

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Adroddiad Monitro Amrywiaeth y Gweithlu a Recriwtio

Mehedin 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 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 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:

Adroddiad Monitro Amrywiaeth y Gweithlu a Recriwtio

Mehfin 2022





Cynnwys

1.	Cyflwyniad.....	5
2.	Monitro'r Gweithlu	7
3.	Dadansoddi Data Gweithlu Comisiwn y Senedd.....	13
4.	Mewnwelediadau Data Monitro Recriwtio	29
5.	Mewnwelediadau Data Recriwtio Comisiwn y Senedd	31



1. Cyflwyniad

Mae ein gweithlu yn cefnogi'r gwaith o redeg Senedd Cymru (y Senedd) yn effeithlon drwy ddarparu gwasanaethau i Aelodau o'r Senedd, eu staff a'r cyhoedd.

Bob blwyddyn, rydym yn casglu, yn dadansoddi ac yn cyhoeddi data amrywiaeth ar broffil ein gweithlu a'n gweithgarwch recriwtio. Mae gennym **adroddiad ar wahân ar ein harchwiliad cyflog cyfartal ac adrodd ar y bwlch cyflog**. Mae ein **cynllun gweithredu cyfunol** yn dwyn ynghyd yr holl gamau gweithredu y mae angen inni eu cymryd ar draws yr adroddiadau hyn.

Mae'r wybodaeth isod yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro recriwtio mewnol ac allanol. O'r wybodaeth hon, gallwn nodi proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, ac i bwy rydym yn cynnig cyflogaeth. Rydym yn defnyddio'r dadansoddiadau o'r ymarferion monitro hyn i helpu i lywio ein hymagwedd at 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 eu gwasanaethu.

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.

Meincnodi

Rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2011, sef set ddata Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu ac ymgeiswyr am ein swyddi â phoblogaeth ehangach Caerdydd o ran pobl oedran gweithio. Wrth symud i'r Chweched Senedd, byddwn yn adolygu priodoldeb y cymharydd hwn, o ystyried y newidiadau a ddaeth yn sgil y pandemig sy'n arwain at weithio o bell/hybrid a hefyd tra'n aros am ddata Cyfrifiad 2021 (a fydd ar gael yn 2023). Felly, at ddibenion y cyfnod adrodd hwn, rydym yn defnyddio data Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd drwy'r adroddiad hwn.

Terminoleg

Ar ôl ystyried priodoldeb yr acronym BAME, a oedd yn cynnwys trafodaethau â'n Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH), cytunodd Comisiwn y Senedd i ddechrau defnyddio'r term 'lleiafrif ethnig' yn y dyfodol.

Casglu a Dadansoddi Data Cefndir Economaidd-Gymdeithasol

Ers 1 Ebrill 2021, rydym wedi gofyn i ymgeiswyr ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol am eu cefndir economaidd-gymdeithasol i'n helpu i ddeall yn well pwy sy'n gwneud cais i weithio gyda ni. Byddwn yn casglu'r data hwn ar gyfer ein gweithlu, gan ddefnyddio ein porth adnoddau dynol hunanwasanaeth yn ystod y cyfnod adrodd nesaf.

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'r ddeddfwriaeth 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 canlynol i ddarparu gwybodaeth am sut rydym yn casglu, defnyddio a storio data gan ein hymgeiswyr.

Recriwtio Staff y Comisiwn

2. Monitro'r Gweithlu

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 2022.

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

Camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu

Rydym yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, gan gynnwys nodi a dileu rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn annog ceisiadau o'r gronfa ehangaf o dalent ac rydym wrthi'n datblygu Strategaeth Rheoli Adnoddau a Thalent sy'n cyd-fynd â'n gweithgareddau amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r gweithgareddau sy'n mynd rhagddynt yn cynnwys:

- darparu hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod ar gyfer pob panel recriwtio a sicrhau eu bod yn cynnwys ystod amrywiol o staff;
- - adolygu ein harferion recriwtio yn rheolaidd yn seiliedig ar ddata a chynnig cyngor i reolwyr penodi ar ddylunio disgrifiadau swydd, strategaethau hysbysebu a chynllun asesu sy'n gynhwysol;
- adolygu a, lle bo'n briodol, gweithredu ar adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr penodi;
- creu strategaethau hysbysebu pwrpasol ar gyfer ymgyrchoedd i wneud y mwyaf o ddenu talent; a
- rhannu ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant gyda'n partneriaid chwilio gweithredol i'w cyfarwyddo i amrywio'r ffrwd dalent yn y dyfodol ar gyfer ein uwch benodiadau a phenodiadau cyhoeddus a'r Goron yr ydym yn darparu cymorth adnoddau ar eu cyfer.

NIFER Y STAFF

2020-2021



480 o staff

2021-2022

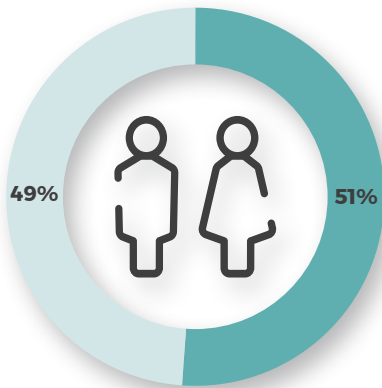


474 o staff

RHYW

51% o fenywod a 49% o ddynion (y llynedd). Nid oes yr un aelod o staff wedi nodi eu bod yn anneuaid. Menywod yw 50.0% o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf.

Rhaniad rhwng y rhywiau

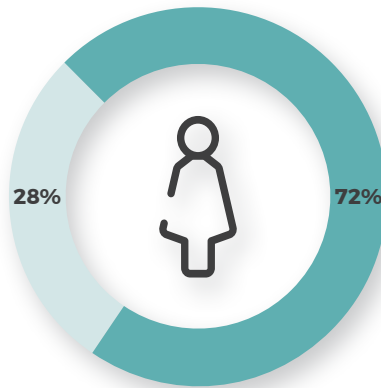


Manyllder:

49% Dynion

51% Fenywod

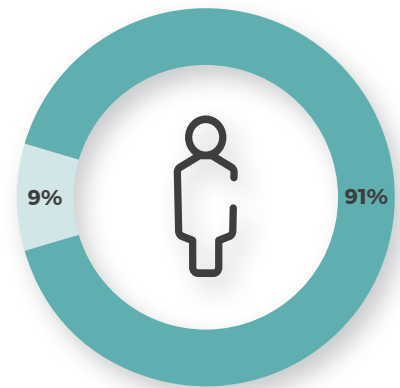
Patrwm gwaith



Fenywod:

28% Rhan-amser

72% Amser-llawn

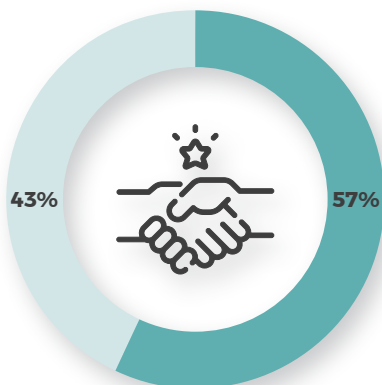


Dynion:

9% Rhan-amser

91% Amser-llawn

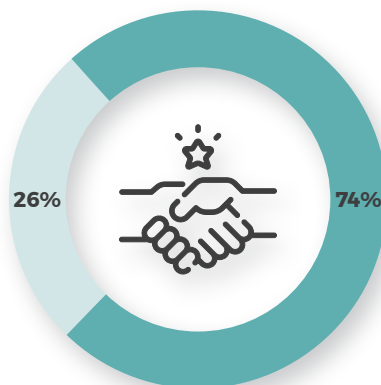
Recriwtio



Cynigion swyddi allanol:

Cynigiwyd 43% i ddynion

Cynigiwyd 57% i fenywod



Cynigion swyddi mewnol:

Cynigiwyd 26% i ddynion

Cynigiwyd 74% i fenywod

Hunaniaeth o ran rhywedd/ Ailbennu rhywedd

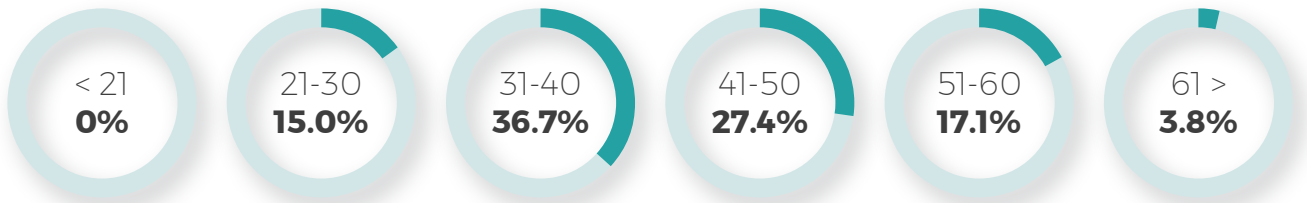


Nid oes dim aelodau o staff wedi nodi eu bod yn draws

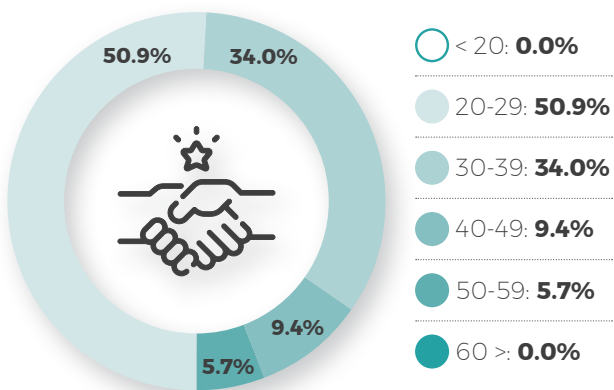
O'r holl geisiadau am swyddi allanol, cafwyd 2.6% gan ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o'i gymharu â 0.5% o'r ymgeiswyr yn 2021.

OEDRAN

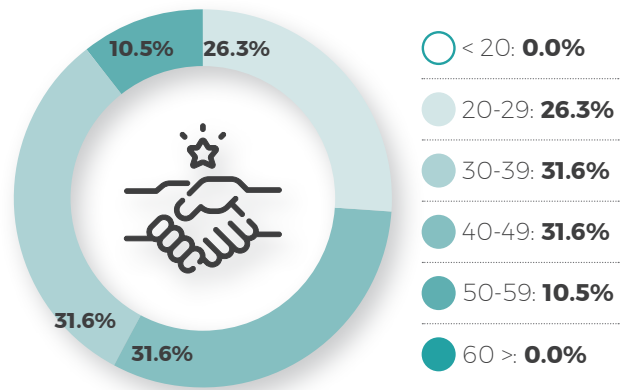
Mae **20.9%** y cant o'n gweithlu yn 51 oed neu'n hŷn.
Mae hyn yn uwch na'r **18.8%** a gofnodwyd y llynedd.



Cynigion swyddi allanol



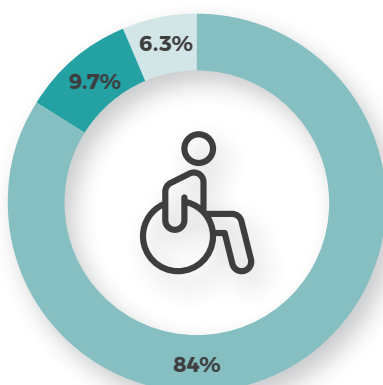
Cynigion swyddi mewnol



ANABLEDD

Cynyddodd y gyfradd ddatgan mewn pethynas ag anabledd o **88.0%** (2021-21) i **90.3%** (2021-22)

Gweithlu



- Anabl: **6.3%**
- Pobl nad ydynt yn anabl: **84%**
- Dewis peidio â dweud: **9.7%**

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **0.0%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

2021-2022



Cynigiwyd **9.4%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

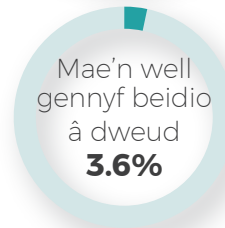
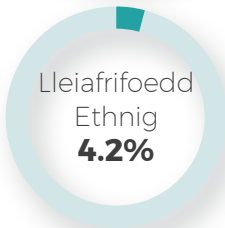
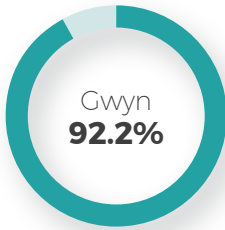


Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

ETHNIGRWYDD

Mae **80.0%** o'r staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol ym mandiau cyflog TS ac M3.

Gweithlu



Gwelwyd cynnydd o un flwyddyn i'r llall yng nghanran yr holl geisiadau gan bobl o gefndir ethnig lleiafrifol: o **4.8%** yn **2016** i **11.0%** yn **2022**.

