

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd

Enw'r polisi:	Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith:	Wedi'i gynnal a'i ddiweddarau yn ystod 2024-25
Cynhaliwyd yr asesiad o'r effaith gan:	Daniel Hurford, Clerc y Bwrdd

Cyflwyniad

Diben y polisi:
Mae'r Penderfyniad ar Gyflog a Lwfansau'r Aelodau yn ddogfen statudol sy'n nodi cyflogau a chymorth busnes a staffio'r Aelodau. Caiff y Penderfyniad ei wneud gan Fwrdd Taliadau Annibynnol y Senedd, a gefnogir gan ysgrifenyddiaeth a ddarperir gan Gomisiwn y Senedd. Mae'r Bwrdd wedi ymrwymo i hyrwyddo a chefnogi amrywiaeth a chydaddoldeb ac mae'n ceisio lleihau'r rhwystrau sy'n atal Aelodau, darpar ymgeiswyr a staff cymorth yr Aelodau rhag gallu cyflawni eu dyletswyddau. Mae'r Penderfyniad yn cynnwys sawl Pennod ac mae'r Bwrdd wedi nodi nifer o gynigion polisi diwygiedig neu newydd i'w cychwyn o ddechrau'r Seithfed Senedd. Mae'r Bwrdd wedi defnyddio templed Comisiwn y Senedd ar gyfer cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb at ddibenion asesu cynigion polisi'r Bwrdd ar gyfer y Penderfyniad. O ystyried yr ystod o gynigion polisi a 'phenderfyniadau' unigol sydd wedi'u cynnwys, mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'i grwpio i'r Penodau ar gyfer y Penderfyniad, i gynnwys cynigion perthnasol penodol, fel a ganlyn: - Tâl yr Aelodau

- Cymorth Ychwanegol
- Teithio
- Llety Dros Nos
- Swyddfa Etholaethol ac Ymgysylltu
- Cymorth Staffio
- Cymorth i Grwpiau'r Senedd.

Ar gyfer pwy mae'r polisi?

Y cyhoedd – ymgeiswyr posibl ar gyfer sefyll mewn etholiad

Aelodau o'r Senedd

Staff Cymorth a gyflogir gan Aelodau o'r Senedd ac Arweinwyr Grwpiau (grwpiau gwleidyddol)

Pwy sydd wedi cyfrannu / pwy yr ymgynghorwyd â hwy fel rhan o'r broses o ddatblygu'r asesiad?

Mae nifer o gynigion polisi wedi cael eu llunio drwy gynnwys ac ymgysylltu â'r canlynol:

- Aelodau o'r Senedd (drwy sesiynau galw heibio yn ystod 2024-25, cyfweiliadau ag Aelodau unigol (ar dâl i'r Aelodau ac adolygu cyflog a graddfeydd staff) gyda chynrychiolwyr Aelodau fel rhan o Grŵp Cynrychiolwyr Aelodau'r Bwrdd, ac Aelodau unigol i brofi'r adolygiad o gyflogau a graddau staff sy'n cael ei ddatblygu)
- Staff Cymorth a gyflogir gan Aelodau o'r Senedd ac Arweinwyr Grwpiau (grwpiau gwleidyddol) (drwy gyfarfodydd/cyfweiliadau ag aelodau unigol o staff (i brofi'r adolygiad o gyflogau a graddfeydd staff sy'n cael ei ddatblygu) a chyda chynrychiolwyr staff ac undebau llafur fel rhan o Grŵp Cynrychiolwyr Staff y Bwrdd)
- Swyddogion Comisiwn y Senedd, yn enwedig y tîm Cymorth Busnes i'r Aelodau, sy'n gweinyddu'r Penderfyniad

Ymgynghorwyd yn ffurfiol â'r canlynol ar y cynigion polisi:

- Aelodau o'r Senedd
- Staff Cymorth a gyflogir gan Aelodau o'r Senedd ac Arweinwyr Grwpiau (grwpiau gwleidyddol)
- Undebau Unite a PCS
- Comisiwn y Senedd

Cyhoeddwyd ymgynghoriadau'r Bwrdd ar wefan y Bwrdd ac fe'u hanfonwyd at amrywiaeth o randdeiliaid, gan gynnwys cyrff cydraddoldeb cynrychioliadol, fodd bynnag, ni chafwyd unrhyw ymatebion.

Gofynnodd y Bwrdd gwestiynau penodol yn ystod ei ymgynghoriad ffurfiol:

- A oes gennych farn ar p'un a allai'r cynigion a amlinellir yn y ddogfen hon fod ag unrhyw oblygiadau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn enwedig i'r bobl hynny sy'n uniaethu ag unrhyw nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?
- A oes gennych farn ar p'un a allai'r materion a godwyd gennych mewn ymateb i'r ymgynghoriad hwn gael effaith, neu effaith bosibl, ar bobl sy'n uniaethu â'r nodweddion gwarchodedig fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010?

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd.
Gweler y penodau isod.

Tâl yr Aelodau

Diben y Cynigion Polisi

Mae gan y Bwrdd ddyletswydd i arfer ei swyddogaethau er mwyn rhoi lefel o dâl i Aelodau o'r Senedd sy'n bodloni amcanion penodol, sef:

- ei bod yn adlewyrchiad teg o gymhlethdod a phwysigrwydd y swyddogaethau y disgwylir iddynt eu cyflawni, ac
- nad yw, am resymau ariannol, yn rhwystro pobl sydd â'r ymrwymiad a'r gallu angenrheidiol rhag ceisio cael eu hethol i'r Senedd.

Mae'r Bwrdd hefyd wedi cytuno ar yr egwyddorion a ganlyn i lywio ei benderfyniadau:

- dylai cymorth ariannol a thâl yr Aelodau gefnogi diben strategol y Senedd a hwyluso gwaith ei Haelodau;
- rhaid i benderfyniadau fod yn briodol yng nghyd-destun enillion yng Nghymru ac amgylchiadau ariannol ehangach Cymru; a
- rhaid i'r system o gymorth ariannol i'r Aelodau fod yn gadarn, yn glir, yn dryloyw, yn gynaliadwy ac yn gynhwysol, a rhaid iddi gynnig gwerth am arian i'r trethdalwr.

Cynigion Polisi

- Bydd lefel cyflog yr Aelodau ar ddechrau'r Seithfed Senedd yn aros ar yr un lefel ag yn 2025/26, sef £76,380 ynghyd â chynnydd sy'n hafal i gyfradd mynegai ASHE Cymru a gyhoeddir ym mis Tachwedd 2025.
- Defnyddir mynegai ASHE Cymru i benderfynu ar y newidiadau blynyddol i gyflogau'r Aelodau.
- Telir cyflog deiliad swydd ychwanegol ar gyfer y rolau hynny a restrir ym Mhennod 3 o'r Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau ar gyfer 2025-26.
- Bydd cyfradd cyflog deiliad swydd ychwanegol yn codi bob blwyddyn yn unol ag ASHE.
- Dileu cyfradd is y cyflog ychwanegol i Gadeiryddion Pwyllgorau ar gyfer y Seithfed Senedd.
- Bydd y gyfradd y cyfeirir ati ar hyn o bryd fel y gyfradd Cadeiryddion Pwyllgorau (uwch) yn cael ei thalu i Aelodau'r Pwyllgor Busnes.

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd

- [Ymchwil gymharol ryngwladol ar gyflog yr Aelodau](#)
- Data meincnodi cyflogau (a gyflenwyd drwy [Brightmine](#))
- Enillion Cyflogeion yn y DU 2024 ([Swyddfa Ystadegau Gwladol](#).)
- [Etholiad 2021: Pa mor amrywiol yw'r Chweched Senedd?](#) (Comisiwn y Senedd, 2021)
- Trosolwg: Poblogaeth Gyffredinol yn ôl Nodweddion Gwarchodedig ([StatsCymru](#), [Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021](#))

Effeithiau cydraddoldeb posibl ar nodweddion cydraddoldeb gwahanol

Oedran (Dylid ystyried pobl iau, pobl hŷn a phobl o oedran gweithio)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Mae'r cynigion yn seiliedig ar wybodaeth gymharol a meincnodi, ac mae cyflog Aelod wedi'i bennu ar lefel sydd dros ddwywaith cyflog cyfartalog Cymru.
Mae'r mynegeo blynyddol yn gysylltiedig â'r cynnydd mewn enillion cyfartalog yng Nghymru (ASHE).

Enabledd (Dylid ystyried unrhyw nam ar y synhwyrâu, nam corfforol, nam cudd, anawsterau dysgu, problemau iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Ailbennu rhywedd (Dylid ystyried y rhai sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd, sy'n mynd drwy'r broses honno neu sydd wedi cwblhau'r broses. Mae ailbennu rhywedd yn cyfeirio at y ffordd y mae unigolion yn uniaethu â'u rhywedd eu hunain)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Priodas a phartneriaeth sifil (Dylid ystyried a oes anfantais i'r rhai nad ydynt wedi priodi/mewn partneriaeth sifil o'u cymharu â'r rhai sydd wedi priodi/mewn partneriaeth sifil)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Beichiogrwydd a mamolaeth (Dylid ystyried menywod sy'n feichiog, sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sy'n bwydo o'r fron)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Hil neu ethnigrwydd (Dylid ystyried y rhai sy'n perthyn i grŵp hiliol, ethnig neu ddiwylliannol leiafrifol, gan gynnwys tarddiad ethnig, lliw a chenedligrwydd)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Crefydd neu gred (Dylid ystyried y rhai sydd â chrefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred, ymwybyddiaeth ddiwylliannol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Rhyw (Dylid ystyried menywod a dynion ac unrhyw effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd eu rhyw)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Cyfeiriadedd rhywiol (Dylid ystyried pobl sy'n hoyw, yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Er na chânt eu rhestru fel nodweddion gwarchodedig, dylid ystyried y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Rhaid i benderfyniadau'r Bwrdd beidio, 'ar sail ariannol, [...] atal personau y mae ganddynt yr ymrwymiad a'r gallu angenrheidiol rhag ymgeisio i gael eu hethol i'r Senedd'. Mae'r cynigion yn seiliedig ar wybodaeth gymharol a meincnodi, ac mae cyflog Aelod wedi'i bennu ar lefel sydd dros ddwywaith cyflog cyfartalog Cymru. Mae'r mynegeo blynyddol yn gysylltiedig â'r cynnydd mewn enillion cyfartalog yng Nghymru (ASHE).

