uwch.

Byddwn yn cyfarfod â Stonewall Cymru tuag at ddiwedd fis Chwefror i ddarganfod mwy ynglŷn â'n gradd a lle y gallwn weithio i wella ein safle. Roedd y gystadleuaeth eleni yn amlwg yn fwy brwd gyda bron i 100 yn fwy o gyfranogwyr na phan ddechreuom bum mlynedd yn ôl, ond rydym wedi dringo bron i 150 safle yn yr amser hwnnw.

2014 - 296 o 369

2015 - 238 o 397

2016 - 160 o 415

2017 - 184 o 439

2018 - 132 o 433

2019 - 152 o 445

5	Sicrhau bod llywodraethiad effeithiol o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn Cyfoeth Naturiol Cymru.	Byddwn yn cynnig diweddariadau ar gynnydd a wnaed yn erbyn y cynllun hwn i'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol, sy'n gyfrifol am graffu ar gynnydd. Bydd diweddariadau yn cael eu darparu ddwywaith yn y flwyddyn ariannol i adrodd ar gynnydd a wnaed a'r momentwm o ymsefydlu'r agenda cydraddoldeb.	12 – Darparu diweddariad cydraddoldeb canol blwyddyn i'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol a'r Bwrdd.	Medi 18	Fforwm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac Uwch-gynghorydd Cydraddoldeb	
	Dim ond trwy gyflawni ein camau gweithredu y gallwn ddarparu'r amodau cyflogaeth gorau a'r ddarpariaeth orau o wasanaethau i'n cwsmeriaid.		13 – Darparu adroddiad cydraddoldeb diwedd blwyddyn i'r Pwyllgor Pobl a Chydnabyddiaeth Ariannol a'r Bwrdd.	Mawrth 19		
Adolygiad Canol Blwyddyn – 12 – Cwblhawyd canol y flwyddyn Adolygiad diwedd blwyddyn – 13 – Cwblhawyd diwedd y flwyddyn						

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

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

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

