

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

ADRODDIAD BLYNYDDOL 2021-22

## Cyflwyniad

Fel rhan o'n dyletswyddau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), mae'n ofynnol i Gyngor Dinas Casnewydd Iunio a chyhoeddi Adroddiad Blyneddol yn amlinellu'r cynnydd yr ydym wedi'i wneud yn erbyn ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) 2020-24. Mae'r Adroddiad Blyneddol hwn yn nodi crynodeb o gyflawniadau allweddol yn erbyn ein Hamcanion a'n canlyniadau a nodwyd, diweddariad manwl am waith i gyflawni pob Amcan ac yn olaf, ein data cydraddoldeb i'r gweithlu sydd hefyd yn ofyniad cyhoeddi o dan y Ddeddf Cydraddoldeb (2010).

Mae'r adroddiad hwn yn ymwneud â'r ail flwyddyn yn y broses o gyflwyno ein CCS 2020-2024. Yn ystod y flwyddyn, caiff cynnydd yn erbyn ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ei fonitro a'i gefnogi gan Grŵp Cydraddoldeb Strategol (GCS) y Cyngor. Yr Aelod Cabinet dros Drawsnewid Sefydliadol sy'n cadeirio'r grŵp hwn, ac mae'r aelodaeth yn cynnwys cynrychiolaeth o Gomisiwn Tegwch Casnewydd, Undebau Llafur, Hyrwyddwyr Cydraddoldeb Etholedig, Cadeiryddion Rhwydweithiau Cymorth i Staff, a swyddogion arweiniol y gwasanaeth.

## Crynodeb o Gyflawniadau

Mae'r tabl isod yn nodi crynodeb o gyflawniadau allweddol yn ystod y cyfnod adrodd hwn yn erbyn pob un o'n Hamcanion a'n Canlyniadau Cydraddoldeb Strategol. Mae rhagor o fanylion am weithgareddau ar gael yn adrannau perthnasol yr adroddiad.

Amcan Cydraddoldeb Strategol	Canlyniad	Cyflawniadau
Arweinyddiaeth, Llywodraethu a Chynnwys	Mae Cyngor Dinas Casnewydd yn dangos arweiniad clir a chyson o ran hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y ddinas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hyfforddiant arweinyddiaeth gynhwysol wedi'i gwblhau gan bron i 300 o Uwch Arweinwyr a Rheolwyr.</li> <li>Penodi arweinydd fel llefarydd CLILC ar gyfer Cydraddoldeb, Ymfudo a Gwrthdodi</li> <li>Mae dyddiadau arwyddocaol, gan gynnwys Mis Hanes LHDT+, Ramadan, Eid-al-Fitr, Diwrnod Cofio'r Holocaust, Mis Pride, y Flwyddyn Newydd Leuadol, Wythnos Ffoaduriaid, Diwrnod Windrush, Mis Hanes SRT, Mis Hanes Pobl Dduon ac Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb, wedi cael eu cydnabod a'u hyrwyddo ar draws y ddinas.</li> </ul>
	Mae gan Gyngor Dinas Casnewydd strwythur llywodraethu clir ar waith i fonitro perfformiad cydraddoldeb ar draws y sefydliad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae Aseidiadau o'r Effaith ar Degwch a Chydraddoldeb gan gynnwys y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn erbyn polisi/gwneud penderfyniadau yn parhau ac wedi cael eu hystyried yn erbyn ystod o benderfyniadau</li> </ul>
	Bydd Cyngor Dinas Casnewydd yn gwella'r modd y mae'n deall effaith gwasanaethau newidiol trwy gynnwys trigolion a grwpiau perthnasol yn y broses o wneud penderfyniadau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae £415,000 o gyllid wedi cael ei ddsbarthu i 79 o brosiectau cymunedol, dan oruchwyliaeth grŵp llywio cymunedol cynrychioladol, gan weithio'n agos gyda Chomisiwn Tegwch Casnewydd.</li> </ul>
Gwasanaeth Cwsmeriaid a Mynediad	Mae gennym well dealltwriaeth o ddemograffeg defnyddwyr ein gwasanaethau, ac maent yn adlewyrchu'r rhain wrth ddylunio gwasanaethau, gan ddileu rhwystrau i fynediad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae Grŵp Rhanddeiliaid Hygyrchedd yn parhau i gynghori ar brosiectau'r Cyngor</li> <li>Sesiynau ymwybyddiaeth Cydraddoldeb, Troseddau Casineb ac EUSS yn cael eu cyflwyno i holl uwch staff gwasanaethau cwsmeriaid</li> <li>Datblygu canllawiau corfforaethol ar ddehongli a chyfieithu i sicrhau bod gwasanaethau'n sensitif yn ddiwylliannol ac yn ieithyddol</li> </ul>

	Mae cwynion sy'n ymwneud â gwahaniaethu yn cael eu rheoli mewn ffordd sy'n sicrhau dysgu sefydliadol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae proses monitro cwynion y cyngor bellach yn cynnwys casglu a dadansoddi data demograffig</li> </ul>
	Trwy weithio'n agos mewn partneriaeth â Casnewydd Fyw, caiff rhwystrau i ddefnyddio cyfleusterau chwaraeon a hamdden yn y ddinas eu lleihau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cynllun beicio cynhwysol yn gwbl weithredol ac wedi ymgysylltu ag ystod eang o drigolion Casnewydd</li> <li>Cafodd hyfforddiant cynhwysiant anabledd ei gyflwyno i staff Casnewydd Fyw a'i ychwanegu at raglen sefydlu staff</li> <li>Mae Casnewydd Fyw wedi ymrwymo i'r cynllun cyflogwr Hyderus o ran Anabledd</li> </ul>
Gweithlu Cynrychioliadol	Cynrychiolir staff sydd â nodweddion gwarchoddedig yn well ar bob lefel drwy'r sefydliad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diweddariad i gategoriâu monitro demograffig mewnol ar sail categorïau'r cyfrifiad i adlewyrchu cymunedau lleol yn well</li> </ul>
	Mae gan staff amrywiol lais o fewn y sefydliad, ac mae pobl yn gwrando arnynt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae rhwydweithiau staff ar gyfer staff anabl, LHDTC+ a lleiafrifoedd ethnig yn parhau i roi llwyfan i staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ddylanwadu ar ein polisi gweithle, darpariaeth gwasanaethau a phrosesau gwneud penderfyniadau strategol</li> </ul>
	Cydnabyddir y potensial ar gyfer rhagfarn ddiarwybod mewn prosesau recriwtio, ac mae wedi'i leihau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae pob rheolwr yn derbyn hyfforddiant Arweinyddiaeth Gynhwysol, sy'n cynnwys codi ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud â rhagfarn mewn recriwtio</li> <li>Mae modiwl e-Ddysgu recriwtio a dethol bellach ar gael i bob rheolwr</li> </ul>
Cydluniant Cymunedol	Mae pawb sy'n byw yng Nghasnewydd yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu, ac mae integreiddio yn cael ei gefnogi gan gymunedau lleol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r cymorth sylweddol a roddwyd i ddinasyddion yr UE yng Nghasnewydd wedi sicrhau y gallai preswylwyr cymwys gyflwyno ceisiadau hwyr i'r Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE wedi'r dyddiad cau</li> <li>Sefydlwyd Grŵp Caledi a llwybr atgyfeirio i reoli achosion cymhleth o galedi sy'n codi o ganlyniad i statws ymfudo ansicr</li> </ul>
	Mae tensiynau cymunedol yn cael eu monitro a'u lliniaru'n effeithiol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyfarfod tensiynau cymunedol bob pythefnos a deialu cymunedol wythnosol wedi'u sefydlu mewn partneriaeth â Heddlu Gwent</li> </ul>
Dysgu'n Dda	Mae mwy o baredd o ran cyfraddau presenoldeb a gwahardd ar gyfer pob disgybl yng Nghasnewydd	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datblygu a chyflwyno cymorth ac adnoddau Osgoi Ysgol oherwydd Ffactorau Emosiynol ar gyfer ysgolion</li> <li>Gwaharddiadau a gwaith yn canolbwyntio ar leihau trais mewn ysgolion</li> </ul>
	Mae gennym well dealltwriaeth o'r heriau sy'n wynebu disgyblion a allai fod ar y cyrion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paratoi ysgolion ar gyfer gofynion y Cod Addysg Rhyw a Chydbertynas Statudol</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dull Gweithredu Ysgol Gyfan o ymdrin â lles emosiynol a helpu ysgolion i gyflawni'r nodau yn Fframwaith Llywodraeth Cymru (2021)</li> </ul>
Byw'n Annibynnol	Mae pobl wedi'u grymuso i fyw yn eu llety eu hunain am gyfnod hwy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn ystod y flwyddyn, cafodd dros 2,665 o bobl eu cefnogi trwy'r holl gynlluniau cymorth yn ôl yr angen i gael mynediad i lety a'i gynnal, gan gynnwys oedolion ag anableddau dysgu a ffoaduriaid</li> <li>• Cefnogodd y cynllun cymorth yn ôl yr angen 20 o blant digwmni yn ceisio lloches i gynyddu cyfleoedd ar gyfer byw'n annibynnol</li> </ul>
	Mae pobl yn cael eu grymuso i chwarae rhan weithredol yn eu cymunedau lleol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae Cysylltwyr Cymunedol yn parhau i gefnogi pobl i gysylltu â'u cymunedau lleol, ac ymwneud â hwy.</li> </ul>
	Mae'r ddinas yn ymatebol i anghenion dioddefwyr cam-drin domestig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae Grant Cymorth Tai yn parhau i ariannu prosiectau ar gyfer pobl sy'n dianc rhag perthnasoedd cam-drin domestig, gan gynnwys darpariaeth benodol ar gyfer pobl o gefndir ethnig lleiafrifol</li> <li>• 381 o fenywod wedi cael eu cefnogi gan y gwasanaeth Cymorth yn Ôl yr Angen Cam-drin Domestig i aros yn eu cartrefi eu hunain</li> <li>• Lanswyd cynllun newydd i fenywod sy'n dioddef camfanteisio rhywiol ac ariannol mewn 'tŷ diogel'.</li> <li>• Arian i ddarparu gweithiwr cymorth DAFS ychwanegol i oruchwylio galwadau cynadledda cam-drin domestig gan Heddlu Gwent.</li> </ul>

# Amcan Cydraddoldeb 1: Arweinyddiaeth, Llywodraethu a Chynnwys

*“Mae gan Gyngor Dinas Casnewydd arweinyddiaeth gref a llywodraethu cryf ar faterion cydraddoldeb, sy'n sicrhau prosesau monitro cadarn ac ymgysylltiad ystyrlon rheolaidd â rhanddeiliaid”*

## Llywodraethu

Er mwyn cyflawni'r amcanion a amlinellwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae angen i ni arwain trwy ddangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb, a bod yn enghraifft o arfer da. Ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydym wedi gweithio'n galed i sicrhau y

Mae Cyngor Dinas Casnewydd yn dangos arweiniad clir a chyson o ran hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y ddinas

Mae gan Gyngor Dinas Casnewydd strwythur llywodraethu clir ar waith i fonitro perfformiad cydraddoldeb ar draws y sefydliad

Bydd Cyngor Dinas Casnewydd yn gwella'r modd y mae'n deall effaith gwasanaethau newidiol trwy gynnwys trigolion a grwpiau perthnasol yn y broses o wneud penderfyniadau

bydd ein hamcanion cydraddoldeb yn cael eu cyflwyno'n effeithiol dros oes y Cynllun. Yn y cyfnod adrodd diwethaf, sefydlwyd nifer o grwpiau cyflawni ar thema gennym, gan gynnwys Grwpiau Gweithlu Cynrychioliadol a Grwpiau Gwasanaeth a Mynediad Cwsmeriaid, sy'n dod â swyddogion allweddol ynghyd i ddatblygu'r meysydd gwaith hyn.

