

# Amrywiaeth a Chynhwysiant:

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

Mehefin 2023



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

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

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

Gellir cael rhagor o 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 2023**

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

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

Mehfin 2023



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

---

## Cynnwys

<b>Ynglŷn â'r adroddiad hwn .....</b>	<b>7</b>
<b>Crynodeb gweithlu, recriwtio a bwlch cyflog .....</b>	<b>11</b>
<b>Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd .....</b>	<b>19</b>
<b>Dirnadaethau data recriwtio Comisiwn y Senedd.....</b>	<b>45</b>
<b>Adrodd ar y bwlch cyflog .....</b>	<b>73</b>
<b>Cyflog cyfartal .....</b>	<b>81</b>
<b>Camau gweithredu.....</b>	<b>85</b>
<b>Atodiadau.....</b>	<b>89</b>

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

---



# Ynglŷn â'r adroddiad hwn



## Cyflwyniad

Bob blwyddyn, rydym yn casglu, yn dadansoddi ac yn cyhoeddi data amrywiaeth ar broffil ein gweithlu a'n gweithgarwch recriwtio. Eleni, rydym wedi ychwanegu ein crynodeb archwiliad cyflog cyfartal a gweithgareddau adrodd ar y bwlch cyflog yn yr adroddiad hwn. Mae ein cynllun gweithredu yn dwyn ynghyd yr holl gamau y mae angen i ni eu cymryd ar draws y gweithgareddau hyn.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro recriwtio mewnol ac allanol a data adrodd ar y bwlch cyflog. O'r wybodaeth hon, gallwn archwilio proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, i bwy rydym yn cynnig cyflogaeth a nodi a oes bylchau cyflog. Rydym yn defnyddio'r dadansoddiadau o'r ymarferion monitro hyn i 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'n cynrychioli amrywiaeth y cyhoedd yr ydym yn ei wasanaethu.

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

## Adrodd

Eleni, 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. Rydym wedi gwneud hyn ar gyfer ein gweithlu a'n data recriwtio. Mae ein cyfres adrodd bwlch cyflog hefyd yn cael ei hadrodd ar sail blwyddyn dreigl i roi darlun tymor hwy o dueddiadau bwlch cyflog, ac mae'r crynodeb cyflog cyfartal yn cynnwys gwybodaeth y flwyddyn ddiwethaf, yn ogystal â'r flwyddyn bresennol.



## Cymaryddion

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

Rydym yn gwneud hyn yn y ffyrdd a ganlyn:

- Meincnod 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 oes angen, addasu ein cymaryddion wrth i setiau data newydd ddod i'r amlwg.

## Ein Gwerthoedd

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



### PARCH

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



### ANGERDD

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



### BALCHDER

Rydym yn arddel arloesedd ac yn dathlu ein llwyddiannau fel tîm

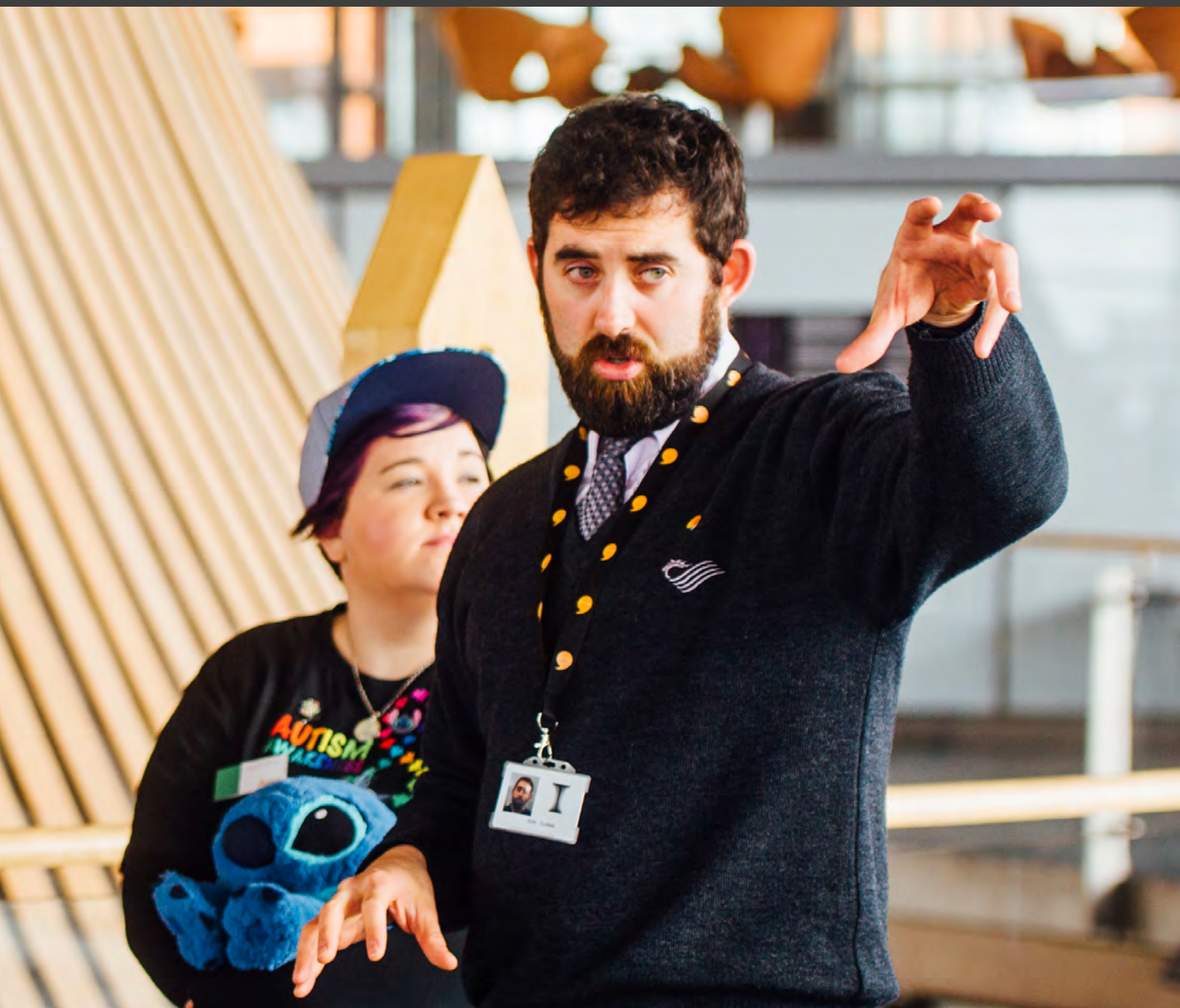
**UN TÎM YDYM NI**

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

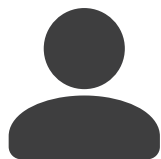
---



# Crynodeb gweithlu, recriwtio a bwlch cyflog



## NIFER STAFF Y COMISIWN



**486**

31 Mawrth 2023



**474**

31 Mawrth 2022



**480**

31 Mawrth 2021

## RHYW A RHYWEDD

### MENYWOD



**50%**

### DYNION



**50%**

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

### Patrwm gweithio

**75%**

Amser llawn

**93%**

Amser llawn

**25%**

Rhan-amser

**7%**

Rhan-amser

### Recriwtio

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

**53.8%**

Cynigion swyddi mewnol

**46.2%**

Cynigion swyddi mewnol

**55.7%**

Cynigion swyddi allanol

**41.0%**

Cynigion swyddi allanol

## Hunaniaeth o ran rhywedd ac ailbennu rhywedd

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

## OEDRAN

### Y gweithlu

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

<21	21-30	31-40	41-50	51-60	61>
0%	13.6%	35.4%	29.4%	15.9%	5.7%

### Recriwtio

#### Cynigion swyddi mewnol

<20	20-39	30-39	40-49	50-59	60>
0.0%	53.8%	15.4%	23.1%	7.7%	0.0%

#### Cynigion swyddi allanol

<20	20-39	30-39	40-49	50-59	60>
1.6%	39.3%	31.1%	11.5%	11.5%	3.3%

## ANABLEDD

### Y gweithlu

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

**7.4%**

Anabl

**83.7%**

Staff nad ydynt yn anabl

**8.8%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

### Recriwtio

Cynigiwyd 7.7% o swyddi mewnol i ymgeiswyr anabl.

#### Cynigion swyddi allanol

**13.1%**

2022-23

**9.4%**

2021-22

**0.0%**

2020-21

---

## ETHNIGRWYDD

---

### Y gweithlu

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

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

**4.5%**

Lleiafrif ethnig

**91.6%**

Gwyn

**3.9%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

### Recriwtio

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

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

#### Cynigion swyddi allanol

**4.9%**

2022-23

**7.5%**

2021-22

**3.2%**

2020-21

---

## SEXUAL ORIENTATION

---

### Y gweithlu

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

**4.7%**

LHDC+

**82.7%**

Heterorywiol/syth

**12.6%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

### Recriwtio

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

#### Cynigion swyddi allanol

**13.1%**

2022-23

**5.7%**

2021-22

**9.7%**

2020-21

---

**CREFYDD/CRED**

---

**Y gweithlu**

**38.9%**

Dim crefydd/cred

**28.2%**

Cristnogol

**11.1%**

Crefydd arall

**21.8%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

**Recriwtio**

**Cynigion swyddi allanol**

**45.9%**

Dim crefydd/cred

**26.2%**

Cristnogol

**23%**

Crefydd arall

**4.9%**

Byddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

---

**Cynigion swyddi mewnol**

**61.5%**

Dim crefydd/cred

**23.1%**

Cristnogol

**7.7%**

Crefydd arall

**7.7%**

PrByddai'n well gennyf beidio â dweud/Dim ateb

## Adrodd ar y bwllch cyflog

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

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

### Y bwllch cyflog ethnigrwydd - tâl fesul awr

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

### Y bwllch cyflog anabled - tâl fesul awr

	2022-23	2021-22
<b>Y bwllch cyflog cymedrig anabled</b>	1.28%	-2.87%
<b>Y bwllch cyflog canolrifol anabled</b>	0.0%	0.0%





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

---



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

---

# Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd



## Nifer y staff a staff cyfwerth ag amser llawn (FTE)

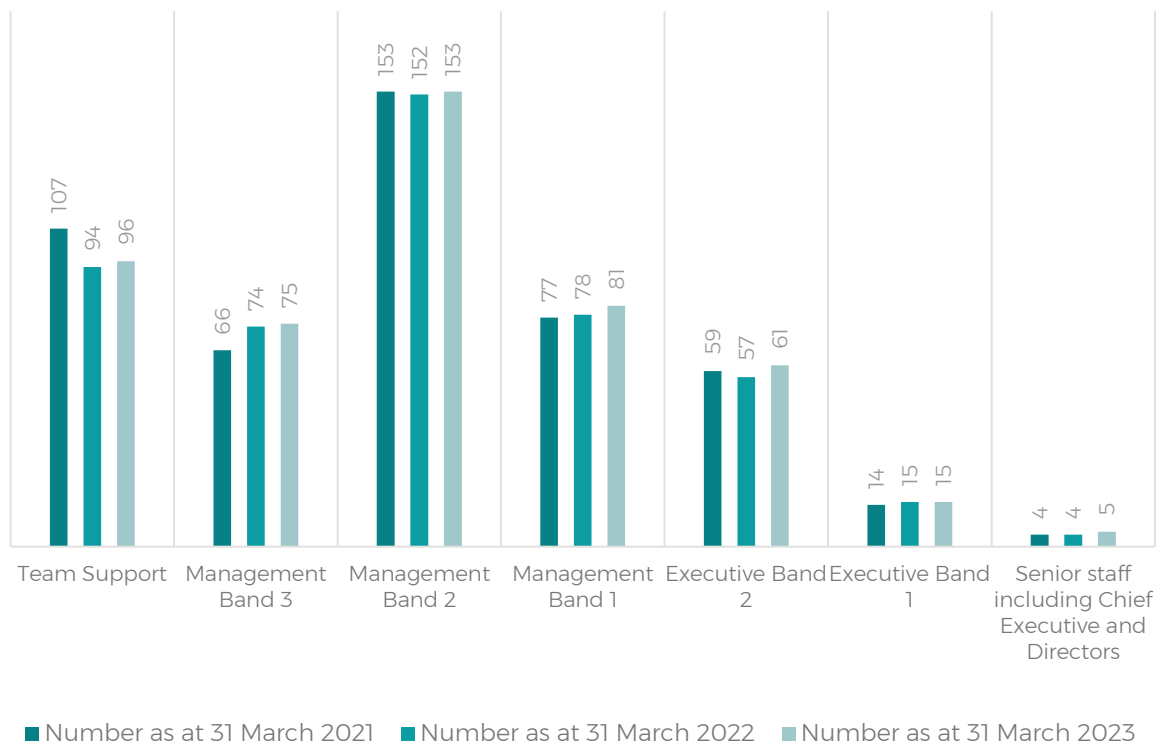
Y nifer ar 31 Mawrth 2023 oedd 486 o staff. Mae hyn yn cymharu â 474 o staff ar 31 Mawrth 2022. Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys pobl a gafodd eu secondio i Gomisiwn y Senedd, a gyflogir drwy asiantaeth, neu sy'n gyfranogwyr yn ein cynllun interniaeth YMLAEN.

	2023	2022	2021
<b>Nifer y staff</b>	486	474	480
<b>Ar sail cyfwerth ag amser llawn</b>	466.77	452.02	457.87

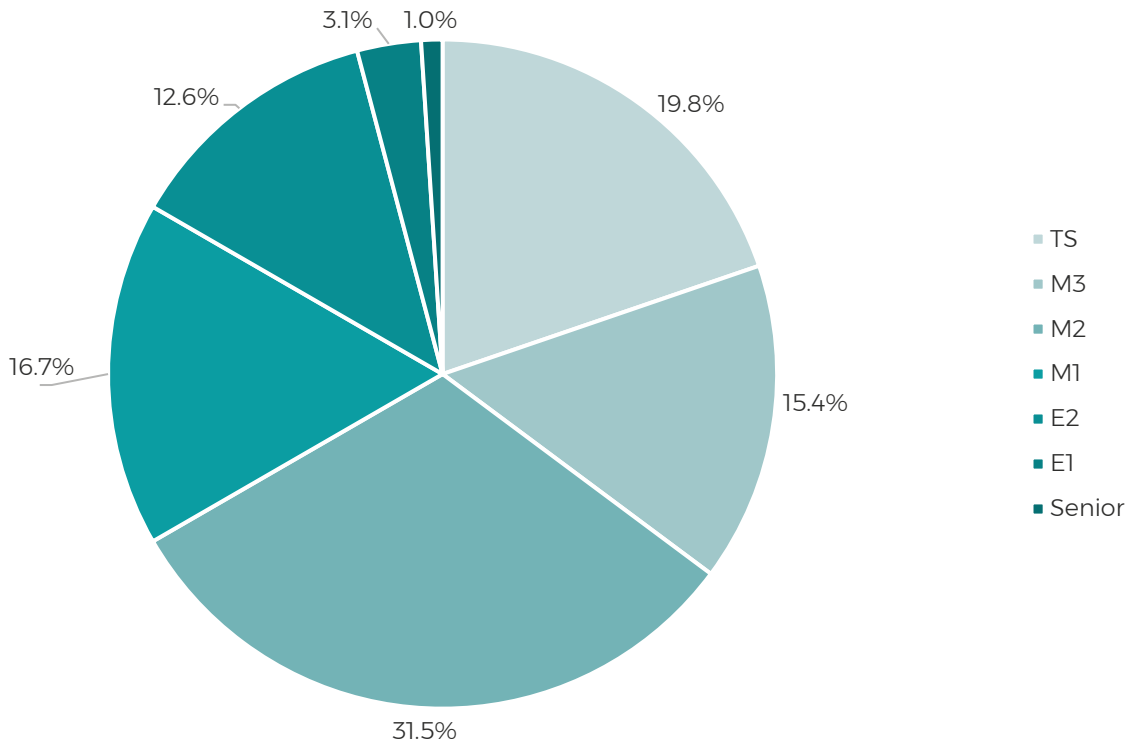
### Sut rydym yn cymharu

Rydym wedi defnyddio data o Gyfrifiad 2021 i gymharu ein gweithlu a'n hystadegau recriwtio â'r rhai sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn ardal awdurdod lleol Caerdydd, ac yn genedlaethol ar draws Cymru. Byddwn yn adolygu cymaryddion wrth i fwy o ddata ddod o'r Cyfrifiad ac wrth i'n proffil staff barhau i ddatblygu.

**Graff 1: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl gradd (band cyflog) gan gymharu data 2021, 2022 a 2023**



**Siart 1: Canran y staff yn ôl gradd/band cyflog (ar 31 Mawrth 2023)**

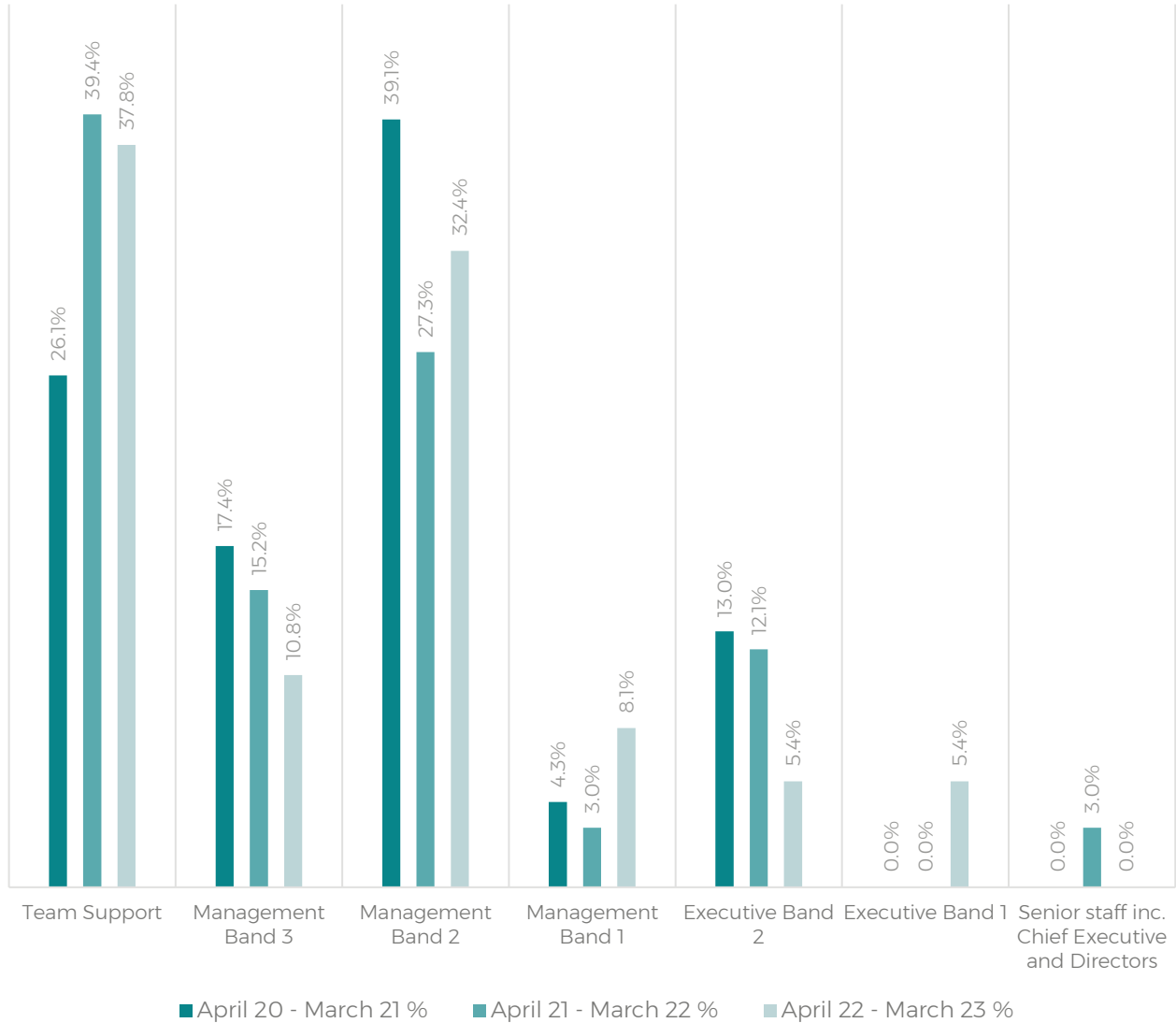


**Dadansoddiad**

Mae'r grŵp mwyaf o staff ar Fand Rheoli 2, sef 31.5 y cant, a oedd hefyd yn wir yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae carfan staff Band Gweithredol 1 ac Uwch wedi cynyddu o 4 y cant o gyfanswm ein gweithlu i 4.1 y cant - sef cynnydd o 19 i 20 o staff. Er bod llawer o'r bandiau wedi aros yn sefydlog, mae'r newid mwyaf ym Mand Rheoli 1, gan gynyddu o 16.0 y cant o gyfanswm ein gweithlu i 16.7 y cant - cynnydd o 78 o staff i 81.

