



## CYNGOR SIR CAERFYRDDIN



## CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

## ADRODDIAD GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1<sup>af</sup> EBRILL 2013 – 31<sup>ain</sup> MAWRTH 2014



## 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 HELPŪ 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 .....	25
4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd .....	30
5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant .....	37
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.....	37
7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn .....	43
8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu.....	48
9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.....	53
GWAHANIAETHAU CYFLOG .....	58
HYFFORDDIANT STAFF .....	59
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH.....	64
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH.....	65
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH .....	66

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

**[RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk](mailto:RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk)**

# CYFLWYNIAD

## **Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus**

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

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

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

- Dileu 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
- 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 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 am Gyflogaeth, Gwahaniaethau Cyflog a Hyfforddiant Staff. Mae'n ymwneud â'r cyfnod adrodd rhwng 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 a 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr ag Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2013-2014.

## 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<sup>ain</sup> 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 reidrwydd 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](http://www.carmarthenshire.gov.uk/english/welsh/pages/home.aspx)

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

- Ffôn: 01267 224914 / 4008
- E-bost: [laithGymraeg@sirgar.gov.uk](mailto:laithGymraeg@sirgar.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 HELPU GYDA'R DEHONGLI**

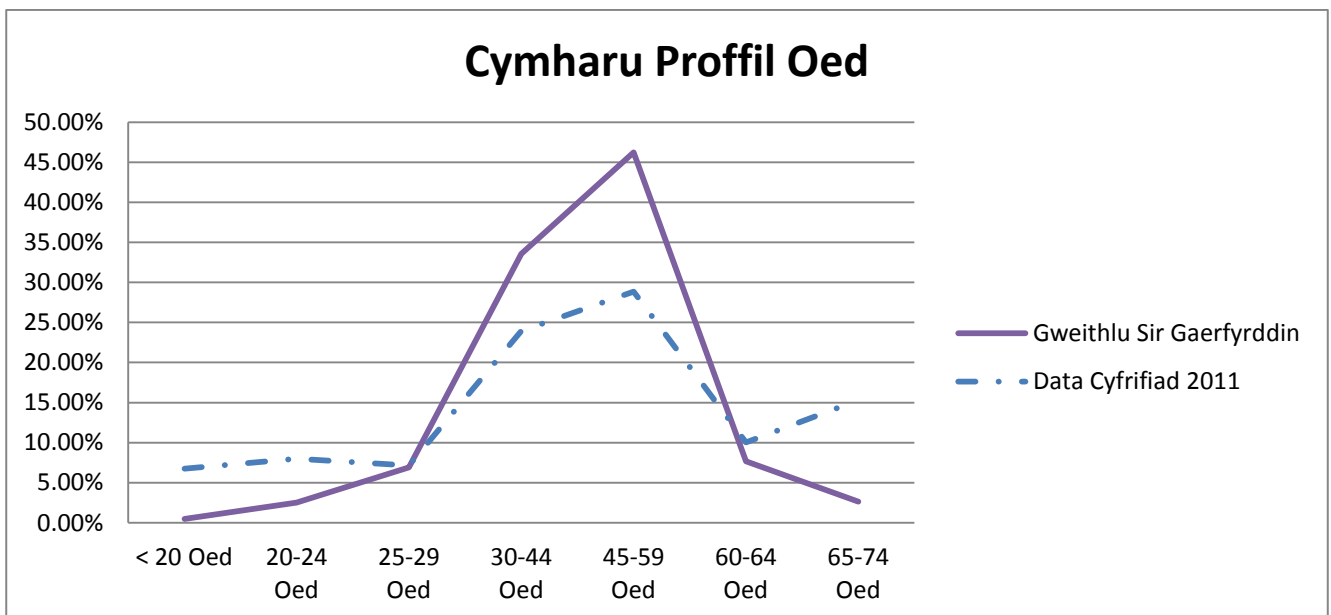
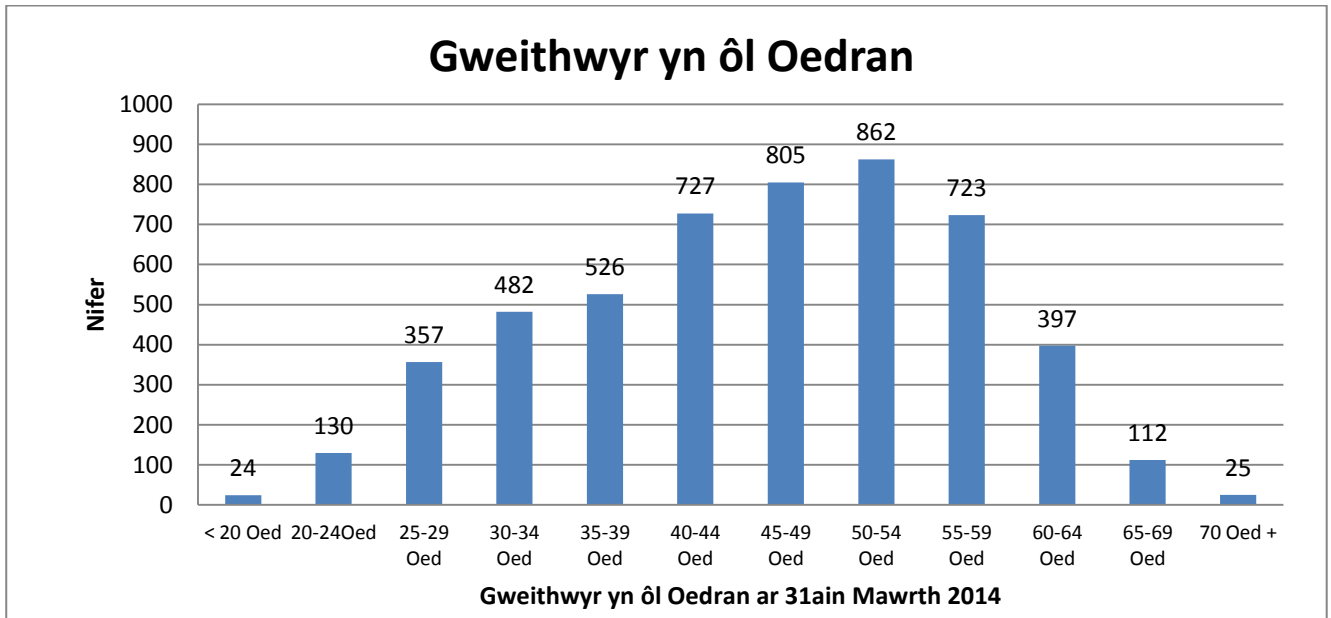
1. Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau yn ôl nifer yr unigolion, yn hytrach na ffigurau Cyfwerth Amser Llawn (CALI) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Felly, lle bo gweithiwr yn cyflawni swydd ddeuol neu nifer o swyddi, defnyddiwyd y brif swydd (ar sail oriau gwaith y swydd) at ddibenion adrodd data.
2. Mae gweithwyr a gyflogir yn lleol gan ysgolion, h.y. athrawon a staff cymorth, wedi eu heithrio o'r adroddiad hwn. Ysgolion unigol sy'n gyfrifol am gyhoeddi Adroddiad Gwybodaeth blyneddol am y Gweithlu, yn unol â Dyletswyddau Penodol 'Y Ddeddf'.
3. Mae athrawon a gyflogir yn ganolog yn gyflogedig gan yr awdurdod, ac felly maent wedi'u cynnwys yn yr adroddiad.
4. Nid yw gweithwyr achlysurol yn weithwyr cyflog, ac felly maent wedi'u heithrio o'r adroddiad.
5. Lle bo hynny ar gael, defnyddiwyd data poblogaeth o Gyfrifiad 2011 a/neu 2001, a'i gymharu â phroffil gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.
6. Mewn nifer o feysydd, bydd y broses o gasglu data a llenwi'r bylchau ynddo yn parhau, a bydd y wybodaeth yn cael ei datblygu ymhellach yn ystod y 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 categori 'heb ei 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 gategoriâu 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.

Dyddiad Adrodd: 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014

### a. Oedran



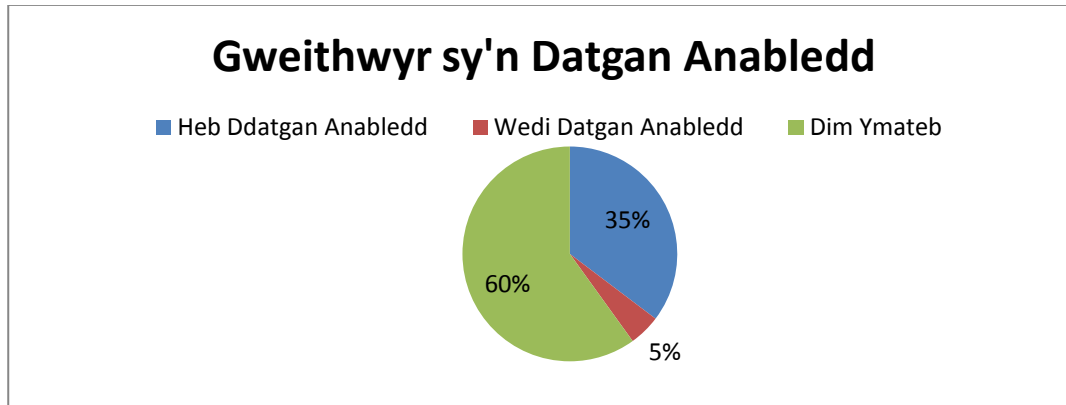
Nifer y Gweithwyr: Oedran					
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr
< 20 Oed	24	35-39 Oed	526	55-59 Oed	723
20-24 Oed	130	40-44 Oed	727	60-64 Oed	397
25-29 Oed	357	45-49 Oed	805	65-69 Oed	112
30-34 Oed	482	50-54 Oed	862	70 Oed +	25

Mae proffil gweithwyr yr awdurdod yn ôl oedran yn adlewyrchu'n fras dueddiad y boblogaeth yn Sir Gaerfyrddin a thueddiad y gweithlu ym maes llywodraeth leol yn gyffredinol. Mae'n ffaith hysbys iawn fod gan Sir Gaerfyrddin boblogaeth sy'n heneiddio, a gwelir hynny yn y cynnydd yn niferoedd y boblogaeth 60 oed a throsodd. Fodd bynnag, mae'r data gweithwyr yn dangos gostyngiad ym mhroffil gweithwyr yr awdurdod o 60+ oed, sy'n syrthio o dan broffil poblogaeth Sir Gaerfyrddin. Mae'n werth nodi bod gweithwyr sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gallu cyrchu buddion pensiwn o 60+ oed, ac mai oedran ymddeol diofyn y Cyngor, hyd at 1 Hydref 2011, oedd 65 oed. Cyn y dyddiad hwn, roedd gan weithwyr 'Hawl i Ofyn' am weithio y tu hwnt i'r oedran ymddeol diofyn, ond nid oedd ganddynt hawl statudol i barhau. O 1 Hydref 2011, diddymwyd yr oedran ymddeol diofyn trwy statud. Mae'n ddiddorol nodi, felly, fod cyfran y gweithwyr 60+ oed, er ei bod yn dal yn gymharol isel, wedi codi mwy nag unrhyw grŵp oedran arall ers 2011.

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			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1,825	35.30%	88.12%
Wedi Datgan Anabledd	246	4.76%	11.88%
Dim Ymateb	3,099	59.94%	
Cyfanswm	5,170	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, 3,099 (59.94%). Mae hyn wedi cynyddu rhyw fymryn ers y flwyddyn flaenorol (53%), ond rhagwelir y bydd yn gostwng yn sgil ymdrechion pellach i leihau'r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd mewn archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

Fodd bynnag, o'r gweithwyr sydd wedi gwneud datganiad, mae 2,071 (40%), 246 (11.88%) wedi nodi eu bod yn bodloni'r diffiniad uchod, o'i gymharu ag 7.67% yn y flwyddyn flaenorol.

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

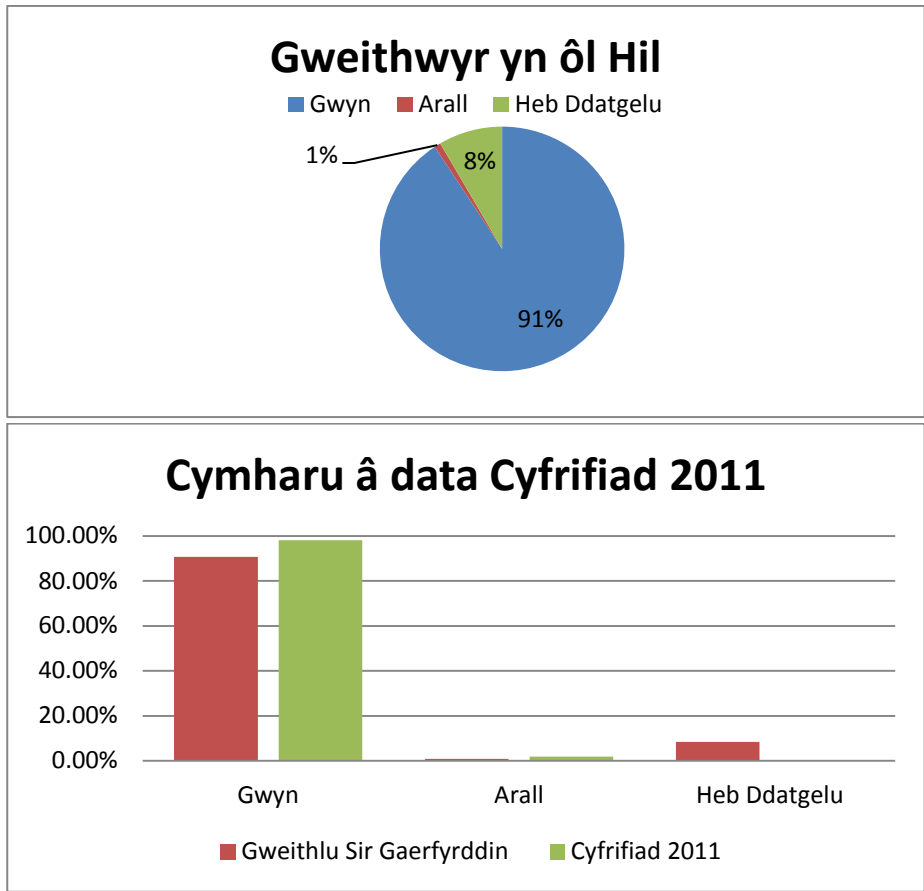
## c. Ailbennu Rhywedd

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

d. Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 90 o weithwyr ar absenoldeb mamolaeth ar 31ain Mawrth 2014. Mae hyn yn cynrychioli 1.74% o gyfanswm yr unigolion a gyfrifwyd.

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

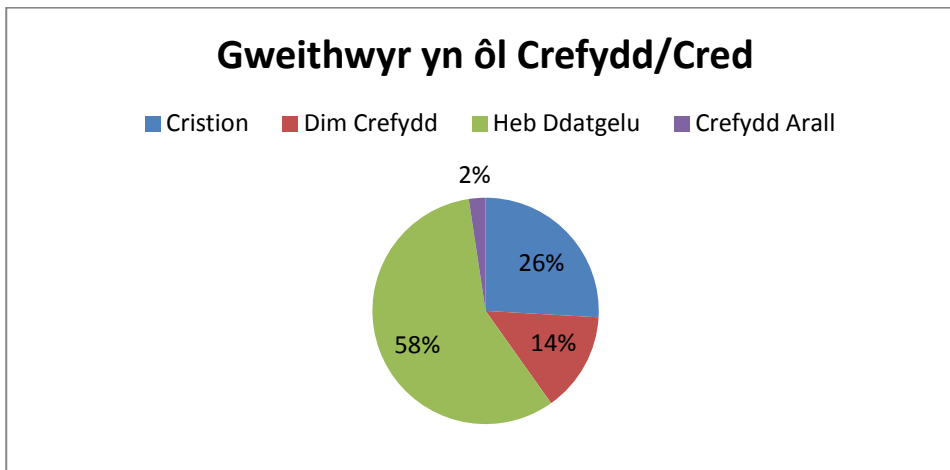


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

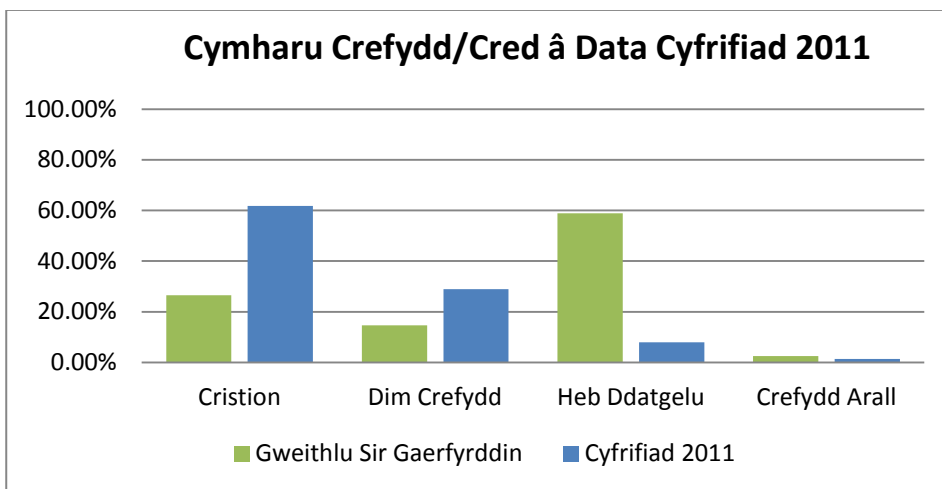
Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil					
Grŵp Ethnig	Nifer	Gweithlu Sir Gaerfyrddin			Cyfrifiad 2011
		Mawrth 2014	Mawrth 2013	Mawrth 2012	
Asiadd	20	0.39%	0.36%	0.39%	1.00%
Du	8	0.15%	0.11%	0.15%	0.15%
Cymysg	14	0.27%	0.27%	0.30%	0.56%
Gwyn	4,721	91.32%	90.71%	90.14%	98.12%
Arall	4	0.08%	0.09%	0.06%	0.17%
Heb Ddatgelu	403	7.79%	8.45%	8.96%	0.00%
Cyfanswm	5,170	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Yn achos y categori hwn mae data Cyfrifiad 2011 ar gael, sy'n golygu bod modd cymharu profffil gweithwyr y Cyngor â phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Mae cymharu'r rhain o flwyddyn i flwyddyn yn dangos na fu fawr ddim newid yn y ffigurau a adroddwyd. O'r gweithwyr sydd wedi datgan eu grŵp ethnig, y nifer mwyaf yw Gwyn, 4,721 (91%) ac mae lleiafrif sylweddol, 7.79% (403) heb ddatgelu. Mae hyn yn cymharu â 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin sy'n Wryn. O ran y grwpiau ethnig eraill: Asiaidd; 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.

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred



Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Dewis peidio â dweud ac Arall.



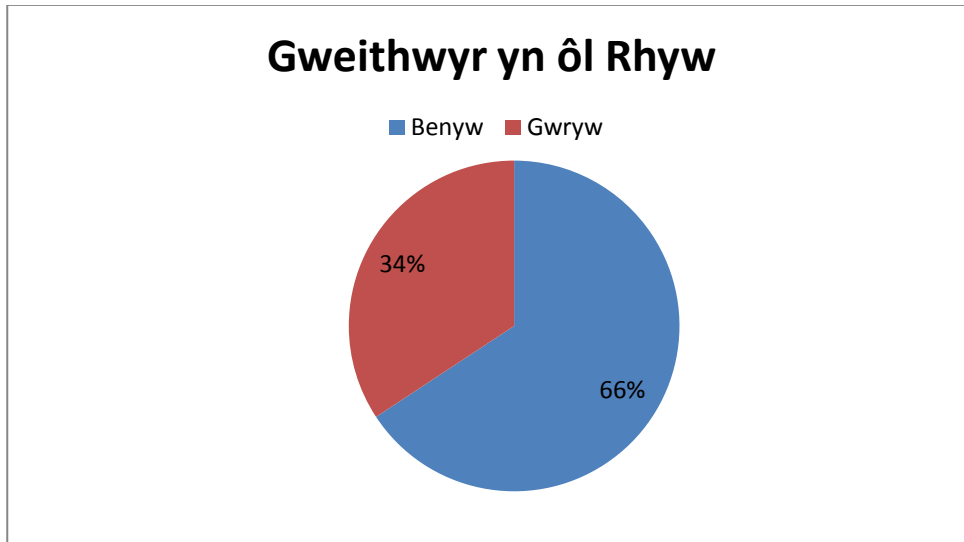
Nifer y Gweithwyr yn ôl Crefydd/Cred				
Crefydd/Cred	Gweithlu Sir Gaerfyrddin			
	Mawrth 14		Mawrth 13	Mawrth 12
	Nifer	%	%	%
Cristion	1,339	25.90%	22.86%	20.46%
Agnostig	13	0.25%	0.30%	0.30%
Anffyddiwr	28	0.54%	0.70%	0.73%
Dim Crefydd	738	14.27%	11.16%	9.11%
Dewis peidio â dweud	27	0.52%	0.28%	0.54%
Heb Ddatgelu	2,970	57.45%	63.46%	67.30%
Crefydd Arall	55	1.06%	1.23%	1.56%
<b>Cyfanswm</b>	<b>5,170</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod crefydd neu gred mwyafrif y gweithwyr yn anhysbys 2,970 (57.45%). Mae hyn wedi gostwng o'r ffigur y flwyddyn flaenorol (63%) a 67.3% yn 2012. 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 1,339 (25.90%), a ddilynir gan gategori 'dim crefydd', 738 (14.27%). Mae cymharu o flwyddyn i flwyddyn yn dangos mai tueddiad parhaus a geir yma.

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

g. Rhyw



Nifer y Gweithwyr yn ôl Rhyw			
Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Cyfrifiad 2011
Benyw	3,433	66%	51%
Gwryw	1,737	34%	49%
<b>Cyfanswm</b>	<b>5,170</b>		

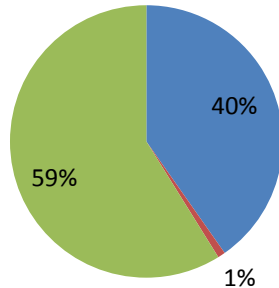
Dangosir nifer yr unigolion yn ôl eu rhyw uchod, gyda 3468 (66%) yn fenywod a 1808 (34%) yn wrywod, sydd heb newid ers y flwyddyn flaenorol, ac sy'n gyffredinol yn adlewyrchu tueddiadau'r gweithlu ym maes llywodraeth leol.