Rydym hefyd wedi adolygu Cylch Gorchwyl ac aelodaeth ein Grŵp Cydraddoldeb Strategol, sydd bellach yn cael ei fynychu gan ein Hyrwyddwyr Aelodau Etholedig ar gyfer cydraddoldeb, cynrychiolwyr gwasanaethau o bob rhan o'r Cyngor, a Chadeiryddion ein Rhwydweithiau Cymorth Staff sydd newydd eu sefydlu.

Eleni, rydym wedi parhau â'n gwaith i gynyddu dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol (DEG) ac ymgorffori ei hegwyddorion yn ein proses o wneud penderfyniadau strategol. Y llynedd, penodwyd Aelod Cabinet yn arweinydd ar gyfer y Ddyletswydd a diweddarwyd ein proses Asesu Effaith Tegwch a Chydraddoldeb i adlewyrchu'r Ddyletswydd yn llawn a darparu offeryn asesu symlach, integredig ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau. Mae asesiadau DEG bellach yn rhan o'n proses datblygu polisi a phenderfyniadau strategol. Mae'r Ddyletswydd wedi cael ei hystyried yn erbyn ystod o benderfyniadau i sicrhau ein bod yn lleihau anghydraddoldebau i'r rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

## Arweinyddiaeth

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gwnaethom barhau i gefnogi ein cymunedau ethnig lleiafrifol, y mae pandemig COVID-19 wedi cael effaith anghymesur arnynt. Rydym hefyd yn cydnabod yr effaith ddinistriol y mae anghyfiawnder cymdeithasol yn y DU ac ar draws y byd wedi'i chael ar gymunedau lleol. Y llynedd, ymrwymodd y Cyngor i bolisi [Dim Goddefgarwch i Hiliaeth](#) ar gyfer Cymru Ym mis Hydref, lansiodd ein Rhwydwaith Staff Amrywiaeth ei chanllaw gwrth-hiliaeth, ac yna cyfres o weithdai gwrth-hiliaeth a ddenodd nifer da o

gyfranogwyr. Rydym yn parhau'n ymrwymedig i hyrwyddo agwedd dim goddefgarwch i hiliaeth ledled y Cyngor a chyfrannu at adeiladu Cymru Wrth-hiliol.

Cafodd Arweinydd y Cyngor, y Cynghorydd Jane Mudd, ei phenodi'n llefarydd Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) dros Gydraddoldeb, Ymfudo a Gwrthdodi.

Yn ystod y cyfnod, gwnaed hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn orfodol i holl staff y cyngor, gan ddechrau gyda chwrs Arweinyddiaeth Gynhwysol i bob uwch arweinydd a rheolwr. Mae arweinyddiaeth gynhwysol yn rhan hanfodol o gyflawni'r amcanion ar gydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a sicrhau bod uwch staff yn galluogi newid o fewn y Cyngor. Cwblhaodd tua 300 o uwch arweinwyr a rheolwyr hyfforddiant Arweinyddiaeth Gynhwysol, ac rydym wedi trefnu gweithdai ychwanegol yn ystod 2022-23 i sicrhau bod yr holl uwch staff yn cymryd rhan.

### **Cynnwys Pobl**

Roeddem yn cydnabod effaith Covid-19 ar lawer o'n cymunedau lleiafrifol, ymylol neu ynysig a datblygwyd Asesiad Effaith ar y Gymuned (AEG) cynhwysfawr i lywio ein gwaith ymateb ac adfer. Mae'r AEG yn canolbwyntio ar yr effeithiau a brofir gan bobl sy'n rhannu Nodweddion Gwarchoddedig, ond hefyd ar ffactorau economaidd-gymdeithasol, fel cyflogaeth a'r perygl o dlodi, cydlyniant cymunedol ac ymfudo. Cafodd yr AEG ei lywio gan y dystiolaeth a'r ymchwil sydd ar gael, yn ogystal â chyfres o sesiynau ymgysylltu â chymunedau ar thema.

Roedd yr AEG yn cyfeirio ein nodau adfer strategol a'r gwaith i ddatblygu rhaglen Cyllidebu Cyfranogol, a ddarperir mewn partneriaeth ag Iechyd Cyhoeddus Cymru ac ymgynghorwyr allanol, sef Mutual Gain. Yn dilyn cyflwyno rownd gyntaf y rhaglen hon yn llwyddiannus, cawsom ailadrodd y broses hon, gan ysgogi syniadau a helpu'r gymuned i ddatblygu prosiectau lleol a allai helpu'r grwpiau agored i niwed a nodwyd adfer yn sgil y pandemig. Mynychwyd digwyddiad ar-lein 2 ddiwrnod gan tua 400 o drigolion Casnewydd, a bleidleisiodd dros y mentrau hynny sydd fwyaf tebygol o fod o fudd i gymunedau amrywiol. At ei gilydd, dosbarthodd y rhaglen hon £415,000 o gyllid i 79 o brosiectau. Rhoddwyd grantiau mawr i Gymuned Swdanaidd Casnewydd, Community House Eton Road, Cymdeithas Rhieni ac Athrawon Maendy, Home-Start Cymru a Kidscape.

Mae'n bwysig dangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb a sicrhau ei fod yn weladwy i staff a chymunedau. Rydym wedi gweithio'n galed iawn i gyfathrebu ein cynlluniau, codi proffil ein gwaith a hyrwyddo dyddiadau a dathliadau allweddol, gan gynnwys Mis Hanes LHDT+, Ramadan, Eid-al-Fitr, Diwrnod Cofio'r Holocaust, Mis Pride, y Flwyddyn Newydd Leuadol, Wythnos Ffoaduriaid, Diwrnod Windrush, Mis Hanes SRT, Mis Hanes Pobl Dduon ac Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb. Er mwyn sicrhau ein bod yn cyfathrebu mewn modd ystyrlon, mae negeseuon ar ein llwyfannau mewnol ac allanol wedi'u hategu gan sesiynau ymwybyddiaeth staff, digwyddiadau partneriaeth a dosbarthu deunyddiau dysgu.

### **Canolbwyntio ar y dyfodol**

Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys:

- Gweithio mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru a CLILC i gyflawni'r argymhellion a wnaed yng Nghynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru

- Datblygu ymhellach ein prosesau Asesu'r Effaith ar Degwch a Chydraddoldeb a darparu hyfforddiant i staff am sut i'w defnyddio
- Darparu hyfforddiant cydraddoldeb pwrpasol i'r holl staff ledled y sefydliad, a gefnogir mewn ymgynghoriad â'n Rhwydweithiau Staff i rannu gwerth profiad byw
- Gweithio i ddatblygu rolau ein hyrwyddwyr Aelodau Etholedig

## Amcan Cydraddoldeb 2: Gwasanaeth Cwsmeriaid a Mynediad

*“Mae gwasanaethau Cyngor Dinas Casnewydd yn hygyrch i bawb yng Nghasnewydd, gan gynnig gwasanaethau sy'n gynhwysol ac sy'n ystyried anghenion unigolion”*

Mae gennym well dealltwriaeth o ddemograffeg defnyddwyr ein gwasanaethau, ac maent yn adlewyrchu'r rhain wrth ddylunio gwasanaethau, gan ddileu rhwystrau i fynediad

Mae cwynion ynglŷn â gwahaniaethu yn cael eu rheoli mewn ffordd sy'n sicrhau dysgu sefydliadol

Trwy weithio'n agos mewn partneriaeth â Casnewydd Fyw, caiff rhwystrau i ddefnyddio cyfleusterau chwaraeon a hamdden yn y ddinas eu lleihau

### Mynediad

Mae ffocws ar hygyrchedd a chynhwysiant yn allweddol i sicrhau bod y cyngor yn darparu mynediad teg i wasanaethau yn y dyfodol. Er gwaethaf yr heriau y mae COVID-19 wedi'u hachosi yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi gwneud cynnydd ar sawl un o'r canlyniadau a nodwyd gennym o fewn yr amcan hwn.

Mewn ymateb i'r newidiadau ffisegol yr oedd eu hangen i ganol y ddinas oherwydd y pandemig, sefydlwyd Grŵp Rhanddeiliaid Hygyrchedd (GRhH) i adolygu ac ystyried sut mae prosiectau sy'n ymwneud â chanol y ddinas a gwasanaethau'r Cyngor yn effeithio ar hygyrchedd.

Mae'r grŵp yn dwyn ynghyd nifer o randdeiliaid lleol, gan gynnwys aelodau anabl y cyhoedd a sefydliadau trydydd sector. Mae wedi dylanwadu ar ein dull o ailagor canol y ddinas yn dilyn y cyfnodau clo cenedlaethol. Mae'r grŵp yn cyfrannu'n rheolaidd at gynllunio a gwaith prosiect ac yn gweithredu fel cyfaill beirniadol i amrywiaeth o feysydd gwasanaeth o fewn y Cyngor.

Mae derbyn adborth, datrysiadau ymarferol a syniadau ar gyfer gwella gan bobl sydd â phrofiad ymarferol o rwystrau i fynediad wedi bod yn amhrisiadwy. Mae'r grŵp wedi gallu dylanwadu ar newidiadau i lwybrau teithio llesol, creu parth cerddwyr yng nghanol y ddinas a chynlluniau ar gyfer datblygiadau newydd fel ein darpariaeth hamdden yng nghanol y ddinas a phont droed Devon Place.

### Cwynion a Gwasanaeth Cwsmeriaid

Eleni rydym wedi parhau i weld newidiadau yn y ffordd rydym yn darparu gwasanaethau i'r cyhoedd. Er bod cyfyngiadau Covid-19 wedi'u llacio, roedd dal angen i ni fod yn ofalus wrth



fynd ati i ddiogelu staff a phreswylwyr. Mae'r Tîm GFNgh (Gwasanaethau Fy Nghyngor) wedi gorfod addasu a blaenoriaethu ceisiadau gwasanaethau a gwaith datblygu eleni er mwyn rheoli mentrau Llywodraeth Cymru sy'n cael eu darparu trwy Awdurdodau Lleol, megis taliadau costau byw. Cafwyd cynnydd yn nifer y ceisiadau a dderbyniwyd ar-lein a thrwy'r Ganolfan Gyswllt am y mentrau hyn.

Gan y derbyniwyd y rhan fwyaf o geisiadau gwasanaeth ar-lein a thrwy ein canolfan gyswllt, fe wnaethon ni ddadansoddi data BrowseAloud a Language Line i sicrhau ein bod yn darparu gwasanaethau ar ffurf, mewn iaith ac mewn modd sy'n hygyrch i bobl o gefndiroedd amrywiol. Roedd hyn yn ein galluogi i ddeall materion hygyrchedd yn well, datblygu asedau amlieithog mewn ieithoedd cymunedol, a darparu arweiniad corfforaethol ar ddehongli a chyfieithu i gefnogi staff. Yn ogystal, derbyniodd pob uwch aelod o staff gwasanaethau cwsmeriaid hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys Troseddau Casineb ac ymwybyddiaeth Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i'r UE, er mwyn sicrhau eu bod yn deall anghenion a phryderon cymunedau lleiafrifol yn well.

