Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Cyngor Bro Morgannwg

2024-2025

Gallwch ofyn am y ddogfen hon mewn fformatau eraill.

Er enghraifft: ffont mwy; ar bapur lliw gwahanol.

Gallwch ofyn am y ddogfen hon yn Saesneg.

Fe welwch fersiwn Saesneg ar ein gwefan.

Cynnwys

Cynnwys 2
Cyflwyniad 4
Cefndir 4
Camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol 6
Rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol 7
Datganiad ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i ddiwallu bob un o'n hamcanion cydraddoldeb 8
Crynodeb o'r gwaith gafodd ei wneud yn unol â'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol 11
Amcan Cydraddoldeb Strategol 1 11
Amcan Cydraddoldeb Strategol 2 13
Amcan Cydraddoldeb Strategol 3 14
Amcan Cydraddoldeb Strategol 4 16
Amcan Cydraddoldeb Strategol 5 18
Amcan Cydraddoldeb Strategol 6 19
Amcan Cydraddoldeb Strategol 7 25
Amcan Cydraddoldeb Strategol 8 26
Amcan Cydraddoldeb Strategol 9 27
Amcan Cydraddoldeb Strategol 10 29
Materion eraill sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol 30
Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol 30
Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb 30
Hyfforddiant Cydraddoldeb 31
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2025-2029 31
Libraries and Arts 32
Cyfeillgar i Ddementia 33
Y Mynegai 33
Caffael 33
Cynllun Hyderus o ran Anabledd 34
Gwaith LHDTC+ 34
Rydym wedi datblygu cynllun i wella'r gweithle i bobl LHDTC+. Mae hyn yn ein helpu i drin pobl yn deg pan fyddant yn weithwyr neu'n ymgeisio am swyddi. 34
Am ragor o wybodaeth, ewch i wefan Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall. 35

Gwaith Hiliol 35
Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant 37
Rhwydweithiau Staff 37
Gwasanaethau Awtistiaeth Integredig 39
Fforwm Strategaeth 50+ y Fro a Oed-Gyfeillgar y Fro 39
Gwasanaethau Hamdden 40
Llyfr Diwylliant a induction 40
Gwerthuso Swyddi 41
Cynllun y Gweithlu 41
Gwybodaeth benodol ynghylch cyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a chyflog 42
Mynd ymlaen 50

Cyflwyniad

Mae'n rhaid i ni adrodd ar y cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a materion cydraddoldeb eraill bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth ar gyfer perfformiad yn y flwyddyn flaenorol. Mae'r adroddiad hwn yn dweud wrthych am ein gwaith cydraddoldeb rhwng mis Ebrill 2023 a mis Mawrth 2024.

Rydym yn gwneud hyn er mwyn cyflawni ein dyletswyddau o dan:

- Deddf Cydraddoldeb 2010;
- Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (ac elwir y ‘ddyletswydd gyffredinol’); a
- y dyletswyddau penodol i Gymru.

Rydym yn dweud wrthych sut rydym wedi casglu a defnyddio gwybodaeth i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- datblygu cydraddoldeb cyfle; a
- maethu cysylltiadau da.

Rydym hefyd yn dweud wrthych am:

- sut rydym yn dod ymlaen gyda’n hamcanion cydraddoldeb;
- y bobl a gyflogwn; a
- gwaith cydraddoldeb arall.

Cefndir

Rydym wedi disgrifio ein prif waith cydraddoldeb yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-25.

Cytunwyd ar y cynllun hwn ym mis Mawrth 2024. Fe wnaethom ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol i gynnig ein bod yn parhau gyda’r amcanion cydraddoldeb presennol o Gynllun 2020-24. Rydym wedi dewis gwneud hyn am ein bod am ddatblygu cyfres newydd o

amcanion cydraddoldeb yr un pryd â datblygu ein hamcanion lles corfforaethol newydd ar gyfer 2025–2030.

Mae'n datblygu a chynyddu ar ein gwaith o'n cynlluniau blaenorol yn 2012 a 2016. Roedd nifer o bethau roedd yn rhaid i ni wneud i ddatblygu'r cynllun cyntaf. Rydym yn rhestru'r prif gamau isod.

- Fe edrychon ni ar faint o wybodaeth yr oedd gennym ar y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Roedden ni eisiau gwybod pa grwpiau gwarchodedig oedd yn defnyddio ein gwasanaethau.

- Fe wnaethon ni gwrdd â sefydliadau lleol i weld a oedd meysydd y gallen ni weithio arnyn nhw gyda'n gilydd.

- Fe edrychon ni ar gynlluniau eraill i weld os oedd ganddyn nhw gamau oedd angen bod yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Roedd y rhain yn cynnwys y Cynllun Corfforaethol a'r Cynllun Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

- Fe drefnon ni ddigwyddiadau i ni gwrdd â sefydliadau eraill sydd â diddordeb yn anghenion y grwpiau gwarchodedig. Fe aethon ni i'w cyfarfodydd nhw os nad oedden nhw'n gallu dod i'n rhai ni.

- Fe ymgynghoron ni â'r cyhoedd, staff ac undebau masnach.

- Fe siaradon ni â phobl ynglyn â'r hyn y dylen ni ei flaenoriaethu.

Fe wnaeth hyn ein helpu i benderfynu ar ein hamcanion cydraddoldeb. Mae'r rhain yn rhan bwysig o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Buom yn ymgynghori â phobl eto yn 2019 ar gyfer ein Cynllun 2020 – 2024 ac yn 2023 ar gyfer ein Cynllun 2024 – 2025. Defnyddiwyd adborth o ymgysylltu ac ymgynghori i ddatblygu cyfres newydd o amcanion cydraddoldeb sy'n rhoi ffocws mwy cytbwys i ni rhwng canlyniadau mewnol ac allanol. Rydym wedi datblygu'r rhain gan ddefnyddio ymchwil fwy

diweddar fel 'A yw Cymru'n Decach? 2023' gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Rydym hefyd wedi creu cysylltiadau â'n hamcanion llesiant corfforaethol.

I sicrhau ein bod yn cyflawni'r amcanion cydraddoldeb, fe wnaethon ni roi camau mewn cynlluniau gwasanaeth. Mae'r cynlluniau hyn yn arwain gwaith pob gwasanaeth (megis Gwasanaethau Tai, Gweladwy a Chymdeithasol). Mae'n rhaid i bob gwasanaeth fonitro cynnydd gyda'r camau hyn ac adrodd ar hyn.

Mae gennym aelod Cabinet dros Ymgysylltu â'r Gymuned, Cydraddoldeb a Gwasanaethau Rheoliadol i arwain ar faterion cydraddoldeb yn ogystal â Hyrwyddwr Cydraddoldeb sy'n aelod etholedig. Mae cyfarwyddwyr yn arwain ar eu gwasanaeth eu hunain.

Rydym yn cael gwybodaeth am y materion a'r canllawiau diweddaraf mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys trwy'r rhwydwaith Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Ers i ni gytuno ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwethaf yn 2020, gwelwyd llawer o newidiadau sydd wedi effeithio ar fywydau pobl, gan gynnwys COVID-19, yr argyfwng costau byw, mudiad Mae Bywydau Du o Bwys. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi nifer o gynlluniau fel Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar gyfer Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru a Chymru o Blaid Pobl Hŷn. Mae'r blaenoriaethau hyn yn cael eu hadlewyrchu rywfaint yn y cynllun hwn a byddwn yn datblygu ymhellach ein ffordd o feddwl am y rhain dros y flwyddyn i ddod wrth i ni ddatblygu'r gyfres nesaf o amcanion cydraddoldeb.

Camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Rydym wedi bod yn casglu gwybodaeth am bwy sy'n defnyddio ein gwasanaethau am beth amser. Mae dull corfforaethol ar gael ar gyfer gwneud hyn fel y gall Gwasanaethau gasglu data ar grwpiau gwarchodedig mewn ffordd gyson. Mae'r Atodiad 3 yn dangos y ffurflen monitro cydraddoldeb. Rydym yn annog gwasanaethau i wella'r ffordd y maent yn defnyddio'r wybodaeth hon i'w helpu i gynllunio eu gwaith i ddiwallu anghenion pobl yn well.

Pan rydym yn edrych ar y wybodaeth a gasglwyd, rydym yn ystyried:

- y data a gasglwyd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf;
- y systemau a ddefnyddiwyd i gasglu'r data; a
- sut mae gwasanaethau'n defnyddio'r wybodaeth hon i wneud gwelliannau.

Mae hyn yn helpu rheolwyr i nodi bylchau yn y wybodaeth a chymryd camau priodol.

Gofynnon ni i'r gwasanaethau gwblhau Ffurflen Microsoft ar-lein ond dychwelodd rhai gwasanaethau y ffurflen Microsoft Word hefyd, y gellir ei weld yn Atodiad 2.

Gofynnon ni i'n gwasanaethau:

- Beth ydych chi wedi'i gyflawni mewn perthynas ag amcanion cydraddoldeb o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024—2025 sy'n berthnasol i'ch gwasanaeth?
- Pa waith arall a wnaethoch yn ystod y cyfnod hwn sy'n cefnogi cydraddoldeb ac yn bodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol?
- A oes gennych drefniadau effeithiol ar gyfer casglu gwybodaeth am gydraddoldeb?
- Beth ydych chi'n ei wneud â'r wybodaeth monitro cydraddoldeb a'r data rydych chi'n eu casglu? Sut ydych chi wedi ei ddefnyddio i wneud newidiadau, gwella gwasanaethau, a dylanwadu ar benderfyniadau sy'n gwella canlyniadau ar gyfer grwpiau gwarchodedig?
- Pa nodweddion gwarchodedig ydych chi wedi'u monitro?
- Os oes unrhyw rai nad ydych yn monitro, pam lai?
- Ydych chi wedi monitro anfantais economaidd-gymdeithasol? Os na, pam lai?

Gallwch ddod o hyd i'r wybodaeth am gydraddoldeb y mae Gwasanaethau wedi'i chasglu yn Atodiad 4.

Mae'r ffurflen yn annog gwasanaethau i ddangos sut maent wedi defnyddio'r wybodaeth i wneud gwelliannau i wasanaethau.

Rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae rhai o'r rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth yn cynnwys:

- nad oedd defnyddwyr am gwblhau ffurflen arall yn ychwanegol i ffurflen gais hir;
- pryder nad yw arolygon cyfyngedig yn adlewyrchu darlun cywir;
- ddim gyda systemau i gasglu'r wybodaeth.
- coladu'r wybodaeth yn amrhiodol;
- argaeledd data;
- diffyg dealltwriaeth o sut y byddai casglu data yn effeithio ar waith.

Rydym yn annog rheolwyr i egluro pa mor bwysig yw'r wybodaeth hon wrth wella gwasanaethau.

Datganiad ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i ddiwallu bob un o'n hamcanion cydraddoldeb

Dyma amlinelliad byr o sut rydym wedi datblygu ein hamcanion gwreiddiol. Gallwch ddod o hyd i fanylion llawn am hyn yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf.

- Fe wnaethon ni ddefnyddio ymchwil genedlaethol i'n helpu i ddeall y materion. Er enghraifft, fe edrychon ni ar yr adroddiadau 'A yw Cymru'n Decach? 2023'. Y Comisiwn Hawliau Dynol a Chydraddoldeb a gynhyrchodd yr adroddiadau hyn.

- Fe edrychon ni ar p'un a oedd gennym unrhyw wybodaeth yn y Cyngor i roi mwy o fanylion i ni.

- Fe siaradon ni â grwpiau ynghylch lles y grwpiau gwarchodedig.

- Edrychon ni ar faint o wybodaeth oedd gennym ar y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Roedden ni eisiau gwybod yn arbennig pa grwpiau gwarchodedig oedd yn defnyddio ein gwasanaethau.

- Fe ymgynghoron ni â'n staff ein hunain a'r cyhoedd.

- Fe gytunon ni ar yr amcanion cydraddoldeb y bydden ni'n gweithio arnynt am y 4 blynedd nesaf.

Rydym yn dangos pa waith rydyn ni wedi'i wneud ar y rhain isod.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Un – Gwella sut rydym yn cynnwys, ymgysylltu a chyfathrebu â'r nodweddion gwarchodedig am ein gwaith a'n penderfyniadau

Amcan Cydraddoldeb Strategol Dau – Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Cyngor, nodi a oes bwlch cyflog ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn y Cyngor erbyn Mawrth 2025, ac adrodd yn ôl yn flynyddol ar y ddau.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Tri – Gwella cyfleoedd cyflogaeth yn y Cyngor ar gyfer grwpiau gwarchodedig, yn enwedig pobl anabl a phobl ifanc, er mwyn adlewyrchu'n agosach amrywiaeth y boblogaeth leol erbyn Mawrth 2024

Amcan Cydraddoldeb Strategol Pedwar – Parhau i weithio ar ddatblygu amgylchedd gwaith mwy cynhwysol sy'n cefnogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, drwy weithredu ystod o gamau gweithredu erbyn Mawrth 2025.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Pump – Rhoi cymorth a datblygiad i aelodau etholedig ar faterion cydraddoldeb.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Chwech – Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn er mwyn mynd i'r afael â bylchau mewn cyrhaeddiad i blant a phobl ifanc a darparu cymorth i oresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyrraedd eu llawn botensial.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Saith – Datblygu a gweithredu prosesau drwy gydol oes y cynllun hwn i fynd i'r afael â throseddau casineb, trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Wyth – Ystyried anghenion tai pobl â nodweddion gwarchodedig a sut mae ein gwaith yn effeithio arnynt, gan gymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw effeithiau anghymesur ar y grwpiau hyn.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Naw – Gweithio mewn partneriaeth i ystyried materion sy'n ymwneud â hygyrchedd trafnidiaeth, yn enwedig ar gyfer pobl anabl a phobl hŷn

Amcan Cydraddoldeb Strategol Deg – Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn i hyrwyddo ein hamgylchedd naturiol ac adeiledig a'n treftadaeth ddiwylliannol, gan gynnwys hygyrchedd, i grwpiau gwarchodedig.

Crynodeb o'r gwaith gafodd ei wneud yn unol â'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol

Amcan Cydraddoldeb Strategol 1

Gwella sut rydym yn cynnwys, ymgysylltu a chyfathrebu â'r nodweddion gwarchodedig am ein gwaith a'n penderfyniadau

Cyfathrebu

Mae gan y cyfrif Facebook corfforaethol dros 26,000 o ddilynwyr. Mae gan y cyfrif Cymraeg 153 o ddilynwyr.

Roedd gan y cyfrif X/Twitter corfforaethol 21,600 o ddilynwyr tra bod gan y cyfrif Cymraeg 626 o ddilynwyr erbyn diwedd Mawrth 2024. Mae nifer y dilynwyr Facebook wedi cynyddu ers y llynedd ac mae nifer y dilynwyr ar X/ Twitter wedi gostwng. Fodd bynnag, mae hyn yn adlewyrchu dirywiad cyffredinol yn y defnydd o X/Twitter. Cyhoeddodd y Cyngor ym mis Ebrill 2025 na fyddent yn defnyddio X/Twitter mwyach.

Fe wnaethon ni lansio'r cyfrifon Instagram corfforaethol ym mis Tachwedd 2024. Mae cyfrifon Cymraeg a Saesneg ar wahân sy'n rhannu'r un swyddi. Mae gan y cyfrif Saesneg 333 o ddilynwyr, ac mae gan y cyfrif Cymraeg 22 o ddilynwyr.

Mae gan Gyngor Bro Morgannwg gyfrif LinkedIn corfforaethol hefyd, gyda dros 11,000 o ddilynwyr. Mae'r holl swyddi yn ddwyieithog, gyda thestun Cymraeg a Saesneg yn yr un post.

Ymgynghoriadau

Rydym wedi ymgysylltu â thrigolion Bro Morgannwg drwy gydol 2024-25, gan gynnwys y Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2025-2029 a'r Cynllun Corfforaethol 2025-2030, Y Bro 2030.

Cynhaliodd y Cyngor dros 30 o brosiectau ymgynghori ac ymgysylltu amrywiol eu cwmpas a'u maint yn ystod y flwyddyn. Fel arfer, roedd timau meysydd gwasanaeth

yn ymgymryd â'r rhain, weithiau gyda chymorth gan dîm cyfathrebu canolog y Cyngor.

Cynhaliodd y tîm Creu Lleoedd raglen ymgysylltu gynhwysfawr, gan gynnwys dros 2,500 o gyfranogwyr yn y gwaith o ddatblygu Cynlluniau Cynefin newydd ar gyfer y Barri, Penarth, y Bont-faen a Llanilltud Fawr. Yn Llanilltud Fawr, darparwyd 15 o weithgareddau ymgynghori ar wahân a oedd yn ymgysylltu â mwy na 700 o unigolion. Rhoddwyd pwyslais arbennig ar ymgysylltu â grwpiau a dangynrychiolir. Er enghraifft, er mwyn mynd i'r afael â chyfranogiad isel ymhlith pobl ifanc, cydweithiodd y tîm â Gwasanaeth Ieuenctid Bro Morgannwg i hwyluso cyfres wythnos o sesiynau amser cinio mewn ysgol gyfun leol.

Fforwm Ymgynghorol ar Gydraddoldeb

Cyfarfu'r Fforwm Ymgynghorol ar Gydraddoldeb hyd at ddwywaith i drafod ystod o gynlluniau a mentrau corfforaethol yn ogystal â rhai eitemau gan bartneriaid allanol. Roedd yr eitemau a drafodwyd yn cynnwys:

Protocol cynllunio newydd

Ail-lunio

Cynllun Corfforaethol

Beth am Siarad am Fywyd yn y Fro

Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Rydym yn parhau i gefnogi Fforwm Strategaeth 50+ y Fro sy’n cynnig llais i bobl hŷn ym Mro Morgannwg. Rydym yn cefnogi'r Fforwm i gynnal cyfarfodydd personol i bobl 50+ oed rannu eu barn ar bynciau pwysig a .digwyddiadau Dweud eich Dweud cyhoeddus ym mis Mai a Gorffennaf 2024, a chymryd rhan yn nigwyddiad Nadolig Cyfeillgar i Oed ym mis Rhagfyr 2024. Helpodd adborth o'r digwyddiadau i lunio'r Strategaeth Gyfeillgar i Oed a'r Cynllun Gweithredu.

Lansiodd y Swyddog Oed Gyfeillgar a'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Strategaeth a Chynllun Gweithredu'r Fro Gyfeillgar i Oed 2025-2028 ar ddechrau 2025.

Daeth dros ugain o bartneriaid o'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, y trydydd sector a grwpiau cymunedol lleol yn ogystal â phobl hŷn a wahoddwyd i'r gweithdy

Cynllunio Gweithredu sy'n Ystyriol o Oed yng Nghanolfan Gymunedol St Pauls ym Mhenarth ym mis Ebrill 2024 i roi adborth a helpu i lunio'r Cynllun Gweithredu ochr yn ochr ag un ar ddeg o ddigwyddiadau adborth cymunedol pellach.

Rydym wedi dathlu'n gyhoeddus Wythnos Pontio'r Cenedlaethau ar gyfryngau cymdeithasol Bro Morgannwg gan dynnu sylw at enghreifftiau o arfer da yn ymuno â phartneriaid fel Llywodraeth Cymru a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru i annog gweithgareddau pontio'r cenedlaethau.

Gwnaethom nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl Hŷn ar 1 Hydref drwy lansio fideo Ymgyrch Heneiddio'n Gadarnhaol y Fro sy'n Gyfeillgar i Oed, yn cynnwys trigolion lleol. Derbyniodd y fideo dros 1,000 o safbwyntiau, gan helpu i hyrwyddo heneiddio cadarnhaol a mynd i'r afael â stereoteipiau negyddol. Gellir gweld y fideo yma: https://www.youtube.com/watch?v=VrkuHZsOZnA

Gwasanaethau Cymdeithasol – Gwasanaethau Oedolion

Dechreuodd y Gwasanaeth Rhyddhau Integredig ddefnyddio Talking Mats a Dolen Gludadwy Sonido ar gyfer dinasyddion sy'n bresennol gydag anawsterau cyfathrebu.

Data a Mewnwelediad

Mae'r tîm Strategaeth a Mewnwelediad yn annog y defnydd o ddata i gefnogi a llunio polisïau a phenderfyniadau'r Cyngor. Rhennir yr adroddiadau gydag adrannau'r Cyngor i'w defnyddio i lywio'r broses o wneud penderfyniadau yn well.

Gellir gweld y Diweddariad Economaidd Misol ar gyfer Ebrill 2025 yma.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 2

Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Cyngor, nodi a oes bwlch cyflog ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn y Cyngor erbyn Mawrth 2021, ac adrodd yn ôl yn flynyddol ar y ddau.

Rydym yn monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn chwarterol. Rydym yn adrodd ar y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau i Lywodraeth Cymru. Rydym yn adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn chwarterol trwy ddangosyddion perfformiad ac yn flynyddol trwy'r adroddiad hwn.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng ers y llynedd. Y gwahaniaeth yn y gyfradd gymedrig fesul awr rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yw £0.41, gostyngiad o £0.65 y llynedd. Y gwahaniaeth yn y gyfradd ganolrif fesul awr rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yw £0.26. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion yw 1.61% a chanolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion yw 2.26%, sy'n llai na bwlch cyflog canolrif y DU rhwng y rhywiau o 7.0%.

Rydym hefyd yn monitro'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn rheolaidd, gan adrodd fel rhan o Ddangosyddion Perfformiad Chwarterol y Cyngor. Y bwlch cyflog cymedrig ethnigrwydd fel canran yw 6.85% (yn uwch na'r llynedd) a'r bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol fel canran yw 6.32%, (is na'r llynedd).

Rydym yn parhau i weithio ar wella ein proffil amrywiaeth i edrych ar y bwlchau.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 3

Gwella cyfleoedd cyflogaeth yn y Cyngor ar gyfer grwpiau gwarchodedig, yn enwedig pobl anabl a phobl ifanc, er mwyn adlewyrchu’n agosach amrywiaeth y boblogaeth leol erbyn Mawrth 2024

Cymunedau am Waith

Rydym yn parhau i weithio ar wahanol brosiectau i gefnogi grwpiau penodol a lleihau rhwystrau i gyflogaeth.

QuickStart

QuickStart yn rhoi cyfle i unigolion 18-25 oed gael lleoliad gwaith â thâl chwe mis o fewn un o adrannau'r Cyngor. Yn ystod 2024/25, cafodd un ar bymtheg o unigolion

leoliadau ac mae deuddeg bellach wedi cwblhau eu lleoliad, naill ai'n parhau i weithio yn eu hadran, wedi symud i gyfleoedd allanol, neu wedi mynd i'r brifysgol. Mae pedwar yn aros yn eu lleoliadau ac yn aros am fanylion ar y camau nesaf. Dechreuodd rownd arall ym mis Ebrill 2025, gyda naw unigolyn yn cael eu rhoi mewn rolau.

Mentoriaid Cyflogaeth â Chymorth

Parhaodd y Mentoriaid Cyflogaeth â Chymorth i gefnogi unigolion 18-30 oed sydd ag anableddau a/neu gyflyrau niwroamrywiol.

Yn Economaidd Anweithgar

Ym mis Chwefror eleni, mewn cydweithrediad â'r Gwasanaeth Ieuenctid, CELT+ a Choleg Caerdydd a'r Fro cynhaliwyd Ffair Brentisiaethau a Gyrfaoedd mawr i annog unigolion o bob oed a chefndir i ymgysylltu â chyflogwyr lleol a gwasanaethau cymorth. Mynychodd dros 1000 o unigolion drwy gydol y dydd.

Clybiau Swyddi

Dechreuodd y Clwb Swyddi Ieuenctid a Chlwb Swyddi 25+ gael eu cyflwyno o The Pod, ar Heol Holltwn yn y Barri.

Gwasanaethau Cymdeithasol - Gwasanaethau Oedolion

Mae Aelodau o Vale People First ar y panel cyfweld ar gyfer penodi’r holl staff a rheolwyr gofal cymdeithasol yn y tîm Anableddau Dysgu. Mae Vale People First hefyd yn bartneriaid allweddol wrth fonitro'r Contract Byw â Chymorth.

Yn dilyn gwaith ymgysylltu â dinasyddion sy'n mynychu'r Gwasanaeth Dydd, buom yn gweithio gyda Chymunedau am Waith i nodi cyfleoedd hyfforddi a chyflogaeth i rai o'r dinasyddion sy'n mynychu'r Gwasanaeth Dydd.

Buom yn gweithio mewn partneriaeth ag Atal a Phartneriaeth i sicrhau cyllid drwy'r Gronfa Ffyniant a Rennir ar gyfer tri mentor cyflogaeth â chymorth i weithio gyda phobl ag iechyd meddwl, anableddau corfforol a/neu ddysgu, anghenion synhwyraidd ac awtistiaeth i ddatblygu sgiliau a hyder i sicrhau cyflogaeth wirfoddol a chyflogedig.

