

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

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

Mehefin 2022



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

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

www.senedd.cymru

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

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2022

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

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

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

Mehefin 2022





Cynnwys

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

1. Cyflwyniad

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

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

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

2. Diffiniadau

Beth yw Archwiliad Cyflogau Cyfartal?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ffigurau cymedrig a chanolrifol

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

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

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

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

3. Cwmpas

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

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

System Cyflog a Gwobrwyo

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

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

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

4. Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2022

Trosolwg: gwahaniaethau cyflog rhwng grwpiau

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

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

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

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

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

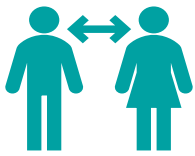
† Nid yw'n gyfanswm o 100% o'r gweithlu gan nad yw rhai staff wedi nodi

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

5. Argraffiadau a Dadansoddiad

Rhyw

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

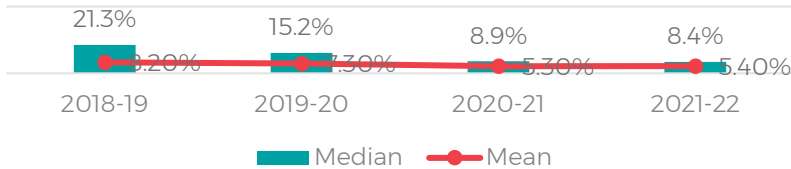


Mae'r rhaniad dynion/menywod ar draws y gweithlu yn parhau i fod bron yn gyfartal

49.2% 0.8%
233 241

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

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

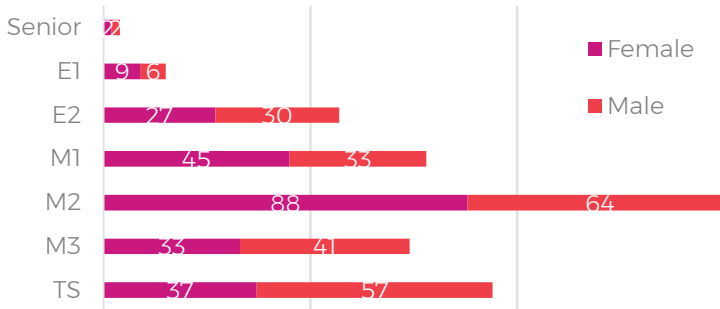


Mae gwahaniaethau cymedrig a chanolrifol yng nghyfanswm cyflog wedi aros yr un fath â'r llynedd yn fras

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



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



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

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



Oedran

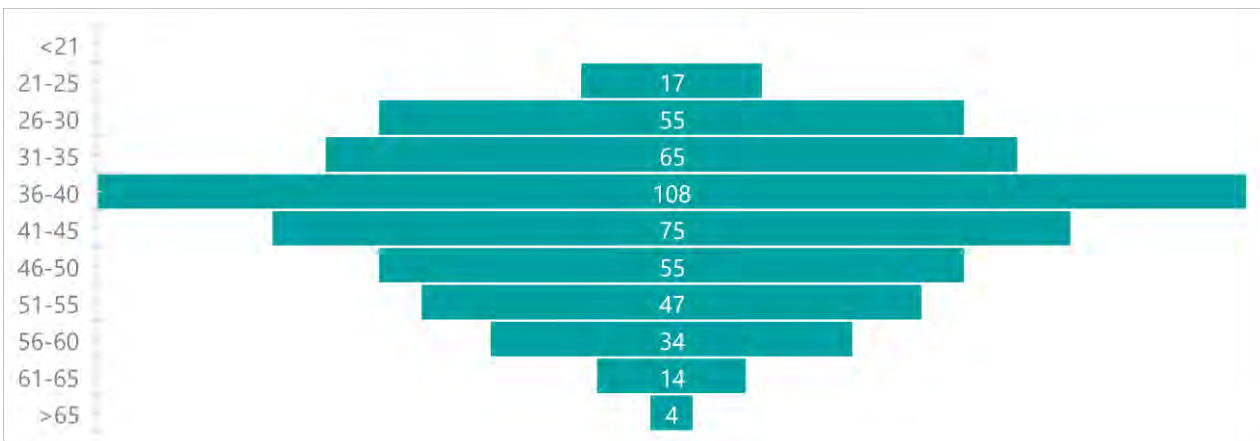
Wrth gymharu gwahanol grwpiau oedran yn erbyn ei gilydd, ceir gwahaniaethau yn y cyflog cymedrig a chanolrifol. Er mai pobl 46-50 oed yw'r grŵp sy'n cael y tâl uchaf yn gyffredinol, yn gyffredinol nid oes unrhyw wahaniaeth sylweddol mewn tâl ar gyfer staff rhwng 36 a 60 oed. Mae gwahaniaeth llawer mwy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

