

Cynulliad Cenedlaethol Cymru  
Comisiwn y Cynulliad

## Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Ebrill 2013 – Mawrth 2014

Gorffennaf 2014

Cynulliad  
Cenedlaethol  
Cymru

National  
Assembly for  
Wales



# 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 ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Mae crynodeb o'r ddogfen hon ar gael mewn ieithoedd ar wahân i Saesneg a Chymraeg ar gais.

Os oes angen copi o'r adroddiad hwn arnoch mewn fformat amgen, cysylltwch Cyfathrebu'r Cynulliad:

**Y Tîm Cydraddoldeb a Mynediad,  
Cynulliad Cenedlaethol Cymru  
Bae Caerdydd  
Caerdydd  
CF99 1NA**

Ar-lein: [www.cynulliadcymru.org/equalities](http://www.cynulliadcymru.org/equalities)  
E-bost: [TîmCydraddoldeb@cymru.gov.uk](mailto:TîmCydraddoldeb@cymru.gov.uk)

Ffôn: **0845 010 5500/01492 523 200**

Rydym hefyd yn croesawu galwadau gan bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth cyfnewid testun. I ddefnyddio'r gwasanaeth hwn, dylech alw'r rhif a ganlyn: **18001 0845 010 5500**.

**© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2014**

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  
Comisiwn y Cynulliad

## **Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol** Ebrill 2013 – Mawrth 2014

Gorffennaf 2014

Cynulliad  
Cenedlaethol  
Cymru

National  
Assembly for  
Wales





# Cynnwys

Rhagair .....	5
Geirfa .....	6
01. Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd .....	7
02. Cefnogi ein gweithlu: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal .....	14
03. Cynorthwyo Aelodau'r Cynulliad a'u staff a darparu gwasanaethau iddynt .....	20
04. Sefydlu cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad .....	23
Atodiad A: Cynnydd mewn perthynas â chyflawni amcanion cydraddoldeb.	27
Atodiad B: Monitro Data am y Gweithlu ac Arferion Recriwtio .....	53
Atodiad C: Archwiliad Cyflog Cyfartal 2014 .....	71



## Rhagair

Bu'n flwyddyn brysur a chyffrous i Gomisiwn y Cynulliad. Rydym wedi cyflawni nifer o brosiectau pwysig, uchel eu proffil, gan gynnwys ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd, ein hymgyngoriad ar Ymgysylltu â Phobl Ifanc a chynllun prentisiaeth newydd.

Dyma'r ail adroddiad blynyddol sy'n ymwneud â'n Cynllun Cydraddoldeb ar gyfer 2012-2016, ac mae'n tynnu sylw at y gwaith rydym wedi'i wneud i gydbwysu ein hymrwymiaidau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a dangos arweinyddiaeth ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus.

Rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb a gwella hygyrchedd i bawb, mewn perthynas â'r holl nodweddion gwarchoddedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu'r datblygiadau rydym wedi'u gwneud yn y daith i fod yn gorff seneddol rhagorol. Mae'n nodi ym mha feysydd rydym yn gweithio'n galed i gynnal amgylchedd gwaith cynhwysol a chorff seneddol hygyrch.

Rydym wrth ein bodd inni gael rhagor o gydnabyddiaeth allanol, y gallwch ddarllen mwy amdani yn yr adroddiad, er mwyn adeiladu ar ein harfer gorau tuag at gydraddoldeb, a chynnal hynny.

O fewn y ddogfen hon ceir adroddiadau ar ddata cydraddoldeb y gweithlu, data cydraddoldeb recriwtio ac archwiliad o gyflogau cyfartal.

Rydym yn croesawu unrhyw adborth ar yr adroddiad gan ei fod yn hanfodol er mwyn llywio ein ffordd o feddwl a sicrhau ein bod yn datblygu fel sefydliad blaengar.



**Y Fonesig Rosemary Butler AC**

Llywydd y Cynulliad a Chadeirydd Comisiwn y Cynulliad

---



**Sandy Mewies AC**

Comisiynydd y Cynulliad sy'n gyfrifol am gydraddoldeb

---



**Claire Clancy**

Prif Weithredwr a Chlerc Cynulliad Cenedlaethol Cymru

---

## Geirfa

**Cynulliad Cenedlaethol Cymru** – mae'n cynnwys 60 o Aelodau Cynulliad sydd wedi'u hethol i gynrychioli pobl Cymru, i ddeddfu ar gyfer Cymru a dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

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

**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.

**Y Llywydd** – yr Aelod Cynulliad a enwebwyd gan y prif bleidiau gwleidyddol i gadeirio dadleuon yn y Cyfarfod Llawn a chynrychioli Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn y DU ac yn rhyngwladol.

**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.



# 01. Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd

Un o'n prif flaenoriaethau yw annog a galluogi mwy o bobl i gysylltu â'r Cynulliad ac ymgysylltu â'n gwaith. Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi rhyngweithio ag amrywiaeth eang o grwpiau ledled Cymru ac wedi croesawu miloedd o bobl i'n hystâd.

Rydym hefyd wedi datblygu dau ddarn pwysig o waith i wella cyfranogiad democrataidd - mae'r ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus a'n gwaith ar Ymgysylltu â Phobl Ifanc yn ceisio dileu'r rhwystrau i gymryd rhan yn y broses ddemocrataidd ac mewn bywyd cyhoeddus.

## Ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd

Mae'r ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus yn ceisio dod o hyd i atebion ymarferol ar gyfer gwella'r gynrychiolaeth o fenywod mewn rhannau gwahanol o fywyd cyhoeddus, gan gynnwys penodiadau cyhoeddus, rolau eraill sy'n gwneud penderfyniadau a swyddi â dylanwad.

Yn dilyn cyfres o ddigwyddiadau proffil uchel yn 2012, lansiodd y Llywydd gyfres o fentrau er mwyn parhau gyda'r ymgyrch, gan gynnwys:

- **Porth Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus**, sy'n cynnwys manylion am benodiadau cyhoeddus yng Nghymru, proffiliau menywod ysbrydoledig, blogiau'n llawn gwybodaeth a manylion am ddigwyddiadau o ddiddordeb sydd i ddod. Cynhelir y porth ar y cyd â Menywod yn Gwneud Gwahaniaeth, sefydliad trydydd sector lleol, sy'n annog ac yn cefnogi menywod i fod yn ddinasyddion gweithredol. Mae dilynwyr yr ymgyrch yn y cyfryngau cymdeithasol yn cynyddu o un wythnos i'r llall, gan helpu i sicrhau bod yr ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus yn parhau i gael sylw.
- **Cynllun Datblygu Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus** ar gyfer menywod ledled Cymru a fydd yn darparu hyfforddiant dwys mewn datblygiad personol a sgiliau; cymorth mentora un i un; a chyfleoedd i gysgodi swyddi ar y lefelau uwch, am gyfnod o hyd at 18 mis, er mwyn ysgogi ac annog cyfranogwyr i wneud ceisiadau llwyddiannus am benodiadau cyhoeddus ar bob lefel yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol. Darperir y cynllun ar y cyd â Chwarae Teg ac Ysgol Fusnes Caerdydd.
- **Cyfres o ddarlithoedd** ar y thema cydraddoldeb rhwng y rhywiau sy'n rhoi sylw i fenywod adnabyddus o sectorau y mae dynion wedi bod yn flaenllaw ynddynt yn draddodiadol.

Hefyd, gan nodi'r dirywiad yng nghynrychiolaeth wleidyddol menywod yn y Cynulliad ac ar ôl trafodaethau â phob plaid wleidyddol yn y Cynulliad, estynnodd y Llywydd wahoddiad iddynt enwebu cynrychiolydd sy'n Aelod i fod yn rhan o'r Glymblaid Menywod mewn Democratiaeth y Cynulliad. Nod y Glymblaid yw trafod a rhannu arfer gorau, yn arbennig gyda seneddau eraill o bob cwr o'r byd, er mwyn gwella'r gynrychiolaeth o fenywod mewn seneddau. Nod y Glymblaid yw cyflwyno adroddiad ar ei chanfyddiadau a'i hargymhellion erbyn diwedd 2014.

## Ymgysylltu â phobl ifanc

Blaenoriaeth arall yn 2013-14 oedd ein hymgyngoriad ar ddyfodol Gwasanaethau Ymgysylltu â Phobl Ifanc y Cynulliad. Cwblhaodd bron 3,000 o bobl ifanc holiadur a ddarparwyd mewn 14 o fformatau gwahanol, gan gynnwys fersiwn Hawdd ei Darllen a'r deg iaith leiafrifol fwyaf poblogaidd yng Nghymru. Aeth staff y Cynulliad i ymweld â grwpiau o bobl ifanc ledled Cymru i arwain grwpiau trafod er mwyn eu galluogi i ddatblygu eu barn ar sut yr hoffent gymryd rhan yn y broses ddemocrataidd.

Dangosodd y canlyniadau fod yn well gan bobl ifanc gael amrywiaeth o ffyrdd o gysylltu am y materion sy'n effeithio arnynt hwy a'u cymunedau. Oherwydd hyn, daethpwyd i'r casgliad y byddai prif-ffrydio'r gwaith o ymgysylltu â phobl ifanc ym mhob rhan o'r Cynulliad yn rhoi'r cyfle gorau i bobl ifanc ymgysylltu'n uniongyrchol â'r Cynulliad ar bynciau y maent yn frwd yn eu cylch.

O'r adborth, cafwyd tair prif thema:

- **Allgymorth** - mae angen inni sicrhau y gall pobl ifanc ddod o hyd i wybodaeth am y gwaith y mae'r Cynulliad yn ei wneud fel y gallant benderfynu sut y mae'n berthnasol i'w brwdfrydedd a'u diddordebau
- **Ysgogi trafodaeth** - mae angen inni ddarparu amrywiaeth o ffyrdd y gall pobl ifanc gymryd rhan yn y drafodaeth, sy'n hwyl, yn ysbrydoledig ac wedi'u teilwra ar eu cyfer
- **Adborth** - mae angen inni sicrhau y gall pobl ifanc ganfod sut y gwnaeth eu cyfraniadau wahaniaeth, fel eu bod hwy ac eraill yn cael eu hysbrydoli i gymryd rhan eto

Mae Cynllun Gweithredu wedi'i ddatblygu i sicrhau y gallwn ddiwallu anghenion pobl ifanc yng Nghymru er mwyn eu hannog, eu galluogi a'u cefnogi i gymryd rhan yng ngwaith y Cynulliad.



**Y Fonesig Rosemary Butler AC, Llywydd y Cynulliad, yn ymuno â disgyblion o Gyngor Ysgol Gyfun St Cennydd i drafod dyfodol y gwaith ymgysylltu â phobl ifanc.**

## Ymgysylltu Allanol

Mae staff ym mhob rhan o'r sefydliad wedi ymgysylltu ag amrywiaeth eang o sefydliadau cynrychioladol, ysgolion, colegau a grwpiau cymunedol ledled Cymru. Maent yn hyrwyddo gwaith y Cynulliad ac yn annog pobl i gyfrannu'n uniongyrchol at Fusnes y Cynulliad.

Fel rhan o'n rhaglen o ddigwyddiadau dros yr haf, rydym yn mynd i ddigwyddiadau amrywiol eu diwylliant fel Mela Caerdydd, yn ogystal ag ymgysylltu â'r gymuned o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol ym Mardi Gras Caerdydd/Cymru a Pride in the Park yn Abertawe.

### **Astudiaeth achos - Gwasanaeth Allgymorth y Cynulliad yng Nghaerdydd - Mardi Gras Cymru**

"Roedd cynrychioli'r Cynulliad yn y Mardi Gras am y tro cyntaf yn brofiad hynod ddifyr. Roedd yn braf ymgysylltu â'r gymuned o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, siarad â'r cyhoedd a dangos cymaint y mae'r Cynulliad yn ei wneud fel sefydliad i groesawu'r gymuned honno. I mi, roedd Mardi Gras 2013 yn ddigwyddiad cyffrous, lliwgar a bywiog a gynhaliwyd yn un o leoliadau mwyaf eiconig Cymru - Stadiwm y Mileniwm."

Un o brentisiaid Comisiwn y Cynulliad a wirfoddolodd yn y Mardi Gras

### **Astudiaeth achos: Myfyrwyr Plas Dwbl yn datblygu eu llais democrataidd**

Yn dilyn cyfres o weithdai Allgymorth Addysg a chymryd rhan yn yr ymgynghoriad Ymgysylltu â Phobl Ifanc, penderfynodd oedolion ifanc ag anawsterau dysgu o Goleg Fferm Plas Dwbl ymarfer eu hymwybyddiaeth newydd o ddemocratiaeth drwy gyflwyno deiseb i Gynulliad Cenedlaethol Cymru.



**Ein Swyddog Allgymorth Addysg yn ymuno â myfyrwyr sy'n dangos eu tystysgrifau democratiaeth.**

### **Astudiaeth achos: Bathodyn Her Democratiaeth Sgowtiaid Cymru**

Mae ein Tîm Allgymorth wedi bod yn gweithio gyda Sgowtiaid Cymru i ddatblygu adnoddau a chefnogaeth i Fathodyn Her Democratiaeth y Sgowtiaid. Er mwyn cael y Bathodyn, mae'r Sgowtiaid yn dysgu am y pwysigrwydd o bleidleisio, gwaith y Cynulliad a sut y gallant gymryd rhan.



**Sgowtiaid Clwb Llanfairpwllgwyngyll yn dilyn eu sesiwn ar y Bathodyn Her Democratiaeth gyda Swyddog Allgymorth Gogledd Cymru, Cynulliad Cenedlaethol Cymru.**

## Isdeitlo Cwestiynau'r Prif Weinidog

Ceir Cwestiynau'r Prif Weinidog (FMQs) yn y Cyfarfod Llawn bob prynhawn dydd Mawrth, a'r recordiadau o'r sesiynau hyn yw'r fideos mwyaf poblogaidd ar ein gwefan. Er mwyn gwella'r mynediad at y fideos hyn, rydym bellach yn eu cynhyrchu gydag isdeitlau dwyieithog. Mae'r fideos hyn ag isdeitlau ar gael ar YouTube o fewn diwrnod i'r trafodion ac maent yn sicrhau bod y Cwestiynau ar gael i bobl fyddar neu sy'n drwm eu clyw, yn ogystal â phobl eraill y mae'n well ganddynt isdeitlau.

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

Rydym wedi gweithio gydag S4C i dreialu'r ddarpariaeth o gyfieithiad iaith Arwyddion Prydain ar gyfer Cwestiynau'r Prif Weinidog. Gall pobl wyllo'r trafodion ar raglen Y Dydd yn y Cynulliad ar S4C ar nos Fawrth. Yn dilyn adborth gan ddefnyddwyr ac adolygiad o'r prosesau dan sylw, byddwn yn ailsefydlu'r gwasanaeth ym mis Medi 2014 pan fyddwn hefyd yn gallu archifo'r holl fideos hyn.

Drwy gael cofnod llawn, yn ogystal â fersiynau yn iaith Arwyddion Prydain a fersiynau wedi'u hisdeitlo o Gwestiynau'r Prif Weinidog o fewn 24 awr, rydym wedi gwella hygyrchedd ein sesiwn fwyaf poblogaidd o Fusnes y Cynulliad.

## Defnyddio cyfryngau cymdeithasol

Eleni, rydym wedi parhau i gyrraedd cynulleidfau eang ac amrywiol drwy gyfryngau cymdeithasol, gan dargedu grwpiau cydraddoldeb a grwpiau cynrychioladol pan fo'n briodol. Rydym yn gwneud defnydd cynyddol o gyfryngau cymdeithasol gan eu bod yn caniatáu inni gyrraedd llawer o grwpiau na fyddent fel arall yn cymryd rhan yn ein gwaith. Ymhlith rhai o'r ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol llwyddiannus eleni mae:

- Rhannu lluniau a negeseuon i hyrwyddo cydraddoldeb pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT) fel rhan o'r **Mis Hanes LGBT**. Yn ystod y mis, cafodd ein cynnwys ei rannu gan sawl sefydliad ac unigolyn dylanwadol, fel LGBT South Wales, YMCA Abertawe a Chwarae Teg, a chyrhaeddodd y cynnwys gynulleidfau bosibl o gannoedd o filoedd o bobl.
- Cafodd ein hymgyngoriad ar **Ymgysylltu â Phobl Ifanc** ei hyrwyddo'n eang drwy gyfryngau cymdeithasol. Gwnaethom dargedu amrywiaeth o grwpiau cynrychioladol er mwyn annog plant a phobl ifanc i gwblhau'r arolwg.
- Rydym wedi defnyddio amrywiaeth o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo gwaith yr ymgyrch **Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus**, gan gynnwys cyfrif Twitter penodol, porth ar y we, fideos ar YouTube a thudalen Facebook.
- Gwnaethom hyrwyddo ein **Cynllun Prentisiaeth** drwy amrywiaeth o lwyfannau, gan gynnwys YouTube, er mwyn ymgysylltu â demograffig iau sy'n fwy amrywiol.
- Rydym wedi annog **menywod i roi tystiolaeth** i ymchwiliadau pwyllgorau drwy rannu fideos a gwybodaeth drwy gyfryngau cymdeithasol.
- Rydym wedi defnyddio cyfryngau cymdeithasol fwyfwy fel rhan o'n gwaith ymgyngori ar gyfer **ymchwiliadau pwyllgorau**.

Mae'r cynnwys a gynhyrchir gennym ar gyfryngau cymdeithasol yn parhau i wella mewn ansawdd a chyrhaeddiad. Rydym yn gweld mwy o aildrydariadau a chyfeiriadau atom sy'n rhannu ein cynnwys nag erioed o'r blaen.

