

Adroddiad Amrywiaeth a Chynhwysiant: Gwybodaeth Monitro'r Gweithlu a Recriwtio 2019-20

Mehefin 2020



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

 Senedd Cymru, Bae Caerdydd, CF99 1SN

 0300 200 6565

 Cysylltu@senedd.cymru

 www.senedd.cymru

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

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

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

© **Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2020**

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.

Cynnwys

Cynnwys	3
Cyflwyniad	4
Canfyddiadau gweithredol	8
Cyfansoddiad y gweithlu	15
Oedran	16
Anabledd	22
Hunaniaeth rywedd/ailbennu rhywedd	28
Hil/ethnigrwydd	31
Crefydd/cred	38
Rhyw	44
Cyfeiriadedd rhywiol	53
Absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb rhiant	59
Cwynion, camau disgyblu a diswyddiadau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig	60
Cwynion am wahaniaethu/ymddygiad gwaharddedig	60

Cyflwyniad

O 6 Mai 2020, newidiodd enw Cynulliad Cenedlaethol Cymru i Senedd Cymru, a chyfeirir at y sefydliad yn gyffredin fel y Senedd. O ganlyniad, mae cyfeiriadau yn y ddogfen hon yn adlewyrchu'r newid enw, gan gyfeirio at y sefydliad fel y 'Cynulliad' mewn cyd-destun hanesyddol (cyn 6 Mai) a'r 'Senedd' wedi hynny.

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

Mae'r wybodaeth isod yn nodi dadansoddiad o broffil amrywiaeth ein gweithlu, ochr yn ochr â data monitro recriwtio mewnol ac allanol. O'r wybodaeth hon, gallwn nodi proffil amrywiaeth ein gweithlu, y bobl rydym yn eu denu i wneud cais am swyddi, ac i bwy rydym yn cynnig cyflogaeth. Rydym yn defnyddio'r dadansoddiadau o'r ymarferion monitro hyn i'n helpu i sicrhau ein bod yn diwallu anghenion amrywiol staff ac i geisio sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli'r cyhoedd rydym yn ei wasanaethu.

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

Gan fod 98.7 y cant o'n gweithlu yn gweithio ym Mae Caerdydd, rydym yn defnyddio data o Gyfrifiad 2011, sef set ddata Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd i gymharu nodweddion ein gweithlu ac ymgeiswyr am ein swyddi â phoblogaeth ehangach Caerdydd o ran pobl oedran gweithio.

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 Cynulliad. Mae data'r gweithlu a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn dangos y sefyllfa ar 31 Mawrth 2020.

Un o'r camau gweithredu parhaus a nodwyd gennym yw cynyddu nifer y staff sy'n nodi eu nodweddion amrywiaeth eu hunain ac yn eu diweddarau ar y system Cyflogres Adnoddau Dynol. Rydym yn cynnwys cyfraddau datgan ochr yn ochr â'n data ar y gweithlu.

Ein dull o fonitro recriwtio

Mae polisi recriwtio Comisiwn y Cynulliad wedi'i gynllunio i fod yn hyblyg: gall rheolwyr gael mynediad at gyfres o gwestiynau cyflym i'w helpu i benderfynu a oes angen iddynt hysbysebu swyddi gwag yn fewnol neu'n allanol. Mae'r data recriwtio a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn cwmpasu cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol a ddaeth i ben gyda phenodiadau yn ystod y cyfnod adrodd 1 Ebrill 2019 hyd 31 Mawrth 2020. O'r herwydd, mae hyn yn cynnwys cynlluniau a hysbysebwyd yn ystod cyfnod adrodd 2018-19 lle na wnaed penodiad tan ar ôl 1 Ebrill 2019. Mae'r data recriwtio allanol yn cynnwys staff Comisiwn y Cynulliad a wnaeth gais am swyddi gwag a hysbysebwyd yn allanol. Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd 23 o gynlluniau recriwtio mewnol a 64 o gynlluniau recriwtio allanol.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, rydym wedi annog pob ymgeisydd i gyflwyno ei ddata monitro amrywiaeth er mwyn cwblhau'r broses ymgeisio. Mae ein Tîm Recriwtio wedi cysylltu'n rhagweithiol ag ymgeiswyr i lenwi'r ffurflenni (gyda dewis yn cynnwys 'mae'n well gennyf beidio â dweud') os nad ydynt eisoes wedi gwneud hynny.

Mae'r data recriwtio mewnol yn cwmpasu cynlluniau a ddaeth i ben rhwng mis Ebrill 2019 a mis Mawrth 2020 ac yn cynnwys pob cynllun mewnol ffurfiol, boed yn un dros dro neu barhaol. Rydym wedi caffael System Tracio Ceisiadau Recriwtio ar-lein newydd a fydd yn gwella ein setiau data ar gyfer adroddiadau monitro recriwtio 2020-21.

Camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu

Rydym yn parhau i gymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu, gan gynnwys nodi a dileu rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn annog ceisiadau gan y gronfa ehangaf o dalent ac yn gwneud gwaith allgymorth i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr cynhwysol. Rydym yn darparu hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod ar gyfer yr holl baneli recriwtio ac yn sicrhau eu bod yn gytbwys o ran rhyw; rydym wedi cynnal archwiliad cynhwysiant ac adolygiad sefydliadol cynhwysfawr arall o effeithiolrwydd a chynwysoldeb ein harferion recriwtio. Rydym wedi adolygu ein dull hysbysebu ac yn parhau i adeiladu ar ein brand a'n hegwyddorion allgymorth ac rydym yn defnyddio'r ddelweddaeth gynhwysol gyfoes yn ein hysbysebion cyfryngau cymdeithasol, yn ogystal â fideos ar gyfer ymgyrchoedd penodol sy'n dangos sut brofiad yw gweithio yma, sydd wedi cynyddu amrywiaeth, nifer ac ansawdd y ceisiadau. Gan ddefnyddio'r egwyddorion hyn, rydym hefyd yn datblygu tudalennau gwe recriwtio newydd, hygyrch a fydd yn canolbwyntio ar ein gwerthoedd a'n diwylliant, gan ddarparu darlun o sut brofiad yw gweithio yng Nghynulliad Cenedlaethol Cymru.

Deall ein hystadegau recriwtio

Mae'r tablau recriwtio isod ar gyfer cynlluniau recriwtio mewnol ac allanol yn tracio cyfraddau llwyddiant ymgeiswyr drwy gydol y broses recriwtio fel a ganlyn:

O dan **“Ceisiadau a gafwyd”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori a'r nifer honno fel canran o gyfanswm y ceisiadau.

O dan **“Llwyddiannus yn y cam sifftio”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori sydd wedi cael gwahoddiad i gyfweliad a'r nifer honno fel canran o nifer yr ymgeiswyr yn y categori hwnnw.

O dan **“Cynnig cyflogaeth”**, rydym yn cyflwyno nifer yr ymgeiswyr ym mhob categori sydd wedi cael cynnig swydd a'r nifer honno fel canran o'r rhai a oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio.

O dan **“Cyfradd llwyddiant gyffredinol”**, rydym yn cyflwyno llwyddiant pobl yn y categori hwnnw fel canran – h.y. canran cyfanswm yr ymgeiswyr o'r categori hwnnw sydd wedi bod yn llwyddiannus. Ar gyfer cynlluniau allanol, rydym yn cymharu'r gyfradd llwyddiant ag un y cyfnod adrodd diwethaf (2016-2017), ond nid ar gyfer cynlluniau mewnol gan mai dim ond eleni y mae'r wybodaeth hon ar gael am y tro cyntaf.

Yn olaf, rydym yn cyflwyno canran y swyddi a gynigiwyd i bobl ym mhob categori.

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'r deddfwriaeth diogelu data. O ran ein data gweithlu a'u cyflwyno, lle y 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. Gellir gofyn am ein Hysbysiad Preifatrwydd drwy anfon e-bost swyddi@cynulliad.cymru.

Canfyddiadau gweithredol

1. Cyfansoddiad y gweithlu

- Y nifer ar 31 Mawrth 2020 yw 476 o staff.
- Mae Cymorth Tîm yn rhoi cyfrif am 108, busnes yr Aelodau 3-1 yn rhoi cyfrif am 291. Mae 77 yn y graddau gwneud penderfyniadau.

2. Oedran

- Mae 7.1 y cant o'n gweithlu yn 25 oed ac yn iau. Mae hyn wedi codi eto o 6.1 y cant yn 2018-19 a 4.9 y cant yn 2017-18.
- Mae 18.3 y cant o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed.
- Y grŵp mwyaf o staff yn ôl ystod oedran yw 36-40, sy'n cynrychioli 22.5 y cant o'r holl staff.
- Fel y llynedd, mae'r rhan fwyaf o geisiadau a chynigion cyflogaeth yn gysylltiedig ag ymgeiswyr 20-39 oed, ar gyfer ceisiadau mewnol ac allanol.
- Yn fewnol, ni chafwyd ceisiadau gan neb 50-59 oed, mewn cyferbyniad â 63 o geisiadau allanol.
- Mae ceisiadau allanol gan bobl 40-49 oed wedi cynyddu 64 y cant. Yn fewnol, mae hyn wedi cynyddu 15.8 y cant.

