

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Archwiliad Cyflog Cyfartal ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd 2020

Mehefin 2020



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

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

 Senedd Cymru, Bae Caerdydd, CF99 1SN

 0300 200 6565

 Cysylltu@senedd.cymru

 www.senedd.cymru

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

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

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

© **Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2020**

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 y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Cynnwys

1.	Diben a Diffiniadau	5
2.	Y cyd-destun.....	7
3.	Crynodeb gweithredol	10
4.	Archwiliad Cyflog Cyfartal – canfyddiadau ar gyfer pob grŵp.....	15
	4.1 Rhyw	15
	4.2 Oedran	21
	4.3 Anabledd	27
	4.4 Cyfeiriadedd rhywiol	31
	4.5 Hil/Ethnigrwydd.....	35
	4.6 Crefydd neu gred	38
	4.7 Cenedligrwydd.....	42
5.	Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywia.....	44
6.	Bwlch Cyflog Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig	50
	Atodiadau	57
	Tabl 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/04/19)	57
	Tabl 2: 2019-2020 - Cyfanswm Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr holl staff (Nid yw tâl sylfaenol yn cynnwys lwfansau. Mae cyfanswm cyflog yn cynnwys lwfansau)	58

Tabl 3: 2018-2019 - Cyfanswm Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr holl staff (Nid yw tâl sylfaenol yn cynnwys lwfansau. Mae cyfanswm cyflog yn cynnwys lwfansau)	59
Tabl 4: Cyflogau cymedrig dynion a menywod yn ôl gradd.....	60
Tabl 5: Cyflogau canolrifol dynion a menywod yn ôl gradd	61
Tabl 6: Cymhariaeth rhwng staff amser llawn a staff rhan-amser.....	62
Tabl 7: Dosbarthiad Lwfansau ar 31 Mawrth 2020	63
Tabl 8: Dosbarthiad Lwfansau ar 31 Mawrth 2019	63
Tabl 9: Dadansoddiad o ran grŵp oedran 2019-20	64
Tabl 10: Dadansoddiad o ran anabled 2019-20	65
Tabl 11: Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol.....	66
Tabl 12: Cyflogau staff yn ôl hil/ethnigrwydd.....	67
Tabl 13: Data am y gweithlu BME.....	68
Tabl 14: Staff yn ôl crefydd neu gred.....	69
Tabl 15: Staff yn ôl cenedligrwydd.....	70

Ar 6 Mai, cawsom enw newydd, saf Senedd Cymru/Welsh Parliament. Cafodd *Deddf Senedd ac Etholiadau (Cymru) 2020* Gydsyniad Brenhinol y mis Ionawr gan gyrraedd penllanw proses hir a chymhleth i nifer fawr o gydweithwyr yn y Comisiwn a fu ynghlwm wrth hynt y Ddeddf.

Serch bod ein teitl wedi newid, fe sylwch fod y ddogfen hon yn cyfeirio at y sefydliad fel y Cynulliad yn bennaf; mae hynny'n adlewyrchu'r ffaith ein bod yn edrych yn ôl dros y 12 mis diwethaf cyn inni newid ein henw.

1. Diben a Diffiniadau

Diben yr adroddiad hwn yw rhoi gwybodaeth i Gomisiwn y Senedd (y Comisiwn) ynghylch:

- Archwiliad Cyflog Cyfartal 2020;
- Ffigurau y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a
- Bwlch Cyflog Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig 2020

Darperir y wybodaeth hon yn flynyddol i gyd-fynd â'n Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol a data cyfatebol am gydraddoldeb o ran y gweithlu a recriwtio. Diben darparu'r data hyn yw sicrhau nad oes annhegwch a gwahaniaethu o ran arferion tâl ar unrhyw sail sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig. Yr amcan cyffredinol yw nodi'r camau y gall y Comisiwn eu cymryd i sicrhau nad oes gwahaniaeth cyffredinol yn y cyflog a delir i wahanol grwpiau yn y pen draw.

Archwiliad Cyflog Cyfartal

Mae 'cyflog cyfartal' yn golygu bod yn rhaid i ddynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd ac sy'n gwneud **gwaith cyfartal** gael cyflog cyfartal, fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Offeryn asesu risg yw archwiliad cyflog cyfartal a ddefnyddir i benderfynu a yw'r Comisiwn, fel cyflogwr, yn cyflawni ei rwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i ddarparu cyflog cyfartal am waith cyfartal¹. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn cynnwys:

¹Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – pecyn cymorth ar gyfer cynnal archwiliad cyflog cyfartal

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

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Yn ogystal â'r wybodaeth yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal, mae'r Comisiwn hefyd yn adrodd ar ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn unol â'n rhwymedigaethau statudol².

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn cael ei gyfrif yn wahanol i'r Archwiliad Cyflog Cyfartal. Nid yw adroddiad y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn gofyn am gymhariaeth o'r hyn sy'n cael ei dalu i ddynion a menywod os cânt eu cyflogi i wneud 'gwaith cyfartal'. Yn lle, mae'n gofyn am y gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill mewn sefydliad o'i gymharu â'r hyn y mae menywod yn ei ennill, waeth beth yw eu rôl neu eu statws neu fath o waith. Mae rhagor o wybodaeth am y dulliau cyfrifo i'w gweld yn Adran 5.

² <https://www.gov.uk/guidance/gender-pay-gap-reporting-overview>

2. Y cyd-destun

Cwmpas

Defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2020 yn yr adroddiad hwn. Mae cwmpas adroddiad yr archwiliad cyflog cyfartal ac adroddiad y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cynnwys yr holl gyflogeion sy'n gweithio i'r Comisiwn ar hyn o bryd. Ar y dyddiad hwnnw, roedd y gweithlu'n cynnwys 476 aelod o staff, gan gynnwys staff parhaol a staff dros dro. Ni chaiff secondiadau mewnol a staff sydd ar seibiant gyrfa ar hyn o bryd eu cynnwys. Mae'r holl ddata y cyfeirir atynt yn yr adroddiad hwn yn dod o'n system TG adnoddau dynol/y gyflogres.

Ffigurau cymedrig a chanolrifol

Drwy gydol yr adroddiad, mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn edrych ar y ffigur 'cymedrig' (cyfartaledd) a'r ffigur 'canolrifol' (pwynt canol). Mae hyn yn caniatáu inni roi ystyriaeth ddyledus i'r cyflog cyfartalog ar gyfer y gwahanol grwpiau, ond hefyd i ddefnyddio'r cyfrifiadau canolrifol i nodi bod meysydd lle gallai'r cymedr fod yn gwyro'r data cyffredinol.

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

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

Bylchau Cyflog Cadarnhaol a Negyddol

Mae bwlch cadarnhaol o ran y ffigurau ar gyfer dynion/menywod yn golygu bod dynion yn cael mwy o dâl na menywod, ac mae bwlch cyflog negyddol yn golygu bod menywod yn cael mwy o dâl na dynion. Mae hyn yn cyd-fynd â dull y Swyddfa Ystadegau Gwladol o gyfrifo'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Mae bwlch cadarnhaol ar gyfer grwpiau (nodweddion) gwarchoddedig eraill yn golygu bod y grŵp 'safonol' (h.y. aelodau eraill o staff nad ydynt yn y grŵp gwarchoddedig) yn cael mwy o dâl na phobl yn y grŵp gwarchoddedig, ac mae bwlch negyddol yn golygu bod pobl yn y grŵp gwarchoddedig yn cael mwy o dâl na phobl yn y grŵp safonol.

Graddfeydd cyflog

Gan mai data ar 31 Mawrth 2020 a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn, graddfeydd cyflog 2019-2020 yw'r rhai cymwys, a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2019 (Tabl 1 yn yr Atodiad). Dylid nodi fod y bandiau o fewn y graddfeydd cyflog yn gymharol fyr ac wedi'u cynllunio felly i leihau'r tebygolrwydd y bydd gwahaniaethu ar sail cyflog yn digwydd. Mae'r holl wybodaeth a ddarperir am gyflogau yn wybodaeth flynyddol oni nodir fel arall.

Gwybodaeth gyd-destunol ychwanegol

- Mae ein sefydliad yn gwneud y defnydd lleiaf posibl o lwfansau, sy'n lleihau'r potensial o unrhyw wahaniaethau cyflog.
- Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr.
- Fel arfer, mae staff newydd yn dechrau ar isafswm pwynt tâl, ac mae'n rhaid i unrhyw wahaniaethau i hyn fynd drwy broses gymeradwyo wrthrychol.

- Mae cydweithwyr o Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog. Mae'r trefniadau cyflog cyfredol yn cael eu llywio gan fynegai yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE), a byddant yn para tan 2025, yn amodol ar adolygiad.
- Y system werthuso swyddi a ddefnyddir gennym ar gyfer y rhan fwyaf o raddau yw System Graddio Gwerthuso Swyddi (JEGS) Swyddfa'r Cabinet, a system Rolau Uwch Gwerthuso Swyddi (JESP) Swyddfa'r Cabinet ar gyfer Cyfarwyddwyr.

3. Crynodeb gweithredol

Eleni rydym wedi gweld cynnydd cadarnhaol iawn tuag at ein nod o gael gwared ar yr holl fylchau cyflog, gyda'r bwlch cyflog yn lleihau ar draws y rhan fwyaf o grwpiau, a dim cynnydd yn y bwlch cyflog yn yr un grŵp:

Grŵp	Grŵp sydd â'r fantais o ran cyflog (canran o'r gweithlu)	O'i gymharu â (canran o'r gweithlu)	canran yn fwy a delir i'r grŵp sydd â'r fantais o ran cyflog (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	A yw'r gwahaniaeth cyflog wedi lleihau neu wedi cynyddu ers y llynedd? ***
Rhyw	Menywod (50.6 y cant)	Dynion (49.4 y cant)	Canolrif 15.2 y cant	Canolrif Wedi lleihau (roedd yn 21.3 y cant)
			Cymedr: 7.3 y cant	Cymedr: Wedi lleihau (roedd yn 8.2 y cant)
Oedran	41-45; 46-50 (24.8 y cant)	Pob ystod oed arall (75.2 y cant)	Canolrif 11.2 y cant	Canolrif Wedi lleihau (roedd yn 20.1 y cant)
			Cymedr: 15.2 y cant	Cymedr: Wedi lleihau (roedd yn 17.0 y cant)
Anabledd	Staff sy'n nodi nad ydynt yn ystyried bod ganddynt anabledd (85.3 y cant*)	Staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd (5.5 y cant*)	Canolrif 4.2 y cant	Canolrif Wedi lleihau (roedd yn 11.2 y cant)
			Cymedr: 4.4 y cant	Cymedr: Wedi lleihau (roedd yn 15.2 y cant)

Cyfeiriaded d rhywiol	LHD+ (3.99 y cant*)	Staff heterorywiol (81.7 y cant*)	Canolrif 8.4 y cant	Canolrif Cymaradwy (roedd yn 8.4 y cant)
			Cymedr: 2.1 y cant	Cymedr: Wedi lleihau (roedd yn 10.4 y cant)
Hil/ Ethnigrwyd	Staff sydd wedi nodi nad ydynt yn BAME (91.8 y cant*)	BAME (4.2 y cant*)	Canolrif 23.6 y cant.	Canolrif: Wedi lleihau (roedd yn 38.9 y cant)
			Cymedr: 20.9 y cant	Cymedr: Wedi lleihau (roedd yn 24.4 y cant)
Crefydd/ Cred	Agnostig/Anffyddiwr/Cristnogol/Dim/Arall (77.3 y cant)	Mwslim (1.05 y cant)	Canolrif 38.9 y cant	Canolrif Cymaradwy (roedd yn 38.9 y cant)
			Cymedr: 39.0 y cant	Cymedr: Wedi lleihau (roedd yn 41.3 y cant)
Cenedligrwydd	Dim gwahaniaeth sylweddol ar draws yr un grŵp			Cymaradwy â'r llynedd

*Nid yw'n dod i gyfanswm o 100 y cant o'r gweithlu gan nad yw rhai staff wedi ateb

**Gwyrdd = <10% / Ambr = >10%, <25% / Coch = >25%

*** Gwyrdd = Wedi lleihau / Ambr = Heb newid / Coch = Wedi cynyddu

Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a Bwlch Cyflog BAME

O'i gymharu â'r llynedd, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'r bwlch cyflog BAME wedi lleihau:

Grŵp	Bwlch cyflog (yn seiliedig ar gyflog cyffredin)	2020*	2019**
Rhyw	Cymedr	-6.66 y cant	-8.49 y cant
	Canolrif	-15.18 y cant	-21.26 y cant
BAME	Cymedr	20.4 y cant	Heb ei adrodd
	Canolrif	21.7 y cant	38.9 y cant

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

**Gwyrdd = mae'r bwlch cyflog wedi lleihau ers y llynedd

Crynodeb o'r Camau Cadarnhaol a Gymerwyd

Mae nifer o fentrau wedi cyfrannu at y gwelliannau hyn. Mae manylion pellach i'w gweld yn yr adrannau perthnasol - ond y mentrau a gafodd yr effaith fwyaf oedd:

- Byrhau'r graddfeydd cyflog o fis Ebrill 2019 ymlaen i helpu i liniaru'r ffactor hyd gwasanaeth.
- Strategaeth i recriwio mwy o fenywod ym maes Diogelwch dros y blynyddoedd diwethaf (er mai'n raddol y gwnaed hyn, mae wedi wedi bod yn gam ymlaen);
- Mae gwahaniaeth canolrif cyfanswm cyflog y band M-1 wedi gostwng yn syfrdanol, o 10.4 y cant yn 2019 i 0 y cant yn 2020 (o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau)
- Cafodd y cynllun diswyddo gwirfoddol effaith hefyd mewn rhai meysydd oherwydd ymadawiad aelodau o staff a oedd wedi gwasanaethu ers amser a rhai o'r uwch dîm rheoli
- Cynhaliwyd archwiliad cynhwysiant o arfer recriwtio gan arwain at frandio mwy cynhwysol; hyfforddiant parhaus ar ragfarn ddiarwybod a'r penderfyniad i barhau â chynlluniau cydnabod cydraddoldeb - Eiriolwr gyflogwr sy'n gadarnhaol am heneiddio, Cyflogwr #1 Stonewall yng Nghymru, statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Ffocws y Dyfodol

Y meysydd ffocws allweddol ar gyfer 2020-21 yw: rhyw (cael gwared ar y bwlch cyflog gwrthdro), hil, a chrefydd/cred. Er bod bylchau cyflog rhwng gwahanol oedrannau, mae'r rhain i'w disgwyl i raddau helaeth ac mae modd eu cyfiawnhau. Mae'r camau allweddol y byddwn yn eu cymryd yn cydblethu â Strategaeth Pobl 2019-2023 ac yn canolbwyntio ar y canlynol:

- **Denu a Chadw** - Ymgysylltu â phobl Cymru a'n hyrwyddo ni fel cyflogwr o ddewis i bobl o bob cymuned a chefnidir, gan ganolbwyntio'n benodol ar ein grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. (Allgymorth recriwtio pellach, gan gynnig lleoliadau gwaith i gronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr, ac adolygiad pellach o'r broses recriwtio).
- **Dylunio a Datblygu** - Adeiladu ar ein dull gweithredu o ran datblygu sefydliadol drwy greu a datblygu gweithlu amrywiol (gwneud gwaith adrodd yn fwy cywir drwy annog mwy o hunan-adnabod gan staff)
- **Dylunio a Datblygu** - Adeiladu ar gynnydd a chyflawniadau ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle i sicrhau bod gennym le gwaith cynhwysol, lle mae talent yn cael ei gydnabod a'i feithrin ac rydym yn cydweithio i wneud y Comisiwn yn lle gwych i weithio; (Annog datblygiad grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol)
- **Monitro llwyddiant** – yr adolygiad Cyflog Cyfartal yw un o'r mesurau allweddol a nodwyd yn y Strategaeth Pobl i fonitro llwyddiant a chynnydd y Strategaeth. Eleni rydym yn cyflwyno archwiliad cyflog bach canol blwyddyn i adolygu cynnydd y camau a nodwyd, a nodi unrhyw gamau pellach sydd eu hangen cyn yr adroddiad ffurfiol nesaf yn 2021.

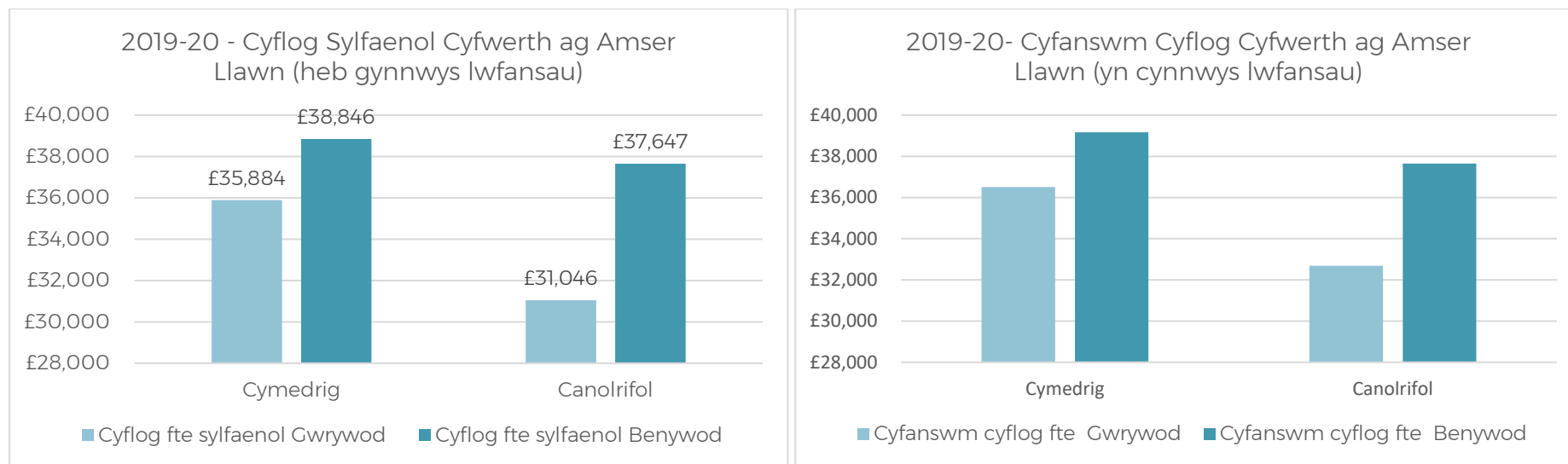
4. Archwiliad Cyflog Cyfartal – canfyddiadau ar gyfer pob grŵp

4.1 Rhyw

Y canfyddiadau allweddol:

- Y gymhareb dynion i fenywod yw 49.4 y cant:50.6 y cant
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng dynion a menywod yw -21.3 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a -15.2 y cant ar gyfer cyfanswm y cyflog; mae hyn yn golygu bod menywod, ar enillion canolrifol, yn ennill 21.3 y cant yn fwy o gyflog sylfaenol a 15.2 y cant yn fwy o gyfanswm cyflog na dynion. (Tabl 2 yn yr Atodiad)
- Y fantais cyflog canolrifol sydd gan fenywod dros ddynion yw -8.3 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a -7.3 y cant ar gyfer cyfanswm y cyflog; mae hyn yn golygu bod menywod, ar enillion canolrifol, yn ennill 8.3 y cant yn fwy o gyflog sylfaenol a 7.3 y cant yn fwy o gyfanswm cyflog na dynion. (Tabl 2 yn yr Atodiad) Y gymhareb dynion i fenywod yw 49.4 y cant:50.6 y cant
- Er bod angen gwneud gwaith o hyd, mae hwn yn ostyngiad sylweddol yn y bwlch cyflog cyfartal gwrthdro, ac mae'n dangos cynnydd cadarnhaol tuag at gael gwared ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

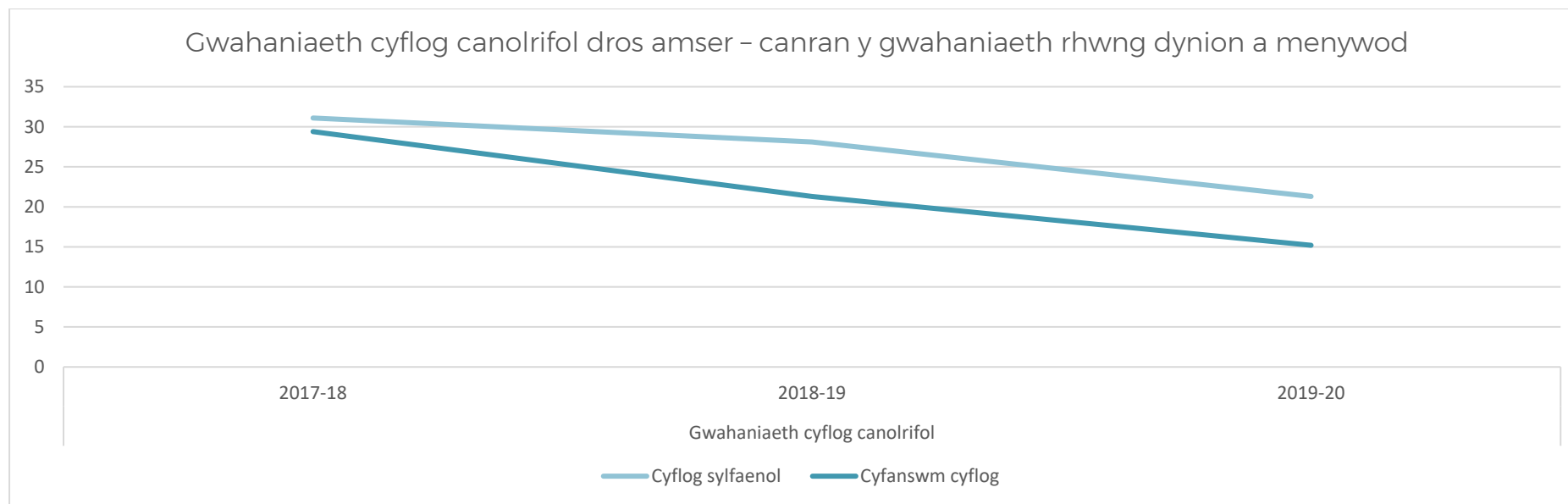
Graff 1: Cymhariaeth o Gymedr a Chanolrif Cyflog Sylfaenol a Chyfanswm Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn ar gyfer Dynion a Menywod



Gwelliannau ers y llynedd:

- Mae'r fantais o ran cyflog canolrifol sydd gan fenywod dros ddynion wedi lleihau ers y llynedd o 28.1 y cant i 21.3 y cant o ran cyflog sylfaenol, ac mae wedi gostwng o 21.3 y cant i 15.2 y cant o ran canolrif ar gyfer cyfanswm cyflog. (Tablau 2 a 3 yn yr Atodiad);
- Mae'r fantais o ran cyflog cymedr sydd gan fenywod dros ddynion wedi gostwng o -9.1 y cant i 8.3 y cant o ran cyflog sylfaenol, ac o -8.2 y cant i -7.3 y cant o ran cyfanswm cyflog. (Tablau 2 a 3 yn yr Atodiad);
- Mae hyn yn parhau â'r duedd dros y blynyddoedd diwethaf, fel y dangosir yng Ngraff 2.

Graff 2: cymhariaeth o'r gwahaniaeth cyflog canolrifol rhwng dynion a menywod dros amser

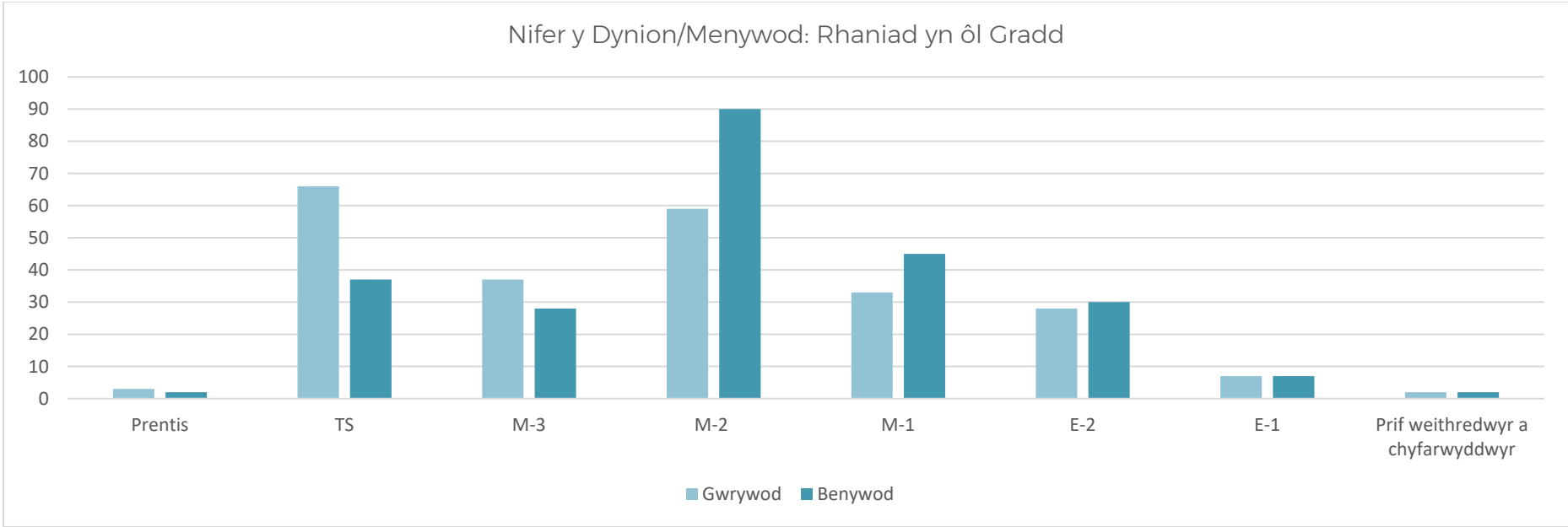


Y rheswm dros y gostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod eleni yw'r nifer o gamau cadarnhaol a gymerwyd, gan gynnwys:

- Byrhau graddfeydd cyflog o fis Ebrill 2019 i helpu i liniaru'r ffactor hyd gwasanaeth;
- Strategaeth i recriwtio mwy o fenywod i'r tîm Diogelwch dros y blynyddoedd diwethaf (er bod hyn wedi bod yn raddol mae wedi bod yn gadarnhaol);
- Mae gwahaniaeth canolrif cyfanswm cyflog y band M-1 wedi gostwng yn syfrdanol, o 10.4 y cant yn 2019 i 0 y cant yn 2020.