## Croesawu ymwelwyr

Rydym yn parhau i groesawu amrywiaeth eang o grwpiau i'r Cynulliad am ymweliadau, digwyddiadau ac arddangosfeydd. Rhwng mis Ebrill 2013 a mis Mawrth 2014, croesawyd dros 195,000 o bobl i'n hystâd.

Eleni, croesawyd:

- Amrywiaeth eang o arddangosfeydd, gan gynnwys gwaith celf gan Deithwyr Sipsiwn Roma, ymwybyddiaeth o Awtistiaeth, Cymdeithas Syndrom Down, arddangosfa ffotograffau o amrywiaeth fodern yng Nghymru, a'r Mis Hanes LGBT.
- Ymwelwyr o bob cwr o'r byd, gan gynnwys Sri Lanca, Affganistan, Ffrainc, Twrci, Hwngari, De Korea, Canada ac Irac.
- Amrywiaeth o ymwelwyr sy'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru, gan gynnwys teithiau ar gyfer pobl sydd ag anawsterau dysgu, pobl sydd â nam ar y synhwyrâu, pobl ifanc o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, cynghorau ieuenctid a phobl ddigartref.
- Pobl i amrywiaeth o ddigwyddiadau cymunedol, gan gynnwys digwyddiadau ar gyfer Blwyddyn Newydd y Tsieineaid, Diwali, Diwrnod Iechyd Meddwl, plant a phobl ifanc sy'n geiswyr lloches ac yn ffoaduriaid, Cynghreiriau i bobl hoyw a heterorywiol, Trais yn erbyn Menywod a'r Gynghrair Cynhalwyr.

Rydym bob amser yn gwneud addasiadau rhesymol i ymwelwyr os gofynnir am hynny. Eleni, ymhlith yr addasiadau mae darparu gwybodaeth mewn print bras, defnyddio systemau dolen sain, benthyca cadair olwyn, cynnig seddi arbennig a darparu gwybodaeth mewn ieithoedd cymunedol.

Mae ein Gwasanaeth Addysg yn croesawu plant a phobl ifanc i'n hystafell addysg ac yn cynnal ymweliadau ag ysgolion a cholegau ledled Cymru. Rhwng mis Ebrill 2013 a mis Mawrth 2014, mae wedi ymgysylltu â thros 15,000 o blant a phobl ifanc.

### **Astudiaeth achos: Chweched Cynhadledd Flynyddol Llywodraeth a Gwleidyddiaeth**

Croesawodd staff o bob rhan o'r sefydliad 119 o fyfyrwyr llywodraeth a gwleidyddiaeth i'r Cynulliad ar gyfer cynhadledd flynyddol sy'n edrych ar waith y Cynulliad, y broses ddeddfu a sut y mae'r Cynulliad yn cyfleu ei waith i bobl Cymru.

"Cefais ddau ddiwrnod da a llwyddais i ddysgu mwy na'r hyn a gaf o lyfrau. Diolch!" Unigolyn yn y gynhadledd



**Pobl ifanc yn y Gynhadledd Llywodraeth a Gwleidyddiaeth**

## Adeiladau hygyrch

Rydym yn parhau i wella hygyrchedd ein hystâd. Er enghraifft, eleni rydym wedi gwneud llawer o waith adnewyddu i dderbynfa Tŷ Hywel i sicrhau mynediad cyfartal ac er mwyn dileu unrhyw wystrau ffisegol posibl, yn ogystal â gwella'r arwyddion y tu allan i adeilad y Senedd.

## Dathlu cydraddoldeb ac amrywiaeth

Er mwyn codi ymwybyddiaeth, hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin cydberthnasau da rhwng pobl wahanol, rydym wedi trefnu amrywiaeth o ddigwyddiadau sy'n dathlu cydraddoldeb eleni, naill ai drwy gyfryngau cymdeithasol neu ar ein hystâd. Ymhlith rhai o'r digwyddiadau a ddathlwyd eleni mae:

### – **Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia a Thrawsffobia**

Cynhaliwyd derbyniad ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol lle cynhaliodd ein staff LGBT deithiau a rhoddwyd gwybodaeth am waith y Cynulliad.

### – **Mis Hanes Teithwyr Sipsiwn Roma**

Cynhaliwyd arddangosfa gan arlunydd sy'n Sipsi Roma ac sy'n enwog yn fyd-eang.

### – **Mis Hanes Pobl Dduon**

Ni oedd un o noddwyr swyddogol y Mis Hanes Pobl Dduon yng Nghymru, ac roeddem yn y digwyddiad er mwyn annog pobl i gymryd rhan yn ein hymgyngoriad ar ymgysylltu â phobl ifanc.

### – **Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl**

Cynhaliwyd digwyddiadau ar gyfer Anabledd Cymru a'r Grŵp Trawsbleidiol ar Anabledd a chodwyd ymwybyddiaeth o'r problemau sy'n wynebu staff anabl.

### – **Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol**

Lluniwyd sawl trydar yn dangos ein cefnogaeth i Fis Hanes LGBT, rhoddwyd hwb i Hyrwyddwyr LGBT, codwyd y faner enfys ar ein hystâd, darparwyd hyfforddiant i staff ar gefnogi cydweithwyr LGBT a dwyn staff a chyfeillion LGBT ynghyd.

### – **Diwrnod Rhyngwladol y Menywod**

Gwnaethom weithio gyda grwpiau cymunedol i gynnal marchnad yn hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ac ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd. Gwnaethom hefyd gymryd rhan mewn ymgyrch cyfryngau cymdeithasol a oedd yn ymwneud â hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle.

## Symud ymlaen:

- Byddwn yn parhau i gyrraedd pobl ledled Cymru mewn ffyrdd arloesol, i godi proffil y Cynulliad, annog pobl i gymryd rhan yn ein gwaith, a rhoi'r Cynllun Gweithredu Ymgysylltu â Phobl Ifanc a'r Cynllun Bywyd Cyhoeddus ar waith.
- Byddwn yn parhau i wneud y wybodaeth am y Cynulliad - ei Aelodau a'i waith - mor glir ac mor hygyrch â phosibl, a byddwn yn parhau i weithio er mwyn ei gwneud yn haws i bobl Cymru gymryd rhan yng ngwaith y Cynulliad a dylanwadu arno. Bydd hyn yn cynnwys:
  - Gweithio ar ein hunaniaeth fel sefydliad fel ein bod yn gliriach ynghylch ein diben a sut y mae'r diben hwnnw yn berthnasol i bobl Cymru.
  - Adolygu ein hallbwn ar-lein fel bod ein cynnwys yn hygyrch, yn ddifyr ac yn cyd-fynd â sut y mae ein cynulleidfaoedd am dderbyn gwybodaeth a chyfathrebu â ni.
  - Parhau i sicrhau bod ymgysylltu â'r busnes wrth wraidd ein digwyddiadau a'n rhaglenni allgymorth fel bod gan bobl ledled Cymru y cyfle i ddylanwadu ar waith y Cynulliad a sicrhau newid.

## 02.Cefnogi ein gweithlu: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal

Rydym yn ymrwymedig i fod yn gyflogwr sy'n cefnogi ac yn parchu amrywiaeth ein gweithlu. Mae gennym ddiwylliant gwaith cynhwysol sy'n hyrwyddo tegwch, urddas, parch a chynwysoldeb.

Mae ein hadroddiad ar ddata cydraddoldeb y gweithlu a data cydraddoldeb recriwtio, yn ogystal â'r adroddiad ar yr archwiliad o gyflogau cyfartal, ar gael yn Atodiadau B ac C yn y drefn honno.

### Meincnodi

Mae Comisiwn y Cynulliad wedi derbyn nifer o wobrau sy'n dangos ein hymrwymiad i gefnogi ein staff yn llawn a chreu amgylchedd gwaith cynhwysol. Mae'r safonau hyn yn cydnabod y polisiau staff blaengar sydd gennym ar waith ac yn ein helpu i gynnal arferion gorau.

- Mae'r Cynulliad wedi sicrhau **Safon Aur Buddsoddwyr mewn Pobl**, y gydnabyddiaeth uchaf o'n hymrwymiad i'n staff.
- Rydym wedi cael ein cydnabod fel un o'r cyflogwyr gorau ar gyfer **teuluoedd sy'n gweithio**.
- Rydym wedi cael ein rhestru yn **50 o Gyflogwyr Gorau The Times ar gyfer Menywod**.
- Rydym wedi sicrhau **Nod Siarter 'Yn Uwch na Geiriau' Action on Hearing Loss** sy'n dangos ein bod yn ymrwymedig i ddiwallu anghenion staff a defnyddwyr gwasanaeth sy'n fyddar neu sy'n drwm eu clyw.
- Rydym wedi cael ein cydnabod gan Stonewall fel y Cyflogwr mwyaf hoyw-gyfeillgar yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, ac yn 11eg ym **Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall**. Mae ein rhwydwaith staff LGBT hefyd wedi'i gydnabod fel rhwydwaith sydd wedi perfformio'n rhagorol.
- **Hyrwyddwr Oedran**
- **Yn gadarn o blaid pobl anabl**





INVESTORS  
IN PEOPLE | Gold



yn cefnogi

AGE POSITIVE



Top Employers  
for Working Families

**LOUDER  
THAN  
WORDS**

THE TIMES  
**TOP 50  
EMPLOYERS FOR  
WOMEN  
2014**

in partnership with  
 opportunitynow  
men | women | workplace



**Stonewall  
STAR PERFORMER  
NETWORK GROUP  
2014  
PERFFORMIWR ARBENNIG  
GRŴP RHWYDWAITH**

**Stonewall  
TOP 100  
EMPLOYERS  
2014  
100 CYFLOGWR  
GORAU**

## Rhwydweithiau staff

Mae gennym nifer o rwydweithiau staff sy'n cynnig cymorth gan gyfoedion i staff, sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac sy'n ein helpu i roi ystyriaeth well i gydraddoldeb yn ein gwaith drwy asesiadau effaith. Ymhlith ein rhwydweithiau presennol mae:

- Ein rhwydwaith ar gyfer staff o gefndiroedd du a lleiafrifoedd ethnig
- EMBRACE – ein rhwydwaith i bobl anabl
- INSPIRE – ein rhwydwaith i fenywod
- OUT-NAW – ein rhwydwaith LGBT
- Grŵp cymorth dyslecsia
- Rhwydwaith i rieni a gofalmwyr sy'n gweithio



**Y Fonesig Rosemary Butler AC, Llywydd y Cynulliad a Sandy Mewies AC, Comisiynydd y Cynulliad sy'n gyfrifol am gydraddoldeb, yn ymuno ag Aelodau eraill o'r Cynulliad, staff Aelodau'r Cynulliad a staff Comisiwn y Cynulliad i ddathlu Mis Hanes LGBT.**

---

### **Astudiaeth achos: Rhwydwaith INSPIRE yn dathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2014**

Dathlodd INSPIRE Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod yn yr ymgyrch #BeYourselfAtWork. Gofynnwyd i staff a'r Aelodau feddwl am gyngor ar gyfer y fersiynau ieuengach o'u hunain neu ffrind neu berthynas. Yna, cafodd y lluniau o'r cyngor eu cyhoeddi ar Twitter a Facebook, gan ddangos bod y Cynulliad yn sefydliad sydd nid yn unig yn gwerthfawrogi amrywiaeth ond sy'n cefnogi ei staff a'i Aelodau i gyrraedd eu potensial a bod yn nhw eu hunain.

## Trefniadau i gefnogi staff

Mae gennym nifer o bolisiau a mentrau ar waith sy'n helpu i hyrwyddo cydraddoldeb, meithrin cydberthnasau da a chael gwared ar wahaniaethu. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Timau penodol sy'n darparu amrywiaeth o gyngor a chymorth;
- Rhwydweithiau staff yn asesu effaith polisiau gweithlu cefnogol i sicrhau eu bod yn deg ac yn gynhwysol;
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnig gwasanaeth cwnsela a chynghori i staff;
- Trefniadau gweithio hyblyg sy'n caniatáu i staff ddod o hyd i batrwm gwaith sy'n addas i'w anghenion;
- Asesiadau blynyddol o gyfarpar sgrîn arddangos ac addasiadau rhesymol;
- Arolygon staff rheolaidd, gan gynnwys cwestiynau ar barch yn y gweithle;
- Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth flynyddol i godi ymwybyddiaeth o faterion gwahanol sy'n ymwneud â chydaddoldeb; a
- Mentrau rheolaidd i godi ymwybyddiaeth staff ac Aelodau'r Cynulliad o themâu sy'n ymwneud â chydaddoldeb, gan gynnwys Bwletin Cydraddoldeb misol sy'n rhestru newyddion, cyhoeddiadau ac ymgynghoriadau perthnasol.

---

### **Astudiaeth achos: Rhannu absenoldeb rhianta a threfniadau gweithio hyblyg**

"Wrth gynllunio fy nghyfnod tadolaeth, dewisais gymryd wyth wythnos o gyfnod mamolaeth fy ngwraig fel absenoldeb rhianta wedi'i rannu. Penderfynais hefyd ddychwelyd i'r gwaith yn rhan-amser. Drwy gydol yr amser, rwyf wedi cael cefnogaeth lawn fy rheolwr a'm holl gydweithwyr, ac rwy'n gwerthfawrogi hynny'n fawr. Ers dychwelyd i'r gwaith, rwyf wedi ymuno â'n rhwydwaith newydd ar gyfer rhieni a gofalwyr sy'n gweithio, a gobeithio y gallaf annog cydweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu i ystyried yr opsiynau ar gyfer gweithio'n hyblyg."

Aelod o staff Comisiwn y Cynulliad a thad newydd.

## Dysgu a Datblygu

Rydym yn cynnig amrywiaeth eang o gyfleoedd dysgu a datblygu ac mae adnoddau ar-lein ar gael i staff. Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi darparu rhaglen hyfforddi gynhwysfawr a gorfodol ar gydraddoldeb i bob aelod o staff. Mae'r rhaglen wedi'i hategu gan hyfforddiant ychwanegol ar gefnogi staff LGBT, hyfforddiant ar Hyder Anabledd a sgiliau iaith glir. Rydym hefyd yn darparu hyfforddiant cynefino, modiwlau e-ddysgu, taflenni ffeithiau, cefnogaeth mewn cynadleddau a seminarau ac atebolrwydd penodol i gefnogi cyfleoedd ar gyfer secondiadau.

Mae'r Tîm Cydraddoldeb wedi dilyn y cyrsiau perthnasol er mwyn bod yn gwbl ymwybodol o'r arferion gorau ym maes cydraddoldeb a datblygiadau deddfwriaethol.

---

### **Astudiaeth achos: Strategaeth Secondiad**

Treuliodd aelod o staff yr haf yn gweithio i Cymorth i Fenywod Cymru. Wrth weithio yno, dysgodd am y gwaith a wneir gan y sefydliad i gefnogi menywod sy'n dioddef trais domestig a rhannodd gyda hwy ei dealltwriaeth o'r broses ddeddfu er mwyn gwella eu hymgysylltiad democrataidd yng ngwaith y Cynulliad.

## Monitro'r data cydraddoldeb ac adrodd arnynt

Yn unol â'n rhwymedigaethau monitro ac adrodd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, rydym wedi cynnal dadansoddiad o ddata cydraddoldeb y gweithlu a data cydraddoldeb recriwtio ac wedi cynnal archwiliad o gyflogau cyfartal. Mae'r adroddiadau hyn (yn Atodiadau B ac C) ar gael ar ein gwefan. Mewn perthynas â'r data cydraddoldeb y gweithlu a'r data cydraddoldeb recriwtio, ni ddaethom ar draws unrhyw feysydd a oedd yn peri pryder. Byddwn yn ymchwilio i sut y bydd gweithredu ein cynllun gweithredu Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig yn dylanwadu ar ein gwaith gyda grwpiau gwarchodedig eraill.

Ar gyfer y gweithle a recriwtio, mae'r prif gamau ar gyfer symud ymlaen yn cynnwys: gwella ein tudalennau recriwtio ar y we, lleihau nifer yr achosion o 'dim ymateb' ar ein ffurflen monitro cydraddoldeb ar gyfer ceisiadau i gael cipolwg gwell o bwy sy'n gwneud cais am ein swyddi, ac adolygu sut y gellir defnyddio ein system Adnoddau Dynol/y Gyflogres newydd yn y ffordd orau i gasglu 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 nad oedd unrhyw risgiau o ran cyflogau cyfartal.

## Symud ymlaen:

- Yn ogystal â chymryd rhan yn yr ymarferion meincnodi cyfredol a grybwyllwyd eisoes, rydym hefyd yn gweithio gyda'r Gymdeithas Awtistig Genedlaethol i sicrhau achrediad fel darparwr gwasanaeth sy'n awtistiaeth-gyfeillgar. Bydd y broses yn golygu adolygu sut y gallwn wella polisiau, arferion gweithio ac ymwybyddiaeth staff i ddarparu'r gwasanaethau gorau i bobl sydd ag awtistiaeth sy'n ymweld â'r Cynulliad neu'n rhyngweithio ag ef.
- Ar ôl dadansoddi data'r gweithlu a'r data recriwtio ar gyfer 2012-13, rydym wedi datblygu cynllun gweithredu ar gyfer Pobl Dduon a Lleihafifoedd Ethnig i gefnogi'r staff hynny a gwella'r gynrychiolaeth o'r staff hynny yn y gweithlu. Rydym wedi buddsoddi mewn cydgysylltydd i wneud y gwaith dros y flwyddyn nesaf.
- Caiff fersiynau terfynol o'r canllawiau i rwydweithiau staff eu llunio a'u cyflwyno i staff er mwyn rhoi eglurhad o ddiben y rhwydweithiau a sut y caiff amser staff ei reoli.
- Byddwn yn cynnig hyfforddiant gloywi ar laith Arwyddion Prydain ac Ymwybyddiaeth o Fyddardod i staff y mae angen hyfforddiant arnynt.
- Yn unol â'r ymrwymiad yn y cynllun gweithredu, caiff Polisi Iechyd Meddwl yn y Gweithle i staff ei ddatblygu a'i lansio.
- Anogir staff i ddiweddarau eu data cydraddoldeb personol ar ein system Adnoddau Dynol/y Gyflogres a byddwn yn ystyried ffyrdd y gallwn leihau nifer yr achosion o 'dim ymateb' ar ffurflenni cais.