Adnoddau Dynol

Rydym yn parhau i hyrwyddo ac annog mwy o ddefnydd o'r Dangosfyrddau Cydraddoldeb.

Gwnaethom barhau i ddatblygu'r Strategaeth Pobl, gan fynd â fersiwn ddrafft i graffu a threfnu sesiynau adborth gyda rheolwyr a staff.

Rydym wedi trefnu a mynychu nifer o ffeiriau gyrfa a swyddi gan gynnwys Prentis a Ffair Gyrfaoedd yn y Memo ym mis Chwefror a chefnogi ffug gyfweliadau yn Ysgol St Cyres.

Rydym yn parhau i hwyluso cyfleoedd profiad gwaith. Rydym wedi helpu ein cartrefi gofal i ddatblygu rhaglenni strwythuredig ar gyfer profiad gwaith, gan weithio gyda cholegau lleol i ddarparu hyfforddiant a sesiynau cynefino.

Yn dilyn gwaith gyda Datblygu Sefydliadol a Dysgu, nodwyd cyfleoedd profiad gwaith o fewn y timau Gwasanaethau Tai ac Adeiladu. Mae'r lleoliadau hyn yn caniatáu i ymgeiswyr brofi'r amgylchedd gwaith cyn ymrwymo'n llawn i brentisiaeth neu rolau mwy parhaol.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 4

Parhau i weithio ar ddatblygu amgylchedd gwaith mwy cynhwysol sy'n cefnogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, drwy weithredu ystod o gamau gweithredu erbyn Mawrth 2024

Mae ein rhwydweithiau staff GLAM, Diverse ac Abl, yn parhau i dyfu o ran aelodaeth a staff cymorth ac yn llunio penderfyniadau. Mae'r rhwydweithiau'n cwrdd yn rheolaidd ag uwch arweinwyr ac Adnoddau Dynol.

Ar gyfer Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant 2024, gwnaethom rannu fideo yn cynnwys arweinwyr y rhwydwaith staff yn esbonio pam mae'r rhwydweithiau mor bwysig i'r Cyngor fel sefydliad a hefyd i'r unigolion y maent yn eu cynrychioli.

Dyfarnwyd Statws Trailblazer Arian clodfawr Race Equality Matter i ni a oedd yn cydnabod ein gwaith i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn y sefydliad. Roedd y gwaith a amlygwyd yn cynnwys:

- Hyrwyddo ein Rhwydwaith Staff Amrywiol.
- Rhoi llais i'n haelodau staff amrywiol i rannu eu straeon drwy gyfres o ddarnau proffil mewnol.
- Gweithio gyda'n hysgolion a'u cefnogi i fod yn wrth-hiliol.
- Cymryd camau sylweddol wrth recriwtio a chadw aelodau staff o'r mwyafrif byd-eang.

Cyhoeddwyd ein bod yn un o 100 Cyflogwr Cynhwysol Gorau Stonewall. Roedd Cyngor Bro Morgannwg yn un o ddim ond dau gyngor yng Nghymru i ymddangos ar y rhestr a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2024. Mae hyn yn gyflawniad sylweddol i ni wrth i ni ymuno â sefydliadau gorau ledled y DU sy'n cael eu cydnabod am ymrwymiad eithriadol i gefnogi staff a chwsmeriaid/preswylwyr LHDTC+ .

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi cymryd camau sylweddol pellach tuag at greu amgylchedd gwaith cynhwysol, gan gynnwys hyrwyddo cydweithwyr LHDTC+ , dathlu digwyddiadau balchder lleol, a'n cefnogaeth barhaus a hyrwyddo ein rhwydwaith staff LHDTC+ , GLAM.

Cynhaliwyd digwyddiad panel ar-lein gyda rhwydwaith GLAM, “Empower Unite”, yn cynnwys uwch arweinwyr a chynrychiolwyr o Stonewall Cymru a Pride Cymru.

Rydym yn annog yr holl staff i neilltuo amser ar gyfer datblygiad personol a chymryd rhan mewn rhaglenni fel Infuse a mentora gwrthdroi. Parhaodd y Caffi Dysgu i hyrwyddo cyfleoedd ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol, hyfforddiant, gweminarau a digwyddiadau eraill. Mae'r Caffi Dysgu wedi tyfu i dros 100 o aelodau. Mae cyfarfodydd rhwydwaith wedi cael eu cynnal ar draws y gwahanol grwpiau pwnc. Rhennir gwybodaeth am gyfleoedd dysgu a datblygu yn ogystal â phynciau a digwyddiadau sy'n cefnogi'r Cynlluniau Ail-lunio a Chorfforaethol.

I nodi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod yn 2025 a dathlu cynhwysiant, gwnaethom wahodd staff i 'weiddi allan' eu cydweithwyr benywaidd a'r menywod yng Nghyngor Bro Morgannwg sy'n eu hysbrydoli. Fe wnaethom hefyd rannu proffiliau ar ystod o fenywod sy'n gweithio yn y Cyngor.

Gwnaethom rannu profiad o'r Cynllun Mentora Gwrthdroi, lle mae aelodau'r tîm iau yn mentora uwch arweinwyr, gan fflipio'r ddeinamig draddodiadol i gynnig cyfle a llwyfan unigryw i swyddogion iau rannu eu profiadau, eu heriau a'u safbwyntiau gydag uwch aelodau o staff.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 5

Rhoi cymorth a datblygiad i aelodau etholedig ar faterion cydraddoldeb.

Mae gan aelodau fynediad at IDev, sy'n cynnal ystod o fodiwlau e-ddysgu ar faterion cydraddoldeb. Gallant gyrchu adnoddau, sesiynau blaenorol a chyflwyniadau trwy MemberNet. Ers hynny, rydym wedi darparu gwybodaeth am faterion cydraddoldeb menywod ac ymwybyddiaeth o hil.

Rydym yn parhau i adolygu hyfforddiant a datblygiad yr Aelodau ac yn trefnu i ddiwallu anghenion a nodwyd. Mae'r cyflwyniadau, y dolenni a'r adnoddau o'r holl hyfforddiant ar gael i aelodau ar unrhyw adeg drwy'r Membernet.

Mae'r tîm Strategaeth a Mewnwelediad yn darparu data a dadansoddiad i aelodau etholedig, gan gynnwys ar faterion cydraddoldeb a nodweddion gwarchodedig.

Rydym yn cymryd yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol i pwyllgorau craffu bob blwyddyn.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 6

Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn er mwyn mynd i'r afael â bylchau mewn cyrhaeddiad i blant a phobl ifanc a darparu cymorth i oresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyrraedd eu llawn botensial.

Gwasanaethau Cymdeithasol – Gwasanaethau Plant a Phobl Ifanc

Gwnaethom gynnal Dathliad Gofalwyr Ifanc ym mis Mawrth 2025 gyda'r nod o ddarparu diwrnod llawn hwyl o weithgareddau a seibiant o'u rolau gofalu i 150 o Ofalwyr Ifanc Caerdydd a'r Fro.

Sicrhaodd y gweithgor rhanbarthol a thraws-sector hygyrchedd i'r lleoliad, trefniadau teithio angenrheidiol, a darparu ar gyfer anghenion dietegol diwylliannol a chrefyddol i gael gwared ar rwystrau i ofalwyr ifanc fynychu.

Byddwn yn cynllunio digwyddiad y flwyddyn nesaf i sicrhau nad yw'r dyddiad yn gwrthdaro ag unrhyw wyliau diwylliannol neu grefyddol a allai gwtogi ar bresenoldeb a chyfranogiad.

Rydym wedi gwneud gwaith ymgysylltu ynghylch comisiynu gwasanaethau ar gyfer Plant ar eu Pen eu Hunain sy'n Ceisio Lloches gyda datblygu gwasanaethau llety wedi'u teilwra i anghenion unigol.

Enillodd y Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd (GGiD) achrediad Gwobr Ansawdd Teuluoedd yn Gyntaf genedlaethol, gan ddangos rhagoriaeth wrth ddarparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i deuluoedd lleol. Tynnwyd sylw at Fynegai GGiD fel cryfder yn adroddiad yr asesydd yn dilyn, gan gefnogi gofalwyr a rhieni'r rhai sydd ag anghenion cymhleth trwy ddarparu'r wybodaeth ddiweddaraf am wasanaethau, digwyddiadau a gweithgareddau.

Roedd yr adroddiad hefyd yn cymeradwyo gwaith partneriaeth y tîm i ddarparu gwasanaeth allgymorth i rieni yn y gymuned. Nodwyd bod Parti Teulu Nadolig y GGiD, a groesawodd dros 700 o fynychwyr, yn gyfle gwych i rieni gysylltu â phartneriaid a dysgu am y gefnogaeth leol sydd ar gael iddynt.

Gwasanaeth Ieuenctid

Enillodd tîm Gwasanaeth Ieuenctid y Fro y Marc Ansawdd Aur mawreddog ar gyfer Gwaith Ieuenctid yng Nghymru, carreg filltir arwyddocaol sy'n amlygu eu hymrwymiad i ragoriaeth ac effaith ar bobl ifanc ledled Bro Morgannwg.

Cynyddodd cyrhaeddiad y Gwasanaeth Ieuenctid o 2907 i 4516, sef cynnydd o 55.35%. O'r 4516 o unigolion sy'n ymgysylltu â'r gwasanaeth, cyflawnwyd 509 o ganlyniadau achrededig, sy'n gynnydd o 283% ers 2023/24.

Cafodd y Gwasanaeth Ieuenctid ganmoliaeth uchel hefyd mewn adroddiad arolygu gan Estyn:

> “Mae ansawdd gwaith ieuenctid yn gyson uchel. Mae gweithwyr ieuenctid yn glir iawn am egwyddorion gwaith ieuenctid ac yn adlewyrchu hyn yn eu hymarfer... Maen nhw'n cael eu gwerthfawrogi gan bobl ifanc a'u rhieni a'u gofalwyr.”

> “Mae gwasanaeth ieuenctid Bro Morgannwg wedi'i seilio'n gryf ar lais pobl ifanc ac ar ddarparu'r gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i dyfu fel dinasyddion hyderus a gwybodus.”

Datgelodd data monitro cydraddoldeb fod pobl ifanc o'r mwyafrif byd-eang yn cael eu tangynrychioli yn y Gwasanaeth Ieuenctid. Rydym wedi cysylltu â phartner trydydd sector, EYST, i ymgynghori â phobl ifanc o'r mwyafrif byd-eang i nodi pa wasanaethau sy'n cael eu defnyddio, unrhyw rwystrau i ymgysylltu, ac i ddatblygu strategaethau i symud ymlaen.

Buom yn gweithio ar brosiectau gyda dysgwyr sy'n cael eu hystyried 'mewn perygl' o fod yn NEET (Ddim mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant) a'r rhai nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant ar y Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu Ieuenctid. Roedd hyn yn helpu i gefnogi pobl ifanc gyda rhaglenni, hyfforddiant a chyrsiau achrededig i baratoi ar gyfer cyflogaeth.

Gwnaethom siarad â phobl ifanc LHDTC+ i ddeall anghenion a nodi rhwystrau i fynychu clwb ieuenctid I AM ME, fel cefnogaeth rhieni, lleoliad ac amseru.

Buom yn gweithio gyda Vale People First i gynnig darpariaeth ar y cyd i gefnogi pobl ifanc.

Datblygwyd clwb ieuenctid cynhwysol o'r enw 'Hub Club' ar gyfer pobl ifanc ag anableddau cofrestredig. Mae tua 30 o bobl ifanc yn mynychu'n wythnosol i ymgysylltu ag ystod o weithgareddau dysgu anffurfiol ac achrededig.

Cynhwsiant

Rydym yn parhau i gefnogi'r galw cynyddol sy'n gysylltiedig ag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) ac anghenion Cymdeithasol, Emosiynol ac Iechyd Meddwl (SEMH) drwy ddull amrywiol ar draws yr ysgol gyfan. Yn ystod 2024-25, gwnaethom adnewyddu'r Strategaeth Lles a SEMH a chynnig hyfforddiant ADY i bob lleoliad blynyddoedd cynnar i gefnogi staff a theuluoedd. Gwnaethom ddarparu 24 o sesiynau hyfforddi i leoliadau blynyddoedd cynnar a darparu 200 copi o'r canllawiau 'Cynhwysiant i Bawb' i ysgolion a rannwyd i ddarparu cymorth a gwybodaeth ymarferol i alluogi cynhwysiant i bob plentyn gan gynnwys y rhai sydd ag anghenion ac anableddau sy'n dod i'r amlwg neu a nodwyd.

Parhaodd cyfraddau presenoldeb i wella gyda lefelau presenoldeb yn y sector cynradd yn gwella ar gyfradd gyflymach nag ysgolion uwchradd o'u cymharu â lefelau cyn-COVID. Mae presenoldeb wedi gweld cynnydd mewn ysgolion cynradd o 2023/24 o 1.39% (o 92.23% i 92.9%), a chynnydd mewn ysgolion uwchradd o 2023/24 o 3.28% (o 84.96% i 87%)

Rydym yn mesur presenoldeb fesul grŵp blwyddyn. Nodwyd Blwyddyn 8 fel pryder penodol ac rydym wedi gweithio gydag ysgolion ar gymorth wedi'i dargedu. Buom yn gweithio gydag asiantaethau fel y Gwasanaeth Cymorth Cynnar Cyfiawnder Ieuenctid (YJESS) i gefnogi ysgolion i leihau gwaharddiadau i ferched, ar ôl nodi cynnydd yn y maes hwn.

Tîm Cysylltiadau Dysgu

Mae'r Tîm Cysylltiadau Dysgu yn cefnogi ysgolion i ddiwallu anghenion dysgwyr gyda heriau ychwanegol i olrhain eu cyflawniadau a'u cynorthwyo i oresgyn unrhyw rwystrau i'w llwyddiant, gan sicrhau eu bod yn cyflawni eu potensial llawn. Mae'r tîm

yn parhau i fonitro'r Adroddiadau Ysgol Rithwir ar gyfer Plant sy'n Derbyn Gofal, Plant o'r Mwyafrif Byd-eang, Dysgwyr Amlieithog, Gofalwyr Ifanc, a Phlant Milwyr i fod yn rhagweithiol wrth nodi a chefnogi dysgwyr.

Fe wnaethom brynu trwyddedau ar gyfer Giglets ar gyfer pob ysgol yn y Fro a threfnu bod pob ysgol yn cael mynediad i'r Cynllun Dehonglwyr Ifanc.

Buom yn gweithio mewn partneriaeth â'r Weinyddiaeth Amddiffyn i sicrhau bod gan blant o deuluoedd pobl â hawl sydd wedi'u cartrefu dros dro ar safle'r Weinyddiaeth Amddiffyn mynediad at ddarpariaeth addysg amser llawn a oedd yn diwallu eu hanghenion. Buom yn gweithio gyda phlant o deuluoedd gwasanaeth gydag un neu fwy o rieni yn gwasanaethu yn y Lluoedd Arfog i ddylunio a datblygu prosiect codi ymwybyddiaeth.

Rydym yn ymgysylltu â theuluoedd sy'n cyrraedd o dan y rhaglenni ailsefydlu pobl agored i niwed fel bod gan blant fynediad at ddarpariaeth addysg o fewn amserlenni statudol. Rydym yn hwyluso cyfieithwyr ar y pryd a chyfieithu ar gyfer teuluoedd sydd â Saesneg fel iaith ychwanegol ar gyfer cyfathrebu ysgolion a'r broses dderbyn.

Buom yn gweithio gyda Gofalwyr Ifanc i ddylunio'r prosiect codi ymwybyddiaeth 'Gofalwyr Ifanc Eich Safbwyntiau' a oedd yn cynnwys fideo a gynhyrchwyd ac a gyflwynwyd gan Ofalwyr Ifanc.

Gwnaethom ymgynghori â phlant sy'n derbyn gofal a phlant ar eu pen eu hunain a phobl ifanc sy'n ceisio lloches ac sy'n derbyn gofal gan y Cyngor i sicrhau bod eu Proffiliau Un Tudalen ar eu Cynlluniau Addysg Bersonol yn cyfleu eu dymuniadau orau a sut i gefnogi eu hanghenion addysgol.

Buom yn gweithio gyda phlant a phobl ifanc o grwpiau sy'n wynebu heriau ychwanegol a allai effeithio'n negyddol ar eu bywydau i ddylunio a datblygu Polisïau sy'n Gyfeillgar i Blant ar gyfer ysgolion ar gyfer:

- Polisi Gwrth-hiliaeth
- Polisi Dysgwyr Amlieithog
- Polisi Plant â Phrofiad Gofal

- Polisi Gofalwyr Ifanc
- Polisi Plant y Lluoedd Arfog

Gwnaethom ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i lywodraethwyr ysgolion ac rydym yn parhau i gefnogi ysgolion gyda'u Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol a dysgu proffesiynol ar gyfer staff ysgolion. Cyflwynodd ail garfan y prosiect Ymchwil Weithredu i Ysgolion Gwrth-hiliol eu canfyddiadau mewn digwyddiad yn Ysgol Stanwell ym mis Mehefin 2024. Dechreuodd y drydedd garfan o ysgolion y prosiect yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Bwriad y prosiect yw helpu ysgolion i gymryd y camau angenrheidiol i fynd yn wrth-hiliol, gan wneud newidiadau sylweddol i wella cynhwysiant ac ymgorffori gwrth-hiliaeth yn yr ysgolion.

Buom yn gweithio gydag ysgolion i ddod yn Ysgolion Noddfa. Derbyniodd tair ysgol y wobr Ysgolion Noddfa yn 2024/25, gyda 22 o ysgolion eraill yn gweithio'n weithredol tuag at ennill eu gwobr. Fel rhan o'r gwaith hwn, cyflwynodd y Tîm Cysylltiadau Dysgu ddysgu proffesiynol i staff ysgolion a sefydlu rhwydwaith Ysgolion Noddfa i ysgolion gael mynediad at adnoddau a rhannu arfer da. Fe wnaethom hefyd gefnogi ysgolion i weithredu'r Cynllun Dehonglwyr Ifanc, gyda 26 o ysgolion wedi cofrestru ar hyn o bryd ac yn cael eu cefnogi gyda hyfforddiant.

Pecyn Cymorth Trawsryweddol i Ysgolion

Mae'r Pecyn Cymorth Trawsryweddol a'r Canllawiau ar gyfer ysgolion wedi'u cyhoeddi ac yn parhau i gael eu hymgorffori ledled y sir.

Gwasanaethau Hamdden

Roedd y rhaglen Pobl Ifanc Egnïol yn cynnwys amrywiaeth o brosiectau i gefnogi mwy o bobl ifanc i fod yn fwy egnïol, yn amlach yn ogystal â gwella lles a hyder. Cymerodd dros 17,600 o bobl ifanc ran mewn cyfleoedd chwaraeon a gweithgareddau corfforol a grëwyd drwy'r rhaglen Pobl Ifanc Egnïol mewn partneriaeth â thros 170 o sefydliadau, clybiau, ysgolion a chyrff llywodraethu.

Cynhaliodd y Gwasanaethau Hamdden ymgynghoriadau â phobl ifanc i nodi pa chwaraeon a gweithgareddau yr oedd pobl ifanc eisiau eu gwneud ac o hynny, creu cyfleoedd newydd ar gyfer chwaraeon gan gynnwys pêl-fasged, pêl-dodj, a phêl-picl.

- Llysgenhadon Ifanc

  Mae dros 100 o ddisgyblion ysgolion uwchradd yn Llysgenhadon Ifanc, yn cyflwyno gweithgareddau ac yn codi ymwybyddiaeth. Mae Llysgenhadon Ifanc wedi arwain sesiynau chwaraeon mewn canolfannau adnoddau awtistiaeth, wedi ymweld ag ysgolion cynradd i uwchsgilio disgyblion iau, gweithio gyda disgyblion Blwyddyn 7 ar ymgynghoriadau presenoldeb, a monitro benthyca offer adeg egwyl ginio. Cyflwynwyd dros 150 o sesiynau drwy'r rhaglen Llysgenhadon Ifanc.

- Egni Ieuenctid

  Roedd hwn yn brosiect wedi'i dargedu a oedd yn gweithio gyda phartneriaid i wella lefelau llesiant a gweithgarwch, cael gwared ar rwystrau i gyfranogiad, a chefnogi newid ymddygiad. Cymerodd dros 60 o bobl ifanc ran. Gallai pobl ifanc cofrestredig gael mynediad at weithgareddau am ddim o restr o ddarparwyr. Fe wnaethom ddarparu cymorth ychwanegol i gefnogi'r rhai heb ddillad priodol.

- Trosfeddiannu ieuenctid canolfan hamdden

  Trefnwyd pum sesiwn 'meddiannu' ar gyfer pobl ifanc, gan gynnwys sesiynau arbennig ar gyfer plant dros 14 oed a merched yn dilyn adborth. Cymerodd dros 250 o bobl ifanc ran a rhoi cynnig ar amrywiaeth o weithgareddau. Roedd 86% yn teimlo mwy o gymhelliant i fod yn fwy egnïol.

- Cynhwysiant anabledd

  Dangosodd yr Arolwg ar Chwaraeon Ysgol yn 2022 fod 34% o bobl ifanc ym Mro Morgannwg ag anabledd neu nam yn cymryd rhan mewn chwaraeon trefnedig y tu allan i'r cwricwlwm dair gwaith neu fwy'r wythnos, o'i gymharu â 44% o ddisgyblion heb anableddau neu namau. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, ynghyd â'n Llysgenhadon Ifanc, gwnaethom gyflwyno 35 sesiwn i ddisgyblion mewn canolfannau adnoddau awtistiaeth, codi ymwybyddiaeth o'r gweithgareddau a'r clybiau sydd ar gael, hyrwyddo sesiynau cymunedol, a threfnu dau ddigwyddiad aml-chwaraeon gan ddod â disgyblion o wahanol

ysgolion at ei gilydd. O ganlyniad, ymunodd 6 o bobl ifanc â sesiynau cymunedol, ac ymunodd 5 o bobl ifanc â chlybiau yn yr ysgol.

- Targedu anghydraddoldebau
  Trefnwyd benthyca offer mewn pantrisiau bwyd a llyfrgelloedd i alluogi plant a phobl ifanc i gymryd rhan mewn chwaraeon a gweithgareddau sydd angen offer arbenigol. Buom yn gweithio gyda Phersonau â Hawl yn Sain Tathan i sicrhau bod pob person ifanc yn gallu manteisio ar chwaraeon a gweithgareddau. Gwnaethom ddarparu dros 70 o sesiynau chwaraeon am ddim, gan effeithio ar dros 600 o gyfranogwyr.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 7

Datblygu a gweithredu prosesau drwy gydol oes y cynllun hwn i fynd i'r afael â throseddau casineb, trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Gwasanaethau Ieuenctid a Mae Ei Llais

Cyflwynodd y Gwasanaeth Ieuenctid ystod o raglenni ac ataliaeth i fynd i'r afael â'r maes hwn gan gynnwys prosiectau fel EmpowerHer a Gloves, sy'n trafod perthnasoedd iach a cham-drin yn ogystal â phynciau iechyd a lles ehangach. Parhaodd ei Llais Cymru i ddatblygu mannau diogel i fenywod a oedd yn teimlo'n anniogel neu'n wynebu camdriniaeth.

Diogel Cymunedol

Rydym yn hwyluso cyfarfodydd amlasiantaethol ddwywaith yr wythnos sy'n gwella canlyniadau i ddioddefwyr cam-drin domestig risg uchel. Cafwyd adroddiadau am tua 12 achos bob mis.

Gwnaethom barhau i hyrwyddo Cyfraith Clare fel arf hanfodol i gefnogi diogelwch menywod sy'n credu y gallent fod mewn perthynas â throseddwr cam-drin domestig. Ar gyfartaledd, roedd yna chwech cais y mis ar gyfer Cyfraith Clare.

Rhwng mis Ebrill a mis Medi 2024, derbyniodd y Cydlynydd Asesu ac Atgyfeirio Cam-drin Domestig (DAARC) 299 o atgyfeiriadau ar gyfer adolygiad, cyswllt a chefnogaeth. Yn yr un cyfnod, derbyniodd 47 eiddo welliannau diogelwch Target Hardening i alluogi'r dioddefwr a theuluoedd i aros yn eu cartrefi eu hunain ond teimlo'n fwy diogel i wneud hynny.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 8

Ystyried anghenion tai pobl â nodweddion gwarchodedig a sut mae ein gwaith yn effeithio arnynt, gan gymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw effeithiau anghymesur ar y grwpiau hyn.

Strategaeth a Phartneriaeth – Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Mae Fforwm 50+ y Fro yn parhau i gynnal grŵp pwnc tai a gafodd ddau gyfarfod yn 2024. Mae tai yn un o'r wyth parth a gydnabyddir gan Sefydliad Iechyd y Byd fel nodwedd o gymunedau sy'n dda i bobl hŷn. Mae gweithio tuag at Fro Oed-Gyfeillgar yn ymrwymiad o fewn Siarter Bro Oed-Gyfeillgar y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, a bydd yn rhan o gynllun gweithredu Bro Oed-Gyfeillgar.

Tai

Gwelwyd gostyngiad sylweddol yn y defnydd o lety mewn gwesty. Mae hyn o ganlyniad i gwblhau nifer fawr o gartrefi dros dro yn Llanilltud Fawr, yn ogystal â datblygiadau tai newydd yn y Barri a Sain Tathan. Erbyn diwedd 2024/25, nid oedd unrhyw deuluoedd mewn llety gwely a brecwast gyda nifer sylweddol o deuluoedd yn symud i dai cymdeithasol tymor hwy.

Mae atal digartrefedd yn parhau i fod yn eithriadol o heriol o ganlyniad i newidiadau i ddeddfwriaeth a chanllawiau, yn enwedig ar gyfer aelwydydd sengl. Eleni, llwyddodd camau atal cadarnhaol i atal/lleddfu digartrefedd mewn 25% o'r aelwydydd a gafodd gymorth, sy'n is na'r targed o 40% ar gyfer y flwyddyn. Mae gwaith yn parhau i helpu i atal digartrefedd a chefnogi pobl sydd allan o ddigartrefedd yn ddiweddar.

Rydym wedi dechrau gweithio ar fentrau eraill i helpu i ddarparu llety i bobl sengl, megis addasu cartrefi presennol y Cyngor yn llety a rennir, prynu Tai Amlfeddiannaeth bresennol ar y farchnad agored, a datblygu llety dros dro arbenigol fel Gwely a Brecwast Olive Lodge gynt yn llety hunangynhwysol i bobl sengl. Gobeithio y bydd y deg uned yn barod erbyn Haf 2025.

Ffoaduriaid

Datblygwyd tua 90 uned o lety dros dro yn Heol Croeso yn Llanilltud Fawr i ddarparu tai tymor byr o ansawdd uchel i ffoaduriaid o'r Wcráin. Rydym wedi ymrwymo i ddatganiad Llywodraeth Cymru bod Cymru yn 'Genedl Noddfa' ac yn parhau i wneud ymdrech sylweddol i helpu'r rhai mewn angen. Mae'r safle wedi'i rannu rhwng ffoaduriaid Wcreineg a theuluoedd digartref sydd wedi bod yn byw mewn llety dros dro.

Cefnogi Pobl

Yn dilyn yr arolwg mapio anghenion blynyddol, fe wnaethom nodi bylchau yn y ddarpariaeth a dechrau cynllunio mwy o wasanaethau ar gyfer pobl ag anableddau dysgu a chorfforol, gan gomisiynu gwasanaeth Esgyn i ddiwallu'r angen hwn. Comisiynwyd lloches wasgaredig niwtral o ran rhywedd i ddiwallu'r angen am lety cam-drin domestig i ddynion a phobl drawsryweddol.

Llety Sipsiwn a Theithwyr

Mae gennym asesiad cymeradwy o'r angen presennol ac yn y dyfodol am lety Sipsiwn a Theithwyr ar waith ym Mro Morgannwg.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 9

Gweithio mewn partneriaeth i ystyried materion sy'n ymwneud â hygyrchedd trafnidiaeth, yn enwedig ar gyfer pobl anabl a phobl hŷn

Strategaeth a Phartneriaeth – Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Mae trafnidiaeth yn parhau i fod yn bryder allweddol i lawer o bobl hŷn ac yn ffocws i Fforwm 50+ y Fro. Mae gan grŵp pwnc trafnidiaeth Fforwm 50+ y Fro berthynas gref

â Thîm Trafnidiaeth y Cyngor a darparwyr lleol eraill. Hefyd, mae trafnidiaeth yn un o'r wyth parth a gydnabyddir gan Sefydliad Iechyd y Byd fel nodwedd o gymunedau sy'n dda i bobl hŷn. Mae mynediad at fathau addas o drafnidiaeth yn ymrwymiad o fewn Siarter Bro Oed-Gyfeillgar y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, yn ogystal â nodwedd o gynllun gweithredu drafft sy'n dod i'r amlwg Bro Oed-Gyfeillgar.

Cynnal a chadw priffyrdd

Roedd y tîm Cynnal a Chadw Priffyrdd yn ymwneud â chau ffyrdd er mwyn hwyluso gorymdeithiau Pride yn y Barri a'r Bont-faen ym mis Mehefin 2024. Roedd hyn hefyd yn galluogi pobl â chadeiriau olwyn neu anghenion mynediad i gymryd rhan yn y digwyddiad llawn.

Fe wnaeth y tîm ostwng cyrbau a gosod dau fan croesi heb eu rheoli yn y Barri a oedd yn helpu i alluogi plentyn ag anableddau i adael ei dŷ yn amlach ac yn haws.

Teithio Llesol

Gwellwyd dros 4km o lwybrau beicio a dros 10km o lwybrau i gerddwyr ac olwynion yn y Barri. Gosodwyd goleuadau newydd i wella'r llwybr i Ysgol Uwchradd Sant Richard Gwyn a gwella'r llwybrau i gerddwyr i Ysgol Gynradd Sili.

Trafnidiaeth Cyhoeddus

Gwnaethom gynnal Arolwg Trafnidiaeth Gyhoeddus a Diogelwch ar y Ffyrdd. Defnyddiom y canfyddiadau i ddiweddaru hygyrchedd nifer o arosfannau bysiau. Byddwn yn nodi ac yn blaenoriaethu arosfannau bysiau y mae angen eu huwchraddio gan ddefnyddio cyllid a sicrhawyd gennym ar gyfer 2025-26. Fe wnaethom drosglwyddo pryderon ynghylch maint ffont yr amserlenni i'r gweithredwyr bysiau.

Gofynnwyd hefyd am hygyrchedd Cludiant Cymunedol Greenlinks yn yr arolwg. Yn dilyn hynny, gwnaethom newidiadau i amserlennu a hygyrchedd y cerbydau trydan.

Gwnaethom ddefnyddio cyllid Llywodraeth Cymru i osod loceri beiciau Brompton yn y Barri ac ychwanegu dros 150 o leoedd ar gyfer beiciau a sgwteri ar ffurf podiau a llochesi mewn ysgolion ac ardaloedd eraill y gofynnwyd amdanynt gan y cyhoedd.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 10

Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn i hyrwyddo ein hamgylchedd naturiol ac adeiledig a'n treftadaeth ddiwylliannol, gan gynnwys hygyrchedd, i grwpiau gwarchodedig.

Yn ganolog i'r amcan hwn mae un o Amcanion Lles 2023 - 28 y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus: Bro fwy gwydn a gwyrddach, Bro fwy gweithgar ac iachach, Bro fwy teg a chysylltiedig.

Strategaeth a Phartneriaeth – Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Sefydlodd Fforwm 50+ y Fro grŵp pwnc newid hinsawdd newydd. Mae mannau awyr agored hygyrch yn un o'r wyth parth a gydnabyddir gan Sefydliad Iechyd y Byd fel nodwedd o gymunedau sy'n dda i bobl hŷn. Mae gweithio tuag at Bro Oed-Gyfeillgar lle mae gan bobl fynediad i fannau awyr agored ac adeiladau diogel sydd â chyfleusterau addas yn ymrwymiad o fewn Siarter Bro Oed-Gyfeillgar y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae hyn yn ymddangos yng nghynllun gweithredu Bro Oed-Gyfeillgar.

Creu Lleoedd

Mae'r gwaith o ddatblygu'r Cynllun Datblygu Lleol Newydd wedi symud ymlaen yn raddol, gyda Chynllun adneuo arfaethedig wedi'i drefnu ar gyfer diwedd 2025. Bydd y Cynllun hwn, ochr yn ochr â'n pedwar cynllun creu lleoedd, yn ffurfio'r fframwaith strategol ar gyfer llywio datblygu cynaliadwy a thwf economaidd ledled Bro Morgannwg.

Rydym wedi parhau i ymgorffori egwyddorion creu lleoedd ar draws y sefydliad ac o fewn cymunedau, gan annog cyfranogiad ehangach mewn ymdrechion llywodraethu ac adfywio lleol. Dros y flwyddyn ddiwethaf, cyfrannodd dros 2000 o drigolion o Lanilltud Fawr, y Bont-faen, Penarth, a'r Barri at lunio cynlluniau penodol i'r dref. Gwnaethom hefyd sicrhau £350,000 a £450,000 mewn cyllid creu lleoedd ar gyfer 2025/26 a 2026/27 yn y drefn honno.

Yn ogystal, gwnaethom gadarnhau dros £55 miliwn o gyllid gan y llywodraeth i gefnogi adfywio, gan gynnwys £20 miliwn ar gyfer y Barri dros 10 mlynedd a £19.5 miliwn ar gyfer prosiect glannau Creu Tonnau'r Barri. Mae ein rhaglen Rhannu Ffyniant gwerth £14 miliwn wedi cefnogi adfywio canol trefi, mentrau sero net, a digwyddiadau diwylliannol a threftadaeth yn y gymuned, gan sicrhau gwelliannau i ganol ein trefi a'n cyfleusterau.

Materion eraill sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol

Fe welwch yn Atodiad 4 bod gwasanaethau wedi casglu data a hyrwyddo cydraddoldeb mewn sawl ffordd.

Yn ogystal â hyn, rydym yn adrodd ar faterion eraill sy'n ein helpu i hyrwyddo cydraddoldeb isod ac arddangos y gwaith cydraddoldeb dros y Cyngor.

Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol

Gwnaethom parhau cynllun Croeso Cynnes yn 2024-25. Gwnaethom adolygu'r dudalen we i'w gwneud yn haws i drigolion chwilio am leoliadau a gweithgareddau.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym wedi cael system ar gyfer asesu effaith ein gwaith ar grwpiau gwarchodedig am sawl blwyddyn. Rydym yn parhau i gefnogi rheolwyr i feddwl am eu gwaith yn y ffordd hon.

Rydym yn meddwl am sut y gallai newidiadau effeithio ar grwpiau gwarchodedig. Rydym hefyd yn meddwl am sut y gallwn leihau effeithiau negyddol arnynt.

Rydym yn ystyried effaith ein gwaith ar y Gymraeg yn y broses asesu, yn unol â Safonau'r Gymraeg.

Rydym wedi ystyried adroddiad Archwilio Cymru 'Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Mwy nag ymarfer blwch ticio'. Rydym yn parhau i adolygu ein proses, gyda'r bwriad o symleiddio a digideiddio'r broses.

Gwnaethom dreialu Asesiad Effaith Cydraddoldeb pwrpasol ar gyfer cynigion cyllideb fel rhan o'r broses o osod y gyllideb ar gyfer 2025 er mwyn rhoi amrywiaeth ehangach o fewnwelediad i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau a galluogi ymgynghoriad cyhoeddus mwy ystyrlon.

Hyfforddiant Cydraddoldeb

Rydym yn parhau i gynnig modiwlau e-ddysgu ar amrywiaeth o bynciau cydraddoldeb. Mae'r hyfforddiant hwn yn cwmpasu rhai meysydd gan gynnwys: cydraddoldeb ac amrywiaeth; gwahaniaethu; y Ddeddf Cydraddoldeb; sut i asesu effaith ein gwaith ar grwpiau gwarchodedig (asesiadau effaith cydraddoldeb); ymwybyddiaeth o anabledd; a materion LHDTC+ a thraws.

Gall staff edrych ar y modiwlau e-ddysgu o'u cyfrifiaduron a ddarperir gan y Cyngor. Gallant hefyd gael mynediad atynt o'u cartrefi drwy eu dyfeisiau personol. Gall hyn ei wneud yn haws i rai pobl wneud yr hyfforddiant. Gallwn fonitro pwy sydd wedi cwblhau'r math hwn o hyfforddiant.

Rydym yn codi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb drwy'r holl flwyddyn gydag erthyglau ar Staffnet a gwybodaeth yng nghylchlythyr wythnosol y Prif Weithredwr.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2025-2029

Lluniwyd amcanion cydraddoldeb strategol newydd gennym a drafftio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2025 — 2029, 'Gweithio gyda'n gilydd ar gyfer dyfodol tecach'.

Ymysg data ac ymchwil arall, gwnaethom ystyried y dadansoddiad o'n harolwg barn gyhoeddus ddiweddar 'Let's Talk Life about in the Vale' a 'Pa mor deg yw Cymru?

