

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Gwybodaeth Monitro'r Gweithlu a Recriwtio 2018-19

Gorffennaf 2019



Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru, i gytuno ar drethi yng Nghymru, ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol: **www.cynulliad.cymru**. Gellir cael rhagor o gopiau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

 Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Bae Caerdydd, CF99 1NA

 0300 200 6565

 Cysylltu@cynulliad.cymru

 www.cynulliad.cymru

 [CynulliadCymru](https://twitter.com/CynulliadCymru)

 [CynulliadCenedlaetholCymru](https://www.facebook.com/CynulliadCenedlaetholCymru)

 [Senedd](https://www.instagram.com/Senedd)

© **Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2019**

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 Cynulliad Cenedlaethol Cymru sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Cynnwys

Rhagarweiniad	4
Sut rydym yn monitro'r gweithlu	4
Camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu.....	5
Deall ein hystadegau recriwtio.....	6
Preifatrwydd.....	6
Cyfansoddiad y gweithlu	7
Oedran	8
Anabledd	13
Hunaniaeth rhywedd	18
Hil / Ethnigrwydd	21
Crefydd/Cred	26
Rhyw	31
Cyfeiriadedd rhywiol	38
Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant	43
Cwynion, Disgyblu a Diswyddiadau sy'n Ymwneud â Nodweddion Gwarchodedig	43
Cwynion am Wahaniaethu / Ymddygiad Gwaharddedig	43

Rhagarweiniad

Mae ein gweithlu yn cefnogi'r gwaith o redeg Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn effeithlon drwy ddarparu gwasanaethau i Aelodau'r Cynulliad, eu staff a'r cyhoedd. Bob blwyddyn, rydym yn casglu, yn dadansoddi ac yn cyhoeddi data cydraddoldeb ar ein gweithlu a'n gweithgaredd recriwtio.

Mae'r wybodaeth isod yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro ar gyfer recriwtio mewnol ac allanol. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, gallwn nodi proffil cydraddoldeb ein gweithlu, y bobl yr ydym yn eu denu i wneud cais am swyddi a'r rhai yr ydym yn cynnig swyddi iddynt. Rydym yn dadansoddi ein data monitro i'n helpu i sicrhau ein bod yn diwallu anghenion amrywiol y staff ac i geisio sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli'r 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. Mae'r adroddiad yn cynnwys dadansoddiad o ddata sy'n cyd-fynd â'r nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir gan y Ddeddf.

Gan fod 98% o'n gweithlu wedi'i leoli ym Mae Caerdydd, rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2011, sef set ddata Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu a'n hymgeiswyr am swyddi gyda phoblogaeth ehangach Caerdydd yn nhermau pobl o oedran gweithio.

Sut rydym yn monitro'r gweithlu

Caiff ein data ar y gweithlu ei gasglu drwy ein system Cyflogres Adnoddau Dynol ac mae'n ymwneud â staff a gyflogir yn uniongyrchol gan Gomisiwn y Cynulliad. Mae data'r gweithlu a gyflwynir yn yr adroddiad hwn fel yr oedd ar 31 Mawrth 2019.

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

Sut rydym yn monitro recriwtio

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Cynulliad wedi'i gynllunio i fod yn hyblyg: gall rheolwyr gael mynediad at gyfres o gwestiynau cyflym i'w cynorthwyo 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 2018 hyd 31 Mawrth 2019. O'r herwydd, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yn ystod cyfnod adrodd 2017-18 lle na wnaed penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2018. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Cynulliad a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol. Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd 25 o gynlluniau recriwtio mewnol a 57 o gynlluniau recriwtio allanol.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi annog pob ymgeisydd i gyflwyno eu data monitro amrywiaeth er mwyn cwblhau'r broses ymgeisio. Mae ein Tîm Recriwtio wedi cysylltu'n rhagweithiol ag ymgeiswyr i lenwi'r ffurflenni (gydag opsiwn 'byddai'n well gennyf beidio â dweud') os nad ydynt eisoes wedi gwneud hynny.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng mis Ebrill 2018 a mis Mawrth 2018 ac mae'n cynnwys pob cynllun mewnol ffurfiol, boed yn gynllun dros dro neu'n barhaol.

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

Rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, gan gynnwys nodi a dileu rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn annog ceisiadau gan y gronfa ehangaf o dalent ac yn gwneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr cynhwysol. Rydym yn darparu hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol i'r holl baneli recriwtio, ac rydym wedi cynnal adolygiad cynhwysiant ac adolygiad sefydliadol cynhwysfawr pellach o effeithlonrwydd a chynhwysoldeb ein harferion recriwtio. Rydym wedi ail-ddylunio ein pecynnau ymgeiswyr i gynnwys: y delweddau cynhwysol diweddaraf o'n hamgylchedd gwaith a'n pobl, a gwybodaeth am ein manteision a'n gwobrau,

rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle a chydabyddiaeth allanol. Mae canlyniadau ymgyrchoedd diweddar wedi dangos cynnydd o ran amrywiaeth, nifer ac ansawdd y ceisiadau.

Deall ein hystadegau recriwtio

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

O dan "**Ceisiadau a Gafwyd**", rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr fesul categori a'r nifer honno fel canran o gyfanswm nifer y ceisiadau.

O dan "**Llwyddo yn y broses sifftio**", rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr fesul categori a wahoddwyd i gyfweiliad a'r nifer honno fel canran o nifer yr ymgeiswyr yn y categori hwnnw.

O dan "**Cynnig swydd**", rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr fesul categori y cynigiwyd swydd iddynt a'r nifer hwnnw fel canran o'r rhai a fu'n llwyddiannus yn broses 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 a fu'n llwyddiannus. Ar gyfer cynlluniau mewnol ac allanol, rydym yn cymharu'r gyfradd llwyddiant â chyfradd y cyfnod adrodd diwethaf (2017-18).

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

Preifatrwydd

Dim ond nifer fach o staff allweddol y Tîm Adnoddau Dynol sy'n gweld y data crai, ac fe'u cedwir yn ddiogel ac yn gyfrinachol yn unol â deddfwriaeth diogelu data. O ran ein data ar y gweithlu a'r modd y maent wedi'u cyflwyno, lle ceir niferoedd bach o staff, rydym wedi cyfuno rhai categorïau o fewn y tablau yn yr adroddiad i sicrhau bod preifatrwydd unigolion yn cael ei ddiogelu, sydd hefyd yn cyd-fynd â deddfwriaeth diogelu data.

