

*"Grymuso ein pobl i  
wireddu eu potensial"*



**Adroddiad  
Cydraddoldeb  
yn y  
Gweithlu**

2021



Cyngor Sir  
**CEREDIGION**  
County Council

 Caru Love  
**Ceredigion**

Roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi dwyn ynghyd a disodli'r holl gyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol o dan un Ddeddf. Cyn hynny roedd dyletswyddau ar wahân gan gyrff sector cyhoeddus o ran hil, anabledd a chydraddoldeb rhyw. Fodd bynnag, roedd Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi cydgrynhoi'r rhain o dan ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus newydd (y ddyletswydd gyffredinol) gan gwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – gan gynnwys dim cred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Statws priodasol – mae'n gymwys i briodasau a phartneriaethau sifil, ond dim ond mewn perthynas â'r gofyniad i roi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu.

Yn ôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol nod y ddyletswydd gyffredinol yw "sichrau bod awdurdodau cyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau bob dydd." Mae hyn yn golygu ei bod hi'n ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl â nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl heb nodwedd o'r fath
- meithrin perthynas dda rhwng pobl â nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl heb nodwedd o'r fath

Yn ogystal â'r ddyletswydd gyffredinol, fel awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru, mae amrywiaeth o ddyletswyddau penodol gan Gyngor Sir Ceredigion, ac un o'r rhain yw casglu a chyhoeddi amrywiaeth o ddata am ein gweithlu yn flynyddol; y rhai a wnaeth gais am swyddi yn yr Awdurdod; y rhai a adawodd yn ystod y flwyddyn ac unrhyw wahaniaeth mewn cyflog a hyfforddiant staff.

Cwblhawyd y gwaith o weithredu system Adnoddau Dynol / Cyflogres integredig (Ceri) ym mis Ebrill 2018. Mae'r system yn golygu bod modd casglu mwy o ddata nag erioed o'r blaen.

Er bod yr Awdurdod yn cydnabod nad oes unrhyw rwymedigaeth i staff ddarparu gwybodaeth mewn perthynas â'u nodweddion gwarchoddedig, rydym wedi annog staff i gwblhau eu proffil monitro cydraddoldeb yn yr adran hunanwasanaeth ar y system AD/Cyflogres. Cysylltwyd â staff i esbonio ymrwymiad yr Awdurdod at gydraddoldeb a gwerthfawrogi amrywiaeth ym mhob un o'i rolau, a'r dyletswyddau a roddir arnom gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Cafodd staff wybod sut y byddai'r wybodaeth yn cael ei dal yn ddiogel a'i defnyddio at ddibenion monitro yn unig.

**Sylwch:**

- Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys staff a gyflogir yn ganolog gan Gyngor Sir Ceredigion yn unig, ac felly nid yw'n cynnwys y staff hynny (athrawon a staff cymorth) a gyflogir yn uniongyrchol gan Gyrrff Llywodraethu ysgolion.

# Y Gweithlu Presennol

Proffil rhyw gweithlu Cyngor Sir Ceredigion ar 31 Mawrth 2021

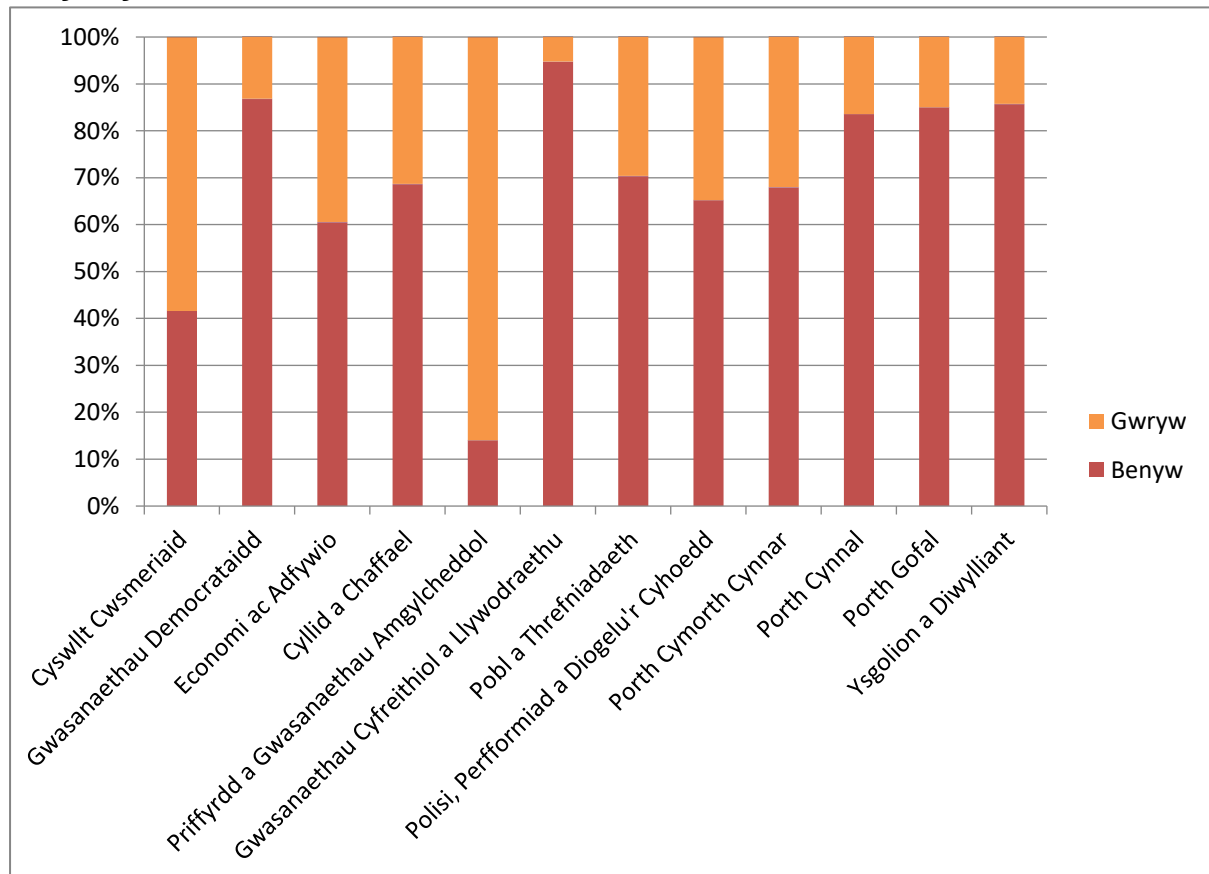


## Graddfa a Thâl

Mae'r tablau isod yn dangos y categori swydd fel y nodir gan amodau gwasanaeth, graddfeydd ac amrediadau cyflog wedi'i ddadansoddi yn ôl gweithwyr gwryw a benyw ar gyfer Cyngor Sir Ceredigion.

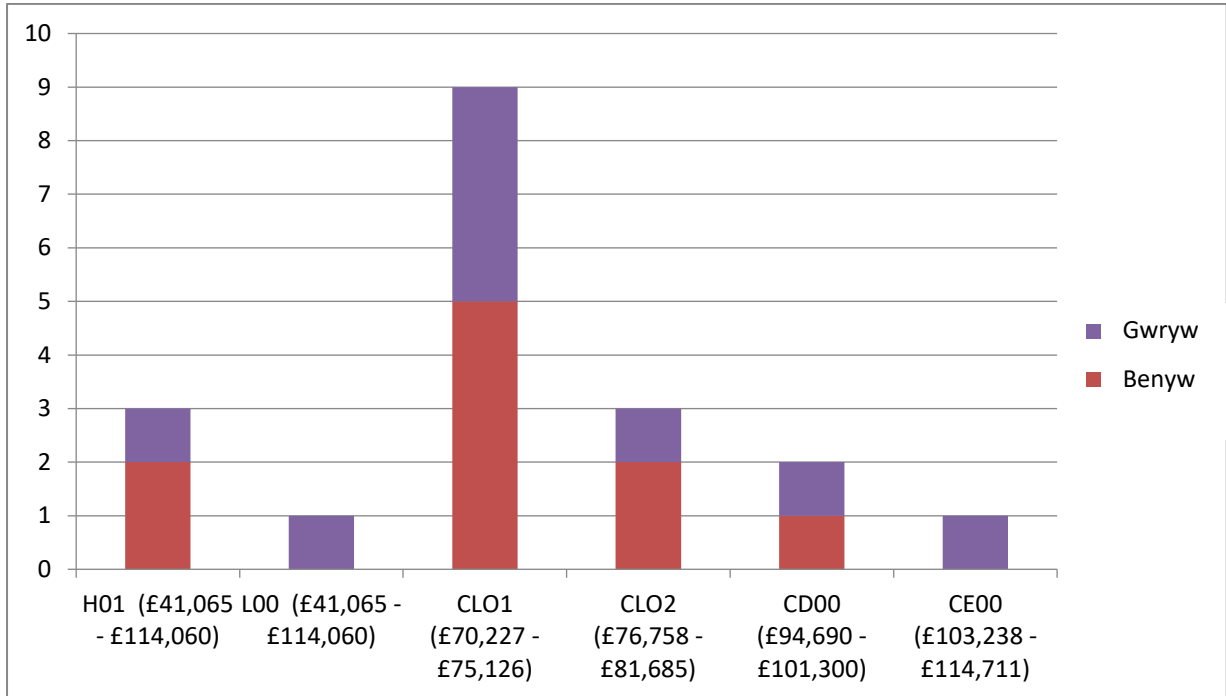
Mae'r data wedi'i goladu i ddangos y grwpiau canlynol o weithwyr: Prif Swyddog, y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC – Llyfr Gwyrdd), Soulbury ac Athrawon a Gyflogir yn Ganolog.

