

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



www.bridgend.gov.uk



Adroddiad Blynyddol
2012/2013
Y Cynllun Cydraddoldeb
Strategol
(Ar gyfer y cyfnod 1.4.12 – 31.3.13)

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 18
9. Ymgysylltu ac ymgynghori	Tudalen 19
10. Cysylltu â ni	Tudalen 20

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 yn y 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, pa grwpiau fyddai'n cael eu heffeithio 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 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 ystyrllon.

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 ystyrllon. 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 eu cytuno:

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 wynebwr 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 derbyn yr un tâl am wneud yr un swydd, ni waeth beth fo'u nodweddion gwarchoddedig.
Amcan Cydraddoldeb 6: Hamdden	Byddwn yn hybu 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 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;
- Rydym wedi sefydlu fforwm tacsis 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.
- Rydym yn parhau i gynyddu nifer y cyrbau uwch wrth safleoedd bws a chyrbau is wrth groesfannau i gerddwyr;

- Rydym yn hyrwyddo'r cynlluniau teithio'n rhatach ar fysiau sydd ar gael yn y Fwrdeistref Sirol ar ein gwefan;
- Gan weithio gyda'n partneriaid, datblygwyd "cynllun teithwyr dirgel" i brofi pa mor ymwybodol yw gweithwyr y darparwyr trafndiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth;

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;
- Cynhaliwyd trydedd gynhadledd gwrth-fwlio pobl ifanc yn 2013, ac rydym yn parhau i fonitro a chodi ymwybyddiaeth o effeithiau bwlio mewn ysgolion;
- Rydym yn adolygu ein cronfa o ddelweddau cyhoedduswydd er mwyn sicrhau ei bod yn cynrychioli pob grŵp nodweddion gwarchoddedig yn llawn;
- Rydym wedi ymuno â Chanolfan Ragoriaeth Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol;
- Rydym yn hysbysebu, yn cefnogi ac yn mynychu Mardi Gras Caerdydd, Sparkle Abertawe a Balchder Abertawe;
- Dechreuodd y gwaith yn 2013 i ddatblygu fforwm Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol 1^{af} Pen-y-bont ar Ogwr;
- Rydym yn rhoi cefnogaeth agored i Fis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (mis Chwefror) trwy godi'r baneri enfys a thrawsrywiol drwy gydol y mis ac addurno ein Swyddfeydd Dinesig;
- Mae ein digwyddiad Diwrnod Cofio'r Holocaust yn cyfeirio'n eglur at yr holl grwpiau o bobl a wynebodd (ac sy'n parhau i wynebu) erledigaeth yn ystod holocaustau. "Pontydd" oedd y thema ar gyfer digwyddiad 2013 a chanolbwyntiwyd ar faterion sy'n wynebu pobl Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol.

Rôl y cyngor fel cyflogwr

- Mae ein proses ymsefydlu "cyfarfod a chyfarfarch" bellach yn disgrifio pa mor bwysig yw cynwysoldeb, cydraddoldeb ac amrywiaeth i'r cyngor;
- Mae ein tudalennau hysbysebu swyddi yn hyrwyddo'r cyngor yn eglur fel cyflogwyr amrywiol a chynhwysol;
- Rydym wedi datblygu cyrsiau hyfforddi ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth i'n rheolwyr a'n haelodau staff rheng flaen sy'n ymdrin â chwsmeriaid, a bydd ein proses ymsefydlu yn cael ei diweddarau'n fuan i adlewyrchu agwedd hollgynhwysol y cyngor at gyflogaeth;
- Rydym hefyd wedi cadw ein statws symbol anabledd 'tic dwbl', sy'n cydnabod ein hymrwymiad i gyflogi pobl anabl. Rydym yn sicrhau cyfwelliad i ymgeiswyr anabl sy'n bodloni prif ofynion y swydd;
- Datblygwyd modiwl e-ddysgu Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth a sicrhawyd ei fod ar gael i weithwyr cyflogedig ar faterion a allai effeithio ar gwsmeriaid a gweithwyr cyflogedig.

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;

Hamdden

- Rydym wedi darparu hyfforddiant cydraddoldeb i reolwyr Gwasanaethau Hamdden;
- Rydym wedi cynnal nifer o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar y ddarpariaeth hamdden;
- Rydym wedi cynnal sawl arolwg ymhlith pobl ifanc a chwsmeriaid;

Data

- Rydym wedi cyflawni cam 1 o ymarfer casglu data i gasglu gwybodaeth gyfredol am gydraddoldeb yn ymwneud â phob un o'n gweithwyr cyflogedig;
- 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;
- Datblygwyd cyfres o gwestiynau safonol ar gyfer monitro cydraddoldeb gan gwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig, a bydd yn cael ei chyflwyno'n fuan ym mhob maes gwasanaeth i'w defnyddwyr gwasanaeth ei chwblhau. Mae'r cwestiynau hyn eisoes yn cael eu cynnwys mewn arolygon a gynhyrchir gan y cyngor yn ystod gweithgareddau ymgynghori;
- Mae gan ein meysydd gwasanaeth ddull cyson o ymdrin â chwestiynau ymgynghori ac ymgysylltu bellach, wrth ymateb i'r rhai sy'n gwneud cwyn.