↑
46-50

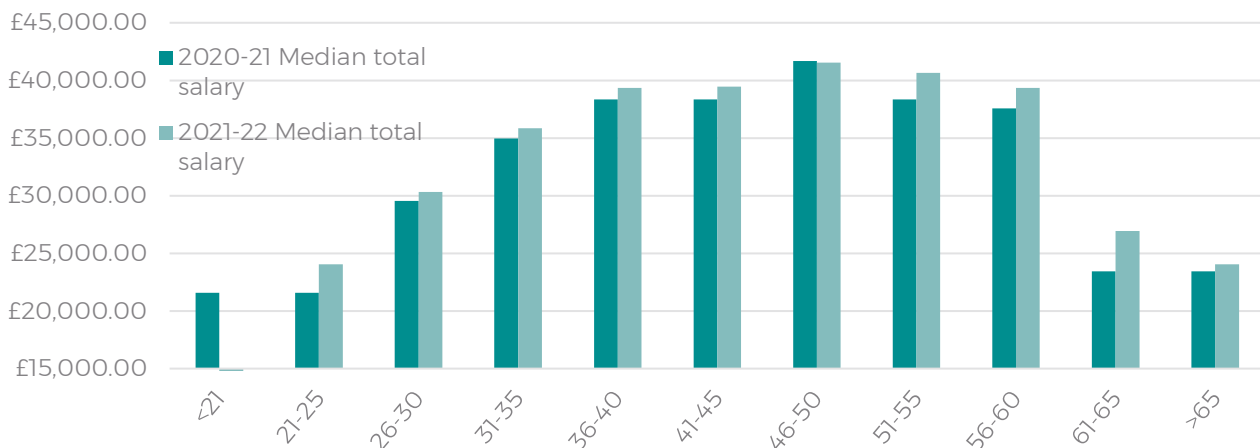
Y grŵp hwn yw'r grŵp oedran sy'n cael y cyflog uchaf wrth edrych ar y cyfanswm cyflog **canolrifol** a'r cyfanswm cyflog **cymedrig**. Mae hyn yn parhau'r un fath â'r llynedd.

↓
21-25
>65

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





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



Anabledd

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

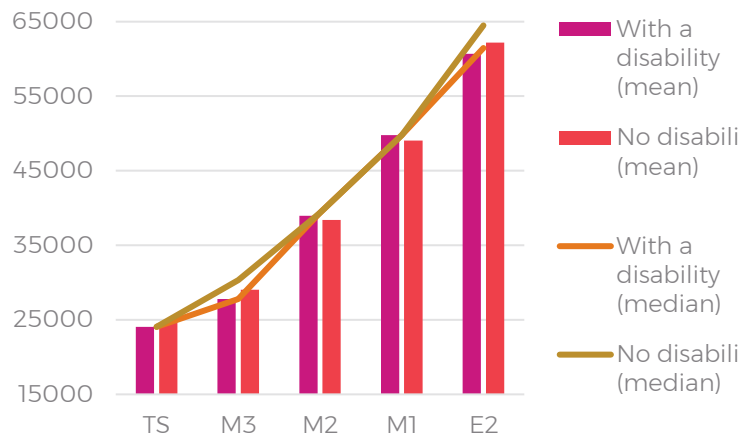
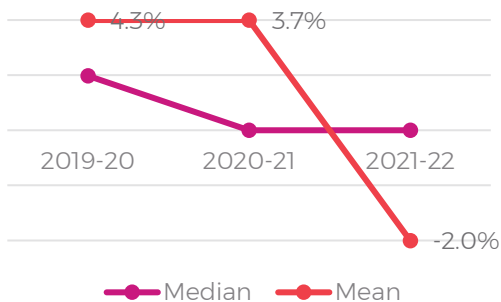
 <p>6.3%</p> <p>30</p>	 <p>83.8%</p> <p>398</p>	<p>Y gymhareb gyffredol o bobl ag anabledd a phobl heb anabledd yw 1:13.</p>	<p>=</p> <p>Mae pobl ag anabledd yn cael eu talu yr un fath â phobl heb anabledd wrth edrych ar y gwahaniaeth canolrifol yn y cyfanswm cyflog</p>
			<p>2%</p> <p>Mae pobl ag anabledd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



9.9%

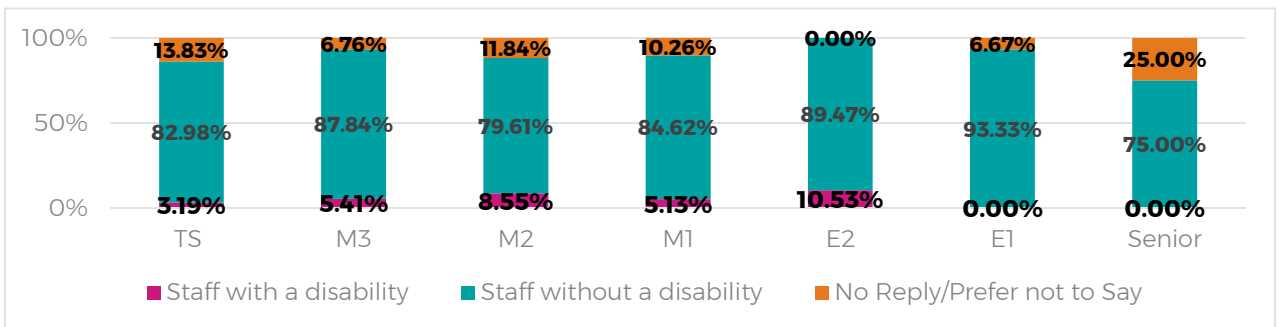
% y bobl na ddatgelodd eu statws anabledd (47 o bobl). Mae chwech o bobl ychwanegol eleni wedi datgelu bod ganddynt anabledd.

