

*"Grymuso ein pobl i  
wireddu eu potensial"*



**Adroddiad  
Cydraddoldeb  
yn y  
Gweithlu**

2023



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 gyrrff sector cyhoeddus o ran hil, anabledd a chydaddoldeb 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.

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 gweithlu Cyngor Sir Ceredigion ar 31 Mawrth 2023

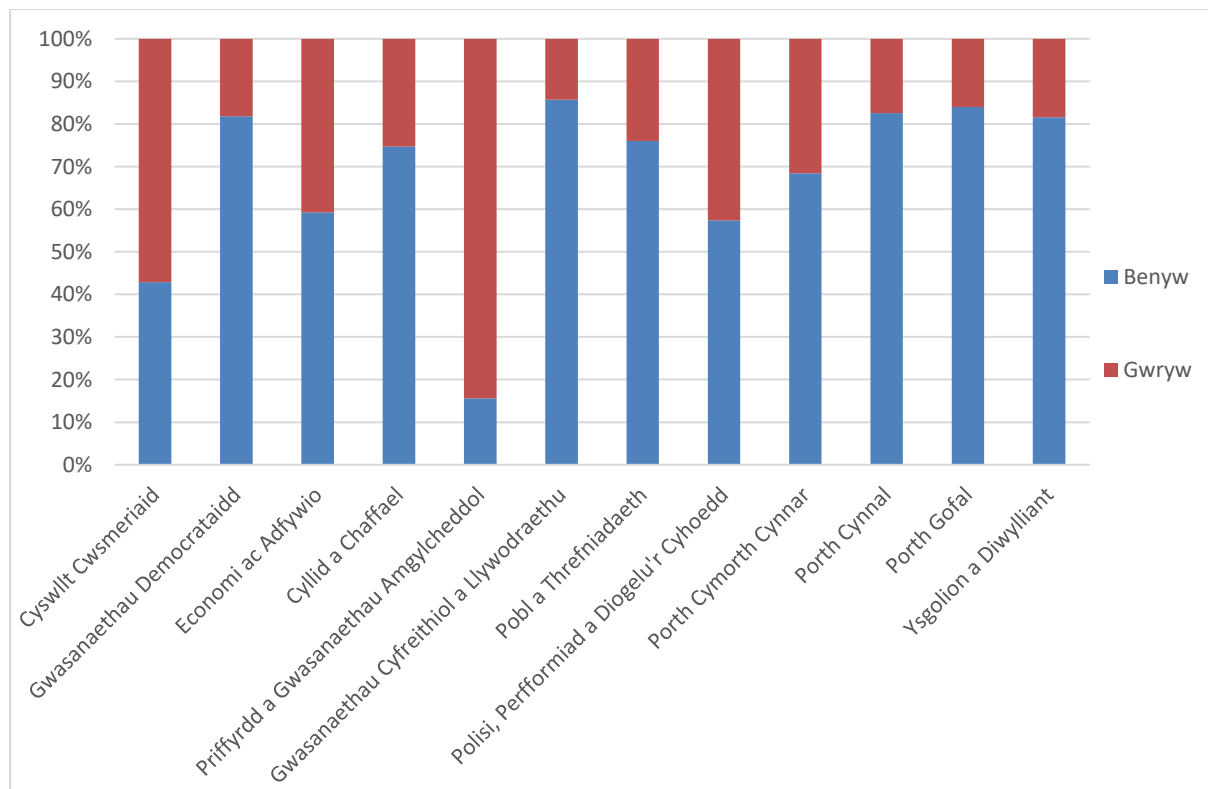


## Graddfa a Thâl

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.

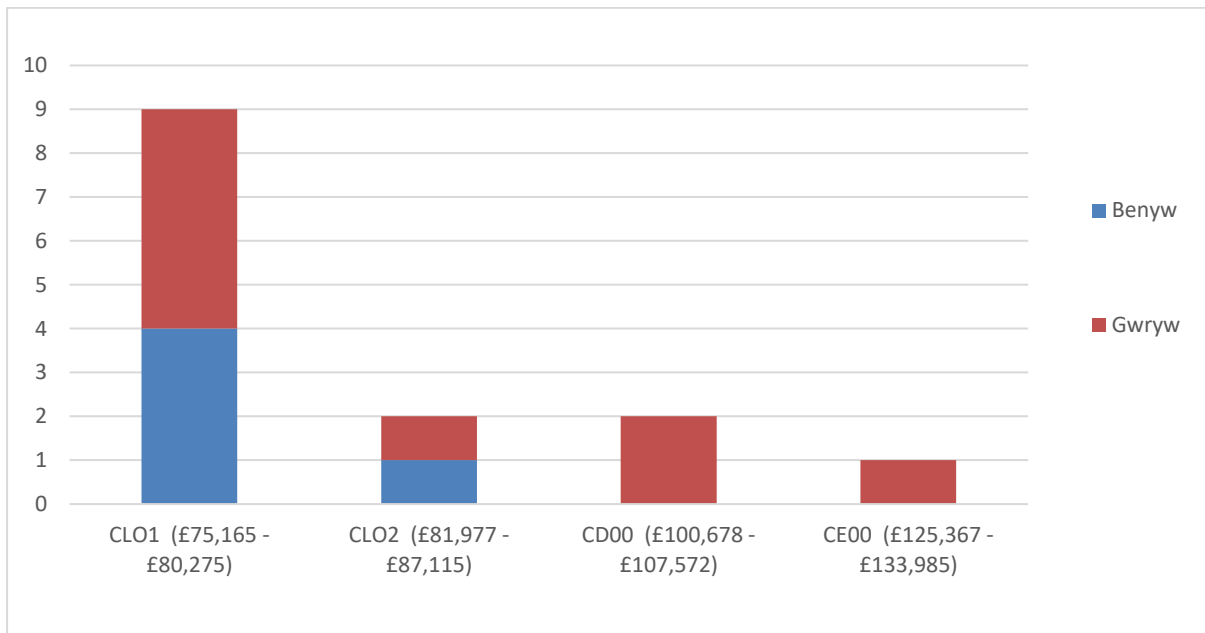
Mae'r data wedi'i goladu i ddangos y grwpiau canlynol o weithwyr: Prif Swyddog, y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC – Llyfr Gwyrdd), Soulbury ac Athrawon a Gyflogir yn Ganolog.

## Rhyw yn ôl Gwasanaeth

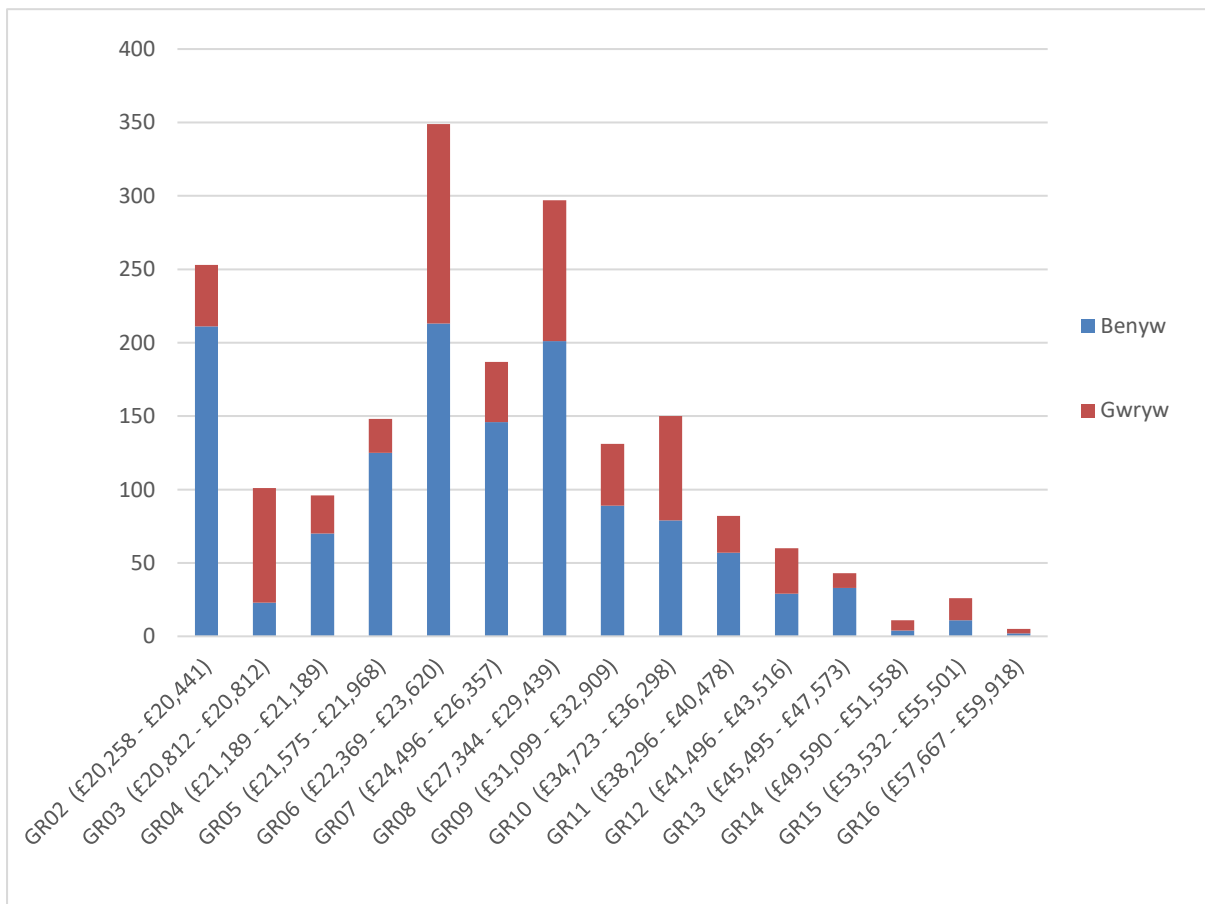


# Rhyw yn ôl Graddfa

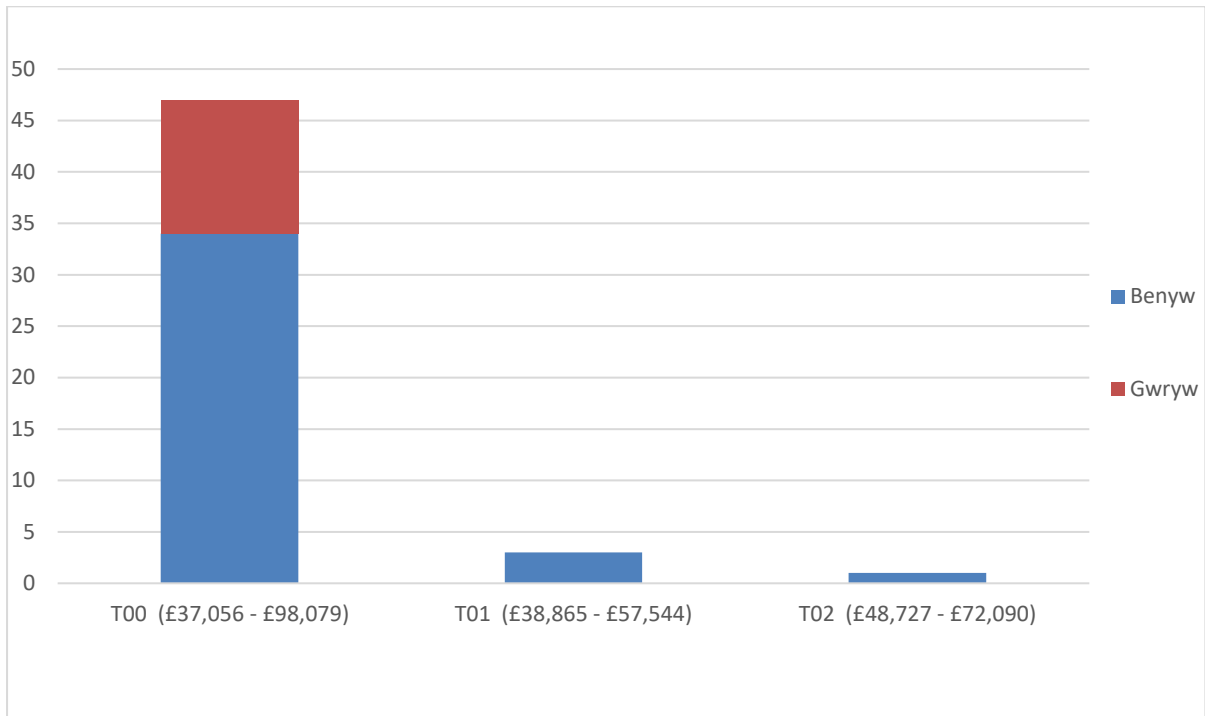
## Prif Swyddogion



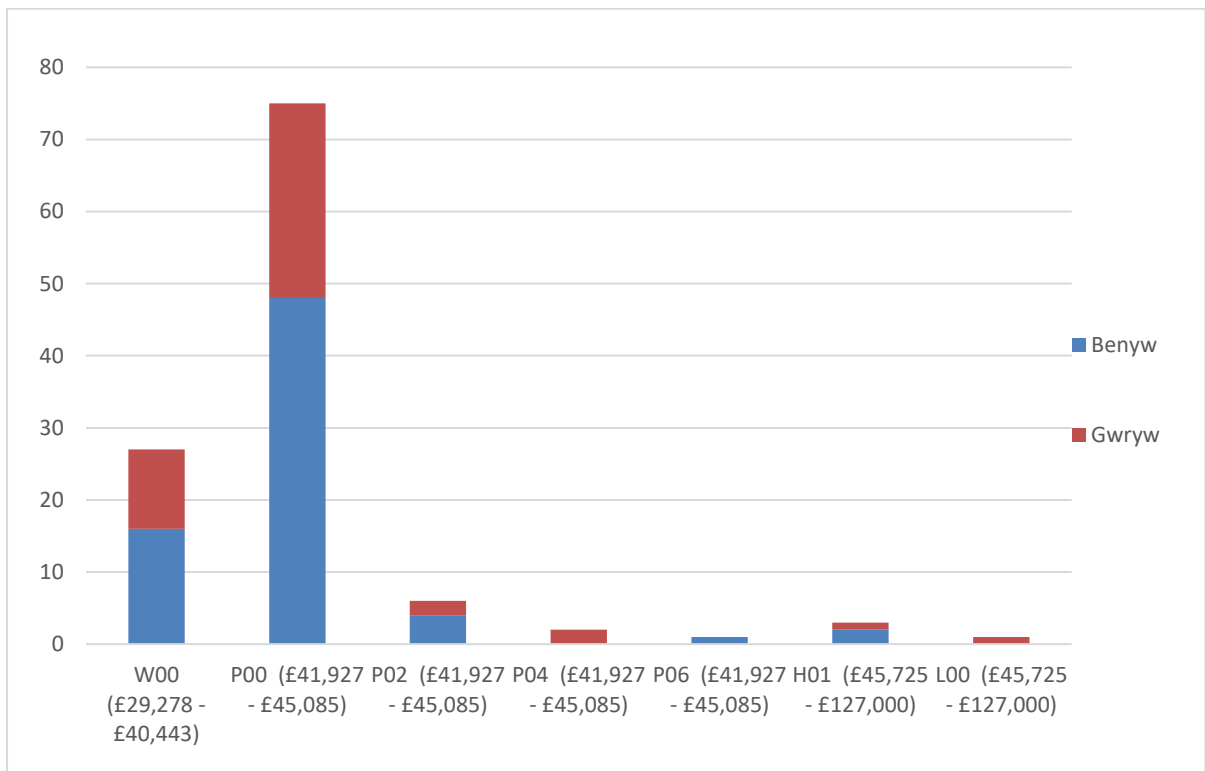
## NJC



## Soulbury



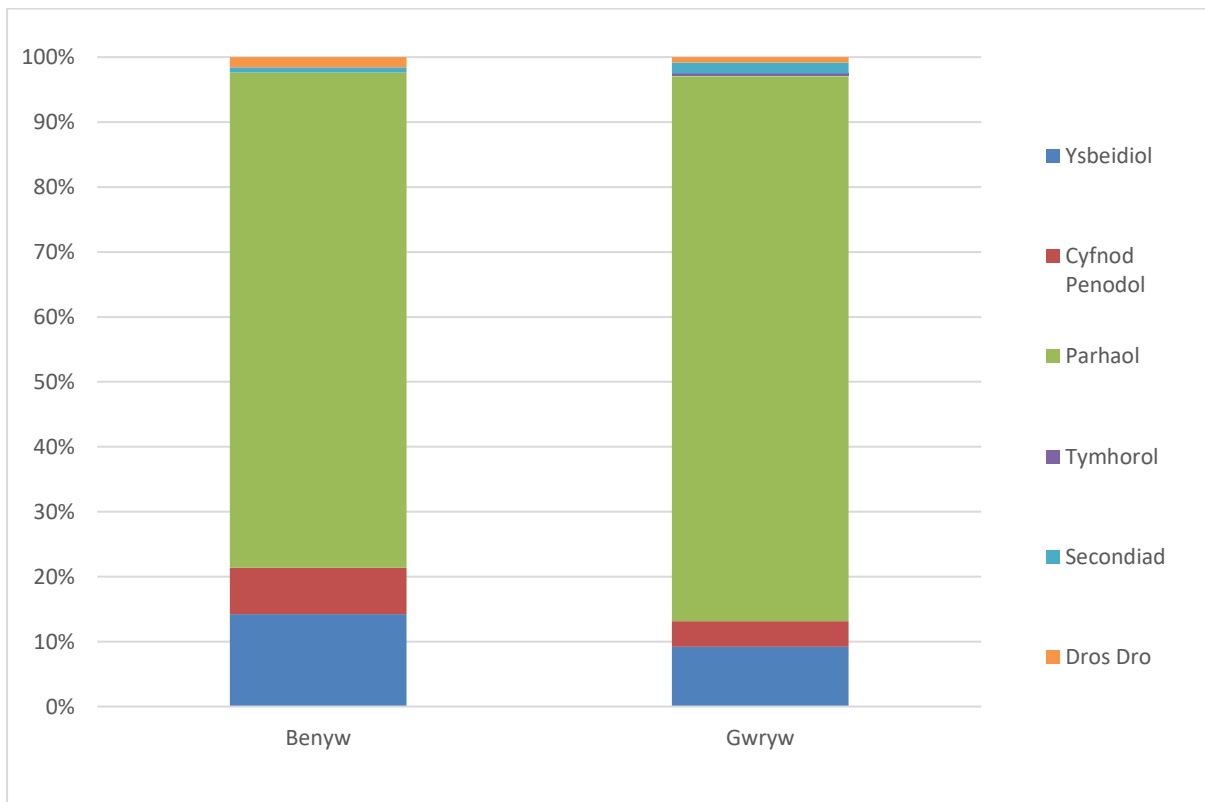
## Athrawon a Gyflogir yn Ganolog



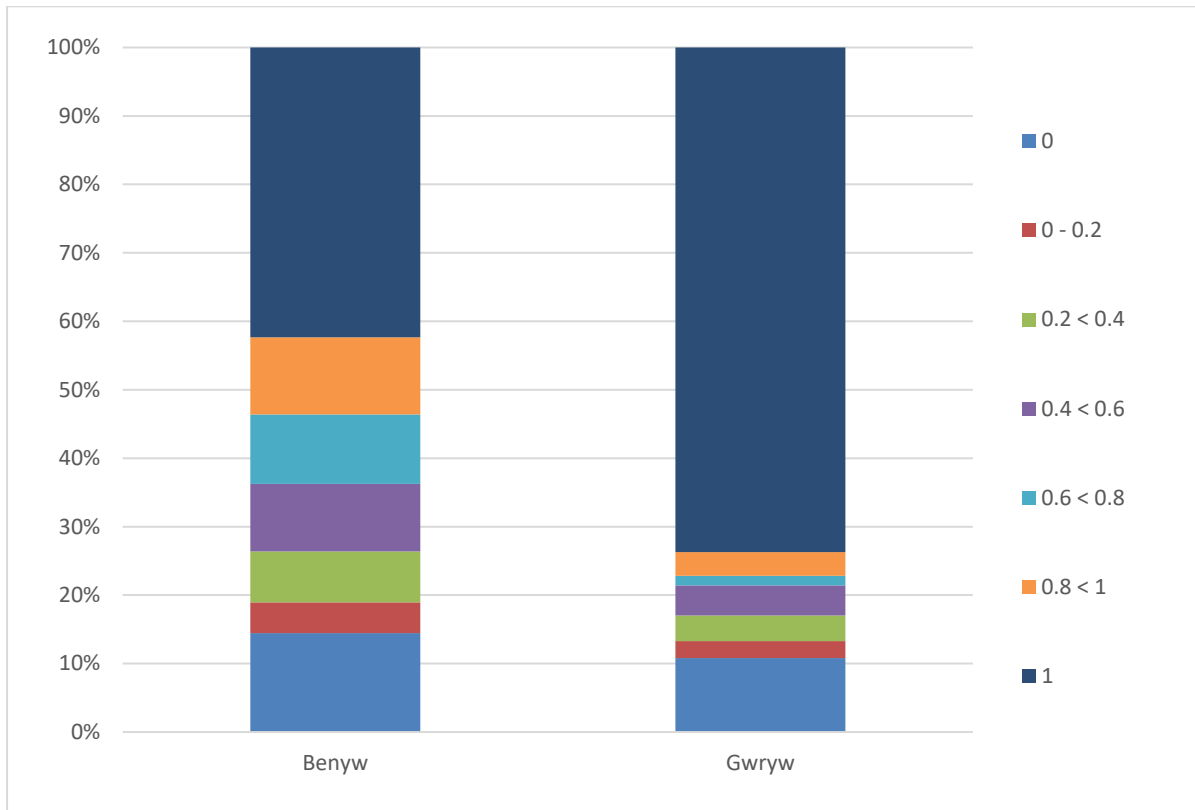
## Rhyw yn ôl Tâl



## Rhyw yn ôl Math o Contract



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