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

### Gweithwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

■ Heterorywiol/Gwahanrywiol ■ Arall ■ Heb Ddatgelu



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

Nifer y Gweithwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2,081	40.25%	97.84%
Dyn hoyw	8	0.15%	0.38%
Menyw hoyw/Lesbiad	11	0.21%	0.52%
Arall	27	0.52%	1.27%
Heb Ddatgelu	3,043	58.86%	
Cyfanswm	5,170	100.00%	100.00%

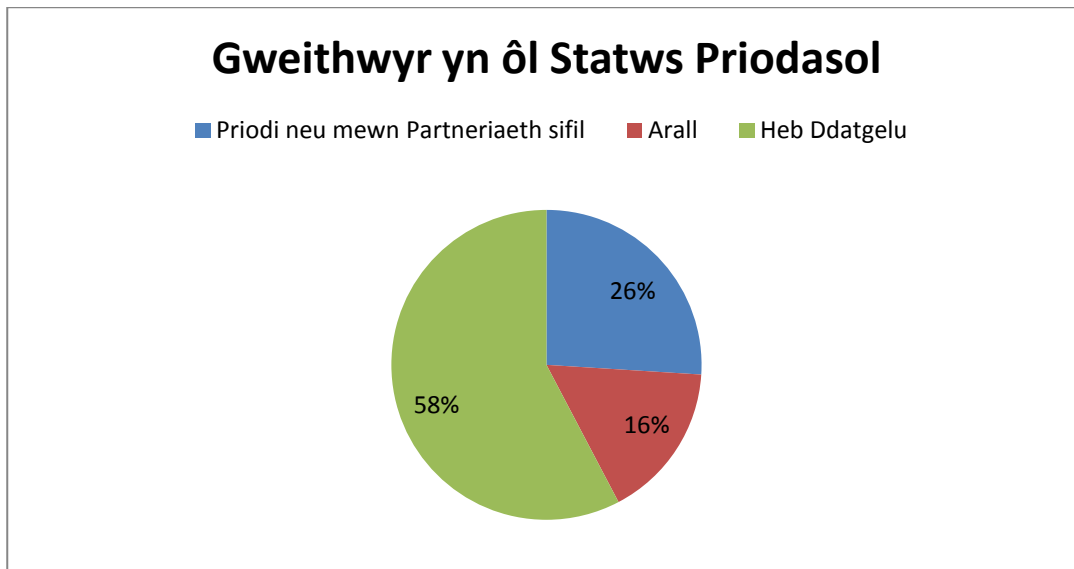
Ni chynhwyswyd cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol yng Nghyfrifiad 2011, ac felly nid oes data cymharol ar gael ar gyfer poblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac sydd felly yn anhysbys, sef 3,043 (59%), Mae hyn wedi gostwng yn flynyddol (o 70% yn 2011/12 a 65% y llynedd). O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif, 2,081 (97.84%), wedi dweud eu bod yn heterorywiol/wahanrywiol. Y nod yw parhau i leihau'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 blynyddoedd wedi cael bod canran debyg o'r staff yn nodi eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

## i. Statws Priodasol



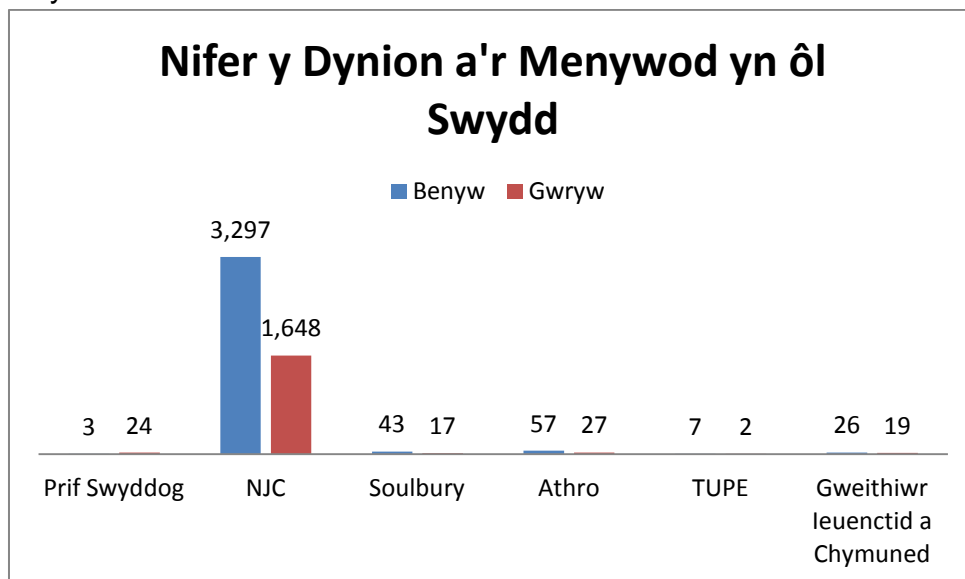
Nifer y Gweithwyr yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1,344	26.00%	61.45%
Arall	843	16.31%	38.55%
Heb Ddatgelu	2,983	57.70%	
Cyfanswm	5,170	100.00%	100.00%

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu statws priodasol, ac sydd felly'n anhysbys, sef 2,983 (57.70%). Mae hyn wedi gostwng ers y llynedd (67.5%). O'r rhai sydd wedi gwneud datganiad, mae 1,344 (61.45%) wedi nodi mai eu statws priodasol yw eu bod yn briod neu mewn Partneriaeth Sifil. Y nod yw lleihau'r ganran sydd heb ddatgan dros amser, ac annog gweithwyr i wneud datganiad gwirfoddol trwy archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

## 2. Dynion a menywod

A oedd yn gyflogedig gan Gyngor Sir Caerfyrddin ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014

### a. Swydd



Amodau Gwasanaeth	Nifer y Gweithwyr		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Prif Swydddog	3	24	11%	89%	100%
NJC	3,297	1,648	67%	33%	100%
Soulbury	43	17	72%	28%	100%
Athro	57	27	68%	32%	100%
TUPE	7	2	78%	22%	100%
Gweithiwr leuencid a Chymuned	26	19	58%	42%	100%
Cyfanswm	3,433	1,737			

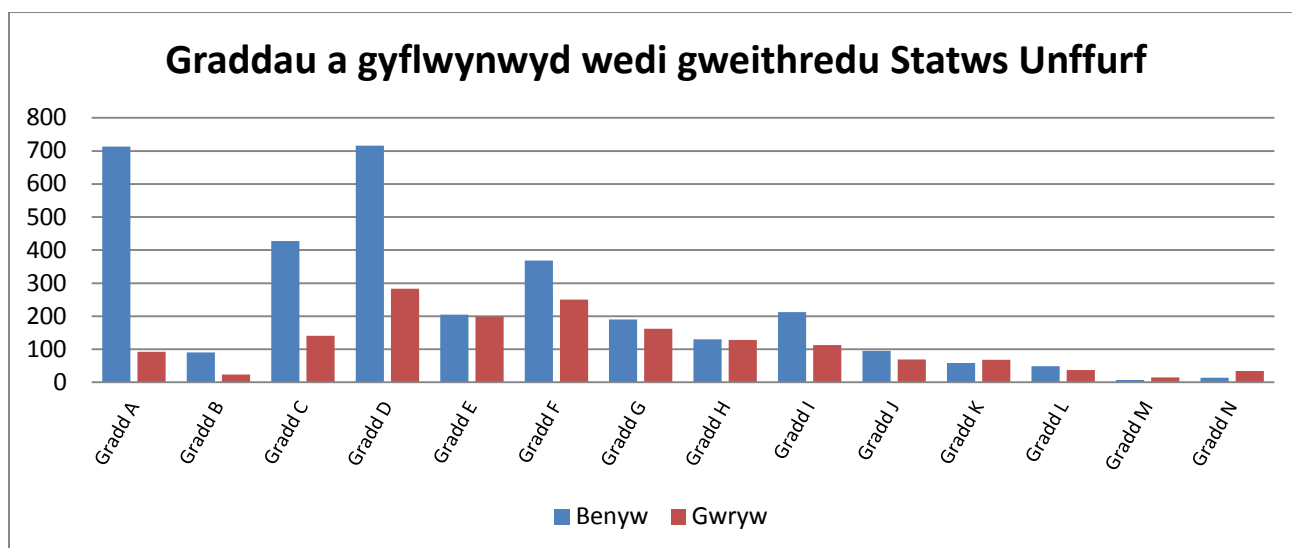
Isod adroddir ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth. Dengys y data yn yr adroddiad fod y rhaniad rhwng y ddwy ryw yn y categori mwyaf o swyddi yn debyg iawn i raniad y ddwy ryw yn yr awdurdod yn gyffredinol, sef 66% Benyw a 34% Gwryw (DR1e). Y categorïau lle ceir y gwahaniaeth mwyaf arwyddocaol yw: Prif Swydddog, sydd heb newid ers y flwyddyn flaenorol (11% Benyw ac 89% Gwryw), Soulbury (72% Benyw a 28% Gwryw) a Gweithiwr leuencid a Chymuned (58% Benyw a 42% Gwryw).

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.

### ➤ Graddau wedi Statws Unffurf

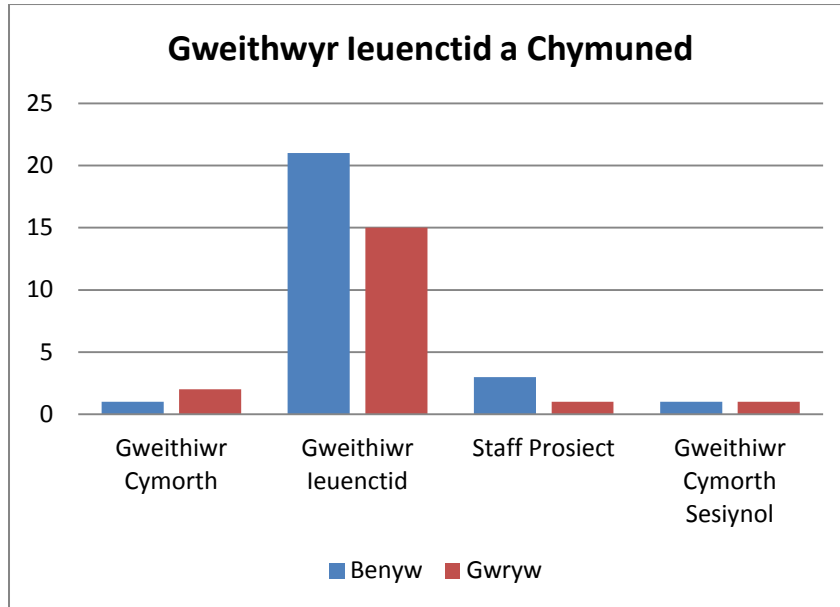


Graddau wedi Statws Unffurf	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gradd A	713	92	89%	11%	100%
Gradd B	90	24	79%	21%	100%
Gradd C	427	141	75%	25%	100%
Gradd D	716	283	72%	28%	100%
Gradd E	205	199	51%	49%	100%
Gradd F	368	250	60%	40%	100%
Gradd G	190	162	54%	46%	100%
Gradd H	130	128	50%	50%	100%
Gradd I	212	113	65%	35%	100%
Gradd J	95	69	58%	42%	100%
Gradd K	58	68	46%	54%	100%
Gradd L	49	37	57%	43%	100%
Gradd M	7	15	32%	68%	100%
Gradd N	14	34	29%	71%	100%
Cyfanswm	3274	1615	67%	33%	100%

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. Mae'n drawiadol bod y gymhareb benywod i wrywod yn sylweddol uwch yng ngraddau A i D ac yn gyferbyniol is yng ngraddau M ac N; serch hynny, mae'r gymhareb wedi cyfyngu o gymharu â 2013-14.



➤ Gweithwyr Ieuentid a Chymuned

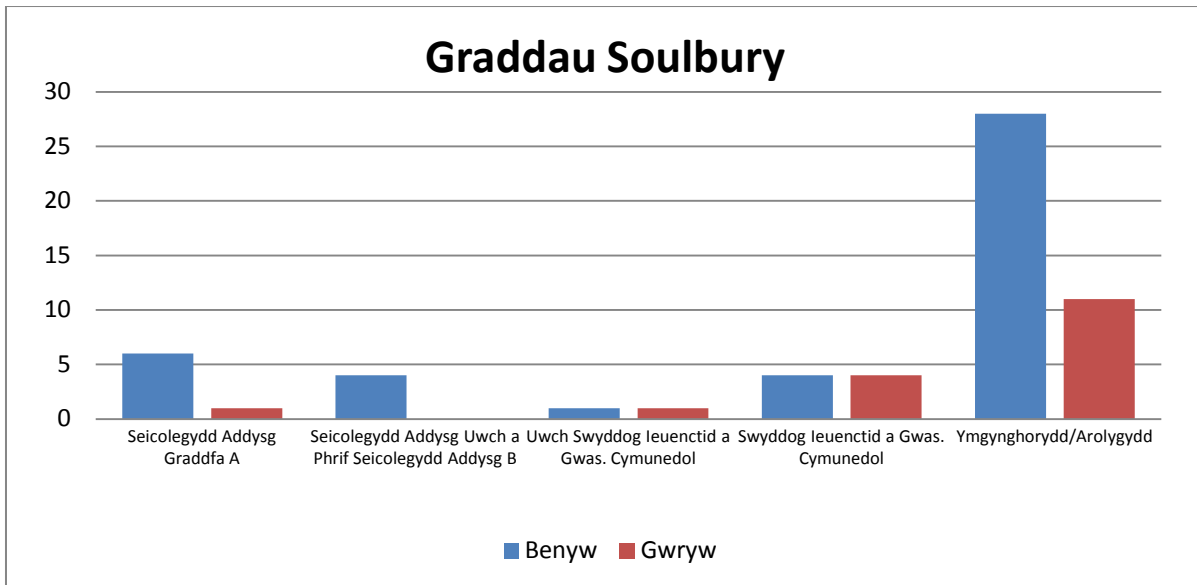


Gweithwyr Ieuentid a Chymuned	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gweithiwr Cymorth	1	2	33%	67%	100%
Gweithiwr Ieuentid	21	15	58%	42%	100%
Staff Prosiect	3	1	75%	25%	100%
Gweithwyr Cymorth Sesiynol	1	1	50%	50%	100%
Cyfanswm	26	19	58%	42%	100%

Y Pwyllgor Cyd-drafod ar y Cyd (JNC) ar gyfer Gweithwyr Ieuentid a Chymuned yw'r corff sy'n pennu'r fframwaith cenedlaethol a ddefnyddir ar gyfer graddau a chyflogau swyddi gwaith ieuentid. Gan fod y strwythur graddio yn cael ei bennu'n genedlaethol, nid effeithiwyd ar y graddau uchod gan weithredu statws unffurf.

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, nid yw'r gymhareb benyw i wryw yn gyffredinol yn adlewyrchu cymhareb rywedd gyffredinol yr awdurdod. Mae'n nes at gymhareb rywedd poblogaeth Sir Gaerfyrddin (51%:49%). Fodd bynnag, mae niferoedd y staff dan sylw yn fach iawn, ac yn ystadegol annibynadwy o ran dod i unrhyw gasgliadau pendant.

➤ Graddau Soulbury



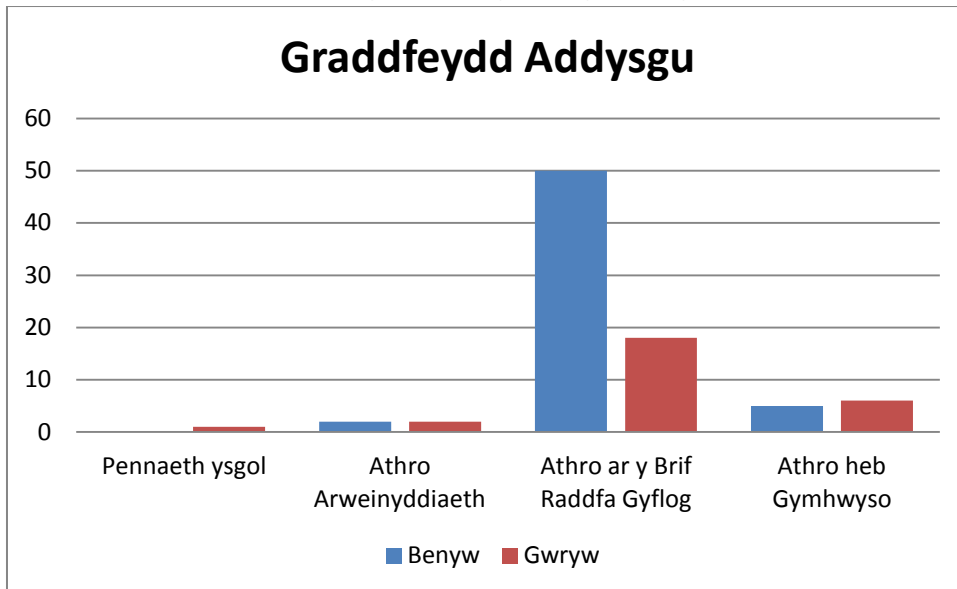
Graddau Soulbury	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Seicolegydd Addysg Graddfa A	6	1	86%	14%	100%
Seicolegydd Addysg Uwch a Phrif Seicolegydd Addysg B	4	0	100%	0%	100%
Swyddog leuenctid a Gwas. Cymunedol	4	4	50%	50%	100%
Uwch Swyddog leuenctid a Gwas. Cymunedol	1	1	50%	50%	100%
Ymgynghorydd/Arolygydd	28	11	72%	28%	100%
<b>Cyfanswm</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>100%</b>

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 72%:28% gweithwyr Soulbury yn debyg i gymhareb rhywedd yr awdurdod (66%:34%). 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)

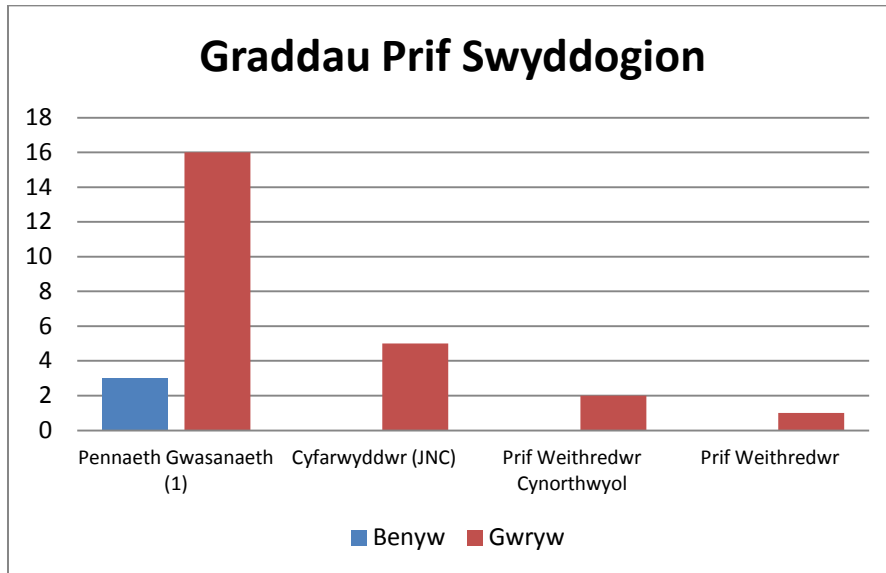


Graddfeydd Addysgu	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pennaeth ysgol	0	1	0%	100%	100%
Athro Arweinyddiaeth	2	2	50%	50%	100%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	50	18	74%	26%	100%
Athro heb Gymhwyso	5	6	45%	55%	100%
Cyfanswm	57	27	68%	32%	100%

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

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

➤ Prif Swyddogion

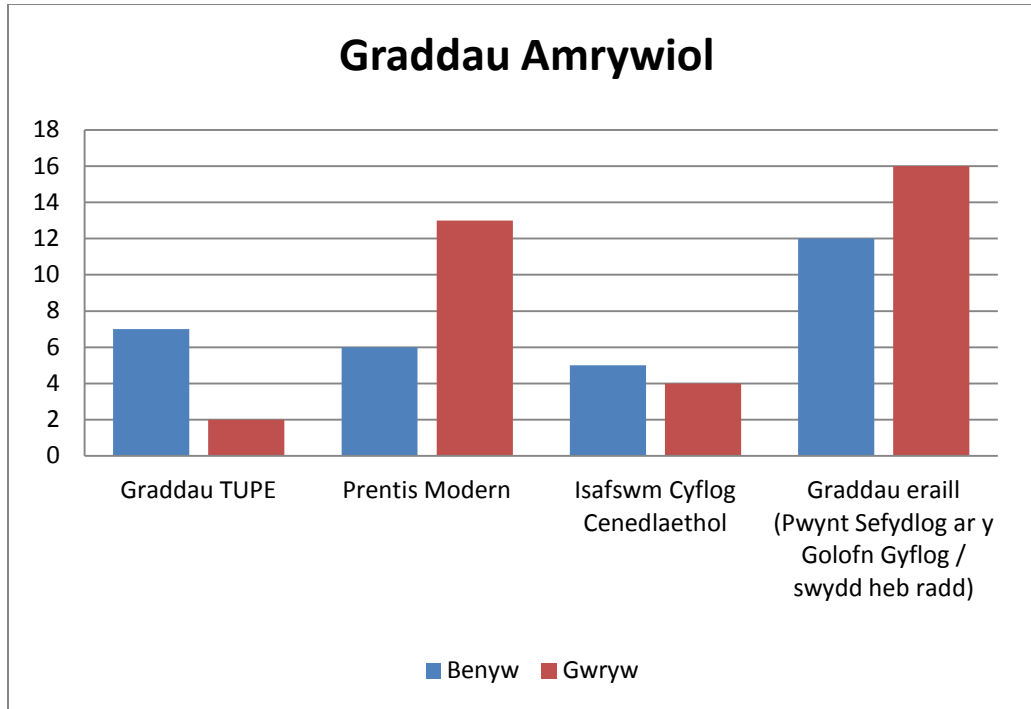


Graddau Prif Swyddogion	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pennaeth Gwasanaeth (1)	3	16	16%	84%	100%
Cyfarwyddwr (JNC)	0	5	0%	100%	100%
Prif Weithredwr Cynorthwyol	0	2	0%	100%	100%
Prif Weithredwr	0	1	0%	100%	100%
Cyfanswm	3	24	11%	89%	100%

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

Mae'r siart bar a'r tabl uchod yn cyfeirio at y Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr oedd yn cael eu cyflogi gan yr awdurdod ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014.