Mae cynigion polisi ehangach mewn mannau eraill hefyd yn ceisio lleihau rhwystrau i gyfranogiad i bobl â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd is. Er bod y cyflog yn gymharol uchel (o'i gymharu â chyflog cyfartalog Cymru gyfan) ac yn cael ei gymhwyso'n gyson, ystyriodd y Bwrdd a allai fod canfyddiad ei fod yn rhoi rhai grwpiau dan anfantais — fel pobl iau, pobl anabl, neu'r rhai o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is — a allai fod â llai o wydnwch ariannol neu'n wynebu costau personol uwch. Fodd bynnag, mae costau sy'n gysylltiedig â chyflawni'r rôl (megis llety dros nos, costau swyddfa a staffio, gofal plant, a chymorth sy'n gysylltiedig ag anabledd) yn cael eu talu trwy ddarpariaethau ar wahân yn y Penderfyniad. Mae'r cyflog ei hun yn incwm personol ac nid yw wedi'i fwriadu i dalu'r costau hyn. Nid oes unrhyw dystiolaeth bod y cyflog yn creu canlyniadau anghyfartal nac yn gweithredu fel rhwystr i unrhyw grŵp gwarchodedig. Ar y sail hon, ni nodwyd unrhyw effaith andwyol.

A yw'r polisi hwn yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau gwahanol o bobl?

Ydy. Mae'r cynigion yn seiliedig ar wybodaeth gymharol a meincnodi, ac mae cyflog Aelod wedi'i bennu ar lefel sydd dros ddwywaith cyflog cyfartalog Cymru.

Mae'r mynegeo blynyddol yn gysylltiedig â'r cynnydd mewn enillion cyfartalog yng Nghymru (ASHE).

Casgliad

Beth rydych chi am ei wneud?

Gweithredu'r polisi fel y mae ☒

Addasu'r polisi mewn rhyw ffordd ☐

Rhoi'r gorau i'r polisi/penderfyniad ☐

Rhowch eglurhad byr:

Mae'r cynigion yn seiliedig ar wybodaeth gymharol a meincnodi, ac mae cyflog Aelod wedi'i bennu ar lefel sydd dros ddwywaith cyflog cyfartalog Cymru.

Mae'r mynegeio blynyddol yn gysylltiedig â'r cynnydd mewn enillion cyfartalog yng Nghymru (ASHE).

Cymorth ychwanegol

Diben y Cynigion Polisi

Mae'r Penderfyniad yn cynnwys nifer o ddarpariaethau i roi cymorth i'r Aelodau yn unol â'u hamgylchiadau personol neu eu hanghenion ychwanegol.

Mae Pennod 3A o'r Penderfyniad yn nodi ystod o gymorth i'r Aelodau, gan gynnwys:

- cymorth o ran anableddau (gan gynnwys ar gyfer Aelodau, eu staff neu eu hetholwyr),
- cymorth i Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofal plant a chyfrifoldebau gofal eraill,
- cymorth i Aelodau ar absenoldeb rhiant, (gan gynnwys absenoldeb â thâl ar gyfer absenoldeb rhiant a chymorth ychwanegol, a allai gynnwys aelod ychwanegol o staff er mwyn caniatáu parhad wrth gyflawni dyletswyddau'r Aelod (ac eithrio busnes ffurfiol y Senedd)).

Mae cymorth arall sydd wedi'i gynnwys yn y Penderfyniad yn darparu ar gyfer

- costau llety dros nos ychwanegol i Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynnyddion (paragraff 4.4.3(h));
- costau teithio i bartneriaid neu blant Aelodau er mwyn teithio i ardal Caerdydd (paragraff 5.18, gweler tudalen 37 yn yr ymgynghoriad hwn).

Ers i Bennod 3A gael ei chyflwyno ar ddechrau'r Chwched Senedd, mae busnes y Senedd a ffyrdd o weithio'r Aelodau wedi newid yn sylfaenol. Gweithio o bell a gweithio hybrid yw'r norm erbyn hyn ac mae'r Senedd yn hyrwyddo ac yn cefnogi hynny; golyga hyn fod gan yr Aelodau fwy o hyblygrwydd o ran cydbwysu'n well neu ymateb yn well i ofynion amrywiol busnes y Senedd a'u hymrwymiaidau etholaethol, yn ogystal â'u hanghenion personol neu eu hamgylchiadau teuluol.

Er hynny, ni all darpariaethau'r Penderfyniad ond helpu i ddiwallu rhai o anghenion yr Aelodau, gan fod y Senedd a Chomisiwn y Senedd hefyd yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o sicrhau bod trefniadau busnes yn 'ystyriol o'r teulu', bod yr ystad seneddol yn hygyrch a bod y cyfleusterau a'r gwasanaethau'n ymatebol ac yn diwallu anghenion yr Aelodau a'u staff.

Roedd ymgynghoriad y Bwrdd yn gofyn yn benodol am safbwyntiau ar y cwestiynau canlynol:

- A ddylid cadw'r darpariaethau 'cymorth ychwanegol' mewn pennod benodol ar wahân, neu a ddylid eu prif ffrydio drwy gydol y Penderfyniad?
- A yw'r diffiniadau, y derminoleg a'r darpariaethau sydd ym Mhennod 3A yn briodol ac a ydynt yn adlewyrchu'r model cymdeithasol o anabledd?
- A yw'r cymorth o ran anableddau yn ddigonol ac yn ddigon ymatebol i ddiwallu anghenion Aelodau, staff ac etholwyr?

Cynigion Polisi

- Caiff yr Aelodau hawlio hyd at £350 fesul dibynnydd y mis (hyd at uchafswm o 3 dibynnydd) ar gyfer costau gofal yn ystod wythnosau eistedd a chyfnodau pan fo toriad y tu allan i oriau gwaith arferol, fel y nodir yn y Rheolau Sefydlog, ac ar benwythnosau.

Mae hwn yn welliant ar y ddarpariaeth bresennol, sy'n ymwneud â thu allan i oriau gwaith yn ystod wythnosau busnes yn unig.

- Caiff yr Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda hwy yn ardal Caerdydd hawlio costau llety dros nos ychwanegol o hyd at £3,870 y flwyddyn ar gyfer y dibynnydd cyntaf, a hyd at £1,290 y flwyddyn fesul dibynnydd ychwanegol (hyd at uchafswm o 2).

Roedd hwn yn welliant yn seiliedig ar gostau ychwanegol diwygiedig gofynion llety ychwanegol yn ardal Caerdydd.

Roedd y ddau gynnig yn welliant ar y darpariaethau presennol i'w cymhwyso fesul dibynnydd, yn hytrach na fesul Aelod (i adlewyrchu'r ffaith y gallai fod gan Aelodau fwy nag un dibynnydd). Mae'r terfyn ar nifer y dibynnyddion yr un fath â Chynllun IPSA ond mae hefyd yn cael ei lywio gan faint teulu cyfartalog y DU o 1.74 o blant dibynnol (ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol) a chan ystyried y gallai fod gan Aelod fwy o blant dibynnol a/neu oedolyn dibynnol. Gellid mynd y tu hwnt i'r terfyn hwn, pe bai angen, drwy wneud cais am hawliad am dreuliau eithriadol.

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd

- [Ymchwil gymharol Senedd y DU ar gefnogaeth ychwanegol Aelodau](#)
- Data ar Bobl â chyfrifoldebau gofalu ([Cyfrifiad 2021 y Swyddfa Ystadegau Gwladol \(Teuluoedd ac Aelwydydd\)](#))
- Ymchwil ar-lein i gostau gofal plant yng Nghymru
- Trosolwg: Poblogaeth Gyffredinol yn ôl Nodweddion Gwarchodedig ([StatsCymru, Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021](#))

Effeithiau cydraddoldeb posibl ar nodweddion cydraddoldeb gwahanol

Oedran (Dylid ystyried pobl iau, pobl hŷn a phobl o oedran gweithio)

A oes effaith andwyol, neu bosiblwydd y bydd effaith andwyol?

Oes ☐ Nac oes ☒

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:

Mae cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar draws pob oedran, yn dibynnu ar gyfrifoldebau gofalu Aelodau. Mae'r Penderfyniad yn hyblyg a gall Aelodau gyflwyno cais ar gyfer costau eithriadol os nad yw'r gefnogaeth ychwanegol arfaethedig yn ddigonol i ddiwallu anghenion Aelod neu'r sawl sy'n ddibynnol arno.

Anabledd (Dylid ystyried unrhyw nam ar y synhwyr, nam corfforol, nam cudd, anawsterau dysgu, problemau iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Mae cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar Aelodau sy'n anabl ac y gallai fod angen cymorth gofal arnynt eu hunain neu sy'n gofalu am ddibynyddion anabl. Mae'r Penderfyniad yn hyblyg a chaiff unrhyw Aelod hawlio 'Cymorth o ran anableddau' (adran 3A.2 o'r Penderfyniad) am unrhyw dreuliau ychwanegol yr eir iddynt er mwyn galluogi unigolyn i gyflawni dyletswyddau'r Aelod hwnnw sy'n codi'n rhesymol o ganlyniad i gyflyrau iechyd neu amhariadau. Gallai'r treuliau hyn ymwneud ag iechyd neu amhariadau Aelod, iechyd neu amhariadau aelod o staff, neu hwyluso ymgysylltiad ag etholwyr anabl. Nid oes terfyn ar y swm y gellir ei hawlio.	

Ailbennu rhywedd (Dylid ystyried y rhai sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd, sy'n mynd drwy'r broses honno neu sydd wedi cwblhau'r broses. Mae ailbennu rhywedd yn cyfeirio at y ffordd y mae unigolion yn uniaethu â'u rhywedd eu hunain)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Priodas a phartneriaeth sifil (Dylid ystyried a oes anfantais i'r rhai nad ydynt wedi priodi/mewn partneriaeth sifil o'u cymharu â'r rhai sydd wedi priodi/mewn partneriaeth sifil)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Beichiogrwydd a mamolaeth (Dylid ystyried menywod sy'n feichiog, sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sy'n bwydo o'r fron)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	

Mae cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar Aelodau sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth neu y mae eu partneriaid yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth.

Hil neu ethnigrwydd (Dylid ystyried y rhai sy'n perthyn i grŵp hiliol, ethnig neu ddiwylliannol leiafrifol, gan gynnwys tarddiad ethnig, lliw a chenedligrwydd)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Crefydd neu gred (Dylid ystyried y rhai sydd â chrefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred, ymwybyddiaeth ddiwylliannol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Rhyw (Dylid ystyried menywod a dynion ac unrhyw effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd eu rhyw)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Cyfeiriadedd rhywiol (Dylid ystyried pobl sy'n hoyw, yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Er na chânt eu rhestru fel nodweddion gwarchodedig, dylid ystyried y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Mae'r cynigion polisi wedi'u cynllunio'n benodol i gael effaith gadarnhaol ar bobl â chyfrifoldebau gofalu. Mae'r Penderfyniad yn hyblyg a gall Aelodau gyflwyno cais ar gyfer costau eithriadol os nad

Yw'r gefnogaeth ychwanegol arfaethedig yn ddigonol i ddiwallu anghenion Aelod neu'r sawl sy'n ddibynol arno.

A yw'r polisi hwn yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau gwahanol o bobl?

Ydy. Mae'r cynigion a'r darpariaethau presennol yn y Penderfyniad wedi'u cynllunio i leihau rhwystrau a hyrwyddo cyfle cyfartal, annog cyfranogiad fel Aelod o'r Senedd neu ym musnes y Senedd, ar gyfer gwahanol grwpiau o bobl.

Casgliad

Beth rydych chi am ei wneud?

Gweithredu'r polisi fel y mae ☒

Addasu'r polisi mewn rhyw ffordd ☐

Rhoi'r gorau i'r polisi/penderfyniad ☐

Rhowch eglurhad byr:

Mae'r cynigion polisi wedi'u cynllunio'n benodol i gael effaith gadarnhaol ar bobl â chyfrifoldebau gofalu.

Er bod yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA) yn ystyried pob nodwedd warchodedig yn unigol, gallai rhai Aelodau fod ag anghenion sy'n gorgyffwrdd neu'n gymhleth — er enghraifft, efallai y byddant hwy neu'r rhai sy'n ddibynol arnynt yn anabl yn ogystal â bod â chyfrifoldebau gofalu. Mae'r Penderfyniad yn darparu cefnogaeth ehangach ar gyfer anghenion personol penodol yr Aelod (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anableddau' ym Mhennod 3A. Mae'r Penderfyniad yn hyblyg a gall Aelodau gyflwyno cais ar gyfer costau eithriadol os nad yw'r gefnogaeth ychwanegol arfaethedig yn ddigonol i ddiwallu anghenion Aelod neu'r rhai sy'n ddibynol arno.

Mae'r broses treuliau eithriadol ar gael i bob Aelod ac, er bod y defnydd ohoni wedi bod yn fach iawn hyd yn hyn, nid oes unrhyw arwydd ei bod yn anhygyrch neu'n cael ei chymhwyso'n anghyson. Gallai hyn adlewyrchu diffyg angen, ond bydd cyfathrebu parhaus yn helpu i sicrhau bod Aelodau'n parhau i fod yn ymwybodol o sut a phryd y gellir ei ddefnyddio.

Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb hefyd wedi ystyried a allai'r cap o dri dibynnydd ar gyfer cymorth gofalu effeithio'n anghymesur ar Aelodau o deuluoedd mwy neu gefndiroedd diwylliannol penodol lle mae cyfrifoldebau gofalu aml-genhedlaeth neu helaeth yn fwy cyffredin. Er bod y cap yn seiliedig ar fodel IPSA a maint teulu cyfartalog y DU, mae'r Penderfyniad yn cynnwys mesur diogelu lle gall Aelodau sydd ag anghenion sy'n fwy na'r cap wneud cais am gymorth drwy'r broses treuliau eithriadol. Mae'r hyblygrwydd hwn yn helpu i sicrhau nad oes unrhyw grŵp dan anfantais o ganlyniad i'r ddarpariaeth safonol.

Teithio

Diben y Cynigion Polisi

Gall yr Aelodau hawlio ad-daliad am eu costau teithio domestig a rhyngwladol eu hunain, costau teithio staff a chostau aelodau o'r teulu drwy'r Penderfyniad.

Mae'r Bwrdd wedi nodi nifer o feysydd lle y gellir symleiddio'r darpariaethau hyn, ac mae'r cynigion hyn yn adlewyrchu'r canfyddiadau hynny.

Cynigion Polisi

- Dileu'r terfyn ar nifer y teithiau y caiff yr Aelod eu hawlio drwy'r cronfeydd canolog ar gyfer teithiau staff i Gaerdydd o'r etholaeth.
- Estyn y terfyn ar nifer y teithiau y caiff Aelodau eu hawlio ar gyfer aelodau o'r teulu sy'n teithio i Gaerdydd o'r etholaeth o 12 fesul Aelod, i 12 fesul dibynnydd.

Yn wreiddiol, bwriad y cynnig hwn oedd dileu'r terfyn ar nifer y teithiau, fodd bynnag, roedd y Bwrdd o'r farn bod terfyn yn parhau i fod yn briodol (gan y gall priod a dibynyddion hefyd deithio gyda'r Aelod), fodd bynnag, estynnwyd y terfyn o fod yn seiliedig ar drefniant fesul Aelod i drefniant ehangach, fesul dibynnydd (yn ogystal â 'phartner a phlant' fel y nodir ar hyn o bryd).

- Dileu'r gofyniad i gyflwyno achos busnes ar gyfer teithiau rhyngwladol ac i gyhoeddi adroddiad ar y daith ar ôl dychwelyd. Mae'r Aelodau'n parhau i fod yn atebol i bobl Cymru drwy gyhoeddi eu treuliau.

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd

- [Ymchwil gymharol Senedd y DU ar deithio Aelodau](#)
- Trosolwg: Poblogaeth Gyffredinol yn ôl Nodweddion Gwarchodedig ([StatsCymru](#), [Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol](#)
- [2021](#))

Effeithiau cydraddoldeb posibl ar nodweddion cydraddoldeb gwahanol

Oedran (Dylid ystyried pobl iau, pobl hŷn a phobl o oedran gweithio)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?

Oes

☐

Nac oes

☒

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Mae cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar draws pob oedran ar gyfer dibynyddion neu bartneriaid cymwys, yn enwedig pobl iau (dan 18 oed) neu Aelodau oedran gweithio sy'n gyfrifol am ddibynyddion.

Anabledd (Dylid ystyried unrhyw nam ar y synhwyrâu, nam corfforol, nam cudd, anawsterau dysgu, problemau iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Mae'r cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol gan y bydd diffiniad o 'oedolyn dibynnol' yn cael ei ymgorffori, gan ddisodli'r maen prawf gwreiddiol, sef 'partneriaid a phlant' yn unig.
Mae'r Penderfyniad yn darparu cefnogaeth ehangach ar gyfer anghenion personol penodol yr Aelod (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anableddau' ym Mhennod 3A.

Ailbennu rhywedd (Dylid ystyried y rhai sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd, sy'n mynd drwy'r broses honno neu sydd wedi cwblhau'r broses. Mae ailbennu rhywedd yn cyfeirio at y ffordd y mae unigolion yn uniaethu â'u rhywedd eu hunain)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Priodas a phartneriaeth sifil (Dylid ystyried a oes anfantais i'r rhai nad ydynt wedi priodi/mewn partneriaeth sifil o'u cymharu â'r rhai sydd wedi priodi/mewn partneriaeth sifil)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Mae'r cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar Aelodau sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil (a'u partneriaid), gan fod nifer y teithiau cymwys yn cael eu hymestyn.

