

# **Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Gweithlu, recriwtio, adrodd ar y bwlch cyflog ac adroddiad archwiliad cyflog cyfartal

Mehefin 2024



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

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

**[www.senedd.cymru](http://www.senedd.cymru)**

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

**Senedd Cymru**  
**Bae Caerdydd**  
**CF99 1SN**

Ffôn: **0300 200 6565**

**© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2024**

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

# Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Gweithlu, recriwtio, adrodd ar  
y bwlch cyflog ac adroddiad  
archwiliad cyflog cyfartal

Mehfin 2024





**Arwr Penarth**

Arwr Penarth has been a central part of the town's history since the late 18th century. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**Penarth Head**

Penarth Head is a prominent landmark in the town. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**Le St**

Le St is a street in Penarth. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**Yr Ardal Fasnachol**

Yr Ardal Fasnachol is a district in Penarth. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**Commercial District**

The Commercial District is a central area in Penarth. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**Rhos Dwy Castell**

Rhos Dwy Castell is a district in Penarth. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**West Dock Basin**

West Dock Basin is a district in Penarth. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.

**The Chief Dock Manager's Office**

The Chief Dock Manager's Office is a building in Penarth. It was the site of the first Penarth Dock, which was built in 1799. The dock was used for the export of coal and other goods. It was a major source of employment for the town's residents.



## Cynnwys

<b>Ynglŷn â'r adroddiad hwn .....</b>	<b>6</b>
<b>Crynodeb gweithlu, recriwtio a bwlch cyflog .....</b>	<b>12</b>
<b>Mewnwelediadau i ddata gweithlu Comisiwn y Senedd .....</b>	<b>18</b>
<b>Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd .....</b>	<b>42</b>
<b>Adrodd ar y bwlch cyflog .....</b>	<b>66</b>
<b>Cyflog cyfartal .....</b>	<b>78</b>
<b>Camau i'w cymryd .....</b>	<b>84</b>
<b>Atodiadau.....</b>	<b>88</b>



# Ynglŷn â'r adroddiad hwn



## Cyflwyniad

Mae ein data yn dangos agwedd gadarnhaol gyffredinol o ran ymrwymiad Comisiwn y Senedd i wella amrywiaeth a chynhwysiant o fewn ei weithlu. Mae'r Comisiwn wedi cynnal bwlch cyflog canolrifol o 0 y cant rhwng y rhywiau. Ar gyfer y rhan fwyaf o nodweddion gwarchoddedig nid oes unrhyw wahaniaeth sylweddol mewn cyflog a bu cynnydd yn amrywiaeth y gweithlu, gyda chanran uwch o staff o gefndir ethnig lleiafrifol yn cael eu cyflogi gan y Comisiwn. Fodd bynnag, mae gwaith yn parhau i sicrhau bod y Comisiwn yn cynrychioli pobl Cymru.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro recriwtio mewnol ac allanol, a data adrodd ar gyflog cyfartal a'r bwlch cyflog. O'r wybodaeth hon, gallwn archwilio proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am ein swyddi, a'r ymgeiswyr a gaiff gynnig cyflogaeth gyda ni. Yna defnyddir y wybodaeth hon hefyd i nodi a oes unrhyw wahaniaethau cyflog neu fylchau eraill. Rydym yn defnyddio'r dadansoddiad hwn i lywio ein dull o fod yn recriwtiwr a chyflogwr cynhwysol, er mwyn diwallu anghenion amrywiol staff ac i geisio sicrhau bod ein gweithlu yn cynrychioli amrywiaeth y cyhoedd yr ydym yn ei wasanaethu.

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

### **Y canfyddiadau allweddol**

Bob blwyddyn, rydym yn casglu, yn dadansoddi ac yn cyhoeddi data amrywiaeth ar broffil ein gweithlu a'n gweithgarwch recriwtio. Yn yr un modd â'r llynedd,



rydym hefyd wedi cynnwys ein crynodeb archwilio cyflog cyfartal a gwybodaeth adrodd ar fylchau cyflog. Dyma'r canfyddiadau allweddol:

### **Adroddiadau ar gyflog cyfartal a'r bwlch cyflog**

- **Ar gyfer y rhan fwyaf o nodweddion nid oes gwahaniaeth sylweddol mewn cyflog:** Mae'r gwahaniaeth cyflog mwyaf rhwng staff sy'n nodi eu bod yn wyn ac unrhyw grŵp ethnig arall, yn ogystal â rhwng staff Mwslimaidd a'r rhai sydd â chredoau eraill. Fodd bynnag, mae hyn yn bennaf oherwydd cynrychiolaeth is ar lefelau uwch ac nid yw o ganlyniad i wahaniaeth endemig mewn cyflog cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal.
- **Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau:** Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn 0.0 y cant, sy'n golygu bod dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal wrth edrych ar y canolrif. Y bwlch cyflog cymedrig yw -5.3 y cant, sy'n dangos bod menywod yn ennill ychydig yn fwy ar gyfartaledd na dynion.
- **Y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd:** Mae bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd o 23.7 y cant, gyda staff o gefndir ethnig lleiafrifol yn ennill llai ar gyfartaledd. Mae'r bwlch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd hefyd yn uchel ar 26.4 y cant.
- **Y bwlch cyflog o ran anabledd:** Mae'r bwlch cyflog cymedrig o ran anabledd yn 4.2 y cant, sy'n dangos bod staff anabl yn ennill llai ar gyfartaledd na staff nad ydynt yn anabl. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog canolrifol o ran anabledd yn 0.0 y cant, sy'n dangos cyflog canolrif cyfartal fesul awr.

### **Gweithlu'r Comisiwn**

- **Nifer y staff:** Ar 31 Mawrth 2024, mae gan Gomisiwn y Senedd gyfanswm o 503 o aelodau staff.
- **Amrywiaeth y gweithlu:** Bu cynnydd yn amrywiaeth y gweithlu, gyda chanran uwch o staff o gefndir ethnig lleiafrifol o gymharu â'r flwyddyn flaenorol (mae **5.2 y cant** o staff yn nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol, sef cynnydd o'r ffigur **4.5 y cant** yn 2022-23.)
- **Cynrychiolaeth rhwng y rhywiau:** Mae cydbwysedd da rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu, gyda menywod yn cynrychioli **52.1 y cant** o'r

gweithlu. Mae menywod yn cynrychioli canran uwch o staff mewn bandiau cyflog uwch (**52.4 y cant** yn y tri band cyflog uchaf.)

- **Dosbarthiad oedran:** Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan oedran 36-40 oed, sy'n rhoi cyfrif am 21.1 y cant o'n gweithlu. 42 yw oedran cyfartalog cyflogeion Comisiwn y Senedd.
- **Anabledd:** Mae **7.4 y cant** o staff wedi datgan anabledd, yn gyson â'r flwyddyn flaenorol.

## Recriwtio

- **Dosbarthiad oedran:** Roedd mwyafrif yr ymgeiswyr allanol am swyddi rhwng 20 a 39 oed, gyda'r grŵp oedran hwn hefyd yn derbyn y rhan fwyaf o gynigion swyddi. Roedd cynigion swyddi mewnol yn dangos dosbarthiad oedran ehangach, gyda chynigion nodedig yn cael eu gwneud i ymgeiswyr 40-49 a 50+ oed.
- **Cynrychiolaeth o ran anabledd:** Mae canran yr ymgeiswyr anabl wedi cynyddu dros y blynyddoedd. Fodd bynnag, gostyngodd cyfran y cynigion swyddi i ymgeiswyr anabl yn y flwyddyn ddiwethaf.
- **Amrywiaeth ethnig:** Bu cynnydd yn nifer y ceisiadau gan ymgeiswyr o gefndir ethnig lleiafrifol, gyda chynnydd mewn cynigion swyddi i'r grŵp hwn. Mae ymdrechion yn mynd rhagddynt i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar fandiau cyflog uwch.
- **Rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol:** Roedd menywod yn cynrychioli canran uwch o'r gweithlu ac yn cael nifer cymesur o gynigion swyddi. Gwelodd ymgeiswyr LHDTC+ gynnydd mewn cynrychiolaeth mewn cynigion swyddi o gymharu â chanran y gweithlu.
- **Mentrau cynhwysiant:** Mae Comisiwn y Senedd wedi rhoi mentrau amrywiol ar waith i hyrwyddo cynhwysiant, megis cynllun interniaeth i raddedigion YMLAEN ar gyfer graddedigion o gefndir ethnig lleiafrifol.

## Adrodd

O fewn yr adroddiad hwn, lle y bo'n bosibl, rydym wedi cyflwyno ein data ar sail tair blynedd i roi mewnwelediad cyfoethocach ynghylch tueddiadau ac i lywio sut rydym yn mynd i'r afael â thueddiadau negyddol posibl neu wirioneddol.

## Cymaryddion

Mae Comisiwn y Senedd yn defnyddio data meincnodi a chymharol i ddeall cynnydd a lle mae angen gwneud mwy o waith.

Rydym yn gwneud hyn yn y ffyrdd a ganlyn:

- Meincnodi yn erbyn data gweithlu, recriwtio a chyflog Comisiwn y Senedd ei hun ar flynyddoedd adrodd blaenorol;
- Defnyddio Pecyn Cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar gyfer mesur amrywiaeth a chynhwysiant economaidd-gymdeithasol;
- Defnyddio data y Gyfrifiad diweddaraf (2021). At ddibenion y flwyddyn adrodd hon, rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2021 ar sail Caerdydd a Chymru a byddwn yn parhau i adolygu ac, os oes angen, addasu ein cymaryddion wrth i setiau data newydd ddod i'r amlwg.

## Ein gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd sefydliadol wrth wraidd yr hyn a wnawn a chânt eu defnyddio i lywio'r penderfyniadau a wnawn a sut rydym yn rhyngweithio â'n gilydd. Dyma sut rydym yn meithrin perthnasoedd ac yn sicrhau mai Comisiwn y Senedd yw'r lle gorau posibl i weithio ynddo.



### PARCH

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



### ANGERDD

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



### BALCHDER

Rydym yn arddel arloesedd ac yn dathlu ein llwyddiannau fel tîm

**UN TÎM YDYM NI**

**Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Gweithlu, recriwtio, adrodd ar y bwlch cyflog ac adroddiad

archwiliad cyflog cyfartal 2023-2024

---



# Crynodeb gweithlu, recriwtio a bwlch cyflog



## NIFER STAFF Y COMISIWN



**503**

31 Mawrth 2024



**487**

31 Mawrth 2023



**473**

31 Mawrth 2022

## RHYW A RHYWEDD

### MENYWOD



**52.1%**

**73.7%**

Amser llawn

**26.3%**

Rhan-amser

**50%**

Cynigion swyddi mewnol

**57.7%**

Cynigion swyddi allanol

### DYNION



**47.9%**

**94.2%**

Amser llawn

**9.8%**

Rhan-amser

**50%**

Cynigion swyddi mewnol

**42.3%**

Cynigion swyddi allanol

Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneuaidd. Menywod yw 48 y cant o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf, ychydig yn llai na 50 y cant y llynedd.

### Patrwm gweithio

### Recriwtio

Ymgeiswyr anneuaidd yw cyfran o gyfanswm y cynigion swyddi am rolau allanol (1.6 y cant).

## Hunaniaeth o ran rhywedd ac ailbennu rhywedd

Nifer yr aelodau o staff sydd wedi nodi eu bod yn draws. O'r holl geisiadau am rolau allanol, cafwyd 3.3 y cant gan ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws mewn cymhariaeth â 2.6 y cant o'r ymgeiswyr yn 2022.

## OEDRAN

### Y gweithlu

Mae 21.6 y cant o'n gweithlu yn 51 oed neu'n hŷn, cynnydd o 20.9 y cant ers y llynedd.

<21	21-30	31-40	41-50	51-60	61>
0%	13.9%	33.7%	30.0%	16.2%	6.0%

### Recriwtio

#### Cynigion swyddi mewnol

<20	20-39	30-39	40-49	50-59	60>
0.0%	12.5%	43.8%	31.3%	12.5%	0.0%

#### Cynigion swyddi allanol

<20	20-39	30-39	40-49	50-59	60>
3.8%	36.5%	44.2%	11.5%	3.8%	0.0%

## ANABLEDD

### Y gweithlu

Cynyddodd canran y staff a ddatganodd anabledd o 6.3 y cant (2022) i 7.4 y cant (2023).

**7.4%**

Anabl

**83.7%**

Staff nad ydynt yn anabl

**8.9%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

### Recriwtio

Cynigiwyd 7.7% o swyddi mewnol i ymgeiswyr anabl.

#### Cynigion swyddi allanol

**7.7%**

2023-24

**13.1%**

2022-23

**9.4%**

2021-22

---

## ETHNIGRWYDD

---

### Y gweithlu

4 Mae 4.5 y cant o staff yn nodi eu bod o leiafrif ethnig, cynnydd o 4.2 y cant yn 2022..

Mae 45.5 y cant o'n staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig yn cael eu cyflogi ar ein lefel cyflog isaf (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi gostwng o 57.1 y cant yn 2021 a 50 y cant yn 2022.

**5.2%**

Lleiafrif ethnig

**90.1%**

Gwyn

**4.8%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

### Recriwtio

Bu cynnydd yng nghanran yr holl geisiadau gan ymgeiswyr lleiafrif ethnig: o 11 y cant yn 2021-2022 i 13.0 y cant yn 2022-2023.

Cynigiwyd 0.0 y cant o swyddi mewnol i ymgeiswyr lleiafrif ethnig.

#### Cynigion swyddi allanol

**11.5%**

2023-24

**4.9%**

2022-23

**7.5%**

2021-22

---

## SEXUAL ORIENTATION

---

### Y gweithlu

Mae 4.7 y cant o staff yn nodi eu bod yn LHDC+, cynnydd o 4.2 y cant yn 2022.

**5.4%**

LHDC+

**81.5%**

Heterorywiol/syth

**13.3%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

### Recriwtio

Cynigiwyd 0.0 y cant o swyddi mewnol i staff LHDC+.

#### Cynigion swyddi allanol

**13.5%**

2023-24

**13.1%**

2022-23

**5.7%**

2021-22



---

**CREFYDD/CRED**

---

**Y gweithlu**

**40.2%**

Dim crefydd/cred

**27.2%**

Cristnogol

**10.9%**

Crefydd arall

**21.7%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

**Recriwtio**

**Cynigion swyddi allanol**

**50.0%**

Dim crefydd/cred

**21.2%**

Cristnogol

**23.1%**

Crefydd arall

**5.8%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

**Cynigion swyddi mewnol**

**43.8%**

Dim crefydd/cred

**25.0%**

Cristnogol

**18.8%**

Crefydd arall

**12.5%**

PrByddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb



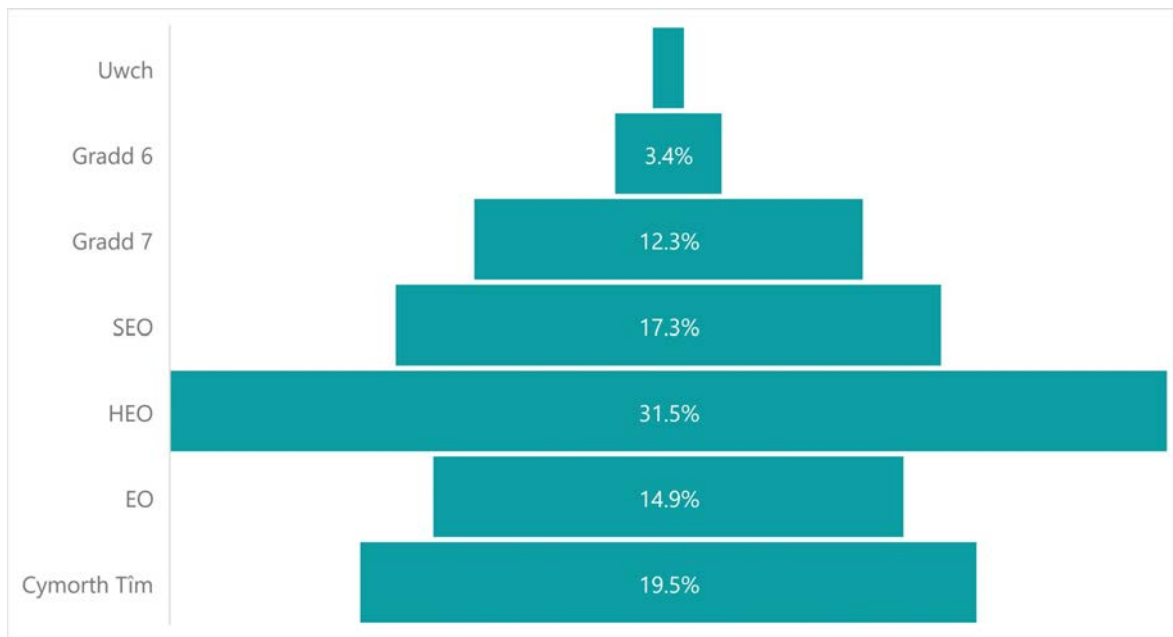
# Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd



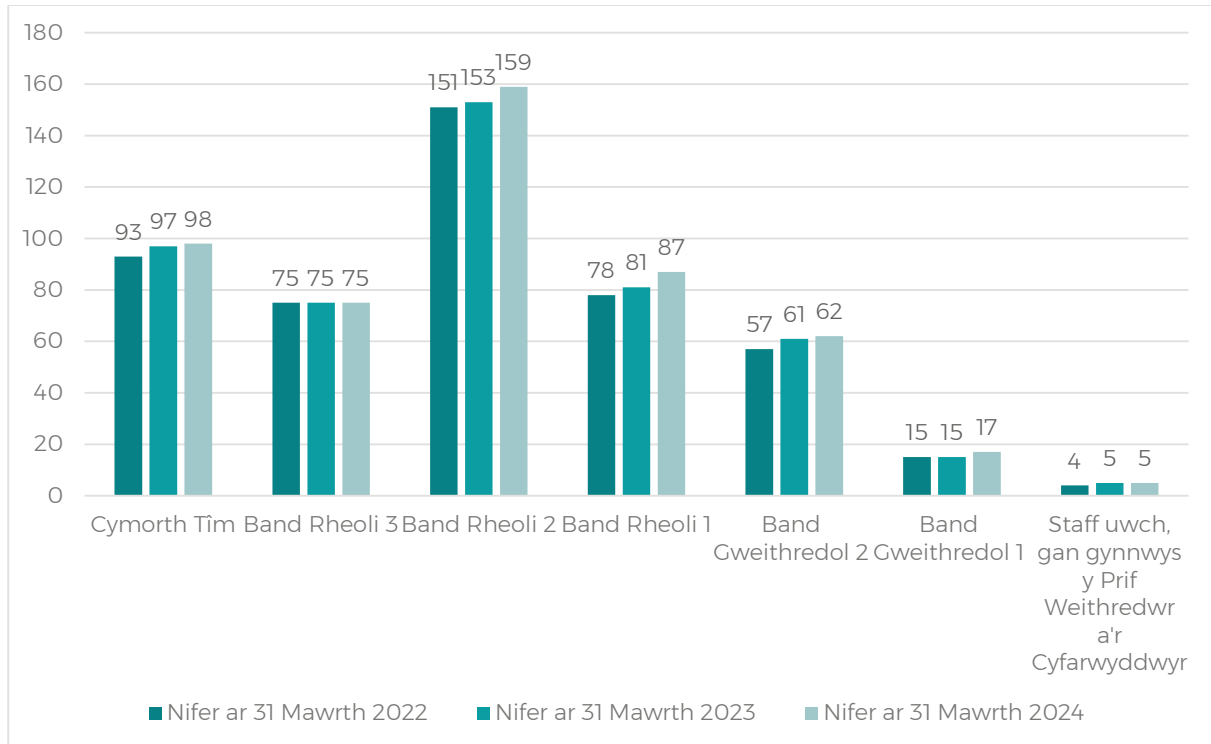
# Mewnwelediadau i ddata gweithlu Comisiwn y Senedd

Ar 31 Mawrth 2024, roedd 503 o staff yng ngweithlu'r Comisiwn.

**Graff 1: Canran y staff yn ôl gradd/band cyflog (ar 31 Mawrth 2024)**



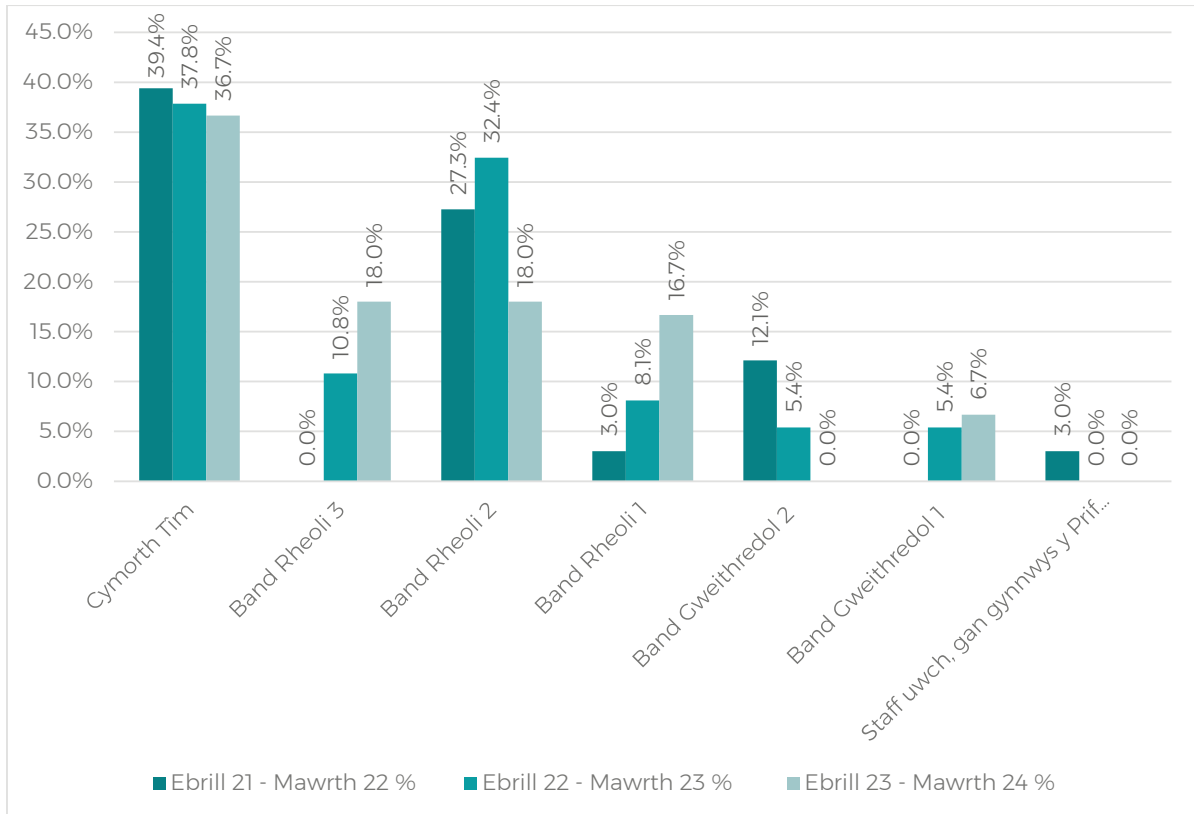
**Graff 2: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd (band cyflog), gan gymharu data 2022, 2023 a 2024**



Mae'r dadansoddiad o wahanol raddau o fewn y gweithlu wedi aros yn sefydlog o gymharu â 2022-23.

