

Pecyn Dogfennau Cyhoeddus

Penallta House,
Tredomen Park,
Ystrad Mynach,
Hengoed CF82 7PG

Ty Penallta,
Parc Tredomen,
Ystrad Mynach,
Hengoed CF82 7PG



www.caerphilly.gov.uk
www.caerffili.gov.uk

Am unrhyw ymholiad yn ymwneud â'r agenda hwn cysylltwch â Emma Sullivan
(Rhif Ffôn: 01443 864420 Ebst: sullie@caerphilly.gov.uk)

Dyddiad: Dydd Mercher, 16 Mawrth 2023

I bwy bynnag a fynno wybod,

Bydd cyfarfod aml-leoliad o'r **Cabinet** yn cael ei gynnal yn yn Nhŷ Penallta a thrwy Microsoft Teams ar **Dydd Mercher, 22ain Mawrth, 2023** am **1.00 pm**. i ystyried materion a gynhwysir yn yr agenda canlynol. Mae croeso i chi ddefnyddio'r iaith Gymraeg yn y cyfarfod, a dylid rhoi cyfnod rhybudd o 3 diwrnod gwaith os ydych yn dymuno gwneud hynny. Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd yn cael ei ddarparu ar gais.

Gall aelodau'r Cyhoedd neu'r Wasg fynychu'n bersonol yn Nhŷ Penallta neu gallant weld y cyfarfod yn fyw drwy'r ddolen ganlynol: <https://civico.net/caerphilly> .

Bydd y cyfarfod hwn yn cael ei ffrydio'n fyw ac yn cael ei recordio a bydd ar gael i'w weld ar wefan y Cyngor, ac eithrio trafodaethau sy'n ymwneud ag eitemau cyfrinachol neu eithriedig. Felly, bydd delweddau/sain yr unigolion sy'n siarad ar gael yn gyhoeddus i bawb trwy'r recordiad ar wefan y Cyngor: www.caerffili.gov.uk

Yr eiddoch yn gywir,

Christina Harrhy
PRIF WEITHREDWR

A G E N D A

Tudalennau

- 1 I dderbyn ymddiheuriadau am absenoldeb
- 2 Datganiadau o Ddiddordeb.

A greener place Man gwyrddach



Correspondence may be in any language or format | Gallwch ohebu mewn unrhyw iaith neu fformat

Atgoffi'r Cynghorwyr a Swyddogion o'u cyfrifoldeb personol i ddatgan unrhyw fuddiannau personol a/neu niweidiol mewn perthynas ag unrhyw eitem o fusnes ar yr agenda hwn yn unol â Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a'r Cod Ymddygiad ar gyfer Cynghorwyr a Swyddogion.

I gymeradwyo a llofnodi'r cofnodion canlynol:-

3 Cabinet 8fed Mawrth 2023. 1 - 8

Blaenraglen Waith y Cabinet – Nodi.

4 Blaenraglen Waith y Cabinet. 9 - 12

I dderbyn ac ystyried yr adroddiad(au) canlynol y mae angen penderfyniadau gweithredol arnynt: -

5 Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2022. 13 - 138

6 Cyhoeddi Data Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022 - Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. 139 - 170

7 Cyfundrefnau Torri Glaswellt. 171 - 186

Cylchrediad:

Cynghorwyr

C. Andrews, S. Cook, E. Forehead, N. George, P. Leonard, S. Morgan, C. Morgan, J. Pritchard, J. Simmonds a E. Stenner,

A Swyddogion Priodol.

SUT FYDDWN YN DEFNYDDIO EICH GWYBODAETH

Bydd yr unigolion hynny sy'n mynychu cyfarfodydd pwyllgor i siarad/roi tystiolaeth yn cael eu he nwi yng nghofnodion y cyfarfod hynny, weithiau bydd hyn yn cynnwys eu man gweithio neu fusnes a'r barnau a fynegir. Bydd cofnodion o'r cyfarfod gan gynnwys manylion y siaradwyr ar gael i'r cyhoedd ar wefan y Cyngor ar www.caerffili.gov.uk. ac eithrio am drafodaethau sy'n ymwneud ag eitemau cyfrinachol neu eithriedig.

Mae gennych nifer o hawliau mewn perthynas â'r wybodaeth, gan gynnwys yr hawl i gael mynediad at wybodaeth sydd gennym amdanoch a'r hawl i gwyno os ydych yn anhapus gyda'r modd y mae eich gwybodaeth yn cael ei brosesu.

Am wybodaeth bellach ar sut rydym yn prosesu eich gwybodaeth a'ch hawliau, ewch i'r [Hysbysiad Preifatrwydd Cyfarfodydd Pwyllgor Llawn](#) ar ein gwefan neu cysylltwch â Gwasanaethau Cyfreithiol drwy e-bostio griffd2@caerffili.gov.uk neu ffoniwch 01443 863028.



CABINET

COFNODION Y CYFARFOD AML-LEOLIAD A GYNHALIWIYD YN NHŶ PENALLTA A THRWY MICROSOFT TEAMS AR DDYDD MERCHER 8^{FED} MAWRTH 2023 AM 1PM

YN BRESENNOL:

Y Cynghorydd S. Morgan – Cadeirydd

Cynghorwyr:

J. Pritchard (Aelod Cabinet dros Ffyniant, Adfywio a Newid Hinsawdd), S. Cook (Aelod Cabinet dros Dai), N. George (Aelod Cabinet dros Wasanaethau Corfforaethol ac Eiddo), E. Forehead (Aelod Cabinet dros Ofal Cymdeithasol), P. Leonard (Aelod Cabinet dros Gynllunio a Diogelu'r Cyhoedd), C. Morgan (Aelod Cabinet dros Wastraff, Hamdden a Mannau Gwyrdd Spaces) ac E. Stenner (Aelod Cabinet dros Gyllid a Pherfformiad).

Ynghyd â:

C. Harry (Prif Weithredwr), D. Street (Cyfarwyddwr Corfforaethol Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai), M.S. Williams (Cyfarwyddwr Corfforaethol Economi a'r Amgylchedd)

Hefyd yn bresennol:

S. Harris (Pennaeth Gwasanaethau Ariannol a Swyddog Adran 151), R. Tranter (Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Swyddog Monitro), N. Taylor-Williams (Pennaeth Tai), H. Lancaster (Rheolwr Trawsnewid - Ymgysylltu), S. Richards, (Pennaeth Cynllunio a Strategaeth Addysg), A. Dallimore (Rheolwr Gwasanaethau Adfywio), H. Munro (Rheolwr Rhaglen Creu Lleoedd Caerffili), C. Davies (Rheolwr Tai'r Sector Preifat), K. Watkins (Swyddog Cyfathrebu ac Ymgysylltu â Thenantiaid), L. Allen (Prif Gyfrifydd y Grŵp), R. Evans-McLean (Prif Swyddog Tai), R. Kyte (Pennaeth Cynllunio ac Adfywio), S. Pugh (Pennaeth Cyfathrebu) E. Sullivan (Uwch Swyddog Gwasanaethau Pwyllgor).

TREFNIADAU COFNODI A PHLEIDLEISIO

Atgoffodd yr Arweinydd y rheini a oedd yn bresennol bod y cyfarfod yn cael ei ffrydio'n fyw, ac y byddai recordiad ar gael i'w weld ar wefan y Cyngor, ac eithrio trafodaethau sy'n ymwneud ag eitemau cyfrinachol neu eithriedig. [Cliciwch Yma i Wyllo](#).

1. YMDDIHEURIADAU AM ABSENOLDEB

Derbyniwyd ymddiheuriadau wrth y Cynghorydd J. Simmonds ac C. Andrews ac R. Edmunds (Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol).

2. DATGANIADAU O FUDDIANT

Ni dderbyniwyd unrhyw ddatganiadau o fuddiant.

3. COFNODION – 22^{ain} CHWEFROR 2023

PENDERFYNWYD cymeradwyo cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 22ain Chwefror 2023 fel cofnod cywir.

4. BLAENRAGLEN WAITH Y CABINET – I'W NODI

Cyflwynwyd Blaenraglen Waith y Cabinet i'r Cabinet, a oedd yn manylu ar yr adroddiadau a drefnwyd tan 26ain Gorffennaf 2023.

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod y Flaenraglen Waith yn cael ei nodi. Drwy godi dwylo, cytunwyd yn unfrydol.

5. STRATEGAETH TAI GWAG Y SECTOR PREIFAT

Rhodddwyd ystyriaeth i'r adroddiad a oedd yn nodi ymrwymiad y Cyngor i atal a mynd i'r afael â'r nifer uchel o dai gwag ym mherchnogaeth breifat. Datblygwyd y strategaeth ar y cyd â nifer o strategaethau a pholisïau tai eraill i sicrhau bod gan bawb fynediad at gartref diogel mewn cymunedau cynaliadwy.

Croesawodd y Cabinet y cyfle i wneud defnydd o dai unwaith eto, y mae dirfawr eu hangen, yn ogystal â'r buddion i'r trigolion hynny sy'n byw wrth ymyl eiddo gwag. Yna gofynnwyd am eglurhad ynglŷn â gorfodi ac eiddo sydd heb eu cofrestru. Cadarnhaodd y swyddogion mai dim ond pan fydd popeth arall wedi methu y byddai camau gorfodi yn cael eu cymryd, a dim ond pan fydd pob llwybr arall wedi'i ddihsbyddu y byddai'n cael ei ddefnyddio. O ran eiddo sydd heb eu cofrestru, byddai pob opsiwn posibl yn cael ei archwilio i nodi perchnogion eiddo gan gynnwys hysbysiadau ar-lein a phapurau newydd/y wasg.

Cyfeiriwyd at y Premiwm Cartrefi Gwag a'r amserlenni gweithredu, a chadarnhaodd Swyddogion y byddai'r broses yn dechrau nes ymlaen eleni.

Fe wnaeth y Cabinet gydnabod yr ymateb positif i'r broses ymgynghori, a chofnodwyd eu diolch i Swyddogion am eu gwaith caled a chroesawyd yr effaith positif y byddai'r strategaeth yn ei chael o ran cyflenwad tai a digartrefedd, drwy wneud defnydd unwaith eto o eiddo sydd wedi'u hesgeuluso.

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod yr argymhellion a gynhwyswyd yn adroddiad y Swyddog yn cael eu cymeradwyo, a thrwy Microsoft Forms, cytunwyd yn unfrydol ar hyn.

Oherwydd y rhesymau a gynhwyswyd yn adroddiad y Swyddog, PENDERFYNWYD:-

1. Nodi sylwadau'r Pwyllgor Craffu Tai ac Adfywio.
2. Ystyried a chymeradwyo Cynllun Busnes Tai 2023/24 a'i gyflwyno i Lywodraeth Cymru erbyn 31ain Mawrth 2023.
3. Cymeradwyo cyflwyno'r adroddiad hwn i'r Cyngor i ofyn am estyniad i'r cap benthyca tai i £100 miliwn o ganlyniad i chwyddiant uwch na'r disgwyl i gynnal gwasanaethau ac i symud ymlaen gyda'r rhaglen adeiladu newydd.

Pennwyd dyddiad dros dro ar gyfer y Cyngor sef 23ain Mai 2023.

6. CYNLLUN BUSNES CYFRIF REFENIW TAI 2023/24

Nododd y Cabinet fod yr adroddiad wedi'i ystyried gan y Pwyllgor Craffu Tai ac Adfywio ar 27ain Chwefror 2023.

Rhodddwyd ystyriaeth i'r adroddiad a chyflwynwyd Cynllun Busnes Cyfrif Refeniw Tai 2023/24 i'r Cabinet a gofynnodd hefyd am argymhelliad y Cabinet i'r Cyngor am ymestyn y cap benthyca Cyfrif Refeniw Tai i £100 miliwn o ganlyniad i lefelau chwyddiant uwch na'r disgwyl.

Nododd y Cabinet fod yn rhaid i'r Cynllun Busnes Cyfrif Refeniw Tai gael ei gyflwyno'n flynyddol i Lywodraeth Cymru fel rhan o'r cais am grant ariannu Lwfans Atgyweiriadau Mawr. Mae'r Cynllun Busnes yn gynllun 30 mlynedd hirdymor o asedau'r awdurdod ac ariannu'r buddsoddiadau angenrheidiol, ac yn y bôn, mae'n rhagolwg ariannol ac yn elfen allweddol o sicrhau rheolaeth a chynhaliadaeth hirdymor effeithiol stoc tai y Cyngor.

Gofynnwyd am eglurhad ynglŷn ag effaith cyfraddau chwyddiant ar y Cyfrif Refeniw Tai a chadarnhaodd Swyddogion ei fod wedi effeithio'n fawr ar bob agwedd o'r Cyfrif Refeniw Tai nid yn unig o ran costau deunyddiau a llafur ond hefyd refeniw rhent, swyddogaethau landlordiaid a stoc tai. Cafwyd effaith hefyd ar gyflawni'r strategaeth ddatgarboneiddio, cynhesrwydd fforddiadwy a'r agenda adeiladu newydd. O ran Safon Ansawdd Tai Cymru a safonau 2023, cadarnhaodd Swyddogion eu bod yn aros am fwy o wybodaeth gan Lywodraeth Cymru.

Diolchodd y Cabinet i'r Swyddogion am yr holl waith o gynhyrchu'r Cynllun Busnes a chafodd gwaith Nick Taylor-Williams a Lesley Allen ei gydnabod yn ffurfiol.

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod yr argymhellion yn yr adroddiad yn cael eu cymeradwyo, a thrwy Microsoft Forms, cytunwyd yn unfrydol ar hyn.

Oherwydd y rhesymau a gynhwyswyd yn adroddiad y Swyddog, PENDERFYNWYD:

1. Nodi sylwadau'r Pwyllgor Craffu Tai ac Adfywio.
2. Ystyried a chymeradwyo Cynllun Busnes Tai 2023/24 a'i gyflwyno i Lywodraeth Cymru erbyn 31ain Mawrth 2023.
3. ARGYMELL i'r Cyngor bod y cais i ymestyn cap benthyg y Cyfrif Refeniw Tai i £100 miliwn o ganlyniad i chwyddiant uwch na'r disgwyl i gynnal gwasanaethau ac i symud ymlaen gyda'r rhaglen adeiladu newydd, yn cael ei gymeradwyo.

7. DYFODOL GRŴP GORCHWYL TAI CAERFFILI

Nododd y Cabinet fod yr adroddiad wedi'i ystyried gan y Pwyllgor Craffu Tai ac Adfywio ar 27^{ain} Chwefror 2023.

Rhodddwyd ystyriaeth i'r adroddiad a oedd yn gofyn i'r Cabinet gytuno ar ddyfodol Grŵp Gorchwyl Tai Caerffili yn sgil cwblhau Rhaglen Safon Ansawdd Tai Cymru.

Diolchodd y Cabinet i'r holl Gynrychiolwyr Tenant a oedd yn rhan o'r Grŵp Gorchwyl am eu holl waith caled a'u cyfraniadau gwerthfawr.

O ystyried y gynrychiolaeth gref gan denantiaid ar y Grŵp, holodd yr Aelodau sut byddai ymgysylltiad â thenantiaid yn cael ei gynnal yn y dyfodol. Cadarnhaodd swyddogion y byddent yn archwilio ac yn adolygu opsiynau ymgysylltu fel sgwrs sy'n fwy parhaus. Byddai swyddogion yn defnyddio pob math o ymgysylltu a chyfathrebu, ac nid llwyfannau digidol yn unig, i gyrraedd hyd yn oed y rhai a oedd yn tueddu i beidio ag ymgysylltu.

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod yr argymhellion yn yr adroddiad yn cael eu cymeradwyo, a thrwy Microsoft Forms, cytunwyd yn unfrydol ar hyn.

Oherwydd y rhesymau a gynhwyswyd yn adroddiad y Swyddog, PENDERFYNWYD:

1. Nodi sylwadau'r Pwyllgor Craffu Tai ac Adfywio.
2. Cymeradwyo rhoi'r gorau i Grŵp Gorchwyl Tai Caerffili, am y rhesymau a nodir yn yr adroddiad. Cynhaliwyd cyfarfod arbennig ym mis Gorffennaf 22 gyda'r Grŵp Atgyweiriadau a Gwelliannau ac aelodau tenant Grŵp Gorchwyl Tai Caerffili ar ôl cwblhau rhaglen Safon Ansawdd Tai Cymru i adolygu'r llwyddiannau a'r heriau, tra hefyd yn dathlu'r ffaith iddo ddod i ben yn llwyddiannus.
3. Cymeradwyo Grŵp Gorchwyl Tai Caerffili am ei gyfraniad tuag at gyflawni Safon Ansawdd Tai Cymru.
4. Yr amrywiol dulliau cyfredol a dulliau posib newydd i'w harchwilio gan Tai Caerffili er mwyn ymgysylltu â thenantiaid /deiliaid contractau nawr ac yn y dyfodol. Cydnabod a chymeradwyo y bydd y cynlluniau i ymgysylltu'n effeithiol ac ystyrlon yn galluogi mwy o denantiaid/deiliaid contractau i gael cyfle i fynegi barn ac i ymgynghori â nhw ar gyfeiriad Tai Caerffili yn y dyfodol.

8. STRATEGAETH GYFRANOGI 2023-2027

Rhodddwyd ystyriaeth i'r adroddiad a chyflwynwyd Strategaeth Gyfranogi 2023-2027 i'r Cabinet. Mae'r strategaeth yn nodi'r ffyrdd y mae pobl leol yn cael eu hannog i gymryd rhan ym mhenderfyniadau'r Cyngor.

Nododd y Cabinet fod nifer o ddyletswyddau wedi eu gosod ar awdurdodau lleol o ran cyfranogiad fel y manylir arnynt yn Adran 2.2 o adroddiad y Swyddog. Cadarnhaodd swyddogion fod y Cyngor eisoes yn bodloni ei ddyletswyddau o dan y Ddeddf, serch hynny, mae'r strategaeth yn ail-gadarnhau ei ymrwymiad i wrando, sgwrsio ac ymateb i anghenion ei gymunedau. Adeiladu disgwyliadau clir a rennir ac ymgysylltiad dwy ffordd a dangos yn glir sut mae'r ddyletswydd gyfranogi yn cael ei chyflawni.

Nododd yr Aelodau y mecanwaith ymgysylltu newydd ac ychwanegol a fyddai'n cael ei ddefnyddio, gan gynnwys cadw rhyngweithio wyneb yn wyneb a phwysleisiwyd pwysigrwydd ymgysylltu 'dolen gaeedig' lle gall preswylwyr sy'n cymryd yr amser i gymryd rhan weld sut mae hyn wedi talu ar ei ganfed drwy weld y gwelliannau a gynhychir o ganlyniad.

O ran llunio a datblygu polisïau, trafodwyd pwysigrwydd ymgysylltu agored a thryloyw yn ystod y cyfnod cynnar, a theimlai'r Aelodau y byddai'n fuddiol tynnu sylw at y 600 a mwy o wasanaethau a ddarperir gan y Cyngor. Amlinellodd swyddogion ymgyrch gyfathrebu gylchol 'Beth mae'r Cyngor wedi'i wneud i chi erioed', sydd wedi cael ei chroesawu.

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod yr argymhellion yn yr adroddiad yn cael eu cymeradwyo, a thrwy Microsoft Forms, cytunwyd yn unfrydol ar hyn.

Oherwydd y rhesymau a gynhwyswyd yn adroddiad y Swyddog, PENDERFYNWYD:

1. Gwnaeth y Cabinet sylwadau am yr egwyddorion a'r amcanion fel yr amlinellwyd yn Strategaeth Gyfranogi ddrafft 2023-2027.
2. Bod ymgysylltu cymunedol pellach drwy'r rhaglen ymgysylltu barhaus 'Trafodaeth Caerffili' yn parhau i siapio darpariaeth y strategaeth, gan esblygu dros amser wrth i fanteision trafodaethau newydd ac arfer gorau cenedlaethol ddod i'r amlwg.

9. TERFYNIAD GWIRFODDOL ARFAETHEDIG CONTRACT MENTER CYLLID PREIFAT (PFI) YSGOLION CYNGOR BWRDEISTREF SIROL CAERFFILI

Nododd y Cabinet fod yr adroddiad wedi'i ystyried gan y Cydbwyllgor Craffu (Pwyllgorau Craffu Addysg a Pholisi ac Adnoddau) ar 28ain Chwefror 2023.

Rhodddwyd ystyriaeth i'r adroddiad a oedd yn gofyn am gymeradwyaeth y Cabinet i'r bwriad i derfynu Contract Menter Cyllid Preifat (PFI) Ysgolion Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili.

Nododd y Cabinet fod y Cyngor wedi ceisio, dros nifer o flynyddoedd, cyflawni arbedion o'r contract PFI Ysgolion i sicrhau bod gwasanaethau gwerth am arian yn cael eu darparu i ysgolion ac i leihau goblygiadau fforddiadwyedd. Ystyriwyd opsiynau gan gynnwys cynyddu rheolaeth y contract, adolygu'r gwasanaethau a ddarperir i nodi a gweithredu arbedion, defnyddio mecanweithiau yn y contract fel meincnodi i leihau costau. Serch hynny, er gwaetha'r cymorth ariannol gan Lywodraeth Cymru, mae bwch fforddiadwyedd sylweddol yn dal i fodoli rhwng lefelau cyllido arferol ysgolion y Cyngor a'r taliadau a wneir i'r Contractwr. O'r herwydd, mae achos busnes wedi'i baratoi sy'n nodi manylion y bwriad i derfynu'r Contract PFI Ysgolion yn wirfoddol.

Nododd y Cabinet fod yr adroddiad wedi'i ystyried gan y Cydbwyllgor Craffu (Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau a'r Pwyllgor Craffu Addysg) ar 28 Chwefror 2023.

Tynnodd yr Aelod Cabinet dros Gyllid a Pherfformiad sylw'r Cabinet at lythyr wrth Gorff Llywodraethu Ysgol Gyfun Cwm Rhymni, a dderbyniwyd am 10.30am y bore hwnnw ac a rannwyd â'r Cabinet toc cyn dechrau'r cyfarfod.

Mynegodd y llythyr bryderon y Corff Llywodraethu am ba mor gyflym yr ymgwymerwyd â'r broses ymgynghori ac y teimlent y byddai wedi bod yn fwy buddiol pe bai mwy o amser wedi bod ar gael i ystyried y broses. Pwysleisiodd y llythyr bryderon fod rhai ffactorau o'r achos busnes yn brin o fanylder, ac yn y pen draw, teimlent y byddai o anfantais i brofiad disgyblion, yn enwedig oherwydd y trefniadau 'cylchred diwedd oes'. Mynegodd y Corff Llywodraethu hefyd bryder nad oeddent wedi gweld y cytundeb PFI llawn ac na fyddai'r ysgol yn derbyn cymorth digonol wrth symud ymlaen.

Gofynnodd y Cabinet am eglurhad mewn perthynas â'r broses ymgynghori a'r effaith bosibl ar ddisgyblion. Cadarnhawyd bod Swyddogion wedi cwrdd â'r ddwy ysgol PFI ganol lonawr i gadarnhau'r amserlenni ac i roi manylion y cynllun. Roedd darnau o'r achos busnes ar gael ar ffurf nodyn briffio, ond oherwydd sensitifrwydd masnachol nid oedd yn bosibl rhannu'r achos busnes llawn. Gan fod hwn yn drefniant cytundebol llwyr, cadarnhaodd y Swyddog y bu'n rhaid dilyn prosesau cytundebol clir.

Yna cynghorwyd y Cabinet, pe byddai Cadeirydd y Llywodraethwyr eisiau gweld manylion yr achos busnes yn llawn, yna byddai Swyddogion yn fwy na hapus iddo ymweld â Thŷ Penallta i'w weld yn gyfrinachol, ond ni ellid darparu copiâu oherwydd natur fasnachol sensitif rhywfaint o'r cynnwys.

Cynghorodd Swyddogion hefyd nad oedd yn bosibl rhyddhau'r contract PFI, oherwydd yn sgil cais Rhyddid Gwybodaeth diweddar, cafodd hyn ei wrthod gan y darparwr ar y sail y gallai rhoi'r contract PFI yn llygad y cyhoedd effeithio ar eu buddiannau masnachol.

Rhodddwyd sicrwydd na fyddai'r newid yn gwneud unrhyw wahaniaeth i'r ffordd y byddai addysg yn cael ei darparu i blant yn yr ysgolion hyn.

Wrth ymateb, rhodddwyd enghraifft mewn perthynas ag Ysgol Gyfun Cwm Rhymni, lle mae'r ysgol ar 2 safle, Y Gwindy a Gellihaf. Mae'r Gwindy yn cael ei rheoli ar hyn o bryd fel ysgol nad yw'n ysgol PFI, safle Gellihaf fel PFI, a phe bai'r cynnig yn symud ymlaen, byddai'r ddau safle'n cael eu rheoli yn union yr un ffordd. Rhodddwyd sicrwydd i'r Cabinet, pe bai'r terfyniad gwirfoddol yn mynd yn ei flaen, yna byddai'r ysgolion yn cael eu cefnogi'n llawn drwy gydol y broses er mwyn sicrhau proses bontio esmwyth.

Rhodddod y Pennaeth Gwasanaethau Ariannol a'r Swyddog Adran 151 eglurhad mewn perthynas â chostau cylchred oes a chynghorodd, o dan y contract PFI, fod y ddwy ysgol wedi mwynhau buddsoddiad ychwanegol o ran cylchred oes dros nifer o flynyddoedd ond bod hyn wedi dod ar gost sylweddol. Wrth symud ymlaen, os nad yw'r terfyniad yn digwydd, byddai'r 2 ysgol PFI yn cael eu trin yr un fath â'r holl ysgolion eraill yn y fwrdeistref sirol o ran buddsoddiad cyfalaf.

Yna gofynnodd y Cabinet am eglurhad ynghylch a ellid neilltuo arbedion posibl ar gyfer Addysg. Cadarnhaodd y Pennaeth Gwasanaethau Ariannol a'r Swyddog Adran 151 fod hyn wedi'i drafod yn y Cyd-Bwyllgor Craffu ac y byddai'n destun adroddiad pellach ar ddiwedd y broses. Byddai'r adroddiad yn cadarnhau'r swm iawndal terfynol a dalwyd, y lefel wirioneddol o arbedion sy'n codi, ac yn amlinellu opsiynau o ran defnyddio'r arbedion. Nodwyd y byddai'r adroddiad hwn yn cael ei gyflwyno nid yn unig i'r Cyd-Bwyllgor Craffu ond i'r Cabinet a'r Cyngor hefyd.

O ran y posibilrwydd o amser yn llithro o fewn yr amserlen ar gyfer y broses derfynu, cadarnhawyd bod yr achos busnes yn seiliedig ar ddyddiad derfynu tybiedig o 31 Gorffennaf 2023. Pwysleisiwyd ei bod yn bwysig fod penderfyniad i symud ymlaen yn cael ei gadarnhau gan fod y broses derfynu wirfoddol yn gymhleth iawn ac y ceir posibilrwydd o oedi. Mae'r achos busnes yn cydnabod y posibilrwydd o oedi ar ôl cymeradwyo ac y gallai'r terfyniad ddigwydd ar ddyddiad hwyrach heb effeithio'n sylweddol ar werth am arian, gyda hanner tymor Hydref 2023 neu'r Nadolig 2023 yn opsiynau amgen. Ail-gadarnhawyd y bydd yr ysgolion yn cael eu cefnogi'n llawn drwy gydol y broses.

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod yr argymhellion yn yr adroddiad yn cael eu cymeradwyo, a thrwy Microsoft Forms, cytunwyd yn unfrydol ar hyn.

ARGYMHELLWYD bod y Cyngor yn ystyried ac yn cymeradwyo'r cynnig i derfynu Contract PFI Ysgolion Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn wirfoddol.

10. PRAWF LLES Y CYHOEDD

Rhodddod yr Aelodau ystyriaeth i Brawf Lles y Cyhoedd a daethant i'r casgliad, ar ôl pwysu a mesur, bod lles y cyhoedd o gadw'r eithriad yn drech na lles y cyhoedd wrth ddatgelu'r wybodaeth a: -

PENDERFYNWYD yn unol ag Adran 100(4) o Ddeddf Llywodraeth Cymru 1972 gwahardd y cyhoedd o weddill y cyfarfod oherwydd y datgeliad tebygol iddynt o wybodaeth eithriedig fel y'i diffinnir ym mharagraff 14 a 16 o Atodlen 12A o Ddeddf Llywodraeth Cymru 1972.

11. TREF CAERFFILI 2035 – DATBLYGIAD MARCHNAD PARK LANE

Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaeth, cynigiwyd ac eiliwyd bod yr argymhellion yn yr adroddiad yn cael eu cymeradwyo, a thrwy Microsoft Forms, cytunwyd yn unfrydol ar hyn.

Oherwydd y rhesymau a gynhwyswyd yn adroddiad y Swyddogion, PENDERFYNWYD cymeradwyo argymhellion 3.1 (i), (ii), (iii), (iv).

Daeth y cyfarfod i ben am 14:10.

Cymeradwywyd a llofnodwyd fel cofnod cywir yn amodol ar unrhyw gywiriadau a wneir yn y cyfarfod a gynhelir ar 22ain Mawrth 2023

CADEIRYDD

Gadewir y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Cabinet Forward Work Programme – 14th March 2023

Meeting date:	Report title:	Key issue:	Report author:	Cabinet Member:
22/03/2023 13:00	Strategic Equality Plan Annual Report 2021-2022	For Cabinet to consider and approve the Strategic Equality Plan Annual Report 2021-2022 prior to publication on the Council's website.	Kath Peters; Anwen Cullinane	Cllr. Eluned Stenner
22/03/2023 13:20	Gender Pay Gap	To agree the Gender Pay Gap report which has to be published by 31st March 2023.	Lynne Donovan	Cllr. Nigel George
22/03/2023 13:40	Biodiversity and Grass Cutting Regimes	To seek Cabinet approval in relation to proposals to enhance and promote biodiversity in our grass cutting regimes across the county borough and following consultation with local members.	Mike Headington	Cllr. Chris Morgan
05/04/2023 13:00	Draft Waste Strategy	For Cabinet to agree the draft Waste Strategy	Marcus Lloyd	Cllr. Chris Morgan
05/04/2023 13:30	A469 Troedrihwfuch	To seek Cabinet approval on an implementation plan to undertake a significant highway repair to the A469 north.	Mark S Williams; Marcus Lloyd	Cllr. Julian Simmonds
05/04/2023 13:40	Update on the Trinity Fields Band B project	To provide Cabinet with an update on the Trinity Fields Band B project and to seek Cabinet approval on the additional budget required to deliver the project.	Andrea West	Cllr. Carol Andrews
19/04/2023 13:00	Review of the Local Public Convenience Strategy	To seek Cabinet approval for the Council's updated Local Public Convenience Strategy following a review and public consultation.	Rob Hartshorn	Cllr. Philippa Leonard
19/04/2023 13:10	Multi-functional Cadet and Sports Pavilion at Morgan Jones Park and Parc Penallta Visitor Centre	To update Cabinet regarding the inability to progress previously approved proposals to build a multi-functional cadet / sports pavilion at Morgan Jones Park and a Visitor Centre at Parc Penallta and to seek Cabinet approval to	Rob Hartshorn	Cllr. Chris Morgan

Cabinet Forward Work Programme – 14th March 2023

Meeting date:	Report title:	Key issue:	Report author:	Cabinet Member:
		implement alternative schemes at both locations and to release previously approved capital contributions back to the Authority's capital reserves.		
19/04/2023 13:20	Suspension of Housing Repair Grants	To determine whether Housing Repair Grants should be reinstated following their suspension during and post covid.	Nick Taylor-Williams	Cllr. Shayne Cook
19/04/2023 13:30	Additional Support delegation	To endorse the proposed arrangements for the delegation of additional support funding to schools.	Sarah Ellis; Keri Cole	Cllr. Carol Andrews
19/04/2023 13:40	EAS Business Plan 2023-24	To approve the EAS Business Plan	Keri Cole	Cllr. Carol Andrews
03/05/2023 13:00	No items currently scheduled.			
17/05/2023 13:00	Court House Car Park, Blackwood – variation of parking charges	To seek Cabinet approval to vary the parking charges in Courthouse Car Park, Blackwood to allow up to 1 hour parking free of charge for all users.	Dean Smith; Marcus Lloyd	Cllr. Julian Simmonds
31/05/2023 13:00	No items currently scheduled.			
14/06/2023 13:00	Corporate Plan (including Well-Being Objectives) 2023 to 2028	To consider the Councils Corporate Plan and Well-being objectives 2023 to 2028	Christina HARRY; Ros Roberts	Leader; Cllr. Stenner
14/06/2023 13:10	Welsh Language Standards Annual Report	To consider the Welsh Language Standards Annual Report.	Anwen Cullinane/ Sue Richards	Cllr. Nigel George
14/06/2023 13:20	Violence at Work Policy	To approve version 4 of the Violence at Work Policy.	Emma Townsend; Lynne Donovan	Cllr. Nigel George

Cabinet Forward Work Programme – 14th March 2023

Meeting date:	Report title:	Key issue:	Report author:	Cabinet Member:
28/06/2023 13:00	Local Housing Market Assessment and the Welsh Government Prospectus	For Cabinet to discuss and approve the Local Housing Market Assessment and the Welsh Government Prospectus. Welsh Government requires all Local Authorities to undertake a Local Housing Market Assessment and a Prospectus. The documents set out the requirement for housing within the county borough and is utilised to inform the LDP, the allocation of Social Housing Grant and the Council's own Caerphilly Homes development programme.	Nick Taylor-Williams; Jane Roberts-Waite	Cllr. Shayne Cook
28/06/2023 13:20	Development and Governance Strategy	The establishment of the development strategy which details the principles, practices and governance arrangements which are needed to facilitate, enable and support the new build objectives of Caerphilly Homes now and in the future. It will tackle the challenges, the development process, development programme and strategic priorities.	Nick Taylor-Williams; Jane Roberts-Waite	Cllr. Shayne Cook
28/06/23 13:40	Waste Strategy	For Cabinet to consider the outcome of the public Consultation and approve the final Waste Strategy.	Marcus Lloyd; Hayley Jones	Cllr. Chris Morgan
12/07/2023 13:00	No items currently scheduled.			
26/07/2023 13:00	Annual Corporate Safeguarding Report plus the Annual Safeguarding Management Information Report.	To seek approval of the Annual Safeguarding reports.	Gareth Jenkins	Cllr. Elaine Forehead
26/07/2023 13:10	Day Services	For Cabinet to consider and approve the new proposed Day Services Model.	Jo Williams	Cllr. Elaine Forehead

Gadewir y dudalen hon yn wag yn fwiadol



CABINET - 22 MAWRTH 2023

PWNC: ADRODDIAD BLYNYDDOL CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2021-2022

ADRODDIAD GAN: CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL – ADDYSG A GWASANAETHAU CORFFORAETHOL

1. PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1.1 Rhoi gwybod i'r Cabinet am y cynnydd a wnaed yn ystod blwyddyn ariannol 2021-2022 yn erbyn camau gweithredu y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 presennol y Cyngor, ac i'r Cabinet gymeradwyo i'w gyhoeddi ar wefan y Cyngor.

2. CRYNODEB

- 2.1 Mae gan y Cyngor ddyletswydd statudol i gynhyrchu adroddiad blynyddol ar faterion cydraddoldeb o dan y ddeddfwriaeth gyfredol. Mae'r gofynion yn fanwl iawn o ran pa wybodaeth berthnasol y mae'n rhaid ei chynnwys yn yr adroddiad blynyddol (ynghlwm yn llawn fel Atodiad 1).
- 2.2 Mae swm y wybodaeth a gyflwynir felly er mwyn sicrhau bod y corff rheoleiddio dan sylw (y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol) yn cael tystiolaeth lawn o gydymffurfiaeth y Cyngor a'i ymrwymiad i'r dyletswyddau statudol hynny.
- 2.3 Rhaid cyhoeddi Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn 31 Mawrth y flwyddyn ganlynol.

3. ARGYMHELLION

- 3.1 I'r Cabinet i gymeradwyo'r adroddiad monitro a gwella blynyddol i'w gyhoeddi ar wefan y Cyngor erbyn y dyddiad cau, sef 31 Mawrth.

4. RHESYMAU DROS YR ARGYMHELLION

- 4.1 Mae'n ofynnol i'r cyngor, o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, gynhyrchu adroddiad blynyddol ar y camau a gymerwyd i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a'i amcanion cydraddoldeb ei hun fel a nodir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

5. YR ADRODDIAD

- 5.1 O dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru, rhaid cyhoeddi adroddiad blynyddol ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol o fewn 12 mis ar ôl diwedd y flwyddyn ariannol a gwmpesir gan yr adroddiad hwnnw.
- 5.2 Ynghlwm wrth yr adroddiad hwn mae Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2022 fel Atodiad 1.
- 5.3 Mae'r adroddiad yn rhoi trosolwg o'r ymarferion ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd gennym yn ystod 2021-2022, sy'n cynnwys:
- Trafodaeth Caerffili
 - Ymgynghori Teithio Llesol (Cam 3).
 - Arolwg o Ymwelwyr â Chanol Trefi
 - Gorchmynion Diogelu Mannau Cyhoeddus yn ymwneud â rheoli cŵn
- 5.4 Mae'r adroddiad yn rhoi cipolwg byr o rai o'r penderfyniadau allweddol a wnaeth y Cyngor yn ystod 2021-2022. Mae ffocws penodol wedi'i roi yn yr adroddiad ar:
- Y Cynllun Kickstart
 - Y Cynllun Gwasgaru Lloches ac Adleoli Afghanistan
 - Strategaeth NEET (Ddim mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant).
 - Strategaeth y Gymraeg Pum Mlynedd 2022-2027
- 5.5 Fe wnaethom ddathlu a nodi llawer o ddyddiadau calendr arwyddocaol, gan gynnwys:
- Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl
 - Pythefnos Gofal Maeth
 - Wythnos Gweithredu ar Dementia
 - Pride Cymru
 - Diwrnod y Lluoedd Arfog
 - Diwrnod Shwmae
 - Mis Hanes Pobl Dduon
 - Diwrnod Cofio'r Holocaust
 - Diwrnod Rhyngwladol y Merched
- 5.6 Amlygwyd pedair astudiaeth achos hefyd yn yr adroddiad, gyda phob un yn ei rhinwedd ei hun yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau trigolion â nodweddion gwarchoddedig. Dyma'r pedair astudiaeth achos:
- Meithrin Cyfarparu a Ffynnu (NET)
 - Rhaglen Ysbrydoli i Weithio
 - Hyb i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog Caerffili

- Chwaraeon Anabledd Caerffili

5.7 Yn gyffredinol, mae cynnydd yn erbyn y camau gweithredu yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn dod yn ei flaen yn dda, os nad yw wedi'i gwblhau eisoes

5.8 **Casgliad**

Mae'r adroddiad yn dangos cynnydd y Cyngor yn ystod blwyddyn ariannol 2021-2022 yn erbyn y camau gweithredu yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 y Cyngor.

5.9 Cyflwynwyd yr adroddiad i'r Tîm Rheoli Corfforaethol ar 16 Chwefror. Roedd y Tîm Rheoli Corfforaethol yn cydnadod y cynnydd a wnaed yn ogystal â darparu ymrwymiad i adeiladu ar y gwaith hwn trwy wella hyfforddiant a datblygiad staff, mabwysiadu arferion da o fannau eraill, a thrwy ddysgu wrth bartneriaid.

6. **RHAGDYBIAETHAU**

6.1 Ni wnaed unrhyw ragdybiaethau wrth baratoi'r adroddiad hwn.

7. **CRYNODEB O'R ASESIAD EFFAITH INTEGREDIG**

7.1 Cynhaliwyd Aseiad Effaith Cydraddoldeb llawn ac ymgynghoriad ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 wrth iddo gael ei ddatblygu, felly nid oes aseiad llawn wedi'i wneud o'r adroddiad blynyddol hwn. Mae'r adroddiad ei hun yn aseiad o waith a chynnydd a wnaed gan y Cyngor o dan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 a chynnydd yn erbyn y camau gweithredu.

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 - Aseiad o'r Effaith](#)

8. **GOBLYGIADAU ARIANNOL**

8.1 Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol uniongyrchol i'r adroddiad hwn gan fod yr adroddiad blynyddol yn ymdrin â gwaith a wnaed eisoes yn y flwyddyn ariannol flaenorol.

9. **GOBLYGIADAU PERSONÉL**

9.1 Mae data cydraddoldeb wedi'i gynnwys yn Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021–2024. Yn unol â'r cynllun gweithredu sydd wedi'i gynnwys yn y Strategaeth, mae gwaith yn mynd rhagddo i fireinio a gwella ein data cydraddoldeb gyda'r bwriad o adrodd a chyhoeddi data i gyd-fynd â mis Mawrth 2022. Yn dilyn y cyllid ychwanegol dros dro ar gyfer staff Datblygu'r Gweithlu, bydd coladu data hyfforddi hefyd yn ffocws yn unol â'r cynllun gweithredu.

10. YMGYNGHORIADAU

- 10.1 Mae'r adroddiad yn seiliedig ar ddata a gasglwyd ar draws meysydd gwasanaeth ar weithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 a chyflawni'r amcanion cydraddoldeb yn ystod 2021-2022.
- 10.2 Anfonwyd yr adroddiad hwn at yr Ymgynghorai a restrir isod ac adlewyrchir yr holl sylwadau a dderbyniwyd yn yr adroddiad hwn.

11. PWERAU STATUDOL

- 11.1 Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011
Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017
Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011
Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
Deddf Hawliau Dynol 1998
Mesur Llywodraeth Leol (Cymru 2011

Awdur: Anwen Cullinane, Uwch Swyddog Polisi – Cydraddoldeb a'r Gymraeg
cullima@caerffili.gov.uk

Ymgynghorai: Christina HARRY , Prif Weithredwr
Richard Edmunds, Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol
Cyng Eluned Stenner, Aelod Cabinet dros Cyllid a Pherfformiad
Cllr Philippa Leonard, Equalities Champion
Sue Richards, Pennaeth Cynllunio a Strategaeth Addysg
Lynne Donovan – Pennaeth Gwasanaethau Pobl
Keri Cole, Chief Education Officer
Robert Tranter, Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Swyddog Monitro
Kathryn Peters, Rheolwr Polisi Corfforaethol
Allan Dallimore, Rheolwr Gwasanaethau Adfywio
Christopher Hunt, Swyddog Rhanbarthol Cydlyniant Cymunedol
Lisa Lane, Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd
Christopher Hunt, Cydlynnydd Cydlyniant Cymunedol
Elizabeth Rees, Swyddog Rheoli Gwybodaeth AD
Elizabeth Sharma, Swyddog Ymgynghori ac Ymgysylltu
Emma Bush, Seicolegydd Addysg
Gareth Jenkins, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Plant
Jo Williams, Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gwasanaethau Oedolion
Karen Williams, Rheolwr Hwb Digidol Gwasanaethau Cwsmer
Lisa Rawlings, Swyddog Rhanbarthol Cyfamod y Lluoedd Arfog
Louise Aston, Prif Swyddog Cymorth Cyflogaeth
Nick Rutter, Swyddog Cyfathrebu Digidol
Paul Jones, Rheolwr Ardal Addysg Oedolion
Rhian Kyte, Pennaeth Cynllunio ac Adfywio
Ros Roberts, Rheolwr Gwella Busnes
Sarah Mutch, Rheolwr y Blynyddoedd Cynnar a Phartneriaethau

Papurau cefndir:

- Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024
- Hysbysiad Cydymffurfio – Adran 44 Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011
- Adroddiad i'r Cabinet ar 15 Mehefin 2022 – Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg 2021-2022
- Dogfennau Canllaw Amrywiol (*Mae'r rhain ar gael yn electronig er gwybodaeth ar y Porth Mewnwyd ac ar wefan y Cyngor yn <https://www.caerphilly.gov.uk/My-Council/Equalities?lang=cy-gb>*)

Atodiadau:

Atodiad 1 – Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2022

Gadewir y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Atodiad 1

Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2021-2022 Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Cyhoeddwyd 30.03.2023

**Mae'r ddogfen hon ar gael yn Gymraeg, ac mewn ieithoedd a fformatau eraill ar gais.
This report is available in English, and in other languages or formats on request.**

DRAFT

Cynnwys

Cyflwyniad.....	3
Amdanom Ni	4
Cyd-destun a Deddfwriaeth	5
Sut rydym yn cyflawni'r ddyletswydd.....	6
Casglu Perfformiad, Data a Gwybodaeth y Cyngor	7
Ymgysylltu a Chyfranogiad Cynhwysol (Amcan Cydraddoldeb 4)	9
Ciplun o benderfyniadau allweddol.....	12
Gwaith Hyrwyddo Cydraddoldeb a Straeon Newyddion.....	17
Astudiaethau Achos	22
Data Monitro Cyflogaeth	27
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024	30
Cynnydd yn erbyn yr Amcanion a'r Camau Gweithredu:	31
Amcan Cydraddoldeb 1 – Cynllunio a Darparu Gwasanaethau – Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau.....	31
Amcan Cydraddoldeb 2 – Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – gwella cyfleoedd addysg i bawb	40
Amcan Cydraddoldeb 3 – Cydlyniant Cymunedol - Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol.....	46
Amcan Cydraddoldeb 4 – Ymgysylltu Cynhwysol a Chymryd Rhan – ymgysylltu â thrigolion i'w hannogi i gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio ar gyfer darparu gwasanaethau	56
Amcan Cydraddoldeb 5 – Yr Iaith Gymraeg - sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad at wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol.....	63
Amcan Cydraddoldeb 6 – Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal – Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol	69
Amcan Cydraddoldeb 7 – Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau....	74
Dogfennau Cefnogol.....	76

Cyflwyniad

Rhan allweddol o'n hethos 'Tîm Caerffili' ar y cyd yw creu sefydliad – a chymuned ehangach – lle caiff pawb eu trin yn gyfartal ac yn deg ym mhob agwedd o fywyd bob dydd.

Credwn na ddylid gwahaniaethu yn erbyn neb na'i roi dan anfantais oherwydd eu hunaniaeth neu gefndir. Mae'n bwysig ein bod yn adlewyrchu'r dull hwn ym mhopeth a wnawn, ar bob lefel ar draws y sefydliad.

Mae'r ddogfen strategol allweddol hon wedi'i datblygu i ddarparu fframwaith cadarn a fydd yn helpu i sicrhau nad oes unrhyw rwystrau i atal unrhyw un rhag cael mynediad at ein gwasanaethau ar unrhyw adeg.

Hoffwn ddiolch i bawb a fu'n ymwneud â datblygu'r strategaeth hon a rhaid i ni ganolbwyntio'n awr ar roi'r camau allweddol ar waith a fydd yn helpu i sicrhau canlyniadau cadarnhaol i bawb.

Wrth i ni edrych ymlaen, byddwn yn parhau i gryfhau ein hymagwedd at gydraddoldeb ac amrywiaeth trwy hyfforddi a datblygu staff, mabwysiadu arferion da o fannau eraill a thrwy ddysgu wrth bartneriaid.

Christina HARRY, Prif Weithredwr, Cyngor Bwrdeistrefol Sirol Caerffili

Mae anghenion ein cymunedau'n newid yn barhaus, felly mae'n bwysig ein bod yn gallu addasu a newid fel sefydliad yn unol â hynny.

Mae amrywiaeth wrth galon yr agenda o newid hwn ac mae gennym ddyletswydd ar y cyd i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu ac annog mwy o gydlyniant cymunedol. Rhaid i ni gydweithio i greu cymunedau lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu ac yn ddiogel rhag aflonyddu.

Fel un o gyflogwyr mwyaf yr ardal, rydym hefyd wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb ar draws ein holl wasanaethau trwy arferion cyflogaeth gadarnhaol, polisiau effeithiol a dysgu wrth eraill.

Bydd y cynllun hwn yn ein helpu i gyflawni hyn ac mae'n bwysig ein bod yn monitro ac yn adolygu ein cynnydd yn barhaus, yn ogystal â diweddarau ein holl randdeiliaid allweddol i helpu i godi ymwybyddiaeth o'r holl waith cadarnhaol sy'n cael ei wneud.

Byddwn yn parhau i adeiladu ar ein llwyddiant ac yn cymryd camau cadarnhaol i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a pharch ym mhopeth a wnawn.

Y Cyngorydd Sean Morgan, Arweinydd, Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Amdanom Ni

Mae bwrdeistref sirol Caerffili yn cwmpasu ardal sy'n ymestyn o Barc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn y gogledd, i Gaerdydd a Chasnewydd yn y de. Caiff yr ardal ei ffinio gan awdurdod lleol Merthyr Tudful yn y gogledd, Rhondda Cynon Taf yn y gorllewin a Blaenau Gwent a Thorfaen yn y dwyrain.

Gorwedd yr ardal wrth galon Cymoedd De Cymru a Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd. Mae bwrdeistref sirol Caerffili yn gorchuddio tua 108 milltir sgwâr (28,000 hecтар) o ardal Cymoedd De-ddwyrain Cymru. Mae ychydig dros 18.6 milltir o hyd a bron i 11 milltir o led, ac mae wedi'i ffurfio gan ddyffrynnoedd tair afon: Rhymni, Sirhywi ac Ebwy. Mae gan y fwrdeistref sirol 180,000 o drigolion yn byw ar draws cymysgedd o gymunedau trefol a gwledig. Defnyddir tri chwarter y fwrdeistref sirol ar gyfer amaethyddiaeth a choedwigaeth. Y Cyngor yw'r 5ed cyngor lleol mwyaf yng Nghymru a chyflogwr mwyaf yr ardal.

Mae'r Cyngor yn cyflogi bron i 9,000 o staff gyda 73% ohonynt yn byw yn y fwrdeistref sirol. Cânt eu cyflogi mewn amrywiaeth o rolau gwahanol o fewn meysydd gwasanaeth sy'n ffurfio'r Cyfadrannau a ganlyn:

- = Gwasanaethau Corfforaethol ac Addysg
- = Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai
- = Economi a'r Amgylchedd

Arweinir y Cyfadrannau gan Gyfarwyddwyr Corfforaethol, ac ynghyd â'r Prif Weithredwr, mae'r Tîm Rheoli Corfforaethol hwn yn goruchwyllo rheolaeth strategol busnes y cyngor. Mae'r Cyngor yn gweithredu dull cabinet o lywodraeth leol a arweinir gan Arweinydd ac a gefnogir gan 9 Aelod Cabinet. Mae gennym 69 o Gynghorwyr etholedig sydd ag amrywiaeth o rolau, gan gynnwys cytuno ar fframwaith polisi'r Cyngor, Treth y Cyngor a'r gyllideb.

Mae ein gweledigaeth a'n gwerthoedd yn rhan annatod o'n Tîm Strategaeth Trawsnewid Caerffili - Gwell Gyda'n Gilydd. Ei nod yw trawsnewid y ffordd yr ydym wedi darparu gwasanaethau yn y gorffennol. Bydd yn archwilio sut mae gwasanaethau'n cael eu blaenoriaethu, sut y gallant ddod yn fwy effeithlon o ran busnes, archwilio cyfleoedd newydd i ganolbwyntio mwy ar gwsmeriaid a darparu gwasanaethau digidol, ystyried modelau darparu amgen a chwilio am gyfleoedd masnachol.

Byddwn hefyd yn gweithio i greu mynediad cyfartal i bawb i'n gwasanaethau, ni waeth beth fo'u tarddiad ethnig, rhyw, oedran, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, ailbennu rhywedd, credoau crefyddol neu ddiffyg cred, defnydd o'r Gymraeg, BSL ac ieithoedd eraill, cenedligrwydd, cyfrifoldeb am unrhyw ddibynyddion neu unrhyw reswm arall na ellir dangos ei fod yn gyfiawn.

Mae parch at amrywiaeth yn fater allweddol wrth i'n cymunedau newid a datblygu yn yr 21ain ganrif. Rhaid inni barchu'r hyn sydd wedi bod o'r blaen a'r cyflawniadau hyd at y pwynt hwnnw, ond rhaid inni hefyd dderbyn a pharchu bod pethau wedi newid a'u bod yn parhau i esblygu. Rhaid inni barchu pob unigolyn sy'n byw neu'n gweithio yma, sy'n cynrychioli neu'n ymweld â'r fwrdeistref sirol.

Cyd-destun a Deddfwriaeth

Datblygwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020- 2024 i ddangos yn bennaf ymrwymiad y Cyngor i fodloni Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae'n amlgu cysylltiadau â deddfwriaeth a rheoliadau sy'n ymwneud â Safonau'r Gymraeg a materion Hawliau Dynol a sut mae'n cefnogi 4 o 7 nod Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru; Cymru iachach, Cymru fwy cyfartal, Cymru o gymunedau cydlynus a Chymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu. Mae hefyd yn amlinellu sut y bydd y cyngor yn cyflawni ei gyfrifoldebau o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, i hybu cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig.

Gan adeiladu ar ein gwaith cydraddoldeb blaenorol mae'r cynllun yn esbonio i staff, dinasyddion, rhanddeiliaid ac aelodau etholedig sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn bwriadu cyflawni ei ymrwymadau cydraddoldeb wrth barhau i fod yn sefydliad cynhwysol nad yw'n goddef gwahaniaethu o unrhyw fath.

I'n cynorthwyo i ysgrifennu ein Cynllun, fe wnaethom ymgysylltu â'n dinasyddion, staff, rhanddeiliaid ac aelodau etholedig. Fe wnaethom hefyd ddefnyddio ystod o wybodaeth am gydraddoldeb a oedd yn ein cefnogi i ddiffinio beth fyddai ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer y 4 blynedd nesaf, a thrwy wrando arnynt gobeithiwn fod yr amcanion hyn yn ystyrion ac yn gyraeddadwy i ni eu cyflawni.

Gwnaethom edrych ar ba flaenoriaethau oedd i'w hystyried yn genedlaethol ac ar lefel y cyngor, a'u seilio ar ba dystiolaeth a oedd ar gael inni i gefnogi'r gwaith. Gwnaed llawer o waith dros y blynyddoedd i asesu ein cynnydd yn erbyn Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus drwy gynlluniau gwasanaeth a'r broses hunanasesu.

Buom yn ystyried ffynonellau allanol o wybodaeth megis adroddiadau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Llywodraeth Cymru, polisiau a blaenoriaethau, adroddiadau ymchwil ac ystadegau perthnasol eraill sydd ar gael i'n helpu. Mae nifer o adroddiadau allanol a wnaed gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cefnogi a dylanwadu ar ddatblygiad ein hamcanion cydraddoldeb newydd.

Creodd y pandemig Covid-19 anawsterau i bob preswlydd, cymuned a busnes ar draws y fwrdeistref sirol. Wrth i ni barhau i ymdrin â'r newidiadau y mae hyn wedi'u cyflwyno i'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau, rydym yn ymwybodol o'r goblygiadau i bobl sy'n dal un o'r nodweddion gwarchoddedig i sicrhau eu bod yn parhau i dderbyn gwasanaethau cyfartal gan y cyngor ac nad ydynt dan anfantais oherwydd eu hamgylchiadau personol. Wrth i ni edrych ymlaen at adferiad yn ystod 2022-2023 a thu hwnt, byddwn yn parhau i sicrhau darpariaeth deg ar gyfer ein holl breswylwyr a derbynwyr ein gwasanaethau.

Sut rydym yn cyflawni'r ddyletswydd

Mae datganiad cydraddoldeb y Cyngor yn gwneud ei ymrwymiad yn glir;

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod gan bobl wahanol anghenion, gofynion a nodau a byddwn yn ymateb yn weithredol yn erbyn pob math o wahaniaethu trwy hyrwyddo cysylltiadau da a pharch oddi mewn a rhwng ein cymunedau, trigolion, aelodau etholedig, ymgeiswyr am swyddi a'n gweithlu.

Byddwn hefyd yn gweithio i greu mynediad cyfartal i bawb i'n gwasanaethau, ni wæth beth fo'u tarddiad ethnig, rhyw, oedran, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, ailbennu rhywedd, credoau crefyddol neu ddiffyg cred, defnydd o'r Gymraeg, BSL ac ieithoedd eraill, cenedligrwydd, cyfrifoldeb am unrhyw ddibynyddion neu unrhyw reswm arall na ellir dangos ei fod yn gyfiawn.

Mae parch at amrywiaeth yn fater allweddol wrth i'n cymunedau newid a datblygu yn yr 21ain ganrif. Rhaid inni barchu'r hyn sydd wedi bod o'r blaen a'r cyflawniadau hyd at y pwynt hwnnw, ond rhaid inni hefyd dderbyn a pharchu bod pethau wedi newid ac yn parhau i esblygu. Rhaid inni barchu pob unigolyn sy'n byw neu'n gweithio yma, sy'n cynrychioli neu'n ymweld â'r fwrdeistref sirol.

Rhaid i wasanaethau'r Cyngor adlewyrchu'r anghenion amrywiol hyn ac mae gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili eisoes gefndir cryf o ran darparu gwasanaethau hygyrch mewn ffordd synhwyrol, fesuredig a chost-effeithiol. Mae cyllid llywodraeth leol yn cael ei herio fwyfwy ac mae'n rhaid i unrhyw newidiadau ystyried yr effaith ar y rhai mwyaf agored i niwed mewn cymdeithas trwy Aseidiadau Effaith Integredig, sy'n dwyn awdurdod llawn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Wrth i ni symud ymlaen, mae gennym ni ddyletswyddau economaidd-gymdeithasol newydd sy'n golygu y byddwn ni'n newid y ffordd rydyn ni'n cynnal aseidiadau effaith.

Mae Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn dangos y gwaith monitro a wnaed i adolygu effaith y cynnydd a wnaed gennym i gyflawni camau gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb. Cesglir gwybodaeth berthnasol o ffynonellau mewnol ac allanol gan gynnwys ymarferion ymgynghori cyhoeddus, data Cyfrifiad, data troseddau casineb lleol neu Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb. Unwaith y caiff yr adroddiad hwn ei gymeradwyo, bydd yn cael ei gyhoeddi a'i hyrwyddo'n eang yn fewnol ac yn allanol er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r gwaith sy'n cael ei wneud.

Casglu Perfformiad, Data a Gwybodaeth y Cyngor

Perfformiad y Cyngor

Mae'r Cyngor yn parhau i gyflawni yn erbyn y camau gweithredu a nodir yn y [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024](#), gan ganolbwyntio ar wneud gwasanaethau mor hygyrch â phosibl ac ymgysylltu mwy â'n preswylwyr.

Datblygodd y Cyngor Ddyleded Asesiad Effaith Integredig ym mis Ebrill 2021, yn unol â'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol. Mae hyn wedi helpu i sicrhau bod gwasanaethau'n deall ac yn ystyried yr effaith y mae unrhyw gynigion yn ei chael ar nodweddion gwarchoddedig, y Gymraeg, y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol, a Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol. Trwy gysylltu'r asesiad â'r adroddiadau wrth symud ymlaen ar gyfer penderfyniad, mae'n sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn wybodus ac yn gallu deall yr effeithiau pan ddaw i'n proses gwneud penderfyniadau. Fodd bynnag, bydd y Cyngor yn elwa o ddarparu cymorth pellach i Aelodau Etholedig i ddeall pwrpas asesiadau effaith ac i sicrhau eu bod yn cael eu craffu'n ddigonol fel rhan o'r broses gwneud penderfyniadau.

Mae'r Cyngor wedi integreiddio cydraddoldeb a'r Gymraeg i mewn i Asesiadau Perfformiad y Gyfadran (DPAs) fel bod golwg integredig ar gyflwyno gwasanaethau wrth adrodd ar gynnydd fesul Cyfadran.

Dangosodd [Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg 2021-22](#) ein bod wedi derbyn un gŵyn am y Gymraeg yn ystod y flwyddyn ariannol hon. Cododd y gŵyn nifer o faterion, nid oedd modd delio â'r gŵyn yn Gymraeg dros y ffôn, dim ond cyfeiriad e-bost y mae'r dudalen we yn ei darparu fel manylion cyswllt ac nid yw Chatbot yn gweithio'n iawn ar y wefan. Mae'r Cyngor yn mynd i'r afael â'r pwyntiau a godwyd.

Adolygodd a diweddarodd y Cyngor ei [Strategaeth Pum Mlynedd y Gymraeg 2017-2022](#) a gellir ei gweld ar y wefan ynghyd â'r holl ddogfennaeth ategol.

Roedd cynnydd bach yn nifer y staff sy'n siarad Cymraeg a gofnodwyd ar ein system AD ar gyfer 2021-2022 ar draws y tair Cyfadran, fodd bynnag, cofnodwyd gostyngiad sylweddol yn nifer y staff sy'n dysgu Cymraeg gyda dim ond tri deg pump wedi'u cofrestru. Dyma'r ffigwr isaf y mae'r Cyngor wedi'i gofnodi ers iddo ddechrau casglu'r data hwn yn ôl yn 2001.

Mae rhywfaint o waith angen ei wneud yma, yn enwedig ar adeg pan fo cael staff â sgiliau Cymraeg mor bwysig i ddarparu gwasanaethau dwyieithog. Yn dilyn archwiliad blynyddol Comisiynydd y Gymraeg, mae'r Cyngor bellach yn mynd i'r afael â nifer o faterion yn ymwneud â diffyg cydymffurfio. Roedd proses recriwtio'r Cyngor yn ffocws arbennig gyda'r Comisiynydd yn gofyn am gynllun gweithredu, sydd i'w weld yn ein Hadroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg 2021-2022.

Mae'n amlwg o gynnwys yr adroddiad y bu rhywfaint o gynnydd yn ystod 2021-2022. Dros y 12 mis nesaf bydd y Cyngor yn sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu yn unol â Safonau'r Gymraeg. Bydd y Cyngor hefyd yn gweithio gyda meysydd gwasanaeth i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw hyfforddiant Cymraeg neu ofynion sgiliau Cymraeg i ddarparu gwasanaethau.

Casglu Gwybodaeth Berthnasol

Wrth ystyried a chasglu gwybodaeth i'w chynnwys yn yr adroddiad blynyddol, defnyddiwyd Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 fel templed. Mae meysydd gwasanaeth yn cadw gwybodaeth a allai gynorthwyo'r cyngor i nodi sut mae'n cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol, cysylltwyd â Phenaethiaid Gwasanaeth a gofynnwyd iddynt ddarparu diweddariad cynnydd ar gyfer eu maes gwasanaeth yn erbyn pob un o'r camau gweithredu perthnasol.

Gwnaethom edrych ar adroddiadau'r cyngor a oedd wedi'u hysgrifennu yn ystod y 12 mis i gasglu gwybodaeth berthnasol i roi darlun ehangach o'r gwaith a wnaed, ac sy'n dangos cydraddoldeb wrth galon y broses o wneud penderfyniadau. Roedd y rhan fwyaf o adroddiadau cynghorau wedi cwblhau Asesiad Effaith Integredig i ddangos tystiolaeth o ystyriaethau cydraddoldeb y cynnig.

Gwnaethom hefyd ddefnyddio data monitro cyflogaeth a ddarperir drwy system AD y cyngor. Mae'r data cyflogaeth a ddarperir yn yr adroddiad hwn hefyd yn cynnwys athrawon a gweithwyr mewn ysgolion.

Gellir gweld Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar wefan y Cyngor: [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 - CBSC](#)

Ffynonellau gwybodaeth

Wrth ystyried pa wybodaeth y dylid ei defnyddio roedd yn bwysig bod meysydd o arfer da yn cael eu nodi ar draws meysydd gwasanaeth i ddangos bod ymrwymiad i sicrhau cydraddoldeb yn bodoli ar draws y Cyngor. Mae'r wybodaeth a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn yn cynnwys:

- Cynllun Corfforaethol y Cyngor (2018-2023)
- Cyflenwi gwasanaeth/prosiectau (2021-2022)
- Arferion cyflogaeth
- Rhaglen ymgynghori ac ymgysylltu
- Asesiadau Effaith Integredig (2021-2022)
- Gwybodaeth monitro cyflogaeth (2021-2022)
- Adroddiad Blynyddol Hunanasesu (2021-2022)

Diffyg Casglu ac Effeithiolrwydd Gwybodaeth

Cafodd cydraddoldeb a'r Gymraeg eu gwreiddio yn Asesiad Perfformiad y Gyfadran ar draws holl Gyfadranau'r Awdurdod. Cynhaliwyd gweithdai i ddewis data penodol i'w cronni hyd at yr Asesiad Perfformiad Corfforaethol (Ystadegau'r Gymraeg, Cwynion ag elfen cydraddoldeb a/neu'r Gymraeg), a oedd wedyn yn bwydo i mewn i'r adroddiad Hunanasesu, sef mesur o berfformiad y Cyngor. Cymeradwywyd yr Hunanasesiad gan y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, y Cydbwyllgor Craffu a'r Cabinet fel rhan o'n hymrwymiad i brif ffrydio cynhwysiant fel rhan o'n gweithgarwch o ddydd i ddydd.

Nododd y Pwyllgor Craffu ar y Cyd y byddent yn hoffi cael mwy o ddata ar y cydbwysedd rhwng y rhywiau ar draws y gweithlu yn yr Asesiad Perfformiad Corfforaethol. Felly, ein datblygiad yn y dyfodol yw ehangu'r math o ddata a gesglir a'r dadansoddiad sy'n cyd-fynd ag ef, a sicrhau bod y gwersi a ddysgwyd o ddata Cydraddoldeb a'r Gymraeg a ffurfiodd ein Hunanasesiad blynyddol cyntaf yn rhan o'r monitro arferol drwy 2023.

Ymgysylltu a Chyfranogiad Cynhwysol (Amcan Cydraddoldeb 4)

Trwy gydol y pandemig, ymdrechodd y Cyngor i barhau i ymgysylltu'n fewnol â'n staff ac yn allanol gyda'n cymunedau a'n partneriaid ar draws y fwrdeistref. Cyflymwyd y symudiad tuag at ymgysylltu digidol, gyda mwy o ddefnydd o gyfryngau cymdeithasol a digidol ond rydym yn cydnabod bod ymgysylltu digidol yn peri anawsterau i rai pobl ac rydym wedi mabwysiadu dull creadigol i sicrhau bod pawb yn gallu cymryd rhan o hyd yn y ffordd sydd fwyaf addas i'w hanghenion. Mae'r dull hwn yn parhau wrth i ni symud i mewn i'r 'normal' newydd a bu i ni ddechrau ailgysylltu â'n cymunedau wyneb yn wyneb lle bynnag y bo hynny'n briodol ac yn bosibl. Mae hyn yn arbennig o bwysig i'r rhai "nad ydynt yn cael eu clywed yn aml", gan gynnwys y rhai â nodweddion gwarchoddedig, y rhai sydd dan anfantais economaidd a'r rhai sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol. Mae ymgysylltu wyneb yn wyneb yn ein galluogi i gael cipolwg dyfnach ar ddeall yr hyn sy'n bwysig i'n cymunedau. Rydym yn parhau i weithio gyda rhwydweithiau a grwpiau presennol gan ddefnyddio eu dulliau ymgysylltu sefydledig.

Mae gwaith wedi parhau i gyflawni Fframwaith 'Ymgynghori ac Ymgysylltu' Tîm Caerffili. <https://www.caerphilly.gov.uk/CaerphillyDocs/Consultations/Consultation-and-Engagement-Framework.aspx> Wedi'i gymeradwyo gan Gabinet y Cyngor ym mis Chwefror 2020, mae'r fframwaith yn nodi ein dull ar gyfer dealltwriaeth gyffredin i wella ymgysylltiad ymhellach ac yn amlinellu'r egwyddorion a'r safonau ar gyfer sut y byddwn yn ymgysylltu. Yr egwyddorion o fewn y fframwaith yw:

- Byddwn yn grymuso ein trigolion i gael mwy o ddylanwad dros y materion sy'n effeithio arnynt
- Byddwn yn cynyddu ac yn cryfhau rôl cymunedau yn y ffordd yr ydym yn byw, yn gweithio ac yn ymweld â bwrdeistref sirol Caerffili
- Bydd hyn yn ein helpu i ddeall anghenion ein cymunedau, a fydd yn ei dro yn helpu i sicrhau bod y gwasanaethau a ddarparwn yn diwallu'r anghenion hynny, a bod yr adnoddau sydd ar gael yn cael eu defnyddio'n effeithiol ac yn unol â blaenoriaethau y cytunwyd arnynt.
- Byddwn yn cefnogi cymunedau i weithredu, trwy eu helpu i nodi anghenion a'u cefnogi i ddatblygu atebion a arweinir gan y gymuned.

Mae egwyddorion strategol Deddf Cydraddoldeb 2010 a dyletswyddau penodol i Gymru ac Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd yng Nghymru wedi'u gwreiddio drwy'r ddogfen gyfan.

Mae camau gweithredu allweddol sydd wedi helpu i gyflawni'r amcan hwn yn ystod 2021-22 yn cynnwys:

- Penodi Swyddog Prosiect Ymgysylltu a ymunodd â'r Tîm Trawsnewid ym mis Gorffennaf 2021. Mae'r gwaith hwn yn cefnogi gwaith yr Arweinydd Trawsnewid – Mewnwelediadau a Deallusrwydd a'r Swyddog Ymgynghori ac Ymgysylltu â'r Cyhoedd ymhellach i sicrhau dull cydgysylltiedig a sicrhau bod gwahanol anghenion yr unigolion yn cael eu hadlewyrchu mewn unrhyw newidiadau wrth i'r cyngor barhau i drawsnewid.
- Yn dilyn cyflwyno Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol newydd ym mis Ebrill 2021, cyflwynwyd proses Asesu Effaith Integredig (IIA) newydd. Mae'n amlgu pwysigrwydd ymgynghori a data yn y broses o Asesu Effaith Integredig ac yn helpu i sicrhau bod y rhain yn cael eu hystyried drwy gydol y broses.

- Sicrhawyd bod adnoddau hyfforddi i gefnogi swyddogion gyda'r broses Asesu Effaith Integredig ar gael yn fewnol (gan gynnwys cofnod o'r hyfforddiant a ddarparwyd ym mis Mawrth 2021)
- Ymgynghori ac Ymgysylltu Effeithiol – cynhaliwyd 4 sesiwn hyfforddi ym mis Mai 2021
- Gan wneud gwybodaeth yn hawdd ei darllen a'i deall, darparwyd hyfforddiant gan Anabledd Dysgu Cymru ym mis Mai 2021
- Cyflwynodd y Rhwydwaith Cyd-gynhyrchu hyfforddiant Pencampwyr Cyd-gynhyrchu dros ddeuddydd i swyddogion allweddol o bob rhan o'r Cyngor ym mis Tachwedd 2021. Ers hynny mae'r Cyngor wedi dod yn aelod o'r Rhwydwaith Cyd-gynhyrchu a bydd yn cael hyfforddiant a chymorth parhaus
- Mae Gweithgor Ymgysylltu ac Ymgynghori mewnol wedi'i sefydlu i rannu arfer da a chydgyssylltu gweithgareddau ar draws Cyfadranau.

Mae gweithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu cyhoeddus yn parhau i gael eu hyrwyddo'n rhagweithiol ar dudalen flaen gwefan y Cyngor, yn ogystal ag ar draws ei sianeli digidol. Mae rhagor o fanylion am weithgareddau ymgysylltu cyfredol (gan gynnwys dolenni i arolygon byw lle y bo'n briodol) a chanlyniadau gweithgareddau ymgysylltu diweddar hefyd wedi'u cofnodi ar y wefan.

<https://www.caerphilly.gov.uk/involved/Consultations.aspx>

Yn ystod 2021-2022, cynhaliodd y Cyngor nifer o weithgareddau ymgynghori allweddol yn fewnol ac yn allanol gan gynnwys:

Trafodaeth Caerffili

<https://www.caerffili.gov.uk/involved/consultations/join-the-caerphilly-conversation-2022?lang=cy-gb> Bob blwyddyn mae'n rhaid i'r Cyngor ddarparu cyllideb gytbwys sy'n darparu gwasanaethau hanfodol sy'n diwallu anghenion ein trigolion. Cyn cynllunio ein gwariant cyllideb ar gyfer 2022/23, roedd y Cyngor eisiau gwybod a oedd trigolion yn meddwl ein bod ar y trywydd iawn o hyd. Rhoddodd Trafodaeth Caerffili y cyfle i bobl leol rannu eu blaenoriaethau a'u harsylwadau fel y gallwn reoli a blaenoriaethu'r arian cyfyngedig sydd ar gael yn effeithiol. Mae'r ymgynghoriad hwn yn dangos enghreifftiau o sut mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i annog cyfranogiad, hyrwyddo ymgynghoriadau a sicrhau bod pob sector o'r gymuned yn cael cyfle i ddweud eu dweud.

Ymgynghoriad Teithio Llesol Ymgynghoriad Cam 3

<https://www.caerffili.gov.uk/involved/consultations/active-travel-inm-consultation-stage-3-consultatio?lang=cy-gb>

Roedd angen i bob Awdurdod Lleol yng Nghymru ailgyflwyno eu Mapiau Rhwydwaith Integredig Teithio Llesol i Lywodraeth Cymru erbyn 31 Rhagfyr 2021. Gan geisio galluogi mwy o deithiau cerdded a beicio ledled Bwrdeistref Caerffili i ganiatáu ffordd iachach o fyw a hefyd ein helpu i leihau allyriadau carbon, gofynnwyd am farn trigolion ar ddileu rhwystrau i Deithio Llesol.

Arolwg o Ymwelwyr â Chanol Trefi Bwrdeistref Sirol Caerffili

<https://www.caerffili.gov.uk/involved/consultations/public-survey-of-visitors-to-caerphilly-county-bor?lang=cy-gb>

Mae Aelodau Pwyllgor Craffu Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili wedi sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i adolygu taliadau parcio ceir yng nghanol y dref, yn wyneb effeithiau'r pandemig ar economi'r stryd fawr. Roedd yr arolwg yn cynnwys cwestiynau yn ymwneud â hygyrchedd er mwyn sicrhau ystyriaeth i'r rhai â nodweddion gwarchoddedig.

Strategaeth y Gymraeg Drafft 2022-2027

<https://www.caerphilly.gov.uk/involved/Consultations/Welsh-Language-Strategy-2022-2027>

Nod y strategaeth yw gosod camau gweithredu ar sut yr ydym yn bwriadu hyrwyddo'r Gymraeg, cynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg a'r defnydd o'r Gymraeg yn y fwrdeistref sirol. Ymgwymerwyd ag ymgynghoriad ar y Cynllun Gweithredu ar gyfer y strategaeth hon ym mis Hydref 2021.

Gorchmynion Diogelu Mannau Cyhoeddus o ran rheoli cŵn

[https://www.caerffili.gov.uk/involved/consultations/public-consultation-on-the-making-of-a-public-\(2\)?lang=cy-gb](https://www.caerffili.gov.uk/involved/consultations/public-consultation-on-the-making-of-a-public-(2)?lang=cy-gb)

Gwahoddodd Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili bobl leol a rhanddeiliaid i ddweud eu dweud ar y cynnig i ddiwygio'r Gorchmyn Diogelu Mannau Cyhoeddus (PSPO) o ran â rheoli cŵn ym Mwrdeistref Sirol Caerffili i gynnwys gwahardd cŵn o feysydd/mannau chwaraeon wedi'u marcio. Fel rhan o'r ymgynghoriad hwn, rhoddwyd ystyriaeth benodol i sut y byddai unrhyw newidiadau yn effeithio ar y rhai â nodweddion gwarchoddedig.

Ciplun o benderfyniadau allweddol

Mae'r adran ganlynol yn tynnu sylw at giplun byr o rai o'r penderfyniadau allweddol a roddwyd ar waith gan y Cyngor yn ystod y 12 mis diwethaf ac wrth i ni wella yn dilyn pandemig Covid-19, maent hefyd yn dangos ein cydymffurfiad a'n hymrwymiad i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Cynllun Kickstart

Mae pobl ifanc wedi bod dan anfantais arbennig gan y pandemig Covid-19, o ran y llai o gyfleoedd cyflogaeth sydd ar gael iddynt o ganlyniad i'r dirywiad economaidd dilynol. Roedd cynllun Kickstart yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) yn gyfle gwirioneddol i fynd i'r afael â'r mater hwn, gyda'r Cyngor mewn sefyllfa dda i gynnig lleoliadau i bobl ifanc lleol.

Mae Cynllun Kickstart yn fenter newydd sy'n cael ei ariannu a'i gweinyddu gan yr Adran Gwaith a Phensiynau mewn ymateb i'r broblem bresennol o gynnydd mewn diweithdra ymhlith pobl ifanc, o ganlyniad i'r pandemig. Mae'r cynllun yn darparu cyllid i gyflogwyr greu lleoliadau gwaith ar gyfer pobl ifanc 16 i 24 oed sydd yn derbyn Credyd Cynhwysol, sydd mewn perygl o ddiweithdra hirdymor. Ariennir lleoliadau ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn seiliedig ar 25 awr yr wythnos, am 6 mis (gan gynnwys cyfraniadau Yswiriant Gwladol cysylltiedig); ac mae cyllid pellach ar gael hefyd i dalu costau ychwanegol gan gynnwys hyfforddiant, TG, gwisg ysgol a Chyfarpar Amddiffyn Personol ac ati.

Fel y cyflogwr mwyaf yn y Fwrdeistref Sirol, mae gan y Cyngor gyfrifoldeb i fynd i'r afael â'r mater difrifol o ran diweithdra sy'n gwaethygu ymhlith pobl ifanc o fewn y pandemig. Mae'r awdurdod mewn sefyllfa dda i gynnig cyfleoedd (ar ffurf lleoliadau) i bobl ifanc trwy'r cynllun Kickstart, ar draws ystod o feysydd darparu. Mae'r Cyngor eisoes yn cynnal ystod o raglenni cymorth cyflogaeth, gan gynnwys Cymunedau dros Waith (CfW), Cymunedau dros Waith a Mwy (CfW+), Pontydd i Waith 2 (BiW2), Sgiliau Gwaith i Oedolion (WSfA), Ysbrydoli i Weithio (I2W) a Meithrin, Cyfarparu a Ffynnu (NET); pob un ohonynt yn darparu seilwaith sy'n bodoli eisoes i gyfeirio cyfranogwyr posibl Kickstart.

Cymeradwywyd cynllun peilot Academi Caerffili hefyd ym mis Ebrill 2020, gyda'r nod o gydgyfylltu'r cyfleoedd lleoliadau a phrentisiaeth a gynigir yn yr Awdurdod drwy un porth, gyda chymorth perthnasol ychwanegol yn cael ei roi i gyfranogwyr mentora. Er bod y pandemig wedi effeithio ar gyflwyno'r cynllun peilot yn llawn, mae'r rhaglen bellach yn weithredol a phenodwyd mentor Academi benodedig a fyddai hefyd ar gael i ddarparu mentora a chymorth parhaus i'r holl gyfranogwyr (a'u Rheolwyr) wrth ymgymryd â lleoliad Kickstart. .

Cefnogodd staff Academi a Chymorth Cyflogaeth o fewn y gwasanaeth Adfywio a Chynllunio proses Kickstart o'r dechrau i'r diwedd, gan gynorthwyo rheolwyr drwy'r broses o ddatblygu cyfleoedd lleoliad addas a darparu mentora ychwanegol i weithwyr lleoliad (lle bo angen), er mwyn cynyddu'r tebygolrwydd o ganlyniadau llwyddiannus. .

Cynorthwyodd staff cymorth cyflogaeth reolwyr i gyflwyno ceisiadau am swyddi Kickstart a darparu unrhyw gymorth ychwanegol i reolwyr, lle bo angen, tra bod

unigolion mewn lleoliadau; tra bydd mentor yr Academi yn darparu unrhyw gymorth angenrheidiol i'r unigolion sy'n cwblhau'r lleoliad.

Cefnogodd mentoriaid cyflogaeth ymgeiswyr addas ar eu llwyth achosion presennol i wneud cais am leoliadau, yn ogystal â darparu cymorth cyflogaeth ar ddiwedd y cyfnod lleoliad, i unrhyw unigolion a oedd yn cael eu hunain yn ddi-waith ar ôl cwblhau eu lleoliad Kickstart.

Cyfrannodd y cynllun hwn yn uniongyrchol ac yn gadarnhaol at nifer o gamau gweithredu o dan Amcan Cydraddoldeb 2: Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – Gwella cyfleoedd addysg i bawb.

Gwasgaru Ceiswyr Lloches ac Adleoli Afghanistan

Mae'r awdurdod wedi bod yn ymwneud ag ailsefydlu teuluoedd o ffoaduriaid o Syria ers diwedd 2015 ar gais y Swyddfa Gartref ac mewn ymateb i'r argyfwng dyngarol sy'n wynebu pobl sydd wedi'u hadleoli gan y rhyfel yn Syria. Ers hynny mae 7 teulu yn cynnwys 35 o unigolion wedi ymgartrefu yn y fwrdeistref sirol. Mae'r awdurdod lleol yn derbyn cyllid uniongyrchol, sy'n lleihau dros 5 mlynedd, gan y Swyddfa Gartref i gefnogi integreiddio mewn cymunedau, gyda theuluoedd a adsefydlwyd yn cael statws Absenoldeb Ffoaduriaid sy'n rhoi'r hawl iddynt weithio a hawlio budd-daliadau. Mae teuluoedd wedi cael eu hailsefydlu ar gyfradd a chyfaint sydd wedi bod yn ôl disgrisiwn yr awdurdod lleol. Y prif rwystr i setlo mwy o deuluoedd fu diffyg llety addas yn y sector rhentu preifat.

Yn ogystal, mae Timau Gwasanaethau Cymdeithasol Gwasanaethau Plant yn ymwneud ag ymateb rhanbarthol i ddarparu llety ar gyfer plant ar eu pen eu hunain sy'n ceisio lloches o dan y Cynllun Trosglwyddo Cenedlaethol o awdurdodau lleol sy'n cyrraedd, yn bennaf yn Ne Ddwyrain Lloegr.

Ym mis Chwefror eleni gofynnodd y Dirprwy Weinidog, ar gais y Swyddfa Gartref, am ehangu'r broses o wasgaru ceiswyr lloches yng Nghymru. Datganodd Llywodraeth Cymru statws 'Cenedl Noddfa' i Gymru i groesawu pobl drwy lwybrau diogel a chyfreithlon sydd angen cymorth ar sail ddyngarol i ailadeiladu eu bywydau. Ar hyn o bryd mae pump o'r 22 awdurdod lleol yn ardaloedd gwasgaru ceiswyr lloches, gyda Chasnewydd, Caerdydd, Abertawe a Wrecsam wedi bod yn gweithio ar wasgaru ceiswyr lloches ers blynyddoedd lawer. Mae pwysau sylweddol yn y system ceiswyr lloches ac ym mis Rhagfyr 2020, roedd 2996 o geiswyr lloches yn cael eu lletya yng Nghymru gyda'r mwyafrif, 1441, yng Nghaerdydd. Roedd symudiad cyfyngedig drwy'r system oherwydd y pandemig a lleoliad ceiswyr lloches mewn llety anaddas ac anniogel yn hen Farics Penalun yn Sir Benfro wedi ysgogi trafodaeth gydag Arweinwyr a Phrif Weithredwyr awdurdodau lleol ar ehangu'r cymorth ymhlith mwy o awdurdodau lleol am resymau tegwch, ac i leddfu pwysau yn y system. Mae rhai awdurdodau lleol wedi dechrau'r drafodaeth yn gadarnhaol a rhoddodd Cyngor Caerffili gyfundeb 'mewn egwyddor' i ddod yn Ardal Gwasgaru Ceiswyr Lloches gan weithio mewn partneriaeth â'r Swyddfa Gartref, oherwydd teimlwyd mai dull cydgyssylltiedig a rhagweithiol fyddai orau.

Ers hynny mae swyddogion wedi bod yn cyfarfod â Phartneriaeth Ymfudo Strategol Cymru (WSMP) - y tîm cydlynu cymorth a ariennir gan y Swyddfa Gartref a leolir yn CLILC, y Swyddfa Gartref a'u darparwr comisiynydd Clearsprings Ready Homes

(CRH) i ddeall beth fyddai'r goblygiadau ar gyfer yr awdurdod lleol a gwasanaethau i ddod yn ADA. Yn ogystal, mae trafodaethau wedi'u cynnal ar sail Cymru gyfan a chyda'r ardaloedd presennol yn uniongyrchol i ddeall ymarferoldeb y cynllun ymhellach. Mae'r argymhellion yn yr adroddiad hwn wedi'u llywio gan y trafodaethau hynny.

Mae cyfranogiad yn Rhaglen Adsefydlu Syria/Cynllun Adsefydlu Pobl Ddiamddiffyn a'i olynydd, Cynllun Adsefydlu'r DU wedi bod yn gadarnhaol ar y cyfan i'r awdurdod lleol ac wedi cefnogi 35 o bobl sydd wedi'u hadleoli i greu cartrefi yn y fwrdeistref sirol. Mae dau riant wedi dechrau graddau nyrsio, mae teulu arall wedi dechrau busnes golchi dillad lleol, gyda chymorth y darparwr a gomisiynwyd gan yr awdurdod lleol, Displaced People in Action.

Cefnogir Gwasgaru Ceiswyr Lloches hefyd gan gontractau a reolir, gyda Clearsprings Ready Homes a Migrant Help, ac er y bydd pwysau ychwanegol ar y cyflenwad tai, bydd yr argymhelliad i ddechrau'n fach a'i werthuso ar ôl 12 mis yn rhoi sicrwydd y gall teuluoedd sy'n ceisio lloches gael eu cynnwys yn y capasiti o wasanaethau. Pe bai'r Cynllun Gwasgaru Ceiswyr Lloches yn mynd yn dda gellir ystyried gweithio mewn partneriaeth â'r Swyddfa Gartref i ddod â mwy o eiddo yn y sector rhentu preifat ar-lein ac ymestyn y cynllun i unigolion sy'n ceisio lloches.

Mae'r cynllun hwn yn cefnogi camau gweithredu o dan Amcan Cydraddoldeb 3: Cydlyniant Cymunedol – Hyrwyddo a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol.

Wrth i ni ysgrifennu'r adroddiad hwn, rydym yn ymwybodol iawn o'r argyfwng yn yr Wcrain. Rydym yn gweithio'n agos gyda chydweithwyr a sefydliadau i roi mesurau ar waith lle gallwn gefnogi Cynllun Cartref i'r Wcráin. Mae gwaith hefyd yn cael ei wneud gan y Tîm Cydlyniant rhanbarthol i fapio cymunedau lleol Wcráin a chymunedau Ewropeaidd i gefnogi timau arwain i baratoi ar gyfer y rhai sy'n cyrraedd y dyfodol o ran y Cynllun Fisa Teulu ar gyfer yr Wcrain.

Strategaeth Heb fod mewn Addysg, Cyflogaeth neu Hyfforddiant (NEET)

Mae'r strategaeth NEET newydd yn cyd-fynd â strategaethau a chanllawiau eraill yn lleol ac yn genedlaethol ac, er enghraifft, mae'n ategu cynnwys y Compendiwm Cynhwysiant, yn enwedig wrth nodi peryglon gwahardd pobl ifanc o'r ysgol ac yn y synnwyr ehangach, a'r canllawiau Ymgysylltu a Datblygu cenedlaethol y mae pob awdurdod lleol yn gweithio iddynt.

Yn anad dim, nod y strategaeth NEET newydd yw cefnogi nid yn unig pobl ifanc sydd mewn perygl o ddod yn NEET ond hefyd ymdrechion yr holl wasanaethau ac asiantaethau sy'n cymryd rhan ac wrth gwrs, ysgolion Uwchradd.

Mae'r Strategaeth NEET yn cydnabod meysydd gwaith presennol ac yn amlinellu'r meini prawf ar gyfer datblygu'r gwaith hwn yn llwyddiannus o fewn cyd-destun blaenoriaethau'r Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu.

Rhestrir y chwe blaenoriaeth Ymgysylltu a Dilyniant diffiniedig isod -

- 1) Nodi'r bobl ifanc sydd fwyaf mewn perygl o ymddieithrio
- 2) Gwell broceriaeth a chydlynu cymorth

- 3) Orlhain a throsglwyddo pobl ifanc drwy'r system yn gryfach
- 4) Sicrhau bod y ddarpariaeth yn diwallu anghenion pobl ifanc
- 5) Cryfhau sgiliau cyflogadwyedd a chyfluoedd cyflogaeth
- 6) Mwy o atebolrwydd am well canlyniadau i bobl ifanc

Mae'r awdurdod lleol a'i bartneriaid yn awyddus i sicrhau canlyniadau gwell i'n pobl ifanc. Er mwyn cyflawni'r rhain, mae'n rhaid i ni herio ein dulliau ac archwilio ffyrdd mwy effeithiol o gynnwys pawb ym musnes addysg gyda'n gilydd i wella arferion presennol lle bo angen a lle y bo'n berthnasol. Pobl ifanc, yn hytrach na sefydliadau a gwasanaethau, yw'r ffocws sy'n sail i'n blaenoriaethau NEET ac mae'r strategaeth yn ein cynorthwyo i gyd i gynnal y ffocws hwn.

Mae'r strategaeth hon yn cyfrannu at Amcan Cydraddoldeb 2: Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – Gwella chyfluoedd addysg i bawb.

Strategaeth y Gymraeg Pum Mlynedd 2022-2027

Mae Safonau'r Gymraeg yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdod ddatblygu Strategaeth y Gymraeg Pum Mlynedd sy'n nodi sut y mae'n bwriadu hybu'r defnydd o'r Gymraeg, a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg yn ehangach yn yr ardal. Rhaid i'r strategaeth gynnwys targed (yn nhermau canrannau) ar gyfer cynyddu neu gynnal nifer y siaradwyr Cymraeg yn yr ardal erbyn diwedd y cyfnod 5 mlynedd. Yn ogystal, rhaid i'r strategaeth gynnwys datganiad yn nodi sut y bydd y targed yn cael ei fodloni. Rhaid adolygu ac adnewyddu'r strategaeth ar ddiwedd pob cyfnod o 5 mlynedd (Safon 145).

Ar ddiwedd pob cyfnod o 5 mlynedd rhaid i'r awdurdod asesu i ba raddau y mae'r strategaeth wedi'i dilyn a'r targed wedi'i fodloni. Rhaid i'r asesiad, y mae'n rhaid ei gyhoeddi, gynnwys nifer y siaradwyr Cymraeg yn yr ardal a'r rhestr o weithgareddau sydd wedi'u cyflawni i fodloni amcanion y strategaeth (Safon 146). Bydd cynnydd yn erbyn y strategaeth bresennol yn cael ei atodi i Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg 2021-2022 yn ddiweddarach eleni.

Mae'r strategaeth newydd a chatau gweithredu cysylltiedig wedi'u datblygu ar y cyd ag aelodau Fforwm Iaith Gymraeg Caerffili, rhanddeiliaid allweddol a meysydd gwasanaeth ac ysgolion y cyngor. Dim ond mewn cydweithrediad â sefydliadau eraill sy'n gweithredu yn yr ardal sydd hefyd â chylch gwaith, naill ai drwy ddeddfwriaeth neu bolisi sefydliadol, y gellir cyflawni'r strategaeth yn effeithiol i gynyddu a chefnogi'r defnydd o'r Gymraeg.

Mae'r strategaeth yn cynnig targed o gynydd o 4% yn nifer y siaradwyr Cymraeg dros gyfnod y 5 mlynedd. Fodd bynnag, caiff y targed ei adolygu unwaith y bydd data Cyfrifiad 2021 ar gael i ni, a ddisgwylir rywbryd yn 2024. Cydnabyddir bod y targed hwn yn uchelgeisiol ac mae'r camau gweithredu yn y ddogfen yn gyfeiriad teithio i'r awdurdod lleol a'i rhanddeiliaid allweddol. Mae wedi'i osod yn erbyn cefndir strategaeth ddrafft Llywodraeth Cymru – Cymraeg 2050 i gynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg yng Nghymru i 1 miliwn erbyn 2050.

Cefnogir y strategaeth gan Broffil y Gymraeg ar gyfer bwrdeistref sirol Caerffili 2021 a ddatblygwyd gan Fenter Iaith Caerffili. Mae'r proffil hwn yn archwilio sefyllfa'r Gymraeg ym Mwrdeistref Sirol Caerffili, y ddarpariaeth ar gyfer siaradwyr Cymraeg

gan amrywiaeth o sefydliadau a'r modd y mae siaradwyr Cymraeg yr ardal yn defnyddio'r Gymraeg yn eu cymunedau.

Mae strwythur y ddogfen yn dilyn 6 maes strategol;

1. Y Teulu
2. Plant a Phobl Ifanc
3. Cymunedau
4. Gwasanaethau Cymraeg
5. Y Gweithle
6. Isadeiledd (Polisiau ac Arferion)

Cynhaliodd y Cyngor amrywiaeth o weithgareddau casglu tystiolaeth ac ymgysylltu cyn-ymgyngori i ddatblygu cyfres ddiwygiedig o gamau gweithredu ar gyfer y strategaeth. Bydd y camau gweithredu hyn yn ein galluogi i gynllunio sut y byddwn yn hyrwyddo'r Gymraeg ac yn hwyluso'r defnydd o'r iaith yn lleol i gynyddu'r boblogaeth sy'n siarad Cymraeg dros y pum mlynedd nesaf.

Bydd cynnydd yn erbyn y camau gweithredu a nodir yn y strategaeth yn cael ei fonitro gan Fforwm y Gymraeg, mewn partneriaeth â'r awdurdod lleol. Cyfrifiad 2021 fydd y mesur swyddogol nesaf o nifer y siaradwyr Cymraeg yn yr ardal.

Mae gweithredu Strategaeth y Gymraeg Pum Mlynedd 2022-2027 yn sicrhau bod y Cyngor yn bodloni ei rwymedigaeth gyfreithiol o dan Safonau 145 a 146 o Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015. Bydd y camau gweithredu sydd wedi'u cynnwys yn y strategaeth yn galluogi'r Cyngor, mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol, i hyrwyddo'r Gymraeg a hwyluso ei defnydd yn y fwrdeistref sirol am y pum mlynedd nesaf.

Mae'r strategaeth hon yn cyfrannu'n uniongyrchol at Amcan Cydraddoldeb 5: Y Gymraeg – Sicrhau bod y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg yn gallu cael mynediad at wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol.

Crynodeb

Ceir enghreifftiau manwl o'r hyn aeth yn dda yn 2021-2022 yn Hunanasesiad Blynyddol y Cyngor 2021-2022. I weld yr adroddiad cliciwch [yma](#).

Gwaith Hyrwyddo Cydraddoldeb a Straeon Newyddion

Yn 2021-2022, nododd y Cyngor nifer o ddiwrnodau ymwybyddiaeth naill ai drwy godi ymwybyddiaeth drwy ddatganiadau i'r wasg a/neu drwy negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol. Dathlwyd/nodwyd y canlynol naill ai'n gyhoeddus neu'n fewnol gyda'r staff:

Mai 2021

- [Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl](#)
- [Pythefnos Gofal Maeth](#)
- [Wythnos Gweithredu ar Ddementia](#)
- Diwrnod Ewyllys da (Yr Urdd)



Mehafin 2021

- [Wythnos Gofalwyr](#)
- [Diwrnod Rhoddwyr Gwaed y Byd](#)
- [Diwrnod y Lluoedd Arfog](#)



➤ Mis Pride

TUA'R GOLEUNI

CALON Y CYFAN YW CYNNYDD Y DISGYBL.



PRIDE

Yn mis Mehefin eleni, am y tro cyntaf erioed yma yng Nghwm Rhyma, rhosom gyfe i ddiogelwch wraig Iffina'r enlys i gydabod 'Mis Pride'. Gwmeddwrn ar llin diogelwch yr a-bwyllwr 'Hawliau' a oedd yn ffordd yn ystod eu cyfarwyddi ei bod yn hyspys ein bod yn ddiogelwch gwahanolwch pawb. Dyna ni yn cyflwyno ein strategaeth 'Pwch' wrth gydabod a pharhau pob unigolyn yn yr ysgol. Heflon ddiogelwch i seicshwyl is-bwyllwr am eu syniadus blaengar. Diolch hefyd i Gyngor Caerffili am ddarparu llyso llyw enlys i'r ysgol i'w rhannu gyda diogelwch ac am y ffôn hyspys i'w bod yn boblogaidd iawn! Diolch hefyd i'r mefyrwyr a'r staff a wngodd llyso hyspys i'w gobeid i'w ddiogel.

Diolch i bawb ychydig 'bender' a'w i'w ddiogelwch y'w ffôn enlys @lincast11

Heolddu Learning Support
@Heolddu_ALN

Thoroughly enjoy our first pride awareness day today! It was wonderful to see all of our pupils showing their support for the LGBTQ+ community

#PrideMonth2021
@CaerphillyCBC @HeoldduCS
#inclusion



18:39 · 30/06/2021 · Twitter for iPhone

Awst 2021


➤ Pride Cymru

Caerphilly County Borough Council
3 Aug 2021 ·

Competition closes 10th August 2021.

Are you 11 - 18? Live in Wales? Proud Councils want to hear from YOU!
Take part in our LGBTQ+ competition for a chance to win £100 of vouchers!

To enter: Send your entry to equality@rctcbc.gov.uk with your name and the county you live in. Winner will be announced 24th August 2021 on Proud Council's Twitter.



Are you 11 - 18? Live in Wales? Proud Councils want to hear from YOU!
Take part in our LGBTQ+ competition for a chance to win **£100 of vouchers!**

Create a piece of art that we can share on social media to celebrate our LGBTQ+ community, themed on:
'Becoming me'
OR
'How adults can be an ally of young LGBTQ+ people'

To enter: send your entry to equality@rctcbc.gov.uk with your name (or avatar if you wish to stay anonymous) and the county you live in.
Competition closes 10th August 2021. Winner will be announced 24th August 2021 on Proud Council's Twitter.

Dyddiad cau'r gystadleuaeth yw 10 Awst 2021

Ydych chi rhwng 11 ac 18 oed? Yn byw yng Nghymru? Mae Cyngorau Blach eisiau clywed gennych CHI!

Cymerwch ran yn ein cystadleuaeth LHDT+ a gallwch chi ennill gwerth £100 o dalebau!

I gystadlu: E-bostiwch eich cais i cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk gyda'ch enw a'r sir rydych chi'n byw ynddi.. Bydd yr ennillydd yn cael ei gyhoeddi ar 24 Awst 2021 ar gyfrif Twitter Cyngorau Balch.



Ydych chi rhwng 11 ac 18 oed? Yn byw yng Nghymru?

Mae Cyngorau Balch eisiau clywed gennych CHI!
Cymerwch ran yn ein cystadleuaeth LHDT+ a gallwch chi ennill gwerth **£100 o dalebau!**

Ewch ati i greu darn o gelf y gallwn ni ei rannu ar y cyfryngau cymdeithasol i ddathlu ein cymuned LHDT+ ar y themâu:
'Dod yn fi fy hun'
NEU
'Sut y gall oedolion fod yn gynghreiriaid i bobl LHDT+ ifainc'

I gystadlu: e-bostiwch eich cais i cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk gyda'ch enw (neu llin eich cymuned rhithwi) os ydych chi'n dymuno bod yn anhysbys a'r sir rydych chi'n byw ynddi.
Dyddiad cau'r gystadleuaeth yw 10 Awst 2021. Bydd yr ennillydd yn cael ei gyhoeddi ar 24 Awst 2021 ar gyfrif Twitter Cyngorau Balch.

Medi 2021

- Bore Coffi Macmillan (mewnol)



Hydref 2021

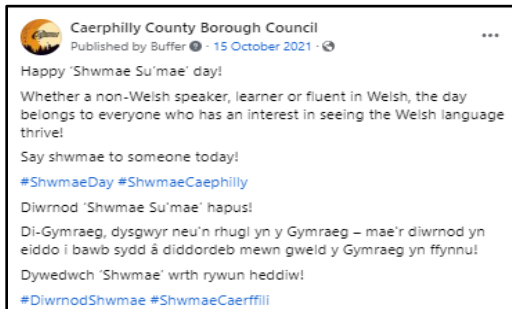
- Mis Hanes Pobl Dduon



- Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb



➤ Diwrnod Shwmae



Bu'r Gwasanaeth Llyfrgell hefyd yn hyrwyddo Diwrnod Shwmae gan bostio fideo - Sut ydych chi'n '#Shwmae'? | How do you '#Shwmae'? – <https://fb.watch/cwS5NZkDkW/>

Tachwedd 2021

- [Diwrnod Rhuban Gwyn](#)
- [Wythnos Gwrth-fwlio](#)

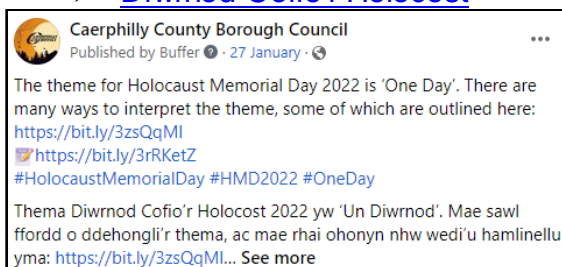
Rhagfyr 2021

- [Cymraeg Diwrnod Hawliau'r Gymraeg](#)



Ionawr 2022

- [Diwrnod Cofio'r Holocaust](#)



Chwefror 2022

- [LGBTQ+ Mis Hanes](#)

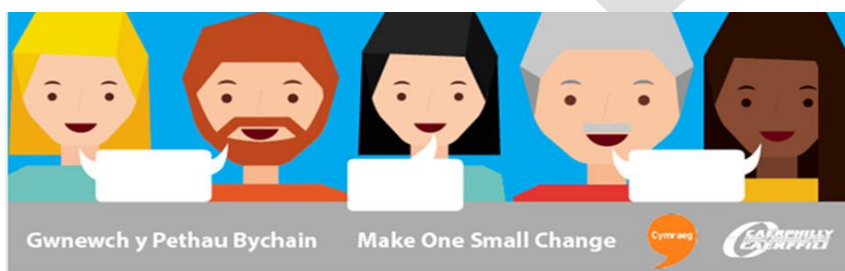
Mawrth 2022

- Dydd Gŵyl Dewi



- Ymgyrch Gwnewch y Pethau Bychain

Lansiwyd ymgyrch gennym ar Ddydd Gŵyl Dewi lle anogwyd cydweithwyr ac aelodau'r cyhoedd, drwy ymgyrch ymgysylltu blwyddyn o hyd, i 'wneud y pethau bychain' er mwyn hybu eu defnydd a'u dealltwriaeth o'r Gymraeg a materion Cydraddoldeb. Defnyddiodd yr ymgyrch hefyd ddiwrnodau ymwybyddiaeth genedlaethol sy'n gysylltiedig â chydaddoldeb ac ymgynghori drwy gydol y flwyddyn, gan annog pobl i ystyried sut y gallent 'wneud y pethau bychain' yn y meysydd pwysig hyn hefyd.



Mae ein hymgyrch '[Gwnewch y Pethau Bychain](#)' yn rhannu syniadau, awgrymiadau ac yn annog pobl i wneud addewid am newidiadau bach y gallwn ni i gyd eu gwneud i ddatblygu bwrdeistref sirol sydd â'r Gymraeg, cydraddoldeb ac ymgysylltu hyd yn oed ymhellach wrth ei gwradd. Dyma fideo o lansiad yr ymgyrch: <https://fb.watch/cwMq8Zi8Rh/>

- [Diwrnod Rhyngwladol y Menywod](#)



I weld straeon newyddion eraill y Cyngor cliciwch ar y ddolen i chwilio - [Cyngor Caerffili - Canolfan Newyddion](#)

Astudiaethau Achos

Mae'r astudiaethau achos canlynol yn enghreifftiau o bedwar wasanaeth allweddol yr awdurdod lleol yn darparu a gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl a chymryd yr amser i gefnogi pobl a theluoedd bregus i fod yn annibynnol ac i chwilio am gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth, yn ogystal â chynghor ar dai a budd-daliadau. Mae'r astudiaeth achos olaf yn rhoi'r cyfle i blant a phobl ifanc anabl, o allu cymysg, i gymryd rhan mewn chwaraeon trwy gynnal digwyddiadau fel y Chwe Gwlad Rygbi i'r Anabl.

Astudiaeth Achos 1: Meithrin Cyfarparu a Ffynnu (NET)

Nod NET yw cynyddu perchnogaeth sgiliau cyffredinol, trosglwyddadwy ar draws y gweithlu trwy ddarpariaeth yn y gymuned, gan helpu i wella'r cyfleoedd i weithwyr sgiliau isel gynnal cyflogaeth a chynyddu eu potensial i ennill cyflog. Mae NET yn targedu cyfranogwyr tan gyflogedig yn benodol.

Mae'r sefyllfa economaidd bresennol yn y DU yn ei gwneud hi'n llawer anoddach dod o hyd i gyflogaeth gynaliadwy. Mae NET yn gweithio ar draws bwrdeistref Caerffili i helpu pobl i gynyddu eu cyfleoedd gwaith a lleihau tangyflogaeth.

Ymunodd Angela â phrosiect NET ym mis Mawrth 2022. Bu'n gweithio fel goruchwyliwr ar gyfer Tracio ac Orlhain (TTP) gyda Chynghor Caerffili a'r GIG drwy asiantaeth Acorn, ar gontract tymor penodol a oedd fod i ddod i ben ym mis Mehefin 2022.

Roedd Angela yn chwilio am gymorth i ddod o hyd i rôl newydd mewn rhywbeth mwy cefnogol na'i swyddi blaenorol. Roedd ganddi brofiad blaenorol o weithio yn y sector preifat am flynyddoedd lawer yn bennaf ym maes gwerthu a chasglu dyledion. Ar ôl gweithio i TTP, sylweddolodd Angela y manteision o gael rôl fwy cefnogol ac roedd yn awyddus i ddilyn y math hwn o yrfa. Fodd bynnag, roedd ganddi hefyd deulu i'w cefnogi ac roedd angen iddi ennill cymaint neu fwy na'i rôl bresennol.

Fe ddechreuon nhw drwy chwilio am rolau yn y sector cyhoeddus mewn amgylchedd cefnogi a chanfod rhai yr oedd gan Angela ddiddordeb ynddynt. Aethant drwy rai ceisiadau a disgrifiadau swydd fel bod Angela yn cael cymorth gyda'r hyn yr oedd cyflogwyr yn chwilio amdano mewn cais. Aethant drwy'r dechneg STAR (Sefyllfa, Tasg, Gweithredu a Chanlyniad) a phwysigrwyd cwmpasu'r holl feini prawf yn y disgrifiad swydd. Roedd Angela yn gyflym iawn i ddysgu a dechreuodd gwblhau ceisiadau yn dda.

Gan fod Angela yn brysur yn ei rôl TTP, ni chyflwynodd gais ar gyfer un swydd erbyn y dyddiad cau, ond yna daethom o hyd i rôl ar gyfer swydd cydlynedd ailsefydlu a oedd yn swnio'n ddelfrydol. Cwblhaodd Angela y cais a gydag ychydig o ddiwygiadau roedd y cais yn barod i fynd. Roedd Angela yn falch ei bod wedi ystyried popeth yr oedd wedi'i chefnogi ac yn teimlo'n llawer mwy hyderus ynghylch cwblhau ceisiadau.

Treuliodd Angela a'i mentor tua'r mis nesaf yn dod o hyd i swyddi priodol a gwneud cais amdanynt ond nid oedd Angela yn cael llawer o ymateb. Rhoddodd Angela ei CV newydd ar wefannau amrywiol gan gynnwys Acorn. Gwelodd Acorn CV Angela a chysylltwyd ag Angela ynglŷn â swydd weinyddol i'r GIG yr oedd ganddi ddiddordeb mawr ynddi. Er nad dyna'r union rôl gefnogol yr oedd hi wedi ei disgwyl, roedd Angela bob amser wedi meddwl gweithio i'r GIG a byddai'r cyflog yn fwy na'i chyflog presennol. Mynychodd

Angela gyfweiliad a chynigiwyd y rôl iddi dros dro.

Yn fuan ar ôl i Angela ddechrau ei swydd newydd, cynigiwyd cyfweiliad iddi hefyd ar gyfer y swydd ailsefydlu o fewn CBSC. Roedd Angela yn dal i ystyried y rôl hon oherwydd er ei bod yn llai o arian, roedd yn cyd-fynd yn well â'r hyn yr oedd am ei wneud. Aethant trwy fanteision ac anfanteision y ddwy swydd a phenderfynodd Angela fynychu'r cyfweiliad.

Rhwng ei chyfweiliad, cafodd Angela gyfarfod gyda'i rheolwr newydd gyda'r GIG a esboniodd y bydd ei rôl bresennol yn cael ei gwneud yn un barhaol iddi, ac ar ôl hyfforddi, byddent yn ceisio dyrchafu Angela i gynnwys Dadansoddiad Busnes a fyddai'n gynydd mewn cyflog hefyd.

Cynigiwyd y swydd ailsefydlu i Angela ond ar ôl llawer o ystyriaeth penderfynodd fod y GIG yn gyfle rhy dda i'w wrthod. Cytunodd y mentor a gwrthododd Angela y swydd arall.

Yn eu cyfarfod olaf, roedd Angela yn meddwl bod y prosiect yn wych ac wedi ei helpu i gyflawni ei photensial llawn o fewn y GIG. Diolchodd i'r mentor am yr holl gefnogaeth a chynghor ac mae'n teimlo cymaint yn fwy hyderus yn ei galluoedd ei hun ar ôl derbyn cynghor ac arweiniad y mentor.

Yng ngeiriau Angela ei hun “ *Rwyf wir yn credu bod cymorth lan wedi bod o help mawr i mi.*”

Astudiaeth Achos 2: Ysbrydoli i Weithio

Mae Ysbrydoli i Weithio yn brosiect cyffrous ym mwrdeistref sirol Caerffili i helpu pobl i gael addysg neu gyflogaeth. Mae'n rhoi hwb i unigolion a chyfleoedd i wella sgiliau mewn meysydd y mae galw amdanynt gan gyflogwyr.

Mae cymorth a chefnogaeth yn cynnwys:

- Cefnogaeth unigol gyda'ch cynghorydd
- Cefnogaeth i wella eich hyder, cymhelliant a hunan-barch.
- Cyrsiau galwedigaethol am ddim
- Cefnogaeth ychwanegol i'r rhai sy'n wynebu rhwystrau i weithio, megis cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio, anghenion gofal plant a chludiant.

Cyrhaeddodd Yulia Bond, ffoadur o'r Wcráin, Gymru ym mis Ebrill 2022. Cafodd ei hatgyfeirio gan y Ganolfan Byd Gwaith (JCP) am gymorth ychwanegol gyda chyflogaeth. Yn ôl yn y Wcráin, hi oedd pennaeth rhanbarthol y blaid wleidyddol amgylcheddol a chymerodd ran weithredol yn y gymdeithas. Cyn hynny, bu'n gweithio fel athrawes a thiwtor Saesneg.

Cyhoeddwyd erthygl am Yulia yn y Caerphilly Observer -

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://caerphilly.observer/news/1010972/caerphilly-refugee-yulia-bond-shares-experiences-of-ukraine-war/&ved=2ahUKEwjwO276tj6AhULiFwKHUvIDKsQFnoECAgQAQ&usg=AOvVaw1DFKILgQzyPHiFvofFcAep>

Fel unigolyn newydd i'r ardal nid oedd yn gwybod y systemau yn y DU, roedd yn teimlo ar goll, heb hyder ac roedd yn poeni am ei chyflogaeth. Fe wnaeth ei mentor gwaith ei helpu

i ddiweddarau ei CV a'i lwytho ar y gwefannau chwilio am swydd gorau. Buont yn siarad am wahanol gyfleoedd gwaith yn yr ardal leol a bu ei mentor yn ei helpu gyda cheisiadau am swyddi.

Fodd bynnag, manteisiodd ar unrhyw gyfleoedd i helpu ffoaduriaid o Wcráin yng Nghymru trwy wirfoddoli fel cyfieithydd ar y pryd i JCP, Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili, ac ar ei liwt ei hun. Sefydlodd Glwb Sgwrsio Saesneg ar gyfer pobl o'r Wcráin yng Nghaerffili yn wirfoddol. Cenhadaeth y clwb hwn yw helpu pobl o Wcráin i wella eu sgiliau Saesneg yn ogystal â chael rhywfaint o arweiniad a chefnogaeth. Roedd Yulia wir eisiau rhoi cynnig arni i ddefnyddio ei sgiliau i helpu eraill.

Yn y diwedd, daeth yn ymwybodol o swydd wag llawn amser ar gyfer swydd Cyswllt Cyrraedd o'r Wcráin gyda Chyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili. Ymgeisiodd am y swydd hon a chyrraeddodd y rhestr fer ar gyfer cyfweiliad swydd. Helpodd ei mentor i baratoi Yulia ar gyfer ei chyfweiliad. Hysbyswyd Yulia ei bod wedi bod yn llwyddiannus a dechreuodd ar ei swydd ddelfrydol ym mis Hydref.

Ar hyn o bryd mae hi'n ceisio datblygu'n broffesiynol yn ogystal ag astudio'r cwrs "Ymddygiad Proffesiynol mewn Dehongli Gwasanaeth Cyhoeddus" sy'n cael ei redeg gan Brifysgol Caerdydd.

"Rwy'n ddiolchgar i fy mentor swydd Debra Barnett-Whitty am ei chymorth a'i harweiniad. Mae wedi gwella fy hyder yn fawr ac wedi fy helpu i ddechrau fy ngyrfa fel Cyswllt i Bobl Wcráin sy'n cyrraedd Cymru yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili."



Astudiaeth Achos 3: Hyb i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog Caerffili



Lansiwyd Hyb Cymorth i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog Caerffili ym mis Mehefin 2021 i ddarparu cymorth o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn i gyn-aelodau'r gymuned filwrol a chyn-filwrol. Mae'n grymuso cyn-aelodau'r lluoedd arfog a'r rhai sy'n pontio o fywyd milwrol i fywyd sifil, i helpu eu hunain, ac i integreiddio i gymunedau lleol. Mae'n hanfodol i leihau arwahanrwydd cymdeithasol ac unigrwydd.

Mae'r Hyb Cymorth wedi'i gynllunio i:

1. Datblygu mwy o ymwybyddiaeth o'r cymorth a'r gwasanaethau sydd ar gael i staff y lluoedd arfog a chyn-aelodau o'r lluoedd arfog a'u teuluoedd yn eu cymuned leol.
2. Rhoi'r hyder, y wybodaeth a'r sgiliau i gyn-aelodau unigol a staff y lluoedd arfog i

- gael mynediad at y cymorth sydd ei angen arnynt, ble a phryd y mae ei angen arnynt.
3. Atgyfnerthu hunanddibyniaeth, hyder, parch a hunan-rymuso pobl ar ôl iddynt adael y gwasanaethau a gwella iechyd a lles hirdymor y gymuned cyn-aelodau.
 4. Fod yn fan lle mae Cyn-aelodau yn teimlo eu bod yn "Perthyn" (comradiaeth)
 5. Cynnig cyfleoedd i ymgysylltu â'r gymuned leol a chynnal gweithgareddau

Cynhelir y sesiynau yng nghanol y fwrdeistref yn y Ganolfan Rhagoriaeth Chwaraeon yn Ystrad Mynach, Caerffili, CF82 7PG sy'n hawdd ei gyrraedd ar lwybrau car, trên a bws. Mae ar agor bob dydd Sadwrn 1000-1200 i sicrhau bod aelodau gweithredol o'r AFC hefyd yn gallu cael mynediad at y cyngor, cymorth a chysiau sydd ar gael. Yn ogystal, mae mynediad at hyfforddiant ar faterion fel Rheoli Straen, Panig a Gorbryder, rheoli meddyliau anodd ac ymwybyddiaeth ofalgar ar gael i Gymuned y Lluoedd Arfog.

Mae'r ganolfan yn mynd o nerth i nerth ac mae ar gyfartaledd 40-60 o gyn-aelodau'r lluoedd arfog a'u teuluoedd yn ymweld bob wythnos. Mae asiantaethau allanol fel Cyngor ar Bopeth, yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), Cornerstone Support a Woody's Lodge yn mynychu o bryd i'w gilydd i gynnig cymorth ac arweiniad. Mae Guitar for Heroes Wales yn bresennol i gynnig gwersi gitâr am ddim (a chyflenwi'r gitâr) i helpu i frwydro yn erbyn PTSD.

Mae'r hyb wedi trefnu llawer o deithiau gan gynnwys ymweliad â'r Amgueddfa Ryfel Ymerodrol, Arboretum Cenedlaethol a hyd yn oed wythnos Encil i gyn-aelodau'r lluoedd arfog i frwydro yn erbyn unigrwydd ac arwahanrwydd. Mae'r hyb yn sicrhau bod ganddo naws deuluol a'i fod yn mwynhau cefnogaeth cyfoedion i gyfoedion. Mae Llywodraeth Cymru wedi ariannu cogydd am flwyddyn i sicrhau bod Swyddog Cyswllt y Lluoedd Arfog a swyddog cymorth y Cyngor yn gallu treulio amser gyda chyn-aelodau'r lluoedd arfog ar y diwrnod.

CAERPHILLY VETERANS SUPPORT HUB
SATURDAYS 10-12

The hub is open every Saturday 10-12

Loads of Support and Services Available:

- Housing
- Benefits
- Mental Wellbeing
- Guitar lessons
- Cuppa & a chat
- Breakfast Rolls!

Find us at:

- Dragon Suite
- Centre of Sporting Excellence
- Ystrad Mynach
- Caerphilly
- CF82 7EP

THE ARMED FORCES COVENANT FUND TRUST

CAERPHILLY
COUNCIL
CAERFFILI

Caerphilly Community Centre

Astudiaeth Achos 4: Chwaraeon i Bobl Anabl Caerffili

Nod Chwaraeon i Bobl Anabl Caerffili yw darparu cyfleoedd chwaraeon i oedolion a phobl ifanc ag anabledd yn y gymuned leol.

Maent yn gweithio'n agos gyda Chwaraeon Anabledd Cymru i ddarparu mynediad at ganolfannau hamdden, clybiau cymunedol, cynlluniau gwyliau ysgol a'r rhaglen insport.

Achredwyd y Tîm Chwaraeon a Hamdden yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili â Gwobr Rhuban *insport*, sy'n cydnabod popeth y maent yn ei wneud i greu cyfleoedd chwaraeon cynhwysol i bobl anabl. Mae eu rhaglen gwyliau ysgol yn rhoi cyfle i bobl ifanc roi cynnig ar weithgareddau chwaraeon newydd a chyffrous a gyflwynir gan eu hyfforddwyr a gwirfoddolwyr arbenigol.

Mae Chwaraeon Anabledd Caerffili yn cydnabod pob unigolyn ifanc fel unigolyn felly gellir teilwra'r rhaglen wyliau i anghenion a gofynion yr unigolyn hwnnw.

Mae rhaglen *insport* yn achredu clybiau i ddarparu sesiynau hyfforddi cynhwysol o safon i bobl anabl yn y gymuned. Am restr o glybiau chwaraeon anabledd ewch draw i'r Cyfeirlyfr Clybiau.

Yng Nghaerffili ar hyn o bryd mae clybiau a darpariaethau yn bodoli sy'n cynnig amrywiaeth o weithgareddau chwaraeon i bobl ag anableddau, yn amrywio o bêl-fasged, tenis, trampolîn i nofio i bobl sydd mewn cadair olwyn.

Digwyddiad allweddol yng nghalendr Chwaraeon Anabledd Caerffili yw Gŵyl Rygbi Chwe Gwlad i Bobl Anabl. Cynhaliwyd yr ŵyl ddiwethaf yn 2019, gyda chynlluniau eisoes ar y gweill i gynnal yr ŵyl eto ym mis Hydref 2022.

Yn 2019 cynhaliwyd y digwyddiad am y pedair blynedd ar bymtheg gyda 320 o ddisgyblion o 22 ysgol yn cymryd rhan. Nod y digwyddiad yw cynnwys pawb o ystod gymysg o anableddau a rhoi cyfle iddynt brofi eu cariad at rygbi yn gorfforol.

Mae cyn-chwaraewr rhyngwladol Cymru a Llewod Prydain ac Iwerddon Ryan Jones wedi bod yn mynychu'r digwyddiad ers iddo ddechrau 14 mlynedd yn ôl gyda dim ond tua 15 o blant yn bresennol.



Data Monitro Cyflogaeth

Mae'r wybodaeth ganlynol yn ddata lefel uchel o'r hyn sydd gan system gyflogres iTrent fel y mae ar 31 Mawrth 2022 ynghylch proffil gweithlu CBS Caerffili, o ran nodweddion gwarchoddedig a gallu iaith staff.

- Mae data Rhyw, Ethnigrwydd ac Anabledd ar hyn o bryd yn cael ei ddangos yn ôl Cyfadran.
- Ar hyn o bryd dangosir data Crefydd neu Gred a Chyfeiriadedd Rhywiol gan gyfansymiau corfforaethol yn unig. Mae data wedi gwella yn ystod y flwyddyn ariannol ddiwethaf.
- Mae Gallu iaith ar gael fesul Maes Gwasanaeth ond darperir y data yma fel cyfansymiau Corfforaethol er gwybodaeth.
- Ni chyflwynwyd gwybodaeth arall gan fod y categorïau ar hyn o bryd yn dangos dim cofnodion.

Rhyw yn ôl Cyfadran	Gwryw	Benyw	Heb ddatgelu
Economi a'r Amgylchedd	962	1112	1
Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol	861	3900	0
Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai	475	1435	0
Cyfanswm yr Awdurdod	2239	6108	1

Ethnigrwydd yn ôl Cyfadran	Gwyn	BME	Heb ddatgelu	Amharod i ddatgan
Economi a'r Amgylchedd	1866	13	193	3
Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol	3800	40	917	4
Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai	1793	27	89	1
Cyfanswm yr Awdurdod	7088	74	1178	8

Anabledd yn ôl Cyfadran	Anabl	Na	Heb ei ddatgelu	Amharod i ddatgan
Economi a'r Amgylchedd	62	1815	198	0
Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol	68	3756	937	0
Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai	61	1747	102	0
Cyfanswm yr Awdurdod	179	6960	1209	0

Cyfeiriadedd Rhywiol (cyfansymiau)	Nifer
Deurywiol	29
Hoyw	31
Heterorywiol	3158
Lesbiaidd	26
Arall	28
Heb ddatgelu	4984
Amharod i Ddatgan	92
Cyfanswm yr Awdurdod	8348

Crefydd neu Gred (cyfanswm)	Nifer
Bwdhaidd	6
Cristion (Pob Enwad)	1223
Hindŵ	4
Iddewig	1
Mwslimaidd	2
Sikh	2
Dyneiddiwr	9
Dim Crefydd	1818
Heb ei ddatgelu	5179
Amharod i Ddatgan	58
Arall	46
Cyfanswm yr Awdurdod	8348

Cenedligrwydd	Nifer
Prydeinig (Nid Ynysoedd y Sianel nac IOM)	1132
Saesneg	84
Gwyddel gogleddol	3
Gwyddel	6
Cymraeg	2324
Albanaidd	5
Cernywaidd	1
Arall	37
Heb ei ddatgelu	4747
Amharod i Ddatgan	9
Cyfanswm yr Awdurdod	8348

Gallu iaith (Heblaw Saesneg)	Nifer
Braille	2
BSL (Iaith Arwyddion Prydain)	38
Iseldireg	2
Ffrangeg	29
Almaeneg	9
Groeg	1
Hebraeg	1
Hindŵ	2
Eidaleg	1
Iaith Arwyddion Makaton	1
Malayalam	2
Sbaeneg	11
Tamil	1
Twrci	1
Cymraeg	1968

*(Mae cyfanswm nifer y staff yn cael ei gofnodi fel rhai staff sy'n siarad mwy nag dwy iaith)

Sgiliau Cymraeg **

Cyfanswm Staff*	8348
Siaradwyr Cymraeg*	1968
Canran o'r Gweithlu	23.57%

* Nid yw'r Cyfanswm Staff a Siaradwyr Cymraeg yn cyfateb i gyfanswm y gweithlu cyffredinol gan fod gan rhai aelodau o staff mwy nag un swydd o fewn y sefydliad ac mae'r swyddi hynny mewn gwahanol feysydd gwasanaeth.

** Mae'r cyfansymiau hyn yn cynnwys athrawon a gweithwyr yn yr ysgol.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn i ddangos yn bennaf ymrwymiad y Cyngor i fodloni Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae'n amlygu cysylltiadau â deddfwriaeth a rheoliadau sy'n ymwneud â Safonau'r Gymraeg a materion Hawliau Dynol a sut mae'n cefnogi 4 o 7 nod *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru; sef Cymru iachach, Cymru fwy cyfartal, Cymru o gymunedau cydlynus, a Chymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu*. Mae hefyd yn amlinellu sut y bydd y cyngor yn cyflawni ei gyfrifoldebau o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, i hybu cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig.

Roedd disgwyl i'n cynllun newydd gael ei gymeradwyo ar ddiwedd blwyddyn ariannol 2019-2020; fodd bynnag, golygodd y pandemig a'r ymateb uniongyrchol angenrheidiol gan y Cyngor na chytunwyd arno'n ffurfiol tan fis Hydref 2020. Fe wnaethom ddewis 7 Amcan Cydraddoldeb Strategol, ac er gwaethaf yr heriau a gyflwynwyd gan y pandemig, rydym wedi gallu dangos cynnydd da yn eu herbyn. Mae'r crynodeb a ganlyn yn cynnwys gwybodaeth a gasglwn i fodloni gofynion adrodd ein cynllun 4 blynedd. Ein hamcanion dewisol yw:

Amcan Cydraddoldeb 1 – Cynllunio a Darparu Gwasanaethau – Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau

Amcan Cydraddoldeb 2 – Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – Gwella cyfleoedd addysg i bawb

Amcan Cydraddoldeb 3 – Cydlyniant Cymunedol - Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol

Amcan Cydraddoldeb 4 – Ymgysylltu Cynhwysol a Chymryd Rhan – ymgysylltu â thrigolion i'w hannog i gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio ar gyfer darparu gwasanaethau

Amcan Cydraddoldeb 5 – Yr Iaith Gymraeg - sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad at wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol

Amcan Cydraddoldeb 6 – Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal – Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol

Amcan Cydraddoldeb 7 – Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Cynnydd yn erbyn yr Amcanion a'r Camau Gweithredu:

Amcan Cydraddoldeb 1 – Cynllunio a Darparu Gwasanaethau – Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau

Mae'r amcan hwn yn canolbwyntio ar ddarparu gwasanaethau hygyrch a chynhwysol i ddinasyddion y fwrdeistref sirol. Byddwn yn cyflawni hyn drwy barhau i ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaethau i nodi a dileu rhwystrau i wasanaethau.

Gall y rhwystrau a brofir gan grwpiau ac unigolion gynnwys mynediad at wybodaeth mewn fformatau priodol i weddu i'w hanghenion, anawsterau iechyd meddwl, trafnidiaeth, diweithdra neu hygyrchedd technoleg. Dylai meysydd gwasanaeth weithredu cynlluniau a strategaethau ar y cyd i fynd i'r afael yn llwyddiannus â rhwystrau a nodwyd a chael gwared arnynt.

Mae addysg, iechyd a gwasanaethau iechyd meddwl, tai, gwasanaethau cymdeithasol a thrafnidiaeth yn feysydd yr hoffem eu gwella.

Mae grymuso grwpiau â nodweddion gwarchoddedig i allu cael mynediad at y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt yn ffocws allweddol i'r Cyngor.

Cam Gweithredu 1

Cyflenwi'r egwyddorion yn y Strategaeth Cwsmeriaid a Digidol - cysylltu technoleg a gybodaeth i ddarparu profiad a chyfleoedd rhagorol i gwsmeriaid.

Cynnydd

Mae'r holl wasanaethau a phrosesau'n cael eu datblygu a'u darparu gan ganolbwyntio ar y cwsmer. Mae ffurflenni yn dilyn dull safonol, fel bod cwsmeriaid yn gyfarwydd â'r cynllun.

Mae Safonau Gwasanaethau Cwsmeriaid wedi'u gwreiddio a chaiff y rhain eu defnyddio fel rhan o hyfforddiant Gwasanaethau Cwsmeriaid.

Mae awtomeiddio yn cael ei ddefnyddio ar draws yr awdurdod i ddarparu gwasanaethau'n gyflymach, gwella gwerth cymdeithasol a chaniatáu i staff gefnogi'r preswylwyr sydd ein hangen fwyaf.

Mae Grŵp Arwain Digidol ar waith i sicrhau cysondeb, gan gynnwys y broses gwneud penderfyniadau.

Bwrdd Datrysiadau Digidol wedi'i sefydlu.

	Dilynwyr	Negeseuon	
Trydar	21,145	3,457	(50% yn Gymraeg)
Instagram*	3,847	51	(Dwyieithog a Chymraeg)
Facebook	30,343	3,584	(Dwyieithog a Chymraeg)
LinkedIn	7,391	635	(Dwyieithog a Chymraeg)

*Mae'n dibynnu ar y cynnwys, os bydd poster / graffeg wedi'i gynnwys ar wahân)

Dull arall y mae'r Cyngor yn ei ddefnyddio i gyfleu negeseuon yw gwasanaeth tanysgrifio am ddim ar gyfer Bwletinau E-bost Gov Delivery. Trwy gofrestru ar gyfer y gwasanaeth hwn mae trigolion yn derbyn gwybodaeth allweddol y Cyngor yn syth i'w cyfeiriad e-bost, gyda dolenni wedi'u cynnwys i fynd â'r darlennydd at ragor o wybodaeth.

Gov Delivery, ystadegau bwletin e-bost ar gyfer 1 Rhagfyr 2021 i 30 Tachwedd 2022

Cymraeg

- Anfonwyd 249 o fwletinau e-bost
- Mae nifer y tanysgrifwyr wedi cynyddu o 691 i 766
- Cyfradd ymgysylltu (y rhai agorodd a chlicio ar ddolen mewn bwletin) 54.86%
- Argraffiadau 7155 (cliciau ar ddolenni) (+116% o gynnydd ar y flwyddyn flaenorol)
- 1471 o danysgrifiadau +194 +15.20%

Saesneg

- Anfonwyd 269 o fwletinau e-bost (roedd 20 yn fewnol, ar gyfer staff yn unig)
- Mae nifer y tanysgrifwyr wedi cynyddu o 39,734 i 42,020 (+5.75%)
- Cyfradd ymgysylltu (y rhai agorodd a chlicio ar ddolen mewn bwletin) 69.50%
- Argraffiadau 1.36miliwn (clicio ar ddolenni)
- 175,243 o danysgrifiadau +11,149 +6.79%

Cam Gweithredu 2

Sicrhau bod gan ein staff y sgiliau angenrheidiol i ddarparu gwasanaethau digidol – yn gysylltiedig â *Thema Staffio, Sgiliau a Datblygu*.

Cynnydd

Mae'r Adolygiad Corfforaethol Gwybodaeth, Mewnwelediad a Chudd-wybodaeth yn cynnwys ffrwd waith Sgiliau Meddalwedd, gyda'r nod o sicrhau bod gennym weithlu sydd â'r sgiliau meddalwedd sydd eu hangen i gyflawni eu rolau'n effeithiol. Yr allbynnau a ddisgwylir tua mis Ebrill fydd archwiliad sgiliau a dadansoddiad o'r bylchau, yn seiliedig ar arolwg o'r staff o ran eu sgiliau a'u hanghenion presennol, ac yna cynllun gweithredu ar gyfer darparu hyfforddiant sgiliau meddalwedd. Bydd yn llywio'r rhaglen waith i'r dyfodol ar gyfer tîm Datblygu'r Gweithlu a'r tîm Hyfforddiant TG, gan gynnwys cynnwys ar gyfer y DigiHub ar fewnwyd y staff.

Cam Gweithredu 3

Archwilio ac ystyried mabwysiadu'r Symbol Mynediad at Gyfathrebu i sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei darparu gan ddefnyddio gwahanol fformatau ac ieithoedd gan gynnwys BSL.

Cynnydd

Yn anffodus, gadawodd yr aelod o staff gyda sgiliau BSL a oedd yn gweithio yn y Gwasanaeth Cwsmeriaid a Digidol yr awdurdod. Mae gan y Cyngor Fframwaith Cyfieithu a Dehongli ar waith ac mae meysydd gwasanaeth yn gofyn am wasanaethau cyfieithu neu ddehongli trwy'r darparwyr cymeradwy ar y fframwaith. Bydd y fframwaith yn mynd i dendr yn ystod gwanwyn 2023.

Mae'r Strategaeth Dai ar gael mewn fformat Hawdd ei Ddarllen.

Cam Gweithredu 4

Uwchsgilio dinasyddion i alluogi mwy o ddefnydd o dechnoleg ddigidol i fynd i'r afael ag allgau digidol.

Cynnydd

Ym mlwyddyn academiaidd 2021-2022 gwelwyd cyfanswm o 131 o gofrestrïadau ar gyfer cyrsiau Llythrennedd Digidol/TGCh.

Sefydlwyd Cynllun Benthg Dyfeisiau lle gallai dysgwyr/cyfranogwyr fenthg gliniaduron/iPads/Chromebooks tra ar raglen ddysgu Dysgu Oedolion yn y Gymuned Caerffili/yn ymwneud â darpariaethau Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Prynwyd dyfeisiau drwy gyllid gan Lywodraeth Cymru. Cafodd dyfeisiau eu benthg i nifer o ddysgwyr Trwydded Yrru Gyfrifiadurol Ryngwladol (ICDL) i'w galluogi i gofrestru a chwblhau'r cwrs.

Cafodd aelodau o Hyb Cymorth i Gyn-aelodau'r Lluoedd Arfog Caerffili gyfle i ddysgu sgiliau newydd gyda Sgiliau Digidol Cymru. Gyda chefnogaeth Cwmpas, cafodd 7 o gyn-aelodau iPad gyda cherdyn sim am ddim a dangoswyd iddynt sut i fynd ar-lein yn ddiogel. Roedd hyn yn llwyddiant mawr gyda llawer yn dweud bod hyn wedi bod yn allweddol wrth newid eu bywydau. Mae cwrs dilynol ar sut i ddefnyddio'r rhyngwyd i'w cefnogi gyda'r Argyfwng Costau Byw wedi'i drefnu.



Mae'r Tîm Cynnwys Tenantiaid a Chymunedau wedi darparu llechen y gellir eu benthg i rai o'n tenantiaid cysylltiedig i'w helpu i gymryd mwy o ran yn ddigidol.

Cam Gweithredu 5

Nodi anghenion gwasanaeth grwpiau defnyddwyr penodol; pa rwystrau sy'n atal mynediad; a pha gamau sydd eu hangen i gael gwared ar y rhwystrau hynny – defnyddio cynwion a chanmoliaeth.

Cynnydd

Mae'r Tîm Cynnwys Tenantiaid a Chymunedau wedi bod yn rhan o brosiect gyda'r RNIB i hyfforddi staff i fod yn ymwybodol o denantiaid â phroblemau gyda cholli golwg a gallu cynnig cymorth; fe'i gelwir yn "Gweledigaeth".

Mae Dysgu Cymunedol i Oedolion Caerffili yn y broses o weithio gyda thîm Cyfathrebu'r Cyngor i lunio ymgynghoriad ynghylch Dysgu Cymunedol i Oedolion ac ymgysylltu/recrwtio oedolion sy'n dysgu.

Bydd Gwasanaethau Pobl yn parhau i adolygu cwynion a chanmoliaeth ac yn chwilio am gyfleoedd dysgu sy'n ymwneud â rhwystrau i'n gwasanaeth. Bydd AD a Chyfathrebu yn cefnogi meysydd gwasanaeth eraill fel y bo'n briodol.

Mae proses gwyno newydd yn cael ei datblygu ar hyn o bryd i'r awdurdod ac mae ar hyn o bryd yn y modd arddangos er mwyn i swyddogion cwynion y Cyngor gael amser i fireinio'r system cyn iddi fynd yn fyw. Bydd hyn yn safoni'r dull o ymdrin â chwynion ar draws yr awdurdod, ac yn monitro bod cwynion yn cael eu trin o fewn terfynau amser. Bydd y system hefyd yn cynhyrchu'r wybodaeth sydd ei hangen arnom i ddysgu o gwynion a gwella ein gwasanaethau fel awdurdod.

Mae colofn ychwanegol wedi'i chynnwys i'n cronfa ddata i nodi pa gwynion a chanmoliaethau sy'n cynnwys materion cydraddoldeb neu'r Gymraeg.

Mae data cwynion am Gydraddoldeb a'r Gymraeg yn rhan o'r adroddiadau chwarterol i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio fel rhan o'r broses Cwynion Corfforaethol lle bo'n briodol, ac mae'r Uwch Swyddog Polisi (Cydraddoldeb, y Gymraeg ac Ymgynghori) bellach yn aelod o'r *Gŵip Dysgu o Gwynion corfforaethol* sy'n cyfarfod yn chwarterol i drafod cwynion penodol a thrawsbynciol.

Cwynion corfforaethol yw'r rhai sy'n deillio o fethiant proses neu fethiant i weithredu polisi'r Cyngor yn gywir. Mae'r rhain yn gwynion y gellid yn y pen draw eu hanfon ymlaen at yr Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus neu Gomisiynydd y Gymraeg, er enghraifft. Ymdrinnir â materion cod ymddygiad yn ymwneud ag ymddygiad neu agwedd staff trwy brosesau AD mewnol.

Yn ystod 2021-2022 derbyniasom 6 cwyn yn ymwneud â chydaddoldeb a'r Gymraeg ac maent wedi'u dadansoddi fel a ganlyn:

Categori	Manylion	Canlyniad
Cymraeg	Cwyn ynglŷn â dolen we Saesneg yn y fersiwn Gymraeg o ohebiaeth gan y Gwasanaethau Etholiadol a manylion cyswllt ar y wefan angen eu diweddarau.	Wedi'i gadarnhau
Anabledd	Preswlydd yn hawlio gwahaniaethu ar sail anabledd o ran mynediad i hawliau tramwy a llwybrau cyhoeddus.	Heb ei Gynnal
Anabledd	Criw sbwriel yn gadael biniau sbwriel gwag ar briffordd gyhoeddus yn atal pobl rhag parcio. Preswlydd yn anabl ac yn methu symud biniau.	Cam 1 – Heb ei Gynnal Cam 2 – Heb ei Gynnal
Anabledd	Cwyn ynghylch y Cynllun Teithio Llesol a'r defnydd o rwystrau ac arwyddion beicwyr yn dod oddi ar eu beic ar lwybrau beicio.	Cam 1 – Heb ei Gynnal Cam 2 – Heb ei Gynnal
Anabledd	Staff y Ganolfan Ailgylchu Gwastraff y Cartref yn anghwrtais ac yn sarhaus tuag at breswylwyr yn defnyddio cerbyd symudedd wedi'i addasu.	Heb ei Gynnal
Anabledd	Roedd gweithwyr sbwriel yn chwerthin am ben y trigolion anabl wrth iddyn nhw gasglu eu bin gwag o lawr y stryd.	Heb ei Gynnal

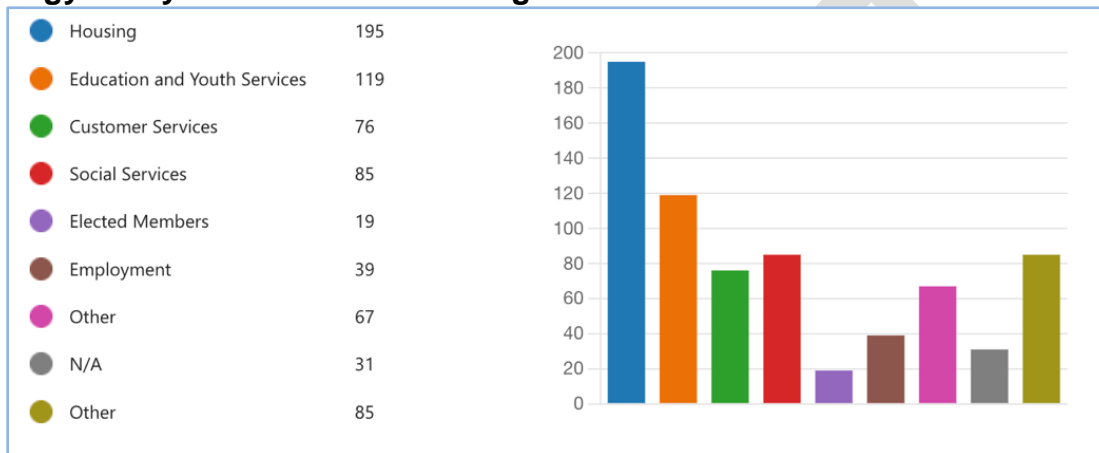
Cofnodwyd hefyd naw o geisiadau am wasanaethau cydraddoldeb a Chymraeg, ac maent wedi'u dadansoddi fel a ganlyn:

Categori	Manylion	Canlyniad
Cymraeg	Arwyddion ffyrdd newydd yn cael eu codi sy'n torri Safonau'r Gymraeg	Arwydd newydd wedi ei godi
Cymraeg	Arwydd ffordd wedi'i gywiro ond bellach mae gwall teipio	Arwydd ffordd wedi'i gywiro
Cymraeg	Gohebiaeth Gymraeg gan y Gwasanaethau Etholiadol gyda'r cyfeiriad Saesneg yn cael ei ddefnyddio	Mae'r cofnod ar y system LLPG wedi'i ddiweddarau a bydd yr enw Cymraeg yn cael ei arddangos ar ohebiaeth yn y dyfodol.
Cymraeg	Aelod o'r cyhoedd yn anfodlon bod arwyddion ffyrdd yn ddwyieithog a'u bod yn derbyn dogfennaeth ddwyieithog	Egluro'r gofyniad cyfreithiol i awdurdodau lleol gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, sy'n cynnwys arwyddion ffyrdd a dogfennau. Darparwyd manylion cyswllt Comisiynydd y Gymraeg pe bai'n dymuno mynd â'r mater ymhellach.
Cymraeg	Camgymeriadau teipio yn yr erthygl News Online ynghylch achosion o TB yn Ysgol Gyfun Coed Duon. Cwestiynwyd hefyd pryd y byddai tudalennau recriwtio yn ddwyieithog ar y wefan.	Hysbyswyd yr aelod o'r cyhoedd bod y swydd yn perthyn i lechyd Cyhoeddus Cymru ond y byddem yn eu hysbysu o'r gwallau. O ran y wybodaeth recriwtio, eglurwyd bod y feddalwedd yn aros i gael ei huwchraddio, a fyddai'n cefnogi'r Gymraeg a'r Saesneg.
Anabledd	Materion yn ymwneud â gostyngiad anabledd a diffyg mynediad i sesiynau nofio hygyrch yn ein canolfannau hamdden.	Adolygwyd a diweddarwyd y polisi. Roedd diffyg mynediad oherwydd mesurau gweithredu Covid sydd bellach wedi'u dileu.
Anabledd	Preswlydd yn cael ei wrthod wrth geisio i Ganolfan Ailgylchu Gwastraff y Cartref oherwydd ei fod yn gyrru cerbyd wedi'i addasu i symudedd.	Cam 1 – Heb ei Gynnal Cam 2 – Heb ei Gynnal Penderfyniad yr Ombwdsmon – Heb ei Gadarnhau
Anabledd	Derbyniodd y preswlydd ohebiaeth ynghylch y cais am wasanaeth uchod a oedd yn awgrymu bod ganddynt drwydded i ddefnyddio'r cyfleusterau. Cael eu cosbi am y cerbyd y maent yn ei yrru.	Cam 1 – Heb ei Gynnal Cam 2 – Heb ei Gynnal Penderfyniad yr Ombwdsmon – Heb ei Gadarnhau
Anabledd	Preswlydd yn cael ei wrthod wrth geisio mynediad i'r Ganolfan Ailgylchu Gwastraff y Cartref oherwydd ei fod yn gyrru cerbyd wedi'i addasu i symudedd a gofynnwyd iddo wneud cais am drwydded.	Ni dderbyniwyd gohebiaeth bellach oddi wrth y preswlydd.

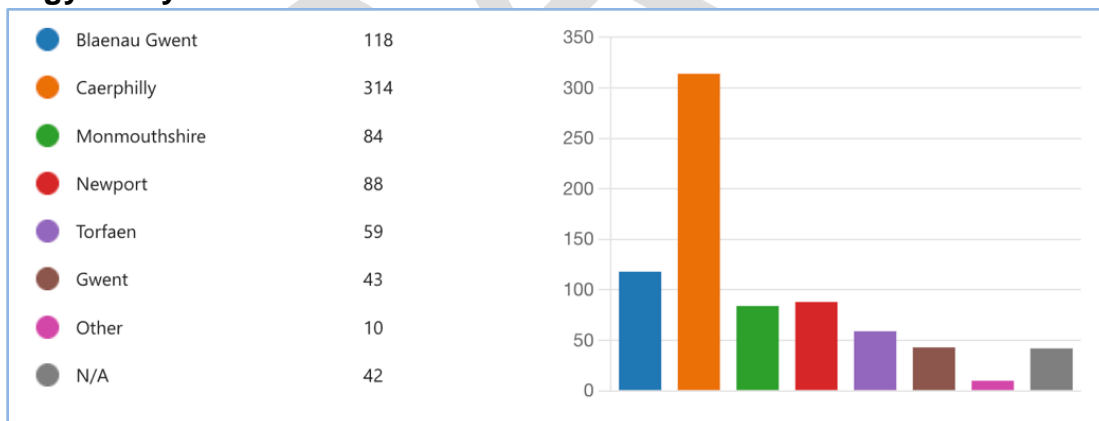
Roedd hyfforddiant Cyfamod y Lluoedd Arfog yn parhau i gael ei ddarparu trwy Microsoft Teams. Mae'r hyfforddiant yn rhoi trosolwg o heriau unigryw bywyd y Lluoedd Arfog a sut y gall staff helpu i gefnogi Cymuned y Lluoedd Arfog. Bydd yn helpu staff i ddeall a chymhwyso egwyddorion y Cyfamod ar lefel leol. Mae'n cynnwys ffynonellau gwybodaeth a chymorth pellach, gan gynnwys:

- Beth yw'r Cyfamod
- Pwy yw Cymuned y Lluoedd Arfog a pha heriau y maent yn eu hwynebu
- Sut mae'r Cyfamod yn cael ei gymhwyso mewn sefyllfaoedd go iawn
- Deddfwriaeth Cyfamod y Lluoedd Arfog – Beth yw Sylw Dyledus?
- Ffynonellau Cefnogaeth

Ffigyrau hyfforddiant fesul maes gwasanaeth



Ffigyrau hyfforddi o lefel ranbarthol



Cam Gweithredu 6

Sicrhau bod gwefan a mewnwyd y Cyngor yn hygyrch fel bod pobl ag anableddau yn dal i allu ymgysylltu.

Cynnydd

Mae ein tîm gwe wedi gwneud gwaith i wella hygyrchedd gwefan y Cyngor – ar hyn o bryd ar 91%, er, rydym yn ymwybodol iawn bod yna agweddau sydd angen gwaith o hyd. Ein prif ffocws ar hyn o bryd yw cael gwared ar y nifer fawr o ddogfennau PDF nad ydynt yn hygyrch ar y wefan, gyda'r nod o gael testun fformat HTML yn eu lle. I

gefnogi hyn, rydym wedi datblygu offeryn i alluogi staff i greu 'dogfennau gwe' HTML hygyrch gan ddefnyddio Microsoft Word.

Rydym yn gweithio i sicrhau cydymffurfiaeth lawn â Chanllawiau Hygyrchedd Cynnwys Gwe (WCAG) 2.1 AA. Ac yn ceisio dod o hyd i feddalwedd profi i gynorthwyo gyda'r broses hon. Mae paratodau ar gyfer ailddatblygu gwefan y Cyngor ar y gweill ac mae cydymffurfio â WCAG 2.1 AA yn sbardun allweddol. Er mwyn hwyluso cydymffurfiaeth lawn ymhellach, rydym ar hyn o bryd yn edrych ar wefan newydd.

Mae safle mewnwydd newydd wedi'i gaffael gan Dîm Cyfathrebu'r Cyngor, a fydd â chyfrifoldeb llawn am y cynnyrch hwn yn y dyfodol. Roedd cydymffurfio â safonau hygyrchedd yn un o ofynion allweddol y fanyleb.

Creodd y Cyngor Weithgor Hygyrchedd mewnol o swyddogion o wahanol feysydd gwasanaeth i gyfarfod, trafod a rhannu arfer da o ran materion hygyrchedd. Datblygodd y grŵp dudalennau mewnwydd i aelodau staff gyfeirio atynt i gael arweiniad pellach a gwybodaeth hyfforddi i'w galluogi i ddatblygu llenyddiaeth mewn modd hygyrch.

Dros y 12 mis diwethaf rydym wedi hyfforddi 75 aelod o staff, rhai ohonynt yn gweithredu fel 'porth geidwaid' o fewn y sefydliad, i wirio bod dogfennau'n hygyrch ac i atal adroddiadau nad ydynt yn hygyrch rhag mynd drwy'r system.

Rydym wedi rhoi cyflwyniadau ar y pwnc mewn ystod o sesiynau gan gynnwys Rhwydwaith Rheoli ar bwysigrwydd hygyrchedd, ac rydym ar hyn o bryd yn treialu offeryn i drosi testun yn HTML ar gyfer y we.

Mae pob aelod o'r grŵp yn Bencampwr Hygyrchedd ac ar gael i helpu aelodau eraill o'u hadrannau i ddelio ag ymholiadau a hyrwyddo dysgu. Mae cynlluniau ar y gweill o ran sefydlu ac ysgrifennu adroddiadau ar gyfer gweithwyr newydd sy'n dechrau gweithio o fewn y sefydliad.

The screenshot shows a webpage with a dark header containing navigation links: Home, Why, Legal, Resources, Support, and Community. The main content area has a white background with the following text:

Accessible Communications

We want our communications to be 'accessible' and inclusive to all our citizens when we provide and receive information, we want our communications to be understandable and reach all potential audiences.

In September 2018 legislation came into place that placed a duty on all public services to make its digital information 'accessible'. [Read More](#)

What is accessibility?

Web accessibility, or eAccessibility, is the inclusive practice of ensuring there are no barriers that prevent interaction with, or access to, websites on the World Wide Web by people with physical disabilities, situational disabilities, and socio-economic restrictions on bandwidth and speed." – Wikipedia.

"1 in 2 people will be disabled at some point in their lifetime"

Below this text are six icons representing different types of disabilities, each with a label underneath: **HEARD**, **VISION**, **COLOUR**, **DEAF**, **EAR INFECTION**, and **BARTENDER**. Lines connect the icons to labels below them, indicating which are permanent and which are situational.

There are 14.1 million disabled people in the UK. 8% are children, 19% are of working age adults and 46% are of pension age. More than 6.3 million people are dyslexic, 1.5 million have a learning disability and 2 million live with sight loss – SCOPE UK.

Cam Gweithredu 7

Gwella'r broses o gasglu a chofnodi gwybodaeth monitro cydraddoldeb ein dinasyddion ar draws gwasanaethau'r cyngor.

Cynnydd

Mae'r adran monitro cydraddoldeb ar gyfer ymarferion ymgynghori cyhoeddus wedi'i diweddarau a'i safoni a'i rhannu â swyddogion (mis Tachwedd 2021 – ar gael i staff ar ffurf Microsoft Forms). **Gweler Atodiad A**

Er mwyn gwella casglu a chofnodi gwybodaeth monitro cydraddoldeb o fewn y Gwasanaeth Tai, gofynnir cwestiynau monitro cydraddoldeb fel rhan o'r Gofrestr Tai Cyffredin (CHR) a'r broses Tai Sector Preifat.

Cam Gweithredu 8

Casglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb ar gyfer canmoliaeth a chwynion.

Cynnydd

Mae swyddogion cwynion wedi cael eu hysbysu y bydd colofn ychwanegol yn cael ei hychwanegu at ein cronfa ddata cwynion i nodi pa gwynion/canmoliaeth sy'n cynnwys materion cydraddoldeb/Cymraeg.

Mae'r Tîm Cynnwys Tenantiaid a Chymunedau yn darparu adroddiad blynyddol i'r Cabinet yn nodi perthnasoedd â Chydraddoldeb a/neu'r Gymraeg. Mae ystadegau 2021-2022 ar gael isod os oes angen:

Dyma dabl yn dangos cyfrif a rhestr o ganfyddiadau yn deillio o'r cwynion yn y cyfnod adrodd hwn ar gyfer Tai, sy'n ymwneud yn benodol â Chydraddoldeb a/neu'r Gymraeg.

Nodwedd	Cyfrif - Cam 1, Cam 2 ac wedi'i uwch gyfeirio o 1 i 2
Oed	0
Anabledd	7
Ailbennu Rhywedd	0
Priodas a Phartneriaeth Sifil	0
Beichiogrwydd a Mamolaeth	1
Hil	0
Crefydd/Cred neu Anghrediniaeth	0
Rhyw	0
Cyfeiriadedd Rhywiol	0
Iaith Gymraeg	0
Cyfansymiau	8

Dyfyniadau o achosion sy'n gysylltiedig â'r nodwedd Anabledd:

- Cysylltodd chwaer ar ran yr ymgeisydd gan fod yr ymgeisydd wedi bod ym mand 2 ers 5 mlynedd ac yn dal i aros am eiddo er gwaethaf llythyrau cefnogi gan feddygon.
- Anfodlonrwydd gyda'r ffordd yr ymdriniwyd â chais am dŷ ac mae'n effeithio ar iechyd meddwl yr ymgeisydd.
- Cynigiwyd tŷ i'r ymgeisydd a chyn gynted ag y bu cost ychwanegol, cymerwyd y cynnig i ffwrdd - mae'r ymgeisydd yn teimlo bod anabledd yn cael ei ddefnyddio yn ei erbyn.
- Eiriolwr ar ran yr ymgeisydd yn cwestiynu pam nad ydym yn gwneud addasiadau i'w heiddo yn hytrach nag awgrymu bod y preswylwyr yn symud.
- Teimlai'r ymgeisydd y dylai'r addasiadau fod wedi'u cynllunio cyn iddynt symud i mewn i eiddo.
- Cais am grant wedi'i ohirio ac mae'r ymgeisydd yn teimlo bod hyn yn ddiangen.
- Tenant yn adrodd am aflonyddu honedig gan gymydog am nifer o flynyddoedd.

Dyfyniad o'r achos sy'n gysylltiedig â'r nodweddion Beichiogrwydd a Mamolaeth:

- Pan ddechreuodd y denantiaeth roedd gan yr eiddo gawod, nid bath ac roedd y tenant yn feichiog a gofynnodd i fath gael ei osod cyn gynted â phosibl. Mae'r tenant bellach yn dweud ar ôl misoedd o aros bod ei babi bellach wedi tyfu'n rhy fawr i'r bath babanod ac nid oes gwaith wedi'i drefnu ar y system Atgyweirio Tai i osod bath yn ei heiddo yn y dyfodol agos.

Cam Gweithredu 9

Cynnal arolwg o stoc adeiladau (ac ysgolion) y cyngor mewn perthynas â hygyrchedd gan ddefnyddio'r Grŵp Mynediad Lleol.

Cynnydd

Mae'r Cyngor yn berchen ar ac yn rheoli 10,700 eiddo. Rydym yn asesu lefel hygyrchedd pob cartref cyn ei osod ac yn paru'r eiddo gorau gyda'r rhai sydd angen y lefel hygyrchedd a aseswyd. Rydym hefyd yn gwneud addasiadau i'r cartrefi hynny i wella lefelau hygyrchedd lle mae ein tenantiaid eu hangen .

Cam Gweithredu 10

Cynnal arolwg o orsafoedd pleidleisio mewn perthynas â hygyrchedd gan ddefnyddio'r Grŵp Mynediad Lleol.

Cynnydd

Arolygwyd pob gorsaf bleidleisio gan arolygwyr gorsafoedd pleidleisio yn ystod yr Etholiadau Cynghorau Lleol yn 2022. Roedd 88% yn hygyrch a 12% ddim. Mae'n bwysig nodi bod llawer o orsafoedd pleidleisio wedi'u lleoli mewn adeiladau nad ydynt yn eiddo i'r cyngor.

Bydd yr holl orsafoedd pleidleisio yn cael eu hadolygu fel rhan o adolygiad gorsaf bleidleisio statudol o fis Hydref 2023 a bydd penderfyniad yn cael ei wneud ar ddefnydd yn y dyfodol.

Gweler **Atodiad B** fel enghraifft o'r arolwg a gynhaliwyd

Amcan Cydraddoldeb 2 – Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – gwella cyfleoedd addysg i bawb

Prif nod yr amcan hwn yw sicrhau bod ein cymunedau mewn sefyllfa dda i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy sy'n talu'n dda fel modd o atal tlodi. Trwy sicrhau bod ein dinasyddion yn barod i fynd i mewn i'r amgylchedd gwaith, byddwn yn atal problemau hirdymor sy'n gysylltiedig â sgiliau isel a diffyg cyflogadwyedd.

Bydd 'Gwella Cyfleoedd Addysg i Bawb' fel y manylir ar hynny yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor, yn cael ei gyflenwi drwy ddefnyddio canlyniadau a nodir yn y Strategaeth Uchelgeisiau a Rennir 2019-2022. Mae'r strategaeth hon yn amlinellu ymrwymiad y Cyngor i weithio gydag ysgolion a'r Gwasanaethau Cyflawni Addysg (GCA) i wella cyrhaeddiad a chyflawniad addysgol.

Bydd cynyddu nifer y dinasyddion sy'n cael mynediad at addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn cyfrannu'n gadarnhaol at greu cymunedau cydlynol a gwydn a fydd yn ffynnu. Mae'r agenda sgiliau yn sylfaenol i ddatblygiad economaidd a ffyniant economaidd y genedl, Prifddinas-Ranbarth Caerdydd a Bwrdeistref Sirol Caerffili.

Yn rhan hanfodol o hyn, byddwn yn canolbwyntio ein gwaith ar leihau nifer y bobl ifanc nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant, gan ddileu'r bwlbh anweithgarwch economaidd; nodi'r bylchau a'r prinder sgiliau mewn sectorau â blaenoriaeth, cynyddu nifer ac ansawdd prentisiaethau a gwella canfyddiad pobl o brentisiaethau fel llwybr i gyflogaeth sy'n talu'n dda.

Cam Gweithredu 1

Gwella sgiliau dinasyddion trwy ddarparu cyfleoedd i ennill cymwysterau a chymorth i gael cyflogaeth.

Cynnydd

Mae'r Adain Rhent yn gweithio mewn partneriaeth â Tîm Cyflogaeth CBSC, yn cyfeirio tenantiaid sy'n barod am waith at y Tîm Cyflogaeth. Mae'r Adran Rhent hefyd wedi gweithio mewn partneriaeth â'r timau cyflogaeth i edrych ar rwystrau i gyflogaeth. Rhwystr allweddol oedd y pryder y byddai pob budd-dal yn dod i ben ac y byddai tenantiaid yn waeth eu byd wrth dderbyn y cyfle cyflogaeth.

Derbyniodd y tîm atgyfeiriadau a chynhaliwyd cyfrifiadau "beth os" a 'gwell eich byd' a oedd yn amlygu'r effeithiau ar fudd-daliadau dros gyfres o senarios e.e. gweithio 10 awr, 20 awr 30 awr ac ati.

Creodd y gwaith o gyflwyno cynllun peilot Rhaglen Tai Arloesol a ariannwyd yn Nhrecenydd a Thretomos 11 o gyfleoedd cyflogaeth. Roedd y buddsoddiad hefyd wedi sicrhau 11 prentisiaeth a 4 hyfforddeiaeth.

Darparodd Grŵp Gweithredu Lleol (GGLI) Caerffili a Blaenau Gwent gyllid i RecRock i gyflwyno gweithdai celf, cerddoriaeth, ysgrifennu creadigol, meithrin sgiliau a hyder i drigolion dros dymor yr haf a hydref 2021. Mae llawer o'r gwasanaethau y maent yn eu darparu yn ymgysylltu ag unigolion sydd ag anghenion ychwanegol i gymryd rhan lawn mewn amrywiaeth o wasanaethau. Roedd y gwerthusiad o'u prosiect yn amlinellu ymgysylltiad yn gwyro tuag at anweithgarwch economaidd (65.9%) gyda nifer sylweddol o gyfranogwyr â phroblem iechyd corfforol neu feddyliol (43.2%). Roedd 2.3% o'r cyfranogwyr

yn anneauidd, 50% yn ferched a 47.7% yn ddynion. Ymunodd 86% o'r cyfranogwyr â'r cwrs i ennill hyder neu sgiliau. Mae rhai astudiaethau achos / cyfranogwr ar gael os oes gan unrhyw un diddordeb.

Yn ogystal, ariannodd y GGLI Regener8Cymru i sesiynau sgiliau gael eu darparu ar ran y GGLI i gefnogi mwy o bobl i mewn i waith cymorth trwy hyfforddiant mentora, datblygu hyder a hyfforddiant sgiliau craidd. Creodd y cymorth hwn a ariannwyd (80% RDP/20% Regner8) 16 o ddeilliannau swyddi, dechreuodd 30 o gyfranogwyr ym maes dysgu pellach, dechreuodd 5 o gyfranogwyr wirfoddoli.

Mae prosiectau Cyflogadwyedd y Cyngor yn rhoi cyfle i'r holl gyfranogwyr ennill cymwysterau sy'n gysylltiedig â gwaith a chysiau priodol yn unol â'u llwybr cyflogaeth ddewisol. Maent hefyd yn rhoi cyfle i gyfranogwyr wella eu sgiliau sylfaenol drwy'r tîm Dysgu Cymunedol i Oedolion.

Mae egwyddorion gwaith teg wedi'u gwreiddio yn ein prosiectau cymorth cyflogadwyedd sy'n ceisio paru pobl â nodweddion gwarchodedig, gofalwyr ac oedolion sy'n gyfrifol am blant gyda chyfleoedd ac oriau gwaith fyddai'n gweddu iddynt hwy.

Ar gyfer 2021-2022, darparodd y gwasanaeth Dysgu Cymunedol i Oedolion (ACL) cofrestrïadau ar gyfer y canlynol cysiau:

Masnachfrait Coleg y Cymoedd:

- Sgiliau Byw'n Annibynnol (ILS – oedolion ag anghenion dysgu ychwanegol) – 80+ o gofrestrïadau

Masnachfrait Coleg Gwent (Sgiliau Hanfodol):

- Llythrennedd Digidol – 106 o gofrestrïadau
- ESOL – 39 o gofrestrïadau
- Llythrennedd – 124 o gofrestrïadau
- Rhifedd – 71 o gofrestrïadau

Sylwer fod rhai unigolion wedi mynychu mwy nag un cwrs.

Cynhaliwyd ysgol haf a ariannwyd gan Lywodraeth Cymru a chrosodd dros 2 flynedd academaidd (20/21 a 21/22) ac roedd yn cynnwys celf, cyfrifiaduron i ddechreuwr, meithrin hyder, coginio, addurno cacennau bach, sgiliau digidol, Saesneg i bawb, ESOL, hanes, hanes teulu, gwnio/brodwaith, mathemateg i bawb, crochenwaith, cyn-ICDL, ailgychwyn y galon, canu er iechyd, crefft siwgr a cherfio pren. Bu i dros 100 gofrestru ar gyfer y digwyddiad (dysgwyr blaenorol, presennol a newydd).

Cysiau Highfields:

- 60 o gyrsgiau/cymwysterau galwedigaethol byr dan arweiniad tiwtor (cymorth cyntaf, lechyd a Diogelwch ac ati) y flwyddyn (360 o gymwysterau dysgwyr y flwyddyn)
- Cofrestrodd 114 o ddysgwyr ar-lein, gan gwblhau dros 200 o gymwysterau/dyfarniadau ar-lein, fel rheoli straen, ymwybyddiaeth o Covid, diogelwch tân, meithrin hyder a gweithio mewn tîm.
- Cynhaliwyd 1 cwrs Addysg a Hyfforddiant Lefel 3 gyda 4 dysgwr yn llwyddo.

Gweler Amcan **Cydraddoldeb 1: Cam Gweithredu 4** am waith a wnaed gyda Chyn-filwyr y Lluoedd Arfog i uwchsgilio i alluogi mynediad at nwyddau a gwasanaethau.

Cam Gweithredu 2

Datblygu cefnogaeth i Addysg Oedolion yn y Gymuned i gyflwyno cyrsiau llythrennedd digidol a fydd yn cefnogi rhaglenni cyflogadwyedd lleol.

Cynnydd

Masnachfrait Coleg Gwent (Sgiliau Hanfodol):

- Llythrennedd Digidol/TGCh (ar-lein) - 71 o gofrestriadau trwy 19 o gyrsiau a ddarperir

Cam Gweithredu 3

Anelu at leihau effaith tlodi drwy gefnogi dinasyddion i gael gwell cyfleoedd ac amodau cyflogaeth.

Cynnydd

Mae prosiectau Cyflogadwyedd CBSC yn cefnogi cyfranogwyr i wella eu sgiliau cyflogadwyedd, hyder, cymhelliant ac i reoli eu disgwyliadau mewn perthynas â chanfod cyflogaeth gynaliadwy. Mae'r prosiectau hefyd yn cynorthwyo cyfranogwyr i symud ymlaen mewn cyflogaeth trwy gynyddu eu sgiliau sy'n gysylltiedig â gwaith a helpu'r rhai a dangyflogir i ddod o hyd i waith mwy addas i'r sgiliau a'r profiad, neu i gynyddu oriau neu lefelau cyfrifoldeb.

Bydd cyfranogwyr ar Raglenni Cyflogadwyedd CBSC yn cael eu gwahodd i fynychu sesiynau gwybodaeth grŵp a gynhelir mewn partneriaeth â sefydliadau partner fel yr Adran Gwaith a Phensiynau i wneud cais am swyddi mewn gwahanol sectorau - er enghraifft Gofal, Lletygarwch. Bydd cyfranogwyr yn cyfarfod â chyflogwyr ac yna'n cael eu cefnogi i ennill cymwysterau a'r sgiliau ynghyd â chyfweliadau i lenwi'r bylchau mewn sectorau penodol.

Bydd y cyfranogwyr yn cael eu cefnogi gan dîm o fentoriaid i gyflawni eu nodau a lleihau rhwystrau i ennill cymwysterau sy'n eu gwneud yn fwy cyflogadwy i ymgeisio am swyddi yn eu llwybrau gyrfa o'u dewis.

Bydd holl raglenni Cyflogaeth CBSC yn cael eu hysbysebu mewn fformatau gwahanol i gyfranogwyr gael mynediad at wybodaeth fel y gallant hunangyfeirio neu gael eu hatgyfeirio gan drydydd parti er mwyn cael cymorth i uwchsgilio neu ennill cyflogaeth gynaliadwy.

Mae'r gyfres o raglenni cymorth cyflogaeth sydd ar gael yn ceisio cefnogi a grymuso cyfranogwyr unigol i gael gwaith teg; neu yn achos Sgiliau Gwaith i Oedolion (WSfA) a Meithrin, Cyfarparu a Ffynnu (NET), i uwchsgilio a gwella cyfleoedd cyflogaeth i'r rhai sydd eisoes mewn gwaith. Yn benodol, nod y rhaglen NET yw cynyddu perchnogaeth sgiliau cyffredinol, trosglwyddadwy ar draws y gweithlu drwy ddarpariaeth yn y gymuned, gan helpu i wella'r cyfleoedd i weithwyr sgiliau isel gynnal cyflogaeth a chynyddu eu cyflog.

Mae canlyniadau NET o fewn CBSC yn amrywio o ddod o hyd i swyddi newydd i unigolion, naill ai cynyddu oriau neu dâl, neu'r ddau; yn ogystal â gwelliannau cytundebol megis symud i contract mwy sefydlog.

O fis Ebrill 2021, mae'r dadansoddiad o'r mathau o gymorth a gynigir gan brosiect NET(tuag cyflawni teg gwaith) fel a ganlyn:

- Gwelodd 17 o gyfranogwyr gynnydd mewn cyflog/oriau/cyfrifoldeb o ganlyniad i rôl newydd
- Roedd 1 cyfranogwr wedi gwella contractau gan gynnwys symud i Contract Parhaol neu oriau Llawn amser
- Cefnogwyd 8 cyfranogwr i ennill cyflog/oriau/cyfrifoldeb uwch neu ddyrchafiad yn eu rôl bresennol
- Cyflawnodd 2 gyfranogwr gwell lles oherwydd newidiadau yn eu cyflogaeth, gan gynnwys mwy o hyblygrwydd ayb.
- Cefnogwyd 2 gyfranogwr i ennill rôl ychwanegol i ategu oriau cyflogaeth bresennol

Yn ogystal â NET, mae'r prosiect Sgiliau Gwaith i Oedolion (WSfA) yn darparu cymorth o ran cyfleoedd uwchsgilio i gyfranogwyr ledled y Fwrdeistref sydd mewn gwaith a naill ai heb unrhyw gymwysterau neu gymwysterau lefel isel, fel llwybr i symud ymlaen(gan gynnwys dilyniant tuag at waith teg).

Mae rhaglenni Cymunedau dros Waith (CfW), Cymunedau dros Waith a Mwy (CfW+), Pontio i Waith (BiW) ac Ysbrydoli i Weithio (I2W) hefyd yn cefnogi unigolion *di-waith* i sicrhau gwaith, trwy'r ddarpariaeth mentora ddwys i fynd i'r afael â rhwystrau, dod o hyd i hyfforddiant perthnasol a gwella sgiliau cyflogadwyedd.

Tra bod y mathau o waith y gall unigolion eu sicrhau yn amrywiol ac eang, nod mentoriaid cyflogaeth bob amser fydd cefnogi cyfranogwyr i gael mynediad at gyflogaeth sy'n gynaliadwy ac yn deg. Bydd hyn yn cael ei wneud ar y pwynt chwilio am swydd a gwneud cais (trwy weithio'n agos gyda'r tîm Cyswllt Busnes), ond hefyd drwy ddarpariaeth cymorth barhaus yn y gwaith a'r cyfnod ar ôl cychwyn gwaith, i gefnogi gydag unrhyw faterion all godi yn yr wythnosau cyntaf. Gall y gefnogaeth gynnwys cefnogaeth gyda materion sy'n gysylltiedig â gwaith tec (fel pryderon iechyd a diogelwch, trafodaethau cyflog neu oriau gwaith, hygyrchedd ac ati). Yn aml, gall y gefnogaeth fod ar ffurf o rymuso'r unigolyn i fynd i'r afael â'r materion hyn yn uniongyrchol gyda'u cyflogwr, ond gall hefyd olygu gweithio efo'r tîm Cyswllt Busnes i gysylltu â'r cyflogwr.

Cefnogaeth i gwsmeriaid ag anableddau a chyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio - Mae rhaglenni cyflogaeth Caerffili wedi parhau i ddarparu cymorth rhagorol i gwsmeriaid ag anableddau a chyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio i breswylwyr di-waith a'r rhai a dangyflogir. Er enghraifft, cefnogodd y Prosiect NET 15 o gyfranogwyr â chyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili wedi ennill gwobr Aur ar y Cynllun Cydnabod Cyflogwr Amddiffyn ac yn cynnig Cynllun Gwarant Cyfweiliad i aelodau o Gymuned y Lluoedd Arfog os ydynt yn bodloni'r meini prawf hanfodol. Anogir aelodau o Gymuned y Lluoedd Arfog i weithio gyda thîm cyflogaeth yr awdurdod lleol i gefnogi cyflogaeth.

Mae Ffair Gyflogaeth Cymru ar gyfer Cymuned y Lluoedd Arfog yn dychwelyd i Went yn 2022.

Cam Gweithredu 4

Cyrraedd y targedau a osodwyd yn y rhaglenni cyflogadwyedd lleol trwy uwchsgilio a chefnogi dinasyddion i mewn i waith sy'n talu'n dda.

Cynnydd

Mae pob prosiect wedi parhau i weithio'n dda tuag at eu targedau ac rydym wedi ailddechrau ein fformat darparu gwasanaeth cefnogaeth wyneb yn wyneb er ein bod bellach yn gallu darparu mwy o ddull hybrid lle bo angen. Mae menter llywodraeth y DU gyda Serco wedi parhau i effeithio ar niferoedd ymgysylltu â chyfranogwyr trwy gydol y cyfnod Ebrill 2021-Mawrth 2022.

Mae Rheolwyr Cyflogaeth y Cyngor yn parhau i gynnal cyfarfodydd cadarnhaol i feithrin perthnasoedd cadarnhaol fel nad oes unrhyw ddyblygu yn cael ei gyflawni ar draws yr holl raglenni yng Nghaerffili gyda Rhaglenni Cyflogadwyedd eraill a ariennir. Cynhelir cyfarfodydd bob chwarter i drafod llwythi achosion, targedau, unrhyw bryderon neu faterion.

Er bod y rhaglenni cyflogaeth yn eu cyfanrwydd wedi'i chael hi'n anodd ymgysylltu â chyfranogwyr economaidd anweithgar a di-waith hirdymor 25 oed ac yn hŷn yn dilyn effaith y Pandemig a darpariaeth statudol yr Adran Gwaith a Phensiynau, mae cymorth ar gyfer ein pobl ifanc NEET (16-24 oed) wedi parhau dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae cymwysterau cysylltiedig â gwaith a hyfforddiant galwedigaethol i wella rhagolygon cyflogadwyedd ac uwchsgilio ein preswylwyr wedi gwella'n sylweddol eleni gyda bron i hanner y rhai a gefnogir yn ennill cymhwyster.

Mae'r prif ffigyrau canlynol yn cynrychioli ystadegau o holl raglenni cyflogaeth y Cyngor (a ariennir gan LIC ac ESF):

- Cyfanswm y Cyfranogwyr a Gefnogwyd 697
- Cymwysterau a Enillwyd 336
- Lleoliadau Gwirfoddol 3
- Cofrestriadau Swydd 299 (*yn cynnwys gwell sefyllfaoedd marchnad lafur ar gyfer preswylwyr tan gyflogedig*)

(Sylwer: gall y ffigyrau hyn gynnwys rhywfaint o gyfrif dwbl o gyfranogwyr oherwydd bod cwsmeriaid yn dod yn gymwys ar gyfer gwahanol raglenni ar wahanol gamau; fodd bynnag, mae pob canlyniad a hawir yn cynrychioli digwyddiad ar wahân).

Mae cyfarfodydd rheolaidd yn parhau i gael eu cynnal gyda'r Rheolwyr a'r Rheolwr Partneriaeth o'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) i gefnogi cyfranogwyr i'r rhaglen gywir, fel eu bod yn gymwys i gael y cymorth cywir ac yn cael eu cefnogi i waith cyflogedig.

Mae Rheolwyr Cyflogaeth wedi parhau i fynychu cyfarfodydd y Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol i weithio mewn partneriaeth ag Awdurdodau Lleol eraill i fynd i'r afael ag anghenion a chyfluoedd cyflogedig ar draws Prifddinas-Ranbarth Caerdydd.

Trwy weithio'n agos gyda Thim Cymorth Cyflogaeth y Cyngor a rhaglen Kickstart yr Adran Gwaith a Phensiynau, cynigiwyd 11 prentisiaeth ynghyd â 4 hyfforddeiaeth. Roedd y cyfranogwyr yn y ddau lwybr hefyd wedi'u cyfarparu â sgiliau cyflogadwyedd generig fel rhan o'r rhaglen a'u cardiau Cynllun Tystysgrif Sgiliau Adeiladu. Yn ogystal, rhoddodd Willmott Dixon pecynnau 'paratoi ar gyfer gwaith' a pheynnau hylendid i'r rhai a gymerodd ran yn y cynllun ond hefyd i'r rhai a gymerodd ran mewn sesiynau blasu adeiladu.

Cam Gweithredu 5

Trwy fuddsoddi yn ein stoc addysgol a thai, a darparu prentisiaethau, cyfleoedd hyfforddi a lleoliadau gwaith o fewn ein sefydliad, byddwn yn cynyddu nifer y dinasyddion lleol sy'n weithwyr medrus a chymwys ac sy'n cyfrannu at Fuddiannau Cymunedol.

Cynnydd

Sefydlodd a chyflwynodd Ysgolion Uwchradd Bedwas a St Martin's weithdai STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg) a gynhaliwyd ynghyd â chefnogaeth Willmott Dixon a'u cadwyn gyflenwi i apêl banc bwyd blynyddol y Cyngor a'r cyflenwadau Prydau Ysgol Am Ddim.

Ni chyflogodd Gweithrediadau Atgyweirio Tai unrhyw brentisiaid yn 2021. Hyd yma mae 19 wedi cael eu cyflogi yn 2022.

Cam Gweithredu 6

Datblygu ymhellach y dull cynhwysol o ymdrin â phrentisiaethau.

Cynnydd

Yn 2022, cynhaliodd y Cyngor raglen brentisiaeth lle'r oedd y ffocws i raddau helaeth ar gynhwysiant a chreu cyfleoedd i bawb. Fel rhan o'r rhaglen, datblygwyd tudalennau recriwtio dwyieithog newydd ac ystod o gyfryngau hygyrch i farchnata'r swyddi.

I gyd-fynd â'r datblygiadau hyn, crëwyd ffurflen gais newydd i alluogi ceisiadau lluosog mewn un ffurflen a chafodd ein swydd ddisgrifiadau eu golygu a'u symleiddio, a oedd yn hwyluso proses haws.

Arweiniodd y newidiadau at raglen lwyddiannus iawn lle derbyniodd y Cyngor tua 700 o geisiadau gan tua 300 o ymgeiswyr unigol. Sicrhawyd cyfweiliad i bob ymgeisydd a ddatgelodd fanylion am anableddau neu gysylltiad â'r lluoedd arfog, ar yr amod eu bod yn bodloni'r meini prawf hanfodol yn y fanyleb person.

Cefnogwyd ymgeiswyr trwy ddigwyddiadau cyfweld i alluogi'r mynychwyr i gael cyfle i gyfarfod â'r meysydd gwasanaeth a chael cyfle mwy anffurfiol i arddangos eu hunain i'r Cyngor. Penodwyd 29 o brentisiaid gan gwmpasu ystod o wasanaethau a mathau o swyddi.

Amcan Cydraddoldeb 3 – Cydlyniant Cymunedol - Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol

Disgrifir cydlyniant cymunedol fel y'i diffinnir yng Nghynllun Cyflenwi Cenedlaethol Cydlyniant Cymunedol 2016-17 Llywodraeth Cymru (dogfen ddiweddaraf) fel gallu pob cymuned i weithredu a thyfu mewn cytgordd gyda'i gilydd yn hytrach nag mewn gwrthdaro. Ei nod yw adeiladu cymunedau lle mae pobl yn teimlo'n hyderus, eu bod yn perthyn ac yn gyfforddus yn cymysgu ac yn rhyngweithio ag eraill, yn enwedig gyda gwahanol bobl a phobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.

Mae Caerffili yn mabwysiadu'r egwyddorion bod cymuned gydlynol yn un lle mae:

- gweledigaeth gyffredin ac ymdeimlad o berthyn i bob cymuned;
- amrywiaeth yng nghefnidiroedd ac amgylchiadau pobl yn cael ei gwerthfawrogi'n gadarnhaol;
- y rhai o gefnidoedd gwahanol yn cael cyfleoedd bywyd tebyg;
- perthynas gref a chadarnhaol yn cael ei datblygu rhwng pobl o wahanol gefnidoedd ac amgylchiadau yn y gweithle, mewn ysgolion ac o fewn cymdogaethau.

Pan fyddwn yn cyfeirio at 'gymunedau' rydym yn aml yn disgrifio cymdogaeth ddaearyddol, ond gellir defnyddio'r term cymuned hefyd i ddiffinio unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig (er enghraifft ethnigrwydd neu ddiwylliant, grŵp oedran, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, iaith, rhywedd) neu ddiddordebau.

Cam Gweithredu 1

Codi'r proffil ar gyfer adrodd am ddigwyddiadau gwahaniaethol mewn ysgolion trwy hyfforddiant pellach i staff.

Cynnydd

Mae hyfforddiant adrodd am ddigwyddiadau gwahaniaethol wedi'i gyflwyno i benaethiaid newydd ac mae'n rhan o'r cyflwyniad nesaf i benaethiaid cynradd ac uwchradd. Mae cyflwyniad byr ar Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru yn cael ei gyflwyno ym mis Tachwedd mewn cyfarfod penaeithiaid.

Dylai ysgolion gofnodi ac adrodd ar bob digwyddiad gwahaniaethol i'r Awdurdod Lleol (ALI). Mae pob ysgol yn darparu data ar ddiwedd pob tymor a bydd yr All yn mynd ar drywydd unrhyw ysgolion nad ydynt yn darparu ymateb. Mae'r ALI yn casglu'r data i archwilio tueddiadau ac i roi cymorth i unrhyw ysgolion sy'n darparu data sy'n peri pryder. Amharwyd yn sylweddol ar gasglu data yn 2019-2020 oherwydd effaith dargyfeirio adnoddau i reoli'r pandemig, felly nid yw'r data hwn wedi'i gynnwys yn y tabl isod. Mae'r ALI yn cydnabod bod nifer y digwyddiadau a adroddir yn annhebygol o adlewyrchu nifer gwirioneddol y digwyddiadau ar draws ein hysgolion am sawl rheswm, gan gynnwys diffyg cyfatebiaeth rhwng profiadau disgyblion a'u parodrwydd i rannu eu profiadau (fel yr amlygwyd gan nifer o adroddiadau allanol yn seiliedig ar brofiadau disgyblion ledled Cymru).

Mae'r ALI wedi ymdrechu i godi ymwybyddiaeth o'r angen i adrodd am ddigwyddiadau a'r trothwyon ar gyfer adrodd. Mae'r tabl canlynol yn dangos y data a gasglwyd.

Math o wahaniaethu	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2020/21	2021-22 (2 dymor)
Gofalu am/Derbyn Gofal	0	2	0	0	0	0
Diwylliannol	3	3	18	3	6	7
Anabledd	3	2	2	5	2	1
Rhyw	6	5	7	4	3	5
Homoffobig	28	27	31	26	24	29
laith	1	3	14	2	4	0
Cenedligrwydd	5	11	8	5	6	7
Beichiogrwydd	0	0	0	0	0	0
Hil	69	54	57	71	47	70
Crefydd neu gred	5	4	7	15	6	2
CYFANSWM	120	111	148	129	99	121

Cam Gweithredu 2

Datblygu'r dull integredig rhanbarthol, i wella iechyd a llesiant unigolion a theuluoedd sy'n dioddef trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

Cynnydd

Mae'r Cyngor yn cydweithio'n agos â chydweithwyr ar draws y rhanbarth drwy Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol Gwent i ddatblygu atebion hyfforddi gwell i uwchsgilio'r gweithlu a chodi ymwybyddiaeth.

Mae hyfforddiant ar gyfer Grŵp 1 Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol wedi'i gynnwys yn y broses sefydlu a gofynnir i reolwyr recriwtio sicrhau bod pob aelod newydd o staff yn cael mynediad i'r e-ddysgu trwy ein tudalennau Learning@wales.

Mae angen rhagor o waith i sicrhau bod maint yr hyfforddiant Grŵp 2/3 yn cyd-fynd â hyfforddiant Grŵp 1.

O ran monitro tensiynau cymunedol, rydym yn gweithio'n agos gyda phartneriaid mewnol ac allanol i sicrhau y codir ymwybyddiaeth o unrhyw bryderon ac rydym yn cydlynu ymateb priodol. Yn fewnol, mae Tai Sector Preifat a Gofal Caerffili yn bartneriaid pwysig i gyflawni'r amcan hwn.

Mae'r adolygiad blynyddol o'r Gofrestr Tai Cyffredin nad oedd wedi'i gynnal ers y pandemig oherwydd adnoddau staff a phwysau eraill o fewn y gwasanaeth bellach wedi'i gwblhau. Mae hyn wedi sbarduno nifer o asesiadau y mae angen eu cynnal nawr i adolygu hygyrchedd ac angen corfforol rhai ymgeiswyr ar y gofrestr ac rydym yn gweithio'n agos gyda'n Therapyddion Galwedigaethol Tai i gwblhau hyn a hefyd sicrhau bod eiddo wrth iddynt ddod yn wag yn cael eu codio i sicrhau'r gyfatebiaeth orau ar gyfer addasrwydd.

Rydym hefyd yn gweithio'n agos gyda'n cydweithwyr yn y sector preifat lle mae gennym ymgeiswyr yn byw mewn llety anaddas a lle mae ganddynt angen tai ffisegol na ellir ei ddiwallu yn y fwrdeistref yn gweithio gyda'n partneriaid Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig (LCC) i sicrhau pan fydd datblygiadau newydd ar y gweill y bydd yr anghenion llety hyn yn cael eu hystyried.

Yn ogystal, rydym wedi cyflwyno ein Cynlluniau Pontio Atgyweirio Cyflym (RRTP) yn ddiweddar sy'n amlinellu y bydd CBSC yn mynd i'r afael ag agenda LIC ar gyfer gwneud digartrefedd yn brin, yn fyr ac nad ydynt yn ailddigwydd a sut rydym yn cynllunio trawsnewid Llety Dros Dro ar gyfer yr Awdurdod Lleol a lleihau dibyniaeth ar hwn.

Mae gwasanaeth Cefnogi Pobl wedi'i gomisiynu ac mae ar waith ac mae'n hygyrch i unrhyw un sydd angen cymorth ac rydym hefyd wedi sefydlu llwybrau gyda Gofalwyr Caerffili, ein timau rhenti Cartrefi Caerffili a'n partneriaid RSL (Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig) ar gyfer atgyfeirio cynnar a thrafodaeth ynghylch mesurau atal ar gyfer digartrefedd.

Mae ymwybyddiaeth o achosion o Drais Domestig sy'n effeithio ar ein tenantiaid wedi lleihau ers i'r Alwad Cynadledda Cam-drin Domestig ddod i ben sawl blwyddyn yn ôl, er bod disgwyl bellach i swyddogion wneud galwadau lles i gynnig cymorth pan fyddant yn dod yn ymwybodol o achosion o'r fath. Mae'r holl staff wedi derbyn hyfforddiant diogelu sy'n briodol i'w rôl ac maent yn ymwybodol o'r Ddyletswydd i Adrodd. Rydym hefyd yn cynnig caledu targedau os nad oes perthynas barhaus rhwng y partion, a throsglwyddiadau cymorth. Bydd cyflwyno Deddf Rhentu Cartrefi Cymru yn ein galluogi i roi cymorth pellach i ddiodefwyr oherwydd y gallu i gymeradwyo tynnu deiliaid contract o denantiaeth ar y cyd, heb ddod â'r contract cyfan (tenantiaeth) i ben.

Mae'r Tîm Cyngor Tai ar hyn o bryd yn edrych, fel rhan o'r RRTP, ar ail-gyflunio un o'n darpariaethau lloches bresennol i dai ar gyfer pobl sydd â dibyniaeth alcohol ac yna nodi safleoedd eraill gyda Llamau ar gyfer darparu llochesi wedi'u gwasgaru yn y fwrdeistref. Mae un safle gyda Llamau wedi'i nodi i gefnogi'r trawsnewid i ddechrau a bydd hwn yn parhau i fod yn ddarpariaeth datblygu barhaus yn seiliedig ar ddadansoddi data ar gyfer angen.

Mae gwaith a thrafodaeth ar hyn eisoes wedi dechrau ac mae'n amcan allweddol i ni ei gyflawni yn 2022/2023 yn amodol ar unrhyw oedi annisgwyl.

Mae trafodaethau pellach yn cael eu cynnal gyda Llamau i recriwtio gweithiwr cymorth Cam-drin Domestig i'w leoli o fewn y tîm Datrysiadau Tai, i gefnogi a darparu cyngor i'r rhai sy'n cyflwyno fel rhan o asesiad cyfannol ac i atal digartrefedd lle bo modd.

Mae'r defnydd o bolisiau gosod lleol yn berthnasol i ddatblygiadau newydd o fewn cymunedau presennol, a'r cymunedau presennol hynny lle'r ydym yn ymwybodol o bryderon ynghylch cydlyniant cymunedol. Byddai'r Ymgyrch Bang ar gyfer noson tân gwyllt a'n gwaith yn y gymuned yn dilyn y llofruddiaethau yn Long Row yn enghreifftiau o weithio mewn partneriaeth, ynghyd â defnyddio disgrisiwn rheolwyr i hwyluso symudiadau brys i denantiaid.

Cam Gweithredu 3

Cynghori gwaith amrywiaeth gymunedol gyda gwasanaethau a phartneriaid i ddathlu cydraddoldeb gwahaniaeth trwy hyrwyddo digwyddiadau coffaol a dathlu (h.y. Wythnos Ymwybyddiaeth Ffoaduriaid, Diwrnod Cofio'r Holocaust, Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb).

Cynnydd

Ers mis Hydref 2021 mae Heddlu Gwent wedi bod yn cynnal **cyfarfod LGBTQ+** yn Coffi Vista yng Nghaerffili. Mae hwn yn gyfle i'r gymuned LGBTQ+ leol ddod at ei gilydd, cyfarfod â phobl newydd mewn man diogel a thrafod materion neu bryderon gyda Heddlu Gwent.



Arweiniodd y Tîm Cydlyniant y gwaith o hyrwyddo dyddiadau cydraddoldeb allweddol dros y cyfnod hwn, sy'n cynnwys: Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb a Mis Hanes Pobl Dduon, Mis Hanes LGBT, Wythnos Rhyng-ffydd ac Wythnos Ymwybyddiaeth am Ffoaduriaid.

Mae'r tîm Cydlyniant wedi recordio cyfres o bodlediadau rhanbarthol sy'n rhoi llwyfan i leisiau nad ydynt yn cael eu clywed yn aml, gan rannu straeon lleol gan aelodau cymunedau lleiafrifol o wahanol gefndiroedd gan ganolbwyntio ar faterion Traws, cymunedau lleiafrifol Du ac Asiaidd a ffoaduriaid.



Podlediad Lleisiau'r Cymoedd

Mae'r Tîm Cydlyniant wedi cydweithio â Dreigiau Gwent i hyrwyddo Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb (HCAW) yn ystod mis Hydref. Roedd hyn yn cynnwys gwybodaeth am raglen diwrnod gêm, cyhoeddiadau uwch-seinydd, llun baner HCAW gyda chwaraewyr cyn y gic gyntaf. Mae hyn hefyd yn cynnwys noddi peli gemau, gwerthu cysau-t HCAW o gystadleuaeth y llynedd a chyflwyno nwyddau Dreigiau Gwent i enillwyr y gystadleuaeth hon.

Dyrannwyd cyllid i 5 sefydliad trydydd sector a'u cefnogi i gyflawni eu gweithgareddau.

- Canolfan Pobl Ifanc Cwmbrân
- Radio BGMF sy'n cynnwys cyfweiliad VS
- Menter Iaith Caerfilli
- Cymdeithas Sipsiwn a Theithwyr Torfaen
- Sgowntiaid CRAI

Hyrwyddwyd wythnosau ymwybyddiaeth trwy ein Timau Cyfathrebu a thrwy gyfrifon cyfryngau cymdeithasol ein partneriaid.

Ar wahân i'r cynnwys ar y cyfryngau cymdeithasol, cynhaliodd y Tîm Cydlyniant Cymunedol mewn partneriaeth â Heddlu Gwent a Gwasanaethau Ieuenctid ar draws Gorllewin Gwent gystadleuaeth poster ar gyfer plant a phobl ifanc 11 – 25 oed. Derbyniodd enillydd pob awdurdod lleol daleb a roddwyd gan Heddlu Gwent.



Cydlynodd y Tîm Cydlyniant y prosiect Troseddau Casineb i ysgolion ar draws Gorllewin Gwent, ochr yn ochr â chyflwyno ein prosiect Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth a gomisiynwyd yn rhanbarthol – y mae'r olaf yn rhoi cyfle ehangach i ystod ehangach o ysgolion yn y rhanbarth – roedd hyn hefyd yn cynnwys hyfforddiant i staff yr ysgol.

Datblygodd y Tîm Cydlyniant fodiwl cydraddoldeb e-ddysgu ar gyfer y rhanbarth – mae hwn wedi'i rannu ar draws y rhanbarth i'w ddefnyddio i godi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb yn fewnol.

Buont hefyd yn ymgysylltu ag aelodau o'r gymuned ac arweinwyr ffydd yn y cyfnod cyn yr wythnos ryng-ffydd. Yn ystod yr wythnos fe wnaethom gynnal digwyddiad rhyng-ffydd mewn partneriaeth â Heddlu Gwent a ddaeth ag arweinwyr cymunedol ynghyd a helpu i hyrwyddo pwysigrwydd ffydd o fewn cymunedau, yn enwedig o ystyried y pandemig, roedd y digwyddiad hefyd wedi helpu i roi llais i grwpiau cymunedol sy'n llai gweladwy yn ein cymunedau. .

Yn y cyfnod yn arwain at Ddiwrnod Cofio'r Holocost eleni, ac er cof am Anne Frank, gofynnwyd i ddisgyblion ysgol ysgrifennu eu dyddiadur eu hunain yn mynegi eu meddyliau a'u teimladau ar stori Anne Frank, gan dynnu ar y profiadau eu hunain a gafwyd trwy gydol y pandemig, archwilio themâu o; unigedd, pwysigrwydd undod,

cymuned a pherthyn. Yn ogystal, sicrhaodd y Tîm Cydlyniant Rhanbarthol un o oroeswyr yr Holocaust i roi sgwrs wedi'i recordio ymlaen llaw i bob aelod o'r awdurdod lleol.

Trefnodd y tîm hefyd i adeiladau amlwg ar draws rhanbarth Gorllewin Gwent gael eu goleuo er enghraifft: Sefydliad y Glowyr Coed Duon, tref Tredegar, Canolfan Ddinesig Pont-y-pŵl i gyd wedi'u goleuo i ddangos gweithred o undod. Roedd nifer o lyfrgelloedd megis Caerffili, Coed Duon, Bargod a Threcelyn hefyd yn arddangos gwaith disgyblion o ysgolion cynradd ar draws y fwrdeistref.

Yn ystod rhan olaf mis Hydref fe wnaethant barhau i hyrwyddo gweithgareddau yn ymwneud ag Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb. Dosbarthwyd datganiadau i'r wasg ar draws y rhanbarth a chwblhawyd y prosiectau Cymunedol (a gefnogwyd gan y cyllid grant ar raddfa fach a ddarparwyd gan y tîm cydlyniant yn y cyfnod cyn yr wythnos ymwybyddiaeth troseddau casineb).

Isod ceir trosolwg o rywfaint o'r gwaith arall sydd wedi'i wneud:

Datganiadau i'r wasg ar draws y rhanbarth:

- [Mae Dragons Rugby awdurdodau Llywodraeth Cymru 'Mae Casineb yn brifo Cymru'](#)
- [Dreigiau Gwent yn hybu neges gwrth-gasineb | Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen](#)
- Negeseuon cyfryngau cymdeithasol trwy gydol yr wythnos gyda hashnodau #HCAWCenedlaethol #HateHurtsCymru #DimCasineb #NHCAW22-

Drwy gydol y cyfnod hwn bu iddynt hefyd lansio cyfarfod ar-lein ar gyfer cymunedau lleiafrifol, a bydd hwn yn gyfle i'r rhai sy'n ynysig feithrin perthynas ag eraill.

Rhodddwyd cymorth pellach i rai awdurdodau yn y rhanbarth ar eu harolygon Aseiad o Lety Sipsiwn a Theithwyr (GTAA) gan gynnwys codi ymwybyddiaeth ar draws y cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr ynghylch pwysigrwydd cymryd rhan yn yr ymgynghoriad hwn, ac felly ymwelodd y Tîm Cydlyniant Rhanbarthol â safleoedd a lledaenu gwybodaeth, rydym hefyd wedi cynorthwyo gydag argymhellion yn yr adroddiad(au) terfynol.

Yn ystod y cyfnod hwn bu'r Tîm Cydlyniant Rhanbarthol hefyd yn gweithio gyda chydweithwyr ar draws Gorllewin Gwent i gefnogi negeseuon a chyfranogiad cymunedau sy'n anodd eu cyrraedd mewn perthynas â'r Cyfrifiad – yn enwedig cymunedau a allai brofi heriau wrth gymryd rhan oherwydd llythrennedd neu iaith. Mae hyn wedi cynnwys cysylltu'n uniongyrchol â chymunedau megis y garfan ffoaduriaid, gweithio gyda Thimau Cyfathrebu ar ddsbarthu deunyddiau mewn gwahanol ieithoedd, cynnal gwaith mapio gwladolion yr UE – a ddefnyddir i gefnogi sylfaen wybodaeth staff y cyfrifiad ar lawr gwlad, ac ymgysylltu â sefydliadau crefyddol lleol. Fe wnaethom hefyd drefnu goleuo adeiladau dinesig i godi ymwybyddiaeth o'r cyfrifiad - y mae lluniau ohonynt wedi'u rhannu trwy lwyfannau cyfryngau cymdeithasol.

Cam Gweithredu 4

Ymgysylltu – datblygu panel dinasyddion cymunedau lleiafrifol fel modd o wella ymgysylltu â lleisiau llai clywadwy.

Cynnydd

Oherwydd Covid, bu'n rhaid i ni ganolbwyntio ar ymgysylltu â grwpiau nas clywir yn aml drwy rwydweithiau presennol lle mae perthynas dda eisoes wedi'u sefydlu. Rydym wedi sefydlu perthynas dda gyda sawl grŵp e.e. Pobl yn Gyntaf Caerffili, Rhwydwaith Rhieni Caerffili, Menter Iaith Caerffili ac ati, a byddwn yn parhau i ehangu'r cysylltiadau rhwydwaith hyn ar draws ystod ehangach o grwpiau i sicrhau bod yr holl grwpiau nodweddiol gwarchoddedig hynny yn cael eu cynnwys yn fwy effeithiol.

Cam Gweithredu 5

Bydd y tîm cydlyniant cymunedol yn gweithio gyda'r AALI a phartneriaid i ddatblygu gwell arferion tegwch a gwaith gwrth-wahaniaethu mewn ysgolion. (Bydd hyn yn cynnwys hyfforddiant i staff, codi proffil cofnodi digwyddiadau gwahaniaethol, cymorth i ysgolion ddatblygu cynnwys gwaith cydraddoldeb yn y cwricwlwm trwy weithdai ysgolion a phrosiect cyfnewid ysgolion sy'n cysylltu ysgol leol ag un mewn ardal wahanol a chyferbyniol).

Cynnydd

Y llynedd, trefnodd y Tîm Cydlyniant Rhanbarthol ddigwyddiad byw Ramadan ar gyfer ysgolion, roedd hwn yn brosiect cydweithredol gyda chydweithwyr o Gasnewydd ac imam lleol (arweinydd Islamaidd).

Eleni, fel rhan o weithgaredd Gefeillio Ysgolion, fe wnaethom bartneriaeth gyda dwy ysgol o Gaerdydd, Ysgol Gynradd St Paul's (Grangetown) ac Ysgol Gynradd y Forwyn Fair (Butetown). Mae'r ddwy yn ysgolion gwahanol gyda nifer uchel o ddisgyblion Mwslimaidd. Ein gweithgaredd eleni oedd dylunio cardiau Eid anferth (A2) a'u hanfon i'r ysgolion i ddathlu Eid. Croesawyd pob ysgol i gymryd rhan yn y gweithgaredd hwn.

Fe wnaethom hefyd sefydlu gwerns dros y we o'r enw 'ble rydym yn byw' rhwng ysgolion Caerdydd a Gorllewin Gwent, roedd hwn yn gyfle cyfarch i flynyddoedd 5 a 6. Mae angen ymrwymiad gan athrawon i gefnogi trefniadau cynllunio'r gweithgaredd hwn. Dosbarthwyd nifer o weithgareddau eraill ar draws y rhwydwaith o ysgolion, gan gynnwys:

- Darparu adnoddau defnyddiol i bob ysgol sy'n edrych ar: darddiad Ramadan
- Rhoddyd dealltwriaeth o pam mae Mwslimiaid yn ymprydio am fis
- Trafodaethau ynghylch pwysigrwydd arsylwi Ramadan yn y DU
- <https://www.bbc.co.uk/bitesize/topics/zpdtbkb/articles/zjc2bdm>

Datblygwyd canllaw i'r Canllaw Rhaglen Gefeillio Ysgolion hefyd ar gyfer rhanbarth Gorllewin Gwent – Gweler **Atodiad C**.

Mae'r Tîm Cydlyniant Rhanbarthol yn parhau i gysylltu â Chymorth i Ddiodefwyr ar gyflwyno hyfforddiant Cymorth i Ddiodefwyr - rydym yn awr yn cynnal trafodaeth i gynnal sesiwn ar gyfer timau Troseddau leuenctid ar draws y rhanbarth.

Rydym yn parhau i gyflwyno ein gweithdy gwrth-wahaniaethu mewnol i nifer o ysgolion cynradd ar draws y rhanbarth.



Rhoddyd pwyslais pellach ar hyrwyddo cynhwysiant ar-lein – cynhyrchodd y fideo isod dros 30,000 o gliciau ar Facebook yn unig.

[Fideo undod Cynhwysiant Instagram](#)



Nodir gwladolion yr UE ar y Gofrestr Tai Cyffredin.

Cam Gweithredu 6

Ymgysylltu â gwladolion yr UE mewn perthynas â Chynllun Setliad yr UE.

Cynnydd

Mae Cynllun Setliad yr UE (EUSS) bellach wedi cau.

Mae'r Cydgysylltydd Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol (RCCC) wedi darparu sesiynau briffio i swyddogion allweddol yn y cyfnod cyn lansio'r cynllun Statws Preswlydd Sefydlog. Mae mapio ymfudo, sy'n adlewyrchu mewnfudo i bob awdurdod, hefyd wedi cefnogi awdurdodau lleol (ALI) yn eu hadeiladau cydnerthedd Brexit.

Fe wnaethom barhau i flaenoriaethu codi ymwybyddiaeth o'r EUSS a gweithio ar y cyd â phartneriaid fel Cyngor ar Bopeth (CAB), Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig (EYST) ac Awdurdodau Addysg Leol (AALLau), ochr yn ochr â'r Heddlu a Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig gan ddefnyddio rhwydweithiau lleol, newyddlenni i breswylwyr a'r cyfryngau cymdeithasol i godi ymwybyddiaeth. Gyda chefnogaeth y gyllideb Cydlyniant, fe wnaethom hefyd argraffu llenyddiaeth EUSS sydd ar gael mewn nifer o ieithoedd yr UE sydd wedi'u dosbarthu ar draws y rhanbarth i bob adran, ysgol ac adeilad cymunedol.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn buom yn gweithio gyda llyfrgelloedd a phartneriaid i gynnal sesiynau galw heibio i hyrwyddo'r cynllun, a defnyddio'r cyllid EUSS a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru i brynu adnoddau copi caled ychwanegol. Yn ogystal, comisiynodd y Tîm Cydlyniant Rhanbarthol Hysbyseb Radio EUSS ar Capital Radio, a ddarledwyd am 6 mis yn y cyfnod cyn dyddiad cau EUSS. Fe wnaethom hefyd sefydlu gwasanaethau 'Rydym ni'n ddigidol' ym mhob bwrdeistref yng Ngorllewin Gwent, sy'n golygu bod llyfrgelloedd lleol yn gallu cynorthwyo'r rhai sy'n gwneud cais.

Trosolwg o gynnydd;

- Ymgyrch Facebook trwy Facebook Marketing
- Ymgyrch radio rhanbarthol (h.y Capital Radio)
- South Wales Argus (papur a gwefan hysbysebu)
- Newyddlen i breswylwyr
- Sesiynau galw heibio rhanbarthol

Er na cheir profiad o fudo ar raddfa fawr yn Rhanbarth Gorllewin Gwent, archwiliwyd effaith bosibl gwladolion yr UE yn gadael yr ardal mewn fforymau gwydn lleol Cymru. Fel rhan o'r drafodaeth hon, mapiodd yr RCCC yr holl fudo economaidd ar draws Awdurdodau Lleol Gorllewin Gwent – gan amlygu'r cymunedau lle mae ymfudwyr o'r UE wedi setlo. Mae hyn wedi cefnogi i baratoi'r economi leol i hyrwyddo'r cynllun statws sefydlog mewn ardaloedd sydd wedi profi lefelau uwch o fewnfudo.

Mae'r RCCC wedi cynnal trafodaethau gyda'r sefydliad Cynhwysiant a Chydraddoldeb (Cymorth i Ddiodefwyr) ar gasglu data, mae tueddiadau trosedd ac ystadegau wedi'u rhannu gyda swyddogion arweiniol yn y grŵp monitro tensiwn cymunedol.

Mae tai yn y sector preifat wedi bod yn ymwneud â dod o hyd i ac asesu addasrwydd llety ar gyfer cynlluniau adsefydlu Afghanistan a Syria ac yn fwy diweddar ar gyfer yr Wcrain.

Cam Gweithredu 7

Monitro tensiynau cymunedol – cysylltu â Phartneriaid a chymryd camau rhagweithiol i liniaru tensiynau rhag iddynt waethygu yn y gymuned.

Cynnydd

Drwy gydol y cyfnod hwn canolbwyntiodd y Tîm Cydlyniant Rhanbarthol ymdrechion ar wella ymwybyddiaeth o droseddau casineb a'r sianeli adrodd sydd ar gael, gan gynnwys;

- Cydlynu Hyfforddiant Troseddau Casineb ar gyfer aelodau etholedig a gwasanaethau ieuencid ar draws y rhanbarth
- Mewn cydweithrediad â Chymorth i Ddiodefwr, rydym wedi addasu hyfforddiant i wahanol gynulleidfaoedd ac wedi cyflwyno sesiynau i Wasanaeth Ieuencid Blaenau Gwent, Gwasanaeth Ieuencid Torfaen, ac aelodau etholedig Caerffili.

Trafodir digwyddiadau casineb fel achosion mewn cyfarfodydd Gorchwyl Partneriaeth. Mae unrhyw achosion sy'n dod i sylw'r bartneriaeth yn cael eu monitro a'u trin. Mae'r mwyafrif o'r rhain yn cael eu hadrodd i'r heddlu ac yn cael eu trin yn unol â hynny trwy gamau gweithredu gan yr heddlu. Mae'r Tîm Cydlyniant Rhanbarthol yn monitro'r digwyddiadau hyn i edrych ar dueddiadau sy'n dod i'r amlwg, manau problemus ac ati a rhoi cynlluniau ar waith pan nodir tueddiadau.

Mae Tai wedi cymryd yr awenau gyda'r cynllun Cartrefi i Wcráin ac wedi darparu llety ychwanegol trwy Fwrdd Prosiect Rhaglen Gyfalaf Llety Trosiannol (TACP).

Cam Gweithredu 8

Parhau i gefnogi ymgysylltiad yr ALI â Chynllun Adsefydlu'r DU.

Cynnydd

Mae'r Tîm Cydlyniant Rhanbarthol wedi mapio cymunedau lleol Wcráin ac Ewropeaidd i gefnogi timau arwain i baratoi ar gyfer y dyfodol posibl ynghylch y Cynllun Fisa Teulu ar gyfer Wcráin.

Rydym wedi gweithio gyda Thimau Cyfathrebu ar draws y rhanbarth mewn perthynas â **Chynllun Cartrefi i Wcráin** a chyhoeddi gwybodaeth gywir ar wefannau cyngorau a thrwy gyfryngau cymdeithasol.

Amcan Cydraddoldeb 4 – Ymgysylltu Cynhwysol a Chymryd Rhan – ymgysylltu â thrigolion i'w hannog i gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio ar gyfer darparu gwasanaethau

Mae argaeledd gwybodaeth mewn fformatau amrywiol yn hanfodol i sicrhau bod pob dinesydd yn gallu cymryd rhan mewn unrhyw ymarferion ymgysylltu neu ymhob un ohonynt. Er bod datblygiadau mewn technoleg yn ein galluogi i ddarparu gwybodaeth mewn fformatau digidol, mae rhwystrau'n parhau i atal dinasyddion rhag ymgysylltu. Mae trafnidiaeth, iechyd meddwl, statws economaidd-gymdeithasol, sgiliau llythrennedd a rhifedd isel ac anawsterau penodol a brofir gan grwpiau nad ydynt yn cael eu clywed yn aml, yn rhai o'r rhwystrau sy'n parhau i atal dinasyddion rhag ymgysylltu â'r cyngor a gwasanaethau sy'n darparu cymorth ehangach.

Adlewyrchir yr Amcan hwn yn un o'n Hamcanion Corfforaethol sy'n edrych ar sut y gallwn 'Gynorthwyo dinasyddion i aros yn annibynnol a gwella eu llesiant'. Mae'n cynnwys cefnogi pobl i helpu eu hunain trwy ddarparu cyngor ac arweiniad cynhwysfawr gan gynnwys cyfeirio at wasanaethau eraill. Mae'n ymwneud â chael sgysiau ystyrlon â phobl i'w helpu i nodi'r hyn sy'n bwysig iddynt, a fydd yn llywio gwasanaethau i weddu i'w hanghenion.

Cam Gweithredu 1

Cefnogi dinasyddion i 'helpu eu hunain' drwy ddarparu cyngor a gwybodaeth cynhwysfawr, gan gynnwys cyfeirio at wasanaethau eraill.

Cynnydd

Mae prosiectau cyflogadwyedd wedi parhau i gyfeirio defnyddwyr gwasanaethau at lawer o wasanaethau eraill gan gynnwys partneriaid mewnol e.e Cefnogi Pobl, Gofal Caerffili, Addysg Gymunedol yn ogystal â phartneriaid allanol fel y Ganolfan Byd Gwaith, Gyrfa Cymru, MIND, Remploy a llawer mwy.

O fewn y Gwasanaethau Cymdeithasol, mae'r Tîm Gwybodaeth, Cyngor a Chymorth yn darparu arweiniad cynhwysfawr ac yn cyfeirio at wasanaethau amgen a mwy priodol a nod gwefan Dewis Cymru yw helpu pobl gyda'u llesiant a darparu gwybodaeth a chyngor i oedolion a'u gofalwyr.

Mae Rhaglen Trawsnewid Integreiddio'r Blynyddoedd Cynnar wedi bod yn symud ymlaen i weithredu model blynyddoedd cynnar ar gyfer y fwrdeistref gyfan ar gyfer y cyfnod cyn geni hyd at 7 mlwydd oed. Mae Canolfan y Blynyddoedd Cynnar bellach yn cynnwys tîm y Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd ynghyd â gweithwyr proffesiynol ehangach i gefnogi teuluoedd i gael y cymorth cywir ar yr adeg gywir i ddiwallu eu hanghenion. Mae staff rheng flaen wedi hyfforddi ac yn gweithredu sgysiau Beth sy'n Bwysig gyda theuluoedd i gefnogi ymagwedd sy'n seiliedig ar gryfder gydag ymyriadau i ddiwallu anghenion y teulu ac nid dim ond rhoi dewislen o wasanaethau i fodloni dymuniadau. Nod y dull Beth sy'n Bwysig yw meithrin perthynas â'r teulu er mwyn deall achosion sylfaenol ac nid symptomau arwynebol yn unig er mwyn cefnogi'r gwaith o adeiladu gwydnwch teuluol a symud i ffwrdd o ddibyniaeth ar wasanaethau.

Mae gwefan y Blynyddoedd Cynnar wedi'i datblygu o safbwynt y teulu i sicrhau bod gwybodaeth yn hawdd i'w ganfod ac yn cysylltu â gwefannau partner ehangach er

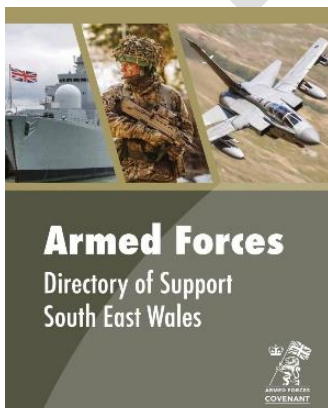
mwyn sicrhau bod teuluoedd yn cael y wybodaeth ddiweddaraf fwyaf perthnasol. Mae Dewis bellach yn cael ei ddefnyddio ar gyfer chwiliadau gweithgareddau gofal plant a theuluoedd y Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd i sicrhau cronfa ddata cenedlaethol cynhwysfawr ar gyfer chwilio y tu hwnt i ffiniau bwrdeistref Caerffili. Bydd y wefan a chronfa ddata Dewis yn parhau i ddatblygu er mwyn sicrhau bod gan deuluoedd wybodaeth gynhwysfawr. Yn ogystal, rydym yn gweithio gyda bydwreigiaeth i roi nodiadau Bydwreigiaeth Badgernet ar waith yn 2023 a fydd yn gwthio gwybodaeth yn uniongyrchol i deuluoedd cyn geni ledled Gwent a sicrhau bod teuluoedd yn cael y wybodaeth yn uniongyrchol i'w ffôn.

Mae model y Blynyddoedd Cynnar bellach ar draws y fwrdeistref i sicrhau bod teuluoedd sydd angen cymorth sy'n byw y tu allan i ardaloedd Dechrau'n Deg yn gallu cael mynediad at y cymorth ar gyfer datblygiad eu plentyn ac amgylchiadau teuluol. Er nad oes lleoliadau gofal plant wedi'u hariannu ar gyfer pob teulu eto, mae mynediad at raglen cyn-geni, cymorth i deuluoedd, datblygiad iaith gynnar, datblygiad plant a chymorth cynnar ar gyfer oedi datblygiadol. Mae hyn wedi dileu rhwystrau i lawer o deuluoedd bregus a oedd yn byw y tu allan i ardaloedd Dechrau'n Deg. Yn ogystal, mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi ehangiad Cam 1 Dechrau'n Deg sef ardal Tredegar Newydd yng Nghaerffili, a bydd ehangiad pellach o ddarpariaeth gofal plant Dechrau'n Deg (cam 2) yn dechrau ym mis Ebrill 2023 gan alluogi mynediad at ofal plant rhan amser wedi'i ariannu i lawer mwy o deuluoedd bregus.

Mae datblygu model y Blynyddoedd Cynnar wedi bod yn rhan o ddull meddwl system yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Mae teuluoedd a rhanddeiliaid wedi ein helpu i ddylunio gwerthoedd ac egwyddorion system y blynyddoedd cynnar, trwy rannu eu profiadau bywyd eu hunain, egluro'r hyn yr oeddent yn ei werthfawrogi o'r cymorth yr oeddent wedi'i gael, a thynnu sylw at yr agweddau a ddangosodd lai o werth, dyblygu, neu fiwrocratiaeth. Roedd cyfranogiad y teulu a rhanddeiliaid yn hollbwysig wrth ddatblygu system yn seiliedig ar werthoedd ac egwyddorion ac osgoi rhagdybiaethau a oedd yn achosi biwrocratiaeth / gwaith papur diangen. Mae teuluoedd yn parhau i lywio'r newid yn y system wrth iddo gael ei roi ar waith.

Darperir cyngor ar y wefan a'r Gofrestr Tai Cyffredin. Yn ogystal, mae Swyddogion Rheoli Ystadau, Swyddogion Rhenti a Swyddogion Gorfodi Tenantiaeth yn gwneud atgyfeiriadau priodol ac yn cyfeirio cwsmeriaid.

Crëwyd cyfeirlyfr gwasanaethau newydd wedi'i ddiweddarau ar gyfer De-ddwyrain Cymru ar gyfer naw ardal awdurdod lleol. Mae'r cyfeirlyfr yn cynnwys gwybodaeth am bolisiau tai ac addysg yn ogystal ag asiantaethau cymorth lleol a chenedlaethol.



Cam Gweithredu 2

Cael 'sgyrsiau ystyrion' i helpu dinasyddion i nodi'r hyn sy'n bwysig iddynt er mwyn llywio gwaith cynllunio sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau.

Cynnydd

Trafodaeth Caerffili. Croesawu dull cyd-gynhyrchu fel y bo'n briodol - hyfforddiant ac ati. Mae cynnydd wedi'i ohirio oherwydd Covid.

Fe wnaethom gynnal ymgynghoriad ar Fforddiadwyedd Rhent, Gwerth am Arian ac Argyfwng Costau Byw. Cawsom dros 200 o ymatebion trwy arolygon wedi'u cwblhau, sesiynau ar-lein ac wyneb yn wyneb gyda thenantiaid.

Gofynnwyd i'n tenantiaid dan sylw am eu barn ar yr ymgynghoriad SATC II, a gafodd ei gynnwys yn adborth Cartrefi Caerffili i Lywodraeth Cymru.

Cynhaliwyd sesiwn Cyfnewid Gwybodaeth i Denantiaid bob 6 i 8 wythnos (ar-lein/wyneb yn wyneb) a oedd yn gyfle i ddarganfod beth sy'n digwydd yn y Gwasanaeth Tai a rhannu eu barn. Mae siaradwyr gwadd wedi ymdrin â phynciau fel y cymorth gyda chostau byw sydd ar gael, Rhentu Cartrefi, Sero Net a rhaglen Amgylcheddol SATC. Mae e-byst rheolaidd hefyd wedi bod yn cael eu hanfon at aelodau cysylltiedig, yn rhoi manylion am gyfleoedd iddynt gymryd rhan gyda Chartrefi Caerffili a TPAS Cymru.

Yn 2021 cynhaliodd Cartrefi Caerffili arolwg boddhad tenantiaid cynhwysfawr a oedd yn caniatáu i denantiaid ddweud eu dweud am eu cartref, y gwasanaethau y maent yn eu derbyn ac i osod gwaelodlin i fesur gwelliannau yn y dyfodol.

Mae canlyniadau'r arolwg fel a ganlyn:

Meincnod

Canlyniadau 2021

81%	77% boddhad cyffredinol
80%	75% o ansawdd y cartref
83%	80% diogelwch a diogeledd y cartref
73%	69% atgyweiriadau a chynnal a chadw yn gyffredinol
83%	77% cymdogaeth fel lle i fyw
82%	76% gwerth am arian y rhent
68%	76% gwerth am arian o dâl gwasanaeth
82%	79% yn hawdd delio ag ef
68%	Mae 54% yn gwrando ar safbwyntiau ac yn gweithredu arnynt
62%	54% yn delio ag ymddygiad gwrthgymdeithasol
58%	50% yn cymryd rhan mewn gwneud penderfyniadau
55%	52% yn cael dweud eu dweud am reoli gwasanaethau
76%	73% yn ymddiried yng Nghartrefi Caerffili

Bydd Cartrefi Caerffili yn defnyddio'r canlyniadau i gynllunio gwelliannau i wasanaethau. Rydym yn bwriadu cynnal yr arolwg bob dwy flynedd a gofyn cwestiynau tebyg fel y gallwn olrhain a ydym yn gwella, a gweithredu os nad ydym.

Blynyddoedd Cynnar – Gweler yr ymateb yn erbyn Cam Gweithredu 1 Amcan Cydraddoded.

Mae tîm Rhaglen Datblygu Wledig Cwm a Mynydd yn cynnal dsgwrs ag adran eang o drigolion a sefydliadau Caerffili trwy Grŵp Gweithredu Lleol Caerffili a Blaenau Gwent, partneriaeth o aelodau'r trydydd sector, y sector preifat a'r sector cyhoeddus. Mae gan y grŵp aelodaeth bleidleisio gymwys o 23 ac mae'n cynnwys 52% Gwryw 48% Benyw 0% arall. Mae'r grŵp yn fforwm gweithredol ar gyfer datblygu ac ariannu prosiectau ac ymyriadau sydd wedi'u targedu at gymunedau gwledig sy'n aml yn profi mwy o unigedd, tlodi a mwy o fynediad at ddarpariaeth gwasanaeth na phoblogaethau mwy trefol.

Cam Gweithredu 3

Nodi a chefnogi gofalwyr.

Cynnydd

Diwrnod Hawliau Gofalwyr i'w gynnal yn bersonol ym mis Tachwedd 2022. Er mwyn cefnogi lles gofalwyr unigol, rydym wedi:

- Darparu 168 o aelodaeth hamdden ar gyfer oedolion sy'n gofalu
- Darparu 28 aelodaeth hamdden ar gyfer gofalwyr ifanc
- Trefnu dros 50 o weithgareddau i bob gofalwr
- Lansio cynllun cerdyn adnabod YC (darparwyd 38 hyd yn hyn)
- Darparu cyfleoedd seibiant i 105 o ofalwyr a'u teuluoedd drwy'r cynllun Lles y Gaeaf
- Darparu cyfleoedd seibiant i 59 o ofalwyr a'u teuluoedd trwy'r cynllun Haf o Hwyl
- Nifer y gofalwyr sy'n mynychu gweithgareddau wedi'u trefnu a gweithgareddau unigol – 1388 (efallai bod rhai wedi mynychu mwy nag un)
- Helpu gofalwyr i gael mynediad at PPE a phrofion i'w cadw nhw a'u hanwyliaid yn ddiogel
- Cynnydd yn nifer y gofalwyr ar y rhestr bostio o 1303 i 1727
- **Cynnydd yn nifer y gofalwyr sy'n defnyddio grwpiau Facebook o 723 i 860**
- Cynnal 174 o asesiadau gofalwyr
- Talu tua £28 mil mewn grantiau uniongyrchol trwy'r Cynllun Grantiau Bach, a weinyddir gan The Care Collective

Cam Gweithredu 4

Gwreiddio'r *Fframwaith Ymgynghori ac Ymgysylltu* ym mhob ymarfer ymgynghori a gynhelir gan wasanaethau'r cyngor i sicrhau yr ymgynghorir â rhanddeiliaid allweddol ac y rhoddir amser iddynt ymateb.

Cynnydd

Mabwysiadwyd y fframwaith ym mis Chwefror 2020. Cyflwynwyd Hyfforddiant ar Ymgynghori ac Ymgysylltu Effeithiol ym mis Ebrill 2021 i'r Rhwydwaith Rheoli a swyddogion eraill sy'n ymwneud â gwaith ymgysylltu â'r cyhoedd ar draws y sefydliad.

Cam Gweithredu 5

Nodi anghenion gwasanaeth grwpiau defnyddwyr penodol; pa rwystrau sy'n atal mynediad; a pha gamau y mae angen eu cymryd i ddileu'r rhwystrau hynny.

Cynnydd

Blynyddoedd Cynnar – Gweler yr ymateb yn erbyn Cam Gweithredu 1 Amcan Cydraddoldeb 4

Mae anghenion gwasanaeth a rhwystrau'r cyfranogwyr yn rhan o'r broses asesu gychwynol yn y prosiectau cyflogadwyedd a rhoddir cynlluniau gweithredu dilynol ar waith i ddileu rhwystrau trwy gymorth un i un. Bydd cyfathrebiadau yn parhau i gefnogi gwaith a ysgogir gan feysydd gwasanaeth.

Cydnabyddir bod cyn aelodau'r lluoedd arfog yn arbennig o agored i unigrwydd ac arwahanrwydd cymdeithasol. Er mwyn mynd i'r afael â hyn mae llawer o deithiau wedi'u trefnu i roi'r cyfle i gyn-aelodau'r lluoedd arfog fynychu gwibdeithiau o'r fath am ddim.



Datblygwyd cynllun benthyca llechen gan weithio gyda Chymru Ddigidol ac mae wedi darparu cymorth i gynorthwyo tenantiaid i ymuno â ni mewn sesiynau ar-lein gan ddefnyddio eu hoffer eu hunain. Gosodwyd hefyd y dewis deialu fel bod modd ffonio'r rhai nad oeddent yn gallu ymuno â ni ar-lein.

Gall diffyg cludiant a materion eraill (fel cyfrifoldebau gofalu) atal rhywun rhag cymryd rhan yn ein gweithgareddau. Rydym yn cynnig treuliau e.e: milltiroedd teithio, costau gofalwr neu gallwn drefnu cludiant (tacsis). Rydym hefyd wedi darparu hebryngwr yn flaenorol ar gyfer rhywun oedd angen cymorth i adael eu cartref. Rydym yn darparu gweithiwr cymorth i gynorthwyo un o'n tenantiaid sydd wedi colli ei olwg i fynychu cynhadledd tai 2 ddiwrnod.

Rydym yn sicrhau bod ein holl gyfarfodydd a digwyddiadau yn hygyrch, o wneud yn siŵr bod yr adeilad yn hygyrch, pan fydd cyfarfodydd wyneb yn wyneb, i sicrhau ein bod yn bodloni dewis iaith pobl a darparu gwasanaethau cyfieithu fel BSL, Pwnjabi a sgrindeitlo byw. Rydym bellach yn gallu cynnig gweithgareddau ar-lein i'r rhai y mae'n well ganddynt ymgysylltu fel hyn a chynnig sesiynau ar wahanol adegau i'r tenantiaid hynny sy'n gweithio neu sydd angen cyfarfod yn ystod amser ysgol. Rydym wedi siarad â thenantiaid am sut maent yn hoffi cymryd rhan fel y gallwn nodi eu hanghenion a chael gwared ar unrhyw rwystrau sydd yn ar waith lle bo modd.

Ar hyn o bryd rydym yn gweithio ar brosiect i gefnogi tenantiaid sydd wedi colli eu golwg fel y gallwn eu cynorthwyo i gael mynediad at ein gwasanaethau a sefydliadau eraill. Rydym yn rhan o brosiect Ffrindiau'r Golwg RNIB ac yn gobeithio darparu hyfforddiant i fwy o staff Cartrefi Caerffili yn y Flwyddyn Newydd.

Ym mis Mai 2022 cawsom sesiwn drafod Rhent a Fforddiadwyedd ar-lein a daeth rhywun â nam ar y golwg a'r clyw atom ni. Fe wnaethom drefnu i sgrindeitlo byw ymuno â'r sesiwn i alluogi'r unigolyn i gymryd rhan. Mae cynnig yr opsiwn i gymryd rhan ar-lein yn ogystal ag yn bersonol yn galluogi mwy o gyfleoedd i bobl gymryd rhan.

Rydym ar hyn o bryd yn gweithio ar y Porth Cwsmeriaid a fydd yn rhoi cyfle i denantiaid, er enghraifft, logio atgyweiriad ar-lein ac ati. Byddai hyn yn dileu'r rhwystr i denantiaid â nam ar eu clyw fel enghraifft i gael mynediad at wasanaethau mewn ffordd sy'n addas ar eu cyfer.

Mae anghenion gwasanaeth a rhwystrau'r cyfranogwyr yn rhan o'r broses asesu gychwynnol yn y prosiectau cyflogadwyedd a rhoddir cynlluniau gweithredu dilynol ar waith i ddileu rhwystrau trwy gymorth un i un. Bydd cyfathrebiadau yn parhau i gefnogi gwaith a ysgogir gan feysydd gwasanaeth.

Cam Gweithredu 6

Adolygu a diweddarau ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol o fewn y fwrdeistref sirol sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.

Cynnydd

Rydym wedi cynnal dadansoddiad rhanddeiliaid trylwyr ac yn cynnal cronfa ddata rhanddeiliaid sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig. Caiff hwn ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd. Rhennir y gronfa ddata hon gyda swyddogion sy'n cynnal ymarferion ymgynghori ar draws y meysydd gwasanaeth.

Cafodd cyswllt ei wneud gan ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a grwpiau Cymdeithas Tenantiaid a Phreswylwyr i geisio recriwtio mwy o wirfoddolwyr o'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig. Fodd bynnag, ar hyn o bryd nid ydym yn monitro'r nodweddion hyn o fewn ein rhestr tenantiaid yr ymgysylltwyd â nhw .

Mae ffurflen gyswllt yn cael ei hanfon at bob tenant yn fuan yn gofyn am anghenion cymorth, dewis cyswllt ac ati. Yn y dyfodol, efallai y bydd yn bosibl cael mynediad at 'Profiad Cwsmer Capita' i weld a oes gan unrhyw un o'r tenantiaid rydym yn ymgysylltu â nhw nodweddion gwarchoddedig.

Rydym yn ymwybodol o rai nodweddion e.e oedran ac anabledd ond nid ydym yn monitro'r data fel rhan o'n gweithgaredd o ddydd i ddydd nac yn storio data. Lle'r ydym yn ymwybodol, rydym yn sicrhau ein bod yn cynnig cyfleoedd i gymryd rhan e.e mynychu rhwydweithiau penodol e.e rhwydwaith Anabledd Gwasanaeth Ymgynghorol Cyfranogiad Tenantiaid Cymru. Mae Cartrefi Caerffili yn aelod o Tai Pawb, sefydliad sy'n hyrwyddo cydraddoldeb a chyfiawnder cymdeithasol ym maes tai.

Cam Gweithredu 7

Adolygu a chryfhau prosesau mewnol ar gyfer cynnal Asesiadau Effaith Integredig ac ymgynghori cysylltiedig.

Cynnydd

Datblygodd y Cyngor Asesiad Effaith Integredig yn ystod 2020 i gynnwys Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol. Gweler uchod. Gwnaethom hefyd ddiweddarau'r cwestiynau a ofynnwyd ynghylch yr effaith ar y Gymraeg yn unol â'r canllawiau a gyhoeddwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg ar y Safonau Lluoedd Polisi.

Pasiwyd Cyfamod y Lluoedd Arfog fel cyfraith ym mis Rhagfyr 2021 ar gyfer Tai, Addysg ac Iechyd. Bydd yn rhaid i staff roi 'sylw dyledus' mewn perthynas â Chymuned y Lluoedd Arfog. Caerffili oedd yr awdurdod lleol cyntaf yng Nghymru a Lloegr i gynnwys ystyriaeth ar gyfer Cymuned y Lluoedd Arfog fel categori o dan yr adran Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol. Cyflwynwyd cyflwyniadau a rhannwyd yr adran gyda nifer o awdurdodau lleol fel enghraifft o arfer da. Rhaid ystyried sylw dyledus yn yr amgylchiadau canlynol:

- Sut mae rhwymedigaethau ac aberth yn effeithio ar fynediad at ofnion fy ngwasanaeth cyhoeddus?
- A yw Cymuned y Lluoedd Arfog dan anfantais o gymharu â phrofiad defnyddwyr terfynol dinasyddion lleol?
- Os felly, a ddylwn i liniaru/datrys yr anfantais hon?
- Ai dim ond trwy Ystyriaeth Arbennig y gellir datrys anfantais?
- Bydd canllawiau'n cael eu darparu ond rhaid mynd drwy'r senedd i'w cymeradwyo
- Rhaid i Sylw Dyledus fod ar waith erbyn diwedd 2022

Cam Gweithredu 8

Sicrhau bod gweithgareddau sy'n ymwneud â newid a thrawsnewid gwasanaethau yn gwreiddio egwyddorion ymgynghori da â chymunedau fel rhan o 'Sgwrs Caerffili'.

Cynnydd

Arolwg Sgwrs Caerffili oedd y man cychwyn ar gyfer deialog newydd gyda chymunedau. Mae llawer o bobl yn cynnig eu hunain i gynorthwyo mewn 'perthynas' newydd gyda'r cyngor. Fodd bynnag, bu oedi gyda'r grwpiau ffocws wyneb yn wyneb arfaethedig oherwydd COVID, ond mae cynlluniau yn ddiweddarach yn 2022 i ymgynghori ac ymgysylltu â'r cyhoedd ar ba wasanaethau i'w blaenoriaethu dros yr ychydig flynyddoedd nesaf.

Bydd Tai yn dilyn yr holl ganllawiau corfforaethol a lle bo angen yn ymgynghori â'n Swyddog Ymgynghori ac Ymgysylltu â'r Cyhoedd.

Amcan Cydraddoldeb 5 – Yr Iaith Gymraeg - sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad at wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol

Nid yw materion yn ymwneud â'r Gymraeg yn dod o dan **Ddeddf Cydraddoldeb 2010** ond mae ganddynt set o safonau o dan **Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011**. Manylir ar y rhain yn y rheoliadau a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru fel **Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015**.

Mae arferion gwaith mewnol yn parhau i esblygu er mwyn sicrhau bod yr egwyddor o gydraddoldeb iaith yn cael ei pharchu ym mhob agwedd o ddarpariaeth gwasanaeth. Er mwyn cynorthwyo'r cyngor i fodloni gofynion Safonau'r Gymraeg ac i ddiwallu anghenion poblogaeth Gymraeg y fwrdeistref sirol, rydym yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau megis; Menter Iaith Caerffili, Fforwm Iaith, ysgolion cyfrwng Cymraeg ayb. Manylir ar y gwaith hwn yn **Strategaeth Pum Mlynedd Iaith Gymraeg 2017-2022** y fwrdeistref sirol.

Cymeradwyodd y Cabinet y Strategaeth Gymraeg Pum Mlynedd 2022-2027 ar gyfer y fwrdeistref sirol ar 9 Mawrth 2022, y mae manylion amdani ar dudalen 12 o dan '**Ciplun o Benderfyniadau Allweddol**'.

Mae'n rhaid i ni gydymffurfio â'r holl Safonau Iaith Gymraeg y cytunwyd arnynt fel y manylir arnynt yn Hysbysiad Cydymffurfiaeth y Cyngor er mwyn sicrhau bod y boblogaeth sy'n siarad Cymraeg, boed yn staff, yn ddinasyddion, yn fyfyrwyr neu'n ymwelwyr, yn gallu cael mynediad at wasanaethau'r cyngor yn Gymraeg.

Mae ein cynnydd yn cael ei gofnodi bob blwyddyn yn Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg, a gyhoeddir isod ar gyfer 2021-2022. Cymeradwyodd Cabinet y cyngor gyhoeddi'r adroddiad ar 15 Mehefin 2022. I weld adroddiad 2021-2022 cliciwch [yma](#).

Cam Gweithredu 1

Codi ymwybyddiaeth ymhlith staff sy'n dod i gysylltiad â phlant a phobl ifanc o'r angen i feithrin agweddau cadarnhaol at y Gymraeg.

Cynnydd

Yn ystod 2021-2022, adolygwyd Strategaeth y Gymraeg 5 mlynedd y Cyngor mewn ymgynghoriad â rhanddeiliaid allweddol. Roedd rhanddeiliaid mewnol yn cynnwys y Gwasanaeth Ieuencid, y Blynyddoedd Cynnar a Gwasanaeth Llyfrgell.

Mae Safonau'r Gymraeg yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyngor ddatblygu Strategaeth Gymraeg 5 mlynedd sy'n nodi sut y mae'n bwriadu hybu'r defnydd o'r Gymraeg, a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg yn ehangach yn y fwrdeistref sirol.

Rhaid i'r strategaeth gynnwys targed (yn nhermau canrannau) ar gyfer cynyddu neu gynnal nifer y siaradwyr Cymraeg yn yr ardal erbyn diwedd y cyfnod 5 mlynedd. Yn ogystal, rhaid i'r strategaeth gynnwys datganiad yn nodi sut y bydd y targed yn cael ei gyrraedd. Rhaid adolygu ac adnewyddu'r strategaeth ar ddiwedd pob cyfnod o 5 mlynedd (Safon 145).

Wrth ddatblygu'r strategaeth newydd, cynhaliodd y cyngor amrywiaeth o weithgareddau casglu tystiolaeth ac ymgysylltu cyn-ymgyngori i ddatblygu set ddiwygiedig o gamau gweithredu yn Strategaeth y Gymraeg 5 Mlynedd drafft 2022-2027. Bydd y camau gweithredu hyn yn ein galluogi i gynllunio sut y byddwn yn hyrwyddo'r Gymraeg ac yn hwyluso'r defnydd o'r iaith yn lleol i gynyddu'r boblogaeth sy'n siarad Cymraeg dros y pum mlynedd nesaf.

Mae gweithgareddau yn cynnwys:

- Adolygiad o ofynion deddfwriaethol
- Adolygiad o adroddiadau a chanllawiau allanol, gan gynnwys '*Cymraeg 2050: ein cynllun ar gyfer 2021 i 2026*', Llywodraeth Cymru, a chanllaw Comisiynydd y Gymraeg '*Safonau ar gyfer hybu'r Gymraeg*'
- Adolygiad o Strategaeth y Gymraeg Pum Mlynedd gyfredol y Cyngor 2017-2022
- Dadansoddiad o setiau data lleol a chenedlaethol
- Ymgysylltu â rheolwyr darparu gwasanaethau o fewn y Cyngor
- Ymgysylltu â Fforwm y Gymraeg Caerffili a Fforwm y Gymraeg mewn Addysg

Buom yn cydweithio â'n partneriaid i ddatblygu strategaeth sy'n adeiladu ar ein llywyddiannau yn y gorffennol, yn diwallu anghenion siaradwyr Cymraeg a dysgwyr y fwrdeistref sirol, yn bodloni'r gofynion deddfwriaethol ac yn bwysicaf oll, yn ystyrlon, yn briodol ac yn gyraeddadwy i bawb dan sylw. Gellir gweld rhestr lawn o'r partneriaid dan sylw yn y strategaeth.

Cymeradwywyd y strategaeth gan y Cabinet ym mis Mawrth 2022 ac fe'i cyhoeddwyd ar ein gwefan ar 31 Mawrth 2022. I weld y strategaeth a'r atodiadau ategol cliciwch ar y ddolen ganlynol: [Strategaeth y Gymraeg 5 Mlynedd 2022-2027](#).

Ar ddiwedd pob cyfnod o 5 mlynedd, rhaid i'r cyngor asesu i ba raddau y mae'r strategaeth wedi'i dilyn a'r targed wedi'i gyrraedd. Rhaid i'r asesiad, y mae'n rhaid ei gyhoeddi, gynnwys nifer y siaradwyr Cymraeg yn yr ardal a'r rhestr o weithgareddau sydd wedi'u cyflawni i gwrdd ag amcanion y strategaeth (Safon 146). Gellir gweld cynnydd yn erbyn Strategaeth y Gymraeg 5 Mlynedd 2017-2022 [yma](#).

Ar gyfer Gwasanaethau Plant, anogir pob plentyn rydym yn gweithio gyda nhw i gymryd rhan addysg a hyfforddiant ac mewn perthynas â Phlant sy'n Derbyn Gofal, mae eu gofalywyr yn glir am yr angen i hybu sgiliau Cymraeg yn unol â'r Cwricwlwm Cenedlaethol yng Nghymru.

Cam Gweithredu 2

Datblygu sgiliau arwain dwyieithog ymhlith pobl ifanc i'w helpu i ddod yn hyrwyddwyr cymunedol yr iaith o fewn eu cymunedau.

Cynnydd

Mae prosiect diweddar yn ymwneud â llyfrau i ysgolion wedi'i greu'n ddwyieithog a chyflwynwyd gweithdai trwy gyfrwng y Gymraeg yn y broses ddatblygu. Cyd-gynhyrchwyd y gyfrol - Ein Llyfr – Ein Hanes: Llewellyn Bren gyda'r hanesydd lleol Dr. Elin Jones a phlant ysgol i arddangos a dilyn trywydd bywyd Llewellyn Bren ac ennyn diddordeb plant ysgol ar draws y sir â hanes lleol. Mae'r llyfr wedi'i ddsbarthu i bob ysgol gynradd yn y fwrdeistref sirol.

Cam Gweithredu 3

Hyrwyddo argaeledd gwasanaethau dwyieithog trwy sicrhau bod siaradwyr Cymraeg a dysgwyr o fewn meysydd gwasanaeth yn gwisgo cortynnau gwddf / bathodynnau priodol.

Cynnydd

Rydym yn cadw stoc o gortynnau gwddf a bathodynnau 'laith Gwaith' i staff ofyn amdanynt. Gofynnir amdanynt yn rheolaidd ac mae swyddogion yn ymwybodol o bwy i gysylltu â nhw i'w derbyn. Mae ein holl swyddogion gwasanaeth rheng flaen wedi cael yr adnoddau hyn i'w defnyddio.

Buom yn dathlu Diwrnod Shwmae ar 15 Hydref 2021 gydag ymgyrch ar-lein i godi ymwybyddiaeth o arwyddocâd y digwyddiad. Anogwyd meysydd gwasanaeth gyda chyfrifon cyfryngau cymdeithasol i ddefnyddio #shwmaesumae a #shwmaecaerffili. Gweler tudalen 20.

Am y drydedd flwyddyn buom yn dathlu Diwrnod Hawliau'r Gymraeg ar 7 Rhagfyr 2020. Eto roedd presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol yn allweddol i godi ymwybyddiaeth o'r digwyddiad a hawliau siaradwyr Cymraeg wrth ddefnyddio gwasanaethau.



Cam Gweithredu 4

Cefnogi datblygu a hyrwyddo cyfeirlyfr o wasanaethau cyfrwng Cymraeg sydd ar gael yn lleol.

Cynnydd

Mae Hyb y Blynyddoedd Cynnar yn cynnig gwasanaeth dwyieithog i deuluoedd ac mae'r holl ofal plant cofrestredig sydd ar gael, gan gynnwys yn Gymraeg, ar gael i'r cyhoedd ar beiriant chwilio cronfa ddata Dewis. Mae Blynyddoedd Cynnar yn comisiynu Menter laith i gefnogi ein lleoliadau Saesneg i wella'r Gymraeg a gynigir yn y lleoliad yn ogystal â chefnogi dysgwyr Cymraeg i wella'r iaith mewn lleoliadau Cymraeg. Mae darpariaeth y Blynyddoedd Cynnar wedi'i mapio a rhoddir blaenoriaeth i gamau gweithredu i wella'r ddarpariaeth Gymraeg.

Cam Gweithredu 5

Sicrhau bod digwyddiadau a gweithgareddau cyfrwng Cymraeg yn rhan o raglen digwyddiadau cymunedol y Cyngor.

Cynnydd

Eleni fe wnaeth y Gwasanaeth Cefn Gwlad y canlynol i gefnogi digwyddiadau Cymraeg yn y fwrdeistref wledig:

- tair taith gerdded Cymraeg ar gyfer Menter Iaith Caerffili,
- dau weithgaredd Picnic yn y Parc yng Nglan-yr-afon
- mynychu Ffair Nadolig Menter Iaith Caerffili yn Llancaich Fawr

Bu grant Haf o Hwyl gefnogi'r Urdd a Menter Iaith i gynnig gweithgareddau'r haf yn Gymraeg i blant a phobl ifanc.

Mae'r Swyddog Strategaeth a Chynllunio yn y Blynyddoedd Cynnar yn ymgysylltu'n rhagweithiol ag aelodau o dîm y Blynyddoedd Cynnar i gefnogi eu mynediad at gysiau Cymraeg a chefnogi dysgwyr Cymraeg i gynyddu eu hyder i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle. Yn ogystal, mae archwiliad y gweithlu ar draws y Blynyddoedd Cynnar wedi nodi siaradwyr Cymraeg sy'n hapus i gefnogi dysgwyr Cymraeg i ddefnyddio'u Cymraeg mewn lleoliadau a'r gweithleoedd yn cynyddu hyder.

Rydym hefyd yn gweithio gyda Mudiad Meithrin i ddatblygu Ti a Fi o amgylch y fwrdeistref i wella mynediad at ddarpariaeth i deuluoedd.

Mae nifer o ddigwyddiadau a ddarperir gan Fenter Iaith Caerffili yn cael eu rhedeg mewn partneriaeth â gwasanaethau'r cyngor, er enghraifft mae'r Grŵp Cerdded cyfrwng Cymraeg yn cael ei gefnogi gan Geidwadgan y Gwasanaethau Cefn Gwlad, a grant Haf o Hwyl yn frwd i gefnogi Urdd a Menter Iaith i gynnig gweithgareddau haf trwy gyfrwng y Gymraeg i blant a phobl ifanc.

Cam Gweithredu 6

Hyrwyddo'r Gymraeg fel amcan cydnabyddedig i reolwyr, i'w galluogi i fapio darpariaeth Gymraeg ar draws eu maes gwasanaeth a chynyddu capasiti lle bo angen.

Cynnydd

Blynyddoedd Cynnar – Gweler yr ymateb yn erbyn Cam Gweithredu 6 Amcan Cydraddoldeb 5

Yn ystod 2021-2022, cyflogodd tîm y Cynllun Datblygu Gwledig siaradwr Cymraeg iaith gyntaf i ategu'r iaith gyntaf bresennol a siaradwr Cymraeg hyfedr ychwanegol yn ein tîm datblygu. Cymerodd dau aelod o'r tîm ran mewn dosbarthiadau Cymraeg o fewn y cyfnod adrodd. Ystyriwyd darpariaeth a gofyniad Gymraeg drwy gydol y broses recriwtio ar gyfer staff newydd yn ystod y cyfnod.

Mae ein holl ddeunydd sydd wedi'i argraffu'n ddwyieithog, ac mae'r testun Cymraeg yn dod o flaen y testun Saesneg.

Targedau perthnasol a nodir yn Strategaeth y Gymraeg Pum Mlynedd 2022-2027 y Cyngor, sy'n cynnwys newid yn y diwylliant mewnol a derbyniad o'r Gymraeg wrth ddarparu gwasanaethau.

Mae recriwtio dros y we yn y Cyngor yn cyfeirio'r ymgeisydd at dudalennau glanio Recriwtio Cymru gan ddweud bod 'Ein pobl wrth galon popeth a wnawn'. Anogir i ffurflenni cais gael eu cyflwyno yn y Gymraeg a chyfeirir ymgeiswyr i ddysgu am ein Buddion a'n Gwobrau; Cydraddoldeb ac Amrywiaeth; Prentisiaethau a Rhaglenni Hyfforddeion a'n hymrwymiad i gefnogi Lles Gweithwyr.

Mae ymgeiswyr sy'n dewis ein tudalennau swyddi yn Saesneg hefyd yn cael eu hysbysu o'r dewis i gyflwyno eu cais yn Gymraeg. Mae holl swyddi'r Cyngor yn cael eu hysbysebu fel rhai Cymraeg yn Ddymunol, os nad Cymraeg yn Hanfodol.

Cynulleidfa darged y Cyngor yn y cyd-destun hwn yw'r farchnad swyddi helaeth yr ydym yn annog siaradwyr Cymraeg i ymuno â ni ohoni.

Mae'r rhaglen gyflogadwyedd yn darparu cymwysterau trwy gyfrwng y Gymraeg pe bai'r cyfranogwyr yn dymuno ac yn fewnol, bydd y Gymraeg yn parhau i gael ei hyrwyddo gyda staff lle bynnag y bo modd a byddwn yn parhau i annog mwy o gapasiti.

Cam Gweithredu 7

Ystyried yr effaith ar y Gymraeg wrth gynllunio datblygiadau tai, yn enwedig lleoedd ysgol cyfrwng Cymraeg, enwau strydoedd ayb.

Cynnydd

Mae mwyafrif yr enwau strydoedd hanesyddol yn uniaith. Dyrennir enwau strydoedd newydd ar sail 50/50; fodd bynnag ar hyn o bryd mae'r gogwydd at enwau strydoedd Cymraeg i unioni'r anghydbwysedd hanesyddol. Gall y mynegair ddal cyfeiriadau Cymraeg a Saesneg a lle mae enw stryd yn ddwyieithog h.y. mae ganddi blât stryd ddwyieithog, fe'i cedwir yn y ddwy iaith.

Mae adroddiad i safoni enwau lleoedd Cymraeg yn cael ei ddrafftio yn dilyn gwaith a wnaed mewn partneriaeth â Chomisiynydd y Gymraeg i sicrhau rhestr safonol o sillafiadau enwau lleoedd ar gyfer y fwrdeistref sirol.

Cam Gweithredu 8

Sicrhau bod gwefan y cyngor yn gwbl ddwyieithog a bod tudalennau'n cael eu monitro a'u diweddarau yn y ddwy iaith ar sail rhaglen dreigl.

Cynnydd

Mae gweithgor yn cyfarfod yn chwarterol i drafod unrhyw faterion neu bryderon ynghylch cynnwys gwefan ddwyieithog y Cyngor. Mae'r Wefan yn gwbl ddwyieithog ac ni chyhoeddir unrhyw wybodaeth heb ei chyfieithu. Dylid nodi bod achosion anaml iawn pryd y cyhoeddir y Saesneg yn gyntaf wrth aros am gyfieithiad oherwydd natur frys y cyfathrebiad, ond anaml y mae'r sefyllfaoedd hyn yn digwydd.

Cam Gweithredu 9

Sicrhau bod gan fewnrwyd y cyngor ryngrwyd Cymraeg a dewislenni yn unol â Safon 126.

Cynnydd

Bydd y Gweithle Digidol newydd (mewnrwyd newydd) yn gwbl ddwyieithog – mae'r fanyleb wedi'i chymeradwyo ac ar fin mynd i dendr. Mae sgysiau parhaus yn cael eu cynnal gyda'r Uned Gyfathrebu.

Cam Gweithredu 10

Creu ymgyrch i ddenu dinasyddion ifanc Cymraeg eu hiaith i waith ieuencid, chwaraeon a gweithgareddau celf fel arweinwyr.

Cynnydd

Mae hwn yn gam gweithredu yn Strategaeth y Gymraeg bum Mlynedd. Mae angen gweithio mewn partneriaeth.

Cam Gweithredu 11

Gweithio gyda phobl ifanc i godi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg fel sgil gwerthfawr ar gyfer hyfforddiant a chyflogaeth.

Cynnydd

Dros y 12 mis diwethaf rydym wedi bod yn gweithio'n agos gyda Gyrfa Cymru i geisio meithrin cysylltiadau gyda'n hysgolion uwchradd, gan godi ymwybyddiaeth o yrfaoedd gyda'r cyngor ond yn arbennig pa mor bwysig yw cael sgiliau Cymraeg yn y gweithle.

Recordiodd yr Uwch Swyddog Polisi – Cydraddoldeb a'r Gymraeg ddau fideo (fersiynau Cymraeg a Saesneg) i'w defnyddio yn ein hysgolion uwchradd yn ystod y cyfnod cloi.

<https://twitter.com/cwcardiffbea3/status/1397210046036054020?s=21&t=iRllpOpOqS66NCX1SQClnw>

Ym mis Tachwedd 2021, gwahoddwyd yr Uwch Swyddog Polisi – Cydraddoldeb a'r Gymraeg i fynychu 'Diwrnod Byd Gwaith' yn Ysgol Gyfun Cwm Rhymni. Roedd y diwrnod yn cynnwys cyflwyno nifer o gyflwyniadau yn ystod y diwrnod ysgol i fyfyrwyr Blwyddyn 11, gan hyrwyddo cyfleoedd gyrfa gyda'r cyngor. Roedd y cyflwyniad yn canolbwyntio'n benodol ar ba mor bwysig a gwerthfawr yw meddu ar sgiliau Cymraeg a'u defnyddio yn y gweithle. Anogwyd myfyrwyr i wisgo bathodynau oren 'iaith gwaith' a chortynnau gwddf i ddangos i gyflogwyr ac aelodau'r cyhoedd eu bod yn gallu siarad Cymraeg.

<https://twitter.com/cwcardiffbea3/status/1456234952459227147?s=21&t=iRllpOpOqS66NCX1SQClnw>

Cam Gweithredu 12

Cynnal ffair swyddi Gymraeg blynyddol i godi ymwybyddiaeth o werth yr iaith i gyflogaeth yn y sector cyhoeddus yng Nghymru a'r gallu i gysylltu â'r cyngor yn Gymraeg dros y ffôn, wyneb yn wyneb ac yn ysgrifenedig.

Cynnydd

Gweler yr ymateb i Gam Gweithredu 11. Rydym yn symud yn araf tuag at ffurfio ffair swyddi Gymraeg, ond mae angen cydweithio er mwyn gwireddu hynny.

Amcan Cydraddoldeb 6 – Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal – Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol

Mae creu gweithle sy'n ddiogel a chynhwysol yn hyrwyddo amgylchedd gwaith cadarnhaol lle mae staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso, gan eu galluogi i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i'n dinasyddion.

Mae arnom angen gwell dealltwriaeth o amrywiaeth ein gweithlu. Er mwyn cyflawni hyn, mae casglu data monitro cydraddoldeb yn hollbwysig. Rhaid casglu data ar ddechrau'r broses gyflogi a'i lanhau a'i ddiweddarau'n rheolaidd.

Mae tegwch yn y gwaith a pherfformiad swydd dda yn mynd law yn llaw. Mae mynd i'r afael â gwahaniaethu yn helpu i ddenu, ysgogi a chadw staff a gwella enw da'r sefydliad fel cyflogwr cynhwysol.

Mae hyfforddiant cydraddoldeb a'r Gymraeg yn rhoi'r sgiliau a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen ar staff i ymgysylltu â dinasyddion yn sensitif. Mae uwchsgilio staff i fod yn ymwybodol o nodweddion gwarchoddedig yn sicrhau bod dinasyddion ag anghenion penodol yn derbyn gwasanaethau sy'n hygyrch ac yn cydymffurfio.

Mae system Adnoddau Dynol y Cyngor wedi'i huwchraddio fel y gall gofnodi sgiliau iaith staff a llunio adroddiadau pe bai angen.

Cam Gweithredu 1

Datblygu hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein a fydd yn orfodol i bob aelod o staff ac aelod etholedig.

Cynnydd

Fe wnaethom ddarparu Hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod, a gafwyd trwy Academi Wales. Wedi'i ariannu drwy'r gyllideb Cydlyniant Cymunedol, rhannwyd 500 o leoedd gyda Chynghorau Torfaen a Blaenau Gwent. O'r 167 o leoedd a ddyrannwyd, mae 156 o swyddogion wedi dilyn y cwrs.

Mae'r ddarpariaeth well o gyrsiau hyfforddi cydraddoldeb i staff a rheolwyr yn un o'r camau gweithredu a nodwyd yn Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021–2024, gydag amserlen o Ch3 2021-2022. Mae gwaith yn mynd rhagddo i gyrraedd y targed hwn. Bydd y Tîm Datblygu Gweithlu a grëwyd yn ddiweddar yn cydlynu'r gwaith hwn.

Cam Gweithredu 2

Gweithredu'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

- % y gweithlu sydd wedi cwblhau hyfforddiant Ymwybyddiaeth Sylfaenol (Grŵp 1) / Nifer y staff sydd wedi cwblhau hyfforddiant Ymwybyddiaeth Sylfaenol (Grŵp 1)
- % y staff a nodwyd sydd wedi cwblhau hyfforddiant Gofyn a Gweithredu (Grŵp 2)
- % y staff a nodwyd sydd wedi cwblhau Hyfforddiant Uwch (Grŵp 3)
- Gweithredu hyfforddiant gloywi pan fydd ar gael ac yn briodol.

Cynnydd

Mae nifer y staff a dderbyniodd hyfforddiant Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Trais Rhywiol fel a ganlyn:

<u>Staff wedi'u hyfforddi</u>	<u>Canran</u>
3541	42%
650	43%Yn seiliedig ar ffigyrau amcangyfrifedig cyn-COVID
161	54%Yn seiliedig ar ffigyrau amcangyfrifedig cyn-COVID

Mae cofnodion hyfforddiant yn cael eu hadolygu ac anfonir nodiadau atgoffa at reolwyr i hyfforddiant adnewyddu gael eu cwblhau.

Mae'r holl staff Tai yn cael cynnig ac maent yn cwblhau'r holl hyfforddiant perthnasol.

Cam Gweithredu 3

Hyderus o ran Anabledd – gwella ar ein safon bresennol.

Cynnydd

Gan weithio ar y cyd â'n cydweithwyr yn yr Undebau Llafur, rydym yn archwilio ochr yn ochr â'n datblygiad polisi cynhwysol ehangach (h.y. Polisiâu Absenoldeb a Salwch), manteision pasbort anabledd newydd a lansiwyd gan y TUC i helpu pobl ag anabledd sy'n mynd yn ddi-waith neu newid cyflogwyr i gael y cymorth sydd ei angen arnynt. Mae ymgynghoriad polisi ac ystyriaeth bellach o'r 'pasbort anabledd' ar y gweill.

Yn unol â'r cynllun gweithredu yn Strategaeth Lles Gweithwyr 2021 – 24, mae'r ddau faes isod yn mynd rhagddynt:

- Gweithio gyda'r Undebau Llafur, parhau i godi ymwybyddiaeth o bob math o wahaniaethu a'r gofyniad i herio rhagfarn yn effeithiol yn y ffynhonnell.
- Gwella ein haelodaeth o'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd.

Cam Gweithredu 4

Sicrhau cydymffurfiaeth â *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011* ac annog datgelu:

- cyhoeddi gwahaniaethau cyflog yn ôl grwpiau nodweddion gwarchoddedig,
- cyhoeddi ein data cyflogaeth yn flynyddol, a
- gwaith sy'n gysylltiedig â gwella cyfraddau datgelu data cyflogaeth staff, naill ai trwy recriwtio neu drwy hunan wasanaeth iTrent.

Cynnydd

Bydd y gwasanaeth cwmwl ar gyfer ein system AD / Cyflogres gyda modiwlau ychwanegol yr ydym yn symud iddynt yn rhoi cyfle i wella'r cyfraddau datgelu hyn.

Cam Gweithredu 5

Ailsefydlu ein haelodaeth i gefnogi Mynegai Hyrwyddwyr Amrywiaeth Gweithle Stonewall.

Cynnydd

Mae ailsefydlu ein haelodaeth gyda Stonewall Cymru yn un o'r camau gweithredu yn Strategaeth Lles Gweithwyr 2021–2024, gydag amserlen o 2022.

Cam Gweithredu 6

Cydweithio i adeiladu'r brand 'Cynghorau Balch' i gefnogi digwyddiadau Pride.

Cynnydd

Mae Caerffili yn aelod gweithgar o bartneriaeth Cynghorau Balch, sy'n dod â sawl cyngor yn Ne Cymru at ei gilydd mewn ffordd weladwy ac unedig, i gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb i gymunedau LGBTQ+.

Pwrpas Cynghorau Balch yw gwella'r gefnogaeth a gynigir i staff LGBTQ+ mewn awdurdodau lleol yng Nghymru a sicrhau bod llywodraeth leol ledled Cymru yn arweinydd gweladwy ym maes hawliau LGBTQ+ ac yn hyrwyddo cynhwysiant LGBTQ+ yn ein gymunedau.

Yn 2022 cyrhaeddodd 'Cynghorau Balch' rownd derfynol Gwobrau PinkNews 2022, ar gyfer Gwobr Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

"Mae cynrychiolaeth yn y sector cyhoeddus yn hollbwysig er mwyn creu dyfodol gwell i leiafrifoedd. Dyna pam mae Gwobr Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn dathlu'r rhannau eithriadol hynny o gyrff llywodraethol ein gwlad neu gyrff cyhoeddus eraill sy'n gwneud newid er gwell." - [Enwebeion Gwobrau PinkNews 2022: Rhestr lawn \(thepinknews.com\)](https://thepinknews.com)

Cam Gweithredu 7

Sicrhau bod hyfforddiant iaith Gymraeg priodol ar gael i staff, o lefelau sylfaenol i uwch.

Cynnydd

Mae CBS Caerffili wedi darparu cyrsiau sgysiau Cymraeg i staff ac aelodau etholedig ers 2001. Mae cyrsiau hefyd ar gael i aelodau'r cyhoedd ac aelodau staff o sefydliadau partner eu mynychu. Mae'r cyrsiau'n amrywio o gyrsiau blasu sylfaenol i ddechreuwyr i gyrsiau, sy'n darparu ar gyfer y rhai sydd bellach yn siaradwyr Cymraeg rhugl.

Symudodd yr holl gyrsiau i gael eu cynnal ar-lein yn ystod y cyfnod clo cyntaf, ac o fis Medi 2020 ymlaen, mae pob cwrs bellach yn cael ei redeg ar-lein.

Mae'r data ar gyfer y cyrsiau a gynigir ac a fynychwyd gan staff CBS Caerffili ar gyfer blwyddyn academaidd 2021-2022 fel a ganlyn;

CWRS A GYNIGIR	NIFER Y CYRSIAU A GYNIGIR	NIFER Y STAFF A FYNICHODD
30 Wythnos	58	33
Cwrs 10 Awr Ar-lein	1	0
Cwrs Hunan-Astudio 120 Awr Ar-lein	1	1
Say Something in Welsh – Cwrs Cymraeg Ar-lein	1	1
Ysgol Haf	1	1
Cwrs Preswyl	7	1
Tynnwyd yn ôl	Amherthnasol	1

Yn ystod 2021-2022, rhoddwyd 2 gyfle i staff fynychu cwrs Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, ac yn siomedig, dim ond 10 a oedd yn bresennol ar draws y ddwy sesiwn. Rhaid darparu'r cwrs hwn i staff yn unol â Safon 132 ;

Rhaid i chi ddarparu cyrsiau hyfforddi fel y gall eich gweithwyr ddatblygu -

- a) ymwybyddiaeth o'r Gymraeg (gan gynnwys ymwybyddiaeth o'i hanes a'i rôl yn niwylliant Cymru);*
- b) dealltwriaeth o'r ddyletswydd i weithredu yn unol â safonau'r Gymraeg;*
- c) dealltwriaeth o sut y gall y cyrsiau Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg fod yn effeithiol iawn wrth newid agweddau ac archwilio'r pwyntiau canlynol:*

1. Pam fod angen rhoi sylw i'r Gymraeg?
2. Beth sydd angen i ni ei wybod am yr iaith a'i siaradwyr?
3. Sut gallwn ni weithredu mewn ffordd sy'n hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg?

Cafwyd adborth cadarnhaol iawn gan staff a fynychodd y sesiynau ac mae detholiad o'r adborth isod:

- a) Mwynheais i'r sesiwn prynhawn yma gyda Huw yn fawr ond ni allaf gredu'r nifer fach sy'n cymryd rhan!*
- b) Roedd Huw yn addysgiadol ac yn ddifyr, gan ddarparu hiwmor ysgafn a hanes byr am y Gymraeg. Byddwn yn argymhell y cwrs hwn i eraill. Diolch.*
- c) Nes i synnu fy hun gyda faint wnes i fwynhau'r cwrs a'r hyder mae wedi rhoi i mi ymarfer yr ychydig o Gymraeg dwi'n gwybod a'r brwdfrydedd i ddysgu mwy. Byddaf yn argymhell y cwrs i eraill.*
- d) Mwynheais y cwrs yn fawr. Roedd yn addysgiadol ac yn ddiddorol ac mae wedi fy ysgogi i barhau i ddysgu Cymraeg. Braff hefyd oedd gwando ar brofiadau eraill a chlywed am eu hamlygiad i'r Gymraeg.*

Hwylusodd Menter Iaith Caerffili sesiwn ymwybyddiaeth i'r Gwasanaeth Ieuencid o'r enw *Y Gymraeg mewn Gwaith Ieuencid* a mynychodd 8 o bobl.

Yn unol â Safon 128, rhaid i'r cyngor ddarparu hyfforddiant yn y Gymraeg i staff yn y meysydd a ganlyn:

Rhaid ichi ddarparu hyfforddiant yn Gymraeg yn y meysydd a ganlyn, os byddwch yn darparu hyfforddiant o'r fath yn Saesneg –

- (a) recriwtio a chyfweld;*
- (b) rheoli perfformiad;*
- (c) gweithdrefnau cwyno a disgyblu;*
- (ch) ymsefydlu;*
- (d) delio â'r cyhoedd; a*
- (dd) iechyd a diogelwch.*

Ni dderbyniwyd unrhyw geisiadau gan staff i unrhyw un o'r cyrsiau a restrir uchod gael eu cyflwyno yn Gymraeg, felly nid oes unrhyw ffigyrau hyfforddiant staff wedi'u cofnodi. Cyhoeddir y wybodaeth uchod yma er mwyn darparu parhad ag adroddiadau blaenorol.

Cam Gweithredu 8

Darparu cyfleoedd i staff wella eu sgiliau Cymraeg presennol at ddefnydd busnes.

Cynnydd

Mae nifer o gyrsiau ar gael i staff wella eu sgiliau Cymraeg ynghyd â hyrwyddo gweithgareddau a gynhelir gan Fenter Iaith Caerffili a phartneriaid Fforwm yr Iaith Gymraeg o ddigwyddiadau a gweithgareddau y gall siaradwyr Cymraeg a dysgwyr o bob lefel eu mynychu a defnyddio eu sgiliau, waeth beth fo lefel eu safon.

Anogir holl staff y Blynnyddoedd Cynnar i ddilyn cyrsiau sgyrsiau Cymraeg yn ogystal â'r cyfle i gwblhau cwrs Mynediad neu Sylfaen. Anogir staff i ddefnyddio eu Cymraeg yn y gweithle yn enwedig ym maes gofal plant ac yng Nghanolfan Blant Integredig Parc y Felin. Gydag argaeledd cynyddol ac amrywiaeth y cyrsiau mae staff yn cael eu hannog yn fwy i gael mynediad at y cyrsiau ac yn cael eu cefnogi gan wahanol aelodau o'r tîm sy'n siarad Cymraeg.

Cam Gweithredu 9

Darparu cyfleoedd i staff sy'n siarad Cymraeg a dysgwyr y Gymraeg ddefnyddio eu sgiliau iaith yn y gweithle.

Cynnydd

Yn unol â Safonau'r Gymraeg, mae staff yn cael cyfleoedd i ddefnyddio eu sgiliau Cymraeg yn y gweithle. Gallai hyn olygu ateb y ffôn yn ddwyieithog, cynhyrchu negeseuon cyfryngau cymdeithasol dwyieithog neu ddrafftio gohebiaeth ddwyieithog. Mae staff yn ymwybodol bod rhaid i holl wasanaethau'r Cyngor gael eu darparu'n ddwyieithog. Cefnogir staff gan y Tîm Cydraddoldeb a'r Gymraeg sy'n darparu cyngor, cefnogaeth ac adnoddau.

Tabl yn dangos nifer y siaradwyr Cymraeg sy'n gweithio i'r Cyngor yn 2021-2022 :

Cyfanswm y Staff	Siaradwyr Cymraeg	%
8296	1825	21.99

Enwebir aelodau o staff sy'n siarad Cymraeg pan fydd cwsmer yn gofyn am gael siarad yn Gymraeg.

Amcan Cydraddoldeb 7 – Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'n ofynnol i ni edrych ar wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau o fewn y cyngor a nodi amcan a fydd yn mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaeth a nodir.

O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol Cymru) 2011 mae'n ofynnol i'r Cyngor gasglu a chyhoeddi data cyflogaeth flynyddol ar draws nifer o nodweddion gwarchoddedig. Dim ond mewn perthynas â menywod a dynion y dylid dadansoddi gwybodaeth am nifer y bobl a gyflogir gan y cyngor, wedi'u trefnu yn ôl swydd, tâl, math o gontract a phatrwm gwaith. Yn ogystal, rhaid i'r Cyngor gyhoeddi data ar wahaniaethau cyflog a'u hachosion, rhwng gweithwyr â nodweddion gwarchoddedig a hebddynt.

Fel cyngor rydym yn hyderus nad yw ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i rolau y mae dynion a menywod yn gweithio ynddynt ar hyn o bryd a'r cyflogau y mae'r rolau hyn yn eu denu.

Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn adlewyrchu achosion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar lefel gymdeithasol. Er enghraifft, mae ymchwil wedi nodi, er bod rhieni'n gynyddol hyblyg, bod y cyfrifoldeb am ofal plant yn dal i fod yn anghymesur ar fenywod. Mae'n ffaith o fewn y data hwn bod mwyafrif helaeth y swyddi rhan amser yn cael eu dal gan ferched, ac mai dyma'r swyddi sy'n denu cyflogau yn y chwartelau isaf. I weld Datganiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021 y Cyngor cliciwch [yma](#).

Cam Gweithredu 1

Adolygu'r data sy'n ymwneud â'r gweithlu a phennu'r camau gweithredu sydd eu hangen i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol fel y'i nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011).

Cynnydd

Bydd adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau a disgwylir data 2022 ym mis Mawrth 2023.

Bydd annog datgelu a datgelu mwy am staff â nodweddion gwarchoddedig (Amcan 6, Pwynt 4) yn ein galluogi i ddarparu data mwy ystyrlon sy'n cyd-fynd â chyflawni'r ddyletswydd gyffredinol fel y'i nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011).

Cam Gweithredu 2

Cyhoeddi gwybodaeth cyflogaeth fel sy'n ofynnol gan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Cynnydd

Rydym yn parhau i gyhoeddi gwybodaeth fel sy'n ofynnol gan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rydym wedi ymrwymo i fireinio a chynyddu ein hadroddiadau yn unol â'r buddsoddiad yn y system AD / Cyflogres wedi'i huwchraddio.

Cam Gweithredu 3

Defnyddio proses arfarnu *Fy Amser I* i ddatblygu staff benywaidd.

Cynnydd

Menywod yw mwyafrif gweithlu'r Gwasanaethau Cymdeithasol ac mae'r Gyfadran yn parhau i weithredu prosesau Goruchwylio ac Arfarnu yn hytrach na *Fy Amser I* er mwyn bodloni gofynion Rheoleiddio a Chofrestru.

Mae gwreiddio rhaglen *Fy Amser I*/*Fy Amser I* Ychwanegol a hyfforddi rheolwyr i ddarparu sgysiau effeithiol yn un o'r camau gweithredu yn Strategaeth Datblygu'r Gweithlu 2021-2024, gydag amserlen o Ch3 2021-2022. Mae'r broses wedi'i gwreiddio ac mae angen i'r hyfforddi ddigwydd yn awr.

O fewn y Gwasanaethau Cwsmeriaid, mae gan bob aelod o staff 121's rheolaidd ac mae bob *Fy Amser I* hyd at ddiwedd y flwyddyn wedi'u harchebu gydag aelodau'r tîm.

Cam Gweithredu 4

Codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd gwaith a busnes i grwpiau anhraddodiadol (h.y. peidio â stereoteipio swyddi yn ôl rhyw).

Cynnydd

Wedi'i ategu gan gynllunio gwasanaethau - mae Recriwtio Ar-lein, Recriwtio wedi'i Dargedu, Ffynonellau Cyfryngau Cymdeithasol, Atebion Recriwtio wedi'u Teilwra, Recriwtio Hybrid a rhwydweithio effeithiol yn cael eu defnyddio i recriwtio'r unigolion cywir gyda'r sgiliau a'r galluoedd cywir i gyflawni nodau'r Cyngor.

Rhaglenni prentisiaeth; Mae llwybrau gyrfa, gan weithio gyda Kickstart Cymru a chydag Ysgolion, Colegau a Phrifysgolion yn galluogi'r Cyngor i godi ymwybyddiaeth o gyfleoedd swyddi ac annog ymgeiswyr o grwpiau anhraddodiadol.

Cam Gweithredu 5

Adolygu a diweddarau polisiâu AD yn rheolaidd i gynnwys materion fel gweithio hyblyg, opsiynau rhan-amser neu rannu swydd, absenoldeb rhiant a rennir ac ati.

Cynnydd

Mae adolygiad o bolisiâu AD ar y gweill ac mae'r gyfres gyntaf yn cefnogi gweithio'n hyblyg. Mae'r polisiâu yn symud ymlaen drwy fframwaith ymgynghori a phroses lywodraethu'r Cyngor. Mae'r polisiâu'n cynnwys: Polisi Gweithio'n Hyblyg, Polisi Gwyliau Blyneddol, Cynllun Fflecsi a Chynllun Milltiroedd. Mae pob polisi yn cefnogi tegwch ac yn annog hyblygrwydd.

Dogfennau Cefnogol

Dogfen Cefnogol A – Ffurflen Monitro Cydraddoldeb 2021
Dogfen Cefnogol B – Enghraifft o Arolwg Gorsafodded Pleidleisio
Dogfen Cefnogol C – Canllaw Rhaglen Gefeillio Ysgolion

MANYLION CYSWLLT

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu os hoffech wybod mwy, cysylltwch â:

Anwen Cullinane, Uwch Swyddog Polisi – Cydraddoldeb a'r Gymraeg
Rhif Ffôn: 01443 864404 / e-bost: cydraddoldeb@caerffili.gov.uk

DRAFT

FFURFLEN MONITRO CYDRADDOLDEB(Tîm Cydraddoldeb a'r Gymraeg – cydraddoldeb@caerffili.gov.uk)

Ticiwch bob blwch sy'n berthnasol neu defnyddiwch yr opsiwn "ddim am ddweud" os dyna yw eich dewis.

Os ydych eisoes wedi llenwi'r ffurflen hon, nid oes angen ei llenwi eto oni bai bod unrhyw beth wedi newid.

RWY'N...	Fenyw <input type="checkbox"/>	Gwryw <input type="checkbox"/>	Am hunan ddisgrifio <input type="checkbox"/> Nodwch yma: _____	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
-----------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---	---

BETH SY'N DISGRIFIO EICH RHYWEDD ORAU	Dyn <input type="checkbox"/>	Menyw <input type="checkbox"/>	Anneuaid <input type="checkbox"/>	Am hunan ddisgrifio <input type="checkbox"/> Nodwch yma: _____	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	---	---

OEDRAN	16-25 <input type="checkbox"/>	26-39 <input type="checkbox"/>	40-49 <input type="checkbox"/>	50-65 <input type="checkbox"/>	66+ <input type="checkbox"/>	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
---------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	---

CYFEIRIADEDD RHYWIOL	Anrhywiol <input type="checkbox"/>	Deurywiol <input type="checkbox"/>	Hoyw neu Lesbiaidd <input type="checkbox"/>	Heterorywiol/Syth <input type="checkbox"/>	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
	Arall <input type="checkbox"/>		Nodwch yma: _____		

STATWS PRIODASOL	Partneriaeth Sifil neu'n Briod <input type="checkbox"/>	Byw gyda Phartner <input type="checkbox"/>	Sengl <input type="checkbox"/>	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
-------------------------	--	---	-----------------------------------	---

ANABLEDD	A oes gennych unrhyw gyflyrau iechyd corfforol neu feddyliol neu salwch sy'n para neu y disgwylir iddynt bara am 12 mis neu fwy?				
	Oes <input type="checkbox"/>		Nac oes <input type="checkbox"/>		Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
	A yw eich cyflwr neu salwch / a yw unrhyw rai o'ch cyflyrau neu salwch yn lleihau eich gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd?				
	Ydy, llawer <input type="checkbox"/>		Ydy, ychydig <input type="checkbox"/>		Dim o gwbl <input type="checkbox"/> Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
	Does gen i ddim anabledd <input type="checkbox"/>		Nam clyw <input type="checkbox"/>		Anawsterau dysgu <input type="checkbox"/>
	Nam corfforol/symudedd <input type="checkbox"/>		Nam lleferydd <input type="checkbox"/>		Nam golwg <input type="checkbox"/>
Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>		Arall <input type="checkbox"/> Nodwch yma: _____			

SGILIAU IAITH GYMRAEG * Porthol y Fewnwyd - Lefelau Sgiliau iaith Gymraeg	Gwranddo / Siarad	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Darllen / Deall	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Ysgrifennu	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>						

SGILIAU IAITH ARWYDDO PRYDEINIG	Dim sgiliau IAP <input type="checkbox"/>	Deall IAP <input type="checkbox"/>	Defnyddio IAP <input type="checkbox"/>	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
--	---	---------------------------------------	---	--

SGILIAU IEITHOEDD ERAILL	Does dim disgwyl i staff sydd â sgiliau ieithoedd eraill ymgymryd â dyletswyddau gan ddefnyddio'r ieithoedd hynny oni bai eu bod nhw am wneud, ac os ydynt, rhoddir cymorth yn llawn iddyn nhw. Nodwch yr iaith a'r lefel gan ddefnyddio'r ddogfen lefel sgiliau iaith*: _____ _____ _____
---------------------------------	---

BETH YW'CH GRŴP ETHNIGRWYDD?	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>						
	GWYN						
	Cymreig <input type="checkbox"/>	Seisnig <input type="checkbox"/>	Albanaidd <input type="checkbox"/>	Gwyddelig o Ogledd Iwerddon <input type="checkbox"/>	Prydeinig <input type="checkbox"/>	Gwyddelig <input type="checkbox"/>	Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig <input type="checkbox"/>
	Cefndir Gwyn Arall <input type="checkbox"/>			Nodwch yma: _____			
	CYMYSG / AML-ETHNIG						
	Gwyn a Du Caribïaidd <input type="checkbox"/>			Gwyn a Du Affricanaidd <input type="checkbox"/>		Gwyn ac Asiaidd <input type="checkbox"/>	
	Cefndir Cymysg/Aml-Ethnig Arall <input type="checkbox"/>			Nodwch yma: _____			
	ASIAIDD/ASIAIDD PRYDEINIG						
	Indiaidd <input type="checkbox"/>		Pacistanaid <input type="checkbox"/>		Bangladeshaid <input type="checkbox"/>		Tsieineaidd <input type="checkbox"/>
	Cefndir Asiaidd Arall <input type="checkbox"/>			Nodwch yma: _____			
	DU /AFFRICANAIDD/CARIBÏAIDD/PRYDEINIG DU						
	Affricanaidd <input type="checkbox"/>			Caribïaidd <input type="checkbox"/>			
	Cefndir Du Arall <input type="checkbox"/>			Nodwch yma: _____			
	GRŴP ETHNIG ARALL						
Arabaid <input type="checkbox"/>	Cefndir Ethnig Arall <input type="checkbox"/>			Nodwch yma: _____			

CREFYDD NEU GRED	Bwdhaidd <input type="checkbox"/>	Cristion <input type="checkbox"/>	Dyneiddiwr <input type="checkbox"/>	Hindŵaidd <input type="checkbox"/>	Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>
	Iddew <input type="checkbox"/>	Mwslimaidd <input type="checkbox"/>	Sicaidd <input type="checkbox"/>	Dim Crefydd <input type="checkbox"/>	Arall <input type="checkbox"/>
	Nodwch yma: _____				

CYFRIFOLDEBAU GOFALU	Dim dyletswyddau gofalu <input type="checkbox"/>		Gofalu am blentyn/blant (dan 18) <input type="checkbox"/>		Ddim am ddweud <input type="checkbox"/>	
	Prif Ofalwr			Gofalwr Eilaidd		
	Person/au hŷn (65+)		<input type="checkbox"/>	Person/au hŷn (65+)		<input type="checkbox"/>
	Plentyn Anabl		<input type="checkbox"/>	Plentyn Anabl		<input type="checkbox"/>
	Oedolyn Anabl		<input type="checkbox"/>	Oedolyn Anabl		<input type="checkbox"/>
	Arall		<input type="checkbox"/>	Arall		<input type="checkbox"/>
	Nodwch yma: _____					

HYSBYSEB PREIFATRWYDD

Mae gennych nifer o hawliau mewn perthynas â'r wybodaeth, gan gynnwys hawl mynediad i gyrchu'r wybodaeth yr ydym yn ei chadw amdanoch, yn ogystal â'r hawl i gwyno os byddwch yn anfodlon â'r modd y mae eich gwybodaeth yn cael ei phrosesu. Am ragor o wybodaeth am eich hawliau a'r modd yr ydym yn prosesu eich gwybodaeth, dilynwch y ddolen ganlynol: [Hysbyseb Preifatrwydd - Hyfforddiant Cydraddoldeb a'r Gymraeg](#)

Polling place checklist for use by polling station inspectors

Polling station number(s)	103
Polling place name and address	Abaran RFC.
Presiding Officer name (*)	
Presiding Officer mobile number	

(*) If multi station – name of supervising Presiding Officer

Polling place assessment	(√)	Comments
Parking facilities		
• Adequate	✓	
• Reserved/signed for disabled voters	✓	
• Conveniently located for voters	✓	
Pathways & external areas		
• Level throughout		Steep slope
• Non-slip	✓	
• Well maintained (no obstructions)	✓	
• Well-lit	✓	
• Official signs displayed in suitable places	✓	
Entrance		
• Level or securely ramped with handrail	✓	
• Adequate door width or alternative entrance for powered wheelchairs	✓	
• All entrances signed to assist voters	✓	
• Space for tellers	✓	
• Official notice displayed at entrance or outside the building?	✓	
• Public health notices in place?	✓	
• Social distancing markers in place?	✓	
Inside the building		
• Level throughout	✓	
• All doors, except fires doors, propped open?	1 ✓	
• Non-slip	✓	
• Adequate corridor access	✓	
• Adequate lighting	✓	

Polling place assessment	(√)	Comments
Inside polling station		
• Does the set up make best use of space and enable social distancing?	✓	
• Are there social distancing markers in place throughout the polling station?	✓	
• Does the layout allow a one way flow of voters?	✓	
• Does the layout assist the flow for voting? Check that there are no obstructions, including at a low level.	✓	
• Does the layout help to maintain the security of the ballot box and secrecy of the vote?	✓	
• Does the layout prevent voters from leaving the polling station without placing their ballot paper in the ballot box?	✓	
• Is hand sanitiser available at the entrance and exit?	✓	
• Is there adequate ventilation?	✓	
• Is the lighting adequate?	✓	
• Are the polling booths well-lit, but out of direct sunlight?	✓	
• Are the polling booths socially distanced?	✓	
• Is the furniture appropriate?	✓	
• Is there a low-level voting booth?	✓	
• Is the ballot box accessible?	✓	
• Is the posting slot visible?	✓	
• Is there seating available for voters? Check is not positioned so that blind or partially sighted people could walk into it.	✓	
• Are the notices visible? - Official notice for inside the polling station - Official notice for the inside of each polling booth	✓	
• Are the public health notices visible?	✓	
• Are the large-print ballot paper(s) and the hand-held sample ballot paper(s) visible?	✓	
• Are the tactile template(s) appropriate for each election available and in full view? • Do the staff know how to use it/them? • Are there cleaning materials ready for cleaning it/them after use?	✓	
• Are pens/pencils available for voters who haven't brought their own?	✓	

Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Cynnwys

Pwrpas y ddogfen..... 4

Cyflwyniad 4

Nodau ac Amcanion..... 5

Rhagweld heriau..... 5

Arfer gorau i herio neu archwilio ymddygiad/iaith
disgyblion 6

Cynlluniau Gwersi..... 7

Archwilio Amrywiaeth 7

Canllaw i Gynllunio Gwersi 20

Nodiadau Canllaw Cynllunio Gwersi Gweithdai

Amrywiaeth a Hunaniaeth.....20

Cyflwyniad20

Rhan 120

Phan 2 – Hunaniaeth a Diwylliant20

Rhan 3 – Pŵer bwynt Amrywiaeth21

Rhagfarn23

Creating an identity Circle.....23

Uzair o Ysgol Gynradd George Street – Pont-y-pŵl24

Herio Stereoteipiau.....26

Strwythur Gefeillio Ysgolion..... 30

Ymweliad â Fferm Greenmeadow – Torfaen30

Rhestr o Weithgareddau 33

Teithiau Dydd.....33

Gweithgareddau ystafell ddosbarth neu i grwpiau bach..34

Rhestr wirio.....36



Pwrpas y ddogfen

Cynlluniwyd y ddogfen hon i gefnogi ysgolion cyn, yn ystod ac ar ôl eu menter gefeillio ysgolion. Mae gefeillio ysgolion yn weithred ataliol sy'n ceisio meithrin dealltwriaeth rhwng grwpiau amrywiol o ddisgyblion/pobl ifanc. Gall y broses feithrin ymddiriedaeth a pharch ar y cyd trwy chwalo stereoteipiau a chamdybiaethau'r 'naill am y llall'. Mae adnoddau a chynlluniau gwersi defnyddiol ar gael y gellir eu defnyddio ar gyfer gweithdai awr neu ddwy awr sy'n annog pobl ifanc i ddefnyddio'u sgiliau meddwl beirniadol. Nod y ddogfen hon yw arfogi staff i deimlo'n fwy hyderus wrth gyflwyno gweithdai, a hefyd i herio anoddefgarwch tuag at bobl nad ydyn nhw'n rhan o'r mwyafrif.

Cyflwyniad

Mae 'Cymru o gymunedau cydlynol' yn nod a nodwyd fel rhan o gynlluniau llesiant cenedlaethol Cymru. Mae awdurdodau lleol Gorllewin Gwent wedi nodi cydlyniant cymunedol fel nod pwysig i weithio tuag at ddyfodol mwy disglair, mwy diogel a mwy llewyrchus. Fel rhan o ddyletswydd statudol awdurdodau lleol mae'n bwysig datblygu ystod o fentrau wedi'u targedu at ddysgu, cyfathrebu a chynhwysiant sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal yn ogystal â hyrwyddo cysylltiadau da rhwng cymunedau. Nod y ddogfen hon yw annog integreiddio, gwerthfawrogi gwahaniaeth a sicrhau bod y ffocws ar y gwerthoedd a rennir sy'n uno pobl gyda'i gilydd yn hytrach na'r rhai sy'n ein rhannu. Fel rhan o'r cwricwlwm cenedlaethol, mae pob ysgol yn

cydnabod eu cyfrifoldeb i hyrwyddo amrywiaeth a dysgu am ddiwylliannau a thraddodiadau eraill y tu allan i'w profiad uniongyrchol. Mae Gefeillio Ysgolion yn cynnwys creu cysylltiadau rhwng dosbarthiadau o blant o ysgolion sydd â dalgylchoedd amrywiol o ran ethnigrwydd, diwylliant a natur cymdeithasol-economaidd i greu cyd-destun ystyrlon i archwilio hunaniaeth. Gellir defnyddio gefeillio i feithrin perthnasoedd i archwilio'r hyn sy'n debyg rhyngom ac i archwilio amrywiaeth. Er bod demograffig De Cymru yn esblygu'n barhaus, mae lefelau mewnfudo yng Ngorllewin Gwent, yn enwedig yn yr ardaloedd mwy gwledig, wedi aros yn gymharol gyson. O ganlyniad mae poblogaeth staff a disgyblion ysgolion yng Ngorllewin Gwent wedi tueddu i adlewyrchu'r



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

boblogaeth ehangach sydd yn bennaf yn ungnwd, Gwyn Prydeinig. O ganlyniad i hyn, mae pobl ifanc yn cael llai o gyfle i gael cyswllt â phobl eraill a allai fod yn wahanol o ran lliw croen, diwylliant, crefydd, ac ati. Mae gefeillio yn rhoi cyfle i archwilio amrywiaeth fel dull anghonfensiynol a difyr.

Nodau ac Amcanion

Rhaid i staff sydd ynghlwm â'r gwaith hwn wybod eu nodau a'u hamcanion yn glir, a'r hyn y maent yn gobeithio'i gyflawni. Bydd y nodau ac amcanion yn wahanol yn ôl hyd y prosiect/cyfres o weithdai. Er enghraifft, efallai y bydd staff eisiau cynnal cyfres o weithdai oherwydd efallai y cafwyd ychydig o achosion o fwlio hiliol yn yr ysgol. Efallai y bydd staff/sefydliadau eraill eisiau cynllunio prosiect gefeillio 12 mis ac archwilio amrywiaeth gydag ysgol o ardal wahanol.

Dyma rai nodau a gwerthoedd i dywys staff trwy'r broses gefeillio ysgolion:

- Darparwch cyfleoedd sy'n annog integreiddio rhwng pobl ifanc o ddiwylliant, hil a chrefydd wahanol.
- Addysg ynghylch mythau yn y gymuned a dulliau gwrth-sïon.
- Galluogwch oedolion sy'n gweithio gyda disgyblion i gwrdd a rhannu syniadau i ehangu

safbwytiau.

- Cynyddu gwybodaeth a dealltwriaeth disgyblion am natur amrywiol gwahanol gymunedau.
- Annog disgyblion i ddatblygu perthnasoedd da a pharchu nodweddion tebyg a gwahanol.
- Darparu cyfleoedd ar gyfer profiadau dysgu a rennir sy'n hyrwyddo cydlyniant cymunedol trwy chwalu'r rhwystrau sy'n cael eu hysgogi gan ddiffyg gwybodaeth.
- Datblygu sgiliau meddwl beirniadol plant a gwella sgiliau cyfathrebu a chyfranogi.

Rhagweld heriau

Sicrhau eglurder ynghylch y broses gefeillio ysgolion trwy drefnu cyfarfodydd rhwng y ddwy ysgol i gynllunio'r prosiect. Dylai'r ddwy ysgol gymryd rhan mewn hyfforddiant amrywiaeth cyn cyfarfod â'i gilydd. Dylid cytuno y bydd y ddwy ysgol yn mabwysiadu dull cyson wrth ddelio ag unrhyw gwynion neu reoli ymddygiad heriol.

Dylai ysgolion ganiatáu amser i werthuso ar ddiwedd pob diwrnod i sicrhau y canfyddir unrhyw bryderon neu heriau. Bydd y gwerthusiad dyddiol yn galluogi'r hwyluswyr i gwblhau unrhyw newidiadau i'r cynllun ar sail adborth. Bydd angen trefnu cludiant a sicrhau gallu'r ddwy ysgol i gynnal ei gilydd a hwyluso gweithgareddau. Bydd

A Guide to School Twinning

hefyd angen ystyried trefniadau ar gyfer unrhyw ofynion dietegol.

Sicrhewch fod rhieni wedi cael gwybod am y prosiect a bydd ysgolion yn sicrhau unrhyw ganiatâd sydd ei angen i blant gymryd rhan a theithio.

Mae pandemig Covid-19 yn cyfyngu ar allu grwpiau mawr i ymgynnull, felly dylid ystyried rhaglen gefeillio ysgolion digidol ac o bell bob amser os oes angen gwneud newidiadau ar fyr rybudd. Gallai hyn gynnwys rhyngweithio ag ysgolion fel ffrindiau gohebol trwy ysgrifennu at ei gilydd ac ymateb i gwestiynau penodol sy'n ymwneud ag amrywiaeth a phrofiad cymunedau lleol.

Gellir cysylltu ag ysgolion trwy MS Teams neu unrhyw blatfform digidol arall a ganiateir. Gallai ysgolion wneud fideos o drafodaethau a gafwyd wrth wneud y cynlluniau gwersi a'u cyfnewid â'r ysgol arall. Yn yr un modd â phob rhyngweithio, mae cynllunio a gosod ffiniau yn bwysig.

Bydd gwerthuso'r cyswllt yn galluogi dysgu a chreu unrhyw newidiadau i sicrhau bod y profiad yn gadarnhaol ac yn cynnig gwerth.

Arfer gorau i herio neu archwilio ymddygiad/iaith disgyblion

Bydd hyfforddiant amrywiaeth yn archwilio diwylliannau a gwahaniaethau gyda'r nod o hyrwyddo a dathlu pethau gwahanol a phethau tebyg. Dylai'r hyfforddiant

hefyd geisio herio unrhyw iaith amhriodol ac annog plant i riportio unrhyw bryderon sydd ganddynt am iaith neu unrhyw fath o fwlio. Pan fydd yr ysgolion yn cyfarfod i gymryd rhan mewn gweithgareddau gyda'i gilydd, dylid cael cyflwyniad bob amser sy'n amlinellu'r rheolau sylfaenol a'r ffiniau yn seiliedig ar yr hyfforddiant amrywiaeth. Dylai pawb fod yn glir ynghylch sut y gallant roi gwybod am unrhyw bryderon a dylid eu hannog i ofyn am gymorth gan staff a bod angen. Dylai pawb fod yn glir ynghylch beth yw iaith amhriodol neu hiliol. Rhaid i'r ymateb i unrhyw bryderon fod yn gyson gan y ddwy ysgol.



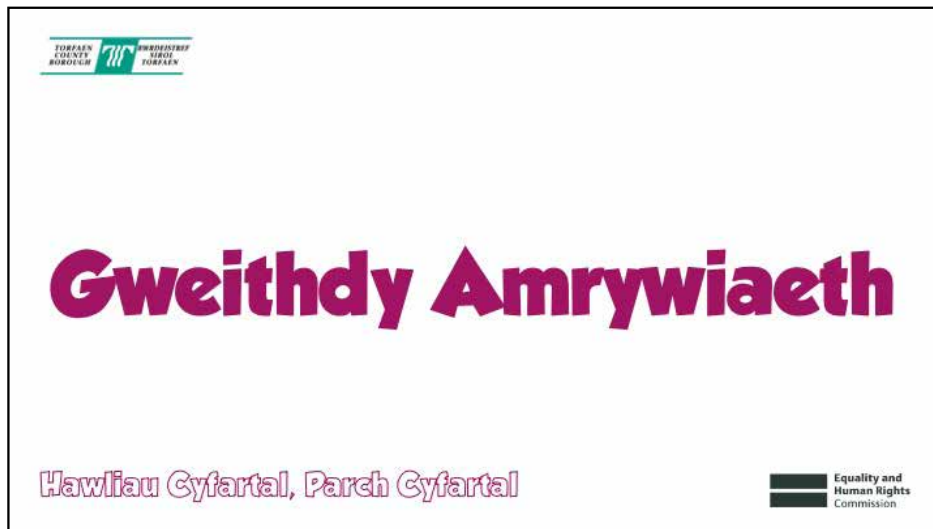
Cynlluniau Gwersi

Archwilio Amrywiaeth

Themâu Cynradd: Amrywiaeth a Chynhwysiant

Themâu Uwchradd: Hil, Dinasyddiaeth, Tueddfryd Rhywiol, Anabledd, Hanes, Parch, Diwylliant

Canlyniadau'r Wers: Bydd disgyblion yn dysgu i adnabod llwyddiant a dylanwad y boblogaeth BAME. Bydd disgyblion yn defnyddio'u sgiliau meddwl beirniadol i archwilio sut mae diwylliant a thraddodiadau gwledydd eraill wedi dylanwadu ar eu bywydau bob dydd. Bydd pwyslais ar barchu gwahaniaethau yn allweddol i herio rhagfarn a stereoteipiau negyddol.



Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Gwahanol
Unigolion
yn gwerthfawrogi
ei gilydd
waeth beth yw
lliw eu croen,
eu deallusrwydd,
eu doniau
neu eu hoed



Amrywiaeth

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission



Fyddai Bassetts yn gwerthu'r rhain?



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission

Canllaw i Gefeillio Ysgolion



A fyddai'r rhain yn fwy poblogaidd?



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Pa un sy'n fwy diddorol?



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Eich barn

- Ar bapur, rhestrwch rifau 1-5.
- Wrth i bob cwestiwn gael ei ddatgelu, dewiswch eich ateb o A-D a chofnodwch y llythyren o'ch dewis yn erbyn pob rhif ar eich papur.
- Dim trafod eich atebion!



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission



Eich barn

Cwestiwn 1: Beth yw eich hoff fwyd?

1. Cinio Rhost
2. Cyri
3. Bwyd Tsieineaidd
4. Pizza
5. Pasta

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission

Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Eich barn

Cwestiwn 2: Pa rhai o'r chwaraeon canlynol ydych chi'n eu hoffi orau?

1. Rygbi
2. Dawns
3. Pêl-droed
4. Tennis
5. Gymnasteg

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Eich barn

Cwestiwn 3: Pa wlad yr hoffech chi ymweld â hi fwyaf?

1. Sbaen
2. America
3. Seland Newydd
4. Tsieina
5. Yr Eidal

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Eich barn

Cwestiwn 4: Beth yw eich hoff liw?

1. Du
2. Coch
3. Gwyrdd
4. Glas
5. Pinc

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Eich barn

Cwestiwn 5: Pa un o'r datganiadau canlynol ydych chi'n cytuno â nhw?

- a) Rwy'n credu ei fod yn anghywir siarad am bobl y tu ôl i'w cefn
- b) Nid wyf yn hoffi rhoi cyfle i bobl ddod i fy adnabod
- c) Rwy'n credu ei bod yn bwysig diogelu'r amgylchedd
- d) Rwy'n credu bod pawb yn cael eu geni'n rhydd ac yn gyfartal
- e) Nid wyf yn hoffi pobl nad ydyn nhw'n credu yn Nuw

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Beth yw amrywiaeth?

- Mae amrywiaeth yn ystod o wahanol bethau.
- Rydyn ni'n mynd i archwilio a dathlu amrywiaeth yn ein gwlad.
- Am gannoedd o flynyddoedd mae pobl wedi symud i Brydain o wahanol wledydd.
Gall hyn fod am nifer o resymau:
 - Ceisio lloches/ffoaduriaid.
 - Cyfleoedd gwaith.
 - Antur newydd.
- Pan ddaw pobl i Brydain o wlad wahanol maen nhw'n eu dylanwad diwylliannol eu hunain yn ogystal â mabwysiadu dylanwadau Prydeinig.

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Amrywiaeth y DU

- Mae Prydain, hyd at ei gwreiddiau dyfnaf, wedi bod yn genedl amrywiol erioed.
- Cenhedlaeth Windrush.
- Mae llawer o bobl Brydeinig hefyd yn ymfudo i wahanol wledydd a fydd yn eu tro yn cael dylanwad Prydeinig.




Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

TORFAEN COUNTY BOROUGH **711** **PRIDEISTREF SIROE TORFAEN**

Bwyd o bob math



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

TORFAEN COUNTY BOROUGH **711** **PRIDEISTREF SIROE TORFAEN**

Archwilio i darddiad bwyd

- Schnitzel cyw iâr
- Chow mein cyw iâr
- Tagine
- Cawl cig oen
- Coesau llyffant
- McDonalds
- Tacos a burritos

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Bwyd o bob math

- Mae bwyd Asiaidd wedi dod yn rhan o ddiets Prydain gyda chyw iâr tikka masala yn un o'n prydau mwyaf poblogaidd!



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission



Dawns a cherddoriaeth o bob math




Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

TORFAEN COUNTY BOROUGH **SWD** **SWRDEISTREF SIROU TORFAEN**

Chwaraeon o bob math




Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

TORFAEN COUNTY BOROUGH **SWD** **SWRDEISTREF SIROU TORFAEN**

Ffasiwn o bob math



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Ein bywyd diwylliannol

- Mae amrywiaeth ethnig wedi cyfoethogi ein cymdeithas o ran diwylliant ac wedi cyfrannu at ein datblygiad economaidd, cymdeithasol a democrataidd.
- Dylanwadwyd ar bopeth ym Mhrydain fodern - o gerddoriaeth a ffasiwn i fwyd ac iaith - gan wahanol gymunedau ethnig, diwylliannau a grwpiau cymdeithasol...
- Mae amrywiaeth yn rhan annatod o fod yn Brydeiniwr.



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission



Ein bywyd diwylliannol

- Mae cerddoriaeth Brydeinig yn cyfuno dylanwadau o bob cwr o'r byd. Daw rhai o'n cerddorion mwyaf llwyddiannus o grwpiau lleiafrifoedd ethnig.



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and
Human Rights
Commission

Canllaw i Gefeillio Ysgolion



Ein bywyd diwylliannol

- Mae dynion a menywod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi gwneud cyfraniadau enfawr i'n llwyddiant ym myd chwaraeon ac wedi cyflawni statws o'r radd flaenaf.



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Ein bywyd diwylliannol

Allwch chi ddychmygu ein gwlad heb y bobl hyn?

Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Ashley Williams



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Dame Tanny Grey-Thompson



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Gareth Thomas



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Betty Campbell MBE



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Mako Vunipola



Heb fewnfudo, ni fyddai rhai Llewod Prydain yn byw yma


Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

TORFAEN COUNTY BOROUGH **TWRDDEIETH SIRIOL TORFAEN**

Parchwch y gwahaniaethau rhyngom

- Mae'n bwysig dathlu a pharchu ein bod ni i gyd yn wahanol.
- Cofiwch, rydyn ni i gyd yn wahanol yn ein ffordd ein hunain (pob un ohonoch chi), ac rydyn ni i gyd yn ychwanegu rhywbeth arbennig at amrywiaeth ein gwlad.
- Byddai'r byd yn lle diflas pe byddem ni i gyd yr un peth!
- Mae darganfod am wahanol ddiwyllianau a darganfod y gwahanol ffordd y mae pobl yn byw ac yn meddwl yn hynod ddiddorol, ac mae'n helpu pawb i ddod ymlaen a deall ei gilydd yn well.



Hawliau Cyfartal, Parch Cyfartal

Equality and Human Rights Commission

Canllaw i Gynllunio Gwersi

Nodiadau Canllaw Cynllunio Gwersi Gweithdai Amrywiaeth a Hunaniaeth

Cyflwyniad

- Cyflwyniad i'r dosbarth.
- Holwch beth ydych chi'n meddwl y mae cydlyniant cymunedol yn ei olygu?
- Hwylusydd i roi esboniad syml o beth yw cydlyniant cymunedol.
- Amlinellwch yr hyn y bydd y wers yn ei archwilio.

Pynciau a drafodir: Hunaniaeth, tebygrwydd a gwahaniaethau, gan ddathlu ein hamrywiaeth, rhagfarn a stereoteipiau.

Rhan 1

Dod i adnabod y dosbarth.... Pethau tebygrwydd a gwahanol, a'r hyn sydd gan ddisgyblion yn gyffredin.

Pa un sydd orau gennych.....

Pizza neu KFC, Siocled neu Hufen iâ, Celf neu Fathemateg, Siôn Corn neu'r Gwningen Basg, gwyliau haf neu wyliau gaeaf.

(Gwahanwch bob grŵp bob pen i'r ystafell ddosbarth)

- Rhowch y disgyblion mewn paruau a gofyn iddynt ddarganfod o leiaf 3 pheth sydd ganddynt yn

gyffredin (5-10 munud). Nawr gwnewch yr un gweithgaredd ond gyda pethau sy'n wahanol.

- Archwiliwch yr hyn sy'n debyg ac yn wahanol, yn weladwy ac anweladwy



Phan 2 - Hunaniaeth a Diwylliant

- Mae ein hamgylchedd a'n rhyngweithiadau cymdeithasol yn siapio pwy ydym ni.
- Senario - Mae'r disgybl yn mynd ar wyliau i Sbaen ac yn cwrdd â bachgen neu ferch o Sbaen sydd yr un oed ac maen nhw eisiau gwybod o ble rydych chi'n dod. Sut gallant rannu'r hyn sy'n unigryw am y wlad lle cawsant eu geni?
- 3 peth unigryw neu dda am Gymru?
- Beth ydych chi'n meddwl sydd yn dylanwadu ar bwy ydym ni?
- A fyddai gennyf yr acen hon pe bawn wastad wedi byw yn Jamaica? Mae fy acen yn rhan fach o fy hunaniaeth.

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

- Dywedwch bethau eraill wrthyf am ddiwylliant Cymru?
- Dywedwch ychydig mwy wrthyf am y cymunedau lleol rydych chi'n perthyn iddynt?

Rhan 3 - Pŵer bwynt Amrywiaeth

E-bostiwrch: michael.morgan@torfaen.gov.uk am gopi meddal â nodiadau

Gweler y pwyntiau trafod ynghlwm ar gyfer pob sleid.

Gall y testun isod gynorthwyo i gyfleu negeseuon am amrywiaeth fel dewis arall yn lle nodiadau'r sleidiau.

Daw amrywiaeth ar sawl ffurf: rhyw, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran, diwylliant, cefndir economaidd-gymdeithasol, ac ati. Mae'r rhain i gyd yn cyfrannu at brofiad unigryw unigolyn o'r byd. Weithiau mae angen i ni gymryd cam yn ôl ac archwilio presenoldeb amrywiaeth yn ein bywyd ein hunain.

Pa mor amrywiol yw eich ysgol? Cymdogaeth? Man gweithio?

Grŵp o ffrindiau? A yw amrywiaeth yn rhywbeth y dylem ymdrechu i'w gyflawni ym mhob agwedd ar ein bywydau?

Os ydych chi'n cael profiad o amrywiaeth yn eich bywyd bob dydd, byddwch chi'n dod i gysylltiad rheolaidd â phobl, diwylliannau, traddodiadau ac arferion sy'n wahanol i'ch un chi. Byddwch yn dysgu'r sgiliau i gyfathrebu a rhyngweithio â chymunedau a chysyniadau yr ydych chi'n anghyfarwydd â nhw ac yn cael persbectif mwy bydol.

Nid yn unig y byddwch yn gwella eich datblygiad cymdeithasol,

ond byddwch hefyd yn cynyddu eich dealltwriaeth o'r byd. Bydd hyn yn eich paratoi i fod yn rhan o gymdeithas fyd-eang, p'un a ydych chi'n teithio i wlad newydd, yn gweithio gyda chydweithwyr amrywiol, neu'n darllen am ddigwyddiadau yn y newyddion sydd wedi cael effaith fawr ar boblogaeth wahanol i'ch un chi.

Gall clywed am brofiad rhywun arall daflu goleuni ar fywyd gwahanol i'ch un chi a rhoi persbectif newydd i chi. Pan gymharwch eich brwydrau, blaenoriaethau a'ch gwerthoedd, gallwch chi wir ddechrau deall sefyllfa unigolyn a deall ei weithredoedd a'i ymddygiadau. Efallai y bydd siarad â rhywun newydd yn newid eich meddylfryd a'ch blaenoriaethau, neu o leiaf yn gwneud ichi werthfawrogi cymhellion a chaledi rhywun arall. Hyrwyddo amrywiaeth yw'r cam cyntaf nid yn unig i fyw gyda gwahaniaeth ond tuag at ei dderbyn o ddifri. Trwy gyswllt cynyddol ac amlygiad i bobl newydd, efallai y bydd unigolion yn gweld y gallai fod ganddyn nhw fwy yn gyffredin nag yr oedden nhw'n ei feddwl.

Neges Gwrth-Gasineb #CARIADNIDCASINEB

Mae amrywiaeth yn lliwgar! Beth petai pawb o'ch amgylch yn union fel chi, ym mhob ffordd? Ble mae'r hwyl yn hynny? Mae angen syniadau, safbwyntiau ac arferion newydd arnom i'n hysgogi a'n hysbrydoli, i ddangos i ni'r ffordd y mae eraill yn bwyta, dathlu a charu!

Gyda'n gilydd, mae ein gwahaniaethau'n gwneud cymuned fyd-eang gref a hardd. Hyd yn oed yn wyneb

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

anoddefgarwch, gwahaniaethu a thrais, rhaid inni beidio ag anghofio lledaenu'r gair am bwysigrwydd amrywiaeth ac ymateb i'r trais hwnnw gyda chariad, a dathlu ein gwahaniaethau.

Llyfr Stori Something Else

E-bostiwch: michael.morgan@torfaen.gov.uk am

gopiâu meddal â nodiadau

Themâu Cynradd: Derbyn, Perthyn

Themâu Uwchradd: Cyfeillgarwch

Canlyniadau'r Wers: PBydd disgyblion yn cydymdeimlo â'r hyn y mae'r cymeriad yn ei wynebu. Mae hon yn stori bwerus sy'n dysgu moesau da am dderbyn.

Pam nad yw ef yn debyg iddyn nhw?

A allech ddweud ei fod yn gwneud yr ymdrech i ffitio i mewn?

Ydyn ni'n copïo ymddygiad pobl pan rydyn ni eisiau ffitio i mewn?

Pam nad ydyn nhw'n ei gynnwys?

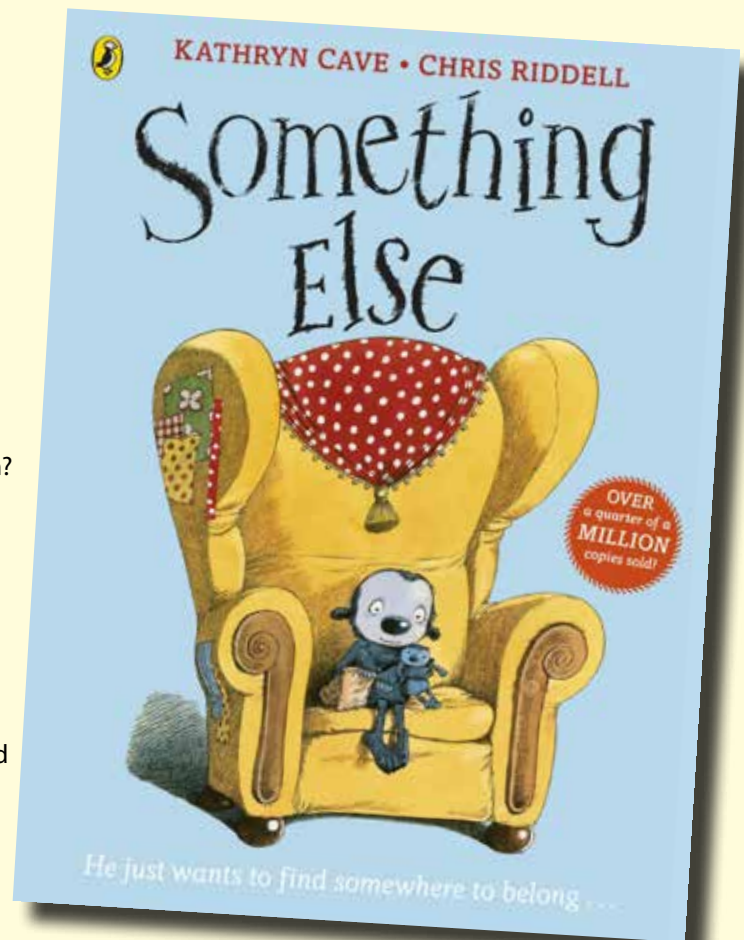
Pam mae e'n dweud wrth y creadur am adael?

Pam mae e'n newid ei feddwl?

Pe bai eich mam a'ch tad yn symud i ddinas wahanol a bod yn rhaid i chi symud i ysgol wahanol, sut fydddech chi'n teimlo?

Sut allwn ni wneud i bobl deimlo bod croeso iddyn nhw?

Beth maen nhw'n ei wneud ar y diwedd gyda'r bachgen?



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Rhagfarn

Thema Cynradd: Rhagfarn (rhagfarnu)

Canlyniadau'r Wers: Gêm ddifyr sy'n archwilio rhagdybiaeth a sut y gall barn a thybiaethau fod yn anghywir.

'Peidiwch byth â barnu ar yr olwg gyntaf'

Beth mae hyn yn ei olygu??

Rhagfarnu

Gêm Barnu Mr Morgan:

Ble ydw i'n byw?

Oes gen i

gariad/gŵr/gwraig?

Beth yw fy hoff chwaraeon?

Faint o blant sydd gen i?

Beth yw fy hoff fwyd?

Faint o frodyr a chwiorydd sydd gen i?

Yn aml, gallwn dybio a rhoi pobl mewn blychau penodol yn ôl pwy yr ydym yn credu ydyn nhw. Mae'r ymarfer hwn yn pwysleisio pwysigrwydd dod i adnabod pobl a sut y gallwn yn aml eu stereoteipio.

Creating an identity Circle

Thema Cynradd: Hunaniaeth

Thema Uwchradd: Perthyn, Cymuned, Teulu

Canlyniadau'r Wers: Bydd disgyblion yn archwilio

eu hunaniaeth a sut, fel pobl ifanc, mae eu cylchoedd cymdeithasol a'u hamgylchedd yn dylanwadu arnynt. Byddant yn dysgu pwysigrwydd cymuned ac yn syllu'n fewnol arnynt hwy eu hunain.

CWESTIWN ALLWEDDOL: Pwy ydw i? Pwy ydyn ni? Beth sy'n ein gwneud yn unigryw? Beth sy'n bwysig i ni?

Cefndir

Mae'r gweithgaredd hwn yn caniatáu i ddysgwyr archwilio agweddau ar eu hunaniaeth eu hunain.



Gweithgaredd

Cyn cwblhau'r gweithgaredd hwn, dylai'r athro dynnu llun ei gylch hunaniaeth ei hun fel model ar gyfer y dosbarth (dilynwch gyfarwyddiadau 2-3), a hefyd i ddangos bod rhannu gwybodaeth am hunaniaeth yn beth cadarnhaol y mae oedolion hefyd yn barod i'w wneud.

Mae yna lawer o elfennau hunaniaeth y gallech chi eu cynnwys e.e. gobeithion a breuddwydion, man geni, lle rydych chi'n byw, teulu, credoau, ofnau, anifeiliaid anwes, grŵp ffydd, personoliaeth, cerddoriaeth/llyfrau/teledu rydych chi'n ei hoffi, ieithoedd rydych chi'n eu siarad, chwaraeon rydych chi'n eu hoffi, hoff fwyd, hoff liw ac ati.

1. Cyflwynwch y syniad o gylch adnabod, y nod, ac esboniwch i'r grŵp beth rydych chi wedi'i gynnwys

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

yn eich cylch hunaniaeth, a pham.

2. Dylai dysgwyr dynnu llun cylch mawr yng nghanol darn o bapur, a nifer o gylchoedd allanol. Gweler y templed isod.
3. Nesaf mae angen iddynt dynnu llun ohonyn nhw eu hunain yng nghanol y cylch ac ysgrifennu am y gwahanol agweddau ar eu hunaniaeth ym mhob un o'r cylchoedd allanol, fel y llun sydd wedi'i gynnwys, gan osod pethau sy'n arbennig o bwysig yn agosach at y canol a phethau sydd llai pwysig ymhellach i ffwrdd. Bydd model yr athro yn helpu yma.
4. Rhowch y dysgwyr mewn grwpiau bach i rannu eu gwybodaeth a thrafod: Pa bethau sy'n ffurfio rhannau mwyaf eich hunaniaeth?
5. Gofynnwch iddynt ddod o hyd i rywbeth sydd ganddyn nhw yn gyffredin ag eraill yn y grŵp a rhywbeth sy'n eu gwneud yn unigryw/unigol. Gallwch ddefnyddio'r diffiniad isod o unigryw i gynorthwyo'r dysgwyr.

Gallech ymestyn y gweithgaredd hwn gan ddefnyddio cardiau adnabod a'u gosod mewn diemwnt yn ôl pwysigrwydd.

Uzair o Ysgol Gynradd George Street - Pont-y-pŵl

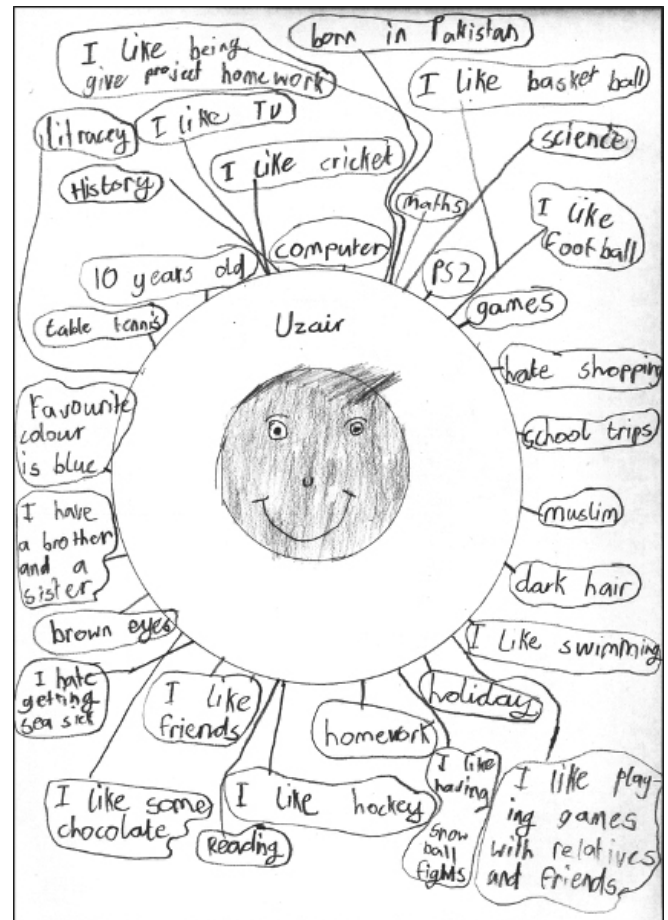
Thema Cynradd: Hunaniaeth

Thema Uwchradd: Cymuned, Hawliau, Cyfrifoldeb,

Rhagfarn, Stereoteipiau

Canlyniadau'r Wers: Bydd y disgyblion yn dysgu pa gymunedau y maent yn perthyn iddynt ac yn deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau ym mhob grŵp cymunedol y maent yn rhan ohono.

All that we share - www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Cam 1

Rhowch eich disgyblion/pobl ifanc i mewn i grwpiau o 4 neu 5.

Cam 2

Ysgrifennwch "cymuned" ar y bwrdd. Trafodwch neu eglurwch fod cymuned yn grŵp o bobl sy'n byw yn yr un lle neu sydd â nodweddion, agweddau, credoau neu ddiddordebau penodol yn gyffredin.

Cam 3

Rhowch neu ysgogwch hwy i feddwl am rhai cymunedau fel teulu, ysgol, prifysgol, grŵp o ffrindiau, crefydd, clwb chwaraeon a chenedl.

Cam 4

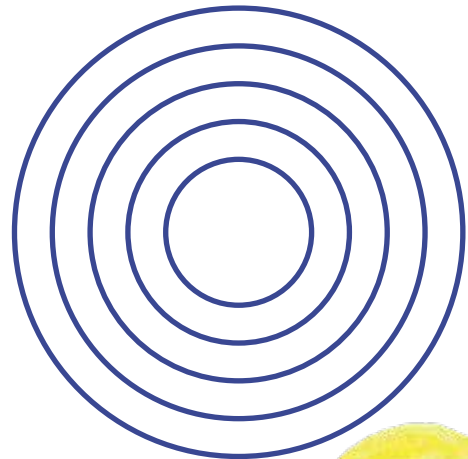
Esboniwch fod gan bob un ohonom rôl neu rolau fel aelodau o gymuned. Er enghraifft, yn y teulu mae gennym rôl neu rolau diffiniedig fel merched, meibion, chwiorydd, brodyr, mamau neu dadau; yn y brifysgol mae gan fyfyrwyr rôl ddiffiniedig tra bod gan athrawon rôl arall.

Cam 5

Esboniwch fod nifer o ddyletswyddau, cyfrifoldebau a hawliau yn 'cefnogi' pob un o'r rolau.

Cam 6

Tynnwch lun cylch bach ar y bwrdd ac ysgrifennwch "teulu" ynddo. Esboniwch mai hon yw'r gymuned leiaf a'r cyntaf i ni berthyn iddi. Tynnwch lun ail gylch o amgylch y cyntaf, ac yna tynnwch lun tri arall nes bod gennych chi bum cylch, un y tu mewn i'r llall fel y llun isod.



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Cam 7

Gofynnwch i'ch myfyrwyr gopïo'r cylchoedd. Yn unigol, dylent ysgrifennu enw cymuned y maent yn perthyn iddi, er enghraifft, ysgol, dinas, prifysgol, grŵp o ffrindiau, tîm pêl-droed, ym mhob un o'r 4 cylch arall.

Dylent feddwl beth yw eu rôl ym mhob cymuned, a pha ddyletswyddau, cyfrifoldebau a hawliau sydd ganddynt.

Cam 8

Yn eu grwpiau, dylent drafod pa gymunedau a nodwyd ganddynt, beth yw eu rolau ynddynt, a pha ddyletswyddau, cyfrifoldebau a hawliau sydd ganddynt. Anogwch nhw i geisio darganfod yr hyn sydd ganddyn nhw yn gyffredin yn eu gwahanol gymunedau.

Cam 9

Mae'r grwpiau'n cymryd eu tro i rannu'r hyn sydd ganddyn nhw yn gyffredin â gweddill y dosbarth.

Cam 10

Dywedwch wrth eich myfyrwyr eu bod nhw nawr yn mynd i wylïo fideo fer ar gyfer sianel deledu yn Denmarc. Wrth iddynt wylïo dylent fyfyrïo ar neges y fideo.

Herio Stereoteipiau

Themâu Cynradd: Stereoteipiau, Rhagfarn

Canlyniadau Dysgu: Bydd disgyblion yn gallu adnabod eu hagweddau ystrydebol a rhagfarnol eu hunain ac eraill. Bydd disgyblion yn gallu deall bod gan rai pobl agweddau negyddol a byddant yn dysgu diffiniadau syml o ragfarn a stereoteipiau.



Beth yw rhagfarn?

Mae rhagfarn yn farn a ffurfiwyd ymlaen llaw. Barnu rhywun, person fel, arfer, cyn dod i'w adnabod.



Beth yw stereoteip?

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Mae stereoteip yn ddelwedd neu'n syniad syml iawn o fath penodol o berson neu beth.

Enghraifft:

Mae pob merch yn hoffi doliau

Bechgyn yn unig sy'n chwarae pêl-droed

Cwestiynau i'w holi i'r dosbarth ac yna eu trafod

Beth ydych chi'n meddwl amdano pan ddywedaf 'Dyn'

Beth ydych chi'n meddwl amdano pan ddywedaf 'Menyw'

Ydych chi'n meddwl y dylai dynion a menywod gael swyddi penodol?

Mae pobl ifanc yn eu harddegau sy'n gwisgo hwdis yn gwneud rhyw ddrygioni (ymddygiad gwrthgymdeithasol)?

Mae hen bobl yn anghofus?

Mae pob gwyddonydd yn ddyn ??

Hoff fwyd pawb o dras Indiaidd yw cyri?

Beth sy'n dod i'r meddwl pan fyddaf yn darllen allan

teitlau'r swyddi hyn, disgrifwch yr hyn rydych chi wedi'i ddychmygu ?



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Ydy'r lluniau hyn yn eich synnu?

Athro



Ffermwr



Glanhawr



Milwr



Person trin gwallt



Meddyg



Nyrs



Ysgrifenyddes



AS (Aelod Seneddol)



Peiriannydd



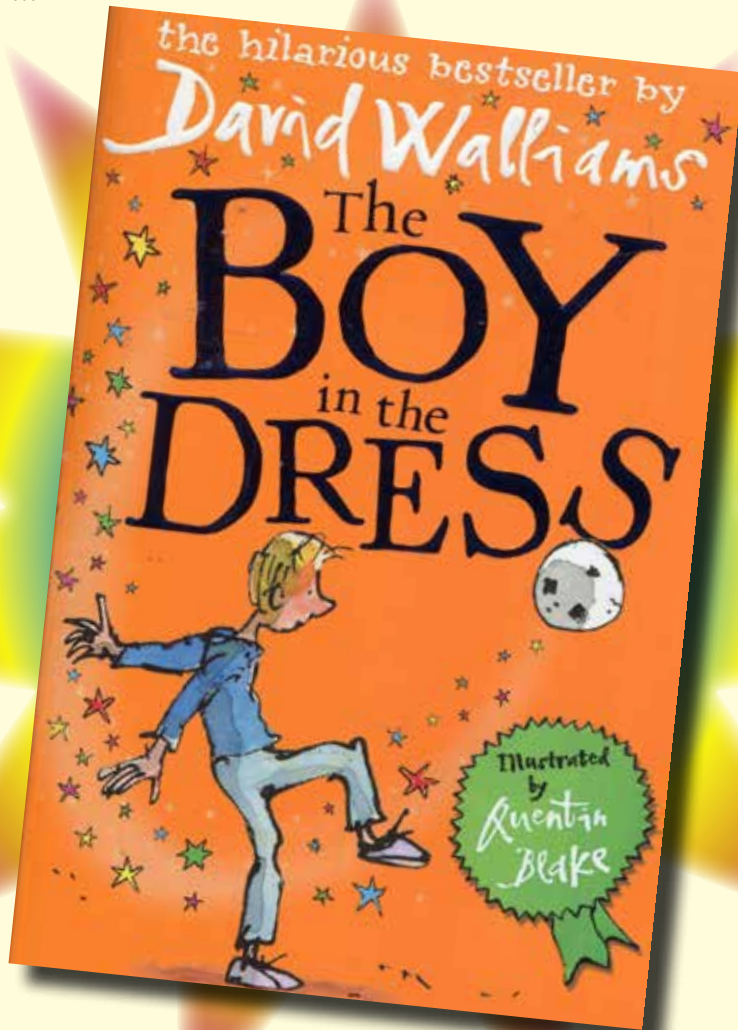
Dawnsiwr Balet



Mae stereoteipiau yn annheg oherwydd rydyn ni i gyd yn unigol, a dylen ni gael ein trin fel unigolion. Ni ddylem gyffredinoli a chymryd pethau'n ganiataol ar sail ymddangosiadau.

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Mae Mr Morgan yn argymhell...



(Cysylltwch â'ch swyddog cydlyniant cymunedol am gopi rhad ac am ddim)

Strwythur Gefeillio Ysgolion

Mae cynllunio a pharatoi ar gyfer gefeillio ysgolion yn hanfodol i sicrhau llwyddiant y rhaglen. Cynghorir yn gryf bod athrawon ysgol yn cwrdd cyn i'r prosiect ddechrau i nodi a dyrannu rolau a chyfrifoldebau. Defnyddiwch y rhestr wirio sydd ar gael ar waelod y ddogfen hon i helpu yn ystod y broses gynllunio.

Ymweliad â Fferm Greenmeadow - Torfaen

- 9:00-9:45 Plant yn cyrraedd i gofrestru a chasglu pecyn cinio. Athrawon i fynd â ffeil sy'n cynnwys ffurflenni meddygol a rhifau cyswllt mewn argyfwng. Swyddog diogelu/athro ac athro sydd â chymhwyster cymorth cyntaf yn bresennol yn ystod y dydd. Plant yn mynd ar y bws ac yn cael eu cyfrif ddwywaith.
- 9:45-10:15 Siwrnai ar fws i leoliad niwtral.
- 10:30-10:45 Athrawon a staff yn rhoi cyflwyniad i'r diwrnod a briff lechyd a Diogelwch byr.
- 10:45-11:45 Cwblheir gweithgareddau gefeillio o'r rhestr o weithgareddau gefeillio. Dylai'r gweithgareddau a ddewisir fod mor ddifyr ac mor rhyngweithiol â phosibl oherwydd gall y plant fod yn teimlo'n bryderus.

11:45-12:30 rhannu'r disgyblion yn ddau grŵp cymysg.

Grŵp 1: Reid ar dractor

Grŵp 2: bwydo'r da byw

12:30-1:00 Cinio yn y Ffreutur: Gosod y disgyblion ar fyrddau cymysg.

1:00-1:45 Grŵp 1 – Taith o amgylch y fferm

Grŵp 2 – Gweithgareddau gefeillio o'r rhestr

1:45-2:15 Grŵp 1 – Gweithgareddau Gefeillio o'r rhestr

Grŵp 2 – Taith o amgylch y fferm

2:15-2:35 Crynodeb grŵp cyfan o'r diwrnod, rhai gemau byr a manylion y cyfarfod nesaf.

2:45- 3:15 Siwrnai ar y bws yn ôl i'r ysgol.

Mae'r uchod yn enghraifft a ddefnyddir fel gweithgaredd taith ddydd mewn lleoliad niwtral. Mae'n bwysig bod sesiynau archwilio yn cael eu cyflwyno'n aml trwy gydol y dydd gan y bydd hyn yn annog rhyngweithio ystyrlon rhwng disgyblion yn unol â nodau ac amcanion y prosiect.

Rydym yn cynghori'n gryf i ysgolion gyflwyno rhai o'r gweithdai a ddangosir yn y ddogfen hon wrth baratoi cyn y cyfnewid cyntaf. Mae swyddogion cydlyniant cymunedol ar gael i gyflwyno'r gweithdai hyn mewn ysgolion ar gais.



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Gwerthuso'r Effaith

Mae'n bwysig gwerthuso a mesur effaith eich prosiect i nodi a fu newid agwedd ymysg y disgyblion ac i fesur yn erbyn y nodau a'r amcanion penodol a nodwyd ar ddechrau'r prosiect. Defnyddir y wybodaeth a gesglir trwy gydol y prosiect i fesur ei ansawdd a'i werth.

Dyma rai enghreifftiau defnyddiol o gasglu gwybodaeth y gallwch eu defnyddio wrth werthuso'ch prosiect.

- Ffotograffau
- Cofnodi sylwadau
- Arolwg cyn ac ar ôl neu gwestiynau sylfaenol
- Astudiaethau achos
- Hunanasesiad ar ffurf holiadur
- Sgôr hunan-hyder













Siart emoji

Gellir defnyddio'r siart emoji fel offeryn i ddarganfod sut mae'r disgyblion yn teimlo cyn ac ar ôl y prosiect. Gellir eu defnyddio fel arolwg gyda chwestiynau i ddarganfod agweddau a theimladau disgyblion tuag at gwrdd â disgyblion sy'n wahanol iddyn nhw eu hunain.

Dyma rai cwestiynau enghreifftiol y gallech eu defnyddio.

1. Sut ydych chi'n teimlo ynglŷn â chwrdd â dosbarth o ddisgyblion sy'n dod o ardal wahanol?
2. Beth oedd eich teimladau 10 munud cyn cwrdd â'r disgyblion eraill?
3. Dewiswch yr emoji sy'n disgrifio sut oeddech chi'n teimlo yn ystod gweithgaredd X.
4. Sut fyddech chi'n teimlo am gymryd rhan mewn prosiect gefeillio gydag ysgol arall y flwyddyn nesaf?
5. Sut ydych chi'n teimlo am gwrdd â disgyblion a allai fod â chefnidir gwahanol i'ch un chi?

Sut ydych chi'n teimlo?

Hapus 	Cyffrous 	Gwirion 
Hyderus 	Digyffro 	Wedi diflasu 
Dryslyd 	Gofidus 	Llethol 
Trist 	Rhwystredig 	Dig 

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Dyma enghraifft arall o offeryn y gellir ei ddefnyddio ar gyfer y broses werthuso.

Beth yn eich barn chi fydd y prosiect gefeillio fel i chi, pan fyddwch chi'n cwrdd â phobl newydd? - dyma rai syniadau, neu gallwch ychwanegu eich rhai eich hun.

Defnyddiwch bensil i:

- Liwio unrhyw beth rydych chi'n meddwl bydd siŵr o fod yn wir i chi
- Rhowch farc cwestiwn (?) wrth ymyl unrhyw un a allai fod yn wir yn eich barn chi
- Rhowch groes drwy unrhyw rai rydych chi'n meddwl na fydd yn wir i chi

Rwy'n credu y bydd y lleill rydyn ni'n cwrdd â nhw yn fy neall i	Rwy'n credu na fydd y lleill rydyn ni'n cwrdd â nhw yn fy neall i	Bydd angen i mi gwrdd â nhw sawl gwaith cyn i mi ymlacio	Rwy'n credu y byddaf yn ymlacio ar ôl cwrdd â'r lleill unwaith	Gobeithiaf y gwelaf y gallaf ymddiried yn rhywun sy'n wahanol i mi
Fe welwn nad ydym yn dod ymlaen gyda'n gilydd	Gobeithiaf y byddaf yn gwneud ffrind newydd a byddaf am gadw'r ffrind hwnnw	Rwy'n credu ei fod yn wastraff amser	Byddaf yn edrych ymlaen at gadw mewn cysylltiad â'r bobl rydyn ni'n cwrdd â nhw	Gobeithiaf y byddaf yn aros yn ffrindiau gyda'r bobl rydyn ni'n cwrdd â nhw
Byddaf yn gweithio'n dda mewn tîm gyda'r lleill rydyn ni'n cwrdd â nhw	Ni fyddaf am weithio mewn tîm gyda'r lleill yr rydyn ni'n cwrdd â nhw	Byddaf yn teimlo'n nerfus am weithio mewn tîm gyda'r bobl newydd	Dydw i ddim yn hoffi gweithio fel tîm	Rwy'n mwynhau gwaith tîm yn fawr iawn
Rwy'n credu y byddaf yn dysgu pethau diddorol am bobl eraill	Ni fyddaf yn dysgu llawer nad ydw i'n ei wybod yn barod	Byddaf yn deall mwy amdanaf fy hun ar ôl cwrdd â'r lleill	Bydd gen i ddiddordeb i ddarganfod pa debygrwydd sydd gennym ni	Nid oes gennyf lawer o ddiddordeb mewn dod i wybod mwy am bobl eraill



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Rhestr o Weithgareddau

Rhaid ystyried y nodau a'r amcanion wrth gynllunio gweithgareddau gyda'r canlyniad a ddymunir mewn golwg, ond yn bwysicach fyth, rhaid i weithgareddau fod yn ddifyr ac yn rhyngweithiol er mwyn sicrhau cymaint o gyfranogiad â phosibl gan bobl ifanc. Mae ymchwil yn awgrymu mai dysgu trwy chwarae yw un o'r ffyrdd gorau o feithrin perthnasoedd ag eraill. Mae'r adran hon yn rhoi syniadau i ysgolion a grwpiau eraill am weithgareddau a fyddai'n addas ac yn bleserus i bobl ifanc. Mae llawer o'r gweithgareddau a restrir yn lleoli i Ysgolion Gorllewin Gwent.

Teithiau Dydd

Stiwdios BBC Cymru Caerdydd - Gweithgaredd diwrnod llawn, gwych sy'n rhoi taith y tu ôl i'r llenni o gwmpas y stiwdios. Bydd y bobl ifanc yn cael cyfle i roi cynnig ar gyflwyno'r tywydd a'r newyddion. Addas i blant 6-11 oed.

Fferm gymunedol Greenmeadow - Lleoliad delfrydol ar gyfer gefeillio ysgolion - Taith o amgylch y fferm, reid ar dractor, bwydo anifeiliaid, cinio ar gael - cysylltwch â'r swyddog cydlyniant cymunedol i gael gostyngiadau.

Storey Arms Aberhonddu – Gweithgareddau adeiladu tîm, gweithgareddau awyr agored, diwrnodau unigol neu breswyl. Addas i bob oedran.

Tree Tops (Go Ape) – ADiwrnod llawn o weithgareddau wedi'u lleoli ym Margam.

Ystafelloedd Antur/ Ystafelloedd Dianc – Coed-duon, Casnewydd, Caerdydd – (hanner diwrnod)

Beyond the Boundaries – Criced Morgannwg – Taith o amgylch Stadiwm Criced Morgannwg gyda chrieded, gemau a darperir cinio

Sefydliad Dinas Caerdydd – Cyfle i gwrdd â'r chwaraewyr, taith dywysedig o amgylch y cyfleusterau.

Gweithgareddau Tîm yr Adran Datblygu Chwaraeon – Cysylltwch â thîm datblygu chwaraeon eich awdurdod lleol

Pwll Mawr – Wedi'i lleoli ym Mlaenafon. Addas i bob oed. (hanner diwrnod)

Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Y Senedd – Cyfle i drefnu taith dywysedig o amgylch Y Senedd, mynychu cyfarfodydd llawn neu gyfarfodydd pwyllgor, neu ddarganfod hanes yr adeilad ym Mae Caerdydd.

I gael mwy o wybodaeth am weithgareddau dydd, cysylltwch â'ch swyddog cydlyniant cymunedol i gael cysylltiadau uniongyrchol a gostyngiadau.

Lleoliadau eraill sy'n addas

Dreigiau Gwent

Llancaeath Fawr, Caerffili

Y Ganolfan Ddringo, Nelson

Parc Bryn bach, Tredegar

Gwaith Haearn Blaenafon

Castell Caerffili

Cronfa Ddŵr Llandegfedd, Torfaen

Parc Cwm Darren, Caerffili

Mountain Ranch, Caerffili

Coedwig Cwm carn, Caerffili

Parc yr Wyl Glyn Ebwy – gerddi, gwarchodfa adar a gweithgareddau.

Gweithgareddau ystafell ddosbarth neu i grwpiau bach

Cae peryglon

Trefnwch ryw fath o gwrs rhwystrau a rhannwch ddisgyblion yn dimau. Gall disgyblion gymryd eu tro yn llywio'r "cae peryglon" wrth wisgo mwgwd, i'w tywys gan eu cyd-chwaraewyr yn unig. Gallwch hefyd ei gwneud yn ofynnol i ddisgyblion ddefnyddio geiriau neu gliwiau penodol yn unig i'w gwneud yn heriol neu'n benodol o ran cynnwys. Efallai bydd hyn yn heriol gyda grŵp mor fawr, nid ydym am i ddisgyblion aros o gwmpas rhag iddynt ddiflasu.

Pwy ydw i?

Mae pob plentyn yn paru gyda phlentyn o'r ysgol arall.

Mae pob plentyn yn gofyn i'w gyfaill

- Beth yw'r pethau y gallwch chi eu gwneud...
- Pa bethau sydd rhaid i chi eu gwneud...
- Pethau yr ydych yn hoffi eu gwneud
- Pethau yr hoffech chi y gallech chi eu gwneud.....
- Beth yw eich crefydd...

Stori Lluniau

Trefnwch y plant mewn cylch a rhowch lun o amrywiaeth o wrthrychau, anifeiliaid neu beth bynnag i bob un. Rhaid



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

iddyn nhw ddechrau stori a pharhau â'r stori gan gynnwys yr hyn sydd ar y papur.

Mae'r stori'n datblygu gan ddefnyddio dychymyg y plant a gall fod yn eithaf doniol.

Yn ddelfrydol, ffurfiwch 2 gylch o 30 o blant cymysg.

Adeiladu Llun

Mae'r gêm adeiladu hon yn hyblyg. Trefnwch y plant yn dimau a rhowch yr un faint o ddeunydd penodol iddyn nhw, fel glanhawyr pibellau, blociau, neu hyd yn oed sbageti sych a malws melys.

Yna, gofynnwch iddynt adeiladu rhywbeth. Pa dîm all adeiladu'r strwythur talaf? Meddyliwch am ddeunyddiau eraill i'w defnyddio yn ychwanegol at yr uchod.

Tynnwch lun (gêm ddisgrifio)

Gan weithio mewn paruau mae un person yn disgrifio'r llun sydd o'u blaenau. Rhaid eistedd cefn wrth gefn.

Diagram Venn

Plant i dynnu llun dau gylch sy'n gorgyffwrdd. Mae gan bob disgybl gylch ac mae'n ysgrifennu'r pethau sy'n wahanol i'w bartner, rhoddir unrhyw beth sy'n debyg yn yr ardal sy'n gorgyffwrdd. Gofynnir i blant gofio eu cyfaill!

Gêm goleuadau traffig

Gweithgaredd syml i gynhesu, lle mae'r athro'n gweiddi gorchmynion:

Coch - Stopiwch

Melyn - Rhedwch yn y fan a'r lle

Gwyrdd - Rhedwch o amgylch yr ardal

Cylchfan - trowch o gwmpas unwaith

Traffordd - gwibiwch (gadewch tan ychydig yn ddiweddarach yn yr ymarfer cynhesu)

Twmpath - neidio a pharhau ymlaen.

Gweithgaredd 'Fi Hefyd'

I ddechrau, mae'r gweithgaredd hwn yn cynnwys myfyrwyr yn eistedd wrth eu desgiau yn dweud ffaith amdanynt eu hunain fel 'Rwy'n mwynhau chwarae pêl-droed! Os yw'r datganiad hwn yn wir am fyfyrwyr eraill, dylent sefyll i fyny a dweud 'fi hefyd!' - ffordd wych iddynt ddod i adnabod mwy am eu cyfoedion.

Gêm Bwrdd 'Guess Who'

Mae'r fersiwn diweddaraf o'r gêm fwrdd 'Guess who' yn ffordd wych o arsylwi a gwrandao ar ddisgyblion yn disgrifio nodweddion corfforol pobl. Gall athrawon/staff gywiro'r defnydd o iaith amhriodol mewn modd diplomyddol.



Canllaw i Gefeillio Ysgolion

Grwpiau a llinellau

Mae'r gweithgaredd hwn yn hawdd, yn gyflym, yn cadw myfyrwyr i symud a siarad, ac yn eu helpu i ddarganfod yr hyn sydd ganddynt yn gyffredin. Y syniad yw i fyfyrwyr wrando ar ysgogiadau eu hathrawon a threfnu eu hunain mewn llinell (er enghraifft, yn nhrefn yr wyddor o'r cyfenw olaf) neu mewn grwpiau yn ôl rhywbeth sydd ganddyn nhw yn gyffredin (mis geni).

Rhowch gynnig ar yr awgrymiadau hyn:

- Gwnewch linell yn nhrefn amser eich pen-blwyddi
- Gwnewch linell yn nhrefn faint o frodyr a chwiorydd sydd gennych chi
- Dewch o hyd i'r rhai sydd ag alergedd i'r un pethau â chi
- Ymgasglwch gyda'r rhai sydd â'r un lliw dillad â chi
- Gwnewch linell yn nhrefn o enwau eich tadau yn nhrefn yr wyddor
- Ymgasglwch mewn pedwar grŵp: y rhai a deithiodd mewn car i'r dosbarth, y rhai a deithiodd ar fws, a'r rhai a deithiodd ar feic

Rhestr wirio

Tasg	Ticiwch (✓)
Dod o hyd i ysgol gefeillio	
Cynllunio dyddiad cychwyn a hyd y prosiect	
Cwrdd â staff o'r ysgolion gefeillio i gynllunio a rhannu cyfrifoldebau	
Cadarnhau lleoliad	
Nodi swyddog diogelu	
Nodi swyddog cymorth cyntaf	
Pecyn cymorth cyntaf llawn yn cynnwys pen epi	
Trefnu ciniawau neu becynnau bwyd	
Ffurflenni alergedd	
Llenwi ffurflenni caniatâd ar gyfer pob person ifanc	
Trefnu cludiant am y dydd	
Cofrestr pobl ifanc yn cynnwys manylion cyswllt mewn argyfwng	
Amserlen y dydd (gweler yr enghraifft isod)	
Nodi amcanion y dydd	
Cwblhau asesiad risg	
Offer ar gyfer gweithgareddau os yn berthnasol	
Cyfri Niferoedd	

Cysylltwch â swyddog cydlyniant cymunedol eich awdurdod lleol os hoffech gael unrhyw gymorth neu arweiniad pellach.

michael.morgan@torfaen.gov.uk

sonya.foley@torfaen.gov.uk

Nodiadau

Nodiadau



Design by Communications Design ©2020 Torfaen County Borough Council



CABINET – 22ND MARCH 2023

SUBJECT: PUBLICATION OF GENDER PAY GAP DATA 2022 – EQUALITY ACT 2010 (SPECIFIC DUTIES AND PUBLIC AUTHORITIES) REGULATIONS 2017

REPORT BY: CORPORATE DIRECTOR EDUCATION AND CORPORATE SERVICES

1. PURPOSE OF REPORT

- 1.1 The purpose of the report is to seek approval from Cabinet for the publication of the Authority's gender pay gap written statement 2022.

2. SUMMARY

- 2.1 Under the Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017, all organisations listed at Schedule 2 to the regulations that employ over 250 employees are required to report annually on their gender pay gap from 2017.
- 2.2 The provisions under these Regulations only apply to employees directly appointed and managed by the Council. Employees who are appointed and managed by school head teachers/Governing Bodies are not required to be included within the scope of the Council's Gender Pay Gap Data. This reflects the unique employment legislation position whereby all schools' employees are employed by the local authority, but decisions about the appointment and management of such employees are mostly discharged by head teachers/governing bodies, as appropriate. Caerphilly Schools will not be required to publish and report their own specific figures as no School employs more than 250 staff.
- 2.3 The Council's gender pay gap data is required to be published on our own website and a government website by 30th March each year. The data must include the hourly pay, as both a mean figure, (identifying the difference between the average of men's and women's pay) and the median figure, (identifying the difference between the midpoints in the ranges of men's and women's pay). Employers are encouraged to produce a written statement explaining the data.
- 2.4 The Regulations further require the Council to publish the mean and median gender pay gap relating to bonus pay. Cabinet will be aware that the Council does not offer piecework or bonus incentive schemes.

3. RECOMMENDATIONS

- 3.1 Cabinet are asked to agree the written statement attached at Appendix 1 detailing gender pay gap data for publication on the Council's website and the Government website on line using the gender pay gap reporting service.

4. REASONS FOR THE RECOMMENDATIONS

- 4.1 To comply with the legislative requirements of the Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017.

5. THE REPORT

- 5.1 The Council's gender pay gap data is required to be published on an annual basis, once accepted. There is a requirement under the Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations for this to be undertaken no later than the 30th March each year.
- 5.2 There are six calculations to carry out, and the results must be published on the employer's website and a government website within 12 months. Where applicable, they must be confirmed by an appropriate person, such as a Chief Executive.
- 5.3 Gender pay reporting is a different requirement to carrying out an equal pay audit.
- 5.4 Employers have the option to provide a narrative with their calculations. This should generally explain the reasons for the results and give details about actions that are being taken to reduce or eliminate the gender pay gap.
- 5.5 The written statement that is attached to this report at Appendix 1 contains the full details of the Council's gender pay gap position that the Council is required to publish under legislation.
- 5.6 With Cabinet's agreement, the statement will be published on the Council's Website and to the government on line using the gender pay gap reporting service (**Link To Gender Pay Gap Data**), and will be available for access by members of the public, press and interested pressure groups.
- 5.7 The Council's gender pay gap data and written statement is based on a high-level snapshot of pay within the Council that shows the difference in the average pay between all men and women in our workforce. In accordance with the Specific Duties and Public Authorities Regulations, the data includes all employees of the Council who were paid on 31st March 2022.
- 5.8 **Conclusion**

The Council's gender pay gap does not stem from paying male and female employees differently for the same or equivalent work but is the result of roles in which male and females currently work and the salaries that these roles attract. Our gender pay gap is reflective of the causes of gender pay gap at a societal level. The vast majority of posts in the lower quartile of data are part time posts. These are the posts that continue to predominantly attract female applicants.

6. ASSUMPTIONS

- 6.1 It is assumed within this report that whilst the Council continues to deliver diverse services with a very high concentration of part time posts in the lower earnings quartile, the opportunity to close this gap based on the number of females currently occupying said posts will be limited.

7. SUMMARY OF INTEGRATED IMPACT ASSESSMENT

- 7.1 The Public Sector Equality Duty requires the Council to have “due regard” to the need to eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation; advance equality of opportunity between different groups; and foster good relations between different groups.
- 7.2 The measures as outlined in the Gender Pay Gap Statement align to the Council’s Strategic Equalities Plan 2020 – 2024; Workforce Development Strategy 2021 – 2024; Wellbeing Strategy 2021-24 and the Council’s ambitious Transformation Strategy.
- 7.3 The Gender Pay Gap Statement attached at Appendix 1, outlines the council’s aspirations of being recognised as an employer of choice in terms of our approach to diversity, equalities, and personal well-being. Strengthening Inclusivity and Equality lies at the heart of this Gender Pay Gap Statement and the Strategies that underpin it.
- 7.4 The Council has a predominantly female workforce that represents 71.1% of the data snapshot that underpins this Gender Pay Gap Statement. The effective implementation of the measures and actions contained in the Strategies identified in point 7.2 above and as outlined in the Integrated Impact Assessment attached at Appendix 2, have the potential to positively impact the gender pay gap and support the Council’s wider equalities agenda.

8. FINANCIAL IMPLICATIONS

- 8.1 There are no financial implications arising from the requirement to publish the Council’s gender pay gap position.

9. PERSONNEL IMPLICATIONS

- 9.1 The personnel implications arising from the gender pay gap data and the measures taken and proposed to close the Council’s gender pay gap further are outlined in the written statement attached at Appendix 1 to this report.

10. CONSULTATIONS

- 10.1 All comments from consultees have been included in the report.

11. STATUTORY POWER

- 11.1 Local Government Act 1972

Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017
Localism Act 2011
Local Government (Wales) Measure 2011
Local Government (Wales) Act 2015

Author: Lynne Donovan, Head of People Services,
donovl@caerphilly.gov.uk

Consultees: Corporate Management Team
Cllr Nigel George, Cabinet Member for Corporate Services
Stephen Harris, Head of Financial Services and S151 Officer
Robert Tranter, Head of Legal Services and Monitoring Officer
Nicola Chapman, HR Service Manager
Lisa Downey, HR Service Manager
Anwen Cullinane, Senior Policy Officer Equalities and Welsh Language,

Appendices:

Appendix 1 Gender Pay Gap Statement 2022
Appendix 2 Integrated Impact Assessment

CAERPHILLY CBC

GENDER PAY GAP STATEMENT 2022

BACKGROUND

Under the Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017, all organisations listed at Schedule 2 to the regulations that employ over 250 employees are required to report annually on their gender pay gap. Other organisations in the private and voluntary sectors with 250 or more employees need to comply with the Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.

This data is required to be published on the Council's website and a government website by 30th March each year. The salary data within this statement is based on the snapshot date of 31st March 2022. The regulations also require employers to calculate and publish a separate gender bonus pay gap report. The Council however has no bonus scheme in place.

The gender pay gap is a high-level snap-shot of pay within an organisation and shows the difference in the average pay between all men and women in a workforce. This requires the examination of aggregate workforce data. Where the data highlights a gender pay gap, this does not mean that the Council is paying males and females differently for work to be deemed of equal value. The identification of a gender pay gap however provides a trigger for further investigation about the reasons why the pay gap exists.

In contrast 'equal pay' is a more specific legal concept that deals with the pay differences between men and women carrying out comparable jobs. It requires the scrutiny of information at the level of the individual employee to satisfy that there is equal pay for equal work. The Council is confident that its gender pay gap does not stem from paying male and female employees differently for the same or equivalent work.

GENDER PAY GAP DATA

The employees included in this snapshot of data are predetermined by the Specific Duties and Public Authorities Regulations. The Regulations apply the same definition of employee as the Equality Act 2010. This is a broad definition which includes zero hours' workers, apprentices and self-employed people.

In the table below 'Ordinary pay' means basic pay; allowances; pay for leave; and shift premium pay. It does not include overtime pay; redundancy pay; pay in lieu of leave, or non-monetary remuneration. The Council does not offer piecework or bonus incentive schemes.

The data is based on a snapshot date of 31st March 2022.

Appendix 1

Total Number of Employees included in this data: 6,368
 Number of Females: 4,527 (71.1%)
 Number of Males: 1,841 (28.9%)

	%
Mean Gender Pay Gap – Ordinary Pay	7.3
Mean Hourly Rate – Ordinary Pay (Male/Female)	(£13.93 / £12.91)
Median Gender Pay Gap – Ordinary Pay	10.0
Median Hourly Rate – Ordinary Pay (Male/Female)	(£12.74/ £11.47)
Mean Gender Pay Gap – Bonus pay in the 12 months ending 31 March 2022	0
Median Gender Pay Gap – Bonus pay in the 12 months ending 31 March 2022	0
The proportion of male and female employees paid a bonus in the 12 month period ending 31 st March 2022	Male 0 Female 0

Proportion of male and female employees in each quartile

Quartile	Female % (People)	Male % (People)
First Lower Quartile (£9.90 - £9.99)	88.8 (1,413)	11.2 (179)
Second Quartile (£9.99 - £11.47)	66.1 (1,053)	33.9 (539)
Third Quartile (£11.47 - £14.63)	63.5 (1,011)	36.5 (581)
Fourth Quartile (£14.63 - £68.46)	66.0 (1,050)	34.0 (542)

ORGANISATIONAL CONTEXT

The data identifies that there are significantly more women than men occupying posts in every quartile of the data due to our predominantly female population.

Proportionately, the data shows against the pure male population of the workforce that 9.72% of the 1841 employed occupy posts in the lower quartile, 29.28% in the 2nd quartile, 31.56% in the 3rd quartile and 29.44% in the 4th quartile.

This compares to 31.21% of the 4527 pure female population of the workforce that occupy posts in the lower quartile, 23.26% in the 2nd quartile, 22.33% in the 3rd quartile and 23.2% in the 4th quartile.

We are confident that our gender pay gap does not stem from paying male and female employees differently for the same or equivalent work. The gender pay gap is the result of roles in which male and females currently work and the salaries that these roles attract.

Our gender pay gap is reflective of the causes of gender pay gap at a societal level. Research has shown that caring responsibilities and part time jobs continue to be shared/occupied unequally and that it is women who are predominantly drawn to part time jobs. These can often be jobs that are below the employees' skill levels, and offer fewer progression opportunities. In this snapshot of data, whilst part time roles are supported across the whole of the Council's staffing structure, it remains the case that the vast majority of advertised part time posts and thus part time workers fall into the lower quartile of pay, for example our cleaning and catering assistant posts.

The opportunity to work part time in all other posts across the Council's structure, is supported by an array of family friendly policies that offer men and women the opportunity to find a balance between work, leisure, family and caring responsibilities.

Flexible working and agile working methodologies are intrinsic in supporting the reduction of the gender pay gap. The Council offers numerous benefits aimed at making it easier for employees to balance home and work life commitments including agile working opportunities, flexible working, home working, career breaks, adoption leave, carers leave, a flexible working hours scheme, salary sacrifice and childcare voucher schemes, job share, leave of absence, parental, shared parental and paternity leave, part time working, shift/day swapping and term time only working opportunities.

Whilst over a number of years, men have become more interested in/attracted to these policies, it remains the case that far more women than men have taken up the opportunities that these policies present. Whilst the Council continues to deliver diverse services with a very high concentration of part time posts in the lower earnings quartile, the opportunity to close our gender pay gap will be limited based on the pure number of women that currently occupy and continue to be attracted to these posts.

In seeking to address the gender pay gap differential:

The Council is transparently opposed to discrimination in any form and our elected members and employees work to ensure that everyone in the communities we serve have access to and benefit from the full range of services, regardless of their individual circumstances or backgrounds. The Council is committed to doing all that it can to respect the diverse nature of those who live in, work in and visit the County Borough.

The different areas covered by the Council's legal requirements, called "protected characteristics" which include gender and other, wider equalities, human rights and language strands are covered in detail in the Council's [Strategic Equality Plan 2020 - 2024](#)

The Council has developed and will continue to develop policies, procedures and programmes of action to meet its legal and moral obligations in the area of equal opportunities and is committed to equal opportunities in all aspects of employment. The Council takes positive steps to reduce any disadvantage experienced by all individuals and groups. It recognises that equalities contribute to the most effective utilisation of employee skills and abilities.

We have invested heavily in creating a non-discriminatory, transparent pay and grading structure and conditions of service that fully comply with the Equal Pay Act and any other anti-discriminatory legislation.

In support of some of our lowest paid members of staff across all Directorates, we pay our workforce the Living Wage Foundation minimum hourly rate of pay, which was £9.90 per hour on 31st March 2022. It increased from £9.50 per hour with effect from 1st November 2021. The 40p addition to this hourly rate meant that the Real Living Wage increased disproportionately to all other pay points on the Council's pay structure in November 2021. Largely due to this reason, our Gender Pay Gap data as of 31st March 2022, shows a slight reduction in our mean (-2.37%) and median (-2.84%) to the data as at 31st March 2021.

We are committed to ensuring equality of opportunity in all aspects of employment and service delivery as outlined in our Strategic Equality Plan and recognise that people have different needs, requirements and goals. The Council works actively against all forms of discrimination by promoting good relations and mutual respect within and between our communities, residents, elected members, job applicants and workforce.

We are committed to developing a healthy organisation, one which provides an environment that nurtures employees, provides opportunity for personal and professional development and recognises excellence. We will continue to develop our work life balance policies to cater for the varying and changing needs of our staff and thus, we are committed to modernising our practices, moving away from traditional models of delivery which restrict agility and flexibility. Our ambitious transformation agenda will also support these values.

We truly value our workforce and we put equality, inclusion and well-being at the very heart of everything we do. We continue to champion diversity and challenge conscious and unconscious bias in our decision making and we will strive to ensure all tiers are fairly represented across the organisation.

Please take the time to read the progress that the Council has made across all aspects of our equalities work.



Appendix 2

Caerphilly County Borough Council - Integrated Impact Assessment

This integrated impact assessment (IIA) has been designed to help support the Council in making informed and effective decisions whilst ensuring compliance with a range of relevant legislation, including:

- Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011
- Socio-economic Duty – Sections 1 to 3 of the Equality Act 2010
- Welsh Language (Wales) Measure 2011
- Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015
- Statutory Consultation v Doctrine of Legitimate Expectation and Gunning Principles

PLEASE NOTE: Section 3 Socio-economic Duty only needs to be completed if proposals are of a strategic nature or when reviewing previous strategic decisions.

See page 6 of the Preparing for the Commencement of the Socio-economic Duty Welsh Government Guidance.

1. Proposal Details

Lead Officer:- Lisa Downey

Head of Service:- Lynne Donovan

Service Area and Department:- HR, People Services

Date:- 10.03.23

What is the proposal to be assessed? *Provide brief details of the proposal and provide a link to any relevant report or documents.*

The Council's Gender Pay Gap Statement, attached at Appendix 1.

Under the Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017, all organisations listed at Schedule 2 to the regulations that employ over 250 employees are required to report annually on their gender pay gap from 2017. The objective of this measure is to deliver transparency, encouraging the Council to analyse the drivers that sit behind its Gender Pay Gap and explore the extent to which its own workplace policies and practices may have contributed to that gap, opposed to other factors outside of its control.

The publication of the Gender Pay Gap Statement alongside the Council's Strategic Equality Plan 2020 – 24, Workforce Development Strategy 2021 – 24, Employee Wellbeing Strategy 2021 – 24, and the Council's ambitious Transformation Strategy, the Gender Pay Gap Data that is referred to in this Statement will form part of a wider equalities review that will align to these comprehensive strategies and support the Council's wider Policy Development.



Alongside the Council's commitment to ensure equality of opportunity in all aspects of employment and service delivery, the identification of and removal of any barriers to women's progression at work may be addressed in this wider context.

In seeking to address the Council's gender pay gap differential, the measures outlined in the Gender Pay Gap Statement align to the wider equality and diversity context of the Council. The different areas covered by the Council's legal requirements, called "protected characteristics" which include gender and other, wider equalities, human rights and language strands are covered in detail in the Council's Strategic Equality Plan [Strategic Equality Plan 2020 - 2024](#)

Significant engagement and consultation were undertaken in the production of the above-mentioned strategies and the consultative and engagement processes that these were subject to are included in the Integrated Impact Assessments (IIAs) undertaken for those Strategies. The Gender Pay Gap Statement as shown in Appendix 1 refers only to a position of fact as taken from these strategies and no further wider consultative process was required in this context. As actions stem from any ongoing and annual wider data analysis however, these will be subject to further consultation processes as required and appropriate in due course.

2. Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011

(The Public Sector Equality Duty requires the Council to have "due regard" to the need to eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation; advance equality of opportunity between different groups; and foster good relations between different groups). Please note that an individual may have more than one [protected characteristics](#).

2a Age (people of all ages)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

Neutral in terms of the publication of the Gender Pay Gap Statement. Positive in terms of data analysis and wider Strategy implementation that may support a reduction in the Gender Pay Gap over time.

The quartile breakdowns required under Gender Pay Gap reporting show the headline data of the proportion of women and men at different pay levels.

The in-depth analysis of the same data under the Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011 supports the effective analysis of all equalities data aligned to Gender.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and age analysis as it applies to Gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

No negative impact aligned to the publication of the Gender Pay Gap Statement. The Gender Pay Gap figures and the fact that a gap exists requires scrutiny and ongoing analysis aligned to wider equalities data on an annual cycle. The data results support Policy Review.

(iii) What evidence has been used to support this view?

The Council's Strategic Equalities Plan 2020-2024.

Welsh Government and Equalities Commission Reports outlining gender and equality imbalances at all ages, impacted by numerous factors at societal level.

2b Disability (*people with disabilities/long term conditions*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Disability data as it applies to gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2c Gender Reassignment (*anybody who's gender identity or gender expression is different to the sex they were assigned at birth*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Gender Reassignment data as it applies to gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2d Marriage or Civil Partnership (*people who are married or in a civil partnership*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Marriage or Civil Partnership data as it aligns to gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2e Pregnancy and Maternity (*women who are pregnant and/or on maternity leave*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap.

The Council supports the protections given to staff who are pregnant and/or on maternity leave under UK law but it is extensively reported that a woman's career progression may be impacted by her pregnancy and maternity absence. Societal level impacts can still influence the employee's interest in career progression and interest in specific roles. The analysis of pregnancy and maternity data and what this means at entry level to the Council and to promotion, etc, is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

Women far outnumber men in all levels of the Council's pay structure and women also far outnumber the men who seek flexible working and/or part time opportunities following a change in family circumstances, such as the welcoming of a child. Whilst the Council supports flexibility and agile working solutions in this context, it may again seek to effectively promote the opportunities for men to take advantage of such opportunities. Appreciating of course that a higher take up of these opportunities may have a positive impact on the gender imbalance at societal level over an extended period but will only minimally impact the Gender Pay Gap of the Council if the respective partner is female and works for the Council.

The Council's move to support agile working solutions may positively impact any imbalance at entry level to the organisation but this may not be evident in any promotion data until embedded.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2f Race (*people from black, Asian and minority ethnic communities and different racial backgrounds*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Race data as it aligns to gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2g Religion or Belief *(people with different religions and beliefs including people with no beliefs)*

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Religion or Belief data as it aligns to gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2h Sex *(women and men, girls and boys and those who self-identify their gender)*

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Sex leads this data analysis with all other equalities factors as they apply to gender also relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

2i Sexual Orientation (*lesbian, gay, bisexual, heterosexual, other*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the protected characteristics and how?

As 2(a) (i) above.

The measures in the Gender Pay Gap Statement aim to address any imbalance that may be a barrier to closing of the Gender Pay Gap and the analysis of Sexual Orientation data as it applies to gender is relevant in this context.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 2(a) (ii) above.

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 2(a) (iii) above.

3. Socio-economic Duty (Strategic Decisions Only)

*(The Socio-economic Duty gives us an opportunity to do things differently and put tackling inequality genuinely at the heart of key decision making. **Socio-economic disadvantage** means living on a low income compared to others in Wales, with little or no accumulated wealth, leading to greater material deprivation, restricting the ability to access basic goods and services)*

Please consider these additional vulnerable group and the impact your proposal may or may not have on them:

- Single parents and vulnerable families
- People with low literacy/numeracy
- Pensioners
- Looked after children
- Homeless people
- Carers
- Armed Forces Community
- Students
- Single adult households
- People misusing substances
- People who have experienced the asylum system
- People of all ages leaving a care setting
- People living in the most deprived areas in Wales (WIMD)
- People involved in the criminal justice system

3a Low Income / Income Poverty (cannot afford to maintain regular payments such as bills, food, clothing, transport etc.)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral in the publication of this Gender Pay Gap Statement.

Positive in relation to the payment of the Foundation Living Wage. In support of some of its lowest paid members of staff across all directorates, the Council pays its workforce the real living wage minimum hourly rate of pay, which was £9.90 per hour on 31st March 2022.

The Foundation Living Wage positively impacts gender as the data capture relevant to the Gender Pay Gap Statement shows that only 9.72% of the 1,841 male population hold posts in the lower quartile of pay, compared to 31,21% of a 4,527 female strong workforce.

This supplement to pay has a positive impact in terms of reducing the Gender Pay Gap, particularly in this time period where the Real Living Wage favourably and disproportionately increased in comparison to the NJC pay points on the Council's pay structure.



(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

The Council has invested heavily in creating a non-discriminatory, transparent pay and grading structure and conditions of service that fully comply with the Equal Pay Act and any other anti-discriminatory legislation.

The Council is confident that its gender pay gap does not stem from paying male and female employees differently for the same or equivalent work. The gender pay gap is the result of roles in which male and females currently work and the salaries that these roles attract.

Whilst the Council's pay structure supports the Living Wage Foundation and this predominantly supports many more women than it does men in the Council's structure, it is a fact that 1,413 women hold posts in the lowest quartile of pay. These are predominantly part time posts in cleaning and catering services that continue to attract far more women than men. Only 179 men occupy posts in this lower quartile.

Whilst the Council continues to deliver diverse services with a very high concentration of part time posts in the lower earnings quartile, the opportunity to close its gender pay gap will be limited.

(iii) What evidence has been used to support this view?

The Council's Pay Policy Statement 2021 and data analysis aligned to the Gender Pay Gap Statement.

3b Low and/or No Wealth (*enough money to meet basic living costs and pay bills but have no savings to deal with any unexpected spends and no provisions for the future*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

As 3(a) (i) above.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

As 3(a) (ii) above

(iii) What evidence has been used to support this view?

As 3(a) (iii) above.

3c Material Deprivation (*unable to access basic goods and services i.e. financial products like life insurance, repair/replace broken electrical goods, warm home, hobbies etc.*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

N/A

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

N/A

(iii) What evidence has been used to support this view?

N/A

3d Area Deprivation (*where you live (rural areas), where you work (accessibility of public transport) Impact on the environment?*)

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral in terms of the publication of the Gender Pay Gap Statement.

Positive in terms of the measures stated to support a reduction in the Gender Pay Gap: As the Council implements agile working solutions to meet its ever-changing service needs. This can provide choice for many as to where they work and the opportunity for women and men alike to attain a job of choice is enhanced. The more flexible the working opportunities, the more appealing these can appear to women and men who have childcare and/or caring responsibilities or who welcome a work life balance aligned to their preference/their living arrangements.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

It is recognised that some job roles will not support agile working and that front line work opportunities may remain inaccessible for some. There are however front-line working opportunities throughout the borough and the Council's family friendly policies continue to offer some flexibility.

(iii) What evidence has been used to support this view?

The Council's Transformation Strategy supporting agile working solutions as referred to in the Gender Pay Gap Statement.

HR Policies including flexible working, home working, career breaks, adoption leave, carers leave, a flexible working hours scheme, salary sacrifice and childcare voucher schemes, job share, leave of absence, parental, shared parental and paternity leave, part time working, shift/day swapping and term time only working opportunities.

3e Socio-economic Background (*social class i.e. parents education, employment and income*)

Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral in the publication of the Gender Pay Gap Statement.

Positive in the measure contained therein and the context of the Strategic Equality Plan 2020-2024 and Cabinet's Commitment to provide education opportunities for all.

The Council is committed to improving education opportunities for all and the primary aim of this objective is to ensure that its communities are well equipped to secure sustainable and well-paid employment as a means of preventing poverty. Through ensuring its citizens are ready to enter the working environment, the aim is to prevent long term problems associated with low skills and unemployment. The removal of societal barriers as opportunities are presented can have a positive effect on the gender pay gap and many other equalities matters.

(iii) If there are negative impacts how will these be mitigated? how?

'Improve Education opportunities for all' as detailed in the Council's Corporate Plan, will be delivered using outcomes identified within the Shared Ambitions 2019-2022 Strategy. This strategy outlines the Council's commitment to work with schools and the Education Achievement Services (EAS) to improve educational attainment and achievement.



Equality applies to all protected characteristics in this context including gender. The creation of opportunity at an early level represents societal change. It is extensively reported that the Gender Pay Gap figures are reflective of the causes of gender pay gap at a societal level.

(iv) What evidence has been used to support this view?

Council's Strategic Equality Plan 2020-2024.

Council's Corporate Plan.

Shared Ambitions 2019-2022 Strategy.

3f Socio-economic Disadvantage *(What cumulative impact will the proposal have on people or groups because of their protected characteristic(s) or vulnerability or because they are already disadvantaged)*

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral in terms of the Publication of the Gender Pay Gap Statement.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

No negative impact aligned to the publication of the Gender Pay Gap Statement. The Gender Pay Gap figures and the fact that a gap exists requires scrutiny and ongoing analysis aligned to wider equalities data on an annual cycle. The data results will support Policy Review.

(iii) What evidence has been used to support this view?

The Council's Strategic Equalities Plan 2020-2024.

Welsh Government and Equalities Commission Reports outlining gender and equality imbalances at all ages, impacted by numerous factors at societal level.

4. Corporate Plan – Council's Well-being Objectives

(How does your proposal deliver against any/all of the Council's Well-being Objectives? Which in turn support the national well-being goals for Wales as outlined in the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015. Are there any impacts (positive, negative or neutral? If there are negative impacts how have these been mitigated?) Well-being Objectives

Objective 1 - Improve education opportunities for all

Neutral in terms of the publication of the Gender Pay Gap Statement.

Positive – As per 3 (e) above.



Objective 2 - Enabling employment

Neutral in terms of the publication of the Gender Pay Gap Statement.

Positive in terms of the measures stated therein and alignment to Strategy – through the creation of more substantial and sustainable employment linked to a non-guaranteed hours review as outlined in the Council's Wellbeing Strategy 2021-24; the provision of the Real Living Wage, the move to support agile working solutions and the strengthening of our employment programmes to widen our provision of apprenticeships, work placements and work experience opportunities through the Council's Workforce Development Strategy. All of which have the potential to positively impact the gender pay gap and ultimately positively impact the work experience of all staff in what is an extensively predominant female workforce.

Objective 3 - Address the availability, condition and sustainability of homes throughout the county borough and provide advice, assistance or support to help improve people's well-being

N/A

Objective 4 - Promote a modern, integrated and sustainable transport system that increases opportunity, promotes prosperity and minimises the adverse impact on the environment

N/A

Objective 5 - Creating a county borough that supports healthy lifestyle in accordance with the Sustainable Development principle with in the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015

The Gender Pay Gap Statement and Data Analysis aligns to the Council's Wellbeing Strategy 2021 – 2024 in this context.

Objective 6 - Support citizens to remain independent and improve their well-being

Positive in an employee context for the reasons already referred to in this Integrated Impact Assessment.

4a. Links to any other relevant Council Policy *(How does your proposal deliver against any other relevant Council Policy)*

The foundations of this Gender Pay Gap Statement align to the Council's Strategic Equality Plan 2020 - 2024; the Workforce Development Strategy 2021 - 2024; The Wellbeing Strategy 2021 - 2024; and the Council's Transformation Strategy.



5. Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 – The Five Ways of Working *(Also known as the sustainable development principles. The Act requires the Council to consider how any proposal improves the economic, social, environmental and cultural well-being of Wales using the [five ways of working](#) as a baseline)*

How have you used the Sustainable Development Principles in forming the proposal?

Long Term

The publication of the Gender Pay Gap Statement is a short-term need repeated on an annual cycle. The measures referred to therein align to the longer-term aim to achieve a reduction in the Gender Pay Gap. It is hoped measures such as agile working solutions and Policy Review aligned to data analysis and the effective promotion of the Council as an employer of choice will effect change in the Long Term.

Prevention

The Gender Pay Gap Statement and measures referred to herein align to the Workforce Planning requirement of the Workforce Development Strategy 2021 – 2024 and Policy Review referred to therein. The data analysis referred to throughout this Integrated Impact Assessment will support the Council's ability to succession plan, considerate of the Council's equalities agenda, gender pay gap and supporting Strategies in this context.



Integration

The Gender Pay Gap Statement and measures referred to herein align to the Council's Workforce Development Strategy that in fulfilling our potential aims to strengthen existing partnerships and explore new opportunities with private training providers, colleges, universities and Trade Union colleagues, to enhance learning provision. In the delivery of the Equalities Strategic Plan, one aim is to develop support for Adult Community Education to deliver digital literacy courses that will support local employability programmes. Through investing in our educational and housing stock, and providing apprenticeships, training opportunities and work placements we will increase the number of local citizens who are skilled and qualified workers and contributing to Community Benefits. As we aim to promote and facilitate inclusive and cohesive communities, work with individuals, community groups who share a protected characteristic (which includes gender alone and gender linked to other protected characteristics as relevant in this context), we will attain a greater understanding as to how we may influence the closing of the Gender Pay Gap at Societal level and specifically the gender Pay Gap of the Council.

Collaboration

The measures in the Gender Pay Gap Statement require all parties to accept and own their individual responsibilities as outlined in the various Strategies that this Statement aligns to. It includes working collaboratively with WG, the Equalities Commission; external employment/placement providers, Schools, Universities and Colleges, equality champions such as stonewall and our Union colleagues. The collaboration list in the effective implementation of the measures outlined in the Gender Pay Gap Statement is fluid and extensive.

Involvement

The Gender Pay Gap Statement is an inward-looking Statement that the Council is required to publish. Wider consultation with the community has not taken place in this context. The measures referred to therein however are based on the extensively consulted Strategies referred to throughout this integrated Impact Assessment.

6. Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015

Does the proposal maximise our contribution to the Well-being Goals and how?

A Prosperous Wales

An innovative, productive and low carbon society which recognises the limits of the global environment and therefore uses resources efficiently and proportionately (including acting on climate change); and which develops a skilled and well-educated population in an economy which generates wealth and provides employment opportunities, allowing people to take advantage of the wealth generated through securing decent work

The publication of the Gender Pay Gap Statement will have a neutral effect. An annual data analysis can positively impact the policy review aligned to the Council's Strategic Equality Plan and Workforce Development Strategy. These are the strategies that more clearly align to supporting 'A Prosperous Wales'. Data analysis on an annual cycle will however raise awareness as to the impact that all measures taken by the Council to enact a Prosperous Wales have had on the gender pay gap and all other equalities matters.

A Resilient Wales

A nation which maintains and enhances a biodiverse natural environment healthy functioning ecosystems that support social, economic and ecological resilience and the capacity to adapt to change (for climate change)

As above. Data analysis on an annual cycle will raise awareness as to the impact that all measures taken by the Council to enact a Resilient Wales have had on the gender pay gap and all other equalities matters.

A Healthier Wales

A society in which people's physical and mental well-being is maximised and in which choices and behaviours that benefit future health are understood

As above. Data analysis on an annual cycle will raise awareness as to the impact that all measures taken by the Council to enact a Healthier Wales have had on the Gender Pay Gap and all other equalities matters. The measure outlined in this Gender Pay Gap Statement align to the Council's Wellbeing Strategy in which People's physical and mental well-being is maximised and health impacts are understood.

A More Equal Wales

A society that enables people to fulfil their potential no matter what their background or circumstances (including their socio-economic background and circumstances)

Strengthening our commitment to Inclusivity and Equality lies at the heart of the measures outlined in the Gender Pay Gap Statement.



A Wales of Cohesive Communities

Attractive, viable, safe and well-connected communities

As above. Data analysis on an annual cycle will raise awareness as to the impact that all measures taken by the Council to enact a Wales of Cohesive Communities has had on the gender pay gap and all other equalities matters.

A Wales of Vibrant Culture and Thriving Welsh Language

A society that promotes and protects culture, heritage and the Welsh language, and which encourages people to participate in the arts, and sports and recreation

As above. Data analysis on an annual cycle will raise awareness as to the impact that all measures taken by the Council to enact a Wales of Vibrant Culture and Thriving Welsh Language have had on the gender pay gap and all other equalities matters.

A Globally Responsible Wales

A nation which, when doing anything to improve the economic, social, environmental and cultural well-being of Wales, takes account of whether doing such a thing may make a positive contribution to global well-being

As above. Data analysis on an annual cycle will raise awareness as to the impact that all measures taken by the Council to enact a Globally Responsible Wales have had on the gender pay gap and all other equalities matters.

7. Welsh Language (Wales) Measure 2011 and Welsh Language Standards

(The Welsh Language Measure 2011 and the Welsh Language Standards require the Council to have 'due regard' for the positive or negative impact a proposal may have on opportunities to use the Welsh language and ensuring the Welsh language is treated no less favourably than the English language) Policy Making Standards - Good Practice Advice Document

7a. Links with Welsh Government's Cymraeg 2050 Strategy and CCBC's Five Year Welsh Language Strategy 2017-2022 and the Language Profile

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral Impact in terms of Publication of the Gender Pay Gap Statement.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

N/A

(iii) What evidence has been used to support this view? e.g. the WESP, TAN20, LDP, Pupil Level Annual School Census

N/A

7b. **Compliance with the Welsh Language Standards.** *Specifically Standards 88–93*

(i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral Impact in terms of publication of the Gender Pay Gap Statement.

(ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

N/A

(iii) What evidence has been used to support this view? e.g. the WESP, TAN20, LDP, Pupil Level Annual School Census

N/A

7c. **Opportunities to promote the Welsh language** *e.g. status, use of Welsh language services, use of Welsh in everyday life in work / community*

- (i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral Impact in terms of publication of the Gender Pay Gap Statement.

- (ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

N/A

- (iii) What evidence has been used to support this view? *e.g. the WESP, TAN20, LDP, Pupil Level Annual School Census*

N/A

7d. Opportunities for persons to use the Welsh language *e.g. staff, residents and visitors*

- (i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral Impact in terms of publication of the Gender Pay Gap Statement.

- (ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

N/A

- (iii) What evidence has been used to support this view?
e.g. the WESP, TAN20, LDP, Pupil Level Annual School Census

N/A

7e. Treating the Welsh language no less favourably than the English language

- (i) Does the proposal have any positive, negative or neutral impacts on the following and how?

Neutral Impact in terms of publication of the Gender Pay Gap Statement.

- (ii) If there are negative impacts how will these be mitigated?

N/A

- (iii) What evidence has been used to support this view? *e.g. the WESP, TAN20, LDP, Pupil Level Annual School Census*

N/A

- 7f. Having considered the impacts above, how has the proposal been developed so that there are positive effects, or increased positive effects on (a) opportunities for persons to use the Welsh language, and (b) treating the Welsh language no less favourably than the English language.

N/A

8. Data and Information

(What data or other evidence has been used to inform the development of the proposal? Evidence may include the outcome of previous consultations, existing databases, pilot projects, review of customer complaints and compliments and or other service user feedback, national and regional data, academic publications and consultants' reports etc.)

Data/evidence *(Please provide link to report if appropriate)*

Gender Pay Gap Data Analysis of the Council's Workforce as at the 30th March 2022 in the form of a Gender Pay Gap Statement - Appendix 1. The data must be published to comply with the Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017.

Significant research and utilisation of best practice from professional bodies – CIPD; The Equalities Commission and Welsh Government will inform a review of the data on an annual basis.

Key relevant findings

The key findings of the data analysis are included in the Gender Pay Gap Statement, attached Appendix 1

How has the data/evidence informed this proposal?

The data capture for the Gender Pay Gap Statement is regulated and specific as outlined in the Gender Pay Gap Statement.

It is the wider equalities data analysis aligned to Gender that will support Strategy Development and Policy Review aimed at reducing the Gender Pay Gap.

The data also highlights the positive impact of the Council continuing to be a Real Living Wage employer.

Were there any gaps identified in the evidence and data used to develop this proposal and how will these gaps be filled? *Details of further consultation can be included in Section 9.*

No significant gaps identified but the Council can and will improve its corporate data collation in matters relating to recruitment and learning and development, which will lead to and assist

assessment of the impact of measures undertaken to support the reduction of the Gender Pay Gap.

The Council is committed under its Workforce Development Strategy to implement smarter solutions to practices and technology to optimise our efficiency, quality and productivity and this will include improvement and refinement of our data management systems and processes and to be more effective in our use of data intelligence in decision making. Data capture to inform a reduction in the gender Pay gap, relevant in this context.

9. Consultation

*(In some instances, there is a legal requirement to consult. In others, even where there is no legal obligation, there may be a legitimate expectation from people that a consultation will take place. Where it has been determined that consultation is required, **The Gunning Principles** must be adhered to. Consider the **Consultation and Engagement Framework**. Please note that this may need to be updated as the proposal develops and to strengthen the assessment.*

Briefly describe any recent or planned consultations paying particular attention to evidencing the Gunning Principles.

Corporate Management Team; Cabinet Member for Corporate Services, Head of Financial Services & S151 Officer, Head of Legal Services & Monitoring Officer, Head of People Services, HR Service Manager, Senior Policy Officer Equalities & Welsh Language in terms of agreement to seek publication of the Gender Pay Gap Statement – Appendix One.

The Strategies that align to this Gender Pay Gap Statement were subject to their own extensive consultative processes and available for reference.

10. Monitoring and Review

How will the implementation and the impact of the proposal be monitored, including implementation of any amendments?

The Gender Pay Gap Data Analysis will be used to inform a wider equalities data analysis and the resulting information will be used to inform Strategy implementation and Policy Review. The data and review will be undertaken on an annual basis aligned to the requirement to publish data.

What are the practical arrangements for monitoring?

Monitoring arrangements will be refined aligned to the strategies outlined in this Integrated Impact Assessment. The reporting arrangements and requirement to publish the data have been in place since 2017.

How will the results of the monitoring be used to develop future proposals?

The results of the monitoring will be reflected in the Council's communication process and policy review. For example, the data may show that women are not attracted to, getting 'stuck' or staying in posts longer than men in Council roles. The data could possibly evidence a gender imbalance in promotions. On an annual cycle, this may be a movable position.

We know that there is a high concentration of women compared to a very low concentration of men that are attracted to roles at the lower end of the Council's evaluated salary range and/or to part time working and whilst we continue to provide these services, our opportunity to close the gender pay gap is limited. We also know that we have a comprehensive suite of policies that support men to share childcare and caring responsibilities.

The refinement of our data processes will support us to capture this data more comprehensively and enable the Council to be responsive to the results in all aspects of our wider Strategy implementation.

When is the proposal due to be reviewed?

March 2024.

Who is responsible for ensuring this happens?

Head of People Services



11. Recommendation and Reasoning (delete as applicable)

Implement proposal with no amendments.

Have you contacted relevant officers for advice and guidance? (delete as applicable)

Yes

12. Reason(s) for Recommendations

(Provide below a summary of the Integrated Impact Assessment. This summary should be included in the "Summary of Integrated Impact Assessment" section of the Corporate Report Template. The Integrated Impact Assessment should be published alongside the Report proposal).

The Public Sector Equality Duty requires the Council to have "due regard" to the need to eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation; advance equality of opportunity between different groups; and foster good relations between different groups.

The measures as outlined in the Gender Pay Gap Statement align to the Council's Strategic Equalities Plan 2020 – 2024; Workforce Development Strategy 2021 – 2024; Wellbeing Strategy 2021-24 and the Council's ambitious Transformation Strategy.

The Gender Pay Gap Statement attached at Appendix 1, outlines the council's aspirations of being recognised as an employer of choice in terms of our approach to diversity, equalities, and personal well-being. Strengthening Inclusivity and Equality lies at the heart of this Gender Pay Gap Statement and the Strategies that underpin it.

The Council has a predominantly female workforce that represents 71.1% of the data snapshot that underpins this Gender Pay Gap Statement for 2022. The effective implementation of the measures and actions contained in the Strategies referred to throughout this Integrated Impact Assessment have the potential to positively impact the gender pay gap and support the Council's wider equalities agenda.

13. Version Control

(The IIA should be used in the early stages of the proposal development process. The IIA can be strengthened as time progresses to help shape the proposal. The Version Control section will act as an audit trail to evidence how the IIA has been developed over time) (Add or delete versions as applicable)

➤ Version 1

Author:- Lisa Downey

Brief description of the amendments/update:-

Revision Date:-

➤ Version 2

Author:-

Brief description of the amendments/update:-

Revision Date:-

Integrated Impact Assessment Author

Name:- Lisa Downey

Job Title:- HR Service Manager

Date:- 07.03.23

Head of Service Approval

Name:- Lynne Donovan

Job Title:- Head of People Services

Signature:-



Date:- 10.03.22



CABINET – 22ND MARCH 2023

SUBJECT: GRASS CUTTING REGIMES

REPORT BY: CORPORATE DIRECTOR FOR ECONOMY AND ENVIRONMENT

1. PURPOSE OF REPORT

- 1.1 To seek Cabinet approval to amend grass cutting regimes across the county borough to enhance and promote biodiversity.

2. SUMMARY

- 2.1 Members will recall that a national lockdown was imposed in March 2020, this required the Council to reshape and transform, almost overnight, to respond to the COVID-19 global pandemic. Consequently, many services across the Council were paused, one of these services was grass cutting.
- 2.2 Both the national and local lockdowns forced residents to interact with their surroundings in a new way. Whilst people worked from home where they could, the local environment became a source of appreciation and as lockdown rules heightened, appreciation for our local country and urban parks along with other public open space heightened, which benefitted residents with both their physical and mental wellbeing.
- 2.3 Throughout the summer of 2021, a consultation exercise was undertaken with local members to identify suitable areas within their respective wards which could be allowed to flourish during the summer of 2022. These spaces were marked with either a wooden plaque or a stencil on the ground thanking residents for allowing the dedicated areas to grow into eco-friendly spaces and allowed to produce abundant flowers, pollen seed and habitat for local wildlife. The outcome of the consultation exercise along with a list of areas was reported to this committee on 26th October 2021 and subsequently Cabinet.
- 2.4 On 24th October 2022, an all-Member Seminar was held during which members received three detailed presentations, one in relation the council's Biodiversity Duty, the second related to the Gwent wide '*Nature isn't Neat*' project, which is part of the Gwent Green Grid partnership and a third which provided an update on progress made during the 2022 growing season as referred to in paragraph 2.3 above.

3. RECOMMENDATIONS

3.1 That Cabinet:

- i. Consider the content of this report and recommendations made by the meeting of the Environment & Sustainability Scrutiny Committee on the 7th February 2023 as detailed in section 11.
- ii. Approve the approach adopted during the 2021/22 cutting season as the standard going forward in relation to our highway verges and by-pass routes where mowing is kept to a minimum, in accordance with Traffic Wales guidance.
- iii. Approves the Council's commitment to the UK wide '*No Mow May*' campaign and formal grass cutting does not commence until June with the exception of designated areas to include visibility splays and sight lines on highways; margins and access on footways/cycle routes; sports grounds; urban areas such as housing estates, municipal parks, older person accommodation, cemeteries; play/recreational public open spaces, which are maintained at the current cutting frequencies.
- iv. Endorses the initial list of areas nominated by both relevant officers and local members within their respective wards as set out in Appendix 1, which could be allowed to flourish during the summer period.
- v. Approves that the Authority continues to provide wildflower seed packs to community groups on request as set out in Paragraph 5.11 below.

4. REASONS FOR THE RECOMMENDATIONS

- 4.1 To fulfil our statutory bio-diversity duty and to assist in our response to Climate change and the Climate Emergency, which this Council declared in 2019.
- 4.2 To reduce carbon emissions and to contribute to the targets within the Council's Decarbonisation Strategy.

5. THE REPORT

- 5.1 Grass cutting frequencies currently range through the growing season across Parks, housing estates and other public open space. Cemeteries and older person sheltered accommodation are cut on a weekly frequency (albeit these were reduced in the summer of 2020 due to the pandemic).
- 5.2 As members will be aware, in 2020 the UK was placed into a national lockdown and consequently, many of our non-essential services were paused. In response to the global pandemic, many staff were redeployed to allow our efforts to focus on maintaining essential front-line services and delivering the new services created to support our communities at the height of the pandemic.
- 5.3 At the start of the pandemic in March 2020, one of the many services paused was grass cutting and this had an unexpected and welcome impact on our environment as we had inadvertently created many wildlife habitats and havens for pollinators. Some of our community spaces became a sea of wildflowers, enjoyed by many and

the council was commended by the Welsh naturalist and TV personality, Iolo Williams.

5.4 Like many services across the Council, we are continually striving to ensure that we are transforming and evolving to ensure we are meeting the ever-changing needs of our communities and that we are doing all that we can to respond to the challenges of Climate change and Climate Emergency, which the Council declared in 2019. The management of green and blue spaces should be directed by the Green Infrastructure Strategy, which was formally adopted in November 2020 and such changes will enable multiple benefits such as improving mental and physical health and increasing biodiversity, which will lead to more resilient communities, more resilient habitats and ecosystems and a more resilient local economy.

5.5 During the 2021 and 2022 grass cutting seasons, cutting along our highway verges and roundabouts was kept to a minimum in support of the 'No Mow May' campaign. The campaign encouraged members of the public, local authorities and key stakeholders to help bees, butterflies, and other wildlife by letting wildflowers grow on lawns and green spaces throughout May instead of mowing them.

Grass cutting across the county borough still took place in order to: -

- Maintain visibility for road users;
- Keep traffic signage and sight lines clear;
- Maintain margins and access on footways and cycle routes;
- Maintain parks, sports grounds, cemeteries, housing estates, play and recreational public open spaces.

5.6 Wildflowers and grasses thrive in nutrient poor soil, leaving grass cuttings uncollected allows nutrients from the grass to go back into the soil, which is not good for the wild flowers we would like to encourage. Areas that are left to grow need to be cut and collected at the end of the summer. Removing the arisings deprives the soil of nutrients and thus creates the perfect environment for more species of flora and fauna to flourish, but capacity issues both in terms of staff and machinery available to undertake this task dictates the number of areas where this is achievable. As we make changes to our grass cutting regimes, we are also developing our approach to the removal of grass cuttings in order to promote a good growing environment for wild flora and fauna.

5.7 Through the summer of 2021, a consultation exercise was undertaken with local members to identify suitable areas within their respective wards, which could be allowed to flourish during the summer of 2022 and a number of locations were identified.

5.8 The additional areas identified to be allowed to flourish during the summer of 2023 are set out at appendix one. Following the all Member Seminar held on 24th October 2022 representations were received from a number of Members regarding grass cutting at locations in their wards and these have been incorporated. Members should note that the edges of these areas will continue to be maintained to prevent any overgrowth affecting pedestrians. If appropriate, walking routes will also be cut.

5.9 These proposals have been developed in conjunction with our participation in the Gwent Green Grid Partnership which includes the 5 Gwent local authorities, Natural

Resources Wales, Forest Research, and Severn Wye Energy Agency. Officers will continue to work and engage with local members, and other stakeholders and environmental groups to develop the list of areas in Appendix 1 as the programme is progressed and expanded.

- 5.10 Site specific recommendations to enhance biodiversity have been made for each of the sections of roadside verge and a series of more general measures have been produced that can be applied at verges across the county borough. The most important of these is to leave verges uncut through the spring and early summer to allow plants to flower and set seeds and to remove grass cuttings to reduce the dominance of coarse grasses.
- 5.11 Training and awareness raising sessions with frontline staff have taken place via the Nature isn't Neat campaign, this will continue via tool box talks and appropriate publications. In previous years, wildflower seeds have been made available free of charge for our communities and this will continue through this coming season.
- 5.12 Members will be aware of the Council's commitment to be a net zero carbon local authority by 2030. This proposed approach to grass cutting regimes will contribute to this and is one of the measures set out within the Decarbonisation Action Plan. Any reduction in grass cutting regimes, either the frequency of mowing or the reduction in the sizes of the areas that are mown, will reduce the use of diesel or petrol and the carbon emissions associated with them. As well as reducing emissions from mowing there will also be potentially significant emission reductions in travelling to and from individual sites. An assessment of potential carbon reduction has been undertaken at eight of the suggested sites at: -
- Snowdon Close, Ty Sign.
 - Highfields Way / Montclair Avenue, Blackwood.
 - Blackwood Road, Pontllanfraith to Plaza.
 - Ael-y-Bryn, Rhymney.
 - Pengam Road, Aberbargoed.
 - Addison Way, Trethomas.
 - Frontages of Lansbury Park and Porset Park, Caerphilly.
 - Cwm Farm Balancing Lakes, Castle View, Caerphilly).

Should grass cutting at these sites be reduced from 6 times per year to once, it is estimated that an annual saving of 8,616kgCO₂e would be achieved. The promotion of grasses and wildflowers in this way also offers the potential for additional carbon sequestration (the storage of carbon dioxide from the atmosphere in vegetation).

- 5.13 If Cabinet are minded to approve the recommendations at paragraph 3.1, Officers will develop pro-active press releases to update Members and residents of the revised arrangements. The areas left to flourish will be actively monitored at various stages during the growing season to assess their suitability and to gauge success accordingly. These findings will be fed back to Welsh Government as part of the Council's Biodiversity duty.
- 5.14. **CONCLUSION**
- 5.15 To allow specific areas across the county borough and our roadside verges to flourish will not only enhance the local environment but will assist in fulfilling our statutory bio-diversity duty and assist in our response to Climate change and the Climate Emergency, which this council declared in 2019.

6. ASSUMPTIONS

- 6.1 No assumptions have been made within this report. The CO2 savings figures have been calculated using emissions factors from the Welsh Government Net Carbon Zero Reporting Tool, and estimated fuel savings based on the size and location of the sites.

7. SUMMARY OF INTEGRATED IMPACT ASSESSMENT

- 7.1 The Integrated Impact Assessment (IIA) has identified a number of both positive and negative impacts; however, the recommendation is to proceed with the proposal. The proposal would have a positive impact in that it would enhance our local environment and create habitat for wildlife and areas where wildflowers could flourish. It will also assist with residents' physical and mental well-being regardless of protected characteristics and support the council's Biodiversity Duty and Decarbonisation Strategy but also assist with the Climate Emergency which the Council declared in 2019.
- 7.2 However, areas left to flourish may give an untidy and unmanaged appearance, which could result in complaints from residents. This potential negative reaction will be mitigated by the installation of a sign or stencil on the ground where areas are being managed in an alternative manner to advise residents and to highlight the benefits.

The full IIA can be found here: - [Link To IIA Grass Cutting Regimes](#)

8. FINANCIAL IMPLICATIONS

- 8.1 A saving of £59,000 has been identified as a result of implementing the proposals contained within this report and this sum featured as a permanent saving in the Medium-Term Financial Plan (MTFP) budget savings report for 2023/24, which was presented to Cabinet on 18th January 2023.

9. PERSONNEL IMPLICATIONS

- 9.1 There are no personnel implications associated with this report. Staff are already engaged in the revised approach to grass-cutting and this will develop further as it is progressed in additional areas.

10. CONSULTATIONS

- 10.1 The views of the listed consultees have been reflected within this report.
- 10.2 The Grass Cutting Regimes report came before the Environment and Sustainability Scrutiny Committee on Tuesday 7th February 2023. One Member suggested sites on the Panside Estate in Newbridge which would be suitable inclusions for the rewilding scheme. The Green Spaces and Transport Services Manager advised that if the Member provided him with the information outside of the meeting they would be considered.

A Member sought assurances from officers that the grass cuttings would be collected after mowing took place. Assurance was provided by the Green Spaces and Transport Services Manager that areas would be tidily cut back and the grass cuttings removed where possible.

One Member sought clarification on the practicalities of ground maintenance at the sites identified in Appendix 1, in particular at Blackwood Showground and Wattsville picnic site. The Member had concerns that dog walkers might be adversely affected by proposals at sites such as the surrounds of Wattsville Lower Football Pitch. The Parks and Countryside Operations Manager provided assurances to Members that this would not be the case.

A Member had concerns over the litter that would be exposed once grass cutting took place at sites. The Green Spaces and Transport Services Manager advised that litter would be picked up as part of the maintenance operation.

One Committee Member enquired if consideration had taken place of negative comments received during the consultation as some residents might prefer manicured green spaces. The Green Spaces and Transport Services Manager recognised that not all residents would approve of the 'Nature isn't Neat' message put forward through the Gwent Green Grid Partnership, but advised Members that the reasons for scheme would be evident to residents through signage on site. The Corporate Director for Economy and Environment highlighted the challenge of pleasing all residents in terms of grass cutting but he hoped that a happy medium had been reached with the sites within the report which had been identified following consultation.

A Member asked how communities could collect free wild flower seed packs as highlighted in the report. The Green Spaces and Transport Services Manager outlined how these packs could be collected from the Ty Bargoed offices. Another Member enquired if the wild flower seeds were indigenous to the UK. The Parks and Countryside Operations Manager provided assurances that the Council had followed the advice of ecologists and that all seeds were indigenous to the UK.

One Member enquired if there was any scope for community involvement in the management of the rewilding sites identified. The Green Spaces and Transport Services Manager advised Members that opportunities for community engagement with the scheme existed and would be encouraged. Another Member was in agreement but highlighted that rules and regulations would need to be adhered to by participating residents. The Green Spaces and Transport Services Manager highlighted that advice would be offered to Members and residents at times such as when seed packs were collected.

A Member highlighted the possibility of allowing natural surroundings to develop without the need for any intervention. The Head of Community Protection, Community and Leisure Services outlined how this was the overall intention of the changing approach with the emphasis on minimal maintenance.

Having noted the content of the report, it was moved and seconded that the following recommendation be forwarded to Cabinet for approval. By way of Microsoft Forms (and in noting there were 13 for, 1 against and 0 abstentions) this was agreed by the majority present.

RECOMMENDED to Cabinet:

- i. The approach adopted during the 2021/22 cutting season be adopted as the standard going forward in relation to our highway verges and by-pass routes where mowing is kept to a minimum, in accordance with Traffic Wales guidance.
- ii. The Council shows a commitment to the UK wide 'No Mow May' campaign and formal grass cutting does not commence until June with the exception of designated areas to include: visibility splays and sight lines on highways; margins and access on footways/cycle routes; sports grounds; urban areas such as housing estates, municipal parks, older person accommodation, cemeteries; play/recreational public open spaces, which are maintained at the current cutting frequencies.
- iii. That Cabinet endorse the initial list of areas nominated by both relevant officers and local members within their respective wards as set out in Appendix 1, which could be allowed to flourish during the summer period.
- iv. That the Authority continues to provide wild flower seed packs to community groups on request.

11. STATUTORY POWER

- 11.1 Environment (Wales) Act 2016,
The Wildlife and Countryside Act 1981
The Highways Act 1980

Author: Michael Headington, Green Spaces and Transport Services Manager
Headim@caerphilly.gov.uk

Consultees:

Councillor Chris Morgan, Cabinet Member for Waste, Leisure and Green Spaces - Morgac15@caerphilly.gov.uk
Christina Harrhy, Chief Executive
Mark S Williams, Corporate Director for Economy and Environment - willims@caerphilly.gov.uk
Robert Hartshorn, Head of Public Protection, Community and Leisure Services - Hartsr@caerphilly.gov.uk
Robert Tranter, Head of Legal Services and Monitoring Officer - Trantrj@caerphilly.gov.uk
Lynne Donovan, Head of People Services - Donovl@caerphilly.gov.uk
David Roberts, Interim Finance Manager - Roberda@caerphilly.gov.uk
Philip Griffiths, Green Space Strategy and Cemeteries Manager - Griffpm@caerphilly.gov.uk
Jonathan Davies, Parks and Countryside Operations Manager - Daviej27@caerphilly.gov.uk
Stephen Harris, Head of Financial Services and Section 151 Officer - harrisr@caerphilly.gov.uk
Paul Cooke, Transformation Manager – Decarbonisation - Cookepa@caerphilly.gov.uk
Erica Dixon, Ecologist - dixone1@caerphilly.gov.uk

Appendix 1 – List of areas identified to flourish during the 2023 growing season.

Gadewir y dudalen hon yn wag yn fwriadol

Appendix 1: List of areas identified to flourish during the 2023 growing season.

Within the selected areas listed, we aim to mow a swathe along footpaths and roadsides maintaining safety for pedestrians and clear site lines. Additionally, in larger areas we aim to mow swathes throughout the areas creating desire lines/paths and where allows maintain larger areas for recreational use.

Rhymney

- Rhymney Bypass/Rhymney roundabout to Butetown /Butetown to Heads of the Valley roundabouts.
- Verge in front of Travellers site, Rhymney
- Ael Y Bryn banking (Community Centre), Rhymney
- Former Ty Coch playground area, Rhymney
- Areas around Rhymney Estates
- Maerdy Park, Rhymney
- Areas in Rhymney War Memorial Park

Pontlottyn / Fochriw

- Former Community Centre, Pontlottyn
- Area opposite shops (The Bowl), Fochriw

New Tredegar / Philipstown

- New Tredegar Bypass
- White Rose Way Business Units
- 'Daisy Field' and area to entrance of Philipstown

Aberbargoed / Britannia

- Area front of Scandinavian Design and opposite side of road, Aberbargoed
- Britannia Walk, Britannia
- Angel Lane, Britannia

Fleur de lys / Pengam

- Banking and surrounds at Trelyn Park, Fleur de lys
- Area below St Davids Football field, Pengam

Croespenmaen

- Area behind Nisa shop
- Big area behind oap complex

Trinant

- Area opposite Pentwyn Public House

- Banking rear of bungalows Princess Crescent
- Banking on entrance to Trinant via Kendon Hill

Fairview / Upper Trelyn / Bryngwyn

- Lower of Playground
- Areas in Heol y Dderwyn
- Edward street
- Areas in Floral Avenue

Blackwood / Cefn Fforest

- Bedwellty Rd/Heol Y Cefn, Cefn Fforest
- Morrison Street larger areas
- Coronation Road
- Quarry Site (Behind Former Argos)
- Rhos y Dderwyn banking, Highfields
- Highfields Way banking
- Highfield Way garage area
- Large areas in Libanus Fields
- Blackwood Showfield
- Grove Park, selected larger areas
- Cwmgelli verges
- Blackwood Road (Esso Garage to former Tredegar Junction PH), Blackwood/Pontllanfraith

Apollo Way, Blackwood

- Banking opposite Bryn Road
- Bank on Waunllwyn Crescent
- Bank front of Coed Cae Walk
- Verge opposite shop

Pontllanfraith

- Lower Islwyn Park banking
- Plaza, Pontllanfraith

Penllwyn / The Bryn

- Pinewood Court
- Behind school, Fleur de lys Avenue
- Bull ring, opposite Beech Avenue
- Manor park (large areas)
- Highfield Road
- Bankings at Beechcroft
- Highmead

- Bryn Playing Fields

Oakdale

- Underwood Road/High Tree Rise
- Farm Close
- Quarry site
- Priors Gate
- Waterloo
- Oakdale Bypass verges

Bargoed / Gilfach

- Large areas of Bargoed Park
- Large area of Gilfacy/Bargoed Estate
- Triangle in front of Ty Bargoed Offices
- Angel Way (Bargoed Bypass)
- Areas in Bargoed Park
- Gilfach Estate
- Area at North Road, Bargoed
- Bristol Terrace Bargoed
- Upper North Road, Bargoed
- Llancayo Street, Bargoed - Former playground and 2 areas top end of street
- Large grass area Fairways
- Rear of 54-66 Heolddu Grove
- Rear of 90-96 Heolddu Grove
- Heol Fargoed former sports field
- Large area Aeron Place, Gilfach
- Large area between William Street/St Marys Street, Gilfach
- Area around playground Maesygraig Street
- Area at Margaret Street, Gilfach
- Areas around Vere Street (leaving area in middle for kickabout and sports day.
- Large grass area The Avenue, Gilfach
- Rear of The Close, Gilfach

Nelson

- Neslon Wern Park
- Large Grass area Ynys Las Nelson

Hengoed / Cefn Hengoed

- Large triangle area Hengoed Avenue-Hengoed Crescent, Cefn Hengoed
- Areas outside Cefn Hengoed Community Centre
- Area to the side of Hengoed Community Centre
- Area to the rear of Myrtle Grove/Beech Drive Hengoed

- Bank area to the of Raglan Road to Main Road Hengoed
- New Road RBT to Viaduct

Llanbradach

- Llanbradach Park
- Banks in Llanbradach Park and flat area behind Library
- Llanbradach Bypass and layby

Maesycymmer

- Maesycymmer verges Main Road/The Boot
- Areas at Maesycymmer Playing Fields
- Areas at Playground Hill View
- Tree area at Pleasant View

Ystrad Mynach / Tredomen

- Rear of Lewis Street
- Station Road opposite playground
- Bankings in Ystrad Mynach Park
- Area behind playground, Tredomen
- Verges by Tesco's Ystrad Mynach

Penpedairheol / Cascade

- Large area with pylon rear of Burnet Drive, Penpedairheol
- Area Bron Las/Bryn Siriol
- Area from Clos Mynach to Bryn Awelon/Bryn Siriol
- Areas around Cascade soccer pitch
- Area behind Nant-Y-Ffyddlon
- Area rear of Beech Grove Club
- Strip of land Gwaun Fro
- Ty Nant
- Duffryn Close
- St Davids Close
- Barrys Close
- Oaks End Close

Tiryberth / Glanynant

- Tiryberth factory frontages
- Large area (Pyramids) to the front of Tiryberth football pitch
- Areas next Rhymey River, Tiryberth
- Tiryberth Street
- Rear of William Street, Tiryberth
- Area around playground and MUGA Glan y Nant, Pengam

- Glanynant Gardens (Lewis Boys Traffic Lights)

Gelligaer / Penybryn

- Rear of Gaer Place
- Heol Edward Lewis
- Area opposite and rear of Community Centre, Gelligaer
- Areas front and rear of Community Centre, Penybryn

Abercarn / Cwmcarn

- Big areas West End Park
- Llanfach Park
- Banks at Abercarn Welfare
- Abercarn Distillery
- Persondy Bankings
- Acacia Terrace Bankings
- High Meadow Brook Street
- High Meadow Old Swimming baths plot
- Feeder Row Park banks and big areas

Hafodyrynys / Crumlin

- Hafodyrynys wide verges
- Herbert Avenue Banks
- Crumlin Park (large areas)

Treowen

- Treowen Park (bankings) large areas
- Treowen Common area
- Rear of Ael Y Bryn

Newbridge

- Newbridge RBT (McDonalds)
- Newbridge Park bankings and large areas
- Windsor Avenue
- Torlais Street
- Verges at former Aiwa Site, Newbridge

Risca / Pontymister

- Snowdon Close
- R/o Elm Drive
- Areas outside Fernlea Football Pitch
- Crescent Road

- Large open areas around Ty Sign Open Space and skate park
- Large area outside Ty Isaf Football Pitch

Crosskeys/Pontywaun

- Top of Gladstone Street leading into Islwyn Road along from the Pentecostal Church opposite the Newtown Industrial Estate Crosskeys
- Fields Park Terrace / Western Terrace Crosskeys
- Pontywaun Bridge from High Street Crosskeys leading into Twyncarn Road Pontywaun
- All land surrounding Crosskeys Railway Halt

Wattsville / Cwmfelinfach / Ynysddu

- Wattsville picnic site
- Surrounds of Wattsville Lower Football pitch
- Morrisville larger areas and bankings
- Syndicate Terrace/Penllwyn Street large areas and bankings near playground
- Areas at Cwmfelinfach playing fields
- Babel Chapel
- Rear of Alexander Road, Ynysddu
- Wells Garage Ynysddu

Caerphilly

- Red Kite RBT, Caerphilly
- Verges from Treceenydd to Penrhos
- Penrhos RBT
- Nantgarw verges
- Watford Road turning circle
- Caerphilly Mountain Verges
- Verges from Cedar Tree RBT to Bedwas RBT
- Bartlett Street Playground (Leave area for 5-a-side kickabout)
- Lansbury Park Fronts
- Porset Park - large areas and woodland through estate and between schools
- Owain Glyndwr Playing Fields – non pitch areas (check for events)
- Crescent Road Floral Area
- Dafydd Williams Park
- Crossways PH areas – frontages and roundabouts
- Virginia Park Leisure Centre
- Morgan Jones Park - Tump & woodland
- Porset Close Castle Park (Mutton Tump)

Aber Valley

- YMCA
- Senghenydd Recreational Ground
- Hendre

- Abertridwr Park
- Senghenydd Park

Penyrheol

- The Trip
- Middle of estate bonfire site
- Penyrheol Park banking
- Hendredenny - large bankings & large field by Angel PH.

Castle View Estate

- Balancing Lake area
- Roundabout by Cwrt Rawlin PH.

Bedwas & Trethomas

- Waunganol Park, Bedwas - larger areas
- Eol Yr Ysgol Bedwas
- Tor View Bedwas – field behind houses
- Grove 2 & Upper Glyn Gwyn – Large area Upper Glyn Gwyn Street (leave kickabout area)
- Newport Road near Ship deck and Charlies Café – larger areas
- Bryn Playing Fields – leave areas
- Middle of Graig y Rhacca – large area
- Banking by Graig y Rhacca Community Centre –bankings

Rudry / Machen / Draethen

- Draethen Playground
- Machen Ffwrwm Road - areas outside fenced playground & Crescent and top orchard
- The Crescent, Machen
- Top Orchard above Mountain View, Machen

Gadewir y dudalen hon yn wag yn fwriadol