

# Cynulliad Cenedlaethol Cymru **Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb**

---

Ebrill 2015 - Mawrth 2016



**Cynulliad Cenedlaethol Cymru**  
Comisiwn y Cynulliad

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 adroddiad hwn ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol:  
**[www.cynulliad.cymru](http://www.cynulliad.cymru)**

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael mewn fformatau hygyrch, gan gynnwys ar ffurf Braille, fersiwn hawdd ei darllen, fersiwn print bras, fersiwn sain a chopi caled drwy gysylltu â ni:

**Cynulliad Cenedlaethol Cymru**  
**Bae Caerdydd**  
**Caerdydd**  
**CF99 1NA**

Ar-lein: **[www.cynulliad.cymru](http://www.cynulliad.cymru)**  
E-bost: **[cysylltu@cynulliad.cymru](mailto:cysylltu@cynulliad.cymru)**  
Ffôn: **0300 200 6565**

Rydym yn croesawu galwadau a wneir drwy wasanaeth Text Relay.

**© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2017**

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

# Cynulliad Cenedlaethol Cymru

## **Adroddiad Blynyddol**

### **ar Gydraddoldeb**

---

Ebrill 2015 - Mawrth 2016





# Cynnwys

Rhagair .....	1
Geirfa.....	2
01. Annog ac Ehangu Ymgysylltiad â'r Cyhoedd.....	4
02. Cefnogi ein gweithlu: Comisiwn y Cynulliad yn gyflogwr o ddewis .....	12
03. Cefnogi Aelodau'r Cynulliad, eu Staff a Busnes y Cynulliad .....	18
04. Cynnwys Cydraddoldeb yn ein gwaith.....	21
Atodiad A: Cynnydd mewn perthynas â chyflawni amcanion Cydraddoldeb ...	23
Atodiad B: Monitro Data am y Gweithlu ac Arferion Recriwtio .....	42
Atodiad C: Archwiliad Cyflog Cyfartal 2016.....	66







# Rhagair

Dyma'r pedwerydd adroddiad blynyddol ynglŷn â'n Cynllun Cydraddoldeb 2012-2016 a'r un olaf. Mae'n tynnu sylw at y gwaith a wnaethom i ymgysylltu â phobl Cymru, i gefnogi amryfal anghenion ein staff, i gefnogi Aelodau'r Cynulliad a Busnes y Cynulliad, ac i ymgorffori cydraddoldeb yn ein sefydliad.

Mae'r adroddiad yn ymdrin â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2015 a 31 Mawrth 2016. Mae'r ddogfen yn cynnwys diweddariad ar y Cynllun Gweithredu o'n Cynllun Cydraddoldeb blaenorol ac adroddiadau ar ddata ynghylch cydraddoldeb yn y gweithlu, data ynghylch cydraddoldeb recriwtio ac archwiliad tâl blynyddol.

Credwn fod y gwaith a wnaethom i ehangu mynediad i'r Cynulliad ac i ddatblygu ymhellach fel cyflogwr cynhwysol yn gosod seiliau cadarn i'r Pumed Cynulliad wrth iddo fwrw ymlaen â'r gwaith. Byddwn yn cymryd yr hyn a ddysgwyd yn y Pedwerydd Cynulliad i ystyriaeth wrth inni ddatblygu strategaeth Comisiwn y Cynulliad newydd ynglŷn ag Amrywiaeth a Chynhwysiant. Hoffem ddiolch i'r staff am eu gwaith i wireddu'r weledigaeth a nodwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb a Chynllun Gweithredu'r Pedwerydd Cynulliad a hefyd i Gomisiwn y Cynulliad blaenorol, am ei weledigaeth a'i gyfeiriad wrth greu a meithrin sefydliad hygyrch a chynhwysol.

Mae croeso i unrhyw adborth a all fod gennych ar yr adroddiad, ar ein hymagwedd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant neu ar hygyrchedd y Cynulliad.



**Claire Clancy**

Prif Weithredwr a Chlerc Cynulliad Cenedlaethol Cymru



**Joyce Watson AM**

Comisiynydd y Cynulliad sy'n gyfrifol am Gydraddoldeb

# Geirfa

**Aelodau'r Cynulliad** – gwleidyddion wedi'u hethol sy'n ffurfio Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Mae'r 60 o Aelodau yn cynrychioli gwahanol rannau o Gymru.

**Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd** – nodwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol fel Caerdydd a'r cyffiniau lle gall pobl sy'n gweithio yng Nghaerdydd fyw. Yn ogystal â Chaerdydd, mae hefyd yn cynnwys rhannau o'r ardaloedd a ganlyn: Casnewydd, Caerffili, Merthyr Tudful, Rhondda Cynon Taf a Bro Morgannwg.

**Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb** – proses sydd wedi'i dylunio i sicrhau nad yw polisi, prosiect na chynllun yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw bobl sydd dan anfantais neu sy'n agored i niwed.

**Busnes y Cynulliad** – y gwaith a wneir gan Aelodau'r Cynulliad yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru, gan gynnwys yn nadleuon y Cyfarfod Llawn, mewn pwyllgorau ac yng nghyswllt eu hetholaeth.

**Bwrdd Rheoli** – y grŵp o uwch-aelodau o staff sy'n bwrw ymlaen â materion rheoli, gweithredu a pholisi ar ran Comisiwn y Cynulliad. Mae'r Bwrdd Rheoli yn cynnwys y Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr a phob Pennaeth Gwasanaeth.

**Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Comisiwn y Cynulliad)** – y corff sy'n gyfrifol am ddarparu eiddo, staff a gwasanaethau i gefnogi Aelodau'r Cynulliad. Y Llywydd sy'n cadeirio'r Comisiwn, sydd hefyd yn cynnwys pedwar Aelod arall a enwebwyd gan y prif bleidiau gwleidyddol. Mae gan y Comisiwn gyfrifoldebau fel cyflogwr ac fel sefydliad sy'n cefnogi Aelodau'r Cynulliad ac sy'n rhyngweithio â'r cyhoedd. Mae'r gwasanaethau a gynigir gan y Comisiwn i'r cyhoedd yn cynnwys croesawu ymwelwyr i ystâd y Cynulliad, darparu gwybodaeth i bobl ac ymweld ag ysgolion a grwpiau cymunedol ledled Cymru.

**Comisiynwyr y Cynulliad** – y pedwar Aelod Cynulliad sydd, ar y cyd â'r Llywyddion, yn gyfrifol am waith y staff yng Nghomisiwn y Cynulliad.

**Cwestiynau'r Prif Weinidog** – Y Prif Weinidog yw arweinydd Llywodraeth Cymru. Cwestiynau'r Prif Weinidog yw'r enw a roddir i sesiwn gwestiynau wythnosol y Prif Weinidog yn ystod sesiwn benodedig yn y Cyfarfod Llawn.

**Cyfarfod Llawn** – cyfarfod ar gyfer y 60 o Aelodau'r Cynulliad i drafod Busnes y Cynulliad.

**Cynulliad Cenedlaethol Cymru (y Cynulliad)** – mae'n cynnwys 60 o Aelodau'r Cynulliad o ledled Cymru. Maent yn cael eu hethol gan bobl Cymru i'w cynrychioli hwy a'u cymunedau, i wneud cyfreithiau ar gyfer Cymru ac i sicrhau bod Llywodraeth Cymru yn gwneud ei gwaith yn iawn.

**Etholaethau** – yr ardaloedd yng Nghymru a gynrychiolir gan 40 o Aelodau'r Cynulliad. Mae'r 20 sy'n weddill yn cynrychioli gwahanol ranbarthau yng Nghymru – Gogledd Cymru, Canolbarth a Gorllewin Cymru, Gorllewin De Cymru, Canol De Cymru a Dwyrain De Cymru.

**Llywodraeth Cymru** – mae'n gyfrifol am ddatblygu a gweithredu polisiâu. Mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn craffu ar waith Llywodraeth Cymru ac yn sicrhau ei bod yn gwneud ei gwaith yn iawn.



**Pwyllgorau'r Cynulliad** – grŵp o Aelodau'r Cynulliad sy'n cwrdd i graffu ar bolisiâu Llywodraeth Cymru, gan ddwyn y Gweinidogion i gyfrif, ac archwilio cyfreithiau arfaethedig.

**Y Llywyddion** – Aelodau o'r Cynulliad a enwebwyd gan y prif bleidiau gwleidyddol i gadeirio dadleuon yn y Cyfarfod Llawn a chynrychioli Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

**Ymgynghori** – y gwaith a wneir gennym i ganfod beth yw barn pobl yng Nghymru ar y materion y mae Aelodau'r Cynulliad yn eu trafod.

**Ystâd y Cynulliad** – yr adeiladau sy'n ffurfio Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Mae'r Senedd, Tŷ Hywel a'r Pierhead ym Mae Caerdydd, ac mae'r Swyddfa Gwybodaeth i'r Cyhoedd ym Mae Colwyn. Y **Senedd** yw'r prif adeilad lle mae gwaith gwleidyddol y Cynulliad yn digwydd. **Tŷ Hywel** yw'r swyddfa weinyddol sy'n cefnogi'r Cynulliad. Lle ar gyfer arddangosfeydd a digwyddiadau cyhoeddus yw'r **Pierhead**.

# 01. Annog ac Ehangu Ymgysylltiad â'r Cyhoedd

Un o brif flaenoriaethau'r Llywydd a Chomisiwn y Cynulliad yn ystod y Pedwerydd Cynulliad oedd galluogi mwy o bobl i gysylltu â'r Cynulliad a chymryd rhan yn ein gwaith. Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi rhyngweithio ag amrywiaeth eang o bobl ledled Cymru ac wedi croesawu miloedd o bobl o bob cwr o'r byd.

Parhawyd i ymgysylltu ag amrywiaeth eang o grwpiau ac unigolion drwy'r canlynol:

- ymgyrch y Llywydd, Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus;
- datblygu ein gwaith ymgysylltu â phobl ifanc ac addysg;
- estyn allan at ystod eang o bobl i gymryd rhan ym Musnes y Cynulliad;
- annog pobl i gofrestru i bleidleisio, drwy ymgyrch Pleidlais 2016 cyn etholiadau'r Cynulliad ym mis Mai 2016;
- cymryd rhan mewn digwyddiadau cymunedol fel Mis Hanes Pobl Dduon, a Gŵyl Pride Caerdydd;
- mynd â'r Cynulliad allan o Gaerdydd i rannau eraill o Gymru fel rhan o fenter Senedd@, e.e. Senedd@Abertawe a oedd yn cynnwys rhaglen o ddiwyddiadau dros wythnos
- cynyddu ein defnydd ar y cyfryngau cymdeithasol a chyfryngau digidol eraill i gyrraedd pobl ledled Cymru ac ym mhob cwr o'r byd; a
- chroesawu pobl i'n hystâd ar gyfer teithiau a digwyddiadau ac i wylio Busnes y Cynulliad a chymryd rhan ynddo.

## **Senedd@Abertawe**

Cynhaliwyd ail fenter Senedd@... yn Abertawe ym mis Hydref 2015, gan adeiladu ar lwyddiant ymweliad y Cynulliad â Wrecsam. Dewiswyd Abertawe fel lleoliad ar gyfer yr ail o'r mentrau hyn oherwydd y nifer fach o etholwyr yr ardal a bleidleisiodd yn etholiad y Cynulliad yn 2011, i helpu i greu momentwm ar gyfer etholiad 2016. Darparwyd gweithgareddau'r wythnos mewn partneriaeth â'r South Wales Evening Post a buom hefyd yn cydweithio'n agos â Phrifysgol Abertawe ac Amgueddfa Genedlaethol y Glannau. Cynhaliodd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, y Pwyllgor Menter a Busnes a'r Pwyllgor Craffu ar Waith y Prif Weinidog gyfarfodydd ffurfiol yn Amgueddfa Genedlaethol y Glannau.

I gyd-fynd â busnes ffurfiol y Cynulliad, darparodd staff y Comisiwn 33 o weithdai, yn ogystal â phum digwyddiad a seminar arall o amgylch y ddinas. Ymgysylltwyd yn uniongyrchol â thros 1,500 o unigolion a sefydlu cysylltiadau â nifer o ysgolion, grwpiau ieuentid a sefydliadau eraill.

## Sesiynau Deall ac Ymgysylltu

---

Cynhaliodd ein Tîm Allgymorth 49 o sesiynau "Deall ac Ymgysylltu" i 1,243 o aelodau dros y flwyddyn hon, gan ymwneud ag amryw o grwpiau, gan gynnwys RNIB Cymru, nifer o adrannau rhanbarthol Cymdeithas y Mudiadau Gwirfoddol, Pobl yn Gyntaf, Chwarae Teg a Phopeth Cymraeg. Roedd y sesiynau hyn yn cyflwyno'r Cynulliad, gan amlinellu proses ethol Aelodau'r Cynulliad, a sut y gellir ymgysylltu ag Aelodau a gwaith y Cynulliad.

## Ymgyrch Pleidlais 2016

---

Yn yr ymgyrch i godi ymwybyddiaeth o'r etholiad, Pleidlais 2016, ymgysylltwyd â phobl dduon neu gefndir lleiafrif ethnig (BME), menywod a phobl ifanc i gynyddu'r lefelau o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ynglŷn ag etholiad y Cynulliad yn 2016. Gwnaed hyn gan ddefnyddio technegau ymgysylltu digidol ac wyneb yn wynebu, gan gynnwys:

- creu gwefan etholiad;
- profi'n cynnwys gyda sampl o'r cynulleidfaoedd uchod er mwyn sicrhau bod y negeseuon yn ddealladwy ac yn berthnasol i'r grwpiau;
- llunio cynnwys a deunyddiau hawdd eu darllen a'u cyfieithu i saith iaith wahanol; a
- dosbarthu deunyddiau i amryw o grwpiau cynrychioli, yn uniongyrchol i gartrefi mewn ardaloedd sy'n cynnwys lefel uchel o drigolion BME, ac mewn mannau o ddiddordeb cymunedol ledled Cymru.



## Addysg ac ymgysylltu â phobl ifanc

Mae ein Tîm Addysg ac Ymgysylltu â Phobl Ifanc yn croesawu plant a phobl ifanc i'n hystafell addysg ac yn ymweld ag ysgolion, colegau a grwpiau ieuencid ledled Cymru. Rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2016, mae wedi ymgysylltu â thros 571 o grwpiau gan weithio gydag 20,967 o blant a phobl ifanc. Yn ystod y flwyddyn, parhawyd i wella'n harlwy i grwpiau 'newydd' eraill y tu allan i'r ysgol, gan weithio gyda 178 o grwpiau ieuencid.

Mae'r Gwasanaeth Addysg yn defnyddio dull rhyngweithiol i gyflwyno plant a phobl ifanc i'r Cynulliad. Mae ei sesiynau'n ystyried beth yw'r Cynulliad, yn egluro rôl Aelodau'r Cynulliad, ac yn disgrifio sut y gall plant a phobl ifanc gymryd rhan yng ngwaith y Cynulliad.

Mae'n Swyddog Ymgysylltu Ieuencid wedi darparu gweithgareddau y tu allan i'r dosbarth gan gynnwys sefydliadau ieuencid, fforymau ieuencid a'r sector gwirfoddol ac wedi ymgysylltu â phobl ifanc anodd eu cyrraedd yn benodol i helpu i godi ymwybyddiaeth am y Cynulliad a sut i gymryd rhan yn ei waith. Rydym wedi datblygu ffyrdd newydd o hybu gwybodaeth am sut mae pobl ifanc yn ymwneud â busnes y Cynulliad ac effaith eu cyfraniadau

Gweithgareddau nodedig eraill i ymgysylltu â phobl ifanc:

- Yn dilyn cyhoeddi Siarter Ymgysylltu Plant a Phobl Ifanc y Cynulliad yn 2014, estynnwyd ein rhaglen o ymgysylltu â phobl ifanc. Roedd hyn yn cynnwys sefydlu cynllun Llysgenhadon Ifanc i'r Cynulliad a fwriedir i alluogi mudiadau ieuencid i hyfforddi eu pobl ifanc i gynnwys eraill yng ngwaith y Cynulliad. Rydym hefyd wedi gwella'n sianel ieuencid ar-lein benodol Dy Gynulliad di
- Cododd cymhwyster newydd Bagloriaeth Cymru 2015 gyfle newydd i gynnwys pobl ifanc ymhellach ym musnes y Cynulliad. Rydym felly wedi datblygu heriau newydd mewn Cymuned a Dinasyddiaeth Fyd-eang ac wedi darparu gweithdai newydd yn seiliedig ar sgiliau ym Mhrifysgol Aberystwyth.
- Parhawyd hefyd i ymgysylltu â phobl ifanc fel cyflogwr. Cynigiwyd amryw o gyfleoedd profiad gwaith mewn gwahanol rannau o'r Comisiwn, daeth ein hail gynllun prentisiaeth i ben yn llwyddiannus a lanswyd y trydydd.

**Cynhadledd 'Llais dy Gynulliad'**

Yn y gynhadledd 'Llais dy Gynulliad' ar 15 Gorffennaf 2015, daeth 27 o grwpiau o bobl ifanc at ei gilydd i drafod canlyniadau ymgynghoriad y Llywydd 'Pleidlais16Cymru'. Roedd hyn yn dilyn ymgynghoriad chwe mis, pryd y mynegodd 10,375 o bobl ifanc eu barn ar ostwng oedran pleidleisio – sef yr ymateb mwyaf erioed i ymgynghoriad gan y Cynulliad. Bu'r cynadleddwyr ifanc yn trafod materion ynglŷn â chofrestru ac addysgu pleidleiswyr, ac annog mwy o bobl ifanc i bleidleisio yn etholiadau'r dyfodol. Defnyddiodd y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg y digwyddiad hwn, a sioeau'r haf, i ofyn barn pobl ifanc am faterion a ddylai ymddangos yn rhaglen waith y Pwyllgor yn y dyfodol.



**Cynrychiolwyr yn nigwyddiad Diwrnod Rhyngwladol y Menywod fel rhan o ymgyrch y Llywydd, Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus**

## Ymgyrch y Llywydd, Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus

---

Parhaodd y Llywydd i ganolbwyntio ar oresgyn y rhwystrau sy'n atal mwy o fenywod rhag cymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus drwy ei hymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus. Ym mis Gorffennaf, cyn-Brif Weinidog Awstralia, Julia Gillard, a anwyd yng Nghymru, oedd y siaradwr gwadd yn narlith olaf Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus yn y Senedd.

Cynhaliwyd Ffair Rwydweithio Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus yn yr Eisteddfod Genedlaethol ym mis Awst. Roedd sefydliadau'n cael hyrwyddo swyddi gwag ar eu byrddau a sicrhodd menywod a oedd yn chwilio am swyddi Bwrdd well dealltwriaeth o'r rolau sydd ar gael a sut i wneud cais.

Ym mis Medi, trafododd Cawcws trawsbleidiol y Cynulliad, Menywod mewn Democratiaeth, sut i weithredu rhai o'r argymhellion a gafwyd yn ei adroddiad cynharach yn 2015. Gwahoddwyd cynrychiolwyr o S4C ac ITV i'r cyfarfod i drafod sut y maen nhw'n bwriadu mynd i'r afael â'r diffyg menywod sy'n cael eu defnyddio fel cyfranwyr arbenigol yn eu rhaglenni newyddion a materion cyfoes.

Hefyd, cynhaliodd y Llywydd dderbyniad yn y Senedd ym mis Rhagfyr i nodi diwedd cynllun mentora Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus ac i ddatlu ei gampau niferus. Yn ystod cyfnod o 18 mis rhwng Medi 2014 ac Ionawr 2016, llwyddodd y cynllun i gynnwys datblygu personol a hyfforddiant sgiliau, cymorth mentora un i un, a chyfleoedd cysgodi swyddi ar y lefelau uchaf mewn cyrff cyhoeddus. Bu'r cynllun yn llwyddiannus iawn, gydag 11 o'r 14 mentoraï yn gwneud cais am swyddi mewn bywyd cyhoeddus.

Denodd ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus sylw o ddeddfwrfeydd eraill yn Ewrop. Daeth 16 o fenywod yn cynrychioli rhaglen Prosiect Interface Belfast, Menywod yn y Gymdeithas, i'r Senedd i ddysgu mwy am yr ymgyrch. Ymwelodd y Llywydd â Senedd Georgia i rannu ei phrofiadau o arwain y fenter.