➤ Graddau Amrywiol

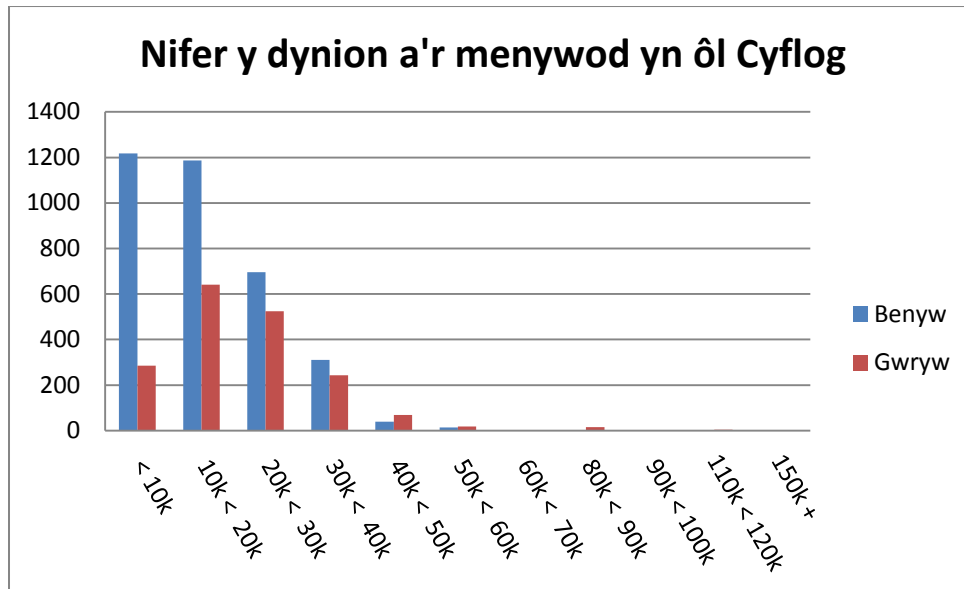


Graddau Amrywiol	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Graddau TUPE	7	2	78%	22%	100%
Prentis Modern	6	13	32%	68%	100%
Isafswm Cyflog Cenedlaethol	5	4	56%	44%	100%
Graddau eraill (Pwynt Sefydlog ar y Golofn Gyflog / swydd heb radd)	12	16	43%	57%	100%
<b>Cyfanswm</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

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. Mae'r ffigur a adroddir yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn, gan adlewyrchu nifer y trosglwyddiadau TUPE i'r Awdurdod.
- Cyflogir Prentisiaid Modern ar gyfraddau cytunedig i brentisiaid sy'n cyfateb i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- 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 nifer y bobl yn y cyfryw raddau wedi cynyddu ers y flwyddyn flaenorol yn sgil effaith gweithdrefnau cadw tŷ, a dylai ostwng yn y blynyddoedd dilynol.

c. Cyflog



Bandiau Cyflog	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
< 10k	1,124	184	1,308	85.93%	14.07%	100.00%
10k < 20k	1,200	603	1,803	66.56%	33.44%	100.00%
20k < 30k	688	582	1,270	54.17%	45.83%	100.00%
30k < 40k	331	245	576	57.47%	42.53%	100.00%
40k < 50k	65	63	128	50.78%	49.22%	100.00%
50k < 60k	21	34	55	38.18%	61.82%	100.00%
60k < 70k	1	2	3	33.33%	66.67%	100.00%
80k < 90k	3	16	19	15.79%	84.21%	100.00%
90k < 100k	0	5	5	0.00%	100.00%	100.00%
110k < 120k	0	2	2	0.00%	100.00%	100.00%
150k +	0	1	1	0.00%	100.00%	100.00%
Cyfanswm	3,433	1,737	5,170	66.40%	33.60%	100.00%

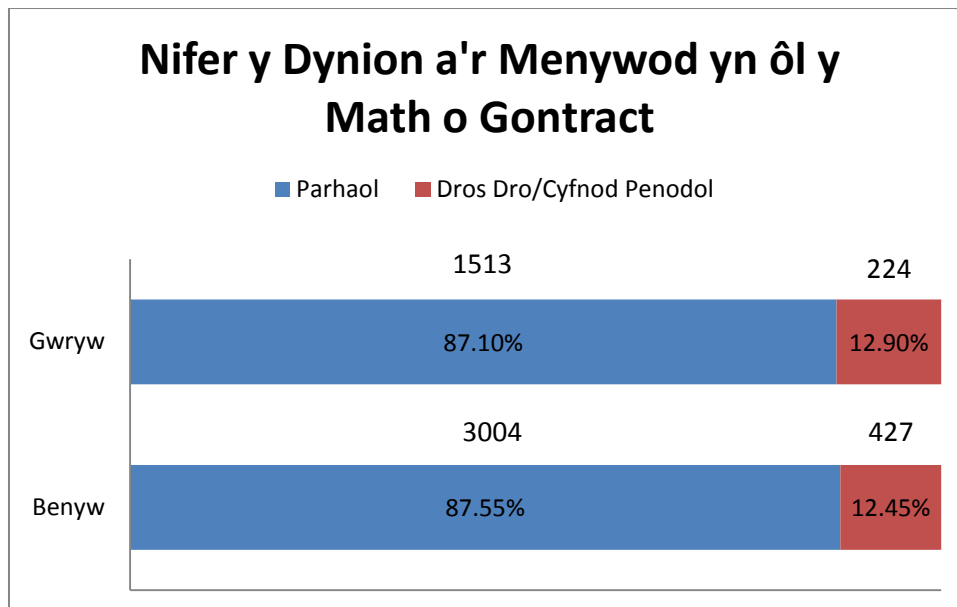
At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31ain Mawrth 2014.

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 ac Soulbury, Gweithwyr leuencid a Chymunedol; ac Athrawon cyflogedig mae pob gweithiwr arall bellach wedi symud i raddau a/neu delerau ac amodau wedi statws unffurf.

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

d. Y Math o Gontract



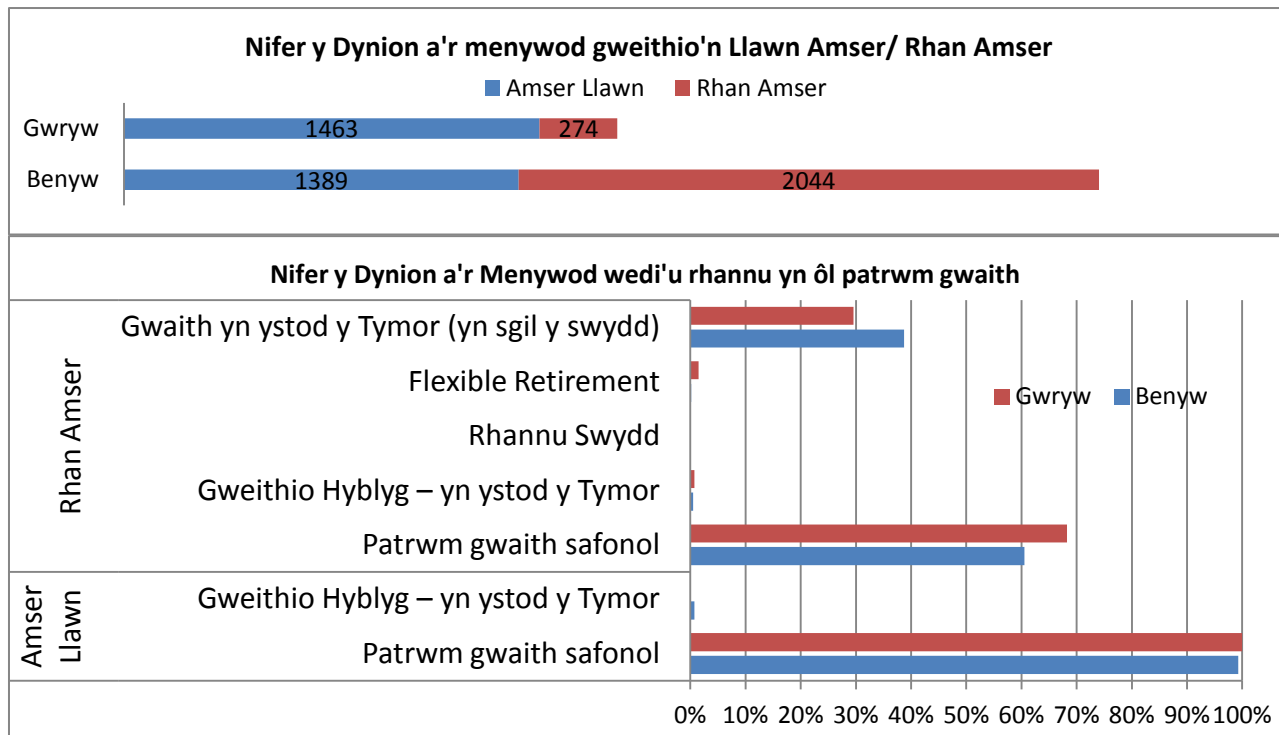
Y Math o Gontract	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Parhaol	3004	1513	4517	87.55%	87.10%
Dros Dro/Cyfnod Penodol	427	224	651	12.45%	12.90%
Cyfanswm	3431	1737	5168	100.00%	100.00%

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

e. Patrwm Gwaith



Patrwm Gwaith		Nifer			% Benywod a Gwrywod		
		Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Amser Llawn	Patrwm gwaith safonol	1379	1463	2842	48.52%	51.48%	100.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	10	0	10	100.00%	0.00%	100.00%
	Cyfanswm Amser Llawn	1389	1463	2852	48.70%	51.30%	100.00%
Rhan Amser	Patrwm gwaith safonol	1237	187	1424	86.87%	13.13%	100.00%
	Gweithio Hyblyg – yn ystod y Tymor	10	2	12	83.33%	16.67%	100.00%
	Rhannu Swydd	2	0	2	100.00%	0.00%	100.00%
	Ymddeoliad Hyblyg	3	4	7	42.86%	57.14%	100.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	792	81	873	90.72%	9.28%	100.00%
Cyfanswm	Cyfanswm Rhan Amser	2044	274	2318	88.18%	11.82%	100.00%
	Cyfanswm	3433	1737	5170	66.40%	33.60%	100.00%
					% Amser Llawn i Rhan		
	Amser Llawn	1389	1463	2852	55.16%		
	Rhan Amser	2044	274	2318	44.84%		
	Cyfanswm	3433	1737	5170	100.00%		

Catogoreiddiwyd 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:

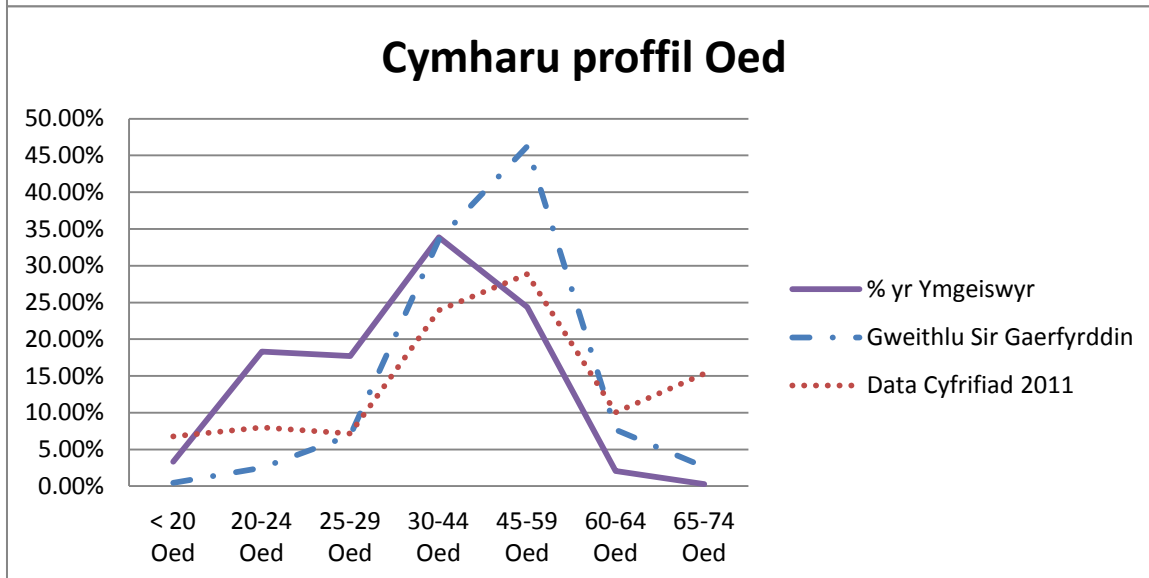
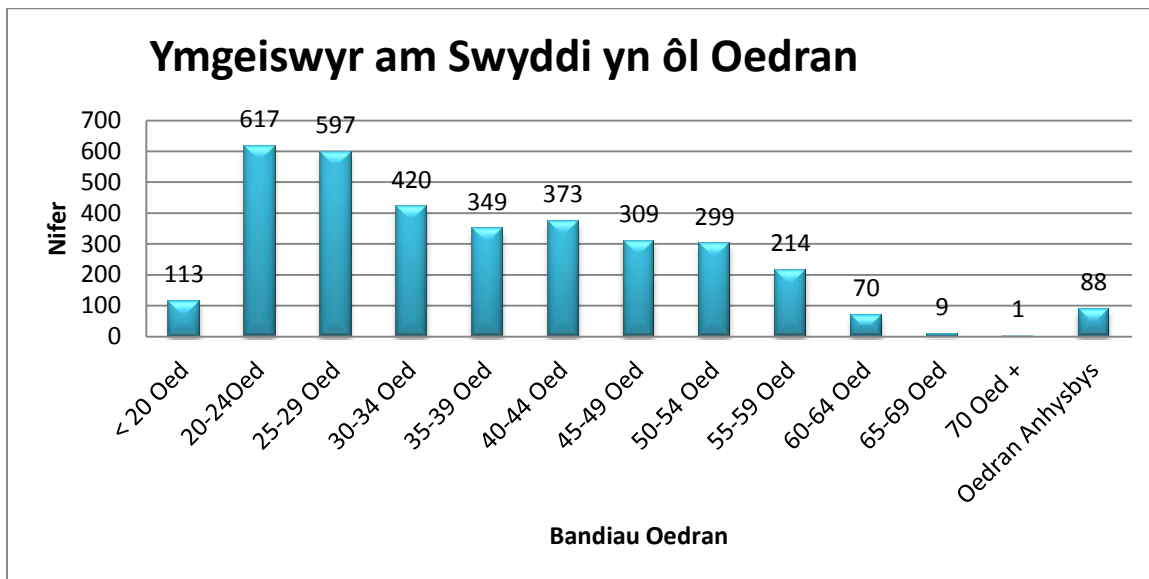
- Y patrwm gwaith safonol yw dydd Llun i ddydd Gwener (neu pro rata yn achos swyddi rhan amser)
- Gweithio Hyblyg (yn ystod y Tymor yn unig) yw canlyniad cais a gymeradwywyd gan weithiwr i weithio yn ystod y tymor yn unig
- Rhannu swydd yw 2 berson yn rhannu un swydd
- Gweithio yn ystod y Tymor yn unig (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<sup>af</sup> Ebrill 2012 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013

#### a. Oedran

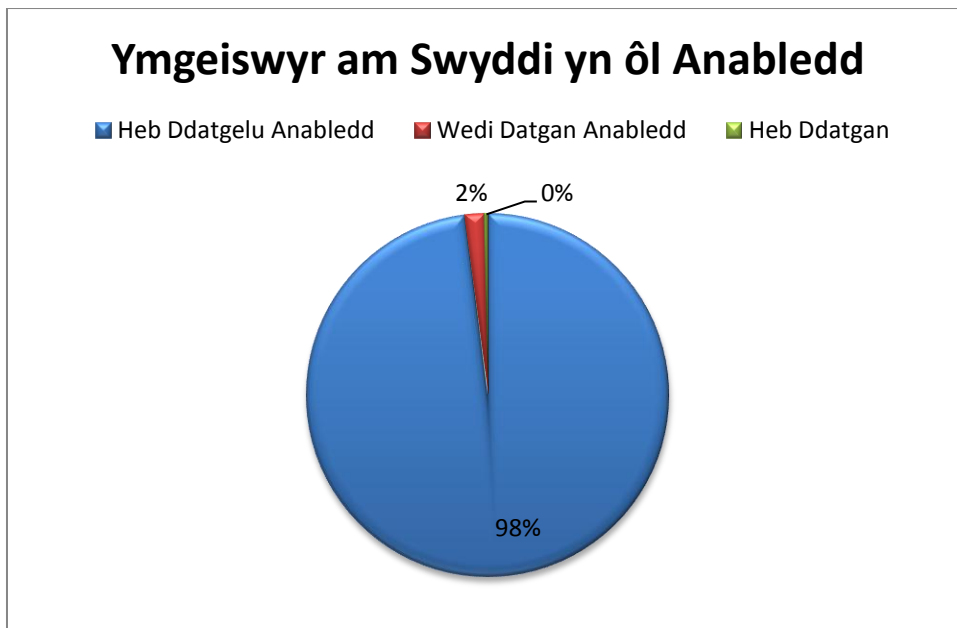


Oedran yr Ymgeiswyr am Swyddi					
Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer
<20	113	35-39	349	55-59	214
20-24	617	40-44	373	60-64	70
25-29	597	45-49	309	65-69	9
30-34	420	50-54	299	70+	1

Ar ben hyn roedd oedran 88 o ymgeiswyr yn anhysbys

Dengys y data nifer yr ymgeiswyr am swyddi fesul oedran yn ystod y cyfnod adrodd o 1af Ebrill 2012 tan 31ain Mawrth 2014. 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 gyffredol a'r gystadleuaeth am swyddi gwag ymhlith ymgeiswyr dechrau gyrfa.

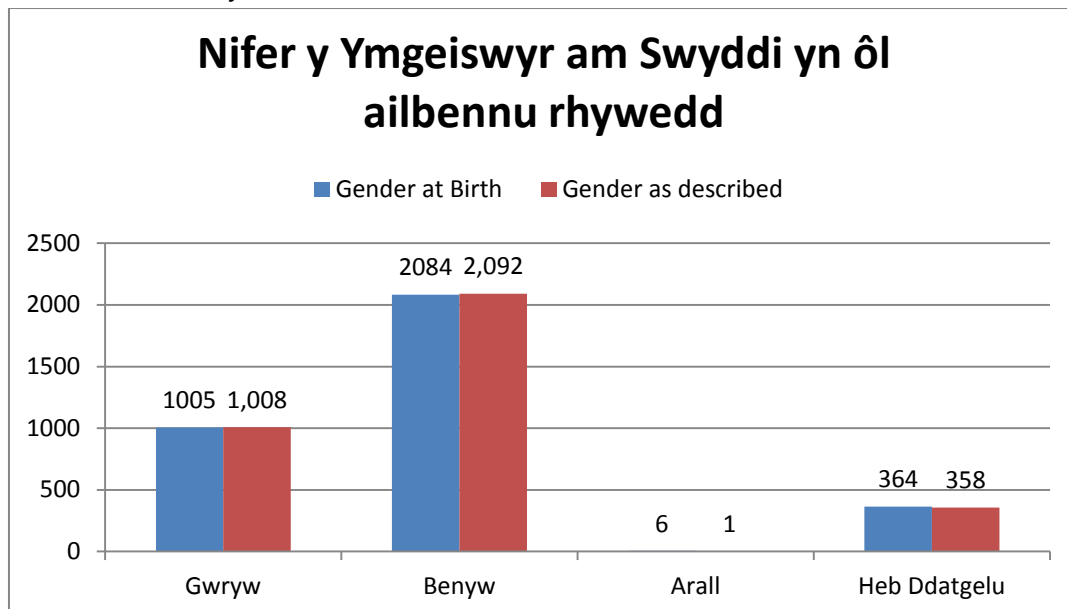
b. Anabledd



Nifer y Ymgeiswyr am Swyddi sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgelu Anabledd	3,390	98.01%	98.29%
Wedi Datgan Anabledd	59	1.71%	1.71%
Heb Ddatgan	10	0.29%	
Cyfanswm	3,459	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 (4.76% Adran 1b) ond gallai'r gyfradd ddatgan isel lurgunio ffigurau proffil yr awdurdod. Mae canran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (1.71%) wedi gostwng ers y llynedd (3.22%), ond mae'n dal yn llawer is na Ffeithiau Gweithlu y Weithrediaeth Iechyd a Diogelwch ar Anabledd, sy'n amcangyfrif bod anabledd gan 18% o'r boblogaeth sy'n gweithio. Mae hyn yn awgrymu, felly, naill ai bod angen i'r awdurdod wneud mwy i ddenu ceisiadau gan bobl anabl a/neu i annog ymgeiswyr i ddatgan anabledd wrth wneud cais.

c. Ailbennu Rhywedd



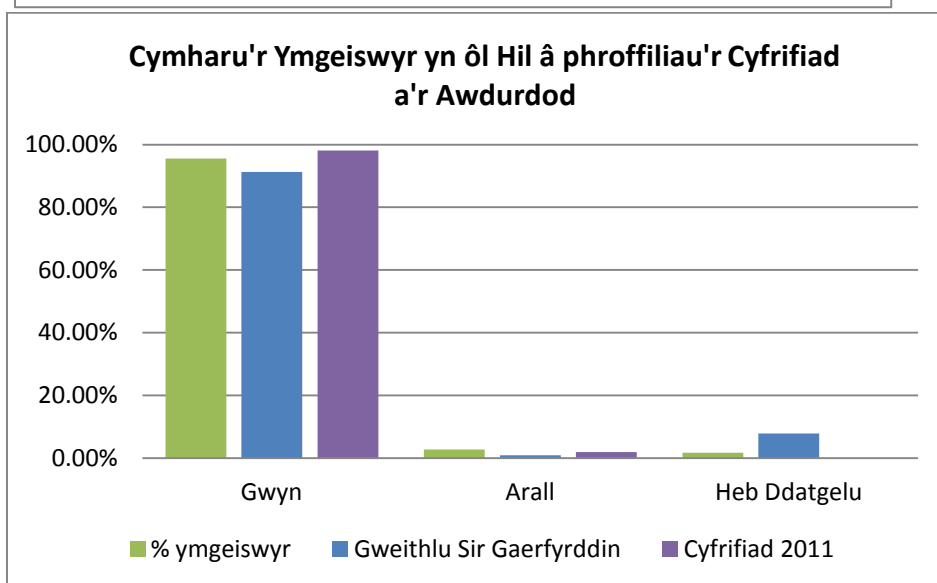
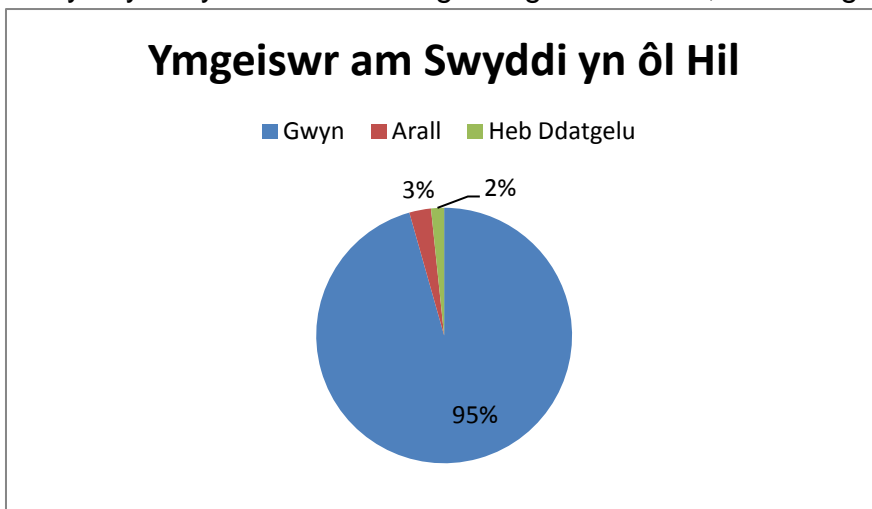
Nifer y Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl ailbennu rhywedd						
	Nifer y Ymgeiswyr am Swyddi		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	1005	1,008	29.05%	29.14%	14.53%	32.51%
Benyw	2084	2,092	60.25%	60.48%	30.12%	67.46%
Arall	6	1	0.17%			0.03%
Heb Ddatgelu	364	358	10.52%	10.35%		
Cyfanswm	3459	3,459	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r Awdurdod fedru adrodd yn erbyn y categori hwn. Sylwer bod cyfran y gwrywod a'r benywod yr adroddwyd amdanynt (32.5%: 67.5%) yn wahanol i'r hyn a adroddwyd yn achos "Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw" (3g) (34%:66%). Gellir esbonio hyn yn sgil nifer uwch yr achosion o'r rhai sy'n perthyn i'r categori "Heb Ddatgelu". Mae hyn i'w ddisgwyl wrth ddelio gyda gwybodaeth sensitif.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae'r Awdurdod wedi nodi bod 132 o ymgeiswyr wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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

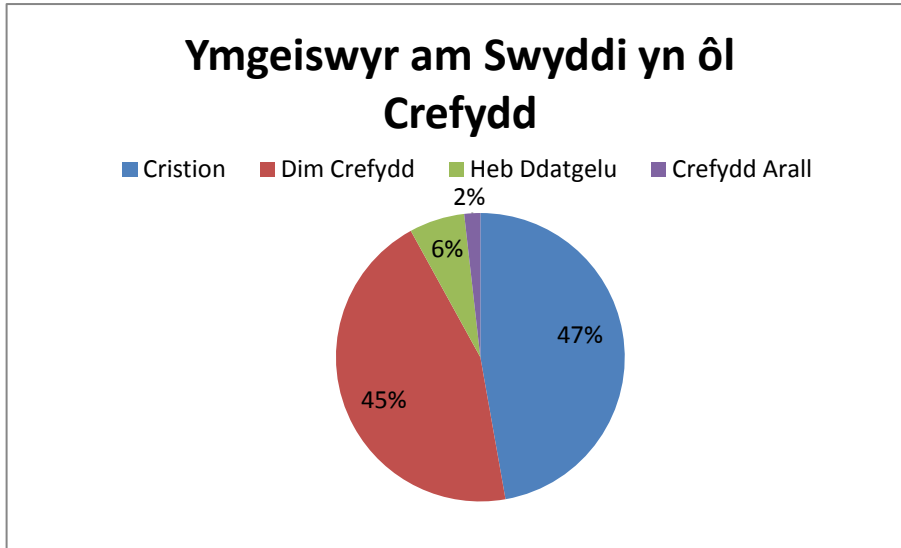


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

Ymgeiswr am Swyddi yn ôl Hil						
Grŵp Ethnig	Nifer yr ymgeiswyr	% ymgeiswyr	Gweithlu Sir Gaerfyrddin			Cyfrifiad 2011
			Mawrth 2014	Mawrth 2013	Mawrth 2012	
Asiaidd	40	1.16%	0.39%	0.36%	0.69%	1.00%
Du	21	0.61%	0.15%	0.11%	0.48%	0.15%
Cymysg	26	0.75%	0.27%	0.27%	0.41%	0.56%
Gwyn	3,307	95.61%	91.32%	90.71%	95.22%	98.12%
Arall	4	0.12%	0.08%	0.09%	0.33%	0.00%
Dewis peidio â Dweud	4	0.12%	0.00%	0.00%	-	-
Heb Ddatgelu	57	1.65%	7.79%	8.45%	2.87%	0.00%
Cyfanswm	3,459	100.00%	100.00%	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 (91%) ond yn is na data'r cyfrifiad, sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn. O ran y grwpiau ethnig sy'n weddill, mae'r ymgeiswyr a gafwyd ohonynt rywfaint yn uwch na data'r Cyfrifiad. Fodd bynnag, nid yw'r un o'r gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol. O flwyddyn i flwyddyn ychydig iawn o wahaniaeth sydd yn y data a geir yn yr adroddiad.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

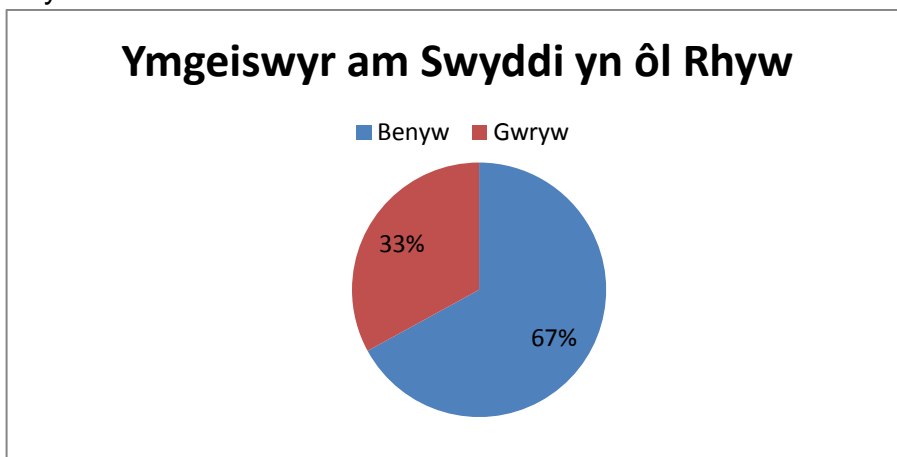


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindŵ, Iddew, Dyneiddiwr, Mwslim, Sikh ac Arall.

Ymgeiswr am Swyddi yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	1,633	47.21%	25.90%
Bwdhydd	10	0.29%	0.12%
Hindŵ	5	0.14%	0.02%
Mwslim	17	0.49%	0.02%
Dim Crefydd	1,549	44.78%	14.27%
Heb Ddatgelu	215	6.22%	57.54%
Crefydd Arall	30	0.78%	1.60%
<b>Cyfanswm</b>	<b>3,459</b>	<b>100.00%</b>	<b>99.47%</b>

Mae Arall yn cynnwys y categorïau canlynol lle mae'r nifer yr adroddwyd amdanynt yn llai na 5:  
Agnostig, Anffyddiwr, Dyneiddiwr, Iddew a Sikh

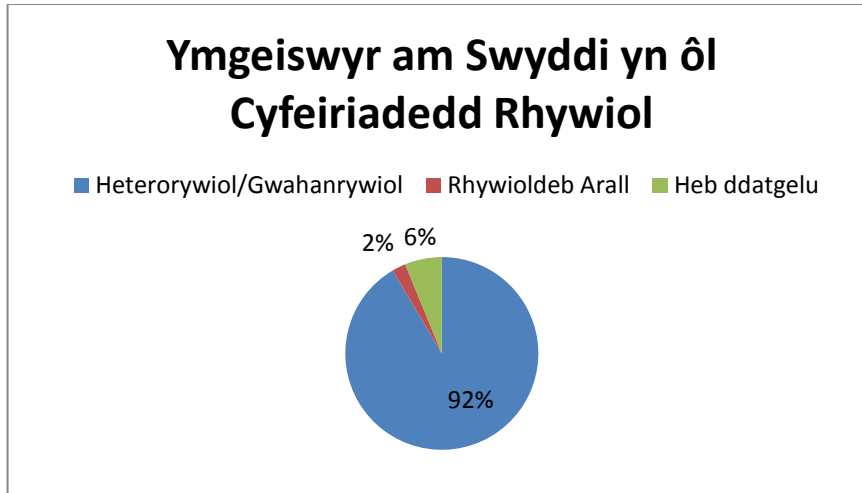
g. Rhyw



Nifer y Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2,317	67%	66%	51%
Gwryw	1,140	33%	34%	49%
Heb ddatgelu	2	0%		
<b>Cyfanswm</b>	<b>3,459</b>	<b>100%</b>		

Cyfran yr ymgeiswyr benyw a gwryw yw 67%:33%, sydd yr un fath â chymhareb y gweithlu (66%:34%) ond yn uwch na'r data poblogaeth sydd ar gael o gyfrifiad 2011 (51%:49%).

## h. Cyfeiriadedd Rhywiol

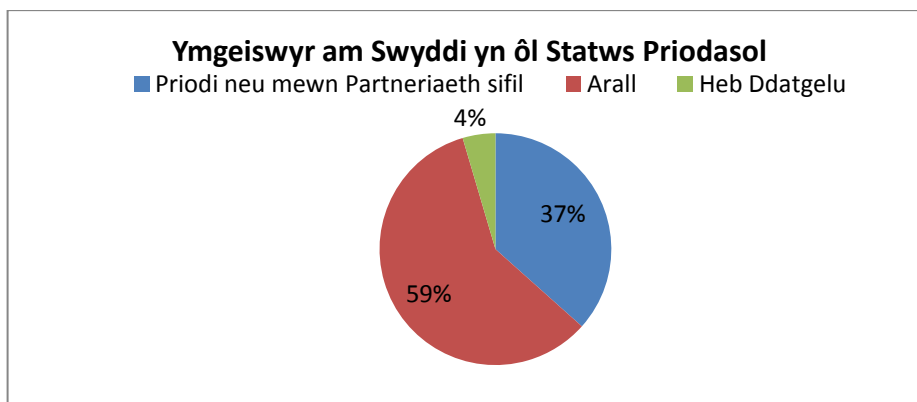


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw/Lesbiad ac Arall.

Nifer y Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	3,164	91.47%	97.53%
Dyn hoyw	23	0.66%	0.71%
Deurywiol	19	0.55%	0.59%
Menyw hoyw/Lesbiad	27	0.78%	0.83%
Rhywioldeb Arall	11	0.32%	0.34%
Heb ddatgelu	215	6.22%	
Cyfanswm	3,459	100.00%	100.00%

Mae cyfran yr ymgeiswyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (6.22%) yn llawer uwch nag yn achos y categorïau eraill yn yr adran hon ond mae wedi gostwng ers y llynedd. Mae hyn o bosib yn adlewyrchu sensitifrwydd ynghylch y maes hwn. O'r rhai sydd a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif (97.53%) yn eu diffinio eu hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol, sy'n agos iawn at ffigur yr awdurdod (97.84% Adran 1h).

## i. Statws Priodasol



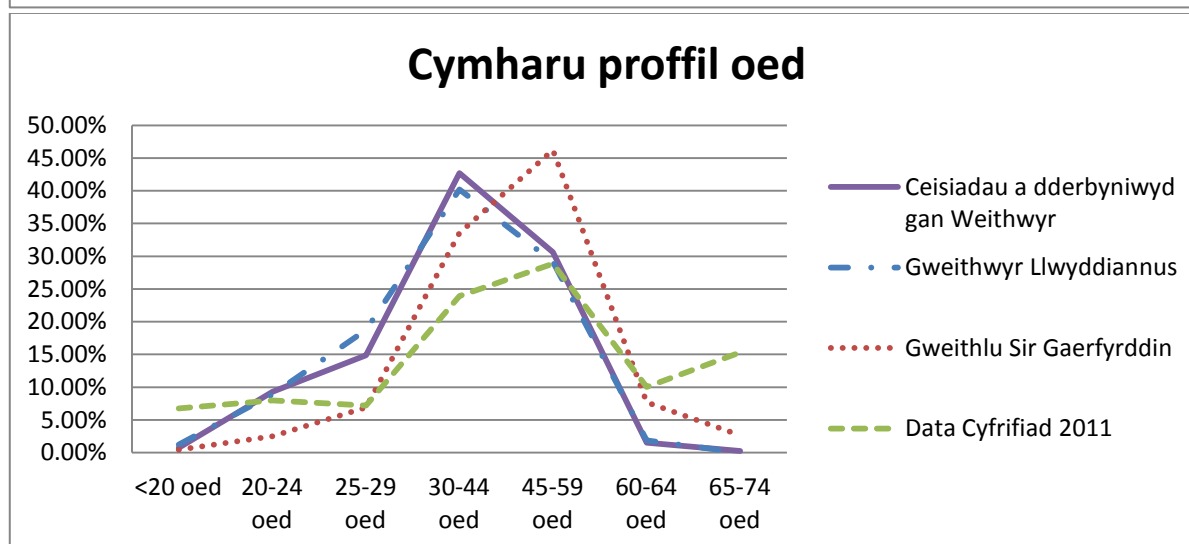
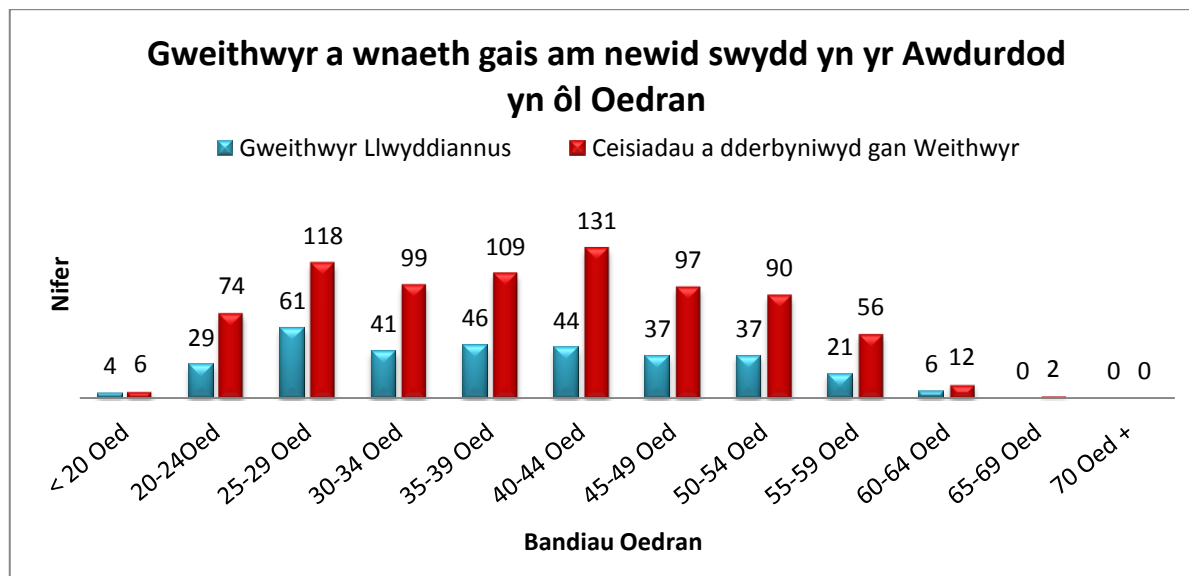
Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1,266	36.60%	38.35%
Arall	2,035	58.83%	61.65%
Heb Ddatgelu	158	4.57%	
Cyfanswm	3,459	100.00%	100.00%

Ers y flwyddyn flaenorol mae % y rhai sydd heb ddatgan wedi gostwng yn sylweddol, o 81% i 4.57% yn sgil gwell dulliau casglu data adeg gwneud cais.

#### 4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd

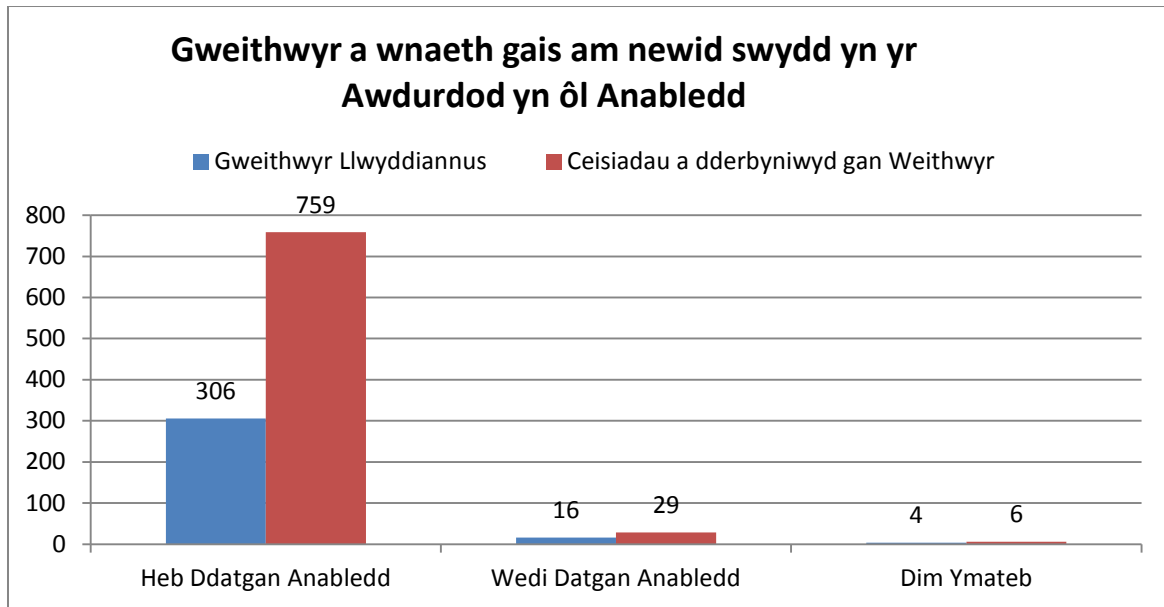
Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014, Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd, gan nodi faint fu'n llwyddiannus, a faint fu'n aflwyddiannus

##### a. Oedran



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Oedran				
Bandiau Oedran	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
< 20 Oed	4	6	1.23%	0.76%
20-24 Oed	29	74	8.90%	9.32%
25-29 Oed	61	118	18.71%	14.86%
30-34 Oed	41	99	12.58%	12.47%
35-39 Oed	46	109	14.11%	13.73%
40-44 Oed	44	131	13.50%	16.50%
45-49 Oed	37	97	11.35%	12.22%
50-54 Oed	37	90	11.35%	11.34%
55-59 Oed	21	56	6.44%	7.05%
60-64 Oed	6	12	1.84%	1.51%
65-69 Oed	0	2	0.00%	0.25%
70 Oed +	0	0	0.00%	0.00%
Cyfanswm	326	794	100.00%	100.00%

b. Anabledd

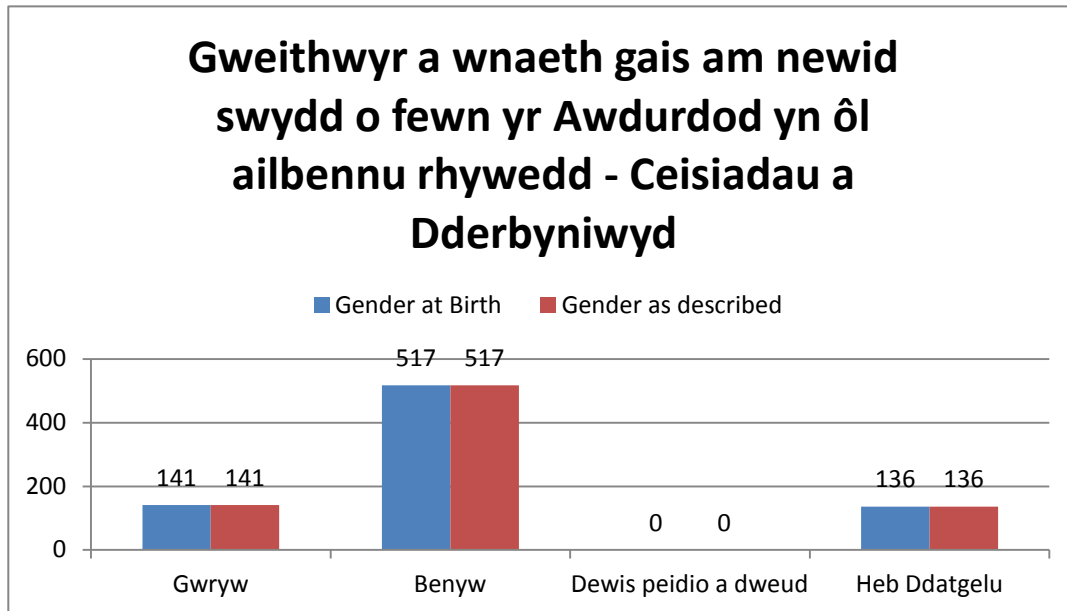


Nifer y Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod sy'n Datgan Anabledd				
	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Heb Ddatgan Anabledd	306	759	93.87%	95.59%
Wedi Datgan Anabledd	16	29	4.91%	3.65%
Dim Ymateb	4	6	1.23%	0.76%
Cyfanswm	326	794	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 mae'r gyfran sydd heb ymateb wedi parhau i ddisgyn o flwyddyn i flwyddyn, i 1.23% a 0.76% yn eu tro (o 2.34% a 3.09% y llynedd, a thros 8% yn y ddau categori yn y flwyddyn flaenorol).



c. Ailbennu Rhywedd



**Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr Awdurdod yn ôl ailbennu rhywedd – Ceisiadau a Dderbyniwyd**

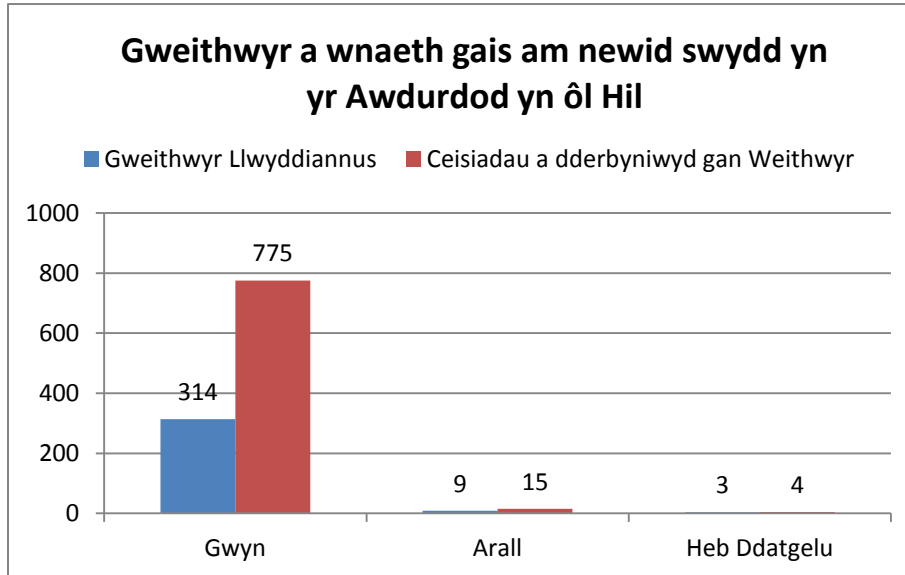
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	141	141	17.76%	17.76%	21.43%	21.43%
Benyw	517	517	65.11%	65.11%	78.57%	78.57%
Dewis peidio â dweud	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Heb Ddatgelu	136	136	17.13%	17.13%		
Cyfanswm	794	794	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r Awdurdod fedru adrodd yn erbyn y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae'r Awdurdod wedi nodi bod 13 ymgeisydd wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod yr adroddir arno, a bod 6 ohonynt yn llwyddiannus.