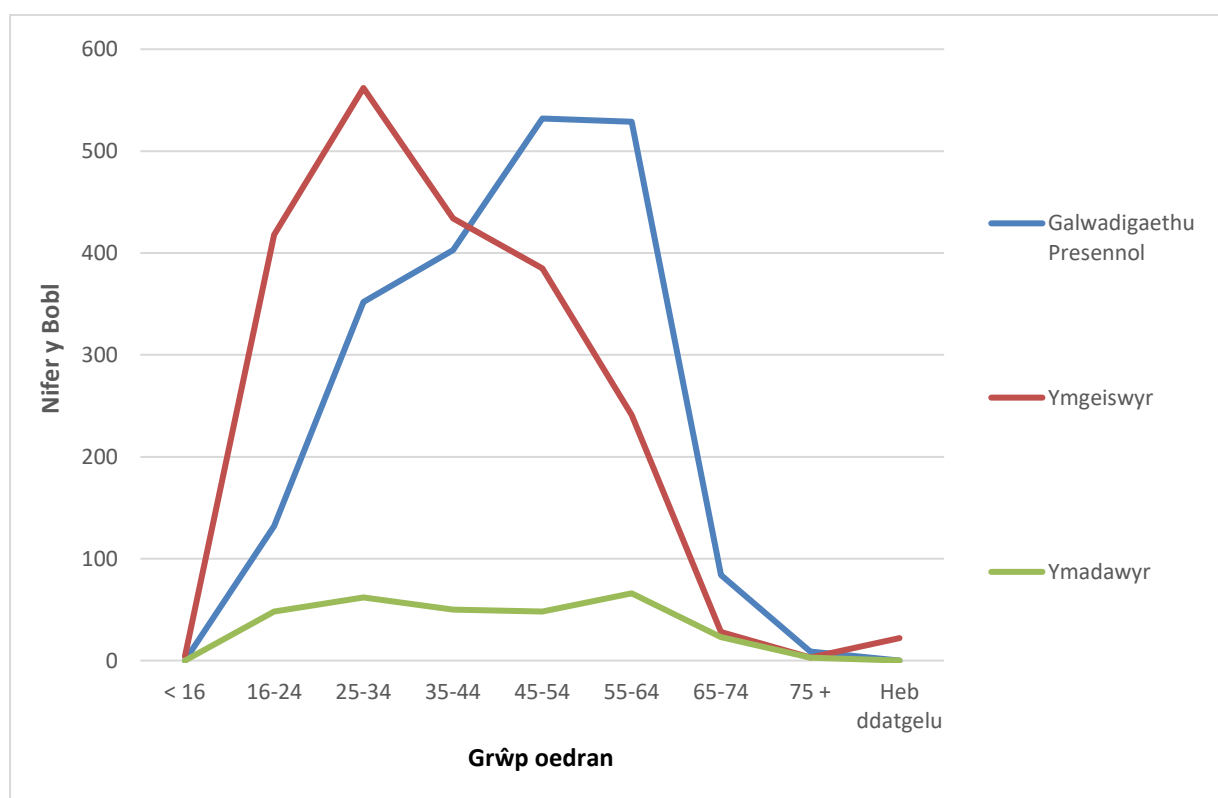


## Oedran

Mae proffil gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 56.5% o weithwyr dros 44 oed. Y grŵp sengl mwyaf yw'r categori 45 – 54 oed (26.1%), wedi'i ddilyn gan y categori 55 – 64 oed (25.9%), 35 – 44 oed (19.8%), 25 – 34 oed (17.2%), 16 – 24 oed (6.5%), 65 – 74 oed (4.1%), a 75 oed a hŷn (0.4%).

Mewn cyferbyniad, roedd 67.6% o ymgeiswyr o dan 45 oed. Y grŵp sengl mwyaf o ymgeiswyr oedd y categori 25 – 34 oed ar 26.8%, wedi'i ddilyn gan y categori 35 – 44 oed (20.7%), 16 – 24 oed (19.9%), 45 – 54 oed (18.4%) a 55 – 64 oed (11.5%), 65 – 74 oed (1.3%), o dan 16 oed (0.2%), 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 22.0%, wedi'i ddilyn gan y categori 25 – 34 oed a oedd yn cyfrif am 20.7%, 35 – 44 oed yn cyfrif am 16.7%, 45 – 54 oed ar 16.0%, categori 16 – 24 oed ar 16.0%, roedd y categori 65 – 74 oed yn cyfrif am 7.6%, ac y rhai 75 oed a throsodd oedd 1.0%.