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **3.2%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

2021-2022



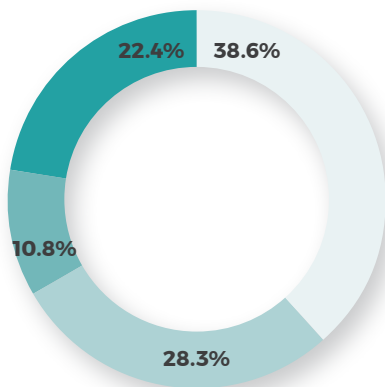
Cynigiwyd **7.5%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol



Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

CREFYDD / CRED

Gweithlu



Dim: **38.6%**

Cristion: **28.3%**

Arall: **10.8%**

Dewis peidio â dweud: **22.4%**

Recriwtio



Cynigion swyddi allanol

Dim crefydd / cred: **60.4%**

Cristion: **15.1%**

Arall: **17.0%**

Dewis peidio â dweud: **7.5%**



Cynigion swyddi mewnol

Dim crefydd / cred: **31.6%**

Cristion: **31.6%**

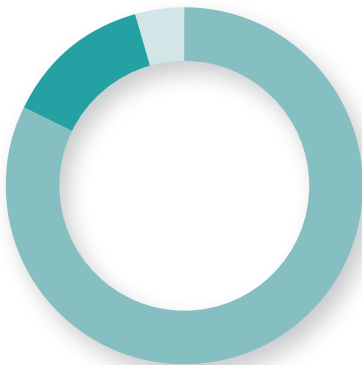
Arall: **21.1%**

Dewis peidio â dweud: **15.8%**

CYFEIRIADEDD RHYWIOL



Gweithlu



- LHDTC+: **4.2%**
- Heterorywiol: **82.3%**
- Dewis peidio â dweud: **13.5%**

Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **9.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+

2021-2022



Cynigiwyd **5.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+.



Ni chynigiwyd swydd i unrhyw aelod o staff LHDTC+ fel rhan o broses fewnol

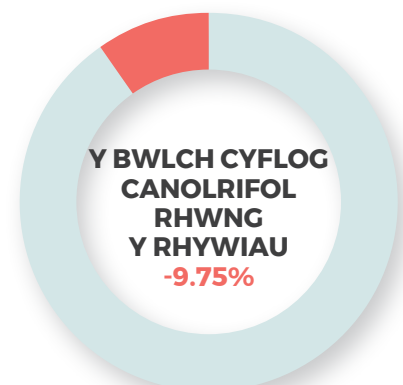
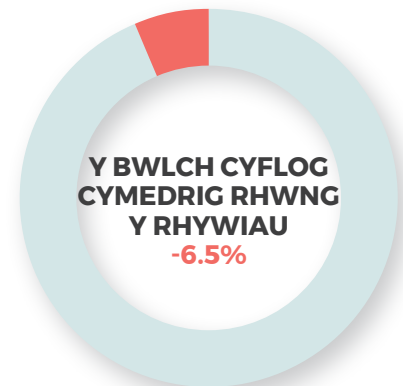
ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

Rhywedd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i wrth-droi ac, yn gyffredinol, mae menywod yn cael eu talu ychydig yn fwy na dynion.

Mae hyn yn mynd yn groes i'r duedd genedlaethol, sef 7.9% ym mis Ebrill 2020. 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 2 aelod newydd ymuno â'r Bwrdd).



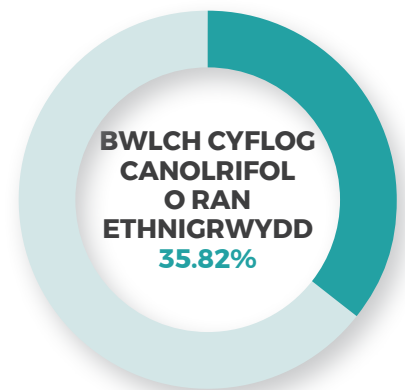
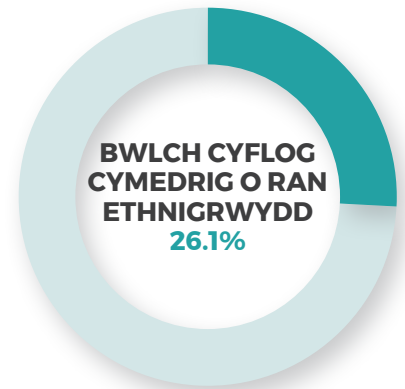
..... **ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG**

Ethnigrwydd

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

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.



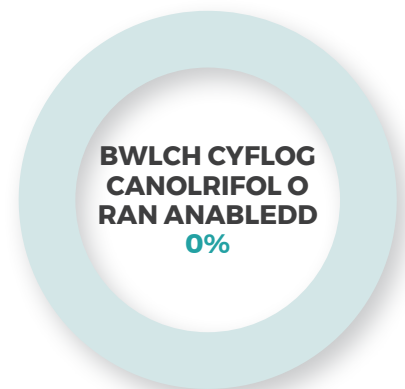
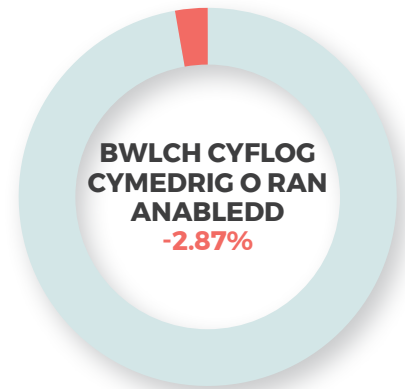
.....

Anabledd

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.



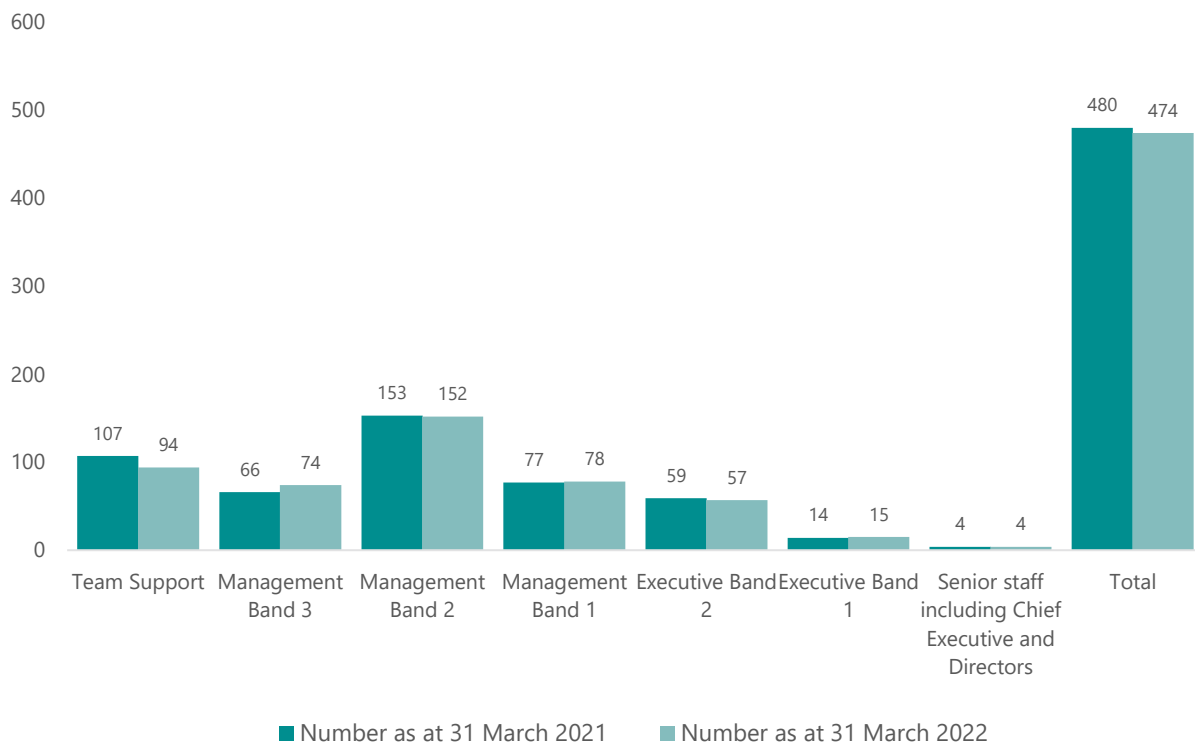
3. Dadansoddi Data Gweithlu Comisiwn y Senedd

Nifer y staff

Y nifer ar 31 Mawrth 2022 yw 474 aelod o staff. Mae hyn mewn cyferbyniad â 480 aelod o staff yn y cyfnod adrodd diwethaf. Nid yw'r ffigur hwn yn cynnwys staff sydd ar secondiad i Gomisiwn y Senedd neu staff asiantaeth. Mae nifer ein staff eleni felly wedi gostwng chwe aelod o staff.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Gradd (band cyflog)

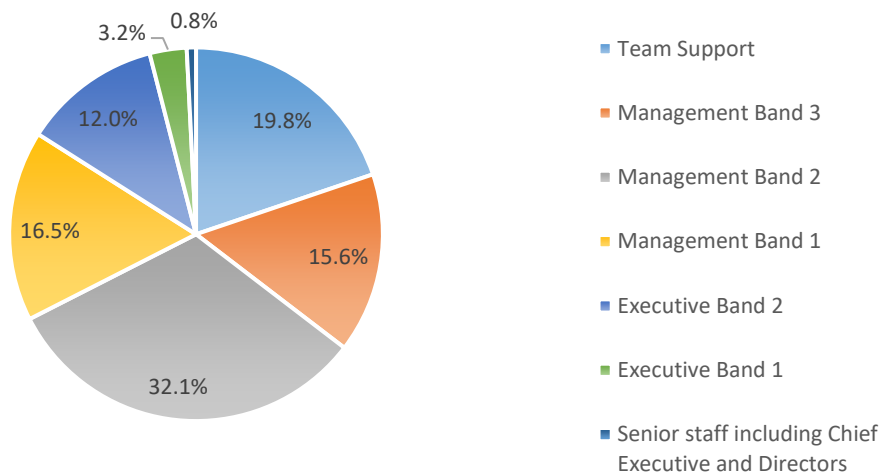
Graff 1: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Gradd (band cyflog)



Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Graddfa/Band Cyflog gan gymharu data 2022 a 2021

Siart 1: Canran y Staff yn ôl Graddfa/Band Cyflog (ar 31 Mawrth 2022)

Workforce by Grade as at 31 March 2022

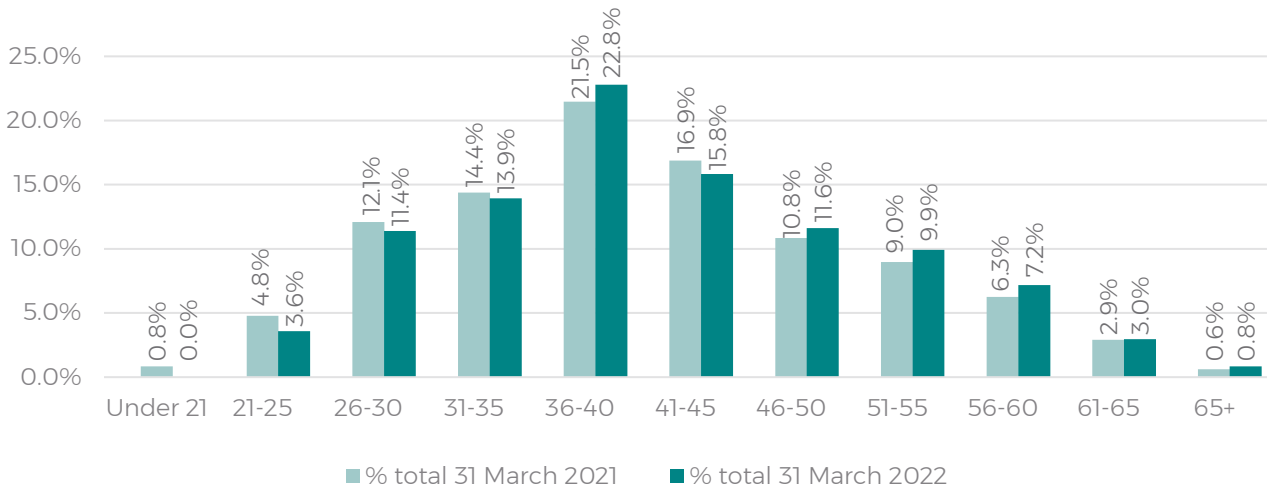


Dadansoddiad:

Mae'r grŵp mwyaf o staff ar Fand Rheoli 2, sef 32.1%, a oedd hefyd yn wir yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae carfan staff Band Gweithredol 1 ac Uwch wedi cynyddu o 3.7% o gyfanswm ein gweithlu i 4.0% – sef cynnydd o 18 i 19 aelod o staff. Mae'r newid mwyaf yn y band Cymorth Tîm, sydd wedi gostwng o 22.3% o gyfanswm ein gweithlu i 19.8% – sef gostyngiad o 107 i 94 aelod o staff.

Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl Oed

Graff 2: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Oed gan gymharu data 2022 a 2021



Cyfradd ddatgan: 100%

Dadansoddiad:

Mae'r ganran uchaf o'n gweithlu (22.8%) yn yr ystod oedran 36 i 40, dyma hefyd oedd yr ystod oedran oedd â'r cynnydd canrannol uchaf o gymharu â 2020-21 gyda chynnydd o 1.3%.

O gymharu â 2020-21, mae canran y bobl 51 oed a throsodd wedi cynyddu ychydig, o 18.8% i 20.9% ond mae hyn yn dal i fod yn llai na'r ffigur o Gyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn cael eu cyflogi yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed.

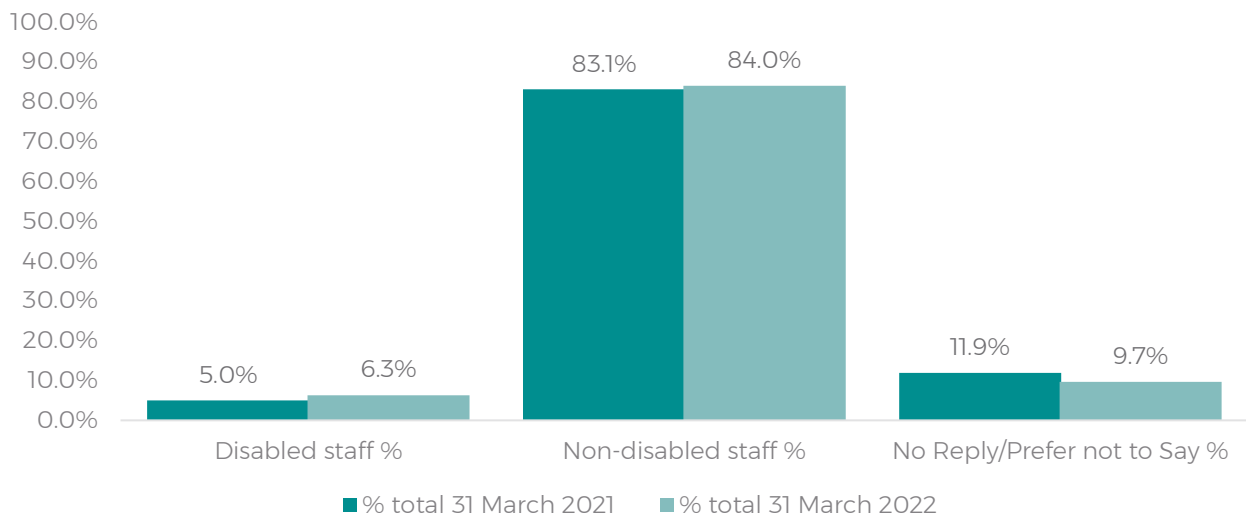
Mae'r cynnydd bychan yn y garfan 61 oed a hŷn yn nodedig hefyd, sef cynnydd o 3.5% yn 2021 i 3.8% yn y flwyddyn adrodd hon.

Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3% o bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 3.6% o'n gweithlu sy'n 25 oed ac yn iau. Gellir esbonio'r gostyngiad hwn o 5.6% yn 2021 yn rhannol yn sgil absenoldeb y cynllun prentisiaeth newydd yn y cyfnod adrodd hwn.

Mae 20.9% o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed. Mae hyn wedi codi o 18.8% y llynedd.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Anabledd

Graff 3: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Anabledd gan gymharu data 2022 a 2021



Tabl 1: Cyfansoddiad y Gweithlu - Statws Anabledd yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
		nifer	nifer	%	nifer	%	nifer
TS	94	3	3.2	78	83.0	13	13.8
M3	74	4	5.4	65	87.8	5	6.8
M2	152	13	8.6	121	79.6	18	11.8
M1	78	4	5.1	66	84.6	8	10.3
E2, E1 ac Uwch*	76	6	7.9	68	89.5	2	2.6
Cyfanswm	474	30	6.3	398	84.0	46	9.7

*wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 90.3%

Dadansoddiad:

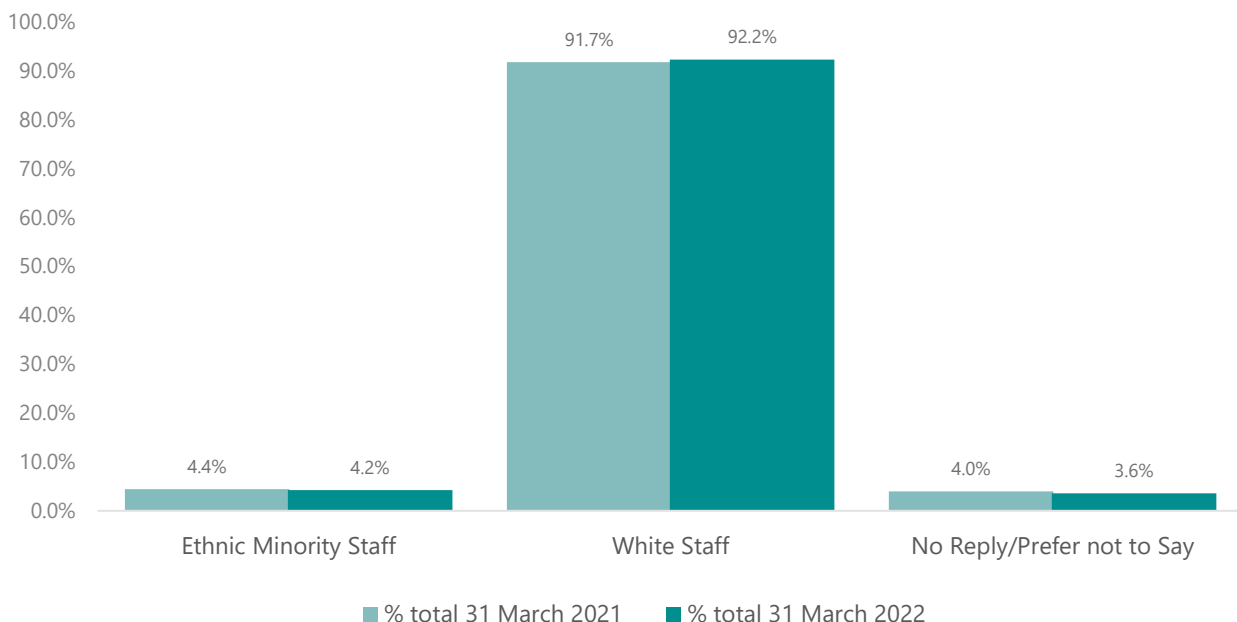
Yn dilyn cyfres o negeseuon mewnol i staff, rydym yn falch bod y gyfradd ddatgan wedi cynyddu ychydig o 88.0% i 90.3%, gyda chanran y staff sy'n datgan anabledd wedi cynyddu o 5.0% i 6.3% o gyfanswm ein gweithlu. Byddwn yn parhau i annog yr holl staff anabl i gofnodi eu hanabledd ar ein system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag

anableddau cudd, salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system. Nid oedd 9.7% o'n gweithlu wedi datgan p'un a oes ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor.

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd tymor hir neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgarwch o ddydd i ddydd. Gan fod 6.3% o'n gweithlu ar hyn o bryd yn nodi bod ganddynt anabledd, hoffem i'r ffigur hwn fod yn fwy cyson â ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd. Rydym yn sylweddoli y gallai hyn gynnwys annog staff i hunan-adnabod fel staff anabl, ond hefyd mae'n rhaid i ni fod yn siŵr ein bod yn denu pobl anabl i wneud cais am waith gyda ni. Felly, byddwn yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu. Mae ein data recriwtio yn dangos bod y cyfraddau trosi i'r cynnig cyflogaeth o'r sifftio yn y flwyddyn adrodd hon wedi gwella ers y llynedd. Er bod hyn yn galonogol, byddwn yn parhau i fonitro ein prosesau a'n hadborth ar draws y nodweddion gwarchoddedig, er mwyn gweithio i ddileu unrhyw rwystrau posibl neu wirioneddol rhag gwneud cais neu sicrhau cyflogaeth gyda ni.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd

Graff 4: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Ethnigrwydd gan gymharu data 2022 a 2021



Tabl 2: Cyfansoddiad y Gweithlu: Ethnigrwydd yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

	Cyfanswm y staff	Staff Lleiafrifoedd Ethnig		Staff Gwyn		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cyfanswm	474	20	4.2	437	92.2	17	3.6

Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, ni allwn gyflwyno data yn ôl gradd cyflog ond rydym wedi darparu dadansoddiad lefel uchel isod.

Cyfradd ddatgan: 96.4%

Dadansoddiad:

Mae 5.3% o'r graddau E2, E1 ac Uwch yn nodi naill ai eu bod o leiafrif ethnig neu heb ddatgelu eu hethnigrwydd.

Mae canran y bobl lleiafrifoedd ethnig yng nghyfanswm y gweithlu wedi gostwng ychydig o 4.4% y llynedd i 4.2% yn y flwyddyn adrodd hon.

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod o leiafrifoedd ethnig Rydym yn parhau i weithio i geisio cysoni hyn â'r ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith. Fel yn y ddwy flynedd adrodd ddiwethaf, eleni, mae'r graddau TS a M3 yn uwch na'r ffigur hwn yn y gymhariaeth.

Mae 50% o'n staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig (10 allan o 20) yn cael eu cyflogi ar ein lefel cyflog isaf (graddfa TS). Mae hyn wedi gostwng o 57.1% ers 2020-21. 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.

O'r data, gallwn gasglu bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig ar draws ein gweithlu. Mae 80.0% o'r staff sy'n nodi eu bod o leiafrif ethnig yn y ddau fand cyflog isaf (TS ac M3), ychydig yn is o 81.0% yn 2021, ond yn dal i fod yn uwch na 70.0% yn 2020.

Byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau ein bod yn cynyddu cynrychiolaeth ym mandiau M1 a thu hwnt (drwy sicrhau cynnydd yn y staff sy'n hunan-adnabod fel eu bod o leiafrif ethnig ar ein system Adnoddau Dynol, a chyflogi mwy o staff sy'n dod o gefndir lleiafrif ethnig ar bob lefel, yn enwedig ar y lefel uwch/lefel gwneud penderfyniadau). Mae gan y Comisiwn ddangosydd ymestyn i gynyddu nifer y ceisiadau o flwyddyn i flwyddyn gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir

Ileiafrif ethnig. Drwy'r Bumed Senedd, mae hyn wedi codi o 4.8% o gyfanswm y ceisiadau yn 2016 i 11.0% eleni. Eleni, rydym wedi'n calonogi bod ein cyfraddau trosi o gais i sifftio ac o sifftio i gynnig cyflogaeth wedi gwella ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig. Byddwn yn parhau i archwilio ein prosesau ymhellach i nodi a gweithio i gael gwared ar unrhyw rwystrau posibl neu wirioneddol ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig.

Rydym wedi parhau i ymgysylltu â Busnes yn y Gymuned a'r Siarter Hil yn y Gwaith ac wedi parhau i adolygu ein cynllun gweithredu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Senedd, sy'n cynnwys cefnogi ein cydweithwyr presennol o leiafrifoedd ethnig i gyflawni eu potensial a sicrhau ein bod yn cymryd camau priodol i ddenu'r ystod ehangaf a mwyaf amrywiol o dalent i ymgeisio am swyddi gyda ni. Mae ein huwch hyrwyddwr ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a'n rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH), yn codi proffil y rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol.

