

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



www.bridgend.gov.uk



Adroddiad Blynyddol
2013/2014
Y Cynllun Cydraddoldeb
Strategol
(Ar gyfer y cyfnod 1.4.13 – 31.3.14)

Cynnwys

1. Cyflwyniad a chefnidir	Tudalen 3
2. Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol	Tudalen 4
3. Ein hamcanion cydraddoldeb strategol	Tudalen 4
4. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Tudalen 8
5. Hyfforddiant a datblygiad	Tudalen 8
6. Trefniadau caffael	Tudalen 9
7. Gwybodaeth am Gyflogaeth	Tudalen 9
8. Gwahaniaethau rhwng y rhywiau / cyflogau a gwybodaeth	Tudalen 16
9. Ymgysylltu ac ymgynghori	Tudalen 16
10. Cysylltu â ni	Tudalen 17

Cyflwyniad a chefnidir

Ein nod fel awdurdod yw deall a mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag cael cyfle cyfartal, fel bod gan bawb gyfle teg i wireddu ei botensial. Ein nod yw 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](#) ac, yn yr un mis, cyflwynodd Llywodraeth Cymru reoliadau newydd yn cyflwyno cyfres o ddyletswyddau penodol fel sail i'r ddyletswydd gyffredinol a amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn ein helpu i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da.

Mae'r Llywodraeth a'r [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) wedi dweud yn eglur bod yn rhaid i ni roi cydraddoldeb yn y brif ffrwd, yn fewnol ac yn allanol. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, datblygwyd ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) ym mis Ebrill 2012.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn:

- Monitro ac adolygu'r hyn a gyflawnwyd;
- Adolygu pa mor effeithiol yw'r trefniadau;
- Adolygu amcanion a phrosesau;
- Trafod ymgysylltiad â rhanddeiliaid a bod yn agored â'n partneriaid a'r cyhoedd.

Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (crynodeb)

Ailystyriwyd yr holl waith blaenorol yr oeddem wedi ei wneud wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb.

Datblygwyd amcanion drafft ym mis Ionawr 2012 a chyhoeddwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Ebrill 2012. Ar ôl ymgysylltu â rheolwyr gwasanaeth a grwpiau cynrychioli, cafodd y cynllun gweithredu terfynol ei gymeradwyo ym mis Medi 2012. Adolygwyd a diweddarwyd y [cynllun gweithredu](#) ym mis Hydref 2013.

Wrth ddatblygu'r cynllun gweithredu, ymgysylltwyd hefyd â'r canlynol:

- Y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol (uwch swyddog arweiniol ar gyfer cydraddoldeb);
- Dirprwy Arweinydd y cyngor (hyrwyddwr cydraddoldeb gwleidyddol);
- Pwyllgor Cydraddoldebau'r Cabinet sy'n gyfrifol am fonitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r modd yr ydym yn rhoi ein hamcanion ar waith.

Mae ein penaethiaid gwasanaeth ac uwch reolwyr y gwasanaethau'n gyfrifol am sicrhau y cyflawnir y camau gweithredu yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, o fewn eu meysydd gwasanaeth eu hunain.

Rhoddir y wybodaeth ddiweddaraf am ein cynllun gweithredu, bob tri mis, i Fforwm Cydraddoldeb Pen-y-bont ar Ogwr. Mae ei aelodau yn cynnwys nifer o grwpiau a

sefydliadau trydydd sector, (yn cynrychioli nifer o grwpiau nodweddion gwarchoddedig), yn ogystal â nifer o ddarparwyr gwasanaethau lleol allweddol.

Mae gwybodaeth fwy manwl am sut y datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gael [yma](#).

Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

Gwnaethom y canlynol wrth baratoi'r adroddiad blynyddol hwn:

- Adolygu a myfyrio ar waith blaenorol a oedd eisoes yn bodloni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol;
- Ailystyried ein hamcanion cydraddoldeb strategol er mwyn sicrhau eu bod yn dal yn berthnasol;
- Defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd yn ystod ymarfer ymgynghori ac ymgysylltu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i ddeall:
 - a oedd y staff a'r adnoddau gennym i reoli'r amcanion;
 - a oeddem yn teimlo'n hyderus y gallem gyflawni'r amcanion;
 - a fyddai'r amcanion yn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl, ac;
 - a allem gyflawni'r amcanion yn unol â'r amserlenni a bennwyd gennym.

Daeth yn amlwg o hyn fod angen i ni ddadansoddi pob un o'r amcanion i benderfynu ar amserlenni, pwy fyddai'n gyfrifol, ar ba grwpiau y byddent yn cael effaith a sut y gallem fesur llwyddiant o ran cyflawni'r dyletswyddau a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Llwyddwyd i nodi bylchau mewn data wrth gasglu ein gwybodaeth. Fodd bynnag, ers pennu ein hamcanion cydraddoldeb, rydym wedi datblygu cysylltiadau cryfach â'r gymuned Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol a'r cymunedau Mwslimaidd lleol a byddwn mewn sefyllfa well i gasglu gwybodaeth berthnasol y gallwn ei defnyddio i ailystyried ein hamcanion. Nodwyd angen i ymgysylltu'n well â'r Cyngor Sipsiwn Cenedlaethol i gael cyngor ac arweiniad er mwyn casglu data a gwybodaeth berthnasol ac ystyrion.

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

Ein rheswm dros wella data cydraddoldeb ar grwpiau nodweddion gwarchoddedig oedd i'n helpu i ddatblygu sail dystiolaeth er mwyn datblygu amcanion effeithiol ac ystyrion. Caiff Cynllun Gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei ddiweddarau'n flynyddol.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Datblygwyd y naw amcan cydraddoldeb strategol canlynol, cyn ymgynghori arnynt ac yna cytuno arnynt:

Amcan Cydraddoldeb 1: Cludiant	Byddwn yn helpu i ddarparu rhwydwaith cludiant hygyrch, cost-effeithiol, hollgynhwysol ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.
Amcan Cydraddoldeb 2: Meithrin Cysylltiadau Da	Byddwn yn mynd ati mewn ffordd gadarnhaol i hybu cymdeithas decach yn y Fwrdeistref Sirol trwy gynyddu ymwybyddiaeth y cyhoedd o'r materion a wynebir gan bobl â nodwedd warchoddedig.
Amcan Cydraddoldeb 3: Rôl y Cyngor fel Cyflogwr	Byddwn yn adeiladu ar ein hymdrechion i fod yn gyflogwr cynhwysol, cefnogol, gan hybu amrywiaeth a chydraddoldeb o fewn 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 cyflogeion yn derbyn yr un tâl am wneud yr un swydd, ni waeth beth fo'u nodweddion gwarchoddedig.
Amcan Cydraddoldeb 6: Hamdden	Byddwn yn darparu cyfle teg a chyfartal i holl aelodau'r gymuned gymryd rhan mewn gweithgareddau chwaraeon a hamdden.
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, cydosod, monitro a chyhoeddi data sy'n ymwneud â chydraddoldebau ar ddefnyddwyr ein gwasanaeth a'n cyflogeion.
Amcan Cydraddoldeb 9: Ymgynghori, Ymgysylltu a Chyfathrebu	Byddwn yn gwella'r ffyrdd yr ydym yn cyfathrebu, ymgynghori ac ymgysylltu â'r rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

Yr hyn a gyflawnwyd hyd yn hyn:

Cludiant

- Mae Cynghrair Pobl Anabl Pen-y-bont ar Ogwr yn cyfarfod â chwmnïau cludiant cyhoeddus yn rheolaidd i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth, a datblygu hyfforddiant i yrwyr ac aelodau staff. Mae'r glymblaid wedi dylanwadu ar gynnwys yr hyfforddiant a ddarperir gan arwain at ddarparu gwasanaeth o ansawdd gwell;
- Sefydlwyd fforwm tacsis ar y dechrau i hybu cynnydd yn nifer y tacsis a cherbydau hacni a ddefnyddir sy'n addas i gadeiriau olwyn, a chynyddu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth perthnasol. Nid yw

- nifer y tacsis sy'n addas i gadeiriau olwyn wedi cynyddu fel y gobeithiwyd a byddwn yn parhau i weithio gyda darparwyr lleol i gynyddu'r nifer;
- Rydym yn parhau i gynyddu nifer y cyrbiau uwch wrth safleoedd bws a chyrbiau is wrth groesfannau i gerddwyr. Er y gwelwyd cynnydd yn niferoedd y ddau, rydym yn ymwybodol bod angen mwy o gyrbiau uwch a chyrbiau is o hyd ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr;
 - Gan weithio gyda'n partneriaid, datblygwyd "cynllun teithwyr dirgel" i brofi pa mor ymwybodol yw gweithwyr y darparwyr trafndiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth. Gan fod aelodaeth Cynghrair Pobl Anabl Pen-y-bont ar Ogwr wedi cynyddu'n sylweddol ers cynnal yr ymarfer, bydd yr ymarfer hwn yn cael ei ailadrodd gyda'r bwriad o gael mwy o adborth gan gwsmeriaid anabl;

Meithrin cysylltiadau da

- Rydym wedi datblygu calendr o'r ymgyrchoedd codi ymwybyddiaeth cyhoeddus amrywiol sy'n gysylltiedig â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig (e.e. Diwrnod Pobl Hŷn y DU). Rydym yn ei ddefnyddio i ddathlu a chefnogi'r ymgyrchoedd cenedlaethol hyn ar Twitter, Facebook a'n gwefan ein hunain er mwyn codi ymwybyddiaeth ymysg y cyhoedd o weithgareddau a dathliadau amrywiaeth ehangach;
- Cynhaliwyd trydedd gynhadledd gwrth-fwlio pobl ifanc yn 2013, ac rydym yn parhau i fonitro a chodi ymwybyddiaeth o effeithiau bwlio mewn ysgolion. Mae bwlio mewn ysgolion yn parhau i fod yn bwnc y mae angen rhoi sylw iddo;
- Rydym yn hysbysebu ac yn mynychu Mardi Gras Caerdydd, Sparkle Abertawe a Balchder Abertawe ac yn eu cefnogi ar Twitter, Facebook ac ar ein gwefan ein hunain gan ddangos cefnogaeth agored y cyngor i faterion a digwyddiadau Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol;
- Sefydlwyd fforwm Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol Pen-y-bont ar Ogwr gan bartneriaeth a oedd yn cynnwys Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr, Heddlu De Cymru, Coleg Pen-y-bont a phrosiect ABFABB Pen-y-bont ar Ogwr. Mae'r fforwm yn rhagweithiol ac yn cysylltu darparwyr gwasanaethau â defnyddwyr y gwasanaethau;
- Rydym yn rhoi cefnogaeth agored i Fis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol (mis Chwefror), yn ei hyrwyddo ar Twitter, Facebook ac ar ein gwefan ein hunain, yn codi'r baneri enfys a thrawsrywiol drwy gydol y mis ac yn addurno ein Swyddfeydd Dinesig;
- Mae ein digwyddiad blynyddol, Diwrnod Cofio'r Holocost, yn cyfeirio'n eglur at yr holl grwpiau o bobl a wynebodd (ac sy'n parhau i wynebu) erledigaeth yn ystod holocostau. Trwy wneud hyn gallwn sicrhau nad ydym yn anghofio am yr erchyllterau hyn.

Rôl y cyngor fel cyflogwr

- Rydym wedi datblygu cyrsiau hyfforddi ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth i'n rheolwyr a'n haelodau staff rheng flaen sy'n ymdrin â

chwsmeriaid. Mae ein modiwl cynefino e-ddysgu wedi ei ddiweddarau a bydd yn cael ei lansio cyn bo hir. Bydd hyn yn gymorth inni yn ein huchelgais i sicrhau bod materion cydraddoldeb yn rhan o bopeth y mae ein rheolwyr a'n gweithwyr yn ei wneud;

- Mae ein nodiadau cyfarwyddyd ar gyfer rheolwyr llinell, i'w cynorthwyo i gynnal arfarniadau, yn cyfeirio at fater cydraddoldeb er mwyn iddynt allu cynnal sgwrs naturiol ynglŷn â'r pwnc hwn.

Cyflog Cyfartal

- Rydym wedi cyflwyno system cyflogau a graddio newydd sy'n helpu i sicrhau bod pob gweithiwr cyflogedig yn cael ei drin yn deg;
- Rydym wedi hyrwyddo'n well ein polisi gweithio'n hyblyg ymysg y dynion a gyflogwn er mwyn chwalu'r farn ystrydebol am ofalwyr ac annog mwy o ddynion i ystyried trefniadau gweithio hyblyg;

Data

- Rydym yn parhau i weithio ar ymarfer casglu data i gasglu gwybodaeth gyfredol am gydraddoldeb yn ymwneud â phob un o'n gweithwyr cyflogedig. Bydd hyn yn ein galluogi i lunio adroddiadau mwy cywir ar ddemograffeg gweithwyr a rhoi sylw i unrhyw broblemau anghydraddoldeb;
- Er mwyn gwella ansawdd ein proses o Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb, cyflwynwyd pecyn cymorth newydd ym mhob gwasanaeth a darparwyd hyfforddiant yn y maes hwn i nifer o swyddogion sy'n gyfrifol am gwblhau'r asesiadau. Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn elfen anhepgor o'n proses o wneud penderfyniadau ac mae hyfforddiant effeithiol yn sicrhau y cânt eu cynnal yn drylwyr ac mewn modd agored, a'u bod yn ystyriol o effaith polisi ar bob un o grwpiau'r nodweddion gwarchoddedig;
- Mae gan ein meysydd gwasanaeth ddull cyson o ymdrin â chwestiynau ymgynghori ac ymgysylltu bellach, wrth ymateb i bobl sy'n gwneud cwyn. Mae hyn yn golygu bod modd i bob maes gwasanaeth fonitro cwynion ac adnabod unrhyw broblemau'n ymwneud ag anghydraddoldeb;
- Mae pob maes gwasanaeth bellach yn defnyddio ffurflenni adborth cysylltiedig â chydraddoldeb mewn perthynas â'r gwasanaethau y maent yn eu darparu, sy'n golygu bod modd i bob maes fonitro ymatebwyr;
- Mae gan bob maes gwasanaeth ddull gwaith cyson o ran cwestiynau ymgysylltu ac ymgynghori erbyn hyn, sy'n sicrhau bod modd cynnal dadansoddiad cywir o'r ymatebwyr.

Cyfathrebu, ymgynghori ac ymgysylltu

- Mae adborth cadarnhaol wedi ei dderbyn gan y gymuned pobl f/Fyddar ar ôl i fideos Iaith Arwyddion Prydain gael eu hychwanegu at ein gwefan ar feysydd gwybodaeth allweddol. Rydym wedi gweithio gyda Chymdeithas

Pobl Fyddar Prydain i ddatblygu'r fideos laith Arwyddion Prydain sy'n cynnwys:

- [Llyfryn Cwynion i Rai yn eu Harddegau](#)
 - [Llyfryn Cwynion i Blant 5 - 11 Oed](#)
 - [Y Siarter Gwasanaeth i Gwsmeriaid](#)
 - [Ymwadiad Gwasanaethau Cymdeithasol](#)
 - [Cwynion Corfforaethol](#)
 - [Budd-daliadau Anabledd](#)
 - [Cwynion Gwasanaethau Cymdeithasol](#)
- Mae cyfieithwyr laith Arwyddion Prydain yn bresennol yn rheolaidd mewn digwyddiadau cyhoeddus a gynhelir gan y cyngor er mwyn sicrhau bod cyfle i bobl f/Fyddar ymgysylltu'n llawn â digwyddiadau a gweithgareddau cymunedol;
 - Yn 2012, ni oedd y corff cyhoeddus cyntaf yng Nghymru i dderbyn nod siarter 'Yn Uwch na Geiriau' gan Action on Hearing Loss (Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Fyddar a Thwm eu Clyw gynt). Mae'r dyfarniad yn cydnabod y gwaith yr ydym yn ei wneud er mwyn sicrhau bod modd i gwsmeriaid a gweithwyr b/Byddar ddefnyddio pob un o'n gwasanaethau. Cawsom ein hailasesu ar gyfer y dyfarniad yn 2013 ac roeddem yn llwyddiannus eto;
 - Dechreuwyd gweithio yn 2013 ar y broses asesu ar gyfer Dyfarniad Siarter laith Arwyddion Prydain gan Gymdeithas Pobl Fyddar Prydain. Rydym yn gobeithio ennill y dyfarniad hwn yn gydnabyddiaeth o'n hymgysylltiad parhaus â chwsmeriaid Byddar a'r gymuned Fyddar;
 - Paratowyd canllawiau i weithwyr cyflogedig ar ymdrin â phobl sy'n rhannu nodwedd/ion gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd/ion gwarchoddedig, ac maent wedi eu cyhoeddi ar ein gwefan at ddefnydd ein gweithwyr cyflogedig i gyd;

Mae pob un o'n hamcanion cydraddoldeb strategol yn cynnwys amrywiaeth o themâu a chamau gweithredu a gofnodir yn y [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#).

Nod ein hamcanion yw gwella canlyniadau i bobl sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig. Trwy ein gwaith cydraddoldeb a'n gweithgarwch ymgysylltu, rydym yn ymwybodol y ceir rhai materion blaenoriaeth penodol o ran hil, rhyw ac anabledd. Mae profiad, gwybodaeth ac arbenigedd ym maes oedran, crefydd a chred, beichiogrwydd a mamolaeth a phriodas a phartneriaeth sifil yn cael eu datblygu.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym wedi bod yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ers 2009. Yn sgil cynnal adolygiad, amlygwyd yr angen am ragor o hyfforddiant a chefnogaeth yn y maes hwn i swyddogion, a phecyn cymorth mwy manwl ond haws ei ddefnyddio i wneud y wybodaeth a gesglir yn fwy ystyrlon. Datblygwyd pecyn cymorth newydd a dogfennau ategol ac mae'r rhain, ynghyd â rhestr o'r asesiadau a gynhaliwyd, ar gael [yma](#). Mae ein pecyn cymorth newydd wedi bod yn effeithiol wrth gynnal nifer o asesiadau uchel eu proffil gan gynnwys y rhai ar ein siarter cwsmeriaid newydd,

cyllideb y cyngor a symud Llyfrgell Pen-y-bont ar Ogwr. Rydym yn cyhoeddi Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ein gwefan. Bwriedir cynnal rhagor o hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth gan danlinellu ein hymrwymiad i gydraddoldeb a chefnogi datblygiad Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Hyfforddiant a datblygiad

Rydym wedi cynnal asesiad o anghenion hyfforddiant y Cyngor o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Datgelodd hwn fod angen i ni ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth cyffredinol i'n gweithwyr cyflogedig i fodloni ein hymrwymiaid strategol a statudol. Nodwyd bylchau yng ngwybodaeth gweithwyr cyflogedig hefyd, yn arbennig mewn meysydd fel Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Cymeradwywyd ein rhaglen hyfforddiant yn 2013/14 gan Bwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet. Dros y 2 flynedd nesaf ein nod yw darparu:

- **Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Darlun Cyffredinol**
Modiwl e-ddysgu yn edrych ar y ddyletswydd gyffredinol o fewn Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r naw nodwedd warchoddedig, ac yn trafod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn gryno.
- **Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Darlun Manylach**
Mae'r cwrs hwn yn trafod Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn fwy manwl, ac yn rhoi darlun manwl o'r dyletswyddau penodol yng Nghymru, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a materion yn ymwneud â'r naw nodwedd warchoddedig.
- **Codi ymwybyddiaeth o anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil a chrefydd ymhlith grwpiau penodol o weithwyr cyflogedig.**
Mae'r sesiynau hyn yn codi ymwybyddiaeth o'r materion y mae angen i weithwyr cyflogedig eu hystyried wrth weithio gyda phobl o grwpiau nodweddion gwarchoddedig ac wrth ddarparu gwasanaethu iddynt. Mae'r sesiynau'n trafod namau ar y synhwyr (y golwg, y clyw a'r lleferydd), cyflyrau iechyd meddwl, anableddau corfforol, anableddau dysgu a namau gwybyddol. Mae'r sesiynau hefyd yn cynnwys gofynion deddfwriaethol o ran mynediad ffisegol a chyfathrebu, y cynllun Mynediad i Waith ac ystyriaethau iechyd a diogelwch.
- **Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**
Yn ystod 2015, bydd y sesiynau hyn yn mynd â'r bobl sy'n cymryd rhan drwy'r pecyn cymorth er mwyn nodi'r hyn y mae angen ei asesu, pryd, gan bwy a sut.

Cyflwyno'r hyfforddiant:

- Bydd ein huwch reolwyr yn derbyn hyfforddiant manwl ar Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth a hyfforddiant ar Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb;

- Bydd swyddogion eraill penodol yn derbyn naill ai hyfforddiant sylfaenol ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth, neu hyfforddiant manwl ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth;

Trefniadau caffael

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

Gwybodaeth am Gyflogaeth

Mae'r prosiect casglu data yn parhau er mwyn ein helpu i gyflwyno data cywir ar weithwyr cyflogedig. Ni ddychwelwyd fawr o ddata hyd yn hyn. Bydd y prosiect yn ein galluogi i gyflwyno adroddiadau ar weithgarwch cyflogaeth yn ôl nodwedd warchoddedig. Rydym yn ymwybodol, fodd bynnag, na fydd rhai gweithwyr cyflogedig yn dymuno rhannu'r wybodaeth hon gyda ni. Mae ein dull o gasglu'r data yn seiliedig ar lyfrynnau Stonewall, "What's it got to do with you" a "What's it got to do with me".

Pobl yr oeddem yn eu cyflogi ar 31 Mawrth 2014 yn ôl rhyw a gradd cyflog

Gradd	Dynion	Menywod	Cyfanswm
Gradd 1 – 6 (£12,145 - £23,708)	715	3405	4120
Uwch Swyddogion (£24,646 - £28,636)	155	269	424
Prif Swyddogion (£27,849 - £41,616)	204	344	548
Penaethiaid (£73,080 - £122,323)	6	7	13
Swyddogion Soulbury a Swyddogion Ieuenctid (£26,799 - £85,632)	16	45	61
Athrawon, Penaethiaid Ysgolion, Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol (£21,558-£110,418)	337	959	1296
CYFANSWM	1433	5029	6462

Pobl yr oeddem yn eu cyflogi ar 31 Mawrth 2014 yn ôl nodwedd warchoddedig (pan fo'n hysbys)

Disgrifiad	Ysgolion	Gwasanaethau Eraill	Cyfanswm	%
Cyfrif Pennau	2944	3518	6462	100
Amser Llawn	1673	1943	3616	55.9
Rhan-amser (un swydd)	855	1424	2169	33.6
Rhan-amser Lluosog	413	151	677	10.5
Dynion	524	909	1433	22.2
Menywod	2420	2609	5029	77.8
Anabledd wedi ei Ddatgan	14	89	103	1.6
Cyfrifoldebau Gofalwr	59	226	285	4.4
Lleiafrif Ethnig	30	40	70	1.1
Siaradwr Cymraeg	277	656	933	14.4
Proffil Oedran: 16 – 25 oed	213	156	369	5.7
Proffil Oedran: 26 - 35 oed	668	584	1252	19.4
Proffil Oedran: 36 – 45 oed	926	903	1829	28.3
Proffil Oedran: 46 – 55 oed	772	1128	1900	29.4
Proffil Oedran: 56 – 65 oed	333	692	1025	15.9
Proffil Oedran: 65 oed a hŷn	32	55	87	1.3

Pobl a ymgeisiodd am swyddi gyda ni.

Rhwng 1 Ebrill 2013 a 31 Mawrth 2014, derbyniwyd 10,323 o geisiadau am swyddi gan 4,709 o ymgeiswyr unigol. Dyma'r dadansoddiad o'r ymgeiswyr:

Disgrifiad	Nifer yr Ymgeiswyr %	
Dynion	1512	32.1
Menywod	3166	67.2
Heb nodi	27	0.7
Anabledd wedi ei ddatgan/ei gofnodi:		
	201	4.3
Proffil Oedran:-		
16 – 25	1391	29.5
26 – 35	1354	28.8
36 – 45	976	20.7
46 – 55	712	15.1
56 – 65	224	4.8
65+	9	0.2
Anhysbys	41	0.9
Cyfeiriadedd Rhywiol		
Heterorywiol	3967	84.2
Deurywiol	25	0.5
Dyn Hoyw	39	0.8
Menyw Hoyw/Lesbiad	35	0.7
Dewis peidio â dweud	113	2.5
Arall	21	0.5
Anhysbys/heb ddatgan	509	10.8
Statws Priodasol		
Priod	1567	33.3
Byw gyda Phartner	711	15.1
Partneriaeth Sifil neu o'r Un Rhyw	18	0.4
Wedi gwahanu/ysgaru	297	6.3
Sengl	1965	41.7
Gweddw	15	0.3
Dewis peidio â dweud	34	0.7
Anhysbys/ heb ddatgan	102	2.2
Hil		
Gwyn	4496	95.5
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	30	0.6
Du/Du Prydeinig	30	0.6
Tsieineaidd	8	0.2
Hil Gymysg	27	0.6
Dewis peidio â dweud	47	1
Anhysbys/ heb ddatgan	71	1.5

Ymgeiswyr Mewnol am Swyddi

Cofnododd y cyngor y ffigur hwn yn Adroddiad Blynyddol 2012/2013. Fodd bynnag, yn ystod 2013/14, roedd angen ddiweddarau meddalwedd System Adnoddau Dynol a Chyflogres y cyngor (Trent), sy'n darparu'r wybodaeth. Mae hyn wedi golygu nad yw'r cyngor wedi gallu rhoi adroddiad ar y data hwn ar gyfer 2013/14 fodd bynnag, mae disgwyl y bydd y data ar gael ar gyfer Adroddiad Blynyddol 2014/15.

Gweithwyr cyflogedig a wnaeth gais i dderbyn hyfforddiant a faint o'r ceisiadau hynny oedd yn llwyddiannus

Ar hyn o bryd, rydym yn cofnodi'r holl geisiadau ffurfiol a dderbyniwn gan ein gweithwyr cyflogedig i ddilyn addysg a hyfforddiant. Rhoddir dadansoddiad isod o ddata gweithwyr cyflogedig yn ôl nodwedd warchoddedig. Yn ystod 2013/2014 cyflwynodd 11 o weithwyr cyflogedig geisiadau llwyddiannus am hyfforddiant a datblygiad ar ôl dechrau yn eu swyddi.

Nodwedd	Nifer y gweithwyr cyflogedig
Menywod	5
Dynion	6
Trawsrywiol	0
Oedran: <ul style="list-style-type: none">• 16 – 25• 26 – 35• 36 – 45• 46 – 55• Anhysbys	1 3 3 3 1
Anabledd <ul style="list-style-type: none">• Ddim yn anabl• Ddim wedi datgelu / anhysbys	3 8
Hil <ul style="list-style-type: none">• Gwyn• Anhysbys / ddim wedi ei ddatgelu	9 2
Rhywioldeb <ul style="list-style-type: none">• Heterorywiol• Anhysbys / ddim wedi datgelu	3 8
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none">• Priod• Sengl• Wedi gwahanu/ysgaru• Ddim wedi ei ddatgelu/anhysbys	6 1 1 3

Ni wrthododd y Tîm Dysgu a Datblygiad unrhyw geisiadau ffurfiol am hyfforddiant a datblygiad ar ôl dechrau yn y swydd yn 2013/2014.

Gweithwyr cyflogedig a oedd yn rhan o weithdrefn anghydfod neu ddisgyblu

Cofnodir ein holl achosion anghydfod a disgyblaeth yn ganolog.

Anghydfod 2013/2014

Roedd 18 o weithwyr cyflogedig yn rhan o weithdrefn anghydfod. Mae'r ffigur hwn yn cynrychioli'r 'sawl y gwnaed cwyn amdano'. Mae gwaith yn parhau i gynnwys gweithwyr cyflogedig mewn proses anghydfod, pa un ai fel rhywun sy'n gwneud cwyn neu fel rhywun y gwnaed cwyn amdano.

Nodwedd	Nifer y gweithwyr cyflogedig
Menywod	9
Dynion	9
Trawsrywiol	0
Oedran:	
• 26 – 35	3
• 36 – 45	2
• 46 – 55	3
• 56 – 65	1
• 65+	0
• Anhysbys	9
Anabledd (na)	8
Anabledd (anhysbys)	10
Hil (Gwyn)	8
Hil (anhysbys)	10
Rhywioldeb - Dyn Hoyw	1
Rhywioldeb - Heterorywiol	3
Rhywioldeb - Dewis peidio â dweud	1
Rhywioldeb - anhysbys	13
Partneriaeth Sifil/Priodas:	
• Priod	6
• Gyda phartner	1
• Wedi gwahanu/ysgaru	1
• anhysbys	10

Gweithdrefnau disgyblu

Roedd 45 o weithwyr cyflogedig yn rhan o weithdrefn ddisgyblu.

Nodwedd	Nifer y gweithwyr cyflogedig
Menywod	24
Dynion	21
Trawsrywiol	0
Oedran: <ul style="list-style-type: none">• 26 – 35• 36 – 45• 46 – 55• 56 – 65• 65+• Anhysbys	5 8 5 1 1 25
Anabledd (na)	15
Anabledd (anhysbys)	30
Hil: <ul style="list-style-type: none">• Gwyn• Dewis peidio â dweud• Heb ddatgelu	18 2 25
Rhywioldeb <ul style="list-style-type: none">• Heterorywiol• Menyw hoyw• anhysbys	3 1 41
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none">• Priod• Partner• Dewis peidio â dweud• Wedi gwahanu/ysgaru• Sengl• anhysbys	5 1 1 1 7 30

Nifer y bobl a adawodd ein cyflogaeth rhwng 1 Ebrill 2013 a 31 Mawrth 2014

Nodwedd	Niferoedd
Rhyw	
Menywod	777
Dynion	334
Categori Oedran	
16 – 25	124
26 – 35	256
36 – 45	232
46 – 55	185
56 - 65	251
65 +	63
Anabledd	
Oes	27
Hil	
Asiaidd neu Ddu Prydeinig	8
Du neu Ddu Prydeinig	1
Dim yn hysbys / dewis peidio â dweud	126
Arall	6
Gwyn	970
Rhywioldeb	
Menyw hoyw/lesbiad	2
Heterorywiol	310
Dewis peidio â dweud	799
Priodas a Phartneriaeth Sifil	
Priod	507
Gyda phartner	44
Dewis peidio â dweud	157
Partneriaeth Sifil	2
Wedi gwahanu/ ysgaru	64
Sengl	329
Gweddw	8

Nid yw'r data cydraddoldeb sydd gennym ar ein gweithwyr cyflogedig ar hyn o bryd yn gyflawn. Fodd bynnag, bydd y prosiect casglu data parhaus yn ein rhoi mewn sefyllfa i gyflwyno gwell gwybodaeth am hyn yn adroddiad blynyddol 2014 / 2015.

Gwahaniaethau rhwng y rhywiau / cyflogau a gwybodaeth

Mae gwahaniaethau rhwng y rhywiau a chyflogau'n broblem genedlaethol. Mae ein hamcan cyflog cyfartal yn amlinellu ein dull o sicrhau y telir yr un faint i'n gweithwyr cyflogedig am wneud yr un swydd, waeth beth fo'u nodweddion gwarchoddedig. Rydym wedi cytuno ar ein model cyflogau a graddio newydd yn ddiweddar, yn dilyn ein Prosiect Gwerthuso Swyddi. Gofynnwyd i arbenigwyr annibynnol yr oeddem yn gweithio â nhw asesu ein cynigion ar gyfer y cynllun cyflogau a graddio newydd, a chafwyd y sylwadau canlynol:

- *Mae'r strwythur cyflogau arfaethedig yn gwella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fesul gradd. Wrth i weithwyr cyflogedig symud drwy'r strwythur gyda chynyddrannau blynyddol, bydd y bwlch yn cau mwy fyth*
- *Mae'r strwythur arfaethedig yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn lleihau'n amlwg, o ran cyflog sylfaenol a chyfanswm cyflog.*

Rydym yn gwybod yr ystyrir cyflog cyfartal fel mater sy'n ymwneud â rhyw/rhywedd yn gyffredinol. Fodd bynnag, byddwn yn monitro cyflog ein gweithwyr cyflogedig er mwyn sicrhau ein bod yn ymwybodol o unrhyw dueddiadau o ran unrhyw un o'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig. Mae ein system cyflogau a graddio newydd yn seiliedig ar y swydd ac nid ar yr unigolyn, felly mae'n ein cynorthwyo i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a bydd hefyd yn sicrhau bod ein holl weithwyr cyflogedig yn cael eu talu'n deg.

Ymgysylltu ac ymgynghori

Ein nod yw cynnwys safbwyntiau grwpiau cynrychioli yn ein prosesau cynllunio a gwneud penderfyniadau. Mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i ddatblygu gwasanaethau hygyrch i'r cyhoedd a'n gweithwyr cyflogedig.

Mae ymgysylltiad yn rhan bwysig o'n gwaith felly rydym yn sefydlu prosesau penodol i sicrhau yr ystyrir anghenion pobl ac y rhoddir sylw i holl ddimensiynau amrywiaeth.

Bydd gweithwyr cyflogedig a rhanddeiliaid sy'n cynrychioli'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig yn cael eu cynnwys yn llawn yn y gwaith o gyflawni, gweithredu, monitro a gwerthuso ein hamcanion.

Byddwn yn cyhoeddi adroddiadau ar ganlyniad ein gweithgarwch ymgysylltu i ddangos yn eglur sut mae pobl wedi dylanwadu ar y gwaith cynllunio a gwneud penderfyniadau yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr.

Rhoddir rhagor o wybodaeth [yma](#) am sut yr ymgysylltwyd â phobl wrth ddatblygu ein hamcanion a sut gwnaethant ddylanwadu ar y broses.

Cysylltu â ni

Nid adroddiad gan y cyngor yn unig yw adroddiad blynyddol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol; mae wedi cael ei ysgrifennu yn dilyn gwaith yr ydym wedi ei wneud gyda'n partneriaid fel 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. Ysgrifennwyd y cynllun yn seiliedig ar yr hyn yr oeddem yn ei wybod am ein gwasanaethau ac ar safbwyntiau ac anghenion dinasyddion Pen-y-bont ar Ogwr a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau.

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

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

Dros y ffôn: 01656 643643

Trwy ffôn testun: 18001 01656 643643

Trwy 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 rhwng 8am a 5.30pm o ddydd Llun i ddydd Gwener

ac mae gennym [Weithdrefn Gwynion](#).

Neu, i gysylltu ag adran yn uniongyrchol, cyfeiriwch at y [Rhestr Gwasanaethau](#)