Cyfansoddiad y gweithlu

Tabl 1: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd

Gradd	Y nifer ar 31 Mawrth 2019	% ar 31 Mawrth 2019
Cymorth Tîm*	122	25.5
Band Rheoli 3	61	12.8
Band Rheoli 2	145	30.3
Band Rheoli 1	77	16.1
Band Gweithredol 2	54	11.3
Band Gweithredol 1	14	2.9
Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	5	1.0
Cyfanswm	478	100.0

*gan gynnwys prentisiaid

Nifer y staff ar 31 Mawrth 2019: 478 o staff (sy'n cynnwys staff a oedd naill ai ar secondiad i Gomisiwn y Cynulliad neu'n staff asiantaeth). Mae hyn yn cymharu â 468 aelod o staff yn y cyfnod adrodd diwethaf.

Oedran

Tabl 2: Proffil y gweithlu o ran oedran

Ystod oedran	Nifer	% o gyfanswm y gweithlu 2018-19	% o gyfanswm y gweithlu 2017-18	Newid mewn pwynt %
O dan 21 oed	3	0.6	0.2	0.4
21-25	26	5.4	4.7	0.7
26-30	52	10.9	12.6	-1.7
31-35	92	19.2	20.3	-1.1
36-40	92	19.2	17.5	1.7
41-45	70	14.6	14.5	0.1
46-50	41	8.6	9.0	-0.4
51-55	42	8.8	8.8	0.0
56-60	43	9.0	8.5	0.5
61-65	14	2.9	3.4	-0.5
65+	3	0.6	0.4	0.2
Cyfanswm	478	100.0	100.0	

Cyfradd ddatgan: 100.0%

Dadansoddiad:

Mae cyfansoddiad ein gweithlu o ran oedran wedi parhau'n weddol sefydlog ers 2014.

Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3% o'r bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac yn gweithio o dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 6.1% o'n gweithlu ni sy'n 25 oed ac iau. Mae hyn wedi codi o 4.9% ers ein hadroddiad blynyddol diwethaf.

Mae 20.7% o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed. Mae hyn wedi aros yn sefydlog ers ein hadroddiad blynyddol diwethaf (20.7%). Mae hyn yn cymharu â data o Gyfrifiad 2011, sy'n nodi bod 23.9% o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed.

Byddwn yn parhau i geisio denu pobl ifanc a phobl hŷn i'n gweithlu. Yn ystod y cyfnod hwn, rydym wedi cyflogi ein prentisiaid newydd ar gyfer 2018 ac wedi dileu'r terfyn oedran uchaf ar gyfer ymgeiswyr. Rydym wedi hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis drwy waith allgymorth ar recriwtio a byddwn yn cynnig lleoliadau gwaith i gronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr.

Y grŵp mwyaf o staff yn ôl ystod oedran yw'r grŵp 31-40, sy'n cyfrif am 38.5% o'r holl staff o'i gymharu â ffigur y llynedd, sef 37.8% ar gyfer yr un grŵp oedran.

Tabl 3: Recriwtio Mewnol yn ôl Oedran

Ystod oedran	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Gyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
<20	0	0.0	0	0.00	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 - 29	27	38.0	17	63.0	8	47.1	29.6	46.2	27.6
30 - 39	35	49.3	24	68.6	17	70.8	48.6	30.3	58.6
40 - 49	8	11.3	6	75.0	3	50.0	37.5	60.0	10.3
50 - 59	1	1.4	1	100.0	1	100.0	100.0	33.3	3.4
60>	0	0.0	0	0.0	0	0.00	0.00	0.0	0.0
Dim ateb	0	0.0	0	0.00	0	0.00	0.00	33.33	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.00	0	0.00	0.00	100.00	0.0
Cyfanswm	71	100.0	48	67.6	29	60.4	40.8	37.8	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Fel y llynedd, mae'r mwyafrif o geisiadau a chynigion swydd yn gysylltiedig â'r ymgeiswyr hynny rhwng 20 a 39 oed, gan adlewyrchu'r data recriwtio allanol isod; a
- Dim ond un person dros 50 oed y cynigiwyd swydd iddo.

Tabl 4: Recriwtio Allanol yn ôl Oedran

Ystod oedran	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Gyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
<20	58	7.9	24	41.4	4	16.7	6.9	10.0	5.6
20 - 29	315	42.7	122	38.7	28	23.0	8.9	8.3	39.4
30 - 39	198	26.8	91	46.0	24	26.3	12.1	7.0	33.8
40 - 49	91	12.3	34	37.4	7	20.6	7.7	6.2	9.9
50 - 59	45	6.1	22	48.9	5	22.7	11.1	3.6	7.0
60>	3	0.4	1	33.3	1	100.0	33.3	50.0	1.4
Dim ateb	11	1.5	3	27.3	0	0.00	0.0	5.4	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	17	2.3	9	52.9	2	22.2	11.8	0.0	2.8
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	7.0	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae canran y ceisiadau â dim ateb wedi gostwng o 5.6% yn 2017-2018 i 1.5% yn y flwyddyn adrodd hon. Mae ein Tîm Recriwtio wedi cysylltu â phobl yn rhagweithiol i gynyddu'r cyfraddau datgan a byddwn yn parhau i ddiweddarau ein gohebiaeth a'n gwefan i annog ceisiadau;
- Mae mwyafrif y ceisiadau eto gan bobl rhwng 20 a 39 oed, ac roedd y nifer fwyaf o benodiadau ymysg y grŵp hwn;
- Mae nifer y bobl dros 50 oed a gafodd gynnig swydd wedi cynyddu o dri yn 2017-2018 i chwech yn y flwyddyn adrodd hon. Y gyfradd llwyddiant ar gyfer pobl 50-59 yw 11.1% eleni, sy'n uwch na ffigur y llynedd, sef 3.6%. Mae'n werth nodi mai'r gyfradd lwyddo ar gyfer pobl dros 60 oed yw 33.3% o'i gymharu â 50.0% yn y cyfnod adrodd diwethaf; a
- Rhoddwyd 8.5% o'r holl swyddi i bobl dros 50 oed, o'i gymharu â 6.5% o gyfanswm y swyddi yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae hyn yn sylweddol is na data Teithio i'r Gwaith Cyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9% o bobl sy'n economaidd weithgar yn yr Ardal Teithio i'r Gwaith yn 50-64 oed.