## Trosiant

**Graff 3: Trosiant yn ôl gradd**



Yn gyffredinol, mae trosiant wedi aros yn weddol sefydlog dros y tair blynedd diwethaf. Gallai'r trosiant isel ar lefelau uwch a gweithredol amharu ar ein gallu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth o safbwynt rheoli talent a/neu recriwtio ar lefel penderfyniadau uwch. Ar yr un pryd, rydym yn falch bod ein staff eisiau aros yn ein gweithlu ac rydym yn gwerthfawrogi eu cyfraniad.

## Patrwm gweithio yn ôl rhywedd

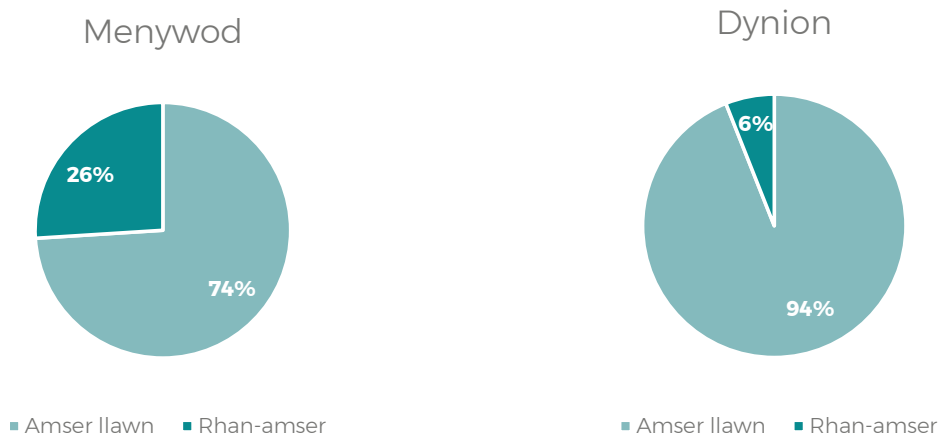
Mae menywod yn llawer mwy tebygol o weithio'n rhan-amser na dynion (26 y cant o gymharu â 6 y cant). Mae dadansoddiad o batrymau gweithio ar gyfer y tair blynedd diwethaf yn dangos bod hyn wedi aros yn gyson ar gyfer menywod, ond mae nifer y dynion sy'n gweithio'n rhan-amser wedi gostwng eleni o gymharu â 2022-23 (5.8 y cant yn 2023-24 o gymharu ag 8.6 y cant yn 2022-23). Mae dadansoddiad o batrymau gweithio ar gyfer dynion a menywod ar draws graddau hefyd wedi'i wneud ac mae'n dangos bod lefel is o hyd o ddynion yn gweithio'n rhan-amser ar y ddwy radd uchaf (M1 ac E1, E2 ac Uwch), sef 0.0 y cant a 2.5 y cant yn y drefn honno.

Mae Cyfrifiad 2021 yn datgan bod 41.0 y cant o fenywod yng Nghaerdydd a 43.5 y cant o fenywod yng Nghymru yn gweithio'n rhan-amser, o gymharu â 26.3 y cant o gyflogeion benywaidd Comisiwn y Senedd.

Yn ôl data Cyfrifiad 2021, mae 21.1 y cant o ddynion yng Nghaerdydd a 17.2 y cant o ddynion yng Nghymru yn gweithio'n rhan-amser o gymharu â 5.8 y cant o gyflogeion gwrywaidd Comisiwn y Senedd.

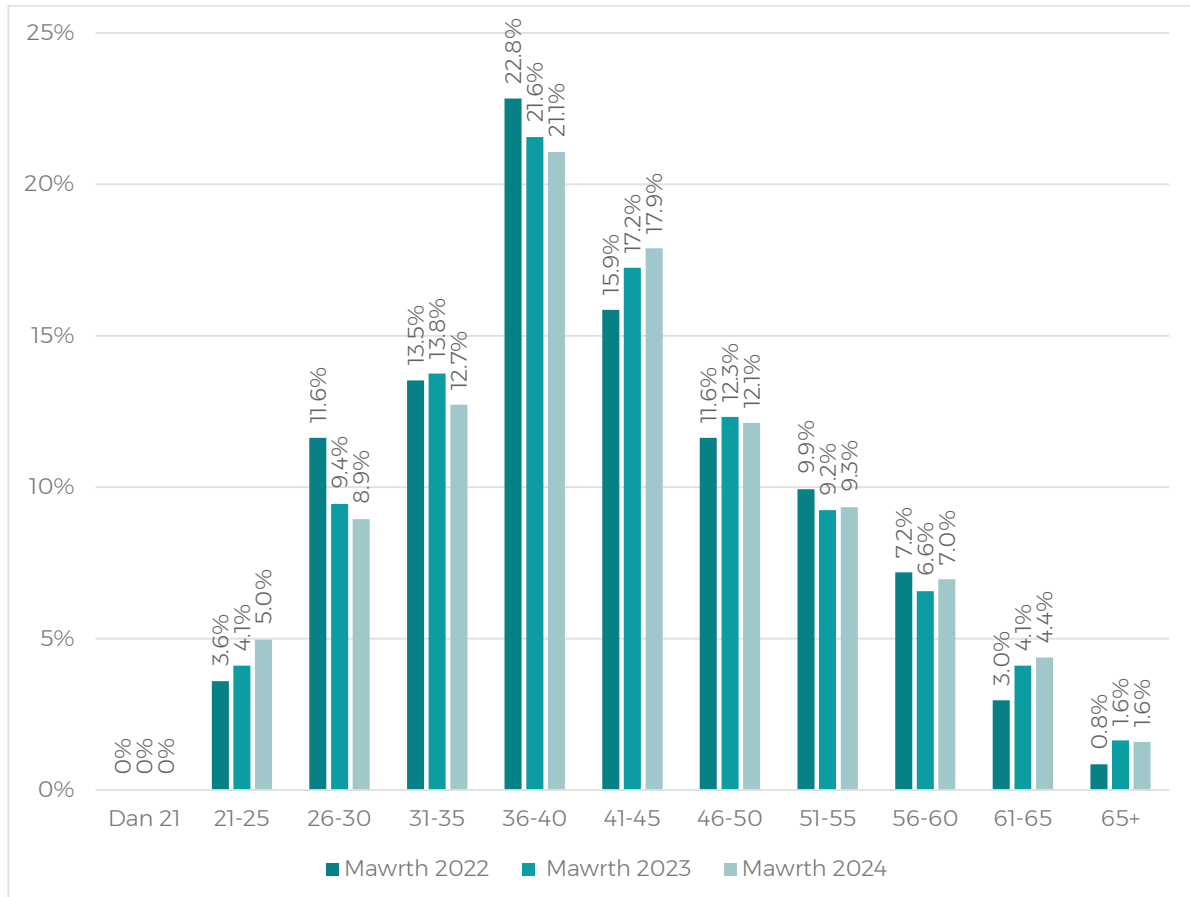
Mae ein staff yn defnyddio sawl opsiwn gweithio hyblyg, megis oriau cywasgedig, gweithio yn ystod y tymor a gweithio gartref. Yn anecdotaidd, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn. Mae'r ffigurau yn Nhabl 1 yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol dim ond pan fo aelod o staff, dan gontract, yn gweithio'n llai nag oriau amser llawn.

Siartiau 1 a 2: Patrymau gweithio menywod a dynion ar 31 Mawrth 2024



## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran

**Graff 4: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran, gan gymharu data 2024 â data 2023 a 2022**



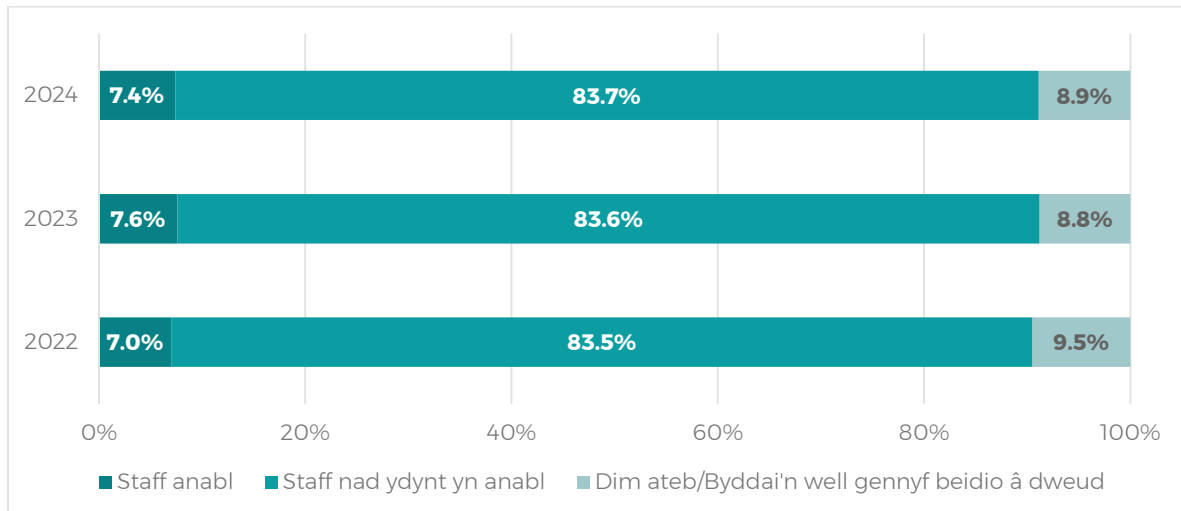
### Dadansoddiad

Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan oedran 36-40 oed, sy'n cyfrif am 21.1 y cant o'n gweithlu. 42 yw oedran cyfartalog cyflogeion Comisiwn y Senedd.



## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd

**Graff 5: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd (cyflogeion sy'n hunan-adrodd eu bod yn ystyried eu hunain yn anabl), gan gymharu data 2022, 2023 a 2024**



### Cyfradd ddatgelu: 91.1 y cant

#### Dadansoddiad

Mae canran y staff sy'n datgan anabledd wedi aros yr un fath â'r cyfnod adrodd diwethaf ar 7.4 y cant o gyfanswm ein gweithlu. Mae'r gyfradd ddatgan yn parhau'n gyson ar 91.1 y cant, o gymharu â 91.2 y cant yn 2022-23.

<b>Staff Comisiwn y Senedd</b>	7.4%
<b>Caerdydd</b>	10.8%
<b>Cymru</b>	11.2%

Byddwn yn parhau i annog yr holl staff anabl i gofnodi eu statws anabledd ar ein system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anableddau 'cudd', megis salwch meddwl, anableddau dysgu a chyflyrau iechyd hirdymor eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system. Mae gan y Comisiwn Strategaeth Llesiant 2022-25 ar waith sy'n amlinellu ei ymrwymiad i iechyd meddwl, llesiant corfforol, llesiant ariannol a llesiant cymdeithasol. Eleni, rydym yn darparu gwybodaeth ychwanegol yn

Adroddiad Blynyddol Amrywiaeth a Chynhwysiant 2023-24 ynghylch anabledd, iechyd meddwl a llesiant sy'n bodloni gofynion y Fframwaith Adrodd Gwirfoddol ar Anabledd, Iechyd Meddwl a Llesiant.<sup>1</sup>

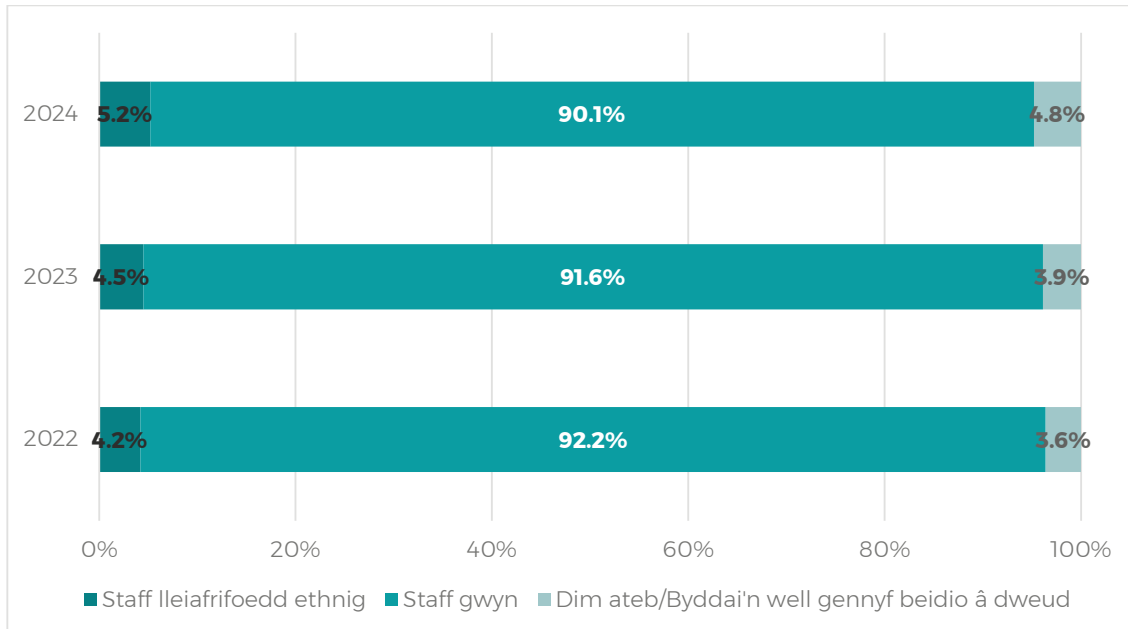
---

<sup>1</sup> [Adrodd Gwirfoddol ar Anabledd, Iechyd Meddwl a Llesiant \(publishing.service.gov.uk\)](https://publishing.service.gov.uk)

---

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd

**Graff 6: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd, gan gymharu data 2022, 2023 a 2024**



**Cyfradd ddatgelu: 95.2%**

### Dadansoddiad

Mae canran y staff o gefndir ethnig lleiafrifol wedi cynyddu o 4.5 y cant i 5.2 y cant o gyfanswm ein gweithlu – cynnydd o 22 o bobl i 26. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod lle sylweddol i wella o hyd ac mae'r ffigur hwn wedi'i egluro gan y ffaith nad yw 4.8 y cant (24 o bobl) o'n gweithlu wedi ateb a/neu mae'n well ganddynt beidio â datgan eu hethnigrwydd. Rydym yn annog staff i hunan-ddatgan eu hamrywiaeth a'u gwybodaeth bersonol unwaith y flwyddyn, gan egluro pam mae angen eu data, sut maent yn cael eu defnyddio a ble maent yn cael eu cyhoeddi.

Yn ôl data Cyfrifiad 2021, nododd 15.7 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 5.1 y cant o bobl yng Nghymru eu bod o gymuned ethnig lleiafrifol, o gymharu â 5.2 y cant o staff Comisiwn y Senedd.

<b>Staff Comisiwn y Senedd (cefndir ethnig lleiafrifol)</b>	<b>5.2%</b>
<b>Caerdydd</b>	15.7%
<b>Cymru</b>	5.1%

Mae 42.3 y cant o'n staff sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol (11 o 26) yn cael eu cyflogi ar ein band cyflog isaf (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi gostwng o 45.5 y cant yn 2022-23, 50 y cant yn 2021-22 a 57.1 y cant yn 2020-21.

Eleni gwnaethom groesawu'r ail garfan ar ein cynllun interniaeth i radddedigion, YMLAEN, sydd mewn partneriaeth â Chymrodoriaeth Windsor, wedi'i ddylunio i roi cyfle hyfforddi a datblygu cynhwysfawr yng Nghomisiwn y Senedd i bedwar gradddedig o gefndir ethnig lleiafrifol. Gan eu bod yn interniaid, nid aelodau o staff, nid ydynt wedi'u cyfrif yn y ffigurau uchod.

Mae ein data bwllch cyflog o ran ethnigrwydd (tudalen 77) yn dangos y bu cynnydd yn y bwllch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd ers y llynedd. Fodd bynnag, mae staff o gefndir ethnig lleiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad o hyd, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y radd gyflog

Mae'n bwysig nodi bod maint y sampl yn fach iawn, ac felly mae'r data'n sensitif i newidiadau hyd yn oed pan fydd un person yn gadael neu'n ymuno â'r sefydliad.

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

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

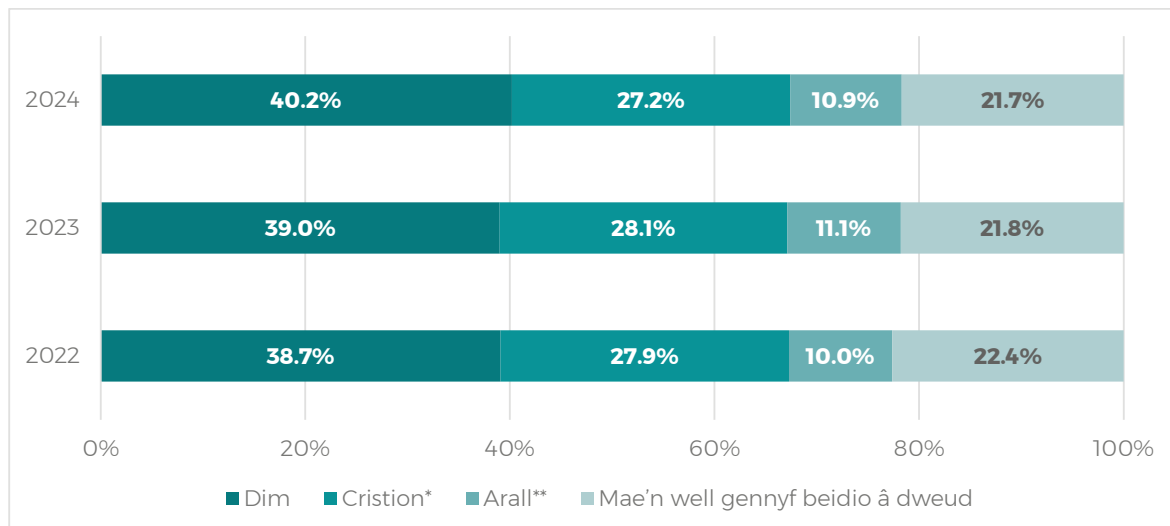
Nid yw unrhyw aelod o staff wedi nodi ei fod yn draws, naill ai ar 31 Mawrth 2024 nac am y ddwy flwyddyn adrodd flaenorol. Mae Cyfrifiad 2021 yn nodi bod 0.5 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 0.3 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi bod eu rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni, o gymharu â 0 y cant o staff Comisiwn y Senedd.

<b>Staff Comisiwn y Senedd (gwahanol i'r rhyw a bennwyd iddynt adeg eu geni)</b>	0.0%
<b>Caerdydd</b>	0.5%
<b>Cymru</b>	0.3%

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

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred

**Graff 7: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred, gan gymharu data 2022, 2023 a 2024**



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

\*\*ARALL - Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵaeth, Mwslimaidd, Bwdhaeth, Zoroastriaidd, Arall

### Cyfradd ddatgan: 78.3%

#### Dadansoddiad

Fel y llynedd, mae'r gyfradd ddatgan yn dal i fod yn is nag rydym am iddi fod, a byddwn yn parhau i annog staff i ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol unwaith y flwyddyn ar ein system Adnoddau Dynol. Datganodd 40.2 y cant o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol nad oedd ganddynt grefydd na chred (dim).

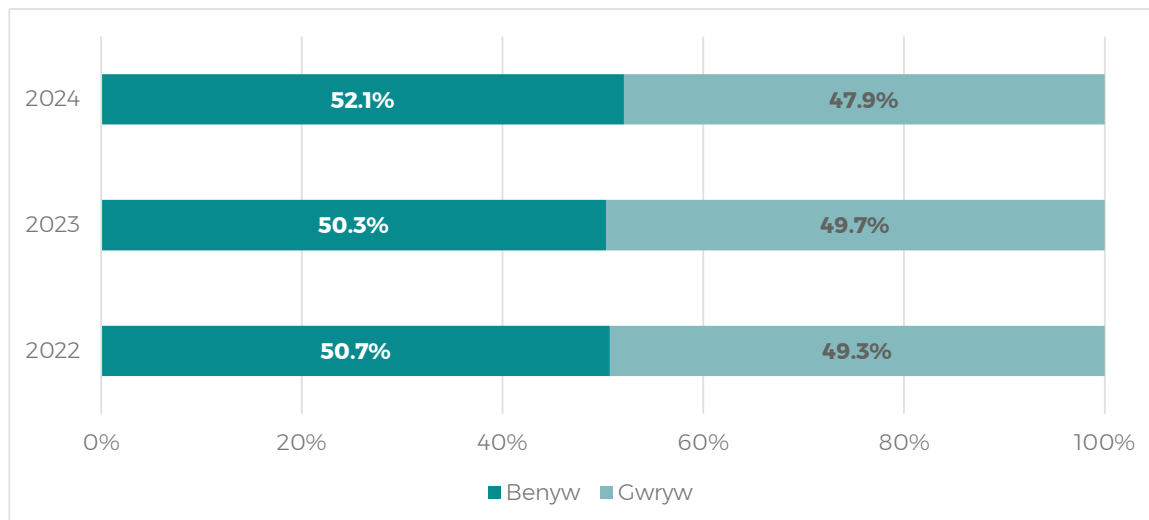
<b>Staff Comisiwn y Senedd (Dim crefydd)</b>	40.2%
<b>Caerdydd</b>	48.0%
<b>Cymru</b>	40.2%

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r set ddata hon heblaw y gallai ddangos amrywiaeth o greddau crefyddol (gan gynnwys diffyg cred) yn ein gweithlu. Rydym yn weithle sy'n ystyriol o bobl â ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg i staff sydd am weddio a/neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau

crefyddol; mae gennym dair ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio i weddio neu fyfrio, neu fel lle i gael heddwch a phreifatrwydd yn ôl yr angen.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd

**Graff 8: Cyfanswm cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd, gan gymharu data 2022, 2023 a 2024**



### Dadansoddiad

Mae'r cyfnod adrodd hwn yn gweld newid bach yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, o raniad bron yn gyfartal rhwng menywod a dynion yn 2022-23 (50.3 y cant o fenywod) i fenywod yn cynrychioli 52.1 y cant o staff. Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneuaid.