Ym mis Medi 2021, agorwyd cyfleuster Wyneb yn Wyneb dros dro ar gyfer gwasanaethau â blaenoriaeth uchel fel Tai, y Dreth Gyngor a Budd-daliadau Tai. Sefydlwyd gwasanaeth penodol yng Nghanolfan Glan yr Afon a oedd ar gael trwy archebion apwyntiad yn unig i reoli llif yr ymwelwyr oherwydd prinder lle ac adnoddau. Buom yn ymgynghori â'r Grŵp Rhanddeiliaid Hygyrchedd ynghylch mesurau dros dro ac adleoli gwasanaethau parhaol i sicrhau ein bod yn cynnal hygyrchedd i bobl ag anableddau. Ein nod yw cwblhau'r prosiect adleoli i symud gwasanaethau i Amgueddfa ac Oriel Gelf y Llyfrgell Ganolog erbyn mis Ionawr 2023.

Yn y cyfnod adrodd hwn, rydym hefyd wedi gwneud rhai gwelliannau i gasglu data a monitro demograffig ar draws ein gwasanaeth cwsmeriaid a'n hadrannau cwynion.

### **Cymryd rhan mewn Chwaraeon, Hamdden, Celf a Diwylliant**

Eleni, rydym wedi gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu a gweithredu rhaglenni sy'n lleihau'r rhwystrau rhag cael mynediad i wasanaethau chwaraeon a hamdden cyhoeddus yn y ddinas. Mae ein Tîm Parciau a Hamdden wedi parhau i weithio gyda Casnewydd Fyw i gyflawni'r cynllun "Olwynion i Bawb", rhaglen feicio gynhwysol wedi'i haddasu ym Mharc Tredegar sydd am ddim i drigolion Casnewydd. Mae'r ystod o feiciau addasedig sydd ar gael wedi agor y cyfle i feicio i bobl o bob gallu ac oedran, gyda thandemau a beiciau sy'n hygyrch i gadeiriau olwyn yn goresgyn rhwystr penodol i bobl anabl ac yn ei leihau ymhellach. Mae'r cynllun wedi bod yn llwyddiant sylweddol, gan ddarparu saith cant o reidiau a galluogi pobl i gael mynediad i feicio mewn amgylchedd diogel, di-draffig o fewn Casnewydd. Cyn lansio'r prosiect hwn, roedd yn rhaid i blant ac oedolion anabl deithio i Gaerdydd neu Fryste i fanteisio ar gynlluniau beicio addasedig neu gymryd rhan ynddynt.

Mae ein partneriaid, Casnewydd Fyw, hefyd wedi ymuno â'r cynllun cyflogwyr Hyderus o ran Anabledd ac ychwanegu hyfforddiant cynhwysiant anabledd at eu rhaglen hyfforddi sefydlu staff. Bydd pob aelod o staff presennol a newydd i'r sefydliad yn derbyn hyfforddiant cynhwysiant anabledd gan diwtor Chwaraeon Anabledd Cymru i sicrhau bod staff â'r adnoddau i gynorthwyo cwsmeriaid anabl ac yn ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael. Bydd

hyn yn helpu i leihau rhwystrau ymhellach rhag cael mynediad i ddarpariaeth chwaraeon a hamdden i bobl anabl yng Nghasnewydd.

## Canolbwyntio ar y dyfodol

Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys:

- Ymgynghori â'n Grŵp Rhanddeiliaid Hygyrchedd ar brosiectau allweddol, gan gynnwys symud ein Gorsaf Wybodaeth a datblygu ein darpariaeth hamdden newydd
- Gwella casglu data a monitro demograffig ar draws ein hadran gwasanaeth cwsmeriaid a'n hadran cwynion.
- Gosod Safonau Hygyrchedd ar draws ein llwyfannau digidol
- Adolygiad amrywiaeth a chynhwysiant o ddarpariaeth y Celfyddydau a Diwylliant
- Parhau i ddatblygu rhaglenni Casnewydd Fyw er mwyn sicrhau cyfleoedd i amrywiaeth mor eang o bobl â phosib.
- Parhau i ddatblygu cynllun nod barcod Aur Insport Chwaraeon Anabled Cymru.

## Amcan Cydraddoldeb 3: Gweithlu Cynrychioliadol

*"Mae gan Gyngor Dinas Casnewydd weithlu sy'n cynrychioli'r ddinas ac mae'r Cyngor yn weithle gyda diwylliant cynhwysol sy'n recriwtio, yn datblygu ac yn cadw staff"*

Mae cynrychiolaeth well o staff â nodweddion gwarchoddedig ar bob lefel ar draws y sefydliad

Mae gan staff amrywiol lais o fewn y sefydliad, ac mae pobl yn gwrandio arnynt

Cydnabyddir y potensial ar gyfer rhagfarn ddiarwybod mewn prosesau recriwtio, ac mae'n cael ei leihau

Yn ystod ein hymgyngoriad cyhoeddus ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, cawsom adborth a wnaeth yn glir y byddai datblygu gweithlu wedi'i rymuso a mwy cynrychioliadol yn allweddol er mwyn cyflawni ein gweledigaeth o Gasnewydd fwy cyfartal.

Fel nifer o sefydliadau ledled y wlad, mae'r ddwy flynedd ddiwethaf wedi'u nodweddu gan aflonyddwch digynsail ar y gweithlu. Ar ddechrau'r pandemig, newidiodd Cyngor Dinas Casnewydd o weithlu mewn swyddfeydd a lleoliadau yn bennaf i un oedd yn gweithio gartref i raddau helaeth. Fodd bynnag, yn wahanol i lawer o sefydliadau eraill, roeddem hefyd yn gyfrifol am lawer o'r gwasanaethau hanfodol yr oedd eu hangen i gadw'r gymdeithas i symud yn ystod y

cyfnodau clo amrywiol.

Er gwaethaf yr heriau hyn, rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol wrth i ni addasu i'r normal newydd.

## Recriwtio

Mae ein Gweithgor Recriwtio yn parhau i gwrdd er mwyn ystyried sut gallwn ni ddatblygu strategaeth recriwtio fwy cynhwysol. Eleni rydym wedi ehangu'r hyfforddiant a ddarperir i'r holl reolwyr i gynnwys e-ddysgu am recriwtio a dethol. Yn ogystal, mae pob rheolwr yn derbyn hyfforddiant Arweinyddiaeth Gynhwysol, sy'n cynnwys codi ymwybyddiaeth o ragfarn mewn recriwtio a ffyrdd o fynd i'r afael â rhagfarn anymwybodol yn y broses recriwtio. Mae

hyn yn golygu bod rhagfarn ddjarwybod yn llai tebygol o effeithio ar benderfyniadau paneli dethol a phaneli llunio rhestr fer.

Rydym hefyd wedi gweld cynnydd sylweddol yng nghyfran yr ymgeiswyr am ein huwch rolau arweinyddiaeth gan y rhai sydd â chefnidir ethnig lleiafrifol. Roedd yr ymgyrch recriwtio ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth yn cynnwys CAC pwrpasol, gan gynnwys gwybodaeth am rwydweithiau staff, datganiad gwrth-hiliaeth a chysylltiadau â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Cafodd yr ymgyrch hon ymateb cadarnhaol gan ymgeiswyr o gymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Yn wahanol i ymgyrchoedd recriwtio uwch staff arweinyddiaeth blaenorol, roedd cyfran yr ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn debyg i'n poblogaeth breswyl.

## **Rhwydweithiau Staff**

Er mwyn ein helpu i feithrin diwylliant cynhwysol, rydym wedi sefydlu amrywiaeth o rwydweithiau cymorth i staff o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gyfrannu at gyflawni ein blaenoriaethau cydraddoldeb, yn fewnol ac ar draws ein cymunedau. Llynedd, sefydlwyd dau rwydwaith Cymorth Staff, sef y Rhwydwaith Amrywiaeth ar gyfer staff o gefndir lleiafrifoedd ethnig ac IN-NCC, rhwydwaith ar gyfer staff anabl.

Eleni fe wnaethom sefydlu Rhwydwaith Staff LHDTC+. Mae ein Rhwydwaith Pride ar gyfer staff sy'n nodi eu bod yn LHDTC+ ac sy'n ceisio adlewyrchu hunaniaethau rhywiol a rhywedd amrywiol pobl LHDTC+ o fewn ein cymuned. Mae Rhwydweithiau Staff yn gyfryngau pwerus ar gyfer newid sefydliadol, ac am sicrhau bod lleisiau grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn cael eu clywed, ein bod yn gwrandao arnynt a'u bod yn gallu dylanwadu ar bolisiau a phrosesau. Maen nhw hefyd yn ofod diogel i staff rannu profiadau a chwilio am gymorth.

Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i sicrhau bod gan Rwydweithiau Staff gyfleoedd i ddylanwadu ar ddatblygiad sefydliadol ac rydym wedi'u cynnwys wrth wneud penderfyniadau strategol. Roedd Cadeiryddion ein Rhwydweithiau yn ymwneud yn helaeth â recriwtio ein Penaethiaid Gwasanaeth newydd ac maent bellach yn rhan o baneli cyfweld cynrychioliadol ar gyfer rolau uwch.

## **Diwylliant y Gweithle**

Eleni rydym wedi gweithio i gynyddu swm y cynnwys sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n weladwy i staff ar ein llwyfannau cyfathrebu mewnol. Mae hyn wedi cynnwys nodi dyddiadau arwyddocaol trwy gydol y flwyddyn a diweddariadau amserol am faterion, gan gynnwys gwrth-hiliaeth, troseddau casineb a hunaniaeth rhywedd. Ym mis Hydref, yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon, lansiodd ein Rhwydwaith Staff Amrywiaeth ei ganllaw gwrth-hiliaeth, ac yna ystod o weithdai i staff. Rydym hefyd wedi cynnig amrywiaeth o ddigwyddiadau dysgu anffurfiol i staff.

Yn ogystal, gwnaethom barhau â'n gwaith gyda Chynghorau Balch, ac rydym bellach yn un o 8 cyngor o fewn y rhwydwaith i gydnabod a pharhau i wella ein diwylliant mewn perthynas ag LHDTCARh+.

## Canolbwyntio ar y dyfodol

Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys:

- Adolygu a diweddarau'r Polisi Bwlio ac Aflonyddu
  - Gwella ein casgliad o ddata staff, cynyddu cyfraddau cwblhau a chysoni â chategorïau'r cyfrifiad er mwyn gallu cymharu'r data'n effeithiol
- ☒ Mae pawb sy'n byw yng Nghasnewydd yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu, ac mae integreiddio yn cael ei gefnogi gan gymunedau lleol
  - ☒ Mae tensiynau cymunedol yn cael eu monitro a'u lliniaru'n effeithiol
- Datblygu amrywiaeth o lwybrau mynediad i'r sefydliad a hyrwyddo'r rhain i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
  - Gwreiddio egwyddorion gwrth-hiliaeth yn niwylliant y gweithle
  - Datblygu Hunaniaeth Rhywedd ac Urddas ym Mholisiau'r Gweithle

## Amcan Cydraddoldeb 4: Cydlyniant Cymunedol

*“Mae Cyngor Dinas Casnewydd yn hyrwyddo perthnasoedd cadarnhaol rhwng gwahanol gymunedau, gan gefnogi integreiddio a nodi'n effeithiol y tensiynau cymunedol sy'n dod i'r amlwg”*

Fel awdurdod lleol, mae cydlyniant cymunedol yn thema ganolog o fewn ein cynlluniau gwaith ynglŷn â chydaddoldeb, ac mae ein blaenoriaethau yn y maes hwn yn cael eu llywio trwy gyflawni cynllun gwaith cydlyniant cymunedol Llywodraeth Cymru ar gyfer awdurdodau lleol. Mae goblygiadau parhaus Brexit, yr argyfwng mudo byd-eang ehangach, ac effaith anghymesur y pandemig ar gymunedau lleiafrifol wedi parhau i gyflwyno heriau ychwanegol i gydlyniant cymunedol.