Cyfathrebu, ymgynghori ac ymgysylltu

- Adborth cadarnhaol gan y gymuned pobl f/Fyddar ar ôl i fideos Iaith Arwyddion Prydain gael eu hychwanegu at ein gwefan ar feysydd gwybodaeth allweddol, gan gynnwys:
 - [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 Iaith Arwyddion Prydain yn bresennol yn rheolaidd mewn digwyddiadau cyhoeddus a gynhelir gan y cyngor;
- 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). 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 Iaith Arwyddion Prydain gan Gymdeithas Pobl Fyddar Prydain. Rydym yn gobeithio ennill y dyfarniad hwn yn 2014;

- Mae nifer o'n gweithwyr cyflogedig sy'n ymdrin â chwsmeriaid, fel y rhai yn y ganolfan cyswllt cwsmeriaid, wedi derbyn hyfforddiant Start to Sign ac mae nifer yn derbyn Hyfforddiant Iaith Arwyddion Prydain ychwanegol (lefel 1 a 2);
- Rydym hefyd wedi paratoi canllaw i'n gweithwyr cyflogedig ar gyfathrebu hygrych.
- Ym mis Rhagfyr 2012, datblygwyd pecyn cymorth cydraddoldeb ar gyfer ymgynghori a monitro;
- Dangosir ein symbol "tic dwbl" yn eglur ar ein gwefan;
- Rydym yn cefnogi grŵp Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol Coleg Penybont ac yn hyrwyddo eu gweithgareddau, fel eu hymgrych "Stop the hate" er enghraifft.

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 angen rhoi rhagor o sylw i brofiad, gwybodaeth ac arbenigedd ym maes oedran, crefydd a chred, beichiogrwydd a mamolaeth a phriodas a phartneriaeth sifil.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym wedi 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 ystyrion. 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 Asesiadau 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 Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Hyfforddiant a datblygiad

Rydym wedi cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddiant ein gweithwyr cyflogedig o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Datgelodd hwn fod angen i ni ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth cyffredinol i'n gweithwyr cyflogedig i fodloni ein hymrwymadau strategol a statudol. Nodwyd bylchau yng ngwybodaeth gweithwyr cyflogedig hefyd, yn arbennig mewn meysydd fel Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Cymeradwywyd ein rhaglen hyfforddiant yn 2013 a'n 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**
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 cwrs yn trafod namau ar y synhwyr (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 ffisegol a chyfathrebu, y cynllun Mynediad i Waith ac ystyriaethau iechyd a diogelwch.
- **Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**
Mae'r sesiynau hyn yn mynd â'r bobl sy'n cymryd rhan drwy'r pecyn cymorth ac yn 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 Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb;
- Bydd swyddogion eraill yn derbyn naill ai hyfforddiant sylfaenol ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth, neu hyfforddiant manwl ar ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth;
- Bydd ein gweithwyr cyflogedig y mae eu swyddi'n golygu ymdrin llawer â chwsmeriaid, fel y rhai yn y Ganolfan Gwasanaeth i Gwsmeriaid a'r Ganolfan Cyswllt Ffôn, y Gwasanaethau Llyfrgelloedd a'r tîm Adnoddau Dynol, yn derbyn 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 gweithwyr cyflogedig hyn fynychu pob sesiwn.

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. Cytunwyd a sefydlwyd proses ceisiadau tendr / caffael newydd yn 2012. Mae'r dogfennau hyn bellach yn cael eu cynnwys ym mhob tendr am contract a anfonir allan.

Gwybodaeth am Gyflogaeth

- Mae'r ffyrdd o gasglu data ar ymgeiswyr am swyddi a gweithwyr cyflogedig yn gwella;
- Mae holiadur cydraddoldeb yn rhan o'r broses ymgeisio;
- Caiff gwybodaeth am ymgeiswyr a gweithwyr cyflogedig ei storio yn ein system adnoddau dynol/cyflogres, gan ddarparu ystadegau i'w cynnwys yn ein hadroddiadau cydraddoldeb yn rhan o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus;
- Cedwir gweithwyr cyflogedig yn ddiennw i gydymffurfio â'r gyfraith;
- 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 Cymru, "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 2013 yn ôl rhyw a gradd cyflog

