



## Adroddiad Blynyddol 2021-2022

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol



# Cynnwys

Cyflwyniad .....	3
Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb .....	5
Pa gynnydd a wnaethom eleni gyda'n camau allweddol? .....	6
Beth mae ein data'n dweud am ein cynnydd? .....	9
Y Pwyllgor Cydraddoldeb Strategol .....	16
Cyflawni ein cyfrifoldebau deddfwriaethol.....	17
Tystiolaeth o'r 5 ffordd o weithio .....	18

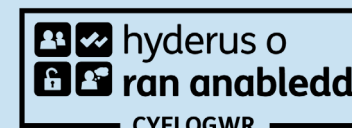
Clawr: Sarah Thornton, Dawns i Bawb (Llun: Philip Hatcher-Moore ar gyfer y prosiect *11 Million Reasons to Dance*, a gomisiynwyd gan People Dancing)

## Hygyrchedd

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru wedi ymrwymo i sicrhau bod gwybodaeth ar gael mewn print bras, braille, sain, hawdd ei ddarllen ac Arwyddeg a bydd yn ymdrechu i ddarparu gwybodaeth mewn ieithoedd heblaw am y Gymraeg neu'r Saesneg ar gais.

Os oes gennych unrhyw anghenion hygyrchedd ac yn meddwl am wneud cais, gallwn helpu i sicrhau eich bod yn cael eich cefnogi yn ystod y broses ymgeisio. Cysylltwch â ni ar [grantiau@celf.cymru](mailto:grantiau@celf.cymru) i drafod sut y gallwn eich helpu.

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru yn gweithredu polisi cyfle cyfartal.



# Cyflwyniad

Mae Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn gosod dyletswyddau penodol ar y sector cyhoeddus yng Nghymru i gefnogi a helpu i gynyddu gwaith cydraddoldeb. I Gyngor Celfyddydau Cymru, mae adrodd am gydraddoldeb yn fwy na gofyniad cyfreithiol, mae'n hanfodol i gyflawni ein blaenoriaethau craidd.

Mae ein Cynllun Corfforaethol, “Er Budd Pawb”, yn nodi ein huchelgais a'n cynlluniau i gynyddu'r nifer o bobl sy'n mwynhau ac yn cymryd rhan yn y celfyddydau, gan dargedu'r bobl hynny o gymunedau a chefnidiroedd y mae'r celfyddydau Cymru o hyd yn methu â'u cynrychioli'n llawn.

Mae Cyngor Celfyddydau Cymru yn credu y dylai'r diwylliant Cymru adlewyrchu bywyd ei holl ddinasyddion. Mae pobl niwroamrywiol, fyddar, anabl, lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol, drawsrywiol, hyfryd ac ati, pobl sy'n ddiwylliannol ac ethnig amrywiol a'r rhai sy'n wynebu anfantais economaidd-

gymdeithasol yn rhan annatod a chanolog o'n bywyd diwylliannol. Ein dull o weithredu wrth fwrw ymlaen â'n gwaith fydd un o beidio â goddef hiliaeth ac ableddiaeth a gweithio i sicrhau bod pobl o'r cymunedau hyn yn cael eu cynrychioli'n llawn yn y gweithlu, ymhlith ein penderfynwyr, ein hymwelwyr, ein crewyr, ein cyfranogwyr ac aelodau o'n cynulleidfa.

Ein gweledigaeth yw cael Cymru deg a chyfartal lle mae'r celfyddydau ar gael yn eang ac yn rhwydd i bawb. Rydym yn benderfynol o hyrwyddo amrywiaeth a chwalu'r rhwystrau sy'n atal hyn rhag digwydd.

Parhaodd y celfyddydau yng Nghymru i wynebu sawl her enfawr o ganlyniad i'r pandemig yn ystod 2021/22 ac, fel yn y flwyddyn flaenorol, ein cymunedau mwyaf ymylol a gafodd eu taro'n galetaf. Roedd penllanw'r gwaith ar Ehangu Ymgysylltiad hefyd yn gosod sawl her sylweddol i ni ac roedd eisiau i ni barhau i feddwl yn ddwys am ein gwaith ym maes cydraddoldeb. Mae cyhoeddi'r Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad yn foment dyngedfennol i ni fel y bydd y Cynllun yn mynd yn ganolog i waith y Pwyllgor yn y dyfodol. Dwi'n ffyddiog ein bod ar y llwybr cywir i greu newid gwirioneddol.



