



Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Cyngor Bro Morgannwg

2023-2024

Gallwch ofyn am y ddogfen hon mewn fformatau eraill.

Er enghraifft: ffont mwy; ar bapur lliw gwahanol.

Gallwch ofyn am y ddogfen hon yn Saesneg.

Fe welwch fersiwn Saesneg ar ein gwefan.

Cynnwys

Cyflwyniad.....	3
Cefndir.....	4
Camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol.....	6
Rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol	8
Datganiad ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i ddiwallu bob un o'n hamcanion cydraddoldeb.....	9
Crynodeb o'r gwaith gafodd ei wneud yn unol â'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol	11
Amcan Cydraddoldeb Strategol 1	11
Amcan Cydraddoldeb Strategol 2	15
Amcan Cydraddoldeb Strategol 3	16
Amcan Cydraddoldeb Strategol 4	18
Amcan Cydraddoldeb Strategol 5	20
Amcan Cydraddoldeb Strategol Chwech.....	20
Amcan Cydraddoldeb Strategol 7	26
Amcan Cydraddoldeb Strategol Wyth	29
Amcan Cydraddoldeb Strategol 9	32
Amcan Cydraddoldeb Strategol 10	34
Materion eraill sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol	36
Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol.....	36
Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	36
Hyfforddiant Cydraddoldeb.....	37
Llyfrgelloedd a'r Celfyddydau	37
Caffael.....	38
Cynllun Hyderus o ran Anabledd.....	39
Gwaith LHDTCT+	40
Rydym wedi datblygu cynllun i wella'r gweithle i bobl LHDTCT+. Mae hyn yn ein helpu i drin pobl yn deg pan fyddant yn weithwyr neu'n ymgeisio am swyddi.	40
Am ragor o wybodaeth, ewch i wefan Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall.	40
Gwaith Hiliol	41
Statws Arloesi	41

Mannau Diogel.....	41
Wythnos Cydraddoldeb Hiliol.....	42
Diwrnod Windrush	42
Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant.....	43
Rhwydweithiau Staff.....	43
GLAM	43
Diverse	45
Abl	46
Ymwybyddiaeth o'r Menopos	46
Gwasanaethau Awtistiaeth Integredig	46
Fforwm Strategaeth 50+ y Fro a Oed-Gyfeillgar y Fro	47
Y Lluoedd Arfog a Chyn-filwyr	48
Gwasanaethau Hamdden – Tîm Chwaraeon a Chwarae'r Fro.....	49
Llyfr Diwylliant	51
Gwerthuso Swyddi	52
Cynllun y Gweithlu.....	52
Gwybodaeth benodol ynghylch cyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a chyflog.....	53
Oedran.....	55
Rhyw.....	55
Hunaniaeth Genedlaethol	57
Hil ac Ethnigrwydd	57
Anabledd	58
Cyfeiriadedd Rhywiol	59
Crefydd neu Gred	60
Statws Priodasol	60
Mamolaeth, Tadolaeth, a Mabwysiadu	61
Y Gymraeg	61
Mynd ymlaen.....	62

Cyflwyniad

Mae'n rhaid i ni adrodd ar y cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a materion cydraddoldeb eraill bob blwyddyn erbyn 31 Mawrth ar gyfer perfformiad yn y

flwyddyn flaenorol. Mae'r adroddiad hwn yn dweud wrthyh am ein gwaith cydraddoldeb rhwng mis Ebrill 2023 a mis Mawrth 2024.

Rydym yn gwneud hyn er mwyn cyflawni ein dyletswyddau o dan:

- Deddf Cydraddoldeb 2010;
- Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (ac elwir y 'ddyletswydd gyffredinol'); a
- y dyletswyddau penodol i Gymru.

Rydym yn dweud wrthyh sut rydym wedi casglu a defnyddio gwybodaeth i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- datblygu cydraddoldeb cyfle; a
- maethu cysylltiadau da.

Rydym hefyd yn dweud wrthyh am:

- sut rydym yn dod ymlaen gyda'n hamcanion cydraddoldeb;
- y bobl a gyflogwn; a
- gwaith cydraddoldeb arall.

Cefndir

Rydym wedi disgrifio ein prif waith cydraddoldeb yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-25](#).

Fe wnaethom ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol i gynnig ein bod yn parhau gyda'r amcanion cydraddoldeb presennol o Gynllun 2020-24. Rydym wedi dewis gwneud hyn am ein bod am ddatblygu cyfres newydd o amcanion cydraddoldeb yr un pryd â datblygu ein hamcanion lles corfforaethol newydd ar gyfer 2025–2030.

Cytunwyd ar y cynllun hwn ym mis Mawrth 2024.

Mae'n datblygu a chynyddu ar ein gwaith o'n cynlluniau blaenorol yn 2012 a 2016. Roedd nifer o bethau roedd yn rhaid i ni wneud i ddatblygu'r cynllun cyntaf. Rydym yn rhestru'r prif gamau isod.

- Fe edrychon ni ar faint o wybodaeth yr oedd gennym ar y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Roedden ni eisiau gwybod pa grwpiau gwarchodedig oedd yn defnyddio ein gwasanaethau.
- Fe wnaethon ni gwrdd â sefydliadau lleol i weld a oedd meysydd y gallen ni weithio arnyn nhw gyda'n gilydd.
- Fe edrychon ni ar gynlluniau eraill i weld os oedd ganddyn nhw gamau oedd angen bod yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Roedd y rhain yn cynnwys y Cynllun Corfforaethol a'r Cynllun Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.
- Fe drefnon ni ddigwyddiadau i ni gwrdd â sefydliadau eraill sydd â diddordeb yn anghenion y grwpiau gwarchodedig. Fe aethon ni i'w cyfarfodydd nhw os nad oedden nhw'n gallu dod i'n rhai ni.
- Fe ymgynghoron ni â'r cyhoedd, staff ac undebau masnach.
- Fe siaradon ni â phobl ynglyn â'r hyn y dylen ni ei flaenoriaethu.

Fe wnaeth hyn ein helpu i benderfynu ar ein hamcanion cydraddoldeb. Mae'r rhain yn rhan bwysig o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Buom yn ymgynghori â phobl eto yn 2019 ar gyfer ein Cynllun 2020 – 2024 ac yn 2023 ar gyfer ein Cynllun 2024 – 2025. Defnyddiwyd adborth o ymgysylltu ac ymgynghori i ddatblygu cyfres newydd o amcanion cydraddoldeb sy'n rhoi ffocws mwy cytbwys i ni rhwng canlyniadau mewnol ac allanol. Rydym wedi datblygu'r rhain gan ddefnyddio ymchwil fwy diweddar fel ['A yw Cymru'n Decach? 2018'](#) gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Rydym hefyd wedi creu cysylltiadau â'n hamcanion llesiant corfforaethol.

I sicrhau ein bod yn cyflawni'r amcanion cydraddoldeb, fe wnaethon ni roi camau mewn cynlluniau gwasanaeth. Mae'r cynlluniau hyn yn arwain gwaith pob gwasanaeth (megis Gwasanaethau Tai, Gweladwy a Chymdeithasol). Mae'n rhaid i bob gwasanaeth fonitro cynnydd gyda'r camau hyn ac adrodd ar hyn.

Mae gennym aelod Cabinet dros Ymgysylltu â'r Gymuned, Cydraddoldeb a Gwasanaethau Rheoliadol i arwain ar faterion cydraddoldeb yn ogystal â Hyrwyddwr Cydraddoldeb sy'n aelod etholedig. Mae cyfarwyddwyr yn arwain ar eu gwasanaeth eu hunain.

Rydym yn cael gwybodaeth am y materion a'r canllawiau diweddaraf mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys trwy'r rhwydwaith Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Ers i ni gytuno ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwethaf yn 2020, gwelwyd llawer o newidiadau sydd wedi effeithio ar fywydau pobl, gan gynnwys COVID-19, yr argyfwng costau byw, mudiad Mae Bywydau Du o Bwys. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi nifer o gynlluniau fel Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar gyfer Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTG+ Cymru a Chymru o Blaid Pobl Hŷn. Mae'r blaenoriaethau hyn yn cael eu hadlewyrchu rywfaint yn y cynllun hwn a byddwn yn datblygu ymhellach ein ffordd o feddwl am y rhain dros y flwyddyn i ddod wrth i ni ddatblygu'r gyfres nesaf o amcanion cydraddoldeb.

Camau a gymerwyd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol

Rydym wedi bod yn casglu gwybodaeth am bwy sy'n defnyddio ein gwasanaethau am beth amser. Mae dull corfforaethol ar gael ar gyfer gwneud hyn fel y gall Gwasanaethau gasglu data ar grwpiau gwarchodedig mewn ffordd gyson. Mae'r [Atodiad 3](#) yn dangos y ffurflen monitro cydraddoldeb. Rydym yn annog gwasanaethau i wella'r ffordd y maent yn defnyddio'r wybodaeth hon i'w helpu i gynllunio eu gwaith i ddiwallu anghenion pobl yn well.

Yn yr adroddiad eleni, rydym yn adrodd ar y gwasanaethau a ganlyn:

- Anghenion Dysgu Ychwanegol a Llesiant

- Dysgu Oedolion yn y Gymuned
- Gwasanaethau Awtistiaeth
- Budd-daliadau
- Cyfathrebu
- Diogelwch Cymunedol
- Cysylltiadau Cwsmeriaid
- Gwasanaethau Etholiadol
- Datrysiadau Tai
- Adnoddau Dynol
- Dysgu a Sgiliau – Mynediad a Threfniadaeth Ysgolion
- Dysgu a Sgiliau – Cynhwysiant Cymdeithasol a Lles
- Gwasanaethau Hamdden
- Fforwm Strategaeth 50+ Y Fro
- Polisi a Gwellu Busnes
- Caffael
- Adfywio a Chynllunio – Polisi Cynllunio
- Gwasanaethau Cofrestru
- Gwasanaethau Cymdeithasol - Oedolion
- Gwasanaethau Cymdeithasol - Gwasanaethau Plant
- Tai – Cefnogi Pobl
- Twristiaeth a Digwyddiadau
- Lles
- Gwasanaethau Ieuenctid

Pan rydym yn edrych ar y wybodaeth a gasglwyd, rydym yn ystyried:

- y data a gasglwyd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf;
- y systemau a ddefnyddiwyd i gasglu'r data; a
- sut mae gwasanaethau'n defnyddio'r wybodaeth hon i wneud gwelliannau.

Mae hyn yn helpu rheolwyr i nodi bylchau yn y wybodaeth a chymryd camau priodol.

Gofynnnon ni i'r gwasanaethau gwblhau [Ffurflen Microsoft ar-lein](#) ond dychwelodd rhai gwasanaethau y ffurflen Microsoft Word hefyd, y gellir ei weld yn [Atodiad 2](#).

Gofynnnon ni i'n gwasanaethau:

- Beth rydych chi wedi'i gyflawni o ran amcanion cydraddoldeb o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 sy'n berthnasol i'ch gwasanaeth chi?
- Pa waith arall rydych chi wedi ei wneud yn ystod y cyfnod hwn sy'n cefnogi cydraddoldeb ac yn bodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol?
- A oes trefniadau effeithiol ar waith gennych ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth am gydraddoldeb?
- Pa nodweddion gwarchodedig ydych chi'n eu monitro?
- Ydych chi wedi monitro anfantais economaidd-gymdeithasol?
- Sut rydych chi wedi defnyddio monitro cydraddoldeb a dadansoddi data i wneud newidiadau, gwella gwasanaethau neu ddylanwadu ar benderfyniadau sy'n gwella canlyniadau ar gyfer grwpiau gwarchodedig?

Gallwch ddod o hyd i'r wybodaeth am gydraddoldeb y mae Gwasanaethau wedi'i chasglu yn [Atodiad 4](#).

Mae'r ffurflen yn annog gwasanaethau i ddangos sut maent wedi defnyddio'r wybodaeth i wneud gwelliannau i wasanaethau.

Rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol

Mae rhai o'r rhesymau dros beidio â chasglu gwybodaeth yn cynnwys:

- nad oedd defnyddwyr am gwblhau ffurflen arall yn ychwanegol i ffurflen gais hir;
- pryder nad yw arolygon cyfyngedig yn adlewyrchu darlun cywir;
- ddim gyda systemau i gasglu'r wybodaeth.
- coladu'r wybodaeth yn amrhiodol;
- argaeledd data;
- diffyg dealltwriaeth o sut y byddai casglu data yn effeithio ar waith.

Rydym yn annog rheolwyr i egluro pa mor bwysig yw'r wybodaeth hon wrth wella gwasanaethau.

Datganiad ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i ddiwallu bob un o'n hamcanion cydraddoldeb

Dyma amlinelliad byr o sut rydym wedi datblygu ein hamcanion gwreiddiol. Gallwch ddod o hyd i fanylion llawn am hyn yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf](#).

- Fe wnaethon ni ddefnyddio ymchwil genedlaethol i'n helpu i ddeall y materion. Er enghraifft, fe edrychon ni ar yr adroddiadau 'A yw Cymru'n Deg'. Y Comisiwn Hawliau Dynol a Chydraddoldeb a gynhyrchodd yr adroddiadau hyn.
- Fe edrychon ni ar p'un a oedd gennym unrhyw wybodaeth yn y Cyngor i roi mwy o fanylion i ni.
- Fe siaradon ni â grwpiau ynghylch lles y grwpiau gwarchodedig.
- Edrychon ni ar faint o wybodaeth oedd gennym ar y bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Roedden ni eisiau gwybod yn arbennig pa grwpiau gwarchodedig oedd yn defnyddio ein gwasanaethau.
- Fe ymgynghoron ni â'n staff ein hunain a'r cyhoedd.
- Fe gytunon ni ar yr amcanion cydraddoldeb y bydden ni'n gweithio arnynt am y 4 blynedd nesaf.

Rydym yn dangos pa waith rydyn ni wedi'i wneud ar y rhain isod.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Un – Gwella sut rydym yn cynnwys, ymgysylltu a chyfathrebu â'r nodweddion gwarchodedig am ein gwaith a'n penderfyniadau

Amcan Cydraddoldeb Strategol Dau – Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Cyngor, nodi a oes bwlch cyflog ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn y Cyngor erbyn Mawrth 2021, ac adrodd yn ôl yn flynyddol ar y ddau.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Tri – Gwella cyfleoedd cyflogaeth yn y Cyngor ar gyfer grwpiau gwarchodedig, yn enwedig pobl anabl a phobl ifanc, er mwyn adlewyrchu'n agosach amrywiaeth y boblogaeth leol erbyn Mawrth 2024

Amcan Cydraddoldeb Strategol Pedwar – Parhau i weithio ar ddatblygu amgylchedd gwaith mwy cynhwysol sy'n cefnogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, drwy weithredu ystod o gamau gweithredu erbyn Mawrth 2024.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Pump – Rhoi cymorth a datblygiad i aelodau etholedig ar faterion cydraddoldeb.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Chwech – Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn er mwyn mynd i'r afael â bylchau mewn cyrhaeddiad i blant a phobl ifanc a darparu cymorth i oresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyrraedd eu llawn botensial.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Saith – Datblygu a gweithredu prosesau drwy gydol oes y cynllun hwn i fynd i'r afael â throseddau casineb, trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Wyth – Ystyried anghenion tai pobl â nodweddion gwarchodedig a sut mae ein gwaith yn effeithio arnynt, gan gymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw effeithiau anghymesur ar y grwpiau hyn.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Naw – Gweithio mewn partneriaeth i ystyried materion sy'n ymwneud â hygyrchedd trafnidiaeth, yn enwedig ar gyfer pobl anabl a phobl hŷn

Amcan Cydraddoldeb Strategol Deg – Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn i hyrwyddo ein hamgylchedd naturiol ac adeiledig a'n treftadaeth ddiwylliannol, gan gynnwys hygyrchedd, i grwpiau gwarchodedig.

Crynodeb o'r gwaith gafodd ei wneud yn unol â'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol

Amcan Cydraddoldeb Strategol 1

Gwella sut rydym yn cynnwys, ymgysylltu a chyfathrebu â'r nodweddion gwarchodedig am ein gwaith a'n penderfyniadau

Canolfan gyswilt - Cyswilt Un Fro

Roedd 134,354 o alwadau ffôn i ganolfan alwadau Cyswilt Un Fro rhwng mis Ebrill 2023 a mis Mawrth 2024. Yr amser aros cyfartalog oedd 342 eiliad. Roedd tua 35,000 o negeseuon e-bost hefyd i Cyswilt Un Fro.

