Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Comisiwn y Cynulliad

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol
Ebrill 2012 – Mawrth 2013

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
National Assembly for Wales

Cynulliad Cenedlaethol Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl, i ddeddfu ar gyfer Cymru ac i ddwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

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

Y tîm Cydraddoldeb a Mynediad
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

E-bost: Equalities.Team@wales.gov.uk
Ffôn: 029 2089 8650
Ffôn testun: 029 2089 8601

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

© Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2013
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 difrïol. 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 2012 – Mawrth 2013

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
National Assembly for Wales

Cynnwys

Rhagair 1

Geirfa 2

01. Estyn allan i'r cyhoedd: annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd 3

02. Cefnogi ein gweithlu: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal 7

03. Cefnogi Aelodau, eu staff a Busnes y Cynulliad 11

04. Sefydlu cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad 14

Atodiad A: Cynnydd mewn perthynas â chyflawni amcanion cydraddoldeb 15

Atodiad B: Ystadegau'n ymwneud â'r gweithlu yn ôl y meysydd cydraddoldeb (fel ar 31 Mawrth 2013) 32

Atodiad C: Ystadegau Recriwtio Cydraddoldeb Ebrill 2012 - Mawrth 2013 37

Atodiad D - yr Adolygiad o Gyflog Cyfartal (fel ym mis Mawrth 2013) 44

INVESTORS IN PEOPLE | Gold

working families
changing the way we live and work

Stonewall TOP 100 EMPLOYERS 2013 100 CYFLOGWR GORAU

Rhagair

Rydym yn falch o gyflwyno'r adroddiad cyntaf sy'n deillio o'r Cynllun Cydraddoldeb ar gyfer 2012-16 a gyhoeddwyd gennym ym mis Ebrill 2012. Mae'r egwyddor o gydraddoldeb wedi bod wrth wraidd pob dim y mae'r Cynulliad wedi ei wneud ers iddo gael ei sefydlu. Rydym wedi ymrwymo'n bersonol i hyrwyddo'r egwyddor o gyfle cyfartal, meithrin perthnasau da a herio achosion o wahaniaethu.

Y Cynllun Cydraddoldeb yw ein gweledigaeth a strategaeth i sicrhau bod mynediad mor eang â phosibl gan bobl Cymru i'r Cynulliad a bod y staff yr ydym yn eu cyflogi yn profi gweithle teg a chynhwysol. Rydym wedi nodi pedwar prif amcan gyda nifer o gamau i'w cymryd a fydd yn ein helpu i gyflawni ein gweledigaeth yn ystod y cyfnod y mae'r Cynllun yn cyfeirio ato. Y pedwar maes yw:

– annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd;

– datblygu ymhellach rôl Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal;

– cynorthwyo Aelodau'r Cynulliad a'u staff a darparu gwasanaethau iddynt; a

– sefydlu cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad.

Bydd gweithio'n galed i gyflawni'r amcanion a nodwyd gennym yn ein helpu i gyflawni'n rhwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac yn sicrhau bod gennym ni, fel cyflogwr, agwedd blaengar tuag at gydraddoldeb a'n bod yn sicrhau canlyniadau pendant mewn perthynas â chydraddoldeb. Rydym hefyd yn cydnabod yr egwyddor o gydraddoldeb mewn perthynas â'r iaith Gymraeg a'r iaith Saesneg fel y nodwyd yn Neddf Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Ieithoedd Swyddogol) 2012. Bydd ein Cynllun Ieithoedd Swyddogol yn nodi sut yr ydym yn sicrhau cydraddoldeb rhwng y ddwy iaith.

Mae'r adroddiad hwn yn adolygu'r cynnydd yr ydym wedi ei wneud hyd yma ac yn nodi lle mae angen inni gynnal y momentwm i weld cynnydd mewn perthynas â'r camau mwyaf heriol. Rydym hefyd yn rhannu rhai o uchafbwyntiau ein gwaith cydraddoldeb dros y flwyddyn ddiwethaf. Wrth gwrs, rydym yn sylweddoli bod mwy y gallwn ei wneud o hyd ac, wrth gwrs, rydym yn croesawu adborth ar ein hymdrechion.

Rosemary Butler AC
Llywydd y Cynulliad a Chadeirydd Comisiwn y Cynulliad

Sandy Mewies AC
Comisiynydd y Cynulliad sy'n gyfrifol am gydraddoldeb

Claire Clancy
Prif Weithredwr a Chlerc Cynulliad Cenedlaethol Cymru

Geirfa

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Mae'n cynnwys 60 o Aelodau Cynulliad sydd wedi eu hethol i gynrychioli pobl Cymru, deddfu ar gyfer Cymru a dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

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

Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Comisiwn y Cynulliad)
Y corff sy'n gyfrifol am ddarparu eiddo, staff a gwasanaethau i gynorthwyo Aelodau'r Cynulliad. Y Llywydd sy'n cadeirio'r Comisiwn sydd hefyd yn cynnwys pedwar Aelod arall a enwebwyd gan y prif bleidiau gwleidyddol.

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

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

Iaith Arwyddion Prydain
Dull cyfathrebu a ddefnyddir gan bobl fyddar yn y DU

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Y corff cyhoeddus yn y DU sydd â chyfrifoldeb statudol am hybu a gorfodi deddfau sy'n ymwneud â sicrhau cydraddoldeb ac atal gwahaniaethu, ac sydd â chyfrifoldeb statudol am ddiogelu hawliau dynol.

LGBT
Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol.

Hygyrchedd
Cynllunio gwasanaethau a chyfleusterau ymlaen llaw er mwyn sicrhau bod pawb yn gallu ymgysylltu â'r Cynulliad yn ddirwystr. Er enghraifft, darparu systemau dolenni clyw neu ddarparu rampiau ar gyfer adeiladau er mwyn galluogi ymwelwyr anabl i gael mynediad iddynt, neu ddefnyddio iaith syml a chlir yn ein taflenni er mwyn helpu pawb i ddeall y wybodaeth yr ydym yn ei darparu.

01. Estyn allan i'r cyhoedd: annog ac ehangu ymgysylltiad â'r cyhoedd

Mae Comisiwn y Cynulliad wedi ymrwymo i ymgysylltu â phobl Cymru, gan groesawu pobl sy'n ymweld â'r ystâd ac ymestyn allan i gymunedau ledled Cymru.

Croesawu ymwelwyr

Rydym yn croesawu amrywiaeth eang o grwpiau i'r Cynulliad ac yn cynnal digwyddiadau ac arddangosfeydd ar gyfer cyrff allanol gan ymdrin ag ystod o bynciau. Rhwng mis Ebrill 2012 a mis Mawrth 2013, croesawyd dros 180,000 o bobl i ystâd y Cynulliad.

Mae'r Tîm Addysg yn croesawu plant a phobl ifanc, athrawon, israddedigion a darlithwyr i'n hystafelloedd addysg unigryw i ddysgu am hanes y Cynulliad a sut y gallant ymwneud â gwaith y Cynulliad. Mae'r tîm yn cynnal amrywiaeth o ddigwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r cwricwlwm i ddylanwadu ar ymwybyddiaeth ddemocrataidd plant a phobl ifanc.

Allgymorth

Mae ein timoedd allgymorth yn ymweld â chymunedau, grwpiau ac ysgolion ledled Cymru i godi ymwybyddiaeth am y Cynulliad a chasglu gwybodaeth i helpu i ddatblygu Busnes y Cynulliad. Maent yn mynd i ddigwyddiadau ledled Cymru sy'n cynnig cyfle i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo dealltwriaeth o'r Cynulliad ac annog pobl i gymryd rhan yng ngwaith y Cynulliad a busnes y Cynulliad. Mae'r timoedd yn siarad â phobl a grwpiau sydd wedi bwydo i mewn yn uniongyrchol i ddatblygiad ymchwiliadau'r pwyllgorau fel yr ymchwiliadau i brentisiaethau, addasiadau yn y cartref i bobl anabl a chyfranogiad yn y celfyddydau.

Astudiaeth achos - ymchwiliad i bresenoldeb ac ymddygiad

Cynhaliodd y Tîm Allgymorth 19 o grwpiau ffocws gyda 181 o bobl ifanc rhwng 9 a 21 oed o 17 o ysgolion a sefydliadau gwahanol ledled Cymru ar bresenoldeb ac ymddygiad ar gyfer ymchwiliad y Pwyllgor Plant a Phobl Ifanc.

Ymwelwyr ag Eisteddfod Ryngwladol Llangollen, Gorffennaf 2012

Y Llywydd a digwyddiadau corfforaethol

Mae'r Llywydd wedi cymryd rhan mewn nifer o ddigwyddiadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, gan gynnwys croesawu ein hathletwyr Olympaidd a Pharalympaidd i'r Senedd, cynnal digwyddiadau yn dathlu amrywiaeth ddiwylliannol yng Nghymru, siarad ar brif lwyfan Mardi Gras Caerdydd-Cymru a rhoi'r brif ddarlith yn narlith flynyddol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru.

Astudiaeth achos – Menywod mewn Bywyd Cyhoeddus

Cynhaliodd y Llywydd gyfres o seminarau rhanbarthol a gynhaliwyd ledled Cymru i geisio cynyddu cyfranogiad menywod mewn bywyd cyhoeddus. Fel diweddglo i'r seminarau hyn, cynhaliwydd cynhadledd yn Siambr Hywel a oedd yn cynnig atebion ymarferol i oresgyn y rhwystrau sy'n atal pobl rhag cymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus. Cafwyd cynnydd mewn perthynas â'r camau i'w cymryd yn dilyn y gynhadledd, gan gynnwys cyfres o ddarlithiau gan fenywod sy'n ysbrydoli o feysydd y mae dynion wedi bod yn flaenllaw ynddynt yn draddodiadol.

Digwyddiad i longyfarch athletwyr Olympaidd a Pharalympaidd yn y Senedd, Medi 2012

Darparu gwasanaethau i'r cyhoedd

Mae'r gwasanaethau yr ydym yn eu cynnig i'r cyhoedd yn ymwneud â hygyrchedd ein hystâd a darparu gwybodaeth mewn modd hygyrch. Drwy gydol y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi parhau i wella hygyrchedd ein gwasanaethau drwy:

– ymgymryd ag archwiliad i hygyrchedd ein hadeiladau;

– hyrwyddo'r ffaith bod gwybodaeth ar gael mewn fformatau amgen;

– hyrwyddo'r defnydd o'r gwasanaeth Text Relay i bobl sydd â nam ar eu clyw neu ar eu lleferydd;

– sicrhau bod trafodion y Cynulliad yn hygyrch;

– gwella hygyrchedd ein gwefan; a

– hyrwyddo ein cyfleusterau a gwasanaethau hygyrch i ymwelwyr.

Gwneud addasiadau rhesymol

Byddwn bob amser yn gwneud addasiadau rhesymol i ymwelwyr ar gais. Eleni, mae'r addasiadau a wnaed gennym yn cynnwys: darparu cadeiriau olwyn i ymwelwyr, addasu teithiau o'r Senedd drwy siarad yn araf, yn glir ac mewn Cymraeg a Saesneg clir, darparu mannau eistedd a gorffwys a darparu gwybodaeth mewn fformatau amgen. Hefyd, mae gennym staff sydd wedi'u hyfforddi i ddefnyddio Iaith Arwyddion Prydain (BSL) er mwyn croesawu pobl sy'n ei defnyddio.

Defnyddio cyfryngau cymdeithasol

Yn y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi defnyddio cyfryngau cymdeithasol yn fwy eang i ymgysylltu â phobl. Rydym yn defnyddio Facebook, Twitter, Flickr, YouTube, Vimeo a'n blog i hyrwyddo gwaith y Cynulliad, annog pobl i gymryd rhan ym musnes y Cynulliad,

hyrwyddo digwyddiadau a nodi diwrnodau dathlu. Rydym hefyd yn cysylltu â chyrff allanol i godi ymwybyddiaeth ynghylch ymgyrchoedd sy'n ymwneud â chydraddoldeb.

Astudiaeth achos – Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia a Thrawsffobia (IDAHO)

I nodi IDAHO 2012 a chefnogi ymgyrch gwrthfwlio Stonewall, sef yr ymgyrch 'Mae'n gwella', daeth 17 o Aelodau'r Cynulliad, gan gynnwys y Llywydd, a Chadeirydd OUT-NAW, rhwydwaith staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol y Cynulliad, at ei gilydd i ffilmio negeseuon o gefnogaeth i godi ymwybyddiaeth ynghylch mynd i'r afael â bwlio homoffobig a thrawsffobig. Mae'r fideos ar gael ar **wefan** a blog y Cynulliad.

Y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd yn 2012-13 (ceir rhagor o fanylion yn Atodiad A)

Action on Hearing Loss: Nod Siarter 'Yn uwch na geiriau'
Gweithiodd staff ar draws y sefydliad gyda'i gilydd i gyflawni Nod Siarter 'Yn uwch na geiriau' yr elusen Action on Hearing Loss. Rhoddir y wobr hon i sefydliadau sy'n gweithio tuag at gynnig lefel wych o wasanaethau a hygyrchedd i bobl fyddar neu sydd â nam ar eu clyw. Fel rhan o'r broses hon, cynhaliwyd archwiliad i'n cyfleusterau, offer cyfathrebu (e.e. dolenni sain) ac arferion gwaith i weld pa mor addas a hygyrch ydynt i bobl fyddar a phobl sydd â nam ar eu clyw.

Archwiliad i hygyrchedd ystâd y Cynulliad
Cynhaliwyd archwiliad i hygyrchedd ystâd y Cynulliad ac mae'r Tîm Rheoli Cyfleusterau yn rhoi argymhellion yr archwiliad ar waith. Mae'r enghreifftiau o'r ychydig o argymhellion ar gyfer camau i'w cymryd fel mater o flaenoriaeth yn cynnwys gwella rampiau a grisiau Tŷ Hywel.

Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2012
Fis Mehefin diweddaf, nodwyd wythnos cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y Cynulliad drwy gyhoeddi erthyglau blog bob dydd i godi ymwybyddiaeth, wedi'u hanelu at staff, Aelodau'r Cynulliad a'r cyhoedd. Hefyd, cynhaliodd y Tîm Allgymorth gyfres o gyfarfodydd allgymorth yng Nghasnewydd ac yn Llanelli i gyfarfod â phobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a chodi ymwybyddiaeth ynghylch gwaith y Cynulliad.

Casglu gwybodaeth drwy'r tîm cyswllt cyntaf
Rydym wedi sefydlu gweithdrefnau ar gyfer cofnodi ymweliadau grŵp, digwyddiadau ac arddangosfeydd sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac addasiadau rhesymol i fonitro pwy sy'n defnyddio ein gwasanaethau.

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

Ethos Comisiwn y Cynulliad yw hybu diwylliant gwaith sy'n hyrwyddo tegwch, urddas, cynwysoldeb a pharch. Rydym yn cydnabod y ffaith bod gan ein staff brofiadau a chefndiroedd gwahanol ac yn nodi pa mor werthfawr yw'r amrywiaeth hon o brofiad i waith y Cynulliad.

Rydym yn cyhoeddi data ynghylch proffil ein gweithlu, data ynghylch recriwtio a data ynghylch adolygiadau o gyflog cyfartal ar ein gwefan bob blwyddyn. Mae'r wybodaeth hon ar gael yn atodiadau B, C a D.

Yn dilyn ymgyrch gyson drwy gydol y flwyddyn, rydym wedi cynyddu'r gyfradd ddatgelu ymhlith ein staff, lle mae staff wedi datgan eu nodweddion cydraddoldeb ar system TG mewnol yr adran adnoddau dynol. Drwy hyn, mae gennym safon llawer uwch o ddata monitro cydraddoldeb.

Trefniadau i gefnogi staff

Mae gan Gomisiwn y Cynulliad nifer o bolisïau a mentrau ar waith sy'n helpu i hyrwyddo cydraddoldeb, meithrin perthnasau da a chael gwared â gwahaniaethu. Maent yn cynnwys:

– Timoedd penodol sy'n ymdrin ag Adnoddau Dynol, Iechyd Galwedigaethol, Iechyd a Diogelwch ac Undebau Llafur i ddarparu amrywiaeth o gyngor a chefnogaeth;

– Ystod o bolisïau gweithlu cefnogol gan gynnwys Urddas yn y Gweithle, Absenoldeb Rhiant, Absenoldeb Arbennig a Cham-drin Domestig. Caiff effaith y rhain eu hasesu gan ein rhwydweithiau staff i sicrhau eu bod yn deg ac yn gynhwysol;

– Rhaglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnig gwasanaeth cwnsela a chynghori i staff a'u teuluoedd;

– Trefniadau gweithio hyblyg lle bo hynny'n bosibl i ganiatáu i staff ddod o hyd i batrwm gwaith sy'n addas i'w anghenion;

– Asesiadau blynyddol o gyfarpar sgrin arddangos;

– Mae amrywiaeth eang o gyfleoedd dysgu a datblygu ac adnoddau dysgu ar gael i staff. Maent yn cynnwys: hyfforddiant cynefino, e-ddysgu, taflenni gwybodaeth, mynd i gynadleddau a seminarau, hyfforddiant Iaith Arwyddion Prydain a chyfleoedd i fynd ar secondiad;

– Rhwydweithiau staff: mae gennym OUT-NAW i staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol ac Embrace i staff anabl. Diben y rhwydweithiau yw cefnogi cydweithwyr a chynnig cyngor ar faterion a allai effeithio ar bobl o'r grwpiau hyn. Mae dau o rwydweithiau newydd wedi cael eu sefydlu - gweler y wybodaeth ddiweddaraf ar hynt y gwaith;

– Arolygon staff rheolaidd, gan gynnwys arolwg penodol i staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol;

- Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth flynyddol i staff, Aelodau'r Cynulliad a'r cyhoedd i dynnu sylw at wahanol faterion sy'n ymwneud a chydraddoldeb a chodi ymwybyddiaeth ohonynt; a
- Mentrau rheolaidd i godi ymwybyddiaeth staff ac Aelodau'r Cynulliad o themâu sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Caiff bwletin cydraddoldeb misol, dwyieithog ei anfon i staff ac Aelodau'r Cynulliad sy'n rhestru newyddion, digwyddiadau ac ymgynghoriadau perthnasol.

Astudiaethau achos - addasiadau rhesymol: Sylwadau gan staff

- "Diolch i chi (y Tîm Iechyd a Diogelwch) am eich cefnogaeth a'ch empathi parhaus mewn perthynas â'm sefyllfa. Mae wedi ei gwneud yn haws i mi ddod i'r gwaith"
- "Rwyf yn awr yn defnyddio cadair ergonomaidd, sy'n cael effaith anhygoel ar fy nghefn a'n asgwrn cefn...mae fy nghefn yn teimlo'n 'gryfach' ers defnyddio'r gadair."
- Darparwyd gwrandawr personol i aelod o staff sy'n defnyddio cymorth clywed i'w galluogi i gymryd rhan mewn cyfarfodydd a thrafodion y Cynulliad a chyfrannu atynt. Dywedodd fod hyn wedi bod yn gymorth sylweddol o ran rheoli colli ei glyw.

Cydnabyddiaeth allanol

Fel sefydliad, mae ein hymrwymiad i'n staff wedi cael y gydnabyddiaeth allanol a ganlyn:

- Cawsom y wobr aur Buddsoddwyr mewn Pobl am yr ail dro;
- Cawsom ein henwi ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall am ddod yn safle rhif 26. Mae'r mynegai hwn yn meincnodi sefydliadau sy'n gyfeillgar i bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol o bob rhan o'r DU drwy asesu amrywiaeth o feini prawf;
- Cawsom ein cydnabod i fod yn un o'r 10 cyflogwr gorau yn y DU o ran bod yn ystyriol o deuluoedd gan sefydliad y Cyflogwyr Gorau i Deuluoedd sy'n Gweithio; a
- Cawsom ein gwobrwyo Marc Siartr 'Yn Uwch na Geiriau' yr elusen Action on Hearing Loss.

Prif Weithredwr a Chlerc y Cynulliad a'r Llywydd yn derbyn y dystysgrif Safon Aur Buddsoddwyr mewn Pobl

Rhannu arfer gorau

Mae aelodau o staff hefyd wedi rhannu arfer gorau a'u profiadau â grwpiau o sefydliadau allanol. Er enghraifft:

– Aeth y Rheolwr Cydraddoldeb i gynhadledd flynyddol Stonewall Cymru i rannu profiadau'r Cynulliad o hyfforddiant cydraddoldeb staff; a

– Aeth Pennaeth yr adran Adnoddau Dynol i seminarau Chwarae Teg i rannu polisïau a phrofiadau'r Cynulliad mewn perthynas â sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd yn 2012-13 (ceir rhagor o fanylion yn Atodiad A)

Gweithredu'r cynllun hyfforddiant cydraddoldeb ar lein

Mae'r holl staff wedi cwblhau cwrs gorfodol ar lein sy'n darparu hyfforddiant cydraddoldeb. Mae'r cwrs yn cynnwys cyflwyniad i hawliau a chyfrifoldeb cydraddoldeb ac yn darparu cyngor ar faterion sy'n ymwneud ag urddas yn y gweithle a darparu gwasanaeth effeithiol i gwsmeriaid. Rydym yn y broses o addasu cynnwys y cwrs i fodloni anghenion Aelodau'r Cynulliad a'u staff.

Rhwydweithiau staff newydd

Lansiwyd dau rwydwaith staff newydd. Lansiwyd 'INSPIRE', y rhwydwaith menywod, ym mis Medi 2012. Mae'n edrych ar gydraddoldeb rhywiol a materion sy'n effeithio ar fenywod a dynion yn y gweithle. Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y rhwydwaith i staff ac Aelodau o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ym mis Mawrth 2013 i gefnogi staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn y gweithle a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Y Cynllun Prentisiaeth

Ym mis Medi 2012, croesawodd Comisiwn y Cynulliad bedwar o brentisiaid newydd fel rhan o'r gweithlu. Cyflwynwyd y cynllun peilot o 15 mis i gydnabod potensial pobl ifanc yn y gweithle. Mae'r pedwar o brentisiaid yn cychwyn cynllun hyfforddiant strwythuredig a fydd yn arwain at gyflawni Cymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ).

Profiad gwaith

Er mwyn paratoi ar gyfer y cynllun prentisiaeth, penderfynnodd Comisiwn y Cynulliad gynnig y rôl o swyddog prosiect i berson o grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol ar leoliad gwaith allgymorth. Daethpwyd o hyd i ymgeisydd addas drwy Ganolfan Fenter De Caerdydd. Bydd y lleoliad gwaith yn flwyddyn o hyd.

Monitro staff

Cafwyd cynnydd sylweddol yng nghyfradd datgelu ein staff o ran eu nodweddion. Daw'r cynnydd hwn o ganlyniad i gyfathrebu â staff yn rheolaidd ac anfon negeseuon rheolaidd i staff drwy system TG yr adran adnoddau dynol.

Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2012

Cafodd staff, Aelodau'r Cynulliad a'u staff y cyfle i ddysgu mwy am faterion cydraddoldeb yn ystod wythnos cydraddoldeb ac amrywiaeth 2012. Cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau i godi ymwybyddiaeth gan gynnwys digwyddiad i godi ymwybyddiaeth ynghylch iechyd meddwl a digwyddiad rhwydweithio. Roedd y digwyddiadau hyn yn dod â phobl ynghyd i drafod materion a datblygu syniadau. Cyhoeddwyd nifer o erthyglau ynghylch cydraddoldeb ar flog y Cynulliad i wella ymwybyddiaeth staff a'r cyhoedd.

03. Cefnogi Aelodau, eu staff a Busnes y Cynulliad

Mae Comisiwn y Cynulliad yn parhau i gefnogi Aelodau'r Cynulliad a'u staff i sicrhau ein bod yn bodloni eu hanghenion ac yn eu galluogi i gyfathrebu ag amrywiaeth o bobl ac ymgysylltu â hwy yn effeithiol.

Hyrwyddo cydraddoldeb ymysg yr Aelodau

Rydym yn darparu amrywiaeth o wybodaeth a chymorth sy'n ymwneud â chydraddoldeb i Aelodau'r Cynulliad, gan gynnwys:

- Taflenni gwybodaeth am eu rolau a'u cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- Bwletinau cydraddoldeb misol yn tynnu sylw at newyddion, cyhoeddiadau, ymgynghoriadau a digwyddiadau
- Darparu cronfa mynediad i Aelodau i gyflawni addasiadau rhesymol
- Darparu hyfforddiant cydraddoldeb i Aelodau'r Cynulliad a'u staff
- Agor ein rhwydweithiau cymorth staff i Aelodau a'u staff
- Mae asesiadau iechyd a diogelwch a chynlluniau personol ar gyfer gadael yr adeilad mewn argyfwng ar gael i Aelodau a'u staff

Cynnwys cydraddoldeb yng ngwaith Aelodau'r Cynulliad

Mae staff Comisiwn y Cynulliad yn darparu gwybodaeth a chymorth i sicrhau bod Aelodau yn ystyried materion cydraddoldeb ac yn ymgysylltu ag ystod eang o bobl wrth ddatblygu busnes y Cynulliad.

Mae ein timoedd allgymorth yn gweithio gydag amrywiaeth o grwpiau cynrychiadol a grwpiau cymunedol ledled Cymru i gasglu gwybodaeth a fydd yn bwydo i mewn i wahanol agweddau ar fusnes y Cynulliad, fel ymchwiliadau pwyllgor.

Astudiaeth achos - yr ymchwiliad i brentisiaethau

Cynhaliodd ein tîm allgymorth gyfweliadau â 43 o bobl, gan gynnwys cyflogwyr, prentisiaid, colegau a darparwyr hyfforddiant i baratoi **fideo**. Dangoswyd y fideo i Bwyllgor Menter a Busnes y Cynulliad ac fe'i defnyddiwyd fel sail i graffu ar y Dirprwy Weinidog Sgiliau.

Dywedodd Nick Ramsay AC, Cadeirydd y Pwyllgor Menter a Busnes: "Mae'r fideo hwn yn dangos yn union beth y mae pobl yn ei feddwl am brentisiaethau a beth y gallwn ei wneud i'w gwneud yn fwy deniadol i bobl ifanc. O'n safbwynt ni, fel un o bwyllgorau'r Cynulliad, roedd yn ffordd newydd ac effeithiol o geisio barn pobl ar gyfer ein hymchwiliad."

Mae'r gwasanaeth ymchwil a gwasanaeth y pwyllgorau yn gweithio gyda'r Aelodau i gynnwys ystod eang o grwpiau ac unigolion yn yr ymgynghoriadau ar gyfer ymchwiliadau gan bwyllgorau'r Cynulliad. Maent hefyd yn datblygu deunydd ymchwil sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Mae'r Pwyllgor Deisebau, er enghraifft, wedi codi ymwybyddiaeth ynghylch system ddeisebau'r Cynulliad drwy fynd i'r Sioe Fawr ar fws allgymorth y Cynulliad a mynd i Mela Amlddiwylliedig Caerdydd.

Astudiaeth achos - papurau briffio'r Gwasanaeth Ymchwil

Mae'r Gwasanaeth Ymchwil yn gweithio'n agos gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn rheolaidd. Mae hyn yn helpu ymchwilwyr o wahanol feysydd pwnc i sicrhau bod ganddynt y wybodaeth ddiweddaraf am ddeddfwriaeth a materion eraill. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cyfrannu at sawl ymchwiliad ac wedi rhoi cyngor ar ystod eang o faterion.

Astudiaeth achos - Ymchwiliad i Addasiadau yn y Cartref

Cymerodd dros 20 aelod o'r cyhoedd o wahanol gefndiroedd o bob cwr o Gymru ran mewn **trafodaeth** gydag Aelodau'r Cynulliad mewn digwyddiad i drafod addasiadau yn y cartref i bobl anabl.

Dywedodd Tony Hawkins o Geredigion, cynrychiolydd o Grŵp Gweithredu Anabledd Cymru, fod y math hwn o sesiynau yn un o'r ychydig gyfleoedd y mae pobl yn eu cael, yn enwedig pobl anabl, i siarad yn uniongyrchol â'r bobl sy'n gwneud penderfyniadau neu sydd mewn sefyllfa i newid pethau. Dywedodd mai'r rheswm yr oedd y sesiwn hwnnw mor ddiddorol oedd bod y materion a oedd yn deillio ohono yn faterion a oedd yn effeithio ar bobl ledled Cymru a hefyd gan fod cynrychiolwyr o wahanol ardaloedd daeth themau cyffredin i'r amlwg.

Digwyddiad ymgysylltu ar gyfer yr ymchwiliad i addasiadau yn y cartref, Chwefror 2012

Addasiadau rhesymol

Mae Aelodau'r Cynulliad a'u staff yn cael cyngor a chyfarwyddyd mewn perthynas ag addasiadau rhesymol. Mae'r gronfa mynediad ar gael i ariannu'r gofynion hyn.

Y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd yn 2012-13 (ceir rhagor o fanylion yn Atodiad A)

Y Gronfa Mynediad

Sefydlwyd y gronfa mynediad yn 2012 er mwyn gwneud addasiadau rhesymol i'w gwneud yn haws i Aelodau ymgysylltu â'u hetholwyr a chefnogi Aelodau anabl a'u staff.

Astudiaeth achos - y Gronfa Mynediad

Mae'r Gronfa wedi cael ei defnyddio i dalu am gyfieithu gohebiaeth gan etholwyr mewn ieithoedd cymunedol, darparu offer arbenigol, mân newidiadau i fynedfaoedd swyddfeydd drwy ychwanegu canllawiau a rampiau, a chefnogaeth cyfathrebu i'r grŵp Trawsbleidiol ar Faterion Pobl Fyddar. Mae'r holl enghreifftiau hyn yn dangos sut y gall addasiadau rhesymol wella'r broses o ymgysylltu â phob rhan o'n cymuned.

04. Sefydlu cydraddoldeb ym mhrosesau rheoli'r sefydliad

Monitro a rheoli

Rydym yn monitro cynnydd yn y maes yn rheolaidd drwy gydol y flwyddyn drwy Benaethiaid y Gwasanaethau a chaiff adroddiad cydraddoldeb ei gyhoeddi bob blwyddyn.

Caffael

Mae ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o'r asesiad risg cynaladwyedd ar ddechrau'r broses gaffael ac yn ystod y broses cyn-gymhwyso. Fel rhan o'n gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol, rydym wedi ystyried y gadwyn gyflenwi ar gyfer nwyddau ac rydym wedi sicrhau bod y contractwyr sy'n gweithio ar y safle yn cael eu talu'r cyflog byw.

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

Rydym yn asesu effaith polisïau adnoddau dynol yn rheolaidd gan ddefnyddio gwybodaeth a ddarperir gan ein rhwydweithiau staff a'r Undebau Llafur. Rydym wedi adnabod yr angen i ddatblygu dulliau mwy systematig ar draws y sefydliad cyfan. Ar hyn o bryd, rydym yn ystyried beth fyddai'r dull gorau o weithio.

Y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd yn 2012-13 (ceir rhagor o fanylion yn Atodiad A)

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol
Bu'r adroddiad cyntaf o dan Gynllun Cydraddoldeb 2012-16 yn destun trafodaeth gan y Bwrdd Rheoli a Chomisiwn y Cynulliad cyn iddo gael ei gyhoeddi.

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb
Caiff papur trafod i staff polisi a staff sy'n gwneud penderfyniadau ei gylchredeg cyn diwedd tymor yr haf.

Atodiad A: Cynnydd mewn perthynas â chyflawni amcanion cydraddoldeb

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

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
Adolygu allbwn ysgrifenedig i sicrhau bod pobl yn deall rôl y Cynulliad ac Aelodau'r Cynulliad	Medi 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Parhaus. Rydym yn datblygu: – cyfres o 'ganllawiau poced' sy'n darparu bywgraffiadau a manylion cyswllt ar gyfer Aelodau'r Cynulliad; a – cyfres o gyhoeddiadau newydd yn canolbwyntio ar gefndir a busnes y Cynulliad. Cyhoeddiadau newydd a ddatblygwyd yn unol â chanllawiau ar fformatau hygyrch.
Canolbwyntio ar ymgysylltu â phobl ar lawr gwlad ac amrywiaeth o grwpiau yn ein strategaethau ymgysylltu ac ymgynghori	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r Tîm Allgymorth yn gweithio gyda llawer o grwpiau a sefydliadau ledled Cymru yn hyrwyddo ffyrdd o ymgysylltu â'r Cynulliad drwy ddigwyddiadau, grwpiau ffocws a chymryd rhan mewn ymgynghoriadau. Mae'r Tîm yn gweithio gyda Gwasanaeth y Pwyllgorau a'r Gwasanaeth Ymchwil i dargedu grwpiau sy'n anodd eu cyrraedd yn rheolaidd. Yr enghraifft fwyaf nodedig o hyn yw'r ymchwiliadau diweddar i bresenoldeb ac ymddygiad, cymryd rhan yn y celfyddydau, addasiadau i'r cartref, mangreoedd di-fwg a thrafnidiaeth gyhoeddus integredig.
Ystyried sut yr ydym yn darparu gwybodaeth ar ffurf copïau caled mewn amrywiaeth o leoliadau cymunedol.	Ebrill - Medi 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Cynlluniau peilot i ddosbarthu gwybodaeth gan bwyllgorau i leoliadau cymunedol lleol: yr ymchwiliad diweddar i'r Bil Trawsblannu Dynol (Cymru). Rydym wedi: – cysylltu â byrddau iechyd a llyfrgelloedd ledled Cymru i hyrwyddo'r ymchwiliad ac annog pobl i ddweud eu dweud.

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
			– anfonwyd taflen a phoster esboniadol i 283 o lyfrgelloedd, 33 o ysbytai a 254 o feddygfeydd yn ystod y cyfnod ymgynghori. Rydym yn adolygu ein cyhoeddiadau i'r cyhoedd yn barhaus ac yn datblygu templedi sy'n galluogi staff o bob rhan o'r Cynulliad i baratoi cyhoeddiadau mewn ffyrdd mwy hyblyg.
Datblygu'r ffordd yr ydym yn defnyddio cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd grwpiau amrywiol	Medi 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn cynnal adolygiad sylweddol o sut y mae'r Cynulliad yn defnyddio cyfryngau cymdeithasol ar hyn o bryd. Cynhaliwyd cynllun peilot ar gyfer integreiddio ffrydiau cyfryngau cymdeithasol integredig ym maes iechyd ym mis Mai a Mehefin 2013.
Hyrwyddo gwaith allgymorth drwy gyfryngau cymdeithasol, cyfryngau lleol a chysylltiadau lleol	Medi 2012	Pennaeth Cyfathrebu	Caiff yr holl weithgareddau allgymorth eu hyrwyddo ar-lein drwy flog y Cynulliad, eu cylchredeg i sefydliadau lleol perthnasol a grwpiau sydd â diddordeb i'w hannog i hyrwyddo'r blog ymysg eu cysylltiadau ar-lein. Hefyd, datblygwyd cronfa ddata ar-lein i helpu i symleiddio'r broses o hyrwyddo gweithgareddau allgymorth.
Gweithio'n agosach gydag Aelodau a'r Llywydd i hyrwyddo ymgysylltiad â'r cyhoedd	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r Tîm Allgymorth yn datblygu templed cyfathrebu i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i Aelodau am ddigwyddiadau a byddwn yn parhau i hyrwyddo'r rhaglen o sioeau haf ymysg yr Aelodau er mwyn eu hannog i gymryd rhan.
Asesu dichonoldeb ymgymryd â chynllun mentora Step Up Cymru arall	Medi 2013	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae'r Llywydd yn gweithio â phartneriaid i ddatblygu cynllun i annog mwy o fenywod i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus.
Datblygu a hyrwyddo rhaglen Cymru-gyfan o ddigwyddiadau yn hyrwyddo cydraddoldeb	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r timoedd allgymorth a digwyddiadau yn cyfarfod â'r Tîm Cydraddoldeb yn rheolaidd i sicrhau bod digwyddiadau a gaiff eu trefnu gan y Cynulliad yn agored i bob cynulleidfa, ein bod yn cyfarfod ag amrywiaeth o grwpiau a bod digwyddiadau

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
			cydraddoldeb yn cael eu hystyried fel rhan o'r rhaglen ddigwyddiadau yn yr haf. O ganlyniad i hyn, mae'r Cynulliad wedi bod yn bresenol ym Mardi Gras Caerdydd-Cymru a Mela Amlddiwylliannol Caerdydd. Mae cynlluniau ar y gweill i adolygu'r ystod o ddigwyddiadau yr ydym yn mynd iddynt ledled Cymru. Cynhaliwyd digwyddiadau yng Nghasnewydd a Llanelli yn hyrwyddo cydraddoldeb fel rhan o wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Cynulliad ym mis Mehefin 2012. Gwahoddir grwpiau cydraddoldeb i weithdai neu ddigwyddiadau y mae'r Tîm Allgymorth yn eu trefnu yn y rhanbarthau.
Cynnal archwiliad hygyrchedd ar ystâd y Cynulliad a blaenoriaethu'r camau i'w cymryd	Mehefin 2012	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Cynhaliwyd archwiliadau hygyrchedd ar draws ystâd y Cynulliad. Byddwn yn adolygu'r camau sydd i'w cymryd a'u gweithredu fel y bo'n briodol.
Creu arwyddion i'w rhoi y tu allan i'r Senedd i groesawu ymwelwyr a hyrwyddo gwasanaethau a chyfleusterau	Ebrill 2013	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Mae'r adolygiad o arwyddion yn parhau a bydd y materion a fydd yn codi yn yr archwiliad hygyrchedd yn bwydo i mewn iddo. Bydd opsiynau'n cael eu cynnig a bydd yr arwyddion yn barod yn ystod haf 2013.
Profi'r gwasanaethau hygyrch yn fisol	Medi 2012	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Rydym yn profi ein hoffer, fel y dolenni sain a'r cyfleuster Changing Places i oedolion yn rheolaidd a byddwn yn delio ag unrhyw faterion a fydd yn codi.
Adolygu ein brand cyhoeddiadau i ganfod a blaenoriaethu unrhyw gamau y dylid eu cymryd i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau i fynediad	Rhwng mis Ebrill a mis Medi 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Cwblhawyd yr adolygiad o frand y Cynulliad. Rhoddwyd ystyriaeth i argymhellion ynghylch newid ein arddulliadur a'n canllawiau ar gyfer ysgrifennu, yn ogystal â chanllawiau hygyrchedd, a byddant yn cael eu hyrwyddo i staff os bydd y Bwrdd Rheoli yn cymeradwyo hynny. Paratowyd cyfres o dempledi i sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio mewn modd

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
			cyson. Rydym yn adolygu ein cyhoeddiadau i'r cyhoedd yn barhaus ac yn gweithio ar ddatblygu templedi sy'n galluogi staff o bob rhan o'r Cynulliad i baratoi cyhoeddiadau mewn ffordd mor hyblyg â phosibl. Dyluniwyd y templedi i sicrhau na ddefnyddir fformatau anhygyrch. Mae'r Tîm Cyhoeddiadau yn gweithio gyda chydweithwyr yn y Tîm Cydraddoldeb i sicrhau bod ein cyhoeddiadau yn parhau i fod yn hygyrch.
Datblygu cyhoeddiad cyflwyniadol newydd mewn amrywiaeth o fformatau hygyrch ac ieithoedd gwahanol	Medi 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Mae cyfres newydd o gyhoeddiadau ar y gweill. Bydd hyn yn ein caniatáu i ddewis a dethol sut yr ydym yn darparu gwybodaeth. Wrth inni ddatblygu'r gyfres graidd, byddwn yn ceisio eu paratoi mewn amrywiaeth o fformatau ac ieithoedd.
Darparu hyfforddiant iaith glir i staff	Ebrill 2013	Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol	Rydym wedi cynnal cwrs cychwynnol ar ysgrifennu'n effeithiol i staff a chwrs sgiliau ysgrifennu mwy dwys. Rydym hefyd wedi paratoi canllawiau arddull ysgrifennu i sicrhau bod gwaith ysgrifenedig yn hawdd i'w ddarllen ac yn gyson.
Cynnal archwiliad hygyrchedd mewn perthynas â'n gwefan a blaenoriaethau'r camau y dylid eu cymryd	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Cynhaliwyd yr archwiliad diwethaf ym mis Medi 2012. Bwriedir cynnal yr archwiliad nesaf pan gaiff y gwefan ei adolygu yn 2013-2014.
Datblygu gwaith allgymorth i wella ymgysylltiad â'r pwyllgorau	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Rhaglen ymgynghori'r pwyllgorau – parhaus. Rhaglen newydd i godi ymwybyddiaeth ynghylch y broses ddeddfwriaethol sy'n gysylltiedig â rhaglen ddeddfwriaethol Llywodraeth Cymru - i'w lansio ym mis Medi 2013.

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
Defnyddio rhestr wirio i sicrhau hygyrchedd lleoliadau a gaiff eu llogi ledled Cymru	Medi 2012	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Deddfwriaeth, Pennaeth Cyfathrebu	Mae hygyrchedd yn flaenoriaeth pan fyddwn yn archebu lleoliadau allanol a defnyddir rhestr wirio i sicrhau y rhoddir sylw i bob ystyriaeth cyn archebu lleoliad. Mae'r timoedd yn cysylltu â'r Tîm Cydraddoldeb i gael cyngor pan fo angen gwneud hynny.
Hyrwyddo dadleuon perthnasol i grwpiau cynrychiadol	Rhwng mis Ebrill a mis Medi 2013	Pennaeth Cyfathrebu	I'w wneud fel rhan o'n strategaeth hyrwyddo ar-lein ac i'w gwblhau erbyn mis Medi 2013.
Hyrwyddo deisebau i grwpiau amrywiol drwy'r timoedd allgymorth a chyfathrebu	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Byddwn yn gwneud hyn yn rheolaidd mewn ffordd drawsbynciol drwy weithgareddau allgymorth, sioeau'r haf, gweithgareddau cyfryngau cymdeithasol a chyhoeddiadau'n hyrwyddo deisebau. Aeth staff sy'n cefnogi'r Pwyllgor Deisebau i Mela Amlddiwylliannol Caerdydd i hyrwyddo'r deisebau. Mae'r tîm hefyd wedi dechrau nodi o le mae deisebau'n deillio a dadansoddi cefndir cydraddoldeb y deisebwyr.
Adolygu prosesau i ganfod pethau sy'n atal pobl rhag ymgysylltu a chymryd rhan a chael gwared ar y rhwystrau hynny	Ebrill 2013	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Deddfwriaeth, Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn parhau i adolygu'n prosesau ymgysylltu i sicrhau bod pobl yn gallu cael mynediad i'n gwasanaethau a chymryd rhan ym musnes y Cynulliad. Rydym yn gwneud addasiadau rhesymol yn ôl yr angen i sicrhau ein bod yn cael gwared ag unrhyw beth sy'n atal pobl rhag cael mynediad i'n gwasanaethau a gwybodaeth. Mae diffyg ymwybyddiaeth ynghylch y Cynulliad a gwaith Aelodau'r Cynulliad yn parhau i rwystro pobl rhag ymgysylltu â'n gwaith. Oherwydd hyn, mae ein timoedd allgymorth, cyfryngau, cyswllt cyntaf ac addysg yn ymgysylltu â miloedd o bobl bob blwyddyn.

Camau i’w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
Adolygu a diweddaru cronfa ddata ynghylch grwpiau cydraddoldeb ar gyfer ymgynghoriadau	Ebrill 2013	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Deddfwriaeth, Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	Rydym yn gweithio gyda grwpiau cynrychiadol perthnasol wrth gynllunio ymchwiliadau pwyllgor ac maent yn ein helpu i gysylltu ag unigolion a grwpiau perthnasol. Er enghraifft, wrth baratoi digwyddiad ar gyfer yr ymchwiliad i addasiadau yn y cartref cawsom wybodaeth am bobl i gymryd rhan ynddo drwy gysylltu â Chymdeithas Tai Taf, Anabledd Dysgu Cymru, Cymdeithas Therapyddion Galwedigaethol Prydain (Cymru), Cartrefi Hygyrch Caerdydd, Tai Pawb, Age Cymru, Anabledd Cymru a Shelter Cymru.
Paratoi pecyn cymorth yn nodi sut i gynnal ymgynghoriadau cynhwysol	Ebrill 2013	Pennaeth Pwyllgorau'r Cynulliad, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Deddfwriaeth, Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	Cafodd ei gwblhau ym mis Ionawr 2013. Mae'r pecyn cymorth yn amlinellu gwahanol fathau o weithgareddau ymgynghori sydd wedi cael eu defnyddio a'u gwerthuso. Ar ddechrau pob prosiect, rydym yn profi deunyddiau a chynigion ymgynghori gyda chyrff cynrychiadol.
Cynnal archwiliad o sut y mae grwpiau amrywiol yn defnyddio ystâd y Cynulliad fel lleoliad ar gyfer cynnal digwyddiadau	Ebrill 2013	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Caiff adroddiadau misol eu paratoi a'u cyflwyno i'r Tîm Cydraddoldeb yn amlinellu'r digwyddiadau a'r arddangosfeydd a gynhaliwyd yn y Cynulliad a nifer yr ymwelwyr. Caiff y wybodaeth hon ei dadansoddi i fonitro amrywiaeth y grwpiau sy'n defnyddio'r ystâd.
Adolygu'r canllawiau digwyddiadau cyfredol i gynnwys gwybodaeth am hygyrchedd i drydydd partïon sy'n cynnal digwyddiadau yn y Cynulliad drwy rannu ein canllawiau i gyhoeddiadau hygyrch.	Medi 2012	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Diweddarwyd ein llyfryn digwyddiadau i gynnwys materion sy'n ymwneud â hygyrchedd. Rydym yn ei rhannu â phobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau ac mae ar gael ar ein gwefan.
Sicrhau y rhoddir ystyriaeth i faterion hygyrchedd drwy asesiadau o'r effaith ar	Medi 2012	Pennaeth Digwyddiadau Cyswllt	Mae ystyriaethau hygyrchedd yn rhan o'r broses o gynllunio

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
gydraddoldeb		Cyntaf, Pennaeth Digwyddiadau Corfforaethol	digwyddiadau, gan wneud addasiadau rhesymol yn ôl yr angen.
Hyrwyddo teithiau ac ymweliadau i grwpiau amrywiol	Ebrill 2013	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Rydym yn hyrwyddo teithiau ac ymweliadau i grwpiau amrywiol drwy ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol a'u hyrwyddo mewn digwyddiadau a noddir gan Aelodau pan fo'r gynulleidfa targed o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Rydym wedi paratoi llyfryn digwyddiadau sydd ar gael ar-lein ac sy'n hyrwyddo hygyrchedd yr ystâd.
Hwyluso teithiau yn Iaith Arwyddion Prydain ar gais	Medi 2012	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Mae gennym staff sydd wedi eu hyfforddi i lefel 2 yn Iaith Arwyddion Prydain sydd ar gael i siarad ag ymwelwyr nad ydynt wedi gofyn am ddehonglwr o flaen llaw. Nid ydym wedi cael unrhyw geisiadau ar gyfer teithiau yn Iaith Arwyddion Prydain yn 2012-2013.
Adolygu'r wybodaeth a'r arwyddion sy'n cyfeirio pobl at y Cynulliad	Medi 2012	Pennaeth Ystadau a Chyfleusterau	Mae'r adolygiad o arwyddion yn parhau a bydd y materion a fydd yn codi yn yr archwiliad hygyrchedd yn bwydo i mewn iddo. Bydd opsiynau'n cael eu cynnig a bydd yr arwyddion yn barod yn ystod haf 2013.
Mae staff cyswllt cyntaf yn cael hyfforddiant ar groesawu ymwelwyr amrywiol.	Medi 2012	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Hyfforddi Adnoddau Dynol, Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Mae'r holl staff yn ymgymryd â hyfforddiant cydraddoldeb sy'n ymwneud â gweithle cynhwysol a darparu gwasanaethau hygyrch. Rydym wedi dechrau darparu hyfforddiant Hyder ym Maes Anabledd ar gyfer staff sy'n ymdrin â'r cyhoedd. Mae gennym weithdrefn ar waith i groesawu ymwelwyr sy'n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain i'n hystâd.
Darparu gwybodaeth i ymwelwyr cyn cynnal gwiriad diogelwch yn y Senedd	Medi 2012	Pennaeth y Tîm Cyswllt Cyntaf	Gweithredwyd hyn. Gall ymwelwyr gael mynediad at wybodaeth heb fynd drwy'r prosesau diogelwch.

Amcan blaenoriaeth 2: Comisiwn y Cynulliad fel cyflogwr cyfle cyfartal

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
Datblygu strategaeth hyfforddi i'r holl staff a'i rhoi ar waith	Rhagfyr 2012	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol	Cwblhawyd y strategaeth. Bydd yr holl staff wedi cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein erbyn mis Mehefin 2013. Ategir hyn gan hyfforddiant ychwanegol (er enghraifft, hyfforddiant mewn ymwybyddiaeth o fod yn fyddar), taflenni gwybodaeth ynghylch cydraddoldeb, bwletin cydraddoldeb misol, pecyn cymorth gwybodaeth hygyrch, erthyglau am ymwybyddiaeth a digwyddiadau i barhau i hyrwyddo cydraddoldeb (er enghraifft, Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth).
Datblygu rhestr termau o iaith gydraddoldeb a'i hyrwyddo ymysg staff	Mehefin 2012	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae'r rhestr termau wedi cael ei pharatoi a'i rhannu â'n rhwydweithiau staff. Caiff ei hyrwyddo fel rhan o Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2013.
Cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn y Rhaglen Datblygu Rheolwyr.	Rhagfyr 2012	Pennaeth Hyfforddi Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Wedi'i gwblhau. Mae cyrsiau gwybodaeth a thaflenni gwybodaeth bellach yn rhan o'r Rhaglen Datblygu Rheolwyr (er enghraifft, rheoli staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, rheoli staff anabl, Urddas yn y Gweithle, Rheoli Absenoldeb, Recriwtio, Rheoli Adroddiadau Perfformiad a Datblygu, y 10 prif fater ym maes cyflogaeth).
Cynnal Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth bob blwyddyn i godi ymwybyddiaeth staff o faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb	Bob mis Mehefin	Rheolwr Cydraddoldeb	Cynhaliwyd Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth lwyddiannus ym mis Mehefin 2012, gan hybu cydraddoldeb yn fewnol ac yn allanol drwy ddigwyddiadau, arddangosfeydd ac erthyglau ar ein blog.
Hyrwyddo gwahanol fathau o gymorth ymysg ein staff - rhwydweithiau, y Tîm Cydraddoldeb, llinell gymorth i staff, yr adran Adnoddau Dynol, yr Undebau	Ebrill 2013	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn hyrwyddo gwahanol fathau o gymorth mewn nifer o ffyrdd. Cânt eu hyrwyddo i bob aelod newydd o staff fel rhan o'n proses gynefino. Rydym yn hyrwyddo ein rhwydweithiau staff yn rheolaidd drwy erthyglau mewnol. Cynhaliwyd digwyddiad i ail-

Camau i’w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
			lansio ein llinell ffôn staff yn 2012 a defnyddiwyd ymgyrch poster i'w hyrwyddo. Mae ein holl bolisïau adnoddau dynol yn cael eu hadolygu yn rheolaidd a chânt eu hyrwyddo ymysg ein staff. Mae gan ein hundebau hysbysfwrdd penodol i hyrwyddo eu gwasanaethau i staff.
Cynnal asesiadau o Gyfarpar Sgrin Arddangos holl staff y Cynulliad	Ebrill 2013	Pennaeth Adnoddau Dynol - Iechyd a Diogelwch	Cynhelir asesiadau ac adolygiadau ohonynt bob blwyddyn. Cynhelir asesiad o Gyfarpar Sgrin Arddangos pob aelod newydd o staff.
Hyrwyddo polisïau cydraddoldeb ymysg ein staff	Ebrill 2013	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu	Caiff dogfennau sy'n ymwneud â chydraddoldeb eu hyrwyddo i staff ar y dudalen newyddion ar y fewnrwyd. Rydym yn cynnal sesiynau galw heibio a sesiynau ymwybyddiaeth i hyrwyddo polisïau. Rydym yn annog staff i ddod i'r sesiynau drwy eu hysbysebu ar y dudalen newyddion. Hyrwyddir polisïau i aelodau o'n rhwydweithiau staff hefyd.
Datblygu strategaeth iechyd meddwl a lles	Medi 2012	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Pennaeth Iechyd a Diogelwch	Rydym wedi datblygu strategaeth iechyd a lles. Bydd yn cael ei lansio yn ystod haf 2013. O ganlyniad hyn, bydd polisïau newydd a diwygiedig yn cael eu datblygu, gan gynnwys polisi iechyd meddwl.
Cynnal rhaglen dreigl i asesu effaith polisïau staff ar gydraddoldeb	Ebrill 2013	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn asesu effaith rhaglen dreigl o adolygiadau o bolisïau staff ar y cyd â'n rhwydweithiau staff a'r Tîm Cydraddoldeb.
Sicrhau bod pob panel recriwtio yn ymgymryd â hyfforddiant i wella eu hymwybyddiaeth o gydraddoldeb	Ebrill 2013	Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol, Pennaeth Recriwtio	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

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
		Adnoddau Dynol	rhagfarn ddiarwybod.
Asesu effaith ymarferion recriwtio ar gydraddoldeb	Ebrill 2013	Pennaeth Hyfforddiant Adnoddau Dynol, Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	Rhoddir ystyriaeth i gydraddoldeb a hygyrchedd ym mhob cam o'r broses recriwtio a gwneir addasiadau rhesymol pan fo angen gwneud hynny. Rydym yn adolygu manylebau swyddi i sicrhau eu bod yn cynnig cyfleoedd cyfartal; rydym yn cynnwys logos achredu sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb mewn hysbysebion swydd; ac rydym yn sicrhau bod cydbwysedd rhwng y rhywiau ar ein paneli recriwtio. Rydym yn hysbysebu swyddi drwy lwybrau wedi'u targedu ac yn cynllunio asesiad llawn o effaith y broses recriwtio ar gydraddoldeb.
Cynnal adolygiadau blynyddol	Yn flynyddol ac i'w cyhoeddi bob mis Ebrill	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol	Rydym yn cynnal adolygiadau blynyddol o gyflog cyfartal. Mae ein hadroddiad diweddaraf ynghlwm yn Atodiad D.
Datblygu canllawiau yn amlinellu'r cymorth sydd ar gael i rwydweithiau staff	Medi 2012	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Gan fod gennym ddau rwydwaith staff newydd (INSPIRE a'r rhwydwaith i bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig) byddwn yn ailwampio'r canllawiau drafft ar y cyd â'r adran Adnoddau Dynol a'r Undebau Llafur. Caiff y canllawiau eu cyhoeddi erbyn tymor yr hydref 2013.
Cynnwys rhwydweithiau staff yn y broses o asesu effaith polisïau corfforaethol ar gydraddoldeb	Ebrill 2013	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn asesu effaith polisïau staff ar y cyd â'n rhwydweithiau staff. Anfonir eu hadborth at Bennaeth Adnoddau Dynol a'r Tîm Cydraddoldeb.
Sefydlu Rhwydwaith Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	Rhagfyr 2012	Pennaeth y Tîm Cydraddoldeb	Sefydlwyd ein rhwydwaith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig fel rhan o Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2012. Mae'r grŵp

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
			wedi cyfarfod a chytuno ar gylch gorchwyl.
Sefydlu rhwydwaith mamolaeth staff	Rhagfyr 2012	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae hwn wedi cael ei ymgorffori yn y rhwydwaith staff i fenywod. Rydym hefyd yn edrych ar y posibilrwydd o greu fforwm i rieni a gofalwyr.
Annog staff i lenwi'r ffurflen monitro drwy ddulliau cyfathrebu mewnol a'r system adnoddau dynol	Ebrill 2013	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn hyrwyddo'r rhesymau dros ddarparu data monitro staff ar ein tudalen cydraddoldeb ar y fewnrwyd. Rydym wedi defnyddio'r system adnoddau dynol i annog staff i ddarparu'r data. O ganlyniad, mae'r gyfradd ddatgelu wedi cynyddu'n sylweddol.
Cyflwyno adroddiad blynyddol ar fonitro staff	Yn flynyddol ac i'w cyhoeddi bob mis Ebrill	Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Caiff data ei gasglu a byddwn yn adrodd arno fel rhan o'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol hwn. Gweler Atodiad B.
Cynnal arolygon staff rheolaidd	Ebrill 2013	Arweinydd yr arolwg, Pennaeth Gweithrediadau Adnoddau Dynol, Rheolwr Cydraddoldeb	Rydym yn cynnal arolygon staff yn rheolaidd sy'n ymdrin â phynciau fel iechyd a lles, morâl, cymhelliant a pharch. Hefyd, rydym wedi cynnal arolwg ar wahân i staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol.
Cynnig un lleoliad gwaith y flwyddyn i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol	Ebrill 2013	Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol	Bu inni dargedu grwpiau cynrychiadol lleol a grwpiau cymunedol wrth hysbysebu swydd cydgysylltydd prosiect i ddatblygu ein cynllun prentisiaeth. Daethpwyd o hyd i ymgeisydd addas drwy Ganolfan Fenter De Caerdydd. Rydym wedi datblygu cynllyn prentisiaeth i alluogi pedwar o bobl ifanc i gael profiad ac ennill NVQ o fewn ein sefydliad. Hysbysebwyd y cynllun yn eang, gan gynnwys drwy ein

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	Y wybodaeth ddiweddaraf – Mawrth 2013
			cysylltiadau mewn grwpiau cymunedol a sefydliadau cynrychiadol.
Datblygu ein dulliau o gyfathrebu i fynd i'r afael â rhwystrau sy'n atal pobl amrywiol rhag cyflwyno ceisiadau	Ebrill 2013	Pennaeth Recriwtio Adnoddau Dynol, Pennaeth Cyfathrebu	Rydym yn parhau i ddatblygu ein deunyddiau recriwtio i ddenu amrywiaeth o ymgeiswyr. Rydym yn pwysleisio ein statws fel cyflogwr cyfle cyfartal gyda'r Grŵp Amrywiaeth a chanllawiau recriwtio Stonewall. Mae adran recriwtio ein gwefan yn ein hyrwyddo fel sefydliad sy'n rhoi gwerth ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

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

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	
Cynnal adolygiadau blynyddol o ganllawiau cydraddoldeb i Aelodau'r Cynulliad a'u diweddaru	Ebrill 2013	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau	Cwblhawyd yr adolygiad a llwythwyd y gwelliannau i fewnrwyd yr Aelodau.
Hyrwyddo canllawiau cydraddoldeb i Aelodau drwy ddulliau cyfathrebu mewnol	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu, Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau	Mae'r canllawiau wedi cael eu hyrwyddo i Aelodau yn electronig a byddant yn cael eu dosbarthu ar ffurf copi caled hefyd.
Datblygu hyfforddiant a strategaeth i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ymysg yr Aelodau	Ebrill 2013	Pennaeth y Comisiwn a'r Tîm Cymorth i Aelodau Rheolwr Cydraddoldeb	Yn ogystal â'r taflenni gwybodaeth a chanllawiau, datblygwyd hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein i Aelodau a'u staff. Caiff hwn ei lansio maes o law. Cynigir hyfforddiant i'r Aelodau a'u staff drwy gyrsiau eraill, fel Hyder ym Maes Anabledd, Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl ac ati.
Darparu rhestr wirio i Aelodau mewn perthynas â llogi/defnyddio lleoliadau hygyrch	Medi 2012	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae'r rhan fwyaf o'r wybodaeth hon ar gael yn nhaflenni gwybodaeth yr Aelodau. Bydd y Tîm Cydraddoldeb yn gweithio gyda'r Gwasanaeth Cefnogi Busnes yr Aelodau i benderfynu a oes angen cyngor pellach.
Datblygu rhestr termau o iaith gydraddoldeb	Mehefin 2012	Rheolwr Cydraddoldeb	Mae'r rhestr termau wedi cael ei pharatoi a'i rhannu â'n rhwydweithiau staff. Caiff ei hyrwyddo fel rhan o Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2013.
Hyrwyddo rhwydweithiau staff i Aelodau a'u staff drwy ddulliau cyfathrebu mewnol	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu, Cadeiryddion y	Hyrwyddwyd y rhwydweithiau staff fel rhan o Wythnos Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2012 ac maent yn parhau i gael eu

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	
		Rhwydweithiau, Rheolwr Cydraddoldeb	hyrwyddo ar-lein ymysg yr Aelodau a'u staff.
Cyflwyno a hyrwyddo Cronfa Fynediad i gefnogi Aelodau anabl	Mehefin 2012	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau	Lansiwyd y Gronfa Fynediad ym mis Mehefin 2012 a chafodd ei hyrwyddo ymysg yr Aelodau. Mae'n ymdrin â darparu addasiadau rhesymol i Aelodau, eu staff a'r cymorth.
Sicrhau y rhoddir ystyriaeth i gydraddoldeb ym mhob agwedd ar waith ymchwil	Ebrill 2013	Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil	Mae'r Gwasanaeth Ymchwil wedi parhau i brif-ffrydio materion cydraddoldeb ym mhob agwedd ar ei waith. Mae agweddau cydraddoldeb yn parhau i gael eu pwysleisio mewn ymatebion i ymholiadau gan Aelodau unigol a gwaith y pwyllgorau, gan gynnwys craffu ar gyllidebau. Mae cyhoeddiadau ymchwil sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb ar y gweill hefyd. Mae'r Gwasanaeth Ymchwil yn gweithio'n agor gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sy'n helpu ymchwilwyr o wahanol feysydd pwnc. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cyfrannu at sawl ymchwiliad ac wedi rhoi cyngor ar ystod eang o faterion. Mae'r Gwasanaeth Ymchwil wedi gweithio gyda meysydd cyfrifoldeb eraill i wella'r dulliau ymgysylltu a ddefnyddir gan bwyllgorau er mwyn ceisio casglu mwy o dystiolaeth gan grwpiau nad ydynt yn cael eu clywed yn aml. Mae gan y Gwasanaeth gysylltiadau da gyda llawer o sefydliadau a rhanddeiliaid ym maes cydraddoldeb ac maent yn cael eu rhannu rhwng y meysydd cyfrifoldeb er mwyn ceisio ymgysylltu â mwy o'r boblogaeth.
Cyflwyno Cronfa Fynediad i alluogi Aelodau i gyfathrebu ag etholwyr amrywiol yn effeithiol	Mehefin 2012	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn	Lansiwyd y Gronfa Fynediad ym mis Mehefin 2012 a chafodd ei hyrwyddo ymysg yr Aelodau. Fe'i defnyddiwyd i wneud addasiadau gan gynnwys: addasu mynedfa i swyddfa a chyfieithu

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	
		ac i'r Aelodau	dogfennau i iaith gymunedol.
Hyrwyddo gwaith y Timoedd Allgymorth a Digwyddiadau ymysg yr Aelodau i'w cynnwys yn ein gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb	Ebrill 2013	Pennaeth Cyfathrebu	Ar hyn o bryd, mae ein Tîm Allgymorth yn gweithio ar dempled ar gyfer cylchlythyr/e-bost misol i Aelodau i roi gwybod iddynt am unrhyw weithgaredd cyfathrebu a allai fod yn berthnasol neu o ddiddordeb iddynt, gan egluro sut y gallant gymryd rhan. Mae'r Tîm Digwyddiadau hefyd yn bwriadu cynnwys yr Aelodau yn y rhaglen o ddigwyddiadau dros yr haf drwy greu cyfleoedd penodol iddynt gyfarfod â grwpiau neu sefydliadau sy'n berthnasol iddynt. Mae ein Tîm Addysg yn gwahodd Aelodau pob tro y mae'n mynd ar ymweliad i ysgol neu bydd ysgol yn ymweld â'r Cynulliad.

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

Camau i'w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	
Cyflwyno system newydd i asesu effaith ein penderfyniadau, polisïau ac arferion ar gydraddoldeb.	Mehefin 2012	Rheolwr Cydraddoldeb, Arweinwyr Polisi	Rydym yn datblygu polisi asesiadau o effaith ar gydraddoldeb newydd. Cynhelir cynllun peilot erbyn diwedd 2013.
Adeiladu asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb i mewn i ddatblygiadau strategol a dogfennau menter prosiect.	Ebrill 2013	Rheolwr Cydraddoldeb, Arweinwyr Polisi	Ar ôl datblygu'r system honno, caiff ei hadeiladu i mewn i waith prosiect.
Sicrhau y caiff cydraddoldeb ei adeiladu i mewn i'r adolygiad o systemau caffael	Ebrill 2013	Pennaeth Caffael	Mae cydraddoldeb yn rhan o'r asesiad o'r risg i gynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae cydraddoldeb hefyd yn rhan o'r holiadur cyn-gymhwyso. Caiff yr adran hon ei sgorio a'i phwysoli. Fel rhan o'n gwaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol, rydym wedi ystyried y gadwyn gyflenwi ar gyfer nwyddau ac rydym wedi sicrhau bod y contractwyr sy'n gweithio ar y safle yn cael eu talu'r cyflog byw.
Monitro materion a chwynion sy'n ymwneud â chydraddoldeb	Ebrill 2013	Rheolwr Cydraddoldeb	Caiff unrhyw faterion a chwynion sy'n ymwneud â chydraddoldeb eu hanfon ymlaen i'r Tîm Cydraddoldeb a bydd y tîm hwnnw'n ymateb iddynt.
Cyhoeddi Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol sy'n nodi llwyddiant o ran cyflawni amcanion.	Cyhoeddir fersiynau wedi'u diweddaru bob mis Ebrill	Rheolwr Cydraddoldeb	Gweithredwyd hyn.
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	Medi 2012	Rheolwr Cydraddoldeb, Pennaeth Cyfathrebu	Mae'r Tîm Cydraddoldeb yn gweithio'n agos gyda'r Llywydd, Comisiynwyr y Cynulliad, y Prif Weithredwr a chydweithwyr ar draws y sefydliad i hyrwyddo'r agenda gydraddoldeb. Mae cydweithwyr yn noddi ystod o ddigwyddiadau sy'n gysylltiedig â

Camau i’w cymryd	Dyddiad targed / adolygu	Prif gyfrifoldeb	
digwyddiadau hynny			chydraddoldeb ac yn siarad yn y digwyddiadau hynny.
Rhannu ein gwerthoedd corfforaethol gyda chyflenwyr a'r cyhoedd	Ebrill 2013	Pennaeth Caffael, Pennaeth Cyfathrebu	Mae ein gwerthoedd corfforaethol wedi'u hymgorffori yn y broses ac yn rhan o'r trafodaethau ar gontractau. Rydym yn gofyn i gontractwyr fabwysiadu ein gwerthoedd. Gall cyflenwyr posibl ddod o hyd i'n gwerthoedd ar ein gwefan.

Atodiad B: Ystadegau'n ymwneud â'r gweithlu yn ôl y meysydd cydraddoldeb (fel ar 31 Mawrth 2013)

Caiff ein staff eu hannog i gofnodi gwybodaeth amdanynt eu hunain yng nghyswllt cydraddoldeb ar system TG yr adran Adnoddau Dynol. Mae'r ystadegau a nodir yn yr adran hon yn deillio o wybodaeth a roddwyd gan y staff o'u gwirfodd, ac maent yn berthnasol i'r cyfnod rhwng mis Mawrth 2012 a mis Ebrill 2011.

Mae ein strwythur staffio wedi'i drefnu fel a ganlyn:

– Staff Uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr

– Band Gweithredol 1

– Band Gweithredol 2

– Band Rheoli 1

– Band Rheoli 2

– Band Rheoli 3

– Cymorth Tîm

Tabl 1: Ystadegau Cydraddoldeb y Gweithlu yn ôl rhyw, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred

Mae cyfradd datgan yn cyfeirio at ganran y staff sydd wedi cofnodi eu statws o'u gwirfodd ar ein system adnoddau dynol. Cyfeiria'r % at staff o'r radd benodol honno.

	Cyfanswm	**Menywod** 100% wedi datgelu		**Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig** 96.5% wedi datgelu		**Pobl anabl** 93.9% wedi datgelu		**Pobl lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol** 77% wedi datgelu		**Crefydd/Cred** 74.3% wedi datgelu					
										Cristnogol*		Arall**		Dim	
Gradd		nifer	**%**	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm	109	35	32.1	14	12.8	16	14.7	3	2.7	33	30.3	10	9.2	36	33.0
Rh-3	59	27	45.8	3	5.1	6	10.2	1	1.7	13	22.0	10	16.9	20	33.9
Rh-2	98	67	68.4	1	1.0	12	12.2	4	4.1	41	41.8	10	10.2	24	24.5
Rh-1	51	33	64.7	0	0	2	3.9	2	3.9	17	33.3	8	15.7	16	31.4
G-2	38	18	47.4	***2	3.8	***3	5.7	***3	5.7	***18	34.0	***9	17.0	***9	17.0
G-1	11	7	63.6												
Uwch	4	2	50.0												
Cyfanswm	**374**	**191**	**51.1**	**20**	**5.3**	**39**	**10.4**	**13**	**3.5**	**123**	**32.9**	**47**	**12.6**	**108**	**28.9**

* Cristnogol, Pabyddol, Eglwys yng Nghymru, Eglwys Lloegr

** Agnostaidd, Anffyddiwr, Hindŵ, Dyneiddiwr, Mwslemaidd, Rastaffaraidd, Sikh, Arall

*** Cyfunwyd y data i sicrhau cyfrinachedd a chydymffurfiaeth â Deddf Diogelu Data 1998

Tabl 2: Grŵp oedran a gradd

	Prentis	Cymorth Tîm	Rh-3	Rh-2	Rh-1	G-2	G-1	Staff Uwch	Cyfanswm	% y gweithlu cyfan
<20	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0.5
20-25	2	14	5	0	0	0	0	0	21	5.6
25-30	0	20	20	15	3	1	0	0	59	15.8
30-35	0	11	17	34	8	8	0	0	78	20.9
35-40	0	8	3	16	17	7	1	0	52	13.9
40-45	0	10	4	8	10	5	2	0	39	10.4
45-50	0	6	4	13	6	5	2	1	37	9.9
50-55	0	15	4	6	4	9	4	2	44	11.8
55-60	0	15	2	4	3	2	2	1	29	7.6
60-65	0	8	0	2	0	1	0	0	11	2.9
Dros 65 oed	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0.5
Cyfanswm	**4**	**109**	**59**	**98**	**51**	**38**	**11**	**4**	**374**	**100.0**

Tabl 3: Statws amser llawn a rhan amser yn ôl rhyw a gradd

	Prentis		Cymorth Tîm			Rh-3			Rh-2			Rh-1			G-2			G-1		Staff Uwch		Cyfanswm
	Am ser llawn	Cyfanswm	Am ser llawn	Rhan amser	Cyfanswm	Am ser llawn	Rhan amser	Cyfanswm	Am ser llawn	Rhan amser	Cyfanswm	Am ser llawn	Rhan amser	Cyfanswm	Am ser llawn	Rhan amser	Cyfanswm	Am ser llawn	Cyfanswm	Am ser llawn	Cyfanswm	
Menywod	3	3	28	7	35	25	2	27	52	15	67	26	7	33	13	5	18	7	7	2	2	192
Dynion	1	1	69	5	74	28	4	32	30	1	31	16	2	18	19	2	19	4	4	2	2	182
Cyfanswm	4	4	97	12	109	53	6	59	82	16	98	42	9	51	32	7	37	11	11	4	4	374

Dadansoddiad

Rhyw

Mae'r ffigurau cyffredinol yn nhabl 1 yn dangos bod cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y sefydliad. Mae 51.1% o'r gweithlu yn fenywod. Mae yn union hanner yr uwch dîm rheoli yn fenywod. Mae menywod yn 50.9% o'n tair gradd uchaf ac yn 61.4% o'n graddau rheoli. Ni nododd unrhyw aelod o staff ei hun fel trawsrywiol.

O edrych ar rai graddau unigol, mae rhai gwahaniaethau:

– Mae 67.9% o staff a gyflogir ar lefel cymorth tîm yn ddynion. Gellir egluro hyn oherwydd mae nifer uchel o swyddi cymorth tîm wedi'u lleoli yn y tîm diogelwch cyswllt cyntaf ac mae nifer uchel o'r staff ar y radd hon yn ddynion (54). Mae ymarferion recriwtio diweddar wedi ceisio denu mwy o fenywod i'r rolau hyn. Y tu allan i'r tîm diogelwch, mae 50.9% o'r staff ar lefel cymorth tîm yn fenywod.

– Mae llawer o fenywod ar y lefel Rh-2 - gellir egluro hyn oherwydd mae deiliaid llawer o'r swyddi hyn yn fenywod mewn swyddi cyfieithu.

Ethnigrwydd

Roedd cyfraddau datgan yn 94.4% yn 2011 ac roeddent wedi cynyddu i 96.5% yn 2012.

– Mae 5.3% o'n gweithlu yn fenywod a dynion sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, o'u cymharu â 8.5%[1] yn yr ardal teithio i'r gwaith yng Nghaerdydd.

– Mae 70% o'r staff sy'n bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a gyflogir gan y Cynulliad wedi'u cyflogi ar lefel Cymorth Tîm. Sefydlwyd rhwydwaith staff i bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ac mae potensial i ystyried materion sy'n gysylltiedig â chamu ymlaen, dysgu a datblygu a denu pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig i ymgeisio ar gyfer swyddi.

Oedran

Mae'r data yn dangos bod 50.5% o'n gweithlu rhwng 25 a 40 oed. Mae 6.1% o'n staff o dan 25 oed. Mae 23.0% o'n gweithlu dros 50.

Anabledd

Roedd cyfraddau datgelu yn 62.2% yn 2011 a chynyddodd cyfraddau datgelu i 93.9% yn 2012.

– Mae 10.4% o'n gweithlu wedi datgan anabledd. Mae 41% o'r staff sydd wedi datgan anabledd wedi'u cyflogi ar lefel Cymorth Tîm.

– Gofynnodd Cyfrifiad 2011 a oedd hyn yn cyfyngu ar weithgareddau dydd-i-ddydd: llawer, ychydig neu ddim o gwbl. Ar ffurflen Cyfrifiad 2011, dywedodd 6.4% o boblogaeth oed gwaith Caerdydd fod eu gweithgareddau dydd-i-ddydd wedi cyfyngu llawer a 7.2% wedi cyfyngu ychydig. Nid

[1] Ffynhonnell: Cyfrifiad 2011 - Cyngor Caerdydd (drwy Wasanaeth Ymchwil y Cynulliad)

yw'r diffiniad hwn o reidrwydd yn gymaradwy â ffigurau yn y tablau blaenorol. Embrace yw ein rhwydwaith ar gyfer staff anabl. Mae'n fforwm trafod ar gyfer staff anabl i godi materion a allai effeithio arnynt yn y gweithle.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Roedd cyfraddau datgan yn 28.7% yn 2011 ac roeddent wedi cynyddu i 77.0% yn 2012.

- Mae 3.5% o'n gweithlu wedi nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Mae ein rhwydwaith staff LGBT, OUTNAW, yn darparu cymorth i staff LGBT ac yn fforwm trafod ar gyfer materion a allai effeithio ar bobl LGBT yn y gweithle.

Statws amser llawn a rhan amser

Mae 36 o fenywod (18.8% o'n staff benywaidd) yn gweithio'n rhan amser o'u cymharu â 14 o ddynion (7.7% o'n staff gwrywaidd). Mae 13.4% o'n holl staff yn gweithio oriau rhan amser yn ffurfiol. Mae staff eraill yn gweithio'n hyblyg: drwy weithio oriau cywasgedig, gweithio gartref a thymor yn unig. Mae data yn dangos bod staff G-1 a staff uwch yn gweithio oriau amser llawn. Mae staff ar y lefelau hynny hefyd yn gallu defnyddio cyfleoedd gweithio'n hyblyg fel gweithio gartref ac oriau cywasgedig ac ati.

Mae 36 o fenywod a 14 o ddynion yn gweithio'n rhan amser.

Cyfnod mamolaeth a staff sy'n dychwelyd

Dychwelodd 16 o fenywod o gyfnod mamolaeth rhwng 1 Ebrill 2012 a 31 Mawrth 2013. O'r rhain, daeth 9 yn ôl ar yr un sail ag o'r blaen, aeth 6 o oriau amser llawn i oriau rhan amser a phenderfynodd un aelod o staff rhan amser leihau nifer yr oriau yr oedd yn gweithio ymhellach.

- Nid oedd unrhyw un o'n hachosion o anghydfod neu ddiswyddo yn ymwneud ag ymddygiad staff a oedd yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig.

- Ni chafwyd unrhyw gwynion am wahaniaethu neu ymddygiad gwaharddedig gan staff.

Atodiad C: Ystadegau Recriwtio Cydraddoldeb Ebrill 2012 - Mawrth 2013

(mae'r ystadegau ar gyfer cynlluniau recriwtio allanol ac maent yn cynnwys ymgeiswyr mewnol)

Grwpiau oedran

Oedran	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
O dan 20 oed	28	3.9%	15	53.6%	4	26.7%	0	0.00%
20-24	145	20.0%	28	19.3%	10	35.7%	5	17.9%
25-29	123	17.0%	21	17.1%	2	9.5%	1	4.8%
30-34	86	11.9%	18	20.9%	4	22.2%	2	11.1%
35-39	72	10.0%	14	19.4%	2	14.3%	2	14.3%
40-44	56	7.7%	16	28.6%	1	6.3%	3	18.8%
45-49	55	7.6%	12	21.8%	2	16.7%	1	8.3%
50-54	52	7.2%	7	13.5%	2	28.6%	0	0.0%
55-59	34	4.7%	2	5.9%	0	0.0%	0	0.0%
Dros 60 oed	5	0.7%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.0%
Dim ateb	69	9.5%	17	24.6%	5	29.4%	0	0.0%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**150**	**20.7%**	**32**	**21.3%**	**14**	**9.3%**

Ailbennu rhywedd

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Yn nodi eu bod yn drawsrywiol	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**26**	**3.6%**	**6**	**23.1%**	**1**	**3.9%**

Anabledd

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Anabledd	44	6.1%	12	27.3%	3	25.0%	0	0.0%
Dim anabledd	604	83.3%	120	19.9%	24	20.0%	14	0.7%
Dewis peidio â dweud	9	1.2%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Dim ateb	68	9.4%	17	25.0%	5	29.4%	0	0.0%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**150**	**20.7%**	**32**	**21.3%**	**14**	**9.3%**

Y Cynllun Gwarantu Cyfweliad

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Cyfweliad wedi'i warantu	29	4.0%	6	20.7%	0	0.0%	0	0.0%
Cyfweliad heb ei warantu	696	96.0%	144	20.7%	32	22.2%	14	9.7%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**150**	**20.7%**	**32**	**21.3%**	**14**	**9.3%**

Ethnigrwydd

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Gwyn	615	84.8%	127	20.7%	27	21.2%	14	11.0%
Heb fod yn wyn	44	6.1%	6	13.6%	0	0.0%	0	0.0%
Dim ateb	66	9.1%	17	25.8%	5	29.4%	0	0.0%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**150**	**20.7%**	**32**	**21.3%**	**14**	**9.3%**

Rhyw

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Menywod	260	35.9%	65	25.0%	13	20.0%	8	12.3%
Dynion	400	55.2%	68	17.00%	14	20.59%	6	8.4%
Dim ateb	65	9.0%	17	26.2%	5	29.4%	0	0.0%
Cyfanswm	725	100.0%	150	20.7%	32	21.3%	14	9.3%

Cyfeiriadedd Rhywiol

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Heterorywiol	601	82.9%	117	19.5%	22	18.8%	12	10.3%
Dyn Deurywiol	5	0.7%	2	40.0%	1	50.0%	0	0.0%
Menyw Ddeurywiol	6	0.8%	3	50.0%	0	0.0%	1	33.3%
Menyw hoyw/lesbiaidd	3	0.4%	2	66.7%	2	100.0%	0	0.0%
Dyn Hoyw	15	2.1%	5	33.3%	1	20.0%	1	20.0%
Arall	3	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Dewis peidio â dweud	23	3.2%	4	17.4%	1	25.0%	0	0.0%
Dim ateb	69	9.5%	17	24.6%	5	29.4%	0	0.0%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**150**	**20.7%**	**32**	**21.3%**	**14**	**9.3%**

Crefydd/Cred

	Y ceisiadau a ddaeth i law		Y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio		Cynnig swydd		Wrth gefn	
	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a ddaeth i law	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio	Nifer	% y ceisiadau a fu'n llwyddiannus yn y broses sifftio
Cristnogol*	278	38.3%	57	20.5%	11	19.3%	7	12.3%
Bwdhaidd	6	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Hindŵaidd	2	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Mwslemaidd	13	1.8%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%
Sicaidd	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Arall	4	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Dim	320	44.1%	70	21.9%	16	22.9%	6	8.6%
Dewis peidio â dweud	30	4.1%	5	16.7%	0	0.0%	1	20.0%
Dim ateb	72	9.9%	17	23.6%	5	29.4%	0	0.0%
Cyfanswm	**725**	**100.0%**	**150**	**20.7%**	**32**	**21.3%**	**14**	**9.3%**

* yn cynnwys yr Eglwys Babyddol, yr Eglwys yng Nghymru ac Eglwys Lloegr

Mae dadansoddiad o’r data yn dangos:

– **Oedran** - Mae ymgeiswyr dros 50 oed yn llai tebygol nag ymgeiswyr o dan 50 oed i fod yn llwyddiannus yn y broses sifftio. Er bod 12.6% o'r holl ymgeiswyr dros 50 oed, mae cyfradd llwyddiant pobl dros 50 oed o'r cais i gael cynnig o swydd yn 2.2% ac ni roddwyd swydd i unrhyw un dros 55 oed.

– **Anabledd**-Mae 6.1% o'r holl ymgeiswyr yn ymgeiswyr anabl, gan gynnwys y bobl na wnaeth nodi hynny ar y ffurflen gais. Mae gan yr ymgeiswyr anabl hynny gyfradd llwyddiant o 6.8% o'i gymharu â chyfradd llwyddiant o 4.0% i ymgeiswyr nad ydynt yn anabl. O'r 32 o swyddi, aeth 9.4% ohonynt i bobl a wnaeth gategoreiddio eu hunain fel anabl.

– **Ethnigrwydd**- Ni chyflogwyd unrhyw bobl a nododd eu bod yn bobl dduon neu leiafrifoedd ethnig (BME). O 44 o ymgeiswyr, roedd 6 yn llwyddiannus yn y broses sifftio. Y gyfradd llwyddiant ar gyfer ymgeiswyr a nododd eu bod yn wyn oedd 4.4% o'r cais i gael cynnig o swydd. Byddwn yn ymgymryd â gwaith dadansoddi pellach i edrych ar ba swyddi yr ymgeisiodd pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig amdanynt a'r trefniadau ar gyfer hysbysebu i benderfynu pa gamau y gallai fod angen eu cymryd.

– **Rhyw**– Er bod menywod dim ond yn 35.9% o'r ymgeiswyr a nododd eu rhyw, mae eu cyfradd llwyddiant yn uwch na chyfradd llwyddiant dynion: 5.0% i fenywod a 3.5% i ddynion.

– **Cyfeiriadedd Rhywiol** – O blith y 32 o ymgeiswyr a nododd eu rhywioldeb fel unai lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu arall, cynigiwyd swyddi i 4 ohonynt - cyfradd llwyddiant o 12.5%. Datganodd cyfanswm o 82.9% o ymgeiswyr eu bod yn heterorywiol gyda chyfradd llwyddiant o 3.7%.

– **Crefydd / Cred** - Roedd y rhan fwyaf o bobl a ddatganodd gred grefyddol yn Gristnogol. Cynigiwyd swydd i 11 o'r rhain gyda chyfradd llwyddiant o 4.0%. Cafwyd ceisiadau gan 25 o bobl sy'n dilyn crefydd leiafrifol. Ni chynigiwyd swydd i un o'r bobl hynny. Fodd bynnag, dewisodd 14.0% o ymgeisiodd i beidio ag ateb y cwestiwn hwn neu ni wnaethant ei ateb.

Atodiad D - yr Adolygiad o Gyflog Cyfartal (fel ym mis Mawrth 2013)

Cyflwyniad

Aethom ati i gynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal yn seiliedig ar gyflogau a oedd yn cael eu talu ar 31 Mawrth 2013, a nodwyd lle y gallai gwahaniaethau o ran y rhywiau fodoli.

Er bod y dadansoddiad yn awgrymu bod y cyflog sylfaenol canolrifol ar gyfer gweithwyr sy'n fenywod 45.5% yn uwch na'r cyflog sylfaenol canolrifol ar gyfer gweithwyr sy'n ddynion, a bod y cyfanswm cyflog canolrifol ar gyfer gweithwyr sy'n fenywod 31.6% yn uwch na'r cyfanswm cyflog canolrifol ar gyfer gweithwyr sy'n ddynion, y rheswm dros hynny yw'r ffaith bod gan y Comisiwn nifer anghymesur o uchel o weithwyr sy'n ddynion yn y band sy'n cael y cyflog isaf, sef y band Cymorth Tîm. Mae hynny o ganlyniad i'r ffaith bod bron i hanner y staff ar y radd hon (49.5%) yn cynnwys gweithwyr y tîm diogelwch, ac mae'r rhan fwyaf o'r gweithwyr hynny'n ddynion. Rydym wedi ceisio lleihau'r rhaniad anghymesur rhwng dynion a menywod yn y gwasanaeth hwn, ond mae llwyddiant o ran mynd i'r afael ag hyn yn broses raddol.

Wrth ystyried y gwahaniaethau fesul gradd, ni cheir yr un radd lle mae'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y cyflog canolrifol yn fwy na 5.9%. Mae'r gwahaniaeth hwn (o 5.9%) i'w weld yng ngradd Rh-3, ac mae hynny'n bennaf oherwydd hyd gwasanaeth yr unigolion dan sylw a'r nifer uwch o staff gwrywaidd sy'n cael y lwfans gweithredol TGCh.

Rydym hefyd wedi cymharu cyflogau rhan-amser a'r cyflogau cyfwerth ag amser llawn. Mae hynny wedi dangos bod gweithwyr rhan-amser sy'n fenywod yn ennill cyflogau cyfwerth ag amser llawn uwch na gweithwyr amser llawn sy'n ddynion.

Dadansoddiad yn ôl rhyw

Yr holl staff

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£12,000	£12,000	0.0%		£12,000	£12,000	0.0%
Mwyafswm	£112,646	£144,519	28.3%		£112,646	£144,519	28.3%
Cymedrig	£29,870	£33,902	13.5%		£30,764	£34,766	13.0%
Canolrifol	£23,719	£34,512	45.5%		£26,233	£34,512	31.6%
Cyfanswm	181	190			181	190	

Cymorth Tîm

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£17,410	£17,410	0.0%		£17,410	£17,410	0.0%
Mwyafswm	£20,893	£20,893	0.0%		£26,233	£20,893	-20.4%
Cymedrig	£19,955	£19,541	-2.1%		£20,782	£19,541	-6.0%
Canolrifol	£20,893	£20,893	0.0%		£20,893	£20,893	0.0%
Cyfanswm	81	41			81	41	

Rh-3

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£20,585	£20,585	0.0%		£20,585	£20,585	0.0%
Mwyafswm	£26,325	£26,325	0.0%		£31,665	£26,325	-16.9%
Cymedrig	£24,631	£24,388	-1.0%		£25,492	£24,388	-4.3%
Canolrifol	£24,764	£24,764	0.0%		£26,325	£24,764	-5.9%
Cyfanswm	28	28			28	28	

Rh-2

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£27,897	£26,321	-5.6%		£27,897	£26,321	-5.6%
Mwyafswm	£34,512	£34,512	0.0%		£39,098	£34,512	-11.7%
Cymedrig	£32,363	£33,033	2.1%		£33,543	£33,033	-1.5%
Canolrifol	£32,567	£34,512	6.0%		£34,292	£34,512	0.6%
Cyfanswm	30	62			30	62	

Rh-1

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£34,821	£34,821	0.0%		£34,821	£34,821	0.0%
Mwyafswm	£43,659	£43,659	0.0%		£48,025	£43,659	-9.1%
Cymedrig	£41,187	£41,522	0.8%		£41,935	£41,522	-1.0%
Canolrifol	£43,659	£43,659	0.0%		£43,659	£43,659	0.0%
Cyfanswm	18	30			18	30	

G-2

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£45,062	£49,322	9.5%		£45,062	£49,322	9.5%
Mwyafswm	£56,550	£56,550	0.0%		£67,426	£62,205	-7.7%
Cymedrig	£53,274	£54,628	2.5%		£54,549	£55,223	1.2%
Canolrifol	£56,550	£56,550	0.0%		£56,550	£56,550	0.0%
Cyfanswm	17	19			17	19	

G-1

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£63,373	£69,438	9.6%		£63,373	£69,438	9.6%
Mwyafswm	£69,438	£69,438	0.0%		£69,438	£69,438	0.0%
Cymedrig	£67,922	£69,438	2.2%		£67,922	£69,438	2.2%
Canolrifol	£69,438	£69,438	0.0%		£69,438	£69,438	0.0%
Cyfanswm	4	5			4	5	

Y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£86,265	£98,000	13.6%		£86,265	£98,000	13.6%
Mwyafswm	£112,646	£144,519	28.3%		£112,646	£144,519	28.3%
Cymedrig	£99,456	£121,260	21.9%		£99,456	£121,260	21.9%
Canolrifol	£99,456	£121,260	21.9%		£99,456	£121,260	21.9%
Cyfanswm	2	2			2	2	

Yr holl reolwyr

	Cyflog sylfaenol				Cyfanswm cyflog		
	Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth		Dynion	Menywod	% y gwahaniaeth
Lleiafswm	£20,585	£20,585	0.0%		£20,585	£20,585	0.0%
Mwyafswm	£112,646	£144,519	28.3%		£112,646	£144,519	28.3%
Cymedrig	£38,163	£38,385	0.6%		£39,119	£39,388	0.7%
Canolrifol	£34,512	£34,512	0.0%		£34,512	£36,348	5.3%
Cyfanswm	99	146			99	146	

Gweithwyr amser llawn o'u cymharu â gweithwyr rhan amser

Cyflog sylfaenol							
	Dynion		Menywod		% y gwahaniaeth		
	Amser llawn	Rhan-amser	Amser llawn	Rhan-amser	Dynion rhan amser o'u cymharu â dynion amser llawn	Menywod rhan amser o'u cymharu â menywod amser llawn	Menywod rhan amser o'u cymharu â dynion amser llawn
Lleiafswm	£12,000	£17,410	£12,000	£17,410	45.1%	45.1%	45.1%
Mwyafswm	£112,646	£43,659	£144,519	£56,550	-61.2%	-60.9%	-49.8%
Cymedrig	£30,272	£25,077	£33,494	£35,432	-17.2%	5.8%	17.0%
Canolrifol	£24,764	£20,893	£31,799	£34,512	-15.6%	8.5%	39.4%
Cyfanswm	167	14	150	40			

Cyfanswm cyflog							
	Dynion		Menywod		% y gwahaniaeth		
	Amser llawn	Rhan-amser	Amser llawn	Rhan-amser	Dynion rhan amser o'u cymharu â dynion amser llawn	Menywod rhan amser o'u cymharu â menywod amser llawn	Menywod rhan amser o'u cymharu â dynion amser llawn
Lleiafswm	£12,000	£17,410	£12,000	£17,410	45.1%	45.1%	45.1%
Mwyafswm	£112,646	£43,659	£144,519	£56,550	-61.2%	-60.9%	-49.8%
Cymedrig	£31,240	£25,077	£34,342	£36,357	-19.7%	5.9%	16.4%
Canolrifol	£26,233	£20,893	£32,116	£37,541	-20.4%	16.9%	43.1%
Cyfanswm	167	14	150	40			