

*"Grymuso ein pobl i
wireddu eu potensial"*



**Adroddiad
Cydraddoldeb
yn y
Gweithlu**

2022



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 gweithlu Cyngor Sir Ceredigion ar 31 Mawrth 2022

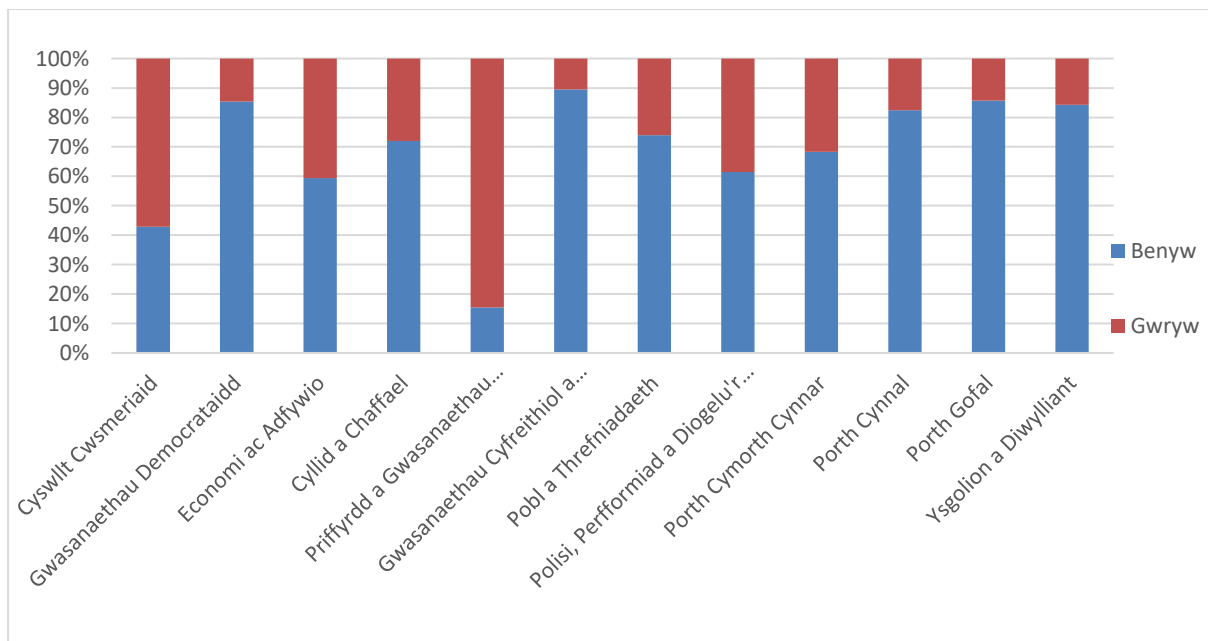


Graddfa a Thâl