Beichiogrwydd a mamolaeth (Dylid ystyried menywod sy'n feichiog, sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sy'n bwydo o'r fron)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Mae'r cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar Aelodau sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth neu y mae eu partneriaid yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth, gan fod nifer y teithiau cymwys yn cael eu hystyngiwr.

Hil neu ethnigrwydd (Dylid ystyried y rhai sy'n perthyn i grŵp hiliol, ethnig neu ddiwylliannol leiafrifol, gan gynnwys tarddiad ethnig, lliw a chenedligrwydd)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Crefydd neu gred (Dylid ystyried y rhai sydd â chrefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred, ymwybyddiaeth ddiwylliannol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Rhyw (Dylid ystyried menywod a dynion ac unrhyw effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd eu rhyw)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Cyfeiriadedd rhywiol (Dylid ystyried pobl sy'n hoyw, yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Er na chânt eu rhestru fel nodweddion gwarchodedig, dylid ystyried y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Mae'r cynigion polisi wedi'u cynllunio'n benodol i gael effaith gadarnhaol ar Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu, gan fod y terfyn bellach wedi'i ymestyn i fod fesul dibynnydd, yn hytrach na fesul Aelod. Mae'r Penderfyniad yn hyblyg a gall Aelodau gyflwyno cais ar gyfer costau eithriadol os nad yw'r gefnogaeth ychwanegol arfaethedig yn ddigonol i ddiwallu anghenion Aelod neu'r sawl sy'n ddibynnol arno.

A yw'r polisi hwn yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau gwahanol o bobl?

Ydy. Mae'r cynigion polisi wedi'u cynllunio'n benodol i gael effaith gadarnhaol ar Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu a'u dibynnyddion, gan fod y terfyn bellach wedi'i ymestyn i fod fesul dibynnydd, yn hytrach na fesul Aelod.

Casgliad

Beth rydych chi am ei wneud?

Gweithredu'r polisi fel y mae ☐

Addasu'r polisi mewn rhyw ffordd ☒

Rhoi'r gorau i'r polisi/penderfyniad ☐

Rhowch eglurhad byr:

Yn wreiddiol, cynigiodd y Bwrdd ddileu'r terfyn ar deithiau i aelodau teulu. Nododd adborth o'r ymgynghoriad fod y diffiniad o aelodau teulu yn eang ac y dylai gyfeirio at bartneriaid a dibynnyddion fel yr oedd yn rhannau eraill o'r Penderfyniad yn ei wneud. Roedd ymateb arall i'r ymgynghoriad yn dadlau y dylid cadw'r terfyn ac awgrymodd y dylai'r Bwrdd edrych ar arferion mewn mannau eraill. 43.

Gallai cadw terfyn o 12 taith gyfyngu ar faint o effaith gadarnhaol y byddai'n ei chael ar rai Aelodau neu eu teuluoedd. Cadwyd y terfyn o 12 taith ond mae wedi'i estyn i fod fesul dibynnydd (diffiniad estynedig o'i gymharu â'r sefyllfa bresennol, i gynnwys oedolion dibynnol yn ogystal â dibynnyddion o dan 18 oed) a bydd yn cael ei gymhwyso fesul dibynnydd yn hytrach na fesul Aelod (h.y. yn flaenorol roedd terfyn o 12 taith sengl y gellid eu hawlio gan Aelod ac mae'r cynigion yn ymestyn y ddarpariaeth honno i ddibynnyddion, e.e. os oes gan Aelod bartner a thri o blant, gellid hawlio cyfanswm o 48 o deithiau).

Mae'r Bwrdd wedi nodi bod hawliadau hanesyddol yr Aelodau wedi bod yn isel ac na fu angen i unrhyw Aelod hawlio'r terfyn llawn o 12 taith deuluol mewn blwyddyn, fodd bynnag, nid yw amgylchiadau personol a nodweddion gwarchodedig Aelodau'r dyfodol na'u teuluoedd yn hysbys ar hyn o bryd.

Os yw amgylchiadau personol neu nodweddion gwarchodedig Aelod yn golygu nad yw'r terfyn uwch yn ddigonol, rhoddir disgresiwn a hyblygrwydd ychwanegol drwy'r broses treuliau eithriadol a nodir yn y Penderfyniad.

Llety Dros Nos

Diben y Cynigion Polisi

Ar hyn o bryd gall yr Aelodau hawlio 'gwariant llety preswyl' i ad-dalu costau sy'n gysylltiedig â llety dros nos yn ardal Caerdydd pan fyddant yn aros oddi cartref ar fusnes seneddol. Mae'r hawl hon yn seiliedig ar bellter eu prif breswylfa o Fae Caerdydd. Ar hyn o bryd mae'r pellter o Fae Caerdydd wedi'i rannu'n Ardaloedd Mewnol, Rhyngol ac Allanol, yn seiliedig ar etholaethau'r Senedd. Gan y bydd etholaethau'r Senedd yn newid ar gyfer y Seithfed Senedd, mae'n rhaid i'r Bwrdd ailddiffinio'r ardaloedd sy'n gymwys ar gyfer llety dros nos.

Cynigion Polisi

- Dwy ardal o ran cymhwysedd ar gyfer llety dros nos ym Mhenderfyniad y Seithfed Senedd: Ardaloedd Mewnol ac Allanol yn unig (yn disodli'r model tair ardal sydd ar waith ar hyn o bryd). Bod cymhwysedd yr Aelodau ar gyfer llety dros nos yn seiliedig ar yr etholaeth lle maent wedi cofrestru eu prif breswylfa.
- Mae pob Aelod sydd â phrif breswylfa yn yr Ardal Fewnol yn cael cyllideb dros nos cyfwerth â 6 noson mewn llety dros nos.

Mae'r Bwrdd wedi cyflwyno hyn fel 'peilot' yn 2025-26.

Mae'r Penderfyniad hefyd yn rhoi disgrisiwn i'r Bwrdd ymateb yn hyblyg i ddiwallu anghenion personol penodol Aelodau unigol (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anabledau' ym Mhennod 3A neu'r broses treuliau eithriadol, os nad oedd y darpariaethau yn y Penderfyniad yn ddigon ymatebol. Ar ben hynny, mae'r Bwrdd yn gwella'r ddarpariaeth ar gyfer llety dros nos ychwanegol i Aelodau'r ardal Allanol sy'n gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda hwy yng Nghaerdydd.

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd

- [Ymchwil gymharol Senedd y DU ar lety dros nos Aelodau](#)
- Trosolwg: Poblogaeth Gyffredinol yn ôl Nodweddion Gwarchodedig ([StatsCymru](#), [Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021](#))

Effeithiau cydraddoldeb posibl ar nodweddion cydraddoldeb gwahanol

Oedran (Dylid ystyried pobl iau, pobl hŷn a phobl o oedran gweithio)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:

Anabledd (Dylid ystyried unrhyw nam ar y synhwyrâu, nam corfforol, nam cudd, anawsterau dysgu, problemau iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Mae'r ddarpariaeth ychwanegol ar gyfer Aelodau'r Ardal Fewnol yn cael effaith gadarnhaol ar bob Aelod yn gyffredinol, ac ar Aelodau anabl, o ystyried y gofynion posibl i deithio adref yn hwyr yn y nos neu'n gynnar yn y bore ar gyfer busnes y Senedd yn ystod amserlen heriol. Mae'r Penderfyniad hefyd yn rhoi disgresiwn i'r Bwrdd ymateb yn hyblyg i ddiwallu anghenion personol penodol Aelodau unigol (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anableddau' ym Mhennod 3A neu'r broses treuliau eithriadol, os nad oedd y darpariaethau yn y Penderfyniad yn ddigon ymatebol. Ar ben hynny, mae'r Bwrdd yn gwella'r ddarpariaeth ar gyfer llety dros nos ychwanegol i Aelodau'r ardal Allanol sy'n gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda hwy yng Nghaerdydd.

Ailbennu rhywedd (Dylid ystyried y rhai sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd, sy'n mynd drwy'r broses honno neu sydd wedi cwblhau'r broses. Mae ailbennu rhywedd yn cyfeirio at y ffordd y mae unigolion yn uniaethu â'u rhywedd eu hunain)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Priodas a phartneriaeth sifil (Dylid ystyried a oes anfantais i'r rhai nad ydynt wedi priodi/mewn partneriaeth sifil o'u cymharu â'r rhai sydd wedi priodi/mewn partneriaeth sifil)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod

Beichiogrwydd a mamolaeth (Dylid ystyried menywod sy'n feichiog, sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sy'n bwydo o'r fron)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Mae cynigion polisi yn cael effaith gadarnhaol ar Aelodau sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth neu y mae eu partneriaid yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth, o ystyried y gofynion posibl i deithio adref yn hwyr yn y nos neu'n gynnar yn y bore ar gyfer busnes y Senedd yn ystod amserlen heriol. Mae'r Penderfyniad hefyd yn rhoi disgresiwn i'r Bwrdd ymateb yn hyblyg i ddiwallu anghenion personol penodol Aelodau unigol (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anableddau' ym Mhennod 3A neu'r broses treuliau eithriadol, os nad oedd y darpariaethau yn y Penderfyniad yn ddigon ymatebol. Ar ben hynny, mae'r Bwrdd yn gwella'r ddarpariaeth ar gyfer llety dros nos ychwanegol i Aelodau'r ardal Allanol sy'n gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda hwy yng Nghaerdydd.	

Hil neu ethnigrwydd (Dylid ystyried y rhai sy'n perthyn i grŵp hiliol, ethnig neu ddiwylliannol leiafrifol, gan gynnwys tarddiad ethnig, lliw a chenedligrwydd)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Crefydd neu gred (Dylid ystyried y rhai sydd â chrefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred, ymwybyddiaeth ddiwylliannol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Rhyw (Dylid ystyried menywod a dynion ac unrhyw effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd eu rhyw)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Cyfeiriadedd rhywiol (Dylid ystyried pobl sy'n hoyw, yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Er na chânt eu rhestru fel nodweddion gwarchodedig, dylid ystyried y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.
Amherthnasol

A yw'r polisi hwn yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau gwahanol o bobl?

Amherthnasol

Casgliad

Beth rydych chi am ei wneud?
Gweithredu'r polisi fel y mae ☒
Addasu'r polisi mewn rhyw ffordd ☐
Rhoi'r gorau i'r polisi/penderfyniad ☐
Rhowch eglurhad byr:
Yn wreiddiol, ymgynghorodd y Bwrdd ar ddau fodel ar gyfer cymhwysedd: model teithio i'r gwaith a model yn seiliedig ar etholaeth ddaearyddol, fel y mae ar hyn o bryd. Gofynnodd y Bwrdd am safbwyntiau ar y ddau a nododd y gallai model teithio i'r gwaith gael ei ystyried '...yn decach ac yn fwy hyblyg ac ymatebol i anghenion yr Aelodau'. Yn dilyn yr ymgynghoriad, cadarnhaodd y Bwrdd ei fod yn bwriadu gweithredu'r model diwygiedig sy'n seiliedig ar etholaethau, gan fod y rhan fwyaf o'r ymatebion i'r ymgynghoriad wedi nodi bod yn well ganddynt y model hwn, gan nodi ei fod yn fwy tryloyw, yn llai agored i gael ei herio ac yn haws i'w weinyddu. Mewn achosion ar y ffin, caiff Aelod wneud cais i'r Tîm Cymorth Busnes i Aelodau i'w brif gartref gael ei drin fel pe bai wedi'i leoli mewn ardal wahanol os bydd yr Aelod yn credu bod hyn yn rhesymol. Mae'r ddarpariaeth ychwanegol ar gyfer Aelodau'r Ardal Fewnol yn cael effaith gadarnhaol ar bob Aelod yn gyffredinol, ac ar Aelodau â nodweddion gwarchodedig anabledd, beichiogrwydd neu

famolaeth, o ystyried y gofynion posibl i deithio adref yn hwyr yn y nos neu'n gynnar yn y bore ar gyfer busnes y Senedd yn ystod amserlen heriol.

Mae'r Bwrdd yn bwriadu adolygu lefel y ddarpariaeth yn dilyn y cynllun peilot yn 2025-26, ac yn bwriadu casglu a dadansoddi data cydraddoldeb fel rhan o'r broses honno. Bydd hyn yn helpu i asesu a yw'r ddarpariaeth yn cael ei defnyddio'n deg ar draws gwahanol nodweddion gwarchodedig a sicrhau bod unrhyw ddiwygiadau yn y dyfodol yn seiliedig ar dystiolaeth, yn gymesur, ac yn ymatebol i anghenion Aelodau.

Mae'r Penderfyniad hefyd yn rhoi disgresiwn i'r Bwrdd ymateb yn hyblyg i ddiwallu anghenion personol penodol Aelodau unigol (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anableddau' ym Mhennod 3A neu'r broses treuliau eithriadol, os nad oedd y darpariaethau yn y Penderfyniad yn ddigon ymatebol. Ar ben hynny, mae'r Bwrdd yn gwella'r ddarpariaeth ar gyfer llety dros nos ychwanegol i Aelodau'r ardal Allanol sy'n gofalu am ddibynnydd sydd fel arfer yn byw gyda hwy yng Nghaerdydd.

Swyddfa Etholaethol ac Ymgysylltu

Diben y Cynigion Polisi

Mae'r Penderfyniad yn darparu y gellir ad-dalu costau rhesymol i Aelodau sy'n ymwneud â rhedeg swyddfa ac ymgysylltu ag etholwyr, a elwir yn Gronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr (OCLF), i'w cynorthwyo â'u dyletswyddau fel cynrychiolwyr etholedig.

Mae'r Bwrdd yn cynnig newidiadau cyfyngedig i'r hyn a fydd, o'r Seithfed Senedd ymlaen, yn cael ei alw'r Gyllideb Swyddfeydd Etholaethol ac Ymgysylltu. Fodd bynnag, mae'r cynigion polisi canlynol wedi cael eu hasesu o ystyried eu goblygiadau posibl i bobl â nodweddion gwarchodedig.

Cynigion Polisi

Dileu'r egwyddorion sy'n ymwneud â darparu swyddfeydd, sy'n cynnwys: "Hygyrch: dylai swyddfeydd fod yn fannau hygyrch i bawb y mae angen iddynt eu defnyddio"

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd

- [Cyllid Swyddfa a Chyfathrebu: Cymhariaeth Ryngwladol](#)
- [Adroddiad llawn: Papur Tystiolaeth - Gwariant o'r Gronfa Costau Swyddfa a Chysylltu ag Etholwyr yn y 6ed Senedd](#)
- Trosolwg: Poblogaeth Gyffredinol yn ôl Nodweddion Gwarchodedig ([StatsCymru](#), [Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021](#))

Effeithiau cydraddoldeb posibl ar nodweddion cydraddoldeb gwahanol

Oedran (Dylid ystyried pobl iau, pobl hŷn a phobl o oedran gweithio)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?

Oes ☐ Nac oes ☒

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:

Anabledd (Dylid ystyried unrhyw nam ar y synhwyrau, nam corfforol, nam cudd, anawsterau dysgu, problemau iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?

Oes	☒	Nac oes	☐
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Mae'r cynnig i gael gwared ar yr egwyddorion ar swyddfeydd yn cynnwys cael gwared ar yr egwyddor hygyrchedd. Gellir ystyried bod hyn yn effaith negyddol o ran sicrhau bod pobl anabl yn gallu cael mynediad llawn at swyddfeydd etholaethol. Fodd bynnag, mae gan Aelodau ddyletswyddau statudol ar wahân o ran cydraddoldeb ac felly mae'n rhaid iddynt sicrhau bod eu swyddfeydd yn hygyrch i'w staff neu'r cyhoedd, os yw eu swyddfa'n safle sy'n wynebu'r 'cyhoedd'. Mae'r egwyddorion hyn, felly, yn dyblygu dyletswyddau statudol eraill sydd ar wahân. Bydd Canllawiau 'Cychwyn Swyddfa' a roddir i'r Aelodau gan Gomisiwn y Senedd yn nodi 'rhestr wirio' o faterion i'r Aelodau eu hystyried wrth ddewis a rhoi trefniadau ar waith ar gyfer eu swyddfa, gan gynnwys eu dyletswyddau penodol o ran hygyrchedd. Ystyrir, felly, y dylai mesurau diogelwch fod ar waith i sicrhau bod swyddfeydd a brydlesir gan Aelodau gan ddefnyddio arian a geir drwy'r Penderfyniad yn rhoi mynediad llawn i bobl anabl. Mae'r Penderfyniad hefyd yn rhoi disgrisiwn i'r Bwrdd ymateb yn hyblyg i ddiwallu anghenion personol penodol Aelodau unigol (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anableddau' ym Mhennod 3A neu'r broses treuliau eithriadol, os nad oedd y darpariaethau yn y Penderfyniad yn ddigon ymatebol.			

Ailbennu rhywedd (Dylid ystyried y rhai sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd, sy'n mynd drwy'r broses honno neu sydd wedi cwblhau'r broses. Mae ailbennu rhywedd yn cyfeirio at y ffordd y mae unigolion yn uniaethu â'u rhywedd eu hunain)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod.			

Priodas a phartneriaeth sifil (Dylid ystyried a oes anfantais i'r rhai nad ydynt wedi priodi/mewn partneriaeth sifil o'u cymharu â'r rhai sydd wedi priodi/mewn partneriaeth sifil)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod			

Beichiogrwydd a mamolaeth (Dylid ystyried menywod sy'n feichiog, sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sy'n bwydo o'r fron)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
--	--	--	--

Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod			

Hil neu ethnigrwydd (Dylid ystyried y rhai sy'n perthyn i grŵp hiliol, ethnig neu ddiwylliannol leiafrifol, gan gynnwys tarddiad ethnig, lliw a chenedligrwydd)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod.			

Crefydd neu gred (Dylid ystyried y rhai sydd â chrefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred, ymwybyddiaeth ddiwylliannol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod.			

Rhyw (Dylid ystyried menywod a dynion ac unrhyw effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd eu rhyw)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod.			

Cyfeiriadedd rhywiol (Dylid ystyried pobl sy'n hoyw, yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?			
Oes	☐	Nac oes	☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Gweler uchod.			

Er na chânt eu rhestru fel nodweddion gwarchodedig, dylid ystyried y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

A yw'r polisi hwn yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau gwahanol o bobl?

Amherthnasol

Casgliad

Beth rydych chi am ei wneud?
Gweithredu'r polisi fel y mae ☒
Addasu'r polisi mewn rhyw ffordd ☐
Rhoi'r gorau i'r polisi/penderfyniad ☐
Rhowch eglurhad byr:
Mae'r cynnig i gael gwared ar yr egwyddorion ar swyddfeydd yn cynnwys cael gwared ar yr egwyddor hygyrchedd. Gellir ystyried bod hyn yn effaith negyddol o ran sicrhau bod pobl anabl yn gallu cael mynediad llawn at swyddfeydd etholaethol. Fodd bynnag, mae gan Aelodau ddyletswyddau statudol ar wahân o ran cydraddoldeb ac felly mae'n rhaid iddynt sicrhau bod eu swyddfeydd yn hygyrch i'w staff neu'r cyhoedd, os yw eu swyddfa'n safle sy'n wynebu'r 'cyhoedd'. Mae'r egwyddorion hyn, felly, yn dyblygu dyletswyddau statudol eraill sydd ar wahân. Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cydnabod y gallai dileu cyfeiriad penodol at hygyrchedd gael ei ystyried fel rhoi llai o flaenoriaeth i'r mater — yn enwedig ymhlith etholwyr neu staff anabl. Er mwyn sicrhau bod y disgwyliad yn parhau i fod yn weladwy, bydd y canllawiau ar Gychwyn Swyddfa a gyhoeddir gan Gomisiwn y Senedd yn nodi ystyriaethau hygyrchedd yn glir. Bydd Canllawiau 'Cychwyn Swyddfa' a roddir i'r Aelodau gan Gomisiwn y Senedd yn nodi 'rhestr wirio' o faterion i'r Aelodau eu hystyried wrth ddewis a rhoi trefniadau ar waith ar gyfer eu swyddfa, gan gynnwys eu dyletswyddau penodol o ran hygyrchedd. Ystyrir, felly, y dylai mesurau diogelwch fod ar waith i sicrhau bod swyddfeydd a brydlesir gan Aelodau gan ddefnyddio arian a geir drwy'r Penderfyniad yn rhoi mynediad llawn i bobl anabl. Mae'r Penderfyniad hefyd yn rhoi disgrisiwn i'r Bwrdd ymateb yn hyblyg i ddiwallu anghenion personol penodol Aelodau unigol (neu anghenion dibynnydd) drwy 'gymorth ar gyfer anabledau' ym Mhennod 3A neu'r broses treuliau eithriadol, os nad oedd y darpariaethau yn y Penderfyniad yn ddigon ymatebol.

Diben y Cynigion Polisi

Mae darpariaethau ariannol i dalu costau cymorth staffio yr eir iddynt gan Aelodau wedi'u nodi ym Mhenodau 7 ac 8 o'r Penderfyniad. Mae Pennod 7 yn cynnwys darpariaethau ar gyfer y costau cymorth staffio yr aed iddynt gan Aelodau unigol. Mae Pennod 8 yn cynnwys darpariaethau ar gyfer cymorth ariannol i grwpiau gwleidyddol y gellir ei ddefnyddio at ddiben cyflogi staff i gefnogi gwaith grwpiau yn y Senedd.

Yn ogystal â thalu cyflogau'r staff a gyflogir ganddynt, rhaid i'r Aelodau ac Arweinwyr Grwpiau dalu costau eraill sy'n gysylltiedig â bod yn gyflogwr, o'u cyllideb staffio, er enghraifft unrhyw daliadau goramser a threuliau teithio a wneir i staff, lle bo hynny'n berthnasol.

Yn ystod y Senedd hon, mae'r Bwrdd wedi cynnal adolygiad o'r cymorth staffio i Aelodau, mewn ymateb i sylwadau a wnaed gan Aelodau a Staff Cymorth. Mae'r adolygiad wedi canolbwyntio ar y fframwaith cyflogau a graddfeydd ar gyfer staff cymorth, gyda'r nod o sicrhau bod y cyflogau sy'n daladwy i staff cymorth yn adlewyrchu'n deg lefel eu cyfrifoldeb a chymhlethdod y gwaith a wneir, tra hefyd yn sicrhau dull cyson gan Aelodau o ran graddio rolau swyddi. Comisiynodd y Bwrdd un o brif ymgynghoriaethau cyflog a graddio'r DU, sef Beamans, i gynnal adolygiad o'r fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol ar gyfer staff cymorth.

Cynigion Polisi

Cyflwyno fframwaith Teuluoedd Swyddi newydd

Mae pedwar teulu swyddi wedi'u nodi, sy'n adlewyrchu'r math o waith a wneir fel arfer gan staff cymorth – Cyfathrebu, Polisi ac Ymchwil, Gwaith Achos a Rheoli Busnes a Gweinyddiaeth, ar bedwar band lle cyflogir staff – Uwch-gynghorydd, Band 1, Band 2 a Band 3. Mae'r model teuluoedd swyddi yn darparu strwythur clir ar gyfer dilyniant gyrfa. Bydd gan aelod o staff mewn teulu swydd penodol eglurder ynghylch y cymwyseddau a'r sgiliau sydd eu hangen ar y gwahanol raddau swydd o fewn y teulu hwnnw, a thrwy hynny darperir llwybr ar gyfer datblygiad personol. Mae'r fframwaith

- yn galluogi Aelodau a Grwpiau i roi cyflog teg i Staff Cymorth yr Aelodau a staff Grwpiau'r Senedd;
- yn ystyried rolau a chyfrifoldebau staff Aelodau a staff grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Senedd y DU, Comisiwn y Senedd a chyrff cymaradwy addas yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat yn y farchnad gyflogaeth ehangach yng Nghymru;
- ystyried y sgiliau sydd eu hangen a'r amrywiaeth o rolau y gall fod eu hangen i gefnogi Aelodau o'r Senedd a grwpiau gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, o ystyried y newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygio'r Senedd;
- cefnogi Aelodau a Grwpiau i annog amrywiaeth ymhlith Staff Cymorth Aelodau o'r Senedd a Staff Grwpiau;

- galluogi'r Aelodau i recriwtio a chadw staff sydd â'r profiad, y wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol;
- ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, a darparu cydbwysedd priodol rhwng sicrhau gwerth am arian a hyblygrwydd i'r Aelodau.
- *Mae adborth yr ymgynghoriad gan grwpiau gwleidyddol (sy'n cynrychioli Aelodau) ac undebau llafur wedi bod yn gadarnhaol ac nid oes unrhyw oblygiadau cydraddoldeb negyddol i'r cynigion, sydd wedi'u cynllunio i ddarparu mwy o eglurder, cysondeb a thegwch o ran dosbarthu a phennu gradd rolau.*

Cyflwyno ystodau cyflog newydd ar gyfer staff cymorth i ddod i rym ar ddechrau'r Seithfed Senedd

Cynnig diogelu cyflog am 2 flynedd i aelodau o staff a gyflogir ar hyn o bryd ar uchafswm cyflog Band 3, ac sy'n parhau ar Fand 3 ar gyfer y Seithfed Senedd

Graddfeydd Cyflog Presennol

Band	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4	Pwynt cyflog 5
Pennaeth Staff	£47,557	£49,960	£52,488	£55,143	£57,941
Uwch-gynghorydd	£43,296	£45,478	£47,778	£50,190	£52,737
Band 1	£32,351	£35,187	£38,290	£41,677	£45,380
Band 2	£27,722	£30,426	£33,411	£36,219	£40,321
Band 3	£25,167	£27,064	£29,110	£31,319	£33,706

Graddfeydd Cyflog Newydd Arfaethedig

Lefel	Pwynt cyflog 1	Pwynt cyflog 2	Pwynt cyflog 3	Pwynt cyflog 4
Pennaeth Staff	£48,987	£53,652	£58,317	£62,982
Uwch-gynghorydd	£41,055	£44,965	£48,874	£52,784
Band 1	£37,583	£41,163	£44,743	£48,322
Band 2	£31,802	£34,831	£37,859	£40,887
Band 3	£25,211	£28,812	£32,414	Amherthnasol

- **Dileu'r Lwfans Gweithio Gartref o ddechrau'r Seithfed Senedd ymlaen.**

Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn canolbwyntio ar effaith y graddfeydd cyflog newydd arfaethedig a dileu'r lwfans gweithio gartref.

Cyfeiriwch at unrhyw dystiolaeth arall a nodwyd ac a ddefnyddiwyd

- Data meincnodi cyflogau (a gyflenwyd drwy [Brightmine](#))
- Arolwg yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb o staff Cymorth a gyflogir gan Aelodau a Grwpiau - cyfradd ymateb o 56 o blith 270 aelod o staff (cyfradd ymateb o 21%)
- **[Papur Tystiolaeth - Cymorth Staffio i Aelodau o'r Senedd](#)**
- Cymhariaethau Swyddi â Senedd y DU ([tudalen 80 Ymgynghoriad Rhan Dau](#))
- Enillion Cyflogeion yn y DU 2024 ([Swyddfa Ystadegau Gwladol](#).)
- Trosolwg: Poblogaeth Gyffredinol yn ôl Nodweddion Gwarchodedig ([StatsCymru, Cyfrifiad y Swyddfa Ystadegau Gwladol 2021](#))

Effeithiau cydraddoldeb posibl ar nodweddion cydraddoldeb gwahanol

Oedran (Dylid ystyried pobl iau, pobl hŷn a phobl o oedran gweithio)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?

Oes ☐ Nac oes ☒

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:

Mae'r cynigion ar gyfer graddfeydd cyflog newydd a diddymu'r lwfans gweithio gartref yn effeithio ar staff ar draws pob oedran, er bod pob un ohonynt o 'oedran gweithio'.

Anabledd (Dylid ystyried unrhyw nam ar y synhwyrau, nam corfforol, nam cudd, anawsterau dysgu, problemau iechyd meddwl, cyflyrau iechyd hirdymor)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?

