



CYNGOR SIR CAERFYRDDIN

CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

ADRODDIAD GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1^{af} EBRILL 2011 – 31^{ain} MAWRTH 2012



CYNNWYS

CYFLWYNIAD.....	3
Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.....	3
Dyletswyddau Penodol yng Nghymru.....	3
Yr Iaith Gymraeg.....	4
NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPU GYDA'R DEHONGLI.....	6
GWYBODAETH AM Y GWEITHLU	7
1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.....	7
2. Dynion a menywod	15
3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi	29
4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd	34
5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant	39
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant	39
7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn.....	45
8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu.....	51
9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.....	57
GWAHANIAETHAU CYFLOG	62
HYFFORDDIANT STAFF	63
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH.....	67
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH.....	68
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH	69

**Os bydd angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall
(er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Rheoli Pobl,
Est: 6100 neu anfonwch e-bost i:**

PMPBusinessSupportUnit@carmarthenshire.gov.uk

CYFLWYNIAD

Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

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

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

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

- Dileu camwahaniaethu ac aflonyddu
- Hyrwyddo cyfle cyfartal
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl â gwahanol nodweddion a amddiffynnir

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

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

Mae hefyd yn berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond o ran y rheidrwydd i roi sylw dyledus i'r angen am ddileu camwahaniaethu 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 Gyflogaeth, Gwahaniaethau Cyflog a Hyfforddiant Staff. Mae'n ymwneud â'r cyfnod adrodd rhwng 1^{af} Ebrill 2011 a 31^{ain} Mawrth 2012 ac mae'n disodli adroddiadau blynyddol blaenorol ar y gweithlu a oedd yn cyflawni'r dyletswyddau penodol o dan y Cynlluniau Cydraddoldeb Hil, Rhywedd ac Anabledd. Dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd ag Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2011-2012.

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 a amddiffynnir
- 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 o fewn 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 achwyn, 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 gwahanol a amddiffynnir. 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 a amddiffynnir. 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 reidrydd ar gael ar hyn o bryd ar gyfer pob un o'r nodweddion a amddiffynnir. 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:

- www.carmarthenshire.gov.uk/english/welsh/pages/home.aspx

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

- Ffôn: 01267 224914 / 4008
- E-bost: WelshLanguage@carmarthenshire.gov.uk

Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog

Fel corff rhestredig yng Nghymru, mae 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 a amddiffynnir 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 a amddiffynnir.
- Gwneud trefniadau priodol i ganfod a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau cyflog, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng gweithwyr sydd â nodwedd a amddiffynnir a rhai sydd hebddi. Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon fel sy'n briodol.

Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau

Fel corff rhestredig yng Nghymru, rhaid i'r awdurdod wneud y canlynol:

- 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 am 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, 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 HELPŪ GYDA'R DEHONGLI

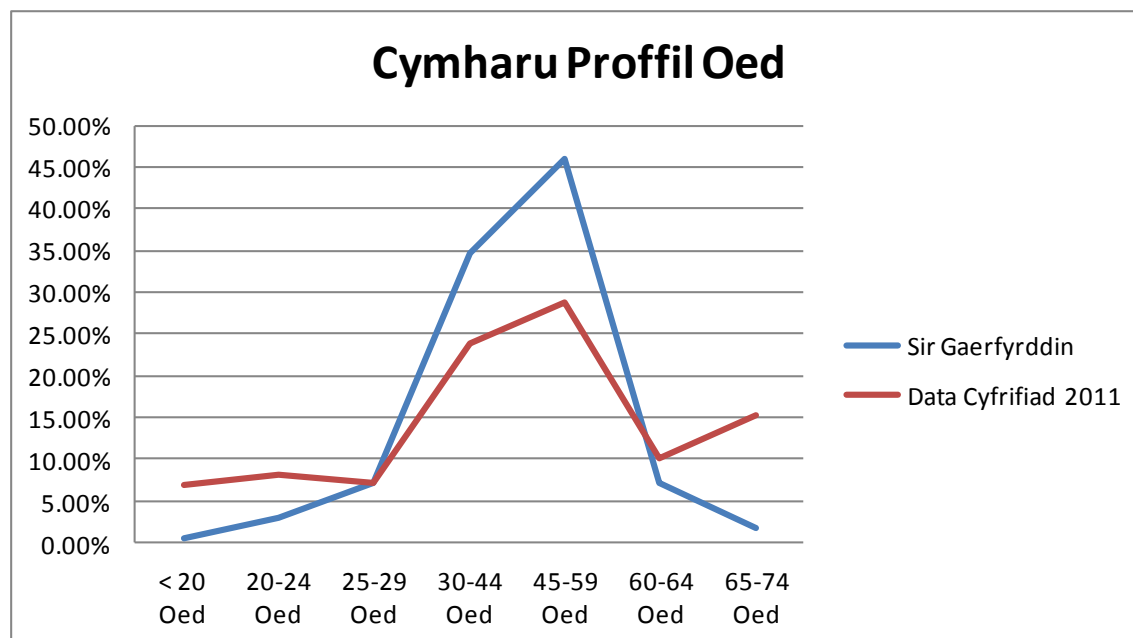
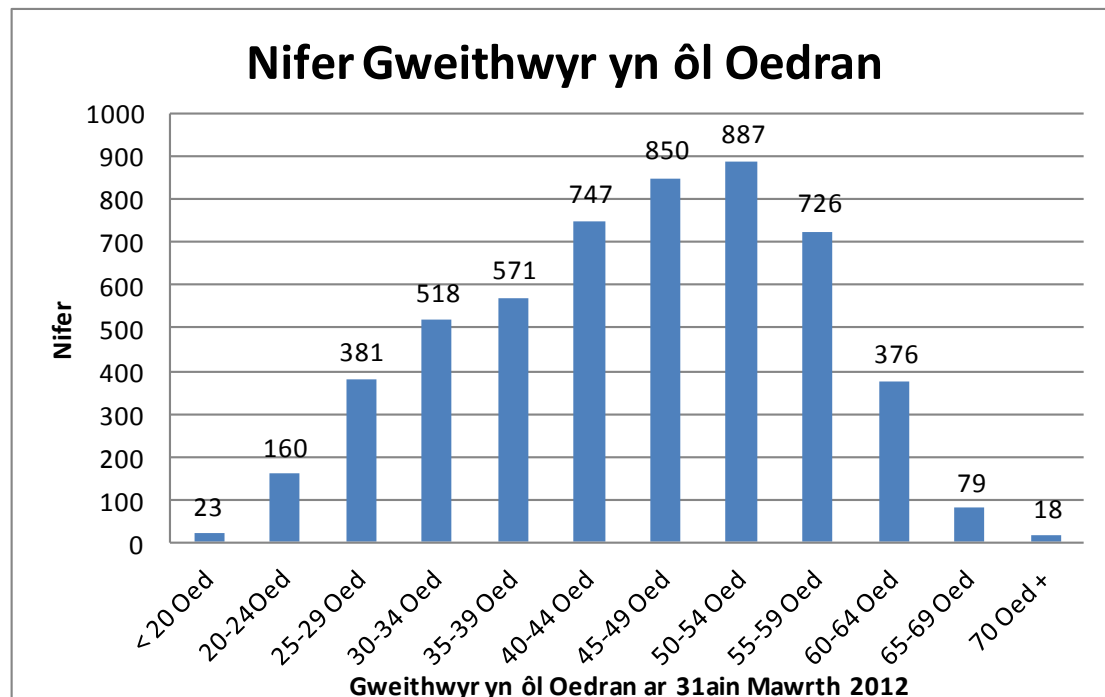
1. Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau yn ôl nifer yr unigolion, yn hytrach na ffigurau Cyfwerth Amser Llawn (CALI) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Felly, lle bo gweithiwr yn cyflawni swydd ddeuol neu nifer o swyddi, defnyddiwyd y brif swydd at ddibenion adrodd data.
2. Mae gweithwyr a gyflogir yn lleol gan ysgolion, h.y. athrawon a staff cymorth, wedi eu heithrio o'r adroddiad hwn. Ysgolion unigol sy'n gyfrifol am gyhoeddi Adroddiad Gwybodaeth blyneddol am y Gweithlu, yn unol â Dyletswyddau Penodol 'Y Ddeddf'.
3. Mae athrawon a gyflogir yn ganolog yn gyflogedig gan yr awdurdod, ac felly maent wedi'u cynnwys yn yr adroddiad.
4. Nid yw gweithwyr achlysurol yn weithwyr cyflog, ac felly maent wedi'u heithrio o'r adroddiad.
5. Lle bo hynny ar gael, defnyddiwyd data poblogaeth o Gyfrifiad 2011 a/neu 2001, a'i gymharu â phroffil gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Nid yw'r data hwn ar gael ar gyfer pob adain, ond wrth i ragor o ddata cyfrifiad gael ei gyhoeddi, gellir gwneud mwy o waith cymharol.
6. Dyma'r flwyddyn gyntaf i ddata Monitro Cydraddoldeb gael ei gyhoeddi ar y lefel hon o fanylder. 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 blyneddodded 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) a amddiffynnir ar ffurf datganiad gwirfoddol wrth recriwtio, a thrwy archwiliadau gweithwyr. Lle ceir categorïau megis 'anhysbys', 'heb ei nodi', nid yw'r ymgeisydd/gweithiwr wedi ateb y cwestiwn. Lle ceir y categori 'heb ddatgelu', 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.

GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.

Dyddiad Adrodd: 31^{ain} Mawrth 2012

a. Oedran

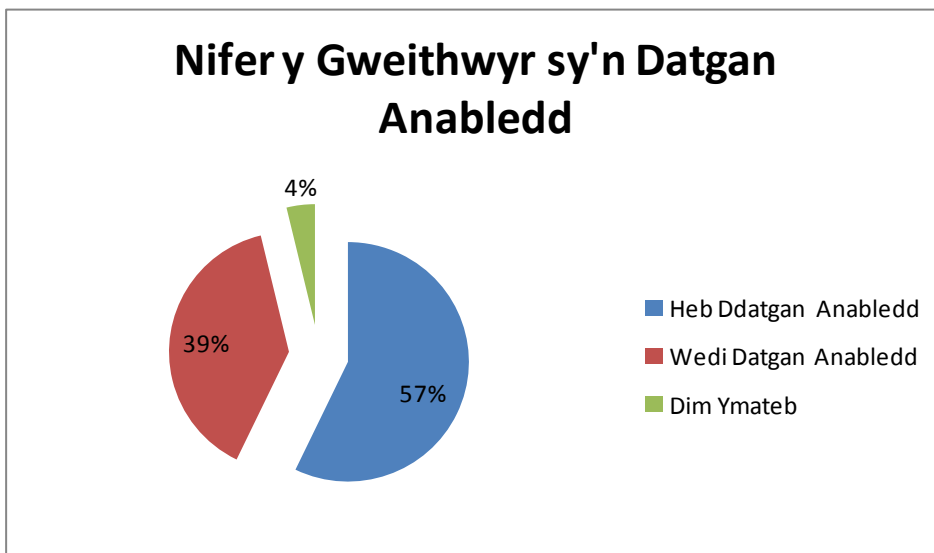


Nifer y Gweithwyr: Oedran					
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr
< 20 Oed	23	35-39 Oed	571	55-59 Oed	726
20-24 Oed	160	40-44 Oed	747	60-64 Oed	376
25-29 Oed	381	45-49 Oed	850	65-69 Oed	79
30-34 Oed	518	50-54 Oed	887	70 Oed +	18

Mae proffil gweithwyr yr awdurdod yn ôl oedran yn adlewyrchu'n fras dueddiad y boblogaeth yn Sir Gaerfyrddin a thueddiad y gweithlu ym maes llywodraeth leol yn gyffredinol. Mae'n ffaith hysbys iawn fod gan Sir Gaerfyrddin boblogaeth sy'n heneiddio, a gwelir hynny yn y cynnydd yn niferoedd y boblogaeth 60 oed a throsodd. Fodd bynnag, mae'r data gweithwyr yn dangos gostyngiad ym mhroffil gweithwyr yr awdurdod o 60+ oed, sy'n syrthio o dan broffil poblogaeth Sir Gaerfyrddin. Mae'n werth nodi bod gweithwyr sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gallu cyrchu buddion pensiwn o 60+ oed, ac mai oedran ymddeol diodyn 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 diodyn, ond nid oedd ganddynt hawl statudol i barhau. O 1 Hydref 2011, diddymwyd yr oedran ymddeol diodyn trwy statud, ac felly bydd yn ddiddorol monitro'r tueddiad ym mhatrymau gwaith gweithwyr hŷn yn y blynyddoedd i ddod.

Mae hefyd yn ddiddorol nodi bod proffil poblogaeth Sir Gaerfyrddin fymryn yn uwch na phroffil poblogaeth y gweithwyr yn achos y rhai 30 oed ac iau. Eto, mae hyn yn adlewyrchu tueddiadau cyffredinol y gweithlu ym maes llywodraeth leol, ond mae o bosib yn amlycach yn sgil yr hinsawdd economaidd bresennol a'r farchnad gyflogaeth gystadleuol.

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd			
Grŵp	Nifer y Gweithwyr	% o gyfanswm yr Unigolion	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	2082	39.02%	91.16%
Wedi Datgan Anabledd	202	3.79%	8.84%
Dim Ymateb	3052	57.20%	
	5336	100.00%	100.00%

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

- Mae 'arwyddocaol' yn fwy na rhywbeth dibwys, e.e. mae'n cymryd llawer 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.

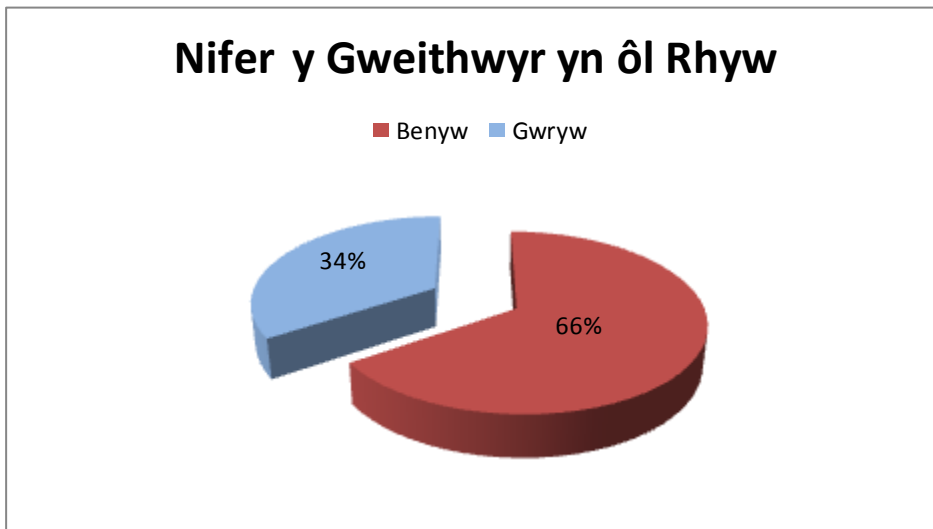
Ni fu Cyfrifiad 2011 yn casglu data am anabledd yn erbyn y diffiniad hwn. Yn hytrach, holwyd cwestiynau am iechyd ac am ddarparu gofal di-dâl, felly ni ellir gwneud cymariaethau uniongyrchol â phoblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt pwysig i'w nodi o'r data yw bod eu statws anabledd yn anhysbys yn achos y mwyafrif o weithwyr, 3052 (57.2%). Y nod yw lleihau'r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i wneud datganiad gwirfoddol trwy archwiliadau rheolaidd o weithwyr.

Fodd bynnag, o'r gweithwyr sydd wedi gwneud datganiad, mae 2284 (42.8%), 202 (8.84%) wedi nodi eu bod yn bodloni'r diffiniad uchod.

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

c. Rhyw



Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Cyfrifiad 2011
Benyw	3500	66%	51%
Gwryw	1836	34%	49%
Cyfanswm	5336		

Dangosir nifer yr unigolion yn ôl eu rhyw uchod, gyda 3500 (66%) yn fenywod a 1836 (34%) yn wrywod, sydd yn 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%

d. Ailbennu Rhywedd

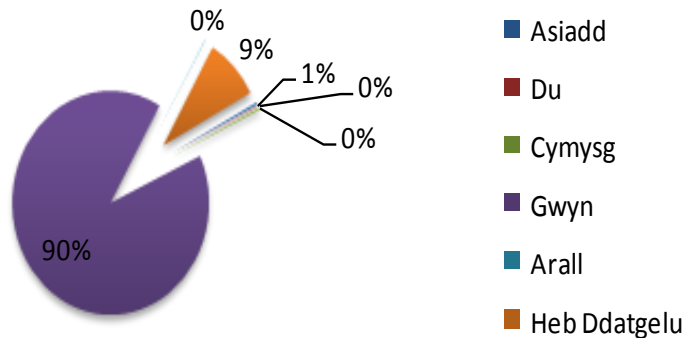
Nid oes gwybodaeth ar gael yn ystod y cyfnod yr adroddir arno i'n galluogi i adrodd yn erbyn y categori hwn.

e. Beichiogrwydd a Mamolaeth

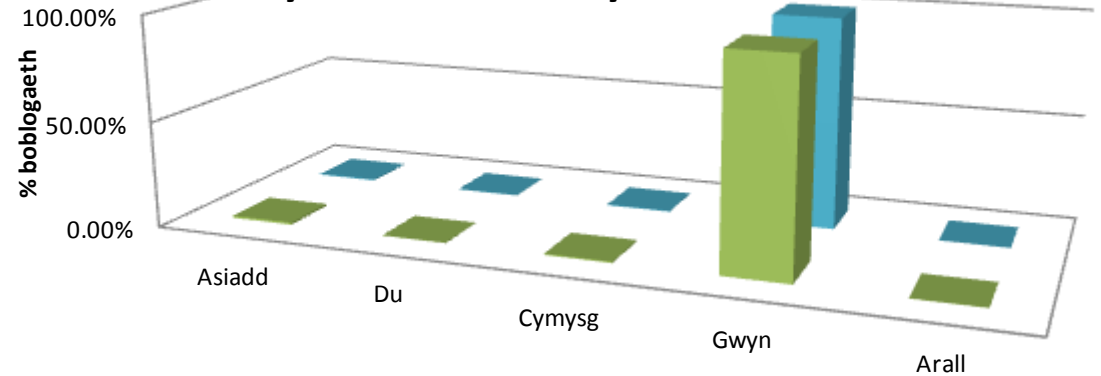
Roedd 62 o weithwyr ar absenoldeb mamolaeth ar 31ain Mawrth 2012. Mae hyn yn cynrychioli 1.2% o gyfanswm yr unigolion a gyfrifwyd.

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

Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil



Cymharu â data Cyfrifiad 2011



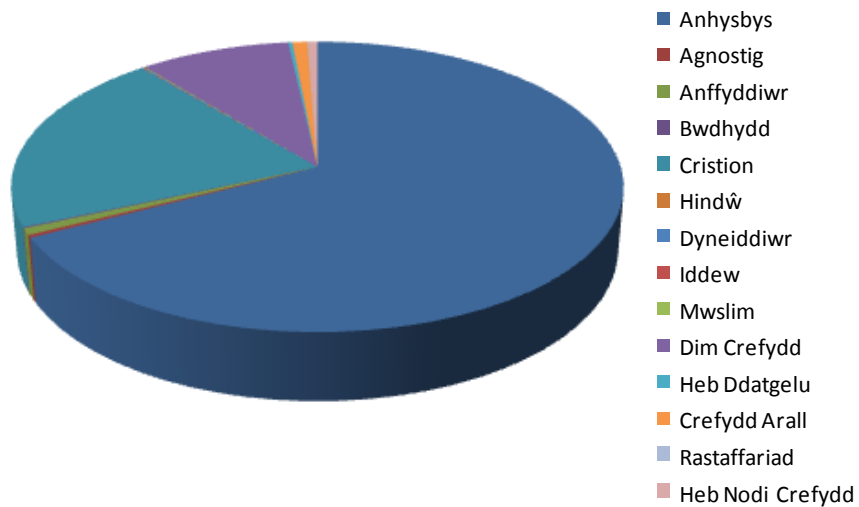
	Asiadd	Du	Cymysg	Gwyn	Arall
Data Cyfrifiad 2011	1.00%	0.15%	0.56%	98.12%	0.17%
Data Sir Caerfyrddin	0.43%	0.16%	0.33%	99.01%	0.06%

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% o Gyfanswm yr Unigolion
Asiadd	21	0.39%
Du	8	0.15%
Cymysg	16	0.30%
Arall	3	0.06%
Gwyn	4810	90.14%
Heb Ddatgelu	478	8.96%
Cyfanswm	5336	100.00%

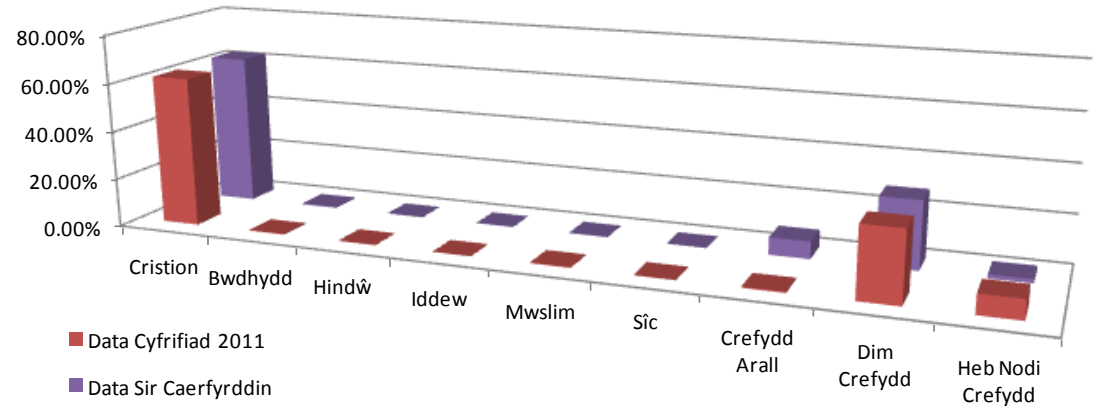
Yn achos y categori hwn mae data Cyfrifiad 2011 ar gael, sy'n golygu bod modd cymharu proffil gweithwyr y Cyngor â phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. O'r gweithwyr sydd wedi datgan eu grŵp ethnig, y nifer mwyaf yw Gwyn, 4810 (90%) ac mae lleiafrif sylweddol, 8.96% (478) heb ddatgelu. Mae hyn yn cymharu â 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin sy'n Wyn. O ran y grwpiau ethnig eraill: Asiadd; Du; Cymysg; ac Eraill; mae nifer a chanrannau'r gweithwyr yn y grwpiau hyn fymryn yn is nag ym mhoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin, ond gan fod y gwahaniaethau canraddol yn llai nag 1% nid ydynt yn ystadegol arwyddocaol. Nid oes data ar genedligrwydd ar gael yn ystod y cyfnod adrodd hwn i'n galluogi i greu adroddiad arno.

g. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred

Nifer y Gweithwyr yn ôl Crefydd/Cred



Cymharu Crefydd/ Cred â Data Cyfrifiad 2011



	Cristion	Bwdhydd	Hindŵ	Iddew	Mwslim	Sŷc	Crefydd Arall	Dim Crefydd	Heb Nodi Crefydd
Data Cyfrifiad 2011	61.78%	0.23%	0.19%	0.04%	0.34%	0.07%	0.51%	28.86%	7.98%
Data Sir Caerfyrddin	62.58%	0.34%	0.06%	0.11%	0.23%	0.00%	7.16%	27.85%	1.66%

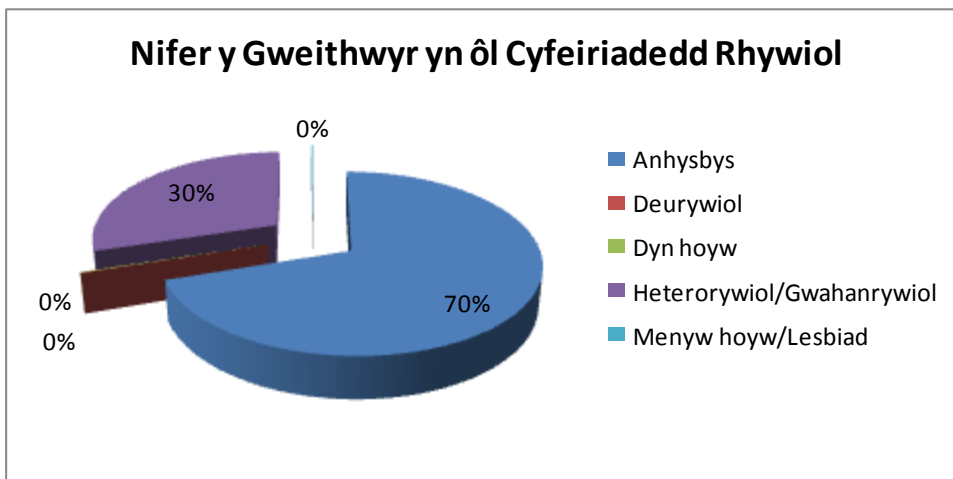
Crefydd	Nifer y Gweithwyr	% o Gyfanswm yr Unigolion	Crefydd	Nifer y Gweithwyr	% o Gyfanswm yr Unigolion
Anhysbys	3592	67.30%	Mwslim	4	0.07%
Agnostig	16	0.30%	Dim Crefydd	486	9.11%
Anffyddiwr	39	0.73%	Heb Ddatgelu	13	0.24%
Bwdhydd	6	0.11%	Crefydd Arall	48	0.90%
Cristion	1092	20.46%	Rastaffariad	3	0.06%
Hindŵ	1	0.02%	Heb Nodi Crefydd	29	0.54%
Dyneiddiwr	6	0.11%	Cyfanswm	5336	100.00%
Iddew	2	0.04%			

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod crefydd neu gred mwyafrif y gweithwyr yn anhysbys, 3592 (67.3%). Y nod yw lleihau'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', 1092 (20.46%) a ddilynir gan categori 'dim crefydd', 486 (9.11%). Mae'r datganiadau ynghylch pob categori arall yn llai nag 1%.