**Devinda De Silva**  
Cadeirydd y Pwyllgor  
Cydraddoldeb Strategol

(ers Ebrill 2021)

“ MAE CYHOEDDI'R  
CYNLLUN GWEITHREDU  
EHANGU YMGYSYLLTIAD  
YN FOMENT  
DYNGEDFENNOL I NI.  
DWI'N FFYDDIOG EIN  
BOD AR Y LLWYBR  
CYWIR I GREU NEWID  
GWIRIONEDDOL. ”

# Amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb

Mae gan ein cynllun 5 amcan:

1. Ymgysylltu ac ymgynghori â'n partneriaid a'r cymunedau yr anelwn at eu cyrraedd a'u hysbysu ac wrth wneud hynny herio a chwestiynu ein gwybodaeth a'n profiad.
2. Datblygu gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru drwy gynyddu'r nifer o bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig sy'n cael eu cyflogi yn y celfyddydau a'u cynrychioli wrth lywodraethu sefydliadau celfyddydol.
3. Gweithio i ddileu bylchau cyflog ar draws sector y celfyddydau a sicrhau cyflog teg a chyfartal i bob artist sy'n gweithio yng Nghymru.
4. Cynyddu'r nifer o artistiaid a sefydliadau celfyddydol amrywiol sy'n cael mynediad i arian a chymorth i greu a chyflwyno eu celfyddydau eu hunain ar eu telerau eu hunain.
5. Cynyddu amrywiaeth y rhai sy'n ymgysylltu â'r celfyddydau fel aelodau o'r gynulleidfa a chyfranogwyr creadigol.

Mae'r 5 amcan hyn ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Fodd bynnag, pan gyhoeddwyd ein cynllun newydd yn 2020 roeddem yn parhau i roi pwyslais penodol ar gynyddu ymgysylltiad ymhlith pobl o gefndir diwylliannol ac ethnig amrywiol a phobl fyddar, anabl a niwroamrywiol.



# Pa gynnydd a wnaethom eleni gyda'n camau allweddol?

Un ffocws pwysig i'n gwaith yn 2021/22 oedd llunio a chyhoeddi adroddiadau Ehangu Ymgysylltiad yr oeddem wedi'u comisiynu yn y flwyddyn flaenorol, mewn partneriaeth ag Amgueddfa Cymru. Roedd y tri maes ymchwil yn canolbwyntio ar ymgysylltu â'r cymunedau hynny yr oeddem ni a'r gwaith a ariannem wedi methu â'u cyrraedd. Roedd y gwaith hwn yn cynnwys clywed lleisiau pobl â phrofiad personol wrth rannu straeon a oedd yn anghyfforddus a heriol i'w clywed, ond yn hanfodol i sicrhau'r newid

sydd ei angen os ydym am gyflawni'r nodau uchelgeisiol yn ein cynllun.

Wrth wraidd ein gwaith yn ystod y flwyddyn oedd yr adroddiadau terfynol ynghyd â datblygu cynllun gweithredu ar y cyd ag Amgueddfa Cymru. Galwodd yr adroddiadau am gamau sylweddol ymlaen i ddatblygu a gwella profiadau celfyddydol i bobl fyddar ac anabl, i bobl o gefndir diwylliannol ethnig ac amrywiol ac i'r rhai sy'n profi amddifadedd cymdeithasol a thlodi. Galwont am weithredu

cadarnhaol i fynd i'r afael â hiliaeth ac ableddiaeth. Cyhoeddwyd ein cynllun gweithredu ar y cyd ym mis Chwefror 2022.

Wrth i ni gamu i 2021/22, cyhoeddodd benodiad ein Hasiant er Newid, Andrew Ogun. Yn ystod y flwyddyn, roedd Andrew wrth wraidd sgysiau mewnol ac allanol a oedd yn canolbwyntio ar wneud newidiadau i bolisiau a phrosesau a chael gwared ar rwystrau sydd wedi atal tegwch o ran cael mynediad i'r Cyngor a'n gwaith.

Cafodd sector y celfyddydau a'r gymdeithas ehangach eu heffeithio o hyd gan y pandemig eleni ac eto canolbwyntiom ar gefnogi artistiaid a sefydliadau celfyddydol wrth iddynt ddechrau ail-greu ac ailrannu gwaith â chynulleidfaoedd.