## Hyrwyddo Cydraddoldeb

---

Rydym wedi cynnal amrywiaeth o weithgareddau allgymorth ac ymgysylltu sy'n galluogi'r Cynulliad i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl Cymru a'r tu hwnt. Drwy ddefnyddio mwy ar y cyfryngau cymdeithasol, rydym wedi llwyddo i gyrraedd cynulleidfa ehangach. Rydym wedi defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i hybu amrywiaeth eang o ymgyrchoedd a dyddiadau allweddol yn y calendr amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys ymgyrch gwrth-fwlio Stonewall, NoBystanders, yn ystod yr wythnos gwrth-fwlio; Mis Hanes Pobl Lesbïaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol; y Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Trawsffobia a Biffobia; Mis Hanes Pobl Dduon; Diwrnod Mynediad Pobl Anabl; Diwrnod Ymwybyddiaeth y Byd o Awtistiaeth; dathlu'r gydnabyddiaeth allanol yr ydym wedi'i chael; Diwrnod Rhyngwladol y Menywod; Diwrnod Ymwybyddiaeth o Ddeurywioldeb; ymgyrch i roi terfyn ar drais yn erbyn menywod; Gŵyl Pride Cymru; ymgysylltu â phobl ifanc; cynllun y Llywydd, Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus; a Sparkle Abertawe.

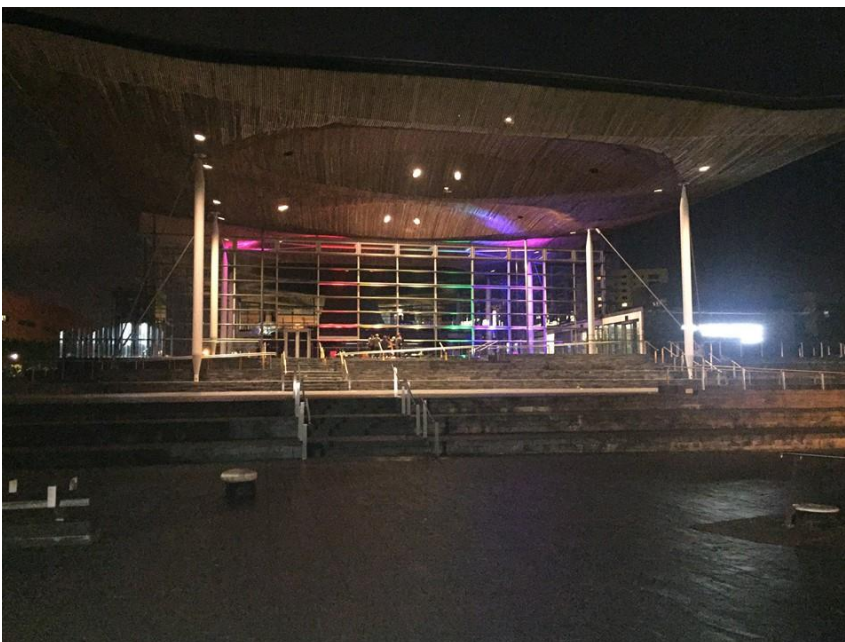


### Sparkle

Cynhaliwyd Sparkle Abertawe ym mis Tachwedd, sef digwyddiad a drefnwyd gan Tawe Butterflies a Heddlu De Cymru, gyda'r nod o chwlu'r rhwystrau rhwng y cyhoedd a'r gymuned drawsrywiol drwy ddod â sefydliadau ledled Cymru a'r Deyrnas Unedig at ei gilydd i ddangos y cymorth, yr wybodaeth a'r cyngor sydd ar gael i'r gymuned. Bu'r digwyddiad yn gyfle i'r Cynulliad rwydweithio, rhannu'r arferion gorau ac adnoddau gyda'r gymuned draws a sefydliadau cyhoeddus. Gyda'r Cyfarwyddwr, Craig Stephenson, a'r Swyddog Ymgysylltu Ieuenctid, Kelly Harris, yn bresennol bu'n fodd i'n sefydliad ni siarad am sut rydym yn cynnwys y gymuned draws yn ein holl waith, a darparu rhagor o wybodaeth am ein gwaith ar gydraddoldeb



**Staff y Cynulliad a Peter Black AC yn Swansea Sparkle**



**Y Senedd wedi'i goleuo yn lliwiau baner yr enfys ar gyfer Pride Cymru.**

## Croesawu Pobl

Mae ystâd y Cynulliad yn dal yn atyniad poblogaidd i bobl o Gymru a phob cwr o'r byd, gyda'r Pierhead a'r Senedd yn croesawu miloedd o bobl bob mis. Gall pobl ddod i ddigwyddiad, i wyllo Busnes y Cynulliad, i ymweld â'r siop neu'r caffi neu i edrych ar arddangosfa.

Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad fel atyniad i ymwelwyr drwy gysylltiadau â grŵp Lleol Partneriaid Glannau Bae Caerdydd, drwy'r cyfryngau cymdeithasol, drwy'n gwaith allgymorth a thrwy Euan's Guide, gwefan o restrau ac adolygiadau sy'n helpu pobl anabl a'u teuluoedd i wybod pa leoliadau sy'n hygyrch.

Rydym yn parhau i groesawu amrywiaeth eang o grwpiau i'r Cynulliad am ymweliadau, digwyddiadau ac arddangosfeydd. Rhwng mis Ebrill 2015 a mis Mawrth 2016, croesawyd dros 160,000 o bobl i'n hystâd.

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi croesawu'r canlynol:

- Arddangosfeydd a digwyddiadau yn cwmpasu amrywiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Ymwelwyr o bob cwr o'r byd; ac
- Amrywiaeth o ymwelwyr sy'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru, gan gynnwys teithiau ar gyfer pobl ag Anhwylder Diffyg Canolbwytio.

Rydym bob amser yn gwneud addasiadau rhesymol i ymwelwyr os gofynnir am hynny. Eleni, mae'r addasiadau wedi cynnwys addasiadau i deithiau ar gyfer pobl sy'n ei chael yn anodd symud o gwmpas.



**Ymwelwyr yn ymuno â'n rheolwr teithiau i dynnu hunlun yn y Senedd**

## Ystâd hygyrch

Rydym yn adolygu hygyrchedd ein hystâd yn rheolaidd, gan gynnal archwiliadau cynnal-a-chadw misol, gweithredu ar adborth a mabwysiadu'r arferion gorau. Mae mwy o fuddsoddiad wedi'i wneud i wella hygyrchedd ffisegol ein hystâd. Yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, mae Comisiwn y Cynulliad wedi gwneud y canlynol:

- adnewyddu toiled yr ardal ymgynnull yn Nhŷ Hywel i wella hygyrchedd. Mae arwyddion wedi'u gosod i hybu toiledau hygyrch a thoiledau sy'n niwtral o ran rhywedd ar draws yr ystâd;
- parhau â'r rhaglen o osod goleuadau LED i wella gwelededd yn y Senedd a mannau eraill ar draws yr ystâd, gan gynnwys Siambr Hywel;
- gosod dodrefn sy'n arbed lle swyddfa yn swyddfeydd Aelodau'r Cynulliad i ganiatáu mynediad gwell;
- gosod sganwyr diogelwch bwa mwy o faint yn Nhŷ Hywel ac yn y Senedd gan ganiatáu mynediad i ddefnyddwyr cadeiriau olwynion drwy'r bwâu;
- gosod rhybuddion tân sy'n fflachio yn y Pierhead; a
- diweddarau systemau technoleg cynadledda, pleidleisio a sain yn Siambr y Senedd. Roedd y prosiect yn cynnwys cyfleoedd i wella ergonomeg a hygyrchedd y Siambr.

## Cyfieithiad Iaith Arwyddion Prydain o Gwestiynau'r Prif Weinidog

Rydym yn dal i ddarparu cyfieithiad iaith Arwyddion Prydain o Gwestiynau'r Prif Weinidog. Mae fideos wedi'u harchifo o'r cyfieithiad o Gwestiynau'r Prif Weinidog ar gael ar [Senedd.tv](#) ac mae fideos wedi'u harchifo o bob cyfarfod gyda chyfieithiad iaith Arwyddion Prydain ar gael ar y wefan. Rydym hefyd wedi parhau i ddarparu fersiynau ag isdeitlau o Gwestiynau'r Prif Weinidog ar ein sianel **YouTube** benodedig.

## Diwygio Gwefan y Cynulliad

Cafodd gwefan ddiwygiedig ei dylunio gan dimau ar draws y Comisiwn. Cafodd llawer o agwedda'r wefan eu diwygio a'u hadnewyddu gan ei gwneud yn haws i'r defnyddwyr ymwneud â'r Cynulliad a chyrchu gwybodaeth berthnasol.

## Symud ymlaen

- Byddwn yn parhau i estyn allan i bobl Cymru mewn ffyrdd arloesol i godi proffil y Cynulliad ac annog pobl i gymryd rhan yn ein gwaith.
- Byddwn yn ystyried sut i integreiddio mentrau'r Pedwerydd Cynulliad ar Ymgysylltu â Phobl Ifanc a Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus yng ngwaith y Pumed Cynulliad.
- Byddwn yn parhau i ddathlu, hybu a rhannu'r arferion gorau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Byddwn yn parhau i sicrhau bod ymwelwyr â'n hystâd yn cael y croeso y maent yn ei haeddu drwy ddarparu'r cyfleusterau a'r hyfforddiant i'r staff y mae eu hangen er mwyn gwneud yr ymweliad yn gyfforddus ac yn hygyrch.



## 02. Cefnogi ein gweithlu: Comisiwn y Cynulliad yn gyflogwr o ddewis

Rydym yn ymdrechu i fod yn gyflogwr cynhwysol sy'n cefnogi anghenion amrywiol ein gweithlu. Mae gennym nifer o dimau, polisïau a gweithdrefnau ar waith i sicrhau bod y staff yn cael eu cefnogi, yn cael bod yn nhw eu hunain ac yn gallu cyflawni eu potensial.

Mae ein data ar gydraddoldeb y gweithlu ac ar gydraddoldeb wrth recriwtio ynghyd â'r adroddiad ar yr archwiliad cyflog cyfartal yn cael eu cyhoeddi ochr yn ochr â'r adroddiad hwn ac maent ar gael yn Atodiadau B ac C yn y drefn honno.

### Trefniadau i gefnogi staff y Comisiwn

Mae gennym nifer o bolisïau a mentrau ar waith i gefnogi'n staff a'n helpu ni i hybu cydraddoldeb, meithrin cydberthnasau da a chael gwared ar wahaniaethu. Mae'r rhain yn cynnwys:

- timau penodedig a rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle sy'n darparu amrywiaeth o gyngor a chymorth;
- defnyddio'n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i asesu effaith ein polisïau er mwyn sicrhau eu bod yn deg ac yn gynhwysol;
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnig gwasanaeth cwnsela a chynghori i'r staff;
- amrywiaeth o drefniadau gweithio hyblyg sy'n caniatáu i'r staff ddod o hyd i batrwm gwaith sy'n addas i'w hanghenion;
- asesiadau blynyddol o Gyfarpar Sgrin Arddangos ac addasiadau rhesymol;
- Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth flynyddol i godi ymwybyddiaeth o faterion gwahanol sy'n ymwneud â chydaddoldeb a hyrwyddo'r cymorth sydd ar gael i'r staff. Ym mis Mehefin 2015, trefnwyd rhaglen ddigwyddiadau a oedd yn cynnwys rhoi hyfforddiant ar Ymwybyddiaeth Trawsrywedd, Ymwybyddiaeth Deurywioldeb, Hyder Anabledd, Cyfeillion Dementia, a Cefnogi staff LGBT. Buom yn hybu cydraddoldeb yn fewnol ac yn allanol hefyd, gydag erthyglau i god ymwybyddiaeth ynghylch Wythnos Gofalwyr, y Cynulliad fel Cyflogwr Cynhwysol, Stereoteipiau Rhywedd, Amrywiaeth Diwylliannol, ein Cynllun Gweithredu BME, Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, Cefnogi Staff Anabl, Rhagfarn Ddiarwybod, a'r Cynulliad fel sefydliad sy'n ystyriol o Ddementia.
- mentrau rheolaidd i godi ymwybyddiaeth staff ac Aelodau'r Cynulliad o themâu sy'n ymwneud â chydaddoldeb, gan gynnwys taflenni ffeithiau, hyfforddiant a Bwletin Cydraddoldeb misol sy'n rhestru newyddion, cyhoeddiadau ac ymgynghoriadau perthnasol.

## Cydnabyddiaeth allanol

Mae'r Cynulliad wedi ennill y cydnabyddiaethau allanol a ganlyn ar sail ei waith mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth:

- Trydydd safle yn y Deyrnas Unedig yn rhestr Stonewall o'r Cyflogwyr Gorau i bobl LGBT a'i enwi'n Gyflogwr Gorau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru i bobl LGBT am y drydedd flwyddyn o'r bron.
- Wedi'i restru yn y 30 Gorau o Gyflogwyr i Deuluoedd sy'n Gweithio yn ystod 2015 ac yn y rownd derfynol am y tro cyntaf yng Ngwobrau Arbennig Cyflogwyr Gorau Teuluoedd sy'n Gweithio 2015 am ymgorffori gwaith hyblyg, ac wedi'i gynnwys yng nghylchgrawn Equal Opportunities Review;
- Wedi parhau â'n hymrwymiad i ymgyrchoedd Cadarn o Blaid Pobl Anabl a Hyrwyddwyr Oedran;
- Wedi cadw Nod Siarter Action on Hearing Loss, Louder than Words, gan ennill Gwobr Arian Rhagoriaeth Cymru;
- Wedi cadw Gwobr Fynediad y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol; ac
- Wedi cadw Safon Aur Buddsoddwyr mewn Pobl.





**Sandy Mewies AC a'n Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ein Gwobr Action on Hearing Loss**



**Dame Rosmary Butler efo Sandy Mewies AM yn derbyn Achrediad Awtistiaeth Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth Cymru**

## Cynllun Prentisiaeth y Cynulliad

Bwriad y Cynllun Prentisiaeth yw annog pobl ifanc i ystyried y Cynulliad fel cyflogwr o ddewis. Daeth ein hail gynllun prentisiaeth i ben ym mis Mai 2015 ac mae'n trydydd cynllun yn cael ei baratoi ar gyfer y Pumed Cynulliad.



**Prentis y Cynulliad, Stephanie Wetton, yn y canol, gyda'i chyd-enwebeion yn y digwyddiad Gwobrau Prentisiaeth.**

## Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle

Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle (rhwydweithiau staff gynt) yn ein helpu i hybu cydraddoldeb, meithrin cysylltiadau da a dileu gwahaniaethu mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys cynnig cyngor ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac asesu effaith polisiau i sicrhau eu bod yn deg a chynhwysol. Maent wedi esblygu dros gyfnod y Pedwerydd Cynulliad ac mae nifer aelodau'r rhwydweithiau a'u cyfeillion wedi cynyddu. Dyma'n rhwydweithiau presennol:

- REACH (Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol);
- Embrace (Anabledd)
- Teulu (Rhieni a Gofalwyr sy'n Gweithio)
- OUT-NAW (pobl Lesbïaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywedol)
- Inspire (Rhywedd)

Yn ystod y flwyddyn, datblygwyd rôl cydlynedd rhwydweithiau gweithle o fewn yr adnoddau presennol i gefnogi'r rhwydweithiau ar lefel strategol, sy'n cynnwys cysylltu â'r cadeiryddion, rheoli'r gyllideb a



darparu canllawiau a chymorth. Mae gweithgareddau'r rhwydweithiau gweithle dros gyfnod yr adroddiad hwn yn cynnwys:

- gwahodd pob rhwydwaith i roi adborth fel rhan o'r asesiadau effaith cydraddoldeb;
- cynhaliodd ein rhwydwaith staff BME gyfarfod agoriadol Rhwydweithiau Staff BME Sector Cyhoeddus Cymru;
- cynhaliodd ein rhwydwaith staff Rhieni a Gofalwyr sy'n Gweithio arolwg ymysg yr aelodau i nodi lle y gellid gwneud gwelliannau i'r prosesau i gefnogi rhieni a gofalwyr sy'n gweithio;
- cydweithio rhwng ein rhwydwaith Inspire a rhwydweithiau eraill i godi ymwybyddiaeth o'r anghenion dysgu a datblygu penodol a nodwyd gan aelodau'r rhwydweithiau;
- rhoddodd aelodau Embrace ganllawiau ar faterion mynediad mewn perthynas â phrosiectau adnewyddu ar ein hystâd; a
- nododd OUT-NAW y Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Biffobia a Thrawsffobia ym mis Mai.

## Cynllun Gweithredu BME: mynd i'r afael â materion tangynrychiolaeth yn ein gweithlu

Mae gwaddol y gwaith a ddechreuwyd gan Gydlynnydd ein Cynllun Gweithredu BME wedi'i ymgorffori yn ffrydiau gwaith cydweithwyr yn yr adrannau AD, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Chyfathrebu. Byddwn yn ystyried sut i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, yn enwedig ar lefel uwch, fel rhan o'n gwaith cynllunio ar gyfer Strategaeth Amrywiaeth y Pumed Cynulliad. Mae'n hyrwyddwr uwch ar gyfer staff BME yn gweithio'n agos gyda REACH i gymryd camau ac i hybu cydraddoldeb hiliol.

Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar ddwy brif thema: cefnogi a datblygu cydweithwyr BME presennol a chodi proffil Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr o ddewis ar gyfer y gronfa dalent ehangaf posibl.

Rydym yn parhau i edrych ar sut y gallwn rannu gwybodaeth am gyfleoedd gwaith gyda defnyddwyr gwasanaethau a'u cysylltiadau. I helpu i gynyddu ymgysylltiad â phobl BME a gwella amlygrwydd y Cynulliad fel cyflogwr o ddewis, cymerodd y rhwydwaith REACH ran mewn nifer o ddiwyddiadau allanol gan gynnwys lansio cyfarfod agoriadol rhwydwaith BME Sector Cyhoeddus Cymru.



### Staff y Cynulliad yn dathlu Mis Hanes Pobl Dduon

#### Dysgu a Datblygu

Rydym wedi parhau i roi cyfleoedd i'r staff ddysgu mwy am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn ogystal â pharhau i gynnal hyfforddiant ymsefydlu a hyfforddiant ar-lein i'r holl staff, rydym wedi darparu gweithdai mewnol ar Hyder Anabledd, Hyrwyddwyr Awtistiaeth, Cefnogi Staff LGBT, Ymwybyddiaeth Dementia a hyfforddiant ar-lein ynglŷn â deall awtistiaeth. Eleni, darparwyd hyfforddiant ychwanegol hefyd i'r staff ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys:

- nodi a darparu hyfforddiant i Ymgeleddwyr Iechyd Meddwl ar draws y sefydliad;
- hyfforddiant Ymwybyddiaeth Traws ac amrywiaeth rhywedd; a

- rhoi cyflwyniad i laith Arwyddion Prydain i'r staff sydd wedi mynegi diddordeb. Sesiwn blasu oedd hwn, i bobl a hoffai symud ymlaen i ddysgu ar lefel un.

Rydym hefyd wedi datblygu taflenni ffeithiau i godi ymwybyddiaeth ar amryw o bynciau, gan gynnwys Amrywiaeth Diwylliannol, cefnogi person LGBT pan fo'n dod allan, cefnogi staff anabl, a chefnogi staff Mwslimaidd yn ystod Ramadan.

## Symud ymlaen

---

- Byddwn yn parhau i gymryd rhan mewn ymarferion meincnodi ac achredu er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaethau cynhwysol.
- Byddwn yn parhau i weithredu'n Cynllun Gweithredu BME ac yn ystyried sut y caiff y gwaith hwn ei brif-ffrydio yn ein gweithdrefnau a'n harferion fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu.
- Byddwn yn chwilio am gyfleoedd i hybu'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis i'r gronfa dalent ehangaf posibl.
- Byddwn yn parhau i ffurfioli a chefnogi'n rhwydweithiau staff, gan adnewyddu'r rhain fel 'rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle' i gynnwys Aelodau Cynulliad, eu staff a chontractwyr ar y safle.
- Byddwn yn parhau i hybu amrywiaeth a chynhwysiant ymysg ein staff i wella'u dealltwriaeth o anghenion a phrofiadau gwahanol cydweithwyr, ymwelwyr a phobl Cymru.
- Byddwn yn annog y staff i ddiweddarau eu data cydraddoldeb personol ar ein system AD / Cyflogres a byddwn yn ystyried ffyrdd i leihau'r diffyg atebion yn yr adran monitro cydraddoldeb yn ein ffurflenni cais recriwtio.

## 03. Cefnogi Aelodau'r Cynulliad, eu Staff a Busnes y Cynulliad

Mae Comisiwn y Cynulliad yn darparu amrywiaeth o gymorth i Aelodau'r Cynulliad er mwyn helpu i gynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn eu gwaith yn y Cynulliad, wrth gyflogi staff ac wrth ymgysylltu â'r cyhoedd.

### Hyfforddiant Cydraddoldeb Ar-lein

Mae'r hyfforddiant yn cynnwys gwybodaeth am bob un o'r nodweddion gwarchoddedig ac mae'n cynnwys adrannau ar gefnogi staff, recriwtio a darparu gwasanaethau i'r cyhoedd. I gyd-fynd â'r hyfforddiant, ceir ein taflenni ffeithiau ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sydd wedi'u hanelu at Aelodau'r Cynulliad a'u staff.

### Gwybodaeth, cyngor a chanllawiau o ran cydraddoldeb

Mae ein timau ym mhob rhan o'r Cynulliad yn darparu cyngor a chanllawiau arbenigol i holl Aelodau'r Cynulliad, gan gynnwys: Providing employment, management and recruitment advice to Members;

- Rhoi cyngor ar gyflogi, rheoli a recriwtio i'r Aelodau;
- Cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb pan fo'n berthnasol mewn briffiau ac ymchwil a ddarperir ar gyfer Aelodau'r Cynulliad a'u staff gan y Gwasanaeth Ymchwil;
- Darparu hyfforddiant sy'n ymwneud â chydraddoldeb i'r Aelodau a'u staff ar amryw o bynciau. Estynnir gwahoddiad i'r Aelodau a'u staff i fathau eraill o hyfforddiant fel Hyder Anabledd, Cefnogi Staff LGBT, a digwyddiadau ymwybyddiaeth fel yr Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, ac ymwybyddiaeth o'r ymgyrch atal bwlio No Bystanders;
- Sicrhau bod ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle yn agored i'r Aelodau a'u staff naill ai fel cyfeillion neu fel aelodau; a
- Chynnal asesiadau iechyd a diogelwch a darparu cynlluniau personol ar gyfer gadael yr adeilad mewn argyfwng i'r Aelodau a'u staff.

### Y Gronfa Cydraddoldeb a Mynediad

Sefydlwyd y Gronfa Cydraddoldeb a Mynediad i sicrhau bod y cymorth angenrheidiol gan yr Aelodau i ymgysylltu ag etholwyr sydd ag anghenion amrywiol, ac i ddarparu cymorth ychwanegol i Aelodau anabl a staff cymorth anabl. Yn ystod eleni mae'r Gronfa wedi'i hadolygu i sicrhau ei bod yn gyson â'r gyfraith bresennol ar gydraddoldeb ac mae wedi'i defnyddio i ddarparu ramp mynediad i bobl anabl i swyddfa un o'r Aelodau, i gyfieithu dogfennau Saesneg i ieithoedd eraill er lles etholwyr di-Saesneg; i ddarparu cyfieithiad yn laith Arwyddion Prydain mewn cyfarfodydd a gwasanaethau cyfieithu dros y ffôn; ac i ddarparu addasiadau rhesymol i'r staff, megis meddalwedd arbenigol.



## Pwyllgorau'r Cynulliad

Parhaodd Pwyllgorau'r Cynulliad i fynd ar drywydd nod y Comisiwn o ehangu'r ymgysylltu â gwaith y Cynulliad, a gwella'r ddealltwriaeth ohono. Gwnaed hyn drwy gynnal cyfarfodydd a digwyddiadau y tu allan i Gaerdydd, yn ogystal â dod o hyd i ffyrdd newydd o gasglu barn pobl nad oedd eu lleisiau wedi'u clywed o'r blaen o bosibl.

Mae'r enghreifftiau o sut mae pwyllgorau wedi defnyddio dulliau gwahanol i ehangu cyfranogiad a/neu wedi ystyried materion cydraddoldeb yn eu gwaith yn cynnwys y canlynol:

- Defnyddiodd y Pwyllgor Menter a Busnes gyfieithydd iaith arwyddion i alluogi un rhanddeiliaid byddar i gymryd rhan lawn ym musnes ffurfiol y Pwyllgor, ac ar gyfer sesiynau ymgysylltu anffurfiol i randdeiliaid yn ystod y flwyddyn. Edrychodd ymchwiliad y Pwyllgor ynghylch **Cyfleoedd Cyflogaeth i Bobl dros 50 oed**, ar faterion gwahaniaethu ar sail oedran, gan argymhell ymchwil ar raddfa'r broblem ac ymgyrchoedd i herio gwahaniaethu ar sail oedran;
- Mabwysiadodd y Pwyllgor lechyd a Gofal Cymdeithasol nifer o ddulliau arloesol i ymgysylltu â phobl Cymru yn ystod ei ymchwiliad i gamdefnyddio alcohol a sylweddau. Sefydlodd grŵp cyfeirio, mewn partneriaeth â NewLink Cymru, i alluogi'r Aelodau i dynnu ar brofiadau defnyddwyr gwasanaethau a darparwyr gwasanaethau rheng flaen. Yn yr achos cyntaf o'i fath i un o bwyllgorau'r Cynulliad, cafodd fforwm ar-lein ei sefydlu i ganiatáu i aelodau'r grŵp cyfeirio rannu eu barn gyda'r Aelodau rhwng cyfarfodydd gan ddefnyddio Loomio, meddalwedd gwneud penderfyniadau sy'n helpu grwpiau gyda phrosesau gwneud penderfyniadau cydweithredol. Yn nes ymlaen, aethant i ddiwyddiad i godi pwyntiau a wnaethpwyd ar Loomio gydag Aelodau'r Pwyllgor cyn sesiwn dystiolaeth gyda'r Dirprwy Weinidog. Hefyd, gwahoddwyd aelodau'r cyhoedd a darparwyr gwasanaethau i ymateb i arolwg dienw ar-lein fel y gallai'r rhai sydd efallai ddim fel arfer yn ymateb i ymgynghoriad Pwyllgor fynegi eu barn. Hefyd, datblygodd y Pwyllgor **grynodedb deinamig o'i adroddiad** gan ddefnyddio llwyfan cyhoeddi'r 'Slate' i gyfleu ei ganfyddiadau'n glir ac yn gryno.
- Ar gyfer ymchwiliad i athrawon cyflenwi, creodd y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg ddau arolwg: i blant a phobl ifanc o oedran ysgol, ac i'w rhieni a'u gofalwyr. Holodd yr arolwg am ddefnyddio athrawon cyflenwi ac effaith hynny ar ddisgyblion, gan gynnwys sut mae gwersi a addysgir gan athrawon cyflenwi yn wahanol i'r rhai a arweinir gan athrawon parhaol. Cafodd y Pwyllgor 1,486 o ymatebion i'r arolwg: 929 gan blant a phobl ifanc, a 557 gan rieni a gofalwyr. Daeth canlyniadau'r arolwg yn eitem newyddion yn eu hawl eu hunain, wrth i'r cyfryngau eu codi cyn i'r ymchwiliad gael ei gwblhau; ac
- Yn ychwanegol at gynhyrchu adroddiadau copi caled yn y modd traddodiadol, mae nifer o bwyllgorau wedi cynhyrchu adroddiadau cryno difyr i'w darllen ar ddyfeisiau symudol. Cyhoeddodd y pwyllgorau y crynodebau hyn ar eu tudalennau gwe, eu rhannu ar gyfrifon cyfryngau cymdeithasol a'u hymgorffori mewn blogiadau. Gwelodd y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol fantais y dull hwn ar gyfer adroddiad ar dlodi ac anghydraddoldeb yng Nghymru. Edrychwyd ar y crynodeb dros 3,000 o weithiau.

### Deffo

Ym mis Mawrth 2015 cyflwynodd Deffo, fforwm yn Abertawe i bobl ifanc fyddar, ddeiseb yn galw am well mynediad i addysg a gwasanaethau i bobl fyddar yng Nghymru. Trefnodd y Pwyllgor Deisebau gyfieithydd ar gyfer y digwyddiad er mwyn sicrhau y gallai pawb gymryd rhan yn llawn ac mae wedi parhau i ddarparu cymorth i'r grŵp mewn nifer o ffyrdd i'w galluogi i fonitro cynnydd eu deiseb.

### Bil Rhentu Cartrefi (Cymru)

Ystyriodd y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol effaith y cynigion yn y Bil ar bobl ifanc 16 a 17 oed – roeddent yn pryderu y byddai newidiadau i drefniadau contractau yn golygu y câi pobl 16 a 17 oed anhawster i wneud contractau ar gyfer cyfleustodau. Roeddent hefyd yn awyddus i weld gofyniad statudol ar landlordiaid i ddarparu canllawiau a chymorth i bobl 16 a 17 oed a oedd yn gwneud tenantiaethau. Diwygiodd y Gweinidog y Bil wedyn fel na fyddai'n gymwys i bawb sy'n 16 a 17 oed. Committee Witness Training Programme for Women

### Rhaglen Hyfforddi Tystion Pwyllgorau i Fenywod

Bu staff y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth yn gweithio mewn partneriaeth â Chwarae Teg ar ail raglen hyfforddi i annog menywod i roi tystiolaeth i ymchwiliadau pwyllgor. Bu'r ail raglen hyfforddiant yn canolbwyntio ar fenywod o gymunedau lleiafrifol. Roedd y sesiwn cyntaf ar 'beth yw tystiolaeth dda' yn cynnwys cyflwyniadau gan y Dirprwy Lywydd, staff o Wasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, y Gwasanaeth Ymchwil, Cyfieithu ac Allgymorth. Siaradodd Dirprwy Brif Weithredwr Techniquet hefyd am ei phrofiad fel cyfranogwr blaenorol yn y rhaglen ac fel un o dystion y Pwyllgor Menter a Busnes. Bu aelodau staff yn chwarae rôl fel Aelodau Cynulliad mewn ffug gyfarfod Pwyllgor, sydd wedi helpu i egluro'r profiad o roi tystiolaeth ac adeiladu hyder y menywod i siarad gerbron Pwyllgor, yn ogystal â rhoi gwell dealltwriaeth i'r staff o beth yw bod yn aelod o bwyllgor. Cadarnhaol iawn oedd adborth y cyfranogwyr. [Mae blog](#) lluniau o'r digwyddiad ar gael.

Rhoddodd rhai o'r menywod a gymerodd ran yn y cynllun cyntaf dystiolaeth ffurfiol i bwyllgorau yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, gan ddefnyddio hyfforddiant a gawsant o'r blaen.

### Symud ymlaen

- Byddwn yn sicrhau bod Aelodau'r Cynulliad yn cael y cymorth, y wybodaeth a'r cyngor angenrheidiol i gynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn eu rolau fel cyflogwyr, cynrychiolwyr etholedig a darparwyr gwasanaethau.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo hyfforddiant sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb i'r Aelodau a'u staff, gan gynnwys Hyder Anabledd, Cyfeillion Dementia, a Chefnogi Staff LGBT.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i'r Aelodau a'u staff ac yn sicrhau y cânt eu gwahodd i ddigwyddiadau'r rhwydweithiau.

# 04. Cynnwys Cydraddoldeb yn ein gwaith

## Monitro ac Adrodd

---

Mae'r cynnydd o ran cyflawni'r amcanion a nodir yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb yn cael ei fonitro'n barhaus (Atodiad A). Bydd Bwrdd Rheoli'r Comisiwn a Chomisiwn y Cynulliad yn craffu ar ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'n cyfrifoldebau cyfreithiol a chorfforaethol ac er mwyn monitro'r cynnydd ar ein Cynllun Gweithredu.

Rydym wedi cynnal dadansoddiad o ddata cydraddoldeb y gweithlu a data cydraddoldeb recriwtio ac wedi cynnal archwiliad o gyflogau cyfartal. Mae'r adroddiadau hyn ar gael yn Atodiadau B ac C.

Wrth symud ymlaen, dyma'r camau gweithredu allweddol sy'n deillio o'r dadansoddiad: adeiladu ar ein Cynllun Gweithredu BME, gwella ein tudalennau recriwtio ar y we a'n gwaith estyn allan ynglŷn â recriwtio, lleihau nifer y ffurflenni monitro cydraddoldeb sydd heb atebion arnynt ac adolygu'r ffordd orau i ddefnyddio'n system TG AD / Cyflogres er mwyn casglu ac adolygu data.

Dangosodd y canfyddiadau o'r archwiliad o gyflogau cyfartal nifer gyfyngedig o wahaniaethau rhwng cyflogau y gallem roi eglurhad amdanynt. Yn gyffredinol, dangosodd y dadansoddiad fod yna risg i gyflogau cyfartal ar sail hil/ ethnigrwydd ac rydym wedi manylu ar ein hymagwedd at fynd i'r afael â hyn yn Atodiad C.

## Cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn ein gwaith

---

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi cyflwyno system fwy ffurfiol ar gyfer Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod gennym ddull cyson ym mhob rhan o'r sefydliad. Cafodd staff a enwebwyd i arwain Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar draws y meysydd gwasanaeth hyfforddiant ffurfiol yn ystod hydref 2015 ar sut i gynnal Asesiadau. Ers hynny, mae cydweithwyr wedi bod yn gweithio, gyda'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn rôl gefnogol, i ymgymryd ag Asesiadau a rhannu eu profiadau gydag eraill.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae cydraddoldeb wedi'i ystyried fel rhan o ystod o brosiectau a pholisïau, gan gynnwys:

- Rhaglen Fy Senedd i;
- Ein gwaith allgymorth ac ymgysylltu;
- Naratifau brand ysgrifenedig;
- Polisiâu staff; a
- Gwaith adeiladu ac adnewyddu.

## Caffael

---

Rydym yn manteisio ar bob cyfle i hyrwyddo cydraddoldeb drwy ein proses gaffael a'r broses barhaus o reoli contractau.

Mae cydraddoldeb yn cael ei gynnwys fel rhan o'n hasesiadau o risg cynaliadwyedd ar ddechrau proses gaffael ac fel rhan o'r broses gyn-gymhwyso. Ni chaiff cyflenwyr sy'n methu â dangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb eu gwahodd i dendro.

Fel rhan o'n gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol, rydym yn ystyried y gadwyn gyflenwi ar gyfer ein nwyddau ac rydym yn sicrhau bod y contractwyr sy'n gweithio yn ein hadeiladau yn cael y cyflog byw.

Er mwyn codi ymwybyddiaeth ymhellach o gydraddoldeb, rydym yn cynnwys cwestiwn penodol ar Gyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol yn ein cyfarfodydd adolygu contractau gyda'n cyflenwyr ac mae telerau ac amodau ein contractau'n cynnwys cymal ar "Ystyriaethau o ran Cydraddoldeb" sy'n sicrhau bod cydraddoldeb yn rhwymedigaeth gytundebol.

## Symud ymlaen

---

- Byddwn yn sicrhau bod gan y staff yr hyder i weithredu ein hymagwedd newydd tuag at Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
- Byddwn yn cyhoeddi pob Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gaiff ei gwblhau ar ein gwefan.
- Byddwn yn sicrhau bod gan reolwyr contract y cymorth sydd ei angen arnynt i gynnwys cydraddoldeb yn eu cyfarfodydd adolygu.



# Atodiad A: Cynnydd mewn perthynas â chyflawni amcanion Cydraddoldeb

## Prif Amcan Un: Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd Camau gweithredu ar gyfer 2015-2016

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Adolygu gwaith ysgrifenedig er mwyn sicrhau bod pobl yn deall rôl y Cynulliad ac Aelodau'r Cynulliad	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r tîm wedi bod yn rhedeg prosiect Rheoli Cynnwys y Cynulliad i adolygu a mireinio negeseuon ysgrifenedig y Cynulliad. Mae'r prosiect bron ar ben a chafodd yr allbynnau cyntaf eu lansio ym mis Chwefror. Roedd y rhain yn cynnwys cyhoeddiadau a fideos i esbonio rôl a phwerau'r Cynulliad a sut y caiff Aelodau eu hethol.
Ystyried sut y byddwn yn darparu gwybodaeth ar ffurf copi caled mewn amrywiaeth o leoliadau cymunedol	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r tîm Allgymorth yn darparu copïau caled o wybodaeth i grwpiau cymunedol fel rhan o'u gwaith bob dydd. Maen nhw'n ymweld yn rheolaidd hefyd ag Aelodau yn eu swyddfeydd yn yr etholaethau a'r rhanbarthau i rannu copïau caled o wybodaeth gyda nhw.
Datblygu cyhoeddiad cyflwyno newydd mewn amrywiaeth o ieithoedd a fformatau hygrych.	Pennaeth Cyfathrebu	Roedd allbynnau cyntaf prosiect Rheoli Cynnwys y Cynulliad, a lansiwyd ym mis Chwefror 2016, yn cynnwys fideos yn iaith arwyddion Prydain a chyhoeddiadau hawdd eu darllen, mewn print bras ac mewn amryw o ieithoedd. Roedd y deunyddiau hyn yn ymwneud â rôl a phwerau'r Cynulliad, pwysigrwydd pleidleisio a sut mae'r system bleidleisio'n gweithio. Cyn lansio'r ail set o allbynnau'r prosiect, bydd angen hefyd iddynt gael eu trosi i amryw o fformatau er mwyn darparu'r wybodaeth ddiweddaraf i'n holl gynulleidfaoedd.
Darparu hyfforddiant ar iaith glir i staff	Pennaeth hyfforddiant AD, Pennaeth Cyfathrebu	Yn sgil cyflwyno'r deunyddiau ysgrifenedig newydd, mae'r angen am hyfforddiant mewn iaith glir wedi lleihau gan mai diben prosiect Rheoli Cynnwys y Cynulliad yw creu eglurder a chysondeb yn ein gwaith ysgrifenedig ar draws y meysydd gwasanaeth. Mae gennyn ni ganllaw Arddull Ysgrifenu i sicrhau bod ein gwaith yn ddarllenadwy ac yn gyson.

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
		Mae nifer o gyrsiau mewn sgiliau ysgrifennu gwahanol ar gael fel rhan o arlwy'r cyrsiau dysgu a datblygu mewnol. Rydym wedi rhedeg cwrs rhagarweiniol ar Ysgrifennu Effeithiol i'r staff a chwrs Sgiliau Ysgrifennu mwy trylwyr.
Adolygu a diweddarau cronfa ddata o grwpiau cydraddoldeb ar gyfer ymgynghoriadau	Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a'r Pwyllgorau a Phennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	Mae ein timau Pwyllgorau, Ymchwil ac Allgymorth yn dal i feithrin perthynas ag amrywiaeth o grwpiau cydraddoldeb. Maen nhw wrthi'n barhaus yn adolygu ac yn datblygu eu rhestru cysylltu er mwyn cynnwys rhagor o grwpiau ar lawr gwlad ac yn y cymunedau ym musnes y Cynulliad.

### Ymrwymadau sy'n parhau

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Canolbwyntio ar ymgysylltu â grwpiau llawr gwlad ac amrywiol yn ein strategaethau ymgysylltu ac ymgynghori  Datblygu gwaith allgymorth er mwyn cynyddu ymgysylltiad pwyllgorau	Pennaeth Cyfathrebu, Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a'r Pwyllgorau a'r Pennaeth Trawsnewid Strategol	Dros y 12 mis diwethaf mae Tîm Allgymorth y Cynulliad wedi cynnwys y grwpiau hyn yn uniongyrchol ym musnes pwyllgorau'r Cynulliad. Mae'r enghreifftiau yn cynnwys: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ymgysylltu'n ddigidol ag amrywiaeth ehangach o flogwyr ar lawr gwlad a gwefannau hyperleol i hybu gwaith y pwyllgorau ar lefel leol ac ar lefel pynciau unigol. Er enghraifft, ymgysylltu â blogwyr bwyd poblogaidd yng Nghymru i hybu cyfarfod Pwyllgor Craffu ar Waith y Prif Weinidog ar hyrwyddo cynnyrch Cymru.</li> <li>- Cynnal sesiynau ar ymgynghori effeithiol gan weithio gyda Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Ceredigion.</li> <li>- Cynnal sesiynau gyda Fforymau Bysiau a Chludiant Cymunedol Lleol a rhanbarthol i gasglu tystiolaeth ar gyfer ymchwiliad y Pwyllgor Menter a Busnes ar Wasanaethau Bysiau a Chludiant Cymunedol.</li> </ul>

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Datblygu ein defnydd o gyfryngau cymdeithasu er mwyn cyrraedd grwpiau amrywiol	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae'r Tîm Cyfryngau Digidol wedi datblygu strategaeth ymgysylltu fwy effeithiol ar y cyfryngau cymdeithasol gyda chynnwys mwy hygyrch a gwell deunyddiau gweledol.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O ganlyniad i hyn, mae'r dilynwyr Instagram wedi codi 600% ers mis Mai 2015, a dyma'r llwyfan sydd hefyd wedi gweld y twf mwyaf ymysg defnyddwyr ifanc yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.</li> <li>- Cafwyd sawl neges 'feinol' effeithiol iawn ar dudalen Facebook y Senedd, gan ddenu mwy na 1,000 i'w hoffi.</li> <li>- Mae pobl ifanc, menywod a grwpiau BME wedi'u nodi fel cynulleidfaoedd allweddol ar gyfer ymgyrch codi ymwybyddiaeth etholiad Cymru 2016, o ran y cynnwys a gynhyrchir, a'r sianeli ar gyfer eu dosbarthu. Mae'r grwpiau hyn wedi'u targedu yn benodol drwy hysbysebion Facebook, drwy ddefnyddio cynnwys sydd wedi'i deilwra'n benodol ar gyfer y cynulleidfaoedd hyn, gydag un fideo a anelwyd yn benodol at fenywod yn dod yn un o'n fideos gorau erioed i gael ei bostio ar Facebook gyda chyrraedd o bron i 100,000.</li> </ul> <p>Mae'r arolygon sy'n cael eu hybu fel rhan o ymgyngoriadau pwyllgorau'n cael eu hybu ar-lein ac all-lein gydag amrywiaeth eang o grwpiau ac mae'r rhain yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ymgyngoriad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol ynghylch Bil Iechyd y Cyhoedd (Cymru) (766 o ymatebion). Cafodd yr arolwg ei hybu ar holl sianeli'r cyfryngau cymdeithasol, gan dargedu'r gwaith hybu ymysg rhanddeiliaid megis Gwasanaethau Gwybodaeth i Deuluoedd, awdurdodau lleol, Timau Troseddau Ieuenctid, Byrddau Iechyd Lleol a chynghorau cymuned)</li> <li>- Ymchwiliad y Pwyllgor Menter a Busnes i Fysiau a Chludiant Cymunedol (1,011 o ymatebion). Cafodd yr arolwg ei hybu drwy ymweld â grwpiau ysgol, drwy ymweliadau cyffredinol â'r Senedd, ac ymysg sefydliadau cynrychioliadol fel Partneriaethau Teithwyr a Chymdeithasau</li> </ul>

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
		<p>Defnyddwyr Rheilffyrdd. Cynhaliwyd grwpiau ffocws penodol ar gyfer arolygon hefyd gydag ymgyrchwyr hawliau anabledd (Pobl yn Gyntaf ac amryw o Fforymau Trafnidiaeth Anabledd) i drafod yr arolwg yn fanylach.</p>
<p>Hyrwyddo gwaith Allgymorth drwy gyfryngau cymdeithasu, cyfryngau lleol a chysylltiadau lleol</p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Mae'r Tîm Allgymorth yn hybu'r gwaith y mae'n ei wneud drwy ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a thrwy ffynonellau trydydd parti yn y cyfryngau.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mae gan y tîm ei gyfrifon Twitter ei hun, yn Gymraeg (@SeneddAllgym) ac yn Saesneg (@SeneddOutreach). Mae'r tîm yn defnyddio Twitter i hybu sesiynau deall ac ymgysylltu sydd ar gael a'r rhai sy'n cael eu cynnal ledled Cymru. Defnyddir y cyfrifon Twitter hefyd i hybu unrhyw brosiectau ar raddfa fawr er enghraifft ymgyrch #Cymru2016 ar gyfer etholiad y Cynulliad Cenedlaethol.</li> <li>- Mae'r Tîm Cyfathrebu yn cysylltu â'r cyfryngau a chysylltiadau yn y cyfryngau cymdeithasol i godi ymwybyddiaeth o waith allgymorth, sydd wedi gweld blogwyr gwleidyddol a BBC Cymru yn cyhoeddi gwybodaeth am waith y tîm, megis y data arolwg a gasglwyd ar gyfer yr Ymchwiliad i Waith Athrawon Cyflenwi.</li> </ul> <p>Fel rhan o sylw BBC Cymru i etholiad y Cynulliad, cafodd y Tîm Allgymorth eu cynnwys yn eu heitemau newyddion ac mewn fideos, gan ddangos gwaith y tîm i godi ymwybyddiaeth o'r etholiad ledled Cymru gydag ystod o grwpiau amrywiol.</p>
<p>Gweithio'n agosach gydag Aelodau a'r Llywydd i hyrwyddo ymgysylltiad â'r cyhoedd</p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Gwahoddir Aelodau'r Cynulliad i sesiynau allgymorth fel rhan o'r drefn. Mae Aelodau'r Cynulliad yn ganolbwynt hefyd i'r rhan fwyaf o lawer o waith ymgysylltu pwyllgorau'r Cynulliad, gan lunio'r mathau o gynulleidfaoedd y byddwn yn ymgysylltu â nhw a chymryd rhan wedyn i ymgysylltu â'r cynulleidfaoedd hyn hefyd. Mae'r enghreifftiau diweddar yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ymgynghoriad y Pwyllgor Materion Cyfansoddiadol a Deddfwriaethol ynghylch y Bil Cymru drafft. Yma, cyfarfu'r Aelodau yn gyntaf ag amryw o sefydliadau (RSPCA, WAO, CLA er enghraifft) i drafod goblygiadau ymarferol y pwerau ychwanegol a geir yn y Bil.</li> <li>- Ymgynghoriad y Pwyllgor Cyllid ar Fil Casglu a Rheoli Trethi (Cymru). Yma, cyfarfu'r Aelodau ag amryw o sefydliadau i drafod goblygiadau'r pwerau trethu newydd. Roedd y rhanddeiliaid yn cynnwys: Sefydliad</li> </ul>



Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
		<p>Bevan; Swyddfa Archwilio Cymru; Ffederasiwn y Busnesau Bach a Geldards LLP.</p> <p>Mae cyfres o adnoddau'n cael ei llunio i baratoi ar gyfer y Pumed Cynulliad a fydd yn helpu Aelodau'r Cynulliad i esbonio'u rôl, y gwahaniaeth rhwng Cynulliad Cenedlaethol Cymru a Llywodraeth Cymru, a sut mae'r system bleidleisio yn gweithio. Mae set benodol o ddeunyddiau'n cael ei datblygu hefyd i egluro rôl y Llywydd.</p>
Datblygu rhaglen o ddigwyddiadau hybu cydraddoldeb ledled Cymru	Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn cyfarfod ag ystod o grwpiau amrywiol gan sicrhau bod digwyddiadau cydraddoldeb yn cael eu hystyried bob amser fel rhan o raglen ddigwyddiadau'r haf. Rydym yn mynd i Pride Cymru yng Nghaerdydd, Pride Abertawe a Mela Amlddiwyllyannol Caerdydd i gyrraedd cynulleidfaoedd na fydden nhw wedi ymgysylltu â'r Cynulliad fel arall o bosibl. Bob blwyddyn rydym yn adolygu'r ystod o ddigwyddiadau yr ydym yn mynd iddyn nhw ledled Cymru i sicrhau bod pob digwyddiad yn cael ei ystyried fel rhan o'r rhaglen o ddigwyddiadau haf.
Cynnal gwiriadau cynnal a chadw misol o wasanaethau hygrych	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Mae gwiriadau cynnal a chadw misol yn parhau ac mae unrhyw gamau'n cael eu cymryd yn ôl yr angen.
Defnyddio rhestr wirio er mwyn sicrhau bod y lleoliadau a drefnwyd ledled Cymru yn hygrych	Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a'r Pwyllgorau, Pennaeth Cyfathrebu	Mae hygrychedd yn dal yn flaenoriaeth wrth drefnu lleoliadau allanol ac mae rhestr wirio'n cael ei defnyddio i sicrhau bod yr holl ystyriaethau wedi'u pwysu a'u mesur cyn i leoliad gael ei drefnu. Bydd y Tîm Allgymorth a'r Tîm Digwyddiadau'n ymgynghori â'r Tîm Cydraddoldeb i gael cyngor yn ôl yr angen ac yn defnyddio grŵp mynediad lleol i gael cyngor ychwanegol yn ôl yr angen.
Hyrwyddo trafodaethau perthnasol gyda grwpiau cynrychioliadol	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae'r Tîm Allgymorth yn anfon negeseuon ebost yn gyson at eu cysylltiadau i roi gwybodaeth am y dadleuon sydd ar y gweill ar bynciau o ddiddordeb, ac mae rhai ohonynt wedi cymryd rhan mewn ymgynghoriadau pwyllgor.</p> <p>Mae'r enghreifftiau'n cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Rhannu ymarfer ymgynghori ynghylch Bil yr Amgylchedd (Cymru)</li> </ul>

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
		<p>gyda'r rhai a gyfrannodd at ymchwiliad Pwyllgor yr Amgylchedd a Chynaliadwyedd ar ailgylchu yng Nghymru;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Rhannu ymarfer ymgynghori ar yr ymchwiliad i Gamddefnyddio Alcohol a Sylweddau gyda'r rhai a gyfrannodd at ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i Sylweddau Seicoweithredol Newydd;</li> <li>– Rhannu ymarfer ymgynghori ar yr Ymchwiliad i Wasanaethau Bysiau a Gwasanaethau Cludiant Cymunedol yng Nghymru gyda llofnodwyr a deisebwyr a gyfrannodd at nifer o ddeisebau a drafodwyd gan y Pwyllgor Deisebau yn ystod y Pedwerydd Cynulliad ynglŷn â gwasanaethau thrafnidiaeth a bysiau.</li> </ul> <p>Mae dadleuon perthnasol yn cael eu hybu hefyd ar draws sianeli cyfryngau cymdeithasol y Cynulliad.</p>
Hyrwyddo deisebau gyda grwpiau amrywiol drwy allgymorth a chyfathrebu	Pennaeth Cyfathrebu	Hyrwyddir y broses ddeisebu yn ystod cyflwyniadau a gweithdai gyda grwpiau cymunedol.
Adolygu prosesau i nodi a dileu rhwystrau i ymgysylltu a chyfranogi	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth y Siambr a'r Gwasanaeth Deddfwriaeth, Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae ymgyrch codi ymwybyddiaeth etholiad Cymru 2016 wedi'n gweld yn ymgysylltu â chynulleidfaoedd BME, menywod a phobl ifanc i godi lefelau ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ynglŷn â'r etholiad.</p> <p>Gwnaed hyn gan ddefnyddio technegau ymgysylltu digidol ac wyneb yn wynebu, gan gynnwys: creu gwefan etholiad a phrofi'n cynnwys gyda sampl o'r cynulleidfaoedd uchod er mwyn sicrhau bod y negeseuon yn ddealladwy ac yn berthnasol i'r grwpiau hynny, llunio cynnwys a deunyddiau hawdd eu darllen a'u cyfieithu i saith iaith wahanol, dosbarthu deunyddiau i amryw o grwpiau cynrychioli, yn uniongyrchol i gartrefi mewn ardaloedd sy'n cynnwys lefel uchel o drigolion BME, ac mewn mannau o ddiddordeb cymunedol ledled Cymru.</p> <p>Darperir hyfforddiant i gyhoeddwyr cynnwys y we i hybu arferion da ynglŷn â chyhoeddi cynnwys mewn ffordd hygyrch ar wefan y Cynulliad.</p>

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
		<p>Mae tudalen ymchwiliad ar newydd wedd wedi'i dreialu gyda'r Pwyllgor Menter a Busnes ar gyfer ei ymchwiliad i Seilwaith Rheilffyrdd Cymru, a oedd yn canolbwyntio ar ddarparu gwybodaeth am yr ymchwiliad mewn arddull ysgrifennu fwy hygyrch, darparu cyd-destun symlach a llai o jargon ar gyfer cynulleidfaedd llai arbenigol. Gwnaed gwelliannau i'r wefan hefyd, gyda thudalen hafan newydd, tudalen glanio ar gyfer busnes a thudalen newyddion i roi gwybodaeth fwy cyfredol, perthnasol a chyd-destunol i bobl sy'n ymweld â'r wefan.</p> <p>Mae cyfleoedd i gymryd rhan mewn ffordd lai ffurfiol o gyflwyno tystiolaeth i ymchwiliadau pwyllgorau ar gael yn rheolaidd fel rhan o gefnogaeth y Tîm Allgymorth. Mae'r enghreifftiau yn cynnwys: cyfraniadau drwy arolygon (mae'r enghreifftiau yn cynnwys Bil Iechyd y Cyhoedd (Cymru) a'r ymchwiliad i Fysiau a Chludiant Cymunedol yng Nghymru.</p> <p>Trafodaethau bord gron (mae'r enghreifftiau yn cynnwys diogelwch y Bil Cymru drafft a'r ymgynghoriad ar y Bil Casglu a Rheoli Trethi (Cymru); grwpiau ffocws (mae'r enghreifftiau yn cynnwys yr ymchwiliad i Fysiau a Chludiant Cymunedol yng Nghymru, a oedd yn darparu ar gyfer y defnyddwyr gwasanaethau a'r unigolion hynny na allen nhw gyfrannu drwy'r arolwg); a</p> <p>chyfweiliadau fideo (mae'r enghreifftiau yn cynnwys craffu ar Fil yr Amgylchedd (Cymru) a darpariaethau penodol ynglŷn â physgodfeydd pysgod cregyn.</p>
Archwilio'r defnydd o ystâd y Cynulliad fel lleoliad i grwpiau amrywiol gynnal digwyddiadau	Pennaeth Blaen y Tŷ	Rydym yn casglu data misol ar yr amrywiaeth o ddigwyddiadau ac arddangosfeydd sy'n cael eu cynnal ar y safle. Rydym yn dadansoddi'r data i nodi unrhyw fylchau.
Sicrhau bod materion mynediad yn cael eu hystyried ar gyfer digwyddiadau drwy gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb	Pennaeth Digwyddiadau Blaen y Tŷ, Pennaeth Digwyddiadau Corfforaethol	Ystyrir materion mynediad fel rhan o bob ymweliad â'r safle cyn y digwyddiad. Wrth ddarparu digwyddiadau o dan arweiniad y Cynulliad, mae materion mynediad yn cael eu hystyried fel rhan o'r drefn. Os bydd yn briodol, byddwn yn gofyn i grŵp mynediad allanol asesu lleoliadau posibl ar gyfer digwyddiadau priodol, a byddwn yn cymryd ac yn dilyn eu cyngor wrth bennu manylion terfynol lleoliad y digwyddiad. Rydym yn anelu'n barhaus at wella'n gwasanaethau ac yn gofyn am adborth er mwyn sicrhau eu bod yn bodloni

Camau gweithredu	Prif Gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
		anghenion ein cwsmeriaid amrywiol.
Hyrwyddo teithiau ac ymweliadau i grwpiau amrywiol	Pennaeth Blaen y Tŷ	<p>Mae'r teithiau a'r ymweliadau sydd ar gael i bob grŵp yn cael eu hyrwyddo gan y Tîm Allgymorth, y wefan a'r tîm archebu. Rydym yn gyson yn hyrwyddo teithiau ac ymweliadau drwy'r cyfryngau cymdeithasol er mwyn cyrraedd cymunedau ledled Cymru. Rydym yn cynnig addasiadau fesul achos unigol.</p> <p>Rydym yn hyrwyddo'r Senedd a'r Pierhead fel atyniadau hygyrch i ymwelwyr ar wefan Euan's Guide. Mae'r wefan hefyd yn ein galluogi i gasglu adborth ynghylch ymweliadau. Mae'r ddolen i Euan's Guide ar waelod yr e-bost adborth yr ydym yn ei anfon at bob grŵp ar ôl eu hymweliad. Rydym hefyd wedi hyrwyddo teithiau drwy gyfrwng laith Arwyddion Prydain o amgylch y Senedd ar gyfer Diwrnod Mynediad Anabledd ym mis Mawrth.</p>
Hwyluso teithiau yn laith Arwyddion Prydain yn ôl y gofyn	Pennaeth Blaen y Tŷ	Nid ydym wedi cael ceisiadau am deithiau drwy gyfrwng laith Arwyddion Prydain yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn. Er hynny, mae pob cais am addasiadau rhesymol yn cael ei ateb.
Adolygu gwybodaeth ac arwyddion sy'n cyfeirio pobl at y Cynulliad	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Mae trafodaethau gyda Chyngor Caerdydd ac Awdurdod Harbwr Caerdydd ynghylch darparu arwyddion ychwanegol ar gyfer y Cynulliad o amgylch Bae Caerdydd yn dal i fynd ymlaen.
Staff Blaen y Tŷ i gael hyfforddiant ar groesawu ymwelwyr amrywiol	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth hyfforddant AD, Pennaeth Blaen y Tŷ	<p>Mae pob aelod newydd o'r staff yn ymgymryd â hyfforddiant cydraddoldeb sy'n ymwneud â gweithle cynhwysol a darparu gwasanaethau hygyrch. Rydym wedi cyflawni hyfforddiant Hyder Anabledd i holl staff Blaen y Tŷ a'r holl staff Diogelwch. Mae gennym weithdrefn ar waith i groesawu defnyddwyr BSL i'n hystâd.</p> <p>Rydym wedi hyfforddi hyrwyddwyr awtistiaeth ar draws y sefydliad, gan gynnwys ein timau Blaen Tŷ a Diogelwch, er mwyn sicrhau y gallant groesawu a chefnogi ymwelwyr sydd ag awtistiaeth yn hyderus.</p>

## Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth Un wedi'u Cwblhau a'u Cau

Cynnal archwiliad o hygyrchedd ein gwefan a blaenoriaethu camau gweithredu
Llunio pecyn cymorth ar gynnal ymgynghoriadau cynhwysol
Adolygu canllawiau cyfredol ar ddigwyddiadau i gynnwys gwybodaeth am fynediad i drydydd partïon gynnal digwyddiadau yma drwy rannu ein canllawiau ar gyhoeddiadau hygyrch
Rhoi gwybodaeth i ymwelwyr yn y Senedd cyn cynnal gwiriad diogelwch.
Cynnal archwiliad mynediad o Ystâd y Cynulliad a blaenoriaethu camau gweithredu
Asesu dichonolrwydd cynnal cynllun mentora Camu Ymlaen Cymru arall
Gosod arwyddion y tu allan i'r Senedd i groesawu ymwelwyr a hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau
Adolygu ein brand cyhoeddiadau er mwyn nodi a blaenoriaethu'r camau gweithredu ar gyfer mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau o ran cael gafael ar wybodaeth



## Prif Amcan Dau: Comisiwn y Cynulliad fel Cyflogwr Cyfle Cyfartal

### Camau gweithredu ar gyfer 2015-2016

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Llunio data i ddangos rhaniad rhywedd, fesul maes gwasanaeth, ar gyfer cyfnod yr adroddiad nesaf.	Pennaeth AD	Mae hyn yn digwydd fel rhan o'r drefn bellach fel rhan o gylchoedd cynllunio capasiti.
Ystyried sut y gallai'r system AD / Cyflogres newydd gael ei defnyddio i gasglu data ynghylch cyflog cyfartal o safbwynt dyrchafiadau mewnol a faint o newydd-ddyfodiaid sy'n cychwyn ar y pwynt tâl isaf.	Pennaeth AD a'r Tîm Cydraddoldeb	Mae gwaith yn parhau i nodi'r ffordd orau i ymdrin â hyn drwy ddefnyddio'n system.
Cynyddu cyfradd gwblhau y ffurflen data cydraddoldeb yn y broses ymgeisio wrth recriwtio er mwyn datblygu gwell dirnadaeth o weithgarwch recriwtio.	Pennaeth AD	O'r Pumed Cynulliad ymlaen, bydd yn ofynnol fel rhan o'r broses ymgeisio i ymgeiswyr mewnol ac allanol am ein swyddi gyflwyno ffurflen monitro cydraddoldeb wedi'i llenwi. Nid ystyrir ceisiadau heb gyflwyno'r ffurflen hon. Caiff yr ymgeiswyr opsiwn 'gwell gennyf beidio â dweud' a rhagwelir cyfraddau uwch o ddatgelu data cydraddoldeb o ganlyniad.
Ystyried sut y gallai'r system AD / Cyflogres newydd gael ei defnyddio i gyflwyno adroddiadau ar wahân am recriwtio mewnol ac allanol, ochr yn ochr â setiau data defnyddiol eraill.	Pennaeth AD	Mae cronfeydd data newydd wedi'u cynllunio i adrodd ar wahân ar hyn a bydd y rhain yn weithredol yn nes ymlaen yn 2016.
Ailfrandio'n tudalennau gwe ynglŷn â recriwtio a rhoi cyhoeddusrwydd i'r cymorth sydd ar gael i'r staff (e.e. rhwydweithiau staff, polisiâu'r gweithle) i hybu ceisiadau.	Pennaeth AD gyda chymorth y Tîm Cydraddoldeb	Paratowyd copi newydd i'wr we i baratoi ar gyfer y Pumed Cynulliad, gan gynnwys gwybodaeth am ein rhwydweithiau staff, tystebau staff, manteision gweithio i'r Cynulliad a'n polisiâu gweithle cynhwysol.
Cydgysylltu â chyrrff cynrychioli i hyrwyddo swyddi.	Pennaeth AD	Mae'r maes gwaith hwn wedi'i ymgorffori yn ffrwd waith y Tîm Recriwtio AD (gweler diweddariad isod ar y Cynllun Gweithredu BME).
Annog rhagor o staff, gan gynnwys aelodau newydd, i'w disgrifio'u hunain ar y system AD / Cyflogres ddiwygiedig.	Pennaeth AD Cyfathrebu Mewnol	Mae'r staff yn gallu newid eu data personol drwy'n system hunanwasanaeth AD. Fel rhan o'r cyfnod ymsefydlu i staff newydd, mae'r Tîm Cydraddoldeb yn esbonio pam mae'n bwysig i'r staff ddiweddarau eu manylion a beth a wnawn ni

		gyda'r wybodaeth a ddarperir. Atgoffir y staff am ddiweddarau eu manylion drwy rybuddion ar y tudalen newyddion o dro i dro.
Rhoi'r Cynllun Gweithredu BME ar waith drwy waith Cydlynnydd y Cynllun Gweithredu BME.	Pennaeth AD gyda chymorth y Tîm Cydraddoldeb	Daeth contract tymor penodol Cydlynnydd y Cynllun Gweithredu BME dod i ben yn haf 2014 ac mae'r ffrydiau gwaith a gychwynwyd gan y Cydlynnydd wedi'u hymgorffori yng ngwaith y Tîm Recriwtio AD a'r Tîm Cydraddoldeb. Dwy brif thema'r gwaith hwn yw: helpu'n cydweithwyr BME presennol i gyflawni eu potensial a hybu ceisiadau gan yr ystod ehangaf o dalent.
Parhau i gefnogi rhwydweithiau staff a'u gwahodd i hybu ceisiadau am swyddi drwy ddefnyddio'u cysylltiadau.	Tîm Cydraddoldeb a'r Pennaeth AD	Mae'n Cydlynnydd Rhwydweithiau Staff (yn y Tîm Cydraddoldeb) wrthi'n datblygu ei rôl i gefnogi'r rhwydweithiau. Mae'r rhwydweithiau wedi'u hannog i rannu hysbysebion swyddi gwag gyda'u cysylltiadau.
Parhau i hyrwyddo hyfforddiant cydraddoldeb a hyfforddiant recriwtio, gan gynnwys hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod.	Pennaeth AD	Mae'r holl reolwyr recriwtio newydd yn derbyn hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod fel rhan o'u hyfforddiant recriwtio. Mae hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod ar ffurf e-ddysgu ar gael i'r staff ei ddefnyddio a byddwn yn ystyried ymhellach sut i ehangu hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod ymhlith y staff.
Parhau i gymryd rhan mewn ymarferion meincnodi h.y. WEI Stonewall, Teuluoedd sy'n Gweithio a Nod Siarter Action on Hearing Loss.	Tîm Cydraddoldeb ac AD	Mae'r Cynulliad wedi cael neu mae'n dal i gael ei gydnabod gan y mentrau meincnodi ac achredu a ganlyn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trydydd safle yn y Deyrnas Unedig yn rhestr Stonewall o'r Cyflogwyr Gorau i bobl LGB ac wedi'i enwi'n Gyflogwr Gorau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru am y drydedd flwyddyn o'r bron;</li> <li>• Safon Aur Buddsoddwyr mewn Pobl;</li> <li>• Nod Siarter Action on Hearing Loss;</li> <li>• Gwobr Fynediad y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol;</li> <li>• Un o'r 30 o Gyflogwr Gorau i Deuluoedd sy'n Gweithio</li> </ul>
Datblygu polisi iechyd meddwl a lles	Pennaeth Gweithrediadau AD, Pennaeth Iechyd a Diogelwch	Mae grŵp ffocws gwirfoddol ymysg y staff wedi'i gynnull i ddatblygu polisi iechyd meddwl drafft i'r staff. Datblygwyd polisi drafft yn barod ar gyfer ymgynghori pellach gyda'r bwriad o lansio polisi terfynol yn ystod haf 2016.
Cynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ynglŷn ag arferion recriwtio	Pennaeth Hyfforddiant AD, Pennaeth Recriwtio AD	Mae hyn yn digwydd yn barhaus; byddwn yn bwydo'r gwaith hwn i mewn i ddatblygiad Strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth y Pumed Cynulliad.
Datblygu canllawiau sy'n amlinellu'r cymorth sydd ar gael i rwydweithiau staff	Pennaeth Gweithrediadau AD,	Mae dogfen gyfarwyddyd ar fin cael ei chwblhau ac mae rôl un aelod o'r Tîm Cydraddoldeb bellach yn cynnwys swyddogaeth gydlynw a chefnogi

	Rheolwr Cydraddoldeb	rhwydweithiau staff. Mae prif gyfrifoldebau'r rôl hon yn cynnwys rheoli cyllideb y rhwydweithiau, cynnig arweiniad a chymorth parhaus i aelodau a chadeiryddion y rhwydweithiau a hwyluso gwaith ar y cyd rhwng y rhwydweithiau.
--	-------------------------	--

### Ymrwymadau sy'n parhau

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Cynnal Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth bob blwyddyn i godi ymwybyddiaeth staff o faterion cydraddoldeb	Rheolwr Cydraddoldeb	Ym mis Mehefin 2015, cynhaliwyd rhaglen o ddigwyddiadau a oedd yn cynnwys hyfforddiant ar y canlynol: Ymwybyddiaeth Trawsrywedd, Ymwybyddiaeth Deurywioldeb, Hyder Anabledd, Ffrindiau Dementia, a chefnogi staff LGBT. Buom hefyd yn hybu cydraddoldeb yn fewnol ac yn allanol, gydag erthyglau i godi ymwybyddiaeth ynghylch: Wythnos Gofalwyr, y Cynulliad fel Cyflogwr Cynhwysol, Stereoteipiau Rhywedd, Amrywiaeth Diwylliannol, ein Cynllun Gweithredu BME, Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb, Cefnogi Staff Anabl, Rhagfarn Ddiarwybod, a'r Cynulliad fel Sefydliad sy'n ystyriol o Dementia.
Hyrwyddo mecanweithiau cymorth i staff – rhwydweithiau, Tîm Cydraddoldeb, llinell gymorth gweithwyr cyflogedig, AD, Undebau	Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn hybu dulliau cymorth mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys i bob newydd-ddyfodiad fel rhan o'n proses ymsefydlu. Rydym yn hybu'n rhwydweithiau staff yn rheolaidd drwy erthyglau mewnol. Mae'n llinell gymorth i weithwyr yn cael ei hybu ymysg y staff drwy gyfrwng ein mewnwyd ac ar draws y sefydliad drwy ymgyrch bosteri. Mae'n holl bolisiau AD yn cael eu hadolygu a'u hybu ymysg y staff ac mae gan ein Hundebau hysbysfwrdd penodol i hybu eu gwasanaethau i'r staff.
Cynnal Aseidiadau o Gyfarpar Sgriniau Arddangos ar gyfer holl staff y Cynulliad	Pennaeth Iechyd a Diogelwch AD	Mae pob aelod newydd o staff yn cael asesiad DSE o fewn eu tri mis cyntaf. Gall y staff gysylltu â chydweithwyr sy'n gweithredu fel aseswyr DSE os byddant yn dechrau profi unrhyw broblemau.
Hyrwyddo polisiau cydraddoldeb gyda phob aelod staff	Pennaeth Gweithrediadau AD	Mae dogfennau ynglŷn â chydraddoldeb yn cael ei hybu ymysg y staff ar dudalen newyddion y fewnwyd. Hybir polisiau newydd a diwygiedig drwy sesiynau galw heibio a sesiynau ymwybyddiaeth a hysbysebiri ar y tudalen newyddion i hybu presenoldeb. Mae pob polisi hefyd yn cael ei hybu ymysg

		aelodau'n rhwydweithiau staff ac Ochr yr Undebau Llafur.
Cynnal rhaglen dreigl o Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas â pholisïau staff  Cynnwys rhwydweithiau staff mewn Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas â pholisïau corfforaethol, lle bo'n briodol	Pennaeth Gweithrediadau AD, Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn cynnal rhaglen dreigl o adolygiadau polisi staff ac adolygiadau o bolisïau arfaethedig sy'n cael eu hasesu o safbwynt eu heffaith gyda chymorth ein rhwydweithiau staff, y Tîm Cydraddoldeb ac Ochr yr Undebau Llafur.
Sicrhau bod yr holl baneli recriwtio yn derbyn hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb	Pennaeth Hyfforddiant AD, Pennaeth Recriwtio AD	Mae aelodau paneli'n cael hyfforddiant recriwtio gan gynnwys adran ar gydraddoldeb, mynediad ac addasiadau rhesymol. Mae'n hyfforddiant ar-lein gorfodol hefyd yn ymdrin â'r arferion gorau wrth recriwtio ac ymdrin â rhagfarn ddarwybod. Pob rheolwr recriwtio i ymgymryd â hyfforddiant diweddarau bob tair blynedd.
Cynnal adolygiadau cyflog cyfartal bob blwyddyn	Pennaeth Gweithrediadau AD	Rydym yn cynnal adolygiadau cyflog cyfartal bob blwyddyn. Mae'n hadolygiad ar gyfer 31 Mawrth 2016 wedi'i atodi yn Atodiad C.
Cynnal arolygon staff rheolaidd	Arweinydd Arolygon, Pennaeth Gweithrediadau AD, Rheolwr Cydraddoldeb	Cynhaliwyd Arolwg Staff y Cynulliad ym mis Mai 2015 a gweledigaeth yr arolwg hwn oedd symud i ffwrdd o 'archwiliad' blynyddol sy'n sefyll ar ei ben ei hun, gan anelu yn hytrach at ddefnyddio'r arolwg fel baromedr i fesur lefelau ymgysylltu â chyflogeion, ac i amlygu ac ategu gweithgareddau ymgysylltu parhaus drwy gydol y flwyddyn i baratoi ar gyfer y Pumed Cynulliad. Trefnwyd sesiynau dilynol ar gyfer y staff.
Cynnig un lleoliad gwaith y flwyddyn i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol	Pennaeth Recriwtio AD	Rydym yn hybu nifer o leoliadau cynrychioliadol drwy gamau cadarnhaol. Er enghraifft, mewn partneriaeth â Stonewall, cafodd lleoliad gwaith byrdymor ei gymryd gan un o gefnogwyr Stonewall a fu'n fodd i'r unigolyn brofi ehangder y gwaith a wneir gan staff y Cynulliad.
Datblygu gwaith cyfathrebu er mwyn mynd i'r afael â'r hyn sy'n rhwystro pobl amrywiol rhag ymgeisio	Pennaeth Recriwtio AD	Rydym yn dal i ddatblygu llenyddiaeth bwrpasol ar gyfer digwyddiadau cymunedol a grwpiau cymunedol er mwyn meithrin gwell dealltwriaeth o broses ymgeisio'r Cynulliad. Mae gennym sesiynau allgymorth i ymgysylltu â chymunedau ar lawr gwlad ac rydym yn gweithio hefyd gyda phartneriaid i helpu i gyfleu'n neges.

		<p>Rydym wedi ymgysylltu'n fwy drwy gyfrwng timau allgymorth allanol y Cynulliad fel y gellir rhannu gwybodaeth am recriwtio â chymunedau amrywiol.</p> <p>Rydym wedi diweddarau'n copi gwe ar gyfer y tudalennau recriwtio ar ein gwefan yn barod ar gyfer y Pumed Cynulliad i adlewyrchu amrywiaeth ein gweithlu yn well drwy ddefnyddio tystebau staff a gwybodaeth am ein polisiâu gweithle cynhwysol etc.</p> <p>Dros gyfnod yr adroddiad, rydym wedi defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a'n hystod o gysylltiadau gyda golwg ar rannu swyddi gwag mor eang â phosibl.</p>
--	--	---

### Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth Dau wedi'u Cwblhau a'u Cau

Datblygu a gweithredu strategaeth hyfforddi ar gyfer pob aelod staff
Datblygu geirfa o iaith cydraddoldeb a'i hyrwyddo ymhlith staff
Sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu cynnwys mewn Rhaglenni Datblygu Rheolwyr
Sefydlu rhwydwaith Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig ymhlith y staff
Sefydlu rhwydwaith mamolaeth ymhlith y staff
Recriwtio Cydlynedd i'r Cynllun Gweithredu BME
Adfer data anableded ar gyfer cyfnod yr adroddiad nesaf.



## Prif Amcan Tri: Cynorthwyo Aelodau'r Cynulliad a'u staff

### Camau gweithredu ar gyfer 2015-2016

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Datblygu strategaeth codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant ar gyfer Aelodau a'u staff ar faterion cydraddoldeb	Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau, Rheolwr Cydraddoldeb	<p>Mae Aelodau'r Cynulliad a'u staff yn cael defnyddio hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein, yn ogystal â chyfres o gyfleoedd eraill ar gyfer datblygu proffesiynol parhaus. Mae Aelodau a'u staff yn cael eu gwahodd hefyd i gymryd rhan mewn digwyddiadau codi ymwybyddiaeth megis Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.</p> <p>Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn cynnal gweithdai ar gefnogi staff LGB, hyfforddiant hyder anabled a hyfforddiant i gyfeillion dementia y gwahoddir Aelodau a'u staff iddynt. Mae'r Tîm hefyd wedi cynhyrchu taflenni ffeithiau cydraddoldeb i'r Aelodau sy'n amlinellu eu cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel cyflogwyr a darparwyr gwasanaethau.</p> <p>Mae modiwl cydraddoldeb newydd ar gyfer ymsefydlu Staff Cymorth newydd Aelodau'r Cynulliad ar gyfer y Pumed Cynulliad yn cael ei ddatblygu gyda'r nod o'i gyflwyno ar ôl etholiad Mai 2016.</p>

### Ymrwymadau sy'n parhau

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Adolygu a diweddarau canllawiau ar gydraddoldeb ar gyfer Aelodau'r Cynulliad yn flynyddol	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau	Mae'r taflenni ffeithiau cydraddoldeb sy'n ymwneud â Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cael eu gwirio a'u diweddarau gan ein Tîm Gwasanaethau Cyfreithiol yn barod ar gyfer y Pumed Cynulliad.
Hyrwyddo rhwydweithiau staff i Aelodau a'u staff drwy gyfathrebu mewnol	Cadeiryddion Rhwydweithiau, Rheolwr Cydraddoldeb	Mae ein rhwydweithiau'n cael eu hyrwyddo i'r Aelodau a'u staff drwy'n gwefan fewnol, ein taflenni a'n posteri. Fe'u gwahoddir i ymuno â'r rhwydweithiau fel aelodau neu i'w cefnogi fel cyfeillion. Bydd hyrwyddo'r rhwydweithiau yn cael ei gynnwys yn y rhaglen ymsefydlu newydd ar gyfer staff cymorth, a chaiff gwybodaeth ei chynnwys yn Llawlyfr Aelodau'r Cynulliad ar gyfer y Pumed Cynulliad.

<p>Sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried ym mhob agwedd ar waith ymchwil</p>	<p>Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil</p>	<p>Mae cydraddoldeb yn parhau i gael ei brif-ffrydio yng ngwaith ymchwil y Cynulliad, drwy'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cymorth i ymchwiliadau pwyllgorau: edrychodd ymchwiliad y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol i dlodi yn benodol ar effaith wahaniaethol incwm isel ar grwpiau gwahanol o bobl. Aeth y Pwyllgor Menter a Busnes ati'n benodol i ystyried materion anabledd yn ystod yr ymchwiliad i wasanaethau bysiau a chludiant cymunedol. Edrychodd y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar faterion ynglŷn â phobl hŷn yn yr ymchwiliad i gamddefnyddio alcohol a sylweddau. Yn ddiweddar mae'r Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg newydd wedi dechrau ymchwiliad i fynediad i waith ieuenctid.</li> <li>- Gwaith craffu ariannol - yn ystod y gwaith craffu ar y gyllideb ddrafft, darparwyd pecyn cymorth i ymchwilwyr ar gyfer dadansoddi cyllidebau o safbwynt cydraddoldeb. Roedd y rhan fwyaf o'r papurau briffio yn cynnwys cwestiynau ar gydraddoldeb.</li> <li>- Ystadegau dadagregedig – bydd tîm y Gwasanaeth Ymchwil fel rhan o'r drefn yn cyhoeddi ystadegau am y farchnad lafur, wedi'u dadansoddi yn ôl rhywedd ac oedran. Mae'r tîm hefyd yn bwriadu llunio dadansoddiad o ganlyniadau etholiad y Cynulliad a chynrychiolaeth wleidyddol menywod</li> <li>- Mae'r cyhoeddiadau rhagweithiol ar faterion cydraddoldeb penodol yn cynnwys: hawliau plant (sawl blogiad), diwrnod rhyngwladol y menywod, anghenion addysgol arbennig, iechyd meddwl, gordewdra, diweddariad am ymchwil y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru, a'r Ddeddf Trais yn erbyn Menywod.</li> </ul> <p>Ymsefydlu Aelodau Cynulliad newydd - i helpu Aelodau Cynulliad newydd i gael gwybodaeth gyfredol am feysydd o ddiddordeb, bydd y Gwasanaeth Ymchwil yn llunio rhestrau darllen, gan gynnwys un ar gydraddoldeb a hawliau dynol yn benodol. Hefyd, roedd y cyhoeddiad Materion Allweddol ar gyfer y Pumed Cynulliad yn cynnwys erthygl ar gyflwr presennol cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru, a gafodd adborth da gan Aelodau a rhanddeiliaid allanol. Mae'r ymchwilydd cydraddoldeb hefyd yn bwriadu cyfarfod â llefarwyr newydd y pleidiau ar gydraddoldeb i drafod</p>
---	--------------------------------------	--

		materion cyfoes ac awgrymu meysydd ymchwil.
Hyrwyddo gwaith Timau Allgymorth a Digwyddiadau gydag Aelodau er mwyn eu cynnwys yn ein gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb	Pennaeth Cyfathrebu	Mae Aelodau'n cymryd rhan mewn Allgymorth a Digwyddiadau ar gyfer gwaith craffu'r Pwyllgorau, gan gymryd rhan mewn ymweliadau â safleoedd a digwyddiadau, sy'n cynnwys grwpiau cydraddoldeb.

### Gweithredu Amcan Blaenoriaeth Tri wedi'u Cwblhau a'u Cau

Rhoi rhestr wirio i Aelodau ar gyfer llogi / defnyddio lleoliadau hygrych
Datblygu geirfa o iaith cydraddoldeb
Cyflwyno a hyrwyddo Cronfa Mynediad i gynorthwyo Aelodau anabl ac i gynorthwyo Aelodau i gyfathrebu'n effeithiol ag etholwyr amrywiol

## Prif Amcan Pedwar: Sefydlu Cydraddoldeb ym Mhrosesau Rheoli'r Sefydliad

### Camau gweithredu ar gyfer 2015-2016

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Cyflwyno system newydd o gynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas â'n penderfyniadau, ein polisiâu a'n harferion.	Rheolwr Cydraddoldeb, Swyddogion arweiniol Polisiâu	Cafodd arweinwyr Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb hyfforddiant ym mis Tachwedd 2015 a chafodd y pecyn cymorth a'r canllawiau eu hailddosbarthu i'r holl arweinwyr. Dros gyfnod yr adroddiad, mae'r Tîm Cydraddoldeb wedi helpu'r arweinwyr i ddatblygu Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac rydym yn graddol adeiladu banc o enghreifftiau o'r arferion gorau ynglŷn ag Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
Sicrhau bod Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan annatod o'n datblygiadau strategol a'n Dogfennau Mentrau Prosiectau	Rheolwr Cydraddoldeb, Swyddogion arweiniol Polisiâu	Mae'n timau Prosiectau, Dadansoddi Busnes a Thrawsnewid Strategol wedi ymgorffori Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn eu prosesau. Mae pob achos busnes i'r Bwrdd Buddsoddi ac Adnoddau yn cynnwys proses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb.

### Ymrwymadau sy'n parhau

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Diweddariad - Mawrth 2016
Sicrhau bod Cydraddoldeb wedi'i ymgorffori yn y broses gaffael gyfan	Pennaeth Caffael	Mae cydraddoldeb yn rhan o'n hasesiad risg cynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae cydraddoldeb hefyd yn rhan o'n Holiadur Cyn-gymhwys. Nid yw cyflenwyr sy'n methu ateb ein disgwyliadau ar gydraddoldeb yn cael eu gwahodd i dendro. Yn ein gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol rydym wedi edrych ar y gadwyn gyflenwi ar gyfer ein nwyddau ac rydym yn sicrhau bod y cyflog byw yn cael ei dalu i staff ein contractwyr sy'n gweithio yn ein hadeiladau.
Sicrhau bod Cydraddoldeb yn cael ei ystyried ym mhob adran o gyngor cyfreithiol a gwaith drafftio cyfreithiol	Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyfreithiol	Mae'n Cyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cyfreithiol yn darparu cyngor ac arweiniad i Aelodau'r Cynulliad, y Pwyllgorau a staff Comisiwn y Cynulliad. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r cyngor ynghylch cydraddoldeb wedi cynnwys: sicrhau bod telerau ac amodau diwygiedig contractau'n cynnwys cymalau cydraddoldeb ac yn gyfoes o ran yr holl nodweddion gwarchoddedig presennol; adolygiad o agweddau cydraddoldeb y Gronfa Cydraddoldeb a Mynediad a chyngor ar gyfrifoldebau'r Aelodau fel cyflogwyr ar gyfer Llawlyfr Aelodau'r Cynulliad ar gyfer y Pumed Cynulliad.

Monitro materion a chwynion cydraddoldeb	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae cydweithwyr ar draws y Cynulliad yn rhannu adborth gyda'r Tîm Cydraddoldeb. Bydd Tîm Blaen y Tŷ yn paratoi diweddariad misol am gwynion ac adborth er mwyn i'r Tîm Cydraddoldeb gymryd unrhyw gamau angenrheidiol.
Hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb drwy weithio gyda'r Llywydd, Comisiynwyr y Cynulliad a'r Prif Weithredwr drwy gyfathrebu mewnol, noddi ac annerch mewn digwyddiadau	Rheolwr Cydraddoldeb	<p>Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn cydweithio'n agos â'r Llywydd, Comisiynwyr y Cynulliad, y Prif Weithredwr a chydweithwyr ar draws y sefydliad i hyrwyddo agenda cydraddoldeb.</p> <p>Cafodd y Llywydd, y Fonesig Rosemary Butler AC, wobr cydnabyddiaeth arbennig gan Stonewall Cymru ym mis Ionawr am hyrwyddo cydraddoldeb LGBT.</p> <p>Rydym yn sicrhau bod yr holl ddigwyddiadau a gynhelir gan sefydliadau trydydd parti sy'n ymwneud â 'n hagenda cydraddoldeb yn cael eu dwyn i sylw'n Comisiynwyr a'r Llywydd.</p>
Rhannu ein gwerthoedd corfforaethol gyda chyflenwyr a'r cyhoedd	Pennaeth Caffael, Pennaeth Cyfathrebu	Mae ein gwerthoedd corfforaethol wedi'u hymgorffori yn ein prosesau caffael ac yn rhan o'r trafodaethau ar gontractau gyda chyflenwyr. Rydym yn disgwyl i gyflenwyr sy'n gwneud busnes gyda ni rannu ein gwerthoedd. Mae'r tudalennau Caffael ar ein gwefan yn darparu dolen i gynllun cydraddoldeb y Cynulliad.

### Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth pedwar wedi'u Cwblhau

Llunio Adroddiadau Blynyddol ar Gydraddoldeb a fydd yn nodi sut rydym yn cyflawni ein hamcanion



# Atodiad B: Monitro Data am y Gweithlu ac Arferion Recriwtio

Diben ein gweithlu yw 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 hymgyrchoedd recriwtio.

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 swydd iddynt. Rydym yn dadansoddi'r ymarferion monitro hyn, ac yn defnyddio'r wybodaeth i'n helpu i sicrhau y caiff anghenion amrywiol staff a'r cyhoedd eu diwallu drwy wella polisiau, gwasanaethau ac arferion gwaith. Mae adroddiad archwilio ar gyflog cyfartal ar gael hefyd.

Mae'r holl ddata a gyflwynir fel ar 31 Mawrth 2016. Gan fod 98% o'n gweithlu ni ym Mae Caerdydd, rydym yn defnyddio Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu â phoblogaeth ehangach Caerdydd.

## Data am y Gweithlu

Mae'r data am ein gweithlu yn cael ei goladu drwy ein system AD / Cyflogres. Rydym yn casglu'r wybodaeth fel y gallwn lunio adroddiadau monitro. Pan fo niferoedd y staff yn fach, rydym wedi cyfuno rhai categorïau yn y tablau yn yr adroddiad er mwyn sicrhau y diogelir preifatrwydd unigolion. Dim ond nifer fach o staff allweddol y Tîm AD / Cyflogres sy'n gweld y data crai, ac fe'i cedwir yn gyfrinachol yn unol â'r gofynion diogelu data.

Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu nifer y staff sy'n nodi eu nodweddion cydraddoldeb eu hunain ac yn eu diweddarau ar y system AD / Cyflogres.

Mae ein strwythur staffio fel a ganlyn:

Gradd	Nifer ar 31 Mawrth 2016	% ar 31 Mawrth 2016
Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	5	1.1
Band Gweithredol 1	14	13.1
Band Gweithredol 2	47	10.5
Band Rheoli 1	66	14.8
Band Rheoli 2	121	27.1
Band Rheoli 3	65	14.6
Cymorth Tîm	128	29.0
Cyfanswm	446	

## Data Recriwtio

---

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Cynulliad yn ymrwmo i hysbysebu pob swydd uwchlaw Cymorth Tîm yn fewnol i ddechrau, pan fo'n bosibl. Os na cheir ymgeiswyr addas, yna caiff y swydd ei hysbysebu'n allanol. Yn achlysurol, a dim ond gydag achos busnes ategol, byddwn yn hysbysebu'n allanol yn syth.

Mae'r data recriwtio a nodir isod yn ymwneud â chynlluniau recriwtio allanol a gaeodd yn ystod cyfnod yr adroddiad, sef Ebrill 2015 i Fawrth 2016. Gan hynny, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yng nghyfnod adrodd 2014-15 ond na chawsant eu cwblhau tan ar ôl 1 Ebrill 2015. Mae staff Comisiwn y Cynulliad sy'n gwneud cais am swyddi a hysbysebir yn allanol yn cael eu cynnwys hefyd yn y data ar gyfer cynlluniau hysbysebu allanol.

Yn achos rhai o'n swyddi dros dro, nid oedd angen i'r ymgeiswyr llenwi ffurflen gais, ond roedd yn rhaid iddynt gyflwyno CV. Er bod ein ffurflen monitro cyfle cyfartal ar gael ar y wefan i'r ymgeiswyr ei llenwi, prin iawn oedd y rhai a gyflwynodd y manylion hyn wrth wneud cais drwy gyflwyno CV.

At y dyfodol, byddwn yn defnyddio'n systemau AD / Cyflogres i gasglu data am gynnydd mewnol/recriwtio mewnol. Byddwn yn ei gwneud yn ofynnol hefyd i ffurflenni monitro cyfle cyfartal gael eu llenwi er mwyn i'r cais fynd yn ei flaen. To ensure equality during recruitment schemes we have:

- Paneli sy'n gytbwys o ran rhywedd;
- Hyfforddiant recriwtio i aelodau paneli; a
- Hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol gan gynnwys arferion recriwtio a rhagfarn ddjarwybod.

## Oedran

**Tabl 1: Proffil y gweithlu o ran oedran. Cyfradd ddatgelu: 100%**

Ystod oedran	Nifer	% gyfanswm y gweithlu	% gyfanswm 2014-15	% Newid
O dan 21	3	0.7	1.6	-0.9
21-25	36	8.1	7.0	1.1
26-30	50	11.2	14.4	-3.2
31-35	94	21.1	21.9	-0.8
36-40	83	18.6	16.3	2.3
41-45	48	10.8	10.5	0.3
46-50	45	10.1	8.6	1.5
51-55	39	8.7	9.5	-0.8
56-60	31	7.0	6.7	0.3
61-65	13	2.9	2.6	0.3
65+	4	0.9	0.9	0.0
Cyfanswm	446	100.0	100.0	

Yn ôl y data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3% o'r bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac wedi'u cyflogi o dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu ag 8.8% o'n gweithlu ni sydd o dan 25 oed. Adeg ysgrifennu, rydym wrthi'n paratoi i lansio'n trydydd Cynllun Prentisiaeth gan obeithio gweld mewnlifiad o ddechreuwy'r newydd o dan 25 oed.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 23.9% o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn bobl rhwng 50 a 64 oed. Mae hyn yn cymharu â'n gweithlu ni, lle mae 18.6% rhwng 51 a 65 oed.

**Tabl 2: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnol) yn ôl oedran**

Oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd lwyddo gyffredinol	Cyfradd lwyddo gyffredinol 2014-15
	nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	nifer	% y rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
<20	10	1.2	1	10.0	1	100.0	<b>10.0</b>	0.0
20-29	467	53.8	72	15.4	20	27.8	<b>4.3</b>	5.8
30-39	194	22.4	50	25.8	11	22.0	<b>5.7</b>	7.6
40-49	101	11.6	29	28.7	3	10.3	<b>3.0</b>	3.9
50-59	42	4.8	12	28.6	3	25.0	<b>7.1</b>	0.0
60>	5	0.6	0	0.0	0	0.0	<b>0.0</b>	0.0
Dim ateb	49	5.6	12	24.5	4	33.3	<b>8.2</b>	7.8
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

### Pobl ifanc

Mae nifer isel y bobl dan 20 oed sy'n gwneud cais am swyddi yn y Cynulliad yn deillio'n rhannol o'r ffaith na fu inni recriwtio ar gyfer ein cynllun prentisiaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn wrth inni barhau i gefnogi'r mewnlfriad presennol. Rydym yn rhag-weld y bydd nifer yr ymgeiswyr a chyfradd lwyddo'r ymgeiswyr o dan 20 oed yn gwella pan fydd ein cynllun prentisiaeth nesaf yn cychwyn yn ystod haf 2016.

Cafwyd gostyngiad yng nghanran y 'Dim atebion' o 10.2% yn 2014-2015 i 5.6% yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn.

### Pobl hŷn

Yn ystod 2014-15, ni chynigiwyd swydd i neb dros 50 oed, (oedd yn 7.2% o gyfanswm y ceisiadau). Serch hynny, yng nghyfnod yr adroddiad hwn, cynigiwyd swyddi i dri o bobl dros 50 oed (oedd yn 5.4% o gyfanswm y ceisiadau), ond ni chynigiwyd swyddi i bobl dros 60 oed (oedd yn 0.6% o gyfanswm y ceisiadau). Mae'r gyfradd lwyddo gyffredinol o 7.1% ar gyfer pobl 50-59 oed yn uwch na'r gyfradd lwyddo ar gyfartaledd o 4.8%.

## Anabledd

Tabl 3: Proffil y Gweithlu o ran Anabledd. Cyfradd ddatgelu: 100 y cant (yn cynnwys dim atebion)

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Rhaniad % 2015-16	Rhaniad % 2014-15
		nifer	%	nifer	%		
Cymorth Tîm	128	6	4.7	122	95.3	4.7 / 95.3	3.0 / 97.0
Band Rheoli 3	65	3	4.6	62	95.4	4.6 / 95.4	5.0 / 95.0
Band Rheoli 2	121	9	7.4	112	92.6	7.4 / 92.6	6.8 / 93.2
Band Rheoli 1	66	1	1.5	65	98.5	1.5 / 98.5	0.0 / 100.0
Band Gweithredol 2	47	4	8.5	43	91.5	8.5 / 91.5	9.3 / 90.7
Band Gweithredol 1	14	1	7.1	13	92.9	7.1 / 92.9	7.7 / 92.3
Uwch	5	0	0.0	5	100.0	0.0 / 100	0.0 / 100.0
Cyfanswm	446	24	5.4	422	94.6	5.4 / 94.6	4.7 / 95.3

Oherwydd cyfluniad ein system monitro Adnoddau Dynol, y gosodiad diodyn ar gyfer pob aelod o staff yw 'Heb fod yn anabl'. Felly, mae'r ffigur ar gyfer 'pobl nad ydynt yn anabl' yn cynnwys staff nad ydynt wedi ateb y cwestiwn neu nad ydynt wedi diweddarau eu statws. Felly, gall y ffigur gwirioneddol ar gyfer staff anabl fod yn uwch na'r hyn a gofnodir.

5.4% o gyfanswm y gweithlu oedd canran y staff a ddywedodd fod ganddynt anabledd yn 2015-16. Mae hyn wedi cynyddu o 4.7% yn 2014-15. Rydym yn credu bod y cynnydd yn nifer y staff a ddywedodd fod ganddynt anabledd, o 20 i 24, i'w briodoli o bosibl i weithgareddau codi ymwybyddiaeth Embrace, ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle i staff anabl, a/neu am fod pobl yn teimlo'n hyderus ac yn gyfforddus i'w disgrifio eu hunain fel rhywun ag



anabledd. Fel cyflogwr, rydym yn gwneud addaiadau rhesymol ar gyfer staff mewn perthynas ag anabledd. Gall staff gael mynediad hefyd at gymorth iechyd galwedigaethol. Mae rhwydwaith Embrace yn cynnig cymorth cymheiriaid i staff ac yn darparu mecanwaith fel y gall staff anabl roi adborth i'r uwch dîm.

Yn ôl Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3% o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac wedi'u cyflogi Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Gan fod 5.4% o'n gweithlu'n nodi ar hyn o bryd eu bod yn anabl, fe hoffem pe bai'r ffigur hwn yn nes at ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd, sef 8.3%. Rydym yn sylweddoli y gallai hyn olygu annog y staff i'w disgrifio'u hunain fel staff anabl ond mae angen hefyd inni sicrhau ein bod yn denu pobl anabl i wneud cais am waith gyda ni. Byddwn felly yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu.

**Tabl 4: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnlol) yn ôl anabledd**

Anabledd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd lwyddo gyffredinol	Cyfradd lwyddo gyffredinol 2014-15
	nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	nifer	% y rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd		
Anabl	49	5.6	8	16.3	1	12.5	2.0	0.0
Nad ydynt yn anabl	763	87.9	154	20.2	36	23.4	4.7	5.8
Dewis peidio â dweud	12	1.4	2	16.7	1	50.0	8.3	0.0
Dim ateb	44	5.1	12	27.3	4	33.3	9.1	8.1
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

Er bod y niferoedd yn parhau'n gymharol fach, mae canran gyffredinol y bobl sydd wedi nodi anabledd wedi cynyddu o 4% yn 2014-15 i 5.6% yng nghyfnod yr adroddiad hwn, sy'n cymharu â ffigur ardal teithio i'r gwaith (TTWA) Caerdydd, sef 8.3%. Mae'r gyfradd lwyddo yn y broses sifftio ers y llynedd wedi parhau'n debyg iawn, gan gynyddu ychydig o 16% i 16.3%.

Mae canran y bobl na wnaethant ateb wedi gostwng o 9.8% yn 2014-15 i 5.1% yn 2015-16. Mae'n bosibl bod hyn i'w gysylltu â'r cynnydd yn nifer y bobl sy'n eu disgrifio eu hunain fel pobl ag anabledd fel rhan o'r broses ymgeisio.

Chafodd un unigolyn a ddywedodd fod ganddo anabledd gynnig swydd yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn, o'i gymharu â neb ag anabledd yng nghyfnod yr adroddiad blaenorol. Mae cyfradd lwyddo pobl anabl yn dal yn is na chyfradd lwyddo pobl nad ydynt yn anabl. Fel sefydliad, rydym yn cymryd rhan yn y fenter recriwtio "Two Ticks Positive About Disability" ac yn hyrwyddo ein sefydliad fel cyflogwr sy'n gyfeillgar i bobl anabl yn y cyfryngau arbenigol; rydym hefyd yn gwneud gweithgareddau codi ymwybyddiaeth fel cyhoeddi blogiau ar wefan y Cynulliad ar bynciau fel codi ymwybyddiaeth ynghylch anableddau cudd, ac rydym yn cynnal gweithdai hyfforddi mewnlol i staff yn ymwneud â bod yn hyderus mewn perthynas â materion anabledd. Rydym yn cydweithio'n agos â phartneriaid allanol er mwyn cael gwybodaeth am arferion gorau, a hynny er mwyn ein galluogi i fod yn sefydliad cynhwysol sy'n gyfeillgar i bobl anabl.

## Ailbennu rhywedd

Nid oes unrhyw aelod o staff wedi nodi ei fod yn drawsryweddol.

**Tabl 5: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnlol) yn ôl ailbennu rhywedd**

Ailbennu rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddo gyffredinol	Cyfradd llwyddo gyffredinol 2014-15
	nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	nifer	% y rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd		
Nodi eu bod yn drawsryweddol	4	0.5	1	25.0	0	0.0	0.0	0.0
Heb nodi eu bod yn drawsryweddol	779	89.7	157	20.2	36	22.9	4.6	5.7
Dim ateb	82	9.4	17	20.7	5	29.4	6.1	6.0
Dewis peidio â dweud	3	0.3	1	33.3	1	100.0	33.3	0.0
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

Mae'r ganran o gyfanswm yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn drawsryweddol wedi codi ychydig o 0.3% yn 2014-15 i 0.5% yn 2015-16.

Mae canran y 'Dim atebion' wedi gostwng o 15.9% i 9.4%.

Ni chynigiwyd swydd i neb a oedd yn ystyried ei fod yn drawsryweddol.

Er nad oes ystadegau cymharol ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd, mae Stonewall yn amcangyfrif bod tuag 1% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn drawsryweddol. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, mae'n anodd dod i gasgliad ynghylch ymgeiswyr trawsryweddol.

Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr sy'n cynnwys pobl LGBT drwy fynd i ddiwyddiadau Pride, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes Pobl LGBT. Mae gennym gydbertynas waith agos â Stonewall Cymru sydd bellach hefyd yn cynrychioli pobl drawsryweddol ac rydym yn gweithio'n agos gyda nhw a phartneriaid eraill i hyrwyddo cydraddoldeb trawsryweddol ymhellach.

## Hil / Ethnigrwydd

**Tabl 6: Proffil y gweithlu o ran hil. Cyfradd ddatgelu: 96.5%**

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff BME*		Staff nad ydynt yn BME		Dim Ateb/Dewis peidio â dweud		Cymharu staff BME yn ôl gradd 2015-16 / 2015-14
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	
Cymorth Tîm	128	16	12.5	107	83.6	5	3.9	12.5 / 10.9
Band Rheoli 3	65	5	7.7	59	90.8	1	1.5	7.7 / 8.3
Band Rheoli 2	121	0	0.0	115	95.0	6	5.0	0.0 / 1.7
Band Rheoli 1	66	0	0.0	66	100.0	0	0.0	0.0 / 0.0
Band Gweithredol 2**	66	2	3.0	60	90.9	4	6.1	3.0 / 3.3
Band Gweithredol 1 Uwch								
Cyfanswm	446	23	5.2	407	91.3	16	3.6	5.2 / 5.6

\* BME (Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig)

\*\* Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Mae nifer y staff BME wedi gostwng ychydig o 24 yn 2014-15 i 23 yn 2015-16, felly mae canran y bobl BME yng nghyfanswm y gweithlu wedi gostwng o 5.6% yn 2014-15 i 5.2% yn 2015-16, gan fod nifer y staff yn gyffredinol wedi cynyddu o 430 yn 2014-15 i 446 yn y cyfnod adrodd hwn.

Mae 69.6% o'n staff BME yn cael eu cyflogi ar lefel mynediad (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi codi o 62.5% yn 2014-15. Cymharol fach yw nifer y staff BME o'i gymharu â'n staff eraill ac mae'n bosibl mai'r esboniad am y cynnydd yn nifer y staff a gyflogir ar lefel mynediad yw'r ffaith bod contract tymor sefydlog un aelod staff BME wedi dod i ben. Gwelwyd gostyngiad yn nifer y staff BME ym mand rheoli M2 o'r cyfnod adrodd diwethaf yn sgil y ffaith bod dyrchafiad dros dro (cyfnod mamolaeth) aelod o staff wedi dod i ben, a bod yr aelod staff hwnnw wedi dychwelyd i'w radd sylweddol.

Rydym wedi datblygu ac wedi gweithredu Cynllun Gweithredu BME fel rhan o ymagwedd ehangach at ymdrin â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Cynulliad sy'n golygu helpu'n cydweithwyr BME presennol i gyflawni eu potensial a sicrhau hefyd ein bod yn cymryd camau priodol i ddenu'r ystod ehangaf posibl o dalent i wneud cais am swyddi gyda ni. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod pob aelod o'n paneli recriwtio yn gwneud hyfforddiant ynghylch rhagfarn anymwybodol, sicrhau bod ein hysbysebion ar gyfer swyddi yn defnyddio iaith gynhwysol a defnyddio cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd cynulleidfa ehangach ar gyfer ein hysbysebion swyddi. Mae ein huwch-hyrwyddwr ar gyfer cydweithwyr BME, a REACH, ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol wrthi'n codi proffil y rhwydwaith ac mae aelodau o'r rhwydwaith wedi bod yn cynghori ar welliannau yn y gweithle ar gyfer staff BME, gan gynnwys nodi eu hanghenion dysgu a datblygu.

**Tabl 7: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnlol) yn ôl hil**

Hil/ Ethnigrwydd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd lwyddo gyffredinol	Cyfradd lwyddo gyffredinol 2014-15
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% y rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd		
BME	74	8.5	10	13.5	0	0.0	0.0	2.1
Nad ydynt yn BME	746	85.9	152	20.4	36	23.7	4.8	6
Dewis peidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0
Dim ateb	48	5.5	14	29.2	6	42.9	12.5	6.5
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

Mae canran cyfanswm yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn BME wedi cynyddu o 7.5% yn 2014-15 i 8.5% yn 2015-16. Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 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 BME. Felly, mae nifer yr ymgeiswyr ychydig yn uwch na'r boblogaeth BME yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Mae canran y rhai na wnaethant ateb wedi gostwng o 9.8% yn 2014-15 i 5.5% yn 2015-16. Byddwn yn parhau i weithio i ostwng hyn ymhellach gan ein bod yn gwneud cwblhau ein ffurflen monitro cydraddoldeb yn orfodol ar gyfer derbyn ceisiadau. Byddwn yn dal i sicrhau bod pobl yn cael dewis opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud' ond yn esbonio pam rydym yn casglu ac yn defnyddio'r data y mae'r ymgeiswyr yn ei ddarparu.

Cafodd 13.5% o'r ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn BME lwyddiant yn y broses sifftio o'i gymharu ag 20.4% o'r ymgeiswyr a ddywedodd nad oeddent yn BME ac fe hoffem weld y bwch yn lleihau. Ni lwyddodd dim ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn BME i ennill cynnig swydd yn ystod 2015-16. Fel yr amlinellwyd yn yr wybodaeth o dan Dabl 6, rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu e.e. annog ceisiadau o'r gronfa ehangaf posibl o dalent a gwaith allgymorth i hyrwyddo gwaith y Cynulliad, gan gynnwys fel darpar gyflogwr. Bydd hyn yn rhan o'n strategaeth cynhwysiant ac amrywiaeth newydd ar gyfer y Pumed Cynulliad.



## Crefydd / cred

Tabl 8: Proffil y Gweithlu o ran Crefydd / Cred. Cyfradd ddatgelu: 78.0%

Gradd	Cyfanswm y staff	Dim		Cristion*		Arall**		Dim Ateb/Dewis peidio â dweud		Cymaryddion		
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Dim	Cristion *	Arall **
										15-16 / 14-15	15-16 / 14-15	15-16 / 14-15
Cymorth Tîm	128	49	38.3	39	30.5	11	8.6	29	22.7	38.3 /43.5	30.5 /28.3	8.6/8.0
Band Rheoli 3	65	31	47.7	13	20.0	6	9.2	15	23.1	47.7 /40.0	20.0 /26.7	9.2/10.0
Band Rheoli 2	121	36	29.8	49	40.5	10	8.3	26	21.5	29.8 /26.5	40.5/40.2	8.3/8.5
Band Rheoli 1	66	23	34.8	22	33.3	10	15.2	11	16.7	34.8/37.0	33.3/33.3	15.2/14.8
Band Gweithredol 2	66	14	21.2	24	36.4	11	16.7	17	25.8	21.2 /19.7	36.4/34.4	16.7/18.0
Band Gweithredol 1												
Uwch***												
Cyfanswm	446	153	34.3	147	33.0	48	10.8	98	22.0			

\*Cristion, Catholig Rhufeinig, Yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr

\*\*Agnostig, Anffyddiwr, Hindw, Dyneiddiwr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

\*\*\* Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Fel yn 2014-15, mae cyfradd ddatgelu 2015-16 yn dal yn is nag y dymunem iddi fod. Byddwn yn annog y staff i ddiweddarau eu cofnod personol.

Mae'n anodd dod i gasgliadau ar sail y data heblaw ei fod yn dangos amrywiaeth o ran cred grefyddol a diffyg cred yn y gweithlu. Fel sefydliad sy'n ffyddgyfeillgar, rydym yn sicrhau bod darpariaethau yn y gweithle ar gael er mwyn diwallu anghenion y staff ac rydym yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o wahanol grefyddau drwy'r rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle, REACH, a sianeli eraill.

**Tabl 9: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnol) yn ôl Crefydd / Cred**

Crefydd/ Cred	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd lwyddo gyffredinol	Cyfradd lwyddo gyffredinol 2014-15
	number	% of total applications	number	% of applications successful at sift	number	% of those successful at sift offered employment		
Dim	453	52.2	83	18.3	17	20.5	<b>3.8</b>	6.8
Cristion *	270	31.1	63	23.3	18	28.6	<b>6.7</b>	4.8
Arall**	36	4.2	6	16.7	1	16.7	<b>2.8</b>	0
Dewis peidio â dweud	43	5.0	6	14.0	2	33.3	<b>4.7</b>	0
Dim ateb	66	7.6	18	27.3	4	22.2	<b>6.1</b>	7.2
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

\*Cristion, Catholig Rhufeinig, Yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr

\*\*Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵ, Dyneiddiwr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

Nododd 35.3% o'r ymgeiswyr fod ganddynt gred neu gredo.

Nododd 52.2% o'r ymgeiswyr nad oedd ganddynt gred neu gredo.

Gostyngodd canran yr ymgeiswyr a nododd grefydd leiafrifol ychydig, o 4.3% o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2014-15 i 4.2% yn 2015-16.

Gostyngodd canran yr ymgeiswyr na wnaethant ateb o 11% o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2014-15 i 7.6% yn 2015-16.

Nid oes gennym wybodaeth am 12.6% o'r ymgeiswyr, i lawr o 13.3% yn 2013-14 (gellir priodoli hyn i'r ffaith bod ymgeiswyr wedi dewis yr opsiwn 'byddai'n well gennyf beidio â dweud' neu wedi dewis peidio ag ateb y cwestiwn).

Bydd y strategaeth sydd ar y gweill gennym i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu a'n rhaglen allgymorth/ymgysylltu yn galluogi'r Cynulliad i feithrin perthynas dda â chymunedau ledled Cymru ac yn nata Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn arbennig.

## Rhyw

Tabl 10: Proffil y Gweithlu o ran Rhy. Cyfradd Ddatgelu: 100%

Gradd	Cyfanswm y staff	Menywod		Dynion		Rhaniaid % 2015-16	Rhaniaid % 2014-15
		Nifer	%	Nifer	%	Menywod / Dynion	Menywod / Dynion
TS	128	58	45.3	70	54.7	45/55	37/63
Cymorth Tîm	65	29	44.6	36	55.4	45/55	52/48
Band Rheoli 3	121	78	64.5	43	35.5	64/36	73/27
Band Rheoli 2	66	36	54.5	30	45.5	55/45	54/46
Band Rheoli 1	47	20	42.6	27	57.4	43/57	48/52
Band Gweithredol 2 Band Gweithredol 1 Uwch***	14	8	57.1	6	42.9	57/43	58/42
Cyfanswm	5	2	40.0	3	60.0	40/60	50/50
Total	446	231	51.8	215	48.2	52/48	52/48

Mae gennym ychydig yn fwy o fenywod na dynion yn gweithio yn y Cynulliad drwyddi draw, a mwy o fenywod na dynion ym Mand Rheoli 2 (M2), Band Rheoli 1 (M1) a Band Gweithredol E1. Yn y flwyddyn adrodd hon, mae 53% o'n dwy haen uchaf o bobl sy'n gwneud penderfyniadau yn fenywod, sydd ychydig yn well na dyhead yr ymgyrch o 50:50 erbyn 2020. Yn ogystal, mae 54.4% o'r rolau rheoli, gweithredol ac uwch (at ei gilydd) wedi'u llenwi gan fenywod, a 45.6% ohonynt wedi'u llenwi gan ddynion.

Mae'r gwahaniaeth ar raddfa Cymorth Tîm rhwng 2014-15 a 2015-16 wedi lleihau ychydig oherwydd y cynnydd yn nifer y menywod a recriwtiwyd i'r tîm diogelwch.

Nifer uchel y menywod o gyfieithwyr ar y lefel honno yw'r esboniad am y gwahaniaeth ym Mand Rheoli 2.

### Workforce Tabl 11: Proffil y Gweithlu o ran Rhyw a Phatrwm Gwaith (oriau contract)

Yn y tabl isod, mae'r ganran yn cyfeirio at y gyfran o weithwyr o ryw penodol ym mhob gradd yn ôl patrwm gwaith. Er enghraifft, mae 77.6% o fenywod ar radd Cymorth Tîm yn gweithio'n amser-llawn.

Gradd	Menywod				Dynion				Cyfanswm	
	Amser-llawn		Rhan-amser		Amser-llawn		Rhan-amser		nifer	% o gyfanswm y gweithlu yn y radd
	Nifer	% y menywod yn y radd	Nifer	% y menywod yn y radd	Nifer	% of men at grade	Nifer	% y dynion yn y radd		
Cymorth Tîm	45	77.6	13	22.4	62	88.6	8	11.4	128	28.7
Band Rheoli 3	24	82.8	5	17.2	31	86.1	5	13.8	65	14.3
Band Rheoli 2	57	73.1	21	26.9	41	95.4	2	4.7	121	27.1
Band Rheoli 1	23	63.9	13	36.1	27	90.0	3	10.0	66	14.8
Band Gweithredol 2	16	75.0	4	25.0	27	100.0	0	0.0	47	10.5
Band Gweithredol 1	6	75.0	2	25.0	6	100.0	0	0.0	14	3.1
Uwch	2	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	5	1.1
<b>Cyfanswm</b>	<b>173</b>	75.0	<b>58</b>	25.1	<b>197</b>	91.6	<b>18</b>	8.4	446	100.0

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 37.3% o fenywod Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Roedd 25.1% o'r menywod yn ein gweithlu ni yn gweithio'n rhan-amser yng nghyfnod adroddiad 2015-16, sef gostyngiad bach o 26.5% yn 2014-15.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 9.9% o ddynion Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Roedd 8.4% o'r dynion yn ein gweithlu ni yn gweithio'n rhan-amser yng nghyfnod adroddiad 2015-16, sef cynnydd o 7.8% yn 2014-15.



Yn ôl y data, mae dynion lawer yn llai tebygol na menywod o gael trefniant ffurfiol ar gyfer gweithio'n rhan-amser, er bod nifer y gweithwyr rhan-amser, yn ddynion a menywod, wedi cynyddu ers 2014-15.

Mae gennym nifer o opsiynau gweithio'n hyblyg sydd ar gael i'r staff, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol. Mae'r opsiynau anffurfiol ar gyfer gweithio'n hyblyg yn cynnwys gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio o gartref (ac nid yw'r trefniadau hyn yn cael eu hadlewyrchu yn y tabl uchod, gan mai trefniadau ffurfiol yn unig a geir yn y data). Mae llawer o'r staff, gan gynnwys llawer o ddynion mewn rolau uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn.

Rydym wedi cael cymeradwyaeth o'r naill flwyddyn i'r llall gan Teuluoedd sy'n Gweithio am amrywiaeth yr opsiynau hyblyg sydd gennym ar gael.

**Tabl 12: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnol) yn ôl rhywedd**

Rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd lwyddo gyffredinol	Cyfradd lwyddo gyffredinol 2014-15
	nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	nifer	% y rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd		
Menywod	410	47.2	91	22.2	19	20.9	4.6	8.0
Dynion	413	47.6	72	17.4	18	25.0	4.4	3.7
Dim ateb	45	5.2	13	28.9	5	38.5	11.1	6.9
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

Gostyngodd canran y 'Dim atebion' o 9.2% o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2014-15 i 5.2% yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn.

Yn gyffredinol, mae canran y menywod sy'n ymgeisio wedi cynyddu o 39.8% yn ystod 2014-15 i 47.2% yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn. Mae canran y dynion sy'n gwneud cais am swyddi wedi gostwng o 51% o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2014-15 i 47.6% yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn.

Yn ôl yr ystadegau, mae menywod ychydig yn debycach o fod yn llwyddiannus yn y broses sifftio, ond fymryn yn debycach o gael cynnig swydd. Mae'r gyfradd lwyddo gyffredinol i fenywod yn union yr un peth â chyfradd lwyddo dynion.

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Tabl 13: Proffil y gweithlu o ran cyfeiriadedd rhywiol. Cyfradd ddatgelu: 80%

Gradd	Cyfanswm y staff		Heterorywiol		LGB*		Dim Ateb/Dewis peidio â dweud		Cymharu staff LGB yn ôl gradd  2015-16 / 2014-15
	Nifer		Nifer	%	Nifer	%	nifer	%	
Cymorth Tîm	128		97	75.8%	1	0.8%	30	23.4%	0.8 / 2.2
Band Rheoli 3	65		51	78.5%	3	4.6%	11	16.9%	4.6 / 3.3
Band Rheoli 2	121		92	76.0%	9	7.4%	20	16.5%	7.4 / 4.3
Band Rheoli 1	66		52	78.8%	2	3.0%	12	18.2%	3.0 / 3.7
Band Gweithredol 2 Band Gweithredol 1 Uwch**	66		48	72.7%	2	3.0%	16	24.2%	3.0 / 3.3
Cyfanswm	446		340	76.2%	17	3.8%	89	20.0%	3.8 / 3.3

\*Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol. Ni chafodd unrhyw gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol arall ei nodi gan y staff.

\*\* Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Yn ôl y data, mae staff LGB wedi'u dosbarthu ar draws y graddau yng ngweithlu Comisiwn y Cynulliad.

Gan fod y gyfradd ddatgelu yn is na'r hyn yr hoffem iddi fod, byddwn yn annog y staff i ddiweddarau eu cofnodion personol.

Mae nifer y staff sy'n dweud eu bod yn LGB wedi cynyddu ychydig o 14 i 17 ers cyfnod yr adroddiad diwethaf, sef cynnydd canrannol bach iawn o 3.3% i 3.8% o gyfanswm y gweithlu.

Mae Stonewall yn amcangyfrif bod 5-7% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn LGB. Nid oes data cymaradwy ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd o ran pobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio. A bwrw y bydd rhywfaint o'r amcangyfrif o 5-7% yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar ac yn gweithio am eu bod yn rhy ifanc neu'n rhy hen, gellid barnu bod canran ein gweithlu ni o 3.8% o bobl LGB yn weddol gynrychioliadol.

**Tabl 14: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnol) yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**

Cyfeiriadedd rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd lwyddo gyffredinol	Cyfradd lwyddo gyffredinol 2014-15
	Nifer	% o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% y rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd		
Heterorywiol	694	80.0	142	20.5	34	23.9	4.9	5.3
LGB ac Eraill	67	7.7	8	11.9	2	25.0	3.0	7.1
Dewis peidio â dweud	41	4.7	8	19.5	2	25.0	4.9	5.6
Dim ateb	66	7.6	18	28.1	4	22.2	6.3	8.3
<b>Cyfanswm</b>	<b>868</b>	<b>100.0</b>	<b>176</b>	<b>20.3</b>	<b>42</b>	<b>23.9</b>	<b>4.8</b>	<b>5.7</b>

Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn LGB wedi cynyddu o 4.4% yn 2014-15 i 7.7% yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn. Credwn fod y 7.7% yn uwch nag amcangyfrifon Stonewall ar gyfer poblogaeth LGB Cymru.

Mae canran y rhai na wnaethant ateb wedi gostwng o 9.5% to 7.4%.

Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â Stonewall UK a Stonewall Cymru ac rydym wedi cyrraedd y trydydd safle yn eu Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle ar gyfer cyflogwyr sy'n ystyrlon o bobl LGB, ac rydym wedi cael ein henwi fel y Cyflogwr Gorau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru yn y tair blynedd diwethaf. Rydym yn parhau i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr posibl o ddewis i bobl LGB yng Ngŵyl Pride Caerdydd, Gŵyl Pride Abertawe, a thrwy hyrwyddo cydraddoldeb LGB.

\*[DN – checking data]

## Camau gweithredu wrth symud ymlaen

- Byddwn yn parhau i leihau nifer y bobl nad ydynt yn ateb drwy ein proses newydd o'i gwneud yn ofynnol i'r ymgeiswyr roi data cydraddoldeb (gan gynnwys yr opsiwn 'gwell gen i beidio â dweud) er mwyn prosesu ceisiadau.
- Mae ein data recriwtio yn dal i ddangos er bod amrywiaeth eang o bobl yn gwneud cais am swyddi, nad ydynt o reidrwydd yn cael cynnig swydd. Mae hyn yn awgrymu y gall fod rhwystr mewnol y mae angen mynd i'r afael ag ef, ond mae angen inni fod yn ofalus gan fod y samplau'n gallu bod yn fach. Byddwn yn dal i weithio tuag at wneud ein paneli recriwtio yn fwy amrywiol ac yn sicrhau bod aelodau'r paneli i gyd yn cael hyfforddiant mewn rhagfarn ddjarwybod.
- Byddwn yn parhau i adolygu sut rydym yn gwerthu'n hunain fel cyflogwr o ddewis. Byddwn yn diweddarau tudalennu recriwtio'n gwefan i gynnwys tystebau gan amrywiaeth eang o staff, gan roi gwybodaeth am ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle.
- Byddwn yn edrych ymhellach ar broffil oedran ein gweithlu i ystyried y cysylltiad â gradd.
- Byddwn yn ystyried ble a sut yr ydym yn hysbysebu er mwyn hyrwyddo'n hunain fel cyflogwr o ddewis ac yn ystyried yr opsiynau ynglŷn â gweithredu cadarnhaol pan fo'n angenrheidiol.
- Byddwn yn ychwanegu cyfrifoldebau gofalu at ein data monitro er mwyn cael dealltwriaeth well o anghenion ymgeiswyr a staff.
- Byddwn yn parhau i weithredu a phrif-ffrydio'n Cynllun Gweithredu BME drwy ein gwaith recriwtio a datblygu fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth, yn enwedig ar lefel uwch.
- Byddwn yn parhau i ystyried meincnodi allanol er mwyn sicrhau ein bod yn cael cydnabyddiaeth fel cyflogwr o ddewis.
- Byddwn yn parhau i annog y staff i gwblhau eu data personol fel bod gennym ddarlun mwy cyflawn o'n gweithlu.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo opsiynau gweithio'n hyblyg i bob aelod o'r staff.



## **Cwynion / diswyddiadau yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig**

Yn ystod cyfnod yr adroddiad, ni chafwyd unrhyw gwynion na diswyddiadau yn ymwneud yn bennaf â nodweddion gwarchoddedig.

## **Cwynion am wahaniaethu / ymddygiad gwaharddedig**

Yn ystod cyfnod yr adroddiad, ni chafwyd unrhyw gwynion yn ymwneud â gwahaniaethu.

## **Absenoldeb mamolaeth a staff sy'n dychwelyd i'r gwaith**

Dychwelodd 13 o fenywod o absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad a newidiodd pump ohonynt eu patrwm gwaith.

## **Absenoldeb tadolaeth / cyd-rianta**

Cymerodd tri phartner absenoldeb tadolaeth, ac ni leihaodd yr un ohonynt ei oriau ar ôl dychwelyd.

## **Absenoldeb Rhiant a Rennir**

Cymerodd un unigolyn Absenoldeb Rhiant a Rennir.

# Atodiad C: Archwiliad Cyflog Cyfartal 2016

## Cyflwyniad

---

Mae archwiliad cyflog cyfartal yn golygu cymharu cyflog grwpiau a warchodir sy'n gwneud gwaith cyfartal mewn sefydliad, ymchwilio i unrhyw achosion o fylchau cyflog yn ôl rhywedd, ethnigrwydd, crefydd/cred, anabled neu batrwm gweithio, a chynllunio i gau unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau ar sail heblaw un o'r nodweddion hynny. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn darparu offeryn asesu risg ar gyfer strwythurau cyflog<sup>1</sup>. Gall helpu sefydliadau i archwilio a yw eu harferion tâl yn rhydd rhag annhegwch a gwahaniaethu, a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r darpariaethau tâl yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae nodweddion hanfodol unrhyw archwiliad tâl yn cynnwys:

- Cymharu tâl menywod a dynion; tâl staff BME a staff gwyn; a thâl staff anabl a staff nad ydynt yn anabl sy'n gwneud gwaith cyfartal;
- Egluro unrhyw fylchau o ran cyflog cyfartal; a
- Chau'r bylchau tâl hynny na ellir eu hegluro'n foddhaol ar sail heblaw un o'r nodweddion gwarchodedig.

Bob blwyddyn, mae Comisiwn y Cynulliad yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal i gyd-fynd â'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol a'r data cyfatebol ar gydraddoldeb y gweithlu a chydraddoldeb recriwtio.