- Yn E1, rydym wedi sicrhau rhaniad cyfartal o 50/50 rhwng menywod a dynion (57/43 y llynedd). Bellach, mae'r graddau uwch yn 60/40 rhwng menywod a dynion, o'i gymharu â rhaniad 40/60 y llynedd rhwng menywod a dynion; fodd bynnag, gan mai pum aelod o staff sydd ar y lefel hon, bydd hyn bob amser yn golygu bod anghydbwysedd y naill ffordd neu'r llall.
- Yn 2019-20, mae naw o fenywod a 10 o ddynion ar lefel gwneud penderfyniadau E1/Uwch (47.4 y cant yn fenywod), o'i gymharu ag 11 o fenywod ac wyth dyn yn 2018-19 (58 y cant). Mae'r ffigur cyfredol o 47.4 y cant yn dod â ni'n agosach at yr uchelgais a nodir yn yr ymgyrch 50:50 erbyn 2020.

Graff 3: Nifer y Dynion/Menywod: Rhaniad yn ôl Gradd



Ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog a'r camau a nodwyd:

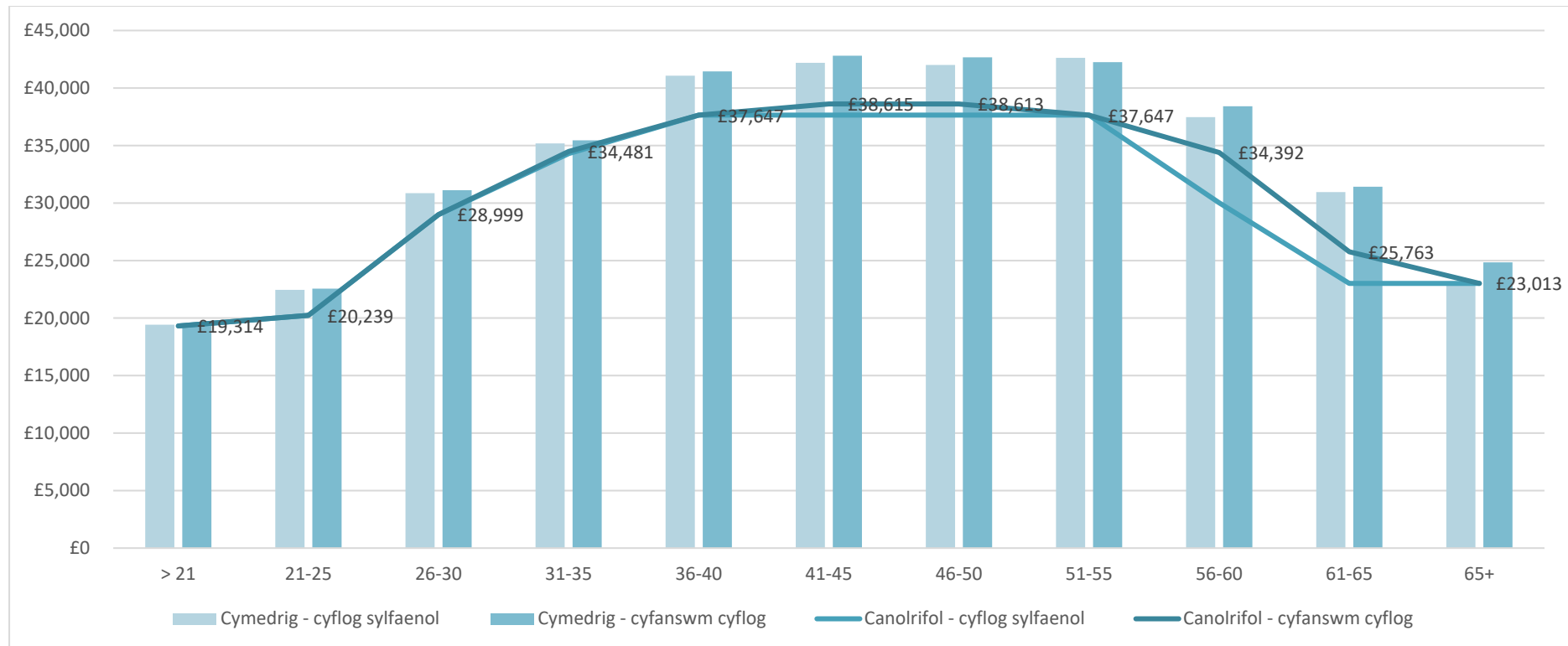
Ffactorau	Camau gweithredu
<p>O edrych ar y gwahaniaeth cyflog o fewn y bandiau, yn achos y rhan fwyaf o fandiau mae'r gwahaniaeth cyflog cymedrig yn fach iawn (llai na 2 y cant). Y ddau fand cyflog sydd â gwahaniaeth cymedrig uwch na hyn yw cymorth tîm (lle mae'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y cyflog cymedrig yn 4.7 y cant); a Phrif Swyddog Gweithredol/Cyfarwyddwyr (lle mae'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y cyflog cymedrig yn -16.9 y cant). Mae'r lefelau cyflog uwch ar lefel Prif Swyddog Gweithredol/Cyfarwyddwr yn cael effaith ar y canran cymedrig cyffredinol ar gyfer y gweithlu, oherwydd y cyflogau uwch ar y lefel hon.</p>	<p>Yn unol â phecyn adolygu cyflog cyfartal y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sy'n cynghori y dylid ymchwilio i unrhyw fylchau o 5 y cant neu fwy rhwng cyflog cymedrig dynion a menywod ar yr un radd, byddwn yn canolbwyntio ar y radd cymorth tîm, lle mae'r gwahaniaeth mewn cyflog yn -4.7 y cant (Tabl 4). Yr unig radd lle mae gwahaniaeth o fwy na 5 y cant yn y bwlch yw ar lefel Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwr, ond oherwydd y niferoedd isel ar y lefel hon, mae'n hawdd i gyflogau unigol wyro'r data.</p>
<p>Canran uwch o fenywod ar y graddau M-2 (yn ein tîm cyfieithu yn bennaf) ac M-1 (Graff 1);</p>	<p>Ymgymryd ag adroddiad byr canol blwyddyn arall ar gyflog cyfartal yn hwyrach yn y flwyddyn i nodi'r rhwystrau o ran recriwtio a dilyniant ar draws gwahanol grwpiau.</p>
<p>Mae menywod rhan amser yn ennill mwy na dynion llawn amser (Tabl 6 yn yr Atodiad) – mae hyn eto oherwydd nifer y dynion sy'n gweithio yn y Tîm Diogelwch ym mand cyflog Cymorth Tîm, a nifer y cyfieithwyr benywaidd sydd yn y bandiau cyflog uwch.</p>	
<p>Mae mwy o ddynion na menywod yn derbyn lwfansau (Tabl 7), ac mae hyn yn cyfrif am fwllch ychydig yn llai yn y cyflog ar gyfer cyfanswm y cyflog yn erbyn cyflog sylfaenol.</p>	<p>Parhau i fonitro lwfansau recriwtio a chadw yn unol â'r Polisi Tâl a Gwobrwyo.</p>

4.2 Oedran

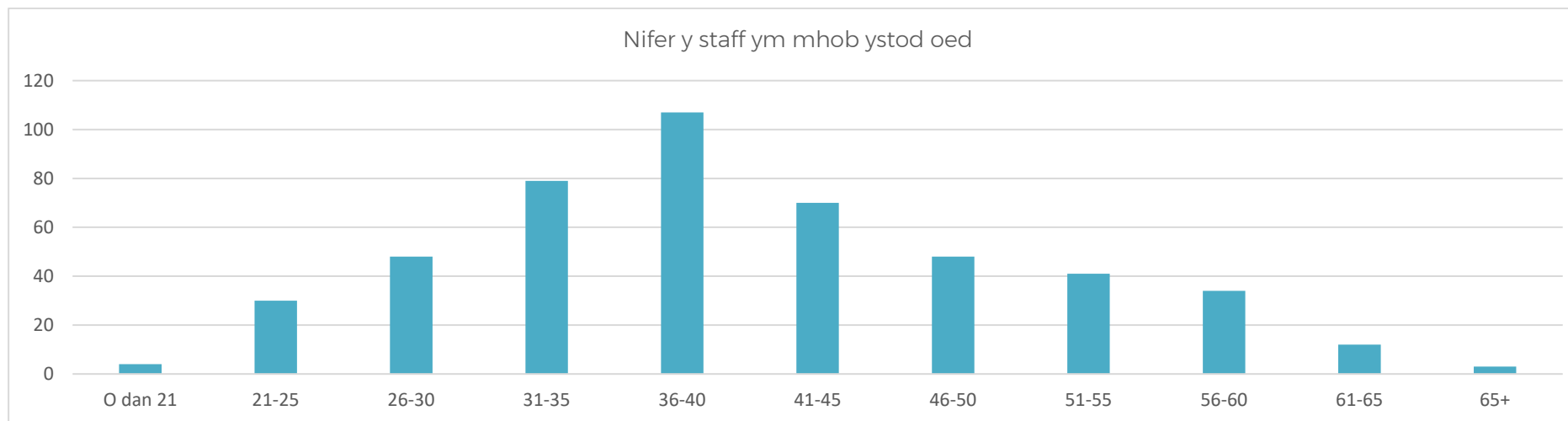
Y canfyddiadau allweddol:

- Mae'r enillwyr uchaf o ran cyfanswm cyflog canolrifol yn yr ystod oed 41-45 a 46-50 (70 o bobl a 48 o bobl yn y drefn honno), ac yna 36-40 a 51-55 yn agos wedyn (Graff 4 a Thabl 9 yn yr Atodiad);
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng yr ystod oed 41-45 a 46-50 a phob ystod oed arall yw 17.5 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol ac 11.2 y cant ar gyfer cyfanswm cyflog (Tabl 9 yn yr Atodiad)
- Y bwlch cyflog cymedrig rhwng yr ystod oed 41-45 a 46-50 a phob ystod oed arall yw 14.9 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a 15.2 y cant ar gyfer cyfanswm cyflog (Tabl 9 yn yr Atodiad)
- Er bod amrywiannau ar draws pob ystod oed, mae modd cyfiawnhau rhai o'r ffactorau amlycaf sy'n effeithio ar hyn. Er enghraifft, mae staff yn yr ystodau oedran hŷn yn fwy tebygol o fod wedi gwasanaethu'n hirach ac felly wedi symud drwy'r graddau cyflog a'r cynyddrannau cyflog o fewn y graddau cyflog; mae telerau'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol (VES), lle mae gostyngiad ar ôl 60 oed, yn golygu bod staff sy'n gwneud cais am hyn yn fwy tebygol o wneud hynny os ydynt o dan 60 oed, ac mae'r nifer fach o staff yn yr ystod <21, 61-65 a <65 yn golygu ei bod yn hawdd gwro'r data.