Roedd ein Pwyllgor Cydraddoldeb Strategol yn glir yn ei drafodaethau na ddylid anghofio gwersi'r ddwy flynedd diwethaf pan fyddwn yn ail-lunio ein cynllun cydraddoldeb at y dyfodol. Roedd yr ymgyrch #NiChawnEinDileu wedi dangos yn glir yr effaith a gafodd y pandemig ar bobl anabl.

## Roedd ein prif weithredoedd yn cynnwys:

- Gwnaethom adolygiad manwl o ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-24. Ffocws penodol sy'n dod i'r amlwg o hyn yw mynd i'r afael â rhwystrau sy'n wynebu pobl sy'n byw mewn tlodi ac i hyn fod yn weithred allweddol yn ein cynllun 2022/23.
- Cyhoeddodd [Gynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad](#) ar y cyd ag Amgueddfa Cymru.
- Parhaem i fonitro lle mae ein harian yn cyrraedd. Unwaith eto, mae'r data wedi dangos cynnydd yn y nifer o geisiadau llwyddiannus am grantiau, yn enwedig i'n cynllun newydd, **Cysylltu a Ffynnu**, gan sefydliadau dan arweiniad pobl anabl ac artistiaid o gefndir diwylliannol ac ethnig amrywiol.
- Parhaem i gefnogi sefydliadau ar eu taith datblygu busnes drwy ein cynllun **Camau Creadigol** a bwrw ymlaen ymhellach â'n gwaith o ddatblygu maes ar gyfer artistiaid unigol a phobl greadigol.
- Dechreuom weithio mewn partneriaeth â Chynghorau Celfyddydau eraill Prydain i archwilio cynllun Cerdyn Hygyrchedd i'r Celfyddydau ar draws Prydain yn seiliedig ar ein cynllun Hynt hynod lwyddiannus.

## Astudiaeth achos Camau Creadigol

# Mae Taking Flight yn gwmni theatr dan arweiniad pobl anabl



“Mae’r prosiect datblygu sefydliadol hwn wedi cefnogi pob gweithgaredd yr ydym yn ei gyflawni drwy ddarparu sefydlogrwydd a chyfle ar gyfer twf a datblygiad fel unigolion, fel tîm, ac fel cymuned greadigol sy’n angerddol am gydraddoldeb, cynhwysiant a hygyrchedd.”

### Darlun sy’n newid

Rhoddyd grant blwyddyn o £103,244 (gan gynnwys costau hygyrchedd o £26,500) i alluogi Taking Flight i barhau i ddatblygu’n sefydliadol i gynnwys staff ac aildrefnu cyflogau, cefnogaeth barhaus i ddatblygu ymddiriedolwyr, presenoldeb y Gymraeg a’r we, ymgynghorydd marchnata a swyddi newydd ar gyfer cynhwysiant/ hygyrchedd a gwasanaethau technegol (swyddi penodol ar gyfer ymarferwyr Byddar/ anabl).

Roedd gweithgarwch y cwmni’n fodd i gefnogi a buddsoddi yn ei dîm staff a’i fwrdd ar adeg hanfodol, gan gynnwys gofalu am eu lles ers y pandemig. Roedd modd canolbwyntio ar ddatblygu eu gallu, eu proffil, eu cyrhaeddiad a’u cynaliadwyedd.

Mae Taking Flight yn adeiladu’r genhedlaeth nesaf o arweinwyr anabl yn y celfyddydau ac yn parhau i ddylanwadu a chefnogi hygyrchedd a chynhwysiant yn sector y celfyddydau ledled Cymru.

### Prif ganlyniadau

- Rhoi strwythur staff newydd ar waith gan gynnwys dwy swydd newydd sy’n cyflogi a datblygu pobl anabl.
- Rhagor o gapasiti i alluogi datblygu eu gwasanaethau hygyrchedd/ cynhwysiant i gefnogi’r diwydiant i fod yn fwy croesawgar i gynulleidfaoedd byddar ac anabl.
- Bwrdd sydd wedi’i gryfhau ac yn fwy ymgysylltiedig.