<b>Staff Comisiwn y Senedd (menywod)</b>	<b>52.1%</b>
<b>Caerdydd</b>	40.8%
<b>Cymru</b>	48.0%

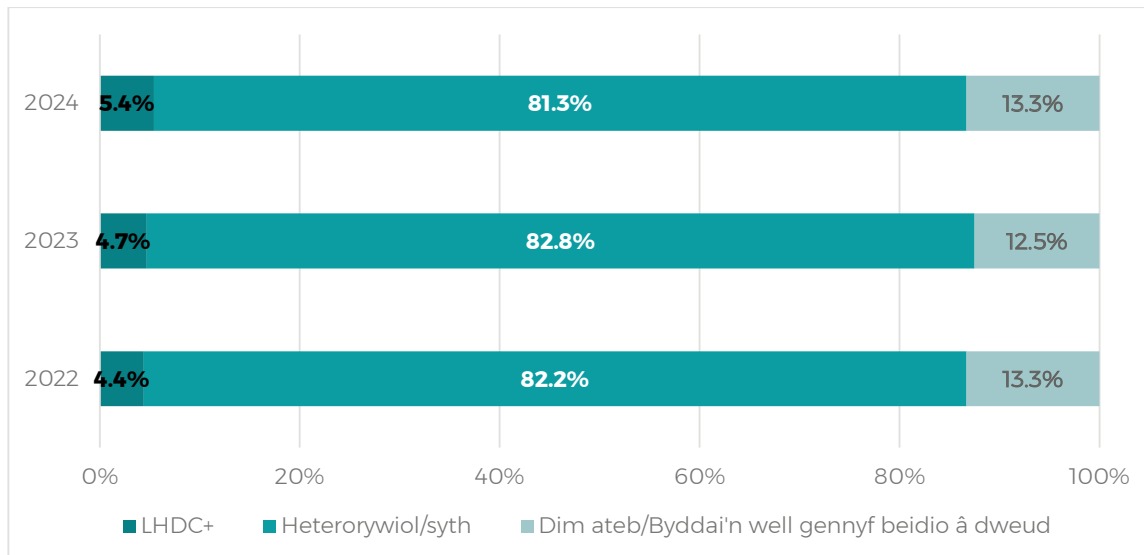
Mae mwy o ddynion na menywod yn cael eu cynrychioli yn y ddwy radd gyflog isaf (Cymorth Tîm ac M3), gyda mwy o fenywod ar raddau M2 ac M1. Mae'n debygol y gellir priodoli hyn i nifer y dynion sydd yn y gwasanaeth diogelwch a nifer y menywod ar raddau M2 ac M1 yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi.

Ar hyn o bryd, menywod yw 52.4 y cant o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf, sef cynnydd o'r 48.1 y cant y llynedd.



## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

**Graff 9: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol, gan gymharu data 2022, 2023 a 2024**



**Cyfradd ddatgan: 86.7%**

### Dadansoddiad

Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol arall (LHDC+) wedi cynyddu, o 4.4 y cant o gyfanswm ein gweithlu yn 2021-22 a 4.7 y cant yn 2022-23, i 5.4 y cant yn 2023-24. O'r data, gallwn gasglu bod dosbarthiad gwastad o staff LHDC+ ar draws ein graddau cyflog.

<b>Staff Comisiwn y Senedd (LHDC+)</b>	<b>5.4%</b>
<b>Caerdydd</b>	5.6%
<b>Cymru</b>	3.1%

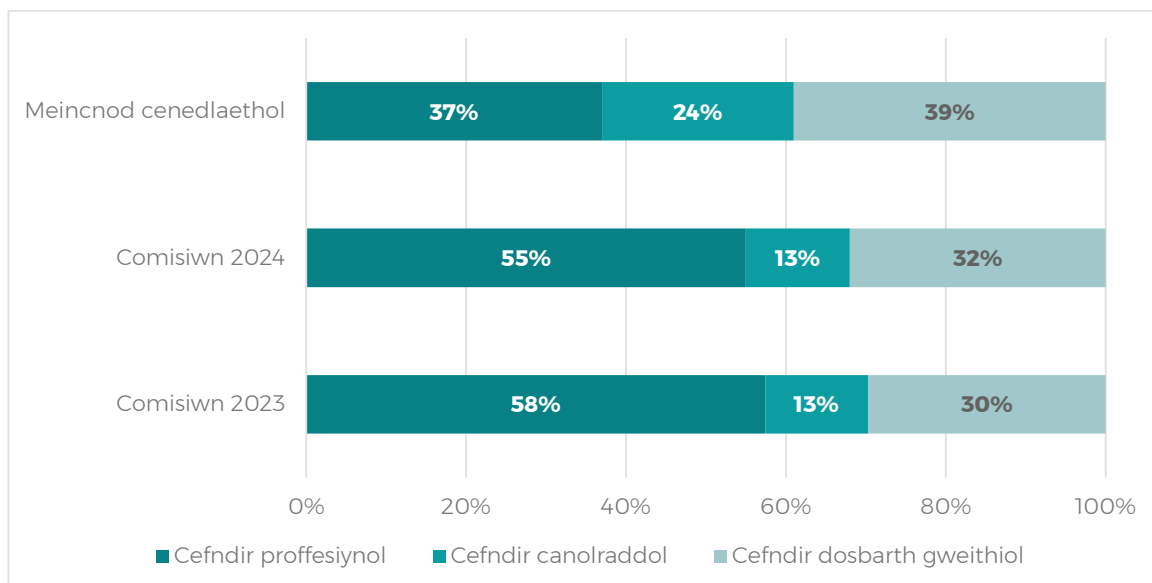
## Cefndir economaidd-gymdeithasol

Dyma'r ail flwyddyn inni gasglu data cefndir economaidd-gymdeithasol ein gweithlu ac adrodd arnynt. Yn yr un modd â chasglu a dadansoddi data recriwtio, rydym wedi defnyddio pecyn cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar gyfer cyflogwyr, gan ddefnyddio cwestiynau a chanllawiau'r pecyn. Er mwyn gwneud y gorau o'r ymatebion, cyhoeddwyd cyfres o negeseuon i staff i roi gwybodaeth a sicrwydd ynghylch diben casglu a defnyddio'r data hyn. Byddwn yn parhau i annog ein staff i ddiweddarau'r manylion hyn ar ein system Adnoddau Dynol hunanwasanaeth. Datgelodd cyfanswm o 244 (48.5 y cant) o staff eu cefndir economaidd-gymdeithasol, o gymharu â 231 (47.5 y cant) yn 2022-23. Rydym yn parhau i annog staff i ddatgan er mwyn cynhyrchu set ddata gyfoethocach.

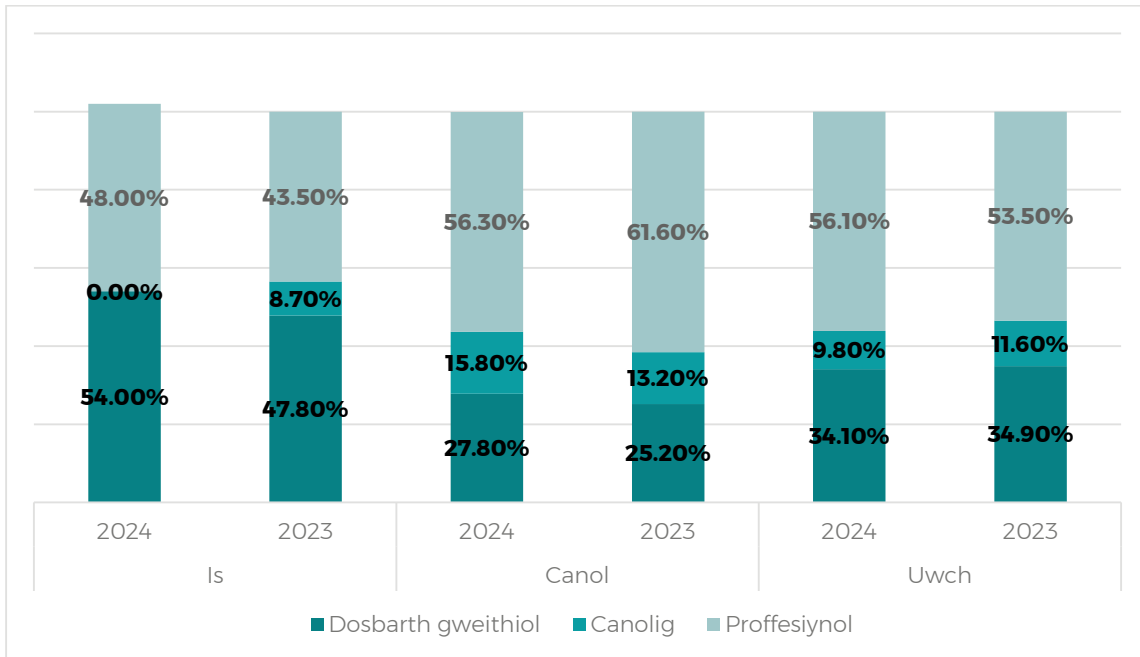
### Galwedigaeth prif enillydd cyflog yr aelwyd

**[Beth oedd galwedigaeth prif enillydd cyflog eich aelwyd pan oeddech yn 14 oed?]**

**Graff 10: Cefndir economaidd-gymdeithasol y gweithlu**



**Graff 11: Gradd a chefnidir economaidd-gymdeithasol**



**Is: Cymorth Tîm | Canol: M3, M2 ac M1 | Uwch: E2, E1 ac Uwch**

**Cyfradd ddatgan: 48%**

**Dadansoddiad**

O ran dosbarthiad cefndir economaidd-gymdeithasol yn haenau rheoli ein gweithlu, cefndir economaidd-gymdeithasol proffesiynol yw'r grŵp amlycaf ar lefel rheolwyr canol ac uwch.

At ddibenion adrodd yn y dyfodol, hoffem ddefnyddio'r data gwaelodlin hyn i ddeall rhagor am gamu ymlaen o ran gyrfa, a sut y mae hynny'n croestorri â chefnidir economaidd-gymdeithasol ein gweithlu. Er mwyn cynnal dadansoddiad ystyrlon, byddai angen cyfradd ddatgan uwch, ac felly byddwn yn parhau i annog mwy o staff i hunan-ddatgan eu cefndir economaidd gymdeithasol.

	<b>Comisiwn y Senedd (2024)</b>	<b>Meincnodau cenedlaethol<sup>2</sup></b>
<b>Cefndiroedd proffesiynol</b>	55%	37%
<b>Cefndiroedd canolraddol</b>	13%	24%
<b>Cefndiroedd dosbarth gweithiol</b>	32%	39%

Mae atebion 'Mae'n well gennyf i beidio â dweud' ac 'Arall' wedi'u heithrio o'r data hyn (a'r cwestiwn hwn) yn unol â chanllawiau Pecyn Cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar gyfer cwestiwn un.

---

<sup>2</sup> [Amrywiaeth a chynhwysiant economaidd-gymdeithasol - Pecyn cymorth cyflogwyr: Argraffiad traws-ddiwydiant - Gorffennaf 2021 \(socialmobility.independent-commission.uk\)](#)

## Ystadegau eraill y gweithlu – absenoldeb mamolaeth, absenoldeb cyd-riant, absenoldeb rhiant a rennir, hyfforddiant, cwynion, dyrchafiadau, a chyfweliadau gadael

### **Absenoldeb mamolaeth, absenoldeb cyd-riant ac absenoldeb rhiant a rennir**

Roedd saith ar hugain (5.4 y cant) o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd pedair ar ddeg (2.8 y cant) o fenywod o absenoldeb mamolaeth, gyda phedair (29.0 y cant) wedi newid eu patrwm gwaith.

### **Absenoldeb cyd-riant/tadolaeth**

---

Cymerodd pedwar partner absenoldeb cyd-riant/tadolaeth, sef yr un nifer ag yn 2021-2022, a newidiodd un ei batrwm gweithio ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

### **Absenoldeb rhiant a rennir**

---

Cymerodd un aelod o staff absenoldeb rhiant a rennir yn ystod y cyfnod hwn, sef yr un nifer ag yn 2021-2022.

### **Hyfforddiant/dysgu a datblygu**

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

### **Cwynion a chymau disgyblu sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig**

Yn y cyfnod adrodd hwn, cawsom un gŵyn ffurfiol yn ymwneud â nodwedd warchoddedig a chynhaliwyd ymchwiliad i gŵyn mewn perthynas â hyn ac apêl ddilynol.

## Dyrchafiadau staff yn ôl demograffeg

	Canran y bobl yn ein gweithlu	Canran y dyrchafiadau
	%	%
<b>Pobl anabl</b>	7.4	13.8
<b>Cefndir ethnig lleiafrifol</b>	5.2	3.4
<b>Cyfeiriadedd rhywiol (LHDC+)</b>	5.4	6.9
<b>Rhywedd (menywod)</b>	52.1	55.2

Mae'r data uchod yn cynnwys staff sydd wedi cael dyrchafiad drwy gynlluniau recriwtio mewnol ac allanol, yn ogystal â phobl sydd wedi newid gradd dros dro ar gyfer cyflenwi dros gyfnod mamolaeth neu rôl wag.

Mae data yn dangos bod cynrychiolaeth dda o bobl anabl, pobl LHDC+ a menywod mewn ystadegau dyrchafiad gan fod y gymhareb o bobl yn cael dyrchafiad o'r grwpiau hyn yn uwch na chynrychiolaeth y gweithlu. Ni ellir dweud yr un peth am bobl o gefndir ethnig lleiafrifol lle cafodd llai o bobl ddyrchafiad mewn perthynas â'r ganran gyffredinol o bobl o gefndir ethnig lleiafrifol yn ein gweithlu: roedd 3.4 y cant o'r bobl a gafodd ddyrchafiad o gefndir ethnig lleiafrifol, o gymharu â phobl o gefndir ethnig lleiafrifol sy'n cyfrif am 5.2 y cant o'n gweithlu cyffredinol.

Fodd bynnag, dylid bod yn ofalus wrth ddod i gasgliadau pendant gan nad oes gennym ar hyn o bryd gyfraddau datgan llawn ar gyfer anabledd, hil a chyfeiriadedd rhywiol, ac felly mae'r set ddata yn anghyflawn. Byddwn yn parhau i annog cyfraddau datgan uwch gan staff ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Mae rhagor o wybodaeth am y cyfraddau llwyddiant ar gyfer gwahanol ddemograffeg mewn perthynas â chynlluniau recriwtio mewnol ac allanol ar gael yn adran recriwtio yr adroddiad hwn.

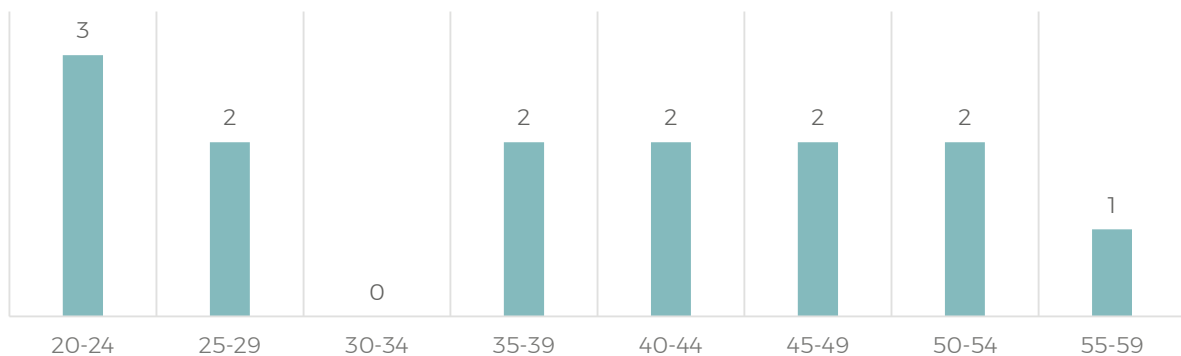
## Data cyfweliad gadael

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

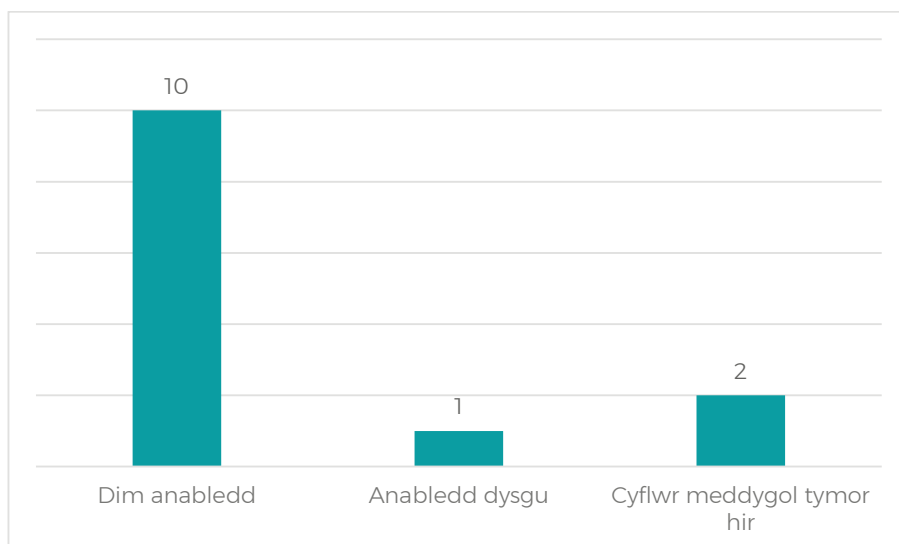
Rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024, gadawodd 30 o bobl Gomisiwn y Senedd. O'r rhain, cymerodd 14 o staff a oedd yn gadael ran mewn cyfweiliad gadael ffurfiol; 5 dyn a 9 menyw. Rydym yn mesur y grwpiau demograffig a ganlyn ynghylch staff sy'n gadael: oedran; grŵp ethnig; cyfeiriadedd rhywiol; anabledd a chredoau crefyddol. Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid ydym wedi dadansoddi hyn ymhellach at ddibenion yr adroddiad hwn. Roedd gan 16.7 y cant o ymadawyr anabledd (pump allan o 30); mae hyn yn fwy na dwbl cyfartaledd y cyflogeion sydd ag anabledd dros y ddwy flynedd ddiwethaf (7.5 y cant).