Eleni, rydym yn falch iawn o lansio YMLAEN, ein cynllun interniaeth i raddedigion sydd wedi'i anelu'n benodol at bobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig. Bydd yr interniaid yn cael eu recriwtio ar lefel unigryw, rhwng M3 ac M2 gan ganiatáu iddynt wneud cais am swyddi M2 yn y Senedd pe bai swyddi gwag ar gael. Mae'r interniaeth yn gynllun hyfforddi â therfyn amser heb unrhyw swydd warantedig ar y diwedd ond gyda'r nod o wella cyflogadwyedd cyfranogwyr y cynllun.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Hunaniaeth Rhywedd/Statws Ailbennu Rhywedd

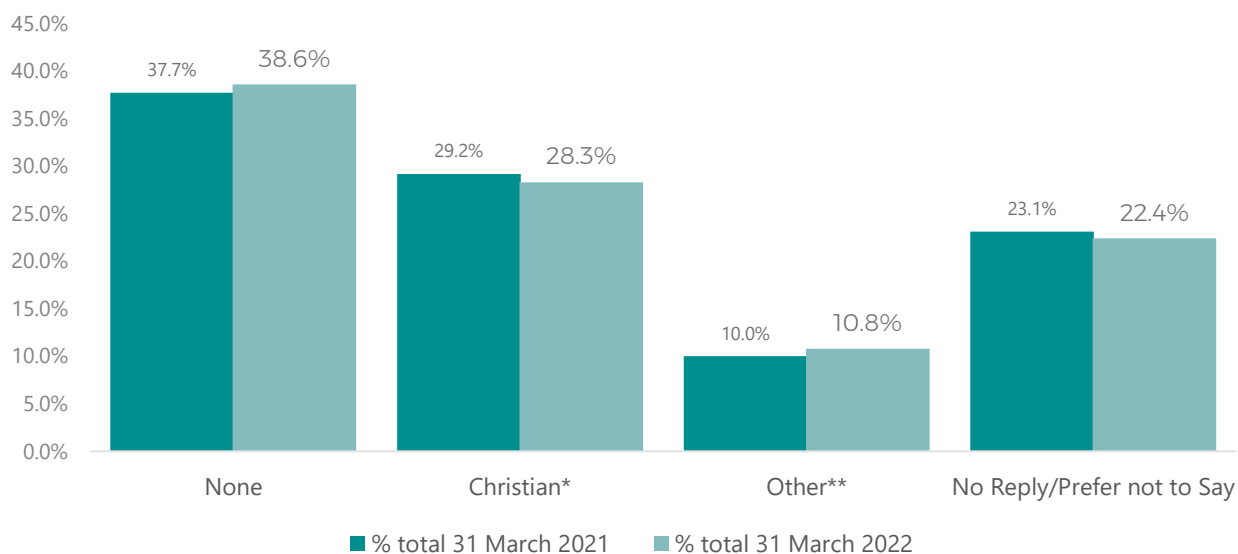
Nid oes unrhyw aelod o staff wedi'i nodi yn draws ar ein system TG hunanwasanaeth adnoddau dynol ar 31 Mawrth 2022.

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. Rydym yn dathlu'r llwyddiant hwn ac yn parhau i hyrwyddo Comisiwn y Senedd fel cyflogwr o ddewis ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol ac yn ein deunydd recriwtio.

Mae gan 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.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Crefydd/Cred

Graff 5: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Crefydd/Cred gan gymharu data 2022 a 2021



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

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

Tabl 3: Cyfansoddiad y Gweithlu - Crefydd / Cred yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

Gradd	Cyfanswm y staff		Dim nifer	Cristion*		Arall**		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	%		nifer	%	nifer	%	nifer	%
TS	94	41.5	39	24	25.5	13	13.8	18	19.1
M3	74	50.0	37	18	24.3	5	6.8	14	18.9
M2	152	38.2	58	42	27.6	16	10.5	36	23.7
M1	78	38.5	30	22	28.2	8	10.3	18	23.1
E2, E1 ac Uwch***	76	25.0	19	28	36.8	9	11.8	20	26.3
Cyfanswm	474	38.6	183	134	28.3	51	10.8	106	22.4

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

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

*** wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 77.6%

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.

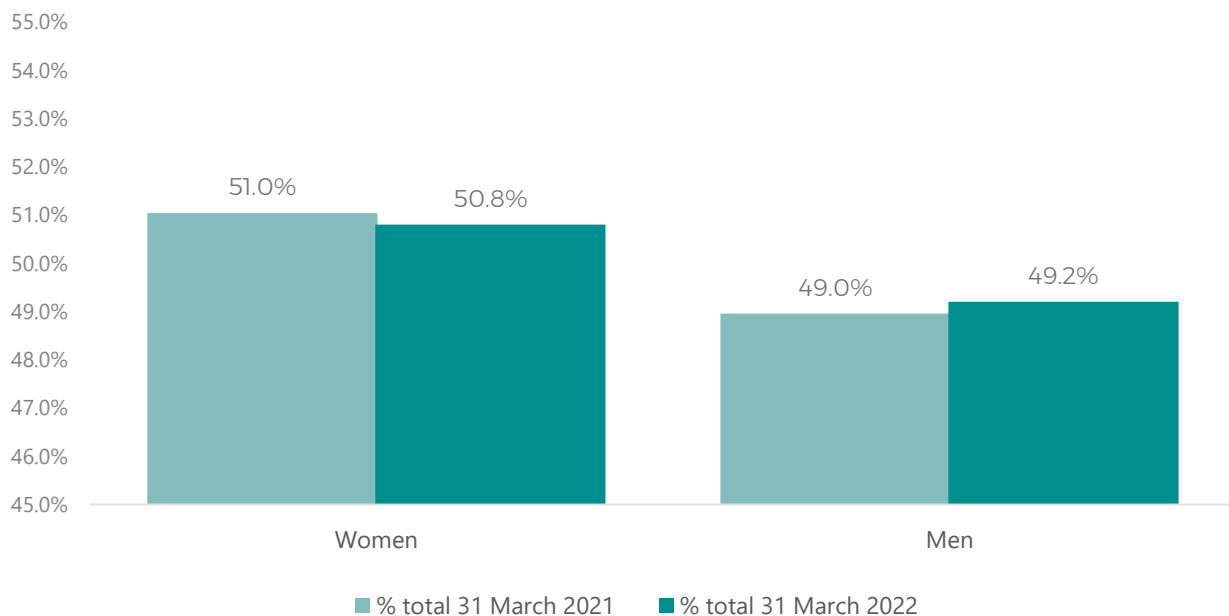
Ni ddatganwyd crefydd na chred gan 38.6% o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dynol, sydd ychydig yn uwch na chyfradd y llynedd, sef 37.7%.

Yn gyffredinol, ers y llynedd bu cynnydd yn y datganiad 'dim crefydd na chred' ar radd ar TS (41.5%), M3(50.0%) ac M1(38.5%). Fodd bynnag, roedd gostyngiad bach yn y datganiad 'dim crefydd na chred' ar radd M2 (38.2%).

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r set ddata hon heblaw y gallai ddangos amrywiaeth o gredoau crefyddol (gan gynnwys diffyg cred) yn ein gweithlu. Rydym yn weithle sy'n ystyriol o bobl â ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg i staff sydd am weddio a/neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio os ydynt am wneud hynny (wrth i fynediad i'r ystâd ailddechrau wrth i gyfyngiadau Covid-19 gael eu lleddfu).

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Rhyw

Graff 6: Cyfanswm Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl Rhyw



Tabl 4: Cyfansoddiad y Gweithlu - Rhyw yn ôl Gradd

Gradd	Cyfanswm y staff		Menywod		Dynion	
	nifer		Nifer	%	nifer	%
TS	94		37	39.4	57	60.6
M3	74		33	44.6	41	55.4
M2	152		88	57.9	64	42.1
M1	78		45	57.7	33	42.3
E2, E1 ac Uwch*	76		38	50.0	38	50.0
Cyfanswm	474		241	50.8	233	49.2

Cyfradd ddatgan: 100%

Dadansoddiad:

Yn y cyfnod adrodd hwn, bu rhaniad cyfartal bron o 51%/49% rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, sy'n gyson ag adroddiad y llynedd. Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneuaid.

Mae mwy o ddynion na merched yn cael eu cynrychioli yn y ddwy radd isaf, gyda merched â niferoedd uwch ar raddau M2 ac M1. Gellid 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.

Mae rhaniad cyfartal o 50/50 ar lefel E2, E1 ac Uwch: ar hyn o bryd mae menywod yn cynrychioli 50.0% o staff yn ein tri band uchaf. Mae hyn yn cyflawni'r uchelgais a nodir yn yr Ymgyrch 50:50.

Patrwm Gwaith yn ôl Rhyw/Rhywedd

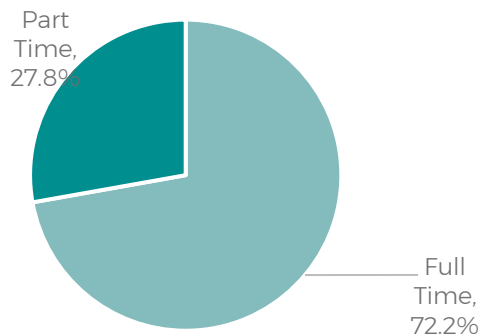
Tabl 5: Patrwm Gwaith yn ôl Rhyw/Rhywedd

	Menywod		Dynion		Cyfanswm y gweithlu
	Amser llawn	Rhan-amser	Amser llawn	Rhan-amser	
Gradd	%	%	%	%	%
TS	73.0	27.8	82.5	17.5	19.8
M3	84.8	15.2	90.2	9.8	15.6
M2	63.6	36.4	92.2	7.8	32.1
M1	73.3	26.7	97.0	3.0	16.5
E2, E1 ac Uwch*	78.9	21.2	100.0	0.0	16.0
Cyfanswm	72.2	27.8	91.4	8.6	100.0

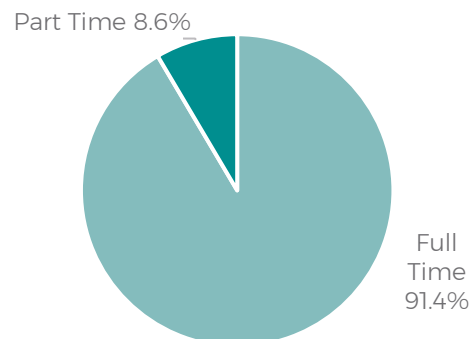
Yma, rydym yn darparu canrannau, yn hytrach na niferoedd i ddiogelu preifatrwydd unigolion.

Siart 2 a 3: Patrymau Gwaith Menywod a Dynion ar 31 Mawrth 2022

Working patterns of women as at 31 March 2022



Working patterns for men as at 31 March 2022



Dadansoddiad:

Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 37.3% o fenywod yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Mae ein data ciplun ar 31 Mawrth 2022 yn dangos bod 27.8% o fenywod yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan amser, sef gostyngiad o 28.6% ym mis Mawrth 2021 a 31.1% ym mis Mawrth 2020.

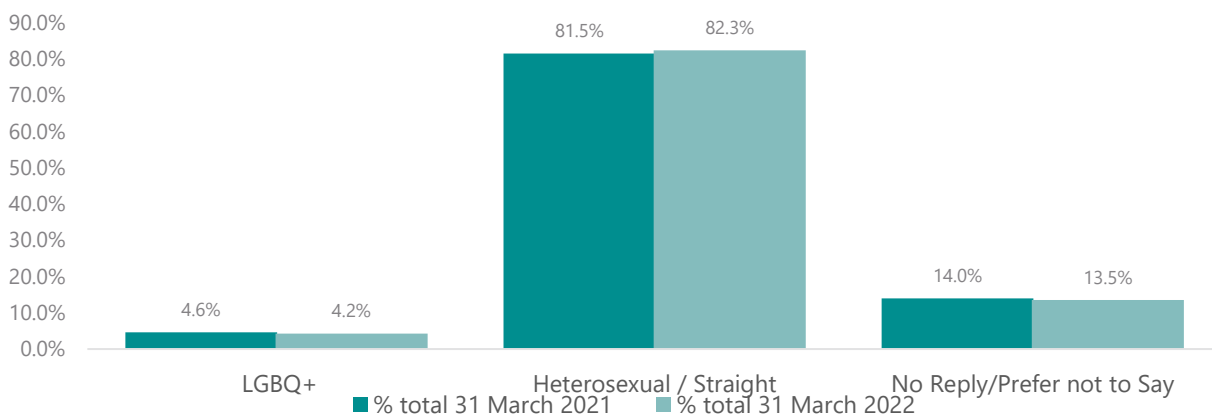
Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 9.9% o ddynion yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 8.6% o ddynion yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan amser, sef cynnydd o 6.4% ym mis Mawrth 2020.

Mae ein staff yn defnyddio nifer o opsiynau gweithio'n hyblyg, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol. Ymhlith yr opsiynau anffurfiol ar gyfer gweithio'n hyblyg mae: oriau cywasgedig, gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio gartref. Yn anecdotaid, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn. Mae'r ffigurau yn Nhabl 5 yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol yn unig, pan fo aelod staff wedi gostwng ei oriau'n ffurfiol.

Mae data'r flwyddyn ddiwethaf yn dangos bod dynion yn llai tebygol o weithio'n rhan-amser na menywod yn ein gweithlu. Fel y llynedd nid oedd unrhyw ddynion ar y tair gradd uchaf (E2-Uwch) yn gweithio'n rhan amser. Oherwydd cyfyngiadau Covid-19, mae mwyafrif ein staff wedi gweithio o bell a/neu wedi bod â threfniadau gweithio hybrid ochr yn ochr â phatrymau gweithio hyblyg/wedi'u haddasu i ddarparu ar gyfer anghenion busnes a chyfrifoldebau gofalu.

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Graff 7: Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol gan gymharu data 2022 a 2021



Tabl 6: Cyfansoddiad y Gweithlu - Cyfeiriadedd Rhywiol yn ôl Gradd ar 31 Mawrth 2022

	Cyfanswm y staff		LHDC+		Heterorywiol / Syth		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cyfanswm	474		20	4.2	390	82.3	64	13.5

Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, ni allwn gyflwyno data yn ôl gradd cyflog ond rydym wedi darparu dadansoddiad lefel uchel isod.

Cyfradd ddatgan: 86.5%

Dadansoddiad:

Gostyngodd nifer y rhai heb ateb/gwell gennyf beidio â dweud o 14.0% y llynedd i 13.5% eleni. Tra bod cyfradd datgan staff yn parhau i godi, mae'r gyfradd o 86.5% (86.0% y llynedd) yn is nag yr hoffem iddi fod. Rydym yn atgoffa ac yn annog staff o bryd i'w gilydd i ddiweddarau eu data personol ar ein system adnoddau dynol.

Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol neu o Gyfeiriadedd Rhywiol lleiafrifol arall (LHDC+) wedi gostwng ers y cyfnod adrodd diwethaf, sy'n cynrychioli gostyngiad bach o 4.6% o gyfanswm ein gweithlu i 4.2%. Gallwn gasglu o'r data bod yna ddosraniad cyfartal o staff LHDC+ ar draws ein bandiau cyflog, gyda 3.9% o staff sy'n nodi eu bod yn LHDC+ ar fandiau cyflog E2, E1 ac Uwch (cyfunol). Nid oes data cymharol ar gael ar hyn o bryd ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd ar gyfer pobl LHDC+ sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio. Fodd bynnag, mae Stonewall yn cyfeirio at amcangyfrif Llywodraeth y DU bod 5-7% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn LHDC+.

Gan dybio y bydd rhywfaint o'r boblogaeth a gynhwysir yn yr amcangyfrif 5-7% yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar neu mewn cyflogaeth (o bosibl oherwydd eu hoedran), gellid ystyried bod canran ein gweithlu, sef 4.2%, yn gynrychioliadol yn fras. Rydym yn aros am ddata Cyfrifiad 2021 i gynyddu ein dealltwriaeth o lefel poblogaeth LHDC+ y DU.

Absenoldeb Mamolaeth a Rhianta ar y Cyd

Absenoldeb Mamolaeth a Staff sy'n Dychwelyd i'r Gwaith

Roedd 27 o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd 15 o fenywod o absenoldeb mamolaeth, a newidiodd 5 ohonynt eu patrwm gwaith (o'r rhain, gostyngodd 4 o fenywod eu horiau).

Absenoldeb Rhianta ar y Cyd/Tadolaeth

Cymerodd pedwar partner absenoldeb rhianta ar y cyd/tadolaeth a newidiodd 1 eu patrwm gwaith ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb Rhiant a Rennir

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

Hyfforddiant

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, ni chawsom unrhyw gwynion yn ymwneud â nodwedd warchoddedig ac ni chynhaliwyd unrhyw weithdrefnau cwyno na disgyblu yn seiliedig ar nodwedd warchoddedig.

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 unrhyw faterion 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 unrhyw gamau.

Yn ystod y cyfnod hwn, gadawodd 32 o bobl Comisiwn y Senedd. O'r rhain, cymerodd 12 o staff a oedd yn gadael ran mewn cyfweliad gadael ffurfiol, 7 dyn a 5 menyw.

Rydym yn mesur demograffeg pobl sy'n gadael yn ôl oedran, grŵp ethnig; cyfeiriadedd rhywiol; anabledd a chredoau crefyddol ac er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid ydym wedi dadansoddi hyn ymhellach at ddibenion yr adroddiad hwn. Nid yw'r data yn dangos unrhyw nifer anghymesur o staff sy'n gadael o unrhyw grŵp demograffig. Demograffeg y rhai a gymerodd ran mewn cyfweliadau gadael oedd:

Oedran

- 20-24 (4 person)
- 25-29 (3 pherson)
- 35-29 (1 person)
- 40-44 (1 person)
- 55-59 (1 person)
- Dros 60 (2 berson)

Grŵp Ethnig

- 9 Gwyn – Cymro/Cymraes, Sais/Saesnes, Albanwr/Albanes, Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon, Prydeiniwr/Prydeinwraig
- 1 Unrhyw gefndir Gwyn arall
- 1 Unrhyw grŵp ethnig arall
- 1 dim ateb

Cyfeiriadedd Rhywiol

- 8 Heterorywiol / Syth
- 2 staff LHDC+
- 1 Byddai'n well gennyf beidio â dweud
- 1 dim ateb

Anabledd

- 9 Dim anabledd
- 1 Nam synhwyraidd, cyflwr Iechyd Meddwl
- 1 Anabledd dysgu
- 1 Cyflwr Iechyd meddwl

Credoau crefyddol

- 4 Cristion (pob enwad)
- 3 Dim crefydd / cred
- 2 Anffyddiwr
- 1 Mwslem
- 1 Bwdhaidd
- 1 Byddai'n well gennyf beidio â dweud

Roedd y rhesymau a roddwyd gan y 12 aelod o staff dros adael y Comisiwn yn cynnwys:

- ymddeoliad
- contract dros dro yn dod i ben
- arddull rheoli
- mynd ar drywydd cyfleoedd addysg bellach
- anfodlonrwydd gyda chyflog / diffyg cyfleoedd dyrchafiad
- llwyth gwaith, arddull rheoli, aflonyddu / gwahaniaethu

Byddwn yn parhau i fonitro data gadael ein staff sy'n gadael ac yn gweithredu ar y wybodaeth lle bo angen, i wneud gwelliannau i bolisiâu neu i nodi lle 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.

4. Mewnwelediadau Data Monitro Recriwtio

Cyd-destun

Newid o Recriwtio Wyneb yn Wyneb i Recriwtio Rhithwir

Mewn ymateb i heriau parhaus y pandemig Covid-19, symudwyd ein gweithgareddau recriwtio wyneb yn wyneb i recriwtio rhithwir. Gwnaethom ymdrechu i wneud hyn mor ddi-dor â phosibl a chynhaliwyd asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb o'n proses i leihau unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol i gynhwysiant. Rydym yn parhau i fonitro ein prosesau i sicrhau bod unrhyw rwystrau i gynhwysiant yn cael eu nodi a'u dileu.

Ein Dull o Fonitro Recriwtio

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Senedd wedi'i gynllunio i fod yn hyblyg: gall rheolwyr gael mynediad at gyfres o gwestiynau cyflym i'w helpu i benderfynu a oes angen iddynt hysbysebu swyddi gwag yn fewnol neu'n allanol.

Mae'r data recriwtio a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol a ddaeth i ben gyda phenodiadau yn ystod y cyfnod adrodd 1 Ebrill 2021 hyd 31 Mawrth 2022, a gasglwyd ar ein system olrhain ymgeiswyr ar-lein. O'r herwydd, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yn ystod cyfnod adrodd 2020-21 lle na wnaed penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2021. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Senedd a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol.

O bryd i'w gilydd, byddwn yn defnyddio contract allanol gyda'n partner chwilio gweithredol ar gyfer penodiadau uwch. Yn y flwyddyn adrodd hon, gwnaethom roi dwy ymgyrch lefel uwch ar gontract allanol i'n partner ac nid yw'r data hwn yn rhan o set ddata'r system olrhain ymgeiswyr ar-lein. At y dyfodol, byddwn yn sicrhau ein bod yn gallu cofnodi ymgyrchoedd ar gontract allanol ar ein system olrhain ymgeiswyr ar-lein.

Blwyddyn	Nifer Ceisiadau am Rolau Allanol	Nifer y Cynlluniau Allanol	Nifer Ceisiadau am Rolau Mewnol	Nifer y Cynlluniau Mewnol
2019-20	894	64	45	23
2020-21	833	29	57	15
2021-22	952	53*	64	19

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

Rydym yn rhoi sicrwydd i ymgeiswyr ynghylch sut y caiff eu data eu trin yn unol â deddfwriaeth diogelu data. Mae'n ofynnol i ymgeiswyr lenwi'r data monitro cydraddoldeb a/neu ddefnyddio'r opsiwn bod gwell ganddynt beidio â dweud. Mae hyn wedi cael gwared ar 'dim atebion' gan roi set ddata gyfoethocach i ni.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 ac yn cynnwys pob cynllun mewnol, boed yn un dros dro neu barhaol.

Deall ein hystadegau recriwtio

Mae'r tablau recriwtio isod ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol yn tracio cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr drwy gydol y broses recriwtio fel a ganlyn:

O dan **“Ceisiadau a gafwyd”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori a'r nifer honno fel canran o gyfanswm y ceisiadau.

O dan **“Llwyddiannus yn y cam sifftio”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori sydd wedi cael gwahoddiad i gyfweliad a'r nifer honno fel canran o nifer yr ymgeiswyr yn y categori hwnnw.

O dan **“Cynnig cyflogaeth”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori sydd wedi cael cynnig swydd a'r nifer honno fel canran o'r rhai a oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio.

O dan **“Cyfradd llwyddiant gyffredinol”**, rydym yn cyflwyno llwyddiant pobl yn y categori hwnnw fel canran – h.y. canran cyfanswm yr ymgeiswyr o'r categori hwnnw sydd wedi bod yn llwyddiannus.

Yn olaf, rydym yn cyflwyno **“canran cyfanswm y swyddi”** a gynigiwyd i bobl ym mhob categori.

5. Mewnwelediadau Data Recriwtio Comisiwn y Senedd

Oedran

Tabl 7: Recriwtio mewnol yn ôl oedran

Ystod Oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% Cyfanswm y Swyddi a Gynigir
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 - 29	26	40.6	17	65.4	5	29.4	19.2	38.9	26.3
30 - 39	20	31.3	18	90.0	6	33.3	30.0	36.0	31.6
40 - 49	11	17.2	8	72.7	6	75.0	54.5	18.2	31.6
50 - 59	5	7.8	4	80.0	2	50.0	40.0	0.0	10.5
60>	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, mae'r mwyafrif o geisiadau a chynigion cyflogaeth yn gysylltiedig â'r ymgeiswyr hynny rhwng 20-49 oed, ond eleni roedd chwe ymgeisydd yn yr ystod oedran 50 - 60+.

Y llynedd roedd ein data'n awgrymu bod staff 40-49 oed yn llai tebygol o fod mor llwyddiannus â'r rhai 20-39 oed drwy gydol y broses recriwtio. Eleni, y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr 40-49 oed yw'r uchaf o'r holl ystodau oedran, sef 54.5%.

Tabl 8: Recriwtio allanol yn ôl oedran

Ystod Oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% Cyfanswm y Swyddi a Cynigir
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	11	1.2	2	18.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 - 29	408	42.9	100	24.5	27	27.0	6.6	3.3	50.9
30 - 39	285	29.9	96	33.7	18	18.8	6.3	4.9	34.0
40 - 49	141	14.8	39	27.7	5	12.8	3.5	2.6	9.4
50 - 59	84	8.8	25	29.8	3	12.0	3.6	3.8	5.7
60>	5	0.5	1	20.0	0	0.0	0.0	8.3	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	18	1.9	4	22.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, mae'r rhan fwyaf o geisiadau'n parhau i fod gan bobl 20-39 oed, gyda'r nifer fwyaf o benodiadau o'r grŵp hwn.

Mae nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan ymgeiswyr dros 50 oed wedi gostwng o 92 yn 2020-2021 i 89 yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Cafodd 5.7% o gyfanswm y cynigion swyddi eu gwneud i bobl dros 50 oed, sy'n ostyngiad o'r 12.9% o'r swyddi a gynigiwyd yn 2020-2021. Mae hyn yn sylweddol is na data Ardal Teithio i'r Gwaith Cyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9% o bobl economaidd weithgar yn yr Ardal Teithio i'r Gwaith yn y grŵp oedran 50-64.

Mae'r ystod oedran dros 60 hefyd wedi gweld gostyngiad bach yn nifer y ceisiadau o 12 y llynedd i 5 eleni ac ni lwyddodd neb dros 60 oed i gael cynnig cyflogaeth eleni.

Anabledd

Tabl 9: Recriwtio Mewnol yn ôl Anabledd

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabl	6	9.4	2	33.3	1	50.0	16.6	20.0	5.3
Staff nad ydynt yn anabl	57	89.1	44	77.2	17	38.6	29.8	31.9	89.5
Gwell gennyf beidio â dweud	1	1.6	1	100.0	1	100.0	100.0	100.0	5.3
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Yn 2020-2021, gwnaeth pum ymgeisydd anabl gais am swyddi gwag mewnol a bu pedwar yn llwyddiannus yn y sifftio. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd dau o bob chwe ymgeisydd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a chynigiwyd cyflogaeth i un, sy'n rhoi cyfradd llwyddiant gyffredinol o 16.6%, sy'n is na'r gyfradd llwyddiant o 29.8% ar gyfer staff nad ydynt yn anabl.

Gostyngodd nifer yr ymgeiswyr mewnol a ddewisodd Gwell Gennyf Beidio â Dweud o dri y llynedd i un eleni. Byddwn yn parhau i weithio ar sicrhau bod staff yn gyffyrddus wrth ddatgan anabledd/cyflwr iechyd hirdymor a byddwn yn gweithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i ystyried y ffordd orau o gefnogi eu datblygiad a'u cynnydd yn y sefydliad.

Tabl 10: Recriwtio Allanol yn ôl Anabledd

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabl	97	10.2	21	21.6	5	23.8	5.2	0.0	9.4
Staff nad ydynt yn anabl	821	86.2	239	29.1	47	19.7	5.7	4.3	88.7
Gwell gennyf beidio â dweud	34	3.6	7	20.6	1	14.3	2.9	0.0	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd tymor hir neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgarwch o ddydd i ddydd. Roedd 10.2% o'r ceisiadau a ddaeth i law gan bobl a nododd eu bod yn anabl o gymharu â ffigur y llynedd o 8.5%. Mae nifer y ceisiadau gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl wedi cynyddu o 71 yn 2020-21 i 97 yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Mae canran y bobl anabl a lwyddodd yn y cam sifftio wedi cynyddu o 16.9% y llynedd i 21.6% yn y flwyddyn adrodd hon.

Cafodd pum ymgeisydd a nododd eu bod yn anabl gynnig cyflogaeth eleni, o gymharu â sero o ymgeiswyr yn y cyfnod adrodd diwethaf. At y dyfodol, o ran pryd a lle mae gwahaniaethau mewn cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchodedig ar gyfer ymgeiswyr, byddwn yn archwilio ein data yn fanwl ac yn gwneud unrhyw newidiadau gofynnol i brosesau.

Eleni, roedd yn well gan 34 o ymgeiswyr beidio â datgan eu statws anabledd, o gymharu â 16 o ymgeiswyr y llynedd (hefyd ni wnaeth 42 ateb y llynedd). Mae angen i ni sicrhau bod ymgeiswyr yn teimlo'n hyderus i allu darparu'r manylion hyn a byddwn yn sicrhau bod ein tudalennau gwe recriwtio yn cynnwys straeon gan ein staff gan gynnwys staff anabl ac yn arddangos gwaith Embrace, sef ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle i bobl anabl.

Y llynedd, y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl oedd 0% o gymharu â 5.2% yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf. Eleni, mae'r gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl yn debycach i gyfraddau llwyddiant ymgeiswyr nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl (5.2% a 5.7% yn y drefn honno).

Ethnigrwydd

Tabl 11: Recriwtio Mewnol yn ôl Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Lleiafrif Ethnig	5	7.8	5	100.0	1	20.0	20.0	0.0	5.3
Gwyn	58	90.6	42	72.4	18	42.9	31.0	34.7	94.7
Gwell gennyf beidio â dweud	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Daeth 7.8% o geisiadau gan staff a nododd eu bod o leiafrif ethnig ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Roedd pob un o'r pum ymgeisydd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, a llwyddodd un aelod o staff i sicrhau cynnig swydd, o gymharu â'r ddau gyfnod adrodd blaenorol lle na chynigiwyd cyflogaeth mewn ymarfer recriwtio mewnol i unrhyw staff sydd wedi'u nodi fel eu bod o leiafrifoedd ethnig.

Dewisodd un ymgeisydd 'Gwell gennyf beidio â Dweud'.

Byddwn yn parhau i fonitro cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud unrhyw newidiadau gofynnol i brosesau. Gallwn archwilio pa fathau o rolau y gwnaeth ymgeiswyr gais amdanynt a nodi unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn ein proses recriwtio a'u haddasu yn unol â hynny. Eleni, y gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig yw 20.0% o gymharu â 0.0% y llynedd. Mae cyfradd llwyddiant ymgeiswyr gwyn yn parhau i fod yn weddol debyg gan ddisgyn i 31.0% eleni o gymharu â 34.7% y llynedd.

Rydym yn parhau i ddatblygu ein gwaith gyda'n rhwydwaith REACH ac yn cydweithio â'r Tîm Dysgu a Datblygu Sefydliadol i sicrhau bod aelodau'r rhwydwaith yn parhau i gael yr hyfforddiant a'r cymorth priodol y mae arnynt eu hangen i symud ymlaen ymhellach yn y sefydliad.

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol ac rydym wedi llofnodi'r Siarter Hil yn y Gwaith.

Tabl 12: Recriwtio Allanol yn ôl Hil/Ethnigrwydd

Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Lleiafrif Ethnig	105	11.0	14	13.3	4	28.6	3.8	1.6	7.5
Gwyn	823	86.4	257	30.0	49	19.8	6.0	4.0	92.5
Gwell gennyf beidio â dweud	24	2.5	6	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100	267	28	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig Mae cyfanswm y ceisiadau gan bobl a nododd eu bod o leiafrifoedd ethnig wedi cynyddu i 105 eleni, o gymharu â 64 o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig y llynedd. Mae ffigur eleni o 105 yn cyfrif am 11.0% o gyfanswm y ceisiadau (o gymharu â ffigur y llynedd o 7.7%), sy'n uwch na'r boblogaeth lleiafrifoedd ethnig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Y llynedd, roedd 23.1% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o gymharu ag eleni, lle roedd 30.0% o ymgeiswyr gwyn yn llwyddiannus yn y cam sifftio. Y llynedd, roedd 12.5% o ymgeiswyr a nododd eu bod o gefndir lleiafrif ethnig yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o gymharu ag eleni, lle roedd 13.3% o ymgeiswyr o leiafrif ethnig yn llwyddiannus yn y cam sifftio. Mae hyn yn golygu bod ymgeiswyr gwyn dros ddwywaith yn fwy tebygol o fod yn llwyddiannus yn y cam sifftio nag ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.

Mae'r rhai sy'n nodi Gwell Gennyf Beidio â Dweud wedi cynyddu o 1.7% y llynedd i 2.5% eleni.

Bu cynnydd yng nghyfradd llwyddiant cyffredinol ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig o 1.6% (2020-21) i 3.8% eleni. Bu cynnydd hefyd yng nghyfradd llwyddiant ymgeiswyr Gwyn, o 4.0% (2020-21) i 6.0%.

Cynigiwyd 7.5% o swyddi (4 allan o 53) i bobl o gefndir lleiafrif ethnig. Mae'r ffigur hwn ychydig yn uwch nag Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu drwy reoli talent ac i hyrwyddo Comisiwn y Senedd fel cyflogwr o ddewis fel bod ein gweithlu'n cynrychioli trawstoriad mwy amrywiol o gymdeithas.

Ailbennu Rhywedd / Hunaniaeth Rywedd

Tabl 13: Recriwtio Mewnol yn ôl Ailbennu Rhywedd / Hunaniaeth Rywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
Hunaniaeth o ran rhywedd	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddia nnu yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddy n bresennol	% o rai'r flwyddy n flaenorol	
Traws	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cisryweddol	63	98.4	47	74.6	19	40.4	30.2	30.0	100.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	33.3	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Eleni, nododd un aelod o staff a ymgeisiodd am swyddi mewnol ei fod yn draws o gymharu â sero ymgeisydd y llynedd.

Cododd nifer y ceisiadau Cisryweddol o 50 y llynedd i 63 eleni. Cododd nifer y ceisiadau llwyddiannus yn y cyfnod sifftio fymryn o 70.0% y llynedd i 74.6% eleni.

Y llynedd, dewisodd saith aelod o staff ‘dim ateb’ neu ‘gwell gennyf beidio â dweud’, o gymharu â sero eleni.

Mae Comisiwn y Senedd yn gyflogwr traws-gynhwysol ac fel y llynedd, mae’n parhau i archwilio gyda’n rhwydwaith LHDTG+ PLWS yr hyn y gallwn ei wneud i annog ymgeiswyr mewnol i rannu data am eu statws traws.

Tabl 14: Recriwtio Allanol yn ôl Ailbennu Rhywedd / Hunaniaeth Rywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Hunaniaeth o ran rhywedd									
Traws	25	2.6	3	12.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cisryweddol	889	93.4	254	28.6	52	20.5	5.8	4.1	98.1
Gwell gennyf beidio â dweud	38	4.0	10	26.3	1	10.0	2.6	0.0	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws wedi cynyddu o 4 yng nghyfnod adrodd y llynedd i 25 eleni. Canran yr ymgeiswyr sy'n llwyddiannus yn y cyfnod sifftio sy'n nodi eu bod yn draws yw 12.0% o gymharu â 28.6% ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn cisryweddol.

Y llynedd, nifer yr ymgeiswyr na wnaeth ateb oedd 86 a nifer yr ymgeiswyr a nododd y byddai'n well ganddynt beidio â dweud oedd 14. Eleni, dewisodd 38 o bobl yr opsiwn gwell gennyf beidio â dweud (gan fod ein system ymgeisio yn gofyn am ymateb neu'n ffafrio peidio â dweud, nid yw dim ateb bellach yn opsiwn).

Er nad oes ystadegau cymharol ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd mewn perthynas â phobl sy'n nodi eu bod yn draws, mae Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth¹ yn amcangyfrif bod oddeutu 200,000-500,000 o bobl draws yn y DU. Mae Stonewall² yn amcangyfrif bod 600,000 o bobl draws ac anneauidd yn y

¹ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf

² <https://www.stonewall.org.uk/truth-about-trans#trans-people-britain>

DU. Bydd data Cyfrifiad 2021 yn gallu rhoi mwy o syniad i ni o'r boblogaeth draws yn y DU pan fydd y wybodaeth ar gael y flwyddyn nesaf.

Byddwn yn parhau i annog pob ymgeisydd i ddatgan ei hunaniaeth rywedd a byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr cynhwysol er mwyn annog ceisiadau gan bobl draws.

Crefydd / Cred

Tabl 15: Recriwtio Mewnol yn ôl Crefydd / Cred

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Cred grefyddol									
Dim	32	50.0	22	68.8	6	27.3	18.8	27.3	31.6
Cristion*	16	25.0	13	81.3	6	46.2	37.5	17.6	31.6
Arall**	12	18.8	8	66.7	4	50.0	33.3	60.0	21.1
Gwell gennyf beidio â dweud	4	6.3	4	100.0	3	75.0	75.0	37.5	15.8
Cyfanswm	64	100	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

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

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

Dadansoddiad:

Fel y llynedd, daeth y rhan fwyaf o geisiadau eleni gan bobl a nododd nad oedd ganddynt unrhyw grefydd neu eu bod yn Gristnogion (50.0% a 25.0% o ymgeiswyr yn y drefn honno). Eleni, roedd 18.8% o geisiadau gan bobl a nododd fod ganddynt gredoau crefyddol eraill, sy'n uwch na'r 17.5% o ymgeiswyr yn 2020-2021.

Y llynedd, cynigiwyd 33.3% o swyddi i bobl a ddywedodd nad oedd ganddynt grefydd na chred. Eleni, mae'r ffigwr yn debyg, gyda 31.6% o swyddi'n cael eu cynnig i bobol sy'n datgan dim crefydd neu gred. Eleni, cynigiwyd 31.6% o swyddi hefyd i bobl a ddywedodd eu bod yn Gristnogion, i fyny o 16.7% y llynedd.

Ar gyfer crefyddau a chredoau eraill, bu gostyngiad o 33.3% o gynigion swyddi i 21.1% eleni.

Mae'r rhai sy'n datgan Gwell Gennyf Beidio â Dweud wedi gostwng i 6.3% o gymharu â'r ffigur o 14.0% y llynedd.

Tabl 16: Recriwtio Allanol yn ôl Crefydd / Cred

Cred grefyddol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Dim	361	37.9	120	33.2	32	26.7	8.9	2.1	60.4
Cristion*	269	28.3	68	25.3	8	11.8	3.0	3.0	15.1
Arall**	232	24.4	54	23.3	9	16.7	3.9	6.0	17.0
Gwell gennyf beidio â dweud	90	9.5	25	27.8	4	16.0	4.4	5.3	7.5
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

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

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

Dadansoddiad:

Datganodd 52.6% o ymgeiswyr grefydd neu gred sy'n gynnydd bach o 47.8% yn 2020-2021.

Mae canran yr ymgeiswyr a ddewisodd Gwell Gennyf Beidio â Dweud wedi cynyddu o 9.0% yn 2020-2021 i 9.5% yn y cyfnod adrodd hwn.

Eleni, cynigiwyd y rhan fwyaf o'r swyddi i bobl a nododd nad oedd ganddynt unrhyw grefydd na chred (60.4%) o gymharu â'r llynedd (22.6%). Eleni, gwnaed 17.0% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr â chrefydd neu gred leiafrifol (17.0%), ac yna Cristnogol (15.1%).

Cynyddodd canran y ceisiadau gan bobl a nododd Crefydd Arall o 19.9% yn 2020-21 i 24.4% yn 2021-2022.

Rhyw

Tabl 17: Recriwtio Mewnol yn ôl Rhyw

Rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Menywod	36	56.3	27	75.0	14	51.9	38.9	33.3	73.7
Dynion	28	43.8	20	71.4	5	25.0	17.9	30.0	26.3
Anneuaid d ac Arall	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	50.0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Ymgeisiodd 36 o fenywod am swyddi mewnol o gymharu â 28 o ddynion. Eleni, ni nodwyd unrhyw ymgeiswyr eu bod yn anneuaidd ac eraill.

Er bod y canrannau ar gyfer ymgeiswyr llwyddiannus yn y cam sifftio yn weddol debyg (llwyddiant 75.0% yn y cam sifftio i fenywod, a 71.4% i ddynion), mae menywod yn fwy tebygol o gael cynnig swydd na dynion. Roedd gan fenywod gyfradd llwyddiant gyffredinol o 38.9% o gymharu â 17.9% ar gyfer dynion. Cynigiwyd 73.7% o gyfanswm y swyddi i fenywod o fewn y cyfnod adrodd hwn, i fyny o 61.6% yn 2020-2021. Cynigiwyd 26.3% o gyfanswm y swyddi i ddynion o fewn y cyfnod adrodd hwn, i lawr o 33.3% yn 2020-2021.

Byddwn yn archwilio cyfraddau trosi, pa rolau y gwnaed cais amdanynt ac yn nodi a oes unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn bodoli gan addasu ein prosesau yn unol â hynny.

Tabl 18: Recriwtio Allanol yn ôl Rhyw

Rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Menywod	453	47.6	141	31.1	30	21.3	6.6	3.8	56.6
Dynion	476	50.0	122	25.6	23	18.9	4.8	4.1	43.4
Anneuaidd ac Arall	10	1.1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	13	1.4	4	30.8	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Datganodd 10 ymgeisydd hunaniaeth anneuaidd neu hunaniaeth rhyw arall, ond nid oedd yr un ohonynt yn llwyddiannus yn y cam sifftio.

Eleni, ymgeisiodd niferoedd gweddol debyg o fenywod a dynion am swyddi (47.6% o fenywod a 50.0% o ddynion yn ymgeisio). Fel y llynedd, mae'r data'n dangos bod ffigurau tebyg wedi'u cofnodi drwy'r broses recriwtio: roedd 21.3% o fenywod yn llwyddiannus yn y broses sifftio, o gymharu â 18.9% o ddynion, cynnydd ar gyfer y ddau grŵp o gymharu â'r llynedd: roedd 16.7% o fenywod yn llwyddiannus yn y cam sifftio, o gymharu â 17.8% o ddynion.

Yn 2019-2020, gwnaed 60.2% o gynigion swydd i fenywod a 38.6% o gynigion swydd i ddynion. Yn 2020-2021, cynigiwyd 48.4% o swyddi i fenywod, a chynigiwyd 51.6% o swyddi i ddynion. Eleni, cynigwyd 56.6% o swyddi i fenywod a 43.4% i ddynion.

Rydym yn sicrhau bod ein holl baneli recriwtio'n cael hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod. Mae gan ein holl baneli recriwtio gydbwysedd rhwng y rhywiau.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Tabl 19: Recriwtio Mewnol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
LHDC+	3	4.7	1	33.3	0	0.0	0.0	57.1	0.0
Heterorywiol / Syth	61	95.3	46	75.4	19	41.3	31.1	32.5	100.0
Gwell gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	10.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	31.6	100.0

Dadansoddiad:

Gwnaeth tri o bobl a nododd eu bod yn LHDC+ gais am gynllun mewnol, sef 4.7% o'r holl geisiadau mewnol, i lawr o 12.3% o'r holl geisiadau yn 2020-2021. Ni chynigiwyd swydd i unrhyw ymgeiswyr a nododd eu bod yn LHDC+. Y llynedd, cynigiwyd 22.2% o gyfanswm y swyddi a gynigiwyd i bobl a nododd eu bod yn LHDC+.

Rydym yn hyderus bod y gefnogaeth a'r datblygiad sydd ar gael i staff LHDC+ yn parhau i gynrychioli arfer gorau. Yn 2020, cawsom ein henwi gan Stonewall fel y cyflogwr gorau yng Nghymru ac un o'r deg cyflogwr LHDC+ gorau yn y DU.

Tabl 20: Recriwtio Allanol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	% o rai'r flwyddyn bresennol	% o rai'r flwyddyn flaenorol	
Cyfeiriadedd Rhywiol									
LHDC+	139	14.6	27	19.4	3	11.1	2.2	3.9	5.7
Heterorywiol / Syth	741	77.8	217	29.3	48	22.1	6.5	4.1	90.6
Gwell gennyf beidio â dweud	72	7.6	23	31.9	2	8.7	2.8	0.0	3.8
Cyfanswm	952	100	267	28	53	19.9	5.6	3.7	100.0

Dadansoddiad:

Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n gyfeiriadedd rhywiol arall (LHDC+) wedi codi o 9.2% i 14.6%, sy'n uwch nag amcangyfrif Llywodraeth y DU, sef 5-7% o'r poblogaethau lleol sy'n nodi eu bod yn LHD+.

Gwnaed 5.7% o gynigion swyddi i bobl sy'n nodi eu bod yn LHDC+, i lawr o 9.7% yn 2020-2021. Roedd 90.6% o gynigion swydd i ymgeiswyr a nododd eu bod yn heterorywiol/syth, o gymharu ag 87.1% yn 2020-21. Mae angen adolygiad pellach o'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y cynigion swyddi rhwng ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn LHDC+ a heterorywiol/syth. Byddwn yn archwilio cyfraddau trosi, pa rolau y gwnaed cais amdanynt ac yn nodi a oes unrhyw rwystrau posibl a gwirioneddol yn bodoli gan addasu ein prosesau yn unol â hynny.

Mae'r ffigurau cyfradd llwyddiant cyffredinol yn awgrymu bod ymgeiswyr heterorywiol / syth bron deirgwaith mor llwyddiannus ag ymgeiswyr LHDC+ o ran cael cynnig swydd (cyfraddau llwyddiant 6.5% a 2.2% yn y drefn honno).

Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Senedd fel cyflogwr LHDC+ cynhwysol drwy fynd i ddigwyddiadau Pride, hyrwyddo ein rhwydwaith LHDC+ yn y gweithle a'n statws fel un o'r cyflogwyr mwyaf cynhwysol yn y DU, hyrwyddo ein cefnogaeth i Ddiwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes LHDC+. Rydym yn Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall a chawsom ein cynnwys yn y deg uchaf ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall am chwe blynedd yn olynol, gan gynnwys cael ein rhestru fel y cyflogwr gorau yn y DU yn 2018.

Amrywiaeth Daeryddol Ymgeiswyr

Eleni, mae gennym ni ddata yn ystod y flwyddyn rhwng mis Gorffennaf 2021 a mis Mawrth 2022 yn ymwneud ag amrywiaeth daeryddol ein hymgeiswyr. Gan mai dyma'r tro cyntaf i ni gasglu'r data hwn, bydd data rhannol eleni yn gweithredu fel ein data sylfaenol ar gyfer y nodwedd hon at y dyfodol.

Tabl 21: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Lleoliad Daeryddol

Lleoliad	Nifer yr Ymgeiswyr
Pen-y-bont ar Ogwr	1
Caerdydd	28
Sir Gaerfyrddin	2
Conwy	1
Gwynedd	2
Merthyr Tudful	2
Castell-nedd Port Talbot	2
Casnewydd	5
Rhondda Cynon Taf	7
Abertawe	1
Bro Morgannwg	7
Cyfanswm yr Ymgeiswyr	58

Dadansoddiad:

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r data ond mae mwyafrif ein hymgeiswyr mewnol yn byw yng Nghaerdydd. Mae diffyg ymgeiswyr o ranbarth Canolbarth Cymru ond mae hyn yn debygol o fod yn hanesyddol gan fod ein prif swyddfa wedi'i lleoli ym Mae Caerdydd gyda swyddfa lai ym Mae Colwyn.

Tabl 22: Lleoliad Daeryddol Ymgeiswyr Allanol

Lleoliad	Nifer yr Ymgeiswyr
Ynys Môn	2
Blaenau Gwent	9
Pen-y-bont ar Ogwr	39
Caerffili	52
Caerdydd	353

Lleoliad	Nifer yr Ymgeiswyr
Sir Gaerfyrddin	19
Ceredigion	1
Conwy	4
Sir Ddinbych	3
Lloegr	58
Sir y Fflint	2
Gwynedd	13
Merthyr Tudful	11
Sir Fynwy	12
Castell-nedd Port Talbot	23
Casnewydd	31
Sir Benfro	5
Powys	9
Rhondda Cynon Taf	69
Abertawe	33
Torfaen	16
Bro Morgannwg	81
Wrecsam	4
Gogledd Iwerddon	1
Yr Alban	1
Y tu allan i'r DU	12
Gwell gennyf beidio â dweud	10
Cyfanswm yr Ymgeiswyr	873

Dadansoddiad:

Unwaith eto, mae'n anodd dod i gasgliadau o'r data ond gallem ddod i'r casgliad y gallai trefniadau gweithio ystywyth / hybrid fod wedi annog ceisiadau allanol gan bobl ledled Cymru, y DU a thu hwnt oherwydd, lle y gallwn, rydym yn hysbysebu ein rolau fel rhai ystywyth (hybrid).

Cefndir economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr

Yn 2021, gofynnodd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus y Senedd i Gomisiwn y Senedd gasglu data amrywiaeth cefndir economaidd-gymdeithasol ei ymgeiswyr am swyddi a'i weithlu. Bu'r Tîm Recriwtio yn treialu'r defnydd o gwestiynau cefndir economaidd-gymdeithasol³ ar gyfer ymgeiswyr mewnol ac allanol ar gyfer y cyfnod adrodd hwn gan ddefnyddio'r system olrhain ymgeiswyr ar-lein. Rydym yn defnyddio'r canfyddiadau hyn i lywio'r ffordd orau o gasglu data ar gefndir economaidd-gymdeithasol ein gweithlu o'r cyfnod adrodd nesaf.

Ym mis Gorffennaf 2021, diwygiodd **y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol y cwestiynau er mwyn i gyflogwyr fesur cefndir economaidd-gymdeithasol.**

Casglwyd data gennym ar y cwestiynau blaenorol o fis Ebrill 2021 ond byddwn yn defnyddio'r cwestiynau diwygiedig ar gyfer ein blwyddyn adrodd nesaf.

Pa fath o ysgol wnaethoch chi ei mynychu yn bennaf rhwng 11 ac 16 oed?

Tabl 23: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Math o Ysgol a Fynychwyd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Ysgol a gaiff ei chynnal gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth	60	93.8	44	73.3	17	38.6	28.3	89.5
Mynychu ysgol y tu allan i'r DU	0	0	0	0	0	0	0	0
Ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd	1	1.6	1	100.0	1	100.0	100.0	5.3
Gwell gennyf beidio â dweud	3	4.7	2	66.7	1	50.0	33.3	5.3
Ddim yn gwybod	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

³ Pecyn Cymorth Traws-Sector y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol

Dadansoddiad:

Dywedodd 93.8% o ymgeiswyr am swyddi mewnol eu bod yn mynychu ysgol a redir gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth o gymharu ag 1.6% a nododd ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd. Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: roedd 7.5% yn mynychu ysgolion annibynnol. Er bod 1.6% o gyfanswm y ceisiadau yn dod oddi wrth y rhai a fynychodd ysgolion annibynnol neu ysgolion lle telir ffioedd, roedd ganddynt gyfradd llwyddiant o 100%. Cynigiwyd 5.3% o swyddi i'r rhai oedd yn mynychu ysgolion annibynnol neu ysgolion lle telir ffioedd.

Tabl 24: Ymgeiswyr Allanol yn ôl Math o Ysgol a Fynychwyd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Ysgol a gaiff ei chynnal gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth	820	86.1	241	29.4	50	20.7	6.1	94.3
Mynychu ysgol y tu allan i'r DU	57	6.0	9	15.8	2	22.2	3.5	3.8
Ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd	43	4.5	9	20.9	1	11.1	2.3	1.9
Gwell gennyf beidio â dweud	27	2.8	8	29.6	0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn gwybod	5	0.5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100	267	28	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:

Dywedodd 86.1% o ymgeiswyr am swyddi allanol eu bod yn mynychu ysgol a redir gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth o gymharu ag 4.5% a nododd ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd. Mae hyn yn cymharu â'r

meincnod cenedlaethol: roedd 7.5% yn mynychu ysgolion annibynnol. Roedd 6.0% o ymgeiswyr yn mynychu ysgol y tu allan i'r DU.

