

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Adroddiad Blynyddol

2020-2021



Rhagair

Dyma'r degfed adroddiad blynyddol ar lwyddiannau Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Ffurfiwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd, pedair blynedd, yn ystod y pandemig Covid-19 ac ar adeg o newid mawr ac ansicrwydd. Felly, mae'r Awdurdod o'r farn ei fod yn bwysig fod y cynllun yn ddogfen sy'n fyw ac yn anadlu ac y bydd ei blaenoriaethau yn addasu ac yn newid yn wyneb y gwahanol heriau y gallwn eu hwynebu, yn ystod y pedair blynedd. Er gwaethaf y pandemig Covid-19 a'r cyfyngiadau a osodwyd arnom, mae'r Awdurdod wedi parhau i ddarparu, a bydd yr adroddiad hwn yn dangos dystiolaeth angenrheidiol o astudiaethau achos i roi syniad o'r gwaith rhagorol mae'r Awdurdod â rhan ynddo. Llwyddodd ein hadrannau Cymunedau ac Addysg, â'r Gronfa Ddatblygu Cynaliadwy, yn arbennig, i gyfarfod ag anghenion grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig. Rwy'n gobeithio y gallwn adeiladu ar eu gwaith a pharhau i ddenu cynulleidfaoedd newydd i'r Parc Cenedlaethol a chefnogi mentrau cymunedol.

Rydym yn gobeithio y bydd yr wybodaeth yn yr adroddiad hwn o ddiddordeb i chi ac os hoffech holi am unrhyw beth cysylltwch ag Elizabeth Lewis, Swyddog Adnoddau Dynol gan ddefnyddio HR@beacons-mpa.gov.uk

Catherine Mealing-Jones Prif Weithredwr	Cynghorydd Gareth Ratcliffe Cadeirydd Awdurdod y Parc Cenedlaethol	Canon Aled Edwards Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Aelodau
--	--	---

Cynnwys

Rhagair

1. Cyflwyniad	3
2. Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol	4
2.1 Aelodau a chyflogeion	
2.2 Recriwtio	
3. Ein Hamcanion	5
4. Aseidiadau Effeithiau Cydraddoldeb	25
5. Hyfforddiant	26
6. Trefniadau caffael	27

Atodiadau

1. Gwybodaeth Cyflogaeth – Ein haelodau	28
2. Gwybodaeth Cyflogaeth – Ein Staff	30
Ein Staff – Monitro rhywedd	
2.1 Swydd	33
2.2 Graddfa	33
2.3 Cyflog	33
3. Pobl sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf	35
4. Cyflogeion oedd wedi ymgeisio am newid swydd o fewn yr Awdurdod, gan nodi faint oedd yn llwyddiannus a faint nad oedd.	37
5. Cyflogeion oedd wedi ymgeisio am hyfforddiant a faint oedd yn llwyddiannus yn eu cais.	39
6. Cyflogeion oedd â rhan mewn gweithdrefn gwyno, un ai fel y person oedd yn cwyno neu'r person yr oedd cwyn ei h/erbyn	40
7. Cyflogeion oedd yn destun gweithdrefnau disgyblu	40
8. Cyflogeion sydd wedi gael cyflogaeth yr Awdurdod	40

Adran I - Cyflwyniad

Mabwysiadodd Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog ei ail Gynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2020 am gyfnod o bedair blynedd o 2020 – 2021 sy'n dangos ein hymrwymiad i Gydraddoldeb.

Mae'r adroddiad blynyddol yn dynodi'r gwaith a'r ymrwymiad eang dros y blynyddoedd ac yn cyflwyno crynodeb o nifer o gynlluniau / prosiectau roedd Awdurdod y Parc Cenedlaethol a'n partneriaid yn gysylltiedig â nhw i ddangos ein hymrwymiad i weithio gyda grwpiau difreintiedig a grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig.

Adran 2 - Nodi, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

2.1 Aelodau a chyflogeion

Mae'r ystadegau sy'n cael eu dangos yn gyson â'r dull yn yr adroddiad Blynyddol Cyntaf ac yn dangos sut y mae'r Awdurdod wedi canfod, cofnodi a dadansoddi gwybodaeth gan aelodau (Atodiad 1), gan gyflogeion (Atodiad 2) a chan ymgeiswyr am swyddi (Atodiad 3) ar gyfer y flwyddyn 1 Ebrill 2020 tan 31 Mawrth 2021 ac mae'r data hwn a gyhoeddir y diweddaraf sydd ar gael.

Ein Parc		
Amcan		
<i>Hyrwyddo gweithredu positif i ddarparu Parc Cenedlaethol hygyrch, cynhwysol a diogel</i>		
Gweithredu		Gan bwy: Cymunedau Tîm Hawliau Tramwy
<p>Parhau'r gwaith i gael gwared ar y rhwystrau a nodwyd i gael mynediad at Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog.</p> <p>Trwy'r Cynlluniau Gweithredu Cynhwysedd Cymdeithasol a Thlodi Plant, bydd yr Awdurdod yn gweithio'n gynhwysol gyda phartneriaethau lleol i gyrraedd cynulleidfa ehangach ac yn cynnwys sefydliadau gyda sgiliau a phrofiad o weithio gyda grwpiau eithriedig (BI)</p>		
Mesurau		
Prosiect, cwblhau a gwerthuso		
Cynnydd		
<ul style="list-style-type: none"> • Cynllun Gwella Hawliau Tramwy newydd wedi'i gwblhau. https://www.beacons-npa.gov.uk/wp-content/uploads/BBNP-ROWIP-2019-2029.pdf • Map Explorer newydd ar lein yn ei gwneud yn haws adrodd ar broblemau hawliau tramwy. • 'Superloos' newydd cynaliadwy ar gyfer Comin Llangors • Dyfodol Gwlad y Sgydau • Pont newydd ar gyfer Pentrefelin • Goresgynwyr y Parc Cenedlaethol - Rhododendrons • Milltiroedd heb Gamfeydd 		

Amcan		
<i>Hyrwyddo mynediad a defnydd ehangach o'r Parc Cenedlaethol gan gyfrannu'n uniongyrchol at lechyd</i>		
Gweithredu		Gan bwy: Cymunedau
<p>Cefnogi cymunedau yn ac o gwmpas ein Parciau Cenedlaethol sydd wedi'u heffeithio'n ddrwg gan y pandemig COVID-19.</p> <p>Gweithio gyda mwy o grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig i gynyddu eu cyfranogaeth a gwella eu sgiliau.</p> <p>Darparu prosiectau llesiant a chynhwysedd ar y cyd â grwpiau a sefydliadau allanol.</p> <p>Nodi ffyrdd o gefnogi gwaith ein partneriaid yn y sector cyhoeddus.</p> <p>Ceisio ail sefydlu grŵp/iau mynediad lleol ymgynghorol.</p>		
Mesurau		
<p>Ymgysylltiad a datblygu rhanddeiliaid</p> <p>Adroddiadau ac allbynnau o brosiectau'r Parc Cenedlaethol h.y. Camau Bach, Inspironement a Chwarae Teg</p> <p>Adroddiadau a data gwirfoddolwyr</p> <p>Adroddiadau a data'r Cynllun Gwella Hawliau Tramwy.</p> <p>Cyfarfodydd, Cofnodion a Gweithrediadau</p>		
Cynnydd		
<ul style="list-style-type: none"> • Mae'r prosiect Camau Bach yn dod â buddion i bobl gyda chyflyrau iechyd meddwl tymor hir. Yn ystod y cyfnod clo cyntaf yn 2020, cadwodd swyddog prosiectau'r Parc Cenedlaethol mewn cyswllt rheolaidd ar lein gyda'r rhai oedd yn cymryd rhan yn y prosiect. Roedd hynny'n cynnwys ymchwilio ac e-bostio dolenni wythnosol ar gyfer teithiau cerdded ar lein a oedd ar gael yn y Parc Cenedlaethol a hefyd ardaloedd eraill megis y camlesi / coetiroedd. Hefyd, dolenni i weithgareddau amgylcheddol ar lein a gwybodaeth yn nodi bywyd gwyllt y gallai cyfranogwyr eu defnyddio yn eu gerddi neu yn eu hardaloedd lleol. Roedd y cyfranogwyr yn adrodd yn ôl fod hynny wedi'u helpu i ddal i gadw mewn cysylltiad â'r prosiect, i fod yn llai ynysig ac wedi ymgysylltu, ac felly'n eu helpu gyda'u hiechyd meddwl. Wrth i'r cyfnod clo lacio, roedd cyfranogwyr yn cyfarfod, ar sail un i un neu barau, gyda'r swyddog prosiect yn yr awyr agored am daith gerdded fer nes y daeth y prosiect i ben ym mis Medi. • Prosiect Bywydau Iach • Milltiroedd heb Gamfeydd • Atyniadau Mynediad Haws 		

Ein Llywodraethiant		
Amcan		
<i>Llwyddo i gael cynrychiolaeth deg o Aelodau a hyrwyddo ymwybyddiaeth cydraddoldeb ymysg ein Haelodau</i>		
Gweithredu		Gan bwy: Tîm Llywodraethu Corfforaethol
<p>Creu cyfleoedd i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli trwy gydlynu gyda Llywodraeth Cymru ynghylch gofynion recriwtio mewn perthynas â Chydraddoldeb. Yr holl aelodau i dderbyn hyfforddiant pellach ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, a chysylltu â gwasanaeth y Cyngor Lleol i ddarparu hyfforddiant penodol ar gyfer yr Aelodau.</p> <p>Yr holl Aelodau i gael mynediad at wasanaeth hyfforddi ar lein ELMS yr Awdurdod.</p>		
Mesurau		
<p>Tystiolaeth o gynrychiolaeth o fewn ein Ystadegau Cydraddoldeb</p> <p>Darparu dystiolaeth o gwblhau hyfforddiant.</p> <p>Adroddiadau ELMS yn dangos nifer y sesiynau hyfforddi sydd wedi'u cwblhau gan Aelodau'r Parc Cenedlaethol.</p>		
Cynnydd		
<ul style="list-style-type: none"> Aseswyd yr ystadegau blynyddol a gweithiodd y tri Pharc gyda Llywodraeth Cymru a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i adolygu'r Protocol ar gyfer Penodi Aelodau ar Awdurdodau Parciau Cenedlaethol. Mae hyn wedi'i orffen ac wedi'i anfon at Awdurdodau Lleol er bod y Gweinidog i fod i'w ddilyn i fyny gyda llythyr at Arweinwyr yn eu hannog i gymryd sylw o'r cyngor. Mae rhywedd yn cael ei nodi fel ffactor, fodd bynnag, mae deddfwriaeth yn bodoli er mwyn caniatáu Awdurdodau Lleol i benodi ar sail pleidiau gwleidyddol. Hyfforddiant wedi'i gwblhau ar Gydraddoldeb gyda'r holl Aelodau yn ogystal ag ar gyfer sefydlu Swyddog Aelod. Yr holl Aelodau i gael mynediad at wasanaeth hyfforddi ar lein yr Awdurdod. 		

--

--

Ein Gweithlu

Amcan		
--------------	--	--

<i>Hyrwyddo ymwybyddiaeth Cydraddoldeb ymysg staff i gefnogi gweithlu amrywiol, ymroddgar</i>
--

Gweithredu		Gan bwy: Adnoddau Dynol
-------------------	--	--------------------------------

Parhau gyda chyfres o hyfforddiant mandadol h.y. hyfforddiant ymwybyddiaeth byddardod, hyfforddiant anableddau a hyfforddiant ymwybyddiaeth dementia a hyfforddiant cynhwysedd cymdeithasol, ymwybyddiaeth iechyd meddwl. Dylai'r holl staff gael mynediad at wasanaethau hyfforddi ar lein ELMS yr Awdurdod a chael eu hannog i gwblhau hyfforddiant yn unol â gofynion yr Awdurdod.

Dal i hyrwyddo polisiâu cyfeillgar i deuluoedd a dewisiadau gweithio'n hyblyg i'r holl staff.

Dal ati gyda'n hymrwymiad i ddechrau gweithle dementia cyfeillgar a chefnogi'n bositif Cyflogwr Hyderus gydag Anableddau a defnyddio'r gefnogaeth sydd ar gael i bobl gydag anableddau yn ystod y broses recriwtio ac yn y gweithle.

Mewn ymateb i dystiolaeth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o ganfyddiadau'r arolwg staff fod bwlio ac aflonyddu rhywiol yn dal yn gyffredin, Cyflwyno hyfforddiant gorfodol ar Urddas yn y gweithle ar gyfer pob aelod o staff a datblygu Datganiad Ymddygiad yr Awdurdod, gan ail ystyried y Polisi Bwlio ac Aflonyddu'r Awdurdod a chyflwyno Polisi Aflonyddu Rhywiol.

Byddwn yn dal i gefnogi ein gweithwyr gyda chyflyrau iechyd meddwl gan wneud defnydd o ymyriadau iechyd galwedigaethol. Dal i godi ymwybyddiaeth o lechyd Meddwl yn y gweithle, rhoi hyfforddiant a diweddariadau rheolaidd, nodi'r holl bobl sydd wedi'u hyfforddi mewn cymorth cyntaf iechyd meddwl a dal i weithio mewn partneriaeth agos â Mind Aberhonddu. Byddwn yn gweithio tuag at ymrwymiad ac addewid trwy Amser i Newid Cymru ac yn anelu at gael gwared ar y stigma ynghylch cyflyrau iechyd meddwl.

Mesur

Adrodd yn ôl ar staff sy'n gofyn am weithio'n hyblyg. Mesur trwy'n Hystadegau Cydraddoldeb Canlyniadau'r Arolwg Staff

Adroddiad Gweithredu Cydraddoldeb Blynyddol		
Cynnydd		
<ul style="list-style-type: none"> Gweithio hyblyg – oedi oherwydd fod y mwyafrif o staff yn gweithio o gartref. Ffigyrau blynyddol wedi cynhyrchu'r Adolygiad Adnoddau Dynol Blynyddol a'r adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. Arolwg Staff wedi'i gwblhau, ond wedi'i deilwra i'r ymateb o Covid-19. Defnyddiwyd y canlyniadau ar gyfer gallu gweithio'n well o gartref a chefnogi lechyd Meddwl staff yn well. Cynhyrchwyd Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol. 		
Amcan		
Creu gweithlu amrywiol a chynhwysol		
Gweithredu		Gan bwy: Adnoddau Dynol
<p>Hyrwyddo cydraddoldeb mewn recriwtio. Rydym yn cydnabod y gallwn wneud mwy i ddenu pobl o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli i'n gweithlu. Byddwn yn dal i adolygu ein polisi, ein proses a'n hymarfer recriwtio yn ôl y gofyn.</p> <p>Dal i ddatblygu cynlluniau hyfforddeion gan sicrhau ein bod yn dal i recriwtio pobl sy'n cael eu tangynrychioli yn y cynlluniau.</p> <p>Parhau i gefnogi'n hymrwymiad i'r Cynllun Hyderus gydag Anabledd.</p> <p>Cefnogi a chadw gweithwyr gyda newidiadau rhesymol o dan Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd.</p> <p>Parhau i sicrhau fod pob swydd yn cael asesiad angenrheidiol o ran gofynion y Gymraeg.</p> <p>Gwaith i hyrwyddo ac annog pob aelod o staff i ddysgu Cymraeg ac ymrwmo i geisio cael yr holl staff i gyrraedd lefel I y Fframwaith Cymhwysedd y Gymraeg.</p>		
Mesur		
<p>Ystadegau Cydraddoldeb Blynyddol</p> <p>Ystadegau Hyfforddiant blynyddol</p> <p>Hunan Asesiad – Sgiliau'r Iaith Gymraeg</p>		
Cynnydd		
<ul style="list-style-type: none"> Wedi cynhyrchu Ystadegau Cydraddoldeb Blynyddol ar recriwtio a'r staff a gyflogwyd Cynhyrchwyd a chynhwyswyd Polisi Recriwtio newydd ynghylch lefelau sgiliau'r Gymraeg newydd yn ein prosesau recriwtio. Gweithio i weithio gyda lleoliadau Kick Start yr Adran Gwaith a Phensiynau ar gyfer 2021 – 2022. Hyfforddiant Cydraddoldeb Hiliol wedi'i fynychu gan 5 aelod o staff yng Nghymunedau mewn perthynas â Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol 		

Cymru.

Bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar gyfer staff yn y flwyddyn ariannol newydd.

- Mynychodd staff allweddol hyfforddiant 'Mynediad i bawb'.
- Mae'r holl staff newydd yn cwblhau rhaglen o hyfforddiant cydraddoldeb ar lein erbyn hyn, ar ein system Hyfforddi ELMS.

Amcan

Hyrwyddo cydraddoldeb mewn cyflogau dan ddefnyddio data wrth baratoi polisi rheoli

Gweithredu

Gan bwy: Cyllid / Adnoddau Dynol

Parhau'r Ymrwymiad i Gyflog Byw

Er nad oes problemau ar hyn o bryd yn yr Awdurdod ynghylch bwch tâl ar sail rhywedd (Ymchwil wedi'i gynnal) bydd yr Awdurdod yn dal i fonitro hyn yn agos.

Cynhyrchu datganiad Polisi Tâl Blynyddol

Cydymffurfio â gofynion Llywodraeth Cymru ynghylch adolygiad Cydraddoldeb Blynyddol ac ymgymryd â gwaith Monitro cydraddoldeb newydd.

Adolygu a sefydlu system fonitro gadarn o'n hadolygiadau rheoli perfformiad.

Mesur

Datganiad Polisi Cyflog Blynyddol

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Blynyddol

Adrodd ar gwblhau Adolygiadau Rheoli Perfformiad

Cynnydd

- Mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i Gydraddoldeb ac felly, fel rhan o ofynion Llywodraeth Cymru, yn paratoi datganiad Polisi Cyflog bob blwyddyn.
- Cyflogwr achrededig gyda sefydliad cyflog byw.

- Rydym yn monitro ac yn adolgyu'n rheolaidd ein bwllch tâl rhywedd yn ogystal â chwilio am arwyddion o fylchau cyflog eraill.

Amcan

Hyrwyddo Cyfleoedd i Wirfoddoli

Gweithredu

Gan bwy: Tîm Gwirfoddolwyr

Hyrwyddo cyfleoedd i Wirfoddoli er mwyn creu a chefnogi cymuned amrywiol o wirfoddolwyr.

Cydnabod a chadw Gwirfoddolwyr ar gyfer amrywiaeth o grwpiau.

Buddsoddi mewn hyfforddi ein Gwirfoddolwyr – darparu hyfforddiant achrededig ar gyfer ein gwirfoddolwyr.

Mesur

Adroddiad blynyddol ar Ystadegau Cydraddoldeb Gwirfoddolwyr

Adrodd ar Wobrau Gwirfoddolwr Blynyddol Parc Cenedlaethol y DU

Adroddiadau Blynyddol Hyfforddi Gwirfoddolwyr

Cynnydd

- Mae'r Awdurdod wedi ymrwymo i'w gwneud yn haws i bawb gael cyfle i Wirfoddoli.
- Penododd yr Awdurdod Gydllynnydd Gwirfoddolwyr a ddechreuodd ar ddiwedd y cyfnod adrodd hwn ond sy'n awyddus i fireinio'r broses a gwella'r

adnodd gwirfoddoli.

- Rydym yn parhau â'n hymrwymiad i fuddsoddi mewn hyfforddi'n Gwirfoddolwyr. Fodd bynnag, roedd hyn wedi'i atal yn ystod Ccovid 19 ond bydd yn ail ddechrau gynted ag y bydd y cyfyngiadau'n caniatáu.
- Gwirfoddolwyr yr ucheldir i gynnal arolwg mawndir pwysig a oedd i ddechrau recriwtio y gwanwyn hwn.
- Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Gwent

Yn ogystal â defnyddio gwirfoddolwyr, mae'r Awdurdod yn dal i weithio mewn partneriaeth gyda Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Gwent. Bydd defnyddwyr y gwasanaeth yn mynd allan gyda gwirfoddolwyr i weithio mewn partion gwaith. Maen nhw'n cael eu cyfuno'n llwyr gyda'n gwirfoddolwyr ac hefyd yn cael cynnig yr holl hyfforddiant a'r offer sydd gan wirfoddolwyr, gan gynnwys iwniform, hyfforddiant achrededig mewn defnyddio 'brushcutters' yn ddiogel, Cymorth Cyntaf REC a Llywio Dydd i'r Nos. Mae gwirfoddolwyr o'r Gwasanaeth nad ydyn nhw'n ddigon ffit i ymuno â ni ar y bryniau hefyd yn cael eu cynnwys yn ein prosiectau drwy adeiladu rhai o'r blychau gwâl bele'r coed. Mae'r bartneriaeth wedi bod yn rhedeg am chwe blynedd.

Ein Cymunedau

Amcan

Hyrwyddo mynediad corfforol a digidol i'r Parc Cenedlaethol ac at ein gwasanaethau

Gweithredu

Gan bwy: Tîmoedd Addysg, TG, Cyfathrebu a Dehongli

Corfforol – darparu rhaglenni hyfforddiant ymestyn allan a chymunedol i dalu sylw i rwystrau canfyddiadol o hyder, profiad a gwybodaeth.

Digidol – cefnogi ymwelwyr o bell i gael mynediad i'r Parc Cenedlaethol trwy adnoddau digidol gwell gan gynnwys apiau digidol, awdio a chynnwys fideo.

Mesur

Darparu rhychwant cynhwysol o fynediad corfforol a digidol.

Cyfarfod â nodau'r grwpiau gan gefnogi'r rhai gyda nodweddion gwarchoddedig.

Cynnydd

- Cynllun Llysgenhadon Ifanc y Parc Cenedlaethol
- Wythnos Dysgu yn yr Awyr Agored Cymru Ebrill 2021
- e-Gribarth

Ar wahân i'r holl duchan wrth fynd i fyny'r darn serth, roedd yn arfer bod yn hawdd cyflwyno grwpiau o bobl i fryn mwyaf diddorol y Parc Cenedlaethol (trafodwch!) ond nid felly yn 2020! Dyna sut yr esblygodd *e-Gribarth*; beth am fynd â phobl ar yr union un daith ond yng nghysur eu cartrefi eu hunain? Erbyn hyn, mae'r swyddog Geobarc, Alan Bowring, wedi hebrwng dwsinau o bobl ar deithiau Zoom o'r cribyn calch sy'n edrych dros Barc Gwledig Craig-y-Nos. Mae teithiau eraill wedi profi'n boblogaidd hefyd; taith i lawr afon Wysg o'r ffynhonnell i'r môr heb wlychu traed, ac mae archwiliad o Benwyllt, lle eithaf arbennig ar ben Cwm Tawe, yn un arall. Wedi'u paratoi gyda chymorth prosiect Interreg Geobarciau'r Iwerydd, mae'r teithiau'n cael eu recordio yn Gymraeg ac yn Saesneg ac ar gael cyn bo hir ar wefan y Geobarc i'w gwyllo pan fydd yn gyfleus i chi.

- Y cyfnod clo yn ysbrydoli cystadleuaeth ysgrifenydd yn y Gymraeg Bannau Brycheiniog
- Taith rithiol newydd yn ymgysylltu ag athrawon dan hyfforddiant
- Gwobr Llysgenad Ifanc
- Hyfforddiant Llythrennedd Carbon
- Parti sêr ar lein fel rhan o Ddigwyddiadau Awyr Dywyll
- Celf yn y Parc ym Mharc Gwledig Craig-y-Nos
- Mynd yn 'ymarferol' gyda dehongliad daearegol
- Dod â mythau a chwedlau'n fyw

--	--	--

--	--	--

Amcan		
--------------	--	--

Cefnogi mynediad cyfartal i wasanaethau, adnoddau a thai mewn cymunedau lleol

Gweithredu		Gan bwy: Cymunedau a Chynllunio
-------------------	--	--

Cefnogi amrywiaeth o gynlluniau gwydnwch a chynhwysedd cymunedol lleol trwy Gronfa Ddatblygu Gynaliadwy'r Parc Cenedlaethol. Mae'n cynnwys adeiladau hygyrch, gwasanaethau i blant a theuluoedd ifanc a gwaith gyda chefnogaeth i bobl ifanc ag anableddau.
Cefnogi dewisiadau tai fforddiadwy
Polisiâu i alluogi cartrefi am oes.

Mesur

Adroddiad Blynyddol Cronfa Datblygu Cynaliadwy
Ystadegau cynllunio
Nifer y tai fforddiadwy a faint a adeiladwyd
Ystadegau'r rhestr aros am dai.
Adroddiadau monitro blynyddol ar gyfer y Cynllun Datblygu Lleol.

Cynnydd

- Y Cynllun Datblygu Lleol

- Cafodd Cynllun Datblygu Lleol Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog ei fabwysiadu ym mis Rhagfyr 2013 ar gyfer y cyfnod 2007 – 2022. Bydd y cynllun hwn yn dal i fod yn gynllun datblygu ar gyfer y Parc Cenedlaethol nes ei fod yn cael ei ddisodli'n ffurfiol. Mae'r Awdurdod ar hyn o bryd yn drafftio cynllun yn ei le, sydd wedi'i oedi'n ffurfiol er mwyn ystyried goblygiadau tystiolaeth newydd a gyhoeddwyd gan Cyfoeth Naturiol Cymru ynghylch lefelau ffosffad yn ein Hardaloedd Cadwraeth Arbennig afonol. Mae'r broblem ffosffadau yn ein hafonydd yn un gymhleth ac ni fydd yn cael ei datrys yn hawdd. Mae'r Awdurdod yn gobeithio gweithio ar y cyd gyda'n holl bartneriaid i ateb y broblem er mwyn i waith ar y Cynllun Datblygu Lleol symud yn ei flaen.

- Cynllun Gweithredu'n Deillio o Gymuned Aberhonddu - Ymgynghoriad

Mae'r Grŵp Aberhonddu 20:20 wedi bod yn gweithio yn ystod y tair blynedd diwethaf i ddatblygu cynllun lle ar gyfer Aberhonddu. Cafodd y cynllun gweithredu drafft, a'r canllaw cynllunio atodol o ganlyniad i'r arolwg trigolion, eu cymeradwyo gan Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog ar 11 Chwefror 2020 ac erbyn hyn mae allan am ymgynghoriad.

- Mae'r Gronfa Datblygu Cynaliadwy yn parhau i wobrwyo prosiectau cymunedol yn y Parc Cenedlaethol.

Adran 4 Asesiadau Effeithiau Cydraddoldeb

Adran 4 Adrodd

Mae deddfwriaeth yn gofyn am Asesiadau Effaith Cydraddoldeb er mwyn i'r Awdurdod asesu effeithiau. Mae gofyn i'r Awdurdod asesu effaith polisi neu ymarfer arfaethedig neu ddiwygiedig er mwyn cydymffurfio â dyletswydd cyffredinol. Mae'r holl staff sydd â rhan mewn cyflwyno polisi neu ymarfer newydd neu ddiwygiedig wedi'u hyfforddi i gwblhau Asesiad Effaith Cydraddoldeb. Bydd asesiad effaith llawn yn cael ei gwblhau os bydd effaith yn debygol a chynhyrchir adroddiad.

Adran 5 Hyfforddiant

Derbyniodd aelodau'r awdurdod Hyfforddiant Cydraddoldeb ar lein yn ystod 2020. Mae pob aelod a benodir yn derbyn pecyn llawn o hyfforddiant Sefydlu gyda Swyddogion.

Mae'r Awdurdod yn barod i adolygu'n ffurflenni Asesiadau Effaith Cydraddoldeb sy'n disgwyl cael eu hadolygu gan Lywodraeth Cymru.

Mae'r Awdurdod yn dal i ddarparu sefydlu ynghylch cynhwysedd cymdeithasol, ymwybyddiaeth byddardod, ymwybyddiaeth anabledau, ymwybyddiaeth dementia ac ymwybyddiaeth iechyd meddwl ar gyfer staff a bydd yn cyflwyno hyfforddiant hil a chydraddoldebau yn y flwyddyn ariannol newydd. Yn ystod y pandemig Covid-19 rydym wedi defnyddio'n pecyn hyfforddiant ar lein ELMS sydd wedi'n galluogi i barhau i hyfforddi staff sy'n gweithio o bell.

Adran 6 Trefniadau caffael

Er nad oes gan yr Awdurdod unrhyw drefniadau ffurfiol ar gyfer ystyried materion cydraddoldeb trwy ein polisiau a'n hymarferion caffael presennol, mae pob adroddiad gan Swyddogion sydd angen penderfyniad gan Aelodau'n cael ei sgrinio gan ddefnyddio'r broses sgrinio cydraddoldeb sydd gan Gwerthwch i Gymru. Yn yr un modd, pan fydd yr Awdurdod yn caffael gwasanaethau allanol rydym yn sicrhau fod nodweddion gwarchoddedig penodol yn cael ystyriaeth llawn e.e. y Gymraeg a darpariaeth ar gyfer anabledd gan gynnwys mynediad at a gwybodaeth am wasanaethau ayb.

Mae'r Awdurdod yn cymryd i ystyriaeth ddatganiad polisi Llywodraeth Cymru ynghylch caffael trwy wahodd cyflenwyr arfaethedig i fidio am bob contract sydd werth mwy na £25,000 trwy Gwerthwch i Gymru, gan ddefnyddio fframweithiau caffael Llywodraeth Cymru ble bo'n bosibl. Mae wedi datblygu partneriaethau gyda busnesau lleol a Chymreig megis mentrau twristiaeth, darparwyr gweithgareddau awyr agored, crefftwyr, contractwyr gwaith tir, Cyngor Llyfrau Cymru, dylunwyr ac argraffwyr ymysg eraill.

Mae'r Awdurdod hefyd wedi'i ymrwmo i dalu busnesau'n brydlon ac yn ceisio cydymffurfio â'r gofyn i dalu anfonebau cyflenwyr o fewn 30 diwrnod o dderbyn yr anfoneb. Cafodd dros 95% o anfonebau eu talu o fewn 30 diwrnod yn y flwyddyn ariannol diwethaf - fel y gofynnir amdano yn Natganiad Polisi Llywodraeth Cymru a Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015.

Atodiadau

I. Gwybodaeth Cyflogaeth – Ein haelodau

Mae 100% o'r Aelodau wedi cwblhau Ffurflen Monitro Cydraddoldeb – 18 ymatebion yn ystod y cyfnod 2020 – 2021.

Rhywedd

	Cyfanswm
Gwryw	77.7%
Benyw	22.3%
	100.00%

Oed

Ystod oedran	%
16-21	0%
22-30	0%
31-40	11.11%
41-50	16.6%
51-60	11.11%
60+	61.10%
Cyfanswm	100.00%

Anabledd

	%
Oes	5.55%
Nac Oes	94.5%
Ddim yn dymuno datgelu	0%
	100.00%

Cyfeiriadedd Rhywiol

	%
Deurywiol	5.55%
Hoyw / Lesbiaidd	0.00%
Heterorywiol	88.90%
Trawsrywiol	0.00%
Ddim yn dymuno datgelu	5.55%
	100.00%

Statws Briodasol

	%
Priod	66.7%
Partneriaeth Sifil	0.00%
Cyd-fyw	11.10%
Sengl	0.00%
Arall	22.22%
	100.00%

Hil

Mae 100% o'n Haelodau o gefndir Gwyn-Prydeinig

Ail-aseinio rhywedd - Does yna'r un Aelod wedi ail-aseinio rhywedd.

Crefydd neu gred

	%
Mwslim	0.00%
Bwdhaidd	%
Hindw	0.00%
Sikh	0.00%
Iddewig	0.00%
Cristion	55.5%
Arall	0.00%
Ddim yn dymuno datgelu	22.22%
Dim (Anffyddiwr)	22.22%
	100.00%

2 Gwybodaeth Cyflogaeth – Ein staff:

Mae'r ddyletswydd yn gofyn am gasglu'r wybodaeth ganlynol ar gyflogaeth:

Mae'n rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi'n flynyddol nifer y:

- Bobl sy'n cael eu cyflogi gan yr Awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn yn ôl nodweddion gwarchoddedig
- Dynion a merched yn cael eu cyflogi, wedi'u didoli yn ôl:
 - Swydd
 - Graddfa (os oes system raddio wedi'i sefydlu)
 - Cyflog
 - Math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a thymor penodol)
 - Patrwm gweithio (gan gynnwys llawn amser, rhan amser a phatrymau gweithio'n hyblyg eraill)
- Pobl sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- Cyflogeion sydd wedi ymgeisio am newid swydd gyda'r awdurdod, gan nodi faint oedd yn llwyddiannus a faint nad oedd.
- Cyflogeion sydd wedi ymgeisio am hyfforddiant a faint oedd yn llwyddiannus yn eu cais.
- Cyflogeion sydd wedi cwblhau eu hyfforddiant
- Cyflogeion oedd â rhan mewn gweithdrefn gwyno, un ai fel y person oedd yn cwyno neu'r person yr oedd cwyn ei h/erbyn
- Cyflogeion oedd yn destun gweithdrefnau disgyblu
- Cyflogeion sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod

Mae'n rhaid cyflwyno'r cyfan o'r wybodaeth uchod ar gyfer pob un o'r grwpiau gwarchoddedig. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data ar swydd, graddfa, cyflog, math o gontract a phatrwm gweithio, sy'n rhaid eu didoli o ran merched a dynion yn unig.

Pobl oedd yn cael eu cyflogi gan yr Awdurdod ar 1 Ebrill 2020 - 31 Mawrth 2021 yn ôl nodweddion gwarchoddedig

I fod yn gyson, ac i gyflwyno'r ffigurau diweddaraf, mae'r Awdurdod wedi cyflwyno gwybodaeth ystadegol hyd at a chan gynnwys 1 Ebrill 2020 – 31 Mawrth 2021 = cyfartaledd nifer y staff yw 104 ac ar gyfartaledd 83.36 yn staff cyfwerth llawn amser.

*

Cwblhaodd 103 o gyflogeion y Ffurflen Monitro Cydraddoldeb

Rhywedd

	Cyfanswm
Gwryw	33.66%
Benyw	66.33%
	100.0%

Proffil Oedran

Ystod oedran	%
16-21	0%
22-30	12.87%
31-40	12.87%
41-50	37.62%
51-60	31.68%
60+	4.9%
Cyfanswm	100.00%

Anabled – 1.9% wedi datgan eu bod ag anabled

Mamolaeth – 1 aelod o staff ar absenoldeb mamolaeth.

Statws Briodasol

Priod / Partneriaeth Sifil	47.52%
Heb Ddatgan	0 %
Statws Arall	27.72 %
Yn cyd-fyw	23.76%
Sengl	0.99%

Cyfanswm	100.00%
----------	---------

Crefydd neu gred

Cristionogaeth	47.52%
Dim Crefydd / Cred	27.72%
Crefydd / Cred Arall	4%
Gwell gen i beidio â dweud	15.84%
	100.00%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Heterorywiol	84.15%
Cyfeiriadedd Rhywiol Arall	0.99%
Gwell gen i beidio â dweud	14.85%
	100.00%

Tarddiad Ethnig

Staff	%
Gwyn - Prydeinig	98.01%
Gwyn - Arall	0 %
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	1.98%
	100.00%

Ail-aseinio rhywedd - Does yna'r un cyflogai wedi ail-aseinio rhywedd.

Monitro rhywedd trwy:

2.1 Swydd

Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2020 - 31 Mawrth 2021. Erbyn hyn, rydyn ni'n gallu adrodd ar Rywedd a Graddfa cyflogeion yr Awdurdod.

2020/21 Cyfansoddiad staff wrth raddfa, math o gontract a rhywedd							
GRADDFA	Contract Dros Dro		Contract Tymor Penodol		Contract Parhaol		Cyfanswm
	G	B	G	B	G	B	
Prif Weithredwr					1		1
Prif Swyddog			0.35				0.35
Graddfa 01						1.67	1.67
Graddfa 02						0.59	0.59
Graddfa 03	1.8	0.1	1.7	1	1.44	6.6	12.64
Graddfa 04			2		5	3.92	10.92
Graddfa 05					3	1	4
Graddfa 06			0.6	3.4	2	8.29	14.29
Graddfa 07			1	2.81	7	5.8	16.61
Graddfa 08					1.6	3.21	4.81
Graddfa 09				1	2	1	4
Graddfa 10			0.4	1.3	1	2.8	5.5
Graddfa 11				1		2	3
Graddfa 12						2	2
Graddfa 13					0.5	2	2.5
Cyfanswm	1.8	0.1	6.05	10.51	24.54	40.88	83.88

2.2 Gradd Mathau o Gontract

	DROS DRO	TYMOR PENODOL	PARHAOL	CYFANSWM
Prif Weithredwr	0.0		1.0	1.0
Prif Swyddog	0.0	0.4		0.4
Graddfa 01	0.0		1.7	1.7
Graddfa 02	0.0		0.6	0.6
Graddfa 03	1.9	2.7	8.0	12.6
Graddfa 04	0.0	2.0	8.9	10.9
Graddfa 05	0.0		4.0	4.0
Graddfa 06	0.6	4.0	10.3	14.3
Graddfa 07	0.0	3.8	12.8	16.6
Graddfa 08	0.0		4.8	4.8
Graddfa 09	0.0	1.0	3.0	4.0
Graddfa 10	0.0	1.7	3.8	5.5
Graddfa 11	0.0	1.0	2.0	3.0
Graddfa 12	0.0		2.0	2.0
Graddfa 13	0.0		2.5	2.5
Cyfanswm	1.9	16.6	65.4	83.9

2.3 Cyflog

Ar hyn o bryd mae yna ddau gynllun tâl yn cael eu gweithredu gan Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog. Gweithredodd yr Awdurdod Statws Sengl ym 1997 ac mae Graddfeydd a lefelau cyflog, heblaw Prif Swyddogion, yn cael eu penderfynu drwy ddefnyddio cynllun Gwerthuso Swyddi'r Cydbwyllgor Cenedlaethol. Roedd cyflogau Prif Swyddogion yn cael eu gwerthuso trwy ddefnyddio Cynllun Hay yn 2007.

3. Pobl sydd wedi ymgeisio am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf

O 1 Ebrill 2020 tan 31 Mawrth 2021, cynhaliwyd 11 o ymgyrchoedd recriwtio. Yn anffodus, oherwydd yr Ymosodiad Seibr collwyd y data am 3 ymgyrch felly mae'r ffigurau yn dangos 8 ymgyrch ar ôl yr Ymosodiad yn unig.

Derbyniwyd 64 o ffurflenni monitro cydraddoldeb wedi'u cwblhau.

Oed a Rhywedd

Benyw	42.18%
Gwryw	57.81%

Ystod oedran	
16-21	4.68%
22-30	25%
31-40	23.43%
41-50	23.43%
51-60	20.31%
60+	3.12%

Anabledd

Staff	Cyfanswm
Oes	3.12%
Nac Oes	96.87%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Deurywiol	3.12%
Heterorywiol / Syth	76.56%
Gwell gen i beidio â dweud	10.93%
Arall	7.81%

Statws Briodasol

Priod	31.25%
Cyd-fyw	29.68%
Partneriaeth Sifil	4.68%
Arall	32.81%

Hil / Tarddiad ethnig

	Cyfanswm
Gwyn - Prydeinig	90.62%
Gwyn - Gwyddelig	1.56%
Gwyn - Arall	6.25%
Cymysg-Arall	1.56%

Ail-aseinio rhywedd - Does yna'r un ymgeisydd oedd wedi ail-aseinio rhywedd.

Crefydd neu gred

Agnostig	0
Anffyddiwr	54.68 %
Baha'i	0
Bwdhaidd	1.56%
Cristion	29.68%
Hindŵ	0
Dyneiddiwr	0
Iddewig	0
Mwslim	0
Dim crefydd	0
Crefydd arall	0
Paganiaeth	0
Gwell gen i beidio â dweud / Heb ddatgan	7.81%
Rastafarian	0
Sikh	0
Tao	0
Zoroastrian	0

4. Cyflogeion sydd wedi ymgeisio am newid swydd gyda'r awdurdod, gan nodi faint oedd yn llwyddiannus yn eu cais.

Ymgeisiodd 11 o gyflogeion i newid swyddi, rydyn ni hefyd wedi cynnwys yn y ffigur hwn y rhai sydd wedi derbyn secondiad o fewn yr Awdurdod yn ystod yr un cyfnod.

Rhywedd

Rhywedd	%
Gwryw	63.63%
Benyw	36.36%

Ystod oedran	%
16-21	0.00%
22-30	9.09%
31-40	9.09%
41-50	45.45 %
51-60	36.36%
60+	0.00%

Anabledd

	%
Oes	0.00%
Nac Oes	100%
Ddim yn dymuno datgelu	0.00%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Staff	%
Deurywiol	0.00%
Hoyw / Lesbiaidd	0.00%
Heterorywiol	100.00%
Trawsrywiol	0.00%
Ddim yn dymuno datgelu	0.00%

Statws Briodasol

	%
Priod	63.63%
Partneriaeth Sifil	0.00%
Cyd-fyw	18.18 %
Sengl	9.09%
Arall	9.09%
Cyfanswm	100.00%

Hil / Tarddiad ethnig

Staff	%
Gwyn - Prydeinig	90.90%
Cymysg-Arall	9.09%

Ail-aseinio rhywedd - Doedd yna'r un ymgeisydd mewnol oedd wedi ail-aseinio rhywedd.

Crefydd neu gred

	%
Cristion	45.45 %
Arall	0%
Ddim yn dymuno datgelu	18.18%
Dim (Anffyddiwr)	27.27%
	100.00%

5. Cyflogeion sydd wedi ymgeisio am hyfforddiant a faint oedd yn llwyddiannus yn eu cais.

Mae'r Awdurdod yn cofnodi pob cais am hyfforddiant sy'n cael ei gymeradwyo gan Reolwyr Llinell a Chyfarwyddwyr. Nid yw'n cofnodi ceisiadau aflwyddiannus. Nid yw Basdata Hyfforddi'r Awdurdod yn cofnodi gwybodaeth bersonol benodol.

Darparodd Adnoddau Dynol gyfanswm o 217 o ddyddiau hyfforddi Ebrill 2020 - Mawrth 2021 (579 yn 2019 / 20), sef cyfartaledd o 2.08 diwrnod (5.8 diwrnod yn 2019 / 20) fesul gweithiwr. Roedd hynny'n cynnwys hyfforddiant Microsoft 365, hyfforddiant Ymwybyddiaeth Seibr ac hyfforddiant diogelu data i'r holl staff.

Yn ystod Ebrill 2020 – Mawrth 2021 cafodd cyfanswm o 7.5 diwrnod o hyfforddiant ar lein ELMS eu cwblhau, mae'r ffigur yn cynnwys ar gyfartaledd cyrsiau 20 munud wedi'u darparu ar lein i staff mewn amrywiaeth o bynciau, o gyrsiau iechyd a diogelwch, e.e. hyfforddiant asbestos, gyrru'n ddiogel i Ymwybyddiaeth Dementia ac Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl ayb.

6. Cyflogeion oedd yn destun gweithdrefnau disgyblu / cwyno

Doedd yna'r un cyflogai oedd yn destun gweithdrefn ddisgyblu / cwyno yn ystod y cyfnod

I Ebrill 2020 tan 31 Mawrth 2021.

7. Cyflogeion sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod

Yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2020 tan 31 Mawrth 2021 gadawodd 11 o weithwyr yr Awdurdod.