

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Gweithlu, recriwtio, adrodd ar y bwlch cyflog ac adroddiad archwiliad cyflog cyfartal 2024-25

Gorffennaf 2025



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

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

www.senedd.cymru

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

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2025

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 difriol. 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 2024-25

Gorffennaf 2025



Cynnwys

Ynglŷn â'r adroddiad hwn	7
Cyflwyniad.....	8
Crynodeb o'r gweithlu, prosesau recriwtio a'r bwllch cyflog	15
Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd	17
Trosiant	18
Patrwm gweithio yn ôl rhywedd	20
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran	21
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd	22
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd.....	24
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl hunaniaeth rhywedd / statws ailbennu rhywedd	26
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred	27
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd.....	28
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol	29
Cefndir economaidd-gymdeithasol	30
Ystadegau eraill y gweithlu - mamolaeth, cyd-riant, absenoldeb rhiant a rennir, hyfforddiant, cwynion, dyrchafiadau, a chyfweliadau ymadael	32
Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd	37
Data recriwtio.....	39
Oedran.....	40
Anabledd	42
Ethnigrwydd	44
Hunaniaeth rhywedd/ailbennu rhywedd.....	46
Crefydd/cred	48
Rhywedd	51
Cyfeiriadedd rhywiol.....	54
Amrywiaeth ddaearyddol ymgeiswyr.....	56
Cefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr.....	58

Adrodd ar y bwlch cyflog	63
Adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	64
Adrodd ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd	66
Adrodd ar y bwlch cyflog o ran anabledd	69
Cyflog cyfartal	73
Archwiliad cyflog cyfartal.....	74
Camau i'w cymryd	79
Cynllun gweithredu cyfunol	80
Atodiadau.....	83
Atodiad A: Dull o gasglu a dadansoddi data – Y gweithlu a recriwtio.....	84
Atodiad B: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data – Adrodd ar y Bwlch Cyflog	86
Atodiad C: Graddfeydd cyflog yn ôl gradd	88



Ynglŷn â'r adroddiad hwn



Cyflwyniad

Mae ein data yn dangos cynnydd cadarnhaol cyffredinol o ran ymrwymiad Comisiwn y Senedd i wella amrywiaeth a chynhwysiant yn ei weithlu. Mae'r Comisiwn wedi cynnal bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau o 0%. Ar gyfer y rhan fwyaf o nodweddion gwarchodedig, nid oes gwahaniaeth sylweddol mewn cyflog ac mae cynnydd wedi bod yn amrywiaeth y gweithlu, gyda chanran uwch o staff o gefndir ethnig leiafrifol 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, cyflog cyfartal a data adrodd ar y bwlch cyflog. O'r wybodaeth hon, gallwn archwilio proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, ac i ba ymgeiswyr rydym yn cynnig cyflogaeth. Defnyddir y wybodaeth hon hefyd i nodi a oes unrhyw wahaniaethau cyflog neu fylchau eraill. Rydym yn defnyddio'r gwaith dadansoddi hwn er mwyn helpu 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 gwaith 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 gwarchodedig 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. Fel y llynedd, rydym hefyd wedi

cynnwys crynodeb ein harchwiliad cyflog cyfartal a gwybodaeth adrodd ar y bwlch 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%, sy'n golygu bod dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal wrth edrych ar y canolrif. Y bwlch cyflog cymedrig yw -3.94%, sy'n dangos bod menywod yn ennill ychydig yn fwy ar gyfartaledd na dynion. Mae hyn wedi gostwng o -5.33% y llynedd
- **Y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd:** Mae'r bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd yn 18.2% ac mae'r bwlch cyflog canolrifol o ran ethingrwydd yn 20.1%; er bod y rhain yn parhau i fod yn uchel, maent yn cymharu'n ffafriol â'r llynedd lle'r oedd y bwlch cyflog cymedrig yn 23.2% a'r bwlch cyflog canolrifol yn 26.4%.
- **Y bwlch cyflog o ran anabledd:** Mae'r bwlch cyflog cymedrig o ran anabledd yn -6.34%, sy'n dangos bod staff anabl yn ennill mwy ar gyfartaledd na staff nad ydynt yn anabl. Mae'r bwlch cyflog canolrifol o ran anabledd yn 0.0%, sy'n dangos cyflog canolrif cyfartal fesul awr.

Gweithlu'r Comisiwn

- **Nifer y staff:** Ar 31 Mawrth 2025, mae gan Gomisiwn y Senedd gyfanswm o **506 o aelodau staff**.
- **Amrywiaeth o ran ethnigrwydd** - Bu cynnydd yn yr amrywiaeth o ran ethnigrwydd, gyda chanran uwch o staff o grwpiau ethnig leiafrifol o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae **5.9%** o staff yn nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig leiafrifol, sef cynnydd o'r ffigur **5.2%** yn 2023-24.
- **Cynrychiolaeth rhwng y rhywiau:** Mae cydbwysedd da rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu, gyda menywod yn cynrychioli **51.8%** o'r

gweithlu. Mae menywod yn cynrychioli canran uwch o staff mewn bandiau cyflog uwch (**50%** yn y tri band cyflog uchaf (Uwch, E1 ac E2).)

- **Dosbarthiad o ran oedran:** Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan oedran 41-50 oed sy'n ffurfio 33.1% o'n gweithlu.
- **Anabledd:** Mae **8.5%** o'n staff wedi datgan anabledd, i fyny o 7.4% y llynedd.

Recriwtio

- Dosbarthiad o ran oedran:
 - Daeth 73% o geisiadau allanol gan bobl rhwng 20 a 39 oed.
 - Gwnaed 74.5% o'r cynigion swyddi allanol i bobl rhwng 20 a 39 oed.
 - Daeth 78.3% o geisiadau mewnol gan bobl rhwng 30 a 49 oed.
 - Gwnaed 83.3% o'r cynigion swyddi mewnol i bobl rhwng 30 a 49 oed.
- **Cynrychiolaeth o ran anabledd:** Mae canran yr ymgeiswyr anabl allanol wedi cynyddu o 13.2% yn 2024 i 15.2% yn 2025. Mae cynigion swyddi allanol wedi amrywio, o 13.1% o gynigion yn cael eu gwneud i bobl anabl yn 2023, i 7.7% yn 2024 a 17.6% yn 2025.

Yn fewnol, mae ceisiadau gan ymgeiswyr anabl wedi aros ar lefel debyg, gan symud o 10.5% yn 2024 ac 11.3% yn 2025. Mae llwyddiant ymgeiswyr anabl mewnol wedi amrywio, o 7.7% o gynigion swyddi mewnol i staff anabl yn 2023, 18.8% yn 2024, a 4.2% yn 2025.

- **Amrywiaeth o ran ethnigrwydd:** Bu cynnydd mewn ceisiadau allanol gan ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol, o 13% o gyfanswm y ceisiadau yn 2023, i 16.3% yn 2024 a 20.2% yn 2025. Mae cynigion swyddi allanol i bobl o gefndir ethnig leiafrifol wedi gostwng eleni, o 11.5% o gynigion swyddi yn 2024 i 7.7% yn 2025.

Yn fewnol, mae canran y swyddi a gynigir i staff o gefndir ethnig leiafrifol wedi gostwng o 6.3% yn 2024 i 4.2% yn 2025.

- **Rhywedd:** Daeth 47.9% o geisiadau allanol gan fenywod, a gwnaed 54.9% o gynigion swyddi allanol i fenywod.

Daeth 56.7% o geisiadau mewnol gan fenywod, a gwnaed 58.3% o gynigion swyddi i fenywod.

- **Cyfeiriadedd rhywiol:** Nododd 16.5% o ymgeiswyr swyddi allanol eu bod yn LHDC+. Gwnaed 15.7% o gynigion swyddi allanol i bobl LHDC+.

Yn fewnol, bu gostyngiad yng nghanran y cynigion swyddi a wnaed i bobl sy'n uniaethu fel LHDC+, gan ostwng o 18.8% o gynigion swyddi yn 2024 i 0.0% yn 2025.

Adrodd

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

Cymaryddion

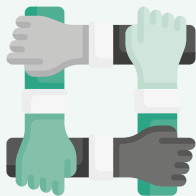
Mae Comisiwn y Senedd yn defnyddio data meincnodi a chymharol i ddeall cynnydd a lle mae angen gwneud mwy o waith.

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'r Cyfrifiad 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 bydd 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.



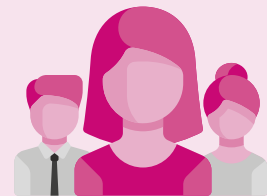
ANGERDD

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

Mae ein Gwerthoedd yn
diffinio'r hyn a wnawn a sut yr
ydym yn ei wneud, ac maent yn
ein huno fel un tîm.



Crynodeb o'r gweithlu, prosesau recriwtio a'r bwlch cyflog

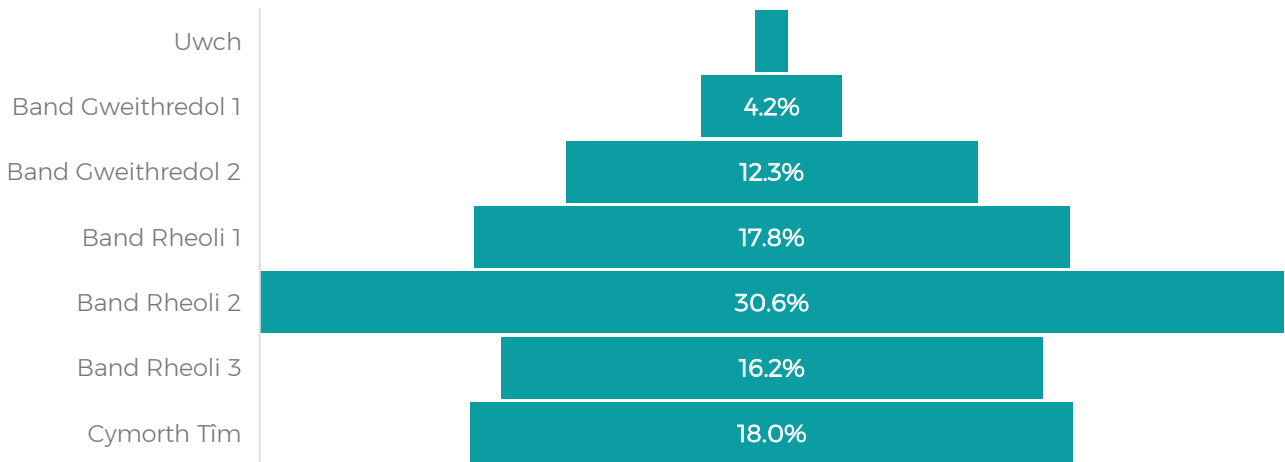




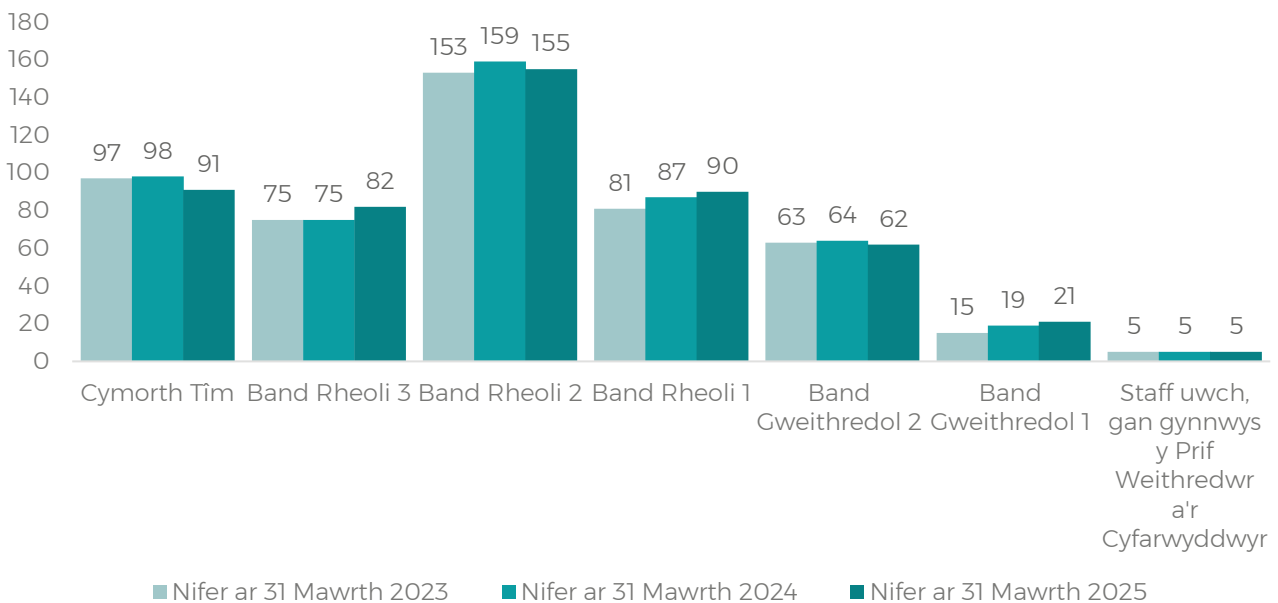
Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd

Ar 31 Mawrth 2025, roedd 506 o staff yng ngweithlu'r Comisiwn.

Graff 1: Canran y staff yn ôl gradd/band cyflog (ar 31 Mawrth 2025)



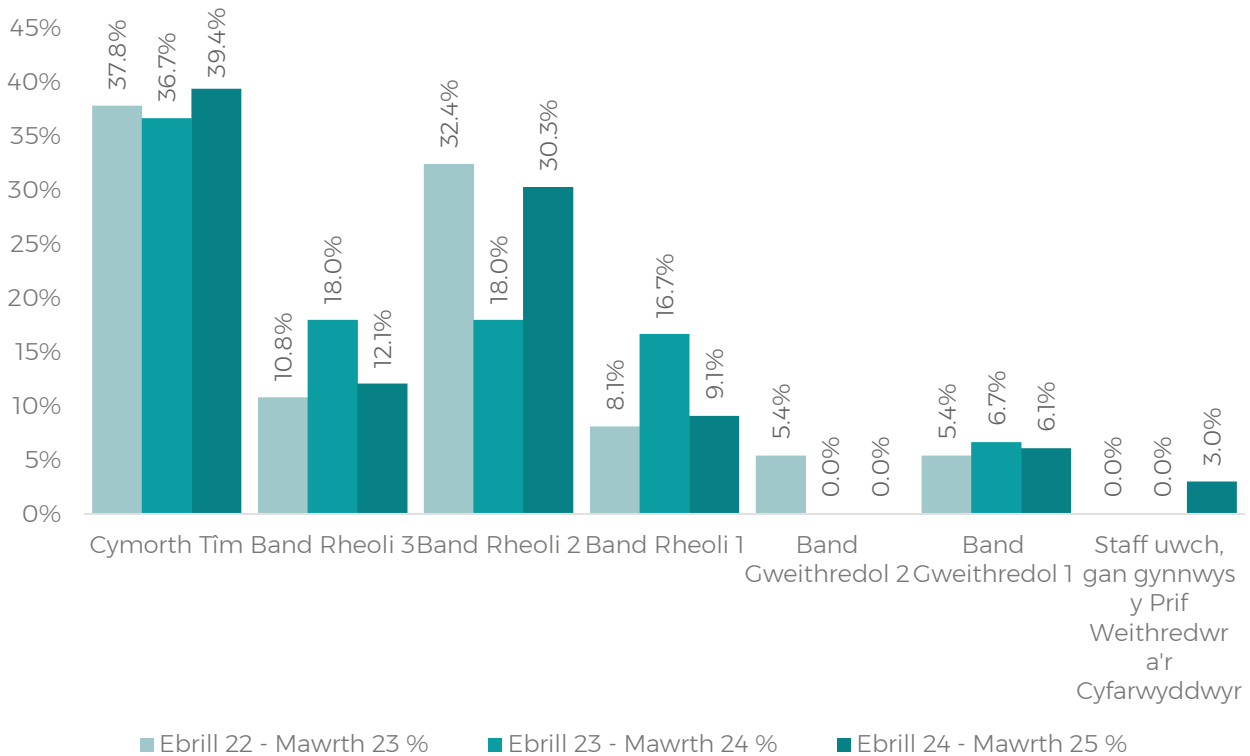
Graff 2: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd (band cyflog), gan gymharu data 2023, 2024 a 2025



Mae'r dadansoddiad o wahanol raddau o fewn y gweithlu wedi aros yn sefydlog o gymharu â 2023-2024.

Trosiant

Graff 3: Trosiant yn ôl gradd



Dros y tair blynedd diwethaf, mae trosiant staff cyffredinol wedi aros yn gymharol sefydlog, er bod amrywiad nodedig ar draws gwahanol raddau staff. Mae data eleni yn tynnu sylw at rai patrymau pwysig sy'n llywio ein gweithlu, datblygu talent a strategaethau cynhwysiant.

Mae trosiant yn parhau i fod ar ei uchaf ymhlith graddau Cymorth Tîm, gyda chyfartaledd tair blynedd o 37.9%. Er bod disgwyl rhywfaint o symudiad yn y rolau hyn, gall y ffigur hwn ddangos heriau o amgylch dylunio swyddi, llwybrau datblygu neu gyfleoedd canfyddedig i ddatblygu. Mewn cyferbyniad, mae trosiant yn sylweddol is ar lefelau uwch a gweithredol. Yn nodedig, mae Band Gweithredol 2 wedi cofnodi trosiant o 0.0% dros y ddwy flynedd ddiwethaf, gyda'r cyfartaledd tair blynedd ar y radd hon yn cynrychioli 1.8% o gyfanswm y trosiant. Mae'r trosiant cyfartalog tair blynedd ar gyfer Band Gweithredol 1 yn cyfrif am 6.0% o gyfanswm y gyfradd trosiant, tra bod uwch-aelodau o staff, gan gynnwys y Prif Swyddog Gweithredol a'r Cyfarwyddwyr, yn cyfrif am 1.0% o gyfanswm y gyfradd trosiant.

Gall y lefel hon o sefydlogrwydd ar y brig gefnogi parhad a chadw gwybodaeth sefydliadol. Fodd bynnag, mae hefyd yn cyflwyno heriau o safbwynt amrywiaeth a chynhwysiant. Gall trosiant isel ar lefelau uwch sy'n gwneud penderfyniadau

gyfyngu ar ein gallu i amrywio arweinyddiaeth a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth.

Yn galonogol, mae'r ffigurau hyn yn awgrymu bod llawer o staff yn dewis aros gyda'r sefydliad. Rydym yn gwerthfawrogi cyfraniad parhaus ein staff a'r sefydlogrwydd y maent yn ei gyfrannu at ddarparu gwasanaethau a chof sefydliadol. Mae ein nodau ar gyfer y dyfodol yn cynnwys hyrwyddo datblygiad gyrfa cynhwysol, gwella symudedd mewnol, a sicrhau cadw staff heb beryglu twf nac amrywiaeth ar lefelau uwch.

Patrwm gweithio yn ôl rhywedd

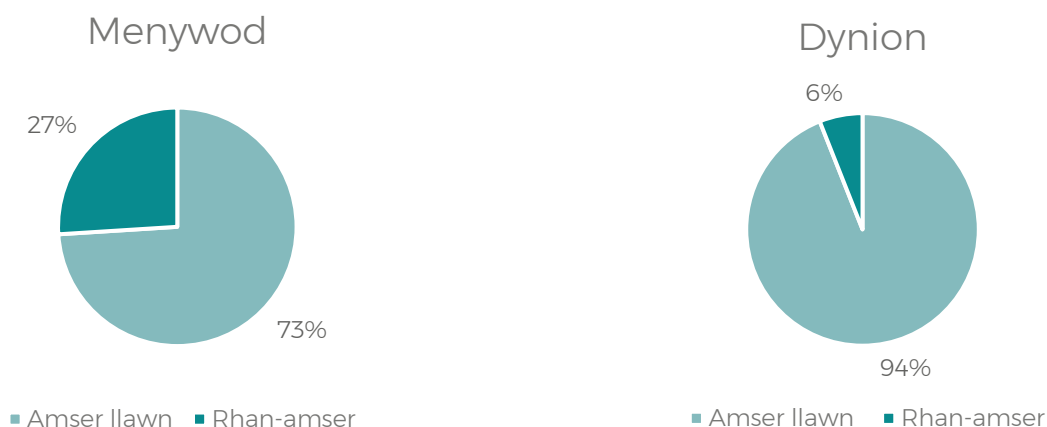
Mae menywod yn llawer mwy tebygol o weithio'n rhan-amser na dynion (27.1% o gymharu â 5.7%). Mae dadansoddiad o batrymau gweithio ar gyfer y tair blynedd diwethaf yn dangos bod hyn wedi aros yn gyson ar gyfer menywod, ond mae nifer y dynion sy'n gweithio'n rhan-amser wedi gostwng o 8.6% yn 2022-2023 a 5.8% yn 2023-24. Mae dadansoddiad o batrymau gweithio dynion a menywod ar draws graddau hefyd wedi'i gynnal ac mae'n dangos nad oes unrhyw ddynion yn gweithio'n rhan-amser ym Mand Rheoli 1, Band Gweithredol 2 na Band Gweithredol 1, lle mae menywod rhan-amser yn y graddau hyn yn cyfrif am 22.2%, 36.7% a 23.1% yn y drefn honno.

Mae Cyfrifiad 2021 yn datgan bod 41.0% o fenywod yng Nghaerdydd a 43.5% o fenywod yng Nghymru yn gweithio'n rhan-amser, o gymharu â 27.1% o gyflogeion benywaidd y Senedd.

Yn ôl data Cyfrifiad 2021, mae 21.1% o ddynion yng Nghaerdydd a 17.2% o ddynion yng Nghymru yn gweithio'n rhan-amser, o gymharu â 5.7% o gyflogeion gwrywaidd y Senedd.

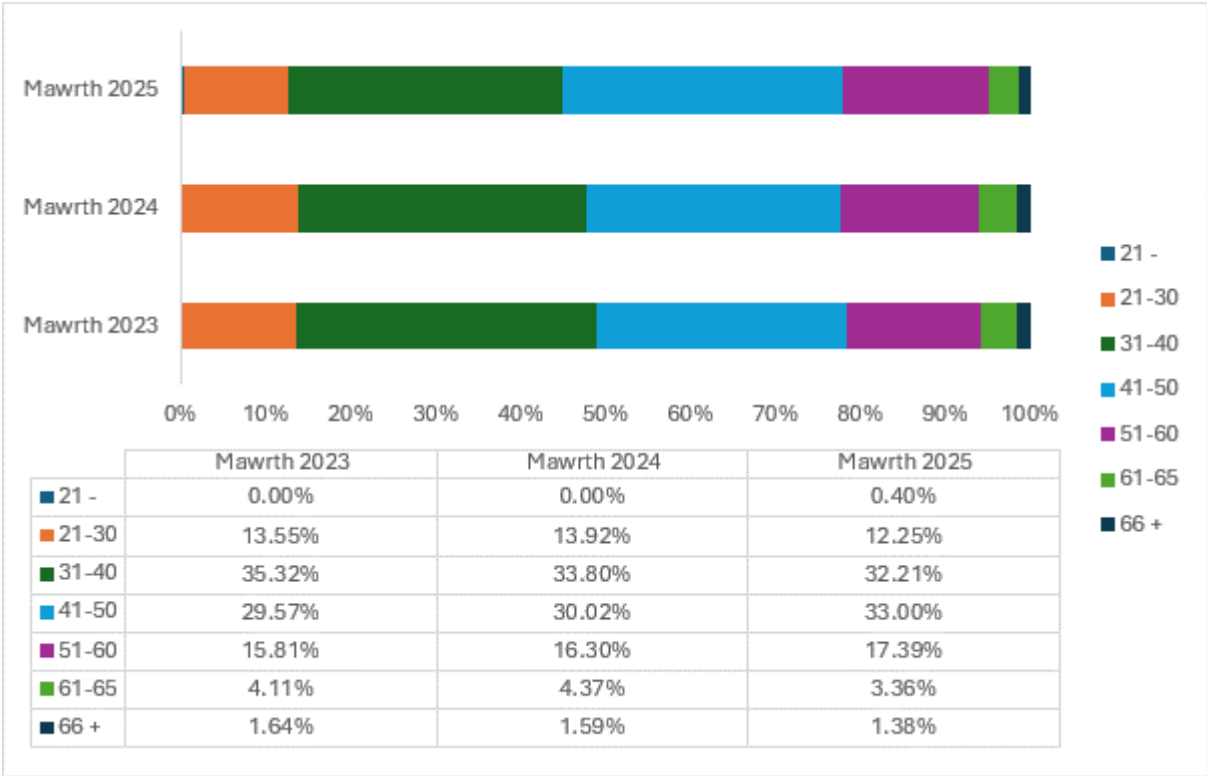
Mae ein staff yn defnyddio sawl opsiwn gweithio hyblyg, megis oriau cywasgedig, gweithio yn ystod y tymor a gweithio gartref. Mae'r ffigurau a geir yma ac yn Siartiau 1 a 2 yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol dim ond pan fo aelod o staff, dan gcontract, yn gweithio'n llai nag oriau amser llawn. Yn anecdotaidd, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau o staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r opsiynau gweithio hyblyg.

Siartiau 1 a 2: Patrymau gweithio menywod a dynion ar 31 Mawrth 2025.



Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran

Graff 4: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran, gan gymharu data 2023, 2024 a 2025

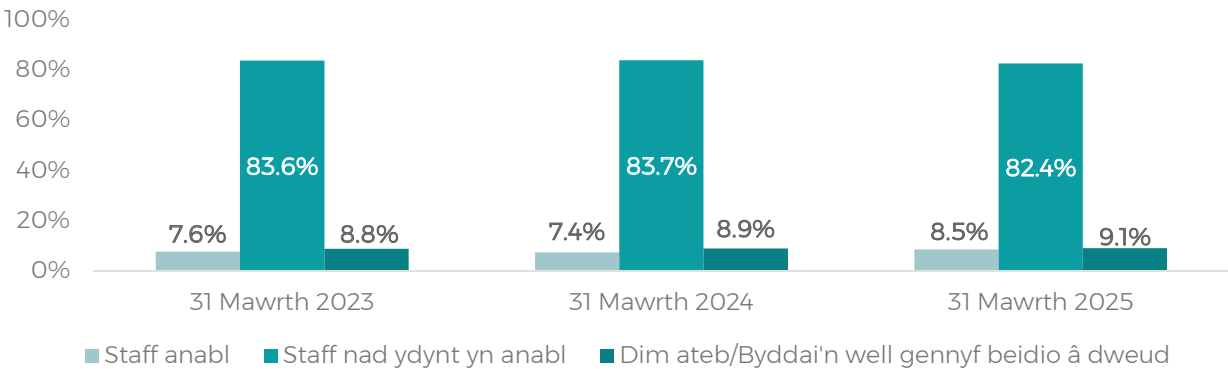


Dadansoddiad

Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan oedran 41-50 oed sy'n ffurfio 33.1% o'n gweithlu. Mae hwn yn newid bach yn ein demograffig, lle'r oedd y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yn 2023-24 yn bobl 36-40 oed. Mae oedran cyfartalog cyflogeion Comisiwn y Senedd yr un fath â'r llynedd, sef 42.

Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd

Graff 5: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd (cyflogeion sy'n hunan-adrodd y maent yn ystyried eu hunain yn anabl) gan gymharu data 2023, 2024 a 2025



Cyfradd ddatgelu: 90.9%

Dadansoddiad

Mae canran y staff sy'n datgan anabledd wedi cynyddu ychydig ers y cyfnod adrodd diwethaf o 7.4% yn 2024 i 8.5%. Mae'r gyfradd ddatgan yn parhau'n gyson ar 90.9% o gymharu â 91.1% yn 2024.

Staff Comisiwn y Senedd	8.5%
Caerdydd	10.8%
Cymru	11.2%

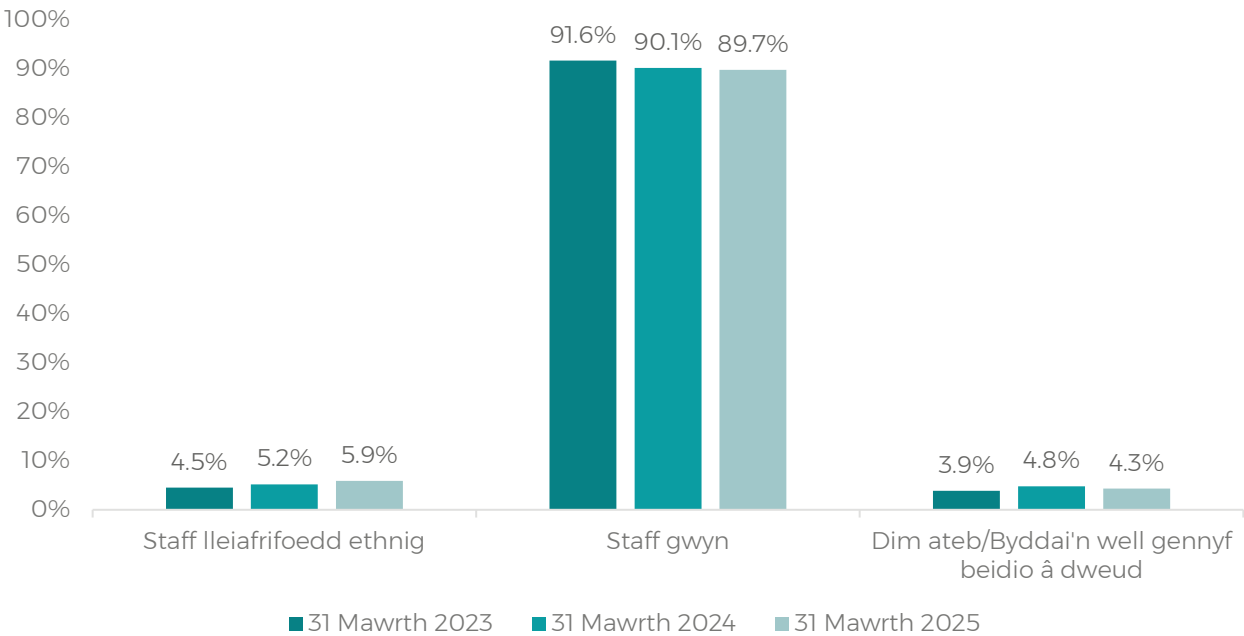
Byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff sy'n ystyried eu bod yn anabl i gofnodi eu statws anabledd ar ein system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anableddau cudd, megis salwch meddwl, anableddau dysgu a chyflyrau iechyd hirdymor eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad o anabledd. Mae gennym Strategaeth Llesiant ar waith sy'n amlinellu ein hymrwymiad i iechyd meddwl, llesiant corfforol, llesiant ariannol a llesiant cymdeithasol. Eleni, rydym yn darparu gwybodaeth ychwanegol yn Adroddiad Blynyddol Amrywiaeth a Chynhwysiant 2024-25 ynghylch anabledd, iechyd meddwl a llesiant sy'n bodloni gofynion y Fframwaith Adrodd Gwirfoddol ar Anabledd, Iechyd Meddwl a Llesiant¹.

¹ **Adrodd Gwirfoddol ar Anabledd, Iechyd Meddwl a Llesiant (Saesneg yn unig)**
(publishing.service.gov.uk)



Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd

Graff 6: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd, gan gymharu data 2023, 2024 a 2025



Cyfradd ddatgelu: 95.7%

Dadansoddiad

Mae canran y staff o gefndir ethnig leiafrifol wedi cynyddu o 5.2% i 5.7% o gyfanswm ein gweithlu – cynnydd o 26 o bobl i 31. 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 4.3% (22 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% o bobl yng Nghaerdydd a 5.1% o bobl yng Nghymru eu bod o gymuned ethnig leiafrifol o gymharu â 5.9% o staff y Senedd.

Staff Comisiwn y Senedd (cefnidir ethnig leiafrifol)	5.9%
Caerdydd	15.7%
Cymru	5.1%

Mae 33.3% o'n staff sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol (10 allan o 30) yn cael eu cyflogi ar ein band cyflog isaf (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi gostwng o 42.3% yn 2024, 45.5% yn 2023, 50% yn 2022.

Bu cynnydd o 15% o gymharu â'r llynedd yn nifer y cyflogeion o gefndir ethnig leiafrifol. Mae 60% o staff o gefndir ethnig leiafrifol yn cael eu cyflogi yn y graddau canol eleni, o gymharu â 50% y llynedd.

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

Mae ein data ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd (tudalen 59) yn dangos y bu gostyngiad yn y bwlch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd a'r bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd ers y llynedd. Fodd bynnag, mae staff o gefndir ethnig leiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad o hyd, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y raddfa gyflog

Mae'n bwysig nodi bod maint y sampl yn fach iawn, ac felly mae'r data yn 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

Eleni, defnyddiodd nifer fach o staff ein system adnoddau dynol i hunan-ddatgan fel pobl draws. Mae ein diffiniad o draws yn cynnwys unrhyw un nad yw ei hunaniaeth rhywedd yn cyd-fynd â'r rhywedd a bennwyd iddo adeg ei eni.

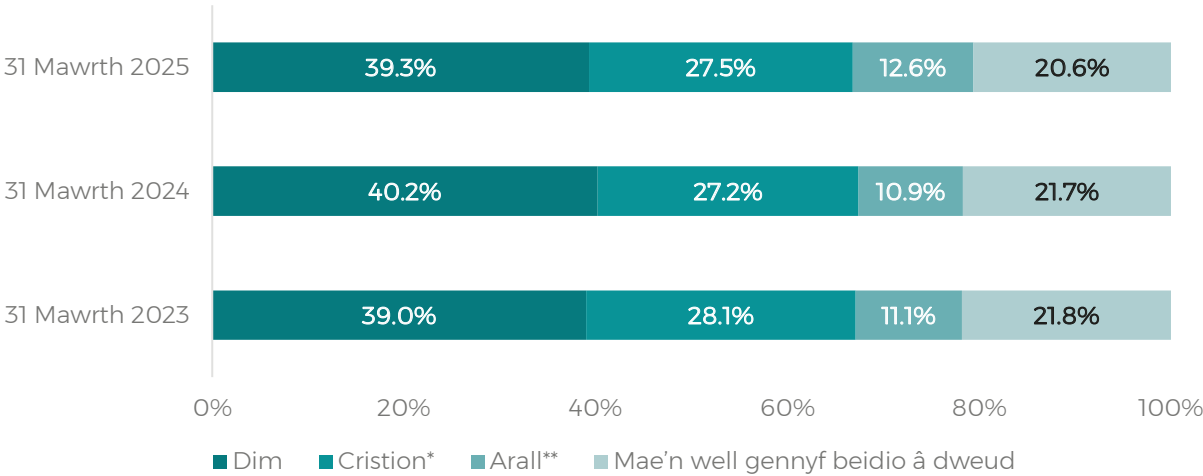
Mae Cyfrifiad 2021 yn nodi bod 0.5% o bobl yng Nghaerdydd a 0.3% o bobl yng Nghymru yn nodi bod eu rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni, o gymharu â 0.2% o staff Comisiwn y Senedd.

Staff Comisiwn y Senedd (gwahanol i'r rhywedd a bennwyd iddynt adeg eu geni)	0.2%
Caerdydd	0.5%
Cymru	0.3%

Am 12 mlynedd yn olynol rhwng 2009 a 2020, rhestrwyd Comisiwn y Senedd fel un o'r sefydliadau cynhwysol LHDC+ 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 â'r Cyflogwr Traws Gorau.

Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred

Graff 7: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred, gan gymharu data 2023, 2024 a 2025



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

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

Cyfradd ddatgan: 79.4%

Dadansoddiad

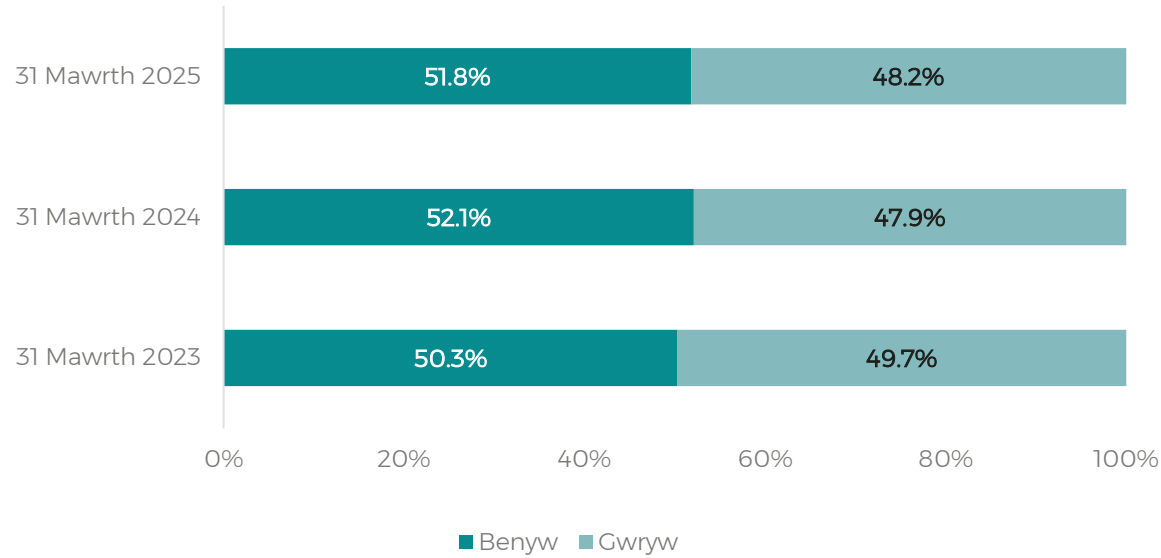
Fel y llynedd, mae'r gyfradd ddatgan yn dal i fod yn is nag rydym am iddi fod, a byddwn yn parhau i annog staff i ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol unwaith y flwyddyn ar ein system Adnoddau Dynol. Datganodd 39.3% o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol nad oedd ganddynt grefydd na chred (dim).

Staff Comisiwn y Senedd (Dim crefydd)	39.3%
Caerdydd	48.0%
Cymru	40.2%

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r set ddata hon heblaw y gallai ddangos amrywiaeth o gredoau crefyddol (gan gynnwys diffyg cred) yn ein gweithlu. Rydym yn weithle sy'n ystyriol o bobl â ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg i staff sydd am weddïo a/neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau crefyddol. Mae gennym hefyd dair ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio ar gyfer gweddïo, myfyrio neu fel lle i gael yr heddwch a'r preifatrwydd sydd eu hangen arnynt.

Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd

Graff 8: Cyfanswm cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhywedd, gan gymharu data 2023, 2024 and 2025



Dadansoddiad

Rydym yn parhau i gyflogi ychydig mwy o fenywod na dynion: 262 o fenywod i 244 o ddynion. Mae gennym hefyd nifer fach o staff sy'n uniaethu fel pobl anneuaidd

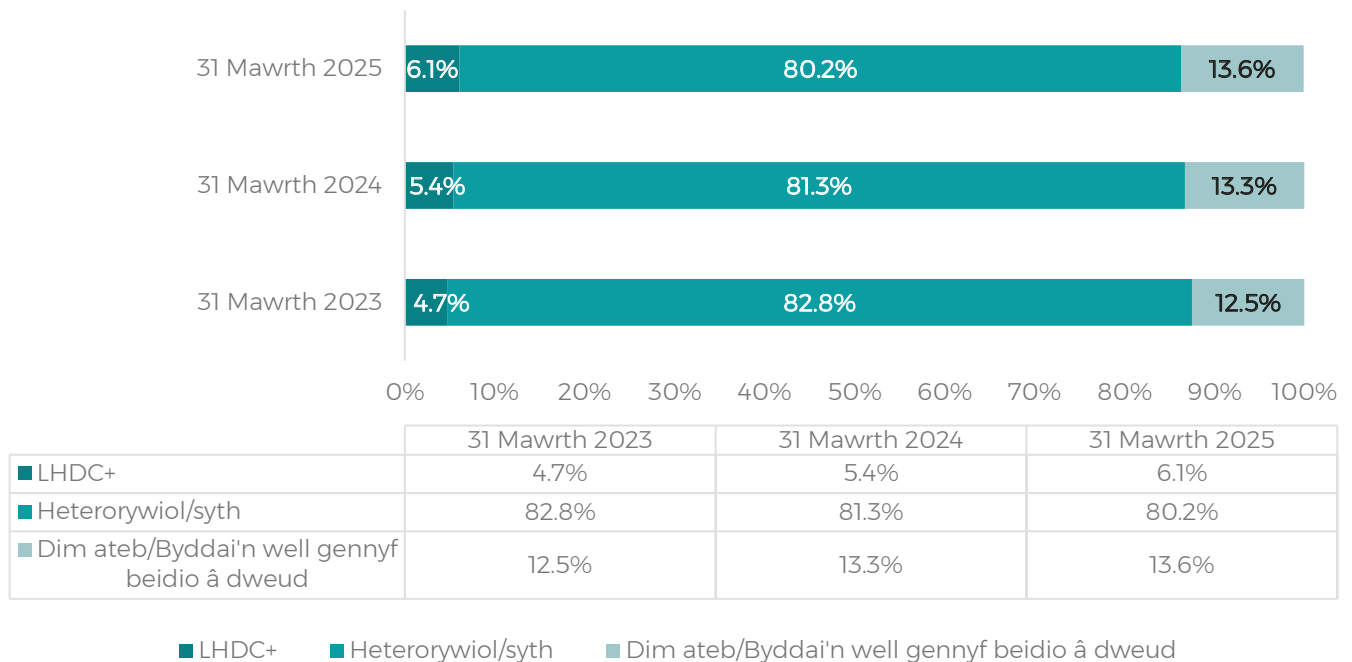
Staff Comisiwn y Senedd (menywod)	51.8%
Caerdydd	40.8%
Cymru	48.0%

Mae mwy o ddynion na menywod wedi'u cynrychioli yn y ddwy raddfa gyflog isaf (59.3% ar lefel Cymorth Tîm a 56.1% ym Mand Rheoli 3), gyda menywod yn cael niferoedd uwch ar raddfa Band Rheoli 2 (58.7%) a Band Rheoli 1 (60%). Mae'n debygol y gellir priodoli hyn i nifer y dynion sydd yn ein gwasanaeth diogelwch a nifer y menywod ar raddau M2 ac M1 yn ein Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi.

Ar hyn o bryd mae menywod yn cynrychioli 50.0% o'r staff yn ein tri band uchaf (Band Gweithredol 2, Band Gweithredol 1 ac Uwch).

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: 86.4%

Dadansoddiad

Mae nifer y staff sy'n nodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel cyfeiriadedd rhywiol lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol arall (LHDC+) wedi cynyddu, o 4.7% o gyfanswm ein gweithlu yn 2023 a 5.4% yn 2024 i 6.1% yn 2025. Mae dadansoddiad o'r data yn dangos bod dosbarthiad gwastad o staff LHDC+ ar draws ein graddau cyflog.

Staff Comisiwn y Senedd (LHDC+)	6.1%
Caerdydd	5.6%
Cymru	3.1%

Cefndir economaidd-gymdeithasol

Dyma'r drydedd flwyddyn inni gasglu data am gefndir 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 262 (51.8%) o staff eu cefndir economaidd-gymdeithasol, o gymharu â 244 (48.5%) yn 2024. Rydym yn parhau i annog ein 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?

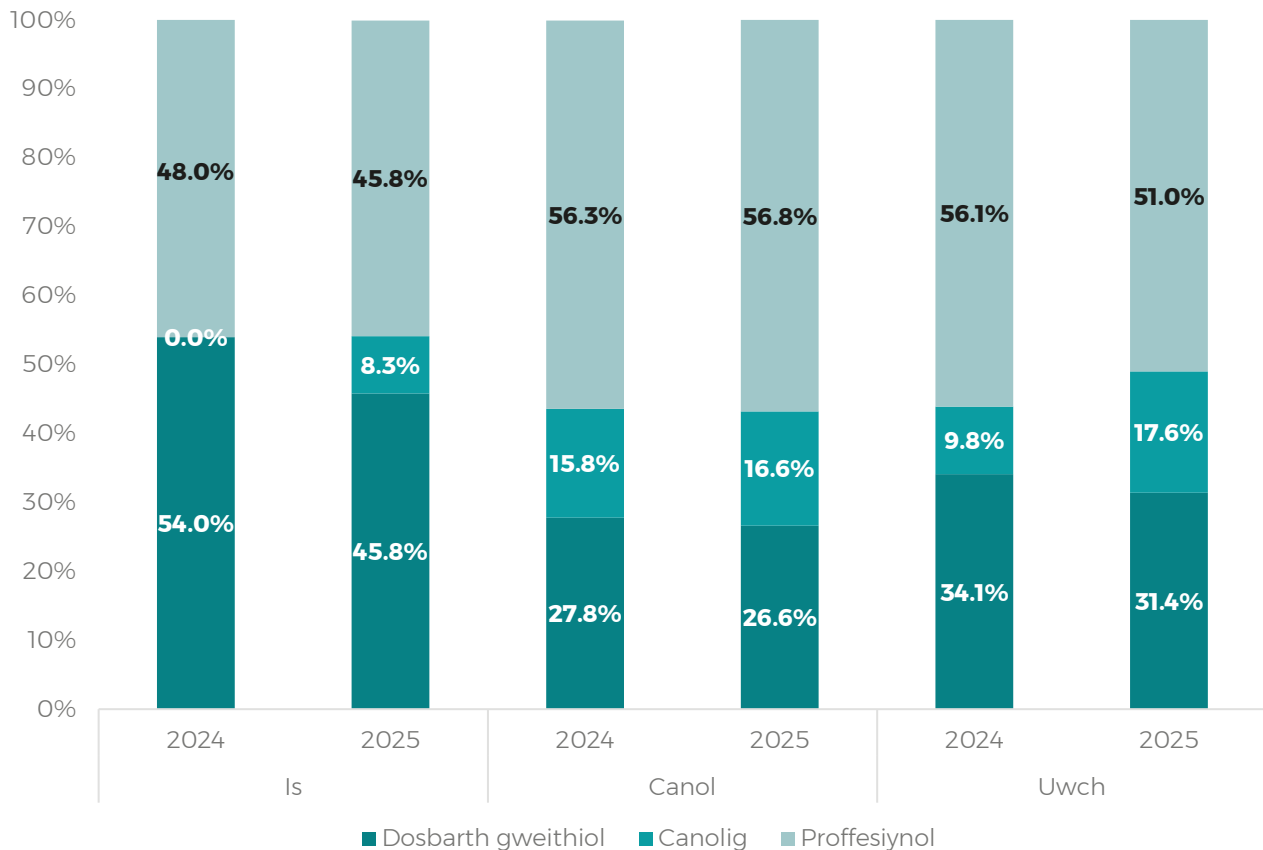
Graff 10: Cefndir economaidd-gymdeithasol y gweithlu

	Meincnodau cenedlaethol ²	Comisiwn y Senedd (2025)	Comisiwn y Senedd (2024)	Comisiwn y Senedd (2023)
Cefndiroedd proffesiynol	37%	55%	55%	58%
Cefndiroedd canolraddol	24%	16%	13%	13%
Cefndiroedd dosbarth gweithiol	39%	30%	32%	30%

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.

² Amrywiaeth a chynhwysiant economaidd-gymdeithasol - Pecyn cymorth cyflogwyr: Argraffiad traws-ddiwydiant - Gorffennaf 2021 (Saesneg yn unig) (socialmobility.independent-commission.uk)

Graff 11: Gradd a chefnidir economaidd-gymdeithasol



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

Cyfradd ddatgan: 51.8%

Dadansoddiad

O ran dosbarthiad cefndir economaidd-gymdeithasol yn ein gweithlu, cefndir economaidd-gymdeithasol proffesiynol yw'r grŵp amlycaf o ran rheolwyr lefel canol a lefel 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.

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

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

Roedd pymtheg o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd saith menyw o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn, a newidiodd tair ohonynt eu patrwm gwaith.

Absenoldeb cyd-riant/tadolaeth

Cymerodd pedwar partner absenoldeb cyd-riant/tadolaeth, ac ni wnaethant newid eu patrwm gwaith ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb rhiant a rennir

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

Hyfforddiant/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 warchodedig.

Cwynion a chymau disgyblu sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cawsom un gŵyn ffurfiol yn ymwneud â nodwedd warchodedig, a chynhaliwyd ymchwiliad i ganfod ffeithiau. Ni chymerwyd unrhyw gamau pellach.

Dyrchafiadau staff yn ôl demograffeg

	Canran y bobl yn ein gweithlu	Canran y dyrchafiadau
	%	%
Pobl anabl	7.4	59
Ethnig leiafrifol	5.2	2.0
Cyfeiriadedd rhywiol (LHDC+)	5.4	59
Rhywedd (menywod)	52.1	51

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 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 anabl a phobl o gefndir ethnig leiafrifol lle cafodd llai o bobl ddyrchafiad mewn perthynas â'r ganran gyffredinol o bobl o gefndir ethnig leiafrifol yn ein gweithlu: roedd 2% o'r bobl a gafodd ddyrchafiad o gefndir ethnig leiafrifol, o gymharu â phobl o gefndir ethnig leiafrifol sy'n cyfrif am 5.2% 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 gwarchodedig.

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. Rydym yn annog staff i gymryd rhan yn y cyfweliad ac yn cynnig trafod materion a godir. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth o'r gweithgarwch hwn i ddeall yn well y rhesymau dros ein cyfraddau trosiant a nodi a oes angen inni gymryd unrhyw gamau.

Rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025, gadawodd 33 o bobl Gomisiwn y Senedd. O'r rhain, cymerodd 17 o aelodau o staff a oedd yn gadael ran mewn cyfweliad gadael ffurfiol. 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.

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

Oedran	20-29	30-39	40-49	50-59	Dros 60	Dim data
	2	4	6	1	2	2
Anabledd	Dim anabledd	Cyflwr meddygol hirdymor	Dim data			
	15	1	1			
Ethnigrwydd	Gwyn	Cefndir ethnig leiafrifol	Dim data			
	15	1	1			
Crefydd / cred	Cristion (pob enwad)	Dim crefydd / cred	Anffyddiwr	Hindŵ	Dim data	
	5	4	1	1	6	
Cyfeiriadedd rhywiol	Heterorywiol / syth	LHDC+	Dim data			
	14	1	2			
Rhywedd	Menyw	Gwryw	Dim data			
	11	5	1			

Roedd y rhesymau a roddwyd gan y 17 o aelodau o staff (a gwblhaodd gyfweiliadau gadael) dros adael y Comisiwn yn cynnwys:

- Rhesymau iechyd, gan gynnwys ymddeol ar sail iechyd
- Contract dros dro
- Ymddeoliad
- Dull rheoli
- Dod yn hunangyflogedig
- Dyrchafiad
- Natur y gwaith
- Rheswm o ran lleoliad/teithio
- Trosglwyddo i adran arall o'r llywodraeth
- Diffyg cyfleoedd am ddyrchafiad
- Rhesymau teuluol/domestig
- Anfodlonrwydd gyda thâl

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



Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd





Data recriwtio

	Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwy d yn allanol	Nifer yr ymgyrchoed d a hysbysebwy d yn allanol		Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwy d yn fewnol	Nifer yr ymgyrchoed d a hysbysebwy d yn fewnol
2022-23	859	51*		69	18
2023-24	718	34		57	27
2024-25	1098	40**		97	36

*Cyfanswm nifer y cynlluniau allanol oedd 52 ond anfonwyd un ymgyrch swydd wag uwch ar gontract allanol i'n partneriaid chwilio gweithredol (felly mae ein cyfanswm ar gyfer cynlluniau allanol wedi'i osod ar 51 at ddibenion yr adroddiad hwn).

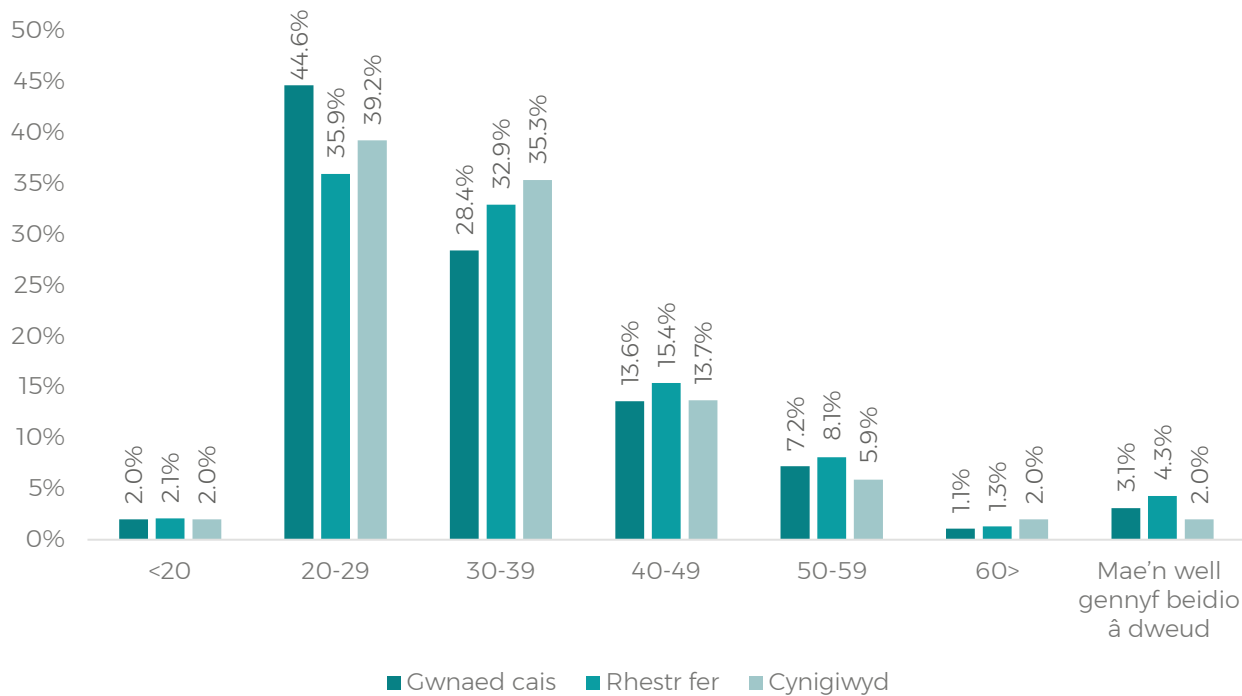
**Yn y flwyddyn adrodd hon, rhoddwyd un ymgyrch swydd wag uwch ychwanegol i'n partner chwilio gweithredol, gan olygu mai 41 oedd cyfanswm y cynlluniau a hysbysebwyd yn allanol; ond mae'r cyfanswm wedi'i osod fel 40 at ddibenion yr adroddiad hwn.

Nodyn ar ddehongli ein tablau data

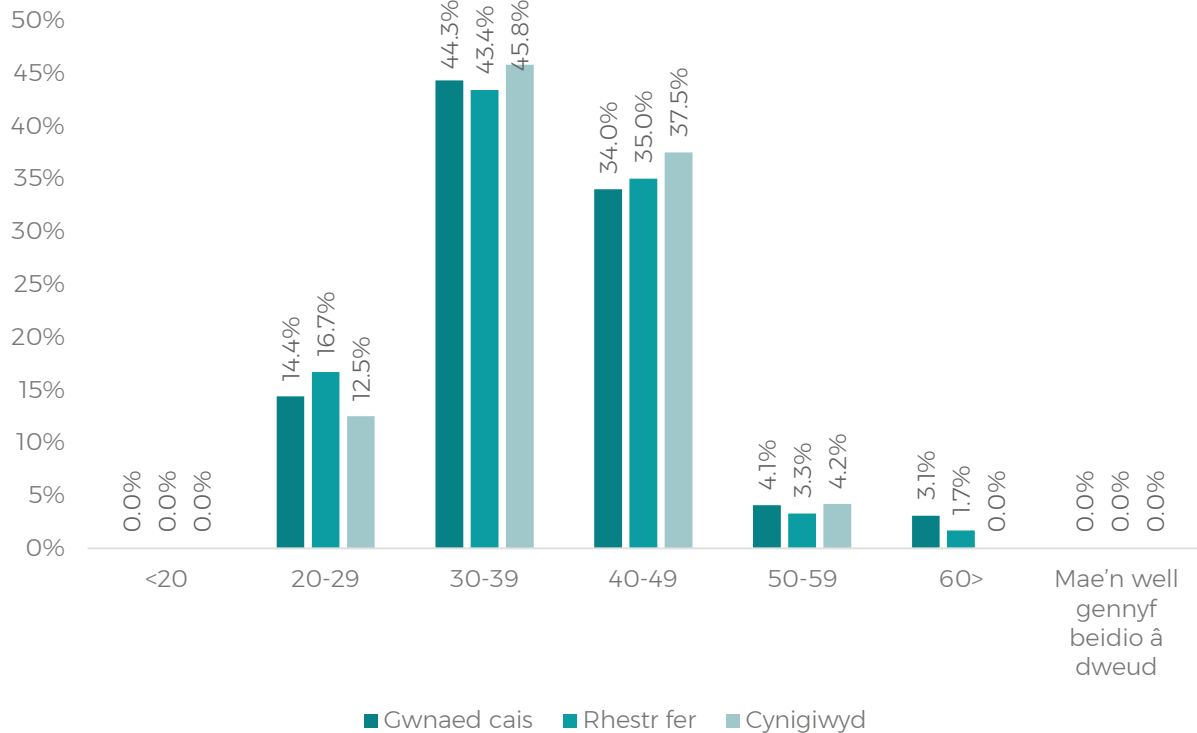
Gwnaed cais	Wedi cyrraedd y rhestr fer	Cynigiwyd
Canran o gyfanswm y ceisiadau gan ymgeiswyr yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y gwahoddiadau i gyfweliad yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y cynigion swyddi yn ôl nodwedd

Oedran

Graff 12: Recriwtio allanol yn ôl oedran, 2024-2025



Graff 13: Recriwtio mewnol yn ôl oedran, 2024-2025



Dadansoddiad

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 fewnol ac yn allanol.

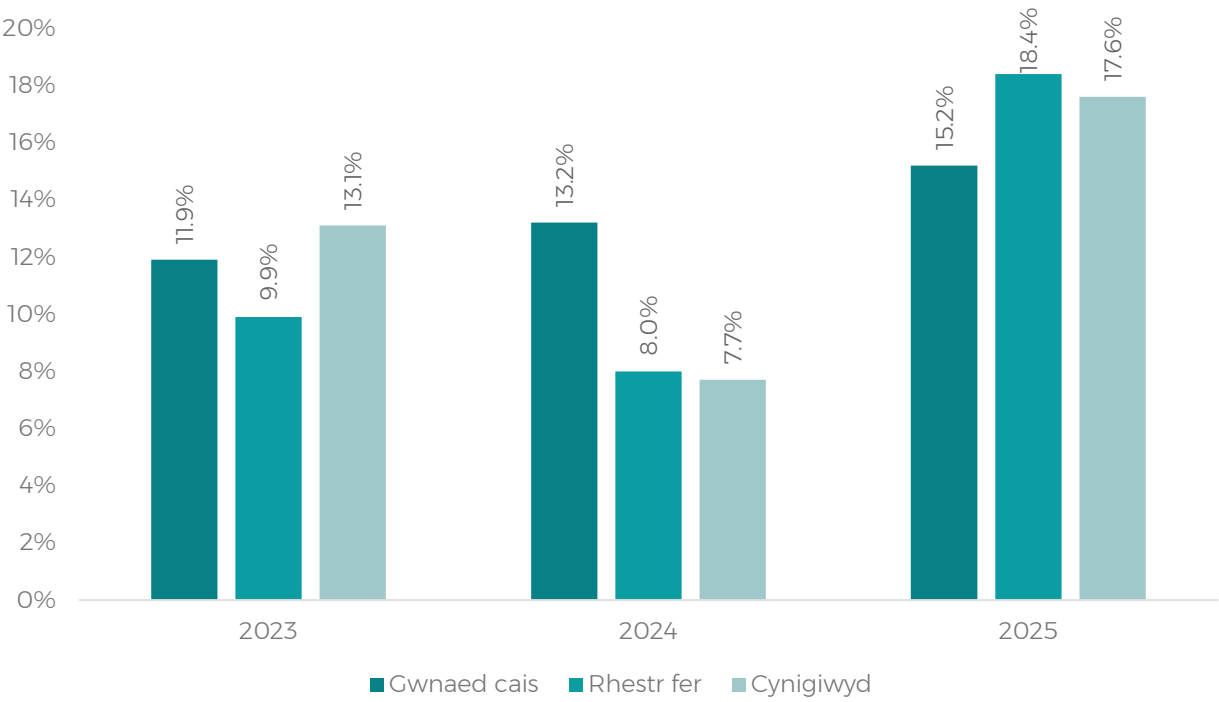
Ar gyfer swyddi a hysbysebir yn allanol, y grŵp oedran 20-29 sydd â'r nifer uchaf o geisiadau (44.6% o gyfanswm y ceisiadau) ac yn gyfatebol, y nifer uchaf o gynigion ar draws y grwpiau oedran (39.2% o gyfanswm y ceisiadau).

Ar gyfer swyddi a hysbysebir yn fewnol, y grŵp oedran 30-39 sydd â'r nifer uchaf o geisiadau (44.3% o gyfanswm y ceisiadau) ac yn gyfatebol, y nifer uchaf o gynigion ar draws y grwpiau oedran (45.8% o gyfanswm y ceisiadau). Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan 41-50 oed sy'n cyfrif am 33.1% o'n gweithlu. Aeth 37.5% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr mewnol yn y grŵp oedran 40-49.

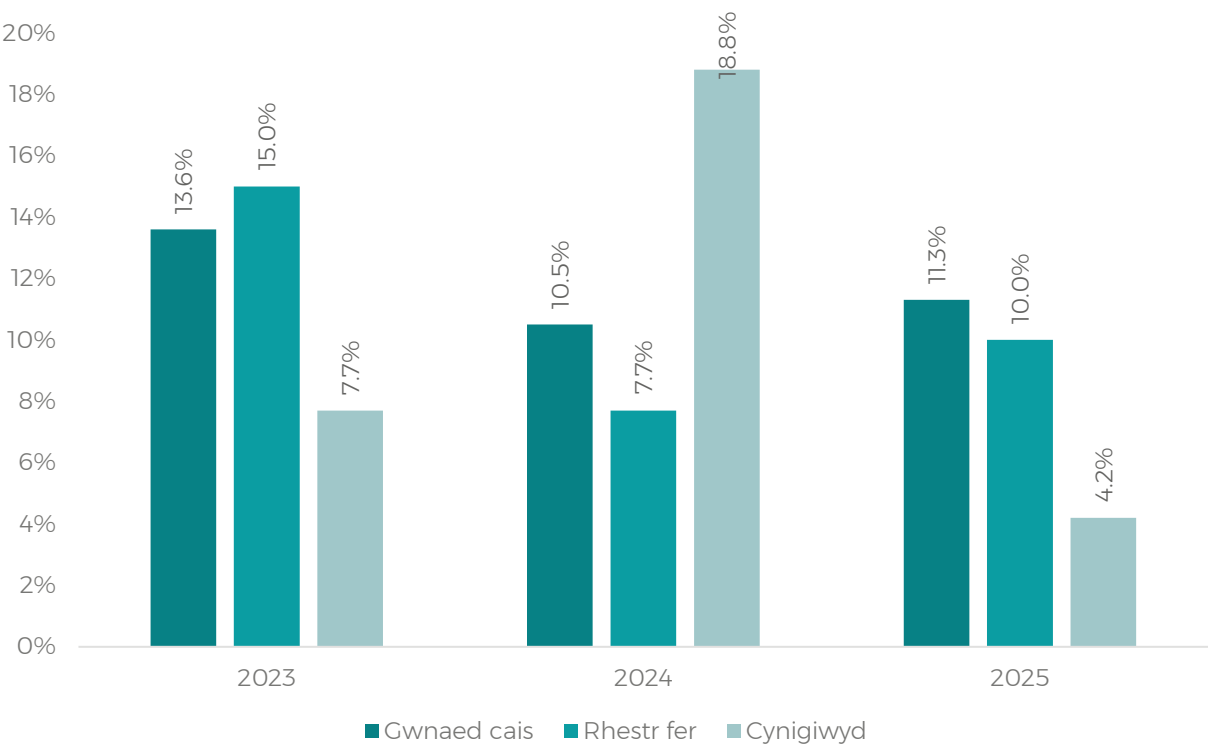
42 yw oedran cyfartalog cyflogai Comisiwn y Senedd. Mae gan Gomisiwn y Senedd weithlu aml-genhedlaeth ac mae'n croesawu ceisiadau gan bob grŵp oedran.

Anabledd

Graff 14: Recriwtio allanol - Anabledd, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 a 2024-2025



Graff 15: Recriwtio mewnol - Anabledd, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 a 2024-2025



Dadansoddiad

Gwnaed 17.6% o gynigion swyddi allanol a 4.2% 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% o bobl yng Nghaerdydd ac 11.2% o bobl yng Nghymru yn anabl.

Ers 2022-23, mae tuedd i fyny o hyd yng nghanran y ceisiadau a gafwyd gan ymgeiswyr yn datgan anabledd ar gyfer swyddi a hysbysebiri yn allanol.

Bu cynnydd yng nghanran y swyddi allanol a gynigiwyd i ymgeiswyr anabl yn y flwyddyn adrodd hon, sef 17.6%, o gymharu â 7.7% yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf.

Ar gyfer swyddi a hysbysebiri yn fewnol, mae'r gyfradd drosi o gyfweliad i gynnig ar gyfer ymgeiswyr anabl wedi gostwng eleni: aeth 4.2% o gyfanswm y cynigion am swyddi i ymgeiswyr anabl, o gymharu â 18.8% y llynedd. Byddwn yn parhau i fonitro'r cyfraddau trosi hyn ar gyfer ymgeiswyr anabl a swyddi a hysbysebiri yn fewnol.

Dewisodd 5.9% o ymgeiswyr allanol (65 o bobl) i beidio â dweud/datgelu eu statws o ran anabledd.

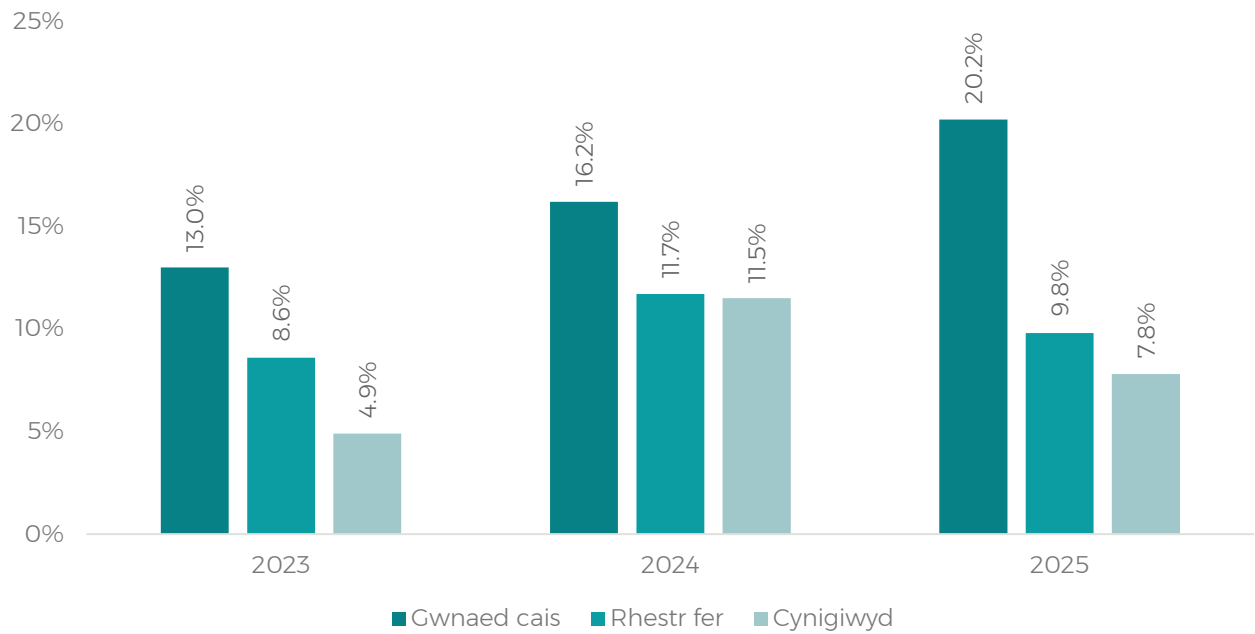
Mae Comisiwn y Senedd yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac yn gwarantu cyfweliadau i ymgeiswyr anabl sydd wedi gwneud cais drwy'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd, ac sydd wedi bodloni'r meini prawf gofynnol ar gyfer rôl.

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.

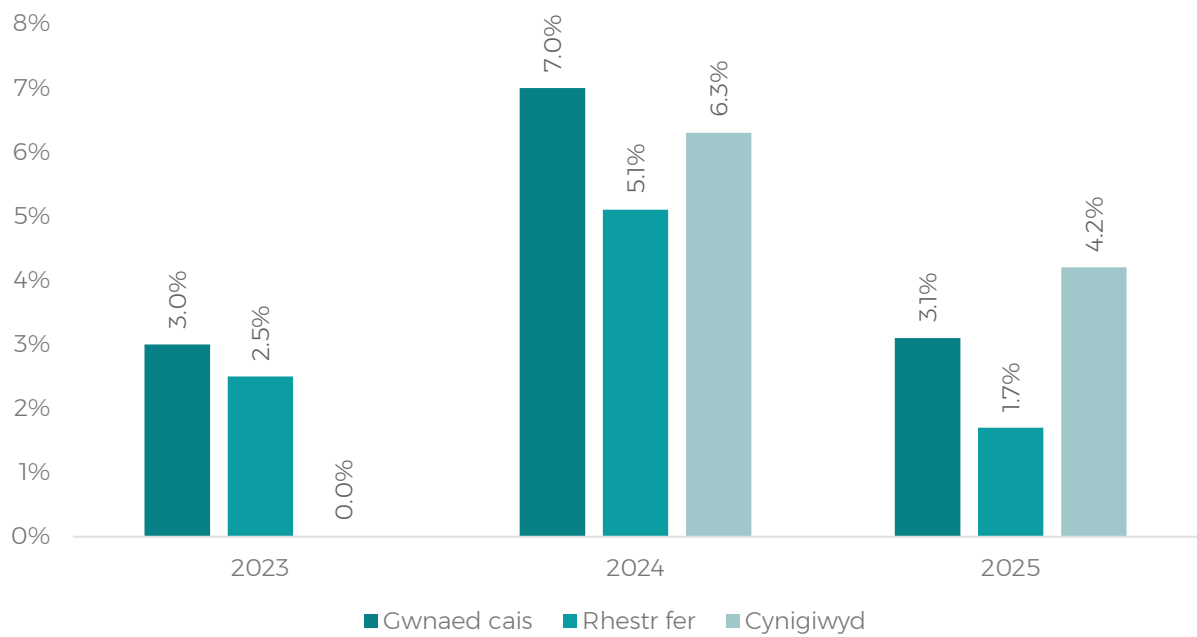
Byddwn yn parhau i adnewyddu ein prosesau recriwtio a diweddarau gwybodaeth ymgeiswyr i sicrhau ein bod yn rhoi sicrwydd i ddarpar ymgeiswyr anabl ynghylch y cymorth y gallant ei ddisgwyl gennym fel cyflogwr cynhwysol drwy gydol y broses recriwtio ac yn ystod eu cyflogaeth.

Ethnigrwydd

Graff 16: Recriwtio allanol - Ethnigrwydd, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Graff 17: Recriwtio mewnol - Ethnigrwydd, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Dadansoddiad

Cynigiwyd 7.8% o swyddi allanol a 4.2% o swyddi mewnol i ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n nodi bod 15.7% o bobl yng Nghaerdydd a 5.1% o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol.

Ers 2022-23, bu cynnydd blynyddol yng nghanran y ceisiadau am swyddi a hysbysebir yn allanol gan ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol. Mae'r duedd hon yn cyd-fynd â dangosydd ymestyn perfformiad allweddol Comisiwn y Senedd i ddangos cynnydd o flwyddyn i flwyddyn yn nifer y ceisiadau a ddaeth i law gan ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol.

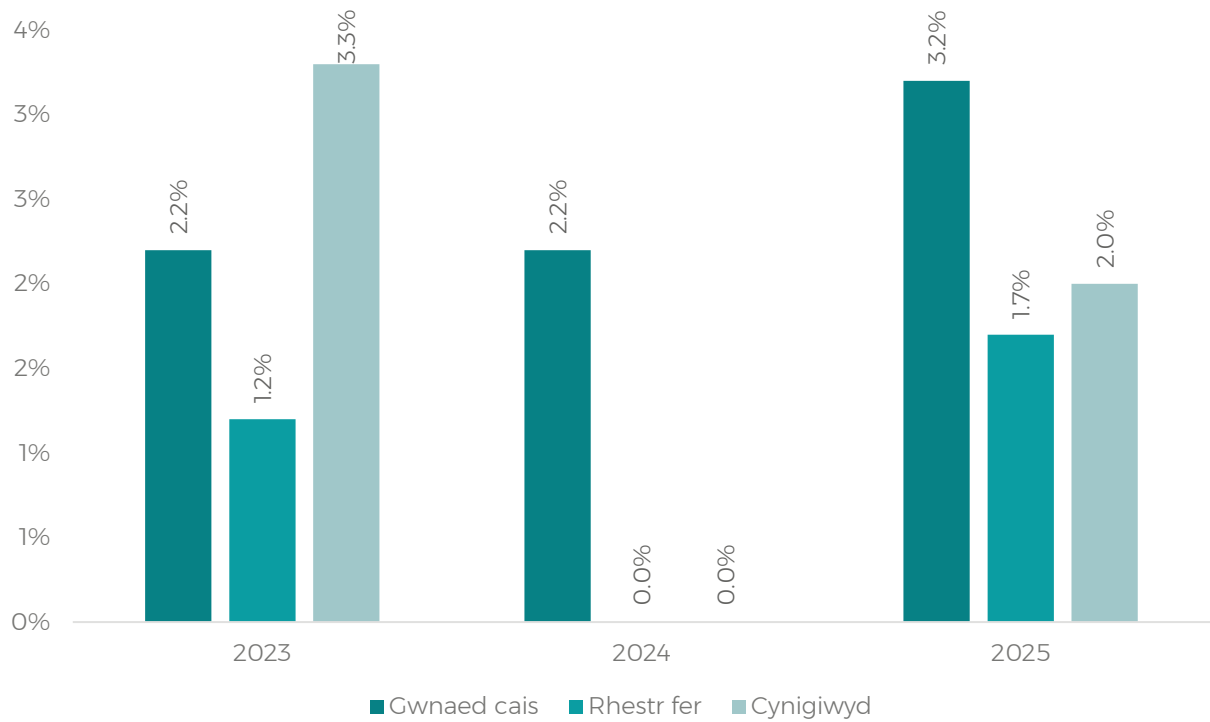
Gostyngodd nifer y ceisiadau am rolau mewnol gan gydweithwyr o gefndir ethnig leiafrifol o 7.0% y llynedd i 3.1% eleni. Byddwn yn parhau i fonitro ein cyfraddau trosi o restr fer i gynnig ar gyfer ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol o ran ymgeiswyr allanol a mewnol, gan archwilio'r ymgyrchoedd drwy'r mathau o rolau, graddau a phrosesau dan sylw. Mae canran cyfanswm y swyddi a gynigir i ymgeiswyr allanol o gefndir ethnig leiafrifol wedi gostwng o 11.5% yn 2023-24 i 7.8% yn 2024-25.

Dewisodd 3.4% o ymgeiswyr allanol (37 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws o ran ethnigrwydd.

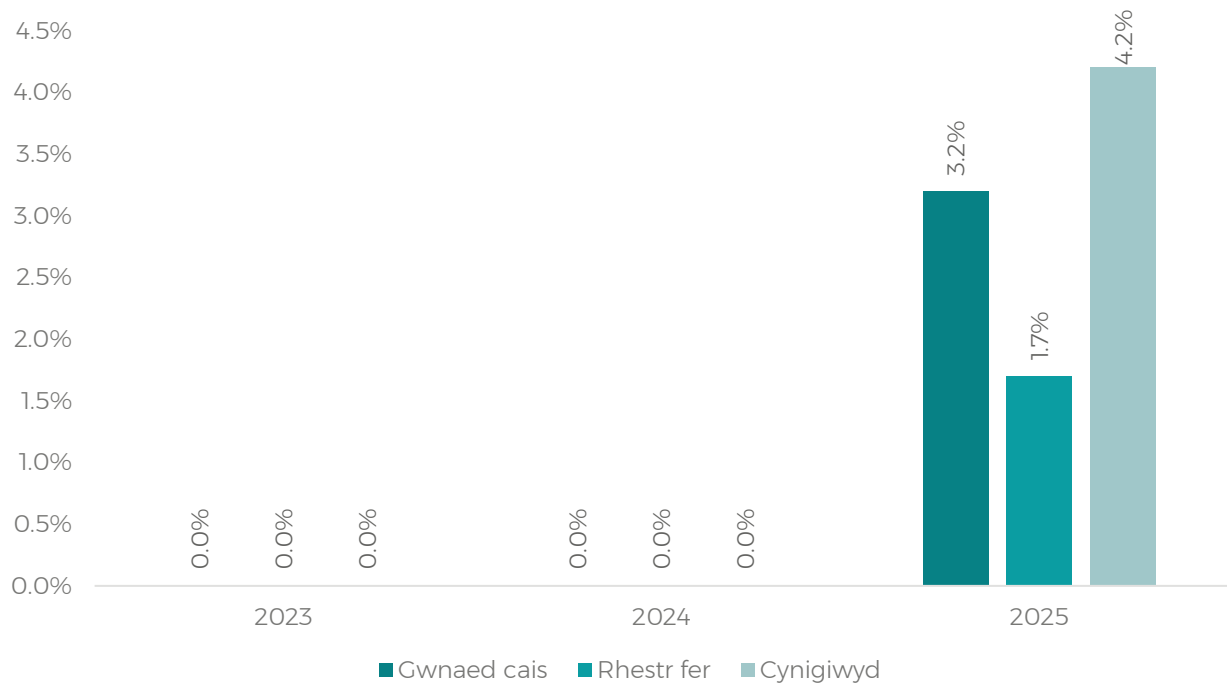
Bydd mewnwelediadau data o'r cylch adrodd blynyddol hwn yn llywio ein dull o gynllunio'r gweithlu a thalent, a bydd strategaeth talent yn cael ei datblygu sy'n ymrwymiad yn Strategaeth Pobl a Diwylliant Comisiwn y Senedd. Bydd y gweithgareddau hyn yn cyfrannu i'n hymdrechion i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth cydweithwyr o gefndir ethnig leiafrifol ar lefel penderfyniadau drwy gefnogi a datblygu talent cydweithwyr presennol sydd o gefndir ethnig leiafrifol. Mae Comisiwn y Senedd wedi ymrwymo i ddatblygu ein gweithlu ethnig leiafrifol presennol a denu'r gronfa ehangaf o dalent drwy ein gweithgareddau denu.

Hunaniaeth rhywedd/ailbennu rhywedd

Graff 18: Recriwtio allanol - Ymgeiswyr traws, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 a 2024-2025



Graff 19: Recriwtio mewnol - Ymgeiswyr traws, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Dadansoddiad

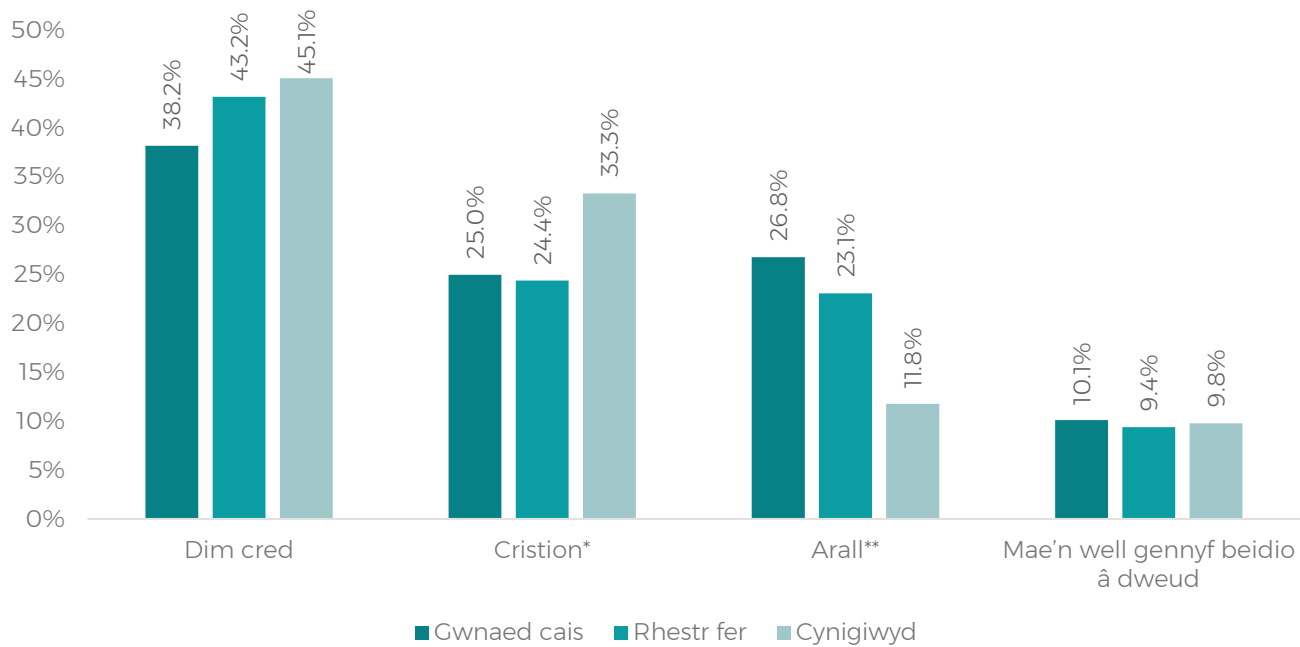
Gwnaed 2.0% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr am swyddi a hysbysebwyd yn allanol i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o gymharu â'r llynedd lle na wnaed unrhyw gynigion swyddi allanol (0.0%). Cynigiwyd 4.2% o swyddi a hysbysebwyd yn fewnol i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o gymharu â 0.0% o gynigion swyddi yn y ddwy flynedd adrodd flaenorol. Mae hyn yn cymharu â 0.5% o bobl yng Nghaerdydd a 0.3% o bobl yng Nghymru a nododd hynny yng Nghyfrifiad 2021.

Dewisodd 4.5% o ymgeiswyr allanol (49 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws hunaniaeth rhywedd.

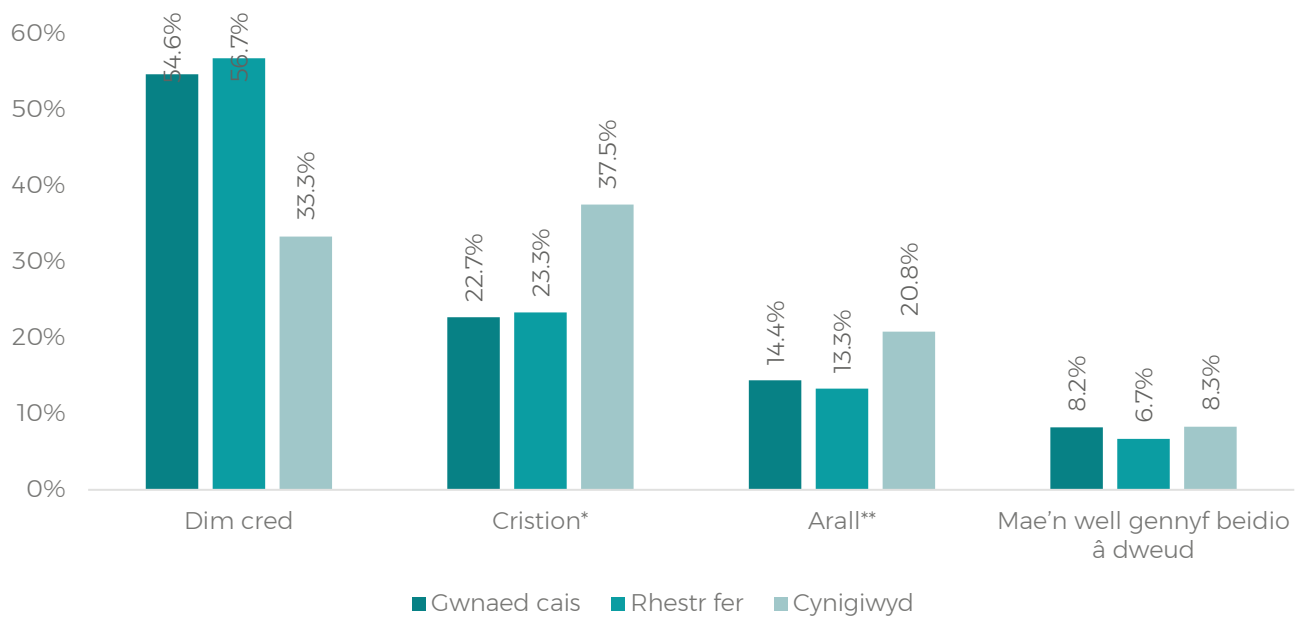
Mae Stonewall wedi cydnabod Comisiwn y Senedd fel un o'r cyflogwyr gorau sy'n gynhwysol i bobl draws. Hefyd, mae ein rhwydwaith PLWS yn gynhwysol i bobl draws.

Crefydd/cred

Graff 20: Recriwtio allanol – Crefydd a chred, 2024-2025



Graff 21: Recriwtio mewnol – Crefydd a chred, 2024-2025



*Cristion - Cristion, yr Eglwys Catholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr, Methodist

**Arall – Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhaidd, Hindŵaidd, Iddew, Mwslimaidd, Arall, Sikh, Zoroastriaidd

Dadansoddiad

Ar gyfer cynigion swyddi allanol yn y flwyddyn adrodd bresennol, gwnaed 45.1% o gynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol, o gymharu â 50.0% y llynedd. Gwnaed 45.1% o gynigion i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristion neu gred/crefydd arall.

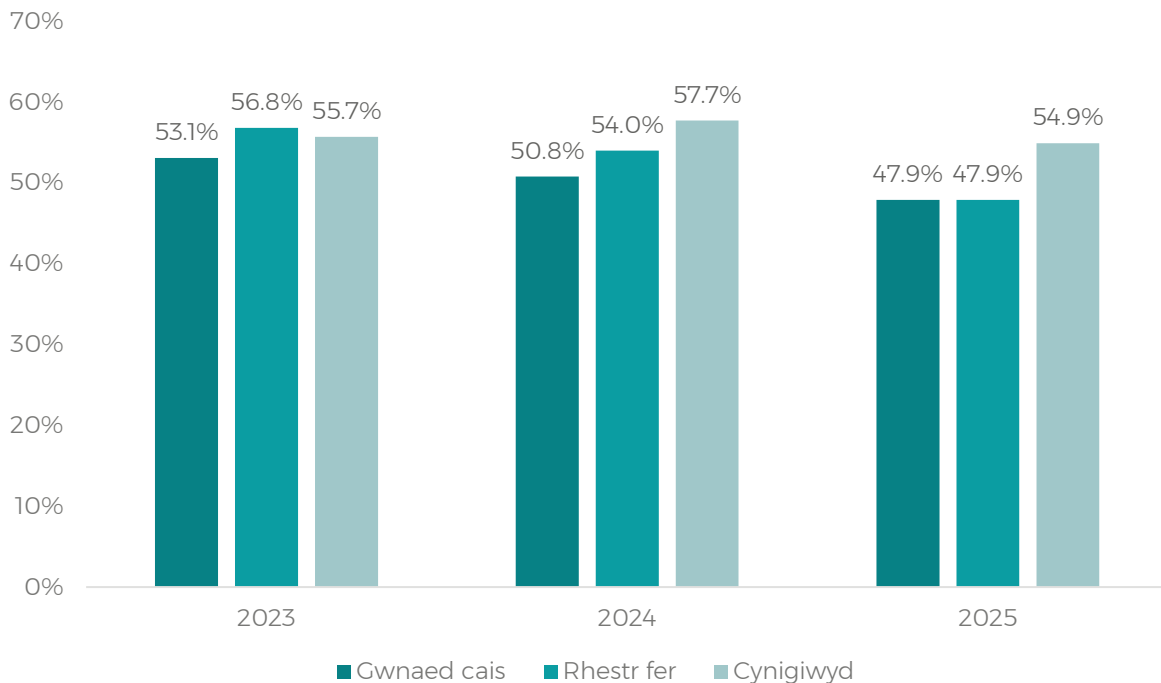
Mae cynigion swyddi a wnaed i bobl sy'n ystyried eu bod yn Gristnogion yn cyfrif am 33.3% o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer cynlluniau allanol a 37.5% o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer cynlluniau mewnol. Nododd 37.5% o'r ymatebwyr i Gyfrifiad 2021 eu bod yn Gristnogion yng Nghaerdydd a 41.0% yng Nghymru. Gwnaed 11.8% o gynigion swyddi allanol i bobl a nododd fod ganddynt grefydd/cred sy'n wahanol i Gristnogaeth, a 20.8% o gynigion swyddi mewnol. Mae hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 9.2% o'r ymatebwyr yng Nghaerdydd a 3.0% o'r ymatebwyr yng Nghymru yn nodi bod ganddynt grefydd neu gred heblaw am Gristnogaeth.

Ar gyfer cynigion swyddi mewnol, gwnaed 33.3% o gynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol, gyda 58.3% arall o gynigion swyddi yn cael eu gwneud i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristnogaeth neu grefydd/cred arall.

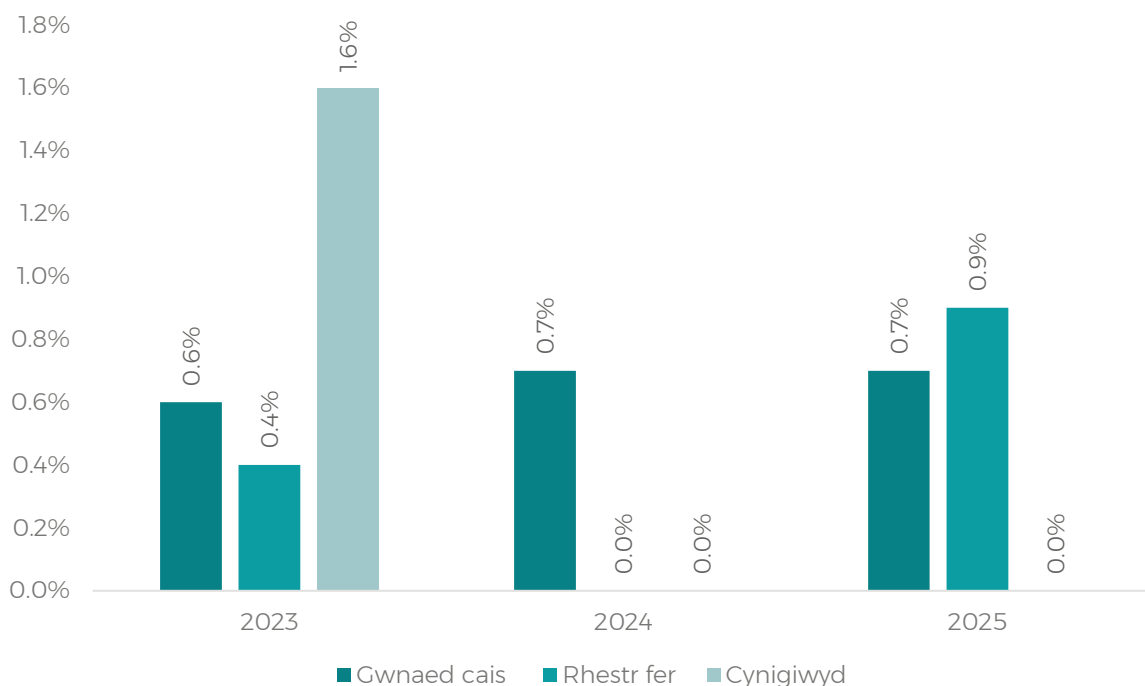


Rhywedd

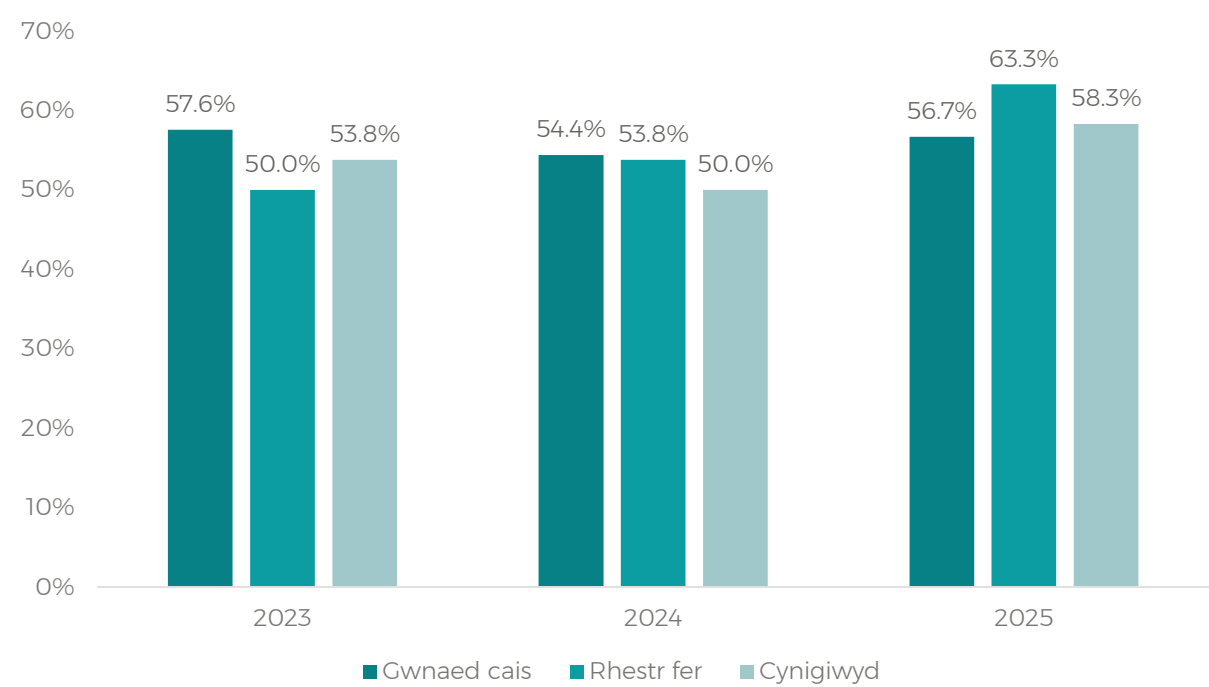
Graff 22: Recriwtio allanol - Rhywedd (menywod), gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 a 2024-2025



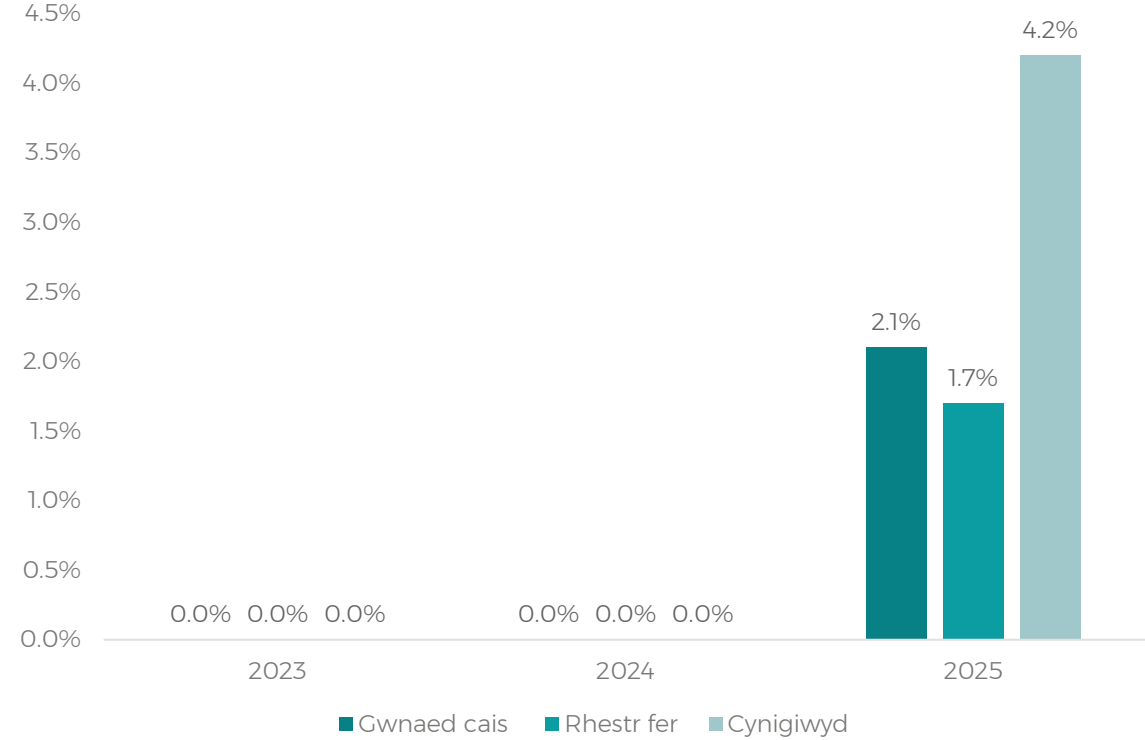
Graff 23: Recriwtio allanol - Rhywedd (ymgeiswyr anneauaid), gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Graff 24: Recriwtio mewnol - Rhywedd (menywod), gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Graff 25: Recriwtio mewnol - Rhywedd (ymgeiswyr anneauaid), gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Dadansoddiad

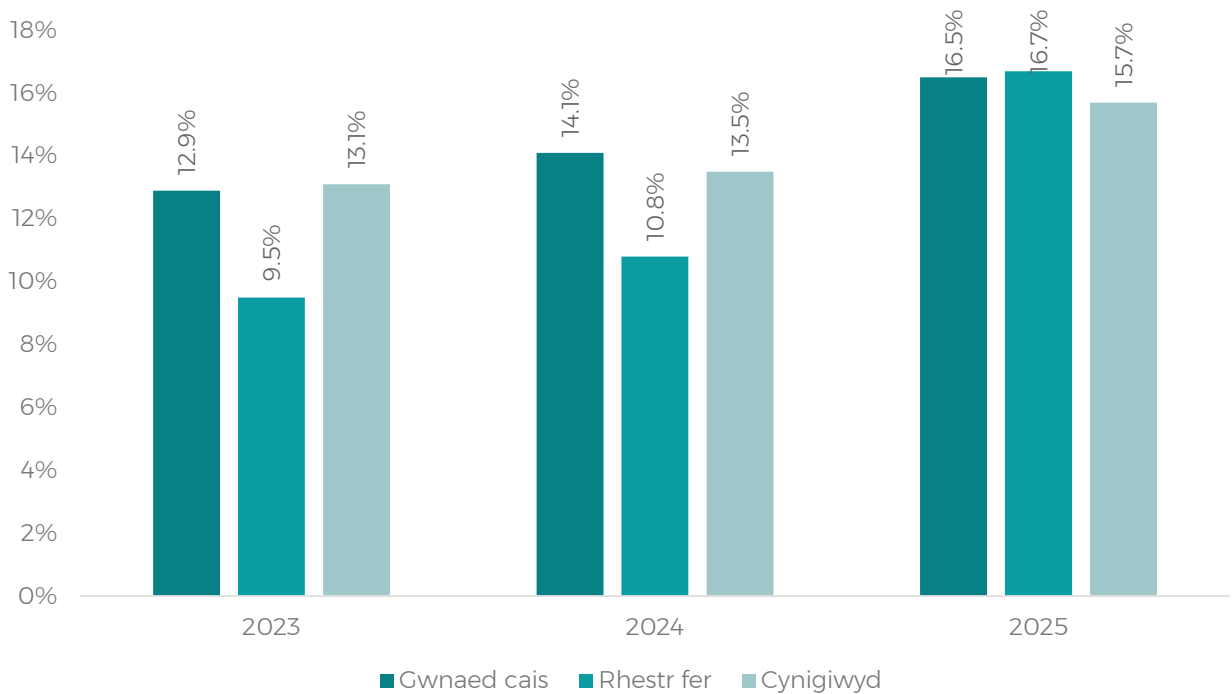
Cynigiwyd 54.9% o swyddi allanol a 58.3% o swyddi mewnol i fenywod. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 48% o bobl yng Nghaerdydd a Chymru yn fenywod.

Fel gyda'r tair blynedd flaenorol, mae'r cyfraddau trosti rhwng cais, cyrraedd y rhestr fer a chynnig wedi aros yn weddol sefydlog i fenywod sy'n gwneud cais am swyddi allanol. O ran ymgeiswyr anneauaid, eleni ni chafwyd unrhyw drosiadau ar gyfer swyddi a hysbysebwyd yn allanol o gyfweliad i gynnig swydd ar gyfer ymgeiswyr anneauaid. Yn y flwyddyn adrodd hon, cynigiwyd 4.2% o gynigion swyddi ar gyfer rolau a hysbysebwyd yn fewnol i ymgeiswyr anneauaid.

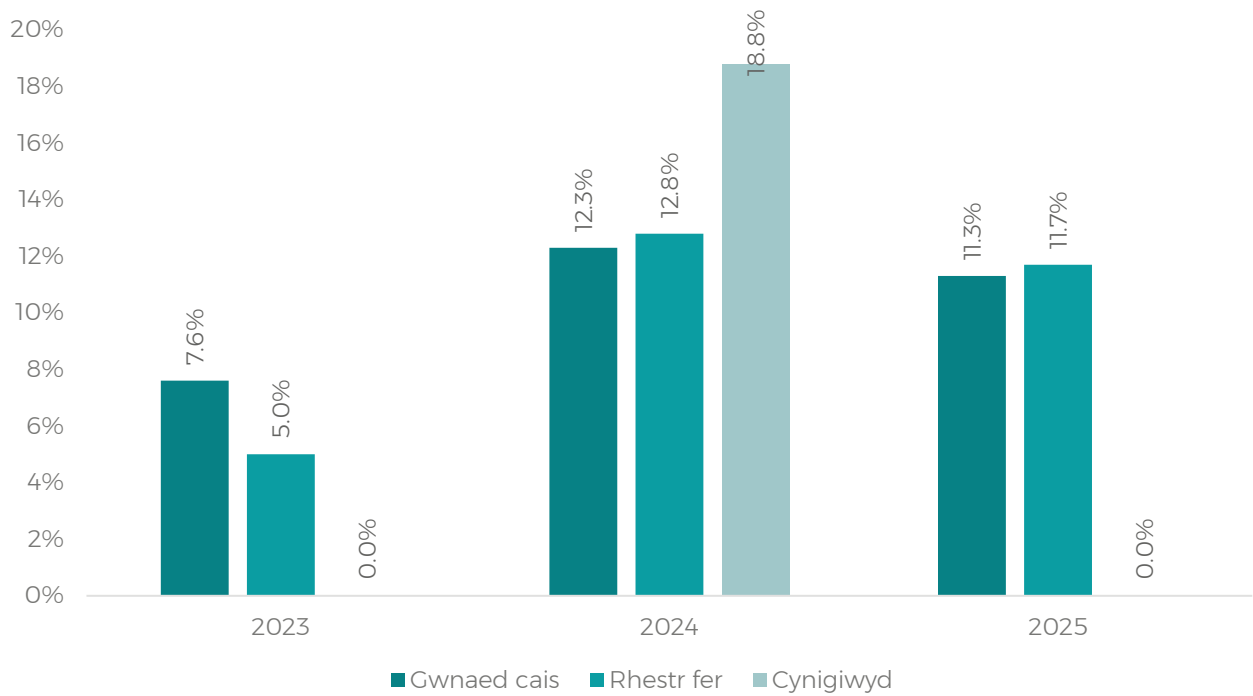
Rydym yn sicrhau bod ein holl baneli recriwtio yn gytbwys o ran rhywedd.

Cyfeiriadedd rhywiol

Graff 26: Recriwtio allanol - LHDC+, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Graff 27: Recriwtio mewnol - LHDC+, gan gymharu data ar gyfer 2022-2023, 2023-2024 and 2024-2025



Dadansoddiad

Aeth 15.7% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr LHDC+ allanol. Gwnaed 0.0% o gyfanswm y cynigion swyddi mewnol i gydweithwyr a nododd eu bod yn LHDC+. Mae'r data hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 5.6% o bobl yng Nghaerdydd a 3.1% o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn LHDC+.

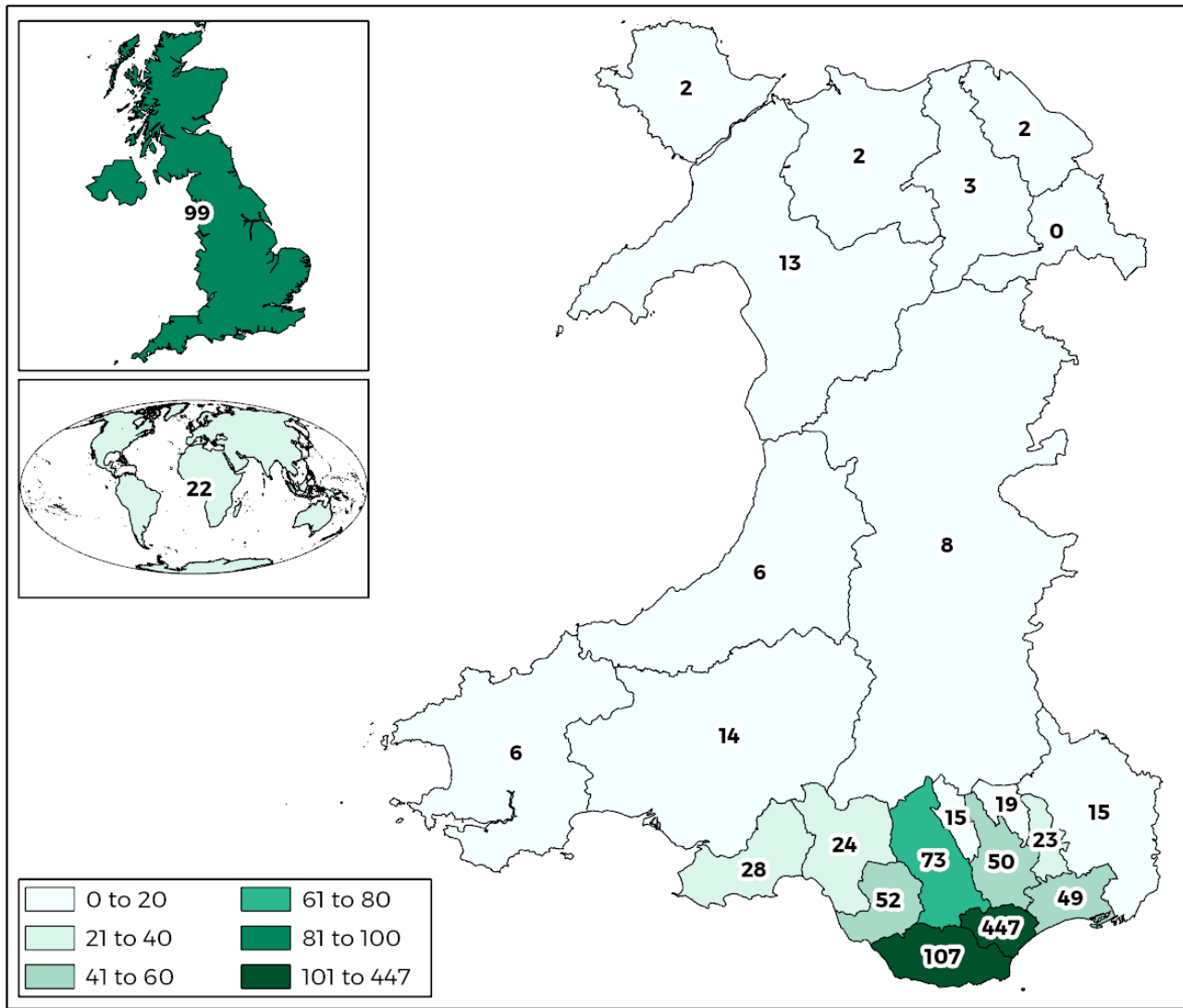
Dewisodd 10.3% o ymgeiswyr allanol (113 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws o ran cyfeiriadedd rhywiol. Byddwn yn parhau i fonitro unrhyw amrywiad pellach mewn cyfraddau datgelu.

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

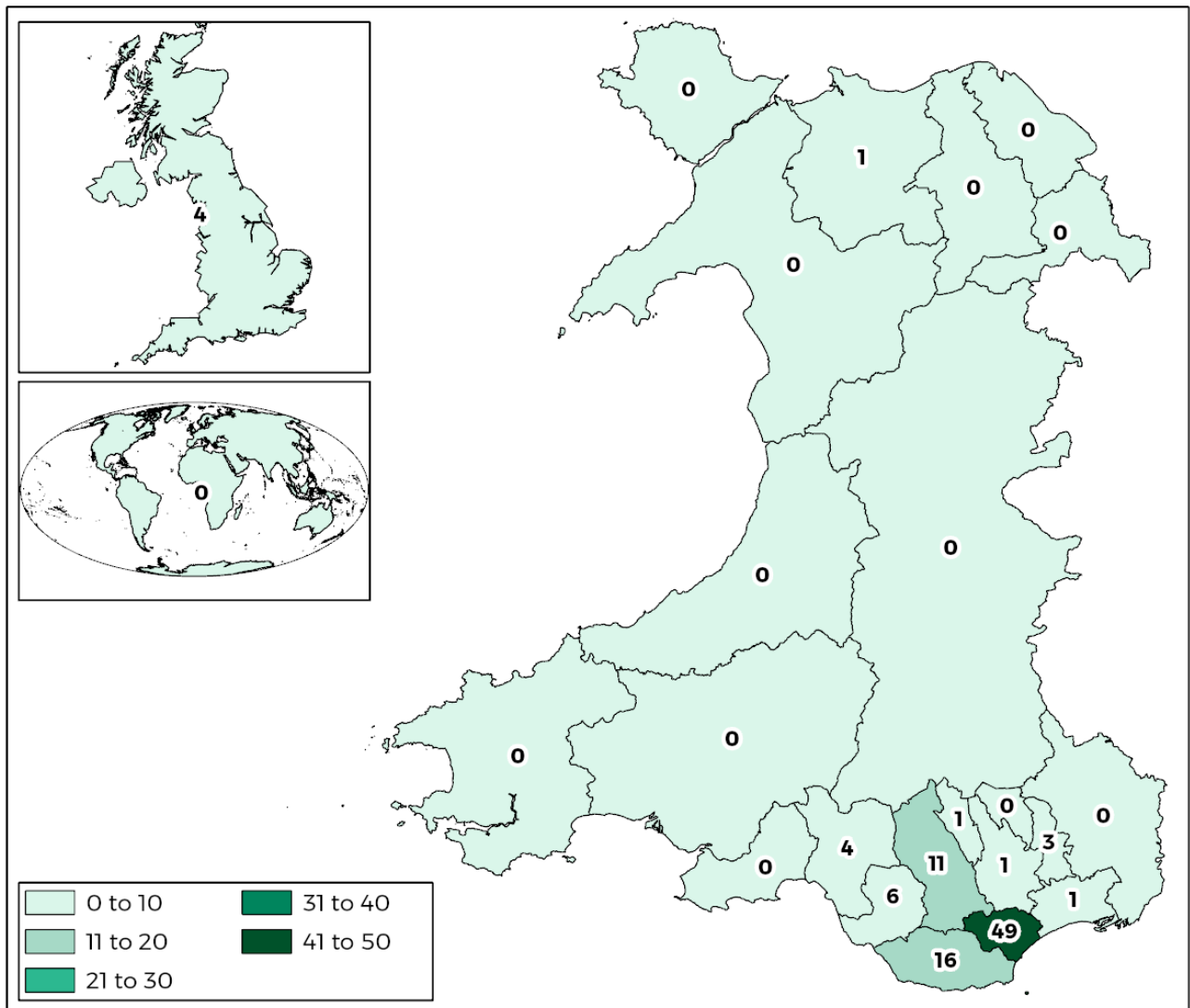
Amrywiaeth ddaearyddol ymgeiswyr

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 2024-2025



Map 2: Ymgeiswyr allanol yn ôl lleoliad daearyddol 2024-2025



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 mewnlol. 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

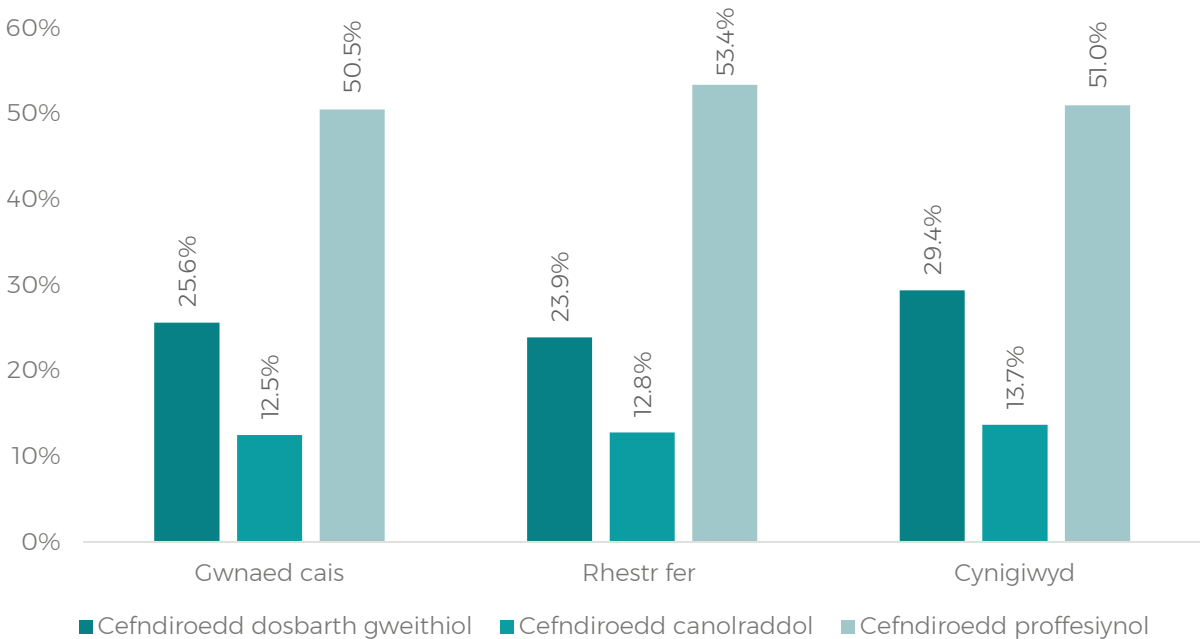
Dyma'r bedwaredd flwyddyn inni adrodd ar gefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr (a ddatgelodd y wybodaeth hon). Rydym wedi defnyddio pecyn cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol i gyflogwyr sy'n seiliedig ar ddetholiad o gwestiynau i'w gofyn i ymgeiswyr.

Meincnodau cenedlaethol ³	
Cefndiroedd proffesiynol	37%
Cefndiroedd canolraddol	24%
Cefndiroedd dosbarth gweithiol	39%

Galwedigaeth prif enillydd cyflog yr aelwyd

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

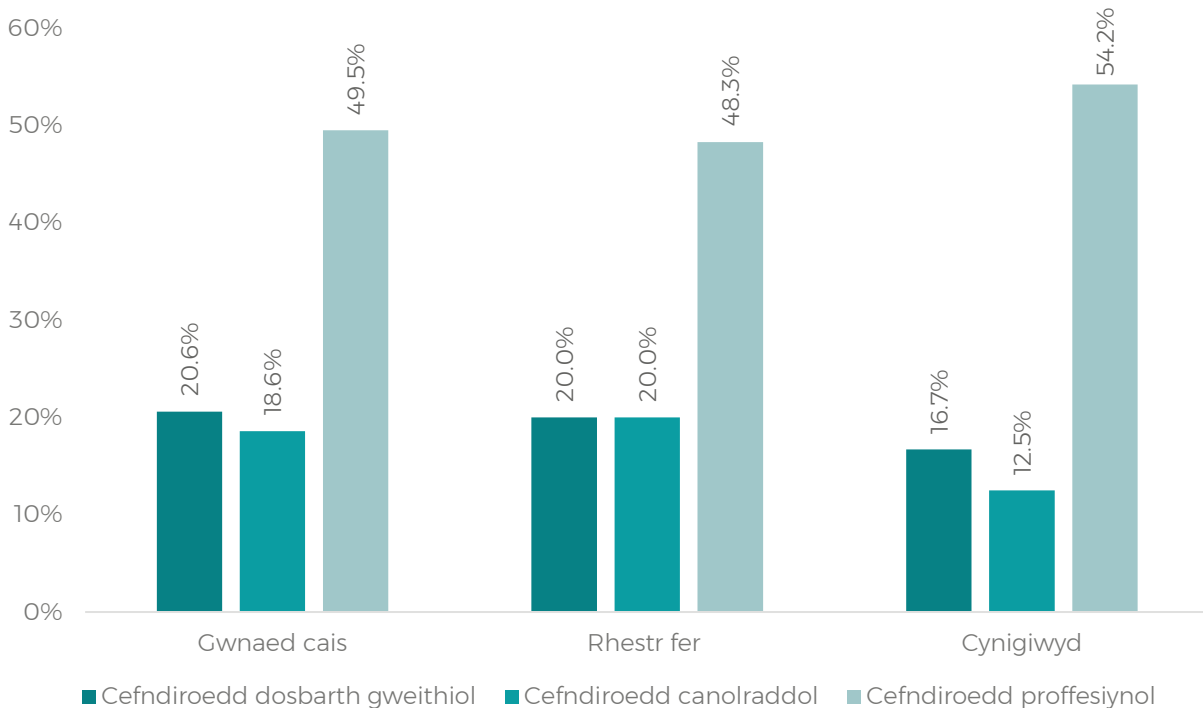
Graff 28: Recriwtio allanol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2024-2025



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.

³ Pecyn Cymorth Traws-Ddiwydiant y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol (Saesneg yn unig)

Graff 29: Recriwtio mewnol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2024-2025



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%) ar y camau gwneud cais, cyrraedd y rhestr fer a chynnig, gyda 51.0% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir proffesiynol.

Mae ein data ar gyfer cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir canolradd (gwnaed 13.7% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir canolradd) yn is na'r meincnod cenedlaethol o 24%. Mae ein data ar gyfer ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol ar bob cam yn is na'r meincnod cenedlaethol (39%) ar gyfer y rhain ar bob cam o'r broses recriwtio, ond mae'n gweld 29.4% o gynigion swyddi yn cael eu gwneud i ymgeiswyr o gefndir dosbarth gweithiol.

O'r data a gasglwyd ac ar adeg y flwyddyn adrodd ddiwethaf, ymgeiswyr mewnol o gefndir proffesiynol yw'r grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf gyda'r ganran o geisiadau, gwahoddiadau i gyfweiliad a chynigion swyddi (54.2%) yn fwy na'r meincnod cenedlaethol, sef 37%. Cynigiwyd 16.7% o gyfanswm y swyddi i ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol o gymharu â 12.5% ar gyfer

cefnidiroedd canolraddol. Mae ein data monitro'r gweithlu yn dangos bod 55.0% o'n gweithlu o gefndir economaidd-gymdeithasol proffesiynol.

Gwella recriwtio/gweithgareddau

YMLAEN - ein Hinterniaeth i Raddedigion o Gefndir Ethnig Leiafrifol

Gan weithio mewn partneriaeth â Chymrodoriaeth Windsor, rydym wedi lansio'n llwyddiannus ein trydedd rhaglen YMLAEN 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 yn y sector cyhoeddus.

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 gydag ystod eang o brofiad bywyd, gan gynnwys hyfforddiant gyrfa pwrpasol, hyfforddiant wedi'i dargedu a chymwysterau perthnasol.

Data dyrchafiadau yn ôl nodwedd warchodedig:

- Aeth y ganran uchaf o ddyrchafiadau i bobl 41-45 oed (27.5% neu 14 allan o 51 o swyddi). Roedd pobl 21-25 oed a phobl 56-60 oed yn cyfrif am 5.9% o'r dyrchafiadau (3 allan o 51 o swyddi). Ni chafodd unrhyw un o dan 21 oed na thros 60 oed ddyrchafiad yn ystod y cyfnod adrodd hwn.
- Aeth 5.9% o ddyrchafiadau i bobl anabl (3 allan o 51 o swyddi). Roedd un i Fand Rheoli 2 a'r rhai eraill i Fand Rheoli 1. Ni chafodd unrhyw un a ddatganodd anabled ei ddyrchafu i rôl Weithredol na rôl Uwch.
- Aeth 2.0% o ddyrchafiadau i bobl o gefndir ethnig leiafrifol (1 allan o 51 o swyddi). Roedd y dyrchafiad hwn o Gymorth Tîm i Fand Rheoli 3.

- Aeth 5.9% o ddyrchafiadau i bobl LHDC+ (3 allan o 51 o swyddi). Roedd un i Fand Rheoli 3 a'r ddau arall ar lefel Weithredol ac Uwch.
- Aeth 51% o ddyrchafiadau i fenywod.
- Aeth 62.7% o ddyrchafiadau i bobl nad oeddent yn nodi unrhyw grefydd/cred, 17.6% i bobl sy'n dilyn rhyw fath o Gristnogaeth, ac aeth 9.8% i bobl a nododd eu bod yn anffyddwyr. Ni aeth unrhyw ddyrchafiadau i bobl a oedd yn uniaethu ag unrhyw grefydd/cred arall.

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.



Adrodd ar y bwlch cyflog



Adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Y bwlch 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, beth bynnag fo'u rôl neu eu statws neu fath o waith. Mae hyn yn cael ei lunio yn unol â **Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017**.

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar 496 aelod o staff (255 o fenywod a 241 o ddynion) a gyflogwyd gan Gomisiwn y Senedd ar 31 Mawrth 2025. 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau - tâl fesul awr

	2024-25	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	-3.94%	-5.33%	-4.8%	-6.5%	-5.3%	-6.7%
Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau	0.0%	0.0%	0.0%	-9.75%	-9.8%	-15.2%

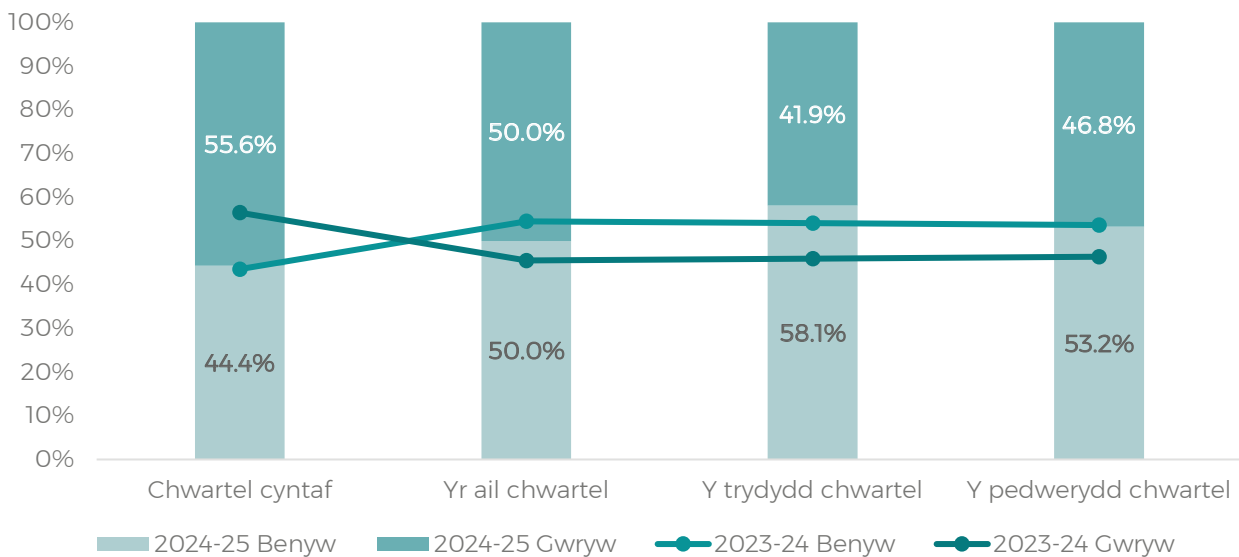
Tâl bonws

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 30: Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarter cyflog



Dadansoddiad

Nid oes bwlch cyflog canolrifol rhwng dynion a menywod ac er ei bod yn gamp cynnal y bwlch cyflog canolrifol hwn o 0.0%, rydym wedi cyflawni hyn am dair blynedd yn olynol. Wrth asesu'r bwlch cyflog cymedrig, mae bwlch cyflog gwrthdro o blaid menywod yn parhau, sydd wedi lleihau i -3.94 ac yn cynrychioli'r bwlch cyflog lleiaf rhwng y rhywiau ers i'r Comisiwn ddechrau adrodd ar hyn.

O gymharu â'r llynedd, mae cyfanswm y dynion a'r menywod wedi aros yn gyson (255 o fenywod eleni o gymharu â 254 o fenywod y llynedd; 241 o ddynion eleni o gymharu â 240 o ddynion y llynedd).

Gellir gweld y gostyngiad yn y bwlch cyflog eleni yn glir iaf wrth gymharu canran y menywod a'r dynion ar draws y gwahanol ganraddau. Er bod y chwarter cyntaf a'r pedwerydd chwarter wedi aros yn weddol gyson o gymharu â'r llynedd, mae'r ail chwarter bellach yn rhaniad 50/50 rhwng dynion a menywod (y llynedd roedd mwy o fenywod na dynion yn y chwarter hwnnw (54.5% / 45.5%)), ac mae cynnydd wedi bod yn nifer y menywod yn y trydydd chwarter, lle mae menywod bellach yn cyfrif am 58.1% o'r chwarter hwnnw (y llynedd roedd yn 54.0% o fenywod a 46.0% o ddynion).

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, ym mis Ebrill 2024, roedd y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn y DU ar gyfer yr holl gyfloggeion (amser llawn a rhan-amser) yn 13.1%, i lawr o 14.2% ym mis Ebrill 2023-4. Mae hyn yn dangos bod y Comisiwn yn cymharu'n ffafriol iawn â sefydliadau eraill yn y DU.

⁴ Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU – Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (Saesneg yn unig)

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 2025. 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 ethnigrwydd yn seiliedig ar 96% o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 19 o bobl nad ydynt wedi datgan ethnigrwydd. 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 o Gasglu a Dadansoddi Data – Adrodd ar y Bwlch Cyflog).

Gwyn: **449**

Cefndir ethnig leiafrifol: **28**

Heb ddatgan: **19**

Rydym wedi cyhoeddi ein gwybodaeth am y bwlch cyflog o ran 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 leiafrifol, 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 (Saesneg yn unig) (www.gov.uk)**

Y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd – tâl fesul awr

	2024-25	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
Y bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd	18.2%	23.2%	23.5%	26.1%	28.1%	20.4%
Y bwlch cyflog canolrifol o ran ethnigrwydd	20.1%	26.44%	23.6%	35.8%	38.9%	21.7%

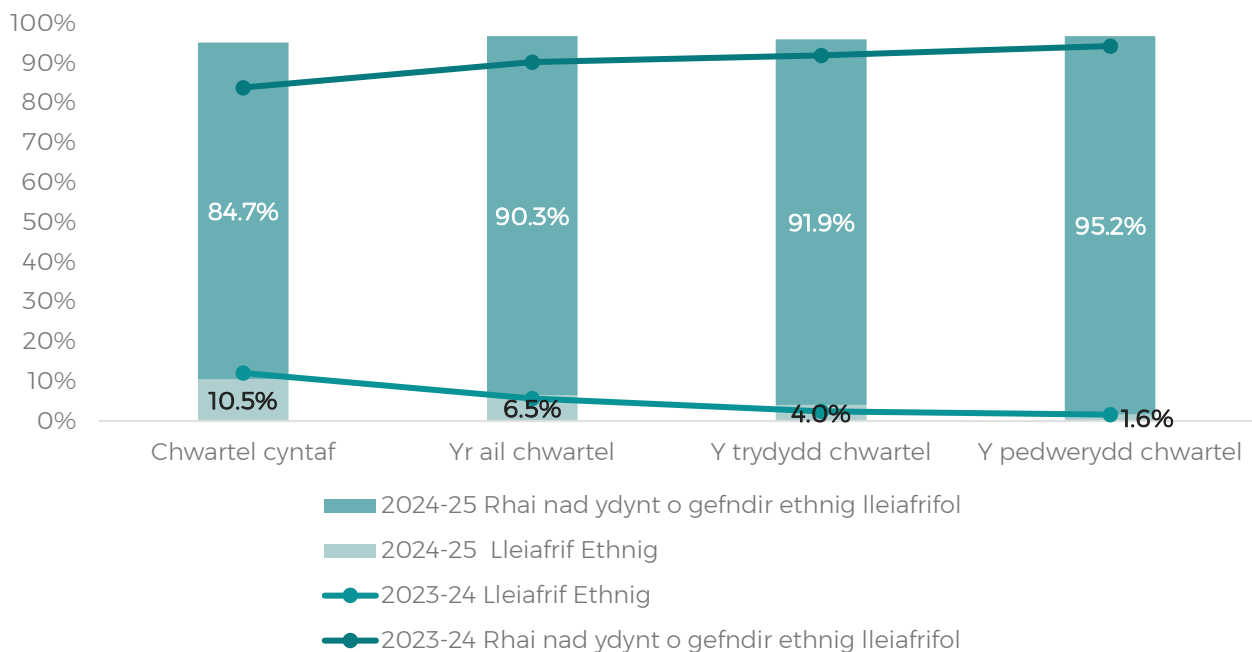
Tâl bonws

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 31: Cyfran y Cyflogeion o Gefndir Ethnig Lleiafrifol a Chyflogeion Gwyn ym mhob Chwarterel Cyflog (Nid yw'n gyfanswm o 100% gan fod y rhai sydd heb eu datgan wedi'u heithrio o'r cyfanswm)



Dadansoddiad

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r Comisiwn yn parhau i gael bwlch cyflog o ran ethnigrwydd, fodd bynnag, bu gostyngiad sylweddol yn y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol eleni: gostyngiad o 5% yn y bwlch cyflog cymedrig, o 23.2% y llynedd i 18.2% eleni, a gostyngiad o 5.3% yn y bwlch cyflog canolrifol, o 26.4% y llynedd i 20.1% eleni.

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol; sy'n golygu y bydd hyd yn oed newidiadau bach yn y grŵp hwn yn cael effaith fawr. Mae nifer y staff sy'n datgan eu bod o gefndir ethnig lleiafrifol eleni wedi aros yn gymharol â'r llynedd (27 eleni, o gymharu â 28 y llynedd).

Gellir gweld y prif newidiadau a arweiniodd at leihau'r bwlch cyflog eleni wrth asesu cynrychiolaeth ethnig leiafrifol yn y gwahanol chwarteli:

	2024-25	2023-24
	Ethnig leiafrifol	Ethnig leiafrifol
Chwartzel cyntaf	10.5%	12.1%
Yr ail chwartzel	6.5%	5.7%
Y trydydd chwartzel	4.0%	2.4%
Y pedwerydd chwartzel	1.6%	1.6%

Bellach mae cynrychiolaeth gynyddol o gefndir ethnig leiafrifol yn yr ail a'r trydydd chwartzel, a chynrychiolaeth lai yn y chwartzel cyntaf.

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

- Nifer gyfyngedig o staff o gefndir ethnig leiafrifol a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol;
- Mae staff o gefndir ethnig leiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf ym mandiau is y raddfa gyflog. Mae gwaith yn parhau i fynd i'r afael â hyn ac mae'r newid mewn cynrychiolaeth ar draws y chwarteli yn dangos bod hyn yn dechrau cael effaith.

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 2025. 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 91.7% o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 41 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 gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad (mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad B: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data – Adrodd ar y Bwlch Cyflog).

Wedi nodi bod ganddynt anabledd: **41**

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

Heb ddatgan: **41**

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-ddatgan 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.

Y bwllch cyflog o ran anabledd – cyflog fesul awr

Mae'r Comisiwn wedi bod yn casglu ac yn adrodd ar y bwllch cyflog o ran anabledd am y pedair blynedd diwethaf:

	2024-25	2023-24	2022-23	2021-22
Y bwllch cyflog cymedrig o ran anabledd	-6.34%	4.17%	1.28%	-2.87%
Y bwllch cyflog canolrifol o ran anabledd	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

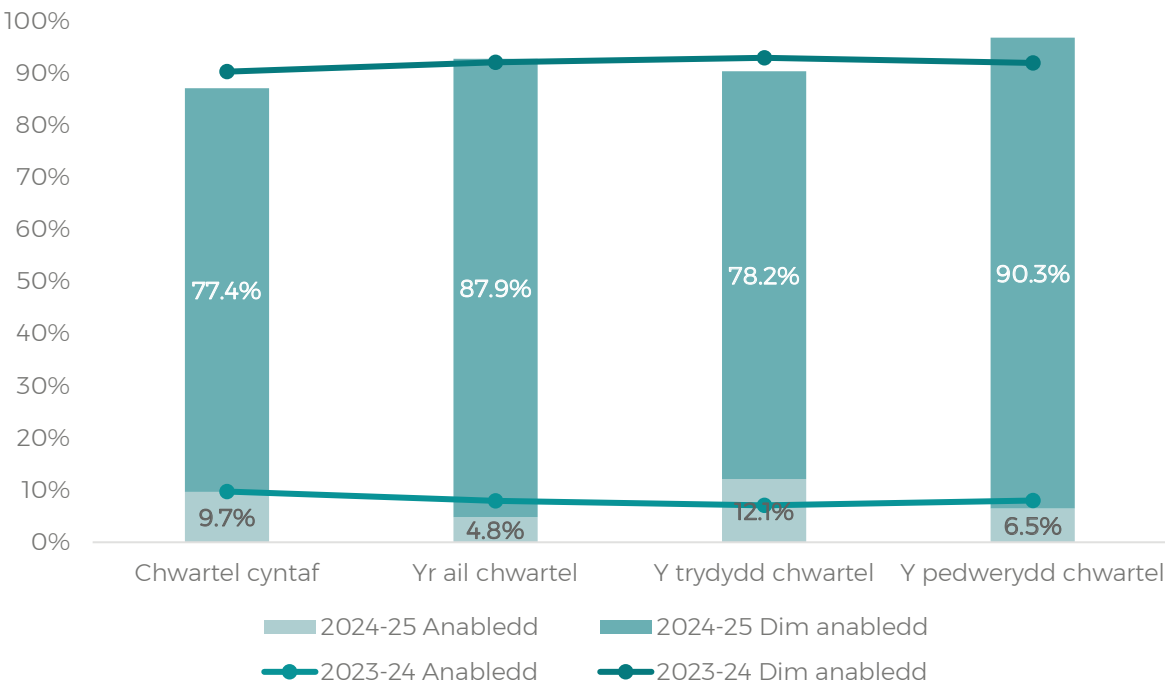
Tâl bonws

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 32: 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% gan fod y rhai na wnaethant ateb wedi'u heithirio o'r gyfanswm)



Dadansoddiad

Am y bedwaredd 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 asesu'r bwlch cyflog cymedrig, eleni mae bwlch cyflog gwrthdro o blaid pobl sydd ag anabledd.

Oherwydd y nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y blwch cyflog. Eleni, nododd pedwar aelod o staff yn fwy nag y llynedd fod ganddynt anabledd (41 o gymharu â 37), lle arhosodd nifer y staff a nododd nad oes ganddynt anabledd yr un fath (414 yn y ddwy flynedd). Wrth gymharu'r gynrychiolaeth ar draws y canraddau gallwn weld gwahaniaeth amlwg yn y trydydd chwarter, lle'r oedd 6.5% o staff ag anabledd wedi'u cynrychioli y llynedd; eleni mae bron wedi dyblu i 12.1%.



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 \(senedd.cymru\)](#). Rydym yn cynnal archwiliadau cyflog cyfartal llawn bob pum mlynedd, gyda'r nesaf yn 2026-27.

Tabl 8: Dadansoddiad cyflog cyfartal yn erbyn nodweddion gwarchodedig

Grŵp	Grŵp 1 (canran o'r gweithlu)	Grŵp 2 (canran o'r gweithlu)	Canolrifol/ Cymedrig	2024-25 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2023-24 - 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		
Rhywedd	Menywod (51.9%)	Dynion (48.1%)	Canolrifol:	0.00%	0.00%	=
			Cymedrig:	3.30%	5.10%	∇
Oedran	46-50 -12.40%	Pob oedran arall (87.6%)	Canolrifol:	8.42%	8.36%	=
			Cymedrig:	13.80%	10.74%	∧
Anabled [†]	Staff nad ydynt yn nodi bod ganddynt anabledd (84.8%)	Staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd (8.5%)	Canolrifol:	0.00%	0.00%	=
			Cymedrig:	-6.91%	3.50%	∧
Cyfeiriadedd rhywiol [†]	Staff nad ydynt yn LHDC+ (80.3%)	Staff LHDC+ (6.1%)	Canolrifol:	0.00%	0.00%	=
			Cymedrig:	4.58%	1.00%	∧

Grŵp	Grŵp 1 (canran o'r gweithlu)	Grŵp 2 (canran o'r gweithlu)	Canolrifol/ Cymedrig	2024-25 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2023-24 - 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		
Hil/ Ethnigrwydd†	Staff sy'n nodi eu bod yn wyn (89.7%)	Staff cefndir ethnig leiafrifol (5.9%)	Canolrifol:	25.27%	24.30%	^
			Cymedrig:	23.94%	23.20%	=
Crefydd/ Cred†	Agnostig/Anffyddiwr/Cristnogol/Dim/Arall (77.3%)	Mwslimaidd (2.2%)	Canolrifol:	45.01%	38.90%	^
			Cymedrig:	34.38%	28.70%	^

* Gwyrdd = <10% / Ambr = >10%, <25% / Coch = >25%

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

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

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

Dadansoddiad

Wrth gymharu grwpiau ar gyfer rhai nodweddion gwarchodedig, mae grwpiau cymharu amlwg (e.e. rhywedd - yr unig opsiwn yw cymharu menywod 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/credoau), rydym wedi adolygu data hanesyddol i edrych ar grwpiau lle mae potensial i wahaniaethau rhwng y grŵp hwnnw a grwpiau eraill yn y nodwedd warchodedig. 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 leiafrifol, 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 leiafrifol (5.9%), a b) cynrychiolaeth is ar lefelau uwch y sefydliad.

Ar gyfer crefydd/cred, unwaith eto mae'r niferoedd isel cyffredinol o staff Mwslimaidd (2.2% o'r gweithlu), 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 raddfa.





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 chyflog cyfartal ar draws ein gweithlu, 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 personau â nodweddion gwarchodedig gwahanol; ac (c) meithrin perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu. Yn ogystal â gofynion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, rydym hefyd am hyrwyddo cyfleoedd i bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is, er enghraifft drwy benodi Hyrwyddwr Symudedd Cymdeithasol o aelod o'r Bwrdd Gweithredol.

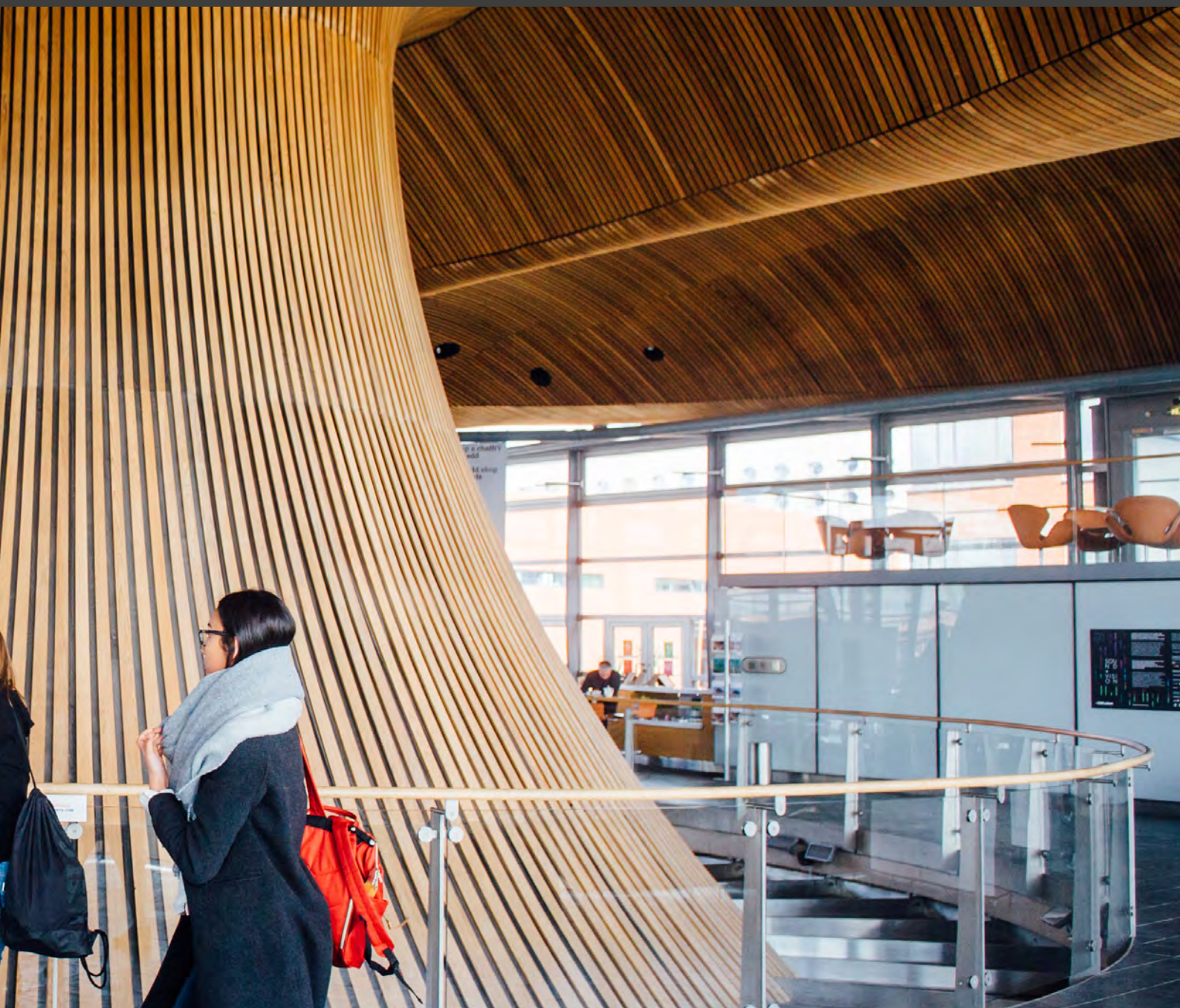
Mae'r camau gweithredu hyn yn cyd-fynd â'r rhai a nodir yn y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant (2022-26) ac yn eu cefnogi, ac maent naill ai wedi'u cynllunio neu'n barhaus:

- 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'n harolygon 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 gwarchodedig ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud newidiadau gofynnol i brosesau;

- 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 gwarchodedig a statws economaidd-gymdeithasol;
- Cynnal Asesiad 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.



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 2025. Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu ymhellach nifer y staff sy'n hunan-ddatgan eu nodweddion amrywiaeth ac yn eu diweddarau ar y system Cyflogres Adnoddau Dynol. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data 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 gwneud 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 2024 hyd 31 Mawrth 2025 ar gyfer y tair blynedd diwethaf at ddibenion cymharu. Fel y cyfryw, mae hyn yn cynnwys ceisiadau a gyflwynwyd yn ystod cyfnod adrodd 2024-25 pan na wnaed y penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2025. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu cynnydd pob cais ar 31 Mawrth 2025. 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 o Gasglu a Dadansoddi Data – Adrodd ar y Bwlch Cyflog

Cwmpas

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

	Archwiliad cyflog cyfartal	Bwlch cyflog rhwng y rhywiau/ethnigrwydd
Cyfnod o amser sy'n cael ei ystyried	31 Mawrth 2025 yn unig	1-31 Mawrth 2025
Diffiniad o dâl	Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn, gan gynnwys lwfansau ("Cyfanswm y tâl")	Cyflog gwirioneddol ar gyfer mis Mawrth yn gyfan (a all fod ar sail pro-rata ar gyfer staff rhan-amser) ar ôl didyniadau aberthu cyflog (ac eithrio talebau gofal plant) ac yn cynnwys lwfansau
Nifer y staff	506	496
Cafodd yr holl staff ar contractau parhaol/dros dro a gyflogwyd ar 31 Mawrth eu cynnwys ac eithrio:	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad 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)
Ffynhonnell wybodaeth	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%.

Diffiniadau rhywedd

Nid yw'r rheoliadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn diffinio'r termau 'dynion' a 'menywod'⁵. Yn yr adroddiad hwn, mae rhywedd wedi'i adrodd yn seiliedig ar wybodaeth a ddarparwyd gan gyfloggeion at ddibenion cyflogres/CThEF ac wedi'i groeswiro yn erbyn hunaniaeth rhywedd.

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/preparing-your-data>

Atodiad C: Graddfeydd cyflog yn ôl gradd

Mae'r graddfeydd cyflog yn y tabl isod yn dangos y graddfeydd cyflog sy'n berthnasol i 2024-25. Dylid nodi, yn ystod y flwyddyn 2024-25, o ganlyniad i drafodaethau cyflog, y cytunwyd y byddai'r radd Cymorth Tîm ac EO-M3, a phwyntiau 1-3 o'r radd HEO-M2, yn cael eu codi (a ddangosir yng ngholofn ddiwygiedig 2024-25). Cafodd y cynnydd hwn ei gymhwyso a'i ôl-ddyddio ym mis Chwefror 2025.

Dylid hefyd nodi'r canlynol:

- Dyluniwyd bandiau yn y graddfeydd 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 ddechreuwyd newydd ddechrau ar y 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 tan 31 Mawrth 2026 ac maent wedi'u llywio gan fynegai yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE); ac Amrywiaeth a Chynhwysiant: Archwiliad Cyflogau Cyfartal, Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog o ran Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog o ran Anabledd;
- Defnyddiwn System Werthuso Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JEGS) ar gyfer y rhan fwyaf o raddau; a defnyddiwn System Werthuso Uwch-swyddi Swyddfa'r Cabinet (JESP) ar gyfer swyddi lefel Cyfarwyddwyr ac uwch.

Graddfa gyflog	Pwynt cyflog	Gwreiddiol 2024-25	Diwygiedig 2024-25
Cymorth Tim (TS)	1	£23,781	£24,500
	2	£24,922	£26,250
	3	£26,062	£28,000
EO - M3	1	£27,365	£29,400
	2	£28,294	£30,870
	3	£29,540	£32,414
	4	£32,841	£34,034
HEO - M2	1	£35,159	£35,736
	2	£37,015	£37,523
	3	£38,847	£39,600
	4	£42,634	
SEO - M1	1	£45,003	
	2	£46,939	
	3	£48,875	
	4	£53,935	
G7 - E2	1	£58,263	
	2	£60,778	
	3	£63,295	
	4	£69,858	
G6 - E1	1	£73,350	
	2	£74,860	
	3	£77,837	
	4	£85,779	

Graddfa gyflog	Pwynt cyflog	Gwreiddiol 2024-25	Diwygiedig 2024-25
EG6	1	£90,068	
S3	1	£89,966	
	2	£93,753	
	3	£97,651	
	4	£101,716	
	5	£105,950	
	6	£114,772	
S2	1	£112,303	
	2	£116,987	
	3	£121,871	
	4	£126,962	
	5	£132,268	
	6	£143,318	
S1	1	£143,564	
	2	£149,575	
	3	£155,840	
	4	£162,371	
	5	£175,970	

**Yn falch o
ynrychioli
pawb yng
Nghymru**

#PRIDECYMRU

**Proud
repres
everyone
Wale**

#PRIDECY



Senedd Cymru
Welsh Parliament

www.senedd.cymru | www.senedd.wales