3. Anabledd

- Mae 5.5 y cant y cant o weithwyr y Cynulliad yn nodi bod ganddynt anabledd. Mae hyn yn llai na'r 8.3 y cant a nodwyd yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yng Nghyfrifiad 2011.
- Mae'r data'n dangos bod 81 y cant o'n staff sy'n nodi bod ganddynt anabledd ar y tair gradd cyflog isaf.
- Nid oes neb ag anabledd wedi'i benodi eleni (yn fewnol nac yn allanol), mewn cyferbyniad ag 20 y cant yn y cyfnod adrodd diwethaf (mae hyn yn cyfateb i 1 person yn 2018/19).

4. Hunaniaeth rywedd/ailbennu rhywedd

- Nid oes aelodau staff wedi nodi eu bod yn draws.
- Roedd y Cynulliad yn wythfed yn y DU, a'r cyntaf yng Nghymru, yn 2020 ym Mynegai Stonewall o ran Cydraddoldeb yn y Gweithle.

5. Hil/ethnigrwydd

- Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn BAME wedi gostwng o 22 i 20. Mae canran y bobl BAME yng nghyfanswm y gweithlu wedi gostwng o 4.6 y cant y llynedd i 4.2 y cant yn y flwyddyn adrodd hon. Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod yn BAME.

- Mae 70 y cant o'r staff sy'n nodi eu bod yn BAME yn y ddau fand cyflog isaf (Cymorth Tîm ac M3), gostyngiad o 77.3 y cant y llynedd.
- Ym mandiau cyflog M2 ac M1, mae pedwar aelod o staff yn nodi eu bod yn BAME, sef 20 y cant o'n gweithwyr sy'n nodi eu bod yn BAME.
- Gwnaeth 15 y cant o'n staff BAME (3 allan o 20) gais am gynllun recriwtio mewnol yn ystod y cyfnod adrodd hwn mewn cyferbyniad â 64 o ymgeiswyr BAME (7.1 y cant) yn allanol.

6. Rhyw

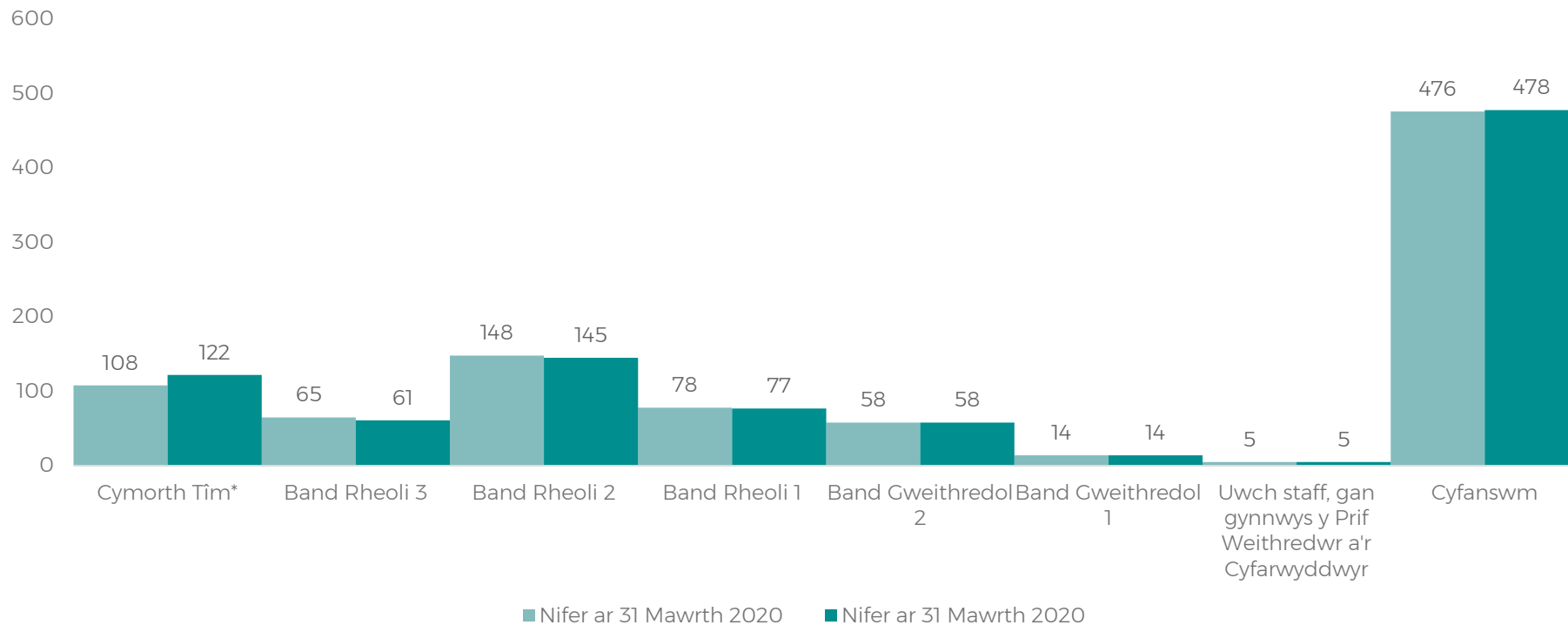
- Yn y cyfnod adrodd hwn, bu rhaniad cyfartal bron (51:49) rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, sy'n gyson ag adroddiad y llynedd. Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneuaid.
- Mae gradd Cymorth Tîm wedi newid o raniad 40/60 o blaid dynion, i 36/64 o blaid dynion eleni. Yn E1, rydym wedi cyflawni rhaniad cyfartal 50/50 rhwng menywod a dynion (57/43 y llynedd). Y radd uwch bellach yw 40/60 menywod/dynion mewn cyferbyniad â rhaniad menywod/dynion 60/40 y llynedd. Fodd bynnag, gellir rhoi cyfrif am hyn oherwydd y nifer fach ar y lefel hon, sef 5, a fydd bob amser yn arwain at anghydbwysedd.
- Yn fewnol, mae menywod yn fwy llwyddiannus yn y cam sifftio (menywod 87 y cant, dynion 63.6 y cant) ac wrth sicrhau cynnig cyflogaeth (menywod 60 y cant, dynion 50 y cant). Yn yr un modd, mewn cynlluniau allanol, roedd gan fenywod gyfradd lwyddiant uwch ar bob cam o'r broses recriwtio.

7. Cyfeiriadedd rhywiol

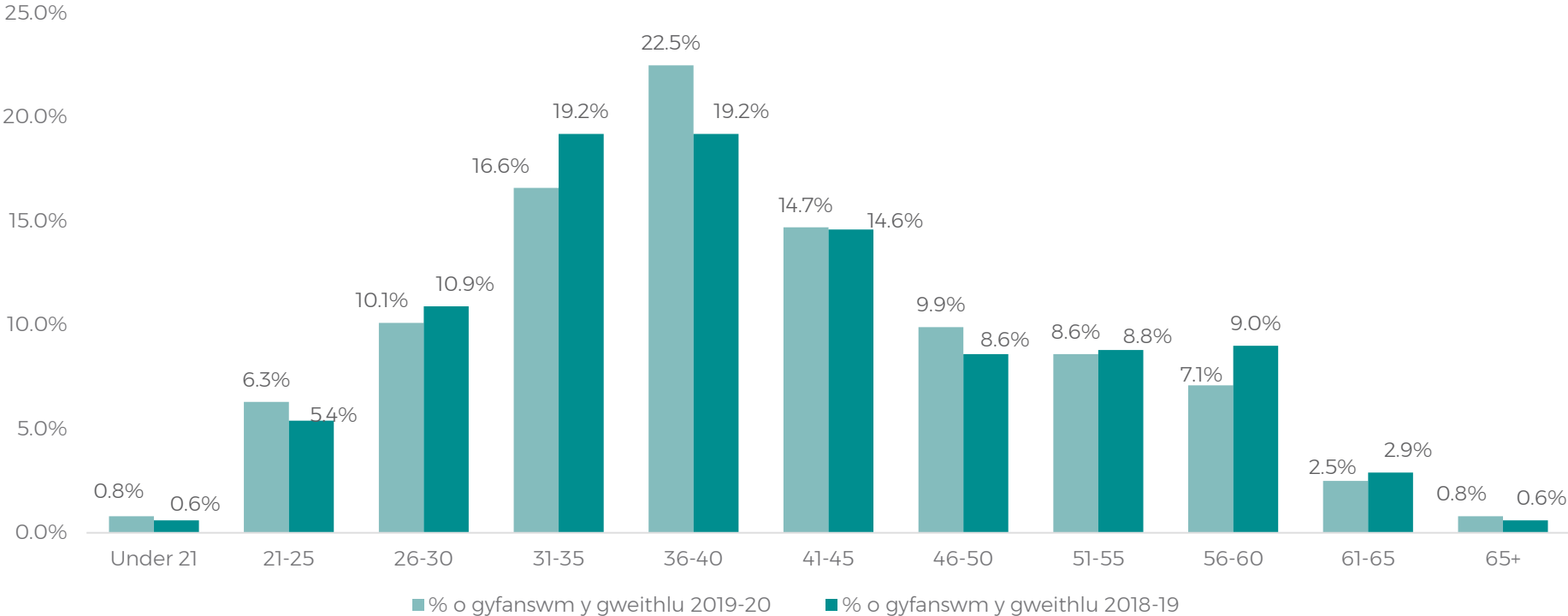
- Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn LHD+ wedi cynyddu ychydig i 19 ers y cyfnod adrodd diwethaf, sy'n cynrychioli 4 y cant o gyfanswm ein gweithlu.
- Gwnaeth un person a nododd ei fod yn LHD+ gais am gynllun mewnol, sy'n cynrychioli 2.2 y cant o'r holl geisiadau mewnol. Roedd yr ymgeisydd hwn yn llwyddiannus yn y cyfweiliad a chynigiwyd y swydd iddo. Yn allanol, gwnaed 6 y cant o gynigion swyddi i bobl sy'n nodi eu bod yn LHD+, i fyny o 5.6 y cant yn 2018-2019