Anabledd

Tabl 5: Proffil y gweithlu o ran anabledd

Gradd	Cyfanswm y staff		Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud		% y staff anabl
	nifer		nifer	%	nifer	%	nifer	%	2019/2018
Cymorth Tîm *	122		9	7.4	104	85.2	9	7.4	7.4/6.6
Band Rheoli 3	61		3	4.9	58	95.1	0	0.0	4.9/7.1
Band Rheoli 2	145		15	10.3	115	79.3	15	10.3	10.3/7.8
Band Rheoli 1	77		1	1.3	69	89.6	7	9.1	1.3/1.3
E2** E1 Uwch	73		3	4.1	68	93.2	2	2.7	4.1/5.6
Cyfanswm	478		31	6.5	414	86.6	33	6.9	6.5/6.0

*gan gynnwys prentisiaid

** wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 93.6%

Dadansoddiad:

- Canran y staff a ddatganodd bod ganddynt anabledd ar 31 Mawrth 2019 oedd 6.5% o'n gweithlu cyfan, cynnydd o gymharu â'r 6.0% yn 2018. Byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff anabl i gofnodi ei anabledd ar y system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw llawer o bobl â salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd hirdymor eraill a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system, yn cael eu hadlewyrchu yn y data hwn.
- Dengys y data fod 87.1% o'n staff sy'n ystyried eu bod yn anabl ar y tair gradd cyflog isaf. Mae 4.1% o'r graddau Band Gweithredol 2, Band Gweithredol 1 ac Uwch yn ystyried eu bod yn anabl (gostyngiad o gymharu â 5.6% y llynedd). Rydym yn nodi hyn a byddwn yn parhau i annog staff i ddatgelu eu statws anabledd ar ein system Adnoddau Dynol hunanwasanaeth.
- Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Gan fod 6.5% o'n gweithlu yn ystyried eu bod yn anabl ar hyn o bryd, hoffem i'r ffigur hwn alinio mwy â ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd. Rydym yn sylweddoli y gallai hyn olygu annog staff i nodi eu hunain fel staff anabl ond hefyd mae angen inni fod yn sicr ein bod yn denu pobl anabl i wneud cais am swyddi gyda ni. Felly, byddwn yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu.

Tabl 6: Recriwtio Mewnol yn ôl Anabledd

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Gyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
Anabl	5	7.0	2	40.0	1	50.0	20.0	16.7	3.4
Ddim yn anabl	65	91.6	45	69.2	28	62.2	43.1	39.1	96.6
Dim ateb	1	1.4	1	100.0	0	0.00	0.0	50.0	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.00	0	0.00	0.0	0.00	0.0
Cyfanswm	71	100.0	48	67.6	29	60.4	40.8	37.8	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- O'r pum ymgeisydd anabl, cynigiwyd swydd i un, gan roi cyfradd llwyddiant gyffredinol o 20.0%, sy'n sylweddol is na'r gyfradd llwyddiant ar gyfer staff nad ydynt yn anabl (43.1%).
- Byddwn yn parhau i weithio ar sicrhau bod staff yn gyfforddus wrth ddatgan anabledd a byddwn yn gweithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i ystyried eu datblygiad o fewn y sefydliad.

Tabl 7: Recriwtio Allanol yn ôl Anabledd

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Gyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyffredol	% y flwyddyn flaenorol	
Anabl	73	9.9	28	38.4	5	17.9	6.9	6.5	7.0
Ddim yn anabl	596	80.8	260	43.6	61	23.5	10.2	7.6	85.9
Dim ateb	58	7.9	15	25.9	4	26.7	6.9	3.1	5.6
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	11	1.5	3	27.3	1	33.3	9.1	0.0	1.4
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	9.1	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Roedd 9.9% o'r ceisiadau a gafwyd gan bobl a ddynodwyd yn anabl o'i gymharu â ffigur y flwyddyn adrodd ddiwethaf o 7.0%. Y gyfradd llwyddiant yn y broses sifftio yw 38.4% o'i gymharu â 30.4% yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf.
- Cynigwyd cyflogaeth i bum ymgeisydd a nododd eu bod yn anabl eleni o'i gymharu â thri o bobl yn y cyfnod adrodd diwethaf.
- Y gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod yn anabl yw 6.9% o'i gymharu â 6.5% o'r flwyddyn adrodd ddiwethaf. Hoffem weld cyfradd llwyddiant yr ymgeiswyr sy'n ystyried eu bod yn anabl yn cyfateb yn fwy i nifer y bobl nad ydynt yn ystyried eu bod yn anabl (10.2%).
- Mae nifer y rhai nad atebodd wedi gostwng o 9.8% o gyfanswm y ceisiadau yn 2017-2018 i 7.9% yn 2018-2019.

Hunaniaeth rhywedd

- Nid oes unrhyw aelod o staff yn ystyried eu hunain yn draws.
- Rhestrir y Cynulliad yn un o'r sefydliadau LHDT gynhwysol gorau yn y DU ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall 2019. Rydym yn dathlu'r llwyddiant hwn ac yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis ar y cyfryngau cymdeithasol, ac mewn digwyddiadau megis Pride a Sparkle. Mae ein staff hefyd wedi ymgymryd â chyfleoedd dysgu a datblygu yn y gweithle ar gyfer Cyfeillion Traws a Thraws-gynhwysol.
- Mae modd i staff ddiweddarau eu data personol ac rydym hefyd yn annog staff i sicrhau bod eu gwybodaeth yn gywir ac yn gyfoes.
- Recriwtio mewnol: gan nad oes unrhyw aelod o staff wedi nodi ei fod yn draws, nid oes unrhyw ddata recriwtio mewnol i'w hadrodd.