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

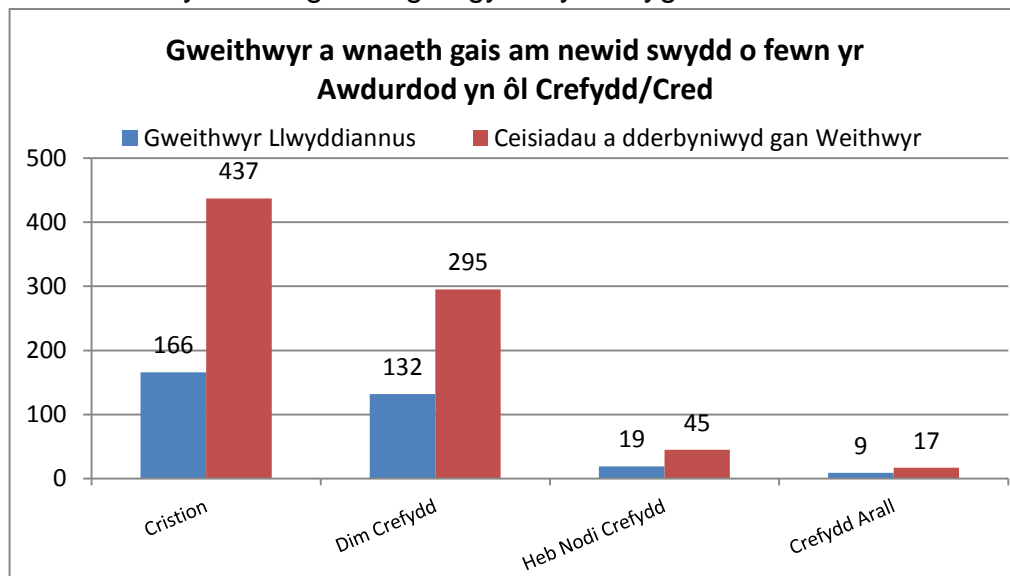


Y categorïau a gynhwyswyd o dan “arall” yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Gwyn	314	775	96.32%	97.61%
Arall	9	15	2.76%	1.89%
Heb Ddatgelu	3	4	0.92%	0.50%
Cyfanswm	326	794	100.00%	100.00%

Mae'n drawiadol bod bron 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 Asiaidd, Du a Lleiafrifoedd ethnig (BME) (cyfanswm o 15, sy'n llai na 2% (1.9%)) o'i gymharu â nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan weithwyr o darddiad ethnig Gwyn, sef 775 (97.61%). Mae cyfanswm yr ymgeiswyr BME (2.76%) fymryn yn uwch na chyfanswm poblogaeth BME gweithlu'r awdurdod (0.83%, Adran 1e). Ychydig iawn o wahaniaeth a geir yn y data yr adroddir amdano o flwyddyn i flwyddyn.

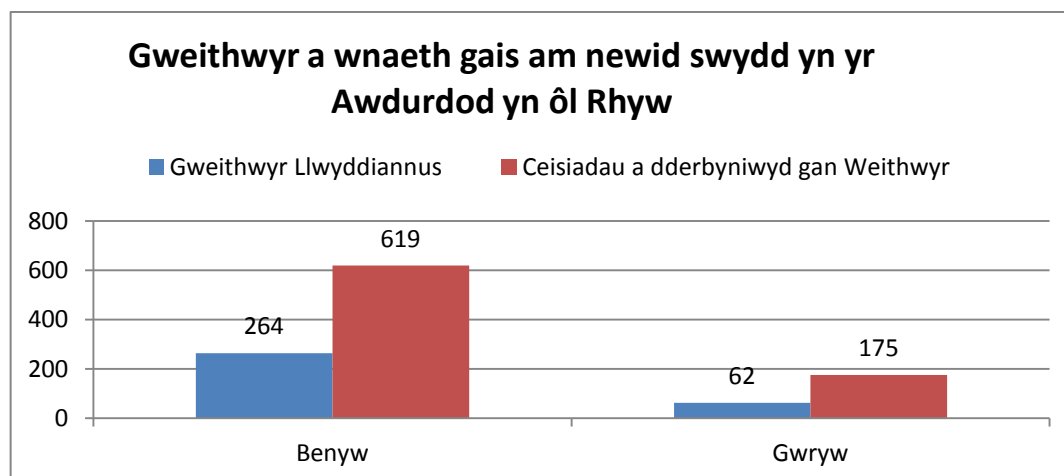
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



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

Crefydd/Cred	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Cristion	166	437	50.92%	55.04%
Dim Crefydd	132	295	40.49%	37.15%
Heb Nodi Crefydd	19	45	5.83%	5.67%
Crefydd Arall	9	17	2.76%	2.14%
Cyfanswm	326	794	100.00%	100.00%

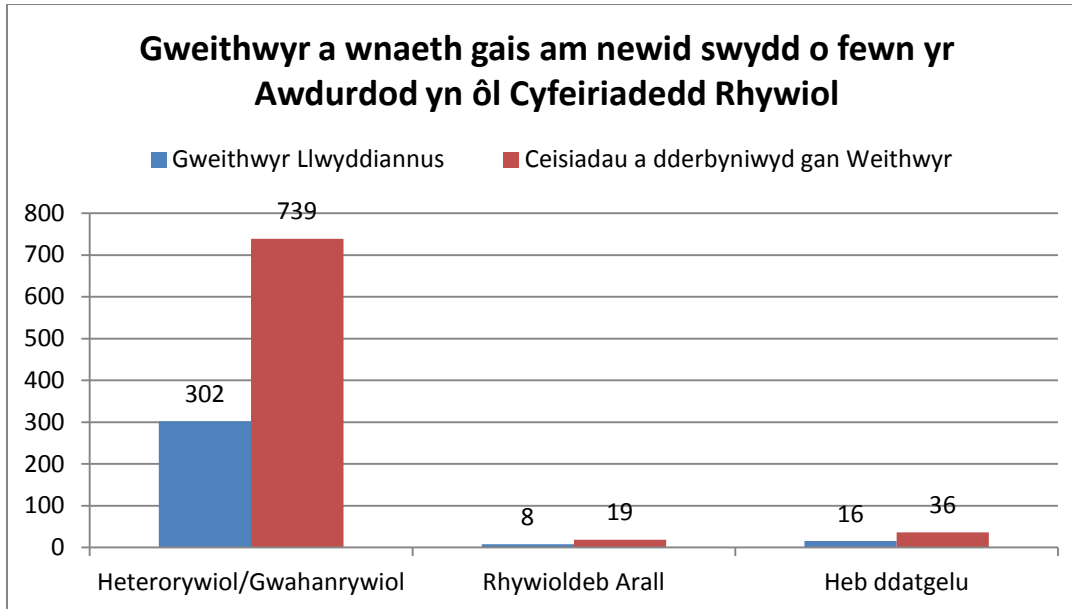
g. Rhyw



Rhyw	Nifer		%		Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr		
Benyw	246	635	75.46%	79.97%	66%	51%
Gwryw	96	240	29.45%	30.23%	34%	49%
Cyfanswm	342	875	104.91%	110.20%		

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

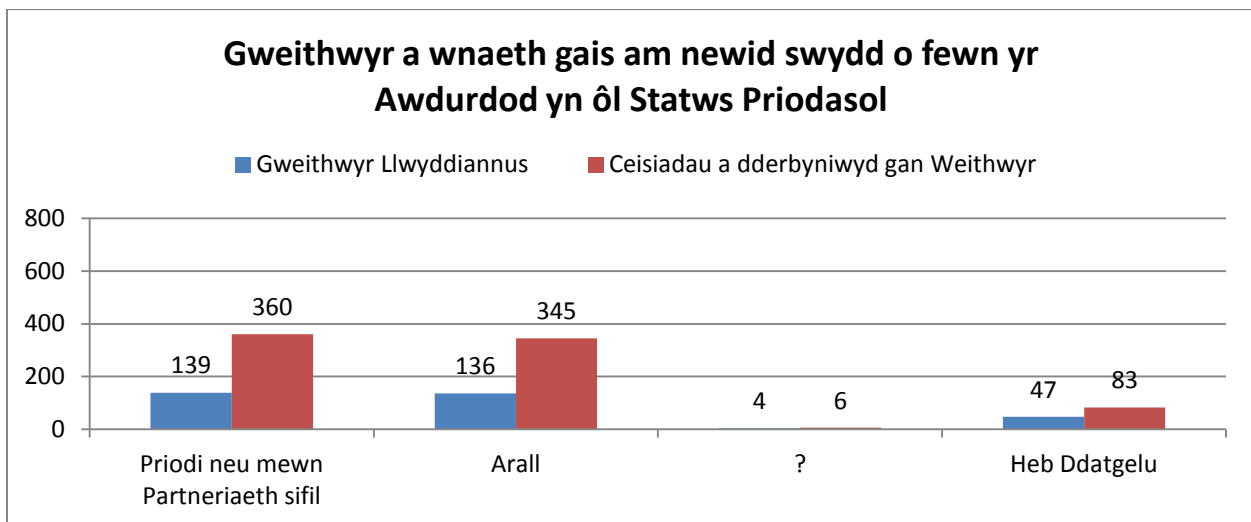
## h. Cyfeiriadedd Rhywiol



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

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	302	739	92.64%	93.07%	46.32%	46.54%
Rhywioldeb Arall	8	19	2.45%	2.39%	2.58%	2.51%
Heb ddatgelu	16	36	4.91%	4.53%		
<b>Total</b>	<b>326</b>	<b>794</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>		

## i. Statws Priodasol



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr Awdurdod yn ôl Statws Priodasol						
Statws Priodasol	Nifer		%		% o'r rhai sy'n datgan	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	139	360	42.64%	45.34%	49.82%	50.63%
Arall	136	345	41.72%	43.45%	48.75%	48.52%
Dewis peidio â dweud	4	6	1.23%	0.76%	1.43%	0.84%
Heb Ddatgelu	47	83	14.42%	10.45%		
<b>Cyfanswm</b>	<b>326</b>	<b>794</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

## 5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014, Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais

## 6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

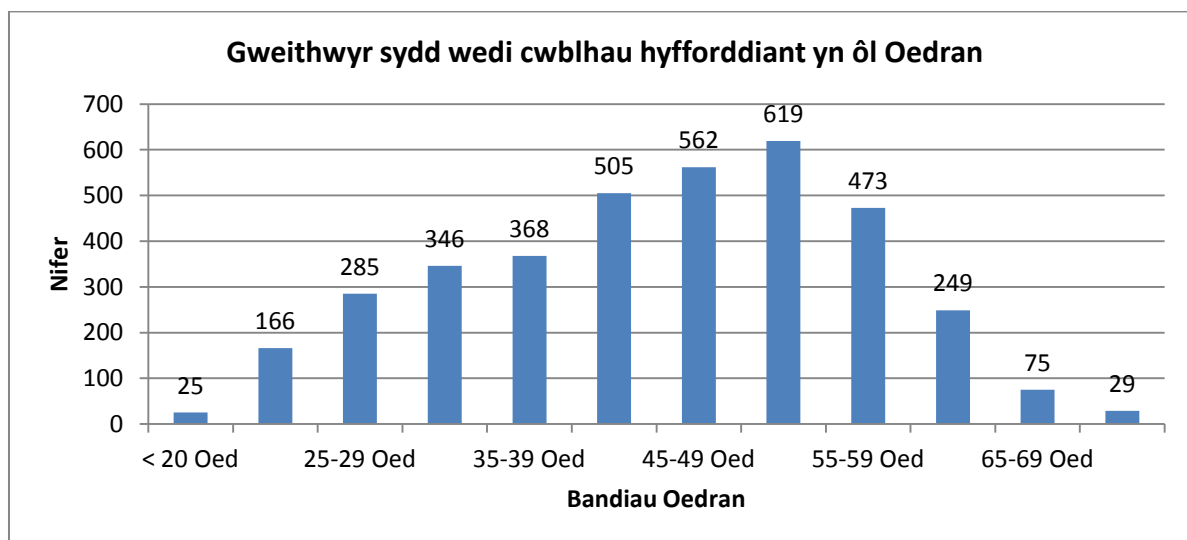
Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014

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.

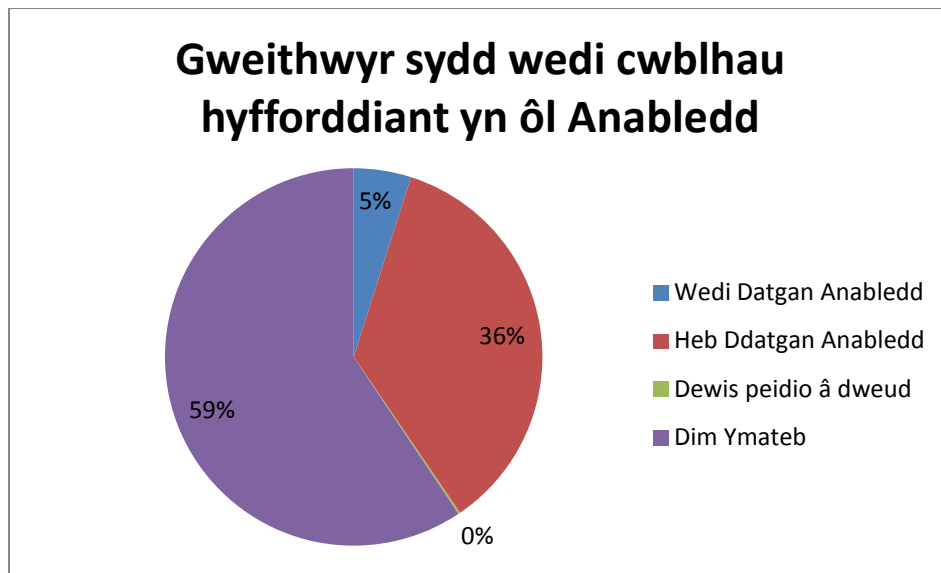
### a. Oedran



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Oedran								
Oedran	Nifer	%	Oedran	Nifer	%	Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	25	0.68%	35-39 Oed	368	9.94%	55-59 Oed	473	12.78%
20-24 Oed	166	4.48%	40-44 Oed	505	13.64%	60-64 Oed	249	6.73%
25-29 Oed	285	7.70%	45-49 Oed	562	15.18%	65-69 Oed	75	2.03%
30-34 Oed	346	9.35%	50-54 Oed	619	16.72%	70 Oed +	29	0.78%

Mae'r dosbarthiad proffil yn adlewyrchu demograffeg oed gweithwyr Sir Gaerfyrddin.

b. Anabledd



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1,316	35.55%	87.50%
Wedi Datgan Anabledd	182	4.92%	12.10%
Dewis peidio â dweud	6	0.16%	0.40%
Dim Ymateb	2,198	59.37%	
Cyfanswm	3,702	100.00%	100.00%

Dewisodd mwyafrif yr ymatebwyr beidio â nodi a oeddent yn ystyried eu hunain yn anabl, sef 2,198 (59%, ochr yn ochr â 182 (5%)), a nododd eu bod yn eu hystyried eu hunain yn anabl. O'r rhai fu'n datgan, mae'r gyfran sy'n barnu eu bod yn anabl wedi codi i 12.10% o 7% y llynedd.

c. Ailbennu Rhywedd

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

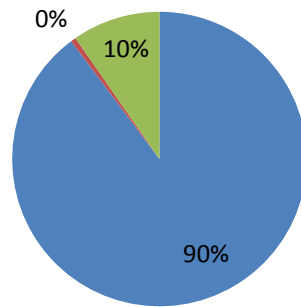
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 42 o weithwyr (0.65% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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

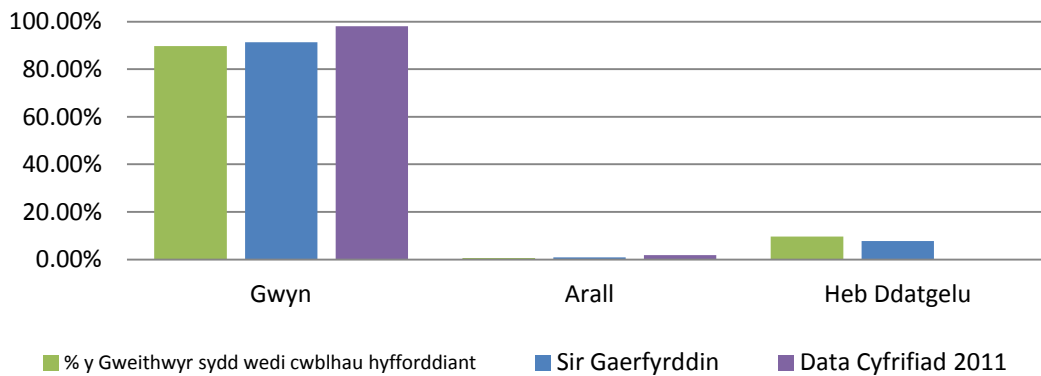
### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Hil

■ Gwyn ■ Arall ■ Heb Ddatgelu



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

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

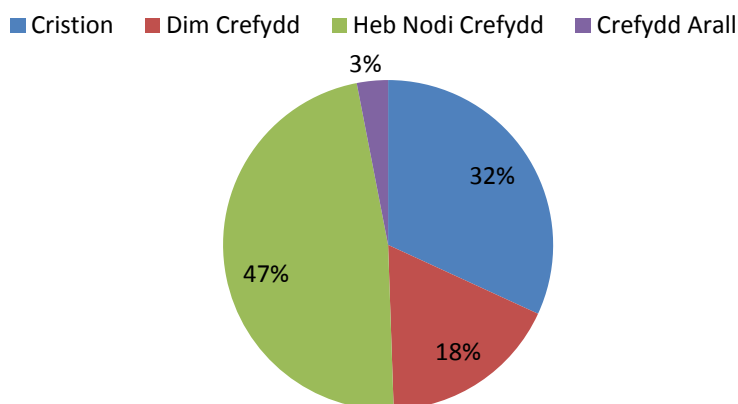


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	3,323	89.76%	91.32%	98.12%
Arall	21	0.57%	0.89%	1.88%
Heb Ddatgelu	358	9.67%	7.79%	0.00%
Cyfanswm	3,702	100.00%	100.00%	100.00%

Disgrifiodd 90% o'r ymatebwyr eu hunain fel Gwyn, tra bod 9.7% 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



Y categorïau a gynnwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Bwdhydd, Iddew, Mwslim ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

#### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

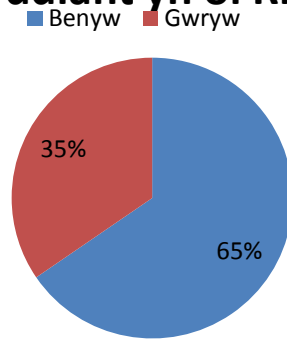
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	1,179	31.85%	22.86%
Dim Crefydd	652	17.61%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	1,758	47.49%	63.46%
Crefydd Arall	113	3.05%	2.52%
Cyfanswm	3,702	100.00%	100.00%

Dewisodd mwyafrif yr ymatebwyr beidio â nodi eu crefydd neu gred, sef 1,758 (48%). Mae hyn yn ostyngiad sylweddol o 62% yn y flwyddyn flaenorol, o ganlyniad i ymdrechion i leihau canran y rhai oedd heb ddatgan trwy archwiliadau o'r gweithwyr. Disgrifiodd 1,179 (32%) eu hunain fel Cristnogion, a dywedodd 491 arall (11%) nad oedd ganddynt grefydd. Cynrychiolir ystod o grefyddau a chredoau eraill, megis Bwdhydd, Iddew a Mwslim yn ogystal, er bod y niferoedd yn llai.



g. Rhyw

### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw



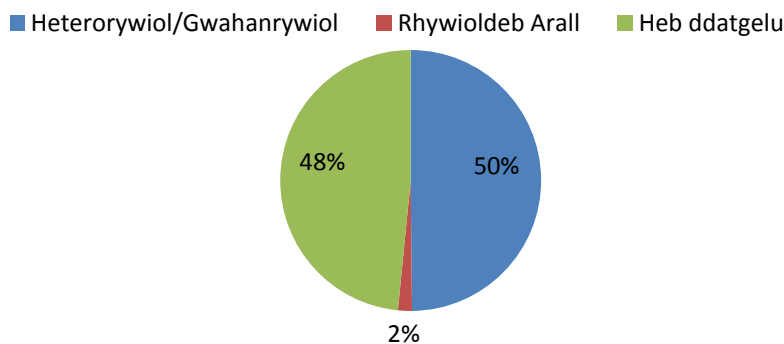
#### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2,423	65%	66%	51%
Gwryw	1,279	35%	34%	49%
Cyfanswm	3,702	100%	100%	100%

Roedd 2,423 (65%) o'r rhai a fu'n mynychu a chwblhau hyfforddiant yn fenywod, gyda 1,279 (35%) yn wrywod. Mae hyn yn adlewyrchu cymhareb proffil gweithwyr yr awdurdod.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



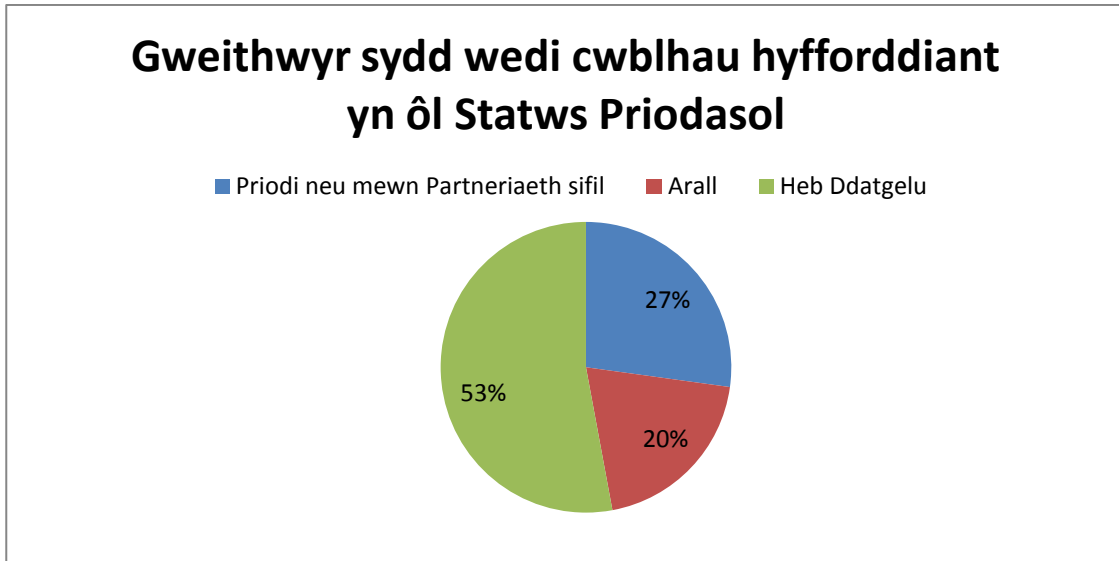
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

#### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	1,845	49.84%	96.65%
Rhywioldeb Arall	64	1.73%	3.35%
Heb ddatgelu	1,793	48.43%	
Cyfanswm	3,702	100.00%	100.00%

Ni nododd 1,793 (48%) o'r ymatebwyr eu cyfeiriadedd rhywiol. Disgrifiodd 1,845 (50%) eu hunain fel heterorywiol/gwahanrywiol, gyda llai nag 2% yn disgrifio'u hunain fel deurywiol, dyn hoyw neu fenyw hoyw/lesbiad. Fodd bynnag, mae cynnydd, sef 15 (34%).

i. Statws Priodasol



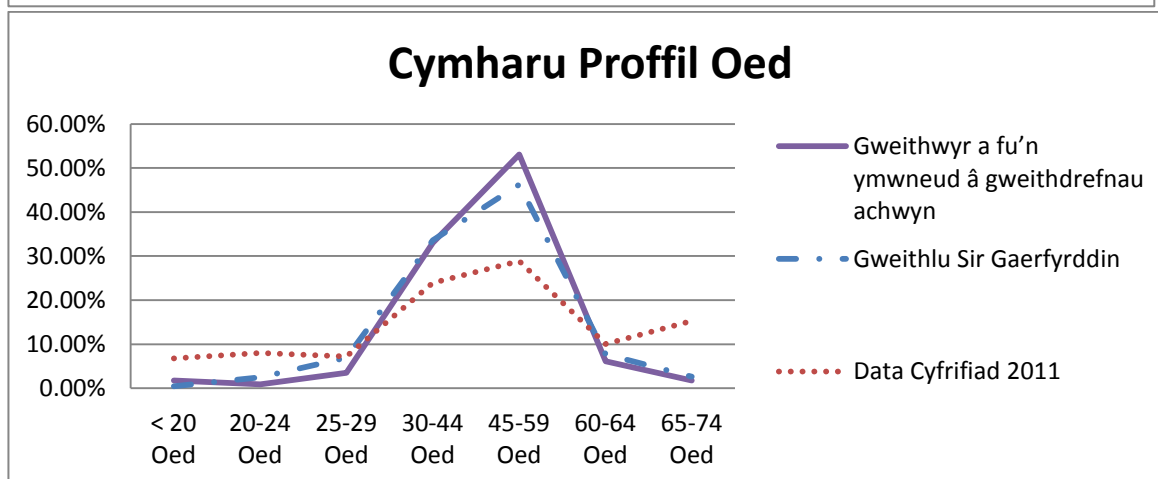
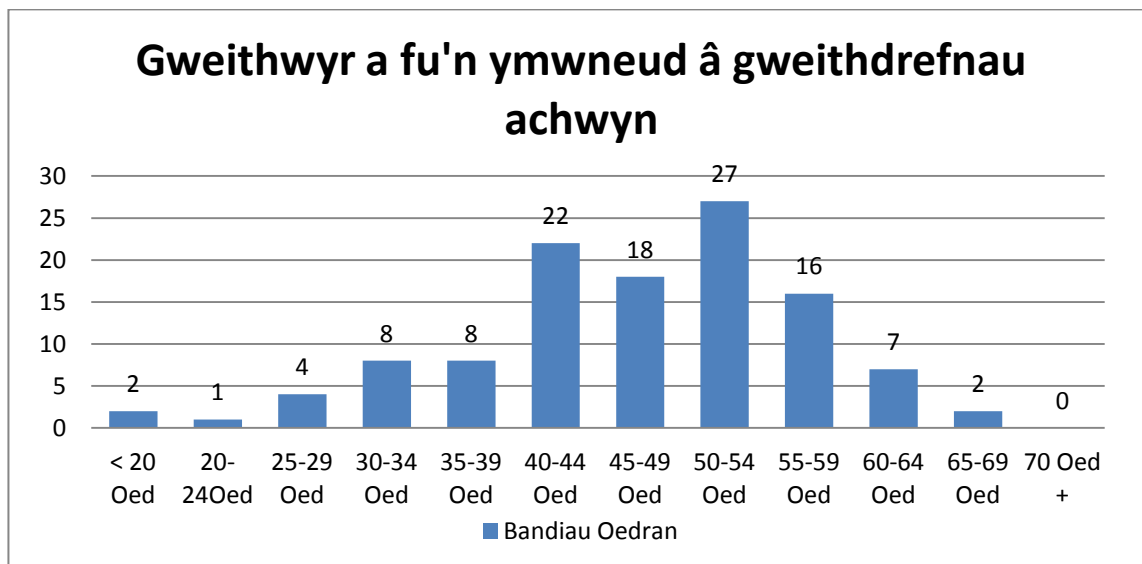
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1,006	27.17%	57.72%
Arall	737	19.91%	42.28%
Heb Ddatgelu	1,959	52.92%	
Cyfanswm	3,702	100.00%	100.00%

Yn achos y categori hwn, mae mwyafrif y cyfranogwyr wedi dewis peidio â datgelu eu statws priodasol (1,959, 53%). Mae hwn yn ostyngiad sylweddol o ganlyniad i ymdrechion i leihau canran y rhai nad oeddent yn gwneud datganiad mewn archwiliadau o'r gweithwyr. Mae 1,006 (28%) yn disgrifio'u statws fel Priod neu mewn Partneriaeth Sifil.

## 7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn

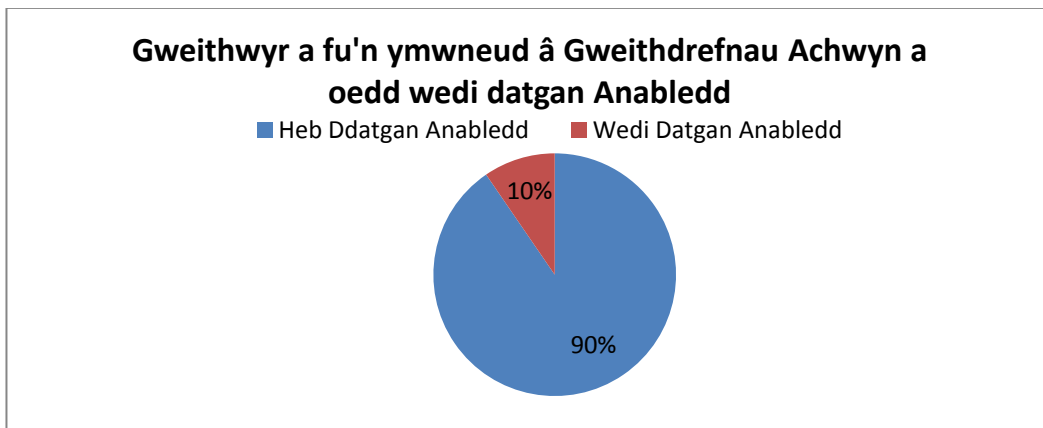
Cyfnod adrodd: 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn naill ai fel achwynydd, neu fel person y gwnaed achwyniad yn ei erbyn. Mae'r cynnydd yn nifer yr achwyniadau o flwyddyn i flwyddyn wedi digwydd o ganlyniad i well gweithdrefnau adrodd, yn arbennig yng nghyswllt anghydfodau torfol, yn hytrach na chynnydd cyffredin o ran tuedd yn nifer yr achwyniadau.

### a. Oedran



Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn		
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
< 20 Oed	2	1.74%
20-24 Oed	1	0.87%
25-29 Oed	4	3.48%
30-34 Oed	8	6.96%
35-39 Oed	8	6.96%
40-44 Oed	22	19.13%
45-49 Oed	18	15.65%
50-54 Oed	27	23.48%
55-59 Oed	16	13.91%
60-64 Oed	7	6.09%
65-69 Oed	2	1.74%
70 Oed +	0	0.00%
Cyfanswm	115	100.00%

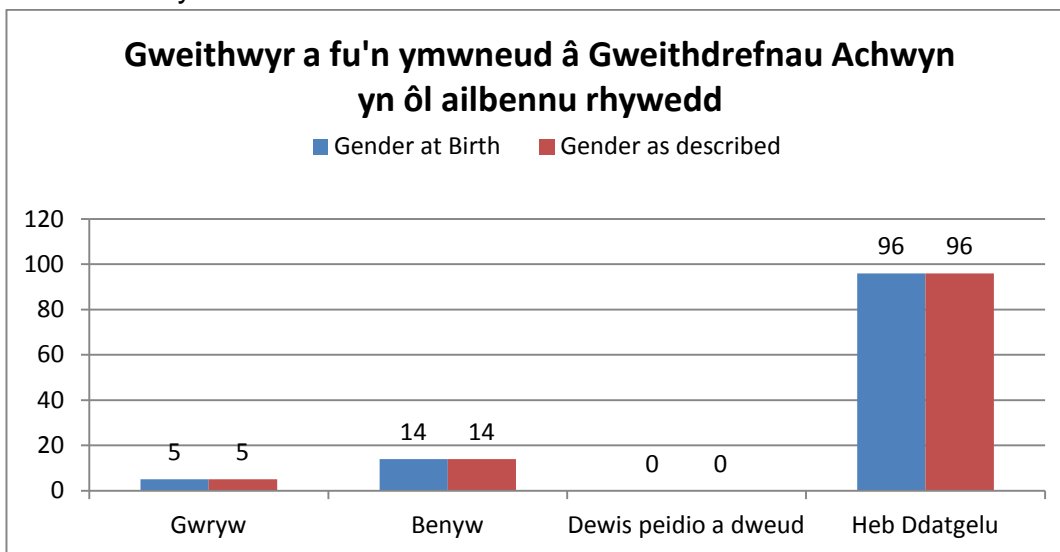
b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn a oedd wedi Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	104	90.43%	90.43%
Wedi Datgan Anabledd	11	9.57%	9.57%
Heb Ddatgan	0	0.00%	
Cyfanswm	115	100.00%	100.00%

Mae 11 (9.6%) o'r gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd wedi ymwneud â gweithdrefnau Achwyn. Mae'r niferoedd sy'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn yn gyffredinol isel, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol.

c. Ailbennu Rhywedd



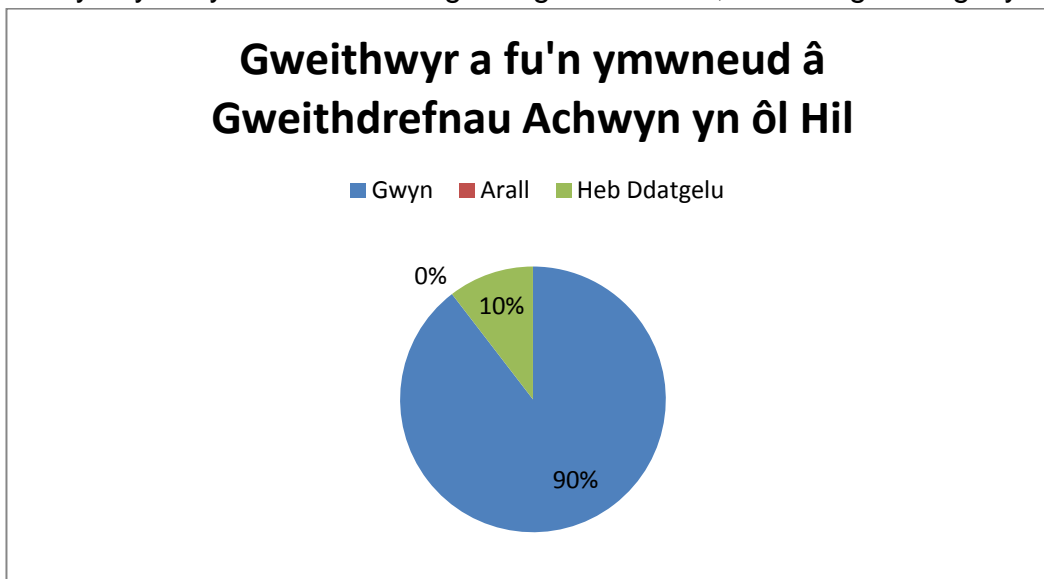
Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl ailbennu rhywedd						
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	5	5	4.35%	4.35%	26.32%	26.32%
Benyw	14	14	12.17%	12.17%	73.68%	73.68%
Dewis peidio â dweud	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Heb Ddatgelu	96	96	83.48%	83.48%		
Cyfanswm	115	115	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r Awdurdod fedru adrodd yn erbyn y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

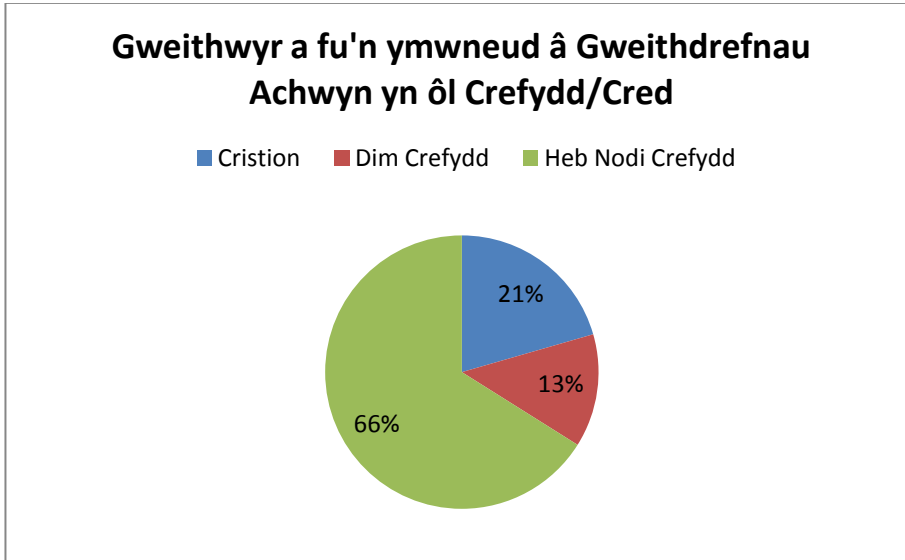
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	103	89.57%	90.71%	98.12%
Arall	0	0.00%	0.83%	1.88%
Heb Ddatgelu	12	10.43%	8.45%	0.00%
Total	115	100.00%	100.00%	100.00%

O gyfanswm nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â'r weithdrefn Achwyn, mae 43 (89.58%) o gefndir Gwyn ac mae 4 (8.33%) heb ddatgelu eu tarddiad ethnig. Mae hyn yn gyffredinol yn adlewyrchu cyfansoddiad ethnig gweithlu cyfan yr awdurdod ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013 ac mae'n debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol.

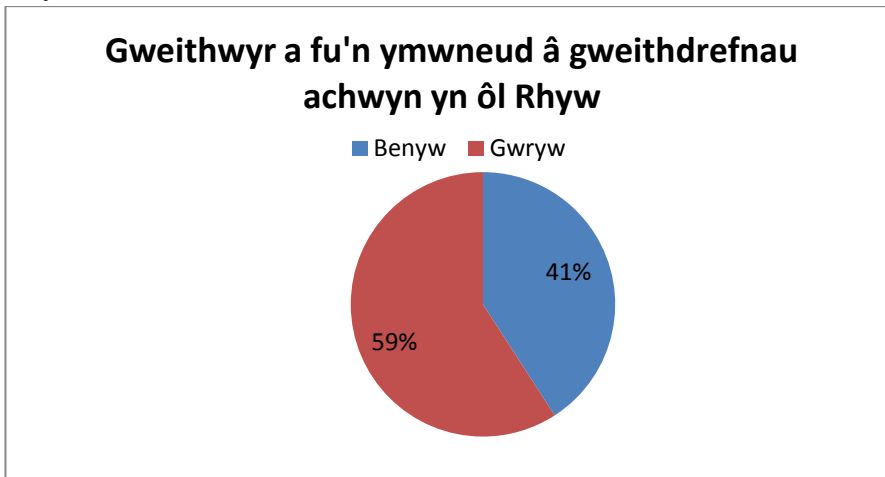
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	23	20.00%	22.86%
Dim Crefydd	15	13.04%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	74	64.35%	63.46%
Crefydd Arall	3	0.00%	2.52%
<b>Cyfanswm</b>	<b>115</b>	<b>97.39%</b>	<b>100.00%</b>

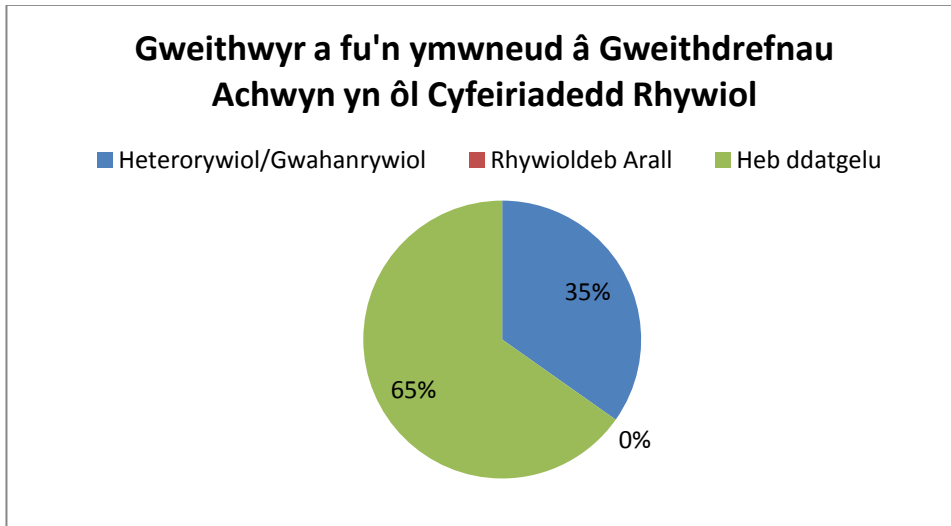
Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau Achwyn nad yw eu crefydd a'u cred yn hysbys, sef 74 (64.35%), sydd wedi codi ers y flwyddyn flaenorol (50%) er gwaethaf ymdrechion i wella'r adrodd.

g. Rhyw



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	47	41%	66%	51%
Gwryw	68	59%	34%	49%
<b>Cyfanswm</b>	<b>115</b>			

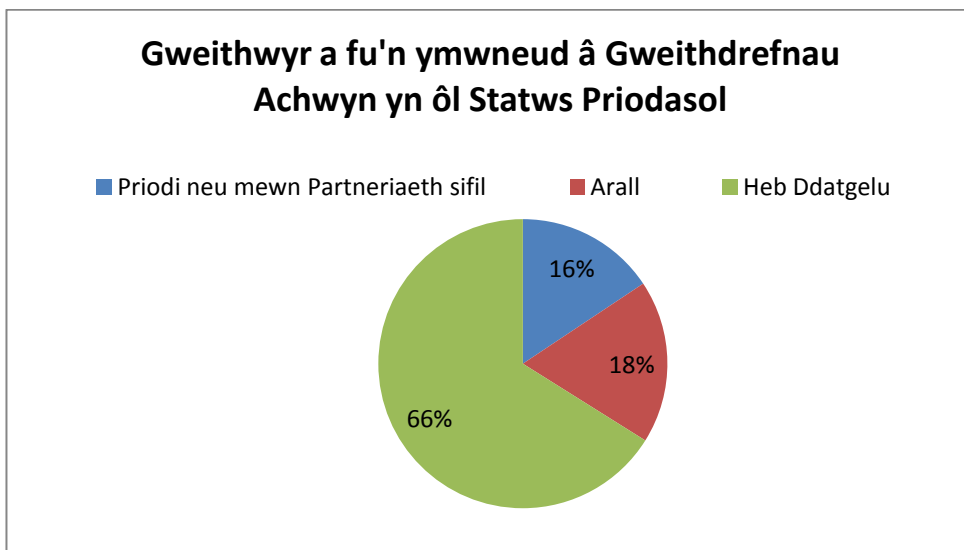
#### h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	40	34.78%	100.00%
Rhywioldeb Arall	0	0.00%	0.00%
Heb ddatgelu	75	65.22%	
Cyfanswm	115	100.00%	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 anhysbys, sef 75 (65.22%).

#### i. Statws Priodasol

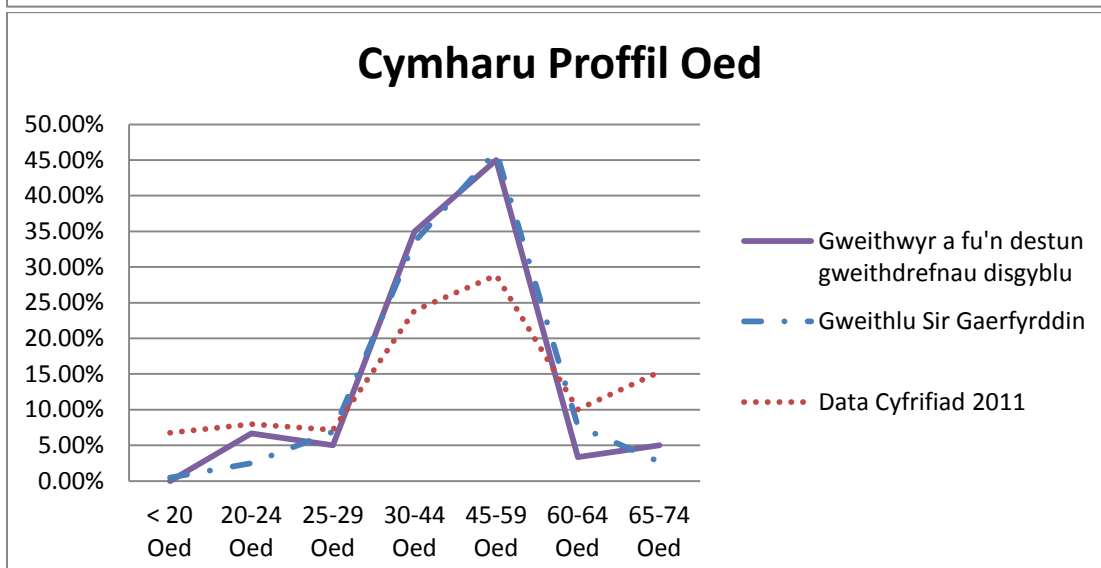
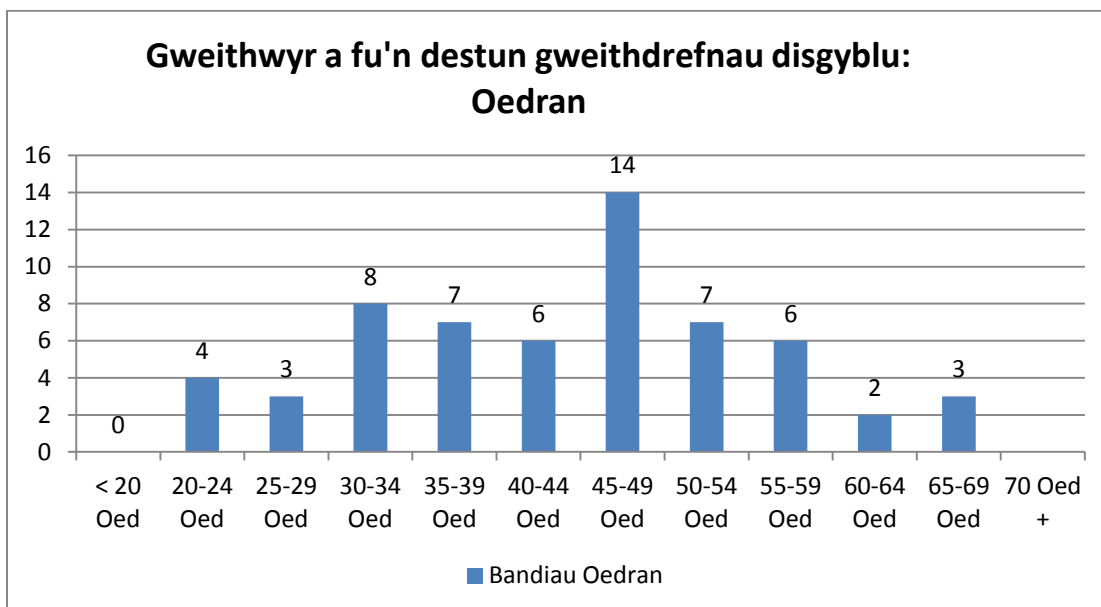


Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	18	15.65%	7.83%
Arall	21	18.26%	9.13%
Heb Ddatgelu	76	66.09%	
Cyfanswm	115	100.00%	100.00%

## 8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu

Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014.

