

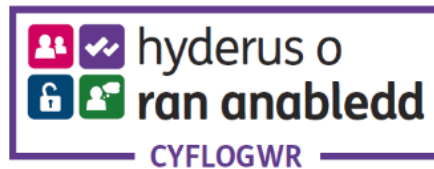
Adroddiad am y Gweithlu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

1 Ebrill 2019 – 31 Mawrth 2020

sirgar.llyw.cymru

Cyngor **Sir Gâr**
Carmarthenshire
County Council





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

RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

Cynnwys

CYFLWYNIAD	4
Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	4
Dyletswyddau Penodol yng Nghymru	4
Yr Iaith Gymraeg	5
NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPŪ GYDA'R DEHONGLI	7
GWYBODAETH AM Y GWEITHLU	8
1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.....	8
2. Dynion a Menywod.....	17
3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi.....	27
4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd	34
5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant	40
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.....	40
7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau	47
8. Gweithwyr sy'n destun Gweithdrefn Ddisgyblu.....	52
9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.	57
10. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Oedran	62
GWAHANIAETHAU CYFLOG	68
HYFFORDDIANT STAFF	69
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH	72
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH	72
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH	73
Yn y Cyngor.....	73
Ffynonellau allanol:.....	73
Cyfeirnodau.....	74

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 gwarchoddedig

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

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu Rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – gan gynnwys 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 1 Ebrill 2018 i 31 Mawrth 2019. Dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd ag Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2018-2019.

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 warchoddedig
- 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 gwarchoddedig 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 gwarchoddedig. 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 gwarchoddedig. 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 gwarchoddedig 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 warchoddedig.
- Gwneud trefniadau priodol i ganfod a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau cyflog, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng gweithwyr sydd â nodwedd warchoddedig 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 HELPU GYDA'R DEHONGLI

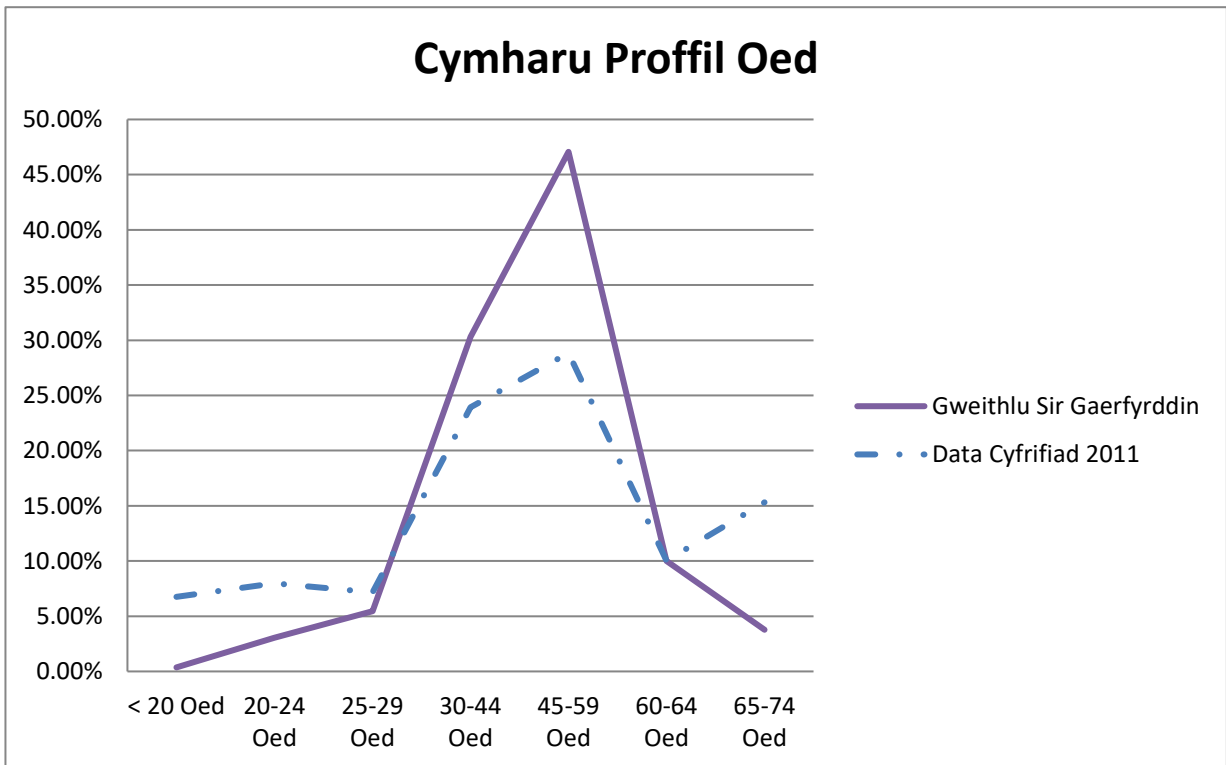
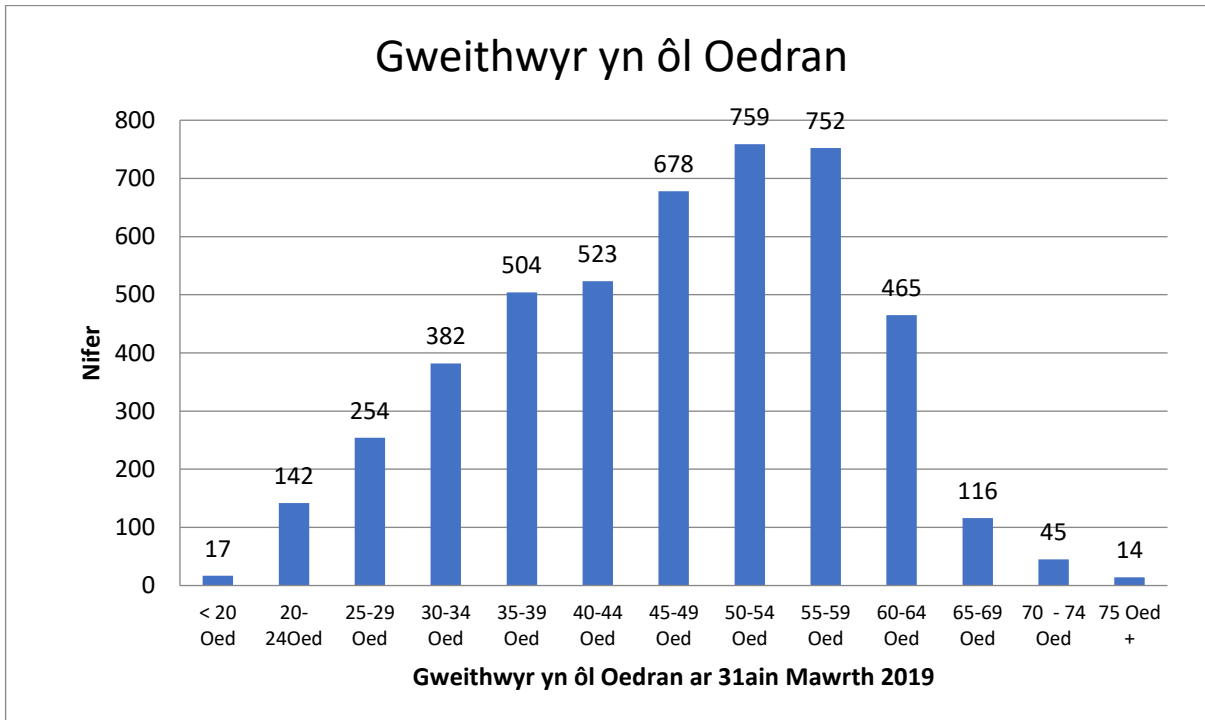
1. Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau yn ôl nifer yr unigolion, yn hytrach na ffigurau Cyfwerth ag Amser Llawn (CALI) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Felly, lle bo gweithiwr yn cyflawni swydd ddeuol neu nifer o swyddi, defnyddiwyd y brif swydd (ar sail oriau gwaith y swydd) at ddibenion 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 blynyddol 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 blynyddoedd 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) gwarchoddedig 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 Caerfyrddin.

Yn ôl ein data ar y dyddiad adrodd, roedd gan yr Awdurdod 4651 o weithwyr ar 31 Mawrth 2020.

a. Oedran



Nifer y Gweithwyr yn ôl Oedran

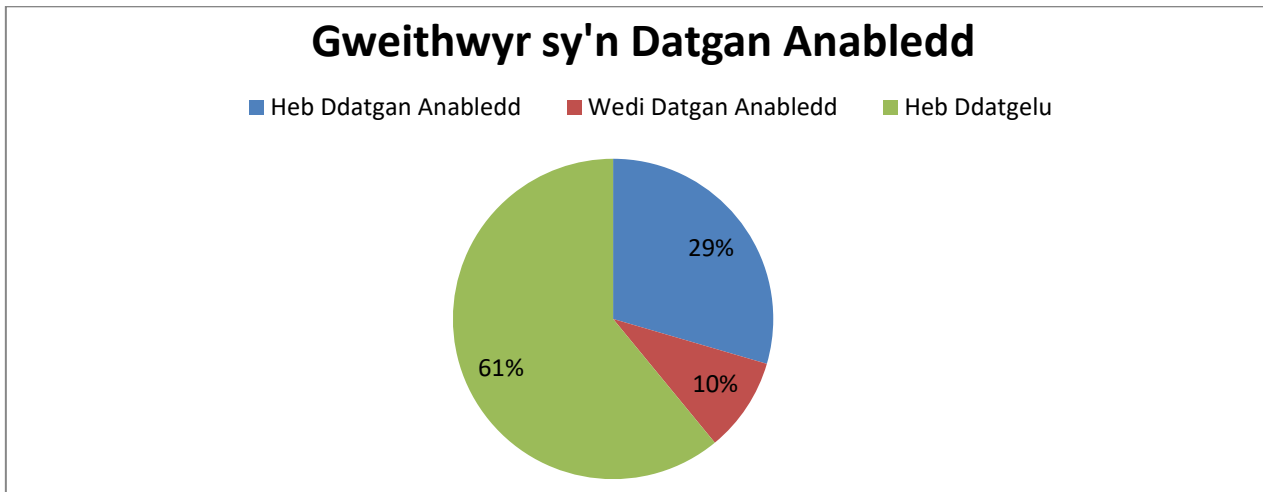
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr
Dan 20 Oed	17
20-24 oed	142
25-29 oed	254
30-34 oed	382
35-39 oed	504
40-44 oed	523
45-49 oed	678
50-54 oed	759
55-59 oed	752
60-64 oed	465
65-69 oed	116
70-74 oed	45
75+ oed	14
Cyfanswm Gweithwyr	4651

Mae proffil gweithwyr yr awdurdod yn ôl oedran yn adlewyrchu'n fras duedd y boblogaeth yn Sir Gaerfyrddin a thuedd 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 55+ 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, o gymharu â'r llynedd, bod y grŵp oedran o dan 20 i 29 wedi cynyddu o 8.1% yn 2018/2019 i 17.1% o'r gweithlu yn 2020. 61.2% yw'r grŵp oedran 30 i 54, gan barhau â'r duedd ostyngol yn 2020. Er bod recriwtio wedi cynyddu nifer y gweithwyr o 4635 yn 2018/19 i 4651 yn 2019/20, mae'r grŵp oedran hwn yn cyfrif am 61% o'r gweithlu o hyd. Mae'r grŵp oedran 55 i 75 oed wedi cynyddu eleni o 29.2% o'r gweithlu yn 2019 i 29.9% yn 2020.

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd

Datganiad Anabledd	Nifer y Gweithwyr	% Cyfanswm Gweithwyr yr Awdurdod	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1373	29.52%	75.61%
Wedi Datgan Anabledd	443	9.52%	24.39%
Heb Ddatgelu	2835	60.95%	
Cyfanswm	4651		

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

- mae 'arwyddocaol' yn fwy na rhywbeth dibwys, e.e. mae'n cymryd llawer hwy 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 arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod statws anabledd y rhan fwyaf o weithwyr yw 'Heb Ddatgelu' 2835 (60.95%) sydd wedi cynyddu o'r flwyddyn flaenorol (58.75%).- Fodd bynnag, o'r gweithwyr sydd wedi gwneud datganiad, sef 1,373 (75.61%), 443 (24.39%) wedi nodi eu bod yn bodloni'r diffiniad uchod, o'i gymharu â 23.95% yn y flwyddyn flaenorol. Dyma'r chweched flwyddyn yn olynol i'r ffigur hwn godi.

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn amcangyfrif bod 4.4 miliwn o bobl anabl rhwng 16 a 64 oed mewn cyflogaeth rhwng mis Hydref i fis Rhagfyr 2019. Roedd cyfanswm o 8.1 miliwn o bobl anabl yn y DU.

Mae Arolwg o'r Llafurlu 2012 yn nodi bod pobl anabl bellach yn fwy tebygol o gael eu cyflogi nag yr oeddent yn 2002 ond yn 2012 dim ond 46.3% o bobl oedran gweithio oedd mewn cyflogaeth. Rhwng 2013 a 2019 mae Arolwg o'r Llafurlu 2019 yn dangos cynnydd i 53.2% o bobl anabl 16-64 oed mewn gwaith. Ac eto, mae'n dal i awgrymu bod pobl anabl yn draean yn llai tebygol o gael eu cyflogi na'u cymheiriaid nad ydynt yn anabl (81.8%). Yr enw a roddir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ar y gwahaniaeth hwn yw'r bwlch yn y gyfradd cyflogaeth anabledd, sef 28.6%

Mae Arolwg Poblogaeth Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn nodi bod dros draean o bobl anabl yn gweithio'n rhan-amser (34.6%) o'i gymharu â 22.9% o bobl nad ydynt yn anabl. Roeddent hefyd yn llai tebygol o gael eu cyflogi fel rheolwyr, cyfarwyddwyr, uwch-swyddogion, neu mewn galwedigaethau proffesiynol ac yn fwy tebygol o gael eu cyflogi mewn gwerthiannau, gwasanaeth cwsmeriaid, galwedigaethau gofalu neu hamdden.

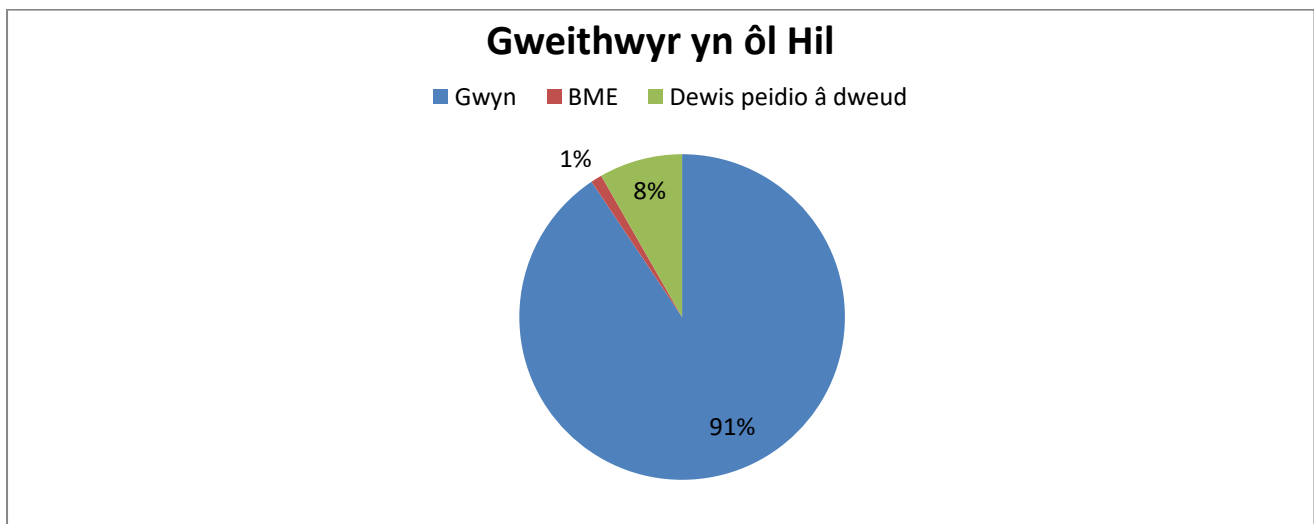
c. Hunaniaeth o ran Rhywedd

Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrllon a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

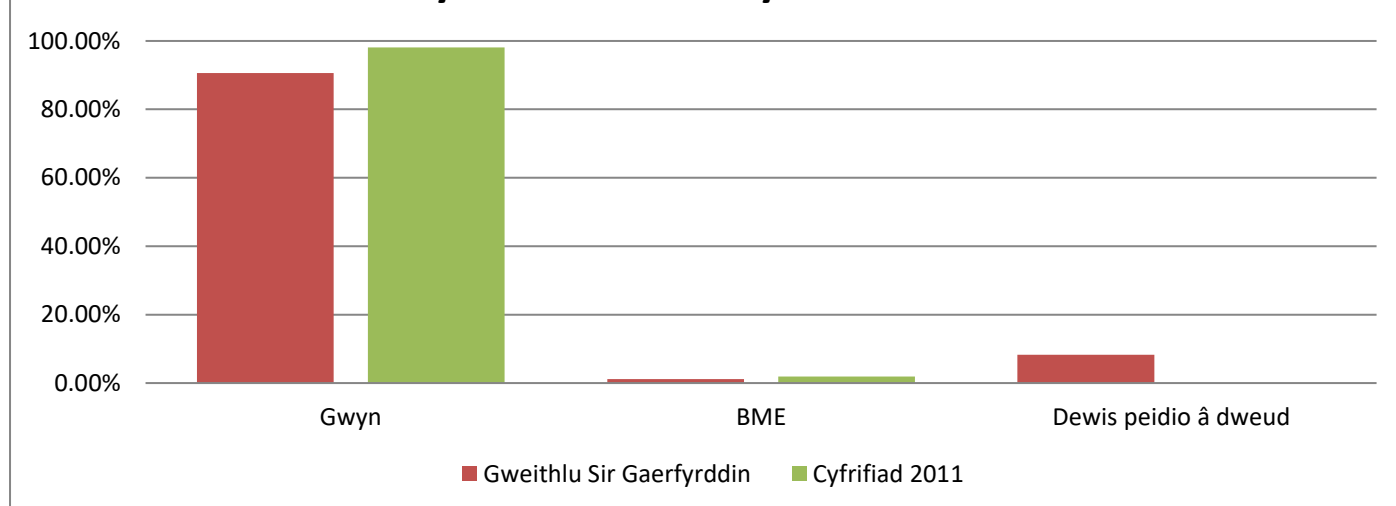
Roedd 55 o weithwyr yn cymryd absenoldeb mamolaeth ar 31 Mawrth 2020. Mae hyn yn cyfrif am 1.18% o'r gweithwyr.

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



Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

Cymharu â data Cyfrifiad 2011



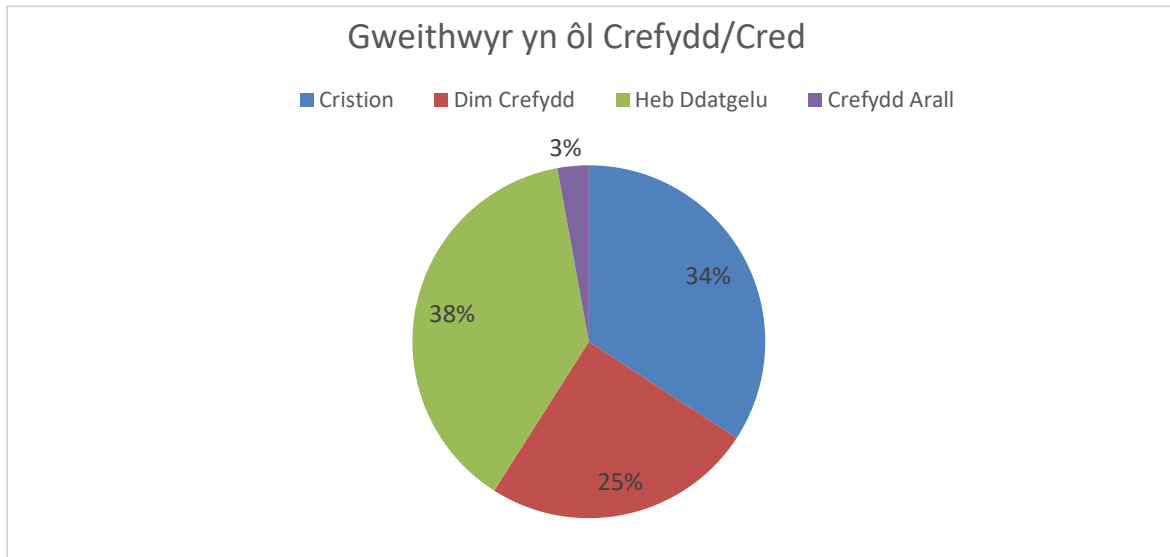
Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin									Data Cyfrifiad 2011	
		Mawrth 2020	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013		2012
Asiaidd	23		0.49%	0.24%	0.48%	0.42%	0.42%	0.49%	0.39%	0.36%	0.39%	1.00%
Du	10		0.22%	0.22%	0.23%	0.17%	0.17%	0.22%	0.15%	0.11%	0.15%	0.15%
Cymysg	6		0.13%	0.13%	0.27%	0.19%	0.19%	0.13%	0.27%	0.27%	0.30%	0.56%
Gwyn	4214		90.60%	90.29%	91.71%	92.54%	92.77%	90.60%	91.32%	90.71%	90.14%	98.12%
Arall	13		0.28%	0.54%	0.09%	Dim data	Dim data	0.28%	0.28%	0.09%	0.06%	0.17%
Dewis peidio â dweud	385		8.28%	8.59%	7.21%	6.63%	6.40%	8.28%	7.79%	8.45%	8.96%	0.00%
Cyfanswm	4651											

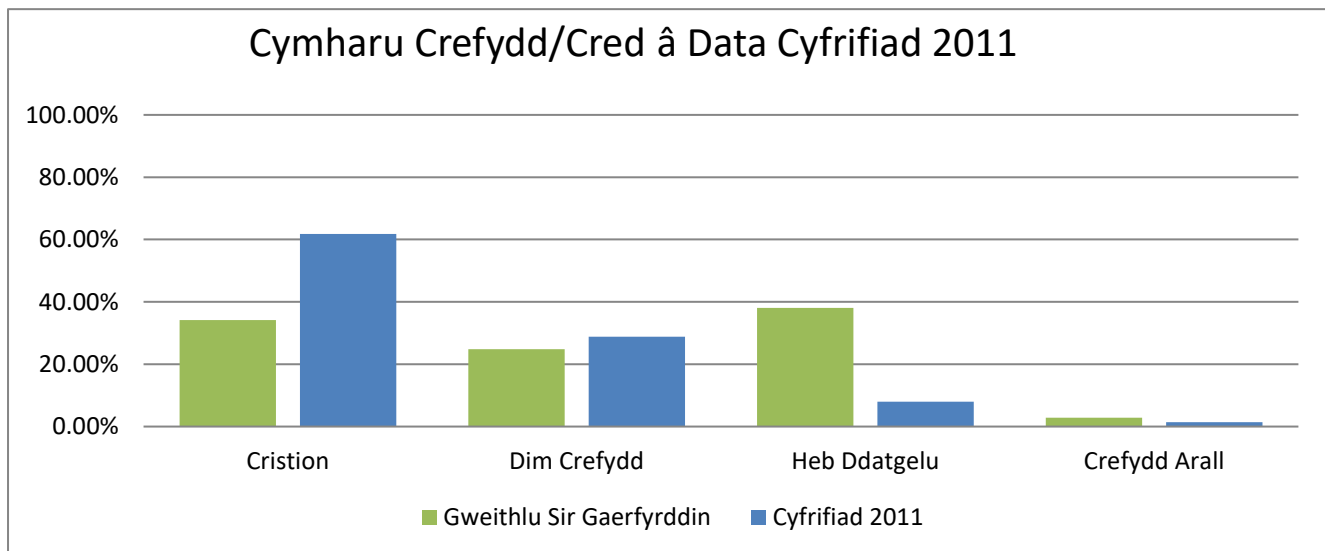
Yn achos y categori hwn mae data Cyfrifiad 2011 ar gael, sy'n golygu bod modd cymharu proffil gweithwyr y Cyngor â phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. O flwyddyn i flwyddyn ni fu fawr ddim newid yn y ffigurau a adroddwyd. O'r gweithwyr sydd wedi datgan eu grŵp ethnig, y mwyaf yw Gwyn, 4,214 (90.60%). Nid yw lleiafrif sylweddol, 8.28% (385) wedi datgelu eu grŵp ethnig, sydd wedi gostwng ychydig o'r 8.59% y llynedd%.

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 canrannol yn llai nag 1% nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol. Nid oes data ar genedligrwydd ar gael yn ystod y cyfnod adrodd hwn i'n galluogi i adrodd arno.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindŵ, Dyneiddiwr, Iddew, Mwslim, Sîc, Dewis peidio â dweud ac Arall.



Nifer y Gweithwyr yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd	Nifer y Gweithwyr	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Cristion	1590	34.19%	61.78%
Dim Crefydd	1155	24.83%	28.86%
Heb Ddatgelu	1773	38.12%	7.98%
Arall	133	2.86%	1.39%
Cyfanswm	4651		

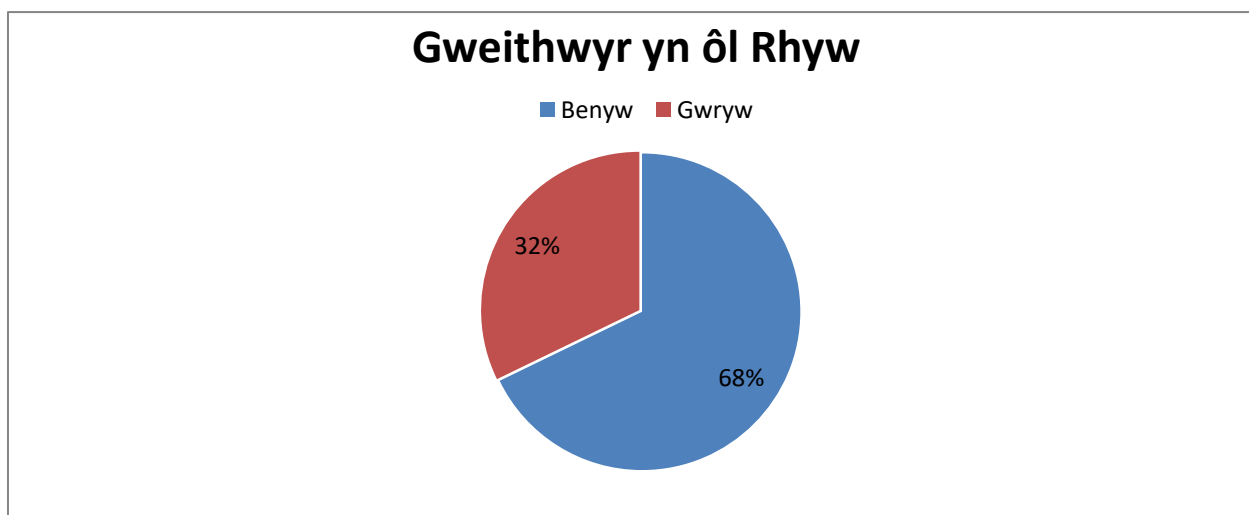
Y pwynt arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod crefydd neu gred llawer o weithwyr heb ei datgelu, sef 1,773 (38.12%). Mae hyn wedi lleihau 2% dros y flwyddyn ddiwethaf (o 40.56%) ac mae'n duedd barhaus. Y nod yw parhau i leihau'r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd mewn archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

Y categori mwyaf yr adroddwyd amdano yw 'Cristion', sef 1,590 (34.19%), a ddilynir gan gategori 'Dim Crefydd', 1155 (24.83%). Mae cymharu o flwyddyn i flwyddyn yn dangos mai tuedd barhaus a geir yma.

Mae'r ymatebwyr a ddewisodd Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindw, Dyneiddiwr, Iddew, Mwslim, Sîc a Dewis peidio â dweud wedi'u cynnwys yn y categori 'Arall', 133 (2.86%). Maent yn rhy isel i adrodd yn unigol ond mae'n bwysig cynnwys pawb sy'n datgan eu statws crefyddol.

O gymharu'r ffigurau hyn â Chyfrifiad 2011 mae'n dangos 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 ychwanegol fynd rhagddo i wella'r gyfradd ymateb.

g. Rhyw



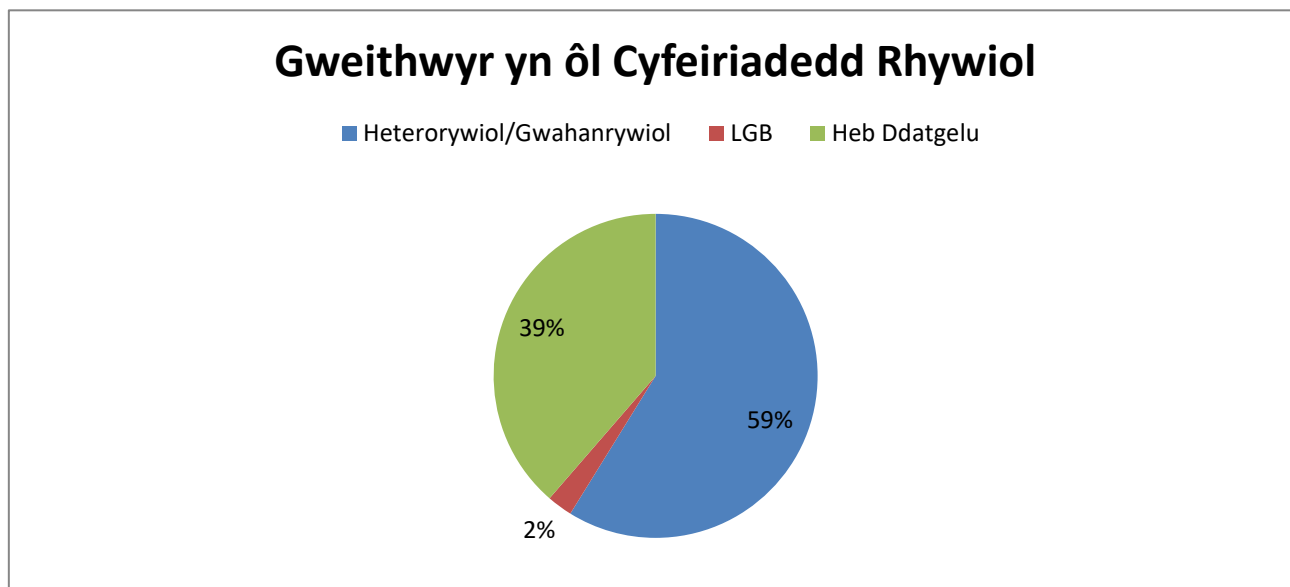
Nifer y Gweithwyr: Rhyw

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	% Cyfanswm y Gweithwyr	Cyfrifiad 2011
Benyw	3154	68%	51%
Gwryw	1497	32%	49%
Cyfanswm	4651		

Dangosir nifer yr unigolion yn ôl eu rhyw uchod, gyda 3,154 (68%) yn fenywod a 1,497 (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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer y Gweithwyr	% Cyfanswm y Gweithwyr	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2736	58.83%	95.87%
Dyn hoyw	10	0.22%	0.35%
Menyw hoyw/Lesbiad	22	0.47%	0.77%
Deurywiol	22	0.47%	0.77%
Dewis peidio â dweud/Arall	64	1.38%	2.24%
Heb Ddatgelu	1797	38.64%	
Cyfanswm	4651		

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

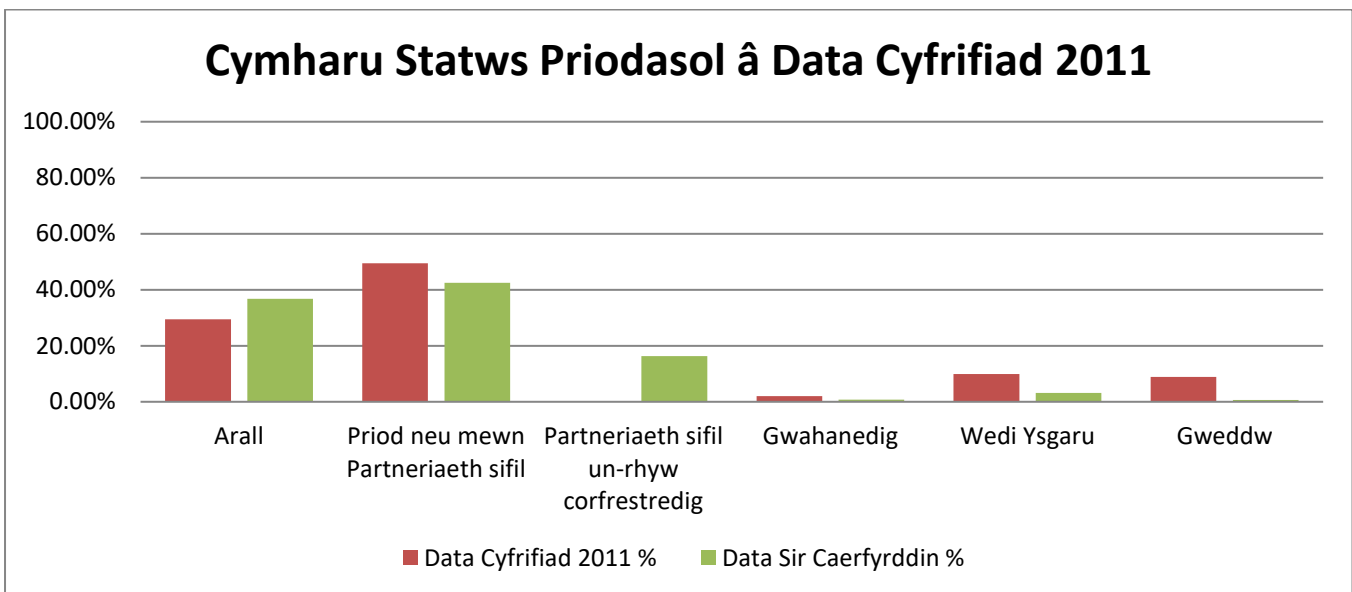
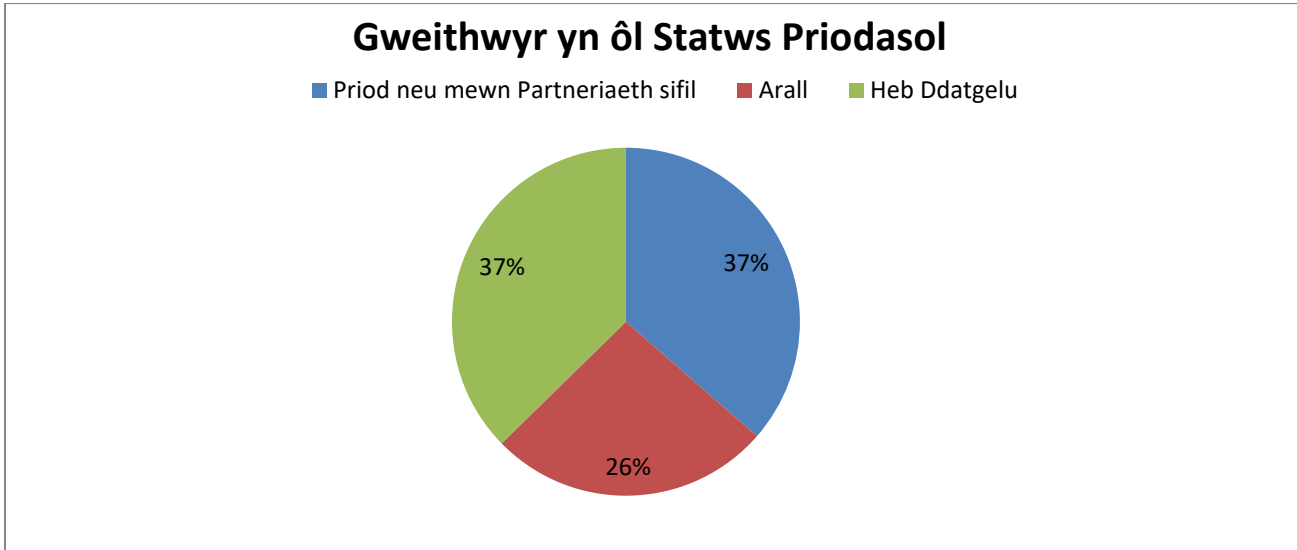
O gyfanswm y gweithwyr yn yr awdurdod (4651), roedd 2736 (58.83%) wedi datgan eu bod yn heterorywiol/syth.

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr nad ydynt wedi datgan eu cyfeiriadedd rhywiol ac felly nid yw'n hysbys, 1797 (38.64%) sydd wedi gostwng bron i 4% eleni o gymharu â ffigurau'r llynedd 1,964 (42.37%). Er bod hyn yn uchel, mae nifer yr achosion o 'heb ddatgelu' yn parhau i ostwng. Y nod yw parhau â'r duedd hon drwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd trwy archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr. O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r rhan fwyaf, 2,736 (95.87%), wedi dweud eu bod yn heterorywiol/gwahanrywiol. Mae'r ffigur hwn wedi gostwng ychydig ers y flwyddyn flaenorol ond bu cynnydd bach yn nifer y bobl sy'n dweud eu bod yn uniaethu â'r categorïau eraill a nodwyd.

Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol, drwy ddefnyddio'r arolwg blynyddol o'r boblogaeth o 2019, amcangyfrifir bod 1.4 miliwn o bobl 16 oed a throsodd yn ystyried eu hunain yn LHD, sef 2.7% o'r boblogaeth. Roedd 0.7% arall wedi ateb 'Arall' a 3.0% yn gwrthod neu ddim yn gwybod sut i ystyried eu hunain.

[Cyfeiriadedd rhywiol, y DU - Y Swyddfa Ystadegau Gwladol \(ons.gov.uk\)](https://ons.gov.uk)

i. Statws Priodasol



Nifer y Gweithwyr yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol	Nifer y Gweithwyr	% Cyfanswm	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1694	36.42%	58.11%
Arall	1221	26.25%	41.89%
Heb Ddatgelu	1736	37.33%	
Cyfanswm	4651		

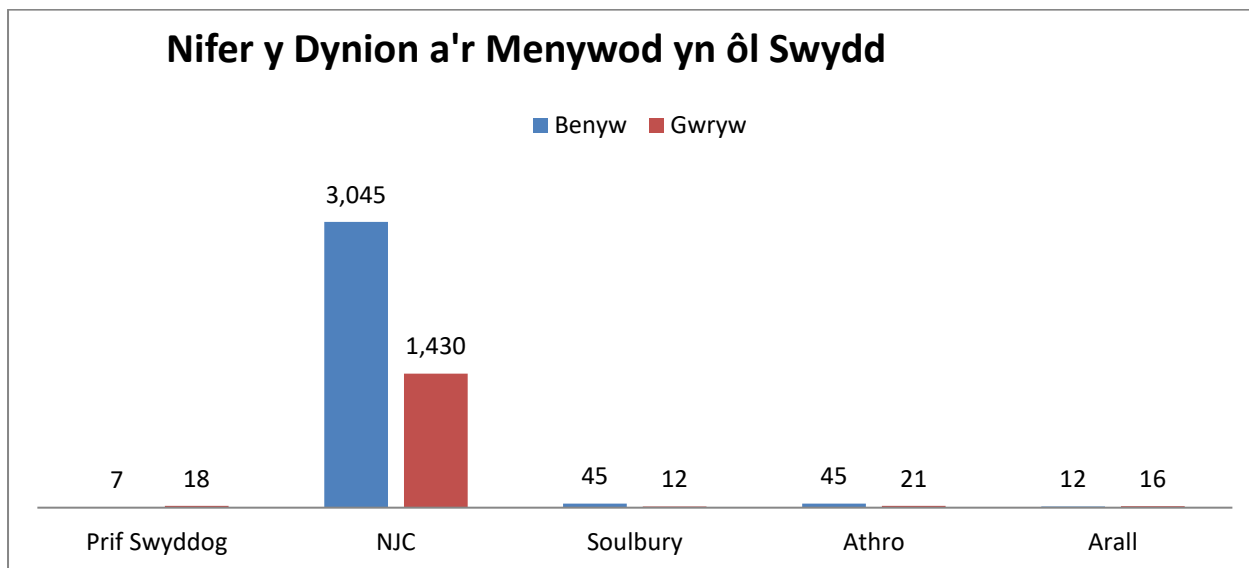
Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr nad ydynt wedi datgan eu statws priodasol ac felly nid yw'n hysbys, 1736 (37.33%) sy'n is na 2019 1,851 (39.94%) a gostyngiad pellach ers 2018 (41.31%).

O'r rhai sydd wedi gwneud datganiad, mae 1694 (58.11%) wedi nodi mai eu statws priodasol yw eu bod yn briod neu mewn Partneriaeth Sifil, sy'n ostyngiad ers y llynedd (59.45%). Fodd bynnag, mae cynnydd yn yr adroddiadau yn y categori 'Arall' o 40.55% y llynedd i 41.89% eleni sy'n ddymunol iawn gan mai'r gobaith yw bod ein gwaith i ddatblygu ein gwerthoedd corfforaethol ac i barhau i ymgorffori Deddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol (2015) wedi annog ein staff i fod yn fwy hyderus ac arfaethedig. Byddwn yn parhau gyda'r nod o leihau'r canran sydd heb ddatgan dros amser drwy barhau i annog gweithwyr i ddatgan yn wirfoddol drwy archwiliadau rheolaidd o weithwyr.

2. Dynion a Menywod

Y rhai sy'n gweithio i Gyngor Sir Caerfyrddin ar 31 Mawrth 2020.

a. Swydd



Nifer y Dynion a'r Merched yn ôl Swydd

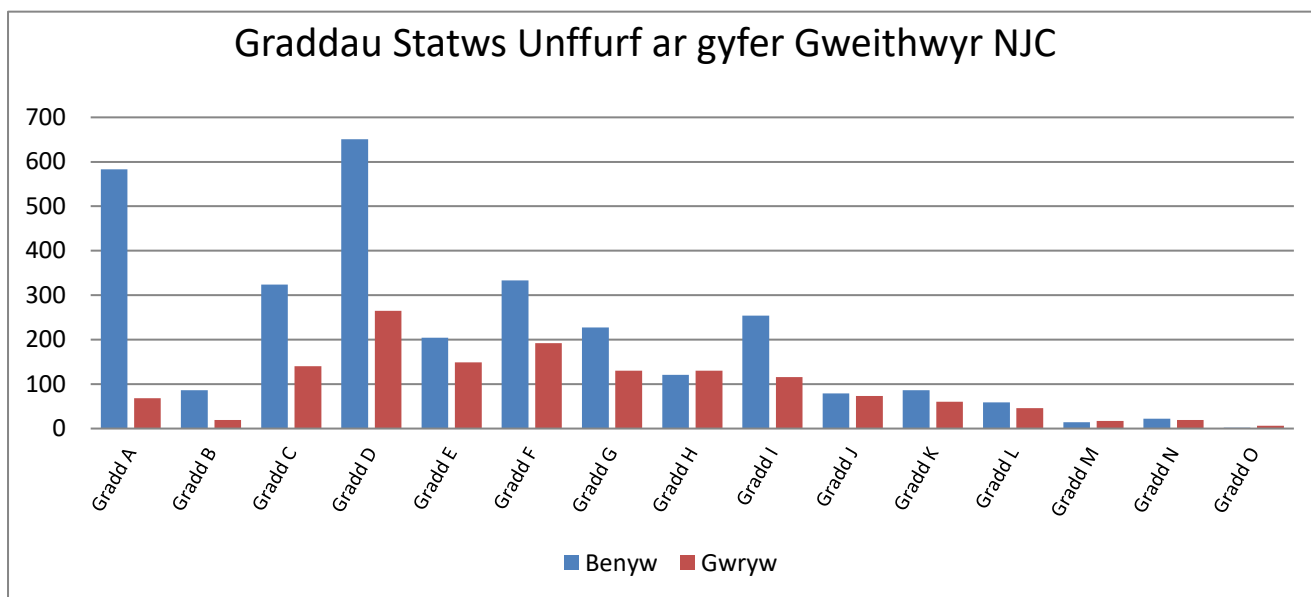
Amodau Gwasanaeth	Nifer y Gweithwyr		% Benywod a Gwrywod		Cyfanswm
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	
Prif Swyddog	7	18	28%	72%	100%
Y Cyd-gyngor Cenedlaethol	3045	1430	68%	32%	100%
Soulbury	45	12	79%	21%	100%
Athro/Athrawes	45	21	68%	32%	100%
Graddau Eraill	12	16	43%	57%	100%
Cyfanswm	3154	1497	68%	32%	100%

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 i 79% benyw a 21% Gwryw (o gymharu â 78%:22% yn y flwyddyn flaenorol) ac mae bellach yn nes at broffil yr awdurdod cyfan. Mae "Graddau eraill" yn raddau sy'n seiliedig ar TUPE yn bennaf ond maent yn cynnwys graddau prentisiaethau modern a graddedigion.

b. Gradd

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

Graddau Statws Unffurf ar gyfer Gweithwyr NJC

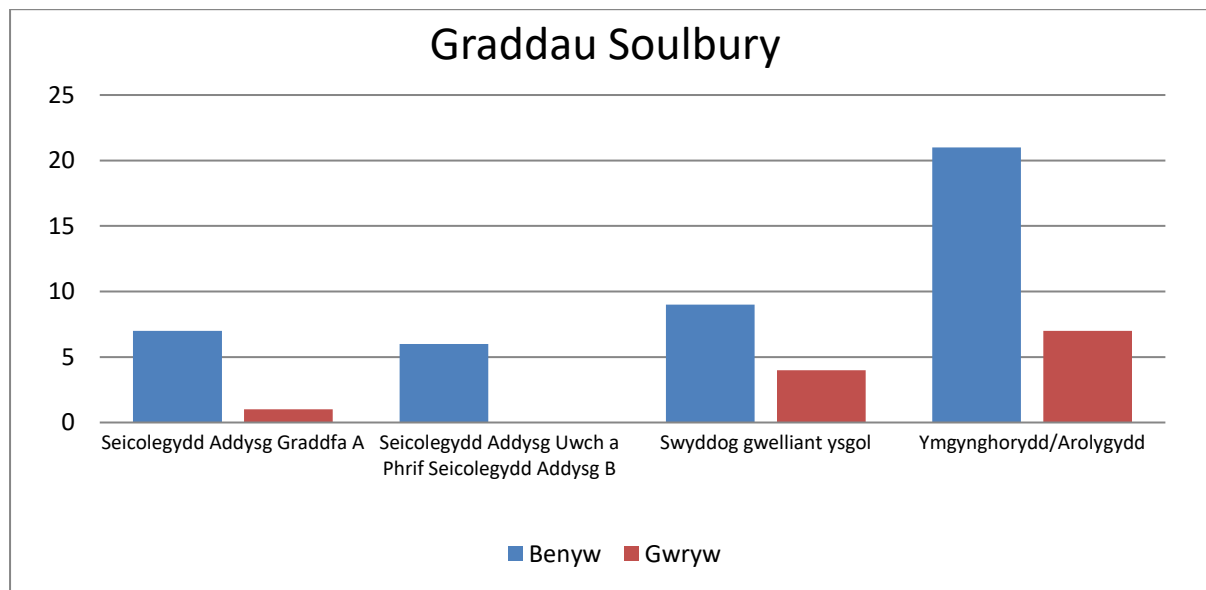


Graddau Statws Unffurf ar gyfer Gweithwyr NJC

Graddau wedi Statws Unffurf	Nifer		% Benywod a Gwrywod		Cyfanswm
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	
Gradd A	583	68	89.55%	10.45%	100.00%
Gradd B	86	19	81.90%	18.10%	100.00%
Gradd C	324	140	69.83%	30.17%	100.00%
Gradd D	651	265	71.07%	28.93%	100.00%
Gradd E	204	149	57.79%	42.21%	100.00%
Gradd F	333	192	63.43%	36.57%	100.00%
Gradd G	227	130	63.59%	36.41%	100.00%
Gradd H	121	130	48.21%	51.79%	100.00%
Gradd I	254	116	68.65%	31.35%	100.00%
Gradd J	79	73	51.97%	48.03%	100.00%
Gradd K	86	60	58.90%	41.10%	100.00%
Gradd L	59	46	56.19%	43.81%	100.00%
Gradd M	14	17	45.16%	54.84%	100.00%
Gradd N	22	19	53.66%	46.34%	100.00%
Gradd O	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.				
Cyfanswm	3045	1430	68.04%	31.96%	100.00%

Dengys y tabl uchod y gymhareb rywedd ar gyfer pob gradd, a gellir ei gymharu â chymhareb benyw: gwryw gyffredinol yr awdurdod, sef 69%/31%, 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, B a D ac yn gyferbyniol is yng ngraddau E, H a J i O. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'n [Harchwiliad Cyflog Cyfartal ar gyfer 2019-2020](#)

Graddau Soulbury



Graddau Soulbury

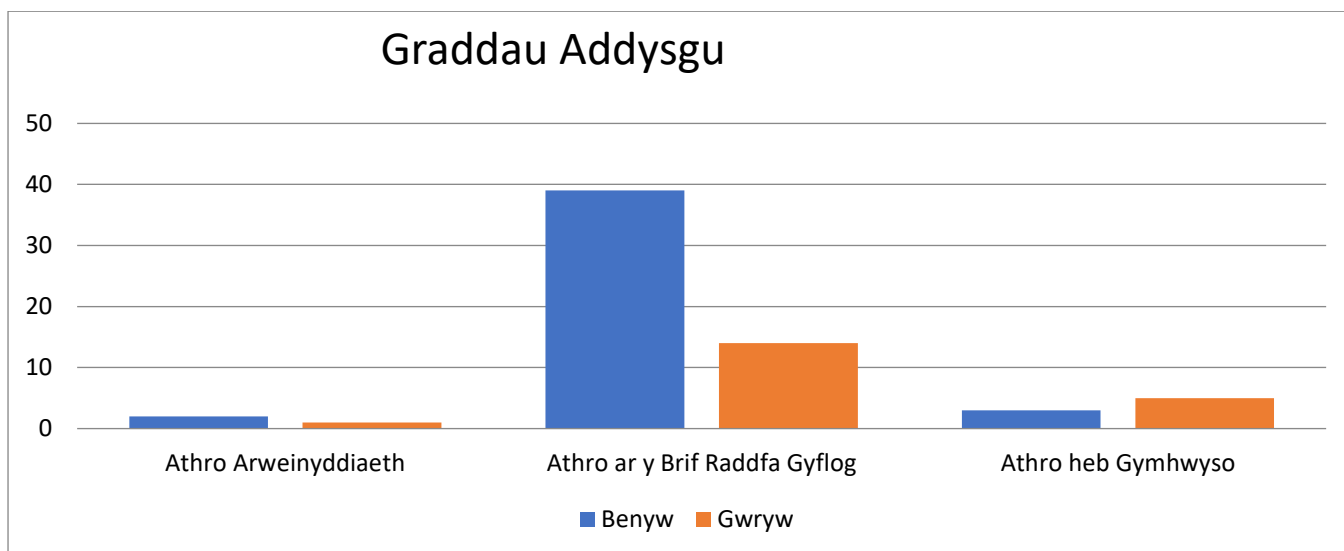
Gradd	Nifer y Menywod	Nifer y Dynion	% Benyw	% Gwryw	% Cyfanswm
Seicolegydd Addysg Graddfa A	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Seicolegydd Addysg Graddfa B	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Swyddogion Ieuentid a Chymunedol	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Swyddog Gwella Ysgolion	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.				
Ymgynghorydd/Arolygydd	21	7	75.00%	25.00%	100.00%
Cyfanswm	45	12	78.95%	21.05%	100.00%

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 unffurf ar y graddau uchod.

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, mae cymhareb gyffredinol benyw: gwryw 79%:21% 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)



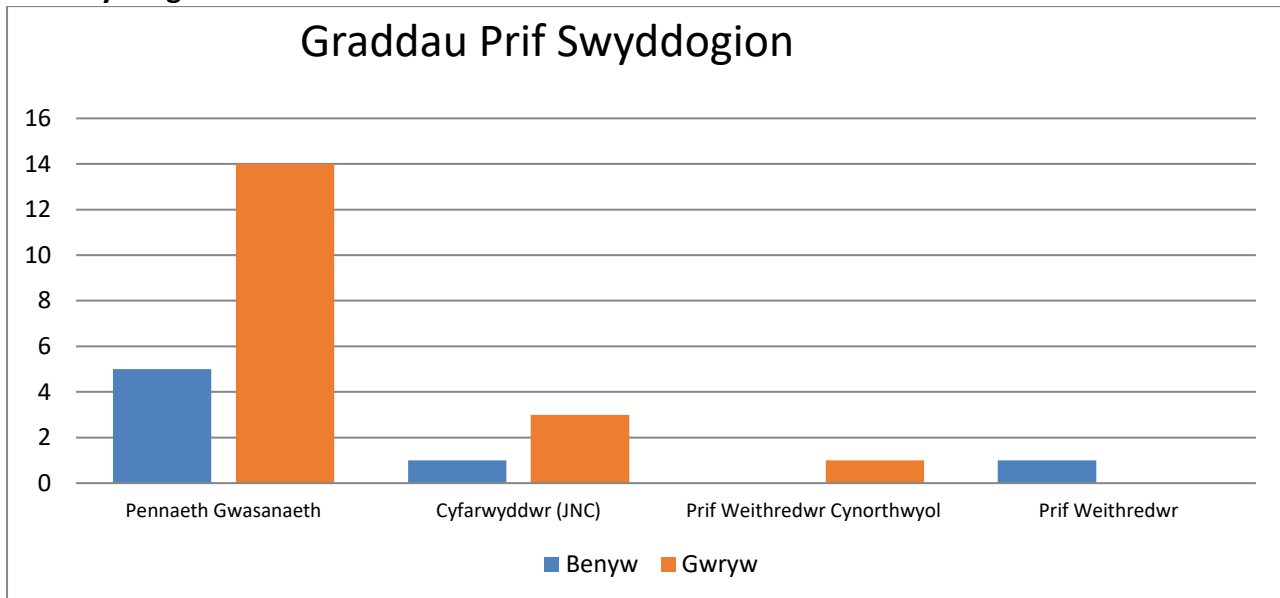
Graddau Addysgu

Gradd	Nifer y Menywod	Nifer y Dynion	% Benyw	% Gwryw	% Cyfanswm
Penaethiaid	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Athro – Rôl Arwain	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	39	14	73.58%	26.42%	100.00%
Athro heb Gymhwyso	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Cyfanswm	45	21	68.18%	31.82%	100.00%

Cytundeb cenedlaethol yw'r Amodau Gwasanaeth ar gyfer Athrawon Ysgol yng Nghymru a Lloegr ('Y Llyfr Bwrgwyn') rhwng chwe undeb i benaethiaid ysgolion 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 uchod a'r tabl 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 adlewyrchu cymhareb rywedd 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



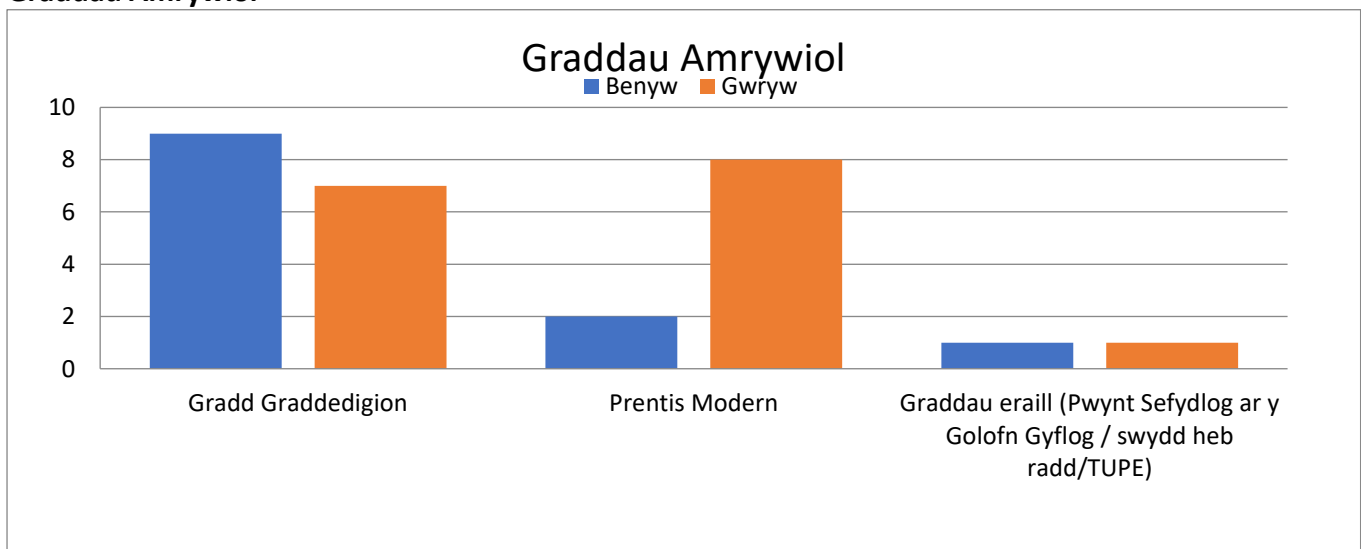
Graddau Prif Swyddogion

Gradd	Nifer y Menywod	Nifer y Dynion	% Benyw	% Gwryw	% Cyfanswm
Pennaeth Gwasanaeth	5	14	26%	74%	100%
Cyfarwyddwr (JNC)	1	3	25%	75%	100%
Prif Weithredwr Cynorthwyol	0	1	0%	100%	100%
Prif Weithredwr	1	0	100%	0%	100%
Cyfanswm	7	18	28%	72%	100%

Y Cydgyngor Trafod Telerau (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 uchod a'r tabl yn cyfeirio at y Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr oedd yn cael eu cyflogi gan yr awdurdod ar 31 Mawrth 2020.

Graddau Amrywiol

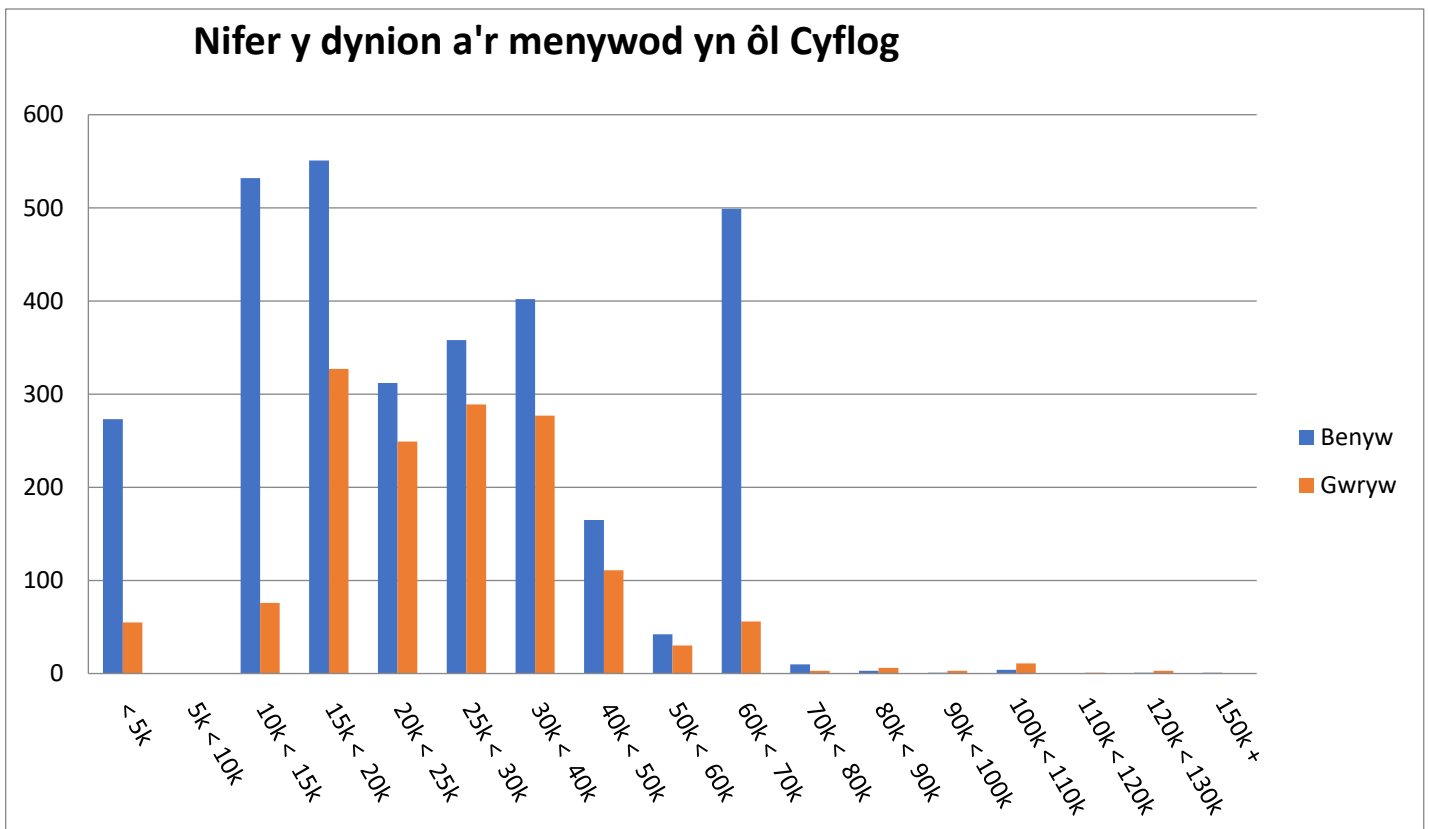


Gradd	Nifer y Menywod	Nifer y Dynion	% Benyw	% Gwryw	% Cyfanswm
Gradd Graddedigion	9	7	56.25%	43.75%	100.00%
Prentis Modern	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Graddau eraill (Pwynt Sefydlog ar y Golofn Gyflog / swydd heb radd/TUPE)	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion				
Cyfanswm	12	16	42.86%	57.14%	100.00%

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 gyflog/swyddi heb raddau/TUPE. Mae nifer y bobl yn y cyfryw raddau wedi cynyddu'n sylweddol ers y flwyddyn flaenorol. Gellir priodoli hyn i nifer y trosglwyddiadau TUPE yn ystod y flwyddyn. Mae categori TUPE yn cyfeirio at weithwyr a drosglwyddwyd i'r awdurdod o gyflogwr arall o dan y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth). Fel arfer mae gweithwyr TUPE yn cadw'r hawl gyfreithiol i aros ar eu gradd flaenorol, oni bai bod rheswm Economaidd, Technegol neu Sefydliadol dros gyfiawnhau'r newid.

c. Cyflog



Bandiau Cyflog

Bandiau	Gweithwyr Benywaidd	Gweithwyr Gwrywaidd	Cyfanswm Gweithwyr	% Gweithwyr Benywaidd	% Gweithwyr Gwrywaidd	% Cyfanswm
< 5k	273	55	328	83.23%	16.77%	100.00%
5k < 10k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
10k < 15k	532	76	608	87.50%	12.50%	100.00%
15k < 20k	551	327	878	62.76%	37.24%	100.00%
20k < 25k	312	249	561	55.61%	44.39%	100.00%
25k < 30k	358	289	647	55.33%	44.67%	100.00%
30k < 40k	402	277	679	59.20%	40.80%	100.00%
40k < 50k	165	111	276	59.78%	40.22%	100.00%
50k < 60k	42	30	72	58.33%	41.67%	100.00%
60k < 70k	499	56	555	89.91%	10.09%	100.00%
70k < 80k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
80k < 90k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
90k < 100k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
100k < 110k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
110k < 120k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
120k < 130k	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
150k +	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
Cyfanswm	3154	1497	4651	67.81%	32.19%	100.00%

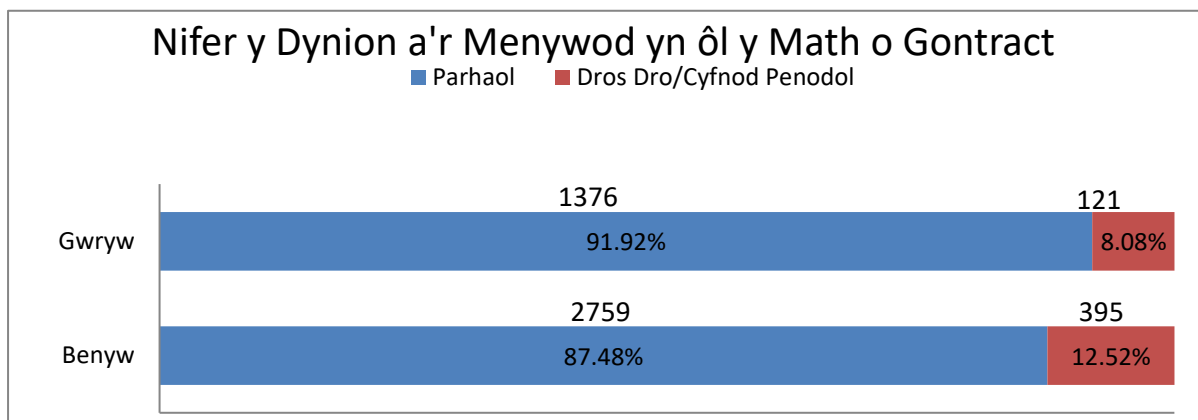
At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31 Mawrth 2020

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'r tabl yn dangos bod 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).

d. **Y Math o Gontract**



Mathau o Gontractau

Y Contract	Nifer y Gweithwyr Benywaidd	Nifer y Gweithwyr Gwrywaidd	Cyfanswm Nifer y Gweithwyr	% Gweithwyr Benywaidd	% Gweithwyr Gwrywaidd
Parhaol	2759	1376	4135	87.48%	91.92%
Dros Dro/Cyfnod Penodol	395	121	516	12.52%	8.08%
Cyfanswm	3154	1497	4651	100.00%	100.00%

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

- Parhaol – Gweithwyr 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.

e. **Patrwm Gwaith**

Catgoreiddiwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

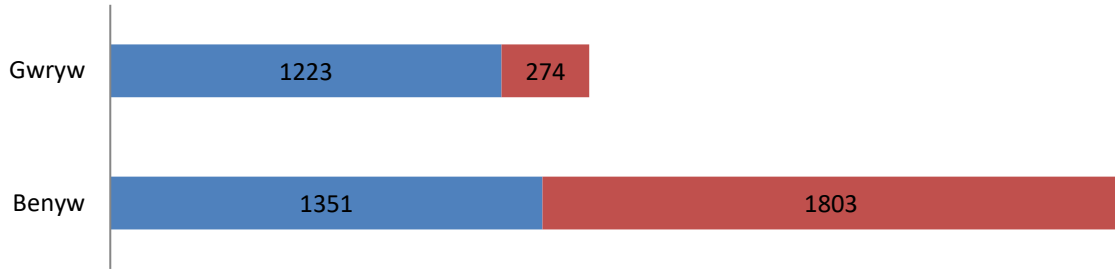
- Amser llawn yw 37 awr yr wythnos
- Rhan amser yw <37 awr yr wythnos

Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

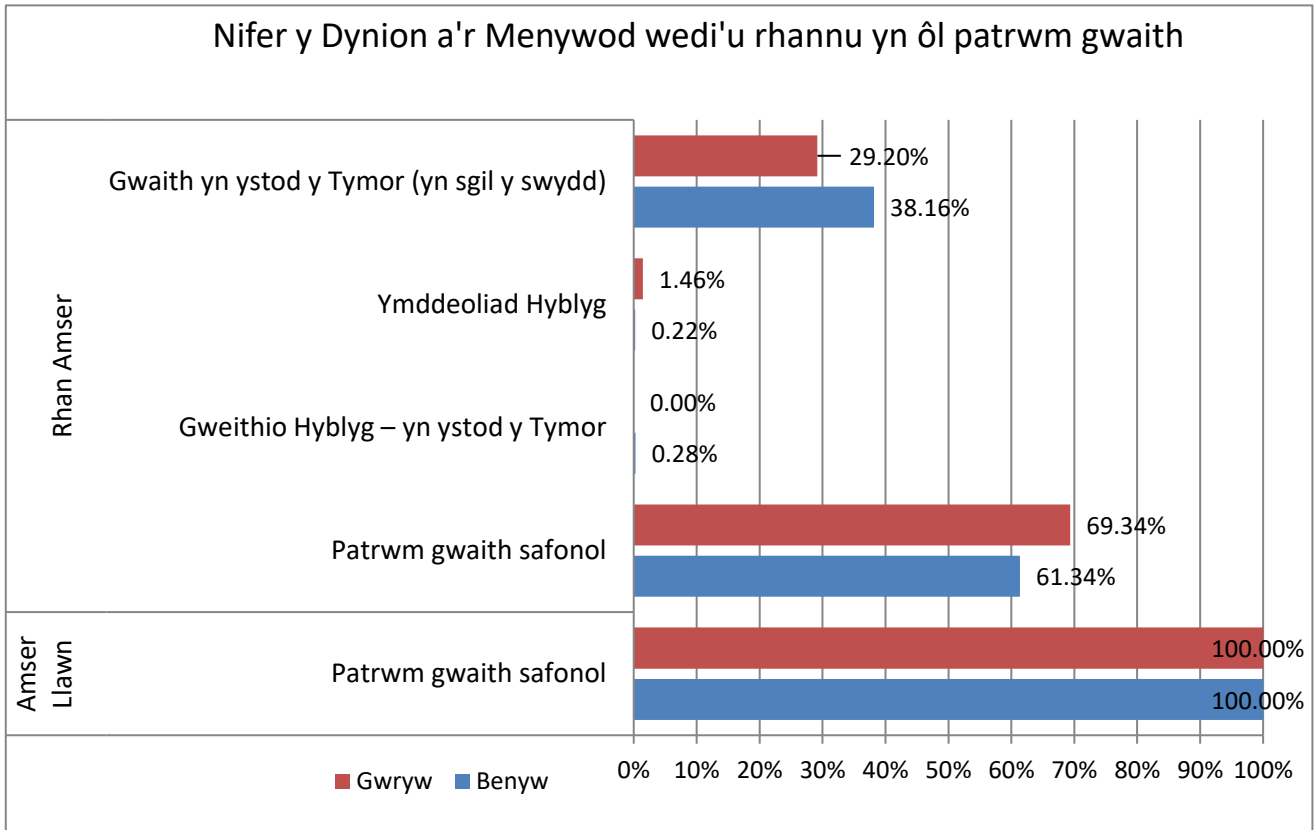
- Y patrwm gwaith safonol yw dydd Llun i ddydd Gwener (neu pro rata yn achos swyddi rhan amser)
- Gweithio Hyblyg (yn ystod y Tymor yn unig) yw canlyniad cais a gymeradwywyd gan weithiwr i weithio yn ystod y tymor yn unig
- Cydweithio â phartneriaid yw lle mae gweithiwr wedi cael ei gyflogi ar y cyd 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 arlwyyo ysgol

Nifer y Dynion a'r menywod gweithio'n Llawn Amser/ Rhan Amser

■ Amser Llawn ■ Rhan Amser



Nifer y Dynion a'r Menywod wedi'u rhannu yn ôl patrwm gwaith



Nifer y Dynion a'r Menywod yn ôl Patrwm Gweithio

Patrwm Gweithio	Nifer y Menywod	Nifer y Dynion	Cyfanswm	% Benyw	% Gwryw	% Cyfanswm
Patrwm gweithio safonol Amser Llawn	1351	1223	2574	52.49%	47.51%	100%
Cyfanswm Amser Llawn	1351	1223	2574	52.49%	47.51%	100%
Patrwm gweithio safonol Rhan-amser	1106	190	1296	85.34%	14.66%	100%
Gweithio Hyblyg Rhan-amser - Yn ystod y Tymor	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
Ymddeoliad Hyblyg Rhan-amser	Data wedi'i atal oherwydd y nifer fach o achosion.					
Gwaith Rhan-amser yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	688	80	768	89.58%	10.42%	100%
Cyfanswm Rhan Amser	1803	274	2077	86.81%	13.19%	100%
Cyfanswm	3154	1497	4651	67.81%	32.19%	100%

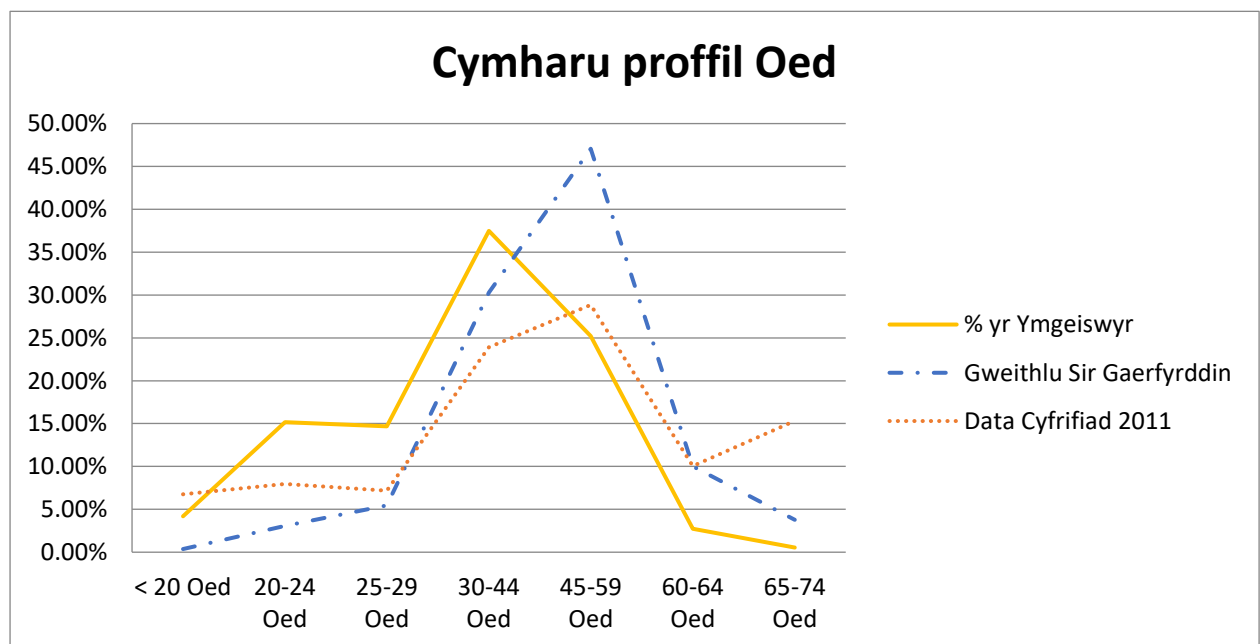
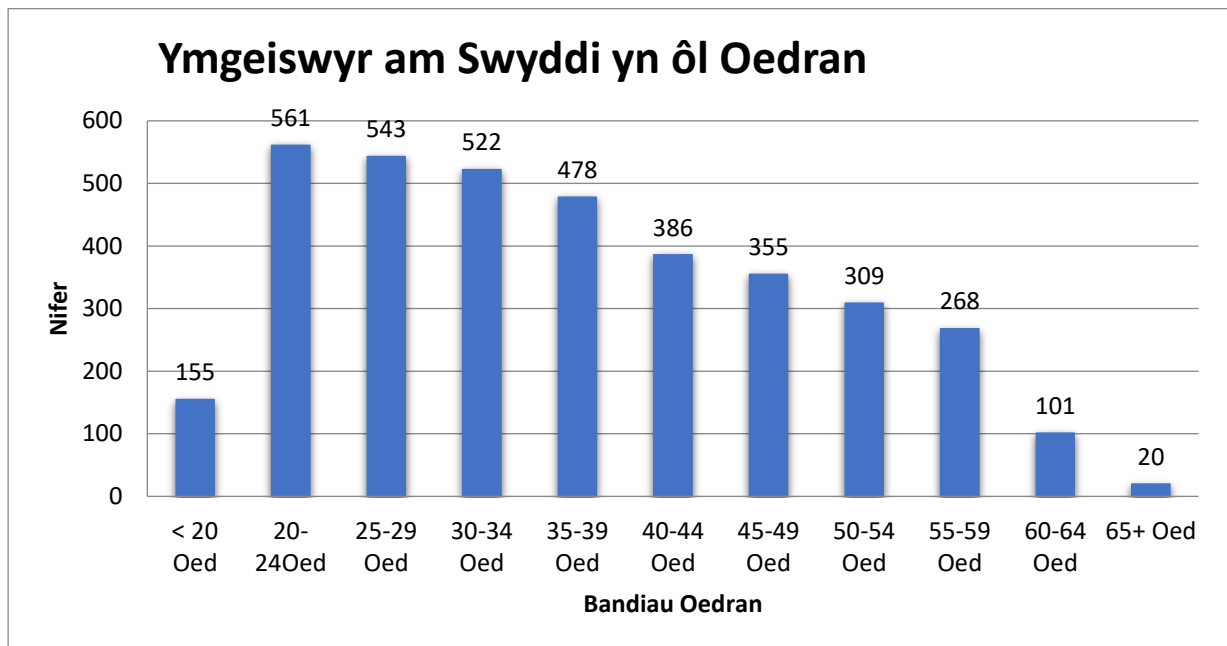
Nifer y Dynion a'r Menywod yn ôl Amser Llawn / Rhan Amser

Patrwm Gweithio	Cyfrif Benywaidd	Cyfrif Gwrywaidd	Cyfanswm y cyfrif	%
Cyfanswm Amser Llawn	1351	1223	2574	55.34%
Cyfanswm Rhan Amser	1803	274	2077	44.66%
Cyfanswm	3154	1497	4651	100.00%

3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi

Cyfnod adrodd: 1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020

a. Oedran

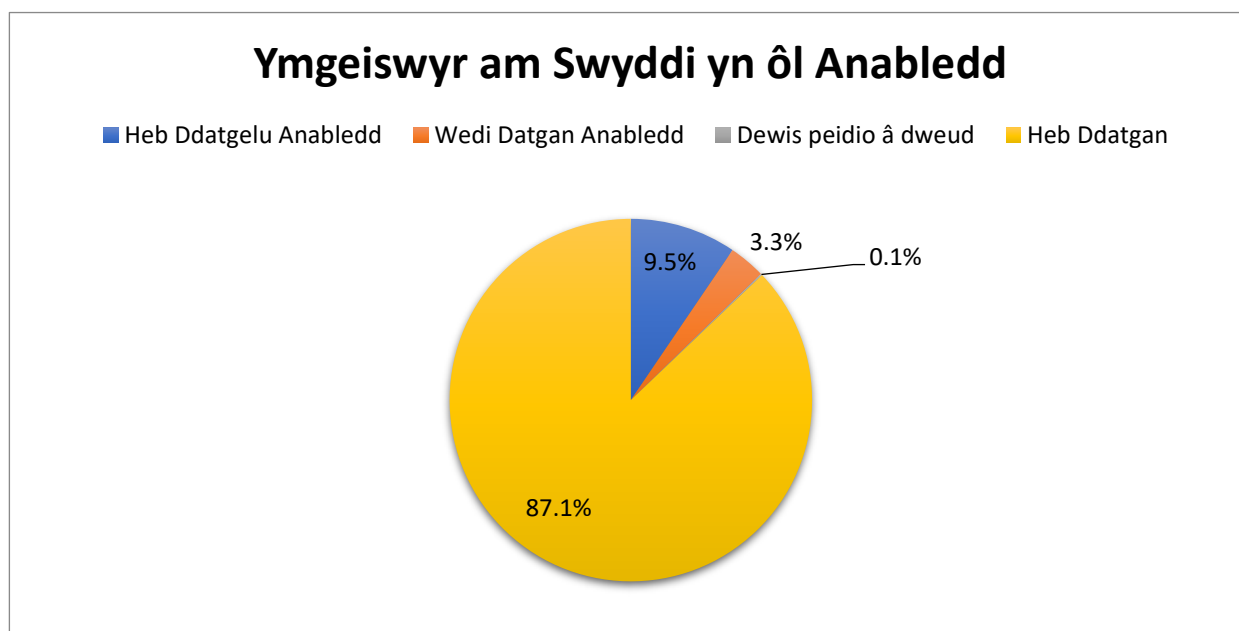


Nifer y Gweithwyr yn ôl Oedran

Bandiau Oedran	Nifer
Dan 20 Oed	155
20-24 oed	561
25-29 oed	543
30-34 oed	522
35-39 oed	478
40-44 oed	386
45-49 oed	355
50-54 oed	309
55-59 oed	268
60-64 oed	101
Dros 65 blynedd	20
Well peidio dweud	14
Cyfanswm yr Ymgeiswyr	3712

Dengys y data nifer yr ymgeiswyr am swyddi fesul oedran yn ystod y cyfnod adrodd o 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020. Mae'r duedd gyffredinol 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 byddech yn disgwyl yn y farchnad lafur, ond mae'n bosib bod y duedd hon 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

Datganiad	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	352	9.48%	73.64%
Wedi Datgan Anabledd	121	3.26%	25.31%
Heb Ddatgelu	3234	87.12%	
Dewis peidio â dweud	5	0.13%	1.05%
Cyfanswm	3712	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 (9.52% Adran 1b) ond gallai'r gyfradd ddatgan isel lurgunio ffigurau proffil yr awdurdod. Mae canran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd wedi aros bron yr un fath ers y llynedd (3.50%), ond mae'n dal yn is nag Arolwg Adnoddau Teulu 2018/19 sy'n amcangyfrif bod 19% o'r boblogaeth sy'n gweithio yn anabl. Fodd bynnag, roedd y ganran yng Nghymru yn uwch (25%) Mae hyn yn awgrymu bod angen i'r awdurdod wneud mwy i ddenu ceisiadau anabl ac annog hyder ymgeiswyr i ddatgan anabledd yn ystod y cam ymgeisio.

Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn defnyddio'r LFS a'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth i amcangyfrif y cyfraddau symud i mewn ac allan o gyflogaeth i roi darlun eang o gyfradd y bobl sy'n symud i mewn ac allan o gyflogaeth. Rhwng 2016 a 2018, y gyfradd y bobl anabl oedd yn symud allan o waith oedd 9% o'i gymharu â 5% o bobl heb anabledd. O'r rhai a oedd yn symud i'r gwaith dim ond 10% oedd yn anabl o'i gymharu â 27% o bobl heb anabledd.

c. Hunaniaeth o ran Rhywedd

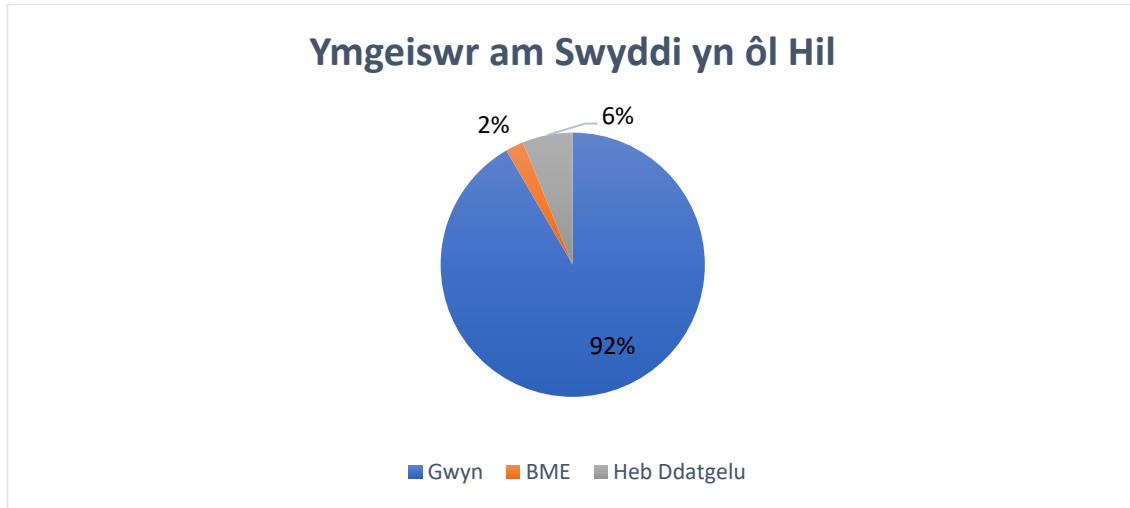
Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrlon a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

d. Beichiogrwydd a Mamolaeth

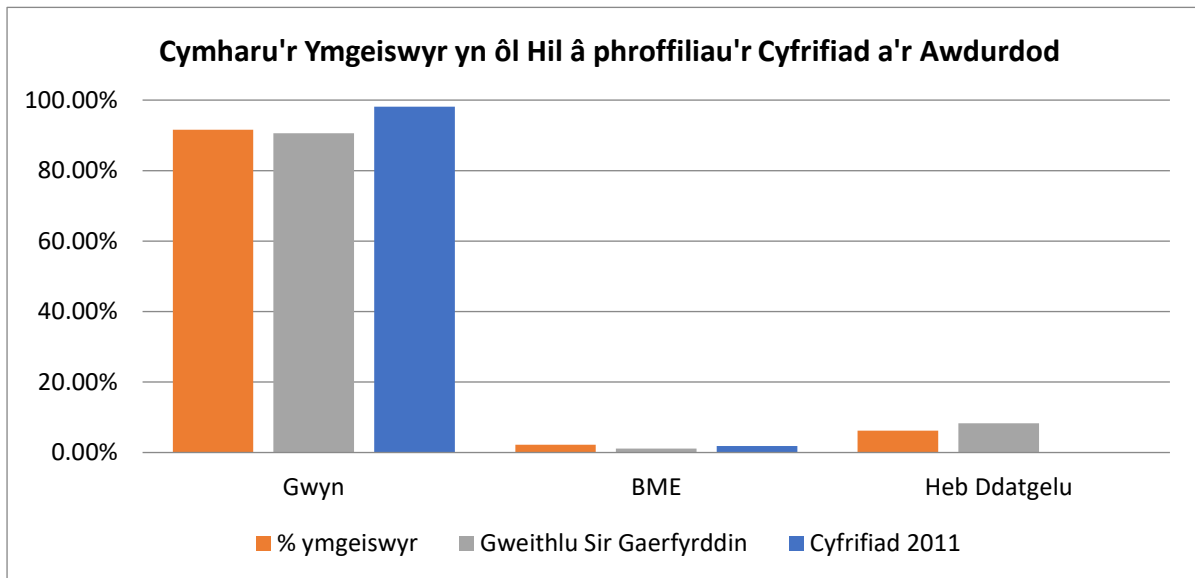
Mae'r Awdurdod wedi nodi bod 6 o ymgeiswyr wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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

Ymgeiswr am Swyddi yn ôl Hil



Y categorïau a gynhwyswyd o dan “Pobl Dduon a Lleafrifoedd Ethnig (BME)” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.



Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi	% yr Ymgeiswyr	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	3401	91.62%	90.60%	98.12%
Pobl Dduon a Lleafrifoedd Ethnig	82	2.21%	1.12%	1.88%
Heb Ddatgelu	229	6.17%	8.28%	0.00%
Cyfanswm	3712	100.00%	100.00%	100.00%

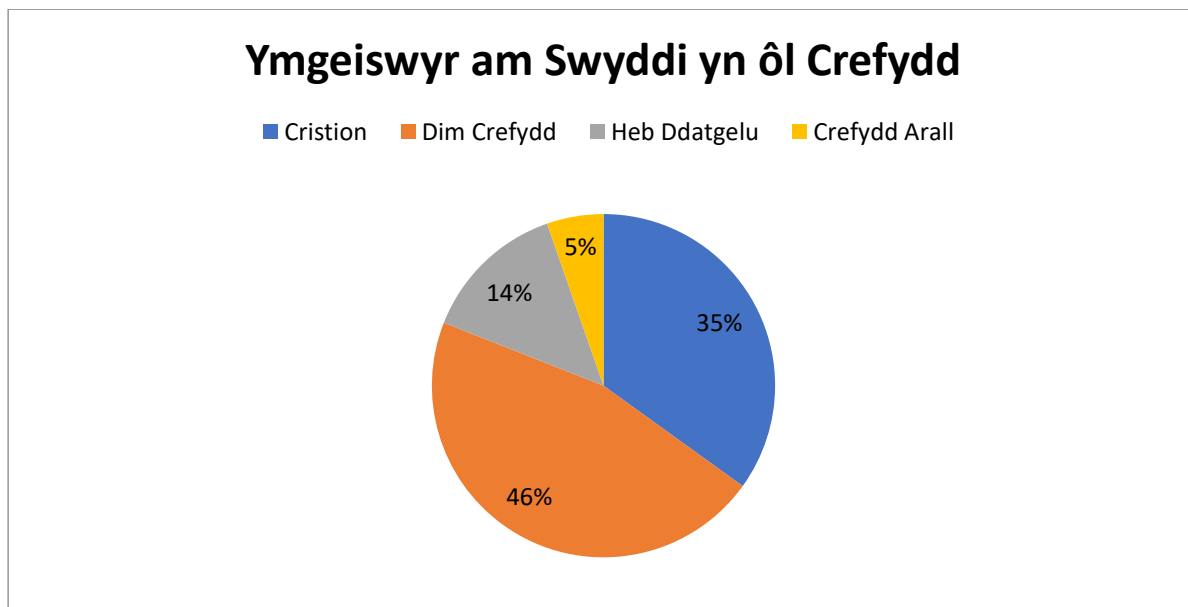
Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif ymgeiswyr yr awdurdod o gefndir Gwyn, (91.62%) sydd fymryn yn is na phoblogaeth yr Awdurdod

(90.60%) ond yn is na data'r cyfrifiad, sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn.

Mae'r ffigurau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn ddwbl gweithlu Sir Gaerfyrddin ac yn debyg i ddata cyfrifiad 2011.

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.

e. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

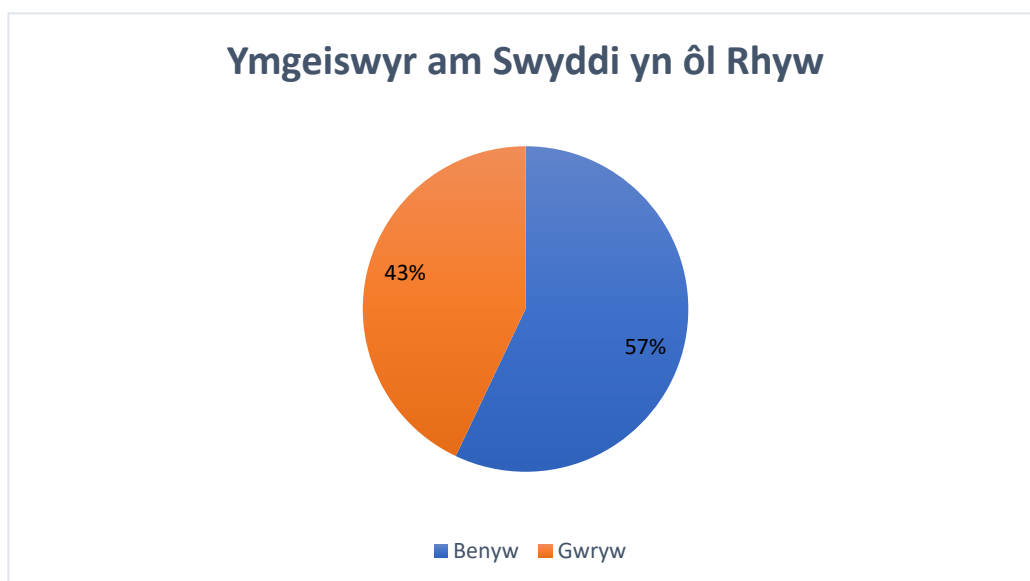


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindŵ, Dyneiddiwr, Iddew, Mwslim, Sîc ac Arall.

Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1297	34.94%	34.19%
Dim Crefydd	1709	46.04%	24.83%
Heb Ddatgelu	508	13.69%	38.12%
Arall	198	5.33%	2.86%
Cyfanswm	3712	100.00%	100.00%

f. Rhyw

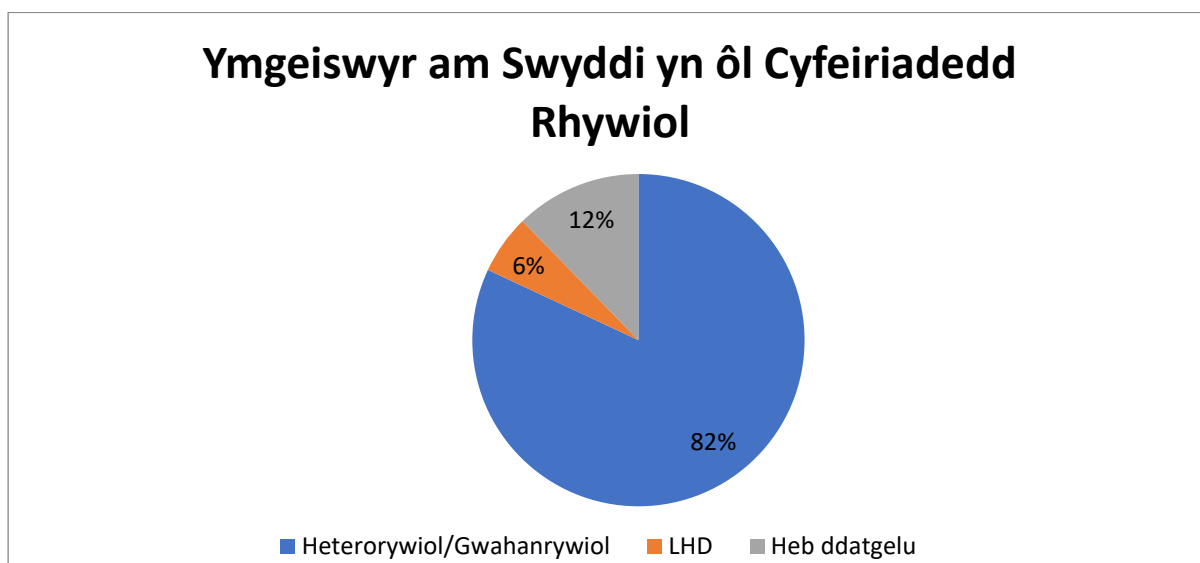


Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi: Rhyw

Rhyw	Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2,099	56.55%	68.00%	51.00%
Gwryw	1,580	42.56%	32.00%	49.00%
Heb Ddatgelu	33	0.89%		
Cyfanswm	3712	100.00%	100.00%	100.00%

Cyfran yr ymgeiswyr benywaidd i ddynion yw 56.55%:42.56% yn debyg i ffigurau cyfrifiad 2011 yn hytrach na ffigurau'r gweithlu.

g. Cyfeiriadedd Rhywiol



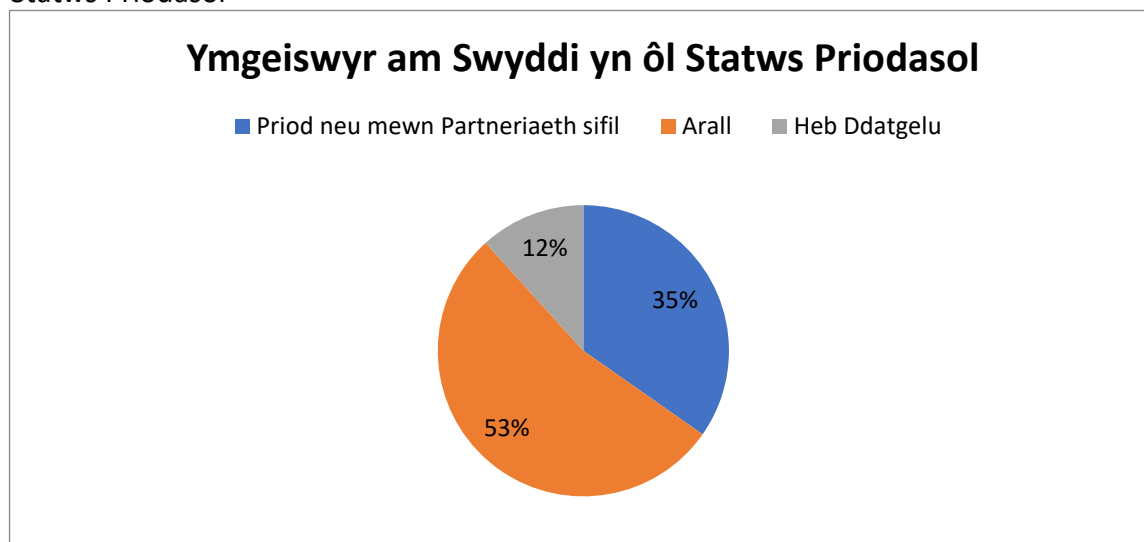
Y categorïau a gynhwyswyd o dan “LHD” yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw/Lesbiad ac Arall.

Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	3042	81.95%	93.43%
LHD	214	5.77%	6.57%
Heb Ddatgelu	456	12.28%	
Cyfanswm	3712	100.00%	100.00%

Mae cyfran yr ymgeiswyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (12.28%) 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 (81.95%) yn eu diffinio eu hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol sy'n is na ffigur yr awdurdod (95.87% Adran 1h).

h. Statws Priodasol



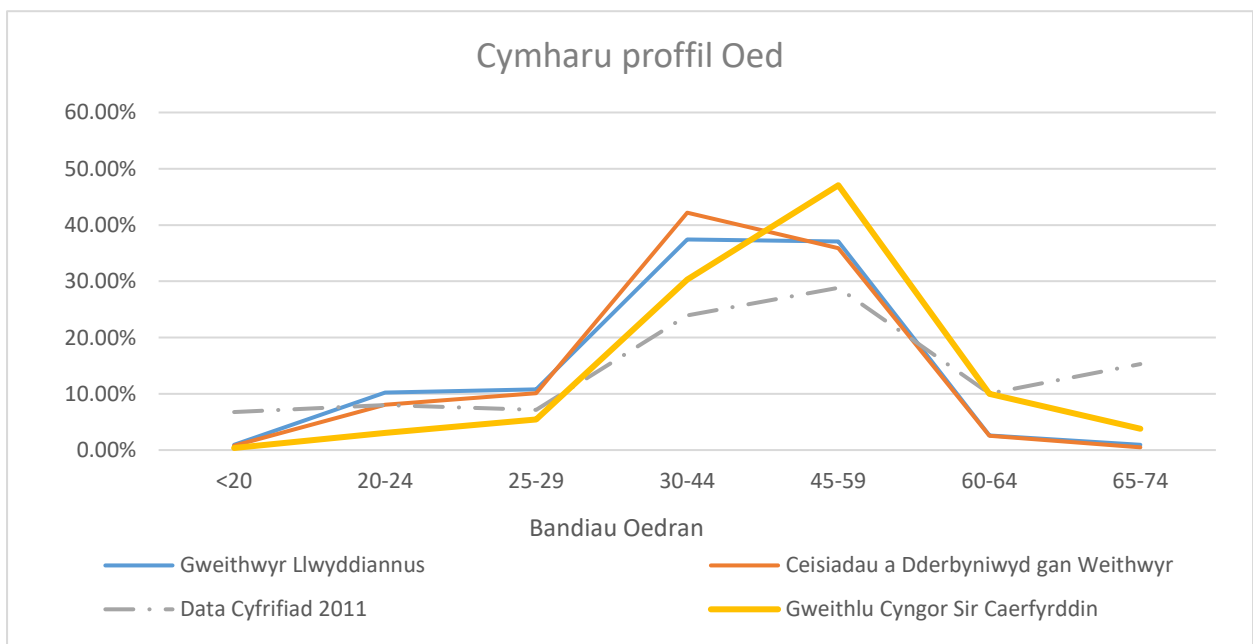
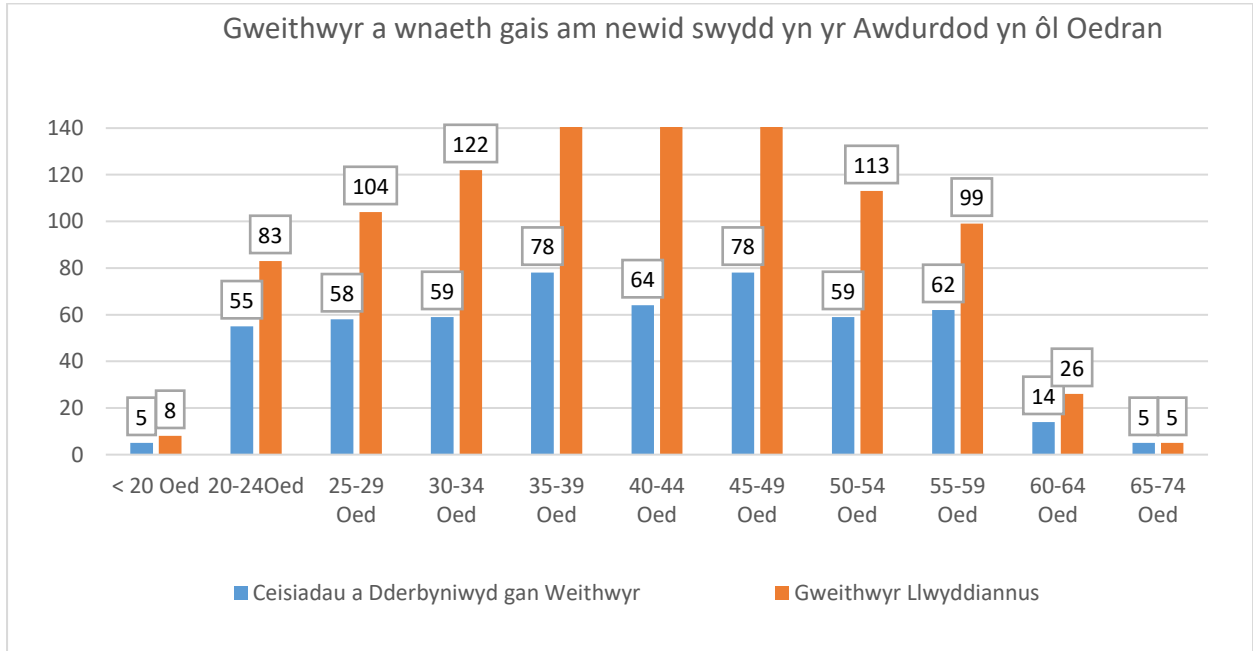
Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol

Statws	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1289	34.73%	39.33%
Arall	1988	53.56%	60.67%
Heb Ddatgelu	435	11.72%	
Cyfanswm	3712	100.00%	100.00%

4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd, gan nodi faint fu'n llwyddiannus, a faint fu'n aflwyddiannus

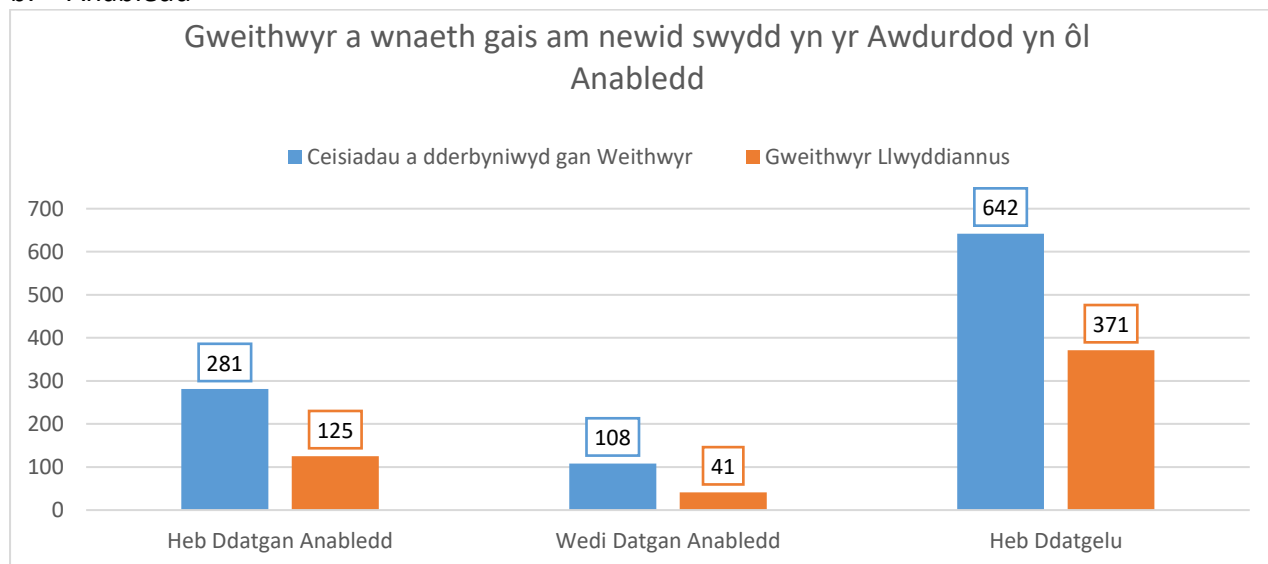
a. Oedran



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

Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr Llwyddiannus	Nifer y Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Gyflogeion	% Gweithwyr Llwyddiannus	% Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Data Cyfrifiad 2011	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Dan 20 Oed	5	8	0.93%	0.78%	6.76%	0.37%
20-24 oed	55	83	10.24%	8.05%	7.97%	3.05%
25-29 oed	58	104	10.80%	10.09%	7.17%	5.46%
30-44 oed	201	435	37.43%	42.19%	23.92%	30.29%
45-59 oed	199	370	37.06%	35.89%	28.84%	47.07%
60-64 oed	14	26	2.61%	2.52%	10.04%	10.00%
65-74 oed	5	5	0.93%	0.48%	15.30%	3.76%
Cyfanswm	537	1031	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

b. Anabledd



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

Datganiad	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Heb Ddatgan Anabledd	281	125	27.26%	23.28%
Wedi Datgan Anabledd	108	41	10.48%	7.64%
Heb Ddatgelu	642	371	62.27%	69.09%
Cyfanswm	1031	537	100.00%	100.00%

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

blith y 108 a oedd wedi gwneud cais roedd 41 yn llwyddiannus a ddylai ddangos i garfan bresennol yr awdurdod ac ymgeiswyr yn y dyfodol, nad yw datgan anabledd yn rhwystri i gyflogaeth na chynnydd.

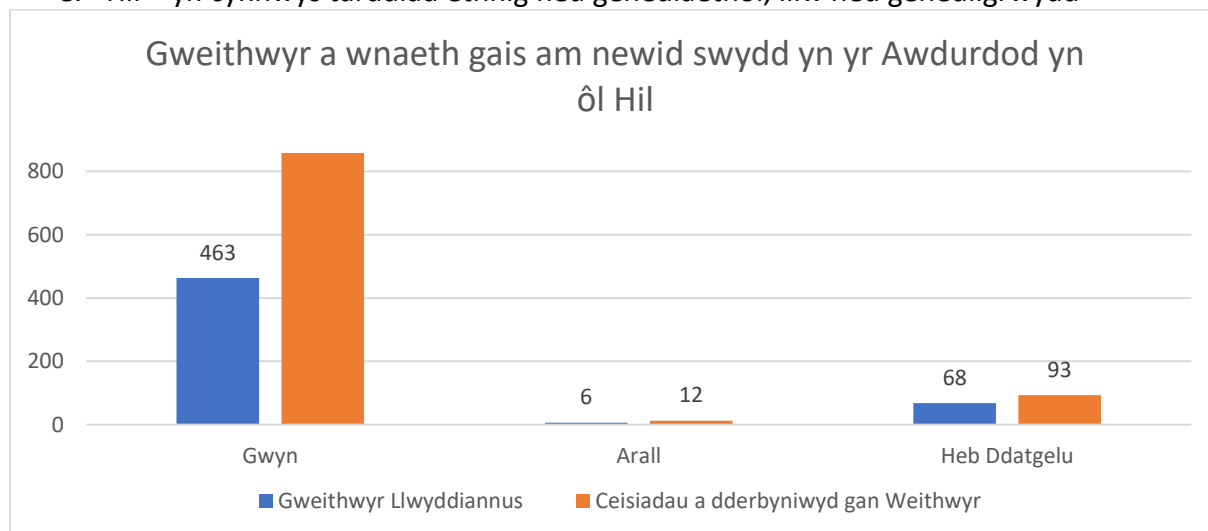
c. Hunaniaeth o ran Rhywedd

Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrion a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae'r Awdurdod wedi nodi bod 30 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



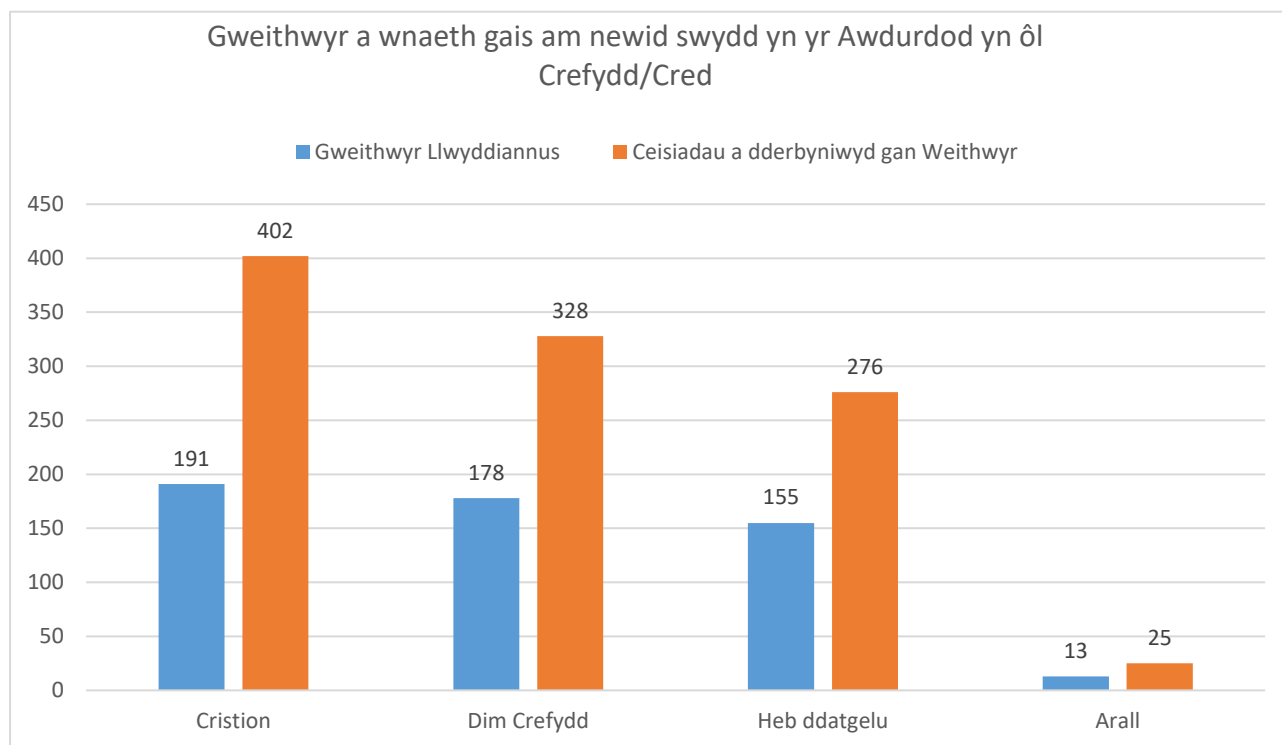
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

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

Tarddiad Ethnig	Nifer y Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Nifer y Gweithwyr Llwyddiannus	% Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	% Gweithwyr Llwyddiannus
Gwyn	926	463	89.82%	86.22%
BME/Arall	12	6	1.16%	1.12%
Heb Ddatgelu	93	68	9.02%	12.66%
Cyfanswm	1031	537	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. Fodd bynnag, wrth edrych ar gyfraddau llwyddiant unigol ymgeiswyr gwyn ac ymgeiswyr BME/Eraill mae'n gymesur â nifer y ceisiadau a dderbynnir

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

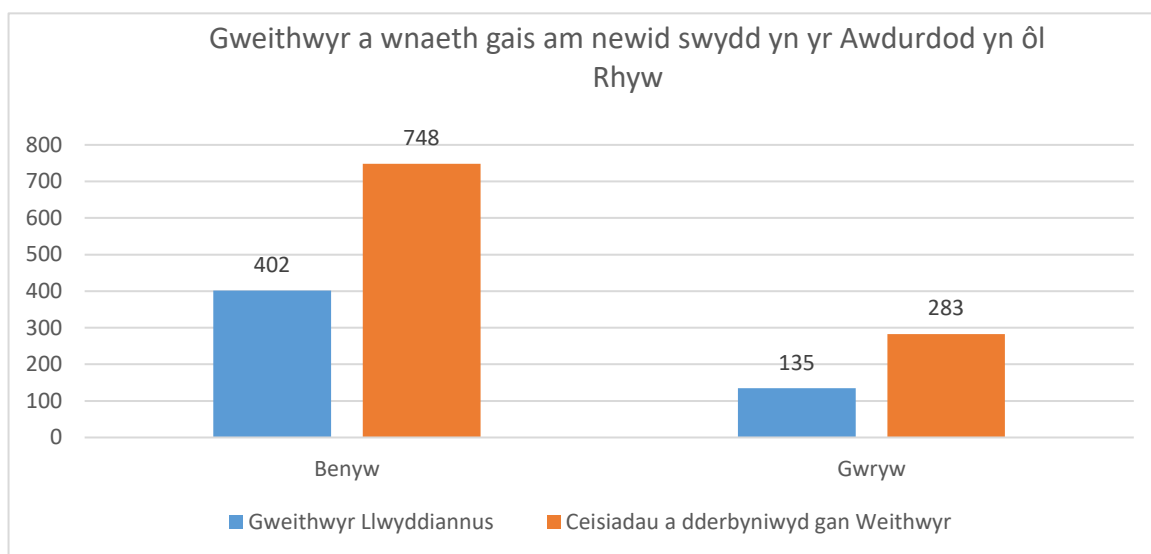


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Dyneiddiwr, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y nifer isel ym mhob categori.

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

Crefydd/Cred	Nifer y Gweithwyr Llwyddiannusaidd	Nifer y Ceisiadau a Aiddrafftiwyd gan Gyflogaion	% Gweithwyr Llwyddiannus	% Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Cristion	191	402	35.57%	38.99%
Dim Crefydd	178	328	33.15%	31.81%
Heb Ddatgelu	155	276	28.86%	26.77%
Arall	13	25	2.42%	2.42%
Cyfanswm	537	1031	100.00%	100.00%

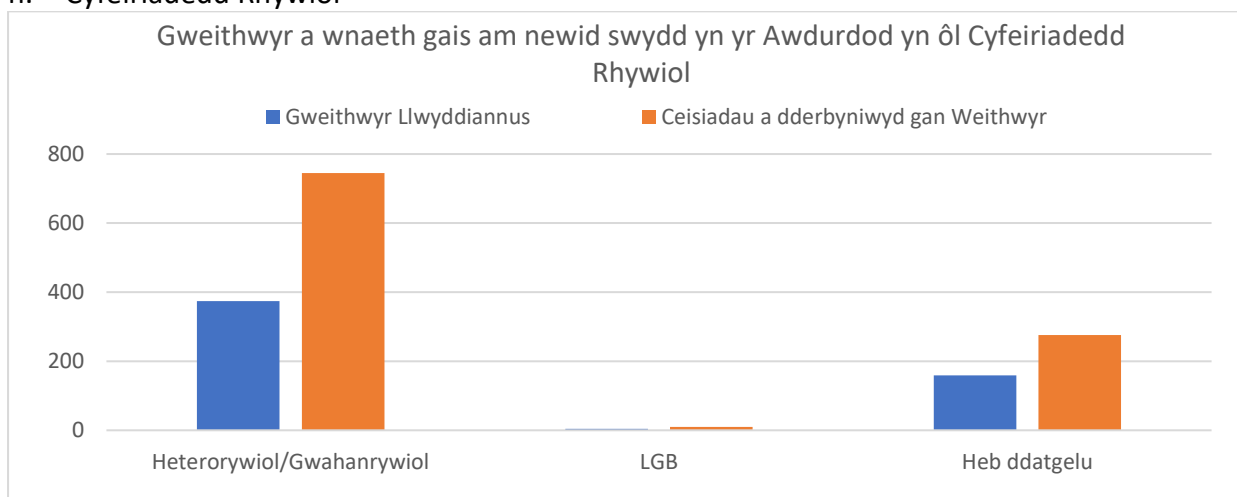
g. Rhyw



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

Rhyw	Nifer y Gweithwyr Llwyddiannus	Nifer y Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	% Gweithwyr Llwyddiannus	% Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Benyw	402	748	74.86%	72.55%	68.00%	51.00%
Gwryw	135	283	25.14%	27.45%	32.00%	49.00%
Cyfanswm	537	1031	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

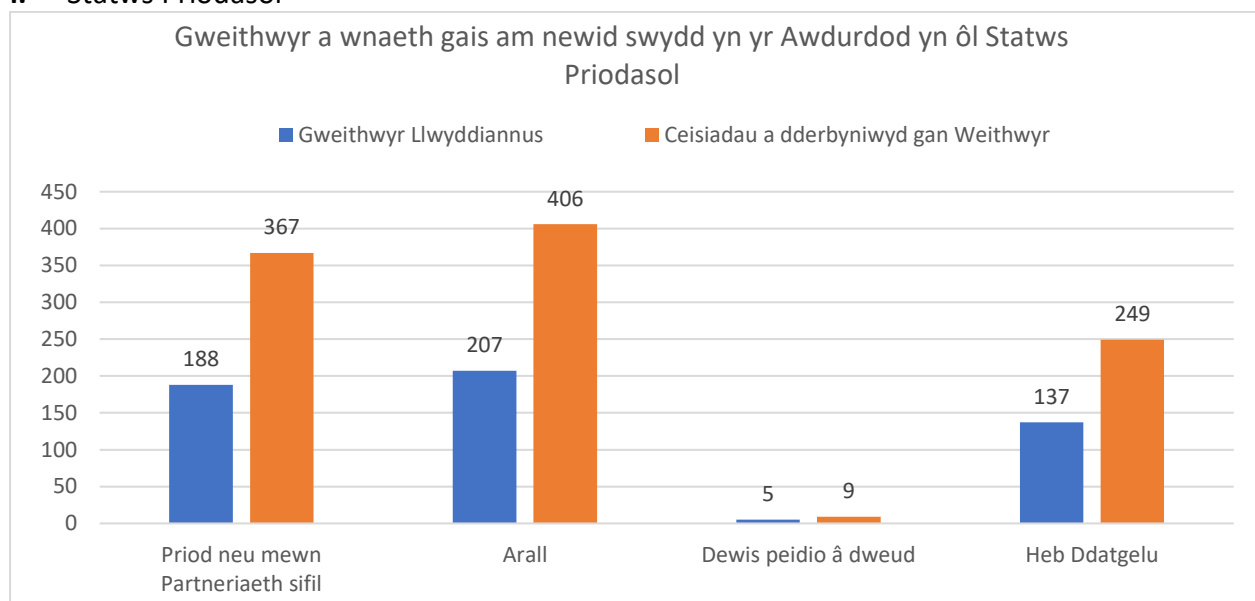


Y categorïau a gynhwyswyd o dan “LHD” yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw Hoyw/Lesbiad, Dewis peidio â dweud ac Arall’. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer y Gweithwyr Llwyddiannus	Nifer y Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Gyflogeion	% y Gweithwyr Llwyddiannus	% y Ceisiadau a Dderbyniwyd	% y Cyflogeion Llwyddiannus a Ymatebodd	% y Ceisiadau a Ymatebwyd a Dderbyniwyd
Heterorywiol/Gwahanrywiol	374	745	69.65%	72.26%	98.94%	98.68%
LHD	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.					
Heb Ddatgelu	159	276	29.61%	26.77%		
Cyfanswm	537	1031	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol



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

Statws Priodasol	Nifer y Gweithwyr Llwyddiannus	Nifer y Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Gyflogeion	% Gweithwyr Llwyddiannus	% Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	% y Gweithwyr Llwyddiannus sy'n Ymateb	% Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr a Ymatebodd
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	188	367	35.01%	35.60%	47.00%	46.93%
Arall	207	406	38.55%	39.38%	51.75%	51.92%
Ddim am ddweud	5	9	0.93%	0.87%	1.25%	1.15%
Heb Ddatgelu	137	249	25.51%	24.15%		
Cyfanswm	537	1031	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020, Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais.

6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

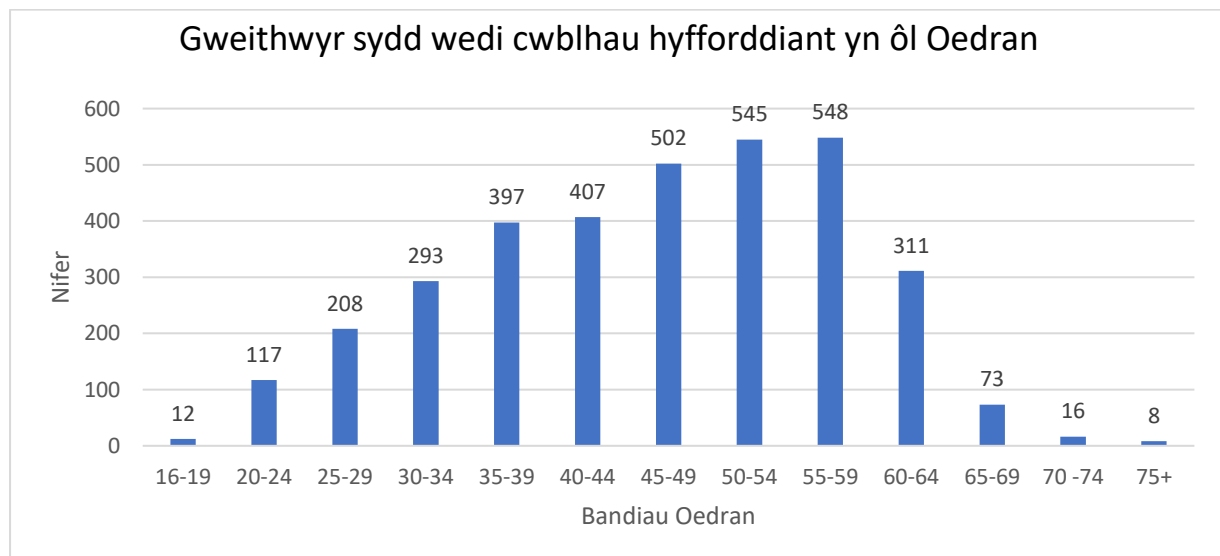
Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020.

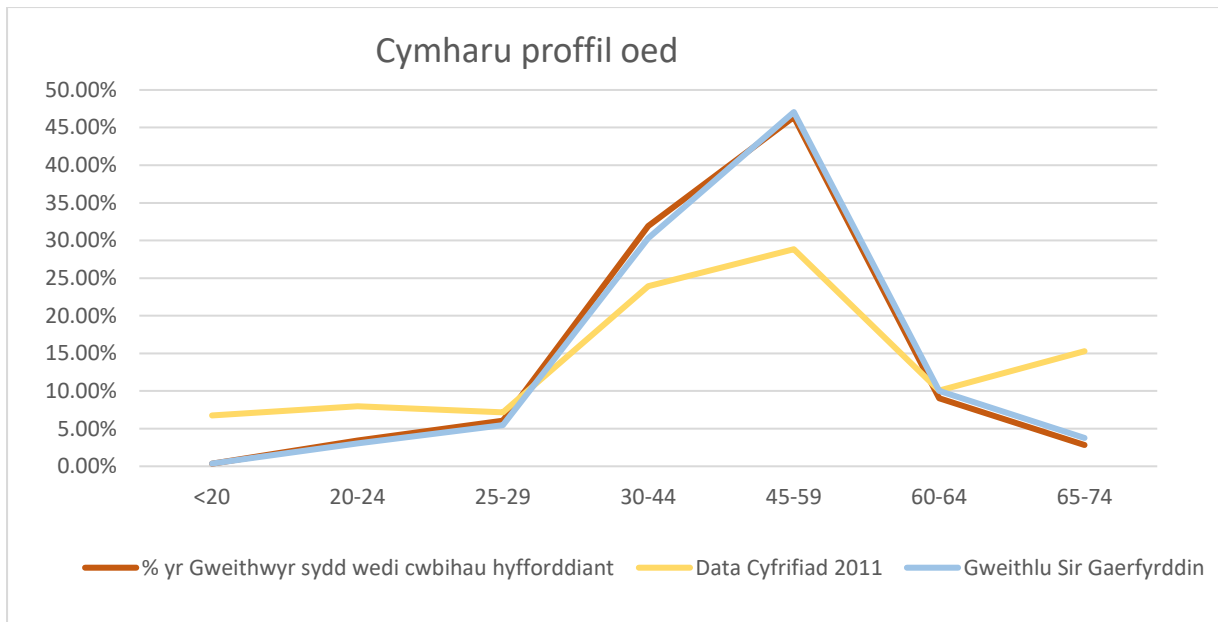
Mae'r data a ddarlunnir ar gyfer gofynion 5 a 6 yn ymwneud â cheisiadau ffurfiol a dderbyniwyd gan Dîm Datblygu Trefnidaeth yr Awdurdod. Mae'r broses o wneud cais yn gofyn bod y gweithiwr yn cael ei awdurdodi gan ei r(h)eolwr llinell cyn cyflwyno'r cais ffurfiol i'r Tîm Datblygu Trefnidaeth, felly i bob pwrpas defnyddir y ffurflen gais i gadw lle a chadarnhau presenoldeb. O'r rhai sy'n cyflwyno cais yn ffurfiol i'r Tîm Datblygu Trefnidaeth, 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 Trefnidaeth wedi gweithredu system ymgeisio ar-lein newydd sy'n caniatáu i ddata monitro cydraddoldeb gael ei gofnodi yn y cam penderfynu. Mae'r broses bellach yn cynnwys gweithwyr yn cyflwyno e-ffurfiol i'w rheolwr ei chymeradwyo, gan alluogi'r rheolwr llinell i gymeradwyo neu wrthod ceisiadau, cyn i'r Tîm Datblygu Trefnidaeth eu derbyn. Bydd hyn yn caniatáu i'r Tîm Datblygu Trefnidaeth fonitro llif gwybodaeth ar gyfer cymwysiaid hyfforddi er mwyn sicrhau mynediad cyson a theg i gyfleoedd dysgu a datblygu. Mae'r broses hon wedi cael ei hymestyn i gynnwys ceisiadau am sesiynau hyfforddi mwy anffurfiol, er enghraifft hyfforddi, adborth 360° a phroffilio personoliaeth, felly yn gwella casglu data.

Gweithredwyd y system well hon ar draws y sefydliad ym mis Mai 2020, gan ganiatáu i ddata gael ei gasglu ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf.

a. Oedran



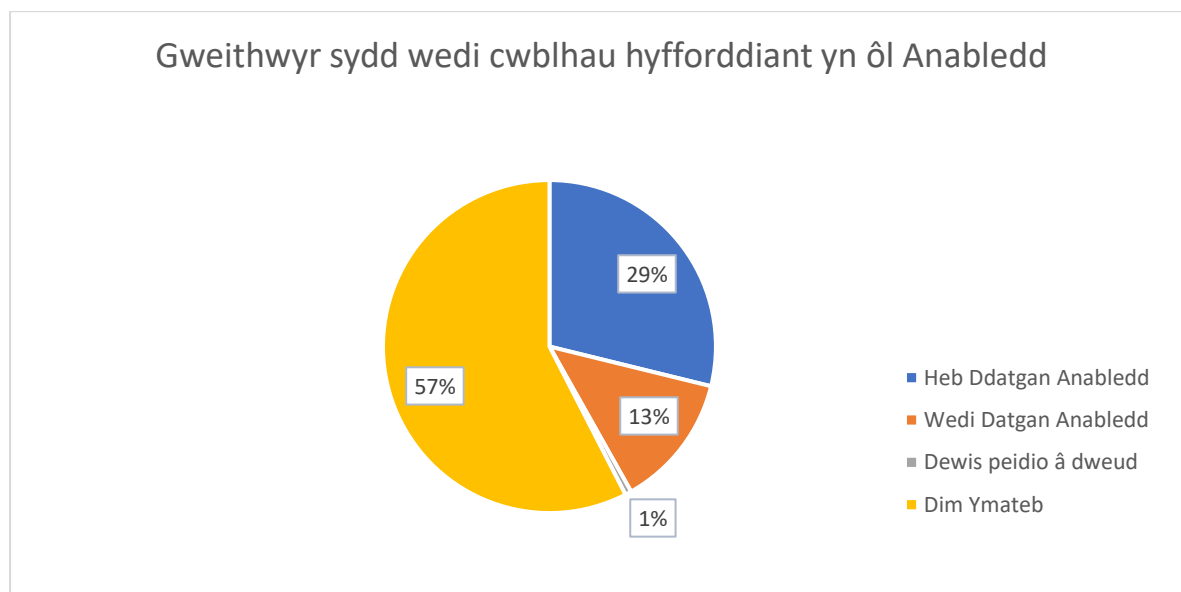


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant: Oedran

Band Oedran	Nifer	%
Dan 20 oed	12	0.35%
20-24 oed	117	3.40%
25-29 oed	208	6.05%
30-34 oed	293	8.52%
35-39 oed	397	11.55%
40-44 oed	407	11.84%
45-49 oed	502	14.61%
50-54 oed	545	15.86%
55-59 oed	548	15.94%
60-64 oed	311	9.05%
65-69 oed	73	2.12%
70-74 oed	16	0.50%
75+	8	0.20%
Cyfanswm	3437	100.00%

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: Anabledd

Datganiad	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	991	28.83%	67.92%
Wedi Datgan Anabledd	447	13.01%	30.64%
Dewis peidio â dweud	21	0.61%	1.44%
Dim ymateb	1978	57.55%	
Cyfanswm	3437	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. Fodd bynnag, o'r rhai a ddatganodd, mae'r gyfran sy'n ystyried eu hunain yn anabl wedi cynyddu i 30.64% o 26.81% y llynedd.

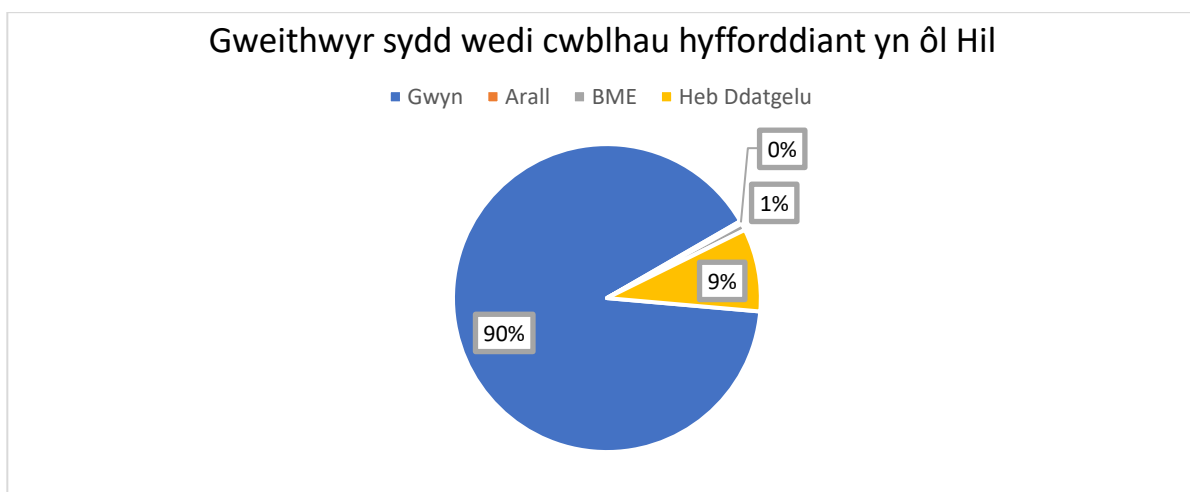
c. Hunaniaeth o ran Rhywedd

Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrion a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

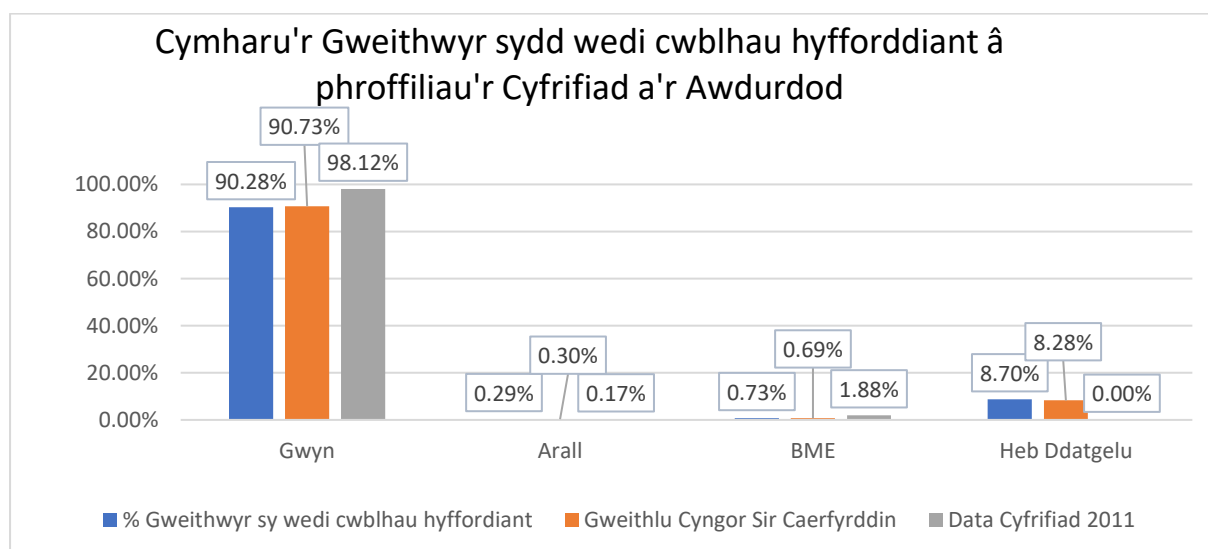
d. Beichiogrwydd a Mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 43 o weithwyr (1.25% 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



Y categorïau a gynhwyswyd o dan “Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

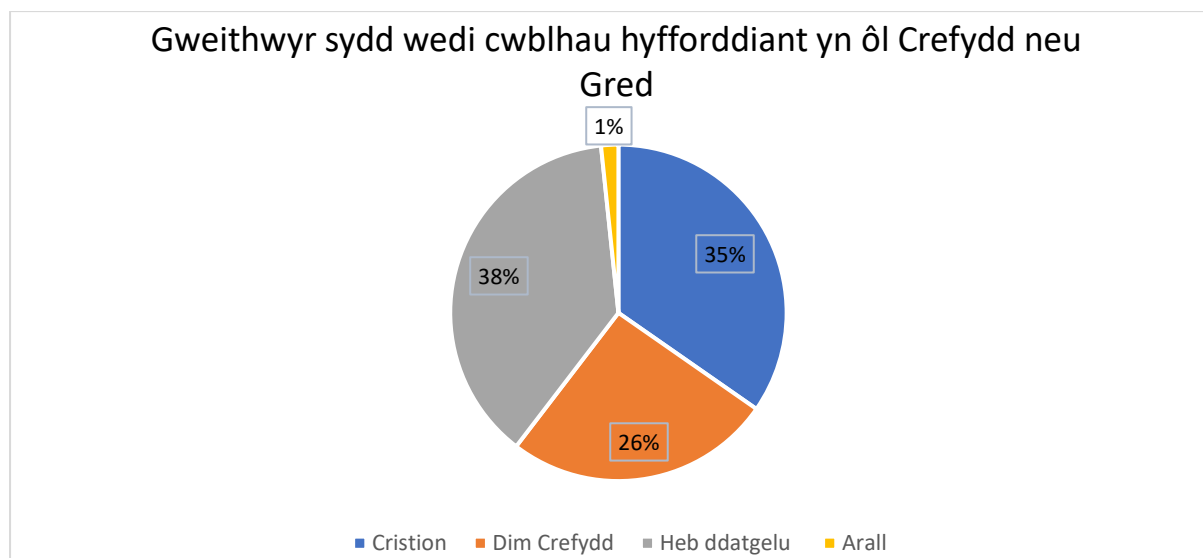


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant: Hil

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% Cyflogeion wedi Cwblhau Hyfforddiant	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	3103	90.28%	90.73%	98.12%
Arall	10	0.29%	0.30%	0.17%
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	25	0.73%	0.69%	1.88%
Heb Ddatgelu	299	8.70%	8.28%	0.00%
Cyfanswm	3437	100.00%	100.00%	100.00%

Mae'r data a gyflwynir o flwyddyn i flwyddyn: disgrifiodd 90.28% o'r ymatebwyr eu hunain fel Gwyn, tra bod 8.70% wedi penderfynu peidio â datgelu eu hethnigrwydd. Cynrychiolir nifer o grwpiau ethnig, er bod eu niferoedd yn llai.

a. 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.

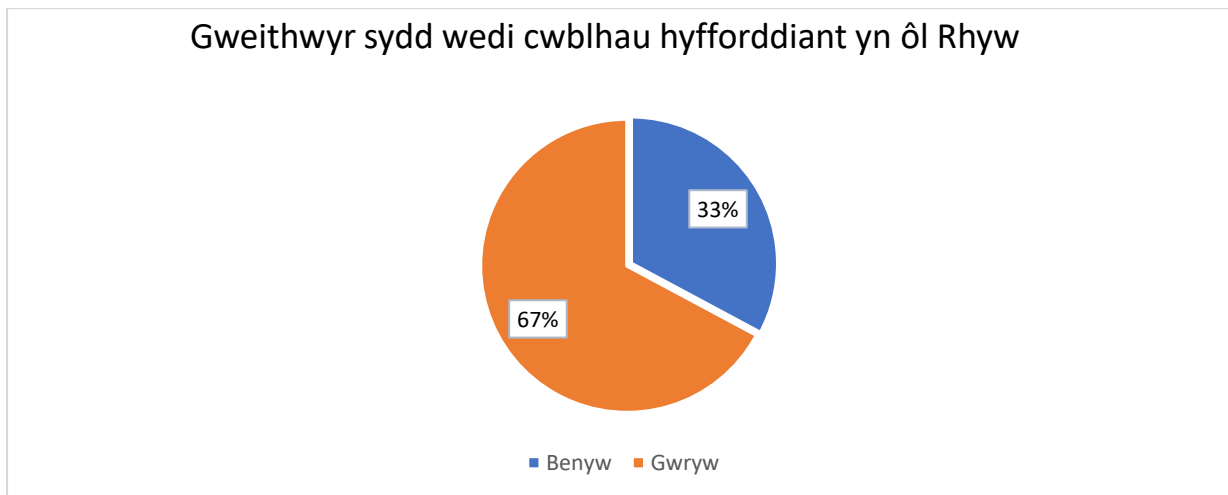
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1192	34.68%	34.19%
Dim Crefydd	884	25.72%	24.83%
Crefydd heb ei nodi	1304	37.94%	39.30%
Crefydd arall	57	1.66%	1.68%
Cyfanswm	3437	100.00%	100.00%

Yn dilyn y duedd dros y blynyddoedd blaenorol, dewisodd mwy na thraean o'r ymatebwyr (37.94%) beidio â datgelu eu crefydd na'u cred yn 2019/20, er bod hyn yn ostyngiad bach o 2018/19, pan na ddatgelodd 39.98% eu crefydd na'u cred.

O'i gymharu â'r cyfnod adrodd blaenorol (2018/19), mae nifer debyg o weithwyr yn disgrifio eu hunain fel Cristnogol; o 34.8% yn 2018/19 i 34.19% yn 2019/20. Adroddir ar niferoedd llai mewn crefyddau fel Bwdhaid (0.1%), Iddewig (0.1%) a Mwslim (0.1%) a'r rhai sy'n datgan, 'Crefydd arall' (0.8%). Mae'r staff sy'n nodi nad oes ganddynt unrhyw grefydd, yn 25.72%, ychydig yn uwch na'r flwyddyn flaenorol (24.01% yn 2018/19).

b. Rhyw

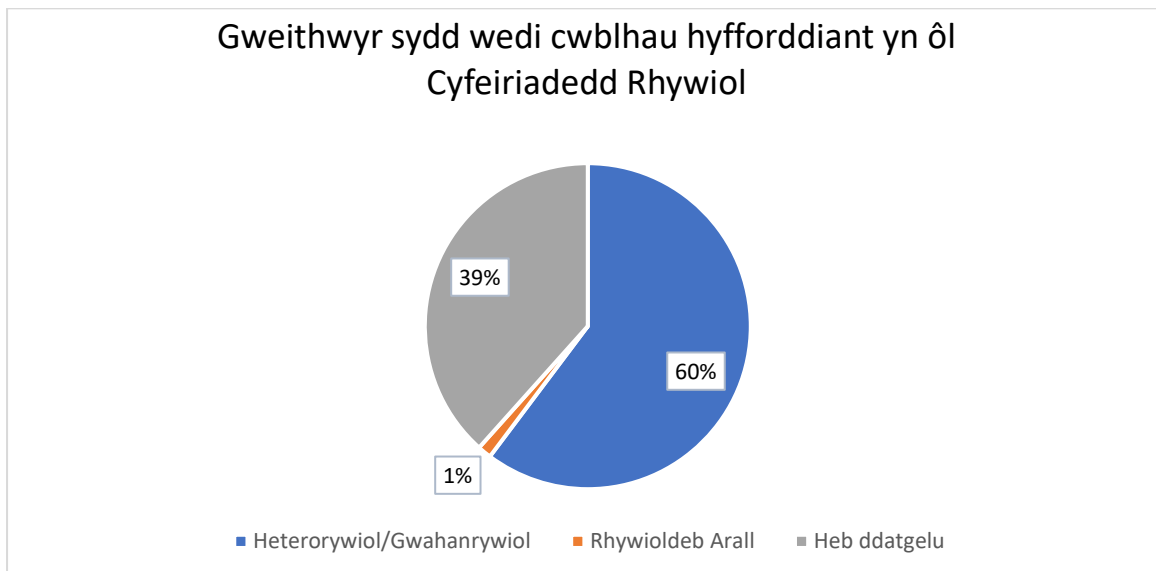


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	1128	32.82%	24.25%	51.00%
Gwryw	2309	67.18%	49.65%	49.00%
Cyfanswm	3437	100.00%	100.00%	100.00%

Roedd 1,128 (33%) o'r rhai a fu'n mynychu a chwblhau hyfforddiant yn fenywod, gyda 2,309 (67%) yn wrywod.

c. Cyfeiriadedd Rhywiol



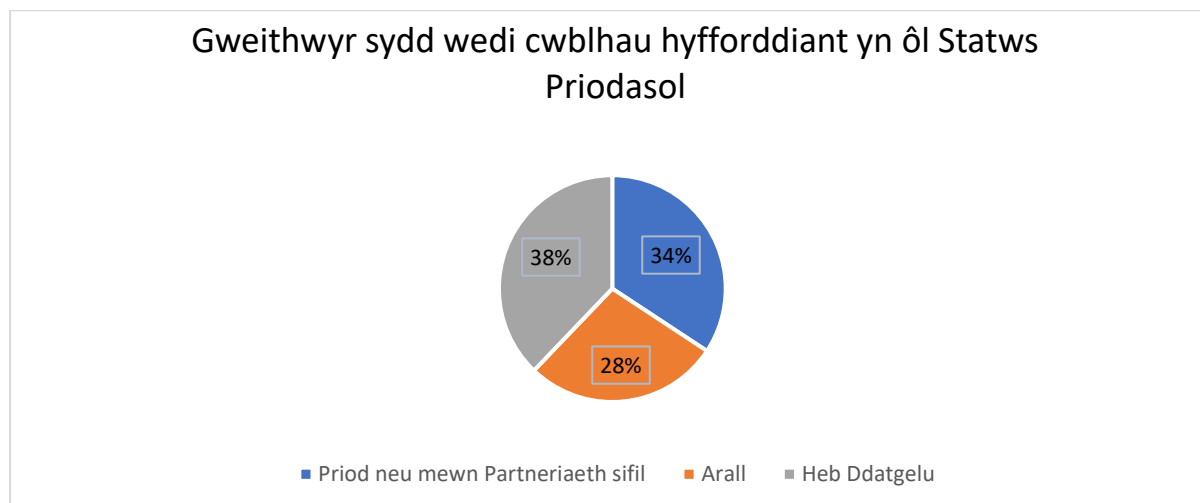
Y categorïau a gynhwyswyd o dan “LHD” yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, Rhywioldeb arall a Dewis peidio â dweud. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2071	60.26%	97.92%
Rhywioldeb Arall	47	1.37%	2.22%
Heb Ddatgelu	1319	38.38%	
Cyfanswm	3437	100.00%	

Nid oedd 1,319 (38.38%) o'r ymatebwyr yn datgan eu cyfeiriadedd rhywiol, gostyngiad bach o'r flwyddyn flaenorol (40.26%). Nododd 2,071 (60.29%) eu bod yn heterorywiol/gwahanrywiol (cynnydd bach o 58.55% yn 2018/19). O'r rhai a nododd eu cyfeiriadedd rhywiol, disgrifiodd 2.22% o'r rhai a oedd yn mynychu hyfforddiant eu hunain fel deurywiol, dyn hoyw, neu fenyw hoyw/lesbiad.

d. Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol

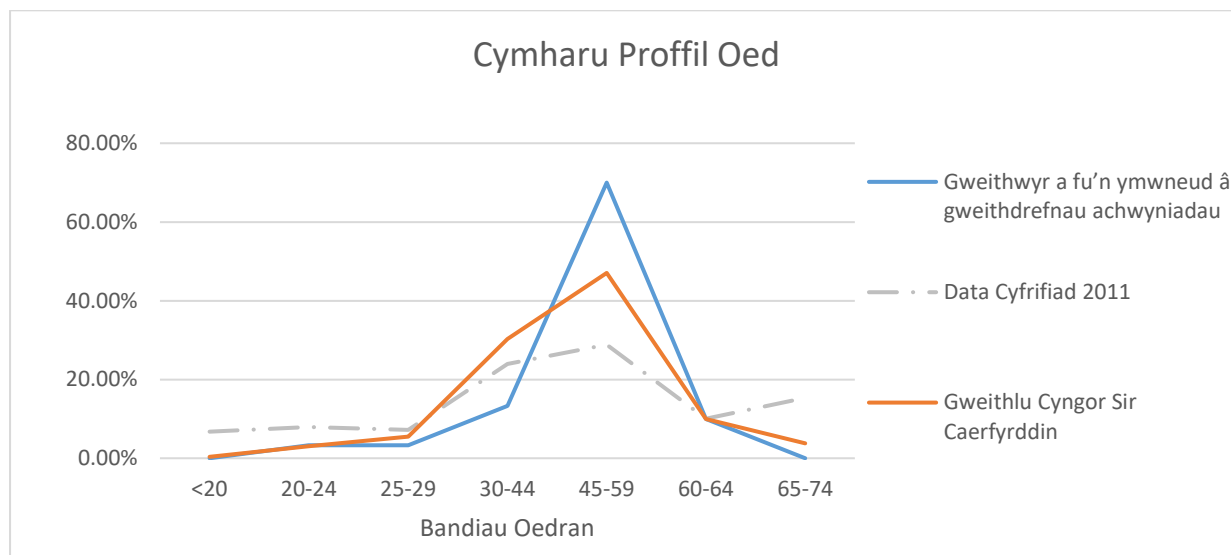
Statws	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1178	34.27%	59.32%
Arall	958	27.87%	40.68%
Heb Ddatgelu	1301	37.85%	
Cyfanswm	3437	100.00%	100.00%

Ychydig iawn o newid sydd yn y data a gyflwynir o flwyddyn i flwyddyn yn y categori hwn. Ar gyfer y categori hwn, mae'r rhan fwyaf o gyfranogwyr wedi dewis peidio â datgelu eu statws priodasol (1,301, 37.85%). O'r rhai a ddatganodd eu statws priodasol, disgrifiodd 59.32% eu statws fel Priod neu Bartneriaeth Sifil.

7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau

Cyfnod adrodd: 1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau naill ai fel achwynydd, neu fel person y gwnaed achwyniad yn ei erbyn. Yn y cyfnod adrodd hwn, mae nifer yr cwynion yn parhau'n isel (30).

a. Oedran

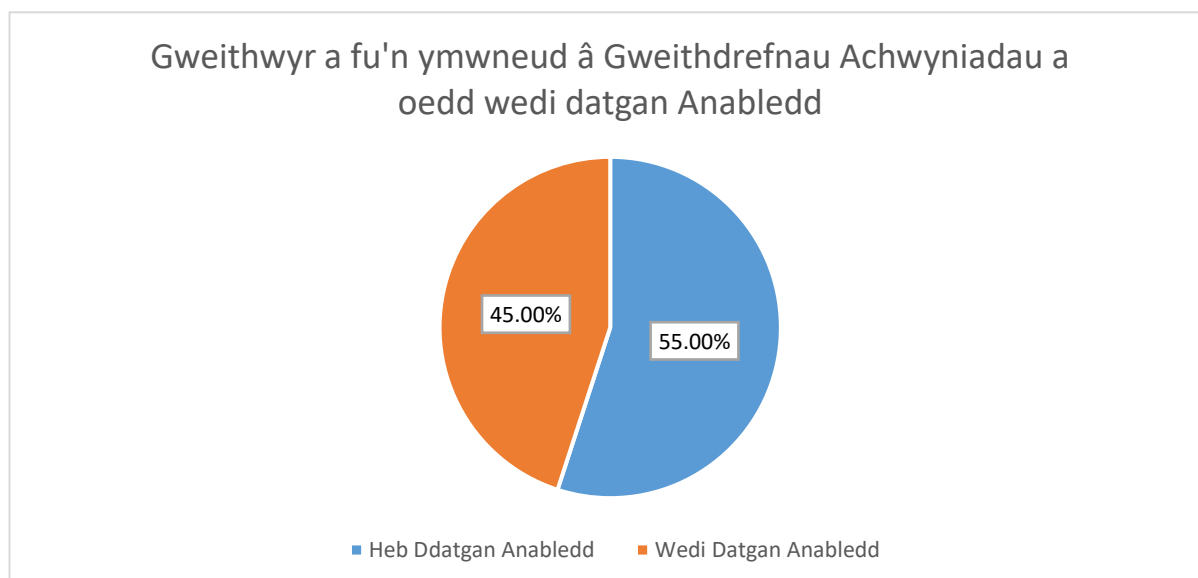


Gweithwyr sy'n ymwneud â Gweithdrefnau Cwyno Yn ôl Oedran

Bandiau Oedran	Gweithwyr	Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau	Data Cyfrifiad 2011	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Dan 20 Oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
20-24 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
25-29 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
30-44 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
45-59 oed	21	70.00%	28.84%	47.07%
60-64 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
65-74 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
Cyfanswm Gweithwyr	30	100.00%	100.00%	100.00%

Mae cyfanswm nifer yr achwyniadau'n parhau'n isel ar 30 gyda'r mwyafrif yn y grŵp oedran 45-59 sy'n cynrychioli ychydig dros 47% o Garfan Sir Gaerfyrddin 2019/2020.

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr a fu'n Ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau sy'n Datgan Anabledd

Datganiad	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	11	36.67%	55.00%
Wedi Datgan Anabledd	9	30.00%	45.00%
Heb Ddatgelu	10	33.33%	
Cyfanswm Gweithwyr	30	100.00%	100.00%

Mewn perthynas â'r achwyniadau a godwyd gan unigolion ag anabledd, wrth ddadansoddi ymhellach, canfuwyd bod 7 allan o 8 o'r achwyniadau yn ymwneud â phryderon unigol sy'n ymwneud â'u hanabledd yn y gweithle. Roedd 1 achwyniad yn ymwneud â phryderon ynghylch addasiadau rhesymol a gafodd eu datrys yn effeithiol drwy'r broses achwyniadau.

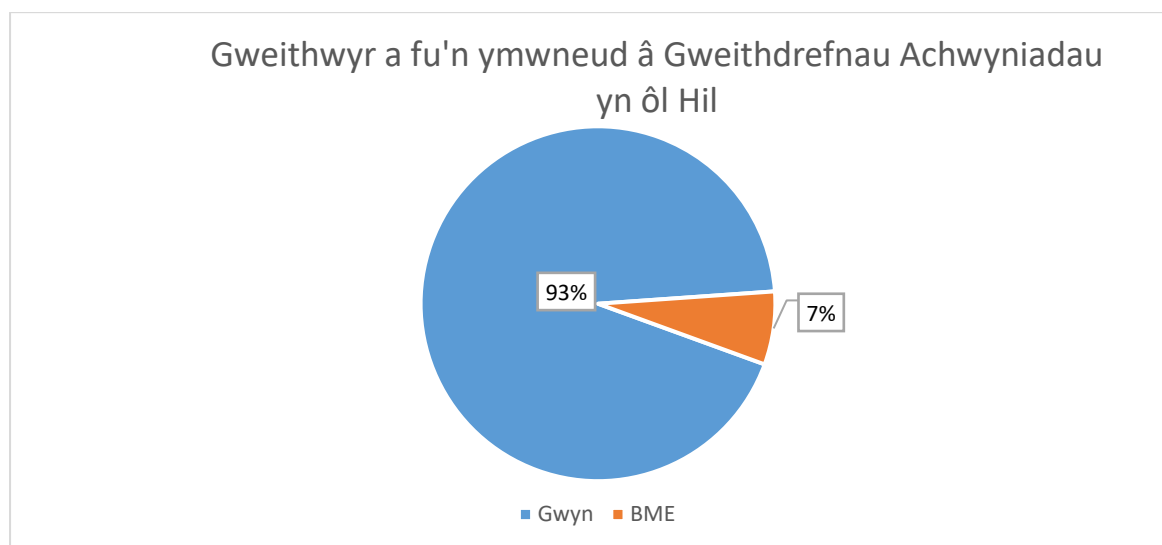
c. Hunaniaeth o ran Rhywedd

Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrlon a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

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 y cyfnod adrodd yn ymwneud â gweithdrefnau disgyblu.

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

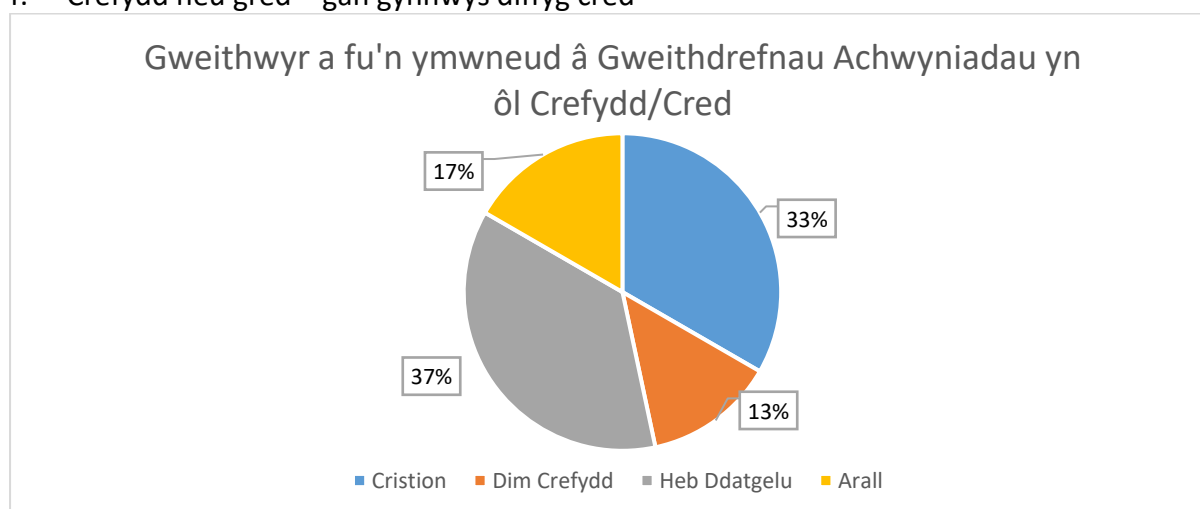


Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% y Cyflogeion	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	28	93.33%	92.54%	98.12%
Pobl Dduon a Lleafrifoedd Ethnig	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel			
Cyfanswm Gweithwyr	30	100.00%	100.00%	100.00%

O gyfanswm nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â'r weithdrefn achwyniadau, gwyn yw'r mwyafrif. Yn gyffredinol, mae hyn yn adlewyrchu cyfansoddiad ethnig cyffredinol gweithlu'r awdurdod ar 31 Mawrth 2020 ac mae'n debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol.

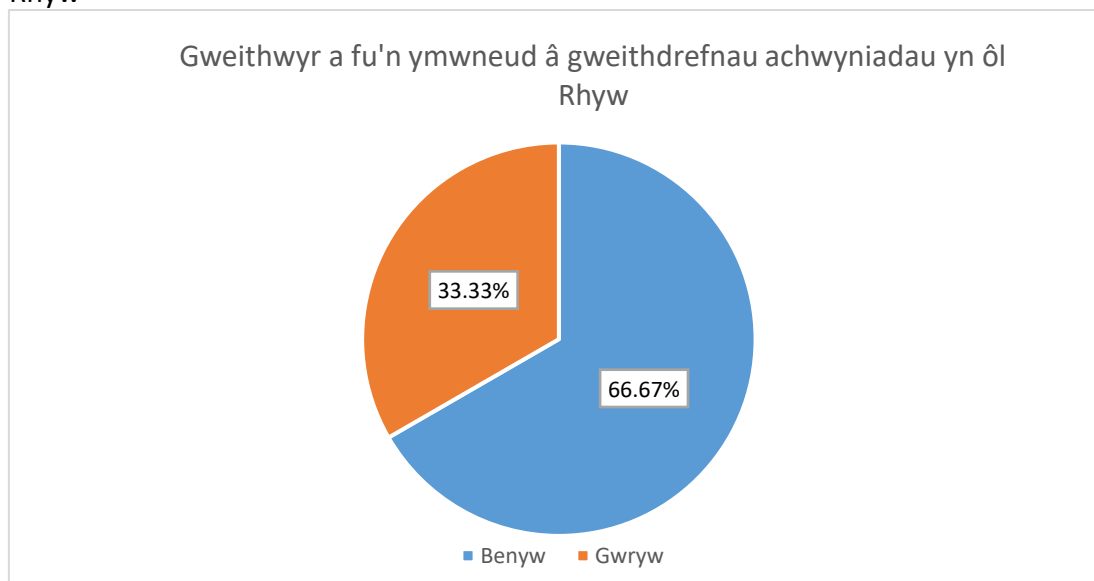
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



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

Crefydd/	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	10	33.33%	34.19%
Dim Crefydd	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.		
Heb Ddatgelu	11	36.67%	39.30%
Dewis peidio â dweud	5	16.67%	1.68%
Cyfanswm	30	100.00%	100.00%

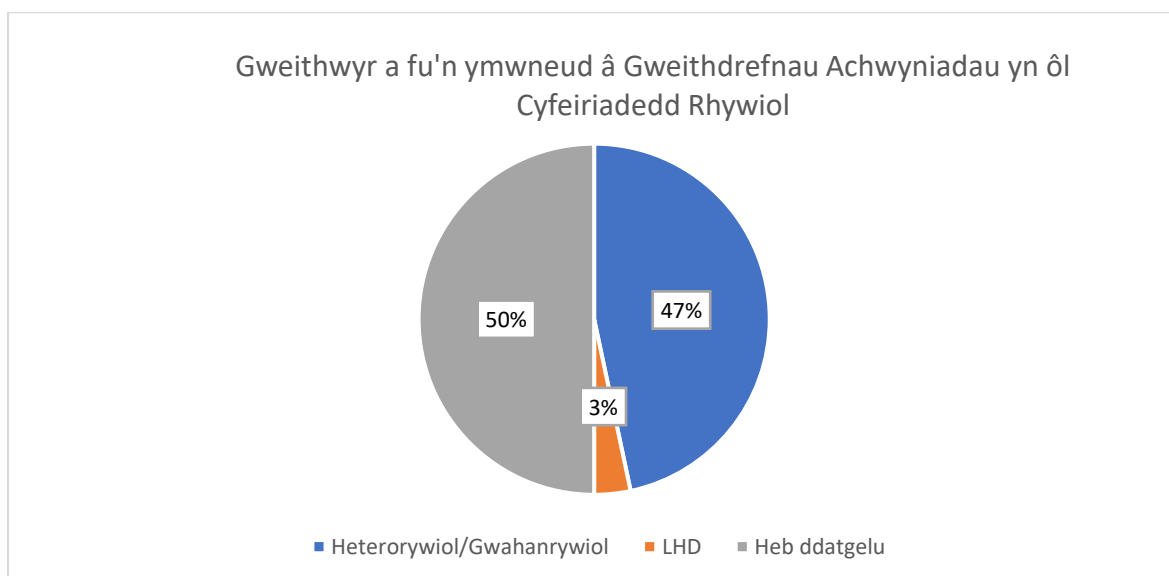
g. Rhyw



Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau: Rhyw

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	20	66.67%	68.00%	51.00%
Gwryw	10	33.33%	32.00%	49.00%
Cyfanswm	30	100.00%	100.00%	100.00%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

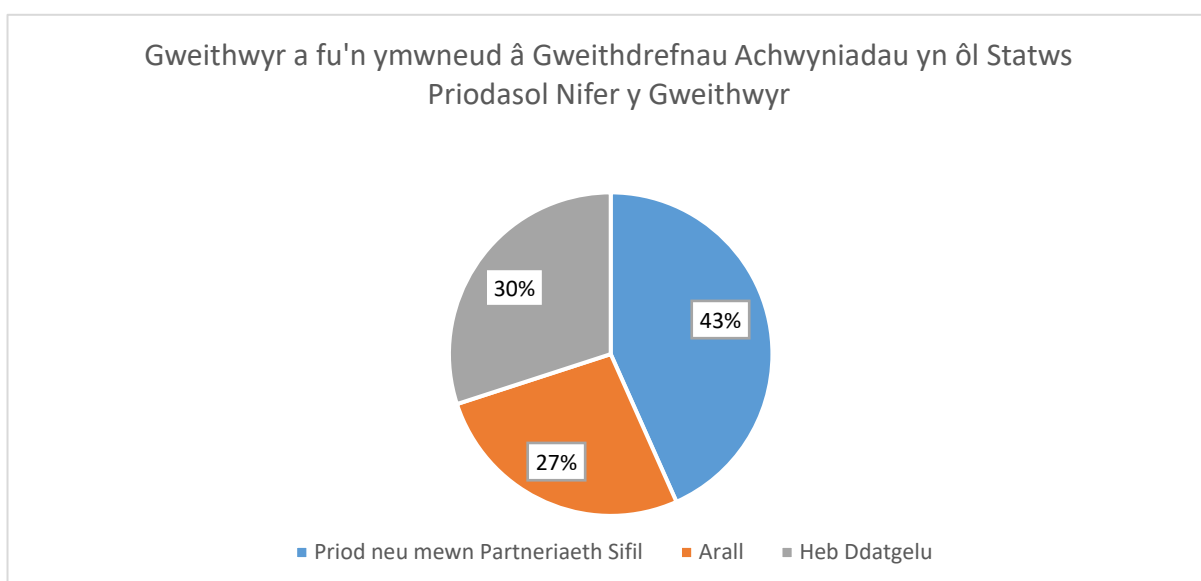


Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	14	46.67%	93.33%
LHD Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
Heb ei Nodi/Anhysbys	15	50.00%	
Cyfanswm	30	100.00%	100.00%

Mae'r rhan fwyaf o'r bobl dan sylw naill ai'n heterorywiol/gwahanrywiol neu maent heb ddatgan. Rydym yn deall bod datgan eich cyfeiriadedd rhywiol yn bwnc sensitif a phersonol iawn, ond byddwn yn parhau i annog casglu'r data hwn.

i. Statws Priodasol



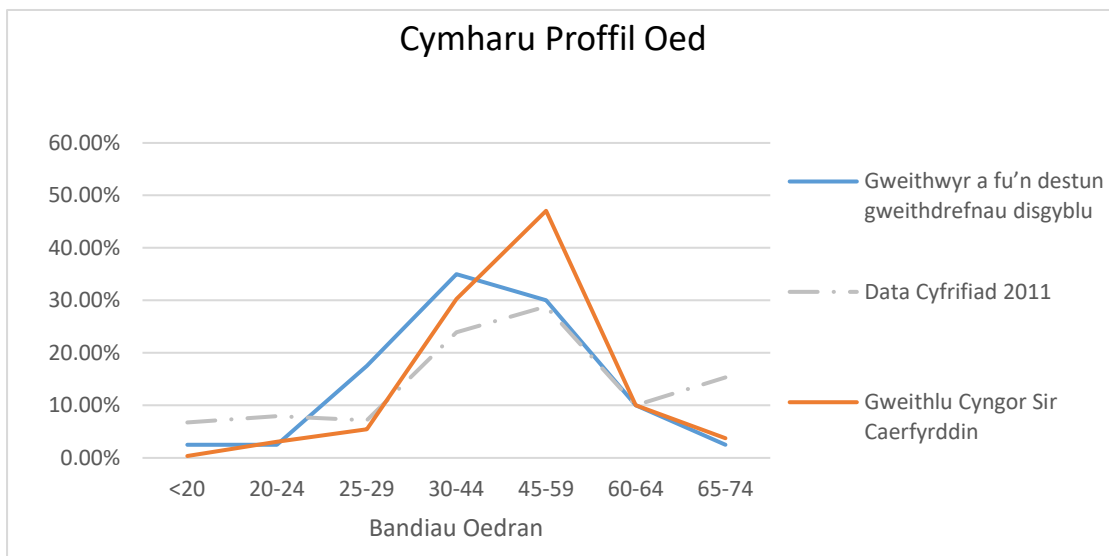
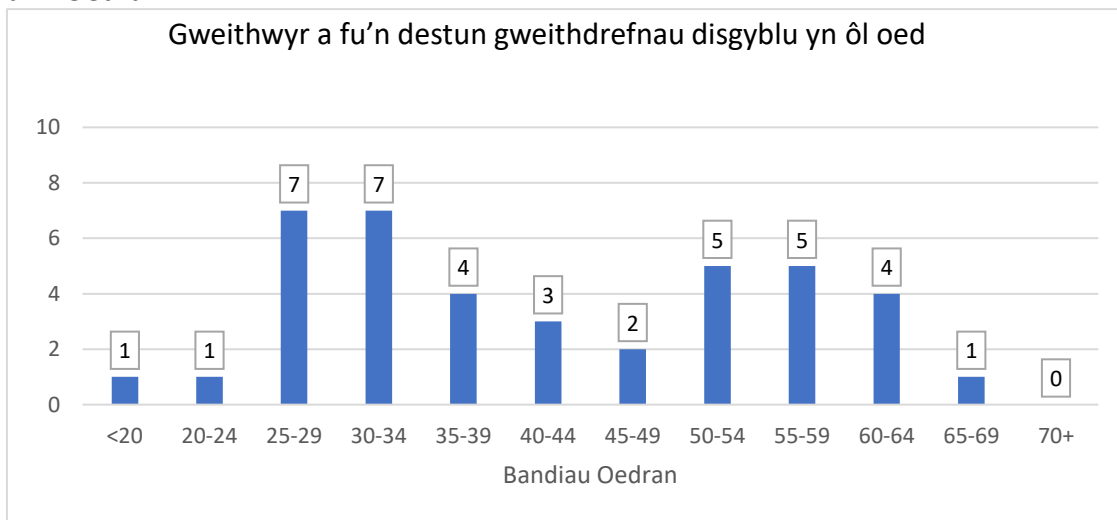
Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Statws Priodasol

Statws	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	13	43.33%	61.90%
Arall	8	26.67%	38.10%
Heb Ddatgelu	9	30.00%	
Cyfanswm	30	100.00%	100.00%

8. Gweithwyr sy'n destun Gweithdrefn Ddisgyblu.

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020

a. Oedran

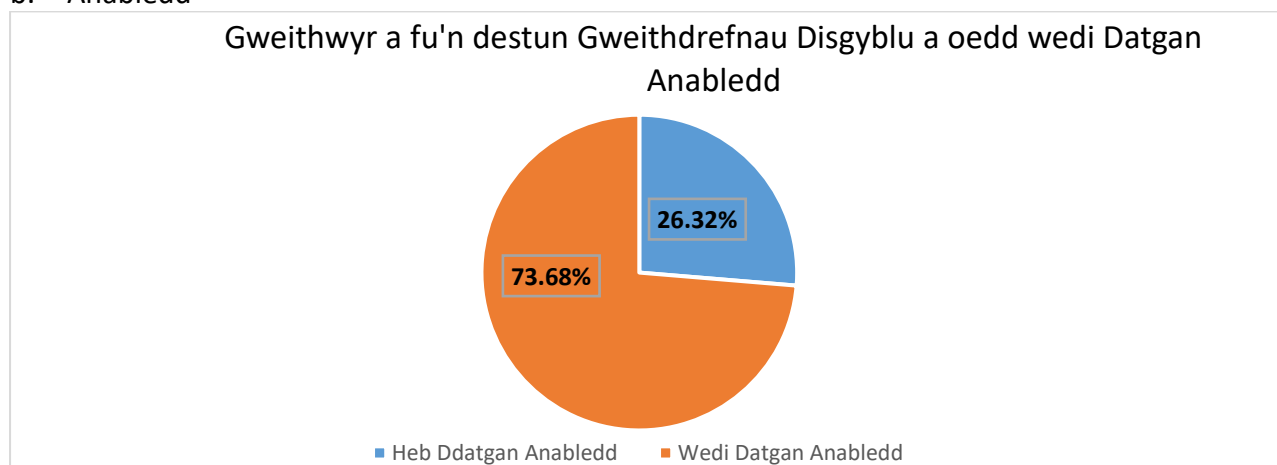


Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau

Oedran	Nifer	Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau	Data Cyfrifiad 2011	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Dan 20 Oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel			
20-24 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
25-29 oed	7	17.50%	7.17%	5.46%
30-44 oed	14	35.00%	23.92%	30.29%
45-59 oed	12	30.00%	28.84%	47.07%
60-64 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
65-74 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%	100.00%

Mae nifer y gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod y cyfnod adrodd yn dilyn proffil oedran yr awdurdod ar 31 Mawrth 2020

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Disgyblu sydd wedi Datgan Anabledd

Datganiad	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	5	12.50%	26.32%
Wedi Datgan Anabledd	14	35.00%	73.68%
Heb Ddatgelu	21	52.50%	
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%

Mewn perthynas â'r achosion disgyblu a oedd yn cynnwys unigolion ag anabledd, wrth ddadansoddi ymhellach, nid effeithiwyd ar 13 o'r 14 o achosion honedig o gamymddwyn gan anabledd y gweithiwr a/neu nad oedd yn gysylltiedig ag ef.

Mewn 1 achos disgyblu rhoddwyd ystyriaeth i anabledd y gweithiwr ac arweiniodd hyn at ymdrin â'r mater disgyblu yn anffurfiol a rhoddwyd addasiadau rhesymol ar waith i gefnogi'r gweithiwr rhag wynebu honiadau tebyg yn y dyfodol.

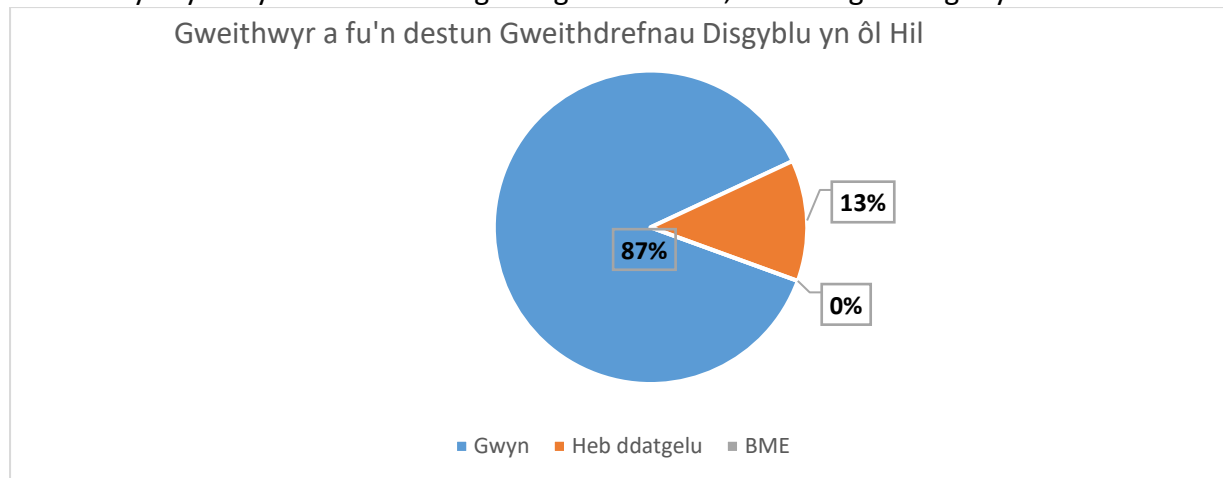
c. Hunaniaeth o ran Rhywedd

Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrion a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

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 y cyfnod adrodd yn ymwneud â gweithdrefnau disgyblu.

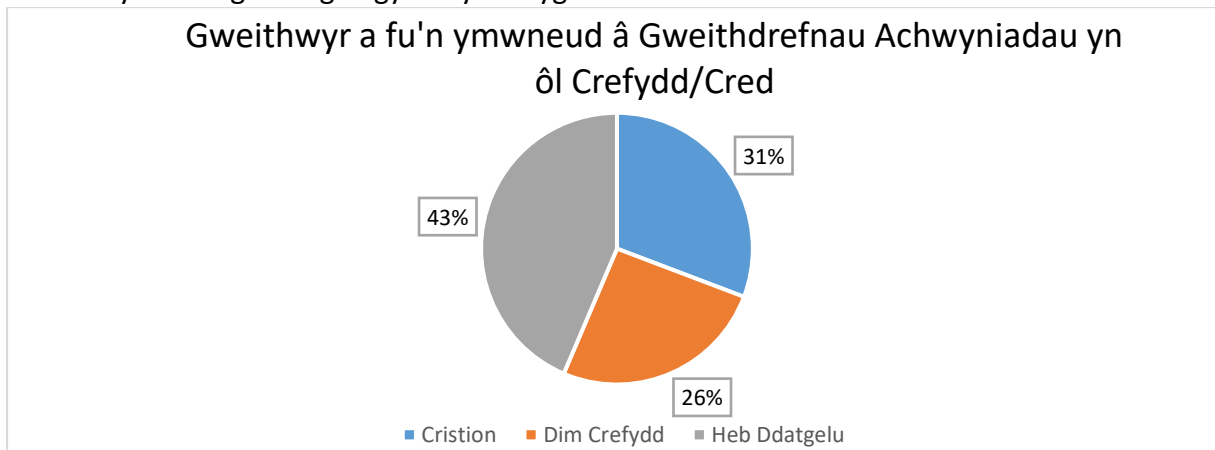
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



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

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% y Cyflogeion	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	35	87.50%	90.60%	98.12%
Heb ddatguddio dim	5	12.50%	8.28%	
Pobl Dduon a Lleafrifoedd Ethnig				
Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.				
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%	100.00%

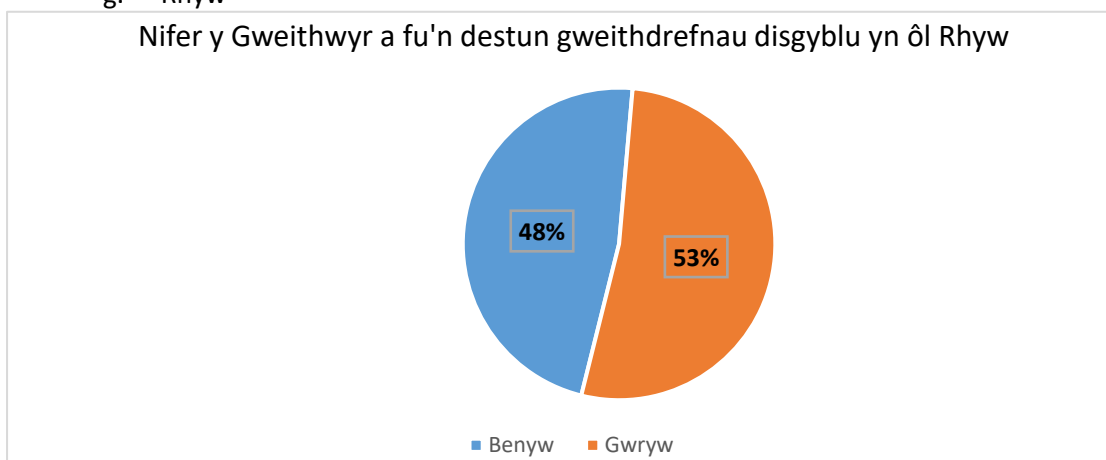
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



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

Crefydd/	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	12	30.00%	34.19%
Dim Crefydd	10	25.00%	24.83%
Heb Ddatgelu	17	42.50%	39.30%
Arall	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.		
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%

g. Rhyw



Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau: Rhyw

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	19	47.50%	68.00%	51.00%
Gwryw	21	52.50%	32.00%	49.00%
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%	100.00%

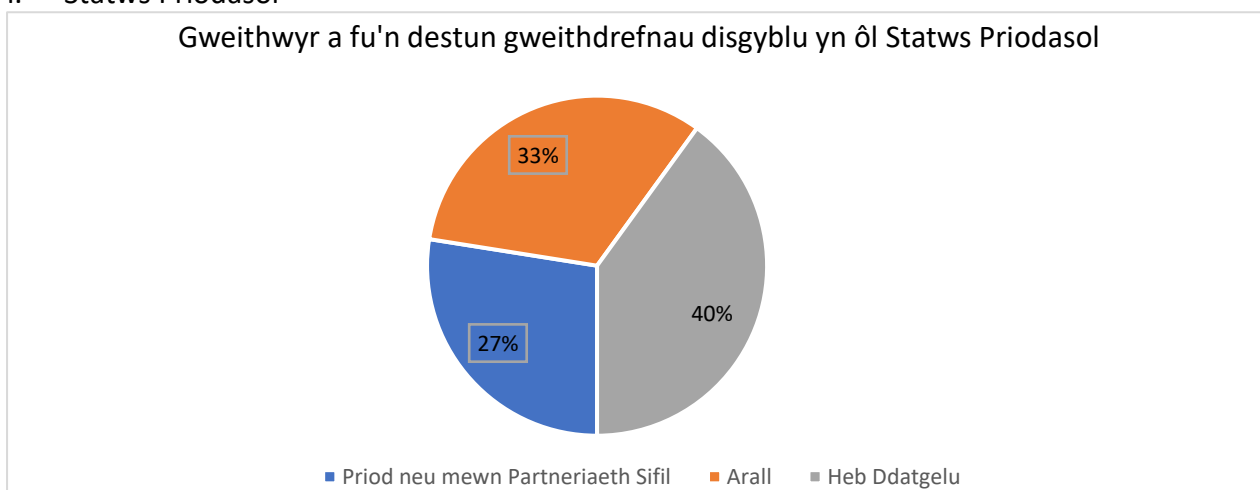
h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	21	52.50%	100.00%
Heb Ddatgelu	17	42.50%	
LHD	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.		
Dewis peidio â dweud	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.		
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol



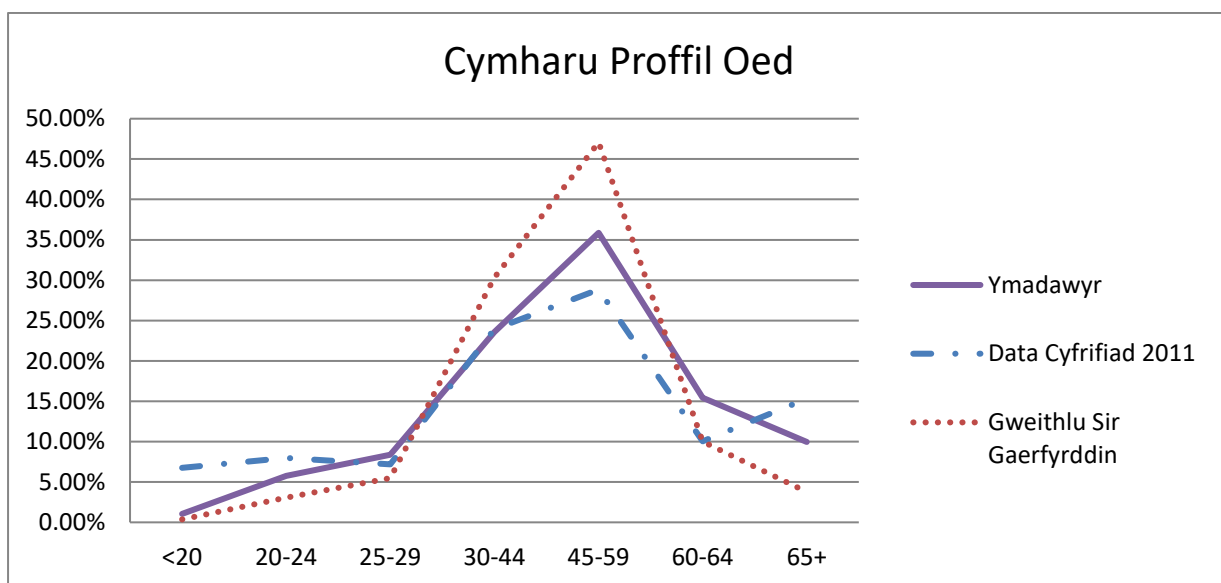
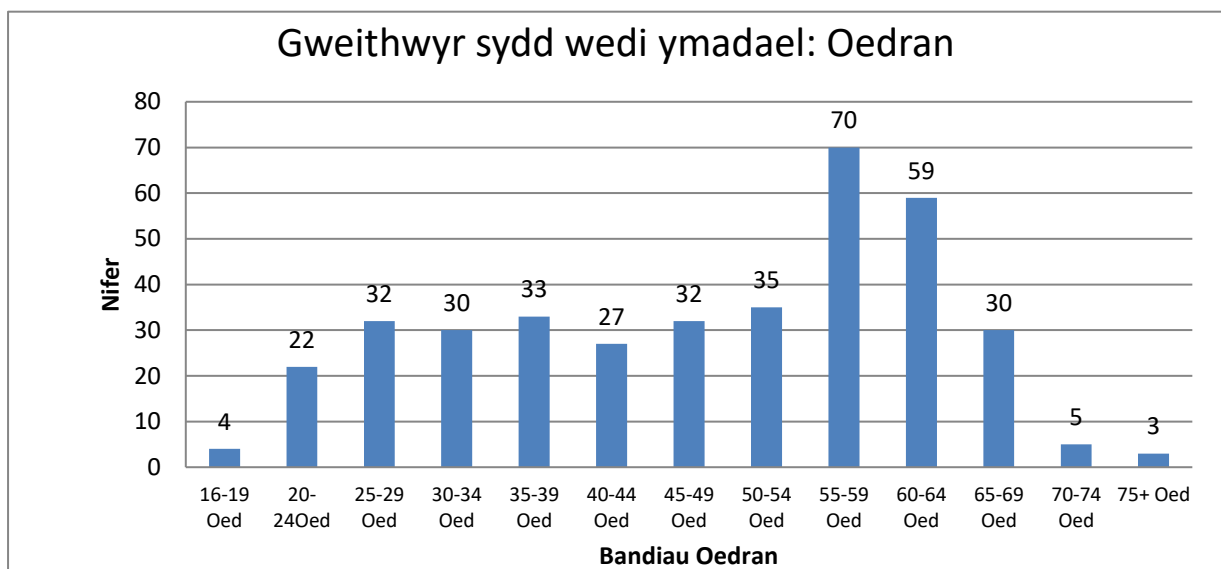
Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Statws Priodasol

Statws	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	11	27.50%	45.83%
Arall	13	32.50%	54.17%
Heb Ddatgelu	16	40.00%	
Cyfanswm	40	100.00%	100.00%

9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.

Cyfnod adrodd: 1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020.

a. Oedran



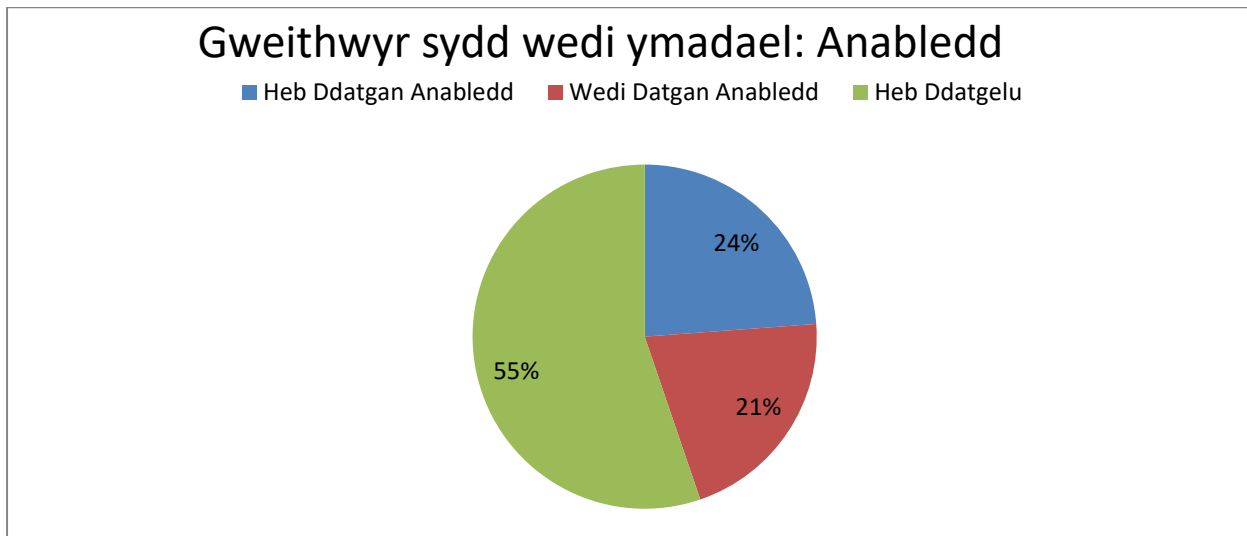
Mae'r duedd gyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu proffil oedran gweithlu'r awdurdod a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Mae canran y rhai sy'n ymadael yn y grwpiau oed canol yn is, gan fod y rhan hon o'r gweithlu yn tueddu i fod yn llai symudol.

Gweithwyr sydd wedi gadael: Oedran

Bandiau Oedran	Nifer	%
16-19 oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.	
20-24 oed	22	5.76%
25-29 oed	32	8.38%
30-34 oed	30	7.85%
35-39 oed	33	8.64%

40-44 oed	27	7.07%
45-49 oed	32	8.38%
50-54 oed	35	9.16%
55-59 oed	70	18.32%
60-64 oed	59	15.45%
65-69 oed	30	7.85%
70-74 oed	5	1.31%
75+ oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.	
Cyfanswm	382	

a. Anabledd



Nifer y Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd sydd wedi Gadael

Datganiad	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	91	23.82%	53.22%
Wedi Datgan Anabledd	80	20.94%	46.78%
Heb Ddatgelu	211	55.24%	
Cyfanswm	382	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y rhai sy'n gadael yr awdurdod sydd wedi datgan anabledd (20.94%) yn uwch na phroffil ehangach yr awdurdod, sef 9.52% (adran 1b). Mae'n bosibl bod hyn wedi'i lurgunio gan y gyfran sylweddol sydd heb roi ymateb (55.24%). Fodd bynnag, mae'r ganran nad yw wedi datgan wedi gostwng dros 4% ar ffigur y llynedd (59.48%).

a. Hunaniaeth o ran Rhywedd

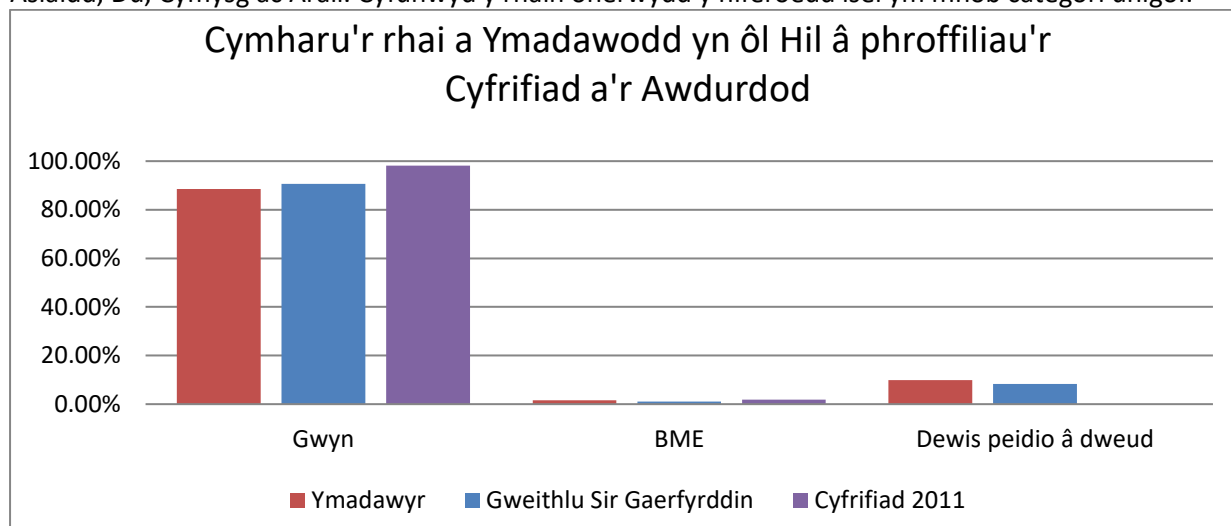
Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrllon a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwmo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

a. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae ein cofnodion yn dangos bod llai na 5 o bobl wedi gadael sydd naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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

Y categorïau a gynhwyswyd o dan “Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

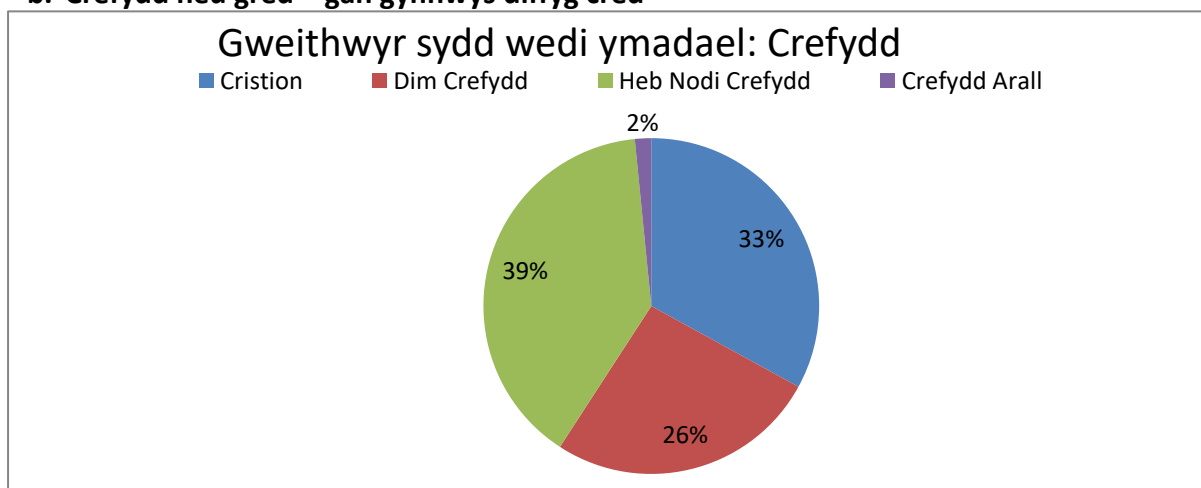


Nifer y Rhai sy'n Gadael yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	338	88.48%	90.60%	98.12%
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	6	1.57%	1.12%	1.88%
Dewis peidio â dweud	38	9.95%	8.28%	
Cyfanswm	382	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 (88.48%), sy'n debyg iawn i boblogaeth y gweithlu, sef 90.60%.

b. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

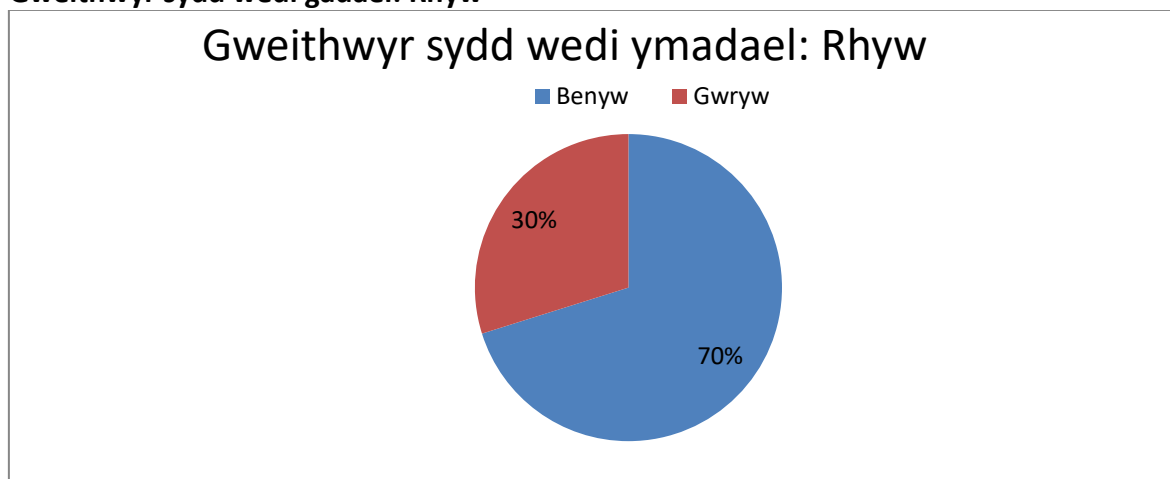


Y categorïau a gynhwyswyd o dan “Arall” yn y graffiau yw: Anffyddiwr, Agnostig, Bwdhydd, Dyneiddiwr, Hindŵ, Mwslim, a Rastaffariad. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi gadael: Crefydd

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	126	32.98%	34.19%
Dim Crefydd	100	26.18%	24.83%
Heb Ddatgelu	150	39.27%	38.12%
Arall	6	1.57%	2.86%
Cyfanswm	382	100.00%	100.00%

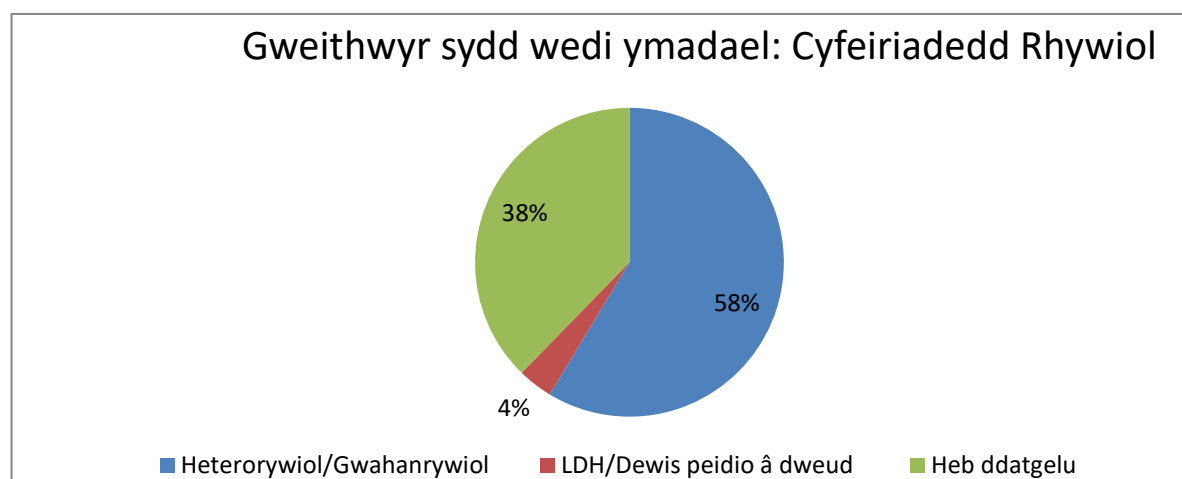
c. Gweithwyr sydd wedi gadael: Rhyw



Gweithwyr sydd wedi gadael: Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Benyw	268	70.16%	68.00%	51.00%
Gwryw	114	29.84%	32.00%	49.00%
Cyfanswm	382			

d. Cyfeiriadedd Rhywiol

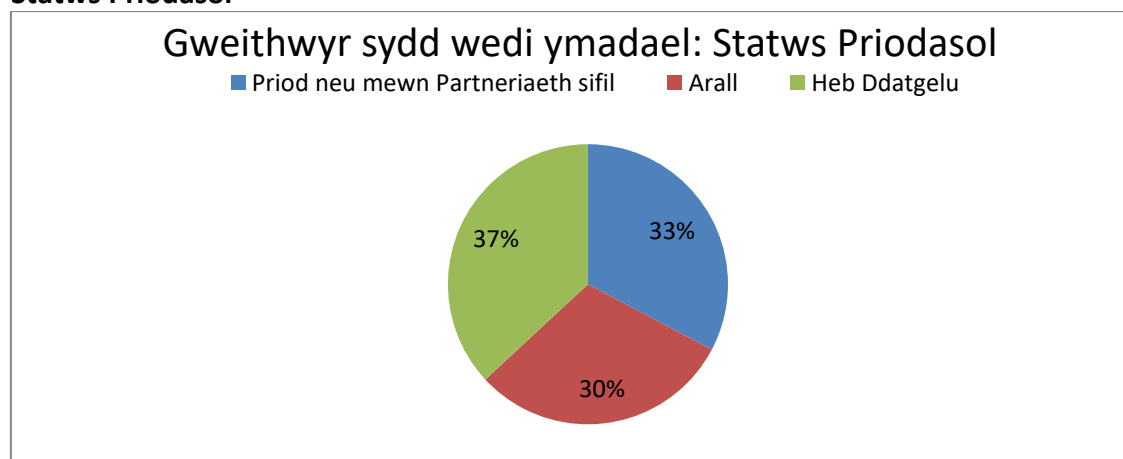


Mae LHD yn cynnwys y categorïau canlynol oherwydd y niferoedd isel: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw/Lesbiad, a Dewis peidio â dweud.

Gweithwyr sydd wedi gadael: Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	224	58.64%	94.12%
LHD/Dewis peidio â dweud	14	3.66%	5.88%
Heb Ddatgelu	144	37.70%	
Cyfanswm	382	100.00%	100.00%

e. Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi gadael yn ôl Statws Priodasol

Statws	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	125	32.72%	51.87%
Arall	116	30.37%	48.13%
Heb Ddatgelu	141	36.91%	
Cyfanswm	382	100.00%	100.00%

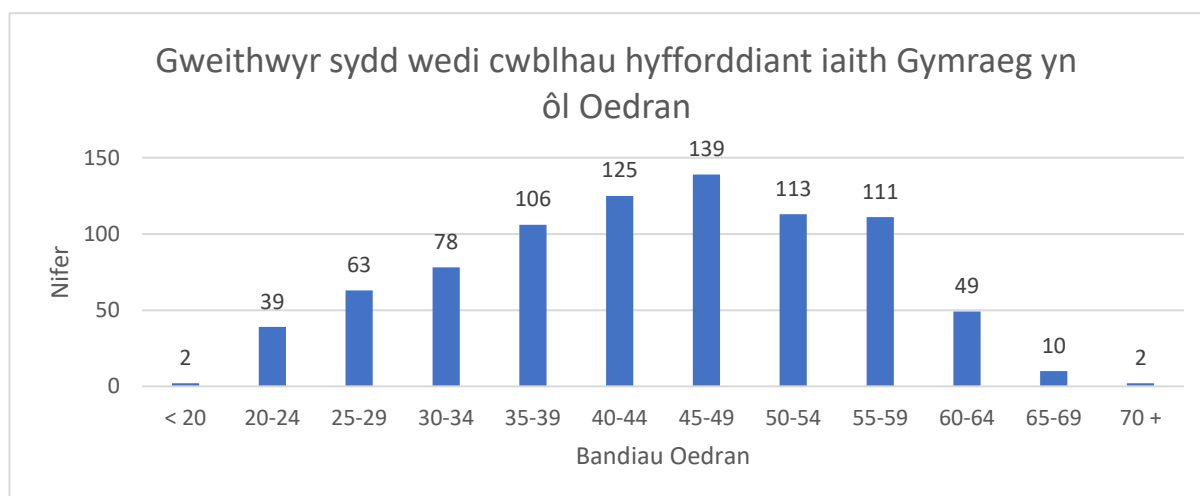
10. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Oedran

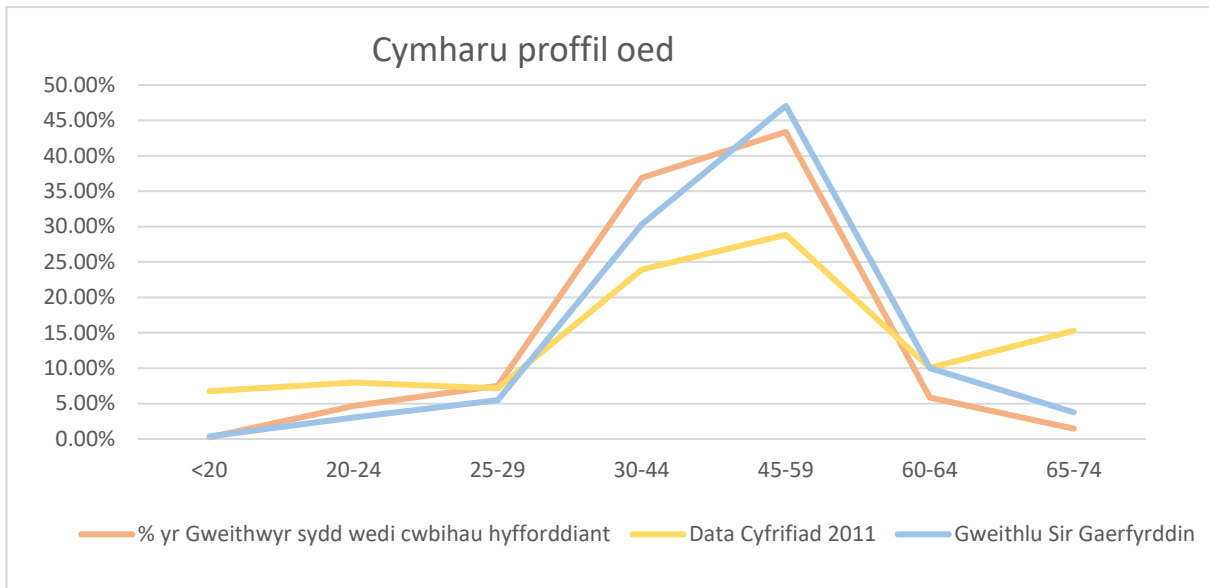
Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2019 tan 31 Mawrth 2020.

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.

Nod y swydd hon yw cefnogi recriwtio staff newydd yn ogystal â datblygu'r gweithlu presennol. Dros y cyfnod adrodd hwn, mae'r ffigurau presenoldeb wedi cynyddu o 300 yn y cyfnod rhwng 17/18 i 860 yn y cyfnod adrodd 18/19. Mae'r ffigurau bellach yn cynnwys y ffigurau ar gyfer cwblhau modiwlau Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg.

a) Oedran

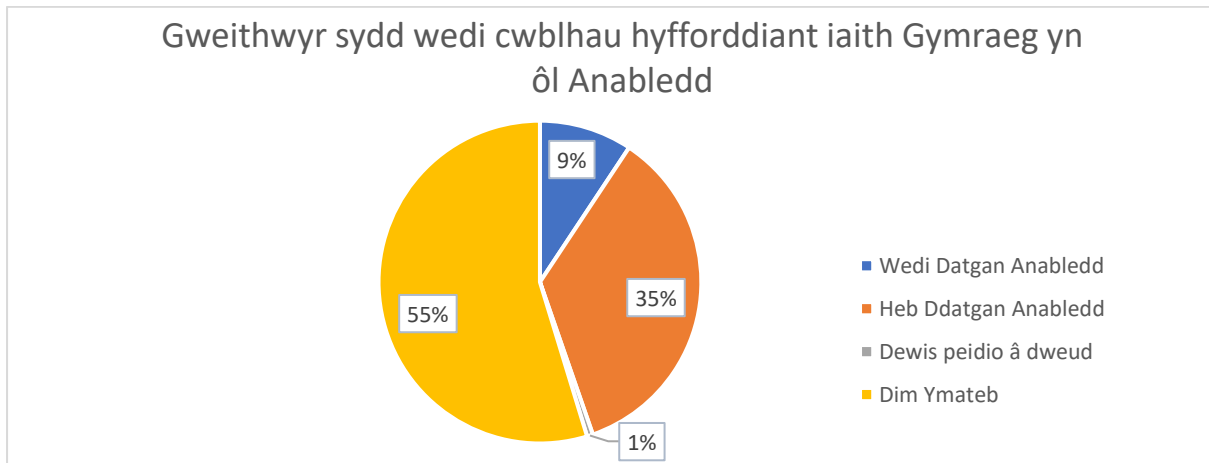




Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg: Oedran

Band Oedran	Nifer	%
Dan 20 Oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.	
20-24 oed	39	4.66%
25-29 oed	63	7.53%
30-34 oed	78	9.32%
35-39 oed	106	12.66%
40-44 oed	125	14.93%
45-49 oed	139	16.61%
50-54 oed	113	13.50%
55-59 oed	111	13.26%
60-64 oed	49	5.85%
65-69 oed	10	1.19%
70+ oed	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.	

b) Anabledd



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant Iaith Gymraeg: Anabledd

Datganiad	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Wedi Datgan Anabledd	78	9.32%	20.86%
Heb Ddatgan Anabledd	296	35.36%	79.14%
Dewis peidio â dweud	5	0.60%	1.34%
Dim ymateb	458	54.72%	
Cyfanswm	837	100.00%	100.00%

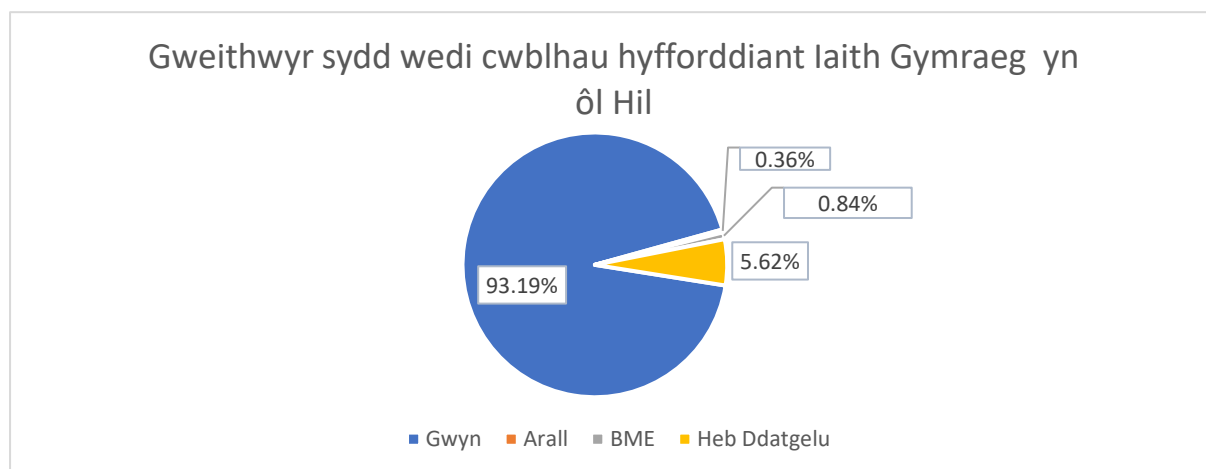
c) Hunaniaeth o ran Rhywedd

Rydym yn monitro hunaniaeth o ran rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel ar gyfer dadansoddiad ystyrion a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion trawsryweddol yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau fel Stonewall ac rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i bob gweithiwr.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

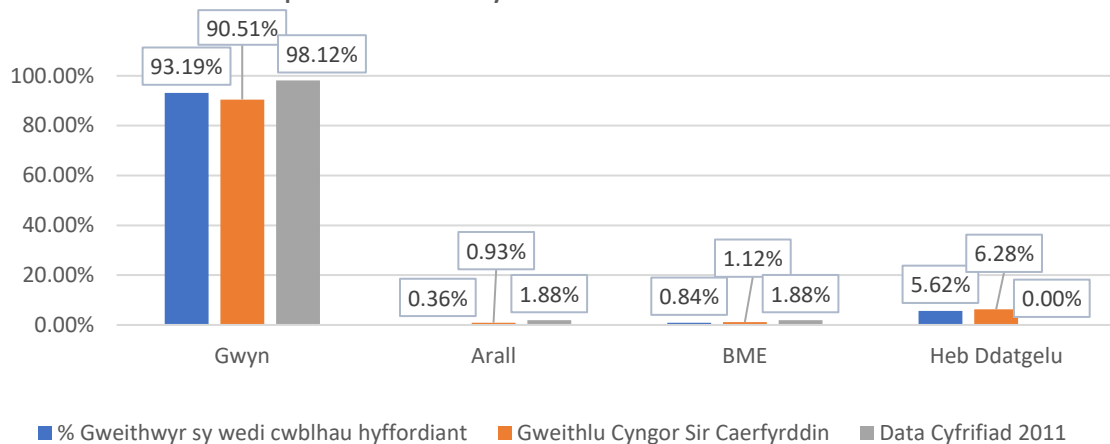
Yn ôl ein cofnodion mae 8 o weithwyr (0.96% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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



Y categorïau a gynhwyswyd o dan “Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

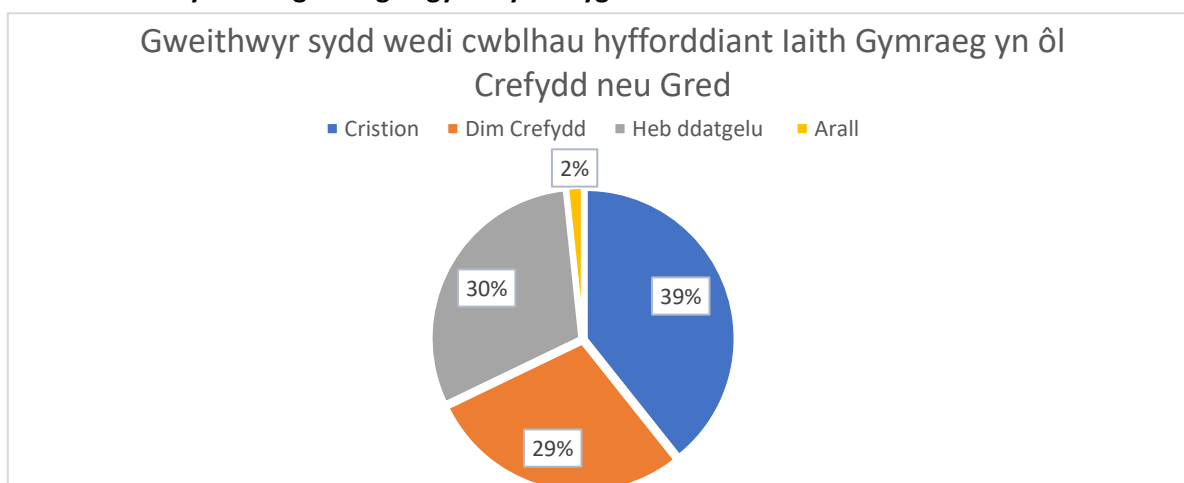
Cymharu'r Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant â phroffiliau'r Cyfrifiad a'r Awdurdod



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg: Hil

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% o Weithwyr sydd wedi Cwblhau Hyfforddiant	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	780	93.19%	90.51%	98.12%
Arall	Data wedi'i atal oherwydd cyfraddau isel.			
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	7	0.84%	1.12%	1.88%
Heb Ddatgelu	47	5.62%	6.28%	0.00%
Cyfanswm	837	100.00%	100.00%	100.00%

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

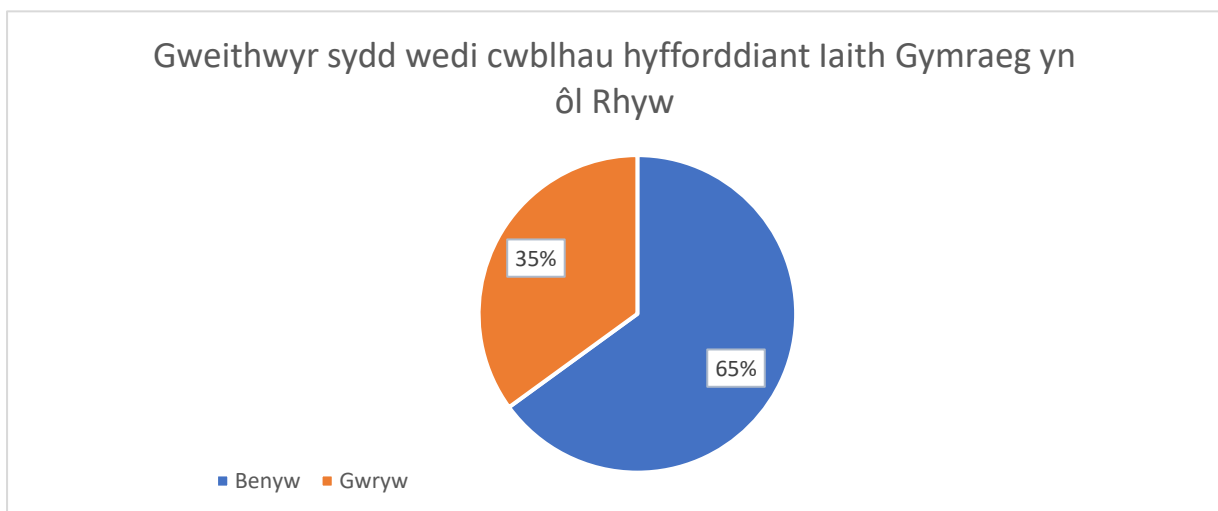


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Bwdhydd, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

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

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	329	39.31%	34.19%
Dim Crefydd	239	28.55%	24.83%
Crefydd heb ei nodi	255	30.47%	39.30%
Crefydd Arall	14	1.67%	1.68%
Cyfanswm	837	100.00%	100.00%

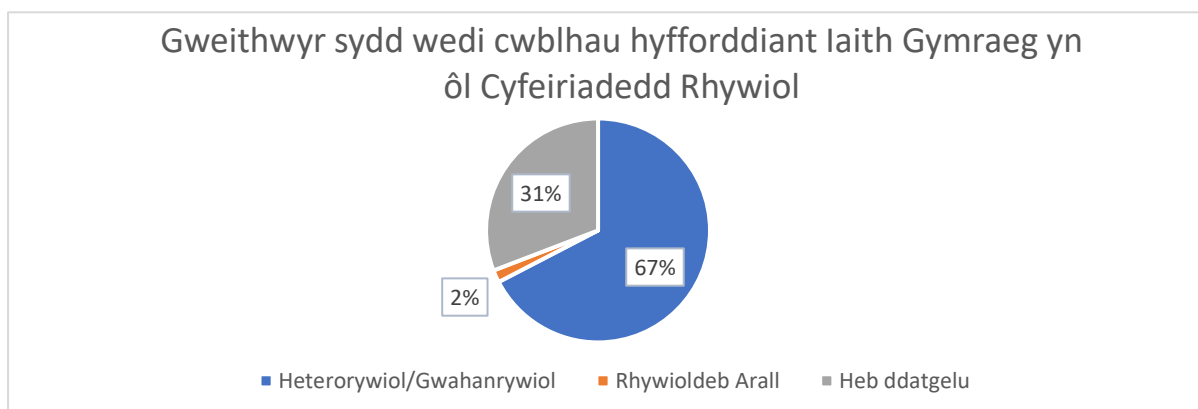
g. Rhyw



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant Iaith Gymraeg yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	544	64.99%	67.81%	51.00%
Gwryw	293	35.01%	32.19%	49.00%
Cyfanswm	837	100.00%	100.00%	100.00%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

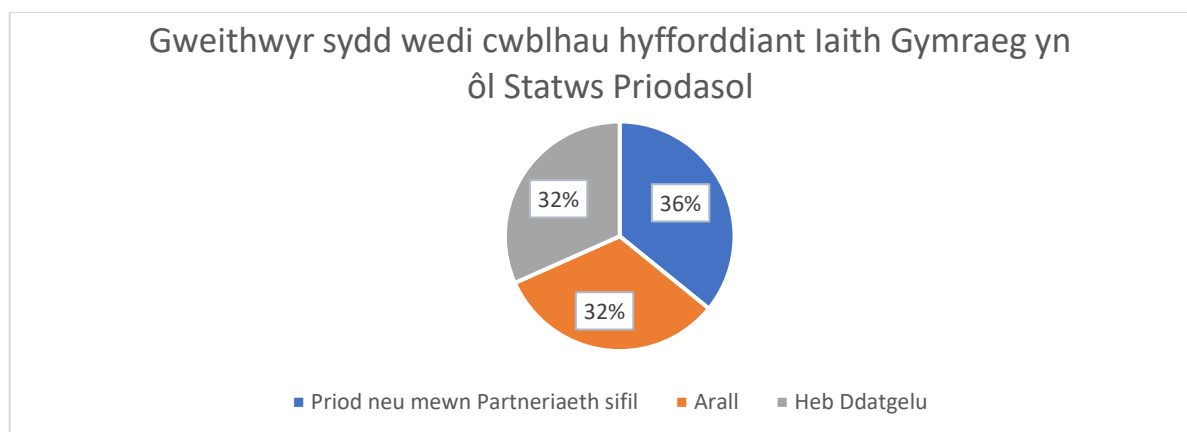


Y categorïau a gynhwyswyd o dan “LDH” yn y graff yw: Dyn hoew, Deurywiol, Menyw hoew/Lesbiad, arall a Dewis peidio â dweud. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant Iaith Gymraeg yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfeiriadedd	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	564	67.38%	97.41%
LHD/Rhywioldeb Arall	15	1.79%	2.59%
Heb Ddatgelu	258	30.82%	
Cyfanswm	837	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant Iaith Gymraeg yn ôl Statws Priodasol

Statws	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	300	35.84%	59.32%
Arall	272	32.50%	40.68%
Heb Ddatgelu	265	31.66%	
Cyfanswm	837	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 'Crefftwyr' 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 ar gyfer 2019-2020](#).

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

- Sefydlu 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 personol

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 warchoddedig yn benodol ynghyd â modiwl ynghylch yr Iaith Gymraeg, ac yn darparu dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr ar bob lefel. Rhwng 2019 a 2020, cwblhaodd cyfanswm o 1,241 o weithwyr fodiwlau Arddel Amrywiaeth, y Gymraeg, neu'r ddau, sy'n gynydd o 8% ers y flwyddyn flaenorol. Gellir rhannu'r data yn adrannol fel a ganlyn:

Adran	Nifer y Gweithwyr a'u cwblhaodd
Y Prif Weithredwr	267
Communities	440
Gwasanaethau Corfforaethol	123
Addysg a Phlant	205
Yr Amgylchedd	206
Cyfanswm	1241

Caiff pob gweithiwr newydd ei gofrestru ar y modiwl e-ddysgu “Ymgysylltu ag Amrywiaeth” fel rhan o’i gyfnod sefydlu. Mae’r modiwl wedi cael ei ddiweddarau yn unol â’r Ddeddf Cydraddoldeb, ac mae’n cwmpasu’r holl nodweddion gwarchoddedig.

Cafodd Hyfforddiant Recriwtio a Dethol ei ailddatblygu ymhellach yn ystod 2017/18 ar ôl ymgynghori â Stonewall ac mae'n parhau i gael ei ddarparu. Mae’r cynnwys yn cynnwys datblygiad penodol ynghylch y Ddeddf Cydraddoldeb, gan gynnwys agweddau deddfwriaethol ac ymarferol. Yn ogystal, mae’r gweithdy yn cynnwys adran fanwl ynghylch rhagfarn ddiarwybod, 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 yn parhau i gael eu recriwtio ar sail set o gymwyseddau arwain sy’n cynnwys cymhwysedd penodol yn ymwneud â gwerthoedd a moeseg:

Glynu wrth Egwyddorion a Gwerthoedd:

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

Ar gyfer 2019/20, mae'r rhaglen "Ymddygiad Derbyniol yn y Gweithle" yn parhau i gael ei rhoi ar waith ym mhob rhan o'r sefydliad". Mae hyn hefyd yn cynnwys elfennau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac yn cael ei gyflwyno ar sail '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:

- Cynhaliwyd nifer o sesiynau ar gyfer yr aelodau etholedig sy’n ymwneud â recriwtio a dethol, fel 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 rhagfarn ddiarwybod.
- Yn anffodus, gohiriwyd hyfforddiant awtistiaeth ar gyfer aelodau etholedig a drefnwyd ar gyfer mis Mawrth 2020 oherwydd pandemig COVID.
- Anogwyd nifer o aelodau staff i fynychu’r rhaglen “Springboard”, sef gweithdy datblygu ar gyfer menywod sy’n arwain.
- Cynhaliwyd sawl sesiwn ar Reoli Newid yn Llwyddiannus i’r staff. Mae’r rhaglen hon yn cefnogi rheolwyr i ystyried gwahanol anghenion a phrofiadau staff wrth gynllunio a gweithredu newid ac mae’n cynnwys adran sy’n ymwneud â rhagfarn anymwybodol.
- Mae cyfres o raglenni byr ar gyfer Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth wedi’u cyflwyno ar draws y sefydliad. Sesiynau byr yw’r rhain a gyflwynir ar ddechrau neu ar ddiwedd y dydd, sy’n eu gwneud yn fwy hygyrch i staff â gwahanol anghenion.

- Mae'r cwrs Gofal Cwsmeriaid wedi cael ei ddiweddarau i gynnwys cyfeiriad at ddiwallu anghenion cwsmeriaid trawsrywiol a chafodd hyn ei gyflwyno i'r holl staff Cymorth Busnes yn yr adran Cymunedau yn 2019-20
- Aeth Swyddogion Tai i weithdy ar "Diwallu anghenion Sipsiwn a Theithwyr", yn dilyn gweithrediad llwyddiannus yn 2018/19. 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.
- Roedd sesiwn a gyflwynwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar "Gyfeirio Pobl at Gymorth i Fynd i'r Afael â Gwahaniaethu yng Nghymru" ar gael i staff.
- Darparwyd cwrs ymwybyddiaeth Trawsryweddol ar gyfer staff Gofal Cymdeithasol yn 2019/2020
- Darperir ystod eang o gyrsiau iechyd meddwl ar gyfer staff Gofal Cymdeithasol gan gynnwys Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Ymwybyddiaeth Awtistiaeth, Anhwylderau Personoliaeth, Hunan-niwed, Dementia

Mae Rhaglen Waith Trawsnewid Digidol wedi galluogi'r Tîm Datblygu Trefniadaeth a'r Gwasanaethau TGCh i weithredu newidiadau i'r broses ymgeisio ar gyfer cyfleoedd Dysgu a Datblygu yng Nghyngor Sir Caerfyrddin ym mis Mai 2020, gan ein galluogi i adrodd ar geisiadau hyfforddi a wneir drwy gais ar-lein.

Mae'r broses well wedi 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 Trefniadaeth fonitro llif gwybodaeth, gan ganiatáu i'r sefydliad fonitro unrhyw effaith ar unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig. Mae hyn yn cynnwys y ceisiadau hynny am hyfforddiant sydd wedi'u gwrthod. Bydd adroddiadau ar gyfer hyn ar gael yn ystod y cyfnod adrodd nesaf: 2020/21.

Mae system rheoli dysgu hefyd yn cael ei datblygu fel rhan o'r Rhaglen Gwaith Trawsnewid Digidol, er mwyn ehangu mynediad i gyfleoedd dysgu a datblygu i staff. Bydd hyn yn sicrhau bod ystod well o fformatau a dulliau dysgu hygyrch ar gael i'r holl staff.

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 ymgyngori cyn ei weithredu'n llawn yn 2021/22 (mae oedi oherwydd pandemig COVID).

Yn ogystal, mae pob cais 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 lle 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, Hylendid 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 Fformatau Amgen:

- Darperir 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 a gwelliannau.

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: RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

Yn y Cyngor

Os hoffech gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn yr Awdurdod, gofynnwch i'ch rheolwr neu'ch Ymgynghorydd Adnoddau Dynol am ragor o wybodaeth. Fel arall, ewch i'n Cynllun Dysgu a'r Parthau Safleoedd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gan ddefnyddio'r ddolen isod:

<http://mewnrrwyd/ein-pobl/adnoddau-dynol/cydraddoldeb-ac-amrywiaeth/>

Ffynonellau allanol:

Age Cymru

Y Llawr Gwaelod,
Mariners House,
Trident Court,
East Moors Rd,
Caerdydd CF24 5TD
Ffôn: 029 2043 1555
Gwe: <http://www.ageuk.org.uk/cymru/>

Anabledd Cymru

Brydon House Bloc B,
Parc Busnes Caerffili,
Caerffili CF83 3GW
Ffôn: 029 20887325
E-bost: Info@disabilitywales.org

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Bloc 1, Cainc D
Adeiladau'r Llywodraeth,
Heol Santes Agnes,
Gabalfa,
Caerdydd CF14 4YJ
Ffôn: 029 20447710
E-bost: wales@equalityhumanrights.com Gwe: <http://www.equalityhumanrights.com/>

Stonewall Cymru

Transport House
1 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9SB
Ffôn: 029 2023 7744
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
Gwe: <https://www.wlga.cymru/home>

Cyfeirnodau

Archwiliad Cyflog Cyfartal Cyngor Sir Caerfyrddin - [Archwiliad Cyflog Cyfartal ar gyfer 2019-2020](#)

[Arolwg Adnoddau Teuluoedd 2018/19](#)

[Anabledd a chyflogaeth SYG, y DU](#)

[Canlyniadau SYG i bobl anabl yn y DU](#)

[Cyflogi Pobl Anabl 2019](#)

[Cyfeiriadedd Rhywiol SYG, y DU](#)