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

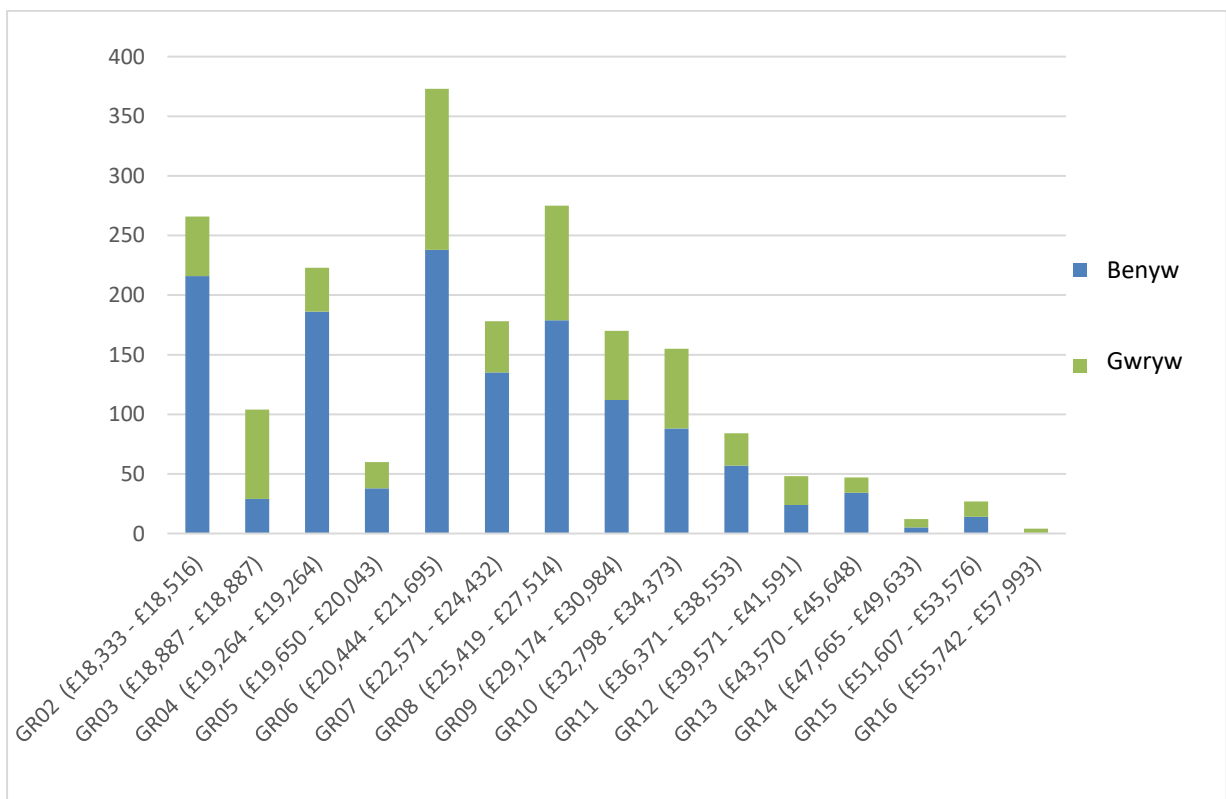


Rhyw yn ôl Graddfa

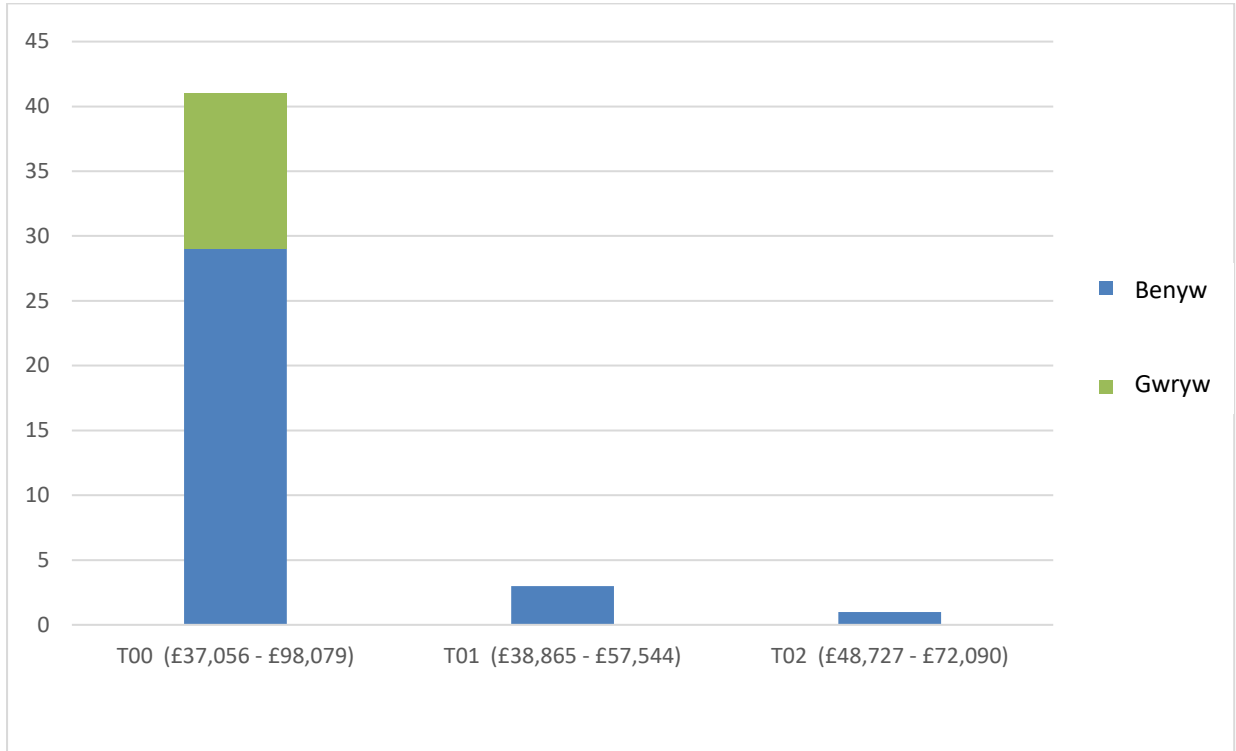
Prif Swyddogion



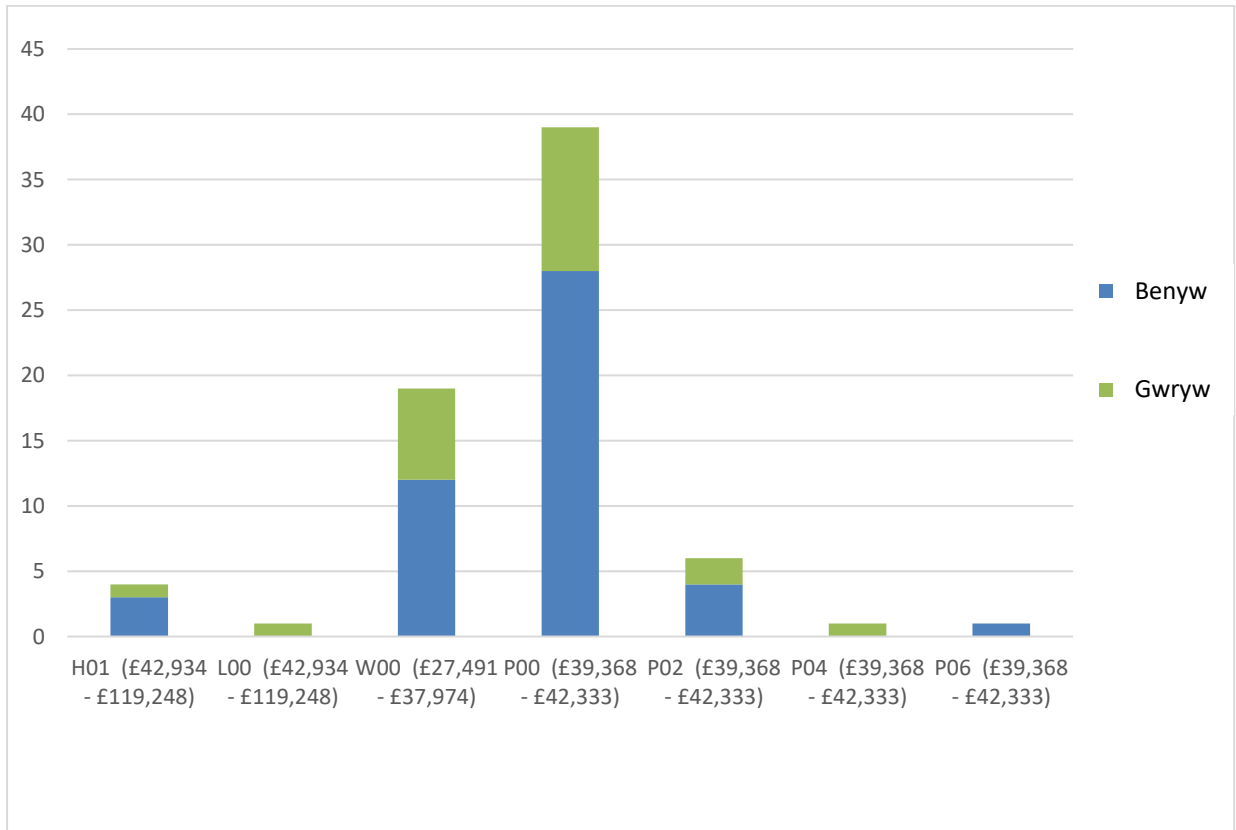
NJC



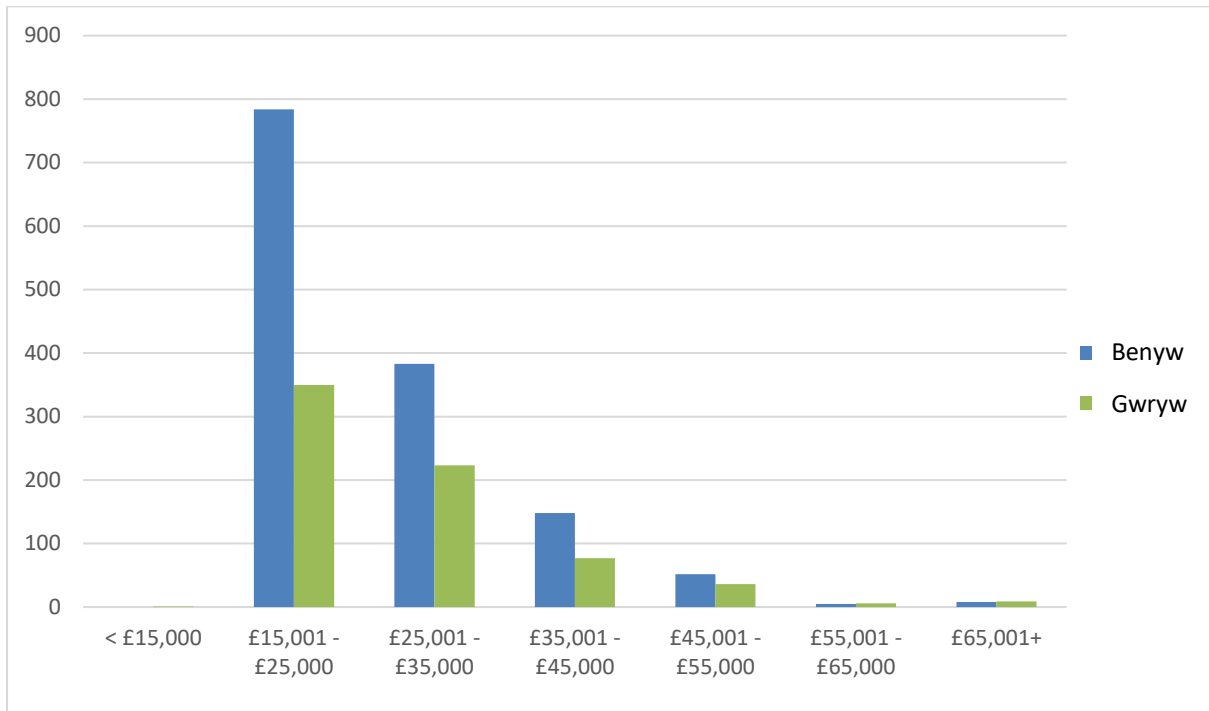
Soulbury