## Rhyw yn ôl Gwasanaeth

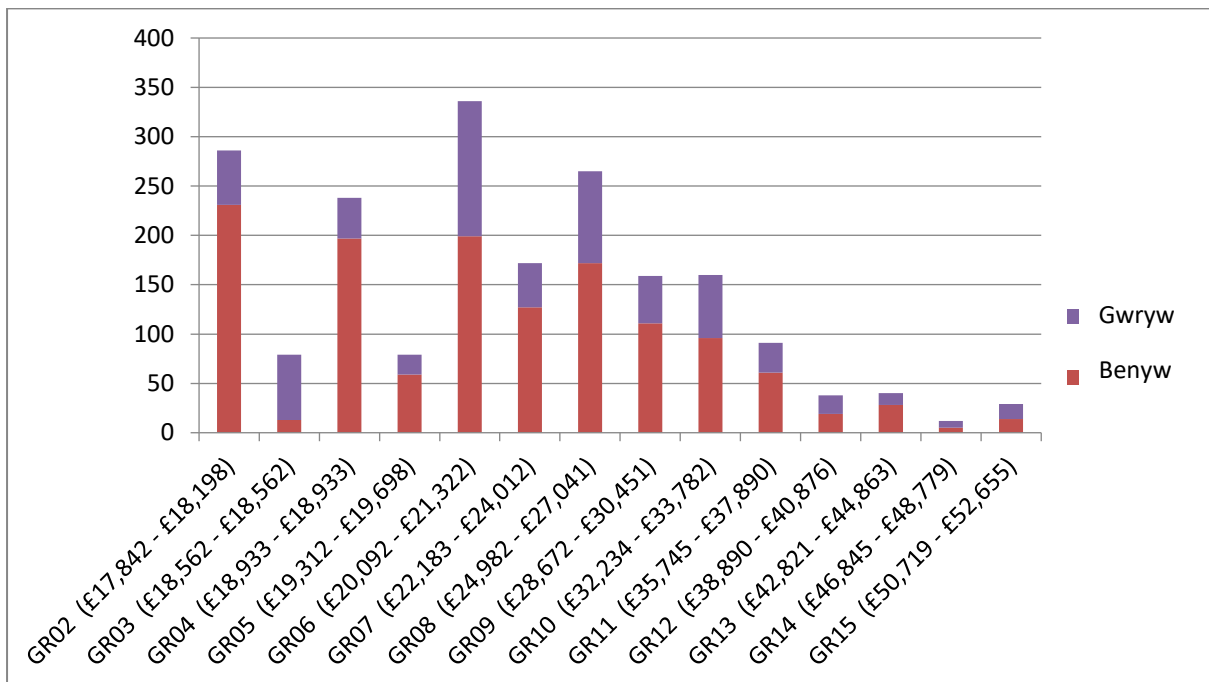


## Rhyw yn ôl Graddfa

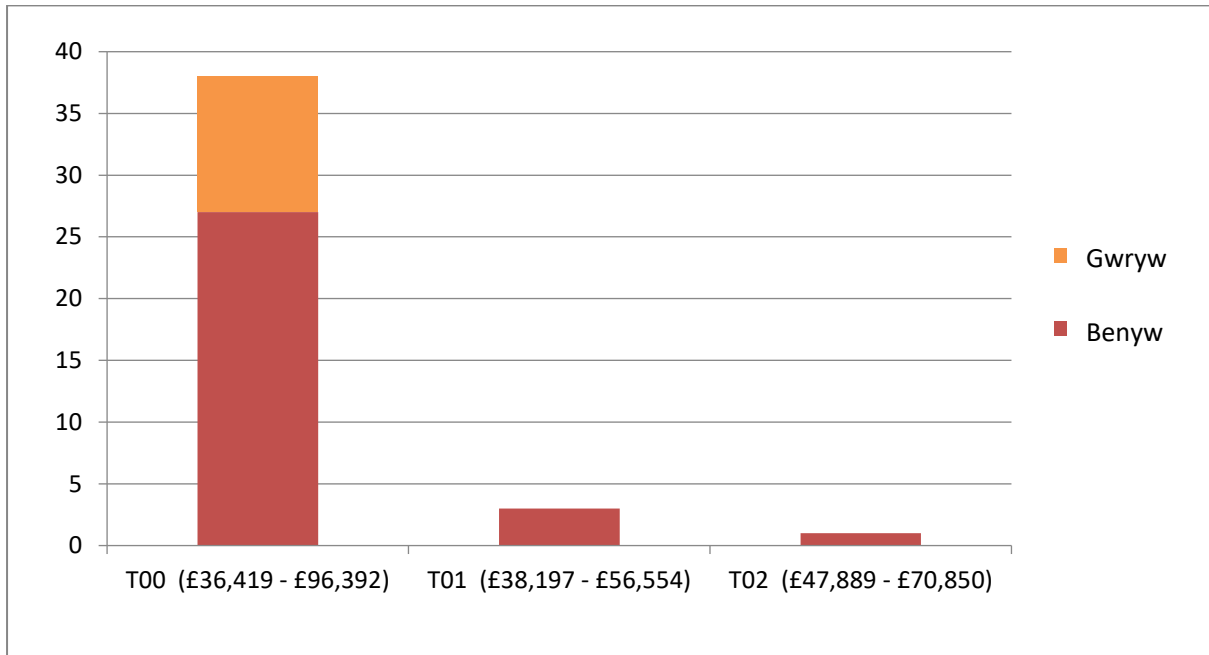
### Prif Swyddogion



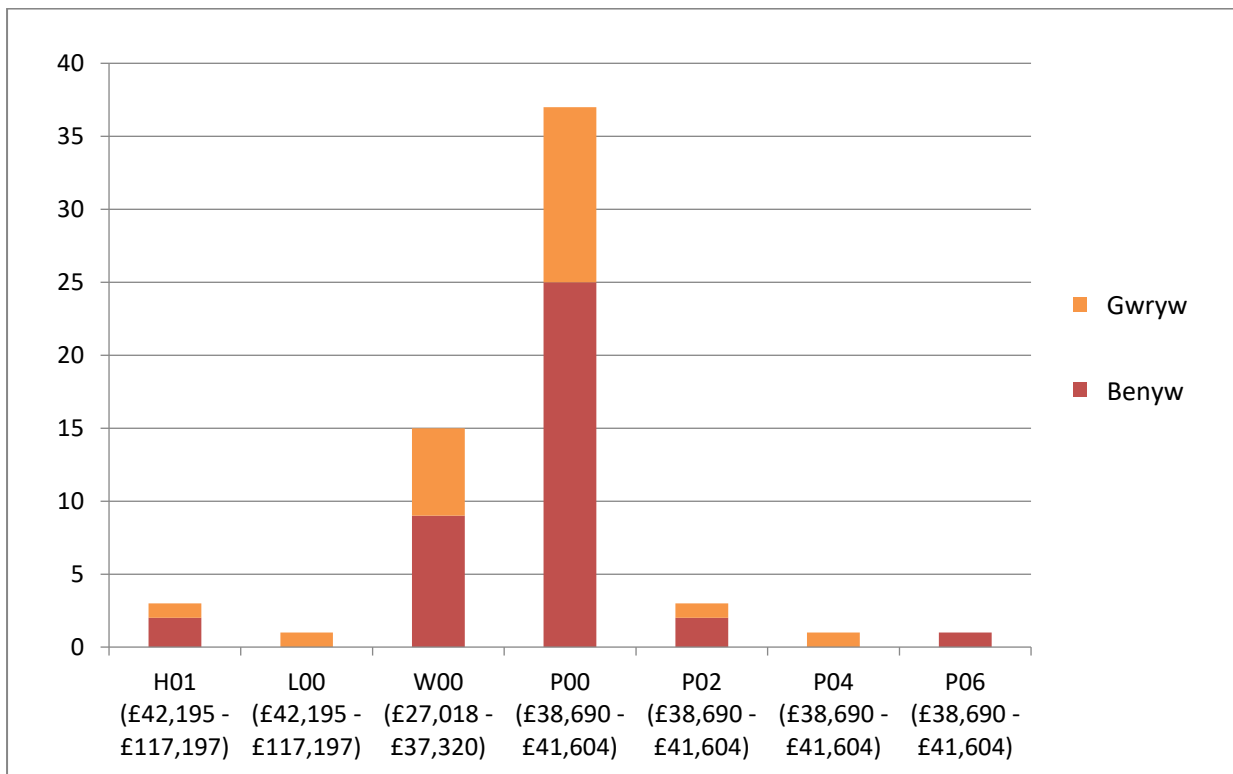
## NJC



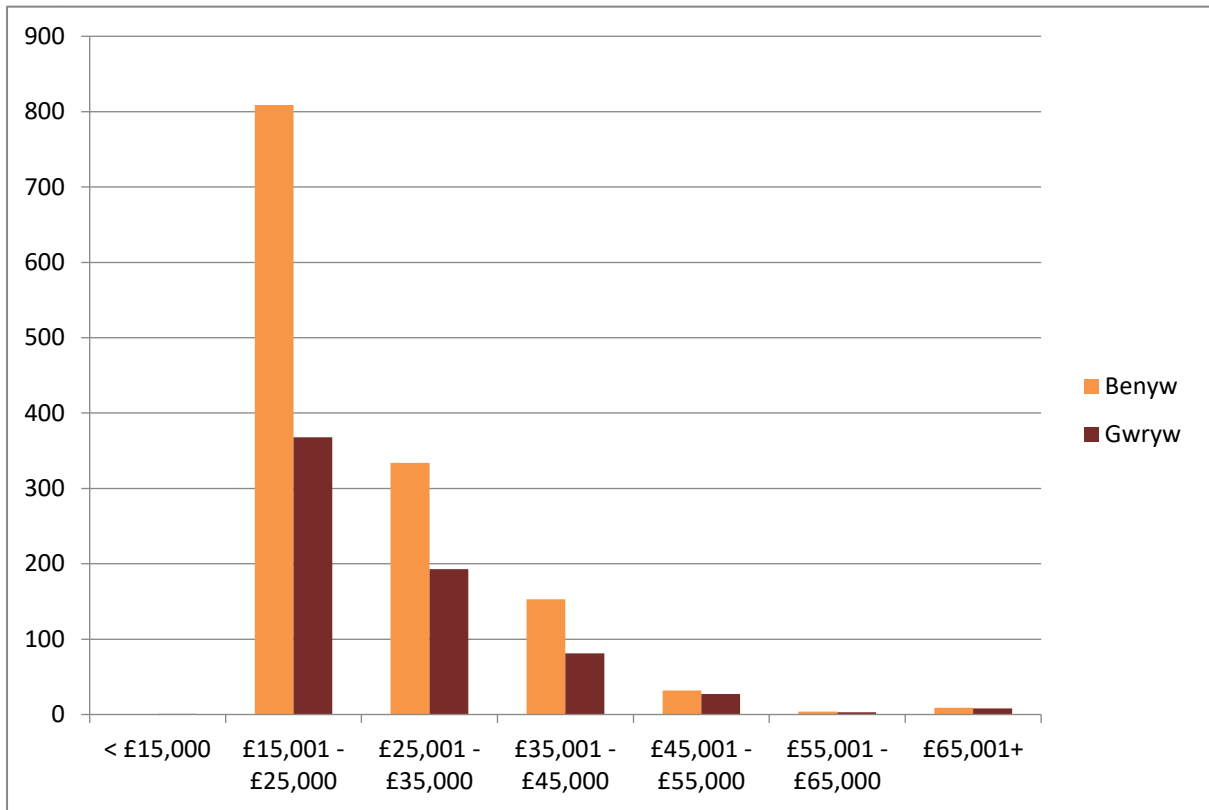
## Soulbury



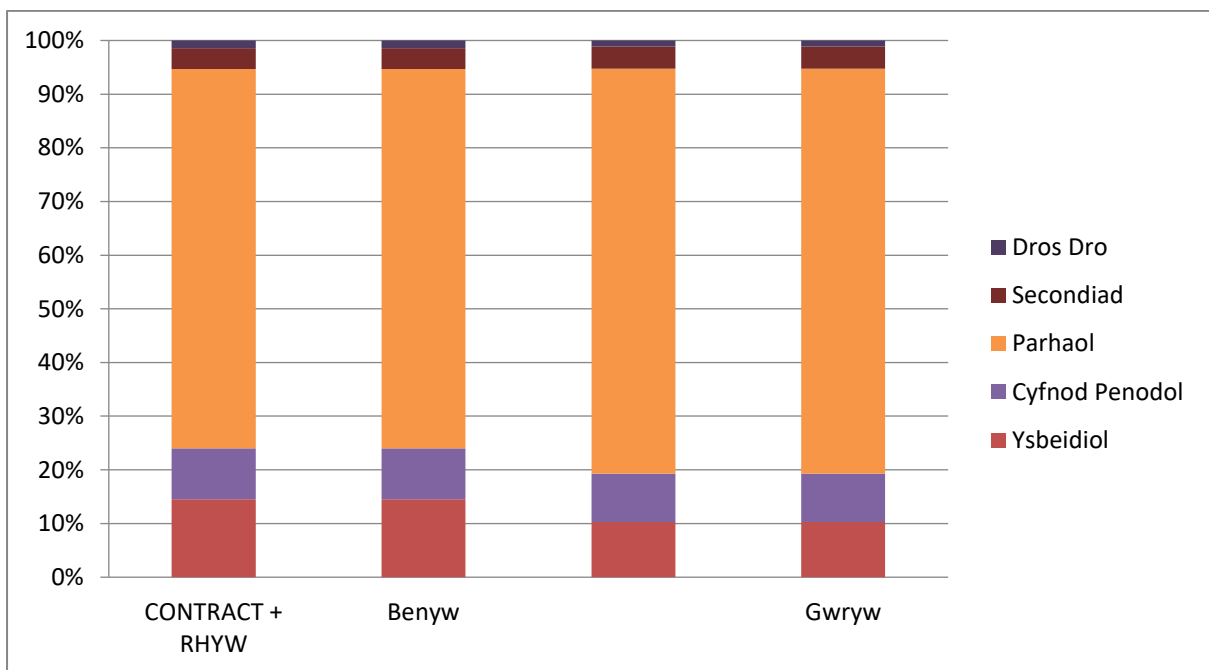
## Athrawon a Gyflogir yn Ganolog



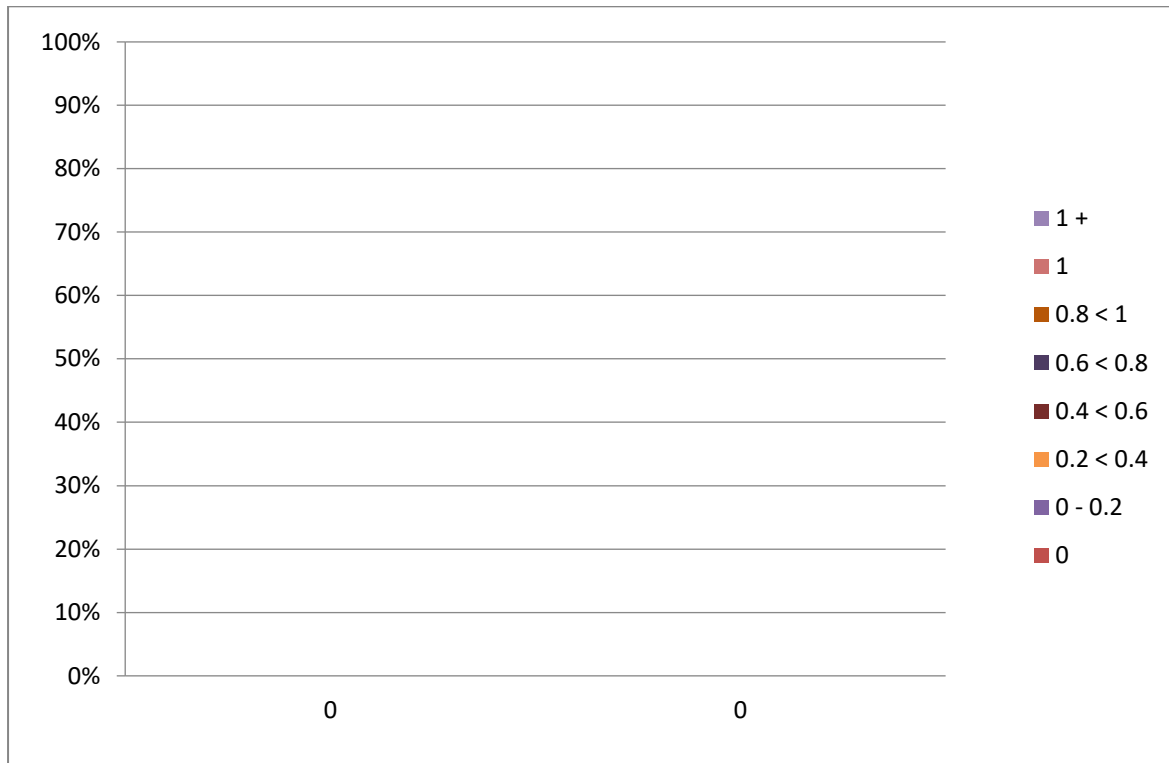
## Rhyw yn ôl Tâl



## Rhyw yn ôl Math o Contract



## Rhyw yn ôl Patrwm Gweithio (Cyfwerth ag Amser Llawn)



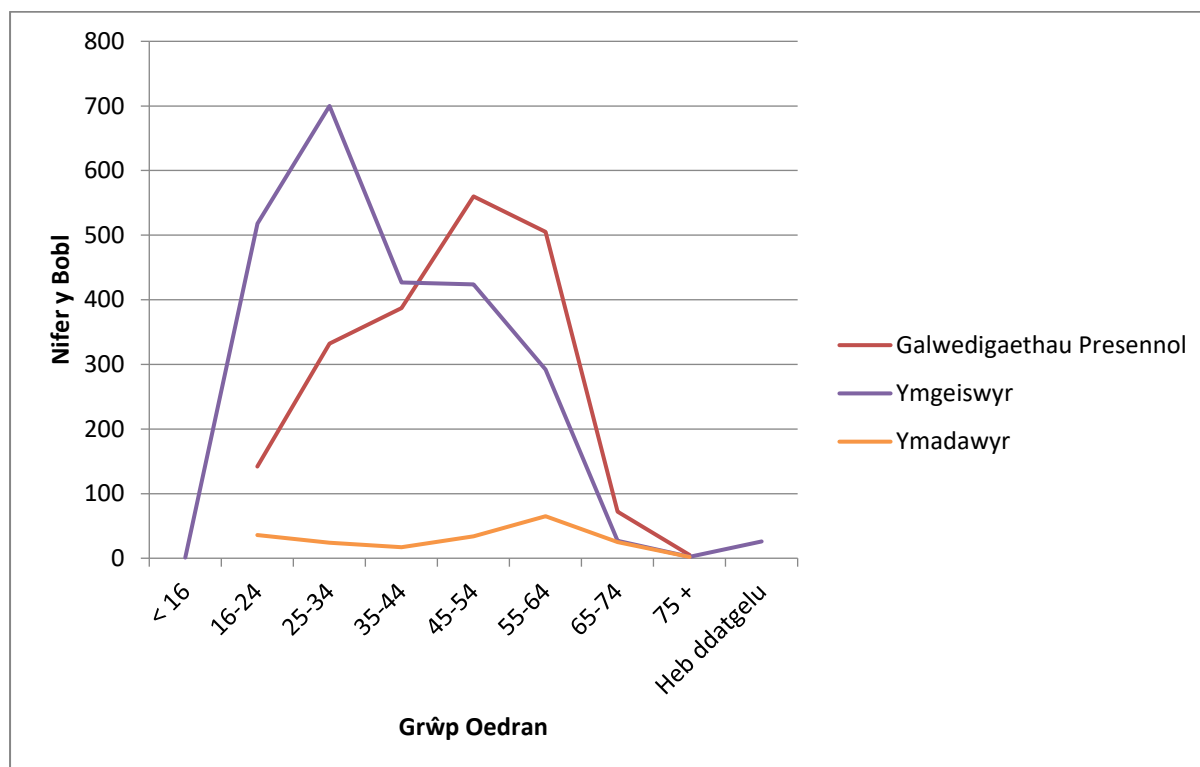


## Oedran

Mae proffil gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 57.0% o weithwyr dros 44 oed. Y grŵp sengl mwyaf yw'r categori 45 – 54 oed (28.0%), wedi'i ddilyn gan y categori 55 – 64 oed (25.2%), 35 – 44 oed (19.3%), 25 – 34 oed (16.6%), 16 – 24 oed (7.1%), 65 – 74 oed (3.6%), a 75 oed a hŷn (0.2%).

Mewn cyferbyniad, roedd 68.1% o ymgeiswyr o dan 45 oed. Y grŵp sengl mwyaf o ymgeiswyr oedd y categori 25 – 34 oed ar 29.0%, wedi'i ddilyn gan y categori 16 – 24 oed (21.4%), 35 – 44 oed (17.7%), 45 – 54 oed (17.5%) a 55 – 64 oed (12.1%), 65 – 74 oed (1.1%), 75 oed a hŷn (0.1%), ac roedd 1.1% heb ddweud.

Mae'r data ar gyfer staff sy'n gadael Cyngor Sir Ceredigion yn dangos mai'r categori 55 – 64 oed oedd â'r canran uchaf o ymadawyr, sef 32.0%, wedi'i ddilyn gan y categori 16 – 24 oed ar 17.7%, yna'r categori 45 – 54 oed ar 16.8%. Roedd gweddill y categorïau'n dangos lledaeniad gweddol wastad ar draws y grwpiau oedran. Roedd y categori 65 – 74 oed yn cyfrif am 12.3% o'r holl ymadawyr, roedd y categori 25 - 34 oed yn cyfrif am 11.8% ac roedd y categori 35 – 44 yn cyfrif am 8.4%. Roedd y categori 75 oed a hŷn yn cyfrif am 1.0%.

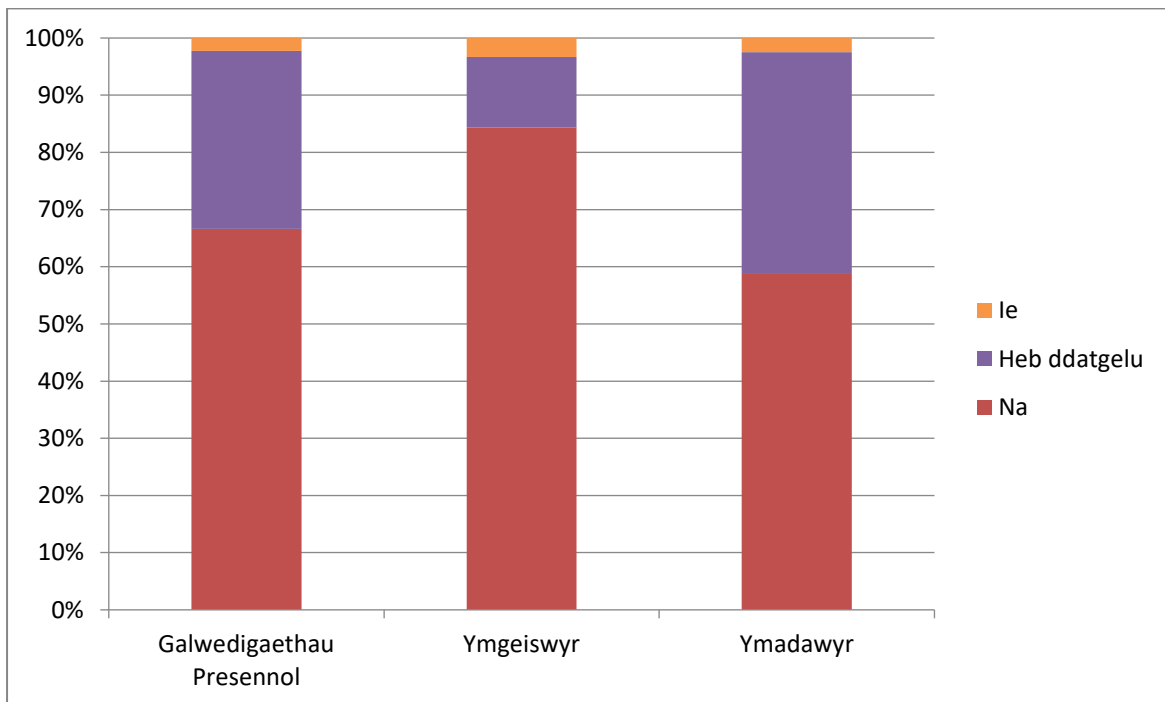


# Anabledd

Yng ngweithlu presennol yr Awdurdod, mae 2.2% yn dweud bod anabledd ganddynt ac mae 66.7% yn dweud nad oes anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 31.1% sy'n weddill.

Dywedodd 3.3% o ymgeiswyr fod anabledd ganddynt, a dywedodd 84.4% nad oedd anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 12.3% sy'n weddill.

Mae'r data ar gyfer staff sy'n gadael Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 2.5% wedi dweud bod anabledd ganddynt, 58.9% wedi dweud nad oedd anabledd ganddynt, ac ni wyddys statws y 38.6% sy'n weddill.



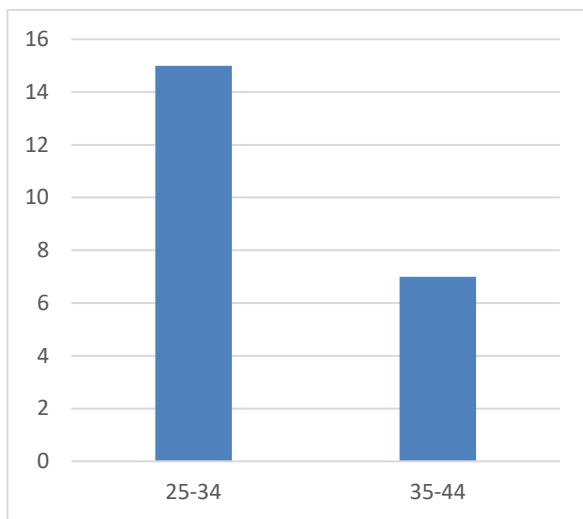
## Ailbennu Rhywedd

Ni chyhoeddwyd gwybodaeth benodol ynghylch y nodwedd warchoddedig hon oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion gan fod llai na phum unigolyn wedi dweud nad oedd eu rhyw yr un fath â'u rhyw a bennwyd adeg geni.

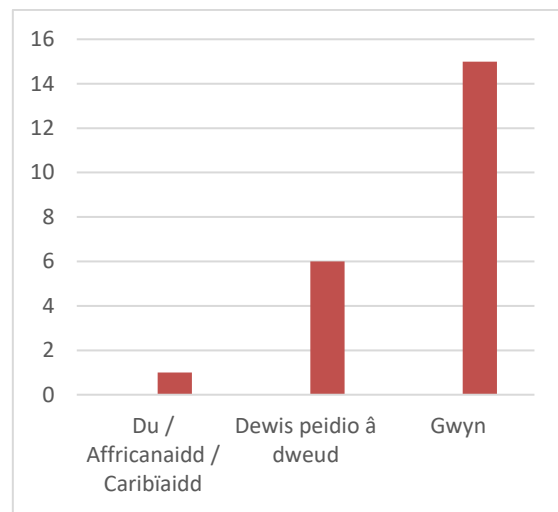
# Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 22 o weithwyr wedi dechrau cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2021. Mae hyn yn cynrychioli 1.7% o'r cyfrif pennau benyw.

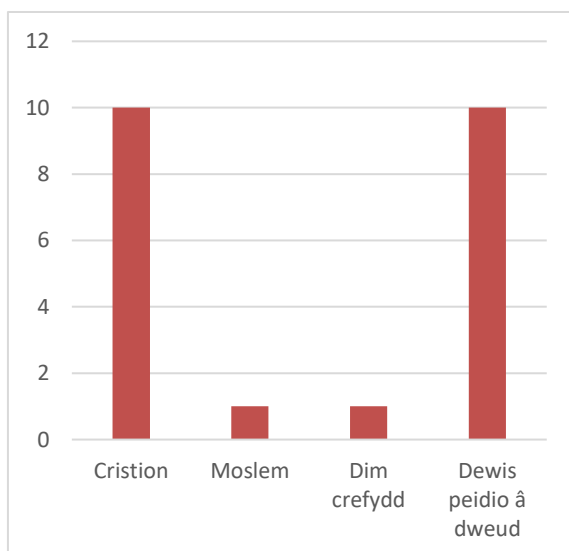
## Oedran



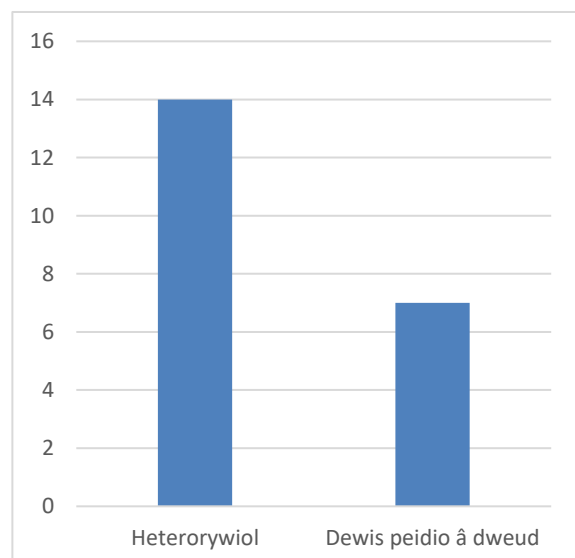
## Hil



## Crefydd



## Cyfeiriadedd rhywiol

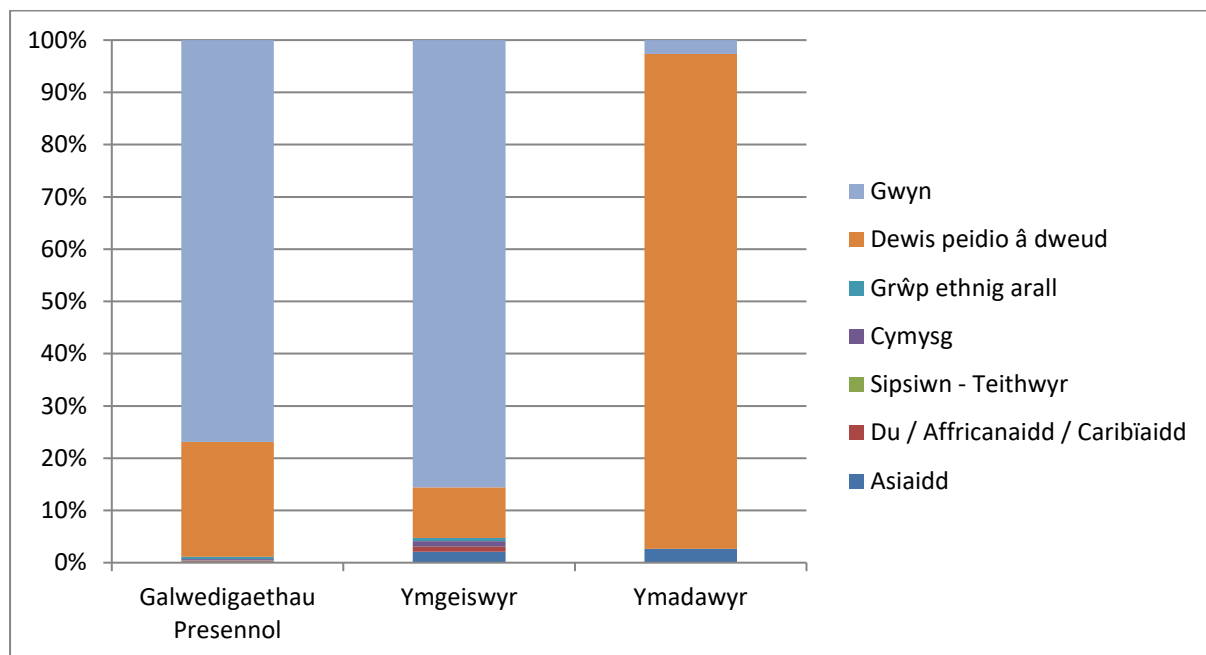


## Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Mae gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 76.9% a ddewisodd y categori Gwyn fel eu tras ethnig, wedi'i ddilyn gan Grŵp ethnig arall (0.4%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.2%), Cymysg (0.2%), ac Asiaidd (0.2%). Roedd 22.0% o'r gweithlu wedi dewis peidio â dweud.

Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr yn y categori Gwyn (85.6%), wedi'i ddilyn gan Asiaidd (2.1%), ethnigrwydd Cymysg (1.0%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (1.0%), Grŵp ethnig arall (0.6%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 9.6% o'r ymgeiswyr wedi dewis peidio â dweud.

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 67.8% yn y categori Gwyn, wedi'i ddilyn gan Du/Affricanaidd/Caribiaidd (1.0%), Asiaidd (0.5%), ac ethnigrwydd Cymysg (0.5%), tro bo'r 30.2% sy'n weddill wedi dewis peidio â dweud.

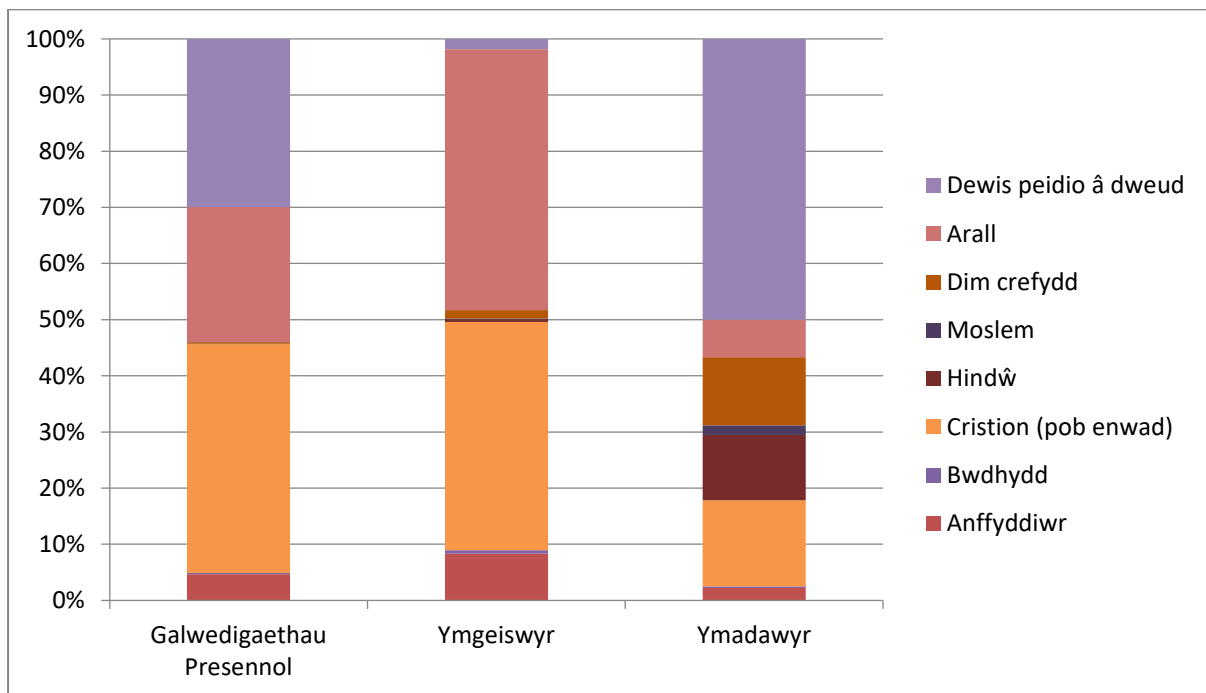


## Crefydd neu Gred

O'r rheini a ddewisodd grefydd neu gred, Cristion (pob enwad) sy'n ffurfio'r grŵp mwyaf o'r gweithlu presennol ar 38.4%, wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (22.7%), Anffyddiwr (4.4%), Arall (2.2%), Moslem (0.3%), Bwdhydd (0.2%), a Hindŵ (0.1%) gyda 31.7% yn dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio roedd llai o bobl (13.2%) wedi dewis peidio â dweud o'i gymharu â'r grŵp gweithlu presennol neu'r rhai a adawodd y sefydliad. Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr wedi dewis 'Dim crefydd' (40.3%), wedi'i ddilyn gan y categori 'Cristion' (35.3%), Anffyddiwr (7.2%), Arall (1.6%), Moslem (1.3%), Bwdhydd (0.6%) a Hindŵ (0.5%).

Yn debyg i'r gweithlu presennol, mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod nifer fawr wedi dewis peidio â dweud ar 37.7%, wedi'i ddilyn gan y categori Cristion (30.7%), Dim crefydd (23.3%), Anffyddiwr (4.5%), Arall (3.5%) a Bwdhydd (0.5%).

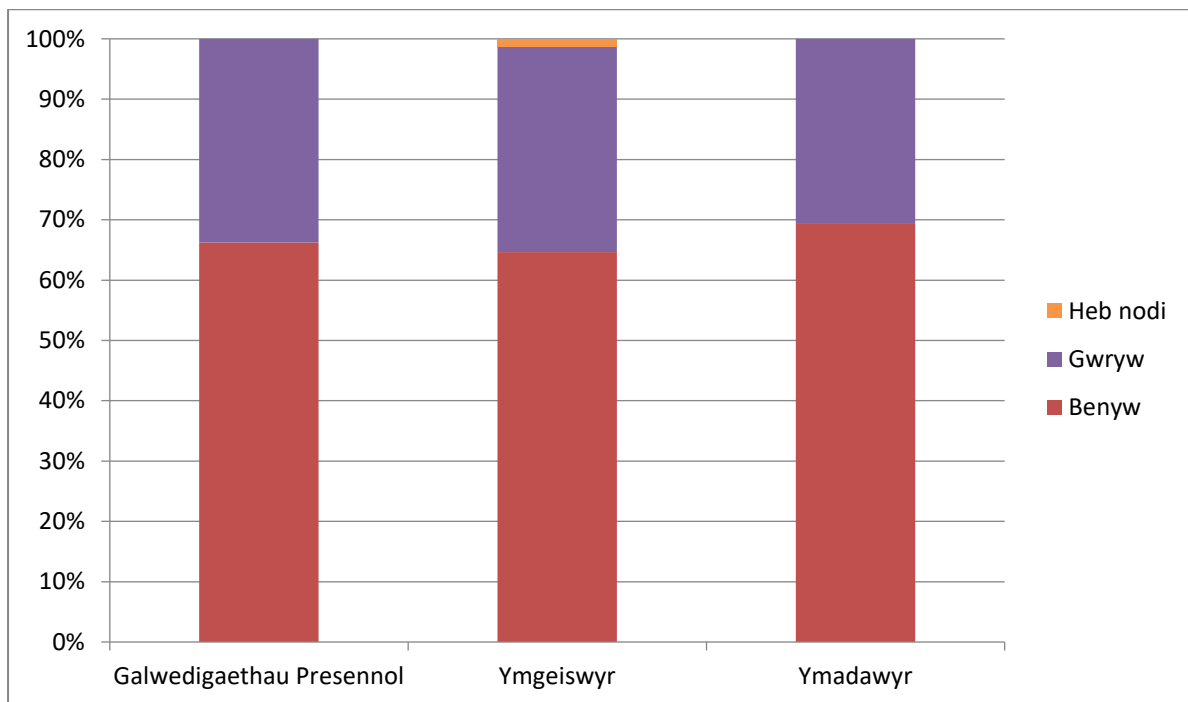


# Rhyw

Roedd Cyngor Sir Ceredigion yn cyflogi 2,003 o staff ar 31 Mawrth 2021. Roedd y gweithlu yn cynnwys 1,327 (66%) o fenywod a 676 (34%) o wrywod.

Adlewyrchwyd hyn hefyd yn y canran o wrywod oedd yn gwneud cais am swyddi, sef 34% o ymgeiswyr gwrywaidd, er bod cyfradd yr ymgeiswyr benyw ychydig yn is sef 65%. Roedd yr 1% o ymgeiswyr oedd yn weddill heb nodi eu rhyw.

Roedd y data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn ystod y flwyddyn ychydig yn wahanol o gymharu â chyfradd y gweithlu presennol, gyda 69% o fenywod a 31% o wrywod.

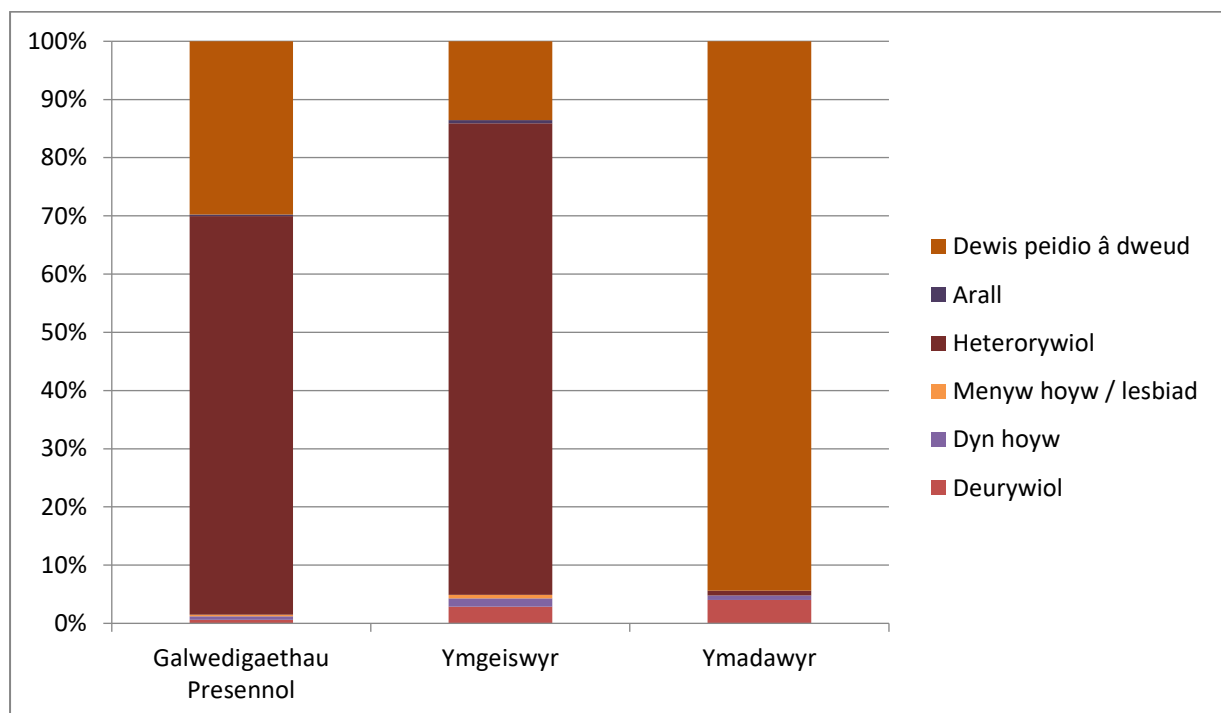


## Cyfeiriadedd Rhywiol

O'r rheini yn y gweithlu presennol a ddewisodd gyfeiriadedd rhywiol, y ffigurau yw 68.5% heterorywiol, 0.6% deurywiol, 0.6% dyn hoyw, 0.3% menyw hoyw, 0.3% arall, ac roedd 29.7% wedi dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio mae llai o bobl (13.5%) wedi dewis peidio â dweud o'i gymharu â'r grŵp gweithlu presennol neu'r rhai a adawodd y sefydliad. Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr yn heterorywiol (81.0%), wedi'i ddilyn gan ddeurywiol (2.9%), dyn hoyw (1.4%), menyw hoyw (0.6%), ac Arall (0.6%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod y mwyafrif yn heterorywiol ar 57.9%, wedi'i ddilyn gan staff deurywiol ar 2.5%, dyn hoyw ar 0.5%, menyw hoyw ar 0.5%, Arall ar 0.5%, ac roedd 38.1% wedi dewis peidio â dweud.





# Hyfforddiant

## **Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, a faint oedd wedi gwneud cais llwyddiannus**

Mae nodi'r angen am hyfforddiant, dysgu a datblygu yn cael ei wneud trwy systemau adolygu cynllunio a pherfformiad gweithlu'r Cyngor.

