Senedd Cymru
Comisiwn y Senedd

Amrywiaeth a chynhwysiant

Archwiliad Cyflogau Cyfartal ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

2021

Cynnwys

1. Cyflwyniad ... 2

2. Diffiniadau ... 3

3. Cwmpas ... 5

4. Archwiliad Cyflog Cyfartal 2021 ... 7

5. Argraffiadau a Dadansoddiad ... 10

6. Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ... 19

7. Adrodd o ran Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ... 21

8. Cynllun Gweithredu / Blaenoriaethau ... 23

Atodiad 1: Graddfa Gyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/04/20) . 25

1. Cyflwyniad

Diben yr adroddiad hwn yw darparu gwybodaeth ynghylch Archwiliad Cyflog Cyfartal Comisiwn y Senedd 2021, a'i ffigurau o ran y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a ffigurau o ran y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd.

Diben darparu'r data hyn yw sicrhau nad oes annhegwch na gwahaniaethu ynghlwm wrth arferion cyflogau ar unrhyw sail sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig.

Yr amcan cyffredinol yw nodi'r camau y gall y Comisiwn eu cymryd i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaeth cyffredinol mewn cyflog rhwng gwahanol grwpiau.

2. Diffiniadau

Beth yw Archwiliad Cyflogau Cyfartal?

Mae archwiliad cyflogau cyfartal yn ddull asesu a ddefnyddir i benderfynu a yw cyflogwr yn cyflawni ei rwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i ddarparu **cyflog cyfartal am waith cyfartal** i wahanol grwpiau o staff.

Mae archwiliad cyflogau cyfartal yn cynnwys:

- Cymharu cyflog grwpiau gwarchodedig (o ran rhyw, oedran, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, hil, a chrefydd neu gred) sy'n gwneud gwaith cyfartal o fewn y Comisiwn;
- Ymchwilio i achosion o unrhyw wahaniaethau cyflog o fewn y grwpiau hyn; a
- Nodi unrhyw gamau gweithredu sydd eu hangen i gau unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau ar sail nad yw'n ymwneud ag un o'r nodweddion hynny. [1]

Beth ydyn ni'n ei olygu wrth adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau?

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth canrannol rhwng enillion cyfartalog (cymedrig a chanolrif) dynion a menywod ar draws gweithlu. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n ymwneud â thalu'r un peth i ddynion a menywod am wneud gwaith cyfartal neu debyg. Yn hytrach, yr hyn a olygir yw'r gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill mewn sefydliad o'i gymharu â'r hyn y mae menywod fel arfer yn ei ennill, beth bynnag fo'u rôl neu eu statws neu fath o waith.

[1] Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - pecyn cymorth ar gyfer cynnal archwiliad cyflogau cyfartal

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

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

Beth a olygwn wrth adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd?

Rydym wedi cyhoeddi ein gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ers 2019, a hynny'n wirfoddol.

Mae'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl weithwyr sydd wedi nodi eu bod yn BAME a'r staff sydd wedi nodi eu bod yn Wyn yng ngweithlu Comisiwn y Senedd.

Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r un ar gyfer y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

Ffigurau cymedrig a chanolrifol

Yn yr adroddiad drwyddo draw, mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn edrych ar y cyflog 'cymedrig' (cyfartalog) a'r cyflog 'canolrifol' (canol). Mae hyn yn ein galluogi ni i roi ystyriaeth briodol i gyflog cyfartalog y gwahanol grwpiau, ond gallwn hefyd ddefnyddio'r ffigurau canolrifol i nodi meysydd lle gallai'r ffigur cymedrig fod wedi ystumio'r data cyffredinol.

Y rhif cymedrig yw'r gyfradd cyflog cyfartalog fesul awr, a gyfrifir drwy adio cyfanswm cyfraddau cyflog yr holl weithwyr fesul awr a rhannu'r ffigur hwnnw â nifer y gweithwyr.

I gyfrifo'r canolrif, trefnir y cyfraddau cyflog ar gyfer pob cyflogai o'r isaf i'r uchaf. Y canolrif yw'r gyfradd fesul awr sy'n syrthio yn union yn y canol.

Yn unol â'r wefan ar adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, mae'r canrannau yn yr adroddiad hwn drwyddo draw wedi'u talgrynnu i un pwynt degol.

3. Cwmpas

Oherwydd rhai gwahaniaethau yn y modd yr adroddir am archwiliadau Cyflog Cyfartal a Bylchau Cyflog, mae rhai gwahaniaethau o ran cwmpas rhwng y rhain. Mae'r tabl isod yn crynhoi'r rhain:

	Archwiliad Cyflogau Cyfartal	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau / Ethnigrwydd
Cyfnod o amser sy'n cael ei ystyried	31 Mawrth 2021 yn unig	1-31 Mawrth 2021
Diffiniad o dâl	Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn gan gynnwys lwfansau ("Cyfanswm y cyflog)	Cyflog gwirioneddol ar gyfer mis Mawrth yn gyfan (a all fod ar sail pro-rata ar gyfer staff Rhan Amser) ar ôl didyniadau aberth cyflog (ac eithrio talebau gofal plant) ac yn cynnwys lwfansau
Nifer y staff	480	462
Cafodd yr holl staff ar gontractau parhaol / dros dro a gyflogwyd ar 31 Mawrth eu cynnwys ac eithrio:	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad ydynt ar fand cyflog	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad ydynt ar fand cyflog Unrhyw un sydd wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft ymadawyr neu bobl ar absenoldeb hirdymor)
Ffynhonnell wybodaeth	System yr adran Adnoddau Dynol / y Cyflogres	

System Cyflog a Gwobrwyo

Daeth y graddfeydd cyflog cymwys i rym ar 1 Ebrill 2020 (Atodiad 1). Dylid nodi:

- Dyluniwyd bandiau o fewn y graddfeydd cyflog i fod yn gymharol fyr i leihau unrhyw debygolrwydd o wahaniaethu ar sail cyflog;
- Rydym yn defnyddio lleiafswm lwfansau, gan felly leihau unrhyw bosibiliadau o ran gwahaniaethau cyflog;
- Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr;
- Yr arfer arferol yw i ddechreuwyr newydd ddechrau ar yr pwynt cyflog isaf, ac mae'n rhaid i unrhyw wahaniaethau i hyn fynd drwy broses gymeradwyo wrthrychol;
- Mae'r Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn trafodaethau ac adolygiadau cyflog, ac mae'r trefniadau cyflog presennol ar waith tan 2025 (yn amodol ar adolygiad) ac maent wedi'u llywio gan fynegai yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE); a
- Defnyddiwn System Werthuso Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JEGS) ar gyfer y rhan fwyaf o raddfeydd cyflog; a defnyddiwn System Werthuso Uwch Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JESP) ar gyfer swyddi Cyfarwyddwyr.

4. Archwiliad Cyflog Cyfartal 2021

Cymariaethau grŵp o ran y gweithlu cyffredinol

Eleni rydym wedi gweld gwelliant cadarnhaol mewn tri grŵp, gyda dau grŵp lle mae'r bwlch cyflog wedi cynyddu, ac un grŵp lle mae'r canolrif wedi cynyddu a'r ffigur cymedrig wedi aros yr un fath yn fras.

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Rhyw	Menywod = 51.0% (Nifer gwirioneddol = 235)	Dynion = 49.0% (Nifer gwirioneddol = 245)	**Canolrif:** 8.9%	**Canolrif:** Wedi gostwng (roedd yn 15.2%)
			Cymedrig: 5.3%	**Cymedrig:** Wedi gostwng (roedd yn 7.3%)
Oedran	46-50 = 10.8% (Nifer gwirioneddol = 52)	Pob oedran arall = 89.2% (Nifer gwirioneddol = 428)	**Canolrif:** 11.72%	Mae'r grŵp arweiniol o ran cyflog wedi newid ers y llynedd (41-45 / 46-50). Rhwng 41-50 oed rhwng eleni a'r llynedd mae'r **Canolrif** wedi cynyddu (roedd yn 11.2%) ac mae'r ffigur **Cymedrig** wedi cynyddu (roedd yn 15.3%)
			Cymedrig: 14.98%	
Anabledd	Staff nad ydyn nhw'n nodi eu bod ag anabledd = 83.4% (Nifer gwirioneddol = 401)	Staff sy'n nodi eu bod ag anabledd = 5% (Nifer gwirioneddol = 24)	**Canolrif:** 0.0%	**Canolrif:** Wedi gostwng (roedd yn 4.2%)
			Cymedrig: 3.7%	**Cymedrig:** Wedi gostwng (roedd yn 4.4%)
Cyfeiriad-edd Rhywiol	Staff nad ydynt yn LGBQ + = 81.5% (Nifer gwirioneddol = 391)	Staff LGBQ + = 4.6% (Nifer gwirioneddol = 22)	**Canolrif:** 7.1%	**Canolrif:** Wedi cynyddu (roedd yn -8.4%)
			Cymedrig: 0.3%	**Cymedrig:** Wedi cynyddu (roedd yn -2.1%)

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Hil / Ethnig-rwydd	Staff yn nodi fel Gwyn= 91.7%* (Nifer gwirioneddol = 440)	Staff BAME = 4.4% * (Nifer gwirioneddol = 21)	**Canolrif:** 38.9%	**Canolrif:** Wedi cynyddu (roedd yn 23.6%)
			Cymedrig: 27.8%	**Cymedrig:** Wedi cynyddu (roedd yn 20.9%)
Crefydd / Cred	Agnostig / anffyddiwr / Cristnogol / Dim / Arall = 75.2%* (Nifer gwirioneddol = 361)	Mwslim = 1.7%* (Nifer gwirioneddol = 8)	**Canolrif:** 40.4%	**Canolrif:** Cynnydd bach (roedd yn 38.9%)
			Cymedrig: 38.9%	**Cymedrig:** Wedi aros yr un peth (roedd yn 39.0%)

*Nid yw'n gyfanswm o 100% o'r gweithlu gan nad yw rhai staff wedi nodi

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

*** Gwyrdd = Wedi gostwng / Ambr = Wedi aros yr un peth / Coch = Wedi cynyddu

Cymariaethau grŵp o fewn yr un Raddfa

Mae natur archwiliad Cyflog Cyfartal yn golygu bod angen i ni ystyried a yw staff yn derbyn '**cyflog cyfartal am waith cyfartal**'. Felly, rydym wedi dadansoddi rhai grwpiau o staff i ddarganfod a oes unrhyw wahaniaeth rhwng eu cyflog o fewn yr un raddfa gyflog. Nodir y wybodaeth hon yn y tabl isod: Mae rhif cadarnhaol yn golygu bod gweddill y gweithlu ar y raddfa gyflog honno yn cael eu talu fwy na'r Grŵp sy'n cael ei asesu. Mae rhif negyddol yn golygu bod y Grŵp sy'n cael ei asesu yn cael ei dalu fwy na gweddill y gweithlu ar y raddfa gyflog honno.

Dylid nodi, ar draws y grwpiau, nad yw pob graddfa gyflog yn cael ei chynrychioli yn y tabl hwn. Canlyniad hyn yw, pan fo maint cynrychiolaeth y grŵp mewn graddfa gyflog benodol yn rhy fach (hynny yw, mae llai na 5 o bobl neu lai na 5% o'r grŵp o fewn y raddfa gyflog honno) i wneud unrhyw ganfyddiad ystyrlon, ac oherwydd y niferoedd bach y gall hyn wyro'r ffigurau.

Grŵp	Band cyflog	Nifer y staff	Cynrychiolaeth fel % o'r gweithlu	Cynrychiolaeth fel % o'r Grŵp	Gwahaniaeth rhwng y grŵp hwn a gweddill y gweithlu yng Nghyfanswm y cyflog (%)**	
					Cyflog cymedrig	Cyflog canolrifol
Menywod	Prentis / CT	42	39.3%	17.3%	5.2%	0.0%
	EO / M3	29	43.9%	11.9%	4.1%	0.0%
	HEO / M2	91	59.5%	37.4%	-0.5%	0.0%
	SEO / M1	44	57.1%	18.1%	-0.8%	0.0%
	Gradd 7 / E2	30	50.8%	12.3%	-1.7%	0.0%
30 oed ac iau	Prentis / CT	39	36.4%	45.9%	9.1%	8.0%
	EO / M3	19	28.8%	22.4%	4.8%	0.0%
	HEO / M2	19	12.4%	22.4%	7.2%	13.2%
	SEO / M1	5	6.5%	5.9%	11.8%	13.0%
Pobl 61 oed a hŷn	Prentis / CT	12	11.2%	66.7%	-4.3%	0.0%
Staff sy'n nodi eu bod ag anabledd	Prentis / CT	5	4.7%	20.8%	-0.2%	0.0%
	HEO / M2	12	7.8%	50.0%	-1.5%	0.0%
Staff LGBQ+	HEO / M2	9	5.9%	40.9%	4%	13.2%
	SEO / M1	5	6.5%	22.7%	-0.3%	0.0%
Staff BAME	Prentis / CT	12	11.2%	57.1%	1.6%	0.0%
	EO / M3	5	7.6%	23.8%	-0.3%	-14.6%
Staff Mwslimaidd	Prentis / CT	7	6.5%	87.5%	0.6%	0.0%

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

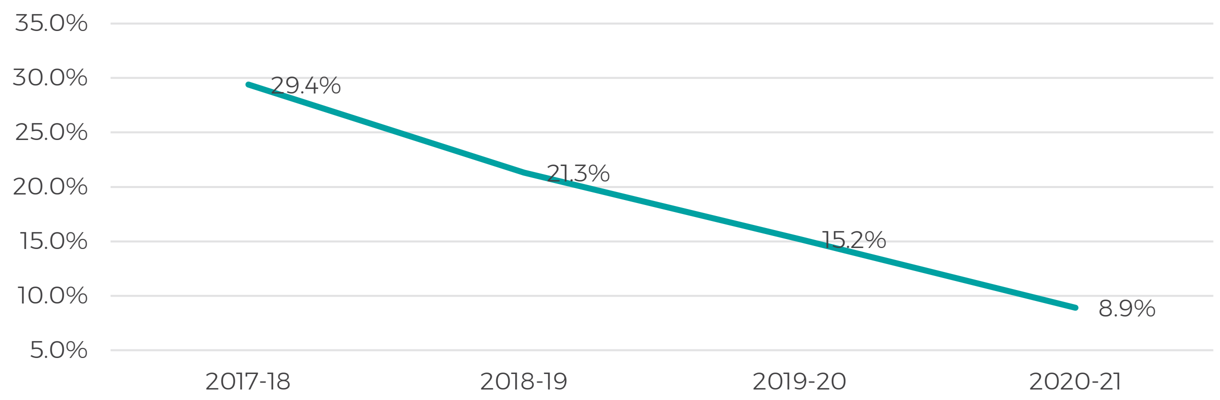
5. Argraffiadau a Dadansoddiad

Rhyw

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Rhyw	Menywod = 51.04% (Nifer gwirioneddol = 245)	Dynion = 48.95% (Nifer gwirioneddol = 235)	**Canolrif:** 8.9%	**Canolrif:** Wedi gostwng (roedd yn 15.2%)
			Cymedrig: 5.3%	**Cymedrig:** Wedi gostwng (roedd yn 7.3%)

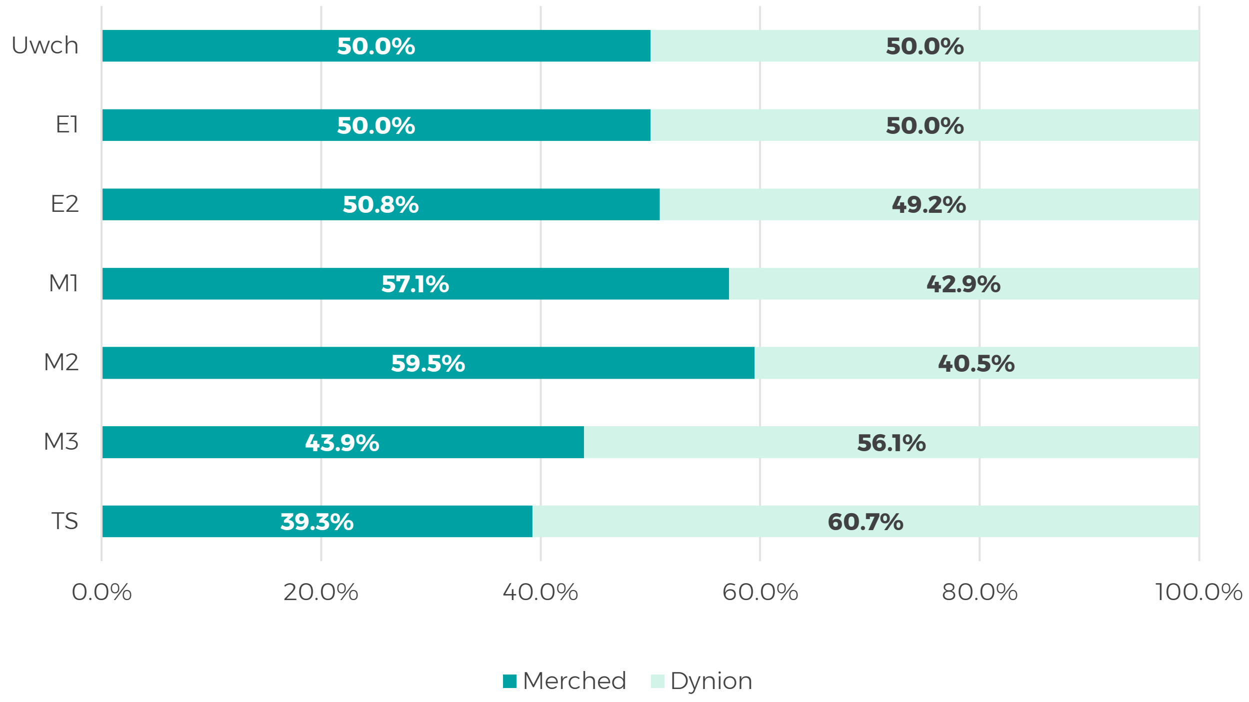
Fel y gwelsom dros y tair blynedd diwethaf, mae'r bwlch cyflog cyfartal gwrthdro wedi parhau i ostwng eleni, sy'n nodi cynnydd pellach tuag at niwtraleiddio'r bwlch cyflog cyfartal rhwng y rhywiau. (Graff 1)

Graff 1: Cymhariaeth o ran gwahaniaeth yng Nghyfanswm y Cyflog Canolrif rhwng dynion a menywod dros amser



Mae'r cymariaethau Grŵp o fewn yr un tabl Graddfa yn dangos bod bwlch cyflog canolrif sero ar bob lefel hyd at Radd 7. Y bwlch cyflog cymedrig o ran Prentis / CT yw 5.2%, sy'n debygol o fod oherwydd y gynrychiolaeth uwch o ddynion (60.7%) ar y lefel hon. Ar gyfer rolau Gradd 6 / Uwch, mae nifer y staff yn rhy fach i wneud unrhyw ganfyddiadau graddfa cyflog sylweddol. Fodd bynnag, o ran cynrychiolaeth, ar lefel E1 / Uwch sy'n gwneud penderfyniadau, y rhaniad yw 50% / 50% bellach. Ystyr hyn yw bod yr uchelgais a nodir yn yr Ymgyrch **50:50 erbyn 2020 wedi'i chyflawni.**

Graff 2: Rhanniad Rhywedd yn ôl Strwythur Graddfa Gyflog



Gweithwyr Rhan-amser yn ôl Graddfa a Maes Gwasanaeth / Galwedigaeth / Rhyw

	Rhan-amser		Amser llawn	
	Gwryw	**Menyw**	**Gwryw**	**Menyw**
Prentis	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%
Cymorth Tîm	1.7%	2.3%	11.5%	6.3%
EO /M3	0.6%	0.8%	7.1%	5.2%
HEO /M2	0.6%	6.9%	12.3%	12.1%
SEO / M1	0.2%	2.3%	6.7%	6.9%
Gradd 7 / E2	0.0%	1.7%	6.0%	4.6%
Gradd 6 / E1	0.0%	0.2%	1.5%	1.3%
Uwch	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
Cyfanswm	3.1%	14.2%	45.8%	36.9%

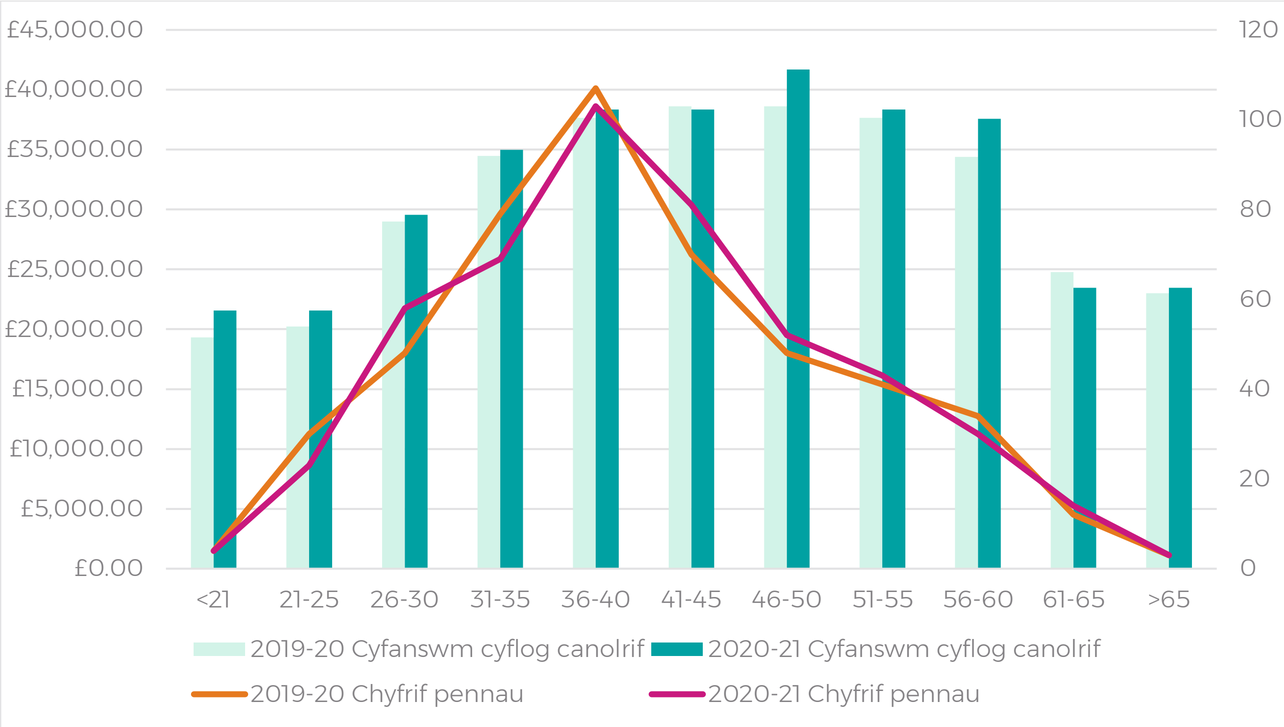
Oedran

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Oedran	46-50 = 10.8% (Nifer gwirioneddol = 52)	Pob oedran arall = 89.2% (Nifer gwirioneddol = 428)	**Canolrif:** 11.72% **Cymedrig:** 14.98%	Mae'r grŵp arweiniol o ran cyflog wedi newid ers y llynedd (41-45 / 46-50) / Rhwng 41-50 oed rhwng eleni a'r llynedd, mae'r ffigur **Canolrif** wedi cynyddu (roedd yn 11.2%) ac mae'r ffigur **Cymedrig** wedi cynyddu (roedd yn 15.3%)

Mae Cyfanswm Cyflog Canolrif wedi cynyddu ers y llynedd ym mhob grŵp oedran ac eithrio'r grwpiau oedran 41-45 a 61-65. Y llynedd, roedd y grwpiau arweiniol o ran cyflog yn 41-45 a 46-50 mlwydd oed. O ganlyniad i'r gostyngiad bach yng nghyflog Canolrif y grŵp 41-45 oed, y grŵp 46-50 oed yw'r grŵp arweiniol o ran cyflog bellach. Ar gyfer grwpiau rhwng 36 - 60 mlwydd oed, fodd bynnag, mae cyfanswm y Canolrif wedi niwtraleiddio'n sylweddol, ac mae'r cyflog Canolrif ar gyfer 36-40, 41-45 a 51-55 bellach yn union yr un peth (£38,362). Y grwpiau oedran sydd ag amrywiant sylweddol is yn erbyn y ffigur canolrif yw'r grwpiau >21, 21-25, 61-65 a >65. I ryw raddau mae hyn oherwydd y niferoedd llai o staff yn y grwpiau hyn, sy'n cyfrif am rywfaint o wyro'r cyflog canolrifol.

Wrth ystyried cymariaethau Grŵp o fewn yr un Raddfa, ar gyfer staff 30 oed ac iau, mae bwlch cyflog cymedrig a chanolrif yn erbyn pob graddfa lle mae 5 neu fwy o staff yn y grŵp oedran hwn. Mae hyn yn fwyaf amlwg ar lefel HEO (gwahaniaeth cymedrig 7.2% / gwahaniaeth canolrifol 13.2%) a lefel SEO (gwahaniaeth cymedrig 11.8% / gwahaniaeth canolrifol 13%.) Fodd bynnag, mae disgwyl y gwahaniaethau cyflog hyn oherwydd y ffaith bod dilyniant drwy'r raddfa gyflog yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth. Mae staff 30 mlwydd oed neu iau yn fwy tebygol o fod â gwasanaeth byrrach na staff mewn grwpiau oedran eraill, ac felly maent yn fwy tebygol o gael eu talu ar lefelau is y raddfa gyflog. Dangosir hyn ymhellach gan y ffaith mai'r gwahaniaeth cymedrig rhwng staff 61+ oed a phob grŵp oedran arall yw -4.3%.

Graff 3: Cyflog canolrif a chyfrif pennau ar gyfer grŵp oedran



Anabledd

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Anabledd	Staff nad ydyn nhw'n nodi eu bod ag anabledd = 83.4% (Nifer gwirioneddol = 401)	Staff sy'n nodi eu bod ag anabledd = 5% (Nifer gwirioneddol = 24)	**Canolrif:** 0.0%	**Canolrif:** Wedi gostwng (roedd yn 4.2%)
			Cymedrig: 3.7%	**Cymedrig:** Wedi gostwng (roedd yn 4.4%)

Bu gostyngiad cyffredinol yn y gwahaniaeth canolrif a chymedrig rhwng staff sy'n nodi eu bod ag anabledd a staff sy'n nodi nad ydynt ag anabledd, ac mae'r gwahaniaeth Canolrifol bellach yn 0%. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, mae'r data'n sensitif i newidiadau bach hyd yn oed yn y garfan, ac eleni, gwnaeth 11.6% o'r staff naill ai beidio ag ateb neu nodi 'mae'n well ganddynt beidio â dweud' wrth gofnodi eu statws anabledd. Mae hyn wedi cynyddu ers y llynedd (pan oedd yn 9.2%).

Mae'r cymariaethau Grŵp o fewn yr un tabl Graddfeydd yn dangos, ar draws y graddfeydd cyflog lle'r oedd rhagor na 5 aelod o staff yn nodi eu bod ag anabledd, bod 0% o wahaniaeth o ran y cyflog canolrifol, ac ar gyfer cyflog cymedrig, mae staff sy'n nodi eu bod ag anabledd yn cael eu talu ychydig yn fwy (-0.2% ar lefel Prentis / CT a -1.5% ar lefel HEO).

Byddwn yn parhau i annog yr holl staff sydd ag anabledd i gofnodi eu hanabledd ar y system Adnoddau Dynol, ac i weithio i sicrhau bod staff a all unieithu â'r diffiniad hwn yn gwneud hynny, oherwydd rydym o'r farn nad yw'r data hyn yn adlewyrchu cyfran o bobl, er enghraifft, sydd ag anableddau cudd, pobl â salwch meddwl, pobl â dyslecsia a phobl â chyflyrau iechyd hirdymor.

Byddwn hefyd yn ystyried a yw'n ymarferol cynnal archwiliad cyflog yn seiliedig ar wahanol fathau o anabledd fel rhan o'r adolygiad canol blwyddyn, er y nodir, oherwydd niferoedd cyffredinol isel sy'n adrodd, efallai nad yw hwn yn rhoi mewnwelediad clir.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Cyfeiriadedd Rhywiol	Staff nad ydynt yn LGBQ+ = 81.5% (Nifer gwirioneddol = 391)	Staff LGBQ+ = 4.6% (Nifer gwirioneddol = 22)	**Canolrif:** 7.1%	**Canolrif:** Wedi cynyddu (roedd yn -8.4%)
			Cymedrig: 0.3%	**Cymedrig:** Wedi cynyddu (roedd yn -2.1%)

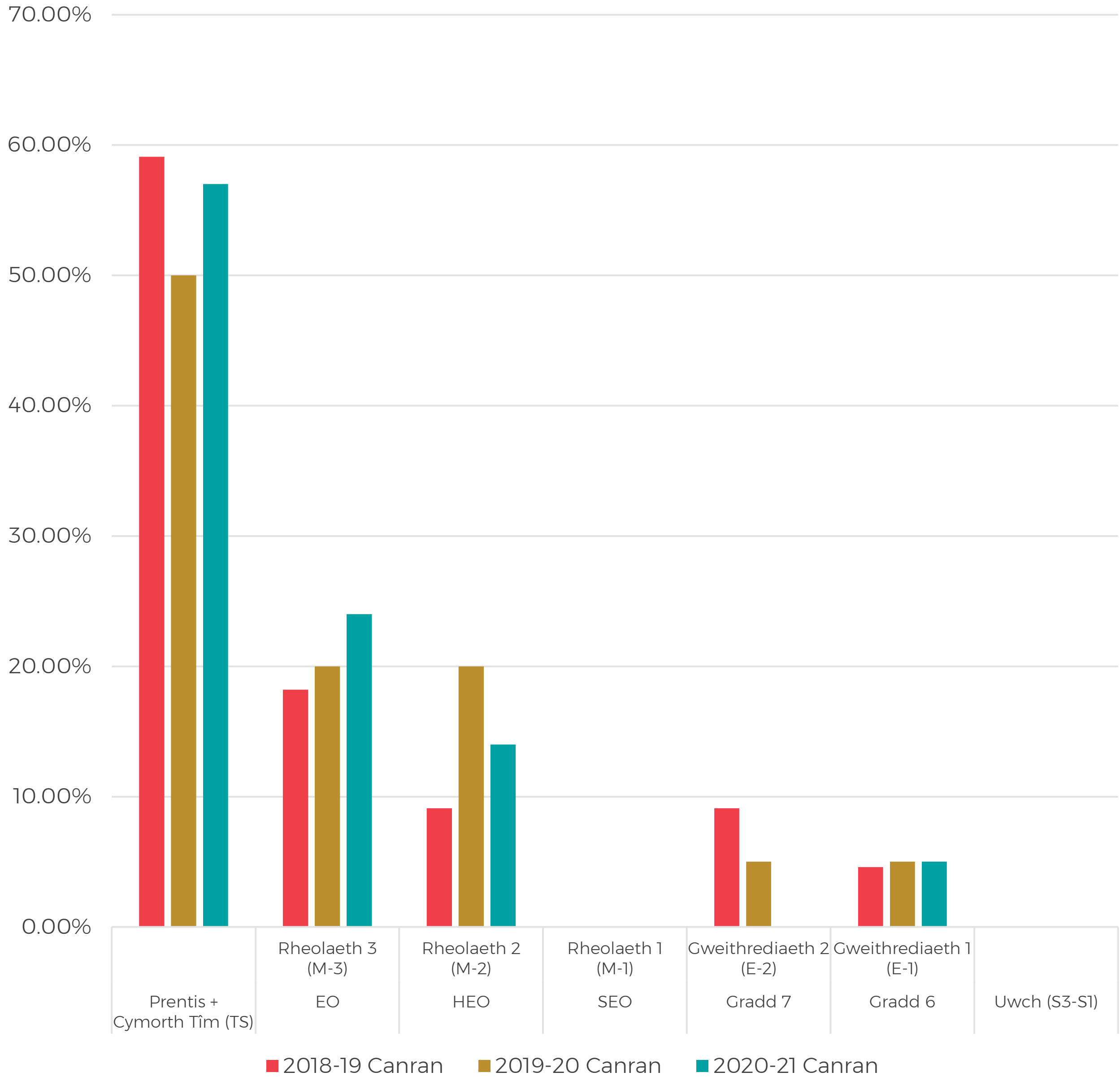
Yn yr archwiliad cyflog cyfartal y llynedd, roedd bwlch cyflog gwrthdro o ran cyfeiriadedd rhywiol. Eleni, bu cynnydd yn nifer y staff sy'n datgan eu bod yn ystyried eu hunain yn LGBQ+ - o 3.99% y llynedd i 4.6% (3 aelod o staff ychwanegol, sydd ar raddfeydd cyflog ar lefel Prentis / CymorthTîm). Gan fod nifer y staff sy'n datgan eu bod yn LBGQ+ yn dal i fod yn fach iawn ar y cyfan (22), gall unrhyw newidiadau bach gael effaith sylweddol ar y ffigurau cyffredinol, ac mae hyn wedi arwain at fwlch cyflog canolrif eleni o 7.1%, ac o fwlch cyflog cymedrig o 0.3%.

Hil/ethnigrwydd

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Hil / Ethnigrwydd	Staff sy'n nodi fel Gwyn= 91.7%* (Nifer gwirioneddol = 440)	Staff BAME = 4.4% * (Nifer gwirioneddol = 21)	**Canolrif:** 38.9%	**Canolrif:** Wedi cynyddu (roedd yn 23.6%)
			Cymedrig: 27.8%	**Cymedrig:** Wedi cynyddu (roedd yn 20.9%)

Mae nifer y bobl sy'n nodi eu bod yn Wyn a BAME eleni fwy neu lai yr un fath â'r llynedd (91.8% a 4% yn y drefn honno). Fodd bynnag, ers y llynedd bu cynnydd sylweddol yn y bwlch cyflog canolrif a'r bwlch cyflog cymedrig yn erbyn y gweithlu cyfan ar bob graddfa gyflog. Oherwydd y niferoedd bach o staff sy'n nodi eu bod yn BAME, mae'r data'n sensitif i hyd yn oed newidiadau bach o ran y carfannau hyn, a phriodolir y cynnydd yn y bwlch cyflog i staff BAME sy'n gadael, ac mae hynny wedi arwain at newid yng nghynrychiolaeth staff BAME ar draws y bandiau cyflog gwahanol, fel y dangosir yn Graff 5:

Graff 4: % y staff sy'n nodi eu bod yn BAME ym mhob Graddfa Gyflog



Mae'r cymariaethau Grŵp o fewn yr un tabl Graddfa yn dangos, ar draws y graddau cyflog gyda rhagor na 5 aelod o staff yn nodi fel BAME, nad oes gwahaniaeth cyflog sylweddol ar lefel Prentis / CT (gwahaniaeth cymedrig 1.63% / gwahaniaeth canolrif 0%). Ar lefel EO, mae'r niferoedd yn fach iawn (5 aelod o staff / 7.6% o'r gweithlu) ond wrth edrych ar y ffigur cymedrig a chanolrif ar gyfer y staff hyn maent yn cael eu talu mwy na gweddill y gweithlu mewn gwirionedd (cymedr: -0.3% / canolrif: -14.6%). Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth cyflog cymedrig / canolrif cyffredinol ar draws y gweithlu cyfan yn gysylltiedig â chynrychiolaeth wael ar lefelau uwch y sefydliad, yn hytrach na gwahaniaeth endemig o ran cyflog cyfartal am waith cyfartal.

Crefydd / cred

Grŵp	Grŵp arweiniol o ran cyflog (% o'r gweithlu)	O'i gymharu â (% o'r gweithlu)	% yn fwy o gyflog ar gyfer grŵp arweiniol (Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn)**	Newid o ran gwahaniaeth cyflog ers Ebrill 2020?***
Crefydd / Cred	Agnostig / anffyddiwr / Cristnogol / Dim / Arall = 75.2%* (Nifer gwirioneddol = 361)	Mwslim = 1.7%* (Nifer gwirioneddol = 8)	**Canolrif:** 40.4%	**Canolrif:** Cynnydd bach (roedd yn 38.9%)
			Cymedrig: 38.9%	**Cymedrig:** Wedi aros yr un peth (roedd yn 39.0%)

Ar draws y mwyafrif o grefyddau a chredoau nid oedd gwahaniaeth cyflog sylweddol - y crefyddau a'r credoau a gynhwysir yn hyn yw: Agnostig, anffyddiwr, Cristnogol, Dim ac Arall. Mae'r grŵp hwn yn ffurfio 75.2% o'r gweithlu. Mae 8 aelod o staff sydd wedi nodi bod eu crefydd yn Fwslim (o'i chymharu â 5 aelod o staff y llynedd yn nodi eu bod yn Fwslim), sy'n nodi cynnydd cadarnhaol o ran staff sy'n datgan eu bod yn Fwslim. Fodd bynnag, bu cynnydd hefyd yn nifer y staff a ddywedodd fod yn well ganddynt beidio â dweud, neu na wnaethant ateb - 23.1% o'i gymharu â 21.6% y llynedd. Mae hon yn gyfradd sylweddol uwch o beidio â datgelu nag ar gyfer y nodweddion eraill, felly mae angen dadansoddiad pellach i ddeall unrhyw rwystrau i staff ddatgan hyn.

Mae 7 o'r 8 aelod o staff Mwslimaidd yn cael eu cyflogi ar Lefel Prentis / Cymorth Tîm ac o ystyried y tâl i staff Mwslimaidd ar y lefel hon o'i gymharu â gweddill y gweithlu ar lefel Prentis / Cymorth Tîm, mae 0% o wahaniaeth yn y cyflog canolrif, a dim gwahaniaeth sylweddol yn y cyflog canolrif (0.6%). Mae hyn yn dangos bod y gwahaniaeth cyflog cymedrig / canolrif cyffredinol ar draws y gweithlu cyfan yn gysylltiedig â chynrychiolaeth wael ar lefelau uwch y sefydliad yn hytrach na gwahaniaeth endemig o ran cyflog cyfartal am waith cyfartal. Mae angen gwneud rhagor i annog staff Mwslimaidd, i gefnogi eu datblygiad o fewn y sefydliad, gan y gallai hynny gynnig rhagor o bosibiliadau ar gyfer dyrchafiad.

6. Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Tâl fesul awr

	2020-21	2019-20	2018-19	2017-18
Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	-5.3%	-6.7%	-8.5%	-5.7%
Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau	-9.8	-15.2%	-21.3%	-23.2%

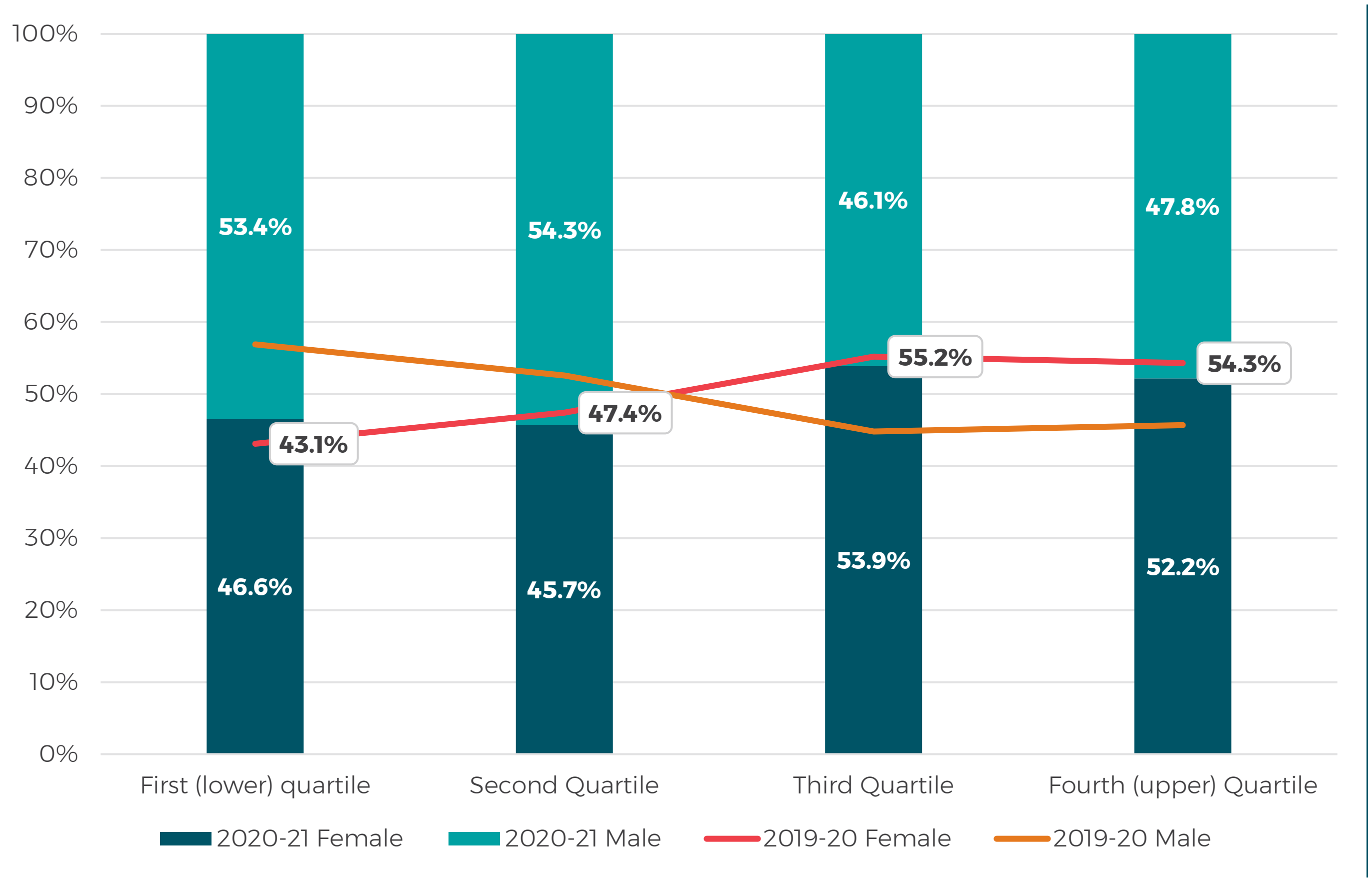
Tâl Bonws

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

Cyfran y Menywod a'r Dynion ym mhob Chwartel Cyflog

Mae pob chwartel yn cynrychioli chwarter y gweithwyr sy'n gweithio i Gomisiwn y Senedd pan gânt eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf.

Graff 5: Rhaniad rhwng Gwrywod / Benywod yn erbyn y chwarteli cyflog mewn niferoedd



Dadansoddiad

Yn yr un modd â blynyddoedd blaenorol, mae'r Comisiwn yn parhau i brofi bwlch cyflog gwrthdro rhwng y rhywiau, lle mae menywod yn gyffredinol yn cael eu talu mwy na dynion. Mae hyn yn mynd yn groes i'r duedd genedlaethol a oedd ym mis Ebrill 2020 yn 15.5%[2]. Fodd bynnag, mae'r bwlch cyflog yn y Comisiwn wedi parhau i leihau eleni (fel y llynedd), sy'n welliant cadarnhaol tuag at leihau'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.

[2] **Bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y DU - Swyddfa Ystadegau Gwladol (ons.gov.uk)**

7. Adrodd o ran Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd - Tâl fesul Awr

	2020-21	2019-20	2018-19
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedrig	28.1%	20.4%	25.6%
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Canolrifol	38.9%	21.7%	38.9%

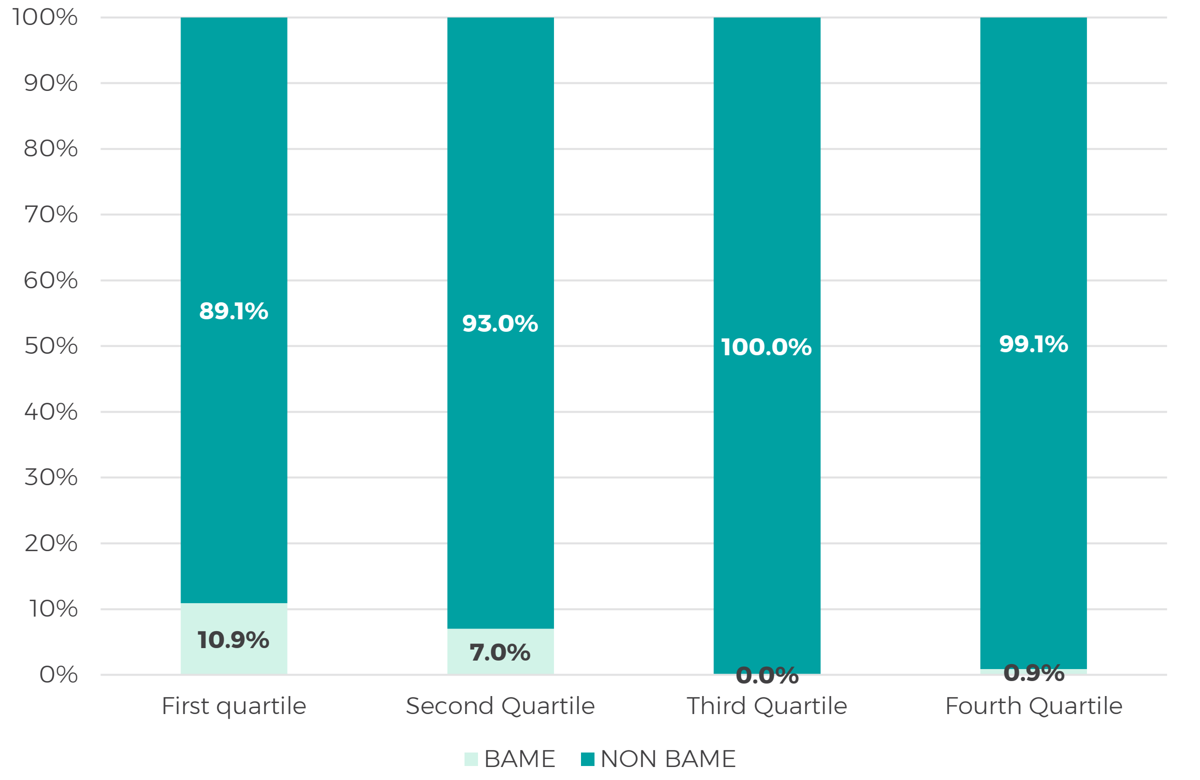
Tâl Bonws

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

Cyfran y Gweithwyr BAME a Gwyn ym mhob Chwartel Cyflog

Mae pob chwartel yn cynrychioli chwarter y gweithwyr sy'n gweithio i Gomisiwn y Senedd pan gânt eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf.

Graff 6: Gweithwyr BAME a Gwyn wedi'u rhannu yn ôl y chwarteli cyflog o ran niferoedd



Dadansoddiad

Yn yr un modd â blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog sylweddol o ran pobl dduon a phobl o gefndiroedd ethnig. Mae hyn yn bennaf oherwydd:

- Nifer gyfyngedig o staff BAME a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol; a
- Mae staff BAME yn cael eu cyflogi'n bennaf mewn bandiau is ar y raddfa gyflog (mae 57% o staff BAME ar y lefel Prentis / Cymorth Tîm).

8. Cynllun Gweithredu / Blaenoriaethau

Rydym wedi dal gafael ar nifer o achrediadau cysylltiedig ag amrywiaeth, a byddwn yn ceisio parhau i gadw'r rhain:

We are a Living Wage Employer

Business in the Community
The Prince's Responsible Business Network
Race at Work Charter signatory

working families

Investors in People
We invest in people Platinum
Rydym yn buddsoddi mewn pobl Platir

disability confident EMPLOYER

Stonewall TOP 100 EMPLOYER 2020

Ni yw cyflogwr #1 Stonewall yng Nghymru

Ffocws ar y Dyfodol

Byddwn yn cynnal archwiliad cyflog canol blwyddyn arall ym mis Medi / Hydref 2021 er mwyn nodi cynnydd o ran cyflog cyfartal

Mae cynrychiolaeth ar draws y gweithlu, ac yn enwedig yn y bandiau cyflog uwch, yn parhau i fod yn fater allweddol i staff o gefndir ethnig nad yw'n wyn, ac i weithwyr Mwslimaidd. Mae gennym **gynllun gweithredu hil / ethnigrwydd** ar waith a bydd yn parhau i geisio annog pobl o'r grwpiau hyn i ymgeisio am rolau gyda'r Comisiwn, ac rydym yn gweithio gyda staff presennol o'r grwpiau hyn i sicrhau bod cyfleoedd cyfartal o ran datblygu a dilyniant ar gael iddynt.

Byddwn yn parhau i adolygu a gwella ein cefnogaeth i staff sydd ag anabledd o ganlyniad i gyflwr iechyd meddwl. Yn enwedig yn dilyn y pandemig Covid-19, mae'n bosibl bod effaith iechyd meddwl gwael yn cael ei brofi yn fwy difrifol, ac rydym am sicrhau bod staff yn parhau i fedru datblygu a gwneud cynnydd o dan yr amgylchiadau hyn.

Rydym wedi dechrau cynnal adolygiad o'n gwiriadau iechyd meddygol cyn cyflogaeth, er mwyn annog gwell trafodaethau gyda staff o ddechrau eu cyflogaeth ynghylch anabledd / cyflyrau iechyd sylfaenol, i helpu i leihau stigma / pryder ynghylch nodi anabledd, ac i'n galluogi ni i adnabod anableddau ac i wneud addasiadau rhesymol.

Byddwn yn parhau i weithio gyda'r staff presennol ynghylch cydnabod beth yw ystyr anabledd yn y gweithle, i wella ein lefelau adrodd a'n dealltwriaeth o'n cynrychiolaeth o blith pobl ag anabledd, ac i'n galluogi ni i gefnogi eu dilyniant / gwneud addasiadau rhesymol ar eu cyfer yn well.

Byddwn yn parhau i roi sylw i'r rhaniad gwryw / benyw 60/40 ar lefel Cymorth Tîm, drwy geisio denu rhagor o fenywod i ymgeisio am rolau ar y radd gyflog hon, yn enwedig o fewn y Tîm Diogelwch.

Atodiad 1: Graddfa Gyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/04/20)

Gradd		Lleiafswm	Uchafswm
Band Prentis		£17,893.00	£17,893.00
Cymorth Tîm		£19,681	£23,450
Swyddog Gweithredol (EO)	**Band Rheoli 3 (M-3)**	£24,623	£29,550
Swyddog Gweithredol Uwch (HEO)	**Band Rheoli 2 (M-2)**	£31,636	£38,362
Uwch Swyddog Gweithredol	**Band Rheoli 1 (M-1)**	£40,494	£48,531
Gradd 7	**Band Gweithredol 2 (E-2)**	£52,424	£62,858
Gradd 6	**Band Gweithredol 1 (E-1)**	£66,001	£77,184
Staff Uwch (S-3)		£80,951	£103,272
Staff Uwch (S-2)		£101,050	£128,958
Staff Uwch (S-1)		£129,179	£158,337