Tabl 8: Recriwtio Allanol yn ôl Hunaniaeth Rhywedd / Ailbennu Rhywedd

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
Traws	2	0.3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Heb fod yn draws	656	88.9	286	43.6	69	24.1	10.5	7.3	97.2
Dim ateb	63	8.5	14	22.2	1	7.1	1.6	4.4	1.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	17	2.3	6	35.3	1	16.7	5.9	0.0	1.4
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	7.0	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Fe wnaeth nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws barhau'n sefydlog, sef dau (0.3% o gyfanswm y ceisiadau) yn y flwyddyn hon ac yn 2017-2018.
- Mae'r nifer nad atebodd wedi gostwng o 10.3% yn 2017-18 i 8.5% yn 2018-19. Dyma'r nifer fwyaf o atebion o'r holl nodweddion gwarchodedig ac mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch y rheswm dros hyn.
- Er nad oes unrhyw ystadegau i'w cymharu ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd mewn perthynas â phobl sy'n ystyried eu hunain yn draws, mae Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth¹ yn amcangyfrif bod tuag 200,000-500,000 o bobl draws yn y DU. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, mae'n anodd dod i gasgliad ynghylch ymgeiswyr traws.
- Byddwn yn parhau i annog pob ymgeisydd i ddatgan ei hunaniaeth o ran rhywedd a byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr cynhwysol er mwyn annog ceisiadau gan bobl drawsryweddol. Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad drwy fynd i ddigwyddiadau Pride a Sparkle, yn hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia a Thrawsffobia, ac yn dathlu Mis Hanes Pobl LHDT a Diwrnod Dathlu Traws. Rydym hefyd wedi ein rhestru fel y Cyflogwr Traws-gynhwysol Gorau ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall.

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

Hil / Ethnigrwydd

Tabl 9: Proffil hil / ethnigrwydd y gweithlu

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff BAME		Staff nad ydynt yn BAME		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm	122	13	10.7	104	85.2	5	4.1
Band Rheoli 3	61	4	6.6	57	93.4	0	0.0
Band Rheoli 2	145	3	2.1	138	95.2	4	2.8
Band Rheoli 1	77	0	0.0	76	98.7	1	1.3
E2** E1 Uwch	73	2	2.7	66	90.4	5	6.8
Cyfanswm	478	22	4.6	441	92.3	15	3.1

* BAME - pobl o gefndir Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig

** wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Cyfradd ddatgan: 97.0%

Dadansoddiad:

- Mae'r gyfradd ddatgan ar gyfer y proffil hil/ethnigrwydd yn galonogol. Mae nifer y staff a nododd eu bod yn BAME wedi cynyddu i 22, o 20 y llynedd. Mae canran y bobl BAME yn y gweithlu cyfan wedi cynyddu o 4.3% y llynedd i 4.6% yn y flwyddyn adrodd hon. Mae data o Gyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8% o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn ystyried eu bod yn BAME. Rydym yn parhau i weithio i alinio'n agosach â'r ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith, sef 6.8%. Fel yn 2017-18, eleni mae'r radd Cymorth Tîm yn uwch na'r ffigur cymhariaeth hwn.
- Mae 59.1% (13) o'n staff BAME yn cael eu cyflogi ar lefel mynediad (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi cynyddu o 55% (11) yn 2017-18. Mae 9.1% o'r staff sy'n nodi eu bod yn BAME yn cael eu cyflogi ar lefel gwneud penderfyniadau ar Fandiau Rheoli 1, 2 ac Uwch, sydd wedi gostwng o 10% yn y flwyddyn flaenorol, ond dylid bod yn ofalus gan fod y data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan.
- Gallwn gasglu o'r data bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n ystyried eu bod yn BAME ar draws ein gweithlu: mae 77.3% o'r staff sy'n ystyried eu bod yn BAME yn y bandiau cyflog isaf (Cymorth Tîm a Rheoli 3), i lawr o 90% y llynedd. Ym Mandiau Rheoli 1 a 2, nid oedd unrhyw staff yn ystyried eu bod yn BAME y llynedd, ond eleni, mae tri aelod o staff ar lefel Band Rheoli 2 yn nodi eu bod yn BAME, sef 13.6% o'n gweithlu sy'n ystyried eu bod yn BAME. Byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau ein bod yn gweld twf tebyg ym Mand Rheoli 1 a thu hwnt (drwy weld mwy o staff yn hunan-adnabod fel BAME ar ein system a chyflogi mwy o staff BAME ar bob lefel fel ei gilydd, yn enwedig ar lefel gwneud penderfyniadau).
- Cafodd cynllun gweithredu ei gynllunio i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Cynulliad sy'n golygu cefnogi ein cydweithwyr BAME presennol i gyflawni eu potensial a hefyd sicrhau ein bod yn cymryd camau priodol i ddenu'r ystod ehangaf o dalent i wneud cais am swyddi gyda ni. Mae'r uwch hyrwyddwr sydd gennym ar gyfer cydweithwyr BAME a REACH, ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle ar Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol, yn codi proffil y rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol. Rydym hefyd

yn bwriadu ymgorffori'r gwaith hwn mewn strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu drwy ddatblygu strategaeth ddenu sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig.

- Denodd ein Cynllun Prentisiaeth diweddar (2018) y nifer uchaf o ymgeiswyr BAME na phob un o'r tri chynllun yr ydym wedi'u rhoi ar waith gyda'i gilydd.

Tabl 10: Recriwtio Mewnol yn ôl Hil / Ethnigrwydd

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyffredol	% y flwyddyn flaenorol	
BME	2	2.8	2	100.0	2	100.0	100.0	50.0	6.9
Ddim yn BME	68	95.8	45	66.2	26	57.8	38.2	36.4	89.7
Dim ateb	1	1.4	1	100.0	1	100.0	100.0	50.0	3.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Cyfanswm	71	100.0	48	67.6	29	60.4	40.8	37.8	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Gwnaeth 9.1% o'n staff BAME (2 allan o 22) gais i gynllun recriwtio mewnol yn ystod y cyfnod adrodd hwn, ac roedd y ddau yn llwyddiannus, sef cyfradd llwyddiant o 100%.
- Byddwn yn parhau i ddefnyddio ein cynllun gweithredu BAME ac i weithio gyda'n rhwydwaith REACH i gefnogi datblygiad ein staff BAME.

Tabl 11: Recriwtio Allanol yn ôl Hil / Ethnigrwydd

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyffredol	% y flwyddyn flaenorol	
BME	53	7.2	23	43.4	3	13.0	5.7	2.9	4.2
Ddim yn BME	658	89.2	271	41.2	66	24.4	10.0	7.3	93.0
Dim ateb	12	1.6	5	41.7	0	0.0	0.0	5.4	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	15	2.0	7	46.7	2	28.6	13.3	0.0	2.8
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	7.0	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae data o Gyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8% o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn ystyried eu bod yn BAME. Mae canran yr holl geisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn BAME wedi cynyddu rhyw fymryn o 5.1% (34 o ymgeiswyr BAME) yn 2017-18 i 7.2% (53 o ymgeiswyr

BAME) yn 2018-19. O ganlyniad, mae canran yr holl geisiadau yn uwch na'r poblogaethau BAME yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd (6.8%).

- Mae'r nifer nad atebodd wedi gostwng o 5.6% yn 2017-18 i 1.6% yn 2018-19.
- Gwnaed 4.2% o gynigion swyddi i bobl a nododd eu bod yn BAME (i fyny o 2.2% y llynedd, ond dim ond un person y mae hynny'n ei gynrychioli).
- Mae'r bwlch rhwng ymgeiswyr a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio wedi gostwng yn sylweddol, ac mae'r ymgeiswyr llwyddiannus sy'n BAME a'r rhai nad ydynt yn BAME yn gymharol debyg (43.4% a 41.2% yn y drefn honno). Fodd bynnag, mae'r gwahaniaeth ar y cam cynnig swydd a'r cyfraddau llwyddiant cyffredinol i gyd yn is ar gyfer pobl sy'n nodi eu bod yn BAME.

Crefydd/Cred

Tabl 12: Proffil y gweithlu o ran crefydd / cred

Gradd	Cyfanswm y staff	Dim		Cristion*		Arall**		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
		nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm***	122	49	40.2	33	27.0	15	12.3	25	20.5
Band Rheoli 3	61	26	42.6	21	34.4	5	8.2	9	14.8
Band Rheoli 2	145	58	40.0	42	29.0	12	8.3	33	22.8
Band Rheoli 1	77	26	33.8	29	37.7	9	11.7	13	16.9
Band Gweithredol 2	54	14	25.9	19	35.2	7	13.0	14	25.9
Band Gweithredol 1	14	2	14.3	7	50.0	1	7.1	4	28.6
Uwch	5	1	20.0	1	20.0	2	40.0	1	20.0
Cyfanswm	478	176	36.8	152	31.8	51	10.7	99	20.7

*CRISTION - Cristnogion, Catholigion, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddwyr/Methodistiaid

**ARALL - Agnostigiaid, Anffyddwyr, Hindŵiaid, Dyneiddwyr, Mwslimiaid, Rastaffariaid, Sikhaid, Arall

***gan gynnwys prentisiaid

Cyfradd ddatgan: 79.6%

Dadansoddiad:

- Fel y llynedd, mae'r gyfradd ddatgelu yn dal yn is nag yr ydym yn dymuno iddi fod, felly rydym yn annog staff i ddiweddarau eu cofnod personol.
- Datganodd 36.8% o'r staff a lanwodd eu data ar ein system hunanwasanaeth AD nad oedd ganddynt ddim crefydd na chred.
- Mae'n anodd dod i unrhyw 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 gyfeillgar i ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg ar waith i staff sy'n dymuno gweddïo a / neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio pe dymument.

Tabl 13: Recriwtio Mewnol yn ôl Crefydd / Cred

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
Dim	29	40.9	17	58.6	10	58.8	34.5	35.7	34.5
Cristion*	27	38.0	22	81.5	13	59.1	48.2	30.0	44.8
Arall**	10	14.1	5	50.0	3	60.0	30.0	38.5	10.3
Dim ateb	2	2.8	2	100.0	1	50.0	50.0	50.0	3.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	3	4.2	2	66.7	2	100.0	66.7	57.1	6.9
Cyfanswm	71	100.0	48	67.6	29	60.4	40.8	37.8	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

*Mae Cristion yn cynnwys aelodau o staff sy'n ystyried eu hunain yn Gristnogion, Catholigion, aelodau o'r Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddwyr, Methodistiaid

**Arall - Agnostigiaid, Anffyddwyr, Hindŵiaid, Dyneiddwyr, Mwslimiaid, Rastaffariaid, Sikhiaid, Arall

Dadansoddiad:

Mae cyfradd llwyddiant gyffredinol pobl heb ddim crefydd a chrefyddau eraill/lleiafrifol yn gymharol debyg (34.5% a 30.0% yn y drefn honno). Cyfradd llwyddiant ymgeiswyr sy'n ystyried eu hunain yn Gristnogion yw 48.2%.

Mae'r gyfradd llwyddiant o 93.0% eleni yn uwch na'r gyfradd y llynedd (82.4%).]

Tabl 14: ecriwtio Allanol yn ôl Crefydd / Cred

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyffredol	% y flwyddyn flaenorol	
Dim	260	35.2	112	43.1	26	23.2	10.0	7.1	36.6
Cristion	233	31.6	95	40.8	18	19.0	7.7	7.7	25.4
Arall	141	19.1	52	36.9	17	32.7	12.1	5.8	23.9
Dim ateb	29	3.9	9	31.0	1	11.1	3.5	2.3	1.4
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	75	10.2	38	50.7	9	23.7	12.0	10.0	12.7
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	7.0	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Fe wnaeth 50.6% o ymgeiswyr ddatgan crefydd neu gred. Mae hyn wedi aros yn sefydlog ers y llynedd (49.0%).
- Gostyngodd canran y rhai na wnaethant ateb o 6.7% yn 2017-18 i 3.9% yn 2018-19.
- Y ganran o'r rhai y byddai'n well ganddynt beidio â dweud yw'r uchaf o'r holl nodweddion gwarchoddedig ar gyfer data recriwtio ond mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch pam y rheswm dros hyn.
- Roedd pobl a wnaeth ddatgan "dim crefydd" a Christian (43.1% a 40.8% yn y drefn honno) yn llwyddiannus yn y sifft, ond roedd gan y rheini a wnaeth ddatgan 'crefydd arall' gyfradd llwyddiant gyffredinol uwch (12.1%), o'i gymharu â 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' (12.0%).
- Bu cynnydd yng nghanran y ceisiadau gan bobl a wnaeth ddatgan crefyddau eraill, a hynny o 15.6% yn 2017-18 i 19.1% yn 2018-19. Gwnaed 23.9% o gynigion swydd i bobl a ddatganodd "grefydd arall", sy'n gynnydd o gymharu â 13.0% yn 2017-2018.
- Mae cyfradd llwyddiant pobl a wnaeth ddatgan "crefydd arall" wedi cynyddu, a hynny o 5.8% yn 2017-18 i 12.1% yn 2018-19.
- Fel y nodwyd yn Nhabl 9: Proffil hil y gweithlu, rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r thangynrychiolaeth ac i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis er mwyn cynyddu ceisiadau gan drawstoriad mwy amrywiol o gymdeithas.

Rhyw

Tabl 15: Proffil y gweithlu o ran rhyw

Gradd	Cyfanswm y staff	Menywod		Dynion		% y rhaniad 2019	% y rhaniad 2018
		nifer	%	nifer	%	Menywod/dynion	Menywod/dynion
Cymorth Tîm*	122	48	39.3	74	60.7	40/60	36/64
Band Rheoli 3	61	25	41.0	36	59.0	41/59	47/53
Band Rheoli 2	145	88	60.7	57	39.3	61/39	63/37
Band Rheoli 1	77	43	55.8	34	44.2	56/44	54/46
Band Gweithredol 2	54	28	51.9	26	48.1	52/48	50/50
Band Gweithredol 1	14	8	57.1	6	42.9	57/43	53/47
Uwch	5	3	60.0	2	40.0	60/40	40/60
Cyfanswm	478	243	50.8	235	49.2	51/49	50/50

*gan gynnwys prentisiaid

Cyfradd ddatgan: 100%

Nid oes unrhyw aelod o staff yn ystyried ei hun yn anneuaid.

Dadansoddiad:

Yn y cyfnod adrodd hwn gwelir rhaniad cyfartal bron o 51:49 rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu. Y llynedd, gwelwyd rhaniad union o 50:50. Nid oes unrhyw aelod o staff wedi nodi hunaniaeth anneauaid.

Hefyd, ymddengys fod dosbarthiad cymharol gyfartal rhwng y rhywiau ar draws y graddau ac eithrio'r gwahaniaeth o 40 / 60 ar radd Cymorth Tîm ar gyfer menywod a dynion a'r gwahaniaeth o 61:39 ar radd Band Rheoli 2 lle mae mwy o fenywod na dynion. Gellid esbonio hyn oherwydd cyffredinrwydd dynion ar radd Cymorth Tîm yn y Tîm Diogelwch, ac rydym wedi cymryd camau i fynd i'r afael â hyn drwy geisio denu mwy o fenywod i'r Tîm Diogelwch. Gallai'r gwahaniaeth ar fand Rheoli 2 fod o oherwydd bod y rhan fwyaf o staff y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi yn fenywod.

Mae'r data'n dangos bod dosbarthiad y rhywiau ar draws y graddau rheolwr (o Fand Rheoli 3 i'r Band Uwch) ers y cyfnod adrodd diwethaf lle'r oedd 54.1% o fenywod yn rheolwyr a 45.9% o ddynion yn rheolwyr, wedi aros yn weddol sefydlog, sef 55.0% a 45.0% yn y drefn honno ar gyfer y cyfnod adrodd hwn.

Mae'r cyfnod adrodd hwn yn nodi bod y ddwy haen uchaf o benderfynwyr ar Fand Gweithredol 1 a graddau Uwch yn cynnwys 58% o fenywod (o'i gymharu â ffigur o 50% y llynedd), sy'n rhagori ar yr uchelgais a nodir yn yr Ymgyrch 50:50 erbyn 2020.

Proffil y gweithlu o ran rhyw yn ôl patrwm gweithio

Yn Nhabl 15, mae'r ganran yn cyfeirio at y gyfran o weithwyr o ryw benodol ar bob graddfa yn ôl patrwm gweithio. Er enghraifft, mae 68.8% o fenywod sydd ar radd Cymorth Tîm yn gweithio'n llawn amser, ac mae 3.8% o ddynion ar Fand Gweithredol 2 yn gweithio'n rhan-amser. Mae hyn wedi aros yn sefydlog ers ein cyfnod adrodd diwethaf (68.9% a 3.8% yn y drefn honno). Rydym hefyd wedi cael cydnabyddiaeth gan Working Families am yr ystod eang o opsiynau gweithio hyblyg sydd ar gael gennym ac rydym yn cael ein cydnabod fel un o'r 30 Cyflogwr Cyfeillgar i Deuluoedd gorau.

Tabl 16: Rhyw yn ôl patrwm gweithio

Gradd	Menywod				Dynion				Rhan-amser yn ôl gradd		
	Llawn amser		Rhan amser		Llawn amser		Rhan amser		Cyfanswm ar y radd	Nifer y staff rhan-amser ar y radd	% o'r holl staff rhan-amser ar radd
	Nifer y menywod	% y menywod ar y radd hon	Nifer y menywod	% y menywod ar y radd hon	Nifer y dynion	% y dynion ar y radd hon	Nifer y dynion	% y dynion ar y radd hon			
Cymorth Tîm*	33	68.8	15	31.3	65	87.8	9	12.2	122	24	19.7
Band Rheoli 3	19	76.0	6	24.0	31	86.1	5	13.9	61	11	18.0
Band Rheoli 2	57	64.8	31	35.2	54	94.7	3	5.3	145	34	23.4
Band Rheoli 1	28	65.1	15	34.9	30	88.2	4	11.8	77	19	24.7

Band Gweithredol 2	22	78.6	6	21.4	25	96.2	1	3.8	54	7	13.0
Band Gweithredol 1	7	87.5	1	12.5	6	100.0	0	0.0	14	1	7.1
Uwch	2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	5	1	20.0
Cyfanswm	168	69.1	75	30.9	213	90.6	22	9.4	478	97	20.3

*gan gynnwys prentisiaid

Dadansoddiad:

- Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 37.3% o fenywod yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 30.9% o fenywod yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan-amser, cynnydd bach o gymharu â 29.9% yn 2017-2018.
- Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 9.9% o ddynion yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 9.4% o fenywod yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan-amser, cynnydd o gymharu â 10.3% yn 2017-2018.
- Mae ein staff yn defnyddio nifer o opsiynau gweithio hyblyg, naill ai fel trefniant ffurfiol neu anffurfiol. Mae opsiynau gweithio hyblyg anffurfiol yn cynnwys: oriau cywasgedig, gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio o 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 15 yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol yn unig lle mae aelod o staff wedi lleihau ei oriau.
- Fel yn achos y llynedd, mae'r data'n dangos bod dynion yn llai tebygol o weithio'n rhan-amser na menywod yn ein gweithlu. Mae hyn yn arbennig o wir am ddynion yn y ddwy radd uchaf (Band Gweithredol 1 ac Uwch)

Ile nad oes dim dynion yn gweithio'n rhan-amser yn ffurfiol ond gallant ddefnyddio opsiynau gweithio hyblyg eraill (fel y disgrifir uchod).

Tabl 17: Recriwtio Mewnol yn ôl Rhyw

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% o gyfanswm y swyddi
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
Menywod	33	46.5	26	78.8	15	57.7	45.5	47.5	51.7
Dynion	37	52.1	21	56.8	13	61.9	35.1	23.3	44.8
Dim ateb	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	33.3	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	1	1.4	1	100.0	1	100.0	100.0	100.0	3.4
Cyfanswm	71	100.0	48	67.6	29	60.4	40.8	37.8	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae mwy o ddynion na menywod wedi gwneud cais am gynlluniau recriwtio mewnol ond mae menywod wedi bod yn fwy llwyddiannus na dynion ym mhob cam o'r broses recriwtio – roedd 78.8% o fenywod yn llwyddiannus yn y broses sifftio o gymharu â 56.8% o ddynion. Fodd bynnag, roedd dynion yn fwy llwyddiannus wrth gael cynnig swydd yn dilyn y broses sifftio. Mae gan fenywod a dynion gyfradd llwyddiant gyffredinol o 45.5% a 35.1% yn y drefn honno.
- Rydym bob amser yn anelu at gynnal ymgyrchoedd recriwtio cynhwysol. Er enghraifft, rydym yn sicrhau bod gennym gydbwysedd o ran y rhywiau ar baneli recriwtio a bod pob aelod o'r panel recriwtio yn ymgymryd â hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol. Byddwn yn rhoi'r argymhellion o'n hadolygiad recriwtio sefydliadol ar waith i wneud gwelliannau pellach yn ôl yr angen, gan gynnwys adolygu swydd-ddisgrifiadau ar gyfer rhagfarn o ran rhywedd. Rydym hefyd wedi cymryd camau i wneud ein pecynnau ymgeiswyr yn fwy deniadol yn weledol ac wedi cynnwys ein gwobrau cydnabyddiaeth allanol a bywgraffiadau staff i annog cynulleidfa ehangach.

Tabl 18: Recriwtio Allanol yn ôl Rhyw

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Gyffredinol	% yr holl gynigion swydd	
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyfredol	% y flwyddyn flaenorol	
Menywod	345	46.8	147	42.6	31	21.1	9.0	7.9	43.7
Dynion	367	49.7	151	41.1	38	25.2	10.4	6.7	53.5
Anneuaidd a hunaniaeth arall	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	15	2.0	5	33.3	1	20.0	6.7	2.7	1.4

Byddai'n well gennyf beidio â dweud	11	1.5	3	27.3	1	33.3	9.1	0.0	1.4
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	7.0	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Gostyngodd canran y rhai na wnaethant ateb o 5.6% yn 2017-18 i 2.0% yn 2018-19.
- Fel y llynedd, ni wnaeth unrhyw ymgeiswyr ddatgan hunaniaeth anneuaidd na hunaniaeth arall o ran rhywedd.
- Eleni, fe wnaeth mwy o ddynion na menywod gais am swyddi (49.7% a 46.8% o ymgeiswyr yn y drefn honno) a roedd cyfradd llwyddiant dynion yn uwch ar bob cam o'r broses recriwtio - cynnig cyflogaeth a chyfradd lwyddo gyffredinol – ac eithrio'r cam sifftio. Yn 2017-18, fe wnaeth mwy o ddynion na menywod gais am swyddi, ond roedd cyfradd llwyddiant uwch ymysg menywod ar bob cam o'r broses.
- Roedd 53.5% o'r cynigion swydd yn rhai a wnaed i ddynion, sy'n uwch na'r 52.2% yn 2017-18.
- Rydym yn sicrhau bod ein holl baneli yn cael hyfforddiant hamrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys hyfforddiant ar ragfarn anymwybodol. Mae gan bob un o'n paneli gydbwysedd o ran y rhywiau.

Cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 19: Proffil y gweithlu o ran cyfeiriadedd rhywiol

Gradd	Cyfanswm y staff	Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Arall		Ddim yn Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Arall		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm*	122	2	1.6	94	77.0	26	21.3
Band Rheoli 3	61	1	1.6	54	88.5	6	9.8
Band Rheoli 2	145	8	5.5	116	80.0	21	14.5
Band Rheoli 1	77	5	6.5	59	76.6	13	16.9
E2** E1 Uwch	73	2	2.7	52	71.2	19	26.0
Cyfanswm	478	18	3.8	375	78.5	85	17.8

*gan gynnwys prentisiaid

**wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Cyfradd ddatgan: 82.3%

Dadansoddiad:

- Er ei bod yn parhau i godi, mae'r gyfradd ddatgan o 82.3% yn is nag yr hoffem iddi fod, felly o bryd i'w gilydd rydym yn atgoffa ac yn annog staff i ddiweddarau eu data personol yn rheolaidd ar ein system hunanwasanaeth AD.
- Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol ac arall wedi aros yn sefydlog ar 18 ers y cyfnod adrodd diwethaf, sef 3.8% o'n gweithlu cyfan. Mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2017² yn dangos bod 2.5% o boblogaeth Cymru yn nodi eu bod yn hoyw, lesbiaidd, deurywiol neu arall. Ar hyn o bryd nid oes data cymharol ar gael ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd ar gyfer pobl LHD sy'n economaidd weithgar ac yn gweithio, ond mae Stonewall yn cyfeirio ar amcangyfrif Llywodraeth y DU³ bod 5-7% o'r boblogaeth yn ystyried eu bod yn LHD. Gan dybio y bydd rhywfaint o'r boblogaeth a gynhwysir yn yr amcangyfrif 5-7% yn bobl nad ydynt yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar nac yn gweithio (oherwydd eu hoedran), gellid ystyried bod canran ein gweithlu o 3.8% yn gynrychioliadol yn fras.
- Dengys y data fod 11.1% o'n staff LHD a staff eraill yn staff ar lefel uwch sy'n gwneud penderfyniadau ar raddau Band Gweithredol 2, Band Gweithredol 1 ac Uwch, o'i gymharu ag 16.7% y llynedd - ond mae angen bod yn ofalus gan fod maint y sampl yn fach.