## 03. Cynorthwyo Aelodau'r Cynulliad a'u staff a darparu gwasanaethau iddynt

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.

### Gwybodaeth, cyngor a chanllawiau

Mae ein timau ym mhob rhan o'r Cynulliad yn darparu cyngor a chanllawiau arbenigol i holl Aelodau'r Cynulliad, gan gynnwys:

- Darparu taflenni ffeithiau fel bod yr Aelodau yn ymwybodol o'u rolau a'u cyfrifoldebau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a darparu Bwletin Cydraddoldeb er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am y datblygiadau ym maes cydraddoldeb;
- Darparu Cronfa Mynediad i'r Aelodau er mwyn iddynt gyflawni addasiadau rhesymol ar gyfer eu staff a'u hetholaethau;
- Rhoi cyngor ar gyflogaeth i'r Aelodau;
- Darparu hyfforddiant sy'n ymwneud â chydaddoldeb i'r Aelodau a'u staff, fel Rheoli Ymddygiad Heriol, Credyd Cynhwysol, y Taliad Annibyniaeth Bersonol, Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl, Tlodi Tanwydd, Hyder Anabledd;
- Sicrhau bod ein rhwydweithiau cymorth i staff yn agored i'r Aelodau a'u staff; ac
- Asesiadau iechyd a diogelwch a chynlluniau personol ar gyfer gadael yr adeilad mewn argyfwng i'r Aelodau a'u staff.

### Cynnwys cydraddoldeb yng ngwaith Aelodau'r Cynulliad

Mae ein Gwasanaeth Ymchwil yn tynnu sylw at ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn rheolaidd wrth frifio'r Aelodau ac wrth ategu ymholiadau gan y gymuned. Mae'r Gwasanaeth hefyd wedi datblygu blog sy'n rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Aelodau am faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb.

---

### Astudiaeth achos: Tegwch ariannol

Mae ein Gwasanaeth Ymchwil wedi creu pecyn cydraddoldeb wrth graffu er mwyn helpu gyda'r broses o graffu ar y gyllideb. Mae 'Tegwch Ariannol' yn helpu'r Aelodau i gynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn y gwaith craffu ariannol er mwyn sicrhau bod penderfyniadau ariannol yn deg ac nad ydynt yn cael effaith anghydwys ar grwpiau o bobl. Mae hefyd yn ategu'r hyfforddiant craffu ariannol a ddarparwyd gan y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth (CIPFA).

## Cydbwysedd o ran y rhywiau yn nhystion pwyllgorau: Hyfforddiant i dystion arbenigol

Darparwyd yr hyfforddiant i dystion arbenigol mewn ymateb i ganfyddiad gan Chwarae Teg ynghylch y nifer fach o fenywod sy'n rhoi tystiolaeth lafar i rai pwyllgorau, gan gyfeirio'n benodol at y Pwyllgor Menter a Busnes. Dim ond 26% o'r tystion oedd yn fenywod. Yn dilyn hyn, rydym wedi gweithio gyda Chwarae Teg i gynnal sesiwn hyfforddi deuddydd er mwyn magu hyder a chodi ymwybyddiaeth o roi tystiolaeth i bwyllgorau. Daeth Chwarae Teg o hyd i naw o fenywod i gymryd rhan.

Mae'r adborth wedi bod yn gadarnhaol iawn ac yn dilyn hynny, mae un o'r cyfranogwyr wedi rhoi tystiolaeth i ymchwiliad Sgiliau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg y Pwyllgor Menter a Busnes. Y cam nesaf fydd penderfynu sut i ddatblygu'r ffrwd waith hon.

## Ymgynghoriadau cynhwysol

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi parhau i hyrwyddo ymgysylltiad cynhwysol a democrataidd drwy gynnwys amrywiaeth eang o bobl mewn ymgynghoriadau ar ymchwiliadau'r pwyllgor ac wrth graffu ar ddeddfwriaeth. Ar ddechrau pob ymgynghoriad, rydym yn edrych ar gylch gwaith yr ymchwiliad a/neu'r ddeddfwriaeth a'r effaith bosibl ar wahanol bobl.

### **Astudiaeth achos: Gwaith craffu cyfnod 1 ar y Bil Tai (Cymru)**

Gweithiodd y staff allgymorth gyda grwpiau o bobl ddigartref a phobl o'r gymuned o Deithwyr Sipsiwn Roma er mwyn rhoi'r cyfle iddynt fynegi eu barn ar y Bil Tai (Cymru), fel rhan o waith craffu cyfnod 1 y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol. Gwnaeth 64 o gyfranogwyr o wyth grŵp gwahanol o bobl ddigartref a Theithwyr Sipsiwn Roma gymryd rhan yn y sesiynau hyn. Yn ddiweddarach, trefnodd y Tîm Allgymorth ddiwrnod yn y Cynulliad i un o'r grwpiau, lle cafodd sgrysiâu am y Cynulliad a chwrdd ag Aelodau'r Pwyllgor dros ginio i sgwrsio am gynnydd y Bil.



**Aelodau o'r Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol yn cwrdd â Digartref Ynys Môn i drafod y Bil Tai (Cymru).**

## Y Gronfa Fynediad

Sefydlwyd y Gronfa Fynediad er mwyn darparu addasiadau rhesymol i Aelodau'r Cynulliad, eu staff a'u hetholaethau. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae'r Gronfa wedi'i defnyddio i ddarparu cymorth cyfathrebu i bobl fyddar a phobl sy'n drwm eu clyw, addasiadau ffisegol i swyddfeydd yr Aelodau a chyfieithiadau i ieithoedd cymunedol ar gyfer gohebiaeth ag etholwyr.

### Symud ymlaen:

- Caiff y canllawiau i Aelodau'r Cynulliad sy'n ymwneud â'u rhwymedigaethau fel cyflogwyr a darparwyr gwasanaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, eu hailgyhoeddi er mwyn cydfynd â lansio adnodd dysgu am gydraddoldeb ar-lein ar gyfer Aelodau'r Cynulliad.
- Penderfynu sut i symud ymlaen gyda'r gwersi a ddysgwyd o'r hyfforddiant i dystion arbenigol.



## 04.Sefydlu cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad

### Monitro ac adrodd

Caiff y cynnydd o ran cyflawni'r amcanion a nodir yn y Cynllun Gweithredu ei fonitro'n barhaus. Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn gweithio gyda chydweithwyr yn y sefydliad i sicrhau y caiff camau eu cymryd yn ôl yr angen. Bydd Bwrdd Rheoli'r Comisiwn a Chomisiwn y Cynulliad yn craffu ar yr adroddiadau blynyddol i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'n cyfrifoldebau ac er mwyn monitro'r cynnydd ar ein Cynllun Gweithredu.

### Cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn ein gwaith

Ers rhoi'r Cynllun Cydraddoldeb a'r Cynllun Gweithredu cysylltiedig ar waith, rydym wedi gweld cynnydd yn y ffordd y caiff materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb a hygyrchedd eu hystyried wrth ddylunio polisiâu neu wasanaethau a chyflawni prosiectau. Mae cydweithwyr yn siarad yn rheolaidd â'n Tîm Cydraddoldeb i sicrhau bod materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb yn rhan o brosiectau a pholisiâu. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae cydraddoldeb wedi'i ystyried fel rhan o ystod o ddatblygiadau, gan gynnwys:

- Adnewyddu derbynfa Tŷ Hywel;
- Yr ymgynghoriad ar Ymgysylltu â Phobl Ifanc;
- Yr ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus;
- Adnewyddu'r cyfleusterau glanweithiol yn Nhŷ Hywel;
- Hygyrchedd lleoliadau ar gyfer digwyddiadau;
- Adolygiad y Bwrdd Taliadau o Gyflogau a Phensiynau'r Aelodau;
- Mynediad gwell at ddigwyddiadau penodol ac ymgysylltu â grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yng ngwaith Pwyllgorau'r Cynulliad.

Rydym yn parhau i fonitro sut yr ydym yn ystyried cydraddoldeb yn ein gwaith ac wedi cael cyngor gan arbenigwyr allanol er mwyn datblygu system fwy ffurfiol o asesu effaith ar gydraddoldeb a gaiff ei threialu fel rhan o fenter lywodraethu gorfforaethol ehangach yn ystod haf 2014. Rydym hefyd yn treialu ein hadnodd newydd i benderfynu ar yr effeithiau a gaiff Adolygiad y Bwrdd Taliadau o Gyflogau a Threfniadau Pensiwn yr Aelodau ar gydraddoldeb. Bydd hyn yn sicrhau ymhellach ein hymrwymiad i asesu effaith ein penderfyniadau.

---

### Astudiaeth achos - Asesu manau ar gyfer digwyddiadau

Rydym wedi gwella hygyrchedd ein digwyddiadau drwy weithio'n agos gyda grŵp hygyrchedd anabled lleol. Mae'r grŵp yn edrych ar lleoliadau posibl ar gyfer digwyddiadau ac yn rhannu ei arbenigedd er mwyn sicrhau eu bod yn gwneud y digwyddiad yn hygyrch i bob cyfranogwr. Er enghraifft, ar gyfer digwyddiad ar gyfer ymchwiliad i Wasanaethau Bariatrig, gwnaeth y grŵp argymhellion ynghylch hygyrchedd ffisegol y lleoliad ar gyfer gwesteion fel y gallant gymryd rhan.

---

## **Astudiaeth achos - Llundun Cynllun Gweithredu i gefnogi staff sy'n Bobl Dduon a Lleidiafrifoedd Ethnig a gwella eu cynrychiolaeth yn y gweithlu.**

Yn dilyn dadansoddiad o ddata monitro cydraddoldeb, lluniwyd cynllun gweithredu i nodi unrhyw broblemau sy'n wynebu'r gweithlu o Bobl Dduon a Lleidiafrifoedd Ethnig a'r lefelau isel o'r bobl hyn a gaiff eu recriwtio, yn ogystal â mynd i'r afael â'r problemau hyn. Trefnwyd cyfweiliadau â staff sy'n Bobl Dduon a Lleidiafrifoedd Ethnig i benderfynu sut y gellid cefnogi cydweithwyr yn well o ran hyrwyddo ymwybyddiaeth ddiwylliannol, darparu gwybodaeth am ddatblygu gyrfa a gwybodaeth am weithgareddau dysgu a datblygu eraill. Cysylltwyd hefyd â'n cysylltiadau allanol yn y gymuned o Bobl Dduon a Lleidiafrifoedd Ethnig i nodi sut y gallwn annog mwy o ymgeiswyr o'r gymuned a hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis i'r bobl hynny.

Roedd cynnwys ein rhwydwaith staff Pobl Dduon a Lleidiafrifoedd Ethnig a chysylltiadau allanol wrth lunio'r cynllun gweithredu yn ein sicrhau ein bod yn targedu adnoddau'n briodol er mwyn sicrhau ein canlyniadau dymunol. Mae cydgysylltydd wedi'i benodi i roi'r cynllun gweithredu ar waith.

### **Caffael**

Mae cydraddoldeb yn rhan o'r asesiad risg cynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae cydraddoldeb hefyd yn rhan o'r holiadur cyn-gymhwys. Caiff yr adran hon ei sgorio a'i phwysoli. Fel rhan o'n gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol, rydym wedi ystyried y gadwyn gyflenwi ar gyfer nwyddau ac rydym wedi sicrhau bod y contractwyr sy'n gweithio ar y safle yn cael cyflog byw.

Er mwyn gwella'r gronfa bosibl o gyflenwyr a sicrhau y gall busnesau bach a chanolig gystadlu'n effeithiol, rydym yn croesawu tendrau ar y cyd. Er enghraifft, ar gyfer ein Cynllun Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus, rydym wedi dyfarnu'r contract ar gyfer y Cynllun Datblygu i Ysgol Fusnes Caerdydd a Chwarae Teg a fydd yn cydweithio i ddarparu'r Cynllun.

### **Symud ymlaen:**

- Mae ein hadnodd Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb yn barod i'w dreialu yn ystod haf 2014. Byddwn hefyd yn treialu'r adnodd fel rhan o adolygiad y Bwrdd Taliadau o gyflogau a phensiynau Aelodau'r Cynulliad





**Atodiad A:**

**Cynnydd mewn perthynas â  
chyflawni amcanion cydraddoldeb**

# Amcan blaenoriaeth 1: annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd

## Camau Gweithredu ar gyfer 2014-2015

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Adolygu'r allbynnau ysgrifenedig i sicrhau bod pobl yn deall rôl y Cynulliad a'i Aelodau</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo. Mae ein Tîm Cyhoeddiadau yn archwilio sut i ddefnyddio mwy o fformatau gweledol fel fideos a graffeg gwybodaeth i rannu gwybodaeth.
<b>Ystyried sut yr ydym yn darparu gwybodaeth ar ffurf copïau caled mewn amrywiaeth o leoliadau cymunedol</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn datblygu cyfres o gyhoeddiadau newydd, a fydd ar gael drwy'r Senedd, ar gais a thrwy swyddfeydd etholaethol Aelodau'r Cynulliad sy'n esbonio rôl Aelodau a swyddogaeth y Cynulliad i'r rhai sydd heb fynediad i'r rhyngwyd. Bydd y gyfres yn set o adnoddau y gellir eu defnyddio a'u dosbarthu mewn amrywiaeth o leoliadau cymunedol.  Ar gyfer yr ymchwiliad i'r Bil Trawsblannu Dynol, dosbarthwyd gwybodaeth i leoliadau cymunedol fel meddygfeydd a llyfrgelloedd, er mwyn annog pobl i gyflwyno tystiolaeth. Gwelodd y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol gynnydd yn nifer y cyflwyniadau gan aelodau'r cyhoedd, yn enwedig gan ei fod dros gyfnod y Nadolig.
<b>Adolygu ein canllawiau brandio/arddull ar gyfer cyhoeddiadau i nodi a blaenoriaethu camau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau i fynediad</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r Tîm Cyhoeddiadau wedi gweithio'n agos gyda'r Tîm Cydraddoldeb i ddatrys unrhyw faterion mynediad sy'n gysylltiedig â'n canllawiau arddull.  Mae'r canllawiau'n cael eu diwygio i sicrhau y bydd trydydd partïon sy'n defnyddio ein brand yn cadw at ein safonau hygyrchedd.
<b>Datblygu cyhoeddiad cychwynnol newydd mewn amrywiaeth o fformatau hygyrch ac ieithoedd gwahanol</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Mae hyn yn rhan o gynlluniau'r Tîm Cyhoeddiadau ar gyfer datblygu cynnwys newydd i gynulleidfaoedd allanol.
<b>Darparu hyfforddiant iaith glir i staff</b>	Pennaeth hyfforddiant	Mae'r Tîm Cyfathrebu wedi cynnig cynllun iaith glir a gynlluniwyd i sicrhau bod yr holl wybodaeth a gynhyrchir gan unrhyw adran o Gomisiwn y Cynulliad yn glir

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
	Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu	<p>ac yn gryno ym mha bynnag ffurf y caiff ei gynhyrchu ee testun, delweddu, fideo, sain ac ati. Mae adrannau'n ystyried sut i ddatblygu'r cynnig hwn.</p> <p>Mae nifer o wahanol gyrsiau sgiliau ysgrifennu ar gael fel rhan o'r dewis o gyrsiau Dysgu a Datblygu mewnol. Rydym wedi cynnal cwrs cychwynnol ar ysgrifennu'n effeithiol i staff a chwrs sgiliau ysgrifennu mwy dwys. Rydym hefyd yn y broses o ddatblygu hyfforddiant iaith glir a gaiff ei gyflwyno yn 2014. Rydym hefyd wedi paratoi canllawiau arddull ysgrifennu i sicrhau bod gwaith ysgrifenedig yn hawdd i'w ddarllen ac yn gyson.</p>
<p><b>Adolygu a diweddarau cronfa ddata ynghylch grwpiau cydraddoldeb ar gyfer ymgynghoriadau</b></p>	<p>Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambur a Phwyllgorau, Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil</p>	<p>Mae cyfnod cwmpasu cychwynnol wedi'i gwblhau a byddwn yn gofyn am gymeradwyaeth ym mis Mehefin 2014 i ymgymryd ag asesiad manylach o'r anghenion cyn nodi a gweithredu datrysiad ar gyfer y sefydliad.</p>

## Ymrwymiadau Parhaus

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<p><b>Canolbwyntio ar ymgysylltu â phobl ar lawr gwlad ac amrywiaeth o grwpiau yn ein strategaethau ymgysylltu ac ymgynghori</b></p> <p><b>Datblygu gwaith allgymorth i wella ymgysylltiad â'r pwyllgorau</b></p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu, Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambr a Phwyllgorau a Phennaeth</p>	<p>Dros y 12 mis diwethaf mae'r gwasanaeth allgymorth wedi canolbwyntio ar gynnwys cynulleidfaoedd newydd ym musnes y Cynulliad gyda phwyslais arbennig ar ymgysylltu'n uniongyrchol â'r rhai yr effeithir arnynt gan y materion mae'r pwyllgorau yn trafod. Mae'r gweithgareddau'n cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cynnal grwpiau ffocws gyda 61 o bobl hŷn mewn canolfannau dydd ar gyfer yr ymgynghoriad ar y Bil Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru)</li> <li>– Cymerodd 24 o bobl o'r gymuned Sipsiwn, Roma a Theithwyr a 40 o bobl ddigartref ran mewn grwpiau ffocws ar gyfer yr ymgynghoriad ar y Bil Tai (Cymru)</li> <li>– Ymweld â rhieni yn ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf yn Wrecsam ac Abertawe, ar gyfer ymchwiliad pwyllgor i Dlodi a Chyrhaeddiad Addysgol</li> <li>– Ar gyfer yr ymchwiliad Gwasanaethau Bws rydym wedi gweithio gyda grwpiau cymunedol i roi cyflwyniadau i bobl ifanc sydd wedi'u hymddieithrio, grwpiau LGBT, grwpiau anabledd a phobl hŷn</li> <li>– Ymgynghorwyd ag amrywiaeth eang o ddefnyddwyr gwasanaeth ar gyfer yr ymchwiliad Llyfrgelloedd Cyhoeddus, gan gynnwys pobl anabl, grwpiau lleiafrifoedd ethnig a defnyddwyr gwasanaethau llyfrgell</li> <li>– Nifer o sesiynau ar hyrwyddo ymgysylltu â'r Cynulliad gyda Menywod yn Gwneud Gwahaniaeth</li> </ul> <p>Yn ogystal, rydym wedi treialu gweithdai cyn deddfu i helpu'r rhai yr effeithir arnynt gan deddfau arfaethedig i ddeall y broses graffu a sut i ddylanwadu ar ei chanlyniadau cyn i'r deddfwriaeth gael ei chyflwyno.</p> <p>Fel rhan o'n rhaglen flynyddol, rydym yn mynychu digwyddiadau cymunedol sydd wedi'u targedu'n benodol at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn</p>



Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
		benodol pobl LGBT a chymunedau BME.
<p><b>Datblygu'r ffordd yr ydym yn defnyddio cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd grwpiau amrywiol</b></p>	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Rydym wedi cynyddu ein defnydd o gyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo gwaith y Cynulliad, annog cyfranogiad mewn ymgynghoriadau, hysbysebu swyddi, hyrwyddo'r cynlluniau Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus ac Ymgysylltu â Phobl Ifanc, ac i ddangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb. Drwy gyfryngau cymdeithasol, rydym wedi gallu cyrraedd pobl na fyddent wedi cael cyfle i ddylanwadu ar waith y Cynulliad fel arall. Rydym yn monitro cyrhaeddiad ein negeseuon i sicrhau effeithiolrwydd ein cyfathrebu, gan ddefnyddio iaith briodol i gysylltu â demograffeg allweddol ac amrywiol.</p> <p>Mae pob arolwg rydym yn ei greu yn cael ei hysbysebu a'i hyrwyddo gyda chyrrff a grwpiau sy'n cynrychioli amrywiaeth o grwpiau cydraddoldeb, i annog amrywiaeth eang o ymatebion.</p> <p>Mae Aelodau'r Cynulliad yn cael enwau ar gyfer cyfryngau cymdeithasol ar gyfer gwahanol ymholiadau a ffrydiau gwaith i'w galluogi i hyrwyddo Busnes y Cynulliad ee cafodd Aelodau'r Cynulliad enwau ar gyfer cyfryngau cymdeithasol ar gyfer yr ymchwiliadau pwyllgor i argaeledd gwasanaethau bariatrig a Cyllid Cymru.</p>
<p><b>Hyrwyddo gwaith allgymorth drwy gyfryngau cymdeithasol, cyfryngau lleol a chysylltiadau lleol</b></p>	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae cyfryngau cymdeithasol a chysylltiadau â'r cyfryngau bellach yn rhan annatod o'r broses o gynllunio cyfathrebu ar gyfer mentrau allgymorth. Mae Blog Allgymorth y Cynulliad yn cael ei ddiweddarau bob wythnos. Rydym yn gweithio gyda chysylltiadau a rhwydweithiau lleol bob dydd i gynnal cysylltiadau cymunedol.</p>
<p><b>Gweithio'n agosach ag Aelodau a'r Llywydd i hyrwyddo ymgysylltiad â'r cyhoedd</b></p>	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae Aelodau'r Cynulliad yn mynychu digwyddiadau, sgwrsiau ar y we a gweithgareddau ymgysylltu eraill yn rheolaidd er mwyn cysylltu â rhanddeiliaid/defnyddwyr gwasanaeth/aelodau'r cyhoedd. Mae gwaith allgymorth yn arwain at dystiolaeth sy'n cael ei chyflwyno i bwyllgorau.</p>

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
		<p>Rydym yn datblygu cyfres o gyhoeddiadau newydd, a fydd ar gael drwy'r Senedd, ar gais a thrwy swyddfeydd etholaethol Aelodau'r Cynulliad, sy'n esbonio rôl Aelodau a swyddogaeth y Cynulliad i'r rhai sydd heb fynediad i'r rhyngwyd.</p> <p>Mae'r Llywydd a holl Aelodau'r Cynulliad yn cael eu gwahodd a'u hannog i fynychu pob un o'r digwyddiadau yr ydym yn eu trefnu. Rydym yn annog Aelodau'r Cynulliad i ymweld â stonidin y Cynulliad adeg Digwyddiadau'r Haf.</p>
<p><b>Datblygu a hyrwyddo rhaglen Cymru-gyfan o ddigwyddiadau yn hybu cydraddoldeb</b></p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Mae'r tимоedd digwyddiadau yn cyfarfod â'r Tîm Cydraddoldeb yn rheolaidd i sicrhau bod digwyddiadau a gaiff eu trefnu gan y Cynulliad yn agored i bob cynulleidfa, ein bod yn cyfarfod ag amrywiaeth o grwpiau a bod digwyddiadau cydraddoldeb yn cael eu hystyried fel rhan o'r rhaglen ddigwyddiadau yn yr haf. Rydym yn mynychu Mardi Gras Caerdydd-Cymru a Mela Amlddiwylliannol Caerdydd i gyrraedd cynulleidfaoedd na fyddent fel arall yn ymgysylltu â'r Cynulliad. Bob blwyddyn, rydym yn adolygu'r ystod o ddigwyddiadau yr ydym yn mynd iddynt ledled Cymru.</p>
<p><b>Profi'r gwasanaethau hygyrch yn fisol</b></p>	<p>Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau</p>	<p>Mae'r profion misol yn parhau ac unrhyw gamau gweithredu yn cael eu cymryd.</p>
<p><b>Defnyddio rhestr wirio i sicrhau hygyrchedd lleoliadau a gaiff eu llogi ledled Cymru</b></p>	<p>Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambr a Phwyllgorau, Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Mae hygyrchedd yn flaenoriaeth pan fyddwn yn archebu lleoliadau allanol a defnyddir rhestr wirio i sicrhau y rhoddir sylw i bob ystyriaeth cyn archebu lleoliad. Mae'r tимоedd allgymorth a digwyddiadau yn cysylltu â'r tîm cydraddoldeb i gael cyngor pan fo angen gwneud hynny. Rydym yn defnyddio grŵp mynediad lleol i ddarparu cyngor ychwanegol pan fo angen.</p>

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Hyrwyddo dadleuon perthnasol i grwpiau cynrychiadol</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Mae dadleuon perthnasol, sesiynau tystiolaeth pwyllgor fel arfer, neu ddadleuon yn y Siambr mewn perthynas â gwaith Pwyllgor yn cael eu hysbysebu i'r grwpiau a gymerodd ran mewn gwaith ymgysylltu ar ymholiadau penodol.
<b>Hyrwyddo deisebau i grwpiau amrywiol drwy'r timoedd allgymorth a chyfathrebu</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Hyrwyddir y broses ddeisebau yn ystod cyflwyniadau a gweithdai gyda grwpiau cymunedol.
<b>Adolygu prosesau i gan fod pethau sy'n atal pobl rhag ymgysylltu a chymryd rhan a chael gwared ar y rhwystrau hynny</b>	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Deddfwriaeth, Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae'r Tîm Cyhoeddiadau yn parhau i gynnig gwybodaeth mewn fformatau hygyrch ac mae Golygydd y We wedi bod yn gweithio ar wneud ein tudalennau gwe yn fwy hygyrch, ee gwneud fersiynau pdf mor hygyrch ag y gallant fod a gwneud mwy o ddefnydd o dudalennau gwe testun plaen fel ffordd o rannu gwybodaeth ar-lein (yn hytrach na dogfennau y gellir eu lawrlwytho). Mae ein defnydd cynyddol o gyfryngau cymdeithasol a'n hymgyngoriad ymgysylltu â phobl ifanc yn enghreifftiau o'n hymdrechion i gan fod rhwystrau a chael gwared arnynt a chynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth.</p> <p>Wrth drefnu digwyddiadau mewn lleoliadau ledled Cymru mae'r Tîm Digwyddiadau bob amser yn ymgynghori â grŵp mynediad i sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud i sicrhau bod pawb yn gallu cymryd rhan yn y digwyddiad</p>
<b>Cynnal archwiliad o sut y mae grwpiau amrywiol yn defnyddio ystâd y Cynulliad fel lleoliad ar gyfer cynnal digwyddiadau</b>	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Rydym yn casglu data misol ar yr amrywiaeth o ddigwyddiadau ac arddangosfeydd a gynhelir ar y safle. Rydym yn dadansoddi'r data i nodi unrhyw fylchau.
<b>Sicrhau y rhoddir ystyriaeth i faterion hygyrchedd drwy asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb</b>	Pennaeth Digwyddiadau Cyswllt Cyntaf, Pennaeth Digwyddiadau	Caiff materion mynediad eu hystyried fel rhan o bob ymweliad â'r safle cyn y digwyddiad.

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
	Corfforaethol	
<b>Hyrwyddo teithiau ac ymweliadau i grwpiau amrywiol</b>	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Mae argaeledd teithiau ac ymweliadau yn cael ei hyrwyddo i bob grŵp gan y tîm Allgymorth, y wefan a chan y tîm archebu. Rydym yn hyrwyddo teithiau ac ymweliadau'n rheolaidd drwy gyfryngau cymdeithasol i gyrraedd cymunedau ar draws Cymru. Rydym yn cynnig addasiadau yn ôl yr angen.
<b>Hwyluso teithiau yn laith Arwyddion Prydain ar gais</b>	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	<p>Oherwydd newid mewn staff, nid oes gennym unrhyw staff laith Arwyddion Prydain cymwys yn y tîm Cyswllt Cyntaf ar hyn o bryd. Hyfforddiant i'w gynnal yn 2014. Mae gennym broses ar waith lle mae staff o adrannau eraill sydd wedi cael hyfforddiant laith Arwyddion Prydain yn dod i gwrdd ag ymwelwyr sy'n defnyddio laith Arwyddion Prydain.</p> <p>Nid ydym wedi cael unrhyw geisiadau am deithiau mewn laith Arwyddion Prydain yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Mae pob cais am addasiadau rhesymol yn cael ei fodloni.</p>
<b>Adolygu'r wybodaeth a'r arwyddion sy'n cyfeirio pobl at y Cynulliad</b>	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Mae arwyddion allanol wedi'u gosod ar bob un o'n hadeiladau. Rydym mewn cysylltiad â'r Awdurdod Lleol i ddarparu arwyddion ychwanegol i'r Cynulliad ym Mae Caerdydd.
<b>Mae staff cyswllt cyntaf yn cael hyfforddiant ar groesawu ymwelwyr amrywiol</b>	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Hyfforddi Adnoddau Dynol, Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	<p>Mae'r holl staff newydd yn ymgymryd â hyfforddiant cydraddoldeb sy'n ymwneud â gweithle cynhwysol a darparu gwasanaethau hygrych. Rydym wedi cyflwyno hyfforddiant Hyder ym maes Anabledd i staff Cyswllt Cyntaf a Diogelwch. Mae gennym weithdrefn ar waith i groesawu ymwelwyr sy'n defnyddio laith Arwyddion Prydain i'n hystâd.</p> <p>Rydym hefyd wedi cynnal hyfforddiant Ymwybyddiaeth o fod yn Fyddar i staff a byddwn yn ail-lansio hyfforddiant laith Arwyddion Prydain i staff.</p>

## Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth 1 wedi'u Cwblhau

<p><b>Cynnal archwiliad hygrychedd mewn perthynas â'n gwefan a blaenoriaethu'r camau y dylid eu cymryd</b></p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu / Cyfarwyddwr TGCh</p>	<p>Cynhaliwyd archwiliad yn 2012 a chymerwyd camau gweithredu. Caiff ymarfer archwilio ac ymgynghori arall ei gynnal pan gaiff y wefan ei hadnewyddu yn 2014. Mae adolygiadau parhaus yn sail i ddatblygiad parhaus ein presenoldeb ar y we.</p>
<p><b>Paratoi pecyn cymorth yn nodi sut i gynnal ymgynghoriadau cynhwysol</b></p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu, Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambur a Phwyllgorau, Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil</p>	<p>Cwblhawyd ym mis Ionawr 2013. Mae'r pecyn cymorth cyfathrebu yn amlinellu gwahanol fathau o weithgareddau ymgynghori sy'n cael eu defnyddio a'u gwerthuso. Ar ddechrau pob prosiect, rydym yn profi deunyddiau a chynigion ymgynghori gyda chyrrff cynrychiadol ac yn cael cyngor gan grŵp mynediad lleol yn ôl yr angen.</p>
<p><b>Adolygu'r canllawiau digwyddiadau cyfredol i gynnwys gwybodaeth am hygrychedd i drydydd partiön sy'n cynnal digwyddiadau yn y Cynulliad drwy rannu ein canllawiau i gyhoeddiadau hygrych</b></p>	<p>Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf</p>	<p>Diweddarwyd ein llyfryn digwyddiadau i gynnwys materion sy'n ymwneud â hygrychedd. Rydym yn ei rannu â phobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau ac mae ar gael ar ein gwefan.</p>
<p><b>Darparu gwybodaeth i ymwelwyr cyn cynnal gwiriad diogelwch yn y Senedd</b></p>	<p>Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf</p>	<p>Gall ymwelwyr gael mynediad at wybodaeth heb fynd drwy'r prosesau diogelwch.</p>
<p><b>Cynnal archwiliad hygrychedd ar ystâd y Cynulliad a blaenoriaethu'r camau i'w cymryd</b></p>	<p>Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau</p>	<p>Cynhaliwyd archwiliad mynediad yn 2012. Mae'r camau gweithredu wedi'u blaenoriaethu yn rhai tymor byr, tymor canolig neu hirdymor. Rhoddwyd y camau gweithredu blaenoriaeth ar waith lle bo'n briodol. Er bod rhai camau gweithredu wedi'u cwblhau, mae eraill ar y gweill neu'n cael eu cynllunio. Mae argymhellion ynghylch y toiledau yn cael eu gweithredu fel rhan o'r gwaith graddol i adnewyddu'r toiledau yn Nhŷ Hywel.</p>

<p><b>Asesu dichonoldeb ymgymryd â chynllun mentora Step Up Cymru arall</b></p>	<p>Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Nid yw hyn wedi digwydd am fod adnoddau wedi cael eu defnyddio yn Swyddfa'r Llywydd i weithio gyda phartneriaid i ddatblygu cynllun menywod mewn Bywyd Cyhoeddus i gynyddu cyfranogiad Menywod mewn bywyd cyhoeddus. Mae porth ar y we, cyfres o ddarlithoedd, adnoddau a chynllun mentora a datblygu wedi cael eu sefydlu i fwrw ymlaen â'r gwaith hwn.</p>
<p><b>Creu arwyddion i'w rhoi y tu allan i'r Senedd i groesawu ymwelwyr a hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau</b></p>	<p>Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau</p>	<p>Mae arwyddion allanol wedi cael eu gosod ym mlaen ac ar ochr adeilad y Senedd i ddenu rhagor o ymwelwyr. Rydym hefyd wedi gosod arwyddion monolith yn hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau fel y caffi ac oriau agor y Senedd.</p>

## Amcan blaenoriaeth 2: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal

### Camau Gweithredu Newydd

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Dyddiad Targed
Adfer data anabled ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Ionawr 2015
Cynhyrchu data i ddangos y gwahaniaeth rhwng y rhywiau fesul maes gwasanaeth ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Ebrill 2015
Ystyried sut y gellir defnyddio'r system Adnoddau Dynol/Cyflogres newydd i gasglu data cyflog cyfartal ynghylch dyrchafiadau mewnol a faint o staff newydd sy'n dechrau ar y raddfa gyflog isaf.	Pennaeth Adnoddau Dynol a'r Tîm Cydraddoldeb	Ionawr 2015
Cynyddu'r gyfradd cwblhau'r ffurflen data cydraddoldeb adeg y broses recriwtio er mwyn datblygu gwell dealltwriaeth o weithgarwch recriwtio.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Parhaus
Archwilio sut y gellir defnyddio'r system Adnoddau Dynol/TG Cyflogres newydd i adrodd ar wahân ar recriwtio mewnol ac allanol, ynghyd â setiau data defnyddiol eraill.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Parhaus
Ail-frandio ein tudalennau recriwtio ar y we a rhoi cyhoeddusrwydd i'r cymorth sydd ar gael i staff (ee rhwydweithiau staff, polisïau yn y gweithle) i annog ceisiadau.	Pennaeth Adnoddau Dynol gyda chefnogaeth y Tîm Cydraddoldeb	Medi 2014
Cysylltu â chyrff cynrychiadol i hyrwyddo swyddi.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Parhaus
Annog mwy o staff, gan gynnwys staff newydd, i nodi eu manylion ar y system Adnoddau Dynol/TG Cyflogres newydd.	Pennaeth Adnoddau Dynol Cyfathrebu Mewnol	Parhaus
Rhoi'r Cynllun Gweithredu BME ar waith drwy'r Cydlynnydd Cynllun Gweithredu BME.	Pennaeth Adnoddau	Mawrth 2015 ac yn

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Dyddiad Targed
	Dynol gyda chefnogaeth y Tîm Cydraddoldeb	barhaus
<b>Parhau i gefnogi rhwydweithiau staff a'u gwahodd i annog ceisiadau am swyddi gan ddefnyddio eu cysylltiadau.</b>	Y Tîm Cydraddoldeb a Phennaeth Adnoddau Dynol	Parhaus
<b>Parhau i hyrwyddo hyfforddiant cydraddoldeb a recriwtio, gan gynnwys hyfforddiant rhagfarn ddiymwybod.</b>	Pennaeth Adnoddau Dynol	Parhaus
<b>Parhau i gymryd rhan mewn ymarferion meincnodi, hynny yw: WEI Stonewall, Teuluoedd sy'n Gweithio, Nod Siarter Action on Hearing Loss a'r 50 cyflogwr gorau ar gyfer menywod yn ôl The Times.</b>	Y Tîm Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol	Parhaus
<b>Adfer data anableded gweithlu ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.</b>	Pennaeth Adnoddau Dynol	Ionawr 2015

### Camau Gweithredu ar gyfer 2014-2015

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Datblygu strategaeth iechyd meddwl a lles</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Pennaeth Iechyd a Diogelwch	Cafodd y Strategaeth Iechyd a Lles ei lansio, ac mae llawer o'r pwyntiau allweddol ynddi yn cael eu rhoi ar waith, gan gynnwys digwyddiadau lles megis Diwrnod Ymgysylltu a Lles, Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Wythnos Cenedlaethol Ymwybyddiaeth o fod yn Fyddar, a datblygu polisi rheoli straen/iechyd meddwl.
<b>Asesu effaith ymarferion recriwtio ar gydraddoldeb</b>	Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol, Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	Rydym yn bwriadu cynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb o arferion recriwtio yn dilyn cwblhau'r archwiliad recriwtio mewnol.  Rhoddir ystyriaeth i gydraddoldeb a hygyrchedd ym mhob cam o'r broses recriwtio a gwneir addasiadau rhesymol pan fo angen gwneud hynny. Rydym



Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
		yn adolygu manylebau swyddi i sicrhau eu bod yn cynnig cyfle cyfartal; rydym yn cynnwys logos achredu sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb mewn hysbysebion swydd; ac rydym yn sicrhau bod cydbwysedd rhwng y rhywiau ar ein paneli recriwtio. Rydym yn hysbysebu swyddi drwy lwybrau wedi'u targedu ac yn cynllunio asesiad llawn o effaith y broses recriwtio ar gydraddoldeb, yn dilyn canlyniad yr archwiliad mewnol o arferion recriwtio.
<b>Datblygu canllawiau yn amlinellu'r cymorth sydd ar gael i rwydweithiau staff</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol,  Rheolwr Cydraddoldeb	Gan fod rhwydweithiau staff newydd wedi dechrau (INSPIRE, BME, grŵp cymorth dyslecsia a rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr), bydd canllawiau drafft yn cael diwygio mewn ymgynghoriad â'r rhwydweithiau staff a'r Undebau Llafur, i'w cyhoeddi erbyn tymor yr Hydref 2014.

## Ymrwymadau Parhaus

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Cynnal Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth bob blwyddyn i godi ymwybyddiaeth staff o faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb</b>	Rheolwr Cydraddoldeb	Ar gyfer Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2013, hyrwyddwyd cydraddoldeb mewn cyfres o erthyglau ar ein mewnwyd. Hyrwyddwyd y gefnogaeth sydd ar gael i staff sydd ag anableddau dysgu, Geirfa cydraddoldeb, Ramadan, Arolwg Staff LGB a 10 Gorau Hyder ym maes Anabledd.
<b>Hyrwyddo gwahanol fathau o gymorth ymysg ein staff - rhwydweithiau, y Tîm Cydraddoldeb, llinell gymorth i staff, yr adran Adnoddau Dynol, yr Undebau</b>	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn hyrwyddo trefniadau darparu cymorth mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys fel rhan o'r broses gynefino i holl staff newydd. Rydym yn hyrwyddo ein rhwydweithiau staff yn rheolaidd drwy erthyglau mewnol. Cynhaliwyd digwyddiad i ail-lansio ein llinell ffôn staff yn 2012 a defnyddiwyd ymgyrch poster i'w hyrwyddo. Mae ein holl bolisiâu adnoddau dynol yn cael eu hadolygu yn rheolaidd a chânt eu hyrwyddo i staff. Mae gan ein hundebau hysbysfwrdd penodol i hyrwyddo eu gwasanaethau i staff.
<b>Cynnal asesiadau o Gyfarpar Sgrin</b>	Pennaeth Adnoddau	Cynhelir asesiad i bob aelod newydd o staff. Mae hysbysiadau adolygiad yn

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Arddangos holl staff y Cynulliad</b>	Dynol - Iechyd a Diogelwch	cael eu hanfon at yr holl staff ar ddyddiad yr adolygiad blynyddol drwy'r system Adnoddau Dynol i sicrhau bod adolygiadau'n cael eu cynnal.
<b>Hyrwyddo polisiau cydraddoldeb ymysg ein staff</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu	Caiff dogfennau sy'n ymwneud â chydraddoldeb eu hyrwyddo i staff ar y dudalen newyddion ar y fewnrwyd. Rydym yn cynnal sesiynau galw heibio a sesiynau ymwybyddiaeth i hyrwyddo polisiau ac yn annog staff i ddod i'r sesiynau drwy eu hysbysebu ar y dudalen newyddion. Hyrwyddir ein polisiau i aelodau ein rhwydweithiau staff a'r Undebau hefyd.
<b>Cynnal rhaglen dreigl i asesu effaith polisiau staff ar gydraddoldeb</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Mae gennym raglen dreigl ar gyfer adolygu polisiau staff ac asesu effaith polisiau, ar y cyd â'n rhwydweithiau staff, y Tîm Cydraddoldeb a'r Undebau.
<b>Sicrhau bod pob panel recriwtio yn ymgymryd â hyfforddiant i wella eu hymwybyddiaeth o gydraddoldeb</b>	Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol, Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	Mae aelodau o baneli recriwtio yn ymgymryd â hyfforddiant recriwtio sy'n cynnwys rhaglen ar gydraddoldeb, mynediad ac addasiadau rhesymol. Mae ein hyfforddiant ar-lein gorfodol hefyd yn ymdrin ag arfer gorau ym maes recriwtio a mynd i'r afael â rhagfarn ddiarwybod.
<b>Cynnal adolygiadau blynyddol o gyflog cyfartal</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol	Rydym yn cynnal adolygiadau blynyddol o gyflog cyfartal. Mae ein hadolygiad diweddaraf ynghlwm yn Atodiad C.
<b>Cynnwys rhwydweithiau staff yn y broses o asesu effaith polisiau corfforaethol ar gydraddoldeb</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Caiff effaith polisiau staff eu hasesu ar y cyd â'n rhwydweithiau staff a'r Undebau. Anfonir eu hadborth at Bennaeth Adnoddau Dynol a'r Tîm Cydraddoldeb.  Mae ein cohort o brentisiaid hefyd wedi'n helpu i gynllunio ein dull o ymgysylltu â phobl ifanc.
<b>Annog staff i lenwi'r ffurflen monitro drwy ddulliau cyfathrebu mewnol a'r system</b>	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol,	Rydym yn hyrwyddo'r rhesymau dros ddarparu data monitro staff ar ein tudalen cydraddoldeb ar y fewnrwyd ac yn defnyddio'r system adnoddau dynol i annog staff i ddarparu'r data. Mae cyfraddau datgan wedi cynyddu'n

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>adnoddau dynol</b>	Pennaeth Cyfathrebu	sylweddol ers i ni ddechrau defnyddio negeseuon awtomatig.
<b>Cynnal arolygon staff rheolaidd</b>	Arweinydd yr arolwg, Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn cynnal arolygon staff yn rheolaidd sy'n ymdrin â phynciau fel iechyd a lles, morâl, cymhelliant a pharch. Mae adroddiadau yn cael eu llunio sy'n crynhoi'r materion allweddol ac mae cynllun gweithredu yn cael ei lunio. Bydd cynllun gweithredu 2013 yn rhan allweddol o Gynllun Gwasanaeth Adnoddau Dynol 2014/15.
<b>Cynnig un lleoliad gwaith y flwyddyn i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol</b>	Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	<p><b>Cynllun Prentisiaeth 2012-13:</b> Yn dilyn y cynllun prentisiaeth peilot, mae'r pedwar prentis wedi cwblhau eu prentisiaeth yn llwyddiannus ac wedi dod o hyd i swyddi llawn amser yn y Cynulliad. Mae'r pedwar prentis o fewn yr ystod 16 i 24 oed.</p> <p><b>Cynllun Prentisiaeth 2013-14:</b> Yn dilyn y cynllun peilot prentisiaeth llwyddiannus y llynedd, rydym wedi recriwtio chwe phrentis newydd ac wedi ymgorffori'r gwersi a ddysgwyd o'r cynllun cyntaf. Roedd y cynllun yn agored i bobl ifanc rhwng 16 a 24 oed ac fe gafodd y rhwystrau i ymgeiswyr eu lleihau drwy beidio â gofyn am Lefel A (yn ogystal â dweud nad oedd angen gradd). Arweiniodd hynny at gynnydd mewn ymgeiswyr rhwng 16 a 18 oed. Yn ogystal, mae gennym brentis yn swyddfa Gogledd Cymru (Bae Colwyn) sydd wedi sicrhau y gall ymgeiswyr o bob rhan o Gymru wneud cais i'r cynllun prentisiaeth. Cafodd y cynllun ei hysbysebu ledled Cymru, gan gynnwys gyda'n cysylltiadau mewn grwpiau cymunedol a sefydliadau cynrychiadol, i sicrhau ystod amrywiol o ymgeiswyr a recriwtiaid i'r cynllun.</p> <p><b>Cydlynnydd Cynllun Gweithredu BME:</b> Cafodd y swydd ei chreu mewn ymateb i'r adroddiad monitro cydraddoldeb o ran y gweithlu a recriwtio i gefnogi staff BME yn well a chynyddu cynrychiolaeth BME yn y gweithlu. Bydd y swydd yn dechrau ym mis Mai 2014 er mwyn rhoi ein cynllun gweithredu ar</p>

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
		<p>gyfer gwella BME ar waith. Un o'r tasgau yn y cynllun fydd edrych ar y potensial i ddatblygu lleoliadau gwaith yn y Cynulliad ar gyfer pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.</p>
<p><b>Datblygu ein dulliau o gyfathrebu i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n atal pobl amrywiol rhag cyflwyno ceisiadau</b></p>	<p>Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Rydym yn parhau i ddatblygu ein deunyddiau recriwtio i ddenu amrywiaeth o ymgeiswyr. Rydym yn pwysleisio ein statws fel cyflogwr cyfle cyfartal gyda'r Grŵp Amrywiaeth a chanllawiau recriwtio Stonewall. Mae adran recriwtio ein gwefan yn ein hyrwyddo fel sefydliad sy'n rhoi gwerth ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.</p> <p>Rydym wedi datblygu taflenni wedi'u teilwra ar gyfer digwyddiadau cymunedol fel Pride a'r Mela.</p> <p><b>Cynllun Prentisiaeth 2013-14:</b> Targedwyd grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a grwpiau cymunedol drwy gynnal digwyddiad allgymorth yn adeilad y Pierhead cyn y broses recriwtio, i hyrwyddo'r cynllun. Yn ogystal, paratowyd strategaeth cyfryngau cymdeithasol drwy ymgorffori Twitter, Facebook a YouTube yn ein rhaglen allgymorth. Drwy ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol ac annog sefydliadau ac Aelodau i hyrwyddo'r cynllun, llwyddwyd i 'gyrraedd' tua hanner miliwn o bobl drwy gyfryngau cymdeithasol. Defnyddiwyd asiantaethau recriwtio iaith Gymraeg i dargedu siaradwyr Cymraeg. O ganlyniad, cafwyd cynnydd 60% yn nifer y ceisiadau i'r cynllun o'i gymharu â'r llynedd.</p>

## Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth Dau wedi'u Cwblhau

<p><b>Datblygu strategaeth hyfforddi i'r holl staff a'i rhoi ar waith</b></p>	<p>Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth</p> <p>Hyfforddiant Adnoddau Dynol</p>	<p>Bydd yr holl staff wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein erbyn mis Mehefin 2013. Mae'r holl staff newydd yn ymgymryd â'r hyfforddiant yn eu mis cyntaf. Ategir hyn gan hyfforddiant ychwanegol (er enghraifft, hyfforddiant mewn ymwybyddiaeth o fod yn fyddar, Hyder ym maes Anabledd, Cefnogi Staff LGB), taflenni gwybodaeth ynghylch cydraddoldeb, bwletin cydraddoldeb misol, pecyn cymorth gwybodaeth hygyrch, erthyglau am ymwybyddiaeth a digwyddiadau i barhau i hyrwyddo cydraddoldeb (er enghraifft, Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth).</p> <p>Caiff ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ei amlygu yn Hyfforddiant Recriwtio mewnol y Cynulliad ar gyfer Paneli Cyfweld. Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn rhoi cyflwyniad yn y Rhaglen Gynefino i ddechreuwy'r newydd.</p>
<p><b>Datblygu geirfa cydraddoldeb a'i hyrwyddo ymysg staff</b></p>	<p>Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Cafodd geirfa cydraddoldeb wedi'i diweddarau ei rhannu gyda staff ac Aelodau a'u staff ym mis Mehefin 2013.</p>
<p><b>Cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn y Rhaglen Datblygu Rheolwyr</b></p>	<p>Pennaeth Hyfforddi Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Mae cyrsiau ymwybyddiaeth a thafenni gwybodaeth cydraddoldeb bellach yn rhan o'r Rhaglen Datblygu Rheolwyr (er enghraifft, rheoli staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, Urddas yn y Gweithle, Rheoli Absenoldeb, Recriwtio, Adroddiadau Rheoli Perfformiad a Datblygu, y 10 prif fater ym maes cyflogaeth).</p>
<p><b>Sefydlu Rhwydwaith Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig</b></p>	<p>Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Sefydlwyd y Rhwydwaith. Mae'r rhwydwaith wedi cwrdd i gytuno ar gylch gorchwyl, i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu ein polisiau, ac i ddylanwadu ar ddatblygiad Cynllun Gweithredu BME i gynyddu cynrychiolaeth pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu.</p>
<p><b>Sefydlu rhwydwaith mamolaeth staff</b></p>	<p>Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Mae rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr wedi cael ei lansio a'i hyrwyddo i'r holl staff. Bydd y cyfarfod cyntaf i gytuno ar Gylch Gorchwyl wedi digwydd erbyn mis Mehefin 2014.</p>
<p><b>Cydlynnydd Cynllun Gweithredu BME</b></p>	<p>Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol</p>	<p>Yn dilyn Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol 2012-13, cyflwynodd y Tîm Cydraddoldeb bapur i'r Bwrdd Rheoli, a oedd yn cynnwys cynllun gweithredu ar gyfer gwella er mwyn cefnogi cydweithwyr BME yn well a chodi proffil y Cynulliad fel</p>

cyflogwr o ddewis ar gyfer pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Y prif argymhelliad oedd creu swydd Cydlynnydd BME dros dro i roi'r cynllun gweithredu ar waith ac ymgorffori'r gwaith yn y sefydliad. Ein nod yw cael yr ymgeisydd llwyddiannus yn ei swydd erbyn diwedd mis Mai 2014.