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



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

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



Cyfeiriadedd rhywiol

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

1 : 20

4.2% 82.3%

20 390

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

0%

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

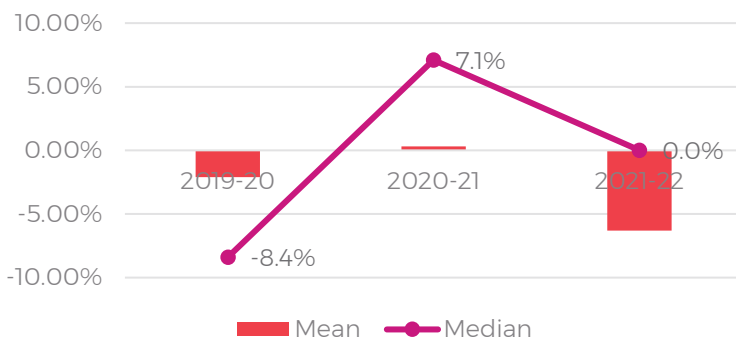
6.31%

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

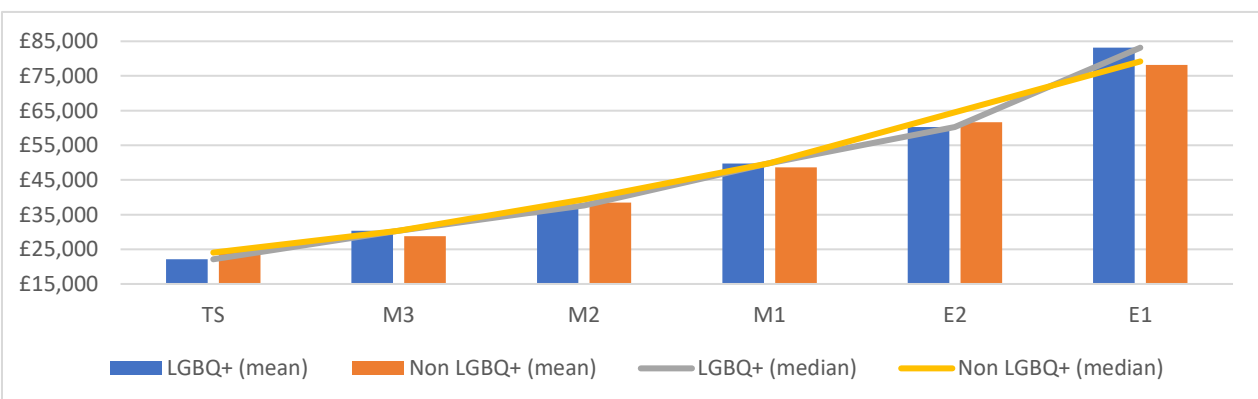


13.5%

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



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



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

Hil/ethnigrwydd

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

1 : 22

4.2% 92.2%

20 437

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

34.7%

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

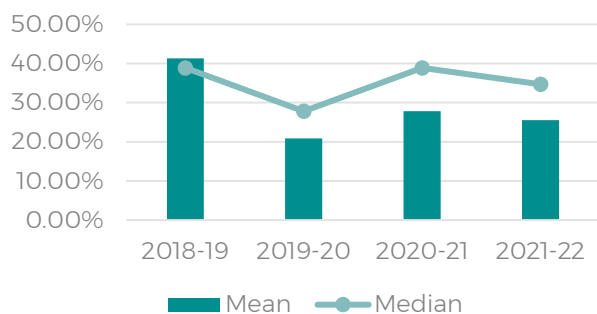
25.5%

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

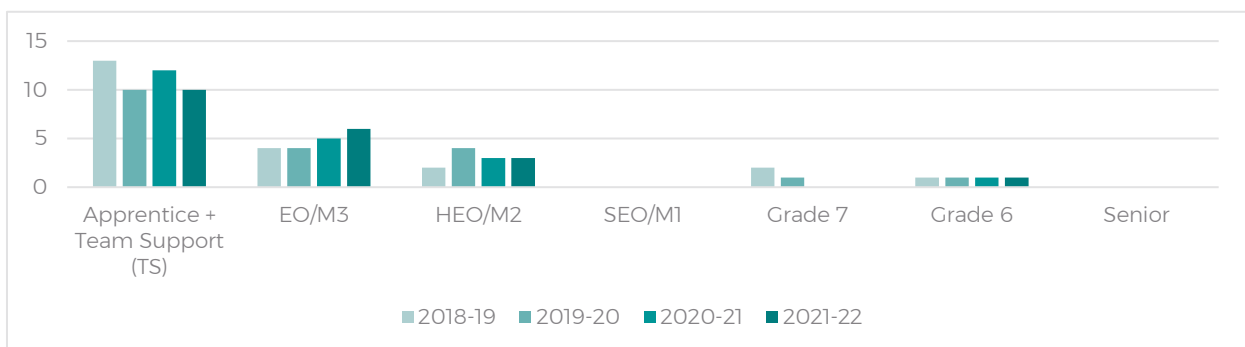


3.6%

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



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



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

Crefydd/cred

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

1 : 51

1.5% 76.2%
7 361

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

38.9%

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

37%

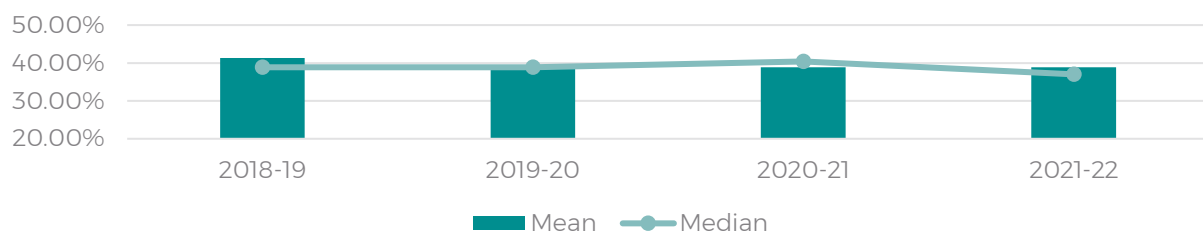
Mae staff Agnostig/Anffyddiwr/Cristion/Dim/Arall yn cael eu talu 37 y cant yn fwy na staff Mwslim wrth edrych ar y gwahaniaeth **cymedrig** yn y cyfanswm cyflog



