

Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd
Chief Executive and Clerk of the Senedd

Mark Isherwood AS
Cadeirydd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth
Gyhoeddus
Senedd Cymru
Tŷ Hywel
Bae Caerdydd

29 Mehefin 2022

Annwyl Mark,

Adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus ar Graffu ar Gyfrifon 2020-21

Yn dilyn fy ngohebiaeth ar 2 Chwefror 2022 mewn ymateb i **adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus ar Graffu ar Gyfrifon 2020-21**, rwy'n ysgrifennu i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor am hynt yr ymateb i wahanol gydrannau argymhelliad 3, yr ymdrinnir â hwy yn eu tro yn yr Atodiad. Atodaf hefyd gopiâu llawn o Adroddiad(au) Monitro Data Cydraddoldeb a Blynyddol 2021/22, sydd i'w cyhoeddi ochr yn ochr ag Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon y Comisiwn yn fuan er eich diddordeb.

Rwy'n gobeithio y bydd hyn yn rhoi cipolwg ar waith y Comisiwn fel cyflogwr o ran ei ymrwymiad parhaus i hybu cynhwysiant i bawb. Rhowch wybod i mi os oes angen unrhyw wybodaeth bellach ar Aelodau'r Pwyllgor o ganlyniad i'r llythyr hwn a/neu'r adroddiadau sydd ynghlwm.

Yn gywir





Manon Antoniazzi



cc Comisiynwyr y Senedd, y Bwrdd Gweithredol
Croesewir gohebiaeth yn Gymraeg neu Saesneg. We welcome correspondence in Welsh or English.



Senedd Cymru
Bae Caerdydd, Caerdydd, CF99 1SN

 Contact@senedd.cymru
 0300 200 6565

Welsh Parliament
Cardiff Bay, Cardiff, CF99 1SN

 Contact@senedd.wales
 0300 200 6565

Adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus ar Graffu ar Gyfrifon 2020-21 – cynnydd yn erbyn yr argymhellion

Argymhelliad 3. Rydym yn argymhell bod Comisiwn y Senedd yn parhau i weithio i ddeall ysgogwyr sy'n arwain at y gynrychiolaeth isel yn ei weithlu o gymunedau lleiafrifoedd ethnig a grwpiau economaidd-gymdeithasol is ac yn cryfhau polisiau ac yn cymryd camau i leihau rhwystrau canfyddedig a bylchau cyflog i'r grwpiau hyn a grwpiau amrywiol eraill.

Derbyniwyd (cymunedau lleiafrifoedd ethnig)

Mae'r Comisiwn yn gweithio'n barhaus i sicrhau ei fod yn deall ac yn datrys y gynrychiolaeth isel o gymunedau lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu, yn enwedig ar raddau uwch.

Nodwyd (grwpiau economaidd-gymdeithasol is)

Ers mis Ebrill 2021 mae'r Comisiwn wedi cynnwys data economaidd-gymdeithasol yn ei brosesau recriwtio, a fydd yn darparu dealltwriaeth o amrywiaeth economaidd-gymdeithasol y gronfa ymgeiswyr yn y lle cyntaf. Bydd y wybodaeth yn cael ei hadolygu ochr yn ochr â dulliau adrodd blynyddol y Comisiwn ar Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mis Mai 2022.

Cynrychiolaeth cymunedau lleiafrifoedd ethnig yng ngweithlu'r Comisiwn

Mae'r Comisiwn yn parhau i weithio i sicrhau ei fod yn deall ac yn datrys y gynrychiolaeth isel o gymunedau lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ar raddau uwch/lefel gwneud penderfyniadau.

Ar 31 Mawrth 2022, mae 4.2 y cant o'n gweithlu yn nodi eu bod o leiafrif ethnig. Gallwn gasglu o'n data gweithlu bod dosbarthiad anghyfartal o staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig ar draws ein gweithlu: mae 80 y cant o staff sy'n nodi eu bod yn dod o leiafrif ethnig yn y ddau fand cyflog isaf (TS ac M3), gyda 5 y cant o staff sy'n nodi eu bod o gymunedau leiafrif ethnig yn cael eu cyflogi ar Lefel E2/E1/Uwch. Mae'n bwysig nodi, gan fod y sampl yn fach iawn, fod y data'n sensitif i newidiadau hyd yn oed pan fydd un person yn ymuno â'r sefydliad neu'n gadael.

Mae'r Comisiwn yn cydnabod ei bod yn anodd mynd ati'n gyflym i ddatrys ein cynnydd o ran mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar lefelau uwch. Mae hyn yn rhannol oherwydd trosiant isel ar y graddau hyn. Fodd bynnag, mae gweithgareddau parhaus ac arfaethedig – fel y rhaglen interniaeth bwysig YMLAEN – yn cael effaith gadarnhaol, ac yn cymryd camau sylfaenol i alluogi'r Comisiwn i wella amrywiaeth ei staff ar draws y gweithlu yn y tymor



hwy. Mae cynrychiolaeth wedi gwella ers diwedd mis Mawrth, ac mae 5.2% o'n gweithlu yn nodi eu bod yn dod o gymuned lleiafrifoedd ethnig ar hyn o bryd.

Gweithgareddau a gyflawnwyd/sy'n mynd rhagddynt:

- Ffocws ar hysbysebu, brandio, a rhwystrau i brosesau ymgeisio ar gyfer pob swydd i gyflawni yn erbyn dangosydd perfformiad allweddol ymestynnol y Comisiwn i *gynyddu nifer y ceisiadau flwyddyn ar ôl blwyddyn gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig*. Gan weithio ochr yn ochr â'n Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle, rydym wedi adolygu sut a ble rydym yn hysbysebu ein rolau, wedi diwygio ein prosesau recriwtio, ac wedi creu strategaethau hysbysebu pwrpasol ar gyfer ymgyrchoedd. Rydym wedi gwella cynllun pecynnau ymgeiswyr/swydd ddisgrifiadau ac wedi hysbysebu ein rolau fel rhai hyblyg o ran lleoliad a phatrwm gwaith lle bo modd, gyda'r bwriad o ddenu'r ystod ehangaf o dalent y tu hwnt i ardal teithio i'r gwaith Caerdydd. Mae hyn wedi arwain at gynydd yng nghyfanswm y ceisiadau gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, a hynny o 4.8 y cant yn 2016 i 11 y cant yn 2021/22. Mae hyn yn dibynnu ar nifer y swyddi gwag sydd ar gael mewn unrhyw flwyddyn benodol ond byddwn yn parhau i weithio i ddatblygu yn y maes hwn.
- Rydym wedi gwella cynllun cyfweliadau/asesiadau swyddi gwag, gan ganolbwyntio ar gynyddu amrywiaeth paneli a hyfforddiant amrywiaeth er mwyn sicrhau bod amrywiaeth cynyddol y gronfa geisiadau hefyd yn cael ei adlewyrchu yn ein cynigion penodi. Eleni, rydym wedi'n calonogi bod ein cyfraddau trosi o gais i sifft cyfweliad ac o sifft cyfweliad i gynnig cyflogaeth wedi gwella ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig. Cynigiwyd 7.5 y cant o swyddi i bobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig eleni, o gymharu â 3.2 y cant yn 2020-21. Byddwn yn parhau i fonitro ein data recriwtio ac yn mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau yn unol â hynny.
- Rydym wedi gweithredu system recriwtio ar-lein gyntaf y Comisiwn (olrhain ymgeiswyr) sydd wedi galluogi set ddata llawer mwy aeddfed, ac wedi arwain at ddulliau wedi'u targedu'n well. Rydym wedi sefydlu mecanwaith adborth ymgeiswyr a rheolwyr cyflogi, sydd, ynghyd â'n protocolau monitro presennol, a'n partneriaethau gyda chyrff allanol a seneddau eraill, yn cefnogi ein ffocws parhaus ar fesur ein gweithgareddau gan ddefnyddio data a gwybodaeth amser real i barhau i wneud gwelliannau.
- O ran penodiadau uwch, rydym wedi parhau i fonitro bwllch cyflog lleiafrifoedd ethnig y Comisiwn ac wedi cymryd camau i gau'r bwllch hwn drwy fynd i'r afael â dosbarthiad anghyson staff o gymunedau leiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu drwy ddenu a recriwtio, a thrwy ddeall sut y gallwn ddatblygu talent ein staff presennol o gymunedau leiafrifoedd ethnig.
- Rydym wedi penodi Partner Chwilio Gweithredol i'n helpu i amrywio'r dalent sy'n dod trwodd, creu pecynnau ymgeiswyr i ddenu cynulleidfia eang a gwella amrywiaeth paneli ar gyfer uwch benodiadau'r Comisiwn a phenodiadau cyhoeddus a'r Goron. Cyn bo hir,



byddant yn ein cefnogi drwy recriwtio Cynghorydd Annibynnol i'r Comisiwn sydd â diddordeb arbennig mewn cynhwysiant.

- Yn olaf, rydym wedi ailgynllunio ein Cynllun Prentisiaeth Llwyddiannus. Mae bellach yn gweithredu ar gyfwrdd wedi'i dargedu o gyfleoedd prentisiaeth, ac yna cyfleoedd interniaeth i raddedigion. Dyma yw'r ffordd orau o sicrhau ein bod yn darparu cyfleoedd ar y lefel prentisiaeth gradd is, ac ar y lefelau graddedig mwy profiadol. Eleni, rydym wedi partneru â'r Windsor Fellowship i lansio rhaglen interniaeth newydd, o'r enw YMLAEN, sy'n cynnig cyfleoedd i bedwar unigolyn o gefndir lleiafrifoedd ethnig ymgymryd â rhaglen hyfforddi a datblygu bwrpasol yng ngwahanol dimau'r Comisiwn, gan gychwyn ddechrau mis Mehefin 2022.

Gweithgareddau wedi'u cynllunio:

Mae'r Comisiwn wedi ymrwmo i yrru momentwm dros y chwe mis nesaf, gan ddatblygu ein Strategaeth Rheoli Adnoddau a Thalent sy'n cael ei datblygu gyda ffocws ar y canlynol:

- Treialu cyfathrebu a swydd-ddisgrifiadau mewn ieithoedd cymunedol i asesu cyrhaeddiad ac effeithiolrwydd dulliau denu.
- Harneisio talent ein staff presennol drwy nodi llwybrau gyrfa a chwmpasu'r ddarpariaeth ar gyfer cymorth hyfforddi gyrfa i bob aelod o staff, gyda dulliau wedi'u teilwra ar gyfer staff presennol o leiafrifoedd ethnig a staff anabl yn arbennig.
- Adolygu ein canllawiau i ymgeiswyr ar ein tudalennau gwe recriwtio, ochr yn ochr â straeon staff.
- Adolygu'r rhaglen YMLAEN, gan gydweithio ag interniaid i gasglu adborth amser real i sicrhau bod y rhaglen yn ddeinamig ac yn ymatebol, ac yn cefnogi interniaid i argymhell y Comisiwn fel lle gwyd i weithio.
- Diweddarau ein pecyn cymorth hyfforddi ar gyfer paneli recriwtio ac ehangu amrywiaeth ein cronfa o banelwyr ymhellach.
- Defnyddio gwybodaeth am y farchnad lafur i gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddulliau denu yn y dirwedd recriwtio ar ôl y pandemig, gan ddefnyddio dull cyfunol drwy weithgareddau allgymorth recriwtio digidol ac wyneb yn wyneb.

Cefndir Economaidd-Gymdeithasol Is: Gweithlu'r Comisiwn

Nododd y Comisiwn argymhelliad y Pwyllgor i geisio deall mwy am broffil cefndir economaidd-gymdeithasol ei weithlu. Mae nifer fawr o'r gweithgareddau yr ymgwymerir â nhw i drawsnewid ein prosesau recriwtio a dethol uchod yn canolbwyntio ar wella hygyrchedd i ystod amrywiol o ymgeiswyr yn yr ystyr ehangaf, gan gynnwys cyrhaeddiad economaidd-gymdeithasol.

Gweithgareddau a gyflawnwyd/sy'n mynd rhagddynt:



- Mae'r system recriwtio ar-lein newydd (olrhain ymgeiswyr) wedi galluogi'r Comisiwn i gynnwys cwestiynau cefndir economaidd-gymdeithasol y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol fel rhan o'i brosesau monitro amrywiaeth recriwtio (ers mis Ebrill 2021). Bydd hyn yn darparu set ddata blwyddyn gyntaf ynghylch amrywiaeth economaidd-gymdeithasol y gronfa ymgeiswyr recriwtio yn y lle cyntaf ar gyfer 2021-22.
- Mae'r data sylfaenol yn rhan o Adroddiad Monitro Recriwtio ac Amrywiaeth Gweithlu y Comisiwn ar gyfer 2021-22 (ynghlwm). Mae dadansoddiad o ddata'r flwyddyn gyntaf yn awgrymu nad oes unrhyw wahaniaeth o'r meincnodau cenedlaethol ar draws yr holl feincnodau ac eithrio'r mwyafrif o ymgeiswyr mewnol ac allanol yr oedd galwedigaeth eu rhieni o gefndir proffesiynol. Fodd bynnag, mae'r cyfraddau llwyddiant cyffredinol ar gyfer pob grŵp galwedigaethol (h.y. proffesiynol, canolradd a dosbarth gweithiol) yn gymharol debyg. Mae'n rhy gynnar ar hyn o bryd i ddod i gasgliadau. Rydym yn edrych ymlaen at y tair blynedd nesaf, wrth inni adeiladu darlun cyfoethocach, mwy hirdymor o ddata ymgeiswyr mewn perthynas â chefnidir economaidd-gymdeithasol.

Gweithgareddau wedi'u cynllunio:

Gyda'n data blwyddyn gyntaf mewn llaw, rydym bellach mewn sefyllfa well i ddefnyddio'r mecanwaith adborth ymgeiswyr a rheolwyr llinell i werthuso effaith newidiadau adnoddau a dethol y Comisiwn yn y maes hwn, ac i gynnal momentwm drwy'r canlynol:

- Gweithio gyda phartneriaid Undebau Llafur i gyflwyno monitro economaidd-gymdeithasol i weithlu'r Comisiwn er mwyn cael syniad da o'i gyfansoddiad economaidd-gymdeithasol.
- Datblygu cynllun clir ar gyfer defnyddio a storio'r lefel newydd hon o wybodaeth. Mae cyflwyno'r cwestiynau fesul cam i'r cam recriwtio wedi rhoi dealltwriaeth ddatblygedig i staff y Comisiwn o sut y gellir cyfleu'r casgliad data hwn yn effeithiol i staff. Mae'r cynllun cyfathrebu'n manylu ar y dull casglu, sicrwydd ynghylch ei ddefnyddio a'i storio yn unol â chyfraith diogelu data a'r hyn rydym yn bwriadu ei wneud â'r data ar ôl iddynt gael eu dadansoddi, h.y. cyhoeddi ochr yn ochr â'r setiau data presennol ar gyfer monitro amrywiaeth. Bwriad hyn yw gwneud y mwyaf o'n cyfraddau ymateb i ddarparu set ddata gadarn ar gyfer gweithlu'r Comisiwn.

Efallai yr hoffai'r Pwyllgor nodi bod y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol wedi symleiddio ei gwestiynau ym mis Gorffennaf 2021, a'n bod yn defnyddio'r model newydd yn y flwyddyn ariannol gyfredol.

Comisiwn y Senedd Mehefin 2022



Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Blynyddol 2021-22

Mehefin 2022



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:

www.senedd.cymru

Gellir cael rhagor o gopïau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2022

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difrïol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Blynyddol 2021-22

Mehefin 2022





**Senedd Cymru
Welsh Parliament**

PEIDWCH

Cynnwys

Rhagair	6
Ein Blwyddyn mewn Uchafbwyntiau	8
Ein Dull o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant.....	9
Ein Gwerthoedd.....	10
Gwneud Busnes y Senedd yn gynhwysol	11
Hyrwyddo Cynhwysiant y Tu Hwnt i Gymru	17
Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein Gwaith - Busnes fel Arfer.....	19
Allgymorth ac ymgysylltu	23
Ein Pobl	29
Datblygu ein strategaeth newydd ar gyfer y Chweched Senedd ...	46
Camau Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant Cyfunol (Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau) – Adroddiad Blynyddol 2022	50

Rhagair

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am weithgareddau sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

Ni allem fod yn hapusach mai'r ddeddfwrfa yr ydym yn gweithio ynddi yw Senedd Cymru! Rydym wedi cymryd camau breision tuag at hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant, ac wrth sicrhau bod yr egwyddorion hyn wrth wraidd yr hyn a wnawn fel Senedd. Mae'r adroddiad yn dangos bod Comisiwn y Senedd, fel sefydliad, yn ymrwymo i:

- Feithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol;
- Ymddwyn fel cyflogwr blaengar, sy'n denu ac yn cadw'r ystod ehangaf o dalent;
- Sicrhau bod ein holl weithwyr yn gwireddu eu potensial yn llawn, beth bynnag fo'u cefndir; a
- Sicrhau bod popeth a wnawn yn cael ei ategu gan ein gwerthoedd o barch, angerdd a balchder, a bod Aelodau o'r Senedd a'r cyhoedd ehangach yn cael eu gwasanaethu gyda rhagoriaeth, gwytnwch a'r gallu i addasu.

Rydym yn ddiolchgar i'n cydweithwyr yn y Comisiwn sydd wedi parhau i fod yn ymrwymedig i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl yn ystod y pandemig er mwyn sicrhau bod y Senedd yn cael ei chynnal yn effeithiol, gan barhau i fod yn ddiogel ac yn iach.

Eleni, rydym wedi parhau i wneud cynnydd tuag at fod yn sefydliad mwy cynhwysol. Rydym wedi parhau i fonitro ac adolygu ein prosesau recriwtio. Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle wedi rhoi cymorth ac arweiniad i'n cydweithwyr ac maent yn ein helpu gyda'n nod o fod yn sefydliad cynhwysol a chynrychioliadol. Rydym hefyd wedi lansio ein rhaglen interniaeth i raddedigion ar gyfer pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

Rydym am sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod yn ganolog i gynnal y Senedd mewn ffordd gynhwysol. Fodd bynnag, os gwnaethom ddysgu unrhyw beth dros dymor y Senedd ddiwethaf, y wers yw ni allwn fod yn hunanfodlon, mae llawer o waith i'w wneud o hyd. Edrychwn ymlaen at adeiladu ar ein cyflawniadau drwy gydol y Bumed Senedd. Fel bob amser, byddem yn croesawu eich adborth ar yr adroddiad hwn, ac o ran sut y gallem ystyried gwneud pethau'n wahanol yn y dyfodol.



Manon Antoniazzi

Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd



Joyce Watson AS

Comisiynydd y Senedd sy'n gyfrifol am gyflogeion a chydaddoldeb

Ein Blwyddyn mewn Uchafbwyntiau



Dyfarnodd y Rhwydwaith Cyflogwyr ar gyfer Cydraddoldeb a Chynhwysiant wobwr arian i'r Senedd yn y cynllun meincnodi **Cynhwysiant Talent a Gwerthuso Amrywiaeth (Talent Inclusion and Diversity Evaluation - TIDE)**.



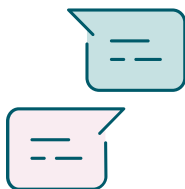
Unwaith eto, mae Comisiwn y Senedd wedi ei enwi yn un o'r deg cyflogwyr gorau o ran bod yn ystyriol o deuluoedd yn y DU.



Casglu a dadansoddi data cefndir economaidd-gymdeithasol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi.



Parhau i leihau bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd ac eleni cyflwynwyd adroddiadau ar fylchau cyflog anabledd.



Gwell cyfraddau trosi o'r cam cyfweliad i'r cam cynnig swydd ar gyfer ymgeiswyr anabl a lleiafrifoedd ethnig.



Cynnydd yn nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws ar gyfer rolau allanol.

Ein Dull o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ym mlwyddyn gyntaf y Chweched Senedd, rydym wedi ymrwymo i fod yn hygyrch i bobl Cymru a thu hwnt. Rydym yn gwneud hyn drwy wneud y Senedd yn berthnasol, yn hawdd ac yn ystyrlon i bobl ryngweithio â'i gwaith a chyfrannu ato. Rydym yn cefnogi'r ymrwymadau hyn drwy barhau i ganolbwyntio ar fod yn gyflogwr amrywiol a chynhwysol, gan alluogi ein holl staff i wireddu eu potensial yn llawn.

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant

Drwy gydol y flwyddyn adrodd hon, mae gwaith wedi mynd rhagddo ar ddatblygu strategaeth newydd ar gyfer y Chweched Senedd.

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi casglu barn amrywiaeth o gwsmeriaid mewnol er mwyn llywio amcanion amrywiaeth a chynhwysiant sy'n datblygu ar gyfer y Chweched Senedd. Rydym wedi ymgysylltu â staff y Comisiwn, uwch reolwyr ac Aelodau o'r Senedd a'u staff. Bydd yr amcanion drafft yn destun cyfnod o ymgynghori allanol i helpu i lunio strategaeth newydd y Comisiwn.

Urddas a Pharch

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu diwylliant cynhwysol sy'n rhydd o aflonyddu, a disgwyliwn i bawb, gan gynnwys ymwelwyr, Aelodau o'r Senedd, staff yr Aelodau a staff Comisiwn y Senedd, gael eu trin ag urddas a pharch. Bob mis Mai, rydym yn cynnal Arolwg Urddas a Pharch, gan sicrhau ein bod yn parhau i gyflwyno unrhyw newidiadau angenrheidiol i adeiladu ar y diwylliant cywir. Mae'r polisi a'r gweithdrefnau cysylltiedig yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd a byddant yn cael eu hail-lansio yn 2022.

Ein Gwerthoedd



PARCH

Rydym yn gynhwysol ac yn garedig, ac rydym yn gwerthfawrogi cyfraniadau ein gilydd wrth ddarparu gwasanaethau rhagorol



ANGERDD

Rydym yn bwrpasol wrth gefnogi democratiaeth, gan dynnu ynghyd i wneud gwahaniaeth i bobl Cymru



BALCHDER

Rydym yn arddel arloesedd ac yn dathlu ein llwyddiannau fel tîm

UN TÎM YDYM NI

Gwneud Busnes y Senedd yn gynhwysol

Mae cydweithwyr ar draws y sefydliad yn gweithio'n arloesol i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yng ngwaith ein Senedd.

Rhaglen effeithiolrwydd y pwyllgorau

Wedi'i gomisiynu o dan Gymrodoriaeth Academiaidd Ymchwil y Senedd ym mlwyddyn olaf y Bumed Senedd, gyda chytundeb Fforwm y Cadeiryddion, gofynnwyd i'r Athro Diana Stirbu archwilio pŵer, dylanwad ac effaith pwyllgorau'r Senedd. Y nod oedd datblygu fframwaith i werthuso effeithiolrwydd pwyllgorau yn y Chweched Senedd. Gwnaeth yr adroddiad dilynol 13 o argymhellion, wedi'u rhannu ar draws dwy thema:

- Creu'r amodau ar gyfer pwyllgorau effeithiol, a'r
- Amodau ar gyfer gwerthuso effeithiol.

Argymhelliad 5 yn yr adroddiad yw **sicrhau bod monitro amrywiaeth yn arfer cyffredin**, ar gyfer gweithgareddau ymgysylltu, casglu tystiolaeth a thystion y pwyllgorau. Mae cyfnod peilot wedi'i gynnal i brofi gwahanol ddulliau o fonitro ymgysylltiad â phwyllgorau. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ddadansoddi cyn cymryd camau yn y dyfodol. Mae rhagor o wybodaeth am bwysigrwydd casglu gwybodaeth fonitro ar gael yn ein herthygl **Pam mae'r Senedd yn gwerthfawrogi tystiolaeth amrywiol**

Sefydlwyd y Rhaglen Effeithiolrwydd y Pwyllgorau er mwyn sicrhau bod y gwaith pwysig hwn yn cael ei ddatblygu o fewn safonau llywodraethu uchel y Comisiwn.

Mae Uwch-reolwr ein Tîm Ymgysylltu â Dinasyddion wedi gweithio gyda'r Athro Stirbu i dynnu sylw at sut y gall ehangu cwmpas ymgysylltu â'r cyhoedd wella effeithlonrwydd pwyllgorau. Maent wedi dweud:

Ar 23 Chwefror, cyflwynodd yr Athro Diana Stirbu a minnau seminar gerbron Rhwydwaith Ymgysylltu y Senedd Ryngwladol. Daeth y gynulleidfa o bob rhan o'r byd, gan gynnwys Seland Newydd, Brasil, Nigeria, Feneswela, a Rwmania. Roedd yn wir yn rhwydwaith rhyngwladol.

Arweiniodd Diana y seminar a defnyddiodd yr adroddiad Pŵer, Dylanwad ac Effaith Pwyllgorau'r Senedd, a ddatblygodd ar gyfer Senedd Cymru, i fyfyrion ar yr hyn sy'n gwneud gwaith pwyllgor yn effeithiol. Roedd y seminar yn canolbwyntio ar sut y gall ymgysylltu â'r cyhoedd wella effeithiolrwydd pwyllgorau. Gofynnwyd i mi siarad am waith y Tîm Ymgysylltu â Dinasyddion; sut rydym yn darparu ein gwasanaeth; ein hesblygiad; ac enghreifftiau o sut mae ein gwaith wedi cefnogi effeithiolrwydd pwyllgorau.

Isod mae yna ddyfyniad sy'n egluro'r seminar:

"Mae yna wir ddiddordeb rhyngwladol yn yr hyn sy'n digwydd yng Nghymru, a sut y gall Cymru ar ryw ystyr ragori mewn modd mor uchelgeisiol, gan gynnwys o ran adnoddau, ac o ran cael effaith ddylanwadol ar wahanol arferion seneddol o ran ymgysylltu. Tybed i ba raddau y gallwn ddysgu o'r gwersi sy'n deillio o Gymru, nid yn unig o ran adrodd straeon yn well ond ar gyfer ymgysylltiad seneddol da, gwirioneddol, effeithiol, ystyrlon a dylanwadol?" - Un a oedd yn bresennol yn y seminar

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr adroddiad isod.

- Blog Ymchwil y Senedd: [**Pa mor effeithiol yw pwyllgorau'r Senedd?**](#)
- Crynodeb o'r adroddiad: [**Briff ymchwil cryno**](#)
- Yr adroddiad llawn: [**Pŵer, Dylanwad ac Effaith Pwyllgorau'r Senedd**](#)

Gwella amrywiaeth arbenigedd a thystiolaeth ymchwil

Lansiwyd strategaeth cyfnewid gwybodaeth gyntaf y Senedd ym mis Tachwedd 2021. Ei nod yw cryfhau ein cysylltiadau â'r gymuned ymchwil, ehangu, dyfnhau ac amrywio'r dystiolaeth sydd ar gael i'r Aelodau a phwyllgorau.

Canfu [**ymchwil diweddar**](#) ynghylch sut y mae'r gymuned ymchwil yn ymgysylltu â Senedd y DU fod menywod, pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, a phobl anabl yn wynebu rhwystrau anghymesur i ymgysylltu, megis diffyg gwybodaeth ac amser.

Nod ein dull newydd o gyfnewid gwybodaeth yw sicrhau amrywiaeth yr arbenigedd ymchwil a'r dystiolaeth y mae gennym fynediad atynt drwy ddeall a chwalu'r rhwystrau hyn. Byddwn yn gwneud hyn fel a ganlyn:

- Cynyddu'r gronfa o ymchwilwyr sy'n ymwybodol o waith y Senedd, sy'n fedrus ac yn llawn cymhelliant i ymgysylltu â hi;
- Defnyddio data o brosiect peilot ar fonitro amrywiaeth tystiolaeth y pwyllgor i ddeall y profiadau o ymgysylltu â'r Senedd a sut y gellir dileu rhwystrau;
- Cynllunio canllawiau a chymorth allanol a mewnol i gynyddu amrywiaeth y bobl sy'n ymgysylltu; a
- Darparu ystod ehangach o gyfleoedd i ymchwilwyr ymgysylltu er mwyn cyfrif am wahanol amgylchiadau.

Mae gwaith eisoes wedi dechrau i gynyddu ymwybyddiaeth a sgiliau'r gymuned ymchwil, drwy hyfforddiant, arweiniad, cyfleoedd ymgysylltu, ochr yn ochr â chylchlythyr, datblygu meysydd o ddiddordeb ymchwil, a phartneriaethau gyda sefydliadau ac unigolion.

Gwaith allgymorth y pwyllgorau

Ochr yn ochr â'r datblygiadau newydd pwysig hyn yn y ffordd yr ydym yn asesu a gwella effeithiolrwydd pwyllgorau a'r strategaeth cyfnewid gwybodaeth, mae pwyllgorau wedi parhau i weithio gyda'r Tîm Ymgysylltu i ehangu ac amrywio cyfranogiad yn eu hymchwiliadau a'u hymgynghoriadau. Yn benodol, mae pwyllgorau wedi ceisio dod o hyd i ffyrdd newydd o alluogi llais dinasyddion unigol i gael ei glywed, gan ganolbwyntio mwy ar bwysigrwydd clywed am brofiadau byw.

Dyma un enghraifft o'r gwaith hwnnw:

Cynhaliodd y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol ymchwiliad i ofal plant a chyflogaeth rhieni: y pandemig a thu hwnt. Daeth pandemig COVID-19 â materion yn ymwneud â chydaddoldeb o ran rhywedd, gofal plant a chyflogaeth i'r amlwg. Bwriad yr ymchwiliad hwn oedd mynd i'r afael â'r materion hyn drwy ganolbwyntio ar y rhwystrau y gall darpariaeth gofal plant eu cyflwyno i rieni, yn enwedig menywod, sy'n mynd i mewn i'r farchnad lafur ac yn symud ymlaen iddi.

Fel rhan o'r ymchwiliad, hwylusodd ein Tîm Ymgysylltu â Dinasyddion gyfres o grwpiau ffocws a chyfweliadau un i un gyda rhieni o bob rhan o Gymru. At ei gilydd, rhannodd 59 o gyfranogwyr ar draws holl ranbarthau'r Senedd – mewn ardaloedd trefol a gwledig fel ei gilydd – eu barn.

Er bod mwyafrif y cyfranogwyr yn rhieni, cyfrannodd nifer fach yn eu rhinwedd broffesiynol fel staff sy'n gweithio mewn lleoliad gofal plant neu gyda rhieni. Roedd natur y cyfranogwyr yn amrywio ac yn cynnwys aelwydydd un rhiant; rhieni sy'n cael budd-daliadau; rhieni â materion iechyd a neu blant ag anghenion ychwanegol; rhieni sy'n lleiafrifoedd ethnig; rhieni o gefndiroedd ffydd; rhieni o gefndiroedd mudol a rhieni nad Saesneg oedd eu hiaith gyntaf.

Casglwyd y safbwyntiau a'r profiadau a rannwyd gan gyfranogwyr mewn adroddiad yn crynhoi ymgysylltiad ac a ddefnyddiwyd i lywio gwaith y Pwyllgor a'r argymhellion a wnaed i Lywodraeth Cymru yn ei adroddiad, 'Gwarchod y dyfodol: y rhwystr gofal plant sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio'. Yn ei hymateb, gwnaeth Llywodraeth Cymru dderbyn neu dderbyn mewn egwyddor, yr holl argymhellion a wnaed gan y Pwyllgor.

Ar ôl i'r adroddiad gael ei gyhoeddi, anfonwyd diweddariad at yr holl gyfranogwyr a oedd yn cynnwys linc i'r adroddiad ac yn esbonio'r camau nesaf. Defnyddiwyd nifer o ddyfyniadau gan gyfranogwyr yn adroddiad y Pwyllgor (er yn ddienw), felly roeddent yn gallu gweld y dylanwad uniongyrchol a gawsant ar waith y Pwyllgor a'i argymhellion. Gwnaethom drefnu hefyd i un o'r cyfranogwyr siarad yn ystod digwyddiad panel a gynhaliwyd gan y Senedd ynghylch gofal plant ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Menywod. Gallwch weld y digwyddiad yma: <https://senedd.cymru/ymweld-a-ni/beth-syn-digwydd/diwrnod-rhyngwladol-y-menywod-2022/>



Yn dilyn cyhoeddi'r adroddiad ac ymateb Llywodraeth Cymru (a rannwyd hefyd gyda chyfranogwyr y grwpiau ffocws), trefnodd ein Tîm Ymgysylltu i un o'r grwpiau ymweld â'r Senedd i fynd ar daith a gwyllo'r ddadl yn y Cyfarfod Llawn o'r oriel. Roedd y merched wrth eu bodd wedi hynny, ac yn falch iawn o weld eu safbwyntiau,

eu profiadau a'u syniadau yn cael eu hadlewyrchu yng ngwaith y Pwyllgor.

<https://twitter.com/SeneddCymru/status/1511350288413827077>





Hyrwyddo Cynhwysiant y Tu Hwnt i Gymru

Rydym yn parhau i fod yn senedd fyd-eang, gan weithio gyda chyrrff eraill i hyrwyddo hygyrchedd a chynwysoldeb. Rydym yn rhannu arfer gorau ac yn dysgu gan gyrff seneddol eraill i gefnogi ein Haelodau a gwaith y Senedd yn well.