## Staff Amcan blaenoriaeth 3: Rhoi cymorth i Aelodau'r Cynulliad a'u staff

### Camau Gweithredu ar gyfer 2014-2015

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Datblygu strategaeth hyfforddiant a chynyddu ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb ymysg yr Aelodau a'u staff</b>	Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau,  Rheolwr Cydraddoldeb	<p>Hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein wedi cael ei ddatblygu ar gyfer Aelodau a'u staff a bydd yn cael ei lansio yn ystod hydref 2014.</p> <p>Yn ystod y flwyddyn mae Aelodau'r Cynulliad a'u staff wedi ymgymryd â nifer o gyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus, sy'n eu cefnogi wrth ymgysylltu ag etholwyr anodd eu cyrraedd neu agored i niwed. Mae'r rhain yn cynnwys cyrsiau ar Reoli Ymddygiad Heriol, Credyd Cynhwysol, y Taliad Annibyniaeth Bersonol, Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Tlodi Tanwydd, Hyder ym maes Anabledd.</p> <p>Mae nifer o staff cymorth Aelodau'r Cynulliad wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant rheolaeth ac arweinyddiaeth achrededig. Fel rhan o'r rhaglen ehangach, mae cyfranogwyr yn dysgu am faterion cydraddoldeb sy'n berthnasol iddynt hwy fel rheolwyr.</p> <p>Yn ogystal, mae Aelodau a'u staff yn cael mynediad at ein mentrau codi ymwybyddiaeth a'n Bwletin Cydraddoldeb misol.</p>

## Ymrwymiadau Parhaus

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<p><b>Cynnal adolygiadau blynyddol o ganllawiau cydraddoldeb i Aelodau'r Cynulliad a'u diweddarau</b></p>	<p>Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau</p>	<p>Mae'r canllawiau ynghylch Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi cael eu hadolygu a'u rhannu gydag Aelodau ar safle mewnwyd yr Aelodau. Caiff y canllawiau eu cyhoeddi eto ar ffurf copi caled i gyd-fynd â lansio hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein i Aelodau'r Cynulliad yn Hydref 2014.</p>
<p><b>Hyrwyddo canllawiau cydraddoldeb i Aelodau drwy ddulliau cyfathrebu mewnol</b></p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu, Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau</p>	<p>Mae canllawiau ar gyfer Aelodau'r Cynulliad sy'n ymwneud â'u rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ar gael ar Fewnwyd yr Aelodau. Byddwn yn ail-gyhoeddi fersiwn copi caled o'r canllawiau fel y nodwyd uchod.</p>
<p><b>Datblygu strategaeth hyfforddiant a chynyddu ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb ymysg yr Aelodau a'u staff</b></p>	<p>Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau</p> <p>Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein wedi cael ei ddatblygu ar gyfer Aelodau a'u staff a bydd yn cael ei lansio yn ystod hydref 2014.</p> <p>Yn ystod y flwyddyn mae Aelodau'r Cynulliad a'u staff wedi ymgymryd â nifer o gyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus, sy'n eu cefnogi wrth ymgysylltu ag etholwyr anodd eu cyrraedd neu agored i niwed. Mae'r rhain yn cynnwys cyrsiau ar Reoli Ymddygiad Heriol, Credyd Cynhwysol, y Taliad Annibyniaeth Bersonol, Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Tlodi Tanwydd, Hyder ym maes Anabledd.</p> <p>Mae nifer o staff cymorth Aelodau'r Cynulliad wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant rheolaeth ac arweinyddiaeth achrededig. Fel rhan o'r rhaglen ehangach, mae cyfranogwyr yn dysgu am faterion cydraddoldeb sy'n berthnasol iddynt hwy fel rheolwyr.</p> <p>Yn ogystal, mae Aelodau a'u staff yn cael mynediad at ein mentrau codi ymwybyddiaeth a'n Bwletin Cydraddoldeb misol.</p>

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Hyrwyddo rhwydweithiau staff i Aelodau a'u staff drwy ddulliau cyfathrebu mewnol</b>	Pennaeth Cyfathrebu, Cadeiryddion y Rhwydweithiau, Rheolwr Cydraddoldeb	Mae manylion holl ddigwyddiadau'r rhwydweithiau a gwybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael i aelodau'r rhwydweithiau yn cael eu hyrwyddo drwy gyfathrebu mewnol.
<b>Sicrhau y rhoddir ystyriaeth i gydraddoldeb ym mhob agwedd ar waith ymchwil</b>	Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	<p>Mae'r Gwasanaeth Ymchwil yn parhau i brif ffrydio materion cydraddoldeb ac amlygu agweddau cydraddoldeb mewn ymatebion i ymholiadau gan Aelodau unigol a gwaith Pwyllgor.</p> <p>Mae blog newydd y Gwasanaeth Ymchwil yn aml yn cynnwys materion sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb, fel trais yn erbyn menywod, masnachu mewn pobl, diweithdra ymysg menywod, hawliau plant, menywod mewn bywyd cyhoeddus a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus.</p> <p>Mae'r Gwasanaeth Ymchwil wedi rhoi cyngor a dadansoddiad cydraddoldeb ar gyfer meysydd gwaith eraill, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Y Bwrdd Taliadau yn ystod penderfynu ar gyflog a chynlluniau pensiwn yr Aelodau;</li> <li>– Ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd</li> <li>– Cadeirydd Cangen Cymru Cymdeithas Seneddol y Gymanwlad yn ystod y Gynhadledd gyntaf ar gyfer Seneddwragedd BIMR.</li> </ul>
<b>Hyrwyddo gwaith y Timoedd Allgymorth a Digwyddiadau ymysg yr Aelodau i'w cynnwys yn ein gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb</b>	Pennaeth Cyfathrebu	Mae Aelodau'n cymryd rhan yng ngwaith Allgymorth a Digwyddiadau ar gyfer gwaith craffu'r Pwyllgor, gan gymryd rhan mewn ymweliadau a digwyddiadau sy'n cynnwys grwpiau cydraddoldeb. Mae enghreifftiau yn cynnwys trafodaethau bwrdd crwn gyda defnyddwyr gwasanaeth ar gyfer ymchwiliad y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol i Addasiadau yn y Cartref, ac ymweliadau safle gan y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg i gwrdd â rhieni o gartrefi incwm isel drwy Cymunedau yn Gyntaf yn Abertawe a Wrecsam ar gyfer yr Ymchwiliad i Ganlyniadau Addysgol Plant o Gartrefi



Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
		<p>Incwm Isel.</p> <p>Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf rydym wedi gwella hygyrchedd ein digwyddiadau drwy weithio'n agos gyda grŵp mynediad i bobl anabl lleol. Roedd gennym rai pryderon am ein cynlluniau hygyrchedd ar gyfer digwyddiadau i ddefnyddwyr. Mae'r grŵp yn ein helpu i ystyried y lleoliadau mwyaf priodol ar gyfer digwyddiadau, ac rydym yn gofyn am arweiniad ac arbenigedd i sicrhau ein bod yn gwneud cymaint ag y gallwn i wneud digwyddiad mor hawdd â phosibl i gyfranogwyr gymryd rhan ynddo. Mae enghreifftiau diweddar o pan fu eu cyfranogiad yn help yn cynnwys digwyddiad ar gyfer yr Ymchwiliad i Fasnachfaint Rheilffyrdd Cymru a'r Gororau yn y Pierhead, lle cafwyd argymhellion ar y goleuadau oherwydd bod rhywun oedd yn bresennol wedi crybwyll fod ganddo gyflwr sy'n effeithio ei olwg. Hefyd, mewn digwyddiad yng Nghwmbwrân ar gyfer yr Ymchwiliad i Wasanaethau Bariatrig, lle'r oedd cleifion presennol a blaenorol a oedd naill ai'n cael triniaeth ar gyfer gordewdra ar hyn o bryd neu wedi cael triniaeth o'r fath yn y gorffennol yn cael eu gwahodd, gwnaeth y grŵp argymhellion ynghylch pethau fel y lled rhwng y byrddau, a gosod cadeiriau bariatrig arbenigol.</p>

## Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth Tri wedi'u Cwblhau

<b>Darparu rhestr wirio i Aelodau mewn perthynas â llogi/defnyddio lleoliadau hygyrch</b>	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae gwybodaeth am hygyrchedd ac addasiadau rhesymol yn y daflen ffeithiau ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i Aelodau'r Cynulliad.
<b>Datblygu geirfa cydraddoldeb</b>	Rheolwr Cydraddoldeb	Cafodd yr eirfa ei diweddarau a'i hyrwyddo i Aelodau a'u staff ym mis Mehefin 2013.
<b>Cyflwyno a hyrwyddo Cronfa Fynediad i gefnogi Aelodau anabl a chynorthwyo Aelodau i gyfathrebu ag etholwyr amrywiol yn effeithiol</b>	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau	Mae'r gronfa fynediad ar gael i Aelodau allu darparu addasiadau rhesymol.

## Amcan blaenoriaeth 4: Sefydlu cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad

### Camau Gweithredu ar gyfer 2014-2015

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Cyflwyno system newydd i asesu effaith ein penderfyniadau, polisiau ac arferion ar gydraddoldeb.</b>	Rheolwr Cydraddoldeb, Arweinwyr Polisi	Mae offeryn asesu'r effaith ar gydraddoldeb newydd yn barod i gael ei brofi fel rhan o fenter llywodraethu corfforaethol ehangach i symleiddio prosesau rheoli prosiectau a gwneud penderfyniad pwysig. Mae'r offeryn newydd hefyd yn cael ei brofi ar gyfer Adolygiad y Bwrdd Taliadau o Gyflog a Phensiynau Aelodau'r Cynulliad.
<b>Cynnwys asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb mewn datblygiadau strategol a dogfennau menter prosiect.</b>	Rheolwr Cydraddoldeb, Arweinwyr Polisi	Fel uchod.

### Ymrwymïadau Parhaus

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>Sicrhau y caiff cydraddoldeb ei gynnwys yn yr adolygiad o systemau caffael</b>	Pennaeth Caffael	Mae cydraddoldeb yn rhan o'r asesiad o'r risg i gynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae cydraddoldeb hefyd yn rhan o'r holiadur cyn-gymhwyso. Caiff yr adran hon ei sgorio a'i phwysoli. Fel rhan o'n gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol, rydym wedi ystyried y gadwyn gyflenwi ar gyfer nwyddau ac rydym wedi sicrhau bod y contractwyr sy'n gweithio ar y safle yn cael y cyflog byw.
<b>Monitro materion a chwynion sy'n ymwneud â chydraddoldeb</b>	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae cwynion ac adborth yn cael eu casglu a'u rhannu gyda'r Tîm Cydraddoldeb sy'n cymryd camau yn ôl yr angen.
<b>Hyrwyddo'r agenda gydraddoldeb drwy weithio gyda'r Llywydd, Comisiynwyr y Cynulliad a'r Prif Weithredwr drwy ddulliau cyfathrebu mewnol a thrwy noddi digwyddiadau a siarad yn y digwyddiadau</b>	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth  Cyfathrebu	Defnyddir sianeli cyfathrebu mewnol i hybu cydraddoldeb ar dudalen newyddion y staff ac Aelodau ac yn y Llechen. Maent hefyd yn helpu i drefnu sesiynau galw heibio ac yn helpu i greu posteri a thafleuni i hyrwyddo cydraddoldeb.

Camau Gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2014
<b>hynny</b>		<p>Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn gweithio'n agos gyda'r Llywydd, Comisiynwyr y Cynulliad, y Prif Weithredwr a chydweithwyr ar draws y sefydliad i hyrwyddo'r agenda gydraddoldeb. Mae cydweithwyr yn noddi ystod o ddigwyddiadau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac yn siarad yn y digwyddiadau hynny.</p> <p>Rydym yn sicrhau bod pob digwyddiad a gynhelir gan sefydliadau trydydd parti sy'n ymwneud â'n hagenda cydraddoldeb yn cael eu dwyn i sylw ein Comisiynwyr a'r Llywydd trwy gysylltu â'r Tîm Cydraddoldeb.</p>
<b>Rhannu ein gwerthoedd corfforaethol gyda chyflenwyr a'r cyhoedd</b>	Pennaeth Caffael, Pennaeth Cyfathrebu	Mae ein gwerthoedd corfforaethol wedi'u hymgorffori yn ein prosesau ac yn rhan o'r trafodaethau ar gontractau gyda chyflenwyr. Ein disgwyliadau yw bod cyflenwyr sy'n gwneud busnes gyda ni yn rhannu ein gwerthoedd. Gall cyflenwyr posibl ddod o hyd i'n gwerthoedd ar ein gwefan.

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

<b>Cyhoeddi Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol sy'n nodi llwyddiant o ran cyflawni amcanion</b>	Rheolwr Cydraddoldeb	Cam Gweithredu wedi'i Gwblhau.
---	----------------------	--------------------------------





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

## Cyflwyniad

Diben gweithlu'r Cynulliad yw cefnogi'r gwaith o redeg Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn effeithlon drwy ddarparu gwasanaethau i Aelodau'r Cynulliad, eu staff a'r cyhoedd. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gan Gomisiwn y Cynulliad ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, i hyrwyddo cyfle cyfartal ac i feithrin cysylltiadau da rhwng grwpiau gwahanol. Bob blwyddyn, mae Comisiwn y Cynulliad yn casglu, yn dadansoddi, yn cyhoeddi ac yn monitro data cydraddoldeb ar ei weithlu a'i ymgyrchoedd recriwtio i helpu i sicrhau y telir sylw dyledus i gydraddoldeb o ran y gweithlu ac arferion 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 phwy yr ydym yn eu cyflogi. Rydym yn dadansoddi'r ymarferion monitro hyn, ac yn defnyddio'r wybodaeth i sicrhau y caiff anghenion amrywiol staff ac aelodau o'r cyhoedd eu diwallu drwy wella polisiâu, gwasanaethau ac arferion gwaith. Mae adroddiad archwilio ar gyflog cyfartal ar gael ar wahân hefyd.

Cyhoeddir yr adroddiad hwn ochr yn ochr â'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol, ac mae'r holl ddata a gyflwynir fel ag yr oeddent ar 31 Mawrth 2014. 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 Adnoddau Dynol/y gyflogres sy'n gweld y data crai, ac fe'u cedwir yn gyfrinachol yn unol â'r gofynion diogelu data.

Mae cynllun gweithredu sy'n cynnwys rhestr o'r blaenoriaethau a nodwyd o ganlyniad i lunio'r adroddiad hwn i'w weld ar ddiwedd y ddogfen.

### Data'r Gweithlu - Trosolwg

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rhoddwyd prosiect ar waith i uwchraddio ein system Adnoddau Dynol/y gyflogres, a oedd yn cynnwys trosglwyddo data o'r system flaenorol i'r system newydd. Yn ystod y cyfnod pontio hwn, tra roedd y data'n cael eu trosglwyddo, ni fyddai unrhyw newidiadau i ddata personol staff (nodweddion cydraddoldeb) wedi cael eu cofnodi. Fodd bynnag, byddai manylion staff newydd wedi cael eu cynnwys ar y system newydd os oeddent wedi'u nodi ar y ffurflen fonitro.

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 system ddiwygiedig yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres.

Mae ein strwythur staffio fel a ganlyn:

Gradd	Nifer
<b>Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr</b>	4
<b>Band Gweithredol 1</b>	12
<b>Band Gweithredol 2</b>	44
<b>Band Rheoli 1</b>	50
<b>Band Rheoli 2</b>	96
<b>Band Rheoli 3</b>	68
<b>Cymorth Tîm</b>	127
<b>Prentisiaid</b>	6
<b>Cyfanswm</b>	<b>407</b>



## Data Recriwtio – Trosolwg

Mae 37 o gynlluniau recriwtio allanol wedi'u cynnwys yn y set ddata recriwtio hon. Mae hynny'n cynnwys tri chynllun a hysbysebwyd yn 2012-13, ond na roddwyd ar waith tan ar ôl 1 Ebrill 2013. Yn achos rhai swyddi dros dro, nid oedd angen i'r ymgeiswyr gwblhau 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 chwblhau, prin iawn oedd y rhai a gyflwynodd y manylion hyn wrth wneud cais drwy gyflwyno CV.

Rydym yn annog ymgeiswyr mewnol i gwblhau ffurflen monitro cyfle cyfartal pan fyddant yn gwneud ceisiadau am swyddi. Fodd bynnag, daeth cyn lleied i law, roeddem yn teimlo nad oedd digon o ddata i gyflwyno adroddiad ar wahân ar gystadleuaeth fewnol.

Byddwn yn ystyried sut y gellir defnyddio system ddiwygiedig yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres dros y ddwy flynedd nesaf i adrodd ar ddata recriwtio allanol ar wahân ac edrych ar sut y gallem annog pobl i gyflwyno ffurflenni monitro cyfle cyfartal ar y cam ymgeisio.

Gan edrych tua'r dyfodol, rydym ar fin cynnal archwiliad mewnol o arferion recriwtio, y gallai'r canlyniadau lywio pa fathau o ddata yr ydym yn eu casglu gan ymgeiswyr a sut yr ydym yn gwneud hynny.

Er mwyn sicrhau cydraddoldeb yn ystod cynlluniau recriwtio, mae gennym:

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

# Oedran

**Tabl 1: Proffil y gweithlu o ran oedran.** Disclosure rate: 100%

2013-14			2012-13		
Ystod oedran	Nifer	% o'r gweithlu	Ystod oedran	Nifer	% o'r gweithlu
0 dan 21 oed	8	2.0	0 dan 20 oed	2	0.5
21-25	31	7.6	20-25	21	5.6
26-30	66	16.2	25-30	59	15.8
31-35	84	20.6	30-35	78	20.9
36-40	62	15.2	35-40	52	13.9
41-45	37	9.1	40-45	39	10.4
46-50	37	9.1	45-50	37	9.9
51-55	43	10.6	50-55	44	11.8
56-60	27	6.6	55-60	29	7.6
61-65	10	2.5	60-65	11	2.9
65+	2	0.5	65 +	2	0.5
<b>Cyfanswm</b>	<b>407</b>	<b>100.0</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>374</b>	<b>100</b>

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres

Sylwer: Mae'r ystod oedran a ddefnyddir yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn

## Dadansoddiad:

Pan gyflwynir data yn unol â'r categorïau uchod, gallwn ddangos ein bod wedi gweld cynnydd yn nifer y bobl o dan 25 oed ers y cyfnod adrodd diwethaf. Efallai bod hyn o ganlyniad i'r ddau gynllun prentisiaeth a lansiwyd yn 2012 a 2014. O gohort 2012, cafodd pob un o'r pedwar prentis ei gyflogi yn barhaol. Mae cohort presennol 2014, sef chwe phrentis, yn cael eu cyflogi ar gontract tymor sefydlog o 15 mis ac maent yn cael Cyflog Byw.

Ar gyfer cynllun 2014, diwygiwyd y meini prawf cymhwyster fel na fyddai pobl sydd eisoes â chymwysterau lefel A yn gymwys, gan ein bod yn ceisio denu cynulleidfa ehangach o bobl ifanc a oedd yn awyddus i ddatblygu'n bersonol ac yn broffesiynol ac ennill cymwysterau. Roedd y cynllun yn agored i bobl rhwng 16 a 24 oed.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 23.9% o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed. O gymharu â'n gweithlu yn 2013-14, roedd 19.7% o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed.

O ran y categorïau ar gyfer pobl rhwng 51 a 60 a phobl 60 oed a hŷn, mae'r gostyngiad yn y niferoedd yn rhannol o ganlyniad i ymarferion diswyddo gwirfoddol diweddar a'r ffaith nad ydym wedi cynnig gwaith i unrhyw un sy'n 60 oed a hŷn fel y gwelir yn Nhabl 2.

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

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
O dan 20 oed	52	6.0	27	51.9	5	18.5	9.6	14.3
20-29	315	36.2	74	23.5	13	17.6	4.1	4.5
30-39	169	19.4	50	29.6	14	28.0	8.3	3.8
40-49	124	14.3	27	21.8	1	3.7	0.8	2.7
50-59	77	8.9	14	18.2	2	14.3	2.6	2.3
60+	13	1.5	0	0.0	0	0.0	0.0	0
Dim ateb	120	13.8	40	33.3	14	35.0	11.7	7.2
Cyfanswm	870	100.0	232	26.7	49	21.1	5.6	4.4

**Ffynhonnell: Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol**

### Dadansoddiad:

Mae data 2013-14 yn dangos na nododd 13.8% (120) o'r holl ymgeiswyr eu hoedran ar y ffurflen fonitro. Byddai modd cael syniad gwell o'r sefyllfa pe bai rhagor o bobl yn nodi'r wybodaeth hon yn y dyfodol, gan fod y gyfradd llwyddiant yn uwch ar gyfer y categori 'dim ateb' nag unrhyw un o'r categorïau oedran, sef 11.7%.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 23.9% o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed. O gymharu, roedd 12.0% o'r ceisiadau a gawsom gan bobl 50 oed a hŷn. Fodd bynnag, nid yw'n bosibl pennu sawl un o'r bobl a ymgeisiodd, sydd yn y categori 'dim ateb', sy'n 50 oed â hŷn. Mae 2.6% yn rhagor o bobl sy'n 65 oed a hŷn ac yn byw yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd, yn weithgar yn economaidd ac yn gweithio.

Yn unol â'r cynllun gweithredu, nid ydym wedi cynnig swyddi i bobl sy'n nodi eu bod yn hŷn na 60 oed, ond byddwn yn sicrhau ein bod yn hyrwyddo swyddi i gynulleidfa mor eang â phosibl ac yn parhau i ddarparu hyfforddiant recriwtio i'n staff.

## Anabledd

Nid oes data am anabledd a'r gweithlu ar gael ar gyfer y cyfnod adrodd hwn oherwydd gwall technegol y daethpwyd o hyd iddo pan gafodd data eu trosglwyddo yn ystod y broses o uwchraddio system yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3% o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. O gymharu, roedd hynny'n wir am 10.4% o'n gweithlu yn 2012-13. Y gyfradd ddatgelu oedd 93.9%.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
Anabl	29	3.3	5	17.2	2	40.0	6.9	6.8
Ddim yn anabl	695	79.9	180	25.9	30	16.7	4.3	4.0
Dewis peidio â dweud	8	0.9	1	12.5	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	138	15.9	46	33.3	17	37.0	12.3	7.4
Cyfanswm	870	100.0	232	26.7	49	21.1	5.6	4.4

**Ffynhonnell: Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol**

### Dadansoddiad:

Yn achos ymgeiswyr a nododd fod ganddynt anabledd, parhaodd y gyfradd llwyddiant yn gyson uwch nag ymgeiswyr nad oeddent yn anabl. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod y ganran gyffredinol o geisiadau gan bobl a nododd fod ganddynt anabledd yn fach (3.3%).

Mae data 2013-14 yn dangos na nododd 15.9% (138) o'r holl ymgeiswyr a oedd ganddynt anabledd ar y ffurflen fonitro. Byddai modd cael syniad gwell o'r sefyllfa pe bai rhagor o bobl yn nodi'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

Yn unol â'r cynllun gweithredu, byddwn yn sicrhau ein bod yn hyrwyddo swyddi i gynulleidfa mor eang â phosibl ac yn parhau i ddarparu hyfforddiant recriwtio i'n staff.

## Ailbennu rhywedd

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

### 5: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnol) yn ôl ailbennu rhywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddo gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
Ystyried eu bod yn drawsryweddol	2	0.2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn ystyried eu bod yn drawsryweddol	674	77.5	178	26.4	30	16.9	4.5	4.4
Dim ateb	194	22.3	54	27.8	19	35.2	9.8	
Cyfanswm	870	100.0	232	26.7	49	21.1	5.6	4.4

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol

### Dadansoddiad:

Mae gwaith ymchwil a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn tynnu sylw at y ffaith nad oes amcangyfrif swyddogol o'r boblogaeth drawsryweddol gan na ofynnwyd y cwestiwn yng Nghyfrifiad 2011. Mae astudiaethau ar gael eisoes sy'n amcangyfrif bod rhwng 65,000 a 300,000 o bobl drawsryweddol yn y DU. Gan nad oes data ar gael sy'n benodol i Gymru, mae'n anodd dadansoddi ein setiau data ar gyfer y gweithlu a recriwtio.

Byddai modd cael syniad gwell o'r sefyllfa pe bai rhagor o bobl yn nodi'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

## Hil/Ethnigrwydd

**Tabl 6: Proffil y gweithlu o ran hil.** Cyfradd ddatgelu 96.6%

Gradd	Cyfanswm staff	Staff sy'n bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig**		Staff nad ydynt yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig		Cymharu staff sy'n bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig yn ôl gradd 13-14 / 12-13
		Nifer	%	Nifer	%	
Prentisiaid Cymorth Tîm*	133	15	11.3	112	84.2	11.3 / 12.8
Band Rheoli 3	68	5	7.4	63	92.6	7.4 / 5.1
Band Rheoli 2	96	1	1.0	92	95.8	1.0 / 1.0
Band Rheoli 1	50	0	0.0	50	100.0	0.0 / 0.0
Band Gweithredol 2 Band Gweithredol 1 Uwch*	60	2	3.3	53	88.3	3.3 / 3.8
Cyfanswm	407	23	5.7	370	90.9	5.7 / 5.3

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres

\*Wedi'u cyfuno er preifatrwydd \*\*Staff a nododd eu bod yn ystyried eu hunain yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig

Sylwer: nid oedd y data cymharol ar gyfer 2012-13 yn cynnwys prentisiaid

### Dadansoddiad:

Mae nifer y bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig sy'n rhan o'r gweithlu wedi cynyddu ers y cyfnod adrodd diwethaf, o 5.3% (20 aelod o staff) i 5.7% (23 aelod o staff). O gymharu, mae 6.8% o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig, yn ôl Cyfrifiad 2011.

Y llynedd, roedd 70% o'r staff sy'n bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig yn gweithio ar fand Cymorth Tîm, ac roedd llawer ohonynt yn rhan o'r Tîm Diogelwch. Eleni, mae 65% o'r staff sy'n bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig yn gweithio fel Prentis/Cymorth Tîm.

Yn dilyn ffigurau'r llynedd, aed ati i lunio cynllun gweithredu i wella cynrychiolaeth pobl dduon neu leiafrifoedd ethnig, a phenodwyd cydlynnydd ar gyfer y cynllun. Mae ein rhwydwaith staff ar gyfer pobl dduon neu leiafrifoedd ethnig yn datblygu blaenraglen hefyd, a bydd rhan ohoni'n edrych ar sut y gallwn gefnogi staff sy'n bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig yn well yn y gweithle.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
Pobl dduon neu leiafrifoedd ethnig	70	8.1	13	18.6	2	15.4	2.9	0.0
Gwyn	665	76.4	173	26.0	30	17.3	4.5	4.4
Dewis peidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	135	15.5	46	34.1	17	37.0	12.6	7.6
Cyfanswm	870	100	232	26.7	49	21.1	5.6	4.4

**Ffynhonnell: Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol**

### Dadansoddiad:

Y llynedd (2012-2013), ni chynigiwyd swydd i unrhyw un a oedd yn ystyried ei fod yn ddu neu'n aelod o leiafrif ethnig. Eleni, cynigiwyd swyddi i ddau berson a oedd yn ystyried eu bod yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig, gyda chyfradd llwyddiant gyffredinol o 2.9% o ymgeiswyr sy'n bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 6.8% o'r bobl sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn ystyried eu bod yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig. O gymharu, roedd 8.1% o'r ceisiadau a gawsom gan bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig.

Byddai modd cael syniad gwell o'r sefyllfa pe bai rhagor o bobl yn nodi'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

Yn dilyn ffigurau'r llynedd, aed ati i lunio cynllun gweithredu a phenodi Cydgysylltydd y Cynllun Gweithredu ar gyfer Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, er mwyn nodi unrhyw rwystrau posibl i recriwtio pobl sy'n ystyried eu bod yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig, a mynd i'r afael â hwy.

## Crefydd/Cred

**Tabl 8: Proffil y Gweithlu o ran Crefydd/Cred.** Cyfradd ddatgelu - 75.7%

Gradd	Cyfanswm staff	Dim		Cristion*		Arall**	
		Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Prentisiaid Cymorth Tîm***	133	54	40.6	37	27.8	11	8.3
Band Rheoli 3	68	25	36.8	16	23.5	10	14.7
Band Rheoli 2	96	23	24.0	39	40.6	8	8.3
Band Rheoli 1	50	15	30.0	18	36.0	9	18.0
Band Gweithredol 2	60	14	23.3	20	33.3	9	15.0
Band Gweithredol 1 Uwch***							
Cyfanswm	407	131	32.2	130	31.9	47	11.5

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres

\*Cristion, Pabydd, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr \*\*Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵ, Dyneiddwyr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

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

### Dadansoddiad:

Nododd 26 o bobl y byddai'n well ganddynt beidio â dweud a oeddent yn dilyn crefydd ai peidio ac ni atebodd 73 o bobl y cwestiwn.

Dywedodd 32.2% o staff nad oeddent yn dilyn crefydd o gymharu â 38.2% o'r rhai sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd, yn ôl Cyfrifiad 2011. Dywedodd 31.9% yn rhagor o staff eu bod yn Gristnogion o gymharu â 51.1% o'r rhai sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Mae'n anodd dod i unrhyw gasgliad o'r data heblaw'r ffaith ei fod yn dangos amrywiaeth o ran cred grefyddol, neu ddiffyg cred, yn y gweithlu. Rydym yn sicrhau bod anghenion staff yn cael eu diwallu yn ein sefydliad. Mae gennym ystafell dawel ar y safle ac rydym yn addasu arferion gwaith, ar gyfer defodau crefyddol, gan gynnwys Ramadan ac ati. Byddwn yn sicrhau bod gwybodaeth am y math hwn o gymorth yn cael ei chynnwys mewn deunydd recriwtio/ar y wefan fel rhan o'n hymrwymiad i sicrhau amrywiaeth yn ein gweithlu.

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



	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
Dim	369	42.4	86	23.3	10	11.6	2.7	5.0
Cristion*	295	33.9	83	28.1	21	25.3	7.1	4.0
Arall**	41	4.7	10	24.4	1	10.0	2.4	0.0
Dewis peidio â dweud	25	2.9	4	16.0	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	140	16.1	49	35.0	17	34.7	12.1	6.9
Cyfanswm	870	100.0	232	26.7	49	21.1	5.6	4.4

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol

\*Cristion, Pabydd, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr

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

### Dadansoddiad:

Unwaith eto, mae'n anodd dod i unrhyw gasgliad o'r data, ond gallwn sicrhau bod gwybodaeth am y cymorth sydd ar gael i'n gweithwyr yn cael ei chynnwys mewn deunydd recriwtio/ar y wefan i annog ceisiadau gan bobl o gymunedau amrywiol.

# Rhyw

Tabl 10: Proffil y gweithlu o ran rhyw. Cyfradd ddatgelu - 100%

Gradd	Cyfanswm staff	Menywod		Dynion		% rhaniad 2013-14	% rhaniad 2012-2013
		Nifer	%	Nifer	%	Menywod / dynion	Menywod / dynion
Prentisiaid	6	4	66.7	2	33.3	67/33	---
Cymorth Tîm	127	47	37.0	80	63.0	37/63	32/68
Band Rheoli 3	68	35	51.5	33	48.5	52/48	46/54
Band Rheoli 2	96	70	72.9	26	27.1	73/27	68/32
Band Rheoli 1	50	27	54.0	23	46.0	54/46	67/33
Band Gweithredol 2	44	21	47.7	23	52.3	48/52	47/53
Band Gweithredol 1	12	7	58.3	5	41.7	58/42	64/36
Uwch	4	2	50.0	2	50.0	50/50	50/50
Cyfanswm	407	213	52.3	194	47.7	52/48	51/49

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres

Sylwer: nid oedd y data cymharol ar gyfer 2012-13 yn cynnwys prentisiaid

## Dadansoddiad:

- Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, y gymhareb o ran cydraddoldeb rhyw oedd 50:50 ar lefel uwch reolwyr. Uchelgais y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru yw sicrhau cymhareb o 50:50 rhwng y rhywiau mewn swyddi uwch yng Nghymru erbyn 2020. Mae adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Pwy sy'n Rhedeg Cymru? 2014, yn nodi bod Tîm Rheoli Llywodraeth Cymru yn cynnwys 17% o fenywod ac 83% o ddynion. O 31 Gorffennaf 2013 ymlaen, roedd 31% o staff yr Uwch Wasanaeth Sifil yn Nhŷ'r Cyffredin yn fenywod.
- Mae nifer fawr o ddynion ar lefel Cymorth Tîm am fod cyfran uchel o ddynion yn y Tîm Diogelwch. Rydym wedi ceisio denu rhagor o fenywod i'r adran, ond mae'r cynnydd yn hyn o beth yn raddol.
- Mae nifer fawr o fenywod ar Fand Rheoli 2 – gellir esbonio hyn am fod llawer o swyddi cyfieithu ar y lefel hon a gyflawnir gan fenywod.

**Tabl 11: Proffil y gweithlu o ran rhyw a phatrymau gweithio**

Yn y tabl isod, mae'r ganran yn cyfeirio at y gyfran o weithwyr o ryw benodol ar bob gradd yn ôl patrwm gweithio. Er enghraifft, mae 76.6% o fenywod ar radd Cymorth Tîm yn gweithio'n llawn amser.

	Menywod				Dynion				Cyfanswm
	Llawn amser		Rhan-amser		Llawn amser		Rhan-amser		
<b>Gradd</b>	#	%	#	%	#	%	#	%	#
<b>Prentisiaid</b>	4	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	6
<b>Tîm</b>	36	76.6	11	23.4	74	92.5	6	7.5	127
<b>Band Rheoli 3</b>	31	88.6	4	11.4	27	81.8	6	18.2	68
<b>Band Rheoli 2</b>	48	68.6	22	31.4	25	96.2	1	3.8	96
<b>Band Rheoli 1</b>	21	77.8	6	22.2	20	87.0	3	13.0	50
<b>Band Gweithredol 2</b>	15	71.4	6	28.6	23	100.0	0	0.0	44
<b>Band Gweithredol 1</b>	6	85.7	1	14.3	5	100.0	0	0.0	12
<b>Uwch</b>	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	4
<b>Cyfanswm</b>	<b>163</b>	<b>76.5</b>	<b>50</b>	<b>23.5</b>	<b>178</b>	<b>91.8</b>	<b>16</b>	<b>8.2</b>	<b>407</b>

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres

### Dadansoddiad:

Mae'r Cynulliad wedi ei gydnabod fel un o 20 cyflogwr gorau'r DU o ran bod yn ystyriol o deuluoedd gan sefydliad Working Families, a chyrrhaeddodd rhestr 50 uchaf y Times o gyflogwyr i fenywod yn 2014.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 37.3% o'r menywod sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser, o gymharu â 23.5% o staff y Cynulliad sy'n fenywod.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 9.9% o'r dynion sy'n weithgar yn economaidd ac yn gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser, o gymharu ag 8.2% o staff y Cynulliad sy'n ddynion.

Mae llawer o opsiynau gweithio hyblyg ar gael i'n staff sydd y tu allan i'r hyn a ddiffinnir fel gweithio'n rhan-amser. Er enghraifft, mae staff yn cael y cyfle i gynnal cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u bywyd cartref drwy weithio oriau cywasgedig neu oriau hyblyg blynyddol.

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

Dychwelodd dwy fenyw o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd ac ni wnaeth y naill na'r llall ohonynt newid eu patrwm gwaith.

## Absenoldeb tadolaeth/cyd-rianta

Cymerodd dau bartner absenoldeb tadolaeth, a chymerodd un ohonynt absenoldeb tadolaeth ychwanegol a lleihau ei oriau pan ddychwelodd i'r gwaith hefyd.