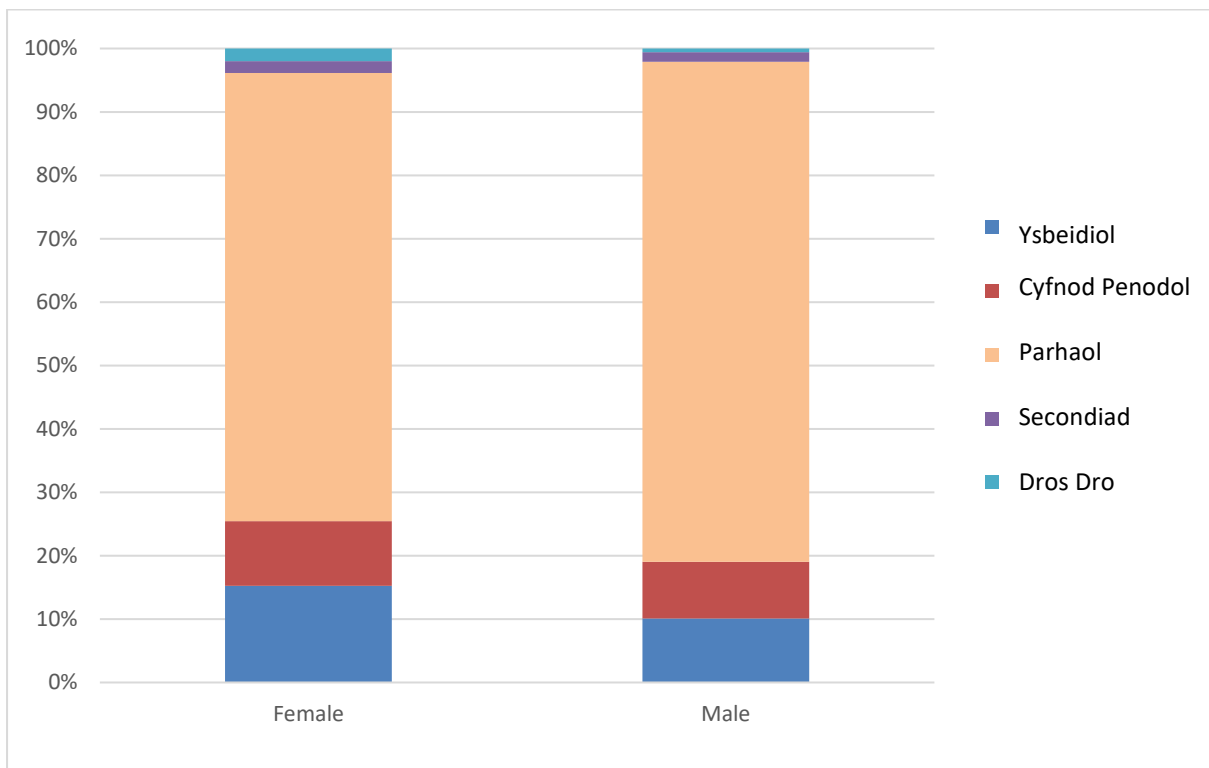
Athrawon a Gyflogir yn Ganolog



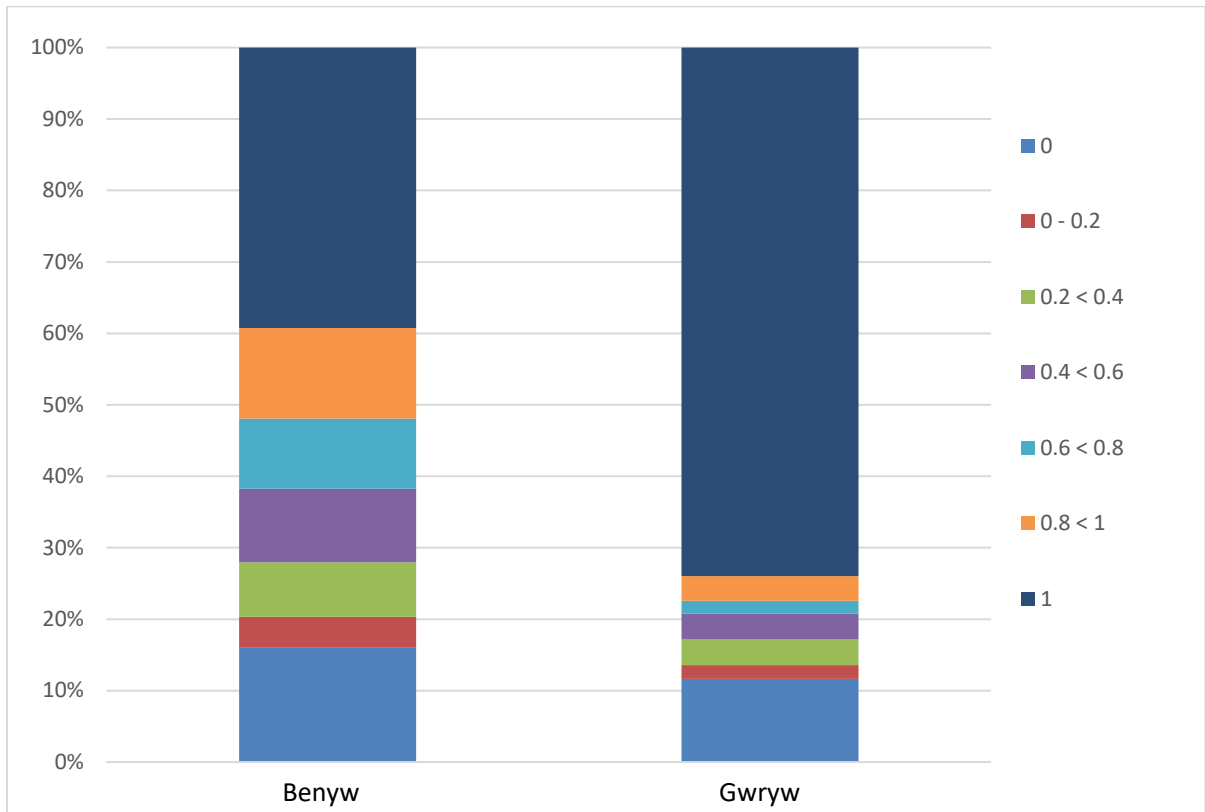
Rhyw yn ôl Tâl



Rhyw yn ôl Math o Gontract



Rhyw yn ôl Patrwm Gweithio (Cyfwerth ag Amser Llawn)

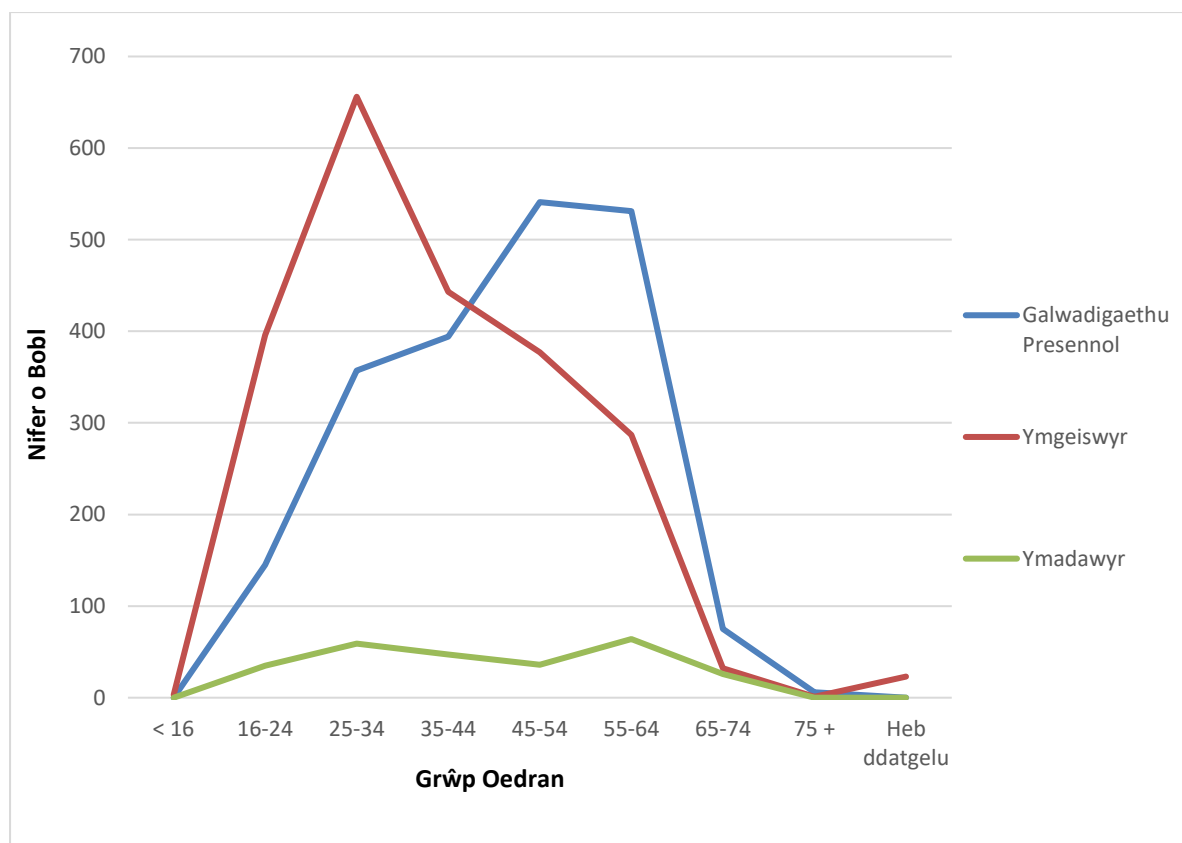


Oedran

Mae proffil gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 56.3% o weithwyr dros 44 oed. Y grŵp sengl mwyaf yw'r categori 45 – 54 oed (26.4%), wedi'i ddilyn gan y categori 55 – 64 oed (25.9%), 35 – 44 oed (19.2%), 25 – 34 oed (17.4%), 16 – 24 oed (7.1%), 65 – 74 oed (3.7%), a 75 oed a hŷn (0.3%).