### a. Oedran

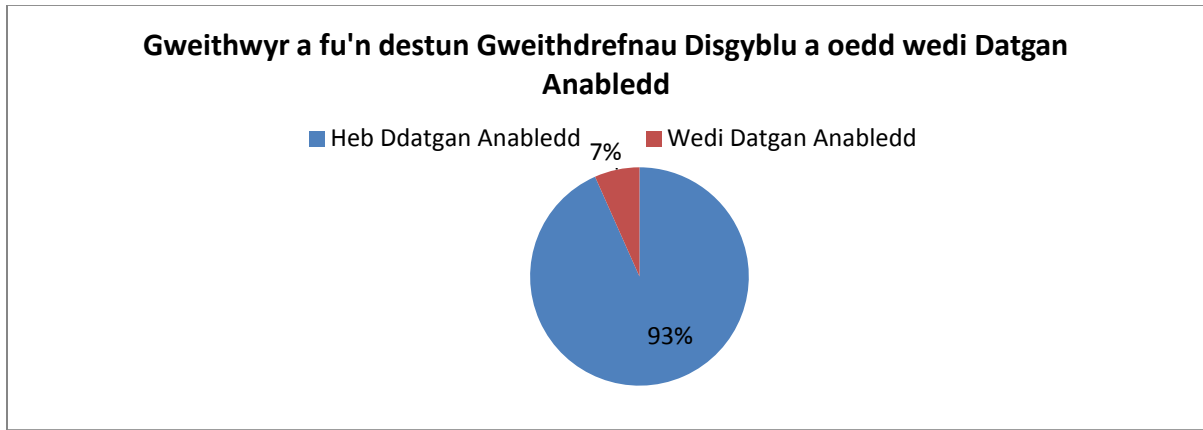


Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu: Oedran					
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
< 20 Oed	0	0.00%	50-54 Oed	7	15.22%
20-24 Oed	4	0.00%	55-59 Oed	6	19.57%
25-29 Oed	3	4.35%	60-64 Oed	2	8.70%
30-34 Oed	8	10.87%	65-69 Oed	3	2.17%
35-39 Oed	7	6.52%	70 Oed +	0	0.00%
40-44 Oed	6	13.04%	Cyfanswm	60	100.00%
45-49 Oed	14	19.57%			

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<sup>ain</sup> Mawrth 2014.



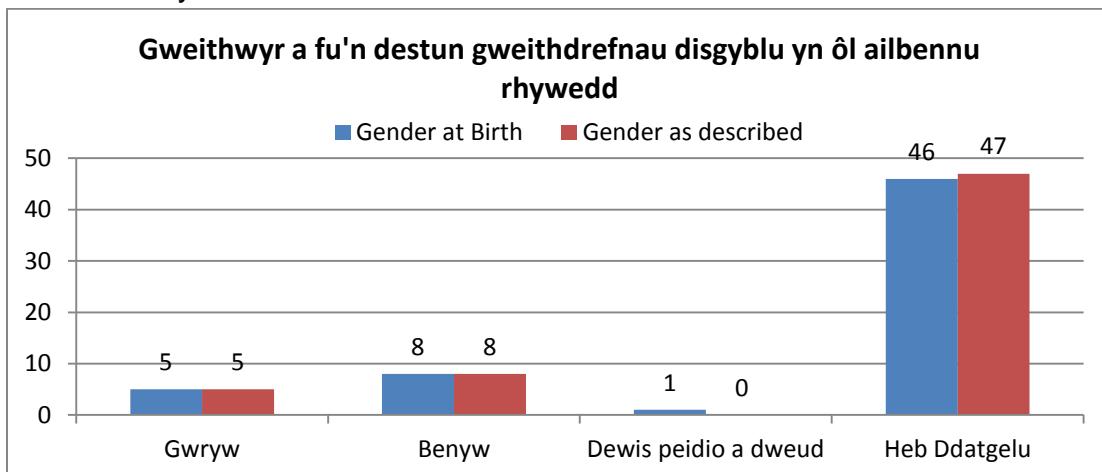
b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu a oedd wedi Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	56	93.33%	93.33%
Wedi Datgan Anabledd	4	6.67%	6.67%
Heb Ddatgelu	0	0.00%	
Cyfanswm	60	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd ac a fu'n destun gweithdrefnau Disgyblu, sef 4 (6.7%), yn gyfran sylweddol uwch na chanran y gweithwyr sydd wedi datgan anabledd ym mhroffil ehangach yr awdurdod, sef 4.8% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan gyfran uchel y gweithwyr sydd heb ddarparu ymateb, sef 56 (94%). 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

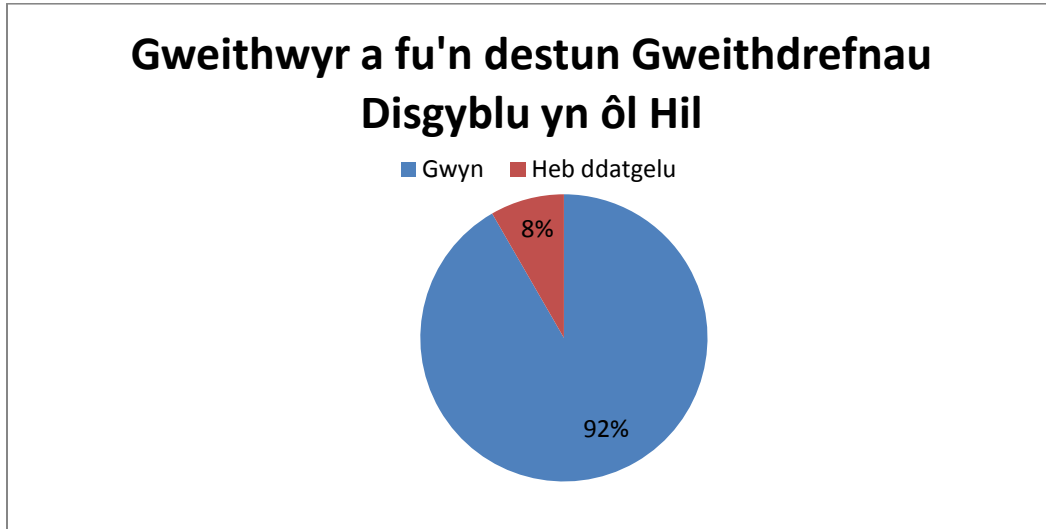


Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl ailbennu rhywedd						
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	5	5	8.33%	8.33%	35.71%	38.46%
Benyw	8	8	13.33%	13.33%	57.14%	61.54%
Dewis peidio â dweud	1	0	1.67%	0.00%	7.14%	0.00%
Heb Ddatgelu	46	47	76.67%	78.33%		
Cyfanswm	60	60	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

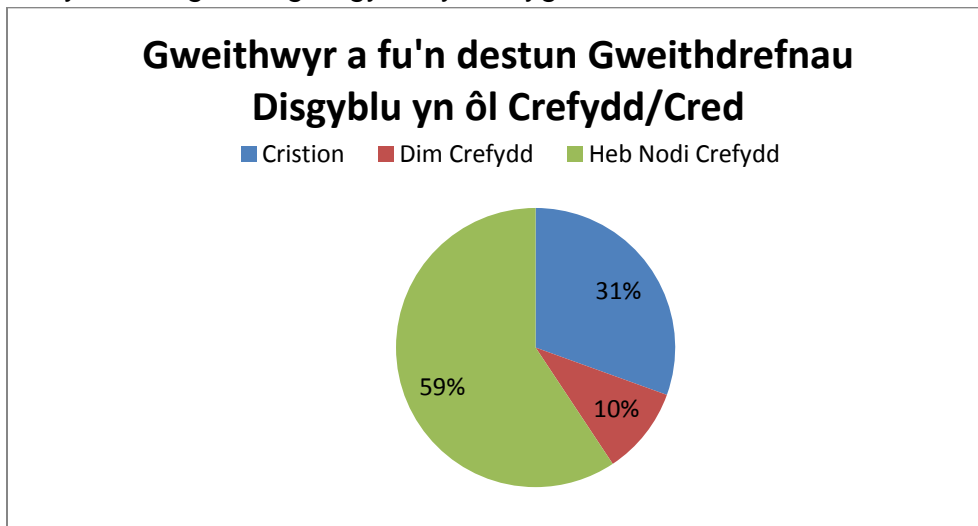
Dengys ein cofnodion na fu ond 1 achos pryd y bu gweithiwr a oedd naill ai'n feichiog a/neu ar absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad yn ymwneud â gweithdrefnau disgyblu.

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



Nifer y Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	55	91.67%	90.71%	98.12%
Heb ddatgelu	5	8.33%	8.45%	0.00%
Arall	0	0.00%	0.83%	1.88%
Cyfanswm	60	100.00%	100.00%	100.00%

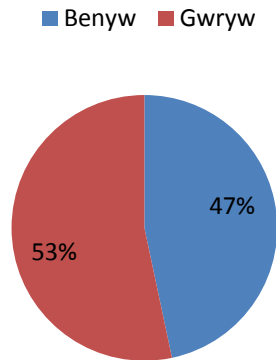
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	18	30.51%	22.86%
Dim Crefydd	6	10.17%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	35	59.32%	63.46%
Crefydd Arall	1	1.69%	2.52%
Cyfanswm	60	100.00%	100.00%

g. Rhyw

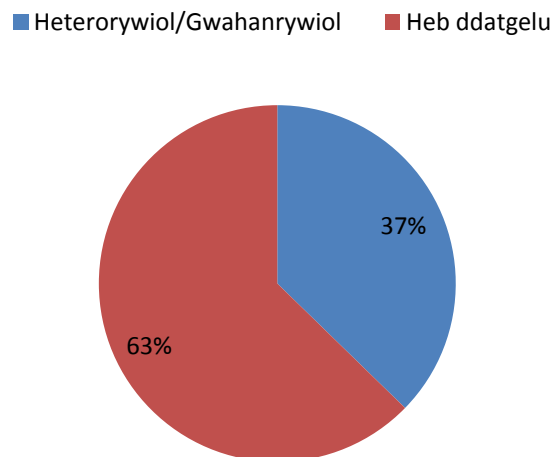
### Nifer y Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Rhyw



Nifer y Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	28	47%	66%	51%
Gwryw	32	53%	34%	49%
Cyfanswm	60	100%	100%	100%

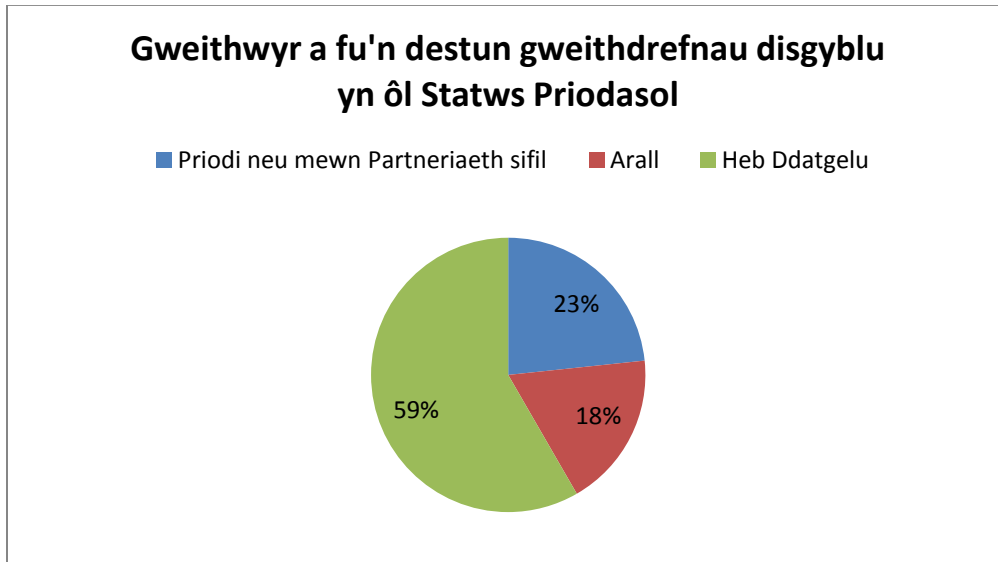
h. Cyfeiriadedd Rhywiol

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



Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	22	37.29%	100.00%
Heb ddatgelu	37	62.71%	
Cyfanswm	59	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol

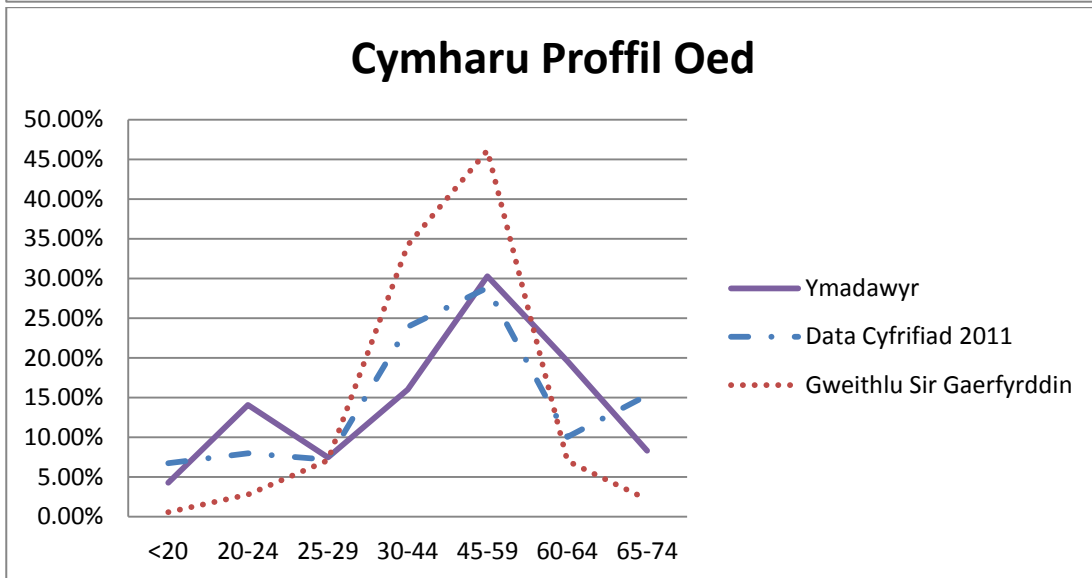
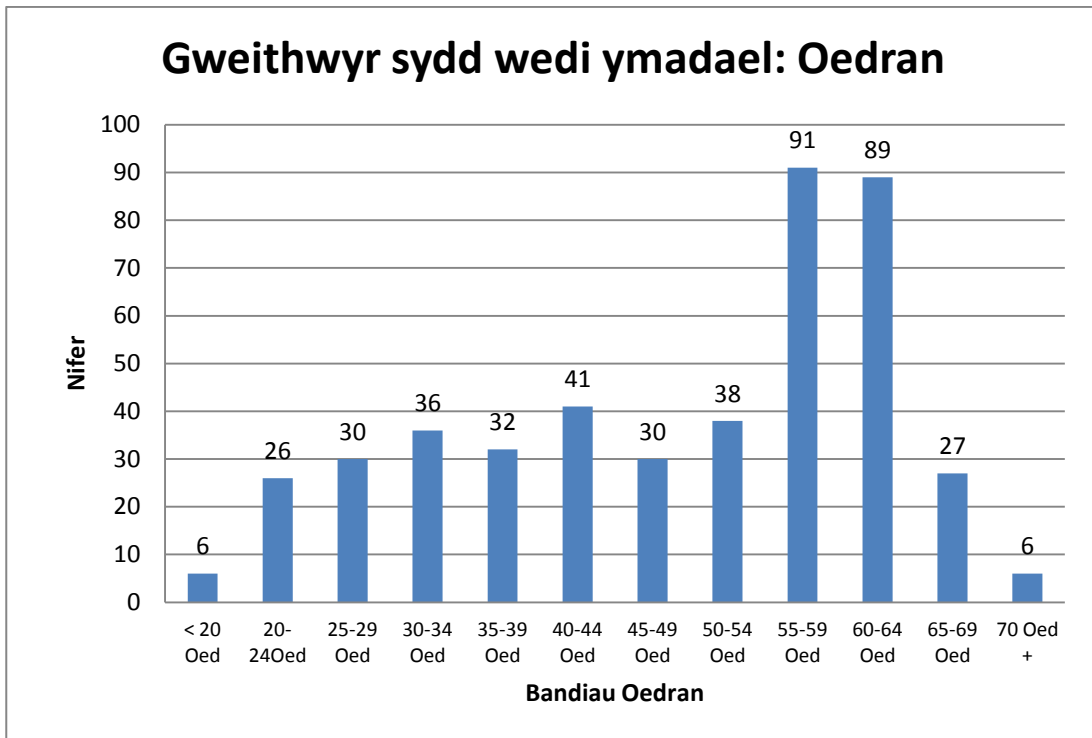


Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	14	23.33%	56.00%
Arall	11	18.33%	44.00%
Heb Ddatgelu	35	58.33%	
Cyfanswm	60	100.00%	100.00%

9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.

Cyfnod adrodd: 1<sup>af</sup> Ebrill 2013 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2014

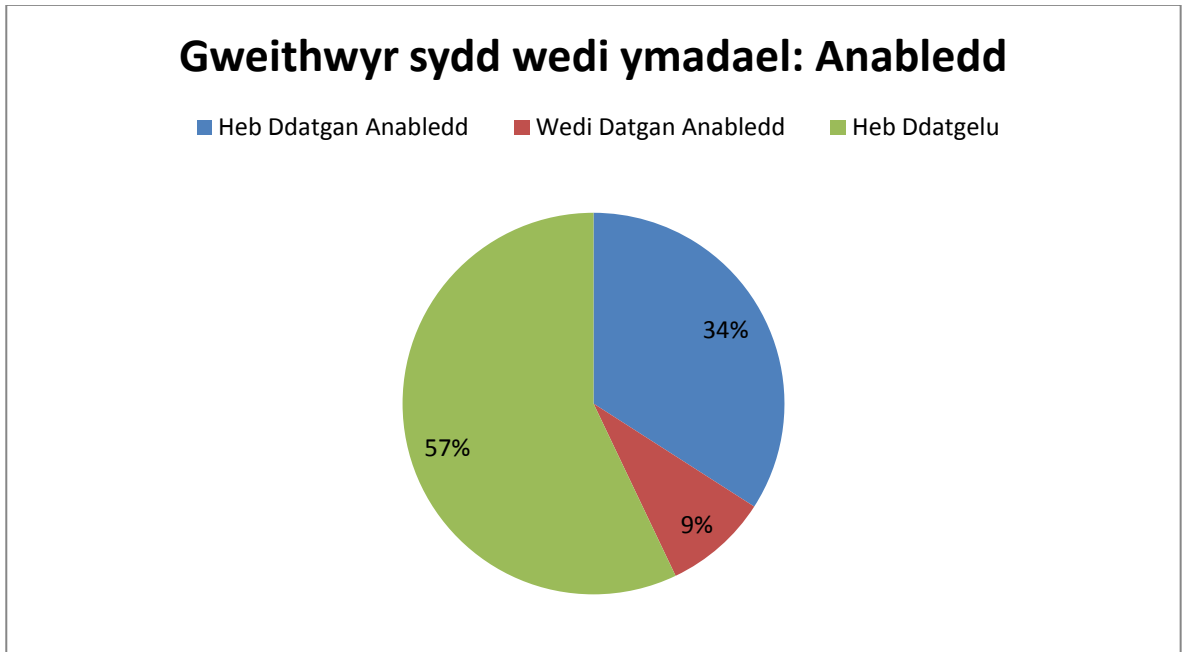
a. Oedran



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Oedran								
Oedran	Nifer	%	Oedran	Nifer	%	Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	6	1.97%	35-39 Oed	32	5.76%	55-59 Oed	91	18.72%
20-24 Oed	26	4.68%	40-44 Oed	41	5.76%	60-64 Oed	89	19.21%
25-29 Oed	30	8.87%	45-49 Oed	30	4.69%	65-69 Oed	27	5.42%
30-34 Oed	36	10.84%	50-54 Oed	38	8.96%	70 Oed +	6	1.23%

Mae'r tueddiad cyffredinol at ei gilydd 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 yn tueddu i fod yn llai symudol.

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	154	34.07%	79.38%
Wedi Datgan Anabledd	40	8.85%	20.62%
Heb Ddatgelu	258	57.08%	
Cyfanswm	452	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y rhai sy'n gadael yr awdurdod sydd wedi datgan anabledd (8.85%) yn uwch na phroffil ehangach yr awdurdod, sef 4.76% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan y gyfran sylweddol sydd heb ddarparu ymateb (57.08%).

c. Ailbennu Rhywedd

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

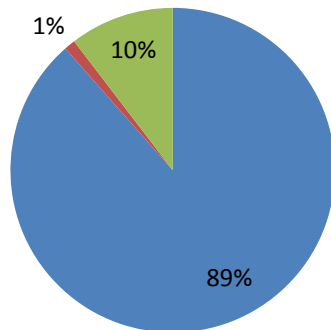
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Dengys ein cofnodion fod 4 gweithwyr sydd wedi ymadael naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi bod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad.

