

# Amrywiaeth a chynhwysiant

## Adroddiad Monitro Recriwtio a'r Gweithlu 2020-21

Mehefin 2021

### Cynnwys

<b>Cyflwyniad</b> .....	<b>2</b>
<b>Monitro'r Gweithlu</b> .....	<b>3</b>
<b>Mewnwelediadau Data Gweithlu Comisiwn y Senedd</b> .....	<b>8</b>
<b>Monitro recriwtio</b> .....	<b>23</b>
<b>Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd</b> .....	<b>25</b>
<b>Monitro Camau Gweithredu ar gyfer y Chweched Senedd</b> .....	<b>43</b>



## Cyflwyniad

Diben ein gweithlu yw cefnogi'r gwaith o redeg Senedd Cymru yn effeithlon drwy ddarparu gwasanaethau i Aelodau'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'r wybodaeth isod yn rhoi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro ar arferion recriwtio mewnol ac allanol. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, gallwn fwrw golwg ar broffil cydraddoldeb ein gweithlu, y bobl yr ydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, a phwy yr ydym yn eu cyflogi. Rydym yn defnyddio'r dadansoddiadau o'r ymarferion monitro hyn i'n helpu i recriwtio a chyflogi pobl mewn ffordd gynhwysol, a hynny er mwyn diwallu anghenion amrywiol staff a cheisio sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth y bobl yr ydym yn eu gwasanaethu. Mae'r gwaith o baratoi a chyhoeddi'r adroddiad hwn yn diwallu'r dyletswyddau sector cyhoeddus a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r adroddiad yn cynnwys dadansoddiadau data sy'n cyd-fynd â'r nodweddion gwarchoddedig y mae'r Ddeddf yn eu diffinio.

Gan fod 98.9 y cant o'n gweithlu wedi'i leoli fel rheol ym Mae Caerdydd (ond yn gweithio'n hybrid neu o bell ar hyn o bryd oherwydd cyfyngiadau Covid-19), rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2011, sef set ddata Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu ac ymgeiswyr am swyddi â phoblogaeth ehangach Caerdydd o ran pobl o oedran gweithio. Wrth symud ymlaen i'r Chweched Senedd, byddwn yn adolygu priodoldeb y cymharydd hwn, o ystyried y newidiadau a ddaeth yn sgil y pandemig sydd wedi arwain at weithio o bell/gweithio hybrid a hefyd y data o Gyfrifiad 2021 (a fydd ar gael yn 2023).

Rydym yn ymwybodol bod dadl amserol ynghylch defnyddio terminoleg a disgrifyddion fel 'BAME'. Wrth symud ymlaen byddwn yn adolygu'r disgrifyddion a ddefnyddiwn ar gyfer y nodweddion gwarchoddedig ac yn ymgynghori â'n Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle.

Hefyd, o 1 Ebrill 2021, byddwn yn casglu, yn dadansoddi ac yn adrodd ar ddata amrywiaeth economaidd-gymdeithasol/symudedd cymdeithasol i'n helpu i ddeall cyfansoddiad economaidd-gymdeithasol ein hymgeiswyr a'n gweithlu yn well.

# Monitro'r Gweithlu

## Ein Dull o Fonitro'r Gweithlu

Caiff ein data gweithlu eu casglu drwy ein system Cyflogres Adnoddau Dynol ac maent yn 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 2021.

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 gan y gronfa ehangaf o dalent ac yn gwneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol. Rydym yn darparu hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod ar gyfer yr holl baneli recriwtio ac yn sicrhau eu bod yn gytbwys o ran rhyw; rydym wedi cynnal archwiliad cynhwysiant ac adolygiad sefydliadol cynhwysfawr arall o effeithiolrwydd a chynwysoldeb ein harferion recriwtio. Rydym wedi adolygu ein dull hysbysebu ac yn parhau i adeiladu ar ein brand a'n hegwyddorion allgymorth ac rydym yn defnyddio'r ddelweddaeth gynhwysol gyfoes yn ein hysbysebion cyfryngau cymdeithasol, yn ogystal â fideos ar gyfer ymgyrchoedd penodol sy'n dangos sut brofiad yw gweithio yma, sydd wedi cynyddu amrywiaeth, nifer ac ansawdd y ceisiadau.

Rydym wedi datblygu gwefan gyrfaoedd newydd, sy'n hygyrch ac yn canolbwyntio ar ein gwerthoedd a'n diwylliant. Mae'n dangos sut beth yw gweithio yng Nghomisiwn y Senedd, gan gynnwys straeon gan y bobl rydyn ni'n eu cyflogi.

## 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. Gellir gofyn am ein Hysbysiad Preifatrwydd drwy anfon e-bost at [swyddi@senedd.cymru](mailto:swyddi@senedd.cymru).

# Monitro Amrywiaeth y Gweithlu, Recriwtio a Thâl 2020-21

Crynodeb o Gipolwg ar Ddata (fel ar 31 Mawrth 2021)

## EIN GWEITHLU

### RHANIAD RHWNG Y RHYWIAU



MAE CYMHAREB O **51:49** RHWNG MENYWOD A DYNION YN EIN GWEITHLU

CYNIGIWYD **48.4%** O SWYDDI ALLANOL I FENYWOD



CYNIGIWYD **51.6%** O SWYDDI ALLANOL I DDYNION

### HUNANIAETH RHYWEDD / AILBENNU RHYWEDD

- Nid oes neb o'r staff wedi nodi eu bod yn draws
- Nododd **0.5%** o'r ymgeiswyr allanol eu bod yn draws, **CYNIGION SWYDDI: 0**

MAE **28.6%** O FENYWOD YN EIN GWEITHLU YN GWEITHIO'N RHAN-AMSER



MAE **6.4%** O DDYNION YN EIN GWEITHLU YN GWEITHIO'N RHAN-AMSER

### ANABLEDDAU

MAE **5% O'N** GWEITHLU YN NODI EU BOD YN ANABL



- Cynigiwyd swydd i un ymgeisydd **MEWNOL**
- Roedd **8.5%** o'r ceisiadau **ALLANOL** gan ymgeiswyr anabl
- NI OEDD DIM CYNIGION SWYDD** allanol i ymgeiswyr a nododd eu bod yn anabl



## CYFEIRIADEDD RHYWIOL



MAE **4.6%** O GYFANSWM EIN GWEITHLU YN LGBTQ+

CYNIGIWYD SWYDD I **57.1%** O YMGEISWYR LGBTQ+ AR GYFER SWYDDI GWAG **MEWNOL**

CYNIGIWYD SWYDD **ALLANOL** I **18.8%** O YMGEISWYR LGBTQ+

Mae cyfraddau llwyddiant drwy gydol y broses recriwtio bron yr un fath i bobl LGBTQ+ a phobl heterorywiol/syth.

## HIL / ETHNIGRWYDD



MAE **4.2%** O STAFF YN NODI EU BOD YN BAME

MAE **81.0%** O'R STAFF SY'N NODI EU BOD YN BAME YN **Y DDAU FAND CYFLOG ISAF** (CYMORTH TÎM AC M3)

- Mae ceisiadau gan ymgeiswyr BAME o flwyddyn i flwyddyn wedi codi o **4.8%** yn 2016, i **7.7%** yn 2021.
- Nid oes unrhyw staff sydd wedi nodi eu bod yn BAME wedi cael cynnig cyflogaeth mewn ymarfer recriwtio mewnol.
- Penodwyd un person BAME i swydd a hysbysebwyd yn allanol

## OEDRAN

**5.6%** MAE **5.6%** O'N GWEITHLU YN **25 OED NEU'N IAU**

**2.9%** MAE **2.9%** O'R GWEITHLU YN **61-65 OED**

GWNAED **12.9%** O GYFANSWM Y CYNIGION SWYDDI ALLANOL I BOBL DROS 50 OED

# Monitro Amrywiaeth y Gweithlu, Recriwtio a Thâl 2020-21

Crynodeb o Gipolwg ar Ddata (fel ar 31 Mawrth 2021)

## EIN GWEITHLU

### CREFYDD / CRED

AETH **33.3%** O'R HOLL GYNIGION SWYDDI **MEWNOL** I BOBL A NODODD FOD GANDDYNT GREFYDD NEU GRED LEIAFRIFOL

CYNIWIWYD **32.6%** O'R SWYDDI **ALLANOL** I BOBL A NODODD FOD GANDDYNT GREFYDD NEU GRED LEIAFRIFOL

Ni ddatganodd **37.7%** o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol unrhyw grefydd na chred

## BLAENORIAETHAU

Gweithio i sicrhau ein bod yn cynyddu cynrychiolaeth BAME ym mandiau M1 a thu hwnt (wrth i fwy o staff nodi eu bod yn BAME ar ein system Adnoddau Dynol, ac wrth gyflogi mwy o staff BAME ar bob lefel, yn enwedig ar lefel uwch/gwneud penderfyniadau).

Casglu adborth gan ymgeiswyr i nodi unrhyw rwystrau posibl yn ein prosesau recriwtio a gweithio i'w dileu.

Trafod gyda'n rhwydwaith LGBTQ+, PLWS, beth allwn ni ei wneud i annog ymgeiswyr i rannu data am eu statws traws.

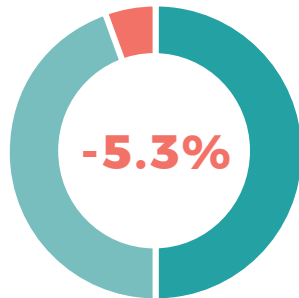
Monitro'r cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol ar gyfer ymgeiswyr anabl a BAME, a nodi unrhyw rwystrau posibl yn ein prosesau recriwtio a'u haddasu yn unol â hynny.

Dylunio a lansio Interniaeth Graddedigion BAME.

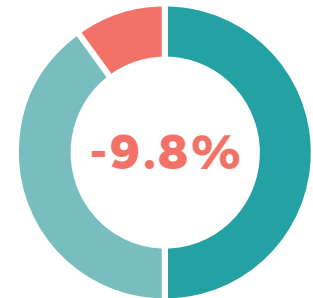


## ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

**CYMEDR**  
BWLCH  
CYFLOG  
RHWNG Y  
RHYWIAU

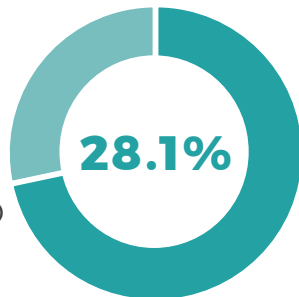


**CANOLRIF**  
BWLCH  
CYFLOG  
RHWNG Y  
RHYWIAU

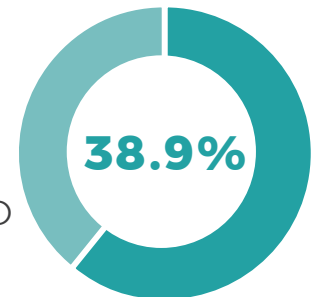


Yn yr un modd â blynyddoedd blaenorol, mae'r Comisiwn yn parhau i brofi bwlch cyflog gwrthdro rhwng y rhywiau, lle mae menywod yn gyffredinol yn cael eu talu mwy na dynion. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog yn y Comisiwn wedi parhau i leihau eleni (fel y llynedd), sy'n welliant cadarnhaol tuag at leihau'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.

**CYMEDR**  
BWLCH  
CYFLOG  
ETHNIGRWYDD



**CANOLRIF**  
BWLCH  
CYFLOG  
ETHNIGRWYDD



Fel mewn blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog sylwed-dol o ran pobl dduon a phobl o gefndiroedd ethnig. Mae hyn yn bennaf oherwydd nifer gyfyngedig o staff BAME a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r holl weithlu; ac mae staff BAME yn cael eu cyflogi'n bennaf mewn bandiau is ar y raddfa gyflog (mae 57 y cant o staff BAME ar y lefel Prentis / Cymorth Tîm).

## BLAENORIAETHAU

Parhau i fod yn un o lofnodwyr ymroddedig y Siarter Hil yn y Gwaith sydd wedi'i chreu i helpu sefydliadau i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau o ran recriwtio a chynnydd gyrfaol a brofir gan staff BAME.

# Mewnwelediadau Data Gweithlu Comisiwn y Senedd

## Nifer y staff

Y nifer ar 31 Mawrth 2021 yw 480 o staff. Mae'r ffigur hwn yn cynnwys staff a oedd naill ai wedi'u secondio i Gomisiwn y Senedd neu'n staff asiantaeth. Mae hyn yn cymharu â 476 o staff yn y cyfnod adrodd diwethaf.

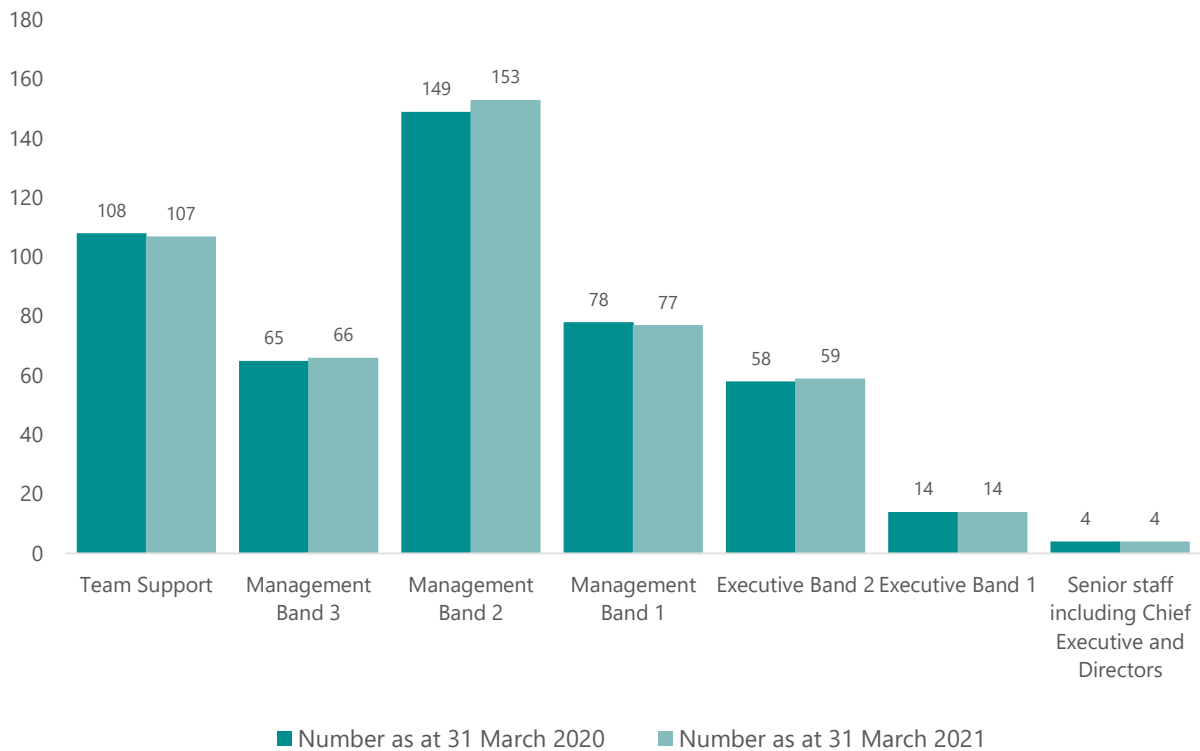
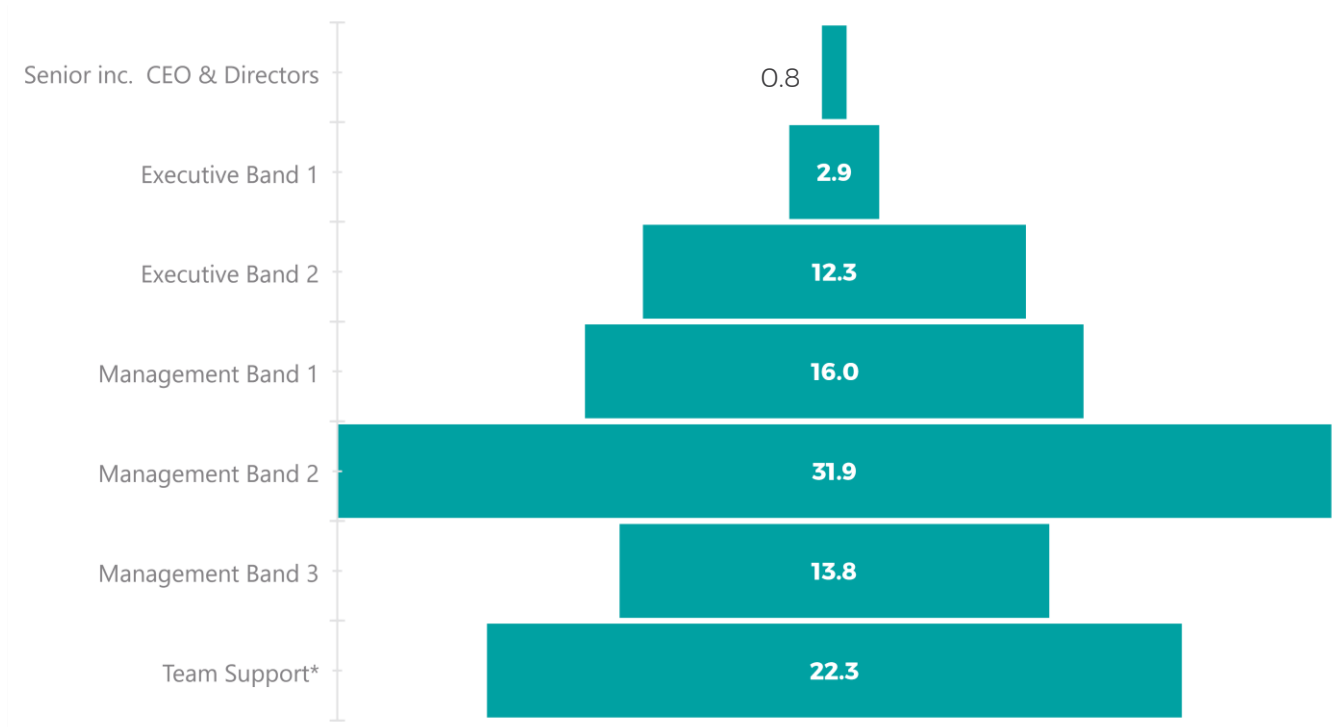
## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd (band cyflog)

**Tabl 1: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd**

Gradd	Nifer ar 31 Mawrth 2021	Canran o'r gweithlu
<b>Cymorth Tîm*</b>	107	22.3
<b>Band Rheoli 3</b>	66	13.8
<b>Band Rheoli 2</b>	153	31.9
<b>Band Rheoli 1</b>	77	16.0
<b>Band Gweithredol 2</b>	59	12.3
<b>Band Gweithredol 1</b>	14	2.9
<b>Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr</b>	4	0.8
<b>Cyfanswm</b>	480	100.0

\*yn cynnwys prentisiaid



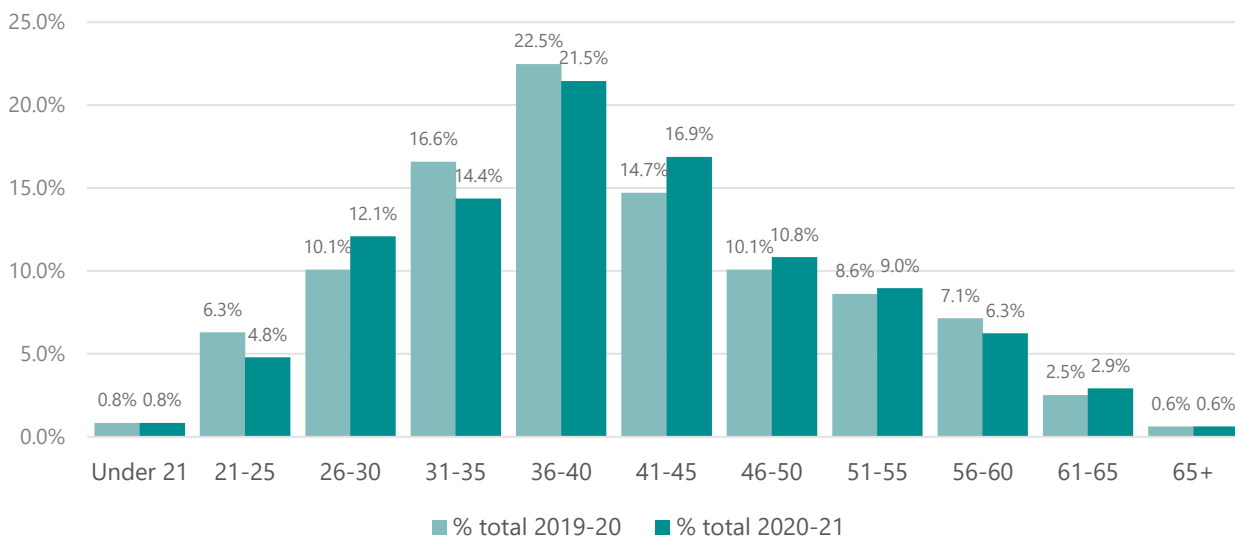
**Graff 1: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd****Graff 2: Canran y staff yn ôl gradd**

## Dadansoddiad

Mae'r grŵp mwyaf o staff ym Mand Rheoli 2, sef 31.9 y cant. Dyma oedd y sefyllfa hefyd yn y cyfnod adrodd diwethaf.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran

**Graff 3: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran**



Cyfradd ddatgan: 100%

### Dadansoddiad

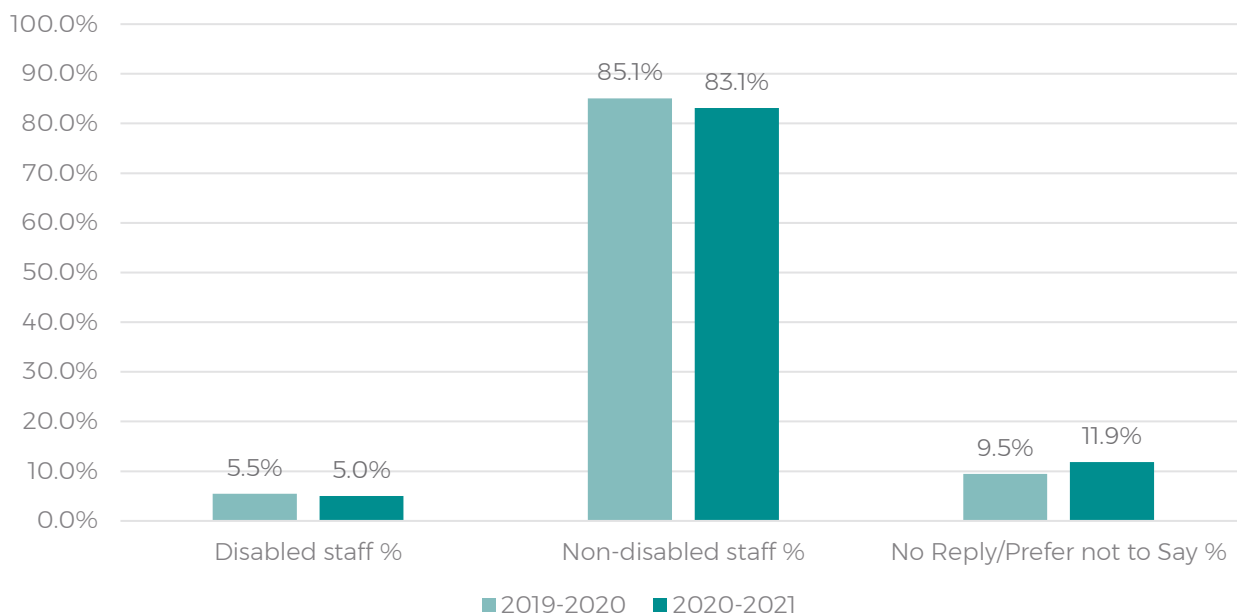
O'i gymharu â 2019-20, mae canran y bobl yn y grwpiau oedran rhwng 41 a 55 wedi cynyddu rhywfaint, o 33.4 y cant i 36.7 y cant o'r holl staff. Hefyd, mae'n werth nodi'r cynnydd bach yn y garfan 61-65, o 2.5 y cant yn 2019-20 i 2.9 y cant yn y flwyddyn adrodd hon.

Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3 y cant o bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 5.6 y cant o'n gweithlu sy'n 25 oed ac yn iau. Mae hyn wedi gostwng o 7.1 y cant yn 2019-20 a 6.2 y cant yn 2018-19.

Fel y llynedd, mae 18.2 y cant o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed. Mae hyn yn llai na'r ffigur o Gyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd

**Graff 4: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd**



**Tabl 2: Cyfansoddiad y Gweithlu - Statws Anabledd yn ôl Gradd**

Gradd	Cyfanswm y staff		Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Dim ateb/Dewis peidio â dweud	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
<b>Cymorth Tîm *</b>	107		5	4.7	83	77.6	19	17.8
<b>M3</b>	66		2	3.0	60	90.9	4	6.1
<b>M2</b>	153		12	7.8	120	78.4	21	13.7
<b>M1</b>	77		1	1.3	66	85.7	10	13.0
<b>E2, E2 ac Uwch**</b>	77		4	5.2	70	90.9	3	3.9
<b>Cyfanswm</b>	480		24	5.0	399	83.1	57	11.9

\*yn cynnwys prentisiaid

\*\*wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 88.0%

### Dadansoddiad

Canran y staff a ddatganodd anabledd ar 31 Mawrth 2021 yw 5.0 y cant o gyfanswm ein gweithlu, sef gostyngiad o 5.5 y cant yn 2020 a 6.5 y cant yn 2019. Y

graddau sy'n fwy tebygol o nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' yw Cymorth Tîm, M2 ac M1. Byddwn yn parhau i annog yr holl staff anabl i gofnodi eu hanabledd ar y 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.

Mae'r data'n dangos bod 79.2 y cant o'n staff sy'n nodi eu bod yn anabl ar y tair gradd cyflog isaf, sydd ychydig yn is na'r 81 y cant yn 2019-20. Mae 5.2 y cant o'r graddau E2, E1 ac Uwch yn nodi eu bod yn anabl (sef yr un ffigur â'r llynedd).

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Gan fod 5.0 y cant 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 olygu bod staff yn cael eu hannog 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 gynnig cyflogaeth o'r sifft yn siomedig yn y flwyddyn adrodd hon (yn yr ystyr na chynigiwyd cyflogaeth i unrhyw ymgeiswyr anabl o ymgyrchoedd allanol). Byddwn yn edrych ar hyn ymhellach, yn nodi unrhyw rwystrau posibl neu wirioneddol ac yn gweithio i gael gwared arnynt.

## **Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl hunaniaeth rhywedd/statws ailbennu rhywedd**

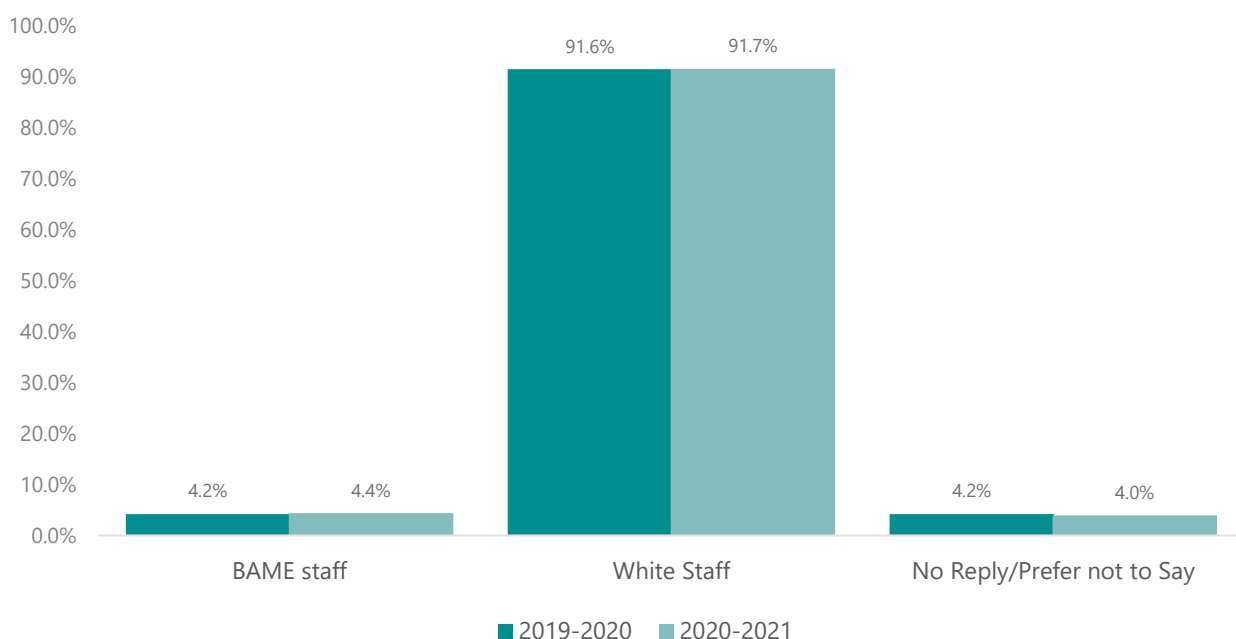
Nid oes unrhyw aelodau o staff wedi nodi eu bod yn draws yn y cyfnod adrodd hwn.

Rhestrir y Senedd fel un o'r sefydliadau LGBTQ+ cynhwysol gorau yn y DU ym Mynegai Stonewall ar gyfer Cydraddoldeb yn y Gweithle yn 2020. Rydym yn dathlu'r llwyddiant hwn ac yn hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr o ddewis ar y cyfryngau cymdeithasol. Fel rhan o Fis Hanes LGBTQ+, mae ein staff hefyd wedi ymgymryd â gweithgareddau gan gynnwys cyfleoedd dysgu a datblygu yn y gweithle ar gyfer Traws-Cynhwysiant ac Iechyd Meddwl a Llesiant LGBTQ+.

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 hil/ethnigrwydd

**Graff 5: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl hil/ethnigrwydd**



**Tabl 3: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl hil/ethnigrwydd**

Gradd	Cyfanswm y staff		Staff BAME		Staff gwyn		Dim ateb/Dewis peidio â dweud	
	Nifer		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
<b>Cymorth Tîm*</b>	107		12	11.2	92	86.0	3	2.8
<b>M3</b>	66		5	7.6	58	87.9	3	4.5
<b>M2</b>	153		3	2.0	143	93.5	7	4.6
<b>M1</b>	77		0	0.0	74	96.1	3	3.9
<b>E2, E1 ac Uwch**</b>	77		1	1.3	73	94.8	3	3.9
<b>Cyfanswm</b>	480		21	4.4	440	91.7	19	4.0

\*yn cynnwys prentisiaid

\*\*wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 96.0%

## Dadansoddiad

---

Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn BAME wedi cynyddu o 20 i 21. Mae canran y bobl BAME yng nghyfanswm y gweithlu wedi cynyddu ychydig o 4.2 y cant y llynedd i 4.4 y cant yn y flwyddyn adrodd hon.

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod yn BAME. Rydym yn dal i weithio i geisio cysoni hyn â'r ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith, sef 6.8 y cant. Fel yn y ddwy flynedd adrodd flaenorol, eleni, mae'r graddau Cymorth Tîm yn uwch na'r ffigur hwn yn y gymhariaeth, gydag M3 yn gymharol gyson (7.6 y cant).

Mae 57.1 y cant (12) o'n staff sy'n nodi eu bod yn BAME yn cael eu cyflogi ar lefel mynediad (gradd cymorth tîm). Mae hyn wedi cynyddu o 50.0 y cant (10) yn 2019-20. Mae 4.8 y cant o'r staff sy'n nodi eu bod yn BAME yn cael eu cyflogi ar lefel gwneud penderfyniadau ar lefel E2, E1 ac Uwch, sydd wedi gostwng o 10.0 y cant yn y cyfnod adrodd diwethaf – mae maint y sampl yn fach iawn, felly mae'r data'n sensitif i newidiadau hyd yn oed pan fydd un person yn ymuno neu'n gadael y sefydliad.

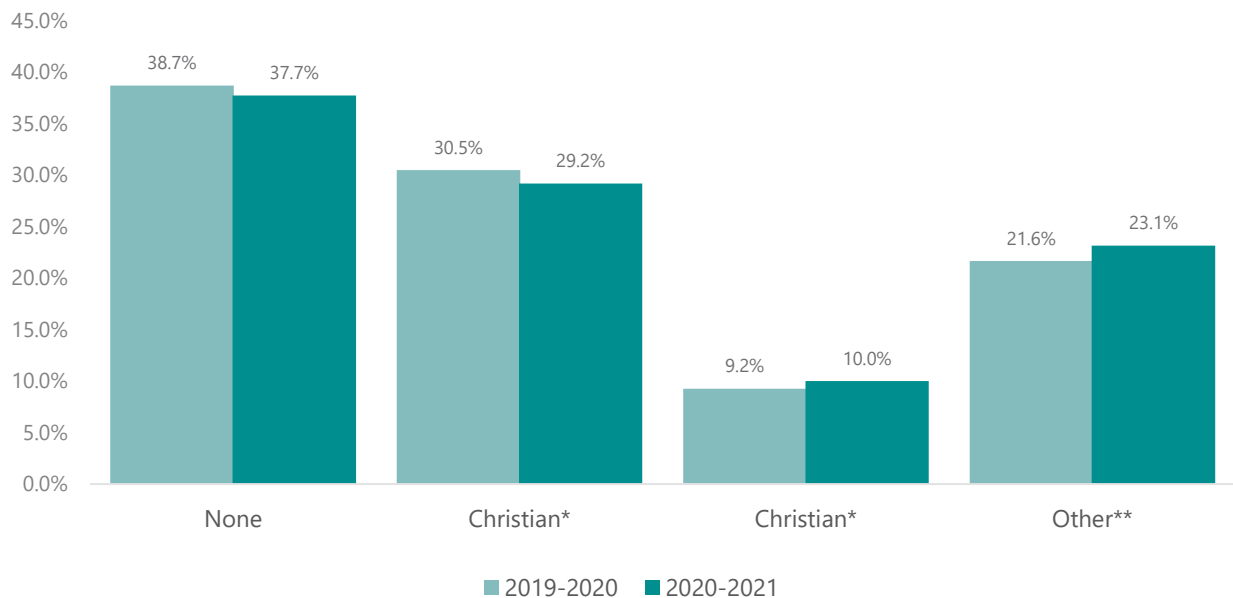
O'r data, gallwn gasglu bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n nodi eu bod yn BAME ar draws ein gweithlu. Mae 81.0 y cant o'r staff sy'n nodi eu bod yn BAME yn y ddau fand cyflog isaf (Cymorth Tîm ac M3), yn uwch na 70.0 y cant y llynedd. Ym mandiau cyflog M2 ac M1, mae tri aelod o staff yn nodi eu bod yn BAME, sef 14.3 y cant o'n gweithlu sy'n nodi eu bod yn BAME. Byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau ein bod yn cynyddu cynrychiolaeth ym mandiau M1 a'r tu hwnt (drwy gynnydd yn y staff sy'n hunan-nodi eu bod yn BAME ar ein system Adnoddau Dynol, a chyflogi mwy o staff BAME ar bob lefel, yn enwedig ar y lefel uwch/gwneud penderfyniadau). Mae gan y Comisiwn ddangosydd ymestyn i gynyddu nifer y ceisiadau flwyddyn ar ôl blwyddyn gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn BAME. Drwy gydol y Bumed Senedd, cynyddodd hyn o 4.8 y cant yn 2016 i 7.7 y cant yn 2021. Fodd bynnag, rydym yn siomedig bod ein cyfraddau trosi o gyflwyno cais i sifftio ac o sifftio i gynnig cyflogaeth yn is ar gyfer ymgeiswyr BAME nag ar gyfer ymgeiswyr gwyn, a byddwn yn edrych ymhellach ar ein prosesau, i nodi unrhyw rwystrau posibl neu rwystrau gwirioneddol, ac yn gweithio i gael gwared arnynt.

Rydym wedi ymgysylltu â Busnes yn y Gymuned, wedi llofnodi'r Siarter Hil yn y Gwaith ac wedi llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Senedd, sy'n cynnwys cefnogi ein cydweithwyr BAME presennol 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 BAME a REACH, ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol, yn codi proffil y rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol. Rydym yn ymgorffori'r gwaith hwn mewn strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu drwy ddatblygu strategaeth ddenu ar gyfer y Chweched Senedd, sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig ac yn ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob rhan o'n prosesau sefydliadol ar gyfer gwneud penderfyniadau.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred

**Graff 6: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred**



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

\*\*\*Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslim, Arall, Zoroastrian

**Tabl 4: Cyfansoddiad y gweithlu - crefydd/cred yn ôl gradd**

Gradd	Dim		Cristion*		Arall**		Dim ateb/Dewis peidio â dweud	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
<b>Cymorth Tîm*</b>	41	38.3	30	28.0	13	12.1	23	21.5
<b>M3</b>	31	47.0	17	25.8	5	7.6	13	19.7
<b>M2</b>	60	39.2	39	25.5	13	8.5	41	26.8
<b>M1</b>	29	37.7	25	32.5	7	9.1	16	20.8
<b>E2</b>	15	25.4	21	35.6	9	15.3	14	23.7
<b>E1</b>	3	21.4	7	50.0	1	7.1	3	21.4
<b>Uwch</b>	2	50.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0
<b>Cyfanswm</b>	181	37.7	140	29.2	48	10.0	111	23.1

\*yn cynnwys prentisiaid

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

Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslim, Arall, Zoroastrian

Cyfradd ddatgan: 76.9%

### 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.

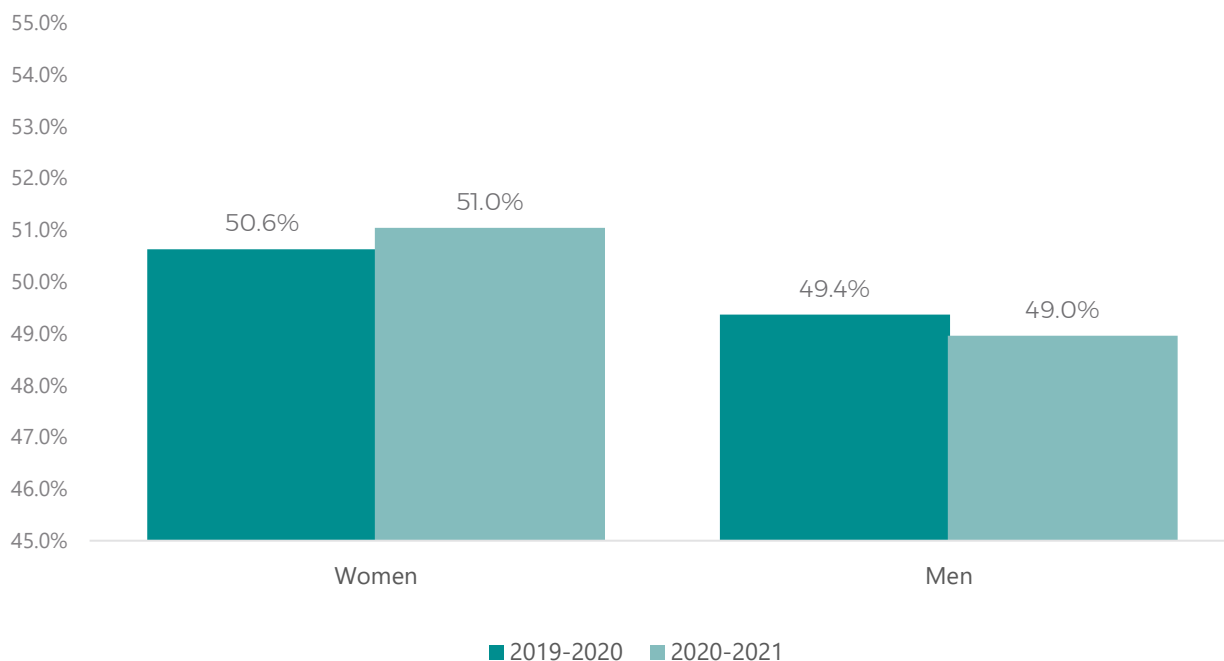
Ni ddatganwyd crefydd na chred gan 37.7 y cant o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol, sydd ychydig yn is na chyfradd y llynedd, sef 38.7 y cant.

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 gyfeillgar i ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg ar gyfer staff sy'n dymuno gweddïo a/neu ddilyn digwyddiadau a gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio pe dymument (pan fydd modd cael mynediad at yr ystâd eto yn dibynnu ar y cyfyngiadau Covid-19).



## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhyw

**Graff 7: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhyw**



**Tabl 5: Cyfansoddiad y gweithlu - rhyw yn ôl gradd**

Gradd	Cyfanswm y staff		Menywod		Dynion		Canran rhanriad 2021		Canran rhanriad 2020	
	Nifer	Nifer	%	Nifer	%	Menywod/dynion	Menywod/dynion			
<b>Cymorth Tîm</b>	107	42	39.3	65	60.7	39/61	36/64			
<b>M3</b>	66	29	43.9	37	56.1	44/56	43/57			
<b>M2</b>	153	91	59.5	62	40.5	60/40	61/39			
<b>M1</b>	77	44	57.1	33	42.9	57/43	58/42			
<b>E2</b>	59	30	50.8	29	49.2	51/49	52/48			
<b>E1</b>	14	7	50.0	7	50.0	50/50	50/50			
<b>Uwch</b>	4	2	50.0	2	50.0	50/50	40/60			
<b>Cyfanswm</b>	480	245	51.0	235	49.0	51/49	51/49			

Cyfradd ddatgan: 100.0%

## **Dadansoddiad**

---

Mae rhaniad cyfartal bron yn y cyfnod adrodd hwn o 51:49 rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, sy'n gyson â'r adroddiad y llynedd. Nid oes dim staff wedi nodi eu bod yn anneauaid.

Mae mwy o gynrychiolaeth o ddynion nag o fenywod yn y ddwy raddfa isaf, gyda mwy o fenywod ar raddau M2 a M1. Gellid priodoli hyn i faint o fenywod sydd ar raddau M2 ac M1 yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi.

Mae'r dosbarthiad dynion/menywod wedi aros yn gyson ar raddau E1 ac Uwch eleni o'i gymharu â'r llynedd, lle ceir rhaniad cyfartal o 50:50 rhwng dynion a menywod ar y graddau hyn.

Yn 2020-21, mae naw o fenywod a naw o ddynion ar lefel gwneud penderfyniadau E1/Uwch (50.0 y cant yn fenywod), o'i gymharu â naw o fenywod a 10 o ddynion yn 2019-20 (47.4 y cant). Mae'r ffigur cyfredol o 50.0 y cant yn cyflawni'r uchelgais a nodwyd yn yr ymgyrch 50:50 erbyn 2020.

O ran rolau gwneud penderfyniadau, mae ein Tîm Arweinyddiaeth (Band Gweithredol 1) a Staff Uwch (gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr) yn cynnwys 18 o bobl. Mae rhaniad cyfartal rhwng dynion a menywod ar lefel gwneud penderfyniadau, gyda 18 o fenywod a 18 o ddynion ar draws y ddwy radd/band cyflog. Yn ychwanegol at hynny, mae'r Grŵp Arweinyddiaeth wedi'i rannu'n gyfartal yn ôl rhyw: saith o fenywod a saith o ddynion, ac mae tîm ein Bwrdd Gweithredol yn cynnwys dwy fenyw a dau ddyn.

## Patrwm gweithio yn ôl rhyw/rhywedd

**Tabl 6: Patrwm gweithio yn ôl rhyw/rhywedd**

	Menywod				Dynion		Cyfanswm			
	Llawn amser		Rhan-amser		Llawn amser		Rhan-amser			
Gradd	Nifer	Canran y menywod ar y radd hon	Nifer	Canran y menywod ar y radd hon	Nifer	Canran y dynion ar y radd hon	Nifer	Canran y dynion ar y radd hon	Nifer ar y radd	Canran o gyfanswm y staff rhan-amser ar y radd hon
Cymorth Tîm	31	73.8	11	26.2	57	87.7	8	12.3	107	22.3
M3	25	86.2	4	13.8	34	91.9	3	8.1	66	13.8
M2	56	61.5	35	38.5	59	95.2	3	4.8	153	31.9
M1	33	75.0	11	25.0	32	97.0	1	3.0	77	16.0
E2	22	73.3	8	26.7	29	100.0	0	0.0	59	12.3
E1	6	85.7	1	14.3	7	100.0	0	0.0	14	2.9
Uwch	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	4	0.8
Cyfanswm	175	71.4	70	28.6	220	93.6	15	6.4	480	100.0

### Dadansoddiad

Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 37.3 y cant o fenywod yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 28.6 y cant o fenywod yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan amser, gostyngiad o 31.1 y cant yn 2019-20 a 30.9 y cant yn 2018-2019.

Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 9.9 y cant o ddynion yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 6.4 y cant o ddynion yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan amser, gostyngiad o 8.5 y cant yn 2019-2020.

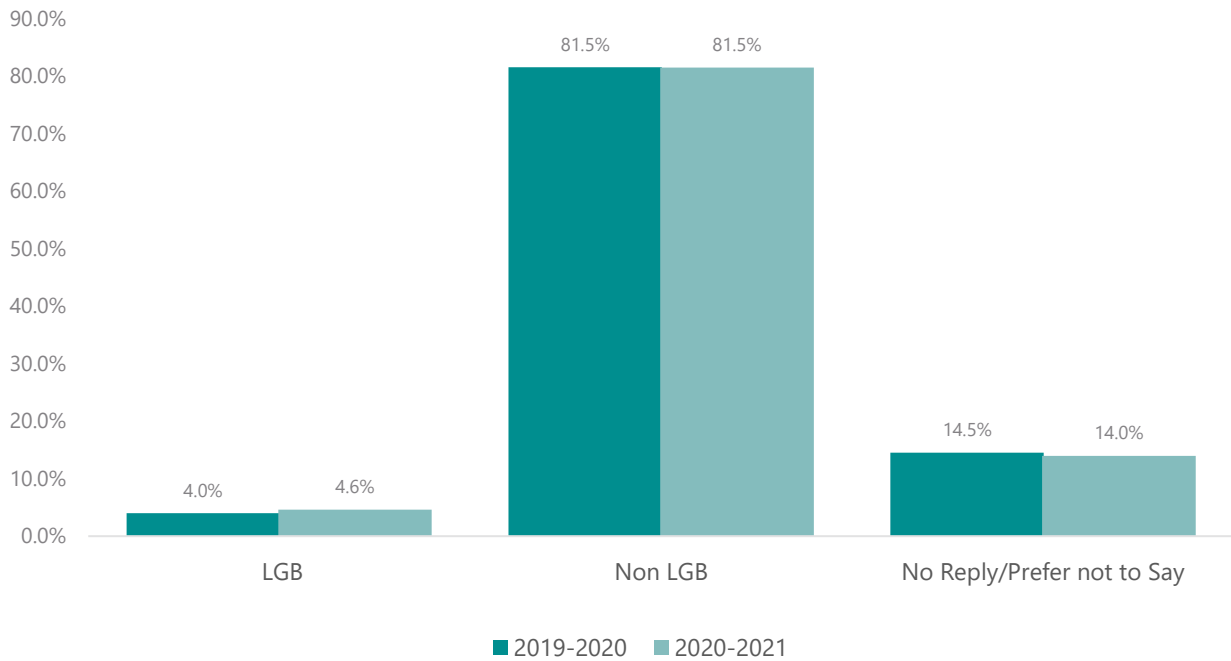
Mae ein staff yn defnyddio nifer o opsiynau gweithio'n hyblyg, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol. Ymhlith yr opsiynau anffurfiol ar gyfer gweithio'n hyblyg mae: oriau cywasgedig, gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio o gartref. Yn anecdotaid,

rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn. Mae'r ffigurau yn Nhabl 6 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 patrymau gwaith hyblyg/wedi'u haddasu i ddiwallu anghenion busnes a chyfrifoldebau gofalu wedi'u trefnu a heb eu trefnu.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

**Graff 8: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**



**Tabl 7: Cyfansoddiad y gweithlu - cyfeiriadedd rhywiol yn ôl gradd**

Gradd	Cyfanswm y staff		LGBQ+		Heterorywiol/Syth		Dim ateb/Dewis peidio â dweud	
	Nifer	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	
<b>Cymorth Tîm*</b>	107	3	2.8	91	85.0	13	12.1	
<b>M3</b>	66	3	4.5	57	86.4	6	9.1	
<b>M2</b>	153	9	5.9	122	79.7	22	14.4	
<b>M1</b>	77	5	6.5	61	79.2	11	14.3	
<b>E2, E2 ac Uwch**</b>	77	2	2.6	60	77.9	15	19.5	
<b>Cyfanswm</b>	480	22	4.6	391	81.5	67	14.0	

\*yn cynnwys prentisiaid

\*\*wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 86.0%

### Dadansoddiad

Er ei bod yn parhau i godi, mae'r gyfradd ddatgan, sef 86.0 y cant (85.7 y cant y llynedd), yn is nag yr hoffem iddi fod, felly 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 Gyfeiriadedd Rhywiol lleiafrifol arall (LGBQ+) wedi cynyddu o 19 i 22 ers y cyfnod adrodd diwethaf, sy'n cynrychioli 4.6 y cant o gyfanswm ein gweithlu. Nid oes data cymharol ar hyn o bryd ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd ar gyfer pobl LGBQ+ sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio. Fodd bynnag, mae Stonewall yn cyfeirio at amcangyfrif Llywodraeth y DU bod 5-7 y cant o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn LHD. Gan dybio y bydd rhywfaint o'r boblogaeth a gynhwysir yn yr amcangyfrif 5-7 y cant yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar neu mewn cyflogaeth (oherwydd eu hoedran), gellid ystyried bod canran ein gweithlu, sef 4.6 y cant, yn gynrychioliadol yn fras.

## **Absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb rhianta ar y cyd**

### **Absenoldeb mamolaeth a staff sy'n dychwelyd i'r gwaith**

---

Roedd pedair ar hugain o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd naw o fenywod o gyfnod mamolaeth, a newidiodd pump ohonynt eu patrwm gwaith (o'r rhain, fe wnaeth dwy ohonynt ostwng eu horiau).

### **Absenoldeb rhianta ar y cyd/tadolaeth**

---

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

### **Absenoldeb rhiant a rennir**

---

Cymerodd un aelod gwrywaidd 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, camau disgyblu a diswyddiadau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig**

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cawsom un gŵyn yn ymwneud â nodwedd warchoddedig.

## **Cwynion am wahaniaethu/ymddygiad gwaharddedig**

Ni chafwyd unrhyw gwynion yn y cyfnod adrodd hwn.

# Monitro recriwtio

## Cyd-destun

### Newid o recriwtio wyneb yn wyneb i recriwtio rhithwir

O ganlyniad i'r pandemig, fe wnaethom ni newid o weithgareddau recriwtio wyneb yn wyneb i weithgareddau recriwtio rhithwir. Fe wnaethom ni ymdrechu i wneud hyn mor ddi-dor â phosibl, gan gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn sgil ein proses i leihau unrhyw rwystrau posib a rhwystrau gwirioneddol i gynhwysiant. Aethom ati i roi arweiniad i reolwyr ynghylch sut i recriwtio mewn ffordd gynhwysol mewn sefyllfa rithwir ac rydym wrthi'n adolygu ein trefniadau cynefino i sicrhau croeso rhithwir cynhwysol a chynnes.

### System ar-lein newydd i olrhain ymgeiswyr

Rydym hefyd wedi rhoi ein system olrhain ymgeiswyr newydd ar waith er mwyn gwneud ceisiadau'n ddienw cymwysiadau a chael mewnwelediadau dyfnach i'n data recriwtio drwy ei chyfleusterau dadansoddeg data.

## 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 2020 hyd 31 Mawrth 2021. O'r herwydd, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yn ystod y cyfnod adrodd 2019-20 lle na wnaed penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2020. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Senedd a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol. Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd 15 o gynlluniau recriwtio mewnol a 29 o gynlluniau recriwtio allanol.

Blwyddyn	Nifer y ceisiadau am rolau allanol	Nifer y cynlluniau allanol	Nifer y ceisiadau am rolau mewnol	Nifer y cynlluniau mewnol
2019-20	894	64	45	23
2020-21	833	29	57	15

Yn yr un modd â phob cyfnod adrodd, rydym yn annog pob ymgeisydd i gyflwyno ei ddata monitro amrywiaeth er mwyn cwblhau'r broses ymgeisio, gan roi sicrwydd ynghylch sut y bydd ei ddata'n cael eu trin yn unol â deddfwriaeth diogelu data. Mae ein Tîm Recriwtio wedi cysylltu'n rhagweithiol ag ymgeiswyr i lenwi'r ffurflenni (gyda dewis yn cynnwys 'mae'n well gennyf beidio â dweud') os nad ydynt eisoes wedi gwneud hynny ar gyfer y rhan o'r cyfnod adrodd cyn i'n system olrhain ymgeiswyr gael ei lansio.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 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.



# Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd

## Oedran

**Tabl 8: Recriwtio mewnol yn ôl oedran**

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi	
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol		
<b>&lt;20</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>20 - 29</b>	18	31.6	13	72.2	7	53.8	38.9	53.3	38.9	
<b>30 - 39</b>	25	43.9	19	76.0	9	47.4	36.0	35.0	50.0	
<b>40 - 49</b>	11	19.3	7	63.6	2	28.6	18.2	50.0	11.1	
<b>50 - 59</b>	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>60&gt;</b>	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Dim ateb</b>	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	3	5.3	2	66.7	0	0.0	0.0	50.0	0.0	
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	42.2	100.0	

## Dadansoddiad

Fel y llynedd, mae'r rhan fwyaf o geisiadau a chynigion cyflogaeth yn gysylltiedig ag ymgeiswyr 20-49 oed, yn adlewyrchu'r data recriwtio allanol isod.

Mae'r data'n awgrymu bod staff 40-49 oed yn llai tebygol o fod mor llwyddiannus â'r rhai 20-39 oed drwy'r broses recriwtio, gyda'u llwyddiant o ran y cam sifftio a chynnig swydd yn is na'r rhai 20-29 a 30-39 oed. Mae'r gyfradd llwyddiant

gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr 20-29 oed yn debyg i gyfradd ymgeiswyr 30-39 oed.

Ni chafwyd ceisiadau mewnol gan unrhyw un o dan 20 oed neu dros 50 oed.

**Tabl 9: Recriwtio allanol yn ôl oedran**

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth	Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi	
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresenol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	5	0.6	0	0.0	0	0.0	0.0	3.8	0.0
20 - 29	300	36.0	54	18.0	10	18.5	3.3	9.3	32.3
30 - 39	243	29.2	59	24.3	12	20.3	4.9	11.3	38.7
40 - 49	154	18.5	39	25.3	4	10.3	2.6	10.7	12.9
50 - 59	80	9.6	19	23.8	3	15.8	3.8	11.1	9.7
60	12	1.4	4	33.3	1	25.0	8.3	0.0	3.2
Dim ateb	19	22	3	15.8	1	33.3	5.3	0.0	3.2
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	20	0	4	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Cyfanswm</b>	833	100.0	182	21.8	31	17.0	3.7	9.3	100.0

## Dadansoddiad

Mae canran y ceisiadau sy'n nodi 'Dim Ateb' wedi gostwng fymryn o 2.7 y cant yn 2019-2020 i 2.3 y cant yn ystod y flwyddyn adrodd hon. Byddwn yn parhau i ddiweddarau ein negeseuon a'n gwefan i annog ymgeiswyr i rannu eu gwybodaeth personol.

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 gafwyd gan ymgeiswyr dros 50 oed wedi cynyddu o 76 yn 2019-2020 i 92 yn ystod y cyfnod adrodd hwn, er bod cyfanswm nifer y cynigion swydd wedi gostwng o 83 i 31. Cynigiwyd 12.9 y cant o'r rhain i bobl dros 50 oed, sef cynnydd o'r 8.4 y cant o'r swyddi a gynigiwyd yn 2019-2020. Mae hyn yn sylweddol is na'r data Ardal Teithio i'r Gwaith yng Nghyfrifiad 2011, sy'n nodi bod 23.9 y cant o bobl economaidd weithgar yn yr Ardal Teithio i'r Gwaith yn y grŵp oedran 50-64.

Bu gostyngiad bach hefyd mewn ceisiadau gan yr ystod oedran dros 60 oed, o 13 y llynedd i 12 eleni. Er na phenodwyd unrhyw un dros 60 oed y llynedd, llwyddodd un ymgeisydd i gael cynnig cyflogaeth eleni.

Gellir priodoli'r gostyngiad yn y gyfradd lwyddiant gyffredinol eleni (3.7%) o'r cyfnod adrodd diwethaf (9.3%) i'r ffaith y cafwyd nifer debyg o geisiadau eleni (833) i'r llynedd (894), ond cryn dipyn yn llai o swyddi gwag allanol eleni o gymharu â'r llynedd ar gyfer nifer debyg o ymgeiswyr.

## Anabledd

**Tabl 10: Recriwtio mewnol yn ôl anabledd**

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi	
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol		
<b>Staff anabl</b>	5	8.8	4	80.0	1	25.0	20.0	0.0		5.6
<b>Staff nad ydynt yn anabl</b>	47	82.5	33	70.2	15	45.5	31.9	44.4		83.3
<b>Dim ateb</b>	2	3.5	2	100.0	2	100.0	100.0	40.0		11.1
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	3	5.3	2	66.7	0	0.0	0.0	50.0		0.0
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	42.2		100.0

## Dadansoddiad

Yn 2019-2020, gwnaeth dau ymgeisydd anabl gais am swyddi gwag mewnol, ond nid oeddent yn llwyddiannus yn y cam sifftio. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd pedwar o bum ymgeisydd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a chynigiwyd cyflogaeth i un ymgeisydd, gan roi cyfradd llwyddiant gyffredinol o 20 y cant, sy'n is na chyfradd llwyddiant staff nad ydynt yn anabl.

Cynyddodd nifer yr ymgeiswyr mewnol a ddewisodd nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' o 2 i 3 ers y llynedd, ac aeth nifer y rhai a nododd 'Dim ymateb' i lawr o 5 i 2.

Byddwn yn parhau i weithio ar sicrhau bod staff yn gyffyrddus wrth ddatgan anabledd a byddwn yn gweithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i ystyried eu datblygiad a'u dilyniant yn y sefydliad.

**Tabl 11: Recriwtio allanol yn ôl anabledd**

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>Staff anabl</b>	71	8.5	12	16.9	0	0.0	0.0	7.1	0.0
<b>Staff nad ydynt yn anabl</b>	704	84.5	160	22.7	30	18.8	4.3	10.2	96.8
<b>Dim ateb</b>	42	5.0	6	14.3	1	16.7	0	6.0	3.2
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	16	1.9	4	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Cyfanswm</b>	833	100	182	21.8	31	17.0	3.7	9.3	100.0

## Dadansoddiad

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3 y cant 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 8.5 y cant o'r ceisiadau a gafwyd gan bobl a nododd eu bod yn anabl mewn cyferbyniad â ffigur y flwyddyn adrodd ddiwethaf, sef 9.4 y cant. Fodd bynnag, mae nifer gwirioneddol y ceisiadau gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl wedi gostwng o 84 yn 2019-20 i 71 yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Mae canran y bobl anabl yn llwyddiannus yn y cam sifftio wedi gostwng o 36.9 y cant i 16.9 y cant.

Ni chynigiwyd cyflogaeth eleni i unrhyw ymgeiswyr a nododd eu bod yn anabl, mewn cyferbyniad â 6 yn y cyfnod adrodd diwethaf. Byddwn yn monitro cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol ar gyfer ymgeiswyr anabl ac yn gwneud unrhyw newidiadau sydd eu hangen i brosesau. Gallwn archwilio pa fathau o rolau y gwnaeth ymgeiswyr gais amdanynt, a nodi unrhyw rwystrau posibl yn ein proses recriwtio a'u haddasu yn unol â hynny.

Y gyfradd lwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl yw 0 y cant mewn cyferbyniad â 7.1 y cant yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf. Hoffem i'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl fod yn fwy cyson â chyfradd y bobl nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl (4.3 y cant yn y flwyddyn gyfredol a 10.2 y cant yn y flwyddyn flaenorol).

## Ailbennu rhywedd/hunaniaeth rywedd

**Tabl 12: Recriwtio mewnol yn ôl ailbennu rhywedd/hunaniaeth rywedd**

Hunaniaeth rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>Traws</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	Amherthnasol	0.0

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
<b>Cydryweddol</b>	50	87.7	35	70.0	15	42.9	30.0	Amherthnasol	83.3
<b>Dim ateb</b>	4	7.0	4	100.0	2	50.0	50.0	Amherthnasol	11.1
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	3	5.3	2	66.7	1	50.0	33.3	Amherthnasol	5.6
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	Amherthnasol	100.0

### Dadansoddiad

Nid oedd unrhyw aelodau o staff a wnaeth gais am swyddi mewnol yn nodi eu bod yn draws yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dewisodd saith aelod o staff 'dim ateb' neu 'mae'n well gen i beidio â dweud' a byddwn yn parhau i archwilio gyda PLWS, ein rhwydwaith LGBTQ+, i weld pa gamau y gallwn ni eu cymryd i annog ymgeiswyr mewnol i rannu data ynghylch eu statws traws.

Byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr traws-gynhwysol.

**Tabl 13: Recriwtio allanol yn ôl ailbennu rhywedd/hunaniaeth rhywedd**

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
<b>Hunaniaeth rhywedd</b>	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>Traws</b>	4	0.5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Cydryweddol</b>	729	87.5	170	23.3	30	17.6	4.1	9.4	96.8
<b>Dim ateb</b>	86	10.3	12	14.0	1	8.3	1.2	9.4	3.2

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	14	1.7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Cyfanswm</b>	833	100.0	182	21.8	31	17.0	3.7	9.3	100.0

## Dadansoddiad

Mae nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws wedi aros ar bedwar ers cyfnod adrodd y llynedd.

Mae'r nifer o ran 'dim ateb' wedi gostwng o 13.1 y cant yn 2019-20 i 10.3 y cant yn y flwyddyn adrodd hon. Dyma nifer fwyaf y rhai nad ydynt wedi ateb o'r holl nodweddion gwarchodedig ac mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch y rheswm dros hyn.

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 Llywodraeth<sup>1</sup> yn amcangyfrif bod oddeutu 200,000-500,000 o bobl draws yn y DU. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, mae'n anodd dod i gasgliad ynghylch ymgeiswyr traws.

Byddwn yn parhau i annog pob ymgeisydd i ddatgan ei hunaniaeth rhywedd a byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol er mwyn annog ceisiadau gan bobl draws. Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd drwy fynd i ddigwyddiadau Pride a Sparkle, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, dathlu Mis Hanes LGBTQ+ a'r Diwrnod Dathlu Traws.

<sup>1</sup> [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf)

## Hil/ethnigrwydd

**Tabl 14: Recriwtio mewnol yn ôl hil/ethnigrwydd**

Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>BAME</b>	5	8.8	3	60.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Gwyn</b>	49	86.0	36	73.5	17	47.2	34.7	46.2	94.4
<b>Dim ateb</b>	1	1.8	1	100.0	1	0.0	100.0	0.0	5.6
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	2	3.5	1	50.0	0	0.0	0.0	50.0	0.0
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	42.2	100.0

### Dadansoddiad

Gwnaeth 23.8 y cant o staff BAME (pump allan o 21 aelod o staff sydd wedi nodi eu bod yn BAME) gais am gynllun recriwtio mewnol yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Roedd tri ymgeisydd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, ond eto ni lwyddodd yr un ohonynt i sicrhau cynnig swydd. Eleni, fel y llynedd, ni chynigiwyd cyflogaeth drwy ymarfer recriwtio mewnol i unrhyw staff sydd wedi nodi eu bod yn BAME.

Fe wnaeth 5.3 y cant o'r ymgeiswyr ddewis 'dim ateb' neu 'mae'n well gennyf beidio â dweud'.

Byddwn yn monitro cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol ar gyfer ymgeiswyr BAME ac yn gwneud unrhyw newidiadau sydd eu hangen 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.

Mae'r gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr gwyn wedi gostwng o 46.2 y cant y llynedd (2019 - 2020) i 34.7 y cant eleni.



Mae cynigion cyflogaeth wedi gostwng o 55.9 y cant y llynedd i 43.9 y cant eleni. Mae'r gyfradd lwyddiant gyffredinol i lawr o 42.2 y cant (2019 - 2020) i 31.6 y cant eleni. Mae hyn oherwydd bod mwy o bobl wedi ceisio am lai o swyddi.

Rydym yn parhau i weithio gyda Busnes yn y Gymuned i roi camau ymarferol ar waith i helpu ein staff BAME i ddatblygu. Rydym yn parhau i ddatblygu gwaith gyda'n rhwydwaith REACH ac yn cydweithredu â'r Tîm Dysgu a Datblygu i sicrhau bod aelodau'r rhwydwaith yn parhau i gael yr hyfforddiant a'r cymorth priodol sydd eu hangen arnynt i symud ymlaen ymhellach yn y sefydliad (amlinellir y gweithgareddau hyn yn ein cynllun gweithredu BAME).

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol ac rydym yn un o lofnodwyr y Siarter Hil yn y Gwaith.

**Tabl 15: Recriwtio allanol yn ôl hil/ethnigrwydd**

Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>BAME</b>	64	7.7	8	12.5	1	12.5	1.6	4.7	3.2
<b>Gwyn</b>	727	87.3	168	23.1	29	17.3	4.0	9.9	93.5
<b>Dim ateb*</b>	28	3.4	4	14.3	1	25.0	3.6	0.0	3.2
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	14	1.7	2	14.3	0	0.0	0.0	7.1	0.0
<b>Cyfanswm</b>	833	100.0	182	21.8	31	17.0	3.7	9.2	100.0

\* Mae dim ateb yn cynnwys ceisiadau lle'r oedd dewisiadau ethnigrwydd yr ymgeiswyr yn amhendant

## Dadansoddiad

---

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod o gefndir Pobl Dduon, Asiaidd neu Leiafrif Ethnig (BAME). Mae nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn BAME wedi aros yn yr unfan, sef 64 o ymgeiswyr BAME eleni ac yn y flwyddyn flaenorol hefyd. Mae hyn yn 7.7 y cant o gyfanswm y ceisiadau, sy'n fwy na'r boblogaeth BAME yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Mae gwahaniaeth nodedig yn y cyfraddau llwyddiannus yn y cam sifftio rhwng ymgeiswyr BAME ac ymgeiswyr gwyn. Roedd 17.3 y cant o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o'i gymharu â 12.5 y cant o ymgeiswyr o gefndir BAME. Byddwn yn parhau i fonitro hyn.

Roedd gostyngiad yng nghanran yr ymgeiswyr BAME a oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a hynny o 31.3 y cant (2019-2020) i 12.5 y cant eleni.

Ar y llaw arall, 17.3 y cant yw canran yr ymgeiswyr gwyn llwyddiannus yn y cam sifftio, sy'n is na 37.1 y cant y llynedd.

Mae canran y rhai nad ydynt wedi ateb wedi cynyddu o 2.3 y cant y llynedd i 3.4 y cant eleni. Gellid priodoli hyn yn rhannol i rai ymgeiswyr yn datgan pob ethnigrwydd neu ethnigrwydd lluosog fel rhan o'n gwaith monitro cydraddoldebau yn y cam ymgeisio - ni allwn gynnwys y data hyn yn y setiau data BAME neu wyn gan eu bod yn ddata amhendant.

Mae canran y rhai sy'n nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi cynyddu o 1.6 y cant y llynedd i 1.7 y cant eleni.

Roedd un ymgeisydd BAME yn llwyddiannus a chafodd gynnig cyflogaeth, sy'n ostyngiad o'r tri ymgeisydd BAME llwyddiannus yn 2019-2020. Fe wnaeth 5.0 y cant o ymgeiswyr ddewis 'Mae'n well gennyf beidio â dweud' neu 'dim ateb', a gallai'r set ddata hon gynnwys ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn BAME ond nad oeddent (neu nad oeddent yn dymuno) nodi eu statws ethnig gan fod y categori dim ateb yn cynnwys data amhendant ar ethnigrwydd rhai ymgeiswyr. Byddwn yn addasu'n prosesau i oresgyn hyn.

Bu gostyngiad pellach yng nghyfradd lwyddiant gyffredinol BAME, a hynny o 4.7 y cant (2019-20) i 1.6 y cant eleni. Bu gostyngiad hefyd yng nghyfradd lwyddiant ymgeiswyr gwyn, o 9.9 y cant (2019-20) i 4.0 y cant. Gellir esbonio'r ffigurau hyn gan y ffaith y cafwyd nifer debyg o ymgeiswyr yn ystod y flwyddyn adrodd hon ag yng nghyfnod adrodd 2019-2020, ond am gryn dipyn yn llai o swyddi. Yn 2019-

2020, cafwyd 899 o ymgeiswyr am 83 o swyddi, ond yn 2020-2021, cafwyd 833 o ymgeiswyr am 31 o swyddi.

Bu gostyngiad yng nghyfradd llwyddiant gyffredinol y rhai a ddywedodd 'byddai'n well gennyf beidio â dweud', o 7.1 y cant (2019-20) i 0.0 y cant eleni. Mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol wedi gostwng yn ddramatig o 9.2 y cant (2019-20) i 3.7 y cant eleni. Mae'r gostyngiad yn y gyfradd llwyddiant gyffredinol yn cael ei briodoli i'r ffaith bod nifer debyg o bobl wedi gwneud cais am nifer sylweddol is o swyddi gwag yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth pobl BAME yn ein gweithlu a hyrwyddo Comisiwn y Senedd fel cyflogwr o ddewis fel bod ein gweithlu'n cynrychioli croestoriad mwy amrywiol o gymdeithas.

## Crefydd/Cred

**Tabl 16: Recriwtio mewnol yn ôl crefydd/cred**

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
<b>Cred grefyddol</b>	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>Dim</b>	22	38.6	16	72.7	6	37.5	27.3	38.9	33.3
<b>Cristion*</b>	17	29.8	11	64.7	3	27.3	17.6	45.5	16.7
<b>Arall**</b>	10	17.5	9	90.0	6	66.7	60.0	50.0	33.3
<b>Dim ateb</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	100.0	0.0
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	8	14.0	5	62.5	3	60.0	37.5	33.3	16.7
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	42.2	100.0

\*Cristion - Cristion, yr Eglwys Gatholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr/Methodist\*\*Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindŵaeth, Mwslim, Arall, Zoroastrian

## Dadansoddiad

Er bod y mwyafrif o geisiadau yn dod gan bobl a oedd yn nodi nad oedd ganddynt unrhyw grefydd neu'n Gristinogion (38.6 y cant a 29.8 y cant o ymgeiswyr yn y drefn honno), roedd 17.5 y cant o geisiadau gan bobl a oedd yn nodi bod ganddynt gredoau crefyddol eraill, sy'n uwch na'r 13.3 y cant o ymgeiswyr yn 2019-2020.

Am y tro cyntaf ers i ni gyhoeddi data monitro, cynigiwyd swydd i fwy o bobl a oedd yn nodi bod ganddynt gred grefyddol leiafrifol o gymharu â Christnogion. Aeth 33.3 y cant o'r holl gynigion swydd i bobl a oedd yn nodi bod ganddynt gred grefyddol leiafrifol.

Mae 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi gostwng i 14.0 y cant o ffigur y llynedd o 20.0 y cant.

**Tabl 17: Recriwtio allanol yn ôl crefydd/cred**

Cred grefyddol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>Dim</b>	330	39.6	72	21.8	7	9.7	2.1	8.0	22.6
<b>Cristion*</b>	232	27.9	57	24.6	7	12.3	3.0	12.1	22.6
<b>Arall**</b>	166	19.9	35	21.1	10	28.6	6.0	9.1	32.6
<b>Dim ateb</b>	30	3.6	5	16.7	3	60.0	10.0	7.1	9.7
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	75	9.0	13	17.3	4	30.8	5.3	7.5	12.9
<b>Cyfanswm</b>	833	100.0	182	21.8	31	17.0	3.7	9.3	100.0

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

\*\*Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaeth, Hindwâeth, Mwslim, Arall, Zoroastrian

## Dadansoddiad

Fe wnaeth 47.8 y cant o ymgeiswyr ddatgan crefydd neu gred, sy'n gynydd bach o'i gymharu â 45.9 y cant yn 2019-2020

Mae canran y rhai na wnaethant ateb wedi gostwng o 4.7 y cant yn 2019-20 i 3.6 y cant.

Mae canran y rhai sy'n nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi cynyddu o 7.5 y cant yn 2019-20 i 9.0 y cant yn y cyfnod adrodd hwn.

Am y tro cyntaf, cynigiwyd y rhan fwyaf o'r swyddi i bobl a oedd yn nodi bod ganddynt grefydd neu gred leiafrifol (32.6 y cant), ac yna Cristion a dim (y ddau yn 22.6y cant).

Gostyngodd canran y ceisiadau gan bobl a nododd 'crefydd arall' o 17.2 y cant yn 2019-20 i 19.9 y cant yn 2020-2021.

## Rhyw

**Tabl 18: Recriwtio mewnol yn ôl rhyw**

Rhyw	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwydd yn bresennol	Canran o rai'r flwydd yn flaenorol	
<b>Menywod</b>	33	57.9	24	72.7	11	45.8	33.3	52.2	61.1
<b>Dynion</b>	20	35.1	14	70.0	6	42.9	30.0	31.8	33.3
<b>Anneuaid ac arall</b>	2	3.5	2	100.0	1	50.0	50.0	Amherthnasol	5.6
<b>Dim ateb</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Byddai'n well gennyf</b>	2	3.5	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
<b>beidio â dweud</b>									
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	42.2	100.0

## Dadansoddiad

Gwnaeth 33 o fenywod gais am swyddi mewnol o gymharu ag 20 o ddynion. Am y tro cyntaf ers i ni fod yn adrodd, fe wnaeth dau ymgeisydd mewnol nodi eu bod yn anneuaid ac arall).

Er bod y canrannau ar gyfer ymgeiswyr sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio yn debyg (llwyddiant o 72.7 y cant yn y cam sifftio i fenywod, a 70.0 y cant i ddynion), mae menywod yn fwy tebygol na dynion o gael cynnig swydd. Roedd gan fenywod gyfradd llwyddiant gyffredinol o 33.3 y cant o'i chymharu â 30.0 y cant ar gyfer dynion. Cynigiwyd 61.1 y cant o gyfanswm y swyddi yn y cyfnod adrodd hwn i fenywod, i lawr o 63.2 y cant yn 2019-2020. Yn ychwanegol at hyn, byddwn yn archwilio cyfraddau trosi, pa rolau y gwnaed cais amdanynt ac a oes unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn bodoli, ac yn addasu ein prosesau yn unol â hynny.

**Tabl 19: Recriwtio allanol yn ôl rhyw**

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
<b>Rhyw</b>	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<b>Menywod</b>	399	47.9	90	22.6	15	16.7	3.8	11.2	48.4
<b>Dynion</b>	393	47.2	90	22.9	16	17.8	4.1	7.6	51.6
<b>Anneuaid ac arall</b>	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
<b>Dim ateb</b>	30	3.6	2	6.7	0	0.0	0.0	5.0	0.0
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	10	1.2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Cyfanswm</b>	833	100	182	21.8	31	17.0	3.7	9.3	100.0

### Dadansoddiad

Mae'r ganran 'dim ateb' wedi aros yn ei hunfan, sef 3.6 y cant o ymgeiswyr.

Cyhoeddodd un ymgeisydd hunaniaeth anneauidd neu hunaniaeth rhyw arall, ond nid oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio.

Eleni, gwnaeth niferoedd tebyg o fenywod a dynion geisiadau am swyddi (47.9 y cant a 47.2 y cant o ymgeiswyr yn y drefn honno). Mae'r data'n dangos bod ffigurau tebyg wedi'u cofnodi drwy gydol y broses recriwtio: roedd 22.6 y cant o fenywod yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o'i gymharu â 22.9 y cant o ddynion, ac o'r rhain cynigiwyd cyflogaeth i 16.7 y cant o fenywod, o'i gymharu ag 17.8 y cant o ddynion.

Mae canrannau'r swyddi a gynigir i fenywod a dynion bellach wedi cydbwysu. Yn 2019-2020, cynigiwyd 60.2 y cant o swyddi i fenywod a 38.6 y cant i ddynion. Yn 2020-2021, cynigiwyd 48.4 y cant o swyddi i fenywod, a 51.6 y cant 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 20: Recriwtio mewnol yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**

Cyfeiriadedd rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyd dyn breseinnol	Canran o rai'r flwyd dyn flaenorol	
<b>LGBQ+</b>	7	12.3	7	100.0	4	57.1	57.1	100.0	22.2
<b>Heterorywiol/Syth</b>	40	70.2	30	75.0	13	43.3	32.5	43.6	72.2
<b>Dim ateb</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	10	17.5	4	40.0	1	25.0	10.0	20.0	5.6
<b>Cyfanswm</b>	57	100.0	41	71.9	18	43.9	31.6	42.2	100.0

### Dadansoddiad

Gwnaeth saith person a oedd yn nodi eu bod yn LGBQ+ gais am gynllun mewnol, sy'n cynrychioli 12.3 y cant o'r holl geisiadau mewnol, i fyny o 2.2 y cant o'r holl geisiadau yn 2019-2020. Cynigiwyd swydd i bedwar ymgeisydd (57.1 y cant). Yn 2019-2020, dim ond un ymgeisydd LGBQ+ a wnaeth gais am swydd ac roedd yn llwyddiannus, sef y rheswm dros y ffigur 100 y cant uchod.

Cynigiwyd 22.2 y cant o gyfanswm y swyddi a gynigiwyd i bobl a nododd eu bod yn LGBQ+, sef cynnydd o'r 5.3 y cant a nodwyd yn 2019-2020.

Rydym yn hyderus bod y gefnogaeth a'r datblygiad sydd ar gael i staff LGBQ+ yn parhau i gynrychioli arfer gorau.

Yn 2020, fe wnaeth Stonewall ein henwi fel y cyflogwr gorau yng Nghymru ac un o'r deg cyflogwr LGBTQ+ gorau yn y DU.



**Tabl 21: Recriwtio allanol yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**

Cyfeiriadedd rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwydyn breseinnol	Canran o rai'r flwydyn flaenrol	
<b>LGBQ+</b>	77	9.2	16	20.8	3	18.8	3.9	6.8	9.7
<b>Heterorywiol/Syth</b>	665	79.8	146	22.0	27	18.5	4.1	9.9	87.1
<b>Dim ateb</b>	27	3.2	3	11.1	1	33.3	3.7	3.3	3.2
<b>Byddai'n well gennyf beidio â dweud</b>	64	7.7	17	26.6	0	0.0	0.0	7.3	0.0
<b>Cyfanswm</b>	833	100	182	21.8	31	17.0	3.7	9.3	100.0

### Dadansoddiad

Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol neu â chyfeiriadedd rhywiol arall (LGBQ+) wedi codi o 8.2 y cant i 9.2 y cant, sy'n uwch nag amcangyfrif Llywodraeth y DU, sef 5-7 y cant o'r poblogaethau lleol sy'n nodi eu bod yn LHD+.

Mae canran y rhai nad ydynt wedi ateb wedi aros yn gyson ar 3.2 y cant (3.4 y cant yn 2019-2020).

Mae'r ystadegau ar gyfer cyfraddau llwyddiant drwy gydol y broses recriwtio bron yn gyfwerth â LGBQ+ a phobl heterorywiol/syth. Roedd 20.8 y cant o bobl LGBQ+ yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a chynigiwyd swydd i 18.8 y cant ohonynt. Mae hyn yn cymharu'n ffafriol â'r 22.0 y cant o bobl heterorywiol/syth a oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a chynigiwyd swydd i 18.5 y cant ohonynt.

Gwnaed 9.7 y cant o gynigion swyddi i bobl sy'n nodi eu bod yn LGBQ+, i fyny o 6.0 y cant yn 2019-2020.

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr LGBTQ+-gynhwysol drwy fynd i ddigwyddiadau Pride, hyrwyddo ein rhwydwaith gweithle LGBTQ+ a'n statws fel un o'r cyflogwr mwyaf cynhwysol yn y DU, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes LGBTQ+.

Rydym yn parhau i fod yn y 10 uchaf ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithlu Stonewall, ac yn gyflogwr rhif 1 yng Nghymru i bobl LGBTQ+. Hefyd, rydym wedi ennill gwobr Grŵp Rhwydwaith Cymeradwyaeth Uchel.

## Monitro Camau Gweithredu ar gyfer y Chweched Senedd



Adolygu meincnodau, cymaryddion a dangosyddion perfformiad allweddol y gweithlu a recriwtio ar gyfer y Chweched Senedd



Alinio gwaith cynllunio a gweithgareddau ar gyfer denu gyda'r Strategaeth Pobl a'r Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu



Monitro cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol ar gyfer ymgeiswyr BAME ac ymgeiswyr anabl a gwneud unrhyw newidiadau sydd eu hangen i brosesau



Datblygu fframwaith ymddygiad newydd sy'n cyd-fynd â'n gwerthoedd sefydliadol



Diweddarau egwyddorion recriwtio i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth: amrywiaeth paneli, hysbysebion wedi'u targedu, datblygu disgrifiadau swydd (cynllun gweithredu BAME) ac ati



Gweithio gyda rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi ffordd well o gefnogi dilyniant yr holl staff, gan gynnwys staff â nodweddion gwarchoddedig



Casglu a dadansoddi adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr sy'n recriwtio



Casglu a dadansoddi data ar amrywiaeth symudedd cymdeithasol ymhlith ymgeiswyr a chyflogaion



Monitro amrywiaeth paneli recriwtio



Datblygu contract yn ôl y gofyn ar gyfer chwilio am staff lefel weithredol sy'n ystyried ein hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant mewn perthynas â mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar lefel uwch



Adroddiad ar statws ymgeiswyr wrth gefn



Dylunio a lansio Interniaeth/Cynllun Graddedigion BAME



Datblygu pecyn cymorth recriwtio cynhwysol a hyfforddiant ar gyfer rheolwyr sy'n recriwtio, yn dilyn hyfforddiant/uwchsgilio timau recriwtio



Adolygu'r disgrifyddion ar gyfer y nodweddion gwarchoddedig ac ymgynghori â'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle.