

Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont yr Ogwr Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Annual Report 2011/2012

(Yn cwmpasu'r cyfnod 6.4.11 – 31.3.12)



Cyngor Bwrdeistref Sirol



Cynnwys

1. Cyflwyniad a'r cefndir	Tudalen 3
2. Canfod, cydosod a defnyddio gwybodaeth berthnasol	Tudalen 4
3. Ein hamcanion cydraddoldeb strategol	Tudalen 5
4. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA)	Tudalen 7
5. Hyfforddiant a datblygiad	Tudalen 8
6. Trefniadau caffael	Tudalen 9
7. Gwybodaeth Cyflogaeth	Tudalen 9
8. Gwahaniaethau cyflog / rhwng y rhywiau a gwybodaeth	Tudalen 13
9. Ymgysylltu ac ymgynghori	Tudalen 14
10. Cysylltu â ni	Tudalen 15

Cyflwyniad a'r cefndir

Fel awdurdod ein nod yw deall a mynd i'r afael â'r rhwystrau i gyfle cyfartal y mae pobl yn eu hwynebu fel bod gan bawb gyfle teg i gyflawni'u potensial. Rydym yn amcanu at sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o bopeth a wnawn a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu.

Ym mis Ebrill gosodwyd dyletswydd cydraddoldeb sengl newydd ar y sector cyhoeddus (Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus) ac, yn yr un mis, fe gyflwynodd Llywodraeth Cymru reoliadau newydd a oedd yn sefydlu cyfres o ddyletswyddau penodol i danategu'r ddyletswydd gyffredinol a amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn ein helpu i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da.

Mae'r Llywodraeth a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) wedi ei gwneud yn glir bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus brif-ffrydio cydraddoldeb yn fewnol ac yn allanol. I fynd i'r afael â hyn fe ddatblygon ni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Ebrill 2012.

Nid oes gofyniad i'r Cyngor adrodd yn ffurfiol ar gynnydd ar y cam hwn ond rydym yn ystyried ei bod yn bwysig gwneud hynny a hefyd cymryd cyfle i fyfyrion ynghylch sut y mae ein cyflawniadau yn y maes hwn yn mynd y tu hwnt i gydymffurfio â rheoliadau yn unig.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn felly:

- Yn monitro ac yn adolygu ein cynnydd;
- Yn adolygu effeithiolrwydd trefniadau;
- Yn adolygu amcanion a phrosesau;
- Yn cynnwys ymgysylltu â rhanddeiliaid a thryloywder gyda'n partneriaid a'r cyhoedd.

Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (trosolwg)

Wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb fe wnaethom fyfyrto o'r newydd ar yr holl waith blaenorol yr oeddem wedi'i wneud.

Cafodd amcanion drafft eu datblygu ym mis Ionawr 2012 a chafodd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei gyhoeddi ym mis Ebrill 2012. Ar ôl ymgysylltu â rheolwyr gwasanaethau a grwpiau cynrychiolaidd cafodd y cynllun gweithredu terfynol ei gymeradwyo ym mis Medi 2012.

Fe wnaethom hefyd ymgysylltu â'r canlynol:

- Y Prif Weithredwr Cynorthwyol (uwch swyddog cydraddoldebau arweiniol);
- Dirprwy Arweinydd y Cyngor (hyrwyddwr cydraddoldeb gwleidyddol);
- Y Pwyllgor Cabinet - Cydraddoldebau, sy'n gyfrifol am gymeradwyo'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae gan y Cyngor broses monitro perfformiad chwarterol cyffredinol a elwir yn 'Asesiad o Berfformiad Corfforaethol' (CPA). Fel rhan o'r broses hon mae uwch reolwyr yn gyfrifol am sicrhau bod y camau gweithredu yng Nghynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael eu cyflawni o fewn eu meysydd gwasanaeth.

Mae diweddariadau chwarterol ar ein cynllun gweithredu'n cael eu darparu ar gyfer Fforwm Cydraddoldeb Pen-y-bont ar Ogwr, y mae ei aelodau'n cynnwys nifer o grwpiau a sefydliadau yn y trydydd sector (sy'n cynrychioli nifer o grwpiau â nodwedd warchoddedig), yn ogystal â nifer o ddarparwyr gwasanaethau lleol allweddol.

Ceir mwy o wybodaeth am y modd y cafodd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei ddatblygu yma.

Canfod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

Wrth baratoi'r adroddiad blynyddol hwn, fe wnaethom:

- Adolygu a myfyrto ar waith blaenorol a oedd eisoes yn cyflawni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol;
- Ailystyried ein hamcanion cydraddoldeb strategol i sicrhau eu bod yn dal yn berthnasol;
- Defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd yn ystod yr ymarfer ymgynghori ac ymgysylltu mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i ddeall:
 - a oedd gennym y staff ar adnoddau 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 o fewn y graddfeydd amser a bennwyd gennym.

O hyn daeth yn amlwg bod angen i ni rannu pob un o'r amcanion i benderfynu ynghylch cyfrifoldeb, graddfeydd amser, pa grwpiau yr effeithid arnynt a sut y gallem fesur llwyddiant wrth gyflawni'r dyletswyddau a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Wrth gydrosod ein gwybodaeth roeddem yn gallu canfod bylchau yn y data. Fodd bynnag, ers i'n hamcanion cydraddoldeb gael eu pennu, rydym wedi datblygu cysylltiadau cryfach â chymuned Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol a byddwn mewn gwell sefyllfa i gasglu gwybodaeth berthnasol y gallwn ei defnyddio i fyfyrto o'r newydd ar ein hamcanion. Canfuwyd angen i ymgysylltu'n well â'r Cyngor Sipsiwn Cenedlaethol i gael cyngor ac arweiniad ynghylch casglu data a gwybodaeth sy'n berthnasol ac yn ystyrion.

Rydym wedi ymdrechu mewn modd cydunol i ymgysylltu'n ffurfiol trwy holiaduron neu drwy gwrdd wyneb yn wyneb â phobl a grwpiau cynrychiolaidd. Rydym wedi datblygu cysylltiadau cryf a byddwn yn parhau i gydweithio'n agos gyda hwy i greu dull cydweithredol o ddatblygu ein gwasanaethau.

Ein rheswm dros wella data cydraddoldebau ar grwpiau â nodweddion gwarchoddedig oedd er mwyn ein helpu i ddatblygu sylfaen dystiolaeth ar gyfer creu amcanion effeithiol ac ystyrlon. Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Gweithredu'n cael eu diweddarau'n unol â hynny.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol

Fe wnaethom ddatblygu, ymgynghori ynghylch ac yna cytuno'r naw amcan cydraddoldeb strategol canlynol:

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 ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr 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 chydaddoldeb o fewn ein gweithlu.
Amcan Cydraddoldeb 4: Iechyd Meddwl	Bydd ein gwasanaeth Gofal Cymdeithasol i Oedolion yn adeiladu ar ei waith mewn partneriaeth gyda'r trydydd sector i ddarparu cymorth a gwasanaethau iechyd meddwl.
Amcan Cydraddoldeb 5: Cyflog Cyfartal	Byddwn yn sicrhau bod ein cyflogeion yn cael yr un cyflog am wneud yr un swydd, ni waeth beth fo'u nodweddion gwarchoddedig.
Amcan Cydraddoldeb 6: Hamdden	Byddwn yn darparu mynediad teg a chyfartal at gyfranogiad mewn gweithgareddau chwaraeon a hamdden ar gyfer 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, cydosod, monitro a chyhoeddi data sy'n ymwneud â chydaddoldebau ar ddefnyddwyr ein gwasanaethau a'n cyflogeion.
Amcan Cydraddoldeb 9: Cyfathrebu, Ymgynghori ac Ymgysylltu	Byddwn yn gwella'r ffyrdd yr ydym yn cyfathrebu, ymgynghori ac ymgysylltu â'r rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

Cynnydd hyd yma:

Cludiant

- Mae Cynghair Pobl Anabl Pen-y-bont ar Ogwr yn cwrdd yn rheolaidd â chwmnïau cludiant cyhoeddus i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth a datblygu hyfforddiant i yrwyr a staff;
- Rydym wedi sefydlu fforwm tacsis i hybu cynnydd yn nifer y tacsis a cherbydau hacnai hygyrch i gadeiriau olwyn sy'n cael eu defnyddio, ac i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth perthnasol.

Meithrin cysylltiadau da

- Rydym wedi datblygu calendr o'r amryw ymgyrchoedd blynyddol sy'n codi ymwybyddiaeth y cyhoedd o bob un o'r nodweddion gwarchoddedig (e.e. Diwrnod Pobl H n y DU). Rydym yn defnyddio hwn i nodi a chefnogi'r ymgyrchoedd cenedlaethol hyn;
- Rydym yn adolygu ein banc o ddelweddau cyhoeddusrwydd i sicrhau ei fod yn cynrychioli pob un o'r grwpiau â nodweddion gwarchoddedig yn llawn;
- Rydym wedi dod yn aelodau o'r Ganolfan Ragoriaeth Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol. Mae aelodaeth yn ein helpu i gael mynediad at wybodaeth ddefnyddiol er mwyn i ni allu deall yn well y materion sy'n wynebu pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol.

Rôl y Cyngor fel cyflogwr

- Rydym wedi datblygu cyrsiau hyfforddi ar gydraddoldeb ac amrywiaeth i'n rheolwyr a staff rheng-flaen sy'n ymdrin â chwsmeriaid a bydd ein proses sefydlu'n cael ei diweddarau'n fuan i adlewyrchu dull hollgynhwysol y Cyngor mewn perthynas â chyflogaeth;
- Rydym hefyd wedi cadw ein statws fel deiliad symbol anabledd y 'tic dwbl', sy'n cydnabod ein hymrwymiad i gyflogi pobl anabl. Rydym yn gwarantu cyfweliad ar gyfer swydd i ymgeiswyr anabl sy'n ateb prif ofynion y swydd;
- Mae modiwl e-ddysgu Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth wedi cael ei ddatblygu ac mae bellach ar gael i gyflogeion mewn perthynas â materion a allai effeithio ar gwsmeriaid a chyflogeion.

Data

- Rydym wedi dechrau cynnal ymarfer casglu data i gasglu data cydraddoldebau cyfoes mewn perthynas â'n holl gyflogeion;
- Er mwyn gwella ansawdd ein proses i Asesu'r Effaith ar Gydraddoldebau (EIA), mae pecyn cymorth newydd ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldebau'n cael ei dreialu o fewn yr holl wasanaethau. Bydd adborth gan swyddogion yn helpu i oleuo addasiadau mireinio a hyfforddiant pellach;
- Mae hyfforddiant ar Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi cael ei ddarparu ar gyfer nifer o swyddogion sy'n gyfrifol am gwblhau'r asesiadau hyn;
- Mae casgliad o gwestiynau safonol ar gyfer monitro cydraddoldeb sy'n cwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig wedi cael ei ddatblygu, a bydd yn cael ei gyflwyno'n raddol cyn bo hir ym mhob maes gwasanaeth er mwyn i ddefnyddwyr eu gwasanaethau ei gwblhau. Mae'r cwestiynau hyn eisoes yn cael eu cynnwys mewn arolygon a gynhyrchir gan y Cyngor yn ystod gweithgareddau ymgynghori.

Cyfathrebu, ymgynghori ac ymgysylltu

- Adborth cadarnhaol o gymuned pobl fyddar yn dilyn ychwanegu fideos laith Arwyddion Prydain at ein gwefan ar feysydd gwybodaeth allweddol gan gynnwys:
 - Sut yr ydym yn ymdrin â chwynion;
 - Cwynion am y gwasanaethau cymdeithasol;
 - Y Siarter Gwasanaethau i Gwsmeriaid;
 - Cwynion corfforaethol; Mynnwch Gael Eich Clywed.
- Mae dehonglwyd laith Arwyddion Prydain bellach yn mynychu digwyddiadau cyhoeddus a lywyddir gan y Cyngor yn rheolaidd;
- Ym mis Medi 2012 ni oedd y corff cyhoeddus cyntaf yng Nghymru i ennill nod siarter 'Uwch na Geiriau' Action on Hearing Loss (RNID gynt);
- Mae nifer bach o'n cyflogeion sy'n ymdrin â'r cyhoedd megis y rheiny yn y ganolfan cyswllt â chwsmeriaid wedi derbyn hyfforddiant Dechrau Arwyddo a bydd nifer yn derbyn hyfforddiant pellach mewn laith Arwyddion Prydain cyn bo hir.
- Rydym hefyd wedi cynhyrchu canllaw i'n cyflogeion mewn perthynas â chyfathrebu hygrych.
- Ym mis Rhagfyr 2012 fe ddatblygon ni becyn cymorth cyfarwyddyd ymgynghori a monitro ar gydraddoldebau sy'n nodi'r rhesymau pam fod rhaid i arolygon, digwyddiadau ymgysylltu ac ymarferion i fonitro'r modd y cyflenwir gwasanaethau a monitro ymatebion gynnwys agwedd sy'n ymwneud â chydaddoldebau.

Mae pob un o'n hamcanion cydraddoldeb strategol yn cynnwys ystod o themâu a champau gweithredu penodol a ddogfennir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae ein hamcanion wedi'u bwriadu i wella deilliannau i bobl sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig. Trwy ein gwaith a'n gweithgarwch ymgysylltu mewn perthynas â chydaddoldeb rydym yn ymwybodol o rai materion penodol a ddylai gael blaenoriaeth mewn perthynas â hil, rhyw ac anabledd. Mae angen rhoi sylw pellach i brofiad, gwybodaeth ac arbenigedd mewn perthynas ag oedran, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd a chred, beichiogrwydd a mamolaeth a phriodas a phartneriaeth sifil.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIAs)

Mae Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi bod yn cael eu cynnal ers 2009. Fe wnaeth adolygiad amlygu'r angen am fwy o hyfforddiant a chymorth mewn perthynas ag Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer swyddogion, a phecyn cymorth mwy manwl ond hawdd i'w ddefnyddio ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i wneud yr wybodaeth a gesglir yn fwy ystyrlon. Mae pecyn cymorth a dogfennau ategol newydd wedi cael eu datblygu a byddant yn cael eu treialu'n gynnar yn 2013. Byddwn yn cyhoeddi ein fersiwn terfynol yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

Mae'r pecyn cymorth (diwygiedig) cyfredol hwn eisoes wedi profi'n effeithiol ar gyfer nifer o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb uchel eu proffil gan gynnwys y rheiny ar ein siarter newydd i gwsmeriaid, cyllideb y Cyngor ar gyfer 2013 – 2014 ac adleoli Llyfrgell Pen-y-bont.

O fis Ebrill 2013 byddwn yn cyhoeddi ein holl Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ein gwefan. Mae hyfforddiant ar Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb yn dal i gael ei ddarparu, gyda sesiynau hyfforddi pellach yn yr arfaeth, sy'n tanlinellu ein hymrwymiad i gydraddoldebau.

Hyfforddiant a datblygiad

Rydym wedi cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ein cyflogeion. Datgelodd hyn fod angen i ni ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth cyffredinol ar gyfer ein cyflogeion i gyflawni ein rhwymedigaethau strategol a statudol. Cafodd bylchau yng ngwybodaeth cyflogeion eu hadnabod hefyd yn benodol mewn meysydd megis Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Wrth ddatblygu ein rhaglen hyfforddiant rydym yn amcanu at ddarparu'r canlynol:

- **Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Trosolwg Sylfaenol**

Modiwl e-ddysgu sy'n bwrw golwg ar y ddyletswydd gyffredinol o fewn Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, y naw nodwedd warchoddedig ac yn ymdrin yn fyr â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

- **Hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Trosolwg Uwch**

Mae'r cwrs yma'n ymdrin â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus mewn mwy o fanylder, yn rhoi trosolwg fanwl o'r dyletswyddau penodol yng Nghymru, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a materion sy'n gysylltiedig â'r naw nodwedd warchoddedig.

- **Codi ymwybyddiaeth o anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil a chrefydd**

Mae'r sesiynau hyn yn codi ymwybyddiaeth o'r materion y mae angen i gyflogeion eu hystyried wrth weithio gyda/darparu gwasanaethau ar gyfer pobl o grwpiau â nodweddion gwarchoddedig. Mae'r cwrs yn ymdrin â namau synhwyraidd (ar y golwg, y clyw a'r lleferydd), cyflyrau iechyd meddwl, anableddau corfforol, anableddau dysgu a namau gwybyddol. Mae'n cynnwys gofynion deddfwriaethol o ran mynediad corfforol a chyfathrebu, y cynllun Mynediad i Waith ac ystyriaethau o ran iechyd a diogelwch.

- **Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**

Mae'r sesiynau hyn yn tywys mynychwyr trwy'r pecyn cymorth diwedddareidig ac yn canfod beth y mae angen iddo gael ei asesu, pryd, gan bwy a sut.

Darparu'r hyfforddiant:

- Bydd ein huwch reolwyr yn cael hyfforddiant ar Ymwybyddiaeth Uwch o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb;
- Bydd swyddogion eraill yn cael naill ai hyfforddiant ymwybyddiaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth neu hyfforddiant ymwybyddiaeth uwch o gydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Bydd ein cyflogeion y mae eu swyddi'n cynnwys ymwneud i raddau helaeth â chwsmeriaid megis y rheiny yn y Ganolfan Cyswllt â Chwsmeriaid a'r Ganolfan Cyswllt Dros y Ffôn, y Gwasanaethau Llyfrgell a'r Tîm Adnoddau Dynol yn cael rhaglen o sesiynau codi ymwybyddiaeth sy'n ymwneud yn benodol ag anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd a hil a chrefydd, er y byddai angen i rai o'r cyflogeion hyn fynychu pob sesiwn.

Trefniadau caffael

Mae'r tîm Ymgysylltu'n gweithio gyda'r gwasanaeth caffael i sicrhau bod materion cydraddoldeb yn cael eu hintegreiddio'n llawn yn y broses gaffael. Yn 2012 cafodd proses ceisiadau tendro / caffael newydd ei chytuno a'i gweithredu. Mae'r dogfennau hyn bellach yn cael eu cynnwys ym mhob tendr ar gyfer contract a anfonir allan.

Gwybodaeth Cyflogaeth

- Mae angen gwella'r ffyrdd y caiff data'i gasglu ar ymgeiswyr am swyddi a chyflogeion;
- Mae holiadur cydraddoldebau'n rhan o'r broses ymgeisio;
- Mae gwybodaeth am ymgeiswyr a chyflogeion yn cael ei storio ar ein system adnoddau dynol/cyflogres, gan ddarparu ystadegau i'w cynnwys yn ein hadroddiadau cydraddoldeb fel rhan o Ddyletswydd y Sector Cyhoeddus;
- Mae cyflogeion yn aros yn ddiennw i gydymffurfio â'r gyfraith;
- I'n helpu i adrodd ar ddata cywir ar gyflogeion, mae prosiect casglu data wrthi'n mynd rhagddo. Mae'r gyfradd ddychwelwyd hyd yma wedi bod yn isel. Bydd y prosiect yn ein galluogi i adrodd ar weithgarwch cyflogaeth yn ôl nodwedd warchoddedig. Fodd bynnag, rydym yn ymwybodol na fydd rhai cyflogeion yn dymuno rhannu'r wybodaeth hon gyda ni. Mae ein dull o gynnal y prosiect casglu data'n seiliedig ar lyfrynau Stonewall Cymru "Sut y mae a wnelo â chi" a "Sut y mae a wnelo â mi".

Pobl a oedd yn cael eu cyflogi gennym ar 31 Mawrth 2012 yn ôl rhywedd a graddfa cyflog

	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm
	850	3847	4697
Uwch Swyddogion (£24,646 - £28,636)	130	138	268
Prif Swyddogion (£27,849 - £41,616)	227	251	478
Prif Swyddogion (£73,080 - £122,323)	8	7	15
Swyddogion Soulbury ac ieuencid (£26,799 - £85,632)	31	51	82
Athrawon, Penaethiaid, Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol (£21,558-£110,418)	330	956	1286
CYFANSWM	1576	5250	6826

Pobl a oedd yn cael eu cyflogi gennym ar 31 Mawrth 2012 yn ôl (lle y bo'n hysbys) nodwedd warchoddedig

Disgrifiad	Ysgolion	Gwasanaethau Eraill	Cyfanswm	%
Cyfrif pennau			6826	
Llawn-amser	1357	1999	3356	49.1%
Rhan-amser (yn dal un swydd)	1116	1831	2947	43.2%
Rhan-amser yn dal mwy nag un swydd	369	154	523	7.7%
Gwrywaidd	509	1067	1576	23.1%
Benywaidd	2333	2917	5250	76.9%
Wedi Datgan eu Bod yn Anabl	10	66	76	1.1%
Cyfrifoldebau Gofalwr	56	153	209	3.1%
Lleiafrif Ethnig **	23	40	63	0.9%
Siaradwr Cymraeg	155	105	260	3.8%
Proffil Oedran: 16 - 25	207	257	464	6.8%
Proffil Oedran: 26 - 35	651	712	1363	20%
Proffil Oedran: 36 - 45	890	1031	1921	28.1%
Proffil Oedran: 46 - 55	733	1229	1962	28.7%
Proffil Oedran: 56 - 65	342	715	1057	15.5%
Proffil Oedran 65 a throsodd	19	40	59	0.9%

** Mae grwpiau Lleiafrif Ethnig yn cynnwys:

Asiaidd / Asiaidd Prydeinig

Du / Du Prydeinig

Hil Gymysg

Gwyn

Pobl a ymgeisiodd am swyddi gyda ni

Disgrifiad	Ymgeiswyr	
	No	%
Cyfanswm y Ceisiadau am Swyddi	2073	100
Ymgeiswyr Gwrywaidd	746	36
Ymgeiswyr Benywaidd	1327	64
Cyfanswm yn ôl rhyw	2073	100
Wedi datgan/cofnodi eu bod yn anabl:	95	4.6
A'r anabledd hwnnw'n: Anabledd Dysgu	20	
Cyflwr Iechyd Meddwl	9	
Nam Corfforol/Meddyliol	17	
Afiechyd/cyflwr hirdymor	28	
Anhysbys, gwell gen i beidio â dweud, arall	21	
Darllenwr Cymraeg	315	15.2
Ysgrifennwr Cymraeg	253	12.2
Siaradwr Cymraeg	218	10.5
Proffil Oedran:- 16 – 25	923	44.52
26 – 35	484	23.35
36 – 45	364	17.56
46 – 55	231	11.14
56 – 65	71	3.43
65+	0	0
Cyfanswm yn ôl proffil oedran	2073	100
Cyfeiriadedd Rhywiol		
Gwahanrywiol	1924	92.82
Deurywiol	14	0.67
Hoyw	13	0.63
Lesbiaidd	10	0.48
Gwell gen i beidio â dweud	112	5.4
Cyfanswm yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol	2073	100
Statws Priodasol		
Priod	574	27.69
Yn Byw gyda Phartner	380	18.33
O'r Un Rhyw neu Bartneriaeth Sifil	2	0.1
Wedi gwahanu/ysgaru	97	4.68
Sengl	994	47.94
Gweddw	7	0.34
Gwell gen i beidio â dweud	19	0.92
Cyfanswm yn ôl Statws Priodasol	2073	100
Lleiafrif Ethnig	63	3.04%

Cyflogeion a ymgeisiodd yn fewnol am swydd wahanol a'r rheiny a fu'n llwyddiannus a'r rheiny na fuont yn llwyddiannus.

Nid ydym yn gallu adrodd ar y data hwn ar hyn o bryd. Fodd bynnag, bydd datblygiadau i'n system Adnoddau Dynol/cyflogres yn ein galluogi i adrodd yn llawn yn 2012 – 2013.

Cyflogeion a ymgeisiodd am hyfforddiant a faint o'r ceisiadau hynny fu'n llwyddiannus

Mae'r Cyngor ar hyn o bryd yn cofnodi'r holl geisiadau ffurfiol am addysg a hyfforddiant ar ôl cychwyn yn y swydd yr ydym yn eu derbyn gan gyflogeion.

- Mae'n bosib adrodd ar y cyflogeion a ymgeisiodd am hyfforddiant a faint o'r ceisiadau hynny fu'n llwyddiannus; fodd bynnag, nid yw'r gallu i adrodd ar hyn yn ôl nodwedd warchoddedig ar gael ar hyn o bryd ond bydd ar gael ar gyfer Adroddiad Blynyddol 2012/2013.
- Mae proses yn cael ei datblygu a fydd yn ein galluogi i gofnodi unrhyw gyflogai y caiff ei gais am hyfforddiant ei wrthod o 2012/2013.

Yn ystod 2011/2012, bu 13 o gyflogeion yn llwyddiannus gyda'u cais am hyfforddiant a datblygiad ar ôl cychwyn yn y swydd:

- Roedd wyth yn fenywaidd, pump yn wrywaidd;
- Roedd un cyflogai wedi datgelu ei fod yn anabl, ac roedd yn well gan un beidio â datgelu;
- Roedd tri chyflogai rhwng 16 a 25 oed, un rhwng 26 a 35, saith rhwng 36 a 45 a dau rhwng 46 a 55;
- Ni chafodd unrhyw geisiadau ffurfiol am hyfforddiant a datblygiad ar ôl cychwyn yn y swydd eu gwrthod yn 2011/2012.

Cyflogeion sy'n rhan o weithdrefn gwynion neu ddisgyblu

Mae ein holl achosion cwynion a disgyblu'n cael eu cofnodi ar system rheoli achosion ganolog. Fodd bynnag, tan yn ddiweddar, nid yw wedi bod yn bosib cofnodi nodweddion gwarchoddedig ein cyflogeion fel rhan o'r broses hon. Bydd hyn yn cael ei gynnwys yn Adroddiad Blynyddol 2012/13 a fydd yn cael ei gyhoeddi yn 2013/14.

Cwynion 2011/2012

Roedd 19 o gyflogeion yn rhan o weithdrefn gwynion. Dim ond 'y person y gwnaed y gŵyn amdano/amdani' y mae'r ffigwr hwn yn ei gynrychioli. Y flwyddyn nesaf bydd y ffigwr hwn yn cynnwys unrhyw gyflogai sy'n rhan o broses gwynion pa un ai fel rhywun sy'n cyfleu cwyn ynteu fel rhywun y gwnaed cwyn yn ei erbyn.

Gweithdrefnau Disgyblu

Roedd 61 o gyflogeion yn rhan o weithdrefn ddisgyblu.

Nifer y bobl a adawodd eu cyflogaeth gyda ni

Rheswm dros Arael	Nifer
Diwedd y contract	178
Afiechyd	18
TUPE	471*
Wedi'u diswyddo	4
Ymddiswyddo	344
Ymddeol oherwydd oedran	89
Colli Swydd (Yn wirfoddol)	32
Marw yn y swydd	5
Gallu i weithio (Perfformiad)	3
Gallu i weithio (Iechyd)	24
Colli Swydd (Gorfodol)	19
Cyfanswm yr Ymadawyr	1187

* Fe ddeilliodd y 471 o ymadawyr TUPE o ganlyniad i drosglwyddo ein gwasanaethau hamdden i'r Fenter Gymdeithasol Halo Leisure.

Nid yw'r data cydraddoldebau yr ydym yn ei ddal ar hyn o bryd ar ein cyflogeion yn gyfoes nac yn gyflawn. Fodd bynnag, bydd y prosiect casglu data sy'n mynd rhagddo ar hyn o bryd yn ein rhoi mewn sefyllfa i adrodd yn llawn ar hyn yn adroddiad blynyddol 2012 / 2013.

Gwahaniaethau cyflog / rhwng y rhywiau a gwybodaeth

Mae gwahaniaethau cyflog a rhwng y rhywiau'n fater sydd o bwys yn genedlaethol. Mae ein hamcan o ran cyflog cyfartal yn amlinellu ein dull o sicrhau bod ein cyflogeion yn cael yr un cyflog am wneud yr un swydd ni waeth beth fo'u nodweddion gwarchoddedig. Rydym wedi cytuno'n ddiweddar ar ein model cyflog a graddio newydd yn dilyn ein Prosiect Gwerthuso Swyddi. Fe ofynnwn ni i arbenigwyr annibynnol yr oeddem yn gweithio gyda hwy asesu ein cynigion ar gyfer y cynllun cyflog a graddio a meddent hwy:

- *“Mae'r strwythur cyflog arfaethedig yn gwella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau fesul gradd. Wrth i gyflogeion gamu ymlaen trwy'r strwythur gyda chynyddiadau blynyddol, bydd y bwlch yn cau'n fwy byth”*
- *“Mae'r strwythur arfaethedig yn dangos bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n amlwg yn cau mewn perthynas â chyflog sylfaenol a chyfanswm cyflog”.*

Gwyddom fod cyflog cyfartal ar y cyfan yn cael ei ystyried yn fater sy'n ymwneud â rhyw/rhywedd. Fodd bynnag, byddwn yn monitro cyflog ein cyflogeion i sicrhau ein bod yn ymwybodol o unrhyw dueddiadau mewn perthynas ag unrhyw grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.

Mae ein system cyflog a graddio newydd yn seiliedig ar y swydd ac nid y person felly mae'n ein cynorthwyo i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a bydd hefyd yn sicrhau bod ein holl gyflogeion yn cael cyflog teg.

Ymgysylltu ac ymgynghori

Mae'r Cyngor yn amcanu at gynnwys safbwyntiau grwpiau cynrychiolaidd yn ein prosesau cynllunio a phenderfynu. Mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i ddatblygu gwasanaethau hygrych ar gyfer y cyhoedd a'n cyflogeion.

Mae ymgysylltu'n rhan bwysig o'n gwaith felly rydym yn rhoi prosesau penodol ar waith i sicrhau bod anghenion pobl yn cael eu cymryd i ystyriaeth a bod holl ddimensiynau amrywiaeth yn cael sylw.

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

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

Mae mwy o wybodaeth am y modd y bu pobl yn rhan o ddatblygu ein hamcanion a sut y gwnaethant ddylanwadu ar y broses i'w chael yma.

Cysylltu â ni

Nid dim ond adroddiad gan y Cyngor yw'r adroddiad blynyddol ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol; cafodd 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. Cafodd y cynllun ei ysgrifennu ar sail yr hyn yr ydym yn ei wybod am ein gwasanaethau ac ar sail 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 mewn copi caled neu mewn fformat arall rhowch wybod i ni os gwelwch yn dda:

Trwy'r e-bost: talktous@bridgend.gov.uk

Dros y ffôn: 01656 643643

Trwy ffôn testun: 18001 01656 643643

Trwy ffacs: 01656 668126

Trwy ysgrifennu atom:

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

Mae eon Canolfan Cyswllt â Chwsmeriaid ar agor o 8am tan 5.30pm o ddydd Llun i ddydd Gwener ac mae gennym Weithdrefn Gwynion.

Neu, i gysylltu â'r adran yn uniongyrchol, ewch at y Mynegai A-Y o Wasanaethau



Cyngor Bwrdeistref Sirol

