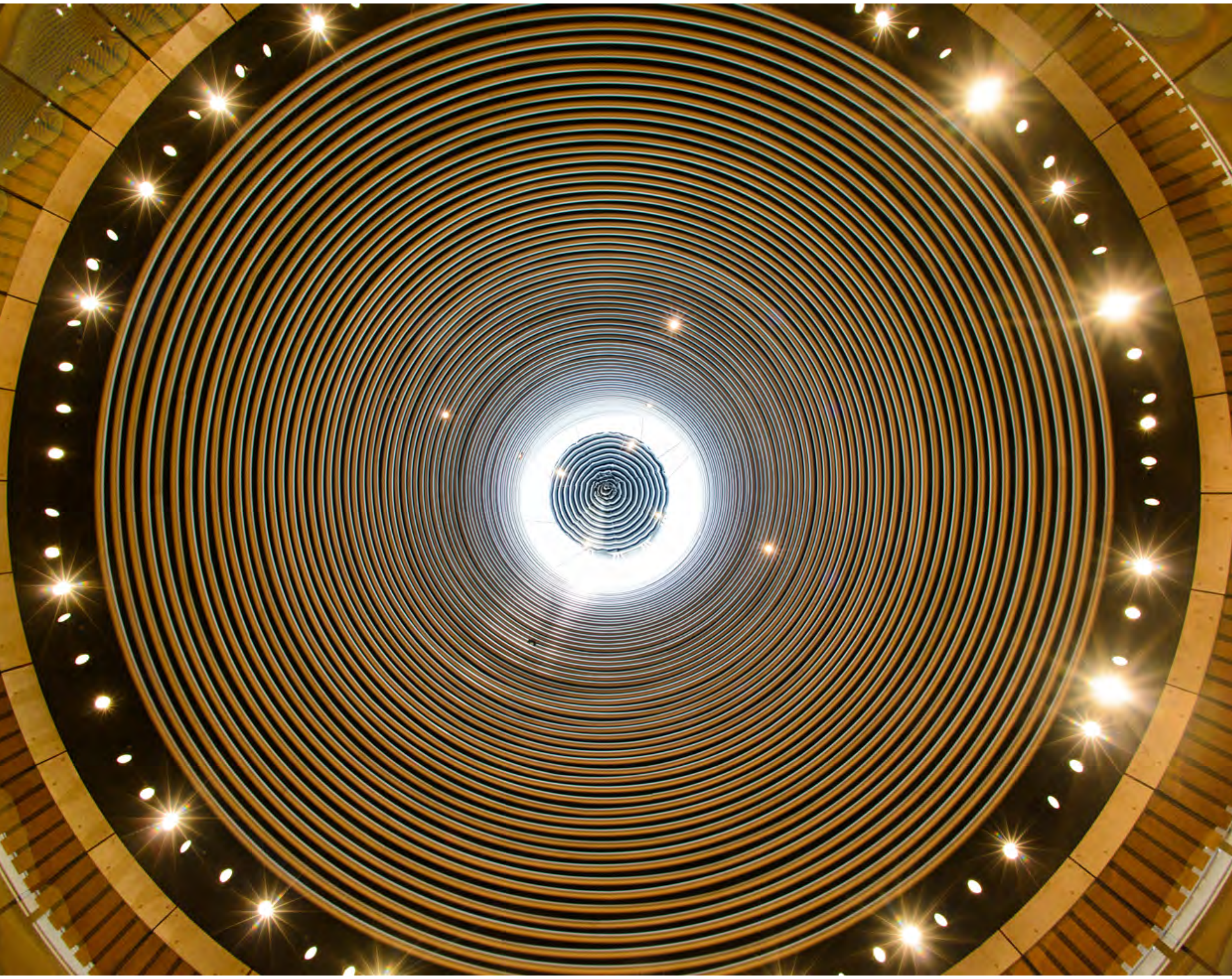
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Comisiwn y Cynulliad

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Blynyddol 2016-17

Rhagfyr 2017



www.cynulliad.cymru

Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru, i gytuno ar drethi yng Nghymru, ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Mae copi electronig o'r adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol: **www.cynulliad.cymru**

Mae modd cael copïau o'r ddogfen hon mewn fformat hygyrch hefyd, gan gynnwys fersiwn hawdd ei darllen, Braille, print bras, tâp sain neu gopi caled gan:

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

Ffôn: **0300 200 6565**
E-bost: **Cysylltu@cynulliad.cymru**
Twitter: **@CynulliadCymru**

© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2017
Gellir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw ffurf neu gyfrwng cyhyd ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol neu ddifrïol. Mae'n rhaid cydnabod bod y deunydd yn hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru a nodi teitl y ddogfen.

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Comisiwn y Cynulliad

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Blynyddol 2016-17

Rhagfyr 2017

www.cynulliad.cymru

Cynnwys

Rhagair 2

1. Ymgysylltu â Phobl Cymru ac Ehangu Ymgysylltu â'r Cyhoedd 3

2. Cefnogi ein Gweithlu: Comisiwn y Cynulliad fel Cyflogwr o Ddewis 16

3. Cefnogi Aelodau'r Cynulliad, eu staff a Busnes y Cynulliad ... 25

4. Ymgorffori cydraddoldeb yn ein gwaith 33

Atodiad A: Data Monitro'r Gweithlu a Recriwtio 35

Atodiad B: Archwiliad Cyflog Cyfartal a Data Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer 2017 70

Rhagair

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am weithgareddau sy'n gysylltiedig â gweithgareddau amrywiaeth a chynhwysiant dros y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2016 a 31 Mawrth 2017. Mae'r cyfnod hwn yn cwmpasu diwedd ein cynllun cydraddoldeb blaenorol a datblygu Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant Comisiwn y Cynulliad ar gyfer y Pumed Cynulliad.

Eleni, mae timau wedi cydweithio i wireddu ein nodau o ddatblygu ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle ymhellach, meithrin gallu ar draws ein sefydliad i gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb, parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu a cheisio ymgysylltu â'r ystod ehangaf o bobl yng ngwaith y Cynulliad.

Gan edrych ymlaen, byddwn yn canolbwyntio ar gyflawni ein hamcanion a nodir yn ein Cynllun Amrywiaeth ar gyfer y Pumed Cynulliad. Mae ein meysydd ffocws yn cynnwys meithrin arweinyddiaeth gynhwysol a diwylliant cynhwysol yn y gweithle, cynorthwyo ein staff, Aelodau'r Cynulliad a'u staff hwythau i sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gwaith ac ymddwyn fel cyflogwr cynhwysol sy'n denu ac yn cadw ystod eang o dalent. Fel erioed, rydym yn croesawu adborth ar y ffordd rydym yn gwerthfawrogi amrywiaeth a chynhwysiant pellach yn ein sefydliad ac yn edrych ymlaen at barhau i wneud cynnydd wrth gyflawni'r nodau yn ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Manon Antoniazzi
Prif Weithredwr a Chlerc y Cynulliad

Joyce Watson
Comisiynydd y Cynulliad sy'n gyfrifol am gyflogeion a chydraddoldeb

1. Ymgysylltu â Phobl Cymru ac Ehangu Ymgysylltu â'r Cyhoedd

Un o nodau strategol Comisiwn y Cynulliad yw ymgysylltu â holl bobl Cymru a hyrwyddo gwaith y Cynulliad. Mae'n bwysig bod y Cynulliad yn cynrychioli holl bobl Cymru, a bod pawb yn cael mynediad at ein gwaith, ein hadeiladau a'n gwybodaeth.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi datblygu Strategaeth Ymgysylltu â'r Cyhoedd newydd a fydd yn sail i'n blaenoriaethau ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd. Pwrpas y strategaeth newydd fydd cynllunio cyflwyno gwasanaethau sy'n cysylltu ac yn ymgysylltu â holl bobl Cymru, drwy hysbysu a chynnwys holl bobl Cymru yng ngwaith y Cynulliad, a chyflwyno ffyrdd sy'n eu grymuso fel dinasyddion i ddylanwadu yn uniongyrchol ar waith y senedd ac ymfalchïo ynddo. Rhoddir sylw arbennig i ddatblygu gwasanaethau sy’n ennyn diddordeb rhai nad ydynt yn cymryd rhan yng ngwaith y Cynulliad ar hyn o bryd.

Mentrau mawr o ran ymgysylltu â'r cyhoedd

Ym mis Tachwedd 2016, gwnaethom gyhoeddi:

- sefydlu Senedd Ieuenctid Cymru, gyda Chomisiwn y Cynulliad yn ei chefnogi ac yn ei ariannu; a
- sefydlu Tasglu Newyddion a Gwybodaeth Ddigidol.

Trosolwg o ymgysylltu cymunedol ac ieuenctid

Yn y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi croesawu miloedd o ymwelwyr i'n hystâd ac wedi rhyngweithio â phobl ar draws Cymru mewn amryw o wahanol ffyrdd. Isod rydym yn dathlu peth o'n gwaith ymgysylltu ac yn rhannu rhai o uchafbwyntiau'r flwyddyn.

ASTUDIAETH ACHOS: #SeneddCasnewydd

Gan adeiladu ar lwyddiant ein hymweliadau â Wrecsam ac Abertawe, aethom â gwaith y Cynulliad i Gasnewydd am wythnos ym mis Mawrth 2017. Cafodd gweithgareddau'r wythnos eu cyflwyno mewn partneriaeth â'r South Wales Argus a Phrifysgol De Cymru. Yn ystod wythnos brysur, cynhaliodd tri phwyllgor gyfarfodydd ffurfiol ar gampws Casnewydd Prifysgol De Cymru; aeth dau o'n pwyllgorau i ymweld ag ysgolion lleol; gwnaeth ein timau allgymorth, ymgysylltu â phobl ifanc ac addysg ddarparu 30 o sesiynau gwybodaeth; cynhaliodd y Llywydd dderbyniad ar gyfer sefydliadau ac unigolion lleol; ac aethom â stondin ymgysylltu â'r cyhoedd i Ganolfan Siopa Rhodfa Friar.

Fel rhan o'r wythnos hon, cafodd y Dirprwy Lywydd, Ann Jones AC gyfres o gyfarfodydd gyda rhanddeiliaid lleol allweddol i drafod sut y mae'r Cynulliad yn cysylltu gyda menywod. Roedd cyfarfodydd y Dirprwy Lywydd yn canolbwyntio ar wella sut mae'r Cynulliad yn ymgysylltu â menywod a allai deimlo'n ddi-rym ac wedi'u hymddieithrio. Yn ystod un prynhawn, cyfarfu'r Dirprwy Lywydd gyda menywod mewn lloches yn Cymorth i Fenywod Casnewydd, menywod sy'n ffoaduriaid yng Nghyngor Ffoaduriaid Cymru ac aelodau o staff yn SEWREC. Trosglwyddodd y Dirprwy Lywydd ei chanfyddiadau o'r cyfarfodydd hyn i'r Aelodau Cynulliad lleol a'r Ysgrifenyddion Cabinet perthnasol.

Yn ystod y digwyddiad hwn, ymgysylltwyd yn uniongyrchol â dros 1,900 o unigolion ac fe wnaed cysylltiadau â nifer o ysgolion, grwpiau ieuenctid a sefydliadau eraill.

Sesiynau deall ac ymgysylltu

Cynhaliodd ein Tîm Allgymorth pum deg a thair o sesiynau "Deall ac Ymgysylltu" ar gyfer 1,076 o gynrychiolwyr yn ystod y flwyddyn, yn cynnwys ystod o grwpiau, gan gynnwys Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain, Action on Hearing Loss, staff a gwirfoddolwyr Cyngor ar Bopeth, Cynghrair Efengylaidd Cymru a Gingerbread. Cyflwynodd y sesiynau hyn yr hyn y mae'r Cynulliad yn ei wneud i bobl efallai na fyddent wedi rhyngweithio o reidrwydd â'r Cynulliad o'r blaen, gan amlinellu ethol Aelodau'r Cynulliad a phwy sy'n eu cynrychioli, sut i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif a sut y gallant ymgysylltu â'r Aelodau a gwaith y Cynulliad.

Addysg ac ymgysylltu â phobl ifanc

Mae ein tîm Addysg ac Ymgysylltu â Phobl Ifanc wedi hysbysu, cynnwys a grymuso plant a phobl ifanc i ymgysylltu â Busnes y Cynulliad yn ein canolfan addysg fewnol ac mewn ysgolion, colegau a lleoliadau Y tu allan i'r ysgol ar draws Cymru.

Rydym wedi gweithio gyda 151 o grwpiau ieuenctid mewn lleoliadau y tu allan i'r ysgol, gan ymgysylltu â rhai grwpiau am y tro cyntaf erioed, yn cynnwys Ymddiriedolaeth Datblygu 3G, Hyfforddiant ACT - Canolfan Aberdâr, Afasic Cymru - Castell-nedd, Gofalwyr Ifanc Barnados Sir y Fflint, Fforwm Ieuenctid Blaenau Gwent, Gwasanaeth Ieuenctid Ceredigion, Canolfan Cwmbran i Bobl Ifanc, Deffo!, Digartref Ynys Môn - Llais y Gymuned, YMCA Casnewydd, Siop Wybodaeth Casnewydd, Omidaze Productions, Voices for Choices Sir Benfro, Fforwm Ieuenctid Cymunedol RhCT, Prosiect Pobl Ifanc Sengl Ddigartref Abertawe - SYSHP, The Point Young Persons, TrustVale Pobl yn Gyntaf, Whizz Kids - Conwy.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae cyfanswm o 653 o sesiynau a digwyddiadau wedi cael eu cyflwyno, gan gyrraedd dros 27,000 o bobl ifanc.

ASTUDIAETH ACHOS: Digartref Ynys Môn

Mae grŵp o 10 o bobl ifanc, â chymorth yr elusen Digartref Ynys Môn, wedi bod yn gweithio gyda'n tîm allgymorth fel rhan o'u prosiect Llais y Gymuned. Fel rhan o'r prosiect gwnaeth y grŵp, a oedd rhwng 16-25 oed, gymryd rhan mewn gweithdy etholiad Cymru 2016, cynnal etholiad ffug, mynd i'r orsaf bleidleisio ar Ddiwrnod yr Etholiad a chymryd rhan mewn dau weithdy llawn yn y Cynulliad yng Nghaerdydd.

ASTUDIAETH ACHOS: Mis Hanes Pobl Dduon

Ym mis Hydref 2016 daeth pobl ifanc o Bafiliwn Ieuenctid Grangetown a Butetown i ymweld â'r Cynulliad a threulio amser yn gofyn cwestiynau i'r Llywydd fel rhan o Fis Hanes Pobl Dduon.

Hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant

Fel rhan o'n hymrwymiad i fod yn sefydliad cynhwysol rydym yn parhau i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant i'n staff ac i'r cyhoedd drwy ddigwyddiadau, cyfryngau cymdeithasol ac ymgyrchoedd.

Rydym wedi parhau i ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd cynulleidfa ehangach, gan hyrwyddo amrywiaeth eang o ymgyrchoedd a dyddiadau allweddol yn y calendr amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys ymgyrch gwrth-fwlio Stonewall No Bystanders yn ystod wythnos Gwrth-fwlio; ein hwythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant; Mis Hanes LHDT; Diwrnod cofio'r Holocost; Mis Hanes Pobl Dduon; Diwrnod Mynediad i'r Anabl; diwrnod Ymwybyddiaeth Awtistiaeth y Byd; dathlu cydnabyddiaeth allanol yr ydym wedi'i derbyn; ymgyrch i roi terfyn ar drais yn erbyn menywod; Balchder Cymru; Diwrnod Gwelededd Trans; ymgysylltu â ieuenctid; a Swansea Sparkle.

Rydym wedi annog pobl i feddwl am y Cynulliad fel sefydliad cynhwysol, gan eu hannog i gymryd rhan yng ngwaith y Cynulliad ac i ystyried y Cynulliad fel darpar gyflogwr o ddewis.

Dyma rai o uchafbwyntiau ein gwaith hyrwyddo:

- Rydym yn mynychu Balchder Cymru bob blwyddyn, fel rhan o'n rhaglen o ddigwyddiadau haf. Yn 2016, roeddem yn falch i orymdeithio ochr yn ochr â nifer o sefydliadau ac unigolion eraill fel rhan o'r orymdaith Balchder swyddogol cyn croesawu mynychwyr i'n bws allgymorth ar y prif safle.
- Ochr yn ochr ag adeiladau eiconig eraill ar draws y byd, cafodd y Senedd ei goleuo'n borffor ar 8 Mawrth i nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2017. Rydym hefyd yn cyflwyno digwyddiad mewn partneriaeth â Rhwydwaith Menywod Traws-lywodraethol Wales and West, a gyflwynodd gyfres o 'sgyrsiau pŵer', derbyniad amser cinio a ffair rhwydweithio a derbyniad diodydd gyda'r nos yn y Senedd. Roedd y digwyddiad yn cynnwys hyd at gant a hanner o fenywod.
- Gwahoddwyd Grwpiau Trwm eu Clyw y Rhondda a Phontyclun, Sense Cymru a defnyddwyr gwasanaeth o Gymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth Cymru i ymweld â'r Senedd dros benwythnos Diwrnod Mynediad i'r Anabl i ddathlu'r Cynulliad fel lleoliad croesawgar a hygyrch i bawb.

