

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Comisiwn y Cynulliad

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Ebrill 2014 – Mawrth 2015

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

Cyfathrebu'r Cynulliad
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

Ar-lein: www.cynulliad.cymru
E-bost: cysylltu@cynulliad.cymru
Ffôn: 0300 200 6565

Rydym yn croesawu galwadau a wneir drwy wasanaeth Text Relay.

© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2015
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 2014 – Mawrth 2015

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru

National
Assembly for
Wales



Cynnwys

Rhagair	1
Geirfa	2
Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd	5
Ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd	5
Addysg ac ymgysylltu â phobl ifanc	6
Hyrwyddo Cydraddoldeb	10
Croesawu pobl.....	12
Ystâd hygyrch	14
Cyfieithiad Iaith Arwyddion Prydain o Gwestiynau'r Prif Weinidog.....	14
Symud ymlaen.....	14
Cefnogi ein gweithlu:	
Comisiwn y Cynulliad yn gyflogwr o ddewis	17
Trefniadau i gefnogi staff y Comisiwn	17
Meincnodi.....	18
Cynllun Prentisiaeth y Cynulliad	19
Gwobrau Prentisiaethau Cymru 2014.....	19
Rhwydweithiau staff.....	20
Cynllun Gweithredu BME.....	21
Dysgu a Datblygu.....	22
Symud ymlaen:.....	22

Cefnogi Aelodau'r Cynulliad, eu staff a Busnes y Cynulliad	25
Hyfforddiant Cydraddoldeb Ar-lein	25
Gwybodaeth, cyngor a chanllawiau o ran cydraddoldeb	25
Y Gronfa Fynediad	25
Pwyllgorau.....	26
Symud ymlaen.....	28
Cynnwys cydraddoldeb yn ein gwaith	30
Monitro ac adrodd.....	30
Cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn ein gwaith	30
Caffael.....	31
Archwiliad Mewnol o Gydraddoldeb.....	31
Symud ymlaen.....	31
Atodiad A: Cynnydd mewn perthynas â chyflawni amcanion cydraddoldeb	32
Atodiad B: Monitro Data am y Gweithlu ac Arferion Recriwtio	57
Atodiad C: Archwiliad Cyflog Cyfartal 2015.....	75



BENT'S

Rhagair

Mae Comisiwn y Cynulliad yn ymrwymedig i egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn gwybod bod popeth a wneir gennym er budd pobl Cymru yr ydym yma i'w cynrychioli.

Ein hadnodd pwysicaf yw ein gweithlu a hoffem ddiolch i'n staff am eu holl waith caled yn ymgysylltu â phobl ledled Cymru, hyrwyddo cydraddoldeb a chefnogi gwaith y Cynulliad fel senedd hygyrch a chyflogwr cynhwysol. Maent yn parhau i ddarparu gwasanaeth rhagorol i'r cyhoedd, Aelodau'r Cynulliad a chydweithwyr.

Mae'r adroddiad hwn yn ddathliad o'r holl waith caled hwnnw ac mae wedi'i lunio i roi cipolwg o'r gwaith a wneir gennym. Er nad yw'n bosibl tynnu sylw at bopeth yn yr adroddiad hwn, bydd yn rhoi cipolwg i ddarllenwyr o waith Cynulliad Cenedlaethol Cymru ar gydraddoldeb.

Eleni, rydym yn arbennig o falch o'n hymrwymiad cynyddol i gynnwys mwy o bobl ifanc yn ein gwaith ac rydym yn edrych ymlaen yn fawr at ddatblygiadau pellach yn yr ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus.

Rydym wedi cael cydnabyddiaeth allanol bellach am ein gwaith sy'n gynhwysol ac yn hygyrch ac rydym wrth ein boddau o gael ein cydnabod fel sefydliad sydd â chyfle cyfartal wrth ei wraidd.

Dyma'r trydydd 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 ymgysylltu â phobl Cymru, cefnogi anghenion amrywiol ein staff, cefnogi Aelodau'r Cynulliad a Busnes y Cynulliad, a sicrhau cydraddoldeb yn ein gweithle.

O fewn y ddogfen hon ceir y wybodaeth ddiweddaraf am ein Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb yn ogystal ag adroddiadau ar ddata cydraddoldeb y gweithlu, data cydraddoldeb recriwtio ac archwiliad o gyflogau cyfartal.

Rydym yn croesawu unrhyw adborth sydd gennych ar yr adroddiad, ein hymagwedd tuag at gydraddoldeb neu hygyrchedd y Cynulliad.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Y Llywyddion – Aelodau'r Cynulliad a enwebwyd gan y prif bleidiau gwleidyddol i gadeirio dadleuon yn y Cyfarfod Llawn a chynrychioli Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Y Llywydd yw Rosemary Butler AC a'r Dirprwy Lywydd yw David Melding AC.

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

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



Y Llywydd yn ymuno â chyfranogwyr yn y Cynllun Datblygu ar gyfer digwyddiad yn y Senedd.

Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd

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

Rydym yn parhau i ymgysylltu ag amrywiaeth eang o grwpiau ac unigolion drwy:

- ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd;
- datblygu ein gwaith ymgysylltu â phobl ifanc ac addysg;
- digwyddiadau cymunedol fel y Mis Hanes Pobl Dduon, Mela Caerdydd a Gŵyl Pride Abertawe;
- cysylltu ag amrywiaeth eang o bobl i gymryd rhan ym Musnes y Cynulliad;
- cynyddu ein defnydd o gyfryngau cymdeithasol er mwyn cyrraedd pobl ledled Cymru ac ym mhob cwr o'r byd; a
- chroesawu pobl i'n hystâd ar gyfer teithiau, digwyddiadau ac i wylio Busnes y Cynulliad.

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 ei phedwaredd flwyddyn, mae'r ymgyrch wedi datblygu rhai o'r prosiectau cyfredol ymhellach ac wedi lansio mentrau newydd:

- Mae'r **Porth Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus** yn ofod ar-lein 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. Mae wedi cynyddu ei bresenoldeb mewn cyfryngau cymdeithasol yn sylweddol, gan fod yn un o'r lleisiau blaenllaw yn y ddadl ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau yng Nghymru. Cynhelir y porth ar y cyd â Menywod yn Gwneud Gwahaniaeth, sefydliad yn y trydydd sector, sy'n annog ac yn cefnogi menywod i fod yn ddinasyddion gweithredol. Gellir gweld y porth yma: www.womenmakingadifference.org.uk/wipl
- Nod y **Cynllun Datblygu Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus** yw darparu hyfforddiant dwys ym maes datblygiad personol a sgiliau, cymorth mentora un-i-un a chyfleoedd cysgodi rôl ar y lefelau uchaf i fenywod ledled Cymru. Mae'r cynllun yn cael ei ddarparu ar ran y Cynulliad gan Chwarae Teg ac Ysgol Fusnes Caerdydd.
- Ffurfiwyd y **cawcws Menywod mewn Democratiaeth** ym mis Ionawr 2014 gyda'r nod o ganfod a rhannu arfer da, yn arbennig gan seneddau eraill o amgylch y byd, ynghylch sut y gellir cynyddu'r gynrychiolaeth seneddol o fenywod. Cadeiriwyd y cawcws gan y Llywydd ac roedd yn cynnwys un aelod o bob plaid wleidyddol a gynrychiolir yn y Cynulliad. Ar ôl sawl cyfarfod mewnol a chyfraniadau gan arbenigwyr maes, lansiwyd y cawcws ei adroddiad a'i argymhellion ym mis Mawrth 2015.

#PaentiorBydYnBiws

Fel rhan o'r dathliadau i nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2015, aeth y Llywydd i 13 o ddigwyddiadau ledled Cymru a siaradodd â thros 1000 o fenywod o bob oedran ac o bob cefndir. At hynny, cafodd y Senedd ei goleuo yn lliw yr ymgyrch ryngwladol, ac roedd gwefan a chyfryngau cymdeithasol y Cynulliad Cenedlaethol hefyd wedi troi'n borffor i gefnogi'r ymgyrch ryngwladol i hyrwyddo cydraddoldeb menywod – #PaentiorBydYnBiws.

– Mae'r Llywydd bellach yn cael ei chydnabod fel y llais blaenllaw yn y ddadl ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau yng Nghymru ac mae wedi cael gwahoddiad i siarad ar y thema o gynrychiolaeth gyfartal yn genedlaethol ac yn rhyngwladol. Mae wedi cyfarch sawl cynulleidfa, gan gynnwys Cynulliad Gogledd Iwerddon, Senedd Canada, Cyngor Hiliaeth Cymru a grŵp o fenywod yn ymweld â'r Cynulliad fel rhan o'r rhaglen Active Citizen a arweinir gan y British Council.

Addysg ac ymgysylltu â phobl ifanc

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 2014 a mis Mawrth 2015, mae wedi ymgysylltu â thros 16,000 o blant a phobl ifanc, a 242 o ysgolion / colegau.

Rôl y tîm yw darparu cyfleoedd i bobl ifanc ddysgu am waith y Cynulliad a chymryd rhan mewn trafodaethau ar faterion sy'n effeithio arnynt. Mae ei waith wedi canolbwyntio'n bennaf ar y sector addysg ffurfiol, ond ym mis Hydref 2014 crëwyd swydd newydd, sef Swyddog Ymgysylltu â Phobl Ifanc, i ddarparu gweithgareddau o fewn y sector addysg anffurfiol ac er mwyn ymgysylltu â phobl ifanc sy'n anodd eu cyrraedd yn benodol.

Mae'r Gwasanaeth Addysg yn defnyddio dull rhyngweithiol i gyflwyno plant a phobl ifanc i'r Cynulliad.

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

Astudiaeth achos: Grŵp Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (LGBT) Sir Benfro

Gwnaethom gwrdd â grŵp o bobl ifanc LGBT yn Sir Benfro i feithrin cysylltiadau gwell â rhoi cyfle i bobl ifanc gymryd rhan yn yr ymgynghoriad Pleidleisio@16.

Astudiaeth achos: Inspirational Traveller Dimension – Sir y Fflint

Rydym wedi bod yn gweithio gyda grŵp o bobl ifanc sy'n deithwyr. Cyfranogodd y bobl ifanc at y gweithdy 'Beth yw Cynulliad Cenedlaethol Cymru?'. Treuliodd y bobl ifanc amser hefyd yn ystyried pa broblemau sy'n eu hwynebu fel teithwyr yn eu cymuned leol. O ganlyniad i hyn, maent wedi gwahodd Aelodau'r Cynulliad i gwrdd â hwy i drafod eu pryderon.



Cynhadledd Llywodraeth a Gwleidyddiaeth

Cafodd cant o fyfyrwyr chweched dosbarth sy'n astudio Gwleidyddiaeth Safon Uwch ledled Cymru brofiad ymarferol o fywyd yn y Cynulliad yn y gynhadledd flynyddol a drefnwyd gan Dîm Addysg y Cynulliad mewn partneriaeth â CBAC. Cynhaliwyd y gynhadledd ddeuddydd yn siambr drafod ac ystafell addysg benodedig y Cynulliad.

Ymgysylltu â myfyrwyr

Fel rhan o ymweliad addysg, mae myfyrwyr o Ysgol Dyffryn Taf yn mynegi eu barn ar ymgynghoriad Pleidleisio@16 y Llywydd. Dyma ein sgwrs genedlaethol sy'n gofyn i bobl ifanc ledled Cymru am eu barn ar ostwng yr oedran pleidleisio.



Er mwyn ategu ein Gwasanaeth Addysg penodedig, rydym wedi datblygu rhaglen ymgysylltu â phobl ifanc er mwyn ymgysylltu â phlant a phobl ifanc y tu allan i'r ystafell ddosbarth - sefydliadau ieuenctid, fforymau pobl ifanc, grwpiau gwirfoddol ac ati. Cyflogwyd gweithiwr ieuenctid cymwysedig i fwrw ymlaen â'r gwaith hwn.

Yn y digwyddiad i lansio'r rhaglen waith newydd hon, llofnododd y Llywydd, arweinwyr y pedair plaid wleidyddol a gynrychiolir yn y Cynulliad a chynrychiolydd ar gyfer plant a phobl ifanc **Siarter Ymgysylltu â Phlant a Phobl Ifanc** sy'n ffurfio contract y Cynulliad â phobl ifanc Cymru. Mae'n nodi'r hyn y gall pobl ifanc ei ddisgwyl gan y Cynulliad a'r hyn yr ydym yn ei ddisgwyl ganddynt hwy. Mae'n nodi y bydd y Cynulliad yn gwneud y canlynol:

- Cyfathrebu mewn ffordd sy'n glir ac yn hawdd ei deall;
- Sicrhau y gall pobl ifanc gyfrannu mewn amgylchedd hygyrch, cynhwysol a diogel;
- Gwrando ar anghenion a disgwyliadau pobl ifanc fel y gellir eu deall a'u hystyried;
- Gwerthfawrogi barn pobl ifanc;
- Hyrwyddo a dathlu cyfranogiad pobl ifanc yn rheolaidd; a
- Rhoi adborth ar gyfraniad pobl ifanc a'r wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd ein gwaith.

Mae ein Swyddog Ymgysylltu â Phobl Ifanc yn gweithio'n agos gyda grwpiau allanol i ddatblygu sesiynau rhyngweithiol er mwyn helpu i godi ymwybyddiaeth o'r Cynulliad a sut i gymryd rhan yn ei waith. Rydym hefyd yn datblygu ffyrdd newydd o hyrwyddo gwybodaeth am sut y mae pobl ifanc yn cymryd rhan ym Musnes y Cynulliad ac effaith eu cyfraniadau. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae ein dull o ymgysylltu â phobl ifanc wedi galluogi pobl ifanc i gyfrannu at ymchwiliadau pwyllgorau'r Cynulliad i Athrawon Cyflenwi, Helpu Pobl Ifanc i Gael Gwaith, Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a'r Glasoed, Ailgyrchu a Sylweddau Seicoweithredol (Cyffuriau Penfeddwol Cyfreithlon).



Y Siarter Ymgysylltu â Phlant a Phobl Ifanc

Y Llywydd yn llofnodi'r Siarter Ymgysylltu â Phlant a Phobl Ifanc yn y digwyddiad i lansio rhaglen Ymgysylltu â Phobl Ifanc y Cynulliad.

Tîm Cefnogi Pobl Ifanc Ethnig – Abertawe

Rydym wedi gweithio gyda dau grŵp yn y Tîm Cefnogi Pobl Ethnig. Y grŵp cyntaf oedd y 'Grŵp Cymysg' sy'n rhoi cyfle i bobl ifanc ag anableddau amrywiol gymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol ac addysgol ar ddydd Sadwrn. Roedd yr ail grŵp ar gyfer merched o gefndiroedd Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig. Cyfranogodd y ddau grŵp at y gweithdy 'Beth yw Cynulliad Cenedlaethol Cymru?' yn ogystal â chymryd rhan yn yr ymgynghoriad Pleidleisio@16.



Hyrwyddo Cydraddoldeb

Rydym wedi cynnal amrywiaeth o weithgareddau allgymorth ac ymgysylltu sy'n galluogi'r Cynulliad i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl Cymru a thu hwnt.

Rydym yn parhau i gynyddu 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, hyrwyddo ein cynllun prentisiaeth, a dangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb. Drwy gyfryngau cymdeithasol, rydym wedi gallu cyrraedd pobl na fyddent wedi cael cyfle i ddyfanwadu ar waith y Cynulliad fel arall.

Rydym wedi defnyddio cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo amrywiaeth eang o achlysuron sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys ymgyrch gwrth-fwlio #NoBystanders Stonewall yn ystod yr wythnos gwrth-fwlio; Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol; Mis Hanes Pobl Dduon, ymgyrch i roi terfyn ar drais rhywiol mewn gwrthdaro; Diwrnod Mynediad Pobl Anabl; Diwrnod Ymwybyddiaeth y Byd o Awtistiaeth; cydnabyddiaeth allanol yr ydym wedi'i chael; Diwrnod Rhyngwladol y Menywod; Diwali; Diwrnod Ymwybyddiaeth o Ddeurywioldeb; ymgyrch i roi terfyn ar drais yn erbyn menywod; Gŵyl Pride Caerdydd; ymgysylltu â phobl ifanc; cynllun Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd; a Mela Caerdydd.

Wipe Out Transphobia

Ymunodd Cadeirydd y rhwydwaith staff LGBT ag ymgyrchwyr yng Ngŵyl Pride Abertawe i hyrwyddo'r ymgyrch Wipe Out Transphobia.



Ymgyrch gwrth-fwlio No Bystanders

Sandy Mewies AC, un o Gomisiynwyr y Cynulliad sydd â chyfrifoldeb dros gydraddoldeb, a'r Fonesig Rosemary Butler AC, Llywydd y Cynulliad, yn llofnodi addewid gwrth-fwlio Stonewall, sef No Bystanders. Llofnodwyd yr addewid hefyd gan Fwrdd Rheoli'r Cynulliad, contractwyr sy'n gweithio ar y safle a staff ar draws y Cynulliad.

Y Senedd yn cael ei goleuo i gefnogi'r ymgyrch Time To Act

Ym mis Mehefin 2014, cymerodd y Cynulliad ran mewn ymgyrch i roi terfyn ar drais rhywiol mewn gwrthdaro drwy oleuo'r Senedd gyda'r hashnod #TimeToAct.



