

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Adroddiad Blynyddol 2025-26

Adroddiad Monitro'r Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau

Gorffennaf 2026



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

Gellir cael rhagor o gopiau 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 2026

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difriol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Amrywiaeth a Chynhwysiant:

Adroddiad Blynyddol 2025-26

Adroddiad Monitro'r Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau

Gorffennaf 2026



Cynnwys

1. Cyflwyniad.....	6
Canfyddiadau allweddol	6
Adrodd a chydymffurfio	9
Ein gwerthoedd	10
2. Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd	12
Niferoedd y staff.....	12
Trosiant.....	13
Cwynion a chamau disgyblu sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig	14
Absenoldeb teuluol	14
Hyfforddiant/dysgu a datblygu.....	15
Data cyfweiliad gadael	15
3. Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd.....	16
Nifer y ceisiadau	16
Amrywiaeth ddaearyddol ymgeiswyr	16
Dadansoddiad:.....	18
4. Data Gweithlu, Recriwtio a Chyflog Cyfartal yn ôl nodwedd warchodedig.....	19
Oedran	19
Anabledd.....	22
Ethnigrwydd.....	28
Ailbennu rhywedd.....	33
Crefydd/cred.....	36

Rhyw.....39

Cyfeiriadedd rhywiol 47

Cefndir economaidd-gymdeithasol 50

5. Camau i'w cymryd 53

Cynllun gweithredu cyfunol.....53

Atodiad A: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data – Y Gweithlu a Recriwtio..... 55

Ein dull o fonitro'r gweithlu55

Ein dull o ran data recriwtio55

Data dyrchafiadau55

Preifatrwydd.....56

Atodiad B Dull o Gasglu a Dadansoddi Data – Adrodd ar y Bwlch Cyflog..... 57

Cwmpas.....57

Ffigurau cymedrig a chanolrifol58

Dull cyfrifo58

Diffiniadau rhywedd58

Graddfeydd lliw58

Atodiad C: Graddfeydd cyflog yn ôl gradd 59

1. Cyflwyniad

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.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro recriwtio mewnol ac allanol, cyflog cyfartal a data adrodd ar y bwlch cyflog. O'r wybodaeth hon, gallwn archwilio proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, ac i ba ymgeiswyr rydym yn cynnig cyflogaeth. Defnyddir y wybodaeth hon hefyd i nodi a oes unrhyw wahaniaethau cyflog neu fylchau eraill. Rydym yn defnyddio'r gwaith dadansoddi hwn er mwyn helpu i lywio ein dull o fod yn recriwtiwr a chyflogwr cynhwysol, er mwyn diwallu anghenion amrywiol staff ac i geisio sicrhau bod ein gweithlu yn cynrychioli amrywiaeth y cyhoedd yr ydym yn ei wasanaethu.

Mae gwaith paratoi a chyhoeddi'r adroddiad hwn yn bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf). Mae'r adroddiad yn cynnwys dadansoddiadau o ddata sy'n cyd-fynd â'r nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir gan y Ddeddf.

Canfyddiadau allweddol

Mae ein data yn dangos cynnydd cadarnhaol cyffredinol o ran ymrwymiad Comisiwn y Senedd i wella amrywiaeth a chynhwysiant yn ei weithlu. Dyma'r canfyddiadau allweddol:

Cyflog

- **Ar gyfer y rhan fwyaf o nodweddion nid oes gwahaniaeth sylweddol mewn cyflog.** Mae'r gwahaniaeth cyflog mwyaf rhwng staff sy'n nodi eu bod yn wyn ac unrhyw grŵp ethnig arall, yn ogystal â rhwng staff Mwslimaidd a'r rhai sydd â chredoau eraill. Fodd bynnag, mae hyn yn bennaf oherwydd cynrychiolaeth is ar lefelau uwch ac nid yw o ganlyniad i wahaniaeth endemig mewn cyflog cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal.

- **Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau:** Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yw 0.0%, sy'n golygu bod dynion a menywod yn cael eu talu'n gyfartal wrth edrych ar y canolrif.
- **Y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd:** Mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig yn 19.85% ac mae'r bwlch cyflog ethingrwydd canolrifol yn 20.1%; er bod y rhain yn parhau i fod yn uchel, maent yn cymharu'n ffafriol â'r llynedd lle'r oedd y bwlch cyflog cymedrig yn 23.2% a'r bwlch cyflog canolrifol yn 26.4%.
- **Y Bwlch Cyflog Anabledd:** Mae'r bwlch cyflog anabledd cyfartalog yn 9.82%, tra bod y bwlch cyflog canolrifol yn 4.32%. Mae'r ddau ffigur wedi codi o'u cymharu â'r flwyddyn flaenorol; fodd bynnag, oherwydd maint cyfyngedig y garfan hon, gall hyd yn oed newidiadau bach effeithio'n sylweddol ar y canrannau hyn.

Gweithlu'r Comisiwn

- **Nifer y Staff:** Ar 31 Mawrth 2025, mae gan Gomisiwn y Senedd gyfanswm o **539 o aelodau staff** (noder nad yw interniaid wedi'u cynnwys yn y ffigurau hyn).
- **Amrywiaeth Ethnig** – Bu cynnydd bach iawn arall mewn amrywiaeth ethnig, gyda chanran uwch o staff o leiafrifoedd ethnig o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae 6.1% o'n staff yn nodi eu bod o leiafrif ethnig, cynnydd o **5.9%** yn 2024-25.
- **Cynrychiolaeth y Rhywiau:** Mae cydbwysedd rhywedd bron yn gyfartal ar draws y gweithlu, gyda'r gymhareb rhwng menywod a dynion yn **50.6%:49.4%**.
- **Dosbarthiad Oedran:** Y grŵp oedran mwyaf o hyd yn ein gweithlu yw'r garfan oedran 41-50 oed sy'n ffurfio 20.2% o'n gweithlu.
- **Anabledd:** Gwnaeth **8.7%** o'n staff ddatgan anabledd, cynnydd bach iawn o'r 8.5% y llynedd.

Recriwtio

- **Dosbarthiad Oedran:**
 - Daeth 67.0% o geisiadau allanol gan bobl rhwng 20 a 39 oed.

- Gwnaed 66.7% o'r cynigion swyddi allanol i bobl rhwng 20 a 39 oed.
- Daeth 68.1% o geisiadau mewnol gan bobl rhwng 30 a 49 oed.
- Gwnaed 78.0% o'r cynigion swyddi mewnol i bobl rhwng 30 a 49 oed.

- **Cynrychiolaeth Anabledd:** Mae canran yr ymgeiswyr anabl allanol wedi cynyddu o 15.2% yn 2025 i 16.8% yn 2026. Mae cynigion swyddi allanol wedi gostwng, o 17.6% o gynigion yn cael eu gwneud i bobl anabl yn 2025, i 12.8% yn 2026.

Yn fewnol, mae ceisiadau gan ymgeiswyr anabl wedi cynyddu, gan symud o 11.3% yn 2025 i 12.6% yn 2026. Mae llwyddiant ymgeiswyr anabl mewnol wedi amrywio, o 18.8% o gynigion swyddi mewnol i staff anabl yn 2024, i 4.2% yn 2025, ac i 9.8% yn 2026.

- **Amrywiaeth Ethnig:** Ers 2021, bu cynnydd blynyddol yng nghanran y ceisiadau am swyddi a hysbysebiri yn allanol gan ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol ac eithrio eleni; bu gostyngiad i 17.8% o 20.2% y llynedd. Fodd bynnag, gwnaeth mwy o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig gais eleni (301 o ymgeiswyr) o gymharu â 222 o ymgeiswyr y llynedd. Gellid priodoli hyn i'r cynnydd cyffredinol yn nifer y ceisiadau a ddaeth i law.

Mae cynigion swyddi allanol i bobl o gefndir ethnig leiafrifol wedi cynyddu eleni, o 7.8% o gynigion swyddi yn 2025 i 9.0% yn 2026.

Yn fewnol, mae canran y swyddi a gynigiwyd i staff o gefndir ethnig leiafrifol wedi gostwng o 4.2% yn 2025 i 0.0% yn 2026.

- **Rhyw:** Daeth 42.1% o geisiadau allanol gan fenywod, a gwnaed 41.0% o gynigion swyddi allanol i fenywod.

Daeth 53.8% o geisiadau mewnol gan fenywod, a gwnaed 61.0% o gynigion swyddi i fenywod.

- **Cyfeiriadedd Rhywiol:** Nododd 15.6% o ymgeiswyr swyddi allanol eu bod yn LHDT+. Gwnaed 7.3% o gynigion swyddi mewnol i bobl LHDT+, o gymharu â 0% yn 2025.

Adrodd a chydymffurfio

O fewn yr adroddiad hwn, lle y bo'n bosibl, rydym wedi cyflwyno ein data ar sail tair blynedd i roi dirnadaeth gyfoethocach ynghylch tueddiadau ac i lywio sut rydym yn mynd i'r afael â thueddiadau negyddol posibl neu wirioneddol. Mae Atodiadau A-C yn rhoi manylion llawn y methodolegau / data a ddefnyddiwyd.

Mae Comisiwn y Senedd yn defnyddio data meincnodi a chymharol i ddeall cynnydd a lle mae angen gwneud mwy o waith.

Rydym yn gwneud hyn yn y ffyrdd a ganlyn:

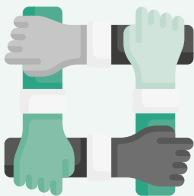
- Meincnodi yn erbyn data gweithlu, recriwtio a chyflog Comisiwn y Senedd ei hun ar flynyddoedd adrodd blaenorol;
- Defnyddio Pecyn Cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar gyfer mesur amrywiaeth a chynhwysiant economaidd-gymdeithasol;
- Defnyddio data'r Cyfrifiad diweddaraf (2021). At ddibenion y flwyddyn adrodd hon, rydym yn defnyddio data a dynnwyd o Gyfrifiad 2021 ar Gaerdydd a Chymru yn seiliedig ar bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gweithio yng Nghymru. Byddwn yn parhau i adolygu ac, os bydd angen, addasu ein cymaryddion wrth i setiau data newydd ddod i'r amlwg.

Nodyn ar ddehongli ein tablau data recriwtio:

Gwnaed cais	Wedi cyrraedd y rhestr fer	Cynigiwyd
Canran o gyfanswm y ceisiadau gan ymgeiswyr yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y gwahoddiadau i gyfweliad yn ôl nodwedd	Canran o gyfanswm y cynigion swyddi yn ôl nodwedd

Ein gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd sefydliadol wrth wraidd yr hyn a wnawn a chânt eu defnyddio i lywio'r penderfyniadau a wnawn a sut rydym yn rhyngweithio â'n gilydd. Dyma sut rydym yn meithrin perthnasoedd ac yn sicrhau mai Comisiwn y Senedd yw'r lle gorau posibl i weithio ynddo.



PARCH

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



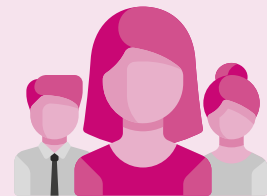
ANGERDD

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

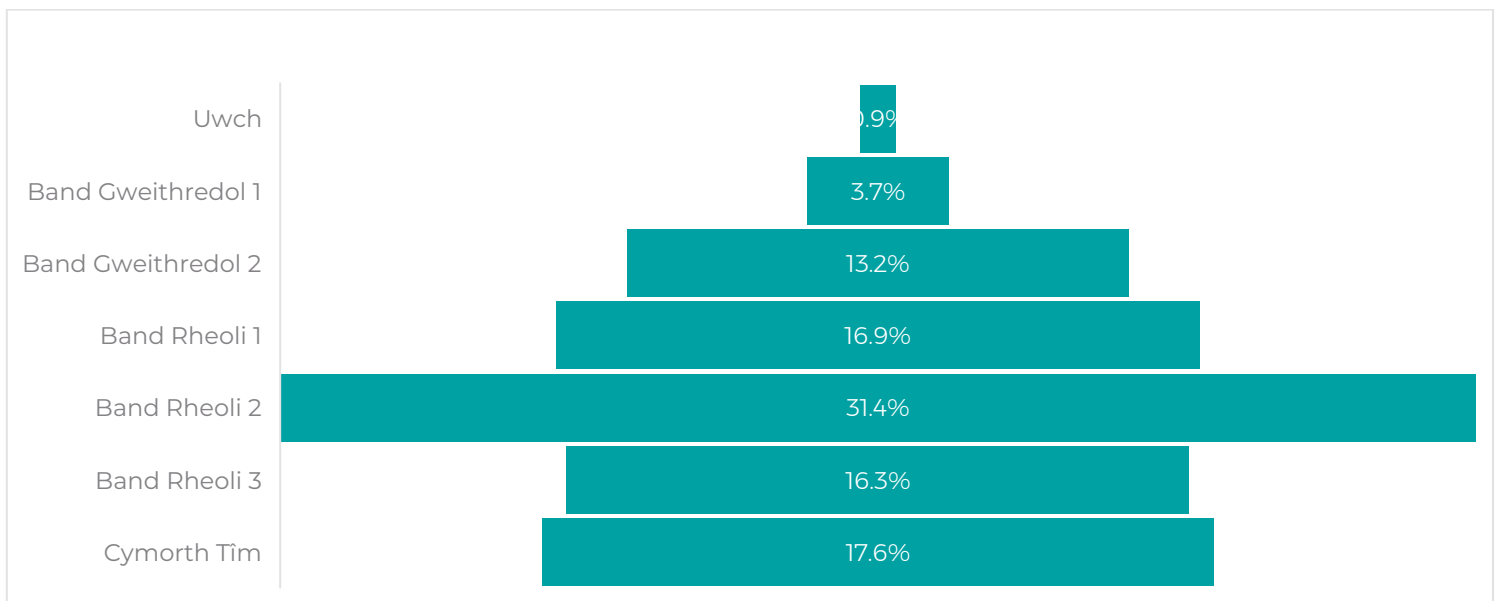
Mae ein Gwerthoedd yn diffinio'r hyn a wnawn a sut yr ydym yn ei wneud, ac maent yn ein huno fel un tîm.

2. Dadansoddi data gweithlu Comisiwn y Senedd

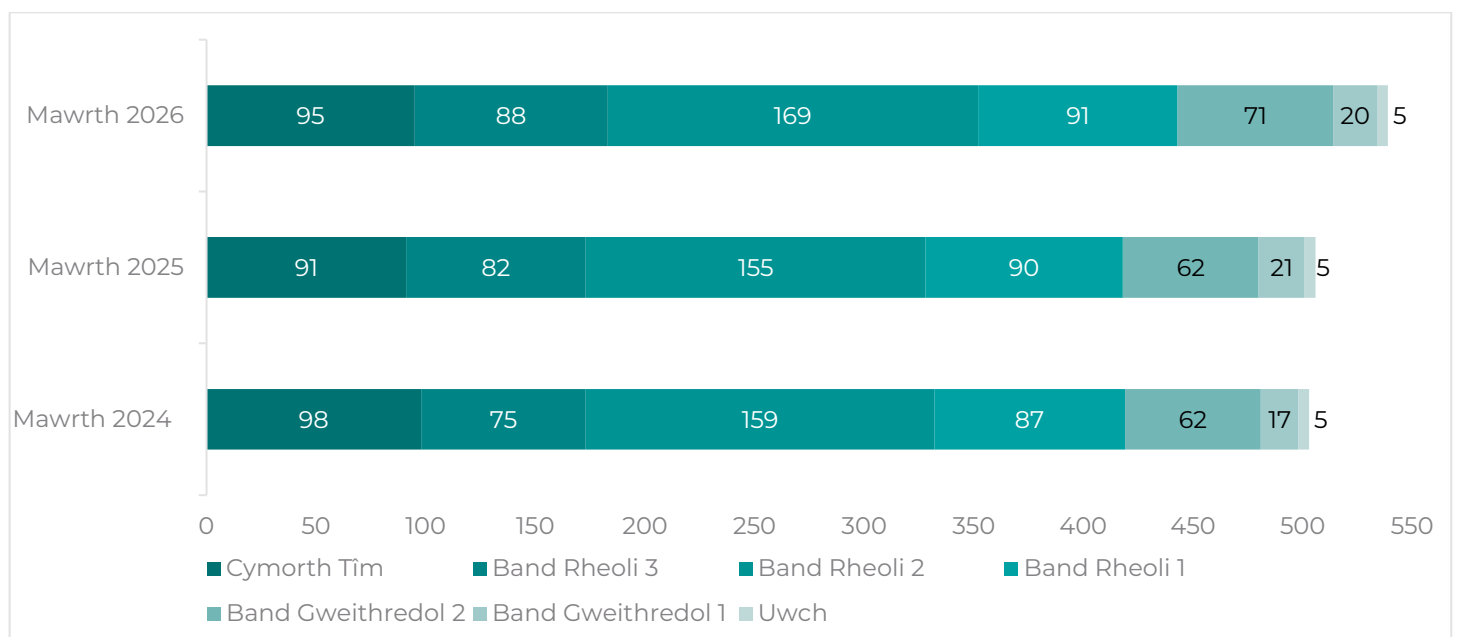
Niferoedd y staff

Ar 31 Mawrth 2026, roedd **539 o staff** yng ngweithlu'r Comisiwn.

Graff 1: Canran y staff yn ôl gradd/band cyflog (ar 31 Mawrth 2023)



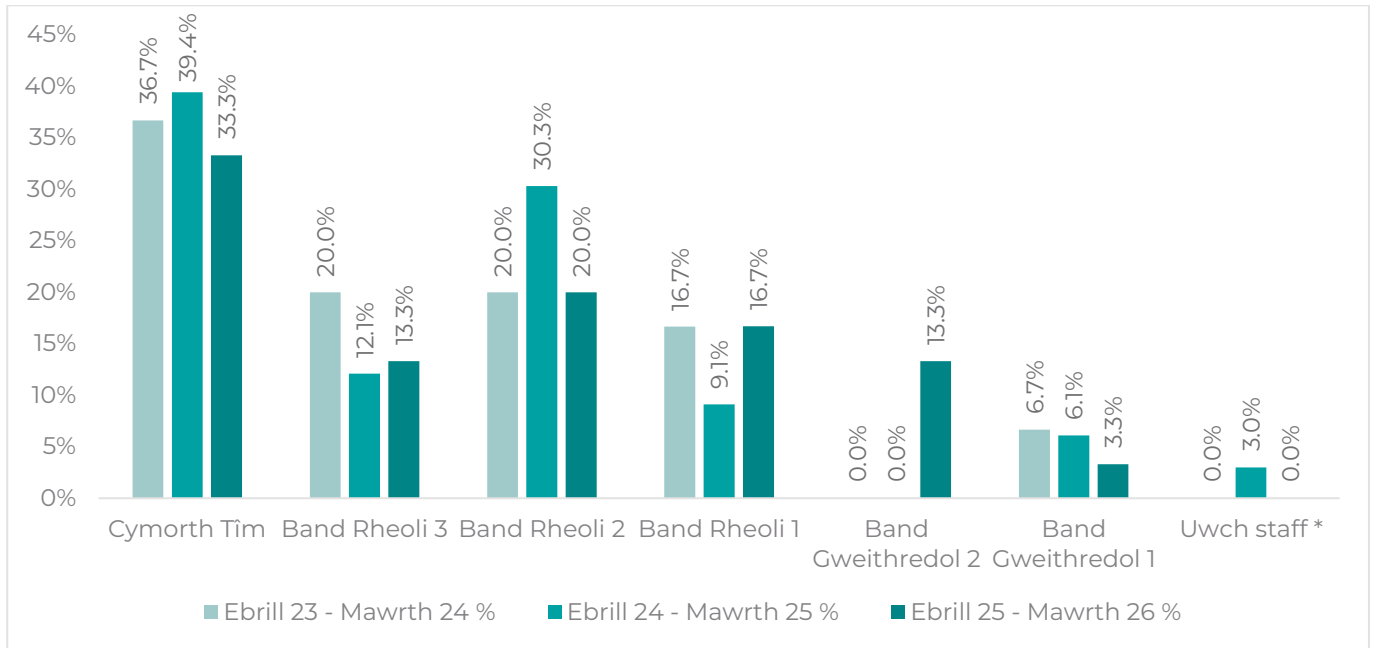
Graff 2: Cyfansoddiad y Gweithlu [niferoedd] yn ôl gradd (band cyflog) gan gymharu data 2026, 2025 a 2024



Mae'r dadansoddiad o wahanol raddau o fewn y gweithlu wedi aros yn sefydlog o gymharu â 2024-2025.

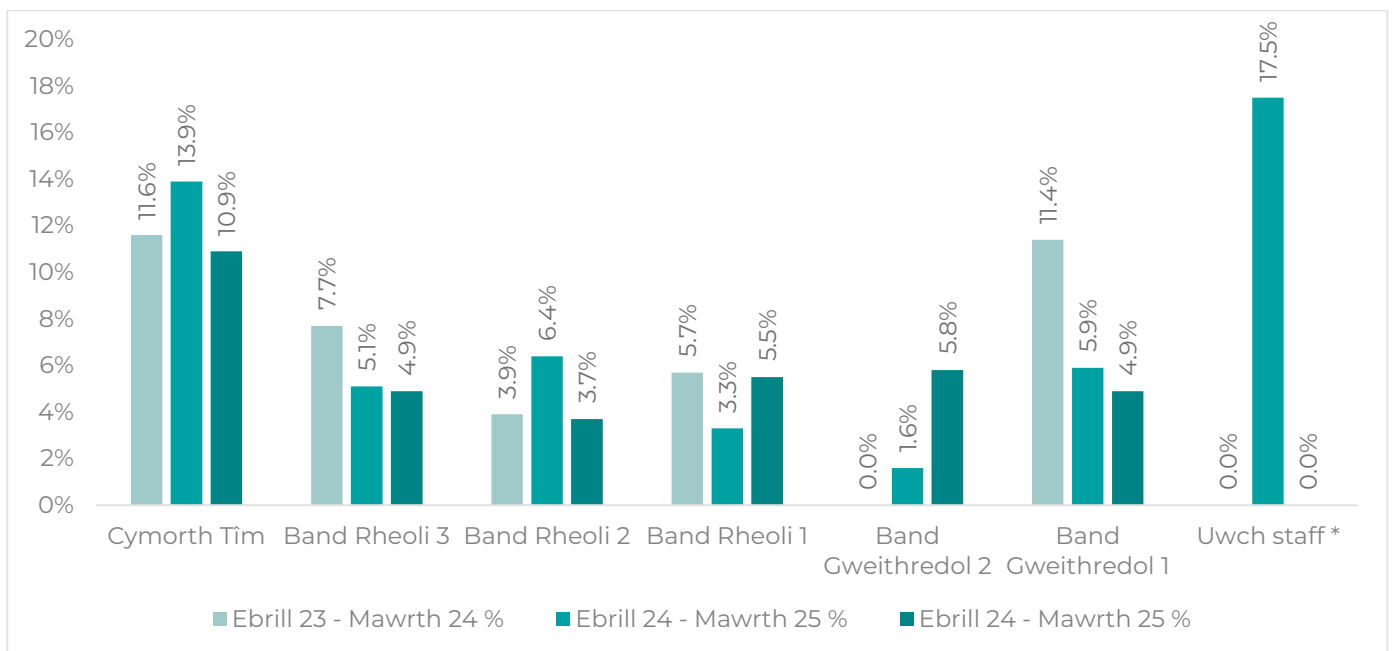
Trosiant

Graff 3: Trosiant yn ôl gradd – fel cyfran o'r cyfanswm trosiant



*Uwch staff gan gynnwys Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr

Graff 4 – % trosiant o fewn graddau



*Uwch staff gan gynnwys Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr

Trosiant dros gyfnod o dair blynedd

Ebrill 2023-Mawrth 2024	Ebrill 2024-Mawrth 2025	Ebrill 2025-Mawrth 2026
6.0%	6.5%	5.7%

Dros y tair blynedd diwethaf, mae trosiant cyffredinol staff wedi aros yn gymharol sefydlog, ac mae'n cymharu'n ffafriol â throsiant cyfartalog y Gwasanaeth Sifil o 7.1% ar gyfer 2024/25.¹ Mae'r trosiant uchaf yn parhau i fod ym maes Cymorth Tîm, sydd ddwywaith mor uchel â graddau eraill (mae'r ffigurau ar lefel Uwch wedi'u hystumio oherwydd y nifer fach o fewn y garfan hon).

At ei gilydd, mae'r ffigurau hyn yn awgrymu bod llawer o staff yn dewis aros gyda'r sefydliad. Rydym yn gwerthfawrogi cyfraniad parhaus ein staff a'u hymrwymiad at ddarparu gwasanaethau, a'u cyfraniad at gof sefydliadol. Mae ein nodau ar gyfer y dyfodol yn cynnwys hyrwyddo datblygiad gyrfa cynhwysol, gwella symudedd mewnol, a sicrhau cadw staff heb beryglu twf nac amrywiaeth ar lefelau uwch.

Cwynion a chamau disgyblu sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cawsom ddwy gŵyn ffurfiol yn ymwneud â nodwedd warchodedig a dilynwyd y gweithdrefnau Adnoddau Dynol perthnasol.

Absenoldeb teuluol

Absenoldeb mamolaeth

Roedd ugain o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Dychwelodd un ar ddeg o fenywod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd hwn, a newidiodd tair ohonynt eu patrwm gwaith.

¹ Statistical bulletin - Civil Service Statistics: 2025 - GOV.UK (Saesneg yn unig)

Absenoldeb cyd-riant/tadolaeth

Cymerodd saith partner absenoldeb cyd-riant / tadolaeth, ac ni wnaethant newid eu patrwm gwaith ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb rhiant a rennir

Cymerodd tri aelod o staff absenoldeb rhiant a rennir yn ystod y cyfnod hwn.

Hyfforddiant/dysgu a datblygu

Ar hyn o bryd, nid ydym yn casglu data ar gyfer hyfforddiant (na cheisiadau am hyfforddiant) mewn modd y gallwn ei ddadansoddi yn ôl nodwedd warchodedig. Fodd bynnag, rydym wrthi'n datblygu system rheoli dysgu i'w gweithredu yn 2027, a bydd hyn yn rhoi'r gallu inni adrodd ar hyn yn y dyfodol.

Data cyfweliad gadael

Pan fydd staff yn gadael Comisiwn y Senedd, cânt eu gwahodd i gael cyfweliad gadael dewisol gan ddefnyddio cwestiynau penodol. Rydym yn annog staff i gymryd rhan yn y cyfweliad ac yn cynnig trafod materion a godir. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth o'r gweithgarwch hwn i ddeall yn well y rhesymau dros ein cyfraddau trosiant a nodi a oes angen inni gymryd unrhyw gamau.

Rhwng 1 Ebrill 2025 a 31 Mawrth 2026, gadawodd 32 o bobl Gomisiwn y Senedd. O'r rhain, cymerodd 8 o staff a oedd yn gadael ran mewn cyfweliad gadael ffurfiol. Rydym yn mesur y grwpiau demograffig a ganlyn ynghylch staff sy'n gadael: oedran; grŵp ethnig; cyfeiriadedd rhywiol; anabledd a chredoau crefyddol. Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid ydym wedi dadansoddi hyn ymhellach at ddibenion yr adroddiad hwn.

Byddwn yn parhau i hyrwyddo defnydd o gyfweliadau gadael ac yn monitro data ein staff sy'n gadael ac yn gweithredu ar y wybodaeth pan fo angen er mwyn gwneud gwelliannau i bolisïau neu nodi lle y mae angen ymyriadau, sy'n cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i e.e. dysgu a datblygu ar gyfer rheolwyr llinell, cynllunio polisïau, cynllunio'r gweithlu, dylunio swyddi ac adolygu tirlun y farchnad lafur.

3. Mewnwelediadau data recriwtio Comisiwn y Senedd

Nifer y ceisiadau

	Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn allanol	Nifer yr ymgyrchoe dd a hysbysebwyd yn allanol		Nifer y ceisiadau am swyddi a hysbysebwyd yn fewnol	Nifer yr ymgyrchoe dd a hysbysebwyd yn fewnol
2025-26	1687	57*		119	51
2024-25	1098	40**		97	36
2023-24	718	34		57	28

* Yn y flwyddyn adrodd hon, rhoddwyd un ymgyrch swydd wag uwch ychwanegol i'n partner chwilio gweithredol, gan olygu mai 58 oedd cyfanswm y cynlluniau a hysbysebwyd yn allanol; ond mae'r cyfanswm wedi'i osod fel 57 at ddibenion yr adroddiad hwn.

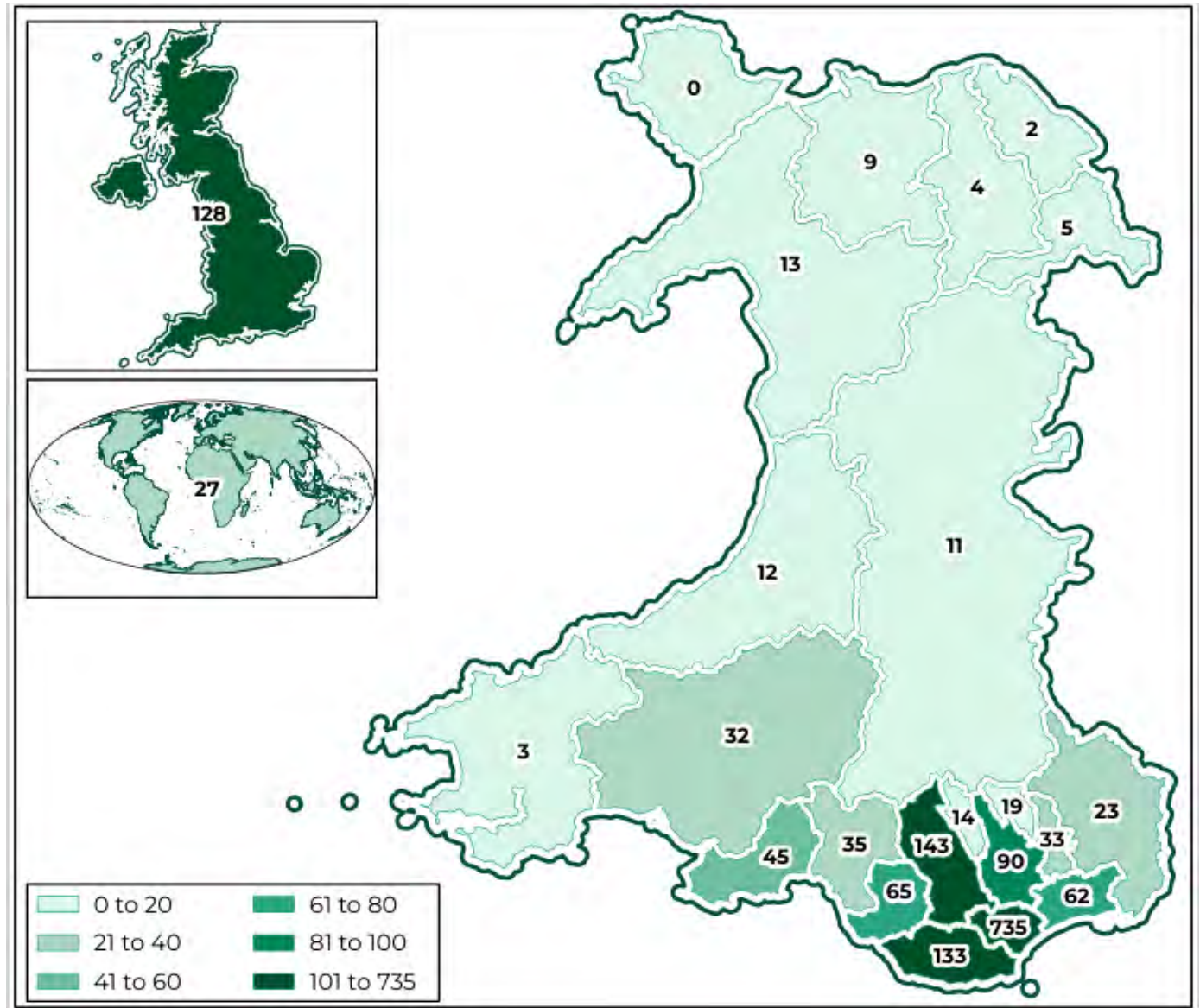
**Yn y flwyddyn adrodd hon, rhoddwyd un ymgyrch swydd wag uwch ychwanegol i'n partner chwilio gweithredol, gan olygu mai 41 oedd cyfanswm y cynlluniau a hysbysebwyd yn allanol; ond mae'r cyfanswm wedi'i osod fel 40 at ddibenion yr adroddiad hwn.

Amrywiaeth ddaearyddol ymgeiswyr

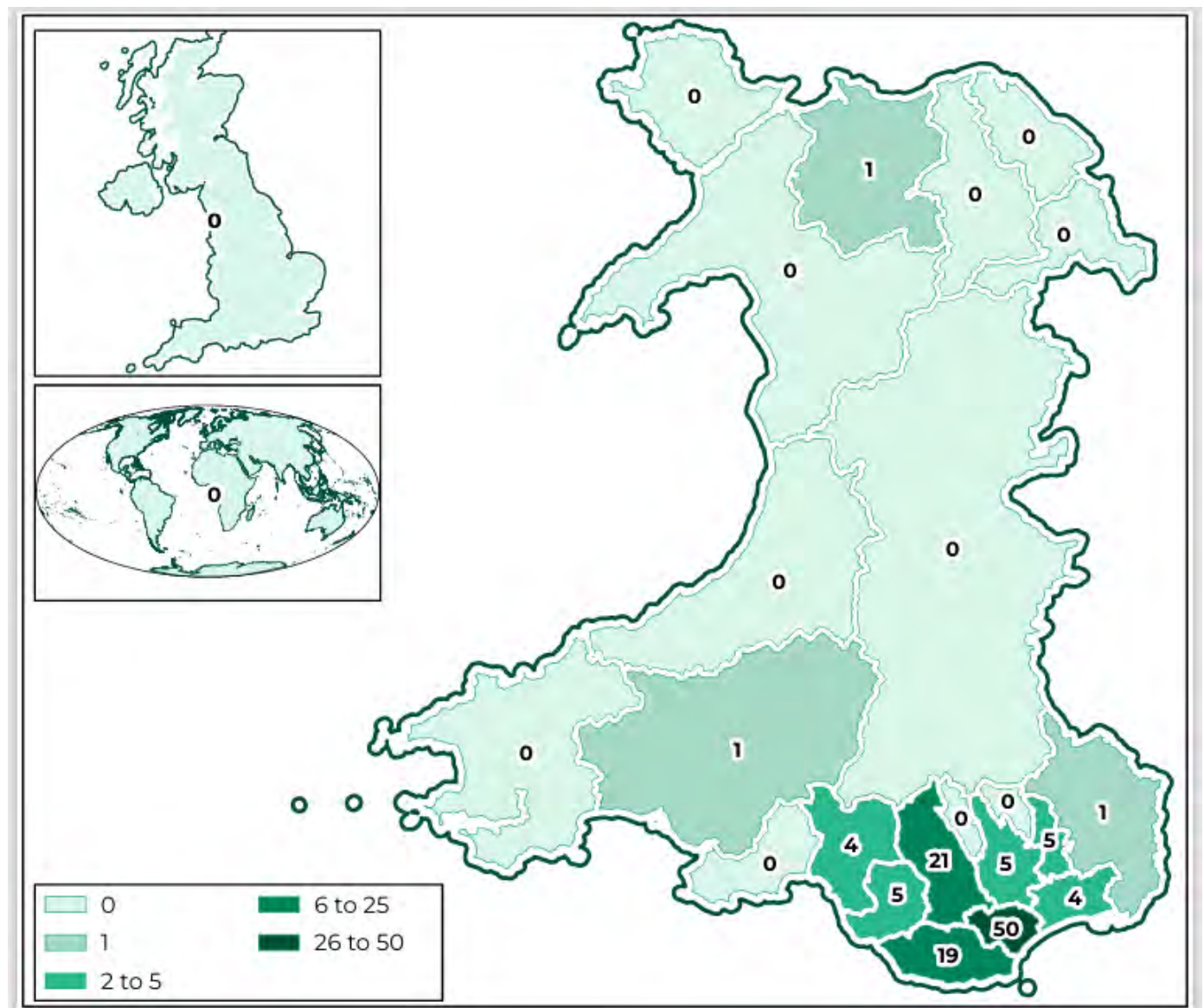
Ers y flwyddyn adrodd 2021-22, rydym wedi casglu data lleoliad i gael mewnwelediad o ran lleoliad daearyddol ein hymgeiswyr. Mae trefniadau hybrid a threfniadau gweithio hyblyg eraill yn cael eu defnyddio gan lawer o gyflogwyr y DU a ledled y byd. Mae hyn yn golygu bod gan ddarpar ymgeiswyr fwy o ddewis o ran sut, ble a phryd y maent yn gweithio. Mae diben casglu'r

data hyn yn ddeublyg: deall pa mor amrywiol (yn ddaearyddol) yw ein gweithlu a phiblinell talent, ar hyn o bryd ac yn rhagolygol, a hefyd ein helpu i nodi meincnodau addas ar gyfer ein data recriwtio a gweithlu.

Map 1: Ymgeiswyr allanol yn ôl lleoliad daearyddol 2025-2026



Map 2: Ymgeiswyr allanol yn ôl lleoliad daearyddol 2025-2026



Dadansoddiad:

Fel yn y blynyddoedd adrodd blaenorol, mae'n galonogol gweld amrywiaeth y ceisiadau allanol o bob cwr o Gymru, y DU a thramor. Roedd y mwyafrif o'r ymgeiswyr ar gyfer swyddi a hysbysebwyd yn allanol a swyddi a hysbysebwyd yn fewnol yn byw yn Ne-ddwyrain Cymru.

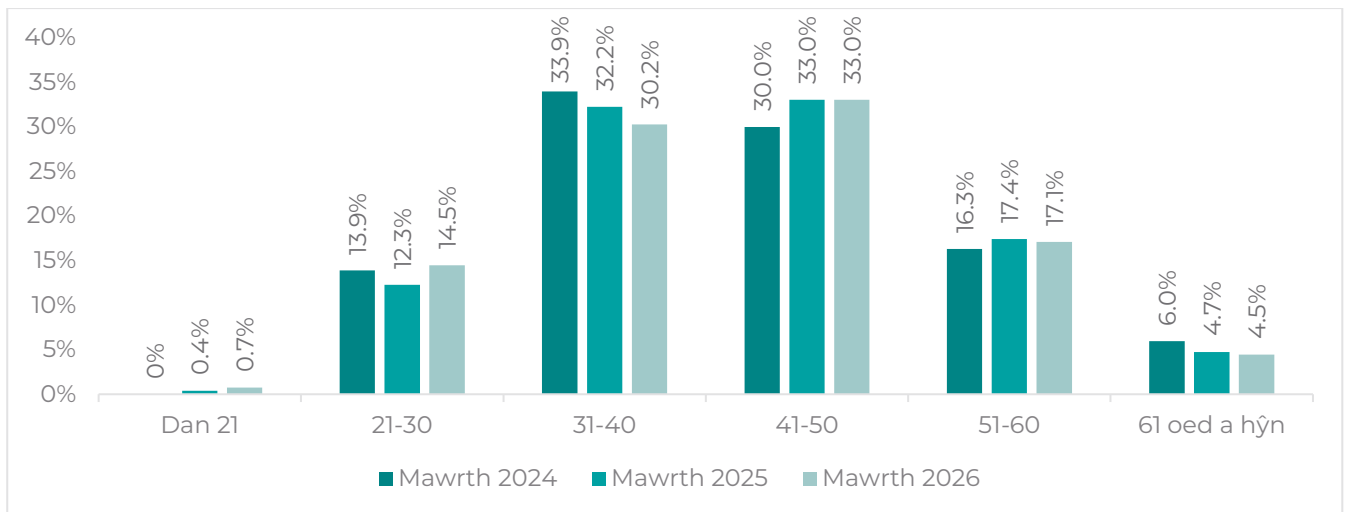
Byddwn yn parhau i adeiladu ar y set ddata hon flwyddyn ar ôl blwyddyn i ddeall yn well ein cyrhaeddiad - o ran atyniad - fel darpar gyflogwr.

4. Data Gweithlu, Recriwtio a Chyflog Cyfartal yn ôl nodwedd warchodedig

Oedran

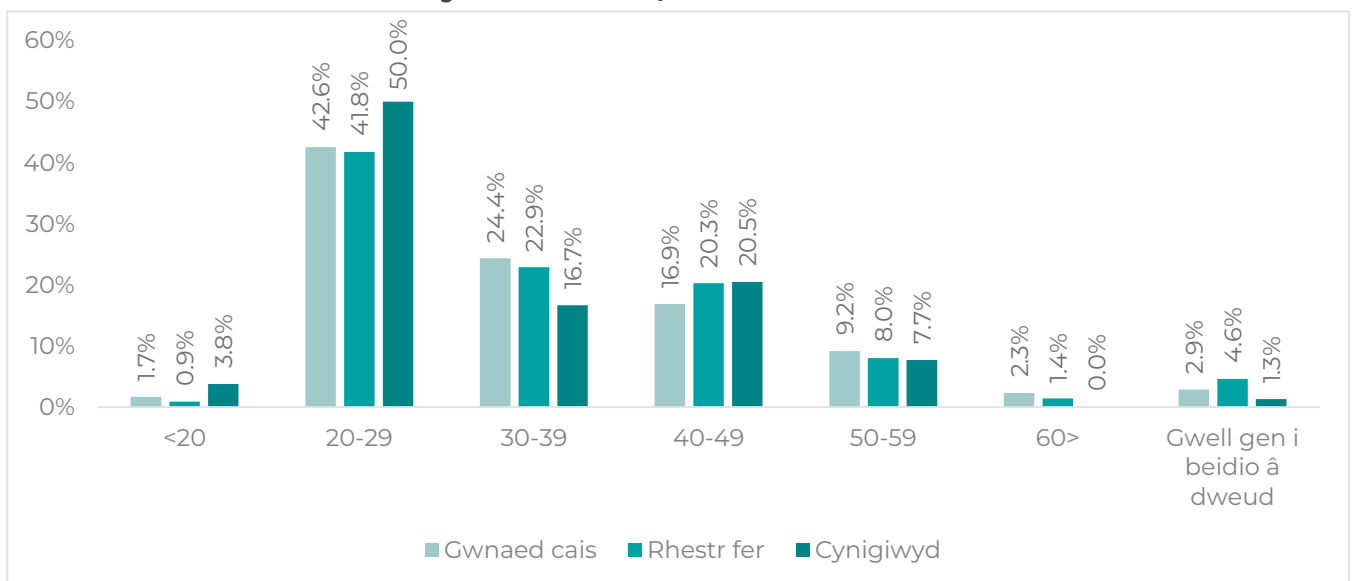
Cynrychiolaeth y gweithlu

Graff 5: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran, gan gymharu data 2024, 2025 a 2026

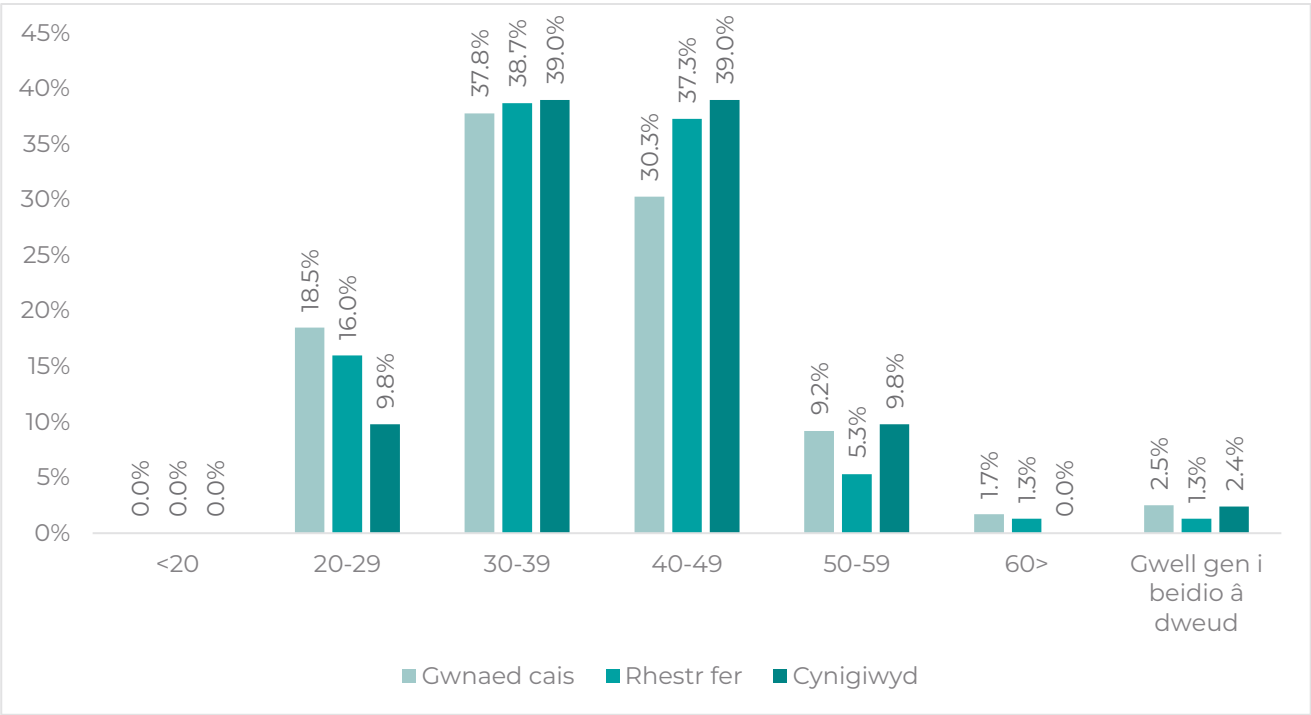


Recriwtio

Graff 6: Recriwtio allanol yn ôl oedran, 2025-2026



Graff 7: Recriwtio mewnol yn ôl oedran, 2025-2026



Cyflog cyfartal

Grŵp 1	Grŵp 2	Canolrifol/ Cymedrig	2025-26 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2024-25 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
			Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
Pob oedran arall (87.6%):	46-50 - 12.40%	Canolrifol:	-9.19%	-8.42%	^
		Cymedrig:	-15.97%	-13.80%	^
	51-55 - 12.40%	Canolrifol:	-17.85%	Nid oedd 51-55 yn grŵp â chyflog uwch yn 2024-25	Amherthnasol
		Cymedrig:	-20.98%		Amherthnasol

Oedran: Dadansoddiad

Mae gan Comisiwn y Senedd weithlu aml-genhedlaeth ac mae'n croesawu ceisiadau gan bob grŵp oedran. Y grŵp oedran mwyaf yn ein gweithlu yw'r garfan 41-45 oed. Mae oedran cyfartalog gweithwyr Comisiwn y Senedd yr un fath â'r ddwy flynedd ddiwethaf, sef 42, ychydig yn iau na chyfartaledd y Gwasanaeth Sifil o 44.

Fel yn y flwyddyn adrodd flaenorol, ar gyfer swyddi a hysbysebwr yn allanol, y grŵp oedran 20-29 sydd â'r nifer uchaf o geisiadau (42.6% o gyfanswm y ceisiadau ar gyfer 2025-26) ac yn gyfatebol, y nifer uchaf o gynigion ar draws y grwpiau oedran (50.0% o gyfanswm y ceisiadau).

Ar gyfer swyddi a hysbysebwyd yn fewnol, y grŵp 30-39 oed oedd â'r nifer uchaf o geisiadau (37.8% o gyfanswm y ceisiadau). Y grwpiau oedran 30-39 a 40-49 oedd â'r mwyafrif o gynigion ar draws y grwpiau oedran (78.0% o gyfanswm y ceisiadau).

Y grŵp â'r cyflog uchaf yw'r garfan 51-55, fodd bynnag mae hyn oherwydd y gyfran uwch o raddau â chyflog uwch o fewn y grŵp oedran hwn.

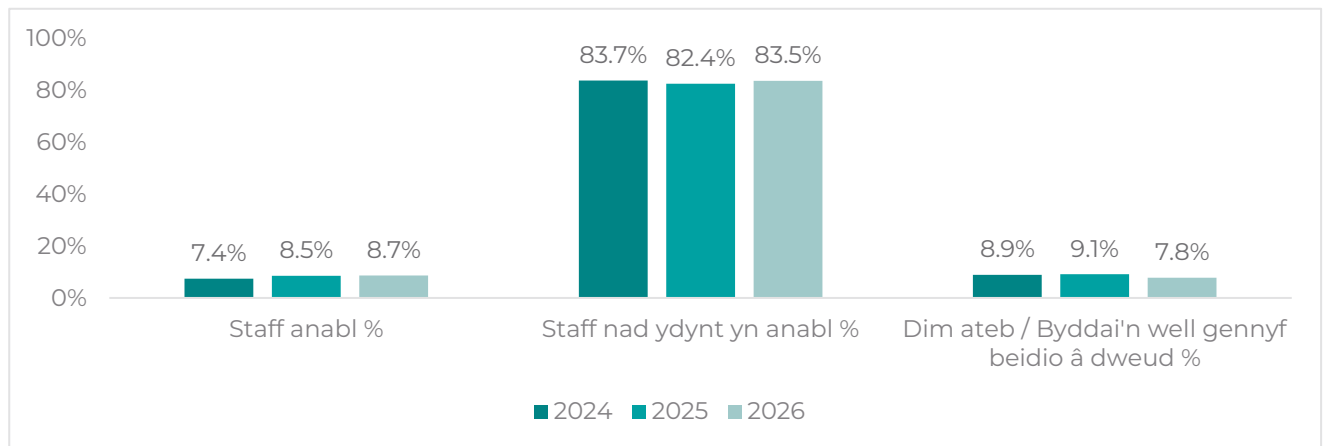
Anabledd

Cynrychiolaeth y gweithlu

Cyfradd ddatgelu: 92.2

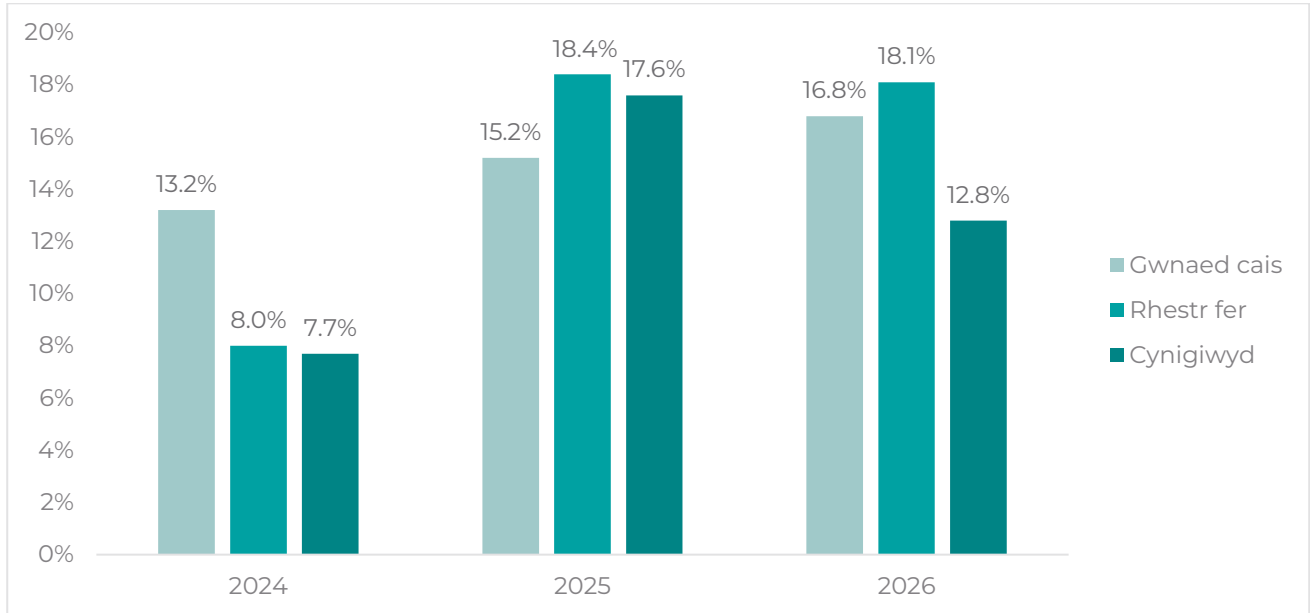
Dylid nodi bod y Comisiwn yn gweithio'n unol â diffiniad Gwasanaeth Ystadegol Llywodraeth y DU o "anabl". Fodd bynnag, o ran y data a ddadansoddwyd, gofynnwyd i weithwyr / ymgeiswyr nodi eu hunain a oes ganddynt anabledd, ac nid oes asesiad gwrthrychol yn erbyn y diffiniad uchod at ddibenion yr adroddiad hwn.

Graff 8: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl anabledd (cyflogeion sy'n hunan-adrodd y maent yn ystyried eu hunain yn anabl) gan gymharu data 2024, 2025 a 2026

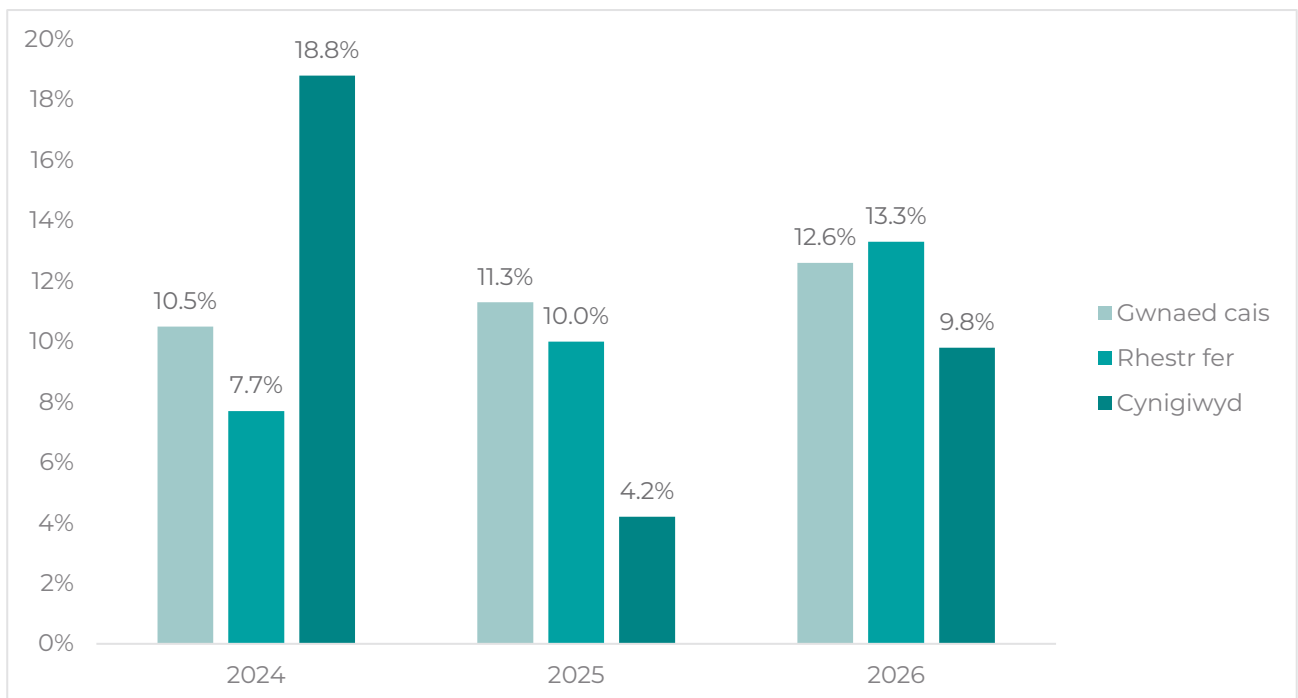


Recriwtio

Graff 9: Recriwtio Allanol – Anabledd, cymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



Graff 10: Recriwtio Mewnol – Anabledd, cymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



Dyrchafiadau (yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig yn cael eu datgelu gan staff mewnol)

	Canran y bobl yn ein gweithlu	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2025-26)	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2024-25)
Pobl anabl	8.7%	11.8%	5.9%

Cyflog cyfartal

Grŵp 1	Grŵp 2	Canolrifol / Cymedrig	2025-26 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2024-25 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
			Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
Staff nad ydynt yn nodi bod ganddynt anabledd	Staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd	Canolrifol:	7.12%	0.00%	^
		Cymedrig:	9.88%	6.46%	^

Y Bwlch Cyflog Anabledd

Mae'r bwlch cyflog o ran anabledd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl gyflogeion sydd wedi nodi bod ganddynt anabledd, a'r cyflogeion sydd wedi nodi nad oes ganddynt anabledd. Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y bwlch cyflog o ran anabledd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r rhai ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'r data hyn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu statws anabledd ar 31 Mawrth 2026. Dylid nodi bod y bwlch cyflog o ran anabledd yn seiliedig ar 92.2% o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 41 o bobl nad ydynt wedi datgan statws anabledd. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft, rhywun sydd wedi ymddiswyddo yng nghanol mis), staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad (mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad B: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data - Adrodd ar y Bwlch Cyflog).

Wedi nodi bod ganddynt anabledd: **46**

Wedi nodi nad oes ganddynt anabledd: **439**

Heb ddatgan: **41**

Cyflog Fesul Awr

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Y bwlch cyflog cymedrig o ran anabledd	-2.87%	1.28%	4.17%	5.97%	9.82%
Y bwlch cyflog canolrifol o ran anabledd	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	4.32%

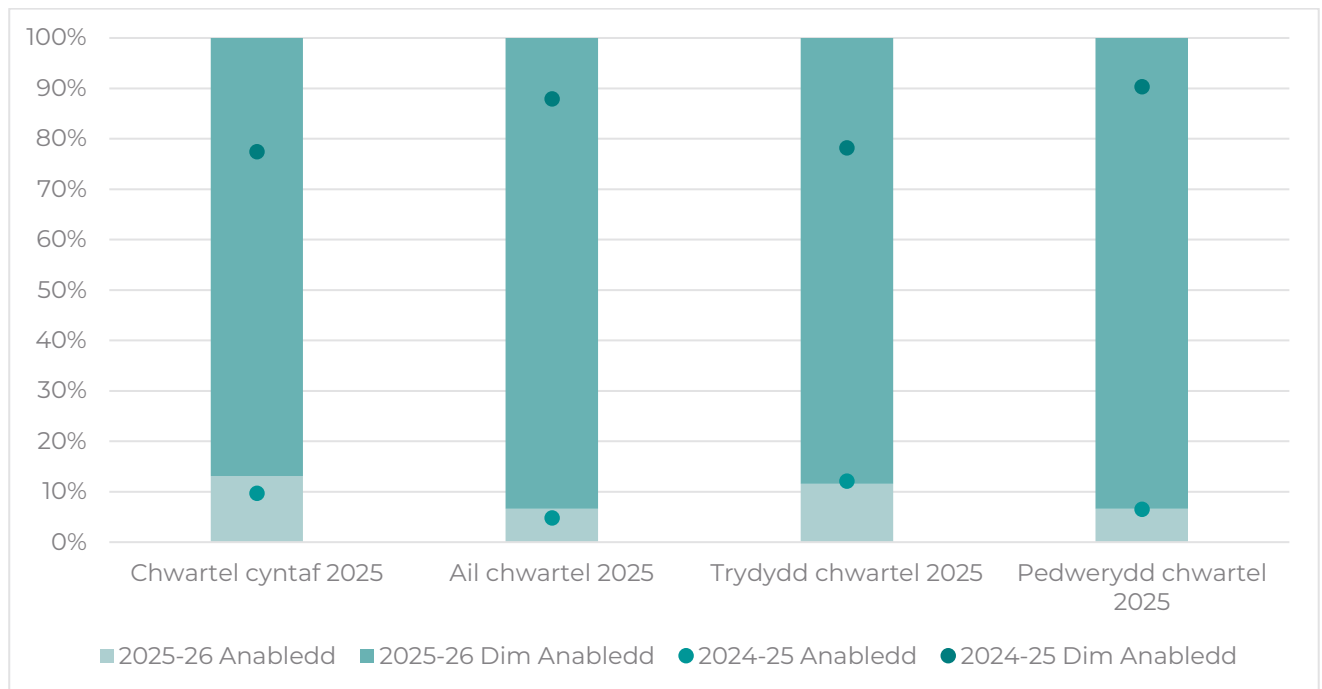
Tâl bonws

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

Chwarteli

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

Graff 11: Cyfran y staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd a staff sy'n nodi nad oes ganddynt anabledd ym mhob chwarterel cyflog (Cafodd y rhai na wnaethant ateb eu heithirio o'r cyfanswm)



Anabledd Dadansoddiad

Mae canran y staff sy'n datgan anabledd wedi aros yr un fath fwy neu lai ers y cyfnod adrodd diwethaf, gyda'r datganiad yn cynyddu ychydig o 90.9% y llynedd. Byddwn yn parhau i annog pob aelod o staff sy'n ystyried eu bod yn anabl i gofnodi eu statws anabledd ar ein system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anabledau cudd, megis salwch meddwl, anabledau dysgu a chyflyrau iechyd hirdymor eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad o anabledd. Mae gennym Strategaeth Llesiant ar waith sy'n amlinellu ein hymrwymiad i iechyd meddwl, llesiant corfforol, llesiant ariannol a llesiant cymdeithasol.

Ers 2024-25, mae tuedd i fyny o hyd yng nghanran y ceisiadau a gafwyd gan ymgeiswyr yn datgan anabledd ar gyfer swyddi a hysbysebiri yn fewnol ac yn allanol. Gwnaed 12.8% o gynigion swyddi allanol a 9.8% o gynigion swyddi mewnol i bobl a ddatganodd anabledd.

Bu gostyngiad yng nghanran y swyddi allanol a gynigiwyd i ymgeiswyr anabl yn y flwyddyn adrodd hon, sef 12.8%, o gymharu â 17.6% yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf. Bu cynnydd yng nghanran y swyddi mewnol a gynigiwyd i ymgeiswyr anabl yn y flwyddyn adrodd hon, sef 9.8%, o gymharu â 4.2% yn y

flwyddyn adrodd ddiwethaf. Dewisodd 4.6% o ymgeiswyr allanol (78 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws anabledd. Dewisodd 10.9% o ymgeiswyr mewnol (13 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws anabledd.

Mae cyfrifiad 2021 yn nodi bod 11.2% o bobl yng Nghymru a 10.8% o bobl yng Nghaerdydd sy'n economaidd weithgar ac mewn cyflogaeth wedi nodi eu bod yn anabl o gymharu ag 8.7% o staff y Senedd.

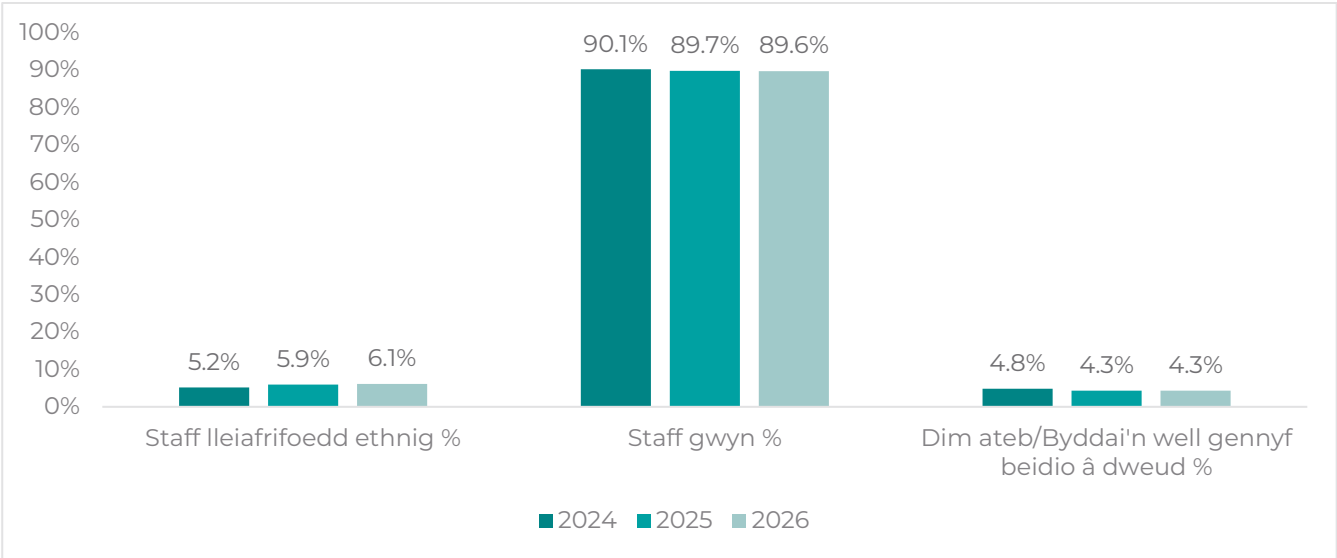
Eleni bu cynnydd yn y bwlch cyflog anabledd. Mae'r bwlch cyflog canolrifol yn parhau'n fach ar 4.32%, gyda'r cyfartaledd yn dangos gwahaniaeth o 9.82%, sy'n dal i gymharu'n ffafriol â chyfartaledd y DU o 12.7%.² Gellir priodoli hyn i'r newid mewn cynrychiolaeth ar draws graddau; fel y dangosir yn y chwarteli, mae canran y bobl ag anabledd yn y chwartel cyntaf wedi cynyddu. Mae hyn oherwydd nifer uwch o bobl ag anabledd mewn bandiau cyflog Cymorth Tîm / EO; y llynedd roedd hyn yn 15 o bobl (34.8% o bobl ag anabledd); eleni mae'n 20 o bobl (42.6% o bobl ag anabledd). Nid oes unrhyw un ar raddau G6 neu raddau uwch wedi datgan anabledd. Fodd bynnag, dylid nodi y bydd hyd yn oed newidiadau bach i'n proffil staffio yn effeithio ar y blwch cyflog, oherwydd y nifer fach o staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd.

² Disability pay gaps in the UK - Office for National Statistics (Saesneg yn unig)

Ethnigrwydd

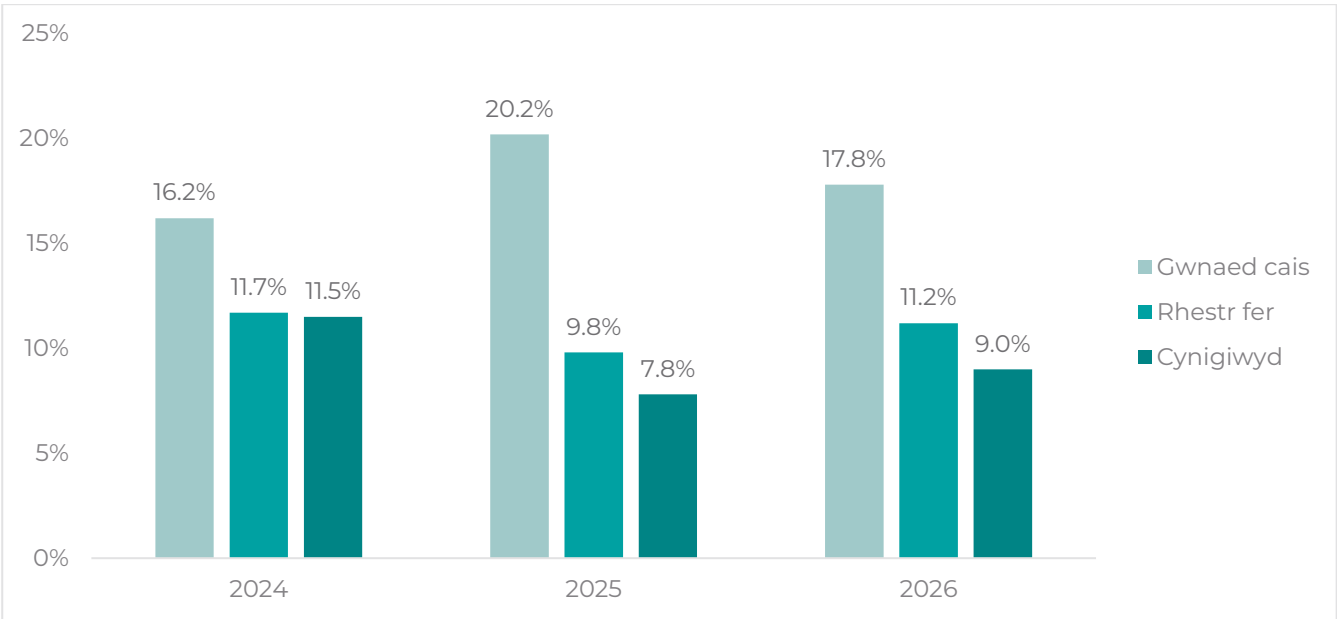
Cynrychiolaeth y gweithlu

Graff 12: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd, gan gymharu data 2024, 2025 a 2026. Cyfradd ddatgelu: 95.7%

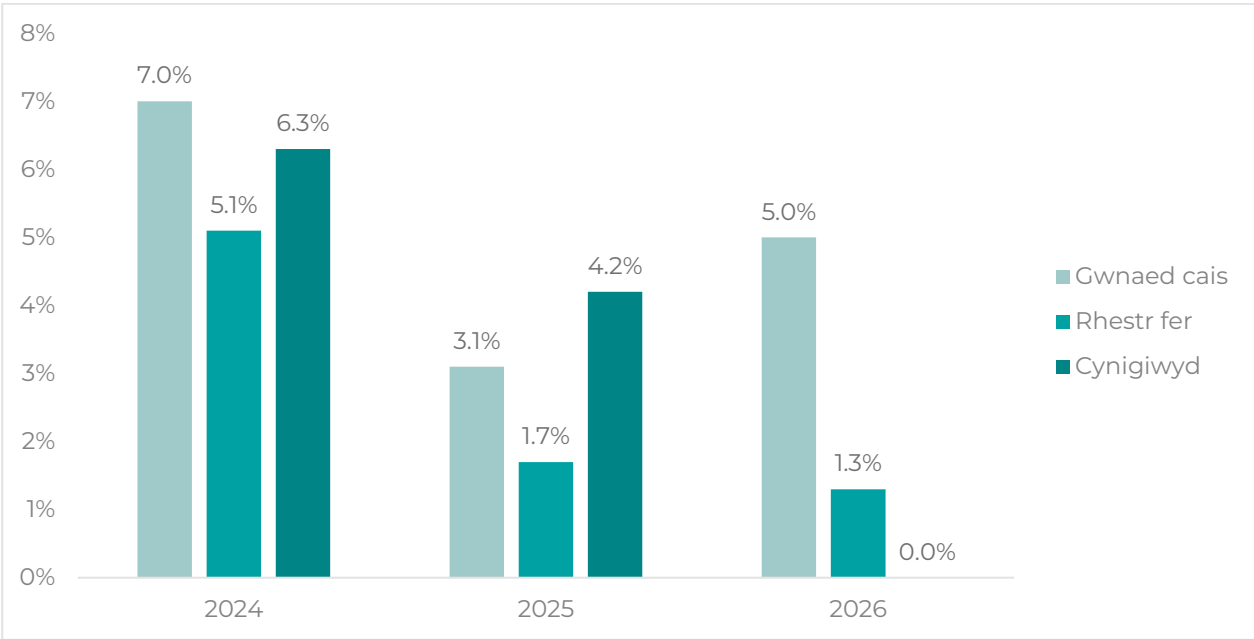


Recriwtio

Graff 13: Recriwtio allanol – Ethnigrwydd, cymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



Graff 14: Recriwtio mewnol – Ethnigrwydd, cymharu data ar gyfer 2023-24, 2024-25 a 2025-26



Dyrchafiadau (yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig yn cael eu datgelu gan staff mewnol)

	Canran y bobl yn ein gweithlu	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2025-26)	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2024-25)
Lleiafrif Ethnig	6.1	3.9	2.0

Cyflog cyfartal

Grŵp 1	Grŵp 2	Canolrifol / Cymedrig	2025-26 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2024-25 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
			Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
Staff yn nodi eu bod yn Wyn	Staff lleiafrifoedd ethnig	Canolrifol:	20.17%	25.27%	✓
		Cymedrig:	20.13%	23.94%	✓

Bwlch cyflog

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar nifer y staff a ddatganodd eu hethnigrwydd ar 31 Mawrth 2026. Dylid nodi, o gymharu â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sydd wedi'i lunio'n seiliedig ar y gweithlu cyfan, fod y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn seiliedig ar 96% o'r gweithlu, oherwydd yr angen i eithrio'r 22 o bobl nad ydynt wedi datgan ethnigrwydd. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft, rhywun sydd wedi ymddiswyddo yng nghanol mis), staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfa eu heithrio o'r dadansoddiad (mae rhagor o wybodaeth yn Atodiad B: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data - Adrodd ar y Bwlch Cyflog).

Gwyn: **473**

Cefndir ethnig leiafrifol: **31**

Heb ddatgan: **22**

Rydym wedi cyhoeddi ein gwybodaeth am y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd ers 2019, a hynny'n wirfoddol. Mae'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng yr holl gyflogeion sydd wedi nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol, a'r cyflogeion sydd wedi nodi eu bod yn wyn yng ngweithlu'r Comisiwn. Mae'r Comisiwn yn adrodd ar y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn erbyn yr un llinyn mesur â'r rhai ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y

rhywiau. Lluniwyd hyn yn unol ag [Ethnicity pay reporting: guidance for employers - GOV.UK \(www.gov.uk\)](#)

Cyflog Fesul Awr

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedrig	28.10%	26.10%	23.50%	23.20%	18.20%	19.85%
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Canolrifol	38.90%	35.80%	23.60%	26.44%	20.10%	20.17%

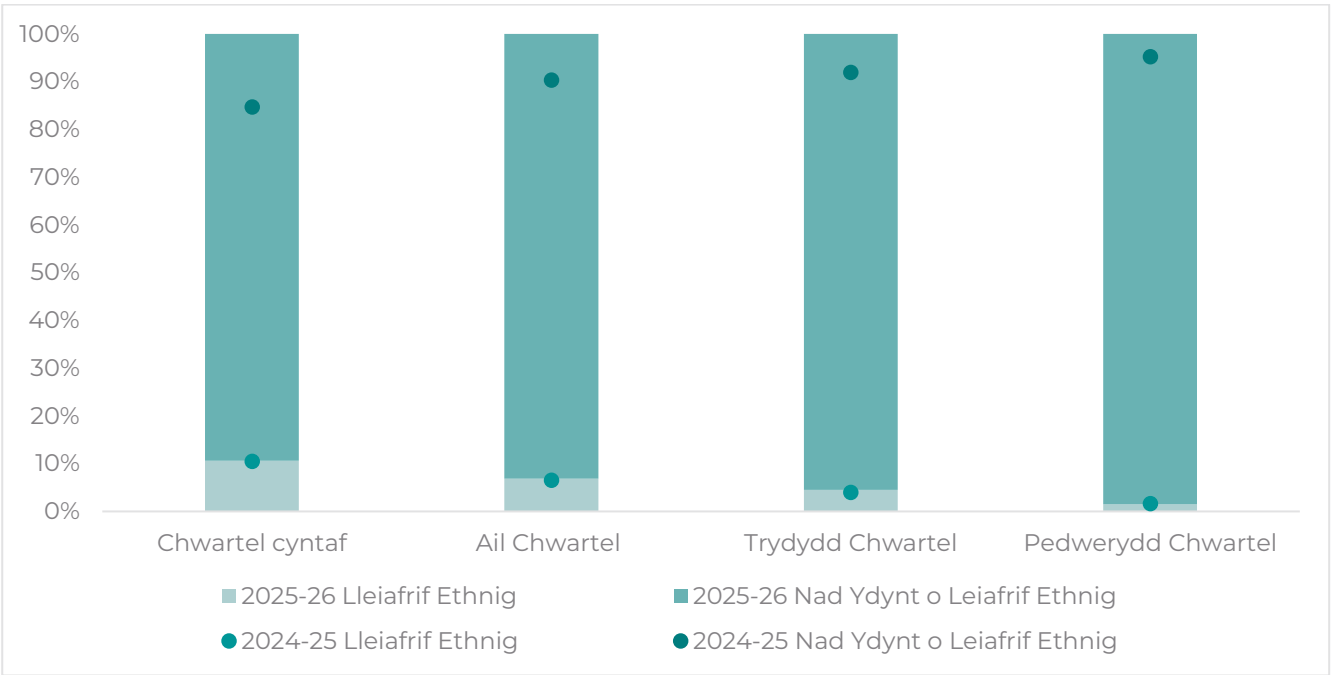
Tâl bonws

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

Chwarteli

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

Graff 15: Cyfran y Cyflogeion o Gefndir Ethnig Leiafrifol a Chyflogeion Gwyn ym Mhob Chwarterel Cyflog (Mae'r rhai sydd heb eu datgan wedi'u heithrio o'r cyfanswm)



Ethnigrwydd: Dadansoddiad

Mae canran y staff o leiafrif ethnig, yn ogystal â'r gyfradd datgelu, wedi aros yr un fath fwy neu lai.

Mae cyfrifiad 2021 yn nodi bod 5.1% o bobl yng Nghymru a 15.7% o bobl yng Nghaerdydd sy'n economaidd weithgar ac mewn cyflogaeth wedi nodi eu bod yn dod o gymuned leiafrifol ethnig o gymharu â 6.1% o staff y Senedd

Mae 66.7% o'n staff sy'n nodi bod ganddynt gefndir lleiafrifol ethnig wedi'u cyflogi yn y ddau fand cyflog cyntaf (graddau TS / EO). Mae'n bwysig nodi bod maint y sampl yn fach iawn, ac felly mae'r data yn sensitif i newidiadau hyd yn oed pan fydd un person yn gadael neu'n ymuno â'r sefydliad.

Gwnaed 9.0% o gynigion swyddi allanol i ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig. Ni wnaed unrhyw gynigion swydd mewnol eleni i ymgeiswyr a oedd yn nodi bod ganddynt gefndir lleiafrifol ethnig. Mae hyn yn cymharu â data Cyfrifiad 2021 sy'n nodi bod 15.7% o bobl yng Nghaerdydd a 5.1% o bobl yng Nghymru sy'n economaidd weithgar ac wedi'u cyflogi yng Nghymru yn nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol.

Mae'r gan Gomisiwn y Senedd ddangosydd ymestyn perfformiad allweddol Comisiwn y Senedd i ddangos cynnydd o flwyddyn i flwyddyn yn nifer y ceisiadau a ddaeth i law gan ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol. Ers 2021, bu cynnydd blynyddol yng nghanran y ceisiadau am swyddi a hysbysebair yn allanol gan ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol ac eithrio eleni; bu gostyngiad i 17.8% o 20.2% y llynedd. Fodd bynnag, gwnaeth mwy o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig gais eleni (301 o ymgeiswyr) o gymharu â 222 o ymgeiswyr y llynedd. Gellid priodoli hyn i'r cynnydd cyffredinol yn nifer y ceisiadau.

Cynyddodd nifer y ceisiadau am rolau mewnol gan gydweithwyr o gefndir ethnig leiafrifol o 3.1% (3 o bobl) y llynedd i 5.0% (6 o bobl) eleni. Byddwn yn parhau i fonitro ein cyfraddau trosi o restr fer i gynnig ar gyfer ymgeiswyr o gefndir ethnig leiafrifol o ran ymgeiswyr allanol a mewnol, gan archwilio'r ymgyrchoedd drwy'r mathau o rolau, graddau a phrosesau dan sylw.

Dewisodd 3.1% o ymgeiswyr allanol (52 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws ethnigrwydd. Dewisodd 2.5% o ymgeiswyr mewnol (3 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws ethnigrwydd.

Bydd mewnwelediadau data o'r cylch adrodd blynyddol hwn yn llywio ein dull o gynllunio'r gweithlu a thalent; bydd strategaeth dalent yn cael ei datblygu sy'n

ymrwymiad yn Strategaeth Pobl a Diwylliant Comisiwn y Senedd. Bydd y gweithgareddau hyn yn cyfrannu i'n hymdrechion i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth cydweithwyr o gefndir ethnig leiafrifol ar lefel penderfyniadau drwy gefnogi a datblygu talent cydweithwyr presennol sydd o gefndir ethnig leiafrifol. Mae Comisiwn y Senedd wedi ymrwymo i ddatblygu ein gweithlu ethnig leiafrifol presennol a denu'r gronfa ehangaf o dalent drwy ein gweithgareddau denu.

Fel yn y blynyddoedd blaenorol, mae'r Comisiwn yn parhau i gael bwlch cyflog ethnig ar gyfer y cymedr a'r canolrif. Fodd bynnag, mae angen bod yn ofalus wrth adolygu'r bwlch cyflog hwn gan mai nifer fach o staff sy'n nodi eu bod o gefndir ethnig leiafrifol; sy'n golygu y bydd hyd yn oed newidiadau bach yn y grŵp hwn yn cael effaith fawr. Mae nifer y staff sy'n datgan eu bod o leiafrif ethnig eleni wedi cynyddu ychydig bach iawn o 28 y llynedd i 31 eleni.

Dyma'r prif resymau dros y bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn gyffredinol o hyd:

- Nifer gyfyngedig o staff o gefndir ethnig leiafrifol a gyflogir gan y Comisiwn fel canran gyffredinol o'r gweithlu cyffredinol;
- Mae staff o gefndir ethnig leiafrifol wedi'u dosbarthu'n anwastad, a chânt eu cyflogi'n bennaf ym mandiau is y raddfa gyflog. Mae gwaith yn parhau i fynd i'r afael â hyn ac mae'r newid mewn cynrychiolaeth ar draws y chwarteli yn dangos bod hyn yn dechrau cael effaith.

O ran ethnigrwydd, fel yn y blynyddoedd blaenorol, yn hytrach na gwahaniaeth endemig mewn cyflog cyfartal am waith cyfartal, mae'r gwahaniaethau cyflog yn bennaf oherwydd: a) canran isel o staff o leiafrifoedd ethnig o fewn y gweithlu cyffredinol (5.9%), a b) cynrychiolaeth is ar lefelau uwch y sefydliad.

Ailbennu rhywedd

Cynrychiolaeth y gweithlu

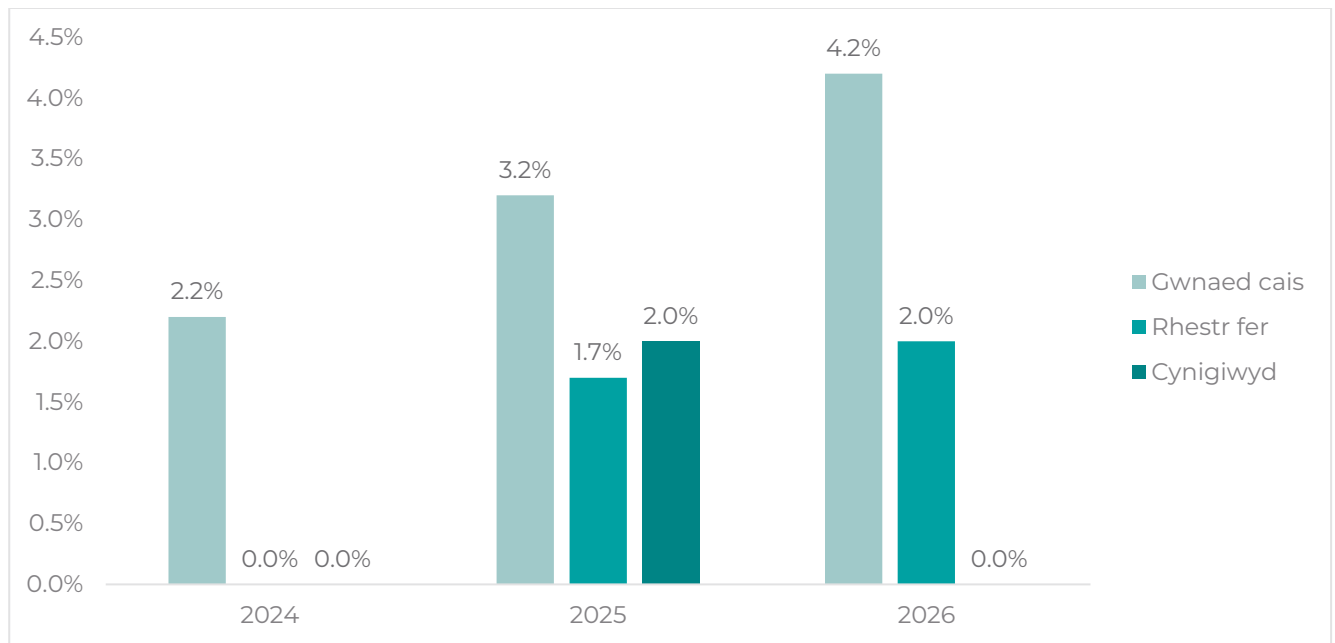
Eleni, defnyddiodd 0.2% o staff Comisiwn y Senedd ein system Adnoddau Dynol i hunan-ddatgan fel pobl draws. Mae ein diffiniad o draws yn cynnwys unrhyw un nad yw ei hunaniaeth rhywedd yn cyd-fynd â'r rhywedd a bennwyd iddo adeg ei eni.

Mae Cyfrifiad 2021 yn nodi bod 0.5% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yng Nghaerdydd a 0.3% o bobl yng Nghymru yn nodi bod eu

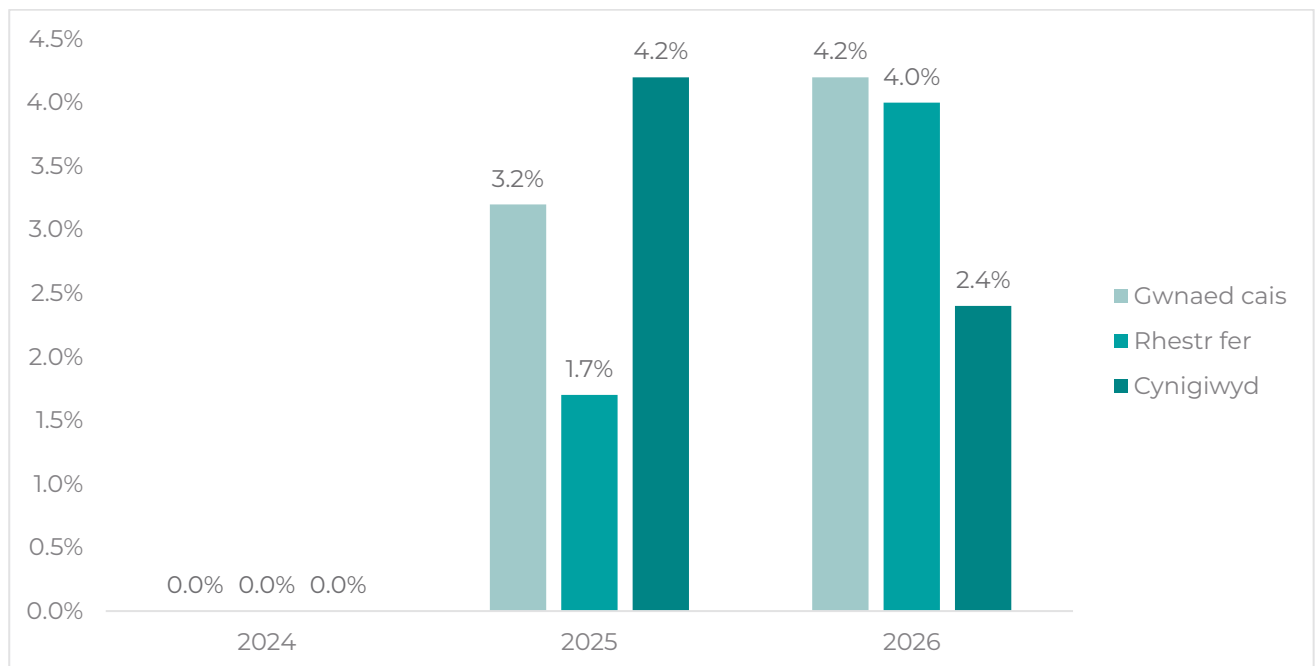
rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni, o gymharu â 0.2% o staff Comisiwn y Senedd.

Recriwtio

Graff 16: Recriwtio allanol – Ymgeiswyr traws, cymharu data ar gyfer 2023-24, 2024-25 a 2025-26



Graff 17: Recriwtio mewnol – Ymgeiswyr traws, cymharu data ar gyfer 2023-24, 2024-25 a 2025-26



Cyflog cyfartal

Oherwydd y niferoedd bach sy'n hunan-ddatgan fel pobl draws, nid yw'n bosibl gwneud unrhyw asesiad ystyrlon o hyn.

Ailbennu rhywedd: Dadansoddiad

Eleni, ni wnaed unrhyw gynigion swydd i ymgeiswyr am swyddi a hysbysebwyd yn allanol a oedd yn nodi eu bod yn draws o gymharu â'r llynedd lle gwnaed 2.0% o gyfanswm y cynigion swydd i ymgeiswyr traws.

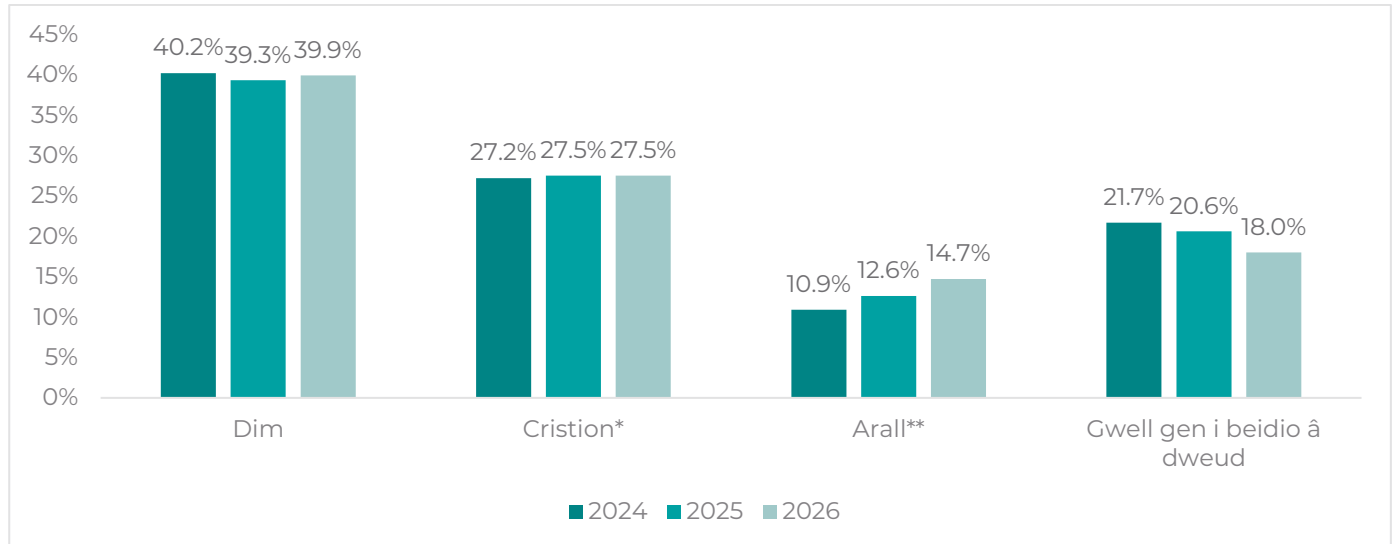
Gwnaed 2.4% o gyfanswm y cynigion swyddi a hysbysebwyd yn fewnol i ymgeiswyr a nododd eu bod yn draws o'i gymharu â 4.2% o gynigion swyddi yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf. Mae hyn yn cymharu â 0.5% o bobl yng Nghaerdydd a 0.3% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yng Nghymru a nododd hynny yng Nghyfrifiad 2021.

Dewisodd 5.2% o ymgeiswyr allanol (88 o bobl) beidio â dweud / datgelu eu statws hunaniaeth o ran rhywedd, tra bod 3.4% o ymgeiswyr mewnol (4 o bobl) wedi dewis peidio â dweud / datgelu eu statws hunaniaeth o ran rhywedd.

Crefydd/cred

Cynrychiolaeth y gweithlu

Graff 18: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl Crefydd/Cred gan gymharu data 2024, 2025 a 2026. Cyfradd ddatgelu: 82.0%

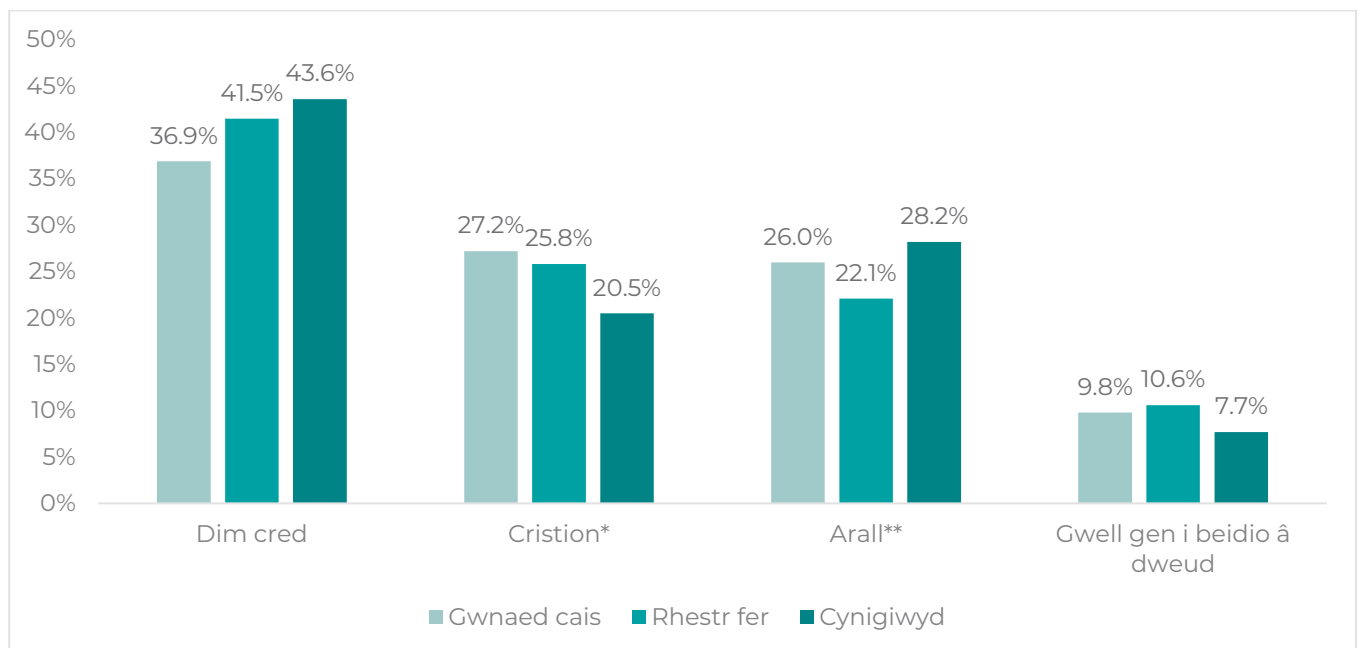


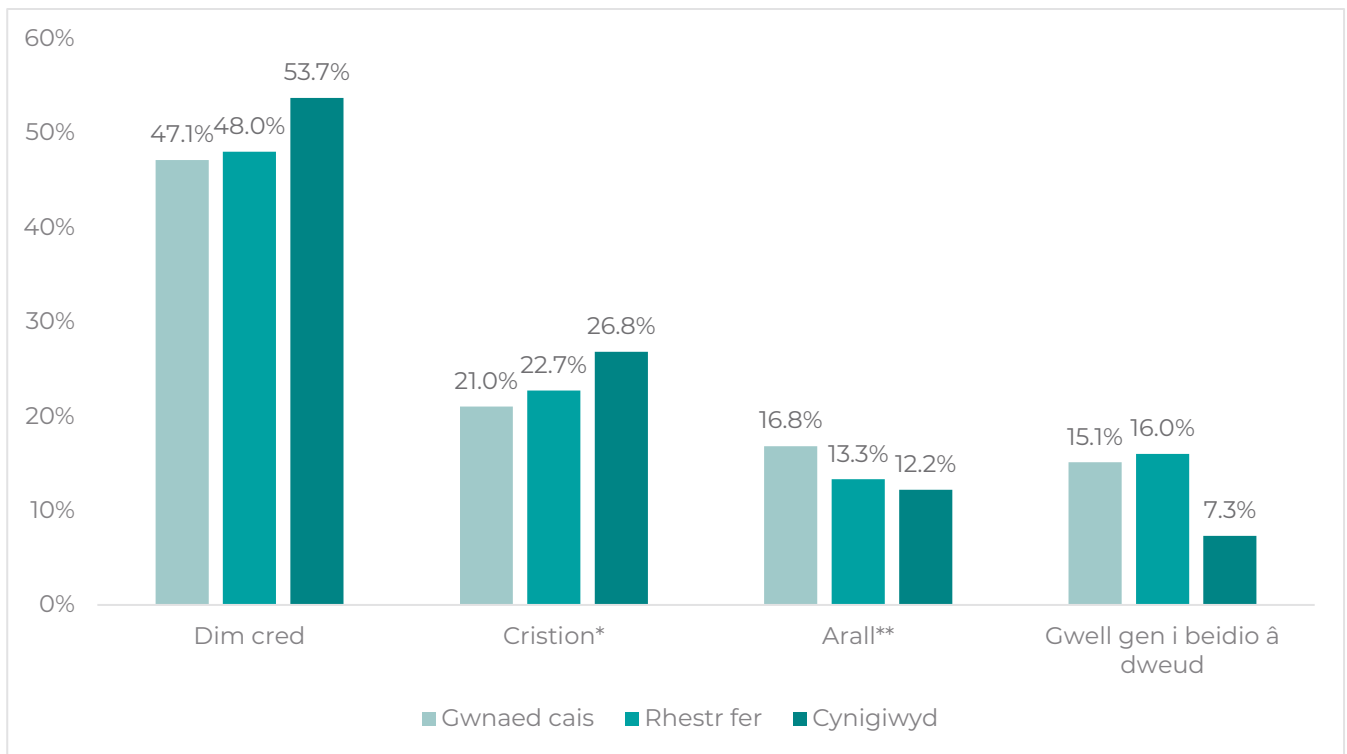
*CRISTION - Cristion, Catholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr/Methodist

**ARALL - Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵ, Mwslim, Arall, Zoroastriaidd

Recriwtio

Graff 19: Recriwtio Allanol – Crefydd a Chred, 2025-2026



Graff 20: Recriwtio mewnol – Crefydd a chred, 2025-2026**Cyflog cyfartal**

Grŵp 1	Grŵp 2	Canolrifol /Cymedrig	2025-26 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2024-25 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
Agnostig / Anffyddiwr / Cristion / Dim/Arall	Mwslim	Canolrifol:	29.32%	45.01%	✓
		Cymedrig:	25.02%	34.38%	✓

Crefydd/cred: Dadansoddiad

Eleni mae'r gyfradd ddatgan wedi cynyddu 2.1% i 82%, ond mae'n dal i fod yn is nag y byddem yn dymuno iddi fod. Byddwn yn parhau i annog staff i ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol unwaith y flwyddyn ar ein system Adnoddau Dynol.

Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r set ddata hon heblaw y gallai ddangos amrywiaeth o greddoau crefyddol (gan gynnwys diffyg cred) yn ein gweithlu. Rydym yn weithle sy'n ystyriol o bobl â ffydd, ac mae gennym drefniadau gweithio hyblyg i staff sydd am weddïo a/neu gymryd rhan mewn digwyddiadau a gwylliau crefyddol. Mae gennym hefyd dair ystafell dawl ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio ar gyfer gweddïo, myfyrïo neu fel lle i gael yr heddwch a'r preifatrwydd sydd eu hangen arnynt.

Ar gyfer cynigion swyddi allanol yn y flwyddyn adrodd gyfredol, gwnaed 43.6% o gynigion i ymgeiswyr a wnaeth ddatgan nad oedd ganddynt gred grefyddol, o gymharu â 45.1% y llynedd. Gwnaed 48.7% o gynigion i ymgeiswyr a nododd Cristion fel eu crefydd neu grefydd/cred arall.

Mae cynigion swyddi a wneir i bobl sy'n nodi eu bod yn Gristion yn cyfrif am 20.5% o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer cynlluniau allanol a 26.8% o gyfanswm y cynigion swyddi ar gyfer cynlluniau mewnol. Nododd 37.5% o'r ymatebwyr i gyfrifiad 2021 sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig eu bod yn Gristnogion yng Nghaerdydd a 41.0% yng Nghymru. Gwnaed 28.2% o gynigion swyddi allanol i bobl a nododd fod ganddynt grefydd / cred wahanol i Gristnogaeth a 12.2% o gynigion swyddi mewnol. Mae hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 9.2% o'r ymatebwyr yng Nghaerdydd a 3.0% o'r ymatebwyr yng Nghymru sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn nodi bod ganddynt grefydd neu gred heblaw am Gristnogaeth.

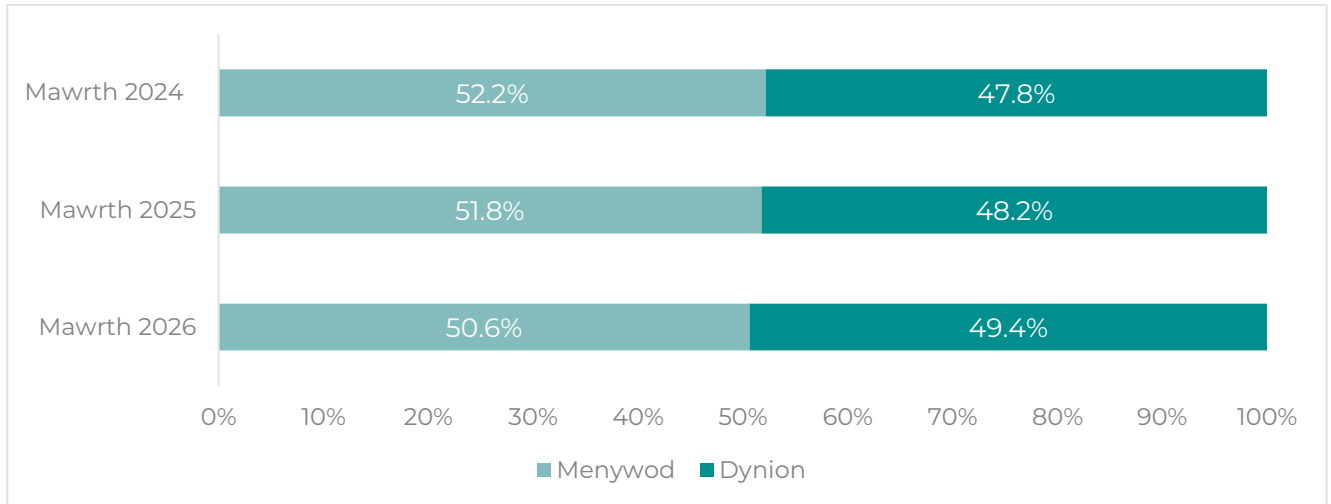
Ar gyfer cynigion swyddi mewnol, gwnaed 53.7% o gynigion i ymgeiswyr a ddatganodd nad oedd ganddynt gred grefyddol, gyda 39.0% arall o gynigion swyddi yn cael eu gwneud i ymgeiswyr a fynegodd eu crefydd fel Cristnogaeth neu grefydd/cred arall.

Ar gyfer crefydd/cred, unwaith eto mae'r niferoedd isel cyffredinol o staff Mwslimaidd (2.2% o'r gweithlu), yn golygu bod angen bod yn ofalus wrth ystyried unrhyw oblygiadau i gyflog cyfartal. Mae mwyafrif y staff sy'n nodi eu bod yn Fwslimaidd yn y band cyflog isaf (Cymorth Tîm) ac wrth ddadansoddi cyflog ar gyfer staff Mwslimaidd ar lefel Cymorth Tîm o gymharu â staff nad ydynt yn Fwslimaidd, nid oes gwahaniaeth cyflog sylweddol o fewn y raddfa.

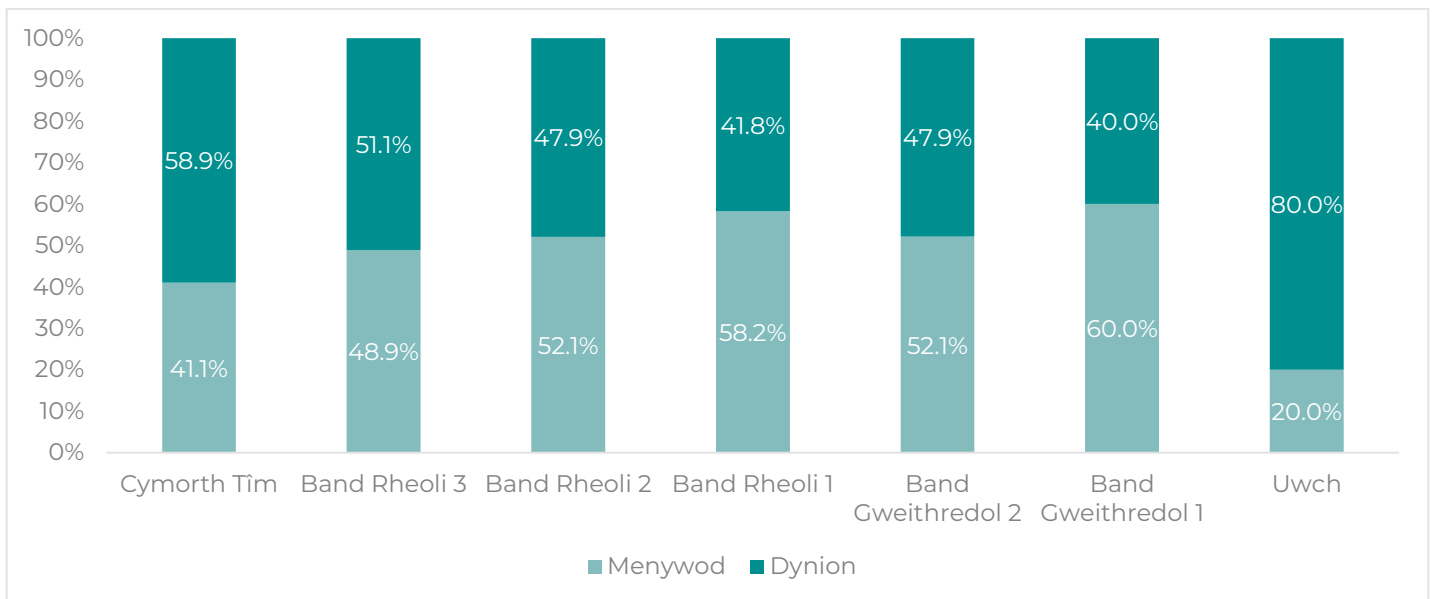
Rhyw

Cynrychiolaeth y gweithlu

Graff 21: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl rhyw gan gymharu data 2024, 2025 a 2026



Graff 22: Dosbarthiad ar draws graddau:

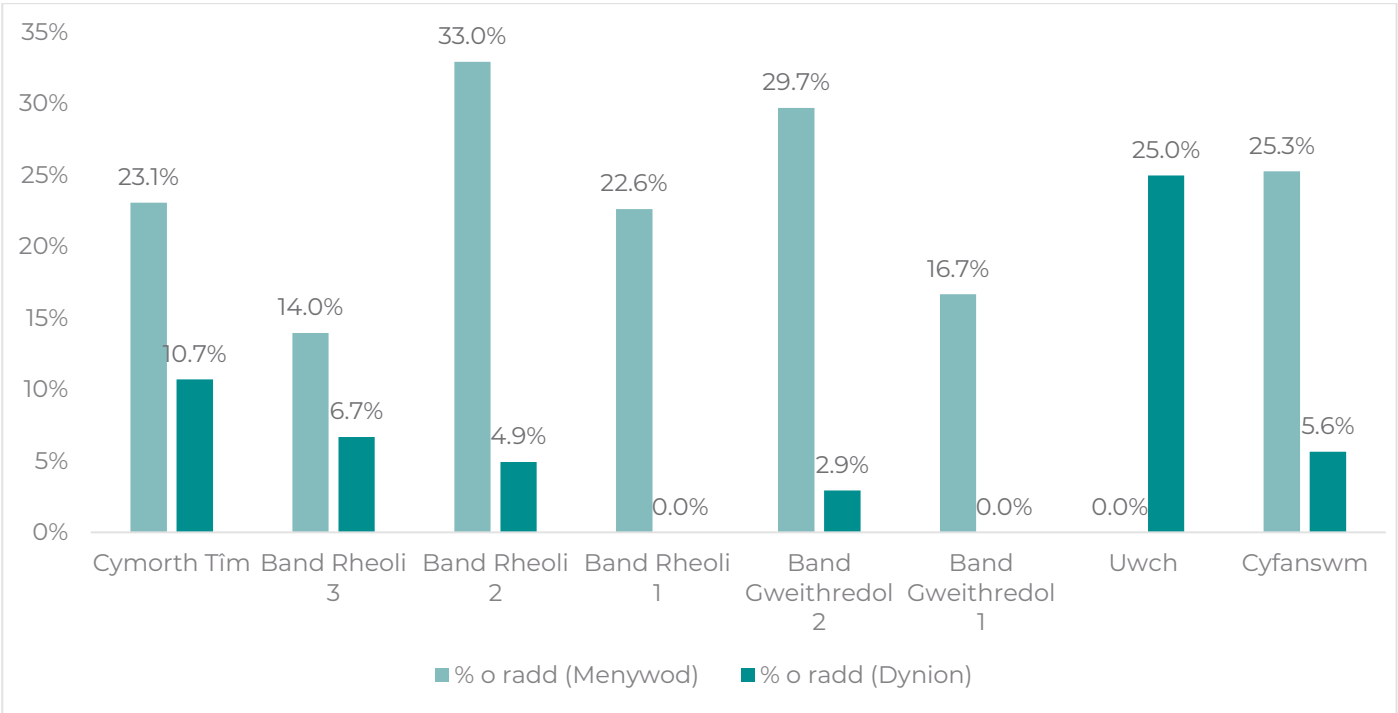


Nid oes gennym unrhyw staff sydd wedi nodi eu bod yn anneauaid ar system hunanwasanaeth y gweithwyr chwaith.

Patrymau gweithio:

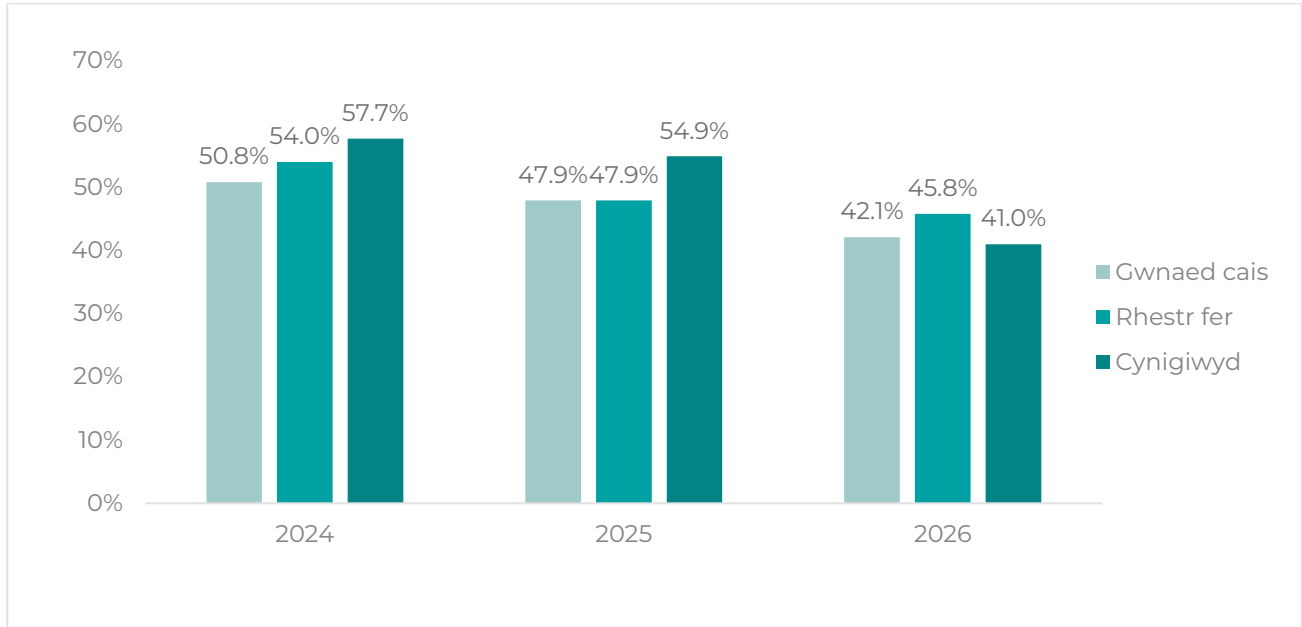
	Menywod		Dynion	
	Amser llawn	Rhan-amser	Amser llawn	Rhan-amser
Comisiwn	74.7%	25.3%	94.4%	5.6%
Cyfrifiad 2021 – Caerdydd	59%	41.0%	78.9	21.1%
Cyfrifiad 2021 - Cymru	56.5%	43.5%	82.8	17.2%

Graff 23: Canran y Menywod a'r Dynion, fesul gradd, sy'n gweithio llai nag oriau amser llawn (ar 31 Mawrth 2026)

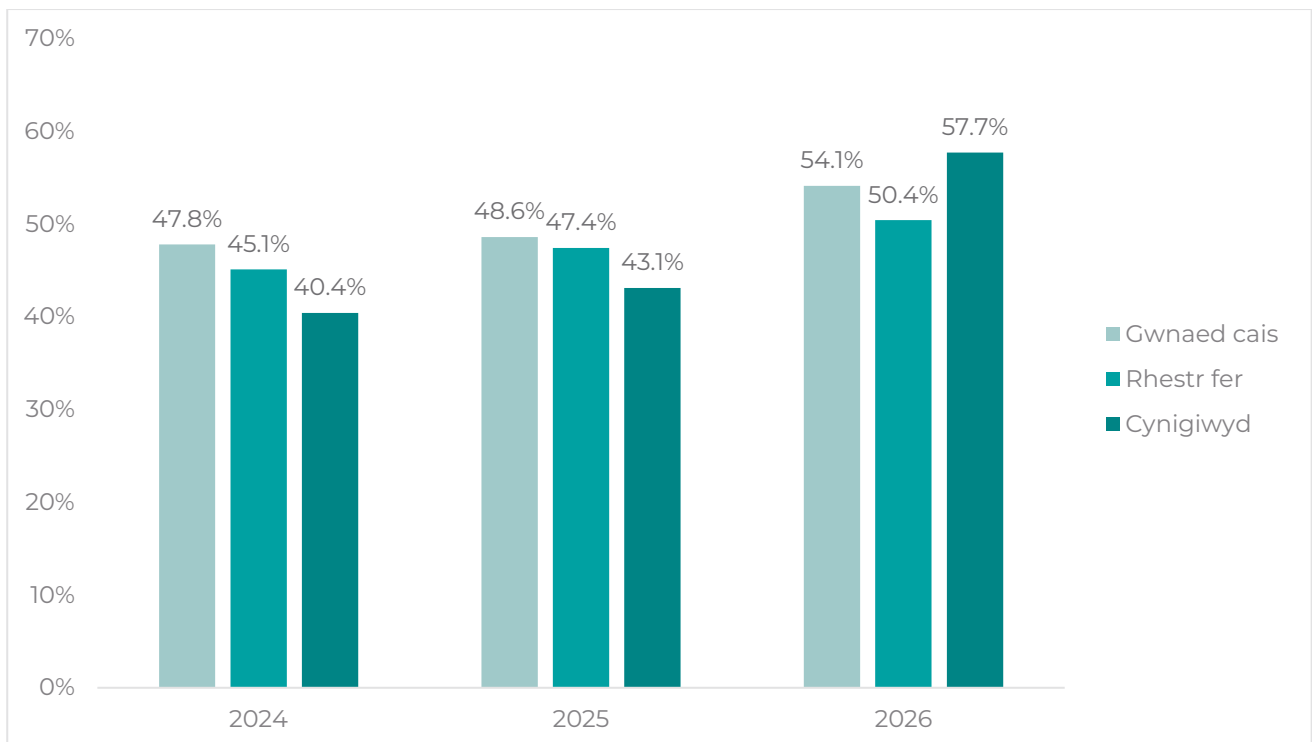


Recriwtio

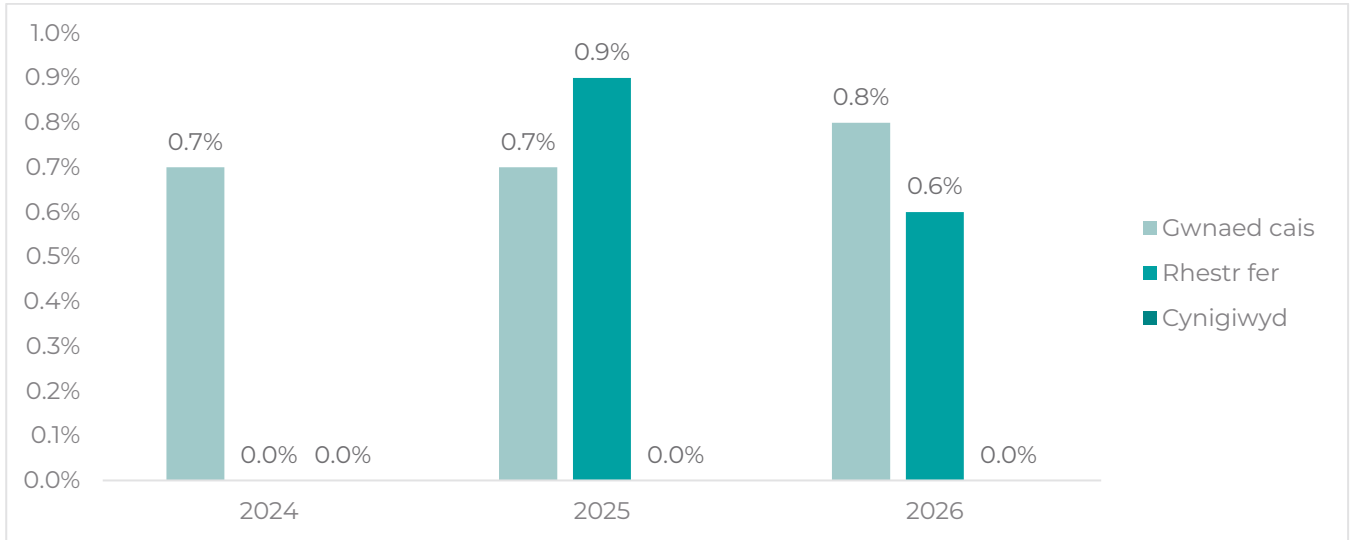
Graff 24: Recriwtio Allanol – Rhyw (menywod), gan gymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



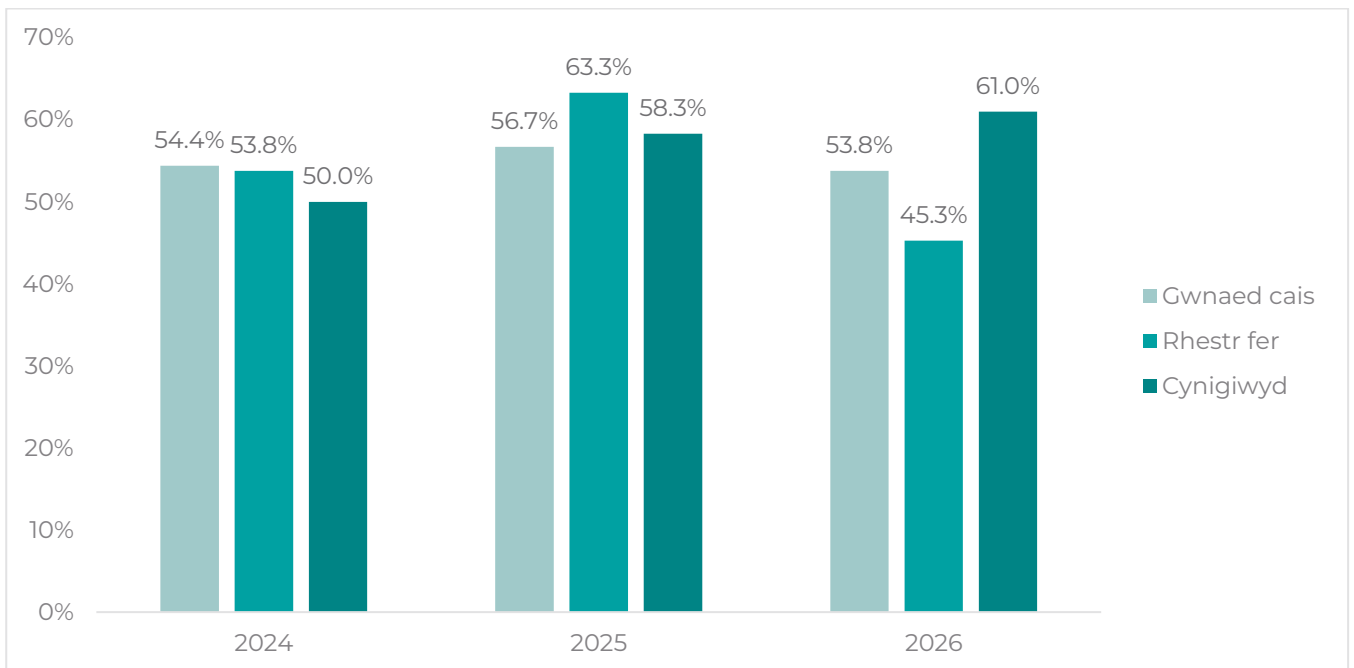
Graff 25: Recriwtio Allanol – Rhyw (dynion), gan gymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



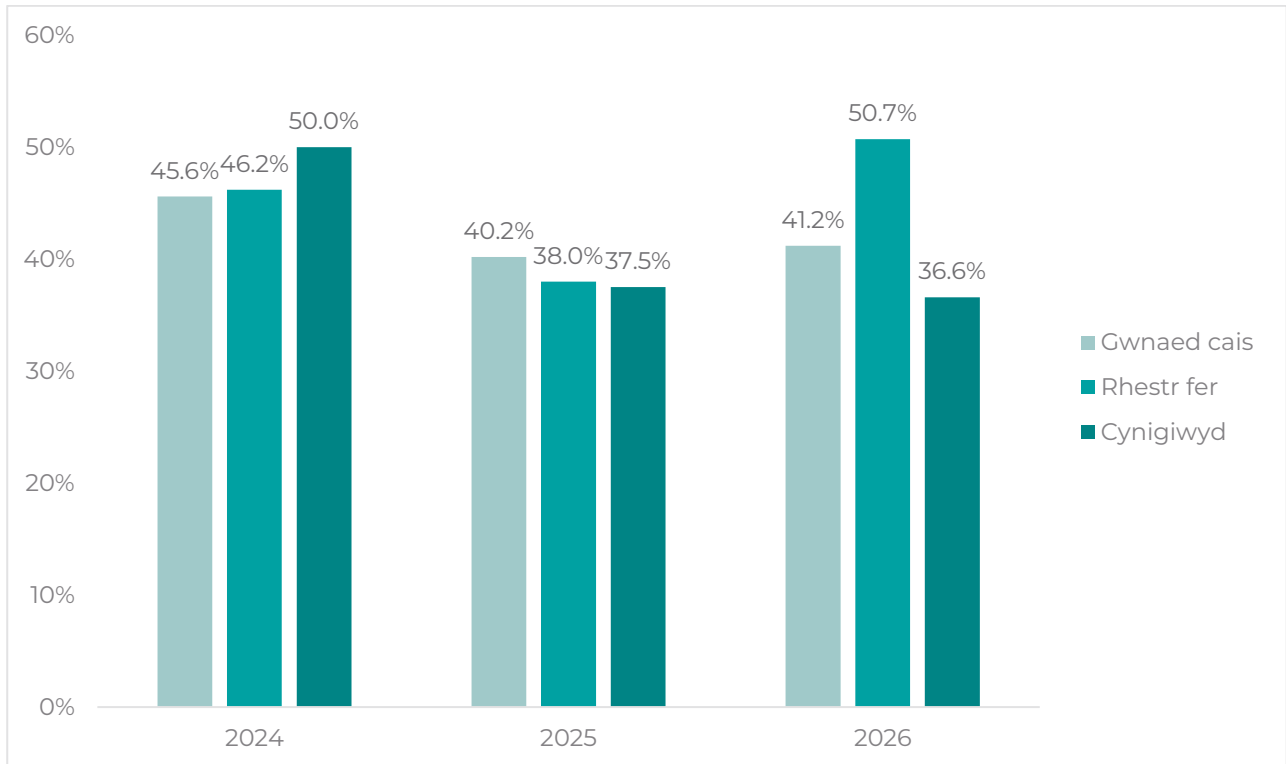
Graff 26: Recriwtio Allanol – Rhyw (anneuaidd ac ymgeiswyr eraill), gan gymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



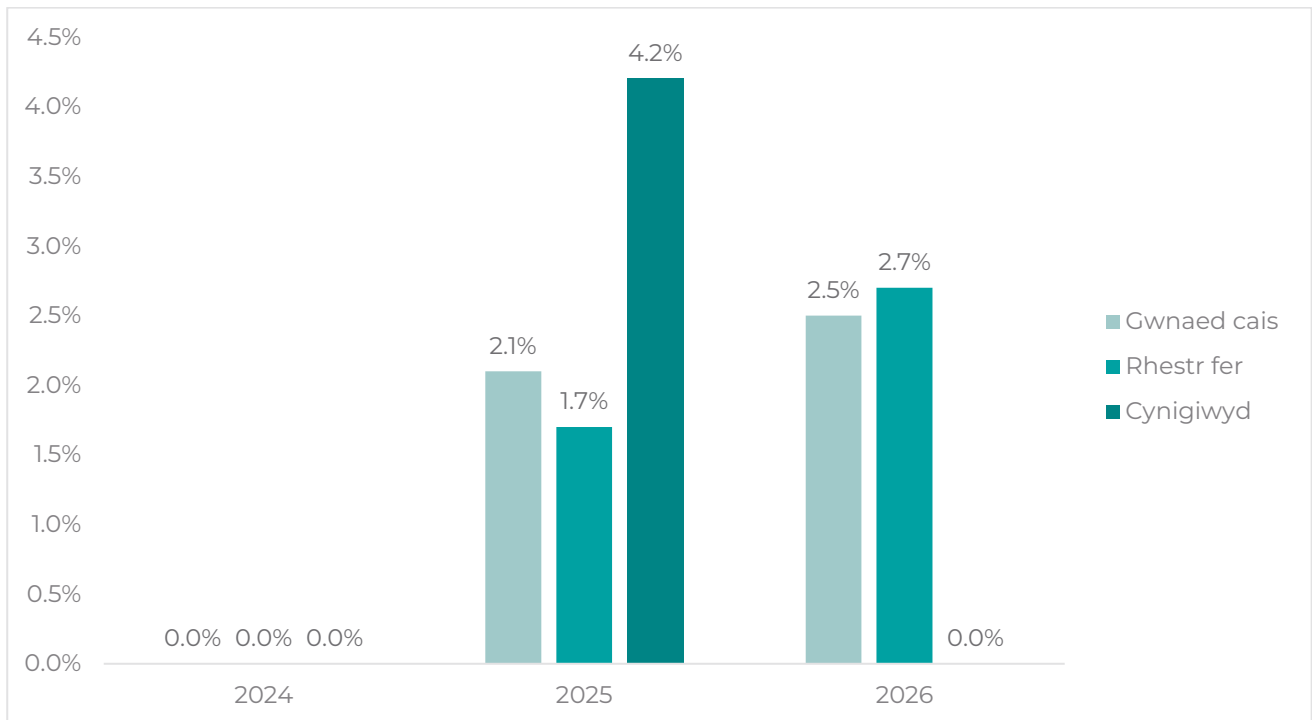
Graff 27: Recriwtio Mewnol – Rhyw (menywod), gan gymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



Graff 28: Recriwtio Mewnol – Rhyw (dynion), gan gymharu data ar gyfer 2023-2024, 2024-2025 a 2025-2026



Graff 29: Recriwtio Mewnol – Rhyw (menywod ac ymgeiswyr anneuaidd), cymharu data ar gyfer 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023



Dyrchafiadau (yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig yn cael eu datgelu gan staff mewnol)

	Canran y bobl yn ein gweithlu	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2025-26)	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2024-25)
Rhyw (menywod)	50.6	39.2	53

Cyflog cyfartal

Grŵp 1	Grŵp 2	Canolrifol/Cymedrig	2025-26 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2024-25 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
			Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
Dynion	Menywod	Canolrifol:	0.00%	0.00%	=
		Cymedrig:	-3.70%	-3.00%	^

Bwlch Cyflog

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth canrannol rhwng enillion cyfartalog (cymedrig a chanolrifol) dynion a menywod ar draws gweithlu. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal, sy'n ymwneud â thalu'r un peth i ddynion a menywod am wneud gwaith cyfartal neu debyg. Yn hytrach, yr hyn a olygir yw'r

gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill mewn sefydliad o'i gymharu â'r hyn y mae menywod fel arfer yn ei ennill, beth bynnag fo'u rôl neu eu statws neu fath o waith. Mae hyn yn cael ei lunio yn unol â **Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017**.

Mae'r dadansoddiad hwn yn seiliedig ar 526 aelod o staff (263 o fenywod a 263 o ddynion) a gyflogwyd gan Gomisiwn y Senedd ar 31 Mawrth 2026. Cafodd staff nad ydynt ar y gyflogres ar hyn o bryd oherwydd eu bod wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft, rhywun sydd wedi ymddiswyddo yng nghanol mis), staff ar secondiadau mewnol neu seibiant gyrfu eu heithrio o'r dadansoddiad.

Cyflog Fesul Awr

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	-5.30%	-6.50%	-4.80%	-5.33%	-3.94%	-4.25%
Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau	-9.80%	-9.75%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00 y cant

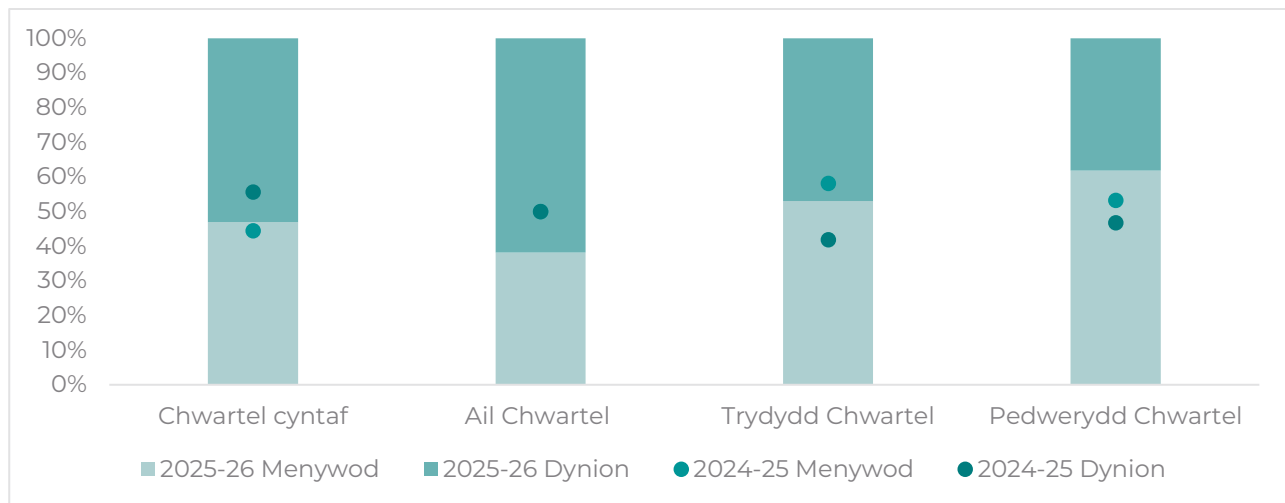
Tâl bonws

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

Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarterel cyflog

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

Graff 30: Cyfran y menywod a'r dynion ym mhob chwarter cyflog



Rhyw: Dadansoddiad

Mae cyfrifiad 2021 yn nodi bod menywod yn cyfrif am 48% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yng Nghymru ac yng Nghaerdydd, o gymharu â 50.6% o staff Comisiwn y Senedd.

Mae menywod yn llawer mwy tebygol o weithio'n rhan-amser na dynion (25.3% (69 o fenywod) o gymharu â 5.6% (15 o ddynion)). Mae hyn wedi aros yr un fath fwy neu lai dros y blynyddoedd diwethaf. Mae'r ffigurau hyn islaw cyfraddau Caerdydd a Chymru, yn ôl cyfrifiad 2021. Fodd bynnag, mae ein staff yn defnyddio sawl opsiwn gweithio hyblyg, fel oriau cywasgedig, gweithio yn ystod y tymor a gweithio gartref. Yn anecdotaidd, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau o staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r opsiynau gweithio hyblyg.

Cynigiwyd 41.0% o swyddi allanol a 61.0% o swyddi mewnol i fenywod. Cynigiwyd 57.7% o swyddi allanol a 36.6% o swyddi mewnol i ddynion.

Dewisodd 3.0% o ymgeiswyr allanol (50 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu rhyw, tra bod 2.5% o ymgeiswyr mewnol (3 o bobl) wedi dewis peidio â dweud/datgelu eu rhyw.

O ran ymgeiswyr anneauidd ac ymgeiswyr eraill, yn ystod y flwyddyn adrodd hon ni chafwyd unrhyw drosiadau ar gyfer swyddi a hysbysebwyd yn allanol o gyfweiliad i gynnig swydd ar gyfer ymgeiswyr anneauidd ac ymgeiswyr eraill.

Mae'r bwlch cyflog canolrifol rhwng dynion a menywod wedi aros ar 0% am y bedwaredd flwyddyn yn olynol. Mae'r bwlch cyflog cymedrig yn parhau i fod yn

fwlch cyflog wedi'i wrthdroi o blaid menywod, ac er bod hyn wedi cynyddu ychydig iawn i -4.25%, mae hyn yn parhau â'r duedd gyffredinol dros amser o ostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Gellir gweld y gostyngiad yn y bwlch cyflog eleni yn gliraf wrth gymharu canran y menywod a'r dynion ar draws y gwahanol ganraddau. Er bod y chwarter cyntaf a'r pedwerydd chwarter wedi aros yn weddol gyson o gymharu â'r llynedd, mae'r ail chwarter bellach yn rhaniad 50/50 rhwng dynion a menywod (y llynedd roedd mwy o fenywod na dynion yn y chwarter hwnnw (54.5% / 45.5%)), ac mae cynnydd wedi bod yn nifer y menywod yn y trydydd chwarter, lle mae menywod bellach yn cyfrif am 58.1% o'r chwarter hwnnw (y llynedd roedd yn 54.0% o fenywod a 46.0% o ddynion).

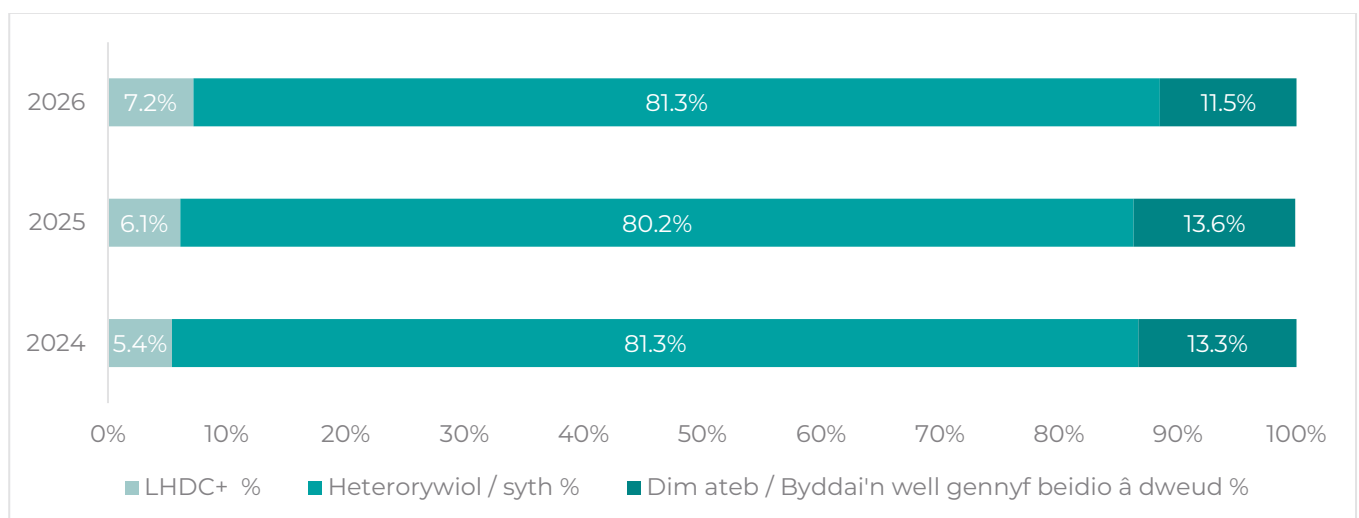
Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, ym mis Ebrill 2024, roedd y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn y DU ar gyfer yr holl gyflogeion (amser llawn a rhan-amser) yn 13.1%, i lawr o 14.2% ym mis Ebrill 2023. Mae hyn yn dangos bod y Comisiwn yn cymharu'n ffafriol iawn â sefydliadau eraill yn y DU.

Cyfeiriadedd rhywiol

Cynrychiolaeth y gweithlu

Cyfradd ddatgan: 88.5%

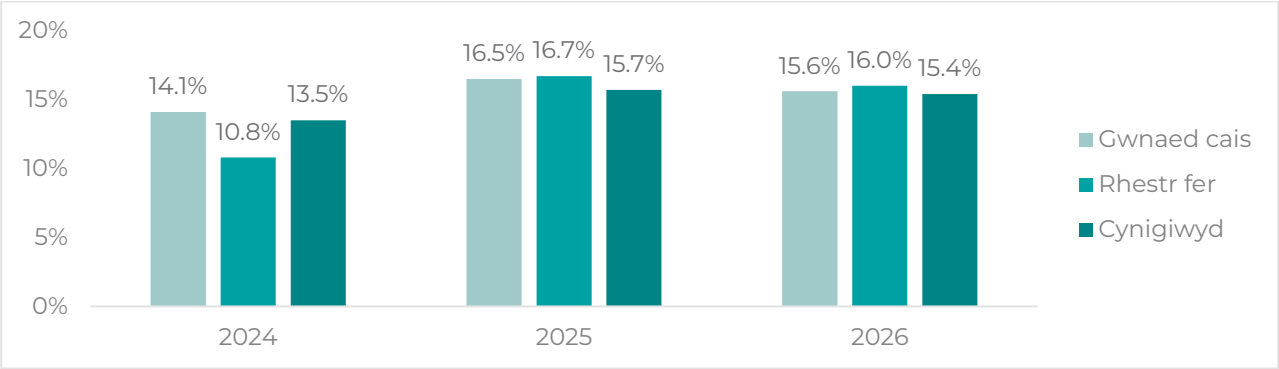
Graff 31: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol gan gymharu data 2024, 2025 a 2026



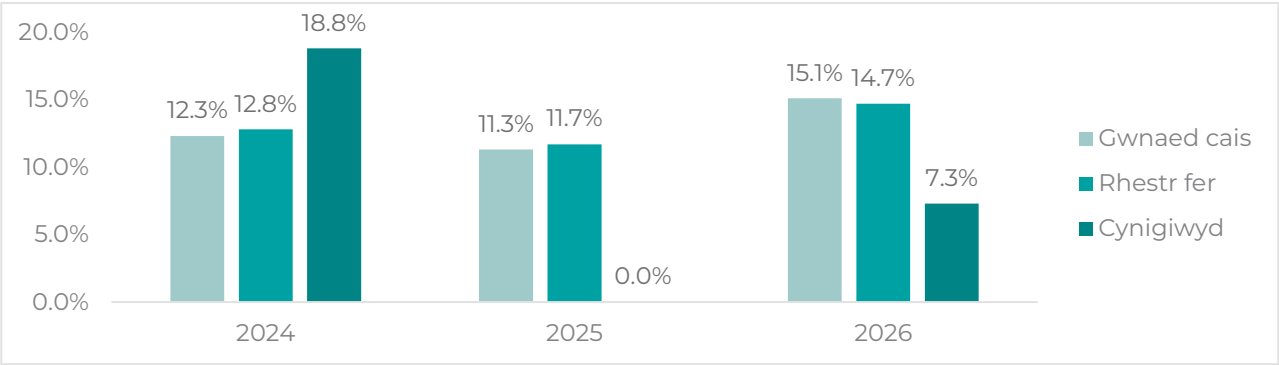
³ Gender pay gap in the UK - Office for National Statistics (Saesneg yn unig)

Recriwtio

Graff 32: Recriwtio allanol – LHDC+, cymharu data ar gyfer 2023-24, 2024-25 a 2025-26



Graff 33: Recriwtio mewnol – LHDC+, cymharu data ar gyfer 2023-24, 2024-25 a 2025-26



Dyrchafiadau (yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig yn cael eu datgelu gan staff mewnol)

	Canran y bobl yn ein gweithlu	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2025-26)	Canran y dyrchafiadau lle roedd gan yr ymgeisydd y nodwedd warchodedig hon (2024-25)
Cyfeiriadedd rhywiol (LHDC+)	7.2	11.8	59

Cyflog cyfartal

Grŵp 1	Grŵp 2	Canolrifol / Cymedrig	2025-26 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	2024-25 - canran yn fwy o gyflog y mae Grŵp 1 yn ei gael na Grŵp 2 *	Newid mewn gwahaniaeth cyflog ers y llynedd Δ
			Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
Staff nad ydynt yn LHDC+	Staff LHDC+	Canolrifol:	16.18%	0.00%	^
		Cymedrig:	9.64%	4.58%	^

Cyfeiriadedd rhywiol: Dadansoddiad

Mae nifer y staff sy'n nodi eu cyfeiriadedd rhywiol fel cyfeiriadedd rhywiol lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu gyfeiriadedd rhywiol lleiafrifol arall (LHDC+) wedi cynyddu eto. Yn 2023, nododd 4.7% o'r gweithlu eu bod yn LHDC+; eleni mae hynny'n 7.2%. Bu cynnydd hefyd yn y gyfradd datgelu dros y cyfnod hwnnw; gyda'i gilydd, mae hyn yn awgrymu cynnydd yn yr hyder y gall staff fod yn agored eu bod yn LHDC+. Mae dadansoddiad o'r data yn dangos bod dosbarthiad cymharol wastad o staff LHDC+ ar draws ein graddau cyflog.

Aeth 15.4% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr LHDC+ allanol. Gwnaed 7.3% o gyfanswm y cynigion swyddi mewnol i gydweithwyr a nododd eu bod yn LHDC+. Mae'r data hyn yn cymharu â Chyfrifiad 2021 sy'n dangos bod 5.6% o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yng Nghaerdydd a 3.1% o bobl yng Nghymru yn nodi eu bod yn LHDC+.

Dewisodd 8.7% o ymgeiswyr allanol (146 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws cyfeiriadedd rhywiol. Dewisodd 5.9% o ymgeiswyr mewnol (7 o bobl) beidio â dweud/datgelu eu statws cyfeiriadedd rhywiol.

Dadansoddiad Cyflog Cyfartal: Mae'r gwahaniaeth cynnydd ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol oherwydd a) cyfradd datgan uwch b) cyfran fwy o'r datganiadau ychwanegol yn y 3 band cyflog isaf.

Cefndir economaidd-gymdeithasol

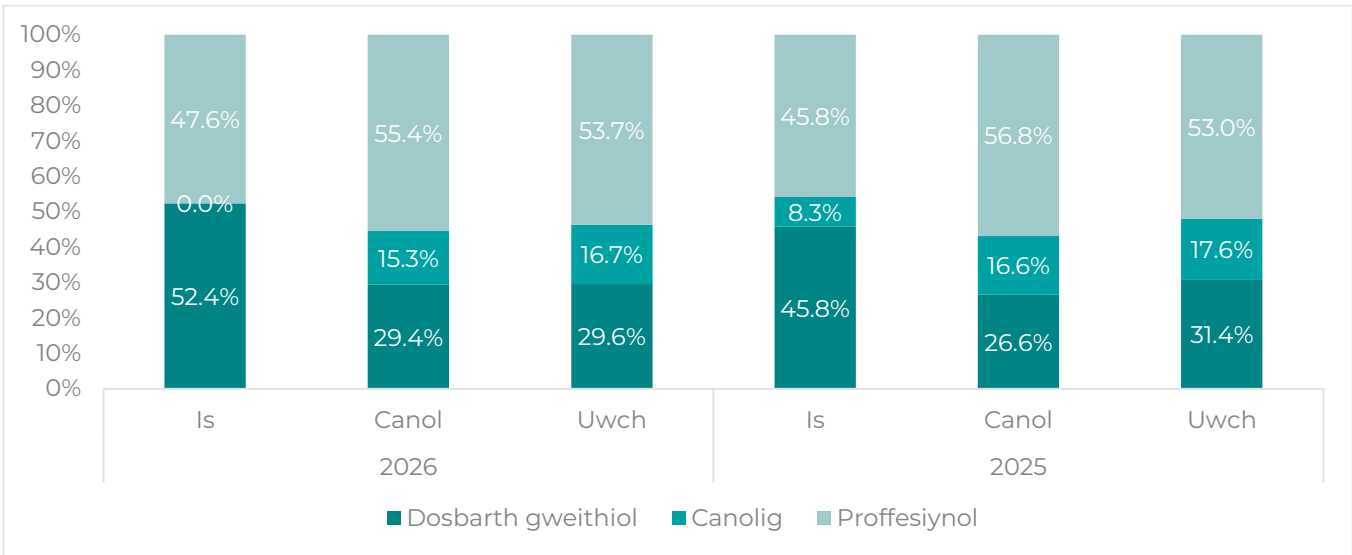
Cynrychiolaeth y gweithlu

Cyfradd ddatgan: 50.1%

Cyfansoddiad y Gweithlu yn ôl Cefndir Cymdeithasol-Economaidd, gan gymharu data o 2023, 2024, 2025 a 2026 wrth ofyn “Beth oedd galwedigaeth prif enillydd cyflog eich aelwyd pan oeddech yn 14 oed?”

	Meincnodau cenedlaetho I ⁴	Comisiwn y Senedd (2026)	Comisiwn y Senedd (2025)	Comisiwn y Senedd (2024)
Cefndiroedd proffesiynol	37%	54%	55%	55%
Cefndiroedd canolraddol	24%	14%	16%	13%
Cefndiroedd dosbarth gweithiol	39%	31%	30%	32%

Graff 34: Gradd a chefnidir economaidd-gymdeithasol

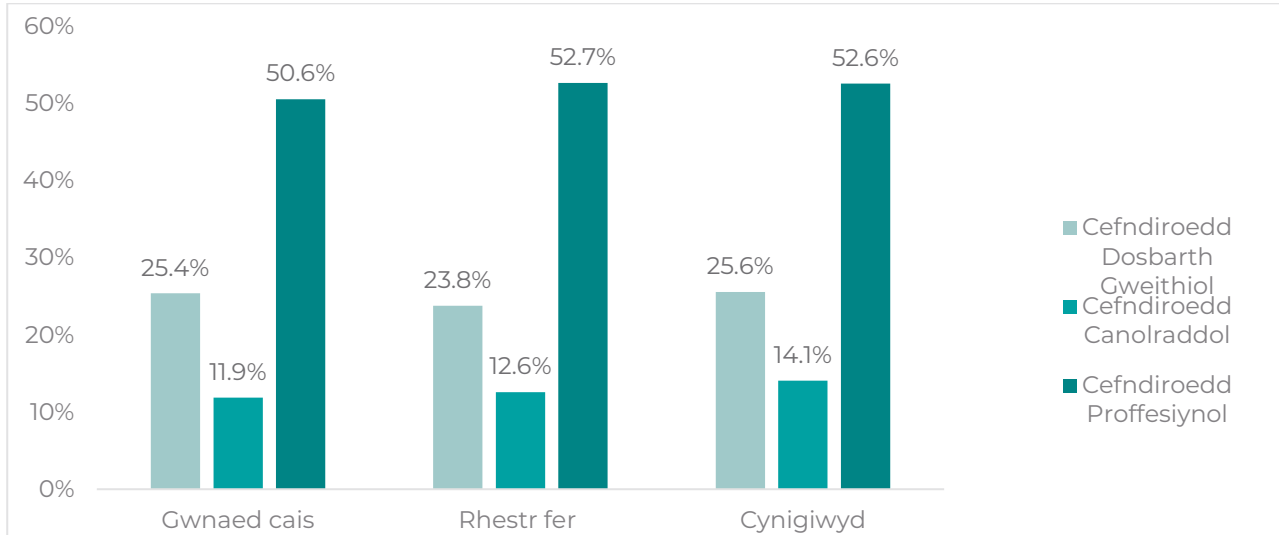


Is: Cymorth Tîm | Canol: M3, M2 ac M1 | Uwch: E2, E1 ac Uwch

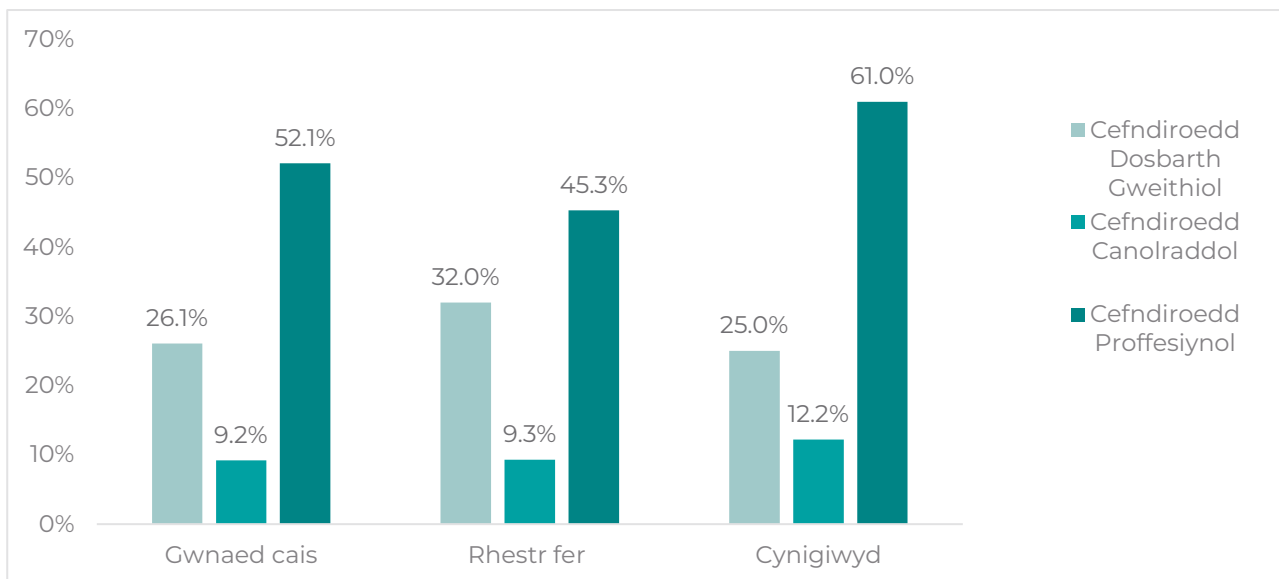
⁴ **Socio-economic diversity and inclusion - Employers' toolkit: Cross-industry edition - July 2021** (socialmobility.independent-commission.uk) (Saesneg yn unig)

Recriwtio

Graff 35: Recriwtio allanol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2025-2026



Graff 36: Recriwtio mewnol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol, 2025-2026



Cefndir Economaidd-Gymdeithasol: Dadansoddiad

Dyma'r bedwaredd flwyddyn inni gasglu data am gefndir economaidd-gymdeithasol ein gweithlu ac adrodd arnynt. Yn yr un modd â chasglu a dadansoddi data recriwtio, rydym wedi defnyddio pecyn cymorth y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar gyfer cyflogwyr, gan ddefnyddio cwestiynau a chanllawiau'r pecyn. Er mwyn gwneud y gorau o'r ymatebion, cyhoeddwyd

cyfres o negeseuon i staff i roi gwybodaeth a sicrwydd ynghylch diben casglu a defnyddio'r data hyn. Byddwn yn parhau i annog ein staff i ddiweddarau'r manylion hyn ar ein system Adnoddau Dynol hunanwasanaeth. Datgelodd cyfanswm o 267 (50.1%) o staff eu cefndir economaidd-gymdeithasol, o gymharu â 262 (51.6%) yn 2024. Rydym yn parhau i annog ein staff i ddatgan er mwyn cynhyrchu set ddata gyfoethocach.

Fel y llynedd, ymgeiswyr allanol o gefndiroedd proffesiynol oedd y grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf, sy'n fwy na'r meincnod cenedlaethol (37%) ar y camau gwneud cais, cyrraedd y rhestr fer a chynnig, gyda 52.6% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir proffesiynol.

Mae ein data ar gyfer cynigion swyddi i ymgeiswyr allanol o gefndir canolradd (gwnaed 14.5% o gyfanswm y cynigion swyddi i ymgeiswyr o gefndir canolradd) yn is na'r meincnod cenedlaethol o 24%. Mae ein data ar gyfer ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol yn is na'r meincnod cenedlaethol (39%) ar gyfer bob cam o'r broses recriwtio, ond mae'n gweld 25.6% o gynigion swyddi yn cael eu gwneud i ymgeiswyr o gefndir dosbarth gweithiol.

O'r data a gasglwyd ac ar adeg y flwyddyn adrodd ddiwethaf, ymgeiswyr mewnol o gefndir proffesiynol yw'r grŵp economaidd-gymdeithasol amlycaf gyda'r ganran o geisiadau, gwahoddiadau i gyfweiliad a chynigion swyddi (61.0%) yn fwy na'r meincnod cenedlaethol, sef 37%. Cynigiwyd 22.0% o gyfanswm y swyddi i ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol o gymharu â 12.2% ar gyfer cefndiroedd canolraddol. Mae ein data monitro'r gweithlu ar gyfer y flwyddyn adrodd hon yn dangos bod 54% o'n gweithlu o gefndir economaidd-gymdeithasol proffesiynol.

5. Camau i'w cymryd

Cynllun gweithredu cyfunol

Yn ein cynllun gweithredu cyfunol ar gyfer ein dadansoddiadau gweithlu, recriwtio a data cyflog, rydym wedi nodi'r camau allweddol y byddwn yn eu cymryd yn 2026-27 mewn perthynas â chyfle cyfartal ar draws ein gweithlu a'n hymgeiswyr swyddi, er mwyn cyflawni dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus y Comisiwn i: (a) dileu gwahaniaethu ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010; (b) Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng personau â nodweddion gwarchodedig gwahanol; ac (c) meithrin perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu. Yn ogystal â gofynion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, rydym hefyd am hyrwyddo cyfleoedd i bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is, er enghraifft drwy benodi Hyrwyddwr Symudedd Cymdeithasol o aelod o'r Bwrdd Gweithredol.

Mae'r camau gweithredu hyn yn cyd-fynd â'r rhai a nodir yn y Strategaeth Pobl a Diwylliant ac yn eu cefnogi, ac maent naill ai wedi'u cynllunio neu'n barhaus:

- Dylunio modiwl hyfforddiant Gweithleoedd Cynhwysol gorfodol i ategu'r hyfforddiant Urddas a Pharch gorfodol a gyflwynwyd yn flaenorol;
- Adolygu'r rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i nodi'r ymgysylltiad a'r effeithiolrwydd mwyaf posibl;
- Fel rhan o Fframwaith Adnoddau Tymor Canolig Comisiwn y Senedd, rhoi'r Cynllun Gweithlu ar waith, sy'n cynnwys llunio strategaeth rheoli talent sy'n cefnogi datblygiad ein gweithlu presennol ac yn y dyfodol;
- Parhau i fonitro cyfraddau trosi ar draws y nodweddion gwarchodedig ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol yr holl ymgeiswyr a gwneud newidiadau gofynnol i brosesau;
- Treialu gwahanol strategaethau hysbysebu drwy allgymorth wedi'i dargedu a chysylltu brand y cyflogwr â gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu lle bo angen;
- Monitro amrywiaeth paneli recriwtio a chynyddu nifer ac amrywiaeth aelodau paneli;

- Ystyried cyfleoedd drwy'r rhaglen Ffyrdd o Weithio i barhau i hyrwyddo a llywio amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys lleoliad daearyddol staff ac ymgeiswyr;
- Parhau i annog staff i hunan-adrodd yn erbyn nodweddion gwarchodedig a statws economaidd-gymdeithasol;
- Cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer trafodaethau cyflog a setliadau a gyrhaeddir ar gyfer fframwaith cyflog 2025 ac yn y dyfodol.

Atodiad A: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data – Y Gweithlu a Recriwtio

Ein dull o fonitro'r gweithlu

Cesglir ein data gweithlu drwy ein system Cyflogres Adnoddau Dynol ac mae'n ymwneud â staff a gyflogir yn uniongyrchol gan Gomisiwn y Senedd. Mae data'r gweithlu a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn dangos y sefyllfa ar 31 Mawrth 2026. Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu ymhellach nifer y staff sy'n hunan-ddatgan eu nodweddion amrywiaeth ac yn eu diweddarau ar y system Cyflogres Adnoddau Dynol. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data gweithlu.

Ein dull o ran data recriwtio

Mae data recriwtio yn cael eu casglu drwy ddefnyddio ein system olrhain ymgeiswyr ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol. Rydym yn olrhain cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr drwy gydol y broses recriwtio yn ystod y cyfnod gwneud cais, rhestr fer a chynnig swydd.

Mae'r data recriwtio a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu ceisiadau a gyflwynwyd i gynlluniau recriwtio mewnol ac allanol yn ystod y cyfnod adrodd 1 Ebrill 2025 hyd 31 Mawrth 2026 ar gyfer y tair blynedd diwethaf at ddibenion cymharu. Fel y cyfryw, mae hyn yn cynnwys ceisiadau a gyflwynwyd yn ystod cyfnod adrodd 2025-26 pan na wnaed y penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2026. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu cynnydd pob cais ar 31 Mawrth 2026. Os cafwyd cais cyn 31 Mawrth ond nid aeth ymhellach tan ar ôl 1 Ebrill, ni fydd hyn yn cael ei nodi yn y flwyddyn adrodd hon. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Senedd a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth ar gyfer y tair blynedd diwethaf at ddibenion cymharu, ac yn cynnwys pob cynllun mewnol, boed yn un dros dro neu barhaol.

Data dyrchafiadau

Lle mae tablau dyrchafiadau wedi'u cynnwys, mae'r data hyn ar gyfer staff presennol yn seiliedig ar y data monitro a gedwir ar system hunanwasanaeth y gweithwyr. Lle na ddatgelodd ymgeiswyr mewnol ddata monitro drwy gydol y

broses recriwtio, efallai y bydd rhai gwahaniaethau rhwng data monitro dyrchafiadau mewnol a data monitro recriwtio.

Preifatrwydd

Dim ond nifer fach o staff allweddol y tîm Adnoddau Dynol sy'n gweld y data crai, a chânt eu cadw'n gyfrinachol yn unol â deddfwriaeth diogelu data. O ran ein data gweithlu a'u cyflwyno, lle mae nifer fach o staff, rydym wedi cyfuno rhai categorïau yn y tablau i sicrhau y caiff preifatrwydd unigolion ei ddiogelu ac yn unol â deddfwriaeth diogelu data. Mae gennym yr hysbysiad preifatrwydd a ganlyn i nodi sut rydym yn casglu, yn defnyddio ac yn storio data gan ein hymgeiswyr: **Hysbysiad Preifatrwydd Recriwtio Staff y Comisiwn**

Mae gennym hefyd hysbysiad preifatrwydd mewnol ar waith sy'n manylu sut rydym yn casglu, defnyddio a storio data gan ein gweithlu.

Atodiad B: Dull o Gasglu a Dadansoddi Data – Adrodd ar y Bwlch Cyflog

Cwmpas

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

	Archwiliad Cyflogau Cyfartal	Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau/Ethnigrwydd
Cyfnod o amser sy'n cael ei ystyried	31 Mawrth 2026 yn unig	1-31 Mawrth 2026
Diffiniad o dâl	Cyflog Cyfwerth ag Amser Llawn, gan gynnwys lwfansau ("Cyfanswm y tâl")	Cyflog gwirioneddol ar gyfer mis Mawrth yn gyfan (a all fod ar sail pro-rata ar gyfer staff rhan-amser) ar ôl didyniadau aberthu cyflog (ac eithrio talebau gofal plant) ac yn cynnwys lwfansau
Nifer y staff	539	526
Cafodd yr holl staff ar gontractau parhaol/dros dro a gyflogwyd ar 31 Mawrth eu cynnwys ac eithrio:	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad yw ar fand cyflog	Secondiadau mewnol a staff ar seibiannau gyrfa ar hyn o bryd neu unrhyw un nad yw ar fand cyflog Unrhyw un sydd wedi gweithio llai na mis llawn (er enghraifft ymadawyr neu bobl ar absenoldeb tymor hir)
Ffynhonnell wybodaeth	System TG yr adran Adnoddau Dynol/y Gyflogres	

Ffigurau cymedrig a chanolrifol

Yn yr adroddiad drwyddo draw, mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn edrych ar y tâl 'cymedrig' (cyfartalog) a'r tâl 'canolrifol' (canol). Mae hyn yn ein galluogi i roi ystyriaeth briodol i gyflog cyfartalog y grwpiau gwahanol, ond gallwn hefyd ddefnyddio'r ffigurau canolrifol i nodi meysydd lle gallai'r ffigur cymedrig fod wedi ystumio'r data cyffredinol. Y rhif cymedrig yw'r gyfradd cyflog gyfartalog fesul awr, a gyfrifir drwy adio cyfanswm cyfraddau tâl fesul awr ar gyfer pob cyflogai ac yna rhannu'r ffigur hwnnw â nifer y cyflogeion.

I gyfrifo'r canolrif, caiff y cyfraddau cyflog ar gyfer pob cyflogai eu gosod mewn trefn o'r isaf i'r uchaf. Y canolrif yw'r gyfradd fesul awr sy'n ymddangos yn union yn y canol, yn unol â'r wefan adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Dull cyfrifo

Drwy gydol yr adroddiad, mae cyfrifiadau wedi'u gwneud i un lle degol, ac wedi'u talgrynnu yn unol â hynny. Mewn rhai achosion, mae hyn yn golygu, oherwydd talgrynnu, nad yw'r cyfanswm yn cyfateb yn union i 100%.

Diffiniadau rhywedd

Nid yw'r rheoliadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn diffinio'r termau 'dynion' a 'menywod'⁵. Yn yr adroddiad hwn, mae rhywedd wedi'i adrodd yn seiliedig ar wybodaeth a ddarparwyd gan gyflogeion at ddibenion cyflogres/CThEF ac wedi'i groeswrio yn erbyn hunaniaeth rhywedd.

Graddfeydd lliw

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

Δ Gwyrdd = Wedi gostwng, neu wedi aros yr un fath lle nad oedd gwahaniaeth cyflog / Ambr = Wedi aros yr un fath lle mae gwahaniaeth cyflog o hyd, neu wedi cynyddu llai nag 1% / Coch = Wedi cynyddu dros 1%

† Nid yw'n cyfateb i 100% o'r gweithlu gan nad yw rhai staff wedi nodi

‡ Mae rhif negatif yn golygu bod Grŵp 2 yn cael eu talu mwy na Grŵp 1

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/preparing-your-data>

Atodiad C: Graddfeydd cyflog yn ôl gradd

Mae'r graddfeydd cyflog yn y tabl isod yn dangos y graddfeydd cyflog sy'n berthnasol i 2025-26.

Dylid nodi'r canlynol:

Codwyd pwynt cyntaf gradd Cymorth Tîm ar 1/11/25 i gyfrif am gynnydd yn y Cyflog Byw Gwirioneddol.

Dyluniwyd bandiau yn y graddfeydd cyflog i fod yn gymharol fyr i leihau unrhyw debygolrwydd o wahaniaethu ar sail cyflog;

Rydym yn defnyddio lleiafswm lwfansau, gan leihau'r posibilrwydd ar gyfer gwahaniaethau cyflog;

Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n cyflogeion;

Yr arfer arferol yw i ddechreuwyd newydd ddechrau ar y pwynt cyflog isaf, ac mae'n rhaid i wahaniaethau i hyn fynd drwy broses gymeradwyo wrthrychol;

Mae Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog, ac mae'r trefniadau cyflog presennol ar waith tan 31 Mawrth 2027 ac maent wedi'u llywio gan fynegai yr Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE); ac Amrywiaeth a Chynhwysiant: Archwiliad Cyflogau Cyfartal, Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, y Bwlch Cyflog o ran Ethnigrwydd a'r Bwlch Cyflog o ran Anableded;

Defnyddiwn System Werthuso Swyddi Swyddfa'r Cabinet (JEGS) ar gyfer y rhan fwyaf o raddau; a defnyddiwn System Werthuso Uwch-swyddi Swyddfa'r Cabinet (JESP) ar gyfer swyddi lefel Cyfarwyddwyr ac uwch.

		01/04/2025
Cymorth Tîm	1	£25,725 (£25,878 ar 1/11/25)
	2	£27,563
	3	£29,400
M3 (EO)	1	£30,870
	2	£32,414
	3	£34,035

		01/04/2025
	4	£35,736
M2 (HEO)	1	£37,523
	2	£39,399
	3	£41,580
	4	£44,766
M1 (SEO)	1	£47,254
	2	£49,286
	3	£51,319
	4	£56,632
E2 (Gradd 7)	1	£61,176
	2	£63,817
	3	£66,460
	4	£73,351
E1 (Gradd 6)	1	£77,018
	2	£78,603
	3	£81,729
	4	£90,068
EB		£94,572
S3	1	£94,465
	2	£98,441
	3	£102,534
	4	£106,801
	5	£111,247
	6	£120,511
S2	1	£117,918
	2	£122,836
	3	£127,965
	4	£133,310
	5	£138,881

		01/04/2025
	6	£150,484
S1	1	£150,742
	2	£157,054
	3	£163,632
	4	£170,490
	5	£184,768



to
sent
ne in
es

CYMRU

**Yn falch o
gynrychioli
pawb yng
Nghymru**

#PRIDECYMRU





Senedd Cymru
Welsh Parliament

www.senedd.cymru | www.senedd.wales