Cyfathrebu

Yn chwarter 4, gwelsom 8,800 o ymgysylltiadau ar gyfrif Facebook corfforaethol y Cyngor a dros 6,500 o gliciau ar ddolenni. Mae cynnwys corfforaethol X / Twitter y Cyngor yn cyrraedd dros 2,000 o ddefnyddwyr bob dydd.

Mae gan y cyfrif Facebook corfforaethol 25,000 o ddilynwyr. Mae gan y cyfrif Cymraeg 144 o ddilynwyr. Mae gan y cyfrif X/Twitter corfforaethol 22,400 o ddilynwyr tra bod gan y cyfrif Cymraeg 653 o ddilynwyr.

Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd

Mae'r Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd yn amlinellu sefyllfa ymgysylltu ac ymgynghori presennol y Cyngor, yn ogystal â nodi sut y byddwn yn amrywiol yn ein dulliau ymgysylltu i roi cyfle i gynifer o randdeiliaid â phosibl gymryd rhan yn y broses o wneud penderfyniadau. Rydym eisiau i bobl allu siapia'r hyn rydym yn ei wneud a sut rydym yn ei wneud. Rydym yn parhau i archwilio ffyrdd newydd ac arloesol o gysylltu â'r cyhoedd.

Ymgynghoriadau

Rydym wedi ymgysylltu â thrigolion Bro Morgannwg drwy gydol 2023-24 ac wedi cynnal nifer o ymgynghoriadau, gan gynnwys:

- Prosiect Bioamrywiaeth Parc Sant Cyres
- Eithriadau Terfyn Cyflymder 20mya
- Strategaeth Partneriaeth Bro Ddiogelach 2023-28
- Maes Hamdden Murchfield
- Strategaeth Ddigidol Ddrafft 2023-2028
- Cyllid Adran 106 Sili
- Arolwg Diogelwch ar y Ffyrdd a Thrafnidiaeth Gyhoeddus 2023-24
- Beth am Siarad am Fywyd yn y Fro
- Cynllun Cyflawni Blynnyddol 2024-25
- Cynllun Datblygu Lleol Newydd 2021 - 2036
- Ymgynghoriad ar Gyllideb 2024-25
- Gorchmynion Diogelu Mannau Cyhoeddus
- Strategaeth Coed Ddrafft
- Meysydd Hamdden Colcot a Buttrills

Dyma sut ymgysylltodd y Strategaeth a Ffefrir ar gyfer y Cynllun Datblygu Lleol Newydd â rhanddeiliaid a'u cael i gymryd rhan:

- Defnyddio platfform ymgynghori newydd o fis Ebrill 2023.
- Dod ag ef i'r Fforwm Ymgynghorol ar Gydraddoldeb
- Dod ag ef i Fforwm 50+ y Fro
- Sesiynau ymgysylltu personol ac ar-lein.
- Derbyn sylwadau mewn amrywiaeth o fformatau fel y porth ymgynghori ar-lein, ar bapur, llythyr, e-bost, neu yn bersonol.
- Roedd fersiynau hawdd eu darllen o'r ddogfen ar gael.
- Fideo byr gydag isdeitlau ar gael i esbonio'r cynllun a'r broses.
- Roedd lleoliadau digwyddiadau yn rai hygrych.

Dysgu a Sgiliau - Cymunedau Dysgu Cynaliadwy

Cynhaliwyd tri ymgynghoriad statudol yn ystod 2023-2024 gydag ysgolion: Ysgol Uwchradd Gatholig Sant Richard Gwyn, Ysgol Stanwell, ac Ysgol Iolo Morgannwg.

Mae'r broses ymgynghori yn dilyn canllawiau Llywodraeth Cymru sydd i'w cael yn y Cod Trefniadaeth Ysgolion (2018). Cyn gwneud unrhyw benderfyniadau, rydym yn sicrhau ein bod yn cynnig nifer o gyfleoedd i unigolion a grwpiau sydd â diddordeb roi eu barn a'u safbwyntiau ar y cynigion hysbys, er mwyn galluogi'r Cabinet i ystyried y safbwyntiau hyn fel rhan o'r broses o wneud penderfyniadau.

Er mwyn gwella ymgysylltiad â phlant, cynhaliwyd gweithdy ymgynghori gyda'r cynghorau ysgol unigol. Cafodd y wybodaeth a gasglwyd yn y sesiynau hyn ei chynnwys yn yr adroddiad ymgynghori terfynol. Gwahoddwyd rhieni, gofawyr a gwarcheidwaid disgyblion, yn ogystal ag aelodau o'r gymuned leol hefyd i fynychu sesiynau galw heibio.

Fforwm Ymgynghorol ar Gydraddoldeb

Mae'r Fforwm Ymgynghorol ar Gydraddoldeb yn cynnwys sefydliadau allanol sy'n cynrychioli gwahanol nodweddion gwarchodedig a grwpiau. Mae'r rhain yn cynnwys Diverse Cymru, Race Equality First, Stonewall, Mind ym Mro Morgannwg, Vale People First, Cyngor ar Bopeth, a Fforwm 50+ y Fro. Mae aelodau etholedig enwebedig yn mynychu fel y mae swyddogion y Cyngor sy'n gysylltiedig â'r Gwasanaeth Ieuenctid, Bro Oed-Gyfeillgar, y Tîm Byw'n Iach, Gwasanaethau Cymdeithasol ac Adnoddau Dynol.

Cyfarfu'r Fforwm Ymgynghorol ar Gydraddoldeb hyd at bedair gwaith y flwyddyn i drafod ystod o gynlluniau a mentrau corfforaethol yn ogystal â rhai eitemau gan bartneriaid allanol. Roedd cydweithwyr o'r adran Gynllunio yn bresennol. Roedd yr eitemau a drafodwyd yn cynnwys:

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Cynllun Datblygu Lleol Newydd
Adroddiad Iechyd y Cyhoedd

Cynllun Cydraddoldeb Strategol
Cynllun Cyflawni Blynnyddol
Beth am Siarad am Fywyd yn y Fro

Oed-gyfeillgar

Mae Swyddog Bro Oed-gyfeillgar newydd wedi'i recriwtio i ganolbwyntio ar ddatblygu Strategaeth 50+ y Fro a symud ymlaen â'r cais i sicrhau statws Oed-gyfeillgar. Mae'r Swyddog Bro Oed-gyfeillgar wedi cynnal digwyddiadau i barhau i ymgysylltu â phobl

hŷn ac aelodau Fforwm 50+ y Fro, gan gynnwys y Bore Coffi Nadolig ym mis Rhagfyr a digwyddiadau 'croeso cynnes' eraill.

Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Rydym yn parhau i gefnogi Fforwm Strategaeth 50+ y Fro sy'n cynnig llais i bobl hŷn ym Mro Morgannwg. Rydym yn cefnogi'r Fforwm i gynnal cyfarfodydd personol i bobl 50+ oed rannu eu barn ar bynciau pwysig, yn ogystal â chyfres o ddigwyddiadau 'Dweud Eich Dweud' cyhoeddus.

Fe weithion ni gyda'r Fforwm i ymgysylltu a chyfathrebu â mwy o bobl y Fro trwy nifer o ddulliau cyfathrebu i sicrhau bod cyfleoedd ar-lein ac all-lein i breswylwyr hŷn gael gafael ar wybodaeth a siapia penderfyniadau. Rydym wedi defnyddio adborth o ddigwyddiadau er mwyn helpu i lunio'r cynllun gweithredu drafft Bro Oed-Gyfeillgar.

Mae'r Swyddog Bro Oed-Gyfeillgar yn parhau i fwrw ymlaen gyda'r cynllun gweithredu Bro Oed-Gyfeillgar. Cynhalion nhw ddigwyddiadau i barhau i ymgysylltu â phobl hŷn ac aelodau Fforwm 50+ y Fro, gan gynnwys Gweithdy'r Hydref, Dathliad Oed-gyfeillgar ym mis Rhagfyr 2023, a'r Cyfarfod Nadoligaidd.

Data a Mewnwelediad

Mae'r tîm Strategaeth a Mewnwelediad yn annog y defnydd o ddata i gefnogi a llunio polisiau a phenderfyniadau'r Cyngor. Mae'r tîm yn llunio'r Adroddiad Misol Economaidd, y Dadansoddiad Costau Byw, a dadansoddiad Cyfrifiad 21 sy'n rhoi cipolwg amhrisiadwy ar gymunedau ym Mro Morgannwg, gan gynnwys y rheini a allai fod yn ddifreintiedig, yn profi pwysau economaidd-gymdeithasol, a'r rheini â nodweddion gwarchodedig. Rhennir yr adroddiadau gydag adrannau'r Cyngor i'w defnyddio i lywio'r broses o wneud penderfyniadau yn well.

Gellir gweld enghraifft o'r Dadansoddiad Costau Byw ar gyfer Mai 2024 [yma](#).

Gellir gweld y Diweddariad Economaidd Misol ar gyfer Gorffennaf 2024 [yma](#).

Amcan Cydraddoldeb Strategol 2

Parhau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Cyngor, nodi a oes bwlch cyflog ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn y Cyngor erbyn Mawrth 2021, ac adrodd yn ôl yn flynyddol ar y ddau.

Rydym yn monitro'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn chwarterol. Rydym yn adrodd ar y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau i Lywodraeth Cymru. Rydym yn adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn chwarterol trwy ddangosyddion perfformiad ac yn flynyddol trwy'r adroddiad hwn.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cynyddu ychydig ers y llynedd. Y gwahaniaeth yng nghyfradd gymedrig yr awr rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yw £0.65, gostyngiad o £1.03 y llynedd. Y gwahaniaeth yn y gyfradd ganolrifol fesul awr rhwng dynion a menywod yw £0.59. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion yw 3.71% a'r bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau fel canran o gyflog dynion yw 3.81%, sy'n llai na bwlch cyflog canolrifol y DU o 8.1%.

Rydym hefyd yn monitro'r bwlch cyflog o ran ethnigrwydd yn rheolaidd, gan adrodd fel rhan o Ddangosyddion Perfformiad Chwarterol y Cyngor. Y bwlch cyflog cymedrig o ran ethnigrwydd yw 5.73%, cynnydd ers y llynedd.

Cafodd yr adolygiad cyflog diwethaf yn 2019 mewn perthynas â'r raddfa Cyd-gyngor Cenedlaethol ddiwygiedig effaith gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i fonitro'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac o ran ethnigrwydd. Wrth recriwtio i rolau, rydym yn ystyried ble rydym yn hysbysebu i sicrhau ein bod yn cael cynrychiolaeth ar draws yr holl grwpiau sy'n ymgeisio. Rydym yn parhau i weithio ar wella ein proffil amrywiaeth i edrych ar y bwlchau.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 3

Gwella cyfleoedd cyflogaeth yn y Cyngor ar gyfer grwpiau gwarchodedig, yn enwedig pobl anabl a phobl ifanc, er mwyn adlewyrchu'n agosach amrywiaeth y boblogaeth leol erbyn Mawrth 2024

Cymunedau am Waith

Rydym yn casglu data defnyddwyr ar gyfer Cymunedau am Waith+ i'w rannu'n fisol gyda Llywodraeth Cymru. Mae hyn yn ein galluogi i gymharu â gweddill Cymru a thargedu grwpiau penodol. Eleni, mae tueddiadau'n dangos lefel uchel o ddynion gwyn felly rydym wedi cyflwyno strategaethau i ennyn diddordeb mwy o fenywod: fe wnaethom ddatblygu gwaith rhiant unigol ym Mhenarth a chanolbwyntio hyfforddiant ar rieni plant ysgol gynradd, fel cwrs cynorthwydd dosbarth lle mae'r gwaith yn cyd-fynd ag ymrwymadau rhieni.

Rydym yn parhau i weithio ar wahanol brosiectau ar gyfer grwpiau penodol lle mae tystiolaeth yn dangos ei bod yn fwy anodd cael gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Quickstart, sy'n rhoi lleoliad gwaith am chwe mis gyda chyflog i bobl ifanc rhwng 18 a 25 oed. Ar hyn o bryd mae gan ddeuddeg o bobl ifanc leoliadau gwaith gyda'r Cyngor.
- Ymdrechu, sy'n brosiect ysgol dan un deg chwech oed sy'n helpu i ddatblygu ysgogiad a sgiliau personol, gan gael gwared ar rwysrau i ymgysylltu.
- Cyflogaeth â chymorth wedi'i anelu at bobl ifanc 18-30 oed sydd ag anabledau a/neu gyflyrau niwroamrywiol.
- Ymgysylltu ag unigolion economaidd anweithgar yng nghefn gwlad y Fro i fynd ar ôl cyflogaeth neu weithgareddau fel gwirfoddoli neu hyfforddiant
- Gweithio gyda sefydliadau partner ar gyfleoedd gwirfoddoli â chymorth.

Rydym yn parhau i weithio gyda tîm Cymru'n Gweithio/Gyrfa Cymru (CG/GC) a'r Gwasanaeth Ieuencid, yn dilyn Digwyddiad Pobl Ifanc llwyddiannus ym mis Chwefror 2023. Mae ffigyrau Llywodraeth Cymru yn dangos mai Bro Morgannwg oedd yr Awdurdod Lleol sy'n perfformio orau o ran ymgysylltu â phobl ifanc 16-24

oed. Fe weithion ni hefyd gyda'r Ganolfan Byd Gwaith i gynnal Clybiau Swyddi Ieuenctid yn ogystal â Chlybiau Swyddi 25+ llwyddiannus.

Fe wnaethom gynnal digwyddiad cyflogaeth adeiladu ym mis Tachwedd 2023. Rydym yn gweithio gyda chontractwyr i gyflwyno cyfres o ddigwyddiadau ar thema adeiladu wedi'u targedu at rai sy'n chwilio am waith gydol 2024.

Gwasanaethau Cymdeithasol - Gwasanaethau Oedolion

Mae Aelodau o Vale People First ar y panel cyfweld ar gyfer penodi'r holl staff a rheolwyr gofal cymdeithasol yn y tîm Anableddau Dysgu. Mae Vale People First hefyd yn bartneriaid allweddol wrth fonitro'r Contract Byw â Chymorth.

Rydym yn sicrhau bod gennym berson sydd â phrofiad byw ar y panel cyfweld ym mhob penodiad Iechyd Meddwl a Chamddefnyddio Sylweddau. Derbyniodd pob gweithiwr cymdeithasol yn Nhîm Iechyd Meddwl Bro Morgannwg hyfforddiant cyd-gynhyrchu a ddatblygwyd ar y cyd â Gweithredu Caerdydd a'r Fro ar Iechyd Meddwl, wedi ei gyflwyno gan berson â phrofiad byw o iechyd meddwl. Yn dilyn yr hyfforddiant hwn, fe ddatblygon ni becyn cymorth arfer da i staff ei ddefnyddio.

Adnoddau Dynol

Gwnaethom gyflwyno system gofnodi newydd ar gyfer gweithwyr, Fusion, ym mis Ebrill 2023. Porth hunanwasanaeth yw hwn sy'n caniatáu i staff ddiweddarau eu manylion personol eu hunain. Gwnaethom gynnal ymgyrch gyfathrebu i annog staff i ddiweddarau eu manylion. Rydym wedi nodi cynnydd o 7.3% mewn gwybodaeth a gofnodwyd. O'r herwydd, gallwn adrodd yn fwy cywir ar ein gweithlu o ran nodweddion gwarchodedig, a gallwn nodi tueddiadau a grwpiau newydd i ganolbwyntio recriwtio arnynt.

Lansiodd Adnoddau Dynol brosiect recriwtio dramor yn 2023 i fynd i'r afael â swyddi gwag ym maes gofal. Rydym wedi gweithio gyda chymunedau i gefnogi staff newydd. Mae'r prosiect wedi ei adlewyrchu yn yr ystadegau cyflogaeth a ddangosir yn [Atodiad 5](#).