Mewn cyferbyniad, roedd 67.5% o ymgeiswyr o dan 45 oed. Y grŵp sengl mwyaf o ymgeiswyr oedd y categori 25 – 34 oed ar 29.6%, wedi'i ddilyn gan y categori 35 – 44 oed (20.0%), 16 – 24 oed (17.9%), 45 – 54 oed (17.0%) a 55 – 64 oed (12.9%), 65 – 74 oed (1.4%), 75 oed a hŷn (0.1%), ac roedd 1.0% 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 24.0%, wedi'i ddilyn gan y categori 25 – 34 oed a oedd yn cyfrif am 22.1%, 35 – 44 oed yn cyfrif am 17.6%, 45 – 54 oed ar 13.5%, categori 16 – 24 oed ar 13.1%, ac roedd y categori 65 – 74 oed yn cyfrif am 9.7%.

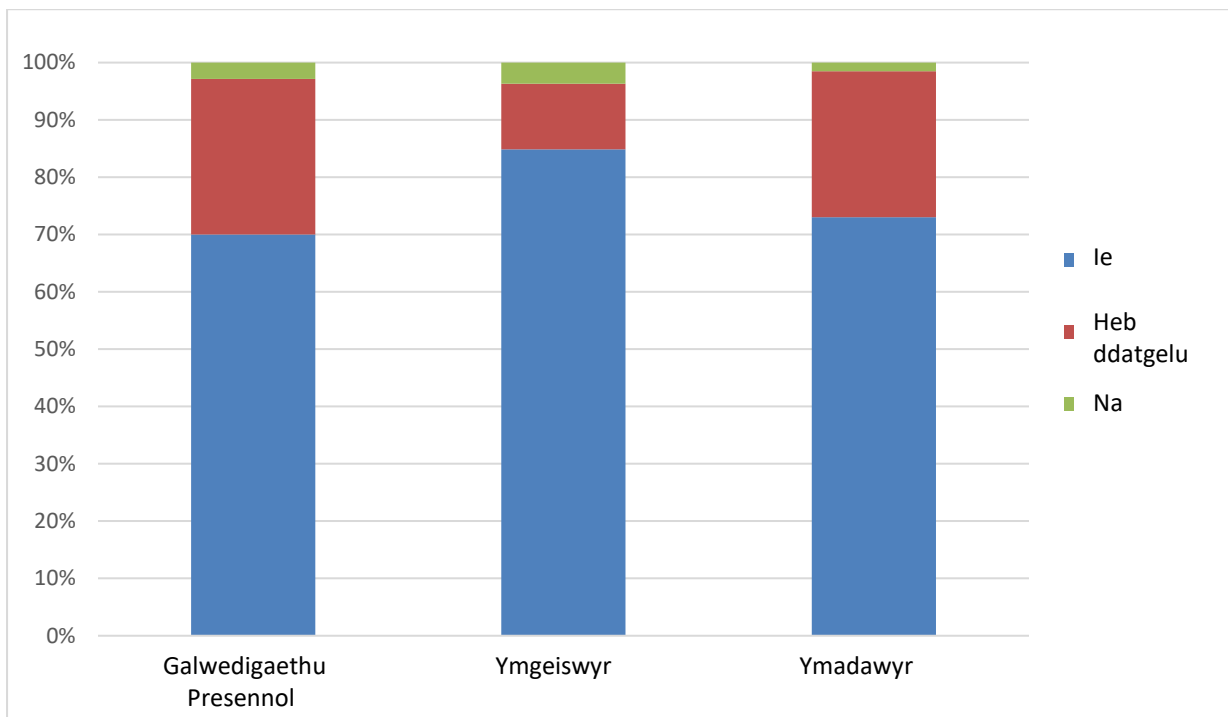


Anabledd

Yng ngweithlu presennol yr Awdurdod, mae 2.8% yn dweud bod anabledd ganddynt ac mae 70.0% yn dweud nad oes anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 27.2% sy'n weddill.

Dywedodd 3.7% o ymgeiswyr fod anabledd ganddynt, a dywedodd 84.9% nad oedd anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 11.4% sy'n weddill.

Mae'r data ar gyfer staff sy'n gadael Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 1.5% wedi dweud bod anabledd ganddynt, 73.0% wedi dweud nad oedd anabledd ganddynt, ac ni wyddys statws y 25.5% sy'n weddill.



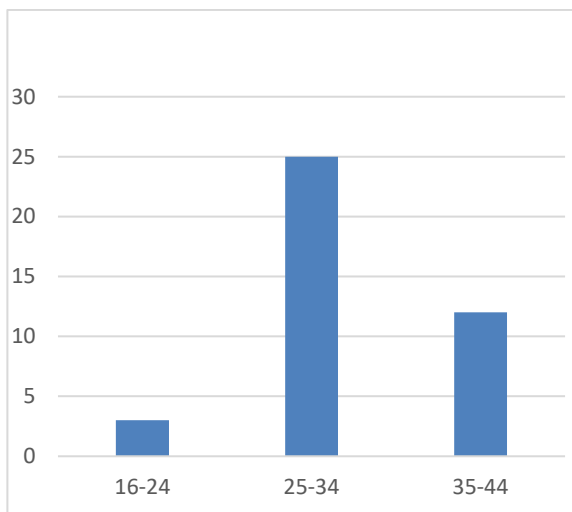
Ailbennu Rhywedd

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.

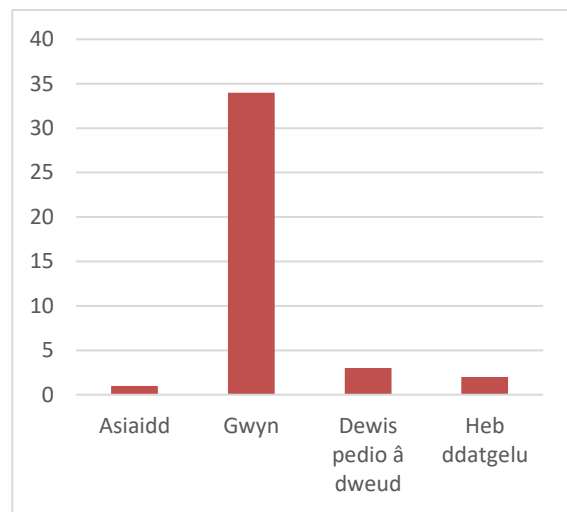
Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 40 o weithwyr wedi dechrau cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2022. Mae hyn yn cynrychioli 3.0% o'r cyfrif pennau benyw.