Graff 4: Cyflog sylfaenol a chyfanswm cyflog cymedrig a chanolrifol ym mhob ystod oed



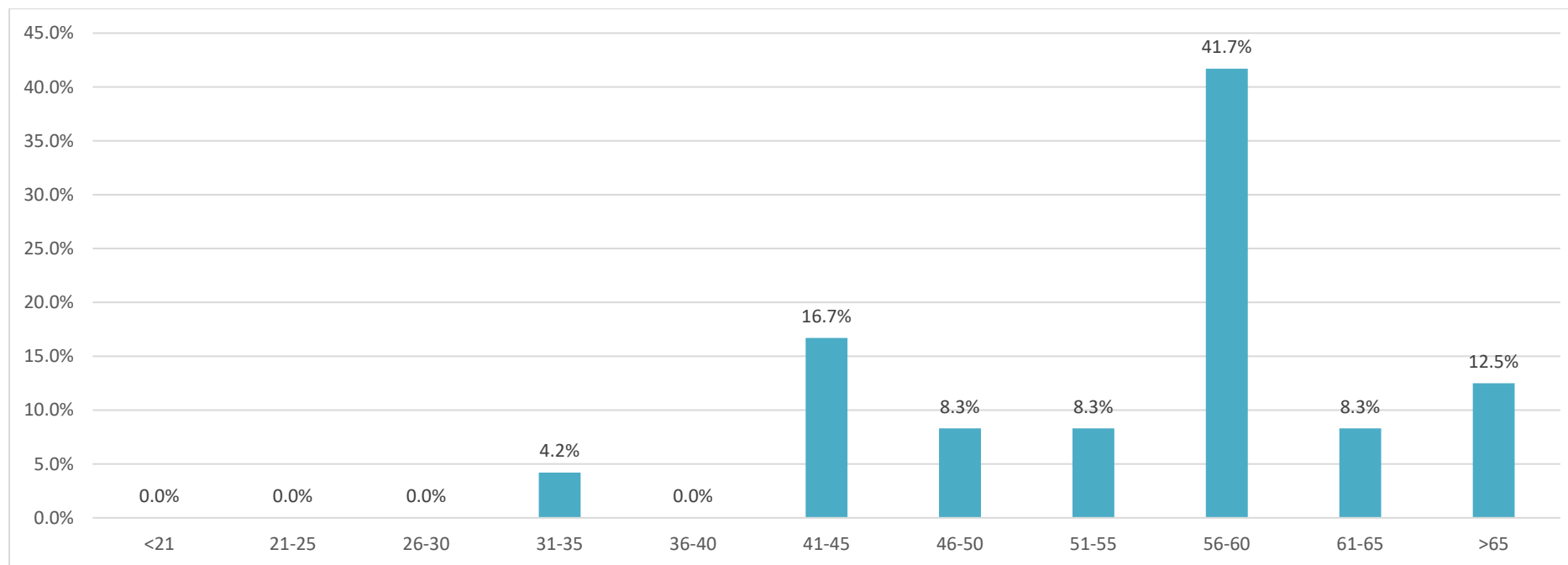
Craff 5: Nifer y staff ym mhob ystod oed



Y cynllun diswyddo gorfodol:

Mae'n werth nodi bod nifer o gyflogeion wedi gadael y Comisiwn yn y flwyddyn adrodd hon fel rhan o gynllun diswyddo gwirfoddol, gan arwain at ymadawriad rai o'n haelodau staff a oedd wedi bod yn gwasanaethu hwyaf a rhai o'r uwch Dîm Rheoli (gadawodd 24 o gyflogeion rhwng mis Mai a mis Medi 2019, sef 17 o fenywod a 7 o ddynion). Mae telerau cynllun diswyddo'r Gwasanaeth Sifil yn golygu ei bod yn fuddiol i staff wneud cais am ddiswyddo gwirfoddol cyn 60 oed, gan fod y taliad yn cael ei haneru wedi hynny, felly mae staff yn naturiol yn gwneud cais am ddiswyddo cyn 60 oed os gallant. Mae'r siart isod yn dangos bod 41.7 y cant o'r cyflogeion a adawodd drwy'r cynllun diswyddo gwirfoddol rhwng 56 a 60 oed, a bod 20.8 y cant ohonynt dros 60 oed. Mae hyn bron yn ddau draean o'r holl ymadawyr.

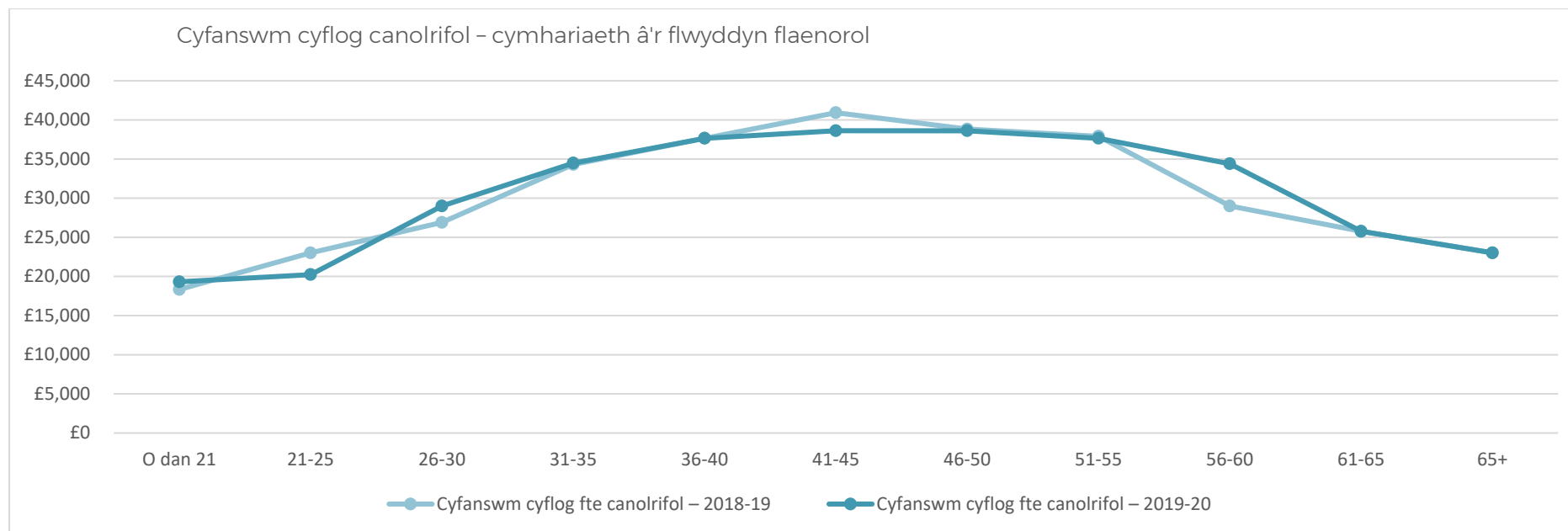
Graff 6: Ymadawyr cynllun diswyddo gwirfoddol 2019 ym mhob ystod oed



Cymhariaeth â'r llynedd:

Mae graff 7 yn cymharu'r cyflog canolrifol ar gyfer y gwahanol ystodau oed yn erbyn data'r llynedd. Mae hyn yn dangos bod y cyflogau fel pe baent wedi gostwng rhywfaint ar gyfer yr ystod 41-45 oed, ac yn fwy gwastad ar gyfer yr ystod 56-60, lle'r oedd gostyngiad yn y cyflog canolrifol ar gyfer y grŵp oedran hwn y llynedd. Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol yn y gymhariaeth â chyflogau cymedrig y llynedd.

Graff 7: Oedran: Cymhariaeth cyfanswm cyflog canolrifol â'r flwyddyn flaenorol



Ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog a'r camau a nodwyd:

Ffactor	Camau gweithredu
Cafodd y terfyn oedran uchaf ei ddileu ar gyfer prentisiaid 2019, ond mae pobl dan 21 oed yn dal yn fwy tebygol o fod yn brentisiaid, ac mae'n bosibl na fydd hyn yn cael effaith sylweddol ar y cyflog cymedrig yn y grŵp oedran hwn.	Bydd dileu'r terfyn oedran uchaf ar gyfer ymgeiswyr i'r cynllun prentisiaeth yn parhau i gael ei hyrwyddo fel rhywbeth cadarnhaol.
Eiriolwr gyflogwr sy'n gadarnhaol am heneiddio: Fel sefydliad, mae'r Comisiwn wedi dangos ei ymrwymiad i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran a hyrwyddo amrywiaeth oedran yn y gweithle. Mae ennill statws eiriolwr gyflogwr sy'n gadarnhaol am oedran yn dangos ein hymrwymiad i sicrhau nad oes gennym unrhyw arferion sy'n gwahaniaethu o ran oedran wrth i ni recriwtio a/neu gadw cyflogeion.	Parhau i gynnal ymrwymiad i statws eiriolwr gyflogwr sy'n gadarnhaol am oedran a hyrwyddo hyn i ddenu grwpiau hŷn ac iau.

4.3 Anabledd

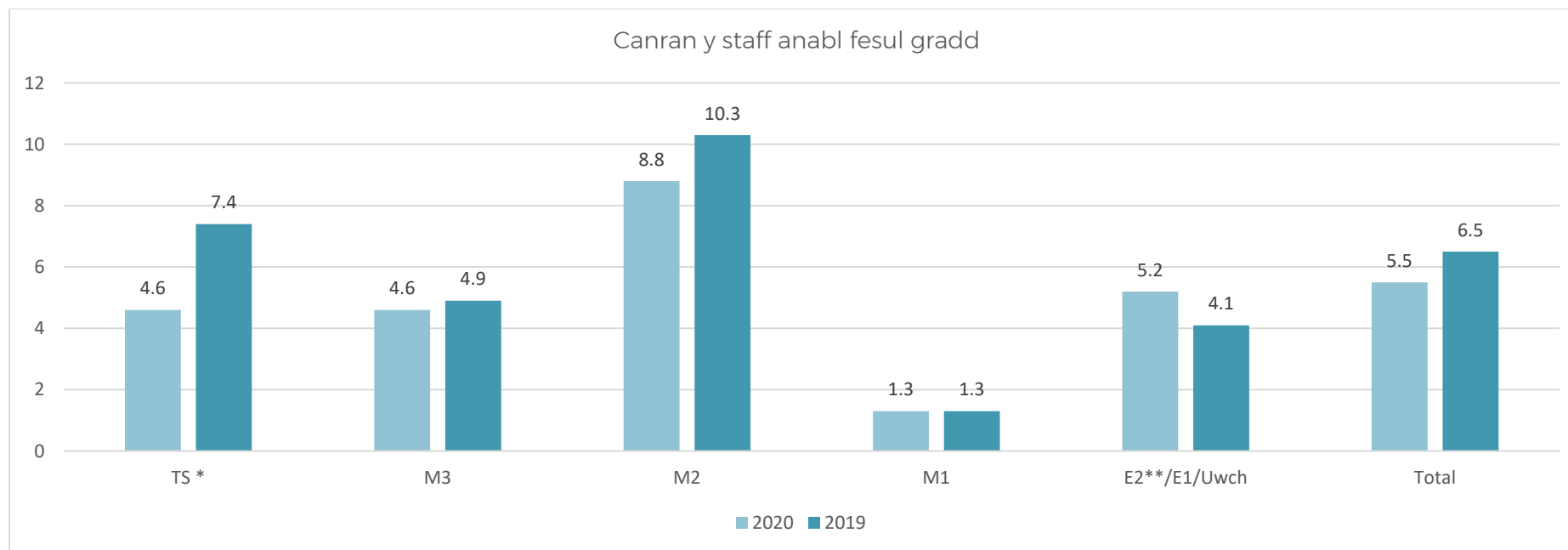
Y canfyddiadau allweddol:

- Mae 5.5 y cant o'r gweithlu wedi datgan bod ganddynt anabledd, gyda 85.3 y cant yn datgan nad oes ganddynt anabledd. Nid yw 9.2 y cant o staff eleni wedi datgan a oes ganddynt anabledd ai peidio
- Y fantais cyflog canolrifol sydd gan staff nad ydynt yn anabl dros staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd yw 4.4 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a 4.2 y cant o ran y canolrif ar gyfer cyfanswm y cyflog. (Tabl 10 yn yr Atodiad)
- Y fantais cyflog cymedrig sydd gan staff nad ydynt yn ystyried bod ganddynt anabledd dros staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd yw 4.1 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a 4.4 y cant o ran cyfanswm cyflog. (Tabl 10 yn yr Atodiad)
- Er nad oedd y bwlch cyflog anabledd yn peri risg yn archwiliad cyflog cyfartal y llynedd, mae'r bwlch cyflog wedi lleihau hyd yn oed ymhellach ers hynny. Mae hwn yn gam hynod gadarnhaol tuag at gael gwared ar y bwlch cyflog yn llwyr.
- Oherwydd y niferoedd isel dan sylw, mae'r data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan honno. Yn ystod y trefniadau parhad busnes diweddar ar gyfer Covid 19, roedd angen offer ergonomig sylweddol ar 53 aelod o staff ar gyfer gwaith, ac mae llawer ohonynt yn annhebygol o ystyried eu bod yn cyfrif fel rhai ag anabledd, heb sôn am ddatgan bod ganddynt anabledd.

Cymhariaeth â'r llynedd:

- Bu gostyngiad yn y fantais cyflog canrannol sydd gan staff nad ydynt yn ystyried bod ganddynt anabledd dros staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, ar draws y canolrif a'r cymedr ar gyfer cyflog sylfaenol a chyfanswm cyflog.
- Bu gostyngiad yng nghanran y staff sy'n dweud bod ganddynt anabledd ar lefel cymorth tîm ac M2, a chynnydd bach ar lefel uwch. Mae hyn yn cyfrif i raddau am y gostyngiad yn y bwlch cyflog cyfartal i bobl anabl eleni.
- Fe wnaeth chwech o gyflogeion a oedd yn ystyried bod ganddynt anabledd adael ystod y cyfnod hwn. Roedd 67 y cant o'r rhain ar y graddau is (cymorth tîm).

Graff 8: canran bob gradd sy'n ystyried bod ganddynt anabledd



Ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog a'r camau a nodwyd:

Ffactorau	Camau gweithredu
Mae 81 y cant o'n staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd ar y tair gradd cyflog isaf.	Byddwn yn parhau i weithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i gefnogi eu datblygiad yn y sefydliad, a allai arwain at fwy o botensial ar gyfer dyrchafiad.
Eleni, ni wnaeth 9 y cant o staff ddatgan a ydynt yn ystyried bod ganddynt anabledd ai peidio.	Byddwn yn parhau i annog yr holl staff sy'n ystyried bod ganddynt anabledd i gofnodi eu hanabledd ar y system adnoddau dynol ac i weithio i sicrhau bod aelodau staff yn ailystyried y diffiniad o anabledd, gan ein bod yn credu bod llawer o bobl, o bosibl, ag anableddau cudd, salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system, nad ydynt yn cael eu hadlewyrchu yn y data hwn.
Yn ystod y trefniadau parhad busnes diweddar ar gyfer Covid 19, roedd angen offer ergonomig sylweddol ar 53 aelod o staff ar gyfer gwaith, ac mae llawer ohonynt yn annhebygol o ystyried eu bod yn cyfrif fel rhai ag anabledd, heb sôn am ddatgan bod ganddynt anabledd	Ystyried sut y gallai'r Comisiwn nodi a darparu cymorth pellach i bobl â chyflyrau sylfaenol tymor hir na fyddent yn eu hystyried yn anabledd
Rydym yn cael ein cydnabod gan Adran Gwaith a Phensiynau'r DU fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Mae'r statws hwn yn dangos ein bod yn cydymffurfio ag arfer gorau o ran recriwtio a chadw pobl anabl.	Byddwn yn parhau i weithio ar ein strategaeth i sicrhau ein bod yn cyflwyno'n hunain fel cyflogwr o ddewis i bobl sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth yn ein gweithlu.

4.4 Cyfeiriadedd rhywiol

Mae hyn yn berthnasol i unrhyw un sydd wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu arall (LHD+).

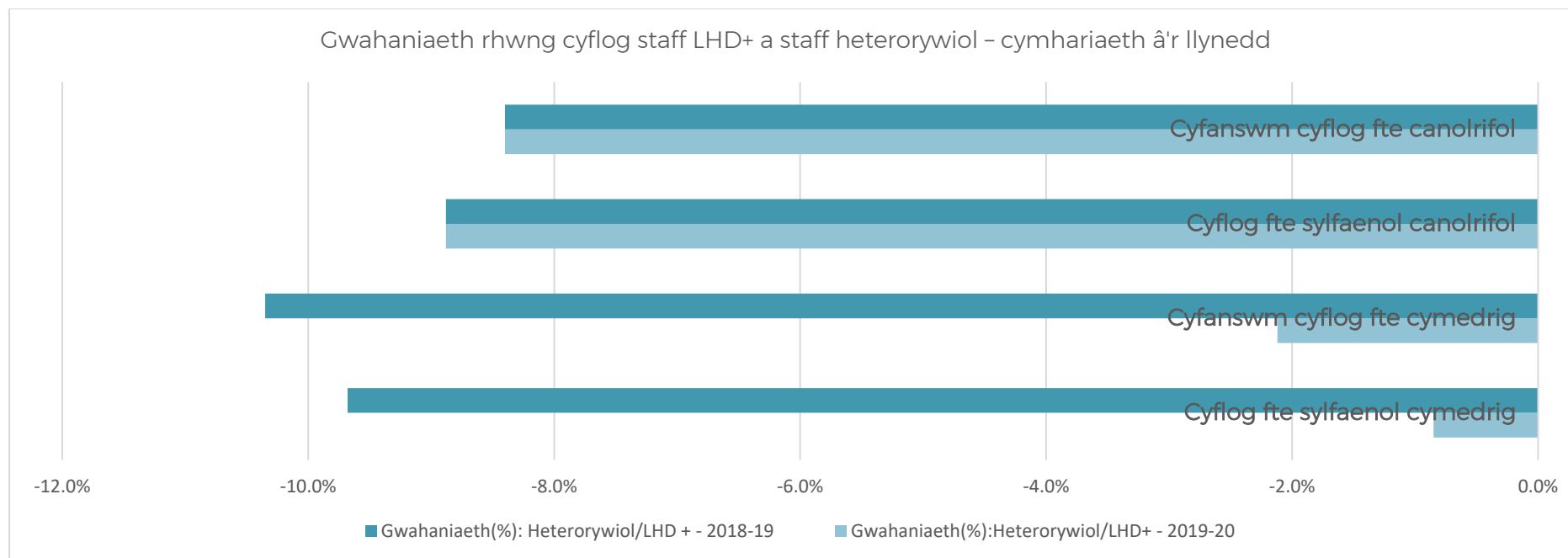
Y canfyddiadau allweddol:

- Mae 3.99 y cant o'r gweithlu wedi datgan eu bod yn LHD+, gyda 81.7 y cant yn nodi eu bod yn heterorywiol. Ni wnaeth 14.3 y cant o staff eleni ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol.
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng staff heterorywiol a staff LHD+ yw -8.9 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a -8.4 y cant ar gyfer cyfanswm cyflog; mae hyn yn golygu bod staff LHD+, ar enillion canolrifol, yn ennill 8.9 y cant yn fwy o gyflog sylfaenol ac 8.4 y cant yn fwy o gyfanswm cyflog na staff heterorywiol (Tabl 11 yn yr Atodiad).
- Y bwlch cyflog cymedrig rhwng staff heterorywiol a staff LHD+ yw -0.9 y cant ar gyfer cyflog sylfaenol a -2.1 y cant ar gyfer cyfanswm cyflog; mae hyn yn golygu bod staff LHD+, ar enillion cymedrig, yn ennill 0.9 y cant yn fwy o gyflog sylfaenol a 2.1 y cant yn fwy o gyfanswm cyflog na staff heterorywiol (Tabl 11 yn yr Atodiad).
- Er nad oedd y bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol yn peri risg yn archwiliad cyflog cyfartal y llynedd, mae'r bwlch cyflog cymedrig wedi lleihau hyd yn oed ymhellach ers hynny, gyda'r bwlch cyflog canolrifol yn aros yr un fath. Mae hwn yn gam cadarnhaol tuag at gael gwared ar y bwlch cyflog yn llwyr.
- Oherwydd y niferoedd isel dan sylw, mae'r data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan honno.
- Er ei bod yn ymddangos bod gwahaniaeth sylweddol yn y cyflog cymedrig rhwng y rhai nad oeddent yn datgan eu bod yn LHD+ a grwpiau LHD+ a grwpiau heterorywiol fel ei gilydd, mae'n anodd dehongli arwyddocâd hyn heb wybod faint o'r rheini yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud LHD+.

Gwelliannau ers y llynedd:

- Mae graff 9 yn dangos gostyngiad sylweddol ym mantais cyflog staff LHD+ o gymharu â'r llynedd mewn perthynas â chyflog sylfaenol a chyfanswm cyflog cymedrig.
- Fe wnaeth rhai aelodau staff LHD+ ar gyflogau uchel adael yn sgil y cynllun diswyddo gwirfoddol, sydd wedi effeithio ar y ffigurau cymedrig eleni.

Graff 9: Canran y gwahaniaeth rhwng staff LHD+ a staff heterorywiol – cymhariaeth â 2018-19



Ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog a'r camau a nodwyd:

Ffactorau	Camau gweithredu
Nid yw 14.3 y cant o staff wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol	Er mwyn sicrhau bod y data cyflog yn adlewyrchu'r sefyllfa yn llawn, byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff i gofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol ar y system adnoddau dynol.

4.5 Hil/Ethnigrwydd

Y canfyddiadau allweddol:

- Mae staff du a lleiafrifoedd ethnig (BAME) yn cyfrif am 4.2 y cant o'r gweithlu, gyda 91.8 y cant yn dweud nad ydynt yn BAME a 4 y cant heb nodi eu hil neu darddiad ethnig.
- Y gwahaniaeth cyflog ar gyfer cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn ar gyfer pobl nad ydynt yn BAME o'i gymharu â phobl BAME yw 23.6 y cant; mae hyn yn golygu, o ran cyfanswm enillion canolrifol, bod staff nad ydynt yn BAME yn ennill 23.6 y cant yn fwy o gyfanswm cyflog na staff BAME (Tabl 12 yn yr Atodiad).
- Y gwahaniaeth cyflog ar gyfer cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar gyfer pobl nad ydynt yn BAME o'i gymharu â phobl BAME yw 20.9 y cant; mae hyn yn golygu, o ran cyfanswm enillion cymedrig, bod staff nad ydynt yn BAME yn ennill 20.9 y cant yn fwy o gyfanswm cyflog na staff BAME (Tabl 12 yn yr Atodiad).
- Mae staff sy'n dweud nad ydynt yn BAME yn ennill cryn dipyn yn fwy na'r rhai sy'n ystyried eu bod yn perthyn i unrhyw gategori arall (ac eithrio'r rhai na atebodd/y mae'n well ganddynt beidio â dweud). Fodd bynnag, cymerwyd camau cadarnhaol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i fynd i'r afael â hyn, ac o ganlyniad bu gostyngiad sylweddol yn y bwlch cyflog hil/ethnigrwydd.
- Oherwydd y niferoedd isel o staff sy'n dweud eu bod yn BAME, mae'r data yn sensitif i newidiadau bach yn y garfan hon.

Gwelliannau ers y llynedd:

- Mae 50 y cant (10) o'n staff BAME yn cael eu cyflogi ar lefel mynediad (gradd cymorth tîm). Mae hyn wedi gostwng o 59.1 y cant (13) yn 2018-19.
- Mae 70 y cant o'r staff sy'n dweud eu bod yn BAME yn y ddau fand cyflog isaf (cymorth tîm ac M3), sydd i lawr o 77.3 y cant y llynedd.
- Bu cynnydd bach yn y gynrychiolaeth BAME mewn bandiau cyflog uwch, gan gynnwys staff sydd wedi dychwelyd o secondiad
- Yn sgil ein gwaith allgymorth ac ymgysylltu, roedd cynnydd o 48 y cant yn nifer yr ymgeiswyr BAME i'n Cynllun Prentisiaeth diweddar eleni
- Mae sesiynau 'Gadewch i ni siarad am hil' wedi cael eu cyflwyno i aelodau staff a'n Tîm Arwain, a chyflwynwyd sesiynau ymwybyddiaeth ddiwylliannol yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon. Caffaelwyd hyfforddiant cyflwyno a meithrin hyder ar gyfer aelodau staff ein Rhwydwaith Cydraddoldeb yn y Gweithle Reach (Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol).

Ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog a'r camau a nodwyd:

Ffactorau	Camau gweithredu
Mae 50 y cant o'r staff sy'n dweud eu bod yn BAME yn y band cyflog cymorth tîm (gan gynnwys prentisiaid).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rydym wedi llofnodi'r Siarter Hil yn y Gwaith. Mae'r Siarter yn helpu busnesau i wella cydraddoldeb hil yn y gweithle ac mae'n cynnwys pum prif alwad i weithredu ar gyfer arweinwyr a sefydliadau ar draws pob sector. ▪ Byddwn yn gweithredu ein cynllun gweithredu hil/ethnigrwydd, sydd wedi'i ddylunio gyda Busnes yn y Gymuned (BITC) i fynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth yng ngweithlu'r Comisiwn. ▪ Byddwn yn parhau i wneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Comisiwn fel cyflogwr cynhwysol. ▪ Byddwn yn ceisio cynyddu cynrychiolaeth ym mandiau M1 a thu hwnt drwy ymgyrchoedd recriwtio sy'n hyrwyddo amrywiaeth a grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. ▪ Byddwn yn parhau i weithio gyda'n tîm Dysgu a Datblygu a'n rhwydwaith REACH i annog staff BAME i gefnogi eu datblygiad yn y sefydliad, a allai arwain at fwy o botensial ar gyfer dyrchafiad.
Mae 10 y cant o'r staff sy'n dweud eu bod yn BAME yn gweithio ar lefel Weithredol ac Uwch, ac mae 70 y cant o'r staff sy'n dweud eu bod yn BAME yn y ddau fand cyflog isaf.	
Ym mandiau cyflog M2 ac M1, mae pedwar aelod o staff yn dweud eu bod yn BAME, sef 20 y cant o'n gweithlu sy'n dweud eu bod yn BAME.	
Nid yw 4 y cant o staff wedi datgan eu hil/ethnigrwydd.	Er mwyn sicrhau bod y data cyflog yn adlewyrchu'r sefyllfa yn llawn, byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff i gofnodi eu hil/ethnigrwydd ar y system adnoddau dynol.

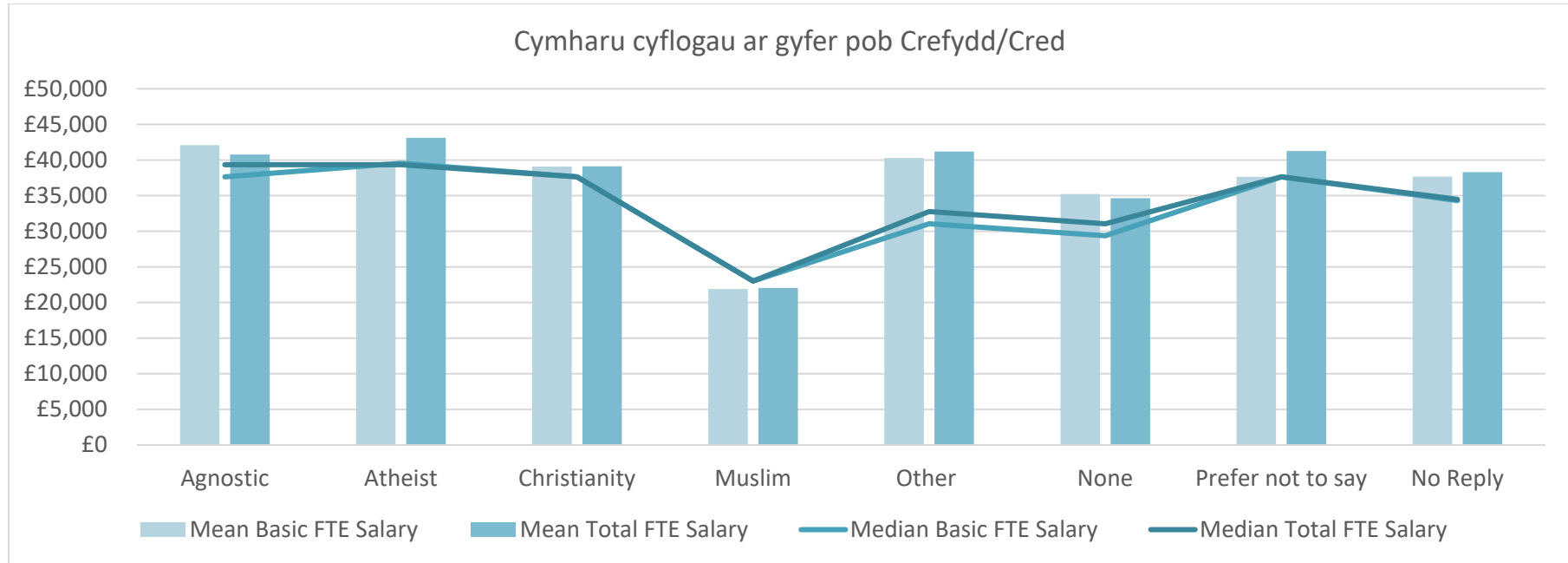
4.6 Crefydd neu gred

Y canfyddiadau allweddol

- Mae pum aelod o staff wedi dweud mai Islam yw eu crefydd – maent yn 1.05 y cant o'r gweithlu a nodwyd bwlch cyflog ar gyfer y grŵp hwn. Ar draws yr holl grefyddau a chredoau eraill a nodwyd, nid oedd gwahaniaeth cyflog sylweddol (agnostig, anffyddiwr, Cristnogol, dim ac arall). Mae'r grŵp hwn yn 77.3 y cant o'r gweithlu. Dywedodd 21.6 y cant o'r staff bod yn well ganddynt beidio â dweud neu ni wnaethant ateb.
- Y gwahaniaeth cyflog ar gyfer cyfanswm cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn ar gyfer staff a nododd wahaniaeth crefydd neu gred (agnostig, anffyddiwr, Cristnogol, dim ac arall), o'u cymharu â staff Mwslimaidd yw 38.9 y cant. Mae hyn yn golygu, ar gyfer cyfanswm cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn, bod staff Mwslimaidd yn derbyn 38.9 y cant yn llai o dâl na staff sy'n nodi mai eu crefydd neu gred yw agnostig, anffyddiwr, Cristnogol, dim ac arall (Tabl 14 yn yr Atodiad). Ni chafodd staff yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud neu staff na wnaethant ateb eu cynnwys yn y data cymhariaeth.
- Y gwahaniaeth cyflog ar gyfer cyfanswm cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn ar gyfer staff a nododd crefydd neu gred (agnostig, anffyddiwr, Cristnogol, dim ac arall), o'u cymharu â staff Mwslimaidd yw 39.0 y cant. Mae hyn yn golygu, ar gyfer cyfanswm cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn, bod staff Mwslimaidd yn derbyn 39.0 y cant yn llai o dâl na staff sy'n nodi mai eu crefydd neu gred yw agnostig, anffyddiwr, Cristnogol, dim ac arall (Tabl 14 yn yr Atodiad).
- Yn achos staff sy'n dweud eu bod yn Fwslimaidd, mae'r gwahaniaeth cyflog yn sylweddol. Fodd bynnag, mae'n anodd dod i unrhyw gasgliadau go iawn ynghylch y data hwn gan fod y grŵp hwn yn fach iawn ac yn 1.05 y cant yn unig o'r gweithlu. Mae gwahaniaethau tebyg wedi cael eu nodi mewn blynyddoedd blaenorol.

- Ym mhob grŵp arall ar wahân i Gristnogol neu 'dim crefydd', mae'r data'n sensitif i newidiadau bach yn y garfan hon.
- Mae'r Cristnogol yn cynnwys Cristnogol, Catholig, yr Eglwys yng Nghymru, yr Eglwys Loegr, Bedyddwyr/Methodistiaid. Mae eraill yn cynnwys unrhyw grefyddau sydd â llai na thri o ddilynwyr yn y Comisiwn, neu lle mae staff wedi dewis 'arall' ar y system adnoddau dynol. Mae'r ffordd y mae 'arall' wedi'i gategoreiddio eleni yn wahanol i'r llynedd, gan mai dim ond crefyddau â llai na thri o ddilynwyr yn y Comisiwn a gafodd eu cynnwys yn y grŵp hwn y llynedd, a chafodd staff a ddewisodd 'arall' eu heithrio o'r grŵp hwn. Eleni, mae staff a ddewisodd 'arall' wedi cael eu cynnwys.

Graff 10: Cyflogau yn erbyn crefydd neu gred



Cymhariaeth â'r flwyddyn flaenorol

- Er bod y staff sydd wedi nodi eu bod yn Fwslimiaid ar gyflog is o gymharu â'r gweithlu cyfan, mae hyn oherwydd bod pob un o'r pum aelod o staff yn cael eu cyflogi ar y graddau cyflog is. Nid oes unrhyw un ohonynt yn cael eu cyflogi ar radd uwch ar hyn o bryd.
- Mae cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn wedi gostwng 2.3 y cant ers y llynedd ar gyfer staff sy'n dweud eu bod yn Fwslimaidd.

Ffactorau sy'n dylanwadu ar y bwlch cyflog a'r camau a nodwyd:

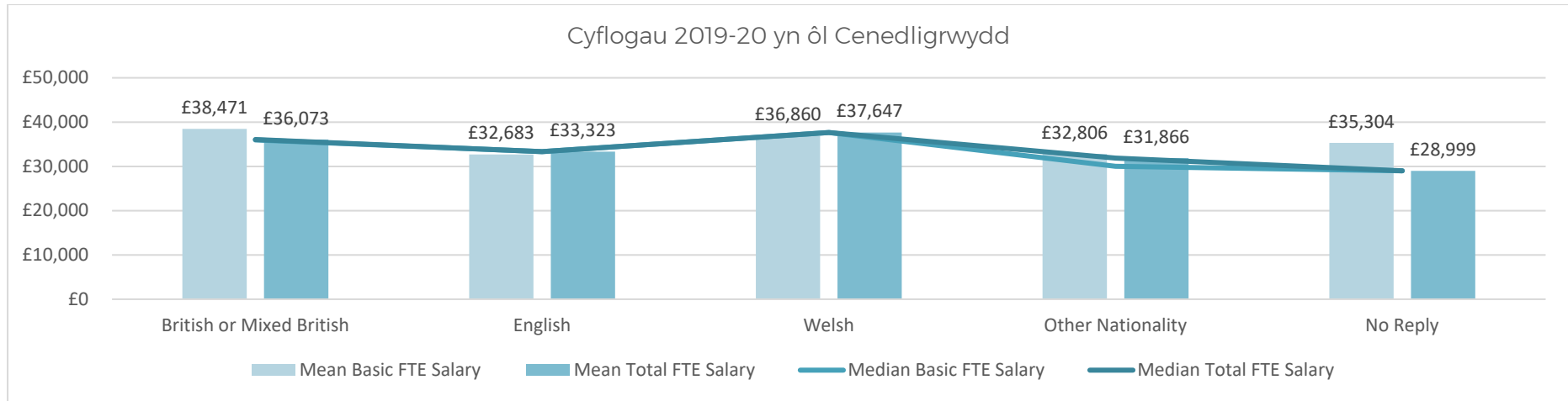
Ffactorau	Camau gweithredu
<p>Rydym yn weithle sy'n gyfeillgar i ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg ar gyfer staff sy'n dymuno gweddïo a/neu ddilyn digwyddiadau a gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio pe dymument.</p>	<p>Byddwn yn ceisio hyrwyddo ein dull cyfeillgar i ffydd fel rhan o'n hymgyrchoedd recriwtio.</p>
<p>Mae 21.6 y cant o staff nad ydynt wedi datgan crefydd/cred, neu wedi datgan y byddai'n well ganddynt beidio â dweud</p>	<p>Er mwyn sicrhau bod y data cyflog yn adlewyrchu'r sefyllfa yn llawn, byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff i gofnodi eu crefydd/cred ar y system adnoddau dynol. Mae hon yn gyfradd sylweddol uwch o beidio â datgelu nag ar gyfer y nodweddion eraill, felly mae angen gwneud gwaith dadansoddi pellach i ddeall unrhyw rwystrau i staff rhag datgan hyn.</p>
	<p>Byddwn yn parhau i wneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Comisiwn fel cyflogwr cynhwysol.</p>
	<p>Byddwn yn parhau i weithio gyda'n tîm Dysgu a Datblygu i annog staff Mwslimaidd i gefnogi eu datblygiad yn y sefydliad, a allai arwain at fwy o botensial ar gyfer dyrchafiad.</p>

4.7 Cenedligrwydd

Y canfyddiadau allweddol:

- Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos bod risg fawr o ran cyflog cyfartal ar sail genedligrwydd heblaw'r hyn a nodwyd eisoes ar sail ethnigrwydd. Nid oes unrhyw newidiadau sylweddol yn y data ers y llynedd.
- Oherwydd y niferoedd isel sy'n perthyn i gategoriâu heblaw'r categorïau Prydeinig/Prydeinig Cymysg neu Gymreig, mae'r data yn sensitif i newidiadau bach yn y carfannau hyn.
- Efallai y bydd gwahaniaeth aneglur rhwng gwahanol gategoriâu, h.y. gallai rhywun a anwyd yng Nghymru ddweud ei fod yn 'Gymro' neu'n 'Brydeiniwr', a gallai rhywun a anwyd yn Lloegr nodi ei fod yn 'Sais' neu'n 'Brydeiniwr'

Graff 11: Cyflogau yn ôl cenedligrwydd



Camau gweithredu a nodwyd:

Camau gweithredu

Yn yr un modd â blynyddoedd blaenorol, nid oes bwllch cyflog sylweddol o ran cenedligrwydd. Fodd bynnag, nid ydym yn monitro nac yn adrodd yn erbyn data symudedd cymdeithasol. Eleni, rydym wedi llofnodi Compact Swyddi Cymunedol Dinasyddion Cymru, cynllun sy'n ceisio dod â phobl leol a chyflogwyr ynghyd i fynd i'r afael â thlodi, diweithdra a thangynrychiolaeth yn y gweithlu. Fel rhan o hyn, byddwn yn ystyried sut i gasglu gwybodaeth am symudedd cymdeithasol ar gyfer staff ac ymgeiswyr cyfredol, yn ogystal â thanysgrifio i'r Swyddfa Ystadegau Gwladol i gael data meincnodi. Y flwyddyn nesaf, ni fydd y Comisiwn yn cynnwys adrodd ar genedligrwydd ond bydd yn ceisio cynnwys symudedd cymdeithasol ac effaith hyn ar gyflogau.

5. Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywia

Yn ogystal â'r adolygiad cyflog cyfartal, rydym wedi darparu data at ddibenion adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n ofyniad cyfreithiol i'r Comisiwn, fel cyflogwr, adrodd ar gyflogau o safbwynt y rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

Mae hyn yn golygu gwneud chwe chyfrifiad sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod yn ein sefydliad. Nid yw'n golygu cyhoeddi data sy'n berthnasol i weithwyr unigol. Mae'n ofynnol inni gyhoeddi'r canlyniadau ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan Llywodraeth y DU ar gyfer data adrodd sy'n ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Ar beth y mae cyfrifiadau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig?

Caiff y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ei gyfrifo mewn ffordd wahanol i'r Archwiliad Cyflog Cyfartal, gan ystyried y ffactorau a ganlyn:

- Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a chyflog cyfartalog menywod yn y gweithlu. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n golygu bod yn rhaid i chi dalu dynion a menywod yr un peth am wneud gwaith cyfartal neu debyg.
- Mae cyflog cyfartal yn cael ei gyfrifo ar sail cyflog cyfwerth ag amser llawn, gan gynnwys lwfansau, ar 31 Mawrth. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cymryd y cyflog gwirioneddol a dderbyniwyd ar 31 Mawrth, gan gynnwys unrhyw lwfansau ar y dyddiad hwnnw.
- Caiff cyflog sylfaenol ei gyfrifo ar ôl aberthu cyflog (e.e. ar gyfer talebau gofal plant, cynllun beicio i'r gwaith ac ati). Fodd bynnag, gan fod y talebau gofal plant a brynir drwy aberthu cyflog yn cael eu heithrio, mae hyn yn lleihau'r swm sy'n cael ei ystyried yn y gymhariaeth.