- Bu'r Llywydd Elin Jones AC, Joyce Watson AC Comisiynydd y Cynulliad sydd â chyfrifoldeb dros gydraddoldeb ac Andrew White, Cyfarwyddwr Stonewall Cymru, yn hyrwyddo 'Wrth dy Ochr', ymgyrch Stonewall yn gofyn i eiriolwyr a chynghreiriaid LHDT i addo eu hymrwymiad i barhau i weithio tuag at gynhwysiant LHDT.

- Dathlwyd Mis Hanes Pobl Dduon ym mis Hydref drwy gynnal cyfres o ddigwyddiadau o fewn y Cynulliad, mynychu digwyddiadau cymunedol ac ysgrifennu erthyglau blog er mwyn hyrwyddo ymgysylltiad y Cynulliad â phobl BME.

Atyniad i ymwelwyr

Mae ystâd y Cynulliad yn parhau i fod yn atyniad poblogaidd i ymwelwyr. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi croesawu bron i 83,680 o ymwelwyr â'r Senedd a bron i 82,962 o bobl i Adeilad y Pierhead. Mae pobl wedi ymweld o bob cwr o'r byd i fwynhau ein hadeiladau, i wylio Busnes y Cynulliad, i gael taith, mynychu digwyddiad neu ymweld â'n caffi a'n siop. Rydym wedi'n rhestru ar TripAdvisor fel un o'r atyniadau ymwelwyr gorau yng Nghaerdydd ac rydym yn falch o fod wedi derbyn eu Tystysgrif Rhagoriaeth.

Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad fel atyniad i ymwelwyr drwy gysylltiadau â Grŵp lleol Partneriaid Glannau Bae Caerdydd, cyfryngau cymdeithasol, ein gwaith allgymorth a thrwy Euan's Guide, gwefan o restrau ac adolygiadau sy'n helpu pobl anabl a'u teuluoedd wybod pa leoliadau sy'n hygyrch.

Adborth gan ymwelwyr, a oedd yn cynnwys grŵp o geiswyr lloches a ffoaduriaid a grŵp o blant a phobl ifanc anabl:

> Fel grŵp sy'n dioddef o golli clyw nid yw bob amser yn hawdd pan fyddwn yn ymweld â llefydd, gwnaethoch roi croeso mawr i ni ac oherwydd yr offer a ddarparwyd, roeddem i gyd yn gallu clywed. Diolch yn FAWR gan y grŵp cyfan, rydym yn gobeithio ymweld eto yn y dyfodol agos.

> Llawer iawn o ddiolch. Roedd ein tywysydd yn wych, wedi taro'r nodyn perffaith, ymgysylltu pawb ac roedd yr amseru'n wych. Trawiadol iawn. Roeddent wrth eu boddau!

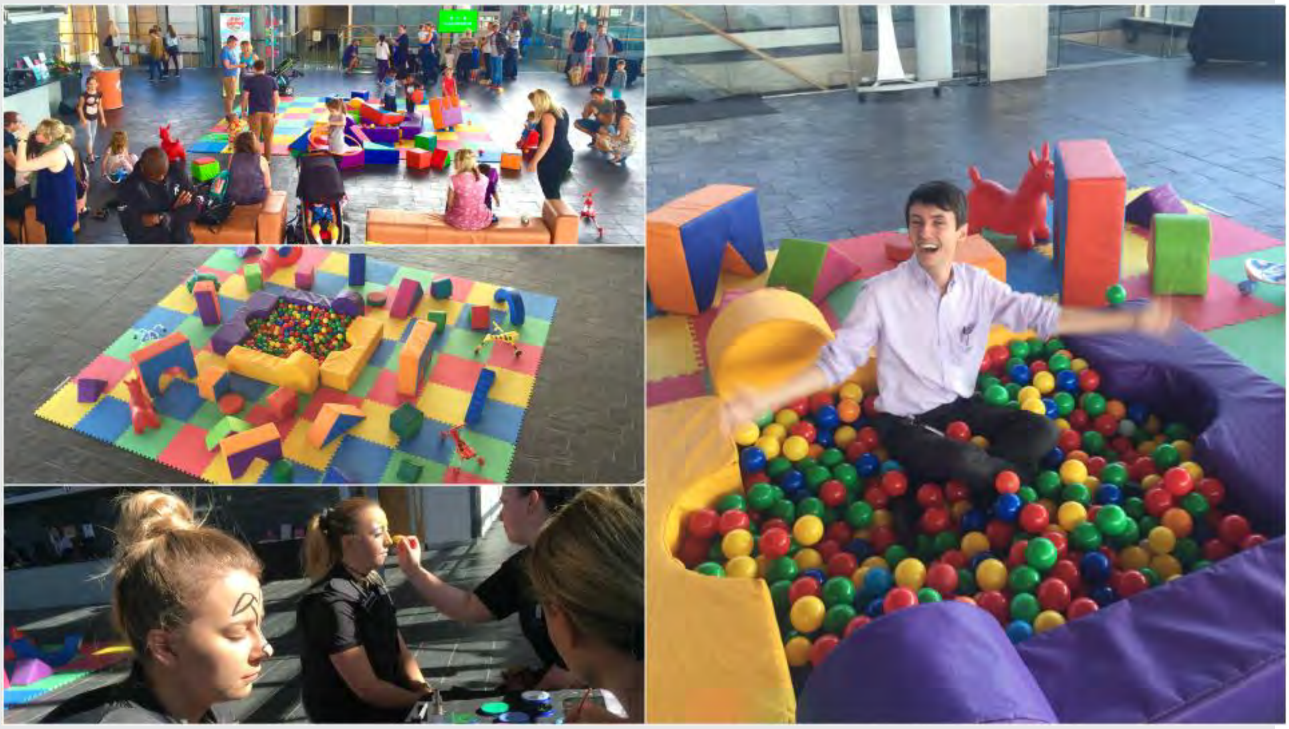
> roedd y gwasanaeth a dderbyniwyd "ymhell y tu hwnt i'r disgwyl

---

> roedd ein tywysydd yn wych. Defnyddiodd gynnwys a chyflymder priodol wrth gyflwyno. Fodd bynnag, o'r gwiriad diogelwch wrth y fynedfa, roedd pob aelod o staff yn wych.

> Daethom i ymweld â grŵp o bobl ifanc, pob ag anghenion ychwanegol. Mae'r hygyrchedd yn wych, ac roedd ein tywysydd yn ardderchog. Diolch i chi am y cyfle hwn.

ASTUDIAETH ACHOS: Diwrnod Hwyl i'r Teulu y Senedd



Dros benwythnos gŵyl y banc ym mis Awst 2016, cynhaliwyd Senedd Hwyl yr Haf, yn ddigwyddiad rhad ac am ddim ar gyfer pobl o bob oed i fwynhau. Yn ystod y digwyddiad roedd gennym ardal chwarae meddal, gorsaf Lego, celf a chrefft, corau yn canu, Techniquest yn cynnig gemau a gweithgareddau gwyddonol hwyliog, roedd teithiau o'r adeilad yn rhedeg bob 30 munud, a thrafod gwaith y Cynulliad. Gwnaethom hefyd gomisiynu grŵp celf cymunedol lleol i greu arddangosfa i'w dangos yn y Senedd drwy gydol y digwyddiad; roedd yr arddangosfa yn canolbwyntio ar Gymru, diwylliant Cymreig, hanes a sut beth yw byw yng Nghymru heddiw. Roedd 3,500 o fynychwyr dros y tri diwrnod a llwyddwyd i ddenu teuluoedd lleol i'r Cynulliad nad fyddent efallai wedi ymweld â'n hadeiladau fel arall.

Hygyrchedd Ar-lein

Yn dilyn archwiliad hygyrchedd o'n gwefan, rydym wedi gwneud nifer o welliannau o ran hygyrchedd sydd wedi'u hanelu at wella tryloywder cyffredinol y wybodaeth ar ein gwefan. Mae newidiadau eraill yn cynnwys:

- ail-ddylunio'r hafan a'r tudalennau lefel uchaf i arddangos y mathau o wybodaeth y mae defnyddwyr yn ei chyrchu'n rheolaidd;
- creu 'dewislen fawr' newydd i alluogi defnyddwyr i lywio yn gyflymach i eitemau eraill o ddiddordeb; a
- newidiadau i dudalennau bywgraffiadau Aelodau'r Cynulliad i'w gwneud yn haws i gael gafael ar eu hareithiau yn y cyfarfod llawn a sut maent wedi pleidleisio.

Yn ogystal â hyn, mae ein Tîm Digidol wedi gweithio'n agos gyda chyhoeddwyr ein gwefan i godi a chynnal safonau mewn perthynas â chyhoeddi'r wefan, sydd yn elfen hanfodol o geisio cynnal safonau.

MySenedd - gwneud gwelliannau i'r ffordd yr ydym yn gweithio

Mae'r rhaglen MySenedd yn gyfres o brosiectau sydd wedi'u cynllunio i wella'r ffordd yr ydym yn rheoli ac yn defnyddio gwybodaeth, yn cyflwyno gwasanaethau i Aelodau ac yn ymgysylltu â'n holl ddefnyddwyr drwy ddefnyddio technoleg. Nod y rhaglen yw creu senedd wirioneddol ragorol, agored, a digidol.

Wrth ddylunio elfennau o'r Rhaglen, cwblhawyd asesiadau effaith ar gydraddoldeb fel rhan o'r cyfnod ffurfiannol, y mae'r canlyniadau yn rhan annatod o'r broses ddatblygu a gwneud penderfyniadau, gan sicrhau bod ein datrysiadau dylunio yn ystyried ystod amrywiol o anghenion.

ASTUDIAETH ACHOS - Darlun Cyfoethog - cyfathrebu cynhwysol

Defnyddiwyd cwmni dylunio lleol (Scarlet Design) a hyfforddwyd gan y Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall (RNIB) sydd ag arbenigedd penodol amrywiaeth a chynhwysiant, i fynegi ein gweledigaeth o'r rhaglen MySenedd yn y dyfodol mewn ffordd ddiddorol, llawn gwybodaeth a hawdd ei deall. Fel rhan o'r briff bydd 'Darlun Cyfoethog' yn cynnwys cymysgedd o eiriau a lluniau a bydd ar gael yn Gymraeg a Saesneg.

Mae'r lluniau gorffenedig yn darlunio staff y Cynulliad, Aelodau'r Cynulliad a 'Phobl Cymru'. Maent yn adlewyrchu amrywiaeth ein staff a defnyddwyr y gwasanaeth, a'r pwysigrwydd mawr yr ydym yn ei roi ar fodloni ein dyletswyddau cydraddoldeb wrth ailddylunio ein gwasanaethau.

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 arfer gorau. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi cynnal gwaith pellach i wella hygyrchedd ffisegol ein hystad, gan gynnwys:

- ehangu'r ramp mynediad yn y maes parcio tanddaearol ger prif risiau'r atriwm/lobi'r lifftiau;
- Gosod ramp mynediad i'r bythau sain/cyfieithu newydd ar gyfer yr ystafelloedd pwyllgor newydd;
- gosod arwyddion newydd, gan gynnwys braille, yn yr ystafelloedd pwyllgor ac ystafelloedd cyfarfod newydd;
- darparu ystafell dawel newydd ar y llawr gwaelod;
- gosod arwyddion newydd, gan gynnwys braille, yn dilyn gwaith adnewyddu'r lifftiau;
- gosod arwyddion newydd, gan gynnwys braille, yn yr holl gyfleusterau toiled ac ystafelloedd cawod a rennir ar draws yr ystâd;
- ystyried gofynion mynediad ar gyfer yr holl waith adnewyddu sydd wedi'i wneud;
- parhau â'r rhaglen o osod goleuadau LED er mwyn gwella gweledEdd yn y Senedd ac ardaloedd eraill ar draws yr ystâd; ac
- ailddyrannu rhai cyfleusterau toiled a chawod yn rhai 'niwtral o ran rhywedd' neu 'niwtral o ran rhywedd a hygyrch'

ADBORTH - "Gwych! Caru'r tŷ bach niwtral o ran rhywedd!"

Dysgu a gwella - ymgynghori ar newid enw

Rhwng 8 Rhagfyr 2016 a 3 Mawrth 2017 cynhaliodd Comisiwn y Cynulliad ymgynghoriad cyhoeddus ar newid enw Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddarparu data monitro cydraddoldeb i helpu'r Comisiwn i asesu pa mor gynrychioldeb yw'r sampl cydraddoldeb. Yn dilyn adborth gan aelodau o'r cyhoedd, nodwyd bod angen dysgu a gwella o hyn ac

adolygwyd ein methodoleg ar gyfer casglu data monitro cydraddoldeb a nodwyd arfer gorau i lywio mentrau yn y dyfodol.

Symud ymlaen:

Byddwn yn gwerthuso data perthnasol ac yn defnyddio arfer gorau i roi gwybod sut yr ydym yn parhau i adeiladu amrywiaeth a chynhwysiant i mewn i:

- ddatblygu senedd ieuenctid cynhwysol ac effeithiol;
- hyrwyddo mynediad at ein gwybodaeth a'n hystad;
- hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant fel cyflogwr a sefydliad seneddol;
- gweithredu ein Strategaeth Ymgysylltu â'r Cyhoedd a fydd yn sicrhau ein bod yn parhau i ymgysylltu ag ystod amrywiol o bobl ledled Cymru a phobl nad ydynt wedi ymgysylltu â'r Cynulliad o'r blaen;
- gweithredu'r rhaglen MySenedd i nodi a gweithredu gwelliannau technolegol i gynyddu ein cyfleoedd ymgysylltu.

2. Cefnogi ein Gweithlu: Comisiwn y Cynulliad fel Cyflogwr o Ddewis

Rydym yn ymdrechu i fod yn gyflogwr cynhwysol o ddewis lle y gall pob un o'n staff ffynnu mewn amgylchedd diogel a chefnogol.

Gall ein data gweithlu a recriwtio, ac archwiliad cyflog cyfartal gael eu gweld yn Atodiadau A a B yn y drefn honno.

Trefniadau i gefnogi staff y Comisiwn

- Mae gennym nifer o bolisïau a mentrau ar waith sy'n helpu i hyrwyddo cydraddoldeb, meithrin cydberthnasau da a chael gwared ar wahaniaethu. Mae'r rhain yn cynnwys:
- timau penodedig a rhwydweithiau cydraddoldeb y gweithle sy'n darparu amrywiaeth o gyngor a chymorth;
- amrywiaeth o drefniadau gweithio hyblyg sy'n caniatáu i staff ddod o hyd i batrwm gwaith sy'n addas i'w hanghenion;
- defnyddio ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle er mwyn asesu effaith ein polisïau er mwyn sicrhau eu bod yn deg ac yn gynhwysol;
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnig gwasanaeth cwnsela a chynghori i staff;
- polisïau iechyd a llesiant yn eu lle sy'n cynnwys polisi iechyd meddwl a pholisi ar gyfer cefnogi staff sy'n dioddef cam-drin yn y cartref. Mae polisïau o'r fath yn cael eu hategu gan ymgyrchoedd ymwybyddiaeth barhaus sy'n tynnu sylw at sut y gall staff gael mynediad at gefnogaeth cyfoedion a nyrs iechyd galwedigaethol ar y safle;

- asesiadau blynyddol o ran Cyfarpar Sgrin Arddangos ac addasiadau rhesymol i'r rhai sydd eu hangen;
- Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth flynyddol i godi ymwybyddiaeth o faterion gwahanol sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hyrwyddo'r cymorth sydd ar gael i staff; a
- mentrau rheolaidd i godi ymwybyddiaeth staff ac Aelodau'r Cynulliad o themâu sy'n ymwneud â chydraddoldeb, gan gynnwys taflenni ffeithiau, hyfforddiant a Bwletin Cydraddoldeb misol sy'n rhestru newyddion, cyhoeddiadau ac ymgyngoriadau perthnasol.

Y cynllun prentisiaeth

Yn dilyn llwyddiannau blaenorol ein cynllun prentisiaeth, croesawyd pedwar o brentisiaid newydd ym mis Medi 2016. Gan weithio tuag at ddiploma mewn Busnes a Gweinyddiaeth, nhw yw'r garfan gyntaf o brentisiaid i brofi'r rhaglen gylchdro sydd ar gael yn y Cynulliad. Byddant yn profi pum mis mewn gwahanol dimau i wneud y gorau o'u profiad wrth weithio yma. Mae ein prentisiaid yn cael

eu talu yn unol â'r cynllun Cyflog Byw achrededig, sy'n uwch na'r gyfradd prentis arferol.

Mae'r prentisiaid eisoes wedi dangos eu bod yn asedau i'w timau, gan gynorthwyo ar brosiectau yn ogystal â gwaith allgymorth mewn digwyddiadau gyrfaoedd ar draws Caerdydd yn hyrwyddo prentisiaethau. Maent hefyd wedi cynnal digwyddiadau codi arian yn y Cynulliad, a byddant yn cysgodi Aelodau'r Cynulliad yn nes ymlaen yn 2017.