Dyma grwpiau demograffig y rhai a gymerodd ran mewn cyfweiliadau gadael:

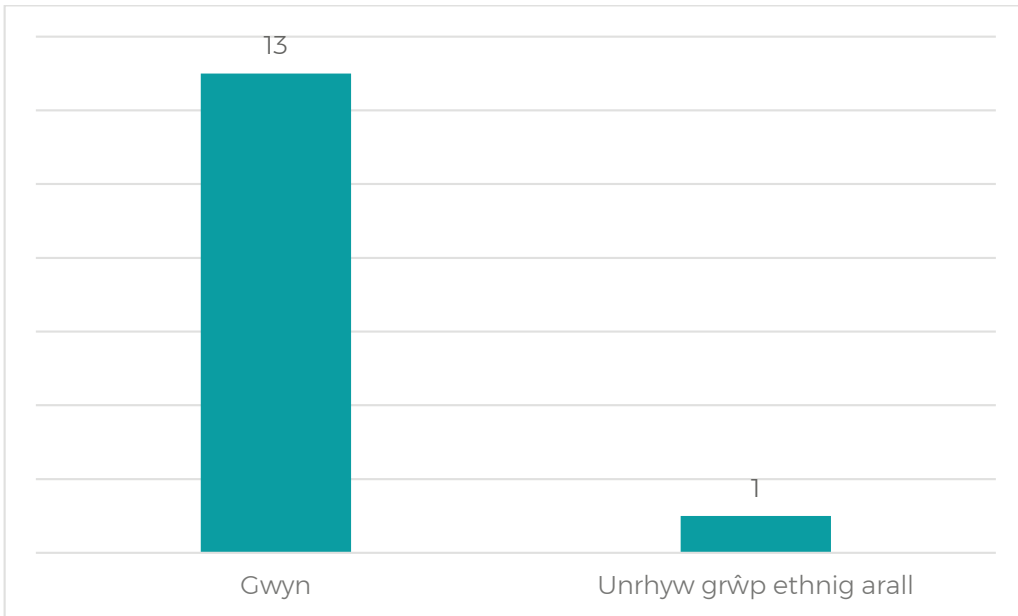
### Siart 3: Manylion am y cyfweiliad gadael yn ôl oedran



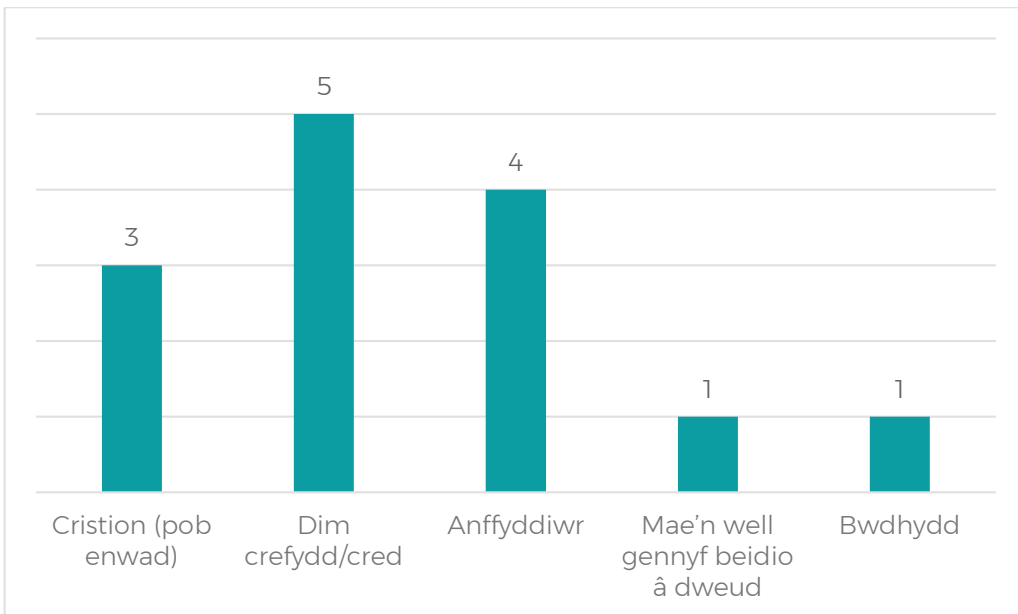
### Siart 4: Manylion am y cyfweiliad gadael yn ôl anabledd



### Siart 5: Manylion am y cyfweiliad gadael yn ôl ethnigrwydd

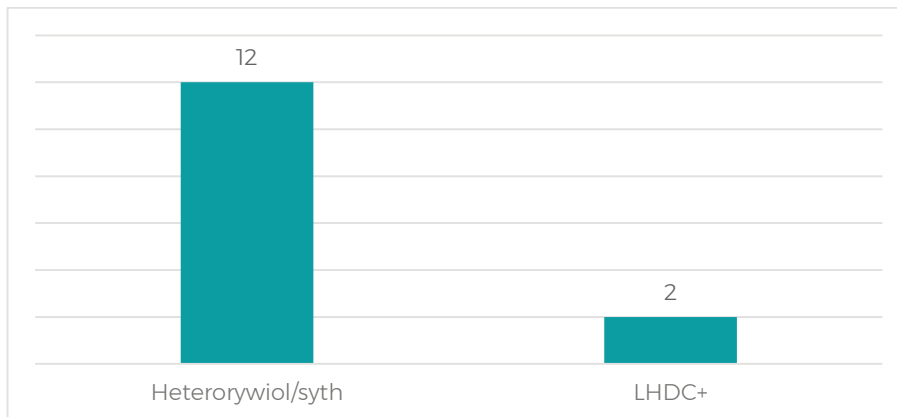


### Siart 6: Manylion am y cyfweiliad gadael yn ôl crefydd/cred





### Siart 7: Manylion am y cyfweiliad gadael yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



Roedd y rhesymau a roddwyd gan y 14 o staff (a gwblhaodd gyfweiliadau gadael) dros adael y Comisiwn yn cynnwys:

- Diffyg cyfleoedd am ddyrchafiad
- Diffyg cyfleoedd am hyfforddiant
- Trosglwyddo i adran arall o'r Llywodraeth
- Lleoliad/teithio
- Llwyth gwaith
- Dull rheoli
- Contract dros dro
- Rhesymau teuluol/domestig
- Natur y gwaith
- Anfodlonrwydd gyda thâl
- Ymddeoliad

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

**Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Gweithlu, recriwtio, adrodd ar y bwlch cyflog ac adroddiad

archwiliad cyflog cyfartal 2023-2024

---



# Dirnadaethau data recriwtio Comisiwn y Senedd



## Data recriwtio

	<b>Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn allanol</b>	<b>Nifer yr ymgyrchoedd a hysbysebwyd yn allanol</b>		<b>Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn fewnol</b>	<b>Nifer yr ymgyrchoedd a hysbysebwyd yn fewnol</b>
<b>2021-22</b>	952	53*		64	19
<b>2022-23</b>	859	51**		66	18
<b>2023-24</b>	718	34		57	27

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

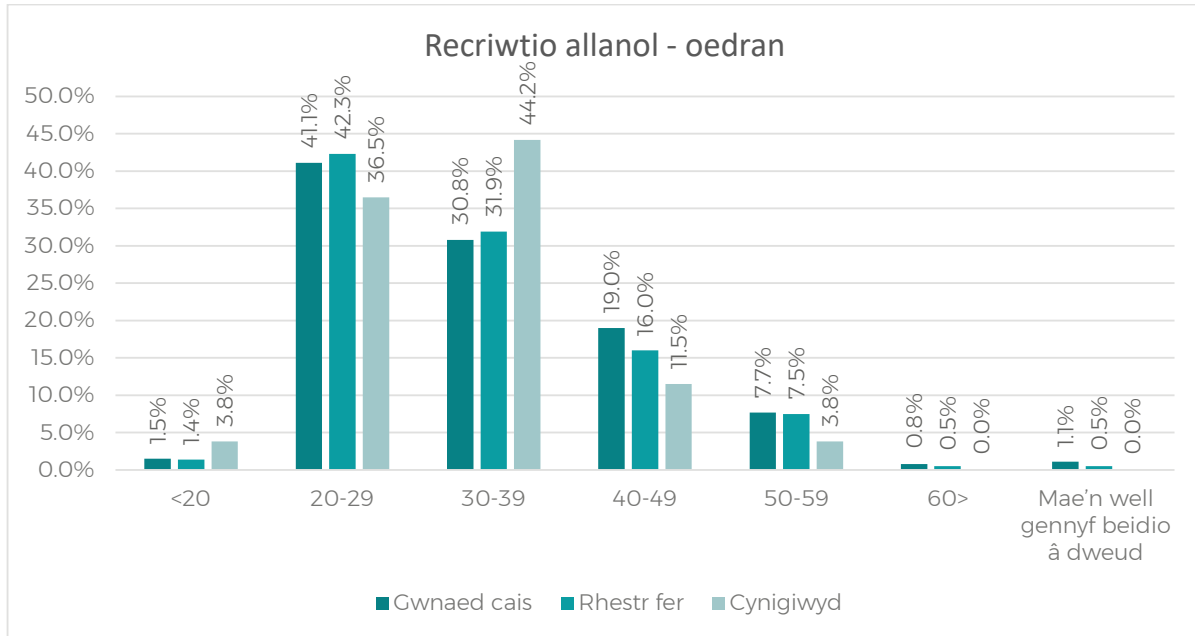
\*\*Yn y flwyddyn adrodd hon, rhoddwyd un ymgyrch swydd wag uwch ychwanegol i'n partner chwilio gweithredol, gan olygu mai 52 oedd cyfanswm y cynlluniau a hysbysebwyd yn allanol; ond mae'r cyfanswm wedi'i osod fel 51 at ddibenion yr adroddiad hwn.

### Nodyn ar ddehongli ein tablau data

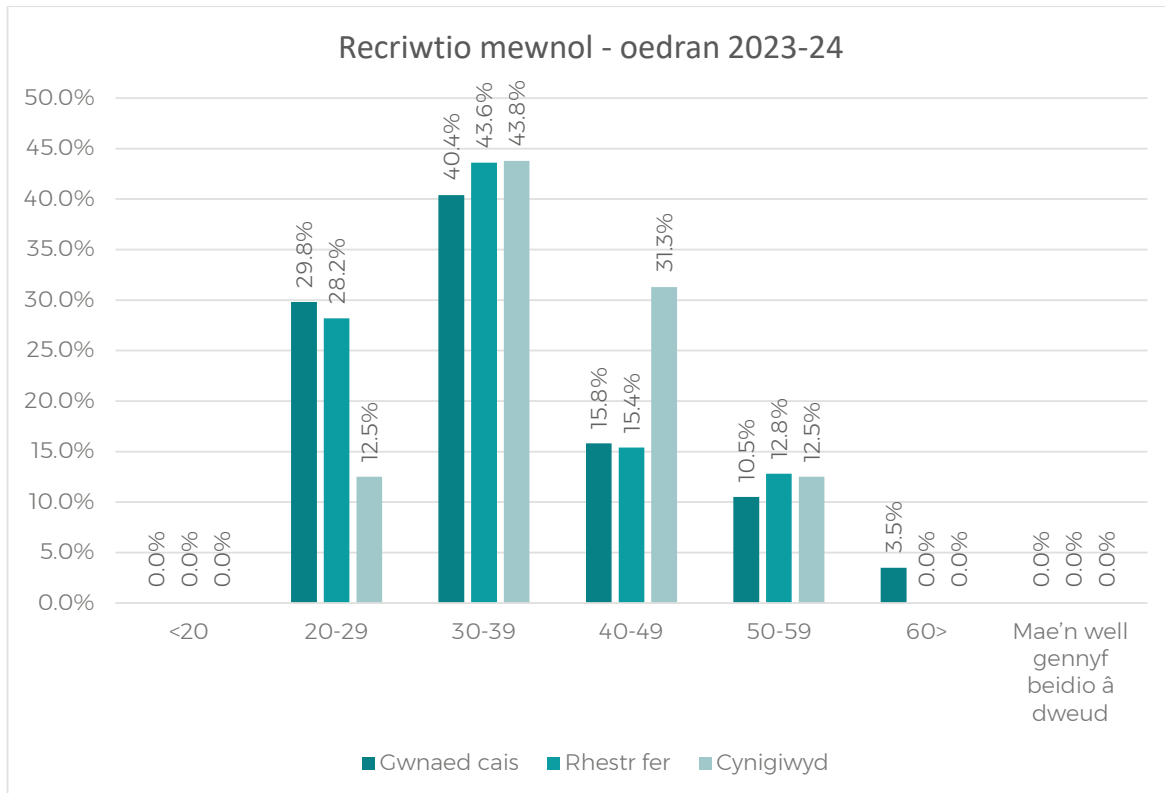
<b>Gwnaed cais</b>	<b>Rhestr fer</b>	<b>Cynigiwyd</b>
Canran o gyfanswm y ceisiadau gan ymgeiswyr yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y gwahoddiadau i gyfweiliad yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y cynigion swyddi yn ôl nodwedd

## Oedran

**Graff 14: Recriwtio allanol yn ôl oedran, 2023-2024**



**Graff 15: Recriwtio mewnol yn ôl oedran, 2023-2024**



## Dadansoddiad

---

Ar gyfer y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2023 a 31 Mawrth 2024, roedd 71.9 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr am swyddi allanol yn yr ystod oedran 20-39 (69.4 y cant yn 2022-23) a gwnaed 80.7 y cant o gynigion swyddi i ymgeiswyr yn yr un ystod oedran (70.4 y cant yn 2022-23).

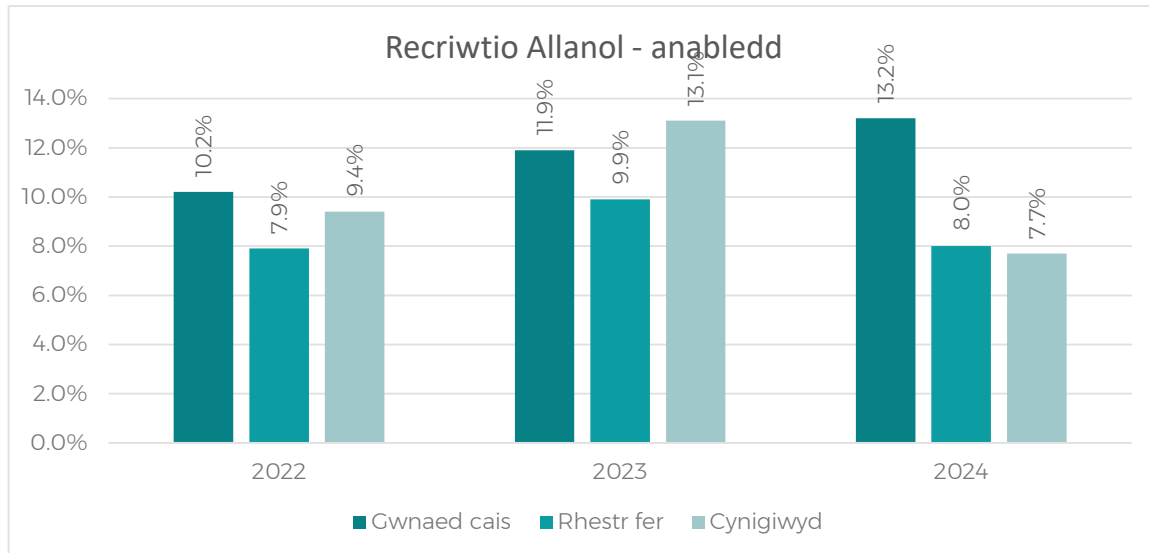
Fel y llynedd, mae tuedd i lawr o hyd ar gyfer nifer y ceisiadau wrth i'r ystodau oedran gynyddu ar gyfer swyddi a hysbysebwyd yn allanol.

Ar gyfer cynigion swyddi mewnol, gwnaed 12.5 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr yn yr ystod oedran 20-29, o gymharu â 53.8 y cant y llynedd. Mae'n werth nodi bod 31.3 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi wedi'u gwneud eleni i ymgeiswyr yn yr ystod oedran 40-49, o gymharu â 23.1 y cant y llynedd. Hefyd, eleni aeth 12.5 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi mewnol i bobl 50 oed a hŷn, o gymharu â 7.7 y cant y llynedd.

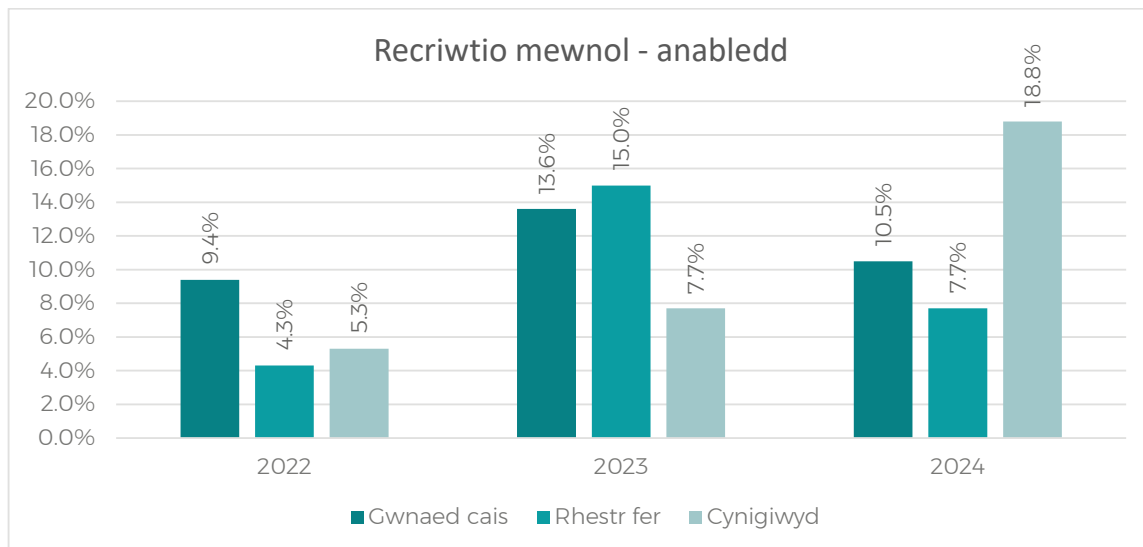
42 yw oedran cyfartalog cyflogai Comisiwn y Senedd. Mae gan Gomisiwn y Senedd weithlu aml-genhedlaeth ac mae'n croesawu ceisiadau gan bob grŵp oedran.

## Anabledd

**Graff 16: Recriwtio allanol - Anabledd, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



**Graff 17: Recriwtio mewnol - Anabledd, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



## Dadansoddiad

Ers 2021-22, bu tuedd i fyny yng nghanran y ceisiadau am gynlluniau allanol a gafwyd gan ymgeiswyr yn datgan anabledd.

Gostyngodd canran y swyddi allanol a gynigiwyd i ymgeiswyr anabl, a oedd yn 13.1 y cant yn 2022-23, ac a ostyngodd i 7.7 y cant yn y flwyddyn adrodd hon. Byddwn yn parhau i fonitro'r cyfraddau trosi hyn. Dewisodd 4.0 y cant o ymgeiswyr allanol (29 o bobl) fod yn well ganddynt beidio â dweud/datgelu eu statws anabledd.

Mae'r gyfradd trosi o gyfweliad i gynnig ar gyfer ymgeiswyr anabl am swyddi mewnol wedi gwella eleni: aeth 18.8 y cant o gyfanswm y cynigion am swyddi i ymgeiswyr anabl, o gymharu â 7.7 y cant y llynedd.

Mae Comisiwn y Senedd yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac yn gwarantu cyfweliadau i ymgeiswyr anabl sydd wedi bodloni'r meini prawf gofynnol ar gyfer rôl. EMBRACE yw rhwydwaith anabledd Comisiwn y Senedd a MINDFUL yw ein rhwydwaith iechyd meddwl a llesiant. At hynny, mae nifer o rwydweithiau ar-lein, a hunanreolir gan staff sydd â chyflyrau iechyd, i rannu profiadau a darparu cefnogaeth gan gymheiriaid. Mae'r gweithgareddau hyn yn helpu i gefnogi a chynnal gweithle sy'n gynhwysol i bobl anabl.

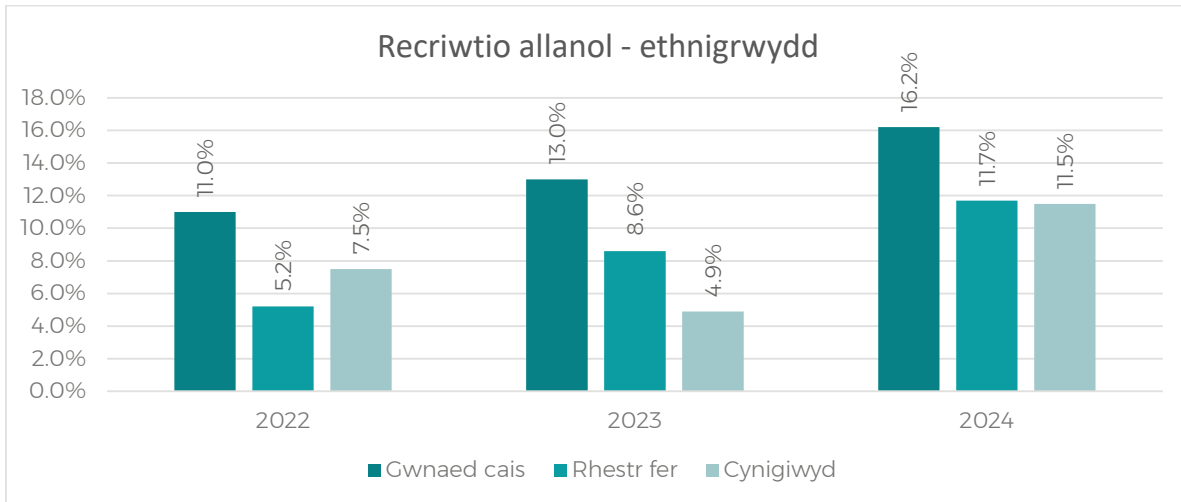
Gwnaed 7.7 y cant o gynigion swyddi allanol a 18.8 y cant o gynigion swyddi mewnol i bobl a ddatganodd anabledd. Mae'r ffigurau hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 10.8 y cant o bobl yng Nghaerdydd ac 11.2 y cant o bobl yng Nghymru yn anabl.

Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein cynllun denu ymgeiswyr i sicrhau ein bod yn rhoi sicrwydd i ddarpar ymgeiswyr anabl ynghylch y cymorth y gallant ei ddisgwyl gennym fel cyflogwr cynhwysol drwy gydol y broses recriwtio ac yn ystod eu cyflogaeth.

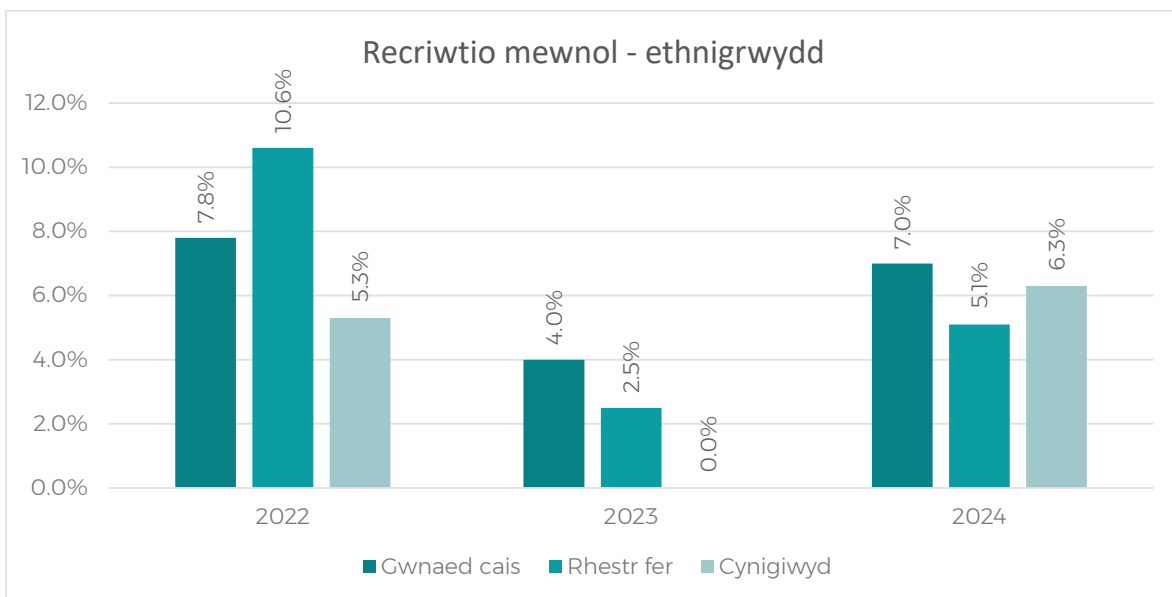


## Ethnigrwydd

**Graff 18: Recriwtio allanol - Ethnigrwydd, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



**Graff 19: Recriwtio mewnol - Ethnigrwydd, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



## Dadansoddiad

Ers 2021-22, bu cynnydd blynyddol yng nghanran yr ymgeiswyr am swyddi allanol sydd o gefndir ethnig lleiafrifol, yn ogystal ag yn y cyfraddau trosi o gais i gyrraedd y rhestr fer. Mae gan Gomisiwn y Senedd ddangosydd ymestyn ar gyfer cynnydd o flwyddyn i flwyddyn yn nifer y ceisiadau a geir gan ymgeiswyr o gefndir ethnig

Lleiafrifol. Gan adeiladu ar hyn, rydym yn monitro'r cyfraddau trosi o gais i gyfweliad a chyfweliad i gynnig ar gyfer ymgeiswyr o gefndir ethnig lleiafrifol – sydd wedi gweld gwelliant yn y flwyddyn adrodd hon fel y gwelir yng Ngraff 18.

Mae ceisiadau allanol gan bobl sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol wedi codi o 11 y cant o gyfanswm y ceisiadau yn 2021-22 ac 16.2 y cant yn 2022-23. Mae canran cyfanswm y swyddi a gynigir i ymgeiswyr allanol o gefndir ethnig lleiafrifol wedi cynyddu o 4.9 y cant yn 2022-23 i 11.5 y cant yn 2023-24.

Dewisodd 1.8 y cant o ymgeiswyr allanol (13 o bobl) i beidio â dweud/datgelu eu statws o ran ethnigrwydd.

Cynyddodd nifer y ceisiadau am rolau mewnol gan gydweithwyr o gefndir ethnig lleiafrifol o 3.0 y cant y llynedd i 7.0 y cant eleni, gydag un cydweithiwr o gefndir ethnig lleiafrifol yn cael cynnig swydd. Byddwn yn parhau i fonitro ein cyfraddau trosi o restr fer i gynnig ar gyfer ymgeiswyr o gefndir ethnig lleiafrifol ar gyfer ymgeiswyr allanol a mewnol, gan archwilio'r ymgyrchoedd drwy'r mathau o rolau, graddau a phrosesau dan sylw.

O ran cynnig swyddi, gwnaed 11.5 y cant o gynigion swyddi allanol a 6.3 y cant o gynigion swyddi mewnol i bobl sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n nodi bod 15.7 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 5.1 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol.

Bydd mewnwelediadau data o'r cylch adrodd blynyddol hwn yn llywio ein dull o gynllunio'r gweithlu a dylunio ein strategaeth rheoli talent. Fel rhan o'r gwaith cynllunio'r gweithlu, bydd strategaeth talent yn cael ei datblygu a fydd yn ystyried anghenion datblygu'r holl staff. Ar ôl gweithgareddau fel mapio sgiliau a dadansoddi anghenion dysgu, rhagwelir y byddwn yn gallu teilwra gweithgareddau datblygu ymhellach i anghenion cydweithwyr unigol.

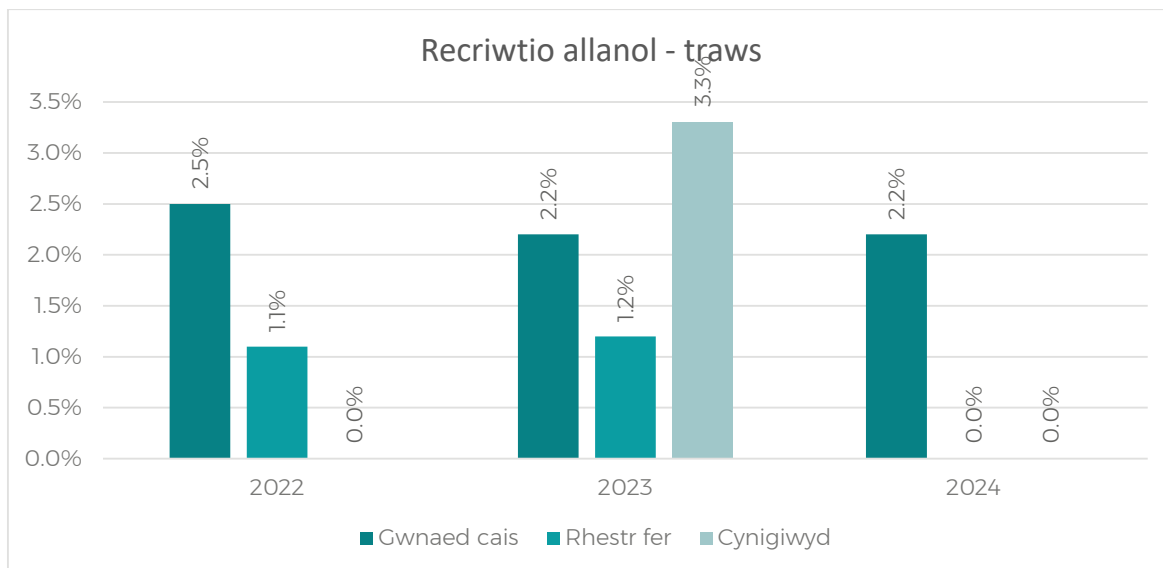
Ymgwymerodd sawl cydweithiwr o gefndir ethnig lleiafrifol â'r rhaglen Dysgu, Ymgysylltu, Gweithredu a Chyflawni (LEAD) gyda'r nod o gefnogi datblygiad cydweithwyr o gefndir ethnig lleiafrifol. Enillodd un cydweithiwr Ddyfarniad Lefel 5 y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth mewn Arweinyddiaeth a Rheolaeth.

Bydd y gweithgareddau hyn yn cyfrannu at ein hymdrechion i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth cydweithwyr o gefndir ethnig lleiafrifol ar lefel gwneud penderfyniadau drwy gefnogi a datblygu talent cydweithwyr presennol sydd o gefndir ethnig lleiafrifol.

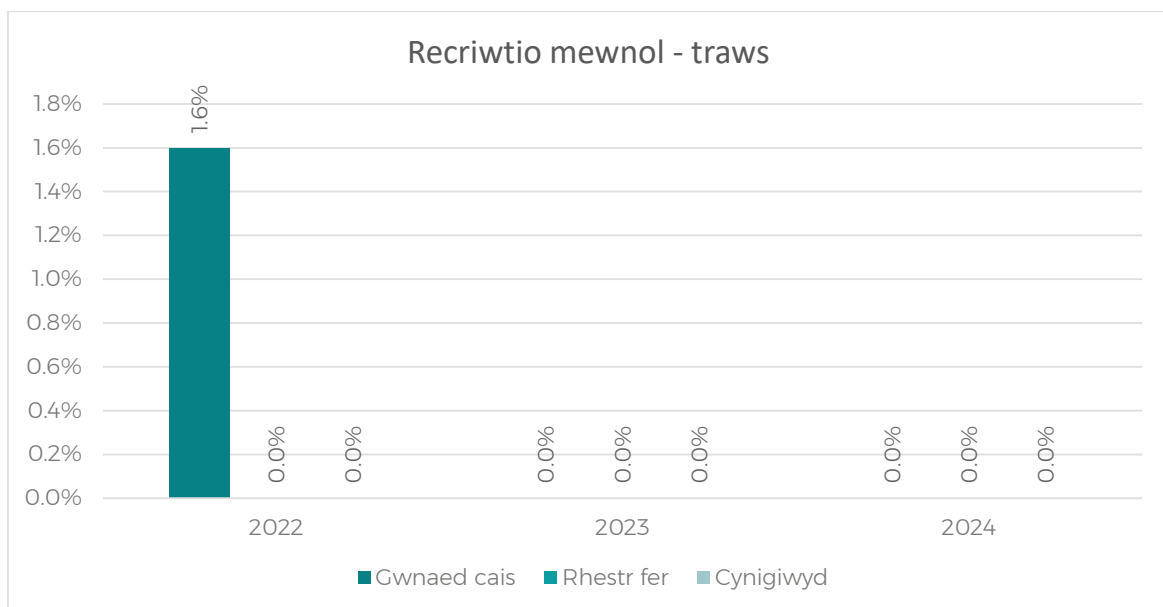
Mae Comisiwn y Senedd yn Llofnodwr Siarter Hil yn y Gwaith ac mae wedi ymrwymo i ddatblygu ein gweithlu ethnig lleiafrifol presennol a denu'r gronfa ehangaf o dalent drwy ein Cynllun Denu Ymgeiswyr.

## Hunaniaeth rhywedd/ailbennu rhywedd

**Graff 20: Recriwtio allanol - Ymgeiswyr traws, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



**Graff 21: Recriwtio mewnol - Ymgeiswyr traws, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



### Dadansoddiad

Yn y flwyddyn adrodd bresennol, fel y llynedd, daeth 2.2 y cant o geisiadau allanol gan bobl sy'n nodi bod eu rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu

geni. Mae hyn yn cymharu â 0.5 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 0.3 y cant o bobl yng Nghymru a nododd felly yng Nghyfrifiad 2021.

Ni chynigiwyd unrhyw swyddi allanol (0 y cant) i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o gymharu â 3.3 y cant y llynedd.

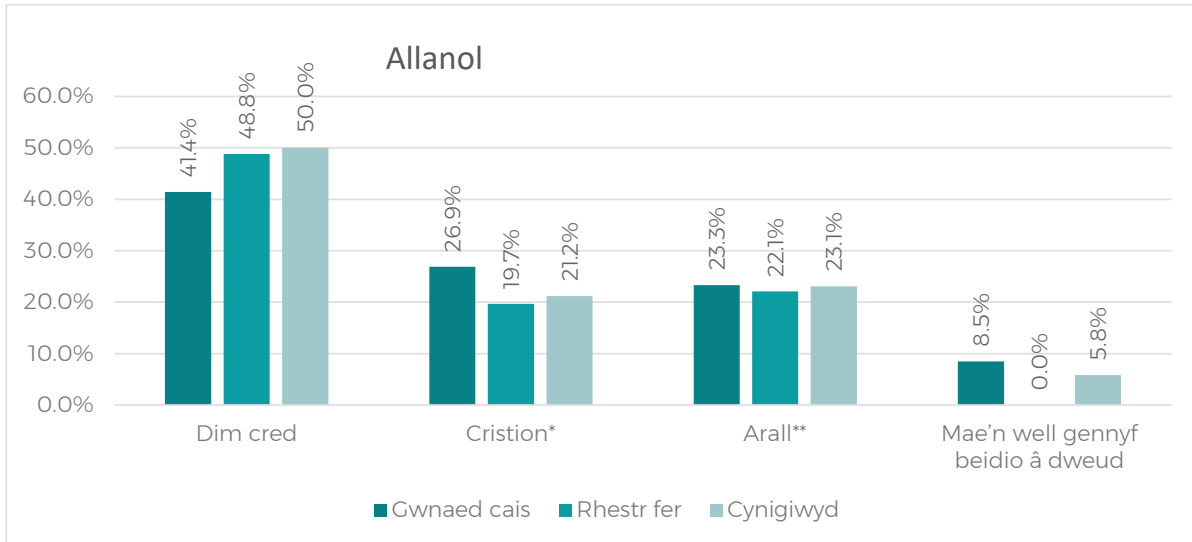
Dewisodd 2.6 y cant o ymgeiswyr allanol (19 o bobl) i beidio â dweud/datgelu eu statws o ran hunaniaeth rhywedd.

Ar gyfer swyddi mewnol yn 2022-23, nododd 1.6 y cant o'r ymgeiswyr eu bod yn draws, ond ni chafwyd trosiad i gyfweliad na chynnig o swydd. Ni nododd unrhyw ymgeiswyr mewnol eu bod yn draws yn 2023-24 na'r flwyddyn adrodd bresennol. Yn gyfatebol, mae data ein gweithlu yn dangos nad oes unrhyw staff wedi nodi eu bod yn draws yn y flwyddyn adrodd hon.

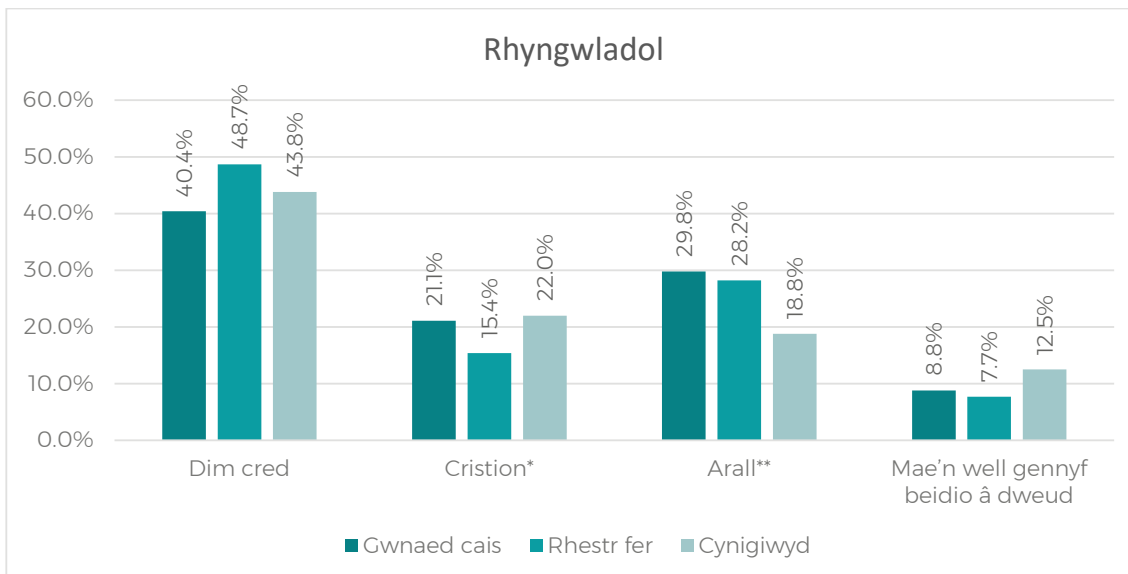
Mae Stonewall wedi cydnabod Comisiwn y Senedd fel un o'r cyflogwyr gorau sy'n gynhwysol i bobl draws. Hefyd, mae ein rhwydwaith PLWS yn gynhwysol i bobl draws.

## Crefydd/cred

**Graff 22: Recriwtio allanol – Crefydd a chred, 2022-2023**



**Graff 23: Recriwtio mewnol – Crefydd a chred, 2022-2023**



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

\*Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaidd, Hindŵaidd, Mwslimaidd, Arall, Zoroastriaidd

## Dadansoddiad

---

Ar gyfer cynigion swyddi allanol yn y flwyddyn adrodd bresennol, gwnaed 50.0 y cant o gynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol, o gymharu â 45.9 y cant y llynedd. Gwnaed 44.3 y cant o gynigion i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristion neu gred/crefydd arall. Mae hyn yn cymharu â 48.0 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 50.5 y cant o bobl a wnaeth nododd dim crefydd/cred yng Nghyfrifiad 2021.

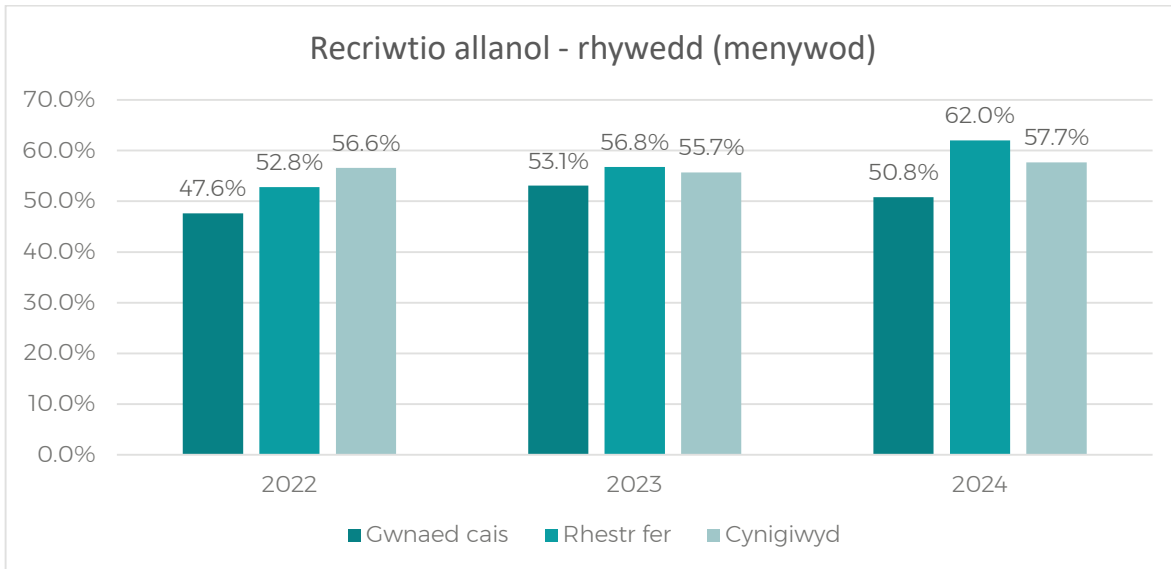
Mae cynigion swyddi a wnaed i bobl sy'n ystyried eu bod yn Gristnogion yn cyfrif am 21.2 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer cynlluniau allanol a 25.0 y cant o gynigion swyddi ar gyfer cynlluniau mewnol. Nododd 37.5 y cant o'r ymatebwyr i Gyfrifiad 2021 eu bod yn Gristnogion yng Nghaerdydd a 41.0 y cant yng Nghymru.

Gwnaed 23.1 y cant o gynigion swyddi allanol i bobl a nododd fod ganddynt grefydd/gred sy'n wahanol i Gristnogaeth a 18.8 y cant o gynigion swyddi mewnol. Mae hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 9.2 y cant o'r ymatebwyr yng Nghaerdydd a 3.0 y cant o'r ymatebwyr yng Nghymru yn nodi bod ganddynt grefydd neu gred heblaw am Gristnogaeth.

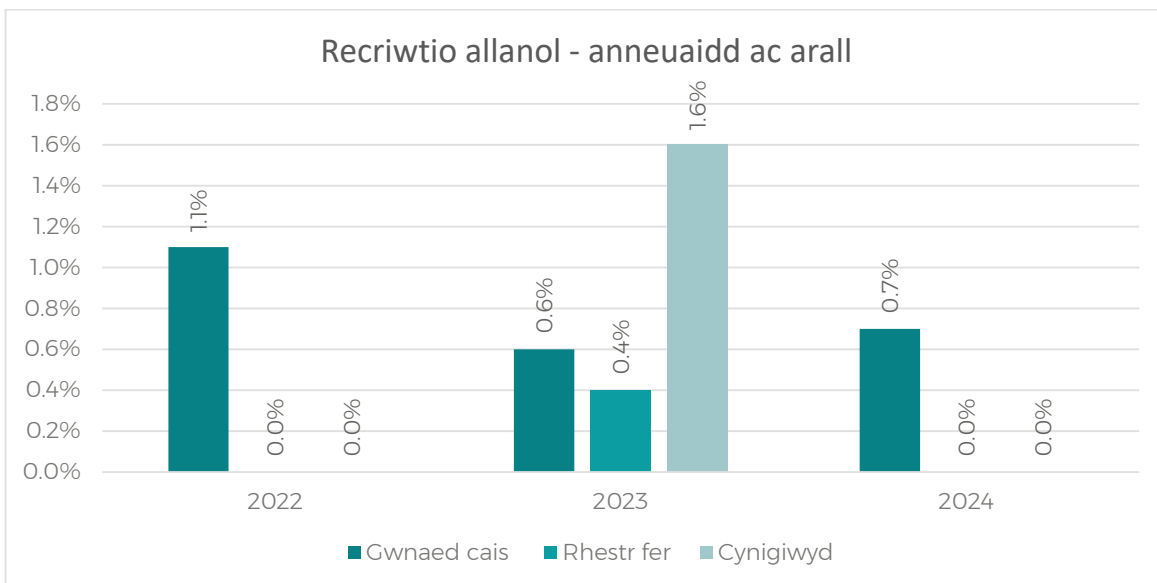
Ar gyfer cynigion swyddi mewnol, gwnaed 43.8 y cant o gyfanswm y cynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol, gyda 43.8 y cant arall o gynigion swyddi yn cael eu gwneud i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristnogaeth neu gredoau crefyddol eraill.

## Rhywedd

**Graff 24: Recriwtio allanol - Rhywedd (menywod), gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**

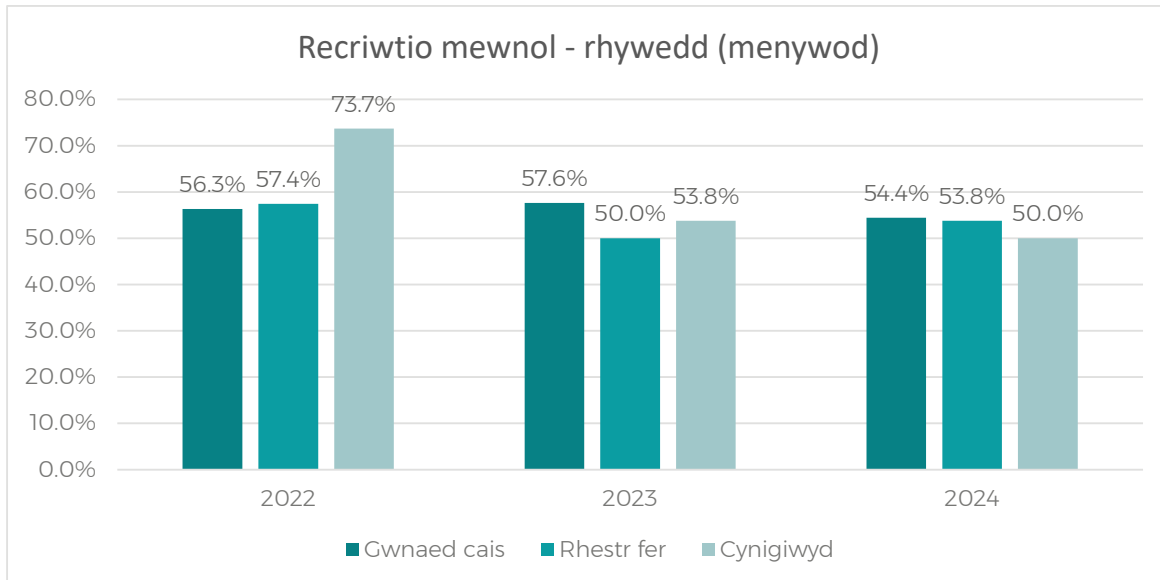


**Graff 25: Recriwtio allanol - Rhywedd (ymgeiswyr anneuaid), gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**





**Graff 26: Recriwtio mewnol - Rhywedd (menywod), gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



## Dadansoddiad

Rhwng 2022 a 2024, mae'r cyfraddau trosi rhwng cais, y rhestr fer a chynnig wedi aros yn sefydlog i fenywod sy'n gwneud cais am swyddi allanol. O ran ymgeiswyr anneauaid, eleni nid oedd unrhyw drosiadau o gais i gyfweliad a chyfweliad i gynnig swydd ar gyfer ymgeiswyr anneauaid o gymharu â'r llynedd, sef y flwyddyn gyntaf i ymgeiswyr anneauaid ffurfio cyfran o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer rolau allanol (1.6 y cant).