- Mae ychydig yn fwy o fenywod (64.3 y cant) yn manteisio ar y cynllun talebau gofal plant o'i gymharu â dynion (35.7 y cant). Fodd bynnag, mae 95 y cant o ddynion yn manteisio ar y cynllun beicio i'r gwaith o'i gymharu â 5 y cant o fenywod. Byddai hyn yn cael effaith ar y cyfrifiad cyflog sylfaenol.
- Mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn yr Archwiliad Cyflog Cyfartal yn seiliedig ar giplun o lefelau cyflog ar 31 Mawrth 2020. Mae'r cyfrifiadau ar gyfer y tabl bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyflogau ar gyfer mis Mawrth yn ei gyfanrwydd. Felly, byddant yn dangos ffigur ychydig yn is os yw cyflogai wedi cael dyrchafiad neu godiad cyflog cynyddrannol yn ystod mis Mawrth.

Pa wybodaeth a ddarperir fel rhan o'r cyfrifiadau?

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

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

Y canfyddiadau allweddol

Y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a gweithwyr benywaidd o dan y dull penodedig ar gyfer cyfrifo'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau oedd £18.80 a £20.05, yn y drefn honno. Mae hyn yn wahaniaeth o -6.66 y cant.

Y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a gweithwyr benywaidd oedd £16.93 a £19.50, yn y drefn honno. Mae hyn yn wahaniaeth o -15.8 y cant.

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

		2020*	2019**	
1. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau - cyflog arferol		-6.66 y cant	-8.49 y cant	
2. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau - cyflog arferol		-15.18 y cant	-21.26 y cant	
3. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau Taliadau bonws a gafwyd yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0	0.0	
4. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau Taliadau bonws a gafwyd yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0	0.0	
5. Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd a gafodd daliad bonws yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth:	Dynion	0.0	0.0	
	Menywod	0.0	0.0	
6. Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterl				
Chwarterl	2020***		2019**	
	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion
Y chwarterl cyntaf (yr isaf)	43.1 y cant	56.9 y cant	42.6 y cant	57.4 y cant
Yr ail chwarterl	47.4 y cant	52.6 y cant	41.7 y cant	58.3 y cant
Y trydydd chwarterl	55.2 y cant	44.8 y cant	57.4 y cant	42.6 y cant

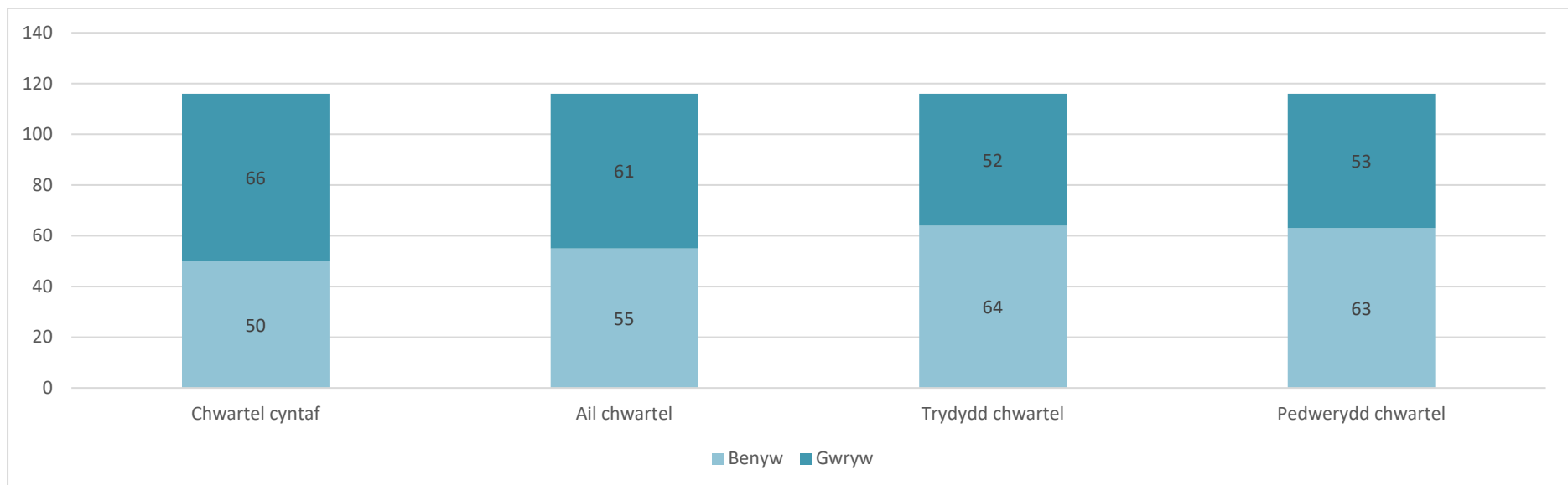
Y pedwerydd chwarterel (yr uchaf)	54.3 y cant	45.7 y cant	56.5 y cant	43.5 y cant
-----------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

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

**Gwyrdd = mae'r bwlch cyflog wedi lleihau ers y llynedd

*** Gwyrdd = o fewn 5 y cant i raniad o 50/50 Ambr = o fewn 5.1-10 y cant o raniad 50/50

Graff 12: Rhaniad dynion/menywod yn erbyn y chwartereli cyflog mewn niferoedd:



Camau i'w cymryd:

Er mwyn parhau i leihau a chael gwared ar y bwlch cyflog cyfartal rhwng dynion a menywod, byddwn:

- Yn unol â phecyn adolygu cyflog cyfartal y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sy'n cynghori y dylid ymchwilio i unrhyw fylchau o 5 y cant neu fwy rhwng cyflog cymedrig dynion a menywod ar yr un radd, byddwn yn canolbwyntio ar y radd cymorth tîm, lle mae'r gwahaniaeth mewn cyflog yn -4.7 y cant (Tabl 4). Yr unig radd lle mae gwahaniaeth o fwy na 5 y cant yn y bwlch yw ar lefel Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwr, ond oherwydd y niferoedd isel ar y lefel hon, mae'n hawdd i gyflogau unigol wyro'r data.
- Yn parhau i fonitro lwfansau bob chwe mis yn unol â'r Polisi Tâl a Gwobrwyo.
- Yn ymgymryd ag adroddiad byr canol blwyddyn arall ar gyflog cyfartal yn hwyrach yn y flwyddyn i adolygu cynnydd ac effaith.

6. Bwlch Cyflog Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig

Yn ei Adroddiad Craffu ar Gyfrifon 2019, fe wnaeth Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus y Cynulliad argymhell bod “Comisiwn y Cynulliad yn adeiladu ar y gwaith i ymgysylltu â chymunedau pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac yn arwain y ffordd ar draws y sector cyhoeddus drwy gynnwys, yn ei adroddiad blynyddol a'i gyfrifon, ddatgeliad o'r bwlch cyflog ethnigrwydd”.

O ganlyniad, fe wnaethom ni gyhoeddi ein bwlch cyflog BAME y llynedd gan ddefnyddio'r un fethodoleg gyfrifo â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau (gweler y manylion yn Adran 5 ynghylch y fethodoleg hon).

Eleni, rydym eto wedi cynhyrchu data sy'n dangos y bwlch cyflog BAME, gan ddefnyddio'r un fethodoleg gyfrifo. Dylid nodi y cynhaliodd Llywodraeth y DU ymgynghoriad yn 2018-19 ynghylch adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd, ac mae canlyniadau'r ymgynghoriad yn cael eu dadansoddi o hyd. Yn y blynyddoedd i ddod, gallai hyn olygu y bydd y fethodoleg gyfrifo yn newid.

Y canfyddiadau allweddol

Mae'r gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gweithwyr BAME a gweithwyr nad ydynt yn BAME yn dangos gwahaniaeth o 20.4 y cant mewn cyflog.

Mae'r gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr BAME a gweithwyr nad ydynt yn BAME yn dangos gwahaniaeth o 21.7 y cant mewn cyflog.

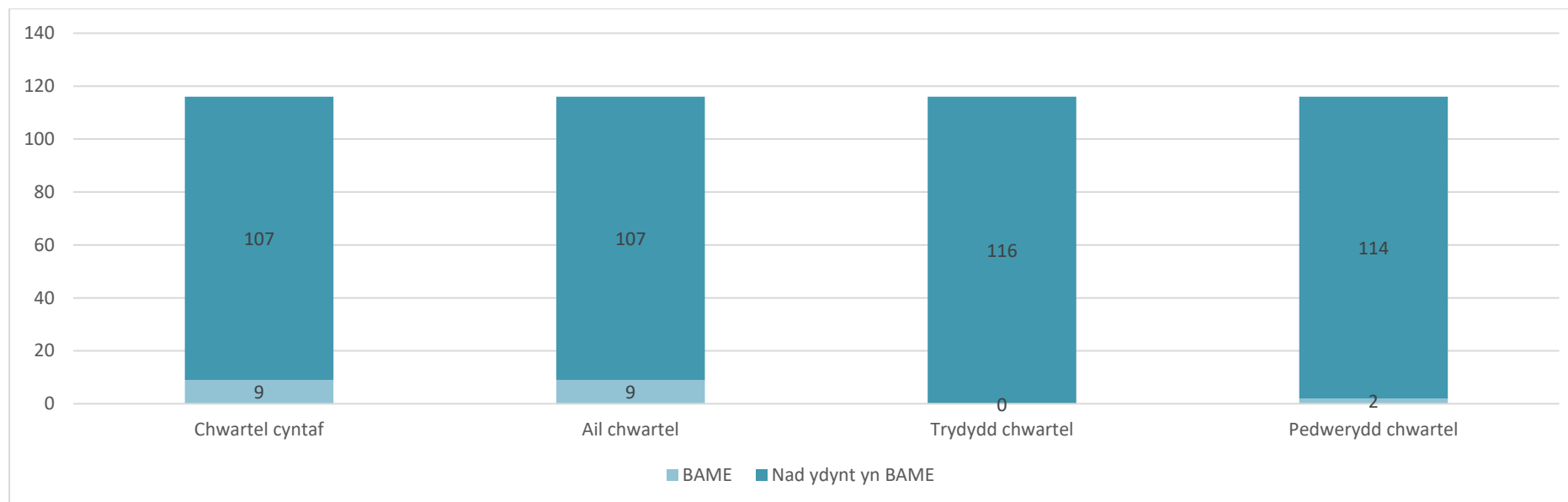
Y llynedd, y bwlch cyflog canolrifol BAME oedd 38.9 y cant, felly bu gostyngiad sylweddol yn y bwlch cyflog canolrifol.

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

Mae'r gwahaniaeth o ran cyflog yn cael ei briodoli i ddiffyg cynrychiolaeth BAME mewn rolau uwch lle caiff penderfyniadau eu gwneud, ac nid oherwydd bod cydweithwyr BAME yn cael eu talu llai na chydweithwyr nad ydynt yn BAME am yr un swydd.

		%
1. Y bwlch cyflog cymedrig BAME - cyflog arferol		20.4 y cant
2. Y bwlch cyflog canolrifol BAME - cyflog arferol		21.7 y cant
3. Y bwlch cyflog cymedrig BAME Taliadau bonws a gafwyd yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0
4. Y bwlch cyflog canolrifol BAME Taliadau bonws a gafwyd yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0
5. Cyfran y gweithwyr BAME ac nad ydynt yn BAME a gafodd daliad bonws yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth:	BAME	0.0
	Nad ydynt yn BAME	0.0
6. Cyfran y gweithwyr BAME ac nad ydynt yn BAME ym mhob chwarterl.		
Chwarterl	Canran BAME	Canran nad ydynt yn BAME
Y chwarterl cyntaf (yr isaf)	7.8 y cant	92.2 y cant
Yr ail chwarterl	7.8 y cant	92.2 y cant
Y trydydd chwarterl	0.0 y cant	100.0
Y pedwerydd chwarterl (yr uchaf)	1.7 y cant	98.3 y cant

Graff 13: Rhaniad BAME/nad ydynt yn BAME yn erbyn y chwarteli cyflog mewn niferoedd:



Camau i'w cymryd:

- Rydym wedi llofnodi'r Siarter Hil yn y Gwaith. Mae'r Siarter yn helpu busnesau i wella cydraddoldeb hil yn y gweithle ac mae'n cynnwys pum prif alwad i weithredu ar gyfer arweinwyr a sefydliadau ar draws pob sector.
- Byddwn yn rhoi ein cynllun gweithredu hil/ethnigrwydd ar waith, sef cynllun sydd wedi'i ddylunio gyda Busnes yn y Gymuned (BITC) i fynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth yng ngweithlu'r Comisiwn.
- Byddwn yn parhau i wneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Comisiwn fel cyflogwr cynhwysol.
- Byddwn yn ceisio cynyddu cynrychiolaeth ym mandiau M1 a thu hwnt drwy ymgyrchoedd recriwtio sy'n hyrwyddo amrywiaeth a grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.

- Byddwn yn parhau i weithio gyda'n tîm Dysgu a Datblygu a'n rhwydwaith REACH i annog staff BAME i gefnogi eu datblygiad yn y sefydliad, a allai arwain at fwy o botensial ar gyfer dyrchafiad.
- Er mwyn sicrhau bod y data cyflog yn adlewyrchu'r sefyllfa yn llawn, byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff i gofnodi eu hil/ethnigrwydd ar y system adnoddau dynol.