22.4%

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

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



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



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

6. Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

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

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau - tâl fesul awr

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

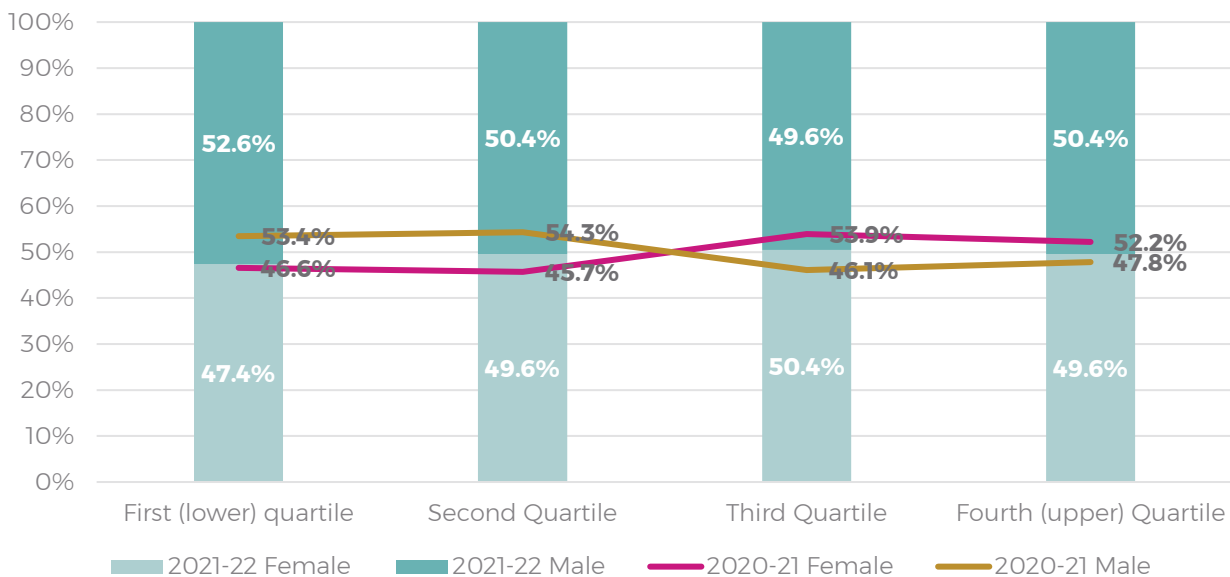
Tâl bonws

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

Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarter cyflog

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

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



Dadansoddiad:

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

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

7. Adrodd o ran Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

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

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

Bwlch cyflog ethnigrwydd - tâl fesul awr

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

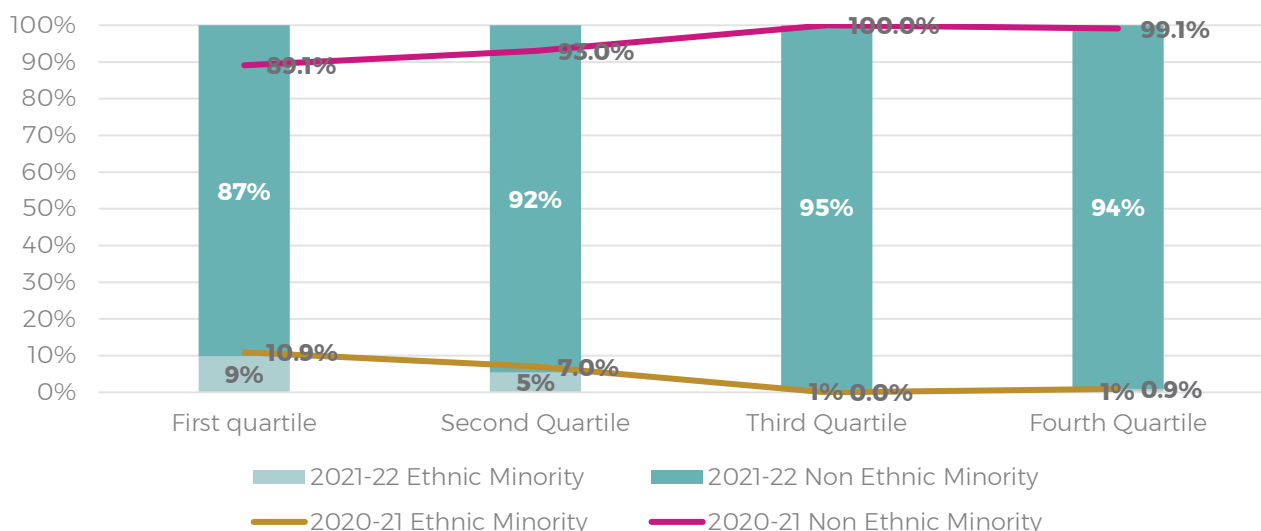
Tâl bonws

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

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

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

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



Dadansoddiad:

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

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

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

8. Adrodd o ran y Bwlch Cyflog Anabledd

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

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

Bwlch Cyflog Anabledd – tâl fesul awr

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

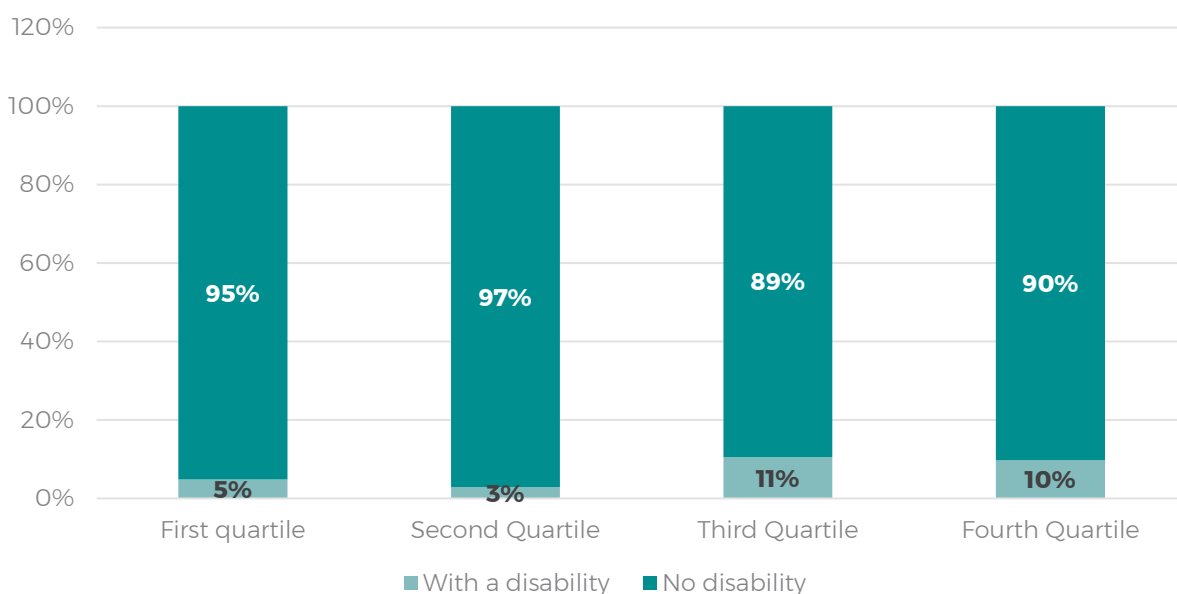
	2021-22
Bwlch cyflog cymedrig o ran anabledd	-2.87%
Bwlch cyflog canolrifol o ran anabledd	0%

Tâl bonws

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

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

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



Dadansoddiad:

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

9. Amcanion Cydraddoldeb/Cynllun Gweithredu/Blaenoriaethau

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

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

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

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