Yn 2022-23, roedd 50.0 y cant o'r ymgeiswyr a gyrhaeddodd y rhestr fer ar gyfer swyddi mewnol yn fenywod. Cynyddodd hyn i 53.8 y cant yn 2023-24. Yn 2023, cynigiwyd 53.8 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer cydweithwyr mewnol i fenywod, o gymharu â 50.0 y cant yn y flwyddyn adrodd hon.

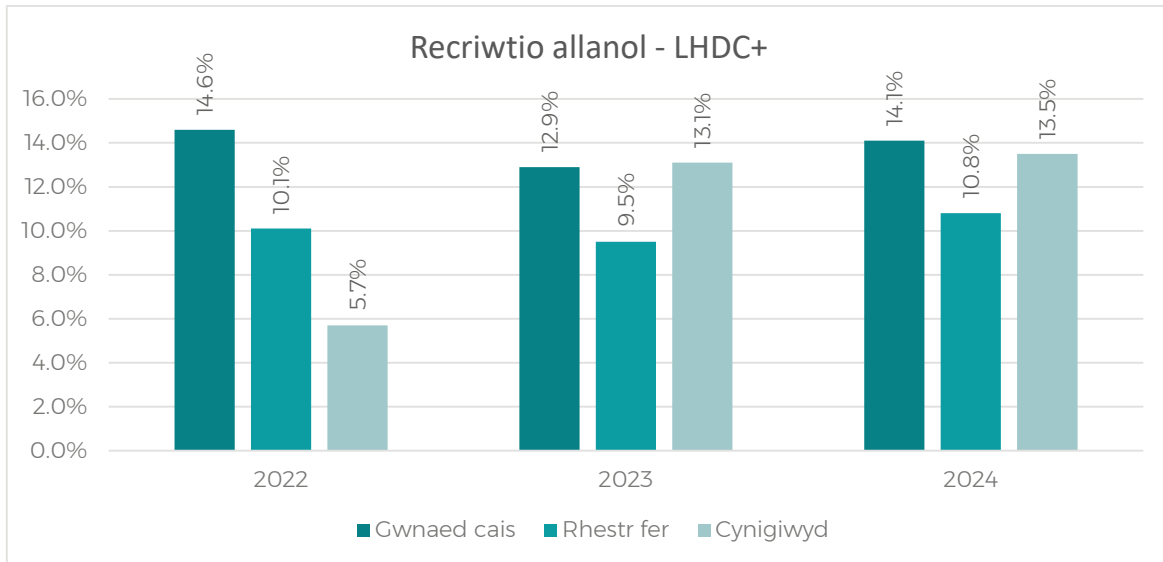
Ni chawsom geisiadau gan ymgeiswyr mewnol a nododd eu bod yn anneauaid yn 2021-22, 2022-23 a 2023-24, a byddwn yn parhau i fonitro ein data yn hyn o beth.

Rydym yn sicrhau bod ein holl baneli recriwtio yn gytbwys o ran rhywedd.

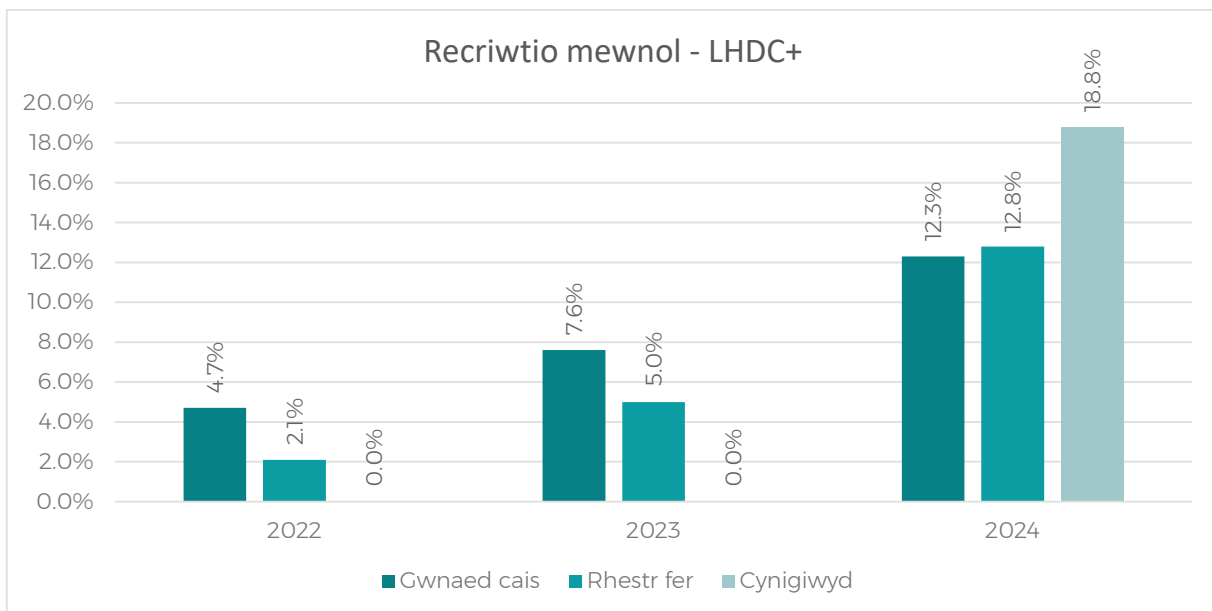
Cynigiwyd 57.7 y cant o swyddi allanol a 50.0 y cant o swyddi mewnol i fenywod. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 48 y cant o bobl yng Nghaerdydd a Chymru yn fenywod.

## Cyfeiriadedd rhywiol

**Graff 27: Recriwtio allanol - LHDC+, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



**Graff 28: Recriwtio mewnol - LHDC+, gan gymharu data ar gyfer 2021-2022, 2022-2023 a 2023-2024**



## Dadansoddiad

---

Mae canran cyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer ymgeiswyr LHDC+ allanol ar gyfer 2022-23 a 2023-24 wedi aros yr un fath ar 13.1 y cant a 13.5 y cant yn y drefn honno.

Dewisodd 7.4 y cant o ymgeiswyr allanol (53 o bobl) fod yn well ganddynt beidio â dweud/datgelu eu statws cyfeiriadedd rhywiol o gymharu â'r llynedd, lle dewisodd 2.7 y cant o ymgeiswyr allanol (23 o bobl) i beidio â dweud/datgelu eu statws cyfeiriadedd rhywiol. Byddwn yn parhau i fonitro unrhyw amrywiad pellach mewn cyfraddau datgelu.

Ar gyfer ymgeiswyr mewnol, mae'r data yn dangos yn y ddau gyfnod adrodd blaenorol nad yw ymgeiswyr a nododd eu bod yn LHDC+ wedi trosi o gyfweliad i gynnig. Fodd bynnag, eleni gwnaed 18.8 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi mewnol i gydweithwyr a nododd eu bod yn LHDC+.

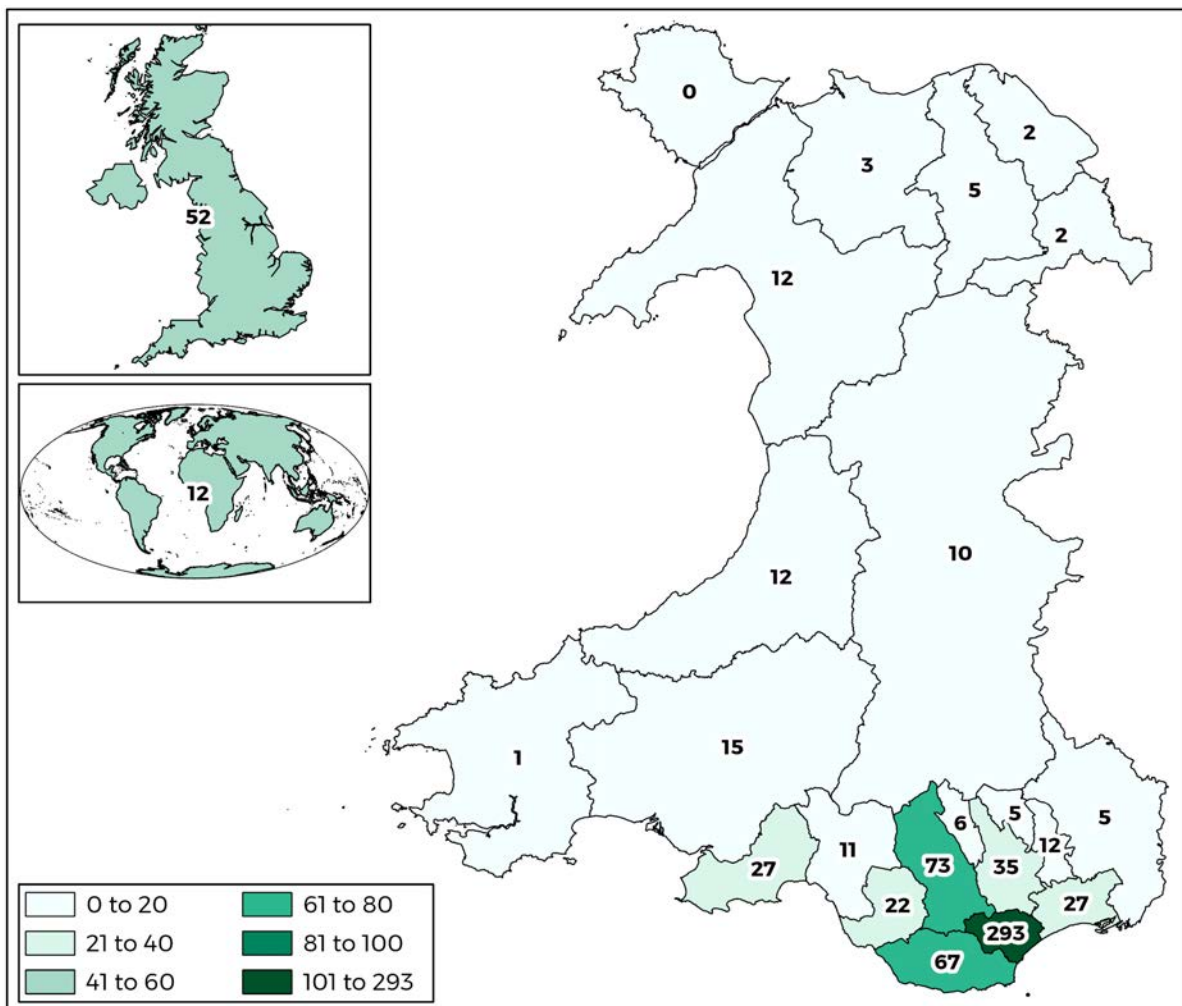
Daeth 14.1 y cant o geisiadau allanol gan bobl sy'n nodi eu bod yn LHDC+ a daeth 12.3 y cant o geisiadau mewnol gan gydweithwyr sy'n nodi eu bod yn LHDC+. Mae'r data hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 5.6 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 3.1 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn LHDC+.

Mae Comisiwn y Senedd yn Aelod o Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall. PLWS yw ein rhwydwaith LHDC+ sy'n darparu cefnogaeth gan gymheiriaid i gydweithwyr LHDCT+.

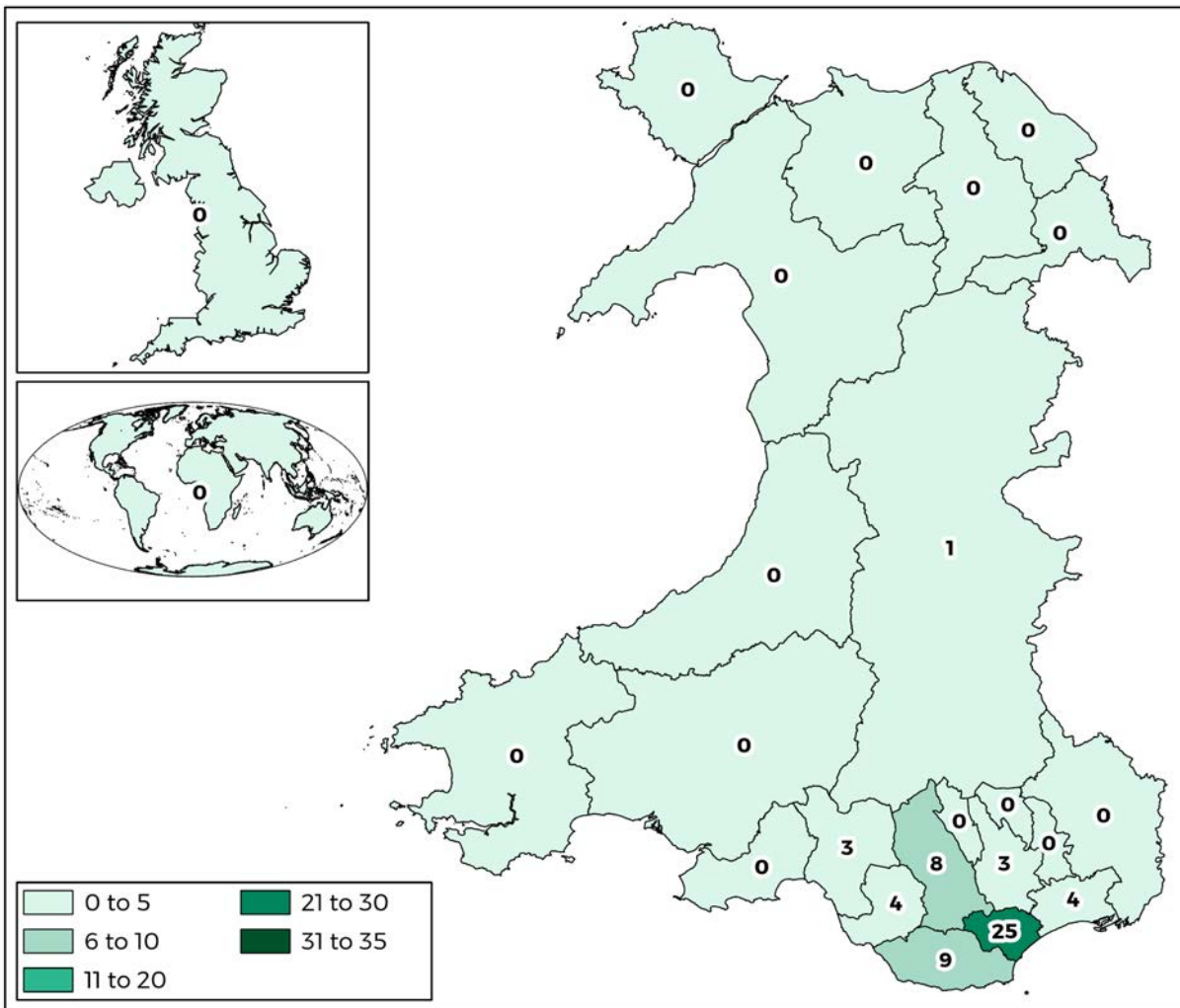
## Amrywiaeth ddaearyddol ymgeiswyr

Ers y flwyddyn adrodd 2021-22, rydym wedi casglu data lleoliad i gael mewnwelediad o ran lleoliad daearyddol ein hymgeiswyr. Mae trefniadau hybrid a threfniadau gweithio hyblyg eraill bellach yn cael eu defnyddio gan lawer o gyflogwyr y DU a ledled y byd. Mae hyn yn golygu bod gan ddarpar ymgeiswyr fwy o ddewis o ran sut, ble a phryd y maent yn gweithio. Mae diben casglu'r data hyn yn ddeublyg: deall pa mor amrywiol (yn ddaearyddol) yw ein gweithlu, ar hyn o bryd ac yn rhagolygol, a hefyd ein helpu i nodi meincnodau addas ar gyfer ein data recriwtio a gweithlu.

**Map 1: Ymgeiswyr allanol yn ôl lleoliad daearyddol 2023-2024**



**Map 2: Ymgeiswyr allanol yn ôl lleoliad daearyddol 2023-2024**



### Dadansoddiad

Fel gyda'r flwyddyn adrodd flaenorol, mae'n galonogol gweld amrywiaeth y ceisiadau allanol o bob rhan o Gymru a'r tu allan i Gymru. Roedd mwyafrif yr ymgeiswyr yn byw yn Ne-ddwyrain Cymru. Mae hyn hefyd yn wir ar gyfer ymgeiswyr mewnol. Byddwn yn adeiladu ar y set ddata hon flwyddyn ar ôl blwyddyn i ddeall yn well ein cyrhaeddiad - o ran atyniad - fel darpar gyflogwr.

## Cefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr

Dyma'r drydedd flwyddyn inni adrodd ar gefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr (a ddatgelodd y wybodaeth hon). Rydym wedi defnyddio pecyn cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol i gyflogwyr sy'n seiliedig ar ddetholiad o gwestiynau i'w gofyn i ymgeiswyr. Y llynedd, gwnaethom hefyd ofyn yr un set o gwestiynau i'n gweithlu er mwyn cael set ddata gyfoethocach yn gyffredinol. Roedd set ddata y llynedd yn set ddata rannol wrth i'r cwestiynau gael eu newid ychydig yn ystod y flwyddyn. Mae set ddata eleni yn seiliedig ar flwyddyn lawn (2023-24).

<b>Meincnodau cenedlaethol<sup>3</sup></b>	
Cefndiroedd proffesiynol	37%
Cefndiroedd canolraddol	24%
Cefndiroedd dosbarth gweithiol	39%

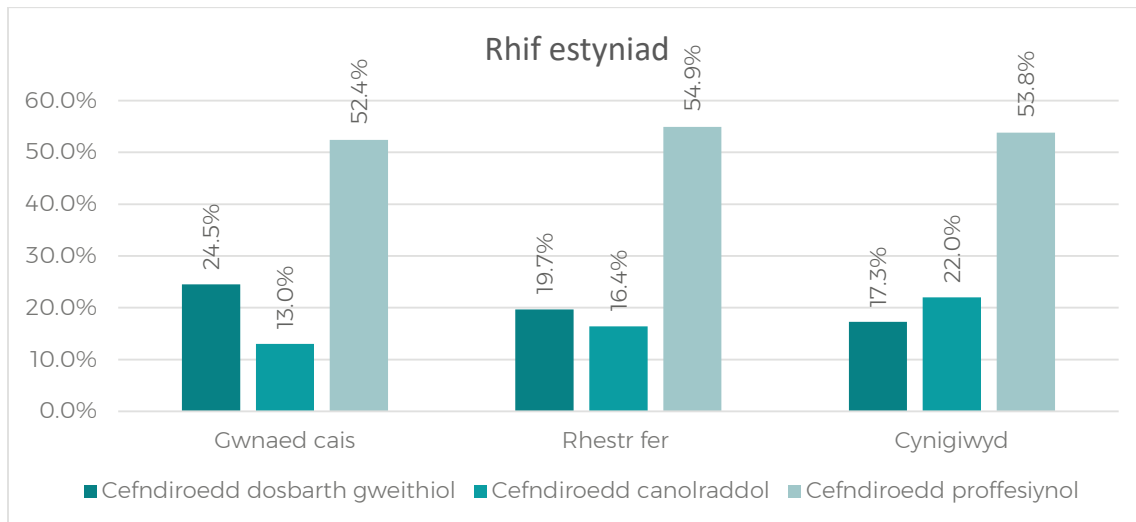
---

<sup>3</sup> [Pecyn Cymorth Traws-Ddiwydiant y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol](#)

## Galwedigaeth prif enillydd cyflog yr aelwyd

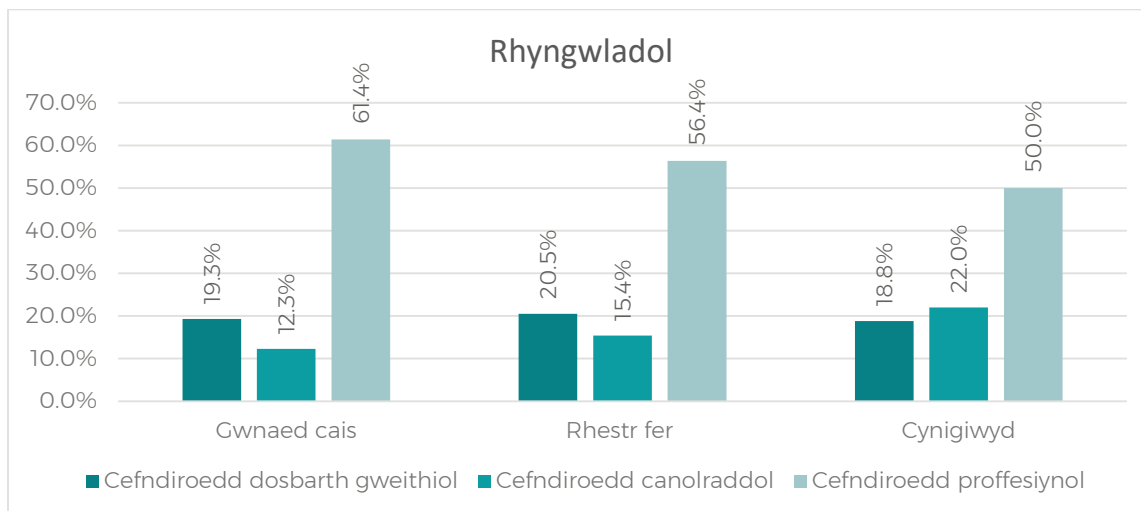
[Beth oedd galwedigaeth prif enillydd cyflog eich aelwyd pan oeddech yn 14 oed?]

**Graff 29: Recriwtio allanol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2023-2024**



Nid yw data 'arall' ac 'mae'n well gennyf beidio â dweud' wedi'u cynnwys ar gyfer y cwestiwn hwn, yn unol â Phecyn Cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol.

**Graff 30: Recriwtio mewnol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2023-2024**



Nid yw data 'arall' ac 'mae'n well gennyf beidio â dweud' wedi'u cynnwys ar gyfer y cwestiwn hwn, yn unol â Phecyn Cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol.

## **Dadansoddiad**

Fel y llynedd, ymgeiswyr allanol o gefndiroedd proffesiynol oedd y grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf, sy'n fwy na'r meincnod cenedlaethol (37 y cant) ar y camau cais, rhestr fer a chynnig, gyda 53.8 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir proffesiynol (o gymharu â 67.6 y cant yn 2022-23).

Mae ein data ar gyfer cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir canolradd (gwnaed 25 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir canolradd) ychydig yn uwch na'r meincnod cenedlaethol o 24 y cant. Mae ein data ar gyfer ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol ar bob cam yn is na'r meincnod cenedlaethol (39 y cant) ar gyfer y rhain ar bob cam o'r broses recriwtio.

O'r data a gasglwyd, ymgeiswyr mewnol o gefndir proffesiynol yw'r grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf gyda'r ganran o geisiadau, gwahoddiadau i gyfweiliad a chynigion swyddi (61.4 y cant) yn fwy na'r meincnod cenedlaethol, sef 37 y cant. Cynigiwyd 18.8 y cant o gyfanswm y swyddi i ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol o gymharu â 50.0 y cant ar gyfer cefndiroedd proffesiynol a 25.0 y cant ar gyfer cefndiroedd canolraddol yn y drefn honno.

Mae ein data monitro'r gweithlu yn dangos bod 55.0 y cant o'n staff o gefndir economaidd-gymdeithasol proffesiynol.

## **Gwella recriwtio/gweithgareddau**

### **YMLAEN - ein Hinterniaeth i Raddedigion o Gefndir Ethnig Lleiafrifol**

Gan weithio mewn partneriaeth â Chymrodoriaeth Windsor, rydym wedi lansio ein hail raglen YMLAEN yn llwyddiannus gan ddilyn yr un broses ac amcanion y rhaglen. Rydym wedi croesawu pedwar intern arall i Gomisiwn y Senedd gyda'r bwriad o roi'r sgiliau, y wybodaeth a'r adnoddau iddynt sicrhau rolau rheoli yn y sector cyhoeddus.

Mae'r interniaid yn ymgymryd â hyfforddiant helaeth i ddatblygu sgiliau arwain a sgiliau technegol sydd wedi'u cynllunio â'r gobaith o roi'r cyfle gorau posibl iddynt sicrhau cyflogaeth mewn meysydd arbenigol ar lefel rheolwr canol neu uwch.

### **Datblygiad/dilyniant staff**

Mae ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant yn sail i'n hymrwymiad i ddarparu cyfleoedd dysgu a datblygu ar gyfer staff presennol a darpar staff. Byddwn yn parhau i ddatblygu cyfleoedd i ystod amrywiol o ymgeiswyr ymuno â'r



gweithlu tra hefyd yn cynnig ystod o gyfleoedd i staff presennol sydd ag ystod eang o brofiad bywyd, gan gynnwys hyfforddiant gyrfa pwrpasol, hyfforddiant wedi'i dargedu a chymwysterau perthnasol.

### **Recriwtio cynhwysol**

Dros y cyfnod adrodd diwethaf, mae'r Tîm Recriwtio wedi parhau i ddefnyddio strategaethau i ehangu ein ffrwd dalent, denu ymgeiswyr i swyddi gwag anodd eu llenwi a datblygu deunyddiau marchnata a gweithgareddau allgymorth yn barhaus.

At hynny, adolygwyd y canllawiau i ymgeiswyr er mwyn rhoi eglurder ar y prosesau presennol a rhoi sicrwydd i ymgeiswyr a allai fod yn anabl ynghylch yr addasiadau rhesymol y gellir eu gwneud drwy gydol y broses recriwtio.

Mae canllawiau a deunyddiau hyfforddi ategol ar gyfer staff sy'n cymryd rhan mewn paneli recriwtio wedi'u hadolygu a'u hadnewyddu. Bydd cysyniadau tuedd, braint a chreu profiad ymgeisydd cadarnhaol yn themâu canolog drwy gydol y canllawiau a'r deunyddiau hyfforddi. Mae'r hyfforddiant hwn yn orfodol i'r holl staff sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau recriwtio a bydd yn cael ei gyflwyno yn ystod hydref 2024.



# Adrodd ar y bwlch cyflog



## Adrodd ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth canrannol rhwng enillion cyfartalog (cymedrig a chanolrifol) dynion a menywod ar draws gweithlu. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n ymwneud â thalu'r un peth i ddynion a menywod am wneud gwaith cyfartal neu debyg. Yn hytrach, yr hyn a olygir yw'r gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill mewn sefydliad o'i gymharu â'r hyn y mae menywod fel arfer yn ei ennill, ni waeth beth yw eu rôl neu eu statws neu fath o waith. Mae hyn yn cael ei lunio yn unol â **Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017**.

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar 494 o staff (254 o fenywod a 240 o ddynion) a gyflogwyd gan Gomisiwn y Senedd ar 31 Mawrth 2024. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft, rhywun sydd wedi ymddiswyddo yng nghanol mis), staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad.

### Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau - tâl fesul awr

	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
<b>Y bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau</b>	-5.33%	-4.8%	-6.5%	-5.3%	-6.7%
<b>Y bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau</b>	0.0%	0.0%	-9.75%	-9.8%	-15.2%

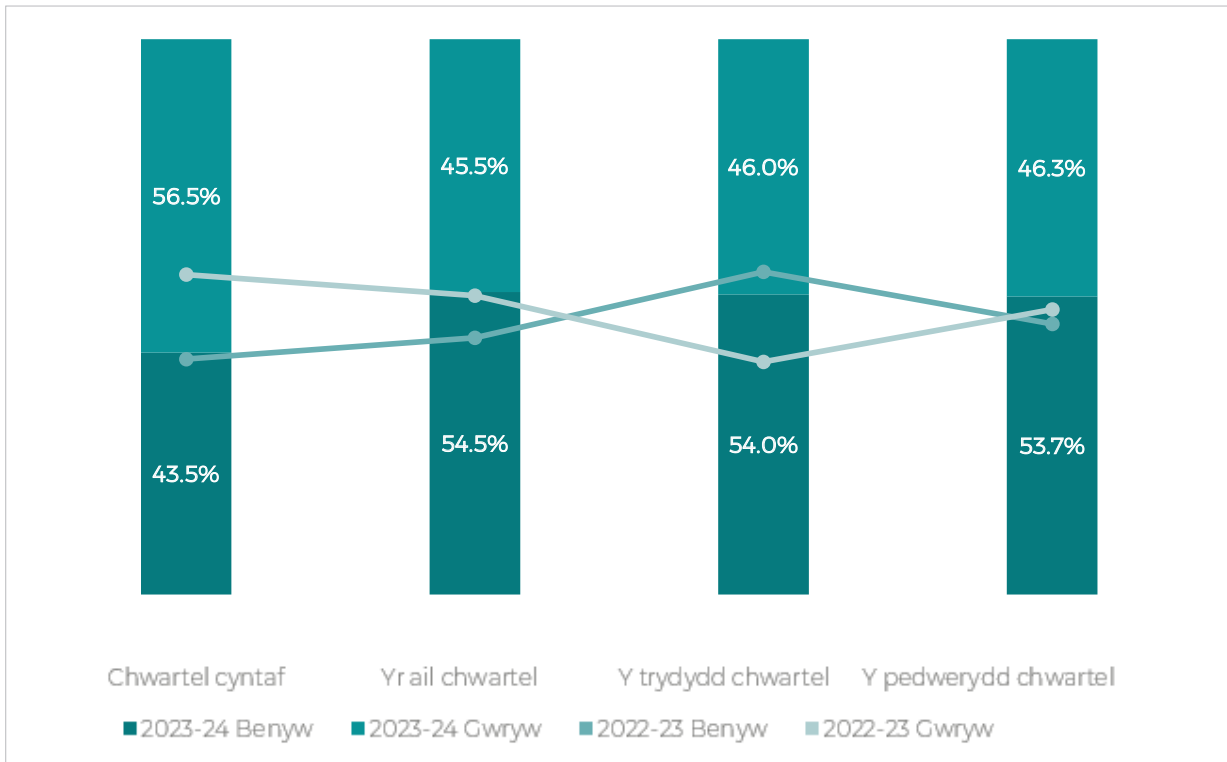
### Tâl bonws

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

### Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarterel cyflog

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

**Graff 35: Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarter cyflog**

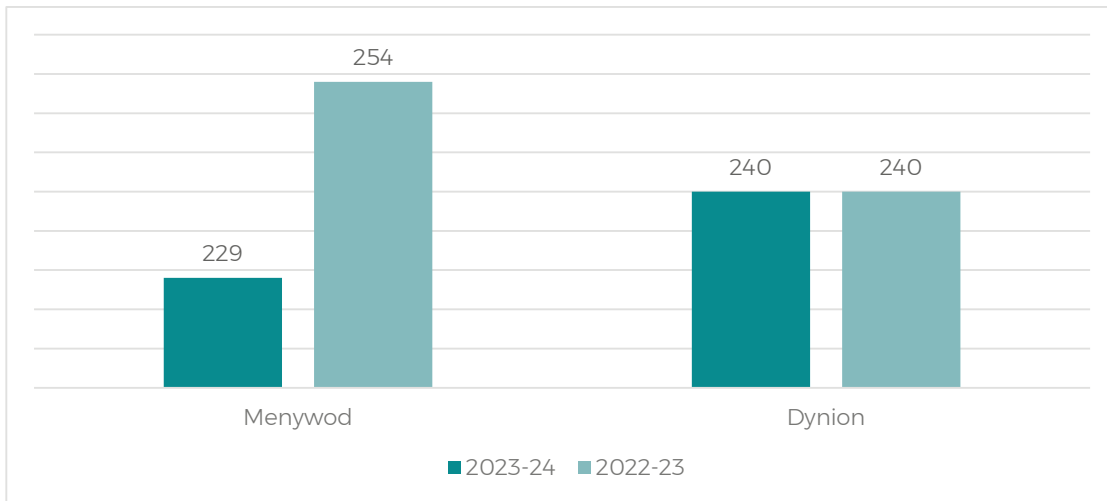


### Dadansoddiad

Am yr ail flwyddyn yn olynol, nid oes unrhyw fwllch cyflog wrth edrych ar y cyflog canolrifol rhwng dynion a menywod ac mae'n gamp cynnal y bwllch cyflog canolrifol hwn o 0 y cant.

Wrth asesu'r bwllch cyflog cymedrig, mae bwllch cyflog gwrthdro o blaid menywod o hyd, sydd wedi cynyddu ychydig i -5.33 y cant o -4.8 y cant y llynedd. Mae hyn yn debygol o ganlyniad i'r newid yng nghanran y dynion a'r menywod yn y gweithlu (gan gynnwys y meini prawf cymhwyster ar gyfer pwy sydd wedi'i gynnwys yn yr adrodd ar y bwllch cyflog), lle mae nifer y dynion wedi aros yr un fath â'r llynedd, ond mae'r nifer o fenywod wedi cynyddu:

### Graff 36: Nifer y menywod a'r dynion yng ngweithlu'r Senedd



Canfu dadansoddiad a gynhaliwyd gan Gapsquare ar y cyd ag Xpert HR<sup>4</sup> fod y bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer 31 Mawrth 2023 yn 9.1 y cant o blaid dynion. Mae hyn yn ostyngiad bach o'r 9.2 y cant (diwygiedig) a gofnodwyd ar gyfer 31 Mawrth 2022. Mae'r dadansoddiad hefyd yn canfod, ar draws y sefydliadau a adroddodd eu bwllch cyflog rhwng y rhywiau, mai 40 y cant oedd cyfran band cyflog y chwarter uchaf sy'n fenywod.

O'r sefydliadau a gyflwynodd ddata ar gyfer 2023 a 2022, mae 49 y cant wedi lleihau eu bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau.

Mae hyn yn dangos bod y Comisiwn yn cymharu'n ffafriol iawn â sefydliadau eraill yn y DU, o ran y bwllch cyflog canolrifol, a chynrychiolaeth menywod yn y pedwerydd chwarter (53.7 y cant ar gyfer y Comisiwn yn 2023-24).

---

<sup>4</sup> Mae dadansoddiad Gapsquare yn ymdrin â chanfyddiadau allweddol o'r 10,410 o gyflwyniadau adroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd ar wefan y llywodraeth ar 5 Ebrill 2024.

## Adrodd ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu hethnigrwydd ar 31 Mawrth 2024. Dylid nodi, o'i gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i lunio'n seiliedig ar y gweithlu cyfan, fod y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn seiliedig ar 96 y cant o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 22 o bobl nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft, rhywun sydd wedi ymddiswyddo yng nghanol mis), staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad (mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad B: Dull dadansoddi a chasglu data - adrodd ar y bwlch cyflog).

Gwyn: **445**

Lleiafrif ethnig: **27**

Heb ddatgan: **22**

Rydym wedi cyhoeddi ein gwybodaeth am y bwlch cyflog ethnigrwydd ers 2019, a hynny'n wirfoddol. Mae'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl gyflogeion sydd wedi nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol a'r cyflogeion sydd wedi nodi eu bod yn wyn yng ngweithlu'r Comisiwn. Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r rhai ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Lluniwyd hyn yn unol ag **[Adrodd ar gyflog o ran ethnigrwydd: canllawiau i gyflogwyr - GOV.UK](https://www.gov.uk)** ([www.gov.uk](https://www.gov.uk)).

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu hethnigrwydd ar 31 Mawrth 2024. Dylid nodi, o'i gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i gynhyrchu ar sail 100 y cant o'r gweithlu, fod y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn seiliedig ar 96 y cant o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 22 o bobl nad ydynt wedi datgan eu hethnigrwydd neu sydd wedi datgan 'gwell gennyf beidio â dweud', h.y. aelodau o staff ddim yn ticio'r blwch ar gyfer eu hethnigrwydd yn hytrach na thicio'r blwch 'gwell gennyf beidio â dweud'.

Gwyn: **445**

Ethnig lleiafrifol: **27**

Heb ddatgan/Gwell gennyf beidio â dweud: **22**

## Y bwllch cyflog o ran ethnigrwydd – tâl fesul awr

	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
<b>Y bwllch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd</b>	23.2%	23.5%	26.1%	28.1%	20.4%
<b>Y bwllch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd</b>	26.44%	23.6%	35.8%	38.9%	21.7%

## Tâl bonws

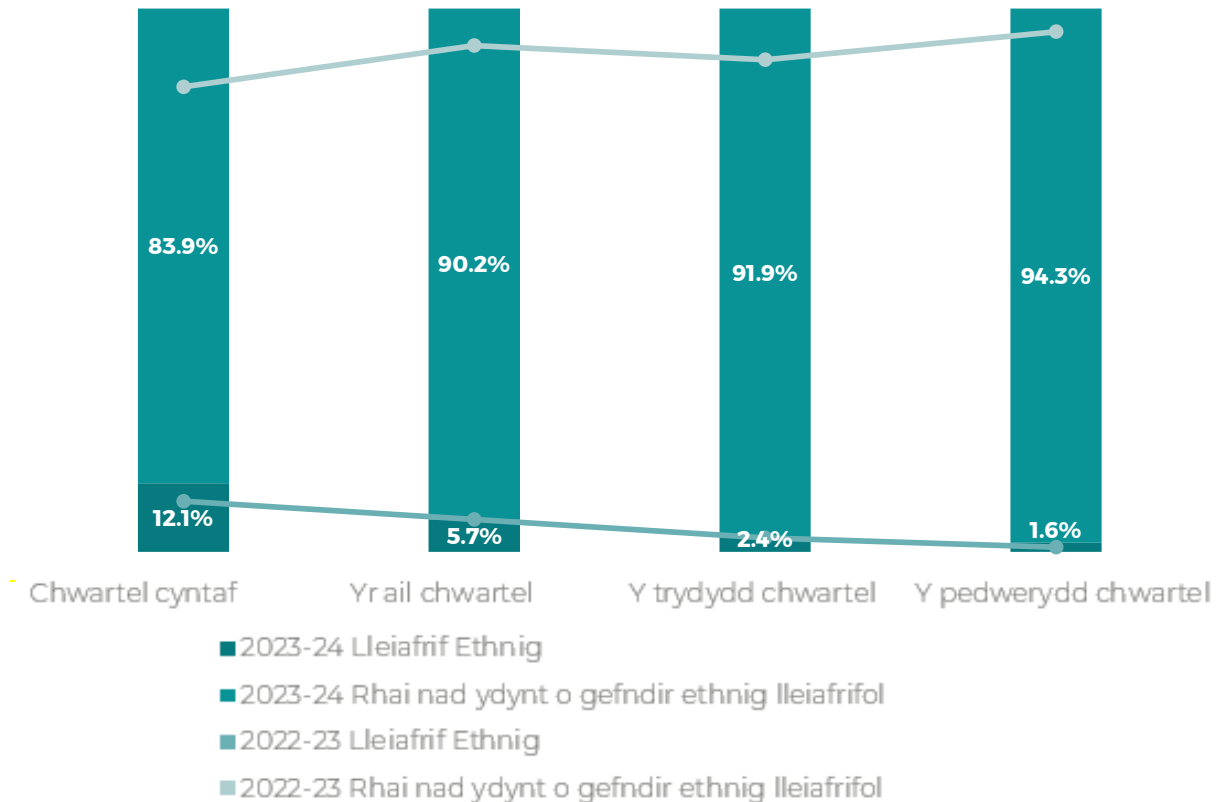
Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n cyflogeion.

## Cyfran y cyflogeion o gefndir ethnig lleiafrifol a chyflogeion gwyn ym mhob chwarterel cyflog

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



**Graff 37: Cyfran y cyflogeion o gefndir ethnig lleiafrifol a chyflogeion gwyn ym mhob chwarter tâl (Nid yw'n gyfanswm o 100 y cant gan fod y rhai sydd heb eu datgan wedi'u heithrio o'r cyfanswm)**



### Dadansoddiad

Fel gyda blynyddoedd blaenorol, mae bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn parhau i fodoli gan y Comisiwn er bod angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn oherwydd y niferoedd bach o staff sy'n datgan eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol. Yn gadarnhaol, o fewn y rhai sy'n gymwys i gael eu cynnwys yn yr adrodd ar fwch cyflog, bu cynnydd yn nifer y staff sy'n datgan eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol eleni (i fyny o 22 y llynedd i 27 eleni; sef cynnydd o 22.7 y cant). Bu cynnydd hefyd yn nifer y bobl sy'n gymwys i gael eu cynnwys sydd wedi datgan eu bod yn wyn - o 428 y llynedd i 445 eleni - sef cynnydd o 4 y cant.

Dyma'r prif resymau dros y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd cyffredinol o hyd:

- Nifer gyfyngedig o staff o gefndir ethnig lleiafrifol a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol;

- Mae staff o gefndir ethnig lleiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y radd gyflog.

Mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi parhau i ddilyn y duedd gadarnhaol ar i lawr dros y tair blynedd diwethaf, er bod y bwlch cyflog canolrifol wedi cynyddu ychydig. Mae hyn yn rhannol oherwydd y 17 o staff gwyn ychwanegol yn y grŵp adrodd, ac hefyd oherwydd y ffaith bod 96.6 y cant o ddyrchafiadau mewnol wedi'u llenwi gan staff gwyn, o gymharu â 3.4 y cant o staff o gefndir ethnig lleiafrifol.

## Adrodd ar y bwlch cyflog o ran anabledd

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu statws anabledd ar 31 Mawrth 2024. Dylid nodi, o gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i lunio'n seiliedig ar y gweithlu cyfan, fod y bwlch cyflog o ran anabledd yn seiliedig ar 91.3 y cant o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 43 o bobl nad ydynt wedi datgan statws anabledd. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft, rhywun sydd wedi ymddiswyddo yng nghanol mis), staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfu eu heithrio o'r dadansoddiad (mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad B: Dull dadansoddi a chasglu data - adrodd ar y bwlch cyflog).

Wedi nodi bod ganddynt anabledd: **37**

Wedi nodi nad oes ganddynt anabledd: **414**

Heb ddatgan: **43**

Mae'r bwlch cyflog o ran anabledd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl gyflogeion sydd wedi nodi bod ganddynt anabledd, a'r cyflogeion sydd wedi nodi nad oes ganddynt anabledd. Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y bwlch cyflog o ran anabledd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r rhai ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

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

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu statws anabledd ar 31 Mawrth 2024. Dylid nodi, o gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i lunio'n seiliedig ar y gweithlu cyfan, fod y bwlch cyflog o ran anabledd yn seiliedig ar 91.3 y cant o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 43 o bobl sydd naill ai heb ddatgan statws anabledd neu sydd wedi datgan y byddai'n well ganddynt beidio â dweud.

Wedi nodi bod ganddynt anabledd: **37**

Wedi nodi nad oes ganddynt anabledd: **414**

Heb ddatgan/Gwell gennyf beidio â dweud: **43**

## Y bwllch cyflog o ran anabledd – cyflog fesul awr

Gwnaethom ddechrau dadansoddi'r bwllch cyflog o ran anabledd yn y flwyddyn 2021-22, ac felly dim ond tair blynedd o ddata sydd gennym at ddibenion cymharu:

	2023-24	2022-23	2021-22
<b>Y bwllch cyflog cymedrig o ran anabledd</b>	4.17%	1.28%	-2.87%
<b>Y bwllch cyflog canolrifol o ran anabledd</b>	0.0%	0.0%	0.0%

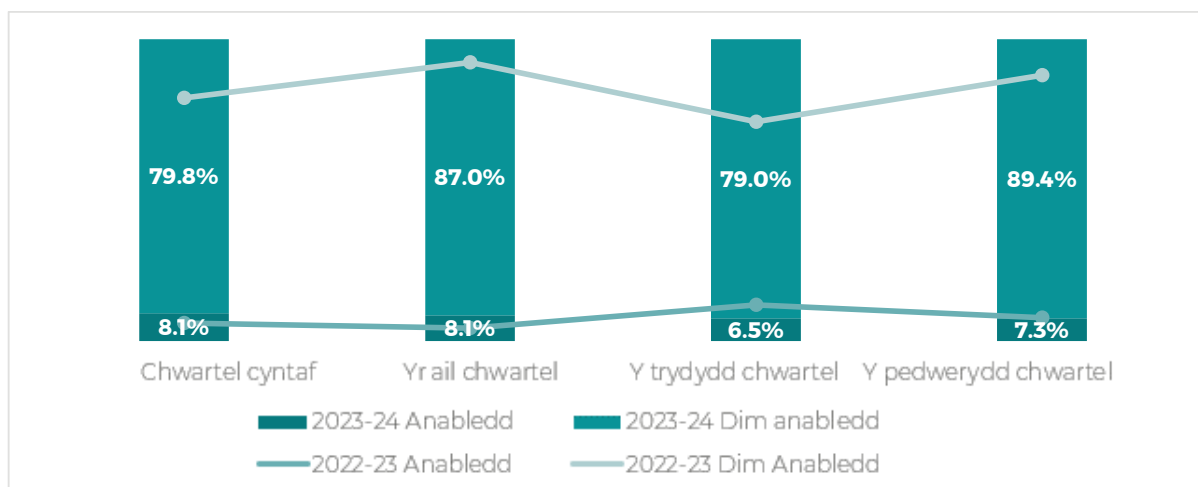
## Tâl bonws

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

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

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

### Graff 38: Cyfran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a staff sy'n nodi nad oes ganddynt anabledd ym mhob chwarter cyflog (Nid yw'n gyfanswm o 100 y cant gan fod y rhai na wnaethant ateb wedi'u heithirio o'r gyfanswm)



## Dadansoddiad

---

Am y drydedd flwyddyn yn olynol (ac ers inni ddechrau adrodd ar y bwlch cyflog o ran anabledd), nid oes gan y Comisiwn unrhyw fwlch cyflog yn erbyn cyflog canolrifol ar gyfer staff sydd ag anabledd a staff heb anabledd.

Wrth edrych ar y bwlch cyflog cymedrig, mae hyn wedi cynyddu eleni o blaid y rhai sydd ag anabledd neu sy'n nodi bod ganddynt anabledd. Gan gydnabod, oherwydd y niferoedd bach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd, lle bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn cael effaith, mae hyn yn debygol o gael ei ddylanwadu gan y ffaith, er bod nifer y staff sy'n dweud bod ganddynt anabledd wedi aros yr un fath fwy neu lai â'r llynedd (37 eleni, o gymharu â 35 y llynedd) ac mae nifer y staff sydd heb ddatgan wedi aros yr un fath â'r llynedd (43), eleni mae 23 aelod o staff ychwanegol o gymharu â'r llynedd sydd wedi datgan nad oes ganddynt anabledd. Mae hyn wedi effeithio ar y proffil gradd anabledd, fel y dangoswyd gan y dadansoddiad chwartelau, sy'n dangos bod llai o gynrychiolaeth ar lefel uwch o gymharu â'r llynedd – gostyngiad o 1.7 y cant yn y pedwerydd chwartel, a gostyngiad o 3.5 y cant yn y trydydd chwartel – a chynrychiolaeth uwch ar lefelau iau – cynnydd o 5.1 y cant yn yr ail chwartel, a chynnydd o 5.1 y cant yn y chwartel cyntaf.

Nid ydym yn ystyried hyn yn fater o bryder ond byddwn yn parhau i fonitro hyn i sicrhau, cyn belled ag y bo modd, fod bwlch cyflog bychan yn parhau.

**Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Gweithlu, recriwtio, adrodd ar y bwloch cyflog ac adroddiad archwiliad cyflog cyfartal 2023-2024

---



# Cyflog cyfartal



## Archwiliad cyflog cyfartal

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

Er y darperir crynodeb eleni, cynhaliwyd asesiad cyflog cyfartal llawn yn 2021-22: **[equal-pay-audit-gender-ethnicity-and-disability-pay-gap-reporting-2021-22.pdf](#)**. Rydym yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal llawn bob pum mlynedd, gyda'r nesaf yn 2026-27.



**Tabl 8: Dadansoddiad cyflog cyfartal yn erbyn nodweddion gwarchoddedig**

Grŵp	Grŵp 1 (canran o'r gweithlu)	Grŵp 2 (canran o'r gweithlu)	Canolrifol / Cymedrig	2023-24 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2022-23 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
				Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
<b>Rhywedd</b>	Menywod (52.1 y cant)	Dynion (47.9 y cant)	Canolrifol:	0.0%	0.0%	=
			Cymedrig:	5.1%	4.3%	^
<b>Oedran</b>	46-50 (11.9 y cant)	Pob oedran arall (87.7 y cant)	Canolrifol:	8.36%	7.3%	∨
			Cymedrig:	10.74%	11.6%	∨
<b>Anabledd†</b>	Staff nad ydynt yn nodi bod ganddynt anabledd (83.7 y cant)	Staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd (7.4 y cant)	Canolrifol:	0.0%	0.0%	=
			Cymedrig:	3.5%	3%	^
<b>Cyfeiriadedd rhywiol†</b>	Staff nad ydynt yn LHDTC+ (81.3 y cant)	Staff LHDTC+ (5.4 y cant)	Canolrifol:	0.0%	0.0%	=
			Cymedrig:	1.0%	-2.9%‡	∨
<b>Hil / Ethnigrwydd†</b>	Staff sy'n nodi eu bod yn wyn (90.1 y cant)	Staff o gefndir ethnig lleiafrifol (5.4 y cant)	Canolrifol:	24.3%	23.6%	^
			Cymedrig:	23.2%	23.3%	∨
<b>Crefydd / Cred†</b>	Agnostig / Anffyddiwr / Cristnogol / Dim / Arall (76.7 y cant)	Mwslimaidd (1.7 y cant)	Canolrifol:	38.9%	36.3%	^
			Cymedrig:	28.7%	32.3%	∨

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

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

† Nid yw'n gwneud cyfanswm o 100 y cant o'r gweithlu am nad yw rhai aelodau o staff wedi nodi ateb

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

## Dadansoddiad

---

Wrth gymharu grwpiau ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig, mae grwpiau cymharu amlwg (e.e. rhywedd – yr unig opsiwn yw cymharu menywd â dynion). Fodd bynnag, ar gyfer nodweddion eraill lle ceir sawl grŵp yn y nodwedd (e.e. nifer o ystodau oedran gwahanol yn y categori oedran, nifer o grefyddau/gredoau), rydym wedi adolygu data hanesyddol i edrych ar grwpiau lle mae potensial i wahaniaethau rhwng y grŵp hwnnw a grwpiau eraill yn y nodwedd warchoddedig. Felly, o ran y niferoedd cyffredinol, ar draws yr holl grwpiau a gymharwyd, y gwahaniaeth mwyaf mewn cyflog yw rhwng staff sy'n nodi eu bod yn wyn, o gymharu â staff o gefndir ethnig lleiafrifol, a rhwng staff Mwslimaidd o gymharu â staff sy'n nodi Agnostig/Anffyddiwr/Cristnogol/Dim/Arall.

Ar gyfer hil/ethnigrwydd, fel yn achos blynyddoedd blaenorol, yn hytrach na gwahaniaeth endemig mewn cyflog cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal, mae'r gwahaniaethau cyflog i raddau helaeth oherwydd: a) canran isel yn y gweithlu cyffredinol o ran staff o gefndir ethnig lleiafrifol (5.4 y cant), a b) cynrychiolaeth is ar lefelau uwch y sefydliad. Fodd bynnag, mae newidiadau cadarnhaol yn cael eu gwneud yn y maes hwn, gyda chynrychiolaeth ar draws y gweithlu i fyny 0.9 y cant o gymharu â'r llynedd (4.5 y cant).

Ar gyfer crefydd/cred, unwaith eto mae'r niferoedd isel cyffredinol o staff Mwslimaidd (1.6 y cant o'r gweithlu / wyth aelod o staff), yn golygu bod angen bod yn ofalus wrth ystyried unrhyw oblygiadau i gyflog cyfartal. Mae mwyafrif y staff sy'n nodi eu bod yn Fwslimaidd yn y band cyflog isaf (Cymorth Tîm) ac wrth ddadansoddi cyflog ar gyfer staff Mwslimaidd ar lefel Cymorth Tîm o gymharu â staff nad ydynt yn Fwslimaidd, nid oes gwahaniaeth cyflog sylweddol o fewn y radd. Fodd bynnag, gallwn weld effaith gadarnhaol ar y gwahaniaeth cymedrig ar gyfer staff Mwslimaidd a gallai hyn fod o ganlyniad i'n hymrwymiad parhaus fel cyflogwr Cyflog Byw Cenedlaethol a'r cynnydd dilynol i ddau bwynt gwaelod y radd Cymorth Tîm o 1 Tachwedd 2023.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> O ganlyniad i'r cynnydd i'r Cyflog Byw Gwirioneddol, cynyddwyd 2 bwynt isaf y radd Cymorth Tîm 9.3 y cant a 9.6 y cant yn y drefn honno.

Dylid nodi bod data o ran cyflogau yn Nhabl 8 yn seiliedig ar Gyflog Cyfwerth ag Amser Llawn, gan gynnwys lwfansau ("cyfanswm cyflog"). Fodd bynnag, yn 2023-24, gwnaed taliad costau byw anghyfunol i staff y Comisiwn o raddau Cymorth Tîm i Radd 6 a oedd yn gyflogedig am y cyfnod cyfan o 31 Mawrth i 30 Mehefin 2023 ac roeddent yn dal mewn cyflogaeth ar 31 Hydref 2023. Gwnaed y taliad o £1500 mewn dau randaliad (Hydref 2023 a Ionawr 2024) i'r holl staff cymwys yn gyfartal. Ar gyfer staff ar bwynt uchaf lefel Cymorth Tîm, roedd hyn yn cyfateb i 5.9 y cant o'u cyflog, o gymharu ag 1.8 y cant o'u cyflog ar gyfer staff ar bwynt uchaf Gradd 6. Felly, er na chaiff ei gymryd i ystyriaeth at ddibenion Tabl 8, bydd wedi bod o fudd sylweddol yn enwedig i raddau is, sef lle mae staff Mwslimaidd a staff o gefndir ethnig lleiafrifol yn cael eu cynrychioli fwyaf.



# Camau i'w cymryd



# Camau i'w cymryd

## Cynllun gweithredu cyfunol

Yn ein cynllun gweithredu cyfunol ar gyfer ein dadansoddiadau gweithlu, recriwtio a data cyflog, rydym wedi nodi'r camau allweddol y byddwn yn eu cymryd yn 2024-25 mewn perthynas â chyfle cyfartal ar draws ein gweithlu ac ymgeiswyr am swyddi, er mwyn cyflawni dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus y Comisiwn i: (a) dileu gwahaniaethu ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010; (b) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig gwahanol; ac (c) meithrin perthynas dda rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ag unigolion nad ydynt yn ei rhannu. Yn ychwanegol at ofynion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, hoffem hefyd ddatblygu cyfleoedd i bobl o bob cefndir economaidd-gymdeithasol, er enghraifft drwy benodi Hyrwyddwr Symudedd Cymdeithasol o aelod o'r Bwrdd Gweithredol.

Mae'r camau gweithredu hyn yn cyd-fynd â'r rhai a nodir yn y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant (2022-26) ac yn eu cefnogi, ac maent naill ai wedi'u cynllunio neu'n barhaus:

- Drwy'r Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant sydd newydd ei sefydlu, nodi blaenoriaethau allweddol a datblygu cynlluniau gweithredu cysylltiedig;
- Cynllunio modiwl hyfforddiant Amrywiaeth a Chynhwysiant gorfodol i gyd-fynd â hyfforddiant urddas a pharch gorfodol a gyflwynir yn 2024-25;
- Ennill statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd;
- Parhau i wella a chroesgyfeirio ein dull o gasglu a dadansoddi data amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys cyflwyno'r rhain bob chwarter i'r Bwrdd Gweithredol. Defnyddio gwybodaeth o arolygon pobl a llesiant a chroesgyfeirio'r rhain â data demograffig y gweithlu a recriwtio;
- Fel rhan o Fframwaith Adnoddau Tymor Canolig Comisiwn y Senedd, rhoi'r Cynllun Gweithlu ar waith, sy'n cynnwys llunio strategaeth rheoli talent sy'n cefnogi datblygiad ein gweithlu presennol ac yn y dyfodol;

- Parhau i fonitro cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchoddedig ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud newidiadau gofynnol i brosesau;
- Drwy ein Cynllun Atyniad parhaus, treialu gwahanol strategaethau hysbysebu drwy allgymorth wedi'i dargedu a chysylltu brand y cyflogwr â gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu lle bo angen;
- Adolygu'r rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi'r ymgysylltiad a'r effeithiolrwydd mwyaf posibl;
- Monitro amrywiaeth paneli recriwtio a chynyddu nifer ac amrywiaeth aelodau paneli;
- Parhau i annog staff i hunan-adrodd yn erbyn nodweddion gwarchoddedig a statws economaidd-gymdeithasol;
- Cynnal Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer trafodaethau cyflog a setliadau a gyrhaeddir ar gyfer fframwaith cyflog 2025 ac yn y dyfodol;
- Ystyried cyfleoedd drwy'r rhaglen Ffyrdd o Weithio i barhau i hyrwyddo a llywio amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys lleoliad daearyddol staff ac ymgeiswyr.

**Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Gweithlu, recriwtio, adrodd ar y bwlch cyflog ac adroddiad archwiliad cyflog cyfartal 2023-2024

---





# Atodiadau



## Atodiad A: Dull o gasglu a dadansoddi data – Y gweithlu a recriwtio

### Ein dull o fonitro'r gweithlu

Cesglir ein data gweithlu drwy ein system Cyflogres Adnoddau Dynol ac mae'n ymwneud â staff a gyflogir yn uniongyrchol gan Gomisiwn y Senedd. Mae data'r gweithlu a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn dangos y sefyllfa ar 31 Mawrth 2024. Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu ymhellach nifer y staff sy'n hunan-nodi eu nodweddion amrywiaeth ac yn eu diweddarau ar y system Cyflogres Adnoddau Dynol. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data ar y gweithlu.

### Ein dull o ran data recriwtio

Mae data recriwtio yn cael eu casglu drwy ddefnyddio ein system olrhain ymgeiswyr ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol. Rydym yn olrhain cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr drwy gydol y broses recriwtio yn ystod y cyfnod cais, rhestr fer a chynnig swydd.

Mae'r data recriwtio a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu ceisiadau a gyflwynwyd i gynlluniau recriwtio mewnol ac allanol yn ystod y cyfnod adrodd 1 Ebrill 2023 i 31 Mawrth 2024 ar gyfer y tair blynedd diwethaf at ddibenion cymharu. Fel y cyfryw, mae hyn yn cynnwys ceisiadau a gyflwynwyd yn ystod cyfnod adrodd 2023-24 pan na wnaed y penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2024. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu cynnydd pob cais ar 31 Mawrth 2024. Os cafwyd cais cyn 31 Mawrth ond nid aeth ymhellach tan ar ôl 1 Ebrill, ni fydd hyn yn cael ei nodi yn y flwyddyn adrodd hon. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Senedd a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth ar gyfer y tair blynedd diwethaf at ddibenion cymharu, ac yn cynnwys pob cynllun mewnol, boed yn un dros dro neu barhaol.

### Preifatrwydd

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

ganlyn i nodi sut rydym yn casglu, yn defnyddio ac yn storio data gan ein  
hymgeiswyr: **Hysbysiad Preifatrwydd - Recriwtio Staff y Comisiwn**

Mae gennym hefyd hysbysiad preifatrwydd mewnol ar waith sy'n manylu sut  
rydym yn casglu, defnyddio a storio data gan ein gweithlu.

## Atodiad B: Dull dadansoddi a chasglu data – adrodd ar y bwlch cyflog

### Cwmpas

Oherwydd rhai gwahaniaethau yn y modd yr adroddir ar archwiliadau cyflog cyfartal a bylchau cyflog, mae rhai gwahaniaethau o ran cwmpas rhwng y rhain. Mae'r tabl isod yn crynhoi'r rhain:

	<b>Archwiliad cyflogau cyfartal</b>	<b>Bwlch cyflog rhwng y rhywiau/o ran ethnigrwydd</b>
<b>Cyfnod o amser sy'n cael ei ystyried</b>	31 Mawrth 2024 yn unig	1-31 Mawrth 2024
<b>Diffiniad o dâl</b>	Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn, gan gynnwys lwfansau ("Cyfanswm y tâl")	Cyflog gwirioneddol ar gyfer mis Mawrth yn gyfan (a all fod ar sail pro-rata ar gyfer staff rhan-amser) ar ôl didyniadau aberth cyflog (ac eithrio talebau gofal plant) ac yn cynnwys lwfansau
<b>Nifer y staff</b>	503	494
<b>Cafodd yr holl staff ar gcontractau parhaol/dros dro a gyflogwyd ar 31 Mawrth eu cynnwys ac eithrio:</b>	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad yw ar fand cyflog	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad yw ar fand cyflog Unrhyw un sydd wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft ymadawyr neu bobl ar absenoldeb hirdymor)
<b>Ffynhonnell wybodaeth</b>	System TG yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres	

### Ffigurau cymedrig a chanolrifol

Yn yr adroddiad drwyddo draw, mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn edrych ar y tâl 'cymedrig' (cyfartalog) a'r tâl 'canolrifol' (canol). Mae hyn yn ein galluogi i roi ystyriaeth briodol i gyflog cyfartalog y grwpiau gwahanol, ond gallwn hefyd ddefnyddio'r ffigurau canolrifol i nodi meysydd lle gallai'r ffigur cymedrig fod wedi ystumio'r data cyffredinol. Y rhif cymedrig yw'r gyfradd cyflog gyfartalog fesul awr, a gyfrifir drwy adio cyfanswm cyfraddau tâl fesul awr ar gyfer pob cyflogai ac yna rhannu'r ffigur hwnnw â nifer y cyflogeion.

I gyfrifo'r canolrif, caiff y cyfraddau cyflog ar gyfer pob cyflogai eu gosod mewn trefn o'r isaf i'r uchaf. Y canolrif yw'r gyfradd fesul awr sy'n ymddangos yn union yn y canol, yn unol â'r wefan adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

## **Agwedd at gyfrifiadau**

Drwy gydol yr adroddiad, mae cyfrifiadau wedi'u gwneud i un lle degol, ac wedi'u talgrynnu yn unol â hynny. Mewn rhai achosion, mae hyn yn golygu, oherwydd talgrynnu, nad yw'r cyfanswm yn cyfateb yn union i 100 y cant.

## **Diffiniadau rhywedd**

Rydym yn cydnabod, oherwydd systemau adrodd deuaidd e.e. gyda CThEM/marciwr cyflog, efallai na fydd hyn yn caniatáu i staff fynegi eu hunaniaeth rhywedd e.e. hunaniaeth anneuaidd mewn ffordd sy'n adlewyrchu eu profiad byw. Rydym yn annog staff i gael sgwrs breifat gyda Gwasanaethau Cyflogeion yr adran Adnoddau Dynol ynghylch sut y gallent hunan-adrodd eu hunaniaeth sy'n adlewyrchu eu profiad byw.

## Atodiad C: Graddau cyflog yn ôl gradd

Daeth y graddau cyflog yn y tabl isod i rym ar 1 Ebrill 2023, gydag addasiad wedi'i wneud i bwynt cyntaf y radd Cymorth Tîm ar 1 Tachwedd 2023 i adlewyrchu'r cynnydd i'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Dylid nodi'r canlynol:

- Dyluniwyd bandiau yn y graddau cyflog i fod yn gymharol fyr i leihau unrhyw debygolrwydd o wahaniaethu ar sail cyflog;
- Rydym yn defnyddio lleiafswm lwfansau, gan leihau'r posibilrwydd ar gyfer gwahaniaethau cyflog;
- Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n cyflogeion;
- Yr arfer arferol yw i ddechreuwy'r newydd ddechrau ar yr pwynt cyflog isaf, ac mae'n rhaid i wahaniaethau i hyn fynd drwy broses gymeradwyo wrthrychol;
- Mae Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog, ac mae'r trefniadau cyflog presennol ar waith hyd at 31 Mawrth 2025 ac maent wedi'u llywio gan fynegai yr Arolwg Blyneddol o Oriau ac Enillion (ASHE); ac Amrywiaeth a Chynhwysiant: Archwiliad Cyflogau Cyfartal, Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog o ran Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog o ran Anabledd;
- Rydym yn defnyddio System Werthuso Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JEGS) ar gyfer y rhan fwyaf o raddau; a System Werthuso Uwch Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JESP) ar gyfer swyddi lefel Cyfarwyddwyr ac yn uwch.

Gradd	Pwynt	01/04/2023
Cymorth Tîm	1	£21,475 (cynyddu i £23,088 ar 01/11/23)
	2	£23,270 (cynyddu i £24,196 ar 01/11/23)
	3	£25,303
EO	1	£26,568
	2	£27,470
	3	£28,679
	4	£31,884

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt</b>	<b>01/04/2023</b>
<b>HEO</b>	1	£34,135
	2	£35,937
	3	£37,716
	4	£41,393
<b>SEO</b>	1	£43,693
	2	£45,572
	3	£47,452
	4	£52,364
<b>Gradd 7</b>	1	£56,566
	2	£59,008
	3	£61,452
	4	£67,823
<b>Gradd 6</b>	1	£71,214
	2	£72,680
	3	£75,570
	4	£83,281
<b>EB</b>		£87,445
<b>Uwch 3</b>	1	£87,346
	2	£91,023
	3	£94,807
	4	£98,753
	5	£102,864
	6	£111,429
<b>Uwch 2</b>	1	£109,032
	2	£113,580
	3	£118,322
	4	£123,264
	5	£128,415
	6	£139,144

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt</b>	<b>01/04/2023</b>
<b>Uwch 1</b>	1	£139,383
	2	£145,219
	3	£151,301
	4	£157,642
	5	£170,845