Gradd	Dynion	Menywod	Cyfanswm
Gradd 1 – 6 (£12,145 - £23,708)	776	3661	4437
Uwch Swyddogion (£24,646 - £28,636)	144	164	308
Prif Swyddogion (£27,849 - £41,616)	228	316	544
Penaethiaid (£73,080 - £122,323)	8	5	13
Swyddogion Soulbury a Swyddogion Ieuenctid (£26,799 - £85,632)	37	44	81
Athrawon, Penaethiaid Ysgolion, Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol (£21,558-£110,418)	331	951	1282
CYFANSWM	1524	5141	6665

Pobl yr oeddem yn eu cyflogi ar 31 Mawrth 2013 yn ôl nodwedd warchoddedig (lle'n hysbys)

Disgrifiad	Ysgolion	Gwasanaethau Eraill	Cyfanswm	%
Cyfrif Pennau	2967	3698	6665	100
Amser Llawn	1322	1917	3239	48.6
Rhan-amser (un swydd)	1275	1632	2907	43.6
Rhan-amser Lluosog	370	149	519	7.8
Dynion	519	1005	1524	22.9
Menywod	2448	2693	5141	77.1
Anabledd wedi ei Ddatgan	10	79	89	1.3
Cyfrifoldebau Gofalwr	61	208	269	4
Lleiafrif Ethnig	27	43	70	1.1
Siaradwr Cymraeg	152	99	251	3.8
Proffil Oedran: 16 – 25 oed	220	190	410	6.2
Proffil Oedran: 26 - 35 oed	673	641	1314	19.7
Proffil Oedran: 36 – 45 oed	929	939	1868	28
Proffil Oedran: 46 – 55 oed	768	1171	1939	29.1
Proffil Oedran: 56 – 65 oed	354	710	1064	15.9
Proffil Oedran: 65 oed a hŷn	23	47	70	1.1

Pobl a ymgeisiodd am swyddi gyda ni.

Rhwng 1 Ebrill 2012 a 31 Mawrth 2013, derbyniwyd 16,511 o geisiadau am swyddi gan 6,790 o ymgeiswyr unigol. Dyma'r dadansoddiad o'r ymgeiswyr:

Disgrifiad	Nifer yr Ymgeiswyr %	
Dynion	2247	33.1
Menywod	4528	66.7
Heb nodi	15	0.2
Anabledd wedi ei ddatgan/ei gofnodi:		
	294	4.3
Proffil Oedran:-		
16 – 25	2185	32.2
26 – 35	1913	28.2
36 – 45	1317	19.4
46 – 55	962	14.2
56 – 65	323	4.7
65+	10	0.1
Anhysbys	80	1.2
Cyfeiriadedd Rhywiol		
Heterorywiol	5210	76.7
Deurywiol	41	0.6
Dyn Hoyw	49	0.7
Menyw Hoyw/Lesbiad	37	0.5
Dewis peidio â dweud	179	2.7
Arall	27	0.4
Anhysbys/heb ddatgan	1247	18.4
Statws Priodasol		
Priod	2031	29.9
Byw gyda Phartner	1063	15.7
Partneriaeth Sifil neu o'r Un Rhyw	17	0.3
Wedi gwahanu/ysgaru	469	6.9
Sengl	2927	43.1
Gweddw	38	0.5
Dewis peidio â dweud	61	0.9
Anhysbys/ heb ddatgan	184	2.7
Hil		
Gwyn	6417	94.5
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig	87	1.2
Du/Du Prydeinig	41	0.6
Tsieineaidd	12	0.2
Hil Gymysg	63	1
Dewis peidio â dweud	96	1.4
Anhysbys/ heb ddatgan	74	1.1

Ymgeiswyr Mewnol am Swyddi

O'r 776 o weithwyr cyflogedig a wnaeth gais yn fewnol am wahanol swydd yn y cyngor, roedd 308 yn llwyddiannus. Mae'r tabl isod yn amlinellu nodweddion gwarchoddedig y gweithwyr cyflogedig hynny (lle maent yn hysbys).

Disgrifiad o'r Gweithiwr Cyflogedig/Ymgeisydd	Llwyddo	
	Do	Naddo
Rhyw		
Menywod	226	379
Dynion	82	89
Trawsrywiol		
Dewis peidio â dweud	0	4
Categori Oedran		
16 – 25	39	72
26 – 35	68	153
36 – 45	82	141
46 – 55	73	91
56 - 65	44	11
65 +	2	0
Anabledd		
Oes	6	11
Hil		
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	3	1
Du neu Du Prydeinig	1	0
Tsieineaidd	0	1
Cymysg	3	0
Anhysbys / dewis peidio â dweud	30	55
Arall	1	0
Gwyn	270	411
Rhywioldeb		
Deurywiol	0	2
Menyw hoyw/lesbiad	1	1
Heterorywiol	52	265
Dyn hoyw	1	0
Arall	0	1
Dewis peidio â dweud /anhysbys	254	199
Priod a Phartneriaeth Sifil		
Priod	117	186
Gyda phartner	13	35
Dewis peidio â dweud	59	44
Partneriaeth sifil	2	1
Wedi gwahanu / ysgaru	22	35
Sengl	91	166
Gweddw	4	1

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. Mae proses yn cael ei datblygu a fydd yn ein galluogi i gofnodi unrhyw weithiwr cyflogedig y gwrthodir ei gais am hyfforddiant o 2013/2014. Yn ystod 2012/2013, gwnaeth 14 o weithwyr cyflogedig geisiadau llwyddiannus am hyfforddiant a datblygiad ar ôl dechrau yn eu swyddi.

Nodwedd	Nifer y gweithwyr cyflogedig
Menywod	7
Dynion	7
Trawsrywiol	0
Oedran: <ul style="list-style-type: none"> • 16 – 25 • 26 – 35 • 36 – 45 	1 5 8
Anabledd	0
Hil	(Gwyn) 14
Rhywioldeb	(Dewis peidio â dweud) 2
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none"> • Priod • Partner • Sengl 	5 1 8

Ni wrthodwyd unrhyw geisiadau ffurfiol am hyfforddiant a datblygiad ar ôl dechrau yn y swydd yn 2012/2013.

Cynhaliwyd 4750 o ddigwyddiadau dysgu personol yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr yn ystod 2012/2013. Dyma'r gweithwyr cyflogedig a oedd yn bresennol yn y digwyddiadau hyn (cyrsiau hyfforddi unigol):

Disgrifiad o'r Gweithiwr Cyflogedig/Ymgeisydd	Nifer y gweithwyr cyflogedig a oedd yn bresennol
Rhyw	
Menywod	3890
Dynion	860
Trawsrywiol	
Ydw	0
Categori Oedran	
16 – 25	395
26 – 35	968
36 – 45	1332
46 – 55	1400
56 - 65	619
65 +	36
Anabledd	
Oes	65
Hil	
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig	23
Du neu Ddu Prydeinig	3
Cymysg	11
Anhysbys / dewis peidio â dweud	446
Arall	11
Gwyn	3983
Rhywioldeb	
Deurywiol	3
Dyn hoyw	6
Menyw hoyw/lesbiad	7
Heterorywiol	789
Arall	3
Dewis peidio â dweud / heb ddatgan	3942
Priodas a Phartneriaeth Sifil	
Priod	2139
Gyda phartner	143
Dewis peidio â dweud	56
Partneriaeth sifil	6
Wedi gwahanu / ysgaru	371
Sengl	1078
Gweddw	36

Gweithwyr cyflogedig a oedd yn rhan o weithdrefn anghydfod neu ddisgyblu

Cofnodir ein holl achosion anghydfod a disgyblaeth yn ganolog.

Anghydfod 2012/2013

Roedd 14 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	10
Dynion	4
Trawsrywiol	0
Oedran:	
• 26 – 35	2
• 36 – 45	3
• 46 – 55	4
• 56 – 65	5
• 65+	0
Anabledd	Heb ddatgelu
Hil	0
Rhywioldeb	0
Partneriaeth Sifil/Priodas:	
• Priod	1
• Sengl	1

Gweithdrefnau disgyblu

Roedd 39 o weithwyr cyflogedig yn rhan o weithdrefn ddisgyblu.

Nodwedd	Nifer y gweithwyr cyflogedig
Menywod	31
Dynion	8
Trawsrywiol	0
Oedran: <ul style="list-style-type: none">• 16 – 25• 26 – 35• 36 – 45• 46 – 55• 56 – 65	6 4 14 10 5
Anabledd	1
Hil: <ul style="list-style-type: none">• Asiaidd• Gwyn• Heb ddatgelu	1 36 2
Rhywioldeb <ul style="list-style-type: none">• Heterorywiol	6
Partneriaeth Sifil/Priodas: <ul style="list-style-type: none">• Priod• Partner• Dewis peidio â dweud• Wedi gwahanu/ysgaru• Sengl• Gweddw	13 4 1 5 6 1

Nifer y bobl a adawodd ein cyflogaeth

Rheswm dros Arael	
Diwedd contract	406
Salwch	38
TUPE	4
Diswyddo	15
Ymddiswyddo	460
Ymddeol ar sail oedran	91
Dileu swydd (Gwirfoddol)	10
Marwolaeth mewn gwasanaeth	9
Gallu (Perfformiad)	2
Gallu (Iechyd)	25
Dileu swydd (Gorfodol)	10
Cyfanswm y rhai a adawodd	1070

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 2013 / 2014.

Gwahaniaethau rhwng y rhywiau / cyflogau a gwybodaeth

Mae gwahaniaethau rhwng y rhywiau a chyflogaeth yn 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 ar gael [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 rydym 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](#)