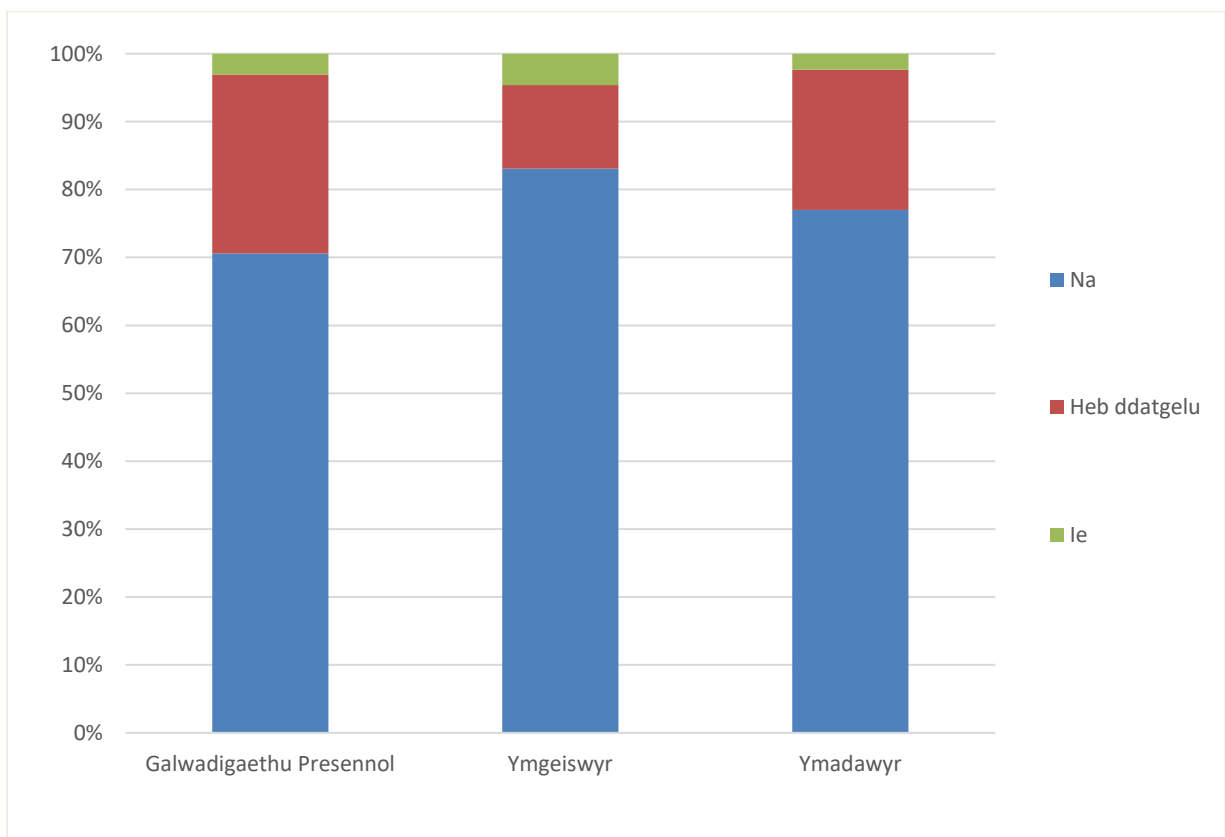


# Anabledd

Yng ngweithlu presennol yr Awdurdod, mae 3.0% yn dweud bod anabledd ganddynt ac mae 70.6% yn dweud nad oes anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 26.4% sy'n weddill.

Dywedodd 4.6% o ymgeiswyr fod anabledd ganddynt, a dywedodd 83.1% 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 2.3% wedi dweud bod anabledd ganddynt, 77.0% wedi dweud nad oedd anabledd ganddynt, ac ni wyddys statws y 20.7% sy'n weddill.



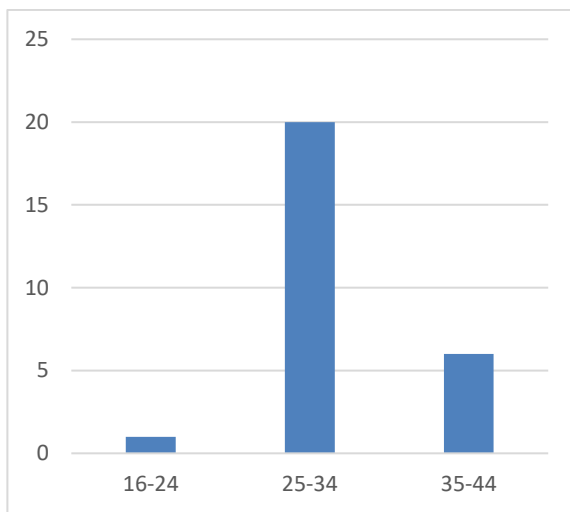
## Ailbennu Rhywedd

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.

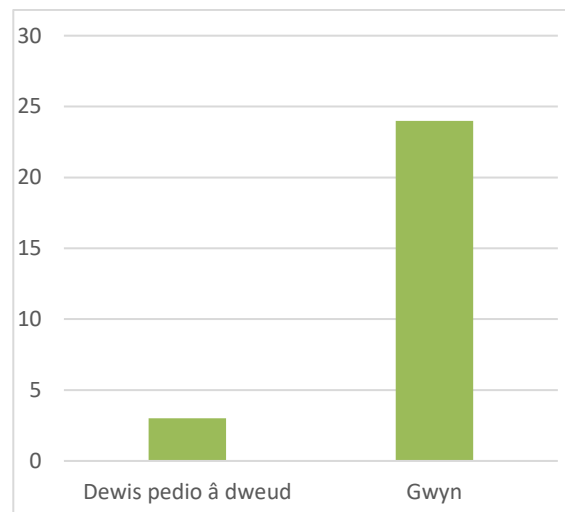
# Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 27 o weithwyr wedi dechrau cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2023. Mae hyn yn cynrychioli 2.0% o'r cyfrif pennau benyw.

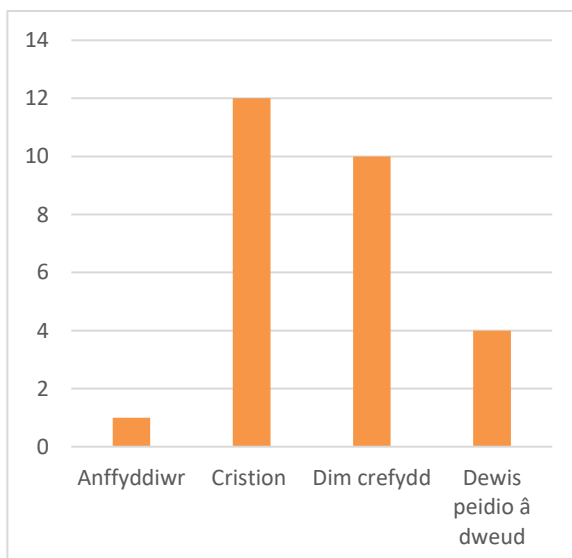
## Oedran



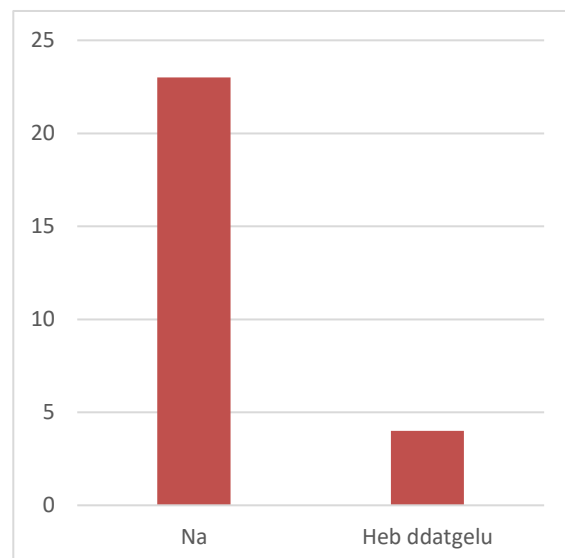
## Hil



## Crefydd



## Anabledd

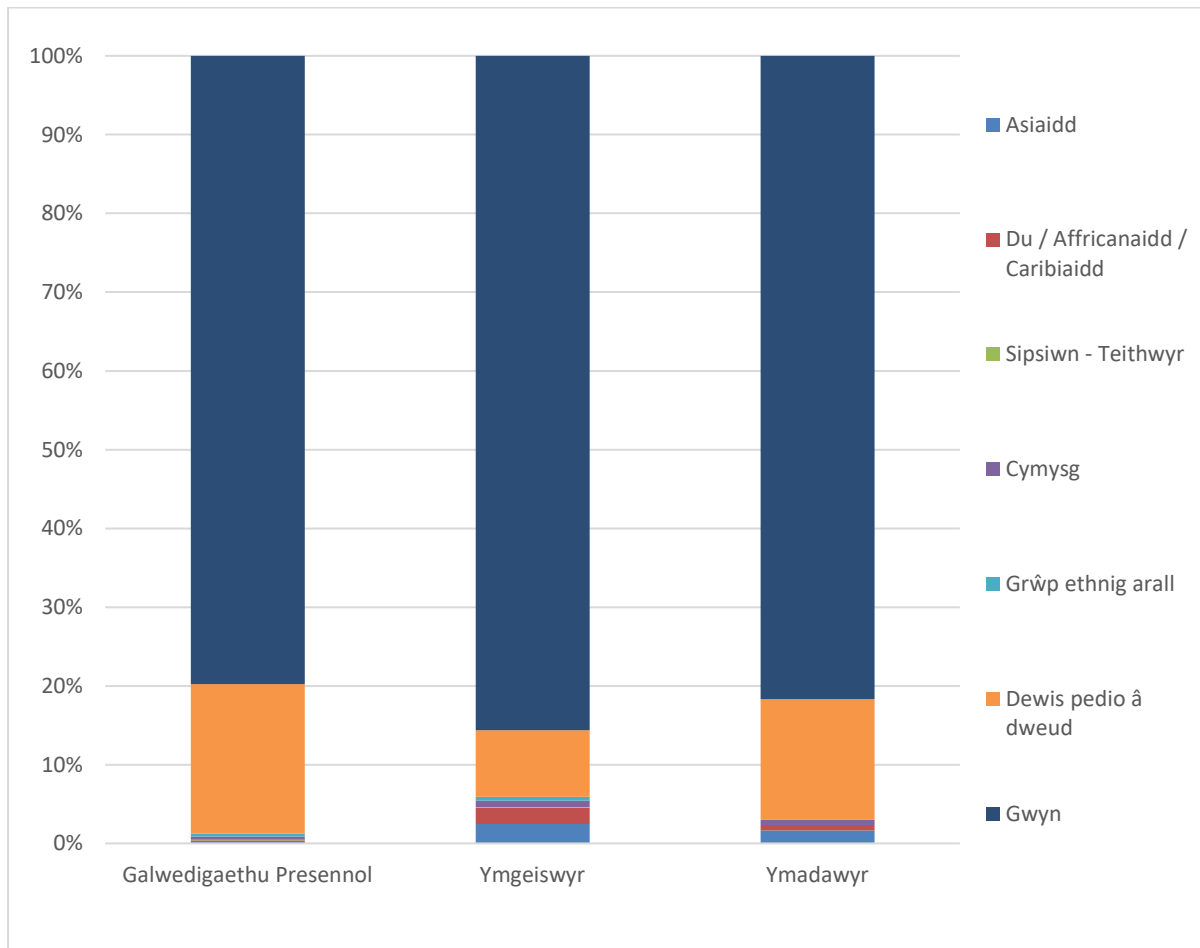


## Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Mae gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 79.8% a ddewisodd y categori Gwyn fel eu tras ethnig, wedi'i ddilyn gan ethnigrwydd Cymysg (0.4%), Grŵp ethnig arall (0.3%), Asiaidd (0.2%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.2%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 19.0% 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 (2.5%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (2.1%), ethnigrwydd Cymysg (0.8%), Grŵp ethnig arall (0.5%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 8.4% o'r ymgeiswyr wedi dewis peidio â dweud.

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 81.7% yn y categori Gwyn, wedi'i ddilyn gan Asiaidd (1.7%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.7%), ac ethnigrwydd Cymysg (0.7%), tro bo'r 15.2% sy'n weddill wedi dewis peidio â dweud.

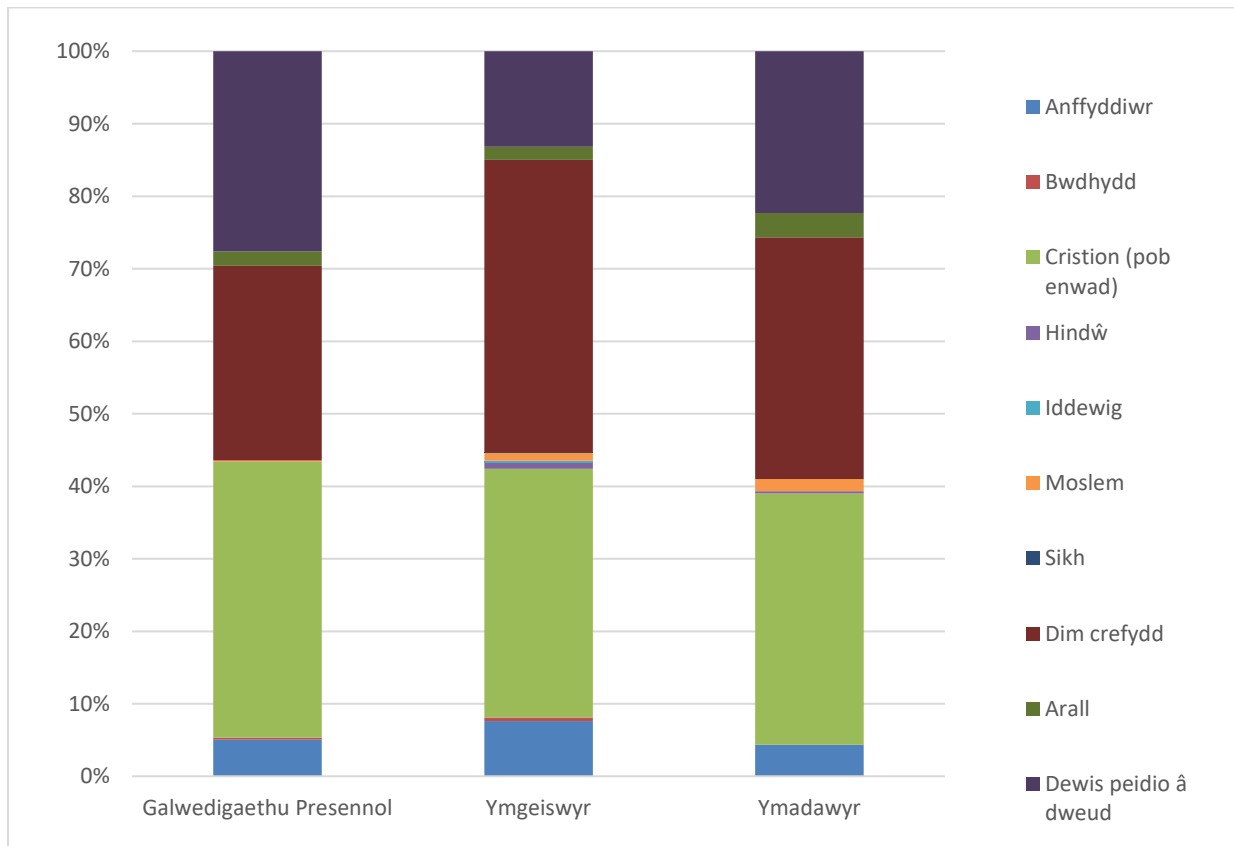


## Crefydd neu Gred

O'r rheini a ddewisodd grefydd neu gred, Cristion (pob enwad) sy'n ffurfio'r grŵp mwyaf o'r gweithlu presennol ar 38.0%, wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (26.9%), Anffyddiwr (5.0%), Arall (2.0%), Bwdhydd (0.3%), a Moslem (0.2%), gyda 27.6% 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' (34.3%), Anffyddiwr (7.6%), Arall (1.8%), Moslem (1.1%), Hindŵ (0.9%), Bwdhydd (0.5%) a Sikh (0.1%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Gyngor Sir Ceredigion yn dangos y nifer fwyaf yw Cristion (34.7%), wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (33.3%), Anffyddiwr (4.3%), Arall (3.4%) Moslem (1.7%) a Hindŵ (0.3%), gyda 22.3% yn dewis peidio â dweud.

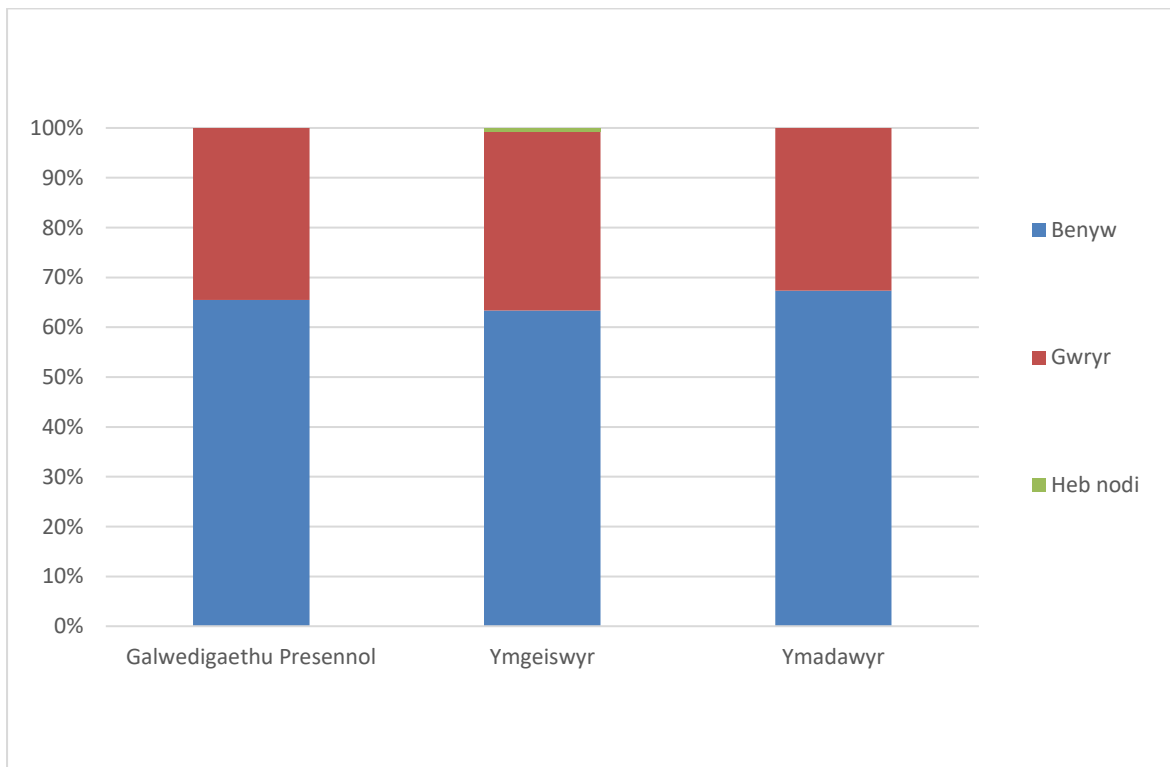


# Rhyw

Roedd Cyngor Sir Ceredigion yn cyflogi 2,041 o staff ar 31 Mawrth 2023. Roedd y gweithlu yn cynnwys 1,337 (66%) o fenywod a 704 (34%) o wrywod.

Adlewyrchwyd hyn hefyd yn y canran o wrywod oedd yn gwneud cais am swyddi, sef 36% o ymgeiswyr gwrywaidd, er bod cyfradd yr ymgeiswyr benyw ychydig yn is sef 63%. 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 hefyd yn adlewyrchu darlun tebyg, sef 63% o fenywod a 37% o wrywod.

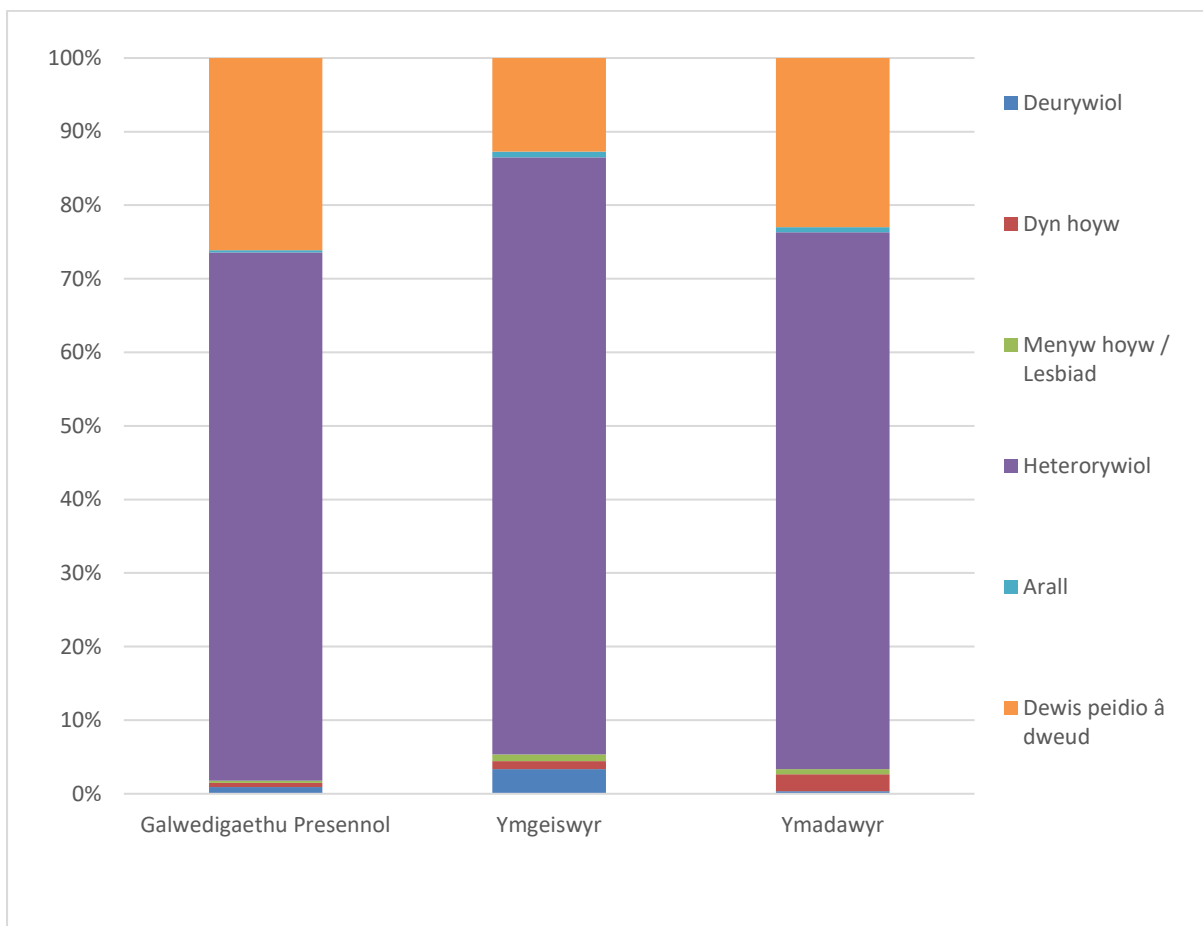


# Cyfeiriadedd Rhywiol

O'r rheini yn y gweithlu presennol a ddewisodd gyfeiriadedd rhywiol, y ffigurau yw 71.8% heterorywiol, 0.9% deurywiol, 0.6% dyn hoyw, 0.3% menyw hoyw, 0.3% arall, ac roedd 26.1% wedi dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio mae llai o bobl (12.7%) 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 (81.2%), wedi'i ddilyn gan ddeurywiol (3.3%), dyn hoyw (1.1%), menyw hoyw (0.9%), ac Arall (0.8%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod y mwyafrif yn heterorywiol ar 73.0%, dyn hoyw 2.3%, menyw hoyw ar 0.7%, Arall ar 0.7%, deurywiol 0.3%, ac roedd 23.0% 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 2023.**

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.

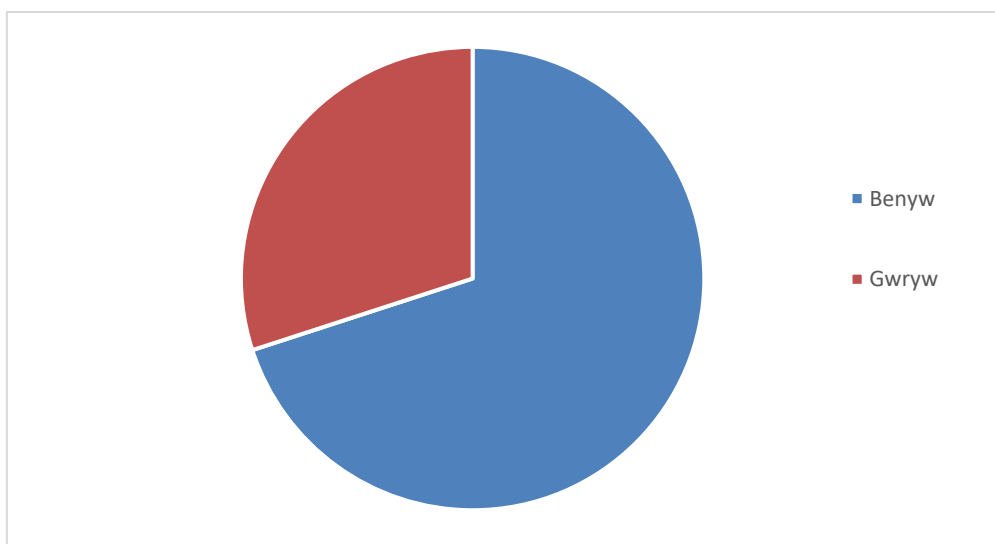
# Cwyno

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

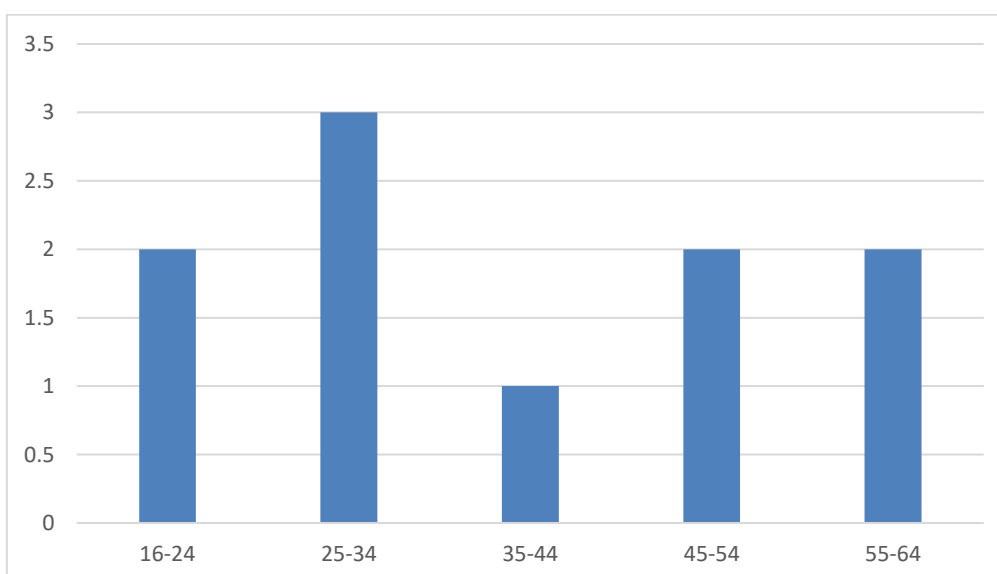
**Sylwch:** Oherwydd y nifer o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 10) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch cyfeiriadedd disgyblu oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn gwyno oedd 10. O'r rhain roedd 3 yn weithiwr gwryw a 7 yn weithiwr benyw.

## Rhyw



## Oedran



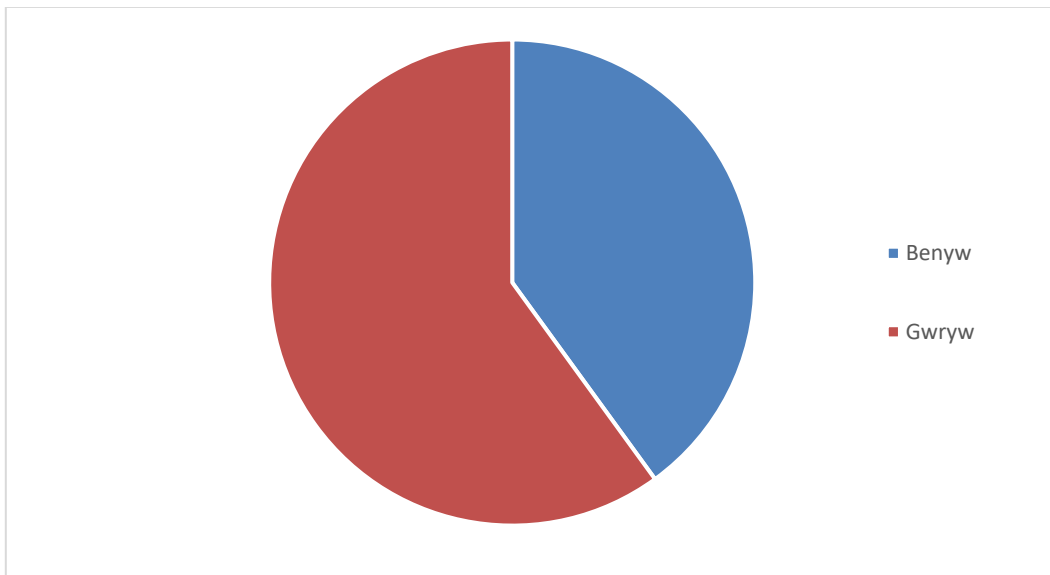
# Disgyblu

## Gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu

**Sylwch:** Oherwydd y nifer o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 10) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchoddedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu oedd 10. O'r rhain roedd 6 yn weithiwr gwryw a 4 yn weithiwr benyw.

### Rhyw



### Oedran