Ceir rhagor o wybodaeth fanwl yn yr adroddiad a ganlyn o'r enw Gwybodaeth Monitro'r Gweithlu a Recriwtio.

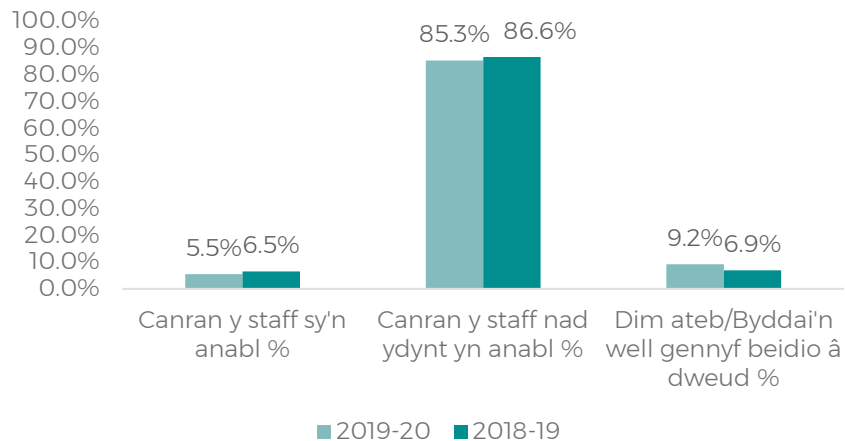
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd



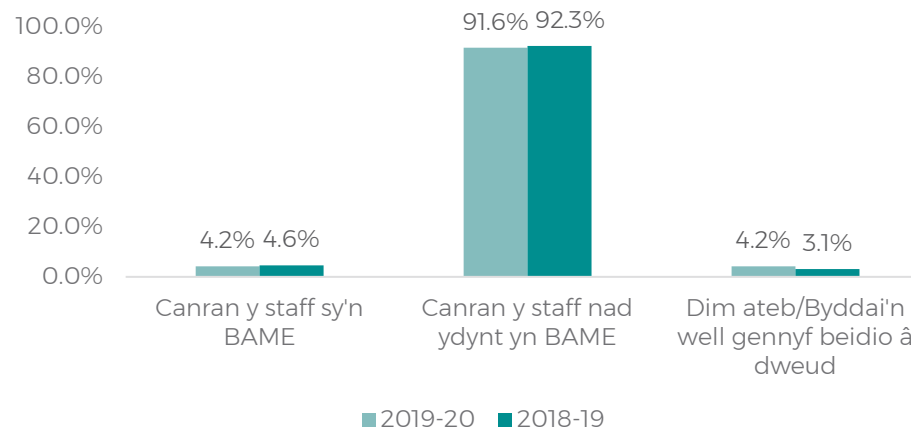
Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl oedran



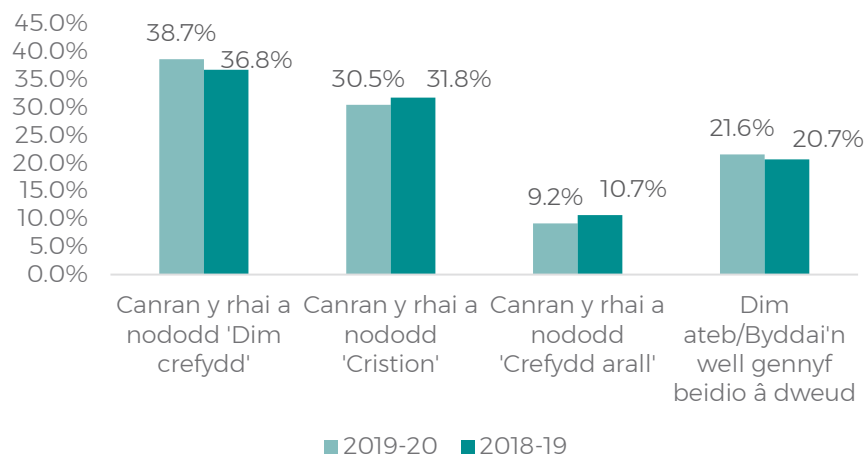
Cyfansoddiad y gweithlu - Anabledd



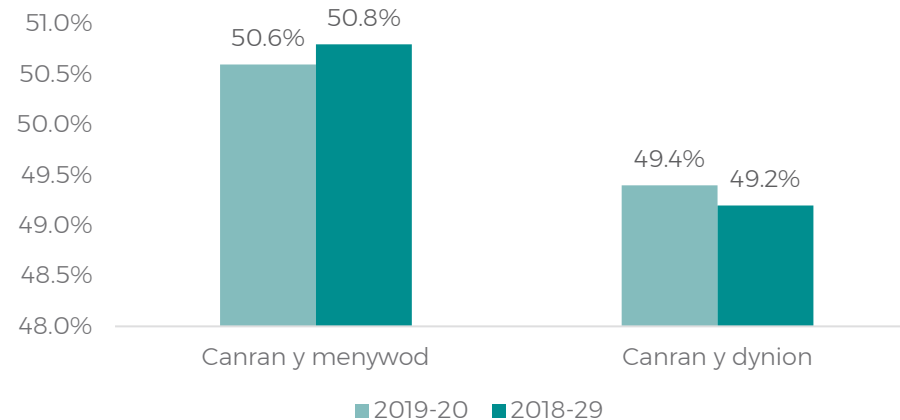
Cyfansoddiad y gweithlu - Hil/ethnigrwydd



Cyfansoddiad y gweithlu - Hil/crefydd



Cyfansoddiad y gweithlu - Rhyw



Cyfansoddiad y gweithlu

Tabl 1: Cyfansoddiad y gweithlu yn ôl gradd

Gradd	Nifer ar 31 Mawrth 2020	Canran ar 31 Mawrth 2020
Cymorth Tîm*	108	22.7
Band Rheoli 3	65	13.7
Band Rheoli 2	148	31.1
Band Rheoli 1	78	16.4
Band Gweithredol 2	58	12.2
Band Gweithredol 1	14	2.9
Staff uwch, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr	5	1.1
Cyfanswm	476	100.0

*yn cynnwys prentisiaid

Y nifer ar 31 Mawrth 2020: 476 o staff. (sy'n cynnwys staff a oedd naill ai wedi'u secondio i Gomisiwn y Cynulliad neu sy'n staff asiantaeth). Mae hyn mewn cyferbyniad â 478 staff yn y cyfnod adrodd diwethaf.