Fel y llynedd, mae'r rhan fwyaf o'n gwaith cydlyniant wedi bod yn ymatebol, gan gefnogi cymunedau i gael mynediad i wybodaeth yn eu prif ieithoedd, datblygu sianeli cyfathrebu ar-lein i rannu diweddariadau pwysig, ymateb i COVID-19 a mynd i'r afael â chamwybodaeth am frechlynnau mewn rhai o'n cymunedau mwyaf agored i niwed.

### Troseddau Casineb a Thensiynau Cymunedol

Eleni, gwnaethom barhau â'n hymrwymiad i fynd i'r afael â phob math o gasineb gan ei fod yn effeithio ar ein cymunedau. Fe wnaethom barhau â'n cyfarfodydd tensiynau bob pythefnos â'n partneriaid yn Heddlu Gwent, a oedd yn ein galluogi i fonitro a lliniaru tensiynau cymunedol sy'n dod i'r amlwg yn effeithiol. Gwelsom gynnydd sylweddol mewn iaith casineb yn erbyn cymunedau LHDT+, yn enwedig pobl draws ac anneauidd. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, rydym wedi darparu hyfforddiant am droseddau casineb i staff rheng flaen, gan dynnu

syllw at wahaniaethu a wynebwr gan bobl draws a dechrau gweithio mewn ysgolion fel rhan o'r Prosiect Troseddau Casineb mewn Ysgolion. Rydym hefyd wedi darparu hyfforddiant troseddau casineb i amrywiaeth o grwpiau cymunedol a'n rhwydweithiau staff mewnol.

## **Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE**

O ganlyniad i'r refferendwm am yr UE ac i Brydain adael yr Undeb Ewropeaidd, roedd yn ofynnol i ddinasyddion yr UE, yr AEE neu'r Swistir ac aelodau o'u teuluoedd sy'n byw yn y DU erbyn 31 Rhagfyr 2020 wneud cais i Gynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS) i sicrhau eu hawliau i fyw, gweithio ac astudio yn y DU. Erbyn dyddiad cau'r EUSS, roedd 10,990 o geisiadau wedi'u gwneud i'r Cynllun Preswyllo gan drigolion Casnewydd.

O fis Gorffennaf 2021 ymlaen, nid oedd gan bobl a fethodd â gwneud cais i'r Cynllun Preswyllo mewn amser neu a'i gwnaeth yn hwyr ddim statws cyfreithiol yn y DU bellach. Eleni, mae ein timau wedi gweithio'n galed i hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r Cynllun Preswyllo, gan gynnwys y dyddiad cau, ceisiadau hwyr a hawliau statws. Parhaodd Fforwm Dinasyddion yr UE i gwrdd yn rhithwir, gan ddod ag aelodau'r gymuned a gwasanaethau'r trydydd sector ynghyd i fynd i'r afael yn effeithiol â materion sy'n effeithio ar ddinasyddion yr UE yng Nghasnewydd. Fe wnaethon ni barhau i gynnal digwyddiadau ymwybyddiaeth ar gyfer gweithwyr proffesiynol ar hawliau ôl-Brexit a chydlynu sesiwn galw heibio aml-asiantaeth wythnosol i ddinasyddion yr UE gael mynediad i gyngor ar fewnfudo, cymorth gyda cheisiadau EUSS, neu gymorth ymarferol arall.

Eleni ymunodd hefyd â'r Cynllun Ailsefydlu Dinasyddion Affganistan (ACRS) ac rydym wedi bod yn gweithio'n agos gyda'r Swyddfa Gartref, Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol eraill i gefnogi ymdrechion cymorth ar gyfer Wcreiniaid a datblygu Cynlluniau Ailsefydlu newydd ar gyfer Wcreiniaid.

## **Grŵp Caledi**

Gall statws mewnfudo ansicr arwain at ganlyniadau sylweddol a chaledi i fudwyr. Er enghraifft, efallai y bydd gan bobl fynediad cyfyngedig neu ddim mynediad i fudd-daliadau lles a gwasanaethau tai, cyflogaeth, addysg ac iechyd. Mae pandemig COVID wedi gwaethgu'r caledi sy'n wynebu mudwyr sydd â statws mudo ansicr neu aneglur.

Eleni sefydlwyd Grŵp Caledi a llwybr atgyfeirio i reoli achosion cymhleth o galedi sy'n codi o ganlyniad i statws mudo ansicr Mae cynrychiolaeth yn cynnwys y Gwasanaethau Cymdeithasol, Tai, Cymunedau Cysylltiedig a phartneriaid allanol fel gwasanaethau Iechyd a sefydliadau'r trydydd sector. Mae'r grŵp hwn a'r llwybr cyfeirio cysylltiedig wedi cyfrannu at ddull mwy strwythurol o gydlynu cymorth ac archwilio atebion cynaliadwy i'r rhai sy'n profi caledi. Yn ogystal, rydym wedi datblygu hyfforddiant codi ymwybyddiaeth a fydd yn cael ei flaenoriaethu ar gyfer yr holl staff sy'n ymdrin â'r cyhoedd wyneb yn wyneb.

Mae effaith diwedd y symudiad rhydd o'r UE a Deddf Cenedligrwydd a Ffiniau 2022, ynghyd ag effeithiau'r dirywiad economaidd parhaus, yn debygol o arwain at y galw cynyddol parhaus am gymorth caledi yng Nghasnewydd.

## **Canolbwyntio ar y dyfodol**

Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys:

- Cofrestru gyda Swyddfa'r Comisiynydd Gwasanaethau Mewnffudo (OISC) i roi cyngor ar fewnfudo a chynrychioliaeth am ddim i bobl sydd â statws mudo ansicr
- Datblygu Polisi Troseddau Casineb ar gyfer y Cyngor
- Gweithio gyda phartneriaid ar rwydwaith 'tai diogel' cynhwysol, gyda lleoliadau yng Nghasnewydd i bobl LHDTTC+ deimlo'n ddiogel yn y ddinas
- Datblygu app symudol Croeso i Gasnewydd i newydd-ddyfodiaid i'r ddinas.

## Amcan Cydraddoldeb 5: Dysgu'n Dda

*"Mae Cyngor Dinas Casnewydd yn cefnogi lles a chyrhaeddiad disgyblion y ddinas ac yn mynd ati i geisio mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaeth o ran cyflawniad ymysg dysgwyr sy'n agored i niwed"*

☒ Mae mwy o baredd o ran cyfraddau presenoldeb a gwahardd ar gyfer pob disgybl yng Nghasnewydd  
 ☒ Mae gennym well dealltwriaeth o'r heriau sy'n wynebu disgyblion a allai fod ar y cyrion

Mae Covid-19 wedi parhau i gael effaith negyddol ar ddysgwyr trwy darfu ymhellach ar addysg a thrwy'r effaith niweidiol ar iechyd meddwl a lles, a ddaeth yn fwy amlwg wrth ddychwelyd i'r ysgol. Mae ysgolion wedi gweithio'n rhagweithiol i gefnogi anghenion newidiol eu dysgwyr i sicrhau tegwch y ddarpariaeth a'r ymyrraeth wedi'i thargedu ar gyfer eu dysgwyr mwyaf agored i niwed. Oherwydd y pandemig, rydym wedi blaenoriaethu camau gweithredu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol mewn perthynas â chefnogi iechyd meddwl a lles dysgwyr a chydlynu dull amlasiantaethol o wella ymgysylltiad dysgwyr.

### Osgoi Ysgol am Resymau Emosiynol/Addysg Ddewisol yn y Cartref

Mewn ymateb i ysgolion sy'n adrodd am broblem sylweddol yn nifer y dysgwyr a nodwyd mewn perygl o beidio â mynychu'r ysgol neu nad ydynt yn mynychu'r ysgol ar hyn o bryd oherwydd anghenion emosiynol (EBSA), sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen i ystyried natur a chwmpas y mater hwn a datblygu llwybr hyfforddi a chefnogi ar gyfer ysgolion. Mae'r hyfforddiant EBSA cyffredinol ar gyfer staff ysgolion wedi cael ei gyd-gynhyrchu a'i dreialu gyda Mind Casnewydd. Mae rhaglen ddarparu fisol y sesiwn hyfforddi dwy ran hon wedi'i chynnig i bob ysgol. Mae sesiwn clinig holi ac ateb hanner tymor sy'n cynnwys Seicolegwyr Addysg, Swyddogion Lles Addysg ac Ymarferwyr Mewngymorth wedi'i chreu ar gyfer staff

ysgolion i gyflwyno achosion parhaus sy'n destun pryder. Mae slot wedi'i ddyrannu yn ein paneli Lles i gael sgysiaiu sy'n canolbwyntio ar EBSA am fyfyrwyr sy'n destun pryder.

Mae nifer o weithgareddau Addysg Gartref Dewisol wedi'u trefnu ar gyfer plant, pobl ifanc a theuluoedd gan gynnwys lles, chwaraeon, y celfyddydau perfformio a choginio.

### **Gwaharddiadau a gwaith sy'n canolbwyntio ar leihau trais mewn ysgolion**

Roedd gwaharddiadau'n parhau i gael eu monitro'n ofalus trwy gydol y cyfnod hwn yn wythnosol ac yn fisol. Parhaodd i gynnal y Panel Symudiadau wedi'u Rheoli yn rhithiol gyda chynrychiolaeth gan uwch arweinwyr ym mhob ysgol uwchradd. Roedd datblygu 'llinell gymorth cynhwysiant rhithwir' wythnosol ar gyfer pob aelod o staff mewn ysgolion yn creu cyfle rheolaidd i gwrdd â Chynghorwyr Athrawon a all gynnig cyngor a chymorth arbenigol i staff sy'n rheoli ymddygiadau cynyddol gymhleth mewn ysgolion, er mwyn ceisio lleihau ymddieithrio ymhellach ymhlith dysgwyr yn ogystal ag edrych ar strategaethau priodol, tymor hwy y gellir eu defnyddio i gefnogi cymunedau ysgol gyfan. Roedd cyflwyno protocol Lleihau Trais Cyngor Sir y Fflint (Medi 2021) yn datblygu'r defnydd o ddull amlasiantaethol, dan arweiniad swyddogion o fewn Gwasanaethau Addysg a Chyfiawnder Ieuenctid CSC yn ogystal â chymorth gan Heddlu Gwent a staff yn yr ysgol. Nod y dull newydd hwn mewn ymateb i ddigwyddiadau difrifol (sy'n ymwneud â thrais) sy'n digwydd mewn ysgolion yw darparu cymorth arbenigol a thargedig i bawb sy'n ymwneud â'r mater yn ogystal ag archwilio opsiynau amgen heblaw gwahardd y dysgwr yn barhaol.

### **Dull Gweithredu Ysgol Gyfan**

Comisiynwyd Dull Ysgol Gyfan Gwent o Ymdrin â Lles Emosiynol a Meddyliol gan Gyngor Dinas Casnewydd fel rhan o'n cais i Gronfa Datblygu Dull Ysgol Gyfan Llywodraeth Cymru. Diben y gronfa hon oedd gweithredu ymateb ysgolion cyfan i'r heriau iechyd meddwl a lles emosiynol a achoswyd gan COVID, y cyfnodau clo, cadw pellter cymdeithasol a dychweliad dysgwyr i'r ysgol. Roedd camau cyntaf y gwaith Adfer ar ôl Covid yn cynnwys cyflwyno digwyddiadau hyfforddi dau neu dri diwrnod o hyd a gynhaliwyd yn fyw ar Microsoft Teams. Yn ogystal, gwnaeth yr arian a gaffaelwyd trwy Gronfa Datblygu Dull Gweithredu Ysgol Gyfan Llywodraeth Cymru alluogi Tîm Dull Ysgol Gyfan a Gwasanaeth Seicoleg Addysgol i gaffael hyfforddiant ar Circles Solutions ar gyfer ysgolion gan y seicolegydd uchel ei chlod, Sue Roffey. Mae Circle Solutions yn fath o addysgeg i ddatblygu sgiliau cymdeithasol/emosiynol ar sail egwyddorion ASPIRE (Cyfrwng, Diogelwch, Agwedd Gadarnhaol, Cynhwysiant, Parch a Thegwch).

### **Paratoi ysgolion ar gyfer gofynion y Cod Addysg Rhyw a Chydberthynas Statudol**

Yn ystod 2021-22, mae ein Swyddog Ysgolion Iach wedi gweithio gydag ysgolion cynradd i archwilio cyfleoedd a rhywioldeb sy'n briodol i'w hoedran o fewn y cwricwlwm fel rhan o addysg cydberthynas a rhywioldeb (RSE) sy'n dod yn statudol ar gyfer grwpiau oedran

penodol o fis Medi 2022. Rydym wedi darparu adnoddau i bob ysgol gynradd ac uwchradd i gefnogi eu darpariaeth o Addysg Rhyw a Chydberthynas. Mae llawer o ysgolion wedi ymgysylltu â Sbectrwm i ddarparu gweithdai i ddysgwyr am gam-drin domestig a pherthnasoedd iach. Mae bron pob ysgol uwchradd a'r rhan fwyaf o ysgolion cynradd a gafodd eu targedu i gymryd rhan mewn prosiectau cynhwysiant LHDTTC+ yn cymryd rhan mewn prosiectau clwstwr i ddatblygu mwy o ddealltwriaeth a goddefgarwch tuag at grwpiau â nodweddion gwarchoddedig, trwy ddull ysgol gyfan o strategaethau a mentrau i wella cynwysoldeb.

### Canolbwyntio ar y dyfodol

Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys:

- Ehangu gwasanaeth Ysgolion Iach/cynnal y rôl ranbarthol yng Nghasnewydd
- Gwasanaeth Lleiafrifoedd Ethnig Addysg Gwent (GALIEG) i fod yn rhan o hyfforddiant DGYG
- Roedd hyfforddiant LHDTTC+ yn targedu arweinwyr ysgolion, arweinwyr lles a chydlynwyr ysgolion iach.
- Ehangu gwasanaeth cwnsela i gynnwys cefnogaeth y gymuned
- Gwrth-fwlio – datblygu dull wedi'i gydlynu

## Amcan Cydraddoldeb 6: Byw'n Annibynnol

*“Mae Cyngor Dinas Casnewydd yn cyfrannu at y ffaith fod y ddinas yn lle gwych i fyw, i dyfu'n hŷn ac i fyw'n annibynnol ynddo, ac mae ganddo amrywiaeth o wasanaethau sy'n gysylltiedig â thai sy'n rhoi llety i bobl mewn gwahanol sefyllfaoedd*

Mae pobl yn cael eu grymuso i fyw yn eu llety eu hunain am gyfnod hirach

Mae pobl yn cael eu grymuso i chwarae rhan weithredol yn eu cymunedau lleol

Mae'r ddinas yn ymateb i anghenion llety dioddefwyr cam-drin domestig

Mae ein gwasanaethau tai wedi parhau i brofi cynnydd digynsail o ran galw yn ystod y cyfnod hwn. Ar ddechrau'r pandemig, fe wnaeth llywodraethau'r DU a Chymru ehangu'r diffiniad o fod yn agored i niwed a dyletswyddau tai statudol awdurdodau lleol i gydnabod effaith bosibl Covid-19 ar bobl ddiartref.

Mae prosiectau Grant Cymorth Tai ac Atal Digartrefedd, gan gynnwys cymorth yn ôl yr angen, cyfryngu a staff Dewisiadau Tai, yn parhau i gefnogi pobl i gadw eu llety ac atal digartrefedd. Mae'r Grant Cymorth Tai hefyd yn ariannu 20 uned mewn pedair lloches, gan gynnwys un yn benodol ar gyfer menywod Du, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig a dau fel rhan o gynllun rhanbarthol i fenywod ag anghenion mwy cymhleth.

Yn ogystal, mae ein cynllun argyfwng a chyngor Cymorth yn ôl yr Angen ar gyfer Cam-drin Domestig yn cefnogi o leiaf 380 o fenywod yn eu llety dros dro neu barhaol presennol. Mae'n cynnwys swydd bwrpasol sy'n gweithio gyda menywod o leiafrifoedd ethnig. Mae 2 uned



wasgaredig ychwanegol ar gyfer 5 o bobl wedi'u caffael yn ddiweddar gan ddefnyddio cyllid cyfalaf VAWDASV a digartrefedd Cam 2. Rydym hefyd wedi sefydlu dau gynllun newydd: cyllid ar gyfer gweithiwr cymorth i weithredu proses DACC (Cynhadledd Cam-drin Domestig Heddlu Gwent) a chyllid ar gyfer Prosiect Gorwelion i fenywod sydd wedi dioddef camfanteisio rhywiol ac ariannol.

Rydym wedi parhau i atgyfnerthu ac ailfodelu ein gwasanaethau cymorth i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion grwpiau sydd ar yr ymylon. Mae ein gwaith gyda Gwasanaeth Cymorth Sipsiwn a Theithwyr Gwent, Gwasanaeth Ffoaduriaid Lighthouse Project, a Gwasanaeth Tai'r Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE) yn parhau, gyda gweithwyr cymorth a chyngor ymroddedig i fynd i'r afael yn rhagweithiol â'r anfanteision ac anghydraddoldebau sy'n arwain at rwystrau wrth geisio cael mynediad i dai.

Y llynedd, fe wnaethom gefnogi pump o bobl ifanc ag anabledau dysgu i symud i fflatiau hunangynhwysol, ac eleni, rydym wedi sefydlu cynlluniau ychwanegol i ddiwallu anghenion ceiswyr lloches a ffoaduriaid. Fel rhan o weithredu'r Strategaeth Byw'n Annibynnol, rydym wedi lansio cynllun cymorth yn ôl yr angen ar gyfer plant a phobl ifanc digwmni sy'n ceisio lloches (UASC) i'w cefnogi wrth symud o ofal i fyw'n annibynnol. Y flwyddyn nesaf byddwn yn dechrau rhaglen tair blynedd o aildendro ac atgyfnerthu'r rhan fwyaf o'n gwasanaethau cymorth yn ôl yr angen yn y ddinas.

Yn ogystal â darparu llety, rydym hefyd yn annog pobl i chwarae rôl weithgar yn eu cymuned leol, trwy brosiectau sy'n cynnwys:

- Cysylltwyr Cymunedol Gwasanaethau Oedolion
- Gweithwyr cymorth yn ôl yr angen
- Rhwydweithiau Lles Integredig gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan (ABUHB)
- Llwybr Pobl Hŷn
- Strategaeth Byw'n Annibynnol
- Rhaglenni paratoi ar gyfer tenantiaeth

Mae ein Cysylltwyr Cymunedol ar gyfer cymunedau lleiafrifoedd ethnig yn cynnig cymorth i bobl a allai fod wedi'u hynysu'n gymdeithasol i wella eu lles ar sail yr hyn sy'n bwysig iddyn nhw. Yn ystod 2021/22, cefnogwyd 182 o bobl trwy roi wybodaeth, cyngor a chymorth iddynt gan arwain at dros 500 o atgyfeiriadau neu gyfeirio at atgyfeiriadau i wasanaethau lleol. Rhannwyd gwybodaeth mewn gwahanol ieithoedd trwy lwyfannau digidol gyda mosgiau, eglwysi a grwpiau ar-lein.

Mae cysylltwyr yn parhau i weithio gyda grwpiau ar lawr gwlad ar gynlluniau adfer yn sgil COVID. Maen nhw wedi ailddechrau ar waith wyneb yn wyneb ac wedi cefnogi 7 grŵp Lleiafrifoedd Ethnig i ailddatblygu eu gallu i recriwtio a chadw gwirfoddolwyr. Maent hefyd wedi cynorthwyo trwy gyfeirio at ffynonellau ariannol a cheisiadau am gyllid i sicrhau cynaliadwyedd. Mae'r tîm yn parhau i fapio darpariaeth gweithgareddau cymunedol ac ymgysylltu â grwpiau wrth i ni barhau i weithio ar adferiad y ddinas.

## Canolbwyntio ar y dyfodol

Mae'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cynnwys:

- Datblygu cyfadeilad arall gyda phum fflat hunangynhwysol i bobl ag anawsterau dysgu a/neu nam gwybyddol
- Dechrau rhaglen tair blynedd o aildendro ac atgyfnerthu'r rhan fwyaf o'n gwasanaethau cymorth yn ôl yr angen yn y ddinas
- Gweithredu naw blaenoriaeth strategol Strategaeth y Rhaglen Cymorth Tai gyntaf (2022-2026)
- Cwblhau a gweithredu'r Cynllun Pontio Ailgartrefu Cyflym cyntaf (2022-2027)
- Gweithredu deddfwriaeth Llywodraeth Cymru gan gynnwys y Ddeddf Rhentu Cartrefi a newidiadau i Ddeddf Tai (Cymru) 2014 -Grwpiau Anghenion Digartrefedd â Blaenoriaeth i gynnwys pobl sy'n cysgu ar y stryd.
- Gwella'r cynnig cynhwysiant ariannol a digidol trwy uwchsgilio staff cymorth a mwy o gyfleoedd hyfforddi e.e. Rhaglen Money Guiders yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- Darparu unedau ychwanegol o amrywiaeth o dai cymdeithasol i ddechrau mynd i'r afael â'r galw cynyddol.

## Monitro Cydraddoldeb a Chipio Data

Defnyddir data cydraddoldeb gan y Cyngor i lywio ein penderfyniadau, ein helpu i ddeall lle mae'r bylchau a chefnogi asesiadau effeithiol o effaith.

Bydd yr adran hon o'r adroddiad yn ystyried:

- Casglu data; sut rydym yn casglu gwybodaeth sy'n gysylltiedig â nodweddion gwarchoddedig
- Gwerthuso data; sut rydym yn defnyddio'r data hwn i lywio ein harfer

### 1. Casglu Data

Mae casglu gwybodaeth gywir am ein gweithwyr a'r cyhoedd yn allweddol i ddarparu gwasanaethau sy'n gynhwysol, ac yn ymateb i anghenion unigolion. Rydym yn casglu ac yn monitro data cydraddoldeb mewn nifer o ffyrdd.

#### A. Systemau

Mae gan y Cyngor amrywiaeth o systemau sy'n casglu data, er enghraifft, trwy ein system Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid (RhCC), cronfeydd data eraill sy'n gysylltiedig â gwasanaethau unigol, a thrwy ein system Adnoddau Dynol fewnol. Mae'r rhain yn caniatáu i wasanaethau greu darlun a phroffil o'u cwsmeriaid neu eu staff. Mae data cwsmeriaid yn cael ei ddefnyddio wrth ddatblygu cynlluniau a rhaglenni gwaith ar gyfer gwasanaethau ac mae'n galluogi gwasanaethau i ddiwygio'r gwasanaethau a'r ddarpariaeth bresennol lle bo angen.

Rydym yn defnyddio ein data mewnol i helpu i gynllunio'r gweithlu a llywio ein gwaith i greu gweithlu cynrychioliadol.

#### B. Ymgynghoriadau

Mae'r Cyngor yn ymgynghori ac yn ymgysylltu'n rheolaidd ag amrywiaeth o grwpiau cymunedol, paneli dinasyddion a'r cyhoedd yn gyffredinol. Rydym yn datblygu arolygon ac ymgynghoriadau ar sail anghenion am newidiadau i wasanaethau, gwelliannau neu strategaethau a fydd yn effeithio ar y gymuned. Eleni rydym wedi ymgynghori ar bynciau fel pennu ein cyllideb, darpariaeth newydd y Ganolfan Hamdden a chyfleusterau a pharcio i breswylwyr. Mae dulliau ymgynghori wedi cynnwys arolygon ar-lein, rhannu cyfleoedd ymgynghori ar ein gwefan, llwyfannau cyfryngau cymdeithasol ac arolygon trwy wi-fi bysus. Mae defnyddio monitro demograffig ar gyfer pob arolwg ac ymarfer ymgynghori yn golygu bod gennym nawr well dealltwriaeth o anghenion pobl yng Nghasnewydd sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig, ac effaith wahaniaethol ein cynigion.

#### C. Proffiliau Lles Cymunedol

Yn unol â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015), cyhoeddodd y Cyngor ein Proffiliau Lles Cymunedol yn 2019. Mae'r proffiliau ar gael ar ein gwefan i'r cyhoedd, yn ogystal ag yn fewnol ar ein mewnrwyd i staff. Mae'r proffiliau hyn yn ffynhonnell ddata ar draws meysydd gwahanol, gan gynnwys data am ethnigrwydd, ac fe'u defnyddir yn aml gan y Cyngor i lywio asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Fel rhan o waith Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwent a'r cynllun lles newydd i'w gyhoeddi yn 2023, mae asesiad lles newydd ar y gweill, a bydd y canlyniadau yn cael eu cyhoeddi ym mis Mai 2022.

#### D. Cyfrifiad Cenedlaethol

Rydym yn adolygu ac yn diweddarau ein ffurflenni monitro cydraddoldeb safonol yn barhaus ac yn gweithio i sicrhau bod y data yr ydym yn ei ddal yn cyd-fynd â'r categorïau o fewn y Cyfrifiad diweddar. Bydd hyn yn ein galluogi i ddeall ein poblogaeth breswyl yn well ac unrhyw achosion o gynrychiolaeth ormodol neu ddim digon o gynrychiolaeth o gymunedau sy'n defnyddio ein gwasanaethau, ac yn llywio ein strategaethau a'n cynlluniau mewn perthynas â chynrychiolaeth yn y gweithlu.

## 2. Gwerthuso data

Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o brosesau sy'n sicrhau ein bod yn defnyddio'r data a gasglwn mewn ffordd sy'n llywio ein gwaith cynllunio, ein penderfyniadau a'n polisiau.

#### A. Asesiadau o'r Effaith ar Degwch a Chydraddoldeb

Mae cwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Degwch a Chydraddoldeb ar ddechrau'r broses o wneud penderfyniadau neu bolisi yn helpu'r Cyngor i ddangos ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau Cydraddoldeb, ac, yn bwysicach, yn defnyddio data cydraddoldeb perthnasol i sicrhau bod unrhyw effaith anghymesur yn cael ei lliniaru'n gynnar, a bod y penderfyniadau sy'n cael eu gwneud er budd i'r cyhoedd. Mae gan y Cyngor fodel integredig o asesu'r effaith ar gydraddoldeb, gan gyfuno ystyriaethau ynghylch Cydraddoldeb, y Gymraeg, Llesiant

Cenedlaethau'r Dyfodol a pharmedrau tegwch a nodir gan ein Comisiwn Tegwch o fewn un broses. Cyn bo hir, bydd hyn yn cynnwys rhwymedigaethau sy'n ymwneud â'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol. Dylai AEDChau fod yn seiliedig ar dystiolaeth, gan dynnu ar ddata mewnol ac allanol i gefnogi unrhyw ganfyddiadau.

#### B. Cynlluniau Gwasanaethau

Cynhyrchir cynlluniau blynyddol gan bob un o wasanaethau'r Cyngor, ac maent yn gweithredu fel dull adrodd allweddol ar gyfer cyflawni ein Cynllun Corfforaethol, yn ogystal â'n Hamcanion Lles. Mae gan bob Gwasanaeth ddangosyddion perfformiad sy'n ymwneud â champau blaenoriaeth, yn ogystal â meysydd risg sy'n cael eu diweddarau bob chwarter. Nodir risgiau ar hyn o bryd o ran diffyg cydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

## Data'r Gweithlu

Mae data'r gweithlu canlynol yn dangos gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig ein cyflogeion a gipiwyd rhwng mis Ebrill 2021 a mis Mawrth 2022. Mae'r data'n dangos bod 5092 o staff yn cael eu cyflogi gan Gyngor Dinas Casnewydd ar adeg yr adrodd, sef gostyngiad bach o'r 5779 a gofnodwyd yn y cyfnod adrodd diwethaf.

Mae cymharu data'r gweithlu yn erbyn ystadegau cenedlaethol yn parhau i fod yn heriol oherwydd gwahaniaethau o ran sut mae systemau gweithwyr yn casglu data o'i gymharu â Chyfrifiad Cymru a Lloegr. Mae data Cyfrifiad 2011 bellach yn hen ac yn annhebygol o fod yn adlewyrchiad cywir o ddemograffeg bresennol Casnewydd. Mae gwaith yn parhau i alinio ein systemau i sicrhau y gellir dadansoddi data cymharol yn effeithiol, rheolir gwybodaeth yn ddiogel ac yr ydym yn ennyn hyder bod ein monitro yn gynhwysol.

Yn y cyfnod adrodd blaenorol, gwnaed rhai newidiadau i'r opsiynau cofnodi yr ydym yn eu cynnig i ddarparu staff a staff presennol i gyd-fynd yn well â chyfrifiad 2021, ac fel rhan o'n hymrwymiad parhaus i wella'r ffordd yr ydym yn casglu data. Er y cynhaliwyd cyfrifiad diweddaraf y DU yn 2021, nid yw crynodebau o'r pynciau a'r proffiliau ardaloedd ar gael ar hyn o bryd. Rydym yn gobeithio cynnwys y data hwn a dadansoddiad pellach yn ein Hadroddiad Blyneddol nesaf.

Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y bobl sy'n darparu eu gwybodaeth bersonol ar draws sawl categori, gyda llai o bobl yn dewis peidio â darparu gwybodaeth neu adael categorïau'n wag. Mae sawl ffactor wedi dylanwadu ar y newid hwn, gan gynnwys ymwybyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd monitro data oherwydd ymgyrch y cyfrifiad cenedlaethol a'n hymdrechion i symud tuag at ddiwylliant sy'n normaleiddio cipio gwybodaeth ddemograffig ac sy'n glir am ei rôl a'i bwrpas. Eleni rydym wedi parhau i atgyfnerthu pwysigrwydd diweddarau gwybodaeth bersonol, diweddarau staff am gategorïau recordio newydd sydd ar gael ac wedi ysgogi cydweithwyr i ddiweddarau eu gwybodaeth pan fyddant yn mewngofnodi i'n system hunanwasanaeth gweithwyr.

Y llynedd fe ddechreuon ni gipio data ynglŷn â hunaniaeth rhywedd, cysylltiadau'r lluoedd arfog, pobl sy'n gadael gofal a statws trawsryweddol i ymgeiswyr a staff presennol. Dim ond mewn niferoedd isel y gellir adrodd am y data hwn ar hyn o bryd, ond rydym yn gobeithio cynnwys rhagor o fanylion mewn adroddiadau yn y dyfodol.

I roi syniad o ddata ymgeiswyr, gallwn adrodd mai o'r 5777 a wnaeth gais, mae'r canlynol yn berthnasol:

- Datgelodd 40 o ymgeiswyr eu bod wedi ailbennu eu rhywedd
- Roedd 86 o ymgeiswyr wedi nodi eu bod yn gymwys i gael cyfweliad gwarantedig dan y 'Cynllun Hyderus o ran Anabledd'
- Roedd 36 yn gymwys i gael cyfweliad gwarantedig dan ein 'Cyfamod y Lluoedd Arfog'
- Roedd 18 yn gymwys i gael cyfweliad gwarantedig dan ein cytundeb 'Pobl sy'n Gadael Gofal'

- O ran y cwestiwn ynglŷn â 'Hunaniaeth Rhywedd' nododd 37.93% eu bod yn fenywaidd, 16.46% eu bod yn wrywaidd, dewisodd 0.33% 'arall' a gadawodd 45.28% o'r ymatebwyr y cwestiwn yn wag

## Dadansoddi Data

Ar adeg casglu data, roeddem yn cyflogi 5982 o staff, 850 o bobl yn gadael a 5777 o ymgeiswyr. Mae anghysondebau mewn data (ystadegau rhifiadol mewn 'band cyflog yn ôl rhyw', 'math o gontract yn ôl rhyw', 'patrwm gweithio yn ôl rhyw', 'bwlch cyflog ethnigrwydd' a 'bwlch cyflog anabled') yn deillio o'r amser y cafodd adroddiadau eu rhedeg/y gofynnwyd amdanynt, ond fe'u dadansoddwyd o ddyddiad a oedd yn gywir ar 31/03/2022 ac mae'r canrannau a ddangosir yn adlewyrchu'r data cywir. Dadansoddwyd data rhyngadrannol o brif daenlen a oedd yn galluogi hidlo a diffinio pob categori ar yr un pryd.

### Canfyddiadau allweddol

#### Ethnigrwydd

- Mae 92% o staff yn nodi bod eu hethnigrwydd yn wyn; mae hyn yn cynnwys Gwyn – Prydeinig, Cymreig, Seisnig, Albanaid, Gwyddelig, Ewropeaidd arall, ac Arall, sef gostyngiad o 1.5% o'r llynedd. Mae hyn yn cymharu â thua 85% o boblogaeth Casnewydd.
- Mae 2.1% o staff yn nodi bod eu hethnigrwydd yn Asiaidd neu Asiaidd, Prydeinig - Arall, Pacistanaidd, Bangladeshaid, neu Indiaidd, o gymharu â 4.1% o Gasnewydd.
- Mae 0.15% o'r staff yn nodi bod eu hethnigrwydd yn Tsieineaidd neu Arall – Tsieineaidd neu Grŵp Ethnig Arall
- Mae 0.9% o staff yn nodi bod eu hethnigrwydd yn Ddu neu Ddu Affricanaidd, Arall, Caribiaidd, neu Gymysg – Du Affricanaid
- Mae 1.54% o staff yn nodi bod eu hethnigrwydd yn Gymysg – Arall, Cymysg –Gwyn a Du Affricanaidd, Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd, Cymysg – Gwyn ac Asiaidd.
- Cafodd yr is-gategori 'Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig' yng Nghyfrifiad y DU ei fabwysiadu yn y cyfnod adrodd diwethaf. Yn y cyfnod adrodd hwn, daeth 1 ymgeisydd o gefndir Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig.
- Roedd 0.57% o'r staff 'heb nodi', yn 'anhysbys' neu wedi nodi 'Dewis peidio â dweud'
- Gadawodd 2.71% o staff eu hethnigrwydd yn wag o gymharu â'r cyfnod adrodd blaenorol o 1.85%
- Roedd staff Du (pob categori), Asiaidd (pob categori), Tsieineaidd (pob categori) ac ethnigrwydd cymysg (pob categori) yn ffurfio 4.15% o'r rhai oedd yn gadael, sef gostyngiad o 4.8% o'r cyfnod blaenorol
- Roedd 92.04% o staff a oedd yn gadael y sefydliad o ethnigrwydd Gwyn (pob categori)
- Rhestrir 'Arabaid' yn categori ar Gyfrifiad Cenedlaethol y Swyddfa Ystadegau Gwladol o dan ethnigrwydd, ond ni wnaethom gynnig yr opsiwn hwn yn ystod y cyfnod adrodd

- Roedd 10.56% o'r ceisiadau gan bobl a nododd eu bod yn Ddu (pob categori), Asiaidd (pob categori), Tsieinaidd (pob categori) ac ethnigrwydd cymysg (pob categori), o gymharu â phoblogaeth o 13.2%
- Roedd 5.44% o ymgeiswyr yn Asiaidd, 2.11% o ymgeiswyr yn Ddu, 0.36% yn Tsieinaidd a 1.82% o ethnigrwydd cymysg
- Mae 4.63% o'n staff presennol o gefndir Du, Asiaidd neu leiafrif ethnig arall, sy'n cynnydd bach ar ffigur y llynedd
- Rydym yn colli canran uwch o bobl sy'n nodi eu bod yn Ddu (pob categori), Asiaidd (pob categori), Tsieinaidd (pob categori) ac ethnigrwydd cymysg (pob categori) nag a wnawn o'r rhai sy'n nodi eu bod yn Wyn

### Oedran

- O 21 o staff dros 75 oed, fe wnaeth 6 adael y sefydliad yn ystod y cyfnod hwn
- Pobl 25-34 oed oedd 24.12% o'r rhai a adawodd, sef y categori uchaf, yr un fath â'r llynedd.
- Mae 66.4% o'r gweithlu rhwng 16 a 49 oed ac mae 33.5% o'r gweithlu dros 50 oed – yr un ffigurau â'r flwyddyn flaenorol
- Mae'r rhan fwyaf o'r rhai sy'n ymgeisio am swyddi gyda ni, 74.58% ohonynt, dan 45 oed
- Roedd 15.01% o'r ymgeiswyr yn 75+ oed, sef cynnydd o 10.71% o 4.3% yn y cyfnod adrodd blaenorol.
- Yn ein hadroddiad blynyddol diwethaf roedd 22.97 o ymgeiswyr rhwng 16 a 24 oed; mae'r adroddiad hwn yn dangos bod 17.54% yn y categori oedran hwn wedi ymgeisio am swyddi gyda ni, sy'n ostyngiad o 5.4% yn nifer yr ymgeiswyr iau.
- Mae cynnydd yn nifer y staff presennol yn y categori oedran 16-24 oed ers y llynedd. Nawr mae 4.8 o'n staff rhwng 16 a 24 oed
- Roedd yn well gan 1.77% o ymgeiswyr beidio â datgelu eu hoedran

### Rhyw

- Mae 76.66% o'r gweithlu'n fenywod a 23.34% yn ddynion, yr un fath â'r llynedd
- Yn 2021, bu cynnydd yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru o 11.8% i 12.3%, o ganlyniad i gynnydd mwy yng nghyflog fesul awr y dynion.
- Yn 2021, fe wnaeth y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghasnewydd ostwng -11.1% o 20.1% i 9.0%
- Roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghyngor Dinas Casnewydd yn 0.6% (cymedrig) ac yn -0.4% (canolrifol).

### Statws Priodasol

- Pobl briod (45.7%) a phobl sengl (30.3%) yw'r rhan fwyaf o'r gweithlu. Mae nifer y staff priod wedi gostwng ychydig ers y llynedd
- Y ganran fwyaf o ymgeiswyr yw pobl sengl, sef 34.1%, yna pobl briod, sef 27.99%
- Mae 0.25% o'r gweithlu presennol mewn partneriaeth sifil
- Y gyfran uchaf o'r rhai sy'n gadael yw pobl briod, sef 43.5%
- Y gyfran isaf o'r rhai sy'n gadael yw'r rhai mewn partneriaethau sifil, neu sy'n weddw

## Anabledd

- Mae 2.52% o'r gweithlu yn anabl, sef cynnydd o 0.41% ers y llynedd
- Amcangyfrifir bod 15% o'r boblogaeth fyd-eang a lleol yn anabl.
- Roedd 4.4% o'r rhai a adawodd yn anabl, sy'n gynnydd 1.9% o 2.5% y llynedd
- Roedd 4.6% o staff, 4.59% o'r rhai sy'n gadael a 19.99% o ymgeiswyr swyddi wedi nodi 'ddim yn hysbys' neu wedi gadael y blwch yn wag
- Mae nifer yr ymgeiswyr anabl wedi gostwng o 4.64% i 4.48%
- Gadawodd 30.3% o'r gweithlu anabl y sefydliad y llynedd, ar sail 122 o staff yn datgan anabledd o 2020-2021
- Mae ymgeiswyr sy'n dewis 'ddim anabl' wedi gostwng o 85.39% y llynedd i 75.52%

## Cyfeiriadedd Rhywiol

- Nododd 1.82% o'r gweithlu eu bod yn lesbiaidd (neu'n fenyw hoyw), yn ddeurywiol neu'n gyfunrywiol (neu'n ddyd hoyw), sy'n gynnydd o 0.49% ers y llynedd
- Gwrthododd 4.41% nodi eu cyfeiriadedd rhywiol presennol, sy'n ostyngiad o'r llynedd o 0.42
- Mae nifer y bobl sy'n dewis gadael y cwestiwn hwn yn wag wedi gostwng o 49.07% y llynedd i 42.08%
- Cafwyd cynnydd o 5.17% i 4.41% yn nifer yr ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn lesbiaidd, yn ddeurywiol ac yn hoyw
- Fe wnaeth ychydig dros draean o'r rhai a adawodd y Cyngor adael y cwestiwn hwn yn wag, o gymharu ag ychydig yn llai na hanner yr holl staff, a dim ond 18.28% o ymgeiswyr
- Mae 3.76% o'r rhai sy'n gadael yn lesbiaidd, yn ddeurywiol neu'n hoyw, sy'n gynnydd ers y llynedd o 1.64%
- Rydym yn colli mwy o bobl lesbiaidd, ddeurywiol a hoyw nag yr ydym yn eu cyflogi ym mhob categori a gofnodir
- Bu gostyngiad yn nifer yr ymgeiswyr a nododd eu bod yn Heterorywiol o 83.05% yn ystod y cyfnod adrodd diwethaf i 73.84%

## Crefydd neu Gred

- Dewisodd ychydig yn llai na hanner ein staff adael hyn yn wag
- Nododd y mwyafrif (23.84%) o staff eu bod yn Gristion (pob categori), gyda 12.17% yn nodi eu bod yn Brotestant, 6.8% yn Gatholig a 4.9% yn Uniongred.
- 'Cristion' (pob categori) a 'Heb ei Nodi' oedd y grwpiau mwyaf, gyda 23.84% ac 11.74% yn y drefn honno, yna atebon gwag
- Mae'r rhai sy'n nodi eu bod yn Bwdhydd, yn Iddewig neu'n Daöydd wedi gostwng o 0.53%, i 0.12%
- Mae 1.25% yn Fwslimiaid (Swniaidd a Shiaidd) o gymharu â data o'n Proffiliau Lles (2011) sy'n awgrymu bod 4.7% (isafswm) yn Fwslim
- Roedd 1.54% o'r rhai a adawodd yn 2020-21 yn Fwslimiaid sydd wedi gostwng i 1.41% yn y cyfnod adrodd hwn



- Y grŵp hunaniaeth mwyaf a nodwyd ar gyfer ymgeiswyr oedd Anffyddiwr gyda chanran o 16.03%
- Nododd 262 o ymgeiswyr 'arall' ar gyfer eu crefydd neu eu cred

## Canolbwyntio ar y dyfodol

O ystyried canfyddiadau ein data, byddwn ni'n canolbwyntio ar y meysydd gwaith canlynol y flwyddyn nesaf:

- Cyflawni ymgyrchoedd recriwtio targedig sy'n cynyddu ein cysylltiad a'n cyrhaeddiad gyda grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Datblygu ein dealltwriaeth o fylchau cyflog o ran ethnigrwydd ac anabledd ar draws y sefydliad
- Canolbwyntio ar annog mwy o bobl i roi gwybodaeth ar gyfer y categorïau hynny sydd â chyfradd cwblhau isel o hyd, er enghraifft, crefydd
- Hyrwyddo ein rhwydweithiau staff i'r holl ddarpar staff a'r rhai cyfredol i annog hyder yn niwylliant ein gweithle a helpu pobl i fod yn nhw eu hunain yn y gwaith
- Adolygu ein strategaeth a'n proses recriwtio, ynghyd â'n tudalennau glanio recriwtio er mwyn sicrhau bod y rhain yn groesawgar ac yn gynhwysol i bawb

## Cofnodwyd ar 31 Mawrth 2022

### Band cyflog yn ôl rhyw

Band Cyflog (£)	2020/21				2021/2022			
	Benyw	%	Gwryw	%	Benyw	%	Gwryw	%
10,000-14,999	20	0.4	10	0.7	15	0.3	4	0.3
15,000-19,999	1919	39.3	450	31.7	1152	22.4	280	18.6
20,000-24,999	944	19.3	288	20.3	1623	31.5	441	29.2
25,000-29,999	384	7.9	129	9.1	592	11.5	194	12.9
30,000-34,999	280	5.7	121	8.5	230	4.5	91	6.0
35,000-39,999	389	8.0	110	7.7	412	8.0	141	9.3
40,000-44,999	696	14.2	191	13.4	781	15.2	193	12.8
45,000-49,999	38	0.8	14	1.0	77	1.5	32	2.1
50,000-54,999	51	1.0	18	1.3	25	0.5	8	0.5
55,000-59,999	27	0.6	9	0.6	54	1.0	19	1.3
60,000-64,999	16	0.3	9	0.6	14	0.3	9	0.6
65,000-69,999	14	0.3	6	0.4	12	0.2	10	0.7
70,000+	33	0.7	17	1.2	52	1.0	17	1.1
Ddim yn hysbys	75	1.5	49	3.4	109	2.1	70	4.6
Cyfanswm	4886	100	1421	100	5148	100	1509	100

### Math o contract yn ôl rhyw

Natur y Contract	2020/21				2021/22			
	Benyw	%	Gwryw	%	Benyw	%	Gwryw	%
Parhaol	3485	71.3	1027	72.3	3500	68.0	1029	68.2
Cyfrifoldebau Ychwanegol	30	0.6	6	0.4	13	0.3	5	0.3
Achlysurol	356	7.3	146	10.3	404	7.8	146	9.7
Tymor Penodol	921	18.8	195	13.7	1048	20.4	244	16.2
Cyflenwi yn ystod salwch hirdymor	2	0	1	0.1	6	0.1	4	0.3
Cyflenwi yn ystod mamolaeth	4	0.1	0	0	49	1.0	14	0.9
Tymhorol	29	0.6	5	0.4	27	0.5	2	0.1
Secondiad	5	0.1	1	0.1	9	0.2	6	0.4
Fesul sesiwn	53	1.1	40	2.8	80	1.6	58	3.8
Cyflenwad	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0
Dros Dro	1	0	0	0	12	0.2	1	0.1
Cyfanswm	4886	100	1421	100	5148	100	1509	100

### Patrwm gweithio yn ôl rhyw

Patrwm Gweithio:	2020/21				2021/2022			
	Benyw	%	Gwryw	%	Benyw	%	Gwryw	%
Llawm amser	1619	33.1	949	66.8	1736	33.7	977	64.7
Rhannu swydd	62	1.3	5	0.4	62	1.2	4	0.3
Rhan amser	3205	65.6	467	32.9	3350	65.1	528	35.0

<b>Cyfanswm</b>	4886	100	1421	100	5148	100	1509	100
-----------------	------	-----	------	-----	------	-----	------	-----

## Proffil oedran

Grŵp Oedran	Pob aelod o staff				Ymgeiswyr am Swyddi	%
	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Gadawodd yr Awdurdod	%		
16-24	288	4.8	93	10.9	1013	17.5
25-34	1273	21.3	205	24.1	1525	26.4
35-44	1586	26.5	183	21.5	1150	19.9
45-49	763	12.8	91	10.7	451	7.8
50-54	790	13.2	71	8.4	323	5.6
55-59	688	11.5	75	8.8	229	4.0
60-64	395	6.6	69	8.1	85	1.5
65-69	139	2.3	52	6.1	29	0.5
70-74	39	0.7	5	0.6	3	0.1
75+	21	0.4	6	0.7	867	15.0
Dewis peidio â dweud	0	0.0	0	0.0	102	1.8
Cyfanswm	5982	100	850	100	5777	100

## Proffil rhyw (rhyw fiolegol wedi'i neilltuo ar enedigaeth, nid hunaniaeth o ran rhywedd)

Rhyw	Pob aelod o staff				Ymgeiswyr am Swyddi	%
	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Cyflogeion a Adawodd y Cyngor	%		
Benyw	4586	76.7	619	72.8	4203	72.8
Gwryw	1396	23.3	231	27.2	1504	26.0
Anhysbys	0	0.0	0	0.0	70	1.2
Cyfanswm	5982	100	850	100	5777	100

## Statws priodasol

Statws Priodasol	Pob aelod o staff				Ymgeiswyr am Swyddi	%
	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Cyflogeion a Adawodd y Cyngor	%		
Partneriaeth Sifil	14	0.2	3	0.4	38	0.7
Wedi ysgaru	281	4.7	43	5.1	217	3.8
Byw gyda Phartner	614	10.3	103	12.1	776	13.8
Priod	2733	45.7	367	43.2	1617	28.0
Wedi gwahanu	107	1.8	19	2.2	82	1.4
Sengl	1814	30.3	257	30.2	1970	34.1
Gweddw	38	0.6	6	0.7	18	0.3
Dewis peidio â dweud (gwag)	62	1.0	15	1.8	101	1.7
Cyfanswm	5982	100	850	100	5777	100

## Anabledd

Anabledd	Pob aelod o staff				Ymgeiswyr am Swyddi	%
	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Cyflogeion a Adawodd y Cyngor	%		
Anabl	151	2.5	37	4.4	259	4.5
Ddim yn anabl	5556	92.9	774	91.1	4363	75.5
Ddim yn hysbys	64	1.1	11	1.3	128	2.2
(gwag)	211	3.5	28	3.3	1027	17.8
Cyfanswm	5982	100	850	100	5777	100

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Pob aelod o staff						
Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Cyflogeion a Adawodd y Cyngor	%	Ymgeiswyr am Swyddi	%
Heterorywiol/ Syth	3092	51.7	509	59.9	4226	73.2
Cyfunrhywiol/ Dyn Hoyw	47	0.8	9	1.1	82	1.4
Deurywiol	29	0.5	11	1.3	104	1.8
Lesbiad/ Menyw Hoyw	32	0.5	12	1.4	55	1.0
Arall	1	0.0	0	0.0	14	0.2
Wedi dewis peidio â nodi (gwag)	264	4.4	44	5.2	240	4.2
	2517	42.1	265	31.2	1056	18.3
Cyfanswm	5982	100	850	100	5777	100

### Crefydd neu gred

Pob aelod o staff						
Crefydd	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Cyflogeion a Adawodd y Cyngor	%	Ymgeiswyr am Swyddi	%
Agnostig	321	5.4	47	5.5	418	7.2
Anfyddiwr	547	9.1	113	13.3	926	16.0
Bwdhaeth – Hinayana	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bwdhaeth – Mahayana	5	0.1	1	0.1	10	0.2
Bwdhaeth – Theravada	2	0.0	1	0.1	9	0.2
Cristnogaeth – Uniongred	294	4.9	52	6.1	324	5.6
Cristnogaeth – Protestannaidd	728	12.2	108	12.7	734	12.7
Cristnogaeth – Catholig	404	6.8	59	6.9	592	10.2
Conffiwisiaeth	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hindwaeth	6	0.1	3	0.4	27	0.5
Islam – Shi'aidd	4	0.1	2	0.2	10	0.2
Islam – Swni'aidd	71	1.2	10	1.2	204	3.5
Iddewiaeth – Uniongred	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Iddewiaeth – Diwygiedig	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Heb ei nodi	702	11.7	120	14.1	859	14.9

Arall	262	4.4	40	4.7	428	7.4
Shintoaeth	0	0.0	0	0.0	6	0.1
Siciaeth	5	0.1	1	0.1	15	0.3
Taoaeth	1	0.0	0	0.0	3	0.1
(gwag)	2630	44.0	293	34.5	1212	21.0
Cyfanswm	5982	100	850	100	5777	100

## Ethnigrwydd

Tras Ethnig	Pob aelod o staff					
	Cyflogeion (ar 31 Mawrth)	%	Cyflogeion a Adawodd y Cyngor	%	Ymgeiswyr am Swyddi	%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig –Bangladeshaidd	32	0.5	6	0.7	76	1.3
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Indiaidd	23	0.4	4	0.5	49	0.8
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Arall	30	0.5	3	0.4	79	1.4
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig – Pacistanaidd	40	0.7	7	0.8	110	1.9
Du neu Ddu Prydeinig – Affricanaidd	28	0.5	6	0.7	96	1.7
Du neu Ddu Prydeinig – Caribïaidd	17	0.3	4	0.5	17	0.3
Du neu Ddu Prydeinig – Arall	9	0.2	0	0.0	9	0.2
Tsieineaidd	6	0.1	0	0.0	21	0.4
Sipsi/Teithiwr	0	0.0	0	0.0	1	0.0
Cymysg – Du Affricanaidd	3	0.1	1	0.1	9	0.2
Cymysg – Arall	31	0.5	6	0.7	42	0.7
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	19	0.3	2	0.2	18	0.3
Cymysg – Gwyn a Du Affricanaidd	11	0.2	3	0.4	6	0.1
Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd	28	0.5	4	0.5	30	0.5
Grŵp Ethnig Arall	3	0.1	2	0.2	24	0.4
Gwyn – Prydeinig	3808	63.7	513	60.4	2591	44.9
Gwyn – Seisnig	113	1.9	28	3.3	116	2.0
Gwyn – Gwyddelig	34	0.6	4	0.5	25	0.4
Gwyn – Arall	91	1.5	17	2.0	107	1.9
Gwyn – Ewropeaidd Arall	49	0.8	8	0.9	88	1.5

Gwyn – Albanaidd	11	0.2	1	0.1	4	0.1
Gwyn – Cymreig	1400	23.4	203	23.9	1241	21.5
Heb ei Nodi	15	0.3	3	0.4	23	0.4
Dewis peidio â dweud	17	0.3	3	0.4	49	0.8
Anhysbys	2	0.0	1	0.1	1	0.0
(gwag)	162	2.7	21	2.5	945	16.4
Cyfanswm	5982	100	850	100	577	100

### Ethnigrwydd yng Nghasnewydd a Chymru (o Proffiliau Lles 2019)

Tras Ethnig	Casnewydd	%	Cymru	%
Gwyn: Cymreig/Albanaidd/Saesnig/Gogledd Iwerddon/Prydeinig	126,756	87.0	2,855,450	93.2
Gwyn: Gwyddelig	769	0.5	14,086	0.5
Gwyn: Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	84	0.1	2,785	0.1
Gwyn: Gwyn Arall	3,416	2.3	55,932	1.8
Cymysg	2,752	1.9	31,521	1.0
Indiaidd	1,218	0.8	17,256	0.6
Pacistanaid	3,127	2.1	12,229	0.4
Bangladeshaid	1,749	1.2	10,687	0.3
Tsieineaid	600	0.4	13,638	0.4
Asiaidd Arall	1,292	0.9	16,318	0.5
Du Affricanaidd	1,499	1.0	11,887	0.4
Du Caribïaidd	782	0.5	3,809	0.1
Du Arall	254	0.2	2,580	0.1
Arabaid	926	0.6	9,615	0.3



## Dogfennau Ategol

*Cyngor Dinas Casnewydd: Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb 2020-2024 (2020).* Ar gael yn: <http://www.newport.gov.uk/documents/Council-and-Democracy/Equalities-and-Welsh-language-/WELSH-Strategic-Equality-Plan-2020-2024.pdf>

*Grŵp Cydraddoldeb Strategol Cyngor Dinas Casnewydd Adroddiad Blynyddol 2019-2020 (2021).* Ar gael yn: <http://www.newport.gov.uk/documents/Council-and-Democracy/Equalities-and-Welsh-language-/WELSH-Strategic-Equality-Plan-2020-2024.pdf>

*Comisiwn Tegwch* <https://www.newport.gov.uk/fairnessCommission/cy/Homepage.aspx>

*StatsCymru* <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Earnings/genderpaydifferenceinwales-by-year>

*Cynllun Llesiant Casnewydd 2018-2023* [Cynllun Llesiant lleol 2018-23 \(Fersiwn Gymraeg Derfynol\) \(newport.gov.uk\)](http://www.newport.gov.uk)

*Chwarae Teg; Adroddiad Cyflwr y Genedl* <https://chwaraeteg.com/wp-content/uploads/2021/02/State-of-the-Nation-2021.pdf>

*Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE)*

[https://cy.ons.gov.uk/search?Maint=50&q=Annual%20Survey%20of%20Hours%20and%20Earnings&sortBy=release\\_date&gl=1\\*19b3rpl\\*\\_ga\\*MTA1MTk0NjU2LjE2NDEzNzc3NTA.\\*\\_ga\\_W804VY6YKS\\*MTY3Mzg4Nzc4OS4zLjAuMTY3Mzg4Nzc4OS42MC4wLjA](https://cy.ons.gov.uk/search?Maint=50&q=Annual%20Survey%20of%20Hours%20and%20Earnings&sortBy=release_date&gl=1*19b3rpl*_ga*MTA1MTk0NjU2LjE2NDEzNzc3NTA.*_ga_W804VY6YKS*MTY3Mzg4Nzc4OS4zLjAuMTY3Mzg4Nzc4OS42MC4wLjA)

*Archwiliad Cyflog Cyfartal y Senedd* <https://senedd.cymru/media/lzncm0iy/archwiliad-cyflogau-cyfartal-ac-adroddiad-ar-y-bwlch-cyflog-rhwng-y-rhywiau-a-r-bwlchcyflog-ethnigrwydd.pdf>

*Data'r ONSa* <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity>