

# **Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Adroddiad Blynyddol 2021-22

Mehefin 2022



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

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:

**[www.senedd.cymru](http://www.senedd.cymru)**

Gellir cael rhagor o gopïau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

**Senedd Cymru**  
**Bae Caerdydd**  
**CF99 1SN**

Ffôn: **0300 200 6565**

**© Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2022**

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

# **Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Adroddiad Blynyddol 2021-22

Mehefin 2022





**Senedd Cymru  
Welsh Parliament**

**PEIDWCH**

## Cynnwys

<b>Rhagair .....</b>	<b>6</b>
<b>Ein Blwyddyn mewn Uchafbwyntiau .....</b>	<b>8</b>
<b>Ein Dull o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant.....</b>	<b>9</b>
<b>Ein Gwerthoedd.....</b>	<b>10</b>
<b>Gwneud Busnes y Senedd yn gynhwysol .....</b>	<b>11</b>
<b>Hyrwyddo Cynhwysiant y Tu Hwnt i Gymru .....</b>	<b>17</b>
<b>Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein Gwaith - Busnes fel Arfer.....</b>	<b>19</b>
<b>Allgymorth ac ymgysylltu .....</b>	<b>23</b>
<b>Ein Pobl .....</b>	<b>29</b>
<b>Datblygu ein strategaeth newydd ar gyfer y Chweched Senedd ...</b>	<b>46</b>
<b>Camau Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant Cyfunol (Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau) – Adroddiad Blynyddol 2022 .....</b>	<b>50</b>

## Rhagair

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am weithgareddau sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

Ni allem fod yn hapusach mai'r ddeddfwrfa yr ydym yn gweithio ynddi yw Senedd Cymru! Rydym wedi cymryd camau breision tuag at hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant, ac wrth sicrhau bod yr egwyddorion hyn wrth wraidd yr hyn a wnawn fel Senedd. Mae'r adroddiad yn dangos bod Comisiwn y Senedd, fel sefydliad, yn ymrwymo i:

- Feithrin diwylliant sefydliadol cynhwysol;
- Ymddwyn fel cyflogwr blaengar, sy'n denu ac yn cadw'r ystod ehangaf o dalent;
- Sicrhau bod ein holl weithwyr yn gwireddu eu potensial yn llawn, beth bynnag fo'u cefndir; a
- Sicrhau bod popeth a wnawn yn cael ei ategu gan ein gwerthoedd o barch, angerdd a balchder, a bod Aelodau o'r Senedd a'r cyhoedd ehangach yn cael eu gwasanaethu gyda rhagoriaeth, gwytnwch a'r gallu i addasu.

Rydym yn ddiolchgar i'n cydweithwyr yn y Comisiwn sydd wedi parhau i fod yn ymrwymedig i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl yn ystod y pandemig er mwyn sicrhau bod y Senedd yn cael ei chynnal yn effeithiol, gan barhau i fod yn ddiogel ac yn iach.

Eleni, rydym wedi parhau i wneud cynnydd tuag at fod yn sefydliad mwy cynhwysol. Rydym wedi parhau i fonitro ac adolygu ein prosesau recriwtio. Mae ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle wedi rhoi cymorth ac arweiniad i'n cydweithwyr ac maent yn ein helpu gyda'n nod o fod yn sefydliad cynhwysol a chynrychioliadol. Rydym hefyd wedi lansio ein rhaglen interniaeth i raddedigion ar gyfer pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

Rydym am sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod yn ganolog i gynnal y Senedd mewn ffordd gynhwysol. Fodd bynnag, os gwnaethom ddysgu unrhyw beth dros dymor y Senedd ddiwethaf, y wers yw ni allwn fod yn hunanfodlon, mae llawer o waith i'w wneud o hyd. Edrychwn ymlaen at adeiladu ar ein cyflawniadau drwy gydol y Bumed Senedd. Fel bob amser, byddem yn croesawu eich adborth ar yr adroddiad hwn, ac o ran sut y gallem ystyried gwneud pethau'n wahanol yn y dyfodol.



**Manon Antoniazzi**

Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd



**Joyce Watson AS**

Comisiynydd y Senedd sy'n gyfrifol am gyflogeion a chydaddoldeb

## Ein Blwyddyn mewn Uchafbwyntiau



Dyfarnodd y Rhwydwaith Cyflogwyr ar gyfer Cydraddoldeb a Chynhwysiant wobwr arian i'r Senedd yn y cynllun meincnodi **Cynhwysiant Talent a Gwerthuso Amrywiaeth (Talent Inclusion and Diversity Evaluation - TIDE)**.



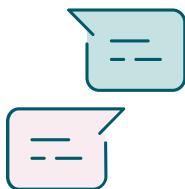
Unwaith eto, mae Comisiwn y Senedd wedi ei enwi yn un o'r deg cyflogwyr gorau o ran bod yn ystyriol o deuluoedd yn y DU.



Casglu a dadansoddi data cefndir economaidd-gymdeithasol ar gyfer ymgeiswyr am swyddi.



Parhau i leihau bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd ac eleni cyflwynwyd adroddiadau ar fylchau cyflog anabledd.



Gwell cyfraddau trosi o'r cam cyfweliad i'r cam cynnig swydd ar gyfer ymgeiswyr anabl a lleiafrifoedd ethnig.



Cynnydd yn nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws ar gyfer rolau allanol.



## Ein Dull o ran Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ym mlwyddyn gyntaf y Chweched Senedd, rydym wedi ymrwymo i fod yn hygyrch i bobl Cymru a thu hwnt. Rydym yn gwneud hyn drwy wneud y Senedd yn berthnasol, yn hawdd ac yn ystyrlon i bobl ryngweithio â'i gwaith a chyfrannu ato. Rydym yn cefnogi'r ymrwymadau hyn drwy barhau i ganolbwyntio ar fod yn gyflogwr amrywiol a chynhwysol, gan alluogi ein holl staff i wireddu eu potensial yn llawn.

### **Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant**

---

Drwy gydol y flwyddyn adrodd hon, mae gwaith wedi mynd rhagddo ar ddatblygu strategaeth newydd ar gyfer y Chweched Senedd.

Mae'r Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi casglu barn amrywiaeth o gwsmeriaid mewnol er mwyn llywio amcanion amrywiaeth a chynhwysiant sy'n datblygu ar gyfer y Chweched Senedd. Rydym wedi ymgysylltu â staff y Comisiwn, uwch reolwyr ac Aelodau o'r Senedd a'u staff. Bydd yr amcanion drafft yn destun cyfnod o ymgynghori allanol i helpu i lunio strategaeth newydd y Comisiwn.

### **Urddas a Pharch**

---

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu diwylliant cynhwysol sy'n rhydd o aflonyddu, a disgwyliwn i bawb, gan gynnwys ymwelwyr, Aelodau o'r Senedd, staff yr Aelodau a staff Comisiwn y Senedd, gael eu trin ag urddas a pharch. Bob mis Mai, rydym yn cynnal Arolwg Urddas a Pharch, gan sicrhau ein bod yn parhau i gyflwyno unrhyw newidiadau angenrheidiol i adeiladu ar y diwylliant cywir. Mae'r polisi a'r gweithdrefnau cysylltiedig yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd a byddant yn cael eu hail-lansio yn 2022.

## Ein Gwerthoedd



### **PARCH**

Rydym yn gynhwysol ac yn garedig, ac rydym yn gwerthfawrogi cyfraniadau ein gilydd wrth ddarparu gwasanaethau rhagorol



### **ANGERDD**

Rydym yn bwrpasol wrth gefnogi democratiaeth, gan dynnu ynghyd i wneud gwahaniaeth i bobl Cymru



### **BALCHDER**

Rydym yn arddel arloesedd ac yn dathlu ein llwyddiannau fel tîm

## UN TÎM YDYM NI

## Gwneud Busnes y Senedd yn gynhwysol

Mae cydweithwyr ar draws y sefydliad yn gweithio'n arloesol i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yng ngwaith ein Senedd.

### Rhaglen effeithiolrwydd y pwyllgorau

---

Wedi'i gomisiynu o dan Gymrodoriaeth Academiaidd Ymchwil y Senedd ym mlwyddyn olaf y Bumed Senedd, gyda chytundeb Fforwm y Cadeiryddion, gofynnwyd i'r Athro Diana Stirbu archwilio pŵer, dylanwad ac effaith pwyllgorau'r Senedd. Y nod oedd datblygu fframwaith i werthuso effeithiolrwydd pwyllgorau yn y Chweched Senedd. Gwnaeth yr adroddiad dilynol 13 o argymhellion, wedi'u rhannu ar draws dwy thema:

- Creu'r amodau ar gyfer pwyllgorau effeithiol, a'r
- Amodau ar gyfer gwerthuso effeithiol.

Argymhelliad 5 yn yr adroddiad yw **sicrhau bod monitro amrywiaeth yn arfer cyffredin**, ar gyfer gweithgareddau ymgysylltu, casglu tystiolaeth a thystion y pwyllgorau. Mae cyfnod peilot wedi'i gynnal i brofi gwahanol ddulliau o fonitro ymgysylltiad â phwyllgorau. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ddadansoddi cyn cymryd camau yn y dyfodol. Mae rhagor o wybodaeth am bwysigrwydd casglu gwybodaeth fonitro ar gael yn ein herthygl **Pam mae'r Senedd yn gwerthfawrogi tystiolaeth amrywiol**

Sefydlwyd y Rhaglen Effeithiolrwydd y Pwyllgorau er mwyn sicrhau bod y gwaith pwysig hwn yn cael ei ddatblygu o fewn safonau llywodraethu uchel y Comisiwn.

Mae Uwch-reolwr ein Tîm Ymgysylltu â Dinasyddion wedi gweithio gyda'r Athro Stirbu i dynnu sylw at sut y gall ehangu cwmpas ymgysylltu â'r cyhoedd wella effeithlonrwydd pwyllgorau. Maent wedi dweud:

*Ar 23 Chwefror, cyflwynodd yr Athro Diana Stirbu a minnau seminar gerbron Rhwydwaith Ymgysylltu y Senedd Ryngwladol. Daeth y gynulleidfa o bob rhan o'r byd, gan gynnwys Seland Newydd, Brasil, Nigeria, Feneswela, a Rwmania. Roedd yn wir yn rhwydwaith rhyngwladol.*

*Arweiniodd Diana y seminar a defnyddiodd yr adroddiad Pŵer, Dylanwad ac Effaith Pwyllgorau'r Senedd, a ddatblygodd ar gyfer Senedd Cymru, i fyfyrion ar yr hyn sy'n gwneud gwaith pwyllgor yn effeithiol. Roedd y seminar yn canolbwyntio ar sut y gall ymgysylltu â'r cyhoedd wella effeithiolrwydd pwyllgorau. Gofynnwyd i mi siarad am waith y Tîm Ymgysylltu â Dinasyddion; sut rydym yn darparu ein gwasanaeth; ein hesblygiad; ac enghreifftiau o sut mae ein gwaith wedi cefnogi effeithiolrwydd pwyllgorau.*

Isod mae yna ddyfyniad sy'n egluro'r seminar:

*"Mae yna wir ddiddordeb rhyngwladol yn yr hyn sy'n digwydd yng Nghymru, a sut y gall Cymru ar ryw ystyr ragori mewn modd mor uchelgeisiol, gan gynnwys o ran adnoddau, ac o ran cael effaith ddylanwadol ar wahanol arferion seneddol o ran ymgysylltu. Tybed i ba raddau y gallwn ddysgu o'r gwersi sy'n deillio o Gymru, nid yn unig o ran adrodd straeon yn well ond ar gyfer ymgysylltiad seneddol da, gwirioneddol, effeithiol, ystyrlon a dylanwadol?" - Un a oedd yn bresennol yn y seminar*

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn yr adroddiad isod.