Oedran

Tabl 2: Proffil oedran y gweithlu

Ystod oedran	Nifer	Canran o gyfanswm y gweithlu 2019-20	Canran o gyfanswm y gweithlu 2018-19	Newid pwynt canran
Dan 21	4	0.8	0.6	0.2
21-25	30	6.3	5.4	0.9
26-30	48	10.1	10.9	-0.8
31-35	79	16.6	19.2	-2.7
36-40	107	22.5	19.2	3.2
41-45	70	14.7	14.6	0.1
46-50	47	9.9	8.6	1.3
51-55	41	8.6	8.8	-0.2
56-60	34	7.1	9.0	-1.9
61-65	12	2.5	2.9	-0.4
65+	4	0.8	0.6	0.2

Cyfanswm	476	100.0	100.0	0.0
-----------------	------------	--------------	--------------	------------

Cyfradd ddatgan: 100.0 y cant

Dadansoddiad:

- Mae cyfansoddiad oedran ein gweithlu wedi aros yn weddol sefydlog ers 2014.
- Yn ôl data o Gyfrifiad 2011, mae 14.3 y cant o bobl yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig dan 24 oed. Mae hyn yn cymharu â 7.1 y cant o'n gweithlu sy'n 25 oed ac yn iau. Mae hyn wedi codi eto o 6.1 y cant yn 2018-19 a 4.9 y cant yn 2017-18.
- Mae 18.3* y cant o'n gweithlu rhwng 51 a 65 oed. Mae hyn wedi gostwng ychydig ers ein hadroddiad blynyddol diwethaf (20.7 y cant). Mae hyn yn llai na'r ffigur o Gyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd rhwng 50 a 64 oed.
- Byddwn yn parhau i ddenu pobl ifanc a phobl hŷn i'n gweithlu. Yn ystod y cyfnod hwn, rydym wedi cyflogi ein prentisiaid newydd ar gyfer 2019 ac wedi dileu'r terfyn oedran uchaf ar gyfer ymgeiswyr. Rydym wedi hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis drwy allgymorth recriwtio a byddwn yn cynnig lleoliadau gwaith i gronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr.
- Y grŵp mwyaf o staff yn ôl ystod oedran yw 36-40, sy'n cynrychioli 22.5 y cant o'r holl staff. Mae hyn wedi cynyddu mewn cyferbyniad â ffigur y llynedd, sef 19.2 y cant ar gyfer yr un ystod oedran.

**mae'n bosibl na fydd cyfansymiau o'r tabl yn dod i 18.3 y cant oherwydd talgrynnu*

Tabl 3: Recriwtio mewnol yn ôl oedran

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Cyfradd lwyddiant		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 - 29	15	33.3	12	80.0	8	66.7	53.3	29.6	42.1
30 - 39	20	44.4	16	80.0	7	43.8	35.0	48.6	36.8
40 - 49	6	13.3	4	66.7	3	75.0	50.0	37.5	15.8
50 - 59	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	100.0	0.0
60>	2	4.4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	2	4.4	2	100.0	1	50.0	50.0	0.0	5.3
Cyfanswm	45	100.0	34	75.6	19	55.9	42.2	40.8	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Fel y llynedd, mae'r rhan fwyaf o geisiadau a chynigion cyflogaeth yn gysylltiedig ag ymgeiswyr 20-39 oed, yn adlewyrchu'r data recriwtio allanol isod.
- Er bod y ceisiadau a gafwyd gan y garfan 40-49 oed (6) yn llai na thraean o'r rhai 30-39 oed (20), mae'r garfan 40-49 oed yn llawer mwy llwyddiannus, gan arwain at gynnig cyflogaeth mewn 50 y cant o achosion yn gyffredinol mewn cyferbyniad â 35 y cant ar gyfer y garfan 30-39 oed;
- Ni chafwyd ceisiadau gan bobl 50-59 oed.

Tabl 4: Recriwtio allanol yn ôl oedran

Ystod oedran	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
<20	54	5.8	10	19.2	2	20.0	3.8	6.9	2.4
20 - 29	353	39.5	115	32.6	33	28.7	9.3	8.9	39.8
30 - 39	222	24.8	102	45.9	25	24.5	11.3	12.1	30.1
40 - 49	149	16.7	60	40.3	16	26.7	10.7	7.7	19.3
50 - 59	63	7.0	26	41.3	7	26.9	11.1	11.1	8.4
60>	13	1.5	3	23.1	0	0.0	0.0	33.3	0
Dim ateb	24	2.7	10	41.7	0	0.0	0.0	0.0	0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	18	2.0	5	27.8	0	0.0	0.0	11.8	0
Cyfanswm	894	100.0	331	37.0	83	25.0	9.3	9.6	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae canran y ceisiadau sy'n nodi 'Dim Ateb' wedi cynyddu o 1.5 y cant yn 2018-2019 i 2.7 y cant yn ystod y flwyddyn adrodd hon. Fodd bynnag, yn ystod yr un cyfnod, mae recriwtio allanol wedi cynyddu 20 y cant. Mae 2.7 y cant yn dal i fod yn ostyngiad yng nghanran flaenorol y rhai a nododd 'Dim Ateb' o 5.6 y cant yn 2017-18. Mae ein Tîm Recriwtio yn cysylltu'n rhagweithiol â phobl i gynyddu cyfraddau datgan a byddwn yn parhau i ddiweddarau ein negeseuon a'n gwefan i annog ceisiadau.
- Mae'r rhan fwyaf o geisiadau'n parhau i fod gan bobl 20-39 oed, gyda'r nifer fwyaf o benodiadau o'r grŵp hwn.
- Mae nifer y ceisiadau a gafwyd gan bobl 40-59 oed wedi cynyddu 64 y cant yn ystod y cyfnod adrodd hwn, ac mae cynigion cyflogaeth yn y grŵp oedran hwn wedi cynyddu o 7.7 y cant i 10.7 y cant.
- Bu cynnydd mewn ceisiadau hefyd gan yr ystod oedran dros 60 oed, o 3 y llynedd i 13 eleni. Fodd bynnag, nid yw'r cynnydd hwn wedi arwain at gynnydd yn y penodiadau.
- Rhoddwyd 8.4 y cant o'r holl swyddi i bobl dros 50 oed, gan gadw'n gyson ag 8.5 y cant o gyfanswm y swyddi yn y cyfnod adrodd diwethaf. Mae hyn yn sylweddol is na data Teithio i'r Gwaith Cyfrifiad 2011 sy'n nodi bod 23.9 y cant o bobl economaidd weithgar yn yr Ardal Teithio i'r Gwaith yn y grŵp oedran 50-64.

Anabledd

Tabl 5: Proffil anabledd y gweithlu

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff anabl		Staff nad ydynt yn anabl		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud			Canran y staff anabl	
	nifer	nifer	%	nifer	%	nifer	%		2020	2019
Cymorth Tîm *	108	5	4.6	93	86.1	10	9.3		4.6	7.4
M3	65	3	4.6	60	92.3	2	3.1		4.6	4.9
M2	148	13	8.8	117	79.1	18	12.2		8.8	10.3
M1	78	1	1.3	67	85.9	10	12.8		1.3	1.3
E2** E1 Uwch	77	4	5.2	69	89.6	4	5.2		5.2	4.1
Cyfanswm	476	26	5.5	406	85.3	44	9.2		5.5	6.5

*yn cynnwys prentisiaid

** wedi'u cyfuno i warchod preifatrwydd unigolion

Cyfradd ddatgan: 90.8 y cant

Dadansoddiad:

- Canran y staff a ddatganodd anabledd ar 31 Mawrth 2020 yw 5.5 y cant o gyfanswm ein gweithlu, sef gostyngiad o 6.5 y cant yn 2019. Y graddau sy'n fwy tebygol o nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' yw M1 ac M2. Byddwn yn parhau i annog yr holl staff anabl i gofnodi eu hanabledd ar y system Adnoddau Dynol, gan ein bod yn credu nad yw'r data hyn yn adlewyrchu llawer o bobl ag anableddau cudd, salwch meddwl, dyslecsia a chyflyrau iechyd tymor hir eraill, a allai uniaethu â'r diffiniad hwn o anabledd ar ein system.
- Mae'r data'n dangos bod 81 y cant o'n staff sy'n nodi eu bod yn anabl ar y tair gradd cyflog isaf. Mae 5.2 y cant o'r graddau E2, E1 ac Uwch yn nodi eu bod yn anabl (i fyny o 4.1 y cant y llynedd).
- Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd tymor hir neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgarwch o ddydd i ddydd. Gan fod 5.5 y cant o'n gweithlu ar hyn o bryd yn nodi bod ganddynt anabledd, hoffem i'r ffigur hwn fod yn fwy cyson â ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd. Rydym yn sylweddoli y gallai hyn gynnwys annog staff i hunan-adnabod fel staff anabl, ond hefyd mae'n rhaid i ni fod yn siŵr ein bod yn denu pobl anabl i wneud cais am waith gyda ni. Felly, byddwn yn ystyried hyn fel rhan o strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu.

Tabl 6: Recriwtio mewnol yn ôl anabledd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Cyfradd lwyddiant		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabl	2	4.4	0	0.0	0	0.0	0.0	20.0	0.0
Staff nad ydynt yn anabl	36	80.0	28	77.8	16	57.1	44.4	43.1	84.2
Dim ateb	5	11.1	4	80.0	2	50.0	40.0	0.0	10.5
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	2	4.4	2	100.0	1	50.0	50.0	0.0	5.3
Cyfanswm	45	100.0	34	75.6	19	55.9	42.2	40.8	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae ein cynlluniau recriwtio mewnol wedi gostwng o 71 y llynedd i 45 yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Adlewyrchir y gostyngiad hwn hefyd yn nifer yr ymgeiswyr anabl, o 5 y llynedd i 2 eleni.
- Cynyddodd nifer yr ymgeiswyr mewnol a ddewisodd nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' o 0 i 2.
- Byddwn yn parhau i weithio ar sicrhau bod staff yn gyffyrddus wrth ddatgan anabledd a byddwn yn gweithio gyda'n rhwydwaith anabledd i annog staff anabl i ystyried eu datblygiad yn y sefydliad.

Tabl 7: Recriwtio allanol yn ôl anabledd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Cyfradd lwyddiant		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabled	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Anabl	84	9.4	31	36.9	6	19.4	7.1	6.8	7.2
Staff nad ydynt yn anabl	709	79.3	270	38.1	72	26.7	10.2	10.2	86.8
Dim ateb	84	9.4	26	31.0	5	19.2	6.0	6.9	6.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	17	1.9	4	23.5	0	0.0	0.0	9.1	0.0
Cyfanswm	894	100.0	331	37.0	83	25.1	9.3	9.6	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod gan 8.3 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd broblem iechyd tymor hir neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgarwch o ddydd i ddydd. Roedd 9.4 y cant o'r ceisiadau a gafwyd gan bobl a nododd eu bod yn anabl mewn cyferbyniad â ffigur y flwyddyn adrodd ddiwethaf, sef 9.9 y cant. Fodd bynnag, cynyddodd nifer wirioneddol y ceisiadau gan ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl o 73 yn 2018-19 i 84 yn 2019-20.
- Canran y rhai a gafodd gynnig cyflogaeth o'r rhai a fu'n llwyddiannus yn y cam sifftio yw 19.4 y cant mewn cyferbyniad â chyfradd y flwyddyn adrodd ddiwethaf, sef 17.9 y cant.
- Nifer yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn anabl y cynigiwyd cyflogaeth iddynt eleni yw 6, mewn cyferbyniad â 5 yn y cyfnod adrodd diwethaf.
- Y gyfradd lwyddiant gyffredinol ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl yw 7.1 y cant mewn cyferbyniad â 6.8 y cant yn y flwyddyn adrodd ddiwethaf. Hoffem i'r gyfradd lwyddiant ar gyfer ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn anabl fod yn fwy cyson â chyfradd y bobl nad ydynt yn nodi eu bod yn anabl (sy'n parhau i fod yn gyson ar 10.2 y cant).

Hunaniaeth rywedd/ailbennu rhywedd

Nid oes aelodau staff wedi nodi eu bod yn draws.

Rhestrir y Cynulliad fel un o'r sefydliadau LHDT cynhwysol gorau yn y DU ym Mynegai Stonewall ar gyfer Cydraddoldeb yn y Gweithle yn 2020. Rydym yn dathlu'r llwyddiant hwn ac yn hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis ar y cyfryngau cymdeithasol, ac mewn digwyddiadau fel Pride a Sparkle. Mae ein staff hefyd wedi ymgymryd â chyfleoedd dysgu a datblygu yn y gweithle Cyfeillion Traws a Thraws-gynhwysol ac, yn ddiweddar, rydym wedi adnewyddu ein hyfforddiant Skillbooster (hyfforddiant ar-lein) i ategu hyn.

Mae gan staff y gallu i ddiweddarau eu data personol ar y system Adnoddau Dynol ac rydym hefyd yn annog staff i sicrhau bod eu gwybodaeth yn gywir ac yn gyfoes.

Recriwtio mewnol: gan nad oes aelodau staff wedi nodi eu bod yn draws, nid oes data recriwtio mewnol i'w hadrodd.

Tabl 8: Recriwtio allanol yn ôl hunaniaeth rywedd/ailbennu rhywedd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Cyfradd lwyddiant		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Hunaniaeth rywedd									
Traws	4	0.4	1	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Staff nad ydynt yn draws	764	85.5	283	37.0	72	25.4	9.4	10.5	87.0
Dim ateb	117	13.1	42	35.9	11	26.2	9.4	1.6	13.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	9	1.0	5	55.6	0	0.0	0.0	5.9	0.0
Cyfanswm	894	100.0	331	37.0	83	25.1	9.3	9.6	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae nifer y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn draws wedi cynyddu i 4 ers cyfnod adrodd y flwyddyn ddiwethaf.
- Bu cynnydd yn y rhai nad ydynt wedi ateb o 8.5 y cant yn 2018-19 i 13.1 y cant. Dyma nifer fwyaf y rhai nad ydynt wedi ateb o'r holl nodweddion gwarchoddedig ac mae'n anodd dod i gasgliadau ynghylch y rheswm dros hyn. Fodd bynnag, mae canran y rhai sy'n nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi gostwng o 2.3 y cant yn 2018-19 i 1 y cant eleni.
- Er nad oes ystadegau cymharol ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd mewn perthynas â phobl sy'n nodi eu bod yn draws, mae Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth¹ yn amcangyfrif bod oddeutu 200,000-500,000 o bobl draws yn y DU. Oherwydd y niferoedd bach dan sylw, mae'n anodd dod i gasgliad ynghylch ymgeiswyr traws.
- Byddwn yn parhau i annog pob ymgeisydd i ddatgan ei hunaniaeth rywedd a byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr cynhwysol er mwyn annog ceisiadau gan bobl draws. Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Cynulliad drwy fynd i ddigwyddiadau Pride a Sparkle, hyrwyddo ein cefnogaeth i'r Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, dathlu Mis Hanes LHDT a'r Diwrnod Dathlu Traws.

¹ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721642/GEO-LGBT-factsheet.pdf

Hil/ethnigrwydd

Tabl 9: Proffil hil/ethnigrwydd y gweithlu

Gradd	Cyfanswm y staff	Staff BAME		Staff nad ydynt yn BAME		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
		nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm	108	10	9.3	94	87.0	4	3.7
M3	65	4	6.2	58	89.2	3	4.6
M2	148	4	2.7	138	93.2	6	4.1
M1	78	0	0.0	75	96.2	3	3.8
E2** E1 Uwch	77	2	2.6	71	92.2	4	5.2
Cyfanswm	476	20	4.2	436	91.6	20	4.2

* BAME - pobl o gefndir Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig

*** wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Cyfradd ddatgan: 95.8

Dadansoddiad:

- Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn BAME wedi gostwng o 22 i 20. Mae canran y bobl BAME yng nghyfanswm y gweithlu wedi gostwng o 4.6 y cant y llynedd i 4.2 y cant yn y flwyddyn adrodd hon. Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod yn BAME. Rydym yn dal i weithio i geisio cysoni hyn â'r ffigur Ardal Teithio i'r Gwaith, sef 6.8 y cant. Fel yn 2018-19, eleni, mae'r graddau Cymorth Tîm yn uwch na'r ffigur hwn yn y gymhariaeth, gydag M3 yn gymharol gyson (6.2 y cant).
- Mae 50 y cant (10) o'n staff BAME wedi'u cyflogi ar lefel mynediad (gradd Cymorth Tîm). Mae hyn wedi gostwng o 59.1 y cant (13) o 2018-19. Mae 10 y cant o'r staff sy'n nodi eu bod yn BAME wedi'u cyflogi ar lefel gwneud penderfyniadau ar E2, E1 a Lefel Uwch, sydd wedi cynyddu ychydig o 9.1 y cant yn y cyfnod adrodd diwethaf.
- O'r data, gallwn gasglu bod dosbarthiad anwastad o staff sy'n nodi eu bod yn BAME ar draws ein gweithlu. Mae 70 y cant o'r staff sy'n nodi eu bod yn BAME yn y ddau fand cyflog isaf (Cymorth Tîm ac M3), yn is na 77.3 y cant y llynedd. Ym mandiau cyflog M2 ac M1, mae pedwar aelod o staff yn nodi eu bod yn BAME, sef 20 y cant o'n gweithwyr sy'n nodi eu bod yn BAME. Byddwn yn gweithio'n galed i sicrhau ein bod yn cynyddu cynrychiolaeth ym mandiau M1 a'r tu hwnt (drwy gynnydd yn y staff sy'n hunan-adnabod fel BAME ar ein system Adnoddau Dynol, a chyflogi mwy o staff BAME ar bob lefel, yn enwedig ar y lefel gwneud penderfyniadau).