## Trosiant

**Graff 2: Trosiant yn ôl gradd**

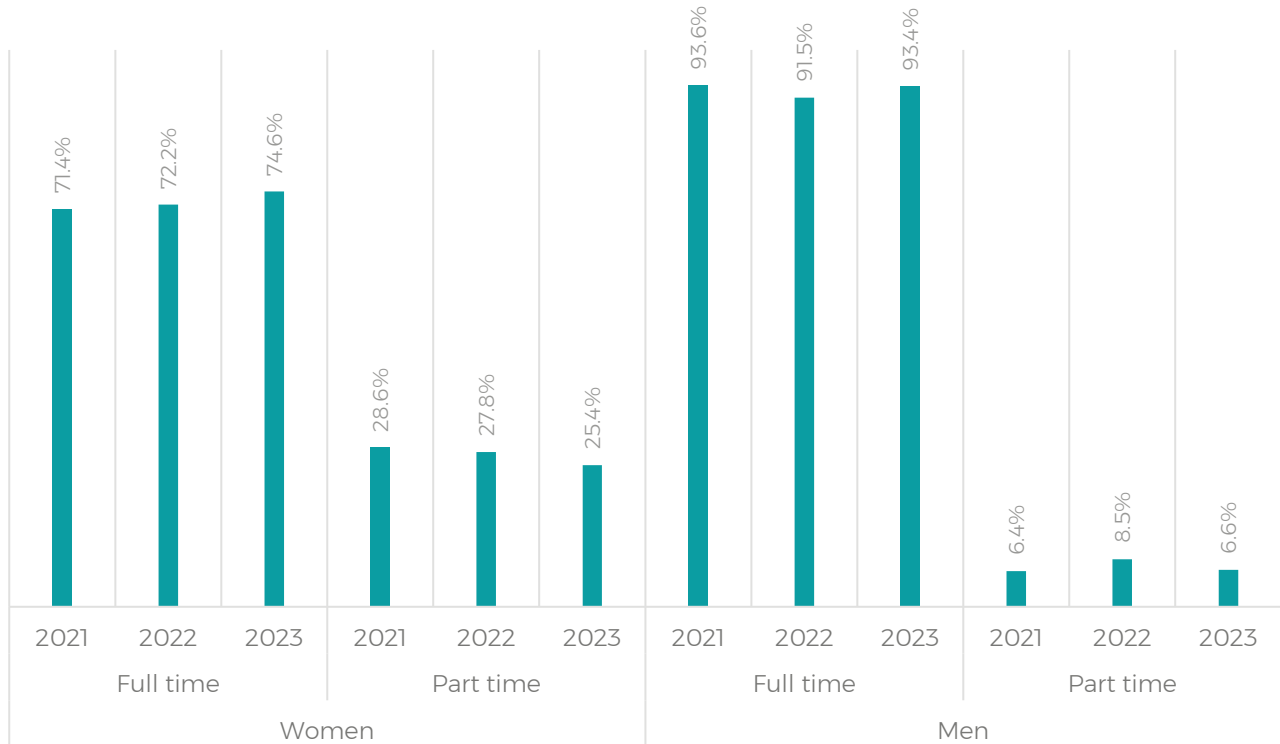


### Dadansoddiad

Mae'r graff yn dangos canran y rhai sy'n gadael ar radd benodol dros y tair blynedd diwethaf. Mae'r trosiant ar ei uchaf ar lefel cymorth tîm a band rheoli 2. Ar y cyfan, mae'r trosiant wedi aros yn weddol sefydlog dros y tair blynedd diwethaf heb newid ym Mand Gweithredol 1 tan y flwyddyn adrodd hon a newid bach ar lefel staff uwch yn 2022. Gallai'r trosiant isel ar lefelau gweithredol ac uwch amharu ar ein gallu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth o safbwynt rheoli talent a/neu recriwtio ar lefel penderfyniadau uwch. Ar yr un pryd, rydym yn falch bod ein staff eisiau aros yn ein gweithlu ac rydym yn gwerthfawrogi eu cyfraniad.

## Patrwm gweithio yn ôl rhyw

**Graff 3: Patrwm gweithio yn ôl rhyw, cymharu data 2021, 2022 a 2023**



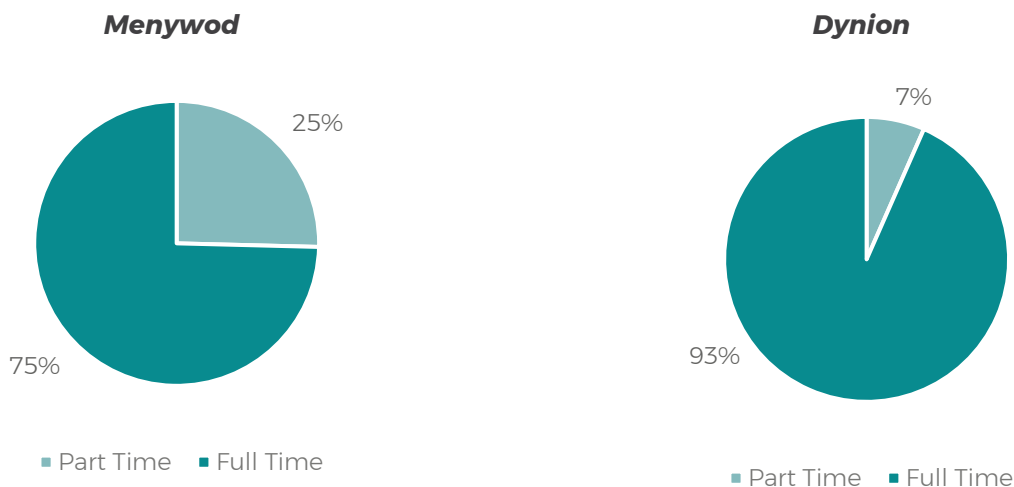
**Tabl 1: Patrwm gweithio yn ôl rhyw a gradd ar 31 Mawrth 2023**

	Menywod		Dynion		Cyfanswm y gweithlu
	Amser llawn	Rhan-amser	Amser llawn	Rhan-amser	
<b>Gradd</b>	%	%	%	%	%
<b>Cymorth Tîm</b>	72.2	27.8	86.7	13.3	19.8
<b>M3</b>	88.2	11.8	92.7	7.3	15.4
<b>M2</b>	66.3	33.7	95.3	4.7	31.5
<b>M1</b>	78.3	21.7	97.1	2.9	16.7
<b>E2, E1, Uwch*</b>	79.5	20.5	97.6	2.4	16.7
<b>Cyfanswm</b>	74.6	25.4	93.4	6.6	100.0

\*wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Yma, rydym yn darparu canrannau, yn hytrach na niferoedd i ddiogelu preifatrwydd unigolion.

**Siartiau 2 a 3: Patrymau gweithio menywod a dynion ar 31 Mawrth 2023**



---

**Dadansoddiad**

Mae ein data ciplun ar 31 Mawrth 2023 yn dangos bod 25.4 y cant o fenywod yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan-amser, sef gostyngiad o 27.8 y cant ym mis Mawrth 2022 ac 28.6 y cant ym mis Mawrth 2021. Mae Cyfrifiad 2021 yn datgan bod 41.0 y cant o fenywod yng Nghaerdydd a 43.5 y cant o fenywod yng Nghymru yn gweithio'n rhan-amser, mewn cymhariaeth â 25.4 y cant o gyflogeion benywaidd y Senedd.

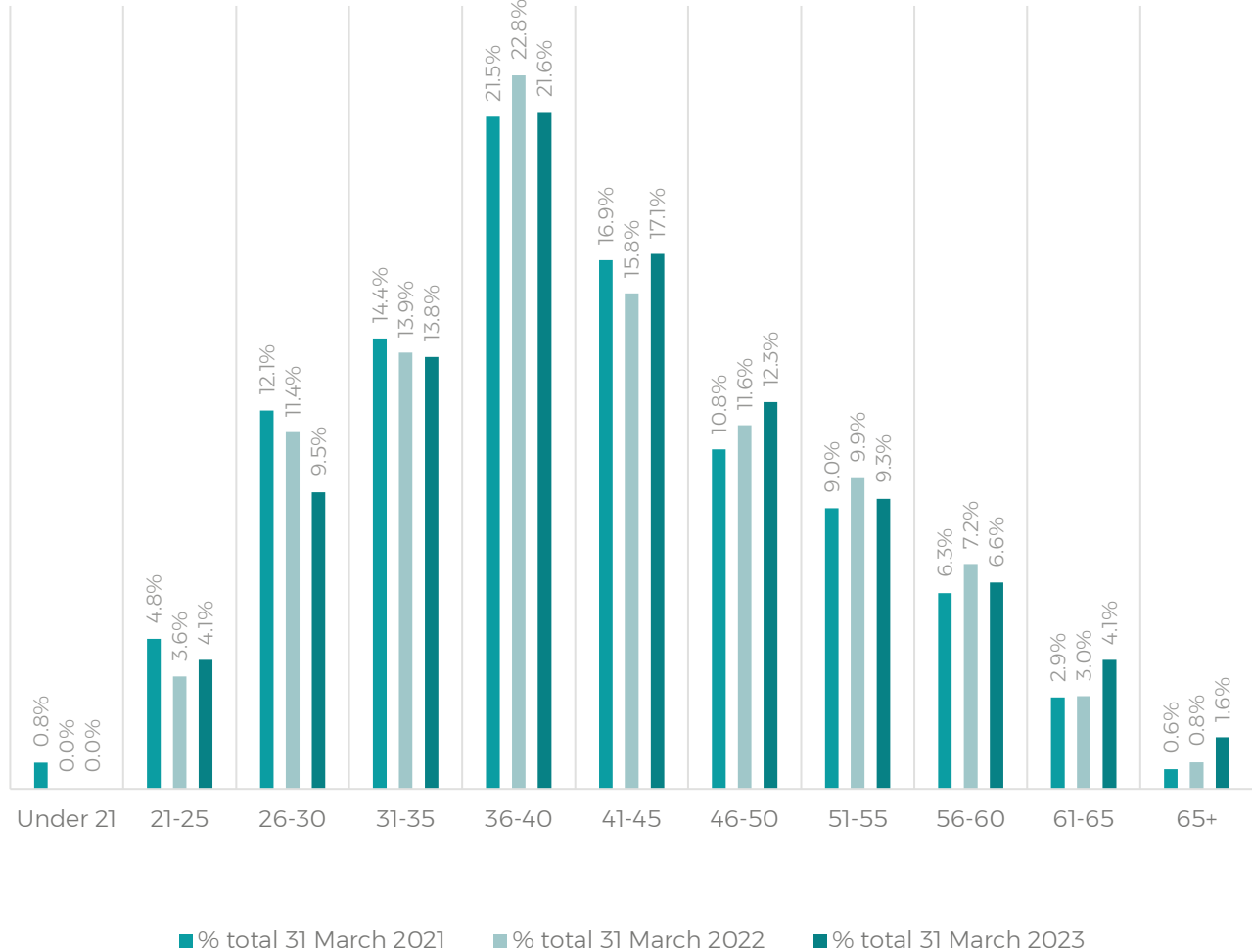
Mae'r data hefyd yn dangos bod 6.6 y cant o ddynion yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan-amser, gostyngiad o 8.6 y cant ym mis Mawrth 2022. Mae data'n dangos bod dynion yn llai tebygol o weithio'n rhan-amser na menywod yn ein gweithlu. Yn ôl data Cyfrifiad 2021, mae 21.1 y cant o ddynion yng Nghaerdydd a 17.2 y cant o ddynion yng Nghymru yn gweithio'n rhan-amser mewn cymhariaeth â 6.6 y cant o gyflogeion gwrywaidd y Senedd.

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



## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran

**Graff 4: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran, gan gymharu data 2023 â data 2022 a 2021**



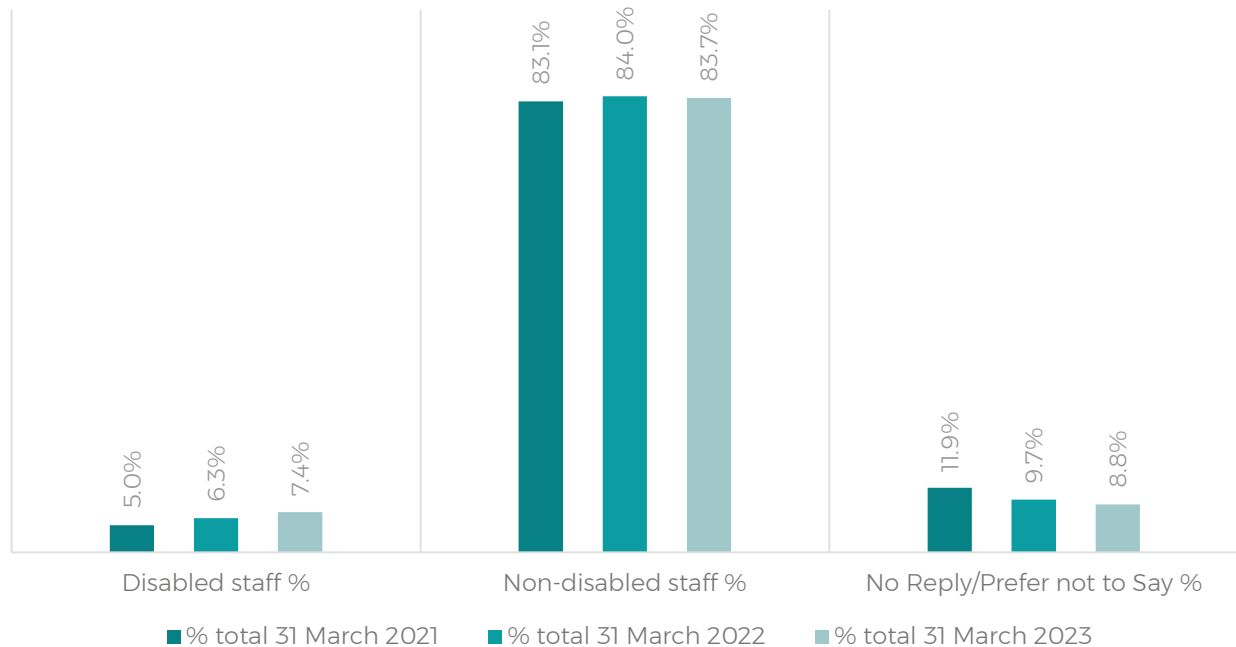
### Dadansoddiad

Mae'r data'n dangos newid i weithlu hŷn, gyda gostyngiad ym mhob grŵp oedran dan 40 oed (ac eithrio cynnydd bach yng nghanran y rhai 21-25 oed) a chynnydd yng nghanran y bobl 41-50 oed, a 61 oed a hŷn, gyda gostyngiad bach yn y rhai 51-60 oed. Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan oedran 36-40 sy'n rhoi cyfrif am 21.6 y cant o'n gweithlu. 42 yw oedran cyfartalog cyflogeion Comisiwn y Senedd.

Mae Cyfrifiad 2021 yn dangos bod 8.9 y cant o bobl Caerdydd ac 8.6 y cant o bobl yng Nghymru rhwng 16 a 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 4.1 y cant o'n staff. Mae 29.6 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 37.0 y cant o bobl yng Nghymru dros 50 oed, mewn cymhariaeth ag 21.6 y cant o'n gweithlu dros 51 oed.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd

**Graff 5: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd gan gymharu data 2021, 2022 a 2023**



**Tabl 2: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd a gradd ar 31 Mawrth 2023**

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff anabl	Staff nad ydynt yn anabl
	Nifer	Nifer	Nifer
<b>Cymorth Tîm</b>	96	*	79
<b>M3</b>	75	6	65
<b>M2</b>	153	15	120
<b>M1</b>	81	*	70
<b>E2, E1 ac Uwch**</b>	81	6	73
<b>Cyfanswm</b>	486	36	407

\* 5 neu lai. Rydym wedi dileu gwybodaeth am staff nad ydynt wedi ateb neu sydd wedi dewis yr opsiwn 'mae'n well gennyf beidio â dweud' er mwyn sicrhau nad oes modd adnabod unigolion o'r tabl.

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

**Cyfradd ddatgelu: 91.2%**

## Dadansoddiad

---

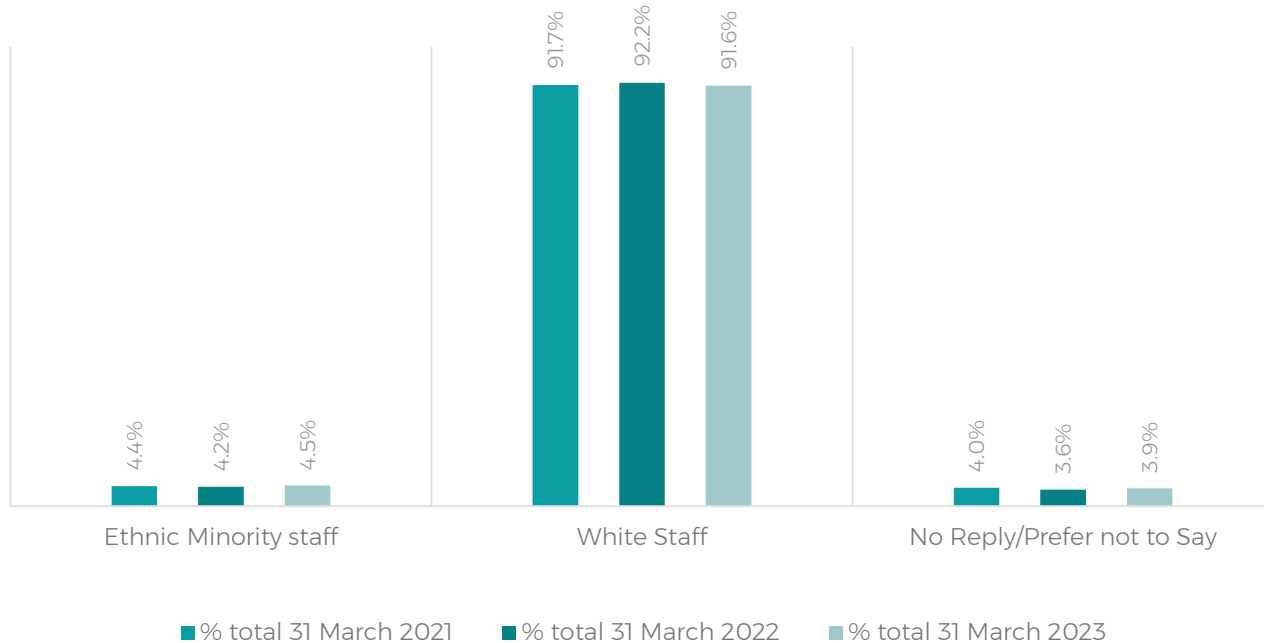
Mae canran y staff sy'n datgan anabledd wedi cynyddu o 6.3 y cant i 7.4 y cant o gyfanswm ein gweithlu, ochr yn ochr â gostyngiad cyfatebol yng nghanran y staff nad ydynt wedi ateb neu y mae'n well ganddynt beidio â dweud. Mae'r gyfradd ddatgan wedi cynyddu o 88.0 y cant yn 2021 i 91.2 y cant yn 2023.

Mae data Cyfrifiad 2021 yn dangos bod 10.8 y cant o bobl yng Nghaerdydd ac 11.2 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn anabl o'u cymharu â 7.4 y cant o staff y Senedd.

Byddwn yn parhau i annog yr holl staff anabl i gofnodi eu statws anabledd ar ein system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anableddau 'cudd', megis salwch meddwl, niwroamrywiaeth, anableddau dysgu a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system. Rydym yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac yn gweithio mewn partneriaeth â'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, sef Embrace and Mindful, ar gyfer rhagor o gynhwysiant i staff anabl ac ymgeiswyr anabl sy'n ymgeisio am swyddi gyda ni.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd

**Graff 6: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd gan gymharu data 2021, 2022 a 2023**



**Tabl 3: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd a gradd ar 31 Mawrth 2023**

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff lleiafrifoedd ethnig	Staff gwyn
	Nifer	Nifer	Nifer
<b>Cymorth Tîm</b>	96	10	82
<b>M3</b>	75	*	68
<b>M2</b>	153	*	140
<b>M1</b>	81	*	78
<b>E2, E1 ac Uwch**</b>	81	*	77
<b>Cyfanswm</b>	486	22	445

\* 5 neu lai. Rydym wedi dileu gwybodaeth am staff nad ydynt wedi ateb neu sydd wedi dewis yr opsiwn 'mae'n well gennyf beidio â dweud' er mwyn sicrhau nad oes modd adnabod unigolion o'r tabl.

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

**Cyfradd ddatgelu: 96.1%**

## Dadansoddiad

---

Mae canran y staff o leiafrif ethnig wedi cynyddu ychydig o 4.2 y cant i 4.5 y cant o gyfanswm ein gweithlu – cynnydd o 20 o bobl i 22. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod lle sylweddol i wella o hyd ac mae'r ffigur hwn wedi'i esbonio gan y ffaith nad yw 3.9 y cant (19 o bobl) o'n gweithlu wedi ateb a/neu mae'n well ganddynt beidio â datgan eu hethnigrwydd.

Yn ôl data Cyfrifiad 2021, nododd 15.7 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 5.1 y cant o bobl yng Nghymru eu bod o gymuned lleiafrifoedd ethnig mewn cymhariaeth â 4.5 y cant o staff y Senedd.

Mae 45.5 y cant o'n staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig (10 o 22) yn cael eu cyflogi ar ein band cyflog isaf (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi gostwng o 57.1 y cant yn 2021 a 50 y cant yn 2022.