Yn ystod cyfweiliadau datblygiad personol, bydd Rheolwyr yn trafod â'u gweithwyr eu hanghenion hyfforddi, dysgu a datblygu sy'n cyfateb â'r adolygiad perfformiad a chymwyseddau'r swydd. Mae'r canlyniadau yn bwydo i mewn i Gynllun Hyfforddi Gwasanaeth.

Nid yw'r Cyngor yn monitro llwyddiant ceisiadau hyfforddi ar hyn o bryd gan nad yw'r broses a ddefnyddir i nodi'r hyfforddiant yn addas ar gyfer y math hwn o fonitro. Rydym wrthi'n ystyried a oes prosesau a fyddai'n caniatáu i'r data hwn gael ei ddal, ei ddadansoddi a'i adrodd arno.

## **Gweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2021.**

Ar hyn o bryd ni allwn ddarparu adroddiad ar y gweithwyr hynny sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ystod y flwyddyn. Mae modiwl Dysgu a Datblygu'r system AD/Cyflogres wedi cael ei gyflwyno, a disgwylir iddo ddarparu'r data gofynnol. Rydym wrthi'n ystyried a oes prosesau a fyddai'n cynnig modd i'r data hwn gael ei ddal, ei ddadansoddi a'i adrodd arno.

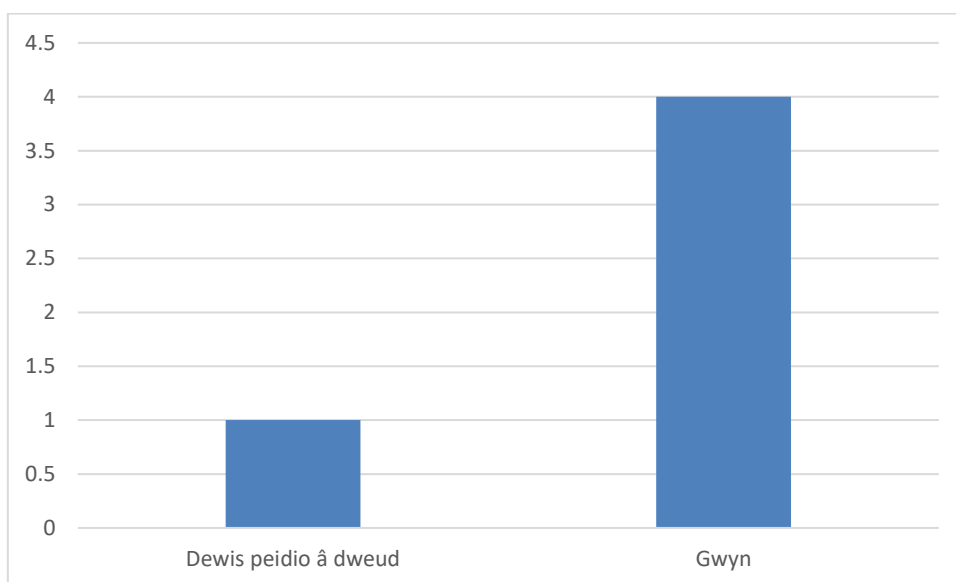
# Cwyno

**Gweithwyr sy'n destun i'r drefn gwyno naill ai fel achwynydd neu fel rywun y gwnaethpwyd cwyn yn ei erbyn.**

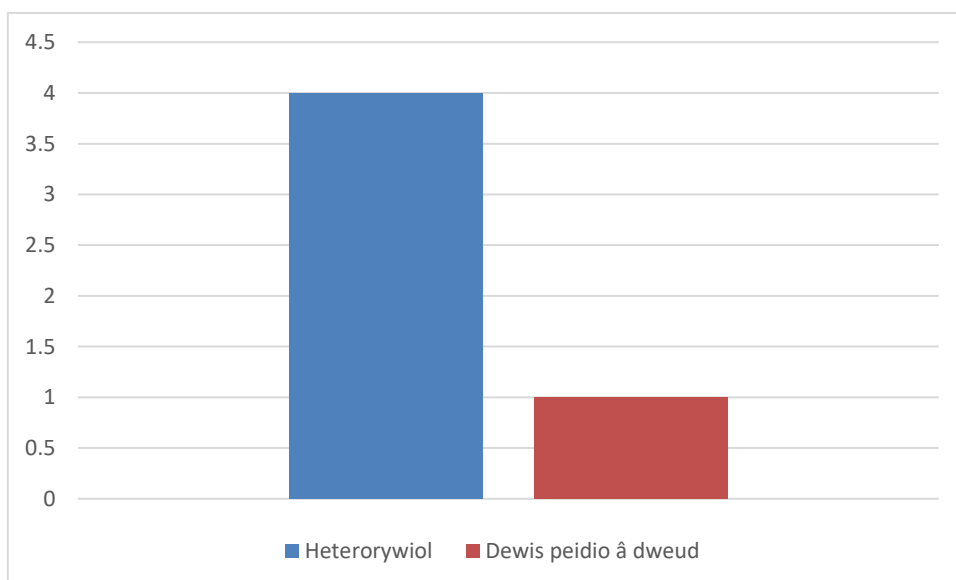
**Sylwch:** Oherwydd y nifer fach o unigolion oedd yn destun i'r drefn gwyno (cyfanswm o bump) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef ethnigrwydd a chyfeiriadedd rhywiol. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch crefydd ac oedran oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn gwyno oedd 5, ac roedd pob un yn weithiwr benyw.

## Ethnigrwydd



## Cyfeiriadedd Rhywiol



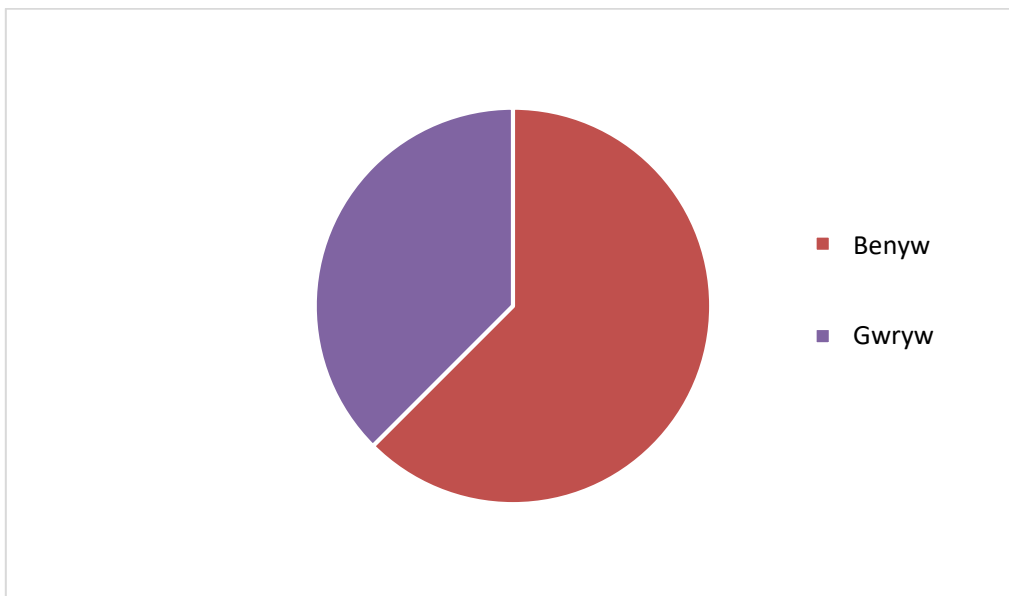
# Disgyblu

## Gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu

**Sylwch:** Oherwydd y nifer fach o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 8) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch anabledd a chrefydd oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu oedd 8. O'r rhain roedd 3 yn weithiwr gwryw a 5 yn weithiwr benyw.

### Rhyw



### Oedran