- Blog Ymchwil y Senedd: [\*\*Pa mor effeithiol yw pwyllgorau'r Senedd?\*\*](#)
- Crynodeb o'r adroddiad: [\*\*Briff ymchwil cryno\*\*](#)
- Yr adroddiad llawn: [\*\*Pŵer, Dylanwad ac Effaith Pwyllgorau'r Senedd\*\*](#)

## **Gwella amrywiaeth arbenigedd a thystiolaeth ymchwil**

---

Lansiwyd strategaeth cyfnewid gwybodaeth gyntaf y Senedd ym mis Tachwedd 2021. Ei nod yw cryfhau ein cysylltiadau â'r gymuned ymchwil, ehangu, dyfnhau ac amrywio'r dystiolaeth sydd ar gael i'r Aelodau a phwyllgorau.

Canfu [\*\*ymchwil diweddar\*\*](#) ynghylch sut y mae'r gymuned ymchwil yn ymgysylltu â Senedd y DU fod menywod, pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, a phobl anabl yn wynebu rhwystrau anghymesur i ymgysylltu, megis diffyg gwybodaeth ac amser.

Nod ein dull newydd o gyfnewid gwybodaeth yw sicrhau amrywiaeth yr arbenigedd ymchwil a'r dystiolaeth y mae gennym fynediad atynt drwy ddeall a chwalu'r rhwystrau hyn. Byddwn yn gwneud hyn fel a ganlyn:

- Cynyddu'r gronfa o ymchwilwyr sy'n ymwybodol o waith y Senedd, sy'n fedrus ac yn llawn cymhelliant i ymgysylltu â hi;
- Defnyddio data o brosiect peilot ar fonitro amrywiaeth tystiolaeth y pwyllgor i ddeall y profiadau o ymgysylltu â'r Senedd a sut y gellir dileu rhwystrau;
- Cynllunio canllawiau a chymorth allanol a mewnol i gynyddu amrywiaeth y bobl sy'n ymgysylltu; a
- Darparu ystod ehangach o gyfleoedd i ymchwilwyr ymgysylltu er mwyn cyfrif am wahanol amgylchiadau.

Mae gwaith eisoes wedi dechrau i gynyddu ymwybyddiaeth a sgiliau'r gymuned ymchwil, drwy hyfforddiant, arweiniad, cyfleoedd ymgysylltu, ochr yn ochr â chylchlythyr, datblygu meysydd o ddiddordeb ymchwil, a phartneriaethau gyda sefydliadau ac unigolion.

### **Gwaith allgymorth y pwyllgorau**

---

Ochr yn ochr â'r datblygiadau newydd pwysig hyn yn y ffordd yr ydym yn asesu a gwella effeithiolrwydd pwyllgorau a'r strategaeth cyfnewid gwybodaeth, mae pwyllgorau wedi parhau i weithio gyda'r Tîm Ymgysylltu i ehangu ac amrywio cyfranogiad yn eu hymchwiliadau a'u hymgynghoriadau. Yn benodol, mae pwyllgorau wedi ceisio dod o hyd i ffyrdd newydd o alluogi llais dinasyddion unigol i gael ei glywed, gan ganolbwyntio mwy ar bwysigrwydd clywed am brofiadau byw.

Dyma un enghraifft o'r gwaith hwnnw:

Cynhaliodd y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol ymchwiliad i ofal plant a chyflogaeth rhieni: y pandemig a thu hwnt. Daeth pandemig COVID-19 â materion yn ymwneud â chydaddoldeb o ran rhywedd, gofal plant a chyflogaeth i'r amlwg. Bwriad yr ymchwiliad hwn oedd mynd i'r afael â'r materion hyn drwy ganolbwyntio ar y rhwystrau y gall darpariaeth gofal plant eu cyflwyno i rieni, yn enwedig menywod, sy'n mynd i mewn i'r farchnad lafur ac yn symud ymlaen iddi.

Fel rhan o'r ymchwiliad, hwylusodd ein Tîm Ymgysylltu â Dinasyddion gyfres o grwpiau ffocws a chyfweliadau un i un gyda rhieni o bob rhan o Gymru. At ei gilydd, rhannodd 59 o gyfranogwyr ar draws holl ranbarthau'r Senedd – mewn ardaloedd trefol a gwledig fel ei gilydd – eu barn.

Er bod mwyafrif y cyfranogwyr yn rhieni, cyfrannodd nifer fach yn eu rhinwedd broffesiynol fel staff sy'n gweithio mewn lleoliad gofal plant neu gyda rhieni. Roedd natur y cyfranogwyr yn amrywio ac yn cynnwys aelwydydd un rhiant; rhieni sy'n cael budd-daliadau; rhieni â materion iechyd a neu blant ag anghenion ychwanegol; rhieni sy'n lleiafrifoedd ethnig; rhieni o gefndiroedd ffydd; rhieni o gefndiroedd mudol a rhieni nad Saesneg oedd eu hiaith gyntaf.

Casglwyd y safbwyntiau a'r profiadau a rannwyd gan gyfranogwyr mewn adroddiad yn crynhoi ymgysylltiad ac a ddefnyddiwyd i lywio gwaith y Pwyllgor a'r argymhellion a wnaed i Lywodraeth Cymru yn ei adroddiad, 'Gwarchod y dyfodol: y rhwystr gofal plant sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio'. Yn ei hymateb, gwnaeth Llywodraeth Cymru dderbyn neu dderbyn mewn egwyddor, yr holl argymhellion a wnaed gan y Pwyllgor.

Ar ôl i'r adroddiad gael ei gyhoeddi, anfonwyd diweddariad at yr holl gyfranogwyr a oedd yn cynnwys linc i'r adroddiad ac yn esbonio'r camau nesaf. Defnyddiwyd nifer o ddyfyniadau gan gyfranogwyr yn adroddiad y Pwyllgor (er yn ddiennw), felly roeddent yn gallu gweld y dylanwad uniongyrchol a gawsant ar waith y Pwyllgor a'i argymhellion. Gwnaethom drefnu hefyd i un o'r cyfranogwyr siarad yn ystod digwyddiad panel a gynhaliwyd gan y Senedd ynghylch gofal plant ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol y Menywod. Gallwch weld y digwyddiad yma: <https://senedd.cymru/ymweld-a-ni/beth-syn-digwydd/diwrnod-rhyngwladol-y-menywod-2022/>



Yn dilyn cyhoeddi'r adroddiad ac ymateb Llywodraeth Cymru (a rannwyd hefyd gyda chyfranogwyr y grwpiau ffocws), trefnodd ein Tîm Ymgysylltu i un o'r grwpiau ymweld â'r Senedd i fynd ar daith a gwyllo'r ddadl yn y Cyfarfod Llawn o'r oriel. Roedd y merched wrth eu bodd wedi hynny, ac yn falch iawn o weld eu safbwyntiau,

eu profiadau a'u syniadau yn cael eu hadlewyrchu yng ngwaith y Pwyllgor.

<https://twitter.com/SeneddCymru/status/1511350288413827077>







## Hyrwyddo Cynhwysiant y Tu Hwnt i Gymru

Rydym yn parhau i fod yn senedd fyd-eang, gan weithio gyda chyrrff eraill i hyrwyddo hygyrchedd a chynwysoldeb. Rydym yn rhannu arfer gorau ac yn dysgu gan gyrff seneddol eraill i gefnogi ein Haelodau a gwaith y Senedd yn well.

### **Seneddwyr y Gymanwlad ag Anableddau**

---

Mae'r Senedd yn aelod gweithgar o rwydwaith **Seneddwyr y Gymanwlad ag Anableddau** o Gymdeithas Seneddol y Gymanwlad. Sefydlwyd rhwydwaith Seneddwr y Gymanwlad ag Anableddau i hyrwyddo a chynyddu cynrychiolaeth pobl anabl yn seneddau'r Gymanwlad. Cynrychiolir y Senedd gan Mark Isherwood AS. Eleni, er mwyn cefnogi gwaith Seneddwr y Gymanwlad ag Anableddau, datblygodd ein Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant restr wirio Senedd Anabledd-Gynhwysol i asesu pa bolisiau, arferion a swyddogaethau a allai fod ar waith gan ddeddfwrfeydd i gefnogi a gwella mynediad i seneddwr anabl. Mae'r rhestr wirio hon wedi cael ei defnyddio gan seneddau ar draws ein rhanbarth i nodi arfer gorau a bylchau yn y ddarpariaeth.

### **Hannah Johnson - arweinydd cyfnewid gwybodaeth y Senedd ac arbenigwr ar gydraddoldeb seneddol rhyngwladol**

---

Mae Hannah yn cael ei chydabod yn rhyngwladol fel arbenigwr ar hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol drwy waith seneddol. Mae wedi rhoi cyngor i raglenni cymorth democratiaeth y Cenhedloedd Unedig a'r UE ledled y byd ers blynyddoedd lawer, gan gynnwys yn Fiji, Wcráin, yr Aifft, y Gambia, a Sudan.

Ar hyn o bryd mae Hannah ar secondiad rhan-amser fel uwch gynghorydd rhywedd i INTER PARES; prosiect cryfhau seneddol byd-eang sy'n cael ei redeg gan Sefydliad Rhyngwladol Democratiaeth a Chymorth Etholiadol. Yn y rôl hon mae'n gweithio gydag Aelodau Seneddol, staff seneddol, cymdeithas sifil ac academyddion ym Malaysia, Bhutan, Chile, a Niger i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol drwy oruchwylio seneddol a deddfu.

Mae Hannah hefyd wedi **cyhoeddi canllaw i waith craffu sy'n sensitif o ran rhywedd**, sy'n dwyn ynghyd arfer da o bob rhan o'r byd ynghyd â chanllawiau ymarferol ar gyfer seneddau



Llun gan: INTER PARES

Hannah yn cyflwyno i weithdy Bhutan ynghylch craffu o safbwynt rhywedd ar ddeddfwriaeth, polisi a chyllideb



Llun gan: INTER PARES

Hannah a mynychwyr yn y gweithdy deddfu a goruchwylio sy'n sensitif o ran rhywedd

## Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein Gwaith - Busnes fel Arfer

Rydym yn cefnogi staff Comisiwn y Senedd i gynnwys amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gwaith er mwyn sicrhau bod penderfyniadau, trefniadau cynllunio a darparu gwasanaethau, a mynediad i'n hystâd yn gynhwysol, a thrwy sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hystyried wrth brynu nwyddau a gwasanaethau. Rydym hefyd yn cynorthwyo Aelodau o'r Senedd i ystyried amrywiaeth a chynhwysiant yn eu rolau fel cyflogwyr, fel darparwyr gwasanaeth, ac yn eu gwaith fel gweithwyr achos, craffwyr a deddfwyr, a thrwy ymgysylltu â phobl Cymru.

### Y Bwrdd Taliadau

---

Cyhoeddodd y Bwrdd ei **strategaeth** ar gyfer ei dymor, sy'n cynnwys cyfeiriad at fynd i'r afael ag ystyriaethau amrywiaeth a chynhwysiant, yn enwedig, 'Amcan 3: Penderfyniad Cynaliadwy'. Bydd y Bwrdd yn ceisio cyflwyno model cymorth cynaliadwy, sy'n ystyried anghenion o ran amrywiaeth, yr argyfwng newid hinsawdd a chyllid yn y tymor hir yng Nghymru.

Fel rhan o'i weithgareddau ymgynghori, mae'r Bwrdd wedi parhau i ofyn cwestiynau am yr effeithiau ar gydraddoldeb ar bobl er mwyn llywio ei waith.

### Ymchwil a gwybodaeth ar gyfer Aelodau o'r Senedd

---

Mae prif ffrydio materion cydraddoldeb a hawliau dynol yn rhan sylfaenol o'r gwaith a wneir gan dîm Ymchwil y Senedd ar gyfer Aelodau o'r Senedd a'u staff, ac mae'n hygyrch iawn i'r cyhoedd drwy wefan y Senedd ac ar y cyfryngau cymdeithasol.

Ar ddechrau'r Chwched Senedd, cyhoeddodd Ymchwil y Senedd **gasgliad o erthyglau** yn dadansoddi rhai o'r materion allweddol y mae Aelodau o'r Senedd yn debygol o roi sylw iddynt yn y blynyddoedd i ddod. Roedd llawer o'r erthyglau'n canolbwyntio ar faterion cydraddoldeb, a gofynnodd un yn benodol y cwestiwn **Ydyn ni ar bwynt tyngedfennol o ran anghydraddoldeb?**

Parhaodd y pandemig, yn enwedig ei effaith a'r adferiad hirdymor yn ei sgil, i ddominyddu'r agenda gwleidyddol. Mewn ymateb, cyhoeddodd Ymchwil y Senedd erthyglau yn tynnu sylw at faterion cydraddoldeb ac effaith anghyfartal y pandemig ar grwpiau penodol o bobl. Dyma rai enghreifftiau:

- **Coronafeirws: materion cydraddoldeb**
- **Effaith y pandemig ar anghydraddoldeb**
- **Effaith COVID-19 ar wasanaethau bysiau Cymru.**
- **Tlodi dŵr**
- **Anghydraddoldebau o ran y nifer sy'n manteisio ar y brechlyn**
- **Cydraddoldeb a thlodi**

Roedd erthyglau ar **y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol drafft, hawliau plant a rhywedd ac iechyd menywod** (a gyhoeddwyd ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod) i gyd yn canolbwyntio ar y materion cydraddoldeb sy'n wynebu grwpiau penodol o bobl. Roedd erthyglau ar **newidiadau i'r system mewnfudo a lloches, ffoaduriaid, Cynllun Preswyllo'n Sefydlog yr Undeb Ewropeaidd a hawliau dynol yn fwy cyffredinol** yn parhau i dynnu sylw at faterion sy'n wynebu ymfudwyr. Ac ers ymosodiad Rwsia ar Wcráin, mae nifer o erthyglau wedi canolbwyntio ar y **ymateb dyngarol a chymorth i ffoaduriaid yng Nghymru.**

Yn ogystal â chyhoeddi erthyglau ymchwil, darparodd Ymchwil y Senedd ymchwil a chyngor i amrywiol ymchwiliadau gan bwyllgorau'r Senedd yn ymwneud ag ystod eang o faterion cydraddoldeb, gan gynnwys:

- Ymchwiliad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol **Gwarchod y dyfodol: Y rhwystr gofal plant sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio**, wedi ei gynhoi yn yr **erthygl hon**, a'i ymchwiliad i **Ddyled a'r pandemig**, wedi ei gynhoi yn yr **erthygl hon**;
- Ymchwiliad y Pwyllgor Llywodraeth Leol a Thai i **ddarparu safleoedd ar gyfer cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr**;

- Adroddiad y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg ar y **Bil Cenedligrwydd a Ffiniau** ac **ymgyngoriad i flaenoriaethau'r Pwyllgor** yn ystod y Chweched Senedd;
- Ymchwiliad y Pwyllgor Diwylliant, Cyfathrebu, y Gymraeg, Chwaraeon a Chysylltiadau Rhyngwladol i **Gymryd rhan mewn chwaraeon mewn ardaloedd difreintiedig**;
- Ymchwiliad y Pwyllgor Deisebau i **Gynllun Peilot UBI i Gymru**; ac
- ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i **Anghydraddoldebau iechyd meddwl**, wedi ei grynhofi **yn yr erthygl hon**

O ran cynorthwyo Aelodau i graffu ar gyllideb ddrafft Llywodraeth Cymru, lluniodd y tîm ganllaw ar brif ffrydio cydraddoldeb gyda chwestiynau a awgrymir. Cynhaliodd y Pwyllgor Cyllid waith ymgysylltu â dinasyddion a oedd yn cynnwys trafod materion yn ymwneud â chydraddoldeb, a'i waith **craffu ar gyllideb ddrafft 2022-23** a oedd ymdrin yn benodol â materion cydraddoldeb gan gynnwys argymhellion ar gyllidebu ar sail rhywedd.

Drwy gydol y flwyddyn, mae Ymchwil y Senedd hefyd wedi darparu hyfforddiant ar graffu sy'n sensitif o ran cydraddoldeb i glercod, ymchwilwyr a'r Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol, a bydd yn parhau i gefnogi pwyllgorau'r Senedd i graffu ar faterion cydraddoldeb.

## Ystâd hygyrch

---

Rydym yn adolygu hygyrchedd ein hystâd yn rheolaidd, gan gynnal archwiliadau cynnal a chadw misol, yn ogystal â gweithredu ar adborth a mabwysiadu'r arfer gorau. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi gwneud rhagor o waith i wella hygyrchedd ffisegol ein hystâd, gan gynnwys:

- Ystyried gofynion mynediad ar gyfer yr holl waith adnewyddu a wnaed a chwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ôl yr angen;
- parhau â'r rhaglen o osod goleuadau LED i wella gwelededd yn y Senedd ac ardaloedd eraill ar draws yr ystâd;
- Cynnal archwiliad allanol ynghylch y gwasanaeth dolen sain a ddarperir mewn ystafelloedd cyfarfod a mannau cyffredin drwy'r holl ystâd, gan weithredu'r argymhellion;

- Gosod lifft llwyfan newydd, hygyrch yn y Pierhead;
- Gosod pwyntiau gwefru cerbydau trydan hygyrch yn Nhŷ Hywel;
- Dylunio a datblygu cynlluniau i uwchraddio'r toiledau hygyrch, a'r toiledau sydd ar gael i bawb yn y Pierhead a fydd yn cael eu darparu yn 2022/23.

### **Ystyried amrywiaeth a chynhwysiant wrth brynu nwyddau a gwasanaethau**

---

Caiff cydraddoldeb ei gynnwys fel rhan o'n hasesiadau o risg ar gynaliadwyedd ar ddechrau'r broses gaffael. Mae hefyd yn rhan o'n hymarfer cyn-gymhwyso ar gyfer cyflenwyr. Ni fydd cyflenwyr sy'n methu â dangos eu hymrwymiad i gydraddoldeb yn llwyddo i ennill ein busnes.

Ar ôl dyfarnu contractau, rydym yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd i adolygu contractau gyda'n cyflenwyr, ac un o'r eitemau rheolaidd ar yr agenda yw cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol. Mae gennym hefyd gymalau cydraddoldeb yn ein telerau ac amodau.

Rydym yn gyflogwr cyflog byw gwirioneddol achrededig ac rydym yn talu mwy na'r cyflog byw i'n contractwyr mewnol. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau arferion cyflogaeth teg a thryloyw drwy gydol y gadwyn gyflenwi. O ganlyniad i hynny, rydym yn anelu at weithio gyda'n cyflenwyr i fonitro a sicrhau arferion cyflogaeth teg a, chan weithredu'n rhesymol, rydym yn cadw'r hawl i ofyn am newidiadau i unrhyw un o'r arferion hynny yr ydym o'r farn eu bod yn annheg.

Gwahoddir pob un o'n Contractwyr i ymuno â'n Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle a mynychu digwyddiadau a hyfforddiant.

## Allgymorth ac ymgysylltu

Un o'n hamcanion parhaus yw ymgysylltu â holl bobl Cymru a hyrwyddo gwaith y Senedd. Fel corff seneddol, mae'n bwysig bod y Senedd yn cynrychioli holl bobl Cymru a bod gan bawb fynediad at ein gwaith, ein hadeiladau a'n gwybodaeth. Fel y llynedd, oherwydd pandemig Covid-19, rydym wedi addasu ein gweithgareddau ymgysylltu o weithgareddau wyneb yn wyneb i weithgareddau rhithwir.

### Dathlu Amrywiaeth a Chynhwysiant

---

Rydym wedi parhau i nodi digwyddiadau amrywiaeth yn ystod y flwyddyn, yn fewnol ac yn allanol. Rydym wedi defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i hyrwyddo'r Senedd fel senedd gynhwysol ac wedi cynnal digwyddiadau i nodi gwahanol achlysuron sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant.

### 'Windrush Cymru: Dathlu bywydau a theithiau cenhedlaeth o bobl'

Cynhaliodd y Senedd arddangosfa a oedd yn tynnu sylw at y ffordd y mae Hynafiaid Windrush Cymru wedi dylanwadu a chyfoethogi bywyd Cymru. Fel rhan o'r arddangosfa, mae 10 o bobl, sef Hynafiaid Windrush Cymru, yn rhoi cipolwg ar eu straeon, yn eu geiriau eu hunain, am sut y daethant hwy, neu eu teuluoedd, ar daith i Gymru yn ystod cyfnod o fewnfudo rhwng 1948 a 1988. Mae'r arddangosfa yn archwilio'r heriau o greu bywyd newydd mewn gwlad sy'n wahanol iawn i'w man geni, dod o hyd i waith ac agweddau pobl tuag atynt, ddoe a heddiw.

Ar 22 Medi 2021, ymwelodd Hynafiaid Windrush Cymru â'r Senedd i weld yr arddangosfa sy'n seiliedig ar eu profiadau nhw, sy'n rhan o Brosiect Treftadaeth Windrush Race Council Cymru.

Dywedodd Mrs Roma Taylor, Sylfaenydd a Chadeirydd Hynafiaid Windrush Cymru:

*"Rydw i mor falch o'r arddangosfa hon, mae'n foment werthfawr i bob un ohonom. Dyma ein straeon ni ac os na fyddwn ni'n eu rhannu nhw, yna fydd neb yn gwybod. Mae*

*Windrush yn bwnc poenus ac emosïynol iawn ond mae'n rhaid i ni adrodd bob un o'n straeon. Mae'n bwysig i ni, ein plant a'n hwyrion ac i ysgolion. Mae'n rhaid i bawb wybod am yr heriau rydym ni wedi'u wynebu. Mae Duw wedi ein tywys ni. Tiger Bay oedd y lle gorau i fyw. Des i draw yn 1959. Roedd pawb yn gofalu am ei gilydd a doedd gennyh chi ddim problemau."*

## **Dydd Miwsig Cymru: Codi proffil lleisiau pobl ddu yng Nghymru**

Ym mis Chwefror 2022, buom yn dathlu **Dydd Miwsig Cymru** drwy fyfyrïo ar agoriad Swyddogol y Chweched Senedd, lle daeth artistiaid o bob cwr o Gymru ynghyd i ysgrifennu a pherfformio fel rhan o brosiect Tân Cerdd. Y canlyniad oedd 'Ymuno', sef cân drwm a bás ddwyieithog.

Roedd un o'r perfformiad gan Tân Cerdd, sefydliad dielw a sefydlwyd yn sgil protestiadau Mae Bywydau Du o Bwys i godi proffil lleisiau pobl ddu yng Nghymru. Perfformiwyd cân a ysgrifennwyd ganddynt yn arbennig ar gyfer yr Agoriad Swyddogol o'r enw 'Ymuno'.

Wedi'i chyfansoddi gan Eadyth Crawford a Lily Beau, mae'r gân hefyd yn cynnwys lleisiau artistiaid du amlwg o Gymru, sef Aleighcia Scott, Skunkadelic (Afrocluster), Vanity Jay (Baby Queens), Dionne Bennett a SZSW. Mae'n sôn am obaith ar gyfer y dyfodol a sut mae pob llais yn gryfach gyda'i gilydd.

Pan ofynnwyd iddi sut roedd hi'n teimlo am y perfformiad yn yr Agoriad Swyddogol, dywedodd Aleighcia Scott:

*"Fe wnes i fwynhau perfformio yn y Senedd, oherwydd i mi mae'n cynrychioli'r newidiadau cadarnhaol sydd i ddod i Gymru - mae'n anrhydedd cael bod yn rhan o hyn a chael fy newis i berfformio."*

Gan fyfyrïo ar thema'r agoriad a'r broses greadigol y tu ôl i'r gân, esboniodd Lily.

*"Dwi wastad wedi ei chael yn anodd darganfod fy llais, yn enwedig yn dod o Gymru fel menyw ddu. Fel artist, mae dod o hyd i'm llais yn siwrnai ynddo'i hun."*

## **Wythnos Ymwybyddiaeth Traws / Diwrnod Cofio Pobl Draws**

Gweithiodd ein Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n rhwydwaith PLWS LHDTQ+ gyda'n timau Brandio ac Arddangosfeydd i greu arddangosfa i nodi Wythnos Ymwybyddiaeth Traws a Diwrnod Cofio Pobl Draws. Crëwyd y gofeb i'n helpu i



gofio'r rhai a gafodd eu lladd o ganlyniad i drawsffobia ac i dynnu sylw at y trais parhaus a ddioddefir gan y gymuned drawsryweddol.



### Mis Hanes LHDTTC+

Gwnaethom nodi Mis Hanes LHDTTC+ drwy oleuo'r Senedd yn lliwiau baner yr enfys i ddathlu pawb a wnaeth bwysu am gynnydd ac sy'n parhau i weithio tuag at ddyfodol gwell a mwy diogel i bawb. Yn ogystal, gwnaethom chwifio baner 'Progress Pride' ar draws ein hystâd a rhannu **blog** am gasglu hanesion LHDTTC+ a phwysigrwydd gweithredu gwleidyddol.



### Diwrnod Rhyngwladol y Menywod

I nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, gwnaethom ddatblygu cyfres o weithgareddau, yn fewnol ac yn allanol.

Dangoswyd clipiau fideo o **Gwir Gofnod o Gyfnod - Setting the Record Straight**, yn y Senedd. Rhwng 2019 a 2021, casglodd **Archif Menywod Cymru** a'r

Senedd straeon, lluniau a phapurau gwleidyddol gan Aelodau benywaidd y Cynulliad a'r Senedd o'r gorffennol a'r presennol.

Yn ogystal, gwnaethom groesawu panel o siaradwyr a rannodd eu profiadau o ofal plant a chyflogaeth rhieni a thrafod yr hyn y gellir ei wneud i oresgyn yr heriau a wynebir. Trafododd y panelwyr ganfyddiadau adroddiad diweddaraf y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol **'Gwarchod y Dyfodol: y rhwystr gofal plant sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio'**.

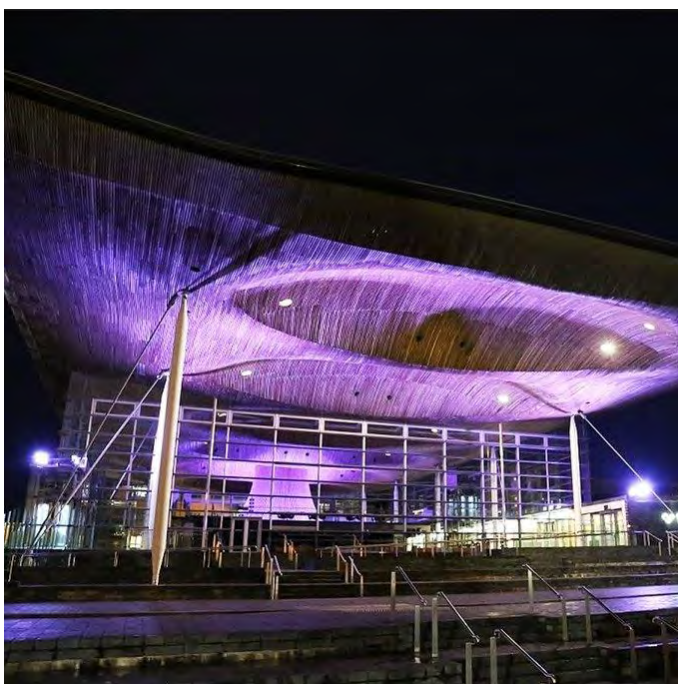
Gwnaethom recordio a rhannu fideo o Natasha Asghar AS ynghylch y ffaith mai hi yw'r fenyw gyntaf o liw a etholwyd i'r Senedd, a'i gobeithion ar gyfer y dyfodol lle mae menywod yn cael eu cynrychioli'n gyfartal, yn gallu lleisio eu barn, a chefnogi menywod eraill i gyflawni eu potensial.

Yn ogystal, ymrwymodd INSPIRE - ein rhwydwaith cydraddoldeb rhwng y rhywiau, i gerdded y pellter cyfatebol o lwybr arfordir Cymru i godi arian ar gyfer elusen cam-drin domestig, a chododd ein Tîm Iechyd a Llesiant ymwybyddiaeth o endometriosis drwy rannu gwybodaeth, profiadau staff o endometriosis, ac ystod o adnoddau allanol.



### **Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl**

I nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl, gwnaethom gyhoeddi erthygl blog ar



**anableddau cudd** i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo'r gwaith yr ydym wedi'i wneud i fod yn sefydliad sy'n gynhwysol o ran anabledd. Cafodd y Senedd ei goleuo'n borffor i nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl ar 3 Rhagfyr.

Cafodd y Senedd ei goleuo'n borffor hefyd ar gyfer **Diwrnod Cofio'r Holocaust** fel rhan o'r ymgyrch Goleuo'r Tywyllwch i gofio'r rhai yr effeithiwyd arnynt gan yr holocost a'r hil-laddiad.

## Senedd Ieuenctid Cymru

---

Cynhaliwyd ail etholiad **Senedd Ieuenctid Cymru** ar-lein ym mis Tachwedd 2021. Brwydrodd bron i 300 o ymgeiswyr am un o'r 40 sedd etholaethol, a chafodd miloedd o bleidleisiau eu bwrw ar-lein gan bobl ifanc rhwng 11-18 oed yn ystod tair wythnos yr ymgyrch i ethol Aelodau ail Senedd Ieuenctid Cymru.

Mae 20 o'r 60 sedd yn cael eu hethol gan sefydliadau partner er mwyn sicrhau bod grwpiau amrywiol o bobl ifanc yn cael eu cynrychioli ar Senedd Ieuenctid Cymru. Yn dilyn proses ymgeisio gystadleuol, dewiswyd 18 o **sefydliadau partner** yn amrywio o sefydliadau fel Llamau, Anabledd Dysgu Cymru a Race Council Cymru i enwi ond ychydig, a chynhaliodd pob un eu hetholiadau eu hunain o fewn eu sefydliadau i ethol Aelodau i Senedd Ieuenctid Cymru.

Drwy gyfarfod yn rheolaidd, ymgynghori â phobl ifanc eraill a chynnal ymchwiliadau, bydd Senedd Ieuenctid Cymru yn trafod y materion sydd bwysicaf i bobl ifanc er mwyn dod â'u safbwyntiau i sylw gwleidyddion etholedig Senedd Cymru.

Mae Aelodau Senedd Ieuenctid Cymru wedi pleidleisio i ganolbwyntio ar dri phrif fater blaenoriaeth yn ystod eu tymor o ddwy flynedd: Iechyd Meddwl a Lles; yr Hinsawdd a'r Amgylchedd; ac Addysg a Chwricwlwm yr Ysgol.

Bydd Senedd Ieuenctid Cymru yn treulio ei thymor o ddwy flynedd yn canolbwyntio ar y tri mater blaenoriaeth hyn, gan ymgynghori â phobl ifanc a sicrhau bod lleisiau pobl ifanc yng Nghymru yn cael eu clywed ar lefel genedlaethol gan y rhai sy'n gwneud penderfyniadau.

Dywedodd y Gwir Anrhydeddus Elin Jones AS, Llywydd y Senedd:

*"Mae pobl ifanc yn cyfrannu llawer i'n cymdeithas ac nid yw eu rhan yn ein gwlad damaid yn llai na rhan neb arall - mae'n hanfodol bod ganddyn nhw gyfle i gymryd rhan yn ein democratiaeth. "Mae Senedd Ieuenctid Cymru yn llwyfan gwych ar gyfer lleisiau a safbwyntiau sydd yn aml yn cael eu hanwybyddu. Mae'n caniatáu i bobl ifanc Cymru osod yr agenda a chanolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig iddyn nhw."*

Wrth ddisgrifio ei chyffro yn sgil cael ei hethol, dywedodd Qahira Shah, Aelod newydd Senedd Ieuenctid Cymru dros Dde Caerdydd a Phenarth:

*"Roedd ymgyrchu yn agoriad llygaid. Mentrais i mewn i sefyllfaoedd anghyffredin fel siarad â fy mlwyddyn ysgol a*

*mynd drws i ddrws yn fy nghymuned yn chwilio am bleidleiswyr. Mae gennyf i gymaint o syniadau rydw i'n edrych 'mlaen i drafod â fy nghyd-Aelodau. Dwi'n ysu i weld newidiadau yng Nghymru ar gyfer pobl ifanc; boed yn faterion amgylcheddol neu daclo anghyfartaledd cymdeithas, mae rhoi llais i bobl dilais yn hollbwysig a byddwn ni ddim yn gweld gwelliant tan ein bod yn gwrando a gweithredu. Mae'r ymgyrchu a phleidleisio wedi dod i ben ond rydw i ond jest yn dechrau!"*

Facebook @SeneddIeuencidCymru

twitter @SeneddIeuencid

Instagram @seneddieuencidcymru

## Ein Pobl

Drwy gydol y pandemig, mae ein timau ar draws Comisiwn y Senedd wedi parhau i gydweithio i ddarparu Senedd ddiogel a chynhwysol. Yn ei dro, mae llesiant a diogelwch ein gweithlu yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Mae amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u cynnwys ym mhob un o'n prosesau pobl.

### **Monitro amrywiaeth ym maes y gweithlu, recriwtio a chyflogau 2021-22**

Cipolwg ar y data (fel ar 31 Mawrth 2022)

## NIFER Y STAFF

2020-2021



480 o staff

2021-2022

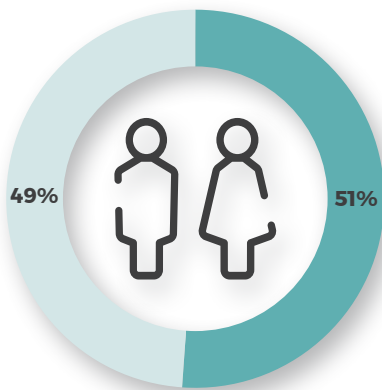


474 o staff

## RHYW

51% o fenywod a 49% o ddynion (y llynedd). Nid oes yr un aelod o staff wedi nodi eu bod yn anneuaid. Menywod yw 50.0% o'r staff yn ein tri band cyflog uchaf.

### Rhaniad rhwng y rhywiau

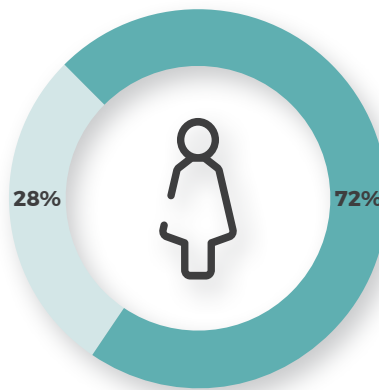


#### Manyllder:

49% Dynion

51% Fenywod

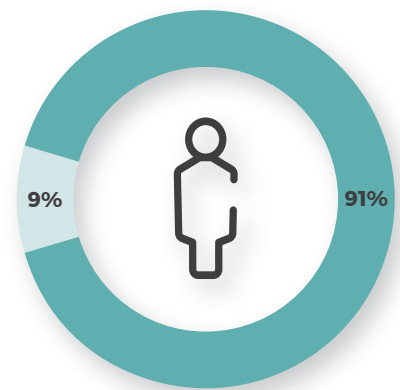
### Patrwm gwaith



#### Fenywod:

28% Rhan-amser

72% Amser-llawn

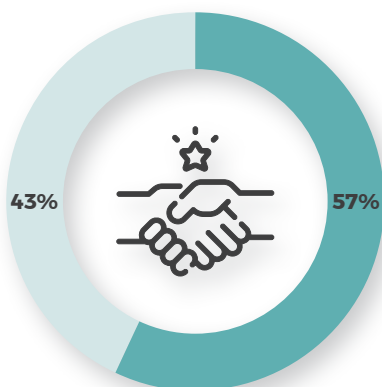


#### Dynion:

9% Rhan-amser

91% Amser-llawn

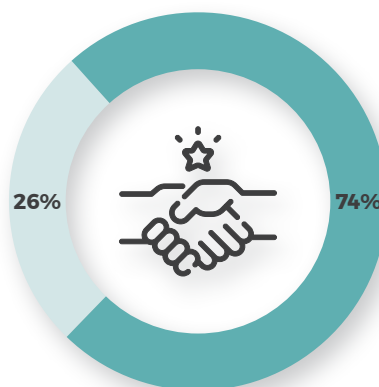
### Recriwtio



#### Cynigion swyddi allanol:

Cynigiwyd 43% i ddynion

Cynigiwyd 57% i fenywod



#### Cynigion swyddi mewnol:

Cynigiwyd 26% i ddynion

Cynigiwyd 74% i fenywod

### Hunaniaeth o ran rhywedd/ Ailbennu rhywedd

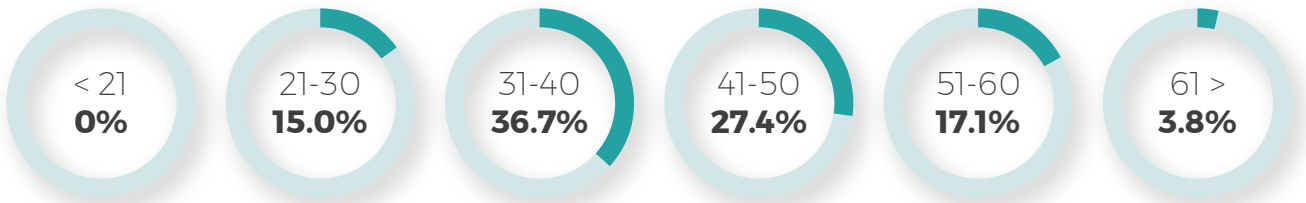


Nid oes dim aelodau o staff wedi nodi eu bod yn draws

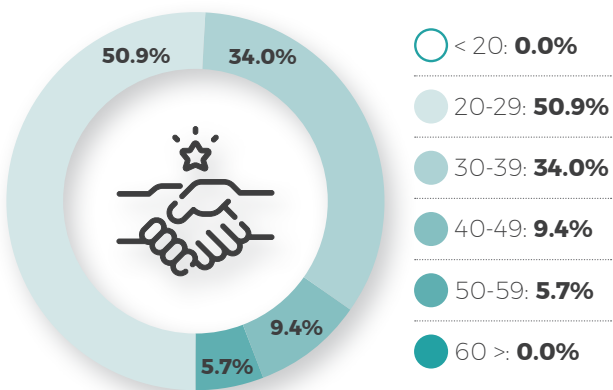
O'r holl geisiadau am swyddi allanol, cafwyd 2.6% gan ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o'i gymharu â 0.5% o'r ymgeiswyr yn 2021.

## OEDRAN

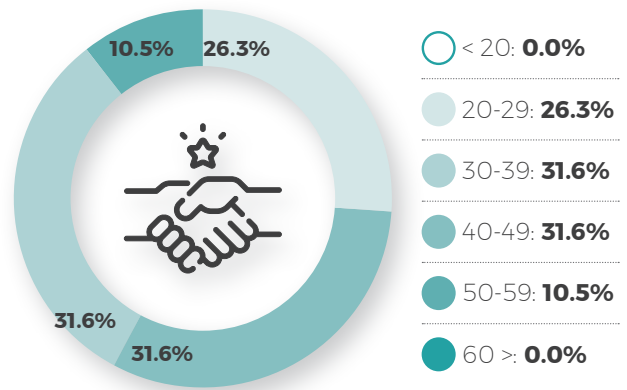
Mae **20.9%** y cant o'n gweithlu yn 51 oed neu'n hŷn.  
Mae hyn yn uwch na'r **18.8%** a gofnodwyd y llynedd.



### Cynigion swyddi allanol



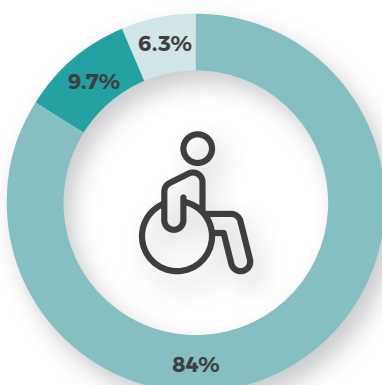
### Cynigion swyddi mewnol



## ANABLEDD

Cynyddodd y gyfradd ddatgan mewn pethynas ag anabledd o **88.0%** (2021-21) i **90.3%** (2021-22)

### Gweithlu



- Anabl: **6.3%**
- Pobl nad ydynt yn anabl: **84%**
- Dewis peidio â dweud: **9.7%**

### Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **0.0%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

2021-2022



Cynigiwyd **9.4%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

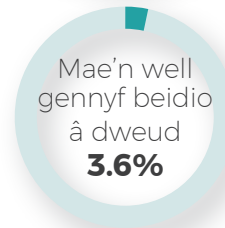
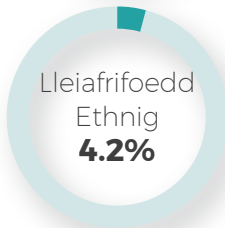
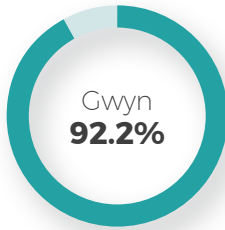


Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr anabl

## ETHNIGRWYDD

Mae **80.0%** o'r staff sy'n nodi eu bod yn dod o gefndir ethnig lleiafrifol ym mandiau cyflog TS ac M3.

### Gweithlu



Gwelwyd cynnydd o un flwyddyn i'r llall yng nghanran yr holl geisiadau gan bobl o gefndir ethnig lleiafrifol: o **4.8%** yn **2016** i **11.0%** yn **2022**.

### Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **3.2%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

2021-2022



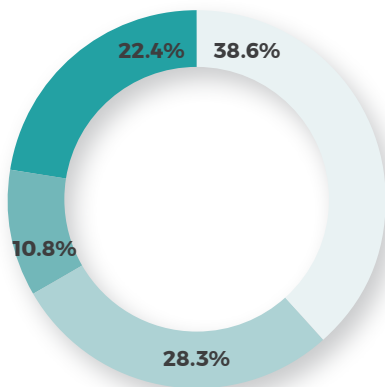
Cynigiwyd **7.5%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol



Cynigiwyd **5.3%** o swyddi allanol i ymgeiswyr sy'n dod o gefndir ethnig leiafrifol

## CREFYDD / CRED

### Gweithlu



Dim: **38.6%**

Cristion: **28.3%**

Arall: **10.8%**

Dewis peidio â dweud: **22.4%**

### Recriwtio



#### Cynigion swyddi allanol

Dim crefydd / cred: **60.4%**

Cristion: **15.1%**

Arall: **17.0%**

Dewis peidio â dweud: **7.5%**



#### Cynigion swyddi mewnol

Dim crefydd / cred: **31.6%**

Cristion: **31.6%**

Arall: **21.1%**

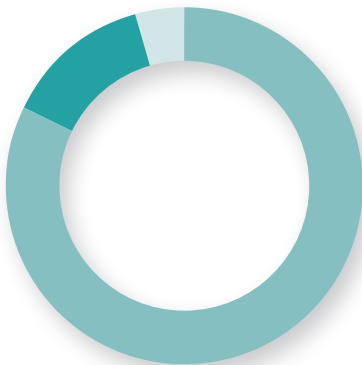
Dewis peidio â dweud: **15.8%**



## CYFEIRIADEDD RHYWIOL



### Gweithlu



- LHDTC+: **4.2%**
- Heterorywiol: **82.3%**
- Dewis peidio â dweud: **13.5%**

### Recriwtio

2020-2021



Cynigiwyd **9.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+

2021-2022



Cynigiwyd **5.7%** o swyddi allanol i ymgeiswyr LHDTC+.



Ni chynigiwyd swydd i unrhyw aelod o staff LHDTC+ fel rhan o broses fewnol

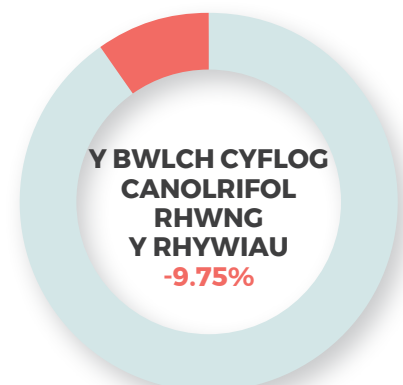
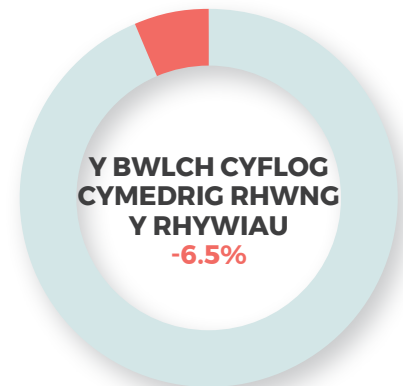
## ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

### Rhywedd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i wrth-droi ac, yn gyffredinol, mae menywod yn cael eu talu ychydig yn fwy na dynion.

Mae hyn yn mynd yn groes i'r duedd genedlaethol, sef 7.9% ym mis Ebrill 2020. Er bod y bwlch cyflog canolrifol wedi parhau i leihau rhyw fymryn (fel yn y blynyddoedd blaenorol), mae'r bwlch cyflog cymedrig eleni wedi cynyddu.

Gellir priodoli hyn yn rhannol i'r penderfyniad i ailstrwythuro cyflogau aelodau o'r Bwrdd Gweithredol, yn ogystal â'r ffaith bod rhaniad o 60:40 rhwng menywod a dynion ar lefel E1 /Gradd 6 eleni, o'i gymharu â'r llynedd pan oedd rhaniad o 50:50 (wedi i 2 aelod newydd ymuno â'r Bwrdd).



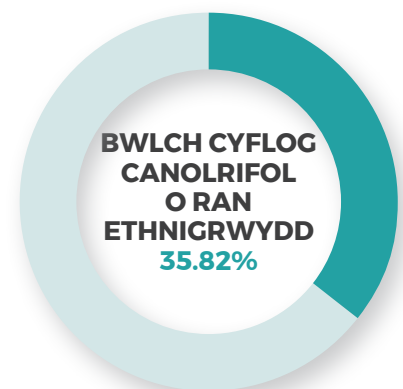
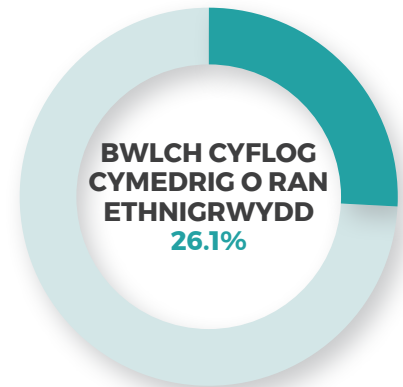
## ADRODD AR Y BWLCH CYFLOG

### Ethnigrwydd

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r Senedd yn parhau i fod â bwlch cyflog sylweddol o ran ethnigrwydd. Mae hyn i'w briodoli'n bennaf i'r canlynol:

- Nifer gyfyngedig o staff o gefndir ethnig lleiafrifol a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol; ac
- Mae staff o gefndir ethnig lleiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf yn y bandiau is ar y raddfa gyflog

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.

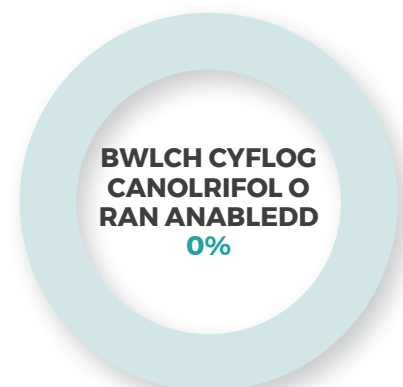
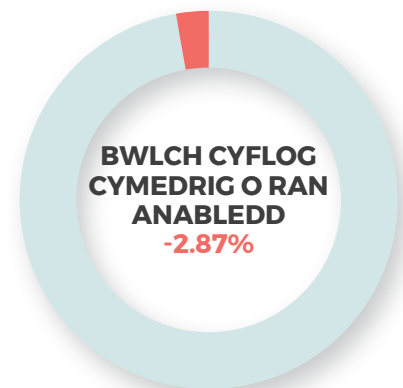


### Anabledd

Nid oes gan y Comisiwn unrhyw fwlch cyflog o ran cyflog canolrifol i staff ag anabledd / staff heb anabledd.

Wrth edrych ar y bwlch cyflog cymedrig, mae'r bwlch cyflog wedi'i wrth-droi ychydig ac, yn gyffredinol, mae staff ag anabledd yn cael eu talu ychydig yn fwy na staff heb anabledd.

Mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a, chan hynny, bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y ffigurau.



## Cefnogi ein pobl yn ystod pandemig Covid-19 a dysgu ar gyfer y dyfodol

---

Mae llesiant a chynhwysiant ein staff wedi bod wrth wraidd dull y Comisiwn o ymdrin â'r pandemig, p'un a yw pobl yn gweithio ar y safle neu o bell.

Rydym wedi gweithredu dull pwyllog yn barhaus i gadw holl ddefnyddwyr yr ystâd yn ddiogel wrth weithio ar yr ystâd, gan addasu i ddeddfwriaeth y Llywodraeth a negeseuon iechyd cyhoeddus, tra'n cefnogi busnes y Senedd i barhau. Mae ein ffocws ar lesiant a chynhwysiant, gan sicrhau bod holl ddefnyddwyr yr adeilad yn teimlo'r un mor ddiogel, wedi annog pawb sy'n defnyddio'r adeilad i ystyried anghenion ei gilydd. Rydym wedi cefnogi pawb sy'n defnyddio'r adeilad i ddilyn y canllawiau diweddaraf ar ddefnyddio'r ystâd yn ddiogel, gan gynnwys Profion Llif Unffordd cyn dod i'r ystâd, gwisgo masgiau wrth fynd o gwmpas, a lefelau wedi'u hadolygu o ran presenoldeb yn yr adeilad. Mae gweithdrefn Monitro ac Orlhain fewnol y Senedd wedi cefnogi parhad busnes, ac roedd system archebu desg newydd yn sicrhau pellter corfforol ym mhob rhan o'r ystâd, a chyfleoedd i ailgynllunio gweithle iach sy'n para'n hir gyfer y dyfodol.

Mae ein Timau Adnoddau Dynol, Ystadau a TGCh wedi gweithio'n agos i sicrhau bod gan staff sy'n gweithio o bell, naill ai weithiau neu bob amser, offer sgrin arddangos priodol, gan gynnwys unrhyw addasiadau rhesymol a gofynion ergonomig. Gan y bydd gweithio ystwyth yn nodweddiadol barhaus o'n ffyrdd o weithio yn y dyfodol, rydym wedi caffael system DSE ar-lein a fydd yn parhau i gefnogi'r rhai sy'n gweithio o bell neu ar yr ystâd.

Mae cymorth llesiant wedi cael ei ddarparu'n rheolaidd i bawb, boed hynny ar yr ystâd neu o bell, gan ganolbwyntio ar lesiant corfforol a meddyliol. Mae cynllunio cadarn, sgysiau gwybodus ac asesiadau risg unigol wrth wraidd y broses o ddychwelyd i'r ystâd, a bydd yn parhau i lywio ffyrdd cynhwysol o weithio yn y dyfodol. Mae ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle, ac yn enwedig y rhwydwaith MINDFUL, wedi parhau i gynnal sesiynau galw heibio rhithwir, gan greu lle ar gyfer sgwrsio a chyingor cyffredinol i bawb yn ôl yr angen.

Gan gydnabod y nifer fawr o bobl sy'n defnyddio'r ystâd sydd â chyfrifoldebau gofalu, rydym wedi parhau i ddarparu cymorth y gellir ei addasu yn y maes hwn, gan sicrhau y gall ein ffyrdd ystwyth o weithio sy'n dod i'r amlwg gyflawni busnes y Senedd, a chefnogi staff y Comisiwn, yr Aelodau a'u staff i gefnogi eu hymrwymadau gofalu. Gan gydnabod bod nifer o'r bobl sy'n defnyddio ein hystadau yn byw ar eu pen eu hunain neu mewn amgylchiadau anodd, rydym wedi canolbwyntio ein hymdrechion ar gynyddu cysylltedd rhwng staff a thimau. Rydym wedi rhoi cymorth i unrhyw un sy'n profi cam-drin domestig yn ystod y

cyfnod clo, gan gynnwys lle diogel i weithio, a chyflwyno cyfleuster benthyca cyfrinachol i'r rhai mewn angen. Mae arolygon pwls llesiant a pharhad busnes rheolaidd, cyfathrebu a chyfarfodydd i'r holl staff wedi sicrhau ein bod wedi teilwra ein dull i ddiwallu anghenion a lleddfu pryderon yn effeithiol. Yn yr un modd, mae'r mesurau hyn wedi llywio blaenoriaethu a'n gwydnwch o ran parhad busnes, gan roi mewnwediadau ac arferion newydd i ni ar gyfer y dyfodol.

## **Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle**

---

Drwy gydol y pandemig, mae ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle wedi parhau i gyfrannu at nodi a mynd i'r afael â phroblemau ar gyfer grwpiau ac unigolion sydd wedi'u tangynrychioli ac yn wynebu anfantais yn ein sefydliad. Maent yn gweithio'n galed i ddarparu cefnogaeth cymheiriaid i gydweithwyr, codi ymwybyddiaeth o faterion cynhwysiant, a helpu i asesu effaith penderfyniadau er mwyn helpu i adeiladu sefydliad cryfach a mwy cynhwysol. Drwy ddarparu cymorth bugeiliol a hyrwyddo cynhwysiant, mae'r rhwydweithiau'n cyfrannu at lesiant staff ac yn ennyn ymdeimlad o berthyn.

Mae cymryd rhan mewn rhwydwaith yn gyfle gwych i'n staff ddatblygu sgiliau na fyddant fel arall yn cael y cyfle i'w datblygu yn eu swyddi, megis dadansoddi beirniadol, trefnu digwyddiadau ac ysgrifennu blogiau.

Mae aelodau unigol o'n rhwydweithiau yn gweithio'n agos gyda'n tîm Dysgu a Datblygu Sefydliadol i nodi cyfleoedd ar gyfer dilyniant, datblygu gyrfa a nodau dysgu. Mae Farha yn aelod o REACH a chafodd ei recriwtio i swydd barhaol yn ddiweddar. Dyma'r hyn yr oedd ganddi i'w ddweud:

*"Mae Comisiwn y Senedd yn ymrwymo'n wirioneddol i fuddsoddi mewn gweithwyr drwy amrywiol gyfleoedd dysgu a datblygu. Rwy'n gwerthfawrogi'r cyngor a'r arweiniad a roddwyd i mi gan y tîm Datblygu a Dysgu Sefydliadol sydd wedi fy helpu i sicrhau swydd barhaol yn y sefydliad.*

*O'r cam ymgeisio i'r camau paratoi ar gyfer y cyfweiliad, roedd y tîm yn barod iawn i helpu, yn gefnogol ac yn galonogol. Fe wnaethant drefnu cwrs ysgrifennu ffurflenni cais i mi a fy helpu i baratoi ar gyfer y cyfweiliad, a helpodd i gynyddu cryfder fy nghais a'm hyder wrth wneud cais am y swydd.*

*Mae'r gefnogaeth a'r cyngor a roddwyd wedi bod yn amhrisiadwy ac rwy'n hynod ddiolchgar am y cyfleoedd a*

*roddwyd i mi gan y sefydliad sydd wedi fy helpu i symud  
ymlaen yn fy ngyrfa. "*

Dyma enghraifft o'r math o bethau y mae dau o'n rhwydweithiau wedi bod yn ymwneud â nhw:

### **PLWS - Ein Rhwydwaith yn y Gweithle LHDTC+**

Mae'r flwyddyn ddiwethaf yn sicr wedi bod yn unigryw ac yn ddigynsail. Drwyddi draw, mae aelodau a chyfeillion PLWS wedi:

- Codi ymwybyddiaeth o faterion LHDTC+ ymhlith staff ac Aelodau, gan gynnwys blogiau ar gyfer Diwrnod Cenedlaethol i Ddod Allan a Mis Hanes LHDTC+, a chreu modiwl dysgu bitesize *Amrywiaeth Rhywedd yn y Gweithle* a gyflwynwyd yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Traws;
- Gweithio gyda'r timau Cyfathrebu ac Ymgysylltu i sicrhau bod y Senedd yn nodi ac yn dathlu Diwrnodau LHDTC+ rhyngwladol ar y cyfryngau cymdeithasol a llwyfannau cyfathrebu mewnol, gan gynnwys Diwrnod Gwelededd Trawsrywedd a Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anneuaidd
- Cysylltu â rhwydweithiau eraill, gan gynnwys rhwydwaith gweithle LHDT+ Dau Dŷ Senedd y DU - ParliOUT, i drafod gweithgareddau'r rhwydweithiau perthnasol ac i adeiladu ar ein cydweithrediad presennol.
- Cynnal rhyngweithio cymdeithasol a darparu cymorth llesiant i'w gilydd.
- Parhau â'i ymrwymiad i fod yn ffrind beirniadol i'r sefydliad a chyfrannu at asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer adolygiadau polisi gan gynnwys gweithio'n hyblyg, trais domestig, a dychwelyd i'r ystâd;
- Cyfarfod â Chomisiynwyr i drafod materion cyfoes sy'n effeithio ar staff LHDTC+ yn y gweithle

## REACH - Ein Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol

Mae REACH wedi parhau i gefnogi cydweithwyr a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Dyma rai o'r uchafbwyntiau:

- Aeth Cyd-gadeiryddion REACH i'r Gynhadledd BAME into Leadership. Dywedodd Mahima, un o'r Cyd-gadeiryddion:

*"Roedd y sylwadau a wnaed gan nifer o aelodau'r panel yn caniatáu i ni ganolbwyntio ar fanteision y digwyddiad. Y wers fwyaf a ddysgais yn bersonol yw peidio byth â bod ofn sôn am unrhyw un o'r rhwystrau i gynrychiolaeth yn ein gweithle."*

- Cymerodd aelodau o'r rhwydwaith ran mewn cyfarfod bord gron ar amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector cyhoeddus, a gynhaliwyd gan y Sefydliad Llywodraeth fel rhan o'i gyfres "Future Leaders: How can the public sector equip itself to deliver more inclusive policies and services".
- Rhoi adborth ar ddatblygu polisi.



## Recriwtio Gweithwyr

---

### Recriwtio rhithwir

Drwy gydol y cyfnod adrodd hwn rydym wedi parhau i recriwtio'n rhithwir. Rydym wedi cynnal asesiadau o effaith ein proses ar gydraddoldeb er mwyn lleihau unrhyw rwystrau posibl i gynhwysiant. Hefyd, rydym wedi darparu canllawiau i reolwyr ar sut i recriwtio'n gynhwysol mewn lleoliad rhithwir ac rydym wedi adolygu ein trefniadau cynefino i sicrhau croeso rhithwir cynhwysol a chynnes.

### Recriwtio a dethol

Yn ystod y flwyddyn adrodd ddiwethaf, rydym wedi:

- Hysbysebu ein rolau fel rhai ystywyth o ran lleoliad a phatrwm gwaith lle bo hynny'n bosibl;
- Sefydlu partneriaeth strategol ag asiantaeth chwilio am swyddogion gweithredol er mwyn sicrhau amrywiaeth y talent sydd ar ddod a'r paneli ar gyfer uwch benodiadau i'r Comisiwn, penodiadau cyhoeddus, a phenodiadau'r Goron;
- Parhau i fonitro prosesau recriwtio a gwella cynlluniau asesu, creu strategaethau hysbysebu pwrpasol ar gyfer ymgyrchoedd, gwella amrywiaeth paneli a disgrifiadau swydd/dyluniad pecynnau ymgeiswyr, a'r cyfan er mwyn denu'r ystod ehangaf o dalent;
- Adolygu a, lle bo'n briodol, gweithredu ar adborth gan ymgeiswyr a rheolwyr penodi; a
- Chynnwys cwestiwn lleoliad daearyddol a chwestiynau amrywiaeth cefndir economaidd-gymdeithasol ar gyfer ymgeiswyr allanol ac adrodd arnynt ochr yn ochr â'n canfyddiadau ehangach yn Adroddiad Monitro Amrywiaeth y Gweithlu a Recriwtio Comisiwn y Senedd.

### **YMLAEN - Rhaglen Interniaeth ar gyfer graddedigion o gefndir lleiafrifoedd ethnig.**

Eleni, rydym wedi partneru â Chymrodoriaeth Windsor i lansio rhaglen interniaeth newydd, o'r enw YMLAEN, sy'n cynnig cyfleoedd i bedwar unigolyn o gefndir lleiafrifoedd ethnig.

Rydym wedi ymrwymo i ddenu talent o ystod eang o gefndiroedd ac rydym yn cydnabod gwerth adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru. Bydd yr interniaid

Ilwyddiannus yn cael eu lleoli mewn pedwar maes gwasanaeth gwahanol - Gwasanaethau'r Pwyllgorau, y Gwasanaeth Trawsnewid Strategol, y Gwasanaeth Cyfathrebu, a'r Gwasanaeth Ymgysylltu.

Er nad yw'r rhaglen interniaeth yn cynnig nac yn gwarantu rôl barhaol ar ddiwedd y cyfnod o 12 mis, y nod yw i'r interniaid ddatblygu'r sgiliau ac ennill y profiad sy'n ofynnol ar gyfer rôl ym Mand Rheoli 2 o fewn Comisiwn y Senedd neu rywle arall.

Mae hyfforddiant yn y Senedd yn golygu y bydd yr interniaid Ilwyddiannus wrth wraidd gwleidyddiaeth Cymru, gan ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth ar y ffordd orau i lywio a chynorthwyo gweithle prysur a chyffrous. Mae'r Interniaeth yn gyfle gwych sydd wedi'i gynllunio i roi'r ddealltwriaeth a'r gallu i interniaid ddatblygu o fewn sefydliad amrywiol a chynhwysol.

Cawsom 63 o geisiadau anhygoel, cyfwelwyd ag 16 o ymgeiswyr terfynol a chynigiwyd lleoliadau i bedwar intern Ilwyddiannus.

Dywedodd Manon Antoniazzi, Prif Weithredwr a Chlerc y Senedd:

*"Credwn fod y gweithlu'n gryfach pan fydd yn adlewyrchu cymunedau modern ac amrywiol Cymru yn well. "Mae hwn yn gyfle cyffrous i raddedigion ddatblygu eu sgiliau a'u dealltwriaeth mewn amgylchedd proffil uchel a chyffrous wrth galon democratiaeth Cymru.*

Ychwanegodd Joyce Watson AS, Comisiynydd y Senedd sydd â chyfrifoldeb am gydraddoldeb:

*"Mae'r rhaglen interniaeth hon yn ychwanegiad gwych at waith parhaus Comisiwn y Senedd i sicrhau bod ein gweithlu'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru. "Bydd y rhaglen yn cynnig mentora, hyfforddiant ac arweiniad gan weithwyr profiadol y Senedd. Bydd hefyd yn darparu cyfleoedd cyffrous ar gyfer meithrin sgiliau a datblygu gyrfa, a chael profiad amhrisiadwy o weithgareddau i helpu i baratoi ar gyfer eu gyrfaedd yn y dyfodol."*

## **Arolygon Pwls Llesiant Gweithwyr ac Arolwg Pobl 2022**

Yn 2021-22, cynhaliwyd tri arolwg lles, i ofyn cwestiynau yn ôl gwahanol bileri Strategaeth Llesiant y Comisiwn (llesiant corfforol, llesiant meddyliol, cysylltedd / llesiant cymdeithasol, a llesiant ariannol). Gofynnwyd cwestiynau hefyd i asesu agweddau at COVID-19 a gweithio gartref. Y cyfraddau ymateb cyfartalog ar draws



yr arolygon hyn oedd 66 y cant. Mae'r canfyddiadau cyffredinol yn ymwneud ag Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnwys:

- Staff sy'n teimlo eu bod yn cael cymorth a bod ganddynt gysylltiad â'u tîm: yn gyffredinol, roedd 92 y cant o'r ymatebwyr yn cytuno neu'n cytuno'n gryf, ond ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig oedd y lleiaf tebygol o gytuno (71 y cant)
- Staff sy'n teimlo bod eu llesiant o bwys i'w rheolwr llinell: yn gyffredinol, roedd 96 y cant o'r ymatebwyr yn cytuno neu'n cytuno'n gryf, ond ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig (80 y cant), ac ymatebwyr 50-59 oed (91 y cant) oedd y lleiaf tebygol o nodi bod eu rheolwr llinell yn poeni am eu llesiant.
- Roedd 64 y cant o'r ymatebwyr wedi dioddef straen / pryder dros y 6 mis diwethaf. Dywedodd 1 o bob 5 o'r ymatebwyr fod eu hiechyd meddwl yn wael neu'n wael iawn. Ymatebwyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, ymatebwyr o leiafrifoedd ethnig ac ymatebwyr dros 60 oed oedd â'r sgoriau cyfartalog isaf.
- Roedd 14 y cant o'r ymatebwyr o'r farn bod eu llesiant corfforol yn wael neu'n wael iawn. Ymatebwyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd, ymatebwyr dros 60 oed, ac ymatebwyr 50-59 oed oedd â'r sgoriau cyfartalog isaf.

Yn ychwanegol at yr arolygon pwls rheolaidd sydd wedi rhoi syniad inni o anghenion a llesiant parhaus ein staff, cynhaliwyd ein harolwg ymgysylltu blynyddol ym mis Tachwedd 2021. Unwaith eto, rhoddodd yr arolwg ganlyniadau unigol i'r rhai a'i llenwodd a chynllun gweithredu gydag awgrymiadau ar gyfer mynd i'r afael â materion yr oeddent wedi'u nodi, yn seiliedig ar y chwe thema graidd gyntaf, sef: Gwobrwyo a Chydnabyddiaeth; Rhannu Gwybodaeth; Grymuso; Llesiant; Ennyn Balchder a Boddhad Gwaith.

Gyda chyfradd ymateb i'r arolwg o 71 y cant, sgoriodd gweithwyr 75.5 y cant yn gyffredinol o fewn y fframwaith Chwe Cham i Hapusrwydd yn y Gweithle a ddefnyddiwyd yn yr arolwg hwn, sydd bron 5 y cant yn uwch na seneddau eraill. Cafodd diwylliant sefydliadol sgôr cadarnhaol iawn o 77.7 y cant o fewn y mynegai ymgysylltu â staff, mwy na 6 y cant yn uwch na seneddau a chyrff eraill y gwasanaeth sifil. Roedd canlyniadau cyffredinol allweddol eraill sy'n gysylltiedig ag Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnwys:

- Rwy'n teimlo'n hapus yn y gwaith: ymatebodd 71.2 y cant yn gadarnhaol

- Mae fy nghyflogwr yn gofalu am fy llesiant: ymatebodd 78 y cant yn gadarnhaol
- Rwy'n cael fy nhrin â pharch: ymatebodd 79.4 y cant yn gadarnhaol
- Mae fy safbwyntiau yn cael eu clywed yn y gwaith: ymatebodd 72.9 y cant yn gadarnhaol
- Credaf fod y Senedd yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, ffyrdd o weithio, cefndiroedd, syniadau, ac ati): ymatebodd 77.4 y cant yn gadarnhaol
- Mae Comisiwn y Senedd wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol a chynhwysol: ymatebodd 78.1 y cant yn gadarnhaol
- Ydych chi'n teimlo'n ddigon diogel / cyfforddus i fod yn chi eich hun yn y gwaith? Dywedodd 91.2 y cant 'ie' a dim ond 8.8 y cant ddywedodd 'na'

Fodd bynnag, roedd gwrthgyferbyniad amlwg yn y canlyniadau ymhlith aelodau staff o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, a sgoriodd 64 y cant yn gadarnhaol ar gyfer y datganiad 'Rwy'n credu bod y Senedd yn parchu gwahaniaethau unigol', 62 y cant yn gadarnhaol ar gyfer 'Mae Comisiwn y Senedd wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol a chynhwysol', 70 y cant yn gadarnhaol ar gyfer 'Rwy'n cael fy nhrin â pharch' a 59 y cant yn gadarnhaol ar gyfer 'Mae fy safbwyntiau yn cael eu clywed yn y gwaith'.

Roedd sgoriau cadarnhaol ymhlith menywod o gymunedau lleiafrifoedd ethnig ychydig yn is na'u cymheiriaid gwrywaidd, ac roedd llai na hanner (45 y cant) ohonynt yn teimlo ei bod yn ddiogel herio'r ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud yn y Senedd o gymharu â 56.3 y cant o ymatebwyr yn gyffredinol a oedd yn teimlo ei bod yn ddiogel herio'r sefyllfa bresennol.

Nid oedd y gwrthgyferbyniad rhwng sgorau cadarnhaol o'r cyfartaledd cyffredinol a'r rhai gan grwpiau penodol o staff â nodweddion gwarchodedig eraill (e.e. anabledd, cyfeiriadedd rhywiol) mor arwyddocaol â'r hyn a nodwyd gan staff o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Bydd gwaith pellach yn cael ei wneud gyda'r Rhwydwaith Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol er mwyn nodi'r rhesymau y tu ôl i'r gwahaniaethau hyn a datblygu atebion a datrysiadau priodol ar y cyd.

## Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant 2021

Mae Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ddigwyddiad blynyddol gan Gomisiwn y Senedd i ddathlu gwahaniaeth, i ddysgu mwy am rai o'n cydweithwyr, ac i ystyried sut mae'r Comisiwn yn hyrwyddo cynhwysiant. Rydym yn gwahodd ein staff i ystyried eu rôl bersonol o ran helpu'r Senedd i ddod yn sefydliad mwy cynhwysol i'n cydweithwyr, yn ogystal â'r Aelodau a'r cyhoedd rydym yn eu gwasanaethu.

Eleni ein thema oedd ein gwerthoedd craidd sefydliadol, sef >Parch >Angerdd >Balchder. Buom yn edrych ar sut mae Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi dod yn rhan annatod o waith y Senedd, y cynnydd a wnaed yn y Bumed Senedd, ac edrych ymlaen at y gwaith sydd o'n blaenau yn y Chweched Senedd. Gwnaethom rannu ystod o adnoddau diddorol yn ymdrin ag ystod eang o faterion a hunaniaethau croestoriadol.

## Dysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym wedi addasu ein darpariaeth dysgu a datblygu i gynnwys cyfuniad o gyrsiau rhithwir, e-ddysgu a hyfforddiant ar y safle wrth i ni lywio ein ffordd drwy heriau'r pandemig. Rydym wedi cyflwyno ystod o hyfforddiant ffurfiol ac anffurfiol, gan gynnwys hyfforddiant wyneb yn wyneb, gweithdai, a chanllawiau ac adnoddau ar-lein gan sicrhau bod amrywiaeth yn cael ei hybu mewn modd ystyrlon a hygyrch. Mae ein holl hyfforddiant yn seiliedig ar gysyniadau amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae cydweithwyr wedi cael ystod o hyfforddiant gyda ffocws mawr ar ddeall iechyd meddwl, rheoli straen, ymwybyddiaeth ofalgar a gwydnwch i'w cefnogi yn ystod pandemig COVID-19.

Mae ein rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth newydd, TANIO, wedi canolbwyntio ar ein carfan o uwch arweinwyr yn ystod y flwyddyn gyntaf hon, ac mae wedi'i chynllunio i gefnogi arferion arweinyddiaeth amrywiol a chynhwysol wrth i dasg ein harweinwyr barhau i esblygu. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant i gefnogi rheolwyr llinell a thimau cyswllt i baratoi ar gyfer ein rhaglen interniaeth YMLAEN, gan gynnwys urddas a pharch, ymwybyddiaeth hil, ymwybyddiaeth ddiwylliannol a rhagfarn ddiarwybod.

Gan weithio ochr yn ochr â Seneddau eraill, rydym wedi creu a threialu rhaglen rhwydwaith hyfforddi rhyngseneddol, hyfforddiant gyda'n gilydd, a hyfforddiant ar draws Seneddau i gefnogi arferion cynhwysol a ffyrdd gwahanol o feddwl.

Rydym wedi cefnogi'r gwaith o gynefino a hyfforddi Aelodau a'u staff yn dilyn etholiad y Chweched Senedd. Roedd y wybodaeth a roddwyd i'r Aelodau yn ystod y cyfnod cynefino yn cynnwys cyfeirio at gymorth a hyfforddiant perthnasol. Mae gan yr Aelodau fynediad hefyd at gyfres o dudalennau mewn rwyd lle gallant gyrchu'r canllawiau a'r wybodaeth ddiweddaraf am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r hyfforddiant parhaus a gynigir i Aelodau a'u staff yn cynnwys amrywiaeth o hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth, gan gynnwys cyflwyniadau i amrywiaeth a chynhwysiant, hyfforddiant urddas a pharch, rhagfarn ddiarwybod, a chymorth cyntaf iechyd meddwl.

Rydym yn parhau i ehangu ein dulliau gweithredu i sicrhau y gall staff y Comisiwn, yr Aelodau a'u staff cymorth gael mynediad at hyfforddiant o bell ac rydym yn parhau i gefnogi ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i helpu i ennyn cefnogaeth yn unol â'n gwerthoedd.

### **Diogelu a chynhwysiant pawb**

Wrth i'r ffyrdd traddodiadol o ymgysylltu â'r cyhoedd a chyda'n gilydd addasu yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi achub ar y cyfle i ailffocysu ar ddiogelu i gefnogi ein hymrwymiaadau i lesiant ac allgymorth cynhwysol. Mae ein holl staff sy'n gweithio'n uniongyrchol mewn swydd oruchwylio gyda phobl ifanc yn cael eu gwirio gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd i'r lefel uchaf ("uwch") ac maen nhw wedi cael hyfforddiant pwrpasol helaeth gan yr NSPCC gan ystyried ein hanghenion unigryw a phenodol gyda Senedd leuenctid Cymru. Mae ein polisiâu wedi'u diweddarau ac mae Swyddogion Diogelu Dynodedig wedi cael hyfforddiant gloywi gan gynnwys ar ddiogelu pobl ifanc, oedolion sy'n agored i niwed a chymorth i ddioddefwyr trais yn y cartref.

Fel rhan o'u hymrwymiad i ddiogelu, a chydabod y rôl sy'n rhoi unigolion mewn sefyllfa o ymddiriedaeth, cynghorir pob Aelod o'r Senedd i gael cod ymddygiad, polisi a gweithdrefn diogelu clir ar waith o ran darparu eu rôl. Mae dogfennau canllawiau ar ddiogelu wedi'u datblygu i helpu Aelodau i ysgrifennu eu polisi diogelu a'u gweithdrefnau diogelu cysylltiedig. Mae cyrsiau amddiffyn plant a diogelu Lefel 1 a 2 a ddarperir gan yr NSPCC ar gael i'r Aelodau a'u staff. Eleni, mae'r Pwyllgor Plant a Phobl Ifanc wedi dewis ymgymryd â hyfforddiant Diogelu gyda'i gilydd. Mae hwn bellach ar gael i bob Pwyllgor.

Mae pob digwyddiad sy'n ymwneud â phlant a phobl ifanc hefyd yn cael asesiad risg, ac mae diogelu yn elfen allweddol o unrhyw asesiad.



## Datblygu ein strategaeth newydd ar gyfer y Chweched Senedd

Rydym wedi nodi ffrydiau gwaith presennol a rhai sy'n dod i'r amlwg a fydd yn llywio'r gwaith o ddatblygu Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Chweched Senedd.

Mae'r ffrydiau gwaith canlynol wedi'u cynnwys mewn cyfres o amcanion blaenoriaeth drafft ar gyfer ymgynghori mewnol ac allanol. Roedd yr ymgynghoriad ar gael ar ein gwefan gan gynnwys mewn fformatau hygyrch, wedi'u hategu gan ymgyrch gyfathrebu.

Mae'r ffrydiau gwaith yn cynnwys:

### **Strategaeth a Llywodraethu**

---

- Datblygu strategaeth newydd drwy gyfranogi ac ymgynghori
- Alinio ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, uwch-hyrwyddwyr a chydweithwyr Ochr yr Undebau Llafur drwy Fwrdd Cynhwysiant i roi arolygiaeth strategol o'n darpariaeth flynyddol o amcanion amrywiaeth a chynhwysiant.
- Gweithio ar draws y sefydliad gyda Busnes yn y Gymuned Cymru i gyrraedd grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ac ymgysylltu â hwy.
- Gweithio gyda phartneriaid strategol a chomisiynu cyngor arbenigol lle bo angen.
- Cyhoeddi'r cynllun cyflawni amrywiaeth a chynhwysiant blynyddol - gyda chamau gweithredu wedi'u cydgrynhoi o'r holl weithgareddau monitro data recriwtio, amrywiaeth a chyflogau, yn ogystal â Chynllun Gweithredu Lleiafrifoedd ethnig a Chyfathrebu/Ymgysylltu. Mae hyn yn cyd-fynd â'n Strategaeth Pobl.

## Diwylliant a Gwerthoedd o ran Arweinyddiaeth

---

- Adnewyddu'r sesiwn gynefino ar amrywiaeth a chynhwysiant a darparu hyfforddiant gloywi.
- Parhau i gefnogi'r gwaith o ddatblygu ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle, ein cadeiryddion a'n hyrwyddwyr - gan ddiffinio rolau, atebolrwydd a chyfrifoldebau ymhellach ar lefel uwch.
- Datblygu fframwaith ymddygiadol newydd sy'n ystyried ein gwerthoedd sefydliadol.

## Recriwtio a Chyflogaeth

---

- Parhau i weithredu prosesau recriwtio hyblyg a chynhwysol sy'n debygol o fod yn rhithwir ac sy'n ystyried ein gwerthoedd sefydliadol (ar ôl Covid).
- Adolygu ein meincnodau ar gyfer recriwtio a data'r gweithlu yn sgil y pandemig a gweithio o bell, a nodi meincnodau perthnasol a phriodol i asesu effeithiolrwydd ein hymdrechion.
- Parhau i fonitro tangynrychiolaeth yn ein gweithlu a defnyddio strategaethau hysbysebu i gyrraedd cynulleidfa ehangach a chynyddu amrywiaeth ein ffynhonnell dalent.
- Adolygu cyfraddau trosi ar gyfer ymgyrchoedd allanol ar gyfer ymgeiswyr anabl a lleiafrifoedd ethnig.
- Ailfeddwl ein dull o reoli talent (datblygiad a dilyniant).
- Dylunio a gweithredu Rhaglen Interniaeth i raddedigion o gefndir lleiafrifoedd ethnig.
- Parhau i fonitro a gweithio tuag at leihau ein bylchau o ran cyflogau, rhywedd ac ethnigrwydd.
- Monitro anfantais economaidd-gymdeithasol ymgeiswyr a'n gweithlu i gael mewnwediadau a allai lywio'r broses o wneud penderfyniadau a dylunio gwasanaethau (fel y cynghorwyd gan Bwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus y Senedd).
- Casglu adborth ymgeiswyr a rheolwyr recriwtio er mwyn helpu i wella ein prosesau.

## **Senedd Hygyrch a Chynhwysol**

---

- Cefnogi ymgyrch mewn amrywiaeth a chynhwysiant drwy ddenu a recriwtio ar gyfer Penodiadau Cyhoeddus/y Goron lle rydym yn rheoli ymgyrchoedd a phenodiadau.
- Cysylltu brand y cyflogwr â gweithgareddau Cyfathrebu, Ymgysylltu ac Allgymorth.
- Ymagwedd dan arweiniad dinasyddion tuag at ymgysylltu â phobl Cymru sy'n effeithio ar newid ymddygiad mewn pobl nad ydynt hyd yma wedi cymryd rhan yng ngwaith y Senedd.
- Mae'r broses o wneud penderfyniadau yn parhau i ystyried amrywiaeth a chynhwysiant ar y lefel uchaf h.y. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer prosiectau a buddsoddiadau a ystyrir gan y Bwrdd Gweithredol.
- Amcanion amrywiaeth a chynhwysiant sy'n benodol i feysydd gwasanaeth.





# Camau Gweithredu Amrywiaeth a Chynhwysiant Cyfunol (Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau) – Adroddiad Blynyddol 2022

## **Camau Gweithredu'r Gweithlu a Recriwtio**

- Adolygu meincnodau, cymaryddion a dangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer y gweithlu a recriwtio ar gyfer y Chweched Senedd yng ngoleuni data Cyfrifiad 2021 sydd ar gael yn 2023.
- Datblygu Strategaeth Adnoddau a Rheoli Talent sy'n cefnogi adnoddau cynhwysol a rheoli talent y gweithlu presennol.
- Parhau i fonitro cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchoddedig ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud unrhyw newidiadau gofynnol i brosesau.
- Datblygu fframwaith ymddygiadol newydd sy'n cyd-fynd â'n gwerthoedd sefydliadol.
- Adnewyddu canllawiau i ymgeiswyr, hyfforddiant i reolwyr penodi a chynnwys egwyddorion recriwtio cynhwysol mewn Polisi Recriwtio yn dilyn hyfforddiant i'r Tîm Recriwtio. Treialu gwahanol strategaethau hysbysebu, gan gynnwys cyfieithu i ieithoedd cymunedol ac allgymorth wedi'i dargedu.
- Parhau i weithio gyda rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi sut i gefnogi cynnydd yr holl staff yn well, gan gynnwys staff â nodweddion gwarchoddedig.
- Monitro amrywiaeth paneli sy'n recriwtio a chynyddu nifer ac amrywiaeth aelodau'r panel.
- Casglu a dadansoddi data ar amrywiaeth symudedd cymdeithasol gweithwyr.

## Camau Archwilio Cyflog Cyfartal a Monitro'r Bwlch Cyflog

- Byddwn yn cynnal archwiliad cyflog canol blwyddyn arall yn nhymer yr hydref 2022 i nodi cynnydd o ran cyflog cyfartal / bylchau cyflog.
- Byddwn yn parhau i annog staff i ddatgan eu gwybodaeth bersonol, gan ganolbwyntio'n benodol ar Grefydd / Cred, oherwydd y cyfraddau datgan is yn y maes hwn ac Anabledd, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anabledau cudd, salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system.
- Byddwn yn gweithio gyda staff i ofyn iddynt ddatgan eu statws economaidd-gymdeithasol yn y dyfodol, er mwyn inni allu monitro ac adrodd ar effaith y ffactor hwn ar gyflogau.
- Mae cynrychiolaeth ar draws y gweithlu, ac yn enwedig mewn bandiau cyflog uwch, yn parhau i fod yn fater allweddol i staff o gefndir lleiafrifoedd ethnig ac i weithwyr Mwslimaidd. Byddwn yn parhau i geisio annog pobl o'r grwpiau hyn i ymgeisio am rolau gyda'r Comisiwn, a gweithio gyda staff presennol o'r grwpiau hyn i sicrhau bod cyfleoedd cyfartal o ran datblygu a dilyniant ar gael iddynt.
- Rydym wedi gweithredu gwiriadau iechyd meddygol cyn cyflogaeth newydd, er mwyn annog gwell trafodaethau gyda staff o ddechrau eu cyflogaeth ynghylch anabledd / cyflyrau iechyd sylfaenol, i helpu i leihau stigma / pryder ynghylch nodi anabledd, ac i'n galluogi ni i nodi ac i wneud addasiadau rhesymol. Byddwn yn parhau i adolygu'r modd y gweithredir hyn, a sut mae'n helpu i recriwtio a chadw staff ag anabledd.
- Oherwydd y gwahaniaeth cyflog rhwng dynion sy'n gweithio'n rhan-amser a'r rhai sy'n gweithio amser llawn, byddwn yn ceisio hyrwyddo / annog mwy o ymwybyddiaeth o opsiynau gweithio hyblyg ymhlith y graddau uwch.