2023 '. Cynhaliwyd sesiwn ymgynghori a thrafod yr amcanion gydag aelodau'r Fforwm Ymgynghorol Cydraddoldeb.

Gwnaethom alinio'r amcanion cydraddoldeb strategol newydd â'r amcanion llesiant corfforaethol newydd a ddatblygwyd yn eu tro gydag ymgysylltiad helaeth â rhanddeiliaid. Credwn fod datblygu'r blaenoriaethau ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol fel hyn yn eu halinio'n well â'n busnes ac felly'n cryfhau eu heffaith.

Amcanion Lles	Amcanion Cydraddoldeb Strategol
Creu lleoedd gwych i fyw a gweithio ynddynt	**Creu lleoedd tecach i fyw a gweithi ynddynt**
Parchu a dathlu'r amgylchedd	**Creu mynediad tecach i'r amgylchedd lleol**
Rhoi dechrau da mewn bywyd i bawb	**Rhoi cyfle tecach i bawb gael dechrau da mewn bywyd**
Cefnogi ac amddiffyn y rheini sydd ein hangen	**Cefnogi ac amddiffyn y rheini sy'n wynebu'r anfantais fywaf**
Bod y Cyngor gorau y gallwn fod	**Rhoi tegwch wrth wraidd gwasanaethau a chyflogaeth y Cyngor**

Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd yn erbyn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol newydd yn yr Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol. Byddwn yn gofyn am ddiweddariadau gan bartïon cyfrifol bob chwe mis ac yn defnyddio systemau adrodd eraill fel y Cynllun Datblygu Blynyddol i fonitro cynnydd.

Libraries and Arts

Cynhaliodd llyfrgelloedd Cyngor Bro Morgannwg lawer o ddigwyddiadau a gweithgareddau drwy gydol y flwyddyn, ac mae nifer ohonynt yn canolbwyntio ar grwpiau â nodweddion gwarchodedig penodol:

- Cynhaliodd Llyfrgell y Barri ddau ddigwyddiad mawr: Ffair Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl a Ffair Ymwybyddiaeth Dementia.
- Gweithiodd Makerspace Penarth gyda thîm Cymorth Ffoaduriaid y Cyngor i gynnal gweithdai celf ar gyfer plant Wcráin.
- Cynhaliodd Llyfrgell y Barri a Chanolfan Ddysgu Palmerston Gymunedau Digidol Cymru, Cwmpas, a Jane Hutt, y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a'r Prif Chwip mewn sesiwn hyfforddi ar gyfer ein Cynllun Benthyca Tabledi, a fynychwyd gan dros 20 o'n Hyrwyddwyr Digidol. Mae hyn yn dathlu Cynllun Benthyca Tabledi'r llyfrgelloedd, lle gall aelodau o'r llyfrgell fenthyg iPad am gyfnodau o 3 wythnos.

Cyfeillgar i Ddementia

Fe wnaethom gefnogi grwpiau Cyfeillion Dementia presennol yn y Bont-faen a'r Barri yn ogystal â chefnogi sefydlu grwpiau Barri a Phenarth newydd sy'n Ystyriol o Ddementia. Dosbarthwyd adnoddau yn ymwneud â dementia i fannau cyhoeddus gan gynnwys meddygfeydd, llyfrgelloedd, hybiau a swyddfeydd.

Y Mynegai

Mae'r Mynegai yn gylchlythyr chwarterol ar gyfer teuluoedd a gofalwyr sydd â phlant neu bobl ifanc ag anableddau ac anghenion ychwanegol, sy'n darparu gwybodaeth am ddigwyddiadau, gwasanaethau a gweithgareddau.

Cyrhaeddodd y Mynegai rownd terfynol yng Ngwobrau Amrywiaeth a Chynhwysiant ThinkEDI ym mis Rhagfyr 2024. Roedd y gwobrau'n arddangos llwyddiannau unigolion, sefydliadau a chymunedau gan sbarduno cynnydd a chreu cymdeithas fwy cynhwysol yng Nghymru. Enillodd aelod o'r Tîm Cymorth Cynnar yn y Gwasanaethau Cymdeithasol y wobr am 'Gweithiwr Proffesiynol Rheng Flaen Gynhwysol'.

Caffael

Adolygwyd y Polisi a'r Strategaeth Gaffael yn ystod 2024-25. Mae'r Cyngor yn gwario cyfran fawr o'i adnoddau ar gaffael. Mae'r ffordd yr ydym yn caffael ein

nwyddau a'n gwasanaethau yn chwarae rhan allweddol wrth gyflawni'r Cynllun Corfforaethol ac o'r herwydd, mae'r Polisi a'r Strategaeth Gaffael yn canolbwyntio ar werth cymdeithasol, arferion moesegol, cefnogi cyflogaeth leol a'r economi leol, a gweithredu yn yr hinsawdd.

Mae Cyngor Bro Morgannwg yn ceisio gweithio gyda sefydliadau sy'n cynnal safonau uchel o ymddygiad moesegol, yn trin eu gweithwyr yn deg ac yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran cyflogaeth a darpariaeth gwasanaeth. O'r herwydd, mae'r polisi'n nodi disgwyliadau clir o gyflenwyr ar y lefelau gofynnol, disgwyliedig a'r lefelau a ffefrir. Mae gan y polisi hefyd adrannau sy'n ymwneud â gweithio i'n cymunedau a diogelu lles pobl ifanc ac oedolion agored i niwed, yn ogystal â datganiad ar gaethwasiaeth fodern. Ychwanegwyd amcanion newydd i alinio'r polisi gyda pholisïau partneriaid eraill yr Ardal. Mae'r polisi diwygiedig yn gosod disgwyliadau clir ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth drwyddi draw, gan ddangos i ba raddau y mae'r materion hyn bellach wedi'u hymgorffori yn ein ffordd o feddwl a'n ffyrdd o weithio.

Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Rydym yn falch o fod yn aelod o'r cynllun hwn. Mae'n cydnabod cyflogwyr sy'n helpu ymgeiswyr anabl i mewn i waith ac sy'n cefnogi cyflogeion pe baen nhw'n dioddef iechyd gwael yn ystod eu bywyd gwaith. I gael mwy o wybodaeth, ewch y wefan Cynllun Hyderus o ran Anabledd.

Gwaith LHDTC+

Rydym wedi datblygu cynllun i wella'r gweithle i bobl LHDTC+. Mae hyn yn ein helpu i drin pobl yn deg pan fyddant yn weithwyr neu'n ymgeisio am swyddi.

Mae ein gwaith yn cynnwys cefnogi'r rhwydwaith LHDTC+ a ffrindiau, GLAM. Mae gennym Hyrwyddwyr LHDTC+ ar lefel Aelodau a lefel uwch reolwyr.

Rydym yn parhau i fod yn aelod o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall. Rydym yn gweithio gyda GLAM i wneud newidiadau cadarnhaol, gan ystyried adborth gan

Stonewall a ffynonellau eraill. Mae hyn yn ein helpu i wella cynhwysiant i bobl, beth bynnag fo'u cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rhywedd.

Mae'r Cyngor wedi parhau i wella ei statws yn y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle. Dyfarnwyd gwobr arian i Gyngor Bro Morgannwg ar gyfer 2023/24 yn rhif 91 allan o 246 o sefydliadau. Mae'n gamp sylweddol i gyrraedd y 100 uchaf.

Am ragor o wybodaeth, ewch i wefan Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall.

Gwaith Hiliol

Statws Arloesi

Dyfarnwyd Statws Trailblazer Arian clodfawr Race Equality Matter i ni a oedd yn cydnabod ein gwaith i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn y sefydliad.

Ar ôl llwyddo i ennill Statws Efydd REM Trailblazer ym mis Awst 2022, cawsom ein cydnabod am barhau i weithredu ar anghydraddoldeb hil.

Mae dod yn Trailblazer yn golygu bod y gwaith y mae'r Cyngor wedi'i wneud wedi arwain at newid ac wedi cael effaith ar draws ehangder y sefydliad cyfan. Cam sy'n anelu at fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn llwyddiannus a dod yn sefydliad mwy amrywiol, cynhwysol a chyfartal.

Mannau Diogel

Rydym yn defnyddio nifer o'r atebion a gynigir gan Race Equality Matters, gan gynnwys Safe Space Plus. Mae hwn yn sgwrs wedi'i threfnu rhwng uwch arweinyddiaeth a chydweithwyr ethnig amrywiol gyda'r bwriad o roi gwybod am bethau, addysgu a deall y materion o safbwynt y rhai sydd â phrofiadau byw a chymryd camau i wella.

Cynhaliwyd cyfarfodydd Gofod Diogel gyda grwpiau Amrywiol dwy ysgol yn y Fro ym mis Gorffennaf 2024. Fe wnaethom greu cynllun gweithredu ar gyfer uwch arweinwyr er mwyn sicrhau bod camau gweithredu yn parhau i symud ymlaen.

Wythnos Cydraddoldeb Hiliol

Gwnaethom nodi Wythnos Cydraddoldeb Hiliol drwy dynnu sylw at rywfaint o'r gwaith pwysig sy'n digwydd ym Mro Morgannwg i godi ymwybyddiaeth a brwydro yn erbyn hiliaeth a gwahaniaethu. Buom yn rhannu straeon am waith gwrth-hiliaeth mewn ysgolion a'r rhwydwaith Amrywiol. Penderfynon ni gynnal Her Pum Diwrnod Race Equality Matter yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

Diwrnod Windrush

Gwnaethom nodi Diwrnod Windrush 2024 trwy godi baner Windrush y tu allan i'r Swyddfeydd Dinesig. Gwnaethom hefyd arddangos baneri prosiect celf Windrush Ysgol Gynradd Holton yn y Swyddfeydd Dinesig i staff eu gweld.

Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant

Ar gyfer Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant 2024, gwnaethom rannu fideo yn cynnwys arweinwyr y rhwydwaith staff yn esbonio pam mae'r rhwydweithiau mor bwysig i'r Cyngor fel sefydliad a hefyd i'r unigolion y maent yn eu cynrychioli.

Rhwydweithiau Staff

Mae ein rhwydweithiau staff yn cydweithio â llawer o adrannau ac aelodau staff y Cyngor, yn ogystal â rhoi cymorth i weithwyr y Cyngor. Maent hefyd yn cyfrannu at yr wybodaeth a gyflwynir gan y Cyngor i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gwaith Stonewall, cais statws Arloesi, a Chynllun Hyderus o ran Anabledd.

GLAM

GLAM – Rhwydwaith Staff LHDTC+ / LGBTQ+ Staff Network

Bu GLAM yn cynhyrchu ac yn rhannu adnoddau a gwybodaeth ar gyfer rhai diwrnodau ymwybyddiaeth allweddol drwy gydol y flwyddyn gan gynnwys Diwrnod AIDS y Byd, Diwrnod Gweledig Lesbiaidd, IDAHOBIT, a Mis Hanes LGBT.

Cydweithiodd GLAM â rhwydwaith staff LGBTQ+ yng Nghyngor Caerdydd i barhau â'r gyfres Teuluoedd LGBTQ+ o ddigwyddiadau ar-lein gyda sesiwn ym mis Tachwedd 2024am fabwysiadu a maethu. Trefnodd GLAM ddigwyddiad panel gydag uwch arweinwyr a chynrychiolwyr Stonewall Cymru a Pride Cymru, o'r enw “Empower. Uno.” Bu GLAM hefyd yn hwyluso presenoldeb am ddim i staff Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol mewn digwyddiadau hyfforddi LGBTQ+ gyda Hays Recruitment a Pride Cymru.

Trefnodd GLAM ddigwyddiad codi baneri ar gyfer Mis Pride a mynychodd aelodau orymdeithiau a dathliadau Pride yn y Barri, y Bont-faen a Chaerdydd yn ystod Mehefin 2024.

Aelodau GLAM yn Ynys y Barri – Pride y Barri, Mehefin 2024:

Aelodau GLAM ym Montfaen – Pride y Bontfaen, Mehefin 2024:

Diverse

Cael eich clywed • Creu Newid • Gwneud Gwahaniaeth
Rhwydwaith Staff Amrywiol
Diverse Staff Network
Be Heard • Create Change • Make a Difference

Sefydlwyd y rhwydwaith staff Diverse yn ystod 2020 ac fe'i lansiwyd yn ffurfiol yn 2021. Ei nod yw codi ymwybyddiaeth, creu amgylchedd cymdeithasol a chefnogol, a chael effaith gadarnhaol ar gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn y gweithle. Mae croeso i holl weithwyr ac aelodau'r Cyngor ymuno.

Mae rhwydwaith Diverse yn gweithio gyda gwahanol adrannau o'r Cyngor yn gysylltiedig â gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol, ac i wella cyflogaeth a darpariaeth gwasanaeth i weithwyr a chymunedau lleiafrifol ethnig. Mae rhwydwaith Diverse hefyd yn cefnogi hyfforddiant gorfodol i'r staff ar ymwybyddiaeth o hil a rhagfarn ddiarwybod, a hefyd yn cefnogi gweithdai gwrth-hiliaeth mewn ysgolion.

Cyflwynodd Diverse wybodaeth i gyfarfodydd y Tîm Arweinyddiaeth Strategol a chyfarfodydd y Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd.

Cynhaliodd Diverse nifer o gyfarfodydd misol lle roedd aelodau'n trafod polisïau a straeon personol. Rhannwyd proffil aelod arall yn ystod yr Wythnos Cynhwysiant Byd-eang ym mis Mehefin 2024. Mae aelodau Diverse wedi chwarae rhan sylweddol yng nghyfarfodydd Mannau Diogel a chyflawni y clod Arloesi.

Abl

Fe wnaethom barhau i ddatblygu’r rhwydwaith anabledd staff.

Cawsom gyfarfodydd pellach a phenodwyd arweinwyr yn hwyr yn 2024. Cyfarfu'r arweinwyr â chydweithwyr o Adnoddau Dynol yn ogystal â'r Tîm Arweinyddiaeth Strategol. Mae'r arweinwyr yn gweithio gyda chydweithwyr Cydraddoldeb i nodi blaenoriaethau ac amcanion ar gyfer y rhwydwaith ac mae'r Cylch Gorchwyl wedi'i adolygu gan yr Uwch Hyrwyddwr.

Gwasanaethau Awtistiaeth Integredig

Parhaodd y Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig i ddarparu gwasanaethau ataliol a chymorth i oedolion a theuluoedd ag awtistiaeth.

Fforwm Strategaeth 50+ y Fro a Oed-Gyfeillgar y Fro

Mae’r Fforwm yn ymgyrchu dros anghenion pobl 50+ ym Mro Morgannwg. Mae ei haelodau mewn cyswllt â nifer o weithgorau lleol a chenedlaethol. Mae'r Fforwm yn gweithio'n agos gyda'r Cyngor i sicrhau bod buddiannau a lles pobl hŷn yn cael eu hystyried. Maent hefyd yn derbyn cymorth ariannol a gweinyddol gan y Cyngor.

Cynhelir rhaglen o gyfarfodydd a digwyddiadau drwy gydol y flwyddyn ac mae'r Fforwm hefyd yn cymryd rhan mewn gweithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu.

Gwasanaethau Hamdden

Yn ogystal â'r gweithgareddau a restrir yn Amcan Cydraddoldeb Strategol 6, rydym wedi gweithio'n agos gyda Chwaraeon Anabledd Cymru a chlybiau chwaraeon ym Mro Morgannwg mewn perthynas â'r wobr Insport.

Roedd y Tîm Byw'n Iach yn enillwyr yn y categori Gwasanaethau Statudol yng Ngwobrau Deall Anabledd ym mis Ionawr 2025, a drefnwyd gan Ffederasiwn Rhieni Caerdydd a'r Fro. Mae hyn yn cydnabod ymdrechion rhagorol y tîm i gynnwys pobl ag anableddau mewn bywyd egnïol.

Fel rhan o'r Asesiad o Ddigonolrwydd Cyfleoedd Chwarae, cynhaliwyd sesiwn drafod ffurfiol ac arolwg 'Chwarae yn y Fro' wedi'i anelu at rieni, gofalwyr ac oedolion cyfrifol eraill, yn ogystal â defnyddio amrywiaeth o ddulliau i ymgynghori â phlant a phobl ifanc. Fe wnaethom barhau i gynnal ystod eang o gyfleoedd chwarae a sesiynau i blant ledled Bro Morgannwg, gan gynnwys sesiynau chwarae mynediad agored yn ystod y gwyliau.

Fe wnaethom barhau i redeg rhaglen y Tocyn Aur ar gyfer pobl hŷn ledled Bro Morgannwg.

Llyfr Diwylliant a induction

Mae Cyngor Bro Morgannwg yn deall sut mae amrywiaeth, cydraddoldeb a strategaethau cynhwysiant yn cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar ddenu gweithwyr, denu eu diddordeb a’u cadw nhw. Mae'r themâu hyn wedi'u crynhoi yn y llyfr diwylliant. Mae'r llyfr diwylliant yn cael ei ddefnyddio fel offeryn recriwtio yn ogystal â chan staff.

Mae ein rhaglen sefydlu yn atgyfnerthu ein gwerthoedd a'n diwylliant sefydliadol ar gyfer dechreuwyr newydd o ddechrau eu taith gyflogaeth gyda ni. Rydym yn hysbysebu'r rhwydweithiau niferus o fewn y sefydliad ac yn annog dechreuwyr newydd i gymryd rhan gymaint â phosibl.

Gwerthuso Swyddi

Mae gennym gynllun gwerthuso swyddi ar waith. Mae’r cynllun hwn ar gyfer staff a delir dan y cytundeb cyfunol Statws Sengl. Mae’n sicrhau bod ffordd systematig o benderfynu ar gyflog a gradd ar gyfer swydd. Mae hyn yn arwain at dâl cyfartal o werth cyfartal. Mae canlyniadau gwerthusiad swydd wedi’u cysylltu â’n system gyflog a graddio.

Mae wedi ein helpu i dalu pobl yn deg ac mewn ffordd gyson.

Mae ffactorau eraill sy’n effeithio ar dâl pobl megis y math o swyddi maen nhw’n dewis eu gwneud. Mae dynion a merched yn aml yn dewis gwneud swyddi y mae dynion a merched wedi eu gwneud yn draddodiadol. Gelwir hyn yn arwahanu galwedigaethol. Mae’n aml yn ffactor o ran y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod – sef y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Fel rhan o’n Cynllun Gweithlu, rydym yn parhau i edrych am ffyrdd o leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn ystyried y wybodaeth, y sgiliau a’r profiad sydd angen ar bobl i wneud y swydd. Hefyd, rydym yn ystyried yr effaith ad-drefnu ein hadrannau a meddwl am y ffordd orau o wneud ein gwaith. Mae defnyddio’r dull hwn yn cadw’r system gyflog a graddio’n deg a chyson.

Cynllun y Gweithlu

Mae gennym gynllun gweithlu. Mae'r cynllun hwn yn sicrhau bod gennym:

- y bobl gywir;
- gyda’r sgiliau cywir;
- yn y lle cywir;
- ar yr adeg gywir.

Mae hyn yn ein helpu i barhau i ddarparu ein gwasanaethau ar adeg pan mae heriau ariannol mawr a galw cynyddol am ein gwasanaethau. Rydym yn bwriadu sicrhau

bod ein gweithlu yn debyg i wneuthuriad y gymuned leol o ran y grwpiau gwarchodedig. Rydym wrthi'n adolygu cynllun gweithlu'r Cyngor.

Rydym wedi rhoi mewn lle ffordd o gofnodi nodweddion gwarchodedig ein staff. Mae hyn yn golygu ein bod yn gallu cymharu ein hystadegau gydag ystadegau lleol a chenedlaethol i weld pa gynnydd yr ydym yn ei wneud. Yna gallwn gynllunio sut i wneud gwelliannau.

Fel rhan o'r cynllun gweithlu, mae gennym strategaeth i edrych ar gynyddu amrywiaeth ein gweithwyr ar draws pob grŵp gwarchodedig.

Gwybodaeth benodol ynghylch cyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a chyflog

Rydym wedi bod yn casglu data cyflogaeth am nifer o flynyddoedd. Rydym wedi casglu gwybodaeth ar y nodweddion gwarchodedig canlynol:

- rhyw;
- hil;
- anabledd;
- hoedran.
- cyfeiriadedd rhywiol;
- ailbennu rhywedd;
- hunaniaeth rywiol;
- hunaniaeth genedlaethol;
- crefydd neu gred; a
- statws priodasol.

Rydym yn casglu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig pan fydd pobl yn ymgeisio am swyddi gyda ni.

Fe wnaethon ni wella’r ffordd yr ydym yn cofnodi’r wybodaeth hon. Mae gwneud hyn yn helpu i wella’r hyn yr ydym yn ei wybod am y grwpiau gwarchodedig o fewn ein gweithlu.

Rydym yn defnyddio'r wybodaeth Fusion i gael cipluniau diweddar o'n gweithlu. Mae'r data hwn yn llywio'r dangosfyrddau cydraddoldeb chwarterol. Mae’r rhain yn

cael eu trafod mewn amrywiol gyfarfodydd gyda Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol a rheolwyr.

Gallwch chi weld yr hyn rydyn ni wedi'i ganfod yn Atodiad 5 yr adroddiad hwn. Ceir crynodeb o'r penawdau yn ôl nodweddion gwarchodedig isod. Mae'r ffigurau canlynol yn cyfeirio at staff corfforaethol ac nid ydynt yn cynnwys staff a gyflogir mewn ysgolion.

Daw'r wybodaeth ar gyfer yr adroddiad hwn o systemau yn yr Adran Adnoddau Dynol. Mae hyn yn golygu bod yr wybodaeth mor gywir a chyflawn ag sy'n bosibl. Gwyddom y bydd angen inni barhau i weithio ar yr wybodaeth ar gyfer adroddiadau yn y dyfodol. Bydd hyn yn ein helpu i fodloni gofynion y ddyletswydd gyffredinol.

Oedran

- Mae gennym fwy o weithwyr na'r adeg hon y llynedd. Cynyddodd pob grŵp oedran.
- Mae'r ystod oedran gyda'r nifer fwyaf o weithwyr yn dal i fod 55-59 oed ar 14.6% o'r gweithlu.
- Roedd y ganran uchaf o geisiadau gan bobl yn y band oedran 25-29 (18.2%), mae hyn yn aros yr un fath â'r llynedd ond canran is.
- Deuai'r gyfran fwyaf o bobl a dderbyniodd hyfforddiant o'r grŵp oedran 55-59 (14.1%)
- Roedd y rhan fwyaf o'r bobl a adawodd henach na 65 oed: 15.3% bob bobl a awawodd.
- Cynyddodd yr holl gyflogau cyfartalog. Mae'r cynnydd mwyaf ar gyfer yr ystod oedran 45-49.
- Pobl rhwng 45 a 49 oed oedd â'r cyflog cyfartalog uchaf, £36,302.

Mae ein Cynllun Gweithlu 2021-2025 yn cynnwys targed i gyflogi mwy o bobl ifanc, wrth gefnogi a datblygu ein holl gyflogeion. Mae canran y bobl rhwng 16 a 24 oed a gyflogir gan y Cyngor wedi aros tua'r un ganran, o 4.5% i 4.4% ond cynnydd gwirioneddol o 108 i 117.

Rydym yn parhau i chwilio am ffyrdd o wella ein niferoedd o gyflogeion ifanc a chynnig cyfleoedd i'r rhai sy'n dymuno dechrau eu gyrfaoedd gyda'r Cyngor, drwy brentisiaethau, hyfforddeiaethau, cyfleoedd i raddedigion, a phrofiad gwaith. Rydym yn parhau i ymgysylltu â phartneriaid cyflogaeth lleol, darparwyr hyfforddiant, ysgolion, a phrifysgolion lleol i hyrwyddo'r Cyngor fel cyflogwr o ddewis.

Rhyw

- Roedd ein gweithlu corfforaethol yn cynnwys 64.8% o fenywod a 35.2% o ddynion. Mae'n gyffredin canfod bod mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn awdurdodau lleol.

- Mae nifer y cyflogeion benywaidd wedi cynyddu o 1533 i 1728, ac mae nifer y cyflogeion gwrywaidd wedi cynyddu o 854 i 938. Mae mwy o fenywod yn gweithio yn y rolau achlysurol ar gyflogau is, neu rolau gofal rheng flaen, sy'n ffurfio rhan fawr o'n gweithlu corfforaethol. Mae mwy o ddynion yn ffurfio'r gweithlu yn y gwasanaethau rheng flaen ar gyfer Cyfarwyddiaeth yr Amgylchedd, Corfforaethol a Thai.

- Roedd y rhan fwyaf o weithwyr, yn ddynion a menwyod, yn gweithio mewn swyddi amser llawn parhaol.

- Roedd tua 68.7% o'r bobl a fynychodd hyfforddiant yn fenywod ac roedd tua 31.2% yn ddynion. Mae'r canrannau hyn yn adlewyrchu'r un gyfran o ddynion a menywod wedi'u cyflogi.