Amcan Cydraddoldeb Strategol 4

Parhau i weithio ar ddatblygu amgylchedd gwaith mwy cynhwysol sy'n cefnogi staff o bob cefndir i gyflawni eu potensial, drwy weithredu ystod o gamau gweithredu erbyn Mawrth 2024

Rydym yn annog yr holl staff i neilltuo amser ar gyfer datblygiad personol a chymryd rhan mewn rhaglenni fel Infuse a mentora o chwith. Ail-lansiwyd rhwydwaith y Caffi Dysgu ym mis Hydref 2023. Ei nod yw dod â staff ynghyd o bob rhan o'r awdurdod i rannu syniadau ac adnoddau, gan hyrwyddo cydweithio ar themâu fel 'pŵer cymunedol' a 'thrawsnewid'.

Rydym wedi cefnogi'r rhwydwaith anabledd staff newydd, Abl. Rydym yn parhau i chwilio am gydweithwyr sydd â phrofiad byw i arwain a datblygu'r rhwydwaith. Mae staff cydraddoldeb wedi cynrychioli Abl mewn cyfarfodydd Adnoddau Dynol a'r Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd.

Mae Abl yn ymuno â'n rhwydweithiau staff sefydledig eraill yng Nghyngor Bro Morgannwg: GLAM ac Amrywiol. GLAM yw ein rhwydwaith ar gyfer aelodau a chynghreiriaid LHDTTC+ a Diverse yw ein rhwydwaith ar gyfer staff a chynghreiriaid Du, Asiaidd, mwyafrif byd-eang, a pobl hil-ddifiniedig. Mae mwy o wybodaeth am weithgareddau'r rhwydweithiau drwy'r cyfnod hwn ar gael yn ddiweddarach yn yr adroddiad.

Mae'r rhwydweithiau yn darparu cymorth a gwybodaeth i aelodau, yn rhannu gwybodaeth a phrofiadau, yn ymgynghori â nhw ar bolisiau'r Cyngor, ac yn helpu i lywio hyfforddiant. Mae'r rhwydweithiau'n bwysig wrth ddangos sut mae'r Cyngor yn cyflawni ei werthoedd a'i ddiwylliant corfforaethol fel cyflogwr cynhwysol o ddewis. Buom yn gweithio gyda'r rhwydweithiau i gyflawni achrediadau amrywiol. Rydym yn arddangos ac yn hyrwyddo'r rhain ar ein tudalennau recriwtio allanol. Gwnaethom ychwanegu dolenni at yr achrediadau a'r rhwydweithiau ar faner y wefan.



Rydym yn parhau â'n gwaith fel Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall gan ddefnyddio Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall i feincodi ein gwaith. Rydym yn monitro ac yn gwerthuso gwelliannau tuag at gynnwys ein gweithlu LHDTG+ ymhellach. Ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, dyfarnwyd gwobr arian inni ar gyfer 2023 a safle 126 o 400, a sgôr o 60.5 allan o 200.

Rydym yn cyhoeddi erthyglau ar Staffnet i nodi gwahanol ddiwrnodau a digwyddiadau ymwybyddiaeth. Drwy rannu gwybodaeth am y diwrnodau a'r digwyddiadau ymwybyddiaeth hyn gallwn godi ymwybyddiaeth o wahanol grwpiau a lleiafrifoedd, gan gyfrannu at amgylchedd gwaith mwy cynhwysol. Yn ogystal, rydym yn sicrhau bod cynnwys perthnasol sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ar iDev ar gael.

Ar gyfer Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant ym mis Medi, gwnaethom gynnal digwyddiad ar-lein lle'r oedd cynrychiolwyr o GLAM, Amrywiol, Abl, a'r Hyrwyddwyr Lles yn gallu trafod eu rhwydweithiau ac ateb cwestiynau gan staff. Cafodd y digwyddiad ei gynnal gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaetho.

Ail-lansiwyd y Caffi Dysgu ym mis Hydref 2023 ar gyfer staff ar draws y Cyngor ac ysgolion. Mae'n cynnwys wyth grŵp pwnc sy'n ceisio ysgogi twf personol a phroffesiynol, a hyrwyddo trafodaethau ystyrlon a chydweithio ar draws yr awdurdod. Gan mis Rhagfyr 2023, roedd mwy na 80 aelodau.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 5

Rhoi cymorth a datblygiad i aelodau etholedig ar faterion cydraddoldeb.

Mae gan aelodau fynediad at IDev, sy'n cynnal ystod o fodiwlau e-ddysgu ar faterion cydraddoldeb. Gallant gyrchu adnoddau, sesiynau blaenorol a chyflwyniadau trwy MemberNet. Ers hynny, rydym wedi darparu gwybodaeth am faterion cydraddoldeb menywod ac ymwybyddiaeth o hil.

Rydym yn parhau i adolygu hyfforddiant a datblygiad yr Aelodau ac yn trefnu i ddiwallu anghenion a nodwyd. Mae'r cyflwyniadau, y dolenni a'r adnoddau o'r holl hyfforddiant ar gael i aelodau ar unrhyw adeg drwy'r Membernet.

Mae'r tîm Strategaeth a Mewnwelediad yn darparu data a dadansoddiad i aelodau etholedig, gan gynnwys ar faterion cydraddoldeb a nodweddion gwarchodedig.

Rydym yn cymryd yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol i pwyllgorau craffu bob blwyddyn.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Chwech

Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn er mwyn mynd i'r afael â bylchau mewn cyrhaeddiad i blant a phobl ifanc a darparu cymorth i oresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyrraedd eu llawn potensial.

Mae presenoldeb yn yr ysgol yn parhau i fod yn bryder. Rydym yn cynnig cymorth wedi'i dargedu i ysgolion lle mae absenoldeb parhaus yn broblem. Gwnaeth y Cyngor gynnal ymgyrch gyfathrebu fawr i annog presenoldeb yn yr ysgol. Rhannwyd baneri gydag ysgolion ledled y sir.

Dysgu a Sgiliau - Cymunedau Dysgu Cynaliadwy

Cynhaliwyd tri ymgynghoriad statudol yn ystod 2023-24 mewn ysgolion: Ysgol Uwchradd Gatholig Sant Richard Gwyn, Ysgol Stanwell, ac Ysgol Iolo Morgannwg.

Nod y cynigion ar gyfer Sant Richard Gwyn ac Ysgol Iolo Morgannwg oedd mynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad plant a phobl ifanc drwy ddarparu gwell cyfleusterau addysgol. Y cynnig ar gyfer Ysgol Stanwell oedd ei newid o ysgol sefydledig i ysgol a gynhelir gan y gymuned.

Yn ôl yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb roedd effaith gadarnhaol neu niwtral ar Oedran ac Anabledd ym mhob un o'r tri chynnig ac yn gyffredinol daeth i'r casgliad canlynol am y tri ymgynghoriad.

Gwasanaethau Cymdeithasol – Gwasanaethau Plant a Phobl Ifanc

Rydym yn parhau i fonitro a diweddarau'r wybodaeth am nodweddion gwarchodedig sydd gennym ar ein cronfa ddata SWGCC (System Wybodaeth Gofal Cymunedol Cymru). Mae hyn wedi gwella'r ffordd rydym yn dangos bod gwasanaethau yn llwyddo ac yn datblygu o ran nodweddion gwarchodedig.

Mae plant a phobl ifanc yn sail i nifer o dimau a gwasanaethau sy'n cynnig amrywiaeth o wasanaethau i helpu teuluoedd, plant a phobl ifanc. Mae plant a phobl ifanc yn sicrhau fod llenyddiaeth ar gael yn ddwyieithog ac yn defnyddio gwasanaeth cyfieithu WITS i gysylltu gyda theuluoedd sy'n siarad ieithoedd eraill, gan ddefnyddio cyfieithwyr ar y pryd pan fydd angen. Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd (GGiD) wedi cyflawni'r Wobr Ansawdd Teuluoedd yn Gyntaf, gan gydnabod y gwaith da a wnaed yn darparu cyngor a chymorth i deuluoedd.

Iechyd a Diogelwch a Lles

Rydym yn darparu ystadegau ar anawsterau ymddygiad. Mae hwn yn ffordd gweddol newydd o fesur sy'n gadael i ysgolion adolygu a chefnogi disgyblion sy'n cael anawsterau. Rydym hefyd yn darparu ffordd ychwanegol o fesur trais ac ymddygiad ymosodol yn y gweithle sy'n cynnwys troseddau casineb tuag at staff. Gyda'r ddau ffordd o fesur, rydym yn ystyried os yw nodweddion gwarchodedig rhywun yn ffactor.

Dîm Cysylltiadau Dysgu

Ailenwyd y tîm Grwpiau Agored i Niwed yn Dîm Cysylltiadau Dysgu ar ôl trafodaethau â phlant a phobl ifanc.

Er mwyn helpu ysgolion i wella presenoldeb a lleihau gwaharddiadau, rydym wedi cynnig hyfforddiant a chefnogaeth. Rydym hefyd wedi sefydlu Fforymau Swyddogion Presenoldeb Ysgol a gwasanaeth galw heibio i ysgolion allu trafod materion gyda'r tîm.

Buom yn gweithio gydag ysgolion i wella adnabod a chofnodi digwyddiadau bwllo a digwyddiadau untro o ragfarn o fewn cronfa ddata Fy Mhryder.

Gwnaethom ddarparu ystod o raglenni ac ymyriadau i gefnogi dysgwyr sy'n agored i niwed i wneud cynnydd cadarnhaol. Rydym yn cynnal clinigau rheolaidd mewn ysgolion gyda'r Gwasanaeth Plant a Phobl Ifanc i frysennu a chyfeirio plant sydd angen gofal a chymorth.

Mae gennym adroddiad ysgol rithwir ar waith i fonitro ac olrhain presenoldeb plant gan gynnwys plant sy'n derbyn gofal ac a oedd yn derbyn gofal yn flaenorol sydd mewn perygl o dangyflawni; plant y lluoedd; gofawyr ifanc; a phlant o'r mwyafrif byd-eang. Ar hyn o bryd mae 342 o blant teuluoedd gwasanaeth milwrol mewn ysgolion ym Mro Morgannwg.

Fe wnaethom weithio gyda Gofawyr Ifanc i glywed eu barn am eu haddysg.

Buom yn gweithio'n agos gydag ysgolion i sicrhau bod plant o'r mwyafrif byd-eang yn cael eu cefnogi'n effeithiol gyda'u haddysg. Ni adawodd unrhyw blant mwyafrif byd-eang, na phlant lle mae'r Saesneg yn iaith ychwanegol addysg orfodol, hyfforddiant neu brofiad gwaith heb gymhwyster allanol cymeradwy.

Rydym yn cynnal cyfarfodydd misol am leoedd mewn ysgolion gydag adrannau sy'n cefnogi teuluoedd sy'n ceisio lloches. Mae'r Tîm Dysgu Oedolion yn y Gymuned yn gwneud yn fawr o gyllid grant i ddarparu cyrsiau SSIE i ysgolion cynradd lleol: roedd mwy nag un deg pum dysgwr yn cofrestru.

Rydym yn gweithio gyda Gwasanaethau Plant a Phobl Ifanc i sicrhau bod gan Blant Digwmni sy'n Ceisio Lloches fynediad at ddarpariaeth addysg lle bynnag y cânt eu lleoli. Hyd yma, mae deuddeg Plentyn Digwmni sy'n Ceisio Lloches wedi ymgartrefu'n llwyddiannus mewn ysgolion a cholegau ym Mro Morgannwg. Rydym hefyd yn gweithio gyda Thîm Cynnwys y Cyhoedd CASCADE i weld sut y gallwn ateb anghenion ceiswyr lloches ifanc digwmni a helpu i roi cyngor ac arweiniad fel bod nhw'n gallu gwneud dewisiadau am eu dyfodol.

Gwnaethom helpu ysgolion a dysgwyr i lansio grwpiau Amrywiol iau, yn Ysgol Gynradd Holltwn ac Ysgol Gyfun Sant Cyres i ddechrau. Gwnaethom gefnogi'r ddwy ysgol i gynnal cyfarfodydd safe space iau gydag aelodau o Dîm Arweinyddiaeth Strategol y Cyngor, lle bu'r plant a'r bobl ifanc yn gofyn cwestiynau i uwch arweinwyr y Cyngor. Gwnaethom hwyluso prosiect celfyddydol yn Ysgol Gynradd Holltwn i ddathlu Diwrnod Windrush yn 2023. Gwahoddwyd uwch swyddogion a chynghorwyr i'r ysgol i weld y gwaith.

Fe wnaeth nifer o ysgolion gymryd rhan mewn rhaglen Dysgu Gwrth-Hiliol. Cyflwynodd ein carfan gyntaf o ysgolion gwrth-hiliol eu Hymchwil Weithredu ym mis Mehefin 2023. Cyflwynodd yr ail garfan eu Hymchwil Weithredu ym mis Gorffennaf 2024.

Lansiwyd y Cynllun Dehonglwyr Ifanc mewn 19 ysgol, gan ddarparu hyfforddiant i'r ysgolion ar ddefnyddio'r adnodd i gynyddu lles a hunan-barch dysgwyr amlieithog. Hwyluswyd yr adnodd iaith a llythrennedd Giglets mewn 37 ysgol er mwyn galluogi dysgwyr amlieithog i gael mynediad at destunau ac adnoddau yn eu hiaith eu hunain.

Mae'r prosiectau hyn wedi helpu ysgolion wrth i ni eu cefnogi i ddod yn Ysgolion Noddfa ochr yn ochr â'n Cyngor yn gweithio i ddod yn Sir Noddfa. Rydym hefyd yn weithgar wrth gefnogi'r cyngor i ddod yn Sir Noddfa.

Gwasanaeth Ieuenctid

Rydym wedi canolbwyntio ar gyfranogiad i sicrhau bod lleisiau pobl ifanc yn cael eu clywed. Mae Penarth yn un enghraifft o hyn lle datblygodd aelodau Grŵp Gweithredu Ieuenctid Penarth arolwg sbwriel ac maen nhw bellach yn diweddarau cynghorwyr y dref yn rheolaidd am eu gwaith.

Mae gan brosiect Llysgenhadon Hawliau dros ugain aelod erbyn hyn. Mae'r grŵp wedi cyflwyno gweithdai i dros dri chant o blant a phobl ifanc ym mhob rhan o'r Fro. Mae aelodau hefyd wedi datblygu gêm fwrdd hawliau plant a fydd yn cael ei chyflwyno i ysgolion uwchradd a grwpiau cymunedol.

Gwnaethom gefnogi grŵp 'Ei Llais, Cymru' gyda'i ymgyrch #nidydymynteimlonddiogel a oedd yn anelu at godi ymwybyddiaeth o aflonyddu rhywiol. Dyfarnwyd Gwobr Rhagoriaeth mewn Gwaith Ieuenctid i'r grŵp am Arddangos Rhagoriaeth mewn cynllunio a darparu mewn partneriaeth.

Rydym wedi cefnogi'n mentrau llais y disgybl fel y cyfarfod Rhwydwaith Cyngor Ysgol a ddigwyddodd fis Mawrth 2024. Cymerodd tair ysgol uwchradd ran gan drafod y strategaeth gymdeithasol, iechyd meddwl a lles i Fro Morgannwg.

Mae'r Cyngor Ieuenctid wedi parhau i gyfarfod bob mis, gan groesawu aelodau newydd ar ôl etholiad y Senedd Ieuenctid. Mae aelodau hefyd wedi bod yn mynd i gyfarfodydd craffu Dysgu a Diwylliant i gymryd rhan mewn trafodaethau am gyllidebau ysgolion ac addysg.

Rydym yn parhau i gefnogi mentrau gwaith ieuenctid sy'n cefnogi pobl ifanc sydd â nodweddion gwarchodedig. Mae'r grŵp FI YW FI yn rhoi lle diogel i gymdeithasu a chefnogaeth i bobl ifanc LGBTQ+. Roedd y clwb ieuenctid cynhwysol HWB yn llwyddiannus yn ei gam peilot, gyda chefnogaeth i bobl ifanc ag anghenion ychwanegol i fynd iddo. Rydym yn parhau i annog mwy o ddysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol i gymryd rhan yn ein digwyddiadau mynediad agored.

Fe wnaethom weithio gyda'r Tîm Cymorth Ieuenctid Lleiafrifoedd Ethnig ar eu hymarfer mapio cymunedol i ddysgu mwy am beth sydd ar gael i ieuenctid ac am

anghenion cymorth pobl ifanc o'r mwyafrif byd-eang. Bydd hyn yn arwain at adroddiad fydd yn llywio gwaith yn y dyfodol.