² Arolwg Poblogaeth Blynyddol Cymru 2017

³ <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/http://www.berr.gov.uk/files/file23829.pdf>

Tabl 20: Recriwtio Mewnol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol Recriwtio Mewnol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyffredol	% y flwyddyn flaenorol	
LHD ac arall	4	5.6	0	0.0	0	0.0	0.0	22.2	0.0
Ddim yn LHD	64	90.1	46	71.9	29	63.0	45.3	39.7	100.0
Dim ateb	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	33.3	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	3	4.2	2	66.7	0	0.0	0.0	50.0	0.0
Cyfanswm	71	100.0	48	67.6	29	60.4	40.8	37.8	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Roedd pobl a nododd eu bod yn LHD+ yn cynrychioli 5.6% o'r holl geisiadau mewnol, sy'n cyd-fynd ag ystadegau poblogaeth LHD Llywodraeth y DU⁴, gan ddangos bod pobl LHD+ yn hyderus i wneud cais am gyfleoedd datblygu mewnol. Mae hyn yn uwch na'r ffigur o 2.5% o boblogaeth Cymru yn nodi eu bod yn hoyw, lesbiaidd, deurywiol neu arall (Arolwg Poblogaeth Blynyddol ONS 2017⁵).

⁴ Ibid.

⁵ [Arolwg Poblogaeth Blynyddol Cymru 2017](#)

- O'r data uchod, mae pobl nad ydynt yn LHD+ yn fwy tebygol o gael cynnig swydd na phobl LHD+ (cyfradd llwyddiant gyffredinol o 45.3% a 0.0% yn y drefn honno).
- Rydym yn hyderus bod y cymorth a'r datblygiad sydd ar gael i staff LHD+ yn parhau i gynrychioli arfer gorau.
- Yn 2019, cawsom ein henwi gan Stonewall fel un o'r pum cyflogwr LHDT gorau yn y DU.

Tabl 21: Recriwtio Allanol yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd rhywiol	Ceisiadau a Gafwyd		Llwyddo yn y Broses Sifftio		Cynnig Swydd		Cyfradd Llwyddiant Cyffredinol		% yr holl gynigion swydd
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% y ceisiadau	Nifer	% yn llwyddo yn y broses sifftio	% y flwyddyn gyffredol	% y flwyddyn flaenorol	
LHD ac arall	54	7.3	23	42.6	4	17.4	7.4	8.7	5.6
Ddim yn LHD	609	82.5	257	42.2	63	24.5	10.3	7.1	88.7
Dim ateb	23	3.1	6	26.1	0	0.0	0.0	4.7	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	52	7.0	20	38.5	4	20.0	7.7	5.9	5.6
Cyfanswm	738	100.0	306	41.5	71	23.2	9.6	7.0	100.0

Ffynhonnell: Data Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu gyfeiriadedd rhywiol arall (LHD+) wedi codi o 7.0% i 7.3% ac yn parhau i gyd-fynd ag amcangyfrif Llywodraeth y DU o 5-7% o'r poblogaethau lleol yn nodi eu bod yn LHD+ a ffigur Arolwg Poblogaeth Blynyddol Cymru o 2.5% o boblogaeth Cymru sy'n ystyried eu hunain yn hoyw, lesbiaidd, deurywiol neu arall.
- Mae'r nifer nad atebodd wedi gostwng o 6.5% yn 2017-18 i 3.1% yn 2018-19.
- Mae'r gyfradd llwyddiant yn y broses sifftio fymryn yn uwch ar gyfer pobl LHD+ ac mae'r gyfradd cynnig swydd yn uwch ar gyfer pobl nad ydynt yn LHD+. Eleni, mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer pobl nad ydynt yn LHD+ yn uwch nag ar gyfer pobl LHD+.
- Gwnaed 5.6% o gynigion swyddi i bobl sy'n ystyried eu bod yn LHD+, sy'n is nag 8.7% yn 2017-18.
- Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad yn rhagweithiol fel cyflogwr sy'n cynnwys pobl LHD+ drwy fynd i ddiwyddiadau Pride, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes Pobl LHDT.
- Eleni, rydym wedi cael ein henwi ar Fynegai Cydraddoldeb Gweithle Stonewall yn gyflogwr LHDT Gynhwysol Gorau'r DU.

Absenoldeb Mamolaeth a Rhiant

Absenoldeb mamolaeth a staff sy'n dychwelyd i'r gwaith:

Roedd 25 o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod hwn. Dychwelodd 13 o gyfnod mamolaeth, a newidiodd tair ohonynt eu patrwm gwaith ar ôl dychwelyd.

Absenoldeb tadolaeth/cyd-rianta

Cymerodd pedwar partner absenoldeb cyd-rianta/tadolaeth ac ni wnaeth yr un ohonynt leihau eu horiau ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb Rhiant a Rennir:

Ni aeth unrhyw un ar Absenoldeb Rhiant a Rennir yn y cyfnod adrodd hwn.

Cwynion, Disgyblu a Diswyddiadau sy'n Ymwneud â Nodweddion Gwarchodedig

Yn ystod y cyfnod adrodd, cawsom un gŵyn yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig mewn perthynas ag achos disgyblu. Aethpwyd â'r gŵyn ymlaen yn unol â'r polisi disgyblu. Ni ddarperir rhagor o fanylion er mwyn gwarchod preifatrwydd yr unigolyn.

Cwynion am Wahaniaethu / Ymddygiad Gwaharddedig

Yn y cyfnod adrodd, ni chawsom unrhyw gwynion ar sail gwahaniaethu / ymddygiad gwaharddedig.