

*"Grymuso ein pobl i
wireddu eu potensial"*

Adroddiad
Cydraddoldeb
yn y
Gweithlu

2024



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 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 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.

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 2024

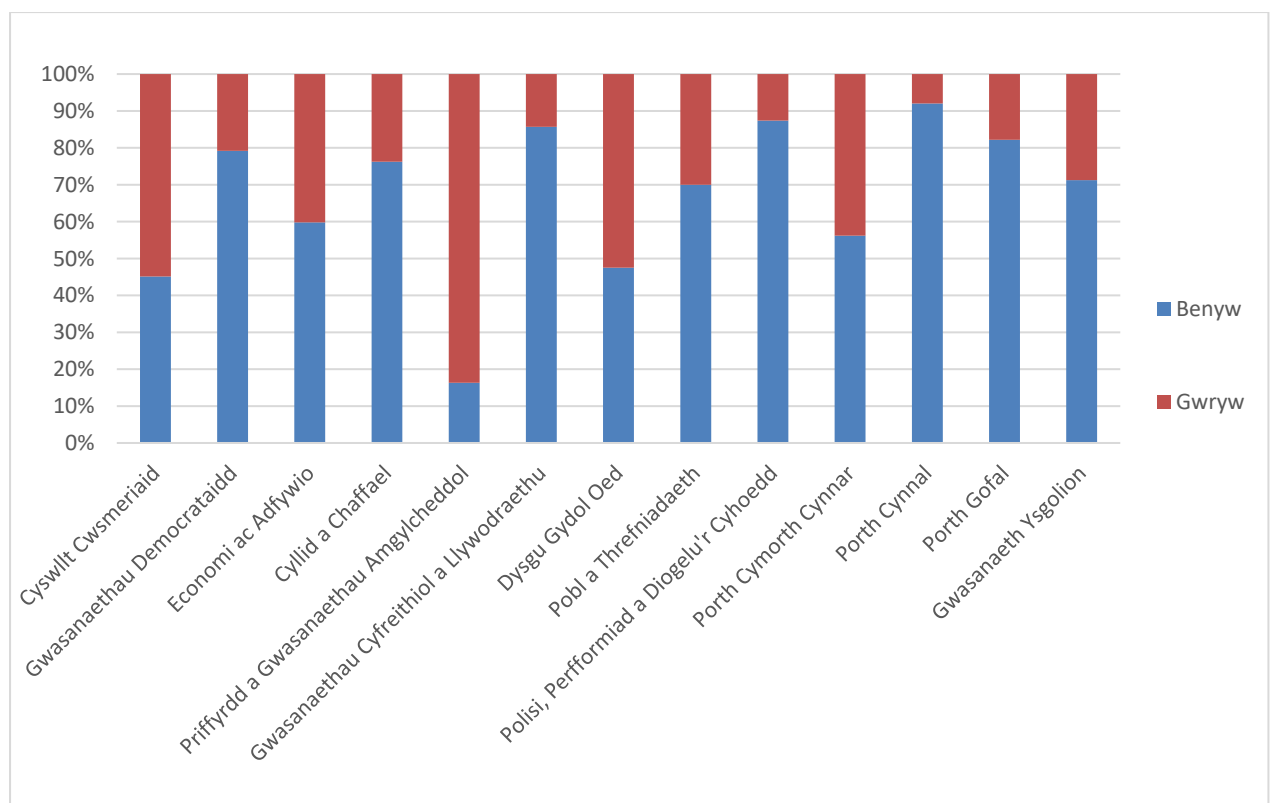


Graddfa a Thâl

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.

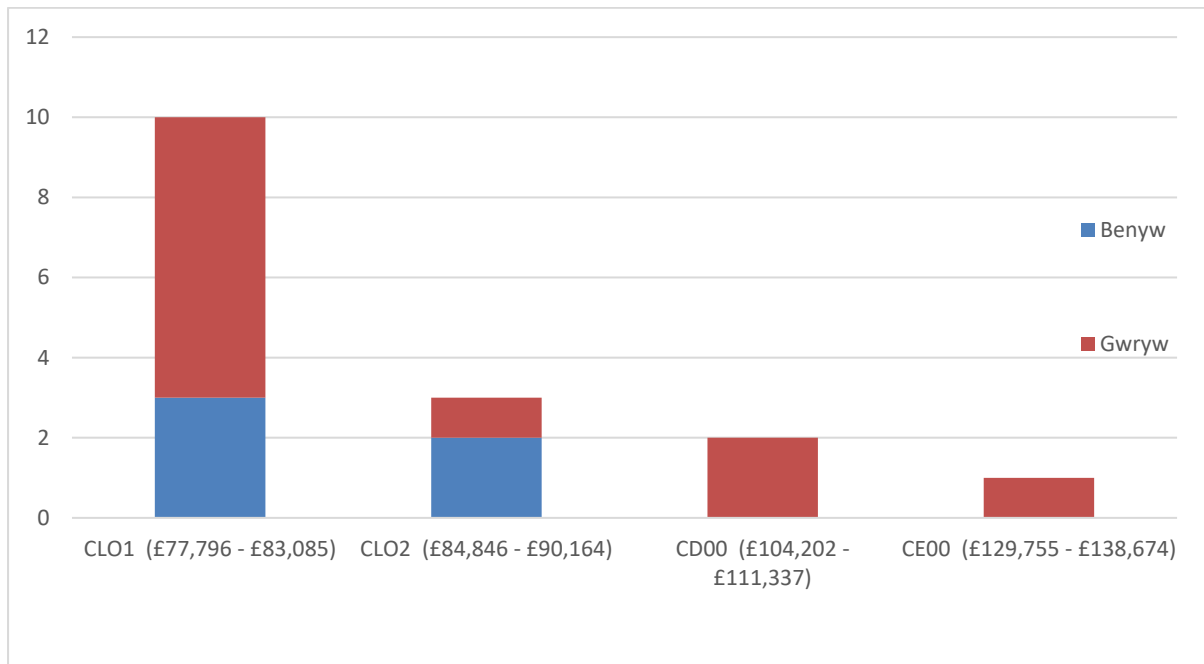
Mae'r data wedi'i goladu i ddangos y grwpiau canlynol o weithwyr: Prif Swyddog, y Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC – Llyfr Gwyrdd), Soulbury ac Athrawon a Gyflogir yn Ganolog.

