

Amrywiaeth a Chynhwysiant: Archwiliad Cyflog Cyfartal ac Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd 2019

Gorffennaf 2019



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

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Cynulliad Cenedlaethol: **www.cynulliad.cymru**. Gellir cael rhagor o gopiau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

 Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Bae Caerdydd, CF99 1NA

 0300 200 6565

 Cysylltu@cynulliad.cymru

 www.cynulliad.cymru

 [CynulliadCymru](https://twitter.com/CynulliadCymru)

 [CynulliadCenedlaetholCymru](https://www.facebook.com/CynulliadCenedlaetholCymru)

 [Senedd](https://www.instagram.com/Senedd)

© **Hawlfraint Comisiwn Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2019**

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

Cynnwys

Rhagarweiniad	4
Archwiliad Cyflog Cyfartal	4
Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	5
Cyd-destun	6
Geirfa	6
Graddau Cyflog	8
Archwiliad Cyflog Cyfartal 2019	10
Dadansoddiad o ran Rhywedd	10
Dadansoddiad yn ôl Oedran	18
Dadansoddiad o ran Anabledd	20
Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol	21
Dadansoddiad o Ran Hil	22
Dadansoddiad o ran Cenedligrwydd	24
Dadansoddiad o ran Crefydd neu Gred	25
Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	26
Camau i'w cymryd	29

Rhagarweiniad

Archwiliad Cyflog Cyfartal

Mewn archwiliad cyflog cyfartal, bydd cyflog grwpiau a warchodir, sy'n gwneud gwaith cyfartal mewn sefydliad, yn cael eu cymharu, bydd y rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog sydd i'w priodoli i rywedd, ethnigrwydd, crefydd/cred, anabledd neu batrwm gweithio yn cael eu harchwilio, a bydd cynlluniau'n cael eu datblygu i gau unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau ar unrhyw sail ar wahân i un o'r nodweddion hynny. Mae archwiliad cyflog cyfartal yn ddull o asesu risg mewn pethynas â strwythurau cyflog¹. Gall helpu sefydliadau i archwilio a yw eu harferion cyflog yn arwain at annhegwch a gwahaniaethu ai peidio, a sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r darpariaethau cyflog yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae nodweddion hanfodol unrhyw archwiliad cyflog yn cynnwys:

- Cymharu cyflogau menywod a dynion; cyflogau pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a

phobl wyn; a chyflogau staff anabl a staff nad ydynt yn anabl sy'n gwneud gwaith cyfartal;

- Egluro unrhyw fylchau o ran cyflog cyfartal;
- Cau'r bylchau cyflog hynny na ellir eu hegluro'n foddhaol ar unrhyw sail ar wahân i un o'r nodweddion gwarchoddedig.

Bob blwyddyn, bydd Comisiwn y Cynulliad yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal i gyd-fynd â'r Adroddiad Blynyddol ar Amrywiaeth a Chynhwysiant, a data cydraddoldeb cyfatebol mewn perthynas â'r gweithlu a recriwtio. Mae'r broses hon yn cynnwys:

- Penderfynu ynghylch cwmpas yr archwiliad a nodi'r data sydd eu hangen;
- Tynnu sylw at y gweithwyr hynny mewn grwpiau gwarchoddedig sy'n gwneud gwaith cyfartal;
- Casglu a chymharu data ar gyflogau i nodi unrhyw fylchau sylweddol o ran cyflog cyfartal;

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

- Dod o hyd i'r rhesymau dros unrhyw fylchau sylweddol mewn cyflogau a phenderfynu a yw gwahaniaethu'n rhan o'r rhesymau hynny; a
- Datblygu cynllun gweithredu cyflog cyfartal, os oes angen, a pharhau i archwilio a monitro cyflogau.

Mae'r adroddiad hwn yn adolygu'r data sydd ar gael ar gyflogau, ac yn nodi ac egluro unrhyw wahaniaethau sy'n bodoli, yn ogystal ag unrhyw gamau y mae angen eu cymryd i'w lleihau.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Yn ogystal â'r archwiliad cyflog cyfartal, rydym wedi cynnwys data er mwyn cyflwyno gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Fel cyflogwr, mae'n ofyniad cyfreithiol i Gomisiwn y Cynulliad gyflwyno gwybodaeth am gyflogau o safbwynt y rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog y dynion a'r menywod yn eich gweithlu. Mae'n wahanol i gyflog cyfartal², sy'n golygu bod yn rhaid rhoi'r un tâl i ddynion a menywod am wneud gwaith cyfartal neu debyg.

Mae hyn yn golygu gwneud chwe chyfrifiad sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod yn ein sefydliad. Ni fydd yn golygu cyhoeddi data sy'n berthnasol i weithwyr unigol. Mae'n ofynnol inni gyhoeddi'r canlyniadau ar ein gwefan ein hunain ac ar wefan Llywodraeth y DU ar gyfer darparu data sy'n ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

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

- y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau fesul awr;

² Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - pecyn cymorth ar gyfer cynnal archwiliad cyflog cyfartal

- y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau fesul awr;
- y bwlch bonws cymedrig rhwng y rhywiau;
- y bwlch bonws canolrifol rhwng y rhywiau;
- cyfran y dynion a chyfran y menywod sy'n cael taliad bonws;
- chyfran y dynion a chyfran y menywod ym mhob chwarterl tâl.³

Gellir gweld y data perthnasol yn nhabl 14 yn yr adroddiad hwn.

Cyd-destun

Yn yr adroddiad hwn, defnyddir y data a oedd ar gael ar 31 Mawrth 2019. Ar y dyddiad hwnnw, roedd y gweithlu'n cynnwys 470 aelod o staff, gan gynnwys staff parhaol a staff dros dro. Nid yw staff ar secondiad neu staff sy'n cael seibiant gyrfa ar hyn o bryd yn cael eu cynnwys. Nifer y gweithlu cyffredinol felly yw 478 o gymharu.

³ Ibid.

Geirfa

Cyflog cymedrig a chyflog canolrifol

Y cyflog cymedrig yw'r gyfradd tâl gyfartalog fesul awr, a gyfrifir drwy adio'r cyfraddau tâl cyfartalog fesul awr a rhannu'r cyfanswm â nifer y gweithwyr.

I gyfrifo'r cyflog canolrifol, rhestrir cyfraddau tâl yr holl weithwyr yn eu trefn o'r isaf i'r uchaf. Y canolrif yw'r gyfradd fesul awr sy'n union yn y canol.⁴

Bylchau Cyflog Cadarnhaol a Negyddol

Mae bwlch cadarnhaol ar gyfer ffigurau rhywedd yn golygu bod dynion yn cael eu talu'n fwy na menywod, tra bod bwlch cyflog negyddol yn golygu bod menywod yn cael eu talu'n fwy na dynion. Mae bwlch cadarnhaol ar gyfer ffigurau ethnigrwydd yn golygu bod pobl nad ydynt yn BAME (pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig) yn cael eu talu'n fwy na phobl BAME, tra bod bwlch negyddol yn golygu bod pobl BAME yn cael eu talu'n fwy na phobl nad ydynt yn BAME.

⁴ Ibid.



SOU+VISI
N D'O N

-Diffusion

STANDING UP
AYESHA KHAN

As a woman of colour, Ayesha Khan has experienced the challenges of being a leader in a male-dominated industry. She shares her journey of overcoming adversity and building a successful career in the construction sector.

SOU+VISI
N D'O N

-Diffusion

INTIMATE DISTANCE
TIMOTHY GWYN JOHN

Timothy Gwyn John explores the complexities of maintaining professional boundaries in a close-knit industry. He discusses the importance of communication and the challenges of navigating interpersonal relationships in a high-pressure environment.



Graddau Cyflog

Mae gennym raddfau cyflog sydd â graddfeydd cymharol fyr, sy'n lleihau'r tebygolrwydd y bydd gwahaniaethu'n digwydd mewn perthynas â chyflogau. Mae'r wybodaeth hon ar gael ar wefan y Cynulliad yn:

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

Cyflogau blynyddol a ddefnyddir oni nodir fel arall.

Tabl 1: Graddfa Cyflog yn ôl Gradd (yn weithredol o 01/08/18)

Gradd	Lleiafswm	Uchafswm
Prentis	£17,383	£17,383
Cymorth Tîm	£18,338	£23,013
Band Rheoli 3	£21,683	£28,999
Band Rheoli 2	£27,725	£37,647
Band Rheoli 1	£36,321	£47,626
Band Gweithredol 2	£47,004	£61,686
Band Gweithredol 1	£58,221	£75,745
Staff Uwch	£79,442	£101,346
Staff Uwch	£99,166	£126,553
Staff Uwch	£126,770	£155,385

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Mae ein sefydliad yn gwneud y defnydd lleiaf posibl o lwfansau, sy'n helpu i leihau'r posibilrwydd o wahaniaethau rhwng cyflogau;
- Nid ydym yn talu bonws i unrhyw un o'n gweithwyr;
- Fel arfer, bydd aelodau newydd o staff yn dechrau ar pwynt isaf yn y band cyflog;
- Bydd ein cydweithwyr ar Ochr yr Undebau Llafur yn cymryd rhan mewn adolygiadau a thrafodaethau cyflog a gynhelir bob 1-3 mlynedd, gan ddibynnu ar yr amodau economaidd ar y pryd;
- Wrth werthuso swyddi, byddwn yn defnyddio System JEGS Swyddfa'r Cabinet i bennu'r rhan fwyaf o'r graddau, a system JESP Swyddfa'r Cabinet i bennu graddadu'r Cyfarwyddwyr.

Archwiliad Cyflog Cyfartal 2019

Dadansoddiad o ran Rhywedd

O ran proffil rhywedd ein sefydliad, mae 49.1% yn ddynion a 50.9% yn fenywod (y llynedd roedd cyfran y dynion ychydig yn uwch, sef 50.3%, a chyfran y menywod oedd 49.7%). Nid yw'r canlyniad hwn yn dangos bod unrhyw risg cysylltiedig â phroffil rhywedd y sefydliad.

Er bod cyflog cyfartal a'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ymdrin â'r gwahaniaeth yng nghyflogau menywod, mae'r ddau beth yn wahanol:

- Mae cyflog cyfartal yn golygu bod yn rhaid i ddynion a menywod sy'n gwneud yr un swydd ac sy'n gwneud gwaith cyfartal gael cyflog cyfartal, fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010;
- Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion ac enillion cyfartalog menywod mewn sefydliad neu yn y farchnad lafur. Caiff ei ddangos fel canran o enillion dynion.

Tabl 2: Yr Holl Staff - Cyfanswm y cyflog cymedrig a'r cyflog canolrifol, gan gynnwys lwfansau

	Y cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn				Cyfanswm y cyflog cyfwerth ag amser llawn		
	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth (%)		Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth (%)
Cymedr	£35,285	£38,507	9.1%		£35,915	£38,895	8.2%
Canolrif	£29,384	£37,647	28.1%		£31,046	£37,647	21.3%
Nifer y gweithwyr	231	239					

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

Mae'r fantais o ran cyflog sydd gan fenywod dros ddynion wedi gostwng o 31.1% i 28% yn achos y cyflog canolrifol sylfaenol, ac mae wedi gostwng o 29.4% i 21.3% yn achos y cyfanswm cyflog canolrifol. Mae'r gwahaniaeth i'w briodoli i nifer o ffactorau:

- mae canran uchel o'r gweithwyr ar radd Cyorth Tîm yn ddynion (yn y Tîm Diogelwch yn bennaf);
- mae nifer fawr o fenywod ym Mand Rheoli 2 (Cyfieithwyr yn bennaf) sy'n cael lwfans recriwtio a chadw'n seiliedig ar sgiliau
- mae cyfran uwch o fenywod ym Mand Rheoli 1 wedi gwasanaethu am gyfnod hwy na dynion yn yr un Band (Tabl 3). Bydd y penderfyniad i fyrhau graddfeydd cyflog o 1 Ebrill 2019 ymlaen yn helpu i liniaru effaith y ffactor hwn

Camau i'w cymryd:

- Byddwn yn parhau i adolygu proffil rhywedd ein gweithlu drwy'r holl feysydd gwasanaeth, gan nodi a oes unrhyw rwystrau o ran recriwtio staff a'u galluogi i symud ymlaen yn eu gyrfa, a byddwn yn cymryd y camau sydd eu hangen i fynd i'r afael â'r mater hwn.
- Byddwn hefyd yn parhau i adolygu a monitro ein lwfansau (yn unol â deddfwriaeth cyflog cyfartal).

Tabl 3: Dadansoddiad o Raddau yn ôl Rhyw

Gradd	Gwryw	Benyw
Prentis	1	1
Cymorth Tîm	72	48
Band Rheoli 3	36	24
Band Rheoli 2	55	85
Band Rheoli 1	33	43
Band Gweithredol 2	26	27
Band Gweithredol 1	6	8
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	2	3

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Nid oes unrhyw aelod o staff yn arddel hunaniaeth anneuaid.

Tabl 4: Cyflogau Cymedrig Dynion a Menywod yn ôl Gradd

Gradd	Y cyflog sylfaenol cymedrig cyfwerth ag amser llawn				Cyfanswm y cyflog cymedrig cyfwerth ag amser llawn		
	Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth (%)		Gwryw	Benyw	Gwahaniaeth (%)
Prentis	£17,383	£17,383	0.0%		£17,383	£17,383	0.0%
Cymorth Tîm	£21,979	£21,492	-2.2%		£22,709	£21,715	-4.4%
Band Rheoli 3	£27,761	£28,422	2.4%		£28,220	£28,750	1.9%
Band Rheoli 2	£34,730	£35,428	2.0%		£35,401	£36,070	1.9%
Band Rheoli 1	£44,340	£45,535	2.7%		£44,815	£45,993	2.6%
Band Gweithredol 2	£58,502	£58,273	-0.4%		£58,739	£58,273	-0.8
Band Gweithredol 1	£75,745	£75,745	0.0%		£77,007	£75,745	-1.6%
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£101,346	£107,747	6.3%		£106,413	£107,747	1.3%

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Tabl 5: Cyflogau Canolrifol Dynion a Menywod yn ôl Gradd

Gradd	Y cyflog canolrifol sylfaenol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (%)	Cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn		Gwahaniaeth (%)
	Gwryw	Benyw		Gwryw	Benyw	
Prentis	£17,383	£17,383	0.0%	£17,383	£17,383	0.0%
Cymorth Tîm	£23,013	£23,013	0.0%	£23,013	£23,013	0.0%
Band Rheoli 3	£28,999	£28,999	0.0%	£28,999	£28,999	0.0%
Band Rheoli 2	£37,647	£37,647	0.0%	£37,647	£37,647	0.0%
Band Rheoli 1	£43,158	£47,626	10.4%	£43,158	£47,626	10.4%
Band Gweithredol 2	£61,686	£61,686	0.0%	£61,686	£61,686	0.0%
Band Gweithredol 1	£75,745	£75,745	0.0%	£75,745	£75,745	0.0%
Prif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwyr	£101,346	£101,346	0.0%	£106,413	£101,346	-4.8%

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Rydym wedi ceisio recriwtio rhagor o fenywod i'r tîm diogelwch yn ystod y blynyddoedd diwethaf, ac er mai graddol fu'r cynnydd yn nifer y swyddogion diogelwch benywaidd, mae wedi bod yn gadarnhaol.
- Mae'r gwahaniaeth o 10.4% yng nghyfanswm cyflog Band Rheoli 1 i'w briodoli, yn rhannol, i'r ffaith bod mwy o fenywod yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi sydd hefyd yn cael lwfansau recriwtio a chadw ar gyfer rolau

arbenigol. Mae'r bwlch wedi cynyddu ers y flwyddyn flaenorol (4.9%). Mae hefyd elfen o gyfnod gwasanaeth cymharol sy'n cyfrannu at y fantais hon o ran cyflog; ac

- Mae'r gwahaniaeth o 0.0% yng nghyflog sylfaenol a -4.8% yng nghyfanswm cyflog y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr i'w briodoli i'r ffaith mai carfan fechan sydd o dan sylw. Er mwyn diogelu preifatrwydd unigolion, nid oes modd dadansoddi'r data hyn ymhellach.

Tabl 6: Dosbarthiad Lwfansau ar 31 Mawrth 2018

	Lwfans Gweithio Dros Dro		Lwfans Cyfrifoldeb		Lwfans Recriwtio a Chadw		Lwfans Shifftiau Anarferol	
	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw
Cyfanswm	7	2	4	2	12	24	12*	

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

*wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Dadansoddiad:

- Yn y flwyddyn adrodd hon, mae cyfanswm o 63 aelod o staff yn cael lwfans; a
- Daeth yr holl lwfansau ar gyfer rolau arbenigol i ben ar 31 Mawrth 2016 (ac eithrio un math o lwfans recriwtio a chadw sy'n seiliedig ar sgiliau), ond mae'r drefn hon yn parhau i fod yn destun adolygiad.

Cam i'w gymryd:

- Parhau i fonitro ac adolygu pob lwfans.

Tabl 7: Cymharu staff amser llawn a staff rhan-amser

Cyflog sylfaenol cyfwerth ag amser llawn							
	Gwryw		Benyw		Gwahaniaeth (%)		
	Amser llawn (ALI)	Rhan-amser (RhA)	Amser llawn (ALI)	Rhan-amser (RhA)	Dynion RhA o'u cymharu â Dynion ALI	Menywod RhA o'u cymharu â Menywod ALI	Menywod RhA o'u gymharu â Dynion ALI
Cymedr	£35,676	£31,164	£38,467	£38,609	-12.6%	0.4%	8.2%
Canolrif	£31,046	£28,999	£37,647	£37,647	6.6%	0.0%	21.3%
Nifer y gweithwyr	211	20	172	67			

Cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn							
	Gwryw		Benyw		Gwahaniaeth (%)		
	Amser llawn (ALI)	Rhan-amser (RhA)	Amser llawn (ALI)	Rhan-amser (RhA)	Dynion RhA o'u cymharu â Dynion ALI	Menywod RhA o'u cymharu â Menywod ALI	Menywod RhA o'u cymharu â Dynion ALI
Cymedr	£36,365	£31,164	£38,879	£38,937	-14.3	0.2%	7.1%
Canolrif	£32,653	£28,999	£37,647	£37,647	-11.2%	0.0	15.3%
Nifer y gweithwyr	211	20	172	67			

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Mae menywod rhan amser yn ennill mwy na dynion llawn amser. Mae hyn eto oherwydd nifer y dynion sy'n gweithio yn y Tîm Diogelwch ym mand cyflog Cymorth Tîm, a nifer y cyfieithwyr benywaidd sydd yn y bandiau cyflog uwch.
- Y llynedd, y gwahaniaeth rhwng menywod rhan-amser a dynion llawn amser yng nghyd-destun cyfanswm y cyflog canolrifol oedd 31.2%, o'i gymharu â'r ganran ar gyfer y flwyddyn adrodd hon, sef 15.3%. Gan fod y niferoedd dan sylw mor fach, mae mân newidiadau'n effeithio ar y data ee cynnydd bach yn nifer y menywod amser llawn a gostyngiad bach yn nifer y dynion amser llawn.

Dadansoddiad yn ôl Oedran

Tabl 8: Dadansoddiad yn ôl Grŵp Oedran

Grŵp oedran	Y Cyflog Sylfaenol Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Y Cyflog Canolrifol Sylfaenol Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Canolrifol Cyfwerth ag Amser Llawn	Nifer
O dan 21	£18,559	£18,559	£18,338	£18,338	3
21-25	£24,295	£24,672	£23,013	£23,013	26
26-30	£27,674	£27,763	£26,905	£26,905	52
31-35	£34,580	£34,934	£34,303	£34,303	89
36-40	£40,215	£40,576	£37,647	£37,647	89
41-45	£42,929	£43,674	£37,647	£40,916	68
46-50	£41,474	£42,056	£37,647	£38,824	41
51-55	£41,620	£43,745	£37,647	£37,900	42
56-60	£38,547	£39,202	£28,999	£28,999	42
61-65	£32,155	£32,941	£23,013	£25,763	14
65 a hŷn	£23,013	£23,013	£23,013	£23,013	4

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Fel y llynedd, mae'r enillwyr mwyaf o ran cyfanswm y cyflog canolrifol yn y grŵp oedran 41 i 45.
- Mae cyflogau canolrifol yn gostwng i staff dros 56 oed gan fod mwyafrif y staff yn y Tîm Diogelwch a'r Ystafell Bost, sy'n gweithio ar raddfa Cymorth Tîm, yn staff hŷn.
- Ar sail y data a gyflwynwyd, fodd bynnag, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal arwyddocaol cysylltiedig ag oedran.

Dadansoddiad o ran Anabledd

Tabl 9: Dadansoddiad o ran Statws Anabledd

	Y Cyflog Sylfaenol Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Y Cyflog Canolrifol Sylfaenol Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Canolrifol Cyfwerth ag Amser Llawn	Nifer y gweithwyr
Staff anabl	£32,324	£32,614	£29,384	£31,018	30
Staff nad ydynt yn anabl	£37,072	£37,575	£34,303	£34,499	410
Dim Ateb	£39,484	£40,269	£37,647	£37,647	30

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Drwy gymharu'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, yn hytrach na chymharu yn ôl gradd, gwelir bod staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl yn ennill ychydig yn llai na staff sydd wedi dweud nad ydynt yn anabl neu staff nad ydynt wedi ateb. Fodd bynnag, gan fod y niferoedd dan sylw mor fach, mae mân newidiadau'n effeithio ar y data. Fel y llynedd, ar sail y data a gyflwynwyd, fodd bynnag, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal arwyddocaol mewn perthynas â staff anabl.

Dadansoddiad o ran cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 10: Dadansoddiad o ran Cyfeiriadedd Rhywiol

	Y Cyflog Sylfaenol Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Y Cyflog Canolrifol Sylfaenol Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Canolrifol Cyfwerth ag Amser Llawn	Nifer y gweithwyr
Staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LGB)	£39,898	£40,733	£37,647	£37,647	18
Staff nad ydynt yn LGB	£36,034	£36,516	£34,303	£34,499	369
Dim Ateb/Byddai'n Well Gennyf Beidio â Dweud	£40,233	£40,782	£17,647	£37,647	83

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Drwy gymharu'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, yn hytrach na chymharu yn ôl gradd, gwelir bod staff sydd wedi nodi eu bod yn LGB yn ennill mwy na staff sydd wedi nodi nad ydynt yn LGB ac ychydig yn llai na'r rhai nad ydynt wedi ateb. Fodd bynnag, gan fod y niferoedd dan sylw mor fach, dylid bod yn ofalus oherwydd y gall hyd yn oed mân newidiadau effeithio ar y data. Yn seiliedig ar y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal arwyddocaol cysylltiedig â staff LGB.

Dadansoddiad o Ran Hil

Tabl 11: Dadansoddiad yn ôl Hil / Ethnigrwydd

	Cyfartaledd Cyflog Sylfaenol Amser Llawn	Cyfartaledd Cyfanswm Cyflog Amser Llawn	Canolrif Cyflog Sylfaenol Amser Llawn	Canolrif Cyfanswm Cyflog Amser Llawn	Nifer
Pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) a tharddiadau ethnig eraill	£28,098	£28,360	£23,013	£23,013	21
Staff nad ydynt yn y grŵp BAME	£37,009	£37,510	£37,647	£37,647	435
Dim ateb/Gwell gennyf beidio â dweud	£47,512	£48,568	£37,647	£38,544	14

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Drwy gymharu'r gweithlu yn ei gyfanrwydd, yn hytrach na chymharu yn ôl gradd, gwelir bod staff sy'n nodi eu bod yn Wyn yn ennill llawer mwy na'r rhai sy'n dweud eu bod yn perthyn i unrhyw gategori arall (heblaw'r rhai na wnaethant ateb/yr oedd yn well ganddynt beidio â dweud). Fodd bynnag, gan fod y niferoedd dan sylw mor fach yn yr holl categorïau heblaw am y categori 'Gwyn', dylid bod yn ofalus oherwydd y gall hyd yn oed mân newidiadau effeithio ar y data.
- Mae'r data ar gyfer monitro'r gweithlu yn dangos bod 51.9% o staff sy'n nodi eu bod yn bobl BAME yn gweithio ym mand cyflog Cymorth Tîm (gan gynnwys prentisiaid).

- Mae'r data ar gyfer ein gweithlu hefyd yn dangos bod 9.1% o'r staff sydd wedi nodi eu bod yn bobl BAME yn gweithio ar lefel Weithredol ac Uwch, a bod 77.3% o'r staff sydd wedi nodi eu bod yn BAME yn y ddau fand cyflog isaf.
- Y gwahaniaeth cyflog rhwng staff nad ydynt yn BAME a staff BAME a tharddiad ethnig arall o ran cyfanswm y cyflog canolrifol cyfwerth ag amser llawn yw 38.9%

Dylid ymchwilio ymhellach i'r gwahaniaeth hwn, gan ein bod wedi nodi gwahaniaethau tebyg mewn blynyddoedd adrodd blaenorol mewn perthynas â hil/ethnigrwydd. Dyma'r camau rydym yn parhau i'w cymryd i fynd i'r afael â'r mater hwn drwy ein cynllun gweithredu BME a'n strategaeth i sicrhau bod grwpiau ethnig yn cael eu cynrychioli'n ddigonol:

- Cefnogi staff BAME i gyflawni eu dyheadau dysgu a datblygu ynghyd â'u dyheadau gyrfa;
- Datblygu a chyflwyno modiwl hyfforddiant ar gyfer yr holl staff ynghylch rhagfarn anymwybodol;
- Defnyddio ein rhwydwaith REACH a'r Uwch Hyrwyddwr BAME i nodi unrhyw feysydd y dylid eu gwella yn y gweithle;
- Cynnal archwiliad cynhwysiad ac adolygiad sefydliadol pellach o effeithiolrwydd recriwtio ein harferion a'n prosesau recriwtio;
- Datblygu strategaeth Denu, Cadw a Gwobrwyo sy'n cynnwys gweithio gyda phartneriaid allanol fel cyflogwr o ddewis, edrych ar y lleoliadau gwaith a gynigiwn, ac ystyried sut rydym yn denu'r amrywiaeth ehangaf o bobl dalentog; a
- Datblygu cyfleoedd dysgu a datblygu ymwybyddiaeth ddiwylliannol i'w cynnig i staff.

Dadansoddiad o ran Cenedligrwydd

Tabl 12: Dadansoddiad yn ôl Cenedligrwydd

	Y Cyflog Sylfaenol Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Y Cyflog Canolrifol Sylfaenol Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Canolrifol Cyfwerth ag Amser Llawn	Nifer y gweithwyr
Prydeinig neu Brydeinig Cymysg	£36,922	£37,324	£32,685	£33,494	218
Saesneg	£30,076	£30,763	£28,999	£31,749	8
Gwyddelig neu Albanaidd	£29,384	£32,653	£29,384	£32,653	1
Cymraeg	£37,532	£38,078	£37,647	£37,647	222
Cenedligrwydd arall	£32,713	£33,263	£28,999	£30,023	10
Dim Ateb	£34,154	£35,544	£28,999	£29,384	11

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Ar sail y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal cysylltiedig â chenedligrwydd. Fodd bynnag, gan fod y niferoedd dan sylw mor fach yn yr holl categorïau heblaw am y categori 'Prydeinig/Prydeinig Cymysg neu Gymreig', dylid bod yn ofalus oherwydd y gall hyd yn oed mân newidiadau effeithio ar y data.

Dadansoddiad o ran Crefydd neu Gred

Tabl 13: Cyflog Staff yn ôl Crefydd neu Gred

	Y Cyflog Sylfaenol Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Cymedrig Cyfwerth ag Amser Llawn	Y Cyflog Canolrifol Sylfaenol Cyfwerth ag Amser Llawn	Cyfanswm y Cyflog Canolrifol Cyfwerth ag Amser Llawn	Nifer y gweithwyr
Agnostig	£39,944	£40,777	£37,647	£39,346	8
Anffyddiwr	£43,447	£43,120	£39,548	£39,346	28
Cristion	£38,537	£39,127	£37,647	£37,647	146
Mwslim	£20,952	£22,052	£23,013	£23,013	5
Arall (yn cynnwys y crefyddau hynny sydd â llai na thri dilynwr yn y Comisiwn)	£27,680	£27,680	£23,013	£23,013	7
Dim	£34,245	£34,644	£29,384	£31,046	180
Dewis peidio â dweud	£39,560	£39,917	£37,647	£37,647	26
Dim Ateb	£38,576	£39,281	£35,312	£35,312	70

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Ar sail y data a gyflwynwyd, nid ymddengys fod risg cyflog cyfartal cysylltiedig â chrefydd neu gred. Er bod y staff sydd wedi nodi eu bod yn Fwslimiaid ar gyflog is o gymharu â'r gweithlu cyfan, mae hyn oherwydd bod pob un o'r pum gweithiwr dan sylw yn cael eu cyflogi ar radd Prentis/Cymorth Tîm, sef y ddwy radd isaf. Nid oes neb yn y

categori hwn yn cael ei gyflogi ar radd uwch ar hyn o bryd. Dylai'r pwyntiau gweithredu a nodwyd o dan y Dadansoddiad o Hil effeithio ar y sefyllfa hon hefyd. Fodd bynnag, gan fod y niferoedd dan sylw mor fach yn yr holl gategoriâu heblaw am y categori 'Cristion neu Dim Crefydd', dylid bod yn ofalus oherwydd y gall hyd yn oed mân newidiadau effeithio ar y data.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r cyfrifiadau a wnaed mewn perthynas â'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn cyd-fynd â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r drefn hon yn wahanol i'r cyfrifiadau sydd i'w gweld yn y tablau ar gyfer ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal (hyd at dabl 13) am nifer o resymau. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Caiff cyflog cyffredin ei gyfrifo ar ôl aberthu cyflog (e.e. ar gyfer talebau gofal plant, cynllun beicio i'r gwaith etc.) fodd bynnag, mae'r talebau gofal plant a brynwyd drwy aberthu cyflog wedi'u heithrio. Mae hyn yn lleihau'r swm sy'n cael ei ddefnyddio at ddibenion cymharu. Mae hyn yn cael mwy o effaith ar gyfraddau cyflog fesul awr gweithwyr benywaidd nag yw ar gyfraddau cyflog fesul awr gweithwyr gwrywaidd, gan fod menywod yn fwy tebygol o fanteisio ar y cynllun aberthu cyflog ar gyfer talebau gofal plant;
- Mae'r tablau uchod yn seiliedig ar giplun o lefelau cyflog ar 31 Mawrth 2019. Mae'r cyfrifiadau yn y tabl Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn seiliedig ar y cyflog ar gyfer mis Mawrth yn ei gyfanrwydd. Felly, byddant yn dangos ffigur ychydig yn is os yw gweithiwr wedi cael dyrchafiad neu godiad cyflog cynyddrannol yn ystod mis Mawrth.

Y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a gweithwyr benywaidd o dan y dull penodedig o gyfrifo'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau oedd £18.69 ac £20.28 yn y drefn honno. Y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a benywaidd oedd £16.08 ac £19.50, yn y drefn honno.

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

Tabl 14: Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

		%
1. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau - cyflog cyffredin		-8.49
2. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau - cyflog cyffredin		-21.26
3. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau - Taliadau bonws yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0
4. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau - Taliadau bonws yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth		0.0
5. Cyfran y dynion a'r menywod a gafodd daliad bonws yn y 12 mis hyd at 31 Mawrth:		Gwryw
		0.0
		Benyw
		0.0
6. Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarter.		
Chwarter	Menywod %	Dynion %
Y chwarter cyntaf (yr isaf)	42.6%	57.4%
Yr ail chwarter	41.7%	58.3%
Y trydydd chwarter	57.4%	42.6%
Y pedwerydd chwarter (uchaf)	56.5%	43.5%

Ffynhonnell: System TG y Gyflogres / Adran Adnoddau Dynol Comisiwn y Cynulliad

Dadansoddiad:

- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y ddau ryw (y cyflog cyffredin) ar gyfer 2019 yw mantais cyflog o -21.26% i fenywod. Mae hyn wedi gostwng o -29.39 y llynedd sy'n golygu bod y bwlch yn lleihau. Mae hyn, yn rhannol o leiaf, oherwydd bod hyd gwasanaeth menywod a dynion yn dod yn fwy cyfartal, yn enwedig ar lefel Band Rheoli 2. Mae gennym fwy o fenywod o hyd ar radd Band Rheoli 1 sydd wedi gwasanaethu'n hwy na'r dynion ar y raddfa honno ond bydd y penderfyniad i fyrhau'r graddfeydd cyflog ar ôl 1 Ebrill 2019 yn helpu i unioni hyn.

Adrodd ar y Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Yn ei Adroddiad ar Graffu ar Gyfrifon yn 2019, argymhellodd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus y Cynulliad fod

“Comisiwn y Cynulliad yn adeiladu ar y gwaith i ymgysylltu â chymunedau pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ac arwain y ffordd ar draws y sector cyhoeddus drwy gynnwys, yn ei adroddiad blynyddol a'i gyfrifon, ddatgeliad o'r bwlch cyflog ethnigrwydd”.

Ar hyn o bryd, rydym yn cyhoeddi data cyflog cyfartal yng nghyd-destun hil/ethnigrwydd (fel yr ydym wedi'i wneud ar gyfer adroddiadau blynyddol blaenorol). Eleni, yng nghyd-destun cyflog cyfartal, rydym wedi cynnwys gwybodaeth am y gwahaniaeth cyflog ar sail hil: y gwahaniaeth rhwng cyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn pobl nad ydynt o gefndir BAME a chyfanswm cyflog cyfwerth ag amser llawn pobl o gefndir BAME neu sydd â tharddiad ethnig arall yw 38.9 y cant. Gellir priodoli hyn i nifer y staff BAME sydd ar raddau cyflog is.

Rydym yn aros am ganlyniadau'r ymgynghoriad a gynhaliwyd yn ddiweddar gan Lywodraeth y DU ynghylch ei dull gweithredu o ran adrodd ar fylchau cyflog sy'n ymwneud ag ethnigrwydd. Daeth yr ymgynghoriad i ben ym mis Ionawr 2019, ac nid yw'r amserlen ar gyfer adrodd ar ei ganfyddiadau yn hysbys ar hyn o bryd. Serch hynny, yng nghyd-destun cyflog cyfartal, byddwn yn parhau i gyhoeddi'r gwahaniaeth rhwng cyflogau staff o gefndir BAME a staff nad ydynt o gefndir BAME, a byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu o ran mynd i'r afael â diffyg cynrychiolaeth BAME yn ein gweithlu a gwahaniaethau cyflog.

Yn y cyfamser, rydym wedi defnyddio'r fethodoleg ar gyfer cyfrifo'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau i gyfrifo ein bwlch cyflog BAME, sy'n **38.9 y cant** (yn union yr un peth â'n gwahaniaeth cyflog BAME). Eto, gellir priodoli hyn i'r ffaith nad oes gan staff BAME gynrychiolaeth ddigonol mewn rolau lle gwneir penderfyniadau uwch, yn hytrach na bod staff o gefndir BAME yn cael llai o dâl am wneud yr un swydd.

Camau i'w cymryd

	Camau i'w cymryd	Arweinydd	Dyddiad targed
1.	Parhau i adolygu proffil ein gweithlu ar draws y nodweddion gwarchoddedig (monitro data amrywiaeth yn y gweithlu'n flynyddol) a defnyddio canlyniadau ein hadolygiad o arferion recriwtio a gynhaliwyd yn ddiweddar i ddileu / lleihau'r rhwystrau o ran recriwtio a symud ymlaen o ran gyrfa.	Adnoddau Dynol	Yn mynd rhagddo
2.	Parhau i adolygu a monitro ein lwfansau (sy'n cyd-fynd â deddfwriaeth cyflog cyfartal)	Adnoddau Dynol	Yn mynd rhagddo
3.	Parhau i weithredu ein cynllun gweithredu BAME i sicrhau bod y gwahanol grwpiau yn ein gweithlu'n cael eu cynrychioli'n ddigonol, yn enwedig staff ar raddau cyflog lefel M1 ac uwch.	Adnoddau Dynol	Yn mynd rhagddo