Ffyniant

Diwylliant

Cydraddoldeb



# Beth mae ein data'n dweud am ein cynnydd?

## Mae ein data ar gyfer 2021/22 yn dangos y canlynol:

- Mae'r rhan fwyaf o staff ac ymgeiswyr yn nodi eu bod yn heterorywiol/syth. Mae canran uwch o ymgeiswyr (86.2%) na staff (71.1%) yn nodi eu bod yn heterorywiol/syth.
- Mae'r rhan fwyaf o staff (57.6%) ac ymgeiswyr (72.4%) yn Gymry. Phrydeinig yw'r ganran uchaf ond un (23.9% o staff a 17.2% o ymgeiswyr). Mae pob hunaniaeth genedlaethol arall a ddewiswyd gan staff ac ymgeiswyr wedi'u cuddio ac nid ydynt wedi'u cynnwys yn y graffiau i sicrhau nad oes modd adnabod unrhyw un.
- Mae 88% o staff wedi nodi eu hethnigrwydd fel naill ai Gwyn, Gwyn Asiaidd, Gwyn Prydeinig, Gwyn Seisnig, Gwyn Gwyddelig, Gwyn Arall a Chymry Gwyn. Mae 86.2% o'r ymgeiswyr wedi nodi eu bod yn Gymry Gwyn, Prydeinwyr Gwyn neu Wyddelod Gwyn.
- Mae'r rhan fwyaf o ymgeiswyr (39.1%) wedi nodi nad oes ganddynt grefydd. Mae'r ffigwr yma wedi cynyddu o flwyddyn i flwyddyn. Ni allwn gymharu hynny â nifer y gweithwyr sydd wedi nodi'r opsiwn hwn gan fod y data hwnnw wedi'i guddio. Mae'r rhan fwyaf o staff wedi nodi eu bod yn Gristnogion (31.5%) a dyma'r ganran uchaf ond un ar gyfer ymgeiswyr (33.3%). Mae cyfran fawr o'r staff heb nodi eu crefydd (18.5%).
- Mae'r Ffurflen Monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i diweddarau i gynnwys rhagor o ddewisiadau y gall ymgeiswyr ddewis ohonynt wrth nodi eu hethnigrwydd. Dewisodd 3.4% o ymgeiswyr 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Mae'r holl ddata arall wedi'i guddio ar gyfer staff ac ymgeiswyr er mwyn sicrhau nad oes modd adnabod unrhyw un.

- Gofynnwn i'n staff nodi a ydynt yn anabl yn unol â'r diffiniad cyfreithiol a'r model cymdeithasol. Er bod nifer y staff a nododd y wybodaeth wedi cynyddu ers y llynedd (mae 54.3% o staff bellach wedi nodi ymateb i'r diffiniad cyfreithiol o'i gymharu â dim ond 36.7% y llynedd, ac mae 54.3% wedi nodi ymateb i'r model cymdeithasol o'i gymharu â 37.7% y llynedd), mae gwaith i'w wneud o hyd os ydym am gael darlun cywir o gyfansoddiad ein staff.
- Roedd y rhan fwyaf o staff ac ymgeiswyr rhwng 40-49 oed. Dim ond 25% o staff oedd dan 40 oed, o'i gymharu â 42.5% o ymgeiswyr. Nid oedd staff nac ymgeiswyr dan 20 oed. Ni ellir rhoi canrannau unigol am yr oed 50-59 a thros 60 o ran ymgeiswyr oherwydd y gall fod yn bosib eu hadnabod, ond 16.1% oedd canran gyffredinol yr ymgeiswyr dros 50 oed o'i gymharu â 27.2% o staff.
- Oherwydd bod hyd gwasanaeth gweithwyr gwrywaidd ar raddau B-D yn hirach na gweithwyr benywaidd, ac felly maent ar frig eu gradd gyflog, mae gwahaniaeth bach rhwng cyflogau cyfartalog benywaidd a gwrywaidd. Mae cyflogau cyfartalog dynion tua 2% yn uwch na chyflogau benywaidd. Gyda chynnydd blynyddol yn cael ei roi ym mis Awst bob blwyddyn, bydd y bwch yn cau wrth i ragor o fenywod gyrraedd brig eu gradd gyflog.

Gofynnwn i'n holl staff lenwi adran cydraddoldeb, amrywiaeth a monitro yn ein system Adnoddau Dynol, Cascade. Anogwn bob aelod newydd o'r staff i ddiweddarau'r wybodaeth hon fel rhan o'r broses ymsefydlu. Anfonwn nodyn atgoffa at yr holl staff sawl gwaith y flwyddyn gan nodi pam ein bod yn gofyn iddynt ddarparu'r wybodaeth hon ac mae staff yn ymwybodol o'r dewis 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Serch hynny, nid yw rhai aelodau staff wedi diweddarau'r wybodaeth hon eto er ein bod wedi gweld gwelliant o'i gymharu â'r blynyddoedd blaenorol.