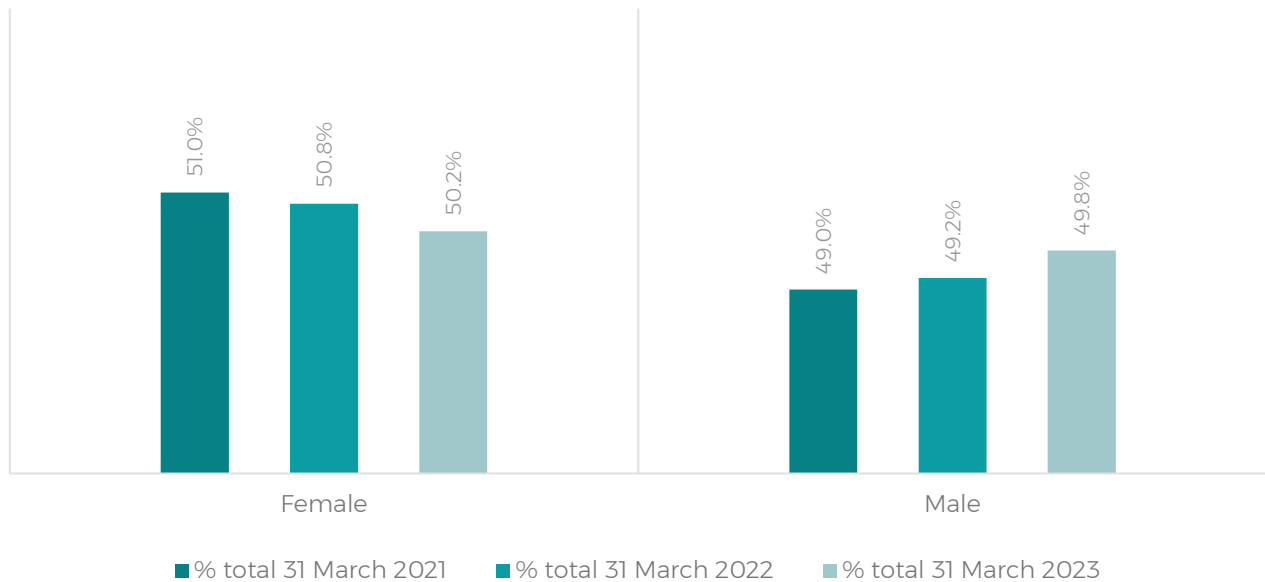
Nod ein cynllun interniaeth i raddedigion YMLAEN, mewn partneriaeth â Chymrodoriaeth Windsor, i bobl o leiafrifoedd ethnig, yw rhoi cyfle hyfforddi a datblygu cynhwysfawr i bedwar o raddedigion yng Nghomisiwn y Senedd. Gan eu bod yn interniaid, nid aelodau staff, nid ydynt wedi'u cyfrif yn y ffigurau uchod.

Mae ein data bwlch cyflog ethnigrwydd (isod) yn dangos y bu gostyngiad yn y bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol ers y llynedd. Fodd bynnag, mae staff o leiafrif ethnig 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, felly mae'r data'n sensitif i newidiadau hyd yn oed pan fydd un person yn gadael neu'n ymuno â'r sefydliad.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhyw

**Graff 7: Cyfanswm cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran gan gymharu data 2021, 2022 a 2023**



**Tabl 4: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhyw a gradd ar 31 Mawrth 2023**

Gradd	Cyfanswm y staff	Menywod		Dynion	
		Nifer	%	Nifer	%
<b>Cymorth Tîm</b>	96	36	37.5	60	62.5
<b>M3</b>	75	34	45.3	41	54.7
<b>M2</b>	153	89	58.2	64	41.8
<b>M1</b>	81	46	56.8	35	43.2
<b>E2</b>	61	28	45.9	33	54.1
<b>E1</b>	15	9	60.0	6	40.0
<b>Uwch</b>	5	2	40.0	3	60.0
<b>Cyfanswm</b>	486	244	50.2	242	49.8

**Cyfradd ddatgan: 100%**

## **Dadansoddiad**

---

Yn y cyfnod adrodd hwn, bu rhaniad cyfartal bron rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, sy'n gyson ag adroddiad y llynedd. Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneauaid.

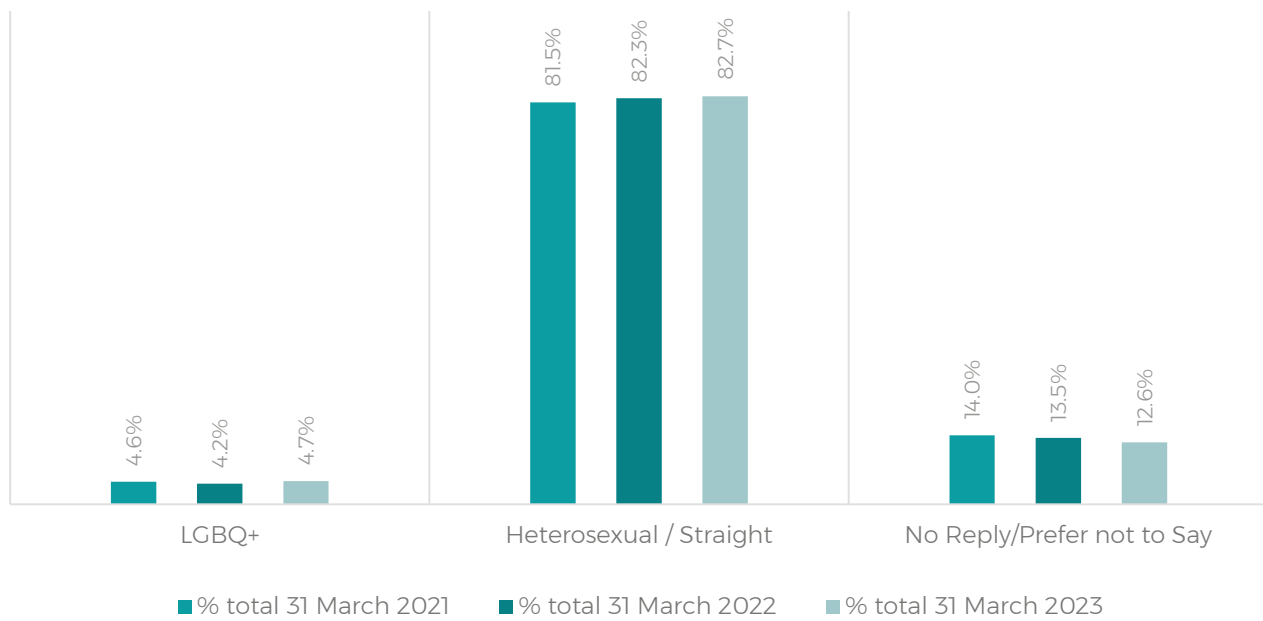
Mae Cyfrifiad 2021 yn dangos mai menywod yw 48.0 y cant o'r boblogaeth yng Nghaerdydd a 48.0 y cant o boblogaeth Cymru, mewn cymhariaeth â 50.2 y cant o staff y Senedd.

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

Ar hyn o bryd, menywod yw 48 y cant o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf, ychydig yn llai na 50 y cant y llynedd.

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

**Graff 8: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol gan gymharu data 2021, 2022 a 2023**



**Tabl 5: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol a gradd ar 31 Mawrth 2023**

Gradd	Cyfanswm y staff	LHDC+	Heterorywiol/syth
	Nifer	Nifer	Nifer
<b>Cymorth Tîm</b>	96	*	83
<b>M3</b>	75	*	65
<b>M2</b>	153	9	122
<b>M1</b>	81	*	67
<b>E2, E1, Uwch**</b>	81	*	65
<b>Cyfanswm</b>	486	23	402

\* 5 neu lai. Rydym wedi dileu gwybodaeth am staff nad ydynt wedi ateb neu sydd wedi dewis yr opsiwn 'mae'n well gennyf beidio â dweud' er mwyn sicrhau nad oes modd adnabod unigolion o'r tabl.

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



## **Dadansoddiad**

---

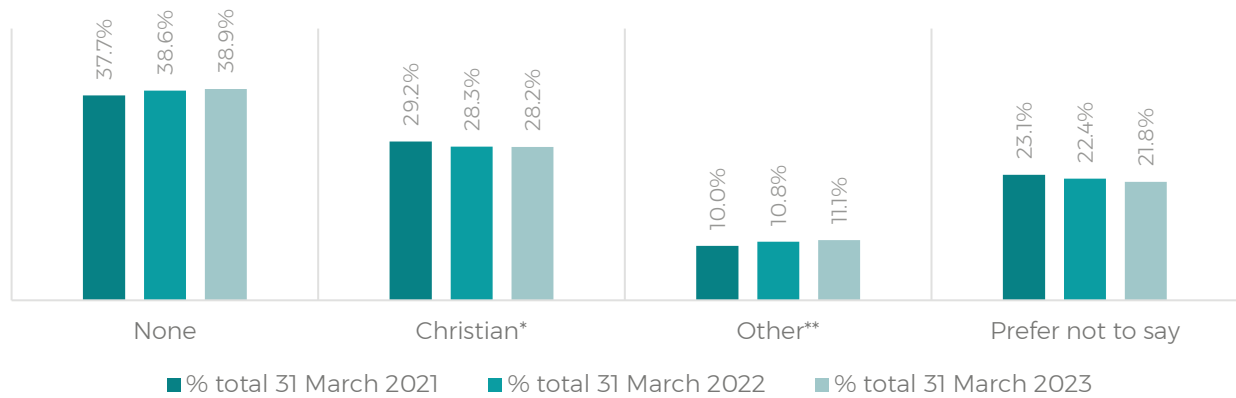
Mae nifer y staff sy'n nodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel cyfeiriadedd rhywiol lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol arall (LHDC+) wedi cynyddu ers yr adroddiad diwethaf, sy'n cynrychioli cynnydd bach o 4.2 y cant o gyfanswm ein gweithlu i 4.7 y cant. Gostyngodd nifer y rhai heb ateb/gwell gennyf beidio â dweud o 13.5 y cant y llynedd i 12.6 y cant eleni. O'r data, gallwn gasglu bod dosraniad cyfartal o staff LHDC+ ar draws ein bandiau cyflog, gyda 4.9 y cant o staff sy'n nodi eu bod yn LHDC+ ar fandiau cyflog E2, E1 ac Uwch (cyfunol).

Mae data Cyfrifiad 2021 yn dangos bod 5.6 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 3.1 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn LHDC+ o'u cymharu â 4.7 y cant o staff y Senedd.

**Cyfradd ddatgan: 87.5%**

## Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred

**Graff 9: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl crefydd/cred gan gymharu data 2021, 2022 a 2023**



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

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

**Tabl 3: Cyfansoddiad y gweithlu - crefydd/cred yn ôl gradd ar 31 Mawrth 2023**

Gradd	Cyfanswm y staff	Dim		Cristion*		Arall**		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
<b>Cymorth Tîm</b>	96	39	40.6	26	27.1	14	14.6	17	17.7
<b>M3</b>	75	36	48.0	19	25.3	5	6.7	15	20.0
<b>M2</b>	153	61	39.9	39	25.5	15	10.5	37	24.2
<b>M1</b>	81	30	37.0	26	32.1	10	12.3	15	18.5
<b>E2, E1, Uwch ***</b>	81	23	28.4	27	33.3	9	11.1	22	27.2
<b>Cyfanswm</b>	486	189	38.9	137	28.2	54	11.1	106	21.8

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

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

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

**Cyfradd ddatgan: 78.2%**

## Dadansoddiad

---

Fel y llynedd, mae'r gyfradd ddatgan yn dal i fod yn is nag rydym am iddi fod, a byddwn yn parhau i annog staff i ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol ar ein system Adnoddau Dynol.

Nododd 38.9 y cant o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol dim crefydd na chred (dim) Mae'r data ar gyfer y tair blynedd diwethaf wedi parhau i fod yn gymharol sefydlog, ar gyfer pob un o'r categorïau. Mae data Cyfrifiad 2021 yn datgan bod 48.0 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 50.5 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod heb grefydd o'u cymharu â 38.9 y cant o'n staff ni. Mae Cyfrifiad 2021 hefyd yn datgan bod 9.2 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 3.0 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn dilyn crefydd/cred nad yw'n Cristnogol, o'u cymharu ag 11.1 y cant o'n staff ni.

Mae'r ganran uchaf o bobl â chrefydd neu gred leiafrifol (wedi'i labelu fel Arall yn y data uchod) ar radd Cymorth Tîm gyda 14.6 y cant o staff ar y radd honno'n nodi hynny.

Mae gan ein tair gradd uchaf (E2, E1 ac Uwch) y ganran isaf heb grefydd neu gred, yn ogystal â'r canrannau uchaf ar gyfer Cristnogol a phobl sydd wedi nodi 'mae'n well gennyf beidio â dweud'/'dim ateb'. Byddwn yn annog staff ar y graddau hyn i lenwi'r data hyn i sicrhau bod gennym ddarlun cyflawn o staff ar frig y sefydliad.

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 ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio i weddïo neu fyfyrion neu fel lle i gael heddwch a phreifatrwydd.

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

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

Nid oes aelodau o staff wedi nodi eu bod yn draws ar 31 Mawrth 2023 nac am y ddwy flwyddyn adrodd flaenorol. Mae Cyfrifiad 2021 yn nodi bod 0.5 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 0.3 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi bod eu rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni, mewn cymhariaeth â 0.0 y cant o staff y Senedd.

Am 12 mlynedd yn olynol rhwng 2009 a 2020, mae Comisiwn y Senedd wedi'i restru fel un o'r sefydliadau cynhwysol LHDTTC+ 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. Rydym yn dathlu hyn ac yn parhau i hyrwyddo Comisiwn y Senedd fel cyflogwr o ddewis ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol ac yn ein deunydd recriwtio.

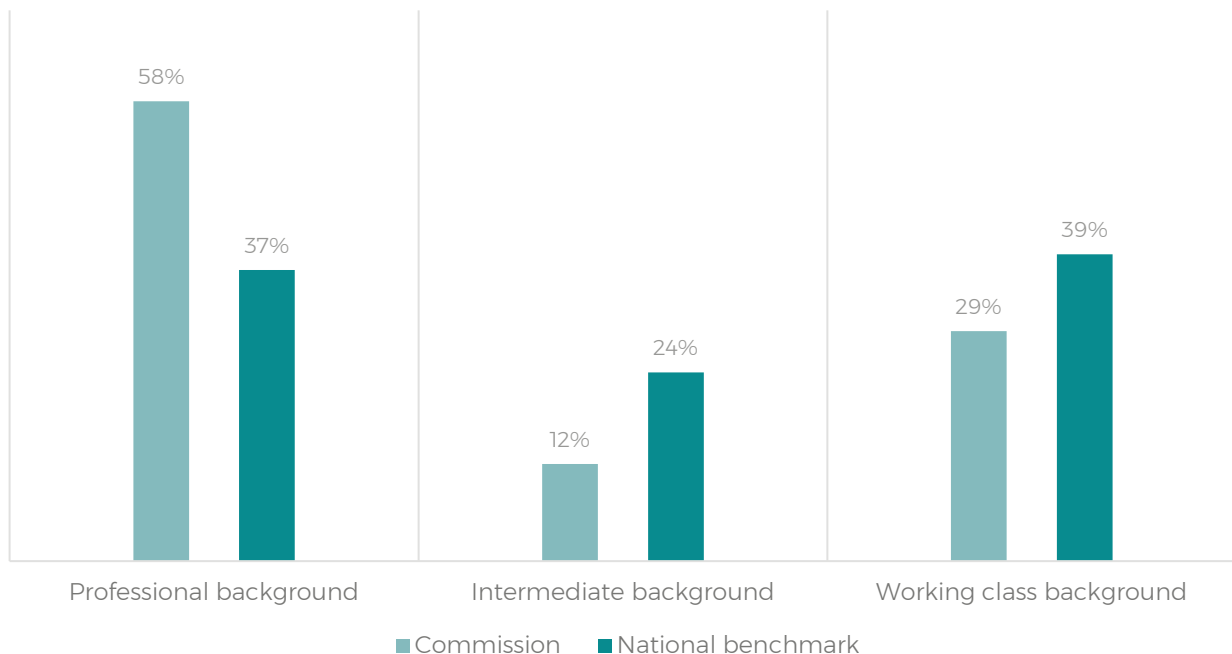
## Cefndir economaidd-gymdeithasol

Dyma'r tro cyntaf i ni gasglu data cefndir economaidd-gymdeithasol ein gweithlu ac adrodd arnynt. Yn yr un modd â chasglu a dadansoddi data recriwtio, rydym wedi defnyddio pecyn cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar gyfer cyflogwyr, gan ddefnyddio cwestiynau'r pecyn cymorth i ymgeiswyr a staff a chanllawiau cyfatebol. 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 231 (47.5 y cant) o staff eu cefndir economaidd-gymdeithasol a hoffem i fwy o staff ddatgan hyn er mwyn cael set ddata gyfoethocach.

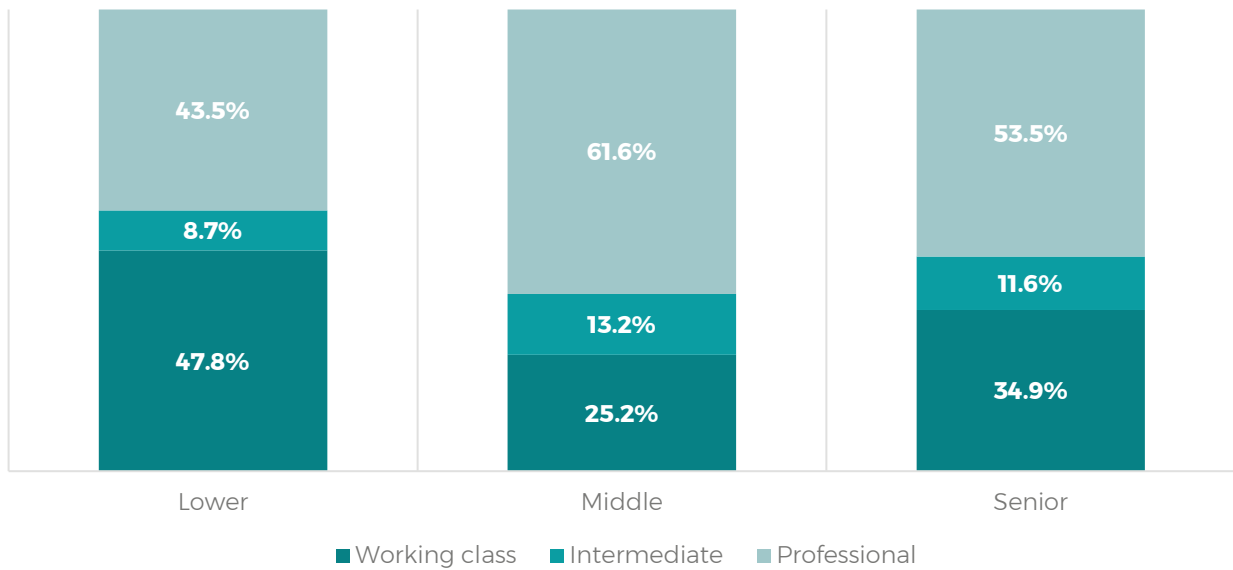
### Galwedigaeth prif enillydd yr aelwyd

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

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



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



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

## Dadansoddiad

O'r data a gasglwyd, cyflogeion o gefndir proffesiynol yw'r grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf yn ein gweithlu ar 58 y cant mewn cymhariaeth â'r meincnod cenedlaethol, sef 37 y cant. Yr ail grŵp economaidd-gymdeithasol mwyaf yn dilyn hyn yw cydweithwyr o gefndir dosbarth gweithiol. Y grŵp economaidd-gymdeithasol lleiaf yn ein gweithlu yw cydweithwyr o gefndir canolraddol. Mae'r ffigurau grŵpio economaidd-gymdeithasol yng ngharfan staff y Senedd a ddatgelwyd yn is na'r meincnodau cenedlaethol ar gyfer cefndir canolraddol a dosbarth gweithiol. Yn benodol, ffigur grŵp canolraddol Comisiwn y Senedd (12 y cant) yw hanner ffigur y meincnod cenedlaethol (24 y cant).

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

At ddibenion adrodd yn y dyfodol, hoffem ddefnyddio'r data gwaelodlin hyn i ddeall mwy am gamu ymlaen mewn gyrfa a sut y mae hynny'n croestorri â chefnidir economaidd-gymdeithasol i'n gweithlu.