Mae'r broses hon yn cynnwys: Deciding the scope of the audit and identifying the data required;

- Penderfynu ar gwmpas yr archwiliad a nodi'r data sydd ei angen;
- Nodi lle mae gweithwyr mewn grwpiau gwarchodedig yn gwneud gwaith cyfartal;
- Casglu a chymharu data ar dâl i nodi unrhyw fylchau tâl sylweddol;
- Nodi'r rhesymau dros unrhyw fylchau tâl sylweddol a phenderfynu a ydynt yn rhydd rhag g wahaniaethu; a
- Datblygu cynllun gweithredu cyflog cyfartal, os oes angen gwneud hynny, a pharhau i archwilio a monitro tâl.

Mae'r adroddiad hwn yn adolygu'r data sydd ar gael ar gyflogau, ac yn nodi ac egluro unrhyw wahaniaethau sy'n bodoli, ac unrhyw gamau gwella sydd eu hangen.

---

<sup>1</sup> Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - pecyn cymorth ar gyfer cynnal archwiliad cyflog cyfartal

## Cyd-destun

Defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2016 yn yr adroddiad hwn. Ar y dyddiad hwnnw, roedd y gweithlu'n cynnwys 446 aelod o staff, gan gynnwys staff parhaol a staff dros dro. Nid yw secondiadau na staff sydd ar seibiant gyrfa ar hyn o bryd wedi'u cynnwys.

Mae gennym raddau tâl sydd â graddfeydd tâl cymharol fyr, sy'n lleihau'r tebygolrwydd y bydd gwahaniaethu'n digwydd mewn perthynas â chyflogau. Mae'r wybodaeth hon ar gael ar wefan y Cynulliad yma:

<http://www.assembly.wales/en/gethome/working/recruitment/Pages/pay-scales.aspx>

Rhoddir yr holl wybodaeth am dâl fesul blwyddyn.

## Geirfa

**Cymedr** – yr hyn y byddech yn meddwl amdano mewn iaith bob dydd fel cyfartaledd unrhyw set o ffigurau.

**Canolrif** – gwerth 'canol' unrhyw set ddata. Table 1: Pay Scale by Grade (effective as of 01/10/15)

Gradd	Isafswm	Uchafswm
Cymorth Tîm	£17,410	£21,849
Band Rheoli 3 (M-3)	£20,585	£27,531
Band Rheoli 2 (M-2)	£26,321	£36,092
Band Rheoli 1 (M-1)	£34,821	£45,659
Band Gweithredol 2 (E-2)	£45,062	£59,138
Band Gweithredol 1 (E-1)	£55,816	£72,617
Staff Uwch (S-3)	£76,161	£97,539
Staff Uwch (S-2)	£95,407	£122,188
Staff Uwch (S-1)	£122,401	£150,383

- Mae ein sefydliad yn gwneud y defnydd lleiaf posibl o lwfansau, sy'n lleihau'r potensial o wahaniaethau tâl.
- Yn arferol, bydd aelodau newydd o staff yn dechrau ar isafbwynt y band tâl.
- Bydd ein cydweithwyr ar Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau tâl a gynhelir bob 1-3 mlynedd, yn dibynnu ar yr amodau economaidd ar y pryd.
- System JEGS Swyddfa'r Cabinet yw ein System Gwerthuso Swyddi i'r rhan fwyaf o'r graddau, a system JESP Swyddfa'r Cabinet yn achos y Cyfarwyddwyr.

## Dadansoddiad yn ôl Rhywedd

O ran proffil rhywedd ein sefydliad, mae 48.2% o'r gweithlu yn ddynion, a 51.8% yn fenywod (47.4% yn ddynion, 52.6% yn fenywod y llynedd). Nid yw'r canlyniad hwn yn dangos risg mewn perthynas â phroffil rhywedd y sefydliad.

Mae'r dadansoddiad eleni ychydig yn wahanol i'r un a gyflwynwyd yn y blynyddoedd blaenorol er mwyn cydymffurfio â gofynion y rheoliadau drafft, Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Gwybodaeth am Fylchau Tâl yn ôl Rhywedd) 2016.

**Tabl 2: Yr Holl Staff**

### Mae Cymedr a Chanolrif y Cyfanswm Tâl yn cynnwys lwfansau

	Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag amser- llawn		% Gwahaniaeth %	Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag amser- llawn		Gwahaniaeth %
	Gwryw	Benyw		Gwryw	Benyw	
Cymedr	£33,868	£34,961	3.2%	£34,532	£35,636	3.2%
Canolrif	£27,531	£32,567	18.3%	£27,531	£35,670	29.6%
Nifer	215	231				

Ffynhonnell: System TG AD/Cyflogres

### Dadansoddiad:

Mae'r fantais o ran tâl sydd gan fenywod dros ddynion wedi gostwng o'r ffigur a welwyd y llynedd, sef 19.5% i 18.3% ar ganolrif y cyflog sylfaenol ond wedi cynyddu o 25.2% i 29.6% o ran canolrif cyfanswm y cyflog. Mae'r gwahaniaeth yn deillio bron yn gyfan gwbl o'r rhaniad sy'n bodoli ymhlith y staff o ran rhywedd, gyda chrynodiad uchel o ddynion yn gweithio ar raddfa Cymorth Tîm (staff diogelwch yn bennaf) a chrynodiad uchel o fenywod yn gweithio ar raddfa Band Rheoli 2 (cyfieithwyr yn bennaf) sy'n cael lwfans yn seiliedig ar sgiliau.

**Tabl 3: Dadansoddiad Graddau yn ôl Rhywedd**

Gradd	Gwryw	Benyw
TS	70	58
Cymorth Tîm	36	29
Band Rheoli 3	43	78
Band Rheoli 2	30	36
Band Rheoli 1	27	20
Band Gweithredol 2	6	8
Band Gweithredol 1	3	2
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr		

- Ffynhonnell: System TG AD/Cyflogres



**Tabl 4: Cyflogau Cymedrig Dynion a Menywod yn ôl Gradd**

Grade	Cymedr Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag amser-llawn		Gwahaniaeth %		Cymedr Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag amser-llawn		Gwahaniaeth %
	Gwryw	Benyw			Gwryw	Benyw	
Cymorth Tîm	£21,408	£20,101	-6.1%		£22,222	£20,308	-8.6%
Band Rheoli 3	£25,537	£25,689	0.6%		£25,877	£26,342	1.8%
Band Rheoli 2	£33,187	£33,716	1.6%		£33,961	£34,980	3.0%
Band Rheoli 1	£41,189	£43,786	6.3%		£41,895	£44,271	5.7%
Band Gweithredol 2	£54,679	£56,513	3.4%		£55,020	£56,956	3.5%
Band Gweithredol 1	£70,376	£72,617	3.2%		£70,376	£72,617	3.2%
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£100,828	£123,961	22.9%		£104,079	£123,961	19.1%

Ffynhonnell: System TG AD/Cyflogres

**Tabl 5: Cyflogau Canolrifol Dynion a Menywod yn ôl Gradd**

Gradd	Canolrif Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag amser-llawn		% Gwahaniaeth %	Canolrif Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag amser-llawn		Gwahaniaeth %
	Male	Female		Male	Female	
Cymorth Tîm	£21,849	£21,849	0.0%	£21,849	£21,849	0.0%
Band Rheoli 3	£27,531	£27,531	0.0%	£27,531	£27,531	0.0%
Band Rheoli 2	£36,092	£36,092	0.0%	£36,092	£36,092	0.0%
Band Rheoli 1	£40,556	£45,659	12.6%	£41,642	£45,659	9.6%
Band Gweithredol 2	£53,583	£59,138	10.4%	£58,941	£59,138	0.3%
Band Gweithredol 1	£72,617	£72,617	0.0%	£72,617	£72,617	0.0%
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£97,539	£123,961	27.1%	£107,293	£123,961	15.5%

Ffynhonnell: System TG AD/Cyflogres

**Tabl 6: Adroddiadau Tâl yn ôl Rhywedd fesul Chwarterel**

	Base Salary		Total Salary		Number of employees	
	FTE Salary		FTE Salary			
	Isafswm	Uchafswm	Isafswm	Uchafswm	Gwryw	Benyw
Band Tâl A	£17,410	£21,849	£17,410	£21,849	62	49
Band Tâl B	£21,849	£31,031	£21,849	£31,031	56	56
Band Tâl C	£31,031	£39,736	£31,661	£41,376	44	68
Band Tâl D	£39,736	£150,383	£41,376	£150,383	53	58
	Equivalent hourly rate		Equivalent hourly rate		Number of employees	
	rate		rate			
	Isafswm	Uchafswm	Isafswm	Uchafswm	Gwryw	Benyw
Band Tâl A	£9.01	£11.31	£9.01	£11.31	62	49
Band Tâl B	£11.31	£16.07	£11.31	£16.07	56	56
Band Tâl C	£16.07	£20.57	£16.39	£21.42	44	68
Band Tâl D	£20.57	£77.86	£21.42	£77.86	53	58

Sylwch: Yn unol â'r diffiniad yn Rheoliadau drafft y Ddeddf Cydraddoldeb (Gwybodaeth am Fylchau Tâl yn ôl Rhywedd) 2016:

- mae Band Tâl A yn ymestyn o'r tâl isaf hyd at y chwarterel cyntaf;
- mae Band Tâl B yn ymestyn o'r chwarterel cyntaf hyd at yr ail chwarterel;
- mae Band Tâl C yn ymestyn o'r ail chwarterel hyd at y trydydd chwarterel; ac
- mae Band Tâl D yn ymestyn o'r trydydd chwarterel hyd at y tâl uchaf.

Bydd yn ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi manylion nid yn unig eu bwllch tâl cyffredinol ond hefyd manylion am faint o fenywod a dynion a gyflogir ym mhob chwarterel yn nosbarthiad tâl y cyflogwr. Bydd hyn yn hoelio sylw nid yn unig ar fwllch tâl cyffredinol y cyflogwr ond hefyd ar gynrychiolaeth menywod ym mhob chwarterel tâl ac ar sut y mae hynny'n symud o'r naill flwyddyn i'r llall.

#### **Dadansoddiad:**

- Rydym wedi ceisio recriwtio rhagor o fenywod i mewn i'r tîm diogelwch dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf a chafwyd cynnydd graddol yn nifer y menywod o swyddogion diogelwch.
- Cyfanswm gwahaniaeth tâl Band Rheoli 1 o 9.6%: ceir nifer uwch o fenywod yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi sydd hefyd yn derbyn lwfansau cadw ar gyfer rolau arbenigol. Ceir elfen hefyd o hyd cymharol y gwasanaeth sy'n cyfrannu at y fantais dâl hon.
- Mae'r holl lwfansau ar gyfer rolau arbenigol (ac eithrio'r rhai a delir i gyfieithwyr) wedi dod i ben ar 31 Mawrth 2016.
- Mae gwahaniaeth tâl y Prif Swyddog Gweithredol a'r Cyfarwyddwyr o 27.1% yn y cyflog sylfaenol a 15.5% yng nghanolrif y cyfanswm cyflog oherwydd y garfan fach o dan sylw ac i ddiogelu preifatrwydd unigolion, does dim modd dadansoddi'r data hwn ymhellach.

**Tabl 7: Cymhariaeth rhwng gweithwyr amser-llawn a staff rhan-amser**

Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn							
	Gwryw		Benyw		% Gwahaniaeth		
	Amser-llawn	Rhan-amser	Amser-llawn	Rhan-amser	Gwryw rhan-amser vs Gwryw amser-llawn	Benyw ran-amser vs Benyw amser-llawn	Benyw ran-amser vs Gwryw amser-llawn
Cymedr	£34,372	£28,351	£34,641	£35,873	-17.5%	3.6%	4.4%
Canolrif	£27,897	£25,103	£31,031	£36,092	-10.0%	16.3%	29.4%
Nifer	197	18	171	60			

Total FTE Salary							
	Gwryw		Benyw		% Gwahaniaeth		
	Amser-llawn	Rhan-amser	Amser-llawn	Rhan-amser	Gwryw rhan-amser vs Gwryw amser-llawn	Benyw ran-amser vs Benyw amser-llawn	Benyw ran-amser vs Gwryw amser-llawn
Cymedr	£35,096	£28,351	£35,282	£35,873	-19.2%	1.7%	2.2%
Canolrif	£29,475	£25,103	£32,567	£36,092	-14.8%	10.8%	22.4%
Nifer	197	18	171	60			

Ffynhonnell: System TG AD/Cyflogres

**Dadansoddiad:**

- Yn yr un modd â chyfnod yr adroddiad diwethaf, mae menywod rhan-amser yn ennill mwy na dynion amser-llawn. Y rheswm am hyn unwaith eto yw amllder y dynion yn y Tîm Diogelwch sydd ar fand tâl Cymorth Tîm ac amllder y menywod o gyfieithwyr yn y bandiau tâl uwch.
- Y gwahaniaeth o ran canolrif y cyfanswm tâl y llynedd rhwng Benywod Rhan-amser a Gwrywod Amser-llawn oedd 31.1%, felly mae'r bwch wedi cau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

## Dadansoddiad yn ôl Oedran

**Tabl 8: Dadansoddiad yn ôl Grŵp Oedran**

Grŵp oedran	Cymedr y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Cymedr y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Nifer
O dan 21	£17,410	£17,410	£17,410	£17,410	3
21-25	£20,212	£20,609	£18,947	£19,766	36
26-30	£26,606	£27,143	£27,531	£27,531	50
31-35	£32,487	£32,991	£31,031	£31,799	94
36-40	£37,915	£38,579	£36,092	£37,897	83
41-45	£40,112	£41,415	£36,092	£39,213	48
46-50	£38,894	£39,965	£36,092	£36,092	45
51-55	£41,641	£42,294	£36,092	£36,898	39
56-60	£41,341	£41,665	£27,531	£27,531	31
61-65	£29,100	£29,511	£21,849	£21,849	13
65+	£21,849	£22,668	£21,849	£22,395	4

Ffynhonnell: System TG AD / Cyflogres

### Dadansoddiad:

- Mae'r rhai sy'n ennill y cyflog uchaf o ran canolrif cyfanswm y cyflog rhwng 41 a 45 oed.
- Mae canolrif y cyflogau yn gostwng yn achos staff dros 56 oed gan fod llawer o staff hynaf y Tîm Diogelwch a'r Ystafell Bost yn gweithio ar raddfa Cymorth Tîm.

## Dadansoddiad yn ôl Anabledd

**Tabl 9: Dadansoddiad yn ôl Statws Anabledd**

	Cymedr y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Cymedr y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Nifer
<b>Staff anabl</b>	£35,651	£36,034	£34,330	£34,330	24
<b>Staff nad ydynt yn anabl</b>	£34,790	£35,444	£31,031	£32,114	384
<b>Dim Ateb</b>	£30,071	£31,078	£27,714	£27,714	38

### Analysis:

- Yn seiliedig ar gymhariaeth o'r gweithlu cyfan, yn hytrach na chymariaethau fesul gradd, mae'r staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl yn ennill mwy na staff sydd wedi datgan nad ydynt yn anabl neu sydd heb ateb. Ar sail y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos bod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â staff anabl.

## Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

**Tabl 10: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**

	Cymedr y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Cymedr y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Nifer
<b>Staff Lesbïaidd, Hoyw a Deurywiol</b>	£35,412	£36,131	£31,031	£31,031	17
<b>Staff Heterorywiol</b>	£34,689	£34,689	£31,346	£31,346	340
<b>Dim Ateb/Dewis peidio â dweud</b>	£35,629	£36,492	£36,092	£36,092	89

Ffynhonnell: System TG AD/Cyflogres

### Dadansoddiad:

- Yn seiliedig ar gymhariaeth o'r gweithlu cyfan, yn hytrach na chymariaethau fesul gradd, mae'r staff sydd wedi datgan eu bod yn LGB yn ennill 1% yn llai na'r staff sydd wedi datgan eu bod yn heterorywiol ac 16% yn llai na'r rhai sydd heb ateb (yn groes i'r sefyllfa a welwyd y llynedd). Mae'n ymddangos bod hyn wedi digwydd am fod mwy o staff mewn graddau is yn dweud eleni eu bod yn LGB. Ar sail y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos fod risg i gyflog cyfartal mewn perthynas â staff LGB.

### Dadansoddiad yn ôl Hil

Tabl 11: Tâl y Staff yn ôl Hil/Ethnigrwydd

	Cymedr y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Cymedr y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Nifer
Asiaidd Bangladeshaidd	£23,270	£23,270	£21,849	£21,849	4
Asiaidd Indiaidd (gan gynnwys Asiaidd-Prydeinig Indiaidd)	£21,109	£22,545	£21,849	£22,395	6
Du Affricanaidd (gan gynnwys Gwyn a Du Affricanaidd Cymysg)	£23,151	£23,151	£21,849	£21,849	5
Gwyn	£34,910	£35,605	£32,567	£32,567	407
Tarddiad Ethnig Arall	£32,083	£32,083	£22,262	£22,262	8
Dim ateb/Dewis peidio â dweud	£34,830	£35,270	£27,897	£29,457	16

### Dadansoddiad:

- Yn seiliedig ar gymhariaeth o'r gweithlu cyfan, yn hytrach na chymariaethau fesul gradd, mae staff sy'n nodi eu bod yn Wyn yn ennill gryn dipyn yn fwy na'r rhai sy'n uniaethu ag unrhyw gategori arall. Mae data monitro'r gweithlu yn dangos bod 70% o'r staff sy'n nodi eu bod yn BME wedi'u canolbwyntio yn y band tâl Staff Cymorth a bod 91% o'r staff BME yn y ddau fand tâl isaf.
- Rydym yn mynd i'r afael â'r risg hon, ac mae'r gweithgareddau yn cynnwys, ymysg pethau eraill:



- Rhoi strategaeth ar waith i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn y gweithlu, yn enwedig o ran rheolwyr uwch sy'n cynnwys: helpu datblygiad personol a phroffesiynol cydweithwyr BME drwy ymyriadau dysgu a datblygu pwrpasol, datblygu cynlluniau dyheadau gyrfa, annog a mentora, codi proffil ein rhwydwaith cydraddoldeb gweithle REACH a defnyddio cymorth ein hyrwyddwr uwch ar gyfer staff BME i hwyluso a chyflymu gwelliannau.
- Bydd cynnwys ein rhwydwaith gweithle REACH yn allweddol o ran nodi gwelliannau yn y ffordd orau i gefnogi anghenion cydweithwyr BME mewn perthynas â datblygiad personol a phroffesiynol; a
- Byddwn yn adolygu'n trefniadau ynglŷn â hysbysebion recriwtio a'n prosesau recriwtio yn barhaus i sicrhau eu bod yn cyrraedd y gronfa ehangaf posibl o dalent. Gallai hyn gynnwys gweithredu cadarnhaol mewn perthynas â hysbysebion recriwtio.

## Dadansoddiad yn ôl Cenedligrwydd

Tabl 12: Tâl y Staff yn ôl Cenedligrwydd

	Cymedr y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Cymedr y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Nifer
Prydeinig neu Brydeinig Cymysg	£34,649	£35,201	£31,031	£31,031	199
Seisnig	£40,103	£40,771	£36,092	£36,092	8
Gwyddelig neu Albanaidd	£28,306	£29,034	£21,849	£24,034	3
Cymreig	£34,315	£35,106	£31,031	£32,567	219
Cenedligrwydd arall	£29,484	£29,791	£22,675	£22,808	8
Dim Ateb	£34,000	£34,610	£27,531	£27,531	9

## Dadansoddiad:

Ar sail y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos fod risg i gyflog cyfartal mewn perthynas â chenedligrwydd.

## Dadansoddiad yn ôl Crefydd neu Gred

**Tabl 13: Tâl y Staff yn ôl Crefydd neu Gred**

	Cymedr y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Cymedr y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyflog Sylfaenol Cyfwerth ag Amser-llawn	Canolrif y Cyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser-llawn	Nifer
Agnostig	£36,197	£37,547	£36,092	£39,213	8
Anffyddwyr	£44,890	£45,476	£38,098	£38,655	22
Cristnogion	£35,189	£35,889	£36,092	£36,092	148
Mwslimiaid	£21,849	£21,849	£21,849	£21,849	4
Eraill (sy'n cynnwys y crefyddau hynny sydd â llai na thri o ddilynwyr yn y Comisiwn)	£34,782	£35,143	£27,531	£27,531	13
Dim	£31,545	£32,067	£27,531	£27,531	153
Dewis peidio â dweud	£43,802	£44,309	£36,092	£39,213	25
Dim Ateb	£33,034	£34,051	£27,531	£27,531	73

## Dadansoddiad

Ar sail y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos bod risg i gyflogau cyfartal ar sail crefydd neu gred.