Y Cynulliad yn cefnogi ymgyrch i roi terfyn ar drais yn erbyn menywod

Ym mis Tachwedd 2014, cafodd rhuban gwyn ei daflunio ar y Pierhead fel rhan o Ddiwrnod Rhyngwladol y Cenhedloedd Unedig i Roi Terfyn ar Drais yn Erbyn Menywod.

Croesawu pobl

Mae ystâd y Cynulliad yn parhau i fod yn atyniad poblogaidd i bobl o Gymru a phob cwr o'r byd, gyda'r Pierhead a'r Senedd yn croesawu miloedd o bobl bob mis. Efallai y daw pobl i ddigwyddiad, i wylïo Busnes y Cynulliad, ymweld â'r siop neu i edrych ar arddangosfa.

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

Rydym yn parhau i groesawu amrywiaeth eang o grwpiau i'r Cynulliad am ymweliadau, digwyddiadau ac arddangosfeydd. Rhwng mis Ebrill 2014 a mis Mawrth 2015, croesawyd dros 184,000 o bobl i'n hystâd.

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

- Arddangosfeydd sy'n cwmpasu amrywiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys y Mis Hanes Pobl LGBT; bywyd Iddewig, pobl ifanc ag anghenion ychwanegol; a mamau Affrica.
- Ymwelwyr o bob cwr o'r byd, gan gynnwys India, Nigeria, Ffrainc, yr Almaen, De Affrica, Rwsia, Saudi Arabia, Japan, yr Ariannin, Tsieina, Unol Daleithiau America, Awstralia a Latfia.
- Amrywiaeth o ymwelwyr sy'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru, gan gynnwys teithiau ar gyfer pobl sydd ag anawsterau dysgu, pobl sydd â nam ar y synhwyr, pobl â dementia, ymwelwyr o Gyngor Mwslimiaid Cymru, pobl ifanc o unedau cyfeirio disgyblion, cynghorau ieuenctid, pobl ag awtistiaeth, Menywod yn Gwneud Gwahaniaeth a phobl ddigartref.
- Pobl i amrywiaeth o ddigwyddiadau cymunedol, gan gynnwys digwyddiadau ar gyfer iechyd meddwl, trafodaethau pobl ifanc, Ymwybyddiaeth o Dementia, y Comisiynydd Pobl Hŷn, Anabled Cymru, Teithwyr Sipsi Roma, y Gymdeithas Fwslimaidd, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Cofeb Hil-laddiad Armenia, Awtistiaeth, y Flwyddyn Newydd Tsieineaidd a Gŵyl Gelfyddydau Hijinx.

Rydym bob amser yn gwneud addasiadau rhesymol i ymwelwyr os gofynnir am hynny. Eleni, mae addasiadau wedi cynnwys defnyddio system dolen sain, lleoedd parcio hygyrch, benthyca cadair olwyn, seddi arbenigol, gwybodaeth mewn fformat hawdd ei darllen a gwybodaeth mewn ieithoedd cymunedol.

Ymgysylltu â grŵp cymunedol lleol

Mae Hilaac Cymru yn grŵp Somaliaidd ar gyfer menywod ifanc yn Butetown, Caerdydd. Ei nod yw cymysgu diwylliant Somalia â diwylliant Cymru a chwrdd bob wythnos. Daeth y grŵp am daith i ddysgu sut y gall gymryd rhan mewn gwleidyddiaeth.



AGORWYD GAN EI MAWRHYD YN ENHINES
OPENED BY HER MAJESTY THE QUEEN ON 13-2006

Ystâd hygyrch

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

- Gwneud newidiadau i'r lifftiau yn Nhŷ Hywel, gan gynnwys gosod y botymau yn y lifftiau'n is, gwella'r goleuadau a gosod botymau ac arddangosfeydd newydd yng nghynteddau'r lifftiau;
- Gosod botymau gwasgu ar gyfer agor drysau'n awtomatig ar gyfer drysau'r cyntedd yn Nhŷ Hywel;
- Gosod goleuadau larymau tân sy'n fflachio ym mhob rhan o Dŷ Hywel; ac
- Ystyried gofynion o ran mynediad pan fo gwaith adnewyddu wedi'i wneud drwy sicrhau bod Gwerthoedd Adlewyrchu Golau yn darparu bod digon o wahaniaeth rhwng lliwiau, drwy osod goleuadau LED newydd i wella gwelededd a gosod arwyddion mawr ar y grisiau.

Cyfieithiad Iaith Arwyddion Prydain o Gwestiynau'r Prif Weinidog

Yn dilyn cynllun peilot ar y cyd ag S4C i ddarparu cyfieithiad iaith Arwyddion Prydain ar gyfer Cwestiynau'r Prif Weinidog, gwnaethom ofyn am adborth ar y gwasanaeth gan ddefnyddwyr a'r cyfieithwyr. Drwy weithredu ar eu sylwadau, a defnyddio technoleg ddarlledu newydd a osodwyd gennym, gwnaethom newid y ffordd yr ydym yn darparu'r gwasanaeth i S4C. Mae hyn wedi helpu'r cyfieithwyr, ac yn ei dro wedi gwella cywirdeb y gwasanaeth, a gafodd ei adfer yn ystod hydref 2014.

Mae'r gwasanaeth **Senedd.tv** newydd a lansiwyd ym mis Medi 2014, yn cynnig ffrwd o ansawdd well ar gyfer y trafodion ar amrywiaeth eang o ddyfeisiau. Mae hyn wedi ein galluogi ni i gyhoeddi recordiad o'r cyfieithiad o Gwestiynau'r Prif Weinidog am y tro cyntaf. Mae fideos wedi'u harchifo o bob cyfarfod gyda chyfieithiad iaith Arwyddion Prydain hefyd ar gael ar y wefan. Rydym hefyd wedi parhau i ddarparu fersiynau ag isdeitlau o Gwestiynau'r Prif Weinidog ar ein **sianel YouTube** benodedig.

Symud ymlaen

Byddwn yn parhau i gyrraedd pobl ledled Cymru mewn ffyrdd arloesol, i godi proffil y Cynulliad ac annog pobl i gymryd rhan yn ein gwaith.

- Byddwn yn parhau i ddatblygu mentrau Ymgysylltu â Phobl Ifanc a Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Byddwn yn parhau i sicrhau bod ymwelwyr â'n hystâd yn cael y croeso y maent yn ei haeddu drwy ddarparu'r cyfleusterau a'r hyfforddiant i staff sydd ei angen er mwyn gwneud yr ymweliad yn gyfforddus ac yn hygyrch.

Gwobr Fynediad y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol

Mae Comisiwn y Cynulliad wedi ennill Gwobr Fynediad y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol, sy'n dangos ein hymrwymiaidau i fod yn lleoliad hygyrch ar gyfer ymwelwyr sydd ar y sbectrwm awtistiaeth. Gwnaethom weithio gyda grŵp ffocws lleol i ddatblygu mathau gwahanol o wybodaeth i ymwelwyr ag awtistiaeth a datblygu adran benodedig o'n gwefan. Daeth Aelodau'r Cynulliad, staff y Comisiwn, cynrychiolwyr o'r Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol ac aelodau'r grŵp ffocws at ei gilydd i ddathlu'r Wobr, sy'n cael ei dangos yn y Senedd ar hyn o bryd.

Gymdeithas
Genedlaethol
Awtistiaeth
Cymru

thol Cymru yng Nghaerdydd
for Wales's Estate in Cardiff
1 - 14 November 2014

Cefnogi ein staff

“Mae’r gallu i deipio’n gyflym yn rhan hanfodol o fy ngwaith, ac felly pan gefais fy anafu, roedd yn golygu na allwn deipio am gyfnodau hir mwyach. Sicrhaodd y Cynulliad fy mod yn cael meddalwedd adnabod llais Dragon, ynghyd â’r hyfforddiant priodol i’w addasu i fy ngofynion gwaith. Mae’r feddalwedd Dragon yn amhrisiadwy.”

Aelod o staff gydag addasiad rhesymol ar waith.

.....

“Ers dod yn rhiant, mae sawl addasiad wedi’i wneud i fy mhatrwm gweithio er mwyn sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith sy’n addas imi, gan gynnwys wythnos waith sy’n 32 awr dros bedwar diwrnod, peidio â gweithio’n hwyr, a gweithio’n ystod y tymor yn unig. Mae’r patrwm gweithio hwn yn golygu fy mod ar gael bob nos ac yn ystod yr holl wyliau ysgol. Mae’r holl addasiadau hyn wedi bod yn arbennig o werthfawr.”

Aelod o staff sydd â phatrwm gweithio hyblyg.



Cefnogi ein gweithlu: Comisiwn y Cynulliad yn gyflogwr o ddewis

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

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

Trefniadau i gefnogi staff y Comisiwn

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

- timau penodedig a rhwydweithiau staff sy'n darparu amrywiaeth o gyngor a chymorth;
- defnyddio ein rhwydweithiau staff i asesu effaith ein polisiâu er mwyn sicrhau eu bod yn deg ac yn gynhwysol;
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnig gwasanaeth cwnsela a chynghori i staff;
- amrywiaeth o drefniadau gweithio hyblyg sy'n caniatáu i staff ddod o hyd i batrwm gwaith sy'n addas i'w anghenion;
- asesiadau blynyddol o Gyfarpar Sgrin Arddangos ac addasiadau rhesymol;
- Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth flynyddol i godi ymwybyddiaeth o faterion gwahanol sy'n ymwneud â chydaddoldeb a hyrwyddo'r cymorth sydd ar gael i staff. Ym mis Mehefin 2014, roedd y siaradwyr gwadd yn cynnwys Cyngor Ffoaduriaid Cymru, a drafododd y realiti o fod yn ffoadur yng Nghymru, a Heddlu De Cymru a drafododd meithrin ymddiriedaeth a gweithio gyda chymunedau gwahanol; a
- mentrau rheolaidd i godi ymwybyddiaeth staff ac Aelodau'r Cynulliad o themâu sy'n ymwneud â chydaddoldeb, gan gynnwys taflenni ffeithiau, hyfforddiant a Bwletin Cydraddoldeb misol sy'n rhestru newyddion, cyhoeddiadau ac ymgynghoriadau perthnasol.

Wythnos cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Dangosodd ein Tîm Ymgysylltu a Lles sut y gallwn gefnogi staff i gael cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith. Lluniwyd cyfres o awgrymiadau a chanllawiau, a chynhaliwyd sesiynau galw heibio bob dydd lle roedd ein rhwydweithiau staff a'r Tîm Adnoddau Dynol yn cynnig arweiniad, cyngor a gwybodaeth am y cymorth a'r opsiynau sydd ar gael. Gwnaethom hefyd ardystio'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr sydd hefyd yn darparu gwybodaeth, arweiniad ac adnoddau lles ar-lein, yn ogystal â gwasanaeth cwnsela 24 awr.

Astudiaeth achos: Digwyddiad absenoldeb rhiant a rennir

Gwnaethom weithio gyda'r sefydliad Teuluoedd sy'n Gweithio i gynnal digwyddiad i drafod y ddeddfwriaeth newydd ynghylch Absenoldeb Rhiant a Rennir. Daeth nifer o sefydliadau o'r sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector ledled Cymru i'r digwyddiad. Noddodd y Llywydd y digwyddiad ac agorwyd y digwyddiad gan Claire Clancy, Prif Weithredwr a Chlerc y Cynulliad. Daeth y digwyddiad i ben gyda thrafodaeth banel a oedd yn cynnwys siaradwyr o ACAS, Teuluoedd sy'n Gweithio a'n hadran Adnoddau Dynol.

MEINCNODI

Mae'r Cynulliad wedi derbyn y meincnodau a'r achrediadau a ganlyn:

- Pedwerydd safle yng Nghyflogwyr Gorau Stonewall yn y DU ar gyfer pobl LGB a'r Cyflogwr Gorau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru ar gyfer yr ail flwyddyn yn olynol. At hynny, cafodd ein grŵp rhwydwaith ei gymeradwyo'n fawr;
- Rhestru fel Un o'r 30 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer Teuluoedd sy'n Gweithio yn ystod 2014;
- Rhestru yn y 50 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer Menywod gan The Times yn 2014;
- Cadw ein hymrwymiad i'r ymgyrchoedd Yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl a Hyrwyddo Oedran;
- Cadw marc siarter 'Yn Uwch na Geiriau' Action on Hearing Loss;
- Ennill Gwobr Fynediad y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol; a
- Chadw ein Safon Aur ar gyfer Buddsoddwyr Mewn Pobl.



**Top Employers
for Working Families**

yn cefnogi

AGE POSITIVE



**BUDDSODDWR
MEWN POBL**

Aur

**LOUDER
THAN
WORDS**



Autism
Access
Award

The National
Autistic Society
Cymru



Cymdeithas
Genedlaethol
Awtistiaeth
Cymru



Gwobr
Ystyriol o
Awtistiaeth



**Stonewall
HIGHLY COMMENDED
NETWORK GROUP
2015**

**Stonewall
TOP 100
EMPLOYERS
2015
100 CYFLOGWR
GORAU**



Cynllun Prentisiaeth y Cynulliad

Bwriad y Cynllun Prentisiaeth yw annog pobl ifanc i ystyried y Cynulliad fel cyflogwr o ddewis. Defnyddiwyd cyfryngau cymdeithasol a rhaglen allgymorth i sicrhau proses recriwtio amrywiol drwy dargedu ysgolion lleol, ymgeiswyr Cymraeg a phobl ifanc eraill o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol mewn prentisiaethau fel pobl ifanc o gefndiroedd Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a phobl ifanc anabl.

Gwnaethom wahodd nifer o sefydliadau o ledled Cymru i ddiwrnod agored i roi gwybod iddynt am y Cynllun Prentisiaeth. Yna, roedd y cynrychiolwyr yn gallu cyfleu'r wybodaeth o fewn eu sefydliadau a rhoi gwybod i ymgeiswyr am y broses recriwtio.

Dechrau swydd fel prentis i Gynulliad Cenedlaethol Cymru oedd y penderfyniad gorau imi ei wneud o ran fy ngyrfa.

Melissa Nichols, 23 oed, o Gaerdydd, a weithiodd yn y Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau.

Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi recriwtio deg prentis drwy ein dau Gynllun Prentisiaeth: pedwar yn y gyfran gyntaf, a chwech yn yr ail, gan gynnwys cyfle newydd a grëwyd yn ein swyddfa ym Mae Colwyn.

Telir Cyflog Byw i'r prentisiaid, ac maent yn cael eu hannog i ddysgu gan gydweithwyr a manteisio ar y cyfleoedd dysgu a datblygu sydd ar gael.

Mae'r pedwar prentis a recriwtiwyd yn y cynllun gwreiddiol wedi pasio eu NVQ Lefel 2 mewn Gweinyddiaeth Fusnes ac wedi dod o hyd i swyddi llawn amser o fewn y Cynulliad. Mae'r prentisiaid hyn sydd wedi graddio o'r cynllun yn parhau i hyrwyddo prentisiaethau drwy ymgysylltu â phobl ifanc ac mewn digwyddiadau cyfryngau cymdeithasol, ac maent bellach yn mentora'r recriwtiaid newydd yn y sefydliad.

Enwebwyd Lori Nicholas y 'Llysgennad Prentisiaethau' yn y Cynulliad ac aeth i'w hen ysgol, sef Ysgol Gyfun Coed-duon, i siarad â myfyrwyr am ei phrofiad fel prentis, rhannu gwybodaeth am ein proses ymgeisio, annog myfyrwyr i ystyried prentisiaethau, a hyrwyddo gwerthoedd ein cynllun.

Gwobrau Prentisiaethau Cymru 2014

Mae'r Cynulliad wedi cael ei enwi ar y rhestr fer yn rownd derfynol Gwobrau Prentisiaethau Cymru eleni. Mae'r gwobrau'n cydnabod cyflogwyr sy'n ymrwymo i ddatblygu eu gweithlu drwy brentisiaethau a rhaglenni dysgu eraill sy'n seiliedig ar waith.

Yn dilyn llwyddiant ein cynllun cyfredol, mae'r Comisiwn hefyd yn datblygu cynllun prentisiaeth ar gyfer Aelodau'r Cynulliad a fydd yn cael ei lansio ar gyfer y Pumed Cynulliad.

Mae'r Cynllun Prentisiaeth wedi rhoi cyfle amhrisiadwy imi feithrin sgiliau yn un o sefydliadau allweddol y sector cyhoeddus. Drwy gydol y cynllun, rwyf wedi aeddfedu fel person ac wedi magu hyder ynof fi fy hun ac yn fy ngwaith.

Morgan Reeves, 19 oed, o Faesteg, sydd wedi treulio ei brentisiaeth yn y Tîm Rheoli Cyfleusterau.



Foodbank collections

Our staff networks worked together to collect donations for Cardiff's Foodbank to help support some of society's most vulnerable people. Collections have also taken place at our Colwyn Bay office for their local Foodbank.



Promoting LGBT History Month

For LGBT History Month, OUT-NAW, our LGBT staff network organised a photoshoot of members and allies to mark the raising of the rainbow flag over our estate. We also promoted LGBT History Month through a series of internal awareness raising articles and social media updates.



Developing an accessible parking policy

When developing our accessible parking policy, members of our disability and chronic pain staff networks came together to discuss the additional support that they need when parking on site. Their contribution formed part of an Equality Impact Assessment of the policy and resulted in a more flexible approach to supporting staff with fluctuating medical conditions.

Cynllun Gweithredu BME

Ar ol dadansoddi'r data monitro a'r adborth gan staff, rhoddwyd cynllun gweithredu ar waith ym mis Mehefin 2014 i gefnogi staff o gefndiroedd Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) er mwyn cynyddu eu cynrychiolaeth yn ein gweithlu. Cyflogwyd Cydgysylltydd i fwrw ymlaen â'n cynllun gweithredu.

Mae'r cynllun gweithredu wedi canolbwyntio ar oresgyn rhai o'r rhwystrau i recriwtio pobl BME a datblygu dulliau recriwtio amgen. Mae'r Cydgysylltydd wedi canolbwyntio ar allgymorth, mynd i ddigwyddiadau recriwtio a digwyddiadau cymunedol, yn ogystal â darparu cymorth a hyfforddiant penodol i ymgeiswyr swyddi BME posibl. Roedd llawer o'r rhwystrau a oedd yn wynebu'r Cydgysylltydd yn gysylltiedig â chamsyniadau ynghylch gweithio yn y Cynulliad.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae'r prosiect wedi ymgysylltu'n uniongyrchol â dros 30 o sefydliadau allanol sy'n gweithio gydag unigolion a grwpiau BME er mwyn cyflwyno'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis a darparu gwybodaeth am ein proses recriwtio. Mae swyddi gwag hefyd wedi'u hysbysebu drwy gyfryngau cymdeithasol er mwyn helpu i gyrraedd amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr.

Rydym yn parhau i weithio gyda dros 70 o grwpiau ac unigolion sy'n gweithredu fel partneriaid recriwtio, gan rannu gwybodaeth am gyfleoedd swyddi gyda'u defnyddwyr gwasanaeth a'u cysylltiadau.

Er mwyn helpu i gynyddu'r ymgysylltiad â Phobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a sicrhau bod y Cynulliad yn amlwg fel cyflogwr o ddewis, aeth rhwydwaith staff BME y Cynulliad i nifer o ddigwyddiadau allanol, gan gynnwys Mela Caerdydd a dau ddigwyddiad i nodi'r Mis Hanes Pobl Dduon.

Yn fewnol, mae ein Cydgysylltydd wedi gweithio gydag aelodau ein rhwydwaith staff BME er mwyn nodi cyfleoedd i'w cadw a'u datblygu yn y Cynulliad. Mae'r Cydgysylltydd wedi darparu cymorth a hyfforddiant er mwyn sicrhau datblygiad, ac wedi darparu llwyfan i staff fynegi unrhyw bryderon sydd ganddynt.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd 7.1 y cant o gyfanswm y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn allanol gan bobl sy'n ystyried eu bod yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig. Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 6.8 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn ystyried eu bod yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig. Felly, mae nifer y ceisiadau ychydig yn uwch na'r boblogaeth BME yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd. Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol wedi nodi Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd fel Caerdydd a'r cyffiniau lle gall pobl sy'n gweithio yng Nghaerdydd

Cwrs ysgrifennu cais

'Hyfforddi'r hyfforddwr'

Gwnaeth un ar ddeg o sefydliadau gymryd rhan mewn cwrs hanner diwrnod a oedd yn ceisio dileu'r rhwystrau i ymgeiswyr posibl, a gwneud y broses recriwtio yn fwy hygyrch ac yn haws i'w deall i grŵp ehangach o bobl. Datblygwyd pecynnau hyfforddi penodol er mwyn helpu'r rhai a oedd yn bresennol yn eu gwaith gyda chleientiaid, gan helpu i greu cynaliadwyedd yn ein proses ymgysylltu.

Mis Hanes Pobl Dduon 2014

I ddathlu Mis Hanes Pobl Dduon 2014, cynhaliodd rhwydwaith staff BME Cynulliad Cenedlaethol Cymru a Rhwydwaith Staff Lleiafrifoedd Ethnig Llywodraeth Cymru (MESN) ddigwyddiad i ddathlu'r cyfraniad a wneir gan staff BME. Cafodd y rhai a aeth i'r digwyddiad gyfle i drafod sut y gall y Llywodraeth a'r Cynulliad gydnabod, meithrin a datblygu talent BME. Cynhaliwyd y digwyddiad ym Mhafiliwn Ieuentid Butetown ac roedd hefyd yn gyfle i staff o'r ddau sefydliad ymgysylltu â phobl ifanc o'r gymuned leol.

fyw. Yn ogystal â Chaerdydd, mae hefyd yn cynnwys rhannau o'r ardaloedd a ganlyn: Casnewydd, Caerffili, Merthyr Tudful, Rhondda Cynon Taf a Bro Morgannwg.

Dysgu a Datblygu

Rydym wedi parhau i roi cyfleoedd i staff ddysgu mwy am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn ogystal â parhau i gynnal hyfforddiant cynefino a hyfforddiant ar-lein i staff, rydym wedi darparu hyfforddiant ar Hyder Anabledd, Hyrwyddwyr Awtistiaeth, Cefnogi Staff LGB, a Chyfeillion Dementia. Rydym hefyd wedi datblygu taflenni ffeithiau i godi ymwybyddiaeth o amrywiaeth o bynciau, gan gynnwys amrywiaeth ddiwylliannol, cefnogi person LGB pan fo'n dod allan, cefnogi staff anabl, a chefnogi staff Mwslimaidd yn ystod Ramadan.

Symud ymlaen:

- Byddwn yn parhau i gymryd rhan mewn ymarferion meincnodi er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i fod yn sefydliad cyfle cyfartal.
- Byddwn yn parhau i weithredu ein Cynllun Gweithredu BME ac ystyried sut y caiff y gwaith hwn ei brif-ffrydio yn ein gweithdrefnau a'n harferion.
- Byddwn yn chwilio am gyfleoedd i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis ar gyfer ymgeiswyr amrywiol.
- Byddwn yn cyhoeddi canllawiau ar gyfer rhwydweithiau staff sy'n rhoi amlinelliad o ymrwymiad parhaus y Cynulliad iddynt.
- Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant gloywi laith Arwyddion Prydain a hyfforddiant ymwybyddiaeth o fyddardod ar gyfer staff sydd â diddordeb.
- Byddwn yn lansio ein Polisi lechyd Meddwl yn y Gweithle ar gyfer staff.
- Byddwn yn annog staff i ddiweddarau eu data cydraddoldeb personol ar ein system Adnoddau Dynol / y Gyflogres a byddwn yn ystyried ffyrdd o leihau nifer y diffyg atebion yn adran monitro cydraddoldeb ein ffurflenni cais recriwtio.

Stonewall Work Experience placement

As part of Stonewall Cymru's Work Placement Scheme, we welcomed Christian Webb to the Assembly to find out more about the work that we do. The scheme seeks to give young people the experience of working in LGBT friendly workplaces. Christian said:

"I had a fantastic week at the National Assembly. The atmosphere and ethos of the institution is a credit to each member of staff. I don't think Stonewall Cymru could have found a better example of a workplace where people can be who they are, celebrate difference, and achieve brilliant results: the impression emanates from the moment you walk into Tŷ Hywel, where you see the Stonewall Cymru Diversity Champions certificate proudly hung on the wall."





Cefnogi Aelodau'r Cynulliad, eu staff a Busnes y Cynulliad

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

Hyfforddiant Cydraddoldeb Ar-lein

Rydym wedi lansio ein hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein ar gyfer yr Aelodau a'u staff. Cafodd ei hyrwyddo'n eang drwy amrywiaeth o gyfryngau. Mae'r hyfforddiant yn cynnwys gwybodaeth am bob un o'r nodweddion gwarchoddedig ac mae'n cynnwys adrannau ar gefnogi staff, recriwtio a darparu gwasanaethau i'r cyhoedd. I gyd-fynd â lansio'r hyfforddiant, ail-lansiwyd ein taflenni ffeithiau ar gydraddoldeb.

Gwybodaeth, cyngor a chanllawiau o ran cydraddoldeb

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

- Rhoi cyngor ar gyflogaeth, rheoli a recriwtio i'r Aelodau;
- Darparu hyfforddiant sy'n ymwneud a chydraddoldeb i'r Aelodau a'u staff ar amrywiaeth o bynciau fel Ymyriadau Hunanladdiad, cyfaill McKenzie (cymorth cyfreithiol), Hawliau Lles, Apeliadau Lles, Buddsoddi mewn Plant, Taliadau Annibyniaeth Bersonol a Dyled Tanwydd. Estynnir gwahoddiad i'r Aelodau a'u staff fynd i fathau eraill o hyfforddiant, fel Hyder Anabledd, Cefnogi Staff LGB, a digwyddiadau ymwybyddiaeth fel Wythnos y Ffoaduriaid, yr Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a Chydlyniad ac Allgymorth Cymunedol;
- Sicrhau bod ein rhwydweithiau staff ar agor i'r Aelodau a'u staff naill ai fel cyfeillion neu aelodau; a
- Chynnal asesiadau iechyd a diogelwch a darparu cynlluniau personol ar gyfer gadael yr adeilad mewn argyfwng i'r Aelodau a'u staff.

Y Gronfa Fynediad

Sefydlwyd y Gronfa Fynediad i sicrhau bod y cymorth angenrheidiol gan yr Aelodau i ymgysylltu ag etholwyr sydd ag anghenion amrywiol, ac i ddarparu cymorth ychwanegol i Aelodau anabl a staff cymorth anabl. Mae'r Gronfa wedi'i defnyddio i ddarparu cymorth cyfathrebu i bobl sy'n fyddar neu'n drwm eu clyw, gwneud addasiadau ffisegol i swyddfeydd yr Aelodau, darparu offer arbenigol, a chynhyrchu cyfieithiadau o ohebiaeth mwn ieithoedd lleiafrifol.

Pwyllgorau

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae gwaith wedi'i wneud ar ein templedi o ddogfennau a'n harferion drafftio i sicrhau, yn ogystal â gallu darparu fersiynau amgen o ddeunydd ar gais, bod strwythur hygyrch sylfaenol i'n dogfennau, ac y gellir eu llwytho mewn amrywiaeth o fformatau pan gânt eu cyhoeddi am y tro cyntaf. Rydym yn parhau i ymateb yn gyflym i geisiadau penodol am fformatau ansafonol o ddogfennau ar gyfer y cyhoedd (gan gynnwys print bras, Braille a fformatau electronig geiriau'n unig). Mae gwaith yn mynd rhagddo i sicrhau bod y wybodaeth a gyhoeddir gennym mor hygyrch â phosibl yn dechnegol.

Mae timau clericio'r pwyllgorau hefyd wedi bod yn ystyried cyhoeddi adroddiadau sydd wedi'u geirio'n symlach ar y cyd ag adroddiadau mwy technegol, ac rydym yn disgwyl llunio mwy o'r rhain y flwyddyn nesaf. Er bod angen cywirdeb technegol yng ngeiriad dogfennau Craffu a Deddfwriaeth, mae'r mathau newydd hyn o gyhoeddiadau'n helpu i wneud ein gwaith yn fwy hygyrch i amrywiaeth o gynulleidfaoedd nad ydynt yn dechnegol heb golli effaith yr agweddau technegol ar ein gwaith yn craffu ar Lywodraeth Cymru.

Rydym wedi cyhoeddi canllawiau i dystion ynghylch rhoi tystiolaeth i Bwyllgor, gan ddatblygu ar ein gwaith gyda Chwarae Teg i gynnig hyfforddiant i dystion. Bydd gan hyfforddeion a ddewisir y cyfle i roi tystiolaeth i Bwyllgor ffug ynghylch pam ei bod yn bwysig i bwyllgorau'r Cynulliad glywed gan grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.

Mae'r Pwyllgorau'n parhau i ymgysylltu ag amrywiaeth eang o grwpiau amrywiol fel rhan o'u gwaith o graffu ar bolisi a deddfwriaeth. Er enghraifft, aeth y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol ar nifer o ymweliadau fel rhan o'i ymchwiliad i dlodi ac anghydraddoldeb. Ymhlith y lleoliadau roedd banc bwyd, canolfan i droseddwy'r benywaidd, RNIB a Chwarae Teg, lle roedd yr Aelodau'n gallu cwrdd â defnyddwyr gwasanaeth a thrafod y materion sy'n effeithio arnynt.



Ymgysylltiad Pwyllgorau

Tîm Allgymorth y Cynulliad yn ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth a staff y rheng flaen fel rhan o ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i gamddefnyddio alcohol a sylweddau.

Cynhaliodd ein Tîm Allgymorth gyfweiliadau â phobl ifanc o bob rhan o Gymru i'w holi ynghylch eu profiadau o geisio dod o hyd i waith. Roedd hyn yn cyfrannu at fideo a ddangoswyd i'r Pwyllgor Menter a Busnes ar gyfer ei ymchwiliad i Helpu Pobl Ifanc i Gael Gwaith. Roedd y fideo yn cynnwys amrywiaeth eang o bobl ifanc, gan gynnwys pobl anabl, pobl sy'n nodi eu bod yn drawsrywiol, o gefndiroedd BME, ac o gefndiroedd difreintiedig.

Astudiaeth achos: Gweithgarwch allgymorth yn arwain at gyflwyno deiseb

Mae Digartref Môn yn grŵp sydd wedi cymryd rhan yng ngwaith ymgysylltu'r pwyllgorau drwy ein Tîm Allgymorth, ac a gymerodd ran yn ddiweddarach mewn gweithdy sy'n egluro beth mae'r Cynulliad yn ei wneud a sut mae'n gweithio. Fel rhan o'r sesiwn hon, cafodd y broses ddeisebu ei chwmpasu, a'i harweiniodd i weithio ar gyflwyno ei ddeiseb ei hun sy'n ymwneud â sicrhau bod addysg wleidyddol yn orfodol yng Nghymru.



Astudiaeth achos: Ymgysylltiad Pwyllgorau

Aelodau o'r Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol mewn trafodaeth gyda defnyddwyr gwasanaeth ar gyfer yr ymchwiliad i'r Bil Rhentu Cartrefi (Cymru). Roedd pobl o oedrannau amrywiol a chydag anableddau gwahanol yn y digwyddiad.



Symud ymlaen

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



f the



Cynnwys cydraddoldeb yn ein gwaith

Monitro ac adrodd

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

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

Wrth symud ymlaen, dyma'r camau gweithredu allweddol sy'n deillio o'r dadansoddiad: datblygu ein Cynllun Gweithredu BME, gwella ein tudalennau recriwtio ar y we, lleihau nifer y ffurflenni monitro cydraddoldeb nad ydynt yn cael eu dychwelyd ac adolygu'r ffordd orau o ddefnyddio ein system Adnoddau Dynol / y Gyflogres er mwyn casglu ac adolygu data.

Dangosodd y canfyddiadau o'r archwiliad o gyflogau cyfartal nifer gyfyngedig o wahaniaethau rhwng cyflogau y gallem roi eglurhad amdanynt. Yn gyffredinol, dangosodd y dadansoddiad nad oedd unrhyw risgiau o ran cyflogau cyfartal.

Cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn ein gwaith

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi cyflwyno system fwy ffurfiol ar gyfer Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod gennym ddull cyson ym mhob rhan o'r sefydliad.

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

- Y prosiect Ymgysylltu â Phobl Ifanc;
- Hygyrchedd ein bwrdd corfforaethol;
- Ein gwaith allgymorth ac ymgysylltu;
- Ein Fframwaith Llywodraethu Gwybodaeth;
- Polisïau staff;
- Gwaith adeiladu ac adnewyddu; ac
- Adolygiad y Bwrdd Taliadau o Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb y Bwrdd Taliadau ar gyfer Penderfyniad yr Aelodau

Er mwyn cefnogi'r adolygiad o Benderfyniad yr Aelodau, ymrwymodd y Bwrdd Taliadau i gynnal Asesiad trylwyr o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Ymgynghorwyd â'r Aelodau blaenorol, cyfredol ac arfaethedig, comisiynwyd gwaith ymchwil i'r hyn yr oedd gwahanol bobl yn ei nodi fel rhwystrau posibl i sefyll mewn etholiad, ac ymgysylltwyd â Gweithgor Asesu Effaith Diverse Cymru. Gwobrwywyd ymrwymiad y Bwrdd i'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb drwy gael ei enwi ar y restr fer ar gyfer Gwobr "Rhagoriaeth mewn Cydraddoldeb – y Sector Cyhoeddus" Diverse Cymru.

Caffael

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

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

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

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

Archwiliad Mewnol o Gydraddoldeb

Cynhaliodd Archwilydd Mewnol Comisiwn y Cynulliad adolygiad i asesu digonolrwydd ac effeithiolrwydd ein trefniadau ar gyfer cydraddoldeb. Yr amcan oedd asesu trefniadau'r Cynulliad yn rheoli'r risg pan na chaiff cydraddoldeb ac amrywiaeth eu dathlu, eu hyrwyddo a'u hannog. Gallai hyn arwain at gydymffurfiaid gwael â deddfwriaeth, cyhoeddusrwydd gwael a cholli'r cyfle i gyfoethogi bywydau staff a rhanddeiliaid eraill.

Yn seiliedig ar ganlyniadau'r gwaith hwn, caiff Comisiwn y Cynulliad ei raddio'n Foddhaol.

Canfu'r adroddiad fod y Cynulliad yn ystyried bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn bwysig iawn ac mae ganddo nifer o wobrau, a chydabyddiaeth gan gyrff sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb. Nododd yr archwiliad nifer o feysydd lle mae'r Cynulliad yn dangos arfer da, a thynnodd sylw at rai meysydd i'w gwella.

Symud ymlaen

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

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 2015
Adolygu'r allbynau ysgrifenedig i sicrhau bod pobl yn deall rôl y Cynulliad a'i Aelodau	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo. Mae ein Tîm Cyhoeddiadau wedi bod yn defnyddio mwy o fformatau gweledol fel fideos a graffeg gwybodaeth i rannu gwybodaeth. Mae'r tîm hefyd yn dechrau prosiect i adolygu ac adfywio negeseuon ysgrifenedig y Cynulliad yn unol â strategaeth Ymgysylltu â'r Cyhoedd y Tîm Cyfathrebu ar gyfer y Pedwerydd Cynulliad a gymeradwywyd gan y Comisiwn ym mis Chwefror 2015.
Ystyried sut yr ydym yn darparu gwybodaeth ar ffurf copïau caled mewn amrywiaeth o leoliadau cymunedol	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r Tîm Cyfathrebu wrthi'n creu cyfres o adroddiadau allweddol i egluro pob agwedd ar waith y Cynulliad mewn ffordd glir, cyson a hygyrch. Bydd hyn yn rhoi'r adnoddau sydd eu hangen ar staff a'r Aelodau i gyfathrebu'n effeithiol â'u cynulleidfaoedd, a bydd yn rhoi cynnwys i'r Tîm Cyhoeddiadau ar gyfer cyfres newydd o gyhoeddiadau y gellir eu dosbarthu mewn lleoliadau cymunedol. Yn ddiweddar, gwnaethom dreialu dosbarthu cyhoeddiadau ym mhob un o adeiladau'r cyngor sydd â mynediad i'r cyhoedd yn Wrecsam fel rhan o gyfres #SeneddWrecsam o ddigwyddiadau ym mis Mawrth 2015. Mae ein Tîm Allgymorth yn y broses o ymweld â swyddfeydd etholaethol / rhanbarthol yr Aelodau i hyrwyddo ei waith a gadael gwybodaeth i ddefnyddwyr gwasanaeth. Mae hefyd yn gadael gwybodaeth yn swyddfeydd grwpiau cymunedol y mae'n ymgysylltu â hwy.
Adolygu ein canllawiau brandio / arddull ar gyfer cyhoeddiadau i nodi a blaenoriaethu camau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau i fynediad.	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r Tîm Cyhoeddiadau wedi gweithio'n agos gyda'r Tîm Cydraddoldeb i gynnal Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb mewn perthynas â brand y Cynulliad. Nododd yr aseiad hwn nifer o gamau gweithredu a allai wneud y brand a'n gwybodaeth yn fwy hygyrch. Mae'r tîm wrthi'n gweithio drwy'r camau gweithredu hyn.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Datblygu cyhoeddiad cychwynnol newydd mewn amrywiaeth o fformatau hygyrch ac mewn ieithoedd gwahanol	Pennaeth Cyfathrebu	Mae hyn yn rhan o gynlluniau'r Tîm Cyhoeddiadau ar gyfer datblygu cynnwys newydd ar gyfer cynulleidfaoedd allanol. Bwriad y tîm yw llunio cyfres o wybodaeth, yn seiliedig ar allbynnau'r gwaith ar negeseuon ac adroddiadau'r Cynulliad.
Darparu hyfforddiant iaith glir i staff	Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu	<p>Bydd adolygiad y Tîm Cyfathrebu o'n cyfathrebiadau ysgrifenedig yn sicrhau ein bod yn cyfathrebu â'n cynulleidfaoedd mewn iaith glir ac mewn ffordd sy'n glir, yn hyderus ac yn hygyrch. Allbynnau'r gwaith fydd adroddiadau mewn iaith glir a fydd yn darparu'r adnoddau sydd eu hangen ar staff i gyfathrebu'n hygyrch yn ysgrifenedig. At hynny, mae gennym ganllaw arddull ysgrifennu i sicrhau bod gwaith ysgrifenedig yn hawdd i'w ddarllen ac yn gyson.</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 gan y Tîm Adnoddau Dynol.</p>
Adolygu a diweddarau cronfa ddata ynghylch grwpiau cydraddoldeb ar gyfer ymgynghoriadau	Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambr a Phwyllgorau, Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	Mae ein timau Pwyllgorau, Ymchwil ac Allgymorth yn parhau i feithrin cydberthnasau ag amrywiaeth o grwpiau cydraddoldeb. Maent yn adolygu ac yn datblygu eu rhestrau o gysylltiadau'n rheolaidd er mwyn ymgysylltu â mwy o grwpiau llawr gwlad a grwpiau cymunedol fel rhan o Fusnes y Cynulliad.

Amcan blaenoriaeth 1: Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd

Ymrwymadau Parhaus

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
<p>Canolbwyntio ar ymgysylltu â phobl ar lawr gwlad a grwpiau amrywiol yn ein strategaethau ymgysylltu ac ymgynghori</p> <p>Datblygu gwaith allgymorth i wella ymgysylltiad â'r pwyllgorau</p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu, Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambr a Phwyllgorau a Phennaeth Trawsnewid Strategol</p>	<p>Dros y 12 mis diwethaf mae ein Tîm Allgymorth wedi canolbwyntio ar ymgysylltu'n uniongyrchol â'r rhai yr effeithir arnynt gan y materion y mae'r pwyllgorau yn eu trafod. Mae'r gweithgareddau'n cynnwys:</p> <p>Sefydlu grŵp cyfeirio o ddefnyddwyr gwasanaeth a staff y rheng flaen ar gyfer ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i gamddefnyddio alcohol a sylweddau.</p> <p>Cyfweld ag amrywiaeth eang o bobl ifanc o bob rhan o Gymru i'w holi ynghylch eu profiadau o geisio dod o hyd i waith. Roedd hyn yn cyfrannu at fideo a ddangoswyd i'r Pwyllgor Menter a Busnes ar gyfer ei ymchwiliad i Helpu Pobl Ifanc i Gael Gwaith.</p> <p>Trefnu ymweliadau ar gyfer aelodau'r Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol i gynnal grwpiau ffocws gydag amrywiaeth o grwpiau, gan gynnwys BAWSO, RNIB, Banc Bwyd Glynebwy, y Prosiect Newid Bywydau, Remploy ac Oasis.</p> <p>Fel rhan o'n rhaglen flynyddol o ddigwyddiadau, rydym yn mynychu nifer o ddigwyddiadau cymunedol sydd wedi'u targedu'n benodol at grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn benodol pobl LGBT a chymunedau BME. Rydym yn chwilio'n rheolaidd am ddigwyddiadau eraill sy'n targedu grwpiau llawr gwlad a grwpiau amrywiol a allai ategu ein rhaglen ddigwyddiadau gyfredol.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Datblygu'r ffordd yr ydym yn defnyddio cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd grwpiau amrywiol	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Rydym yn barhau i gynyddu ein defnydd o gyfryngau cymdeithasol er mwyn cyrraedd pobl na fyddent wedi cael cyfle i ddylanwadu ar waith y Cynulliad fel arall. Rydym yn monitro cyrhaeddiad ein negeseuon er mwyn sicrhau effeithiolrwydd ein cyfathrebiadau, gan ddefnyddio iaith briodol i gysylltu â demograffeg allweddol ac amrywiol.</p> <p>Caiff pob arolwg yr ydym yn ei greu ei hyrwyddo gydag amrywiaeth o grwpiau er mwyn annog ystod eang o atebion.</p> <p>Mae gan bob Aelod Cynulliad a Phwyllgor enw cyfryngau cymdeithasol ar gyfer ffrydiau gwaith ac ymchwiliadau amrywiol fel y gallant hyrwyddo Busnes y Cynulliad.</p>
Hyrwyddo gwaith allgymorth drwy gyfryngau cymdeithasol, cyfryngau lleol a chysylltiadau lleol	Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae cyswllt â'r cyfryngau yn rhan hanfodol o gynllunio cyfathrebu ar gyfer mentrau allgymorth. Caiff blog allgymorth y Cynulliad ei ddiweddarau'n rheolaidd ac mae'r Tîm Allgymorth yn defnyddio ei ffrwd Twitter, @SeneddAllgym, i ymgysylltu â chynulleidfaoedd ar-lein.</p> <p>Rydym yn annog amrywiaeth eang o bobl i gymryd rhan mewn gweithgarwch ymgysylltu ar-lein. Rydym yn ymgysylltu â grwpiau cymunedol er mwyn ein helpu i hyrwyddo'r cyfleoedd i fynegi barn, ac annog aelodau / defnyddwyr gwasanaeth i gymryd rhan a dylanwadu ar waith y Cynulliad. Ymhlith yr enghreifftiau diweddar, mae hyrwyddo arolygon sy'n ymwneud ag ymchwiliadau i athrawon cyflenwi a chamddefnyddio alcohol a sylweddau, a hyrwyddwyd ar gyfryngau cymdeithasol.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
		<p>At hynny, mae'r timau Allgymorth ac Addysg bellach yn gweithio gyda Swyddog y Cyfryngau i gyhoeddi datganiadau i'r wasg ar ôl digwyddiadau ac ymweliadau â grwpiau cymunedol. Er enghraifft, yn ddiweddar roeddem yn y papur newydd Wrexham Leader ar ôl digwyddiad allgymorth gydag Age Connects yng ngogledd Cymru.</p>
<p>Gweithio'n agosach gyda'r Aelodau a'r Llywydd i hyrwyddo ymgysylltiad â'r cyhoedd</p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Bydd ein hadolygiad o'n deunyddiau ysgrifenedig yn arwain at gyhoeddiadau a fydd ar gael yn swyddfeydd etholaethol Aelodau'r Cynulliad, a fydd yn caniatáu i'r Aelodau egluro eu rôl ac annog ymgysylltiad â'r Cynulliad.</p> <p>Mae Aelodau'r Cynulliad yn mynychu digwyddiadau, sgwrsiau ar y we a gweithgareddau ymgysylltu eraill yn rheolaidd er mwyn cysylltu â rhanddeiliaid perthnasol / defnyddwyr gwasanaeth / y cyhoedd. Mae Aelodau'r Cynulliad yn cael y cyfle i ffurfio gwaith allgymorth ar gyfer ymchwiliadau pwyllgorau.</p> <p>Rydym yn annog yr Aelodau i ymuno â ni mewn digwyddiadau, gan gynnwys y Digwyddiadau Haf blynyddol. Roedd y Llywyddion yn rhan o #SeneddWrecsam ym mis Mawrth 2015. Diben y mentrau peilot hyn oedd mynd â'r Cynulliad ar y ffordd, gan symud rhai o weithgareddau'r Cynulliad i Wrecsam. Roedd y digwyddiad yn cynnwys "Cynulliad dros dro" mewn sawl lleoliad ledled Wrecsam, gan ddarparu nifer o weithdai allgymorth ac ymgysylltu i sefydliadau yn Wrecsam, darparu gweithdai ymgysylltu â phobl ifanc gyda grwpiau ieuenctid a darparu sesiynau addysgol i ysgolion yn yr ardal leol. Yn ogystal â'r Cynulliad dros dro a'r sesiynau / gweithdai amrywiol, gwnaethom hefyd ddarparu cyfres o ddiwyddiadau a oedd yn codi ymwybyddiaeth o ymgynghoriad Pleidleisio@16 a mentrau Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus a Diffyg Democrataidd y Llywydd.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
		<p>Mae Sandy Mewies AC, Comisiynydd y Cynulliad sy'n gyfrifol am gydraddoldeb a'r Llywydd hefyd wedi hyrwyddo cydraddoldeb mewn amrywiaeth o ddigwyddiadau, gan gynnwys Cynhadledd y Gweithle Stonewall, Cynhadledd Cyngor Hiliaeth Cymru, y cynllun Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus, ac amrywiaeth o ddigwyddiadau fel Darganfod Islam, Diwrnod y Gymanwlad, Tîm Parafeicio Cymru a Chyfeillion Dementia.</p>
<p>Datblygu a hyrwyddo rhaglen Cymru gyfan o ddigwyddiadau sy'n ymwneud â hybu cydraddoldeb</p>	<p>Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Rydym yn cwrdd ag amrywiaeth o grwpiau amrywiol ac yn sicrhau bod digwyddiadau cydraddoldeb bob amser yn cael eu hystyried fel rhan o'r rhaglen o ddigwyddiadau dros yr haf. Rydym yn mynychu Gŵyl Pride Cymru yng Nghaerdydd, Gŵyl Pride Abertawe a Mela Amllddiwylliannol Caerdydd i gyrraedd cynulleidfaoedd na fyddent fel arall yn ymgysylltu â'r Cynulliad. Bob blwyddyn rydym yn adolygu'r amrywiaeth o ddigwyddiadau yr ydym yn eu mynychu ledled Cymru er mwyn sicrhau bod pob digwyddiad yn cael ei ystyried fel rhan o'r rhaglen o ddigwyddiadau dros yr haf.</p>
<p>Profi'r gwasanaethau hygrych yn fisol</p>	<p>Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau</p>	<p>Mae'r profion misol yn parhau ac mae unrhyw gamau gweithredu yn cael eu cymryd yn ôl yr angen.</p>
<p>Defnyddio rhestr wirio i sicrhau hygrychedd lleoliadau a gaiff eu llogi ledled Cymru</p>	<p>Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth, Pennaeth Gwasanaethau'r Siambr a Phwyllgorau, Pennaeth Cyfathrebu</p>	<p>Mae hygrychedd yn flaenoriaeth o hyd pan fyddwn yn archebu lleoliadau allanol a defnyddir rhestr wirio i sicrhau y rhoddir sylw i bob ystyriaeth cyn archebu lleoliad. Mae'r timau Allgymorth a Digwyddiadau yn gofyn i'r Tîm Cydraddoldeb am gyngor pan fo angen ac yn defnyddio grŵp mynediad lleol i roi cyngor ychwanegol pan fo angen.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Hyrwyddo dadleuon perthnasol i grwpiau cynrychioliadol	Pennaeth Cyfathrebu	Mae dadleuon perthnasol, fel sesiynau tystiolaeth pwyllgor, 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.
Hyrwyddo deisebau i grwpiau amrywiol drwy'r timau allgymorth a chyfathrebu	Pennaeth Cyfathrebu	Hyrwyddir y broses ddeisebu mewn cyflwyniadau a gweithdai gyda grwpiau cymunedol. Er enghraifft, mae Digartref Môn yn grŵp sydd wedi cymryd rhan yng ngwaith ymgysylltu'r pwyllgorau drwy ein Tîm Allgymorth, ac a gymerodd ran yn ddiweddarach mewn gweithdy sy'n egluro beth mae'r Cynulliad yn ei wneud a sut mae'n gweithio. Fel rhan o'r sesiwn hon, cafodd y broses ddeisebu ei chwmpasu, a'i harweiniodd i weithio ar gyflwyno ei ddeiseb ei hun sy'n ymwneud â sicrhau bod addysg wleidyddol yn orfodol yng Nghymru.
Adolygu prosesau i ganfod pethau sy'n atal pobl rhag ymgysylltu a chymryd rhan a dileu'r rhwystrau hynny	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Deddfwriaeth, Pennaeth Cyfathrebu	<p>Mae'r Tîm Cyhoeddiadau'n parhau i gynnig gwybodaeth mewn fformatau hygyrch ac mae Golygydd y We wedi bod yn gweithio i weithredu argymhellion adroddiad diweddar Ymddiriedolaeth Shaw ar hygyrchedd gwefan y Cynulliad. Mae hyn wedi cynnwys darparu hyfforddiant a chanllawiau i gyhoeddwr y we er mwyn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â chanllawiau arfer gorau ar gyfer strwythuro cynnwys ar y we a gweithio gyda'r Tîm Darlledu i wella hygyrchedd ein cynnwys fideo.</p> <p>Mae ein defnydd cynyddol o gyfryngau cymdeithasol a'n hymgyngoriad ar ymgysylltu â phobl ifanc yn enghreifftiau o'n hymdrechion i ganfod a dileu rhwystrau 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 fel y gall pawb gymryd rhan yn y digwyddiadau a gynhelir gennym.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
		Mae Cydgysylltydd ein Cynllun Gweithredu BME wedi bod yn gweithio gyda grwpiau o gynrychiolwyr i nodi a dileu unrhyw rwystrau i ymgysylltu a recriwtio.
Cynnal archwiliad o sut y mae grwpiau amrywiol yn defnyddio ystâd y Cynulliad fel lleoliad ar gyfer cynnal digwyddiadau	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.
Sicrhau y rhoddir ystyriaeth i faterion hygrychedd drwy asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb	Pennaeth Digwyddiadau Cyswllt Cyntaf, Pennaeth Digwyddiadau Corfforaethol	<p>Caiff materion o ran mynediad eu hystyried fel rhan o bob ymweliad â'r safle cyn y digwyddiad.</p> <p>Wrth ddarparu digwyddiadau a arweinir gan y Cynulliad, caiff materion o ran mynediad eu hystyried bob amser. Pan fo'n briodol, byddwn yn gofyn i grŵp mynediad allanol ddod i asesu lleoliadau posibl ar gyfer digwyddiadau a byddwn yn gwrandao ar eu cyngor ac yn gweithredu arno wrth wneud y trefniadau terfynol ar gyfer lleoliad y digwyddiad.</p> <p>Rydym bob amser yn awyddus i wella ein gwasanaethau ac yn ceisio adborth i sicrhau ein bod yn diwallu anghenion ein cwsmeriaid amrywiol.</p>
Hyrwyddo teithiau ac ymweliadau i grwpiau amrywiol	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	<p>Mae teithiau ac ymweliadau yn cael eu hyrwyddo i bob grŵp gan y Tîm Allgymorth a'r tîm archebu, a thrwy'r wefan. Rydym yn hyrwyddo teithiau ac ymweliadau'n rheolaidd drwy gyfryngau cymdeithasol i gyrraedd cymunedau ledled Cymru. Rydym yn cynnig addasiadau yn ôl yr angen.</p> <p>Rydym yn hyrwyddo'r Senedd a'r Pierhead fel atyniadau hygrych i ymwelwyr ar wefan Euan's Guide. Mae'r wefan hefyd yn caniatáu inni gael adborth ar ymweliadau. Mae'r linc i wefan Euan's Guide ar waelod yr e-bost adborth a anfonir gennym at bob grŵp ar ôl eu hymweliad. Rydym hefyd wedi hyrwyddo</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
		<p>teithiau ac ymweliadau ar Ddiwrnod Mynediad Pobl Anabl.</p> <p>Rydym yn marchnata ein teithiau i lawer o grwpiau amrywiol, gan gynnwys HiLaac Cymru, Diverse Cymru a myfyrwyr Ewropeaidd o brifysgolion lleol.</p>
Hwyluso teithiau mewn laith Arwyddion Prydain yn ôl yr angen.	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	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.
Adolygu'r wybodaeth a'r arwyddion sy'n cyfeirio pobl at y Cynulliad	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Rydym yn cael trafodaeth barhaus â Chyngor Caerdydd ac Awdurdod Harbwr Caerdydd ynghylch darparu mwy o arwyddion ar gyfer y Cynulliad o amgylch Bae Caerdydd.
Staff cyswllt cyntaf yn cael hyfforddiant ar groesawu ymwelwyr amrywiol	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Hyfforddiant 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 hygyrch. Rydym wedi cyflwyno hyfforddiant Hyder Anabledd i bob aelod o 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 wedi hyfforddi Hyrwyddwyr Awtistiaeth ar draws y sefydliad, gan gynnwys ein timau Cyswllt Cyntaf a Diogelwch, er mwyn sicrhau y gallant groesawu a chefnogi pobl sydd ag awtistiaeth yn hyderus.</p>

Amcan blaenoriaeth 1: Annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd

Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth 1 wedi'u Cwblhau a'u Cau

- Cynnal archwiliad hygrychedd mewn perthynas â'n gwefan a blaenoriaethu'r camau y dylid eu cymryd
- Paratoi pecyn cymorth yn nodi sut i gynnal ymgynghoriadau cynhwysol
- 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
- Darparu gwybodaeth i ymwelwyr cyn cynnal gwiriad diogelwch yn y Senedd
- Cynnal archwiliad hygrychedd ar ystâd y Cynulliad a blaenoriaethu'r camau i'w cymryd
- Asesu dichonoldeb ymgymryd â chynllun mentora Step Up Cymru arall
- Creu arwyddion i'w rhoi y tu allan i'r Senedd i groesawu ymwelwyr a hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau

Amcan blaenoriaeth 2: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal

Camau gweithredu ar gyfer 2014-2015

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Adfer data anabledd ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Cam gweithredu wedi'i gwblhau. Data wedi'i gynnwys yn yr adroddiad monitro.
Cynhyrchu data i ddangos y gwahaniaeth rhwng y rhywiau fesul maes gwasanaeth ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Cam gweithredu wedi'i gwblhau. Data wedi'i gynnwys yn yr adroddiad monitro.
Ystyried sut y gellir defnyddio'r system Adnoddau Dynol / y Gyflogres newydd i gasglu data cyflog cyfartal ynghylch dyrchafiadau mewnol a sawl aelod newydd o staff sy'n dechrau ar y raddfa gyflog isaf.	Pennaeth Adnoddau Dynol a'r Tîm Cydraddoldeb	Nid yw'r trefniadau polisi ar gyfer Recriwtio a fabwysiadwyd yn galluogi adrodd fel hyn, gan fod y Cynulliad yn ymrwymedig i gynnig amrywiaeth o gyfleoedd datblygu dros dro â thâl. Mae tair set ddata wahanol ar gael a dylid adrodd arnynt ar wahân fel Lwfansau Gweithio Dros Dro; Dyrchafiadau Mewnol i radd uwch yn barhaol; a chyflog dechrau staff newydd.
Cynyddu'r gyfradd ar gyfer cwblhau'r ffurflen data cydraddoldeb ar adeg y broses recriwtio er mwyn datblygu gwell dealltwriaeth o weithgarwch recriwtio.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Mae'n ofynnol i ymgeiswyr sy'n gwneud cais am swyddi o fewn y sefydliad gyflwyno ffurflen monitro cydraddoldeb wedi'i chwblhau fel rhan o'r broses gwneud cais. Ni chaiff ceisiadau eu hystyried heb gyflwyno'r ffurflen hon. Rydym wedi diweddarau ein gwefan i bwysleisio'r pwysigrwydd o gyflwyno ffurflen wedi'i chwblhau a byddwn yn monitro unrhyw newidiadau mewn cyfraddau dychwelyd. Mae pwysigrwydd y ffurflenni wedi'i rannu â sefydliadau partner. Yna, caiff y data eu defnyddio gan dîm recriwtio'r Cynulliad i ddarparu ystadegau ar gyfer monitro cyfle cyfartal i asesu pa mor dda y mae ein polisiâu wedi'u rhoi ar waith. Caiff y wybodaeth hon ei storio ar gronfa ddata ac ni chaiff ei defnyddio at unrhyw ddiben arall. Yn ogystal â hyn, caiff y ffurflen monitro cydraddoldeb ei storio yn y system Adnoddau Dynol / TG y Gyflogres.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Archwilio sut y gellid defnyddio'r system Adnoddau Dynol / TG y Gyflogres newydd i adrodd ar wahân ar recriwtio mewnol ac allanol, ynghyd â setiau data defnyddiol eraill.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Mae'r modiwl recriwtio o fewn ein system Resourcelink mewn tri modiwl cynyddol (adnodd y Tîm Recriwtio, adnodd rhyngweithiol yr Ymgeisydd; adnodd y Rheolwr Recriwtio). Bwriedir i'r modiwl 'adnodd rhyngweithiol yr ymgeisydd' gael ei weithredu tuag at ddiwedd 2016. Bydd data am y flwyddyn gyfan ar gael ar gyfer blwyddyn ariannol 17/18.
Ailfrandio ein tudalennau recriwtio ar y we a rhoi cyhoedduswydd i'r cymorth sydd ar gael i staff (e.e. rhwydweithiau staff, polisiau yn y gweithle) i annog ceisiadau.	Pennaeth Adnoddau Dynol gyda chefnogaeth y Tîm Cydraddoldeb	Parhaus. Rydym wedi dechrau'r broses o ddiwedddaru'r wefan drwy bwysleisio'r angen am ffurflenni monitro fel rhan o'n proses recriwtio, drwy gasglu tystlythyrau a drafftio copi ar gyfer y we. Bwriedir i'r diwedddariadau gael eu cwblhau'n ystod haf 2015.
Cysylltu â chyrrff cynrychioliadol i hyrwyddo swyddi.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Drwy waith y prosiect BME, rydym bellach yn gweithio gyda dros 30 o sefydliadau partner. Caiff pob swydd ei chyfleu i bartneriaid er mwyn annog ceisiadau sy'n fwy cynrychioliadol. Mae gwaith yn mynd rhagddo i weithio gyda chyrrff cynrychioliadol i nodi 'rhwystrau' cyfredol o fewn y system, gan gynnwys canfyddiad 'posibl' ymgeiswyr o'r sefydliad, cymhlethdodau o ran y ffurflen gais a'r dull recriwtio a ddefnyddir gan y Cynulliad. Bwriedir i'r prosiect ffurfiol gael ei gwblhau ym mis Gorffennaf 2015, a bydd yn parhau fel prosiect partneriaeth rhwng y Tîm Adnoddau Dynol a'r Tîm Cydraddoldeb.
Annog mwy o staff, gan gynnwys staff newydd, i nodi eu manylion ar y system Adnoddau Dynol / y Gyflogres newydd.	Pennaeth Adnoddau Dynol Cyfathrebu Mewnol	Os bydd angen i gyflogeion addasu eu manylion personol, gallant bellach wneud hyn eu hunain ar y system Adnoddau Dynol / TG y Gyflogres hunanwasanaeth. Er mwyn annog mwy o staff i gwblhau a diwedddaru eu data ar y system, mae'r Tîm Adnoddau Dynol yn ystyried ffyrdd o anfon rhybuddion at gyflogeion sydd â gwybodaeth ar goll (bob tua chwe mis). Rydym yn anfon negeseuon at staff yn achlysurol i'w hatgoffa pam mae angen y data arnom, pwy sy'n gallu eu gweld a sut y byddwn yn eu defnyddio.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Rhoi'r Cynllun Gweithredu BME ar waith drwy Gydgysylltydd y Cynllun Gweithredu BME.	Pennaeth Adnoddau Dynol gyda chefnogaeth y Tîm Cydraddoldeb	<p>Mae'r Cynllun Gweithredu BME wedi sicrhau ymgysylltiad allanol cynyddol drwy sesiynau allgymorth gydag amrywiaeth eang o sefydliadau'r gymuned leol. Mae'r Cydgysylltydd wedi ymgysylltu â sefydliadau a rhwydweithiau ar gyfer Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, wedi cymryd rhan mewn ffeiriau swyddi a digwyddiadau recriwtio ac wedi darparu hyfforddiant a chymorth penodol i ymgeiswyr swyddi BME posibl.</p> <p>Mae cymorth mewnol i aelodau o staff BME yn mynd rhagddo ac mae'r rhwydwaith staff BME wedi cynyddu'r cymorth gyda rhwydwaith o gefnogwyr a chyfeillion sydd ar gael i ddarparu cymorth i aelodau sydd â diddordeb. Rydym wedi gweithio gydag aelodau'r rhwydwaith staff BME i nodi rhwystrau i gynydd ac mae gan staff fwy o wybodaeth am gyfleoedd datblygu mewnol ac allanol drwy fwletinau misol a chânt eu cefnogi i fanteisio ar unrhyw fentrau. Mae gwaith yn mynd rhagddo i gynyddu nifer y bobl sy'n manteisio ar gyfleoedd drwy'r sefydliad a thrwy'r Tîm Dysgu a Datblygu.</p>
Parhau i gefnogi rhwydweithiau staff a'u gwahodd i annog ceisiadau am swyddi gan ddefnyddio eu cysylltiadau.	Y Tîm Cydraddoldeb a Phennaeth Adnoddau Dynol	Mae rhwydweithiau staff wedi mabwysiadu dulliau gweithio gwell drwy rannu gwybodaeth am brosiectau mewnol ac allanol a chydweithio i gefnogi ei gilydd. Mae'r rhwydwaith staff BME wedi gweld cynnydd mewn presenoldeb ar draws y sefydliad ar ôl penodi Hyrwyddwr BME o'r Bwrdd Rheoli. Caiff gwybodaeth am gyfleoedd cyfredol ei hanfon yn rheolaidd at yr aelodau, yn ogystal â thrwy e-fwletin misol.
Parhau i hyrwyddo hyfforddiant cydraddoldeb a recriwtio, gan gynnwys hyfforddiant rhagfarn ddiymwybod.	Pennaeth Adnoddau Dynol	Cam gweithredu sy'n mynd rhagddo. Ymrwymiad diwygiedig yn sgil Archwiliad Recriwtio mis Hydref 2014 fydd darparu hyfforddiant gloywi i Reolwyr Recriwtio bob tair blynedd.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
<p>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.</p>	<p>Y Tîm Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol</p>	<p>Mae'r Cynulliad wedi derbyn cydnabyddiaeth yn sgil y meincnodau a'r achrediadau a ganlyn:</p> <p>Pedwerydd safle yng Nghyflogwyr Gorau Stonewall yn y DU ar gyfer pobl LGB a'r Cyflogwr Gorau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru ar gyfer yr ail flwyddyn yn olynol;</p> <p>Rhestru fel Un o'r 30 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer Teuluoedd sy'n Gweithio yn ystod 2014;</p> <p>Cadw marc siarter Action on Hearing Loss;</p> <p>Ennill Gwobr Fynediad y Gymdeithas Awtistiaeth Genedlaethol;</p> <p>Rhestru yn y 50 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer Menywod gan The Times yn ei restr ar gyfer 2014;</p> <p>Cadw ein Safon Aur ar gyfer Buddsoddwyr Mewn Pobl.</p>
<p>Datblygu strategaeth iechyd meddwl a lles</p>	<p>Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Pennaeth Iechyd a Diogelwch</p>	<p>Cafodd y Strategaeth Iechyd a Lles ei lansio, ac mae llawer o'r pwyntiau allweddol ynddi yn cael eu rhoi ar waith, gan gynnwys cynnal digwyddiadau lles megis Diwrnod Ymgysylltu a Lles, Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Wythnos Genedlaethol Ymwybyddiaeth o fod yn Fyddar, a datblygu polisi rheoli straen / iechyd meddwl.</p>
<p>Aseu effaith ymarferion recriwtio ar gydraddoldeb</p>	<p>Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol, Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol</p>	<p>Mae gweithdrefn recriwtio a pholisiâu cysylltiedig y Cynulliad wrthi'n cael eu hadolygu ar ôl lansio dogfen 'Egwyddorion Recriwtio' ddiwygiedig. Mae Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chysylltu ag Ochr yr Undebau Llafur a rhwydweithiau staff yn elfen allweddol o'r broses ddiwygio.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Datblygu canllawiau sy'n amlinellu'r cymorth sydd ar gael i rwydweithiau staff	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Yn dilyn twf ein rhwydweithiau staff, mae canllawiau drafft yn cael eu hail-lunio mewn ymgynghoriad â rhwydweithiau staff ac undebau llafur. Mae gweithgorau unigol a rhwydweithiau cymorth eraill, gan gynnwys cymorth gyda phoen ac iechyd meddwl, hefyd wedi'u ffurfio.

Amcan blaenoriaeth 2: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal

Ymrwymadau Parhaus

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Cynnal Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth bob blwyddyn i godi ymwybyddiaeth staff o faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb	Rheolwr Cydraddoldeb	Ar gyfer Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2014 gwnaethom godi ymwybyddiaeth o faterion gwahanol sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hyrwyddo'r cymorth sydd ar gael i staff. Roedd y siaradwyr gwadd yn cynnwys Cyngor Ffoaduriaid Cymru, a drafododd y realiti o fod yn ffoadur yng Nghymru, a Heddlu De Cymru a drafododd meithrin ymddiriedaeth a gweithio gyda chymunedau gwahanol.
Hyrwyddo gwahanol fathau o gymorth ymhlith ein staff - rhwydweithiau, y Tîm Cydraddoldeb, llinell gymorth i staff, yr adran Adnoddau Dynol, yr Undebau	Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn hyrwyddo trefniadau darparu cymorth mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys fel rhan o'r broses gynefino i bob aelod newydd o staff. Rydym yn hyrwyddo ein rhwydweithiau staff yn rheolaidd drwy erthyglau mewnol. Hyrwyddir ein llinell gymorth i staff ar y fewnwyd ac ym mhob rhan o'r sefydliad drwy bosteri. Mae ein holl bolisiau adnoddau dynol yn cael eu hadolygu a'u hyrwyddo i staff. Mae gan ein hundebau hysbysfwrdd penodol i hyrwyddo eu gwasanaethau i staff.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Cynnal asesiadau o Gyfarpar Sgrin Arddangos holl staff y Cynulliad	Pennaeth Adnoddau Dynol - Iechyd a Diogelwch	Mae pob aelod newydd o staff yn cael asesiad Cyfarpar Sgrin Arddangos o fewn eu tri mis cyntaf. Mae cwrs newydd wedi'i ddylunio ac mae'n barod i'w gyflwyno i aseswyr newydd a chyfredol, fel y cedwir at y targed o dri mis. Cynhaliwyd treial llwyddiannus o ddesgiau 'sefyll i fyny-eistedd i lawr' ar draws y Cynulliad. Gan weithio gyda'r cynghorwr iechyd galwedigaethol, mae'r desgiau hyn yn cael eu cyflwyno i staff y gwyddir fod ganddynt boen cefn, ac y byddent yn cael budd o'r opsiwn o sefyll wrth weithio.
Hyrwyddo polisiau cydraddoldeb ymhlith ein staff	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol,	Caiff dogfennau sy'n ymwneud â chydraddoldeb eu hyrwyddo i staff ar y dudalen newyddion ar y fewnrwyd. Caiff polisiau newydd a pholisiau wedi'u diweddarau eu hyrwyddo mewn sesiynau galw heibio a sesiynau ymwybyddiaeth. Rydym 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.
Cynnal rhaglen dreigl i asesu effaith polisiau staff ar gydraddoldeb Cynnwys rhwydweithiau staff yn y broses o asesu effaith polisiau corfforaethol, pan fo'n briodol	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Cynhelir raglen dreigl ar gyfer adolygu polisiau staff ac asesu effaith polisiau, ar y cyd â'n rhwydweithiau staff, y Tîm Cydraddoldeb a'r Undebau.
Sicrhau bod pob panel recriwtio yn ymgymryd â hyfforddiant i wella eu hymwybyddiaeth o gydraddoldeb	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 ddarwybod. Ar ôl yr archwiliad recriwtio ym mis Hydref 2014, bydd ymrwymiad newydd i Reolwyr Recriwtio gyflawni hyfforddiant gloewi bob tair blynedd.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Cynnal adolygiadau blynyddol o gyflog cyfartal	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol	Rydym yn cynnal adolygiadau blynyddol o gyflog cyfartal. Mae ein hadolygiad diweddaraf ynghlwm yn Atodiad C.
Cynnal arolygon staff rheolaidd	Arweinydd yr arolwg, Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	<p>Ein nod yw ymgysylltu'n barhaus drwy drafodaethau rheolaidd â staff fel y gallwn gael trafodaethau mwy ystyrion â grwpiau gwahanol o staff er mwyn sicrhau dealltwriaeth well.</p> <p>Cynhaliwyd yr arolwg staff diwethaf ym mis Gorffennaf 2013 gyda'r canlyniadau a'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt yn cael eu cyhoeddi'n fewnol yn fuan wedi hynny. Cafodd hyn ei ddilyn gan gyfarfod ar gyfer pob aelod o staff lle cafodd y themâu allweddol o'r arolwg eu trafod er mwyn cael gwell dealltwriaeth o safbwyntiau'r staff a darparu ymateb cychwynol y rheolwyr.</p> <p>Roedd y themâu allweddol hyn yn ymwneud â recriwtio, rheoli perfformiad, yr adeiladau a datblygu gyrfa, ac roeddent yn debyg i'r themâu a gododd yn arolwg y flwyddyn flaenorol. Oherwydd hyn, penderfynwyd cymryd amser i edrych yn agosach ar y meysydd hyn i weld a ellid eu gwella, a sut. Rydym wedi gorfod gadael cyfnod rhesymol o amser i wneud y gwaith hwn yn effeithiol ac i lunio'r canlyniadau a chytuno arnynt. Roeddem yn teimlo ar y cyfan y byddai felly, yn well oedi'r arolwg staff er mwyn ystyried unrhyw newidiadau a wnaed. Rydym hefyd wedi bod yn ystyried ein hymagwedd gyffredinol tuag at yr arolwg staff, ac ymgysylltiad staff yn gyffredinol, gyda'r nod o'i gwneud yn llai o ymarfer 'unwaith-y-flwyddyn', yn ogystal â gallu meincnodi ein perfformiad. Casgliad y gwaith hwn yw lansio'r arolwg nesaf ym mis Mai 2015.</p>

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Cynnig un lleoliad gwaith y flwyddyn i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol	Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	Rydym yn annog nifer o leoliadau cynrychioliadol drwy gamau gweithredu cadarnhaol. Mae hyn wedi arwain at gynrychiolaeth gynyddol o fewn ein carfan o brentisiaid, a phartneriaeth gadarnhaol gyda Stonewall Cymru a sicrhodd leoliad gwaith byr i un o'i gefnogwyr.
Datblygu ein dulliau o gyfathrebu i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n atal pobl amrywiol rhag cyflwyno ceisiadau	Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	<p>Rydym yn parhau i ddatblygu llenyddiaeth benodol ar gyfer digwyddiadau cymunedol ac er mwyn i grwpiau cymunedol feithrin gwell dealltwriaeth o broses ymgeisio'r Cynulliad. Mae gennym sesiynau allgymorth i ymgysylltu â chymunedau ar lefel llawr gwlad, yn ogystal â gweithio gyda phartneriaid er mwyn helpu i gyfleu ein neges.</p> <p>Rydym yn ymgysylltu fwy â thimau allgymorth y Cynulliad fel y gellir rhannu gwybodaeth am recriwtio â chymunedau amrywiol.</p> <p>Rydym wedi treialu rhaglen 'hyfforddi'r hyfforddwr' a phecyn cysylltiedig sy'n rhoi amlinelliad o'n proses recriwtio er mwyn helpu 'hyrwyddwyr swyddi' i dargedu pobl amrywiol i wneud cais i'n sefydliad. Rydym hefyd wedi llunio taflen ffeithiau ar ein ffurflen monitro cydraddoldeb i gyd-fynd â'r pecyn gwneud cais, sy'n helpu i egluro ein hymgyrch cyfle cyfartal yn y sefydliad.</p> <p>Rydym wrthi'n gweithio ar wella cyfathrebiadau ar ein gwefan recriwtio fel ei bod yn adlewyrchu'n well ein cyflogeion amrywiol ac yn ein helpu i ddenu pobl amrywiol.</p>

Amcan blaenoriaeth 2: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal

Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth 2 wedi'u Cwblhau a'u Cau

- Datblygu strategaeth hyfforddi i'r holl staff a'i rhoi ar waith
- Datblygu geirfa cydraddoldeb a'i hyrwyddo ymhlith staff
- Cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn y Rhaglen Datblygu Rheolwyr
- Sefydlu rhwydwaith staff BME
- Sefydlu rhwydwaith mamolaeth staff
- Recriwtio Cydgysylltydd Cynllun Gweithredu BME

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 2015
<p>Datblygu strategaeth hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ymhlith yr Aelodau a'u staff</p>	<p>Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau, Rheolwr Cydraddoldeb</p>	<p>Rydym wedi diweddarau a rhannu ein taflenni ffeithiau ar gydraddoldeb ac wedi cyflwyno ein hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein i'r Aelodau a'u staff.</p> <p>Rydym wedi darparu mathau eraill o hyfforddiant sy'n ymwneud a chydaddoldeb i'r Aelodau a'u staff, fel Ymyriadau Hunanladdiad, cyfaill McKenzie (cymorth cyfreithiol), Hawliau Lles, Apeliadau Lles, Buddsoddi mewn Plant, Taliadau Annibyniaeth Bersonol a Dyled Tanwydd. Rydym yn gweithio gyda'r Gymdeithas Alzheimer's i gyflwyno hyfforddiant Cyfeillion Dementia i'r Aelodau a'u staff.</p> <p>Estynnir gwahoddiad i'r Aelodau a'u staff ddod i'r mathau eraill o hyfforddiant, fel hyder anabledd a chefnogi staff LGB.</p>

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

Ymrwymadau parhaus

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Cynnal adolygiadau blynyddol o ganllawiau cydraddoldeb i Aelodau'r Cynulliad, eu diweddarau a'u hyrwyddo	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau	Cafodd ein canllawiau ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 eu hadolygu a'u hailgyflwyno i gyd-fynd â lansio hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein Aelodau'r Cynulliad ym mis Chwefror 2015.
Datblygu strategaeth hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ymhlith yr Aelodau a'u staff	Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau, Rheolwr Cydraddoldeb	Eleni, lansiwyd ein hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein ar gyfer yr Aelodau a'u staff. I gyd-fynd â'r hyfforddiant, ail-lansiwyd ein taflenni ffeithiau ar gydraddoldeb ar gyfer yr Aelodau. At hynny, mae ein tîm Datblygiad Proffesiynol yr Aelodau wedi darparu amrywiaeth o hyfforddiant sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb. Rydym yn parhau i hyrwyddo erthyglau ar gydraddoldeb i Aelodau'r Cynulliad a'u staff, ac yn eu gwahodd i ddigwyddiadau ymwybyddiaeth.
Hyrwyddo rhwydweithiau staff i'r Aelodau a'u staff drwy ddulliau cyfathrebu mewnol	Cadeiryddion y Rhwydweithiau, Rheolwr Cydraddoldeb	Caiff ein rhwydweithiau eu hyrwyddo i'r Aelodau a'u staff drwy ein gwefan fewnol, taflenni a phosteri. Cânt eu gwahodd i ymuno â rhwydwaith fel aelodau neu eu cefnogi fel cyfeillion.
Sicrhau y rhoddir ystyriaeth i gydraddoldeb ym mhob agwedd ar waith ymchwil	Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	Mae'r Gwasanaeth Ymchwil wedi gwneud cynnydd sylweddol yn prif-ffrydio cydraddoldeb yn ei waith. Caiff agweddau ar gydraddoldeb eu cynnwys yng nghylch gorchwyl ymchwiliadau pwyllgor yn rheolaidd – ymhlith yr enghreifftiau mae ymchwiliad y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol i fasnachu pobl, ymchwiliad y Pwyllgor Menter a Busnes i bobl hŷn a chyflogaeth, ac ymchwiliad y Pwyllgor Plant a Phobl Ifanc i ganlyniadau addysgol plant o gartrefi incwm isel. Mae tloidi hefyd wedi bod yn thema allweddol mewn ymchwiliadau pwyllgorau ac yn eu hallbynnau rhagweithiol, yn dilyn y duedd o ran polisi yng Nghymru o ystyried cefndir economaidd-gymdeithasol ynghyd â nodweddion gwarchoddedig.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
		<p>Maent wedi cyhoeddi nifer o erthyglau ar faterion cydraddoldeb, gan gynnwys cyfres o flogiau ar y Bil Trais yn Erbyn Menywod, Bil Hawliau Dynol Prydeinig, pobl hŷn, awtistiaeth, cartrefi gofal, byw'n annibynnol, plant sy'n derbyn gofal, cyflawniad academiaidd a hawl i brydau bwyd am ddim mewn ysgolion, a hawliau plant.</p> <p>Maent hefyd wedi rhoi cyngor arbenigol ar faterion cydraddoldeb i rannau eraill o'r Cynulliad, gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ymgyrch Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus y Llywydd; – y Timau Cyfathrebu, Allgymorth a'r Wasg; – y Tîm Cysylltiadau Rhyngwladol; – y Timau Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol; a'r – Bwrdd Taliadau wrth benderfynu ar gyflog a chynlluniau pensiwn yr Aelodau.
Hyrwyddo gwaith y Timoedd Allgymorth a Digwyddiadau ymhlith yr Aelodau i'w cynnwys yn ein gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r 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. Ymhlith yr enghreifftiau mae cymryd rhan mewn trafodaethau grŵp â defnyddwyr gwasanaeth ar gyfer ymchwiliad y Pwyllgor Cymunedau, Cydraddoldeb a Llywodraeth Leol i'r Bil Rhentu Cartrefi (Cymru) a oedd yn cynnwys amrywiaeth o denantiaid o wahanol oedrannau a galluoedd.

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

Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth 3 wedi'u Cwblhau a'u Cau

- Darparu rhestr wirio i'r Aelodau mewn perthynas â llogi / defnyddio lleoliadau hygrych
- Datblygu geirfa cydraddoldeb
- Cyflwyno a hyrwyddo Cronfa Fynediad i gefnogi'r Aelodau anabl a chynorthwyo'r Aelodau i gyfathrebu ag etholwyr amrywiol yn effeithiol

Amcan blaenoriaeth 4: Cynnwys cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad

Camau gweithredu ar gyfer 2014-2015

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Cyflwyno system newydd i asesu effaith ein penderfyniadau, polisiau ac arferion ar gydraddoldeb.	Rheolwr Cydraddoldeb, Arweinwyr Polisi	Yn dilyn cyfnod treialu yn ystod haf 2014, cymeradwyodd y Bwrdd Rheoli ein hymagwedd newydd wedi'i ffurfioli tuag at Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Mae'r ymagwedd wedi'i chyfleu i reolwyr ac arweinwyr polisi ar draws y sefydliad ac mae hyfforddiant wedi'i drefnu i gefnogi arweinwyr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ym mhob maes gwasanaeth.
Cynnwys asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb mewn datblygiadau strategol a dogfennau menter prosiect.	Rheolwr Cydraddoldeb, Arweinwyr Polisi	Mae ein Timau Prosiectau, Dadansoddi Busnes a Thrawsnewid Strategol i gyd yn cynnwys Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn eu prosesau gwaith.

Amcan blaenoriaeth 4: Cynnwys cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad

Ymrwymadau parhaus

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Sicrhau y caiff cydraddoldeb ei gynnwys yn y broses gaffael gyfan	Pennaeth Caffael	Mae cydraddoldeb yn rhan o'r asesiad risg cynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae cydraddoldeb hefyd yn rhan o'r holiadur cyn-gymhwyso. Ni chaiff cyflenwyr nad ydynt yn cyrraedd ein disgwyliadau wahoddiad i dendro. Mae ein gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol wedi ein harwain i ystyried y gadwyn gyflenwi ar gyfer ein nwyddau ac rydym yn sicrhau bod staff y contractwyr sy'n gweithio yn ein hadeiladau yn cael y cyflog byw.
Sicrhau y caiff cydraddoldeb ei ystyried bob amser mewn perthynas â drafftio a chyngor cyfreithiol	Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol	Mae ein Cyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cyfreithiol yn rhoi cyngor a chanllawiau i Aelodau'r Cynulliad, Pwyllgorau a staff Comisiwn y Cynulliad. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae wedi rhoi cyngor sy'n ymwneud â chydraddoldeb ar amrywiaeth o feysydd, gan gynnwys caffael a chontractau a datblygu a gweithredu ein polisiau Adnoddau Dynol.
Monitro materion a chwynion sy'n ymwneud â chydraddoldeb	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae ein cydweithwyr ar draws y Cynulliad yn rhannu adborth gyda'r Tîm Cydraddoldeb. Mae'r Tîm Cyswllt Cyntaf yn paratoi bwletinâu misol ynghylch cwynion ac adborth i'r Tîm Cydraddoldeb gymryd camau yn ôl yr angen.
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 hynny	Rheolwr Cydraddoldeb	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. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae wedi noddi a / neu siarad mewn amrywiaeth o ddiwyddiadau sy'n ymwneud a chydraddoldeb, gan gynnwys Ymwybyddiaeth o Ddementia, Cynhadledd Gweithlu Stonewall Cymru, lansio arddangosfa Darganfod Islam, a Chynhadledd Cyngor Hiliaeth Cymru. 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.

Camau gweithredu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2015
Rhannu ein gwerthoedd corfforaethol gyda chyflenwyr a'r cyhoedd	Pennaeth Caffael, Pennaeth Cyfathrebu	Mae ein gwerthoedd corfforaethol wedi'u hymgorffori yn ein prosesau caffael ac yn rhan o'r trafodaethau ar gontractau gyda chyflenwyr. Rydym yn disgwyl i'r cyflenwyr sy'n gwneud busnes gyda ni rannu ein gwerthoedd. Gall cyflenwyr posibl ddod o hyd i'n gwerthoedd ar ein gwefan.

Amcan blaenoriaeth 4: Cynnwys cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad

Camau Gweithredu Amcan Blaenoriaeth Pedwar wedi'u Cwblhau

– Llunio Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol sy'n nodi llwyddiant o ran cyflawni amcanion.

Atodiad B: Monitro Data am y Gweithlu ac Arferion Recriwtio

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

Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, gallwn nodi proffil cydraddoldeb ein gweithlu, y bobl yr ydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, a 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 a'r cyhoedd eu diwallu drwy wella polisïau, gwasanaethau ac arferion gwaith. Mae adroddiad archwilio ar gyflog cyfartal ar gael hefyd.

Mae'r holl ddata a gyflwynir fel ar 31 Mawrth 2015. Gan fod 98 y cant o'n gweithlu ni ym Mae Caerdydd, rydym yn defnyddio Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu â phoblogaeth ehangach Caerdydd.

Data am y gweithlu

Caiff y data am ein gweithlu eu coladu drwy ein system Adnoddau Dynol / y Gyflogres. Rydym yn casglu gwybodaeth fel y gallwn lunio adroddiadau monitro. 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.

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

Mae ein strwythur staffio fel a ganlyn:

Graddfa	Fel ar 31 Mawrth 2015
Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	5
Band Gweithredol 1	13
Band Gweithredol 2	43
Band Rheoli 1	54
Band Rheoli 2	117
Band Rheoli 3	60
Cymorth Tîm	132
Prentisiaid	6
Cyfanswm	430

Data Recriwtio

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Cynulliad yn ymrwmo i hysbysebu pob swydd uwchlaw Cymorth Tîm yn fewnol i ddechrau, pan fo'n bosibl. Os na cheir ymgeiswyr addas, yna caiff y swydd ei hysbysebu'n allanol. Yn achlysurol, a dim ond gydag achos busnes ategol, byddwn yn hysbysebu'n allanol yn syth. Roedd nifer y cynlluniau recriwtio yn is na'r flwyddyn flaenorol, ac felly mae'n egluro nifer is yr ymgeiswyr.

Mae'r data recriwtio a nodir isod yn ymwneud â chynlluniau recriwtio allanol ac mae'n cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yng nghyfnod adrodd 2013-14 ond na chawsant eu cwblhau tan ar ôl 1 Ebrill 2014.

Yn achos rhai o'n 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.

Byddwn yn ystyried sut y gellir defnyddio'r system Adnoddau Dynol / y Gyflogres i adrodd ar ddata recriwtio allanol a mewanol ac edrych ar sut y gallem annog pobl i gyflwyno ffurflenni monitro cyfle cyfartal ar y cam ymgeisio.

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

- Paneli sy'n gytbwys o ran rhywedd;
- 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. Cyfradd ddatgelu: 100 y cant

Ystod oedran	2014-2015		2013-2014
	Nifer	Canran o'r gweithlu	Canran o'r gweithlu
0 dan 21 oed	7	1.6	2.0
21-25	30	7.0	7.6
26-30	62	14.4	16.2
31-35	94	21.9	20.6
36-40	70	16.3	15.2
41-45	45	10.5	9.1
46-50	37	8.6	9.1
51-55	41	9.5	10.6
56-60	29	6.7	6.6
61-65	11	2.6	2.5
65+	4	0.9	0.5
Cyfanswm	430	100.0	100.0

Yn ôl y data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3 y cant o'r bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac wedi'u cyflogi o dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu ag 8.6 y cant o'n gweithlu ni sydd o dan 25 oed.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 23.9 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn bobl rhwng 50 a 64 oed. Mae hyn yn cymharu â'n gweithlu ni, lle mae 18.8 y cant rhwng 51 a 65 oed.

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

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
<20	6	1.0	0	0.0	0	0.0	0.0	9.6
20-29	242	38.4	56	23.1	14	25.0	5.8	4.1
30-39	171	27.1	47	27.5	13	27.7	7.6	8.3
40-49	102	16.2	29	28.4	4	13.8	3.9	0.8
50-59	44	7.0	7	15.9	0	0.0	0.0	2.6
60<	1	0.2	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	64	10.2	25	39.1	5	20.0	7.8	11.7
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

Mae nifer y bobl o dan 20 oed sy'n gwneud cais am swyddi yn y Cynulliad, a'r gostyngiad canlyniadol yn y gyfradd llwyddiant, oherwydd inni beidio â recriwtio ar gyfer ein cynllun prentisiaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn gan ein bod yn parhau i gefnogi'r prentisiaid cyfredol. Rydym yn rhagweld y bydd nifer y ceisiadau a'r gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr o dan 20 oed yn gwella pan fyddwn yn dechrau ein cynllun prentisiaeth nesaf.

Roedd gostyngiad yng nghanran y rhai na ddychwelodd y ffurflen, o 13.8 y cant yn 2013-2014 i 10.2 y cant yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Er bod cynnydd yng nghyfradd llwyddiant pobl rhwng 40 a 49 oed, ni chafodd unrhyw un dros 50 oed, sy'n 7.2 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr, ei recriwtio.

Anabledd

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

Graddfa	Cyfanswm y staff	Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl	
		Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno
Prentisiaid	6	0	0.0	6	100.0
Cymorth Tîm	132	4	3.0	128	97.0
Band Rheoli 3	60	3	5.0	57	95.0
Band Rheoli 2	117	8	6.8	109	93.2
Band Rheoli 1	54	0	0.0	54	100.0
Band Gweithredol 2	43	4	9.3	39	90.7
Band Gweithredol 1	13	1	7.7	12	92.3
Uwch	5	0	0.0	5	100.0
Cyfanswm	430	20	4.7	410	95.3

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

Er nad oeddem yn gallu darparu data ar gyfer 2013-14, roedd canran y staff a nododd anabledd yn 2012-13 yn 10.4 y cant o gyfanswm ein gweithlu. Mae hyn wedi gostwng i 4.7 y cant. Credwn fod y gostyngiad o 39 i 20 yn nifer y staff sydd wedi datgan anabledd yn rhannol oherwydd y newid i'n system Adnoddau Dynol newydd.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae gan 8.3 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd hirdymor neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau o ddydd i ddydd.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
Anabl	25	4.0	4	16.0	0	0.0	0.0	6.9
Ddim yn anabl	536	85.1	133	24.8	31	23.3	5.8	4.3
Dewis peidio â dweud	7	1.1	3	42.9	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	62	9.8	25	40.3	5	20.0	8.1	12.3
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

Er bod y niferoedd yn parhau'n gymharol fach, mae canran gyffredinol y bobl sydd wedi nodi anabledd wedi cynyddu o 3.3 y cant o'r holl ymgeiswyr yn 2013-14 i 4 y cant yn 2014-15. Mae'r gyfradd llwyddiant yn y broses sifftio ers y llynedd wedi parhau'n debyg iawn, gan ostwng ychydig o 17.2 y cant i 16 y cant.

Mae canran y bobl na wnaethant ateb wedi gostwng o 15.9 y cant i 9.8 y cant.

Ni chafodd unrhyw bobl anabl gynnig swydd yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Ailbennu rhywedd

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

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
Ystyried eu bod yn drawsrywiol	2	0.3	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0
Ddim yn ystyried eu bod yn drawsrywiol	525	83.3	132	25.1	30	22.7	5.7	4.5
Dewis peidio â dweud	3	0.5	1	33.3	0	0.0	0.0	-
Dim ateb	100	15.9	32	32.0	6	18.8	6.0	9.8
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

Mae canran cyfanswm yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn drawsrywiol wedi parhau'n gyson, gan gynyddu rhywfaint o 0.2 y cant yn 2013-14 i 0.3 y cant yn 2014-15.

Mae canran y rhai na wnaethant ateb wedi gostwng o 22.3 y cant i 15.9 y cant.

Ni chynigiwyd swydd i unrhyw un a oedd yn ystyried ei fod yn drawsrywiol.

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

Rydym yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr sy'n cynnwys pobl LGBT drwy fynd i ddiwyddiadau Pride, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes Pobl LGBT. Mae gennym gydberthynas waith dda â Stonewall Cymru sydd bellach hefyd yn cynrychioli pobl drawsrywiol ac rydym yn rhagweld gweithio gydag ef i hyrwyddo cydraddoldeb trawsrywiol ymhellach.

Hil / Ethnigrwydd

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

Graddfa	Cyfanswm y staff	Staff BME		Staff nad ydynt yn BME		Heb ddatgelu		Cymharu staff BME yn ôl graddfa 2014-15 / 2013-14
		Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	
Prentisiaid Cymorth Tîm*	138	15	10.9	118	85.5	5		
							3.6	10.9 / 11.3
Band Rheoli 3	60	5	8.3	55	91.7	0	0.0	8.3 / 7.4
Band Rheoli 2	117	2	1.7	110	94.0	5	4.3	1.7 / 1.0
Band Rheoli 1	54	0	0.0	54	100.0	0	0.0	0.0 / 0.0
Band Gweithredol 2	61	2	3.3	54	88.5	5		
Band Gweithredol 1								
Uwch							8.2	3.3 / 3.3
Cyfanswm	430	24	5.6	391	90.9	15	3.5	5.6 / 5.7

*Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Er bod nifer y staff BME wedi cynyddu rhywfaint o 23 i 24, mae canran y gweithlu cyfan wedi gostwng o 5.7 y cant yn 2013-14 i 5.6 y cant.

Nid yw'r cynnydd yng nghanran y staff BME ar raddfa Band Rheoli 3 gan fod mwy o staff BME ar y raddfa honno oherwydd mae'r nifer yr un peth (5), ond mae oherwydd y gostyngiad yn nifer y staff nad ydynt yn BME ar y raddfa honno, gan ostwng o 63 i 55.

Caiff 62.5 y cant o'n gweithlu BME eu cyflogi ar y graddfeydd is.

Rydym wedi datblygu Cynllun Gweithredu BME ac wedi cyflogi Cydgysylltydd i weithio gyda'n rhwydwaith staff er mwyn cefnogi'r broses o ddatblygu ein staff BME.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
BME	47	7.5	9	19.1	1	11.1	2.1	2.9
Ddim yn BME	521	82.7	131	25.1	31	23.7	6.0	4.5
Dewis peidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	62	9.8	25	40.3	4	16.0	6.5	12.6
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

Mae canran cyfanswm yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn BME wedi parhau'n debyg i 2013-14, gan ostwng rhywfaint o 8.1 y cant i 7.5 y cant. Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 6.8 y cant o'r bobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn ystyried eu bod yn BME. Felly, mae nifer y ceisiadau ychydig yn uwch na'r boblogaeth BME yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Mae canran y rhai na wnaethant ateb wedi gostwng o 15.5 y cant i 9.8 y cant. Byddwn yn ymdrechu i ostwng hyn ymhellach.

Rydym wedi datblygu Cynllun Gweithredu BME ac wedi cyflogi Cydgysylltydd i nodi unrhyw rwystrau posibl i recriwtio pobl sy'n ystyried eu bod yn BME, a mynd i'r afael â'r rhwystrau hynny.

Crefydd / cred

Tabl 8: Proffil y Gweithlu o ran Crefydd / Cred. Cyfradd ddatgelu - 77.7 y cant

Graddfa	Cyfanswm y staff	Dim		Cristion*		Arall**		Heb ddatgelu	
		Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno	Nifer	Canran y staff ar y raddfa honno
Prentisiaid Cymorth Tîm***	138	60	43.5	39	28.3	11	8.0	28	20.3
Band Rheoli 3	60	24	40.0	16	26.7	6	10.0	14	23.3
Band Rheoli 2	117	31	26.5	47	40.2	10	8.5	29	24.8
Band Rheoli 1	54	20	37.0	18	33.3	8	14.8	8	14.8
Band Gweithredol 2	61	12	19.7	21	34.4	11	18.0	17	27.9
Band Gweithredol 1									
Uwch***									
Cyfanswm	430	147	34.2	141	32.8	46	10.7	96	22.3

*Cristion, yr Eglwys Gatholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr

**Agnostig, Anffyddiwr, Hindw, Dyneiddwyr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

***Wedi'u cyfuno er preifatrwydd

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

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 gan staff y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i godi ymwybyddiaeth o grefyddau gwahanol.

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 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
Dim	311	49.4	82	26.4	21	25.6	6.8	2.7
Cristion *	208	33.0	46	22.1	10	21.7	4.8	7.1
Arall **	27	4.3	6	22.2	0	0.0	0.0	2.4
Dewis peidio â dweud	15	2.4	5	33.3	0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	69	11.0	26	37.7	5	19.2	7.2	12.1
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

*Cristion, yr Eglwys Gatholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr

**Agnostig, Anffyddiwr, Hindw, Dyneiddwyr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

Gwnaeth 37.3 y cant o ymgeiswyr ddatgan crefydd neu gred.

Gwnaeth 49.4 y cant o ymgeiswyr ddatgan diffyg crefydd neu gred.

Gostyngodd y ganran o ymgeiswyr a wnaeth ddatgan crefydd lleiafrifol ychydig o 4.7 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2013-14 i 4.3 y cant yn 2014-15.

Gostyngodd y ganran o ymgeiswyr na wnaethant ateb o 16.1 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2013-14 i 11 y cant yn 2014-15.

Nid oes gennym unrhyw wybodaeth am 13.4 y cant o ymgeiswyr, i lawr o 19 y cant yn 2013-14.

Bydd ein Cynllun Gweithredu BME a'n rhaglen allgymorth yn parhau i ymgysylltu â chymunedau lleiafrifol yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd.

Rhywedd

Tabl 10: Proffil y Gweithlu o ran Rhywedd. Cyfradd Ddatgelu; 100 y cant

Graddfa	Cyfanswm y staff	Menywod		Dynion		Canran y gwahaniaeth cymharu	
						Menywod / dynion	Menywod / dynion
	Nifer	Nifer	Canran	Nifer	Canran	2014-15	2013-14
Prentisiaid	6	4	67	2	33	67 / 33	67 / 33
Cymorth Tîm	132	51	39	81	61	39 / 61	37 / 63
Band Rheoli 3	60	34	57	26	43	57 / 43	52 / 48
Band Rheoli 2	117	75	64	42	36	64 / 36	73 / 27
Band Rheoli 1	54	30	56	24	44	56 / 44	54 / 46
Band Gweithredol 2	43	22	51	21	49	51 / 49	48 / 52
Band Gweithredol 1	13	8	62	5	38	62 / 38	58 / 42
Uwch	5	2	40	3	60	40 / 40	50 / 50
Cyfanswm	430	226	53	204	47	53 / 47	52 / 48

Mae mwy o fenywod na dynion yn gweithio yn y Cynulliad yn gyffredinol, ac mae mwy o fenywod na dynion yn y Band Rheoli a'r Band Gweithredol. Mae 55.5 y cant o'r ddwy haen uchaf yn fenywod.

Gellir egluro'r gwahaniaeth ar raddfa Cymorth Tîm gyda'r nifer uchel o swyddogion diogelwch gwrywaidd ar y lefel honno. Rydym wedi targedu menywod i wneud cais am swyddi yn y tîm diogelwch ac wedi recriwtio mwy o fenywod i'r tîm yn llwyddiannus.

Gellir egluro'r gwahaniaeth ar raddfa Band Rheoli 2 gyda'r nifer uchel o gyfieithwyr benywaidd ar y lefel honno. Mae'r cynnydd yn lefel y dynion ar y raddfa honno o ganlyniad i symud y gwasanaeth TG yn fewnol.

Tabl 11: Proffil y Gweithlu o ran Rhywedd a Phatrymau Gweithio

Yn y tabl isod, mae'r ganran yn cyfeirio at y gyfran o weithwyr o ryw benodol ar bob graddfa yn ôl patrwm gweithio. Er enghraifft, mae 72.5 y cant o fenywod ar radd Cymorth Tîm yn gweithio'n llawn amser.

	Cyfanswm y staff	Menywod				Dynion				
		Llawn amser			Rhan amser		Llawn amser		Rhan amser	
		Nifer	Nifer	Canran	Nifer	Canran	Nifer	Canran	Nifer	Canran
Graddfa										
Prentisiaid	6	4	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	
Cymorth Tîm	132	37	72.5	14	27.5	72	88.9	9	11.1	
Band Rheoli 3	60	29	82.9	6	17.1	22	84.6	4	15.4	
Band Rheoli 2	117	53	70.7	22	29.3	41	97.6	1	2.4	
Band Rheoli 1	54	20	66.7	10	33.3	22	91.7	2	8.3	
Band Gweithredol 2	43	15	71.4	6	28.6	21	100.0	0	0.0	
Band Gweithredol 1	13	6	75.0	2	25.0	5	100.0	0	0.0	
Uwch	5	2	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	
Cyfanswm	430	166	73.5	60	26.5	188	92.2	16	7.8	

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 37.3 y cant o fenywod yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan amser. Mae 26.5 y cant o'r menywod yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan amser.

Yn ôl data Cyfrifiad 2011, mae 9.9 y cant o ddynion yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan amser. Mae 7.8 y cant o'r dynion yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan amser.

Yn ôl y data, mae dynion llawer yn llai tebygol na menywod o gael trefniant ffurfiol ar gyfer gweithio'n rhan amser.

Mae gennym nifer o opsiynau gweithio'n hyblyg ar gael i staff, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol. Ymhlith yr opsiynau anffurfiol ar gyfer gweithio'n hyblyg mae gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio o gartref. Mae llawer o'r staff, gan gynnwys llawer o ddynion mewn rolau uwch, yn manteisio ar y trefniadau hyn. Mae'r ffigurau uchod yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol yn unig.

Rydym wedi cael cymeradwyaeth gan Teuluoedd Sy'n Gweithio a Chyflogwyr Gorau ar gyfer Menywod gan The Times am amrywiaeth yr opsiynau hyblyg sydd gennym ar gael.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
Menywod	251	39.8	69	27.5	20	29.0	8.0	6.5
Dynion	321	51.0	73	22.7	12	16.4	3.7	5.0
Dim ateb	58	9.2	23	39.7	4	17.4	6.9	7.7
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

Dyma'r unig faes lle cynyddodd y ganran o'r bobl nad oedd wedi ateb – o 1.5 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2013-14 i 9.2 y cant yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Yn gyffredinol, mae canran yr ymgeiswyr benywaidd wedi aros mwy neu lai'r un peth, gan ostwng o 40.9 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2013-14 i 39.8 y cant yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Mae canran y dynion sy'n gwneud cais am swyddi wedi gostwng o 57.6 y cant o gyfanswm yr ymgeiswyr yn 2013-14 i 51 y cant yn ystod y cyfnod adrodd hwn.

Yn ôl yr ystadegau, mae menywod rhywfaint yn fwy tebygol o fod yn llwyddiannus yn y broses sifftio, ond maent llawer yn fwy tebygol o gael cynnig swydd. Mae'r gyfradd llwyddiant gyffredinol ar gyfer menywod ddwywaith gymaint â'r gyfradd ar gyfer dynion.

Gellir egluro'r gyfradd llwyddiant gynyddol ar gyfer menywod yn rhannol gan y gwaith penodol o recriwtio mwy o fenywod i'n tîm diogelwch.

Cyfeiriadedd Rhywiol

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

Graddfa	Cyfanswm y staff	Heterorywiol		LGB*		Dim ateb	
		Nifer	Canran	Nifer	Canran	Nifer	Canran
Prentis Cymorth Tîm**	138	106	76.8	3	2.2	29	21.0
Band Rheoli 3	60	47	78.3	2	3.3	11	18.3
Band Rheoli 2	117	90	76.9	5	4.3	22	18.8
Band Rheoli 1	54	42	77.8	2	3.7	10	18.5
Band Gweithredol 2 Band Gweithredol 1 Uwch**	61	45	73.8	2	3.3	14	23.0
Cyfanswm	430	330	76.7	14	3.3	86	20.0

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

**Wedi'u cyfuno er preifatrwydd.

Yn ôl yr ystadegau, mae gennym staff LGB ym mhob rhan o strwythur y Cynulliad.

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

Mae nifer y staff LGB wedi cynyddu rhywfaint o 13 i 14, sy'n cynrychioli cynnydd canrannol o 3.2 y cant o 3.3 y cant o gyfanswm y gweithlu.

Mae Stonewall yn amcangyfrif bod 5-7 y cant o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn LGB. Nid oes data cymharol ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd ar gyfer pobl sy'n economaidd weithgar ac sy'n gweithio. Gan dybio y bydd tua 5-7 y cant o'r amcangyfrif yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar ac sy'n gweithio gan eu bod yn rhy ifanc neu'n rhy hen, gellid ystyried bod canran ein gweithlu o 3.3 y cant o bobl LGB yn gynrychioliadol.

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

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddo yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2014-15	Cyfradd llwyddiant gyffredinol 2013-14
	Nifer	Canran o'r holl geisiadau	Nifer	Canran yr ymgeiswyr a lwyddodd yn y broses sifftio	Nifer	Canran o'r rhai a lwyddodd yn y broses sifftio a gafodd gynnig swydd	Canran	Canran
Heterorywiol	524	83.2	132	25.2	28	21.2	5.3	4.6
LGB ac Eraill	28	4.4	5	17.9	2	40.0	7.1	0.0
Dewis peidio â dweud	18	2.9	3	16.7	1	33.3	5.6	0.0
Dim ateb	60	9.5	25	41.7	5	20.0	8.3	12.5
Cyfanswm	630	100.0	165	26.2	36	21.8	5.7	5.6

Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr a oedd yn nodi eu bod yn LGB wedi cynyddu o 3.6 y cant yn 2013-14 i 4.4 y cant yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Credwn fod y 4.4 y cant yn unol ag amcangyfrifon Stonewall ar gyfer poblogaeth Cymru.

Mae canran y rhai na wnaethant ateb wedi gostwng o 16.6 y cant i 9.5 y cant.

Mae gennym gydberthynas waith dda iawn gyda Stonewall. Rydym yn bedwerydd ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall ar gyfer cyflogwyr sy'n ystyrlon o bobl LGB, ac rydym wedi cael ein henwi fel y Cyflogwr Gorau yn y Sector Cyhoeddus yng Nghymru ar gyfer y ddwy flynedd ddiwethaf. Rydym yn parhau i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr posibl o ddewis i bobl LGB yng Ngŵyl Pride Caerdydd, Gŵyl Pride Abertawe, a drwy hyrwyddo cydraddoldeb LGB.

Camau gweithredu wrth symud ymlaen

- Byddwn yn lleihau'r nifer o bobl na wnaethant ateb drwy barhau i annog ymgeiswyr swyddi i gwblhau'r ffurflen monitro cydraddoldeb.
- Mae ein data recriwtio yn dangos er bod amrywiaeth eang o bobl yn gwneud cais am swyddi, nid ydynt o reidrwydd yn cael cynnig swydd. Mae hyn yn awgrymu efallai bod rhwystr mewnol y mae angen mynd i'r afael ag ef. Byddwn yn gweithio tuag at wneud ein paneli recriwtio yn fwy amrywiol a sicrhau bod aelodau'r paneli i gyd yn cael hyfforddiant mewn rhagfarn ddjarwybod.
- Byddwn yn parhau i adolygu sut yr ydym yn gwerthu ein hunain fel cyflogwr o ddewis. Byddwn yn adolygu ac yn diweddarau ein gwefan recriwtio i gynnwys tystlythyrau gan amrywiaeth eang o staff.
- Byddwn yn cwestiynu proffil oedran ein gweithlu ymhellach i ystyried y cysylltiad â graddfa.
- Byddwn yn ystyried ble a sut yr ydym yn hysbysebu er mwyn hyrwyddo ein hunain fel cyflogwr o ddewis.
- Byddwn yn ychwanegu cyfrifoldebau gofalu at ein data monitro er mwyn cael dealltwriaeth well o anghenion ymgeiswyr a staff.
- Byddwn yn cyflwyno'r rhagddodiad Mx i nodi ein hanogaeth o geisiadau gan ymgeiswyr trawsrywiol.
- Byddwn yn parhau i weithredu a phrif-ffrydio ein Cynllun Gweithredu BME drwy ein gwaith recriwtio a datblygu.
- Byddwn yn parhau i ystyried meincnodi allanol er mwyn sicrhau ein bod yn cael cydnabyddiaeth fel cyflogwr o ddewis.
- Byddwn yn parhau i annod staff i gwblhau eu data personol fel bod gennym ddarlun cywirach o'n gweithlu.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo opsiynau gweithio'n hyblyg i bob aelod o staff.

Cwynion / diswyddiadau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig

Yn ystod y cyfnod adrodd, ni chafwyd unrhyw gwynion na diswyddiadau a oedd yn ymwneud yn bennaf â nodweddion gwarchoddedig. Fodd bynnag, ar ôl ymchwilio, datgelodd un gŵyn fater a oedd yn ymwneud â chred grefyddol. Fodd bynnag, daeth y swyddog ymchwilio i'r casgliad na ddylid parhau â'r gŵyn.

Cwynion am wahaniaethu / ymddygiad gwaharddedig

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

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

Dychwelodd pymtheg o fenywod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd a newidiodd tair ohonynt eu patrwm gwaith.

Absenoldeb tadolaeth / cyd-rianta

Cymerodd dri phartner absenoldeb tadolaeth, ac ni chymerodd yr un ohonynt absenoldeb tadolaeth ychwanegol na lleihau eu horiau ar ôl dychwelyd.

Atodiad C: Archwiliad Cyflog Cyfartal 2015

Cyflwyniad

Mae archwiliad cyflog cyfartal yn golygu cymharu cyflog grwpiau a warchodir sy'n gwneud gwaith cyfartal mewn sefydliad, ymchwilio i unrhyw achosion o fylchau cyflog yn ôl rhywedd, ethnigrwydd, anabledd neu batrwm gweithio, a chynllunio i gau unrhyw fylchau na ellir eu hegluro gyda rhesymau ar wahân i nodweddion a ddiogelir. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn darparu offeryn asesu risg ar gyfer strwythurau cyflog¹. 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 BME a staff gwyn; a chyflogau staff anabl a staff nad ydynt yn anabl sy'n gwneud gwaith cyfartal;
- Egluro unrhyw fylchau o ran cyflog cyfartal; a
- Chau'r bylchau cyflog hynny na ellir eu hegluro'n foddhaol gyda rhesymau ar wahân i nodweddion a ddiogelir.

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

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

Cyd-destun

Defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2015 yn yr adroddiad hwn. Ar y dyddiad hwnnw, roedd y gweithlu'n cynnwys 430 aelod o staff, gan gynnwys staff parhaol a staff dros dro. Ni chaiff secondiadau a staff sydd ar seibiant gyrfa ar hyn o bryd eu cynnwys.

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 yn:

www.assembly.wales/cy/gethome/working/recruitment/Pages/pay-scales.aspx

Mae'r wybodaeth am gyflogau ar gael fesul blwyddyn.

Tabl 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/10/14)

Graddfa	Isafswm	Uchafswm
Prentis	£15,104	£15,104
Cymorth Tîm	£17,410	£21,633
Band Rheoli 3	£20,585	£27,258
Band Rheoli 2	£26,321	£35,735
Band Rheoli 1	£34,821	£45,206
Band Gweithredol 2	£45,062	£58,553
Band Gweithredol 1	£55,816	£71,898
Staff Uwch (S3)	£76,161	£96,573
Staff Uwch (S2)	£95,407	£120,978
Staff Uwch (S1)	£122,401	£148,894

- Mae prentisiaid yn cael tâl penodol, sef £15,104 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 system JEGS Swyddfa'r Cabinet.

Dadansoddi yn ôl rhywedd

O ran proffil rhywedd ein sefydliad, mae 47.4 y cant o'r gweithlu yn ddynion, a 52.6 y cant yn fenywod. Nid yw'r ffigurau hyn yn dangos unrhyw risg mewn perthynas â phroffil rhywedd y sefydliad.

Tabl 2: Yr holl staff (gan gynnwys prentisiaid)

Cyfanswm y cyflog canolrifol (gan gynnwys lwfansau)

	Y cyflog canolrifol sylfaenol		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog canolrifol (£)		Gwahaniaeth (canran)
	Gwryw	Benyw		Gwryw	Benyw	
Canolrif	£27,258	£32,567	19.5	£27,258	£34,134	25.2
Nifer y gweithwyr	204	226		204	226	

Ffynhonnell: System yr adran 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 31.5 y cant i 19.5 y cant o ran y cyflog canolrifol sylfaenol, ond cynnydd o 22.8 y cant i 25.2 y cant 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 rhywedd, gyda chrynodiad uchel o ddynion yn gweithio ar raddfa Cymorth Tîm (staff diogelwch yn bennaf) a chrynodiad uchel o fenywod yn gweithio ar raddfa Band Rheoli 2 (cyfieithwyr yn bennaf) sy'n cael lwfans yn seiliedig ar sgiliau.

Tabl 3: Dadansoddiad o raddfa yn ôl rhywedd

Graddfa	Gwryw	Benyw
Prentis	2	4
Cymorth Tîm	81	51
Band Rheoli 3	26	34
Band Rheoli 2	42	75
Band Rheoli 1	24	30
Band Gweithredol 2	21	22
Band Gweithredol 1	5	8
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	3	2

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol / y Gyflogres

Tabl 4: Cyflogau Dynion a Menywod yn ôl Graddfa

Graddfa	Y cyflog canolrifol sylfaenol		Gwahaniaeth (canran)	Cyfanswm y cyflog canolrifol (£)		Gwahaniaeth (canran)
	Gwryw	Benyw		Gwryw	Benyw	
Prentis	£15,104	£15,104	0.0	£15,104	£15,104	0.0
Cymorth Tîm	£21,633	£21,633	0.0	£21,633	£21,633	0.0
Band Rheoli 3	£27,258	£26,011	-4.8	£27,258	£27,249	0.0
Band Rheoli 2	£32,567	£35,735	9.7	£33,350	£35,735	7.2
Band Rheoli 1	£43,291	£45,206	4.4	£43,291	£45,206	4.4
Band Gweithredol 2	£58,553	£58,553	0.0	£58,553	£58,553	0.0
Band Gweithredol 1	£71,898	£71,898	0.0	£71,898	£71,898	0.0
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£96,573	£122,734	27.1	£106,230	£122,734	15.5

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol / y Gyflogres

Dadansoddiad:

- Rydym wedi ceisio recriwtio rhagor o fenywod i'r tîm diogelwch yn y blynyddoedd diwethaf, a gwelwyd cynnydd graddol yn nifer y swyddogion diogelwch benywaidd.
- Cyfanswm y gwahaniaeth cyflog ar gyfer band cyflog Band Rheoli 1 o 7.2 y cant: mae nifer uwch o fenywod yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi sydd hefyd yn cael lwfansau 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 elfen hefyd o gyfnod gwasanaeth cymharol sy'n cyfrannu at y fantais hon o ran cyflog.
- Mae'r gwahaniaeth o 27.1 y cant yng nghyflog sylfaenol a 15.5 y cant yng nghyfanswm cyflog y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr 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 5: Cymhariaeth rhwng staff llawn amser a staff rhan amser

Cyflog sylfaenol cyfwerth â llawn amser							
	Gwryw		Benyw		Gwahaniaeth (canran)		
	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Dynion PT yn erbyn Dynion FT	Menywod PT yn erbyn Menywod FT	Menywod PT yn erbyn Dynion FT
Canolrif	£27,258	£21,633	£31,031	£35,735	-20.6	15.2	31.1
Nifer y gweithwyr	188	16	166	60			

Cyfanswm cyflog cyfwerth â llawn amser							
	Gwryw		Benyw		Gwahaniaeth (canran)		
	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Llawn amser (FT)	Rhan amser (PT)	Dynion PT yn erbyn Dynion FT	Menywod PT yn erbyn Menywod FT	Menywod PT yn erbyn Dynion FT
Canolrif	£27,258	£21,633	£31,031	£35,735	-20.6	15.2	31.1
Nifer y gweithwyr	188	16	166	60			

Ffynhonnell: System yr adran 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 Cymorth Tîm, 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 hefyd yn 31.1 y cant.

Dadansoddiad o ran oedran

Tabl 6: Dadansoddiad o ran grŵp oedran

Grŵp oedran	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth â llawn amser	Nifer y gweithwyr
O dan 21 oed	£15,104	£15,104	7
21-25	£19,766	£20,240	30
26-30	£25,543	£26,321	62
31-35	£32,567	£34,157	94
36-40	£35,735	£35,735	70
41-45	£35,735	£38,838	45
46-50	£35,735	£37,347	37
51-55	£35,735	£35,735	41
56-60	£27,258	£27,258	29
61-65	£21,633	£21,633	11
65+	£21,633	£21,633	4

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol / y Gyflogres

Dadansoddiad:

- Mae nifer o staff dros 51 oed wedi gadael yn ystod y pedair blynedd diwethaf yn sgil cynlluniau ymddeol / diswyddo yn gynnar.
- Mae'r rhai sy'n ennill y cyflog uchaf yng nghyswllt cyfanswm y cyflog canolrifol rhwng 41 a 45 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 raddfa Cymorth Tîm, yn staff hŷn.

Dadansoddiad o ran anabledd

Tabl 7: Dadansoddiad o ran anabledd

	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth â llawn amser	Nifer y gweithwyr
Staff anabl	£35,735	£35,735	20
Staff nad ydynt yn anabl	£29,475	£31,031	369
Dim ateb	£21,633	£26,973	41

Dadansoddiad:

- Mae staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl yn ennill mwy na staff sydd wedi datgan nad ydynt yn anabl neu sydd heb ateb. Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â staff anabl.

Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 8: Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth â llawn amser	Nifer y gweithwyr
Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol	£33,694	£35,245	14
Staff heterorywiol	£27,897	£29,983	330
Dim ateb / Dewis peidio â dweud	£32,567	£32,567	86

Ffynhonnell: System yr adran Adnoddau Dynol / y Gyflogres

Dadansoddiad:

- Mae staff sydd wedi datgan eu bod yn LGB yn ennill mwy na staff sydd wedi datgan eu bod yn heterorywiol neu sydd heb ateb. Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid yw'n ymddangos fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â staff LGB.

Dadansoddiad o ran hil

Tabl 9: Cyflogau staff yn ôl hil / ethnigrwydd

	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth â llawn amser	Nifer y gweithwyr
Asiaidd Bangladeshaidd	£21,633	£21,633	3
Asiaidd Indiaidd (gan gynnwys Asiaidd-Brydeinig Indiaidd)	£21,633	£21,633	6
Du Affricanaidd (yn cynnwys Gwyn a Du Affricanaidd Cymysg)	£21,633	£21,633	6
Du Caribiaidd (yn cynnwys Gwyn, Caribiaidd a Du Cymysg)	£21,630	£21,630	3
Gwyn	£31,031	£31,031	391
Tarddiad ethnig arall	£29,205	£29,205	6
Dim ateb	£32,567	£32,567	15

Dadansoddiad:

- Mae'r data ar gyfer monitro'r gweithlu yn dangos bod 58 y cant o staff sy'n nodi eu bod yn BME yn gweithio ym mand cyflog Cymorth Tîm. 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 Gydgysylltydd wneud y gwaith hwn.

Dadansoddiad o ran cenedligrwydd

Tabl 10: Staff yn ôl cenedligrwydd

	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth â llawn amser	Nifer y gweithwyr
Prydeinig neu Brydeinig Cymysg	£27,258	£27,897	187
Seisnig	£35,735	£35,735	9
Gwyddelig neu Albanaidd	£31,031	£31,031	3
Cymreig	£31,031	£31,031	213
Cenedligrwydd arall	£26,321	£26,973	9
Dim ateb	£35,735	£37,347	9

Dadansoddiad:

- Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â chenedligrwydd.

Dadansoddiad o ran crefydd neu gred

Tabl 11: Staff yn ôl crefydd neu gred

	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth â llawn amser	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth â llawn amser	Nifer y gweithwyr
Agnostig	£35,735	£38,838	9
Anffyddiwr	£36,097	£37,648	22
Cristnogaeth	£32,567	£34,821	141
Mwslim	£21,633	£21,633	3
Arall (yn cynnwys y crefyddau hynny sydd â llai na thri dilynwr yn y Comisiwn)	£26,011	£26,011	12
Dim	£24,764	£26,321	147
Dewis peidio â dweud	£35,735	£37,286	26
Dim ateb	£27,258	£27,258	70

Dadansoddiad:

- Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal mewn perthynas â chrefydd neu gred.