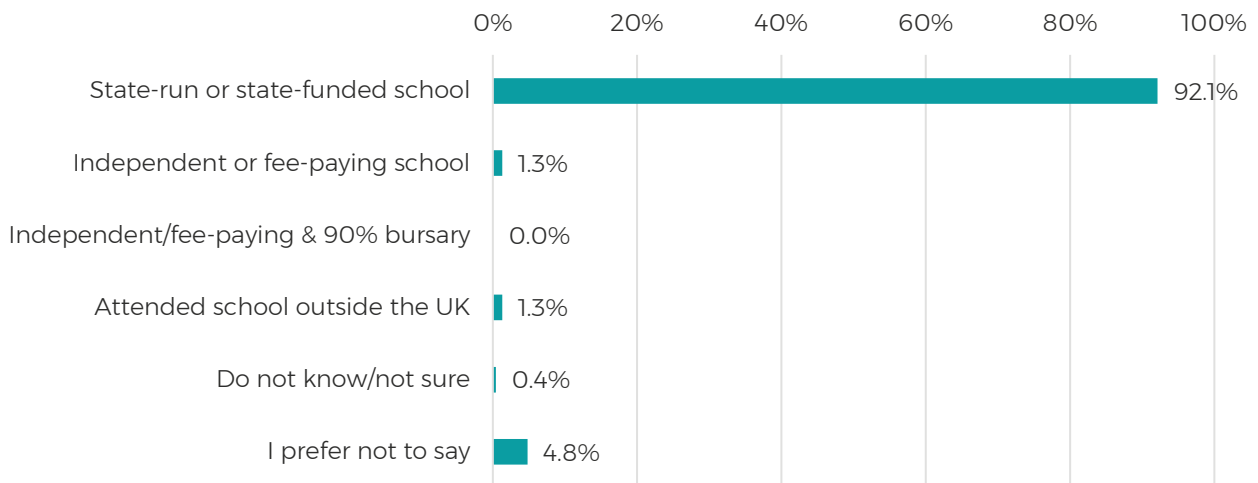
**Tabl 4: Dadansoddiad o gefndiroedd proffesiynol, canolraddol a dosbarth gweithiol (Canllawiau Pecyn Cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol)**

1 Modern a phroffesiynol traddodiadol	Cefndir proffesiynol
2 Rheolwyr a gweinyddwyr	Cefndir proffesiynol
3 Clercaidd a chanolraddol	Cefndir canolraddol
4 Technegol a chreffft	Cefndir dosbarth gweithiol
5 Llafuriol a gwasanaeth	Cefndir dosbarth gweithiol
6 Di-waith yn y tymor hir	Cefndir dosbarth gweithiol
7 Perchnogion busnesau bach	Cefndir canolraddol
8 Arall	Eithrio neu adrodd ar wahân
9 Mae'n well gennyf beidio â dweud	Eithrio neu adrodd ar wahân

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.

**[Pa fath o ysgol oeddech yn mynychu gan mwyaf rhwng 11 ac 16 oed?]**

**Graff 12: Math o ysgol a fynychwyd gan mwyaf rhwng 11 ac 16 oed**



**Dadansoddiad**

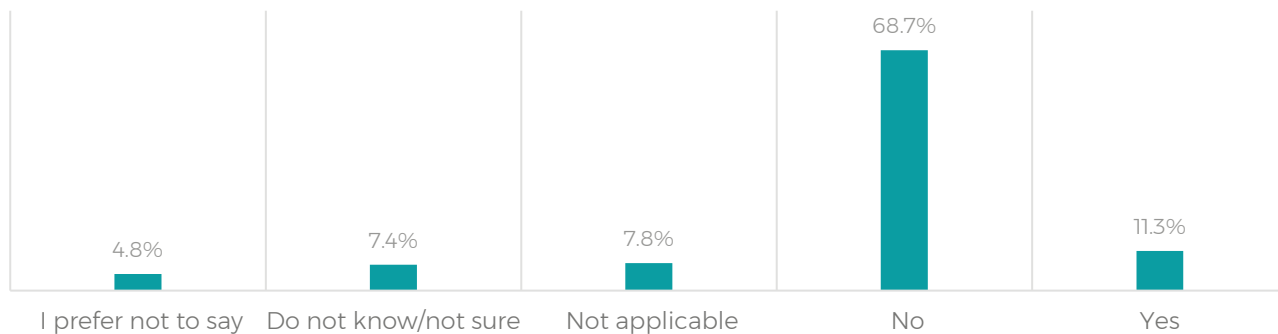
Aeth y gyfran fwyaf o staff a ddatgelodd wybodaeth am y cwestiwn hwn i ysgol a gynhelir gan y wladwriaeth neu a ariennir gan y wladwriaeth (92.1 y cant).

Aeth 1.3 y cant o staff i ysgol annibynnol neu un lle y mae angen talu ffioedd mewn cymhariaeth â'r meincnod cenedlaethol, sef 7.5 y cant yn mynychu ysgolion annibynnol.

## Cymhwysedd ar gyfer prydau ysgol am ddim

**[Os gwnaethoch orffen yn yr ysgol ar ôl 1980, a oeddech yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim ar unrhyw adeg yn ystod eich blynyddoedd ysgol?]**

**Graff 13: Cymhwysedd ar gyfer prydau ysgol am ddim**



### Dadansoddiad

Mae'r gyfran o staff (68.7 y cant) a ddatganodd eu bod yn anghymwys i gael prydau ysgol am ddim yn llawer uwch na'r gyfran o staff a ddatganodd eu bod yn gymwys (11.3 y cant). Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15 y cant o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

## Cwestiwn i raddedigion a benodwyd

**Os oes gennych gynllun i raddedigion, gofynnwch y cwestiwn ychwanegol hwn i'ch gweithwyr graddedig yn unig: A oedd unrhyw un o'ch rhieni wedi mynychu'r brifysgol erbyn i chi fod yn 18 oed?**

Oherwydd bod gennym nifer fach iawn o gynlluniau i raddedigion eleni, nid oeddem yn gallu casglu digon o ddata ar gyfer y cwestiwn hwn i greu dadansoddiad ystyrlon.

## Absenoldeb mamolaeth, cyd-riant a rhiant a rennir

Roedd 27 o fenywod (5.4 y cant) ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd 14 o fenywod (2.8 y cant) o absenoldeb mamolaeth, a newidiodd 4 (29.0 y cant) ohonynt eu patrwm gweithio.

### Absenoldeb cyd-riant/tadolaeth

Cymerodd pedwar partner absenoldeb cyd-riant/tadolaeth, sef yr un nifer ag yn 2021-2022, a newidiodd 1 ei patrwm gweithio ar ôl dychwelyd i'r gwaith.



## Absenoldeb rhiant a rennir

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

## Hyfforddiant/dysgu a datblygu

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

## Cwynion a chamau disgyblu sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig

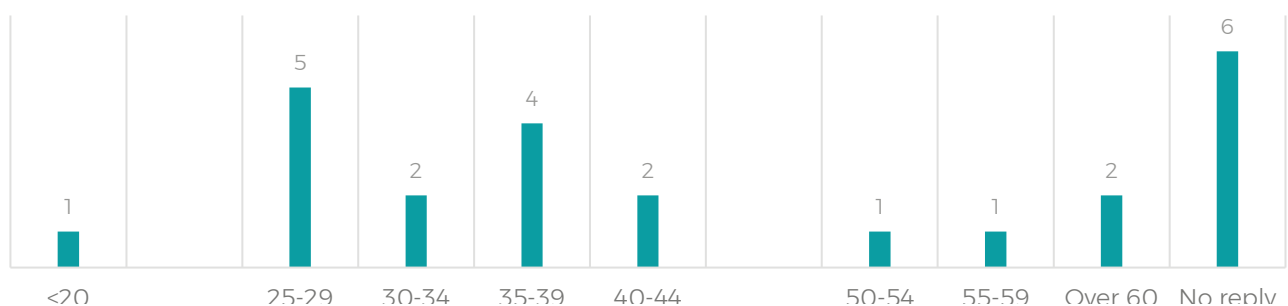
Yn y cyfnod adrodd hwn, cawsom un gŵyn ffurfiol yn ymwneud â nodwedd warchoddedig a gwnaethom gynnal ymchwiliad i gŵyn mewn perthynas â hyn ac apêl ddilynol.

## Data cyfweliad gadael

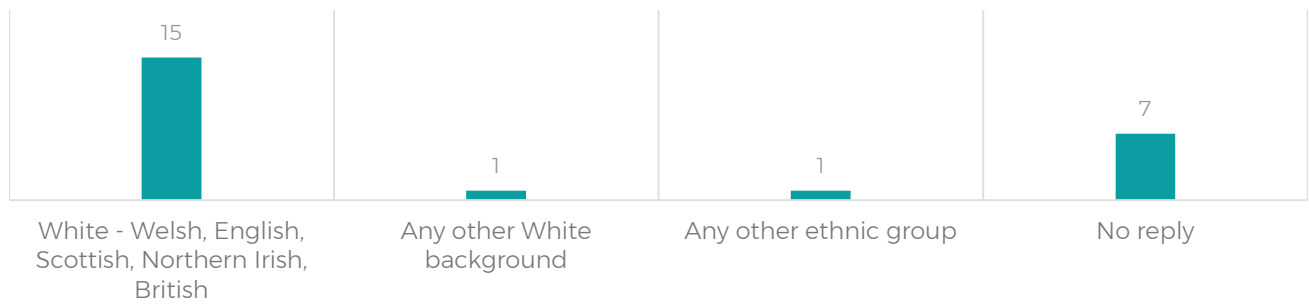
Pan fydd staff yn gadael Comisiwn y Senedd, cânt eu gwahodd i gael cyfweliad gadael dewisol gan ddefnyddio cwestiynau gosod. Mae ein Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn annog staff i gynnal y cyfweliad a chynnig trafod materion a godir. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth o'r gweithgaredd hwn i ddeall yn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

Rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, gadawodd 41 o bobl Comisiwn y Senedd. O'r rhain, cymerodd 24 o staff a oedd yn gadael ran mewn cyfweliad gadael ffurfiol, 6 dyn, 12 menyw a 6 yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud. 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. Nid yw'r data ar gyfer nifer gyffredinol y staff sy'n gadael yn dangos nifer anghymesur o staff sy'n gadael o grŵp demograffig. Dyma grwpiau demograffig y rhai a gymerodd ran mewn cyfweliadau gadael:

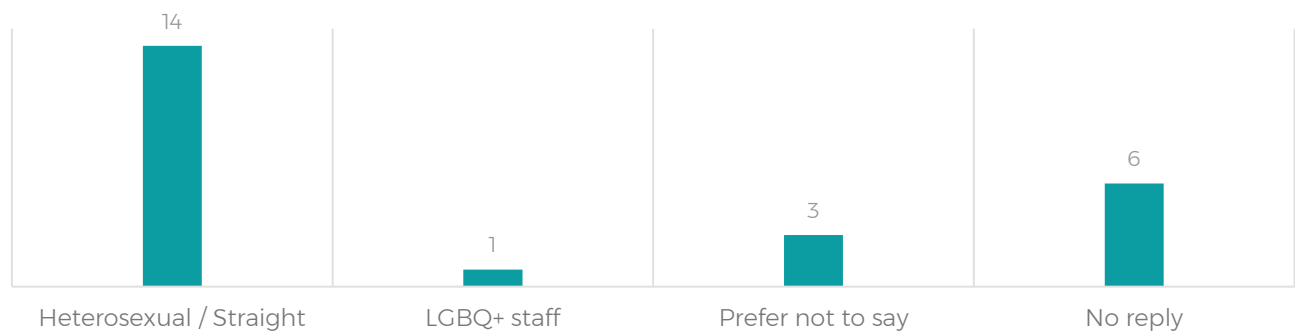
**Chart 4 : Leavers by age**



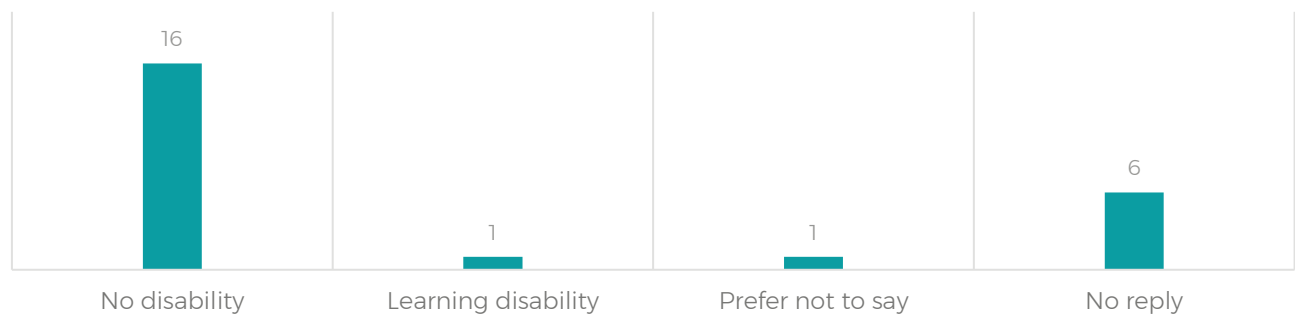
**Chart 5: Leavers by ethnicity**



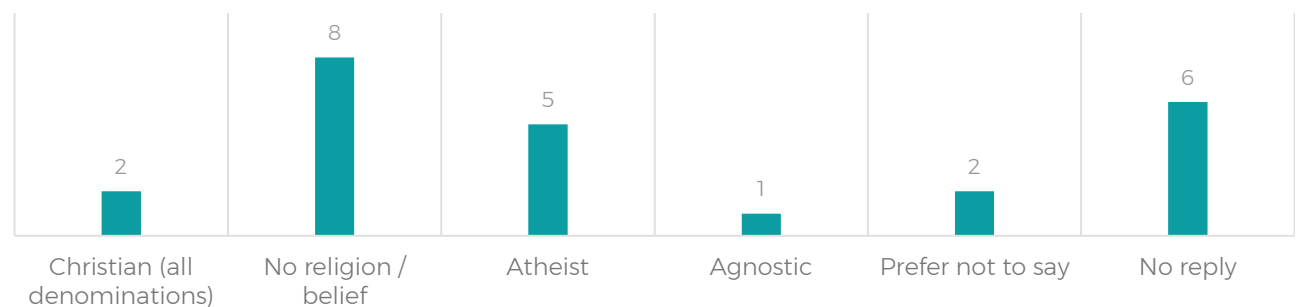
**Chart 6: Leavers by sexual orientation**



**Chart 7: Leavers by disability**



**Chart 8: Leavers by religion / belief**



Roedd y rhesymau a roddwyd gan y 24 o staff dros adael y Comisiwn yn cynnwys:

- Llwyth gwaith
- Dull rheoli
- Aflonyddu/gwahaniaethu
- Rhesymau iechyd, gan gynnwys ymddeol ar sail iechyd
- Contract dros dro
- Ymddeol
- Dod yn hunangyflogedig
- Dyrchafiad
- Mynd i addysg bellach
- Natur y gwaith
- Lleoliad/teithio
- Trosglwyddo i adran arall o'r Llywodraeth
- Diffyg cyfleoedd dyrchafiad

Pan nodwyd aflonyddu neu wahaniaethu fel rheswm, codwyd hyn gyda'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol i adolygu'r camau oedd eu hangen.

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.

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

---



# Dirnadaethau data recriwtio Comisiwn y Senedd



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

---



## Data recriwtio

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 hyd 31 Mawrth ar gyfer y tair blynedd diwethaf at ddibenion cymharu. Fel y cyfryw, mae hyn yn cynnwys ceisiadau a gyflwynwyd yn ystod cyfnod adrodd 2022-23 pan na wnaed y penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2023. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu cynnydd pob cais ar 31 Mawrth 2023. Os cafwyd cais cyn 31 Mawrth ond nid aeth ymhellach tan ar ôl 1 Ebrill, ni fydd hyn yn cael ei gipio 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.

	<b>Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn allanol</b>	<b>Nifer yr ymgyrchoedd a hysbysebwyd yn allanol</b>		<b>Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn fewnol</b>	<b>Nifer yr ymgyrchoedd a hysbysebwyd yn fewnol</b>
<b>2020-21</b>	833	29		57	15
<b>2021-22</b>	952	53*		64	19
<b>2022-23</b>	859	51**		66	18

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

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

### **Nodyn ar ddehongli ein tablau data**

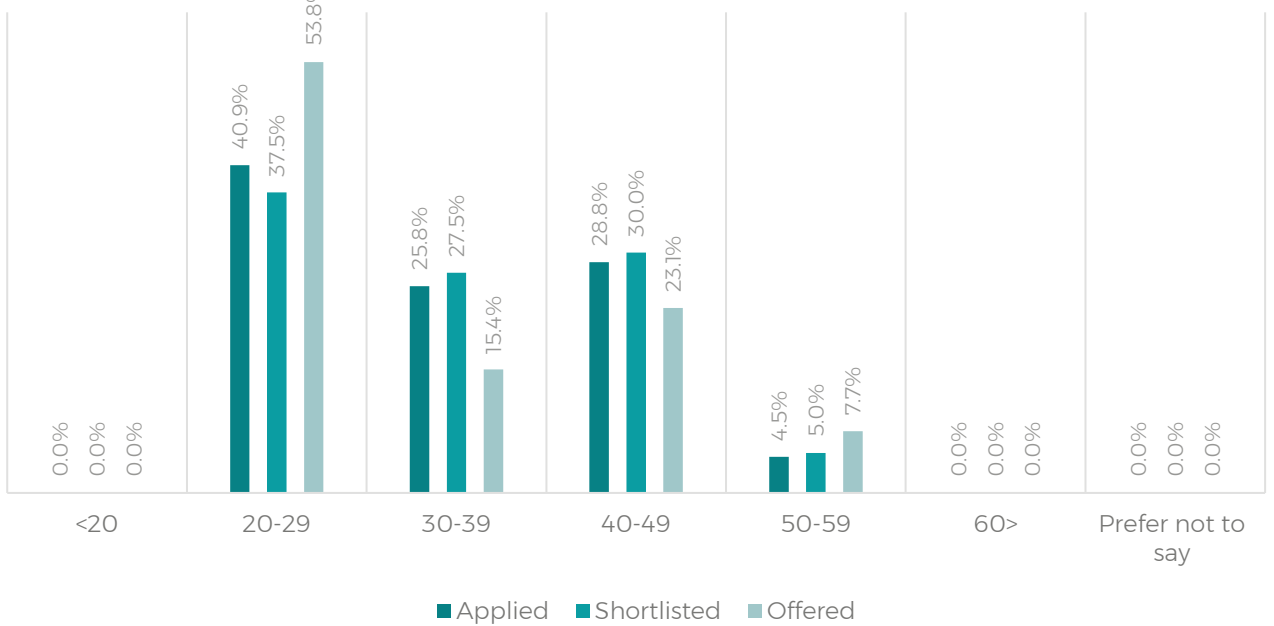
<b>Gwnaed cais</b>	<b>Wedi cyrraedd y rhestr fer</b>	<b>Cynigiwyd</b>
Canran o gyfanswm y ceisiadau gan ymgeiswyr yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y gwahoddiadau i gyfweiliad yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y cynigion swyddi yn ôl nodwedd

## Oedran

**Graff 14: Recriwtio allanol yn ôl oedran, 2022-2023**



**Graff 15: Recriwtio mewnol yn ôl oedran, 2022-2023**





## **Dadansoddiad**

---

Ar gyfer y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, roedd 69.4 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr am swyddi allanol yn yr ystod oedran 20-39 ac, yn gyfatebol, gwnaed 70.4 y cant o gynigion swyddi i ymgeiswyr yn yr un ystod oedran. Mae Cyfrifiad 2021 yn dangos bod 27.1 y cant o bobl yng Nghaerdydd ac 21.8 y cant o bobl yng Nghymru rhwng 25 a 34 oed.

Roedd 14.8 y cant o'r cynigion swyddi a wnaethom i bobl 50 oed a throsodd. Mae tuedd i lawr ar gyfer nifer y ceisiadau wrth i'r ystodau oedran gynyddu ar gyfer swyddi a hysbysebwyd yn allanol.

Ar gyfer cynigion swyddi mewnol, gwnaed 53.8 y cant o gynigion i ymgeiswyr yn yr ystod oedran 20-29.

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

## Anabledd

**Graff 16: Recriwtio allanol - Anabledd, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



**Graff 17: Recriwtio mewnol - Anabledd, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



## Dadansoddiad

---

Ers 2021, bu tuedd i fyny yng nghanran y ceisiadau a gafwyd gan ymgeiswyr anabl am swyddi allanol a mewnol. Cynyddodd canran y swyddi allanol a gynigiwyd i ymgeiswyr anabl, sef 9.4 y cant yn 2022, i 13.1 y cant yn y flwyddyn adrodd hon. Dewisodd 2.7 y cant o ymgeiswyr allanol (23 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws anabledd.

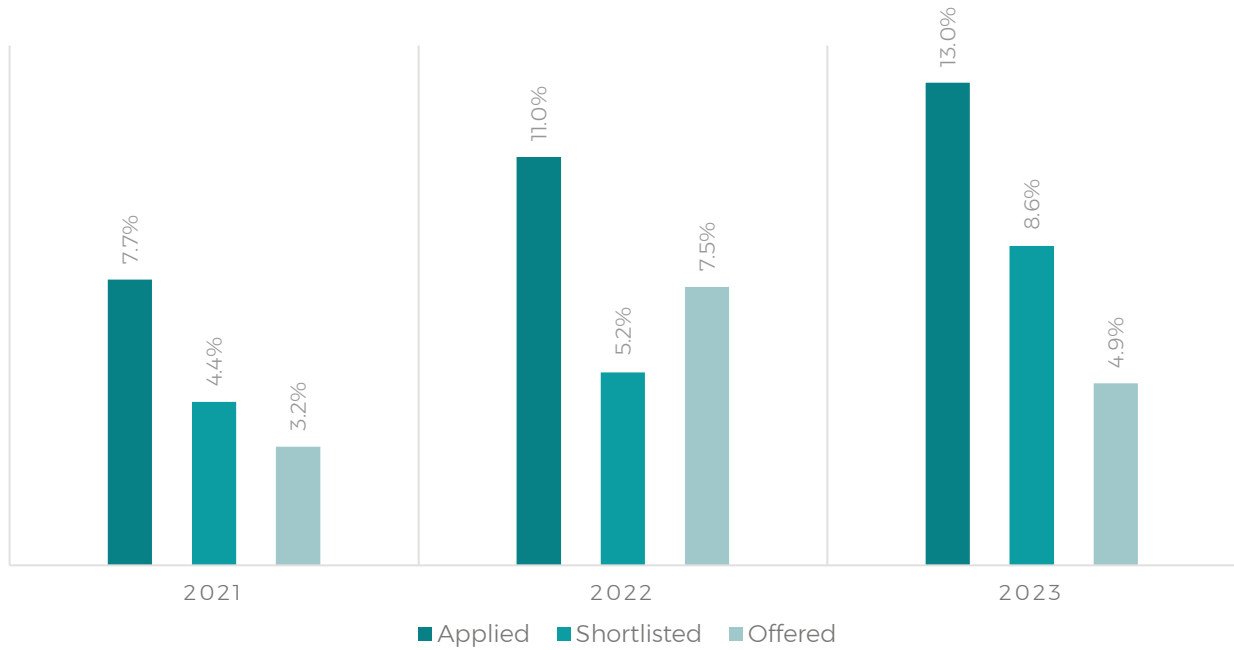
Yn 2022, roedd 4.3 y cant o'r ymgeiswyr mewnol a gyrhaeddodd y rhestr fer yn anabl mewn cymhariaeth â 15.0 y cant yn 2023. Byddwn yn monitro'r gyfradd trosi o gyfweliad i gynnig (lle aeth 7.7 y cant o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr anabl) dros y flwyddyn i ddod.

Mae Comisiwn y Senedd yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac yn gwarantu cyfweliadau i ymgeiswyr anabl sydd wedi bodloni'r meini prawf gofynnol ar gyfer rôl. EMBRACE yw rhwydwaith anabledd Comisiwn y Senedd a MINDFUL yw ein rhwydwaith iechyd meddwl a llesiant. At hynny, mae nifer o rwydweithiau ar-lein, a hunanreolir gan staff sydd â chyflyrau iechyd, i rannu profiadau a darparu cefnogaeth gan gymheiriaid. Mae'r gweithgareddau hyn yn helpu i gefnogi a chynnal gweithle sy'n gynhwysol i bobl anabl. Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein cynllun denu ymgeiswyr i sicrhau ein bod yn rhoi sicrwydd i ddarpar ymgeiswyr anabl ynghylch y cymorth y gallant ei ddisgwyl gennym fel cyflogwr cynhwysol drwy gydol y broses recriwtio ac yn ystod eu cyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys deunydd marchnata, diweddarau ein gwefan recriwtio a nodi'r dulliau mwyaf effeithiol o estyn allan.

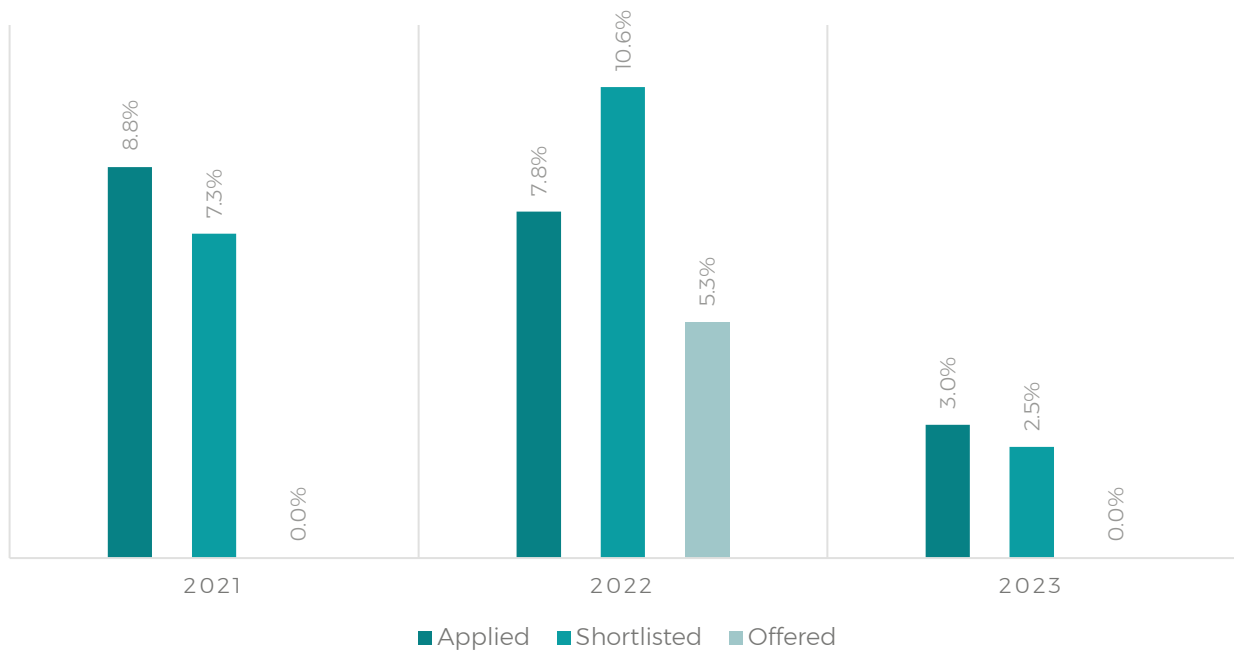
Gwnaed 13.1 y cant o gynigion swyddi allanol a 7.7 y cant o gynigion swyddi mewnol i bobl a ddatganodd anabledd. Mae'r ffigurau hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 10.8 y cant o bobl yng Nghaerdydd ac 11.2 y cant o bobl yng Nghymru yn anabl.

## Ethnigrwydd

**Graff 18: Recriwtio allanol - Ethnigrwydd, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



**Graff 19: Recriwtio mewnol - Ethnigrwydd, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



## Dadansoddiad

---

Ers 2021, bu cynnydd blynyddol yng nghanran yr ymgeiswyr am swyddi allanol sydd o leiafrif ethnig, yn ogystal ag yn y cyfraddau trosi o gais i gyrraedd y rhestr fer. Mae ceisiadau allanol gan bobl sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig wedi codi o 7.7 y cant o gyfanswm y ceisiadau yn 2021 i 11 y cant yn 2022 a 13 y cant yn 2023. Fodd bynnag, gostyngodd canran y swyddi a gynigiwyd i ymgeiswyr lleiafrifoedd ethnig allanol o 7.5 y cant yn 2022 i 4.9 y cant yn 2023. Dewisodd 2.2 y cant o ymgeiswyr allanol (19 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws ethnigrwydd.

Roedd llai o ymgyrchoedd mewnol yn y flwyddyn adrodd hon a allai gyfrif am y gostyngiad yn nifer y ceisiadau mewnol gan staff lleiafrifoedd ethnig. Byddwn yn parhau i fonitro ein cyfraddau trosi o'r rhestr fer i gynnig i ymgeiswyr allanol a mewnol o leiafrifoedd ethnig.

Gwnaed 4.9 y cant o gynigion swyddi allanol a 0 y cant o gynigion swyddi mewnol i bobl sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n nodi bod 15.7 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 5.1 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod o leiafrif ethnig. Rydym yn nodi'r gostyngiad o gyfweliad allanol i gynnig a byddwn yn parhau i fonitro cyfraddau trosi.

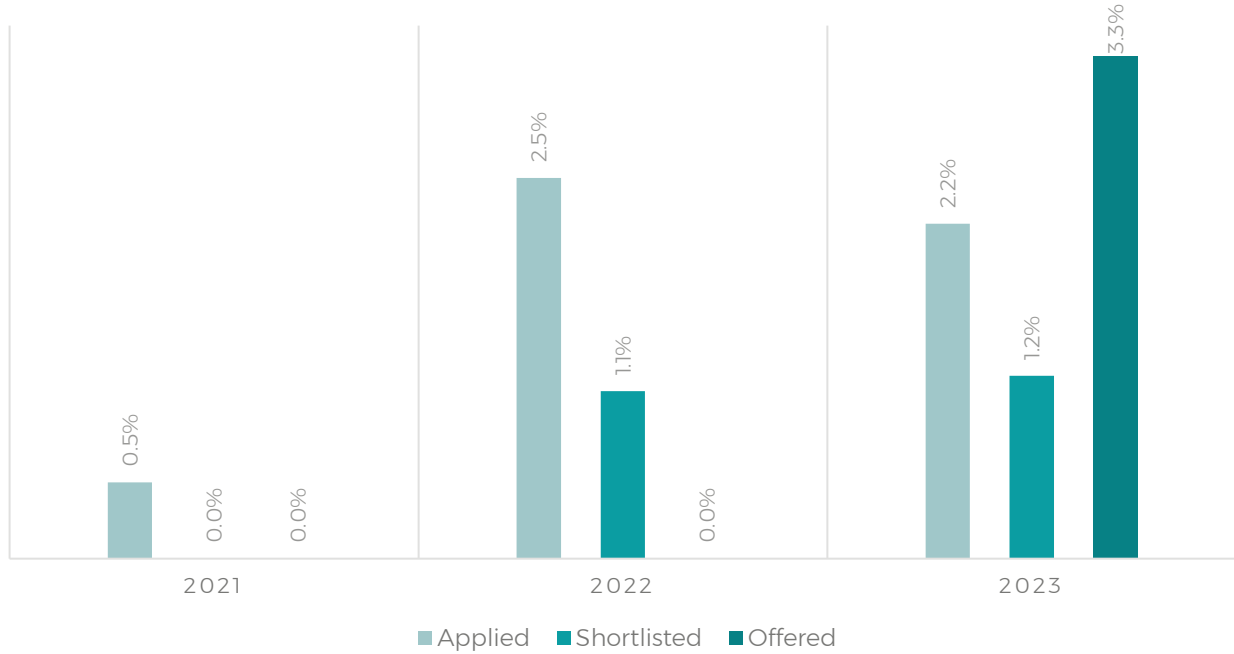
Dros y cyfnod adrodd diwethaf, lansiodd Comisiwn y Senedd Ymlaen, ei gynllun interniaeth lleiafrifoedd ethnig cychwynnol i raddedigion a oedd yn cynnwys cyfle hyfforddi a datblygu yng Nghomisiwn y Senedd. Ar adeg ysgrifennu, rydym yn dewis yr ail garfan o raddedigion, a byddwn yn dysgu o'n profiadau yn y cynllun presennol hwn i lywio ein dulliau gweithredu cadarnhaol.

O ran helpu ein cyflogeion lleiafrifoedd ethnig presennol i ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfa, dros y cyfnod adrodd diwethaf, mae cydweithwyr o'n rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH) wedi cymryd rhan yn LEAD, rhaglen arweinyddiaeth a datblygiad proffesiynol wedi'i theilwra i gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Bydd y fenter hon yn cyfrannu i'n hymdrechion i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig ar lefel penderfyniadau drwy gefnogi a datblygu talent cydweithwyr lleiafrifoedd ethnig presennol.

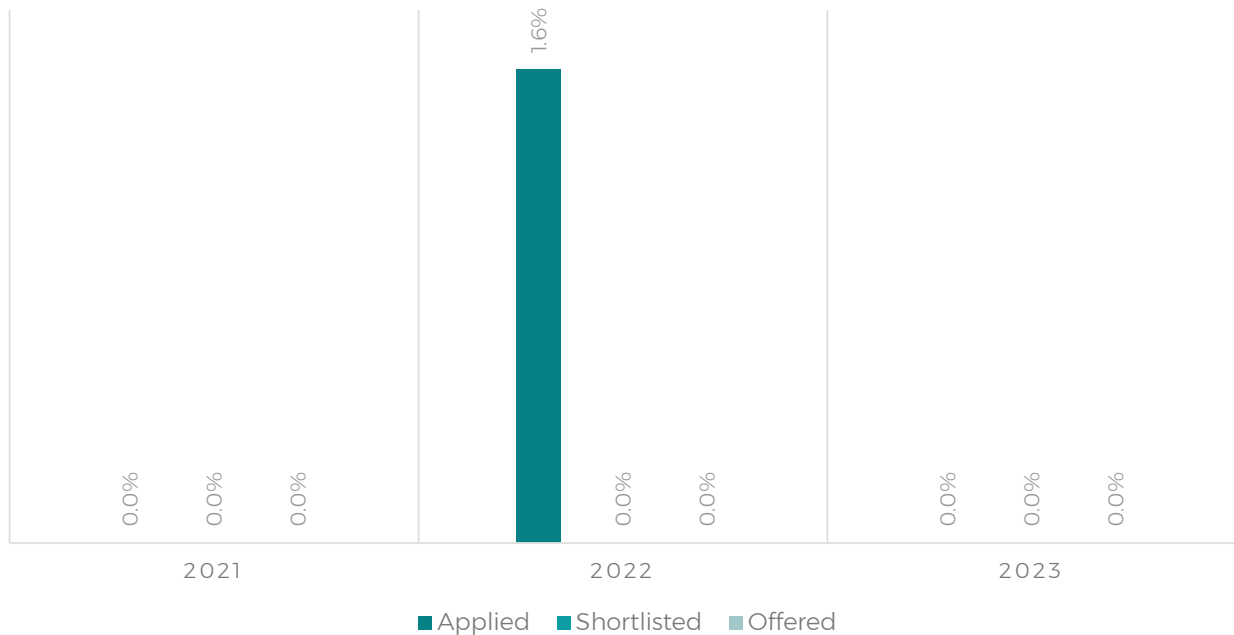
Mae Comisiwn y Senedd yn Llofnodwr Siarter Hil yn y Gwaith ac mae wedi ymrwymo i ddatblygu ein gweithlu lleiafrifoedd ethnig presennol a denu'r gronfa ehangaf o dalent drwy ein Cynllun Denu Ymgeiswyr.

## Hunaniaeth rhywedd/ailbennu rhywedd

**Graff 20: Recriwtio allanol - Ymgeiswyr traws, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



**Graff 21: Recriwtio mewnol - Ymgeiswyr traws, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



## **Dadansoddiad**

---

Yn y flwyddyn adrodd bresennol, daeth 2.2 y cant o geisiadau allanol gan bobl sy'n nodi bod eu rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni. Mae hyn yn cymharu â 0.5 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 0.3 y cant o bobl yng Nghymru a nododd hynny felly yng Nghyfrifiad 2021.

Cynigiwyd 3.3 y cant o swyddi allanol i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws sy'n welliant cadarnhaol o 2021 a 2022 pan na chynigiwyd swyddi i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws. Mae'n werth nodi, er y cynigiwyd 3.3 y cant o swyddi i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws, nad oes gennym staff sy'n nodi eu bod yn draws yn y flwyddyn adrodd hon. Gellid priodoli hyn i'r ffaith nad oeddent wedi derbyn y cynnig swydd neu, os gwnaethant ddechrau yn y swydd, na wnaethant ddatgan eu statws traws ar system hunanwasanaeth Adnoddau Dynol.

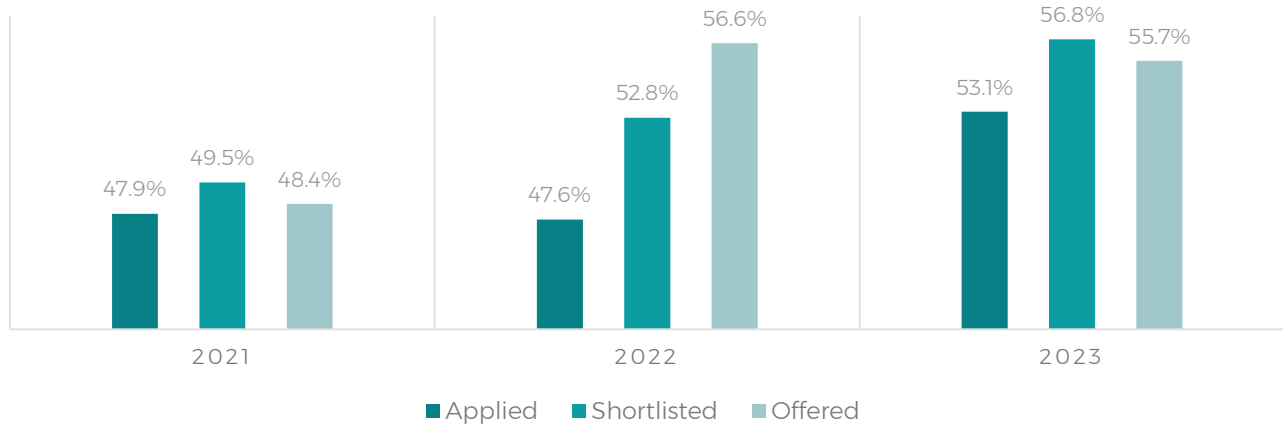
Dewisodd 2.7 y cant o ymgeiswyr allanol (23 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws hunaniaeth rhywedd.

Ar gyfer swyddi mewnol yn 2022, nododd 1.6 y cant o'r ymgeiswyr eu bod yn draws ond ni chafwyd trosiad i gyfweliad na chynnig. Ni nododd ymgeiswyr mewnol eu bod yn draws yn 2021 na'r flwyddyn adrodd bresennol. Yn ddiddorol, mae ein data gweithlu yn dangos nad oes staff wedi nodi eu bod yn draws yn y flwyddyn adrodd hon, ond y llynedd, fel uchod, nododd 1.6 y cant o'r ymgeiswyr eu bod yn draws.

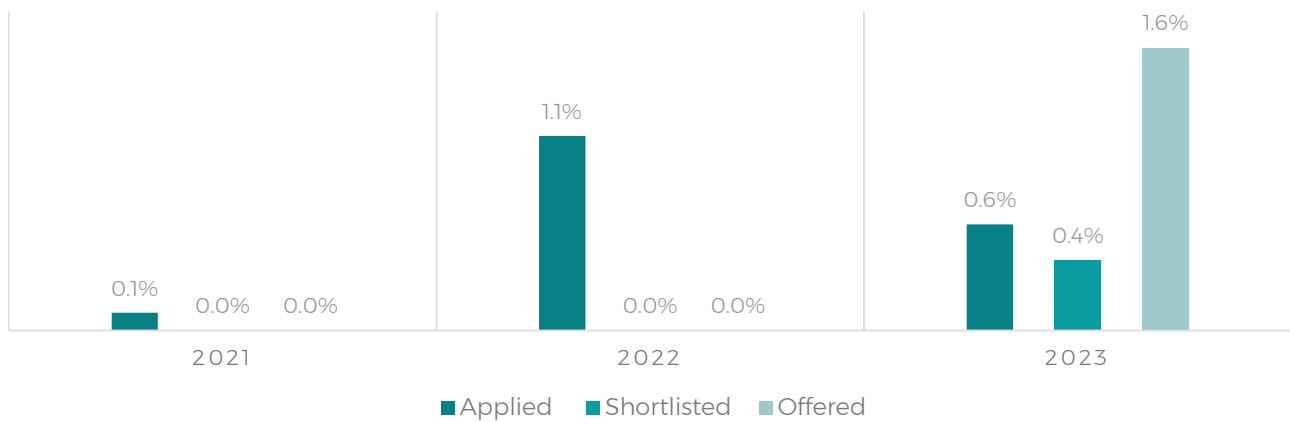
Mae Stonewall wedi cydnabod Comisiwn y Senedd fel un o'r cyflogwyr gorau sy'n gynhwysol i bobl draws. Hefyd, mae ein rhwydwaith PLWS yn gynhwysol i bobl draws.

## Rhyw

**Graffiau 22: Recriwtio allanol - Rhyw (menywod), cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**

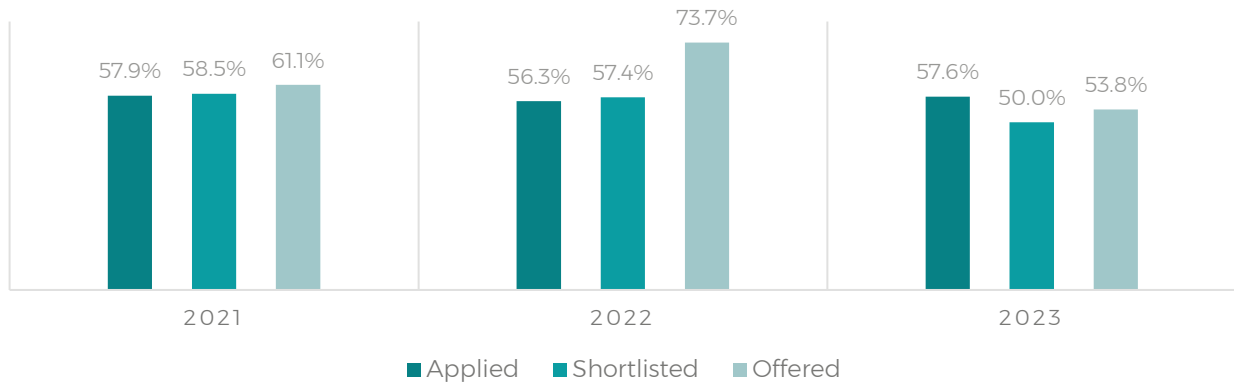


**Graffiau 23: Recriwtio allanol - Rhyw (ymgeiswyr anneuaid), cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**

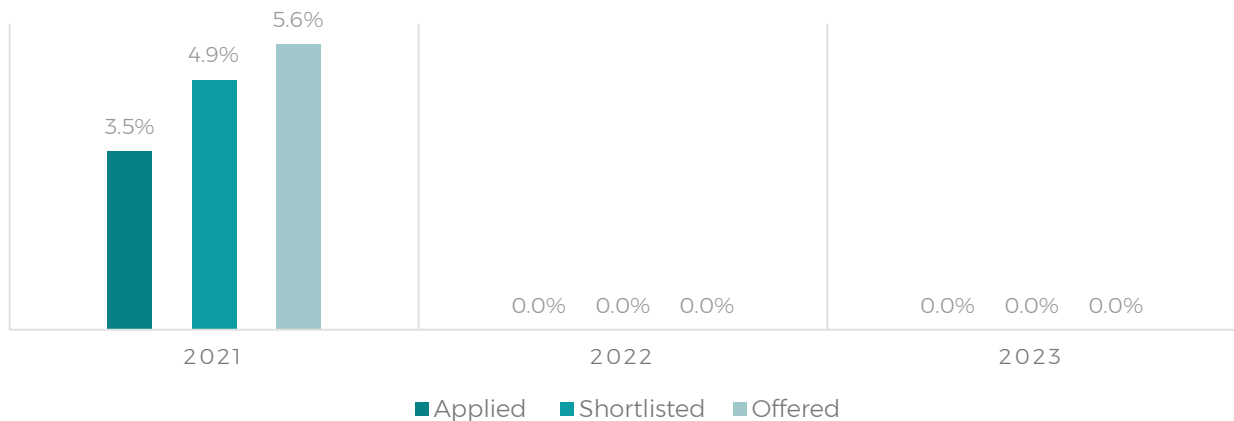




**Graffiau 24: Recriwtio mewnol - Rhyw (menywod), cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



**Graffiau 24 a 25: Recriwtio mewnol - Rhyw (ymgeiswyr anneuaid), cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



## Dadansoddiad

Yn 2021 a 2023, mae'r cyfraddau trosi 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 anneuaid, 2023 yw'r flwyddyn gyntaf pan oedd ymgeiswyr anneuaid yn gyfran o'r cynigion am swyddi allanol (1.6 y cant).

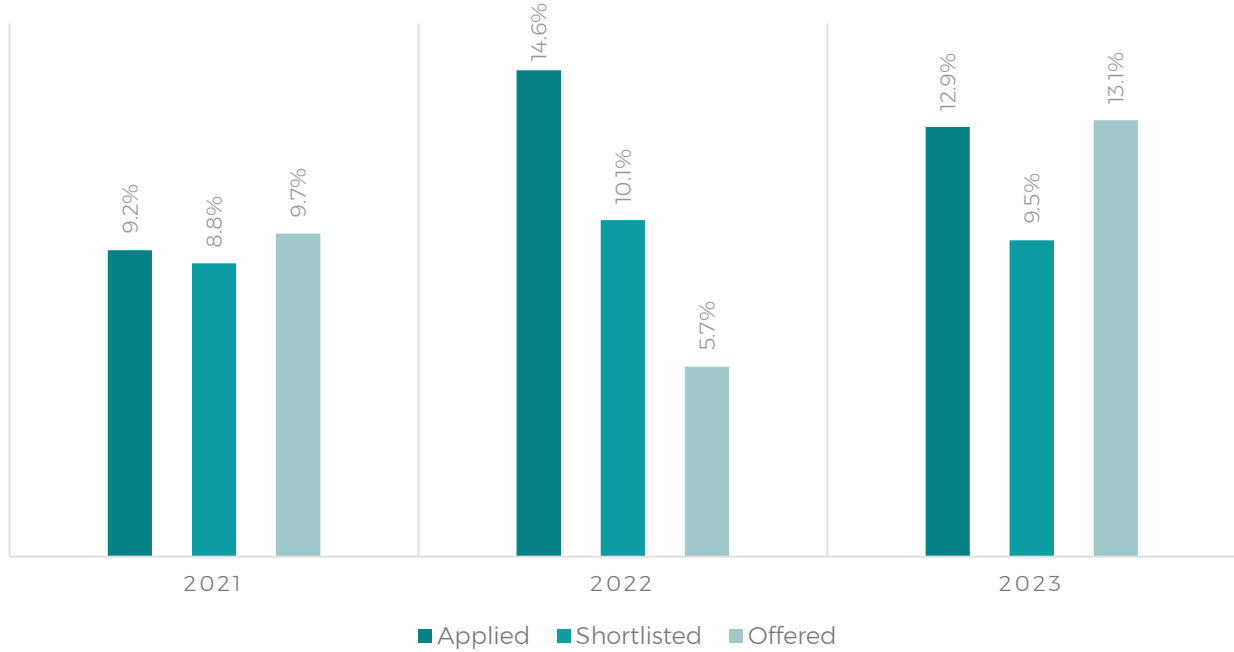
Yn 2022, roedd 57.4 y cant o'r ymgeiswyr a gyrhaeddodd y rhestr fer ar gyfer swyddi mewnol yn fenywod. Gostyngodd hyn i 50.0 y cant yn 2023. Ni chawsom geisiadau gan ymgeiswyr mewnol a nododd eu bod yn anneuaid yn 2022 a 2023, a byddwn yn parhau i fonitro ein data yn hyn o beth.

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

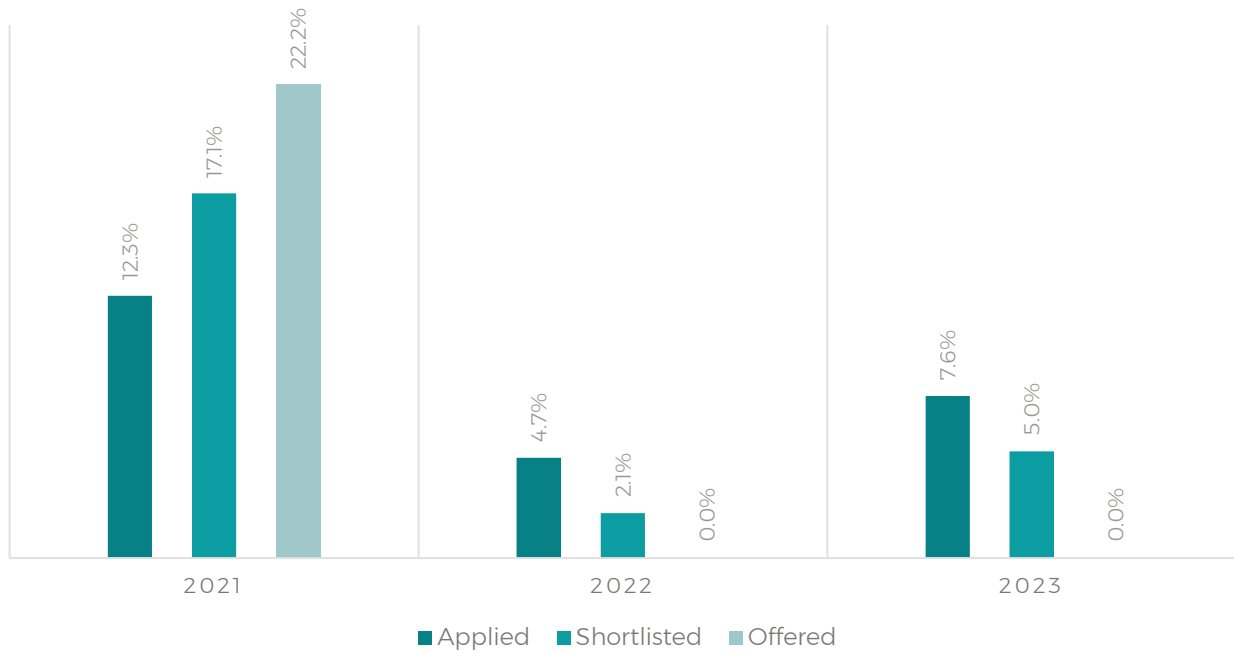
Cynigiwyd 55.7 y cant o swyddi allanol a 53.8 y cant o swyddi mewnol i fenywod. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 48 y cant o bobl yng Nghaerdydd a Chymru yn fenywod.

## Cyfeiriadedd rhywiol

**Graff 26: Recriwtio allanol - LHDC+, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



**Graff 27: Recriwtio mewnol - LHDC+, cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023**



## **Dadansoddiad**

---

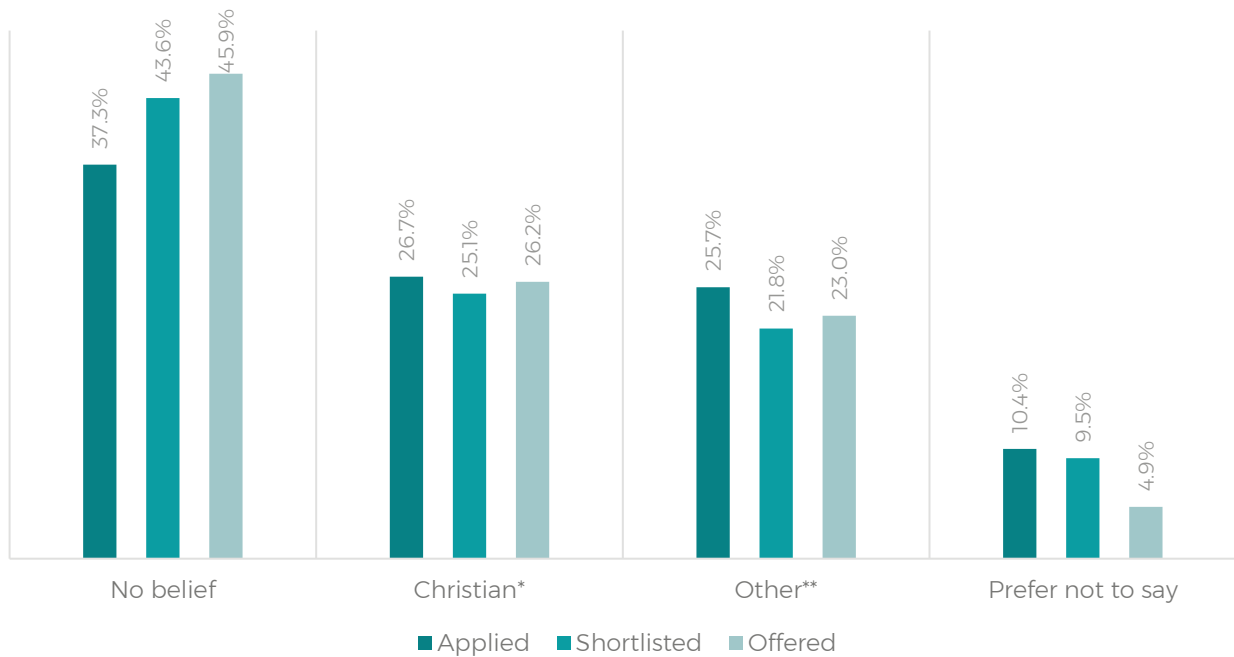
Yn y flwyddyn adrodd bresennol (2023), bu cynnydd sylweddol yng nghanran y cynigion swyddi i ymgeiswyr allanol LHDC+ o 5.7 y cant y llynedd i 13.1 y cant eleni. Dewisodd 2.7 y cant o ymgeiswyr allanol (23 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws cyfeiriadedd rhywiol. Roedd 12.9 y cant o geisiadau allanol gan bobl sy'n nodi eu bod yn LHDC+. Mae'r data hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 5.6 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 3.1 y cant o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn LHDC+.

Ar gyfer ymgeiswyr mewnol, mae'r data'n dangos, dros y ddwy flynedd diwethaf, nad yw ymgeiswyr a nododd eu bod yn LHDC+ wedi trosi o gyfweliad i gynrig a byddwn yn parhau i fonitro hyn.

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

## Crefydd/cred

**Graff 28: Recriwtio allanol – Crefydd a chred, 2022-2023**



**Graff 29: Recriwtio mewnol – Crefydd a chred, 2022-2023**



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

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

## Dadansoddiad

---

Ar gyfer cynigion swyddi allanol yn y flwyddyn adrodd bresennol, gwnaed 45.9 y cant o gynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol. Gwnaed 49.2 y cant o gynigion i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristion neu gredoau crefyddol eraill. Mae hyn yn cymharu â 48.0 y cant o bobl yng Nghaerdydd a 50.5 y cant o bobl a wnaeth adrodd dim crefydd/cred yng Nghyfrifiad 2021.

Mae cynigion swyddi a wnaed i bobl sy'n ystyried eu bod yn Gristnogion yn cyfrif am 26.2 y cant o gynigion swyddi ar gyfer cynlluniau allanol a 23.1 y cant o gynigion swyddi ar gyfer cynlluniau mewnol. Nododd 37.5 y cant o'r ymatebwyr i Gyfrifiad 2021 eu bod yn Gristnogion yng Nghaerdydd a 41.0 y cant yng Nghymru.

Gwnaed 23.0 y cant o gynigion swyddi allanol i bobl a nododd fod ganddynt grefydd/gred sy'n wahanol i Gristnogaeth a 7.7 y cant o gynigion swyddi mewnol. Mae hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 9.2 y cant o'r ymatebwyr yng Nghaerdydd a 3.0 y cant o'r ymatebwyr yng Nghymru yn nodi bod ganddynt grefydd neu gred heblaw am Gristnogaeth.

Ar gyfer cynigion swyddi mewnol, gwnaed 61.5 y cant o gynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol gyda 30.8 y cant o gynigion i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristnogaeth neu gredoau crefyddol eraill. Mae gwahaniaeth sylweddol ar gyfer trosi o gyfweliad i gynnig ar gyfer credoau crefyddol eraill a byddwn yn parhau i fonitro hyn.

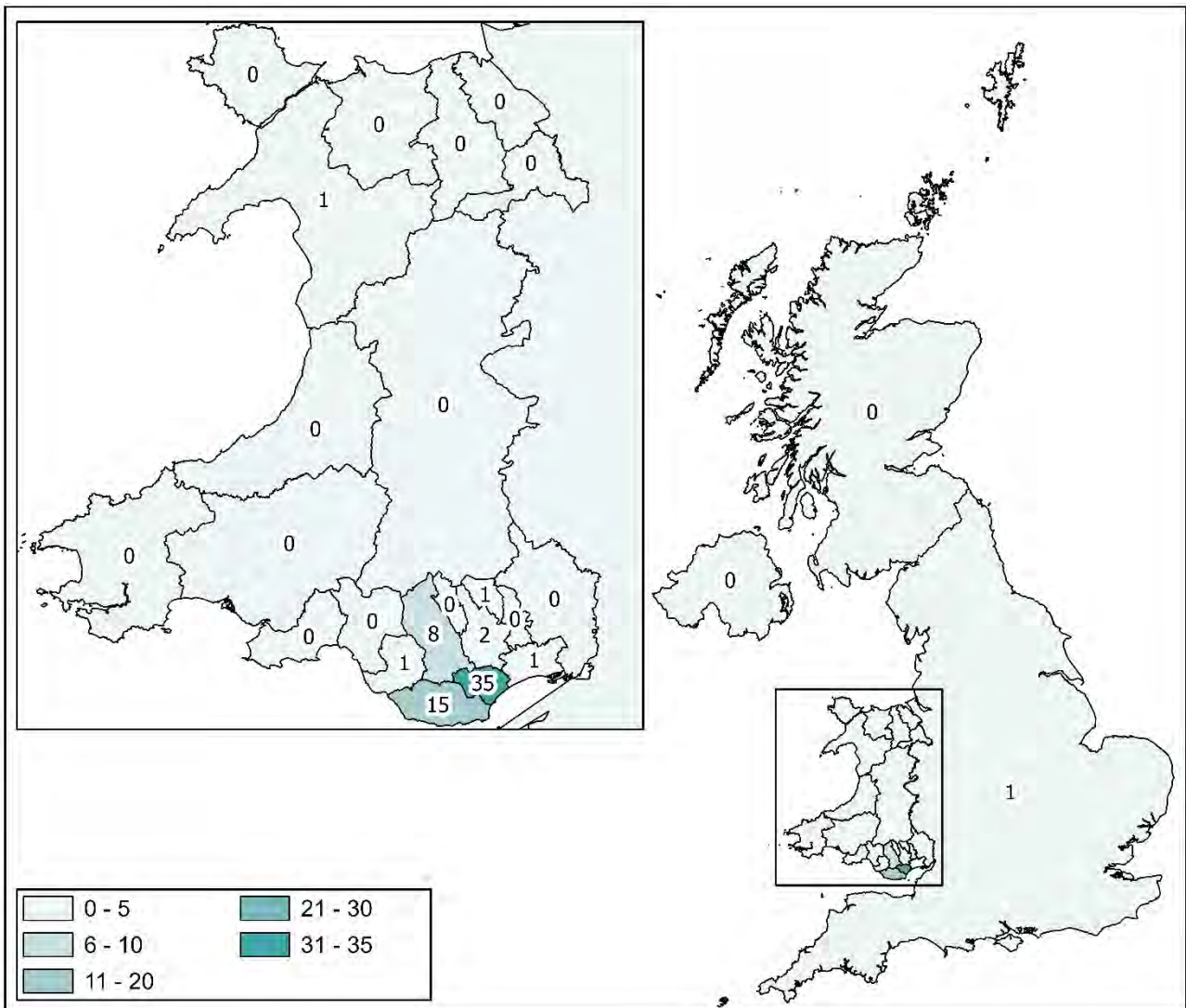
## Amrywiaeth ddaearyddol ymgeiswyr

Y llynedd, gwnaethom ddechrau casglu data lleoliad i gael dirnadaeth o ran lleoliad daearyddol ein hymgeiswyr. Yn dilyn pandemig Covid-19, 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 ymgeiswyr fwy o ddewis o ran sut, lle 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 2022-2023**



**Map 2: Ymgeiswyr allanol yn ôl lleoliad daearyddol 2022-2023**



### Dadansoddiad

Mae'n galonogol gweld amrywiaeth y ceisiadau allanol o bob rhan o Gymru a'r tu allan i Gymru. Ond roedd mwyafrif yr ymgeiswyr yn byw yn Ne-ddwyrain Cymru. Mae hyn hefyd yn wir ar gyfer ymgeiswyr mewnol. Bydd yn ddiddorol gweld data o flwyddyn i flwyddyn ynghylch amrywiaeth ddaearyddol ein hymgeiswyr i ddeall ein cyrhaeddiad, fel darpar gyflogwr, o ran denu ymgeiswyr.

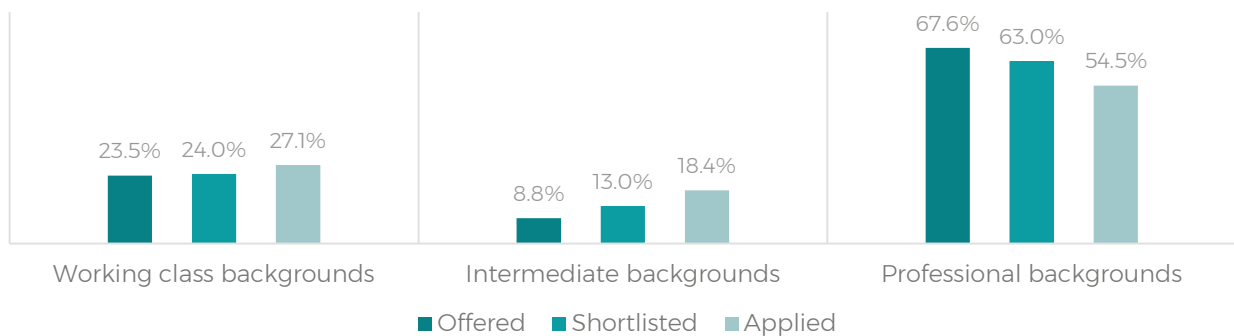
## Cefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr

Dyma'r ail flwyddyn rydym wedi 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, ond mae'n werth nodi y newidiodd y rhain yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf i'r rhai isod. Felly, mae gennym ddata recriwtio rhannol yn seiliedig ar y set ddiwygiedig o gwestiynau isod o fis Gorffennaf 2022 ymlaen ac esbonio ein dadansoddiad ar y sail hon. Eleni, rydym hefyd wedi gofyn yr un set o gwestiynau i'n gweithlu er mwyn cael set ddata gyfoethocach yn gyffredinol.

### Galwedigaeth prif enillydd yr aelwyd

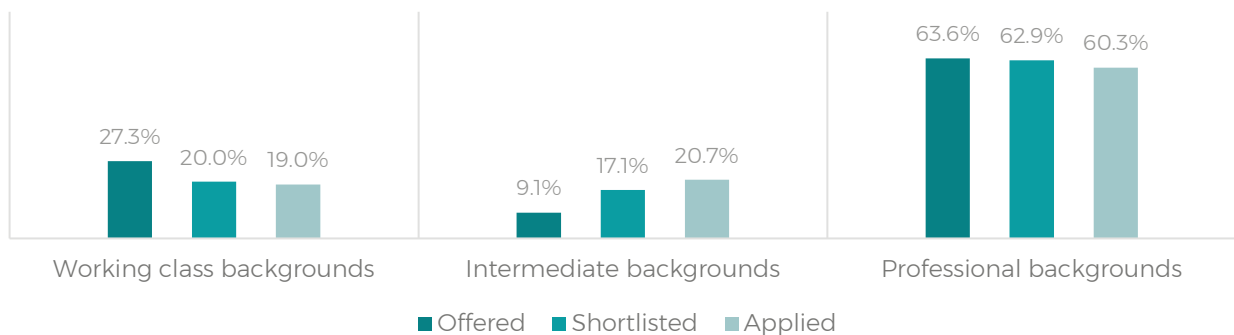
**[Beth oedd galwedigaeth prif enillydd eich aelwyd pan oeddech yn 14 oed?]**

**Graff 30: Recriwtio allanol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2022-2023**



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

**Graff 31: Recriwtio mewnol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2022-2023**



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.



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

## **Dadansoddiad**

Ymgeiswyr allanol o gefndiroedd proffesiynol oedd y grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf, sy'n fwy na'r meincnod cenedlaethol ar y camau cais, rhestr fer a chynnig, gyda 67.6 y cant o gynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir proffesiynol. Mae ein data ar gyfer ymgeiswyr o gefndir canolraddol a dosbarth gweithiol yn is na'r meincnodau cenedlaethol ar gyfer y rhain ar bob cam o'r broses recriwtio.

O'r data a gasglwyd, ymgeiswyr mewnol o gefndir proffesiynol yw'r grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf gyda'r ganran o geisiadau, gwahoddiadau i gyfweiliad a chynigion swyddi'n fwy na'r meincnod cenedlaethol, sef 37 y cant. Cynigiwyd 27.3 y cant swyddi i ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol mewn cymhariaeth â 63.6 y cant ar gyfer cefndiroedd proffesiynol a 9.1 y cant ar gyfer cefndiroedd canolraddol yn y drefn honno.

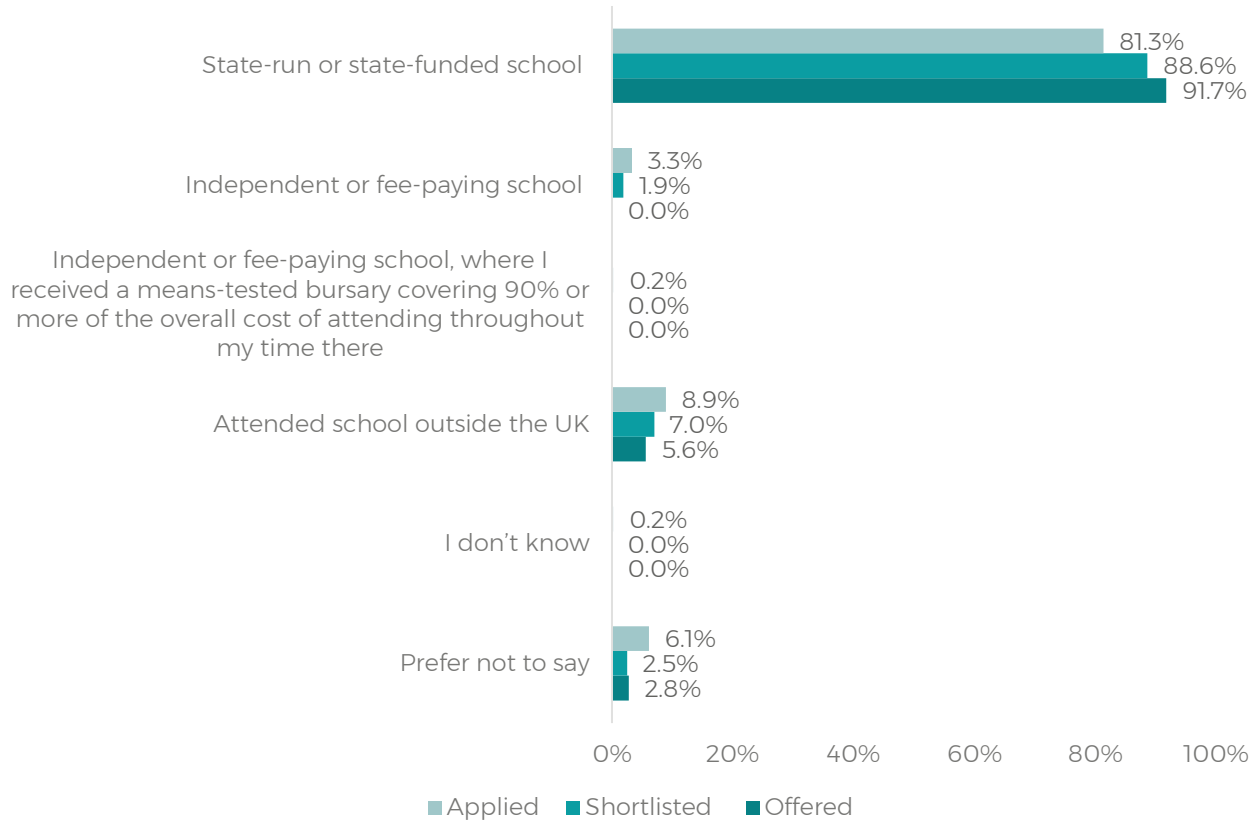
Mae ein data monitro staff yn dangos bod 58 y cant o'n staff o gefndir economaidd-gymdeithasol proffesiynol.

Can fod hon yn set ddata rannol, byddwn yn parhau i fonitro'r data hyn ac adborth ymgeiswyr nes i ni adrodd y flwyddyn nesaf ar set ddata flynyddol lawn.

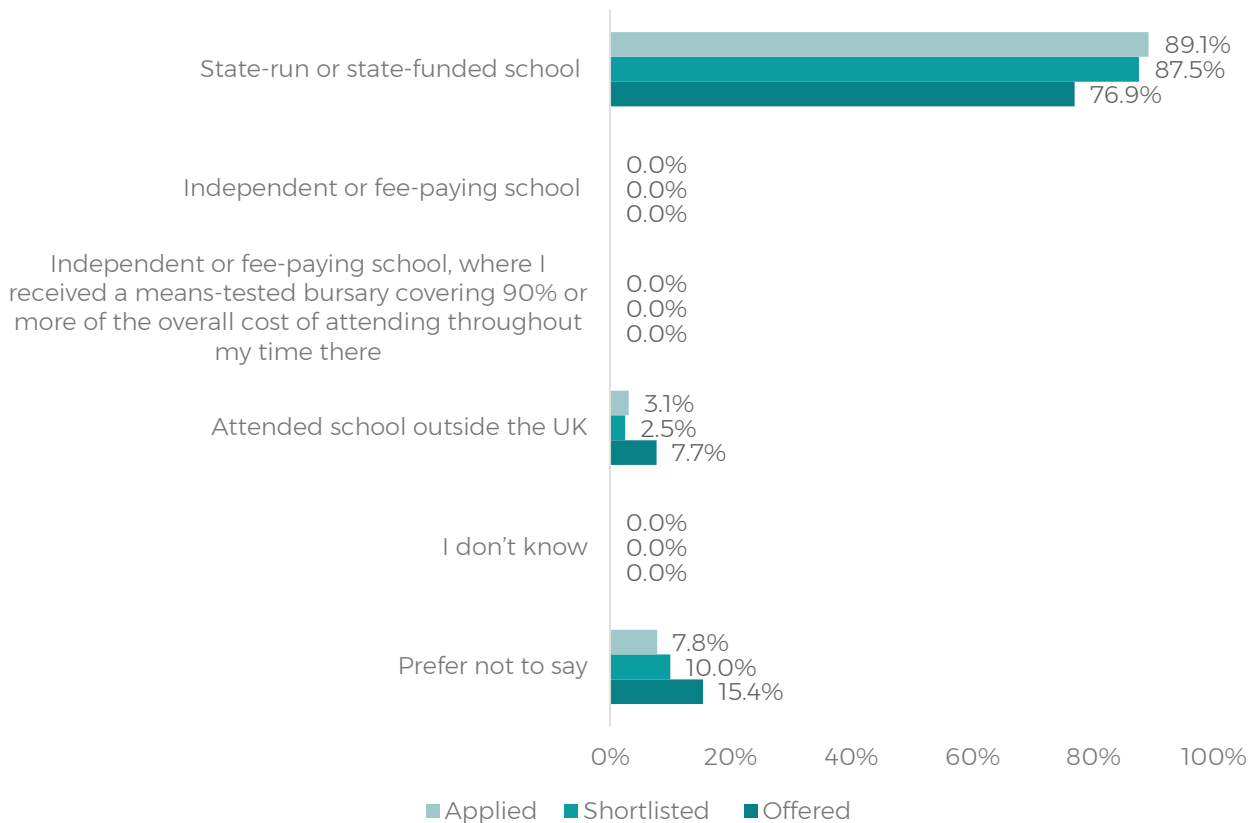
## Math o ysgol

### [Pa fath o ysgol oeddech yn mynychu gan mwyaf rhwng 11 ac 16 oed?]

**Graff 32: Recriwtio allanol yn ôl math o ysgol a fynychwyd, 2022-2023**



**Graff 33: Recriwtio mewnol yn ôl math o ysgol a fynychwyd, 2022-2023**



## Dadansoddiad

Ar gyfer ymgeiswyr allanol, roedd y gyfran uchaf o gynigion swyddi i ymgeiswyr a ddywedodd eu bod wedi mynychu ysgol a gynhelir gan y wladwriaeth neu a ariennir gan y wladwriaeth rhwng 11 ac 16 oed (91.7 y cant).

Roedd 3.5 y cant o geisiadau allanol gan ymgeiswyr a oedd wedi mynychu ysgol annibynnol neu un lle y mae angen talu ffioedd, neu ysgol annibynnol gyda bwrsariaeth prawf modd. Mae'r ffigur hwn yn is na'r meincnod cenedlaethol: roedd 7.5 y cant yn mynychu ysgolion annibynnol.

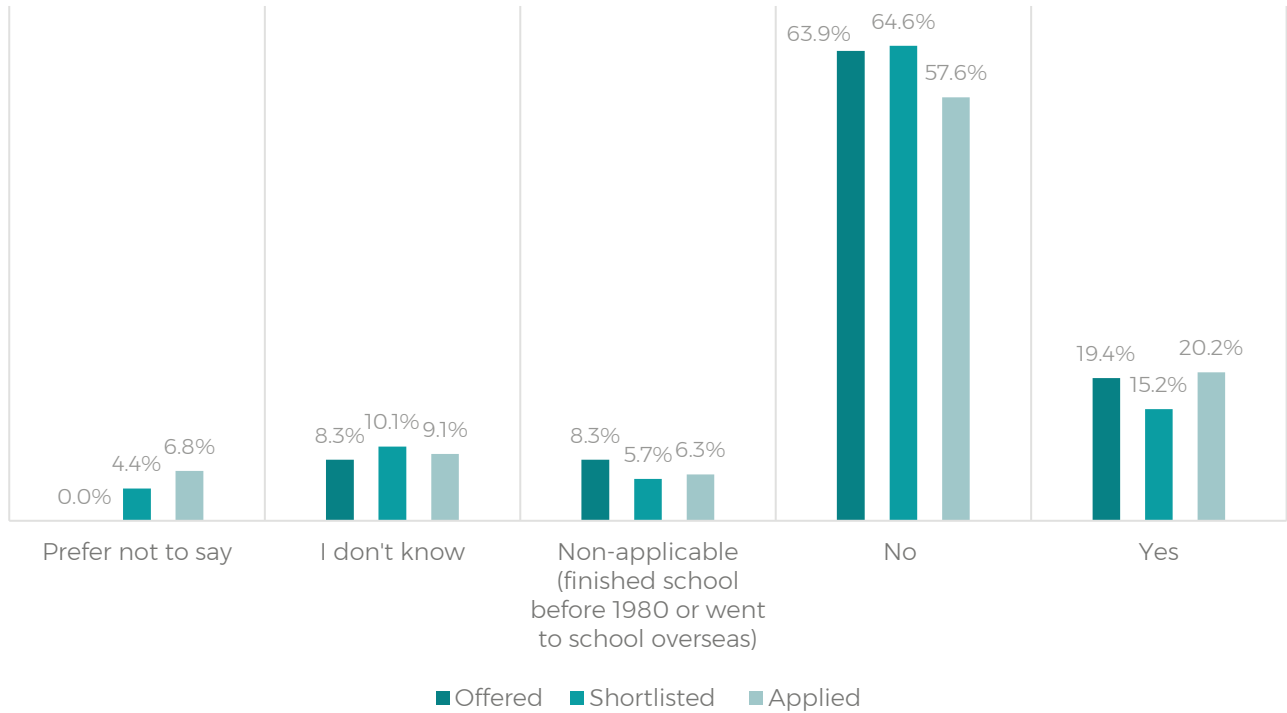
Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr mewnol a ddatgelodd wybodaeth yn ymwneud â'r cwestiwn hwn yn mynd i ysgol a gynhelir gan y wladwriaeth neu a ariennir gan y wladwriaeth gyda 89.1 y cant o geisiadau o'r grŵp hwn. Roedd yn well gan 7.8 y cant o'r ymgeiswyr beidio â datgelu'r wybodaeth hon.

Ni ddatganodd ymgeiswyr mewnol eu bod wedi mynd i ysgol annibynnol nac un lle y mae angen talu ffioedd, nac ysgol annibynnol gyda bwrsariaeth prawf modd.

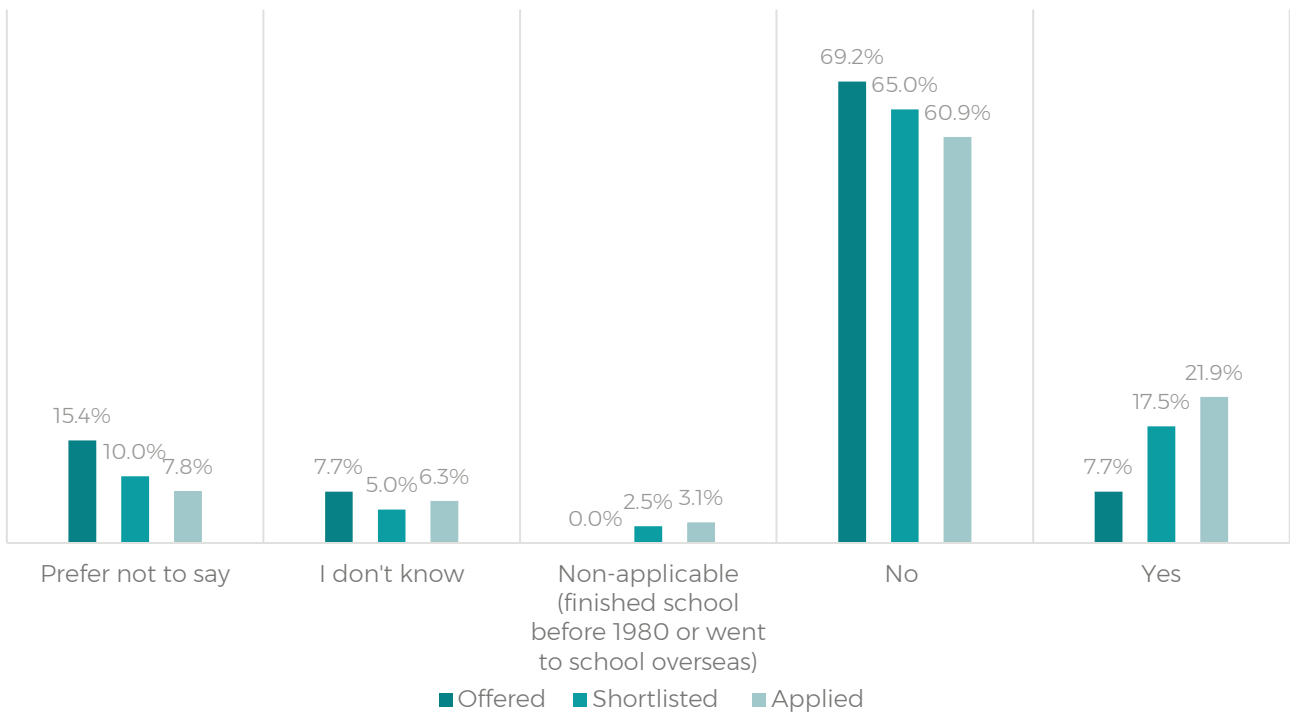
## Cymhwysedd ar gyfer prydau ysgol am ddim

**[Os gwnaethoch orffen yn yr ysgol ar ôl 1980, a oeddech yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim ar unrhyw adeg yn ystod eich blynyddoedd ysgol?]**

**Graff 34: Recriwtio allanol yn ôl cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim, 2022-2023**



**Graff 35: Recriwtio mewnol yn ôl cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim, 2022-2023**



## Dadansoddiad

---

Ar gyfer swyddi allanol, roedd y gyfran o geisiadau, ymgeiswyr a gyrhaeddodd y rhestr fer a chynigion swyddi'n sylweddol uwch i'r ymgeiswyr a ddatgelodd nad oeddent wedi bod yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r gyfran o ymgeiswyr (20.2 y cant) a chynigion swyddi (19.4 y cant) i bobl a ddatgelodd eu bod yn cael prydau ysgol am ddim yn fwy na'r meincnod cenedlaethol: mae 15 y cant o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r gyfran o ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn cael prydau ysgol am ddim a gyrhaeddodd y rhestr fer (15.2 y cant) yn gyson â'r meincnod, sef 15 y cant. Roedd 63.9 y cant o gynigion swyddi i ymgeiswyr nad oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim mewn cymhariaeth â 19.4 y cant ar gyfer ymgeiswyr a oedd yn gymwys.

Ar gyfer swyddi mewnol, unwaith eto mae maint y grŵp o ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn fwy na maint y grŵp o ymgeiswyr a ddatganodd eu bod yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Roedd 69.2 y cant o'r cynigion swyddi mewnol i ymgeiswyr nad oeddent yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim mewn cymhariaeth â 7.7 y cant o ymgeiswyr a oedd yn gymwys, sy'n sylweddol is na'r meincnod cenedlaethol, sef 15 y cant. O'r ffigurau 'mae'n well gennyf beidio â dweud', gallwn gasglu bod angen i ni barhau i gyfathrebu â staff am bwysigrwydd hunanddatgan cefndir economaidd-gymdeithasol a rhoi sicrwydd ynghylch y rhesymau dros wneud hynny.

## Cwestiwn i raddedigion a benodwyd

**[Os oes gennych gynllun i raddedigion, gofynnwch y cwestiwn ychwanegol hwn i'ch gweithwyr graddedig yn unig: A wnaeth unrhyw un o'ch rhieni fynychu'r brifysgol erbyn i chi fod yn 18 oed?]**

Oherwydd bod gennym nifer fach iawn o gynlluniau i raddedigion eleni, nid oeddem yn gallu casglu digon o ddata ar gyfer y cwestiwn hwn i greu dadansoddiad ystyrlon.

## Gwella recriwtio/gweithgareddau

### YMLAEN – ein Hinterniaeth i Raddedigion Lleiafrifoedd Ethnig

Eleni, gan weithio mewn partneriaeth â Chymrodoriaeth Windsor, rydym wedi croesawu pedwar intern i Comisiwn 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.

Mae'r Comisiwn wedi lansio ein hail Raglen YMLAEN yn llwyddiannus, yn dilyn yr un broses a chyda'r un amcanion rhaglen. Y nod yw y bydd ein carfan nesaf yn dechrau interniaeth yn y Senedd ym mis Medi 2023.

### Recriwtio cynhwysol

Mae ein system recriwtio ddiennw yn galluogi ymgeiswyr swyddi i fod yn hyderus na fydd rhagfarn yn rhan o'r broses ymgeisio. Rydym hefyd wedi parhau i wneud y canlynol:

- Partneru'n strategol ag asiantaeth chwilio weithredol i amrywio'r doniau a'r paneli ar gyfer uwch-benodiadau'r Comisiwn, penodiadau cyhoeddus a phenodiadau'r Goron;
- Monitro prosesau recriwtio a gwella cynlluniau asesu, creu strategaethau hysbysebu pwrpasol ar gyfer ymgyrchoedd, gwella amrywiaeth paneli a disgrifiadau swydd/dyluniad pecynnau ymgeiswyr, a'r cyfan er mwyn denu'r ystod ehangaf o dalent;
- Adolygu adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr penodi a gweithredu arno phan fo'n briodol.

Dros y cyfnod adrodd diwethaf, mae'r Tîm Recriwtio wedi datblygu cynllun denu ymgeiswyr sy'n cynnwys 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;

Maes gwaith allweddol arall yw'r adolygiad o ganllawiau a deunyddiau hyfforddi rheolwyr recriwtio gyda'r bwriad o ddatblygu pecyn cymorth recriwtio cynhwysol i staff sy'n cymryd rhan mewn paneli recriwtio. Bydd cysyniadau tuedd, braint a chreu profiad ymgeisydd cadarnhaol yn themâu canolog drwy gydol y canllawiau a'r deunyddiau hyfforddi.

# Adrodd ar y bwllch cyflog





## Adrodd ar y bwloch cyflog rhwng y rhywiau

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar 469 o staff: 229 o fenywod a 240 o ddynion, a oedd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2023. 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 tymor hir), a staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad.

Y bwloch 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 a'r hyn y mae menywod yn ei ennill, ni waeth am eu rôl neu eu statws neu eu math o waith. Mae hyn yn cael ei lunio yn unol â **Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017**.

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

	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
<b>Y bwloch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau</b>	-4.8%	-6.5%	-5.3%	-6.7%
<b>Y bwloch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau</b>	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.

## Adrodd ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar 469 o staff: 229 o fenywod a 240 o ddynion, a oedd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2023. 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 tymor hir), a staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad.

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

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

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

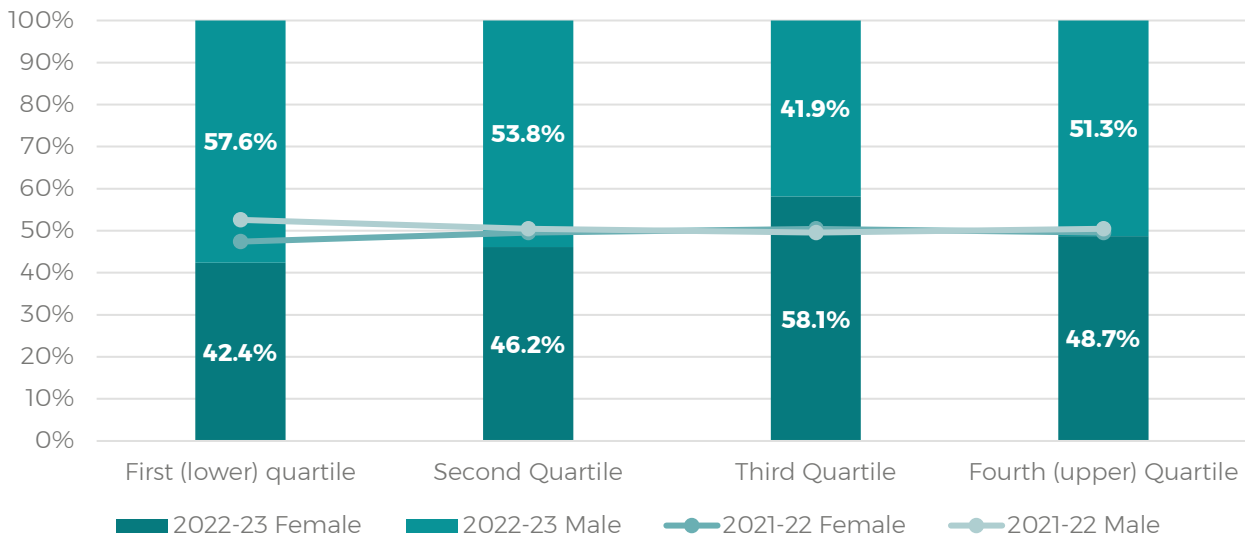
### Tâl bonws

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 36: Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarterel cyflog**



## Dadansoddiad

Am y tro cyntaf, nid oes bwlch cyflog wrth edrych ar gyflog canolrifol ac, er bod bwlch cyflog gwrthdroadol yn parhau wrth edrych ar gyflog cymedrig, mae hyn wedi gostwng 1.7 y cant eleni i -4.6 y cant. Mae hyn yn hynod gadarnhaol wrth gefnogi dyhead y Comisiwn i gael dim bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.

Mae'r gyfradd fesul awr i ddynion wedi cynyddu i fod yn gyfartal â'r gyfradd i fenywod (ac mae'r gyfradd i fenywod wedi aros yn gyson). O ddadansoddiad, y rheswm dros hyn yw cynnydd yn nifer y dynion sy'n ennill dros £30 yr awr (cynnydd 46 y cant yn y categori hwn). At hynny, ar y dyddiad ciplun, sef 31 Mawrth, mae mwy o ddynion na menywod yn ennill dros £51 yr awr sy'n cynyddu'r cysondeb rhwng cyflog dynion a menywod ar lefel weithredol uwch.

Ym mis Ebrill 2022, 8.3 y cant oedd bwlch cyflog y DU rhwng y rhywiau ar gyfer cyflogeion amser llawn, sy'n golygu bod cyflog cyfartalog cyflogeion benywaidd amser llawn 8.3 y cant yn is na chyflogeion gwrywaidd amser llawn, neu am bob £1 a enillwyd gan gyflogai gwrywaidd amser llawn, roedd cyflogai benywaidd amser llawn yn ennill 91.7 ceiniog. Ymhlith yr holl gyflogeion (amser llawn a rhan-amser), gostyngodd bwlch cyflog y DU rhwng y rhywiau i 14.9 y cant o 15.1 y cant yn 2021 ond roedd yn sylweddol is nag yn 2019, sef 17.4 y cant. (Ffynonellau: SYG a Chanllawiau Adrodd Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2023 y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu)

## Adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu hethnigrwydd ar 31 Mawrth 2023. Dylid nodi, o'i gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i lunio'n seiliedig ar y gweithlu cyfan, fod y bwlch cyflog ethnigrwydd yn seiliedig ar 96 y cant o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 19 o bobl nad ydynt wedi datgan ethnigrwydd.

Gwyn: **428**

Lleiafrif ethnig: **22**

Heb ddatgan: **19**

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 gyflogeion sydd wedi nodi eu bod o leiafrif ethnig a'r cyflogeion 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. Lluniwyd hyn yn unol ag **[Ethnicity pay reporting: guidance for employers - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/guidance/ethnicity-pay-reporting-guidance-for-employers)** (newydd ar gyfer 2023)

### Y bwlch cyflog ethnigrwydd – tâl fesul awr

	2022-23	2021-22	2020-21	2019-20
Y bwlch cyflog cymedrig ethnigrwydd	23.5%	26.1%	28.1%	20.4%
Y bwlch cyflog canolrifol ethnigrwydd	23.6%	35.8%	38.9%	21.7%

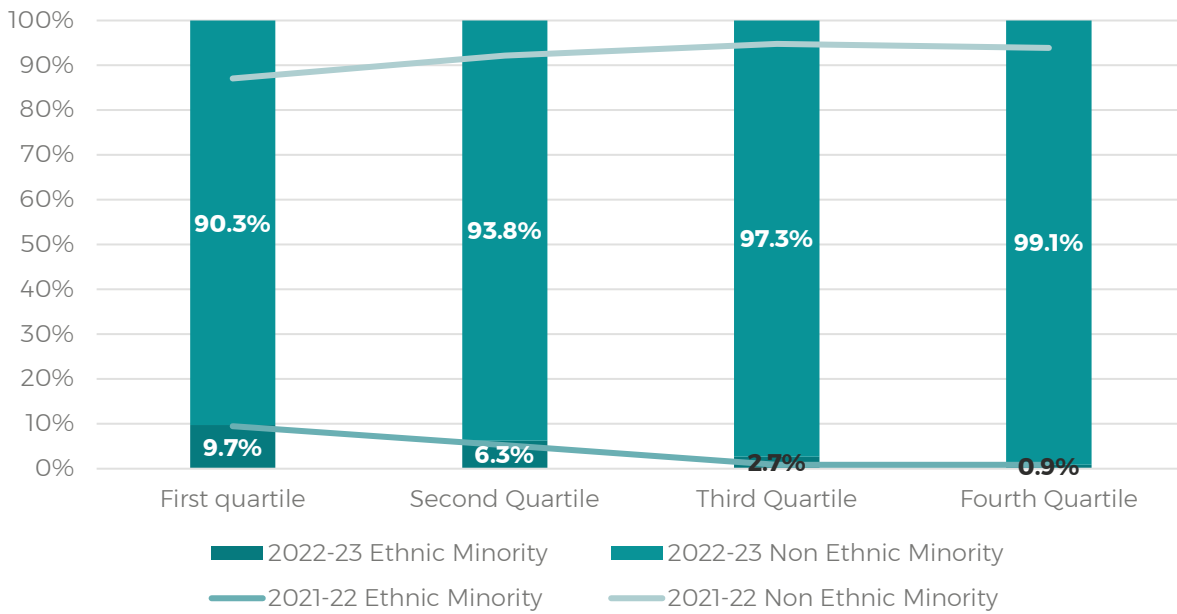
### Tâl bonws

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

### Cyfran y cyflogeion lleiafrif ethnig a chyflogeion Gwyn 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 37: Cyfran y cyflogeion lleiafrif ethnig a chyflogeion Gwyn ym mhob chwarterel cyflog**



## Dadansoddiad

Fel yn achos blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog ethnigrwydd sylweddol, er y bu gostyngiad cadarnhaol yn y bwlch cyflog canolrifol, gan gysoni'r cyflogau cymedrol a chanolrifol. Mae hyn yn parhau â'r duedd, sef lleihau'r bwlch cyflog dros y tair blynedd diwethaf, er bod angen gofal wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig a bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.

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

- Nifer gyfyngedig o staff lleiafrif ethnig a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol;
- Mae staff o gefndir lleiafrif ethnig wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y raddfa gyflog.

## Adrodd ar y bwlch cyflog anabledd

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu statws anabledd ar 31 Mawrth 2023. Dylid nodi, o'i gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i lunio'n seiliedig ar y gweithlu cyfan, fod y bwlch cyflog anabledd yn seiliedig ar 91 y cant o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 43 o bobl nad ydynt wedi datgan statws anabledd.

Wedi nodi bod ganddynt anabledd: **35**

Wedi nodi nad oes ganddynt anabledd: **391**

Heb ddatgan: **43**

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

### Y bwlch cyflog anabledd - tâl fesul awr

Gwnaethom ddechrau dadansoddi'r bwlch cyflog anabledd yn 2022, felly dim ond un flwyddyn o ddata hanesyddol sydd gennym at ddibenion cymharu:

	2022-23	2021-22
<b>Y bwlch cyflog cymedrig anabledd</b>	1.28%	-2.87%
<b>Y bwlch cyflog canolrifol anabledd</b>	0.0%	0.0%

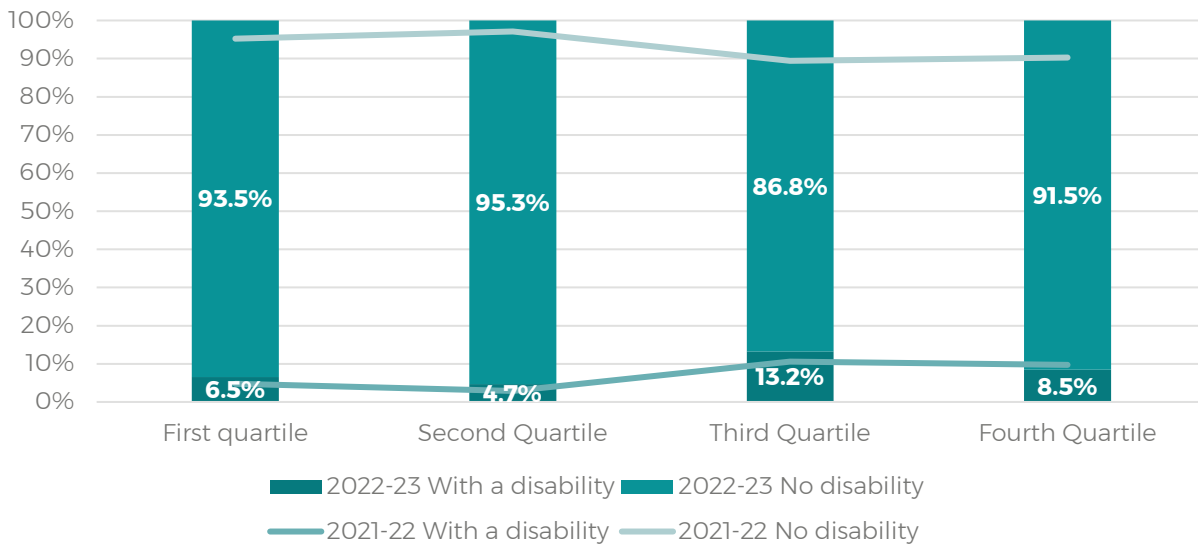
### Tâl bonws

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

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

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

**Graff 38: Cyfran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a staff sy'n nodi nad oes ganddynt anabledd ym mhob chwarter cyflog**



### Dadansoddiad

Nid oes gan y Comisiwn fwlch cyflog o ran cyflog canolrifol i staff ag anabledd a staff heb anabledd. Wrth edrych ar y bwlch cyflog cymedrig, y llynedd roedd bwlch cyflog gwrthdroadol bach (h.y. roedd staff ag anabledd, ar gyfartaledd, yn debygol o gael eu talu ychydig mwy na staff heb anabledd). Eleni mae'r bwlch cyflog cymedrig cyffredinol rhwng staff ag anabledd a staff heb anabledd wedi lleihau ar y cyfan, ond mae wedi addasu mewn ffordd sy'n golygu bod staff ag anabledd yn debygol o gael eu talu ychydig mwy na staff heb anabledd. Gan gydnabod hynny, oherwydd y nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd pan fydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau, nid ydym o'r farn bod hyn yn fater o bryder sylweddol, ond byddwn yn parhau i fonitro hyn dros y blynyddoedd i ddod er mwyn sicrhau, cyn belled ag y bo modd, fod y bwlch cyflog yn parhau i fod yn ddibwys.

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

---





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

---

# Cyflog cyfartal



## 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 grwpiau gwahanol o staff.

Er y darperir crynodeb eleni, cynhaliwyd asesiad cyflog cyfartal llawn y llynedd:

<https://senedd.cymru/comisiwn/cyhoeddiadau-comisiwn-y-senedd/adroddiadau-blynyddol-a-chyfrifon/uchafbwyntiau-adroddiadau-blynyddol-a-chyfrifon-2021-22/adroddiadau-blynyddol-amrywiaeth-a-chynhwysiant-2021-22/> (senedd.cymru)

Grŵp	Grŵp 1 (canran o'r gweithlu)	Grŵp 2 (canran o'r gweithlu)	Canolrifol/Cymedrig	2023 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2022 - % yn fwy o dâl y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
				<b>Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn</b>		
<b>Rhyw</b>	Menywod (50.2%)	Dynion (49.8%)	Canolrifol:	0.0%	8.4%	∨
			Cymedrig:	4.3%	5.4%	∨
<b>Oedran</b>	46-50 (12.3%)	Pob oedran arall (87.7%)	Canolrifol:	7.3%	5.3%	∧
			Cymedrig:	11.6%	16.5%	∨
<b>Anabledd</b>	Staff nad ydynt yn nodi bod ganddynt anabledd (83.7%)	Staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd (7.4%)	Canolrifol:	0.0%	0.0%	∨
			Cymedrig:	3%	-2%	∧
<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>	Staff nad ydynt yn LHDTC+ (82.7%)	Staff LHDTC+ (4.7%)	Canolrifol:	0.0%	0.0%	∨
			Cymedrig:	-2.9%	-6.3%	∨

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

<b>Hil/ Ethnigrwydd</b>	Staff sy'n nodi eu bod yn Wyn (91.6%)	Staff lleiafrifoedd ethnig (4.5%)	Canolrifol:	23.6%	34.7%	✓
			Cymedrig:	23.3%	25.5%	✓
<b>Crefydd/ Cred</b>	Agnostig/Anffyddiwr/Cristnogol/Dim/Arall (76.5%)	Mwslimaidd (1.7%)	Canolrifol:	36.3%	38.9%	✓
			Cymedrig:	32.3%	37%	✓

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

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

† Nid yw'n cynnwys y gweithlu cyfan gan nad yw rhai staff wedi nodi

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

### Dadansoddiad

Wrth gymharu grwpiau ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig, mae grwpiau cymharu amlwg (e.e. rhyw - yr unig opsiwn yw cymharu menywd â dynion). Fodd bynnag, ar gyfer nodweddion eraill lle y ceir sawl grŵp yn y nodwedd (e.e. nifer o ystodau oedran gwahanol yn y categori oedran, nifer o grefyddau/gredoau); rydym wedi adolygu data hanesyddol i edrych ar grwpiau lle y mae potensial i wahaniaethau rhwng y grŵp hwnnw a grwpiau eraill yn y nodwedd warchoddedig.

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, mewn cymhariaeth â staff lleiafrifoedd ethnig, a rhwng staff Mwslimaidd mewn cymhariaeth â staff sy'n nodi Agnostig/Anffyddiwr/Cristnogol/Dim/Arall.

Fel yn achos blynyddoedd blaenorol, mae'r gwahaniaethau cyflog cymedrig/canolrifol cyffredinol i raddau helaeth oherwydd: a) canran isel yn y gweithlu cyffredinol o ran staff lleiafrifoedd ethnig a staff sy'n Fwslimaidd a b) cynrychiolaeth is ar lefelau uwch y sefydliad yn hytrach na gwahaniaeth endemig mewn cyflog cyfartal am waith cyfartal. Wrth edrych ar y graddau cyflog lle y mae cynrychiolaeth gan staff lleiafrifoedd ethnig a staff Mwslimaidd, nid oes gwahaniaeth cyflog sylweddol yn y radd.

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

---



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

---

# Camau gweithredu





## 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 2022-23 mewn perthynas â chyflog cyfartal, 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 gwarchoddedig gwahanol; ac (c) meithrin perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r camau hyn naill ai yn yr arfaeth neu'n barhaus ac maent wedi'u nodi i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth staff lleiafrifoedd ethnig ar lefel penderfyniadau:

- Datblygu Strategaeth Adnoddau a Rheoli Talent sy'n cefnogi adnoddau cynhwysol a rheoli talent y gweithlu presennol.
- Parhau i fonitro cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchoddedig ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud newidiadau gofynnol i brosesau.
- Datblygu fframwaith ymddygiadol newydd sy'n cyd-fynd â'n gwerthoedd sefydliadol.
- Adnewyddu canllawiau i ymgeiswyr, hyfforddiant rheolwyr recriwtio a chynnwys egwyddorion recriwtio cynhwysol mewn polisi recriwtio yn dilyn hyfforddiant Tîm Recriwtio.
- Drwy ein Cynllun Denu Ymgeiswyr, treialu strategaethau hysbysebu gwahanol, gan gynnwys cyfieithu i ieithoedd cymunedol ac allgymorth wedi'i dargedu.
- Parhau i weithio gyda rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi sut i gefnogi cynnydd yr holl staff yn well, gan gynnwys staff â nodweddion gwarchoddedig.
- Monitro amrywiaeth paneli recriwtio a chynyddu nifer ac amrywiaeth aelodau paneli.

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

---





# 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 2023. Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu ymhellach nifer y staff sy'n hunan-nodi eu nodweddion amrywiaeth ac yn eu diweddarau ar y system Cyflogres Adnoddau Dynol. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data ar y gweithlu.

### Ein Dull o Ran Data Recriwtio

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

### 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 y mae nifer fach o staff, rydym wedi cyfuno rhai categorïau yn y tablau i sicrhau y caiff preifatrwydd unigolion ei ddiogelu ac yn unol â deddfwriaeth diogelu data. 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

## 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:

	<b>Archwiliad Cyflogau Cyfartal</b>	<b>Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau/Ethnigrwydd</b>
<b>Cyfnod o amser sy'n cael ei ystyried</b>	31 Mawrth 2023 yn unig	1-31 Mawrth 2023
<b>Diffiniad o dâl</b>	Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn gan gynnwys lwfansau ("Cyfanswm y tâl")	Cyflog gwirioneddol ar gyfer mis Mawrth yn gyfan (a all fod ar sail pro-rata ar gyfer staff rhan-amser) ar ôl didyniadau aberth cyflog (ac eithrio talebau gofal plant) ac yn cynnwys lwfansau
<b>Nifer y staff</b>	486	469
<b>Cafodd yr holl staff ar contractau parhaol/dros dro a gyflogwyd ar 31 Mawrth eu cynnwys ac eithrio:</b>	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfu ar hyn o bryd neu unrhyw un nad yw ar fand cyflog	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfu 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 tymor hir)
<b>Ffynhonnell wybodaeth</b>	System 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 y 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.

## Atodiad C: Graddfeydd cyflog yn ôl gradd

Daeth y graddfeydd cyflog yn y tabl isod i rym ar 1 Ebrill 2022, gydag addasiad wedi'i wneud i bwynt cyntaf y raddfa Cymorth Tîm ar 1 Tachwedd 2022 i adlewyrchu'r cynnydd i'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Dylid 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 ddechreuwr newydd ddechrau ar yr pwynt cyflog isaf, ac mae'n rhaid i wahaniaethau i hyn fynd drwy broses gymeradwyo wrthrychol;
- Mae Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog, ac mae'r trefniadau cyflog presennol ar waith tan 2025 (yn amodol ar adolygiad) ac maent wedi'u llywio gan fynegai yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE); ac Amrywiaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant: Archwiliad Cyflogau Cyfartal, Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog 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 yn uwch.

Gradd	Pwynt	1/4/22
<b>Cymorth Tîm</b>	1	£20,738 (wedi'i gynyddu i £20,972 ar 1/11/22)
	2	£22,724
	3	£24,710
<b>M3</b>	1	£25,945
	2	£26,826
	3	£28,007
	4	£31,137
<b>M2</b>	1	£33,335

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

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt</b>	<b>1/4/22</b>
	2	£35,095
	3	£36,832
	4	£40,422
<b>M1</b>	1	£42,669
	2	£44,504
	3	£46,340
	4	£51,137
<b>E2</b>	1	£55,240
	2	£57,625
	3	£60,011
	4	£66,234
<b>E1</b>	1	£69,545
	2	£70,976
	3	£73,799
	4	£81,329
<b>EB</b>		£85,396
<b>S3</b>	1	£85,299
	2	£88,889
	3	£92,585
	4	£96,439
	5	£100,453
	6	£108,817
<b>S2</b>	1	£106,477
	2	£110,918
	3	£115,549
	4	£120,375
	5	£125,405
	6	£135,883
<b>S1</b>	1	£136,116
	2	£141,815
	3	£147,755
	4	£153,947
	5	£166,840