Pecyn Cymorth Trawsryweddol i Ysgolion

Yn dilyn ymgynghori, cwblhawyd y Canllaw a'r Pecyn Cymorth Trawsryweddol i ysgolion a'i gymeradwyo gan y Cabinet. Mae wedi cael ei gyflwyno i ysgolion a llywodraethwyr. Mae'r pecyn cymorth yn rhan o'r gyfres o ganllawiau a ddarparwn i ysgolion ar ystod o faterion gan gynnwys bwllo, diogelu a nodweddion gwarchodedig.

Prydau ysgol

O fis Ebrill 2023, ymestynnwyd hyn i bob plentyn ysgol gynradd. Roedd y dyddiadau hyn cyn uchelgeisiau Llywodraeth Cymru. Mae'n sicrhau bod cymaint â phosibl o blant yn mwynhau pryd iach o fwyd am ddim yn yr ysgol yn ogystal â helpu tuag at gymorth costau byw.

Yn ystod gwyliau'r haf 2023, derbyniodd teuluoedd plant sy'n gallu cael Prydau Ysgol Am Ddim £50 gan Gyngor Bro Morgannwg. Addawodd y Cyngor dros £220,000 i sicrhau bod teuluoedd â hawl yn derbyn y taliad.

Grantiau Hanfodion Ysgol

Mae ysgolion yn parhau i annog rhieni cymwys i wneud cais am Grantiau Hanfodion Ysgol (a elwid gynt yn Grantiau Datblygu Disgyblion). Ar gyfer y cyfnod rhwng mis Gorffennaf 2023 a mis Mehefin 2024, gwnaethom ddyfarnu 3,228 o Grantiau Datblygu Disgyblion, yr oedd 50 ohonynt ar gyfer Plant sy'n Derbyn Gofal. Mae cyfanswm o £434,875 wedi'i dalu. O fis Medi 2023, roedd y symiau yn dychwelyd i £200 a £125 yn y drefn honno.

Cyfleoedd

Cyrhaeddodd Ysgol Gynradd Tregatwg y 3 uchaf ar gyfer Gwobr Ysgol Orau'r Byd 2023 am Oresgyn Trallod. Gydag arian gan Lywodraeth Cymru, mae'r ysgol wedi cynorthwyo dros 60 o ysgolion eraill yn ne Cymru i sefydlu eu siopau talu-fel-rydych chi'n-teimlo Big Bocs Bwyd eu hunain i helpu teuluoedd gyda'r argyfwng costau byw.

Ysgol y Deri

Agorwyd ysgol arbenigol newydd, Derw Newydd, yn 2023. Disodlodd yr unedau cyfeirio disgyblion blaenorol, Y Daith yn y Bont-faen ac Ymddiriedolaeth Amelia. Mae Derw Newydd yn cynnig darpariaeth bwrpasol i ddisgyblion sydd angen cymorth ar gyfer anghenion cymdeithasol, emosiynol ac iechyd meddwl cymhleth. Dwedodd Aelod Cabinet Cyngor Bro Morgannwg dros Addysg, y Celfyddydau a'r Gymraeg, y Cynghorydd Rhiannon Birch:

"Mae hwn yn adeilad ysgol hynod fodern a fydd yn rhoi cymorth effeithiol a chyfleoedd addysgol rhagorol i rai o'n disgyblion mwyaf agored i niwed a hynny mewn lleoliad gwyhych."

Agorwyd ail safle ar gyfer Ysgol y Deri yn y Barri ym mis Medi 2023. Cafodd yr adeilad a ddefnyddiwyd cyn hynny gan Ysgol Sant Baruc ei adnewyddu fel canolfan dros dro tra bod adeilad pwrpasol yn cael ei ddatblygu yn Larnog, Penarth.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 7

Datblygu a gweithredu prosesau drwy gydol oes y cynllun hwn i fynd i'r afael â throseddau casineb, trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Strategaeth Partneriaeth Bro Ddiogelach 2023-2028

Gwnaethom lansio [Strategaeth Partneriaeth Bro Ddiogelach](#) newydd ar gyfer 2023 – 2028. Mae Partneriaeth Bro Ddiogelach yn cynnwys cynrychiolwyr o Gyngor Bro Morgannwg, Heddlu De Cymru, y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro a Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru. Mae strategaeth tair blynedd wedi newid i bum mlynedd sydd yn adlewyrchu maint y newidiadau tebygol ym maes diogelwch cymunedol dros y blynyddoedd nesaf.

Diogel Cymunedol

Mae'r tîm Diogelwch Cymunedol yn parhau i weithio'n agos gyda'r heddlu a phartneriaid pwysig eraill i atal troseddau casineb, yn ogystal â chyflwyno nifer fawr

o gamau i atal trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig, a thrais rhywiol. Rydym wedi gweithio gyda Cymru Ddiogelach a nifer o wasanaethau arbenigol i gyfeirio dioddefwyr y gallai fod angen cymorth gwahanol arnynt. Mae'r gwasanaethau hyn yn cynnwys Bawso, Prosiect Dyn, New Pathways, Rainbow Bridge, a Byw Heb Ofn. Buom yn gweithio gyda Gwasanaeth Cam-drin Domestig y Fro - y darparwr cymorth arbenigol ym Mro Morgannwg.

Gwnaethom lansio'r strategaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV), wedi'i diweddaru ar gyfer 2023-28. Mae'r strategaeth wedi'i diweddaru yn cynnwys ymrwymadau newydd ynghylch tagu, plant yn ddioddefwyr yn eu rhinwedd eu hunain, yn ogystal â pholisïau newydd ar gyfer aflonyddu ar y stryd ac yn y gweithle.

Rydym yn hwyluso cyfarfodydd amlasiantaethol ddwywaith yr wythnos sy'n gwella canlyniadau i ddioddefwyr cam-drin domestig risg uchel. Cafwyd adroddiadau am tua 12 achos bob mis. Roedd tua 3% o'r achosion yn ddioddefwyr LHDT+ ac roedd 5% yn Ddu neu o'r mwyafrif byd-eang. Ar gyfartaledd, cafodd 7% o achosion eu dargyfeirio i ffwrdd o'r broses Cynhadledd Amlasiantaeth Asesu Risg (MARAC). O'r achosion a adolygwyd gan y broses MARAC, roedd rhan fwyaf y dioddefwyr yn fenywod.

Gwnaethom barhau i hyrwyddo Cyfraith Clare fel arf hanfodol i gefnogi diogelwch menywod sy'n credu y gallent fod mewn perthynas â throseddwr cam-drin domestig. Ar gyfartaledd, roedd yna 11 cais y mis ar gyfer Cyfraith Clare.

Gwnaethom brosesu Hysbysiadau Diogelu'r Cyhoedd (HDCau) safonol a chanolig lle mae'r dioddefwr wedi rhoi caniatâd i'w data gael ei rannu. Yn ystod hanner cyntaf y flwyddyn, fe gawsom 270 o achosion. Roedd y rhan fwyaf o ddioddefwyr yn fenywod, ac roedd y rhan fwyaf ddim yn droseddwr tro cyntaf. Cafodd dros 500 o atgyfeiriadau eu gwneud gan y Cydlynnydd Asesu ac Atgyfeirio Cam-drin Domestig (CAACD). Mae dioddefwyr cam-drin domestig yn adrodd eu bod yn teimlo'n fwy diogel o ganlyniad i welliannau diogelwch i'w cartrefi a ddarperir gan Bartneriaeth Bro Ddiogelach.

Rydym yn gweld tua deuddeg digwyddiad casineb bob mis. Mae'r digwyddiadau casineb mwyaf cyffredin oherwydd hil, cyfeiriadedd rhywiol a materion trawsryweddol. Rydym yn parhau i weithio gyda Heddlu De Cymru i fynd ati i hyrwyddo'r gwaith o adrodd am droseddau casineb. O'r herwydd, nid yw cynnydd yn nifer y digwyddiadau yr adroddwyd amdanynt o reidrwydd yn arwyddion o gynnydd gwirioneddol mewn troseddau casineb.

Rydym yn rhedeg y Grŵp Cydlyniant Cymunedol, gyda staff yn cysylltu â chymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ar hyn o bryd. Mae swyddog cydlyniant cymunedol ymroddedig yn cefnogi cynnydd ar y camau gweithredu yn y cynllun cydlyniant cymunedol ac yn helpu i hyrwyddo mentrau cymunedol a diwrnodau cenedlaethol drwy ein llwyfannau cyfryngau cymdeithasol.

Mae gan y tîm Diogelwch Cymunedol gylch gwaith i fynd i'r afael ag ymddygiad gwrthgymdeithasol. Gwnaeth ymddygiad gwrthgymdeithasol mewn ardaloedd penodol, fel adeiladau adfeiliedig yng nghanol tref y Barri, a niwsans ieuenctid mewn parciau ysgogi'r tîm Diogelwch Cymunedol i gymryd mesurau mwy ataliol. Rydym wedi sicrhau cyllid ar gyfer gwaith ymgysylltu â phobl ifanc.

Rydym yn gweithio gyda Heddlu De Cymru i fynd i'r afael ag ymddygiad gwrthgymdeithasol ar hyd arfordir Bro Morgannwg a Chaerdydd dan Ymgyrch Elstree. Nod y dull amlasiantaethol hwn yw cadw ardaloedd arfordirol yn ddiogel ac yn addas i deuluoedd.

Cefnogi Pobl

Rydym wedi treialu gwasanaeth newydd ar gyfer dioddefwyr cam-drin domestig gwrywaidd. Gwnaethon ni gomisiynu gwasanaeth lloches ar gyfer dioddefwyr gwrywaidd a dioddefwyr trawsryweddol o gam-drin domestig.

Iechyd a Diogelwch, a Lles

Mae gennym fetrig ar drais ac ymddygiad ymosodol yn y gweithle. Mae'r ystadegau trais ac ymddygiad ymosodol a'r ystadegau ymddygiad sy'n dwysáu ar gyfer ysgolion, yn cynnwys monitro a yw nodweddion gwarchodedig yn ffactor.

Mae Ei Llais

Mae Ei Llais, Cymru yn grŵp o ferched 13-17 oed o Fro Morgannwg a ddechreuodd yr ymgyrch #nidydymynteimlonddiogel i godi ymwybyddiaeth o chwibanu amhriodol ac aflonyddu rhywiol. Gan weithio gyda'r Gwasanaeth Ieuencid, cynhaliodd y grŵp ymchwil a'i gyflwyno yn Siambr y Cyngor i'r Arweinydd, yr aelodau cabinet, cynrychiolwyr o'r heddlu, a'r aelod o'r Senedd Jane Hutt. Gweithiodd Ei Llais, Cymru gyda Diogelwch Cymunedol i roi Cyngor Bro Morgannwg ar Rwydwaith Cenedlaethol Mannau Diogel. Mae hwn yn rhoi sticeri i leoliadau a busnesau lleol i ddynodi man diogel i ddianc rhag chwibanu amhriodol neu aflonyddu rhywiol. Enillodd Ei Llais, Cymru wobwr genedlaethol yng Ngwobrau Rhagoriaeth mewn Gwaith Ieuencid.

Amcan Cydraddoldeb Strategol Wyth

Ystyried anghenion tai pobl â nodweddion gwarchodedig a sut mae ein gwaith yn effeithio arnynt, gan gymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw effeithiau anghymesur ar y grwpiau hyn.

Strategaeth a Phartneriaeth – Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Lansiodd Fforwm 50+ y Fro grŵp pwnc tai, gan fod tai yn ffocws allweddol i'r aelodau. Cyfarfu arweinwyr y grŵp tai â staff o'r adran Tai i drafod y Strategaeth Tai Pobl Hŷn.

Mae tai yn un o'r wyth parth a gydnabyddir gan Sefydliad Iechyd y Byd fel nodwedd o gymunedau sy'n dda i bobl hŷn. Mae gweithio tuag at Fro Oed-Gyfeillgar yn ymrwymiad o fewn Siarter Bro Oed-Gyfeillgar y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, a bydd yn rhan o gynllun gweithredu Bro Oed-Gyfeillgar.

Gwasanaethau Cymdeithasol – Gwasanathau Oedolion

Gwnaethom agor trydydd 'tŷ clyfar' i alluogi pobl ag anableddau dysgu i gael mynediad i lety modern o ansawdd uchel sy'n hyrwyddo eu hannibyniaeth trwy dechnoleg ddigidol.

Gwnaethom gwblhau'r gwaith o adnewyddu cartrefi preswyl y Fro. Mae'r pedwar cartref preswyl bellach yn ddementia-gyfeillgar, gan adlewyrchu angen y boblogaeth a gwella canlyniadau i breswylwyr.

Tai

Rydym wedi gorffen y camau yn y Strategaeth Tai Pobl Hŷn. Rydym wedi sicrhau arian ar gyfer cynllun Gofal Ychwanegol Penarth a fydd yn cynnig llety arbenigol sydd ag angen mawr amdano i bobl hŷn yn nwyrain y Fro. Rydym hefyd yn gweithio ar ddatblygiadau tai newydd eraill i bobl hŷn ar draws y Fro.

Fe wnaethom agor cartref preswyl Gweithredu Dros Blant ym mis Hydref 2023.

Erbyn Chwarter 4, roedd cynnydd o 4.97% i 5.05% wedi bod yn nifer y grwpiau mwyafrif byd-eang ar y gofrestr tai cymdeithasol.

Cymorth Tai

Byddwn yn parhau i asesu'r broses ddyrannu ar gyfer aelwydydd sydd ag anghenion tai hygyrch er mwyn sicrhau bod ymgeiswyr anabl yn cael eu hystyried ar gyfer nifer fwy o gartrefi.

Rydym hefyd wedi adolygu'r cynllun Homes4U ac wedi trefnu digwyddiadau ymgysylltu gyda Llywodraeth Cymru a defnyddwyr gwasanaeth i sicrhau bod tai cymdeithasol yn cael eu rhannu'n deg, gan ysgafnhau'r pwysau ar lety dros dro.

Mae atal digartrefedd yn parhau i fod yn flaenoriaeth. Gwnaethom benodi Swyddog Ailgartrefu Cyflym i fwrw ymlaen â champau gweithredu o fewn Polisi Ailgartrefu Cyflym y Cyngor.

Telecare

Cafodd Telecare y Fro a TEC Cymru eu henwebu yng nghategori Arloesedd GAD Newydd yng Nghynhadledd Gofal a Alluogir gan Dechnoleg Ryngwladol 2024. Mae'r enwebiad yn cydnabod eu gwaith yn chwyldroi rheoli gwasanaethau teleofal yng

Nghymru ac yn tynnu sylw at ein hymroddiad i ystyried technolegau newydd i wella gwasanaethau.

Ffoaduriaid

Gwnaethom ddatblygu tua 90 o unedau llety dros dro yn Llanilltud Fawr i ddarparu tai byrdymor o ansawdd uchel i ffoaduriaid o Wcráin. Rydym wedi ymrwymo i ddatganiad Llywodraeth Cymru bod Cymru'n 'Genedl Noddfa', ac yn parhau i wneud ymdrech sylweddol i helpu'r rheini mewn angen.

Mae Tîm Ailsefydlu'r Fro yn parhau i gynorthwyo ffoaduriaid i ailgartrefu ym Mro Morgannwg. Mae gan y Cyngor brofiad cadarn o gynorthwyo pobl o rannau eraill o'r byd gan gynnwys y rheini sy'n ffoi rhag rhyfeloedd yn Affganistan, Syria a Wcráin. Mae'r Tîm yn gweithio'n agos gyda thimau eraill y Cyngor i sicrhau bod bywydau newydd yn integreiddio yn y Fro.

Cefnogi Pobl

Mae'r rhaglen Cefnogi Pobl yn gyfrifol am ymgysylltu â chleientiaid agored i niwed a rhoi cymorth iddynt gynnal eu tenantiaethau. Mae gwasanaethau ar gael i bawb, ac mae atgyfeiriadau yn seiliedig ar angen unigol. Cafodd mwy na 3000 o bobl gefnogaeth eleni.

Llety Sipsiwn a Theithwyr

Cyhoeddom yr Asesiad Llety Sipsiwn a Theithwyr yn 2022 ac rydym yn parhau i ystyried angen llety Sipsiwn a Theithwyr ym Mro Morgannwg yn awr ac yn y dyfodol o fewn cyfnod y Cynllun Datblygu Lleol Newydd (CDLI) hyd at 2036.

Rydym yn dal i geisio clustnodi lleoedd ychwanegol fel y nodir yn yr Asesiad Llety Sipsiwn a Theithwyr (ALISTh).

Budd-daliadau

Mae Budd-dal Tai a Gostyngiadau'r Dreth Gyngor yn helpu llawer o bobl ledled Bro Morgannwg gyda'u costau tai. Mae'n allweddol i waith y Cyngor o ran anfantais economaidd-gymdeithasol a chostau byw. Bu gostyngiad yn y llwyth achos Budd-dal Tai a Gostyngiad y Dreth Gyngor o oedran gweithio, sy'n adlewyrchu bod mwy o

bobl oedran gweithio wedi symud i Gredyd Cynhwysol. Mae ein monitro yn helpu i sicrhau bod pensiynwyr yn parhau i wneud cais am Fudd-dal Tai a Gostyngiad y Dreth Gyngor.

Rydym yn gweithio gyda'r Tîm Digartrefedd i sicrhau bod tenantiaid sy'n agored i niwed yn cael eu nodi, fel y gallwn wneud yr hyn a allwn i sicrhau bod rhent yn cael ei dalu, fel dyfarnu Taliadau Tai yn ôl Disgresiwn.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 9

Gweithio mewn partneriaeth i ystyried materion sy'n ymwneud â hygyrchedd trafnidiaeth, yn enwedig ar gyfer pobl anabl a phobl hŷn

Strategaeth a Phartneriaeth – Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Mae trafnidiaeth yn parhau i fod yn bryder allweddol i lawer o bobl hŷn ac yn ffocws i Fforwm 50+ y Fro. Mae gan grŵp pwnc trafnidiaeth Fforwm 50+ y Fro berthynas gref â Thîm Trafnidiaeth y Cyngor a darparwyr lleol eraill. Hefyd, mae trafnidiaeth yn un o'r wyth parth a gydnabyddir gan Sefydliad Iechyd y Byd fel nodwedd o gymunedau sy'n dda i bobl hŷn. Mae mynediad at fathau addas o drafnidiaeth yn ymrwymiad o fewn Siarter Bro Oed-Gyfeillgar y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, yn ogystal â nodwedd o gynllun gweithredu drafft sy'n dod i'r amlwg Bro Oed-Gyfeillgar.

Greenlinks

Rydym yn parhau i recriwtio gwirfoddolwyr a chynnig cwrs hyfforddi ar hygyrchedd. Rydym yn ystyried cyrsiau gloywi i'n gyrwyr i sicrhau bod defnyddwyr yn ddiogel ac yn gyfforddus.

Teithio Llesol

Rydym yn defnyddio cyllid Teithio Llesol gan Lywodraeth Cymru i helpu preswylwyr i ddewis opsiynau teithio llesol bob dydd i fod yn iach ac yn gysylltiedig â chymunedau. Rydym hefyd yn derbyn cyfraniadau ariannol Adran 106 i wella gwasanaethau teithio llesol a thrafnidiaeth mewn ardaloedd lleol.

Fe wnaethom gwblhau gwelliannau i gerddwyr a beics yn Eglwys Brewis a'r Rhws yn ogystal â gwelliannau i gerddwyr ar lwybrau ar draws y Fro. Fe wnaethom welliannau teithio llesol yng Ngwenfô hefyd.

Buom yn gweithio gydag Ysgol Gynradd Fairfield ym Mhenarth a Sustrans i lansio cau stryd ysgol gyntaf y Fro yn 2023 fel rhan o fenter 'Stryd Ysgol' i ddarparu amgylchedd diogel di-draffig i ddisgyblion gyrraedd yr ysgol.

Trafnidiaeth Cyhoeddus

Rydym yn cyfrannu at y cynllun cenedlaethol i ddarparu pasys bws rhatach i bobl 60 oed ac yn hŷn, a phobl sydd ag anableddau penodol. Roedd gan tua 72% o drigolion Bro Morgannwg 60 oed ac yn hŷn, bws rhatach dilys. Rydym hefyd yn rhedeg bysus Trafnidiaeth Gymunedol Greenlinks.

Rydym hefyd yn mynd ati i hyrwyddo cynllun Fy Ngherdyn Teithio sy'n darparu teithio gostyngedig i bobl ifanc rhwng 16 a 21 oed, a'r cynllun Waled Oren ar gyfer pobl ag awtistiaeth.

Rydym yn parhau i ddefnyddio grantiau Llywodraeth Cymru i alluogi'r gwaith o uwchraddio arosfannau a llochesi bysus, gan gynnwys gwelliannau hygyrchedd. Fe ddefnyddion ni grantiau Llywodraeth Cymru ac arian Adran 106 i i gynnig sgriniau gwybodaeth ar safleoedd bws a gaiff eu troi'n rhai 'amser real' pan fydd Trafnidiaeth Cymru yn eu cyflwyno'n ehangach.

Datblygiadau arall

Fe wnaethon ni annog mwy o opsiynau trafndiaeth gynaliadwy drwy'r cynllun Beicio i'r Gwaith a phwyntiau gwefru cerbydau trydan.

Gweithiodd y tîm Teithio Llesol mewn partneriaeth â Vale Homes a Pedal Power i groesawu Clwb Beicio'r Barri yn ôl i'r Barri. Roedd y cynllun yn darparu sesiynau beicio wythnosol am ddim i blant rhwng chwech a deg oed yn ystod yr haf.

Amcan Cydraddoldeb Strategol 10

Datblygu a gweithredu cynlluniau drwy gydol oes y cynllun hwn i hyrwyddo ein hamgylchedd naturiol ac adeiledig a'n treftadaeth ddiwylliannol, gan gynnwys hygyrchedd, i grwpiau gwarchodedig.

Yn ganolog i'r amcan hwn mae un o Amcanion Lles 2023 - 28 y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus: Bro fwy gwydn a gwyrddach, Bro fwy gweithgar ac iachach, Bro fwy teg a chysylltiedig.

Strategaeth a Phartneriaeth – Fforwm 50+ y Fro a Bro Oed-Gyfeillgar

Sefydlodd Fforwm 50+ y Fro grŵp pwnc newid hinsawdd newydd. Mae mannau awyr agored hygyrch yn un o'r wyth parth a gydnabyddir gan Sefydliad Iechyd y Byd fel nodwedd o gymunedau sy'n dda i bobl hŷn. Mae gweithio tuag at Bro Oed-Gyfeillgar lle mae gan bobl fynediad i fannau awyr agored ac adeiladau diogel sydd â chyfleusterau addas yn ymrwymiad o fewn Siarter Bro Oed-Gyfeillgar y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae hyn yn ymddangos yng nghynllun gweithredu Bro Oed-Gyfeillgar. Gwnaethom gynnal digwyddiadau ymgynghori i lywio'r cynllun gweithredu.

Adfywio

Llofnododd y Cyngor siarter creu lleoedd Comisiwn Dylunio Cymru. Mwy o wybodaeth ar gael [yma](#). Dylai pob penderfyniad sy'n ymwneud â datblygu a phrosiectau ddilyn chwe egwyddor y siarter: Pobl a Chymuned; Symud; Tir Cyhoeddus; Lleoliad; Cyfuniad o Ddefnyddiau; a Hunaniaeth.

Creu Lleoedd

Gwnaethom lofnodi Siarter Creu Lleoedd Cymru ac rydym bellach yn derbyn cyllid gan Lywodraeth Cymru i gryfhau sut mae'r Cyngor yn gweithio gyda chymunedau lleol i nodi cyfleoedd datblygu. Mae'r tîm Adfywio yn gyfrifol am arwain y cynlluniau creu lleoedd, i'w cwblhau erbyn mis Mawrth 2026.

Gwnaethom ddatblygu cynlluniau creu lleoedd ar gyfer pedair canol tref y Fro gyda ffocws ar nodi blaenoriaethau allweddol i wella eu hunaniaethau ffisegol, diwylliannol

a chymdeithasol unigryw i'w galluogi i ffynnu yn yr hirdymor. Mae gwaith wedi dechrau ym mhob un o'r pedair tref.

Twristiaeth

Mae'r tîm Twristiaeth a Digwyddiadau yn cefnogi calendr eang o ddigwyddiadau drwy gydol y flwyddyn. Er bod rhai yn cael eu cefnogi'n ariannol, mae eraill yn cael eu cefnogi gyda chynghor, offer a marchnata. Yn ystod 2023-24, fe wnaethom ddarparu cymorth ariannol i dros ugain o ddigwyddiadau a chymorth arall ychwanegol i dros dri deg o ddigwyddiadau.

Strydoedd Chwarae

Cynhaliwyd peilotiaid Strydoedd Chwarae mewn dwy stryd breswyl yn y Barri, dan arweiniad trigolion gyda chymorth Tîm Chwarae'r Fro a Chwarae Cymru. Roedd hyn yn golygu cau'r ffordd am ddwy awr y mis, pan allai plant a thrigolion gymryd rhan yn ddiogel mewn chwarae a chymdeithasu yn yr awyr agored. Mae rhai prosiectau newydd wedi tyfu yn dilyn y peilot gan gynnwys clwb garddio.

Y canlyniad a fwriedir ar gyfer y cynllun hwn yw i fwy o blant fwynhau'r manteision iechyd, cymdeithasol, gwybyddol ac emosiynol y mae chwarae yn yr awyr agored yn eu cynnig. Mae hyn yn cyd-fynd â nod y Cyngor o greu Bro iach a Chymru iach.

Materion eraill sy'n berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol

Fe welwch yn [Atodiad 4](#) bod gwasanaethau wedi casglu data a hyrwyddo cydraddoldeb mewn sawl ffordd.

Yn ogystal â hyn, rydym yn adrodd ar faterion eraill sy'n ein helpu i hyrwyddo cydraddoldeb isod ac arddangos y gwaith cydraddoldeb dros y Cyngor.

Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol

Gwnaethom parhau cynllun Croeso Cynnes yn 2023/24. Mae hwn yn rhwydwaith o fannau cymunedol sy'n cynnig lle cynnes a braf i bobl ddod at ei gilydd ym misoedd y gaeaf hwn heb unrhyw gost. Mae'r dudalen we costau byw yn cefnogi preswylwyr ar nifer o bynciau sy'n gysylltiedig â'r argyfwng costau byw. Rhwng Mehefin 2023 a Chwefror 2024, cafodd ei weld dros 32,800 o weithiau.

Rhoddwyd cyllid o grant costau byw y Cyngor i dros dri deg o sefydliadau cymorth cymunedol, gan gynnwys ysgolion, yn 2023-24. Roedd hyn yn galluogi prosiectau lleol i gefnogi pobl gyda'r heriau sy'n gysylltiedig â'r argyfwng costau byw.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym wedi cael system ar gyfer asesu effaith ein gwaith ar grwpiau gwarchodedig am sawl blwyddyn.

Rydym yn parhau i gefnogi rheolwyr i feddwl am eu gwaith yn y ffordd hon.

Rydym yn meddwl am sut y gallai newidiadau effeithio ar grwpiau gwarchodedig. Rydym hefyd yn meddwl am sut y gallwn leihau effeithiau negyddol arnynt.

Rydym yn ystyried effaith ein gwaith ar y Gymraeg yn y broses asesu, yn unol â Safonau'r Gymraeg.

Rydym wedi ystyried adroddiad Archwilio Cymru '[Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Mwy nag ymarfer blwch ticio](#)'. Rydym wedi dechrau adolygiad o'n proses, yn ystyried yr argymhellion.

Hyfforddiant Cydraddoldeb

Rydym yn parhau i gynnig modiwlau e-ddysgu ar amrywiaeth o bynciau cydraddoldeb. Mae'r hyfforddiant hwn yn cwmpasu rhai meysydd gan gynnwys: cydraddoldeb ac amrywiaeth; gwahaniaethu; y Ddeddf Cydraddoldeb; sut i asesu effaith ein gwaith ar grwpiau gwarchodedig (asesiadau effaith cydraddoldeb); ymwybyddiaeth o anabledd; a materion LHDTTC+ a thraws.

Gall staff edrych ar y modiwlau e-ddysgu o'u cyfrifiaduron a ddarperir gan y Cyngor. Gallant hefyd gael mynediad atynt o'u cartrefi drwy eu dyfeisiau personol. Gall hyn ei wneud yn haws i rai pobl wneud yr hyfforddiant. Gallwn fonitro pwy sydd wedi cwblhau'r math hwn o hyfforddiant.

Rydym yn codi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb drwy'r holl flwyddyn gydag erthyglau ar Staffnet a gwybodaeth yng nghylchlythyr wythnosol y Prif Weithredwr.

Llyfrgelloedd a'r Celfyddydau

Hyfforddodd y Tîm Dysgu Oedolion yn y Gymuned bedwar gwirfoddolwr newydd sy'n cyflwyno'r sesiynau Galw Heibio Digidol wythnosol yng Nghanolfan Palmerston.

Fe ddechreuon ni grŵp misol i bobl ag amhariad ar eu golwg yn Llyfrgell Penarth.

Gweithiodd Gwasanaeth Datblygu'r Celfyddydau gyda'r Gwasanaethau Cymdeithasol i gynnig cyfleoedd i bobl ifanc gymryd rhan mewn gweithdai celfyddydol dan arweiniad gweithwyr proffesiynol arbenigol. Roedd y gweithgareddau hyn yn herio llythrennedd, meddwl creadigol, a meithrin sgiliau wrth fynd i'r afael ag iechyd meddwl a chorfforol a lles.

Rydym yn darparu nifer o ddigwyddiadau ym Mhafiliwn Pier Penarth a'r Cymin ym Mhenarth. Fe wnaethom gyflwyno rhaglen disgo plant hanner tymor a rhaglen sinema'r Pasg wedi'i anelu at deuluoedd. Mae adborth yn dangos bod dros 80% o bobl a aeth i un o'r digwyddiadau hyn yn teimlo bod pris y tocyn yn werth da am arian, sydd yn bwysig yn y sefyllfa ariannol bresennol.

Caffael

Rydym bellach yn rhan o Ardal, partneriaeth gaffael ar y cyd sy'n cynnwys pedwar awdurdod lleol: Caerdydd, Sir Fynwy, Torfaen, a Bro Morgannwg. Gyda'i gilydd mae'r pedwar yn gwario dros £1 biliwn, a nod ein partneriaeth yw sicrhau caffael sy'n gymdeithasol-gyfrifol ar gyfer ein holl bartneriaid drwy rannu adnoddau, gwybodaeth ac arbenigedd.

Mae'r gwasanaeth caffael wedi'i strwythuro o amgylch cymorth categori arbenigol. Mae'r Themâu, Canlyniadau a Mesurau (TOMs) ar gyfer Ardal yn cynnwys amcanion ynghylch cydraddoldeb, tegwch, a nodweddion gwarchodedig fel:

- Mentrau i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer staff a gyflogir ynghlwm â'r contract.
- Mesurau arloesol ynghlwm â "Chymru fwy cyfartal" sydd i'w cyflawni ar y contract.
- Mentrau i gefnogi pobl hŷn, pobl anabl a'r rheini sy'n agored i niwed i ddatblygu rhwydweithiau cymunedol cryfach.
- Mentrau i gefnogi'r addewid Deall Dementia.
- Cynorthwyo pobl ag anableddau dysgu a phroblemau iechyd meddwl i fod yn fwy annibynnol.

Rydym wedi cyhoeddi Polisi a Strategaeth Gaffael newydd ar gyfer 2023-2027. Y nod cyffredinol yw bod yr holl benderfyniadau caffael yn cael eu gwneud trwy lens Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Mae'r polisi newydd yn cynnwys fframwaith ar gyfer safonau gofynnol, disgwyledig a dewisol ar gyfer meysydd penodol o gaffael cynaliadwy a moesegol. Mae'r safonau hyn yn cael eu hadlewyrchu ym mhrosesau a dogfennau caffael y Cyngor.

Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Rydym yn falch o fod yn aelod o'r cynllun hwn. Mae'n cydnabod cyflogwyr sy'n helpu ymgeiswyr anabl i mewn i waith ac sy'n cefnogi cyflogeion pe baen nhw'n dioddef iechyd gwael yn ystod eu bywyd gwaith. Fe wnaethom ailgofrestru ar gyfer Lefel 2 ym mis Ionawr 2024 fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Dan y cynllun, rydym yn helpu pobl ag anableddau mewn sawl ffordd.

Cyfweliadau Hygyrch

Rydym yn cael gwared ar rwystrau drwy gynnig pethau fel: parcio, arwyddwyr; Braille; mynediad i gadeiriau olwyn; system ddolen; neu ddehonglwr.

Ystyriaeth o flaen llaw

Rydym yn gwarantu cyfweliad i bobl ag anableddau ar yr amod eu bod yn bodloni gofynion hanfodol y fanyleb person ar gyfer y swydd.

Lleoliad cyfweliad

Rydym yn gallu trefnu ymweliad i leoliad y cyfweliad cyn y cyfweliad. Yna gallwn wneud addasiadau cyn y cyfweliad os bydd pobl angen hynny

Datblygu galluoedd

Rydym yn sicrhau bod cyfle i bobl ddatblygu a defnyddio eu galluoedd. Rydym yn gwneud hyn trwy #maeamdanafi.

Cefnogi cyflogeion

Rydym yn cefnogi cyflogeion i aros mewn cyflogaeth pe baent yn cael anabledd. Rydym yn cynnig gwasanaeth iechyd galwedigaethol a gwasanaeth cwnsela.

Codi ymwybyddiaeth

Rydym yn trefnu i helpu staff i wybod mwy am anabledd. Rydym hefyd yn hysbysebu ein hymrwymiad ar ein Staffnet ac ar bosteri yn yr adeilad.

Adolygu'r cynllun

Rydym yn gwirio'n rheolaidd sut mae'r cynllun yn cael ei redeg ac yn cynllunio gwelliannau. Rydym wedi gallu treialu cynllun profiad swydd ac wedi cynnig lleoliadau i nifer o ymgeiswyr gwaith.

I gael mwy o wybodaeth, ewch y wefan [Cynllun Hyderus o ran Anabledd](#).

Gwaith LHDTTC+

Rydym wedi datblygu cynllun i wella'r gweithle i bobl LHDTTC+. Mae hyn yn ein helpu i drin pobl yn deg pan fyddant yn weithwyr neu'n ymgeisio am swyddi.

Mae ein gwaith yn cynnwys cefnogi'r rhwydwaith LHDTTC+ a ffrindiau, GLAM. Mae gennym Hyrwyddwyr LHDTTC+ ar lefel Aelodau a lefel uwch reolwyr.

Rydym yn parhau i fod yn aelod o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall. Rydym yn cymryd rhan ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle (MCG) Stonewall. Mae'r MCG yn darparu fframwaith i wella cynhwysiant lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws yn y gweithle ac yn cynnig ffordd i ni fesur ein gwelliant. Rydym yn gweithio gyda GLAM i wneud newidiadau cadarnhaol, gan ystyried adborth gan Stonewall a ffynonellau eraill. Mae hyn yn ein helpu i wella cynhwysiant i bobl, beth bynnag fo'u cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rhywedd.

Mae'r Cyngor wedi parhau i wella ei statws yn y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle. Dyfarnwyd gwobr arian i Gyngor Bro Morgannwg ar gyfer 2023/24 yn rhif 91 allan o 246 o sefydliadau. Mae'n gamp sylweddol i gyrraedd y 100 uchaf.

Am ragor o wybodaeth, ewch i [wefan Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall](#).



Gwaith Hiliol

Statws Arloesi

Ym mis Awst 2022, dyfarnwyd statws Arloesi Materion Cydraddoldeb Hiliol i Gyngor Bro Morgannwg i gydnabod ei waith i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ar draws y sefydliad, mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol a dod yn sefydliad mwy amrywiol, cynhwysol a chyfartal.

Dwedwyd wrthym fod gwaith y Cyngor i sicrhau bod lleisiau'r mwyafrif byd-eang yn cael eu clywed mewn cyfarfodydd Mannau Diogel yn "glir ac yn sylweddol" a rhoddwyd y sgôr uchaf bosibl i ni am sicrhau bod awgrymiadau ynghylch ffyrdd o wella yn cael eu rhoi ar waith.

Dim ond 64% o ymgeiswyr sy'n ennill statws Arloesi, sy'n dangos difrifoldeb y beirniaid wrth benderfynu, a lefel cyflawniad y Cyngor.



Mannau Diogel

Rydym yn defnyddio nifer o'r atebion a gynigir gan Race Equality Matters, gan gynnwys Safe Space Plus. Mae hwn yn sgwrs wedi'i threfnu rhwng uwch arweinyddiaeth a chydweithwyr ethnig amrywiol gyda'r bwriad o roi gwybod am bethau, addysgu a deall y materion o safbwynt y rhai sydd â phrofiadau byw a chymryd camau i wella.

Rydym weithiau yn cynnal cyfarfodydd Gofod Diogel ac yn monitro gwelliant trwy gynlluniau gweithredu.

Cynhaliwyd cyfarfodydd Gofod Diogel gyda grwpiau Amrywiol dwy ysgol yn y Fro ym mis Mawrth 2024, un cynradd ac un uwchradd. fe wnaeth aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth Strategol gwrdd â phlant yn eu hysgolion i ateb cwestiynau.



Wythnos Cydraddoldeb Hiliol

Gwnaethom nodi Wythnos Cydraddoldeb Hiliol am yr eildro drwy hyrwyddo Her 5 Diwrnod Materion Cydraddoldeb Hiliol drwy e-byst ac erthyglau ar Staffnet+. Anogwyd staff ar draws y Cyngor i gwblhau'r ymarferion a'r heriau myfyrio dyddiol pum munud, gan wyllo fideos i archwilio gwahanol themâu gan gynnwys ymddygiad microymosodol a gwrth-hiliaeth.

O fewn yr erthyglau dyddiol, gwnaethom rannu gwybodaeth am y rhwydwaith Amrywiol, statws Arloesi, Mannau Diogel, a hyrwyddo'r datrysiad #FyEnwYw.

Mae diwrnod pump Wythnos Cydraddoldeb Hiliol yn galw ar staff i wneud Addewid Mawr i ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb hiliol. Cymerodd uwch arweinwyr ran, a gwnaethom rannu Addewid Mawr o'r Tîm Arweinyddiaeth Strategol.

Derbyniodd dros 99% o staff Cyngor Bro Morgannwg yr erthyglau a'r heriau dyddiol trwy e-bost. Rhannwyd yr erthyglau hefyd ar Staffnet + a gwelwyd pob erthygl dros 1000 o weithiau.



Diwrnod Windrush

Gwnaethom ddathlu Diwrnod Windrush 2023 drwy godi baner Windrush y tu allan i'r Swyddfeydd Dinesig. Fe wnaethom gefnogi prosiect celf Windrush Ysgol Gynradd Holton.

Fe wnaethom wahodd aelodau o'r gymuned i rannu eu straeon a'u profiadau. Byddwn yn adeiladu ar y syniad hwn yn y dyfodol.

Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant

Fe wnaethom ddathlu Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant 2023. Fe wnaethon ni rannu erthygl wahanol bob dydd gyda ffocws ar gynhwysiant. Fe wnaethom hefyd gynnal digwyddiad panel ar Teams gyda chynrychiolwyr o'r rhwydweithiau staff: GLAM, Diverse, Abl, a'r pencampwyr lles. Cynhaliwyd y digwyddiad gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol a rhoddodd gyfle i staff ddysgu am y rhwydweithiau a'r gwaith maen nhw'n ei wneud.

Rhwydweithiau Staff

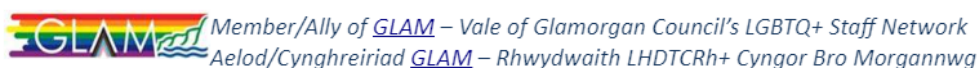
Mae ein rhwydweithiau staff yn cydweithio â llawer o adrannau ac aelodau staff y Cyngor, yn ogystal â rhoi cymorth i weithwyr y Cyngor. Maent hefyd yn cyfrannu at yr wybodaeth a gyflwynir gan y Cyngor i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gwaith Stonewall, cais statws Arloesi, a Chynllun Hyderus o ran Anabledd.

GLAM



Croesawodd y rhwydwaith staff LHDT+, GLAM. Mae'r rhwydwaith yn croesawu aelodau LHDT+ o bob rhan o'r Cyngor, yn ogystal â chynghreiriaid. Cefnogodd GLAM sesiynau hyfforddi i reolwyr a chynhyrchu pecynnau gwybodaeth ac erthyglau ar ddiwrnodau ymwybyddiaeth. Cyflwynodd GLAM wybodaeth i gyfarfodydd y Tîm Arweinyddiaeth Strategol a chyfarfodydd y Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd.

Penodwyd cyd-gadeiryddion newydd yn 2023 a baratôdd y grŵp ar gyfer presenoldeb yn Pride y Barri, Pride y Bont-faen a Pride Cymru yng Nghaerdydd. Cynhyrchodd GLAM gefndiroedd Teams corfforaethol newydd ar thema Pride a chyflwyno llofnodion e-bost ar gyfer aelodau GLAM.



Arweiniodd cadeiryddion GLAM ar brosiect i arddangos logos y rhwydwaith staff ar droedyn y wefan allanol sy'n cysylltu â gwybodaeth am weithio i'r Cyngor fel cyflogwr cynhwysol.



Aelodau GLAM yn Ynys y Barri – Pride y Barri, Mehefin 2023:



Aelodau GLAM yng Nghaerdydd – Pride Cymru, Mehefin 2023:



Aelodau GLAM a gwleidyddion ym Montfaen – Pride y Bontfaen, Mehefin 2023:



Diverse



Sefydlwyd y rhwydwaith staff Diverse yn ystod 2020 ac fe'i lansiodd yn ffurfiol yn 2021. Ei nod yw codi ymwybyddiaeth, creu amgylchedd cymdeithasol a chefnogol, a chael effaith gadarnhaol ar gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn y gweithle. Mae croeso i holl weithwyr ac aelodau'r Cyngor ymuno.

Mae rhwydwaith Diverse yn gweithio gyda gwahanol adrannau o'r Cyngor yn gysylltiedig â gweithredu'r cynllun cydraddoldeb hiliol, ac i wella cyflogaeth a darpariaeth gwasanaeth i weithwyr a chymunedau lleiafrifol ethnig. Mae rhwydwaith Diverse hefyd yn cefnogi hyfforddiant gorfodol i'r staff ar ymwybyddiaeth o hil a rhagfarn ddarwybod, a hefyd yn cefnogi gweithdai gwrth-hiliaeth mewn ysgolion. Cyflwynodd Diverse wybodaeth i gyfarfodydd y Tîm Arweinyddiaeth Strategol a chyfarfodydd y Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd.

Cynhaliodd Diverse nifer o gyfarfodydd misol lle roedd aelodau'n trafod polisïau a straeon personol. Mae cyfarfodydd yn cael eu cyhoeddi trwy negeseuon e-bost ac ar Staffnet. Rhannwyd proffil aelod arall yn ystod y cyfnod, gyda mwy wedi'u cynllunio ar gyfer 2024/25.

Gweithiodd Diverse gyda phlant o Ysgol Gynradd Holton ar brosiect celfyddydol i nodi Windrush 2023. Cynhaliodd Diverse hefyd gyfarfod ar y cyd â'r grŵp amrywiaeth iau yn yr ysgol.

Mae aelodau Diverse wedi chwarae rhan sylweddol yng nghyfarfodydd Mannau Diogel a chyflawni y clod Arloesi.

Abl

Fe wnaethom barhau i ddatblygu'r rhwydwaith anabledd staff.



Cawsom gyfarfod ym mis Awst 2023 i drafod y bwriad. Anfonon ni e-bost a darn Staffnet ym mis Tachwedd 2023 i godi ymwybyddiaeth o'r rhwydwaith, a oedd o ddiddordeb mawr i staff ar draws y Cyngor.

Fe wnaethom enwi ein rhwydwaith anabledd staff yn Abl. Fe wnaethom gynhyrchu tudalen Staffnet sy'n cynnwys gwybodaeth a banc adnoddau ar gyfer staff, rheolwyr a chynghreiriaid. Fe wnaethom greu cylch gorchwyl ac rydym yn parhau â'n hymdrech i sicrhau tîm arweinyddiaeth sydd â phrofiad byw.

Mae gan Abl bencampwr Tîm Arweinyddiaeth Strategol a phencampwr i aelodau etholedig.

Ymwybyddiaeth o'r Menopos

Mae'r Cyngor yn cydnabod y bydd cyfran fawr a chynyddol o'i weithwyr yn gweithio drwy'r menopos a thu hwnt. Fel sefydliad, rydym wedi ymrwymo i gefnogi ein holl staff y mae'r menopos yn effeithio arnynt. Rydym wedi yn cyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth menopos ac ar hyn o bryd rydym yn edrych ar ffyrdd o ddatblygu dysgu ar-lein y gall pob aelod o staff fanteisio arno.

Cyflwynodd y tîm Iechyd Galwedigaethol sesiwn Ymwybyddiaeth o'r Menopos ar gyfer staff yn 2023-24 i helpu i gynyddu dealltwriaeth ac annog trafodaeth agored am y menopos. Rydym yn cydnabod, drwy godi ymwybyddiaeth a chynnig cefnogaeth a derbyniad, y gall y sesiynau gyfrannu at weithle mwy cynhwysol.

Gwasanaethau Awtistiaeth Integredig

Tîm aml-asiantaeth o staff awdurdod lleol ac iechyd yw'r Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig sy'n gwasanaethu ardal Caerdydd a Bro Morgannwg. Rydym yn rhoi diagnosis a chefnogaeth i oedolion ag awtistiaeth. Rydym yn darparu gwasanaethau

ataliol a chymorth sy'n bodloni gofynion Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2010.

Rydym yn casglu gwybodaeth am y gwasanaethau sydd ar gael. Cynigir y gwasanaethau hyn gan awdurdodau lleol, darparwyr gwasanaethau allanol, a sefydliadau trydydd sector. Byddwn wedyn yn helpu cleientiaid i gyrru'r gwasanaethau hyn ac yn darparu mwy o gymorth wedi'i dargedu os oes rhwystrau.

Mae'r Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig yn darparu ymyriadau byrdymor wedi'u targedu i annog pobl i fod yn annibynnol, yn hytrach na dibynnu ar y tîm. Mae apwyntiadau ar-lein ac wyneb i wyneb. Mae cymorth yn dal i fod ar gael ar-lein drwy Hyb Cyngori Rhithiol.

Fforwm Strategaeth 50+ y Fro a Oed-Gyfeillgar y Fro

Mae'r Fforwm yn ymgychu dros anghenion pobl 50+ ym Mro Morgannwg. Mae ei haelodau mewn cyswllt â nifer o weithgorau lleol a chenedlaethol. Mae'r Fforwm yn gweithio'n agos gyda'r Cyngor i sicrhau bod buddiannau a lles pobl hŷn yn cael eu hystyried. Maent hefyd yn derbyn cymorth ariannol a gweinyddol gan y Cyngor.

Cynhelir rhaglen o gyfarfodydd a digwyddiadau drwy gydol y flwyddyn ac mae'r Fforwm hefyd yn cymryd rhan mewn gweithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu.

Mae gan y Fforwm Bwyllgor Gweithredol ac is-grwpiau sy'n cwmpasu trafnidiaeth, iechyd a gofal cymdeithasol, tai, cydraddoldeb hiliol, y celfyddydau a hamdden, a newid yn yr hinsawdd. Mae'r grŵp trafnidiaeth wedi bod yn paratoi ymateb i ymgynghoriad gan Lywodraeth Cymru sy'n tynnu sylw at faterion cenedlaethol a Gwerth i bobl hŷn wrth gael mynediad at wasanaethau trafnidiaeth. Yn yr un modd, mae'r grŵp iechyd a gofal cymdeithasol wedi bod yn canolbwyntio ar fynediad at ofal iechyd. Mae Bwrdd Iechyd y Brifysgol yn adnewyddu ei strategaeth ar gyfer y pum mlynedd nesaf ac mae ein gwaith yn cyfrannu at hynny. Hefyd, mae'r Fforwm yn cyfrannu at waith Llywodraeth Cymru ar ddarpariaeth gofal cymdeithasol, a fydd yn fater byw dros y blynyddoedd nesaf. Mae materion penodol yn y Fro yr ydym yn

ymwneud â nhw hefyd, fel sefydlu "hybiau lles" a gwasanaethau mewn rhannau mwy gwledig o'r Fro.

Mae Fforwm Strategaeth 50+ y Fro yn gweithio'n agos gyda Swyddog Oed-gyfeillgar y Fro. Maent wedi cynnal nifer o ddigwyddiadau gwybodaeth a chymdeithasol ledled y Fro gan gynnwys Parti Nadolig yn y Swyddfeydd Dinesig.

Dathlodd y Fforwm Wythnos Bontio'r Cenedlaethau yn gyhoeddus gyda phartneriaid fel Llywodraeth Cymru a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru. Aeth Hyrwyddwr Pobl Ifanc y Cyngor a chynrychiolydd o Senedd leuenctid Bro Morgannwg i weithdy Bro Oed-Gyfeillgar i helpu i ddatblygu'r cynllun gweithredu drafft. Mae hyn yn adlewyrchu bod llawer o'r heriau sy'n wynebu pobl hŷn yn cael eu hadleisio gan bobl iau.

Fe wnaeth y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus hyrwyddo Diwrnod Gweithredu Rhagfarn ar Sail Oedran i annog pobl i herio materion yn codi ar sail oedran. Roedd hyn hefyd yn nodi dechrau ymgyrch heneiddio cadarnhaol Bro Oed-Gyfeillgar lle gofynnwyd i aelodau'r cyhoedd roi gwybod i ni am y pethau da am dyfu'n hŷn. Mae canlyniadau hwn yn cael eu datblygu'n ymgyrch yr ydym yn gobeithio ei chyflwyno dros Haf 2024.

Y Lluoedd Arfog a Chyn-filwyr

Erbyn hyn mae un ar ddeg aelod yn y grŵp Wedi Gwasanaethu a Balch ar gyfer Cymuned LHDT+ y Lluoedd Arfog sy'n cwrdd bob pythefnos yn Amgueddfa'r Firing Line yng Nghastell Caerdydd. Fe wnaethom gefnogi Race Council Cymru gyda chais grant llwyddiannus gan Gronfa Ymddiriedolaeth Cyfamod y Lluoedd Arfog. Wedi hynny, fe wnaethom gyflogi Swyddog Prosiect ar gyfer Rhwydwaith Cymorth i Gyn-filwyr Lleiafrifoedd Ethnig gyda Race Council Cymru, sy'n cwmpasu Bro Morgannwg a Chaerdydd.

Fe wahoddon ni aelodau o gymuned Hynafiaid Windrush i'r Swyddfeydd Dinesig ar gyfer dadorchuddio Tyrau Windrush 75, sy'n talu teyrnged i'r 16,000 o ddynion a menywod Du Caribiaidd a wasanaethodd yn yr Ail Ryfel Byd. Cafodd y Tyrau eu

cynhyrchu mewn partneriaeth rhwng Amgueddfa Genedlaethol Windrush a'r Llenng Brydeinig Frenhinol.

Gwasanaethau Hamdden – Tîm Chwaraeon a Chwarae'r Fro

- **Darpariaeth Chwarae**

Rydym yn clustnodi lleoliadau mewn ardaloedd o amddifadedd neu rai gwledig i gynnig cyfleoedd chwarae lleol am ddim neu gost isel yn uniongyrchol yng nghymunedau'r plant, gan gael gwared ar rwystrau teithio a galluogi plant i chwarae heb fod eu rhieni yn bresennol.

Fe wnaethom gefnogi trigolion i ddarparu cynlluniau peilot Strydoedd Chwarae yn y Barri, dan arweiniad Tîm Chwarae'r Fro a Chwarae Cymru.

Cafwyd dros 90 o sesiynau cynllun chwarae mynediad agored am ddim a sesiynau Ceidwaid Chwarae yn ystod y gwyliau ysgol i dros 2,000 o blant. Fe wnaethom ddarparu sesiynau Ceidwaid Chwarae sy'n annog chwarae yn yr awyr agored.

Fe wnaethom ddarparu dros bumdeg o sesiynau chwarae cymunedol mynediad agored yn ystod y tymor trwy'r prosiect Ciwbiau Chwarae i dros 700 o blant.

Fe wnaethom ddatblygu cyfleoedd ym mharciau gwledig y Fro gan gynnwys llwybrau offer rhyngweithiol newydd, sesiynau Ysgol Goedwig a gynhelir gan grwpiau lleol, a gweithgareddau a gyflwynir gan Geidwaid y Parciau a darparwyr allanol i dros 3,900 o ddisgyblion ysgol.

Fe wnaethom gynnal saith Digwyddiad Hwyl i'r Teulu a ddenodd fwy na mil o blant. Fe wnaethom barhau i ariannu Menter Bro Morgannwg i gynnig darpariaeth chwarae mynediad agored Bwrlwm drwy gyfrwng y Gymraeg i dros 14,00 o blant. Fe wnaethom hefyd gydweithio ar gyfleoedd Cymraeg eraill gan gynnwys digwyddiadau hwyl i'r teulu, gweithdy Gaeaf Anturwyr Bach, cyfres o weithdai yn arwain at ddigwyddiad Gŵyl Fach y Fro, ac Amser Stori mewn llyfrgelloedd lleol. Mae cynrychiolydd o Fenter Bro Morgannwg wedi mynychu gweithdai Chwarae'r Fro.

Fe wnaethom sicrhau cyllid gan Gyllid Atal Iechyd Cyhoeddus Cymru i ddatblygu'r prosiect Presgripsiwn i Chwarae. Fe wnaethom greu cyfres o daflenni gwybodaeth a oedd yn cynnwys syniadau am weithgareddau cost isel i annog teuluoedd i chwarae yn eu cymunedau.

- **Darpariaeth chwarae cynhwysol**

Fe wnaethom gyflwyno sesiynau Clwb Gwyliau Teuluoedd yn Gyntaf a Chynllun Pobl Ifanc yn ystod gwyliau'r ysgol, gan gynnig mynediad â chymorth i chwarae ar gyfer plant a phobl ifanc anabl. Fe wnaethom gefnogi sefydliad cymunedol Keycreate i gynnig sesiwn chwarae penwythnos i blant anabl a'u teuluoedd.

Fe wnaethom weithio gyda Dechrau'n Deg a Thîm Anghenion Ychwanegol Blynnyddoedd Cynnar y Fro i ail-lansio'r grŵp Enfys a'r rhaglen 1:1 Synnwyr o Chwarae.

- **Ardaloedd chwarae**

Mae sawl ardal chwarae a mannau hamdden presennol ledled y Fro ddwyreiniol wedi eu gwella eleni.

- **Ysgolion**

Fe wnaethom barhau i fwrw ymlaen â'r fenter Ysgolion Sy'n Dda i Chwarae gydag ysgolion, gan helpu i roi cefnogaeth gyda'r Polisi Chwarae yn yr Ysgol. Mae hyn yn cynnwys cynyddu hyfforddiant chwarae i staff, gwella cyfleoedd chwarae ar dir yr ysgol, cynnal gweithdai chwarae i rieni a gwarcheidwaid, a chyflwyno Pencampwyr Chwarae. Oherwydd lefel uchel y diddordeb gan ysgolion, a'r capasiti cyfyngedig o fewn Tîm Chwarae'r Fro, fe wnaethom nodi tair ysgol gynradd (St Helens, High Street, a Jenner Park) ar gyfer y rownd gyntaf.

Fe wnaethom weithio gyda Chymuned Ddysgu Pencoedtre i gynnig hyfforddiant arweinyddiaeth chwarae a chwaraeon i ddisgyblion o'r pum ysgol gynradd clwstwr. Y nod yw greu pencampwyr chwarae a fydd yn derbyn hyfforddiant Hawliau Plant a Playmaker, ac yna cefnogi eu cyfoedion gyda chwaraeon a chwarae.

Fe wnaethom weithio gyda phobl ifanc yn Ysgol Uwchradd Whitmore sy'n derbyn cefnogaeth ychwanegol ar gyfer adeiladu hyder a hunan-barch. Fe wnaethom ddatblygu a chyflwyno rhaglen lwyddiannus chwe wythnos Ysgol Goedwig gan ddefnyddio gweithgareddau chwarae awyr agored.

- **Cynrychiolaeth**

Roedd cynrychiolydd o Dîm Chwarae'r Fro yn rhan o weithgor cenedlaethol Canolfan Hyfforddiant Addysg Playworks. Maen nhw hefyd yn mynd i weithgor cenedlaethol chwarae a chwaraeon Llywodraeth Cymru, grŵp cynghori chwarae Llywodraeth Cymru, a grŵp adolygu gweinidogol Llywodraeth Cymru a luniodd yr Adolygiad Chwarae Gweinidogol.

Llyfr Diwylliant

Mae Cyngor Bro Morgannwg yn deall sut mae amrywiaeth, cydraddoldeb a strategaethau cynhwysiant yn cael effaith sylweddol ac uniongyrchol ar ddenu gweithwyr, denu eu diddordeb a'u cadw nhw.

Mae'r llyfr diwylliant yn cael ei ddefnyddio fel offeryn recriwtio yn ogystal â chan staff. Rydym wedi diweddarau'r llyfr diwylliant eleni i gynnwys Abl a gwybodaeth am yr addunedau a'r achrediadau amrywiol y mae'r Cyngor yn eu dal.



Mae ein rhaglen sefydlu yn atgyfnerthu ein gwerthoedd a'n diwylliant sefydliadol ar gyfer dechreuwyr newydd o ddechrau eu taith gyflogaeth gyda ni. Yn ystod y sesiwn mae arweinydd y cyngor yn ymuno â ni ac yn trafod y gwerth y mae cyngor â chydbwysedd rhwng y rhywiau yn ei gynnig i'r sefydliad. Rydym yn hysbysebu'r

rhwydweithiau niferus o fewn y sefydliad ac yn annog dechreuwyr newydd i gymryd rhan gymaint â phosibl.

Gwerthuso Swyddi

Mae gennym gynllun gwerthuso swyddi ar waith. Mae'r cynllun hwn ar gyfer staff a delir dan y cytundeb cyfunol Statws Sengl. Mae'n sicrhau bod ffordd systematig o benderfynu ar gyflog a gradd ar gyfer swydd. Mae hyn yn arwain at dâl cyfartal o werth cyfartal. Mae canlyniadau gwerthusiad swydd wedi'u cysylltu â'n system gyflog a graddio. Sefydlwyd system gyflog a graddio ffurfiol ym mis Mawrth 2012 ar ôl cwblhau proses gwerthuso swyddi helaeth.

Mae wedi ein helpu i dalu pobl yn deg ac mewn ffordd gyson.

Mae ffactorau eraill sy'n effeithio ar dâl pobl megis y math o swyddi maen nhw'n dewis eu gwneud. Mae dynion a merched yn aml yn dewis gwneud swyddi y mae dynion a merched wedi eu gwneud yn draddodiadol. Gelwir hyn yn arwahanu galwedigaethol. Mae'n aml yn ffactor o ran y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod – sef y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Fel rhan o'n Cynllun Gweithlu, rydym yn parhau i edrych am ffyrdd o leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn ystyried y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad sydd angen ar bobl i wneud y swydd. Hefyd, rydym yn ystyried yr effaith ad-drefnu ein hadrannau a meddwl am y ffordd orau o wneud ein gwaith. Mae defnyddio'r dull hwn yn cadw'r system gyflog a graddio'n deg a chyson.

Cynllun y Gweithlu

Mae gennym gynllun gweithlu. Mae'r cynllun hwn yn sicrhau bod gennym:

- y bobl gywir;
- gyda'r sgiliau cywir;
- yn y lle cywir;
- ar yr adeg gywir.

Mae hyn yn ein helpu i barhau i ddarparu ein gwasanaethau ar adeg pan mae heriau ariannol mawr a galw cynyddol am ein gwasanaethau. Rydym yn bwriadu sicrhau bod ein gweithlu yn debyg i wneuthuriad y gymuned leol o ran y grwpiau gwarchodedig. Rydym wrthi'n adolygu cynllun gweithlu'r Cyngor.

Rydym wedi rhoi mewn lle ffordd o gofnodi nodweddion gwarchodedig ein staff. Mae hyn yn golygu ein bod yn gallu cymharu ein hystadegau gydag ystadegau lleol a chenedlaethol i weld pa gynnydd yr ydym yn ei wneud. Yna gallwn gynllunio sut i wneud gwelliannau.

Fel rhan o'r cynllun gweithlu, mae gennym strategaeth i edrych ar gynyddu amrywiaeth ein gweithwyr ar draws pob grŵp gwarchodedig.

Gwybodaeth benodol ynghylch cyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth ar hyfforddiant a chyflog

Rydym wedi bod yn casglu data cyflogaeth am nifer o flynyddoedd. Rydym wedi casglu gwybodaeth ar y nodweddion gwarchodedig canlynol:

- rhyw;
- hil;
- anabledd;
- hoedran.
- cyfeiriadedd rhywiol;
- ailbennu rhywedd;
- hunaniaeth rywiol;
- hunaniaeth genedlaethol;
- crefydd neu gred; a
- statws priodasol.

Rydym yn casglu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig pan fydd pobl yn ymgeisio am swyddi gyda ni.

Fe wnaethon ni wella'r ffordd yr ydym yn cofnodi'r wybodaeth hon. Mae gwneud hyn yn helpu i wella'r hyn yr ydym yn ei wybod am y grwpiau gwarchodedig o fewn ein gweithlu.

Fe wnaethom gyflwyno system reoli newydd ar gyfer gweithwyr, Fusion, ym mis Ebrill 2023. Roedd hwn yn lle systemau blaenorol ar gyfer amser, gwyliau, cyflogres, a chofnodion gweithwyr. Mae gan Fusion allu hunanwasanaeth sy'n gadael i staff ddiweddarau eu manylion personol gan gynnwys enw, teitl, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, a hunaniaeth rhywedd. Gall staff ddewis eu teitl eu hunain, gan ganiatáu i ddefnyddwyr gael marcwyr niwtral o ran rhywedd ar eu cofnod gweithwyr.

Fe wnaethom gynnal ymgyrch i annog staff i ddiweddarau eu cofnodion ar Fusion ac i ychwanegu unrhyw wybodaeth sydd ar goll. Ers yr ymgyrch, mae faint o wybodaeth sydd ar goll ac opsiynau 'heb eu cofnodi' wedi gostwng tua 7%.

Rydym yn defnyddio'r wybodaeth Fusion i gael cipluniau diweddar o'n gweithlu. Mae'r data hwn yn llywio'r dangosfyrddau cydraddoldeb chwarterol. Mae'r rhain yn cael eu trafod mewn amrywiol gyfarfodydd gyda Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol a rheolwyr.

Gallwch chi weld yr hyn rydyn ni wedi'i ganfod yn [Atodiad 5](#) yr adroddiad hwn. Ceir crynodeb o'r penawdau yn ôl nodweddion gwarchodedig isod. Mae'r ffigurau canlynol yn cyfeirio at staff corfforaethol ac nid ydynt yn cynnwys staff a gyflogir mewn ysgolion.

Daw'r wybodaeth ar gyfer yr adroddiad hwn o systemau yn yr Adran Adnoddau Dynol. Mae hyn yn golygu bod yr wybodaeth mor gywir a chyflawn ag sy'n bosibl. Gwyddom y bydd angen inni barhau i weithio ar yr wybodaeth ar gyfer adroddiadau yn y dyfodol. Bydd hyn yn ein helpu i fodloni gofynion y ddyletswydd gyffredinol.

Oedran

- Mae gennym lai o gyflogeion nag yr adeg hon y llynedd. Yr unig ystod oedran a gynyddodd oedd 45-49 oed.
- Ystod oedran y rhan fwyaf o'r gweithwyr yw 55-59 oed – 15% o'r gweithlu.
- Mae gennym lai o gyflogeion nag yr adeg hon y llynedd. Yr unig ystod oedran a gynyddodd oedd 45-49 oed.
- Cafwyd y ganran fwyaf o geisiadau gan bobl yn yr ystod oedran 25-29 oed (22.5%). Dyma'r ystod uchaf hefyd y llynedd (15.7%)
- Deuai'r gyfran fwyaf o bobl a dderbyniodd hyfforddiant o'r grŵp oedran 50-54 (14.5%)
- Roedd y rhan fwyaf o'r bobl a adawodd henach na 65 oed: 14.6% bob bobl a awawodd.
- Cynyddodd yr holl gyflogau cyfartalog. Pobl rhwng 40 a 44 oed oedd â'r cyflog cyfartalog uchaf.

Mae ein Cynllun Gweithlu 2021-2025 yn cynnwys targed i gyflogi mwy o bobl ifanc, wrth gefnogi a datblygu ein holl gyflogeion. Mae canran y bobl rhwng 16 a 24 oed a gyflogir gan y Cyngor wedi cynyddu o 4.1% i 4.5%.

Rydym yn parhau i chwilio am ffyrdd o wella ein niferoedd o gyflogeion ifanc a chynnig cyfleoedd i'r rhai sy'n dymuno dechrau eu gyrfaedd gyda'r Cyngor, drwy brentisiaethau, hyfforddeiaethau, cyfleoedd i raddedigion, a phrofiad gwaith. Rydym yn parhau i ymgysylltu â phartneriaid cyflogaeth lleol, darparwyr hyfforddiant, ysgolion, a phrifysgolion lleol i hyrwyddo'r Cyngor fel cyflogwr o ddewis.

Rhyw

- Roedd ein gweithlu corfforaethol yn cynnwys 64.2% o fenywod a 35.8% o ddynion. Mae'n gyffredin canfod bod mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn awdurdodau lleol.

- Mae nifer y cyflogeion benywaidd wedi gostwng o 1786 i 1533, ac mae nifer y cyflogeion gwrywaidd wedi gostwng o 908 i 854. Mae mwy o fenywod yn gweithio yn y rolau achlysurol ar gyflogau is, neu rolau gofal rheng flaen, sy'n ffurfio rhan fawr o'n gweithlu corfforaethol. Mae mwy o ddynion yn ffurfio'r gweithlu yn y gwasanaethau rheng flaen ar gyfer Cyfarwyddiaeth yr Amgylchedd, Corfforaethol a Thai.
- Roedd y rhan fwyaf o weithwyr yn parhau i weithio mewn swyddi amser llawn parhaol.
- Roedd tua 65% o'r bobl a fynychodd hyfforddiant yn fenywod ac roedd tua 35% yn ddynion. Mae'r canrannau hyn yn adlewyrchu'r un gyfran o ddynion a menywod wedi'u cyflogi.
- Roedd mwy o bobl a ymgeisiodd am swyddi yn fenywod (59.7%). Mae'n gyffredin canfod bod mwy o fenywod na dynion yn gweithio mewn awdurdodau lleol.
- Gadawodd mwy o fenywod eu swyddi na dynion. Mae hyn yn ddisgwyliedig am ein bod yn cyflogi mwy o fenywod na dynion.
- Roedd 36.6% o fenywod a 34.9% o ddynion yn dal swyddi a oedd yn talu £20,000 - £24,999.
- Mae 35.8% o'r holl swyddi'n talu rhwng £20,000 a £24,999. Mae'r ganran hon wedi codi ers y llynedd oherwydd y codiadau cyflog a ddyfarnwyd eleni a'r ymrwymiad i dalu'r cyflog byw gwirioneddol i'r holl staff.
- Mae'r cyflog cyfartalog ar gyfer cyflogeion gwrywaidd yn uwch na menywod. Gadawodd nifer o fenywod sy'n gweithio mewn swyddi uwch yn y cyfnod hwn sydd wedi cyfrannu at fwlch cyflog mwy.

Hunaniaeth Genedlaethol

- Dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr eu bod yn Brydeinig (912) 38.2% neu'n Gymreig (969) 40.6%.
- Mae nifer yr ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn Gymreig, 1964, yn parhau i fod yr hunaniaeth uchaf ymhlith ymgeiswyr, sef 41.8%.
- Yr hunaniaeth genedlaethol uchaf ar gyfer ymadawyr yw Cymreig, sef 42.9%, Mae hyn i'w ddisgwyl gan fod y rhan fwyaf o gyflogaion yn Gymry.
- Gwelwyd cynnydd yng nghyflog cyfartalog pob grŵp arall ar wahân i grŵp Gogledd Iwerddon.

Rydym yn creu dangosfyrddau cydraddoldeb sy'n canolbwyntio ar yr holl nodweddion gwarchodedig. Mae'r dangosfyrddau yn cael eu cymryd at reolwyr gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol i drafod pa gamau sydd angen eu cymryd.

Hil ac Ethnigrwydd

- Roedd mwyafrif y gweithwyr yn Wyn - dros 86%. Y grŵp uchaf oedd Gwyn a Phrydeinig, sef 68.7%.
- Gwyn a Phrydeinig yw'r categori uchaf o hyd ar gyfer ymgeiswyr, sef 57.8%. Roedd 62.2% o'r bobl a ymgeisiodd am swyddi yn Wyn, sy'n llai na'r flwyddyn flaenorol (76%).
- Mae nifer yr ymgeiswyr sy'n dewis peidio â chofnodi eu hil neu ethnigrwydd wedi aros yr un fath â'r llynedd, 7.4% o'i gymharu â 7.5% y llynedd.
- Roedd dros 777% o'r ymadawyr yn wyn. Bu cynnydd yng nghanran yr ymadawyr sy'n Wyn ac yn Brydeinig, sy'n dal i fod y grŵp ethnig mwyaf ar gyfer ymadawyr, sef 64%. Dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr eu bod yn Wyn.

- Roedd pob grŵp wedi cael cynnydd mewn cyflog ar wahân i Du-Arall a ostyngodd o £28,129 i £26,305. Y rhai sy'n nodi eu bod yn Garibïaidd sydd wedi cael y cynnydd mwyaf, sef £30,945 i £43,120.
- Mae nifer y cyflogeion nad oeddent yn cofnodi eu hethnigrwydd wedi gostwng yn sylweddol o'r flwyddyn flaenorol, ond cynyddodd y nifer nad oeddent yn datgelu eu hethnigrwydd. Gall hyn fod oherwydd system cofnodion cyflogeion newydd Fusion.
- Cafwyd cynnydd sylweddol yn nifer yr ymgeiswyr sy'n cofnodi eu hethnigrwydd fel Affricanaidd, o 268 i 752, newid canrannol o 7.7% i 16.0%. Yn ogystal, cynyddodd nifer yr ymgeiswyr Gwyn a Du Affricanaidd o 21 i 68. Mae hyn yn bennaf oherwydd y cynnig recriwtio tramor a gyflwynwyd gennym yn 2023, sy'n canolbwyntio ar recriwtio ym maes Gwasanaethau Cymdeithasol.

Mae dangosfwrdd gwrth-hiliaeth wedi'i greu i ganolbwyntio ar gyflogeion, ymgeiswyr, ac ymadawyr mwyafrif byd-eang. Rydym wedi gosod ffigurau cydraddoldeb targed ac wedi ystyried yr amser y byddai'n ei gymryd ar ein cyfraddau ymuno presennol i gyrraedd y ffigur targed. Mae gennym hefyd gyfraddau preswylwyr cyfredol ar gael.

Rydym wedi gweithio gyda rhwydwaith Diverse a rhwydweithiau staff eraill i greu a datblygu'r dangosfwrdd hwn. Mae'r dangosfwrdd yn cael ei gymryd at reolwyr gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol i'w drafod.

Anabledd

- Nid oedd gan 73.7% o'n staff anabledd. Dywedodd 3.5% fod ganddynt anabledd a oedd yn cyfyngu rhywfaint arnynt.
- The percentage of applicants who said they had no disability remains the same as last year 85.2%, to last year's 85.3%.
- Mae nifer yr ymgeiswyr a ddywedodd bod ganddynt anabledd wedi cynyddu ers y llynedd, tra bod y ganran wedi aros tua'r un fath.

- Cynyddodd y cyflog cyfartalog ar gyfer pob opsiwn anabledd.

Mae'r Cyngor wedi'i gofrestru ac wedi ymrwymo i gynllun 'Hyderus o ran Anabledd' cenedlaethol yr Adran Gwaith a Phensiynau. Rydym wedi cyflawni Lefel 2 – 'Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd'. Mae hyn yn helpu pobl i deimlo'n hyderus i wneud cais am swyddi a dyrchafiad. Gallant wneud hynny gan wybod na wahaniaethir yn eu herbyn ac na fyddant dan anfantais.

Rydym yn datblygu Strategaeth Denu a Chadw a fydd yn cynnwys sut rydym yn recriwtio staff mewn categorïau nodweddion gwarchodedig. Rydym hefyd yn gweithio'n agos gyda'r gwahanol rwydweithiau, gan gynnwys rhwydwaith staff anabl Abl. Wrth i'r rhwydwaith fynd yn ei flaen, rydym yn edrych ymlaen at fwy o gydweithrediad yn ymwneud â'r pwnc hwn.

Cyfeiriadedd Rhywiol

- Dywedodd y rhan fwyaf o'n staff eu bod yn heterorywiol (68.5%). Mae canran y gweithlu a ddywedodd eu bod yn hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol wedi cynyddu rhywfaint o 2.7% i 3.4%.
- Rydym yn monitro llwyddiant pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol o'r cam ymgeisio hyd at benodi'n llwyddiannus. Ar gyfer 2023/24, bu benodiadau llwyddiannus 16% o gymharu a 25% yn y flwyddyn gynt.
- Mae canran yr ymgeiswyr a ddywedodd eu bod yn heterorywiol yn dal i fod gyda'r uchaf (81.4%) a roedd dros 66.2% o'r rhai a ymadawodd yn heterorywiol.
- 53% of LGBTQ+ employees were employed in the salary band £20,000-£29,999 and 30% in salary band £30,000-£39,999.
- Cyflogwyd 53% o weithwyr LHDTTC+ yn y band cyflog £20,000-£29,999 a chyflogwyd 30% o weithwyr LHDTTC+ yn y band cyflog £30,000-£39,999.

Rydym yn gweithio'n agos gyda'r rhwydwaith GLAM.

Bydd dangosfwrdd cydraddoldeb yn cael ei greu sy'n canolbwyntio ar yr holl nodweddion gwarchodedig, bydd hyn hefyd yn edrych ar ymadawyr, bydd y dangosfwrdd hwn yn cael ei gymryd at reolwyr gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol i drafod pa gamau, os oes rhai, sydd angen eu cymryd.

Crefydd neu Gred

- Roedd y rhan fwyaf o'r staff naill ai heb grefydd (40.1%) yn Gristnogol (29.1%) neu heb gofnodi eu crefydd neu gred (28.6%).
- Mae nifer y staff sy'n well ganddynt beidio â datgelu eu cred wedi gostwng i sero. Er nad yw nifer yn cofnodi eu cred, mae'n galonogol bod staff yn barod i ddatgelu eu crefydd neu eu cred. Gallai hyn hefyd fod oherwydd y porth Fusion newydd.
- Dywedodd y rhan fywaf o ymgeiswyr nad oedd ganddynt grefydd (40.6%).
- Dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr sy'n derbyn hyfforddiant nad oedd ganddynt unrhyw grefydd (42.9%).
- Cofnododd mwy o ymadawyr nad oedd ganddynt grefydd, 37.3% o gymharu â 38.6% y llynedd.

Statws Priodasol

- Mae nifer y rhai sy'n briod ydy'r categori uchaf o hyd o blith statws priodasol staff cyflogedig ar 43.2%, gyda phobl sengl yn ail ar 35.1%.
- Roedd y rhan fwyaf o geisiadau'n geisiadau gan bobl sengl, sef 46.4%.
- Mae nifer y ceisiadau gan bobl briod wedi cynyddu o 1265 i 1657 sy'n ostyngiad canrannol cyffredinol o 36.4% i 35.3%.

- Mae nifer yr ymadawyr sydd cyd-fyw ac sy'n briod wedi cynyddu, a roedd mwyafrif yr ymadawyr yn bobl briod (40.6%).
- Cynyddodd cyflog cyfartalog ar gyfer pob grŵp ac eithrio'r rhai a ddywedodd eu bod mewn partneriaeth sifil, Mewn partneriaeth sifil un rhyw gynt sydd bellach wedi'i diddymu'n gyfreithiol, cyd -fyw, a wedi gwahanu ond dal yn briod yn gyfreithiol.

Mamolaeth, Tadolaeth, a Mabwysiadu

- Cafodd 61 o weithwyr corfforaethol dâl ac absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu yn ystod 2022/23.

Y Gymraeg

Mae cyrsiau Cymraeg ar gael i'r holl staff ar bob lefel. Gall cyflogeion fynychu am ddim ac yn ystod amser gwaith drwy'r cynnig Iaith Gwaith.

- Mae canran ein staff sy'n dweud nad oes ganddynt unrhyw sgiliau iaith Gymraeg wedi cynyddu o 34.5% i 36.9% eleni. Mae'r canrannau hyn yn seiliedig ar gyfartaledd yr opsiwn 'dim' ar gyfer deall, siarad, darllen ac ysgrifennu.
- Mae canran y staff sydd â sgiliau Cymraeg wedi'u sgorio rhwng Sylfaenol a Rhugl wedi cynnydd ond mae'n parhau rhwng un rhan o bump a dwy ran o bump: deall 29.6%; siarad 21.9%; darllen 22.0%; ac ysgrifennu 17.5%.
- Roedd sgiliau Cymraeg ymgeiswyr fel a ganlyn: yn deall 33.1%; yn siarad 29.1%; yn darllen 26.8%; ac yn ysgrifennu 22.5%.
- Rydym yn dal i dderbyn y rhan fwyaf o geisiadau gan bobl sy'n dweud nad oes ganddynt unrhyw sgiliau iaith Gymraeg.
- Mae gostyngiad wedi bod yn nifer y staff a ddewisodd beidio â chofnodi eu sgiliau Cymraeg. Mae canran y staff sydd heb sgiliau Cymraeg yn dal i fod yn uchel, ond mae'n galonogol gweld cynnydd yng nghanran y staff sy'n adrodd am sgiliau

Cymraeg ar draws pob cymhwysedd. Gobeithio bod hyn yn adlewyrchu'r gwaith o hyrwyddo cyrsiau Cymraeg drwy'r cynllun Iaith Gwaith.

- Mae nifer a chanran yr ymatebion heb eu cofnodi ar gyfer ymgeiswyr wedi cynyddu. Mae hyn yn ymwneud â Safonau'r Gymraeg yn nodi y dylid hysbysebu pob swydd fel Cymraeg hanfodol / Cymraeg dymunol / Cymraeg i'w dysgu ar ôl penodi, a bod yn rhaid i ni asesu sgiliau Cymraeg yr holl gyflogeion ac ymgeiswyr.
- Ar gyfer staff sy'n mynychu hyfforddiant, bu gostyngiad yn y nifer 'heb eu cofnodi' a chynnydd yn nifer y staff sy'n cofnodi eu sgiliau Cymraeg. Rydym yn parhau i feddwl am sut y gallwn hyrwyddo hyfforddiant Cymraeg a gwella cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant Cymraeg yn unol â Safonau'r Gymraeg.

Mynd ymlaen

Byddwn yn parhau â'r gwaith hwn. Rydym am allu adrodd ar yr holl nodweddion gwarchodedig.

Nid oes gennym yr holl wybodaeth y mae angen inni ei chasglu i fodloni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol. Mae hyn oherwydd bod angen diweddarau systemau adrodd ymhellach ac mae rhai staff yn dewis peidio â datgelu gwybodaeth bersonol. Ar ôl gweithredu Fusion, fe wnaethom gyflwyno ymgyrch gyfathrebu i annog staff i ddiweddarau a chwblhau eu gwybodaeth bersonol. Byddwn yn cynnal ymgyrch debyg bob blwyddyn.

Mae'n bosibl na fyddwn yn cael yr wybodaeth sydd ei hangen arnom. Tybiwn fod rhai pobl yn dewis peidio rhannu rhai o'u nodweddion gwarchodedig â ni. Rydym yn annog pobl i wneud hynny drwy egluro:

- pam ein bod yn gofyn am yr wybodaeth hon; a
- sut y gallwn ei defnyddio i fodloni eu hanghenion yn well.