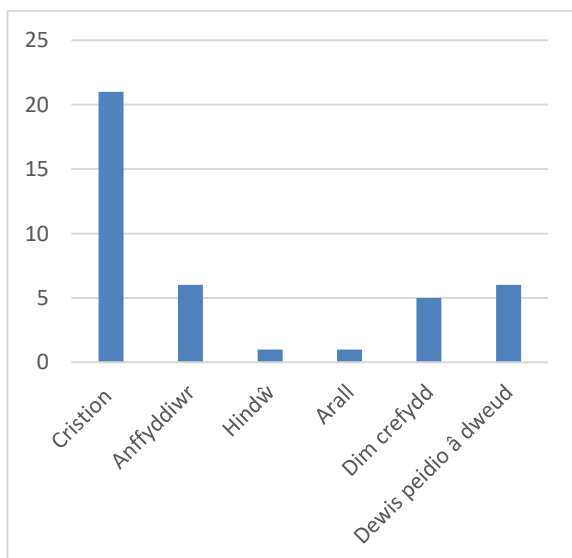
Oedran



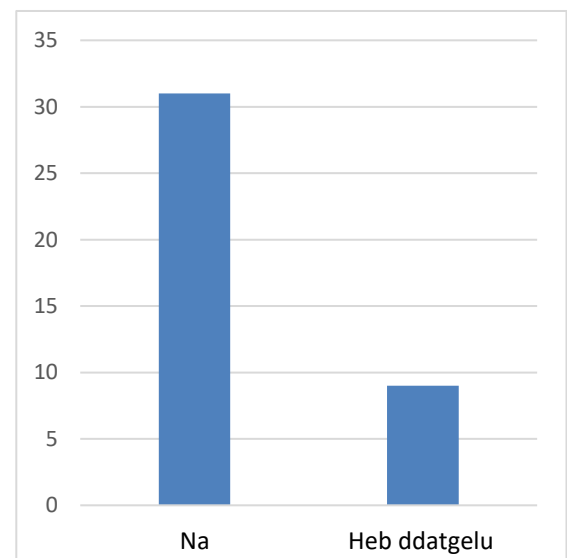
Hil



Crefydd



Anabledd

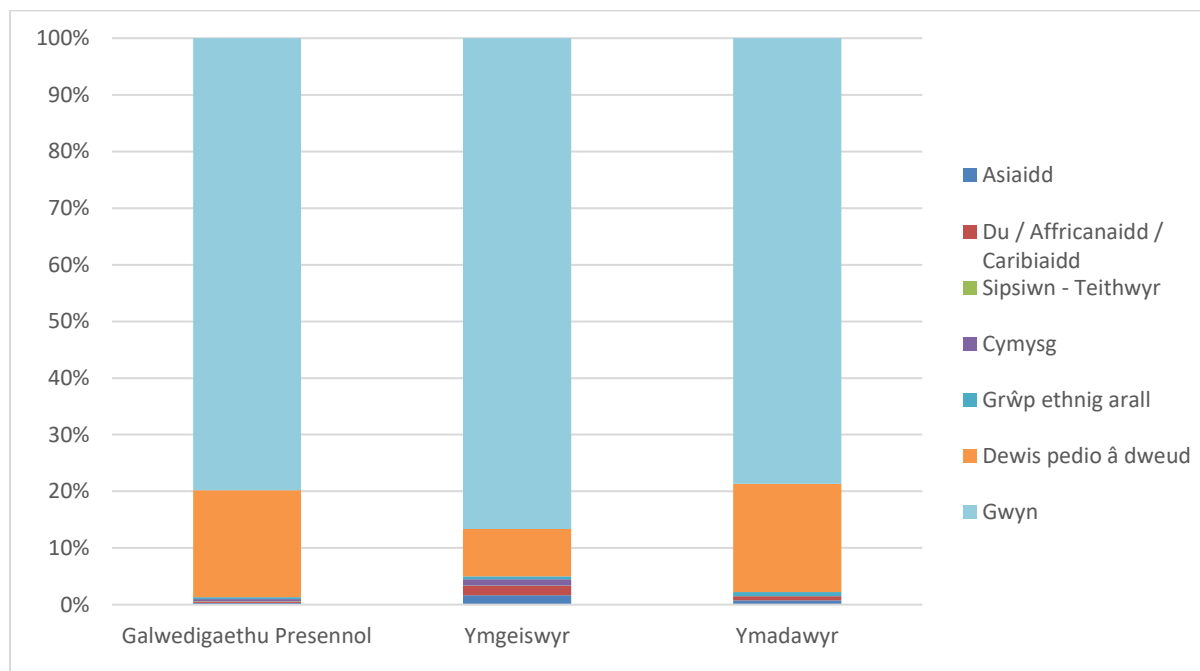


Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

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%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.2%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 18.9% o'r gweithlu wedi dewis peidio â dweud.

Roedd y gyfran fwyaf o ymgeiswyr yn y categori Gwyn (86.7%), wedi'i ddilyn gan Asiaidd (1.7%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (1.6%), ethnigrwydd Cymysg (1.1%), Grŵp ethnig arall (0.5%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 8.3% o'r ymgeiswyr wedi dewis peidio â dweud.

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 78.7% yn y categori Gwyn, wedi'i ddilyn gan Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.8%), Asiaidd (0.7%), ac ethnigrwydd Cymysg (0.7%), tro bo'r 19.1% sy'n weddill wedi dewis peidio â dweud.