Rhyw yn ôl Gwasanaeth

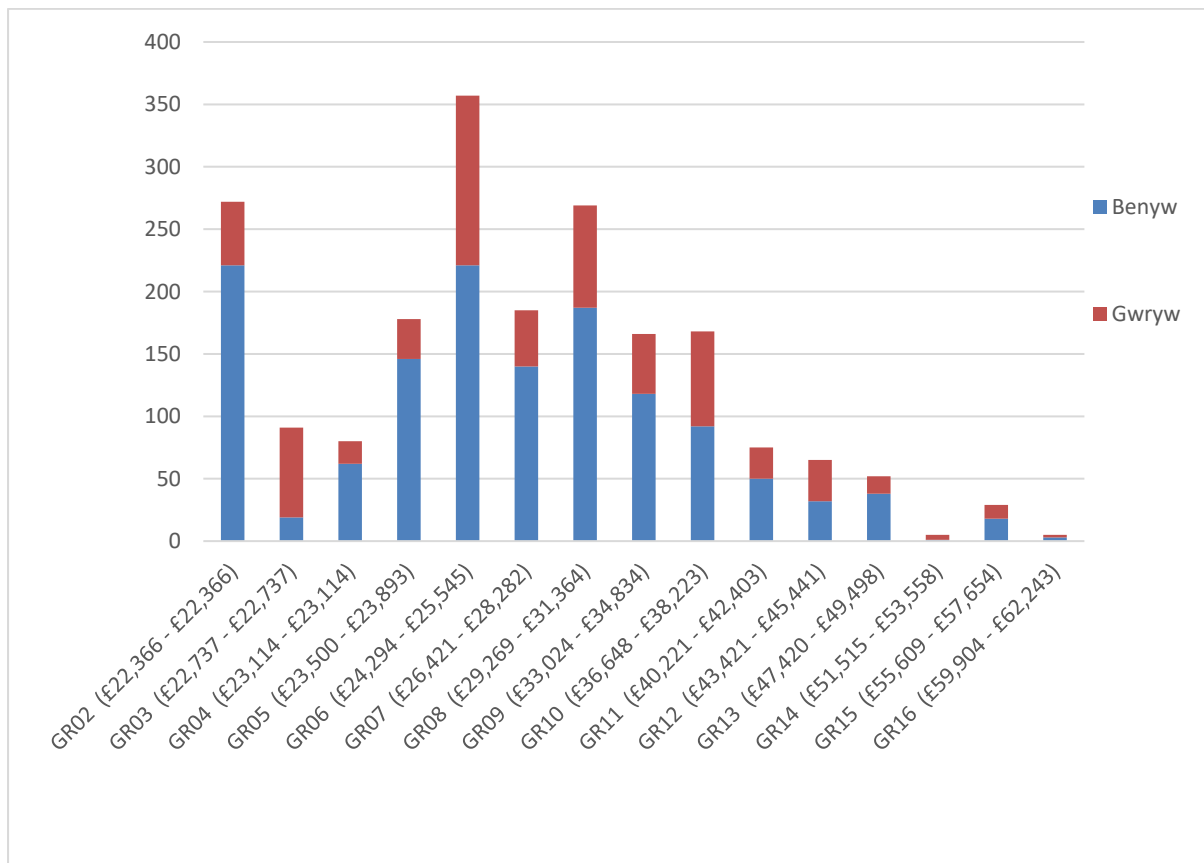


Rhyw yn ôl Graddfa

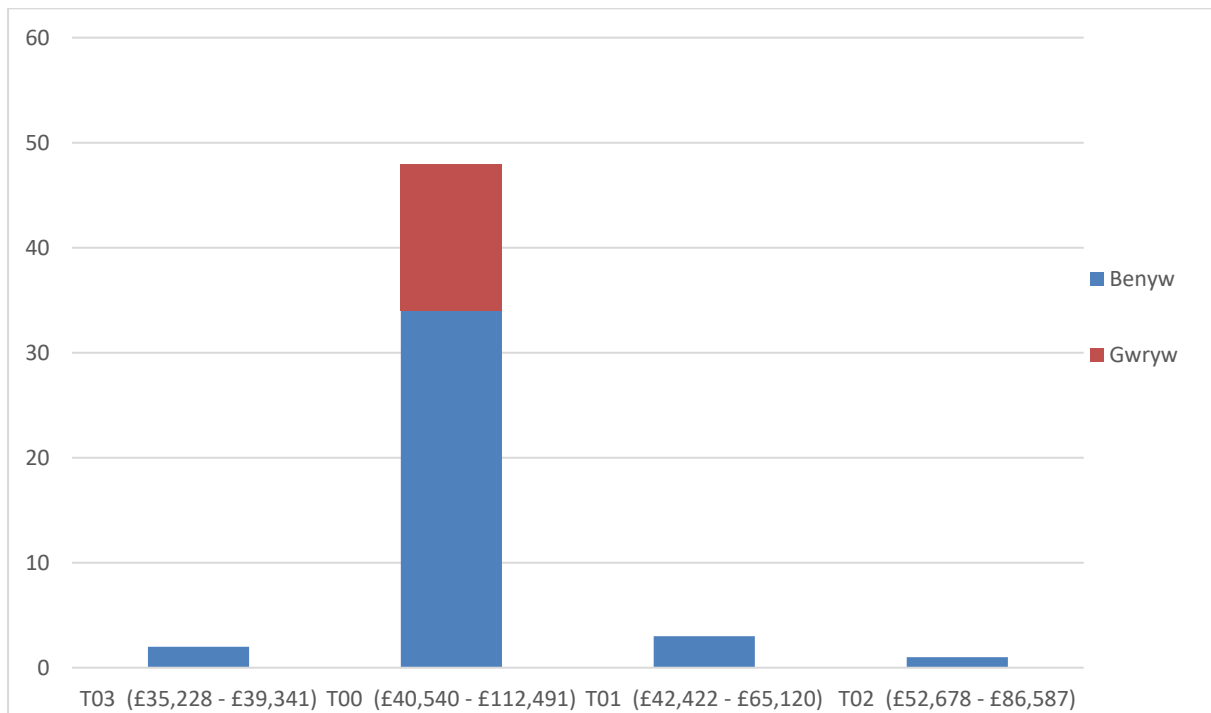
Prif Swyddogion



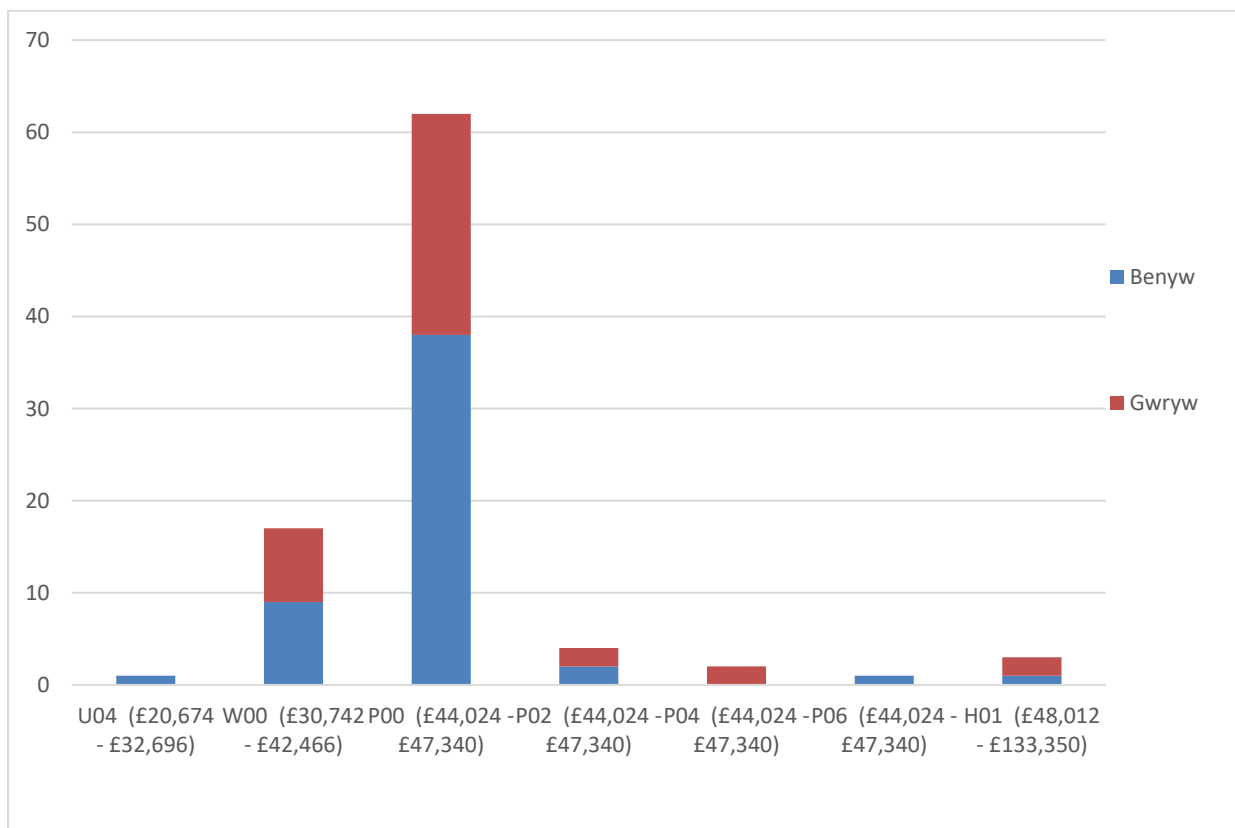
NJC



Soulbury



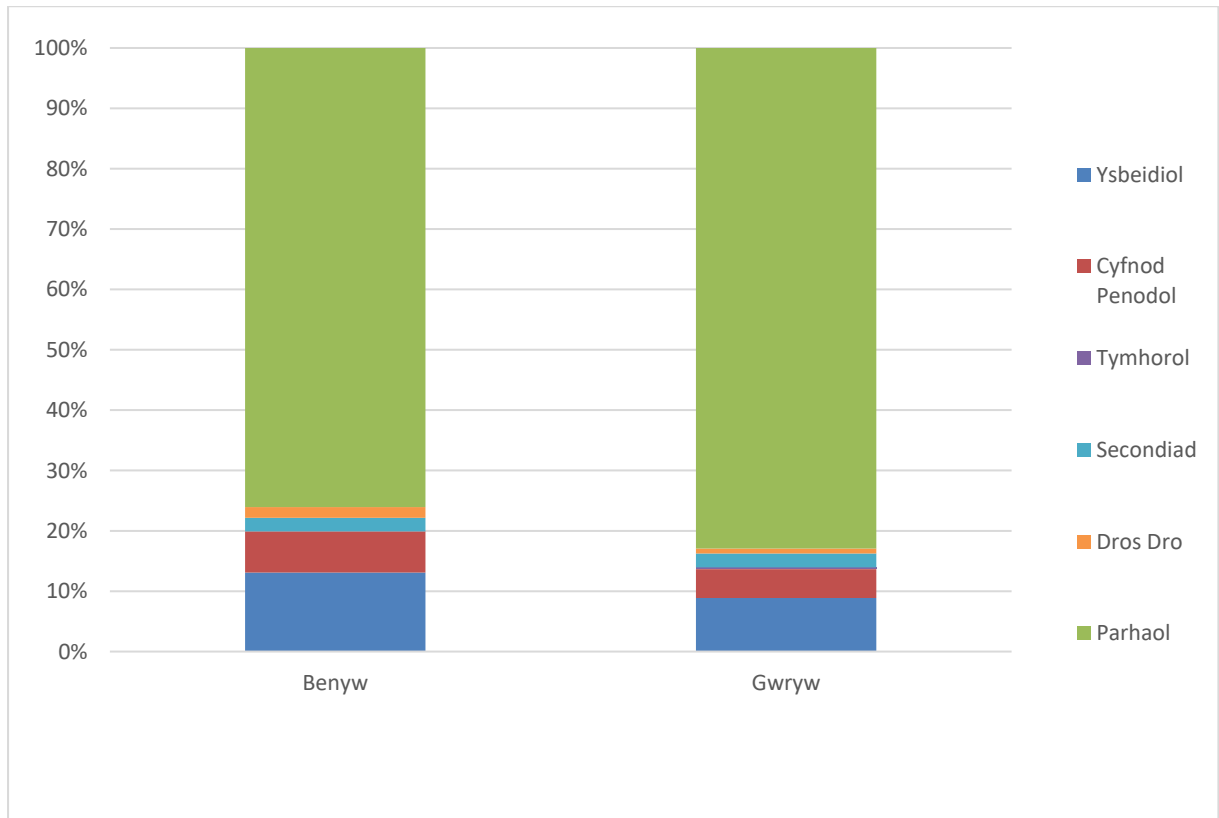
Athrawon a Gyflogir yn Ganolog



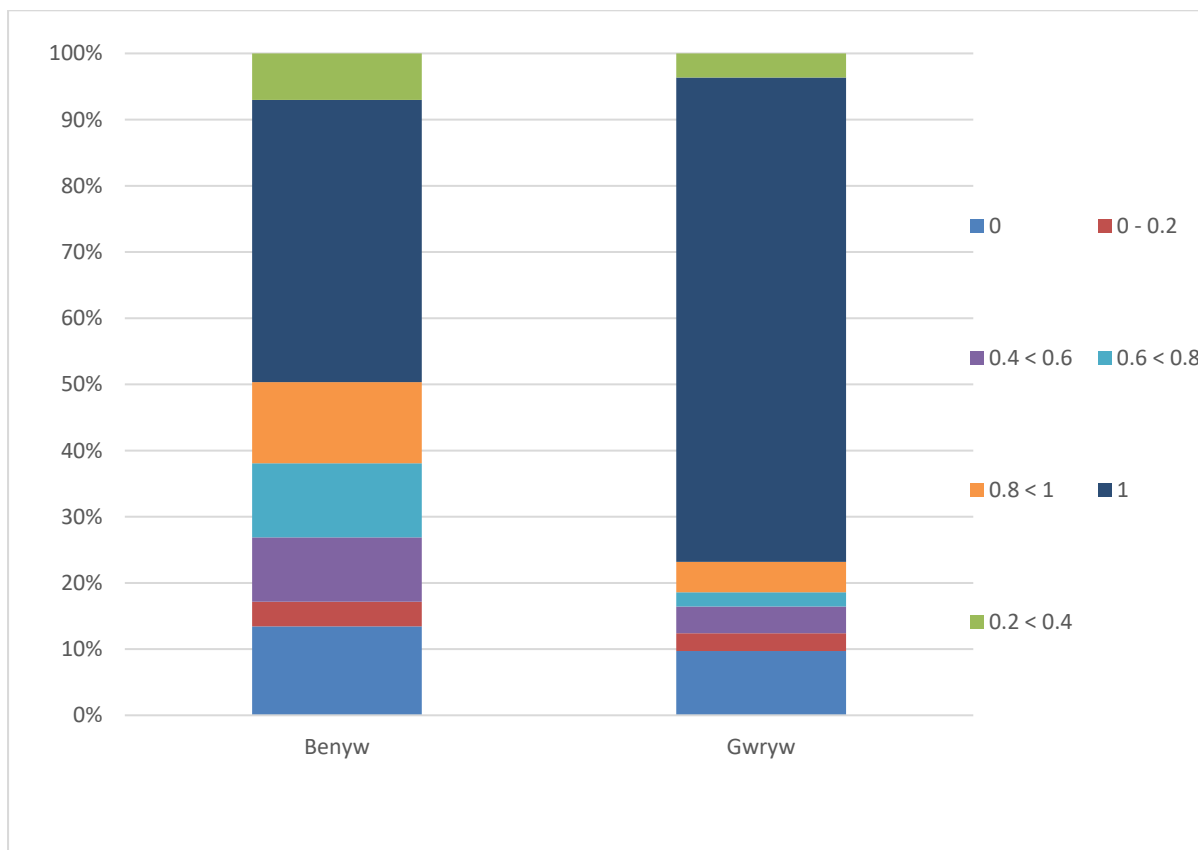
Rhyw yn ôl Tâl



Rhyw yn ôl Math o Contract



Rhyw yn ôl Patrwm Gweithio (Cyfwerth ag Amser Llawn)