Seneddwyr y Gymanwlad ag Anableddau

Mae'r Senedd yn aelod gweithgar o rwydwaith **Seneddwyr y Gymanwlad ag Anableddau** o Gymdeithas Seneddol y Gymanwlad. Sefydlwyd rhwydwaith Seneddwr y Gymanwlad ag Anableddau i hyrwyddo a chynyddu cynrychiolaeth pobl anabl yn seneddau'r Gymanwlad. Cynrychiolir y Senedd gan Mark Isherwood AS. Eleni, er mwyn cefnogi gwaith Seneddwr y Gymanwlad ag Anableddau, datblygodd ein Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant restr wirio Senedd Anabledd-Gynhwysol i asesu pa bolisiau, arferion a swyddogaethau a allai fod ar waith gan ddeddfwrfeydd i gefnogi a gwella mynediad i seneddwr anabl. Mae'r rhestr wirio hon wedi cael ei defnyddio gan seneddau ar draws ein rhanbarth i nodi arfer gorau a bylchau yn y ddarpariaeth.

Hannah Johnson - arweinydd cyfnewid gwybodaeth y Senedd ac arbenigwr ar gydraddoldeb seneddol rhyngwladol

Mae Hannah yn cael ei chydabod yn rhyngwladol fel arbenigwr ar hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol drwy waith seneddol. Mae wedi rhoi cyngor i raglenni cymorth democratiaeth y Cenhedloedd Unedig a'r UE ledled y byd ers blynyddoedd lawer, gan gynnwys yn Fiji, Wcráin, yr Aifft, y Gambia, a Sudan.

Ar hyn o bryd mae Hannah ar secondiad rhan-amser fel uwch gynghorydd rhywedd i INTER PARES; prosiect cryfhau seneddol byd-eang sy'n cael ei redeg gan Sefydliad Rhyngwladol Democratiaeth a Chymorth Etholiadol. Yn y rôl hon mae'n gweithio gydag Aelodau Seneddol, staff seneddol, cymdeithas sifil ac academyddion ym Malaysia, Bhutan, Chile, a Niger i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol drwy oruchwylio seneddol a deddfu.

Mae Hannah hefyd wedi **cyhoeddi canllaw i waith craffu sy'n sensitif o ran rhywedd**, sy'n dwyn ynghyd arfer da o bob rhan o'r byd ynghyd â chanllawiau ymarferol ar gyfer seneddau



Llun gan: INTER PARES

Hannah yn cyflwyno i weithdy Bhutan ynghylch craffu o safbwynt rhywedd ar ddeddfwriaeth, polisi a chyllideb



Llun gan: INTER PARES

Hannah a mynychwyr yn y gweithdy deddfu a goruchwylio sy'n sensitif o ran rhywedd

Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein Gwaith - Busnes fel Arfer

Rydym yn cefnogi staff Comisiwn y Senedd i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gwaith er mwyn sicrhau bod penderfyniadau, trefniadau cynllunio a darparu gwasanaethau, a mynediad i'n hystâd yn gynhwysol, a thrwy sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hystyried wrth brynu nwyddau a gwasanaethau. Rydym hefyd yn cynorthwyo Aelodau o'r Senedd i ystyried amrywiaeth a chynhwysiant yn eu rolau fel cyflogwyr, fel darparwyr gwasanaeth, ac yn eu gwaith fel gweithwyr achos, craffwyr a deddfwyr, a thrwy ymgysylltu â phobl Cymru.

Y Bwrdd Taliadau

Cyhoeddodd y Bwrdd ei **strategaeth** ar gyfer ei dymor, sy'n cynnwys cyfeiriad at fynd i'r afael ag ystyriaethau amrywiaeth a chynhwysiant, yn enwedig, 'Amcan 3: Penderfyniad Cynaliadwy'. Bydd y Bwrdd yn ceisio cyflwyno model cymorth cynaliadwy, sy'n ystyried anghenion o ran amrywiaeth, yr argyfwng newid hinsawdd a chyllid yn y tymor hir yng Nghymru.

Fel rhan o'i weithgareddau ymgynghori, mae'r Bwrdd wedi parhau i ofyn cwestiynau am yr effeithiau ar gydraddoldeb ar bobl er mwyn llywio ei waith.

Ymchwil a gwybodaeth ar gyfer Aelodau o'r Senedd

Mae prif ffrydio materion cydraddoldeb a hawliau dynol yn rhan sylfaenol o'r gwaith a wneir gan dîm Ymchwil y Senedd ar gyfer Aelodau o'r Senedd a'u staff, ac mae'n hygyrch iawn i'r cyhoedd drwy wefan y Senedd ac ar y cyfryngau cymdeithasol.

Ar ddechrau'r Chwched Senedd, cyhoeddodd Ymchwil y Senedd **gasgliad o erthyglau** yn dadansoddi rhai o'r materion allweddol y mae Aelodau o'r Senedd yn debygol o roi sylw iddynt yn y blynyddoedd i ddod. Roedd llawer o'r erthyglau'n canolbwyntio ar faterion cydraddoldeb, a gofynnodd un yn benodol y cwestiwn **Ydyn ni ar bwynt tyngedfennol o ran anghydraddoldeb?**

Parhaodd y pandemig, yn enwedig ei effaith a'r adferiad hirdymor yn ei sgil, i ddominyddu'r agenda gwleidyddol. Mewn ymateb, cyhoeddodd Ymchwil y Senedd erthyglau yn tynnu sylw at faterion cydraddoldeb ac effaith anghyfartal y pandemig ar grwpiau penodol o bobl. Dyma rai enghreifftiau:

- **Coronafeirws: materion cydraddoldeb**
- **Effaith y pandemig ar anghydraddoldeb**
- **Effaith COVID-19 ar wasanaethau bysiau Cymru.**
- **Tlodi dŵr**
- **Anghydraddoldebau o ran y nifer sy'n manteisio ar y brechlyn**
- **Cydraddoldeb a thlodi**

Roedd erthyglau ar **y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol drafft, hawliau plant a rhywedd ac iechyd menywod** (a gyhoeddwyd ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod) i gyd yn canolbwyntio ar y materion cydraddoldeb sy'n wynebu grwpiau penodol o bobl. Roedd erthyglau ar **newidiadau i'r system mewnfudo a lloches, ffoaduriaid, Cynllun Preswyllo'n Sefydlog yr Undeb Ewropeaidd a hawliau dynol yn fwy cyffredinol** yn parhau i dynnu sylw at faterion sy'n wynebu ymfudwyr. Ac ers ymosodiad Rwsia ar Wcráin, mae nifer o erthyglau wedi canolbwyntio ar y **ymateb dyngarol a chymorth i ffoaduriaid yng Nghymru.**

Yn ogystal â chyhoeddi erthyglau ymchwil, darparodd Ymchwil y Senedd ymchwil a chyngor i amrywiol ymchwiliadau gan bwyllgorau'r Senedd yn ymwneud ag ystod eang o faterion cydraddoldeb, gan gynnwys:

- Ymchwiliad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol **Gwarchod y dyfodol: Y rhwystr gofal plant sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio**, wedi ei gynhoi yn yr **erthygl hon**, a'i ymchwiliad i **Ddyled a'r pandemig**, wedi ei gynhoi yn yr **erthygl hon**;
- Ymchwiliad y Pwyllgor Llywodraeth Leol a Thai i **ddarparu safleoedd ar gyfer cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr**;

- Adroddiad y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg ar y **Bil Cenedligrwydd a Ffiniau** ac **ymgyngoriad i flaenoriaethau'r Pwyllgor** yn ystod y Chweched Senedd;
- Ymchwiliad y Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol i **Gymryd rhan mewn chwaraeon mewn ardaloedd difreintiedig**;
- Ymchwiliad y Pwyllgor Deisebau i **Gynllun Peilot UBI i Gymru**; ac
- ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i **Anghydraddoldebau iechyd meddwl**, wedi ei grynhofi **yn yr erthygl hon**

O ran cynorthwyo Aelodau i graffu ar gyllideb ddrafft Llywodraeth Cymru, lluniodd y tîm ganllaw ar brif ffrydio cydraddoldeb gyda chwestiynau a awgrymir. Cynhaliodd y Pwyllgor Cyllid waith ymgysylltu â dinasyddion a oedd yn cynnwys trafod materion yn ymwneud â chydraddoldeb, a'i waith **craffu ar gyllideb ddrafft 2022-23** a oedd ymdrin yn benodol â materion cydraddoldeb gan gynnwys argymhellion ar gyllidebu ar sail rhywedd.

Drwy gydol y flwyddyn, mae Ymchwil y Senedd hefyd wedi darparu hyfforddiant ar graffu sy'n sensitif o ran cydraddoldeb i glercod, ymchwilwyr a'r Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol, a bydd yn parhau i gefnogi pwyllgorau'r Senedd i graffu ar faterion cydraddoldeb.

Ystâd hygyrch

Rydym yn adolygu hygyrchedd ein hystâd yn rheolaidd, gan gynnal archwiliadau cynnal a chadw misol, yn ogystal â gweithredu ar adborth a mabwysiadu'r arfer gorau. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi gwneud rhagor o waith i wella hygyrchedd ffisegol ein hystâd, gan gynnwys:

- Ystyried gofynion mynediad ar gyfer yr holl waith adnewyddu a wnaed a chwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ôl yr angen;
- parhau â'r rhaglen o osod goleuadau LED i wella gwelededd yn y Senedd ac ardaloedd eraill ar draws yr ystâd;
- Cynnal archwiliad allanol ynghylch y gwasanaeth dolen sain a ddarperir mewn ystafelloedd cyfarfod a mannau cyffredin drwy'r holl ystâd, gan weithredu'r argymhellion;

- Gosod lifft llwyfan newydd, hygyrch yn y Pierhead;
- Gosod pwyntiau gwefru cerbydau trydan hygyrch yn Nhŷ Hywel;
- Dylunio a datblygu cynlluniau i uwchraddio'r toiledau hygyrch, a'r toiledau sydd ar gael i bawb yn y Pierhead a fydd yn cael eu darparu yn 2022/23.

Ystyried amrywiaeth a chynhwysiant wrth brynu nwyddau a gwasanaethau

Caiff cydraddoldeb ei gynnwys fel rhan o'n hasesiadau o risg ar gynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae hefyd yn rhan o'n hymarfer cyn-gymhwyso ar gyfer cyflenwyr. Ni fydd cyflenwyr sy'n methu â dangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb yn llwyddo i ennill ein busnes.

Ar ôl dyfarnu contractau, rydym yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd i adolygu contractau gyda'n cyflenwyr, ac un o'r eitemau rheolaidd ar yr agenda yw cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol. Mae gennym hefyd gymalau cydraddoldeb yn ein telerau ac amodau.

Rydym yn gyflogwr cyflog byw gwirioneddol achrededig ac rydym yn talu mwy na'r cyflog byw i'n contractwyr mewnol. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau arferion cyflogaeth teg a thryloyw drwy gydol y gadwyn gyflenwi. O ganlyniad i hynny, rydym yn anelu at weithio gyda'n cyflenwyr i fonitro a sicrhau arferion cyflogaeth teg a, chan weithredu'n rhesymol, rydym yn cadw'r hawl i ofyn am newidiadau i unrhyw un o'r arferion hynny yr ydym o'r farn eu bod yn annheg.

Gwahoddir pob un o'n Contractwyr i ymuno â'n Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle a mynychu digwyddiadau a hyfforddiant.

Allgymorth ac ymgysylltu

Un o'n hamcanion parhaus yw ymgysylltu â holl bobl Cymru a hyrwyddo gwaith y Senedd. Fel corff seneddol, mae'n bwysig bod y Senedd yn cynrychioli holl bobl Cymru a bod gan bawb fynediad at ein gwaith, ein hadeiladau a'n gwybodaeth. Fel y llynedd, oherwydd pandemig Covid-19, rydym wedi addasu ein gweithgareddau ymgysylltu o weithgareddau wyneb yn wyneb i weithgareddau rhithwir.

Dathlu Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym wedi parhau i nodi digwyddiadau amrywiaeth yn ystod y flwyddyn, yn fewnol ac yn allanol. Rydym wedi defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo'r Senedd fel senedd gynhwysol ac wedi cynnal digwyddiadau i nodi gwahanol achlysuron sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant.

'Windrush Cymru: Dathlu bywydau a theithiau cenhedlaeth o bobl'

Cynhaliodd y Senedd arddangosfa a oedd yn tynnu sylw at y ffordd y mae Hynafiaid Windrush Cymru wedi dylanwadu a chyfoethogi bywyd Cymru. Fel rhan o'r arddangosfa, mae 10 o bobl, sef Hynafiaid Windrush Cymru, yn rhoi cipolwg ar eu straeon, yn eu geiriau eu hunain, am sut y daethant hwy, neu eu teuluoedd, ar daith i Gymru yn ystod cyfnod o fewnfudo rhwng 1948 a 1988. Mae'r arddangosfa yn archwilio'r heriau o greu bywyd newydd mewn gwlad sy'n wahanol iawn i'w man geni, dod o hyd i waith ac agweddau pobl tuag atynt, ddoe a heddiw.

Ar 22 Medi 2021, ymwelodd Hynafiaid Windrush Cymru â'r Senedd i weld yr arddangosfa sy'n seiliedig ar eu profiadau nhw, sy'n rhan o Brosiect Treftadaeth Windrush Race Council Cymru.

Dywedodd Mrs Roma Taylor, Sylfaenydd a Chadeirydd Hynafiaid Windrush Cymru:

"Rydw i mor falch o'r arddangosfa hon, mae'n foment werthfawr i bob un ohonom. Dyma ein straeon ni ac os na fyddwn ni'n eu rhannu nhw, yna fydd neb yn gwybod. Mae

Windrush yn bwnc poenus ac emosïynol iawn ond mae'n rhaid i ni adrodd bob un o'n straeon. Mae'n bwysig i ni, ein plant a'n hwyrion ac i ysgolion. Mae'n rhaid i bawb wybod am yr heriau rydym ni wedi'u wynebu. Mae Duw wedi ein tywys ni. Tiger Bay oedd y lle gorau i fyw. Des i draw yn 1959. Roedd pawb yn gofalu am ei gilydd a doedd gennyh chi ddim problemau."

Dydd Miwsig Cymru: Codi proffil lleisiau pobl ddu yng Nghymru

Ym mis Chwefror 2022, buom yn dathlu **Dydd Miwsig Cymru** drwy fyfyrïo ar agoriad Swyddogol y Chweched Senedd, lle daeth artistiaid o bob cwr o Gymru ynghyd i ysgrifennu a pherfformio fel rhan o brosiect Tân Cerdd. Y canlyniad oedd 'Ymuno', sef cân drwm a bás ddwyieithog.

Roedd un o'r perfformiad gan Tân Cerdd, sefydliad dielw a sefydlwyd yn sgil protestiadau Mae Bywydau Du o Bwys i godi proffil lleisiau pobl ddu yng Nghymru. Perfformiwyd cân a ysgrifennwyd ganddynt yn arbennig ar gyfer yr Agoriad Swyddogol o'r enw 'Ymuno'.

Wedi'i chyfansoddi gan Eadyth Crawford a Lily Beau, mae'r gân hefyd yn cynnwys lleisiau artistiaid du amlwg o Gymru, sef Aleighcia Scott, Skunkadelic (Afrocluster), Vanity Jay (Baby Queens), Dionne Bennett a SZSW. Mae'n sôn am obaith ar gyfer y dyfodol a sut mae pob llais yn gryfach gyda'i gilydd.

Pan ofynnwyd iddi sut roedd hi'n teimlo am y perfformiad yn yr Agoriad Swyddogol, dywedodd Aleighcia Scott:

"Fe wnes i fwynhau perfformio yn y Senedd, oherwydd i mi mae'n cynrychioli'r newidiadau cadarnhaol sydd i ddod i Gymru - mae'n anrhydedd cael bod yn rhan o hyn a chael fy newis i berfformio."

Gan fyfyrïo ar thema'r agoriad a'r broses greadigol y tu ôl i'r gân, esboniodd Lily.

"Dwi wastad wedi ei chael yn anodd darganfod fy llais, yn enwedig yn dod o Gymru fel menyw ddu. Fel artist, mae dod o hyd i'm llais yn siwrnai ynddo'i hun."

Wythnos Ymwybyddiaeth Traws / Diwrnod Cofio Pobl Draws

Gweithiodd ein Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n rhwydwaith PLWS LHDTQ+ gyda'n timau Brandio ac Arddangosfeydd i greu arddangosfa i nodi Wythnos Ymwybyddiaeth Traws a Diwrnod Cofio Pobl Draws. Crëwyd y gofeb i'n helpu i

gofio'r rhai a gafodd eu lladd o ganlyniad i drawsffobia ac i dynnu sylw at y trais parhaus a ddioddefir gan y gymuned drawsryweddol.



Mis Hanes LHDTTC+

Gwnaethom nodi Mis Hanes LHDTTC+ drwy oleuo'r Senedd yn lliwiau baner yr enfys i ddathlu pawb a wnaeth bwysu am gynnydd ac sy'n parhau i weithio tuag at ddyfodol gwell a mwy diogel i bawb. Yn ogystal, gwnaethom chwifio baner 'Progress Pride' ar draws ein hystâd a rhannu **blog** am gasglu hanesion LHDTTC+ a phwysigrwydd gweithredu gwleidyddol.



Diwrnod Rhyngwladol y Menywod

I nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, gwnaethom ddatblygu cyfres o weithgareddau, yn fewnol ac yn allanol.

Dangoswyd clipiau fideo o **Gwir Gofnod o Gyfnod - Setting the Record Straight**, yn y Senedd. Rhwng 2019 a 2021, casglodd **Archif Menywod Cymru** a'r

Senedd straeon, lluniau a phapurau gwleidyddol gan Aelodau benywaidd y Cynulliad a'r Senedd o'r gorffennol a'r presennol.

Yn ogystal, gwnaethom groesawu panel o siaradwyr a rannodd eu profiadau o ofal plant a chyflogaeth rhieni a thrafod yr hyn y gellir ei wneud i oresgyn yr heriau a wynebir. Trafododd y panelwyr ganfyddiadau adroddiad diweddaraf y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol **'Gwarchod y Dyfodol: y rhwystr gofal plant sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio'**.

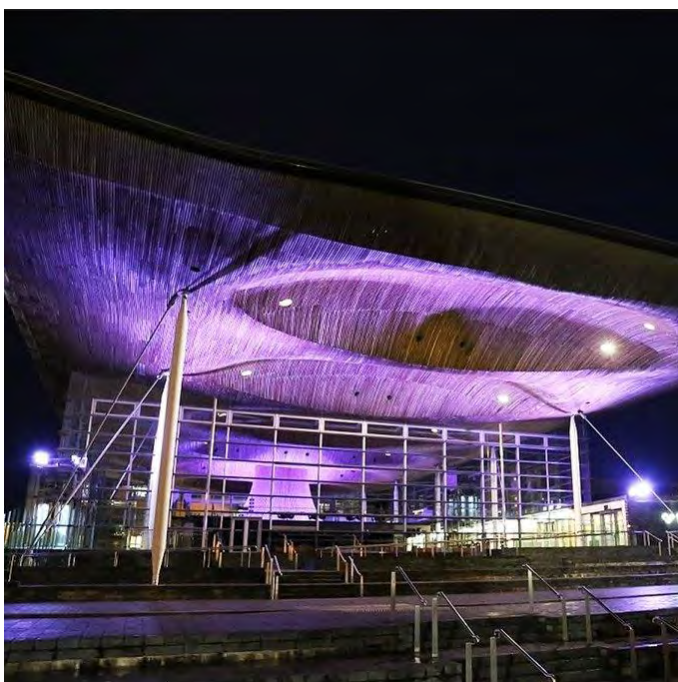
Gwnaethom recordio a rhannu fideo o Natasha Asghar AS ynghylch y ffaith mai hi yw'r fenyw gyntaf o liw a etholwyd i'r Senedd, a'i gobeithion ar gyfer y dyfodol lle mae menywod yn cael eu cynrychioli'n gyfartal, yn gallu lleisio eu barn, a chefnogi menywod eraill i gyflawni eu potensial.

Yn ogystal, ymrwymodd INSPIRE - ein rhwydwaith cydraddoldeb rhwng y rhywiau, i gerdded y pellter cyfatebol o lwybr arfordir Cymru i godi arian ar gyfer elusen cam-drin domestig, a chododd ein Tîm Iechyd a Llesiant ymwybyddiaeth o endometriosis drwy rannu gwybodaeth, profiadau staff o endometriosis, ac ystod o adnoddau allanol.



Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl

I nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl, gwnaethom gyhoeddi erthygl blog ar



anableddau cudd i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo'r gwaith yr ydym wedi'i wneud i fod yn sefydliad sy'n gynhwysol o ran anabledd. Cafodd y Senedd ei goleuo'n borffor i nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl ar 3 Rhagfyr.

Cafodd y Senedd ei goleuo'n borffor hefyd ar gyfer **Diwrnod Cofio'r Holocaust** fel rhan o'r ymgyrch Goleuo'r Tywyllwch i gofio'r rhai yr effeithiwyd arnynt gan yr holocost a'r hil-laddiad.

Senedd Ieuentid Cymru

Cynhaliwyd ail etholiad **Senedd Ieuentid Cymru** ar-lein ym mis Tachwedd 2021. Brwydrodd bron i 300 o ymgeiswyr am un o'r 40 sedd etholaethol, a chafodd miloedd o bleidleisiau eu bwrw ar-lein gan bobl ifanc rhwng 11-18 oed yn ystod tair wythnos yr ymgyrch i ethol Aelodau ail Senedd Ieuentid Cymru.

Mae 20 o'r 60 sedd yn cael eu hethol gan sefydliadau partner er mwyn sicrhau bod grwpiau amrywiol o bobl ifanc yn cael eu cynrychioli ar Senedd Ieuentid Cymru. Yn dilyn proses ymgeisio gystadleuol, dewiswyd 18 o **sefydliadau partner** yn amrywio o sefydliadau fel Llamau, Anabledd Dysgu Cymru a Race Council Cymru i enwi ond ychydig, a chynhaliodd pob un eu hetholiadau eu hunain o fewn eu sefydliadau i ethol Aelodau i Senedd Ieuentid Cymru.

Drwy gyfarfod yn rheolaidd, ymgynghori â phobl ifanc eraill a chynnal ymchwiliadau, bydd Senedd Ieuentid Cymru yn trafod y materion sydd bwysicaf i bobl ifanc er mwyn dod â'u safbwyntiau i sylw gwleidyddion etholedig Senedd Cymru.

Mae Aelodau Senedd Ieuentid Cymru wedi pleidleisio i ganolbwyntio ar dri phrif fater blaenoriaeth yn ystod eu tymor o ddwy flynedd: Iechyd Meddwl a Lles; yr Hinsawdd a'r Amgylchedd; ac Addysg a Chwricwlwm yr Ysgol.

Bydd Senedd Ieuentid Cymru yn treulio ei thymor o ddwy flynedd yn canolbwyntio ar y tri mater blaenoriaeth hyn, gan ymgynghori â phobl ifanc a sicrhau bod lleisiau pobl ifanc yng Nghymru yn cael eu clywed ar lefel genedlaethol gan y rhai sy'n gwneud penderfyniadau.

Dywedodd y Gwir Anrhydeddus Elin Jones AS, Llywydd y Senedd:

"Mae pobl ifanc yn cyfrannu llawer i'n cymdeithas ac nid yw eu rhan yn ein gwlad damaid yn llai na rhan neb arall - mae'n hanfodol bod ganddyn nhw gyfle i gymryd rhan yn ein democratiaeth. "Mae Senedd Ieuentid Cymru yn llwyfan gwych ar gyfer lleisiau a safbwyntiau sydd yn aml yn cael eu hanwybyddu. Mae'n caniatáu i bobl ifanc Cymru osod yr agenda a chanolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig iddyn nhw."

Wrth ddisgrifio ei chyffro yn sgil cael ei hethol, dywedodd Qahira Shah, Aelod newydd Senedd Ieuentid Cymru dros Dde Caerdydd a Phenarth:

"Roedd ymgyrchu yn agoriad llygaid. Mentrais i mewn i sefyllfaoedd anghyffredin fel siarad â fy mlwyddyn ysgol a

mynd drws i ddrws yn fy nghymuned yn chwilio am bleidleiswyr. Mae gennyf i gymaint o syniadau rydw i'n edrych 'mlaen i drafod â fy nghyd-Aelodau. Dwi'n ysu i weld newidiadau yng Nghymru ar gyfer pobl ifanc; boed yn faterion amgylcheddol neu daclo anghyfartaledd cymdeithas, mae rhoi llais i bobl dilais yn hollbwysig a byddwn ni ddim yn gweld gwelliant tan ein bod yn gwrando a gweithredu. Mae'r ymgyrchu a phleidleisio wedi dod i ben ond rydw i ond jest yn dechrau!"

Facebook @SeneddleuencidCymru

twitter @Seneddleuencid

Instagram @seneddieuencidcymru

Ein Pobl

Drwy gydol y pandemig, mae ein timau ar draws Comisiwn y Senedd wedi parhau i gydweithio i ddarparu Senedd ddiogel a chynhwysol. Yn ei dro, mae llesiant a diogelwch ein gweithlu yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Mae amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u cynnwys ym mhob un o'n prosesau pobl.

Monitro amrywiaeth ym maes y gweithlu, recriwtio a chyflogau 2021-22

Cipolwg ar y data (fel ar 31 Mawrth 2022)

NIFER Y STAFF

2020-2021



480 o staff

2021-2022

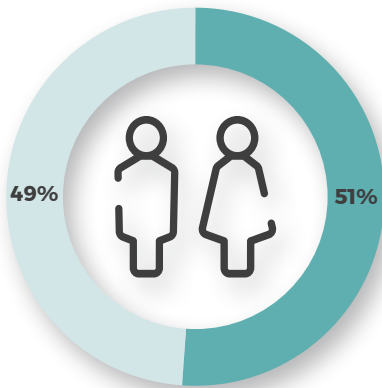


474 o staff

RHYW

51% o fenywod a 49% o ddynion (y llynedd). Nid oes yr un aelod o staff wedi nodi eu bod yn anneuaid. Menywod yw 50.0% o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf.

Rhaniad rhwng y rhywiau

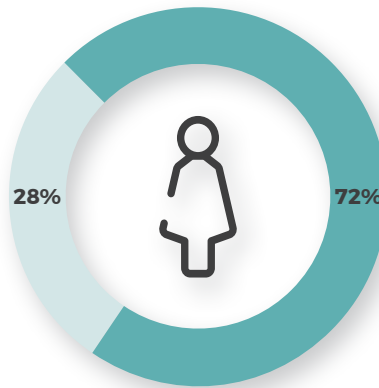


Manyllder:

49% Dynion

51% Fenywod

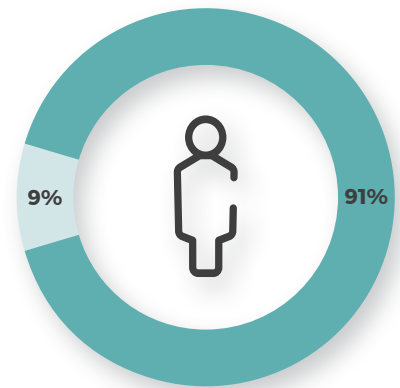
Patrwm gwaith



Fenywod:

28% Rhan-amser

72% Amser-llawn

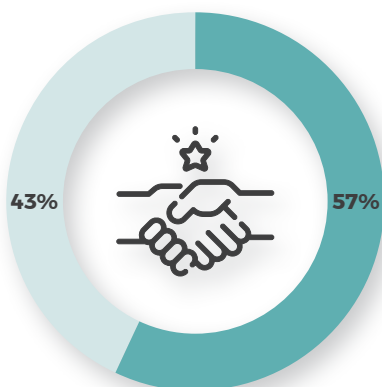


Dynion:

9% Rhan-amser

91% Amser-llawn

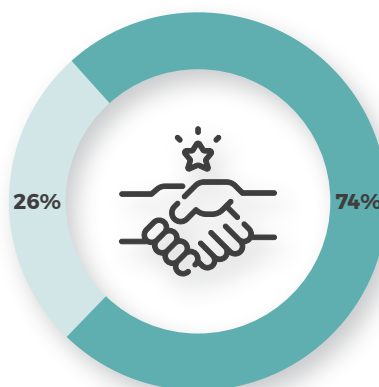
Recriwtio



Cynigion swyddi allanol:

Cynigiwyd 43% i ddynion

Cynigiwyd 57% i fenywod



Cynigion swyddi mewnol:

Cynigiwyd 26% i ddynion

Cynigiwyd 74% i fenywod

Hunaniaeth o ran rhywedd/ Ailbennu rhywedd

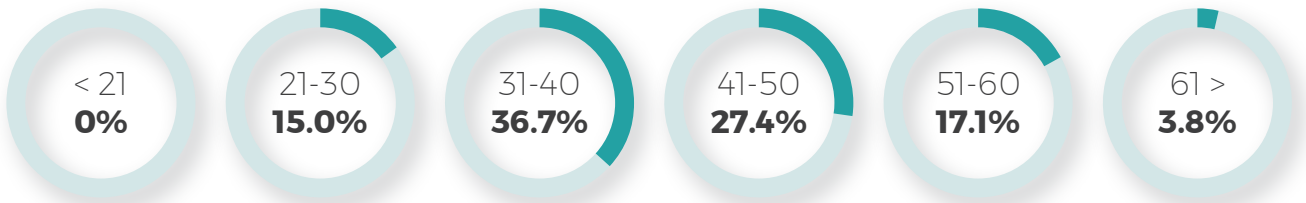


Nid oes dim aelodau o staff wedi nodi eu bod yn draws

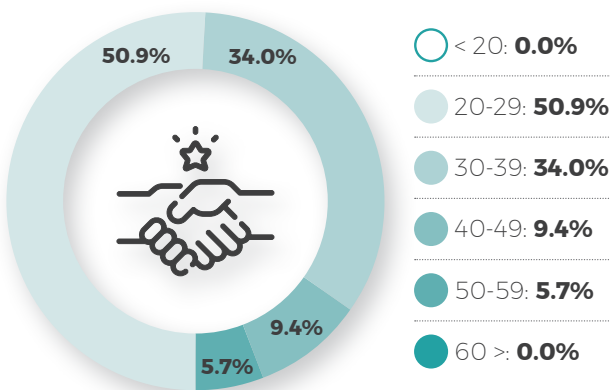
O'r holl geisiadau am swyddi allanol, cafwyd 2.6% gan ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o'i gymharu â 0.5% o'r ymgeiswyr yn 2021.

OEDRAN

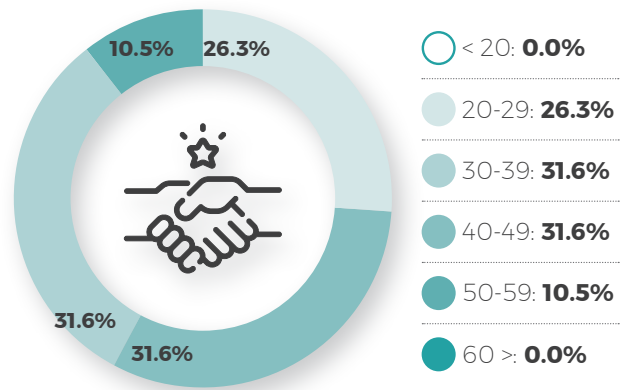
Mae **20.9%** y cant o'n gweithlu yn 51 oed neu'n hŷn.
Mae hyn yn uwch na'r **18.8%** a gofnodwyd y llynedd.



Cynigion swyddi allanol



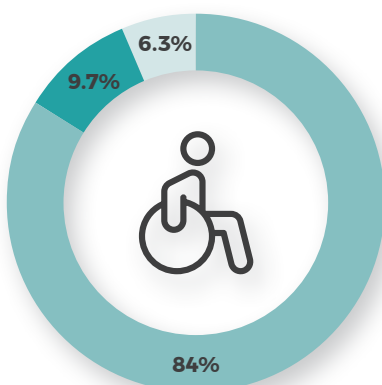
Cynigion swyddi mewnol



ANABLEDD

Cynyddodd y gyfradd ddatgan mewn pethynas ag anabledd o **88.0%** (2021-21) i **90.3%** (2021-22)

Gweithlu



- Anabl: **6.3%**
- Pobl nad ydynt yn anabl: **84%**
- Dewis peidio â dweud: **9.7%**

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **0.0%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

2021-2022



Cynigiwyd **9.4%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

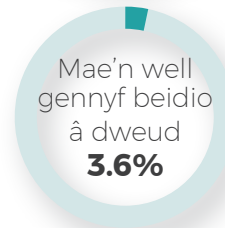
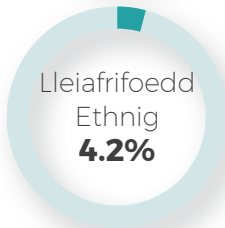
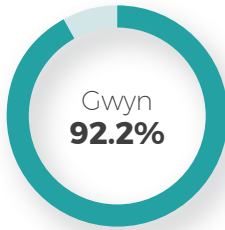


Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

ETHNIGRWYDD

Mae **80.0%** o'r staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol ym mandiau cyflog TS ac M3.

Gweithlu



Gwelwyd cynnydd o un flwyddyn i'r llall yng nghanran yr holl geisiadau gan bobl o gefndir ethnig lleiafrifol: o **4.8%** yn **2016** i **11.0%** yn **2022**.

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **3.2%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

2021-2022



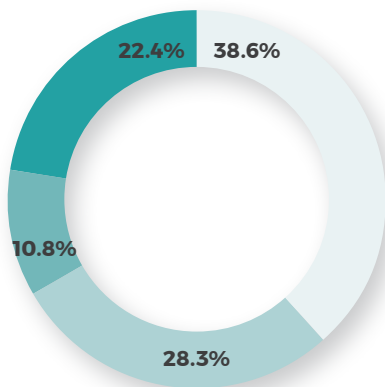
Cynigiwyd **7.5%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol



Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

CREFYDD / CRED

Gweithlu



Dim: **38.6%**

Cristion: **28.3%**

Arall: **10.8%**

Dewis peidio â dweud: **22.4%**

Recriwtio



Cynigion swyddi allanol

Dim crefydd / cred: **60.4%**

Cristion: **15.1%**

Arall: **17.0%**

Dewis peidio â dweud: **7.5%**



Cynigion swyddi mewnol

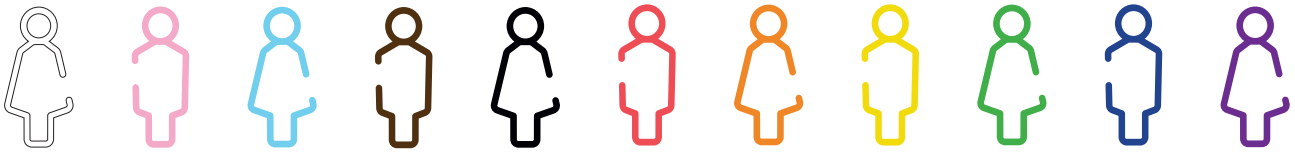
Dim crefydd / cred: **31.6%**

Cristion: **31.6%**

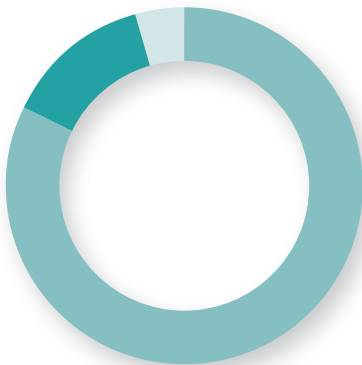
Arall: **21.1%**

Dewis peidio â dweud: **15.8%**

CYFEIRIADEDD RHYWIOL



Gweithlu



- LHDTC+: **4.2%**
- Heterorywiol: **82.3%**
- Dewis peidio â dweud: **13.5%**

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **9.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+

2021-2022



Cynigiwyd **5.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+.



Ni chynigiwyd swydd i unrhyw aelod o staff LHDTC+ fel rhan o broses fewnol

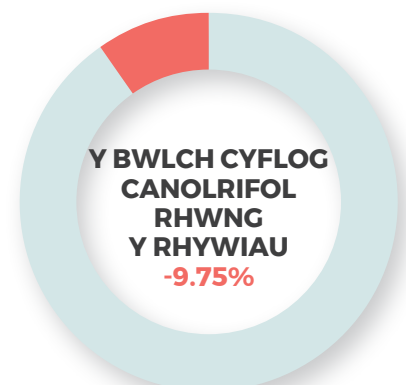
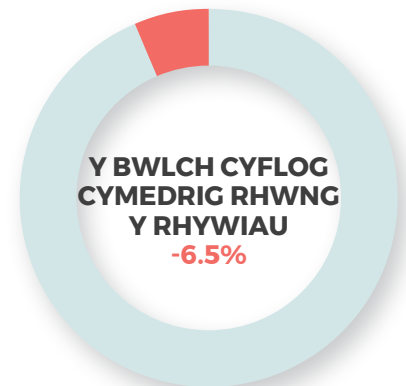
ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

Rhywedd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i wrth-droi ac, yn gyffredinol, mae menywod yn cael eu talu ychydig yn fwy na dynion.

Mae hyn yn mynd yn groes i'r duedd genedlaethol, sef 7.9% ym mis Ebrill 2020. Er bod y bwlch cyflog canolrifol wedi parhau i leihau rhyw fymryn (fel yn y blynyddoedd blaenorol), mae'r bwlch cyflog cymedrig eleni wedi cynyddu.

Gellir priodoli hyn yn rhannol i'r penderfyniad i ailstrwythuro cyflogau aelodau o'r Bwrdd Gweithredol, yn ogystal â'r ffaith bod rhaniad o 60:40 rhwng menywod a dynion ar lefel E1 /Gradd 6 eleni, o'i gymharu â'r llynedd pan oedd rhaniad o 50:50 (wedi i 2 aelod newydd ymuno â'r Bwrdd).



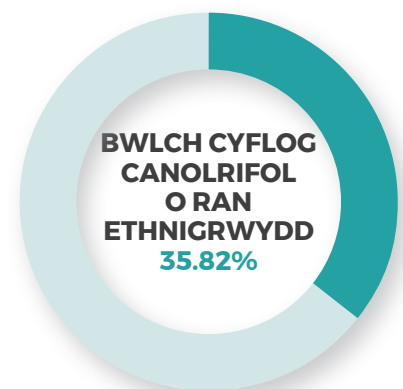
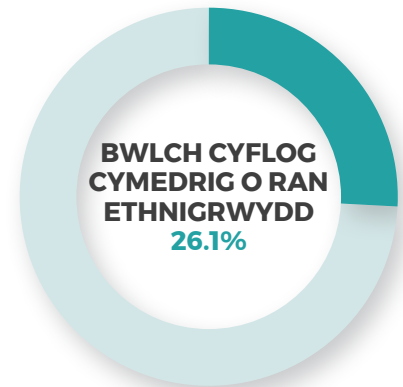
ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

Ethnigrwydd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog sylweddol o ran ethnigrwydd. Mae hyn i'w briodoli'n bennaf i'r canlynol:

- Nifer gyfyngedig o staff o gefndir ethnig lleiafrifol a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol; ac
- Mae staff o gefndir ethnig lleiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y raddfa gyflog

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.

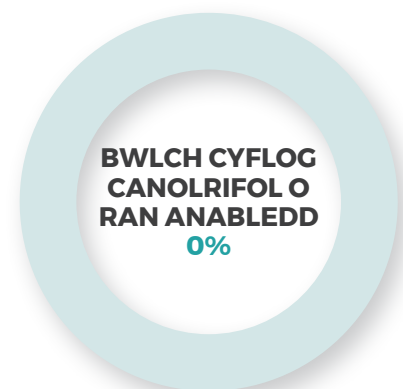
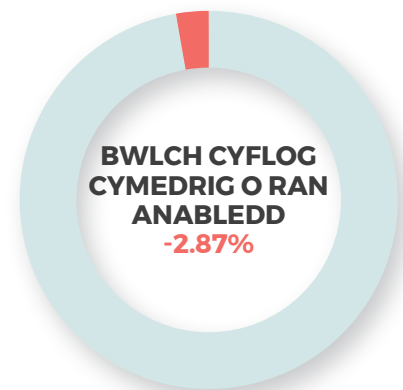


Anabledd

Nid oes gan y Comisiwn unrhyw fwlch cyflog o ran cyflog canolrifol i staff ag anabledd / staff heb anabledd.

Wrth edrych ar y bwlch cyflog cymedrig, mae'r bwlch cyflog wedi'i wrth-droi ychydig ac, yn gyffredinol, mae staff ag anabledd yn cael eu talu ychydig yn fwy na staff heb anabledd.

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.



Cefnogi ein pobl yn ystod pandemig Covid-19 a dysgu ar gyfer y dyfodol

Mae llesiant a chynhwysiant ein staff wedi bod wrth wraidd dull y Comisiwn o ymdrin â'r pandemig, p'un a yw pobl yn gweithio ar y safle neu o bell.

Rydym wedi gweithredu dull pwyllog yn barhaus i gadw holl ddefnyddwyr yr ystâd yn ddiogel wrth weithio ar yr ystâd, gan addasu i ddeddfwriaeth y Llywodraeth a negeseuon iechyd cyhoeddus, tra'n cefnogi busnes y Senedd i barhau. Mae ein ffocws ar lesiant a chynhwysiant, gan sicrhau bod holl ddefnyddwyr yr adeilad yn teimlo'r un mor ddiogel, wedi annog pawb sy'n defnyddio'r adeilad i ystyried anghenion ei gilydd. Rydym wedi cefnogi pawb sy'n defnyddio'r adeilad i ddilyn y canllawiau diweddaraf ar ddefnyddio'r ystâd yn ddiogel, gan gynnwys Profion Llif Unffordd cyn dod i'r ystâd, gwisgo masgiau wrth fynd o gwmpas, a lefelau wedi'u hadolygu o ran presenoldeb yn yr adeilad. Mae gweithdrefn Monitro ac Orlhain fewnol y Senedd wedi cefnogi parhad busnes, ac roedd system archebu desg newydd yn sicrhau pellter corfforol ym mhob rhan o'r ystâd, a chyfleoedd i ailgynllunio gweithle iach sy'n para'n hir gyfer y dyfodol.

Mae ein Timau Adnoddau Dynol, Ystadau a TGCh wedi gweithio'n agos i sicrhau bod gan staff sy'n gweithio o bell, naill ai weithiau neu bob amser, offer sgrin arddangos priodol, gan gynnwys unrhyw addasiadau rhesymol a gofynion ergonomig. Gan y bydd gweithio ystwyth yn nodweddiadol barhaus o'n ffyrdd o weithio yn y dyfodol, rydym wedi caffael system DSE ar-lein a fydd yn parhau i gefnogi'r rhai sy'n gweithio o bell neu ar yr ystâd.

Mae cymorth llesiant wedi cael ei ddarparu'n rheolaidd i bawb, boed hynny ar yr ystâd neu o bell, gan ganolbwyntio ar lesiant corfforol a meddyliol. Mae cynllunio cadarn, sgysiau gwybodus ac asesiadau risg unigol wrth wraidd y broses o ddychwelyd i'r ystâd, a bydd yn parhau i lywio ffyrdd cynhwysol o weithio yn y dyfodol. Mae ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle, ac yn enwedig y rhwydwaith MINDFUL, wedi parhau i gynnal sesiynau galw heibio rhithwir, gan greu lle ar gyfer sgwrsio a chyingor cyffredinol i bawb yn ôl yr angen.

Gan gydnabod y nifer fawr o bobl sy'n defnyddio'r ystâd sydd â chyfrifoldebau gofalu, rydym wedi parhau i ddarparu cymorth y gellir ei addasu yn y maes hwn, gan sicrhau y gall ein ffyrdd ystwyth o weithio sy'n dod i'r amlwg gyflawni busnes y Senedd, a chefnogi staff y Comisiwn, yr Aelodau a'u staff i gefnogi eu hymrwymadau gofalu. Gan gydnabod bod nifer o'r bobl sy'n defnyddio ein hystadau yn byw ar eu pen eu hunain neu mewn amgylchiadau anodd, rydym wedi canolbwyntio ein hymdrechion ar gynyddu cysylltedd rhwng staff a thimau. Rydym wedi rhoi cymorth i unrhyw un sy'n profi cam-drin domestig yn ystod y

cyfnod clo, gan gynnwys lle diogel i weithio, a chyflwyno cyfleuster benthyca cyfrinachol i'r rhai mewn angen. Mae arolygon pwls llesiant a pharhad busnes rheolaidd, cyfathrebu a chyfarfodydd i'r holl staff wedi sicrhau ein bod wedi teilwra ein dull i ddiwallu anghenion a lleddfu pryderon yn effeithiol. Yn yr un modd, mae'r mesurau hyn wedi llywio blaenoriaethu a'n gwydnwch o ran parhad busnes, gan roi mewnwediadau ac arferion newydd i ni ar gyfer y dyfodol.

Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle

Drwy gydol y pandemig, mae ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle wedi parhau i gyfrannu at nodi a mynd i'r afael â phroblemau ar gyfer grwpiau ac unigolion sydd wedi'u tangynrychioli ac yn wynebu anfantais yn ein sefydliad. Maent yn gweithio'n galed i ddarparu cefnogaeth cymheiriaid i gydweithwyr, codi ymwybyddiaeth o faterion cynhwysiant, a helpu i asesu effaith penderfyniadau er mwyn helpu i adeiladu sefydliad cryfach a mwy cynhwysol. Drwy ddarparu cymorth bugeiliol a hyrwyddo cynhwysiant, mae'r rhwydweithiau'n cyfrannu at lesiant staff ac yn ennyn ymdeimlad o berthyn.

Mae cymryd rhan mewn rhwydwaith yn gyfle gwych i'n staff ddatblygu sgiliau na fyddant fel arall yn cael y cyfle i'w datblygu yn eu swyddi, megis dadansoddi beirniadol, trefnu digwyddiadau ac ysgrifennu blogiau.

Mae aelodau unigol o'n rhwydweithiau yn gweithio'n agos gyda'n tîm Dysgu a Datblygu Sefydliadol i nodi cyfleoedd ar gyfer dilyniant, datblygu gyrfa a nodau dysgu. Mae Farha yn aelod o REACH a chafodd ei recriwtio i swydd barhaol yn ddiweddar. Dyma'r hyn yr oedd ganddi i'w ddweud:

"Mae Comisiwn y Senedd yn ymrwymo'n wirioneddol i fuddsoddi mewn gweithwyr drwy amrywiol gyfleoedd dysgu a datblygu. Rwy'n gwerthfawrogi'r cyngor a'r arweiniad a roddwyd i mi gan y tîm Datblygu a Dysgu Sefydliadol sydd wedi fy helpu i sicrhau swydd barhaol yn y sefydliad.

O'r cam ymgeisio i'r camau paratoi ar gyfer y cyfweiliad, roedd y tîm yn barod iawn i helpu, yn gefnogol ac yn galonogol. Fe wnaethant drefnu cwrs ysgrifennu ffurflenni cais i mi a fy helpu i baratoi ar gyfer y cyfweiliad, a helpodd i gynyddu cryfder fy nghais a'm hyder wrth wneud cais am y swydd.

Mae'r gefnogaeth a'r cyngor a roddwyd wedi bod yn amhrisiadwy ac rwy'n hynod ddiolchgar am y cyfleoedd a

*roddwyd i mi gan y sefydliad sydd wedi fy helpu i symud
ymlaen yn fy ngyrfa. "*

Dyma enghraifft o'r math o bethau y mae dau o'n rhwydweithiau wedi bod yn ymwneud â nhw:

PLWS - Ein Rhwydwaith yn y Gweithle LHDTC+

Mae'r flwyddyn ddiwethaf yn sicr wedi bod yn unigryw ac yn ddigynsail. Drwyddi draw, mae aelodau a chyfeillion PLWS wedi:

- Codi ymwybyddiaeth o faterion LHDTC+ ymhlith staff ac Aelodau, gan gynnwys blogiau ar gyfer Diwrnod Cenedlaethol i Ddod Allan a Mis Hanes LHDTC+, a chreu modiwl dysgu bitesize *Amrywiaeth Rhywedd yn y Gweithle* a gyflwynwyd yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Traws;
- Gweithio gyda'r timau Cyfathrebu ac Ymgysylltu i sicrhau bod y Senedd yn nodi ac yn dathlu Diwrnodau LHDTC+ rhyngwladol ar y cyfryngau cymdeithasol a llwyfannau cyfathrebu mewnol, gan gynnwys Diwrnod Gwelededd Trawsrywedd a Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anneuaidd
- Cysylltu â rhwydweithiau eraill, gan gynnwys rhwydwaith gweithle LHDT+ Dau Dŷ Senedd y DU - ParliOUT, i drafod gweithgareddau'r rhwydweithiau perthnasol ac i adeiladu ar ein cydweithrediad presennol.
- Cynnal rhyngweithio cymdeithasol a darparu cymorth llesiant i'w gilydd.
- Parhau â'i ymrwymiad i fod yn ffrind beirniadol i'r sefydliad a chyfrannu at asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer adolygiadau polisi gan gynnwys gweithio'n hyblyg, trais domestig, a dychwelyd i'r ystâd;
- Cyfarfod â Chomisiynwyr i drafod materion cyfoes sy'n effeithio ar staff LHDTC+ yn y gweithle

REACH - Ein Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol

Mae REACH wedi parhau i gefnogi cydweithwyr a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Dyma rai o'r uchafbwyntiau:

- Aeth Cyd-gadeiryddion REACH i'r Gynhadledd BAME into Leadership. Dywedodd Mahima, un o'r Cyd-gadeiryddion:

"Roedd y sylwadau a wnaed gan nifer o aelodau'r panel yn caniatáu i ni ganolbwyntio ar fanteision y digwyddiad. Y wers fwyaf a ddysgais yn bersonol yw peidio byth â bod ofn sôn am unrhyw un o'r rhwystrau i gynrychiolaeth yn ein gweithle."

- Cymerodd aelodau o'r rhwydwaith ran mewn cyfarfod bord gron ar amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector cyhoeddus, a gynhaliwyd gan y Sefydliad Llywodraeth fel rhan o'i gyfres "Future Leaders: How can the public sector equip itself to deliver more inclusive policies and services".
- Rhoi adborth ar ddatblygu polisi.



Recriwtio Gweithwyr

Recriwtio rhithwir

Drwy gydol y cyfnod adrodd hwn rydym wedi parhau i recriwtio'n rhithwir. Rydym wedi cynnal asesiadau o effaith ein proses ar gydraddoldeb er mwyn lleihau unrhyw rwystrau posibl i gynhwysiant. Hefyd, rydym wedi darparu canllawiau i reolwyr ar sut i recriwtio'n gynhwysol mewn lleoliad rhithwir ac rydym wedi adolygu ein trefniadau cynefino i sicrhau croeso rhithwir cynhwysol a chynnes.

Recriwtio a dethol

Yn ystod y flwyddyn adrodd ddiwethaf, rydym wedi:

- Hysbysebu ein rolau fel rhai ystywyth o ran lleoliad a phatrwm gwaith lle bo hynny'n bosibl;
- Sefydlu partneriaeth strategol ag asiantaeth chwilio am swyddogion gweithredol er mwyn sicrhau amrywiaeth y talent sydd ar ddod a'r paneli ar gyfer uwch benodiadau i'r Comisiwn, penodiadau cyhoeddus, a phenodiadau'r Goron;
- Parhau i fonitro prosesau recriwtio a gwella cynlluniau asesu, creu strategaethau hysbysebu pwrpasol ar gyfer ymgyrchoedd, gwella amrywiaeth paneli a disgrifiadau swydd/dyluniad pecynnau ymgeiswyr, a'r cyfan er mwyn denu'r ystod ehangaf o dalent;
- Adolygu a, lle bo'n briodol, gweithredu ar adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr penodi; a
- Chynnwys cwestiwn lleoliad daearyddol a chwestiynau amrywiaeth cefndir economaidd-gymdeithasol ar gyfer ymgeiswyr allanol ac adrodd arnynt ochr yn ochr â'n canfyddiadau ehangach yn Adroddiad Monitro Amrywiaeth y Gweithlu a Recriwtio Comisiwn y Senedd.

YMLAEN - Rhaglen Interniaeth ar gyfer graddedigion o gefndir lleiafrifoedd ethnig.

Eleni, rydym wedi partneru â Chymrodoriaeth Windsor i lansio rhaglen interniaeth newydd, o'r enw YMLAEN, sy'n cynnig cyfleoedd i bedwar unigolyn o gefndir lleiafrifoedd ethnig.

Rydym wedi ymrwymo i ddenu talent o ystod eang o gefndiroedd ac rydym yn cydnabod gwerth adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru. Bydd yr interniaid

Ilwyddiannus yn cael eu lleoli mewn pedwar maes gwasanaeth gwahanol - Gwasanaethau'r Pwyllgorau, y Gwasanaeth Trawsnewid Strategol, y Gwasanaeth Cyfathrebu, a'r Gwasanaeth Ymgysylltu.

Er nad yw'r rhaglen interniaeth yn cynnig nac yn gwarantu rôl barhaol ar ddiwedd y cyfnod o 12 mis, y nod yw i'r interniaid ddatblygu'r sgiliau ac ennill y profiad sy'n ofynnol ar gyfer rôl ym Mand Rheoli 2 o fewn Comisiwn y Senedd neu rywle arall.

Mae hyfforddiant yn y Senedd yn golygu y bydd yr interniaid Ilwyddiannus wrth wraidd gwleidyddiaeth Cymru, gan ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth ar y ffordd orau i lywio a chynorthwyo gweithle prysur a chyffrous. Mae'r Interniaeth yn gyfle gwych sydd wedi'i gynllunio i roi'r ddealltwriaeth a'r gallu i interniaid ddatblygu o fewn sefydliad amrywiol a chynhwysol.

Cawsom 63 o geisiadau anhygoel, cyfwelwyd ag 16 o ymgeiswyr terfynol a chynigiwyd lleoliadau i bedwar intern Ilwyddiannus.

Dywedodd Manon Antoniazzi, Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd:

“Credwn fod y gweithlu'n gryfach pan fydd yn adlewyrchu cymunedau modern ac amrywiol Cymru yn well. “Mae hwn yn gyfle cyffrous i raddedigion ddatblygu eu sgiliau a'u dealltwriaeth mewn amgylchedd proffil uchel a chyffrous wrth galon democratiaeth Cymru.

Ychwanegodd Joyce Watson AS, Comisiynydd y Senedd sydd â chyfrifoldeb am gydraddoldeb:

“Mae'r rhaglen interniaeth hon yn ychwanegiad gwych at waith parhaus Comisiwn y Senedd i sicrhau bod ein gweithlu'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru. “Bydd y rhaglen yn cynnig mentora, hyfforddiant ac arweiniad gan weithwyr profiadol y Senedd. Bydd hefyd yn darparu cyfleoedd cyffrous ar gyfer meithrin sgiliau a datblygu gyrfa, a chael profiad amhrisiadwy o weithgareddau i helpu i baratoi ar gyfer eu gyrfaedd yn y dyfodol.”

Arolygon Pwls Llesiant Gweithwyr ac Arolwg Pobl 2022

Yn 2021-22, cynhaliwyd tri arolwg lles, i ofyn cwestiynau yn ôl gwahanol bileri Strategaeth Llesiant y Comisiwn (llesiant corfforol, llesiant meddyliol, cysylltedd / llesiant cymdeithasol, a llesiant ariannol). Gofynnwyd cwestiynau hefyd i asesu agweddau at COVID-19 a gweithio gartref. Y cyfraddau ymateb cyfartalog ar draws

yr arolygon hyn oedd 66 y cant. Mae'r canfyddiadau cyffredinol yn ymwneud ag Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnwys:

- Staff sy'n teimlo eu bod yn cael cymorth a bod ganddynt gysylltiad â'u tîm: yn gyffredinol, roedd 92 y cant o'r ymatebwyr yn cytuno neu'n cytuno'n gryf, ond ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig oedd y lleiaf tebygol o gytuno (71 y cant)
- Staff sy'n teimlo bod eu llesiant o bwys i'w rheolwr llinell: yn gyffredinol, roedd 96 y cant o'r ymatebwyr yn cytuno neu'n cytuno'n gryf, ond ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig (80 y cant), ac ymatebwyr 50-59 oed (91 y cant) oedd y lleiaf tebygol o nodi bod eu rheolwr llinell yn poeni am eu llesiant.
- Roedd 64 y cant o'r ymatebwyr wedi dioddef straen / pryder dros y 6 mis diwethaf. Dywedodd 1 o bob 5 o'r ymatebwyr fod eu hiechyd meddwl yn wael neu'n wael iawn. Ymatebwyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig ac ymatebwyr dros 60 oed oedd â'r sgoriau cyfartalog isaf.
- Roedd 14 y cant o'r ymatebwyr o'r farn bod eu llesiant corfforol yn wael neu'n wael iawn. Ymatebwyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, ymatebwyr dros 60 oed, ac ymatebwyr 50-59 oed oedd â'r sgoriau cyfartalog isaf.

Yn ychwanegol at yr arolygon pwls rheolaidd sydd wedi rhoi syniad inni o anghenion a llesiant parhaus ein staff, cynhaliwyd ein harolwg ymgysylltu blynyddol ym mis Tachwedd 2021. Unwaith eto, rhoddodd yr arolwg ganlyniadau unigol i'r rhai a'i llenwodd a chynllun gweithredu gydag awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â materion yr oeddent wedi'u nodi, yn seiliedig ar y chwe thema graidd gyntaf, sef: Gwobrwyo a Chydnabyddiaeth; Rhannu Gwybodaeth; Grymuso; Llesiant; Ennyn Balchder a Boddhad Gwaith.

Gyda chyfradd ymateb i'r arolwg o 71 y cant, sgoriodd gweithwyr 75.5 y cant yn gyffredinol o fewn y fframwaith Chwe Cham i Hapusrwydd yn y Gweithle a ddefnyddiwyd yn yr arolwg hwn, sydd bron 5 y cant yn uwch na seneddau eraill. Cafodd diwylliant sefydliadol sgôr cadarnhaol iawn o 77.7 y cant o fewn y mynegai ymgysylltu â staff, mwy na 6 y cant yn uwch na seneddau a chyrff eraill y gwasanaeth sifil. Roedd canlyniadau cyffredinol allweddol eraill sy'n gysylltiedig ag Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnwys:

- Rwy'n teimlo'n hapus yn y gwaith: ymatebodd 71.2 y cant yn gadarnhaol

- Mae fy nghyflogwr yn gofalu am fy llesiant: ymatebodd 78 y cant yn gadarnhaol
- Rwy'n cael fy nhrin â pharch: ymatebodd 79.4 y cant yn gadarnhaol
- Mae fy safbwyntiau yn cael eu clywed yn y gwaith: ymatebodd 72.9 y cant yn gadarnhaol
- Credaf fod y Senedd yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, ffyrdd o weithio, cefndiroedd, syniadau, ac ati): ymatebodd 77.4 y cant yn gadarnhaol
- Mae Comisiwn y Senedd wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol a chynhwysol: ymatebodd 78.1 y cant yn gadarnhaol
- Ydych chi'n teimlo'n ddigon diogel / cyfforddus i fod yn chi eich hun yn y gwaith? Dywedodd 91.2 y cant 'ie' a dim ond 8.8 y cant ddywedodd 'na'

Fodd bynnag, roedd gwrthgyferbyniad amlwg yn y canlyniadau ymhlith aelodau staff o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, a sgoriodd 64 y cant yn gadarnhaol ar gyfer y datganiad 'Rwy'n credu bod y Senedd yn parchu gwahaniaethau unigol', 62 y cant yn gadarnhaol ar gyfer 'Mae Comisiwn y Senedd wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol a chynhwysol', 70 y cant yn gadarnhaol ar gyfer 'Rwy'n cael fy nhrin â pharch' a 59 y cant yn gadarnhaol ar gyfer 'Mae fy safbwyntiau yn cael eu clywed yn y gwaith'.

Roedd sgoriau cadarnhaol ymhlith menywod o gymunedau lleiafrifoedd ethnig ychydig yn is na'u cymheiriaid gwrywaidd, ac roedd llai na hanner (45 y cant) ohonynt yn teimlo ei bod yn ddiogel herio'r ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud yn y Senedd o gymharu â 56.3 y cant o ymatebwyr yn gyffredinol a oedd yn teimlo ei bod yn ddiogel herio'r sefyllfa bresennol.

Nid oedd y gwrthgyferbyniad rhwng sgorau cadarnhaol o'r cyfartaledd cyffredinol a'r rhai gan grwpiau penodol o staff â nodweddion gwarchoddedig eraill (e.e. anabledd, cyfeiriadedd rhywiol) mor arwyddocaol â'r hyn a nodwyd gan staff o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Bydd gwaith pellach yn cael ei wneud gyda'r Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol er mwyn nodi'r rhesymau y tu ôl i'r gwahaniaethau hyn a datblygu atebion a datrysiadau priodol ar y cyd.

Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant 2021

Mae Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ddigwyddiad blynyddol gan Gomisiwn y Senedd i ddathlu gwahaniaeth, i ddysgu mwy am rai o'n cydweithwyr, ac i ystyried sut mae'r Comisiwn yn hyrwyddo cynhwysiant. Rydym yn gwahodd ein staff i ystyried eu rôl bersonol o ran helpu'r Senedd i ddod yn sefydliad mwy cynhwysol i'n cydweithwyr, yn ogystal â'r Aelodau a'r cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu.

Eleni ein thema oedd ein gwerthoedd craidd sefydliadol, sef >Parch >Angerdd >Balchder. Buom yn edrych ar sut mae Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi dod yn rhan annatod o waith y Senedd, y cynnydd a wnaed yn y Bumed Senedd, ac edrych ymlaen at y gwaith sydd o'n blaenau yn y Chweched Senedd. Gwnaethom rannu ystod o adnoddau diddorol yn ymdrin ag ystod eang o faterion a hunaniaethau croestoriadol.

Dysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym wedi addasu ein darpariaeth dysgu a datblygu i gynnwys cyfuniad o gyrsiau rhithwir, e-ddysgu a hyfforddiant ar y safle wrth i ni lywio ein ffordd drwy heriau'r pandemig. Rydym wedi cyflwyno ystod o hyfforddiant ffurfiol ac anffurfiol, gan gynnwys hyfforddiant wyneb yn wyneb, gweithdai, a chanllawiau ac adnoddau ar-lein gan sicrhau bod amrywiaeth yn cael ei hybu mewn modd ystyrlon a hygyrch. Mae ein holl hyfforddiant yn seiliedig ar gysyniadau amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae cydweithwyr wedi cael ystod o hyfforddiant gyda ffocws mawr ar ddeall iechyd meddwl, rheoli straen, ymwybyddiaeth ofalgar a gwydnwch i'w cefnogi yn ystod pandemig COVID-19.

Mae ein rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth newydd, TANIO, wedi canolbwyntio ar ein carfan o uwch arweinwyr yn ystod y flwyddyn gyntaf hon, ac mae wedi'i chynllunio i gefnogi arferion arweinyddiaeth amrywiol a chynhwysol wrth i dasg ein harweinwyr barhau i esblygu. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i gefnogi rheolwyr llinell a thimau cyswllt i baratoi ar gyfer ein rhaglen interniaeth YMLAEN, gan gynnwys urddas a pharch, ymwybyddiaeth hil, ymwybyddiaeth ddiwylliannol a rhagfarn ddiarwybod.

Gan weithio ochr yn ochr â Seneddau eraill, rydym wedi creu a threialu rhaglen rhwydwaith hyfforddi rhyngseneddol, hyfforddiant gyda'n gilydd, a hyfforddiant ar draws Seneddau i gefnogi arferion cynhwysol a ffyrdd gwahanol o feddwl.

Rydym wedi cefnogi'r gwaith o gynefino a hyfforddi Aelodau a'u staff yn dilyn etholiad y Chweched Senedd. Roedd y wybodaeth a roddwyd i'r Aelodau yn ystod y cyfnod cynefino yn cynnwys cyfeirio at gymorth a hyfforddiant perthnasol. Mae gan yr Aelodau fynediad hefyd at gyfres o dudalennau mewn rwyd lle gallant gyrchu'r canllawiau a'r wybodaeth ddiweddaraf am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r hyfforddiant parhaus a gynigir i Aelodau a'u staff yn cynnwys amrywiaeth o hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth, gan gynnwys cyflwyniadau i amrywiaeth a chynhwysiant, hyfforddiant urddas a pharch, rhagfarn ddiarwybod, a chymorth cyntaf iechyd meddwl.

Rydym yn parhau i ehangu ein dulliau gweithredu i sicrhau y gall staff y Comisiwn, yr Aelodau a'u staff cymorth gael mynediad at hyfforddiant o bell ac rydym yn parhau i gefnogi ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i helpu i ennyn cefnogaeth yn unol â'n gwerthoedd.

Diogelu a chynhwysiant pawb

Wrth i'r ffyrdd traddodiadol o ymgysylltu â'r cyhoedd a chyda'n gilydd addasu yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi achub ar y cyfle i ailffocysu ar ddiogelu i gefnogi ein hymrwymiaadau i lesiant ac allgymorth cynhwysol. Mae ein holl staff sy'n gweithio'n uniongyrchol mewn swydd oruchwylio gyda phobl ifanc yn cael eu gwirio gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd i'r lefel uchaf ("uwch") ac maen nhw wedi cael hyfforddiant pwrpasol helaeth gan yr NSPCC gan ystyried ein hanghenion unigryw a phenodol gyda Senedd leuencid Cymru. Mae ein polisiâu wedi'u diweddarau ac mae Swyddogion Diogelu Dynodedig wedi cael hyfforddiant gloywi gan gynnwys ar ddiogelu pobl ifanc, oedolion sy'n agored i niwed a chymorth i ddioddefwyr trais yn y cartref.

Fel rhan o'u hymrwymiad i ddiogelu, a chydabod y rôl sy'n rhoi unigolion mewn sefyllfa o ymddiriedaeth, cynghorir pob Aelod o'r Senedd i gael cod ymddygiad, polisi a gweithdrefn diogelu clir ar waith o ran darparu eu rôl. Mae dogfennau canllawiau ar ddiogelu wedi'u datblygu i helpu Aelodau i ysgrifennu eu polisi diogelu a'u gweithdrefnau diogelu cysylltiedig. Mae cyrsiau amddiffyn plant a diogelu Lefel 1 a 2 a ddarperir gan yr NSPCC ar gael i'r Aelodau a'u staff. Eleni, mae'r Pwyllgor Plant a Phobl Ifanc wedi dewis ymgymryd â hyfforddiant Diogelu gyda'i gilydd. Mae hwn bellach ar gael i bob Pwyllgor.

Mae pob digwyddiad sy'n ymwneud â phlant a phobl ifanc hefyd yn cael asesiad risg, ac mae diogelu yn elfen allweddol o unrhyw asesiad.



Datblygu ein strategaeth newydd ar gyfer y Chweched Senedd

Rydym wedi nodi ffrydiau gwaith presennol a rhai sy'n dod i'r amlwg a fydd yn llywio'r gwaith o ddatblygu Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Chweched Senedd.

Mae'r ffrydiau gwaith canlynol wedi'u cynnwys mewn cyfres o amcanion blaenoriaeth drafft ar gyfer ymgynghori mewnol ac allanol. Roedd yr ymgynghoriad ar gael ar ein gwefan gan gynnwys mewn fformatau hygyrch, wedi'u hategu gan ymgyrch gyfathrebu.

Mae'r ffrydiau gwaith yn cynnwys:

Strategaeth a Llywodraethu

- Datblygu strategaeth newydd drwy gyfranogi ac ymgynghori
- Alinio ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, uwch-hyrwyddwyr a chydweithwyr Ochr yr Undebau Llafur drwy Fwrdd Cynhwysiant i roi arolygiaeth strategol o'n darpariaeth flynyddol o amcanion amrywiaeth a chynhwysiant.
- Gweithio ar draws y sefydliad gyda Busnes yn y Gymuned Cymru i gyrraedd grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ac ymgysylltu â hwy.
- Gweithio gyda phartneriaid strategol a chomisiynu cyngor arbenigol lle bo angen.
- Cyhoeddi'r cynllun cyflawni amrywiaeth a chynhwysiant blynyddol - gyda chamau gweithredu wedi'u cydgrynhoi o'r holl weithgareddau monitro data recriwtio, amrywiaeth a chyflogau, yn ogystal â Chynllun Gweithredu Lleiafrifoedd ethnig a Chyfathrebu/Ymgysylltu. Mae hyn yn cyd-fynd â'n Strategaeth Pobl.

Diwylliant a Gwerthoedd o ran Arweinyddiaeth

- Adnewyddu'r sesiwn gynefino ar amrywiaeth a chynhwysiant a darparu hyfforddiant gloywi.
- Parhau i gefnogi'r gwaith o ddatblygu ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, ein cadeiryddion a'n hyrwyddwyr - gan ddiffinio rolau, atebolrwydd a chyfrifoldebau ymhellach ar lefel uwch.
- Datblygu fframwaith ymddygiadol newydd sy'n ystyried ein gwerthoedd sefydliadol.

Recriwtio a Chyflogaeth

- Parhau i weithredu prosesau recriwtio hyblyg a chynhwysol sy'n debygol o fod yn rhithwir ac sy'n ystyried ein gwerthoedd sefydliadol (ar ôl Covid).
- Adolygu ein meincnodau ar gyfer recriwtio a data'r gweithlu yn sgil y pandemig a gweithio o bell, a nodi meincnodau perthnasol a phriodol i asesu effeithiolrwydd ein hymdrechion.
- Parhau i fonitro tangynrychiolaeth yn ein gweithlu a defnyddio strategaethau hysbysebu i gyrraedd cynulleidfa ehangach a chynyddu amrywiaeth ein ffynhonnell dalent.
- Adolygu cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd allanol ar gyfer ymgeiswyr anabl a lleiafrifoedd ethnig.
- Ailfeddwl ein dull o reoli talent (datblygiad a dilyniant).
- Dylunio a gweithredu Rhaglen Interniaeth i raddedigion o gefndir lleiafrifoedd ethnig.
- Parhau i fonitro a gweithio tuag at leihau ein bylchau o ran cyflogau, rhywedd ac ethnigrwydd.
- Monitro anfantais economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr a'n gweithlu i gael mewnwediadau a allai lywio'r broses o wneud penderfyniadau a dylunio gwasanaethau (fel y cynghorwyd gan Bwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus y Senedd).
- Casglu adborth ymgeiswyr a rheolwyr recriwtio er mwyn helpu i wella ein prosesau.

Senedd Hygyrch a Chynhwysol

- Cefnogi ymgyrch mewn amrywiaeth a chynhwysiant drwy ddenu a recriwtio ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus/y Goron lle rydym yn rheoli ymgyrchoedd a phenodiadau.
- Cysylltu brand y cyflogwr â gweithgareddau Cyfathrebu, Ymgysylltu ac Allgymorth.
- Ymagwedd dan arweiniad dinasyddion tuag at ymgysylltu â phobl Cymru sy'n effeithio ar newid ymddygiad mewn pobl nad ydynt hyd yma wedi cymryd rhan yng ngwaith y Senedd.
- Mae'r broses o wneud penderfyniadau yn parhau i ystyried amrywiaeth a chynhwysiant ar y lefel uchaf h.y. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer prosiectau a buddsoddiadau a ystyrir gan y Bwrdd Gweithredol.
- Amcanion amrywiaeth a chynhwysiant sy'n benodol i feysydd gwasanaeth.



Camau Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant Cyfunol (Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau) – Adroddiad Blynyddol 2022

Camau Gweithredu'r Gweithlu a Recriwtio

- Adolygu meincnodau, cymaryddion a dangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer y gweithlu a recriwtio ar gyfer y Chweched Senedd yng ngoleuni data Cyfrifiad 2021 sydd ar gael yn 2023.
- Datblygu Strategaeth Adnoddau a Rheoli Talent sy'n cefnogi adnoddau cynhwysol a rheoli talent y gweithlu presennol.
- Parhau i fonitro cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchoddedig ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud unrhyw newidiadau gofynnol i brosesau.
- Datblygu fframwaith ymddygiadol newydd sy'n cyd-fynd â'n gwerthoedd sefydliadol.
- Adnewyddu canllawiau i ymgeiswyr, hyfforddiant i reolwyr penodi a chynnwys egwyddorion recriwtio cynhwysol mewn Polisi Recriwtio yn dilyn hyfforddiant i'r Tîm Recriwtio. Treialu gwahanol strategaethau hysbysebu, gan gynnwys cyfieithu i ieithoedd cymunedol ac allgymorth wedi'i dargedu.
- Parhau i weithio gyda rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi sut i gefnogi cynnydd yr holl staff yn well, gan gynnwys staff â nodweddion gwarchoddedig.
- Monitro amrywiaeth paneli sy'n recriwtio a chynyddu nifer ac amrywiaeth aelodau'r panel.
- Casglu a dadansoddi data ar amrywiaeth symudedd cymdeithasol gweithwyr.

Camau Archwilio Cyflog Cyfartal a Monitro'r Bwlch Cyflog

- Byddwn yn cynnal archwiliad cyflog canol blwyddyn arall yn nhymer yr hydref 2022 i nodi cynnydd o ran cyflog cyfartal / bylchau cyflog.
- Byddwn yn parhau i annog staff i ddatgan eu gwybodaeth bersonol, gan ganolbwyntio'n benodol ar Grefydd / Cred, oherwydd y cyfraddau datgan is yn y maes hwn ac Anabledd, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anableddau cudd, salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system.
- Byddwn yn gweithio gyda staff i ofyn iddynt ddatgan eu statws economaidd-gymdeithasol yn y dyfodol, er mwyn inni allu monitro ac adrodd ar effaith y ffactor hwn ar gyflogau.
- Mae cynrychiolaeth ar draws y gweithlu, ac yn enwedig mewn bandiau cyflog uwch, yn parhau i fod yn fater allweddol i staff o gefndir lleiafrifoedd ethnig ac i weithwyr Mwslimaidd. Byddwn yn parhau i geisio annog pobl o'r grwpiau hyn i ymgeisio am rolau gyda'r Comisiwn, a gweithio gyda staff presennol o'r grwpiau hyn i sicrhau bod cyfleoedd cyfartal o ran datblygu a dilyniant ar gael iddynt.
- Rydym wedi gweithredu gwiriadau iechyd meddygol cyn cyflogaeth newydd, er mwyn annog gwell trafodaethau gyda staff o ddechrau eu cyflogaeth ynghylch anabledd / cyflyrau iechyd sylfaenol, i helpu i leihau stigma / pryder ynghylch nodi anabledd, ac i'n galluogi ni i nodi ac i wneud addasiadau rhesymol. Byddwn yn parhau i adolygu'r modd y gweithredir hyn, a sut mae'n helpu i recriwtio a chadw staff ag anabledd.
- Oherwydd y gwahaniaeth cyflog rhwng dynion sy'n gweithio'n rhan-amser a'r rhai sy'n gweithio amser llawn, byddwn yn ceisio hyrwyddo / annog mwy o ymwybyddiaeth o opsiynau gweithio hyblyg ymhlith y graddau uwch.

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Monitro Amrywiaeth y Gweithlu a Recriwtio

Mehefin 2022



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:

www.senedd.cymru

Gellir cael rhagor o gopiau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2022

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difrïol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Adroddiad Monitro Amrywiaeth y Gweithlu a Recriwtio

Mehfin 2022





Cynnwys

1.	Cyflwyniad.....	5
2.	Monitro'r Gweithlu	7
3.	Dadansoddi Data Gweithlu Comisiwn y Senedd.....	13
4.	Mewnwelediadau Data Monitro Recriwtio	29
5.	Mewnwelediadau Data Recriwtio Comisiwn y Senedd	31



1. Cyflwyniad

Mae ein gweithlu yn cefnogi'r gwaith o redeg Senedd Cymru (y Senedd) yn effeithlon drwy ddarparu gwasanaethau i Aelodau o'r Senedd, eu staff a'r cyhoedd.

Bob blwyddyn, rydym yn casglu, yn dadansoddi ac yn cyhoeddi data amrywiaeth ar broffil ein gweithlu a'n gweithgarwch recriwtio. Mae gennym **adroddiad ar wahân ar ein harchwiliad cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwlch cyflog**. Mae ein **cynllun gweithredu cyfunol** yn dwyn ynghyd yr holl gamau gweithredu y mae angen inni eu cymryd ar draws yr adroddiadau hyn.

Mae'r wybodaeth isod yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro recriwtio mewnol ac allanol. O'r wybodaeth hon, gallwn nodi proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, ac i bwy rydym yn cynnig cyflogaeth. Rydym yn defnyddio'r dadansoddiadau o'r ymarferion monitro hyn i helpu i lywio ein hymagwedd at fod yn recriwtiwr a chyflogwr cynhwysol, er mwyn diwallu anghenion amrywiol staff ac i geisio sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth y cyhoedd yr ydym yn eu gwasanaethu.

Mae paratoi a chyhoeddi'r adroddiad hwn yn bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf). Mae'r adroddiad yn cynnwys dadansoddiadau o ddata sy'n cyd-fynd â'r nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir gan y Ddeddf.

Meincnodi

Rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2011, sef set ddata Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu ac ymgeiswyr am ein swyddi â phoblogaeth ehangach Caerdydd o ran pobl oedran gweithio. Wrth symud i'r Chweched Senedd, byddwn yn adolygu priodoldeb y cymharydd hwn, o ystyried y newidiadau a ddaeth yn sgil y pandemig sy'n arwain at weithio o bell/hybrid a hefyd tra'n aros am ddata Cyfrifiad 2021 (a fydd ar gael yn 2023). Felly, at ddibenion y cyfnod adrodd hwn, rydym yn defnyddio data Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd drwy'r adroddiad hwn.

Terminoleg

Ar ôl ystyried priodoldeb yr acronym BAME, a oedd yn cynnwys trafodaethau â'n Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH), cytunodd Comisiwn y Senedd i ddechrau defnyddio'r term 'lleiafrif ethnig' yn y dyfodol.

Casglu a Dadansoddi Data Cefndir Economaidd-Gymdeithasol

Ers 1 Ebrill 2021, rydym wedi gofyn i ymgeiswyr ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol am eu cefndir economaidd-gymdeithasol i'n helpu i ddeall yn well pwy sy'n gwneud cais i weithio gyda ni. Byddwn yn casglu'r data hwn ar gyfer ein gweithlu, gan ddefnyddio ein porth adnoddau dynol hunanwasanaeth yn ystod y cyfnod adrodd nesaf.

Preifatrwydd

Dim ond nifer fach o staff allweddol y tîm Adnoddau Dynol sy'n gweld y data crai, a chânt eu cadw'n gyfrinachol yn unol â'r ddeddfwriaeth diogelu data. O ran ein data gweithlu a'u cyflwyno, lle y mae nifer fach o staff, rydym wedi cyfuno rhai categorïau yn y tablau i sicrhau y caiff preifatrwydd unigolion ei ddiogelu ac yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

Mae gennym yr hysbysiad preifatrwydd canlynol i ddarparu gwybodaeth am sut rydym yn casglu, defnyddio a storio data gan ein hymgeiswyr.

Recriwtio Staff y Comisiwn

2. Monitro'r Gweithlu

Ein Dull o Fonitro'r Gweithlu

Cesglir ein data gweithlu drwy ein system Cyflogres Adnoddau Dynol ac mae'n ymwneud â staff a gyflogir yn uniongyrchol gan Gomisiwn y Senedd. Mae data'r gweithlu a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn dangos y sefyllfa ar 31 Mawrth 2022.

Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu nifer y staff sy'n nodi eu nodweddion amrywiaeth eu hunain ac yn eu diweddarau ar y system Cyflogres Adnoddau Dynol. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data ar y gweithlu.

Camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu

Rydym yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, gan gynnwys nodi a dileu rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn annog ceisiadau o'r gronfa ehangaf o dalent ac rydym wrthi'n datblygu Strategaeth Rheoli Adnoddau a Thalent sy'n cyd-fynd â'n gweithgareddau amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r gweithgareddau sy'n mynd rhagddynt yn cynnwys:

- darparu hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod ar gyfer pob panel recriwtio a sicrhau eu bod yn cynnwys ystod amrywiol o staff;
- - adolygu ein harferion recriwtio yn rheolaidd yn seiliedig ar ddata a chynnig cyngor i reolwyr penodi ar ddylunio disgrifiadau swydd, strategaethau hysbysebu a chynllun asesu sy'n gynhwysol;
- adolygu a, lle bo'n briodol, gweithredu ar adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr penodi;
- creu strategaethau hysbysebu pwrpasol ar gyfer ymgyrchoedd i wneud y mwyaf o ddenu talent; a
- rhannu ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant gyda'n partneriaid chwilio gweithredol i'w cyfarwyddo i amrywio'r ffrwd dalent yn y dyfodol ar gyfer ein uwch benodiadau a phenodiadau cyhoeddus a'r Goron yr ydym yn darparu cymorth adnoddau ar eu cyfer.

NIFER Y STAFF

2020-2021



480 o staff

2021-2022

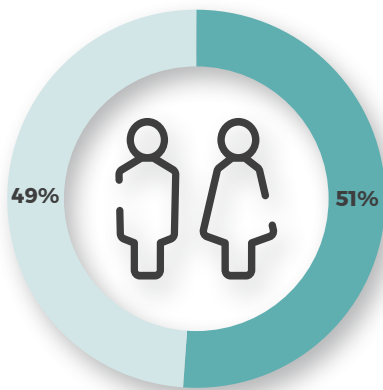


474 o staff

RHYW

51% o fenywod a 49% o ddynion (y llynedd). Nid oes yr un aelod o staff wedi nodi eu bod yn anneuaid. Menywod yw 50.0% o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf.

Rhaniad rhwng y rhywiau

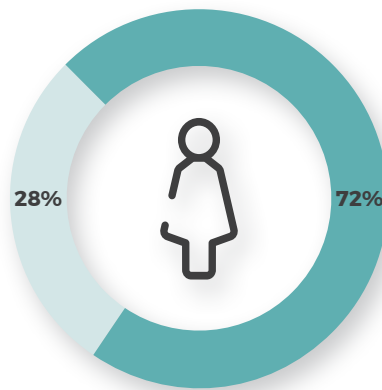


Manyllder:

49% Dynion

51% Fenywod

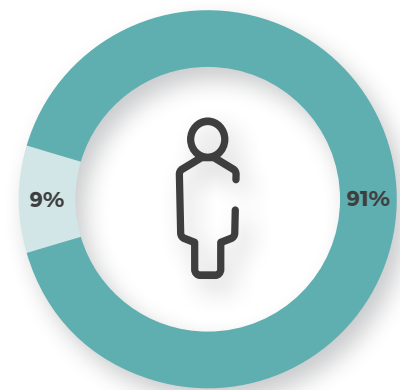
Patrwm gwaith



Fenywod:

28% Rhan-amser

72% Amser-llawn

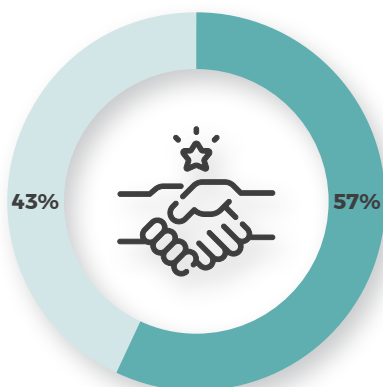


Dynion:

9% Rhan-amser

91% Amser-llawn

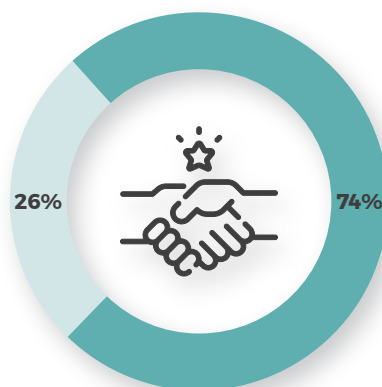
Recriwtio



Cynigion swyddi allanol:

Cynigiwyd 43% i ddynion

Cynigiwyd 57% i fenywod



Cynigion swyddi mewnol:

Cynigiwyd 26% i ddynion

Cynigiwyd 74% i fenywod

Hunaniaeth o ran rhywedd/ Ailbennu rhywedd

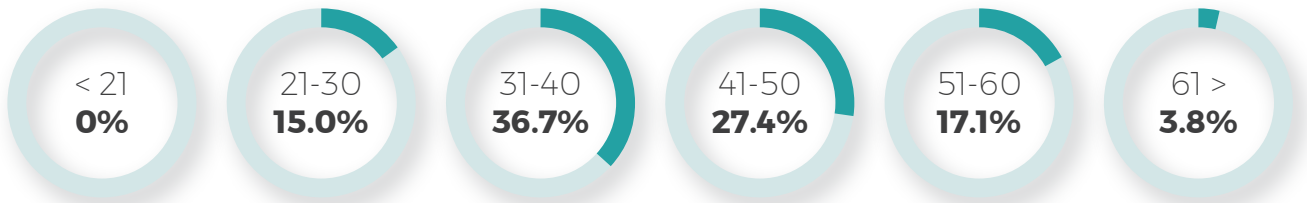


Nid oes dim aelodau o staff wedi nodi eu bod yn draws

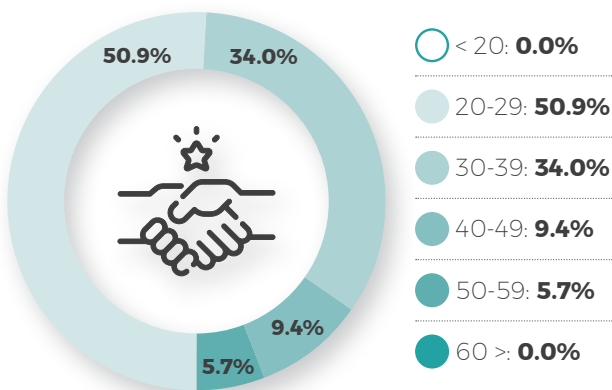
O'r holl geisiadau am swyddi allanol, cafwyd 2.6% gan ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o'i gymharu â 0.5% o'r ymgeiswyr yn 2021.

OEDRAN

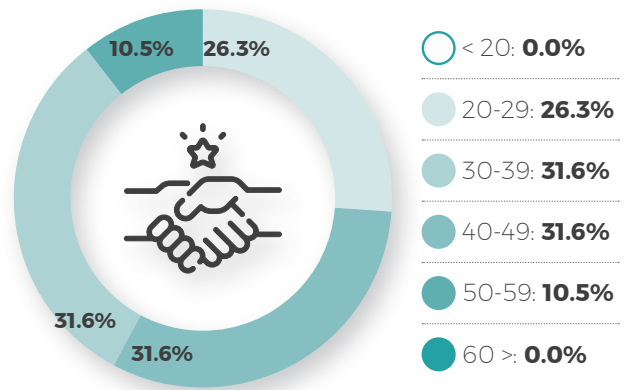
Mae **20.9%** y cant o'n gweithlu yn 51 oed neu'n hŷn.
Mae hyn yn uwch na'r **18.8%** a gofnodwyd y llynedd.



Cynigion swyddi allanol



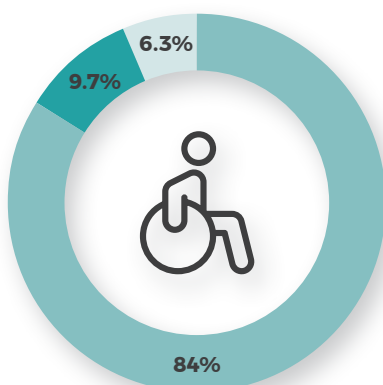
Cynigion swyddi mewnol



ANABLEDD

Cynyddodd y gyfradd ddatgan mewn pethynas ag anabledd o **88.0%** (2021-21) i **90.3%** (2021-22)

Gweithlu



- Anabl: **6.3%**
- Pobl nad ydynt yn anabl: **84%**
- Dewis peidio â dweud: **9.7%**

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **0.0%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

2021-2022



Cynigiwyd **9.4%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

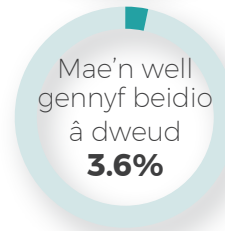
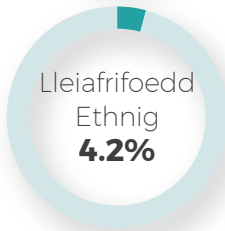
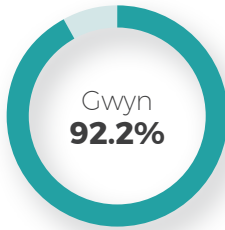


Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

ETHNIGRWYDD

Mae **80.0%** o'r staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol ym mandiau cyflog TS ac M3.

Gweithlu



Gwelwyd cynnydd o un flwyddyn i'r llall yng nghanran yr holl geisiadau gan bobl o gefndir ethnig lleiafrifol: o **4.8%** yn **2016** i **11.0%** yn **2022**.

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **3.2%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

2021-2022



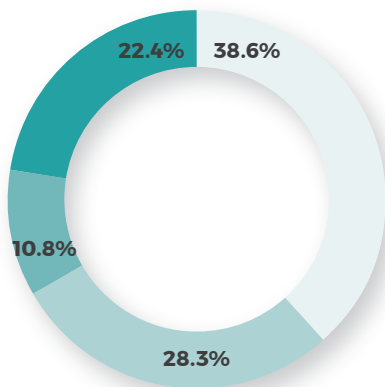
Cynigiwyd **7.5%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol



Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

CREFYDD / CRED

Gweithlu



Dim: **38.6%**

Cristion: **28.3%**

Arall: **10.8%**

Dewis peidio â dweud: **22.4%**

Recriwtio



Cynigion swyddi allanol

Dim crefydd / cred: **60.4%**

Cristion: **15.1%**

Arall: **17.0%**

Dewis peidio â dweud: **7.5%**



Cynigion swyddi mewnol

Dim crefydd / cred: **31.6%**

Cristion: **31.6%**

Arall: **21.1%**

Dewis peidio â dweud: **15.8%**

CYFEIRIADEDD RHYWIOL



Gweithlu



- LHDTC+: **4.2%**
- Heterorywiol: **82.3%**
- Dewis peidio â dweud: **13.5%**

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **9.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+

2021-2022



Cynigiwyd **5.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+.



Ni chynigiwyd swydd i unrhyw aelod o staff LHDTC+ fel rhan o broses fewnol

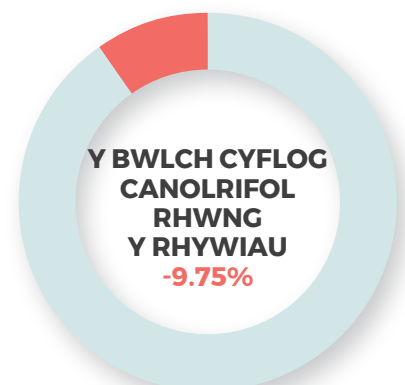
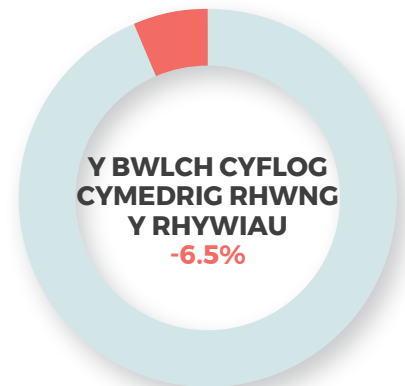
ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

Rhywedd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i wrth-droi ac, yn gyffredinol, mae menywod yn cael eu talu ychydig yn fwy na dynion.

Mae hyn yn mynd yn groes i'r duedd genedlaethol, sef 7.9% ym mis Ebrill 2020. Er bod y bwlch cyflog canolrifol wedi parhau i leihau rhyw fymryn (fel yn y blynyddoedd blaenorol), mae'r bwlch cyflog cymedrig eleni wedi cynyddu.

Gellir priodoli hyn yn rhannol i'r penderfyniad i ailstrwythuro cyflogau aelodau o'r Bwrdd Gweithredol, yn ogystal â'r ffaith bod rhaniad o 60:40 rhwng menywod a dynion ar lefel E1 /Gradd 6 eleni, o'i gymharu â'r llynedd pan oedd rhaniad o 50:50 (wedi i 2 aelod newydd ymuno â'r Bwrdd).



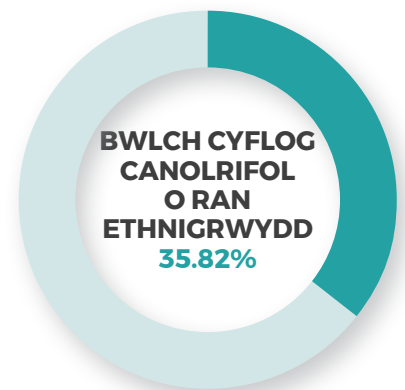
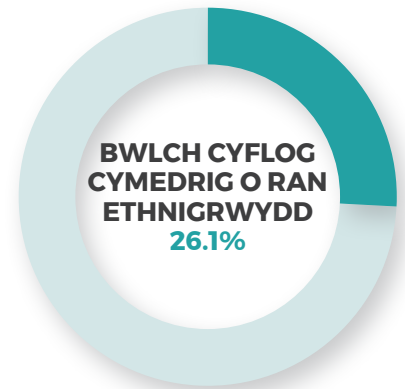
..... **ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG**

Ethnigrwydd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog sylweddol o ran ethnigrwydd. Mae hyn i'w briodoli'n bennaf i'r canlynol:

- Nifer gyfyngedig o staff o gefndir ethnig lleiafrifol a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol; ac
- Mae staff o gefndir ethnig lleiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y raddfa gyflog

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.



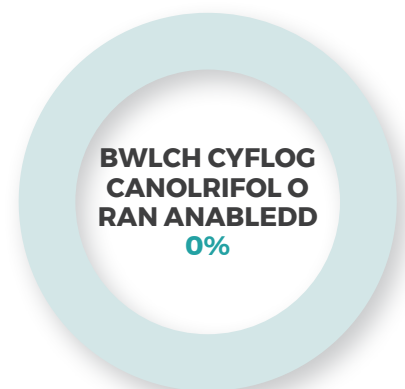
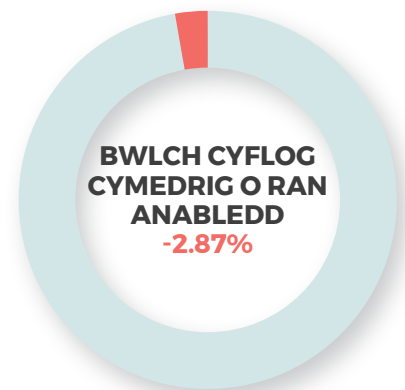
.....

Anabledd

Nid oes gan y Comisiwn unrhyw fwlch cyflog o ran cyflog canolrifol i staff ag anabledd / staff heb anabledd.

Wrth edrych ar y bwlch cyflog cymedrig, mae'r bwlch cyflog wedi'i wrth-droi ychydig ac, yn gyffredinol, mae staff ag anabledd yn cael eu talu ychydig yn fwy na staff heb anabledd.

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.



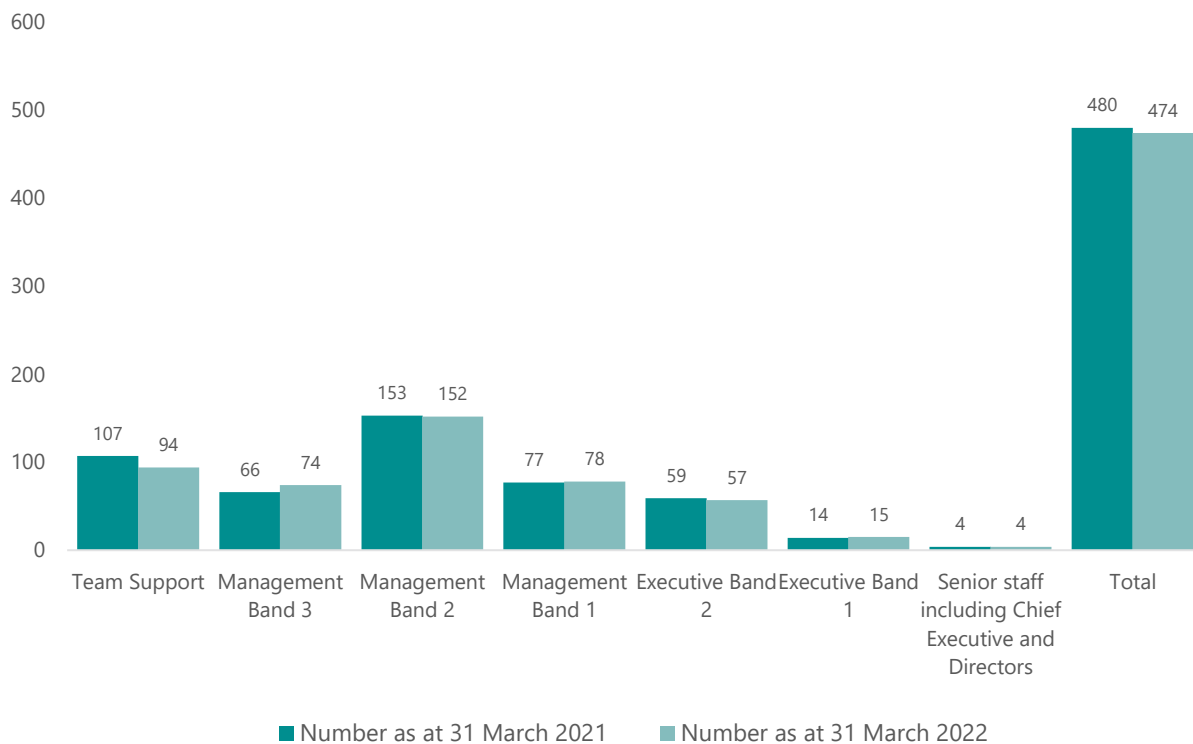
3. Dadansoddi Data Gweithlu Comisiwn y Senedd

Nifer y staff

Y nifer ar 31 Mawrth 2022 yw 474 aelod o staff. Mae hyn mewn cyferbyniad â 480 aelod o staff yn y cyfnod adrodd diwethaf. Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys staff sydd ar secondiad i Gomisiwn y Senedd neu staff asiantaeth. Mae nifer ein staff eleni felly wedi gostwng chwe aelod o staff.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Gradd (band cyflog)

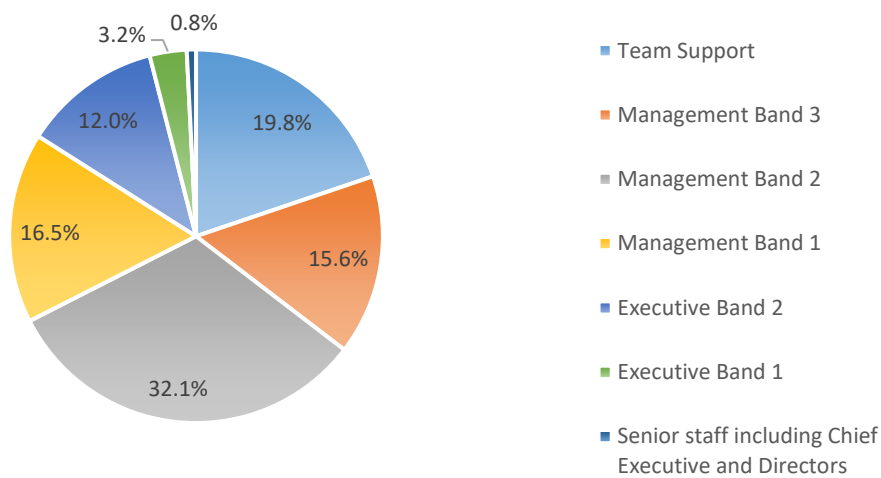
Graff 1: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Gradd (band cyflog)



Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Graddfa/Band Cyflog gan gymharu data 2022 a 2021

Siart 1: Canran y Staff yn ôl Graddfa/Band Cyflog (ar 31 Mawrth 2022)

Workforce by Grade as at 31 March 2022

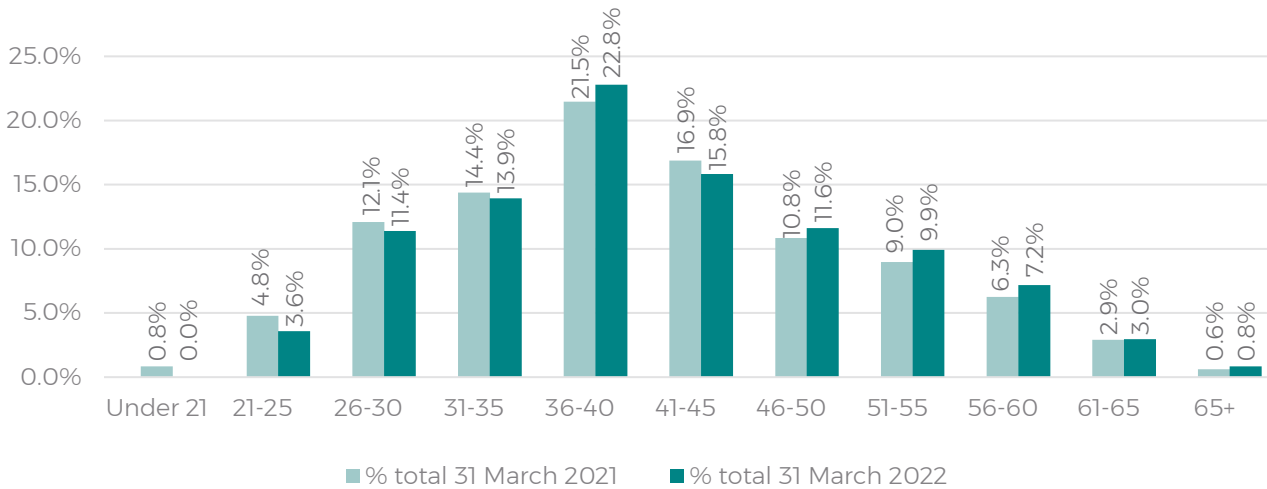


Dadansoddiad:

Mae'r grŵp mwyaf o staff ar Fand Rheoli 2, sef 32.1%, a oedd hefyd yn wir yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae carfan staff Band Gweithredol 1 ac Uwch wedi cynyddu o 3.7% o gyfanswm ein gweithlu i 4.0% – sef cynnydd o 18 i 19 aelod o staff. Mae'r newid mwyaf yn y band Cymorth Tîm, sydd wedi gostwng o 22.3% o gyfanswm ein gweithlu i 19.8% – sef gostyngiad o 107 i 94 aelod o staff.

Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl Oed

Graff 2: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Oed gan gymharu data 2022 a 2021



Cyfradd ddatgan: 100%

Dadansoddiad:

Mae'r ganran uchaf o'n gweithlu (22.8%) yn yr ystod oedran 36 i 40, dyma hefyd oedd yr ystod oedran oedd â'r cynnydd canrannol uchaf o gymharu â 2020-21 gyda chynnydd o 1.3%.

O gymharu â 2020-21, mae canran y bobl 51 oed a throsodd wedi cynyddu ychydig, o 18.8% i 20.9% ond mae hyn yn dal i fod yn llai na'r ffigur o Gyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn cael eu cyflogi yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed.

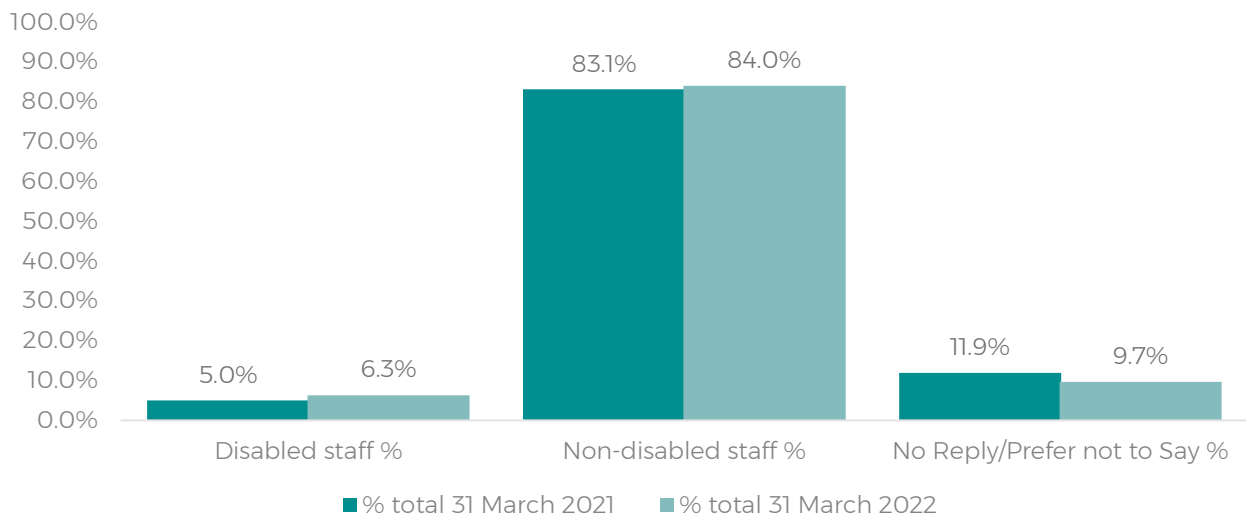
Mae'r cynnydd bychan yn y garfan 61 oed a hŷn yn nodedig hefyd, sef cynnydd o 3.5% yn 2021 i 3.8% yn y flwyddyn adrodd hon.

Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3% o bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 3.6% o'n gweithlu sy'n 25 oed ac yn iau. Gellir esbonio'r gostyngiad hwn o 5.6% yn 2021 yn rhannol yn sgil absenoldeb y cynllun prentisiaeth newydd yn y cyfnod adrodd hwn.

Mae 20.9% o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed. Mae hyn wedi codi o 18.8% y llynedd.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Anabledd

Graff 3: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Anabledd gan gymharu data 2022 a 2021



Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu - Statws Anabledd yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
		nifer	nifer	%	nifer	%	nifer
TS	94	3	3.2	78	83.0	13	13.8
M3	74	4	5.4	65	87.8	5	6.8
M2	152	13	8.6	121	79.6	18	11.8
M1	78	4	5.1	66	84.6	8	10.3
E2, E1 ac Uwch*	76	6	7.9	68	89.5	2	2.6
Cyfanswm	474	30	6.3	398	84.0	46	9.7

*wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 90.3%

Dadansoddiad:

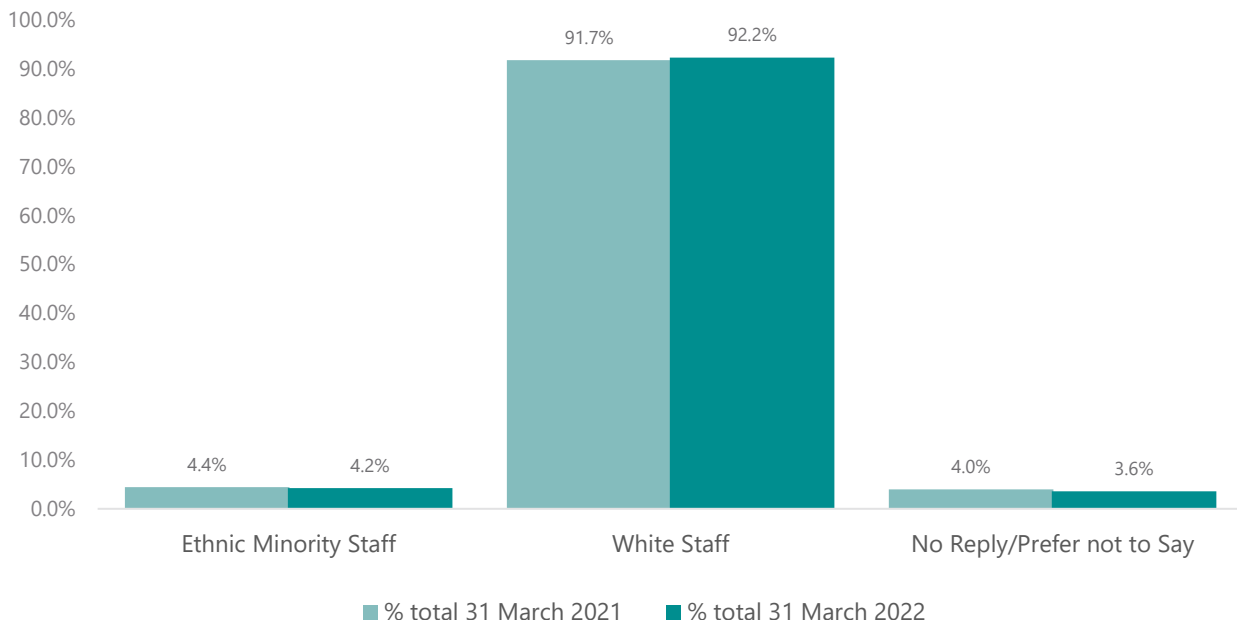
Yn dilyn cyfres o negeseuon mewnol i staff, rydym yn falch bod y gyfradd ddatgan wedi cynyddu ychydig o 88.0% i 90.3%, gyda chanran y staff sy'n datgan anabledd wedi cynyddu o 5.0% i 6.3% o gyfanswm ein gweithlu. Byddwn yn parhau i annog yr holl staff anabl i gofnodi eu hanabledd ar ein system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag

anableddau cudd, salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system. Nid oedd 9.7% o'n gweithlu wedi datgan p'un a oes ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor.

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd tymor hir neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgarwch o ddydd i ddydd. Gan fod 6.3% o'n gweithlu ar hyn o bryd yn nodi bod ganddynt anabledd, hoffem i'r ffigur hwn fod yn fwy cyson â ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd. Rydym yn sylweddoli y gallai hyn gynnwys annog staff i hunan-adnabod fel staff anabl, ond hefyd mae'n rhaid i ni fod yn siŵr ein bod yn denu pobl anabl i wneud cais am waith gyda ni. Felly, byddwn yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu. Mae ein data recriwtio yn dangos bod y cyfraddau trosi i'r cynnig cyflogaeth o'r sifftio yn y flwyddyn adrodd hon wedi gwella ers y llynedd. Er bod hyn yn galonogol, byddwn yn parhau i fonitro ein prosesau a'n hadborth ar draws y nodweddion gwarchoddedig, er mwyn gweithio i ddileu unrhyw rwystrau posibl neu wirioneddol rhag gwneud cais neu sicrhau cyflogaeth gyda ni.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd

Graff 4: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd gan gymharu data 2022 a 2021



Tabl 2: Cyfansoddiad y Gweithlu: Ethnigrwydd yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

	Cyfanswm y staff	Staff Lleiafrifoedd Ethnig	Staff Gwyn	Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud			
	nifer	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cyfanswm	474	20	4.2	437	92.2	17	3.6

Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, ni allwn gyflwyno data yn ôl gradd cyflog ond rydym wedi darparu dadansoddiad lefel uchel isod.

Cyfradd ddatgan: 96.4%

Dadansoddiad:

Mae 5.3% o'r graddau E2, E1 ac Uwch yn nodi naill ai eu bod o leiafrif ethnig neu heb ddatgelu eu hethnigrwydd.

Mae canran y bobl lleiafrifoedd ethnig yng nghyfanswm y gweithlu wedi gostwng ychydig o 4.4% y llynedd i 4.2% yn y flwyddyn adrodd hon.

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod o leiafrifoedd ethnig Rydym yn parhau i weithio i geisio cysoni hyn â'r ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith. Fel yn y ddwy flynedd adrodd ddiwethaf, eleni, mae'r graddau TS a M3 yn uwch na'r ffigur hwn yn y gymhariaeth.

Mae 50% o'n staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig (10 allan o 20) yn cael eu cyflogi ar ein lefel cyflog isaf (graddfa TS). Mae hyn wedi gostwng o 57.1% ers 2020-21. Mae'n bwysig nodi bod maint y sampl yn fach iawn, felly mae'r data'n sensitif i newidiadau hyd yn oed pan fydd un person yn gadael neu'n ymuno â'r sefydliad.

O'r data, gallwn gasglu bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig ar draws ein gweithlu. Mae 80.0% o'r staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig yn y ddau fand cyflog isaf (TS ac M3), ychydig yn is o 81.0% yn 2021, ond yn dal i fod yn uwch na 70.0% yn 2020.

Byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau ein bod yn cynyddu cynrychiolaeth ym mandiau M1 a thu hwnt (drwy sicrhau cynnydd yn y staff sy'n hunan-adnabod fel eu bod o leiafrif ethnig ar ein system Adnoddau Dynol, a chyflogi mwy o staff sy'n dod o gefndir lleiafrif ethnig ar bob lefel, yn enwedig ar y lefel uwch/lefel gwneud penderfyniadau). Mae gan y Comisiwn ddangosydd ymestyn i gynyddu nifer y ceisiadau o flwyddyn i flwyddyn gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir

Ileiafrif ethnig. Drwy'r Bumed Senedd, mae hyn wedi codi o 4.8% o gyfanswm y ceisiadau yn 2016 i 11.0% eleni. Eleni, rydym wedi'n calonogi bod ein cyfraddau trosi o gais i sifftio ac o sifftio i gynnig cyflogaeth wedi gwella ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig. Byddwn yn parhau i archwilio ein prosesau ymhellach i nodi a gweithio i gael gwared ar unrhyw rwystrau posibl neu wirioneddol ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Rydym wedi parhau i ymgysylltu â Busnes yn y Gymuned a'r Siarter Hil yn y Gwaith ac wedi parhau i adolygu ein cynllun gweithredu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Senedd, sy'n cynnwys cefnogi ein cydweithwyr presennol o leiafrifoedd ethnig i gyflawni eu potensial a sicrhau ein bod yn cymryd camau priodol i ddenu'r ystod ehangaf a mwyaf amrywiol o dalent i ymgeisio am swyddi gyda ni. Mae ein huwch hyrwyddwr ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a'n rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer Hil, Ethnigrydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH), yn codi proffil y rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol.

Eleni, rydym yn falch iawn o lansio YMLAEN, ein cynllun interniaeth i raddedigion sydd wedi'i anelu'n benodol at bobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig. Bydd yr interniaid yn cael eu recriwtio ar lefel unigryw, rhwng M3 ac M2 gan ganiatáu iddynt wneud cais am swyddi M2 yn y Senedd pe bai swyddi gwag ar gael. Mae'r interniaeth yn gynllun hyfforddi â therfyn amser heb unrhyw swydd warantedig ar y diwedd ond gyda'r nod o wella cyflogadwyedd cyfranogwyr y cynllun.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Hunaniaeth Rhywedd/Statws Ailbennu Rhywedd

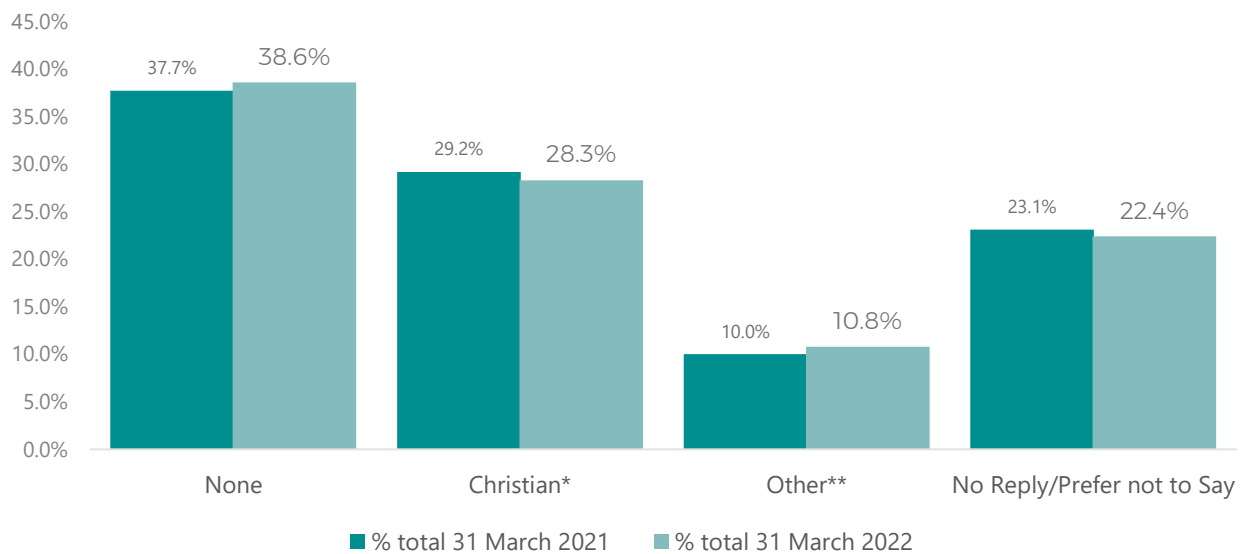
Nid oes unrhyw aelod o staff wedi'i nodi yn draws ar ein system TG hunanwasanaeth adnoddau dynol ar 31 Mawrth 2022.

Am 12 mlynedd yn olynol rhwng 2009 a 2020, mae Comisiwn y Senedd wedi'i restru fel un o'r sefydliadau cynhwysol LHDTTC+ gorau yn y DU ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, gan gynnwys cael ei enwi'r cyflogwr gorau yn y DU yn 2018. Rydym yn dathlu'r llwyddiant hwn ac yn parhau i hyrwyddo Comisiwn y Senedd fel cyflogwr o ddewis ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol ac yn ein deunydd recriwtio.

Mae gan staff y gallu i ddiweddarau eu data personol ar y system Adnoddau Dynol ac rydym hefyd yn annog staff i sicrhau bod eu gwybodaeth yn gywir ac yn gyfoes.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Crefydd/Cred

Graff 5: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Crefydd/Cred gan gymharu data 2022 a 2021



*Cristnogol - Cristnogol, Catholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr/Methodist

**Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslimaidd, Arall, Zoroastrian

Tabl 3: Cyfansoddiad y Gweithlu - Crefydd / Cred yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

Gradd	Cyfanswm y staff		Dim nifer	Cristion*		Arall**		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	%		nifer	%	nifer	%	nifer	%
TS	94	41.5	39	24	25.5	13	13.8	18	19.1
M3	74	50.0	37	18	24.3	5	6.8	14	18.9
M2	152	38.2	58	42	27.6	16	10.5	36	23.7
M1	78	38.5	30	22	28.2	8	10.3	18	23.1
E2, E1 ac Uwch***	76	25.0	19	28	36.8	9	11.8	20	26.3
Cyfanswm	474	38.6	183	134	28.3	51	10.8	106	22.4

*Cristion - Cristion, yr Eglwys Gatholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr/Methodist

**Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslimaidd, Arall, Zoroastrian

*** wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 77.6%

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, mae'r gyfradd ddatgan yn dal i fod yn is nag rydym am iddi fod, a byddwn yn parhau i annog staff i ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol ar ein system Adnoddau Dynol.

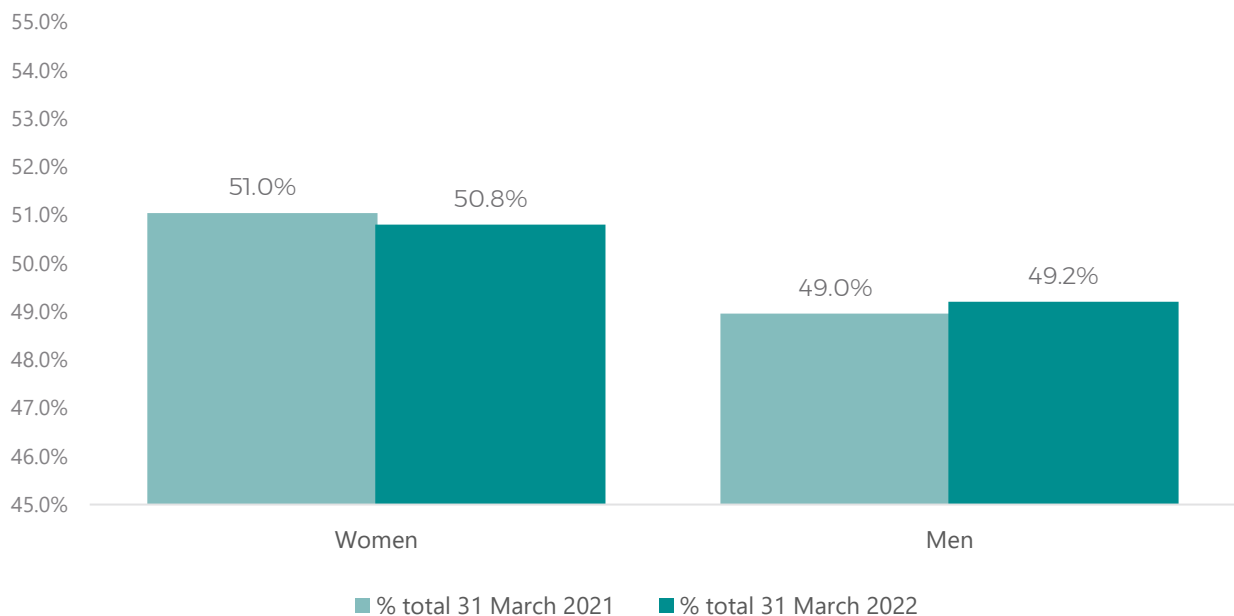
Ni ddatganwyd crefydd na chred gan 38.6% o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol, sydd ychydig yn uwch na chyfradd y llynedd, sef 37.7%.

Yn gyffredinol, ers y llynedd bu cynnydd yn y datganiad 'dim crefydd na chred' ar radd ar TS (41.5%), M3(50.0%) ac M1(38.5%). Fodd bynnag, roedd gostyngiad bach yn y datganiad 'dim crefydd na chred' ar radd M2 (38.2%).

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r set ddata hon heblaw y gallai ddangos amrywiaeth o gredoau crefyddol (gan gynnwys diffyg cred) yn ein gweithlu. Rydym yn weithle sy'n ystyriol o bobl â ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg i staff sydd am weddio a/neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio os ydynt am wneud hynny (wrth i fynediad i'r ystâd ailddechrau wrth i gyfyngiadau Covid-19 gael eu lleddfu).

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Rhyw

Graff 6: Cyfanswm Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl Rhyw



Tabl 4: Cyfansoddiad y Gweithlu - Rhyw yn ôl Gradd

Gradd	Cyfanswm y staff		Menywod		Dynion	
	nifer		Nifer	%	nifer	%
TS	94		37	39.4	57	60.6
M3	74		33	44.6	41	55.4
M2	152		88	57.9	64	42.1
M1	78		45	57.7	33	42.3
E2, E1 ac Uwch*	76		38	50.0	38	50.0
Cyfanswm	474		241	50.8	233	49.2

Cyfradd ddatgan: 100%

Dadansoddiad:

Yn y cyfnod adrodd hwn, bu rhaniad cyfartal bron o 51%/49% rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, sy'n gyson ag adroddiad y llynedd. Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneauidd.

Mae mwy o ddynion na merched yn cael eu cynrychioli yn y ddwy radd isaf, gyda merched â niferoedd uwch ar raddau M2 ac M1. Gellid priodoli hyn i nifer y dynion sydd yn y gwasanaeth diogelwch a nifer y menywod ar raddau M2 ac M1 yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi.

Mae rhaniad cyfartal o 50/50 ar lefel E2, E1 ac Uwch: ar hyn o bryd mae menywod yn cynrychioli 50.0% o staff yn ein tri band uchaf. Mae hyn yn cyflawni'r uchelgais a nodir yn yr Ymgyrch 50:50.

Patrwm Gwaith yn ôl Rhyw/Rhywedd

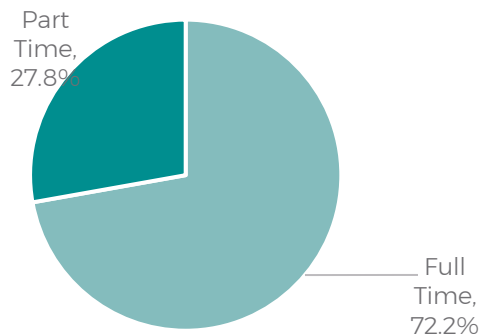
Tabl 5: Patrwm Gwaith yn ôl Rhyw/Rhywedd

	Menywod		Dynion		Cyfanswm y gweithlu
	Amser llawn	Rhan-amser	Amser llawn	Rhan-amser	
Gradd	%	%	%	%	%
TS	73.0	27.8	82.5	17.5	19.8
M3	84.8	15.2	90.2	9.8	15.6
M2	63.6	36.4	92.2	7.8	32.1
M1	73.3	26.7	97.0	3.0	16.5
E2, E1 ac Uwch*	78.9	21.2	100.0	0.0	16.0
Cyfanswm	72.2	27.8	91.4	8.6	100.0

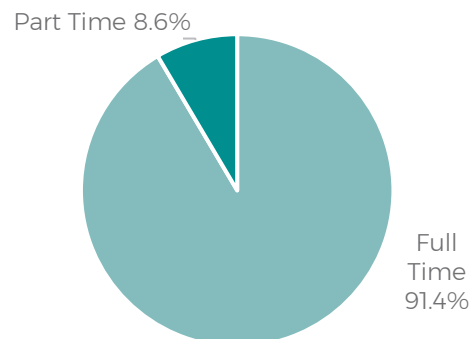
Yma, rydym yn darparu canrannau, yn hytrach na niferoedd i ddiogelu preifatrwydd unigolion.

Siart 2 a 3: Patrymau Gwaith Menywod a Dynion ar 31 Mawrth 2022

Working patterns of women as at 31 March 2022



Working patterns for men as at 31 March 2022



Dadansoddiad:

Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 37.3% o fenywod yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Mae ein data ciplun ar 31 Mawrth 2022 yn dangos bod 27.8% o fenywod yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan amser, sef gostyngiad o 28.6% ym mis Mawrth 2021 a 31.1% ym mis Mawrth 2020.

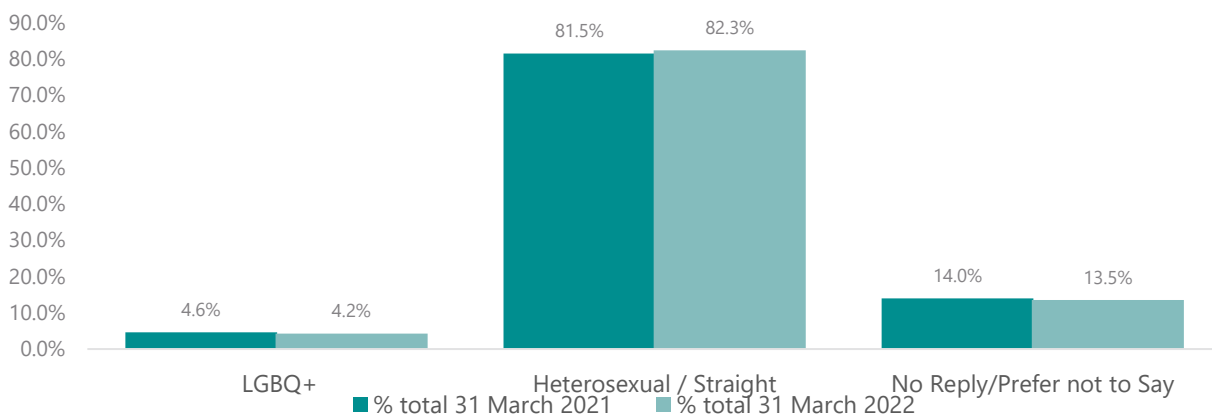
Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 9.9% o ddynion yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 8.6% o ddynion yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan amser, sef cynnydd o 6.4% ym mis Mawrth 2020.

Mae ein staff yn defnyddio nifer o opsiynau gweithio'n hyblyg, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol. Ymhlith yr opsiynau anffurfiol ar gyfer gweithio'n hyblyg mae: oriau cywasgedig, gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio gartref. Yn anecdotaid, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn. Mae'r ffigurau yn Nhabl 5 yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol yn unig, pan fo aelod staff wedi gostwng ei oriau'n ffurfiol.

Mae data'r flwyddyn ddiwethaf yn dangos bod dynion yn llai tebygol o weithio'n rhan-amser na menywod yn ein gweithlu. Fel y llynedd nid oedd unrhyw ddynion ar y tair gradd uchaf (E2-Uwch) yn gweithio'n rhan amser. Oherwydd cyfyngiadau Covid-19, mae mwyafrif ein staff wedi gweithio o bell a/neu wedi bod â threfniadau gweithio hybrid ochr yn ochr â phatrymau gweithio hyblyg/wedi'u haddasu i ddarparu ar gyfer anghenion busnes a chyfrifoldebau gofalu.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Graff 7: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol gan gymharu data 2022 a 2021



Tabl 6: Cyfansoddiad y Gweithlu - Cyfeiriadedd Rhywiol yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

	Cyfanswm y staff		LHDC+		Heterorywiol / Syth		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cyfanswm	474		20	4.2	390	82.3	64	13.5

Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, ni allwn gyflwyno data yn ôl gradd cyflog ond rydym wedi darparu dadansoddiad lefel uchel isod.

Cyfradd ddatgan: 86.5%

Dadansoddiad:

Gostyngodd nifer y rhai heb ateb/gwell gennyf beidio â dweud o 14.0% y llynedd i 13.5% eleni. Tra bod cyfradd datgan staff yn parhau i godi, mae'r gyfradd o 86.5% (86.0% y llynedd) yn is nag yr hoffem iddi fod. Rydym yn atgoffa ac yn annog staff o bryd i'w gilydd i ddiweddarau eu data personol ar ein system adnoddau dynol.

Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol neu o Gyfeiriadedd Rhywiol lleiafrifol arall (LHDC+) wedi gostwng ers y cyfnod adrodd diwethaf, sy'n cynrychioli gostyngiad bach o 4.6% o gyfanswm ein gweithlu i 4.2%. Gallwn gasglu o'r data bod yna ddosraniad cyfartal o staff LHDC+ ar draws ein bandiau cyflog, gyda 3.9% o staff sy'n nodi eu bod yn LHDC+ ar fandiau cyflog E2, E1 ac Uwch (cyfunol). Nid oes data cymharol ar gael ar hyn o bryd ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd ar gyfer pobl LHDC+ sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio. Fodd bynnag, mae Stonewall yn cyfeirio at amcangyfrif Llywodraeth y DU bod 5-7% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn LHDC+.

Gan dybio y bydd rhywfaint o'r boblogaeth a gynhwysir yn yr amcangyfrif 5-7% yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar neu mewn cyflogaeth (o bosibl oherwydd eu hoedran), gellid ystyried bod canran ein gweithlu, sef 4.2%, yn gynrychioliadol yn fras. Rydym yn aros am ddata Cyfrifiad 2021 i gynyddu ein dealltwriaeth o lefel poblogaeth LHDC+ y DU.

Absenoldeb Mamolaeth a Rhianta ar y Cyd

Absenoldeb Mamolaeth a Staff sy'n Dychwelyd i'r Gwaith

Roedd 27 o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd 15 o fenywod o absenoldeb mamolaeth, a newidiodd 5 ohonynt eu patrwm gwaith (o'r rhain, gostyngodd 4 o fenywod eu horiau).

Absenoldeb Rhianta ar y Cyd/Tadolaeth

Cymerodd pedwar partner absenoldeb rhianta ar y cyd/tadolaeth a newidiodd 1 eu patrwm gwaith ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb Rhiant a Rennir

Cymerodd un aelod o staff absenoldeb rhiant a rennir yn ystod y cyfnod hwn.

Hyfforddiant

Ar hyn o bryd, nid ydym yn casglu data ar gyfer hyfforddiant (na cheisiadau am hyfforddiant) mewn modd y gallwn ei ddadansoddi yn ôl nodwedd warchoddedig.

Cwynion a Chamau Disgyblu sy'n ymwneud â Nodweddion Gwarchoddedig

Yn y cyfnod adrodd hwn, ni chawsom unrhyw gwynion yn ymwneud â nodwedd warchoddedig ac ni chynhaliwyd unrhyw weithdrefnau cwyno na disgyblu yn seiliedig ar nodwedd warchoddedig.

Data Cyfweiliad Gadael

Pan fydd staff yn gadael Comisiwn y Senedd, cânt eu gwahodd i gael cyfweiliad gadael dewisol gan ddefnyddio cwestiynau gosod. Mae ein Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn annog staff i gynnal y cyfweiliad a chynnig trafod unrhyw faterion a godir. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth o'r gweithgaredd hwn i ddeall yn well y rhesymau dros ein cyfraddau trosiant a nodi a oes angen i ni gymryd unrhyw gamau.

Yn ystod y cyfnod hwn, gadawodd 32 o bobl Comisiwn y Senedd. O'r rhain, cymerodd 12 o staff a oedd yn gadael ran mewn cyfweiliad gadael ffurfiol, 7 dyn a 5 menyw.

Rydym yn mesur demograffeg pobl sy'n gadael yn ôl oedran, grŵp ethnig; cyfeiriadedd rhywiol; anableded a chredoau crefyddol ac er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid ydym wedi dadansoddi hyn ymhellach at ddibenion yr adroddiad hwn. Nid yw'r data yn dangos unrhyw nifer anghymesur o staff sy'n gadael o unrhyw grŵp demograffig. Demograffeg y rhai a gymerodd ran mewn cyfweiliadau gadael oedd:

Oedran

- 20-24 (4 person)
- 25-29 (3 pherson)
- 35-29 (1 person)
- 40-44 (1 person)
- 55-59 (1 person)
- Dros 60 (2 berson)

Grŵp Ethnig

- 9 Gwyn – Cymro/Cymraes, Sais/Saesnes, Albanwr/Albanes, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon, Prydeiniwr/Prydeinwraig
- 1 Unrhyw gefndir Gwyn arall
- 1 Unrhyw grŵp ethnig arall
- 1 dim ateb

Cyfeiriadedd Rhywiol

- 8 Heterorywiol / Syth
- 2 staff LHDC+
- 1 Byddai'n well gennyf beidio â dweud
- 1 dim ateb

Anabledd

- 9 Dim anabledd
- 1 Nam synhwyraidd, cyflwr Iechyd Meddwl
- 1 Anabledd dysgu
- 1 Cyflwr Iechyd meddwl

Credoau crefyddol

- 4 Cristion (pob enwad)
- 3 Dim crefydd / cred
- 2 Anffyddiwr
- 1 Mwslem
- 1 Bwdhaidd
- 1 Byddai'n well gennyf beidio â dweud

Roedd y rhesymau a roddwyd gan y 12 aelod o staff dros adael y Comisiwn yn cynnwys:

- ymddeoliad
- contract dros dro yn dod i ben
- arddull rheoli
- mynd ar drywydd cyfleoedd addysg bellach
- anfodlonrwydd gyda chyflog / diffyg cyfleoedd dyrchafiad
- llwyth gwaith, arddull rheoli, aflonyddu / gwahaniaethu

Byddwn yn parhau i fonitro data gadael ein staff sy'n gadael ac yn gweithredu ar y wybodaeth lle bo angen, i wneud gwelliannau i bolisiau neu i nodi lle mae angen ymyriadau sy'n cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i e.e. dysgu a datblygu ar gyfer rheolwyr llinell, cynllunio polisiau, cynllunio'r gweithlu, dylunio swyddi ac adolygu tirlun y farchnad lafur.

4. Mewnwelediadau Data Monitro Recriwtio

Cyd-destun

Newid o Recriwtio Wyneb yn Wyneb i Recriwtio Rhithwir

Mewn ymateb i heriau parhaus y pandemig Covid-19, symudwyd ein gweithgareddau recriwtio wyneb yn wyneb i recriwtio rhithwir. Gwnaethom ymdrechu i wneud hyn mor ddi-dor â phosibl a chynhaliwyd asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb o'n proses i leihau unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol i gynhwysiant. Rydym yn parhau i fonitro ein prosesau i sicrhau bod unrhyw rwystrau i gynhwysiant yn cael eu nodi a'u dileu.

Ein Dull o Fonitro Recriwtio

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Senedd wedi'i gynllunio i fod yn hyblyg: gall rheolwyr gael mynediad at gyfres o gwestiynau cyflym i'w helpu i benderfynu a oes angen iddynt hysbysebu swyddi gwag yn fewnol neu'n allanol.

Mae'r data recriwtio a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol a ddaeth i ben gyda phenodiadau yn ystod y cyfnod adrodd 1 Ebrill 2021 hyd 31 Mawrth 2022, a gasglwyd ar ein system olrhain ymgeiswyr ar-lein. O'r herwydd, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yn ystod cyfnod adrodd 2020-21 lle na wnaed penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2021. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Senedd a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol.

O bryd i'w gilydd, byddwn yn defnyddio contract allanol gyda'n partner chwilio gweithredol ar gyfer penodiadau uwch. Yn y flwyddyn adrodd hon, gwnaethom roi dwy ymgyrch lefel uwch ar gontract allanol i'n partner ac nid yw'r data hwn yn rhan o set ddata'r system olrhain ymgeiswyr ar-lein. At y dyfodol, byddwn yn sicrhau ein bod yn gallu cofnodi ymgyrchoedd ar gontract allanol ar ein system olrhain ymgeiswyr ar-lein.

Blwyddyn	Nifer Ceisiadau am Rolau Allanol	Nifer y Cynlluniau Allanol	Nifer Ceisiadau am Rolau Mewnol	Nifer y Cynlluniau Mewnol
2019-20	894	64	45	23
2020-21	833	29	57	15
2021-22	952	53*	64	19

*Cyfanswm nifer y cynlluniau allanol oedd 55 ond anfonwyd dwy ymgyrch swyddi gwag uwch ar gontract allanol i'n partneriaid chwilio gweithredol (felly mae ein cyfanswm ar gyfer cynlluniau allanol wedi'i osod ar 53 at ddibenion yr adroddiad hwn).

Rydym yn rhoi sicrwydd i ymgeiswyr ynghylch sut y caiff eu data eu trin yn unol â deddfwriaeth diogelu data. Mae'n ofynnol i ymgeiswyr lenwi'r data monitro cydraddoldeb a/neu ddefnyddio'r opsiwn bod gwell ganddynt beidio â dweud. Mae hyn wedi cael gwared ar 'dim atebion' gan roi set ddata gyfoethocach i ni.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 ac yn cynnwys pob cynllun mewnol, boed yn un dros dro neu barhaol.

Deall ein hystadegau recriwtio

Mae'r tablau recriwtio isod ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol yn tracio cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr drwy gydol y broses recriwtio fel a ganlyn:

O dan **“Ceisiadau a gafwyd”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori a'r nifer honno fel canran o gyfanswm y ceisiadau.

O dan **“Llwyddiannus yn y cam sifftio”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori sydd wedi cael gwahoddiad i gyfweliad a'r nifer honno fel canran o nifer yr ymgeiswyr yn y categori hwnnw.

O dan **“Cynnig cyflogaeth”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori sydd wedi cael cynnig swydd a'r nifer honno fel canran o'r rhai a oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio.

O dan **“Cyfradd llwyddiant gyffredinol”**, rydym yn cyflwyno llwyddiant pobl yn y categori hwnnw fel canran – h.y. canran cyfanswm yr ymgeiswyr o'r categori hwnnw sydd wedi bod yn llwyddiannus.

Yn olaf, rydym yn cyflwyno **“canran cyfanswm y swyddi”** a gynigiwyd i bobl ym mhob categori.

5. Mewnwelediadau Data Recriwtio Comisiwn y Senedd

Oedran

Tabl 7: Recriwtio mewnol yn ôl oedran

Ystod Oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% Cyfanswm y Swyddi a Gynigir
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 - 29	26	40.6	17	65.4	5	29.4	19.2	38.9	26.3
30 - 39	20	31.3	18	90.0	6	33.3	30.0	36.0	31.6
40 - 49	11	17.2	8	72.7	6	75.0	54.5	18.2	31.6
50 - 59	5	7.8	4	80.0	2	50.0	40.0	0.0	10.5
60>	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, mae'r mwyafrif o geisiadau a chynigion cyflogaeth yn gysylltiedig â'r ymgeiswyr hynny rhwng 20-49 oed, ond eleni roedd chwe ymgeisydd yn yr ystod oedran 50 - 60+.

Y llynedd roedd ein data'n awgrymu bod staff 40-49 oed yn llai tebygol o fod mor llwyddiannus â'r rhai 20-39 oed drwy gydol y broses recriwtio. Eleni, y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr 40-49 oed yw'r uchaf o'r holl ystodau oedran, sef 54.5%.

Tabl 8: Recriwtio allanol yn ôl oedran

Ystod Oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% Cyfanswm y Swyddi a Cynigir
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	11	1.2	2	18.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 - 29	408	42.9	100	24.5	27	27.0	6.6	3.3	50.9
30 - 39	285	29.9	96	33.7	18	18.8	6.3	4.9	34.0
40 - 49	141	14.8	39	27.7	5	12.8	3.5	2.6	9.4
50 - 59	84	8.8	25	29.8	3	12.0	3.6	3.8	5.7
60>	5	0.5	1	20.0	0	0.0	0.0	8.3	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	18	1.9	4	22.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, mae'r rhan fwyaf o geisiadau'n parhau i fod gan bobl 20-39 oed, gyda'r nifer fwyaf o benodiadau o'r grŵp hwn.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan ymgeiswyr dros 50 oed wedi gostwng o 92 yn 2020-2021 i 89 yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Cafodd 5.7% o gyfanswm y cynigion swyddi eu gwneud i bobl dros 50 oed, sy'n ostyngiad o'r 12.9% o'r swyddi a gynigiwyd yn 2020-2021. Mae hyn yn sylweddol is na data Ardal Teithio i'r Gwaith Cyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9% o bobl economaidd weithgar yn yr Ardal Teithio i'r Gwaith yn y grŵp oedran 50-64.

Mae'r ystod oedran dros 60 hefyd wedi gweld gostyngiad bach yn nifer y ceisiadau o 12 y llynedd i 5 eleni ac ni lwyddodd neb dros 60 oed i gael cynnig cyflogaeth eleni.

Anabledd

Tabl 9: Recriwtio Mewnol yn ôl Anabledd

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabl	6	9.4	2	33.3	1	50.0	16.6	20.0	5.3
Staff nad ydynt yn anabl	57	89.1	44	77.2	17	38.6	29.8	31.9	89.5
Gwell gennyf beidio â dweud	1	1.6	1	100.0	1	100.0	100.0	100.0	5.3
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Yn 2020-2021, gwnaeth pum ymgeisydd anabl gais am swyddi gwag mewnol a bu pedwar yn llwyddiannus yn y sifftio. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd dau o bob chwe ymgeisydd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a chynigiwyd cyflogaeth i un, sy'n rhoi cyfradd llwyddiant gyffredinol o 16.6%, sy'n is na'r gyfradd llwyddiant o 29.8% ar gyfer staff nad ydynt yn anabl.

Gostyngodd nifer yr ymgeiswyr mewnol a ddewisodd Gwell Gennyf Beidio â Dweud o dri y llynedd i un eleni. Byddwn yn parhau i weithio ar sicrhau bod staff yn gyffyrddus wrth ddatgan anabledd/cyflwr iechyd hirdymor a byddwn yn gweithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i ystyried y ffordd orau o gefnogi eu datblygiad a'u cynnydd yn y sefydliad.

Tabl 10: Recriwtio Allanol yn ôl Anabledd

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabl	97	10.2	21	21.6	5	23.8	5.2	0.0	9.4
Staff nad ydynt yn anabl	821	86.2	239	29.1	47	19.7	5.7	4.3	88.7
Gwell gennyf beidio â dweud	34	3.6	7	20.6	1	14.3	2.9	0.0	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd tymor hir neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgarwch o ddydd i ddydd. Roedd 10.2% o'r ceisiadau a ddaeth i law gan bobl a nododd eu bod yn anabl o gymharu â ffigur y llynedd o 8.5%. Mae nifer y ceisiadau gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl wedi cynyddu o 71 yn 2020-21 i 97 yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Mae canran y bobl anabl a lwyddodd yn y cam sifftio wedi cynyddu o 16.9% y llynedd i 21.6% yn y flwyddyn adrodd hon.

Cafodd pum ymgeisydd a nododd eu bod yn anabl gynnig cyflogaeth eleni, o gymharu â sero o ymgeiswyr yn y cyfnod adrodd diwethaf. At y dyfodol, o ran pryd a lle mae gwahaniaethau mewn cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchodedig ar gyfer ymgeiswyr, byddwn yn archwilio ein data yn fanwl ac yn gwneud unrhyw newidiadau gofynnol i brosesau.

Eleni, roedd yn well gan 34 o ymgeiswyr beidio â datgan eu statws anabledd, o gymharu â 16 o ymgeiswyr y llynedd (hefyd ni wnaeth 42 ateb y llynedd). Mae angen i ni sicrhau bod ymgeiswyr yn teimlo'n hyderus i allu darparu'r manylion hyn a byddwn yn sicrhau bod ein tudalennau gwe recriwtio yn cynnwys straeon gan ein staff gan gynnwys staff anabl ac yn arddangos gwaith Embrace, sef ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle i bobl anabl.

Y llynedd, y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl oedd 0% o gymharu â 5.2% yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf. Eleni, mae'r gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl yn debycach i gyfraddau llwyddiant ymgeiswyr nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl (5.2% a 5.7% yn y drefn honno).

Ethnigrwydd

Tabl 11: Recriwtio Mewnol yn ôl Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Lleiafrif Ethnig	5	7.8	5	100.0	1	20.0	20.0	0.0	5.3
Gwyn	58	90.6	42	72.4	18	42.9	31.0	34.7	94.7
Gwell gennyf beidio â dweud	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Daeth 7.8% o geisiadau gan staff a nododd eu bod o leiafrif ethnig ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Roedd pob un o'r pum ymgeisydd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a llwyddodd un aelod o staff i sicrhau cynnig swydd, o gymharu â'r ddau gyfnod adrodd blaenorol lle na chynigiwyd cyflogaeth mewn ymarfer recriwtio mewnol i unrhyw staff sydd wedi'u nodi fel eu bod o leiafrifoedd ethnig.

Dewisodd un ymgeisydd 'Gwell gennyf beidio â Dweud'.

Byddwn yn parhau i fonitro cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud unrhyw newidiadau gofynnol i brosesau. Gallwn archwilio pa fathau o rolau y gwnaeth ymgeiswyr gais amdanynt a nodi unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn ein proses recriwtio a'u haddasu yn unol â hynny. Eleni, y gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig yw 20.0% o gymharu â 0.0% y llynedd. Mae cyfradd llwyddiant ymgeiswyr gwyn yn parhau i fod yn weddol debyg gan ddisgyn i 31.0% eleni o gymharu â 34.7% y llynedd.

Rydym yn parhau i ddatblygu ein gwaith gyda'n rhwydwaith REACH ac yn cydweithio â'r Tîm Dysgu a Datblygu Sefydliadol i sicrhau bod aelodau'r rhwydwaith yn parhau i gael yr hyfforddiant a'r cymorth priodol y mae arnynt eu hangen i symud ymlaen ymhellach yn y sefydliad.

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol ac rydym wedi llofnodi'r Siarter Hil yn y Gwaith.

Tabl 12: Recriwtio Allanol yn ôl Hil/Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Lleiafrif Ethnig	105	11.0	14	13.3	4	28.6	3.8	1.6	7.5
Gwyn	823	86.4	257	30.0	49	19.8	6.0	4.0	92.5
Gwell gennyf beidio â dweud	24	2.5	6	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100	267	28	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig Mae cyfanswm y ceisiadau gan bobl a nododd eu bod o leiafrifoedd ethnig wedi cynyddu i 105 eleni, o gymharu â 64 o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig y llynedd. Mae ffigur eleni o 105 yn cyfrif am 11.0% o gyfanswm y ceisiadau (o gymharu â ffigur y llynedd o 7.7%), sy'n uwch na'r boblogaeth lleiafrifoedd ethnig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Y llynedd, roedd 23.1% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o gymharu ag eleni, lle roedd 30.0% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus yn y cam sifftio. Y llynedd, roedd 12.5% o ymgeiswyr a nododd eu bod o gefndir lleiafrif ethnig yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o gymharu ag eleni, lle roedd 13.3% o ymgeiswyr o leiafrif ethnig yn llwyddiannus yn y cam sifftio. Mae hyn yn golygu bod ymgeiswyr gwyn dros ddwywaith yn fwy tebygol o fod yn llwyddiannus yn y cam sifftio nag ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.

Mae'r rhai sy'n nodi Gwell Gennyf Beidio â Dweud wedi cynyddu o 1.7% y llynedd i 2.5% eleni.

Bu cynnydd yng nghyfradd llwyddiant cyffredinol ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig o 1.6% (2020-21) i 3.8% eleni. Bu cynnydd hefyd yng nghyfradd llwyddiant ymgeiswyr Gwyn, o 4.0% (2020-21) i 6.0%.

Cynigiwyd 7.5% o swyddi (4 allan o 53) i bobl o gefndir lleiafrif ethnig. Mae'r ffigur hwn ychydig yn uwch nag Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu drwy reoli talent ac i hyrwyddo Comisiwn y Senedd fel cyflogwr o ddewis fel bod ein gweithlu'n cynrychioli trawstoriad mwy amrywiol o gymdeithas.

Ailbennu Rhywedd / Hunaniaeth Rywedd

Tabl 13: Recriwtio Mewnol yn ôl Ailbennu Rhywedd / Hunaniaeth Rywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
Hunaniaeth o ran rhywedd	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddia nnu yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddy n bresennol	% o rai'r flwyddy n flaenorol	
Traws	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cisryweddol	63	98.4	47	74.6	19	40.4	30.2	30.0	100.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	33.3	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Eleni, nododd un aelod o staff a ymgeisiodd am swyddi mewnol ei fod yn draws o gymharu â sero ymgeisydd y llynedd.

Cododd nifer y ceisiadau Cisryweddol o 50 y llynedd i 63 eleni. Cododd nifer y ceisiadau llwyddiannus yn y cyfnod sifftio fymryn o 70.0% y llynedd i 74.6% eleni.

Y llynedd, dewisodd saith aelod o staff ‘dim ateb’ neu ‘gwell gennyf beidio â dweud’, o gymharu â sero eleni.

Mae Comisiwn y Senedd yn gyflogwr traws-gynhwysol ac fel y llynedd, mae’n parhau i archwilio gyda’n rhwydwaith LHDTG+ PLWS yr hyn y gallwn ei wneud i annog ymgeiswyr mewnol i rannu data am eu statws traws.

Tabl 14: Recriwtio Allanol yn ôl Ailbennu Rhywedd / Hunaniaeth Rywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Hunaniaeth o ran rhywedd									
Traws	25	2.6	3	12.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cisryweddol	889	93.4	254	28.6	52	20.5	5.8	4.1	98.1
Gwell gennyf beidio â dweud	38	4.0	10	26.3	1	10.0	2.6	0.0	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws wedi cynyddu o 4 yng nghyfnod adrodd y llynedd i 25 eleni. Canran yr ymgeiswyr sy'n llwyddiannus yn y cyfnod sifftio sy'n nodi eu bod yn draws yw 12.0% o gymharu â 28.6% ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn cisryweddol.

Y llynedd, nifer yr ymgeiswyr na wnaeth ateb oedd 86 a nifer yr ymgeiswyr a nododd y byddai'n well ganddynt beidio â dweud oedd 14. Eleni, dewisodd 38 o bobl yr opsiwn gwell gennyf beidio â dweud (gan fod ein system ymgeisio yn gofyn am ymateb neu'n ffafrio peidio â dweud, nid yw dim ateb bellach yn opsiwn).

Er nad oes ystadegau cymharol ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd mewn perthynas â phobl sy'n nodi eu bod yn draws, mae Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth¹ yn amcangyfrif bod oddeutu 200,000-500,000 o bobl draws yn y DU. Mae Stonewall² yn amcangyfrif bod 600,000 o bobl draws ac anneauidd yn y

¹ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf

² <https://www.stonewall.org.uk/truth-about-trans#trans-people-britain>

DU. Bydd data Cyfrifiad 2021 yn gallu rhoi mwy o syniad i ni o'r boblogaeth draws yn y DU pan fydd y wybodaeth ar gael y flwyddyn nesaf.

Byddwn yn parhau i annog pob ymgeisydd i ddatgan ei hunaniaeth rywedd a byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol er mwyn annog ceisiadau gan bobl draws.

Crefydd / Cred

Tabl 15: Recriwtio Mewnol yn ôl Crefydd / Cred

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Cred grefyddol									
Dim	32	50.0	22	68.8	6	27.3	18.8	27.3	31.6
Cristion*	16	25.0	13	81.3	6	46.2	37.5	17.6	31.6
Arall**	12	18.8	8	66.7	4	50.0	33.3	60.0	21.1
Gwell gennyf beidio â dweud	4	6.3	4	100.0	3	75.0	75.0	37.5	15.8
Cyfanswm	64	100	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

*Cristnogol - Cristnogol, Catholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr/Methodist

**Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslimaidd, Arall, Zoroastrian

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, daeth y rhan fwyaf o geisiadau eleni gan bobl a nododd nad oedd ganddynt unrhyw grefydd neu eu bod yn Gristnogion (50.0% a 25.0% o ymgeiswyr yn y drefn honno). Eleni, roedd 18.8% o geisiadau gan bobl a nododd fod ganddynt gredoau crefyddol eraill, sy'n uwch na'r 17.5% o ymgeiswyr yn 2020-2021.

Y llynedd, cynigiwyd 33.3% o swyddi i bobl a ddywedodd nad oedd ganddynt grefydd na chred. Eleni, mae'r ffigwr yn debyg, gyda 31.6% o swyddi'n cael eu cynnig i bobol sy'n datgan dim crefydd neu gred. Eleni, cynigiwyd 31.6% o swyddi hefyd i bobl a ddywedodd eu bod yn Gristnogion, i fyny o 16.7% y llynedd.

Ar gyfer crefyddau a chredoau eraill, bu gostyngiad o 33.3% o gynigion swyddi i 21.1% eleni.

Mae'r rhai sy'n datgan Gwell Gennyf Beidio â Dweud wedi gostwng i 6.3% o gymharu â'r ffigur o 14.0% y llynedd.

Tabl 16: Recriwtio Allanol yn ôl Crefydd / Cred

Cred grefyddol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Dim	361	37.9	120	33.2	32	26.7	8.9	2.1	60.4
Cristion*	269	28.3	68	25.3	8	11.8	3.0	3.0	15.1
Arall**	232	24.4	54	23.3	9	16.7	3.9	6.0	17.0
Gwell gennyf beidio â dweud	90	9.5	25	27.8	4	16.0	4.4	5.3	7.5
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

*Cristnogol - Cristnogol, Catholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr/Methodist

**Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslimaidd, Arall, Zoroastrian

Dadansoddiad:

Datganodd 52.6% o ymgeiswyr grefydd neu gred sy'n gynnydd bach o 47.8% yn 2020-2021.

Mae canran yr ymgeiswyr a ddewisodd Gwell Gennyf Beidio â Dweud wedi cynyddu o 9.0% yn 2020-2021 i 9.5% yn y cyfnod adrodd hwn.

Eleni, cynigiwyd y rhan fwyaf o'r swyddi i bobl a nododd nad oedd ganddynt unrhyw grefydd na chred (60.4%) o gymharu â'r llynedd (22.6%). Eleni, gwnaed 17.0% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr â chrefydd neu gred leiafrifol (17.0%), ac yna Cristnogol (15.1%).

Cynyddodd canran y ceisiadau gan bobl a nododd Crefydd Arall o 19.9% yn 2020-21 i 24.4% yn 2021-2022.

Rhyw

Tabl 17: Recriwtio Mewnol yn ôl Rhyw

Rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Menywod	36	56.3	27	75.0	14	51.9	38.9	33.3	73.7
Dynion	28	43.8	20	71.4	5	25.0	17.9	30.0	26.3
Anneuaidd ac Arall	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	50.0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Ymgeisiodd 36 o fenywod am swyddi mewnol o gymharu â 28 o ddynion. Eleni, ni nodwyd unrhyw ymgeiswyr eu bod yn anneuaidd ac eraill.

Er bod y canrannau ar gyfer ymgeiswyr llwyddiannus yn y cam sifftio yn weddol debyg (llwyddiant 75.0% yn y cam sifftio i fenywod, a 71.4% i ddynion), mae menywod yn fwy tebygol o gael cynnig swydd na dynion. Roedd gan fenywod gyfradd llwyddiant gyffredinol o 38.9% o gymharu â 17.9% ar gyfer dynion. Cynigiwyd 73.7% o gyfanswm y swyddi i fenywod o fewn y cyfnod adrodd hwn, i fyny o 61.6% yn 2020-2021. Cynigiwyd 26.3% o gyfanswm y swyddi i ddynion o fewn y cyfnod adrodd hwn, i lawr o 33.3% yn 2020-2021.

Byddwn yn archwilio cyfraddau trosi, pa rolau y gwnaed cais amdanynt ac yn nodi a oes unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn bodoli gan addasu ein prosesau yn unol â hynny.

Tabl 18: Recriwtio Allanol yn ôl Rhyw

Rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Menywod	453	47.6	141	31.1	30	21.3	6.6	3.8	56.6
Dynion	476	50.0	122	25.6	23	18.9	4.8	4.1	43.4
Anneuaidd ac Arall	10	1.1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	13	1.4	4	30.8	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Datganodd 10 ymgeisydd hunaniaeth anneuaidd neu hunaniaeth rhyw arall, ond nid oedd yr un ohonynt yn llwyddiannus yn y cam sifftio.

Eleni, ymgeisiodd niferoedd gweddol debyg o fenywod a dynion am swyddi (47.6% o fenywod a 50.0% o ddynion yn ymgeisio). Fel y llynedd, mae'r data'n dangos bod ffigurau tebyg wedi'u cofnodi drwy'r broses recriwtio: roedd 21.3% o fenywod yn llwyddiannus yn y broses sifftio, o gymharu â 18.9% o ddynion, cynnydd ar gyfer y ddau grŵp o gymharu â'r llynedd: roedd 16.7% o fenywod yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o gymharu â 17.8% o ddynion.

Yn 2019-2020, gwnaed 60.2% o gynigion swydd i fenywod a 38.6% o gynigion swydd i ddynion. Yn 2020-2021, cynigiwyd 48.4% o swyddi i fenywod, a chynigiwyd 51.6% o swyddi i ddynion. Eleni, cynigwyd 56.6% o swyddi i fenywod a 43.4% i ddynion.

Rydym yn sicrhau bod ein holl baneli recriwtio'n cael hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod. Mae gan ein holl baneli recriwtio gydbwysedd rhwng y rhywiau.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Tabl 19: Recriwtio Mewnol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
LHDC+	3	4.7	1	33.3	0	0.0	0.0	57.1	0.0
Heterorywiol / Syth	61	95.3	46	75.4	19	41.3	31.1	32.5	100.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	10.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Gwnaeth tri o bobl a nododd eu bod yn LHDC+ gais am gynllun mewnol, sef 4.7% o'r holl geisiadau mewnol, i lawr o 12.3% o'r holl geisiadau yn 2020-2021. Ni chynigiwyd swydd i unrhyw ymgeiswyr a nododd eu bod yn LHDC+. Y llynedd, cynigiwyd 22.2% o gyfanswm y swyddi a gynigiwyd i bobl a nododd eu bod yn LHDC+.

Rydym yn hyderus bod y gefnogaeth a'r datblygiad sydd ar gael i staff LHDC+ yn parhau i gynrychioli arfer gorau. Yn 2020, cawsom ein henwi gan Stonewall fel y cyflogwr gorau yng Nghymru ac un o'r deg cyflogwr LHDC+ gorau yn y DU.

Tabl 20: Recriwtio Allanol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Cyfeiriadedd Rhywiol									
LHDC+	139	14.6	27	19.4	3	11.1	2.2	3.9	5.7
Heterorywiol / Syth	741	77.8	217	29.3	48	22.1	6.5	4.1	90.6
Gwell gennyf beidio â dweud	72	7.6	23	31.9	2	8.7	2.8	0.0	3.8
Cyfanswm	952	100	267	28	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n gyfeiriadedd rhywiol arall (LHDC+) wedi codi o 9.2% i 14.6%, sy'n uwch nag amcangyfrif Llywodraeth y DU, sef 5-7% o'r poblogaethau lleol sy'n nodi eu bod yn LHD+.

Gwnaed 5.7% o gynigion swyddi i bobl sy'n nodi eu bod yn LHDC+, i lawr o 9.7% yn 2020-2021. Roedd 90.6% o gynigion swydd i ymgeiswyr a nododd eu bod yn heterorywiol/syth, o gymharu ag 87.1% yn 2020-21. Mae angen adolygiad pellach o'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y cynigion swyddi rhwng ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn LHDC+ a heterorywiol/syth. Byddwn yn archwilio cyfraddau trosi, pa rolau y gwnaed cais amdanynt ac yn nodi a oes unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn bodoli gan addasu ein prosesau yn unol â hynny.

Mae'r ffigurau cyfradd llwyddiant cyffredinol yn awgrymu bod ymgeiswyr heterorywiol / syth bron deirgwaith mor llwyddiannus ag ymgeiswyr LHDC+ o ran cael cynnig swydd (cyfraddau llwyddiant 6.5% a 2.2% yn y drefn honno).

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr LHDC+ cynhwysol drwy fynd i ddigwyddiadau Pride, hyrwyddo ein rhwydwaith LHDC+ yn y gweithle a'n statws fel un o'r cyflogwyr mwyaf cynhwysol yn y DU, hyrwyddo ein cefnogaeth i Ddiwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes LHDC+. Rydym yn Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall a chawsom ein cynnwys yn y deg uchaf ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall am chwe blynedd yn olynol, gan gynnwys cael ein rhestru fel y cyflogwr gorau yn y DU yn 2018.

Amrywiaeth Daeryddol Ymgeiswyr

Eleni, mae gennym ni ddata yn ystod y flwyddyn rhwng mis Gorffennaf 2021 a mis Mawrth 2022 yn ymwneud ag amrywiaeth daeryddol ein hymgeiswyr. Gan mai dyma'r tro cyntaf i ni gasglu'r data hwn, bydd data rhannol eleni yn gweithredu fel ein data sylfaenol ar gyfer y nodwedd hon at y dyfodol.

Tabl 21: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Lleoliad Daeryddol

Lleoliad	Nifer yr Ymgeiswyr
Pen-y-bont ar Ogwr	1
Caerdydd	28
Sir Gaerfyrddin	2
Conwy	1
Gwynedd	2
Merthyr Tudful	2
Castell-nedd Port Talbot	2
Casnewydd	5
Rhondda Cynon Taf	7
Abertawe	1
Bro Morgannwg	7
Cyfanswm yr Ymgeiswyr	58

Dadansoddiad:

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r data ond mae mwyafrif ein hymgeiswyr mewnol yn byw yng Nghaerdydd. Mae diffyg ymgeiswyr o ranbarth Canolbarth Cymru ond mae hyn yn debygol o fod yn hanesyddol gan fod ein prif swyddfa wedi'i lleoli ym Mae Caerdydd gyda swyddfa lai ym Mae Colwyn.

Tabl 22: Lleoliad Daeryddol Ymgeiswyr Allanol

Lleoliad	Nifer yr Ymgeiswyr
Ynys Môn	2
Blaenau Gwent	9
Pen-y-bont ar Ogwr	39
Caerffili	52
Caerdydd	353

Lleoliad	Nifer yr Ymgeiswyr
Sir Gaerfyrddin	19
Ceredigion	1
Conwy	4
Sir Ddinbych	3
Lloegr	58
Sir y Fflint	2
Gwynedd	13
Merthyr Tudful	11
Sir Fynwy	12
Castell-nedd Port Talbot	23
Casnewydd	31
Sir Benfro	5
Powys	9
Rhondda Cynon Taf	69
Abertawe	33
Torfaen	16
Bro Morgannwg	81
Wrecsam	4
Gogledd Iwerddon	1
Yr Alban	1
Y tu allan i'r DU	12
Gwell gennyf beidio â dweud	10
Cyfanswm yr Ymgeiswyr	873

Dadansoddiad:

Unwaith eto, mae'n anodd dod i gasgliadau o'r data ond gallem ddod i'r casgliad y gallai trefniadau gweithio ystywyth / hybrid fod wedi annog ceisiadau allanol gan bobl ledled Cymru, y DU a thu hwnt oherwydd, lle y gallwn, rydym yn hysbysebu ein rolau fel rhai ystywyth (hybrid).

Cefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr

Yn 2021, gofynnodd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus y Senedd i Gomisiwn y Senedd gasglu data amrywiaeth cefndir economaidd-gymdeithasol ei ymgeiswyr am swyddi a'i weithlu. Bu'r Tîm Recriwtio yn treialu'r defnydd o gwestiynau cefndir economaidd-gymdeithasol³ ar gyfer ymgeiswyr mewnol ac allanol ar gyfer y cyfnod adrodd hwn gan ddefnyddio'r system olrhain ymgeiswyr ar-lein. Rydym yn defnyddio'r canfyddiadau hyn i lywio'r ffordd orau o gasglu data ar gefndir economaidd-gymdeithasol ein gweithlu o'r cyfnod adrodd nesaf.

Ym mis Gorffennaf 2021, diwygiodd **y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol y cwestiynau er mwyn i gyflogwyr fesur cefndir economaidd-gymdeithasol**. Casglwyd data gennym ar y cwestiynau blaenorol o fis Ebrill 2021 ond byddwn yn defnyddio'r cwestiynau diwygiedig ar gyfer ein blwyddyn adrodd nesaf.

Pa fath o ysgol wnaethoch chi ei mynychu yn bennaf rhwng 11 ac 16 oed?

Tabl 23: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Math o Ysgol a Fynychwyd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Ysgol a gaiff ei chynnal gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth	60	93.8	44	73.3	17	38.6	28.3	89.5
Mynychu ysgol y tu allan i'r DU	0	0	0	0	0	0	0	0
Ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd	1	1.6	1	100.0	1	100.0	100.0	5.3
Gwell gennyf beidio â dweud	3	4.7	2	66.7	1	50.0	33.3	5.3
Ddim yn gwybod	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

³ Pecyn Cymorth Traws-Sector y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol

Dadansoddiad:

Dywedodd 93.8% o ymgeiswyr am swyddi mewnol eu bod yn mynychu ysgol a redir gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth o gymharu ag 1.6% a nododd ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd. Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: roedd 7.5% yn mynychu ysgolion annibynnol. Er bod 1.6% o gyfanswm y ceisiadau yn dod oddi wrth y rhai a fynychodd ysgolion annibynnol neu ysgolion lle telir ffioedd, roedd ganddynt gyfradd llwyddiant o 100%. Cynigiwyd 5.3% o swyddi i'r rhai oedd yn mynychu ysgolion annibynnol neu ysgolion lle telir ffioedd.

Tabl 24: Ymgeiswyr Allanol yn ôl Math o Ysgol a Fynychwyd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Ysgol a gaiff ei chynnal gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth	820	86.1	241	29.4	50	20.7	6.1	94.3
Mynychu ysgol y tu allan i'r DU	57	6.0	9	15.8	2	22.2	3.5	3.8
Ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd	43	4.5	9	20.9	1	11.1	2.3	1.9
Gwell gennyf beidio â dweud	27	2.8	8	29.6	0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn gwybod	5	0.5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100	267	28	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:

Dywedodd 86.1% o ymgeiswyr am swyddi allanol eu bod yn mynychu ysgol a redir gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth o gymharu ag 4.5% a nododd ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd. Mae hyn yn cymharu â'r

meincnod cenedlaethol: roedd 7.5% yn mynychu ysgolion annibynnol. Roedd 6.0% o ymgeiswyr yn mynychu ysgol y tu allan i'r DU.

Gwnaethpwyd 94.3% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr a ddywedodd eu bod wedi mynd i ysgol a redir gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth, o gymharu ag 1.9% o ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn dod o ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd a 3.8% o ymgeiswyr a ddywedodd mynychu ysgol y tu allan i'r DU.

Os gwnaethoch orffen yn yr ysgol ar ôl 1980, a oeddech yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim ar unrhyw adeg yn ystod eich blynyddoedd ysgol?

Tabl 25: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Cymhwysedd Prydau Ysgol Am Ddim

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Na	42	65.6	32	76.2	13	40.6	31.0	68.4
Ie	12	18.8	8	66.7	3	37.5	25.0	15.8
Ddim yn gwybod	5	7.8	4	80.0	1	25.0	20.0	5.3
Gwell gennyf beidio â dweud	3	4.7	2	66.7	1	50.0	33.3	5.3
Ddim yn berthnasol (roeddwn wedi gorffen yn yr ysgol cyn 1980 neu wedi mynd i'r ysgol dramor)	2	3.1	1	50.0	1	100.0	50.0	5.3
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

Dadansoddiad:

Yn ei becyn cymorth traws-sector i gyflogwyr, mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol yn nodi bod cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim (ar unrhyw adeg yn ystod blynyddoedd ysgol disgybl) yn fesur o anfantais economaidd eithafol. Roedd 65.6% o ymgeiswyr am rolau mewnol yn anghymwys i gael prydau ysgol am ddim, o gymharu â 18.8% o ymgeiswyr a oedd yn gymwys i gael

prydau ysgol am ddim. Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer y rhai sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn 25.0% o gymharu â 31.0% ar gyfer y rhai nad ydynt yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Cynigwyd 15.8% o swyddi i'r rhai oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn hefyd yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Tabl 26: Ymgeiswyr Allanol yn ôl Cymhwysedd Prydau Ysgol Am Ddim

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Na	612	64.3	195	31.9	38	19.5	6.2	71.7
le	164	17.2	36	22.0	8	22.2	4.9	15.1
Ddim yn gwybod	84	8.8	15	17.9	4	26.7	4.8	7.5
Gwell gennyf beidio â dweud	40	4.2	13	32.5	2	15.4	5.0	3.8
Ddim yn berthnaso I (roeddwn wedi gorffen yn yr ysgol cyn 1980 neu wedi mynd i'r ysgol dramor)	52	5.5	8	15.4	1	12.5	1.9	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:

Yn ei becyn cymorth traws-sector i gyflogwyr, mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol yn nodi bod cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim (ar unrhyw adeg yn ystod blynyddoedd ysgol disgybl) yn fesur o anfantais economaidd

eithafol. Roedd 64.2% o ymgeiswyr am rolau allanol yn anghymwys i gael prydau ysgol am ddim, o gymharu â 17.2% o ymgeiswyr a oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer y rhai sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn 4.9% o gymharu â 6.2% ar gyfer y rhai nad ydynt yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Cafodd 15.1% o gyfanswm y cynigion swyddi eu gwneud i ymgeiswyr sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim (o gymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim). Cafodd 71.7% o gyfanswm y cynigion swydd eu gwneud i ymgeiswyr nad oeddent yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Beth yw'r lefel uchaf o gymhwyster a gyflawnwyd gan eich rhiant/rhieni neu warcheidwad/gwarcheidwaid erbyn ichi fod yn 18 oed?

Tabl 27: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl y Cymhwyster Uchaf Rhiant

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Gradd neu gyfwerth (e.e. graddau cyntaf neu uwch, diplomâu ôl-raddedig, NVQ/SVQ Lefel 4 neu 5	23	35.9	19	82.6	8	42.1	34.8	42.1
Islaw lefel gradd (e.e. Safon Uwch, SCE Uwch, TGAU, lefel O, SCE Safonol/Cyffredin, NVQ/SVQ, BTEC)	22	34.4	16	72.7	4	25.0	18.2	21.1
Uwchlaw lefel gradd (e.e. MA, MSc, MPhil, PhD)	12	18.8	7	58.3	5	71.4	41.7	26.3
Dim cymwysterau	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	6	9.4	5	83.3	2	40.0	33.3	10.5
Ddim yn gwybod	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn berthnasol	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

Dadansoddiad:

Roedd gan 54.7% o ymgeiswyr am swyddi mewnol naill ai riant/gwarcheidwad wedi'i addysgu hyd at lefel gradd ac uwch. Y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr oedd â rhiant/gwarcheidwad wedi'i addysgu hyd at lefel gradd yw 34.8% ac ar gyfer ymgeiswyr oedd â rhiant/gwarcheidwad wedi'i addysgu uwchlaw lefel gradd yw 41.7%. Mae hyn yn cymharu â 18.2% ar gyfer ymgeiswyr sydd â rhiant/gwarcheidwad wedi'i addysgu islaw lefel gradd.

Gwnaed 42.1% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr gyda'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu ar lefel gradd, o gymharu â 21.1% wedi'u haddysgu islaw lefel gradd.

Tabl 28: Ymgeiswyr Allanol yn ôl y Cymhwyster Uchaf Rhiant

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Gradd neu gyfwerth (e.e. graddau cyntaf neu uwch, diplomâu ôl-raddedig, NVQ/SVQ Lefel 4 neu 5	344	36.1	108	31.4	19	17.6	5.5	35.8
Islaw lefel gradd (e.e. Safon Uwch, SCE Uwch, TGAU, lefel O, SCE Safonol/Cyffredin, NVQ/SVQ, BTEC)	347	36.4	85	24.5	17	20.0	4.9	32.1
Uwchlaw lefel gradd (e.e. MA, MSc, MPhil, PhD)	130	13.7	41	31.5	10	24.4	7.7	18.9
Dim cymwysterau	52	5.9	12	21.4	4	33.3	7.1	7.5
Gwell gennyf beidio â dweud	35	3.7	11	31.4	1	9.1	2.9	1.9
Ddim yn gwybod	30	3.2	9	30.0	2	22.2	6.7	3.8
Ddim yn berthnasol	10	1.1	1	10.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100	267	28.0	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:

Roedd gan 49.8% o ymgeiswyr am swyddi allanol (474) naill ai riant/gwarcheidwad wedi'i addysgu hyd at lefel gradd ac uwch.

Mae cyfraddau llwyddiant cyffredinol ymgeiswyr gyda'r naill riant/gwarcheidwad wedi'i addysgu uwchlaw lefel gradd a'r naill riant/gwarcheidwad heb unrhyw gymwysterau yn gymharol debyg ar 7.7% a 7.1% yn y drefn honno. Yn yr un modd, mae cyfradd llwyddiant cyffredinol ymgeiswyr sydd â naill ai riant/gwarcheidwad

wedi'u haddysgu i lefel gradd neu gyfwerth ar 5.5% yn gymharol debyg i ymgeiswyr sydd â'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu islaw lefel gradd.

Gwnaed 35.8% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr sydd â'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu i lefel gradd a gwnaed 32.1% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr sydd â'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu islaw lefel gradd.

Dywedwch wrthym am alwedigaeth prif enillydd eich aelwyd pan oeddech yn 14 oed

Mae'r tablau isod wedi'u crynhoi i grwpio galwedigaethau gyda'i gilydd e.e. Proffesiynol, Canolradd a Dosbarth Gweithiol – mae hyn er mwyn rhoi eglurder i'r darllenydd. Nid yw is-gwestiynau sy'n ymwneud ag a oedd prif enillydd y cartref yn gyflogai neu'n hunan-gyflogai wedi'u dadansoddi gan ei bod hi'n anodd dod i gasgliadau ystyrlon o'r data hwn. Mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol wedi rhesymoli'r cwestiwn hwn i oresgyn hyn.

Tabl 29: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Galwedigaeth Prif Enillydd y Cartref

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddi ant cyffredinol	% o gyfanswm y swyddi
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Proffesiynol	40	62.5	31	77.5	12	38.7	30.0	63.2
Canolradd	4	6.3	2	50.0	1	50.0	25.0	5.3
Dosbarth gweithiol	4	6.3	2	50.0	1	50.0	25.0	5.3
Gwell gennyf beidio â dweud	15	23.4	11	73.3	5	45.5	33.3	26.3
Ddim yn gwybod	1	1.6	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0
Wedi ymddeol	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Nid yw'r cwestiwn hwn yn berthnasol i mi	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

Dadansoddiad:

Meincnodau Cenedlaethol:

Proffesiynol: 34%

Canolradd: 38%

Dosbarth Gweithiol: 29%

Daeth mwyafrif y ceisiadau am rolau mewnol gan ymgeiswyr yr oedd eu prif enillydd teulu pan oeddent yn 14 oed mewn galwedigaeth broffesiynol (62.5%) sy'n uwch na'r meincnod cenedlaethol o 34%.

Cafodd 63.2% o gyfanswm y cynigion swydd eu rhoi i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed yn dod o alwedigaeth broffesiynol: mae'r ffigur hwn bron ddwywaith y meincnod cenedlaethol o 34%. Mae hyn yn cymharu â 5.3% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed mewn galwedigaeth ganolradd (gryn dipyn yn is na'r meincnod cenedlaethol o 38%) a 5.3% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed mewn galwedigaeth dosbarth gweithiol (hefyd yn is na'r meincnod cenedlaethol o 29%). Mae'n werth nodi bod 26.3% o'r holl gynigion swydd wedi mynd i ymgeiswyr a ddewisodd beidio â datgelu gwybodaeth am brif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed.

Gan mai data sylfaenol yw hwn, byddwn yn monitro ein setiau data wrth symud ymlaen i ganfod a oes unrhyw dueddiadau/gwahaniaethau sy'n dod i'r amlwg.

Tabl 30: Ymgeiswyr Allanol yn ôl Galwedigaeth Prif Enillydd y Cartref

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o gyfanswm y swyddi
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannu s yn y cam sifftio		
Proffesiynol	474	49.8	147	31.0	31	21.1	6.5	58.5
Canolradd	72	7.6	16	22.2	6	37.5	8.3	11.3
Dosbarth gweithiol	270	28.4	67	24.8	8	11.9	3.0	15.1
Gwell gennyf beidio â dweud	75	7.9	23	30.7	4	17.4	5.3	7.5
Ddim yn gwybod	34	3.6	10	29.4	3	30.0	8.8	5.7

	Ceisiadau a gafwyd	Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o gyfanswm y swyddi	
Wedi ymddeol	12	1.3	1	8.3	0	0.0	0.0	0.0
Nid yw'r cwestiwn hwn yn berthnasol i mi	15	1.6	3	20.0	1	33.3	6.7	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:**Meincnodau Cenedlaethol:**

Proffesiynol: 34%

Canolradd: 38%

Dosbarth Gweithiol: 29%

Gwnaed mwyafrif y ceisiadau am rolau allanol gan ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth broffesiynol (49.8%) ac mae'n cymharu â'r meincnod cenedlaethol o 34%. Dilynir hyn gan 28.4% o ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth dosbarth gweithiol, o gymharu â'r meincnod cenedlaethol o 29%.

Cafodd 58.5% o gyfanswm y cynigion swydd eu rhoi i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth broffesiynol - mae'r ffigur hwn yn uwch na'r meincnod cenedlaethol o 34%.

Roedd y gyfradd llwyddiant gyffredinol, sef 8.3%, ar ei huchaf ymhlith ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed o alwedigaeth ganolradd. Gwnaed 11.3% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth ganolradd, sy'n sylweddol is na'r meincnod cenedlaethol o 29%. Mae hyn yn cymharu â 15.1% o gyfanswm y cynigion swydd a wnaed i ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed mewn galwedigaeth dosbarth gweithiol.

Unwaith eto, gan mai data sylfaenol yw hwn, byddwn yn monitro ein setiau data wrth symud ymlaen i ganfod a oes unrhyw dueddiadau/gwahaniaethau sy'n dod i'r amlwg.

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Archwiliad Cyflogau Cyfartal ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog Anabledd

Mehefin 2022



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:

www.senedd.cymru

Gellir cael rhagor o gopiau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2022

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difrïol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Archwiliad Cyflogau Cyfartal ac Adroddiad ar y
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog
Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog Anabledd

Mehefin 2022





Cynnwys

1.	Cyflwyniad.....	4
2.	Diffiniadau	5
3.	Cwmpas	8
4.	Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2022	10
5.	Argraffiadau a Dadansoddiad.....	12
6.	Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	18
7.	Adrodd o ran Bwlch Cyflog Ethnigrwydd	20
8.	Adrodd o ran y Bwlch Cyflog Anabledd.....	22
9.	Amcanion Cydraddoldeb/Cynllun Gweithredu/ Blaenoriaethau.....	24
10.	Atodiad 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/04/2021).....	25

1. Cyflwyniad

Diben yr adroddiad hwn yw darparu gwybodaeth ynghylch gwaith Comisiwn y Senedd yn 2022 ynghylch:

- Archwiliad Cyflogau Cyfartal;
- ffigurau o ran y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau;
- ffigurau o ran y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd; a
- ffigurau o ran y Bwlch Cyflog Anabledd.

Diben darparu'r data hyn yw sicrhau nad oes annhegwch na gwahaniaethu ynghlwm wrth arferion cyflogau ar unrhyw sail sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig. Yr amcan cyffredinol yw nodi'r camau y gall y Comisiwn eu cymryd i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaeth cyffredinol mewn cyflog rhwng gwahanol grwpiau.

2. Diffiniadau

Beth yw Archwiliad Cyflogau Cyfartal?

Mae archwiliad cyflogau cyfartal yn ddull asesu a ddefnyddir i benderfynu a yw cyflogwr yn cyflawni ei rwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i ddarparu **cyflog cyfartal am waith cyfartal** i wahanol grwpiau o staff. Mae archwiliad cyflogau cyfartal yn cynnwys:

- Cymharu cyflog grwpiau gwarchoddedig (o ran rhyw, oedran, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, hil, a chrefydd neu gred) sy'n gwneud gwaith cyfartal o fewn y Comisiwn;
- Ymchwilio i achosion o unrhyw wahaniaethau cyflog o fewn y grwpiau hyn; a
- Nodi unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen i gau unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau ar sail nad yw'n ymwneud ag un o'r nodweddion hynny.¹

Dylid nodi, lle mae maint cynrychiolaeth grŵp gwarchoddedig mewn graddfa gyflog benodol yn llai na 5 o bobl neu lai na 5 y cant o'r grŵp o fewn y raddfa gyflog honno, mae'n rhy fach i wneud unrhyw ganfyddiad ystyrlon.

Beth ydyn ni'n ei olygu wrth adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau?

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth canrannol rhwng enillion cyfartalog (cymedrig a chanolrif) dynion a menywod ar draws gweithlu. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n ymwneud â thalu'r un peth i ddynion a menywod am wneud gwaith cyfartal neu debyg. Yn hytrach, yr hyn a olygir yw'r gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill mewn sefydliad o'i gymharu â'r hyn y mae menywod fel arfer yn ei ennill, beth bynnag fo'u rôl neu eu statws neu fath o waith.

¹ Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - pecyn cymorth ar gyfer cynnal archwiliad cyflogau cyfartal

Yn unol â **Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017**, mae angen i gyflogwyr gyhoeddi chwe chyfrifiad sy'n dangos:

- y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau mewn tâl fesul awr;
- y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau mewn tâl fesul awr;
- y bwlch bonws cymedrig mewn tâl rhwng y rhywiau;
- y bwlch bonws canolrifol mewn tâl rhwng y rhywiau;
- cyfran y dynion a chyfran y menywod sy'n cael taliad bonws; a
- chyfran y dynion a chyfran y menywod ym mhob chwarterel tâl.

Beth ydyn ni'n ei olygu wrth adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

Rydym wedi cyhoeddi ein gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ers 2019, a hynny'n wirfoddol. Mae'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl weithwyr sydd wedi nodi eu bod yn weithwyr o Leiafrifoedd Ethnig a'r staff sydd wedi nodi eu bod yn Wyn yng ngweithlu Comisiwn y Senedd. Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r rhai ar gyfer y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Beth ydyn ni'n ei olygu wrth adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd?

Eleni, am y tro cyntaf, rydym wedi cyhoeddi ein gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Anabledd yn wirfoddol. Mae'r Bwlch Cyflog Anabledd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl weithwyr sydd wedi nodi bod ganddynt anabledd, a'r gweithwyr hynny sydd wedi nodi nad oes ganddynt anabledd. Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r rhai ar gyfer y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Dylid nodi bod y Comisiwn yn gweithio'n unol â **diffiniad Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth** o "anabl"². Fodd bynnag, o ran y data a ddadansoddwyd fel rhan o'r Bwlch Cyflog Anabledd yma, gofynnwyd i weithwyr hunan-nodi a oes ganddynt anabledd, ac nid oes asesiad gwrthrychol yn erbyn y diffiniad uchod wedi'i gymhwyso i'r grŵp gweithwyr at ddibenion adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd.

² 'Person sydd â salwch neu gyflwr iechyd corfforol neu iechyd meddwl sydd wedi para am 12 mis neu fwy neu y mae disgwyl iddo bara am 12 mis neu fwy, sy'n lleihau eu gallu i ymgymrych â gweithgareddau dydd i ddydd.'

Ffigurau cymedrig a chanolrifol

Yn yr adroddiad drwyddo draw, mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn edrych ar y tâl 'cymedrig' (cyfartalog) a'r tâl 'canolrifol' (canol). Mae hyn yn ein galluogi ni i roi ystyriaeth briodol i gyflog cyfartalog y gwahanol grwpiau, ond gallwn hefyd ddefnyddio'r ffigurau canolrifol i nodi meysydd lle gallai'r ffigur cymedrig fod wedi ystumio'r data cyffredinol.

Y rhif cymedrig yw'r gyfradd cyflog gyfartalog fesul awr, a gyfrifir drwy adio cyfanswm cyfraddau tâl fesul awr ar gyfer pob gweithiwr ac yna rhannu'r ffigur hwnnw â nifer y gweithwyr.

I gyfrifo'r canolrif, caiff y cyfraddau cyflog ar gyfer pob cyflogai eu gosod mewn trefn o'r isaf i'r uchaf. Y canolrif yw'r gyfradd fesul awr sy'n syrthio yn union yn y canol.

Yn unol â'r wefan ar adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, mae'r canrannau yn yr adroddiad hwn drwyddo draw wedi'u talgrynnu i un pwynt degol.

3. Cwmpas

Oherwydd rhai gwahaniaethau yn y modd yr adroddir am archwiliadau Cyflog Cyfartal a Bwlchau Cyflog, mae rhai gwahaniaethau o ran cwmpas rhwng y rhain. Mae'r tabl isod yn crynhoi'r rhain:

	Archwiliad Cyflogau Cyfartal	Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau/Ethnigrwydd/Anabledd
Cyfnod o amser sy'n cael ei ystyried	31 Mawrth 2022 yn unig (1 diwrnod)	1-31 Mawrth 2022 (1 mis)
Diffiniad o dâl	Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn gan gynnwys lwfansau ("Cyfanswm y tâl")	Cyflog gwirioneddol ar gyfer mis Mawrth yn gyfan (a all fod ar sail pro-rata ar gyfer staff Rhan Amser) ar ôl didyniadau aberth cyflog (ac eithrio talebau gofal plant) ac yn cynnwys lwfansau
Nifer y staff	474	460
Cafodd yr holl staff ar gontractau parhaol / dros dro a gyflogwyd ar 31 Mawrth eu cynnwys ac eithrio:	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad ydynt ar fand cyflog	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad ydynt ar fand cyflog. Unrhyw un sydd wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft ymadawyr neu bobl ar absenoldeb hirdymor)
Ffynhonnell wybodaeth	System AD/Cyflogres (Cognos/Resource Link)	

System Cyflog a Gwobrwyo

Daeth y graddfeydd cyflog cymwys i rym ar 1 Ebrill 2021 (Atodiad 1). Dylid nodi:

- Dyluniwyd bandiau o fewn y graddfeydd cyflog i fod yn gymharol fyr i leihau unrhyw debygolrwydd o wahaniaethu ar sail cyflog;
- Rydym yn defnyddio lleiafswm lwfansau, gan felly leihau unrhyw bosibiliadau o ran gwahaniaethau cyflog;
- Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr;
- Y drefn arferol yw i ddechreuwr newydd ddechrau ar y pwynt cyflog isaf, ac mae'n rhaid i unrhyw wahaniaethau i hyn fynd drwy broses gymeradwyo wrthrychol;
- Mae'r Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn trafodaethau ac adolygiadau cyflog, ac mae'r trefniadau cyflog presennol ar waith tan 2025 (yn amodol ar adolygiad) ac maent wedi'u llywio gan fynegai yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE); a

- Defnyddiwn System Werthuso Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JEGS) ar gyfer y rhan fwyaf o raddfeydd cyflog; a defnyddiwn System Werthuso Uwch Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JESP) ar gyfer swyddi lefel Cyfarwyddwyr ac yn uwch.

4. Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2022

Trosolwg: gwahaniaethau cyflog rhwng grwpiau

Grŵp	Grŵp 1 (% o'r gweithlu)	Grŵp 2 (% o'r gweithlu)	Canolrif / Cymedr	2022 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2021 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn)Δ						
Rhyw	Menywod (50.8%)	Dynion (49.2%)	Canolrif	8.4%	8.9%	↓
			Cymedr	5.4%	5.3%	=
Oedran	46-50 (11.6%)	Pob oedran arall (88.4%)	Canolrif	5.3%	11.72%	↓
			Cymedr	16.5%	14.98%	↑
Anabledd	Staff nad ydynt yn nodi bod ganddynt anabledd (84%) †	Staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd (6.3%) †	Canolrif	0.0%	0.0%	=
			Cymedr	-2% ‡	3.7%	↓
Cyfeiriadedd Rhywiol	Staff nad ydynt yn LHDC+ (82.3%) †	Staff LHDC+ (4.2%) †	Canolrif	0.0%	7.1%	↓
			Cymedr	-6.31% ‡	0.3%	↓ (Er ei fod wedi'i leihau, cynyddodd y bwlch gwrthdro)

Amrywiaeth a chynhwysiant: Archwiliad Cyflogau Cyfartal ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog Ethnigrydd a'r Bwlch Cyflog Anabled

Grŵp	Grŵp 1 (% o'r gweithlu)	Grŵp 2 (% o'r gweithlu)	Canolrif / Cymedr	2022 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2021 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn)Δ						
Hil/ Ethnigrydd	Staff yn nodi eu bod yn Wyn	Staff o leiafrifoedd ethnig	Canolrif	34.7%	38.9%	↓
	(92.2%) †	(4.2%) †	Cymedr	25.5%	27.8%	↓
Crefydd/ Cred	Agnostig/ Anffyddiwr/ Cristnogol/ Dim	Mwslim	Canolrif	38.9%	40.4%	↓
	(76.2%) †	(1.5%) †	Cymedr	37%	38.9%	↓

* Gwyrdd = <10 y cant / Ambr = >10 y cant, <25 y cant / Coch = >25 y cant

Δ Gwyrdd = Wedi gostwng, neu wedi aros yr un fath lle nad oes gwahaniaeth cyflog / Ambr = Wedi aros yr un fath lle mae gwahaniaeth cyflog o hyd / Coch = Wedi cynyddu

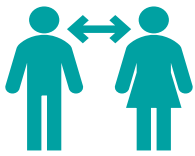
† Nid yw'n gyfanswm o 100% o'r gweithlu gan nad yw rhai staff wedi nodi

‡ Mae rhif negyddol yn golygu bod Grŵp 2 yn cael mwy o dâl na Grŵp 1

5. Argraffiadau a Dadansoddiad

Rhyw

Fel y gwelsom dros y tair blynedd diwethaf, mae'r bwlch cyflog cyfartal gwrthdro wedi parhau i ostwng eleni, sy'n nodi cynnydd pellach tuag at niwtraleiddio'r bwlch cyflog cyfartal rhwng y rhywiau.

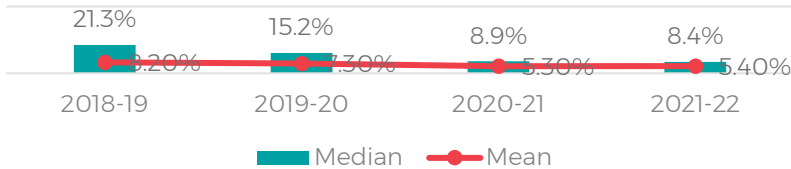


Mae'r rhaniad dynion/menywod ar draws y gweithlu yn parhau i fod bron yn gyfartal

49.2% 0.8%
233 241

8.4% Mae menywod yn cael eu talu 8.4 y cant yn fwy na dynion wrth edrych ar y gwahaniaeth **canolrifol** yng nghyfanswm cyflog

5.4% Mae menywod yn cael eu talu 5.4 y cant yn fwy na dynion wrth edrych ar y gwahaniaeth **cymedrig** yng nghyfanswm cyflog

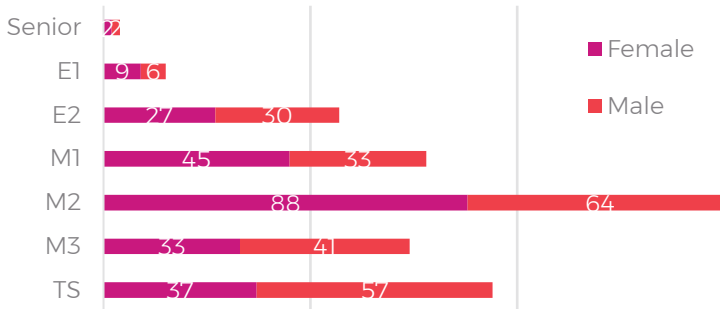


Mae gwahaniaethau cymedrig a chanolrifol yng nghyfanswm cyflog wedi aros yr un fath â'r llynedd yn fras

Mae dynion rhan amser yn cael eu talu 30.9 y cant yn llai o ran cyfanswm cyflog canolrifol na dynion llawn amser. O'r 20 o ddynion rhan amser, mae 14 o'r rhain ar y ddwy radd isaf, sy'n debygol o gyfrif am y gwahaniaeth. Nid oes unrhyw ddynion rhan amser uwchlaw lefel SEO/M1. O gymharu â'r llynedd (8.5 y cant), mae dynion rhan amser wedi codi i 8.5 y cant eleni



Mae menywod rhan amser yn cael eu talu'r un faint â menywod amser llawn yn erbyn cyfanswm cyflog canolrifol



Ar lefel Bwrdd, ceir cynrychiolaeth gyfartal rhwng dynion a menywod, a chymhareb 3:2 o fenywod/dynion ar lefel yr Uwch Dîm Arwain. Ceir bron traean yn fwy o fenywod ar lefel HEO, a chymhareb ychydig yn llai na 2:1 o ddynion/menywod ar lefel TS

Yr unig radd â mwy na 5 o bobl gyda gwahaniaeth cyflog canolrif neu gymedrig o fwy na 5 y cant oedd Cymorth Tîm. Mae'r gwahaniaeth cymedrig ar gyfer **cyfanswm** cyflog yma yn dangos bod dynion yn cael eu talu 6.1 y cant yn fwy na menywod. Fodd bynnag, mae hyn oherwydd y niferoedd uwch o ddynion mewn rolau cymorth yn y Tîm Diogelwch, lle mae lwfansau sifft yn daladwy (fel sydd i'w weld yn y gwahaniaeth cyflog **syifaenol** o 0 y cant).



Oedran

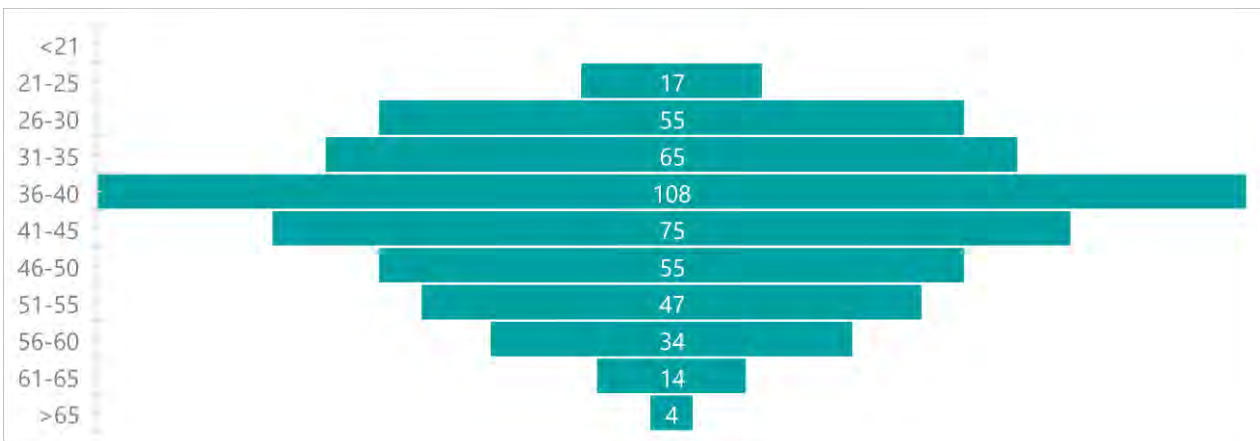
Wrth gymharu gwahanol grwpiau oedran yn erbyn ei gilydd, ceir gwahaniaethau yn y cyflog cymedrig a chanolrifol. Er mai pobl 46-50 oed yw'r grŵp sy'n cael y tâl uchaf yn gyffredinol, yn gyffredinol nid oes unrhyw wahaniaeth sylweddol mewn tâl ar gyfer staff rhwng 36 a 60 oed. Mae gwahaniaeth llawer mwy sylweddol ar gyfer staff o dan 30 oed, ond mae hyn i'w ddisgwyl oherwydd bod dilyniant drwy'r raddfa gyflog yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth. Mae staff 30 oed neu iau yn fwy tebygol o fod â gwasanaeth byrrach na staff mewn grwpiau oedran eraill, ac felly maent yn fwy tebygol o gael eu talu ar lefelau is y raddfa gyflog. Mae'r niferoedd llai o staff yn y grwpiau 61+ (18) yn golygu bod y grŵp hwn yn sensitif i newidiadau bach hyd yn oed yn y garfan.

↑
46-50

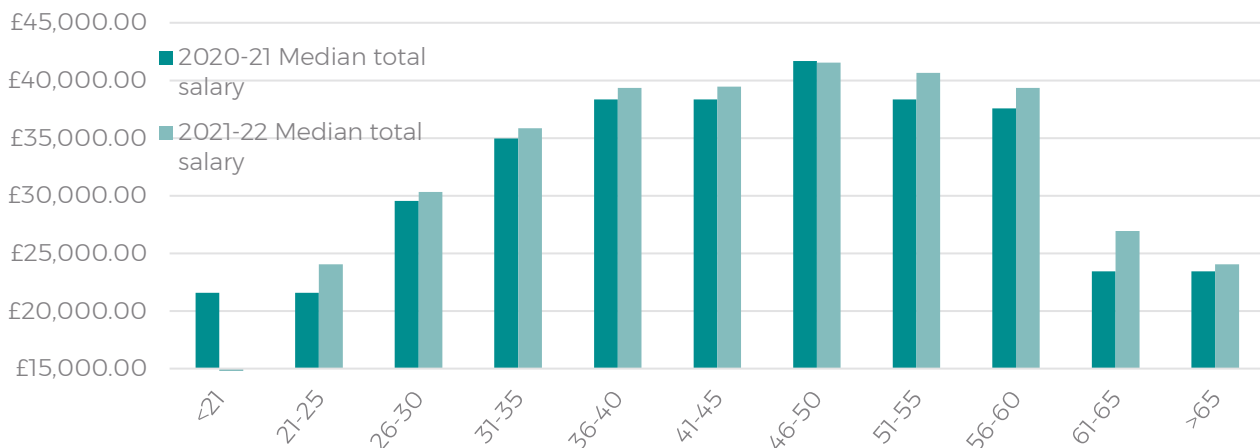
Y grŵp hwn yw'r grŵp oedran sy'n cael y cyflog uchaf wrth edrych ar y cyfanswm cyflog **canolrifol** a'r cyfanswm cyflog **cymedrig**. Mae hyn yn parhau'r un fath â'r llynedd.

↓
21-25
>65

Y grwpiau hyn sy'n cael y cyflog isaf wrth edrych ar gyfanswm cyflog **canolrifol** a **chymedrig**. Fodd bynnag, mae'r niferoedd llai o staff yn y grwpiau hyn yn golygu eu bod yn fwy tebygol o gael eu gogwyddo o'u cymharu â grwpiau oedran eraill sy'n fwy o faint





O ran niferoedd gwirioneddol y staff yn erbyn y gwahanol fandiau oedran, ceir cromlin gloch naturiol, fel y gellid ei ddisgwyl. Ar hyn o bryd nid oes unrhyw un o dan 21 oed yn gweithio i'r Comisiwn.



Anabledd

Mae'r gwahaniaeth cyflog canolrifol yn parhau i fod yn 0 y cant. Yn erbyn cyfanswm cyflog cymedrig, mae staff ag anabledd yn cael eu talu fymryn bach yn fwy na staff nad ydynt yn anabl. Oherwydd y niferoedd isel dan sylw, mae'r data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan honno.

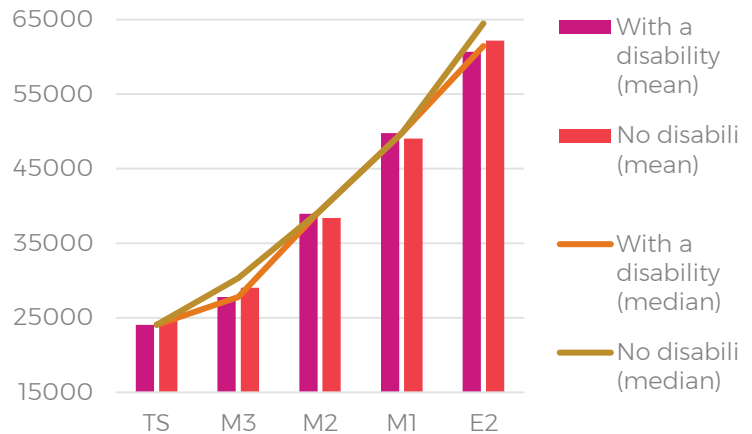
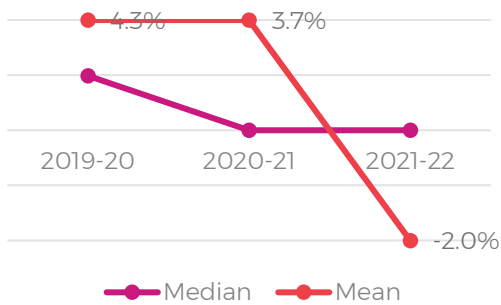
 <p>6.3%</p> <p>30</p>	 <p>83.8%</p> <p>398</p>	<p>Y gymhareb gyffredol o bobl ag anabledd a phobl heb anabledd yw 1:13.</p>	<p>=</p> <p>Mae pobl ag anabledd yn cael eu talu yr un fath â phobl heb anabledd wrth edrych ar y gwahaniaeth canolrifol yn y cyfanswm cyflog</p>
			<p>2%</p> <p>Mae pobl ag anabledd yn cael eu talu 2 y cant yn fwy na phobl heb anabledd wrth edrych ar y gwahaniaeth canolrifol yn y cyfanswm cyflog</p>



9.9%

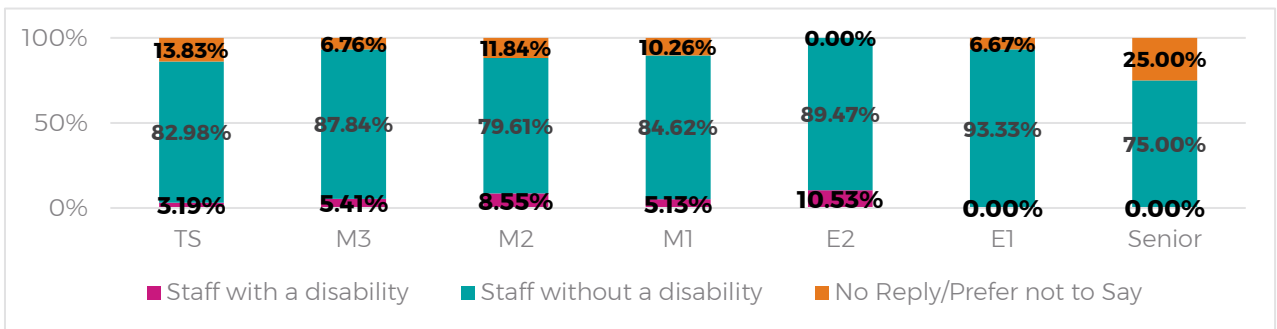
% y bobl na ddatgelodd eu statws anabledd (47 o bobl). Mae chwech o bobl ychwanegol eleni wedi datgelu bod ganddynt anabledd.

Mae gwahaniaethau cymedrig yn y cyfanswm cyflog wedi parhau i ostwng o'u cymharu â blynyddoedd blaenorol, ac maent bellach yn dangos gwahaniaeth cyflog gwrthdro. Am yr ail flwyddyn yn olynol, 0 y cant yw'r gwahaniaeth cyflog canolrifol



Wrth gymharu tâl ar gyfer staff ag anabledd â staff heb anabledd ym mhob gradd gyflog, mae'r cyflog canolrifol a chymedrig yn gyffredinol yr un fath.

Ar y ddwy radd uchaf, nid oes unrhyw staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd



Cyfeiriadedd rhywiol

Gan fod nifer y staff sy'n datgan eu bod yn LHDC+ yn dal yn fach iawn yn gyffredinol, gall unrhyw newidiadau bach yma gael effaith sylweddol ar y ffigurau cyffredinol. Fodd bynnag, mae staff LHDC+ yn cael eu talu ychydig yn fwy na staff nad ydynt yn LHDC+ wrth edrych ar gyfanswm cyflog cymedrig, ac mae'r un gyfanswm cyflog cymedrig yn cael ei dalu i staff LHDC+ a staff nad ydynt yn LHDC+.

1 : 20

4.2% 82.3%

20 390

Y gymhareb gyfredol o staff LHDC+ i staff nad ydynt yn LHDC+ yw 1:20.

0%

Mae staff LHDC+ yn cael eu talu 0 y cant yn fwy na staff nad ydynt yn LHDC+ wrth edrych ar y gwahaniaeth **canolrifol** yn y cyfanswm cyflog

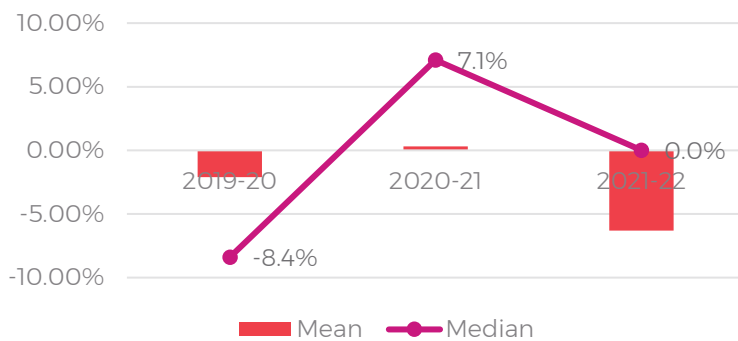
6.31%

Mae staff LHDC+ yn cael eu talu 6.31 y cant yn fwy na staff nad ydynt yn LHDC+ wrth edrych ar y gwahaniaeth **cymedrig** yn y cyfanswm cyflog

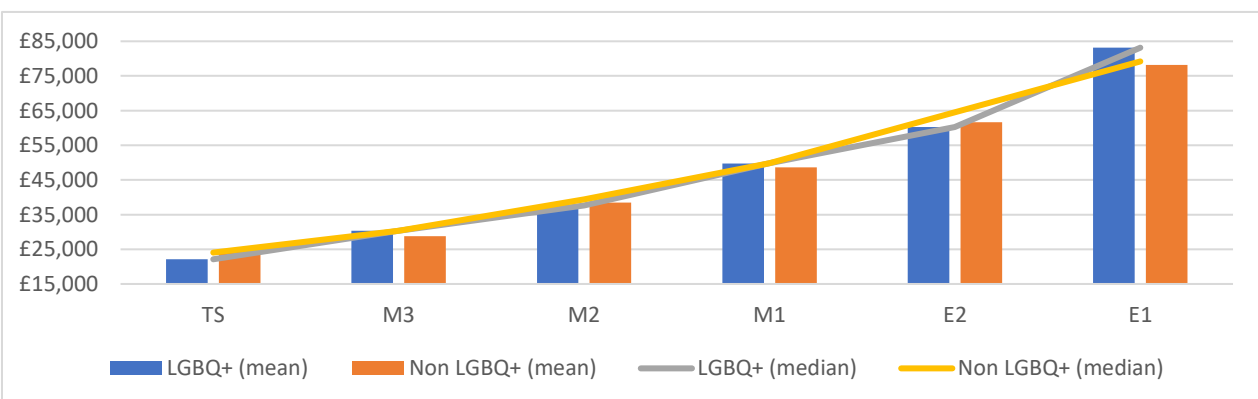


13.5%

% y bobl na ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol (64 o bobl). Mae hyn yn debyg i gyfradd y llynedd o'r rhai na ddatgelodd, sef o 13.9 y cant



Gan fod nifer y staff sy'n datgan eu bod yn LHDC+ yn dal i fod yn fach iawn ar y cyfan, gall unrhyw newidiadau bach yma gael effaith sylweddol ar y ffigurau cyffredinol, fel rydym wedi'i weld dros y tair blynedd diwethaf.



Wrth gymharu tâl ar gyfer staff ym mhob gradd gyflog, mae'r cyflog canolrifol a chymedrig yn gyffredinol yr un fath. Ar gyfer pob gradd ac eithrio'r graddau M2/HEO ac M1/SEO, roedd llai na 5 aelod o staff LHDC+ ym mhob gradd, sy'n golygu nad yw'n bosibl gwneud unrhyw gymhariaeth ystyrlon. Ar gyfer y ddwy radd HEO ac SEO, roedd y gwahaniaeth yn y cyfanswm cyflog cymedrig a chanolrifol yn llai na 5 y cant

Hil/ethnigrwydd

Mae'r gwahaniaeth cyflog cymedrig a chanolrifol wedi gostwng eleni o'i gymharu â'r llynedd. Mae dadansoddiad o fewn graddfeydd yn dangos nad oes problem o ran cyflog cyfartal, ond mae diffyg cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar raddau uwch yn effeithio ar y ffigurau cyffredinol. Gan fod nifer y staff o leiafrifoedd ethnig yn dal i fod yn fach iawn yn gyffredinol, gall unrhyw newidiadau bach gael effaith sylweddol ar y ffigurau cyffredinol

1 : 22

4.2% 92.2%
20 437

Y gymhareb bresennol o staff o Leiafrifoedd Ethnig i staff Gwyn yw 1:22

34.7%

Mae staff Gwyn yn cael eu talu 34.7 y cant yn fwy na staff o Leiafrifoedd Ethnig wrth edrych ar y gwahaniaeth **canolrifol** yn y cyfanswm cyflog

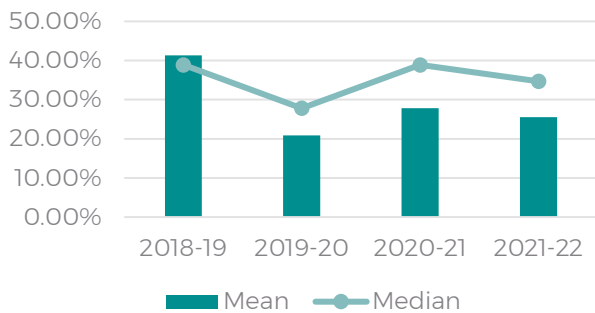
25.5%

Mae staff Gwyn yn cael eu talu 25.5 y cant yn fwy na staff o Leiafrifoedd Ethnig wrth edrych ar y gwahaniaeth **cymedrig** yn y cyfanswm cyflog

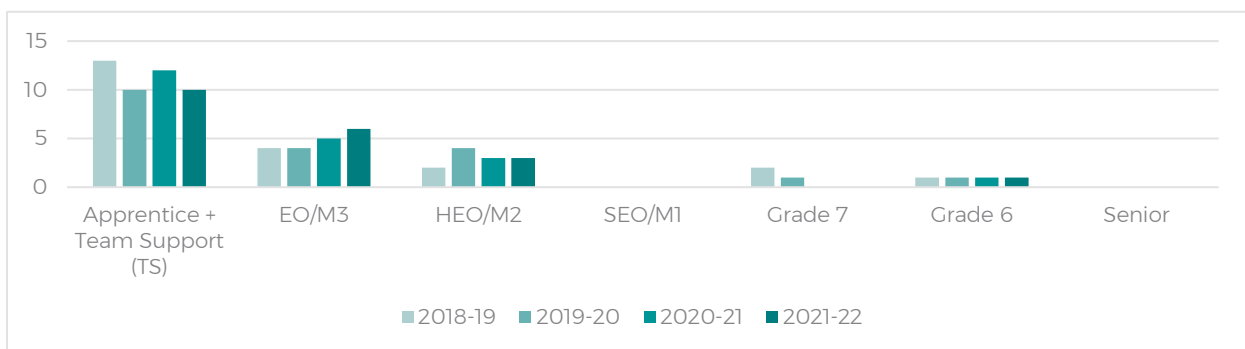


3.6%

% y bobl na ddatgelodd eu hil/ethnigrwydd (17 o bobl), sy'n debyg i gyfradd y llynedd o 3.9 y cant



Bu gostyngiad yn y gwahaniaeth cyflog dros y pedair blynedd diwethaf (gyda'r gwahaniaeth cyfanswm cyflog cymedrig 15.8 y cant yn llai nag yr oedd bedair blynedd yn ôl, a'r canolrif i lawr 4.2 y cant). O'i gymharu â'r llynedd, mae'r gwahaniaeth cyflog cymedrig a chanolrifol ill dau wedi gostwng, ond mae'r gwahaniaeth cyflog cyffredinol yn parhau i fod yn uchel.



Yn y ddau fand sydd â mwy na 5 o bobl o leiafrifoedd ethnig, mae gwahaniaeth cyflog cymedrig a chanolrifol o 0 y cant ar lefel EO/M3, a gwahaniaeth cyflog cymedrig o 0 y cant/-0.5 y cant ar lefel TS. Mae hyn yn dangos nad yw'r gwahaniaethau cyflog canolrifol a chymedrig cyffredinol o 34.7 y cant a 25.5 y cant o ganlyniad i broblem cyflog cyfartal am waith cyfartal, ond yn hytrach yn deillio o ddiffyg cynrychiolaeth ar draws bandiau uwch yn y sefydliad (mae 5.3 y cant o staff yn nodi naill ai eu bod o leiafrifoedd ethnig neu heb ddatgelu eu hethnigrwydd ar draws graddau E2, E1 a lefel Uwch).

Crefydd/cred

Wrth gymharu'r gwahaniaeth cyflog rhwng crefyddau a chredoau, nid oedd gwahaniaeth cyflog arwyddocaol rhwng y mwyafrif o'r rhain (Agnostig, Anffyddiwr, Cristion, Dim ac Arall). Mae'r grŵp hwn yn ffurfio 76.2% o'r gweithlu. Fodd bynnag, ceir gwahaniaeth cyflog rhwng staff sydd wedi nodi eu crefydd fel Mwslim o'i gymharu â phob crefydd a chred arall (ac eithrio'r rhai na ddatganodd greffydd neu gred). Fodd bynnag, gan fod nifer y staff sy'n datgan eu bod yn Fwslim yn dal i fod yn fach iawn (saith o bobl) mae'n hawdd i faint y grŵp hwn wro'r ffigurau cyffredinol.

1 : 51

1.5% 76.2%

7 361

Y gymhareb bresennol o staff Mwslimaidd i staff Agnostig/Anffyddiwr/Cristion/Dim/Arall yw 1:51

38.9%

Mae staff Agnostig/Anffyddiwr/Cristion/Dim/Arall yn cael eu talu 38.9 y cant yn fwy na staff Mwslim wrth edrych ar y gwahaniaeth **canolrifol** yn y cyfanswm cyflog

37%

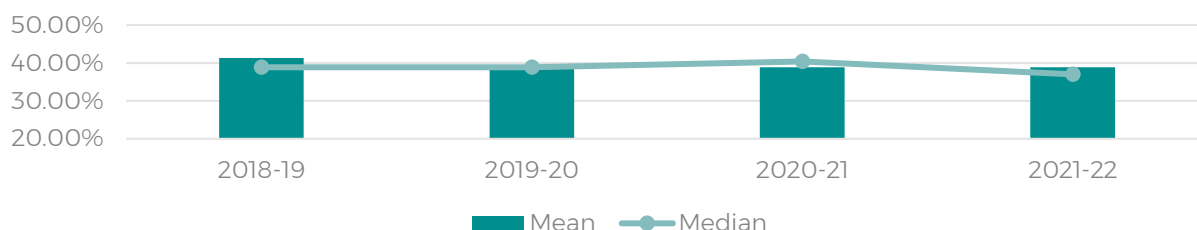
Mae staff Agnostig/Anffyddiwr/Cristion/Dim/Arall yn cael eu talu 37 y cant yn fwy na staff Mwslim wrth edrych ar y gwahaniaeth **cymedrig** yn y cyfanswm cyflog



22.4%

% y bobl na ddatgelodd eu crefydd/cred (106 o bobl), sy'n ostyngiad bychan iawn ers y llynedd (23.1%). Mae hon yn gyfradd sylweddol uwch o beidio â datgelu o'i chymharu â'r rhai ar gyfer y nodweddion eraill

Yn gyffredinol, mae gwahaniaethau cymedrig a chanolrifol yn y cyfanswm cyflog wedi gostwng fymryn bach wrth edrych ar y pedair blynedd diwethaf, ond nid yw hyn yn cynrychioli newid sylweddol.



Bu cynnydd bach iawn yn nifer y staff Mwslim ar lefel Cymorth Tîm a M3/EO: saith aelod o staff eleni o gymharu â chwe aelod o staff y llynedd. Gan ystyried y tâl ar gyfer staff Mwslim ar lefel Cymorth Tîm o gymharu â gweddill



y gweithlu ar y raddfa hon, ceir gwahaniaeth o 0 y cant yn y cyflog canolrifol, a gwahaniaeth gwrthdro bach yn y cyflog cymedrig (mae staff Mwslim ar y lefel hon yn cael eu talu 3.6 y cant yn fwy). Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth cyflog cymedrig/canolrifol cyffredinol ar draws y gweithlu cyfan yn gysylltiedig â chynrychiolaeth wael ar lefelau uwch y sefydliad yn hytrach na gwahaniaeth endemig o ran cyflog cyfartal am waith cyfartal.

6. Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar 460 o staff: 227 o fenywod a 233 o ddynion. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft ymadawyr neu bobl ar absenoldeb hirdymor), a staff ar secondiadau mewnol neu seibiannau gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad.

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau - tâl fesul awr

	2021-22	2020-21	2019-20	2018-19	2017-18
Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	-6.5%	-5.3%	-6.7%	-8.5%	-5.7%
Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau	-9.75%	-9.8%	-15.2%	-21.3%	-23.2%

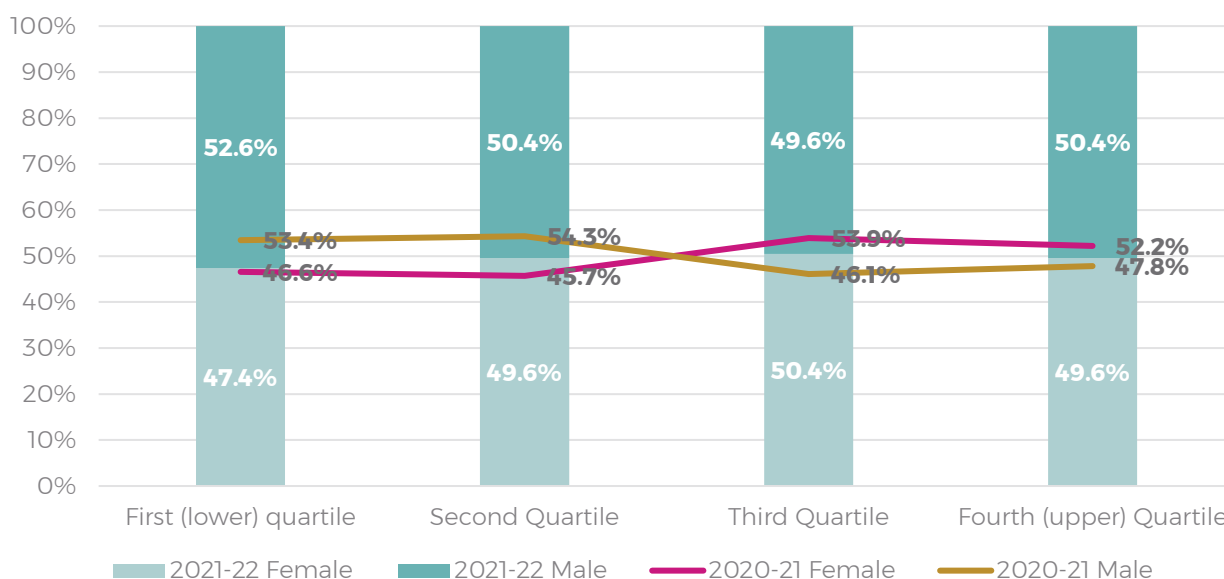
Tâl bonws

Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr.

Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarterel cyflog

Mae pob chwarterel yn cynrychioli chwarter y gweithwyr sy'n gweithio i Gomisiwn y Senedd pan gânt eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf.

Rhaniaid rhwng dynion a menywod yn erbyn y chwartereli cyflog mewn niferoedd:



Dadansoddiad:

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Comisiwn wedi'i wrth-droi ac, yn gyffredinol, mae menywod yn cael eu talu mwy na dynion. Mae hyn yn mynd yn groes i'r duedd genedlaethol, a oedd yn 7.9 y cant ym mis Ebrill 2021³. Er bod y bwlch cyflog canolrifol wedi parhau i leihau rhyw fymryn (fel yn y blynyddoedd blaenorol), mae'r bwlch cyflog cymedrig eleni wedi cynyddu. Gellir priodoli hyn yn rhannol i'r penderfyniad i ailstrwythuro cyflogau aelodau o'r Bwrdd Gweithredol, yn ogystal â'r ffaith bod rhaniad o 60:40 rhwng menywod a dynion ar lefel E1/Gradd 6 eleni, o'i gymharu â'r llynedd pan oedd rhaniad o 50:50 (wedi i ddau aelod newydd ymuno â'r Bwrdd).

³ **Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU - y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ons.gov.uk)**

7. Adrodd o ran Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu hethnigrwydd ar 31 Mawrth 2022.

Gwyn: 424. / Lleiafrifoedd ethnig: 19. / Heb ei ddatgan: 17

Bwlch cyflog ethnigrwydd - tâl fesul awr

	2021-22	2020-21	2019-20	2018-19
Bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd	26.1%	28.1%	20.4%	25.6%
Bwlch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd	35.82%	38.9%	21.7%	38.9%

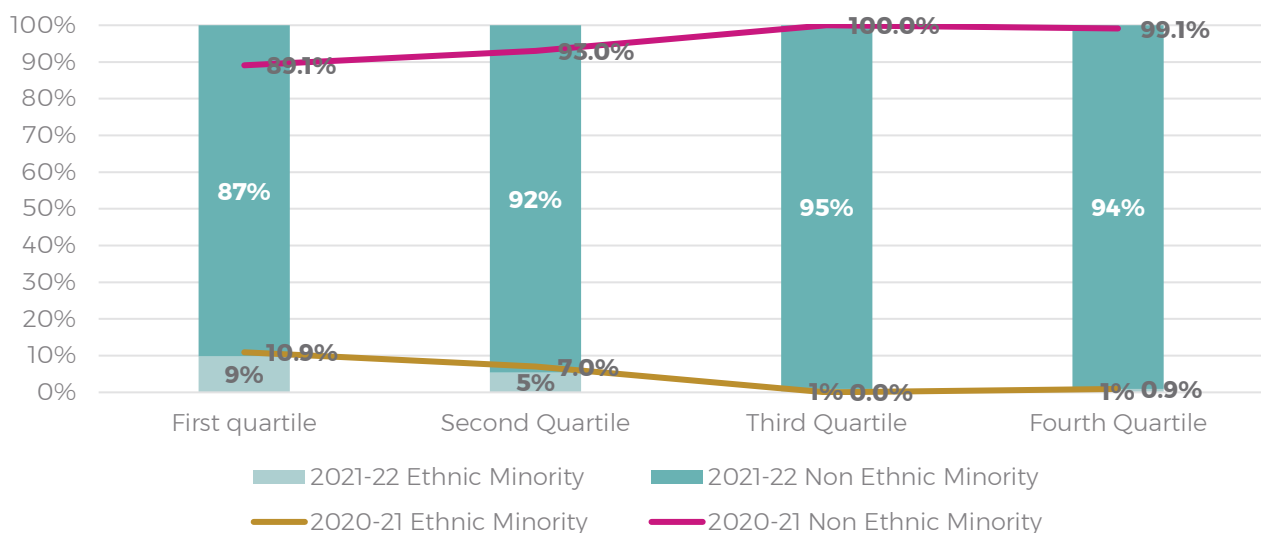
Tâl bonws

Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr.

Cyfran y gweithwyr o Leiafrifoedd Ethnig a gweithwyr Gwyn ym mhob chwarter cyflog

Mae pob chwarter yn cynrychioli chwarter y gweithwyr sy'n gweithio i Gomisiwn y Senedd pan gânt eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf.

Gweithwyr o Leiafrifoedd Ethnig a gweithwyr Gwyn wedi'u rhannu yn erbyn y chwarteri cyflog o ran niferoedd:



Dadansoddiad:

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog sylweddol o ran ethnigrwydd. Mae hyn i'w briodoli'n bennaf i'r canlynol:

- Nifer gyfyngedig o staff o Leiafrifoedd Ethnig a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol; ac
- Mae staff o Leiafrifoedd Ethnig wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y raddfa gyflog (mae 53 y cant o staff o Leiafrifoedd Ethnig ar lefel Cymorth Tîm).

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.

8. Adrodd o ran y Bwlch Cyflog Anabledd

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu statws anabledd ar 31 Mawrth 2022.

Yn nodi bod ganddynt anabledd 29 / Yn nodi nad oes ganddynt anabledd 386/
Heb ddatgan: 45

Bwlch Cyflog Anabledd – tâl fesul awr

Gan mai eleni yw'r flwyddyn gyntaf i ni adrodd ar y Bwlch Cyflog Anabledd, nid oes data ar gael ar gyfer blynyddoedd blaenorol

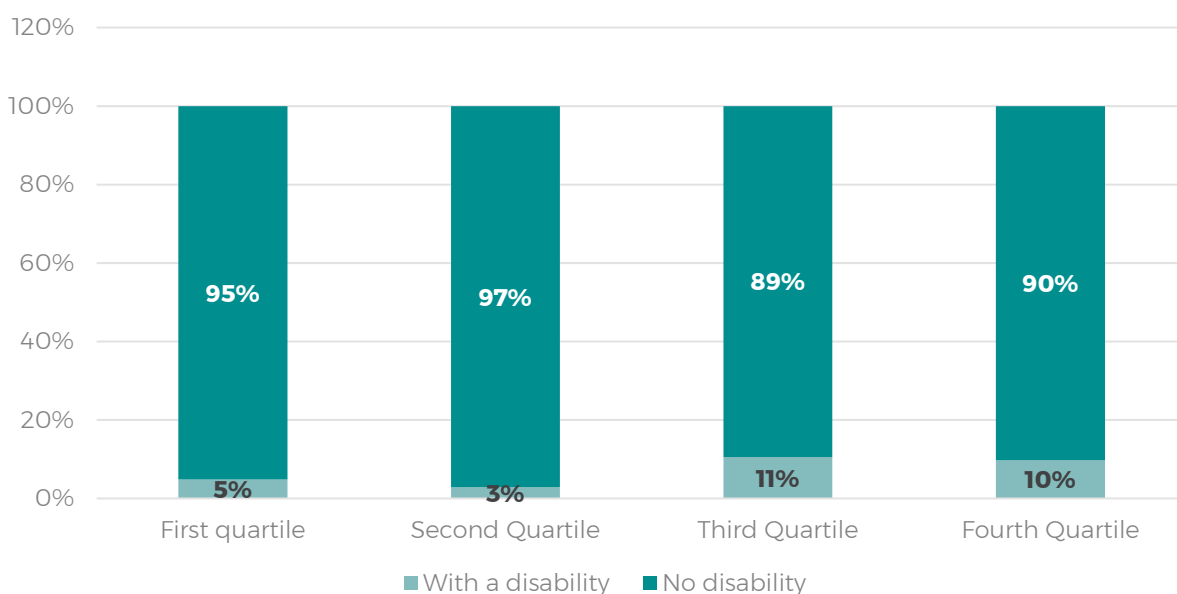
	2021-22
Bwlch cyflog cymedrig o ran anabledd	-2.87%
Bwlch cyflog canolrifol o ran anabledd	0%

Tâl bonws

Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr.

Cyfran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a staff sy'n nodi nad oes ganddynt anabledd ym mhob chwarterel cyflog

Mae pob chwarterel yn cynrychioli chwarter y gweithwyr sy'n gweithio i Gomisiwn y Senedd pan gânt eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf.



Dadansoddiad:

Nid oes gan y Comisiwn unrhyw fwlch cyflog o ran cyflog canolrifol i staff ag anabledd/staff heb anabledd. Wrth edrych ar y bwlch cyflog cymedrig, mae'r bwlch cyflog wedi'i wrth-droi ychydig ac, yn gyffredinol, mae staff ag anabledd yn cael eu talu ychydig yn fwy na staff heb anabledd. Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.

9. Amcanion Cydraddoldeb/Cynllun Gweithredu/Blaenoriaethau

Yn ein **cynllun gweithredu cyfunol** ar gyfer ein dadansoddiadau data gweithlu, recriwtio a chyflogau, rydym wedi nodi'r camau allweddol y byddwn yn eu cymryd yn 2022-23 mewn perthynas â chyflog cyfartal, a hynny er mwyn cyflawni dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus y Comisiwn i:

- (a) Ddileu gwahaniaethu ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010;
- (b) Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol; a
- (c) Meithrin cydberthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheini nad ydynt yn ei rhannu.

10. Atodiad 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/04/2021)

Gradd		Lleiafswm	Uchafswm
Cymorth Tîm		£20,913	£24,060
Swyddog Gweithredol (EO)	Band Rheoli 3 (M-3)	£25,263	£30,318
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	Band Rheoli 2 (M-2)	£32,458	£39,360
Uwch Swyddog Gweithredol	Band Rheoli 1 (M-1)	£41,547	£49,793
Gradd 7	Band Gweithredol 2 (E-2)	£53,788	£64,492
Gradd 6	Band Gweithredol 1 (E-1)	£67,717	£79,191
Uwch	Staff Uwch (S-3)	£83,056	£108,817
	Staff Uwch (S-2)	£103,677	£132,310
	Staff Uwch (S-1)	£132,537	£162,454