CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r:	**Cabinet**
Dyddiad y Cyfarfod:	**06/12/2022**
Teitl:	**Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 ac Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022**
Pwrpas yr adroddiad:	**Er mwyn sicrhau bod yr Awdurdod yn bodloni ei ofynion mewn perthynas â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011 i gyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu yn flynyddol**
Er:	**Gwybodaeth**
Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:	**Y Cynghorydd Bryan Davies, Arweinydd y Cyngor ac Aelod Cabinet i Wasanaethau Democrataidd, Polisi, Perfformiad a Phobl a Threfniadaeth**

CEFNDIR:
Mae'n ofynnol i Gyngor Sir Ceredigion, ynghyd â'r holl awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru, adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu yn flynyddol.

Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2022
Mae'r gofyniad i adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi'i gynnwys yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r Rheoliadau'n ei gwneud yn ofynnol i wneud chwe chyfrifiad ynglŷn â'r gweithlu ar 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad yn seiliedig ar ddata a gymerwyd am y gweithle ar 31 Mawrth 2022**.**

1	Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Y gwahaniaeth rhwng enillion fesul awr cyfartalog gweithwyr gwryw perthnasol ar gyflog llawn a gweithwyr benyw perthnasol ar gyflog llawn.
2	Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Y gwahaniaeth rhwng canolrif enillion fesul awr gweithwyr gwryw perthnasol ar gyflog llawn a gweithwyr benyw perthnasol ar gyflog llawn.
3	Cymedr bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Y gwahaniaeth rhwng cymedr y tâl bonws a delir i weithwyr gwryw perthnasol a'r hynny a delir i weithwyr benyw perthnasol.
4	Canolrif bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Y gwahaniaeth rhwng canolrif y tâl bonws a delir i weithwyr gwryw perthnasol a'r hynny a delir i weithwyr benyw perthnasol.
5	Y cyfrannau sy'n derbyn taliadau bonws	Cyfran y gweithwyr gwryw a benyw perthnasol a dderbyniodd daliadau bonws yn ystod y cyfnod perthnasol.
6	Bandiau cyflog chwartel	Cyfran y gweithwyr gwryw a benyw perthnasol ar gyflog llawn sydd yn y chwartel isaf, y

		chwartel canol isaf, y chwartel canol uchaf a'r chwartel uchaf.

Fodd bynnag, yn sgil cyflwyno'r Cytundeb Statws Sengl yn 2012, nid yw Cyngor Sir Ceredigion yn gwneud taliadau bonws (perfformiad neu benodol) felly ni chyhoeddir ffigurau ar gyfer pwyntiau 3, 4 a 5 yn y tabl uchod.

Ar 31 Mawrth 2022, cymedr y bwlch cyflog oedd -6.0% a chanolrif y bwlch cyflog oedd -7.6% rhwng dynion a menywod. Mae hyn yn gynnydd o 31 Mawrth 2021, lle -5.3% oedd cymedr y bwlch cyflog a -3.9% oedd canolrif y bwlch cyflog. Ymdrinnir â'r rheswm pam fod y bwlch yn bodoli yn yr adroddiad ynghyd â'r mesurau yr ydym yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r bwlch rhwng cyflogau.

Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022
Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011, sy'n rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor gyhoeddi amrywiaeth o ddata am ein gweithlu o dan bob un o'r nodweddion gwarchodedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred (gan gynnwys dim cred)
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Priodas a Phartneriaeth Sifil

Mae'r data a gasglwyd yn ymwneud â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 ac mae'n adrodd ar bob nodwedd warchodedig yn y canlynol:

- ein gweithlu presennol ar 31 Mawrth 2022;
- y rhai a wnaeth gais am swyddi yn ystod y cyfnod
- y rhai a adawodd ein cyflogaeth yn ystod y cyfnod

	Oes Asesiad Effaith Integredig wedi ei gwblhau? Os na, esboniwch pam	Na. Nid yw'r adroddiad hwn yn cyfeirio at bolisi na newid gwasanaeth
Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:	***Crynodeb:*** **Hirdymor:** **Cydweithio:** **Cynnwys:** **Atal:** **Integreiddio:**	
Argymhelliad / Argymhellion:	(1) Nodi cynnwys yr Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2022 (2) Nodi cynnwys Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022	

Rheswm / Rhesymau dros y penderfyniad:	(1) Cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 (2) Cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010: Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011
Trosolwg a Chraffu:	Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu, 23/11/2022
Fframwaith Polisi:	
Blaenoriaethau Gorfforaethol:	
Goblygiadau Cyllid a Chaffael:	Dim
Goblygiadau cyfreithiol:	Cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011
Goblygiadau staffio:	Dim
Goblygiadau eiddo / asedau:	Dim
Risg(iau):	Diffyg cydymffurfio â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011
Pwerau Statudol:	
Papurau Cefndir:	
Atodiadau:	Atodiad A- Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 Atodiad B- Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022
Swyddog Arweiniol Corfforaethol:	Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth
Swyddog Adrodd:	Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth
Dyddiad:	14/11/2022

"Buddsoddi yn Nyfodol y Bobl"

Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

2022

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

Caru·Love Ceredigion

Cyngor Sir Ceredigion

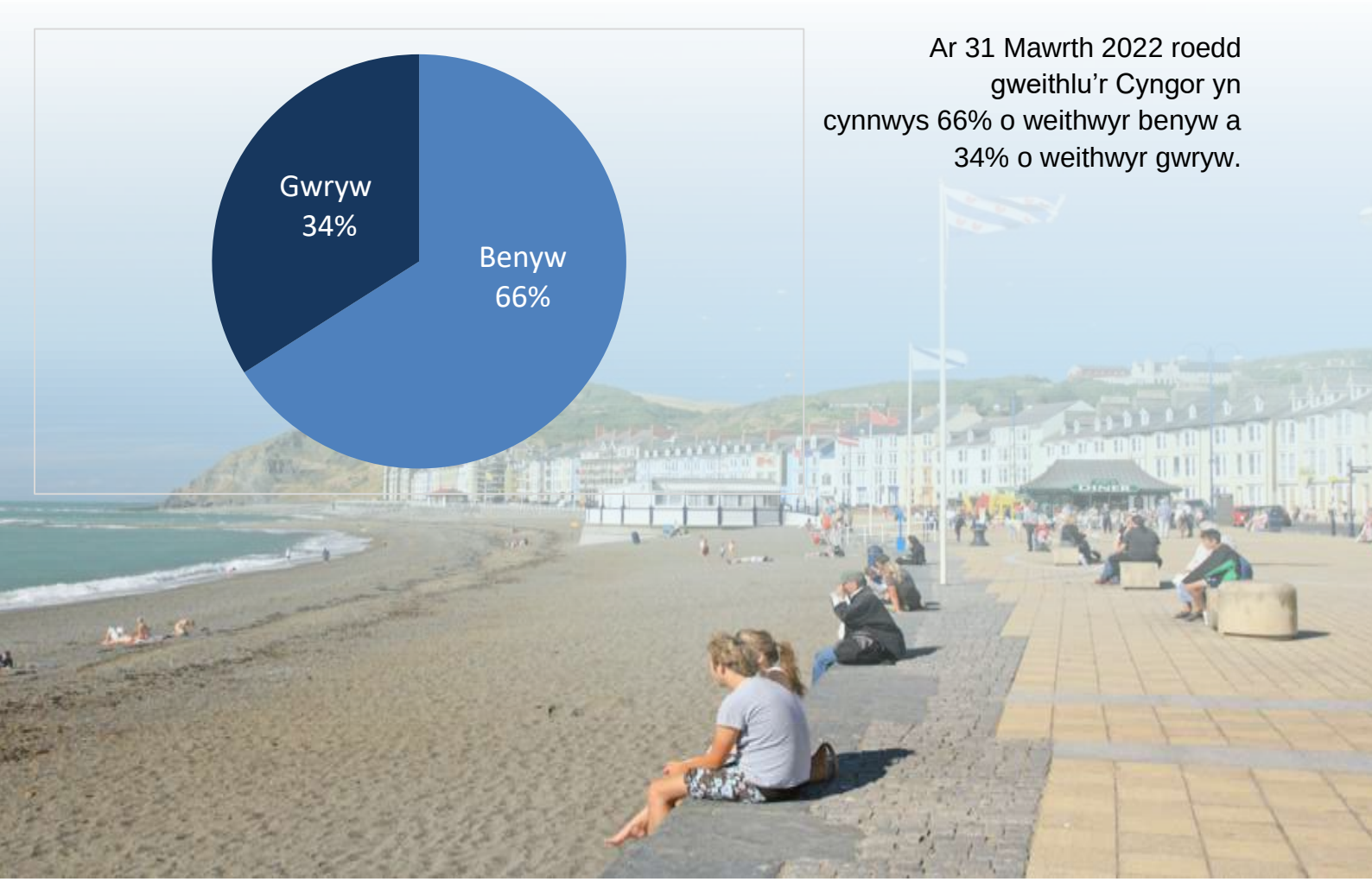
Mae'n ofynnol i Gyngor Sir Ceredigion ynghyd â'r holl awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru lunio Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

Mae hyn yn cynnwys gwneud chwe chyfrifiad sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod yn ein sefydliad, ond ni chyhoeddir data am weithwyr unigol.

1. Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
2. Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
3. Cymedr bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
4. Canolrif bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
5. Cyfran y gwrywod a benywod sy'n cael taliadau bonws
6. Cyfran y gwrywod a benywod ym mand pob chwartel

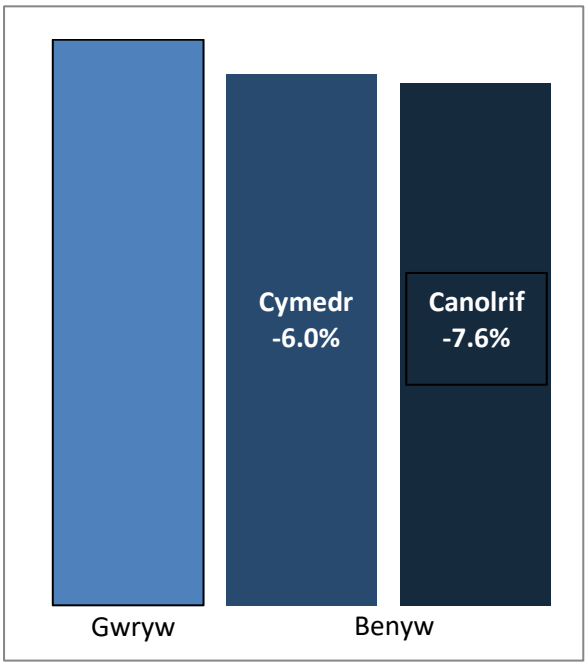
Bydd yr adroddiad hwn sy'n cynnwys yr wybodaeth a'r camau gweithredu gofynnol y bydd y Cyngor yn ymgymryd â nhw er mwyn rhoi sylw i faterion yn ymwneud â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan a bydd hefyd ar gael i staff ar y safle mewnrwyd Ceri Net.

Cyd-destun



Ar 31 Mawrth 2022 roedd gweithlu'r Cyngor yn cynnwys 66% o weithwyr benyw a 34% o weithwyr gwryw.

Ffigurau bwlch cyflog rhwng y rhywiau



Diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y gwahaniaeth rhwng cyfradd tâl fesul awr cymedr neu ganolrif staff gwryw a benyw.

Cymedr y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng enillion fesul awr cyfartalog dynion a menywod.

Canolrif y bwlch cyflog yw'r gwahaniaeth rhwng mannau canol yn yr amrediadau o enillion fesul awr dynion a menywod. Mae'n cymryd yr holl gyflogau yn y sampl, yn eu trefnu o'r cyflog isaf i'r cyflog uchaf, ac yn dewis y cyflog mwyaf canolig.

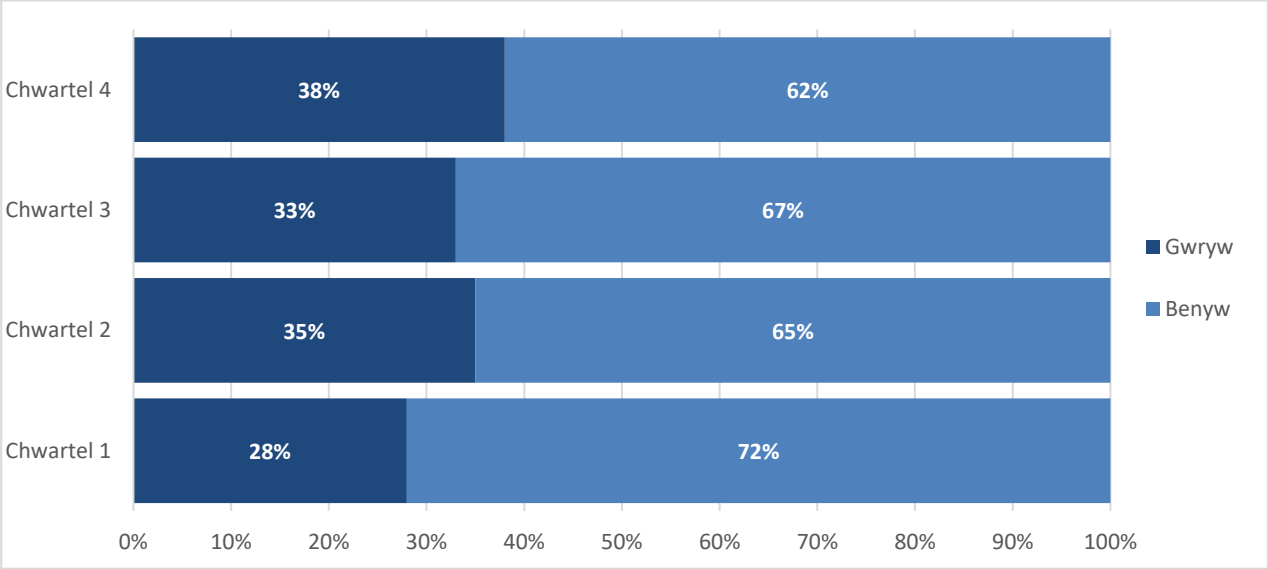
Mae'r wybodaeth a roddir yn y siartiau yn seiliedig ar y gyfradd tâl fesul awr ar 31 Mawrth 2022.

Mae’r gyfradd hon yn gynnydd ar y flwyddyn ddiwethaf (2021): cymedr y bwlch cyflog oedd -5.3% a chanolrif y bwlch cyflog oedd -3.9% ond mae’n debyg i’r canlyniad 2020: cymedr y bwlch cyflog oedd -4.5% a chanolrif y bwlch cyflog oedd -7.6%

Yn sgil cyflwyno'r Cytundeb Statws Sengl yn 2012, nid yw Cyngor Sir Ceredigion yn gwneud taliadau bonws (perfformiad neu benodol) felly ni chyhoeddir ffigurau ar gyfer pwyntiau 3, 4 a 5 uchod.

Cyfran y gweithwyr gwryw a benyw ym mhob chwartel tâl

Mae'r siart yn dangos y rhaniad rhwng y rhywiau pan fyddwn yn trefnu tâl fesul awr o'r tâl uchaf i'r tâl isaf a'i grwpio yn bedwar chwartel cyfartal.



Pam bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Er ein bod yn hyderus bod dynion a menywod yn cael tâl cyfartal am wneud swyddi tebyg ar draws y Cyngor, y prif reswm dros y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad yw'r anghydbwysedd rhwng gweithwyr gwryw a benyw ar draws y sefydliad. Ar hyn o bryd mae llai o fenywod mewn swyddi uwch na dynion, ac mae cyfran uwch o fenywod o'i gymharu â dynion hefyd mewn swyddi graddfa is.

Sut y byddwn yn parhau i roi sylw i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Recriwtio - Byddwn yn denu'r bobl iawn.

- Ceisiwn recriwtio o'r gronfa dalent ehangaf bosibl. Byddwn yn parhau i ddatblygu ein gwefan Gyrfaoedd er mwyn denu cynifer o ymgeiswyr â phosibl i weithio i Gyngor Sir Ceredigion.
- Byddwn yn sicrhau bod yr iaith mewn hysbysebion swyddi yn niwtral o ran y rhywiau.
- Byddwn yn parhau i archwilio llwyfannau pellach i hyrwyddo proffil recriwtio'r Cyngor ar y cyfryngau cymdeithasol er mwyn denu cynifer o ymgeiswyr â phosibl, a byddwn yn monitro'r rhain i werthuso'r effaith ar nifer yr ymgeiswyr.
- Byddwn yn parhau i gynyddu nifer y lleoliadau profiad gwaith a chyfleoedd prentisiaeth i bobl ifanc gan eu galluogi i ddatgloi eu potensial drwy ennill a dysgu yr un pryd.

Cadw staff - Unwaith y bydd gennym y bobl iawn, rydym am iddynt aros gyda ni.

- Byddwn yn parhau i gynnig amrywiaeth o drefniadau gweithio oriau hyblyg ar bob lefel, ac ar hyn o bryd mae 49% o'n staff (ac eithrio staff ysgolion) yn gweithio'n rhan-amser. Byddwn yn parhau i ddatblygu a gwerthuso ffyrdd newydd o weithio.
- Byddwn yn adolygu ein polisïau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a bod yn ystyriol o'r teulu i sicrhau eu bod nhw'n cynnig y cyfleoedd gorau i gadw staff sydd â'r sgiliau a'r wybodaeth ofynnol i ddarparu ein gwasanaethau.
- Rydym wedi cyflwyno 'Polisi Gofalwyr' i gefnogi'r aelodau hynny o staff sydd â chyfrifoldebau gofalu ochr yn ochr â'u gwaith cyflogedig.
- Mae Rhaglen Rheolwyr Ceredigion, gafodd ei chyflwyno yn 2018, wedi cael ei diwygio a'i hail-lansio mewn fformat newydd lle bydd pob rheolwr newydd yn derbyn hyfforddiant sy'n cynnwys recriwtio, dewis, cydraddoldeb ac amrywiaeth. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r rhaglen ac yn monitro bod pob rheolwr yn mynychu'r hyfforddiant a ddarperir
- Byddwn hefyd yn parhau i ddarparu hyfforddiant i staff ar 'Ragfarn ddiarwybod' gan sicrhau bod Rheolwyr yn deall beth yw 'rhagfarn ddiarwybod' a'i effaith ar benderfyniadau'r rheolwyr yn y gweithle.

Datblygu – Rhaid inni sicrhau bod pob aelod o staff yn cael cyfleoedd datblygu

- Byddwn yn parhau i gynnig cyfleoedd i wneud cymwysterau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) yn y gweithle.
- Rydym wedi cyflwyno Panel Cymwysterau Corfforaethol i sicrhau bod yr holl staff â chyfle cyfartal i ymgeisio am gymorth i wneud cymwysterau a fydd yn hybu eu gyrfa yng Nghyngor Sir Ceredigion.

"Grymuso ein pobl i wireddu eu potensial"

Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu

2022

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

Caru·Love Ceredigion

Cyflwyniad

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 gwarchodedig 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 "sicrhau 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 warchodedig berthnasol a phobl heb nodwedd o'r fath
- meithrin perthynas dda rhwng pobl â nodwedd warchodedig 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 gwarchodedig, 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 Gyrff Llywodraethu ysgolion.

Y Gweithlu Presennol

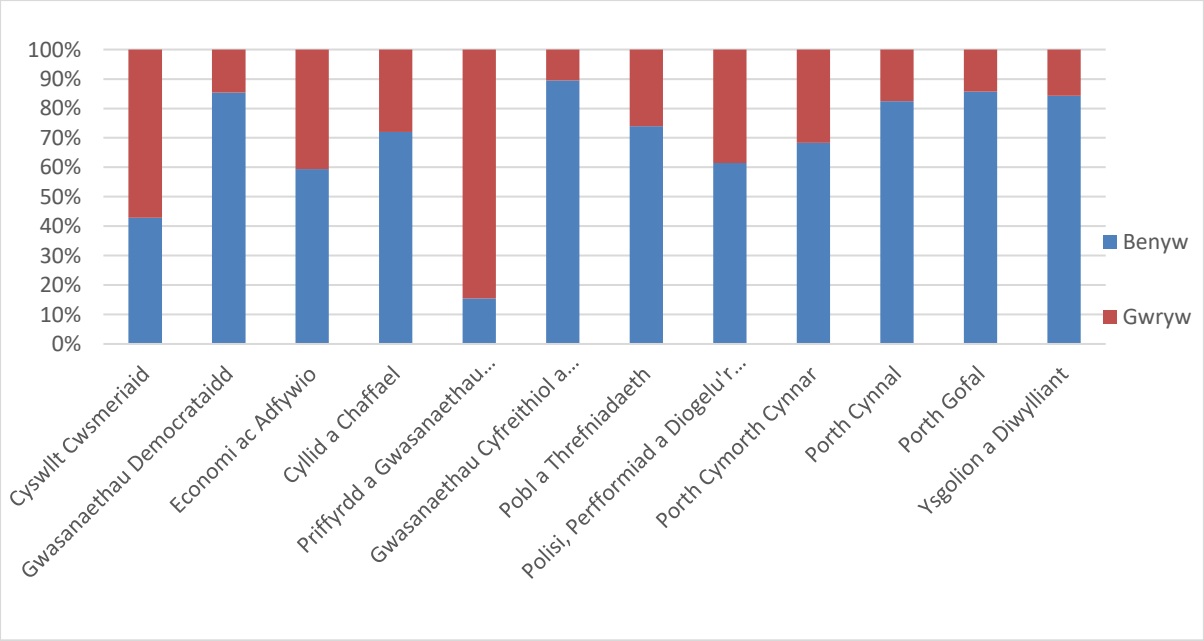
Proffil gweithlu Cyngor Sir Ceredigion ar 31 Mawrth 2022

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.

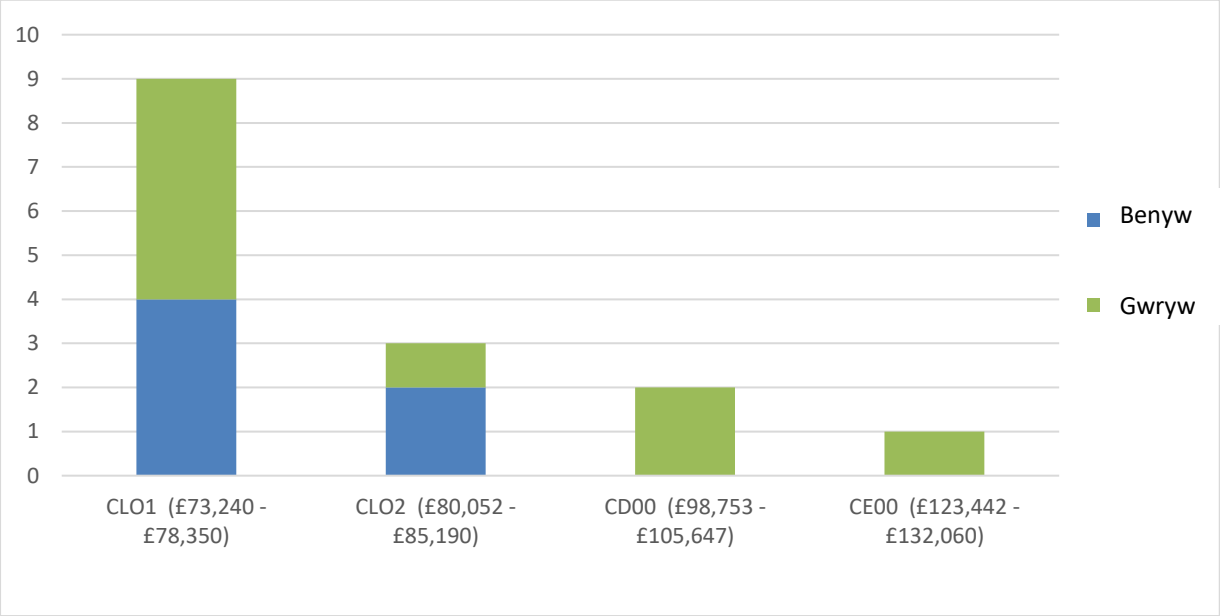
Mae'r data wedi'i goladu i ddangos y grwpiau canlynol o weithwyr: Prif Swyddog, y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC – Llyfr Gwyrdd), Soulbury ac Athrawon a Gyflogir yn Ganolog.

Rhyw yn ôl Gwasanaeth

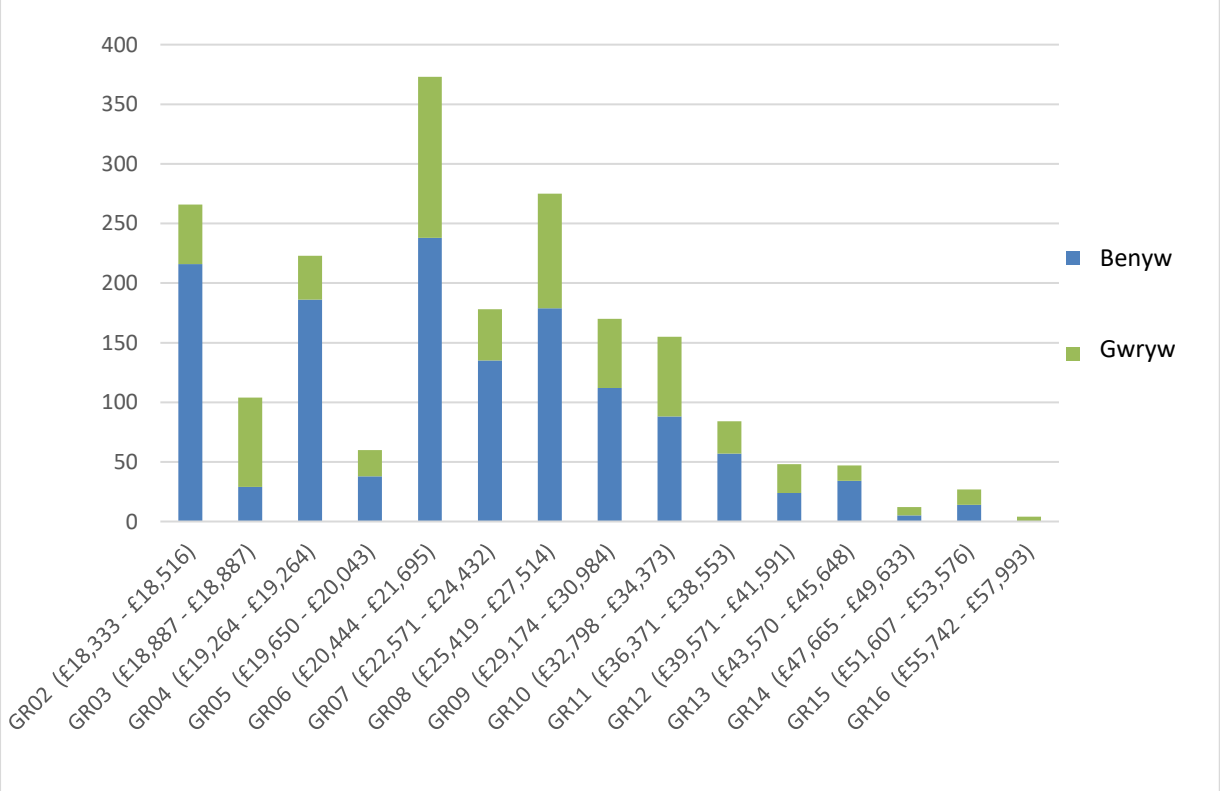


Rhyw yn ôl Graddfa

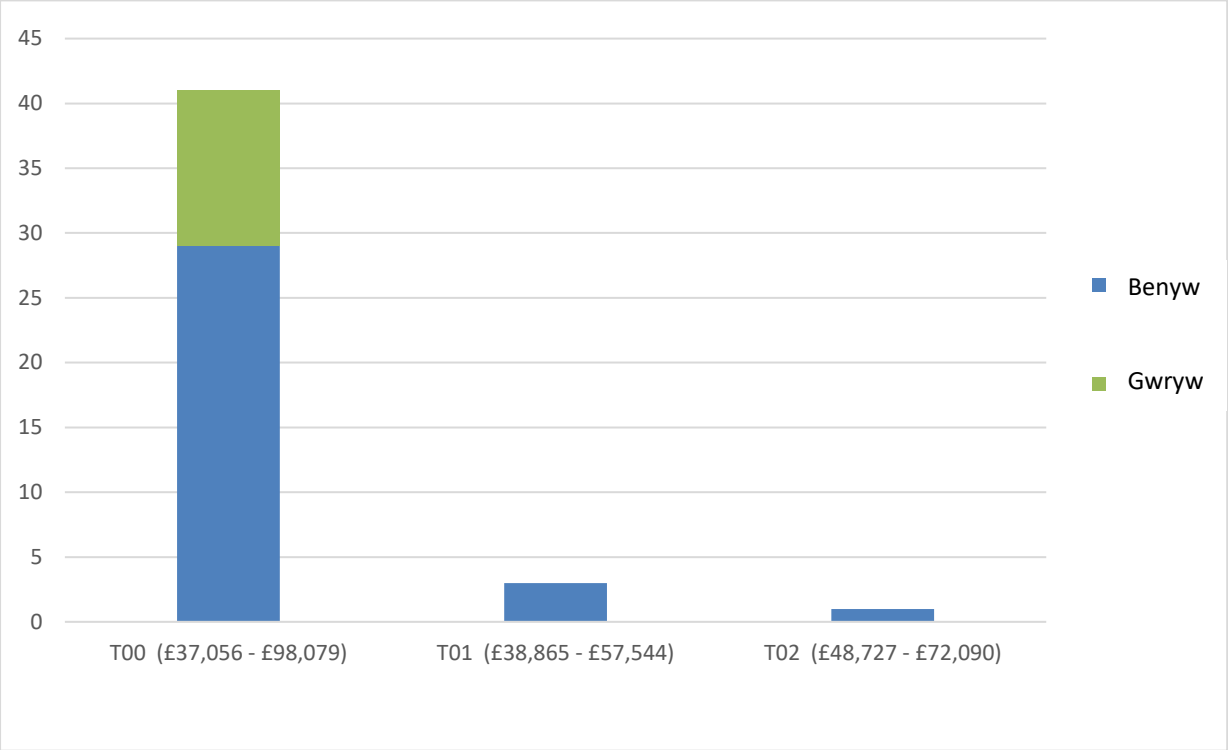
Prif Swyddogion



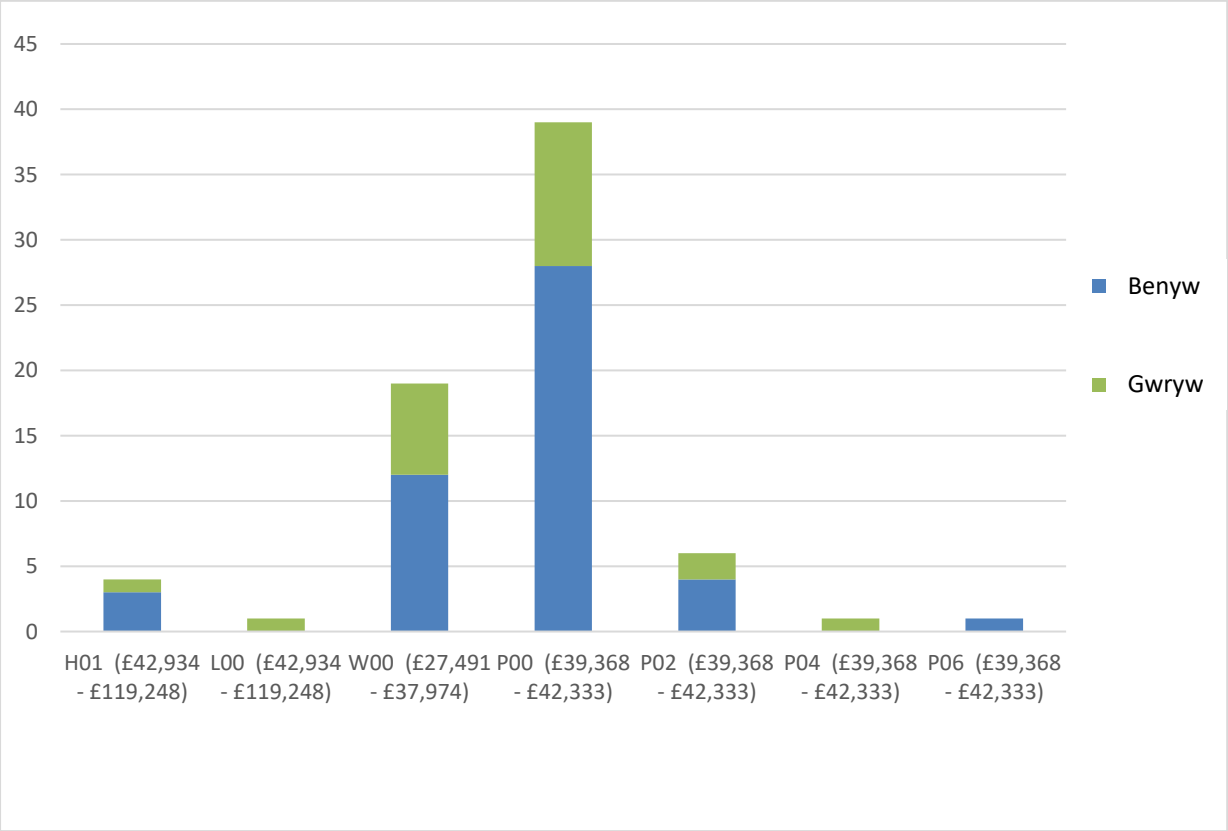
NJC



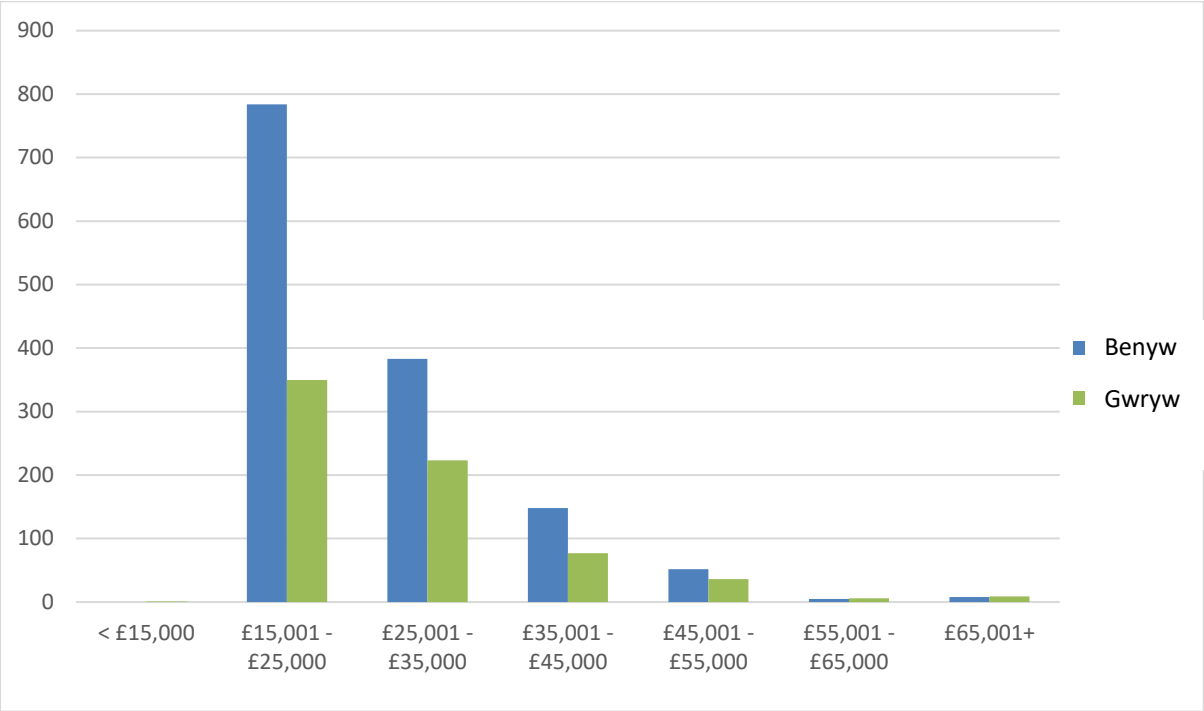
Soulbury



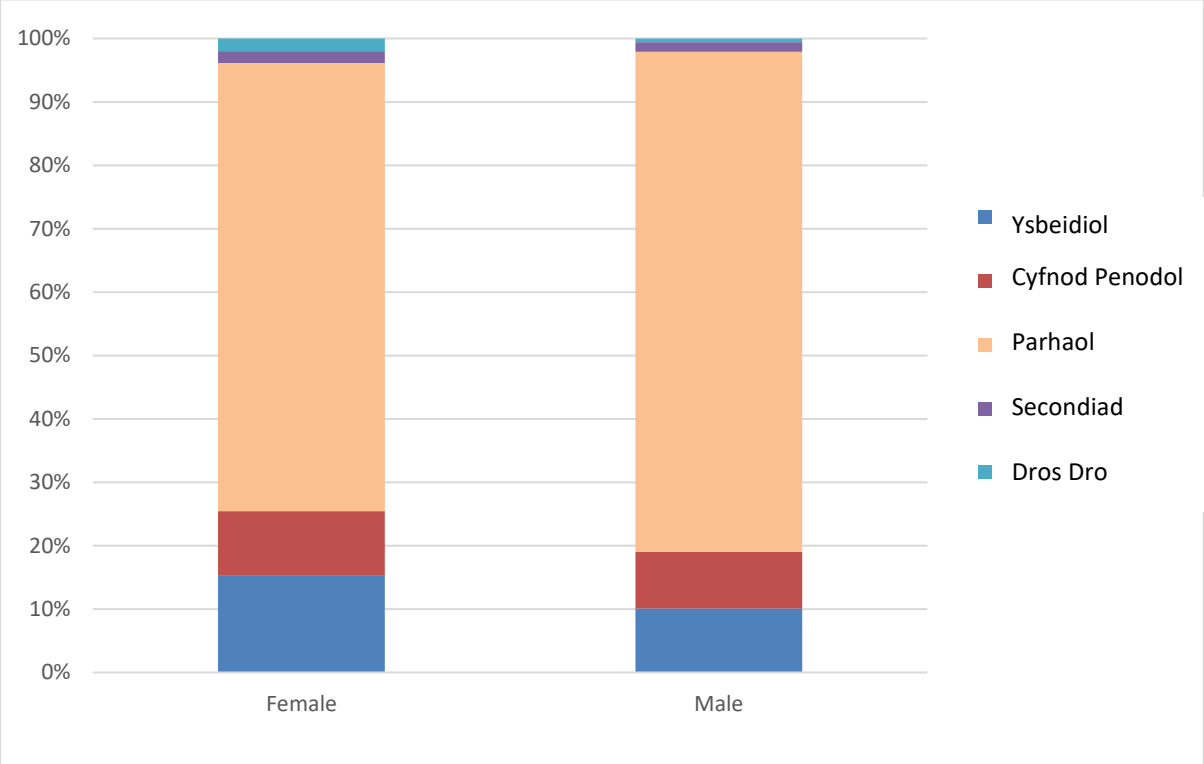
Athrawon a Gyflogir yn Ganolog



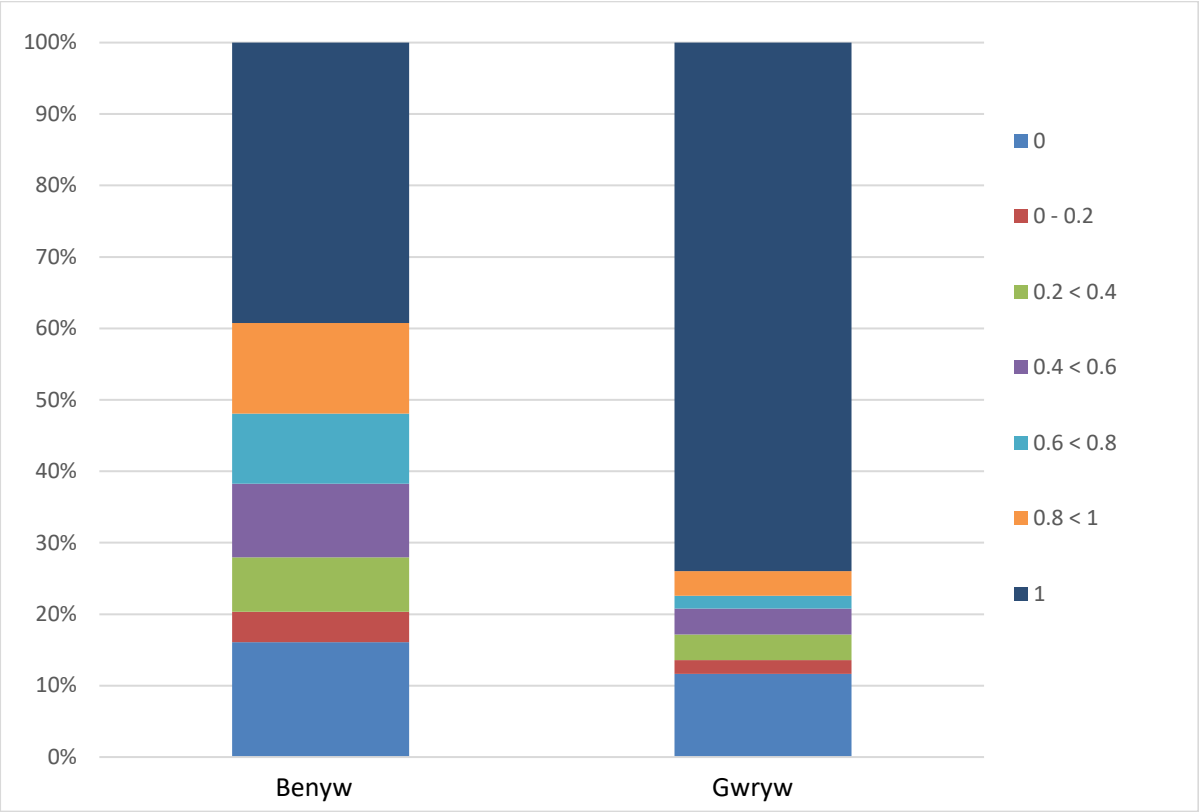
Rhyw yn ôl Tâl



Rhyw yn ôl Math o Gontract



Rhyw yn ôl Patrwm Gweithio (Cyfwerth ag Amser Llawn)

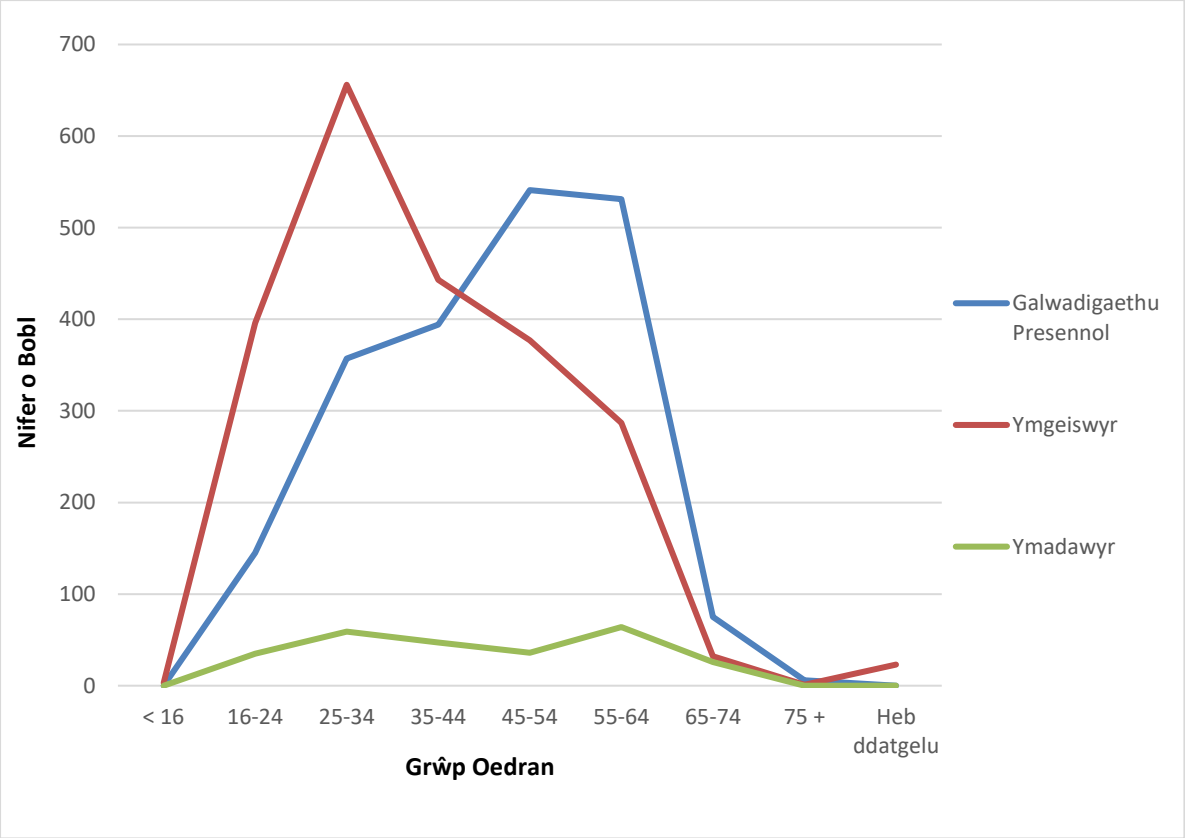


Oedran

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%.

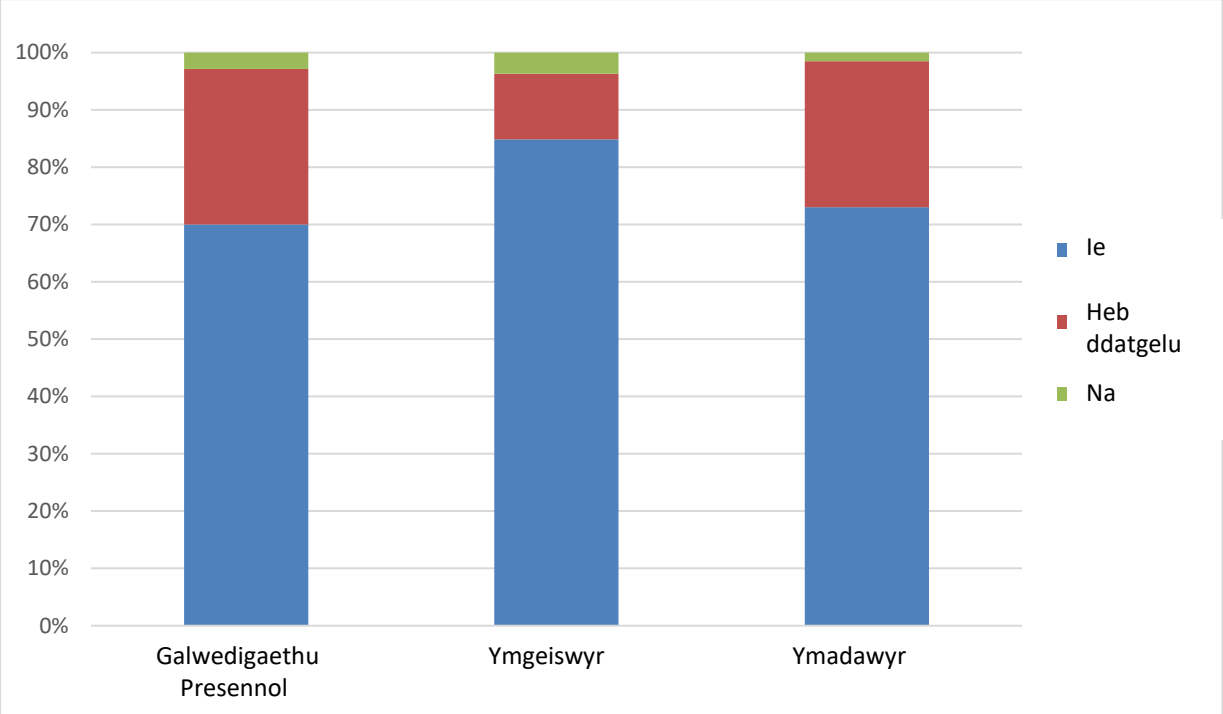


Anabledd

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.



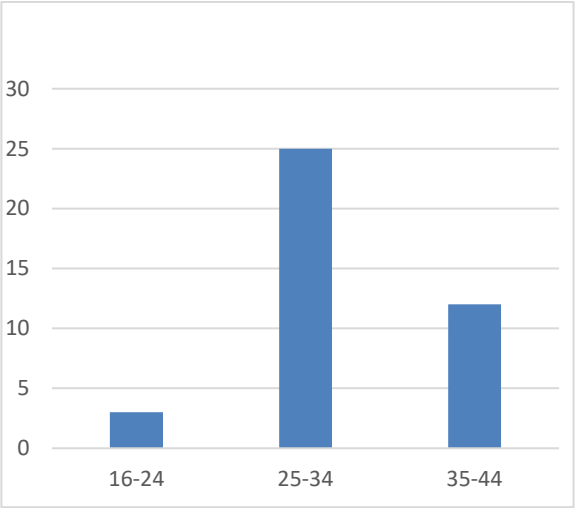
Ailbennu Rhywedd

Ni chyhoeddwyd gwybodaeth benodol ynghylch y nodwedd warchodedig 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.

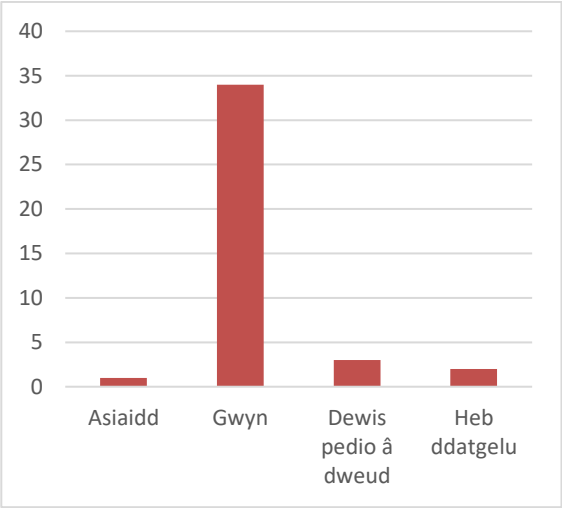
Beichiogrwydd a Mamolaeth

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.

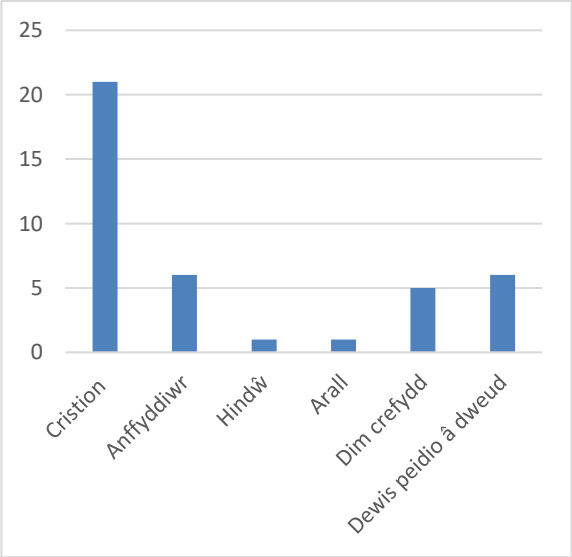
Oedran



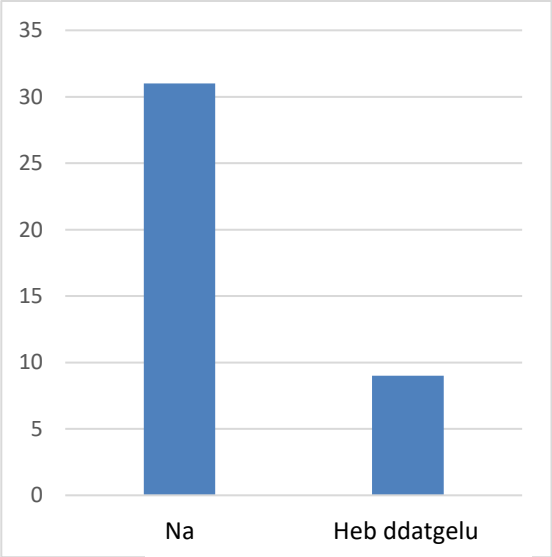
Hil



Crefydd



Anabledd

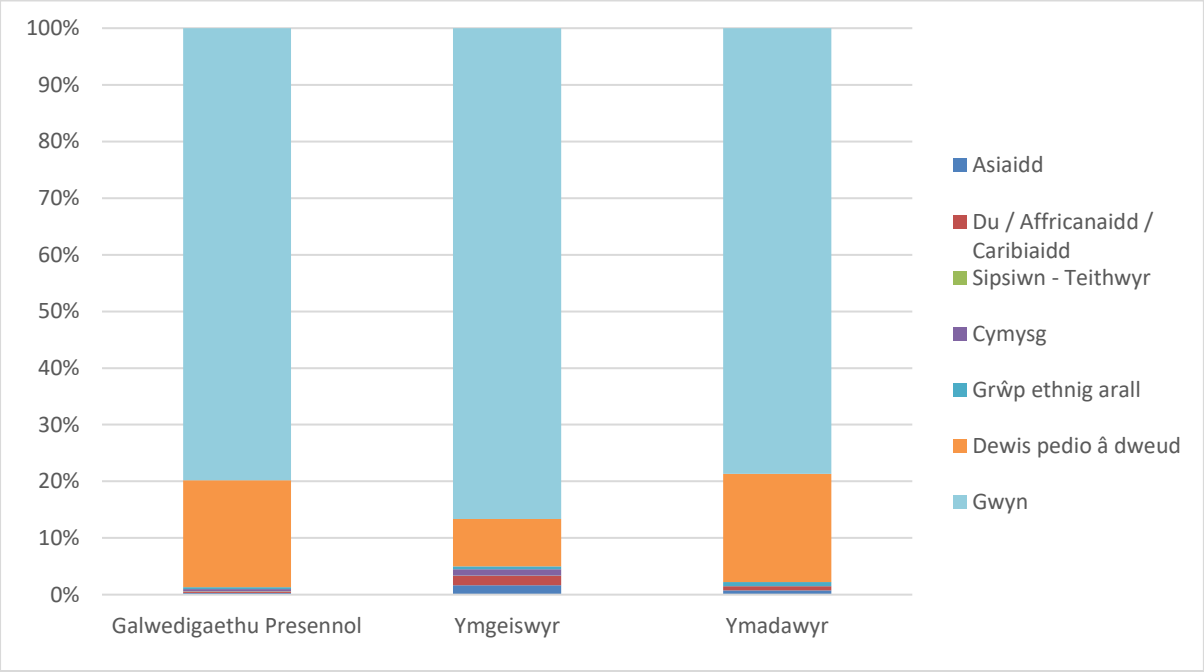


Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

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/Caribïaidd (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/Caribïaidd (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/Caribïaidd (0.8%), Asiaidd (0.7%), ac ethnigrwydd Cymysg (0.7%), tro bo'r 19.1% sy'n weddill wedi dewis peidio â dweud.

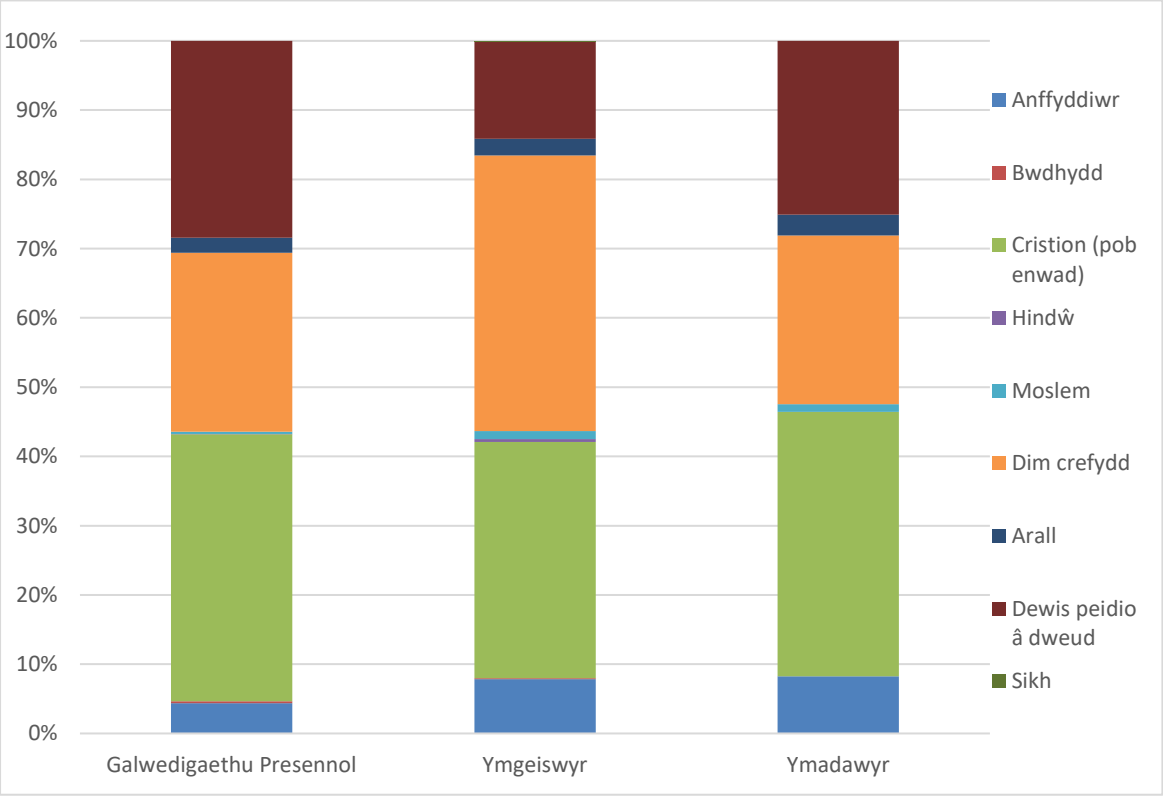


Crefydd neu Gred

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.

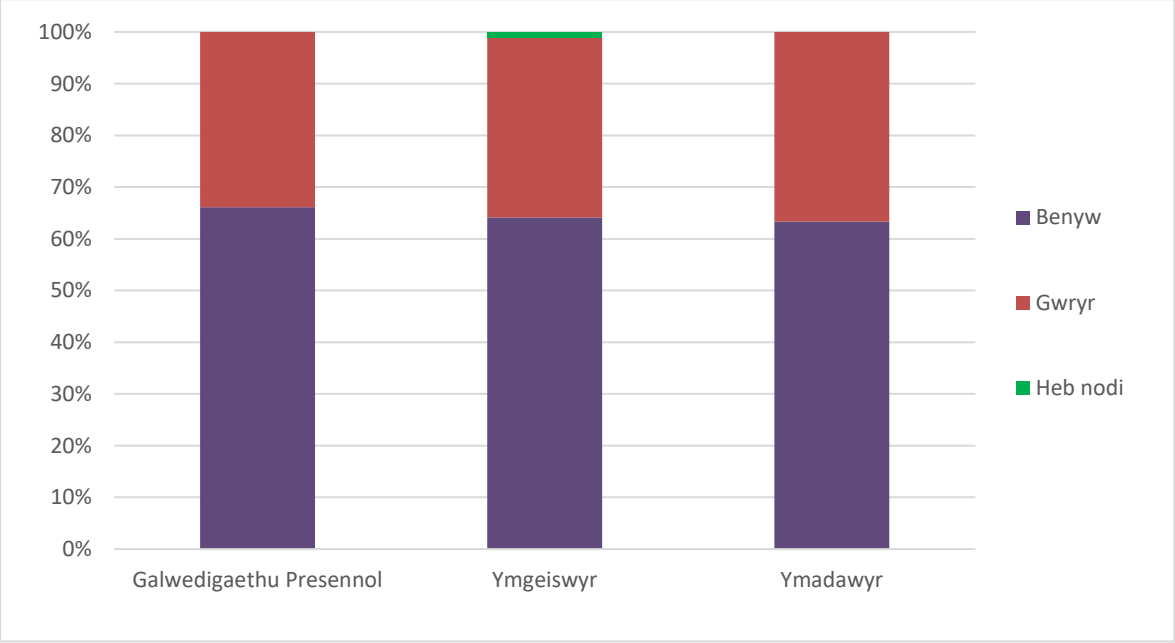


Rhyw

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.

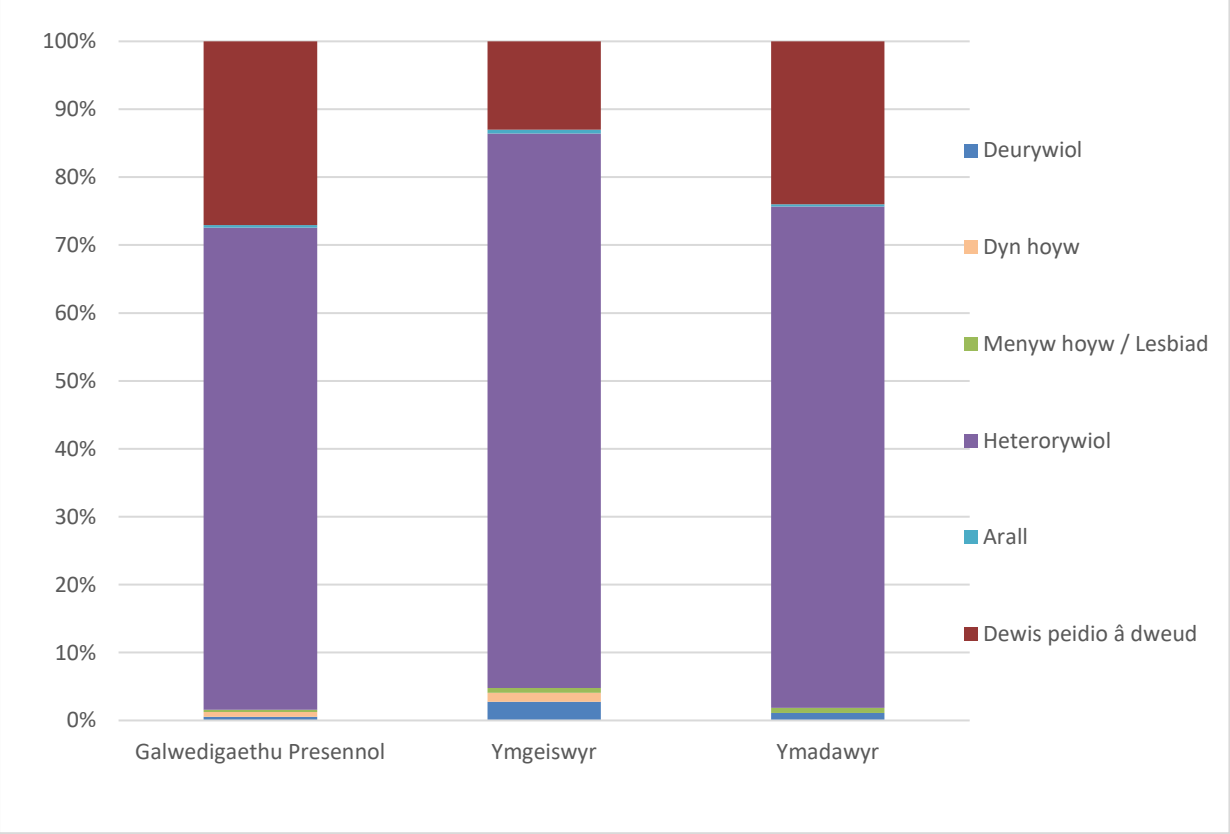


Cyfeiriadedd Rhywiol

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 cyfweliadau 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 hyfforddant 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.

.

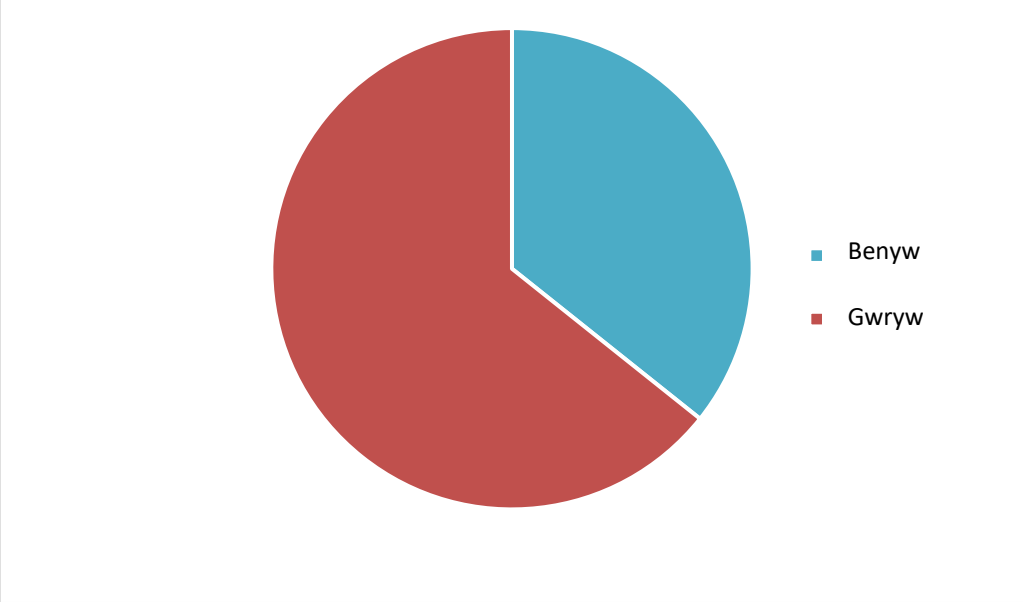
Disgyblu

Gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu

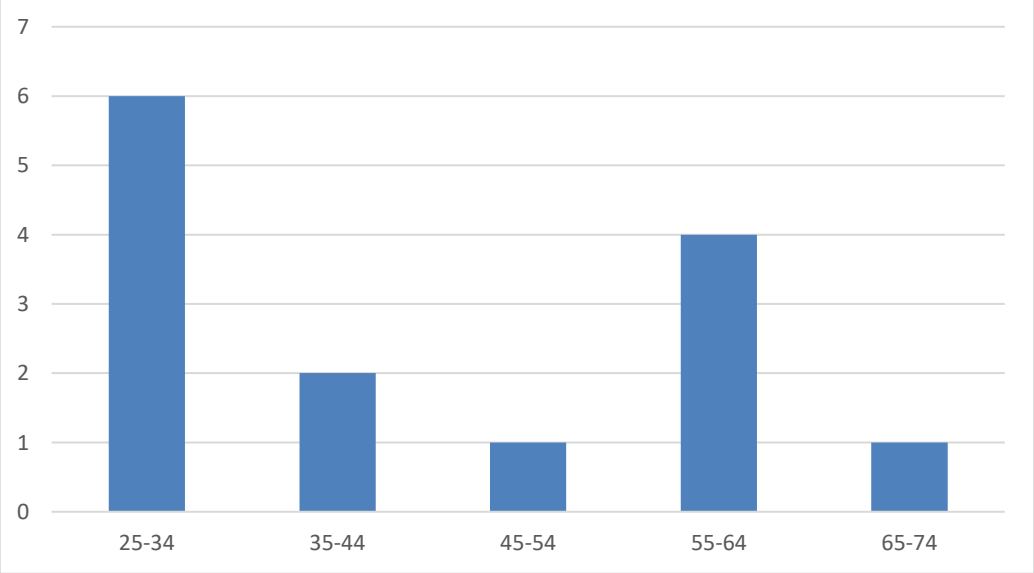
Sylwch: Oherwydd y nifer o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 14) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchodedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch cyfeiriadedd rhywiol a hil oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchodedig 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



Cyngor Sir CEREDIGION County Council

Adroddiad i'r:	**Cabinet**
Dyddiad:	**6 Rhagfyr 2022**
Amser:	**10:00am**
Teitl:	**Adborth gan y Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu mewn perthynas ag Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 ac Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022**

Bu'r Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu yn ystyried Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 ac Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022 yn eu cyfarfod ar 23 Tachwedd 2022.

Mae'n ofynnol i Gyngor Sir Ceredigion, ynghyd â'r holl awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru, adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyhoeddi gwybodaeth am y gweithlu yn flynyddol.

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 2011, sy'n rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor gyhoeddi amrywiaeth o ddata am ein gweithlu o dan bob un o'r nodweddion gwarchodedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

Yn ystod trafodaeth, nodwyd y canlynol:

- Mewn ymateb i gwestiwn ynghylch annog mwy o fenywod i ymgeisio am rolau Uwch Swyddogion, rhoddodd y Swyddog wybod i'r Aelodau bod y Polisi Cydbwysedd Rhwng Bywyd a Gwaith i fod i gael ei adnewyddu yn gynnar yn 2023 a bydd yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol bryd hynny.

Yn dilyn trafodaeth, cytunodd yr Aelodau i dderbyn Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 a derbyn Adroddiad Cydraddoldeb yn y Gweithlu 2022.

Y Cynghorydd Keith Evans

Pwyllgor Cydlynu Trosolwg a Chraffu