Wrth edrych ar y gweithwyr sydd wedi datgan crefydd neu gred a'u cymharu â Chyfrifiad 2011, mae cyfatebiaeth agos iawn rhyngddynt a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Number of Employees by Sexual Orientation

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer y Gweithwyr	% o gyfanswm yr Unigolion	% o'r rhai a wnaeth ddatganiad
Anghysbys	3733	69.96%	
Deurywiol	3	0.06%	0.19%
Dyn hoyw	8	0.15%	0.50%
Heterorywiol/Gwahanrywiol	1585	29.70%	98.88%
Menyw hoyw/Lesbiad	7	0.13%	0.44%
	5336	100.00%	

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

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac sydd felly yn anghysbys, sef 3733 (70%). O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif, 1585 (98.88%), wedi dweud eu bod yn heterorywiol/wahanrywiol. Y nod yw lleihau'r ganran sydd heb wneud datganiad dros amser, ac annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd trwy archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

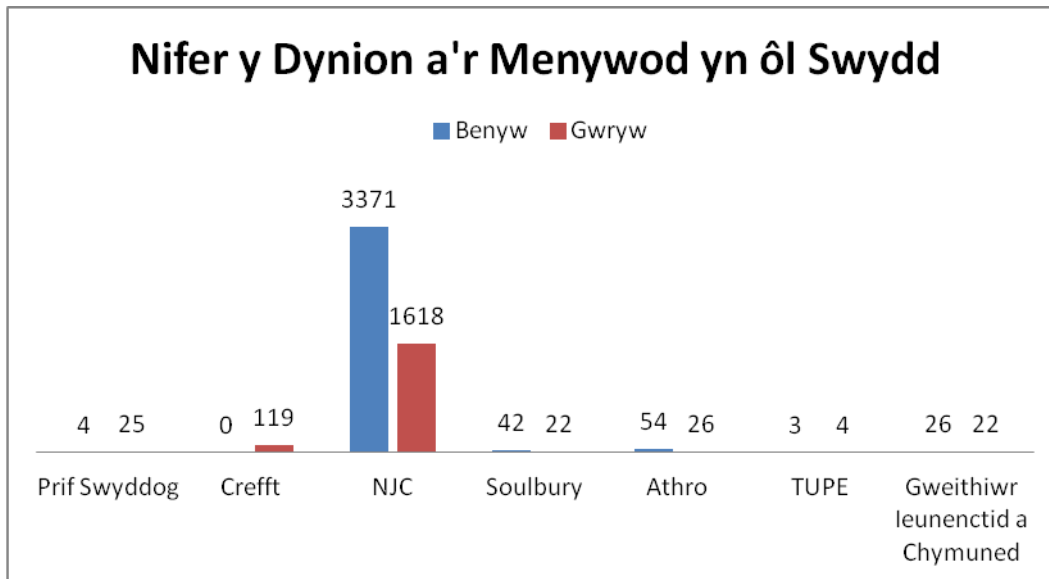
Yn ôl Stonewall Cymru, yn yr asesiad effaith rheoliadol terfynol a gynhaliwyd gan y Llywodraeth er mwyn cyflwyno Deddf Partneriaeth Sifil 2004, amcangyfrifwyd bod poblogaeth lesbiaidd, hoyw a deurywiol y Deyrnas Unedig rhwng 5 a 7 y cant. Y canolrif, felly, yw bod 6 y cant o'r boblogaeth yn lesbiaidd,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

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

2. Dynion a menywod

A oedd yn gyflogedig gan Gyngor Sir Caerfyrddin ar 31^{ain} Mawrth 2012

a. Swydd



Amodau Gwasanaeth	Nifer y Gweithwyr		% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Prif Swydddog	4	25	14%	86%
Crefft	0	119	0%	100%
NJC	3371	1618	68%	32%
Soulbury	42	22	66%	34%
Athro	54	26	68%	33%
TUPE	3	4	43%	57%
Gweithiwr leuenctid a Chymuned	26	22	54%	46%

Nid yw canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) ar wybodaeth gyflogaeth yn nodi'n benodol sut mae adrodd fesul swydd. Y mae felly nifer o ffyrdd y gellid gwneud hyn, ac o ystyried yr ystod o 'swyddi' a geir mewn awdurdod lleol, gallai pennu'r categori hwn fod yn hir ac yn anhylaw, fel bod anhawster dod i unrhyw gasgliadau ystyrlon. Gan mai dyma flwyddyn gyntaf y gofynion adrodd newydd, mae'n amlwg, yn sgil canllawiau cyfyngedig, y bydd gwahanol ddulliau'n cael eu mabwysiadu gan wahanol awdurdodau lleol ledled Cymru, ac felly na fydd dull safonol y gallai Sir Gaerfyrddin ei fabwysiadu.

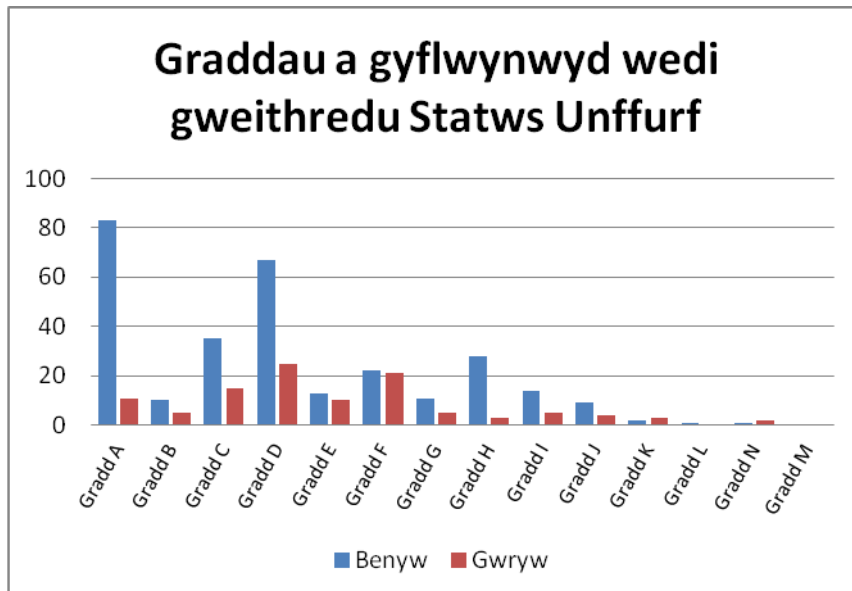
Fodd bynnag, mae canllawiau'r EHRC yn nodi gwahaniaethau pwysig mewn swyddi sy'n galw am lefelau tebyg o 'ymdrech, sgiliau, gwybodaeth a chyfrifoldeb', a nod y wybodaeth am swyddi yw datgelu 'gwahanu galwedigaethol' posibl. O roi sylw i hyn, barnwyd ei bod yn ymarferol adrodd ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth.

Mae categori TUPE yn cyfeirio at weithwyr a drosglwyddwyd i'r awdurdod o gyflogwr arall o dan amddiffyniad Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth). Yn achos y grŵp bach hwn o weithwyr, felly, cedwir yr hawl gyfreithiol i lynu at eu telerau a'u hamodau cyflogaeth blaenorol.

b. Gradd

Er mwyn cyflwyno'r wybodaeth yn glir, rhannwyd y graddau yn ôl yr amodau gwasanaeth. Cyflwynodd yr awdurdod Statws Unffurf yn ystod cyfnod yr adroddiad, ac felly dangosir graddau cyn ac ar ôl gweithredu hynny. Bydd y graddau blaenorol yn lleihau yn ystod blynyddoedd i ddod, wrth i statws unffurf gael ei weithredu'n llawn.

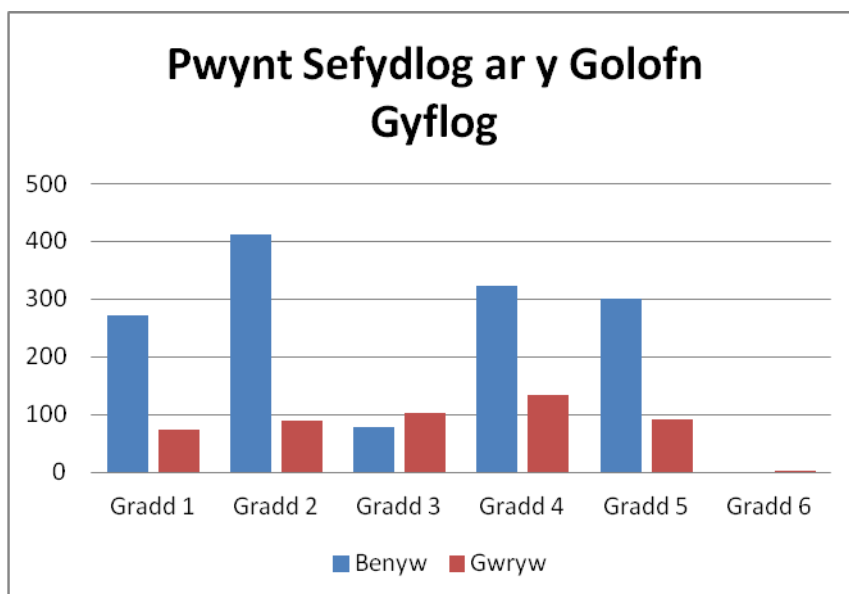
➤ Graddau wedi Statws Unffurf



Graddau wedi Statws Unffurf	Nifer		% Benyw a Gwryw	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Gradd A	83	11	88%	12%
Gradd B	10	5	67%	33%
Gradd C	35	15	70%	30%
Gradd D	67	25	73%	27%
Gradd E	13	10	57%	43%
Gradd F	22	21	51%	49%
Gradd G	11	5	69%	31%
Gradd H	28	3	90%	10%
Gradd I	14	5	74%	26%
Gradd J	9	4	69%	31%
Gradd K	2	3	40%	60%
Gradd L	1		100%	0%
Gradd M	0	0	0%	0%
Gradd N	1	2	33%	67%
	296	109	73%	27%

Mae'r graddau a ddangosir uchod, wedi i statws unffurf gael ei weithredu, yn cyfeirio at unigolion a benodwyd i swyddi wedi dyddiad gweithredu statws unffurf, sef 1^{af} Medi 2011, ac a oedd yn dal i weithio i'r awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012, sef 452 (8.5%) o gyfanswm yr unigolion. Dengys y tabl uchod y gymhareb rywedd ar gyfer pob gradd, a gellir ei gymharu â chymhareb benyw: gwryw gyffredinol yr awdurdod, sef 66%/34%, 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. Serch hynny, mae angen bod yn ochelgar wrth ddehongli'r data a dod i gasgliadau, gan fod mwyafrif y gweithwyr ar 31^{ain} Mawrth 2012 yn dal ar raddau cyn statws unffurf, a heb gael eu cymathu â'r graddau wedi gweithredu statws unffurf. Ni fydd y cymarebau felly yn gynrychioliadol o ran sefyllfa derfynol statws unffurf, ac adolygir hyn yn y cyfnod monitro nesaf.

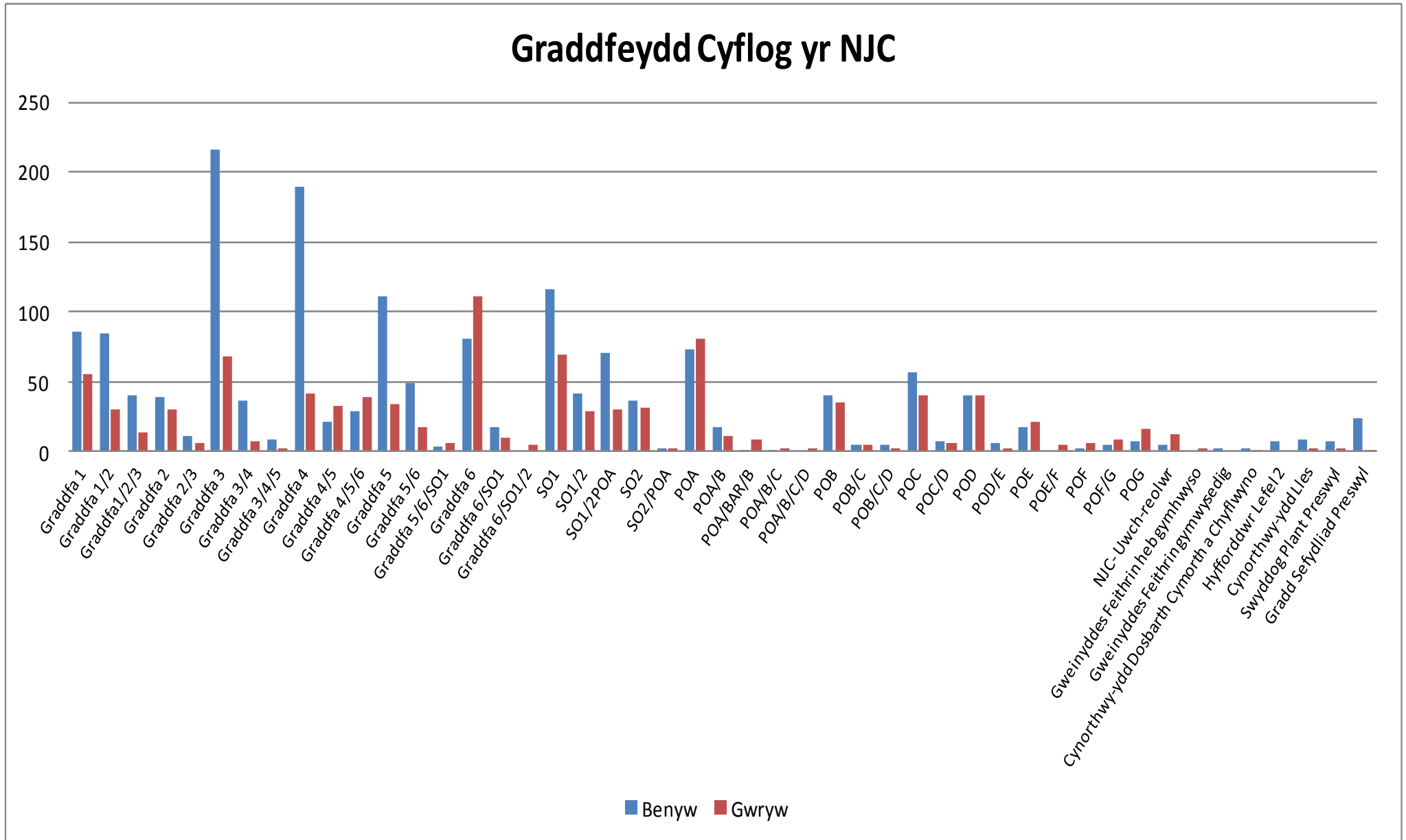
➤ Pwynt Sefydlog ar y Golofn Gyflog cyn Statws Unffurf



Graddau Cyn Statws Unffurf – Pwyntiau Sefydlog ar y Golofn Gyflog				
Gradd	Nifer		% benyw a gwryw	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Gradd 1	271	74	79%	21%
Gradd 2	412	89	82%	18%
Gradd 3	77	102	43%	57%
Gradd 4	322	133	71%	29%
Gradd 5	301	91	77%	23%
Gradd 6	0	1	0%	100%
	1383	490	74%	26%

Graddau un pwynt hanesyddol ar y strwythur cyflogau cyn statws unffurf yw pwyntiau sefydlog ar y golofn gyflog. Maent yn berthnasol i weithwyr ar delerau ac amodau blaenorol y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Awdurdodau, a adwaenir yn gyffredinol fel y 'Llyfr Gwyn'. Dengys y data weithwyr a gychwynnodd eu cyflogaeth gyda'r awdurdod cyn dyddiad gweithredu statws unffurf, sef 1^{af} Medi 2011, ac a oedd yn dal i weithio i'r awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012. Nid yw'r graddau hyn yn bodoli bellach, ac mae'r gweithwyr ers hynny wedi trosglwyddo i raddau newydd statws unffurf, gyda chynnydd fesul cynyddran, a ddangosir yn y cyfnod adrodd nesaf.

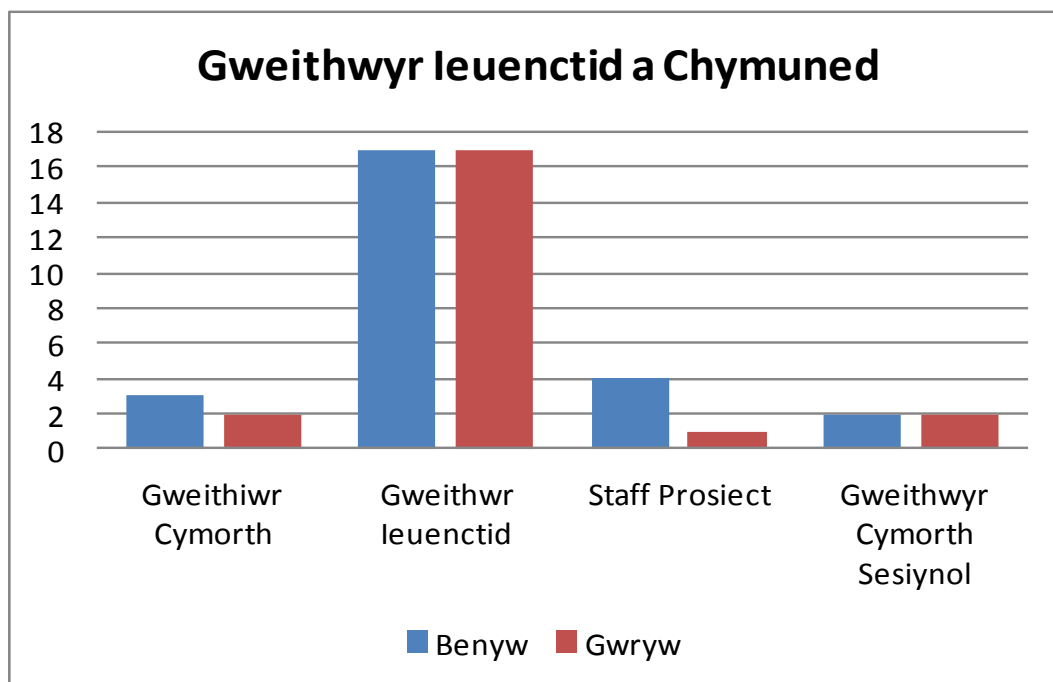
➤ Graddfeydd Cyflog yr NJC (Cyn Statws Unffurf)



Graddau Cyn Statws Unffurf – Graddfeydd Cyflog yr NJC									
Gradd	Nifer		% Benyw a Gwryw		Gradd	Nifer		% Benyw a Gwryw	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw		Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Graddfa 1	86	56	61%	39%	POA/BAR/B	1	9	10%	90%
Graddfa 1/2	85	30	74%	26%	POA/B/C	1	3	25%	75%
Graddfa 1/2/3	40	14	74%	26%	POA/B/C/D		3	0%	100%
Graddfa 2	39	30	57%	43%	POB	40	35	53%	47%
Graddfa 2/3	11	6	65%	35%	POB/C	5	5	50%	50%
Graddfa 3	216	68	76%	24%	POB/C/D	5	3	63%	38%
Graddfa 3/4	36	8	82%	18%	POC	57	40	59%	41%
Graddfa 3/4/5	9	3	75%	25%	POC/D	8	6	57%	43%
Graddfa 4	189	42	82%	18%	POD	41	40	51%	49%
Graddfa 4/5	21	33	39%	61%	POD/E	6	3	67%	33%
Graddfa 4/5/6	29	39	43%	57%	POE	17	22	44%	56%
Graddfa 5	111	34	77%	23%	POE/F		5	0%	100%
Graddfa 5/6	49	17	74%	26%	POF	2	6	25%	75%
Graddfa 5/6/SO1	4	6	40%	60%	POF/G	5	9	36%	64%
Graddfa 6	81	111	42%	58%	POG	7	16	30%	70%
Graddfa 6/SO1	17	10	63%	37%	NJC – Graddau Uwch-reolwyr	5	13	28%	72%
Graddfa 6 SO1/2		5	0%	100%	Gweinyddes Feithrin heb gymhwysu		2	0%	100%
SO1	116	70	62%	38%	Gweinyddes Feithrin gymwysedig	3		100%	0%
SO1/2	42	29	59%	41%	Cynorthwy-ydd Addysgu – Cymorth a Chyflwyno 3	3	1	75%	25%
SO1/2POA	71	30	70%	30%	Hyfforddwr Lefel 2	7	0	100%	0%
SO2	36	31	54%	46%	Cynorthwy-ydd Lles	9	2	82%	18%
SO2/POA	2	3	40%	60%	Swyddog Plant Preswyl	7	2	78%	22%
POA	73	81	47%	53%	Graddau Sefydliadau Preswyl	24	1	96%	4%
POA/B	18	11	62%	38%		1634	993	62%	38%

Dengys y siart bar hon a'r tabl uchod y gweithwyr sydd ar yr Amodau Cenedlaethol ar y Cyd ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, a adwaenir yn gyffredinol fel telerau ac amodau'r 'Llyfr Gwyrdd'. Graddau hanesyddol cyn statws unffurf yw'r rhain. Mae'r data uchod yn cyfeirio at weithwyr a gychwynnodd eu cyflogaeth gyda'r awdurdod cyn gweithredu statws unffurf ar 1^{af} Medi 2011 ac a oedd yn dal i weithio i'r awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012. Nid yw'r graddau hyn yn bodoli bellach, ac mae'r gweithwyr wedi trosglwyddo i raddau statws unffurf newydd, a ddangosir yn y cyfnod adrodd nesaf.

➤ Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned

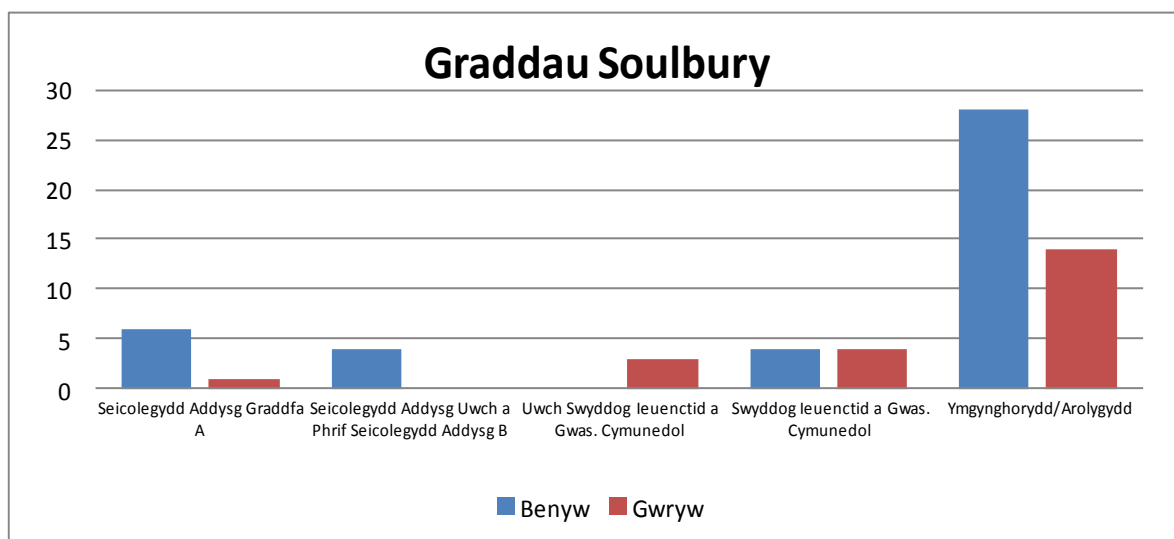


Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned (JNC)				
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Gweithiwr Cymorth	3	2	60%	40%
Gweithiwr Ieuenctid	17	17	50%	50%
Staff Prosiect	4	1	80%	20%
Gweithiwr Cymorth Sesiynol	2	2	50%	50%
	26	22	54%	46%

Y Pwyllgor Cyd-drafod ar y Cyd (JNC) ar gyfer Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned yw'r corff sy'n pennu'r fframwaith cenedlaethol a ddefnyddir ar gyfer graddau a chyflogau swyddi gwaith ieuenctid. Gan fod y strwythur graddio yn cael ei bennu'n genedlaethol, nid effeithiwyd ar y graddau uchod gan weithredu statws unfurf, a byddant yn parhau i fod yn destun adroddiad yn y cyfnodau adrodd sy'n dilyn.

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, mae'r gymhareb benyw: gwryw yn gyffredinol yn adlewyrchu cymhareb rhywedd gyffredinol yr awdurdod ar gyfer gradd Gweithiwr Cymorth yn unig, tra bod y gymhareb honno'n nes at gymhareb rhywedd poblogaeth Sir Gaerfyrddin yn achos y Gweithiwr Ieuenctid a'r Gweithiwr Cymorth (Sesiynol). Yr unig radd lle ceir amrywiad ar hyn yw'r Staff Prosiect, lle ceir cymhareb gweithwyr benyw a gwryw o 80%:20%. Fodd bynnag, mae niferoedd y staff dan sylw yn fach iawn, ac yn ystadegol annibynadwy o ran dod i unrhyw gasgliadau pendant. Mae'r gymhareb rywedd gyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu cydbwysedd rhyw poblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin.

➤ Graddau Soulbury



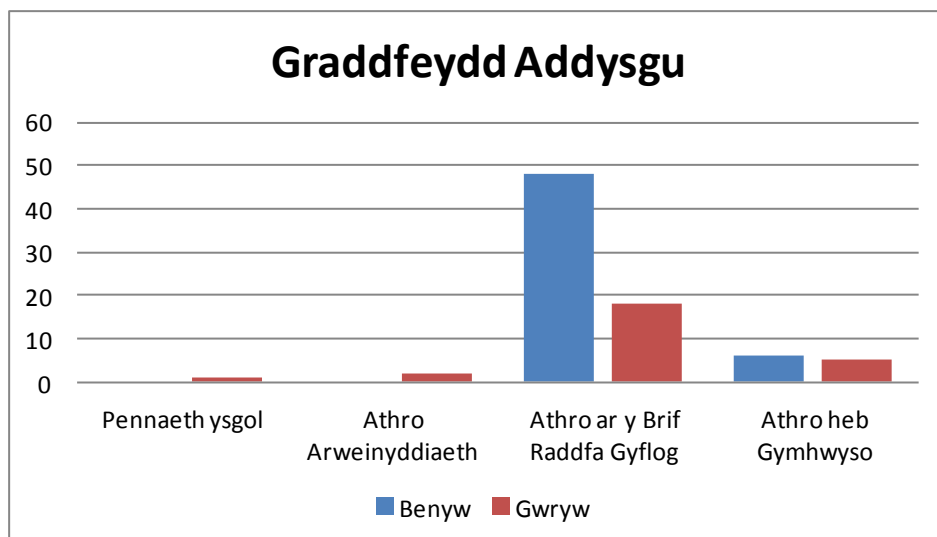
Graddau Soulbury				
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Seicolegydd Addysg Graddfa A	6	1	86%	14%
Uwch a Phrif Seicolegydd Addysg B	4	0	100%	
Uwch Swyddog Ieuenctid a Gwasanaeth Cymunedol	0	3		100%
Swyddog Ieuenctid a Gwasanaeth Cymunedol	4	4	50%	50%
Ymgynghorydd/Arolygydd	28	14	67%	33%
	42	22	66%	34%

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, a byddant yn parhau i fod yn destun adroddiad mewn cyfnodau adrodd dilynol.

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, mae cymhareb gyffredinol benyw: gwryw gweithwyr Soulbury yn adlewyrchu cymhareb rhywedd yr awdurdod. 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.

➤ Graddfeydd Addysgu (Cyflogir yn ganolog)

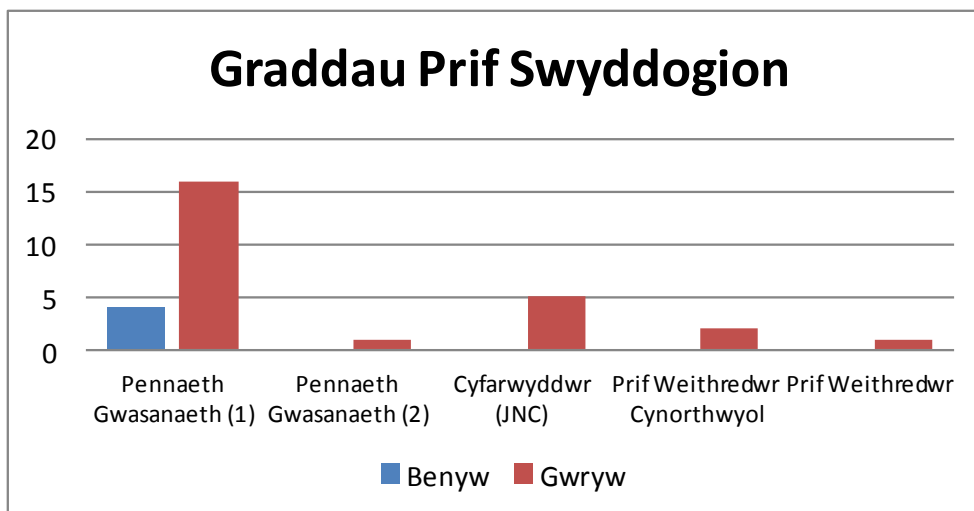


Graddfeydd Addysgu				
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Pennaeth Ysgol		1		100%
Athro Arweinyddiaeth		2		100%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	48	18	73%	27%
Athro heb Gymhwyso	6	5	55%	45%
	54	26	67%	33%

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

Mae'r siart bar a'r tabl uchod yn cyfeirio at athrawon a gyflogir yn ganolog, a gyflogir yn uniongyrchol gan yr awdurdod. Yn achos y grŵp hwn o weithwyr mae'r gymhareb benyw: gwryw gyffredinol ar gyfer staff addysgu a gyflogir yn ganolog yn 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

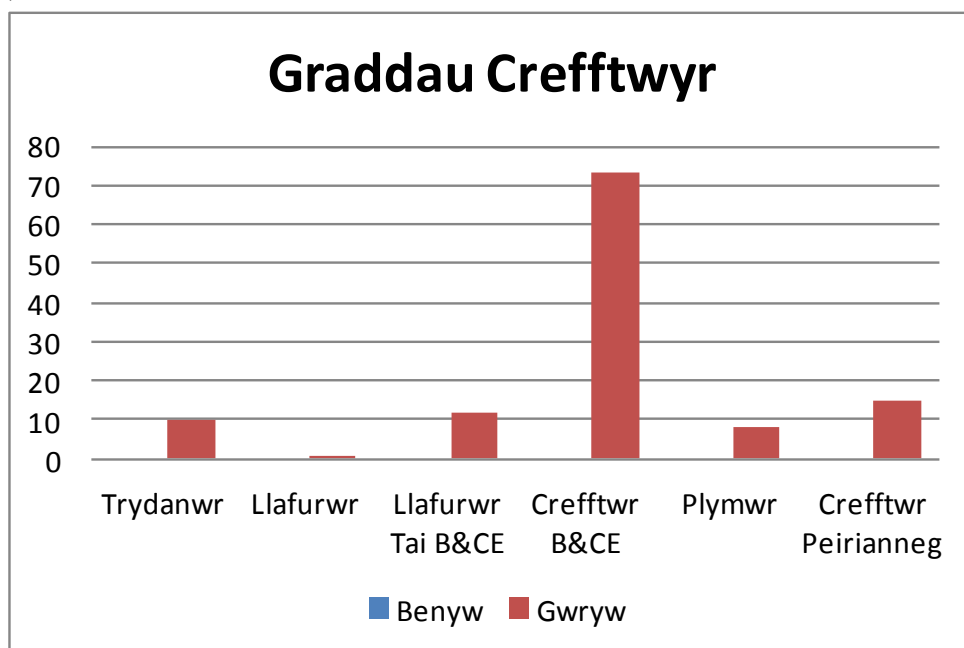


Graddau Prif Swyddogion				
Gradd	Nifer		% benyw a gwryw	
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Pennaeth Gwasanaeth (1)	4	16	20%	80%
Pennaeth Gwasanaeth (2)		1	0%	100%
Cyfarwyddwr (JNC)		5	0%	100%
Prif Weithredol Cynorthwyol		2	0%	100%
Prif Weithredol		1	0%	100%
	4	25	14%	86%

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

Mae'r siart bar a'r tabl uchod yn cyfeirio at y Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr a gyflogid gan yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012.

➤ Graddau Crefftwyr (Cyn statws unffurf)



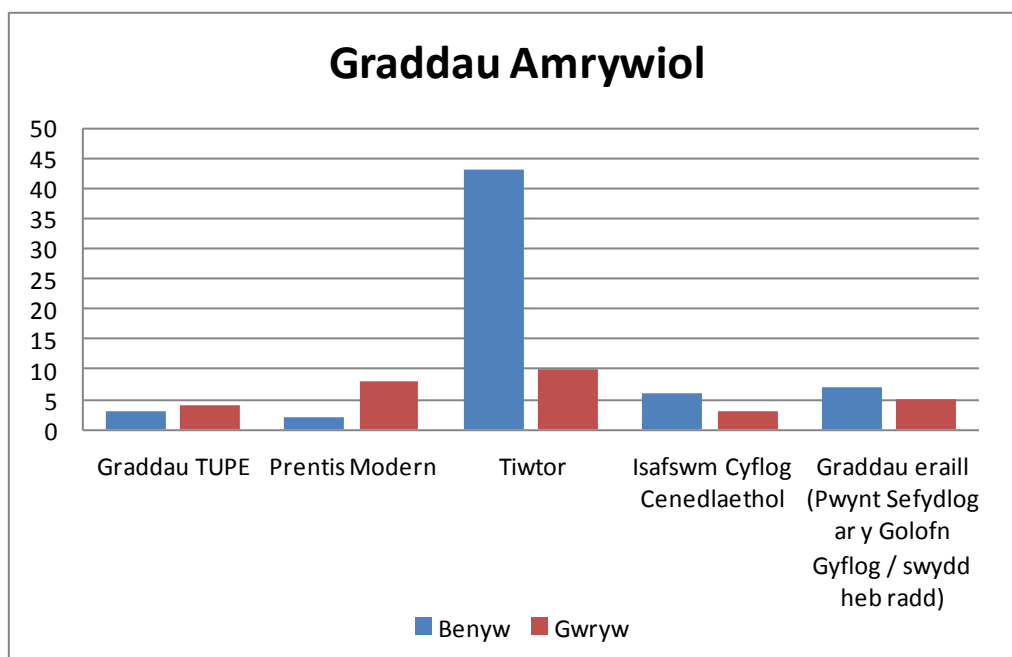
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Trydanwr		10		100%
Llafurwr		1		100%
Llafurwr Tai B&CE		12		100%
Crefftwr B&CE		73		100%
Plymwr		8		100%
Crefftwr Peirianeg		15		100%
	0	119	0%	100%

Mae cytundebau'r Pwyllgor Cyd-drafod (JNC) ar gyfer Crefftwyr a Gweithwyr Cysylltiedig Awdurdodau Lleol yn berthnasol i 119 o weithwyr yr awdurdod. Adwaenir y cytundeb cyflog cenedlaethol ac amodau cyflogaeth peirianwyr, trydanwyr, adeiladwyr a chrefftwyr eraill fel y Llyfr Coch.

Mae'r siart bar a'r tabl uchod yn cyfeirio at Grefftwyr yr awdurdod, a'r pwynt mwyaf nodedig yw eu bod i gyd yn wrywod. Bydd effaith gwahanu galwedigaethol yn chwarae rhan bwysig yn y broses o ddylanwadu ar y cydbwysedd rhwng y ddwy ryw yn achos y grŵp yma o staff, ond argymhellir cymryd camau cadarnhaol i ddenu a chadw gweithwyr benywaidd yn y crefftau.

Yng nghyswllt statws unffurf, cychwynnodd yr ymgynghori â'r undebau llafur cydnabyddedig ym mis Chwefror 2013, gyda'r nod o gytuno i drosglwyddo Crefftwyr i raddau statws unffurf. Adroddir am y cynnydd diweddaraf yn y cyfnod monitro nesaf.

➤ Graddau Amrywiol

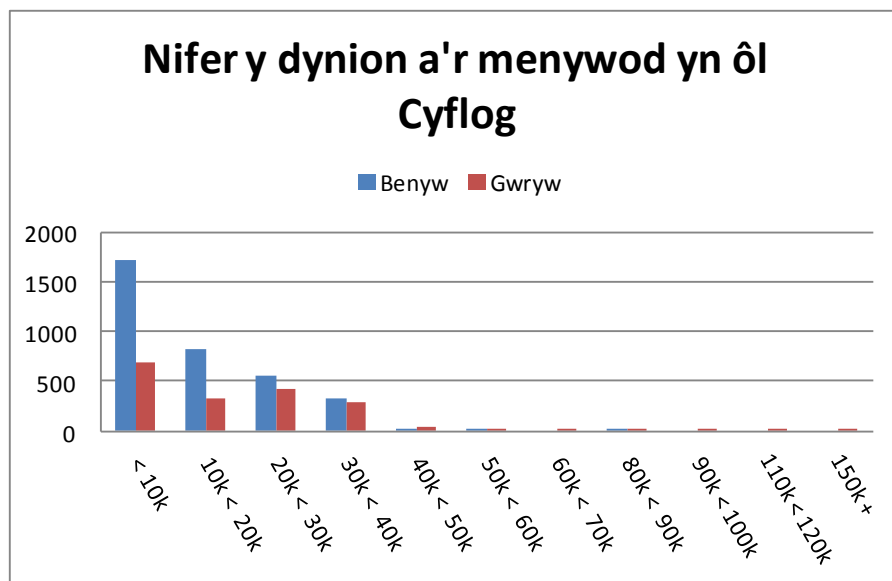


Graddau Amrywiol				
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Graddau TUPE	3	4	43%	57%
Prentis Modern	2	8	20%	80%
Tiwtor	43	10	81%	19%
Isafswm Cyflog Cenedlaethol	6	3	67%	33%
Graddau eraill (Pwynt sefydlog ar y Golofn/swydd heb radd)	7	5	58%	42%
	61	30	68%	32%

Mae'r graddau amrywiol yn cynnwys y canlynol:

- Mae categori TUPE yn cyfeirio at weithwyr a drosglwyddwyd i'r awdurdod o gyflogwr arall o dan amddiffyniad Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Amddiffyn Cyflogaeth). Fel arfer mae gweithwyr TUPE yn cadw'r hawl cyfreithiol i aros ar eu gradd flaenorol, oni bai bod rheswm Economaidd, Technegol neu Sefydliadol (ETO) i gyfiawnhau'r newid. Bu rheswm ETO yn berthnasol yn achos y grŵp bychan hwn sydd ers hynny wedi cael eu trosglwyddo i raddau Statws Unffurf, ac adlewyrchir hynny yn y cyfnod adrodd nesaf.
- Cyflogir Prentisiaid Modern ar gyfraddau cytunedig i brentisiaid sy'n cyfateb i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol
- Mae Tiwtoriaid Oedolion yn cynnwys Tiwtoriaid Dysgu Cymunedol, Sgiliau Sylfaenol a Saesneg i Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL). Eithriwyd y gweithwyr hyn o Gyfnod 1 gweithredu statws unffurf gan nad oedd y fformwla safonol ar gyfer pennu'r oriau contract ar gyfer amser paratoi, cyflwyno a marcio wedi cael ei llunio'n derfynol. Ers hynny, cafwyd cytundeb, ac mae Tiwtoriaid Oedolion bellach wedi eu cymathu i raddau statws unffurf, fel y dangosir yn y cyfnod adrodd nesaf.
- Mae categori'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn cyfeirio at weithwyr ar raglenni neu gynlluniau cyflogaeth y llywodraeth, e.e. Gweithffyrdd, Coastal.
- Mae'r graddau eraill (pwynt sefydlog ar y golofn/swydd heb radd) yn cyfeirio at raddau cyflog un pwynt ad hoc cyn statws unffurf a etifeddiwyd gan awdurdodau blaenorol. Mae'r gweithwyr oedd ar y graddau hyn bellach wedi eu cymathu i raddau statws unffurf, ac felly nid ydynt yn bodoli bellach.

c. Cyflog



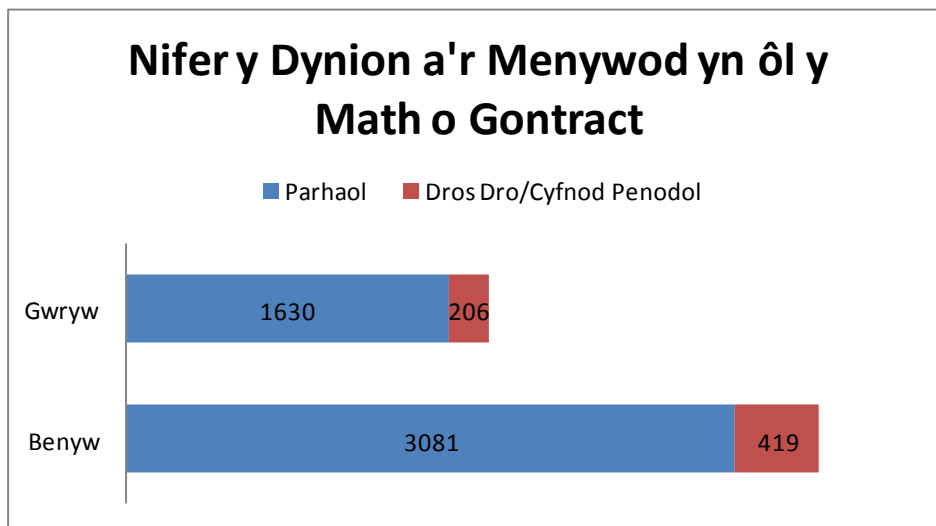
Bandiau Cyflog	Nifer y Gweithwyr			% benyw a gwryw		
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
< 10k	1732	690	2422	71.51%	28.49%	100.00%
10k < 20k	833	332	1165	71.50%	28.50%	100.00%
20k < 30k	563	431	994	56.64%	43.36%	100.00%
30k < 40k	324	289	613	52.85%	47.15%	100.00%
40k < 50k	31	50	81	38.27%	61.73%	100.00%
50k < 60k	13	17	30	43.33%	56.67%	100.00%
60k < 70k	0	3	3	0.00%	100.00%	100.00%
70k < 80k	0	16	16	0.00%	100.00%	100.00%
80k < 90k	0	2	2	0.00%	100.00%	100.00%
90k < 100k	0	5	5	0.00%	100.00%	100.00%
100k < 110k	0	1	1	0.00%	100.00%	100.00%
110k < 120k	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
120k < 130k	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
130k < 140k	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
140k < 150k	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
150k +	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
Total	3500	1836	5336	65.59%	34.41%	100.00%

Nid yw canllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) ar wybodaeth am gyflogaeth yn benodol ynghylch sut mae adrodd am gyflog. At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, ar 31ain Mawrth 2012. Mae'r data'n cynnwys gweithwyr a gychwynnodd eu cyflogaeth gyda'r awdurdod cyn i statws unffurf gael ei weithredu ar 1af Medi 2011, ac a oedd yn dal i weithio i'r awdurdod ar 31ain Mawrth 2012. Talwyd cyflog sylfaenol i'r gweithwyr hyn yn unol â'r strwythur graddio cyn statws unffurf. Mae'r data hefyd yn cynnwys gweithwyr a gychwynnodd eu cyflogaeth gyda'r awdurdod wedi i statws unffurf gael ei weithredu ar 1af Medi 2011, ac a oedd yn dal i weithio i'r awdurdod ar 31ain Mawrth 2012. Talwyd cyflog sylfaenol i'r gweithwyr hyn yn unol â'r strwythur graddio wedi statws unffurf.

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. Fodd bynnag, gan fod statws unffurf wedi cael ei weithredu ran o'r ffordd trwy'r cyfnod yr adroddir amdano, ni chynhwyswyd yr elfennau cyflog ychwanegol, gan fod rhai ohonynt bellach wedi dod i ben, a byddent yn ddiystyr o ran cymharu â'r cyfnod adrodd nesaf.

Ac eithrio staff ar delerau ac amodau'r JNC ar gyfer Cytundeb Crefftwy'r Awdurdod Lleol a Gweithwyr Cysylltiedig (y Llyfr Coch), y mae trafodaethau statws unffurf yn parhau ar eu cyfer; Soulbury; Gweithwyr Ieuentid a Chymunedol; ac Athrawon cyflogedig; mae pob gweithiwr arall bellach wedi symud i raddau a/neu delerau ac amodau wedi statws unffurf, a bydd hyn yn effeithio ar y cymarebau benyw/gwryw mewn bandiau cyflog yn y cyfnod adrodd nesaf.

d. Y Math o Gontract



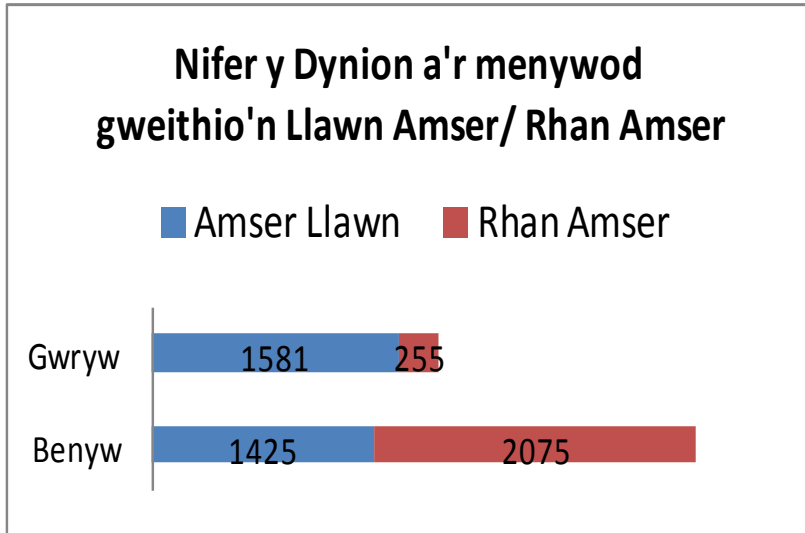
Y Math o Gontract	Nifer y Gweithwyr			% Benyw i Wryw	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Parhaol	3081	1630	4711	65.40%	34.60%
Dros Dro/Cyfnod Sefydlog	419	206	625	67.04%	32.96%
Cyfanswm	3500	1836	5336	65.59%	34.41%

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

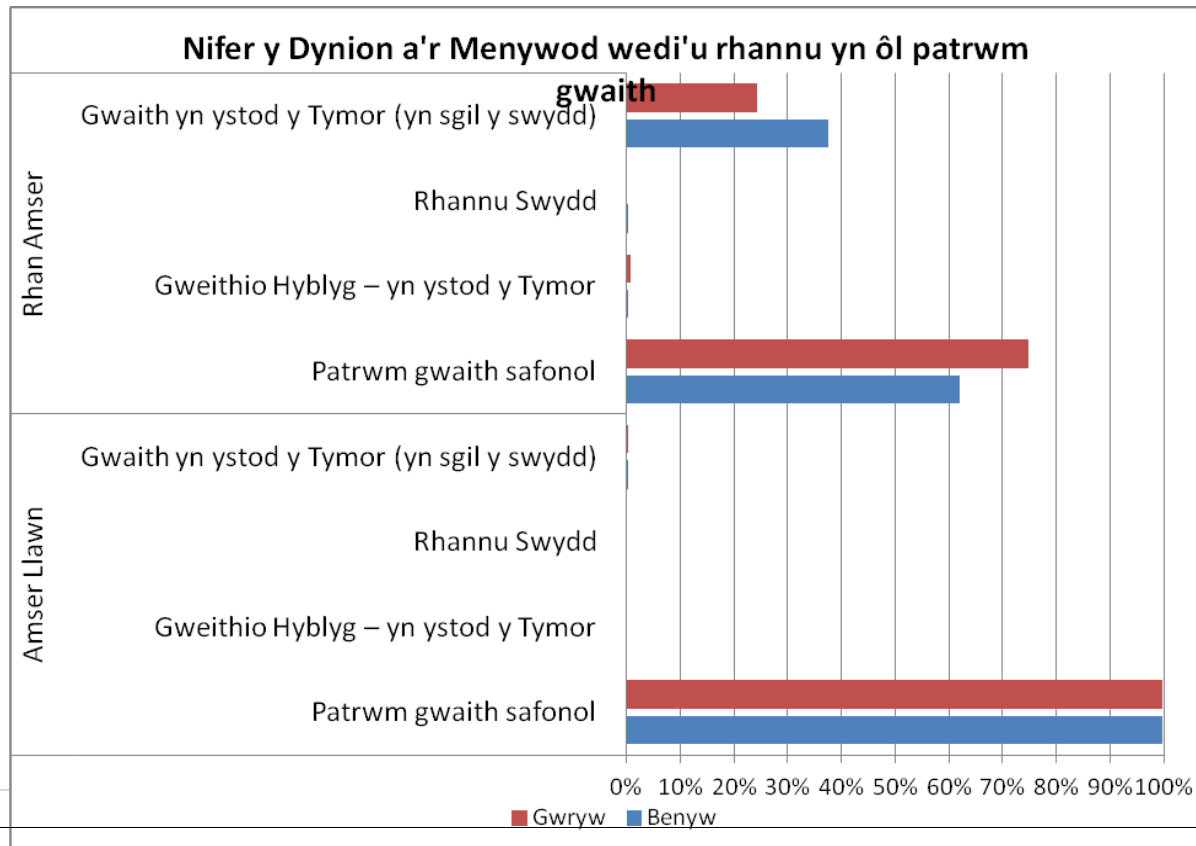
- Parhaol – Gweithwyr yw'r rhain a gyflogir ar y sail bod ariannu craidd yn y gyllideb ar gyfer y swydd, ac felly mae ganddynt gontract cyflogaeth diderfyn gyda'r awdurdod
- Dros Dro/Cyfnod Sefydlog – Gweithwyr yw'r rhain a gyflogir naill ai i gyflawni swydd neu i wneud gwaith gweithiwr parhaol dros 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 cymhareb y dynion a'r menywod sydd ar gontractau parhaol a thros dro yn cyfateb yn fras i gymhareb gyffredinol y dynion a'r menywod a gyflogir gan yr awdurdod ar 31ain Mawrth 2012.

e. Patrwm gwaith



Patrwm Gwaith		Nifer yr Unigolion			%	
		Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Amser Llawn	Patrwm gwaith safonol	1421	1578	2999	47.38%	52.62%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	4	3	7	57.14%	42.86%
Rhan Amser	Patrwm gwaith safonol	1289	191	1480	87.09%	12.91%
	Gweithio Hyblyg – yn ystod y Tymor	6	2	8	75.00%	25.00%
	Rhannu swydd	1	0	1	100.00%	0.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	779	62	841	92.63%	7.37%
	Cyfanswm	3500	1836	5336		
	Amser Llawn	1425	1581	3006	56.33%	
	Rhan Amser	2075	255	2330	43.67%	



Catgoreiddiwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

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

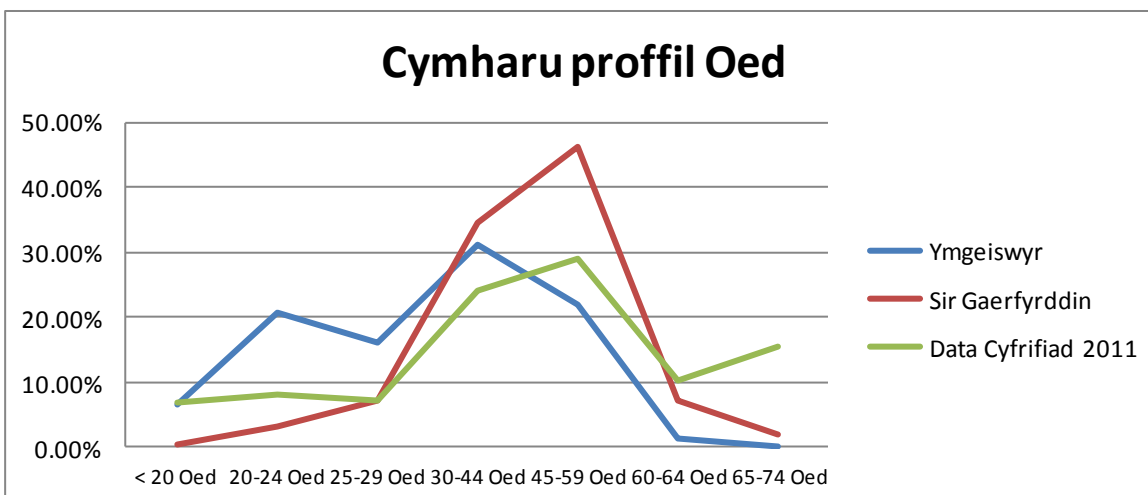
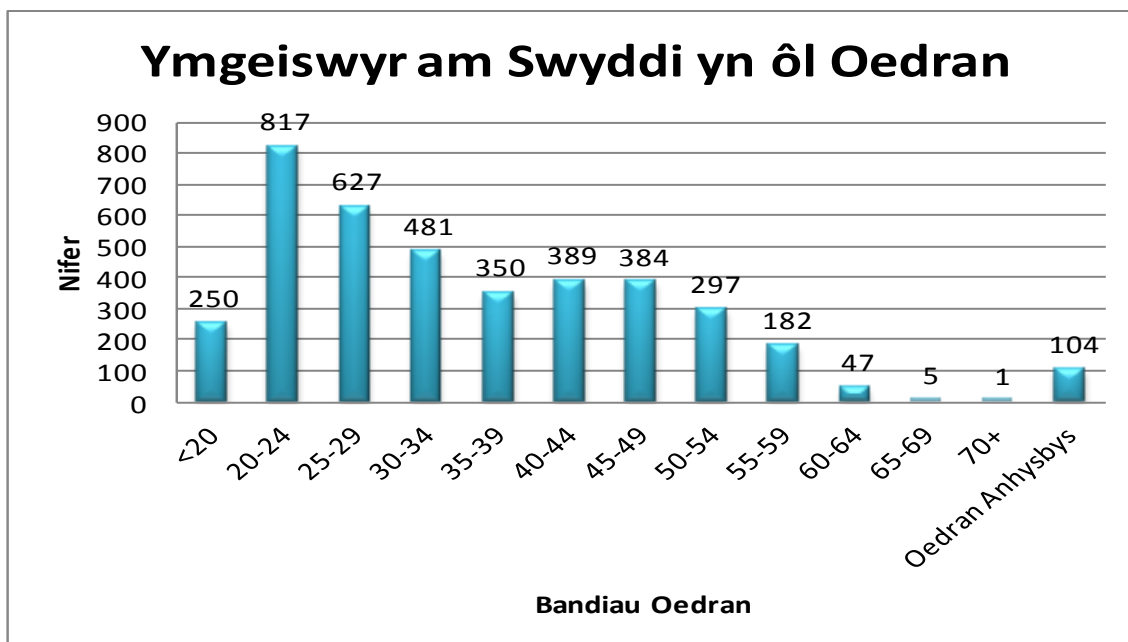
Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

- 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
- Rhannu swydd yw 2 berson yn rhannu un swydd
- 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.

3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi

Cyfnod adrodd: 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012

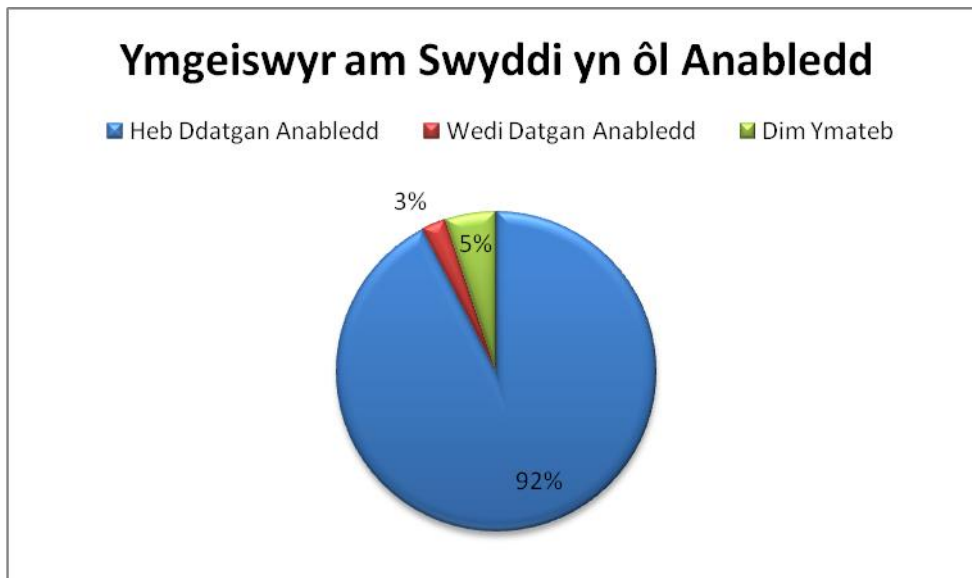
a. Oedran



Oedran yr Ymgeiswyr am Swyddi					
Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer
<20	250	35-39	350	55-59	182
20-24	817	40-44	389	60-64	47
25-29	627	45-49	384	65-69	5
30-34	481	50-54	297	70+	1
Ar ben hyn roedd oedran 104 o ymgeiswyr yn anhysbys					

Dengys data nifer yr ymgeiswyr am swyddi fesul oedran yn ystod y cyfnod adrodd o 1af Ebrill 2011 tan 31ain Mawrth 2013. Mae'r tueddiad cyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu proffil oedran gweithlu'r awdurdod a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Fodd bynnag, gwelir nifer uwch o ymgeiswyr iau nag ymgeiswyr hŷn, fel y byddech yn disgwyl yn y farchnad lafur, ond mae'n bosib bod y tueddiad hwn yn fwy eithafol yn sgil yr hinsawdd economaidd gyfredol a'r gystadleuaeth am swyddi gwag ymhlith ymgeiswyr dechrau gyrfa.

b. Anabledd



	Nifer yr Ymgeiswyr	% yr Ymgeiswyr	% y rhai a wnaeth ddatganiad
Heb ddatgan Anabledd	3636	92.43%	97.40%
Wedi datgan Anabledd	97	2.47%	2.60%
Dim Ymateb	201	5.11%	
	3934	100.00%	100.00%

Dengys hyn fod nifer yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd wrth wneud cais am swydd yn is na proffil yr awdurdod (3.79% Adran 1b) ond gallai'r gyfradd ddatgan isel lurgunio ffigurau proffil yr awdurdod. Mae canran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (2.6%) yn llawer is na Ffeithiau Gweithlu yr HSE ar Anabledd, sy'n amcangyfrif bod anabledd gan 18% o'r boblogaeth sy'n gweithio. Mae hyn yn awgrymu, felly, naill ai bod angen i'r awdurdod wneud mwy i ddenu ceisiadau gan bobl anabl a/neu i annog ymgeiswyr i ddatgan anabledd wrth wneud cais.

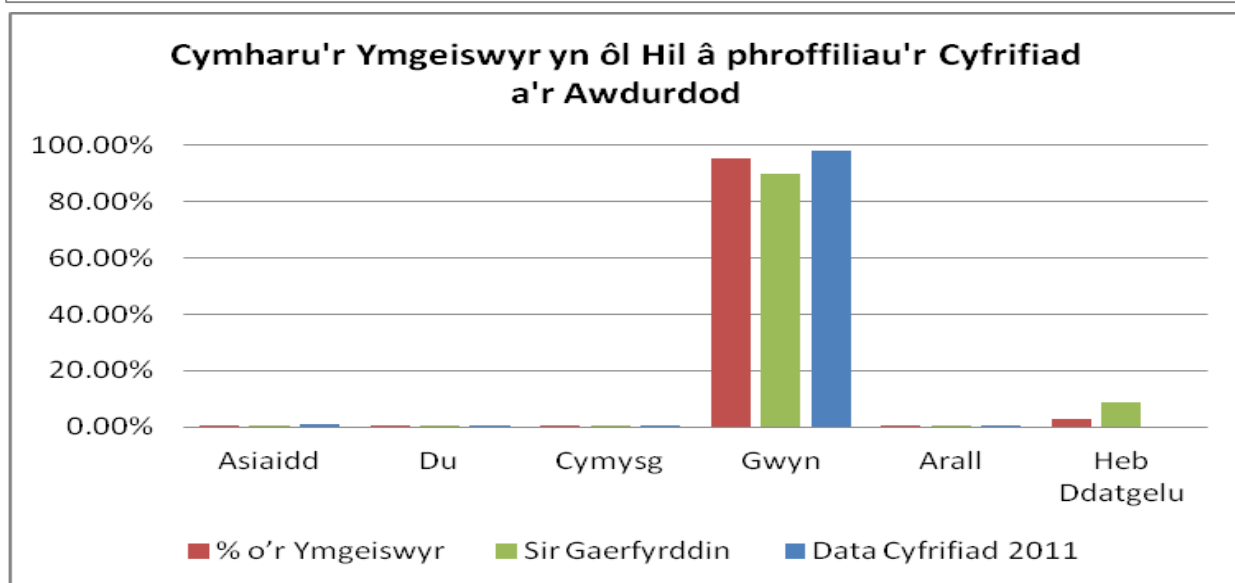
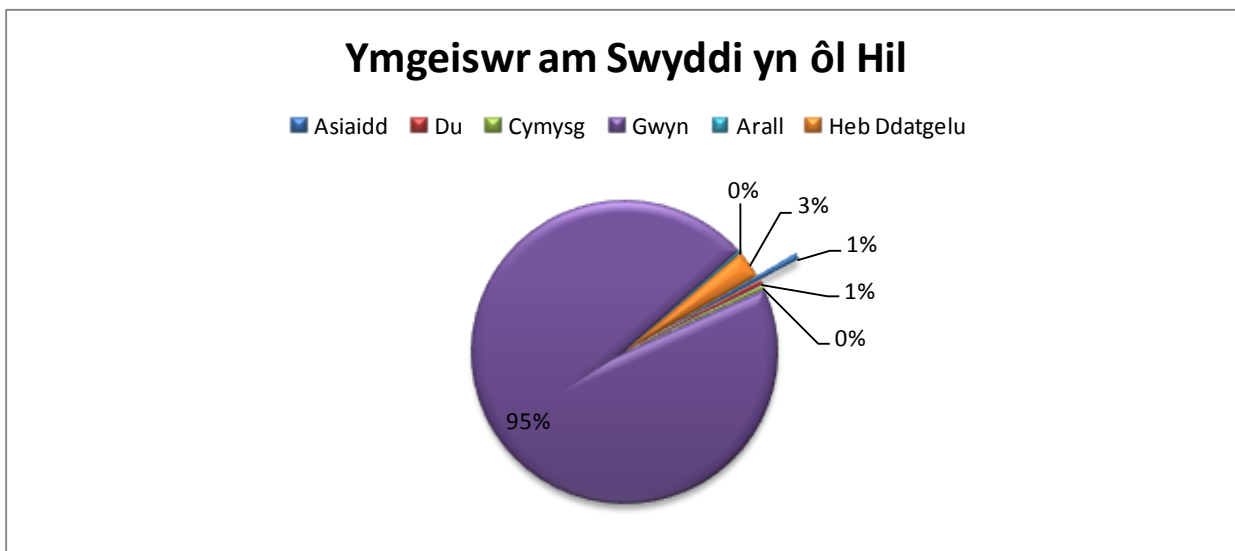
c. Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

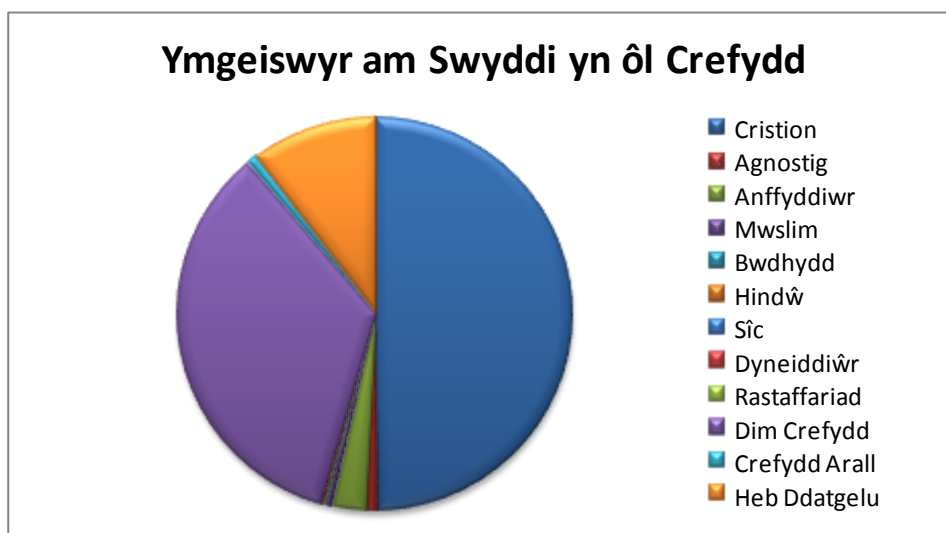
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer yr Ymgeiswyr	% yr Ymgeiswyr	Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011 %
Asiaidd	27	0.69%	0.39%	1.00%
Du	19	0.48%	0.15%	0.15%
Cymysg	16	0.41%	0.30%	0.56%
Gwyn	3746	95.22%	90.14%	98.12%
Arall	13	0.33%	0.06%	0.17%
Heb Ddatgelu	113	2.87%	8.96%	0.00%
Cyfanswm	3934	100.00%	100.00%	100.00%

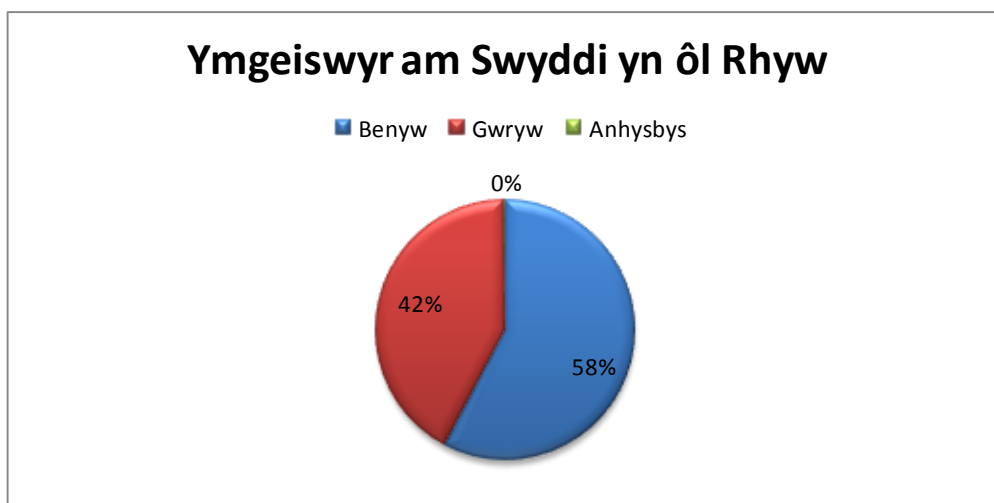
Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif ymgeiswyr yr awdurdod o gefndir Gwyn (95%), sydd fymryn yn uwch na phoblogaeth yr Awdurdod (90%) ond yn is na data'r cyfrifiad, sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn. O ran y grwpiau ethnig eraill, mae'r ymgeiswyr o grwpiau Du a grwpiau ethnig Eraill ryw faint yn uwch na data'r Cyfrifiad, ond mae'n is yn achos grwpiau Asiaidd a Chymysg. Fodd bynnag, nid yw'r un o'r gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Ymgeiswyr yn ôl Crefydd neu Gred					
Crefydd	Nifer	%	Crefydd	Nifer	%
Cristion	1959	49.80%	Sîc	1	0.03%
Agnostig	37	0.94%	Dyneiddiwr	8	0.20%
Anffyddiwr	106	2.69%	Rastaffariad	1	0.03%
Mwslim	17	0.43%	Dim Crefydd	1351	34.34%
Bwdhydd	8	0.20%	Crefydd Arall	36	0.92%
Hindŵ	6	0.15%	Heb Ddatgelu	404	10.27%

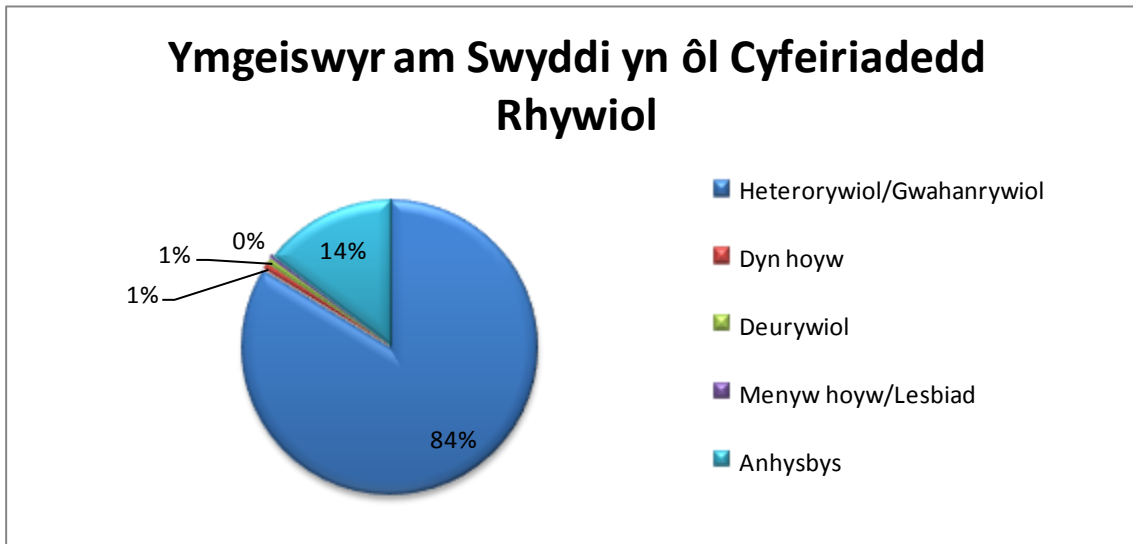
g. Rhyw



Ymgeiswyr yn ôl Rhyw				
	Nifer yr Ymgeiswyr	%	Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Benyw	2271	57.73%	66%	51%
Gwryw	1657	42.12%	34%	49%
Anhysbys	6	0.15%		
	3934	100.00%		

Cyfran yr ymgeiswyr benyw a gwryw yw 58%:42%, sydd rywfaint yn is na chymhareb y gweithlu (66%:34%) ond yn uwch na'r data poblogaeth sydd ar gael o gyfrifiad 2011 (51%:49%).

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



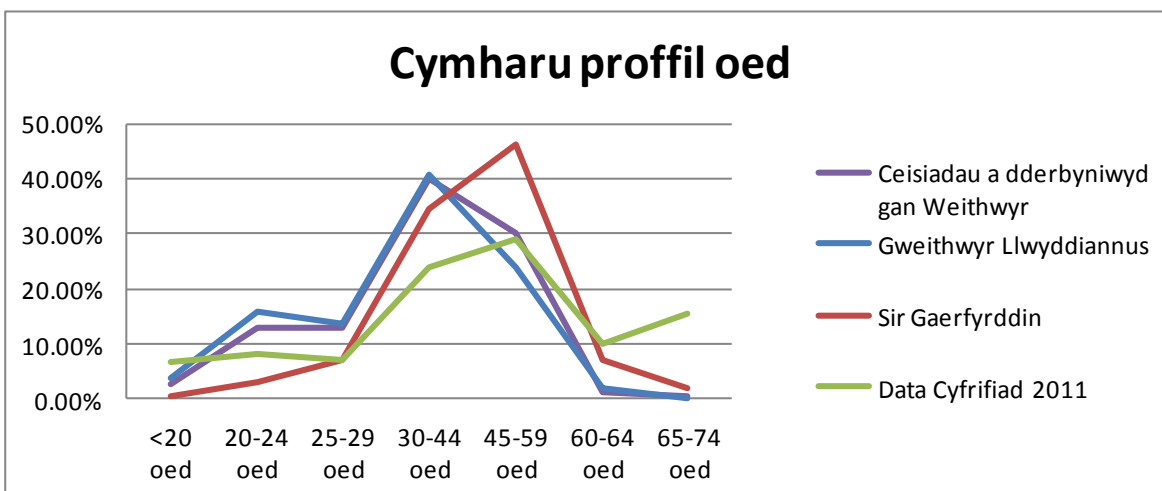
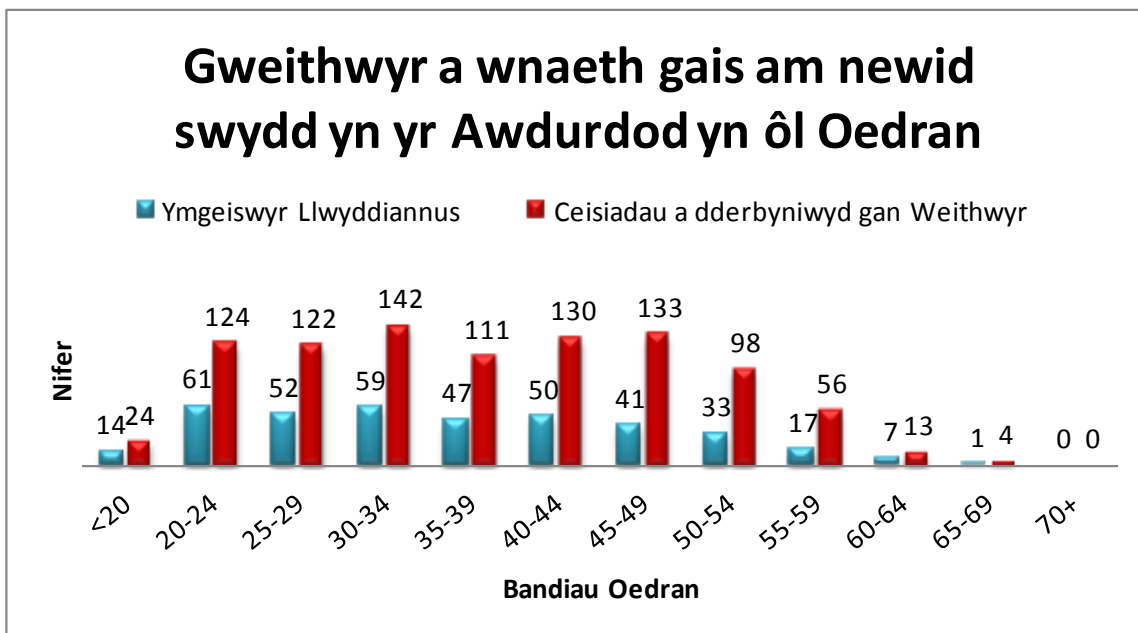
Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer yr Ymgeiswyr	% yr Ymgeiswyr	% o'r rhai a wnaeth ddatganiad
Heterorywiol/Gwahanrywiol	3293	83.71%	97.89%
Dyn Hoyw	30	0.76%	0.89%
Deurywiol	26	0.66%	0.77%
Menyw Hoyw / Lesbiad	15	0.38%	0.45%
Anhysbys	570	14.49%	
	3934	100.00%	

Mae cyfran yr ymgeiswyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (14.49%) yn llawer uwch nag yn achos y categorïau eraill yn yr adran hon. Mae hyn o bosib yn adlewyrchu sensitifrwydd ynghylch y maes hwn. O'r rhai sydd a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif yn eu diffinio eu hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol, sy'n agos iawn at ffigur yr awdurdod (98.88% DR 1h).

4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd

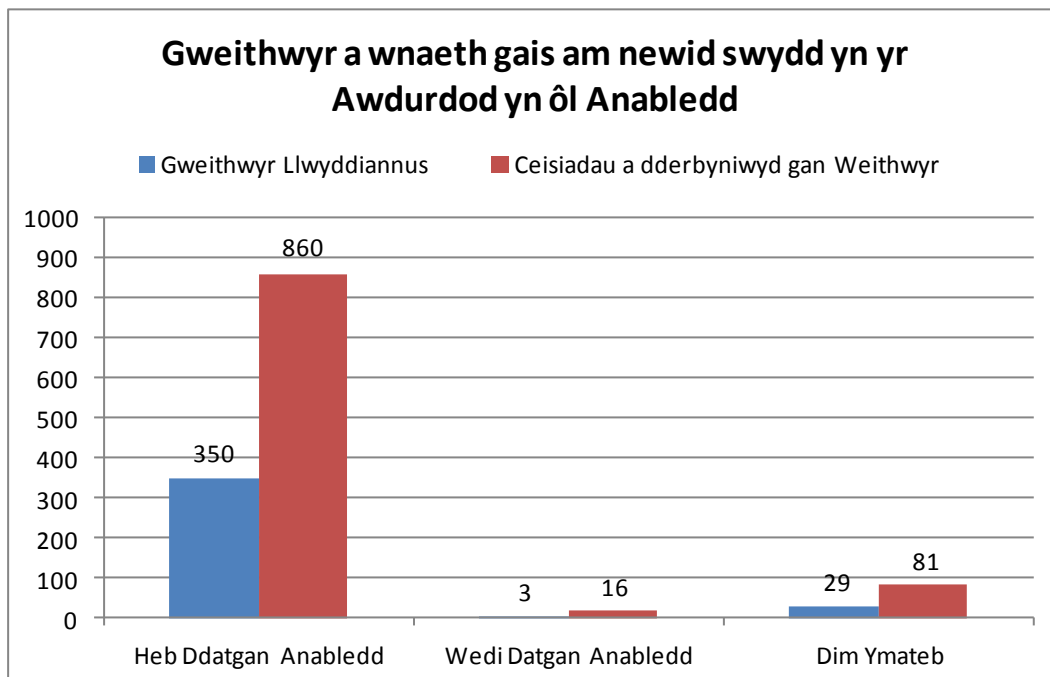
Cyfnod adrodd 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012, Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd, gan nodi faint fu'n llwyddiannus, a faint fu'n aflwyddiannus

a. Age



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr Awdurdod yn ôl Oedran				
Bandiau Oedran	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
<20	14	24	3.66%	2.51%
20-24	61	124	15.97%	12.96%
25-29	52	122	13.61%	12.75%
30-34	59	142	15.45%	14.84%
35-39	47	111	12.30%	11.60%
40-44	50	130	13.09%	13.58%
45-49	41	133	10.73%	13.90%
50-54	33	98	8.64%	10.24%
55-59	17	56	4.45%	5.85%
60-64	7	13	1.83%	1.36%
65-69	1	4	0.26%	0.42%
70+	0	0	0.00%	0.00%
	382	957	100.00%	100.00%

b. Anabledd



	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
Heb Ddatgan Anabledd	377	1092	91.06%	89.58%
Wedi Datgan Anabledd	3	19	0.72%	1.56%
Dim ymateb	34	108	8.21%	8.86%
	414	1219	100.00%	100.00%

Mae canran yr ymgeiswyr o blith y gweithwyr sy'n datgan anabledd yn isel. Nod archwiliad y gweithlu yw annog mwy o weithwyr i ddatgan anabledd, ac adroddir ar hynny yn y cyfnod monitro nesaf.

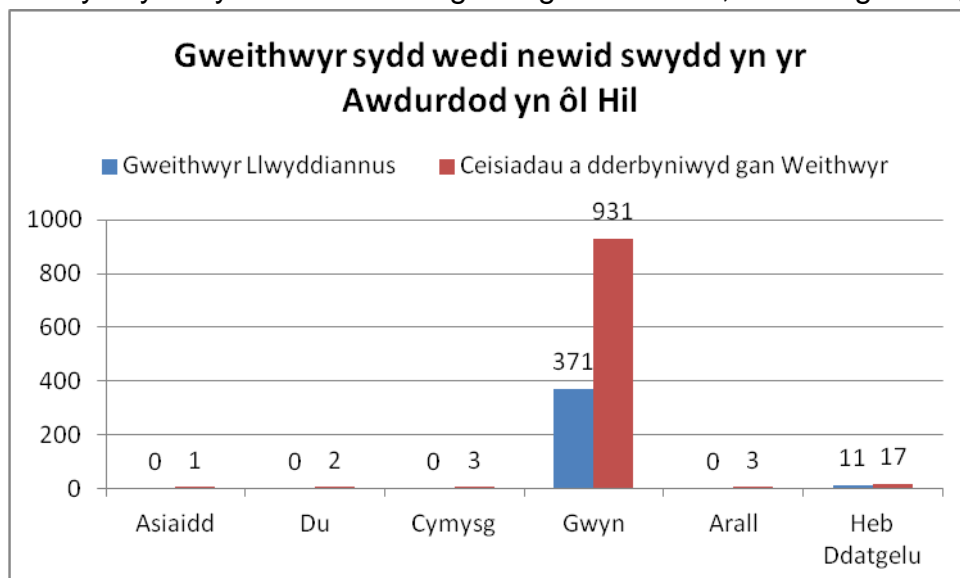
c. Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

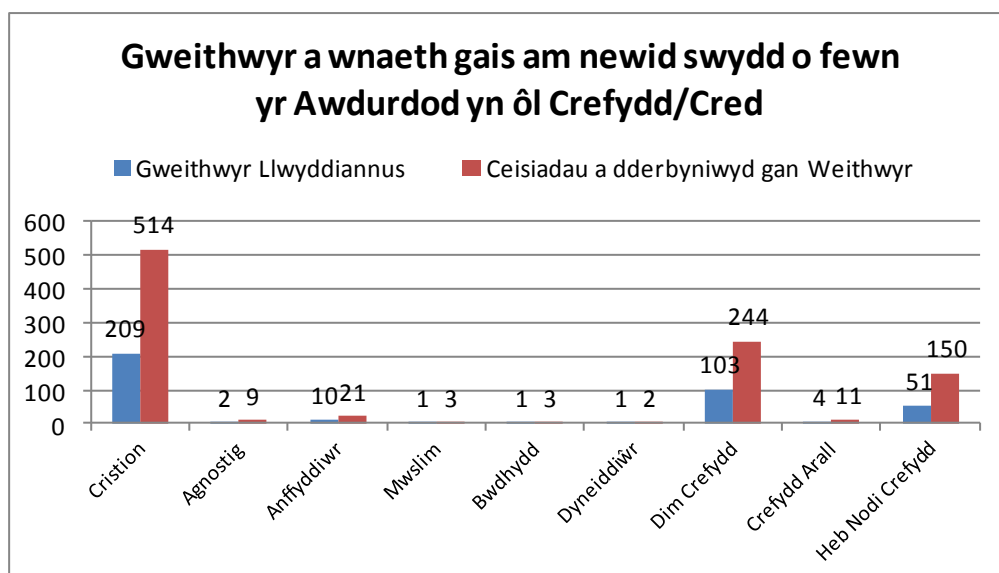
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Tarddiad Ethnig	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
Asiaidd	0	1	0.00%	0.10%
Du	0	2	0.00%	0.21%
Cymysg	0	3	0.00%	0.31%
Gwyn	371	931	97.12%	97.28%
Arall	0	3	0.00%	0.31%
Heb Ddatgelu	11	17	2.88%	1.78%
	382	957	100.00%	100.00%

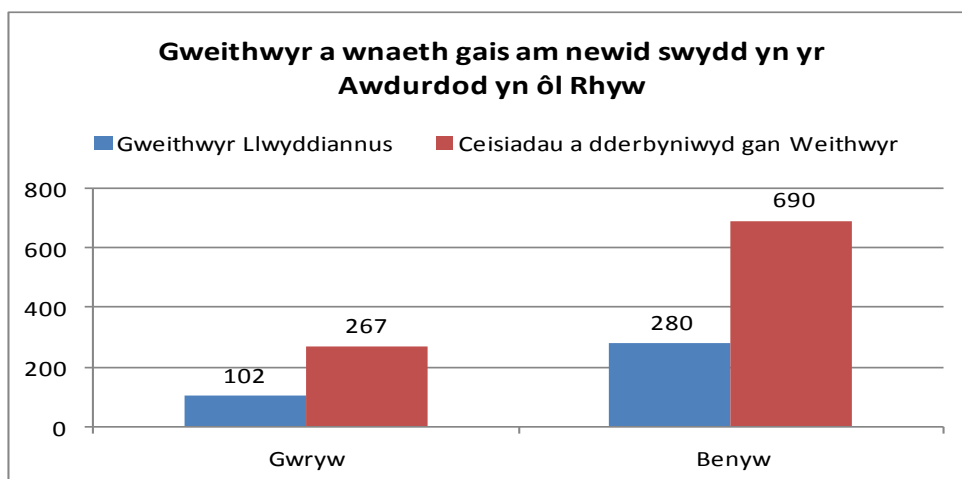
Mae'n drawiadol bod yr holl ymgeiswyr llwyddiannus o blith y gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr awdurdod o darddiad ethnig Gwyn. Gallai hyn fod oherwydd nifer isel y ceisiadau a dderbyniwyd gan grwpiau Du a Lleiafrifoedd ethnig (BME) (cyfanswm o 9, sy'n llai nag 1% (0.93%)) o'i gymharu â nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan weithwyr o darddiad ethnig Gwyn, sef 931 (97.28%). Mae cyfanswm yr ymgeiswyr BME (0.93%) yn cyfateb i gyfanswm poblogaeth BME gweithlu'r awdurdod (0.90%, Adran 1f).

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr Awdurdod yn ôl Crefydd neu Gred		
Crefydd/Cred	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Cristion	209	514
Agnostig	2	9
Anffyddiwr	10	21
Mwslim	1	3
Bwdhydd	1	3
Dyneiddiwr	1	2
Dim Crefydd	103	244
Crefydd Arall	4	11
Heb Nodi Crefydd	51	150

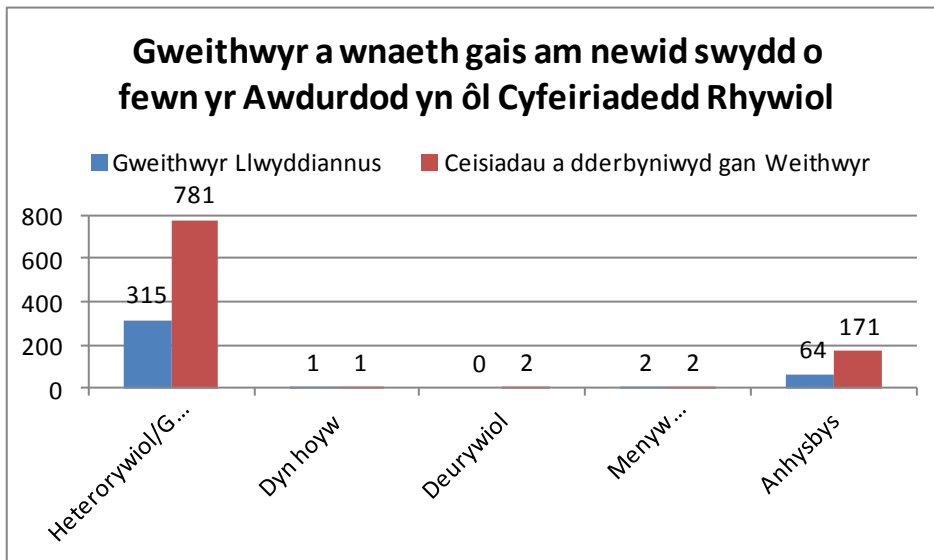
g. Rhyw



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr Awdurdod yn ôl Rhyw						
	Nifer		%		Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr		
Benyw	280	690	73.30%	72.10%	66%	51%
Gwryw	102	267	26.70%	27.90%	34%	49%
	382	957	100.00%	100.00%		

Dengys y data fod cyfran yr ymgeiswyr benyw yn y ddau categori yn uwch na chymhareb y gweithlu a data'r cyfrifiad.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr Awdurdod yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol						
Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
Heterorywiol/Gwahanrywiol	315	781	82.46%	81.61%	99.06%	99.36%
Dyn Hoyw	1	1	0.26%	0.10%	0.31%	0.13%
Deurywiol	0	2	0.00%	0.21%	0.00%	0.25%
Menyw hoyw/Lesbiad	2	2	0.52%	0.21%	0.63%	0.25%
Anhysbys	64	171	16.75%	17.87%		
	382	957	100.00%	100.00%		

Mae cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (16.75% ac 17.87% yn eu tro) yn llawer uwch nag yn achos y categorïau eraill yn yr adran hon. Mae hyn o bosib yn adlewyrchu'r sensitifrwydd sy'n bodoli ynghylch y maes hwn. O'r rhai a wnaeth ddatganiad mae'r mwyafrif (99.06% a 99.36%) yn eu diffinio'u hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol, sy'n agos iawn at y ffigur ar gyfer yr awdurdod (98.88% (Adran1h)).

5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012, Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais

6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

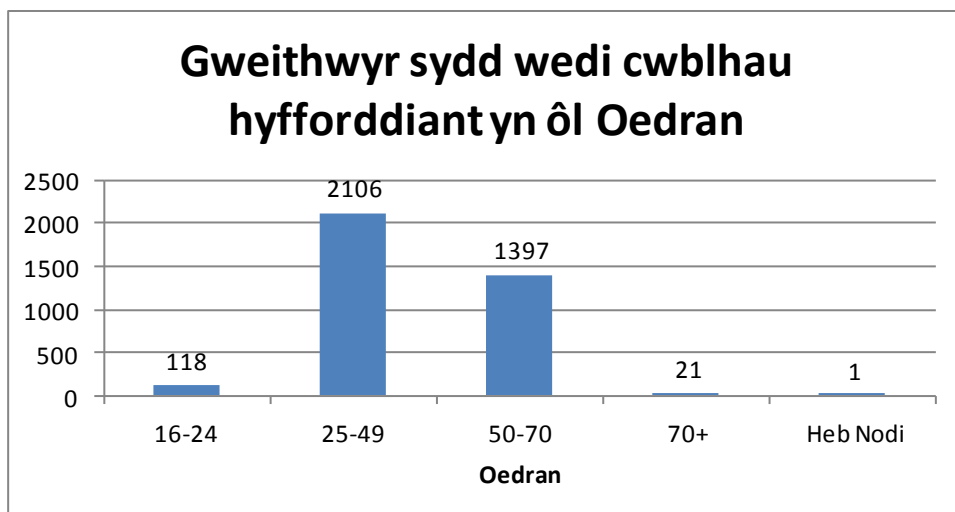
Cyfnod adrodd 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012

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

Er mwyn datblygu'r data ar y gofyniad hwn ar gyfer y cyfnod adrodd nesaf, mae'r Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol yn trafod opsiynau gydag Adrannau er mwyn casglu data monitro cydraddoldeb yng ngham cymeradwyo'r broses gyda'r rheolwr llinell, cyn cyflwyno'r ffurflen gais i'r Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol. Gallai hyn gysylltu â phroses arfarnu Helpu Pobl i Berfformio neu fecanweithiau eraill mewn Adrannau a sefydlwyd er mwyn cymeradwyo hyfforddiant.

Gellir datrys hyn o bosib trwy alluogi'r swyddogaeth hunanwasanaeth ar Resourcelink (Cronfa Ddata Adnoddau Dynol) sy'n golygu bod modd i'r rheolwr gymeradwyo neu wrthod cais am hyfforddiant. Darperir diweddariad cynnydd yn y cyfnod adrodd nesaf.

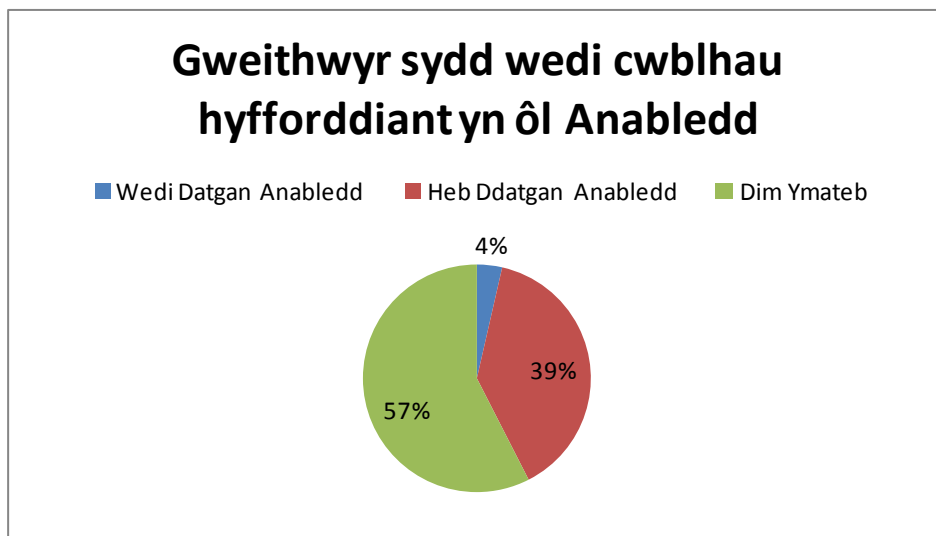
a. Oedran



Oedran				
16-24	25-49	50-70	70+	Heb Nodi
118	2106	1397	21	1
3.24%	57.87%	38.39%	0.58%	0.03%

Gweithwyr yn yr ystod oedran 25-49 oedd mwyafrif y rhai oedd yn bresennol mewn digwyddiadau dysgu, sef 58%. Ymatebodd y rhan fwyaf o bobl i'r categori hwn, ac un yn unig a ddewisodd beidio â nodi oedran.

b. Anabledd



Gweithwyr sydd wedi cwblhau Hyfforddiant: Anabledd			
	Nifer	%	% o'r rhai a wnaeth ddatganiad
Wedi Datgan Anabledd	130	3.57%	8.41%
Heb Ddatgan Anabledd	1415	38.88%	91.59%
Dim Ymateb	2091	57.46%	

Dewisodd mwyafrif yr ymatebwyr beidio â nodi a oeddent yn ystyried eu hunain yn anabl, sef 2091 (57%, ochr yn ochr â 130 (3.57%)), a nododd eu bod yn eu hystyried eu hunain yn anabl.

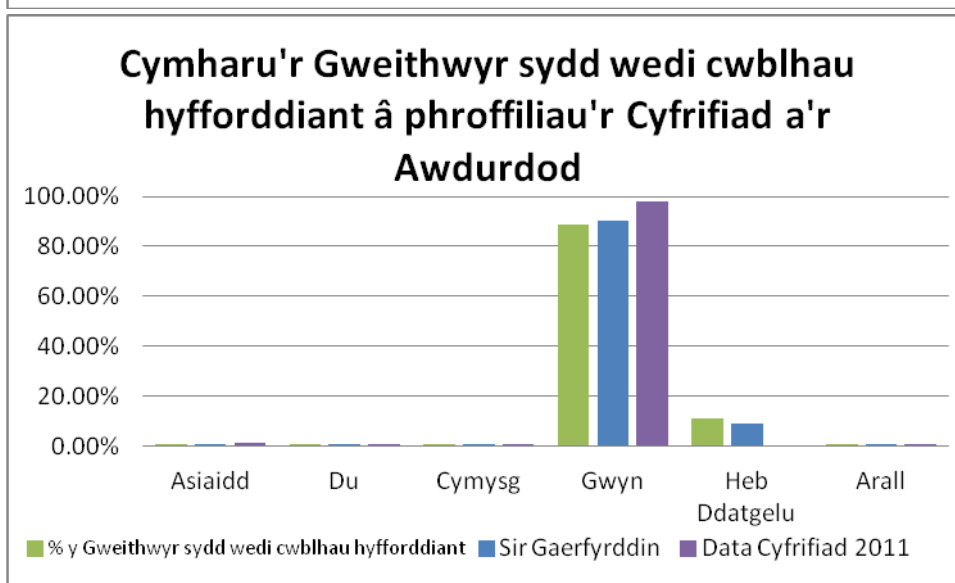
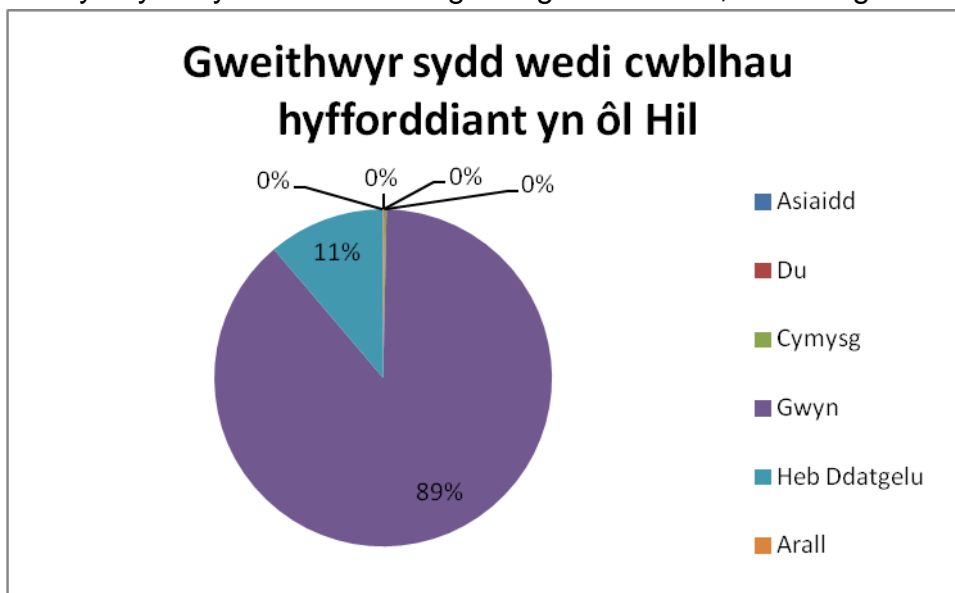
c. Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd ar y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd ar y categori hwn.

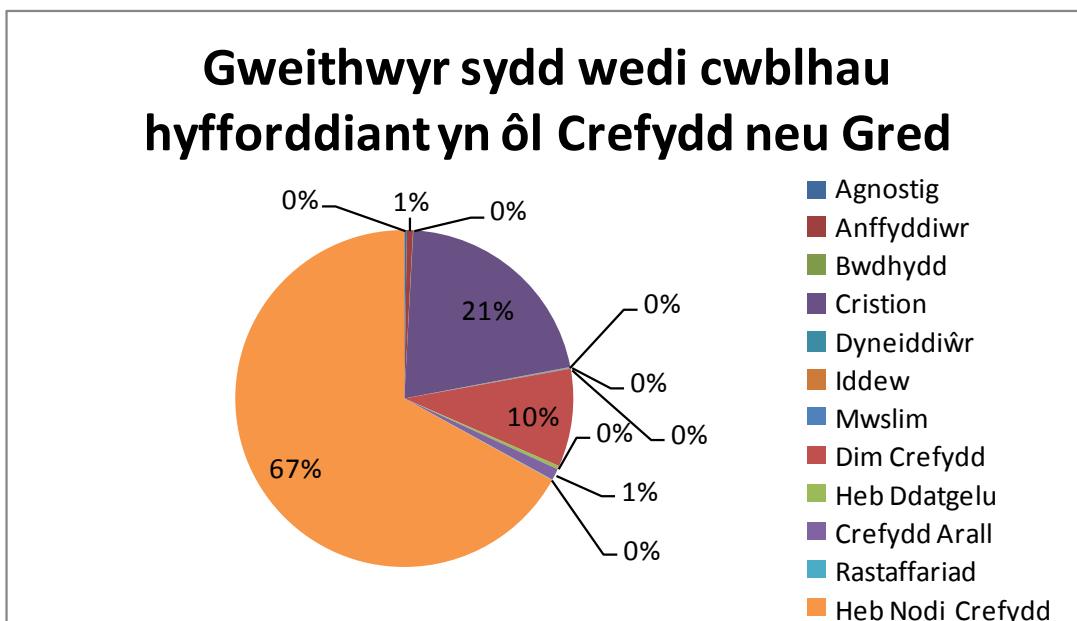
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Gweithwyr sydd wedi cwblhau Hyfforddiant: Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer	% y Gweithwyr a gwblhaodd hyfforddiant	Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011 %
Asiaidd	2	0.06%	0.39%	1.00%
Du	3	0.08%	0.15%	0.15%
Cymysg	7	0.19%	0.30%	0.56%
Gwyn	3207	88.47%	90.14%	98.12%
Heb Ddatgelu	403	11.12%	8.96%	0.00%
Arall	3	0.08%	0.06%	0.17%
Cyfanswm	3625	100.00%	100.00%	100.00%

Disgrifiodd 88% o'r ymatebwyr eu hunain fel Gwyn, tra bod 11% wedi penderfynu peidio â datgelu eu hethnigrwydd. Cynrychiolir nifer o grwpiau ethnig eraill, er bod eu niferoedd yn llai.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



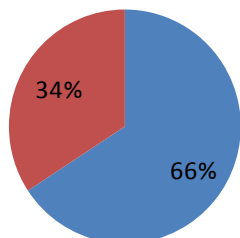
Gweithwyr sydd wedi cwblhau Hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred		
Crefydd/Cred	Nifer	%
Agnostig	9	0.25%
Anffyddiwr	21	0.58%
Bwdhydd	1	0.03%
Cristion	769	21.13%
Dyneiddiwr	2	0.05%
Iddew	2	0.05%
Mwslim	2	0.05%
Dim Crefydd	342	9.40%
Heb Ddatgelu	12	0.33%
Crefydd Arall	40	1.10%
Rastaffariad	2	0.05%
Heb Nodi	2434	66.89%

Dewisodd mwyafrif yr ymatebwyr beidio â nodi eu crefydd neu gred, sef 2434 (67%). Disgrifiodd 769 (9%) eu hunain fel Cristnogion, a dywedodd 342 arall (9%) nad oedd ganddynt grefydd. Cynrychiolir crefyddau a chredoau eraill megis Agnosticiaeth, Anffyddiaeth, Dyneiddiaeth, Iddewiaeth ac Islam yn ogystal, er bod y niferoedd yn llai.

g. Rhyw

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw

■ Benyw ■ Gwryw

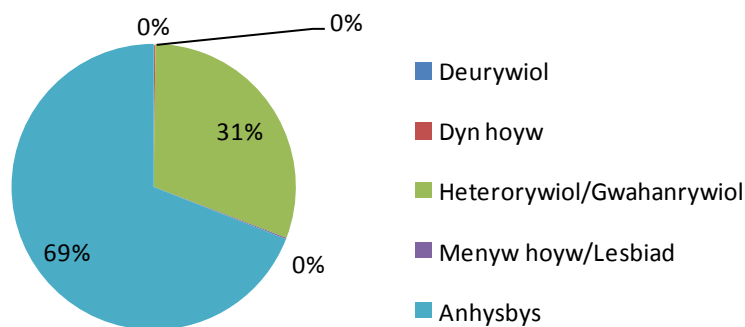


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw				
	Nifer	%	Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Benyw	2389	65.65%	66%	51%
Gwryw	1247	34.27%	34%	49%

Roedd 2389 (66%) o'r rhai a fu'n mynychu a chwblhau hyfforddiant yn fenywod, gyda 1247 (34%) yn wrywod. Mae hyn yn adlewyrchu cymhareb proffil gweithwyr yr awdurdod.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr sydd wedi cwblhau Hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%	% o'r rhai a Ymatebodd
Deurywiol	2	0.05%	0.18%
Dyn Hoyw	5	0.14%	0.44%
Heterorywiol/Gwahanrywiol	1115	30.64%	98.94%
Menyw Hoyw/Lesbiad	5	0.14%	0.44%
Anhysbys	2509	68.95%	

Ni nododd 2509 (69%) o'r ymatebwyr eu cyfeiriadedd rhywiol. Disgrifiodd 1115 (31%) eu hunain fel heterorywiol/gwahanrywiol, gyda llai nag 1% yn disgrifio'u hunain fel deurywiol, dyn hoyw neu fenyw hoyw/lesbiad.

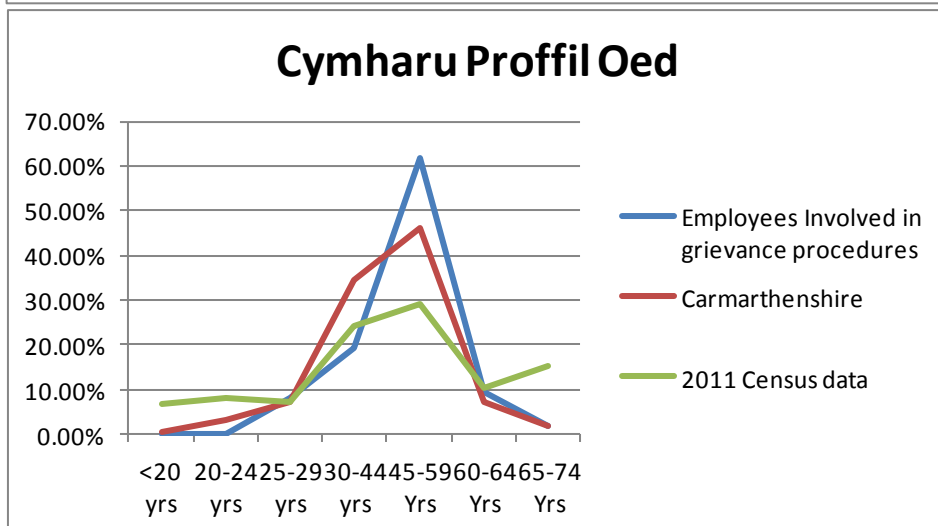
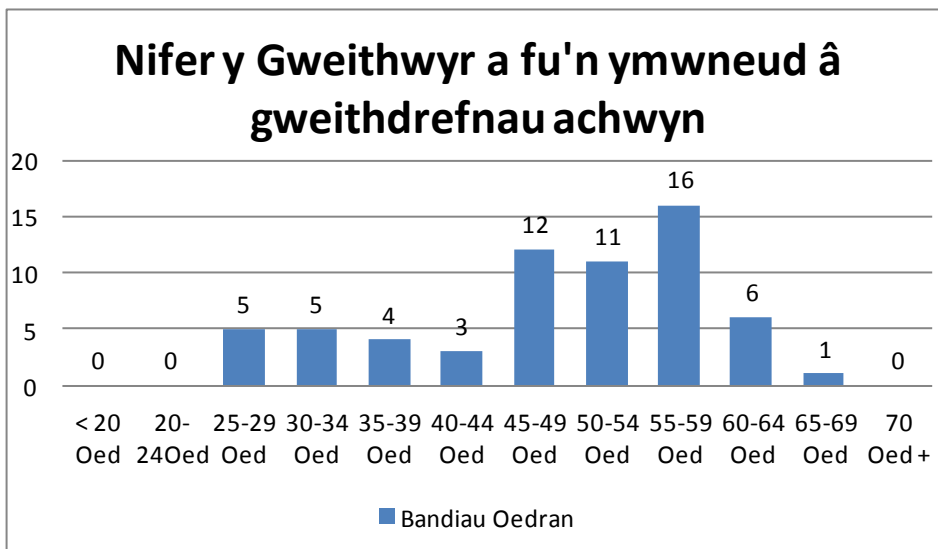
Crynodeb

Ac eithrio yn y categorïau rhywedd, oedran a hil, nid yw mwyafrif y gweithwyr wedi datgelu eu nodweddion. Adolygir hyn yn y cyfnodau adrodd nesaf yn dilyn yr archwiliad cydraddoldeb o'r gweithlu. Gallai datblygiad ac addysg pellach i'r staff ar ffurf hyfforddiant sefydlu a dysgu parhaus ynghylch rhesymeg casglu data monitro ddylanwadu ymhellach ar hyn, a'n cynorthwyo felly i ddadansoddi'r data hwnnw'n ystyrlon.

7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn

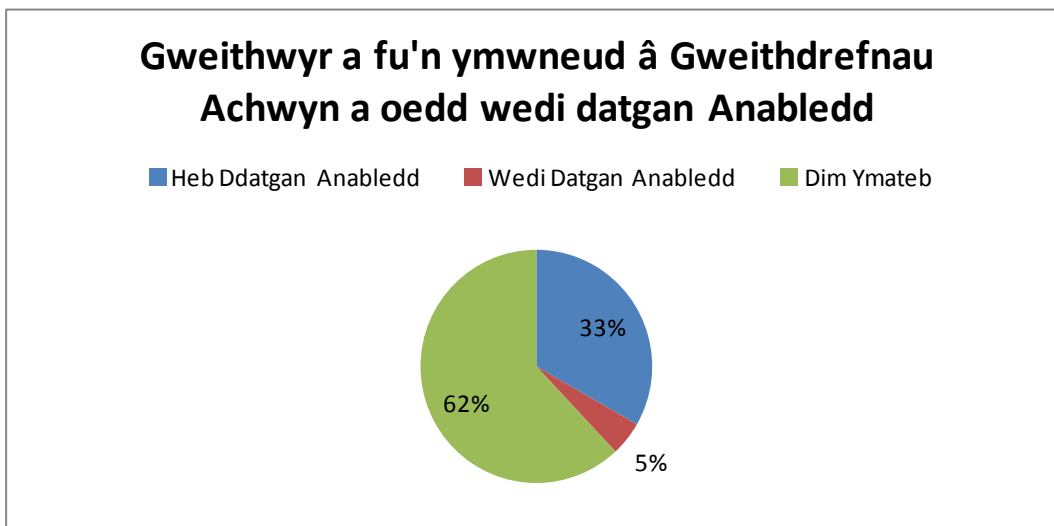
Cyfnod adrodd: 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn naill ai fel achwynydd, neu fel person y gwnaed achwyniad yn ei erbyn.

a. Oedran



Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn: Oedran		
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
<20 oed	0	0.00%
20-24 oed	0	0.00%
25-29 oed	5	7.94%
30-34 oed	5	7.94%
35-39 oed	4	6.35%
40-44 oed	3	4.76%
45-49 oed	12	19.05%
50-54 oed	11	17.46%
55-59 oed	16	25.40%
60-64 oed	6	9.52%
65-69 oed	1	1.59%
70+ oed	0	0.00%
	63	100.00%

b. Anabledd



Y Nifer a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn			
Anabledd	Nifer yr Unigolion	%	% y rhai a wnaeth Ddatganiad
Heb ddatgan Anabledd	21	33.33%	87.50%
Wedi datgan Anabledd	3	4.76%	12.50%
Dim ymateb	39	61.90%	
	63	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd ac a fu'n ymwneud â gweithdrefnau Achwyn, sef 3 (4.76%), yn gyfran uwch na chanran y gweithwyr sydd wedi datgan anabledd ym mhroffil ehangach yr awdurdod, sef 3.79% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hynny wedi'i lurgunio gan gyfran uchel y gweithwyr sydd heb ymateb, sef 39 (61.9%). Mae'r niferoedd sy'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn yn gyffredinol isel, at ei gilydd, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol.

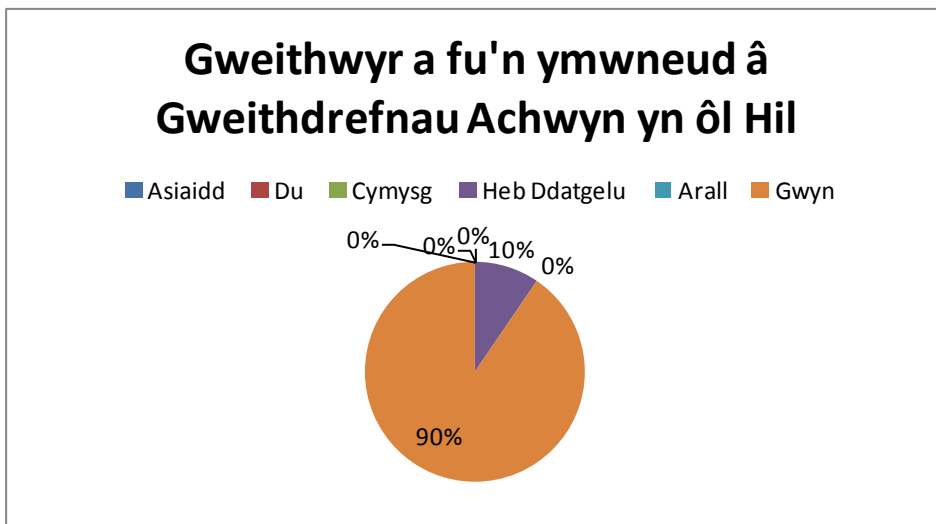
c. Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion nid oedd yr un o'r gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn yn ystod y cyfnod dan sylw yn feichiog nac ar absenoldeb mamolaeth.

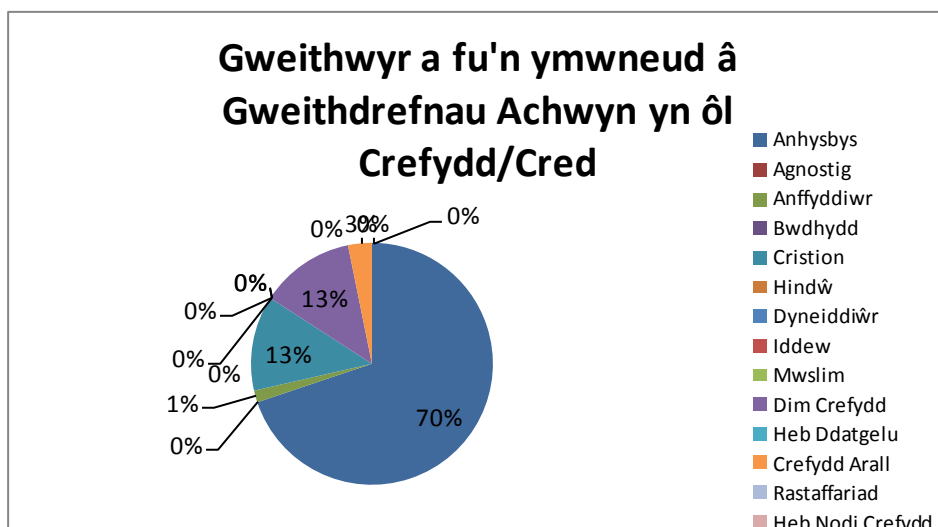
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Y Nifer a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn		
Grŵp Ethnig	Nifer yr Unigolion	%
Asiaidd	0	0.00%
Du	0	0.00%
Cymysg	0	0.00%
Gwyn	57	90.48%
Arall	0	0.00%
Heb Ddatgelu	6	9.52%
Cyfanswm	63	100.00%

O gyfanswm nifer y gweithwyr fu'n ymwneud â'r weithdrefn achwyn, mae 57 (90.48%) o gefndir Gwyn ac mae 6 (9.52%) heb ddatgelu eu tarddiad ethnig. Mae hyn yn gyffredinol yn adlewyrchu cyfansoddiad ethnig gweithlu cyfan yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012.

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred

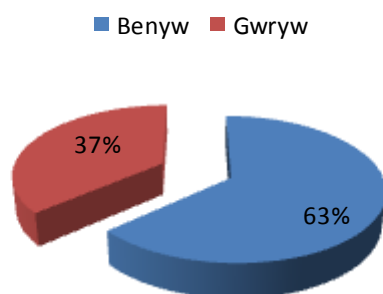


Y Nifer a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn		
Crefydd	Nifer yr Unigolion	%
Anhysbys	44	69.84%
Agnostig	0	0.00%
Anfffyddiwr	1	1.59%
Bwdhydd	0	0.00%
Cristion	8	12.70%
Hindŵ	0	0.00%
Dyneiddiwr	0	0.00%
Iddew	0	0.00%
Mwslim	0	0.00%
Dim Crefydd	8	12.70%
Heb ddatgelu	0	0.00%
Crefydd arall	2	3.17%
Rastaffariad	0	0.00%
Heb nodi Crefydd	0	0.00%
	63	100.00%

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn nad yw eu crefydd a'u cred yn hysbys, sef 44 (69.84%). Nod yr archwiliad o'r gweithlu yw annog ein gweithwyr i wneud datganiad, ac adroddir ar hynny yn y cyfnod adrodd nesaf.

g. Rhyw

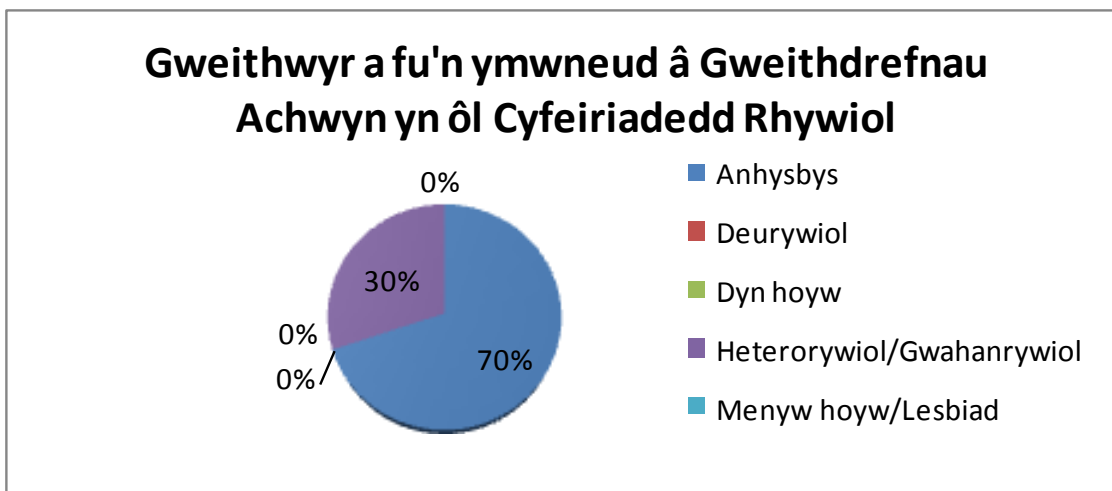
Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn yn ôl Rhyw



Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn: Rhyw				
Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	40	63%	66%	51%
Gwryw	23	37%	34%	49%
Cyfanswm	63			

Mae nifer y dynion a'r menywod a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn yn ystod cyfnod yr adroddiad at ei gilydd yn adlewyrchu cyfran gyffredinol y dynion a'r menywod oedd yn gweithio i'r awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



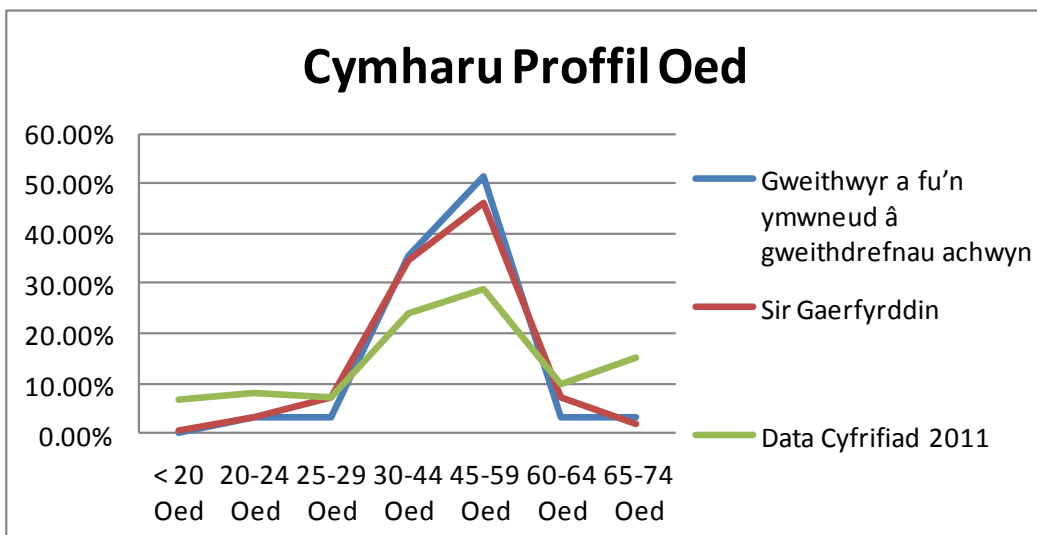
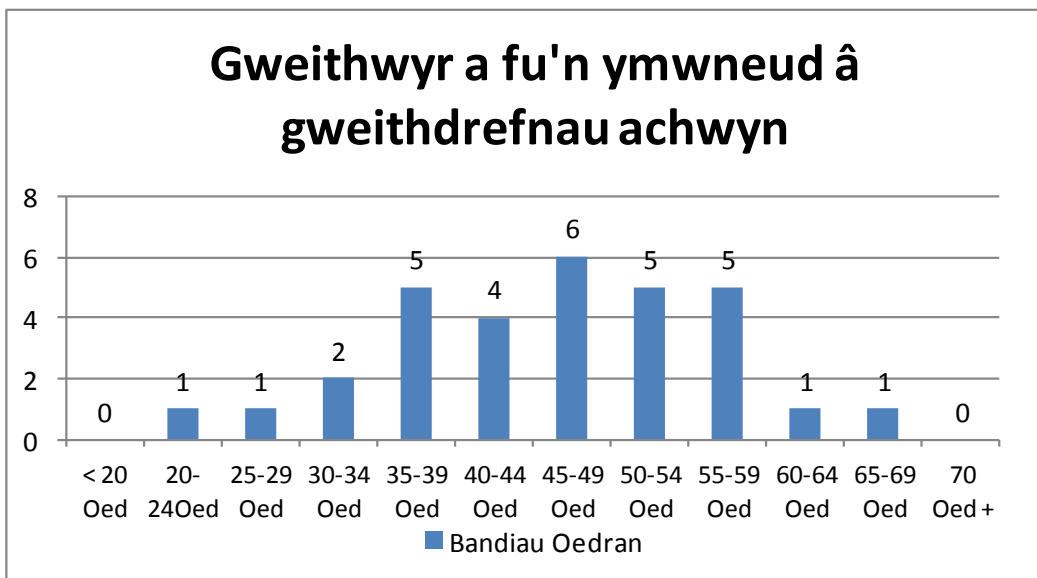
Y Nifer a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn			
Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer yr Unigolion	% o gyfanswm y boblogaeth	% o'r rhai wnaeth ddatganiad
Anghysbys	44	69.84%	
Deurywiol	0	0.00%	
Hoyw	0	0.00%	
Heterorywiol	19	30.16%	100.00%
Lesbiaidd	0	0.00%	
	63	100.00%	

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau Achwyn y mae eu cyfeiriadedd rhywiol yn anghysbys, sef 44 (69.84%). Nod archwiliad y gweithlu yw lleihau'r nifer hwn trwy annog gweithwyr i wneud datganiad, a byddwn yn adolygu'r cynnydd yn hyn o beth yn y cyfnod adrodd nesaf.

8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu

Cyfnod adrodd 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012

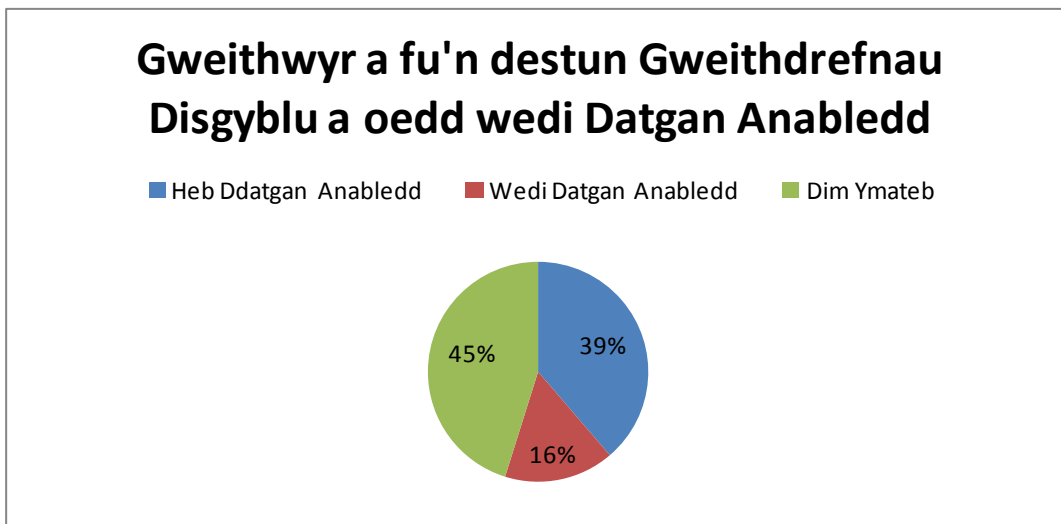
a. Oedran



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu: Oedran					
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
<20 oed	0	0.00%	50-54 oed	5	16.13%
20-24 oed	1	3.23%	55-59 oed	5	16.13%
25-29 oed	1	3.23%	60-64 oed	1	3.23%
30-34 oed	2	6.45%	65-69 oed	1	3.23%
35-39 oed	5	16.13%	70+ oed	0	0.00%
40-44 oed	4	12.90%		31	100.00%
45-49 oed	6	19.35%			

At ei gilydd mae nifer y gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod y cyfnod adrodd yn dilyn proffil oedran cyffredinol yr awdurdod ar 31^{ain} Mawrth 2012.

b. Anabledd



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu a wnaeth Ddatganiad o Anabledd			
Anabledd	Nifer yr Unigolion	% o'r boblogaeth	% o'r rhai a wnaeth ddatganiad
Heb Ddatgan Anabledd	12	38.71%	70.59%
Wedi Datgan Anabledd	5	16.13%	29.41%
Dim Ymateb	14	45.16%	
	31	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd ac a fu'n destun gweithdrefnau Disgyblu, sef 12 (38.71%), yn gyfran sylweddol uwch na chanran y gweithwyr sydd wedi datgan anabledd ym mhroffil ehangach yr awdurdod, sef 3.79% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan gyfran uchel y gweithwyr sydd heb ddarparu ymateb, sef 14 (45.16%). Mae'r niferoedd a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn gyffredinol isel, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol. Fodd bynnag, bydd hyn yn cael ei fonitro, a byddwn yn adrodd arno yn y cyfnod adrodd nesaf.

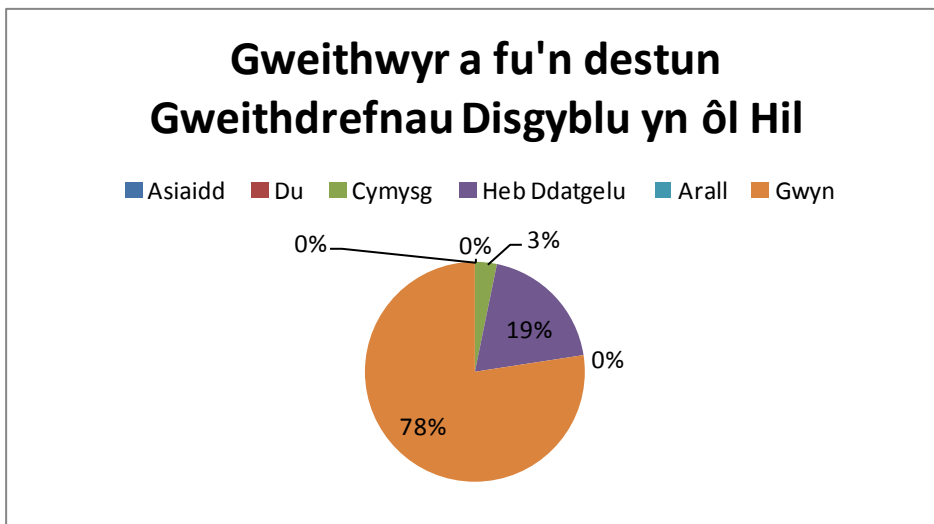
c. Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd ynghylch y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion nid oedd yr un o'r gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod y cyfnod dan sylw yn feichiog nac ar absenoldeb mamolaeth.

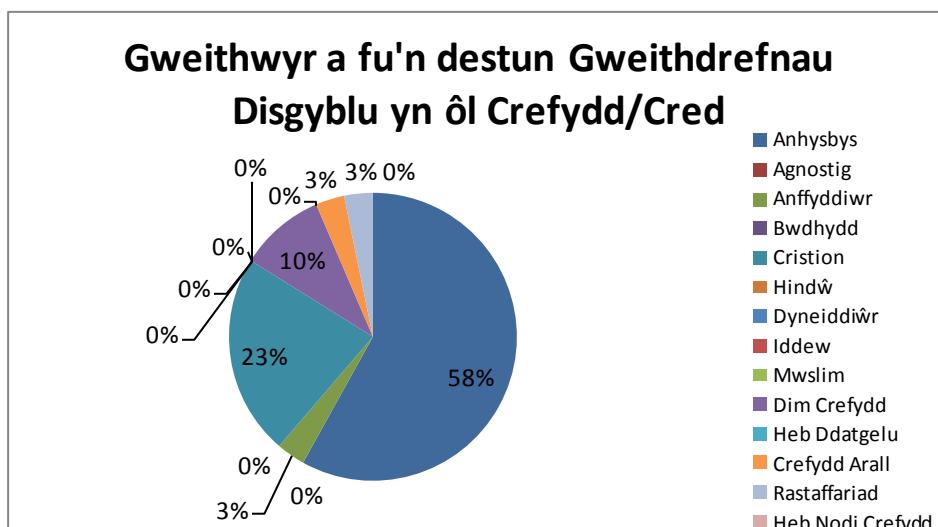
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Hil		
Grŵp ethnig	Nifer yr Unigolion	%
Asiaidd	0	0.00%
Du	0	0.00%
Cymysg	1	3.23%
Gwyn	24	77.42%
Arall	0	0.00%
Heb ddatgelu	6	19.35%
Cyfanswm	31	100.00%

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu sydd heb ddatgan eu hethnigrwydd, sef 6 (19.35%), o'i gymharu â'r rhai sydd wedi datgan ethnigrwydd Gwyn, sef 24 (77.42%) ac un gweithiwr sydd wedi datgan ei fod/bod o ethnigrwydd Cymysg. Anogir gweithwyr i wneud datganiad trwy archwiliad y gweithlu, ac adolygir hyn yn y cyfnod adrodd nesaf.

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu: Crefydd/Cred		
Crefydd/Cred	Nifer yr Unigolion	%
Anhysbys	18	58.06%
Agnostig	0	0.00%
Anffyddir	1	3.23%
Bwdhydd	0	0.00%
Cristion	7	22.58%
Hindŵ	0	0.00%
Dyneiddiwr	0	0.00%
Iddew	0	0.00%
Mwslim	0	0.00%
Dim Crefydd	3	9.68%
Heb Ddatgelu	0	0.00%
Crefydd arall	1	3.23%
Rastaffariad	1	3.23%
Heb nodi Crefydd	0	0.00%
	31	100.00%

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu sydd heb ddatgan eu crefydd a'u cred, sef 18 (58%), o'i gymharu â'r rhai sydd wedi gwneud datganiad. O'r gweithwyr hynny sydd wedi gwneud datganiad ynghylch crefydd a chred, mae'r canrannau a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu at ei gilydd yn adlewyrchu canrannau'r gweithlu yn gyffredinol.

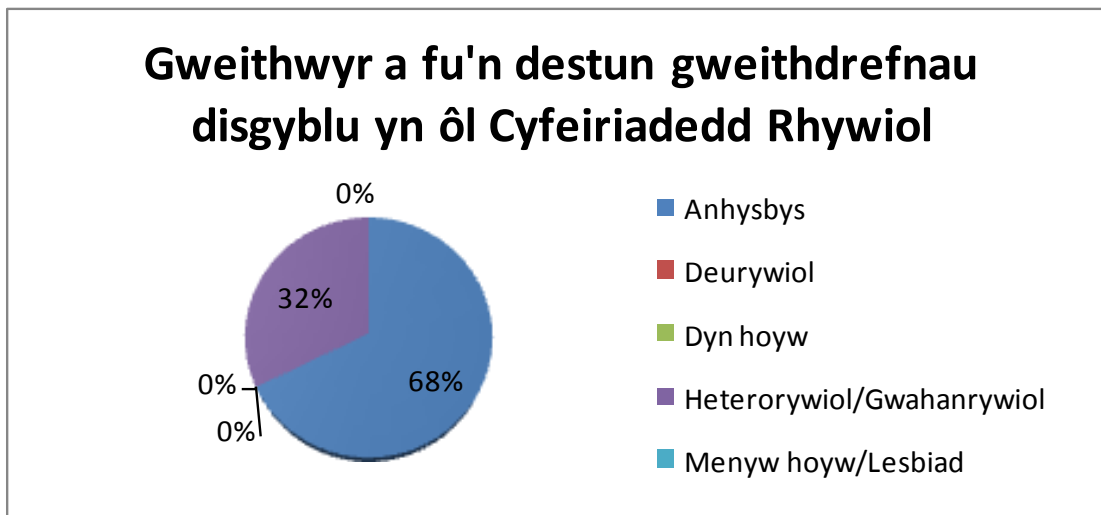
g. Rhyw



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu : Rhyw				
Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	11	35%	66%	51%
Gwryw	20	65%	34%	49%
Cyfanswm	31			

Nid yw nifer y dynion a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod y cyfnod adrodd, o'i gymharu â nifer y menywod, yn adlewyrchu cyfran gyffredinol y dynion a'r menywod yn y gweithlu ar 31^{ain} Mawrth 2012. Fodd bynnag, mae nifer y gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu yn isel iawn, ac felly, nid yw'n ystadegol arwyddocaol. Serch hynny, byddwn yn monitro hyn ac yn ei adolygu yn y cyfnod adrodd nesaf.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



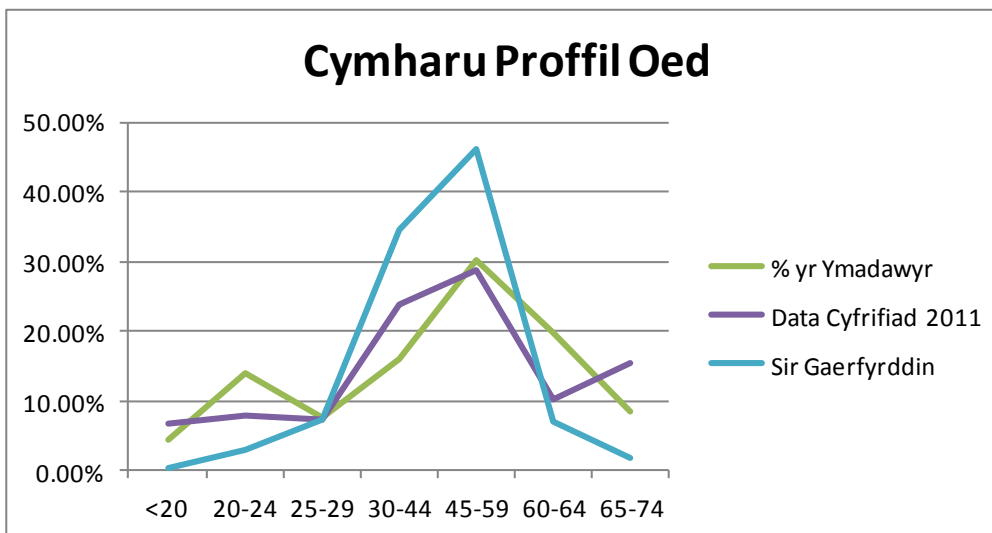
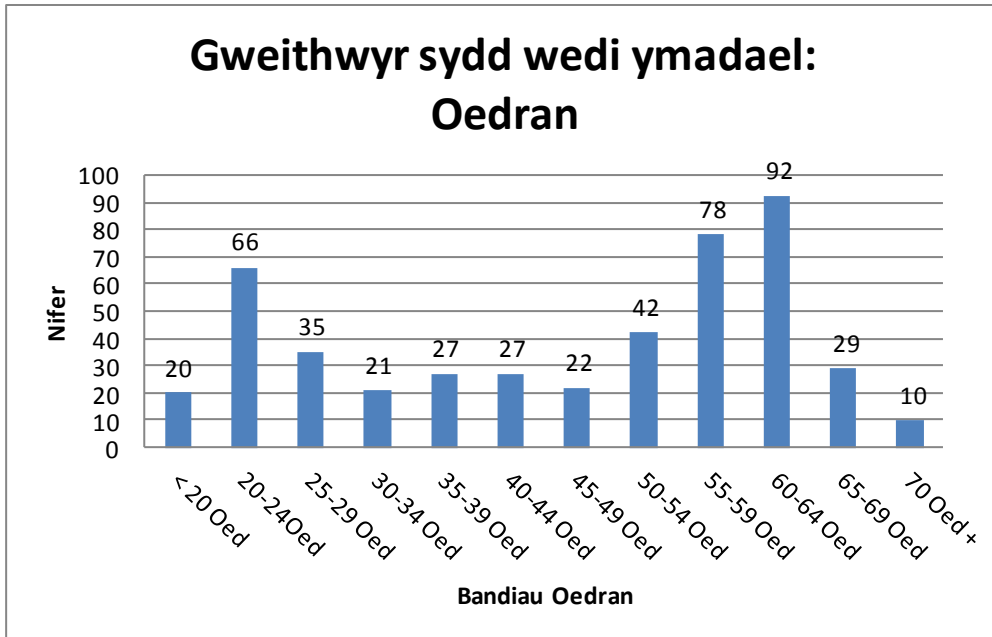
Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu: Cyfeiriadedd Rhywiol			
Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer yr Unigolion	% o gyfanswm y boblogaeth	% o'r rhai a ymatebodd
Anhysbys	21	67.74%	
Deurywiol	0	0.00%	
Hoyw	0	0.00%	
Heterorywiol	10	32.26%	100.00%
Lesbiad	0	0.00%	
	31	100.00%	

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw'r nifer uchel o weithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol, sef 21 (67.74%). Anogir gweithwyr i wneud datganiad trwy archwiliad y gweithlu, ac adolygir hynny yn y cyfnod adrodd nesaf.

9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.

Cyfnod adrodd: 1^{af} Ebrill 2011 tan 31^{ain} Mawrth 2012

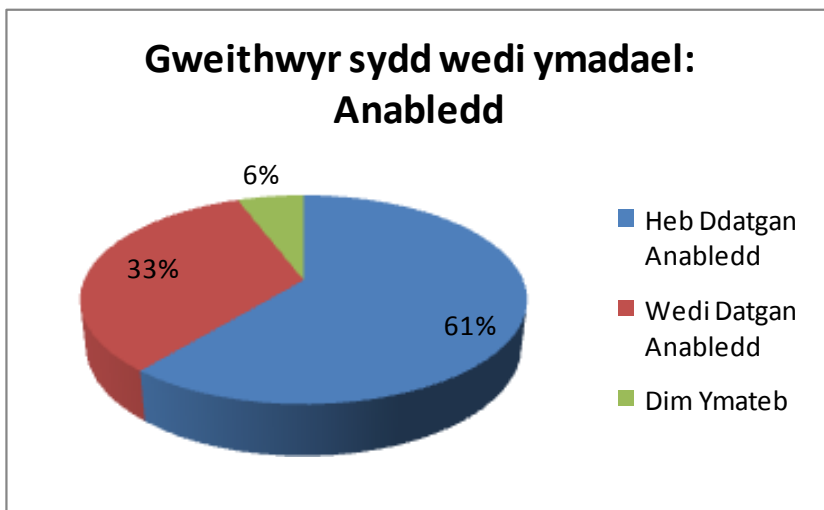
a. Oedran



Gweithwyr sydd wedi ymadael : Oedran								
Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
< 20 oed	20	4.26%	35-39 oed	27	5.76%	55-59 oed	78	16.63%
20-24 oed	66	14.07%	40-44 oed	27	5.76%	60-64 oed	92	19.62%
25-29 oed	35	7.46%	45-49 oed	22	4.69%	65-69 oed	29	6.18%
30-34 oed	21	4.48%	50-54 oed	42	8.96%	70 oed +	10	2.13%

Mae'r tueddiad cyffredinol at ei glydd yn adlewyrchu proffil oed gweithlu'r awdurdod a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Un eithriad yw'r nifer uwch sy'n ymadael yn yr ystod oed 20-24. Mae hyn i'w ddisgwyl, gan ei fod yn adlewyrchu'r lefel uwch o allu i symud ymhlith y gweithlu iau. Yn yr un modd mae canran y rhai sy'n ymadael yn y grwpiau oed canol yn is, gan fod y rhan hon o'r gweithlu, ar y cyfan, yn tueddu i fod yn llai symudol.

b. Anabledd



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Anabledd			
	Nifer yr Ymadawyr	% o'r holl Ymadawyr	% o'r rhai a wnaeth ddatganiad
Heb ddatgan Anabledd	156	33.26%	85.25%
Wedi datgan Anabledd	27	5.76%	14.75%
Dim Ymateb	286	60.98%	
Cyfanswm	469	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y rhai sy'n gadael yr awdurdod sydd wedi datgan anabledd (5.76%) yn uwch na phroffil ehangach yr awdurdod, sef 3.79% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan y gyfran sylweddol sydd heb ddarparu ymateb (61%).

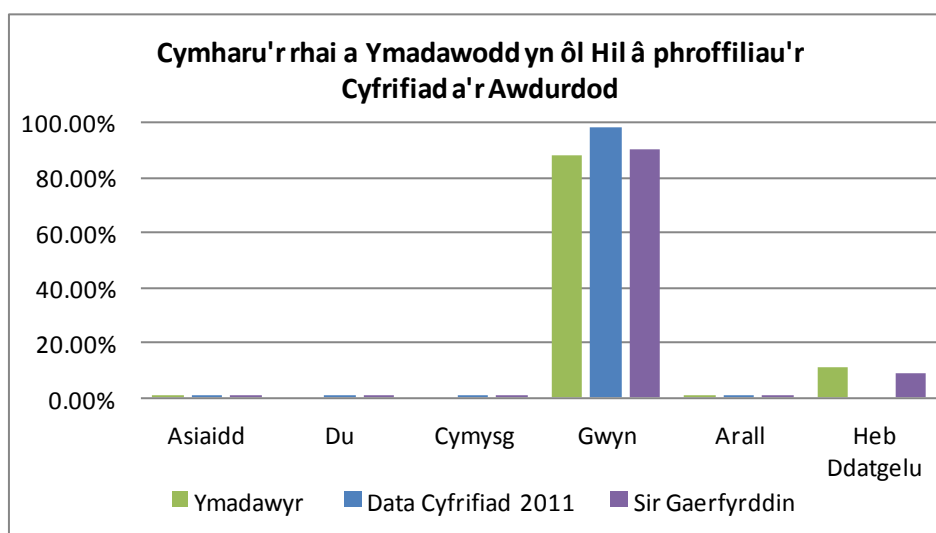
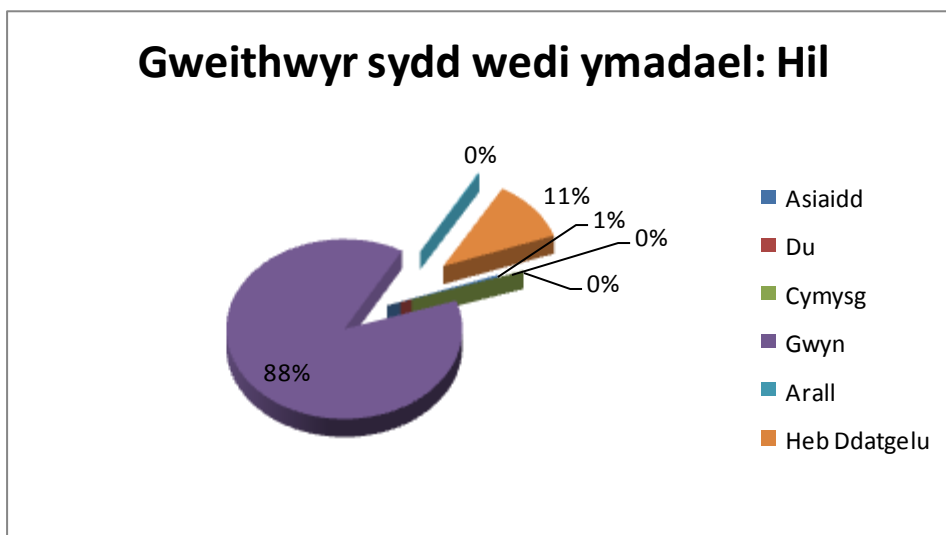
c. Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

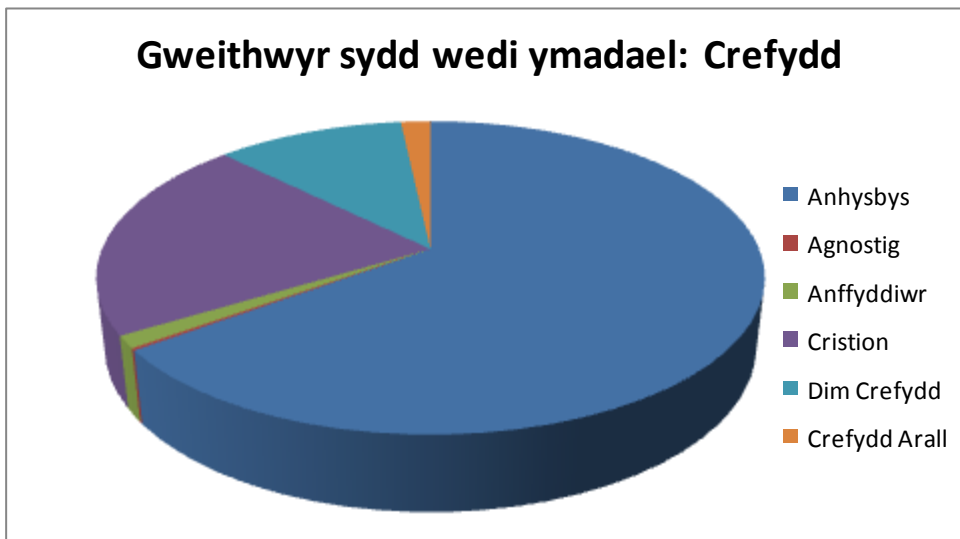
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Gweithwyr sydd wedi Ymadael : Hil				
Hil	Nifer yr Ymadawyr	%	Data Cyfrifiad 2011	Data Sir Gaerfyrddin
Asiaidd	2	0.43%	1.00%	0.39%
Du	0	0.00%	0.15%	0.15%
Cymysg	0	0.00%	0.56%	0.30%
Gwyn	414	88.27%	98.12%	90.14%
Arall	1	0.21%	0.17%	0.06%
Heb ddatgelu	52	11.09%	0.00%	8.96%
	469	100.00%	100.00%	100.00%

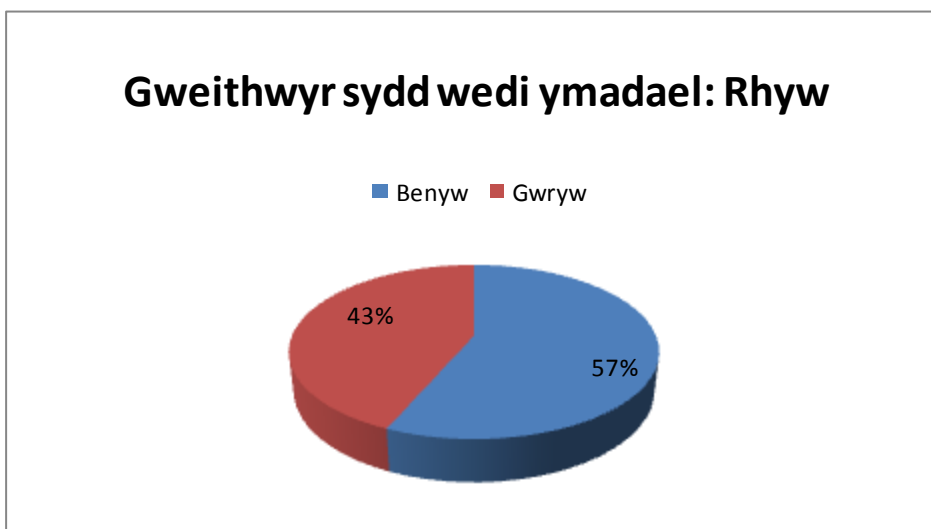
Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif yr ymadawyr o gefndir Gwyn (88%), sydd rywfaint yn is na phoblogaeth yr Awdurdod (90%) a data'r cyfrifiad sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn. O ran y grwpiau ethnig eraill mae canran yr ymadawyr o grwpiau ethnig Asiaidd ac Eraill fymryn yn uwch na data'r cyfrifiad, ond mae'n is yn achos grwpiau BME. Fodd bynnag, nid yw'r un o'r gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol.

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred



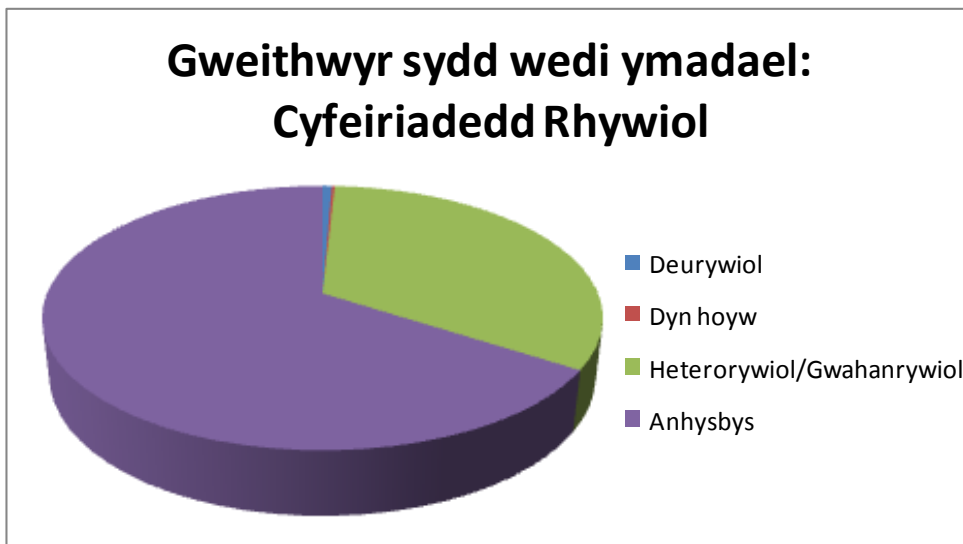
Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd/Cred		
Crefydd	Nifer yr Ymadawyr	% o'r boblogaeth
Anhysbys	304	64.82%
Agnostig	1	0.21%
Anffyddiwr	6	1.28%
Cristion	99	21.11%
Dim Crefydd	51	10.87%
Crefydd arall	8	1.71%

g. Rhyw



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Rhyw				
Rhyw	Nifer	% o'r boblogaeth	Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	265	56.50%	66%	51%
Gwryw	204	43.50%	34%	49%
Cyfanswm	469			

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol			
Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%	% o'r rhai a ymatebodd
Deurywiol	3	0.64%	1.88%
Dyn Hoyw	1	0.21%	0.63%
Heterorywiol/Gwahanrywiol	156	33.26%	97.50%
Anhysbys	309	65.88%	
	469	100.00%	

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a adawodd yr awdurdod y mae eu cyfeiriadedd rhywiol yn anhysbys, sef 309 (65.88%). Nod archwiliad y gweithlu yw lleihau'r nifer hwn trwy annog gweithwyr i wneud datganiad, ac adolygir y cynnydd yn hyn o beth yn y cyfnod adrodd nesaf.

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.

Yn achos rhai gweithwyr mae hyn wedi golygu gostyngiad yn eu tâl contractiol, ac felly mae effaith ariannol y newidiadau hyn wedi cael ei chlustogi yn ystod 2012/13 ar gyfer y rhai yr effeithiwyd arnynt. Ar ben hynny, yn ystod 2013 bydd yr Awdurdod yn gweithio gyda'r undebau llafur cydnabyddedig i gymathu gweithwyr sydd ar delerau ac amodau 'Crefft' i strwythur tâl a chyflogau newydd statws unffurf.

Bwriad yr Awdurdod, felly, yw cynnal archwiliad cyflogau cyfartal yn ystod 2013/14, pryd y gweithredir y newidiadau a gyflwynwyd yn sgil gwerthuso swyddi a statws unffurf yn llawn, gan gynnwys cymathu gweithwyr 'Crefft'. Datblygir amcan ar gyfer cyflogau ar sail canfyddiadau'r archwiliad cyflogau cyfartal.

HYFFORDDIANT STAFF

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

Mae rhai rolau penodol o fewn 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

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

Y Grŵp Gorchwyl a Gorffen Dysgu a Datblygu Rhanbarthol ar gyfer Cydraddoldebau – Rhwydwaith Datblygu'r Gweithlu De-orllewin Cymru (SWWWDN)

Mae'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen Dysgu a Datblygu ar gyfer Cydraddoldebau yn rhan o brosiect cydweithredu rhanbarthol sy'n cael ei reoli gan SWWWDN a'i ariannu gan WLGA. Aelodau'r Rhwydwaith yw rheolwyr Dysgu a Datblygu saith awdurdod lleol yng Nghanolbarth a De-orllewin Cymru, sef Pen-y-bont ar Ogwr, Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Castell-nedd Port Talbot, Sir Benfro, Powys ac Abertawe. Mae'r Swyddog Prosiect Rhanbarthol ar gyfer y prosiect cydweithredu wedi'i leoli yng Nghyngor Sir Caerfyrddin.

Diben y grŵp gorchwyl a gorffen yw creu dull rhanbarthol o ddarparu hyfforddiant cyffredinol ar gydraddoldebau, gan arwain at gynllun/raglen datblygu rhanbarthol i ymateb i fylchau yn y ddarpariaeth a nodi meysydd ar gyfer cydweithredu yn y dyfodol.

Cynlluniwyd dau gam cyflwyno gan y grŵp gorchwyl a gorffen:

Cam 1 – datblygu fframwaith rhanbarthol o ganlyniadau dysgu a datblygu – i'w gwblhau erbyn mis Mawrth 2013

Cam 2 – creu cynllun/rhaglen datblygu rhanbarthol ar gyfer darparu dysgu a datblygu ym maes cydraddoldebau – i'w gwblhau erbyn Mehefin 2013

Dylai'r camau gweithredu hyn gyfrannu at gyflawni'r Amcan Cydraddoldeb:

- Hyfforddiant Staff
 - Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymhlith y gweithwyr
 - Defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i ganfod ac ymateb i anghenion hyfforddi gweithwyr o ran y dyletswyddau

Pan gyfarfu'r grŵp gorchwyl a gorffen am y tro cyntaf ym mis Tachwedd 2012, cytunwyd y byddent hefyd yn archwilio'r amcan cydraddoldeb oedd yn cwmpasu casglu data, h.y.

- Casglu a chyhoeddi'n flynyddol y niferoedd canlynol:
 - Faint o weithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
 - Gweithwyr a gwblhaodd yr hyfforddiant

Byddai holl aelodau'r grŵp yn archwilio/ymchwilio i systemau monitro perthnasol yn eu hawdurdodau eu hunain, gyda golwg ar symud tuag at ddealltwriaeth ranbarthol o'r wybodaeth sydd i'w chipio.

Bydd y grŵp hefyd yn gweithio'n agos gydag Ymgynghorydd Hyfforddiant Cydraddoldebau WLGA i sicrhau bod camau gweithredu a chanlyniadau'r grŵp gorchwyl a gorffen yn cydweddu â datblygiadau cenedlaethol.

Dysgu a Datblygu i Staff Corfforaethol

Casgliad yw'r Prosiect Cydraddoldeb o fodiwlau e-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a gyflwynwyd yn raddol yn wreiddiol, yn sgil nifer y gweithwyr dan sylw. Mae'r cynnwys yn trafod pob un o'r 9 nodwedd a amddiffynnir yn benodol, ac mae hefyd fodiwl ar yr Iaith Gymraeg. Mae felly yn darparu dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr ar bob lefel. Rhwng 2011 a 2012 cwblhaodd cyfanswm o 541 o weithwyr y modiwl.

Gellir dadansoddi'r 541 o weithwyr yn erbyn rhai o'r 9 nodwedd a amddiffynnir, sef oedran, rhywedd, hil ac anabledd:

16-24	25-49	50-70	70+	Gwryw	Benyw	UE	Cymysg Gwyn a Du Caribïaidd	Grŵp Ethnig Arall	Gwyn	Gwyn Prydeinig	Gwyn Seinig	Gwyn Cymreig	Anhysbys	Anabl eddau
34	274	233	0	178	363	11	0	2	123	127	24	219	35	19
6.28%	50.65%	43.07%	0.00%	32.90%	67.10%	2.03%	0.00%	0.37%	22.74%	23.48%	4.44%	40.48%	6.47%	3.51%

O'u cyfuno, ers 2009, cyfanswm nifer y gweithwyr a gwblhaodd y prosiect yw 3153, wedi'u rhannu fel a ganlyn:

Adran	Nifer y Gweithwyr a Gwblhaodd
Y Prif Weithredwr	1171
Addysg a Phlant	467
Adfywio a Hamdden	221
Adnoddau	412
Gofal Cymdeithasol, Iechyd a Thai	380
Gwasanaethau Technegol	344
Ymadawyr (ers cwblhau'r modiwl)	88
Partneriaid/Asiantaethau Allanol	68
Polisi a Chymorth i'r Aelodau	2

Mae cofrestru ar y modiwl yn broses barhaus, ac mae pob gweithiwr newydd yn cael ei gofrestru fel rhan o'r hyfforddiant sefydlu. Yn ystod 2013/2014, bydd y Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol yn gweithio gydag adrannau i gydlynu cofrestriad gweithwyr presennol sydd heb gwblhau'r modiwl eto.

Mae Hyfforddiant Recriwtio a Dethol wedi cael ei ail-ddylunio a'i ail-lansio yn ystod Tachwedd 2012. Mae'r cynnwys a ddiweddarwyd yn cynnwys datblygiad penodol ynghylch y Ddeddf Cydraddoldeb, gan gynnwys agweddau deddfwriaethol ac ymarferol. Ar ben hynny, mae'r gweithdy'n cynnwys adran fanwl ynghylch tueddiadau nad ydych yn ymwybodol ohonynt, a sut mae hynny'n effeithio ar benderfyniadau recriwtio. Mae'n ofynnol i bob rheolwr sy'n ymwneud â recriwtio a dethol dderbyn y datblygiad hwn cyn gwneud penderfyniadau recriwtio.

Nod y Rhaglen Datblygu Rheolwyr yw cynyddu gallu rheolwyr ac felly mae'n cynnwys llinynnau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Er enghraifft, mae "Urddas yn y Gwaith – Cyfrifoldeb i Bawb" yn cynnwys gweithgareddau gweithdy penodol sy'n ymwneud â delio â chwynion cysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth, ar sail theori deddfwriaeth a gofynion polisi mewnol.

Rhoddyd rhaglen benodol ar waith hefyd gyda'r nod o symud timau ymlaen wedi cyfnod o wrthdaro. Mae'r rhaglen wedi'i theilwra i ymateb i anghenion y tîm ac mae'n cynnwys gweithgareddau gweithdy sylweddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Bu'r rhaglen yn arbennig o ddefnyddiol o ran cynyddu ymwybyddiaeth a pharch at eraill wedi i gwynion Urddas yn y Gwaith gael eu datrys yn ffurfiol ac yn anffurfiol.

Cyflawnwyd datblygiad penodol eisoes hefyd ar gyfer rolau a nodwyd, er enghraifft:

- Drwy weithio mewn partneriaeth ag Anabledd Cymru a'r Glymblaid Anabledd, mae'r awdurdod wedi datblygu modiwl hyfforddi 'Darparu Gwasanaethau Cwsmer Rhagorol i Bobl Anabl'. Mae ar gyfer yr holl staff, ond yn arbennig felly y staff rheng flaen, er mwyn cynyddu eu dealltwriaeth, eu hymwybyddiaeth a'u hyder wrth ddarparu gwasanaethau i bobl ag anableddau. Cyd-hwylusir hyn gan gynrychiolwyr o'r Glymblaid Anabledd a'r Cyngor ac mae'n cael blaenoriaeth yn ôl yr angen a aseswyd am ddysgu.
- Drwy weithio mewn partneriaeth â'r Glymblaid Anabledd, y Grŵp Hyder ar Gydraddoldeb a Rhwydwaith Amlddiwylliannol Llanelli mae'r awdurdod hefyd wedi datblygu modiwl hyfforddi 'Darparu Gwasanaethau Cwsmer Rhagorol i Gwsmeriaid Amrywiol'. Mae'r modiwl wedi'i fwriadu ar gyfer yr holl staff, ond yn arbennig ar gyfer y rhai sy'n darparu gwasanaethau rheng flaen a'r rhai sy'n gyfrifol am gyfathrebu â chwsmeriaid a pharatoi gwybodaeth hygyrch.
- Mae grŵp o Swyddogion Ymchwilio, gan gynnwys rheolwyr trydedd haen a Gweithwyr AD Proffesiynol, wedi cyflawni cymhwyster Ymchwilydd yn y Gweithle ILM. Mae'r cymhwyster hwn yn datblygu sgiliau arbenigol ar gyfer delio ag ymchwiliadau, yn enwedig rhai sy'n ymwneud â materion cysylltiedig â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth, a hynny o safbwynt ymarferol a deddfwriaethol.
- Cynhaliodd y tîm Adnoddau Dynol ddatblygiad tebyg, wedi'i deilwra gyda golwg ar y rôl ymgynghorol, oedd yn rhoi pwyslais arbennig ar anghydfodau ac ymchwiliadau cysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.
- Dilynodd Swyddogion AD Cynorthwyol raglen dri mis wedi'i theilwra a oedd yn cynnwys deunydd penodol ar y Ddeddf Cydraddoldeb. Roedd yr holl sesiynau'n archwilio agweddau ymarferol a deddfwriaethol yn null gweithdy, fel bod modd ymarfer sgiliau a rhoi adborth adeiladol.
- Mae Penaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr Trydedd Haen wedi cymryd rhan mewn gweithdy oedd yn trafod Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb, gyda'r bwriad o baratoi uwch-reolwyr i

gynnal asesiadau mewn modd teg a chytbwys, gan ddefnyddio enghreifftiau bywyd go iawn i annog trafodaeth ac atgyfnerthu'r dysgu.

- Mae Rhaglen Sefydlu'r Aelodau'n cynnwys gweithdy o'r enw "Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Gosod Gwerth ar Wahaniaeth, Creu Llwyddiant". Nod y gweithdy yw, "rhoi cyflwyniad i'r Aelodau i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ym maes llywodraeth leol yng Nghymru, a chynyddu eu hymwybyddiaeth ohonynt".
- Mae rhaglen gydraddoldeb ac amrywiaeth benodol yn cael ei datblygu ar hyn o bryd, wedi'i llunio'n benodol ar gyfer yr Aelodau, a'r bwriad yw ei rhoi ar waith yn chwarter 2/3, 2013/2014. Bydd y rhaglen wedi'i theilwra er mwyn ymdrin â materion yn ymwneud â chynnwys y gymuned, arweinyddiaeth a chyflogaeth [e.e. ymwneud â phwyllgorau apêl].
- Mewn cydweithrediad â Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru mae'r awdurdod yn cyflwyno modiwl hyfforddi o'r enw 'Gosod Gwerth ar Wahaniaeth – Creu Llwyddiant', sy'n archwilio rôl yr Uwch Reolwr wrth weithredu ac arddangos ymrwymiad corfforaethol i arfer cydraddoldeb o fewn yr awdurdod lleol.

Mae'r Awdurdod wedi llwyddo i gadw ei statws Buddsoddwr mewn Pobl eleni, gan fodloni elfennau cydraddoldeb ac amrywiaeth y fframwaith megis "Strategaeth Rheoli Pobl – diben strategaethau rheoli pobl yw hybu cyfle cyfartal yn natblygiad pobl y sefydliad". Fel rhan o'r adolygiad, cyfeiriwyd yn benodol at argaeledd pecynnau e-ddysgu, sy'n darparu hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb, ac mae'r nifer sydd wedi bod yn manteisio arnynt yn cael ei fonitro yn unol â strategaethau cydraddoldeb corfforaethol.

Mae proses sefydlu'r gweithle yn cael ei hail-ddatblygu ar hyn o bryd a'i diweddarau i gwmpasu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, sydd i gael ei lansio ddiwedd Chwarter 4, 2012. Ar ben hynny, mae fframwaith Sefydlu ar gyfer Rheolwyr Pobl yn cael ei ddatblygu, a fydd yn cynnwys cyfres o weithgareddau Dysgu a Datblygu, i gyd yn llawn egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd hyn yn sicrhau bod rheolwyr newydd yn cael y gefnogaeth mae ei hangen arnynt nhw i ddeall Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Mae Polisi Dysgu a Datblygu'r awdurdod yn cyfeirio at fynediad Teg a Chyfartal at Ddysgu a Datblygu, a chaiff hynny ei fonitro, fel yr amlinellwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn.

Mae pob ffurflen gais am hyfforddiant yn gofyn i ymgeiswyr nodi unrhyw ofynion arbennig, fel bod modd rhoi ystyriaeth i unrhyw anghenion a nodwyd ac addasu mewn ymateb iddynt. Dyma rai ceisiadau nodweddiadol: hwyluso mynediad i'r anabl i adeilad, darparu parcio gerllaw 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/ddeunyddiau cwrs gael eu hanfon allan cyn y cwrs i'w helpu gydag anabledd amhenodol.

Enghreifftiau o Fformatau Amgen

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

DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH

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

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

Y cam y mae'n rhaid ei gymryd ar unwaith yw cynnal archwiliad 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, gellir lleihau cyfran y categorïau 'anhysbys', 'heb ddatgelu' a 'heb nodi' a sicrhau gwell dealltwriaeth o gyfansoddiad ein gweithlu. Mae'r gwaith paratoi yn mynd rhagddo'n dda, gan fod Llyfryn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi'i baratoi a Holiadur wedi'i gwblhau. Y bwriad yw eu lansio yn ystod cyfnod adrodd 2013/14.

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: PMPBusinessSupportUnit@carmarthenshire.gov.uk

Ffôn: 01267 246100

SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

O fewn y Cyngor

Os hoffech chi gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y Cyngor, efallai bydd gennych ddi-ddordeb mewn darllen y Llyfryn Gwybodaeth i Staff sydd ar gael yn adran Adnoddau Dynol y llyfrgell ddogfennau ar BRIAN:

<http://brian/worklife/SitePages/Document%20Library.aspx>. Fel arall, gofynnwch i'ch rheolwr neu eich Ymgynghorydd Adnoddau Dynol am gopi.

Mae llawer o ffynonellau o wybodaeth bellach.

Mae gan y Cyngor **Weithgor Cydraddoldebau**, sy'n dod ag aelodau o staff o bob adran at ei gilydd i arwain ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae'r Grŵp yn cwrdd bob chwarter i drafod a monitro'r agenda Cydraddoldebau ac i weithio ar fentrau penodol er mwyn hybu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Gall yr aelodau hefyd gynghori staff ar faterion allweddol yn eu hadrannau.

Rhwydwaith allweddol o staff yw'r **Grŵp Gwella Amrywiaeth**, a gefnogir gan Adnoddau Dynol a Pholisi Corfforaethol. Mae'r grŵp yn cwrdd bob chwarter ac yn croesawu aelodau newydd sydd â diddordeb mewn datblygu, gwella a hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth, dealltwriaeth ac arfer da yn y gweithle.

Ei brif nod yw hysbysu a dylanwadu ar ddull y Cyngor o ymdrin â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle, trwy ganolbwyntio ar y nodweddion a amddiffynnir o dan Ddeddf Cydraddoldeb, h.y. oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol.

Mae amddiffyniad i bawb o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, a dylai pawb gael cyfle i gyfrannu at y drafodaeth.

Mae croeso i chi gysylltu â'r rhwydwaith gydag unrhyw gwestiynau, neu os oes gennych ddi-ddordeb mewn dod yn aelod, anfonwch e-bost i:

DIG@carmarthenshire.gov.uk neu ffoniwch: 01267 224914/246096

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

Age Cymru

Age Cymru,
Tŷ John Pathy,
13/14 Llys Neifion,
Vanguard Way,
Caerdydd
CF24 5PJ.
Ffôn: 029 2043 1555
Gwe: <http://www.ageuk.org.uk/cymru/>

Anabledd Cymru

Bridge House,
Parc Busnes Caerffili,
Van Road,
Caerffili
CF83 3GW
Ffôn: 029 20887325
Ffacs: 029 20888702
E-bost: info@disabilitywales.org

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Ffôn: 0845 604 8810
Ffôn testun: 0845 604 8820
Ffacs: 0845 604 8830
E-bost: waleshelpline@equalityhumanrights.com
Gwe: <http://www.equalityhumanrights.com/>

Stonewall Cymru

Stonewall Cymru
Transport House
1 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9SB
Ffôn: 029 2023 7744
Ffacs: 029 2023 7749
E-bost: cymru@stonewallcymru.org.uk
Gwe: www.stonewallcymru.org.uk/cymru/

Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA)

Y Tîm Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol
Tŷ Llywodraeth Leol
Rhodfa Drake
Caerdydd
CF10 4LG
Ffôn: 02920 468 600
www.wlga.gov.uk