Gwnaethpwyd 94.3% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr a ddywedodd eu bod wedi mynd i ysgol a redir gan y wladwriaeth neu ysgol a ariennir gan y wladwriaeth, o gymharu ag 1.9% o ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn dod o ysgol annibynnol neu ysgol lle telir ffioedd a 3.8% o ymgeiswyr a ddywedodd mynychu ysgol y tu allan i'r DU.

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?

Tabl 25: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Cymhwysedd Prydau Ysgol Am Ddim

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Na	42	65.6	32	76.2	13	40.6	31.0	68.4
Ie	12	18.8	8	66.7	3	37.5	25.0	15.8
Ddim yn gwybod	5	7.8	4	80.0	1	25.0	20.0	5.3
Gwell gennyf beidio â dweud	3	4.7	2	66.7	1	50.0	33.3	5.3
Ddim yn berthnasol (roeddwn wedi gorffen yn yr ysgol cyn 1980 neu wedi mynd i'r ysgol dramor)	2	3.1	1	50.0	1	100.0	50.0	5.3
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

Dadansoddiad:

Yn ei becyn cymorth traws-sector i gyflogwyr, mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol yn nodi bod cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim (ar unrhyw adeg yn ystod blynyddoedd ysgol disgybl) yn fesur o anfantais economaidd eithafol. Roedd 65.6% o ymgeiswyr am rolau mewnol yn anghymwys i gael prydau ysgol am ddim, o gymharu â 18.8% o ymgeiswyr a oedd yn gymwys i gael

prydau ysgol am ddim. Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer y rhai sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn 25.0% o gymharu â 31.0% ar gyfer y rhai nad ydynt yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Cynigwyd 15.8% o swyddi i'r rhai oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn hefyd yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Tabl 26: Ymgeiswyr Allanol yn ôl Cymhwysedd Prydau Ysgol Am Ddim

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Na	612	64.3	195	31.9	38	19.5	6.2	71.7
Ie	164	17.2	36	22.0	8	22.2	4.9	15.1
Ddim yn gwybod	84	8.8	15	17.9	4	26.7	4.8	7.5
Gwell gennyf beidio â dweud	40	4.2	13	32.5	2	15.4	5.0	3.8
Ddim yn berthnaso I (roeddwn wedi gorffen yn yr ysgol cyn 1980 neu wedi mynd i'r ysgol dramor)	52	5.5	8	15.4	1	12.5	1.9	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:

Yn ei becyn cymorth traws-sector i gyflogwyr, mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol yn nodi bod cymhwysedd i gael prydau ysgol am ddim (ar unrhyw adeg yn ystod blynyddoedd ysgol disgybl) yn fesur o anfantais economaidd

eithafol. Roedd 64.2% o ymgeiswyr am rolau allanol yn anghymwys i gael prydau ysgol am ddim, o gymharu â 17.2% o ymgeiswyr a oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn yn cymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer y rhai sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn 4.9% o gymharu â 6.2% ar gyfer y rhai nad ydynt yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Cafodd 15.1% o gyfanswm y cynigion swyddi eu gwneud i ymgeiswyr sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim (o gymharu â'r meincnod cenedlaethol: mae 15% o ddisgyblion mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim). Cafodd 71.7% o gyfanswm y cynigion swydd eu gwneud i ymgeiswyr nad oeddent yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim.

Beth yw'r lefel uchaf o gymhwyster a gyflawnwyd gan eich rhiant/rhieni neu warcheidwad/gwarcheidwaid erbyn ichi fod yn 18 oed?

Tabl 27: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl y Cymhwyster Uchaf Rhiant

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Gradd neu gyfwerth (e.e. graddau cyntaf neu uwch, diplomâu ôl-raddedig, NVQ/SVQ Lefel 4 neu 5	23	35.9	19	82.6	8	42.1	34.8	42.1
Islaw lefel gradd (e.e. Safon Uwch, SCE Uwch, TGAU, lefel O, SCE Safonol/Cyffredin, NVQ/SVQ, BTEC)	22	34.4	16	72.7	4	25.0	18.2	21.1
Uwchlaw lefel gradd (e.e. MA, MSc, MPhil, PhD)	12	18.8	7	58.3	5	71.4	41.7	26.3
Dim cymwysterau	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0
Gwell gennyf beidio â dweud	6	9.4	5	83.3	2	40.0	33.3	10.5
Ddim yn gwybod	1	1.6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn berthnasol	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

Dadansoddiad:

Roedd gan 54.7% o ymgeiswyr am swyddi mewnol naill ai riant/gwarcheidwad wedi'i addysgu hyd at lefel gradd ac uwch. Y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr oedd â rhiant/gwarcheidwad wedi'i addysgu hyd at lefel gradd yw 34.8% ac ar gyfer ymgeiswyr oedd â rhiant/gwarcheidwad wedi'i addysgu uwchlaw lefel gradd yw 41.7%. Mae hyn yn cymharu â 18.2% ar gyfer ymgeiswyr sydd â rhiant/gwarcheidwad wedi'i addysgu islaw lefel gradd.

Gwnaed 42.1% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr gyda'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu ar lefel gradd, o gymharu â 21.1% wedi'u haddysgu islaw lefel gradd.

Tabl 28: Ymgeiswyr Allanol yn ôl y Cymhwyster Uchaf Rhiant

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o Gyfanswm y Swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% o'r ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Gradd neu gyfwerth (e.e. graddau cyntaf neu uwch, diplomâu ôl-raddedig, NVQ/SVQ Lefel 4 neu 5	344	36.1	108	31.4	19	17.6	5.5	35.8
Islaw lefel gradd (e.e. Safon Uwch, SCE Uwch, TGAU, lefel O, SCE Safonol/Cyffredin, NVQ/SVQ, BTEC)	347	36.4	85	24.5	17	20.0	4.9	32.1
Uwchlaw lefel gradd (e.e. MA, MSc, MPhil, PhD)	130	13.7	41	31.5	10	24.4	7.7	18.9
Dim cymwysterau	52	5.9	12	21.4	4	33.3	7.1	7.5
Gwell gennyf beidio â dweud	35	3.7	11	31.4	1	9.1	2.9	1.9
Ddim yn gwybod	30	3.2	9	30.0	2	22.2	6.7	3.8
Ddim yn berthnasol	10	1.1	1	10.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	952	100	267	28.0	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:

Roedd gan 49.8% o ymgeiswyr am swyddi allanol (474) naill ai riant/gwarcheidwad wedi'i addysgu hyd at lefel gradd ac uwch.

Mae cyfraddau llwyddiant cyffredinol ymgeiswyr gyda'r naill riant/gwarcheidwad wedi'i addysgu uwchlaw lefel gradd a'r naill riant/gwarcheidwad heb unrhyw gymwysterau yn gymharol debyg ar 7.7% a 7.1% yn y drefn honno. Yn yr un modd, mae cyfradd llwyddiant cyffredinol ymgeiswyr sydd â naill ai riant/gwarcheidwad

wedi'u haddysgu i lefel gradd neu gyfwerth ar 5.5% yn gymharol debyg i ymgeiswyr sydd â'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu islaw lefel gradd.

Gwnaed 35.8% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr sydd â'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu i lefel gradd a gwnaed 32.1% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr sydd â'r naill riant/gwarcheidwad wedi'u haddysgu islaw lefel gradd.

Dywedwch wrthym am alwedigaeth prif enillydd eich aelwyd pan oeddech yn 14 oed

Mae'r tablau isod wedi'u crynhoi i grwpio galwedigaethau gyda'i gilydd e.e. Proffesiynol, Canolradd a Dosbarth Gweithiol – mae hyn er mwyn rhoi eglurder i'r darllenydd. Nid yw is-gwestiynau sy'n ymwneud ag a oedd prif enillydd y cartref yn gyflogai neu'n hunan-gyflogai wedi'u dadansoddi gan ei bod hi'n anodd dod i gasgliadau ystyrlon o'r data hwn. Mae'r Comisiwn Symudedd Cymdeithasol wedi rhesymoli'r cwestiwn hwn i oresgyn hyn.

Tabl 29: Ymgeiswyr Mewnol yn ôl Galwedigaeth Prif Enillydd y Cartref

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddi ant cyffredinol	% o gyfanswm y swyddi
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio		
Proffesiynol	40	62.5	31	77.5	12	38.7	30.0	63.2
Canolradd	4	6.3	2	50.0	1	50.0	25.0	5.3
Dosbarth gweithiol	4	6.3	2	50.0	1	50.0	25.0	5.3
Gwell gennyf beidio â dweud	15	23.4	11	73.3	5	45.5	33.3	26.3
Ddim yn gwybod	1	1.6	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0
Wedi ymddeol	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Nid yw'r cwestiwn hwn yn berthnasol i mi	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	64	100.0	47	73.4	19	40.4	29.7	100.0

Dadansoddiad:

Meincnodau Cenedlaethol:

Proffesiynol: 34%

Canolradd: 38%

Dosbarth Gweithiol: 29%

Daeth mwyafrif y ceisiadau am rolau mewnol gan ymgeiswyr yr oedd eu prif enillydd teulu pan oeddent yn 14 oed mewn galwedigaeth broffesiynol (62.5%) sy'n uwch na'r meincnod cenedlaethol o 34%.

Cafodd 63.2% o gyfanswm y cynigion swydd eu rhoi i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed yn dod o alwedigaeth broffesiynol: mae'r ffigur hwn bron ddwywaith y meincnod cenedlaethol o 34%. Mae hyn yn cymharu â 5.3% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed mewn galwedigaeth ganolradd (gryn dipyn yn is na'r meincnod cenedlaethol o 38%) a 5.3% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed mewn galwedigaeth dosbarth gweithiol (hefyd yn is na'r meincnod cenedlaethol o 29%). Mae'n werth nodi bod 26.3% o'r holl gynigion swydd wedi mynd i ymgeiswyr a ddewisodd beidio â datgelu gwybodaeth am brif enillydd eu teulu pan oeddent yn 14 oed.

Gan mai data sylfaenol yw hwn, byddwn yn monitro ein setiau data wrth symud ymlaen i ganfod a oes unrhyw dueddiadau/gwahaniaethau sy'n dod i'r amlwg.

Tabl 30: Ymgeiswyr Allanol yn ôl Galwedigaeth Prif Enillydd y Cartref

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o gyfanswm y swyddi
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% sy'n llwyddiannu s yn y cam sifftio		
Proffesiynol	474	49.8	147	31.0	31	21.1	6.5	58.5
Canolradd	72	7.6	16	22.2	6	37.5	8.3	11.3
Dosbarth gweithiol	270	28.4	67	24.8	8	11.9	3.0	15.1
Gwell gennyf beidio â dweud	75	7.9	23	30.7	4	17.4	5.3	7.5
Ddim yn gwybod	34	3.6	10	29.4	3	30.0	8.8	5.7

	Ceisiadau a gafwyd	Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol	% o gyfanswm y swyddi	
Wedi ymddeol	12	1.3	1	8.3	0	0.0	0.0	0.0
Nid yw'r cwestiwn hwn yn berthnasol i mi	15	1.6	3	20.0	1	33.3	6.7	1.9
Cyfanswm	952	100.0	267	28.0	53	19.9	5.6	100.0

Dadansoddiad:**Meincnodau Cenedlaethol:**

Proffesiynol: 34%

Canolradd: 38%

Dosbarth Gweithiol: 29%

Gwnaed mwyafrif y ceisiadau am rolau allanol gan ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth broffesiynol (49.8%) ac mae'n cymharu â'r meincnod cenedlaethol o 34%. Dilynir hyn gan 28.4% o ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth dosbarth gweithiol, o gymharu â'r meincnod cenedlaethol o 29%.

Cafodd 58.5% o gyfanswm y cynigion swydd eu rhoi i ymgeiswyr yr oedd prif enillydd eu teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth broffesiynol - mae'r ffigur hwn yn uwch na'r meincnod cenedlaethol o 34%.

Roedd y gyfradd llwyddiant gyffredinol, sef 8.3%, ar ei huchaf ymhlith ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed o alwedigaeth ganolradd. Gwnaed 11.3% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed yn dod o alwedigaeth ganolradd, sy'n sylweddol is na'r meincnod cenedlaethol o 29%. Mae hyn yn cymharu â 15.1% o gyfanswm y cynigion swydd a wnaed i ymgeiswyr lle'r oedd prif enillydd y teulu pan yn 14 oed mewn galwedigaeth dosbarth gweithiol.

Unwaith eto, gan mai data sylfaenol yw hwn, byddwn yn monitro ein setiau data wrth symud ymlaen i ganfod a oes unrhyw dueddiadau/gwahaniaethau sy'n dod i'r amlwg.