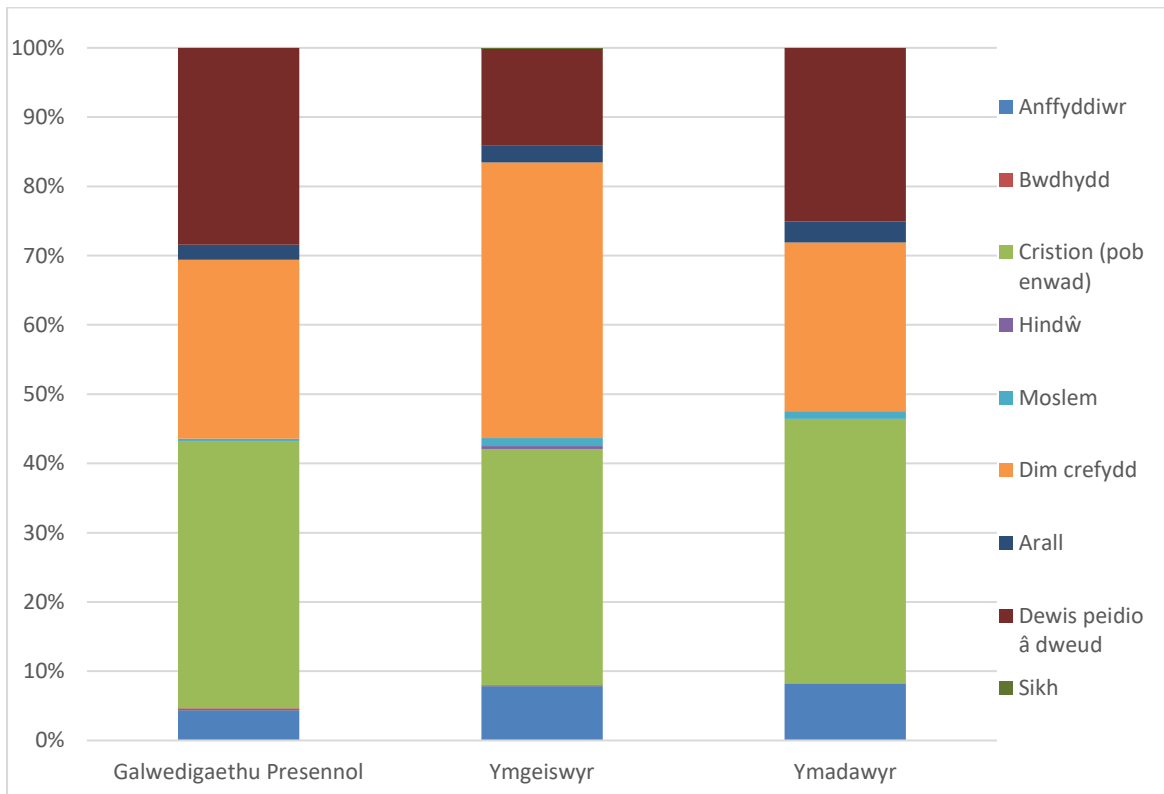


Crefydd neu Gred

O'r rheini a ddewisodd grefydd neu gred, Cristion (pob enwad) sy'n ffurfio'r grŵp mwyaf o'r gweithlu presennol ar 38.6%, wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (25.8%), Anffyddiwr (4.4%), Arall (2.2%), Moslem (0.3%), Bwdhydd (0.2%), a Hindŵ (0.1%) gyda 28.4% yn dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio roedd llai o bobl (14.1%) 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' (39.8%), wedi'i ddilyn gan y categori 'Cristion' (34.1%), Anffyddiwr (7.9%), Arall (2.4%), Moslem (1.1%), Hindŵ (0.4%), Bwdhydd (0.1%) a Sikh (0.1%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Gyngor Sir Ceredigion yn dangos y nifer fwyaf yw Cristion (38.2%), wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (24.3%), Anffyddiwr (8.2%), Arall (3.0%) a Mwslim (1.1%) gyda 25.1% yn dewis peidio â dweud.

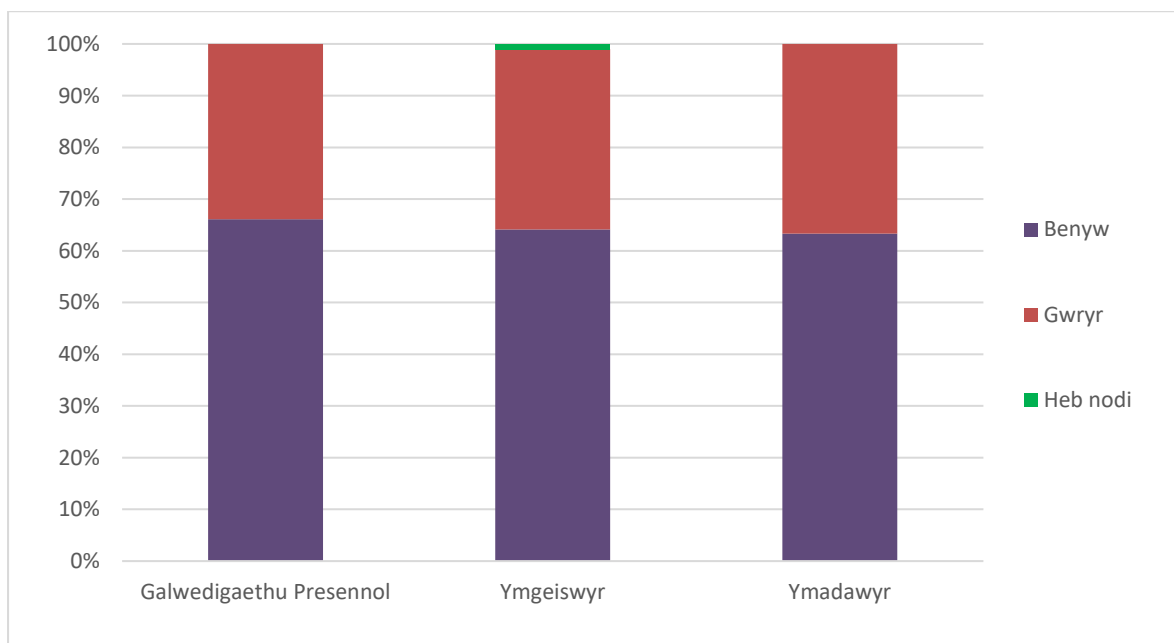


Rhyw

Roedd Cyngor Sir Ceredigion yn cyflogi 2,049 o staff ar 31 Mawrth 2022. Roedd y gweithlu yn cynnwys 1,355 (66%) o fenywod a 694 (34%) o wrywod.

Adlewyrchwyd hyn hefyd yn y canran o wrywod oedd yn gwneud cais am swyddi, sef 35% o ymgeiswyr gwrywaidd, er bod cyfradd yr ymgeiswyr benyw ychydig yn is sef 64%. 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 63% o fenywod a 37% o wrywod.

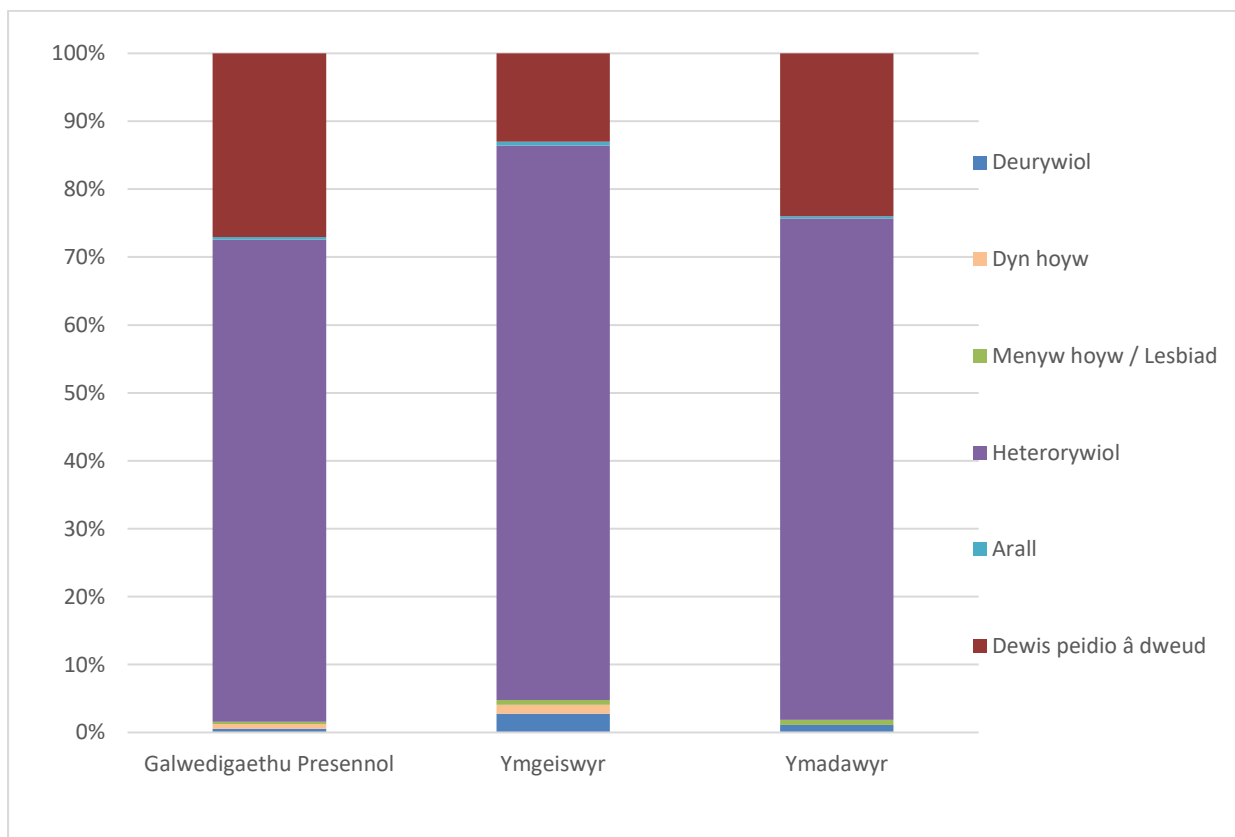


Cyfeiriadedd Rhywiol

O'r rheini yn y gweithlu presennol a ddewisodd gyfeiriadedd rhywiol, y ffigurau yw 71.0% heterorywiol, 0.7% dyn hoyw, 0.6% deurywiol, 0.4% arall, 0.3% menyw hoyw, ac roedd 27.0% wedi dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio mae llai o bobl (13.0%) 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 (81.7%), wedi'i ddilyn gan ddeurywiol (2.8%), dyn hoyw (1.3%), menyw hoyw (0.7%), ac Arall (0.5%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod y mwyafrif yn heterorywiol ar 73.8%, wedi'i ddilyn gan staff deurywiol ar 1.1%, menyw hoyw ar 0.7%, Arall ar 0.4%, ac roedd 24.0% 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 202.

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 dri) ni chyhoeddwyd unrhyw ddata oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion.

.

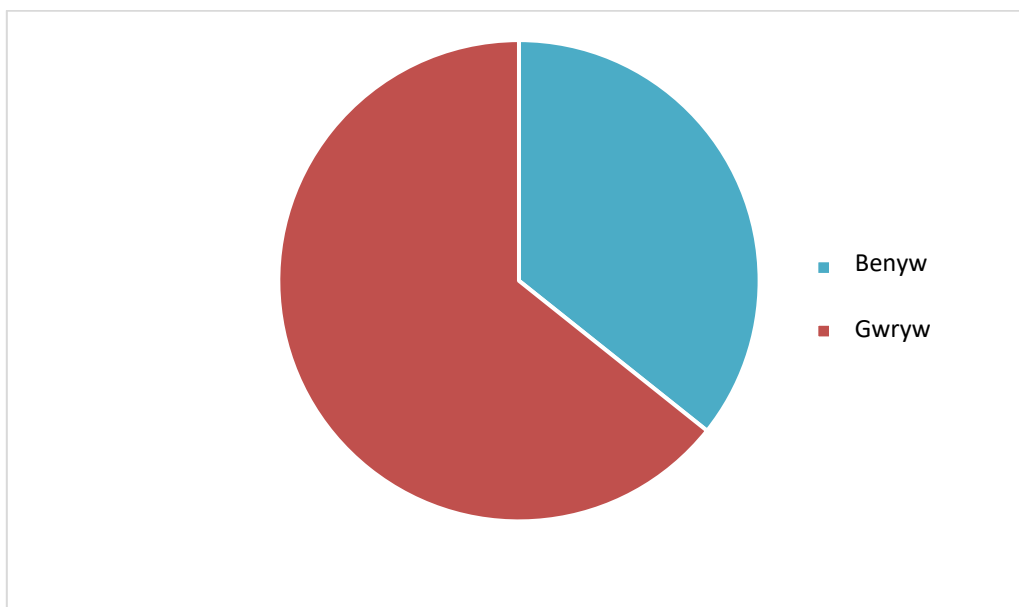
Disgyblu

Gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu

Sylwch: Oherwydd y nifer o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 14) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchoddedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch cyfeiriadedd rhywiol a hil 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 14. O'r rhain roedd 9 yn weithiwr gwryw a 5 yn weithiwr benyw.

Rhyw



Oedran