Mae ein rhaglen brentisiaeth yn darparu dysgu seiliedig ar waith ar gyfer pobl ifanc, ond hefyd yn rhoi iddynt sgiliau a phrofiadau sy'n newid bywyd. Rydym yn gweld eu hyder yn tyfu a'u cryfderau yn dod i'r amlwg mewn amgylchedd newydd. Mae un prentis wedi cynyddu'n bositif ei waith gwirfoddol y tu allan i'r Cynulliad ers gweithio yma, gan gymryd rhan mewn trafodaethau yn San Steffan a Gwlad Pwyl a gweithio gyda chynrychiolwyr o Wlad Groeg, Estonia, Gwlad Pwyl a Syria. Rydym bellach yn edrych ymlaen at gychwyn y broses o recriwtio ein carfan nesaf o brentisiaid ar gyfer y dyfodol.

Iechyd meddwl yn y gweithle

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, bu ein strategaeth llesiant yn canolbwyntio ar lesiant meddwl ac roedd yn cynnwys cyflwyno Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl. Yn ystod yr wythnos:

- cofrestrodd Comisiwn y Cynulliad ar gyfer addewid Amser i Newid Cymru i ddod â stigma iechyd meddwl i ben;
- lansiwyd ein polisi iechyd meddwl a oedd wedi ei gynllunio gyda chymorth grŵp o staff sydd wedi profi salwch meddwl;
- cyflwynwyd aelod o'r Bwrdd Rheoli fel ein Hyrwyddwr Iechyd Meddwl;
- cynhaliwyd sgyrsiau Amser i Newid, lle yr oedd staff yn gallu clywed yn uniongyrchol gan bobl a oedd wedi profi salwch meddwl; a
- darparwyd hyfforddiant ymwybyddiaeth iechyd meddwl i staff.

Oriau hyblyg

Mae gennym amrywiaeth o opsiynau gweithio hyblyg i staff. Yn ystod yr wythnos Cydbwysedd Bywyd Gwaith Cenedlaethol, sy'n ymgyrch flynyddol i annog cyflogwyr a gweithwyr i ganolbwyntio ar lesiant yn y gwaith, cafodd ein dewisiadau o ran gweithio'n hyblyg a'r gefnogaeth sydd gennym ar waith eu hyrwyddo i staff. Mae'r polisïau hyn wedi arwain at gael ein henwi fel un o'r llefydd gorau sy'n gyfeillgar i deuloedd i weithio yn y DU gan Teuluoedd sy'n Gweithio. Ni oedd yr unig sefydliad yng Nghymru a enwyd yng Ngwobrau 10 Cyflogwr Gorau Teuluoedd sy'n Gweithio, ac, fel y cyfryw, rydym yn falch o fod yn gyflogwr enghreifftiol i sefydliadau eraill yng Nghymru.

Cydnabyddiaeth allanol

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roeddem yn falch o dderbyn cydnabyddiaeth allanol newydd neu barhaus ar gyfer ein gweithgareddau amrywiaeth a chynhwysiant, sy'n cynnwys:

- cyrraedd y pumed safle ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017, cael ein dyfarnu fel y cyflogwr sector cyhoeddus gorau yn y DU ac wedi ein henwi fel y sefydliad gorau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru am y bedwaredd flwyddyn yn olynol. Hefyd enwyd Ross Davies, ein Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant, fel Cynghrair y Flwyddyn Stonewall Cymru;
- cadw ein gwobr gan y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol am fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaeth sy'n ystyriol o awtistiaeth;
- cael ein rhestru fel un o'r 10 cyflogwr gorau yn y DU o ran bod yn ystyriol o deuluoedd gan y sefydliad Working Families;
- cael ein dynodi fel Cyflogwr Hyderus o blaid Anabledd a Chyflogwr sy'n Gadarnhaol o blaid Heneiddio;
- ennill Gwobr Ragoriaeth Action on Hearing Loss Cymru ar gyfer ein gwasanaeth i bobl sy'n fyddar neu sydd â nam ar y clyw; a
- chadw Safon Aur Buddsoddwyr mewn Pobl, y dyfarniad rhyngwladol ar gyfer rhagoriaeth fyd-eang. Mae sefydliadau sy'n cyrraedd y safon orau o ran cydnabyddiaeth ryngwladol yn dangos y gwaith gorau oll wrth reoli pobl a thrwy gael y wobr aur rydym ni'n dangos ein nod parhaus o fod yn gyflogwr dewis cyntaf; a

- chawsom ein hailasesu gan Action on Hearing Loss ar gyfer Nod Siarter Uwch Na Geiriau ac rydym yn aros am y penderfyniad.

Rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle

Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle yn ein helpu i hyrwyddo cynhwysiant yn fewnol ac yn allanol drwy fwrw ymlaen ag ymgyrchoedd dros amrywiaeth, gan ddarparu cefnogaeth gan gynghreiriaid, rhannu arfer gorau a thrwy helpu Comisiwn y Cynulliad i ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein gwaith.

Yn dilyn ymgyrch aelodaeth fel rhan o'n Hwythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016, gwelsom nifer yr aelodau a chynghreiriaid yn cynyddu.

Mae ein cydlynydd rhwydwaith staff wedi cefnogi'r rhwydweithiau i gydweithio a chyfrannu at asesiadau effaith cydraddoldeb a gynhaliwyd gan staff Comisiwn y Cynulliad. Ar hyn o bryd mae gennym uwch hyrwyddwyr amrywiaeth ar gyfer hil, tueddfryd rhywiol a hunaniaeth o ran rhywedd, rhywedd, teuluoedd sy'n gweithio ac iechyd meddwl. Rydym yn gobeithio sicrhau hyrwyddwr uwch ar gyfer anabledd yn y cyfnod adrodd nesaf.

Rhwydwaith Anabledd Cynulliad Cenedlaethol Cymru
EMBRACE
Disability Network of the National Assembly for Wales

Rhwydwaith LGBT Cynulliad Cenedlaethol Cymru
OUT-NAW
LGBT Network of the National Assembly for Wales

Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol Cynulliad Cenedlaethol Cymru
REACH
Race, Ethnicity And Cultural Heritage Network of the National Assembly for Wales

Rhwydwaith Menywod Cynulliad Cenedlaethol Cymru
INSPIRE
Women's Network of the National Assembly for Wales

Rhwydwaith Gofalwyr a Rhieni sy'n Gweithio Cynulliad Cenedlaethol Cymru
TEULU
Working Parent and Carer Network of the National Assembly for Wales

ASTUDIAETH ACHOS: Mis Hanes Pobl Dduon

Ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon (BHM) ym mis Hydref, cawsom amrywiaeth o weithgareddau i helpu i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol:

- Bu ein rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH) yn y gweithle yn hyrwyddo'r cysyniad o ragfarn anymwybodol ac yn darparu awgrymiadau i staff ar sut i adnabod a mynd i'r afael â rhagfarnau.
- Cynhaliwyd sgwrs banel ar gyfer Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd, a gynhaliwyd ar 10 Hydref i bobl o nodweddion gwarchodedig amrywiol gael trafod y materion iechyd meddwl y maen nhw'n eu hwynebu'n bersonol neu o fewn eu cymunedau, gan gynnwys y gymuned o Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig.
- Cynhaliwyd Sesiwn Holi ac Ateb ar gyfer pobl ifanc yn y gymuned o Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig gyda'r Llywydd, Elin Jones AC.
- Aethom i ddigwyddiadau'r gymuned BHM i hyrwyddo'r Cynulliad fel sefydliad cynhwysol a chyflogwr o ddewis; a
- chyhoeddi cyfres o tweets ac erthyglau blog yn ymwneud â BHM.

Tangynrychiolaeth yn ein gweithlu

Rydym wedi parhau i ddatblygu dull o fynd i'r afael â'r tangynrychiolaeth o bobl sy'n nodi eu bod yn Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) neu'n anabl. Mae'r gwaith hwn yn adeiladu ar ein cynllun gweithredu BME presennol i gefnogi a datblygu ein cydweithwyr BME cyfredol a hefyd i ddenu a recriwtio pobl o'r gronfa ehangaf posibl o dalent, fel bod ein gweithlu yn adlewyrchu'r boblogaeth y mae'n ei gwasanaethu. Mae gwaith cwmpasu wedi digwydd yn y cyfnod adrodd hwn ar gyfer datblygu offer ar gyfer staff o ran rheoli ragfarn anymwybodol ac adolygu ein dulliau ar gyfer denu a dethol.

Mae ein rhwydweithiau yn y gweithle yn chwarae rhan hanfodol wrth ein helpu i fwrw ymlaen â'r agenda hwn.

Mae aelodau ein Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhan o'r Her Du, Asiaidd neu Leafrifoedd Ethnig (BAME),a sefydlwyd gan Lefarydd Tŷ'r Cyffredin, i ail-ganolbwyntio egni ac ymrwymiad yng ngweithluoedd yn y DU i sicrhau bod busnesau yn denu, recriwtio, cadw a datblygu cydweithwyr BAME i'w helpu i gyrraedd eu potensial. Bydd adroddiad o'r her BAME yn cael ei gyhoeddi yn ddiweddarach yn 2017.

Cyfleoedd dysgu a datblygu

Yn ychwanegol at ein hyfforddiant cynefino gorfodol a dysgu cydraddoldeb ar-lein, rydym yn parhau i gynnig cyfres o gyfleoedd dysgu a datblygu i staff y Comisiwn.

ASTUDIAETH ACHOS: Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016

Fel rhan o'n Hwythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant blynyddol codwyd ymwybyddiaeth o nifer o faterion a hyrwyddwyd y Cynulliad fel sefydliad cynhwysol. Roedd eleni yn arbennig o brysur. Darparwyd hyfforddiant ar hyder anabledd, ymwybyddiaeth dementia, cefnogi cydweithwyr LHDT a chyflwyniad i ymwybyddiaeth o fyddardod ac Iaith Arwyddion Prydain. Gwahoddodd ein rhwydweithiau yn y gweithle BME a menywod y siaradwr gwadd Betty Campbell MBE i siarad am ei gyrfa fel y pennaeth du cyntaf yng Nghymru.

Yn ein cyfathrebu mewnol ac allanol cwmpaswyd ystod o faterion, gan gynnwys tuedd anymwybodol, polisïau staff cynhwysol, hawliau dynol yng Nghymru, asesiadau effaith cydraddoldeb, anableddau anweledig, gwasanaeth ffôn cyfnewid testun, hyrwyddo ein pencampwr y gweithle BME a hyrwyddo ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle. Cawsom ymateb gwych gan y staff a llawer o ymgysylltu â'n cyhoeddiadau cyfryngau cymdeithasol.

Symud ymlaen:

Byddwn yn gwerthuso data perthnasol ac yn defnyddio arfer gorau i lywio sut yr ydym yn parhau i adeiladu amrywiaeth a chynhwysiant i mewn i:

- cefnogi a datblygu ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle ac uwch hyrwyddwyr amrywiaeth;
- nodi a gweithredu ar gyfleoedd i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis i ddarpar weithwyr, gan gynnwys creu cyfleoedd i bobl anabl a phobl dduon a lleiafrifoedd ethnig i ymgymryd â lleoliadau profiad gwaith yn y Cynulliad;
- datblygu ymhellach ein dull o recriwtio a denu er mwyn annog mwy o bobl i ystyried y Cynulliad fel cyflogwr o ddewis, gan gynnwys diweddaru ein gwefan ac ymgymryd â gweithgareddau allgymorth recriwtio;
- cymryd rhan mewn gweithgareddau meincnodi ac achredu perthnasol i sicrhau ein bod yn parhau i fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaeth cynhwysol; a
- hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'n staff trwy hyfforddiant, digwyddiadau a rhannu gwybodaeth i ddatblygu eu dealltwriaeth o wahanol anghenion a phrofiadau eu cydweithwyr, ymwelwyr a defnyddwyr gwasanaeth.

3. Cefnogi Aelodau'r Cynulliad, eu staff a Busnes y Cynulliad

Datblygiad proffesiynol parhaus

Rydym yn parhau i gynnig cyfres o gyfleoedd hyfforddi sy'n hyblyg ond wedi'u teilwra i ofynion Aelodau'r Cynulliad a'u staff. Lle bynnag y bo'n bosibl, mae gweithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus yn cael eu darparu gan gymryd i ystyriaeth ymrwymiadau eraill Aelodau. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae Aelodau a'u staff wedi cyrchu dysgu amrywiaeth a chynhwysiant; sy'n cynnwys:

- Cefnogi cydweithwyr LHDT;
- Hyder o ran anabledd;
- Ymwybyddiaeth o ddementia;
- Deall y sbectrwm awtistiaeth;
- Sgyrsiau â phobl sy'n agored i niwed;
- Cymorth Cyntaf iechyd meddwl;
- Ymwybyddiaeth o iechyd meddwl;
- Cyflwyniad i fudd-daliadau lles;
- Hyfforddiant rheoli gan amlygu amrywiaeth a chydraddoldeb yn y gweithle;
- cynadleddau sy'n cwmpasu pynciau fel iechyd meddwl a gofal integredig;
- amrywiaeth a chydraddoldeb fel rhan o gynefino Staff Cymorth Aelodau'r Cynulliad;
- hyfforddiant ar-lein ar gael gweithle cynhwysol; a
- hyfforddiant gweithiwr achos, yn amlygu materion sy'n effeithio ar grwpiau dan anfantais.

Y gronfa cydraddoldeb a mynediad

Mae'r gronfa Cydraddoldeb a Mynediad yn cael ei defnyddio gan Aelodau'r Cynulliad i ymgysylltu â'u hetholwyr ac i ddarparu addasiadau rhesymol ar gyfer Aelodau a'u staff. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cafodd y gronfa ei defnyddio mewn amrywiaeth o ffyrdd, yn amrywio o ddarparu cyfleusterau cyfieithu mewn cyfarfodydd ag etholwyr i wella mynediad i swyddfeydd etholaethol Aelodau. Ar sawl achlysur, mae'r gronfa wedi cael ei defnyddio gan Aelodau ar gyfer dehongli Iaith Arwyddion Prydain, i gyfathrebu ag etholwyr mewn cyfarfodydd a digwyddiadau a gynhelir gan yr Aelodau. Mae'r gronfa wedi cael ei defnyddio gan yr Aelodau i wella mynediad, gan gynnwys: cyfieithiad o ohebiaeth i Braille i ymgysylltu ag etholwr dall a gosod ramp er mwyn sicrhau mynediad i gadeiriau olwyn i swyddfa etholaeth.

ASTUDIAETH ACHOS: Ymgysylltiad y Cynulliad ag ieithoedd cymunedol

Defnyddiodd un Aelod y Gronfa Cydraddoldeb a Mynediad i ymgysylltu ag aelodau o'r gymuned Tsieineaidd yn ei ranbarth. Nodwyd yr angen i sicrhau bod gwybodaeth ar gael yn hwylus yn yr iaith y mae ei etholwyr yn ei chael yn fwyaf hygyrch. Gofynnwyd am gynhyrchu a chyfieithu dogfen ddwyieithog oedd yn bodoli eisoes yn y Gymraeg a'r Saesneg i mewn i Fandarin, gan alluogi i wybodaeth gael ei chyfleu i etholwyr y mae Mandarin yw eu hiaith gyntaf.

Gwybodaeth, canllawiau a chodi ymwybyddiaeth

Mae ein timau ym mhob rhan o'r Cynulliad yn darparu cyngor a chanllawiau arbenigol i Aelodau'r Cynulliad, drwy:

- ddarparu cyngor cyflogaeth, recriwtio a rheoli i Aelodau;
- adeiladu ystyriaethau cydraddoldeb i mewn i bapurau briffio ac ymchwil a ddarperir i Aelodau a phwyllgorau;
- darparu cyfres o wybodaeth amrywiaeth ar ein mewnrwyd fewnol, gan gynnwys rhwymedigaethau Aelodau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010;
- sicrhau bod Aelodau a'u staff yn cymryd rhan yn ein rhwydweithiau gweithle a mentrau codi ymwybyddiaeth amrywiaeth a chynhwysiant; a
- gwneud cymorth iechyd a diogelwch a Chynlluniau Gwacau Brys Personol ar gael.

Ymgysylltu â gwaith Pwyllgorau'r Cynulliad

Rydym yn parhau i ddefnyddio dulliau arloesol o ymgysylltu pobl â gwaith y Cynulliad, gan gynnwys cymwysiadau fel Dialog a Loomio i hyrwyddo sgyrsiau ar-lein gydag ystod amrywiol o gymunedau ar draws Cymru.

Rydym yn edrych ar wahanol ffyrdd y gall pobl gyflwyno tystiolaeth a phan yn gwahodd pobl i gyflwyno tystiolaeth ar gyfer ymchwiliadau pwyllgorau, rydym yn darparu canllawiau ar sut y gallant wneud eu cyflwyniadau ysgrifenedig yn fwy hygyrch.

