



CYNGOR SIR CAERFYRDDIN

CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

ADRODDIAD GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1^{af} EBRILL 2017 – 31^{ain} MAWRTH 2018



Cynnwys

CYFLWYNIAD	3
Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	3
Dyletswyddau Penodol yng Nghymru.....	3
Yr Iaith Gymraeg	4
NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPŲ GYDA'R DEHONGLI	6
GWYBODAETH AM Y GWEITHLU.....	7
1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.....	7
2. Dynion a menywod	16
3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi	25
4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd.....	31
5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant	37
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.....	37
7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau	43
8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu.....	48
9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr Awdurdod.	53
10. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iath Gymraeg	58
GWAHANIAETHAU CYFLOG.....	63
HYFFORDDIANT STAFF	64
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH	67
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH	67
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH.....	68

Os bydd angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Rheoli Pobl, Est: 6184 neu anfonwch e-bost i:

RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

CYFLWYNIAD

Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn cyfuno ac yn disodli cyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol oddi mewn i un Ddeddf. Mae'n symleiddio ac yn cryfhau'r gyfraith, yn dileu anghysondebau ac yn ceisio sicrhau ei bod yn haws i bobl ei deall.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb newydd i'r sector cyhoeddus (y 'ddyletswydd gyffredinol'), sy'n disodli'r dyletswyddau gwahanol o ran cydraddoldeb hil, anabledd a rhywedd. Daeth hyn i rym ar 5 Ebrill 2011.

Mae'r Ddeddf yn gofyn bod yr awdurdod yn cyhoeddi gwybodaeth benodol am y gweithlu a chyflogaeth, ac yn dangos sut mae'n cydymffurfio â'r dyletswyddau cyffredinol i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu ac aflonyddu
- Hyrwyddo cyfle cyfartal
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl â gwahanol nodweddion gwarchodedig

Yn ôl y Ddeddf, y diffiniad o'r nodweddion gwarchodedig yw:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu Rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Statws Priodasol

Mae hefyd yn berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond o ran y rheidrwydd i roi sylw dyledus i'r angen am ddileu gwahaniaethu yn unig.

Dyletswyddau Penodol yng Nghymru

Prif ddiben y dyletswyddau penodol yng Nghymru yw helpu cyrff cyhoeddus, fel yr awdurdod, i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a chynorthwyo tryloywder.

Nod yr adroddiad hwn yw cyflawni'r ddyletswydd benodol o ran adroddiadau blynyddol ar Wybodaeth am Gyflogaeth, Gwahaniaethau Cyflog a Hyfforddiant Staff. Mae'n ymwneud â'r cyfnod adrodd rhwng 1^{af} Ebrill 2016 a 31^{ain} Mawrth 2017, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr ag Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2016-2017.

Beth sy'n ofynnol o dan y ddyletswydd o ran gwybodaeth am gyflogaeth

Fel corff rhestredig yng Nghymru, mae rhaid i'r awdurdod gasglu a chyhoeddi'n flynyddol fanylion am y canlynol:

- Y bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth bob blwyddyn fesul nodwedd warchodedig
- Dynion a menywod, wedi eu rhannu fesul:
 - Swydd
 - Gradd
 - Cyflog
 - Math o gontract (yn cynnwys contractau parhaol a thros dro)
 - Patrwm gwaith (yn cynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith eraill hyblyg)
- Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant
- Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau, naill ai fel achwynydd neu lle gwnaed cwyn yn eu herbyn
- Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod

Cyflwynir yr holl wybodaeth hon ar gyfer pob un o'r grwpiau gwarchodedig gwahanol. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data ynghylch swyddi, graddau, cyflogau, mathau o gontract a phatrwm gwaith, lle mae'n rhaid adrodd yng nghyswllt dynion a menywod yn unig.

Wrth gasglu'r data i gyflwyno'r adroddiad hwn, ni all yr awdurdod fynnu bod unrhyw weithiwr neu ymgeisydd yn darparu gwybodaeth ynghylch eu nodweddion gwarchodedig. Proses ddatgan wirfoddol yw hon ar ran y gweithiwr.

Mae'r awdurdod yn cydnabod bod y broses o gasglu a chyflwyno data yn dal i ddatblygu. Yn achos rhai meysydd nid yw'r data ar gael yn hwylus, a lle mae ar gael, ni fydd o reidrwydd ar gael ar hyn o bryd ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchodedig. Lle digwydd hynny, rhoddir adroddiad clir, gan nodi hefyd y camau sydd ar waith i ymdrin â'r diffygion hyn.

Yr Iaith Gymraeg

Cyhoeddir gwybodaeth am sgiliau staff yr awdurdod yn yr Iaith Gymraeg ar wahân i'r adroddiad gwybodaeth hwn am gydraddoldeb y gweithlu, a gellir ei gweld trwy ddilyn y ddolen isod:

<http://www.sirgar.llyw.cymru/cartref/cyngor-a-democratiaeth/iaith-gymraeg/>

Fel arall, gallwch gysylltu â'r Tîm Polisi Corfforaethol:

- Ffôn: 01267 224914 / 4008
- E-bost: iaithGymraeg@sirgar.gov.uk

Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog

Fel corff rhestredig yng Nghymru, mae'n rhaid i'r awdurdod:

- Wrth lunio amcanion cydraddoldeb, roi sylw dyledus i'r angen am gael amcanion sy'n ymdrin ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng gweithwyr sy'n perthyn i grŵp gwarchodedig a rhai nad ydynt, os yw'n ymddangos yn rhesymol debygol bod cysylltiad rhwng y rheswm am y gwahaniaethau a'r ffaith fod y gweithwyr hynny'n rhannu nodwedd warchodedig.
- Gwneud trefniadau priodol i ganfod a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau cyflog, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng gweithwyr sydd â nodwedd warchodedig a rhai sydd hebddi. Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon fel sy'n briodol.

Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau

Fel corff rhestredig yng Nghymru, mae'n rhaid i'r awdurdod:

- Cyhoeddi amcan cydraddoldeb yng nghyswllt ymdrin ag unrhyw wahaniaeth cyflog a nodwyd rhwng y rhywiau, neu gyhoeddi rhesymau pam na wnaeth hynny.
- Cyhoeddi cynllun gweithredu ynghylch cyflogau'r ddwy ryw, gan nodi:
 - Unrhyw bolisi sydd ganddo sy'n ymwneud â'r angen am ymdrin ag achos unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau
 - Unrhyw amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau y mae wedi'i gyhoeddi (gan gynnwys unrhyw ddiwygiadau). Lle nodwyd gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau ymhlith ei staff, ond nid yw wedi cyhoeddi amcan cydraddoldeb i ymdrin ag achosion y gwahaniaeth cyflog hwnnw, rhaid i'r cynllun gweithredu nodi'r rhesymau dros hynny
 - Datganiad am y camau y mae wedi eu cymryd, neu y mae'n bwriadu eu cymryd, i gyflawni ei amcanion cyflog ar gyfer y rhywiau, a pha mor hir mae'n disgwyl i hynny gymryd

Hyfforddiant Staff

Fel corff rhestredig yng Nghymru, mae'n rhaid i'r awdurdod wneud trefniadau priodol ar gyfer y canlynol:

- Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymhlith ei weithwyr
- Defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i ganfod ac ymdrin ag anghenion hyfforddi gweithwyr yng nghyswllt y dyletswyddau

NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELP GYDA'R DEHONGLI

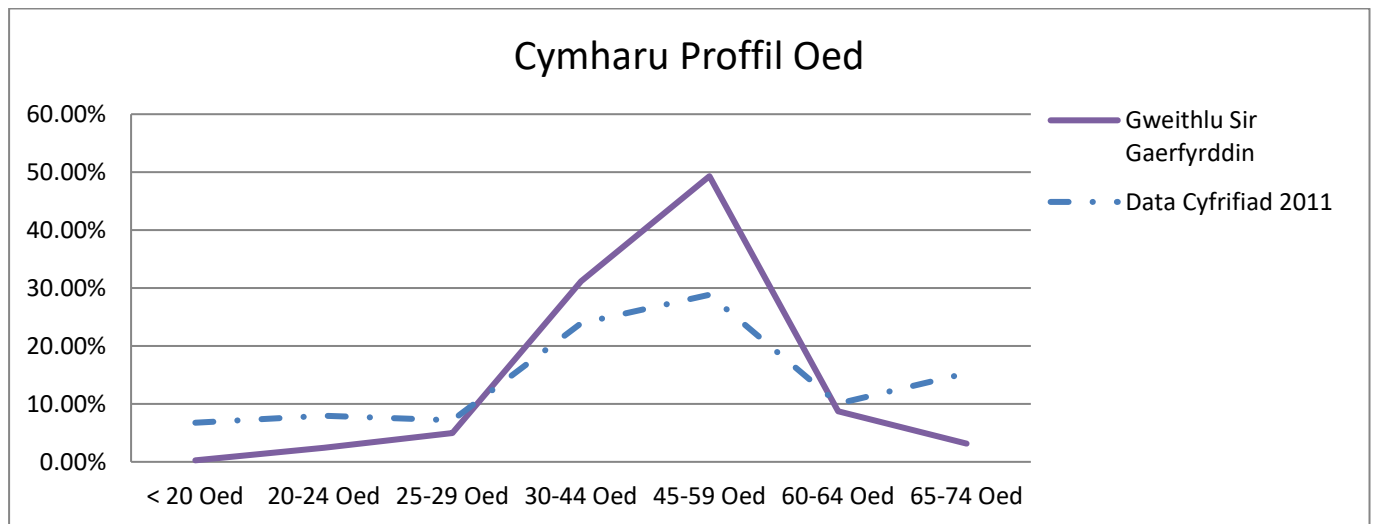
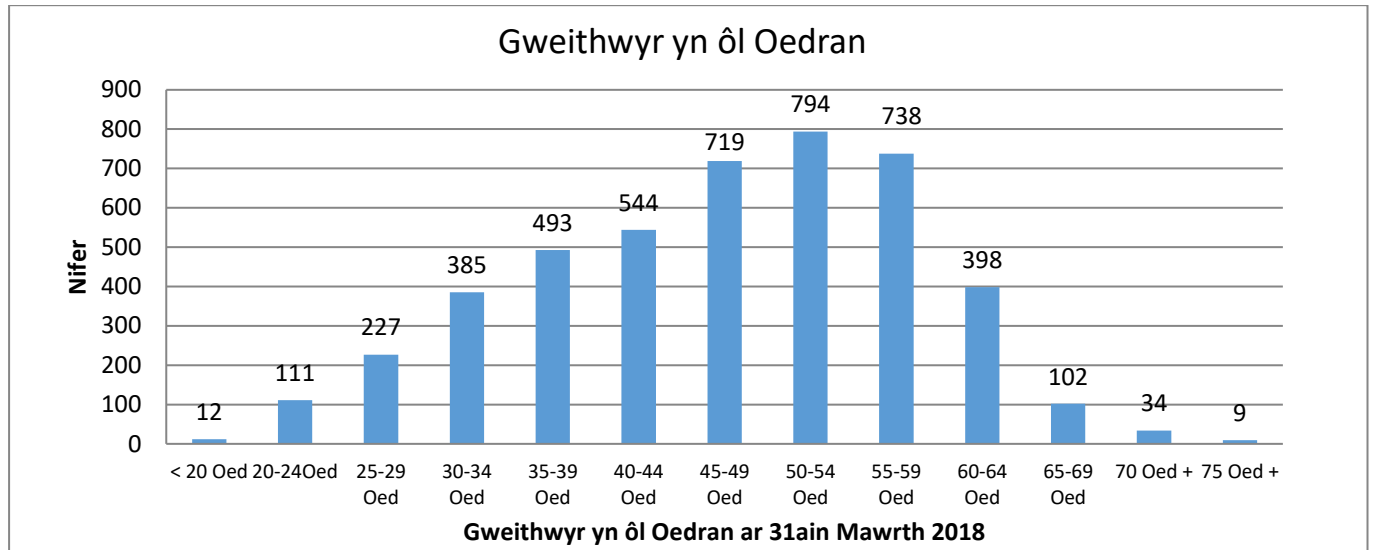
1. Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau yn ôl nifer yr unigolion, yn hytrach na ffigurau Cyfwerth ag Amser Llawn (CALL) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Felly, lle bo gweithiwr yn cyflawni swydd ddeuol neu nifer o swyddi, defnyddiwyd y brif swydd (ar sail oriau gwaith y swydd) at ddibenion adrodd data.
2. Mae gweithwyr a gyflogir yn lleol gan ysgolion, h.y. athrawon a staff cymorth, wedi eu heithrio o'r adroddiad hwn. Ysgolion unigol sy'n gyfrifol am gyhoeddi Adroddiad Gwybodaeth blyneddol am y Gweithlu, yn unol â Dyletswyddau Penodol 'Y Ddeddf'.
3. Mae athrawon a gyflogir yn ganolog yn gyflogedig gan yr awdurdod, ac felly maent wedi'u cynnwys yn yr adroddiad.
4. Nid yw gweithwyr achlysurol yn weithwyr cyflog, ac felly maent wedi'u heithrio o'r adroddiad.
5. Lle bo hynny ar gael, defnyddiwyd data poblogaeth o Gyfrifiad 2011 a/neu 2001, a'i gymharu â phroffil gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.
6. Mewn nifer o feysydd, bydd y broses o gasglu data a llenwi'r bylchau ynddo yn parhau, a bydd y wybodaeth yn cael ei datblygu ymhellach yn ystod y blyneddoddd nesaf.
7. Defnyddir y data cydraddoldeb a geir yn yr adroddiad hwn i hysbysu blaenoriaethau'r gweithlu ar gyfer Cyngor Sir Caerfyrddin trwy'r broses Adrannol o Gynllunio'r Gweithlu, ac i hysbysu ac adolygu'r camau cyflogaeth yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
8. Lle'r adroddwyd bod categorïau ethnigrwydd yn 0%, ni chynhwyswyd hwy yn yr adroddiad.
9. Cynhwysir categorïau ethnigrwydd hanesyddol yn yr adroddiad, er nad ydynt yn 'cydweddu' â'r categorïau ethnig newydd, e.e. Ewropeaidd. Dylai'r rhain leihau dros amser, wrth i weithwyr gael cynnig cyfle i ddiweddarau eu proffil cydraddoldeb trwy'r archwiliad Monitro Cydraddoldeb.
10. Cesglir datganiadau gweithwyr o ran data personol sensitif ynghylch nodwedd(ion) gwarchodedig ar ffurf datganiad gwirfoddol wrth recriwtio, a thrwy archwiliadau gweithwyr. Lle ceir categori 'heb ddatgelu', nid yw'r ymgeisydd/gweithiwr wedi ateb y cwestiwn. Lle ceir y categori 'dewis peidio â dweud', mae'r gweithiwr wedi ymateb, ac nid yw am ddatgelu'r wybodaeth. Anogir gweithwyr i wneud datganiad yn rheolaidd, a chaiff y gyfran ym mhob un o'r categorïau hyn ei monitro dros amser.
11. Mewn achosion lle mae'r niferoedd a geir mewn categori yn arbennig o isel, fe'u cyfunwyd i greu categori "Arall" er hwylustod cyfeirio yn y graffiau. Fodd bynnag, rhestrwyd yr holl categorïau yn llawn yn y tablau data. Yr unig eithriad i hyn yw lle cafwyd llai na 5 enghraifft o gategori. Yn yr achosion hyn, cofnodir "nifer rhy isel i'w adrodd".

GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1. Gweithwyr Cyngor Sir Gaerfyrddin.

Dyddiad Adrodd: 31^{ain} Mawrth 2018

a. Oedran



Nifer y Gweithwyr: Oedran

Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr
< 20 Oed	12	35-39 Oed	493	55-59 Oed	738
20-24 Oed	111	40-44 Oed	544	60-64 Oed	398
25-29 Oed	227	45-49 Oed	719	65-69 Oed	102
30-34 Oed	385	50-54 Oed	794	70 Oed +	34
				75 Yrs +	9

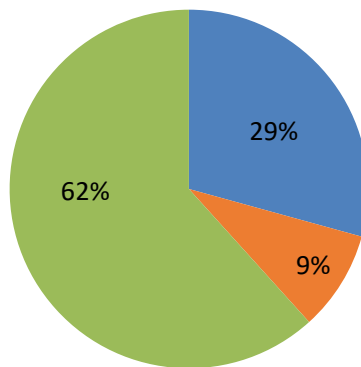
Mae proffil gweithwyr yr awdurdod yn ôl oedran yn adlewyrchu'n fras dueddiad y boblogaeth yn Sir Gaerfyrddin a thueddiad y gweithlu ym maes llywodraeth leol yn gyffredinol. Mae'n ffaith hysbys iawn fod gan Sir Gaerfyrddin boblogaeth sy'n heneiddio, a gwelir hynny yn y cynnydd yn niferoedd y boblogaeth 60 oed a throsodd. Fodd bynnag, mae'r data gweithwyr yn dangos gostyngiad ym mhroffil gweithwyr yr awdurdod o 60+ oed, sy'n syrthio o dan broffil poblogaeth Sir Gaerfyrddin. Mae'n werth nodi bod gweithwyr sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gallu cyrchu buddion pensiwn o 60+ oed,

ac mai oedran ymddeol diofyn y Cyngor, hyd at 1 Hydref 2011, oedd 65 oed. Cyn y dyddiad hwn, roedd gan weithwyr 'Hawl i Ofyn' am weithio y tu hwnt i'r oedran ymddeol diofyn, ond nid oedd ganddynt hawl statudol i barhau. O 1 Hydref 2011, diddymwyd yr oedran ymddeol diofyn trwy statud. Mae'n ddiddorol nodi, felly, fod cyfran y gweithwyr 60+ oed, er ei bod yn dal yn gymharol isel, wedi parhau i godi flwyddyn ar ôl flwyddyn, er bod yr holl grwpiau oedran eraill wedi gostwng o ran nifer ers 2011. Mae'r gostyngiad hwn yn arbennig o drawiadol ymhlith yr oedrannau o dan 55 oed, fwy na thebyg o ganlyniad i lefelau recriwtio cyson is ers 2011 (mae cyfanswm nifer yr unigolion wedi gostwng o 5,336 yn 2011/12 i 4,708 yn 2016/17 gostyngiad o 14.43%).

b. Anabledd

Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd

■ Heb Ddatgan Anabledd ■ Wedi Datgan Anabledd ■ Dim Ymateb



Nifer y Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1,337	29.28%	76.44%
Wedi Datgan Anabledd	412	9.02%	23.56%
Heb Ddatgan	2,817	61.70%	
Cyfanswm	4,566	100.00%	100.00%

Diffinnir unigolyn fel rhywun anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 os oes ganddo/ganddi nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith 'arwyddocaol', negyddol 'tymor hir' ar ei (g)allu i gyflawni gweithgareddau arferol pob dydd.

- Mae 'arwyddocaol' yn fwy na rhywbeth dibwys, e.e. mae'n cymryd llawer hwyr nag y byddai fel arfer i gwblhau tasg feunyddiol fel gwisgo
- Mae 'tymor hir' yn golygu 12 mis neu fwy, e.e. cyflwr anadlu sy'n datblygu o ganlyniad i haint ar yr ysgyfaint.

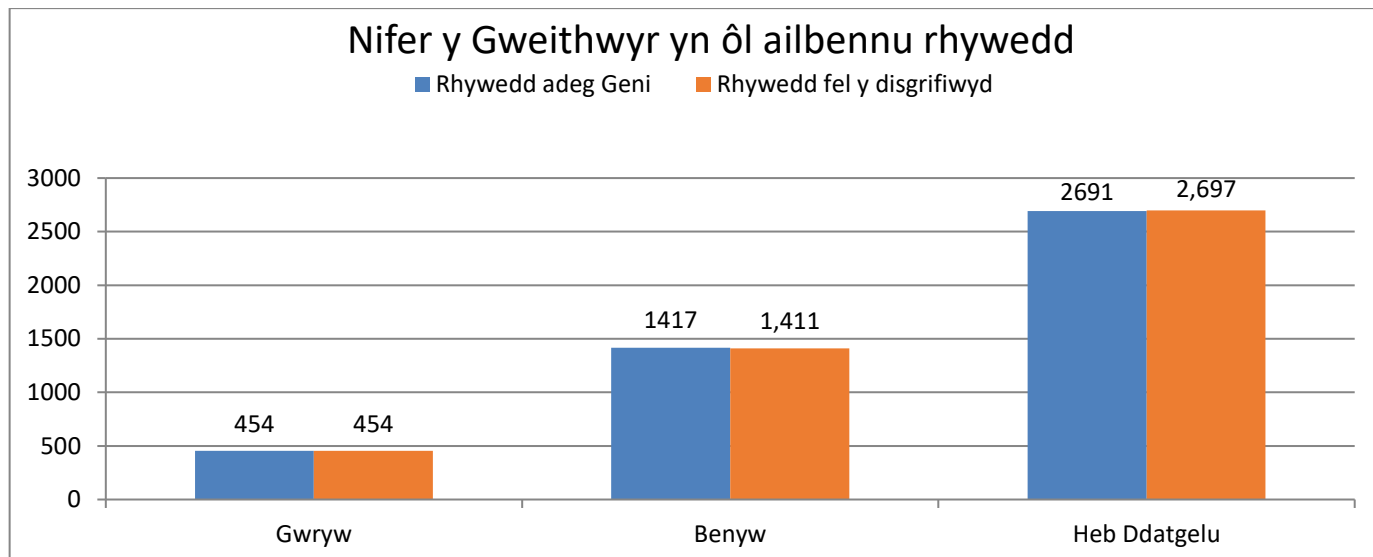
Ni fu Cyfrifiad 2011 yn casglu data am anabledd yn erbyn y diffiniad hwn. Yn hytrach, holwyd cwestiynau am iechyd ac am ddarparu gofal di-dâl, felly ni ellir gwneud cymariaethau uniongyrchol â phoblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt pwysig i'w nodi o'r data yw bod eu statws anabledd yn anhysbys yn achos y mwyafrif o weithwyr, 2,817 (61.70%). Mae hyn wedi cynyddu rhyw fymryn ers y flwyddyn flaenorol (58.05%), ond rhagwelir y bydd yn gostwng yn sgil ymdrechion pellach i leihau'r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd mewn archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

Fodd bynnag, o'r gweithwyr sydd wedi gwneud datganiad, sef 1,749 (38.3%), 412 (23.56%) wedi nodi eu bod yn bodloni'r diffiniad uchod, o'i gymharu â 21.32% yn y flwyddyn flaenorol. Dyma'r pumed flwyddyn yn olynol i'r ffigur hwn godi.

Yn ôl Ffeithiau Gweithlu'r Weithrediaeth Iechyd a Diogelwch ar Anabledd (Awst 2012) mae rhyw 10 miliwn o bobl anabl ym Mhrydain Fawr yn cael eu cwmpasu gan y diffiniad uchod, sef tua 18% o'r boblogaeth waith, ac mae 2% o boblogaeth oedran gwaith y Deyrnas Unedig yn dechrau dioddef o anabledd bob blwyddyn.

c. Ailbennu Rhywedd



Nifer y Gweithwyr yn ôl ailbennu rhywedd

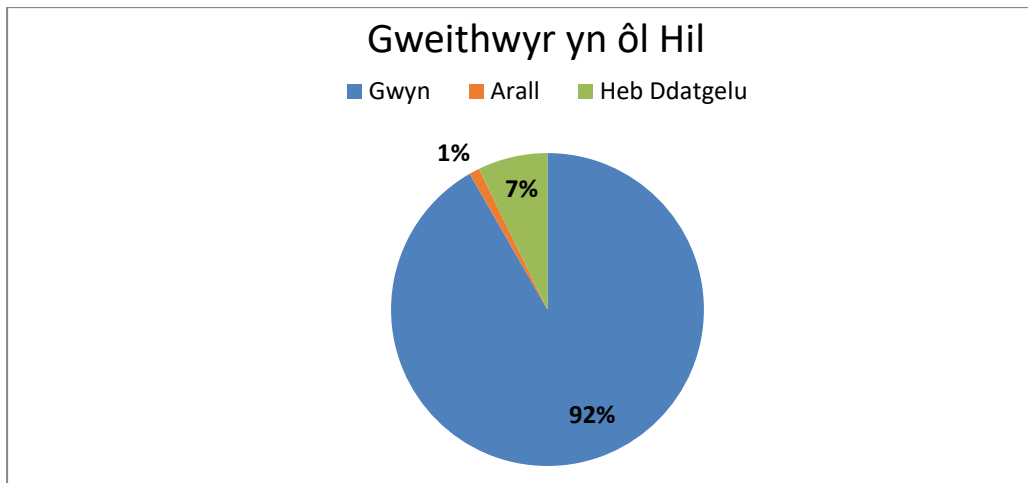
Nifer y Gweithwyr yn ôl ailbennu rhywedd						
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	454	454	9.94%	9.94%	24.21%	24.29%
Benyw	1417	1,411	31.03%	30.90%	75.57%	75.49%
Arall	4	4	0.09%	0.09%	0.21%	0.21%
Heb Ddatgelu	2691	2,697	58.94%	59.07%		
Cyfanswm	4566	4,566	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Mae nifer uchel o achosion yn syrthio i'r categori "Heb Ddatgelu". Mae hyn i'w ddisgwyl wrth ddelio gyda gwybodaeth sensitif.

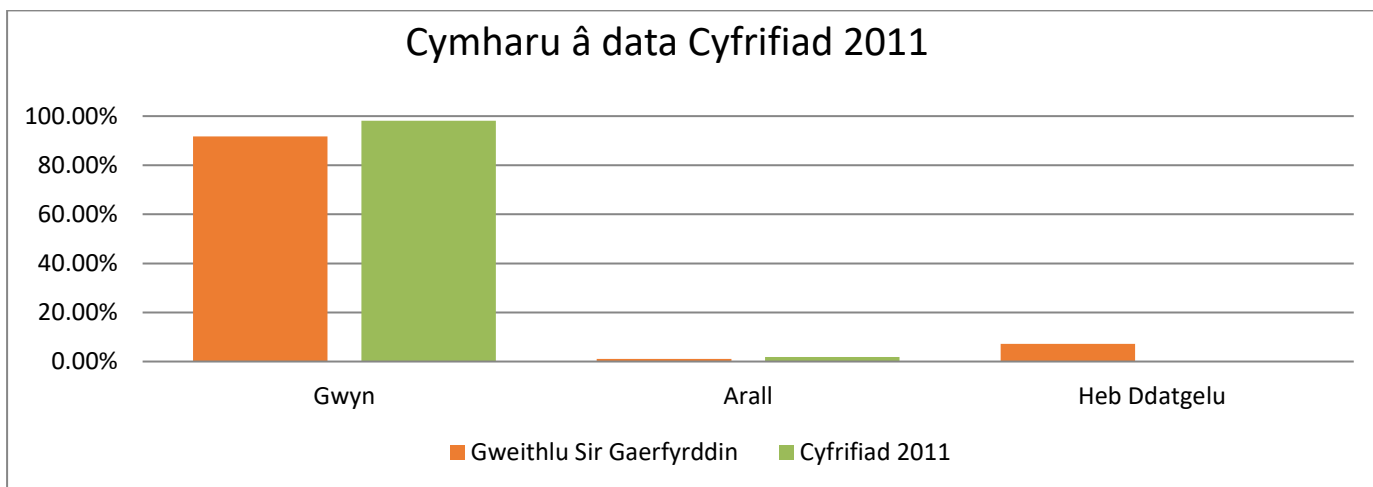
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Roedd 60 o weithwyr ar absenoldeb mamolaeth ar 31ain Mawrth 2018. Mae hyn yn cynrychioli 1.31% o gyfanswm yr unigolion a gyfrifwyd.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Y categorïau a gynhwyswyd o dan “arall” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.



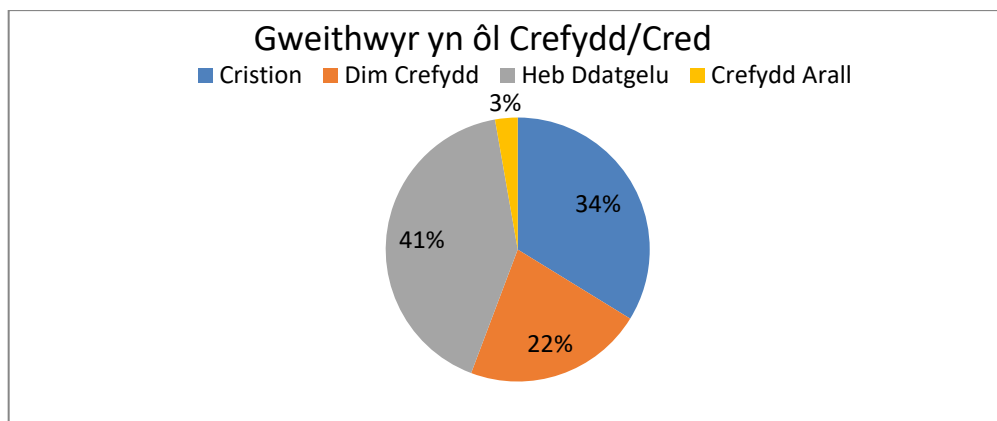
Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Gweithlu Cyngor Sir Gaerfyrddin								Cyfrifiad 2011
	Nifer	Mawrth 18	Mawrth 17	Mawrth 16	Mawrth 15	Mawrth 14	Mawrth 13	Mawrth 12	
Asiadd	16	0.48%	0.42%	0.42%	0.44%	0.39%	0.36%	0.39%	1.00%
Du	8	0.23%	0.17%	0.17%	0.17%	0.15%	0.11%	0.15%	0.15%
Cymysg	7	0.27%	0.19%	0.19%	0.25%	0.27%	0.27%	0.30%	0.56%
Gwyn	4,213	91.71%	92.54%	92.77%	92.79%	91.32%	90.71%	90.14%	98.12%
Arall									
Heb Ddatgelu	315	7.21%	6.63%	6.40%	8.87%	7.79%	8.45%	8.96%	
Cyfanswm	4,566	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

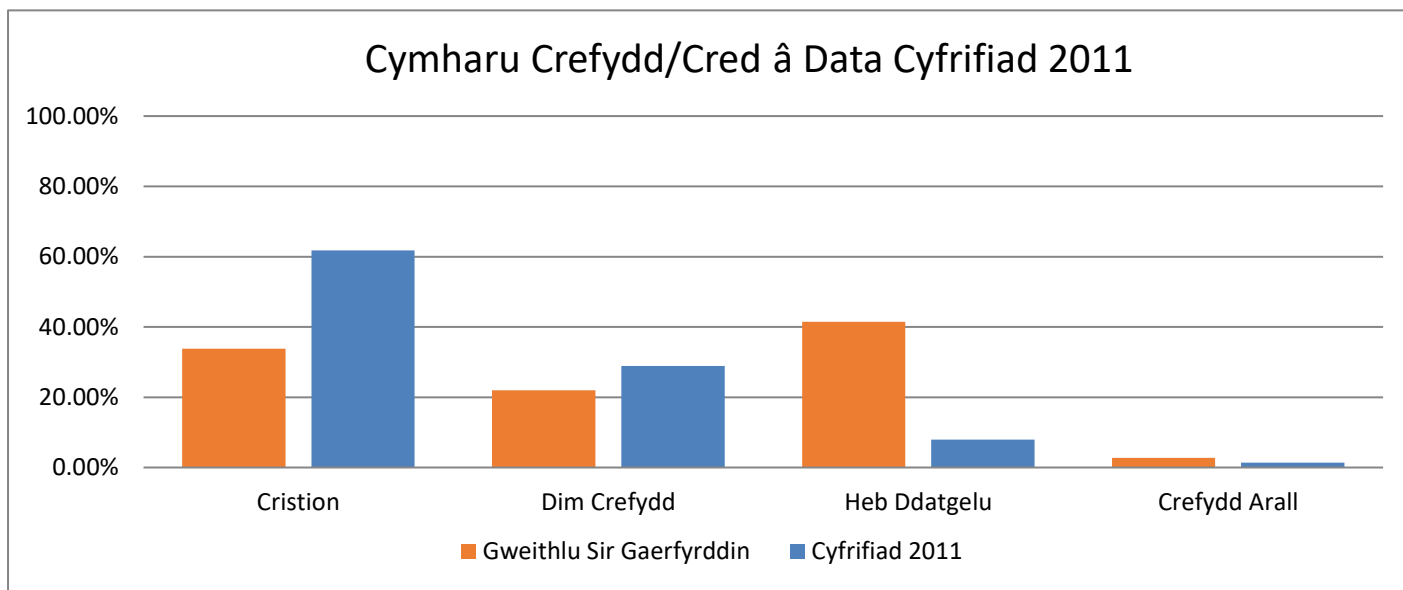
Yn achos y categori hwn mae data Cyfrifiad 2011 ar gael, sy’n golygu bod modd cymharu proffil gweithwyr y Cyngor â phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Mae cymharu’r rhain o flwyddyn i flwyddyn yn dangos na fu fawr ddim newid yn y ffigurau a adroddwyd. O’r gweithwyr sydd wedi datgan eu grŵp ethnig, y nifer mwyaf yw Gwyn, 4,213 (91.71%) ac mae lleiafrif sylweddol, 7.21% (315) heb ddatgelu.

Mae hyn yn cymharu â 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin sy’n Wyn. O ran y grwpiau ethnig eraill, ym mhob achos, heblaw am ethnigrwydd Du, mae nifer a chanrannau’r gweithwyr yn y grwpiau hyn fymryn yn is nag ym mhoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin, ond gan fod y gwahaniaethau canraddol yn llai nag 1% nid ydynt yn ystadegol arwyddocaol. Nid oes data ar genedligrwydd ar gael yn ystod y cyfnod adrodd hwn i’n galluogi i greu adroddiad arno.

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred



Y categorïau a gynhwyswyd o dan “arall” yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindŵ, Dyneiddiwr, Iddew, Mwslim, Sikh ac Arall.



Nifer y Gweithwyr yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Gweithlu Cyngor Sir Gaerfyrddin							
	Mawrth 18		Mawrth 17	Mawrth 16	Mawrth 15	Mawrth 14	Mawrth 13	Mawrth 12
	Nifer	%	%	%	%	%	%	%
Cristion	1542	33.77%	32.67%	32.52%	31.56%	25.90%	22.86%	20.46%
Agnostig	6	0.13%	0.13%	0.15%	0.15%	0.25%	0.30%	0.30%
Anffyddiwr	17	0.37%	0.40%	0.42%	0.44%	0.54%	0.70%	0.73%
Dim Crefydd	1003	21.97%	19.31%	19.14%	17.63%	14.27%	11.16%	9.11%
Dewis peidio â dweud	56	1.23%	1.34%	1.34%	1.18%	0.52%	0.28%	0.54%
Heb Ddatgelu	1895	41.50%	45.09%	45.39%	47.97%	57.45%	63.46%	67.30%
Crefydd Arall	32	0.70%	1.06%	1.04%	1.08%	1.06%	1.23%	1.56%
Cyfanswm	4,566	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

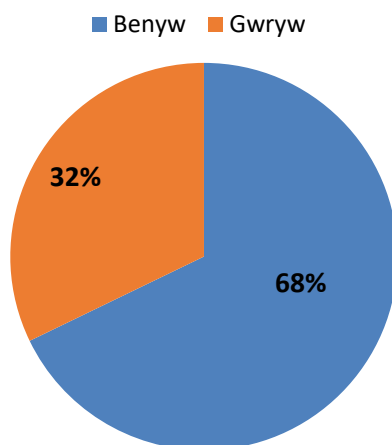
Y pwynt arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod crefydd neu gred mwyafrif y gweithwyr yn anhysbys, 1,895 (41.50%). Y nod yw parhau i leihau'r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd mewn archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

Y categori mwyaf yr adroddwyd amdano yw 'Cristion', sef 1,542 (33.77%), a ddilynir gan gategori 'dim crefydd', 1003 (21.97%). Mae cymharu o flwyddyn i flwyddyn yn dangos mai tueddiad parhaus a geir yma.

O gymharu'r ffigurau hyn â Chyfrifiad 2011 mae'n amlwg bod cyfran is o'r gweithlu wedi datgan eu crefydd/cred ym mhob categori, a dylai'r cymariaethau ddod yn fwy perthnasol wrth i waith fynd rhagddo i wella'r gyfradd ymateb.

g. Rhyw

Gweithwyr yn ôl Rhyw



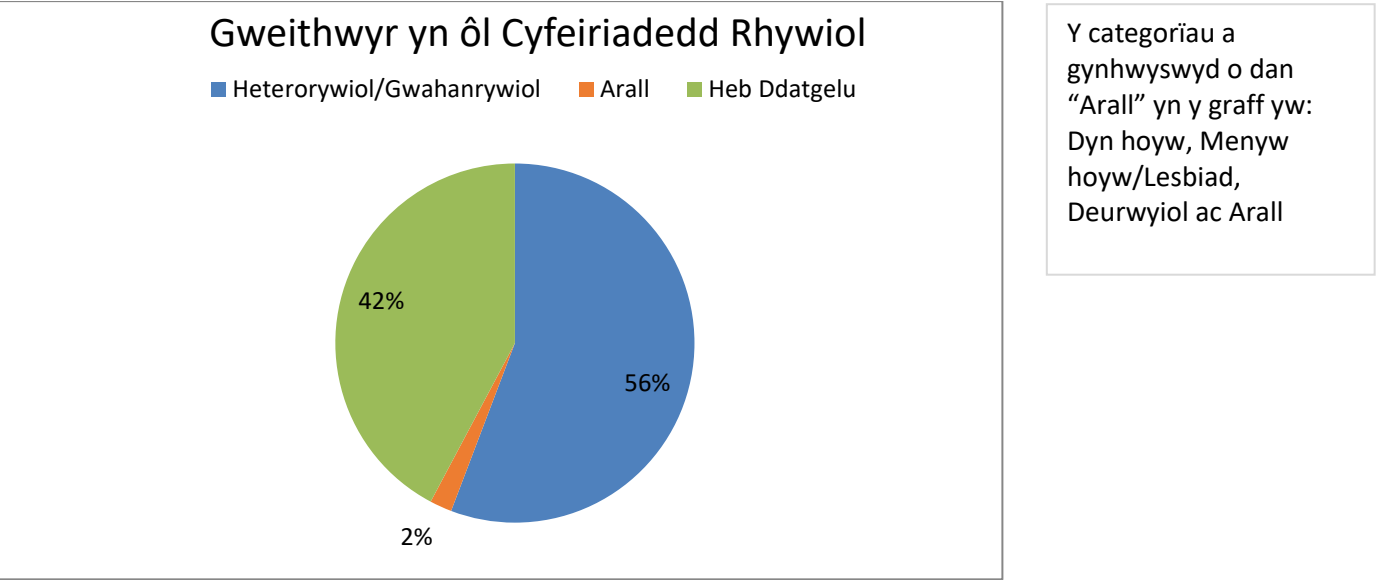
Nifer y Gweithwyr yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Cyfrifiad 2011
Benyw	3,097	68%	51%
Gwryw	1,469	32%	49%
Cyfanswm	4,566		

Dangosir nifer yr unigolion yn ôl eu rhyw uchod, gyda 3, 097 (68%) yn fenywod a 1,469 (32%) yn wrywod, sydd yr un peth â'r flwyddyn flaenorol, ac sy'n gyffredinol yn adlewyrchu tueddiadau'r gweithlu ym maes llywodraeth leol.

Dengys data Cyfrifiad 2011 ar gyfer Sir Gaerfyrddin mai cymhareb y gwrywod a'r benywod oedd yn byw yn y Sir oedd 49%:51%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Nifer y Gweithwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2,547	55.78%	96.55%
Dyn hoyw	5	0.11%	0.19%
Menyw hoyw/Lesbiad	14	0.31%	0.53%
Deurywiol	15	0.33%	0.57%
Arall	57	1.25%	2.16%
Heb Ddatgelu	1,928	42.23%	
Cyfanswm	4,566	100.00%	100.00%

Ni chynhwyswyd cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol yng Nghyfrifiad 2011, ac felly nid oes data cymharol ar gael ar gyfer poblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt arwyddocaol i’w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac sydd felly yn anhysbys, sef 1,928 (42.23%). Er ei bod yn uchel mae nifer yr achosion o ‘heb ddatgelu’ yn parhau i ostwng. Y nod yw parhau â’r tueddiad hwn drwy annog gweithwyr i ddatgan o’u gwirfodd trwy archwiliadau rheolaidd o’r gweithwyr. O’r rhai a wnaeth ddatganiad, mae’r mwyafrif, 2,547 (96.55%), wedi dweud eu bod yn heterorywiol/wahanrywiol.

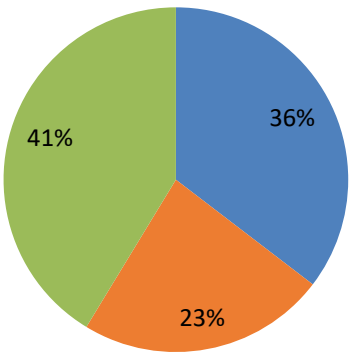
Yn ôl Stonewall Cymru, yn yr asesiad effaith rheoliadol terfynol a gynhaliwyd gan y Llywodraeth er mwyn cyflwyno Deddf Partneriaeth Sifil 2004, amcangyfrifwyd bod poblogaeth lesbiaidd, hoyw a deurywiol y Deyrnas Unedig rhwng 5 a 7 y cant. Y canolrif, felly, yw bod 6 y cant o’r boblogaeth yn lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Er bod llawer o drafodaeth ar ddibynadwyedd yr amcangyfrif hwn, mae Stonewall wedi canfod bod cyflogwyr a fu’n monitro’r gweithlu ers rhai blynnyddoedd wedi cael bod canran debyg o’r staff yn nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu’n ddeurywiol.

i. Statws Priodasol

Gweithwyr yn ôl Statws Priodasol

Priodi neu mewn Partneriaeth sifil Arall Heb Ddatgelu



Nifer y Gweithwyr yn ôl Statws Priodasol

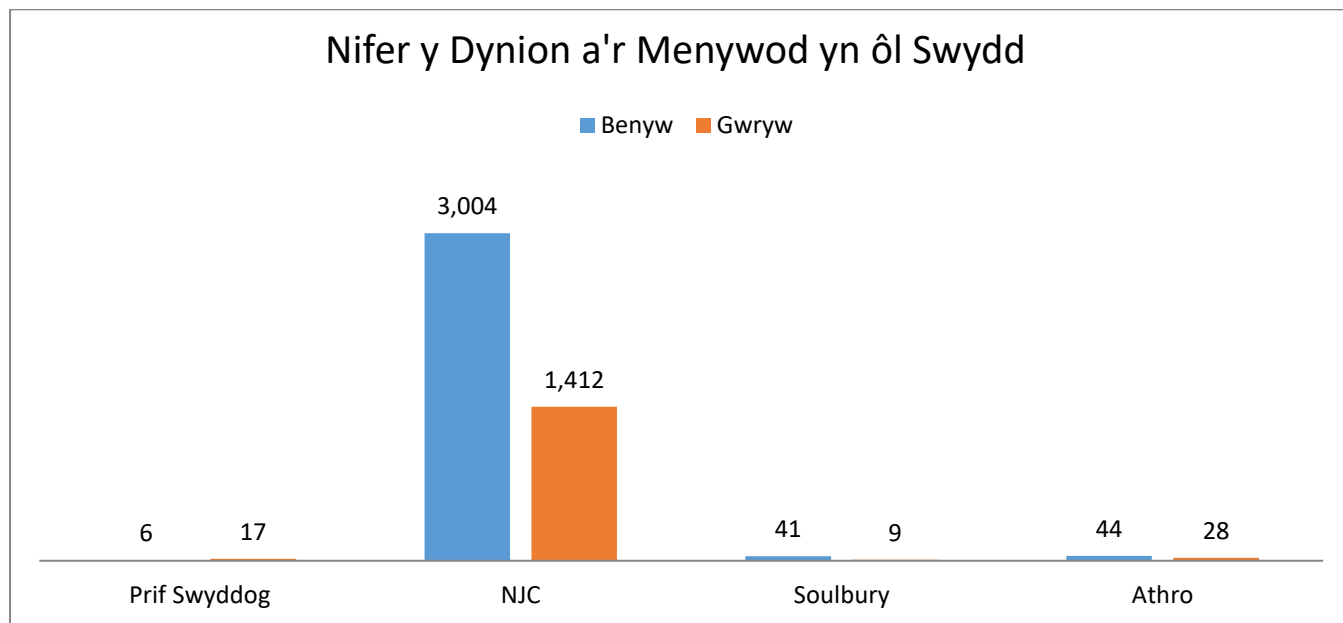
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1,616	35.39%	60.30%
Arall	1,064	23.30%	39.70%
Heb Ddatgelu	1,886	41.31%	
Cyfanswm	4,566	100.00%	100.00%

Y pwynt arwyddocaol i’w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu statws priodasol, ac sydd felly’n anhysbys, sef 1,886 (41.31%). Mae hyn wedi disgyn ers y llynedd (46.30%). O’r rhai sydd wedi gwneud datganiad, mae 1,616 (60.30%) wedi nodi mai eu statws priodasol yw eu bod yn briod neu mewn Partneriaeth Sifil. Y nod yw lleihau’r ganran sydd heb ddatgan dros amser, ac annog gweithwyr i wneud datganiad gwirfoddol trwy archwiliadau rheolaidd o’r gweithwyr.

2. Dynion a menywod

A oedd yn gyflogedig gan Gyngor Sir Caerfyrddin ar 31^{ain} Mawrth 2018

Swydd



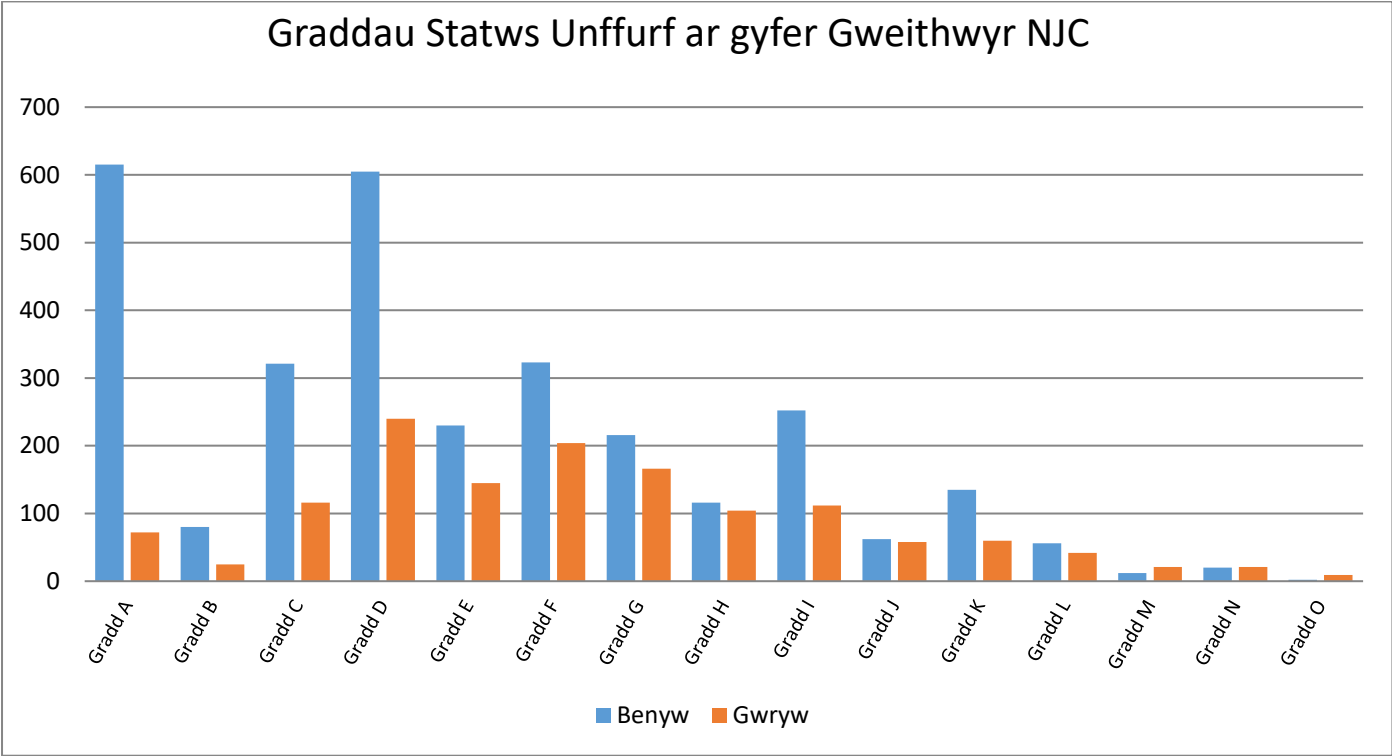
Amodau Gwasanaeth	Nifer Y Gweithwyr		% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Prif Swyddog	6	17	26%	74%
NJC	3,004	1,412	68%	32%
Soulbury	41	9	82%	18%
Athro	44	28	61%	39%
			33%	67%
Cyfanswm	3,097	1,468	68%	32%

Isod adroddir ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth. Dengys y data yn yr adroddiad fod y rhaniad rhwng y ddwy ryw yn y categori mwyaf o swyddi yr un fath â rhaniad y ddwy ryw yn yr awdurdod yn gyffredinol, sef 68% Benyw a 32% Gwryw (DR1g). Mae Soulbury wedi newid ychydig (82% Benyw a 18% Gwryw).

a. Gradd

Er mwyn cyflwyno’r wybodaeth yn glir, rhannwyd y graddau yn ôl yr amodau gwasanaeth.

Graddau Statws Unffurf ar gyfer Gweithwyr NJC

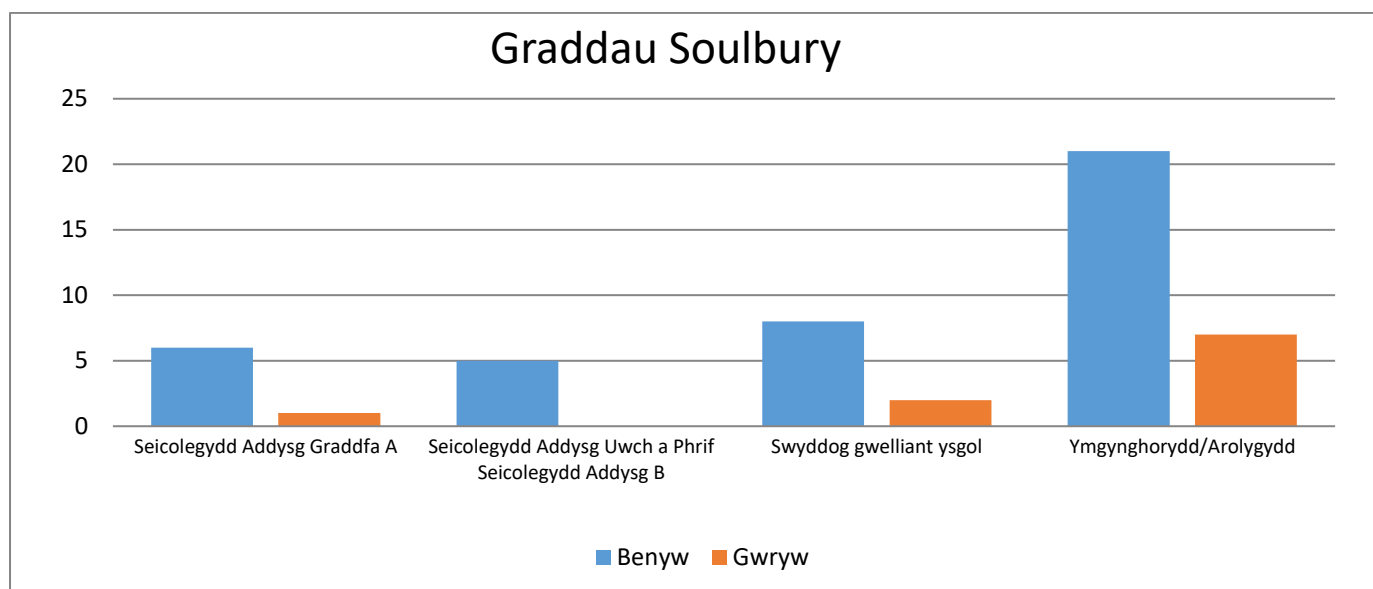


Graddau wedi Statws Unffurf	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gradd A	615	72	90%	10%	100%
Gradd B	80	25	76%	24%	100%
Gradd C	321	116	73%	27%	100%
Gradd D	605	240	72%	28%	100%
Gradd E	230	145	61%	39%	100%
Gradd F	323	204	61%	39%	100%
Gradd G	216	166	57%	43%	100%
Gradd H	116	104	53%	47%	100%
Gradd I	252	112	69%	31%	100%
Gradd J	62	58	52%	48%	100%
Gradd K	135	60	69%	31%	100%
Gradd L	56	42	57%	43%	100%
Gradd M	12	21	36%	64%	100%
Gradd N	20	21	49%	51%	100%
Gradd O	2	9	18%	82%	100%
Cyfanswm	3045	1395	69%	31%	100%

Dengys y tabl uchod y gymhareb rywedd ar gyfer pob gradd, a gellir ei gymharu â chymhareb benyw: gwryw gyffredinol yr awdurdod, sef 68%/32%, neu boblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin, sef 51%/49%.

Yn achos llawer o raddau, mae’r gymhareb yn gymaradwy, ond nid yw hynny’n wir ym mhob achos. Mae’n drawiadol bod y gymhareb benywod i wrywod yn sylweddol uwch yng ngraddau A i F ac yn gyferbyniol is yng ngraddau M i O.

Graddau Soulbury



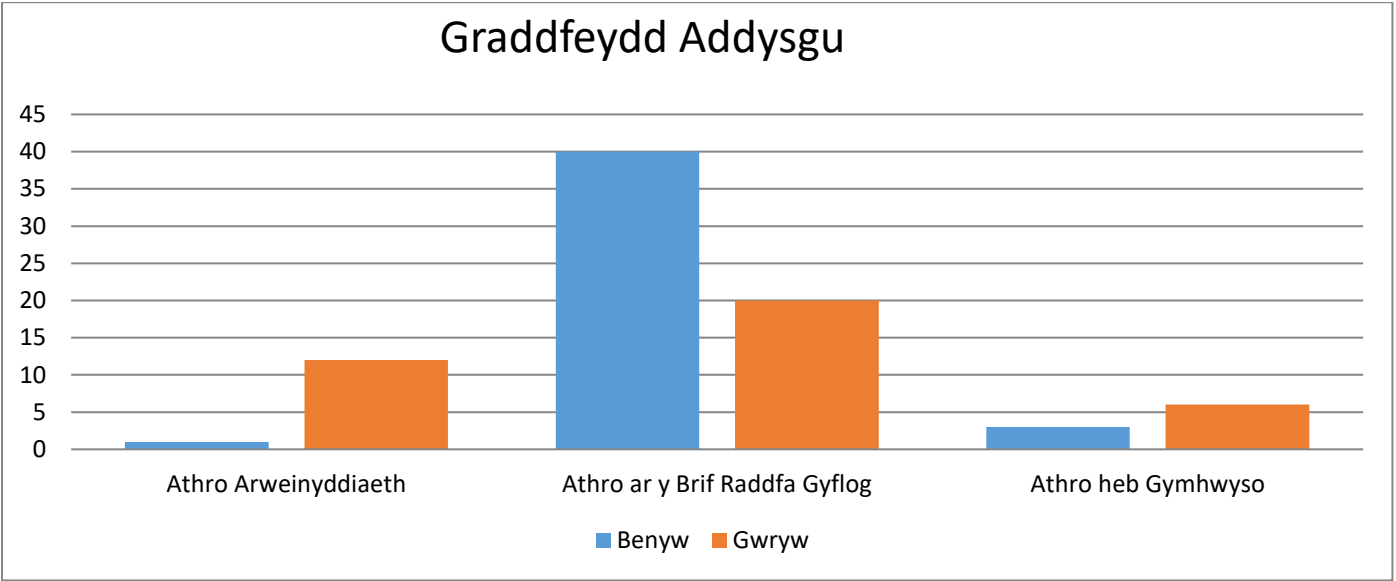
Graddau Soulbury	Nifer		% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Seicolegydd Addysg Graddfa A	6	1	86%	14%
Seicolegydd Addysg Graddfa B	5	0	100%	0%
Swyddog Gwella Ysgolion	8	2	80%	20%
Ymgynghorydd/Arolygydd	21	7	75%	25%
Cyfanswm	42	10	81%	19%

Sefydlwyd Pwyllgor Soulbury yn 1948 yn fodd i ddarparu trefn fargeinio wirfoddol ar y cyd ar gyfer staff ymgynghorol mewn awdurdodau addysg lleol (AALLau). Mae'n cwmpasu gweithwyr proffesiynol ym maes gwella addysg; seicolegwyr addysg, a rheolwyr pobl ifanc/gwasanaethau cymunedol.

Yn ogystal â'r codiad cyflog blynyddol, y pwyllgor hwn sy'n pennu'r fframwaith cenedlaethol ar gyfer cyflogau a graddau. Gan fod y strwythur graddau yn cael ei bennu ar lefel genedlaethol, nid effeithiodd gweithredu statws unfurf ar y graddau uchod.

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, mae cymhareb gyffredinol benyw: gwryw 81%:19% gweithwyr Soulbury yn wahanol i gymhareb rhywedd yr awdurdod (68%:32%). Ceir amrywiadau yn y graddau penodol, ond mae nifer y staff mewn rhai graddau yn isel ac yn ystadegol annibynadwy o ran dod i unrhyw gasgliadau pendant.

Graddau Addysgu (Cyflogir yn ganolog)

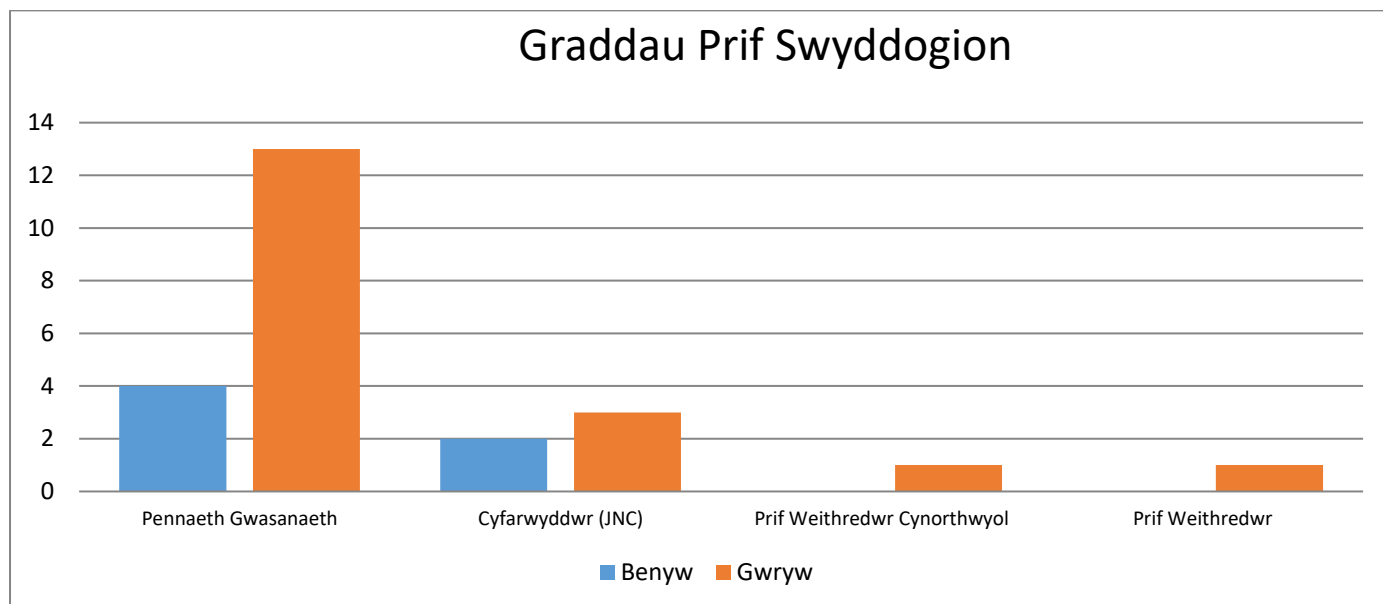


Graddau Addysgu	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Athro Arweinyddiaeth	1	12	8%	92%	100%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	40	20	67%	33%	100%
Athro heb Gymhwyso	3	6	33%	67%	100%
Cyfanswm	44	38	54%	46%	100%

Cytundeb cenedlaethol yw’r Amodau Gwasanaeth ar gyfer Athrawon Ysgol yng Nghymru a Lloegr (‘Y Llyfr Bwrgwyn’) rhwng y chwe undeb llafur i athrawon a Sefydliad Cenedlaethol y Cyflogwyr ar gyfer Athrawon Ysgol (NEOST). Mae’n cyflwyno graddau ac amodau gwasanaeth cenedlaethol athrawon ysgol yng Nghymru a Lloegr.

Mae’r siart bar a’r tabl uchod yn cyfeirio at athrawon a gyflogir yn ganolog, a gyflogir yn uniongyrchol gan yr awdurdod. Yn achos y grŵp hwn o weithwyr mae’r gymhareb benyw: gwryw gyffredinol ar gyfer staff addysgu a gyflogir yn ganolog yn fwy cytbwys na chymhareb rhyw yr awdurdod. Ceir amrywiadau o fewn y graddau penodol, ond mae nifer y staff mewn rhai graddau yn isel, ac yn ystadegol annibynadwy ar gyfer dod i unrhyw gasgliadau pendant.

Prif Swyddogion



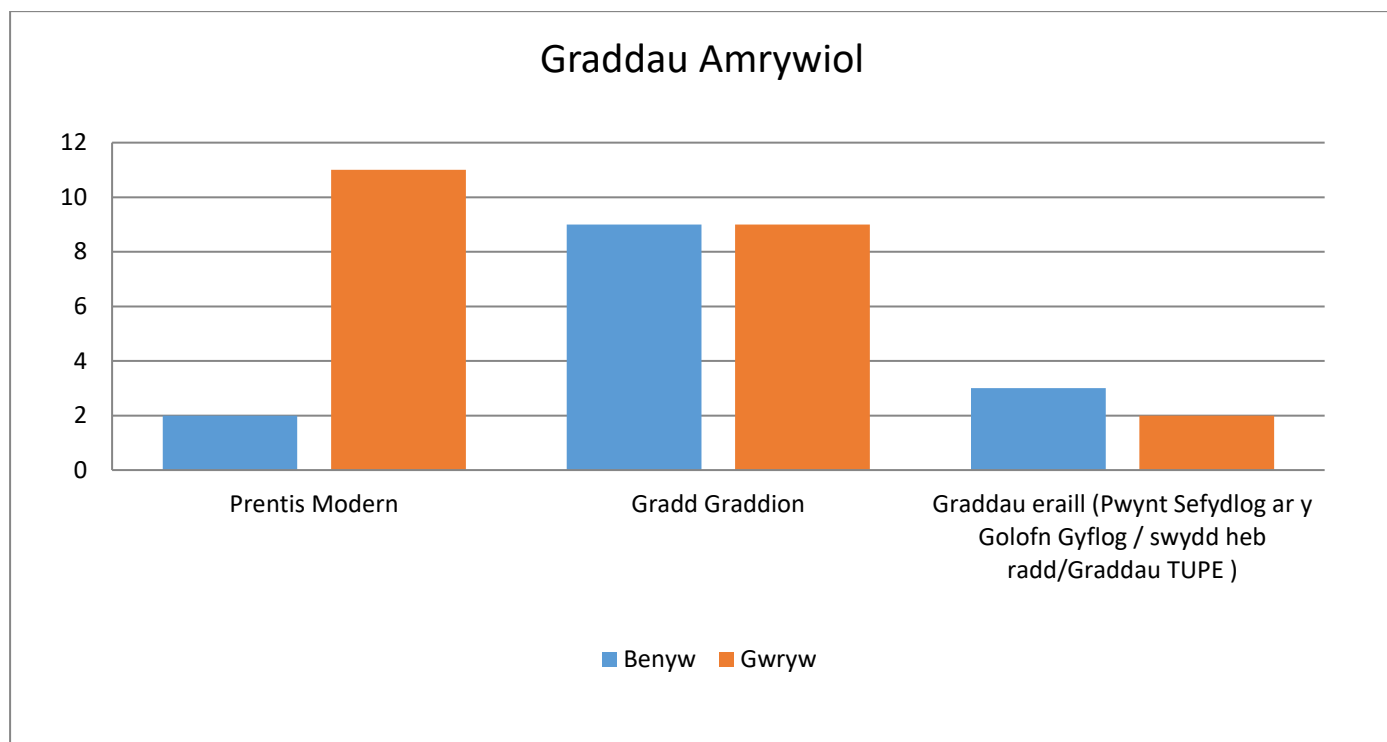
Graddau Prif Swyddogion	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pennaeth Gwasanaeth	4	13	25%	75%	100%
Cyfarwyddwr (JNC)	2	3	40%	60%	100%
Prif Weithredwr Cynorthwyol	0	1	0%	100%	100%
Prif Weithredwr	0	1	0%	100%	100%
Cyfanswm	6	18	26%	74%	100%

Y Pwyllgor Cyd-drafod ar y Cyd (JNC) ar gyfer Prif Swyddogion a Phrif Weithredwyr yng Nghymru a Lloegr yw'r corff sy'n darparu'r fframwaith cenedlaethol ar gyfer pennu graddau a chyflogau y grŵp hwn o weithwyr ar lefel leol.

Mae'r siart bar a'r tabl uchod yn cyfeirio at y Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr oedd yn cael eu cyflogi gan yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2018.

Mae cymhareb y Swyddogion benyw a gwryw wedi codi ers y flwyddyn flaenorol (22%:78%).

Graddau Amrywiol

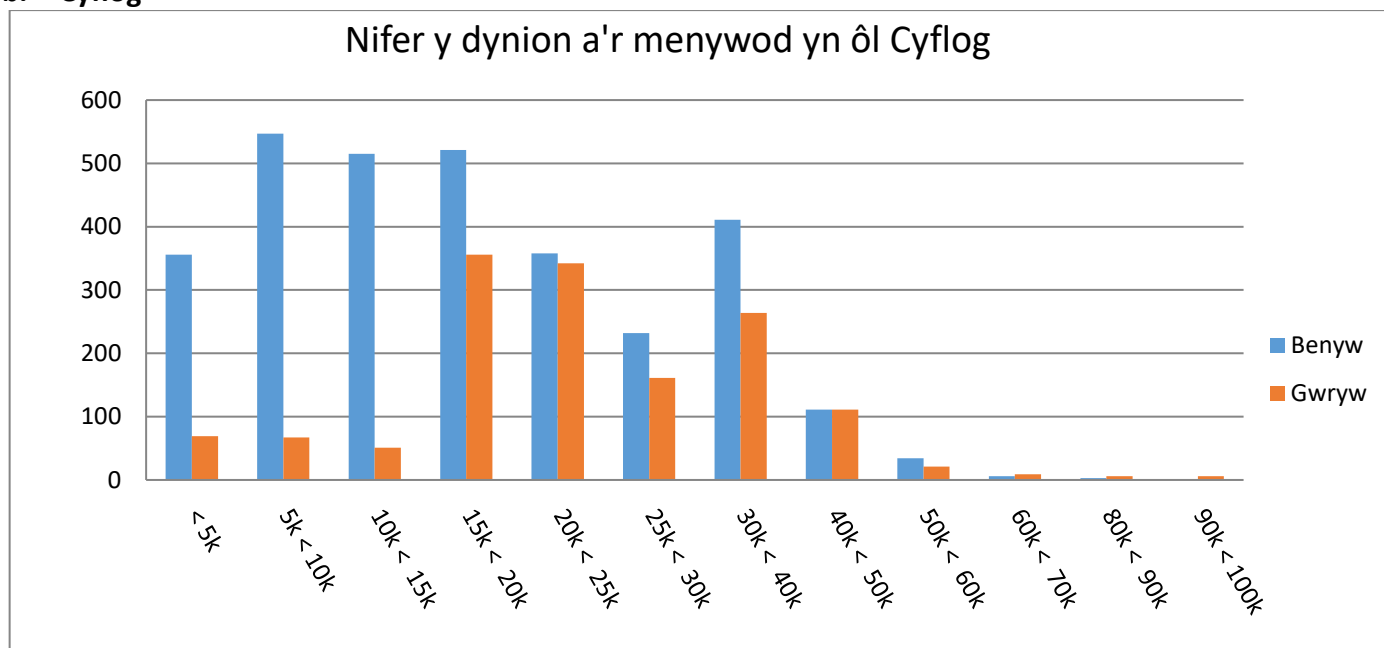


Graddau Amrywiol	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Prentis Modern	2	11	15%	85%	100%
Gradd Graddion	9	9	50%	50%	100%
Graddau eraill (Pwynt Sefydlog ar y Golofn Gyflog / swydd heb radd/ TUPE)	3	2	60%	40%	100%
Cyfanswm	14	22	39%	61%	100%

Mae'r graddau amrywiol yn cynnwys y canlynol:

- Cyflogir Prentisiaid Modern ar gyfraddau cytunedig i brentisiaid sy'n cyfateb i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- Gradd Graddio
- Graddau eraill: pwynt sefydlog ar y golofn/swydd heb radd/ TUPE. Mae nifer y bobl yn y cyfryw raddau wedi gostwng ers y flwyddyn flaenorol. Mae graddau Gweithiwr Ieuenctid a Chymunedol yn cael eu cynnwys hefyd gan mai ychydig iawn o'r graddau hyn sydd ar ôl yn yr Awdurdod. Mae categori TUPE yn cyfeirio at weithwyr a drosglwyddwyd i'r awdurdod o gyflogwr arall o dan amddiffyniad Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Amddiffyn Cyflogaeth). Fel arfer mae gweithwyr TUPE yn cadw'r hawl cyfreithiol i aros ar eu gradd flaenorol, oni bai bod rheswm Economaidd, Technegol neu Sefydliadol i gyfiawnhau'r newid. Mae'r ffigur a adroddir yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn, gan adlewyrchu nifer y trosglwyddiadau TUPE i'r Awdurdod.

b. Cyflog



Bandiau Cyflog	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod		Cyfanswm
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	
< 5k	356	69	425	83.76%	16.24%	100.00%
5k < 10k	547	67	614	89.09%	10.91%	100.00%
10k < 15k	515	51	566	90.99%	9.01%	100.00%
15k < 20k	521	356	877	59.41%	40.59%	100.00%
20k < 25k	358	342	700	51.14%	48.86%	100.00%
25k < 30k	232	161	393	59.03%	40.97%	100.00%
30k < 40k	411	264	675	60.89%	39.11%	100.00%
40k < 50k	111	111	222	50.00%	50.00%	100.00%
50k < 60k	34	21	55	61.82%	38.18%	100.00%
60k < 70k	6	9	15	40.00%	60.00%	100.00%
70k < 80k		1	1	0.00%	100.00%	100.00%
80k < 90k	3	6	9	33.33%	66.67%	100.00%
90k < 100k	1	6	7	14.29%	85.71%	100.00%
100k < 110k		1	1	0.00%	100.00%	100.00%
110k < 120k	1	1	2	50.00%	50.00%	100.00%
120k < 130k	1	2	3	33.33%	66.67%	100.00%
150k +	0	1	1	0.00%	100.00%	100.00%
Total	3,097	1,469	4,566	67.83%	32.17%	100.00%

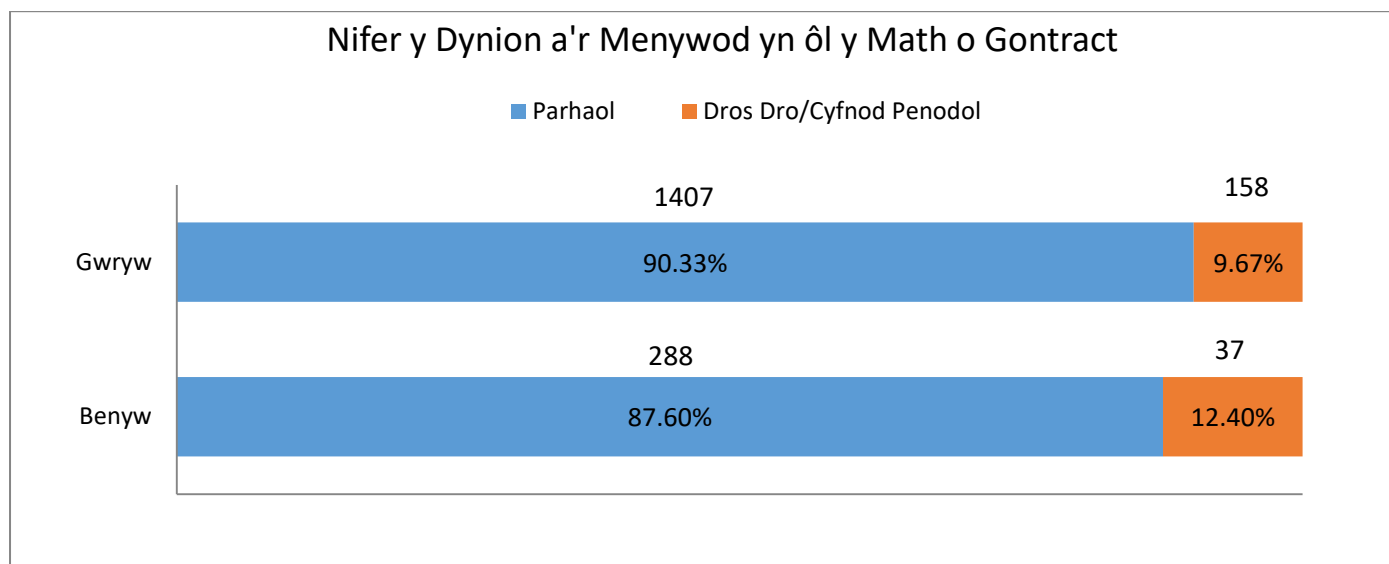
At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31ain Mawrth 2018.

Cyflog sylfaenol yw prif elfen y gyflog, ond nid yw'n adlewyrchu cyfanswm y cyflog, gan y gellir talu lwfansau ychwanegol neu ychwanegiadau i weithwyr, yn dibynnu ar eu patrymau gwaith, e.e. ychwanegiadau am weithio ar y penwythnos.

Ac eithrio staff ar delerau Soulbury ac Athrawon cyflogedig mae pob gweithiwr arall bellach wedi symud i raddau a/neu delerau ac amodau wedi statws unffurf.

Mae gwahaniaethau sylweddol i'w gweld yng nghymhareb rhywedd gwahanol fandiau cyflog. Mae'r rhain yn arbennig o amlwg yn ddau eithaf y strwythur bandiau. Gellir egluro'r gyfran uchel o Fenywod o'u cymharu â Gwrywod yn y categori isod yn sgil y gyfran uwch o weithwyr benywaidd rhan amser, fel y gwelir yn y data patrymau gwaith (Adran 2e).

c. Y Math o Gontract



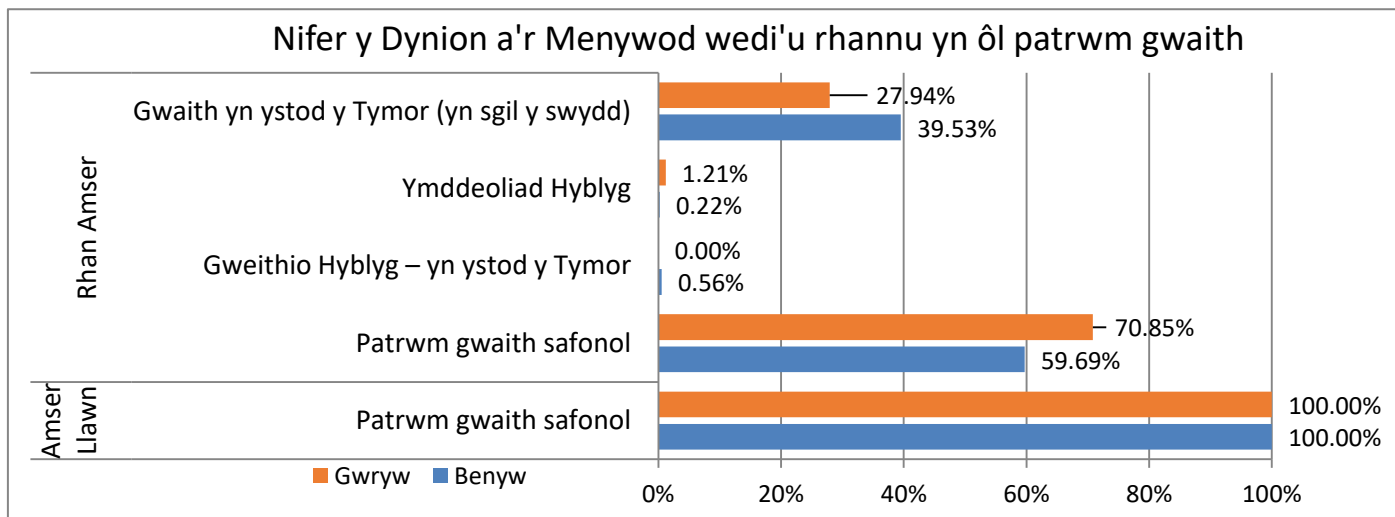
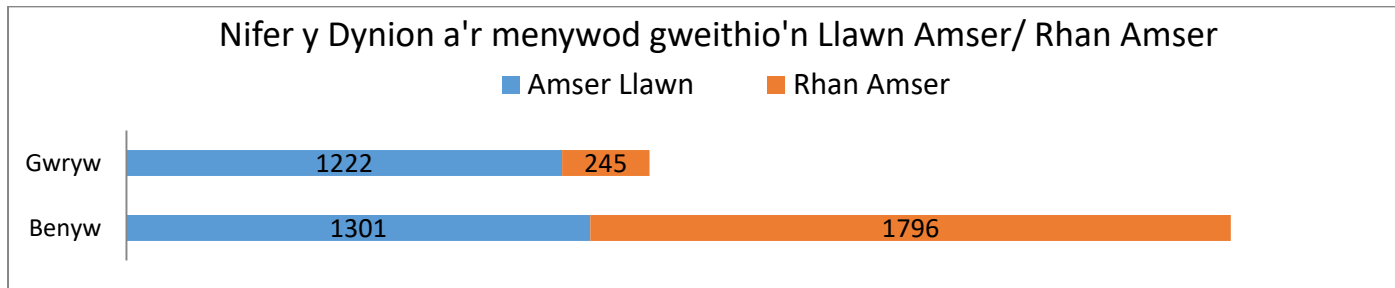
Y Math o Gontract	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Parhaol	2713	1327	4040	87.60%	90.33%
Dros Dro/Cyfnod Penodol	384	142	526	12.40%	9.67%
Cyfanswm	3097	1469	4566	100.00%	100.00%

Catogoreiddiwyd y mathau o gontract fel a ganlyn at ddibenion yr adroddiad hwn:

- Parhaol – Gweithwyr yw’r rhain a gyflogir ar y sail bod ariannu craidd yn y gyllideb ar gyfer y swydd, ac felly mae ganddynt gontract cyflogaeth diderfyn gyda’r awdurdod.
- Dros Dro/Cyfnod Penodol – Gweithwyr yw’r rhain a gyflogir naill ai i gyflawni swydd neu i wneud gwaith gweithiwr parhaol dros dro, e.e. swydd wag, absenoldeb salwch, absenoldeb mamolaeth ac ati, neu lle nodir dyddiadau cychwyn a gorffen pendant yn y contract o’r cychwyn.

Dengys y data fod cyfran y gweithwyr parhaol a thros dro yn debyg iawn yn achos y ddwy ryw.

d. Patrwm Gwaith



Patrwm Gwaith		Nifer			% Benywod a Gwrywod		
		Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Amser Llawn	Patrwm gwaith safonol	1301	1222	2523	51.57%	48.43%	100.00%
	Cyfanswm Amser Llawn	1301	1222	2523	51.57%	48.43%	100.00%
Rhan Amser	Patrwm gwaith safonol	1072	175	1247	85.97%	14.03%	100.00%
	Gweithio Hyblyg – yn ystod y Tymor	10	0	10	100.00%	0.00%	100.00%
	Ymddeoliad Hyblyg	4	3	7	57.14%	42.86%	100.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	710	69	779	91.14%	8.86%	100.00%
	Cyfanswm Rhan Amser	1796	247	2043	87.91%	12.09%	100.00%

Nifer y Dynion a'r Menywod yn ôl Amser Llawn / Rhan Amser

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	% Amser Llawn i Ran Amser
Amser Llawn	1301	1222	2523	55.26%
Rhan Amser	1796	247	2043	44.74%
Cyfanswm	3097	1469	4566	100.00%

Categoriwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

- Amser llawn yw 37 awr yr wythnos
- Rhan amser yw <37 awr yr wythnos

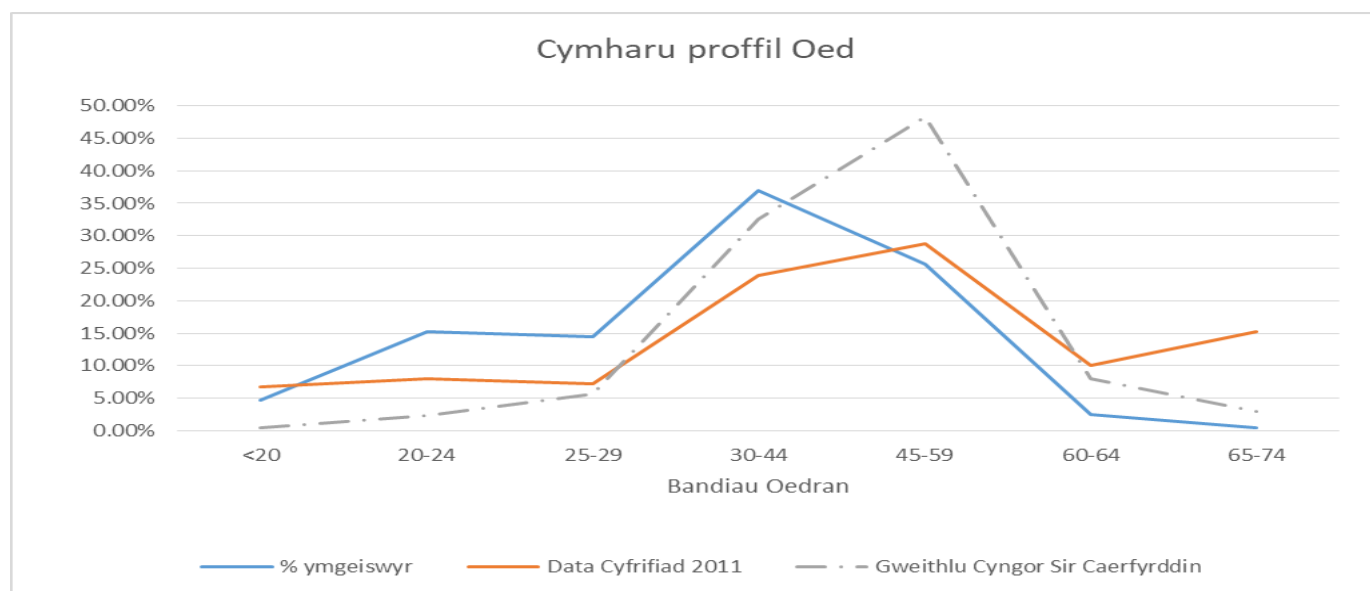
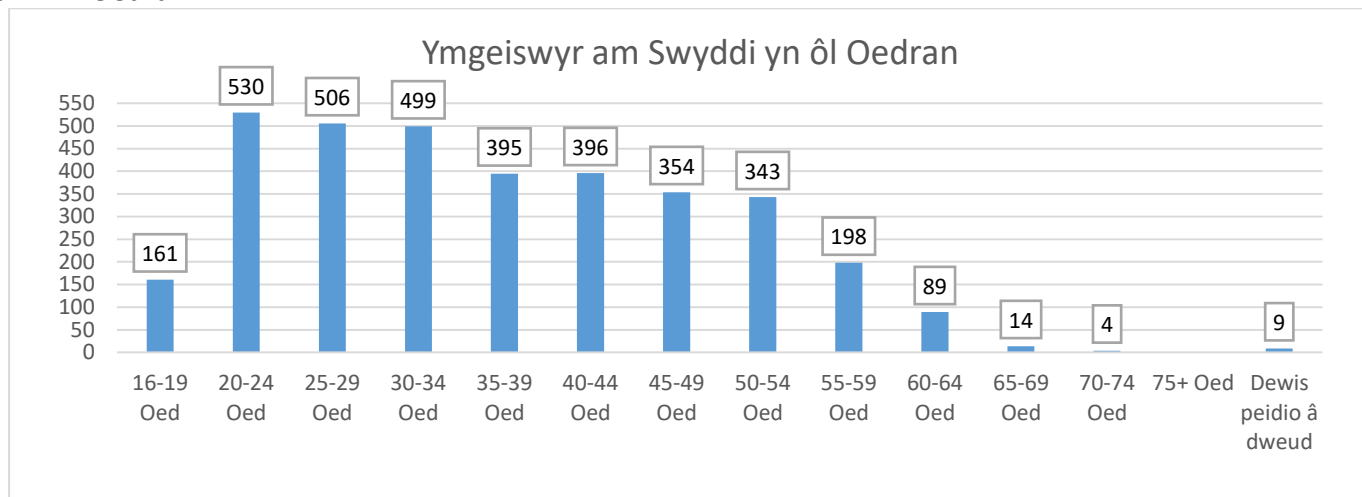
Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

- Y patrwm gwaith safonol yw dydd Llun i ddydd Gwener (neu pro rata yn achos swyddi rhan amser)
- Gweithio Hyblyg (yn ystod y Tymor yn unig) yw canlyniad cais a gymeradwywyd gan weithiwr i weithio yn ystod y tymor yn unig
- Cydweithio â phartneriaid yw lle mae gweithiwr wedi cael ei gyflogi ar y cyd â sefydliad arall e.e. y Bwrdd Iechyd
- Gweithio yn ystod y Tymor yn unig (yn sgil y swydd) yw swyddi lle nad oes gofyn gweithio ond yn ystod y tymor, e.e. gwasanaeth arlwyo ysgol

3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi

Cyfnod adrodd: 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018

a. Oedran

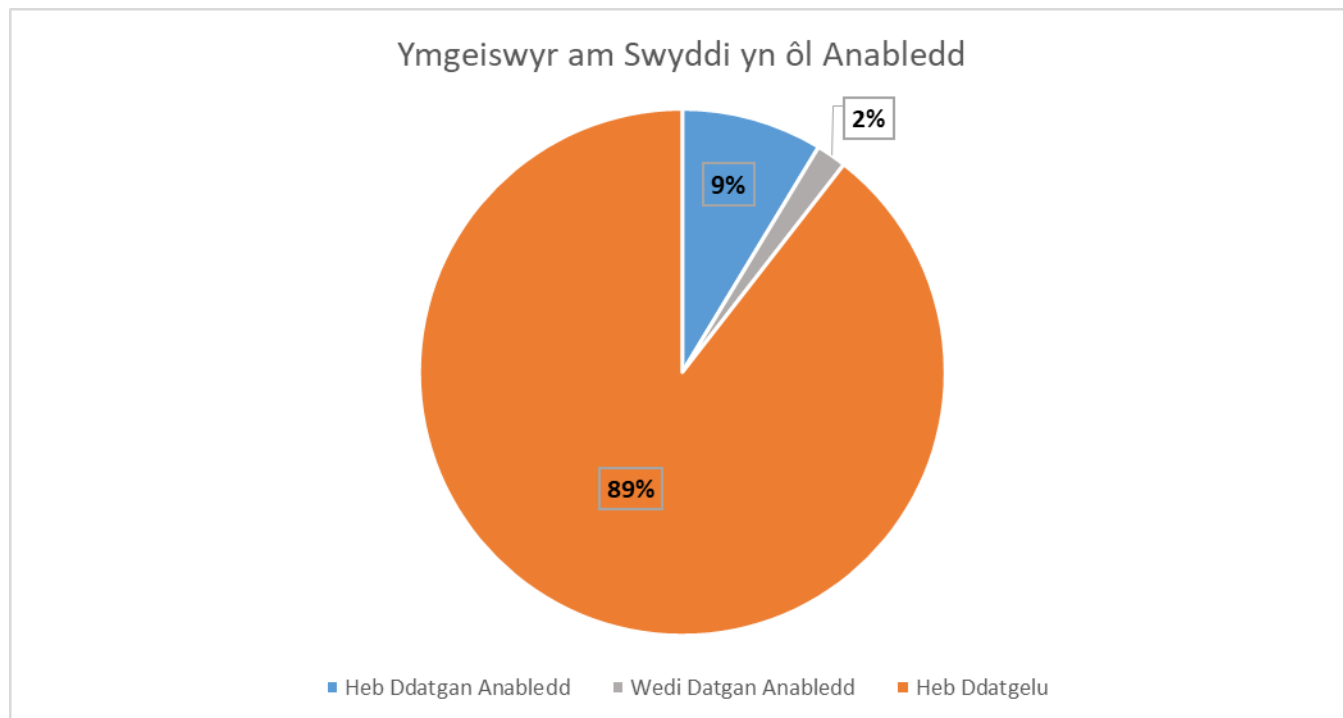


Oedran yr Ymgeiswyr am Swyddi

Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer
<20	161	35-39	395	55-59	198
20-24	530	40-44	396	60-64	89
25-29	506	45-49	354	65-69	14
30-34	499	50-54	343	70+	4
Dewis peidio â dweud					9

Dengys y data nifer yr ymgeiswyr am swyddi fesul oedran yn ystod y cyfnod adrodd o 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018. Mae'r tueddiad cyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu proffil oedran gweithlu'r awdurdod a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Fodd bynnag, gwelir nifer uwch o ymgeiswyr iau nag ymgeiswyr hŷn, fel y bydddech yn disgwyl yn y farchnad lafur, ond mae'n bosib bod y tueddiad hwn yn fwy eithafol yn sgil yr hinsawdd economaidd gyfredol a'r gystadleuaeth am swyddi gwag ymhlith ymgeiswyr sy'n dechrau eu gyrfa.

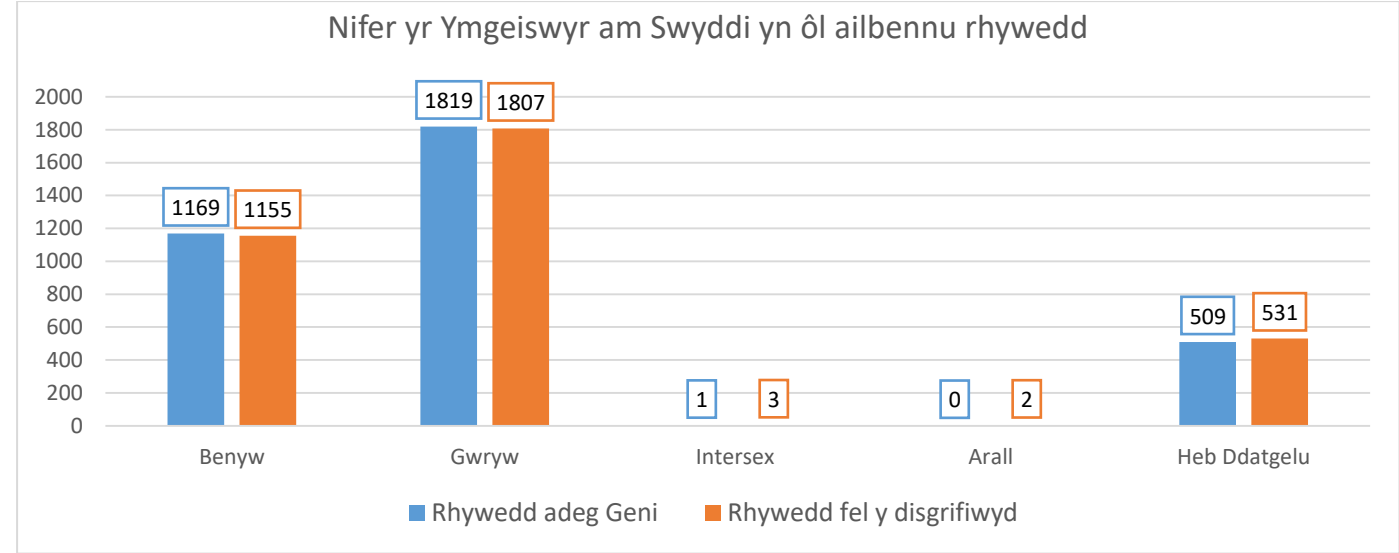
b. Anabledd



Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	303	8.66%	82.34%
Wedi Datgan Anabledd	65	1.86%	17.66%
Heb Ddatgelu	3130	89.48%	0.00%
Cyfanswm	3498	100.00%	100.00%

Dengys hyn fod nifer yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd wrth wneud cais am swydd yn is na phroffil yr awdurdod (9.94% Adran 1b) ond gallai'r gyfradd ddatgan isel lurgunio ffigurau proffil yr awdurdod. Mae canran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (1.86%) wedi gostwng ers y llynedd (2.10%), ac mae'n dal yn llawer is na Ffeithiau Gweithlu y Weithrediaeth Iechyd a Diogelwch ar Anabledd, sy'n amcangyfrif bod anabledd gan 18% o'r boblogaeth sy'n gweithio. Mae hyn yn awgrymu, felly, naill ai bod angen i'r awdurdod wneud mwy i ddenu ceisiadau gan bobl anabl a/neu i annog ymgeiswyr i ddatgan anabledd wrth wneud cais.

c. Ailbennu Rhywedd



Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl ailbennu rhywedd

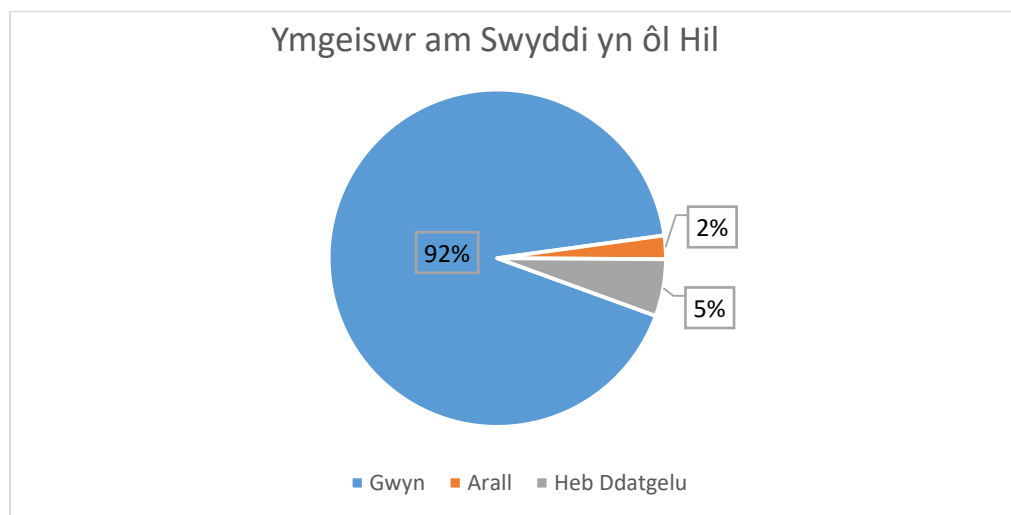
	Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	1169	1155	33.42%	33.02%	39.11%	38.93%
Benyw	1819	1807	52.00%	51.66%	60.86%	60.90%
Intersex	1	3	0.03%	0.09%	0	0
Arall	0	2	0.00%	0.06%	0	0
Heb Ddatgelu	509	531	14.55%	15.18%	0.00%	0.00%
Cyfanswm	3498	3498	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Sylwer bod cyfran y gwrywod a’r benywod yr adroddwyd amdanynt (33%: 51%) yn wahanol i’r hyn a adroddwyd yn achos “Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw” (3g) (32%:68%). Gellir esbonio hyn yn sgil nifer uwch yr achosion o’r rhai sy’n perthyn i’r categori “Heb Ddatgelu”. Mae hyn i’w ddisgwyl wrth ddelio â gwybodaeth sensitif.

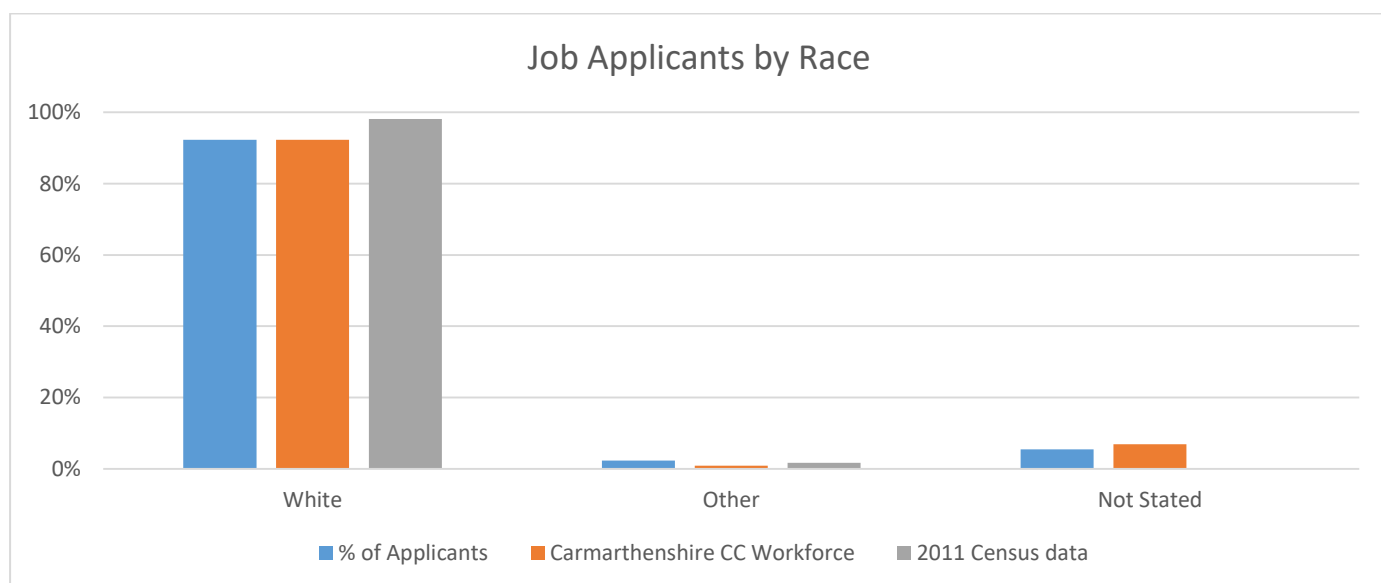
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae’r Awdurdod wedi nodi bod 74 o ymgeiswyr wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



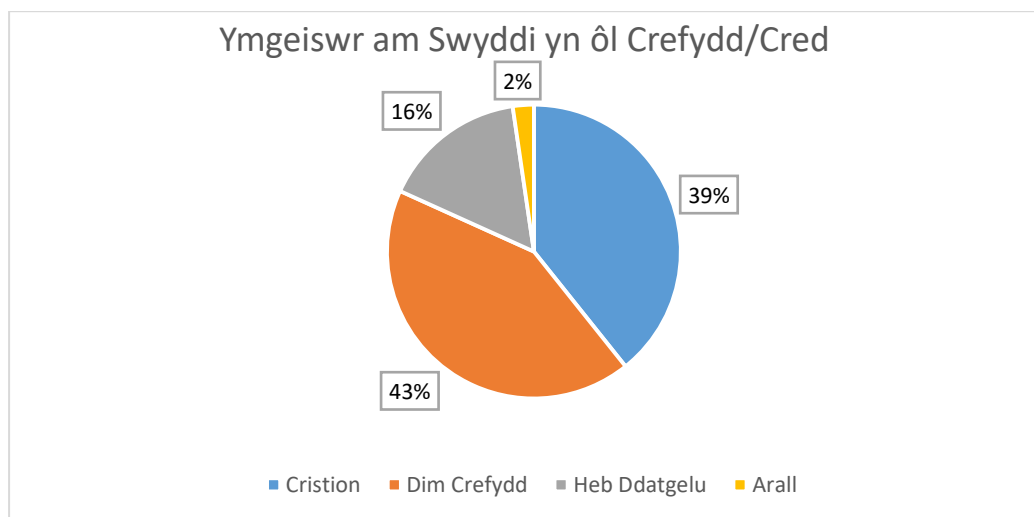
Y categorïau a gynhwyswyd o dan “arall” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg, Dewis peidio â dweud ac Arall.



Grŵp Ethnig	Nifer yr ymgeiswyr		Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin					Data Cyfrifiad 2011
	Mawrth 18		Mawrth 17	Mawrth 16	Mawrth 15	Mawrth 14	Mawrth 13	
Asiaidd	25	0.71%	0.42%	0.42%	0.44%	0.39%	0.36%	1.00%
Du	21	0.60%	0.17%	0.17%	0.17%	0.15%	0.11%	0.15%
Cymysg	17	0.49%	0.19%	0.19%	0.25%	0.27%	0.27%	0.56%
Gwyn	3,228	92.28%	92.54%	92.77%	92.79%	91.32%	90.71%	98.12%
Arall	16	0.46%	0.04%	0.04%	0.08%	0.08%	0.09%	0.00%
Heb Ddatgelu	191	5.46%	6.63%	6.41%	6.28%	7.79%	8.45%	0.00%
Cyfanswm	3,498	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100%

Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif ymgeiswyr yr awdurdod o gefndir Gwyn, (92.28%) sydd fymryn yn is na phoblogaeth yr Awdurdod (92.72%) ond yn is na data'r cyfrifiad, sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn. O ran y grwpiau ethnig sy'n weddill, mae'r ymgeiswyr a gafwyd ohonynt ychydig yn wahanol i ddata'r Cyfrifiad. Fodd bynnag, nid yw'r un o'r gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol. O flwyddyn i flwyddyn ychydig iawn o wahaniaeth sydd yn y data a geir yn yr adroddiad.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

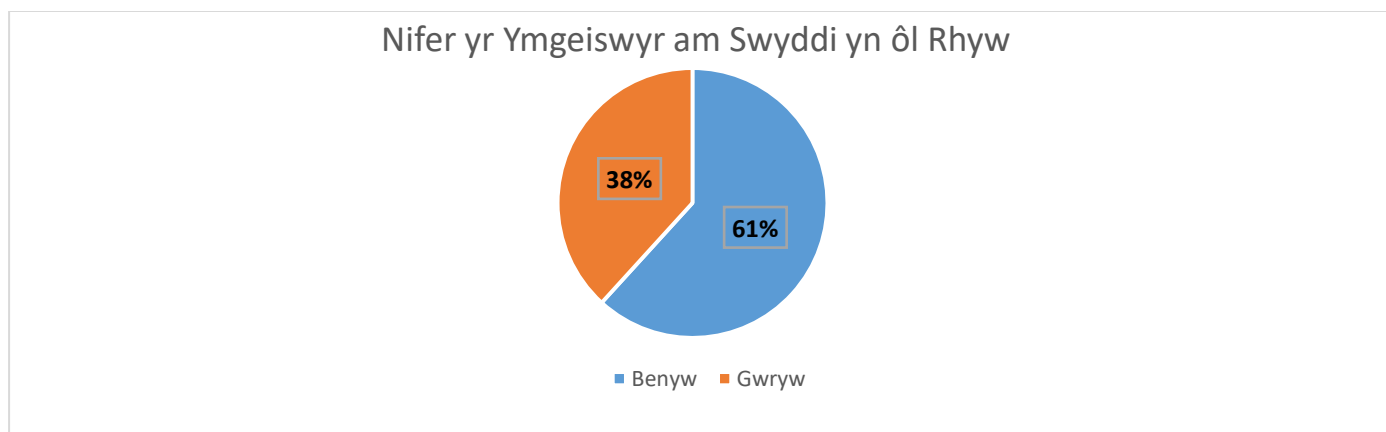


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindŵ, Iddew, Dyneiddiwr Mwslim, Sikh ac Arall.

Ymgeiswr am Swyddi yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1374	39.28%	33.77%
Mwslim	13	0.37%	0.04%
Dim Crefydd	1486	42.48%	21.97%
Heb Ddatgelu	557	15.92%	41.50%
Arall	68	1.94%	1.49%
Dewis peidio â dweud	0	0.00%	1.23%
Cyfanswm	3498	100.00%	100%

Mae Arall yn cynnwys y categorïau lle mae'r nifer yr adroddwyd amdanynt yn llai na 5.

g. Rhyw

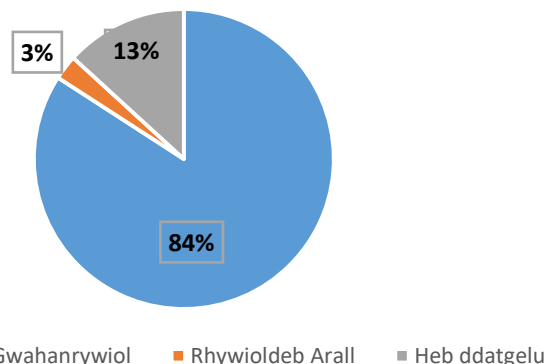


Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer yr Ymgeiswyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2,143	61%	68%	51%
Gwryw	1,327	38%	32%	49%
Heb ddatgelu	28	1%		
Cyfanswm	3,498	100%		

Cyfran yr ymgeiswyr benyw a gwryw yw 61%:38%, sy'n debyg i'r gymhareb gweithlu ond yn uwch na'r data poblogaeth sydd ar gael o gyfrifiad 2011 (51%:49%).

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



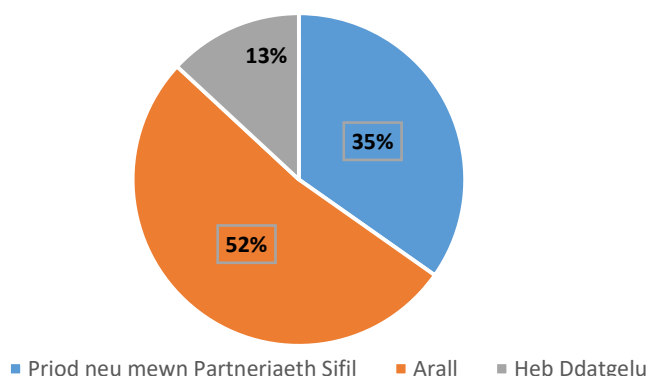
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw/Lesbiad ac Arall.

Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2,943	84.13%	96.94%
Dyn hoyw	33	0.94%	1.07%
Deurywiol	26	0.74%	0.86%
Menyw hoyw/Lesbiad	28	0.80%	0.92%
Rhywioldeb Arall	6	0.17%	0.20%
Heb ddatgelu	462	13.21%	
Cyfanswm	3,498	100.00%	100.00%

Mae cyfran yr ymgeiswyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (13.21%) yn llawer uwch nag yn achos y categorïau eraill yn yr adran hon ac mae wedi cynyddu ers y llynedd. Mae hyn o bosib yn adlewyrchu sensitifrwydd ynghylch y maes hwn. O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif (96.94%) yn eu diffinio eu hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol, sy'n agos iawn at ffigur yr awdurdod (96.55% Adran 1h).

i. Statws Priodasol

Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol



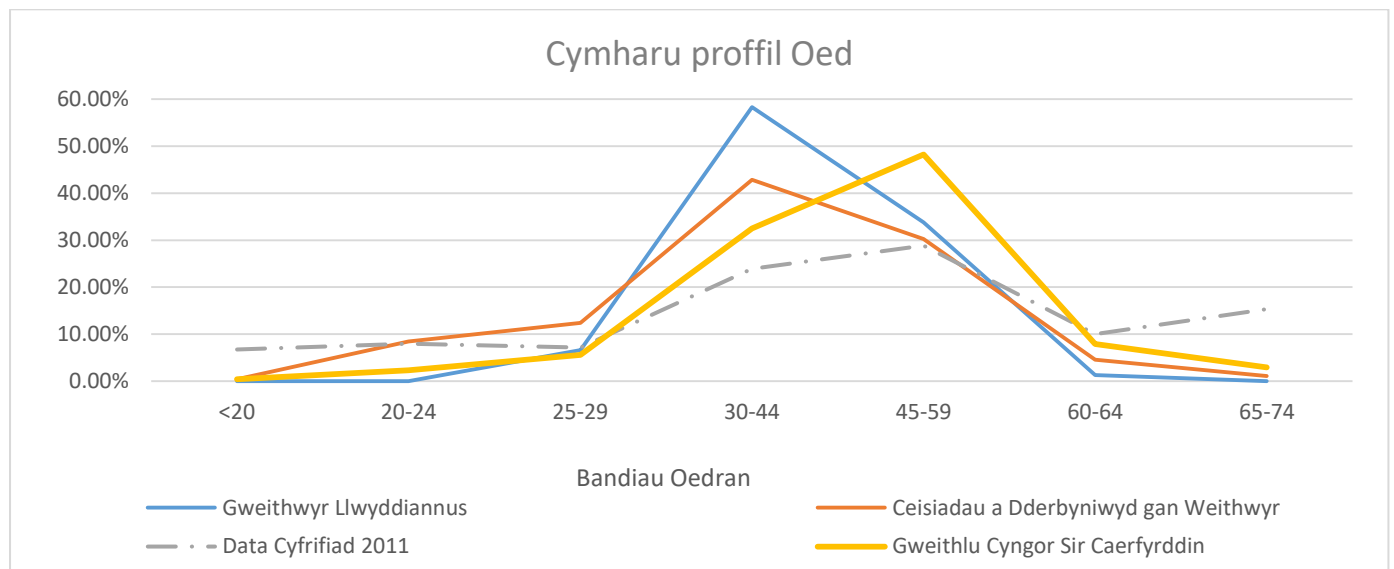
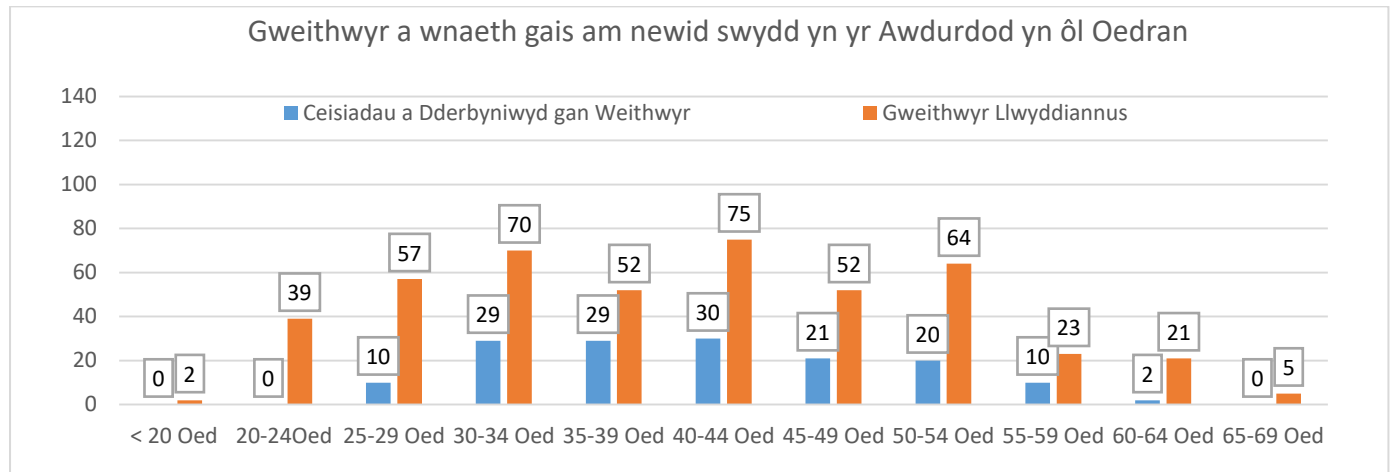
Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	1,216	34.76%	40.00%
Arall	1,824	52.14%	60.00%
Heb Ddatgelu	458	13.09%	
Cyfanswm	3,498	100.00%	100.00%

4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd

Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd, gan nodi faint fu'n llwyddiannus, a faint fu'n aflwyddiannus

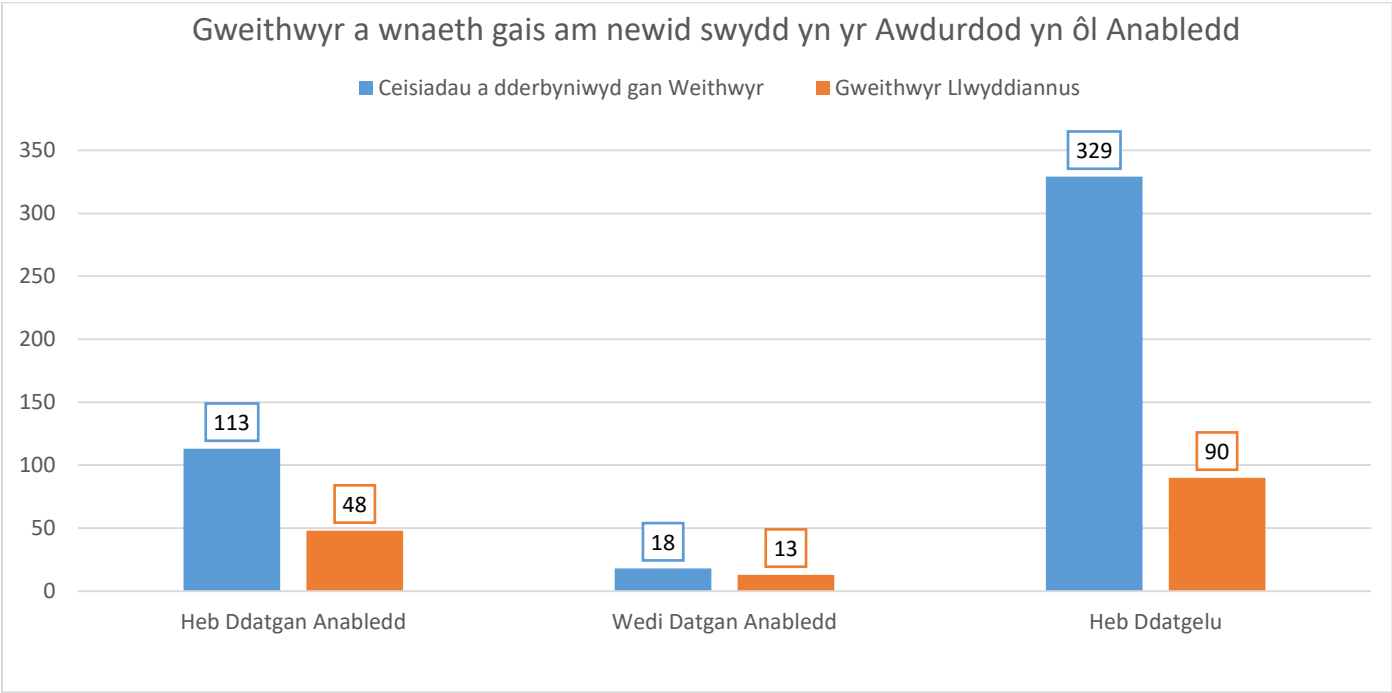
a. Oedran



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Oedran

Bandiau Oedran	Nifer		%	
	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus
< 20 Oed	2	0	1.36%	0.70%
20-24 Oed	39	0	11.14%	7.04%
25-29 Oed	57	10	15.49%	12.32%
30-34 Oed	70	29	11.68%	15.14%
35-39 Oed	52	29	13.86%	15.14%
40-44 Oed	75	30	10.60%	12.79%
45-49 Oed	52	21	13.59%	13.62%
50-54 Oed	64	20	11.68%	12.32%
55-59 Oed	23	10	6.25%	7.63%
60-64 Oed	21	2	4.08%	3.05%
65-69 Oed	5	0	0.27%	0.23%
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%

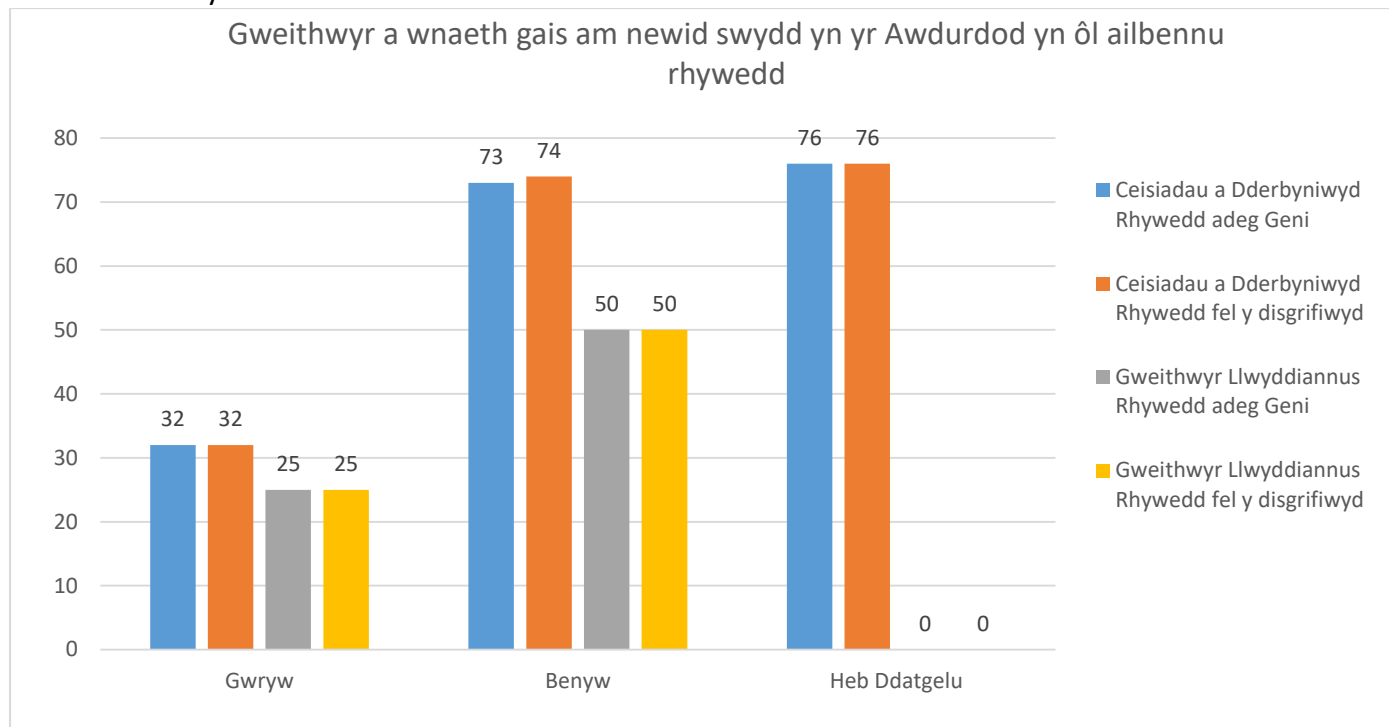
b. Anabledd



	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus
Heb Ddatgan Anabledd	113	48	24.57%	31.79%
Wedi Datgan Anabledd	18	13	3.91%	8.61%
Heb Ddatgelu	329	90	71.52%	59.60%
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%

Mae canran yr ymgeiswyr o blith y gweithwyr sy'n datgan anabledd yn isel iawn. Nod archwiliad y gweithlu yw annog mwy o weithwyr i ddatgan anabledd.

c. Ailbennu Rhywedd



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl ailbennu rhywedd - Ceisiadau a Dderbyniwyd

	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	32	32	17.68%	17.58%	30.48%	30.19%
Benyw	73	74	40.33%	40.66%	69.52%	69.81%
Arall						
Heb Ddatgelu	76	76	41.99%	41.76%	0	0
Cyfanswm	181	182	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl ailbennu rhywedd - Gweithwyr Llwyddiannus

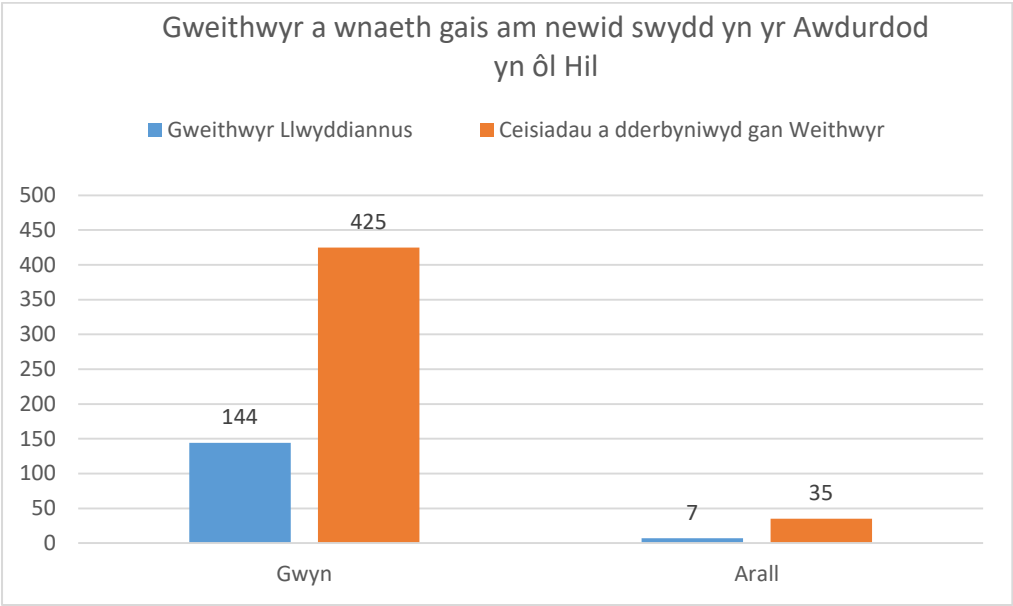
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	25	25	33.33%	33.33%	33.33%	33.33%
Benyw	50	50	66.67%	66.67%	66.67%	66.67%
Arall						
Heb Ddatgelu	0	0	0.00%	0.00%	0	0
Cyfanswm	75	75	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Mae data wedi cael ei guddio â llinell ddu pan gafwyd niferoedd oedd yn rhy isel i'w cofnodi (llai na 5 achos).

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae'r Awdurdod wedi nodi bod 10 ymgeisydd wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod yr adroddir arno, a bod 5 ohonynt yn llwyddiannus.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



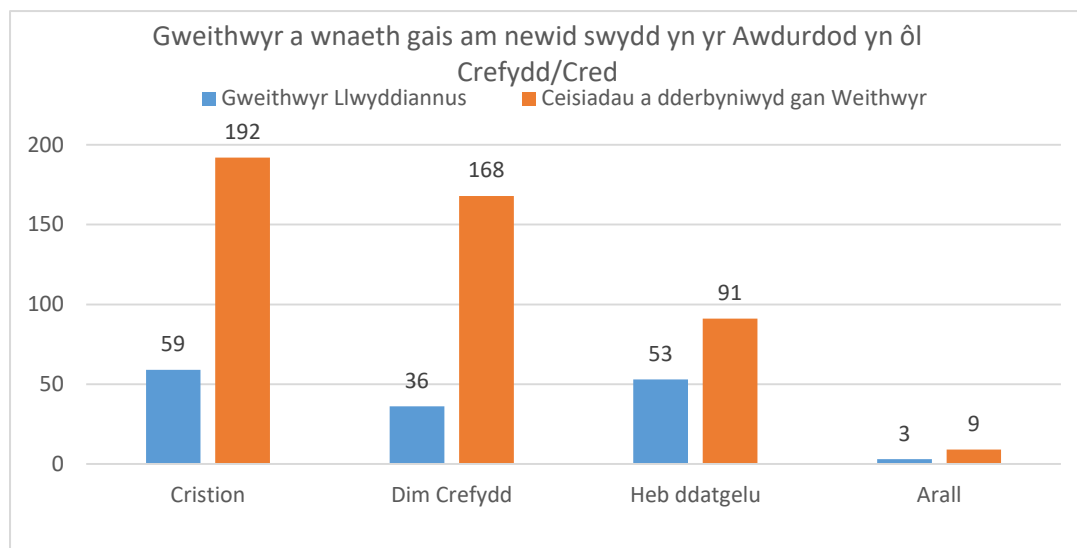
Y categorïau a gynhwyswyd o dan “arall” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg, Heb Ddatgelu ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd bod y niferoedd mor isel.

Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl hil

Tarddiad Ethnig	Nifer		%	
	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus
Gwyn	425	144	92.39%	95.36%
Arall	35	7	7.61%	4.64%
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%

Mae’n drawiadol bod bron yr holl ymgeiswyr llwyddiannus o blith y gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr awdurdod o darddiad ethnig Gwyn. Gallai hyn fod oherwydd nifer isel y ceisiadau a dderbyniwyd gan grwpiau Asiaidd, Du a Lleiafrifoedd ethnig (BME) : 7.61% o’i gymharu â nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan weithwyr o darddiad ethnig Gwyn, sef 425 (92.39%). Ychydig iawn o wahaniaeth a geir yn y data yr adroddir amdano o flwyddyn i flwyddyn.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

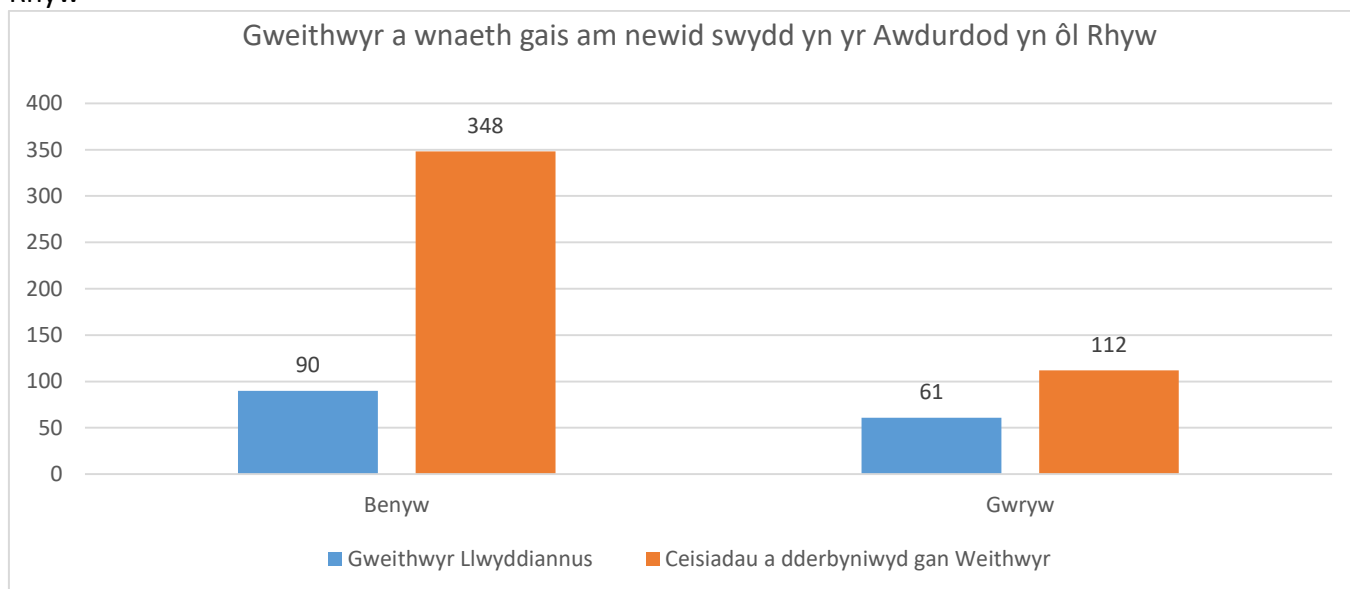


Y categorïau a gynnwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Dyneiddiwr, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y nifer isel ym mhob categori.

Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Nifer		%	
	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus
Cristion	192	59	41.74%	39.07%
Dim Crefydd	168	36	36.52%	23.84%
Heb ddatgelu	91	53	19.78%	35.10%
Arall	9	3	1.96%	1.99%
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%

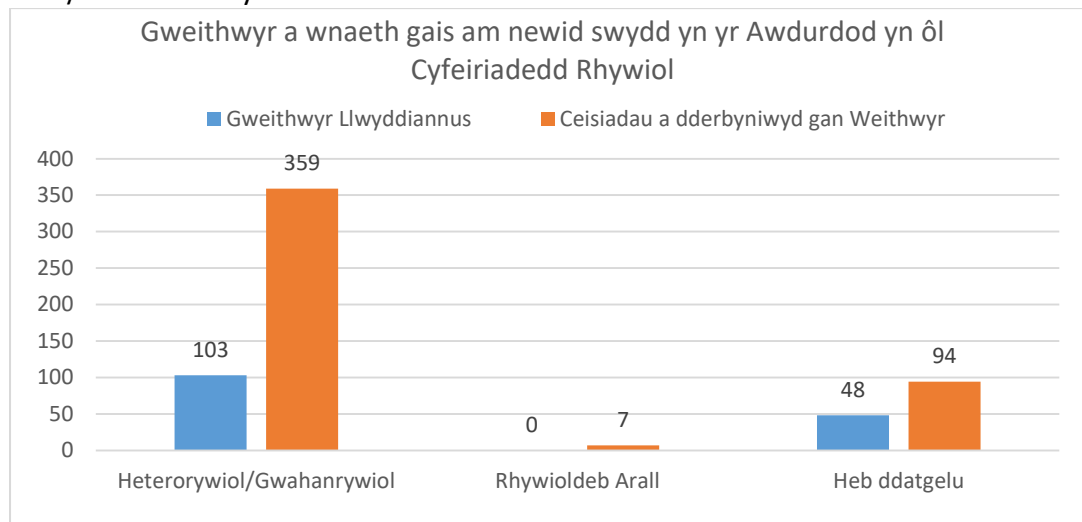
g. Rhyw



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Rhyw

	Nifer		%		Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus		
Benyw	348	90	75.65%	59.60%	68%	51%
Gwryw	112	61	24.35%	40.40%	32%	49%
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

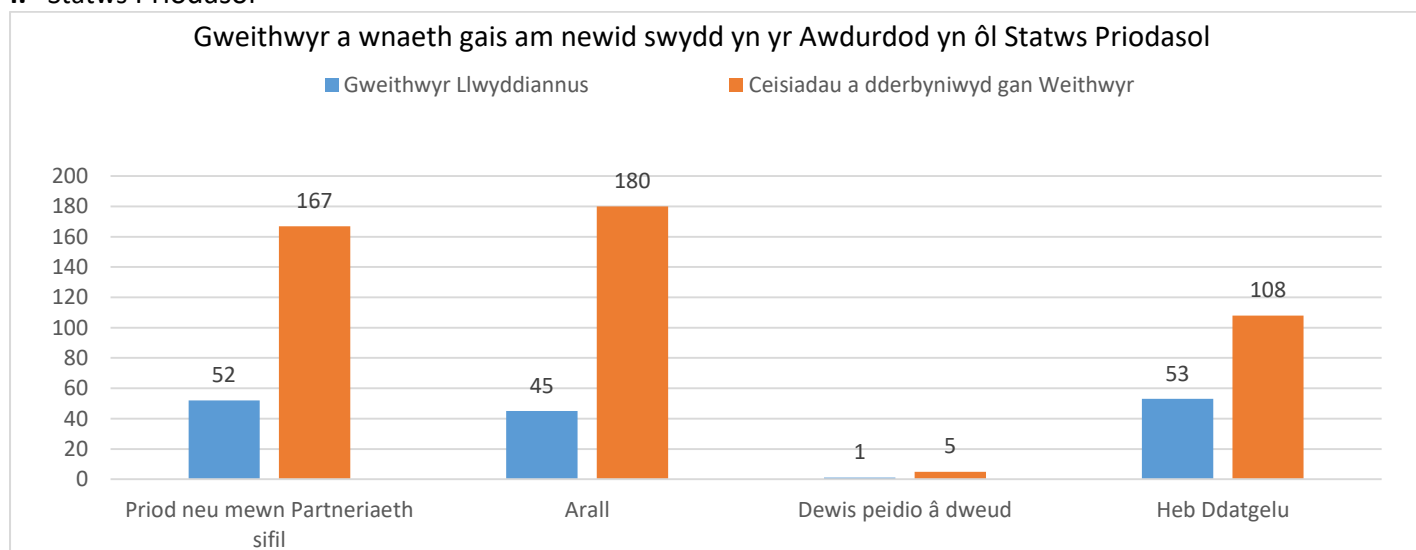


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw Hoyw/Lesbiad, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori.

Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus
Heterorywiol/Gwahanrywiol	359	103	78.04%	68.21%	98.09%	100.00%
Rhywioldeb Arall	7	0	1.52%	0.00%	1.91%	0.00%
Heb ddatgelu	94	48	20.43%	31.79%	0	0
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%	0	0

i. Statws Priodasol



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	167	52	36.30%	34.44%	47.44%	53.06%
Arall	180	45	39.13%	29.80%	51.14%	45.92%
Dewis peidio â dweud						
Heb Ddatgelu	108	53	23.48%	35.10%		
Cyfanswm	460	151	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018, Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais.

6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

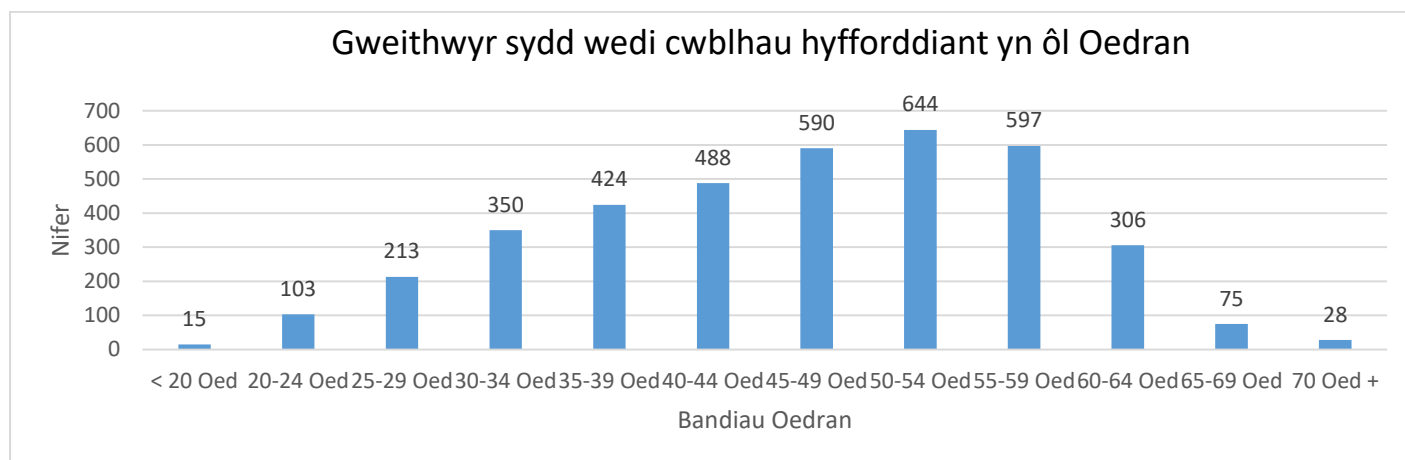
Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018.

Mae'r data a ddarlunnir ar gyfer gofynion 5 a 6 isod yn trafod ceisiadau ffurfiol a dderbyniwyd gan Dîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol yr awdurdod. Mae'r broses o wneud cais yn gofyn bod y gweithiwr yn cael ei awdurdodi gan ei r(h)eolwr llinell cyn cyflwyno'r cais ffurfiol i'r Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol, felly i bob pwrpas defnyddir y ffurflen gais i gadw lle a chadarnhau presenoldeb. O'r rhai sy'n cyflwyno cais yn ffurfiol i'r Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol, felly, mae cyfradd gymeradwyo a chwblhau o 100%.

I ddatblygu'r data ar y gofyniad hwn ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf, mae'r Tîm Datblygu Sefydliadol yn gweithredu system ymgeisio ar-lein newydd a fydd yn caniatáu i ddata monitro cydraddoldeb gael ei gofnodi yn y cam penderfynu. Bydd y broses yn golygu bod gweithwyr yn gwneud cais ac yn cyflwyno e-ffurflen ar gyfer cymeradwyaeth rheolwyr llinell, gan alluogi i geisiadau gael eu cymeradwyo neu eu gwrthod cyn i'r Tîm Datblygu Sefydliadol eu derbyn. Bydd y system well yn caniatáu i'r Tîm Datblygu Sefydliadol fonitro llif gwybodaeth ar gyfer cymwysiadau hyfforddi er mwyn sicrhau mynediad cyson a theg i gyfleoedd dysgu a datblygu. Mae'r broses hon hefyd yn cael ei hymestyn i gynnwys ceisiadau am sesiynau hyfforddi mwy anffurfiol, er enghraifft hyfforddi, adborth 360 ° a phroffilio personoliaeth, felly yn gwella casglu data.

Disgwylir gweithredu yn Ebrill 2019, gan ganiatáu i ddata gael ei gofnodi ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.

a. Oedran



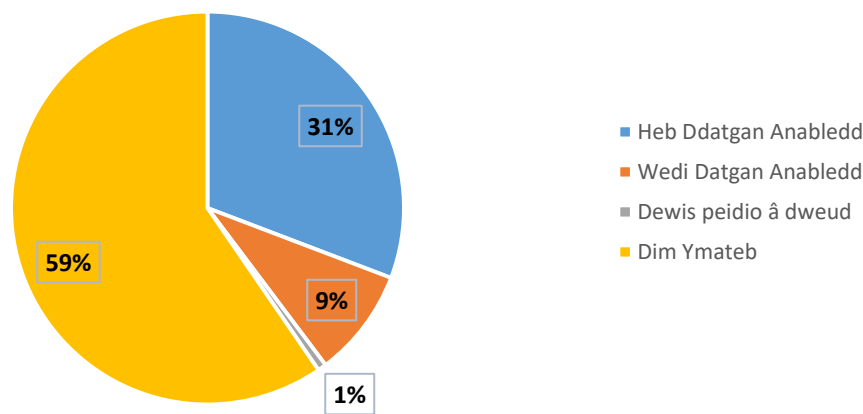
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Oedran

Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	15	0.39%	35-39 Oed	424	11.06%	55-59 Oed	597	15.58%
20-24 Oed	103	2.69%	40-44 Oed	488	12.73%	60-64 Oed	306	7.98%
25-29 Oed	213	5.56%	45-49 Oed	590	15.39%	65-69 Oed	75	1.96%
30-34 Oed	350	9.13%	50-54 Oed	644	16.80%	70 Oed +	28	0.73%

Mae'r dadansoddiad proffil yn adlewyrchu demograffig oedran gweithwyr Sir Gaerfyrddin. Mae'r canrannau ym mhob grŵp oedran wedi amrywio ychydig, ond nid yw'r proffil wedi newid yn sylweddol. Yng nghyd-destun y sefydliad cyfan, mae'r newidiadau yn fach.

b. Anabledd

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Anabledd



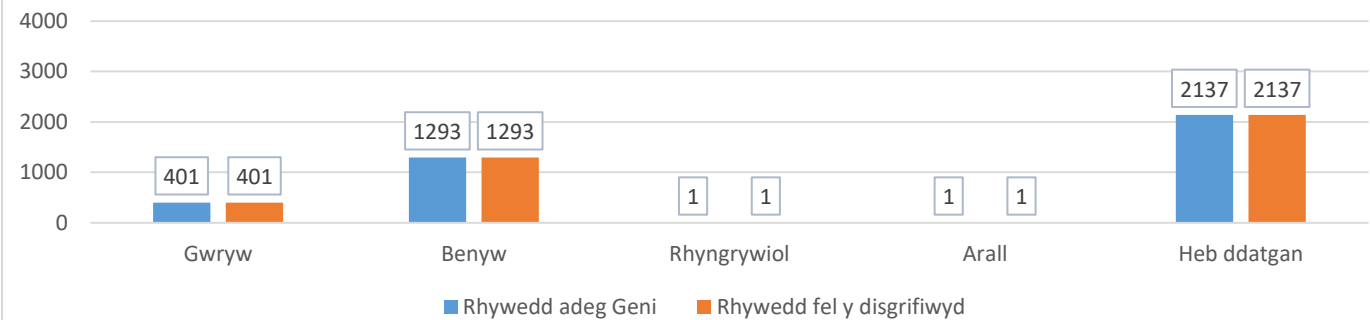
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant: Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1180	30.79%	76.13%
Wedi Datgan Anabledd	343	8.95%	22.13%
Dewis peidio â dweud	27	0.70%	1.74%
Dim Ymateb	2283	59.56%	
Cyfanswm	3,833	100.00%	100.00%

Mae'r data eleni yn debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol gan fod dros hanner heb ymateb ac oddeutu traean wedi datgan nad oes ganddynt anabledd. O'r rhai fu'n datgan, mae'r gyfran sy'n barnu eu bod yn anabl wedi codi i 22.13% o 17.79% y llynedd.

c. Ailbennu Rhywedd

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl ailbennu rhywedd

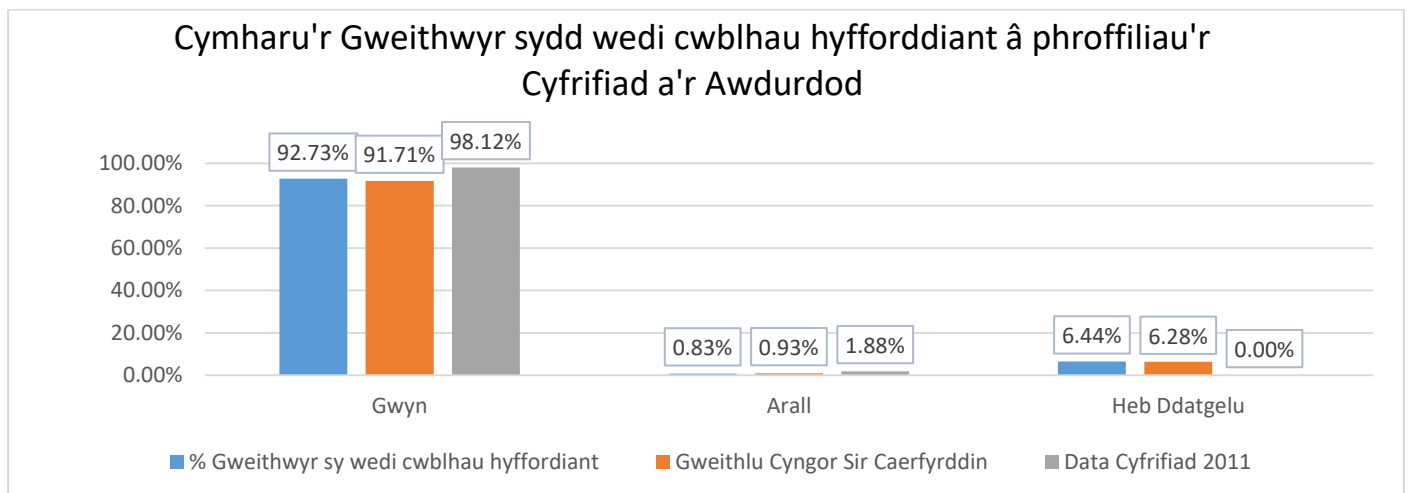
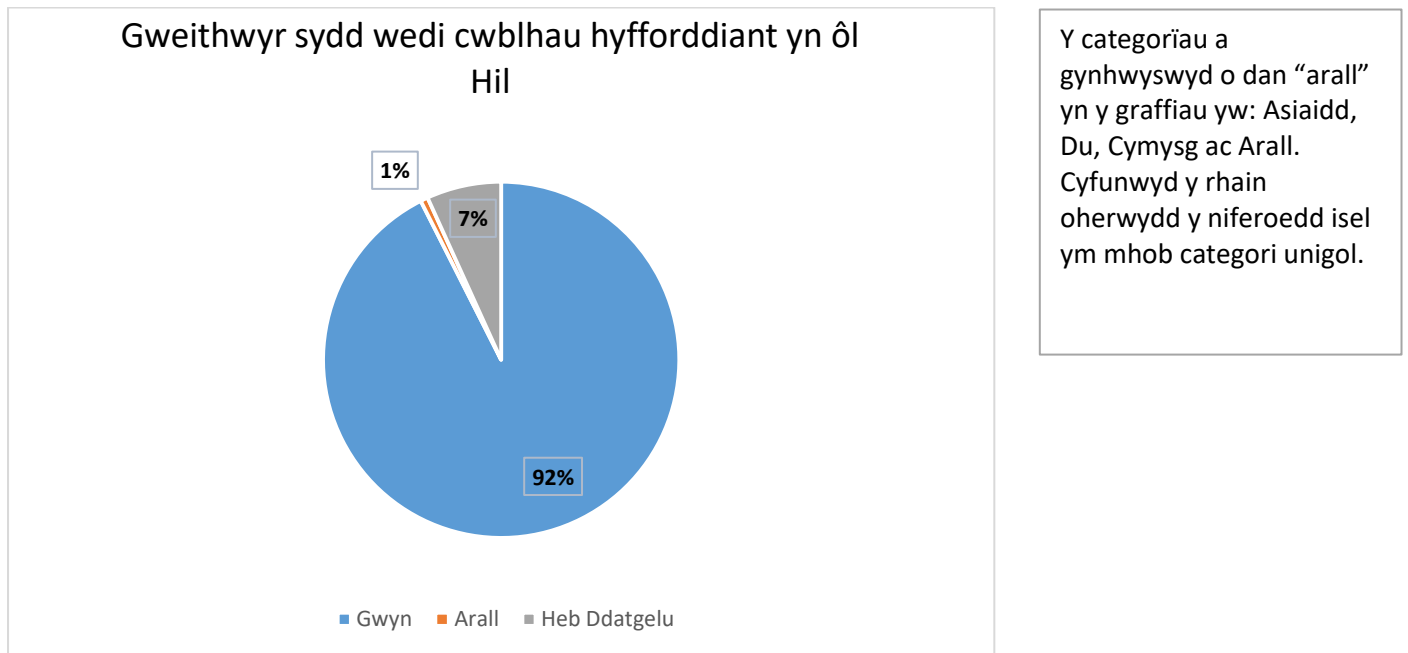


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl ailbennu rhywedd						
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	401	401	10.46%	10.46%	23.64%	23.64%
Benyw	1293	1293	33.73%	33.73%	76.24%	76.24%
Rhyngrywiol	1	1	0.03%	0.03%	0.06%	0.06%
Arall	1	1	0.03%	0.03%	0.06%	0.06%
Heb ddatgan	2137	2137	55.75%	55.75%		
Cyfanswm	3,833	3,833	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 36 o weithwyr (0.94% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

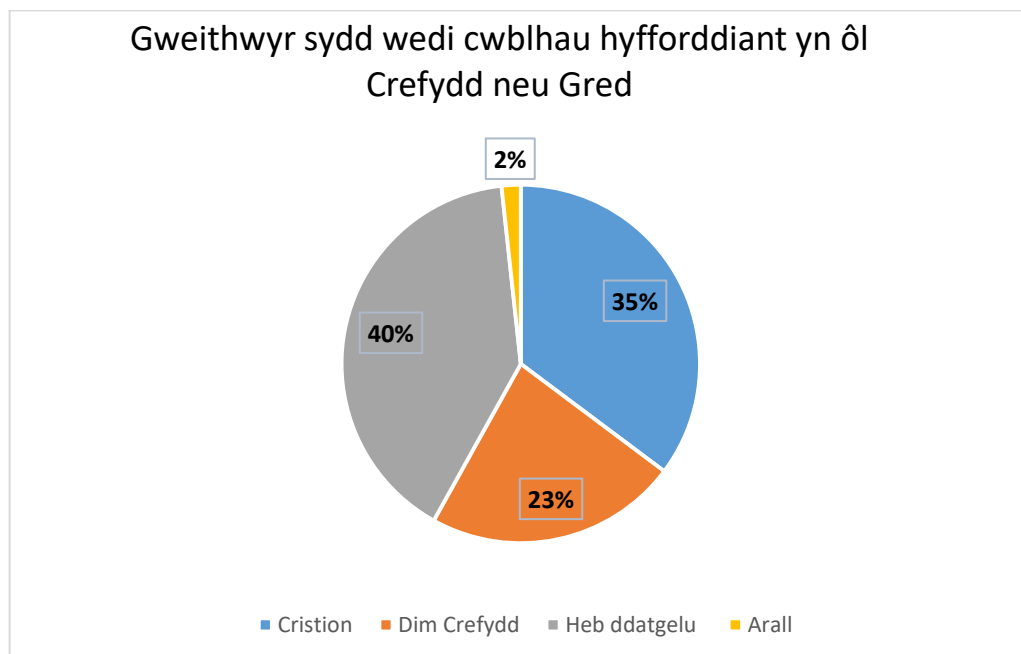


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% Gweithwyr sy wedi cwblhau hyfforddiant	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	3547	92.54%	91.71%	98.12%
Arall	26	0.68%	0.93%	1.88%
Heb Ddatgelu	260	6.78%	6.28%	
Cyfanswm	3,833	100.00%	100.00%	100.00%

Mae'r data a gyflwynir o flwyddyn i flwyddyn: disgrifiodd 92.54% o'r ymatebwyr eu hunain fel Gwyn, tra bod 6.78% wedi penderfynu peidio â datgelu eu hethnigrwydd. Cynrychiolir nifer o grwpiau ethnig eraill, er bod eu niferoedd yn llai.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Bwdhydd, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

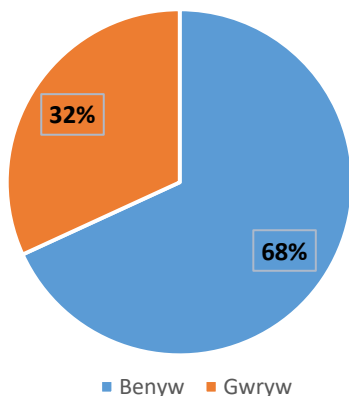
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1350	35.22%	33.78%
Dim Crefydd	876	22.85%	21.97%
Heb ddatgelu	1541	40.20%	42.74%
Arall	66	1.72%	1.51%
Cyfanswm	3,833	100.00%	100.00%

Yn dilyn y tueddiadau yn ystod y blynyddoedd blaenorol, dewisodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr beidio â datgan eu crefydd neu eu cred. Eleni dewisodd 40.20% beidio â datgan eu crefydd neu eu cred o'i gymharu â 39.26%, sy'n dangos patrwm cyson dros ddwy flynedd. Hefyd, mae nifer tebyg o weithwyr yn disgrifio'u hunain fel Cristian, o 34.8% yn 2016/17 i 35.22% yn 2017/18. Unwaith eto, nodwyd niferoedd bach mewn crefyddau megis Bwdhydd, Iddew a Mwslim ac mae 22.85% wedi dweud nad oes ganddynt grefydd, sy'n debyg i 21.84% yn 2017/18.

g. Rhyw

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw



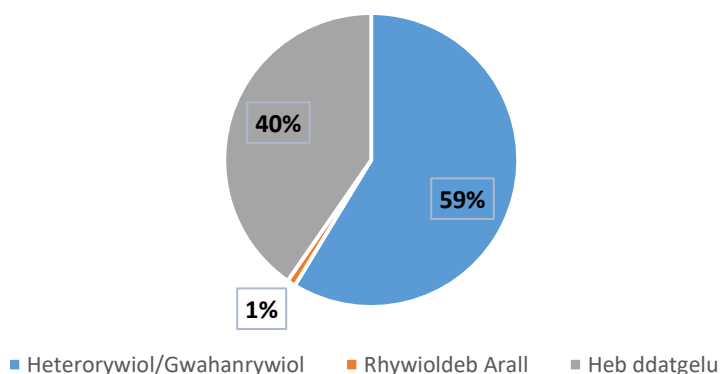
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2612	68%	68%	51%
Gwryw	1221	32%	32%	49%
Cyfanswm	3833	100%	100%	100%

Roedd 2,612 (68%) o'r rhai a fu'n mynychu a chwblhau hyfforddiant yn fenywod, gyda 1,221 (32%) yn wrywod. Mae hyn yn adlewyrchu cymhareb profil gweithwyr yr awdurdod.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, a Dewis peidio â dweud. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

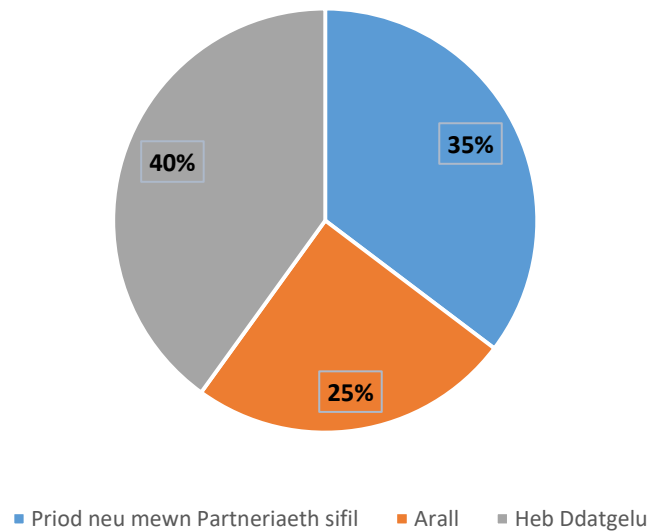
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2250	58.70%	98.43%
Rhywioldeb Arall	36	0.94%	1.57%
Heb ddatgelu	1547	40.36%	
Cyfanswm	3,123	100.00%	100.00%

O flwyddyn i flwyddyn bu gostyngiad yn y data a nodwyd, sef 1,547 (40.36%), o ran yr ymatebwyr nad oeddent wedu datgan eu cyfeiriadedd rhywiol. Disgrifiodd 2,250 (58.70%) eu hunain fel heterorywiol/gwahanrywiol, gyda llai nag 1% yn disgrifio'u hunain fel deurywiol, dyn hoyw neu fenyw hoyw/lesbiad.

i. Statws Priodasol

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol

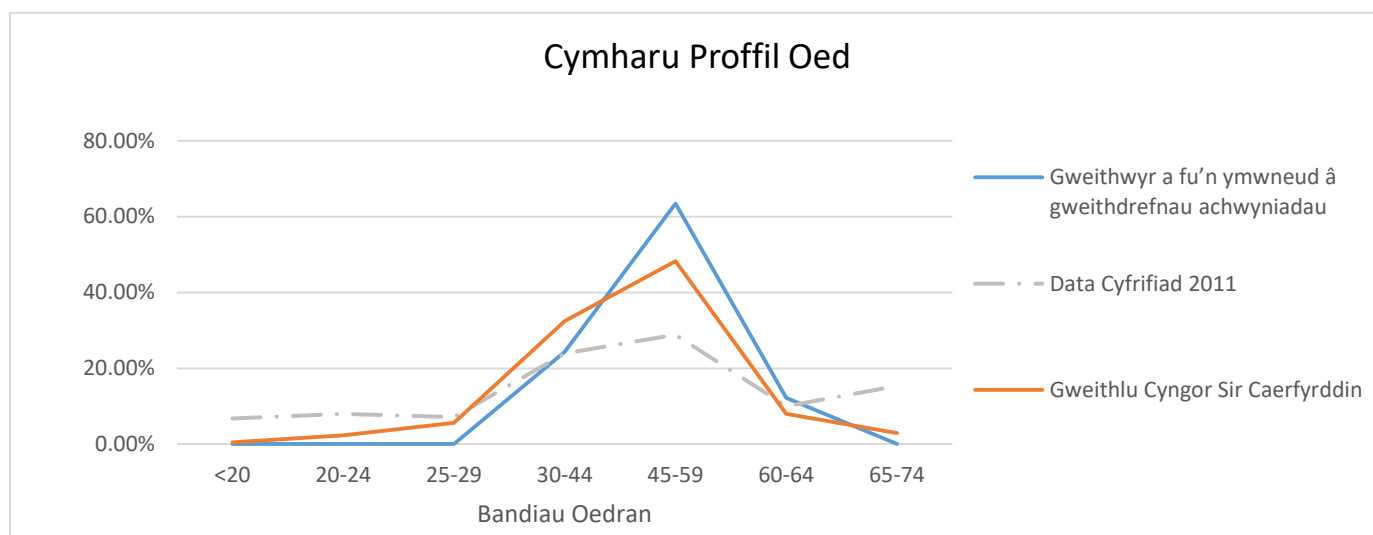
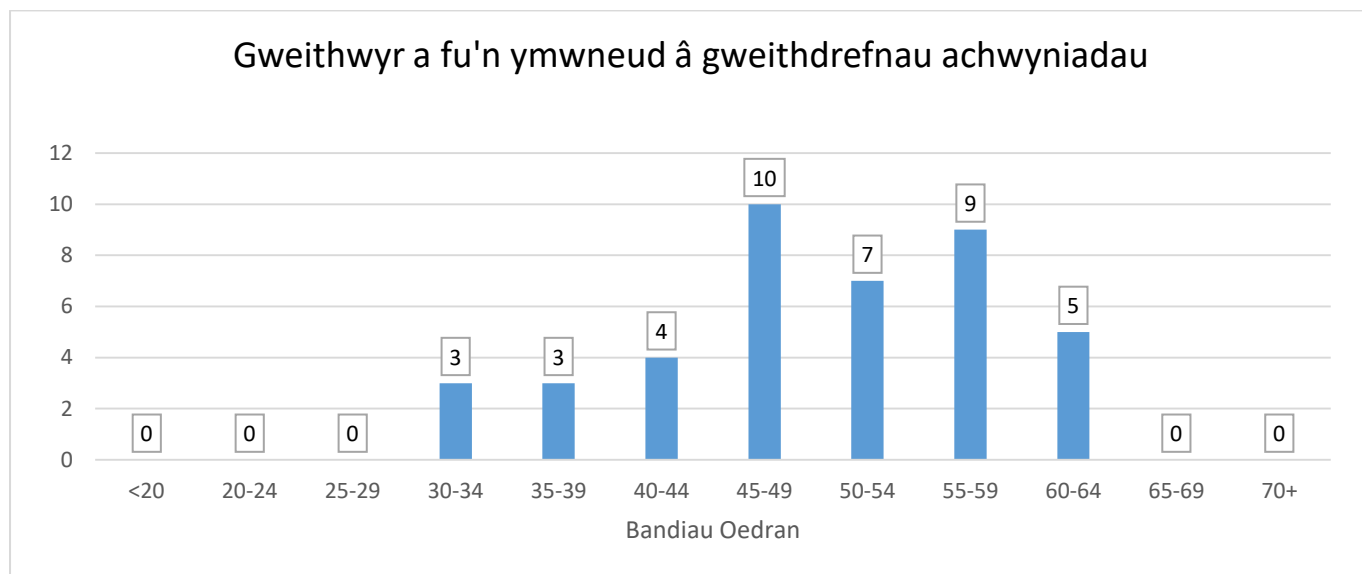
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1353	35.30%	58.88%
Arall	945	24.65%	41.12%
Heb Ddatgelu	1535	40.05%	
Cyfanswm	3,833	100.00%	100.00%

Ychydig iawn o newid sydd yn y data a gyflwynir o flwyddyn i flwyddyn: yn achos y categori hwn, mae mwyafrif y cyfranogwyr wedi dewis peidio â datgelu eu statws priodasol (1,535, 40.05%). Mae 1,353 (35.30% neu 58.88% o'r rhai sy'n datgan) yn disgrifio'u statws fel Priod neu mewn Partneriaeth Sifil.

7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau

Cyfnod adrodd: 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau naill ai fel achwynydd, neu fel person y gwnaed achwyniad yn ei erbyn.

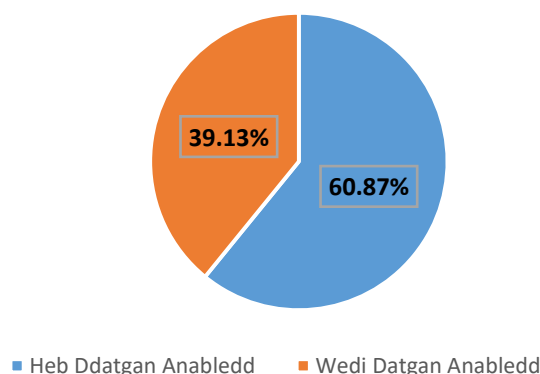
a. Oedran



Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
<20	0	0.00%	45-49	10	24.39%
20-24	0	0.00%	50-54	7	17.07%
25-29	0	0.00%	55-59	9	21.95%
30-34	3	7.32%	60-64	5	12.20%
35-39	3	7.32%	65-69	0	0.00%
40-44	4	9.76%	70+	0	0.00%
				41	100.00%

b. Anabledd

Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau a oedd wedi datgan Anabledd



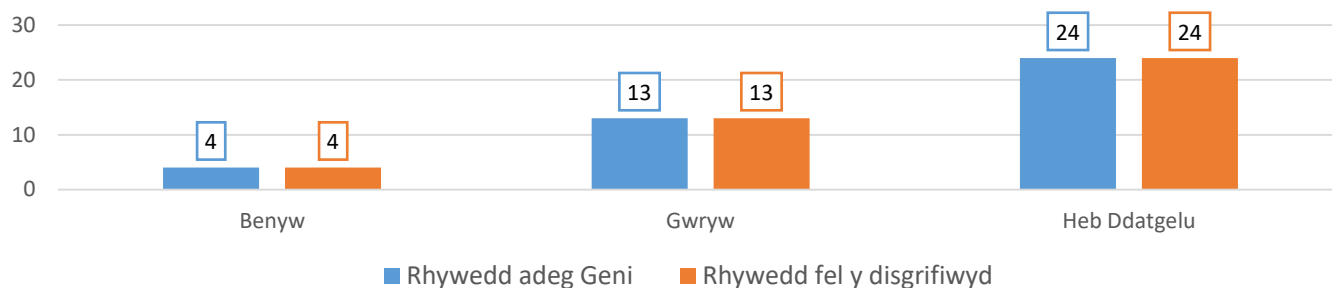
Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau a oedd wedi Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%
Heb Ddatgan Anabledd (gan gynnwys anhysbys)	32	78.05%
Wedi Datgan Anabledd	9	21.95%
Cyfanswm	41	100.00%

Mae 9 (21.95%) o'r gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd wedi ymwneud â gweithdrefnau Achwyniadau. Mae hyn yn fwy na'r blynyddoedd blaenorol pan nodwyd bod 8 (18.18%) ond mae'r niferoedd sy'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau yn gyffredinol isel, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol.

c. Ailbennu Rhywedd

Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl ailbennu rhywedd



Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl ailbennu rhywedd

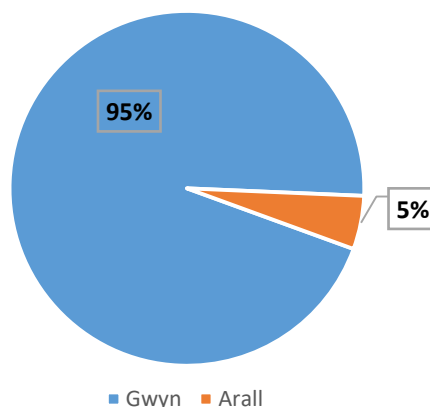
	Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Benyw	4	4	9.76%	9.76%	23.53%	23.53%
Gwryw	13	13	31.71%	31.71%	76.47%	76.47%
Heb Ddatgelu	24	24	58.54%	58.54%		
Cyfanswm	41	41	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Dengys ein cofnodion na fu achosion o weithiwr a fu naill ai'n feichiog a/neu ar absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad yn ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Hil

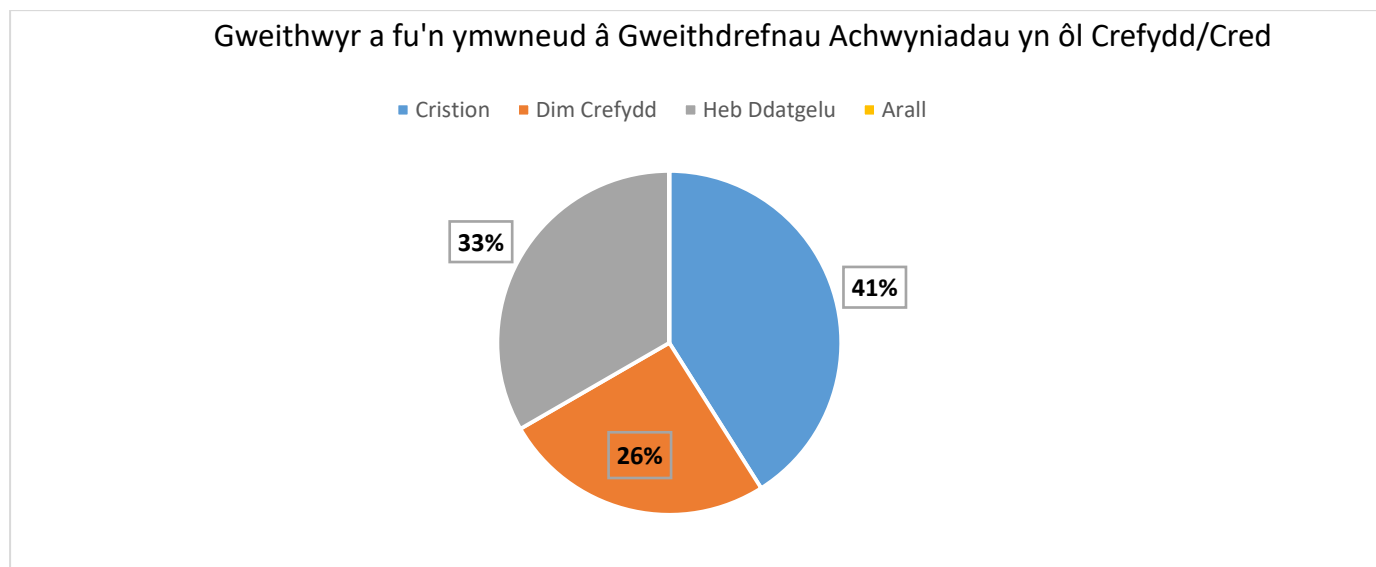


Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	39	95.12%	92.54%	98.12%
Arall	2	4.88%	7.46%	1.88%
Cyfanswm	41	100.00%	100.00%	100.00%

O gyfanswm nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â'r weithdrefn Achwyniadau, mae 39 (95.12%) o gefndir Gwyn. Mae hyn yn gyffredinol yn adlewyrchu cyfansoddiad ethnig gweithlu cyfan yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2018 ac mae'n debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol.

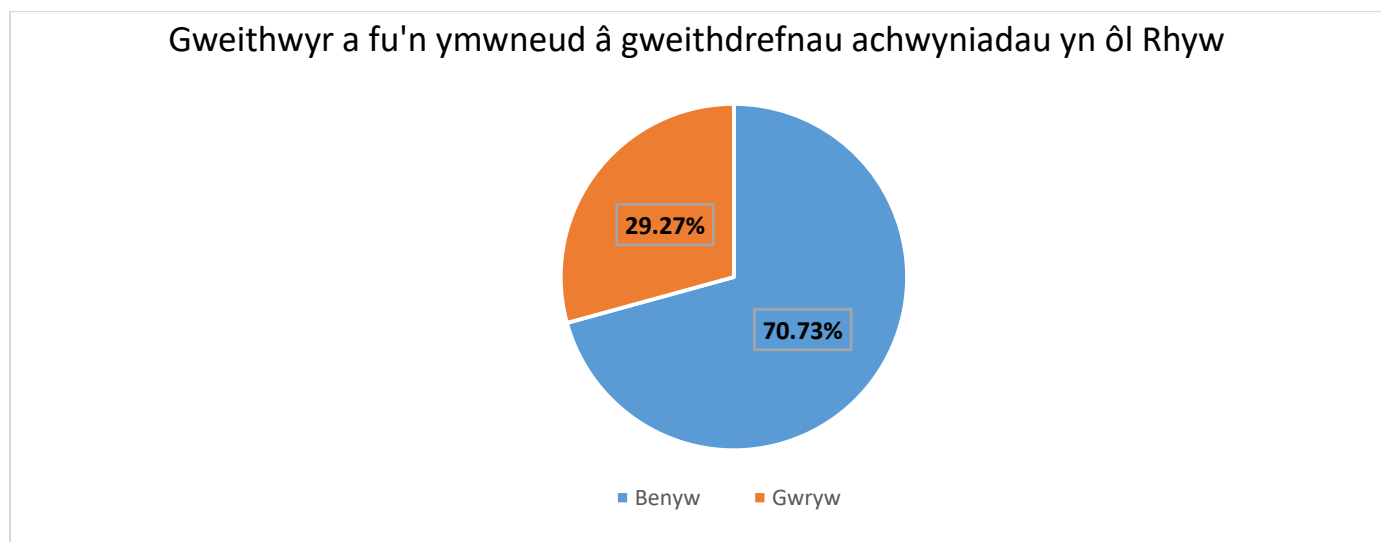
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau yn ôl Crefydd / Cred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	16	41.03%	33.77%
Dim Crefydd	10	25.64%	21.97%
Heb ddatgelu	13	33.33%	42.73%
Arall			
Cyfanswm	41	100.00%	100.00%

g. Rhyw

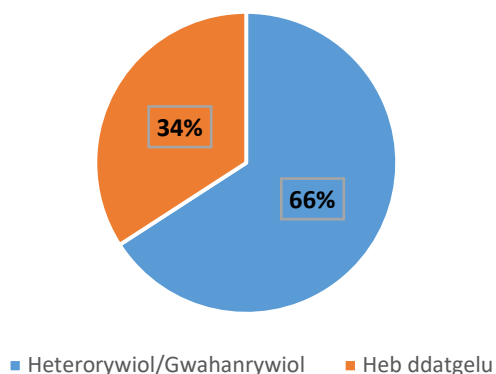


Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	29	70.73%	68%	51%
Gwryw	12	29.27%	32%	49%
Cyfanswm	41	100%		

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



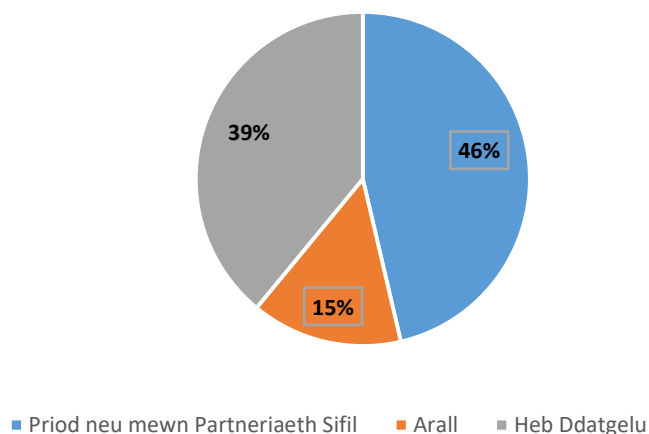
Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	27	65.85%	100.00%
Rhywioldeb Arall			
Heb ddatgelu	14	34.15	
Cyfanswm	41	100.00%	100.00%

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau y mae eu cyfeiriadedd rhywiol yn Heterorywiol/Gwahanrywiol, sef 27 (65.85%). Mae hyn wedi codi o 21 (47.73%) yn 2016/17.

i. Statws Priodasol

Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Statws Priodasol



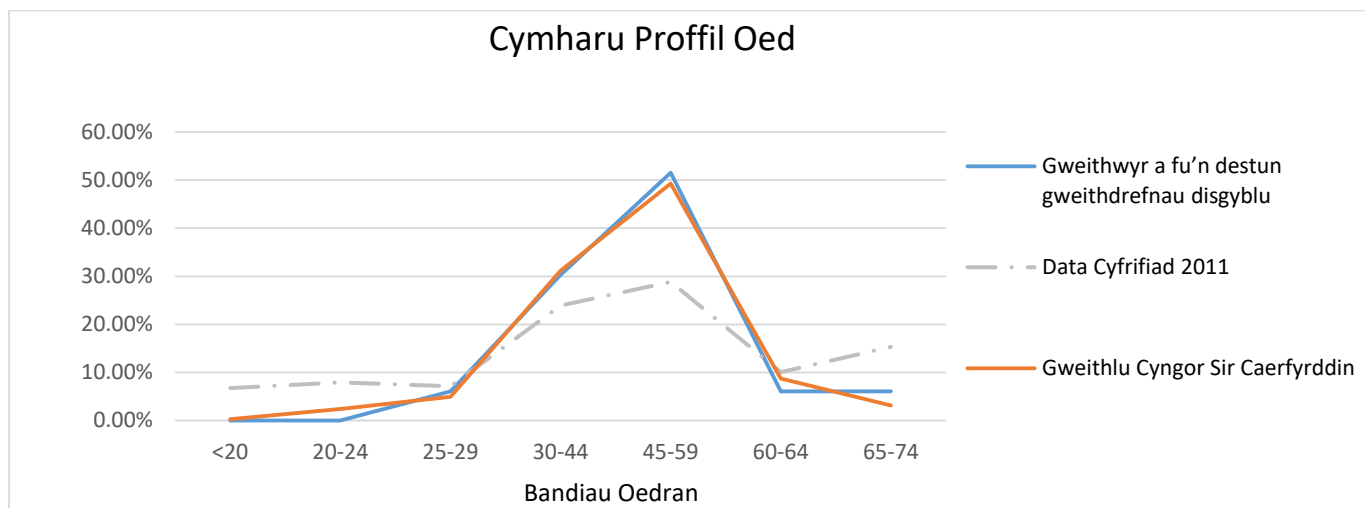
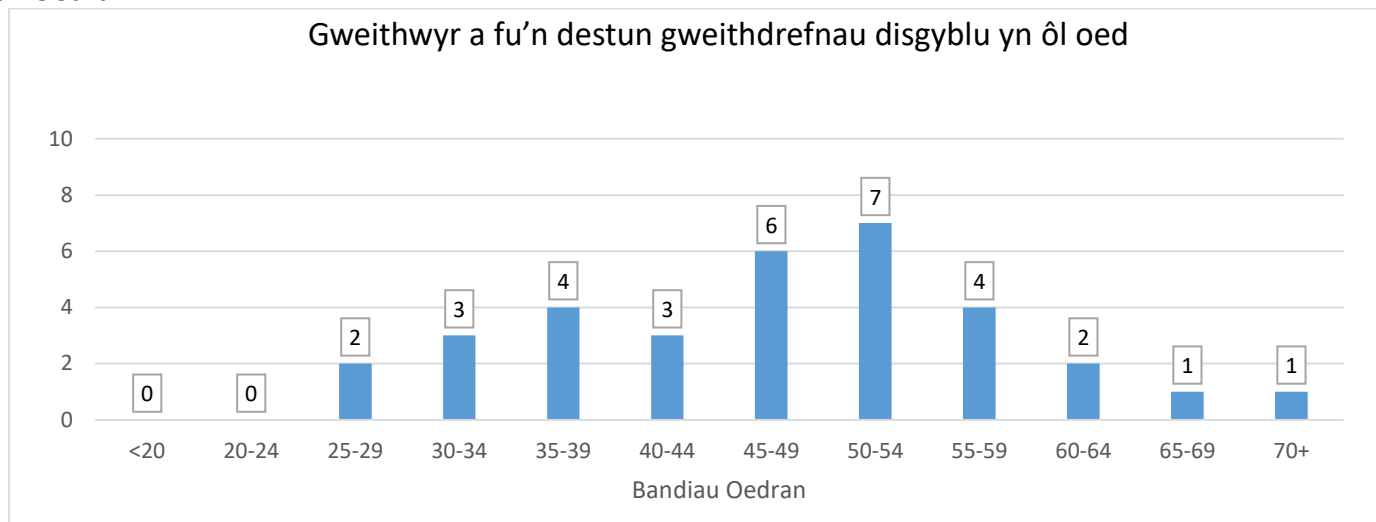
Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	19	46.34%	76.00%
Arall	6	14.63%	24.00%
Heb Ddatgelu	16	39.02%	
Cyfanswm	41	100.00%	100.00%

8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu

Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017.

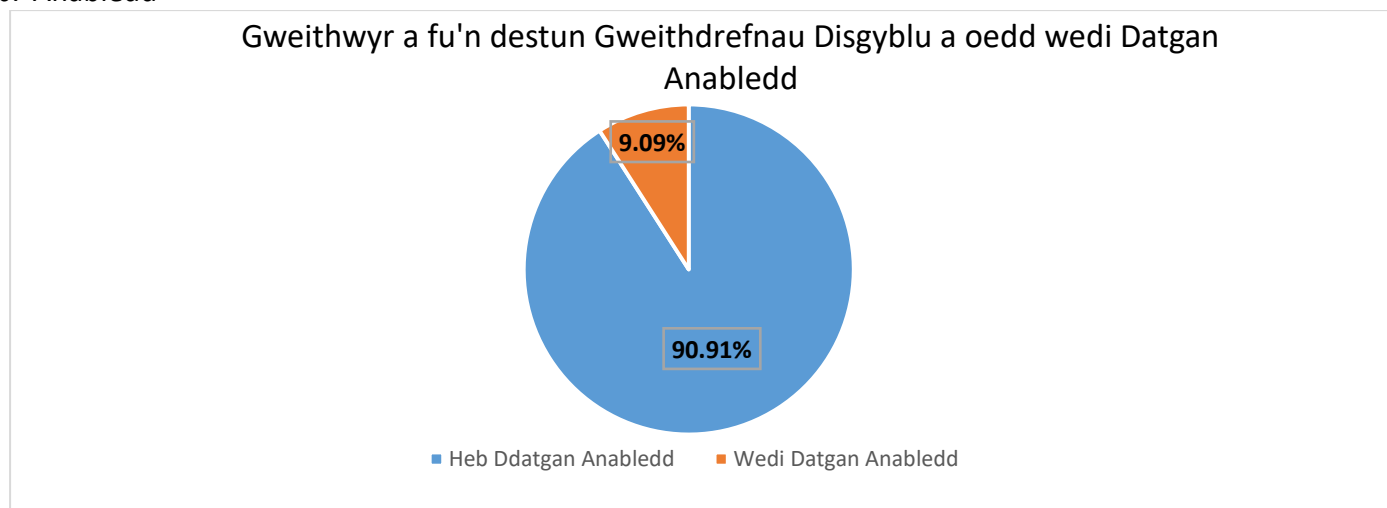
a. Oedran



Bandiau Oedran	Nifer	Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu	Data Cyfrifiad 2011	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
<20	0	0.00%	6.76%	0.26%
20-24	0	0.00%	7.97%	2.43%
25-29	2	6.06%	7.17%	4.97%
30-44	10	30.30%	23.92%	31.14%
45-59	17	51.52%	28.84%	49.30%
60-64	2	6.06%	10.04%	8.72%
65-74	2	6.06%	15.30%	3.18%
	33	100.00%	100.00%	100.00%

At ei gilydd mae nifer y gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod y cyfnod adrodd yn dilyn proffil oedran yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2017

b. Anabledd

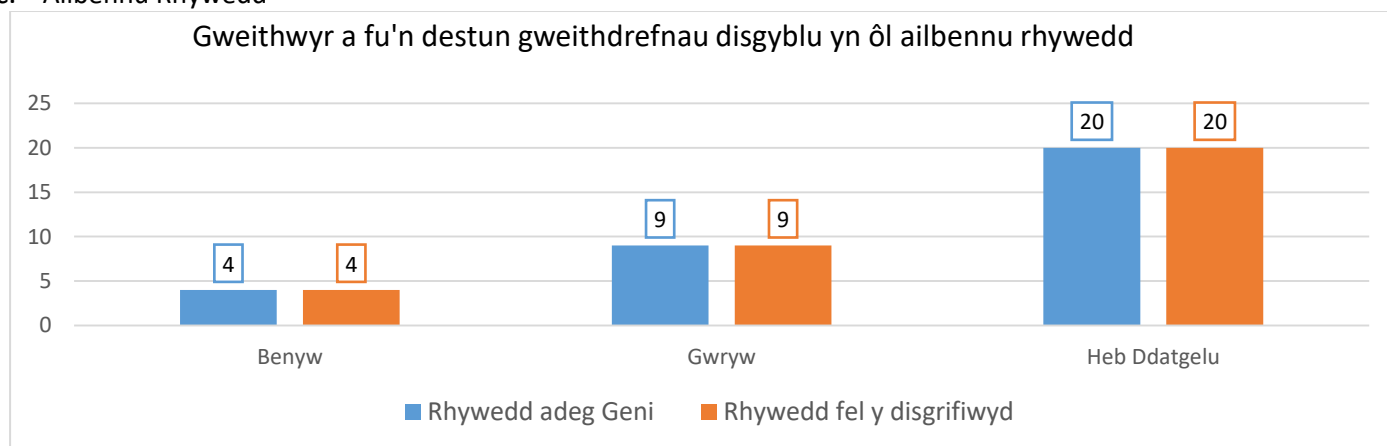


Nifer yr Ymgeiswyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu a oedd wedi Datgan Anabledd

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	20	60.61%	90.91%
Wedi Datgan Anabledd	2	6.06%	9.09%
Heb Ddatgelu	11	33.33%	0.00%
Cyfanswm	33	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd ac a fu'n destun gweithdrefnau Disgyblu, sef 2 (9.09%), yn debyg i ganran y gweithwyr sydd wedi datgan anabledd ym mhroffil ehangach yr awdurdod, sef 9.09% (adran 1b). Mae hyn yn gyfran fwy na'r flwyddyn flaenorol pryd y cofnodwyd 12.16%. Mae'r niferoedd a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn gyffredinol isel, fodd bynnag, cynhelir ymchwiliadau pellach i bennu a oedd anabledd yn ffactor arwyddocaol neu beidio yn yr achosion perthnasol.

c. Ailbennu Rhywedd



Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl ailbennu rhywedd

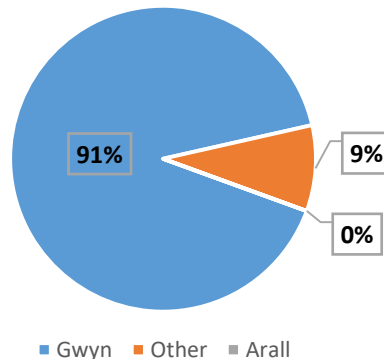
	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Benyw	4	4	12.12%	12.12%	30.77%	30.77%
Gwryw	9	9	27.27%	27.27%	69.23%	69.23%
Heb Ddatgelu	20	20	60.61%	60.61%		
Cyfanswm	33	33	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Dengys ein cofnodion na fu achosion o weithiwr a fu naill ai'n feichiog a/neu ar absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad yn ymwneud â gweithdrefnau disgyblu.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Hil

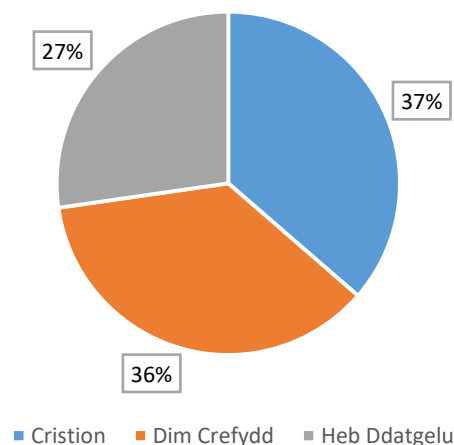


Nifer y Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	30	90.91%	0.15%	98.12%
Heb ddatgelu	3	9.09%	92.27%	0.00%
Arall				
Cyfanswm	33	100.00%	100.00%	100.00%

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Crefydd/Cred

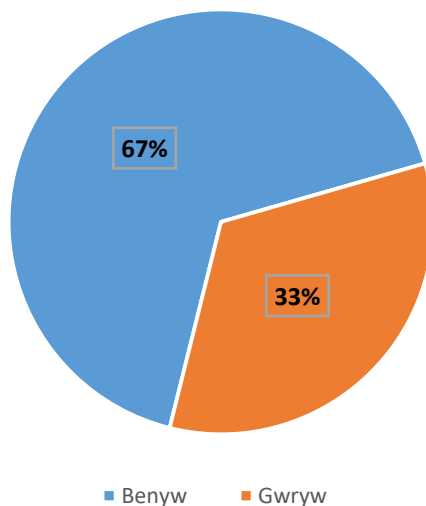


Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	12	36.36%	33.77%
Dim Crefydd	12	36.36%	21.97%
Heb ddatgelu	9	27.27%	42.73%
Arall			
Cyfanswm	33	100.00%	100.00%

g. Rhyw

Nifer y Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Rhyw

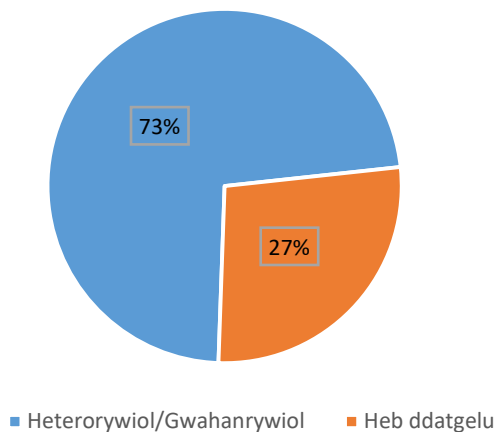


Nifer y Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	22	66.67%	68%	51%
Gwryw	11	33.33%	32%	49%
Cyfanswm	33	100%		

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

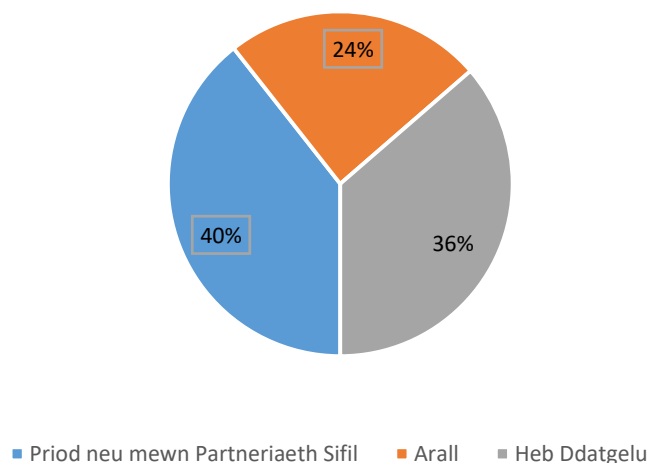


Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	24	55.41%	100.00%
Heb ddatgelu	9	44.59%	0
Cyfanswm	33	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol

Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Statws Priodasol



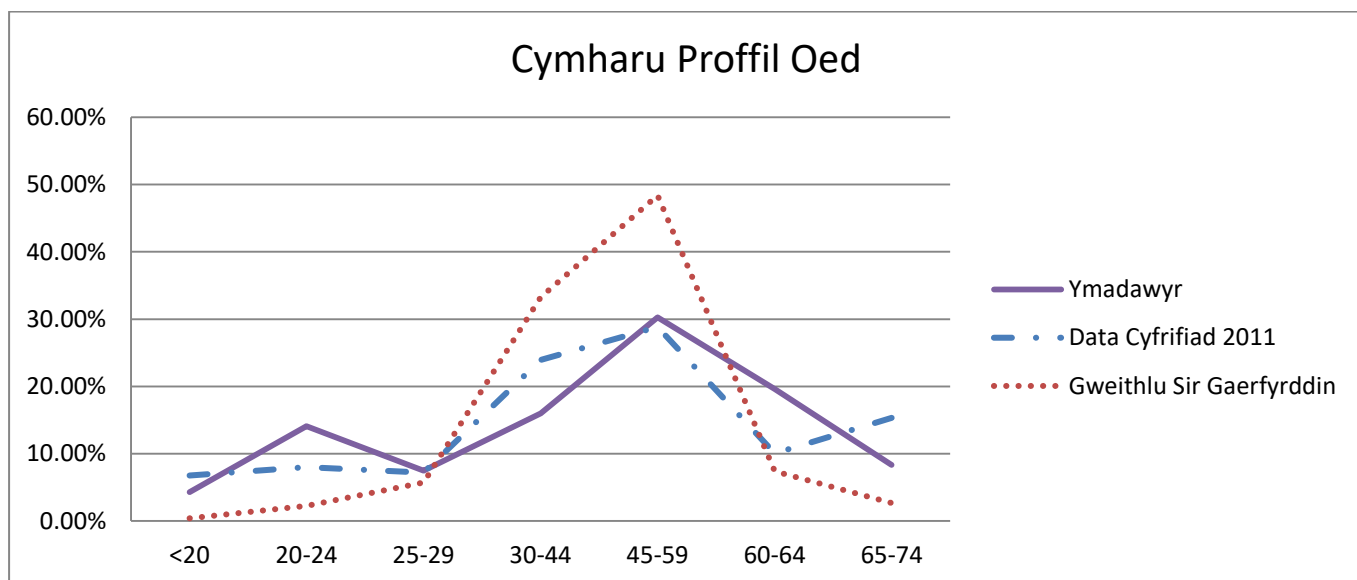
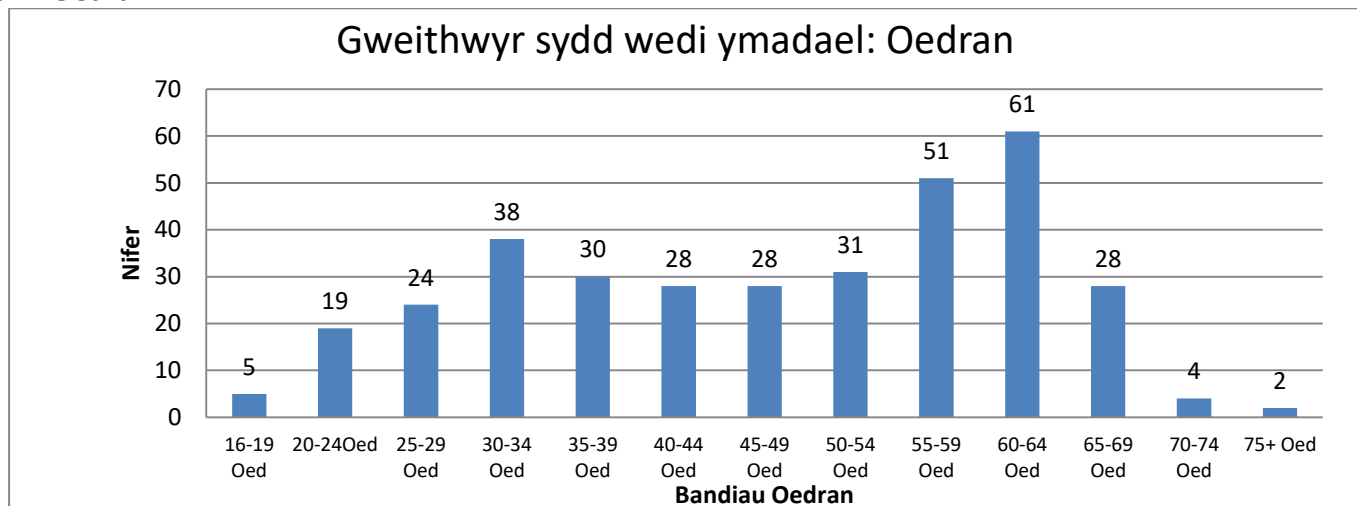
Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	13	39.39%	61.90%
Arall	8	24.24%	38.10%
Heb Ddatgelu	12	36.36%	
Cyfanswm	33	100.00%	100.00%

9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr Awdurdod.

Cyfnod adrodd: 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017

a. Oedran

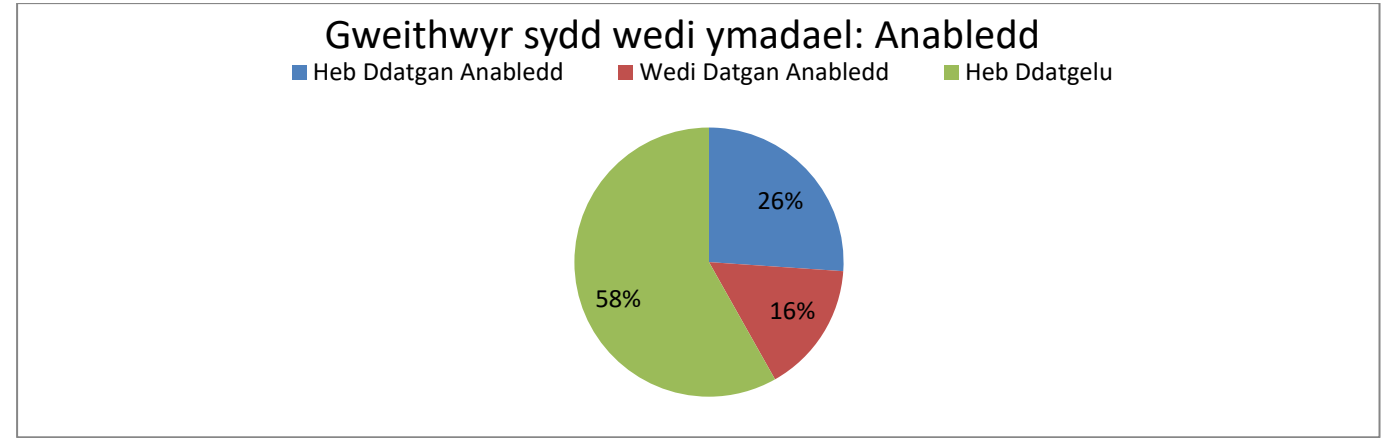


Gweithwyr sydd wedi ymadael : Oedran

Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
16-19 Oed	5	1.43%	35-39 Oed	30	8.60%	55-59 Oed	51	14.61%
20-24 Oed	19	5.44%	40-44 Oed	28	8.02%	60-64 Oed	61	17.48%
25-29 Oed	24	6.88%	45-49 Oed	28	8.02%	65-69 Oed	28	8.02%
30-34 Oed	38	10.89%	50-54 Oed	31	8.88%	70 Oed +	4	1.15%
						75 Yrs +	2	0.57%

Mae'r tueddiad cyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu proffil oed gweithlu'r awdurdod a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Mae canran y rhai sy'n ymadael yn y grwpiau oed canol yn is, gan fod y rhan hon o'r gweithlu yn tueddu i fod yn llai symudol.

b. Anabledd

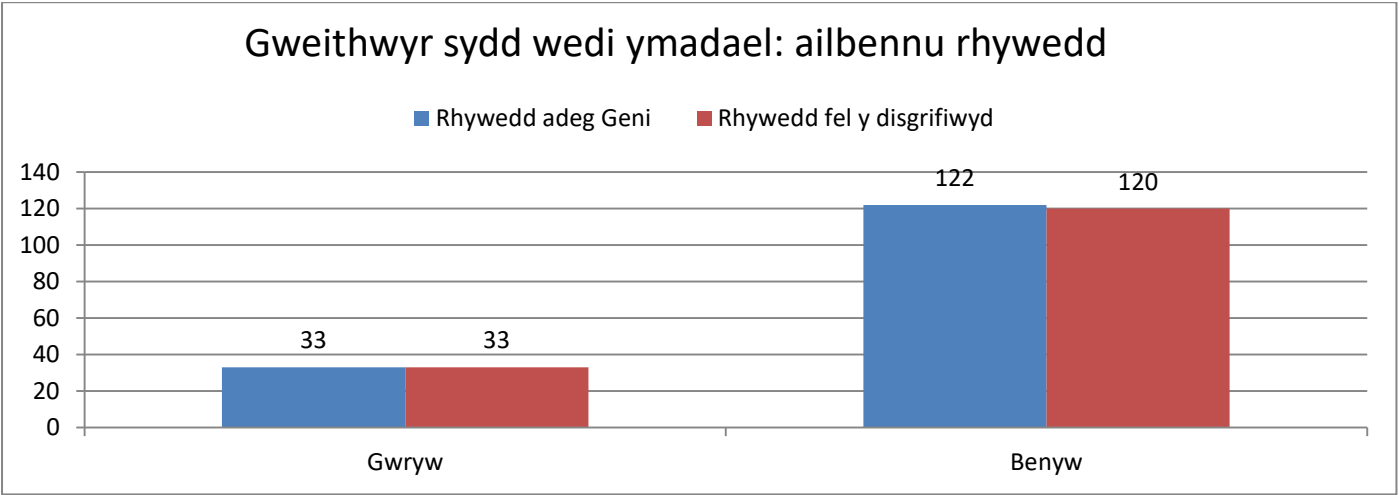


Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael sy'n Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	91	26.07%	62.33%
Wedi Datgan Anabledd	55	15.76%	37.67%
Heb Ddatgelu	203	58.17%	
Cyfanswm	349	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y rhai sy'n gadael yr awdurdod sydd wedi datgan anabledd (15.76%) yn uwch na phroffil ehangach yr awdurdod, sef 9.02% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan y gyfran sylweddol sydd heb ddarparu ymateb (58.17%).

c. Ailbennu Rhywedd



Gweithwyr sydd wedi ymadael: ailbennu rhywedd

	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r ymatebwyr	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	33	33	9.46%	9.46%	4.73%	21.29%
Benyw	122	120	34.96%	34.38%	17.48%	77.42%
Arall	1	2	0.29%			
Heb Ddatgelu	193	194	55.30%	55.59%		
Cyfanswm	349	349	100.00%	100.00%	22.35%	100.00%

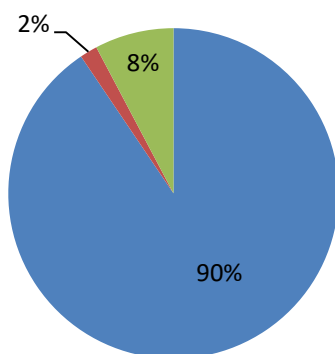
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Dengys ein cofnodion fod 2 gweithiwr sydd wedi ymadael naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi bod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Gweithwyr sydd wedi ymadael: Hil

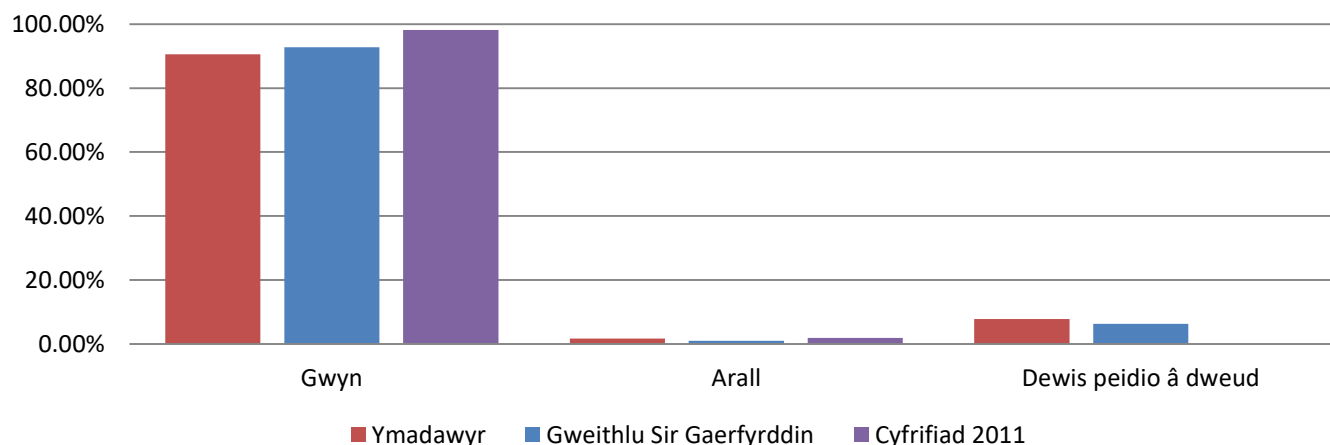
■ Gwyn ■ Arall ■ Dewis peidio â dweud



Y categorïau a gynhwyswyd o dan “arall” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Cymharu'r rhai a Ymadawodd yn ôl Hil â phroffiliau'r Cyfrifiad a'r Awdurdod

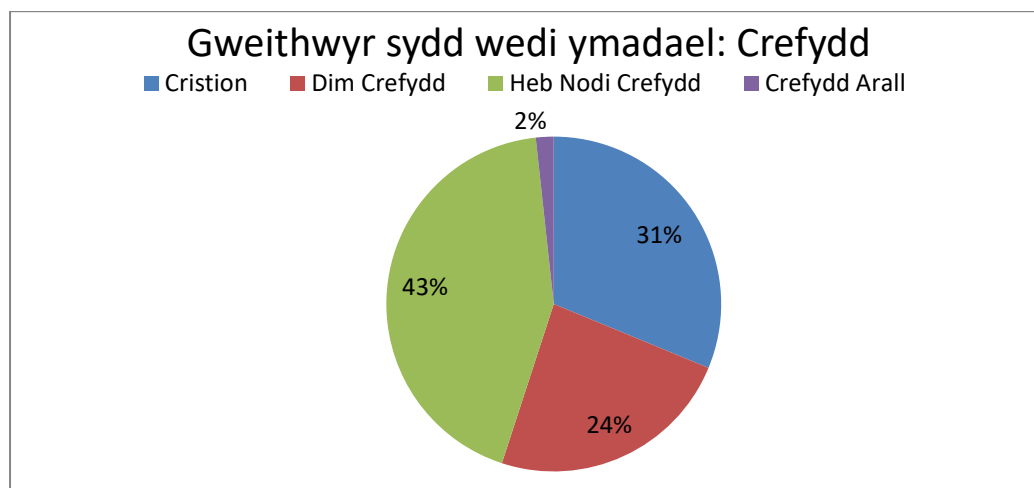


Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	316	90.54%	92.79%	98.12%
Arall	6	1.72%	0.93%	1.88%
Dewis peidio â dweud	27	7.74%	6.28%	0.00%
Cyanswm	349	100.00%	100.00%	100.00%

Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif yr ymadawyr yn Wyn (90.54%), sy'n debyg iawn i boblogaeth yr Awdurdod, sef 92.79%.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

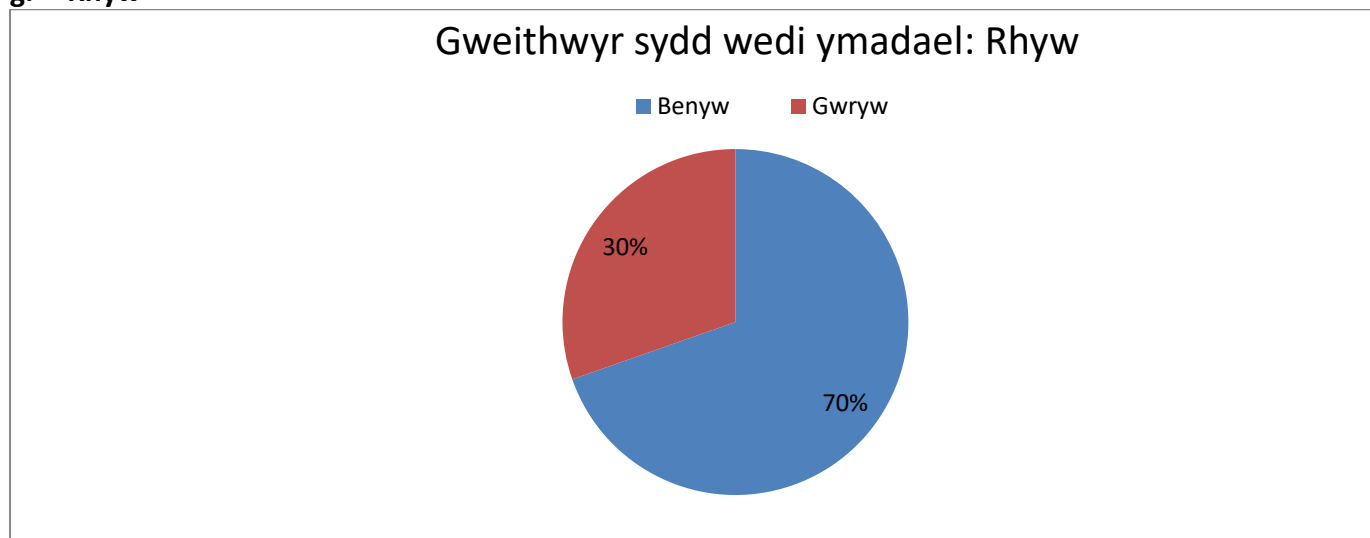


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Anffyddiwr, Bwdhydd, Dyneiddiwr, Mwslim, Hindŵ ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd bach ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	109	31.23%	31.56%
Dim Crefydd	83	23.78%	17.63%
Heb ddatgelu	151	43.27%	47.97%
Arall	6	1.72%	2.84%
Cyfanswm	349	100.00%	100.00%

g. Rhyw



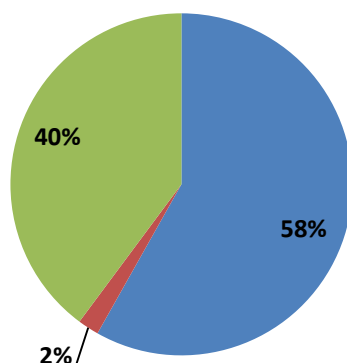
Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	243	70%	68%	51%
Gwryw	106	30%	32%	49%
Cyfanswm	349			

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol

■ Heterorywiol/Gwahanrywiol ■ Rhywioldeb Arall ■ Heb ddatgelu



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol

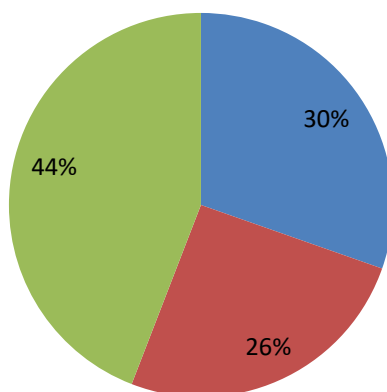
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	203	58.17%	96.67%
Rhywioldeb Arall	7	2.01%	3.33%
Heb ddatgelu	139	39.83%	
Cyfanswm	349	100.00%	100.00%

Mae "Rhywioldeb Arall" yn cynnwys y categorïau canlynol oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt:
Dyn Hoyw, Deurywiol, Benyw Hoyw/Lesbiad a Dewis peidio â dweud

i. Statws Priodasol

Gweithwyr sydd wedi ymadael: Statws Priodasol

■ Priodi neu mewn Partneriaeth sifil ■ Arall ■ Heb Ddatgelu



Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	106	30.37%	54.36%
Arall	89	25.50%	45.64%
Heb Ddatgelu	154	44.13%	
Cyfanswm	349	100.00%	100.00%

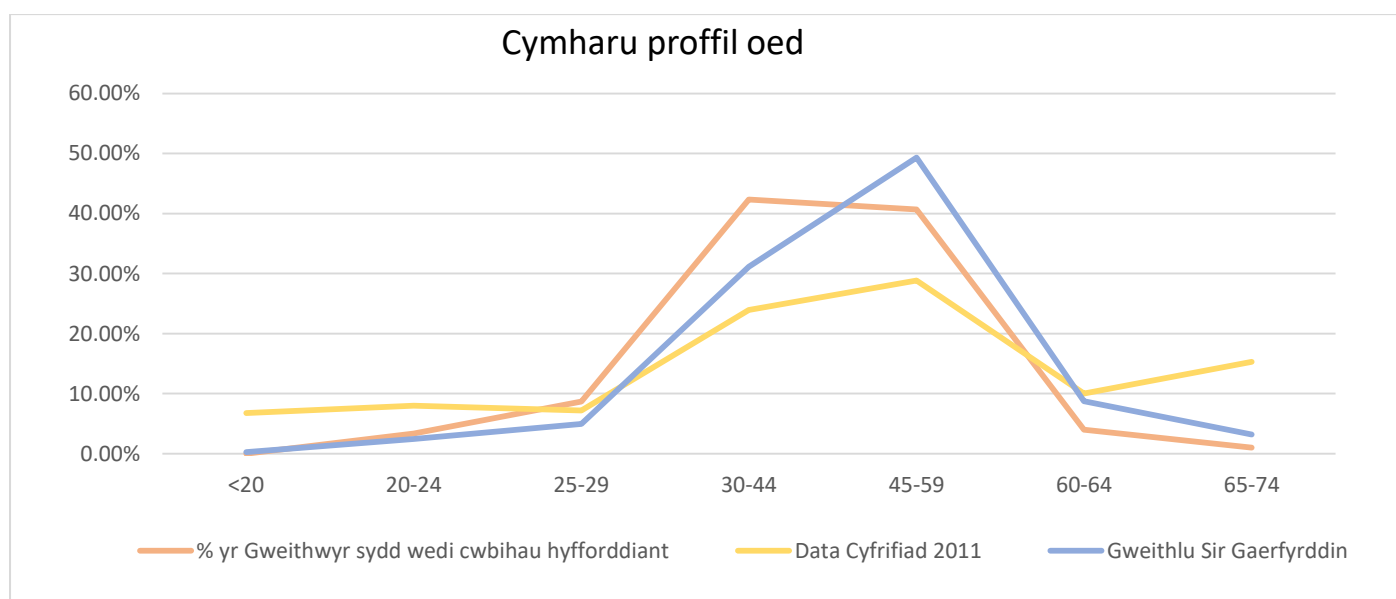
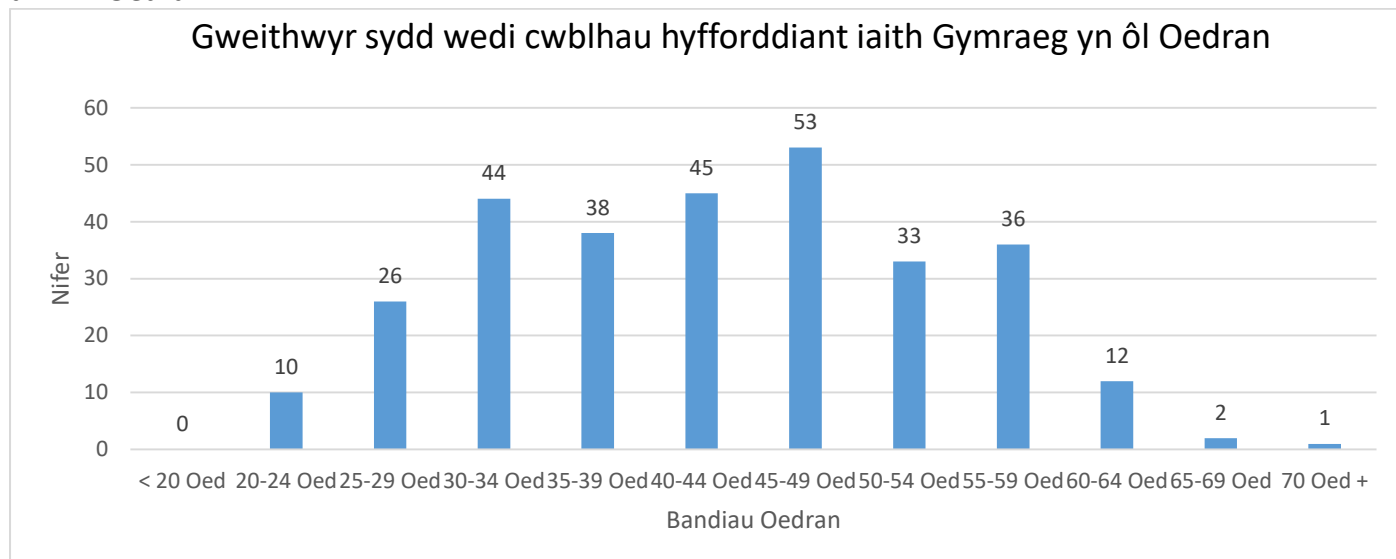
10. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg

Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2017 tan 31ain Mawrth 2018

Yn 2016/17 cytunwyd i ariannu swydd Ymgynghorydd Dysgu a Datblygu (yr Iaith Gymraeg) o gyllid Rheoli Risg am gyfnod o ddwy flynedd er mwyn datblygu Rhaglen Dysgu a Datblygu sy'n cwrdd ag anghenion y Sefydliad o dan Safonau'r Gymraeg.

Cynlluniwyd y swydd hon i gefnogi recriwtio staff newydd yn ogystal â datblygu'r gweithlu presennol.

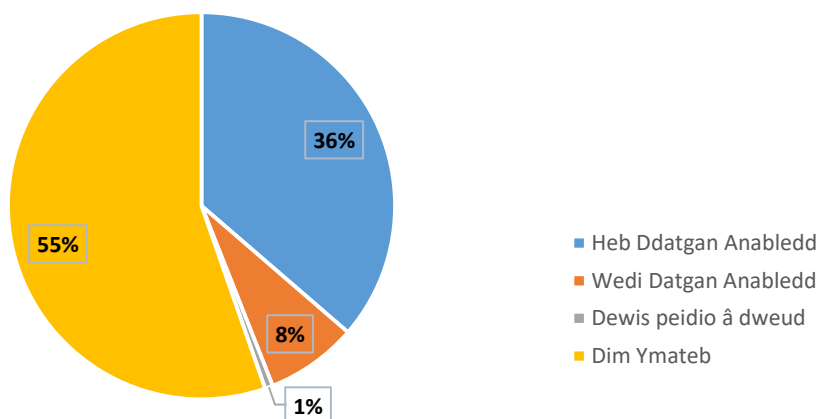
a. Oedran



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Oedran								
Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	0	0.00%	35-39 Oed	38	12.67%	55-59 Oed	36	12.00%
20-24 Oed	10	3.33%	40-44 Oed	45	15.00%	60-64 Oed	12	4.00%
25-29 Oed	26	8.67%	45-49 Oed	53	17.67%	65-69 Oed	2	0.67%
30-34 Oed	44	14.67%	50-54 Oed	33	11.00%	70 Oed +	1	0.33%

b. Anabledd

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Anabledd

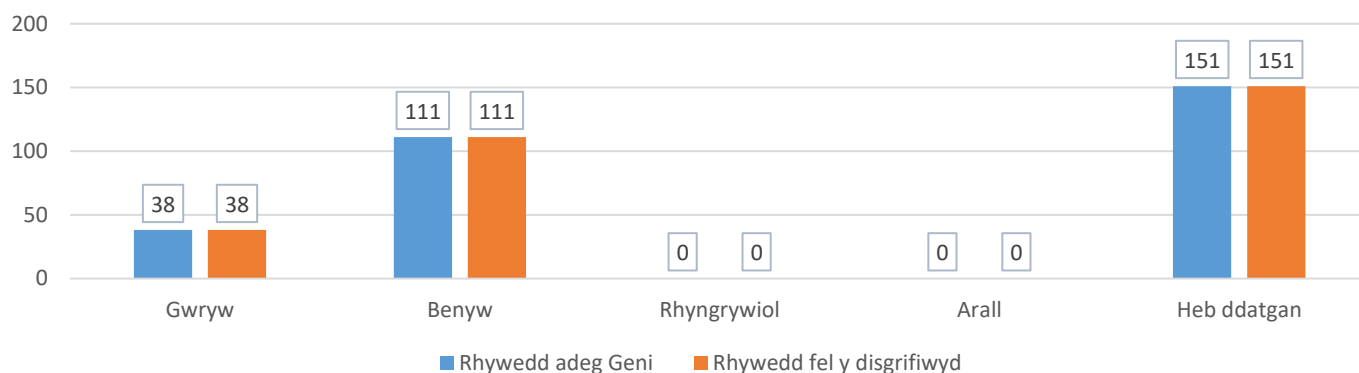


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg sy'n Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	109	36.34%	81.35%
Wedi Datgan Anabledd	23	7.66%	17.16%
Dewis peidio â dweud	2	0.67%	1.49%
Dim Ymateb	166	55.33%	
Cyfanswm	300	100.00%	100.00%

c. Ailbennu Rhywedd

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl ailbennu rhywedd



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl ailbennu rhywedd

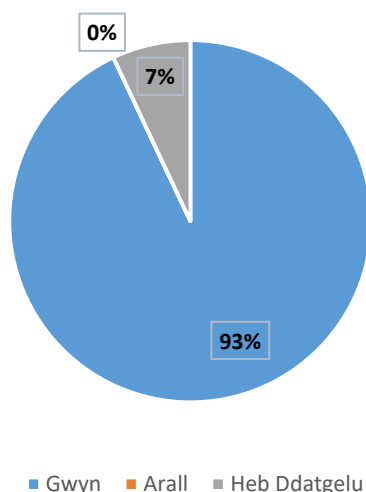
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	38	38	12.67%	12.67%	25.50%	25.50%
Benyw	111	111	37.00%	37.00%	74.50%	74.50%
Rhyngrywiol	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Arall	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Heb ddatgan	151	151	50.33%	50.33%		
Cyfanswm	300	300	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 2 o weithwyr (0.67% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Hil

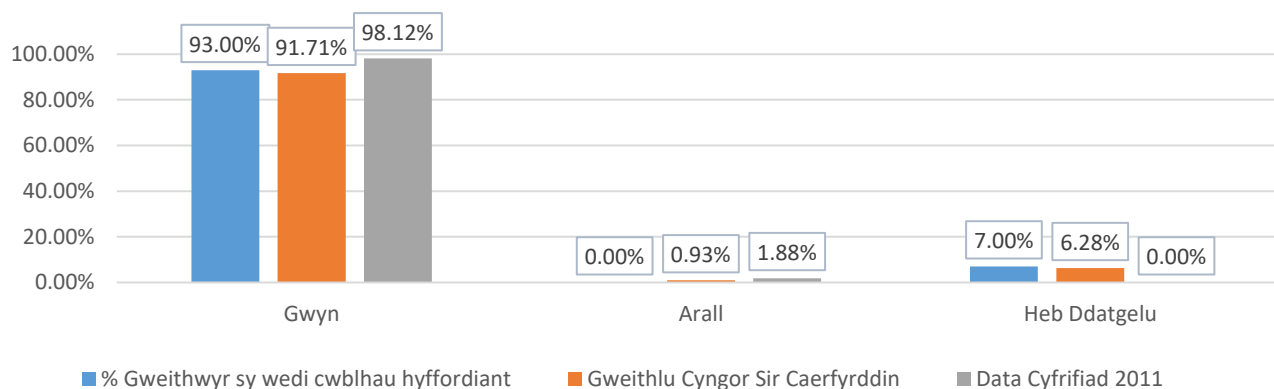


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Hil

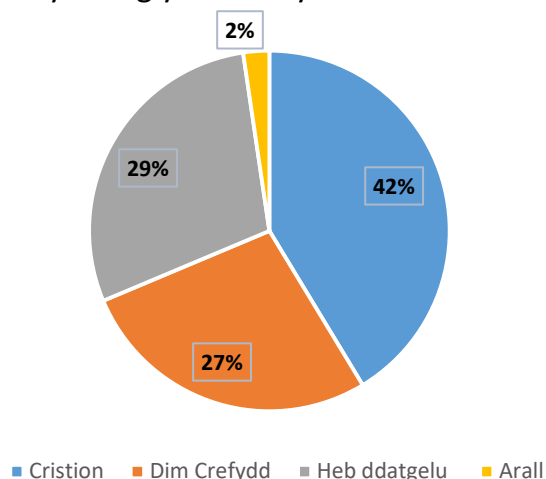
Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	279	93.00%	91.71%	98.12%
Arall	0	0.00%	0.93%	1.88%
Heb Ddatgelu	21	7.00%	6.28%	0.00%
Cyfanswm	300	100.00%	100.00%	100.00%

Cymharu'r Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant â phroffiliau'r Cyfrifiad a'r Awdurdod



f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Crefydd neu Gred



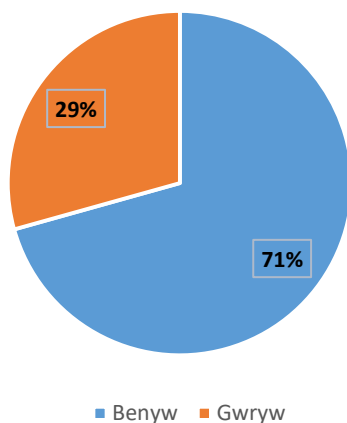
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Bwdhydd, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	124	41.33%	33.78%
Dim Crefydd	82	27.33%	21.97%
Heb ddatgelu	87	29.00%	42.74%
Arall	7	2.33%	1.51%
Cyfanswm	300	100.00%	100.00%

g. Rhyw

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Rhyw

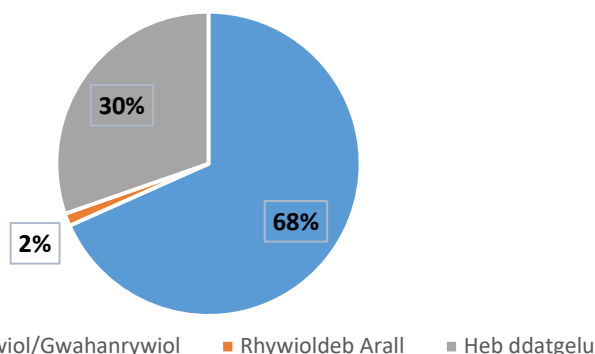


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	212	71%	68%	51%
Gwryw	88	29%	32%	49%
Cyfanswm	300	100%	100%	100%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant Iaith Gymraeg yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



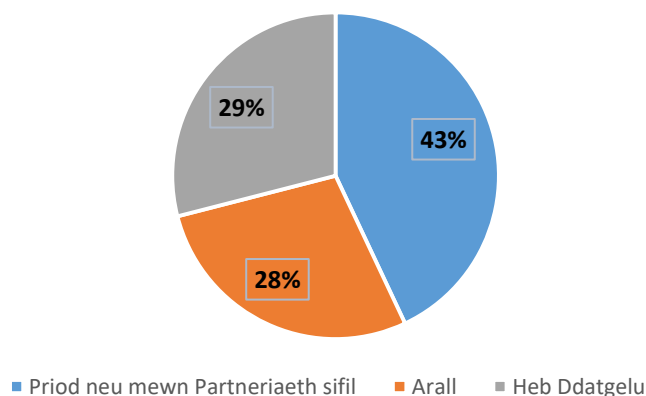
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, a Dewis peidio â dweud. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	205	68%	98%
Rhywioldeb Arall	4	1%	2%
Heb ddatgelu	91	30%	
Cyfanswm	300	100%	100%

i. Statws Priodasol

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant Iaith Gymraeg yn ôl Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	129	43.00%	59.32%
Arall	84	28.00%	40.68%
Heb Ddatgelu	87	29.00%	
Cyfanswm	300	100.00%	100.00%

GWAHANIAETHAU CYFLOG

Ymdrin â gwahaniaethau cyflog yw un o'r dyletswyddau penodol yng Nghymru. Yn ystod 2011 rhoddodd yr Awdurdod werthuso swyddi a statws unffurf ar waith.

Prif nodweddion statws unffurf yw:

- Un strwythur ar gyfer tâl a chyflogau
- Cysoni telerau ac amodau
- Wythnos waith safonol o 37 awr
- Bu'n destun asesiad effaith allanol, annibynnol ar gydraddoldeb, gan roi sylw arbennig i rywedd.

Nodau allweddol statws unffurf yw:

- Sicrhau tâl cyfartal ar gyfer swyddi cyfwerth
- Moderneiddio strwythur talu'r Cyngor
- Sicrhau bod strategaeth tâl a gwobrwyo'r Cyngor yn cefnogi gweithio hyblyg a dulliau modern o gyflwyno gwasanaeth
- Cysoni amodau gwasanaeth eraill, er enghraifft, taliadau goramser a lwfansau teithio.

Ar ben hynny, yn ystod 2013/14, bu'r Awdurdod yn cymathu gweithwyr oedd ar delerau ac amodau 'Crefftwy'r' i strwythur tâl a chyflogaeth newydd statws unffurf.

Mae'r Awdurdod yn ymgymryd ag archwiliad cyflogau yn flynyddol. Datblygir amcan ar gyfer cyflogau ar sail canfyddiadau'r archwiliad cyflogau cyfartal.

HYFFORDDIANT STAFF

Fel corff rhestredig, mae dyletswydd ar yr awdurdod i sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o ddyletswyddau cyhoeddus a phenodol y Ddeddf Cydraddoldeb, a'u bod yn gallu ystyried ei pherthnasedd i'r gwaith y maent yn ei wneud wrth ddarparu gwasanaethau.

Mae rhai rolau penodol yn yr awdurdod y gall fod gofyn darparu cyfleoedd dysgu a datblygu mwy penodol ar eu cyfer, i'w cefnogi i gyflawni'r amcan hwn, er enghraifft:

- Y Bwrdd Gweithredol a'r Tîm Rheoli Corfforaethol
- Yr Aelodau
- Prif Swyddogion ac Uwch Reolwyr
- Swyddogion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Swyddogion Adnoddau Dynol
- Swyddogion Polisi
- Staff cyfathrebu
- Swyddogion Rheoli Perfformiad
- Staff rheng flaen
- Swyddogion Caffael a Chomisiynu

Dylai'r awdurdod ystyried y canlynol hefyd

- Mewnosod ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac egwyddorion y dyletswyddau cyffredinol a phenodol i hyfforddiant sefydlu
- Cynnwys materion cydraddoldeb mewn digwyddiadau hyfforddi penodol a phroffesiynol
- Darparu dulliau dysgu amgen, megis modiwlau hyfforddi ar CD, pecynnau dysgu o hirbell, mentora staff a hyfforddiant tywys

Dysgu a Datblygu Staff Corfforaethol

Casgliad o fodiwlau e-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yw Ymgysylltu ag Amrywiaeth (a elwid gynt y "Prosiect Cydraddoldeb"), a gyflwynwyd yn raddol yn wreiddiol, yn sgil nifer y gweithwyr dan sylw. Mae'r cynnwys yn trafod pob un o'r 9 nodwedd warchodedig yn benodol, ac yn darparu dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr ar bob lefel. Rhwng 2017 a 2018, cwblhaodd cyfanswm o 428 o weithwyr y modiwl Ymgysylltu ag Amrywiaeth, yr Iaith Gymraeg, neu'r ddau. Gellir rhannu'r data 2017/2018 yn adrannolfel a ganlyn:

Adran	Nifer y Gweithwyr a'u cwblhaodd
Y Prif Weithredwr	64
Cymunedau	75
Addysg a Gwasanaethau Plant	85
Amgylchedd	131
Gwasanaethau Corfforaethol	73

Caiff pob gweithiwr newydd eu cofrestru ar y modiwl e-ddysgu "Ymgysylltu ag Amrywiaeth" fel rhan o'u cyfnod sefydlu. Mae'r modiwl wedi cael ei ddiweddarau yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb, ac mae'n cwrmpasu'r holl nodweddion gwarchodedig.

Cafodd hyfforddiant Recriwtio a Dethol ei ailddatblygu yn ystod 2017/18. Mae'r cynnwys yn cynnwys datblygiad penodol ynghylch y Ddeddf Cydraddoldeb, gan gynnwys agweddau deddfwriaethol ac ymarferol. Ar ben hynny, mae'r gweithdy'n cynnwys adran fanwl ynghylch tueddiadau nad ydych yn ymwybodol ohonynt, a sut mae hynny'n effeithio ar benderfyniadau recriwtio. Mae'n ofynnol i bob rheolwr sy'n ymwneud â recriwtio a dethol dderbyn y datblygiad hwn cyn gwneud penderfyniadau recriwtio. Cyflwynir sesiynau yn fisol oherwydd galw uchel. Mewn ymateb i gwestiynau a ofynnir yn aml am iechyd ac anabledd, ymdrinnir â'r materion hyn yn fanylach

Mae uwch-arweinwyr bellach yn cael eu recriwtio ar sail set o gymwyseddau arwain sy'n cynnwys cymhwysedd penodol yn ymwneud â gwerthoedd a moeseg:

Cadw at Egwyddorion a Gwerthoedd:

Cynnal moeseg a gwerthoedd; Arddangos gonestrwydd; Hyrwyddo ac amddiffyn cyfleoedd cyfartal, adeiladu timoedd amrywiol; Hybu cyfrifoldeb trefniadol ac unigol tuag at y gymuned a'r amgylchedd.

Nod y Rhaglen Datblygu Rheolwyr yw cynyddu gallu rheolwyr ac felly mae'n cynnwys llinynnau cydraddoldeb ac amrywiaeth

Ar gyfer 2017/18, cafodd y rhaglen Urddas yn y Gweithle ei hailddylunio i gyd-fynd ag ail-lansio'r polisi "Ymddygiad Derbyniol yn y Gweithle". Mae hyn hefyd yn cynnwys elfennau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac yn cael ei gyflwyno ar sail 'tîm fesul tîm' Cyflwynwyd rhannau o'r rhaglen fel elfennau o gynadleddau adrannol a Rhaglenni Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth adrannol.

Mae gweithgareddau datblygu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer rolau a nodwyd yn parhau i gael eu darparu, er enghraifft:

- Darparwyd cyfres o weithdai ymgysylltu a chyfranogi i geisio ymgysylltu â "grwpiau anodd eu cyrraedd", gyda'r amcanion canlynol:
 - Darparu cyflwyniad i egwyddorion ymgysylltu â chyfranogi
 - Llwyddo i gael mwy o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o ymgysylltu cyfranogol
 - Ymchwilio i amrywiaeth o ddulliau cyfranogol
 - Rhoi cyfle i roi rhai dulliau cyfranogol ar waith
 - Trafod pam y dylid ymgysylltu ac â phwy
 - Sicrhau y ceir dilysrwydd wrth ymgynghori
- Mae Rhaglen Sefydlu'r Aelodau yn cynnwys gweithdy "Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Gosod Gwerth ar Wahaniaeth, Creu Llwyddiant". Nod y gweithdy yw "rhoi cyflwyniad i'r aelodau etholedig i gydraddoldeb ac amrywiaeth, a chynyddu ymwybyddiaeth ohonynt ym maes llywodraeth leol yng Nghymru".
- Cynhaliwyd nifer o sesiynau ar gyfer yr aelodau etholedig sy'n ymwneud â recriwtio a dethol a buont yn mynychu rhaglen wedi'i theilwra o'r enw "Gwneud Penderfyniadau Recriwtio Teg". Lluniwyd y rhaglen i ddatblygu gwybodaeth a sgiliau wrth wneud penderfyniadau recriwtio, ac mae'n cynnwys adrannau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, yn ogystal ag adran fanwl ym maes tuedd anymwybodol.
- Anogwyd nifer o aelodau staff i fynychu'r rhaglen "Springboard", sef gweithdy datblygu ar gyfer menywod sy'n arwain.
- Aeth Swyddogion Tai i weithdy ynghylch "Diwallu anghenion Sipsiwn a Theithwyr",
 - Mae'r cwrs hwn ar flaen y gad o ran gwaith cydraddoldeb, yn sgil cael ei ddatblygu mewn partneriaeth â Sipsiwn a Theithwyr a chafodd y cwrs ei ddarparu ar y cyd gan hyfforddwyr cyfranogol Sipsiwn a Theithwyr.
- Mae'r Rhaglen Barod am Waith yn parhau i dyfu a datblygu, gyda bron 100% o'r prentisiaid a'r graddedigion yn sicrhau cyflogaeth barhaol neu'n cael mynediad i addysg uwch. Mae'r rhaglen DPP ar gyfer prentisiaid newydd yn parhau i gael ei chyflwyno, ac mae llinynnau eraill y prosiect hefyd yn elwa o weithgareddau datblygu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, er enghraifft mae graddedigion wedi mynychu gweithdy ar osod gwerth ar wahaniaethau. Mae hynny ar ben y modiwl e-ddysgu sylfaenol y mae pob gweithiwr newydd yn cael eu cofrestru arno.

Ym mis Mai 2018 ymgwymerodd y sefydliad â'r adolygiad llawn Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP). Roedd canlyniadau'r adolygiad hwn yn gadarnhaol ar y cyfan gyda'r sefydliad yn cyflawni lefel ished Sefydledig '.

Fel rhan o'r adolygiad, gwnaeth y sefydliad y penderfyniad i gynnwys cwestiwn yn benodol mewn perthynas ag Amrywiaeth a Chynhwysiant, gan archwilio materion yn ymwneud â chydbwysedd bywyd a gwaith. Dangosir canlyniad yr arolwg ar-lein ac adborth o'r adroddiad isod:

'76 .5% o'r ymatebion yn cytuno bod pobl yn teimlo eu bod yn gallu cydbwysu eu gwaith a'u bywyd personol. Mae 7.8% yn niwtral. Mae 15.6% o'r ymatebion yn anghytuno.

Yn y cyfweiliad disgrifiwyd adborth ynghylch lles, cefnogaeth ac ystyriaeth ar gyfer materion personol yn gadarnhaol iawn. Roedd pobl yn frwdfrydig am y gefnogaeth gan lechyd Galwedigaethol ac yn gwerthfawrogi dealltwriaeth a thosturi eu rheolwyr.

Mae'r Cyngor yn cadw llygad barcud ar straen, yn deall ei achosion a'i effeithiau, ac mae ganddo strategaethau ar waith.

Mae'r Rhaglen Waith Trawsnewid Digidol wedi galluogi'r Tîm Datblygu Sefydliadol a'r Gwasanaethau TGCh i weithredu newidiadau i'r broses ymgeisio ar gyfer cyfleoedd Dysgu a Datblygu yng Nghyngor Sir Caerfyrddin. Mae hyn wedi mynd â ni gam yn nes at allu adrodd ar geisiadau hyfforddi a wnaed drwy gais ar-lein.

Bydd y broses well yn digideiddio'r broses o brosesu ceisiadau, o'r cais cychwynnol i gymeradwyaeth y Rheolwr, neu'r rhesymau dros gael eu gwrthod. Bydd y camau prosesu ceisiadau yn caniatáu i'r Tîm Datblygu Sefydliadol fonitro llif gwybodaeth, gan ganiatáu i'r sefydliad fonitro unrhyw effaith ar unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig. Bydd hyn yn cynnwys y ceisiadau hynny am hyfforddiant sydd wedi dirywio. Mae gwelliannau i'r broses ymgeisio yn cael eu gweithredu ym mis Ebrill 2019, a bydd yn galluogi'r sefydliad i adrodd yn llawn ar geisiadau hyfforddiant erbyn mis Mawrth 2020.

Un o amcanion allweddol Polisi Dysgu a Datblygu'r awdurdod yw sicrhau mynediad teg at Ddysgu a Datblygu a chaiff hyn ei fonitro fel yr amlinellwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn. Mae'r Polisi wedi cael ei ailddrafftio [y cyfeirir ato fel Polisi Dysgu Sefydliadol] ac mae wedi cyrraedd ei gamau olaf o ymgynghori cyn ei weithredu'n llawn yn 2019-20.

Yn ogystal, mae pob cais am gais am hyfforddiant yn gofyn i ymgeiswyr nodi unrhyw ofynion arbennig, felly gellir ystyried unrhyw anghenion a nodwyd a gwneud addasiadau. Mae ceisiadau fel arfer yn cynnwys: hwyluso mynediad i'r anabl i adeilad, darparu parcio agos i ystafell hyfforddi a gofynion dietegol penodol, os darperir cinio.

Enghreifftiau o addasiadau rhesymol a wnaed:

- Cefnogi gweithwyr â Dyslecsia: Caniatáu mwy o amser i weithwyr gwblhau profion (e.g. IOSH, Hyllendid Bwyd)
- Cefnogi gweithwyr sydd ag Awtistiaeth: Caniatáu i ymgeiswyr sefyll profion yn breifat os ydynt yn anesmwyth yn eistedd gyda grŵp
- Cefnogi gweithwyr ag anghenion iaith: Trefnu Darllenydd
- Cefnogi gweithwyr sydd â nam ar eu clyw: Trefnu cyfieithydd iaith arwyddion
- Gofynnodd hyfforddai i daflenni/deunyddiau cwrs gael eu hanfon allan cyn y cwrs i'w helpu gydag anabledd amhenodol.

Enghreifftiau o Fformatiau Amgen

- Darparu deunyddiau ar gyfer cyrsiau mewn ffont mwy ar gais.
- Cael awdurdod gan gyrff dyfarnu i sicrhau bod iaith y cwestiynau mewn arholiadau yn glir.

DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH

Diben casglu data monitro cydraddoldeb yw canfod tueddiadau ac unrhyw anghysondebau posibl a all godi. Lle bo data cydraddoldeb neu wybodaeth yn amlygu mater sy'n destun pryder posibl, gellir gwneud ymholiadau pellach a phenderfyniadau er mwyn ymateb i'r pryderon neu sicrhau cynnydd cadarnhaol ar ffurf gwelliant.

Bydd Cyngor Sir Caerfyrddin yn archwilio'r data a geir yn yr Adroddiad Gwybodaeth hwn am y Gweithlu trwy'r Gweithgor Cydraddoldeb Corfforaethol a'r Tîm Rheoli Corfforaethol, gan fyfyrto ar y camau a gynhwyswyd eisoes yn y Cynllun Gweithredu Strategol ar Gydraddoldeb er mwyn sicrhau y bydd y camau cyfredol a nodwyd gan y gweithlu yn cynnal gwelliant neu yn gorfod cael eu newid.

Cynhaliwyd archwiliadau o'r gweithlu, gan annog gweithwyr i ddatgan gwybodaeth am y nodweddion personol a amddiffynnir a'u hannog i gyfranogi yn y broses wirfoddol hon. Trwy wneud hynny, mae cyfran y categorïau 'anhysbys', 'heb ddatgelu' a 'heb nodi' yn cael eu lleihau, ac rydym yn sicrhau gwell dealltwriaeth o gyfansoddiad ein gweithlu.

CYSYLLTIADAU AC ADBORTH

Rydym yn croesawu eich sylwadau, eich awgrymiadau a'ch cwestiynau ar y wybodaeth a gyflwynwyd, a dylid eu cyfeirio at:

Paul R Thomas
Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)
Cyngor Sir Caerfyrddin
Adeilad 14, Parc Dewi Sant
Heol Ffynnon Job
Caerfyrddin
SA31 3HB
E-bost: RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk
Ffôn: 01267 246184

SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

O fewn y Cyngor

Os hoffech chi gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y Cyngor, fe'ch anogir i ymweld â'r Learning Curve a Pharthau'r Safleoedd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth:

<http://intranet/our-people/working-for-us/equality-diversity/>

Fel arall, gofynnwch i'ch rheolwr neu eich Ymgynghorydd Adnoddau Dynol am fanylion pellach .

Fel arall, gallwch ddefnyddio un o'r ffynonellau canlynol:

Age Cymru

Tŷ John Pathy,
13/14 Llys Neifion,
Vanguard Way,
Caerdydd
CF24 5PJ.

Ffôn: 029 2043 1555

Gwe: <http://www.ageuk.org.uk/cymru/>

Anabledd Cymru

Bridge House,
Parc Busnes Caerffili,
Van Road,
Caerffili
CF83 3GW

Ffôn: 029 20887325

Ffacs: 029 20888702

E-bost: info@disabilitywales.org

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Ffôn: 0845 604 8810

Ffôn testun: 0845 604 8820

Ffacs: 0845 604 8830

E-bost: waleshelpline@equalityhumanrights.com

Gwe: <http://www.equalityhumanrights.com/>

Stonewall Cymru

Transport House
1 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9SB
Ffôn: 029 2023 7744
Ffacs: 029 2023 7749

E-bost: cymru@stonewallcymru.org.uk

Gwe: www.stonewallcymru.org.uk/cymru/

Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA)

Tŷ Llywodraeth Leol
Rhodfa Drake
Caerdydd
CF10 4LG, Ffôn: 02920 468 600, www.wlga.gov.uk