- Roedd mwy o bobl a ymgeisiodd am swyddi yn fenywod (64.9%). Mae'n gyffredin canfod bod mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn awdurdodau lleol.

- Gadawodd mwy o fenywod eu swyddi na dynion. Mae hyn yn ddisgwyliedig am ein bod yn cyflogi mwy o fenywod na dynion.

- Roedd 28.9% o fenywod a 21.0% o ddynion yn dal swyddi a oedd yn talu £25,000 - £29,999.

- Mae 35.8% o'r holl swyddi'n talu rhwng £20,000 a £24,999. Mae'r ganran hon wedi codi ers y llynedd oherwydd y codiadau cyflog a ddyfarnwyd eleni a'r ymrwymiad i dalu'r cyflog byw gwirioneddol i'r holl staff.

- Mae'r cyflog cyfartalog ar gyfer cyflogeion gwrywaidd (£33,526) yn uwch na menywod (£32,727). Mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn is na’r llynedd.

Hunaniaeth Genedlaethol

- Dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr eu bod yn Gymry (1125) 42.2% neu'n Brydeinig (938) 35.2%.
- Mae nifer yr ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn Gymreig, 1891, yn parhau i fod yr hunaniaeth uchaf ymhlith ymgeiswyr, sef 46.9%.

- Yr hunaniaeth genedlaethol uchaf ar gyfer ymadawyr yw Cymreig, sef 42.3%, Mae hyn i’w ddisgwyl gan fod y rhan fwyaf o gyflogeion yn Gymry.

- Gwelwyd cynnydd yng nghyflog cyfartalog pob grŵp arall ar wahân i grŵp Gogledd Iwerddon.

Rydym yn creu dangosfyrddau cydraddoldeb sy'n canolbwyntio ar yr holl nodweddion gwarchodedig. Mae'r dangosfyrddau yn cael eu cymryd at reolwyr gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol i drafod pa gamau sydd angen eu cymryd.

Hil ac Ethnigrwydd

- Roedd mwyafrif y gweithwyr yn Wyn - dros 85%. Y grŵp uchaf oedd Gwyn a Phrydeinig, sef 64.5%.

- Gwyn a Phrydeinig yw'r categori uchaf o hyd ar gyfer ymgeiswyr, sef 57.8%. Roedd 62.2% o'r bobl a ymgeisiodd am swyddi yn Wyn, sy'n llai na'r flwyddyn flaenorol (76%).

- Mae nifer yr ymgeiswyr na ddatgelodd eu hethnigrwydd wedi gostwng yn sylweddol ar y flwyddyn flaenorol, ond cynyddodd y nifer na chofnododd eu hethnigrwydd. Mae'r ddau wedi gwrthdroi ers y llynedd.

- Roedd dros 82% o'r ymadawyr yn wyn. Bu cynnydd yng nghanran yr ymadawyr sy'n Wyn ac yn Brydeinig, sy'n dal i fod y grŵp ethnig mwyaf ar gyfer ymadawyr, sef 65%. Dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr eu bod yn Wyn.

- Roedd gan bob grŵp gynnydd mewn cyflog ar wahân i Gwyn a Gwyddelig, Gwyn a Du Caribïaidd, Cymysg Arall, Indiaidd, a Phacistanaidd. Y rhai a nodwyd fel Gwyn a Du Affricanaidd oedd â'r cynnydd mwyaf o £27,477 i £31,906 a'r rhai a nodwyd fel Pacistaniaid oedd â'r gostyngiad mwyaf o £37,959 i £35,385.

- Mae'r rhan fwyaf o ymgeiswyr yn parhau i gofnodi eu hethnigrwydd fel Gwyn a Phrydeinig, 66.9%.

- Gwelwyd gostyngiad sylweddol yn nifer yr ymgeiswyr a gofnododd eu hethnigrwydd fel Affricanaidd, o 752 i 449, newid canrannol o 16.0% i 11.1%.

Mae dangosfwrdd gwrth-hiliaeth wedi'i greu i ganolbwyntio ar gyflogeion, ymgeiswyr, ac ymadawyr mwyafrif byd-eang. Rydym wedi gosod ffigurau cydraddoldeb targed ac wedi ystyried yr amser y byddai'n ei gymryd ar ein cyfraddau ymuno presennol i gyrraedd y ffigur targed. Mae gennym hefyd gyfraddau preswylwyr cyfredol ar gael. Mae'r dangosfwrdd yn cael ei gymryd at reolwyr gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol i'w drafod.

Anabledd

- Nid oedd gan 70.7% o'n staff anabledd. Dywedodd 3.5% fod ganddynt anabledd a oedd yn cyfyngu rhywfaint arnynt.

- Mae canran yr ymgeiswyr a ddywedodd nad oedd ganddynt anabledd yn parhau i fod yn debyg i'r llynedd 86.9%, i 85.2% y llynedd.

- Mae nifer yr ymgeiswyr a ddywedodd bod ganddynt anabledd wedi ychydig ers y llynedd.
- Datganodd mwyafrif y staff a adawodd gyflogaeth yng Nghyngor Bro Morgannwg nad oeddent yn anabl (65.0%) neu nad oeddent yn cofnodi eu hanabledd (26.7%). Dim staff ag anabledd sy'n cyfyngu llawer ar ôl y llynedd.

- Cynyddodd y cyflog cyfartalog ar gyfer yr holl opsiynau sy'n gysylltiedig ag anabledd, ar wahân i'r rhai a nododd 'Ie' ond nid oedd yn egluro'n gyfyngedig ychydig neu lawer.

Mae'r Cyngor wedi'i gofrestru ac wedi ymrwymo i gynllun 'Hyderus o ran Anabledd ' cenedlaethol yr Adran Gwaith a Phensiynau. Rydym wedi cyflawni Lefel 2 – ‘Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd’. Mae hyn yn helpu pobl i deimlo’n hyderus i wneud cais am swyddi a dyrchafiad. Gallant wneud hynny gan wybod na wahaniaethir yn eu herbyn ac na fyddant dan anfantais.

Rydym yn datblygu Strategaeth Pobl a fydd yn cynnwys sut rydym yn recriwtio staff mewn categorïau nodweddion gwarchodedig. Rydym hefyd yn gweithio'n agos gyda'r gwahanol rwydweithiau, gan gynnwys rhwydwaith staff anabl Abl.

Cyfeiriadedd Rhywiol

- Dywedodd y rhan fwyaf o'n staff eu bod yn heterorywiol (70.2%). Mae canran y gweithlu a ddywedodd eu bod yn hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol wedi cynyddu rhywfaint o 3.4% i 3.6%.

- Rydym yn monitro llwyddiant pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol o'r cam ymgeisio hyd at benodi'n llwyddiannus. Ar gyfer 2024-25, bu benodiadau llwyddiannus 5% o gymharu a 16% yn y flwyddyn gynt.

- Dywedodd y rhan fwyaf o ymgeiswyr eu bod yn heterorywiol (83.3%) ac nid yw'n syndod bod y rhan fwyaf o ymadawyr hefyd yn dweud eu bod yn heterorywiol, 66.7%.

- Cyflogwyd 63% o weithwyr LHDTC+ yn y band cyflog £30,000-£39,999, cynnydd o 24% y llynedd.

Rydym yn gweithio'n agos gyda'r rhwydwaith GLAM.

Bydd dangosfwrdd cydraddoldeb yn cael ei greu sy'n canolbwyntio ar yr holl nodweddion gwarchodedig, bydd hyn hefyd yn edrych ar ymadawyr, bydd y dangosfwrdd hwn yn cael ei gymryd at reolwyr gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol i drafod pa gamau, os oes rhai, sydd angen eu cymryd.

Crefydd neu Gred

- Roedd y rhan fwyaf o'r staff naill ai heb grefydd (42.8%) yn Gristnogol (28.4%) neu heb gofnodi eu crefydd neu gred (26.6%).
- Dywedodd y rhan fywaf o ymgeiswyr nad oedd ganddynt grefydd (47.3%), ac yna Cristnogion (34.0%).

- Cofnododd mwy o ymadawyr nad oedd ganddynt grefydd, 40.7% o gymharu â 37.3% y llynedd.

Statws Priodasol

- Mae nifer y rhai sy’n briod yn parhau i fod y categori uchaf o hyd o blith statws priodasol staff cyflogedig ar 41.9%, gyda phobl sengl yn ail ar 35.3%.

- Roedd y rhan fwyaf o geisiadau'n geisiadau gan bobl sengl, sef 49.7%.

- Mae nifer y ceisiadau gan bobl briod wedi gostwng o 1657 i 1358, ond mae'r ganran yn aros tua'r un fath, 35.3% y llynedd i 33.7% eleni.

- Gadawodd llai o staff y Cyngor yn gyffredinol yn 2024-25. Cynyddodd nifer y rhai nad ydynt wedi'u cofnodi ac mae'n well ganddynt beidio â dweud ychydig.

- Cynyddodd cyflog cyfartalog ar gyfer pob grŵp. Mae'r grŵp sydd â'r cyflog cyfartalog uchaf (£52,805) wedi'i wahanu'n gyfreithiol.

Mamolaeth, Tadolaeth, a Mabwysiadu

- Cafodd 60 o weithwyr corfforaethol dâl ac absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu yn ystod 2024-25, o'i gymharu â 61 y llynedd..

Y Gymraeg

Mae cyrsiau Cymraeg ar gael i'r holl staff ar bob lefel. Gall cyflogeion fynychu am ddim ac yn ystod amser gwaith drwy'r cynnig Iaith Gwaith.

- Mae canran ein staff sy'n dweud nad oes ganddynt unrhyw sgiliau iaith Gymraeg wedi cynyddu o 36.9% i 37.7% eleni. Mae'r canrannau hyn yn seiliedig ar gyfartaledd yr opsiwn 'dim' ar gyfer deall, siarad, darllen ac ysgrifennu.

- Mae canran y staff sydd â sgiliau Cymraeg wedi'u sgorio rhwng Sylfaenol a Rhugl wedi cynnydd: deall 30.6%; siarad 26.4%; darllen 24.0%; ac ysgrifennu 19.5%.

- Gallai hyn fod oherwydd ein bod wedi cynnal Asesiad Sgiliau Cymraeg yn 2024-25 gyda Fframwaith Sgiliau wedi'i ddiweddaru. Gwnaethom annog staff hefyd i ddiweddaru eu sgiliau Cymraeg ar Cyfuno.

- Roedd sgiliau Cymraeg ymgeiswyr fel a ganlyn: yn deall 2.3%; yn siarad 2.3%; yn darllen 2.3%; ac yn ysgrifennu 2.2%. Mae'r rhain yn llawer is na'r cyfraddau a adroddwyd y llynedd.

- Dewisodd 83.2% o ymgeiswyr beidio â chofnodi eu sgiliau Cymraeg, o'i gymharu â 31.7% o ymgeiswyr y llynedd, sy'n gynnydd pryderus gan fod Safonau'r Gymraeg yn nodi y dylai pob swydd gael ei hysbysebu fel Cymraeg

hanfodol/Cymraeg dymunol/neu Gymraeg i'w dysgu ar ôl penodi, a bod yn rhaid i ni asesu sgiliau iaith Gymraeg pob gweithiwr ac ymgeisydd.

Rydym yn parhau i feddwl am sut y gallwn hyrwyddo hyfforddiant iaith Gymraeg a gwella cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant iaith Gymraeg yn unol â Safonau'r Gymraeg.

Mynd ymlaen

Byddwn yn parhau â’r gwaith hwn. Rydym am allu adrodd ar yr holl nodweddion gwarchodedig.

Nid oes gennym yr holl wybodaeth y mae angen inni ei chasglu i fodloni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol. Mae hyn oherwydd bod angen diweddaru systemau adrodd ymhellach ac mae rhai staff yn dewis peidio â datgelu gwybodaeth bersonol. Ar ôl gweithredu Fusion, fe wnaethom gyflwyno ymgyrch gyfathrebu i annog staff i ddiweddaru a chwblhau eu gwybodaeth bersonol. Byddwn yn cynnal ymgyrch debyg bob blwyddyn.

Mae'n bosibl na fyddwn yn cael yr wybodaeth sydd ei hangen arnom. Tybiwn fod rhai pobl yn dewis peidio rhannu rhai o'u nodweddion gwarchodedig â ni. Rydym yn annog pobl i wneud hynny drwy egluro:

- pam ein bod yn gofyn am yr wybodaeth hon; a
- sut y gallwn ei defnyddio i fodloni eu hanghenion yn well.