**Tabl 12: Recriwtio allanol (gan gynnwys ymgeiswyr mewnlol) yn ôl rhyw**

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
Menywod	356	40.9	118	33.1	23	19.5	6.5	5.0
Dynion	501	57.6	111	22.2	25	22.5	5.0	3.5
Dim ateb	13	1.5	3	23.1	1	33.3	7.7	7.7
Cyfanswm	870	100.0	229	26.7	49	21.0	5.6	4.4

**Ffynhonnell: Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol**

### Dadansoddiad:

Mae mwy o ddynion na menywod yn gwneud cais am swyddi, ond mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol yn uwch ar gyfer menywod.

Mae gennym baneli recriwtio sy'n gytbwys o ran rhyw ac mae aelodau newydd o staff yn cael hyfforddiant cydraddoldeb, gan gynnwys rhagfarn ddjarwybod.

## Cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 13: Proffil y gweithlu o ran cyfeiriadedd rhywiol. Cyfradd ddatgelu: 78.9%

Gradd	Cyfanswm staff	Heterorywiol		LGB**		Rhaniad cymharol o staff LGB fel %
		Nifer	%	Nifer	%	12-13 / 13-14
Prentis Cymorth Tîm*	133	100	75.2	2	1.5	2.7 / 1.5
Band Rheoli 3	68	55	80.9	2	2.9	1.7 / 2.9
Band Rheoli 2	96	73	76.0	4	4.2	4.1 / 4.2
Band Rheoli 1	50	38	76.0	2	4.0	3.9 / 4.0
Band Gweithredol 2	60	42	70.0	3	5.0	5.7 / 5.0
Band Gweithredol 1						
Uwch*						
Cyfanswm	407	308	75.7	13	3.2	3.2 / 3.5

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres

\*Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

\*\*Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol

### Dadansoddiad:

Ni ddatgelodd 86 o staff eu cyfeiriadedd rhywiol.

Roedd 3.2% o'r gweithlu a nododd eu cyfeiriadedd rhywiol yn ystyried eu bod yn LGB. Fel rhan o'r arolwg integredig o gartrefi, canfu'r Swyddfa Ystadegau Gwladol fod 1.3% o'r ymatebwyr o Gymru yn ystyried eu bod yn LGB yn 2012.

Cafodd y Cynulliad ei gydnabod fel un o'r 100 cyflogwr gorau yn Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall am y chweched flwyddyn yn olynol, gan gyrraedd rhif 11 yn y DU eleni. Hefyd, mae'r Cynulliad wedi cael ei gydnabod fel cyflogwr gorau'r sector cyhoeddus yng Nghymru fel rhan o wobrau mynegai'r gweithle 2014.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 13-14	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 12-13
	Nifer	% o'r holl geisiadau	Nifer	% o'r ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	% o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	%	%
Heterorywiol	676	77.7	171	25.3	31	18.1	4.6	3.7
LGB ac Eraill	31	3.6	6	19.4	0	0.0	0.0	12.5
Dewis peidio â dweud	19	2.2	4	21.1	0	0.0	0.0	4.3
Dim ateb	144	16.6	51	35.4	18	35.3	12.5	7.2
Cyfanswm	870	100.0	232	26.7	49	21.1	5.6	4.4

**Cronfa ddata'r adran Adnoddau Dynol**

### Dadansoddiad:

Mae gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer pobl LGB wedi gostwng. Ni chynigiwyd cyflogaeth i unrhyw un a nododd ei fod yn LGB, ond nid ydym yn gwybod pwy a ddewisodd peidio ag ateb. Byddai modd cael syniad gwell o'r sefyllfa pe bai rhagor o bobl yn nodi'r wybodaeth hon yn y dyfodol.

Fel rhan o Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, rydym yn cymharu'n dda iawn â sefydliadau eraill o ran y ffordd yr ydym yn ymgysylltu â'r gymuned LGB ac yn hyrwyddo Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr o ddewis ar gyfer pobl LGB.

Yn unol â'r cynllun gweithredu, byddwn yn sicrhau ein bod yn hyrwyddo swyddi i gynulleidfa mor eang â phosibl ac yn parhau i ddarparu hyfforddiant recriwtio i'n staff.

### Cwynion/diswyddiadau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig

Yn ystod y cyfnod adrodd, ni chafwyd unrhyw gwynion na diswyddiadau a oedd yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig.

### Cwynion am wahaniaethu/ymddygiad gwaharddedig

Yn ystod y cyfnod adrodd, ni chafwyd unrhyw gwynion yn ymwneud â gwahaniaethu.







# **Atodiad C: Archwiliad Cyflog Cyfartal 2014**

## 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 rhyw, ethnigrwydd, anabledd neu batrwm gweithio, a chynllunio i gau unrhyw fylchau na ellir eu hegluro. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn darparu offeryn asesu risg ar gyfer strwythurau cyflog. Gall helpu sefydliadau archwilio a yw eu harferion cyflog yn rhydd o annhegwch a gwahaniaethu, a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r darpariaethau cyflog yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae nodweddion hanfodol unrhyw archwiliad cyflog yn cynnwys:

- Cymharu cyflogau menywod a dynion; cyflogau staff pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (BME) a staff gwyn; a chyflogau staff anabl a staff nad ydynt yn anabl sy'n gwneud gwaith o werth cyfartal;
- Egluro unrhyw fylchau o ran cyflog cyfartal; a
- Chau'r bylchau cyflog hynny na ellir eu hegluro'n foddhaol.

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 chydaddoldeb recriwtio. Mae'r broses hon yn cynnwys:

- Penderfynu ar gwmpas yr archwiliad a nodi'r data sydd eu hangen;
- Nodi lle mae gweithwyr mewn grwpiau a warchodir yn gwneud gwaith o werth cyfartal;
- Casglu a chymharu data ar gyflogau i nodi unrhyw fylchau cyflog sylweddol;
- Nodi'r rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog sylweddol a phenderfynu a ydynt yn rhydd o wahaniaethu; a
- Datblygu cynllun gweithredu cyflog cyfartal, os oes angen gwneud hynny, a pharhau i archwilio a monitro cyflogau.

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

## Cyd-destun

Defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2014 yn yr adroddiad hwn. Ar y dyddiad hwnnw, roedd y gweithlu'n cynnwys 407 aelod o staff, gan gynnwys staff parhaol a staff dros dro. Nid oedd secondiadau wedi'u cynnwys yn y ffigur hwnnw.

Mae gennym raddau cyflog sydd â graddfeydd 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: <http://www.cynulliadcymru.org/gethome/working/recruitment/get-working-working-comm-assembly-jobs/pay-scales.htm>

Mae'r wybodaeth am gyflogau ar gael fesul blwyddyn.

**Tabl 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/10/13)**

Gradd	Isafswm	Uchafswm
<b>Prentis</b>	14,776	14,776
<b>Cymorth Tîm (TS)</b>	17,410	21,102
<b>Band Rheoli 3</b>	20,585	26,589
<b>Band Rheoli 2</b>	26,321	34,858
<b>Band Rheoli 1</b>	34,821	44,097
<b>Band Gweithredol 2</b>	45,062	57,116
<b>Band Gweithredol 1</b>	55,816	70,134
<b>Staff Uwch (S3)</b>	76,161	94,204
<b>Staff Uwch (S2)</b>	95,407	118,010
<b>Staff Uwch (S1)</b>	122,401	145,242

**Ffynhonnell: Gwefan Cynulliad Cenedlaethol Cymru**

- Mae prentisiaid yn cael tâl penodol, sef £14,776 y flwyddyn, am hyd eu contract tymor penodol. Mae'r swm hwn yn unol â'r cyflog byw.
- Mae ein sefydliad yn gwneud y defnydd lleiaf posibl o lwfansau, sy'n lleihau'r potensial o wahaniaethau cyflog.
- Yn arferol, bydd aelodau newydd o staff yn dechrau ar isafbwynt y band cyflog.
- Bydd ein cydweithwyr ar Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog a gynhelir bob 1-3 mlynedd, yn dibynnu ar yr amodau economaidd ar y pryd.
- Mae ein system gwerthuso swyddi yn seiliedig ar y system Swyddfa'r Cabinet.

### Dadansoddiad o ran rhyw

O ran proffil rhyw ein sefydliad, mae 48% o'r gweithlu yn ddynion, a 52% yn fenywod. Nid yw'r ffigurau hyn yn dangos unrhyw risg mewn perthynas â phroffil rhyw y sefydliad.

**Tabl 2: Yr holl staff (cyfwerth ag amser llawn, gan gynnwys prentisiaid) Cyfanswm y cyflog canolrifol (gan gynnwys lwfansau)**

	Y cyflog canolrifol sylfaenol (£)		Gwahaniaeth (%)	Cyfanswm y cyflog canolrifol (£)		Gwahaniaeth (%)
	Dynion	Menywod		Dynion	Menywod	
<b>Canolrif</b>	24,764	32,567	31.5%	26,515	32,567	22.8%
<b>Nifer y gweithwyr</b>	194	213		194	213	

**Ffynhonnell: System TG Adnoddau Dynol/y Gyflogres**

## Dadansoddiad:

- Mae'r fantais o ran cyflog sydd gan fenywod dros ddynion wedi gostwng o'r ffigur a welwyd y llynedd. Gwelir gostyngiad o 45.5% i 31.5% o ran y cyflog canolrifol sylfaenol, a gostyngiad o 31.6% i 22.8% o ran cyfanswm y cyflog canolrifol. Mae'r gwahaniaeth hwn yn deillio bron yn gyfan gwbl o'r rhaniad sy'n bodoli ymhlith y staff o ran rhyw, gyda chrynodiad uchel o ddynion yn gweithio ar radd TS (staff diogelwch yn bennaf) a chrynodiad uchel o fenywod yn gweithio ar radd M2 (cyfieithwyr yn bennaf).

**Tabl 3: Cyflogau Dynion a Menywod yn ôl Gradd (FTE)**

Gradd	Y cyflog canolrifol sylfaenol (£)		Gwahaniaeth (%)	Cyfanswm y cyflog canolrifol (£)		Gwahaniaeth (%)
	Dynion	Menywod		Dynion	Menywod	
<b>Prentis</b>	14,776	14,776	0.0%	14,776	14,776	0.0%
<b>TS</b>	21,102	21,102	0.0%	21,102	21,102	0.0%
<b>M3</b>	24,764	24,764	0.0%	26,589	24,764	-6.9%
<b>M2</b>	34,858	34,858	0.0%	34,858	34,858	0.0%
<b>M1</b>	41,376	44,097	6.6%	41,376	44,097	6.6%
<b>E2</b>	53,583	57,116	6.6%	57,116	57,116	0.0%
<b>E1</b>	70,134	70,134	0.0%	70,134	70,134	0.0%
<b>Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr</b>	103,966	119,723	15.2%	103,966	119,723	15.2%

Ffynhonnell: System TG Adnoddau Dynol/y Gyflogres

## Dadansoddiad:

- Mae'r gwahaniaeth o -6.9% yng nghyfanswm cyflog gweithwyr ym mand M3 yn deillio'n bennaf o lwfansau sifft rheolwyr diogelwch gwrywaidd, ynghyd â hyd gwasanaeth.
- Rydym wedi ceisio recriwtio rhagor o fenywod i'r maes gwasanaeth hwn yn y blynyddoedd diwethaf, a gwelwyd cynnydd graddol yn nifer y swyddogion diogelwch benywaidd.
- Gwelwyd gwahaniaeth o 6.6% yng nghyfanswm cyflog gweithwyr ym mand M1. Mae hyn oherwydd hyd gwasanaeth y menywod sy'n gweithio ar y radd hon a'r ffaith bod nifer uwch o fenywod yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi, lle mae'r staff yn derbyn lwfans recriwtio a chadw ar gyfer rolau arbenigol. Fodd bynnag, lle bo hynny'n bosibl, mae'r lwfansau ar gyfer rolau arbenigol yn cael eu lleihau'n raddol.
- Mae'r gwahaniaeth o 15.2% yng nghyflog sylfaenol a chyfanswm cyflog y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr eraill yn deillio o'r ffaith mai carfan fechan sydd o dan sylw. Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid oes modd dadansoddi'r data hyn ymhellach.

**Tabl 4: Cymhariaeth rhwng staff llawn amser a staff rhan-amser**

Cyflog sylfaenol (£)							
		Dynion		Menywod		% Gwahaniaeth	
	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Dynion PT vs Dynion FT	Menywod PT vs Menywod FT	Menywod PT vs Dynion FT
<b>Canolrif</b>	24,764	24,242	29,475	34,858	-2.1%	18.3%	40.8%
<b>Nifer y gweithwyr</b>	178	16		163	50		

Cyfanswm Cyflog (£)							
		Dynion		Menywod		Gwahaniaeth (%)	
	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Dynion PT vs Dynion FT	Menywod PT vs Menywod FT	Menywod PT vs Dynion FT
<b>Canolrif</b>	26,589	24,242	31,031	34,858	-8.8%	12.3%	31.1%
<b>Nifer y gweithwyr</b>	178	16		163	50		

Ffynhonnell: System TG Adnoddau Dynol/y Gyflogres

## Dadansoddiad:

- Mae menywod rhan-amser yn ennill mwy na dynion llawn-amser. Mae hyn eto oherwydd nifer y dynion sy'n gweithio yn y Tîm Diogelwch ym mand cyflog TS, a nifer y cyfieithwyr benywaidd sydd yn y bandiau cyflog uwch.
- Y llynedd, roedd y gwahaniaeth rhwng menywod PT a dynion FT yng nghyd-destun cyfanswm y cyflog canolrifol yn 43.1%.

## Dadansoddiad o ran oedran (FTE)

**Tablau 5a: Cyflog sylfaenol 5b: Cyfanswm Cyflog**

Grŵp oedran	Canolrif(£)	Nifer y gweithwyr		Grŵp Oedran	Canolrif(£)	Nifer y gweithwyr
O dan 21 oed	14,776	8		Under 21	14,776	8
21-25	18,947	31		21-25	20,585	31
26-30	24,242	66		26-30	24,764	66
31-35	31,031	84		31-35	32,567	84
36-40	34,858	62		36-40	37,917	62
41-45	34,858	37		41-45	37,917	37
46-50	34,858	37		46-50	37,917	37
51-55	34,858	43		51-55	34,858	43
56-60	21,102	27		56-60	23,265	27
61-65	21,102	10		61-65	21,102	10
65+	21,102	2		65+	21,102	2

**Ffynhonnell: System TG Adnoddau Dynol/y Gyflogres**

Dadansoddiad:

- Mae nifer o staff dros 51 oed wedi gadael yn ystod y tair blynedd diwethaf yn sgil cynlluniau ymdeol yn gynnar/diswyddo.
- Mae'r rhai sy'n ennill y cyflog uchaf yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol rhwng 36 a 50 oed.
- Mae cyflogau canolrifol yn gostwng i staff dros 56 oed gan fod mwyafrif y staff yn y Tîm Diogelwch a'r Ystafell Bost, sy'n gweithio ar radd TS, yn staff hŷn.

## Dadansoddiad o ran anabledd

Nid yw data cyflog cyfartal mewn perthynas ag anabledd ar gael ar gyfer y cyfnod adrodd hwn yn sgil gwall technegol a gafwyd pan roedd y data'n cael eu hymfudo yn ystod y broses o uwchraddio'r system ar gyfer Adnoddau Dynol/y Gyflogres. Byddwn yn gweithio i adfer y data hyn ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.

## Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

**Tabl 6: Cyflogau staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol (FTE)**

	Y cyflog canolrifol sylfaenol (£)	Cyfanswm y cyflog canolrifol (£)
Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol	34,821 (13)	34,858 (13)
Staff heterorywiol	26,589 (308)	29,248 (308)
Dim ateb	32,167 (86)	34,840 (86)

**Ffynhonnell: System TG Adnoddau Dynol/y Gyflogres**

### Dadansoddiad:

Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos fod yna risg cyflog cyfartal mewn perthynas â staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

## Dadansoddiad o ran hil

**Tabl 7: Cyflogau staff yn ôl hil/ethnigrwydd (FTE)**

Tarddiad Ethnig	Y cyflog canolrifol sylfaenol (£)	Cyfanswm y cyflog canolrifol (£)
<b>Asiaidd Bangladeshi</b>	21,102 (4)	21,102 (4)
<b>Asiaidd Indiaidd (gan gynnwys Asiaidd-Brydeinig Indiaidd)</b>	21,102 (5)	21,102 (5)
<b>Du Affricanaidd (gan gynnwys Cymysg Du Affricanaidd a Gwyn)</b>	21,102 (5)	21,102 (5)
<b>Du Caribiaidd (gan gynnwys Cymysg Du, Caribiaidd a Gwyn)</b>	20,585 (3)	20,585 (3)
<b>Gwyn</b>	29,475 (370)	30,286 (370)
<b>Tarddiad ethnig arall</b>	27,099 (6)	27,099 (6)
<b>Dim ateb</b>	34,858 (14)	37,597 (14)

### Dadansoddiad:

– Mae'r data ar gyfer monitro'r gweithlu yn dangos bod 65% o staff sy'n nodi eu bod yn BME yn gweithio ym mand cyflog TS. Er mwyn mynd i'r afael â'r mater hwn, rydym wedi datblygu cynllun gweithredu ar gyfer cefnogi ein staff BME a chynyddu cynrychiolaeth staff BME yn y gweithlu. Mae rôl newydd cyfnod penodol wedi'i chreu i gydlynnydd wneud y gwaith hwn.



AGORWYD G  
OPENED BY H

Cynulliad  
Cenedlaethol  
Cymru

National  
Assembly for  
Wales