- Rydym wedi ymgysylltu â Busnes yn y Gymuned ac wedi llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yng ngweithlu'r Cynulliad, sy'n cynnwys cefnogi ein cydweithwyr BAME presennol i gyflawni eu potensial a hefyd sicrhau ein bod yn cymryd camau priodol i ddenu'r ystod ehangaf a mwyaf amrywiol o dalent i ymgeisio am swyddi gyda ni. Mae ein huwch hyrwyddwr ar gyfer cydweithwyr BAME a REACH, ein rhwydwaith cydraddoldeb yn y gweithle ar gyfer Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol, yn codi proffil y rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol. Rydym hefyd yn bwriadu ymgorffori'r gwaith hwn mewn strategaeth ehangach i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn ein gweithlu drwy ddatblygu strategaeth ddenu, sy'n cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig.
- Roedd ein gwaith allgymorth ac ymgysylltu'n golygu bod ein Cynllun Prentisiaeth diweddar wedi cael cynnydd 48 y cant yn nifer yr ymgeiswyr BAME.

Tabl 10: Recriwtio mewnol yn ôl hil/ethnigrwydd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
BME	3	6.7	1	33.3	0	0.0	0.0	100.0	0.0
Ddim yn BME	39	86.7	30	76.9	18	60.0	46.2	38.2	94.7
Dim ateb	1	2.2	1	100.0	0	0.0	0.0	100.0	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	2	4.4	2	100.0	1	50.0	50.0	0.0	5.3
Cyfanswm	45	100.0	34	75.6	19	55.9	42.2	40.8	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

Gwnaeth 15 y cant o'n staff BAME (3 allan o 20) gais am gynllun recriwtio mewnol yn ystod y cyfnod adrodd hwn; dim ond un ymgeisydd a oedd yn llwyddiannus yn y cam sifftio, ac eto ni lwyddodd yr un ohonynt i sicrhau cynnig swydd.

Rydym yn gweithio gyda Busnes yn y Gymuned i gynnal Offer Diagnostig a fydd yn ein helpu i roi camau ymarferol ar waith i helpu ein staff BAME i ddatblygu. Bydd y gwaith hwn yn ein helpu i ddatblygu ein cynllun gweithredu BAME ymhellach ac i barhau i ddatgblygu gwaith gyda'n rhwydwaith REACH.

Rydym wedi gweithio gyda Busnes yn y Gymuned i gyflwyno sesiynau 'Dewch i Ni Siarad am Hil' i aelodau staff a'n tîm Arwain, yn ogystal â gweithio gyda Race Council Cymru i gyflwyno sesiynau Ymwybyddiaeth Ddiwylliannol yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon. Gweithiodd y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda'n tîm Dysgu a Datblygu i gaffael Hyfforddiant Cyflwyno a Magu Hyder ar gyfer aelodau staff Reach, ein Rhwydwaith Cydraddoldeb yn y Gweithle ar gyfer Hil, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol.

Tabl 11: Recriwtio allanol yn ôl hil/ethnigrwydd

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
BME	64	7.1	20	31.3	3	15.0	4.7	5.7	3.6
Ddim yn BME	800	89.0	297	37.1	79	26.6	9.9	10.0	95.2
Dim ateb	21	2.3	7	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	14	1.6	7	50.0	1	14.3	7.1	13.3	1.2
Cyfanswm	899	100.0	331	36.8	83	25.1	9.2	9.6	

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae Cyfrifiad 2011 yn nodi bod 6.8 y cant o bobl sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn nodi eu bod yn BAME. Mae cyfanswm y ceisiadau gan bobl sy'n nodi eu bod yn BAME wedi cynyddu o 53 o ymgeiswyr BAME yn 2018-2019 i 64 o ymgeiswyr BAME. 7.1 y cant o gyfanswm y ceisiadau yw hyn, sy'n fwy na'r boblogaeth BAME yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd (6.8 y cant).
- Mae canran y rhai nad ydynt wedi ateb wedi cynyddu i 2.3 y cant eleni o 1.6 y cant yn 2018-19. Mae canran y rhai sydd wedi nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi gostwng i 1.6 y cant eleni o 2 y cant yn 2018-19.
- Roedd 3 ymgeisydd BAME yn llwyddiannus a chynigiwyd cyflogaeth iddynt, sef yr un peth â'r llynedd.
- Mae'n werth nodi ein bod yn dilyn canllawiau'r SYG ar gyfer monitro data. Ar hyn o bryd, mae gan ymgeiswyr yr opsiwn i ddewis opsiynau lluosog ar gyfer ethnigrwydd ac, o ganlyniad, dewisodd rhai ymgeiswyr opsiwn lleiafrif ethnig, yn ogystal ag opsiwn nad yw'n lleiafrif ethnig. Mae hyn yn esbonio'r gwahaniaeth yng nghyfanswm y ffigur recriwtio allanol, sef 899, o'i gymharu ag 894 mewn tablau eraill.

Crefydd/cred

Tabl 12: Proffil y gweithlu o ran crefydd/cred

Gradd	Cyfanswm y staff		Dim		Cristion*		Arall**		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm*	108		40	37.0	32	29.6	11	10.2	25	23.1
M3	65		34	52.3	19	29.2	3	4.6	9	13.8
M2	148		63	42.6	37	25.0	13	8.8	35	23.6
M1	78		27	34.6	29	37.2	9	11.5	13	16.7
E2	58		15	25.9	20	34.5	7	12.1	16	27.6
E1	14		3	21.4	7	50.0	1	7.1	3	21.4
Uwch	5		2	40.0	1	20.0	0	0.0	2	40.0
Cyfanswm	476		184	38.7	145	30.5	44	9.2	103	21.6

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

**ARALL - Agnostig, Anffyddiwr, Hindw, Dyneiddiwr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

***yn cynnwys prentisiaid

Cyfradd ddatgan: 78.4 y cant

Dadansoddiad:

- Mae'r gyfradd ddatgan yn dal i fod yn is nag rydym am iddi fod, a byddwn yn parhau i annog staff i ddiweddarau eu gwybodaeth bersonol ar y system Adnoddau Dynol.
- Ni ddatganwyd crefydd na chred gan 38.7 y cant o'r staff a lenwodd eu data ar ein system Adnoddau Dyniol, sy'n uwch na chyfradd y llynedd, sef 36.8 y cant.
- Mae'n anodd dod i gasgliadau o'r set ddata hon heblaw y gallai ddangos amrywiaeth o gredoau 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 gwyliau crefyddol; mae gennym ddwy ystafell dawel ar y safle i staff ac ymwelwyr eu defnyddio os ydynt am wneud.

Tabl 13: Recriwtio mewnol yn ôl crefydd/cred

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Dim	18	40.0	13	72.2	7	53.8	38.9	34.5	36.8
Cristion	11	24.4	7	63.6	5	71.4	45.5	48.2	26.3
Arall	6	13.3	5	83.3	3	60.0	50.0	30.0	15.8
Dim ateb	1	2.2	1	100.0	1	100.0	100.0	50.0	5.3
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	9	20.0	8	88.9	3	37.5	33.3	66.7	15.8
Cyfanswm	45	100.0	34	75.6	19	55.9	42.2	40.8	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

*Cristion yn cynnwys Cristion, yr Eglwys Gatholig, yr Eglwys yng Nghymru, Eglwys Loegr, Bedyddiwr, Methodist

**Arall - Agnostig, Anffyddiwr, Hindŵ, Dyneiddiwr, Mwslim, Rastaffariad, Sikh, Arall

Dadansoddiad:

- Mae mwyafrif yr ymgeiswyr (40 y cant) yn nodi 'Dim', sydd hefyd yn rhoi cyfrif am y ganran uchaf o gyfanswm y cynigion swyddi (36.8 y cant). Cyfradd lwyddiant ymgeiswyr sy'n nodi 'Arall' yw 50 y cant.
- Mae canran y rhai sy'n nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi cynyddu i 20 y cant o ganran y llynedd, sef 4.2 y cant. Byddwn yn gweithio i ddeall y rhesymau dros y cynnydd hwn.