ASTUDIAETH ACHOS: Grwpiau ffocws gyda phobl ifanc ag anghenion dysgu ychwanegol

Wrth graffu ar y Bil Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru), gweithiodd y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg â SNAP Cymru a Phlant yng Nghymru i gynnwys pobl ifanc yn uniongyrchol yn y gwaith craffu Cyfnod 1 ar y Bil.

Mynychodd Aelodau'r Pwyllgor weithdai gyda phobl ifanc ag anghenion dysgu ychwanegol i gasglu eu barn. Yn ychwanegol at y gweithdai, cafodd arolwg ei hyrwyddo i alluogi nifer ehangach o bobl ifanc i ddweud eu dweud ar rai o'r materion yr oed y Bil yn ceisio mynd i'r afael â hwy: lefel bresennol y gefnogaeth y maent yn ei derbyn, pwy ddylai fod ganddynt hawl i gael cymorth ac o le y maent yn teimlo y dylent gael gwybodaeth a chefnogaeth.

Roedd y grwpiau hyn yn cynnwys Afasic Cymru yng Ngogledd a De Cymru, Dynamic Wrecsam, Coleg Pen-y-bont, grŵp EOTAS, Ysgol y Gogarth, Coleg Sir Gâr, Pobl yn Gyntaf y Fro, Ysgol Uwchradd Aberteifi, CAVC, Ysgol Heronsbridge, Pen-y-bont ac Ysgol Sant Christopher.

Gwnaeth y cyfraniadau a wnaed gan bobl ifanc helpu'r Pwyllgor yn ei drafodaethau a llywio'r argymhellion a wnaeth yn ei adroddiad.

ASTUDIAETH ACHOS: Grymuso pobl ifanc i gyflwyno deiseb

Mae ein tîm Addysg ac Ymgysylltu â Phobl Ifanc wedi gweithio gyda gwahanol grwpiau o bobl ifanc o elusen Whizz Kidz yng Ngogledd, Canolbarth a De Cymru. Gweithiodd un o'r grwpiau gyda'r tîm i ddatblygu fideo, y gwnaethant ei gyflwyno fel tystiolaeth o flaen y Pwyllgor Deisebau.

ASTUDIAETH ACHOS: Cymorth sydd ar gael i ffoaduriaid a cheiswyr lloches

Fel rhan o ymgynghoriad yr haf y Pwyllgor Cydraddoldeb, Llywodraeth Leol a Chymunedau ar ei flaenraglen waith, roedd y cymorth sydd ar gael i ffoaduriaid a cheiswyr lloches yng Nghymru yn brif flaenoriaeth i'w rhanddeiliaid.

Aeth yr aelodau allan i ymweld â grwpiau cymorth yn ardaloedd Casnewydd, Abertawe a Chaerdydd: tair o Ardaloedd Gwasgaru mwyaf y Swyddfa Gartref yng Nghymru. Diben yr ymweliadau hyn oedd siarad yn uniongyrchol gyda ffoaduriaid a cheiswyr lloches a'r rhai sy'n eu cefnogi, er mwyn deall yr hyn yw'r prif broblemau i ffoaduriaid a cheiswyr lloches, yn enwedig ynghylch mynediad at wasanaethau iechyd, tai, addysg a chyflogaeth.

Defnyddiodd y Pwyllgor y wybodaeth a gasglwyd er mwyn helpu i lunio'r cwestiynau yr aethant ymlaen i'w gofyn i sefydliadau a Llywodraeth Cymru yn ystod sesiynau craffu. Cyfeiriwyd at gyfraniadau ffoaduriaid a cheiswyr lloches yn adroddiad y Pwyllgor, sydd wedi dechrau ymgysylltiad cadarnhaol rhwng y darparwr llety lloches yng Nghymru a sefydliadau sy'n cefnogi ceiswyr lloches i fynd i'r afael â'r pryderon difrifol a godwyd am ansawdd y tai sydd ar gael i ffoaduriaid a cheiswyr lloches.

Astudiaeth Achos: Craffu Hawliau Dynol - gwersi a ddysgwyd o Fil Iechyd y Cyhoedd (Cymru)

Pan gafodd Bil Iechyd y Cyhoedd (Cymru) ei gyflwyno, cododd fater o gwmpas hawliau dynol. Byddai'r Bil, fel y'i cyflwynwyd, wedi cyfyngu ar yr hawl i ysmygu sigaréts tybaco a defnyddio e-sigaréts mewn cartref a oedd hefyd yn weithle. Fodd bynnag, mae Erthygl 8 o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yn amddiffyn yr hawl i barch at y cartref (gan gynnwys yr hawl i wneud yr hyn yr ydych am ei wneud yn eich cartref eich hun). Felly, roedd gwrthdaro posibl rhwng (a) y wladwriaeth yn cyfyngu ar yr hawl i ysmygu sigaréts tybaco a defnyddio e-sigaréts yn y cartref, a (b) yr hawl i wneud yr hyn yr ydych am ei wneud yn eich cartref eich hun.

Er mwyn sicrhau bod y Cynulliad yn ystyried hawliau dynol yn ofalus, gwnaeth ein timau:

- roi gwybodaeth i'r Pwyllgor am bwysigrwydd ystyried y materion yn ofalus ac yn briodol;
- nodi tystion arbenigol a ffurfiodd sesiwn dystiolaeth benodol; a
- pharatoi cwestiynau penodol i'r Pwyllgor eu gofyn i'r tystion hynny.

ASTUDIAETH ACHOS: Cymryd tystiolaeth gan dystion â dementia

Ar 9 Mawrth 2017 rhoddodd chwech o bobl oedd yn byw gyda dementia dystiolaeth i'r Pwyllgor Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Chwaraeon. Roedd gan y tri o'r rhai oedd yn bresennol ddiagnosis o ddementia, yr oedd gan ddau o'r rheini ddiagnosis o ddementia cynnar. Roedd y tri thyst arall yn gofalu am bobl â dementia.

Roedd paratoi ymlaen llaw yn allweddol i lwyddiant y sesiwn. Gwnaethom:

- sicrhau bod gan y tystion ddealltwriaeth lawn o oblygiadau rhoi tystiolaeth ar gofnod;
- trefnu iddynt ymweld â'r ystafell bwyllgora ymlaen llaw. Rhoddwyd cynnig ar yr offer cyfieithu ac egluro sut y byddai'r sesiwn yn rhedeg; pwy fyddai yn yr ystafell; egluro efallai y bydd sŵn gan bobl yn dod i mewn ac allan o'r oriel gyhoeddus;
- rhoddwyd cynllun bwrdd iddynt o lle y byddai pawb yn eistedd a thaflen A4 gyda lluniau o holl Aelodau'r Cynulliad a fyddai'n bresennol; a'u
- galluogi nhw i deimlo'n gyfforddus wrth gyfrannu drwy ganiatáu i'r tystion ddefnyddio cardiau i ddangos pan yr oeddent am gyfrannu yn ystod y cyfarfod, proses y maent yn gyfarwydd â hi o'u cyfarfodydd grŵp cymorth.

Ar ddiwedd y cyfarfod, derbyniodd nifer o'r tystion y cynnig i gymryd rhan mewn taith o amgylch y Senedd. Gwnaethant hefyd gynnig gweithio gyda staff perthnasol y Cynulliad i gynhyrchu canllaw i ymweld â'r Cynulliad ar gyfer pobl â dementia.

Y Gwasanaeth Ymchwil

Parhaodd y Gwasanaeth Ymchwil i ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob maes o'i waith yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gan gynnwys ymholiadau Aelodau unigol, gwaith y pwyllgorau a chyhoeddiadau rhagweithiol, megis erthyglau blog.

Mae'r cyflawniadau nodedig yn cynnwys:

- datblygu set o ddangosyddion cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn seiliedig ar y dystiolaeth ystadegol orau sydd ar gael i helpu Aelodau graffu ar bolisïau, deddfwriaeth a chyllidebau o safbwynt y rhywiau; cafodd hyn ei gyhoeddi i gyd-fynd â dadl y Cynulliad ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod;

- cynnal adolygiad anffurfiol o gynnydd y Cynulliad tuag at fod yn senedd sy'n sensitif i'r rhywiau yn erbyn y cynllun gweithredu Undeb Rhyngseneddol, a oedd yn cynnwys cyfres o argymhellion ymarferol ar gyfer staff uwch;

- darparu cwestiynau a awgrymir ar gyfer pob pwyllgor ar gydraddoldeb yn ystod y craffu ar y gyllideb ddrafft;

- cyhoeddi amrywiaeth o flogiau ar faterion cydraddoldeb, megis trais yn erbyn menywod, cydraddoldeb rhywedd, hawliau dynol, cydraddoldeb a hawliau dynol, tlodi ac anghydraddoldeb, pobl hŷn, troseddau casineb, cynrychiolaeth wleidyddol a hawliau plant;

- mae sicrhau cydraddoldeb wedi'i integreiddio yn y gwaith o ddrafftio cylch gorchwyl a awgrymir ar gyfer ymchwiliadau pwyllgorau (er enghraifft, gwaith strategaeth economaidd Pwyllgor yr Economi, Seilwaith a Sgiliau; ymchwiliad y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg i mewn i'r grant gwella addysg; ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Chwaraeon i unigrwydd ac unigedd ac ymchwiliadau'r Pwyllgor Cydraddoldeb, Cymunedau a Llywodraeth Leol i'r Ddeddf Trais yn erbyn Menywod, ffoaduriaid a cheiswyr lloches a thlodi); a

- darparu cyngor ac ymchwil arbenigol ar faterion cydraddoldeb i'r Bwrdd Taliadau annibynnol a'r Panel Arbenigol ar Ddiwygio Etholiadol.

Symud ymlaen:

Byddwn yn gwerthuso data perthnasol ac yn defnyddio arfer gorau i lywio sut yr ydym yn parhau i adeiladu amrywiaeth a chynhwysiant i mewn i:

- sicrhau bod Aelodau'r Cynulliad a'u staff yn cael y cymorth, cyngor, gwybodaeth a hyfforddiant sydd eu hangen arnynt i weithredu fel cyflogwyr, cydweithwyr, cynrychiolwyr etholedig a darparwyr gwasanaeth cynhwysol; a
- hyrwyddo ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i Aelodau a'u staff i ymgorffori ymhellach ein hymrwymiad i fod yn sefydliad cynhwysol.

4. Ymgorffori cydraddoldeb yn ein gwaith

Strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant newydd ar gyfer y Pumed Cynulliad

Cytunodd Comisiwn y Cynulliad ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd i'r Pumed Cynulliad ym mis Rhagfyr 2016. Mae'r Strategaeth yn nodi ein dull ar gyfer cyflawni ein hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod y Pumed Cynulliad ac yn cyd-fynd â hi mae cynllun gweithredu ar gyfer cyflawni. Mae'r Strategaeth yn adeiladu ar gynnydd o'n Cynllun Cydraddoldeb blaenorol, gan integreiddio ymhellach amrywiaeth a chynhwysiant i mewn i redeg y Cynulliad o ddydd i ddydd a nodi sut rydym yn bwriadu cyflawni ein rhwymedigaethau statudol o ran cydraddoldeb.

Adeiladu amrywiaeth a chynhwysiant a chydraddoldeb yn ein gwaith

Bu cynnydd yn y nifer o asesiadau effaith ar gydraddoldeb a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod adrodd. Dros y cyfnod adrodd hwn, mae asesiadau sydd wedi eu cychwyn yn cynnwys:

- sawl prosiect adnewyddu llety ar yr ystad;
- rhaglen MySenedd:
- Polisi Iechyd Meddwl Staff;
- newid enw'r Cynulliad o bosibl;
- y Prosiect Senedd Ieuenctid;
- Y Strategaeth Ymgysylltu â'r Cyhoedd;
- Y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant;
- Y Cynllun Ieithoedd Swyddogol;
- Y System Meddalwedd Deddfwriaethol; ac
- agweddau ar y prosiect parhad busnes.
- ASTUDIAETH ACHOS: Dylunio'r Cynllun Ieithoedd Swyddogol

Gan ddeillio o'r ddyletswydd statudol o dan y Ddeddf Ieithoedd Swyddogol (2012) i gyhoeddi a mabwysiadu Cynllun Ieithoedd Swyddogol [OLS], rydym wedi datblygu Cynllun newydd sy'n adeiladu ar ddiwylliant dwyieithog y Cynulliad sydd wedi esblygu ers ei sefydlu. Roedd rhan o'r gwaith datblygu hwn yn ymwneud â chynnal asesiad effaith cydraddoldeb i sicrhau bod materion amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hystyried.

Caffael

Rydym yn manteisio ar bob cyfle i hyrwyddo cydraddoldeb drwy ein proses gaffael a'r broses barhaus o reoli contractau.

Caiff cydraddoldeb ei gynnwys fel rhan o'n hasesiadau risg o ran cynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael ac fel rhan o'r broses cyn-gymhwyso. Ni chaiff cyflenwyr sy'n methu â dangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb eu gwahodd i dendro. Unwaith y dyfernir contractau rydym yn cynnal cyfarfodydd adolygu contractau rheolaidd gyda'n cyflenwyr. Un o'r eitemau safonol ar yr agenda yw cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol. Mae gennym hefyd gymalau cydraddoldeb yn ein telerau ac amodau.

Rydym yn gyflogwr cyflog byw achrededig ac yn sicrhau bod y cyflog byw yn cael ei dalu i gontractwyr sy'n gweithio yn ein hadeiladau.

Monitro ac adrodd

Mae Bwrdd Rheoli'r Comisiwn a Chomisiwn y Cynulliad yn craffu ar ein Hadroddiadau Amrywiaeth a Chydraddoldeb Blynyddol i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'n cyfrifoldebau cyfreithiol a chorfforaethol ac er mwyn monitro cynnydd.

Symud ymlaen:

Byddwn yn gwerthuso data perthnasol ac yn defnyddio arfer gorau i lywio sut yr ydym yn parhau i adeiladu amrywiaeth a chynhwysiant i mewn i:

- cynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yn ein cynlluniau gwasanaeth;
- sicrhau bod asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal ar draws y sefydliad a bod y staff yn hyderus i ymgymryd â hwy; a
- byddwn yn sicrhau bod gan reolwyr contractau y cymorth sydd ei angen arnynt i gynnwys cydraddoldeb yn eu cyfarfodydd adolygu.

Atodiad A: Data Monitro'r Gweithlu a Recriwtio

Crynodeb

Mae'r adroddiad hwn yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru o'i weithlu, ynghyd â dadansoddiad o ddata amrywiaeth ar gyfer recriwtio.

O'r wybodaeth hon, rydym yn gallu ymchwilio i broffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl yr ydym yn eu denu i geisio am swyddi, ac yn cynnig gwaith iddynt. Rydym yn dadansoddi'r ymarferion monitro hyn, ac yn defnyddio'r wybodaeth i sicrhau y caiff anghenion amrywiol staff a'r cyhoedd eu diwallu drwy wella polisïau, gwasanaethau ac arferion gwaith. Mae adroddiad archwilio ar gyflog cyfartal ar gael hefyd yn Atodiad B.

Mae paratoi a chyhoeddi'r adroddiad hwn yn bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r adroddiad yn cynnwys dadansoddiadau o ddata sy'n cyd-fynd â'r nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir gan y Ddeddf. Defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2017 yn yr adroddiad hwn.

Gan fod 98 y cant o'n gweithlu wedi ei leoli ym Mae Caerdydd, rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2011, sef data Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd (TTWA) i gymharu nodweddion ein gweithlu a'n hymgeiswyr am swyddi â phoblogaeth ehangach Caerdydd yn nhermau pobl o oedran gweithio.

Ein Dull o Fonitro'r Gweithlu

Caiff ein data gweithlu eu casglu drwy ein system Cyflogres Adnoddau Dynol ac mae’r wybodaeth yn ymwneud â staff a gyflogir yn uniongyrchol gan Gomisiwn y Cynulliad.

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 diweddaru ar ein system Adnoddau Dynol / y Gyflogres. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data gweithlu.

Ein Dull o Fonitro Recriwtio

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Cynulliad wedi’i gynllunio i fod yn hyblyg: gall rheolwyr gael mynediad at gyfres o gwestiynau cyflym i'w cynorthwyo i benderfynu a oes angen iddynt hysbysebu swyddi gwag yn fewnol, yn allanol neu'n fewnol ac yn allanol ar yr un pryd.

Mae'r data recriwtio yn yr adroddiad hwn yn gysylltiedig â chynlluniau recriwtio allanol a ddaeth i ben gyda phenodiadau yn ystod y cyfnod adrodd o 1 Ebrill 2016 hyd at 31 Mawrth 2017. Gan hynny, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yn ystod cyfnod adrodd 2015-16, ond nas penodwyd tan ar ôl 1 Ebrill 2016. Mae'r data hefyd yn cynnwys staff Comisiwn y Cynulliad a wnaeth gais am swyddi a hysbysebwyd yn allanol.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi annog pob ymgeisydd i gyflwyno ei ddata monitro amrywiaeth er mwyn cwblhau'r broses ymgeisio. Mae ein Tîm Recriwtio wedi cysylltu’n rhagweithiol ag ymgeiswyr i lenwi'r ffurflenni (gyda dewis sy’n cynnwys 'gwell gennyf beidio â dweud') os nad ydynt eisoes wedi gwneud hynny. Mae hyn wedi arwain at leihau nifer yr adrannau "dim ateb" ar y ffurflen fonitro yn sylweddol o'i gymharu â’r flwyddyn adrodd ddiwethaf; dyma’r achos ar draws y nodweddion gwarchodedig.

Caiff ein data recriwtio eu casglu â llaw. Rydym hefyd wedi dechrau casglu data ar gyfer dyrchafiadau mewnol; dechreuwyd y cynllun peilot hwn ganol y flwyddyn, felly dim ond data rhannol sydd gennym am ddyrchafiadau mewnol ar gyfer y cyfnod adrodd hwn. Byddwn yn gallu cyhoeddi data llawn am hyn yn adroddiad y flwyddyn nesaf.

Er mwyn sicrhau bod ein proses recriwtio mor gynhwysol â phosib, mae gennym:

- baneli sy'n gytbwys o ran rhywedd;
- hyfforddiant recriwtio ar gyfer aelodau paneli; a
- hyfforddiant amrywiaeth gorfodol sy'n cynnwys elfennau recriwtio a rhagfarn anymwybodol.

Preifatrwydd

Dim ond nifer fach o staff allweddol y Tîm Adnoddau Dynol sy'n gweld y data crai, ac fe'u cedwir yn ddiogel ac yn gyfrinachol yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

O ran ein data gweithlu a'r modd y maent wedi'u cyflwyno, lle bo niferoedd bach o staff, rydym wedi cyfuno rhai categorïau o fewn y tablau yn yr adroddiad i sicrhau bod preifatrwydd unigolion yn cael ei ddiogelu, sydd hefyd yn unol â deddfwriaeth diogelu data.

Cyfansoddiad y Gweithlu

Nifer ar 31 Mawrth 2017: 466 o staff (mae hyn yn cynnwys tri aelod o staff a oedd naill ai ar secondiad neu'n staff asiantaeth). Mae hyn yn cymharu â 446 aelod o staff yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae ein strwythur staffio fel a ganlyn:

Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu

Gradd	Nifer ar 31 Mawrth 2017	Canran ar 31 Mawrth 2017
Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	5	1.1
Band Gweithredol 1	14	3.0
Band Gweithredol 2	53	11.4
Band Rheoli 1	72	15.5
Band Rheoli 2	125	26.8
Band Rheoli 3	67	14.4
Cymorth Tîm	126	27.0
Prentisiaid	4	0.9
Cyfanswm	466	100.0

Y graddau cyflog gyda'r nifer fwyaf o staff yw Band Rheoli 2 (26.8 y cant) a Chymorth Tîm (27.0 y cant) yn y drefn honno.

Oedran

Tabl 2: Workforce Age Profile

Ystod oedran	Nifer	Canran y gweithlu cyfan	Canran y cyfanswm ar 31 Mawrth 2016	Canran y pwynt newid
O dan 21 oed	3	0.6	0.7	-0.1
21-25	26	5.6	8.1	-2.5
26-30	65	13.9	11.2	2.7
31-35	95	20.4	21.1	-0.7
36-40	79	17.0	18.6	-1.6
41-45	56	12.0	10.8	1.2
46-50	50	10.7	10.1	0.6
51-55	42	9.0	8.7	0.3
56-60	35	7.5	7.0	0.5
61-65	14	3.0	2.9	0.1
65+	1	0.2	0.9	-0.7
Cyfanswm	**466**	**100.0**	**100.0**	**0.0**

Cyfradd ddatgelu - 100%

Dadansoddiad:

- Mae cyfansoddiad ein gweithlu o ran oedran wedi parhau'n weddol sefydlog ers 2014.
- Yn ôl y data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3 y cant o'r bobl yn TTWA Caerdydd sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio, o dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 6 .2 y cant o'n gweithlu sy'n 25 oed ac iau.
- Mae 19.5 y cant o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed. Mae hyn yn cymharu â data o Gyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9 y cant o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn TTWA Caerdydd rhwng 50 a 64 oed.
- Byddwn yn parhau i ddenu pobl ifanc a phobl hŷn i'n gweithlu a byddwn yn ymchwilio i amrywiol opsiynau a allai gynnwys ymgymryd â rhagor o gynlluniau prentisiaeth a hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis trwy ymestyn gwaith recriwtio a chynnig lleoliadau gwaith. Felly, byddwn yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu trwy ddatblygu strategaeth "ddenu" sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig; ac
- Y grŵp mwyaf o staff yn ôl oedran yw'r grŵp 31-35, sy'n cynrychioli 20.4 y cant o'r holl staff, gostyngiad bach ers y cyfnod adrodd diwethaf o 21.1 y cant.

Tabl 3: Recriwtio Allanol yn ôl Oedran

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran o gyfanswm y cynigion swydd
	nifer	Canran o'r holl geisiadau	nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%	
<20	21	3.1	15	71.4	2	13.3	9.5	10.0	3.3
20-29	245	36.4	94	38.4	24	25.5	9.8	4.3	39.3
30-39	214	31.8	82	38.3	17	20.7	7.9	5.7	27.9
40-49	123	18.3	45	36.6	7	15.6	5.7	3.0	11.5
50-59	48	7.1	20	41.7	8	40.0	16.7	7.1	13.1
60>	7	1.0	2	28.6	1	50.0	14.3	0.0	1.6
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	8	1.2	4	50.0	2	50.0	25.0	–	3.3
Dim ateb	7	1.0	3	42.9	0	0.0	0.0	8.2	0.0
Cyfanswm	673	100	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	100.0

Dadansoddiad:

- Mae'r ystadegau hyn yn cynnwys y prentisiaid diweddaraf i gael eu derbyn;
- Mae nifer y rhai nad ydynt yn ateb wedi gostwng o 10.2 y cant yn 2014-2015 a 5.6 y cant yn 2015-2016 i 1.0 y cant yn 2016-2017, gan ddangos cynnydd yn y cyfraddau adrodd; ac
- Mae mwyafrif y ceisiadau eto gan bobl 20-39 oed. Cynyddodd nifer y bobl dros 50 oed y cynigiwyd cyflogaeth iddynt o dri yn 2015-2016 i naw yn 2016-2017. Er bod y nifer yn fach, mae'r gyfradd lwyddiant i bobl dros 50 oed yn sylweddol uwch, ar 40 y cant i'r rheini rhwng 50 a 59 oed a 50 y cant i'r rheini sy'n 60 oed a throsodd. Aeth 14.8 y cant o'r holl gynigion am swyddi i bobl dros 50 oed. Mae hyn yn dal i fod yn is na data Teithio i'r Gwaith Cyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9 y cant o bobl weithgar yn economaidd yn y TTWA rhwng 50 a 64 oed.

Anabledd

Tabl 4: Proffil y Gweithlu o ran Anabledd.

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Heb ddatgelu		Canran y staff anabl
	nifer	nifer	%	nifer	%	nifer	%	2017 / 2016
Cymorth Tîm**	130	10	7.7	109	83.8	11	8.5	7.7 / 4.7
Band Rheoli 3	67	3	4.5	59	88.1	5	7.5	4.5 / 4.6
Band Rheoli 2	125	10	8.0	100	80.0	15	12.0	8.0 / 7.4
Band Rheoli 1	72	1	1.4	65	90.3	6	8.3	1.4 / 1.5
Band Gweithredol 2 Band Gweithredol 1 Uwch **	72	3	4.2	67	93.1	2	2.8	4.2 / 7.6
Cyfanswm	466	27	5.8	400	85.8	39	8.4	5.8 / 5.4

* gan gynnwys prentisiaid

** wedi'u cyfuno i ddiogelu preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgelu: 91.6 y cant

Dadansoddiad:

- Canran y staff a ddatganodd anabledd ar 31 Mawrth 2017 oedd 5.8 y cant o'n gweithlu cyfan, cynnydd o'r 5.4 y cant a ddatganodd anabledd yn 2016. Byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff anabl i gofnodi ei anabledd ar y system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw llawer o bobl â salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd hirdymor eraill a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system, yn cael eu hadlewyrchu yn y data hwn;
- Dengys y data bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n ystyried eu bod yn anabl ar draws ein gweithlu: mae 85 y cant o'n staff sy'n ystyried eu bod yn anabl ar y tair gradd cyflog isaf. Mae 4.2 y cant o'r graddau Band Gweithredol 2, Band Gweithredol 1 ac Uwch yn ystyried eu bod yn anabl, sy'n galonogol, ond byddwn yn parhau i annog staff i ddatgelu eu statws anabledd ar ein system Adnoddau Dynol hunan-wasanaeth; ac
- Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3 y cant o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn TTWA Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Gan fod 5.8 y cant o'n gweithlu yn ystyried eu bod yn anabl ar hyn o bryd, hoffem i'r ffigwr hwn alinio mwy â ffigwr TTWA Caerdydd o 8.3 y cant. Rydym yn sylweddoli y gallai hyn olygu annog staff i nodi eu hunain fel staff anabl ond hefyd mae angen inni fod yn sicr ein bod yn denu pobl anabl i wneud cais am swyddi gyda ni. Felly, byddwn yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu trwy ddatblygu strategaeth "ddenu" sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig.

Tabl 5: Recriwtio Allanol yn ôl Anabledd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran yr holl gynigion swydd
	Nifer	**Canran o'r holl geisiadau**	**Nifer**	**Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio**	**Nifer**	**Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd**	**%**	**%**	**%**
Anabl	48	7.1	19	39.6	6	31.6	12.5	2.0	9.8
Ddim yn anabl	608	90.3	241	39.6	55	22.8	9.0	4.7	90.2
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	8.3	0.0
Dim ateb	17	2.5	5	29.4	0	0.0	0.0	9.1	0.0
Cyfanswm	673	100.00	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	100.0

Dadansoddiad:

- Fel yr uchod, mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3 y cant o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn TTWA Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Roedd 7.1 y cant o'r ceisiadau a gafwyd gan bobl a ddynodwyd yn anabl o'i gymharu â ffigur y flwyddyn adrodd ddiwethaf o 5.6 y cant. Y gyfradd lwyddo yn y broses sifftio yw 39.6 y cant o'i gymharu ag 16.3 y cant yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf;
- Cynigwyd cyflogaeth i chwe ymgeisydd a nododd eu bod yn anabl eleni o'i gymharu ag un person yn y cyfnod adrodd diwethaf;
- Y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod yn anabl yw 12.5 y cant, o'i gymharu â 2.0 y cant o'r flwyddyn adrodd ddiwethaf. Mae cyfradd llwyddiant yr ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod yn anabl yn rhagori ar gyfradd llwyddiant y bobl nad oeddent yn ystyried eu bod yn anabl;
- Datganodd 9.8 y cant o'r bobl y cynigiwyd swyddi iddynt anabledd, o'i gymharu â 2.3 y cant yn 2015-2016. Gellid esbonio'r cynnydd hwn gan y gallai mwy o bobl fod yn datgan anabledd ac mae nifer y rhai nad ydynt yn ateb wedi gostwng o'r 5.1 y cant yn yr holl geisiadau i 2.5 y cant yn 2016-2017; ac
- Mae canran y rhai sy'n llwyddiannus yn y broses sifftio yr un fath ar gyfer pobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl. Mae canran y rhai y cynigir swyddi iddynt yn uwch ar gyfer pobl anabl na phobl nad ydynt yn anabl ac mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol hefyd yn uwch. Mae'n anodd dod i gasgliadau gan fod y niferoedd yn parhau i fod yn fach.

Rhywedd (yn ôl gradd)

Tabl 6: Proffil y Gweithlu o ran Rhywedd (yn ôl gradd)

Gradd	Cyfanswm y staff	Menywod		Dynion		Canran y rhaniad 2017	Canran y rhaniad 2016
	Nifer	Nifer	%	Nifer	%	Menywod / dynion	Menywod / dynion
Cymorth Tîm*	130	52	40.0	78	60.0	40 / 60	45 / 55
Band Rheoli 3	67	31	46.3	36	53.7	46 / 54	45 / 55
Band Rheoli 2	125	78	62.4	47	37.6	62 / 38	64 / 36
Band Rheoli 1	72	38	52.8	34	47.2	53 / 47	55 / 45
Band Gweithredol 2	53	24	45.3	29	54.7	45 / 55	43 / 57
Band Gweithredol 1	14	8	57.1	6	42.9	57 / 43	57 / 42
Uwch	5	2	40.0	3	60.0	40 / 60	40 / 60
Cyfanswm	466	233	50.0	233	50.0	50 / 50	52 / 48

* gan gynnwys prentisiaid

Cyfradd ddatgelu - 100%

Dadansoddiad:

- Mae'r cyfnod adrodd hwn yn gweld rhaniad cyfartal o 50:50 rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu sydd wedi cyfartalu ers cymhareb y llynedd o 52:48 ar gyfer menywod a dynion yn ôl eu trefn;
- Hefyd, ymddengys fod dosbarthiad cymharol gyfartal rhwng y rhyweddau ar draws y graddau ac eithrio'r gwahaniaeth ar radd Cymorth Tîm gyda rhaniad o 40:60 ar gyfer menywod a dynion a'r gwahaniaeth o 62:38 ar raddfa Rheoli 2 lle mae mwy o fenywod na dynion. Gellid esbonio hyn oherwydd cyffredinrwydd dynion ar raddfa Cymorth Tîm yn y Tîm Diogelwch. Rydym wedi cymryd camau i fynd i'r afael â hyn trwy geisio denu mwy o fenywod i'r Tîm Diogelwch. Gallai'r gwahaniaeth ar fand Rheoli 2 fod oherwydd bod rhan fwyaf o staff y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi yn fenywod;
- Mae'r data'n dangos bod dosbarthiad y rhyweddau ar draws y graddau rheolwyr (M3 i Uwch) ers y cyfnod adrodd diwethaf lle’r oedd 54.4 y cant o fenywod yn rheolwyr a 45.6 y cant o ddynion yn rheolwyr, wedi aros yn weddol sefydlog yn 54.1 y cant a 45.9 y cant yn y drefn honno ar gyfer y cyfnod adrodd hwn; ac
- Ers y cyfnod adrodd diwethaf, mae'r cyfnod adrodd hwn yn nodi bod y ddwy haen uchaf o wneuthurwyr penderfyniadau ar radd Gweithredol 1 a graddau Uwch yn cynnwys 53 y cant o fenywod sy'n fwy na'r uchelgais a nodir yn yr Ymgyrch 50:50 erbyn 2020.

Tabl 7: Recriwtio Allanol yn ôl Rhywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran yr holl gynigion swydd
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%	%
Menyw	315	46.8	125	39.7	26	20.8	8.3	4.6	42.6
Gwryw	347	51.6	139	40.1	35	25.2	10.1	4.4	57.4
Anneuaidd a hunaniaeth arall	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	-	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	3	0.4	0	0.0	0	0.0	0.0	-	0.0
Dim ateb	8	1.2	1	12.5	0	0.0	0.0	11.1	0.0
Cyfanswm	673	100.0	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	

Dadansoddiad:

- Mae'r ganran "Dim Ateb" wedi gostwng o 5.2 y cant yn 2015-2016 i 1.2 y cant yn 2016-2017. Ni ddatganodd unrhyw ymgeisydd hunaniaeth anneuaidd neu hunaniaeth rywedd arall; ac
- Eleni, roedd gan ddynion radd uwch o lwyddiant trwy gydol y broses recriwtio a chynigiwyd 57.4 y cant o swyddi i ddynion.

Rhywedd (yn ôl patrwm gweithio)

Yn y tabl isod, mae'r ganran yn cyfeirio at y gyfran o weithwyr o ryw benodol ar bob graddfa yn ôl patrwm gweithio. Er enghraifft, mae 78.8 y cant o fenywod sydd ar radd Cymorth Tîm yn gweithio'n llawn amser, a 3.4 y cant o ddynion ar Fand Gweithredol 2 (E2) yn gweithio'n rhan amser.

Tabl 8: Gweithlu: Rhywedd yn ôl patrwm gweithio / oriau dan gontract

	Menywod					Dynion				Cyfanswm	
	Llawn amser		Rhan amser			Llawn amser		Rhan amser			
Gradd	Nifer	%	Nifer	%		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Cymorth Tîm*	41	78.8	11	21.2		72	92.3	6	7.7	130	27.9
Band Rheoli 3	26	83.9	5	16.1		31	86.1	5	13.9	67	14.4
Band Rheoli 2	54	69.2	24	30.8		46	97.9	1	2.1	125	26.8
Band Rheoli 1	27	71.1	11	28.9		31	91.2	3	8.8	72	15.5
Band Gweithredol 2	16	66.7	8	33.3		28	96.6	1	3.4	53	11.4
Band Gweithredol 1	6	75.0	2	25.0		6	100.0	0	0.0	14	3.0
Uwch	1	50.0	1	50.0		3	100.0	0	0.0	5	1.1
Cyfanswm	171	73.4	62	26.6		217	93.1	16	6.9	466	100.0

Dadansoddiad:

- Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 37.3 y cant o fenywod yn TTWA Caerdydd yn gweithio'n rhan amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 26.6 y cant o fenywod yn ein gweithlu’n gweithio'n rhan amser, cynnydd bach o 25.1 y cant yn 2015-16.
- Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 9.9 y cant o ddynion yn TTWA Caerdydd yn gweithio'n rhan amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 6.9 y cant o ddynion yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan amser, gostyngiad o’r 8.4 y cant yn 2015-16.
- Mae ein staff rhan amser yn defnyddio nifer o opsiynau gweithio hyblyg, naill ai fel trefniant ffurfiol neu anffurfiol. Mae opsiynau gweithio hyblyg yn cynnwys: oriau cywasgedig, gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio gartref. Yn anecdotaidd, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn. Mae'r ffigurau yn y tabl uchod yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol yn unig.
- Mae'r data'n dangos bod dynion yn llai tebygol o weithio'n rhan amser na menywod yn ein gweithlu. Mae hyn yn arbennig o wir o ran dynion yn y ddau radd uchaf (Band Gweithredol 1 ac Uwch) lle nad oes dim dynion yn gweithio'n rhan amser yn ffurfiol ond gallant ddefnyddio opsiynau gweithio hyblyg eraill (fel y disgrifir uchod); ac
- Rydym hefyd wedi cael cydnabyddiaeth gan Working Families am yr ystod eang o opsiynau gweithio hyblyg sydd ar gael gennym.

Ailbennu Rhywedd

Tabl 9: Proffil y Gweithlu

	Nifer y staff:	Canran y gweithlu
Trawsryweddol	0	0.0
Ddim yn Drawsryweddol	462	96.9%
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0
Dim ateb	15	3.1%
	477	100.0

Cyfradd ddatgelu 96.9 y cant

Dadansoddiad:

- Nid oes dim aelodau o staff wedi ystyried eu bod yn drawsryweddol , gan gynnwys rhai anneuaidd;
- Rhestrir y Cynulliad fel un o'r sefydliadau mwyaf cynhwysol i bobl LGBT yn y DU ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2017. Rydym yn dathlu'r llwyddiant hwn ac yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis ar gyfryngau cymdeithasol, ac mewn digwyddiadau fel Pride a Sparkle; ac
- Mae gan staff y gallu i ddiweddaru eu data personol ac rydym hefyd yn annog staff i sicrhau bod eu gwybodaeth yn gywir ac yn gyfoes.

Tabl 10: Recriwtio Allanol yn ôl Ailbennu Rhywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran yr holl gynigion swydd
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%	%
Ystyried eu bod yn drawsryweddol	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn ystyried eu bod yn drawsryweddol	639	94.9	257	40.2	60	23.3	9.4	4.6	98.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	11	1.6	1	9.1	1	100.0	9.1	33.3	1.6
Dim ateb	22	3.3	7	31.8	0	0.0	0.0	6.1	0.0
Cyfanswm	673	100.00	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	

Dadansoddiad:

- Bu gostyngiad yn nifer y ceisiadau gan bobl sy'n ystyried eu bod yn drawsryweddol, o bedwar (0.5 y cant o’r holl geisiadau) yn 2015-2016 i un (0.1 y cant o’r holl geisiadau) yn 2016-2017;
- Mae nifer y rhai nad ydynt yn ateb yn parhau i ostwng, o 9.4 y cant yn 2015-2016 i 3.3 y cant yn 2016-2017. Fodd bynnag, dyma'r nifer uchaf o achosion o beidio ag ateb o'r holl nodweddion gwarchodedig ac mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch pam y gallai hyn fod;
- Er nad oes dim ystadegau cymharol ar gyfer TTWA Caerdydd o ran pobl sy’n ystyried eu bod yn drawsryweddol, mae Stonewall yn amcangyfrif bod tua 1 y cant o'r boblogaeth yn ystyried eu bod yn drawsryweddol. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch ymgeiswyr trawsryweddol; ac
- Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr traws-gynhwysol trwy fynychu digwyddiadau Pride a Sparkle, hyrwyddo ein cefnogaeth i’r Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia, dathlu Mis Hanes LGBT a’r Diwrnod Dathlu Traws. Rydym hefyd yn cael ein rhestru’n bumed ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall sydd bellach yn draws-gynhwysol.

Hil / Ethnigrwydd

Tabl 11: Proffil y Gweithlu o ran Hil / Ethnigrwydd

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff du a lleiafrifoedd ethnig (BME)		Staff nad ydynt yn bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig		Dim ateb / Dewis peidio â dweud		Cymharu staff BME yn ôl graddfa
	Nifer	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	2017 / 2016
Cymorth Tîm*	130	12	9.2	113	86.9	5	3.8	9.2 / 12.5
Band Rheoli 3	67	5	7.5	59	88.1	3	4.5	7.5 / 7.7
Band Rheoli 2	125	0	0.0	119	95.2	6	4.8	0.0 / 0.0
Band Rheoli 1	72	0	0.0	72	100.0	0	0.0	0.0 / 0.0
Band Rheolaeth 2 Band Rheolaeth 1 Uwch **	72	3	4.2	64	88.9	5	6.9	4.2 / 3.0
Cyfanswm	466	20	4.3	427	91.6	19	4.1	4.3 / 5.2

* gan gynnwys prentisiaid

** wedi'u cyfuno i ddiogelu preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgelu – 95.9 y cant

Dadansoddiad:

- Mae'r gyfradd ddatgelu ar gyfer y proffil hil / ethnigrwydd yn galonogol. Fodd bynnag, mae nifer y staff a nododd eu bod yn Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) wedi gostwng ychydig o 23 yn 2016 i 20 yn 2017, felly mae canran y BME yn y gweithlu cyfan wedi gostwng o 5.2 y cant yn 2016 i 4.3 y cant yn 2017. Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8 y cant o bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn TTWA Caerdydd yn ystyried eu bod yn BME; rydym yn parhau i weithio i wrthdroi'r duedd hon ac rydym yn anelu at alinio'n agosach â'r ffigur TTWA o 6.8 y cant;

- Mae 60 y cant (12) o'n staff BME yn cael eu cyflogi ar lefel mynediad (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi gostwng o 69.6 y cant (16) yn 2016. Gellir esbonio hyn gan i bedwar person a nododd eu bod yn BME (band cyflog Cymorth Tîm) adael y sefydliad yn ystod y flwyddyn adrodd. Mae 15 y cant o'r staff sy'n ystyried eu bod yn BME yn cael eu cyflogi ar lefel gwneud penderfyniadau ar Lefelau Rheolaeth 2, Rheolaeth 1 a Lefel Uwch, sydd wedi cynyddu o 9 y cant y flwyddyn flaenorol, er y dylid bod yn ofalus gan fod y data'n sensitif i newidiadau bach yn y cohort;

- Gallwn gasglu o'r data bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n ystyried eu bod yn BME ar draws ein gweithlu: mae 85 y cant o'r staff sy'n ystyried eu bod yn BME yn y ddau fand cyflog isaf (Cymorth Tîm a Rheoli 3). Nid oes dim staff sy'n ystyried eu bod yn BME ym mandiau cyflog Rheoli 2 a Rheoli 1. O gofio'r gyfradd ddatgan, mae hyn yn peri pryder a gallai ddangos nad yw staff sy'n ystyried eu bod yn BME yn symud ymlaen o fewn y sefydliad. Mae ein data dyrchafiadau mewnol rhannol hefyd yn dangos na chafodd unrhyw staff a nododd eu bod yn BME ddyrchafiad yn ystod y cyfnod adrodd; a

- Cafodd ein Cynllun Gweithredu BME ei gynllunio i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Cynulliad sy'n golygu cefnogi ein cydweithwyr BME presennol i gyflawni eu potensial a hefyd sicrhau ein bod yn cymryd camau priodol i ddenu'r ystod ehangaf o dalent i wneud cais am swyddi gyda ni. Mae ein Huwch hyrwyddwr ar gyfer cydweithwyr BME a REACH, ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol, yn codi proffil y rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol. Rydym hefyd yn bwriadu ymgorffori'r gwaith hwn mewn strategaeth ehangach i fynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu trwy ddatblygu strategaeth "ddenu" sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig.

Tabl 12: Recriwtio Allanol yn ôl Hil / Ethnigrwydd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran yr holl gynigion swydd
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%	%
BME ac Ethnigrwydd Arall	32	4.8	7	21.9	1	14.3	3.1	0.0	1.6
Ddim yn BME	631	93.8	256	40.6	60	23.4	9.5	4.8	98.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	10	1.5	2	20.0	0	0.0	0.0	12.5	0.0
Cyfanswm	673	100.0	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	

Dadansoddiad:

- Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 6.8 y cant o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn TTWA Caerdydd yn ystyried eu bod yn BME. Mae canran yr holl geisiadau gan bobl sy'n ystyried eu bod yn BME wedi gostwng o 8.5 y cant o'r holl geisiadau yn 2015-2016 i 4.8 y cant yn 2016-2017. O ganlyniad, mae canran yr holl geisiadau yn is na phoblogaethau BME yn TTWA Caerdydd;
- Bu gostyngiad yn nifer y rhai nad oeddent am ateb o 5.5 y cant o'r holl geisiadau yn 2015-2016 i 1.5 y cant yn 2016-2017;
- Gwnaed 1.6 y cant o gynigion swyddi i bobl a nododd eu bod yn BME;
- Mae'r cyfraddau llwyddo mewn sifftiau, cynnig cyflogaeth a chyfraddau llwyddiant cyffredinol i gyd yn sylweddol is i bobl sy'n ystyried eu bod yn BME. Hoffem weld hyn yn gyfartal; ac
- Rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, gan gynnwys nodi a dileu rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn annog ceisiadau gan yr amrediad ehangaf o dalent ac yn ymgymryd â gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr cynhwysol. Rydym yn darparu hyfforddiant rhagfarn anymwybodol ar gyfer yr holl baneli recriwtio a byddwn yn cynnal asesiad effaith cydraddoldeb o'n polisi ac arferion recriwtio. Mae'r ymrwymiad hwn yn rhan o'n strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer 2016-202

Crefydd / Cred

Tabl 13: Proffil y Gweithlu o ran Crefydd / Cred

Gradd	Cyfanswm y staff	Dim		Cristion*		Arall**		Dim ateb / Dewis peidio â dweud	
	Nifer	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Cymorth Tîm*	130	62	47.7%	35	26.9%	9	6.9%	24	18.5%
Band Rheoli 3	66	26	39.4%	16	24.2%	4	6.1%	20	30.3%
Band Rheoli 2	125	43	34.4%	48	38.4%	11	8.8%	23	18.4%
Band Rheoli 1	72	22	30.6%	29	40.3%	10	13.9%	12	16.7%
Band Gweithredol 2	53	14	26.4%	17	32.1%	8	15.1%	14	26.4%
Band Gweithredol 1	14	3	21.4%	6	42.9%	1	7.1%	4	28.6
Uwch	5	2	40.0%	0	0.0%	2	40.0%	1	20.0%
Cyfanswm	466	172	36.9%	151	32.4%	45	9.7	98	21.0%

* gan gynnwys prentisiaid

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

**ARALL - Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵ, Dyneiddiwr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

Dadansoddiad:

- Er y bu cynnydd bach yn y gyfradd ddatgan o 78 y cant y llynedd i 79.2 y cant eleni, mae'n parhau i fod yn is nag y dymunem iddo fod. Byddwn yn annog staff i ddiweddaru eu cofnod personol;
- Datganodd 36.9 y cant o'r staff a lanwodd eu data ar ein system hunan-wasanaeth Adnoddau Dynol nad oedd ganddynt ddim crefydd na chred; ac
- Mae'n anodd dod i unrhyw 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 waith i staff sy'n dymuno gweddïo a / neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio pe dymunent.

Tabl 14: Recriwtio Allanol yn ôl Crefydd / Cred

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran yr holl gynigion swydd
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%	%
Dim	332	49.3	132	39.8	27	20.5	8.1	3.8	44.3
Cristion*	242	36.0	91	37.6	23	25.3	9.5	6.7	37.7
Arall**	32	4.8	11	34.4	2	18.2	6.3	2.8	3.3
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	53	7.9	26	49.1	8	30.8	15.1	4.7	13.1
Dim ateb	14	2.1	5	35.7	1	20.0	7.1	6.1	1.6
Cyfanswm	673	100.0	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	

*Cristion, yr Eglwys Gatholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr
**Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵ, Dyneiddiwr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

Dadansoddiad:

- Datganodd 49.3 y cant o ymgeiswyr grefydd neu gred. Mae hyn yn gynnydd o’r 35.3 y cant yn 2015-2016;
- Bu gostyngiad yng nghanran y rhai na wnaethant ateb o 7.6 y cant yn 2015-2016 i 2.1 y cant yn 2016-17;
- Y ganran o’r rhai y byddai’n well ganddynt beidio â dweud yw'r uchaf o'r holl nodweddion gwarchodedig ar gyfer data recriwtio ond mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch pam y gallai hyn fod yn wir;
- Aeth mwyafrif y swyddi (44.3 y cant) i bobl a ddatganodd nad oedd ganddynt ddim crefydd;
- Bu cynnydd yng nghanran y ceisiadau gan bobl a ddatganodd grefyddau eraill o 4.1 y cant yn 2015-2016 i 4.8 y cant yn 2016-2017. Gwnaed 3.3 y cant o gynigion swyddi i bobl a ddatganodd "grefydd arall". Er bod y nifer mor fach, mae'n anodd dod i gasgliadau;
- Mae cyfradd llwyddiant pobl a ddatganodd "grefydd arall" wedi cynyddu o 2.8 y cant yn 2015-2016 i 6.3 y cant yn 2016-2017 ond gallai hyn fod o ganlyniad i gynnydd yn nifer y bobl sy'n llenwi eu data monitro cydraddoldeb; ac
- Fel y nodwyd o dan y tabl ar gyfer Hil / Ethnigrwydd, rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â’r tangynrychiolaeth ac i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis.

Cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 15: Proffil y gweithlu o ran cyfeiriadedd rhywiol

Gradd	Cyfanswm y staff	LHD ac eraill *		Staff nad ydynt yn LHD		Dim ateb / Byddai'n well gennyf beidio â dweud		Cymharu staff LHD yn ôl gradd
	Nifer	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	2016-17 / 2015-16
Cymorth Tîm**	130	1	0.8	104	80.0	25	19.2	0.8/0.8
Band Rheoli 3	67	2	3.0	52	77.6	13	19.4	3.0/4.6
Band Rheoli 2	125	7	5.6	101	80.8	17	13.6	5.6/7.4
Band Rheoli 1	72	3	4.2	57	79.2	12	16.7	4.2/3.0
Band Gweithredol2 Band Gweithredol 1 Uwch***	72	3	4.2	51	70.8	18	25.0	4.2/3.0
Cyfanswm	466	16	3.4	365	78.3	85	18.2	

*Lesbiad, hoyw a deurywiol; ni chafodd unrhyw gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol arall ei nodi gan staff.

** gan gynnwys prentisiaid

*** wedi'u cyfuno ar gyfer preifatrwydd

Cyfradd ddatgelu – 81.7 y cant

Dadansoddiad:

- Mae'r gyfradd ddatgelu o 81.7 y cant yn is na'r hyn yr hoffem iddi fod, felly rydym yn atgoffa ac yn annog staff i ddiweddaru eu data personol ar ein system hunan-wasanaeth Adnoddau Dynol o bryd i'w gilydd;
- Mae nifer y staff sy'n ystyried eu bod yn LHD wedi gostwng o 17 i 16 ers y cyfnod adrodd diwethaf, sy'n cynrychioli gostyngiad bach iawn o 3.8 y cant i 3.4 y cant o'n gweithlu cyfan. Ar hyn o bryd nid oes data cymharol ar gael ar gyfer TTWA Caerdydd ar gyfer pobl LHD sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio. Fodd bynnag, mae Stonewall yn amcangyfrif bod 5-7 y cant o'r boblogaeth yn ystyried eu bod yn LHD. Gan dybio y bydd rhywfaint o'r boblogaeth a gynhwysir yn yr amcangyfrif o 5-7 y cant yn bobl nad ydynt yn weithgar yn economaidd nac yn gweithio (oherwydd eu hoedran), gellid ystyried ein canran gweithlu o 3.4 y cant yn fras gynrychiadol; a
- Dengys y data bod 19 y cant o'n staff LHD ar lefel uwch gwneud penderfyniadau ar raddfa Band Gweithredol 2, Band Gweithredol 1 ac Uwch, er bod angen bod yn ofalus gan fod maint y sampl yn fach.

Tabl 16: Recriwtio Allanol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2015-16	Canran yr holl gynigion swydd
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%	
LHD ac Eraill	36	5.3	11	30.6	1	9.1	2.8	3.0	1.6
Staff nad ydynt yn LHD	595	88.4	240	40.3	57	23.8	9.6	4.9	93.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	32	4.8	12	37.5	3	25.0	9.4	4.9	4.9
Dim ateb	10	1.5	2	20.0	0	0.0	0.0	6.3	0.0
Cyfanswm	673	100.00	265	39.4	61	23.0	9.1	4.8	100.0

Dadansoddiad:

- Mae canran gyfan yr ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu o gyfeiriadedd rhywiol arall (LHD +) wedi gostwng o'r 7.7 y cant i 5.3 y cant ac mae'n parhau i fod yn unol ag amcangyfrif Stonewall o 5-7 y cant o'r poblogaethau lleol sy'n ystyried eu bod yn LHD+.
- Mae nifer y rhai nad ydynt am ateb wedi gostwng yn sylweddol o 7.6 y cant yn 2015-2016 i 1.5 y cant yn 2016-2017.
- Mae'r cyfraddau llwyddo yn y broses sifftio, cynnig cyflogaeth a chyfraddau llwyddiant cyffredinol i gyd yn sylweddol is ar gyfer pobl LHD+, o'i gymharu â phobl heterorywiol / nad ydynt yn LHD. Gwnaed 1.6 y cant o gynigion swyddi i bobl sy'n ystyried eu bod yn LHD+.
- Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr sy'n cynnwys pobl LHD+ drwy fynd i ddigwyddiadau Pride, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes Pobl LHDT . Rydym hefyd wedi ein rhestru yn y pumed safle ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall a chafodd Ross Davies, Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant Comisiwn y Cynulliad ei gydnabod fel Cynghrair y Flwyddyn Stonewall Cymru ar gyfer 2017.
- Rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, gan gynnwys nodi a dileu rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn annog ceisiadau gan yr amrediad ehangaf o dalent ac yn ymgymryd â gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr cynhwysol. Rydym yn darparu hyfforddiant rhagfarn anymwybodol ar gyfer yr holl baneli recriwtio a byddwn yn cynnal asesiad effaith cydraddoldeb o'n polisi ac arferion recriwtio. Mae'r ymrwymiad hwn yn rhan o'n strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer 2016-2021.

Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn:

Absenoldeb mamolaeth a staff sy'n dychwelyd i'r gwaith	Dychwelodd un ar ddeg o fenywod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd a newidiodd pedair ohonynt eu patrwm gwaith ar ôl dychwelyd i'r gwaith.
Absenoldeb tadolaeth / cyd-riant	Cymerodd saith partner absenoldeb cyd-riant, ac ni leihaodd yr un ohonynt eu horiau ar ôl dychwelyd i'r gwaith.
Absenoldeb Rhiant a Rennir	Cymerodd un person Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Cwynion, Disgyblu a Diswyddiadau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig

Yn ystod y cyfnod adrodd, ni chafwyd dim cwynion na diswyddiadau a oedd yn ymwneud yn bennaf â nodweddion gwarchodedig.

Cwynion am wahaniaethu / ymddygiad gwaharddedig

Yn ystod y cyfnod adrodd, cawsom un gŵyn ar sail gwahaniaethu mewn perthynas ag achos o ddisgyblu. Ni chymerwyd y gŵyn ymhellach. Ni ddarperir dim manylion pellach er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion.

Camau gweithredu wrth symud ymlaen

Yn dilyn dadansoddiad o'r data ar gyfer y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi nodi'r camau canlynol a fydd yn cael eu hystyried o ran cyflwyno'r Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant:

- Parhau i atgoffa ac annog staff i adolygu a diweddaru eu data personol ar ein system Cyflogres TG Adnoddau Dynol o bryd i'w gilydd; ac
- fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, datblygu strategaeth “ddenu” sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig ac anghydraddoldebau eraill lle bo angen.

Atodiad B: Archwiliad Cyflog Cyfartal a Data Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer 2017

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys Archwiliad Cyflog Cyfartal Comisiwn y Cynulliad ar gyfer 2017 a data adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer 2017.

Archwiliad Cyflog Cyfartal 2017

Mae archwiliad cyflog cyfartal yn golygu cymharu cyflog grwpiau a warchodir sy'n gwneud gwaith cyfartal mewn sefydliad, ymchwilio i unrhyw achosion o fylchau cyflog rhwng y rhywiau, ethnigrwydd, crefydd/cred, anabledd neu batrwm gweithio, a chynllunio i gau unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau gyda rhesymau ar wahân i'r nodweddion gwarchodedig. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn darparu offeryn asesu risg ar gyfer strwythurau cyflog [1] Gall helpu sefydliadau i archwilio a yw eu harferion cyflog yn rhydd o annhegwch a gwahaniaethu, a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r darpariaethau cyflog yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae nodweddion hanfodol unrhyw archwiliad cyflog yn cynnwys:

- Cymharu cyflogau menywod a dynion; cyflogau staff BME a staff gwyn; a chyflogau staff anabl a staff nad ydynt yn anabl sy'n gwneud gwaith cyfartal;
- Egluro unrhyw fylchau o ran cyflog; a
- Chau'r bylchau cyflog hynny na ellir eu hegluro'n foddhaol gyda rhesymau ar wahân i'r nodweddion gwarchodedig.

Bob blwyddyn, mae Comisiwn y Cynulliad yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal i gyd-fynd â'r Adroddiad Blynyddol ar Amrywiaeth a'r data cyfatebol ar gydraddoldeb y gweithlu a chydraddoldeb recriwtio. Mae'r broses hon yn cynnwys:

[1] Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - pecyn cymorth ar gyfer cynnal archwiliad cyflog cyfartal

- Penderfynu ar gwmpas yr archwiliad a nodi'r data sydd eu hangen;
- Nodi lle mae gweithwyr mewn grwpiau a warchodir yn gwneud gwaith cyfartal;
- Casglu a chymharu data ar gyflogau i nodi unrhyw fylchau cyflog sylweddol;
- Nodi'r rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog sylweddol a phenderfynu a ydynt yn rhydd o wahaniaethu; a
- Datblygu cynllun gweithredu cyflog cyfartal, os oes angen gwneud hynny, a pharhau i archwilio a monitro cyflogau.

Mae'r adroddiad hwn yn adolygu'r data sydd ar gael ar gyflogau, ac yn nodi ac yn egluro unrhyw wahaniaethau sy'n bodoli, yn ogystal ag unrhyw gamau gwella sydd eu hangen. Gellir gweld y wybodaeth hon yn nhablau 1-13 yn yr adroddiad hwn.

Data adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer 2017

Eleni, yn ogystal â'r adolygiad cyflog cyfartal, rydym wedi darparu data at ddibenion adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae bellach yn ofyniad cyfreithiol i Gomisiwn y Cynulliad, fel cyflogwr, adrodd ar gyflogau o safbwynt y rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a chyflog cyfartalog menywod yn eich gweithlu.

Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n golygu bod yn rhaid i chi dalu dynion a menywod yr un peth am wneud gwaith cyfartal neu debyg. [2]

Mae hyn yn golygu gwneud chwe chyfrifiad sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod yn ein sefydliad. Ni fydd yn golygu cyhoeddi data sy'n berthnasol i weithwyr unigol. Mae'n ofynnol inni gyhoeddi'r canlyniadau ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan Llywodraeth y DU ar gyfer data adrodd sy'n ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

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 rhwng y rhywiau;
- y bwlch bonws canolrifol rhwng y rhywiau;
- cyfran y dynion a chyfran y menywod sy'n cael taliad bonws; a

[2] Gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

- chyfran y dynion a chyfran y menywod ym mhob chwartel tâl. [3]

Gellir gweld y data perthnasol yn nhabl 29 o'r adroddiad hwn.

Y cyd-destun

Defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2017 yn yr adroddiad hwn. Ar y dyddiad hwnnw, roedd y gweithlu'n cynnwys 462 aelod o staff, gan gynnwys staff parhaol a staff dros dro. Nid yw secondiadau na staff sydd wedi cymryd seibiant gyrfa wedi'u cynnwys [mae pedwar aelod o staff yn y categori hwn].

[3] Ibid.

Geirfa

Rhifau cymedrig a chanolrifol

- Y rhif cymedrig yw'r gyfradd cyflog gyfartalog fesul awr, a gyfrifir drwy adio cyfraddau tâl gweithwyr fesul awr a rhannu'r cyfanswm â nifer y gweithwyr.
- Y rhif canolrifol yw'r gyfradd cyflog ganolig fesul awr pan fyddwch yn rhestru eich cyfraddau cyflog o'r isaf i'r uchaf .

Graddau cyflog

Mae gennym raddau cyflog sydd â graddfeydd cymharol fyr, sy'n lleihau'r tebygolrwydd y bydd gwahaniaethu'n digwydd mewn perthynas â chyflogau. Mae trosolwg o'r sefyllfa fesul gradd wedi'i nodi yn nhabl 1. Mae dadansoddiad o'r graddfeydd cyflog ar gael ar wefan y Cynulliad.

Mae'r holl wybodaeth am gyflogau yn wybodaeth flynyddol oni nodir fel arall.

Tabl 17: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/10/16)

Gradd	Lleiafswm	Uchafswm
Prentis	£16,258	£16,258
Cymorth Tîm	£17,584	£22,067
Band Rheoli 3 (M-3)	£20,791	£27,806
Band Rheoli 2 (M-2)	£26,584	£36,453
Band Rheoli 1 (M-1)	£35,169	£46,116
Band Gweithredol 2 (E-2)	£45,513	£59,728
Band Gweithredol 1 (E-1)	£56,374	£73,343
Staff Uwch (S-3)	£76,923	£98,514
Staff Uwch (S-2)	£96,361	£123,410
Staff Uwch (S-1)	£123,625	£151,887

Mae telerau cyflog fel a ganlyn:

- Mae ein sefydliad yn gwneud y defnydd lleiaf posibl o lwfansau, sy'n lleihau'r potensial o wahaniaethau cyflog;
- Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr;
- Yn arferol, bydd aelodau newydd o staff yng Nghomisiwn y Cynulliad yn dechrau ar isafbwynt y band cyflog;
- Bydd ein cydweithwyr ar Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog a gynhelir bob 1-3 mlynedd, yn dibynnu ar yr amodau economaidd ar y pryd;

Y system werthuso swyddi a ddefnyddir gennym ar gyfer y rhan fwyaf o raddau yw system JEGS Swyddfa'r Cabinet; defnyddir system JESP Swyddfa'r Cabinet ar gyfer Cyfarwyddwyr.

Archwiliad Cyflog Cyfartal 2017

Dadansoddiad o ran rhywedd

O ran proffil rhywedd ein sefydliad, mae 50 y cant o'r gweithlu yn ddynion, a 50 y cant yn fenywod (y llynedd, roedd 48.2 y cant yn ddynion a 51.8 y cant yn fenywod). Nid yw'r ffigurau hyn yn dangos unrhyw risg mewn perthynas â phroffil rhywedd y sefydliad.

Mae'r dadansoddiad a geir eleni yn wahanol i'r hyn a gyflwynwyd mewn blynyddoedd blaenorol gan ei fod yn cynnwys data (tabl 13) sy'n edrych ar y bwlch cyflog o ran y rhywiau er mwyn cydymffurfio â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Er bod cyflog cyfartal a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ymdrin â'r lefelau cyflog gwahanol y mae menywod wedi'u cael yn y gweithle, maent yn ddau fater gwahanol [4]:

- Mae cyflog cyfartal yn golygu bod yn rhaid i ddynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd ac sy'n gwneud gwaith cyfartal gael cyflog cyfartal, fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010;
- Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion ac enillion cyfartalog menywod mewn sefydliad neu yn y farchnad lafur. Fe'i mynegir fel canran o enillion dynion.

[4] Ibid.

Tabl 18: Cyfanswm y cyflog cymedrig a'r cyflog canolrifol, gan gynnwys lwfansau

	Y cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)		Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
	Gwryw	Menyw			Gwryw	Menyw	
Cymedr	£33,568	£35,841	6.8%		£34,177	£36,360	6.4%
Canolrif	£27,806	£36,453	31.1%		£27,806	£36,453	31.1%
Nifer y gweithwyr	231	231					

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

Mae'r fantais o ran cyflog sydd gan fenywod dros ddynion wedi cynyddu o'r ffigurau a welwyd y llynedd. Gwelir cynnydd o 18.3 y cant i 31.1 y cant o ran y cyflog canolrifol sylfaenol, a chynnydd o 29.6 y cant i 31.1 y cant o ran cyfanswm y cyflog canolrifol. Mae hyn yn cymharu â -9.4 y cant yn y DU [5] . Gellir priodoli'r gwahaniaethau hyn i'r ffactorau allweddol a ganlyn:

- Mae crynodiad uwch o ddynion mewn graddau penodol a chrynodiad uwch o fenywod mewn graddau eraill. Er enghraifft, mae crynodiad uchel o ddynion ar radd Cymorth Tîm (TS) o fewn timau, a chrynodiad uchel o fenywod ar radd arbenigol M-2. Mae menywod ar raddfeydd M1 a M2 sydd wedi gwasanaethu am gyfnod hwy na'r dynion sydd ar y graddau hynny (Tabl 3);
- Atal lwfansau cyflog ychwanegol, a hynny mewn ffordd raddol: 2016-17 yw'r flwyddyn gyntaf lle mae effaith y cytundebau a wnaed i atal lwfansau ar gyfer caffael, TGCh a chyfrifeg yn cael ei gwireddu. Cwblhawyd y trefniadau ar gyfer rhewi ac atal y lwfansau hyn yn raddol yn 2015-16. Gan fod nifer o weithwyr gwrywaidd yn cael y lwfansau hyn, mae cyflog canolrifol dynion wedi gostwng ychydig yn sgil y newid hwn.

[5] Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion 2016

Camau i’w cymryd:

- Byddwn yn adolygu proffil rhywedd ein gweithlu ar draws y meysydd gwasanaeth, gan nodi a oes unrhyw rwystrau i recriwtio a dilyniant, a byddwn yn cymryd y camau sydd eu hangen i fynd i'r afael â'r mater hwn.
- Byddwn hefyd yn parhau i adolygu a monitro ein lwfansau (yn unol â'r ddeddfwriaeth sy'n ymwneud â chyflog cyfartal).

Tabl 19: Cyflogau cymedrig dynion a menywod yn ôl gradd

			Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
Gradd	Gwryw	Menyw	Gwryw	Menyw		Gwryw	Menyw	
Prentis	2	2	£16,258	£16,258	0.0%	£16,258	£16,258	0.0%
Cymorth Tîm	76	50	£22,067	£22,067	0.0%	£27,407	£24,274	-11.4%
M-3	37	31	£27,806	£27,806	0.0%	£33,146	£33,146	0.0%
M-2	46	79	£32,827	£34,198	4.2%	£33,454	£35,114	5.0%
M-1	34	36	£41,418	£43,800	5.8%	£42,008	£44,380	5.6%
E-2	27	23	£55,147	£56,468	2.4%	£55,147	£56,598	2.6%
E-1	6	8	£72,211	£72,494	0.4%	£73,434	£72,494	-1.3%
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	3	2	£103,017	£125,201	21.5%	£106,301	£125,201	17.8%

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Tabl 20: Cyflogau cymedrig dynion a menywod yn ôl gradd

	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
Gradd	Gwryw	Menyw		Gwryw	Menyw	
Prentis	£16,258	£16,258	0.0%	£16,258	£16,258	0.0%
Cymorth Tîm	£22,067	£22,067	0.0%	£22,067	£22,067	0.0%
M-3	£27,806	£27,806	0.0%	£27,806	£27,806	0.0%
M-2	£34,673	£36,453	5.1%	£34,673	£36,453	5.1%
M-1	£40,962	£46,116	12.6%	£40,962	£46,116	12.6%
E-2	£54,119	£59,729	10.4%	£54,119	£59,729	10.4%
E-1	£73,343	£73,343	0.0%	£73,343	£73,343	0.0%
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£98,514	£125,201	27.1%	£108,365	£125,201	15.5%

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad

- Rydym wedi ceisio recriwtio mwy o fenywod i'r Tîm Cyswllt ag Ymwelwyr a Diogelwch dros y blynyddoedd diwethaf, a gwelwyd cynnydd graddol yn nifer y menywod yn y rolau hynny;

- Mae'r gwahaniaeth yn y cyfanswm cyflog ym mand M-1, sef 12.6 y cant, yn deillio'n bennaf o'r nifer uwch o fenywod sydd hefyd yn cael lwfans recriwtio a chadw sy'n seiliedig ar y sgiliau sydd eu hangen ar gyfer rolau arbenigol. Yn ogystal, mae elfen o gyfnod gwasanaeth cymharol sy'n cyfrannu at y fantais hon o ran cyflog; ac

- O ran y gwahaniaeth o 27.1 y cant yng nghyflog sylfaenol a 15.5 y cant yng nghyfanswm cyflog y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr, carfan fechan sydd o dan sylw. Felly, er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid oes modd dadansoddi'r data hyn ymhellach.

Tabl 21: Dosbarthiad Lwfansau ar 31 Mawrth 2017

	Lwfans gweithio dros dro		Lwfans cyfrifoldeb		Lwfans recriwtio a chadw		Lwfans Shifftiau Anarferol	
	Gwryw	Menyw	Gwryw	Menyw	Gwryw	Menyw	Gwryw	Menyw
CYFANSWM	10	6	7	12	11	25	10*	

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

*Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Nid yw'r data wedi'u dadansoddi yn ôl gradd yn sgil y grwpiau bach o dan sylw, a hynny er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion.

Dadansoddiad:

- Daeth yr holl lwfansau a roddwyd ar gyfer rolau arbenigol i ben ar 31 Mawrth 2016 (ac eithrio un math o lwfans recriwtio a chadw sy'n seiliedig ar sgiliau), ond mae'r drefn hon yn destun adolygiad.

Gweithredu:

- Adolygu ein dulliau ar gyfer monitro ein holl lwfansau.

Tabl 22: Cymhariaeth rhwng staff amser llawn a staff rhan-amser

Cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn							
	Gwryw		Menyw		Gwahaniaeth (canran)		
	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Dynion PT yn erbyn Dynion FT	Menywod PT yn erbyn Menywod FT	Menywod PT yn erbyn Dynion FT
Cymedr	£33,751	£31,102	£34,725	£38,829	-7.8%	11.8%	15.0%
Canolrif	£27,806	£27,806	£32,893	£36,453	0.0%	10.8%	31.1%
Nifer y gweithwyr	215	16	173	58			

Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn							
	Gwryw		Menyw		Gwahaniaeth (canran)		
	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Dynion PT yn erbyn Dynion FT	Menywod PT yn erbyn Menywod FT	Menywod PT yn erbyn Dynion FT
Cymedr	£34,406	£31,102	£35,193	£39,503	-9.6%	12.2%	14.8%
Canolrif	£28,176	£27,806	£32,922	£37,364	-1.3%	13.5%	32.6%
Nifer y gweithwyr	215	16	173	58			

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Mae menywod sy'n gweithio'n rhan-amser yn ennill mwy na dynion sy'n gweithio amser llawn. Mae hyn eto oherwydd nifer y dynion sydd ym mand cyflog TS, a nifer y menywod sydd yn y bandiau cyflog uwch.
- Y llynedd, roedd y gwahaniaeth rhwng menywod rhan-amser a dynion llawn amser yng nghyd-destun cyfanswm y cyflog canolrifol yn 22.4%, o gymharu â'r ganran ar gyfer y flwyddyn adrodd hon, sef 32.6%. Yn fwy na thebyg, mae hyn o ganlyniad i'r cynnydd bach a welwyd yn nifer y gweithwyr gwrywaidd ym mand cyflog TS dros y flwyddyn adrodd, a hyd gwasanaeth y gweithwyr benywaidd sy'n perthyn i fandiau cyflog uwch.

Dadansoddiad o ran oedran

Tabl 23: Dadansoddiad o ran grŵp oedran

Grŵp oedran	Nifer y gweithwyr	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn
Under 21	3	£16,700	£16,700	£16,258	£16,258
21-25	27	£21,350	£21,693	£20,791	£20,791
26-30	63	£25,801	£26,116	£22,902	£23,956
31-35	97	£33,132	£33,493	£32,893	£32,893
36-40	78	£38,481	£38,829	£36,453	£36,639
41-45	55	£40,810	£42,019	£36,453	£39,605
46-50	47	£36,951	£37,940	£36,453	£36,453
51-55	42	£43,020	£43,988	£36,453	£36,453
56-60	35	£39,696	£40,002	£27,806	£27,806
61-65	14	£26,172	£26,553	£22,067	£22,067
65+	1	£22,067	£22,067	£22,067	£22,067

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Mae'r rhai sy'n ennill y cyflog uchaf yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol rhwng 41 a 45 oed.
- Mae cyflogau canolrifol yn gostwng i staff dros 56 oed gan fod mwyafrif y staff ym mand TS yn staff hŷn.

Dadansoddiad o ran anabledd

Tabl 24: Dadansoddiad o ran anabledd

Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
Staff anabl	Staff nad ydynt yn anabl		Staff anabl	Staff nad ydynt yn anabl	
£31,043	£35,248	-11.9%	£31,276	£35,790	-12.6%
Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
Staff anabl	Staff nad ydynt yn anabl		Staff anabl	Staff nad ydynt yn anabl	
£27,806	£31,341	-11.3%	£27,806	£32,893	-15.5%

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

[Roedd 27 o weithwyr wedi nodi eu bod yn anabl; roedd 397 o weithwyr wedi nodi nad oeddent yn anabl; dewisodd 38 o weithwyr i beidio ag ateb]

Er mwyn cyfrifo'r gwahaniaethau ar sail anabledd, mae cyflogau gweithwyr anabl wedi'u nodi fel canran o enillion gweithwyr nad ydynt yn anabl.

Dadansoddiad:

- O gymharu'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, yn hytrach na gwneud cymhariaeth fesul gradd, mae staff sydd wedi nodi eu bod yn anabl yn ennill llai na staff sydd wedi dweud nad ydynt yn anabl neu staff nad ydynt wedi ateb, sy'n gwrthdroi'r sefyllfa a welwyd y llynedd. O ran cymharu staff anabl â staff nad ydynt yn anabl, y bwlch cyflog yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn yw -15.5 y cant. Fodd bynnag, oherwydd y

niferoedd isel dan sylw, dylid bod yn ofalus gan fod y data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan honno. Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, fodd bynnag, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal yn bodoli mewn perthynas â staff anabl.

Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 25: Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LGB)	Staff nad ydynt yn LGB		Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LGB)	Staff nad ydynt yn LGB	
£38,969	£34,033	14.5%	£39,956	£34,507	15.8%
Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LGB)	Staff nad ydynt yn LGB		Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LGB)	Staff nad ydynt yn LGB	
£35,811	£29,770	20.3%	£35,811	£31,341	14.3%

Ffynhonnell: System Adrodd TG y Gyflogres ac Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

[Roedd 16 o weithwyr wedi nodi eu bod yn LGB; roedd 361 o weithwyr wedi nodi nad oeddent yn LBG; dewisodd 85 o weithwyr i beidio ag ateb]

Er mwyn cyfrifo'r gwahaniaethau ar sail cyfeiriadedd rhywiol, mae cyflogau gweithwyr LGB wedi'u nodi fel canran o enillion gweithwyr nad ydynt yn LGB.

Dadansoddiad

- O gymharu'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, yn hytrach na gwneud cymhariaeth fesul gradd, mae staff sydd wedi nodi eu bod yn LGB yn ennill mwy na staff sydd wedi nodi nad ydynt yn LGB ac ychydig yn llai na'r rhai nad ydynt wedi ateb (sy'n gwrthdroi'r sefyllfa a welwyd y llynedd). O ran cymharu staff LGB â staff nad ydynt yn LGB, y bwlch cyflog yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn yw 14.3 y cant. Fodd bynnag, oherwydd y niferoedd isel dan sylw, dylid bod yn ofalus gan fod y data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan honno. Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â staff LGB.Race Analysis

Dadansoddiad o ran hil

Tabl 26: Cyflogau staff yn ôl hil / ethnigrwydd

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog sylfaenol canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Asiaidd Bangladeshaidd	£23,980	£23,980	£22,067	£22,067	3
Asiaidd Indiaidd (gan gynnwys Asiaidd-Brydeinig Indiaidd)	£22,067	£24,018	£22,067	£24,274	5
Du Affricanaidd (yn cynnwys Gwyn a Du Affricanaidd Cymysg)	£23,593	£24,661	£22,067	£23,956	5
Gwyn	£34,940	£35,501	£32,893	£32,893	422
Tarddiad ethnig arall	£38,812	£39,239	£25,012	£25,012	7
Dim ateb/Dewis peidio â dweud	£34,843	£35,158	£29,770	£31,332	20

Er mwyn cyfrifo'r gwahaniaethau ar sail ethnigrwydd, mae cyflogau staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (BME) wedi'u nodi fel canran o enillion staff nad ydynt yn bobl BME.

Dadansoddiad:

- O gymharu'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, yn hytrach na gwneud cymhariaeth fesul gradd, mae staff sydd wedi nodi eu bod yn wyn yn ennill mwy na staff sydd wedi nodi eu bod yn perthyn i gategori arall, ac eithrio staff sydd wedi nodi eu bod o darddiad ethnig arall, sy'n ennill cyflogau uwch yng nghyswllt y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn a chyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn na'r staff sydd wedi nodi eu bod yn wyn. Fodd bynnag, oherwydd y niferoedd isel sy'n perthyn i gategorïau heblaw'r categori 'Gwyn', dylid bod yn ofalus gan fod y data yn sensitif i newidiadau bach yn y carfannau hyn.

- Mae'r data ar gyfer monitro'r gweithlu yn dangos bod 60 y cant o staff sy'n nodi eu bod yn bobl BME yn gweithio ym mand cyflog TS. Mae'r data ar gyfer ein gweithlu hefyd yn dangos bod 15 y cant o'r staff sydd wedi nodi eu bod yn bobl BME yn gweithio ar lefel Weithredol ac Uwch, a bod 85 y cant o'r staff sydd wedi nodi eu bod yn bobl BME yn y ddau fand cyflog isaf. Nid oedd unrhyw staff a nododd eu bod yn bobl BME wedi'u cyflogi ym mandiau M2 ac M1 yn ystod y flwyddyn adrodd hon.

- Y gwahaniaeth cyflog rhwng staff Asiaidd Bangladeshaidd a staff Gwyn yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn yw -32.9 y cant

- Y gwahaniaeth cyflog rhwng staff Du Affricanaidd a staff Gwyn yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn yw -27.2 y cant

- Y gwahaniaeth cyflog rhwng staff o darddiad ethnig arall a staff Gwyn yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn yw -24.0 y cant

- Dylid gwneud gwaith archwilio pellach yn sgil y gwahaniaethau hyn, gan ein bod wedi nodi gwahaniaethau tebyg mewn blynyddoedd adrodd blaenorol mewn perthynas â hil/ethnigrwydd. Dyma'r camau yr ydym yn parhau i'w

cymryd i fynd i'r afael â'r mater hwn drwy ein cynllun gweithredu BME a'n strategaeth ar gyfer mynd i'r afael â thangynrychiolaeth:

- cefnogi staff BME i gyflawni eu dyheadau dysgu a datblygu a'u dyheadau gyrfaol;
- datblygu a chyflwyno modiwl hyfforddiant ar gyfer yr holl staff ynghylch rhagfarn anymwybodol;
- defnyddio ein rhwydwaith REACH a'n Uwch Hyrwyddwr BME i nodi unrhyw feysydd y dylid eu gwella yn y gweithle;
- cynnal asesiad effaith cydraddoldeb mewn perthynas â'n harferion a'n prosesau recriwtio;
- datblygu strategaeth Denu, Cadw a Gwobrwyo sy'n cynnwys gweithio gyda phartneriaid allanol fel cyflogwr o ddewis, ystyried ein cynnig o ran lleoliadau gwaith, ac ystyried sut yr ydym yn denu'r ystod ehangaf o bobl dalentog; a
- datblygu modiwl hyfforddiant i staff ynghylch ymwybyddiaeth ddiwylliannol.

Dadansoddiad o ran cenedligrwydd

Tabl 27: Staff yn ôl cenedligrwydd

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog sylfaenol canolrifol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Prydeinig neu Brydeinig Cymysg	£34,266	£34,784	£28,176	£29,770	226
Seisnig	£37,758	£38,521	£36,453	£36,453	7
Gwyddelig neu Albanaidd	£20,791	£22,006	£20,791	£22,006	2
Cymreig	£35,264	£35,891	£32,893	£35,169	210
Cenedligrwydd arall	£32,059	£32,716	£23,956	£26,352	7
Dim ateb	£33,353	£33,353	£28,788	£28,788	10

Dadansoddiad:

- Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â chenedligrwydd. Fodd bynnag, oherwydd y niferoedd isel sy'n perthyn i gategorïau heblaw'r categorïau Prydeinig/Prydeinig Cymysg neu Gymreig, dylid bod yn ofalus gan fod y data yn sensitif i newidiadau bach yn y carfannau hyn.

Dadansoddiad o ran crefydd neu gred

Tabl 28: Staff yn ôl crefydd neu gred

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog sylfaenol canolrifol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Agnostig	£36,753	£37,897	£36,453	£38,029	8
Anffyddiwr	£43,685	£44,039	£39,306	£39,869	24
Cristnogaeth	£35,574	£36,058	£36,453	£36,453	149
Mwslim	£22,067	£22,067	£22,067	£22,067	3
Arall (yn cynnwys y crefyddau hynny sydd â llai na thri dilynwr yn y Comisiwn)	£37,082	£37,446	£27,195	£27,195	10
Dim	£31,750	£32,227	£27,806	£27,806	172
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	£39,441	£39,799	£36,453	£36,453	35
Dim ateb	£34,621	£35,816	£27,806	£29,770	61

Dadansoddiad:

- Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â chrefydd neu gred. Er bod y staff sydd wedi nodi eu bod yn Fwslimiaid ar gyflog is o gymharu â'r gweithlu cyfan, mae hyn oherwydd bod pob un o'r tri gweithiwr dan sylw yn cael eu cyflogi ar radd TS, sef yr ail radd isaf. Nid oes unrhyw un yn y categori hwn yn cael ei gyflogi ar radd uwch ar hyn o bryd. Dylai'r pwyntiau gweithredu a nodwyd o dan y Dadansoddiad Hil effeithio ar y maes hwn hefyd. Fodd bynnag, oherwydd y niferoedd isel sy'n perthyn i gategorïau heblaw'r categorïau Cristnogaeth/Dim, dylid bod yn ofalus gan fod y data yn sensitif i newidiadau bach yn y carfannau hyn.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r cyfrifiadau a wnaed mewn perthynas â'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn cyd-fynd â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r drefn hon yn wahanol i'r cyfrifiadau sydd i'w gweld yn y tablau ar gyfer ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal (hyd at dabl 12) am nifer o resymau. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Cyfrifir y cyflog arferol ar ôl hepgor unrhyw aberthiadau cyflog a wneir (er enghraifft, ar gyfer talebau gofal plant, y cynllun beicio i'r gwaith, ac ati) . Mae hyn yn lleihau'r swm sy'n cael ei ddefnyddio at ddibenion y gymhariaeth a wneir. Mae hyn yn cael mwy o effaith ar gyfraddau cyflog fesul awr gweithwyr benywaidd nag yw ar gyfraddau cyflog fesul awr gweithwyr gwrywaidd, gan fod menywod yn fwy tebygol o fanteisio ar y cynllun aberthu cyflog ar gyfer talebau gofal plant;

- Mae'r data Archwilio Cyflog Cyfartal yn seiliedig ar giplun o lefelau cyflog ar 31 Mawrth 2017. Mae'r cyfrifiadau ar gyfer y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau (tabl 13) yn seiliedig ar gyflogau ar gyfer mis Mawrth yn ei gyfanrwydd. Felly, byddant yn dangos ffigur ychydig yn is os yw gweithiwr wedi cael dyrchafiad neu godiad cyflog cynyddrannol yn ystod mis Mawrth.

Tabl 29: Data adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau [gan gynnwys gweithwyr amser llawn a gweithwyr rhan-amser]

		%
1. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau - cyflog arferol		-5.72
2. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau - cyflog arferol		-23.26
3. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau – Taliadau bonws a gafwyd yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0
4. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau - Taliadau bonws a gafwyd yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0
5. Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd a gafodd daliad bonws yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth:	Gwryw	0.0
	Menyw	0.0

6. Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwartel[6].		
Chwartel	Menyw %	Gwryw %
Y chwartel cyntaf (yr isaf)	47.83%	52.17%
Yr ail chwartel	37.93%	62.07%
Y trydydd chwartel	60.87%	39.13%
Y pedwerydd chwartel (yr uchaf)	53.45%	46.55%

Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw 23.26%, a hynny o blaid menywod. Byddwn yn mynd i'r afael â'r fantais hon o ran cyflog drwy'r camau a nodir uchod yn yr archwiliad cyflog cyfartal. Y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a gweithwyr benywaidd o dan y dull penodedig ar gyfer cyfrifo'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau oedd £17.58 a £18.59, yn y drefn honno. Y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a gweithwyr benywaidd oedd £14.59 a £17.99, yn y drefn honno.

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

[6] Chwarteli - pedwar grŵp cyfartal wedi'u rhestru o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf

Camau Gwella mewn perthynas â Chyflog Cyfartal a data adrodd ynghylch y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

	Camau i'w cymryd	Y sawl sy'n arwain	Dyddiad targed
1.	Adolygu proffil rhywedd ein gweithlu ar draws y meysydd gwasanaeth, nodi a oes unrhyw rwystrau i recriwtio a dilyniant, a chymryd camau angenrheidiol i fynd i'r afael â'r sefyllfa hon.	Yr adran Adnoddau Dynol	Rhagfyr 2017 - cynllunio Mawrth 2018 - nodi'r camau
2.	Parhau i adolygu a monitro ein lwfansau (sy'n cyd-fynd â deddfwriaeth cyflog cyfartal)	Yr adran Adnoddau Dynol	Ar y gweill