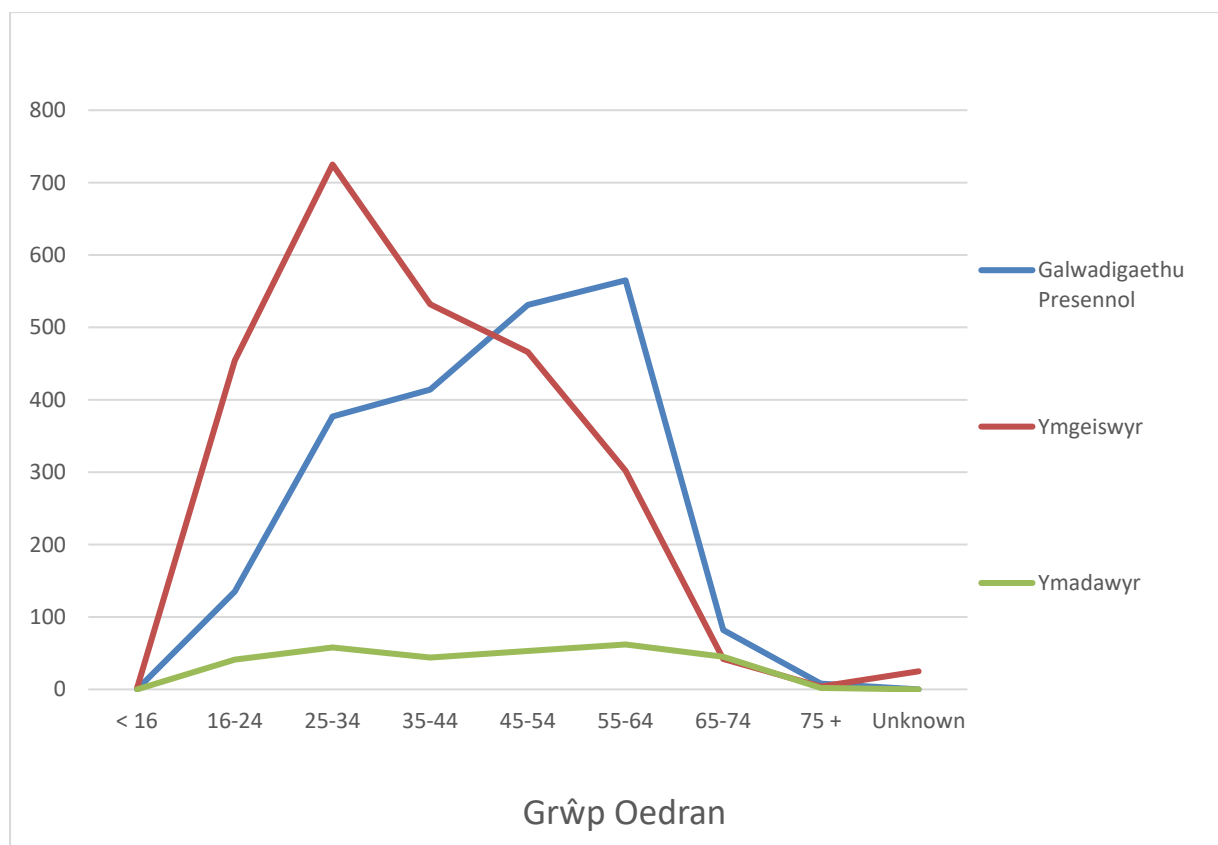


Oedran

Mae proffil gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 56.2% o weithwyr dros 44 oed. Y grŵp sengl mwyaf yw'r categori 45 – 54 oed (25.1%), wedi'i ddilyn gan y categori 55 – 64 oed (26.8%), 35 – 44 oed (19.6%), 25 – 34 oed (17.9%), 16 – 24 oed (6.4%), 65 – 74 oed (3.9%), a 75 oed a hŷn (0.4%).

Mewn cyferbyniad, roedd 67.1% o ymgeiswyr o dan 45 oed. Y grŵp sengl mwyaf o ymgeiswyr oedd y categori 25 – 34 oed ar 28.4%, wedi'i ddilyn gan y categori 35 – 44 oed (20.8%), 45 – 54 oed (18.3%), 16 – 24 oed (17.8%), a 55 – 64 oed (11.8%), 65 – 74 oed (1.6%), o dan 16 oed (0.1%), 75 oed a hŷn (0.2%), 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 31.3%, wedi'i ddilyn gan y categori 45 – 54 oed ar 29.2%, 35 – 44 oed yn cyfrif am 22.9%, 25 – 34 oed a oedd yn cyfrif am 8.3%, categori 16 – 24 oed ar 8.3%, roedd y categori 65 – 74 oed yn cyfrif am 6.3%.

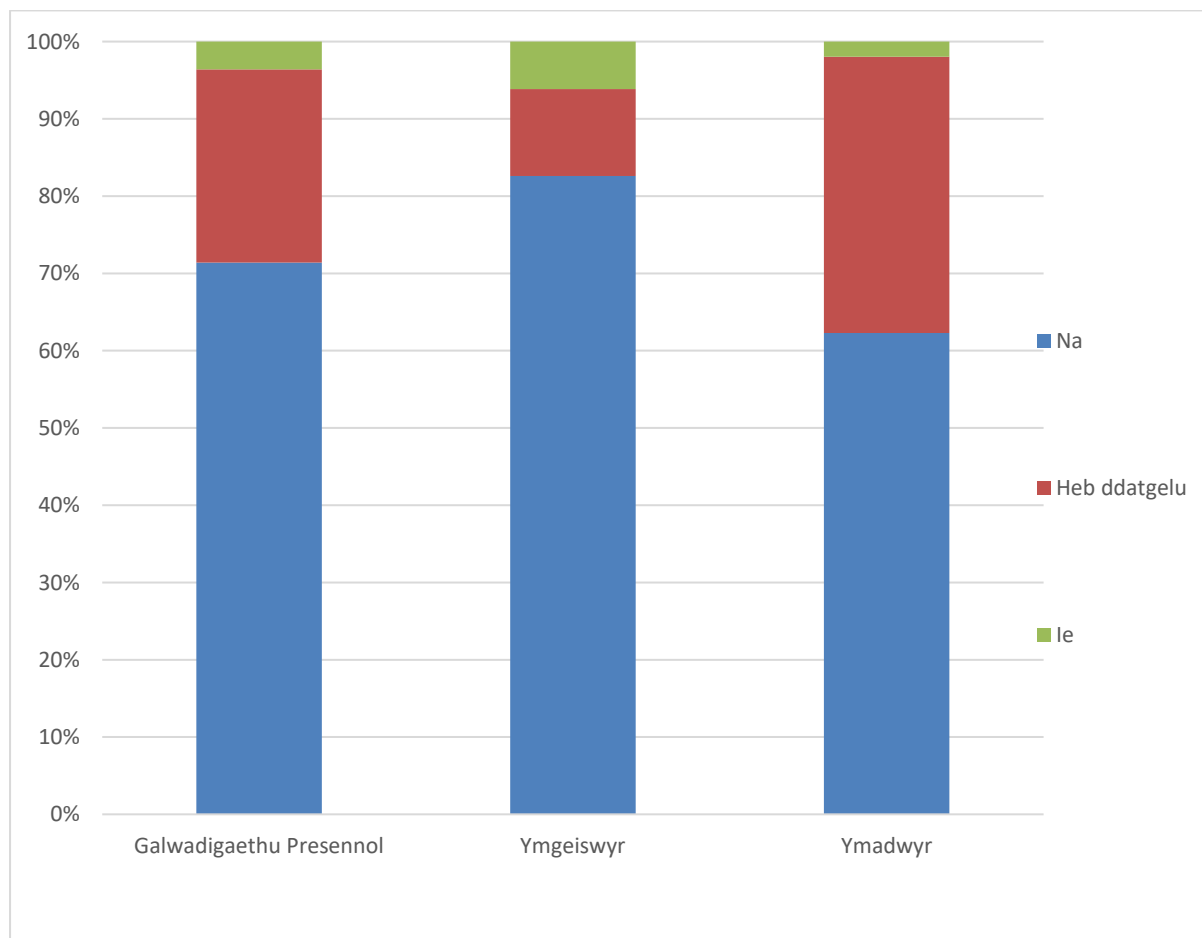


Anabledd

Yng ngweithlu presennol yr Awdurdod, mae 3.6% yn dweud bod anabledd ganddynt ac mae 71.4% yn dweud nad oes anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 25.0% sy'n weddill.

Dywedodd 6.2% o ymgeiswyr fod anabledd ganddynt, a dywedodd 82.6% nad oedd anabledd ganddynt. Ni wyddys statws y 11.2% sy'n weddill.

Mae'r data ar gyfer staff sy'n gadael Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 2.0% wedi dweud bod anabledd ganddynt, 62.3% wedi dweud nad oedd anabledd ganddynt, ac ni wyddys statws y 35.7% sy'n weddill.



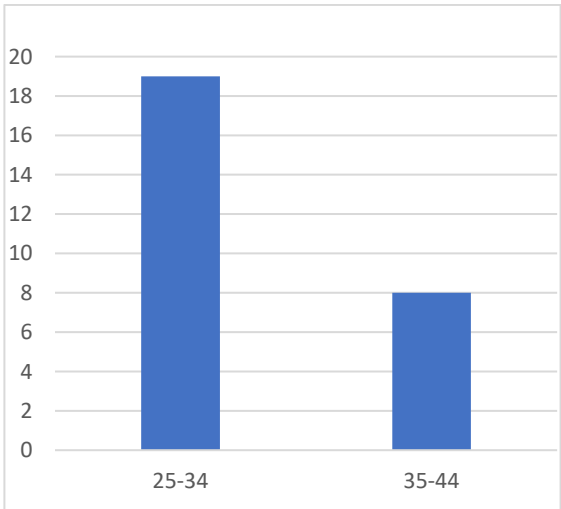
Ailbennu Rhywedd

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.

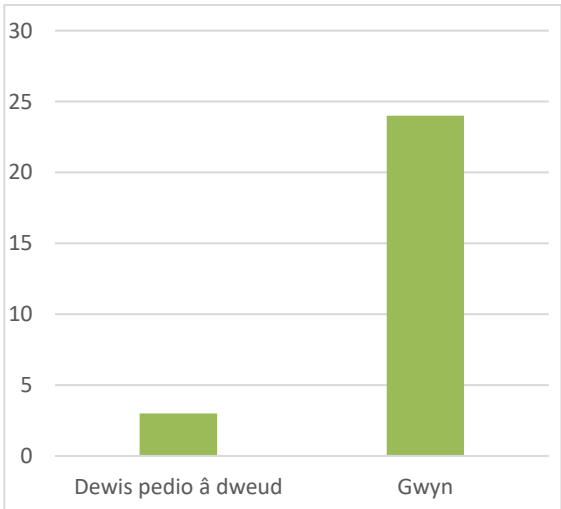
Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 27 o weithwyr wedi dechrau cyfnod o absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2024. Mae hyn yn cynrychioli 2.0% o'r cyfrif pennau benyw.

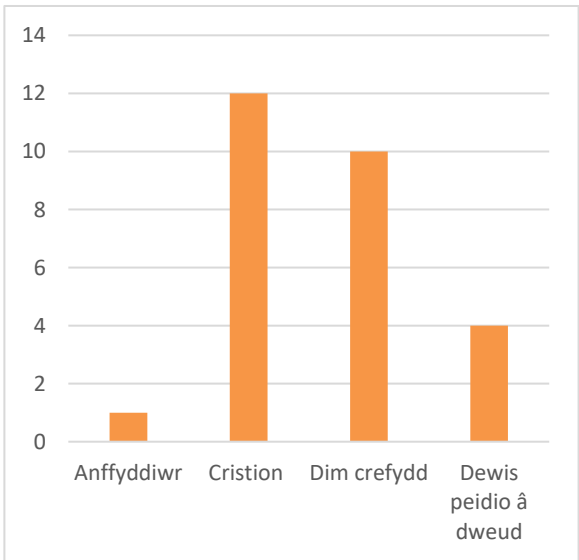
Oedran



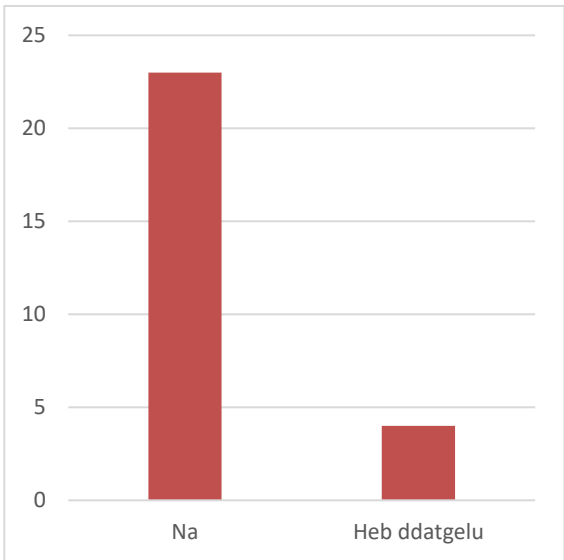
Hil



Crefydd



Anabledd

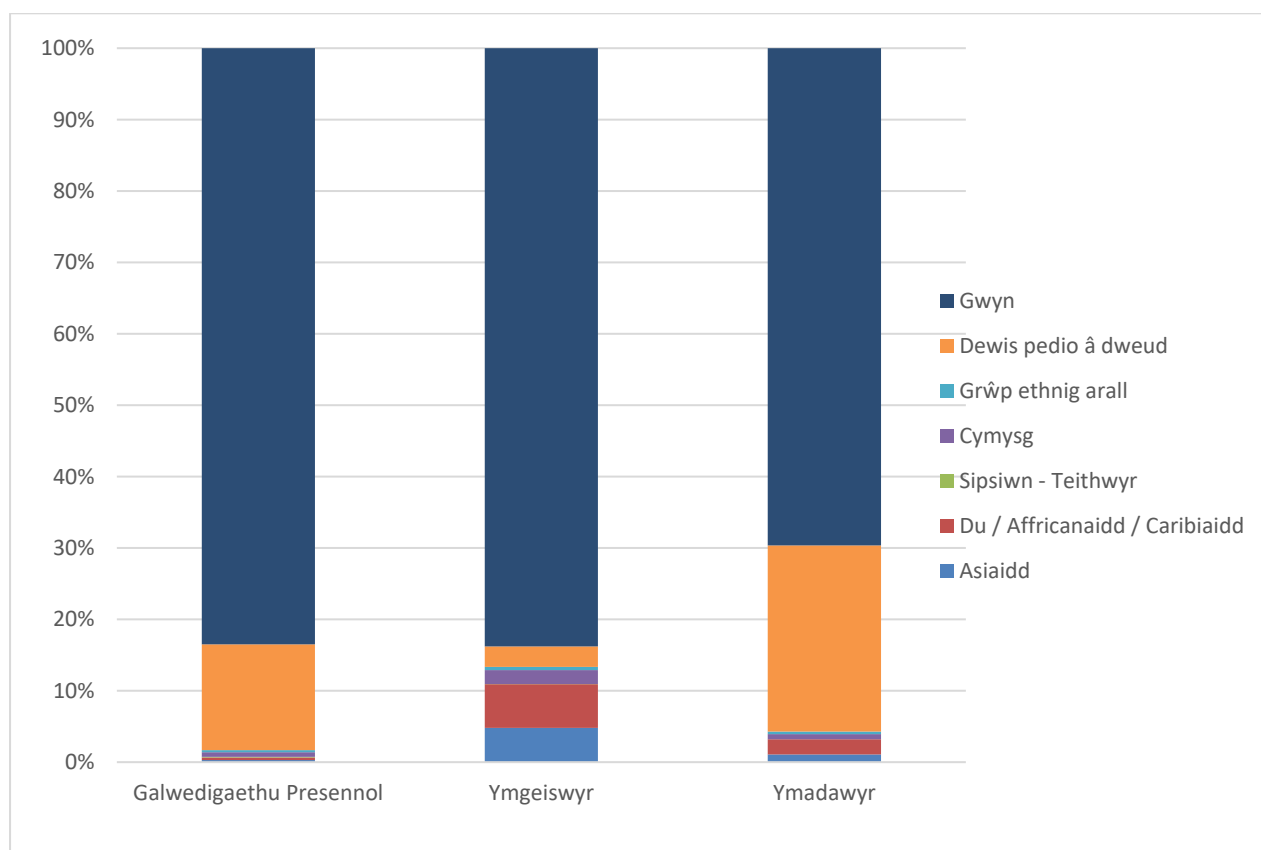


Hil – gan gynnwys tras ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Mae gweithlu presennol yr Awdurdod yn cynnwys 79.5% a ddewisodd y categori Gwyn fel eu tras ethnig, wedi'i ddilyn gan ethnigrwydd Cymysg (0.6%), Grŵp ethnig arall (0.3%), Asiaidd (0.2%), Du/Affricanaidd/Caribiaidd (0.3%), 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 (79.4%), wedi'i ddilyn gan Du/Affricanaidd/Caribiaidd (5.8%), Asiaidd (4.5%), ethnigrwydd Cymysg (1.8%), Grŵp ethnig arall (0.4%), a Sipsiwn – Teithwyr (0.1%). Roedd 8.0% o'r ymgeiswyr wedi dewis peidio â dweud.

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod 63.9% yn y categori Gwyn, wedi'i ddilyn gan Du/Affricanaidd/Caribiaidd (2.0%), Asiaidd (1.0%), ac ethnigrwydd Cymysg (0.7%), Grŵp ethnig arall (0.3%), tro bo'r 32.1% sy'n weddill wedi dewis peidio â dweud.

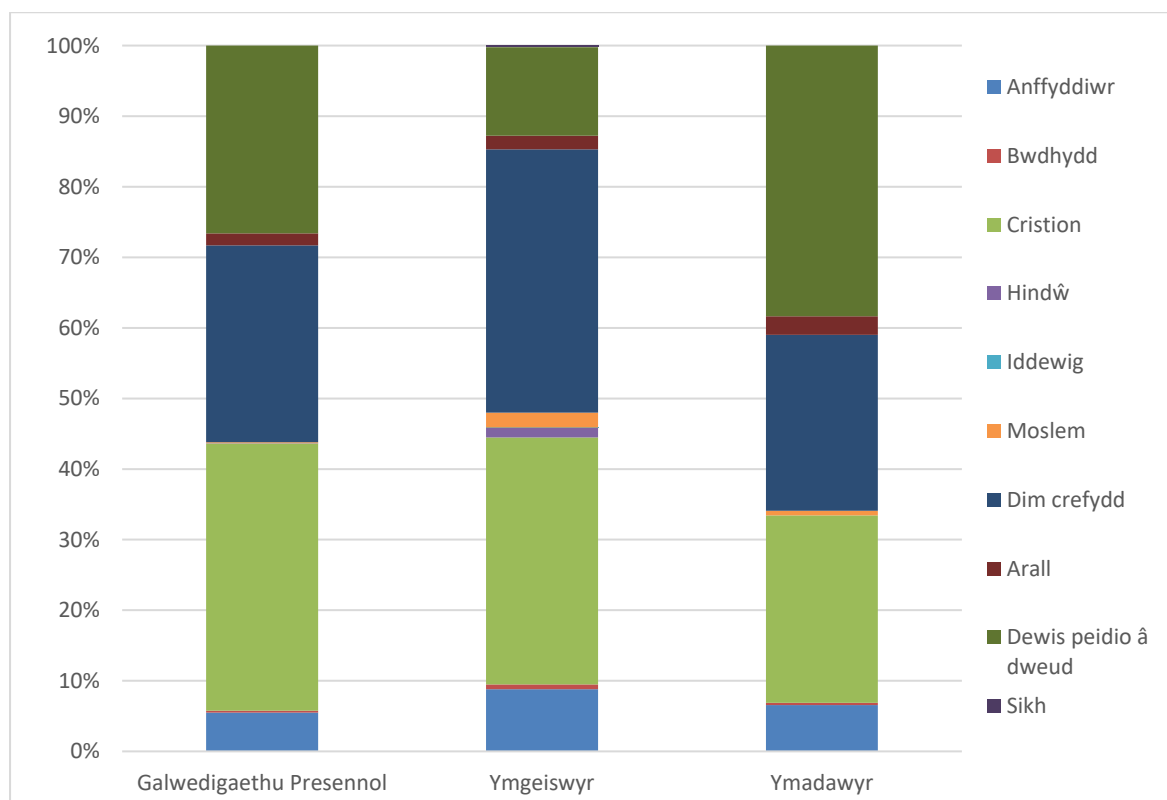


Crefydd neu Gred

O'r rheini a ddewisodd grefydd neu gred, Cristion (pob enwad) sy'n ffurfio'r grŵp mwyaf o'r gweithlu presennol ar 37.8%, wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (27.9%), Anffyddiwr (5.5%), Arall (1.7%), Bwdhydd (0.3%), Moslem (0.1%) a Hindŵ (0.1%), gyda 26.6% yn dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio roedd llai o bobl (12.6%) 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' (37.3%), wedi'i ddilyn gan y categori 'Cristion' (35.0%), Anffyddiwr (8.8%), Moslem (2.1%), Arall (1.9%), Hindŵ (1.3%), Bwdhydd (0.7%), Sikh (0.1%) a Iddewig (0.1%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Gyngor Sir Ceredigion yn dangos y nifer fwyaf yw Cristion (26.6%), wedi'i ddilyn gan Dim crefydd (24.9%), Anffyddiwr (6.6%), Arall (2.6%) Moslem (0.6%) a Bwdydd (0.3%), gyda 38.4% yn dewis peidio â dweud.

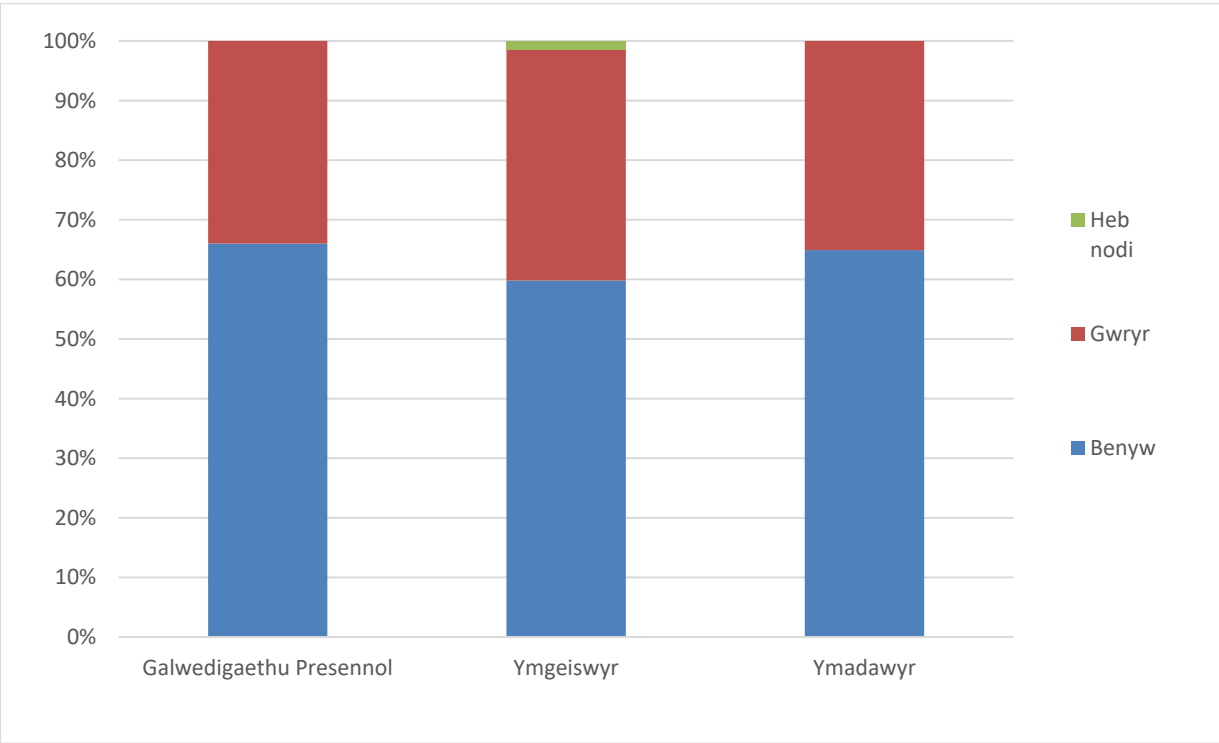


Rhyw

Roedd Cyngor Sir Ceredigion yn cyflogi 2,112 o staff ar 31 Mawrth 2024. Roedd y gweithlu yn cynnwys 1,394 (66%) o fenywod a 718 (34%) o wrywod.

Roedd hyn ychydig yn wahanol yn y ganran o ddynion yn gwneud cais am swyddi, gyda 39% o ymgeiswyr yn ddynion a'r ganran benywaidd yn is ar 60%. 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 o'r gweithlu presennol, sef 65% o fenywod a 35% o wrywod.

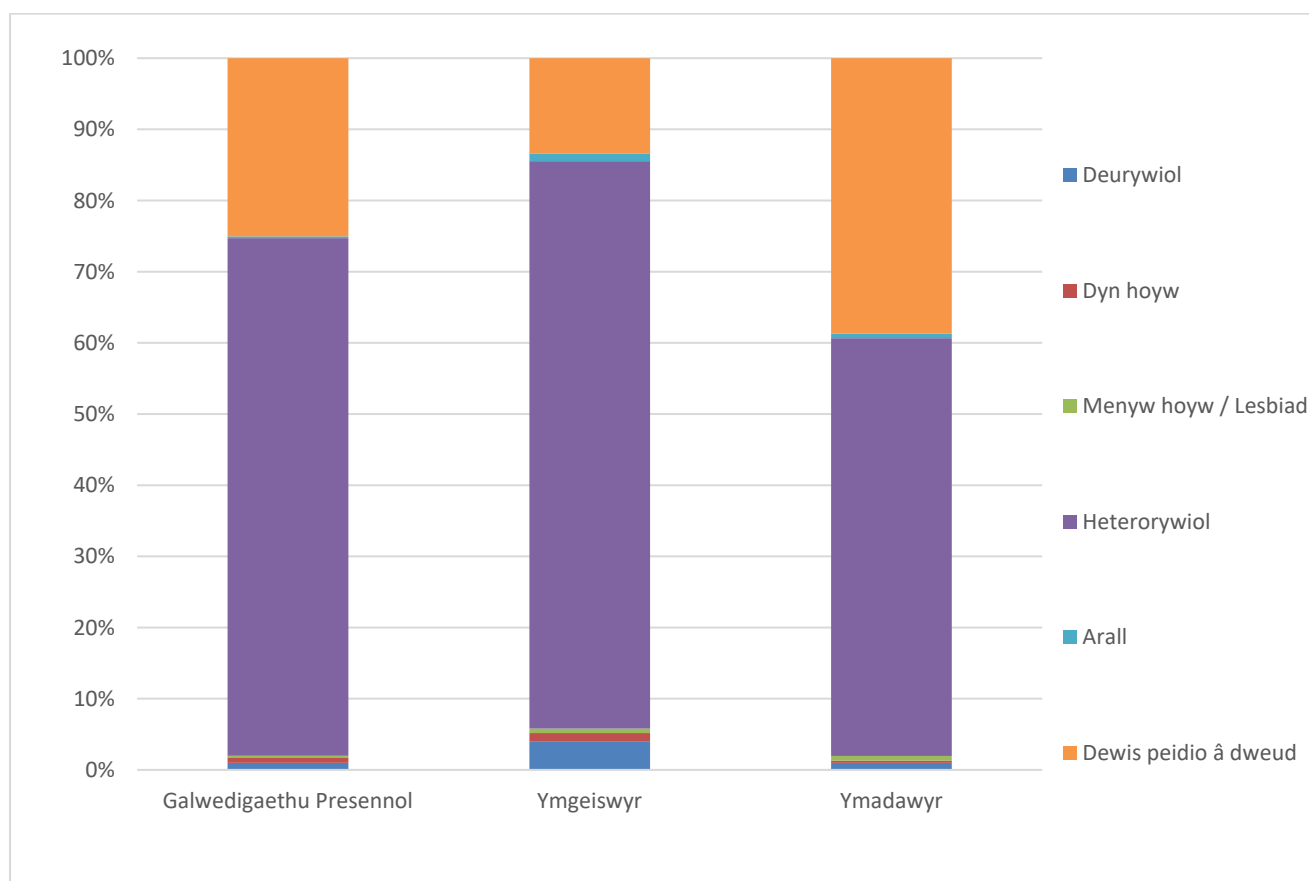


Cyfeiriadedd Rhywiol

O'r rheini yn y gweithlu presennol a ddewisodd gyfeiriadedd rhywiol, y ffigurau yw 72.7% heterorywiol, 1.0% deurywiol, 0.8% dyn hoyw, 0.3% menyw hoyw, 0.2% arall, ac roedd 25.0% wedi dewis peidio â dweud.

O ran y broses ymgeisio mae llai o bobl (13.4%) 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 (79.7%), wedi'i ddilyn gan ddeurywiol (4.0%), dyn hoyw (1.1%), Arall (1.0%) ac menyw hoyw (0.6%).

Mae'r data ar gyfer staff a adawodd Cyngor Sir Ceredigion yn dangos bod y mwyafrif yn heterorywiol ar 58.7%, deurywiol 1.0%, menyw hoyw ar 0.7%, Arall ar 0.7%, dyn hoyw 0.3%, ac roedd 38.6% 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 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 2024.

Ar hyn o bryd ni allwn ddarparu adroddiad ar y gweithwyr hynny sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ystod y flwyddyn. 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.

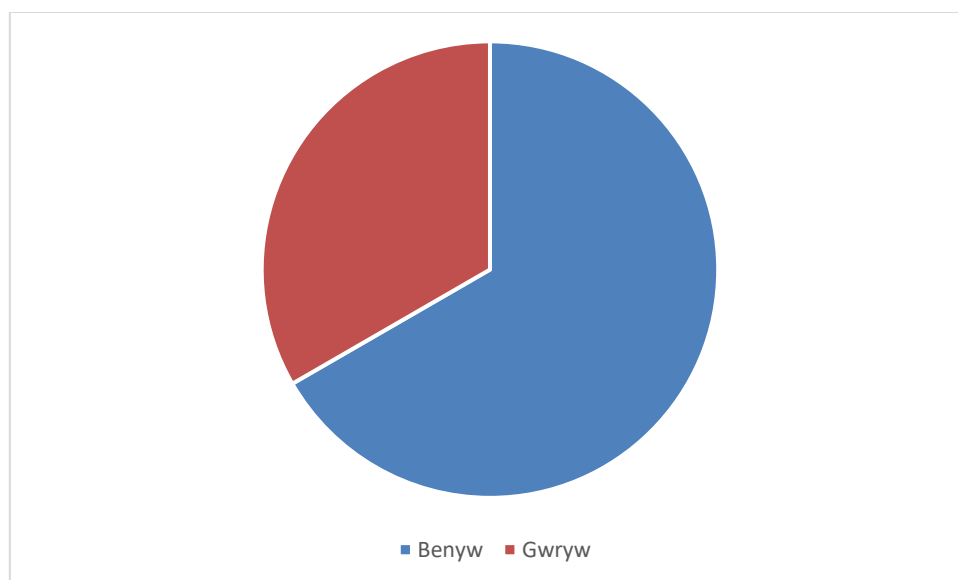
Cwyno

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

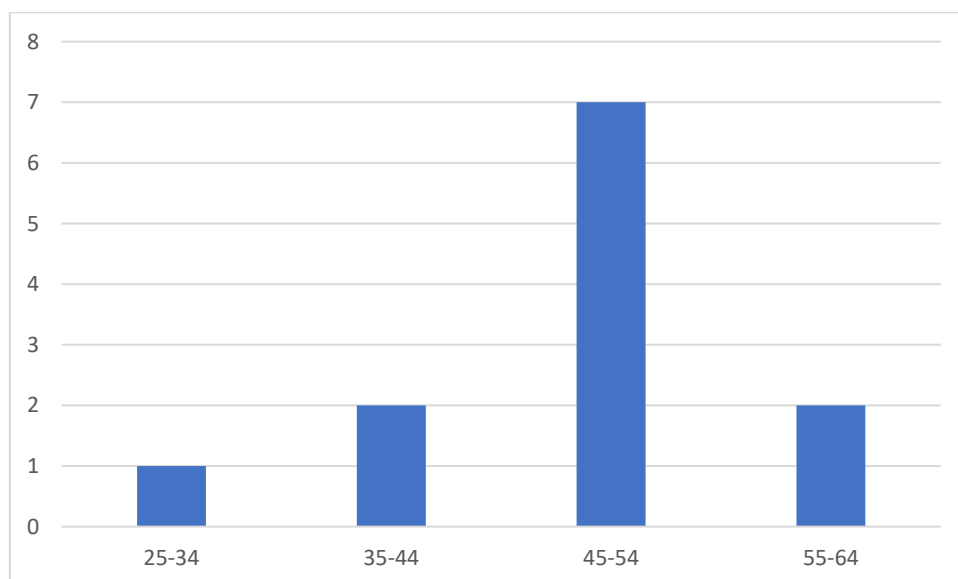
Sylwch: Oherwydd y nifer o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 12) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â dwy nodwedd warchodedig yn unig, sef oedran a rhyw. Ni chyhoeddwyd y data ynghylch anabledd ac ethnigrwydd oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchodedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn gwyno oedd 12. O'r rhain roedd 4 yn weithiwr gwryw a 8 yn weithiwr benyw.

Rhyw



Oedran



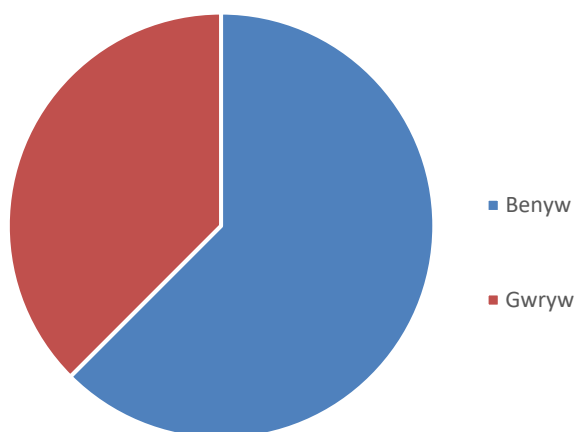
Disgyblu

Gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu

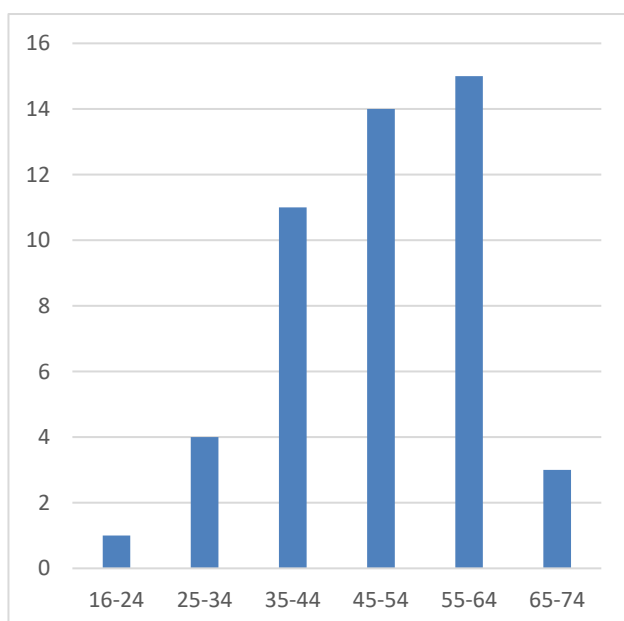
Sylwch: Oherwydd y nifer o unigolion oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu (cyfanswm o 48) mae'r data a ddangosir isod yn ymwneud â thair nodwedd warchodedig yn unig, sef rhyw, oedran a chrefydd. Nid yw'r data sy'n ymwneid ag anabledd ac ethnigrwydd wedi'i gyhoeddi oherwydd y posibilrwydd o adnabod unigolion. Ni chafodd unrhyw nodweddion gwarchodedig eraill eu cynnwys yn y set ddata hon.

Cyfanswm y gweithwyr oedd yn destun i'r drefn ddisgyblu oedd 48. O'r rhain roedd 18 yn weithiwr gwryw a 30 yn weithiwr benyw.

Rhyw



Oedran



Crefydd