7. Crynodeb o'r Camau gweithredu

Adran	Cam gweithredu	Yn arwain
Pob un	Ymgymryd ag adroddiad canol blwyddyn byr arall ar gyflog cyfartal yn hwyrach yn y flwyddyn i nodi'r rhwystrau o ran recriwtio a dilyniant ar draws gwahanol grwpiau ac adolygu cynnydd ac effaith y cynllun gweithredu hwn.	Gwasanaethau Gweithwyr
Pob un	Parhau i wneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Comisiwn fel cyflogwr cynhwysol.	Amrywiaeth a Chynhwysiant
4.1	Pennu strategaethau recriwtio a datblygu sy'n canolbwyntio'n benodol ar gydraddoldeb o ran cynrychiolaeth y rhywiau ar y raddfa cymorth tîm	Recriwtio
4.1	Parhau i fonitro lwfansau recriwtio a chadw yn unol â'r Polisi Tâl a Gwobrwyo;	Gwasanaethau Gweithwyr
4.2	Bydd dileu'r terfyn oedran uchaf ar gyfer ymgeiswyr i'r cynllun prentisiaeth yn parhau i gael ei hyrwyddo fel rhywbeth cadarnhaol	Recriwtio
4.2	Parhau i gynnal ymrwymiad i statws eiriolwr gyflogwr sy'n gadarnhaol am oedran a hyrwyddo hyn i ddenu grwpiau hŷn ac iau	Amrywiaeth a Chynhwysiant
4.3	Parhau i weithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i gefnogi eu datblygiad yn y sefydliad, a allai arwain at fwy o botensial ar gyfer dyrchafiad.	Amrywiaeth a Chynhwysiant, Datblygu a Dysgu Sefydliadol.
4.3	Byddwn yn parhau i weithio ar ein strategaeth i sicrhau ein bod yn cyflwyno'n hunain fel cyflogwr o ddewis i bobl sy'n ystyried bod ganddynt anabledd.	Recriwtio
4.3	Ystyried sut y gallai'r Comisiwn nodi a darparu cymorth pellach i bobl â chyflyrau sylfaenol tymor hir na fyddent yn eu hystyried yn anabledd	Gwasanaethau Gweithwyr

4.3, 4.4, 4.5, 4.6	Parhau i annog pob aelod o staff i gofnodi unrhyw anableded, cyfeiriadedd rhywiol, hil a chrefydd/cred ar y system adnoddau dynol	Gwasanaethau Gweithwyr
4.5	Gweithio o fewn paramedrau'r Siarter Hil yn y Gwaith	Amrywiaeth a Chynhwysiant
4.5	Rhoi ein cynllun gweithredu hil/ethnigrwydd ar waith, sef cynllun sydd wedi'i ddylunio gyda Busnes yn y Gymuned (BITC) i fynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth yng ngweithlu'r Comisiwn.	Amrywiaeth a Chynhwysiant
4.5	Parhau i wneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Comisiwn fel cyflogwr cynhwysol.	Amrywiaeth a Chynhwysiant
4.5	Ceisio cynyddu cynrychiolaeth BAME ym mandiau M1 a thu hwnt drwy ymgyrchoedd recriwtio sy'n hyrwyddo amrywiaeth a grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.	Recriwtio
4.5, 4.6	Parhau i annog datblygiad staff Mwslimaidd a BAME yn y sefydliad, a allai arwain at fwy o botensial ar gyfer dyrchafiad.	Datblygu a Dysgu Sefydliadol.
4.6	Hyrwyddo ein dull cyfeillgar i ffydd fel rhan o'n hymgyrchoedd recriwtio.	Recriwtio
4.7	Y flwyddyn nesaf, ni fydd y Comisiwn yn cynnwys adrodd ar genedligrwydd ond bydd yn ceisio cynnwys symudedd cymdeithasol ac effaith hyn ar gyflogau.	Gwasanaethau Gweithwyr

Atodiadau

Tabl 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/04/19)

Gradd	Lleiafswm	Uchafswm
Band Prentis	£17,893	£17,893
Cymorth Tîm	£19,314	£23,013
Band Rheoli 3 (M-3)	£24,164	£28,999
Band Rheoli 2 (M-2)	£31,046	£37,647
Band Rheoli 1 (M-1)	£39,739	£47,626
Band Gweithredol 2 (E-2)	£51,447	£61,686
Band Gweithredol 1 (E-1)	£64,770	£75,745
Staff Uwch (S-3)	£79,442	£101,346
Staff Uwch (S-2)	£99,166	£126,553
Staff Uwch (S-1)	£126,770	£155,385

Tabl 2: 2019-2020 - Cyfanswm Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr holl staff (Nid yw tâl sylfaenol yn cynnwys lwfansau. Mae cyfanswm cyflog yn cynnwys lwfansau)

	Y cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)		Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
	Dynion	Menywod			Dynion	Menywod	
Cymedr	£35,884	£38,846	8.3 y cant		£36,507	£39,169	7.3 y cant
Canolrif	£31,046	£37,647	21.3 y cant		£32,685	£37,647	15.2 y cant
Nifer y gweithwyr	235	241					

Tabl 3: 2018-2019 - Cyfanswm Cyflog Cymedrig a Chanolrifol yr holl staff (Nid yw tâl sylfaenol yn cynnwys lwfansau. Mae cyfanswm cyflog yn cynnwys lwfansau)

	Y cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)		Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
	Dynion	Menywod			Dynion	Menywod	
Cymedr	£35,285	£38,507	9.1 y cant		£35,915	£38,895	8.2 y cant
Canolrif	£29,384	£37,647	28.1 y cant		£31,046	£37,647	21.3 y cant
Nifer y gweithwyr	231	239					

Tabl 4: Cyflogau cymedrig dynion a menywod yn ôl gradd

Gradd	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)		Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
	Dynion	Menywod			Dynion	Menywod	
Band Prentis	£17,893	£17,893	0.0 y cant		£17,893	£17,893	0.0 y cant
Cymorth Tîm	£22,060	£21,813	1.1 y cant		£22,894	£21,813	4.7 y cant
M-3	£28,001	£27,237	2.7 y cant		£28,149	£27,608	1.9 y cant
M-2	£35,181	£35,315	-0.4 y cant		£35,938	£35,893	0.1 y cant
M-1	£45,192	£45,689	-1.1 y cant		£45,907	£46,033	-0.3 y cant
E-2	£57,615	£58,688	-1.9 y cant		£57,615	£58,688	-1.9 y cant
E-1	£74,177	£75,745	-2.1 y cant		£75,745	£75,745	-0.0 y cant
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£93,787	£115,583	-23.2 y cant		£98,854	£115,583	-16.9 y cant

Tabl 5: Cyflogau canolrifol dynion a menywod yn ôl gradd

Gradd	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (canran)
	Dynion	Menywod		Dynion	Menywod	
Band Prentis	£17,893	£17,893	0.0 y cant	£17,893	£17,893	0.0 y cant
Cymorth Tîm	£23,013	£23,013	0.0 y cant	£23,013	£23,013	0.0 y cant
M-3	£28,999	£28,999	0.0 y cant	£28,999	£28,999	0.0 y cant
M-2	£37,647	£37,647	0.0 y cant	£37,647	£37,647	0.0 y cant
M-1	£47,626	£47,626	0.0 y cant	£47,626	£47,626	0.0 y cant
E-2	£61,686	£61,686	0.0 y cant	£61,686	£61,686	0.0 y cant
E-1	£75,745	£75,745	0.0 y cant	£75,745	£75,745	0.0 y cant
Prif Swyddog Gweithredo I a Chyfarwydd wyr	£93,787	£115,583	23.2 y cant	£98,854	£115,583	16.9 y cant

Tabl 6: Cymhariaeth rhwng staff amser llawn a staff rhan-amser

Cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn (ac eithrio lwfansau)							
	Dynion		Menywod		Gwahaniaeth (canran)		
	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Dynion PT yn erbyn Dynion FT	Menywod PT yn erbyn Menywod FT	Menywod PT yn erbyn Dynion FT
Cymedr	£36,335	£31,041	£38,625	£39,335	-14.6 y cant	1.8 y cant	8.3 y cant
Canolrif	£32,685	£26,006	£37,647	£37,647	-20.4 y cant	0.0 y cant	15.2 y cant
Nifer y gweithwyr	215	20	166	75			
Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn (gan gynnwys lwfansau)							
	Dynion		Menywod		Gwahaniaeth (canran)		
	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan-amser (PT)	Dynion PT yn erbyn Dynion FT	Menywod PT yn erbyn Menywod FT	Menywod PT yn erbyn Dynion FT
Cymedr	£37,016	£31,041	£38,962	£39,628	-16.1 y cant	1.7 y cant	7.1 y cant
Canolrif	£34,303	£26,006	£37,647	£37,647	--24.22 y cant	0.0 y cant	9.7 y cant
Nifer y gweithwyr	215	20	166	75			

Tabl 7: Dosbarthiad Lwfansau ar 31 Mawrth 2020

	Lwfans gweithio dros dro		Lwfans cyfrifoldeb		Lwfans recriwtio a chadw		Lwfans shifftiau anarferol	
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod
CYFANSWM	3	0	4	3	16	24	12*	

*wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Tabl 8: Dosbarthiad Lwfansau ar 31 Mawrth 2019

	Lwfans gweithio dros dro		Lwfans cyfrifoldeb		Lwfans recriwtio a chadw		Lwfans shifftiau anarferol	
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod
CYFANSWM	7	2	4	2	12	24	12*	

*wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Tabl 9: Dadansoddiad o ran grŵp oedran 2019-20

Grŵp oedran	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
O dan 21	£19,421	£19,421	£19,314	£19,314	4
21-25	£22,447	£22,561	£20,239	£20,239	30
26-30	£30,859	£31,116	£28,999	£28,999	48
31-35	£35,188	£35,456	£34,303	£34,481	79
36-40	£41,071	£41,449	£37,647	£37,647	107
41-45	£42,189	£42,809	£37,647	£38,615	70
46-50	£42,005	£42,669	£37,647	£38,613	48
51-55	£42,620	£42,255	£37,647	£37,647	41
56-60	£37,465	£38,415	£30,023	£34,392	34
61-65	£30,955	£31,413	£23,013	£25,763	12
65+	£23,013	£24,846	£23,013	£23,013	3

Tabl 10: Dadansoddiad o ran anabledd 2019-20

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Staff anabl	£35,977	£36,328	£35,975	£36,064	26
Staff nad ydynt yn anabl	£37,509	£37,999	£37,647	£37,647	406
Heb ddatgelu (dim ateb)	£37,056	£37,427	£37,647	£37,647	44
gwahaniaeth (canran): Heb fod yn Anabl/Anabl	4.1 y cant	4.4 y cant	4.4 y cant	4.2 y cant	

Tabl 11: Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LHD)	£36,918	£37,836	£37,647	£37,647	19
Staff heterorywiol	£36,603	£37,035	£34,303	£34,481	389
Dim ateb/Dewis peidio â dweud	£41,981	£42,549	£37,647	£37,647	68
gwahaniaeth (canran): Nad ydynt yn LHD/LHD	-0.9 y cant	-2.2 y cant	-9.8 y cant	-9.2 y cant	

Tabl 12: Cyflogau staff yn ôl hil/ethnigrwydd

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
BAME	£29,843	£30,118	£26,006	£28,756	20
Nad ydynt yn BAME	£37,609	£38,082	£37,647	£37,647	437
Dim ateb/Dewis peidio â dweud	£40,129	£40,773	£34,303	£34,481	19

Tabl 13: Data am y gweithlu BME

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff BAME		Staff nad ydynt yn BAME		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
		nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm	108	10	9.3	94	87.0	4	3.7
M3	65	4	6.2	58	89.2	3	4.6
M2	148	4	2.7	138	93.2	6	4.1
M1	78	0	0.0	75	96.2	3	3.8
E2** E1 Uwch	77	2	2.6	71	92.2	4	5.2
Cyfanswm	476	20	4.2	436	91.6	20	4.2

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

*** wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Cyfradd ddatgan: 95.8

Tabl 14: Staff yn ôl crefydd neu gred

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Agnostig	£42,076	£40,777	£37,647	£39,346	8
Anffyddiwr	£39,500	£43,120	£39,548	£39,346	21
Cristnogaeth	£39,079	£39,127	£37,647	£37,647	145
Mwslim	£21,903	£22,052	£23,013	£23,013	5
Arall (yn cynnwys y crefyddau hynny sydd â llai na thri dilynwr yn y Comisiwn neu os nodir 'arall')	£40,288	£41,181	£31,046	£32,763	10
Dim	£35,228	£34,644	£29,384	£31,046	184
Dewis peidio â dweud	£37,647	£41,263	£37,647	£37,647	26
Dim ateb	£37,686	£38,294	£34,303	£34,481	77

Tabl 15: Staff yn ôl cenedligrwydd

	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn	Nifer y gweithwyr
Prydeinig neu Brydeinig Cymysg	£38,471	£38,830	£35,975	£36,073	206
Seisnig	£32,683	£33,323	£33,323	£33,323	6
Gwyddelig neu Albanaidd	Dim gweithwyr				Dim gweithwyr
Cymreig	£36,860	£37,647	£37,647	£37,647	243
Cenedligrwydd arall	£32,806	£31,866	£30,023	£31,866	10
Dim ateb	£35,304	£28,999	£28,999	£28,999	11