

Bridgend County Borough Council
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr



www.bridgend.gov.uk



Cynllun Cydraddoldeb Strategol Adroddiad Blynyddol 2014/2015

(Yn cwmpasu'r cyfnod 1.4.14 – 31.3.15)

Cynnwys

1.	Rhagarweiniad a chefnidir	Tudalen 3
2.	Nodi, dadansoddi a defnyddio gwybodaeth berthnasol	Tudalen 4
3.	Hyfforddiant a Datblygiad	Tudalen 7
4.	Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)	Tudalen 8
5.	Trefniadau caffael	Tudalen 8
6.	Gwybodaeth am Gyflogaeth	Tudalen 9
7.	Gwahaniaethau o ran rhyw / cyflog, a gwybodaeth am hynny.	Tudalen 9
8.	Pobl a geisiodd am swyddi gyda ni	Tudalen 10
9.	Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant	Tudalen 11
10.	Achosion o Gwynion Gweithwyr	Tudalen 12
11.	Achosion o Ddisgyblu Gweithwyr	Tudalen 13
12.	Gweithwyr a adawodd yr awdurdod	Tudalen 14
13.	Ymgysylltu ac ymgynghori	Tudalen 14
14.	Cysylltu â ni	Tudalen 15

Rhagarweiniad a chefnidir

Ein nod fel awdurdod yw deall a mynd i'r afael â'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu o ran cyfle cyfartal, fel bod pawb yn cael cyfle teg i gyflawni eu potensial. Rydym ni'n amcanu at sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o bopeth yr ydym yn ei wneud ac o'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu.

Ym mis Ebrill 2011, cyflwynwyd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) ac, yn yr un mis, cyflwynodd Llywodraeth Cymru reoliadau newydd yn rhoi cyfres o ddyletswyddau penodol ar waith fel sail i'r ddyletswydd gyffredinol a amlinellir yn y Ddeddf Gydraddoldeb.

Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn ein helpu i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, i gynyddu cydraddoldeb o ran cyfleoedd ac i feithrin perthnasoedd da.

Mae'r Llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi pwysleisio bod yn rhaid i ni brif ffrydio cydraddoldeb yn fewnol ac yn allanol. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, datblygwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Ebrill 2012.

Dyma ein hadroddiad blynyddol am y cyfnod 2014/15, ac mae'n:

- Monitro ac yn adolygu ein cynnydd;
- Adolygu effeithiolrwydd trefniadau;
- Adolygu amcanion a phrosesau;
- Cwmpasu ymgysylltu â rhanddeiliaid a pha mor agored yr ydym ni gyda'n partneriaid a'r cyhoedd.

Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (trosolwg)

Wrth ddatblygu ein hamcanion Cydraddoldeb, fe wnaethom ailedrych ar yr holl waith blaenorol a gwblhawyd gennym.

Datblygwyd amcanion drafft ym mis Ionawr 2012 a chyhoeddwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Ebrill 2012. Roedd yr ymgysylltu â rheolwyr y gwasanaethau a'r grwpiau cynrychioladol yn golygu y cymeradwywyd y cynllun gweithredu terfynol ym mis Medi 2012. Ym mis Hydref 2013, fe wnaethom adolygu a diweddarau'r [cynllun gweithredu](#).

Wrth ddatblygu'r cynllun gweithredu, fe wnaethom ymgysylltu hefyd â'r canlynol:

- Y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol (uwch swyddog arweiniol cydraddoldeb);
- Dirprwy Arweinydd y Cyngor (hyrwyddwr cydraddoldeb gwleidyddol);
- Pwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet sy'n gyfrifol am fonitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a monitro sut yr ydym yn gweithredu ein hamcanion.

Penaethiaid ac uwch reolwyr gwasanaethau sy'n gyfrifol am sicrhau bod y camau yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael eu cyflawni o fewn eu meysydd gwasanaeth.

Darperir diweddariadau chwarterol o'n cynllun gweithredu i Fforwm Cydraddoldeb Pen-y-bont ar Ogwr. Mae'r aelodaeth yn cynnwys nifer o grwpiau a sefydliadau trydydd sector (sy'n cynrychioli nifer o grwpiau nodweddiol gwarchoddedig), yn ogystal â nifer o ddarparwyr gwasanaeth lleol allweddol.

Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth fanwl am sut y cafodd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei ddatblygu, [yma](#).

Nodi, dadansoddi a defnyddio gwybodaeth berthnasol

Wrth baratoi'r adroddiad blynyddol hwn:

- Gwnaethom adolygu a myfyrio ar waith blaenorol a oedd eisoes wedi diwallu'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol;
- Gwnaethom ailedrych ar ein hamcanion cydraddoldeb strategol er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol o hyd;
- Gwnaethom ddefnyddio'r wybodaeth a gasglwyd yn ystod ymarfer ymgynghori ac ymgysylltu y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, er mwyn deall pa un a:
 - oedd gennym y staff a'r adnoddau i reoli'r amcanion;
 - oeddem ni'n teimlo'n hyderus y gallem fodloni'r amcanion;
 - fyddai'r amcanion yn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl, a;
 - fyddem ni'n gallu bodloni'r amcanion o fewn ein hamserlenni.

Drwy wneud hyn, daeth yn amlwg fod angen inni edrych ar wahanol agweddau pob un o'r amcanion er mwyn penderfynu ar gyfrifoldebau, amserlenni, pa grwpiau yr effeithid arnynt a sut y gallem fesur llwyddiant wrth fodloni'r dyletswyddau a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Wrth ddadansoddi ein gwybodaeth roeddem yn gallu dod o hyd i fylchau yn y data. Fodd bynnag, oherwydd bod ein hamcanion cydraddoldeb eisoes wedi'u pennu, rydym wedi datblygu cysylltiadau cryfach â'r gymuned Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol a chymunedau Mwslimaidd lleol, a byddwn mewn gwell sefyllfa i gasglu gwybodaeth berthnasol y gallwn ei defnyddio i ail edrych ar ein hamcanion. Rydym wedi nodi'r angen i ymgysylltu'n well â Chyngor Cenedlaethol y Sipsiwn i gael cyngor ac arweiniad wrth gasglu data a gwybodaeth berthnasol ac ystyrion.

Rydym wedi gwneud ymdrechion cydunol i ymgysylltu'n ffurfiol drwy gyfrwng holiaduron neu drwy gyfarfod wyneb yn wyneb â phobl a grwpiau sy'n eu cynrychioli. Rydym wedi datblygu cysylltiadau cryf a byddwn yn parhau i weithio'n agos â nhw i feithrin dull cydweithredol o ddatblygu ein gwasanaethau.

Ein rheswm dros wella data cydraddoldeb yn ymwneud â grwpiau nodweddiadol gwarchoddedig, oedd ein helpu i ddatblygu sylfaen dystiolaeth ar gyfer adeiladu amcanion effeithiol ac ystyrion. Bydd Cynllun Gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei ddiweddarau'n flynyddol.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Gwnaethom ddatblygu, ymgynghori a chytuno ar y naw amcan cydraddoldeb strategol canlynol:

Amcan Cydraddoldeb 1: Cludiant	Byddwn yn helpu i ddarparu rhwydwaith cludiant hygyrch, cost effeithiol, hollgynhwysol o fewn Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.
Amcan Cydraddoldeb 2: Meithrin Perthnasoedd Da	Byddwn yn hyrwyddo cymdeithas decach mewn modd cadarnhaol ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr drwy gynyddu ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r materion sy'n wynebu pobl sydd â nodwedd warchoddedig.
Amcan Cydraddoldeb 3: Cyfrifoldeb y Cyngor fel Cyflogwr	Byddwn yn adeiladu ar ein hymdrechion i fod yn gyflogwr cynhwysol a chefnogol, gan hyrwyddo amrywiaeth a chydraddoldeb yn ein gweithlu.
Amcan Cydraddoldeb 4: Iechyd Meddwl	Bydd ein gwasanaeth Gofal Cymdeithasol i Oedolion yn adeiladu ar ei waith mewn partneriaeth â'r trydydd sector i ddarparu cymorth a gwasanaethau iechyd meddwl.
Amcan Cydraddoldeb 5: Cyflog Cyfartal	Byddwn yn sicrhau bod ein gweithwyr yn cael eu talu yr un faint am wneud yr un gwaith, waeth beth fo'u nodweddion gwarchoddedig.
Amcan Cydraddoldeb 6: Hamdden	Byddwn yn darparu mynediad teg a chyfartal i gymryd rhan mewn chwaraeon a gweithgareddau hamdden i holl aelodau'r gymuned.
Amcan Cydraddoldeb 7: Budd-daliadau	Byddwn yn cyflwyno mesurau i liniaru effeithiau'r adolygiad cenedlaethol o fudd-daliadau ar drigolion Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.
Amcan Cydraddoldeb 8: Data	Byddwn yn datblygu system i gasglu, dadansoddi, monitro a chyhoeddi data cydraddoldeb sy'n ymwneud â'n defnyddwyr gwasanaeth a'n gweithwyr.
Amcan Cydraddoldeb 9: Cyfathrebu, Ymgynghori ac Ymgysylltu	Byddwn yn gwella'r ffyrdd yr ydym yn cyfathrebu, yn ymgynghori ac yn ymgysylltu â'r rhai hynny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

Cynnydd o ran bodloni ein hamcanion yn ystod 2014/15:

Cludiant

- Mae Cynghair Pobl Anabl Pen-y-bont ar Ogwr wedi cynnal cyfarfodydd pellach â chwmnïau cludiant cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb ac

amrywiaeth, ac i ddatblygu hyfforddiant ar gyfer gyrwyr ac aelodau staff. Mae'r gynghrair wedi dylanwadu ar gynnwys yr hyfforddiant a ddarperir, sy'n golygu y darperir gwasanaeth o ansawdd gwell. Mae'r Gynghrair hefyd yn gweithio gyda bysiau First Cymru i ddatblygu darpariaeth glyweledol ar fysiau;

- Nid yw ein fforwm tacsî Pen-y-bont ar Ogwr wedi llwyddo i gynyddu'r nifer o dacsîs sy'n gallu cludo cadeiriau olwyn, fel yr oeddem wedi gobeithio. Byddwn yn parhau i weithio gyda darparwyr lleol i gynyddu'r nifer;
- Drwy weithio â'n partneriaid, y mae "cynllun teithwyr dirgel" wedi'i ddatblygu i roi prawf ar ymwybyddiaeth gweithwyr y darparwyr cludiant o gydraddoldeb ac amrywiaeth. O ganlyniad i gynnydd sylweddol yn aelodaeth Cynghrair Pobl Anabl Pen-y-bont ar Ogwr ers cynnal yr ymarfer, bydd yr ymarfer hwn yn cael ei ailadrodd gyda'r bwriad o gasglu adborth pellach gan gwsmeriaid anabl;

Meithrin Perthnasoedd Da

- Rydym wedi parhau i nodi a chefnogi ymgyrchoedd cenedlaethol sy'n berthnasol i bob un o'r nodweddion gwarchoddedig, a hynny drwy ddefnyddio Twitter, Facebook a'n gwefan i godi ymwybyddiaeth ymhlith y cyhoedd yn gyffredinol o weithgareddau a dathliadau ehangach yn ymwneud ag amrywiaeth;
- Cynhaliwyd y bedwaredd gynhadledd wrthfwlio flynyddol ar gyfer pobl ifanc yn 2014 ac rydym yn parhau i fonitro ac i godi ymwybyddiaeth o effeithiau bwlio yn yr ysgol. Mae bwlio mewn ysgolion yn parhau i fod yn fater sydd angen mynd i'r afael â ef;
- Gwnaethom drefnu ein cystadleuaeth galendr gwrthfwlio mewn ysgolion gyntaf yn 2014;
- Gwnaethom hysbysebu a chefnogi Mardi Gras Caerdydd, Sparkle Abertawe a Balchder Abertawe, drwy ddefnyddio Twitter, Facebook a'n gwefan, sy'n dangos cefnogaeth y cyngor o ran materion a digwyddiadau Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol;
- Parhaodd fforwm Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol Pen-y-bont ar Ogwr i ddatblygu yn 2014/15;
- Gwnaethom gefnogi a hyrwyddo Mis Hanes (mis Chwefror) Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol, drwy ddefnyddio Twitter, Facebook a'n gwefan, a thrwy godi'r faner enfys a'r faner drawsrywiol drwy gydol y mis, ac addurno ein Swyddfeydd Dinesig;
- Gwnaed cyfeiriad clir yn ein digwyddiad Diwrnod Cofio'r Holocaust blynyddol, at yr holl grwpiau o bobl a wynebodd erledigaeth (ac sy'n dal i wynebu erledigaeth) yn ystod yr holocaust. Drwy wneud hyn, rydym yn sicrhau bod y cof am yr erchyllterau hyn yn parhau yn fyw.

Cyfrifoldeb y Cyngor fel cyflogwr

- Rydym wedi datblygu ac wedi darparu cyrsiau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i reolwyr a staff rheng flaen sy'n ymwneud â chwsmeriaid;
- Mae amrywiaeth o fodiwlau e-ddysgu i gyd-fynd â hyfforddiant wyneb yn wyneb wedi'u datblygu neu wedi'u diweddarau;

- Mae ein modiwl cynefino e-ddysgu wedi'i ail-lansio ac mae'n cynnwys gwybodaeth graidd am gydraddoldeb a fydd yn cynorthwyo ein dyhead i sicrhau bod materion cydraddoldeb wedi'u hymwreiddio ym mhopeth y mae ein rheolwyr a'n gweithwyr yn ei wneud;
- Rydym wedi datblygu a lansio ein rhwydwaith staff Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol;
- Rydym wedi creu canllawiau ar gyfer ein haelodau staff ynglŷn â gweithio gyda chwsmeriaid sy'n drawsryweddol neu sydd o gefndir Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig.

Hyfforddiant a Datblygiad

Rydym yn ymwybodol o'r angen i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth cyffredinol i'n gweithwyr, er mwyn bodloni ein rhwymedigaethau strategol a statudol. Cymeradwywyd ein rhaglen hyfforddiant yn 2013/14 gan Bwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet. Rydym yn darparu:

- **Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Trosolwg Sylfaenol**
Modiwl e-ddysgu yn edrych ar y ddyletswydd gyffredinol o fewn Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, y naw nodwedd warchoddedig, a chysylltiadau â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- **Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Trosolwg Uwch**
Mae'r cwrs hwn yn cwmpasu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus mewn mwy o fanylder, trosolwg o'n dyletswyddau penodol yng Nghymru, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a materion yn ymwneud â'r naw nodwedd warchoddedig. (Mae'r sesiynau hyn hefyd yn codi ymwybyddiaeth o'r materion y mae'n ofynnol i weithwyr eu hystyried wrth weithio â/darparu gwasanaethau i bobl o'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig). Maent yn cynnwys nam ar y synhwyrau (golwg, clyw a lleferydd), cyflyrau iechyd meddwl, anabledau corfforol, anabledau dysgu a nam gwybyddol. Mae sesiynau hefyd yn cynnwys gofynion deddfwriaethol o ran mynediad ffisegol a chyfathrebu, y cynllun Mynediad i Waith ac ystyriaethau iechyd a diogelwch. Dilynodd uwch reolwyr a grwpiau o weithwyr wedi'u targedu yr hyfforddiant hwn.

Data

- Casglwyd gwybodaeth ychwanegol am gydraddoldeb yn ymwneud â'n gweithwyr yn 2014/15. Roedd hyn yn cynnwys gwybodaeth am weithwyr newydd a gweithwyr unigol yn diweddarau eu cofnodion eu hunain.

Cyfathrebu, ymgynghori ac ymgysylltu

- Yn 2012, ni oedd y corff cyhoeddus cyntaf yng Nghymru i dderbyn nod siarter 'Yn Uwch na Geiriau' Action on Hearing Loss (RNID gynt – Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Fyddar a Thrw m eu Clyw). Mae'r dyfarniad yn cydnabod y gwaith yr ydym yn ei wneud i sicrhau bod cwsmeriaid a gweithwyr byddar yn gallu cael gafael ar ein holl wasanaethau. Cawsom ein hailasesu ar gyfer y dyfarniad yn 2013, 2014, 2015 gan lwyddo i'w gadw;
- Yn 2013, dechreuasom weithio ar y broses asesu ar gyfer Gwobr Siarter BSL Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain, a enillwyd gennym yn 2014.

- Crëwyd canllawiau i weithwyr ynglŷn â sut i ymgysylltu â phobl sy'n rhannu nodwedd/ion (g)warchoddedig, ac fe'u cyhoeddwyd ar ein gwefan i aelodau staff. Gall pob gweithiwr sydd â mynediad at y Fewnryd, weld y dogfennau hyn.

Mae gan bob un o'n hamcanion cydraddoldeb strategol ystod o themâu a chamau gweithredu penodol sydd wedi'u cynnwys yn y [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#).

Nod ein hamcanion yw gwella canlyniadau i bobl sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig. O ganlyniad i'n gwaith cydraddoldeb a'n gweithredoedd ymgysylltu, rydym yn ymwybodol o rai materion blaenoriaeth penodol o ran hil, rhyw ac anabledd. Mae profiad, gwybodaeth ac arbenigedd ynglŷn ag oed, crefydd a chred, beichiogrwydd a mamolaeth a phriodas a phartneriaeth sifil yn datblygu.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)

Rydym wedi cynnal EIA er 2009 ac wedi dod yn fwyfwy ymwybodol o'r angen am hyfforddiant a chymorth EIA ar gyfer swyddogion. Mae pecyn cymorth EIA manylach ond hawdd ei ddefnyddio wedi'i ddatblygu a'i gyflwyno i wneud y wybodaeth a gasglwyd yn fwy ystyrlon. Mae'r dogfennau hyn, ynghyd â rhestr o'r EIA sydd wedi'u cwblhau, ar gael ar ein gwefan. Mae ein pecyn cymorth newydd wedi profi i fod yn effeithiol mewn nifer o EIA proffil uchel, gan gynnwys y rhai hynny ar ein siarter cwsmeriaid newydd, cyllideb y cyngor ac adleoliad Llyfrgell Pen-y-bont ar Ogwr. Bwriedir cynnal hyfforddiant EIA pellach.

Trefniadau Caffael

Mae'r tîm ymgysylltu'n gweithio gyda'r gwasanaeth caffael i sicrhau bod materion cydraddoldeb yn cael eu hintegreiddio'n llawn i'r broses gaffael.

Gwybodaeth am Gyflogaeth

Gweithwyr y Cyngor ar 31 March 2015 yn ôl rhyw a graddau cyflog. Gwahaniaethau o ran rhyw / cyflog, a gwybodaeth am hynny.

Rhodddwyd ein Strwythur Cyflog a Graddio ar waith o 1 Medi 2013 ymlaen, ac mae dull clir a chadarn ar waith ar gyfer gwerthuso graddau cymharol y gwahanol swyddi. Mae hyn yn seiliedig ar swyddi a chyfrifoldebau yn hytrach nag unrhyw ffactor unigol sy'n ymwneud â'r gweithiwr.

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
Graddau GS 1 – 8 (£13,500 - £23,698)	678	3903	4581
Graddau GS 9 – 10 (£25,440 - £29,558)	143	220	363
Graddau GS 11 – 16 (£30,978 - £48,364)	187	318	505
Prif Swyddogion (£74,542 - £131,091)	7	7	14
Swyddogion Ieuencid a Soulbury (£19,236 - £60,633)	11	43	54
Athrawon, Pennaeth, Dirprwy Bennaeth, a Phenaethiaid Cynorthwyol (£22,023 - £107,210)	349	1028	1377
CYFANSWM	1375	5519	6894

Nodwch fod y ffigyrau uchod yn seiliedig ar nifer y swyddi ledled yr awdurdod. Os oes gan weithiwr fwy nag un swydd, caiff ei gyfrif yn y tabl uchod ar gyfer pob swydd y mae'n ei gwneud. Felly, ni fydd y ffigyrau uchod yn cyfateb i gyfansymiau eraill yn yr adroddiad hwn, sy'n seiliedig ar gyfrif pennau.

Pobl a geisiodd am swyddi gyda ni.

Rhwng 1 Ebrill 2014 ac 31 Mawrth 2015, derbyniasom 8,794 cais am swydd gan 4,008 ymgeisydd unigol. Mae dadansoddiad o'r ymgeiswyr fel a ganlyn: **Tabl 3**

Disgrifiad	Nifer y ceisiadau %	
Ymgeiswyr Gwrywaidd	1049	26.2
Ymgeiswyr Benywaidd	2952	73.7
Dim manylion	7	0.1
Anabledd wedi ei ddatgan /:	177	4.4
Proffil Oedran:-		
16 – 25	1224	30.5
26 – 35	1193	29.8
36 – 45	822	20.5
46 – 55	544	13.6
56 – 65	178	4.4
66+	18	0.5
Anhysbys	29	0.7
Cyfeiriadedd Rhywiol		
Heterorywiol	3506	87.5
Deurywiol	17	0.4
Dyn Hoyw	35	0.9
Menyw Hoyw/Lesbiaidd	45	1.1
Mae'n well gennyf beidio â dweud	125	3.1
Arall	15	0.4
Anhysbys/heb ei ddatgan	265	6.6
Statws Priodasol		
Priod	1303	32.5
Byw gyda phartner	631	15.8
O'r un rhyw neu Bartneriaeth Sifil	15	0.4
Wedi gwahanu/ ysgaru	248	6.2
Sengl	1669	41.6
Gweddw	21	0.5
Mae'n well gennyf beidio â dweud	37	0.9
Anhysbys/heb ei ddatgan	84	2.1
Hil		
Gwyn	3829	95.5
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	29	0.7
Du/Du Prydeinig	16	0.4
Tsieineaidd	4	0.1
Hil gymysg	28	0.7
Mae'n well gennyf beidio â dweud	47	1.2
Grŵp Ethnig Arall	10	0.3

Anhysbys/heb ei nodi	45	1.1
----------------------	----	-----

Ymgeiswyr Mewnol am Swyddi

Adroddodd y cyngor ar y ffigwr hwn yn Adroddiad Blynyddol 2013/2014. Fodd bynnag, mae amheuaeth ynghylch cywirdeb adroddiad 2014/15, felly y mae gwaith yn cael ei wneud i unioni'r sefyllfa er mwyn sicrhau bod data cywir a dibynadwy ar gael.

Gweithwyr a wnaeth gais i gael dilyn hyfforddiant, a faint o'r ceisiadau hynny a fu'n llwyddiannus.

Rydym ar hyn o bryd yn cofnodi ceisiadau ffurfiol am hyfforddiant mewn swydd gan ein gweithwyr. Cynhwysir isod ddadansoddiad o ddata gweithwyr yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Yn ystod 2014/2015, bu 6 gweithiwr yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am hyfforddiant a datblygiad mewn swydd.

Tabl 4

Nodwedd	Nifer y gweithwyr
Benywaidd	5
Gwrywaidd	1
Trawsryweddol	0
Oed: <ul style="list-style-type: none"> • 26 – 35 • 36 – 45 	5 1
Anabledd <ul style="list-style-type: none"> • Anabl • Ddim yn anabl 	1 5
Hil <ul style="list-style-type: none"> • Gwyn: 	6
Rhywioldeb <ul style="list-style-type: none"> • Heterorywiol • Anhysbys / heb ei ddatgelu 	5 1
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none"> • Priod • Sengl • Wedi gwahanu/ ysgaru • Partner 	3 2 0 1

Ni wrthodwyd unrhyw gais ffurfiol am hyfforddiant a datblygiad mewn swydd a dderbyniwyd gan y Tîm Dysgu a Datblygu yn 2014/2015.

Gwrandawiadau Cwynion a Disgyblu a gynhaliwyd yn ystod 2014/2015.

Yn ystod y cyfnod adrodd, cyflwynodd 36 gweithiwr gŵyn ac roedd 72 gweithiwr yn destun gweithdrefn ddisgyblu.

Cwynion 2014/2015

Nodwedd	Nifer y gweithwyr
Benywaidd	21
Gwrywaidd	14
Trawsryweddol	1
Oed: <ul style="list-style-type: none"> • 16 – 19 • 20 – 25 • 26 – 35 • 36 – 45 • 46 – 55 • 56 – 65 	0 0 5 12 16 2
Anabl	3
Ddim yn anabl	28
Anhysbys/ Heb ei ddatgelu	4
Hil (Gwyn)	33
Heb ei nodi/datgelu	2
Rhywioldeb – Heterorywiol	16
Rhywioldeb – Menyw Hoyw	2
Rhywioldeb – Mae'n well gennyf beidio â dweud	2
Rhywioldeb – Heb ei ddatgelu	15
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none"> • Priod • Gyda phartner • Wedi gwahanu/ ysgaru • Sengl • Heb ei nodi 	16 5 4 6 4

Gweithdrefnau Disgyblu

Nodwedd	Nifer y gweithwyr
Benywaidd	35
Gwrywaidd	37
Trawsryweddol	0
Oed: <ul style="list-style-type: none"> • 16 – 19 • 20 – 25 • 26 – 35 • 36 – 45 • 46 – 55 • 56 – 65 	 2 1 7 23 25 14
Anabledd (oes)	1
Anabledd (nac oes)	40
Anabledd (anhysbys/heb ei nodi)	31
Hil: <ul style="list-style-type: none"> • Gwyn • Asiaidd • Cymysg • Heb ei nodi • Heb ei ddatgelu 	 55 1 1 11 4
Rhywioldeb <ul style="list-style-type: none"> • Heterorywiol • Menyw Hoyw/Lesbiaidd • Mae'n well gennyf beidio â dweud • Heb ei nodi 	 12 1 3 56
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none"> • Priod • Partner • Mae'n well gennyf beidio â dweud • Wedi gwahanu/ ysgaru • Sengl • Gweddw • Heb ei nodi 	 27 5 1 2 16 1 20

Nifer y bobl a adawodd ein cyflogaeth rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015.

Adroddodd y cyngor ar y ffigwr hwn yn Adroddiad Blynyddol 2013/2014. Fodd bynnag, mae amheuaeth ynghylch cywirdeb adroddiad 2014/15, felly y mae gwaith yn cael ei wneud i unioni'r sefyllfa er mwyn sicrhau bod data cywir a dibynadwy ar gael. Yn y cyfamser, mae crynodeb o ryw a phroffil oed ar gael fel a ganlyn.

Nodwedd	Nifer y gweithwyr
Benywaidd	542
Gwrywaidd	249
Trawsryweddol	1
Oed:	
• 16 – 19	5
• 20 – 25	96
• 26 – 35	172
• 36 – 45	143
• 46 – 55	148
• 56 – 65	203
• 66+	24

Ymgysylltu ac ymgynghori

Ein nod yw cynnwys barn grwpiau cynrychioladol yn ein proses o gynllunio a gwneud penderfyniadau. Mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i ddatblygu gwasanaethau hygyrch i'r cyhoedd ac i'n gweithwyr.

Mae ymgysylltu yn rhan bwysig o'n gwaith, felly rydym yn gweithredu prosesau penodol i sicrhau y cymerir anghenion pobl i ystyriaeth ac y sicrhau bod holl agweddau ar amrywiaeth yn derbyn sylw.

Bydd gweithwyr a rhanddeiliaid sy'n cynrychioli'r grwpiau nodweddiadol yn cael cymryd rhan lawn yn y gwaith o ddarparu, gweithredu, monitro a gwerthuso ein hamcanion.

Byddwn yn cyhoeddi adroddiadau ynglŷn â chanlyniad ein gweithgarwch ymgysylltu, er mwyn dangos yn glir sut y mae pobl wedi dylanwadu ar gynllunio a gwneud penderfyniadau yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.

Gellir gweld rhagor o wybodaeth ynglŷn â sut yr oedd pobl yn rhan o ddatblygiad ein hamcanion, a sut y gwnaethon nhw ddylanwadu ar y broses, [yma](#).

Cysylltu â ni

Nid adroddiad y cyngor yn unig yw adroddiad blynyddol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol; y mae wedi ei ysgrifennu yn dilyn gwaith yr ydym wedi'i wneud gyda'n partneriaid, megis Fforwm Cydraddoldeb Pen-y-bont ar Ogwr, ac mae'n ceisio sicrhau bod Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn lle teg a chroesawgar i fod ynddo. Ysgrifennwyd y cynllun yn seiliedig ar yr hyn yr oeddem yn ei wybod am ein gwasanaethau, ac mae'n seiliedig ar farn ac anghenion dinasyddion Pen-y-bont ar Ogwr sy'n defnyddio ein gwasanaethau.

Os hoffech gael copi caled o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol neu gopi mewn fformat arall, rhowch wybod i ni:

Drwy e-bost: talktous@bridgend.gov.uk

Dros y ffôn: 01656 643643

Gan ddefnyddio ffôn testun: 18001 01656 643643

Drwy ffacs: 01656 668126

Yn ysgrifenedig:

Swyddfeydd Dinesig Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr, Stryd yr Angel, Pen-y-bont ar Ogwr, CF31 4WB.

Mae ein Canolfan Cyswllt Cwsmeriaid ar agor o 8am tan 5.30pm, o ddydd Llun i ddydd Gwener

ac mae gennym [Weithdrefn Gwyno](#).

Neu, i gysylltu ag adran yn uniongyrchol, cyfeiriwch at [A-Y y gwasanaethau](#).