Tabl 14: Recriwtio allanol yn ôl crefydd/cred

Cred grefyddol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Dim	374	41.8	143	38.2	30	21.0	8.0	10.0	36.1
Cristion	257	28.7	95	37.0	31	32.6	12.1	7.7	37.3
Arall	154	17.2	59	38.3	14	23.7	9.1	12.1	16.9
Dim ateb	42	4.7	13	31.0	3	23.1	7.1	3.4	3.6
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	67	7.5	21	31.3	5	23.8	7.5	12.0	6.0
Cyfanswm	894	100.0	331	37.0	83	25.1	9.3	9.6	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Datganodd 45.9 y cant o ymgeiswyr grefydd neu gred. Mae hyn wedi gostwng ers y llynedd (50.6 y cant).
- Mae canran y rhai nad ydynt wedi ateb wedi cynyddu o 3.9 y cant yn 2018-19 i 4.7 y cant yn 2019-20.
- Mae canran y rhai sy'n nodi 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' wedi gostwng o 10.2 y cant yn 2018-19 i 7.5 y cant yn y cyfnod adrodd hwn.
- Cynigiwyd mwyafrif y swyddi i bobl a nododd 'Cristion' (32.6 y cant), ac yna 'Byddai'n well gennyf beidio â dweud' (23.8 y cant) a 'Crefydd Arall' (23.7 y cant).
- Gostyngodd canran y ceisiadau gan bobl a nododd 'Crefydd Arall' o 19.1 y cant yn 2018-19 i 17.2 y cant yn 2019-20. Mae eu cyfradd lwyddiant hefyd wedi gostwng o 12.1 y cant yn 2018-19 i 9.1 y cant yn 2019-20.
- Gwnaed 37.3 y cant o gynigion swyddi i bobl a nododd 'Cristion', i fyny o 25.4 y cant yn 2019-2020.
- Fel y nodwyd yn Nhabl 9: Proffil hil y gweithlu, rydym yn cymryd camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth ac i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr o ddewis i gynyddu ceisiadau gan groestoriad mwy amrywiol o gymdeithas.

Rhyw

Tabl 15: Proffil rhyw'r gweithlu:

Gradd	Cyfanswm y staff		Menywod		Dynion		Canran rhanriad 2020	Canran rhanriad 2019
	nifer	%	nifer	%	nifer	%	Menywod/dynion	Menywod/dynion
Cymorth Tîm*	108		39	36.1	69	63.9	36/64	40/60
M3	65		28	43.1	37	56.9	43/57	41/59
M2	148		90	60.8	58	39.2	61/39	61/39
M1	78		45	57.7	33	42.3	58/42	56/44
E2	58		30	51.7	28	48.3	52/48	52/48
E1	14		7	50.0	7	50.0	50/50	57/43
Uwch	5		2	40.0	3	60.0	40/60	60/40
Cyfanswm	476		241	50.6	235	49.4	51/49	51/49

*yn cynnwys prentisiaid

Cyfradd ddatgan: 100 y cant

Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneuaid.

Dadansoddiad:

- Yn y cyfnod adrodd hwn, bu rhaniad cyfartal bron (51:49) rhwng menywod a dynion yng nghyfansoddiad cyffredinol ein gweithlu, sy'n gyson ag adroddiad y llynedd. Nid oes staff wedi nodi eu bod yn anneuaid.
- Mae'r dosbarthiad dynion/menywod wedi aros yn gyson yng ngraddau M2 ac E2 eleni o'i gymharu â'r llynedd.
- Mae gradd Cymorth Tîm wedi newid o raniad 40/60 o blaid dynion, i 36/64 eleni. Gellid esbonio hyn oherwydd nifer y dynion ar radd Cymorth Tîm yn y tîm Diogelwch. Rydym wedi cymryd camau i fynd i'r afael â hyn drwy geisio denu mwy o fenywod i'r tîm Diogelwch.
- Bu rhai newidiadau yn y cyfnod adrodd hwn i'r ddwy haen uchaf o'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau. Ar E1, rydym wedi cyflawni rhaniad cyfartal 50/50 rhwng menywod a dynion (57/43 y llynedd). Y radd Uwch bellach yw 40/60 menywod/dynion mewn cyferbyniad â rhaniad menywod/dynion 60/40 y llynedd. Fodd bynnag, gellir rhoi cyfrif am hyn oherwydd y nifer fach ar y lefel hon, sef 5, a fydd bob amser yn arwain at anghydbwysedd ar y naill ochr neu'r llall.
- Yn 2019-20, mae 9 o fenywod a 10 o ddynion ar lefel gwneud penderfyniadau E1/Uwch (47.4 y cant yn fenywod), mewn cyferbyniad ag 11 o fenywod ac 8 o ddynion yn 2018-19 (58 y cant). Mae'r ffigur presennol, sef 47.4 y cant, yn dod â ni'n nes at yr uchelgais a nodir yn Ymgyrch 50:50 erbyn 2020.

Proffil rhyw'r gweithlu yn ôl patrwm gweithio

Yn Nhabl 15, mae'r ganran yn cyfeirio at y gyfran o weithwyr o ryw benodedig ar bob gradd yn ôl patrwm gweithio. Er enghraifft, mae 69.2 y cant o fenywod sydd ar radd Cymorth Tîm yn gweithio'n amser llawn, ac mae 7.1 y cant o ddynion ym Mand Gweithredol 2 (E2) yn gweithio'n rhan-amser. Rydym hefyd wedi cael cydnabyddiaeth gan Working Families am yr ystod eang o opsiynau gweithio hyblyg sydd ar gael gennym a'n cydnabod fel un o'r 30 Cyflogwr Gorau sy'n Ystyriol o Deuluoedd.

Tabl 16: Rhyw yn ôl patrwm gweithio

Gradd	Menywod				Dynion				Rhan-amser yn ôl gradd		
	Amser llawn		Rhan-amser		Amser llawn		Rhan-amser		Cyfanswm y nifer ar y radd	Nifer y rhai rhan-amser ar y radd	Canran o gyfanswm y staff rhan-amser ar y radd
	Nifer y menywod	Canran y menywod ar y radd hon	Nifer y menywod	Canran y menywod ar y radd hon	Nifer y dynion	Canran y dynion ar y radd hon	Nifer y dynion	Canran y dynion ar y radd hon			
Cymorth Tîm*	27	69.2	12	30.8	59	85.5	10	14.5	108	22	22.7
M3	24	85.7	4	14.3	33	89.2	4	10.8	65	8	13.7
M2	55	61.1	35	38.9	56	96.6	2	3.4	148	37	31.1
M1	31	68.9	14	31.1	32	97.0	1	3.0	78	15	16.4
E2	21	70.0	9	30.0	26	92.9	2	7.1	58	11	12.2
E1	6	85.7	1	14.3	7	100.0	0	0.0	14	1	2.9
Uwch	2	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	5	1	1.1

Cyfanswm	166	68.9	75	31.1	215	91.5	20	8.5	476	95	100.0
-----------------	------------	-------------	-----------	-------------	------------	-------------	-----------	------------	------------	-----------	--------------

*yn cynnwys prentisiaid

Dadansoddiad:

- Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 37.3 y cant o fenywod yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 31.1 y cant o fenywod yn ein gweithlu yn gweithio'n rhan-amser, cynnydd bach o 30.9 yn 2018-19 a 29.9 y cant yn 2017-2018.
- Mae data Cyfrifiad 2011 yn dangos bod 9.9 y cant o ddynion yn Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd yn gweithio'n rhan-amser. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, mae 8.5 y cant o ddynion yn ein gweithlu'n gweithio'n rhan amser, gostyngiad o 9.4 y cant yn 2018-2019.
- Mae ein staff yn defnyddio nifer o opsiynau gweithio'n hyblyg, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol. Ymhlith yr opsiynau anffurfiol ar gyfer gweithio'n hyblyg mae: oriau cywasgedig, gwyliau hyblyg blynyddol a gweithio gartref. Yn anecdotaidd, rydym yn ymwybodol bod llawer o aelodau staff, gan gynnwys dynion ar lefel uwch, yn defnyddio'r trefniadau hyn. Mae'r ffigurau yn Nhabl 15 yn cyfeirio at drefniadau ffurfiol yn unig, pan fo aelod staff wedi gostwng ei oriau'n ffurfiol.
- Mae data'r flwyddyn ddiwethaf yn dangos bod dynion yn llai tebygol o weithio'n rhan-amser na menywod yn ein gweithlu. Fodd bynnag, eleni, mae'r un nifer o ddynion a menywod (1 yr un) yn gweithio'n rhan-amser yn y ddwy radd uchaf (E1 ac Uwch). Mae hyn yn wahanol i'r flwyddyn ddiwethaf pan nad oedd dim dynion yn gweithio'n rhan amser ar y lefel hon.

Tabl 17: Recriwtio mewnol yn ôl rhyw

Rhywedd	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
Menywod	23	51.1	20	87.0	12	60.0	52.2	45.5	63.2
Dynion	22	48.9	14	63.6	7	50.0	31.8	35.1	36.8
Dim ateb	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	100.0	0.0
Cyfanswm	45	100.0	34	75.6	19	55.9	42.2	40.8	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae nifer y dynion a'r menywod sy'n gwneud cais am gynlluniau recriwtio mewnol yn weddol debyg. Fodd bynnag, mae menywod yn fwy llwyddiannus yn y cam sifftio (menywod 87 y cant, dynion 63.6 y cant) ac wrth sicrhau cynnig cyflogaeth (60 y cant o fenywod a 50 y cant o ddynion).
- Mae cynhwysiant wrth wraidd ein hymgyrchoedd recriwtio. Er enghraifft, rydym yn sicrhau bod gennym gydbwysedd rhwng y rhywiau ar baneli recriwtio a bod holl aelodau'r panel recriwtio yn ymgymryd â hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod. Rydym wedi cymryd camau i wneud ein pecynnau ymgeisio'n fwy deniadol yn weledol ac yn amrywiol ac wedi cynnwys ein gwobrau cydnabyddiaeth allanol a bywgraffiadau staff i annog cynulleidfa ehangach.

Tabl 18: Recriwtio allanol yn ôl rhyw

	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran y ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
Menywod	446	49.9	182	40.8	50	27.5	11.2	9.0	60.2
Dynion	419	46.9	135	32.2	32	23.7	7.6	10.4	38.6
Hunaniaeth anneuaidd a hunaniaeth rywedd arall	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Dim ateb	20	2.2	9	45.0	1	11.1	5.0	6.7	1.2
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	8	0.9	4	50.0	0	0.0	0.0	9.1	0.0
Cyfanswm	894	100.0	331	37.0	83	25.1	9.3	9.6	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae canran y rhai sydd wedi nodi “Dim ateb” wedi aros yn sefydlog fwy neu lai - 2.0 y cant yn 2018-19 a 2.2 yn 2019-20.
- Yn union yr un peth â'r llynedd, ni ddatganodd yr un ymgeisydd hunaniaeth anneauidd na hunaniaeth rywedd arall.
- Eleni, gwnaeth mwy o fenywod na dynion gais am swyddi (49.9 y cant a 46.9. y cant o ymgeiswyr yn y drefn honno) ac roedd gan fenywod gyfradd lwyddiant uwch ar bob cam o'r broses recriwtio. Yn 2018-19, gwnaeth mwy o ddynion gais am swyddi na menywod, ac roedd ganddynt gyfradd lwyddiant uwch ym mhob cam o'r broses heblaw am y cam sifftio. Y flwyddyn flaenorol (2017-18), gwnaed 60.2 y cant o gynigion swyddi i fenywod, i fyny o 43.7 y cant yn 2018-2019.
- Rydym yn sicrhau bod ein holl baneli recriwtio'n cael hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod. Mae gan ein holl baneli recriwtio gydbwysedd rhwng y rhywiau.

Cyfeiriadedd rhywiol

Tabl 19: Proffil cyfeiriadedd rhywiol y gweithlu

Gradd	Cyfanswm y staff		Lesbiaidd, hoyw, deurywiol, arall		Ddim yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol, arall		Dim ateb/Byddai'n well gennyf beidio â dweud	
	nifer	%	nifer	%	nifer	%	nifer	%
Cymorth Tîm*	108		2	1.9	93	86.1	13	12.0
M3	65		3	4.6	56	86.2	6	9.2
M2	148		7	4.7	120	81.1	21	14.2
M1	78		6	7.7	61	78.2	11	14.1
E2** E1 Uwch	77		1	1.3	59	76.6	17	22.1
Cyfanswm	476		19	4.0	389	81.7	68	14.3

*yn cynnwys prentisiaid

***wedi'u cyfuno er preifatrwydd

Cyfradd ddatgan: 85.7 y cant

Dadansoddiad:

- Er ei bod yn parhau i godi, mae'r gyfradd ddatgan, sef 85.7 y cant (82.3 y cant y llynedd), yn is nag yr hoffem iddi fod, felly rydym yn atgoffa ac yn annog staff o bryd i'w gilydd i ddiweddarau eu data personol ar ein system Adnoddau Dynol.
- Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn LHD ac Arall wedi cynyddu ychydig i 19 ers y cyfnod adrodd diwethaf, sy'n cynrychioli 4 y cant o gyfanswm ein gweithlu. Ar hyn o bryd, nid oes data cymharol ar gael ar gyfer Ardal Teithio i'r Gwaith Caerdydd ar gyfer pobl LHD sy'n economaidd weithgar ac yn gyflogedig, ond mae Stonewall yn cyfeirio at amcangyfrif Llywodraeth y DU² bod 5-7 y cant o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn LHD. Gan dybio y bydd rhywfaint o'r boblogaeth a gynhwysir yn yr amcangyfrif 5-7 y cant yn bobl nad ydynt yn economaidd weithgar neu mewn cyflogaeth (oherwydd eu hoedran), gellid ystyried bod canran ein gweithlu, sef 4 y cant, yn gynrychioliadol yn fras.

² <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.berr.gov.uk/files/file23829.pdf>

Tabl 20: Recriwtio mewnol yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
LHD ac Arall	1	2.2	1	100.0	1	100.0	100.0	0.0	5.3
Ddim yn LHD	39	86.7	29	74.4	17	58.6	43.6	45.3	89.4
Dim ateb	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	5	11.1	4	80.0	1	25.0	20.0	0.0	5.3
Cyfanswm	45	100.0	34	75.6	19	55.9	42.2	40.8	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Dim ond un person a nododd ei fod yn LHD+ a wnaeth gais am gynllun mewnlol, sef 2.2 y cant o'r holl geisiadau mewnlol. Roedd yr ymgeisydd hwn yn llwyddiannus yn y cyfweiliad a chynigiwyd y swydd iddo.
- Rydym yn hyderus bod y gefnogaeth a'r datblygiad sydd ar gael i staff LHD+ yn parhau i gynrychioli arfer gorau.
- Yn 2020, rydym wedi cael ein henwi gan Stonewall fel y cyflogwr gorau yng Nghymru ac un o'r deg cyflogwr gorau yn y DU ar gyfer LHDT+.

Tabl 21: Recriwtio allanol yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd rhywiol	Ceisiadau a gafwyd		Llwyddiannus yn y cam sifftio		Cynnig cyflogaeth		Llwyddiant cyffredinol		Canran o gyfanswm y cynigion swyddi
	Nifer	Canran o gyfanswm y ceisiadau	Nifer	Canran o'r ceisiadau	Nifer	Canran sy'n llwyddiannus yn y cam sifftio	Canran o rai'r flwyddyn bresennol	Canran o rai'r flwyddyn flaenorol	
LHD ac Arall	73	8.2	24	32.9	5	20.8	6.8	7.4	6.0
Ddim yn LHD	736	82.3	276	37.5	73	26.4	9.9	10.3	88.0
Dim ateb	30	3.4	11	36.7	1	9.1	3.3	0.0	1.2
Byddai'n well gennyf beidio â dweud	55	6.2	20	36.4	4	20.0	7.3	7.7	4.8
Cyfanswm	894	100.0	331	37	83	25.1	9.3	9.6	100.0

Ffynhonnell: Data'r Tîm Recriwtio Adnoddau Dynol

Dadansoddiad:

- Mae cyfanswm canran yr ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n gyfeiriadedd rhywiol arall (LHD+) wedi codi o 7.3 y cant i 8.2 y cant, sy'n uwch nag amcangyfrif Llywodraeth y DU, sef 5-7 y cant o'r poblogaethau lleol sy'n nodi eu bod yn LHD+.
- Mae canran y rhai nad ydynt wedi ateb wedi aros yn gyson ar 3.4 y cant (3.1 y cant yn 2018-19).
- Gwnaed 6 y cant o gynigion swyddi i bobl sy'n nodi eu bod yn LHD+, i fyny o 5.6 y cant yn 2018-2019. Mae hyn yn gynydd i 5 unigolyn o 4 unigolyn y llynedd.
- Rydym yn mynd ati i hyrwyddo'r Cynulliad fel cyflogwr LHD+ cynhwysol drwy fynd i ddigwyddiadau Pride, hyrwyddo ein cefnogaeth i Ddiwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia, a dathlu Mis Hanes LHDT.
- Rydym yn parhau i fod yn un o'r 10 uchaf ym Mynegai Stonewall ar gyfer Cydraddoldeb yn y Gweithle, a'r cyflogwr gorau yng Nghymru ar gyfer LHD. Rydym hefyd wedi cael ein henwi fel Grŵp Rhwydwaith Cymeradwyaeth Uchel.

Absenoldeb mamolaeth ac absenoldeb rhiant

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

Roedd un ar hugain o fenywod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod hwn. Dychwelodd un ar ddeg o absenoldeb mamolaeth, a newidiodd pump ohonynt eu patrwm gweithio ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb cyd-riant/absenoldeb tadolaeth

Cymerodd pum partner absenoldeb cyd-riant/absenoldeb tadolaeth, ac ni wnaeth yr un ohonynt leihau eu horiau ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Absenoldeb rhiant a rennir

Cymerodd dau unigolyn absenoldeb rhiant a rennir yn ystod y cyfnod hwn.

Cwynion, camau disgyblu a diswyddiadau sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cafwyd llai na thair cwyn yn ymwneud â nodwedd gwarchoddedig.

Cwynion am wahaniaethu/ymddygiad gwaharddedig

Ni chafwyd yr un gŵyn yn ystod y cyfnod adrodd hwn.