Gofynnwn i bob ymgeisydd allanol am swydd lenwi a chyflwyno Ffurflen Monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wrth gyflwyno ei gais. Yn 2021/22, llenwodd 96.6% o ymgeiswyr y ffurflen pan ofynnwyd iddynt wneud hynny (o'i gymharu â 73.2% o ymgeiswyr yn ystod y flwyddyn ariannol flaenorol).

Cafodd ein Ffurflen Monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ei diweddarau ddwywaith yn 2021/22. Buom yn cydweithio â thîm ymchwil Cyngor y Celfyddydau a Stonewall er mwyn diwygio'r categorïau a'r dewisiadau ar y ffurflen, yn ogystal â'r derminoleg. Yn ddiweddarach yn y flwyddyn buom yn cydweithio ag Ysgogydd y Gymraeg i ddiwygio'r wybodaeth a ofynnir i ymgeiswyr o ran y Gymraeg. O'r blaen dim ond gofyn am ddewis iaith a wnaethom, ond nawr gofynnwn am allu a statws dysgu Cymraeg. Bydd hyn yn cael ei gynnwys yn fanylach yn ein hadroddiad blynyddol 2022/23.

Dangosodd ein data o'r Portffolio ar gyfer 2021/22 welliant sylweddol yng nghynrychiolaeth pobl â nodweddion gwarchoddedig fel gweithwyr ac aelodau o fyrdau rheoli.

Roedd monitro cleientiaid ein Portffolio Celfyddydol Cymru yn 2021/22 yn dangos dechrau newid diwylliant ar draws y sefydliadau. Roedd cynnydd amlwg yn enwedig yn y nifer o bobl anabl a'r rhai o gefndir diwylliannol ac ethnig amrywiol a gyflogir gan y sefydliadau. Mae'r tablau isod yn dangos cynnydd o 38% yn y cyntaf a chynnydd o 44.8% yn yr olaf. Roedd newid ym mhroffil oedran y gweithwyr hefyd gyda chynnydd mewn pobl iau.

Data Gweithwyr	2020/21	2021/22	Canran y newid (2020/21-2021/22)	Canran o weithwyr 2020/21	Canran o weithwyr 2021/22
Cyfanswm y gweithwyr	1743	1934	11.0	-	-
Cyfanswm y gweithwyr B/byddar neu anabl	86	119	38.4	4.9	6.2
Cyfanswm y gweithwyr diwylliannol ac ethnig amrywiol	96	139	44.8	5.5	7.2
Cyfanswm y bobl lesbaidd, hoyw neu ddeurywiol	194	243	25.3	11.1	12.6
Cyfanswm y bobl hŷn	463	473	2.2	26.6	24.5
Cyfanswm y bobl ifanc	189	317	67.7	10.8	16.4
Cyfanswm y bobl grefyddol	220	248	12.7	12.6	12.8
Cyfanswm y menywod sy'n feichiog neu ar gyfnod mamolaeth	39	39	0.0	2.2	2.0
Cyfanswm y bobl drawsrywiol	*	24	*	*	1.2

Er bod cyfanswm yr aelodau o fyrddau wedi lleihau, roedd cynnydd calonogol yn nifer aelodau o fyrddau o blith grwpiau â nodweddion gwarchoddedig, unwaith eto pobl anabl a'r rhai o gefndir diwylliannol ac ethnig amrywiol yn benodol. Mae'r tablau isod yn dangos 27% a 255 a chynnydd yn nifer y bobl ar fyrddau sy'n lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Data Byrddau Rheoli	2020/21	2021/22	Canran y newid (2020/21-2021/22)	Canran o fyrddau rheoli 2020/21	Canran o fyrddau rheoli 2020/21
Cyfanswm sydd ar fyrddau rheoli	484	456	-5.8	-	-
Cyfanswm y bobl F/fyddar neu anabl ar fyrddau rheoli	29	37	27.6	6	8.1
Cyfanswm y bobl ddiwylliannol ac ethnig amrywiol ar fyrddau rheoli	52	65	25.0	10.7	14.3
Cyfanswm o bobl lesbaidd, hoyw neu ddeurywiol ar fyrddau rheoli	57	69	21.1	11.8	15.1
Cyfanswm y bobl hŷn ar fyrddau rheoli	262	244	-6.9	54.1	53.5
Cyfanswm y bobl grefyddol ar fyrddau rheoli	91	90	-1.1	18.8	19.7
Cyfanswm y rhai ar fyrddau rheoli sy'n feichiog neu ar gyfnod mamolaeth	6	9	50.0	1.2	2.0
Cyfanswm y bobl drawsrywiol ar fyrddau rheoli	*	*	*	*	*
Cyfanswm y bobl ifanc ar fyrddau rheoli	13	14	7.7	2.7	3.1

Roedd y data o raglenni cronfa'r Loteri yn 2021/22 yn dangos sector sy'n graddol ddod yn ôl ar ôl y pandemig gyda phrosiectau a rhaglenni celfyddydol unwaith eto wrth wraidd y ceisiadau a gawsom.

Yn 2021/22 rhoddom gyfanswm o £14.6 miliwn i 369 o brosiectau. O'r rhain roedd bron i 30% yn brosiectau oedd yn targedu pobl fyddar ac anabl a phobl o gefndir diwylliannol ac ethnig amrywiol. Mae'r tabl canlynol yn dangos sut roedd prosiectau sy'n derbyn arian yn targedu eu gweithgarwch.

Nodweddion gwarchoddedig	Nifer y grantiau	Cyfanswm gwerth y grant	Canran o'r holl grantiau	Canran werth yr holl grantiau
Pobl ddiwylliannol ac ethnig amrywiol	107	£4,419,239	28.9	29.5
Plant a phobl ifanc	95	£4,885,339	25.7	32.6
Pobl hŷn	45	£1,569,309	12.2	10.5
Pobl F/fyddar neu anabl	109	£4,577,096	29.5	30.5
Pobl sy'n feichiog neu ar gyfnod mamolaeth	12	£172,004	3.2	1.1
Pobl a gafodd neu sy'n cael ailbennu eu rhywedd	12	£178,947	3.2	1.2

Rydym yn parhau i ofyn i bobl lenwi ffurflenni monitro cydraddoldeb wrth wneud cais am grantiau ac mae'r wybodaeth a gawsom yn 2021/22 yn dangos i ni fod 49% o'r grantiau a roddom yn mynd i unigolion sy'n nodi eu bod yn fenywod a 37% i'r rhai sy'n nodi eu bod yn ddynion gyda chyfran uwch nag o'r blaen o'r rhai sy'n nodi 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Yn ddiddorol, roedd swm y grant a roddom i'r rhai sy'n nodi eu bod yn ddynion ar gyfartaledd £3,000 yn uwch na'r rhai a aeth i'r rhai a nododd eu bod yn fenywod. Mae'n rhaid archwilio i hyn ymhellach.

Roedd mwyafrif y grantiau a roddom yn mynd i bobl rhwng 26 a 49 oed. Gyda dim ond 2 grant wedi'u rhoi i bobl dan 25 a 7 i bobl dros 60 oed.

Wrth ystyried cyfeiriadedd rhywiol derbynwyr grant, gwelsom newid o'r blynyddoedd blaenorol. Mae rhagor o bobl a gafodd grantiau yn 2021/22 yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol sef dros chwarter o'r holl unigolion. Mae hyn yn cymharu â'r flwyddyn flaenorol pan roddom ddau draean o'r holl grantiau i bobl heterorywiol/syth. Yn 2021/22 aeth y ffigwr yma i lawr i 50%.

Gwnaed 14% o'r holl grantiau i bobl ddiwylliannol ac ethnig amrywiol a dewisodd 6% arall y dewis 'mae'n well gennyf beidio â dweud'. Roedd hyn o'i gymharu â 2020/21 pan oedd 88% o'r holl grantiau i unigolion i bobl wynion. Ar gyfartaledd, roedd grantiau a wnaed i bobl ddiwylliannol ac ethnig amrywiol yn uwch na grantiau a wnaed i'r rhai gwynion.

Aeth chwarter o'n holl grantiau yn 2021/22 i unigolion byddar ac anabl. Roedd hyn i fyny o 10% ar y flwyddyn flaenorol. Ar gyfartaledd roedd pob grant i unigolion byddar ac anabl tua £1,500 yn uwch na'r rhai nad oeddynt yn anabl.

Gofynnwn hefyd i sefydliadau sy'n gwneud cais am arian gan y Loteri i lenwi ffurflen fonitro cydraddoldeb o ran cyfansoddiad eu byrddau rheoli. Er bod ein methodoleg wedi newid i gynnwys rhagor o ddata, nid oedd y darlun wedi newid fawr ddim o'i gymharu â'r blynyddoedd blaenorol. Gwnaed 25 o grantiau i sefydliadau dan arweiniad pobl ddiwylliannol ac ethnig amrywiol ac yn yr un modd gwnaed 27 o grantiau i sefydliadau dan arweiniad pobl F/fyddar neu anabl. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod newid ym mhroffil oedran y byrddau rheoli gyda llai ohonynt sy'n derbyn grantiau dan arweiniad pobl hŷn.



# Astudiaeth achos Cydwethfa Jiwcbocs: Pobl Greadigol y Dyfodol

**Cydwethwyr a phartneriaid:** Gwyllo Affrica, Panel Ymgynghorol Is y Sahara, Futurimpose

**Hwyluswyr:** Bethan James, Liana Stewart, Karimah Hassan, Ibbly Tarafdar, Yusuf Ismail

**Lleoliad:** Caerdydd / y De

**Grant:** £23,300

**Blaenoriaethau:** Ethnig ac yn ddiwylliannol amrywiol, dan arweiniad artistiaid, ffocws cymunedol, arloesol

Gwahoddodd Cydwethfa Jiwcbocs a'i phartneriaid bobl o Gymru o gefndiroedd amrywiol i sesiynau dychymyg ar y cyd i ymchwilio sut y gallai Cymru eu cynnwys yn well a chynnwys eu creadigrwydd a'u huchelgais.

Gan greu lleoedd lle'r oedd cyfranogwyr yn teimlo'n gartrefol, roedd y prosiect yn cynnwys dros 50 o bobl greadigol a oedd yn gweithio gyda hwyluswyr ac ymgynghorwyr diwydiant a oedd yn gynrychioliadol ac o'r un anian â chyfranogwyr.

Arweiniodd y sesiynau hyn at adroddiad a oedd yn amlinellu sawl her o ran cael mynediad i

leoedd, digwyddiadau a chyfleoedd datblygu artistiaid. Mae'r adroddiad yn archwilio sut mae pobl greadigol Cymru yn herio'r sefyllfa bresennol ac yn rhannu eu gobeithion, eu syniadau a'u huchelgais ar gyfer y dyfodol.

Sbardunodd Pobl Greadigol y Dyfodol newid enfawr ymhlith y cyfranogwyr ac ar gyfer Cydwethfa Jiwcbocs ac arweiniodd at ail gais mwy i'r gronfa Cysylltu a Ffynnu. Mae Pobl Greadigol y Dyfodol yn gweithio ar y cyd i gyd-greu profiadau, digwyddiadau a sesiynau dan arweiniad pobl dduon i dderbyn cefnogaeth, mentora a gwaith fel partneriaid cyfartal â Chydweithfa Jiwcbocs.

## Canlyniadau'r prosiect

- Darparwyd cyfle i dros 50 o bobl greadigol ddod at ei gilydd mewn lleoedd diogel a oedd yn gefnogol ac yn meithrin cysylltiad, gwybodaeth, hyder ac ysbrydoliaeth.
- Cyhoeddi adroddiad Pobl Greadigol y Dyfodol.
- Dealltwriaeth gynyddol o'r rhwystrau sy'n wynebu pobl greadigol o Gymru sy'n amrywiol o ran ethnigrwydd ac atebion ar gyfer newid.

Cydraddoldeb

Cymuned

Diwylliant

Gwydnwch

# Y Pwyllgor Cydraddoldeb Strategol

Mae monitro cyfrifoldebau Cyngor Celfyddydau Cymru dan y Ddyletswydd Gydraddoldeb ar y Sector Cyhoeddus yn rhywbeth y mae'r Cyngor yn cymryd o ddifrif. Mae'r Cyngor wedi gosod nod uchel iddo ei hun ac mae'n awyddus, nid yn unig i gyflawni ei rwymedigaethau yn llawn, ond i hyrwyddo'r egwyddorion sy'n sail i'r ddeddfwriaeth.

Parhâi'r Pwyllgor Cydraddoldeb Strategol a oedd newydd ei sefydlu i fonitro cynnydd yn agos yn ôl ein cynllun gweithredu cydraddoldeb strategol a rhoddodd hefyd ffocws i ddatblygiad a chynnydd y camau yng nghynllun gweithredu Ehangu Ymgysylltiad.

Mae'r Pwyllgor yn pennu agenda ein gwaith cydraddoldeb ac yn adrodd yn uniongyrchol i'r Cyngor am ein perfformiad yn ôl ein hamcanion.

# Cyflawni ein cyfrifoldebau deddfwriaethol

Yn ystod 2021/22 buom yn monitro ein cynnydd gyda'r tasgau o ddydd i ddydd i gyflawni ein rhwymedigaethau dan Ddyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus mewn dau gyfarfod o'r grŵp monitro.

**Mae ein cynllun yn parhau i fynd i'r afael â'r ddyletswydd gyffredinol o ran:**

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf.
- Cynyddu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt yn eu rhannu.
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt yn eu rhannu.

**O ran dyletswyddau penodol Cymru, rydym wedi:**

- Parhau i fonitro ac adrodd am wahaniaethau cyflog gan gyfeirio'n benodol at fylchau cyflog rhwng y rhywiau.
- Coladu a monitro data cyflogaeth, gan gynnwys ceisiadau ar gyfer swyddi yn y Cyngor ond rydym yn dal i fwrw ymlaen â'n gwaith o ran monitro hyfforddiant a datblygiad proffesiynol ymhlith ein staff. Bydd angen bwrw ymlaen â'r gwaith yma yn y flwyddyn ariannol nesaf.
- Parhau i gynhyrchu asesiadau manwl o effaith cydraddoldeb ar ein holl bolisiau, rhaglenni a phrosiectau.
- Cynnwys disgwyliadau cydraddoldeb yn ein polisi a'n prosesau caffael ond nid ydym eto wedi datblygu proses ar gyfer monitro cynnydd yn ôl y disgwyliadau hyn. Bydd angen bwrw ymlaen â'r gwaith yma yn y flwyddyn ariannol nesaf.

# Tystiolaeth o'r 5 ffordd o weithio

## Integreiddio ein gwaith â gwaith cyrff cyhoeddus eraill

Parhaem i weithio gyda'r rhwydwaith o 11 o gyrff cyhoeddus ar ein hamcanion cydraddoldeb a rennir a chymerom drosodd gweinyddu'r grŵp. Mae'r rhwydwaith yn cynnwys cyrff megis Cyfoeth Naturiol Cymru, Chwaraeon Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre, Comisiynydd y Gymraeg a Gyrfa Cymru ymhlith eraill.

Bydd y bartneriaeth hon yn parhau ag ymrwymiad i fonitro ein cynnydd yn ôl yr amcanion a rhannu dysgu a'r ymarfer gorau sy'n dod i'r amlwg.

## Cynyddu nifer ein partneriaethau a'n cyfleoedd cydweithio

Mae cydweithio a phartneru cryf yn parhau i fod yn hanfodol i'n gwaith ac yn ystod y flwyddyn rydym wedi parhau i feithrin y partneriaethau a sefydlom ar lefel strategol. Ymhlith y rhain mae'r rhai a grybwyllir isod.

Rydym wedi parhau i weithio'n agos gyda Chynghorau Celfyddydau eraill ar draws Prydain gan ddysgu o'u gwaith a rhannu ein gwaith â nhw. Mae trafodaethau wedi parhau i ganolbwyntio ar y posibilrwydd o ddatblygu cynllun cerdyn hygyrchedd ledled Prydain.

Partneriaeth allweddol oedd yr un gydag Amgueddfa Cymru ar gynyddu'r Cynllun Gweithredu Ehangu Ymgysylltiad.

Rydym yn gweithio gyda chyrrff cydraddoldeb allweddol i helpu i gynyddu ein gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys Stonewall Cymru, Diverse Cymru, Chwarae Teg, Swyddfa Comisiynydd Pobl Hŷn, Cyngor Hil Cymru, Byrddau Iechyd ac Iechyd Cyhoeddus Cymru.

## Gwrando ar ein staff, ein rhanddeiliaid a'n buddiolwyr

Mae ein Pwyllgor Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys staff o bob rhan o'r sefydliad yn ogystal ag ymgynghorwyr allanol.

Mae ymgynghori â rhanddeiliaid ehangach, yn benodol sefydliadau ac unigolion nad oes gennym eisoes berthynas â nhw'n parhau i fod yn nod allweddol ac yn her barhaus i ni. Bydd ein gwaith Ehangu Ymgysylltiad yn allweddol i lywio cyfeiriad ein cynllun yn y dyfodol.

## Atal niwed

Nod ein hamcanion cydraddoldeb yw atal niwed.

## Meddwl yn y tymor hir

Mae hyn yn parhau i fod yn sbardun allweddol i'n gwaith. Mae ystyried effaith tymor hwy yr hyn a wnawn nawr wedi'i ymgorffori'n fwyfwy yn ein cynlluniau.



## Adroddiad Blynyddol 2021-22 Cynllun Cydraddoldeb Strategol

[www.celf.cymru](http://www.celf.cymru)