Oes ☒ Nac oes ☐

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:

Mae'r cynigion ar gyfer diwygio cyflogau yn gadarnhaol ar y cyfan (gyda chyflog uchaf uwch) i'r rhan fwyaf o weithwyr. Gallai cynigion i leihau'r pwynt cyflog uchaf ym Mand 3 gael effaith andwyol ar bobl anabl, gan fod yr arolwg staff yn dangos bod 5 o'r 9 ymatebydd ym Mand 3 yn anabl. Mae 60 aelod o staff Band 3 (ym mis Mawrth 2025), a chan fod hyn yn cynrychioli sampl fach, yn seiliedig

ar ddata'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer cyfran y boblogaeth economaidd weithredol a chyflogedig sy'n anabl (11.2%) byddai hyn yn golygu bod tua 7 o staff Band 3 yn anabl.

Mae 60 aelod o staff ar hyn o bryd (ym mis Mawrth 2025) yn cael eu cyflogi ym Mand 3 a bydd tua 30 wedi cyrraedd uchafswm y band erbyn diwedd y Chwched Senedd, a bydd tua 30 o staff heb gyrraedd uchafswm y band, felly bydd eu huchafswm cyflog yn lleihau; o ystyried y trosiant Aelodau a staff yn yr etholiad, rhagwelir y bydd tua 39 o staff yn dychwelyd ar Fand 3 ac y bydd tua 20 ar y pwynt cyflog uchaf.

Cyflwynwyd y ddarpariaeth lwfans gweithio gartref yn ystod pandemig COVID-19 mewn ymateb i amgylchiadau ac anghenion penodol gweithwyr ar y pryd; mae amgylchiadau iechyd y cyhoedd a chyflogaeth wedi newid ers hynny, ac nid oes angen i staff weithio gartref mwyach. Mae cynigion y Bwrdd i ddileu'r ddarpariaeth yn gyson â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, a ddileodd y ddarpariaeth lwfans gweithio gartref sawl blwyddyn yn ôl.

Bydd cynigion i ddileu lwfans gweithio gartref yn cael effaith andwyol ar dderbynwyr ar draws pob nodwedd warchodedig, fodd bynnag, roedd 2 o'r 15 o ymatebwyr i'r arolwg staff (13%) sy'n hawlio lwfans gweithio gartref ar hyn o bryd yn anabl (mae hyn yn debyg i ddata'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer cyfran y boblogaeth oedran gweithio (neu 'yn economaidd weithredol') sy'n anabl, sef 11%. Mae cyfanswm yr hawlwr lwfans gweithio gartref yn amrywio'n fisol, gyda chyfartaledd o 61 y mis (ers 2024), a fyddai'n awgrymu y byddai effaith negyddol ar tua 8 aelod o staff anabl. Bydd staff yn dal i allu gweithio gartref neu weithio yn ôl trefniadau 'hybrid', yn dibynnu ar flaenoriaethau a pholisïau'r Aelodau sy'n eu cyflogi.

Mae cyfanswm y bobl sy'n hawlio lwfans gweithio gartref yn amrywio'n fisol, gyda chyfartaledd o 61 y mis (ers 2024) o blith 270 o staff (21%).

Bydd unigolion yr effeithir arnynt, a'r Aelodau sy'n eu cyflogi, yn cael 12 mis o rybudd i wneud unrhyw addasiadau angenrheidiol, ac efallai y bydd rhai o'r staff cymorth yr effeithir arnynt yn gymwys i gael rhyddhad treth 'gweithio gartref' CThEF.

Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gallai Aelodau a staff barhau i ffafrio hyblygrwydd gwaith ac annog gweithio hybrid, sy'n cynnig sawl mantais o ran cydbwysedd bywyd a gwaith a mwy o hyblygrwydd i Aelodau neu eu teuluoedd.

Ailbennu rhywedd (Dylid ystyried y rhai sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd, sy'n mynd drwy'r broses honno neu sydd wedi cwblhau'r broses. Mae ailbennu rhywedd yn cyfeirio at y ffordd y mae unigolion yn uniaethu â'u rhywedd eu hunain)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?	
Oes ☐	Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:	
Gweler uchod.	

Priodas a phartneriaeth sifil (Dylid ystyried a oes anfantais i'r rhai nad ydynt wedi priodi/mewn partneriaeth sifil o'u cymharu â'r rhai sydd wedi priodi/mewn partneriaeth sifil)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod

Beichiogrwydd a mamolaeth (Dylid ystyried menywod sy'n feichiog, sydd ar absenoldeb mamolaeth neu sy'n bwydo o'r fron)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Bydd cynigion i gael gwared ar y lwfans gweithio gartref yn cael effaith andwyol ar dderbynwyr ar draws pob nodwedd warchodedig. Ni ddarparwyd unrhyw ddata yn yr arolwg staff yn ymwneud ag Aelodau sy'n feichiog neu a oedd ar gyfnod mamolaeth, gallai dileu'r polisi effeithio ar fenywod beichiog, fodd bynnag, ni fyddai staff ar gyfnod mamolaeth yn hawlio'r lwfans. Bydd staff yn dal i allu gweithio gartref neu weithio yn ôl trefniadau 'hybrid', yn dibynnu ar flaenoriaethau a pholisïau'r Aelodau sy'n eu cyflogi. Mae cyfanswm y bobl sy'n hawlio lwfans gweithio gartref yn amrywio'n fisol, gyda chyfartaledd o 61 y mis (ers 2024) o blith 270 o staff (21%).

Hil neu ethnigrwydd (Dylid ystyried y rhai sy'n perthyn i grŵp hiliol, ethnig neu ddiwylliannol leiafrifol, gan gynnwys tarddiad ethnig, lliw a chenedligrwydd)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Crefydd neu gred (Dylid ystyried y rhai sydd â chrefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred, ymwybyddiaeth ddiwylliannol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
Oes ☐ Nac oes ☒
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:
Gweler uchod.

Rhyw (Dylid ystyried menywod a dynion ac unrhyw effaith uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd eu rhyw)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?
--

Oes	☒	Nac oes	☐
Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:			
Byddai effaith gadarnhaol ar fwyafrif o'r staff o ganlyniad i gynigion y Bwrdd i gynyddu'r pwyntiau cyflog uchaf ar gyfer Bandiau 2, 1, Uwch Ymgynghorydd a Phennaeth Staff ac mae'r data staffio yn dangos bod tua 56% o weithwyr ar draws y bandiau hyn yn fenywod. Fodd bynnag, bydd effaith negyddol ar weithwyr ar Fand 3, o ystyried y gostyngiad arfaethedig yn y pwynt cyflog uchaf. Mae'r data a gafwyd (yn enwedig o'u cymharu â data ar gyfer y boblogaeth gyffredinol sy'n gweithio), yn dangos bod cyfran sylweddol o'r staff a gyflogir ym Mand 3 yn fenywod; roedd pob un o'r 9 ymateb i'r arolwg gan staff Band 3 yn fenywod. Mae 60 aelod o staff ar hyn o bryd (ym mis Mawrth 2025) yn cael eu cyflogi ym Mand 3 a bydd tua 30 wedi cyrraedd uchafswm y band erbyn diwedd y Chweched Senedd, a bydd tua 30 o staff heb gyrraedd uchafswm y band, felly bydd eu huchafswm cyflog yn lleihau; o ystyried y trosiant Aelodau a staff yn yr etholiad, rhagwelir y bydd tua 39 o staff yn dychwelyd ar Fand 3 ac y bydd tua 20 ar y pwynt cyflog uchaf. Mae'r Bwrdd o'r farn bod y newidiadau arfaethedig i gefnogi bandiau cyflog staff yn angenrheidiol er mwyn cyflawni'r nodau o gyflwyno fframwaith cyflog a graddio newydd ac mae cynigion penodol wedi'u llywio gan dystiolaeth drwy feincnodi cyflogau. Ymgynghorwyd â staff y gallai hyn effeithio arnynt drwy'r broses Rhan Dau a rhoddwyd briff dan embargo i gynrychiolwyr staff ac undebau llafur ar oblygiadau'r cynigion. Er gwaethaf y gostyngiad yn y lefel cyflog uchaf, gan fod Band 3 yn cynnwys tri phwynt cyflog yn hytrach na'r pump presennol, bydd staff Band 3 yn symud trwy'r pwyntiau cyflog i'r uchafswm yn gyflymach, yn ystod cyfnod o ddwy flynedd yn hytrach na'r cyfnod pedair blynedd presennol a byddant yn cael codiadau/cynyddrannau cyflog blynyddol sy'n fwy na'r fframwaith presennol. Mae'r Bwrdd wedi ystyried mesurau lliniaru ar gyfer y staff hynny yr effeithir arnynt yn negyddol a fydd ar bwynt cyflog uchaf Band 3 ar ddiwedd y tymor hwn; byddant wedi cael 12 mis o rybudd o'r effaith negyddol bosibl ynghyd â mesur diogelu cyflog am 24 mis arall o dan gynigion y Bwrdd. Aelodau sy'n cyflogi fyddai'n gyfrifol am wneud y penderfyniad terfynol ar raddio rolau, gan gynnwys a yw rolau Band 3 presennol yn parhau ar Fand 3 yn y Seithfed Senedd. Mae'r Bwrdd wedi ystyried goblygiadau'r posibilrwydd y gall dileu'r Lwfans Gweithio Cartref effeithio'n anghymesur ar staff cymorth benywaidd. Mae'r cynnig hwn wedi bod yn destun dau ymgynghoriad, yn ystod y broses Rhan Dau ac yn ystod adolygiad blynyddol 2024-25. Mae cyfanswm y bobl sy'n hawlio lwfans gweithio gartref yn amrywio'n fisol, gyda chyfartaledd o 61 y mis (ers 2024) o blith 270 o staff (21%). Cyflwynwyd y ddarpariaeth lwfans gweithio gartref yn ystod pandemig COVID-19 mewn ymateb i amgylchiadau ac anghenion penodol gweithwyr ar y pryd; mae amgylchiadau iechyd y cyhoedd a chyflogaeth wedi newid ers hynny, ac nid oes angen i staff weithio gartref mwyach. Mae cynigion y Bwrdd i ddileu'r ddarpariaeth yn gyson â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, a ddileodd y ddarpariaeth lwfans gweithio gartref sawl blwyddyn yn ôl. Bydd unigolion yr effeithir arnynt, a'r Aelodau sy'n eu cyflogi, yn cael 12 mis o rybudd i wneud unrhyw addasiadau angenrheidiol, ac efallai y bydd rhai o'r staff cymorth yr effeithir arnynt yn gymwys i gael rhyddhad treth 'gweithio gartref' CThEF.			

Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gallai Aelodau a staff barhau i ffafrio hyblygrwydd gwaith ac annog gweithio hybrid, sy'n cynnig sawl mantais o ran cydbwysedd bywyd a gwaith a mwy o hyblygrwydd i Aelodau neu eu teuluoedd.

Cyfeiriadedd rhywiol (Dylid ystyried pobl sy'n hoyw, yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol)

A oes effaith andwyol, neu bosibilrwydd y bydd effaith andwyol?

Oes ☐ Nac oes ☒

Nodwch eich rhesymau/cyfiawnhad:

Gweler uchod.

Er na chânt eu rhestru fel nodweddion gwarchodedig, dylid ystyried y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu a phobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Bydd cynigion y Bwrdd ar gyfer lleihau'r pwynt cyflog uchaf ar gyfer Band 3 a dileu'r lwfans gweithio gartref yn effeithio ar Aelodau sydd â chyfrifoldebau gofalu neu bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel.

Mae'r cynigion wedi'u llywio gan dystiolaeth (meincnodi rolau cymharol) ac arferion mewn mannau eraill (dileu lwfans gweithio gartref); mae mesurau lliniaru wedi'u rhoi ar waith, gan gynnwys mesur diogelu cyflog am ddwy flynedd ar gyfer y staff Band 3 ar Bwynt Cyflog 5 ar ddiwedd Chweddwr tymor y Senedd y bydd eu cyflogau'n lleihau.

A yw'r polisi hwn yn cynnig cyfle i ddatblygu cyfle cyfartal a meithrin cydberthnasau da rhwng grwpiau gwahanol o bobl?

Amherthnasol

Casgliad

Beth rydych chi am ei wneud?

Gweithredu'r polisi fel y mae ☒

Addasu'r polisi mewn rhyw ffordd ☐

Rhoi'r gorau i'r polisi/penderfyniad ☐

Rhowch eglurhad byr:

Byddai effaith gadarnhaol ar fwyafrif o'r staff o ganlyniad i gynigion y Bwrdd i gynyddu'r pwyntiau cyflog uchaf ar gyfer Bandiau 2, 1, Uwch Ymgynghorydd a Phennaeth Staff ac mae'r data staffio yn dangos bod tua 56% o weithwyr ar draws y bandiau hyn yn fenywod.

Fodd bynnag, bydd effaith negyddol ar weithwyr ar Fand 3, o ystyried y gostyngiad arfaethedig yn y pwynt cyflog uchaf. Er gwaethaf y gyfradd ymateb isel i'r arolwg staff — gyda dim ond 56 o ymatebion gan tua 270 o staff — mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn defnyddio sawl ffynhonnell i gefnogi ei gasgliadau. Mae hyn yn cynnwys data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y farchnad lafur, ymarferion meincnodi cyflogau, ac ymgysylltu â chynrychiolwyr undebau llafur a staff. Ni welwyd unrhyw dystiolaeth i'r gwrthwyneb yn ystod y broses ymgynghori. O'u cymharu â data ar gyfer y boblogaeth gyffredinol sy'n gweithio, mae'r data a ddaeth i law yn dangos bod cyfran sylweddol o'r staff a gyflogir ym Mand 3 yn fenywod a bod rhai o'r rhai a gyflogir yn y band hwn yn anabl. Er nad yw canfyddiadau'r arolwg yn unig yn rhoi darlun cyflawn, mae'r sylfaen dystiolaeth ehangach yn helpu i ddilysu'r casgliadau y daethpwyd iddynt, ac ystyrir bod y mesurau lliniaru a gynigir yn ddigonol i fynd i'r afael ag unrhyw effeithiau andwyol posibl.

Mae'r Bwrdd o'r farn bod y newidiadau arfaethedig i gefnogi bandiau cyflog staff yn angenrheidiol er mwyn cyflawni'r nodau o gyflwyno fframwaith cyflog a graddio newydd ac mae cynigion penodol wedi'u llywio gan dystiolaeth drwy feincnodi cyflogau. Ymgynghorwyd â staff y gallai hyn effeithio arnynt drwy'r broses Rhan Dau a rhoddwyd briff dan embargo i gynrychiolwyr staff ac undebau llafur ar oblygiadau'r cynigion.

Er gwaethaf y gostyngiad yn y lefel cyflog uchaf, gan fod Band 3 yn cynnwys tri phwynt cyflog yn hytrach na'r pump presennol, bydd staff Band 3 yn symud trwy'r pwyntiau cyflog i'r uchafswm yn gyflymach, yn ystod cyfnod o ddwy flynedd yn hytrach na'r cyfnod pedair blynedd presennol a byddant yn cael codiadau/cynyddrannau cyflog blynyddol sy'n fwy na'r fframwaith presennol.

Mae'r Bwrdd wedi ystyried mesurau lliniaru ar gyfer y staff hynny yr effeithir arnynt yn negyddol a fydd ar bwynt cyflog uchaf Band 3 ar ddiwedd y tymor hwn; maent wedi cael 12 mis o rybudd o'r effaith negyddol bosibl ynghyd â mesur diogelu cyflog am 24 mis arall o dan gynigion y Bwrdd. Aelodau sy'n cyflogi fyddai'n gyfrifol am wneud y penderfyniad terfynol ar raddio rolau, gan gynnwys a yw rolau Band 3 presennol yn parhau ar Fand 3 yn y Seithfed Senedd.

Mae'r Bwrdd wedi ystyried y goblygiadau y gallai dileu'r Lwfans Gweithio Gartref effeithio'n anghymesur ar staff cymorth benywaidd, ac y byddai'n effeithio ar rai gofawyr a staff cymorth anabl hefyd. Mae'r cynnig hwn wedi bod yn destun dau ymgynghoriad, yn ystod y broses Rhan Dau ac yn ystod adolygiad blynyddol 2024-25.

Mae'r Bwrdd yn cydnabod y gallai Aelodau a staff ffafrio hyblygrwydd gwaith ac annog gweithio hybrid, sy'n cynnig sawl mantais o ran cydbwysedd bywyd a gwaith a mwy o hyblygrwydd i Aelodau neu eu teuluoedd sydd â'r nodweddion gwarchodedig canlynol: anabledd a beichiogrwydd a mamolaeth.

Cyflwynwyd y ddarpariaeth lwfans gweithio gartref yn ystod pandemig COVID-19 mewn ymateb i amgylchiadau ac anghenion penodol gweithwyr ar y pryd; mae amgylchiadau iechyd y cyhoedd a chyflogaeth wedi newid ers hynny, ac nid oes angen i staff weithio gartref mwyach. Mae cynigion y Bwrdd i ddileu'r ddarpariaeth yn gyson â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, a ddileodd y ddarpariaeth lwfans gweithio gartref sawl blwyddyn yn ôl. Bydd unigolion yr effeithir arnynt, a'r Aelodau sy'n eu cyflogi, yn cael 12 mis o rybudd i wneud unrhyw addasiadau angenrheidiol, ac

efallai y bydd rhai o'r staff cymorth yr effeithir arnynt yn gymwys i gael rhyddhad treth 'gweithio gartref' CThEF.

Cymorth i Grwpiau'r Senedd

Diben y Cynigion Polisi

Mae'r Penderfyniad yn darparu ar gyfer Cymorth i'r Pleidiau Gwleidyddol. Mae hyn yn bodoli i helpu grwpiau gwleidyddol i gyflawni eu gwaith yn y Senedd. Ni ellir ei ddefnyddio ar gyfer gweithgarwch gwleidyddol plaid a dim ond mewn perthynas â chostau yr eir iddynt gan Aelodau yn gyfan gwbl, yn unig ac o reidrwydd at ddibenion cyflawni eu dyletswyddau fel Aelodau, y mae'n daladwy.

Mae'r Bwrdd wedi cynnig ailenwi'r gefnogaeth yn 'Gymorth i Grwpiau'r Senedd', gan nodi diben eglurach a fformiwla newydd ar gyfer ei ddosbarthu.

Nid oes gan gynigion polisi'r Bwrdd oblygiadau sylweddol o ran cydraddoldeb, ar wahân i'r newidiadau arfaethedig i gyflogau a graddfeydd staff a'r lwfans gweithio gartref. Mae'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer y cynigion hyn wedi'i nodi yn yr adran Cymorth Staffio uchod.