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

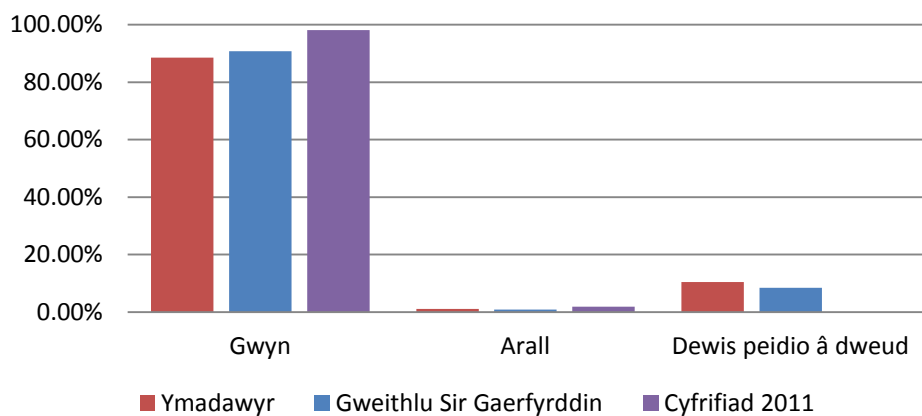
### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Hil

■ Gwyn ■ Arall ■ Dewis peidio â dweud



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

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



Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

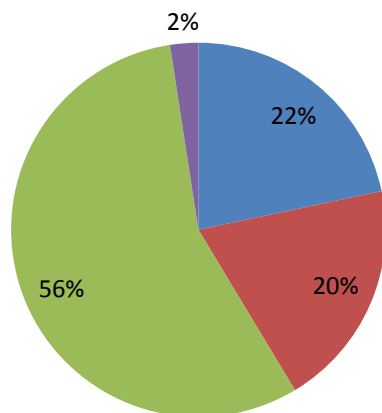
Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	400	88.50%	90.71%	98.12%
Arall	5	1.11%	0.83%	1.88%
Dewis peidio â dweud	47	10.40%	8.45%	0.00%
Cyanswm	452	100.00%	100.00%	100.00%

Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif yr ymadawyr yn Wyn (88.5%), sy'n debyg iawn i boblogaeth yr Awdurdod, sef 90.71%.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd

■ Cristion ■ Dim Crefydd ■ Heb Nodi Crefydd ■ Crefydd Arall



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

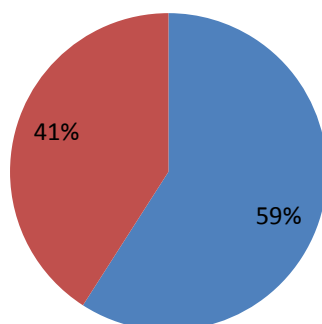
#### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	98	21.68%	25.90%
Dim Crefydd	89	19.69%	14.27%
Heb Nodi Crefydd	254	56.19%	63.46%
Crefydd Arall	11	2.43%	2.52%
Cyfanswm	452	100.00%	100.00%

g. Rhyw

### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Rhyw

■ Benyw ■ Gwryw

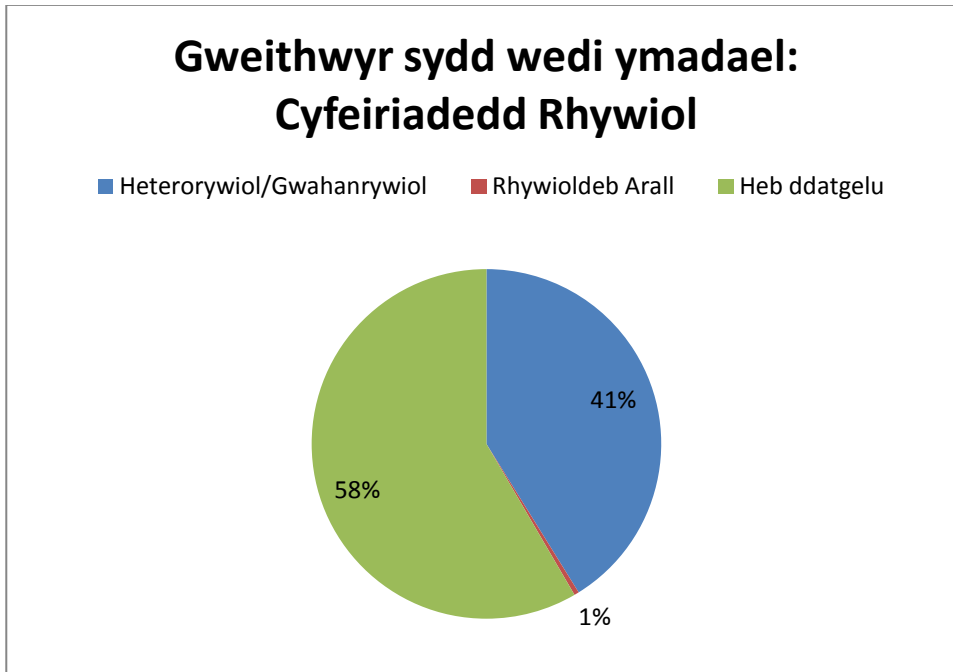


#### Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	267	59%	66%	51%
Gwryw	185	41%	34%	49%
Cyfanswm	452			



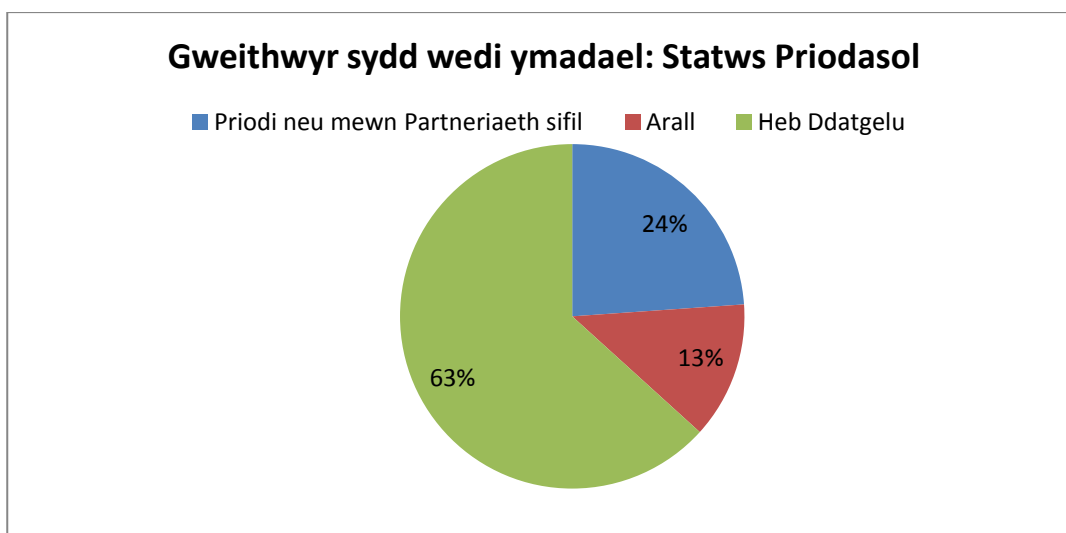
#### h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	186	41.15%	98.94%
Rhywioldeb Arall	2	0.44%	1.06%
Heb ddatgelu	264	58.41%	
<b>Cyfanswm</b>	<b>452</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

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

#### i. Statws Priodasol



Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	108	23.89%	65.06%
Arall	58	12.83%	34.94%
Heb Ddatgelu	286	63.27%	
<b>Cyfanswm</b>	<b>452</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

## GWAHANIAETHAU CYFLOG

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

Prif nodweddion statws unffurf yw:

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

Nodau allweddol statws unffurf yw:

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

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

Bu'r Awdurdod, felly, yn ymgymryd ag archwiliad cyflogau cyfartal yn ystod 2013/14. 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

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

### **Grŵp Gorchwyl a Gorffen Dysgu a Datblygu Rhanbarthol ar gyfer Cydraddoldebau - Rhwydwaith Datblygu 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. Mae'n cynnwys proffesiynau dysgu ym maes Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o Ben-y-bont ar Ogwr, Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Castell-nedd Porth Talbot, Sir Benfro, Powys ac Abertawe, yn ogystal â swyddog hyfforddi uned cydraddoldebau Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru.

Mae'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen yn 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.

### **Y camau sydd wedi eu cymryd hyd yn hyn:**

- Llunio fersiwn derfynol cynllun gwaith 2013/14 a'i roi ar waith:
- Llunio fersiwn derfynol y Canlyniadau Dysgu Craidd cyffredinol ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Llunio fersiwn derfynol Canlyniadau Rôl-benodol o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y saith grŵp sy'n cymryd rhan
- Darparu adnoddau ychwanegol sydd wedi eu llunio gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a'u hachredu gan Agored
- Datblygu cynllun gwaith drafft am y cyfnod mis Mai 2013 tan fis Medi 2014
- Briff gwylio ynghylch yr Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol ac, yn benodol, gofyniad monitro Dysgu a Datblygu
- Llunio fersiwn derfynol a rhannu deunyddiau a dulliau dysgu, er mwyn cyflwyno'r Canlyniadau Dysgu Craidd, gan gynnwys pwyntiau addysgu

- Gweithdai troseddau atgasedd wedi'u cyflwyno mewn partneriaeth â Heddlu Dyfed Powys a Chyngor Sir Caerfyrddin
- Datblygu, dylunio a gweithredu modiwl e-ddysgu ar gam-drin domestig gan Gyngor Sir Caerfyrddin

### Ar waith

- Datblygu dulliau a deunyddiau dysgu i gyflawni canlyniadau dysgu penodol i'r rôl, gan gynnwys pwyntiau addysgu
- Mae casglu data yng nghyswllt gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant yn dal yn broblem ar draws y rhanbarth. Mae hyn i raddau helaeth oherwydd bod y broses o wneud penderfyniadau ynghylch gweithgareddau Dysgu a Datblygu y tu allan i'r broses o wneud cais
- Cesglir peth data trwy weithrediad y "Paneli Dysgu a Datblygu" yn y Gwasanaethau Adnoddau a Thai, lle caiff ceisiadau am weithgareddau Dysgu a Datblygu sy'n dibynnu ar gyllid eu hystyried yn unol ag anghenion dysgu, yn erbyn y pwysau ar y gyllideb. Mae'r niferoedd yn fach ac wedi'u cyfyngu i'r adrannau hyn
- Mae mater casglu'r data yn derbyn sylw ar hyn o bryd ar lefel ranbarthol, i ryw raddau, ond ni wnaed cynnydd yn hyn o beth yn sgil newidiadau arweinyddiaeth ac ailstrwythuro WLGA, gan effeithio ar ddatblygiad gweithgareddau grŵp. Fel o'r blaen, mae Awdurdodau eraill sy'n rhan o SWWWDN yn profi problemau tebyg wrth gasglu'r data, yn yr ystyr bod penderfyniadau ynghylch llwyddiant cais fel arfer yn cael eu cymryd gan reolwyr llinell mewn modd anffurfiol, ac o ganlyniad, nid yw penderfyniadau'n cael eu cofnodi na'u monitro.

Daeth swydd oedd wedi'i hariannu gyda'r nod o arwain gwaith Dysgu a Datblygu rhanbarthol, gan gynnwys arweinyddiaeth y grŵp hwn, i ben yn niwedd 2013, ac yn niwedd 2014 daeth i'r amlwg fod WLGA yn cael ei ailstrwythuro. Mae hyn wedi effeithio rhywfaint ar gynnydd y grŵp, er bod rhai mentrau wedi parhau i ddatblygu, fel yr amlinellwyd uchod.

### Dysgu a Datblygu i 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 a amddiffynnir yn benodol, ac yn darparu dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr ar bob lefel. Mae hefyd fodiwl ar yr Iaith Gymraeg. Rhwng 2012 a 2013 cwblhaodd cyfanswm o 29 o weithwyr y modiwl Ymgysylltu ag Amrywiaeth yn unig, a chwblhaodd 44 o weithwyr naill ai Ymgysylltu ag Amrywiaeth, yr Iaith Gymraeg, neu'r ddau.

Gellir dadansoddi'r 46 o weithwyr yn ôl rhai o'r 9 nodwedd a amddiffynnir, sef oedran, rhywedd, hil a tharddiad ethnig, anabledd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, mamolaeth/beichiogrwydd a statws priodasol:

Proffil Oed						
Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	
< 20 Oed	2	35-39 Oed	3	55-59 Oed	2	
20-24 Oed	8	40-44 Oed	5	60-64 Oed	0	
25-29 Oed	10	45-49 Oed	1	65-69 Oed	0	
30-34 Oed	9	50-54 Oed	6	70 Oed +	0	
Nifer sy'n Datgan Anabledd				Nifer yn ôl Hil		
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan	Grŵp Ethnig	Nifer	%
Heb Ddatgan Anabledd	17	36.96%	94.44%	Gwyn	45	155.17%
Wedi Datgan Anabledd	1	2.17%	5.56%	Arall	0	0.00%

Dim Ymateb	28	60.87%		Heb Ddatgelu	1	3.45%
Cyfanswm	46	100.00%	100.00%	Cyfanswm	46	158.62%
Nifer yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol				Nifer yn ôl Crefydd/Cred		
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan	Crefydd/Cred	Nifer	%
Heterorywiol/Gwahanrywiol	40	86.96%	97.56%	Cristion	21	45.65%
Arall	1	2.17%	2.44%	Dim Crefydd	19	41.30%
Heb Ddatgelu	5	10.87%		Crefydd Arall	0	0.00%
Cyfanswm	46	100.00%	100.00%	Heb Ddatgelu	6	13.04%
				Cyfanswm	46	100.00%
Nifer yn ôl Statws Priodasol				Nifer yn ôl Rhyw		
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan	Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	11	23.91%	32.35%	Benyw	30	65%
Arall	23	50.00%	67.65%	Gwryw	16	35%
Heb Ddatgelu	12	26.09%				
Cyfanswm	46	100.00%	100.00%	Cyfanswm	46	

Caiff pob gweithiwr newydd eu cofrestru ar y modiwl e-ddysgu “Ymgysylltu ag Amrywiaeth” fel rhan o’u cyfnod sefydlu. Mae’r modiwl wedi cael ei ddiweddarau yn unol â’r Ddeddf Cydraddoldeb, ac mae’n cwmpasu’r holl nodweddion a amddiffynnir. Mae “Ymgysylltu ag Amrywiaeth” yn disodli modiwl e-ddysgu blaenorol, sef “Prosiect Cydraddoldeb”, er bod staff presennol wedi cael eu hannog i gwblhau’r modiwl newydd er mwyn diweddarau eu gwybodaeth yn unol â deddfwriaeth a syniadau cyfredol. Gan gadw hyn mewn cof, mae’r data ar gyfer cwblhau “Ymgysylltu ag Amrywiaeth” wedi cael ei ddadansoddi ar wahân i “Prosiect Cydraddoldeb” at ddibenion adrodd.

Cwblhawyd y modiwlau hyn gan 388 o bobl, a rennir yn adrannol fel a ganlyn:

Adran	Nifer y Gweithwyr a Gwblhaodd Fodiwlau
Y Prif Weithredwr	88
Addysg a Phlant	79
Adfywio a Hamdden	22
Adnoddau	11
Gofal Cymdeithasol, Iechyd a Thai	93
Gwasanaethau Technegol	45

Mae Hyfforddiant Recriwtio a Dethol wedi cael ei ail-ddylunio a’i ail-lansio yn ystod Tachwedd 2012 a daliwyd ati i’w gyflwyno ar hyd 2013/14. 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. Cyflwynir sesiynau’n achlysurol, yn ôl y galw.

Nod y Rhaglen Datblygu Rheolwyr yw cynyddu gallu rheolwyr ac felly mae’n cynnwys llinynnau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae “Urddas yn y Gwaith – Cyfrifoldeb i Bawb” yn dal i gael ei gyflwyno, ac mae’n cynnwys gweithgareddau gweithdy penodol sy’n ymwneud â delio â chwynion cysylltiedig â chydaddoldeb ac amrywiaeth, ar sail theori deddfwriaeth a gofynion polisi mewnol. Mae hefyd yn cynnwys adnoddau penodol sy’n cyfuno materion LGBT yn y gweithle â nodweddion eraill a amddiffynnir. Mae’r adnoddau hyn hefyd wedi cael eu defnyddio mewn sesiynau tîm ar

Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, gyda'r nod o gynyddu dealltwriaeth o effaith ymddygiad amhriodol yn y gweithle.

Mae gweithio rhanbarthol wedi ychwanegu ymhellach at y gweithgareddau Dysgu a Datblygu sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb, gan ddatblygu deunyddiau a dulliau dysgu i gynnal y canlyniadau dysgu craidd ar gyfer yr holl staff a rolau penodol. Mae hyn wedi golygu bod modd gweithredu dull ymdebygol, gyda'r nod cyffredinol o weithio'n gall ar draws holl ranbarth y De-orllewin. Yn y pen draw, y nod yw datblygu staff yn gyson oddi mewn i bob Awdurdod Lleol, gan ddileu dyblygu a chynyddu gwerth, ochr yn ochr â datblygu lefelau priodol o wybodaeth a sgiliau oddi mewn i grwpiau staff a ddiffiniwyd.

Yn sgil ad-drefnu, ni roddwyd y set dysgu gweithredol rhanbarthol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a gynlluniwyd, dan arweiniad WLGA, ar waith yn 2013, er ei bod yn dal yn bosibilrwydd ymarferol at y dyfodol, o bosibl dan arweiniad un o gynrychiolwyr yr awdurdod lleol. Mae arbenigedd ym maes hwyluso set dysgu gweithredol yn bodoli yn nhîm Dysgu a Datblygu Cyngor Sir Caerfyrddin.

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

- Mae modiwl e-ddysgu gyda'r nod o gynyddu gwybodaeth a sgiliau wrth ddatblygu a chyflwyno Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb wedi cael ei ddrafftio ar gyfer pob rheolwr. Gohiriwyd ei roi ar waith, gan ddisgwyl am gyflwyno sesiynau briffio a gweithdai wedi'u hwyluso i grwpiau penodol o staff, e.e. aelodau etholedig, cyfarwyddwyr, penaethiaid gwasanaeth, rheolwyr cyllidebau, rheolwyr prosiectau, staff Adnoddau Dynol a llunwyr polisi.
- Mae Rhaglen Sefydlu'r Aelodau yn cynnwys gweithdy "Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Gosod Gwerth ar Wahaniaeth, Creu Llwyddiant". Nod y gweithdy yw "rhoi cyflwyniad i'r aelodau etholedig i gydraddoldeb ac amrywiaeth, a chynyddu ymwybyddiaeth ohonynt ym maes llywodraeth leol yng Nghymru".
- Bu'r aelodau etholedig yn mynychu sesiwn o'r enw "Deddf Cydraddoldeb WLGA", oedd yn trafod materion deddfwriaethol, ymgysylltiad cymunedol ac Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb.
- Cyflwynwyd cwrs hygyrchedd i grwpiau mynediad mewn partneriaeth â Chlymblaid Anabledd Sir Gaerfyrddin, gan drafod y ffactorau allweddol yng nghyswllt hygyrchedd adeiladau ac amgylcheddau.
- Mae'r Rhaglen Parod at Waith yn parhau i dyfu a datblygu, gyda bron 100% o'r prentisiaid yn sicrhau cyflogaeth barhaol neu'n cael mynediad i addysg uwch. Mae'r rhaglen DPP ar gyfer prentisiaid newydd yn parhau i gael ei chyflwyno, ac mae llinynnau eraill y prosiect hefyd yn elwa o weithgareddau datblygu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, er enghraifft mae graddedigion wedi mynychu gweithdy ar osod gwerth ar wahaniaethau. Mae hynny ar ben y modiwl e-ddysgu hanfodol y mae pob gweithiwr newydd yn cael eu cofrestru arno.

Ym mis Gorffennaf 2014 cynhaliwyd adolygiad bychan Buddsoddwyr mewn Pobl. Roedd amcan cydraddoldeb penodol i'r adolygiad:

- **Amrywiaeth**
  - Canfod a yw pobl yn teimlo bod ganddynt fynediad teg i gyfleoedd

Roedd yr adolygiad bychan yn cwmpasu pob elfen o'r safon sylfaenol, a bu'n edrych ar feysydd penodol cysylltiedig â chydraddoldeb o fewn y safon, fel y canlynol:

"Mae pobl o'r farn bod rheolwyr yn wirioneddol ymroddedig i sicrhau bod gan bawb fynediad priodol a theg i'r gefnogaeth y mae arnynt ei angen, a bod cyfle cyfartal iddynt ddysgu a datblygu, a fydd yn gwella eu perfformiad"

Dangosodd canlyniad yr adolygiad interim fod gan y sefydliad yr holl dulliau gweithredu, polisiau a gweithdrefnau angenrheidiol i reoli pobl yn effeithiol. Mae adolygiad llawn i gael ei gynnal yn 2015.

Yn dilyn ymlaen o'r adolygiad BmP diwethaf, a gynhaliwyd yn 2012, datblygwyd strategaeth pobl yn ystod 2013/14, ac mae i gael ei roi ar waith yn gynnar yn 2014. Mae'r strategaeth yn gwbl gyhwyssol o ran ei nodau, ac yn datgan ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth:

“Mae pobl yn teimlo'n rhan o sefydliad sy'n sicrhau cydraddoldeb ac yn gosod gwerth ar amrywiaeth”

Mae'r strategaeth yn mynd ymlaen i fynegi sut gall rheolwyr ac arweinyddion gyflawni hyn o fewn y sefydliad:

- Mynd ati'n rhagweithiol i barchu ac annog safbwyntiau a dulliau gweithredu amrywiol
- Arwain trwy esiampl a herio ymddygiad amhriodol, camwahaniaethol
- Annog a chefnogi'r staff i gymryd rhan mewn gweithgorau perthnasol
- Datblygu a hybu hyrwyddwyr amrywiaeth mewn adrannau i wella perfformiad

Mae safon reoli ddrafft wedi cael ei datblygu, ond nid yw wedi cael ei rhoi ar waith eto, gan fod disgwyl am ddatblygu mentrau pobl eraill megis fframwaith cymhwysedd. Mae'r safon ddrafft yn cyfeirio'n benodol at reolwyr sy'n gwbl ymroddedig i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.

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 anabled 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 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 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. 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: [RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk](mailto:RPUnedCymorthBusnes@sirgar.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 ddiddordeb 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 mawr i chi gysylltu â'r rhwydwaith gydag unrhyw gwestiynau, neu os oes gennych ddiddordeb mewn dod yn aelod, anfonwch e-bost i:

[DIG@sirgar.gov.uk](mailto:DIG@sirgar.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](mailto: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](mailto: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](mailto:cymru@stonewallcymru.org.uk)  
Gwe: [www.stonewallcymru.org.uk/cymru/](http://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](http://www.wlga.gov.uk)