

Adroddiad am y Gweithlu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2024/25



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cynnwys

Cynnwys	2
CYFLWYNIAD	3
Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.....	3
Dyletswyddau Penodol yng Nghymru.....	3
Yr Iaith Gymraeg	4
Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog	4
Hyfforddiant Staff	5
NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPŲ GYDA'R DEHONGLI.....	6
TROSOLWG O'R CYNGOR	7
Oedran	8
Anabledd	9
Beichiogrwydd a mamolaeth	10
Hil	11
Crefydd neu gred	12
Rhyw.....	13
Cyfeiriadedd Rhywiol	13
Statws Priodasol.....	13
Dynion a Menywod	14
Swydd.....	14
Gradd	14
Cyflog	17
Y Math o Gontract.....	18
Patrwm Gwaith	18
Dysgu: Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.....	19
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg.....	21
Gweithwyr a fu'n ymwneud a gweithdrefnau achwyniadau.....	23
Gweithwyr sy'n destun Gweithdrefn Ddisgyblu.	24
GWAHANIAETHAU CYFLOG	25
HYFFORDDIANT STAFF	25
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH.....	29
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH	29
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH	29

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

RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

CYFLWYNIAD

Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

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

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

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

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

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

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu Rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Statws Priodasol o ran y rheidrwydd i roi sylw dyledus i'r angen am ddileu gwahaniaethu yn unig.

Dyletswyddau Penodol yng Nghymru

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

Nod yr adroddiad hwn yw cyflawni'r ddyletswydd benodol o ran adroddiadau blynyddol ar Wybodaeth am Gyflogaeth, Gwahaniaethau Cyflog a Hyfforddiant Staff. Mae'n ymwneud â'r cyfnod adrodd 1 Ebrill 2024 i 31 Mawrth 2025. Dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd ag Adroddiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024-2025.

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 amrywiaeth o ddata am y canlynol:

- Y bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn fesul nodwedd warchodedig
- Dynion a menywod, wedi eu rhannu yn ôl:
 - Swydd
 - Gradd
 - Cyflog
 - Math o gontract (yn cynnwys contractau parhaol a thros dro)

- Patrwm gwaith (yn cynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill)

- Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- Gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant
- Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau, naill ai fel achwynydd neu lle gwnaed cwyn yn eu herbyn
- Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod

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

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

Yr Iaith Gymraeg

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

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

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

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

Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog

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

- Wrth lunio amcanion cydraddoldeb, roi sylw dyledus i'r angen am gael amcanion sy'n ymdrin ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng gweithwyr sy'n perthyn i grŵp gwarchodedig a rhai nad ydynt, os yw'n ymddangos yn rhesymol debygol bod cysylltiad rhwng y rheswm am y gwahaniaethau a'r ffaith fod y gweithwyr hynny'n rhannu nodwedd warchodedig.

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

Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau

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

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

Hyfforddiant Staff

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

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

NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPŲ GYDA'R DEHONGLI

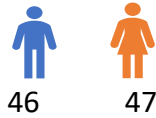
1. Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau yn ôl nifer yr unigolion, yn hytrach na ffigurau Cyfwerth ag Amser Llawn (CALI) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Felly, lle bo gweithiwr yn cyflawni swydd ddeuol neu nifer o swyddi, defnyddiwyd y brif swydd (ar sail oriau gwaith y swydd) at ddibenion adrodd data.
2. Mae gweithwyr a gyflogir yn lleol gan ysgolion, h.y. athrawon a staff cymorth, wedi eu heithrio o'r adroddiad hwn. Ysgolion unigol sy'n gyfrifol am gyhoeddi Adroddiad Gwybodaeth 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 2021 a'i gymharu â phroffil gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.
6. Mewn nifer o feysydd, bydd y broses o gasglu data a llenwi'r bylchau ynddo yn parhau, a bydd y wybodaeth yn cael ei datblygu ymhellach yn ystod y blyneddoddd nesaf.
7. Defnyddir y data cydraddoldeb a geir yn yr adroddiad hwn i lywio blaenoriaethau'r gweithlu ar gyfer Cyngor Sir Caerfyrddin trwy'r broses Adrannol o Gynllunio'r Gweithlu, ac i lywio ac adolygu'r camau cyflogaeth yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
8. Os oes nifer fach o achosion (ffigurau o dan 5) maent wedi'u cuddio drwy gydol yr adroddiad hwn ac yn cael eu dynodi gan *. Mae canrannau'n cael eu talgrynnu ac efallai na fydd ffigurau yn adio i greu'r cyfanswm oherwydd y ffactorau hyn.
9. Cesglir datganiadau gweithwyr o ran data personol sensitif ynghylch nodwedd(ion) gwarchodedig ar ffurf datganiad gwirfoddol wrth recriwtio, a thrwy archwiliadau gweithwyr. Lle ceir categori 'heb ddatgelu', nid yw'r ymgeisydd/gweithiwr wedi ateb y cwestiwn. Lle ceir y categori 'dewis peidio â dweud', mae'r gweithiwr wedi ymateb, ac nid yw am ddatgelu'r wybodaeth. Anogir gweithwyr i wneud datganiad yn rheolaidd, a chaiff y gyfran ym mhob un o'r categorïau hyn ei monitro dros amser.
10. Rydym yn monitro adrodd ar hunaniaeth rhywedd ac mae staff yn parhau i ddatgan eu bod yn drawsryweddol, ond mae'r ffigur yn rhy isel i wneud dadansoddiad ystyrlon a gallai datgelu arwain at adnabod unigolion yn anghyfreithlon. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn mynd i'r afael yn gadarnhaol ag unrhyw faterion o ran trawsrywedd yn y gweithle. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â sawl sefydliad ac rydym wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd cynhyrchiol, cefnogol a diogel i'r holl weithwyr.
11. Mae setiau data llawn yn cefnogi'r ddogfen hon a gellir gofyn amdanynt drwy ddefnyddio'r manylion cyswllt a nodir ar ddiwedd y ddogfen.

TROSOLWG O'R CYNGOR

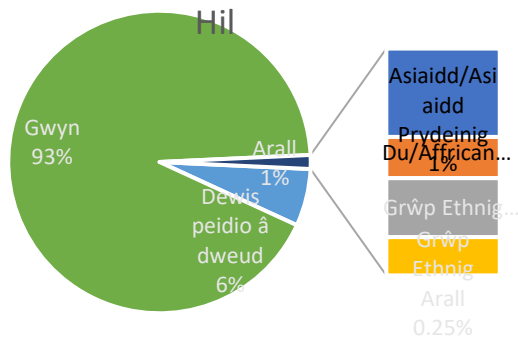


Ar 31 Mawrth 2024, mae'r Cyngor yn cyflogi 5191 o weithwyr sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad gweithlu hwn.

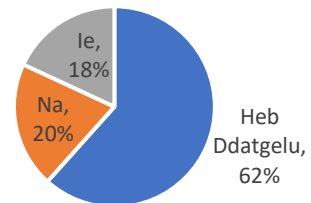
Oedran cyfartalog



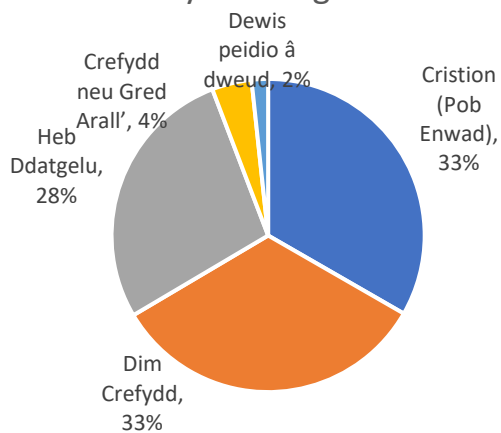
Rhaniad Gwryw / Benyw



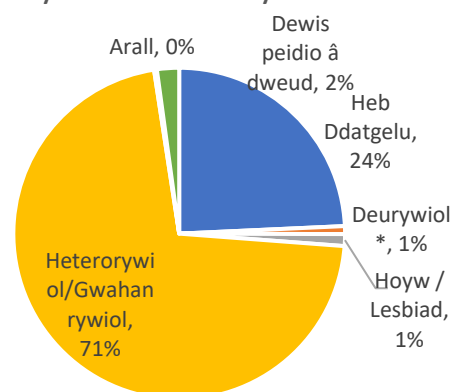
Anabledd



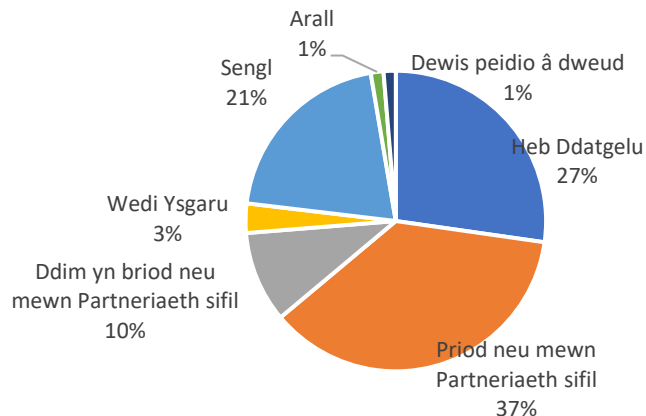
Crefydd neu gred



Cyfeiriadedd Rhywiol



Statws Priodosol



Oedran

Oedran cyfartalog y gweithwyr yw 47.



46

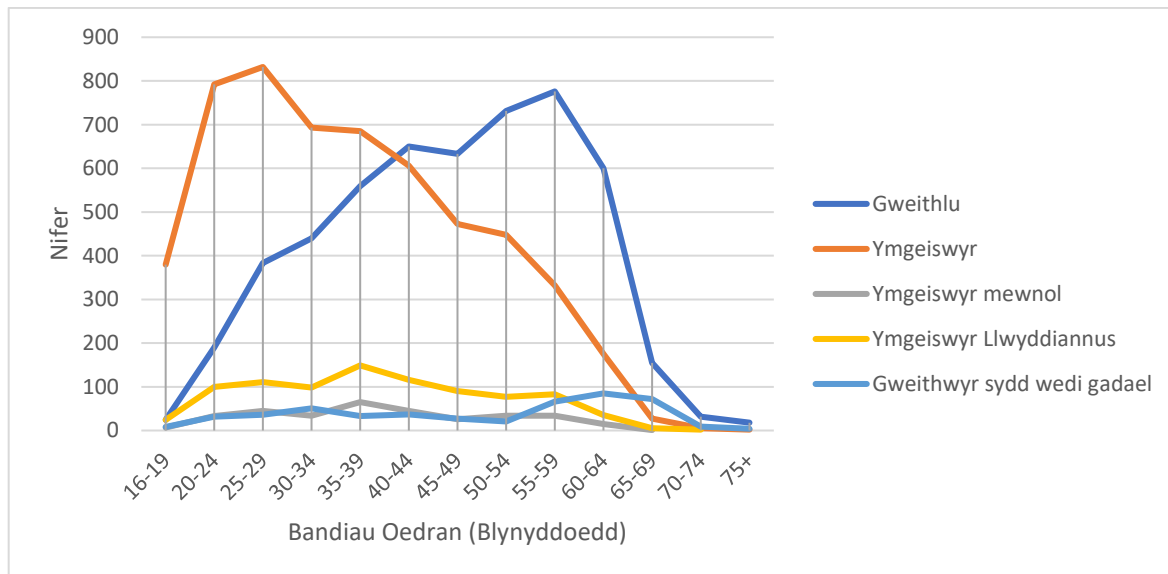


47



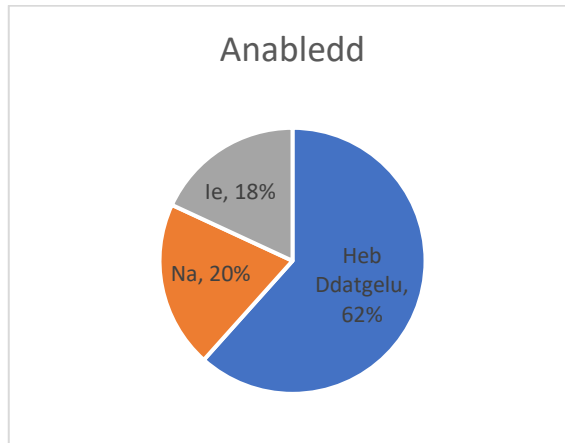
47

Y proffil oed:

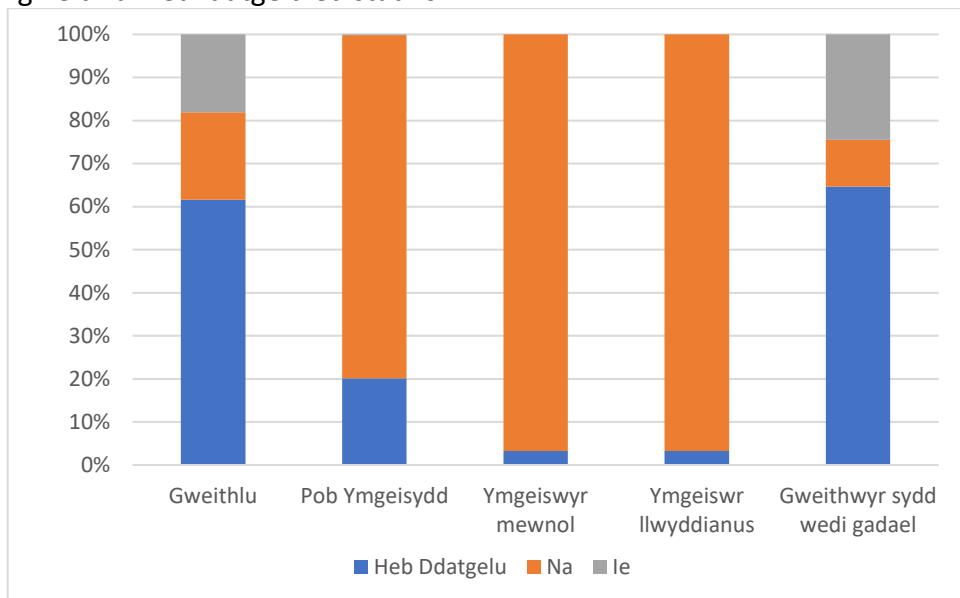


Bandiau Oedran (Blynnyddoedd)	Gweithlu	Pob Ymgeisydd	Ymgeiswyr mewnol	% Ymgeiswyr mewnol llwyddiannus	Gweithwyr sydd wedi gadael
16-19	24	380	7	24	8
20-24	190	792	33	100	32
25-29	383	832	45	111	36
30-34	440	693	34	98	51
35-39	559	685	65	149	33
40-44	650	606	45	116	37
45-49	633	473	26	90	27
50-54	731	448	34	77	21
55-59	776	332	34	83	66
60-64	600	175	15	35	85
65-69	155	27	1	5	72
70-74	32	5	0	2	9
75+	18	2	0	0	4
	5191	5450	339	890	481

Anabledd



Mae 18% o weithwyr wedi datgan bod ganddynt anabledd. Mae hyn yn cymharu â 23% fel yr adroddwyd drwy ddata cyfrifiad 2021 ar gyfer Sir Gaerfyrddin. Fodd bynnag, nid yw cyfran sylweddol o'r gweithlu wedi datgelu eu statws.



Rhaniaid Gwryw / Benyw Gweithwyr

% o ddynion a menywod sydd wedi datgan anabledd



32%



68%

Gweithwyr sydd wedi gadael

Canran y rhai a oedd wedi gadael a oedd wedi datgan anabledd:

25%

Ymgeiswyr Mewnol Llwyddiannus

Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus a oedd wedi datgan anabledd:

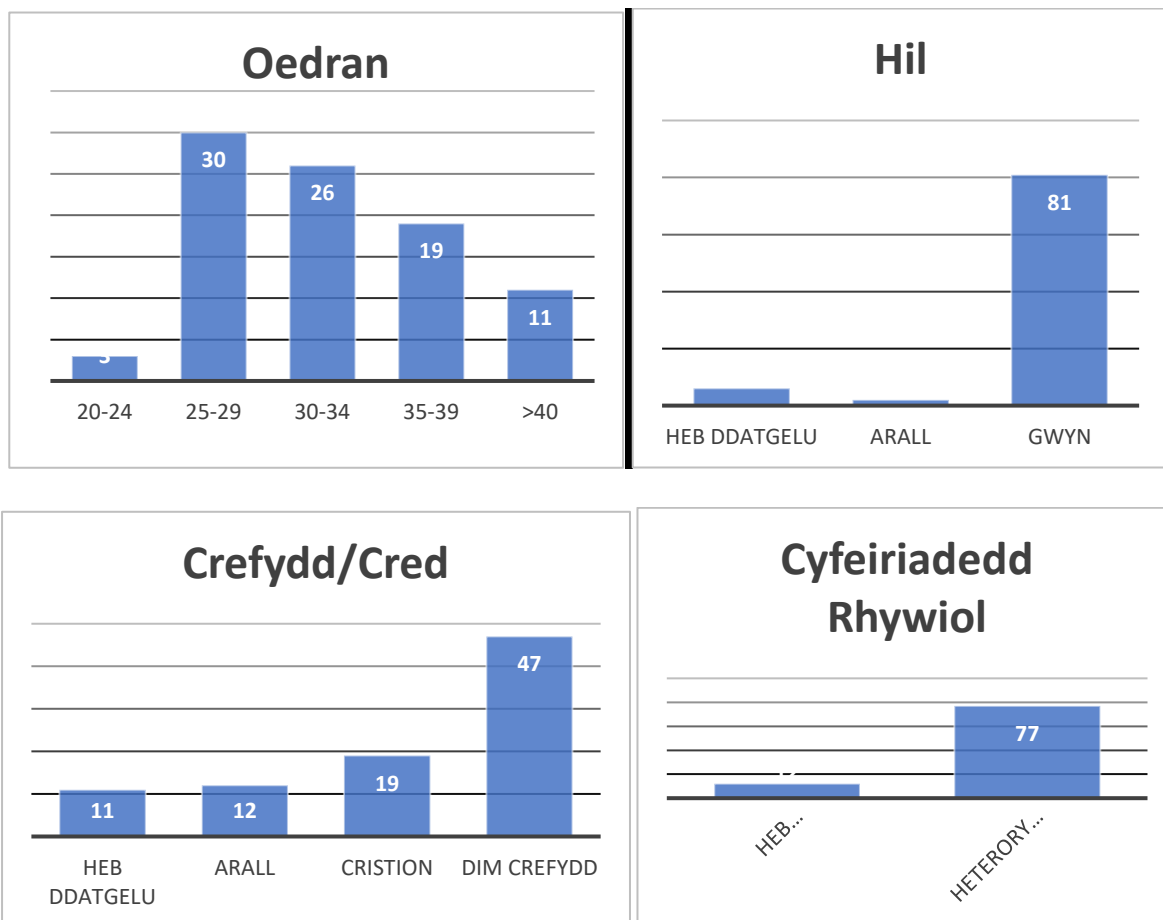
0%

Beichiogrwydd a mamolaeth

Roedd 58 o weithwyr wedi dechrau absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2025. Mae hyn yn cyfrif am 2% o'r gweithwyr benywaidd.

Yn ychwanegol:

- Mae 30 o weithwyr wedi cymryd absenoldeb tadolaeth,
- Mae 1 gweithwyr wedi cymryd absenoldeb mabwysiadu,
- Mae 11 o weithiwr wedi cymryd absenoldeb rhiant a rennir.



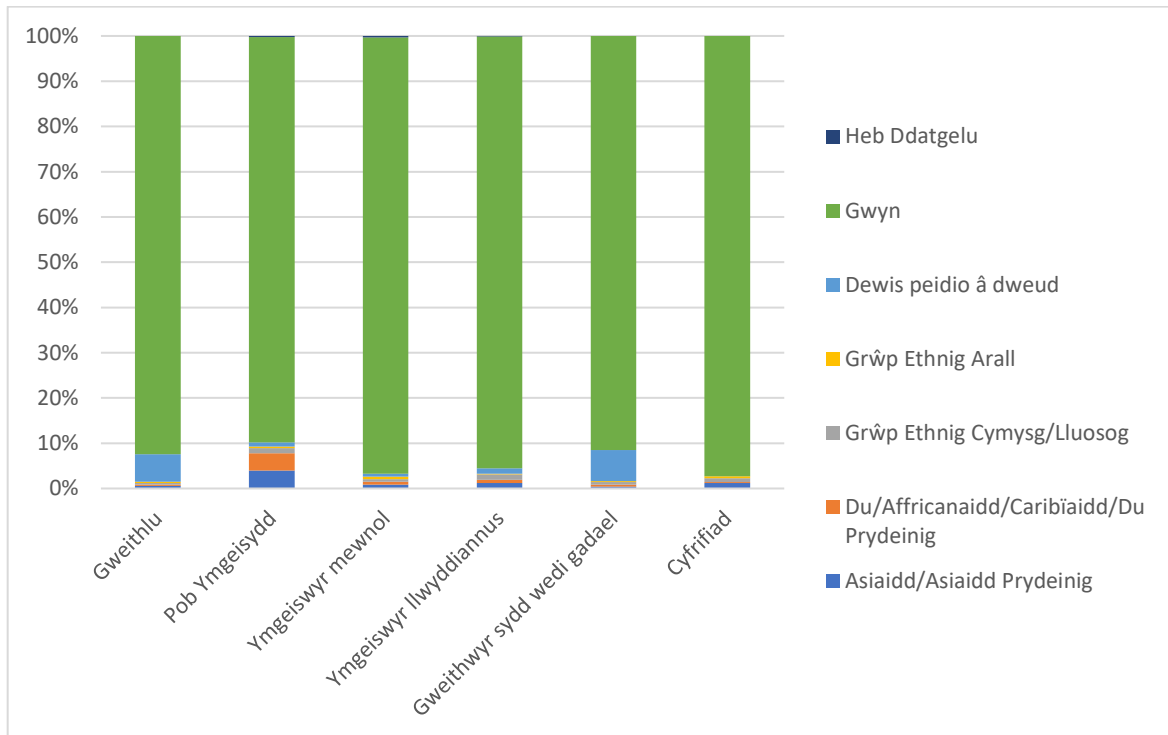
Mae'r Awdurdod wedi nodi 58 o ymgeiswyr sydd wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

Mae'r Awdurdod wedi nodi 22 o weithwyr a fu'n llwyddiannus yn eu ceisiadau ac a wedi ddywedodd eu bod wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd. Roedd 10 o weithwyr a newidiodd eu swydd yn ystod y flwyddyn.

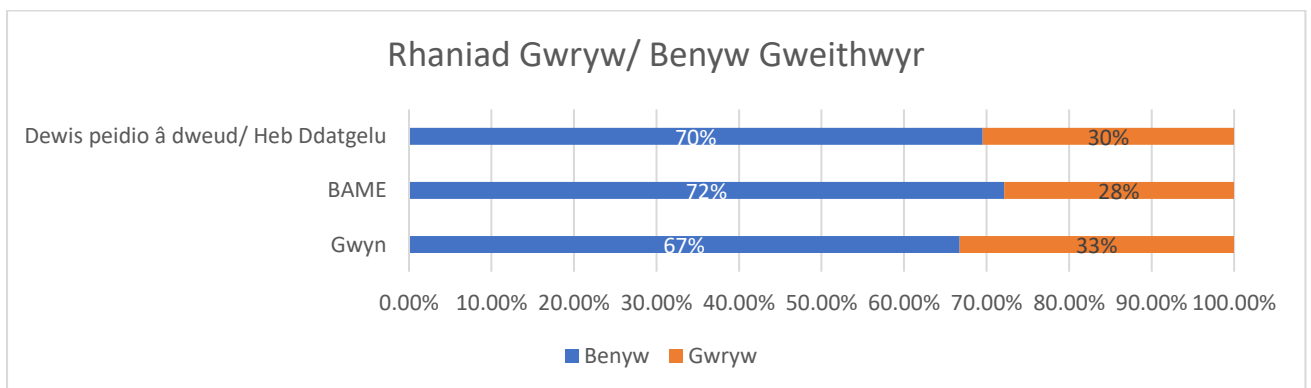
Mae ein cofnodion yn dangos nad oedd unrhyw ymadaw yr wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

Mae 25 o weithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn llwyddiannus yn ystod y flwyddyn hefyd wedi cymryd absenoldeb mamolaeth. Mae hyn yn 1.2% o gyfanswm nifer y gweithwyr sy'n cwblhau hyfforddiant.

Hil



Gweithwyr sy'n disgrifio eu hunain fel Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol (BAME): 1.58%. Mae'r ffigur hwn wedi cynyddu dros y 11 mlynedd diwethaf pan wnaethom adrodd 0.89% yn 2013/14. I roi hyn yng nghyd-destun y boblogaeth leol, yn ôl Cyfrifiad 2021 mae cyfran y preswylwyr BAME yn Sir Gaerfyrddin yn cyfateb i 2.7%. Fodd bynnag, nid yw cyfran sylweddol o'r gweithlu wedi datgelu eu statws.



Rhaniad Gwryw / Benyw Gweithwyr BAME



28%



72%

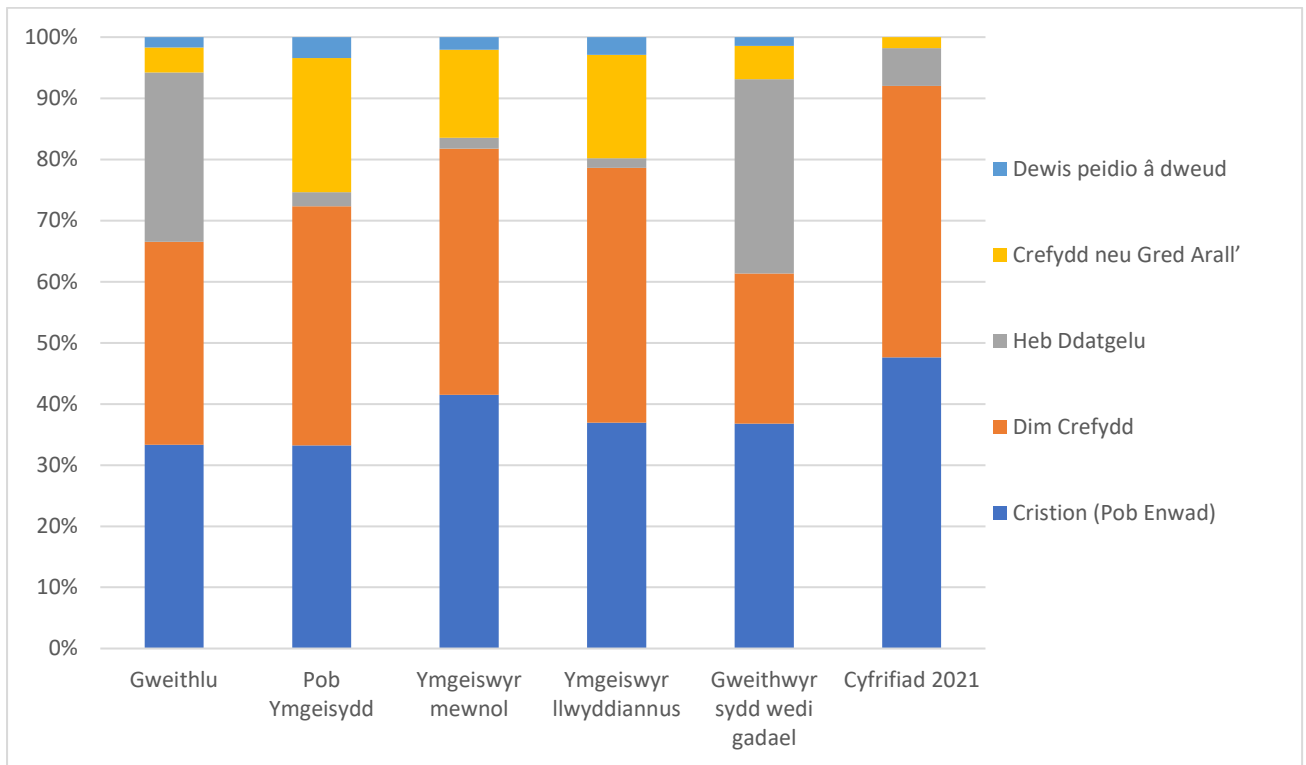
Ymgeiswyr Mewnol Llwyddiannus % o ymgeiswyr BAME a lwyddodd yn eu cais i newid swydd:

22%

O gymharu hyn â rhaniad gwryw/benyw gweithlu'r Cyngor (33%:67%) gellir nodi bod cyfran uwch o weithwyr benywaidd. Gellir priodoli hyn y galwedigaethau o fewn llywodraeth leol a gwahanu rhywedd nodweddiadol.

Crefydd neu gred

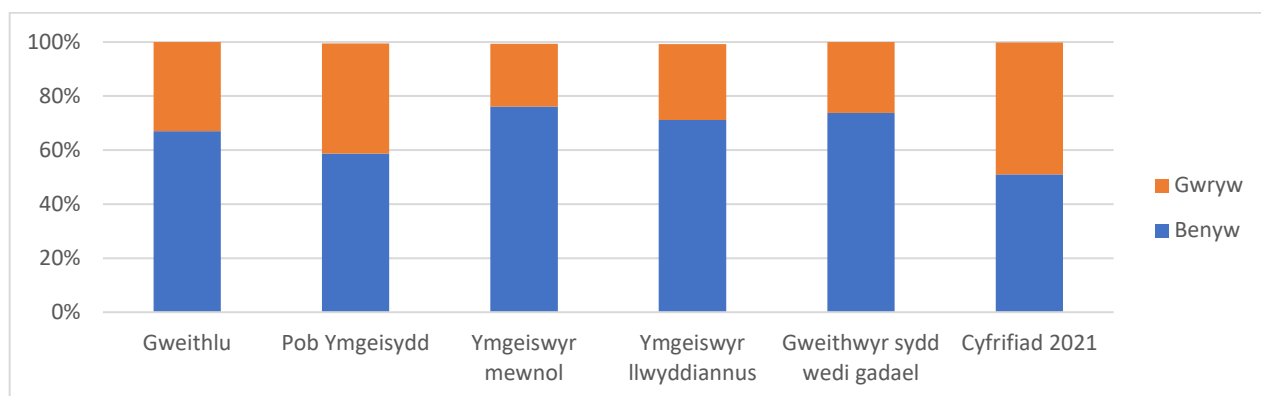
Cynrychiolir ystod eang o gredoau a diffyg credoau yn ein proffil gweithwyr:



Mae crefyddau eraill yn cynnwys: agnostig, anffydddiwr, Bwdhydd, dyneiddiwr, Iddew, Mwslim, Rastaffariad a Sikh. Oherwydd y niferoedd isel ym mhob un maent wedi'u grwpio gyda'i gilydd yn y graff uchod.

Y gyfran uchaf o weithwyr sy'n datgan eu crefydd yw Cristion (pob enwad) sef 33%. Datgelodd 33% ddim crefydd ac nid oedd 28% yn datgelu eu crefydd.

Rhyw

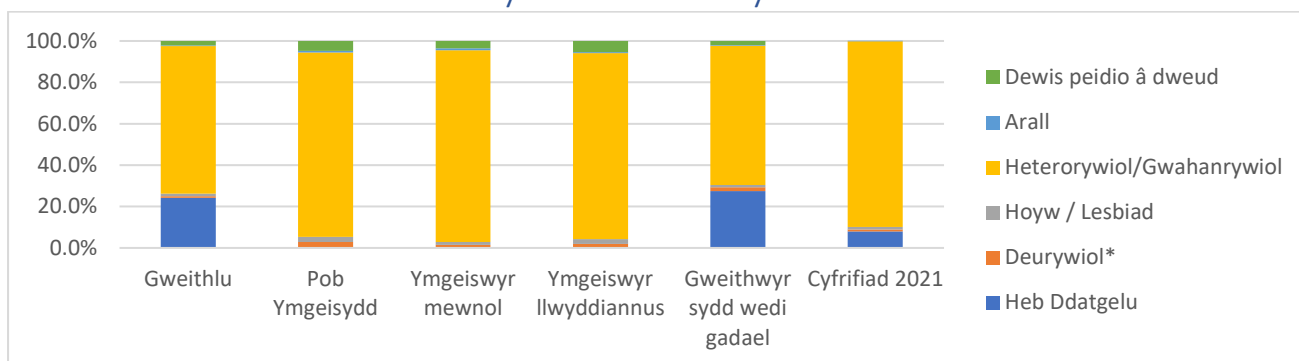


Mae hyn yn cymharu â data cyfrifiad 2021 o 49%: 51%.

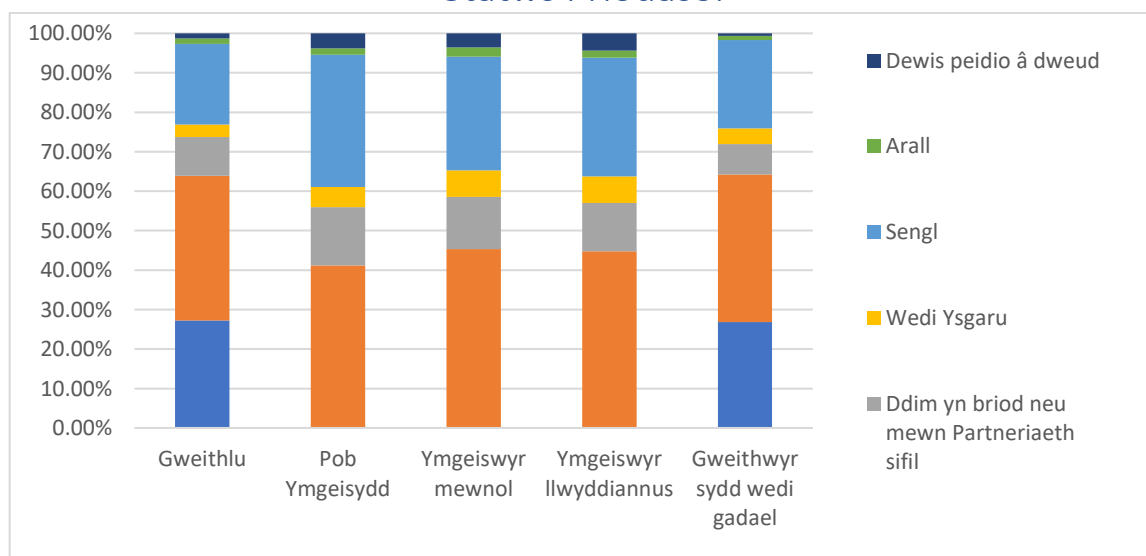
Rhaniad Gwryw / Benyw



Cyfeiriadedd Rhywiol



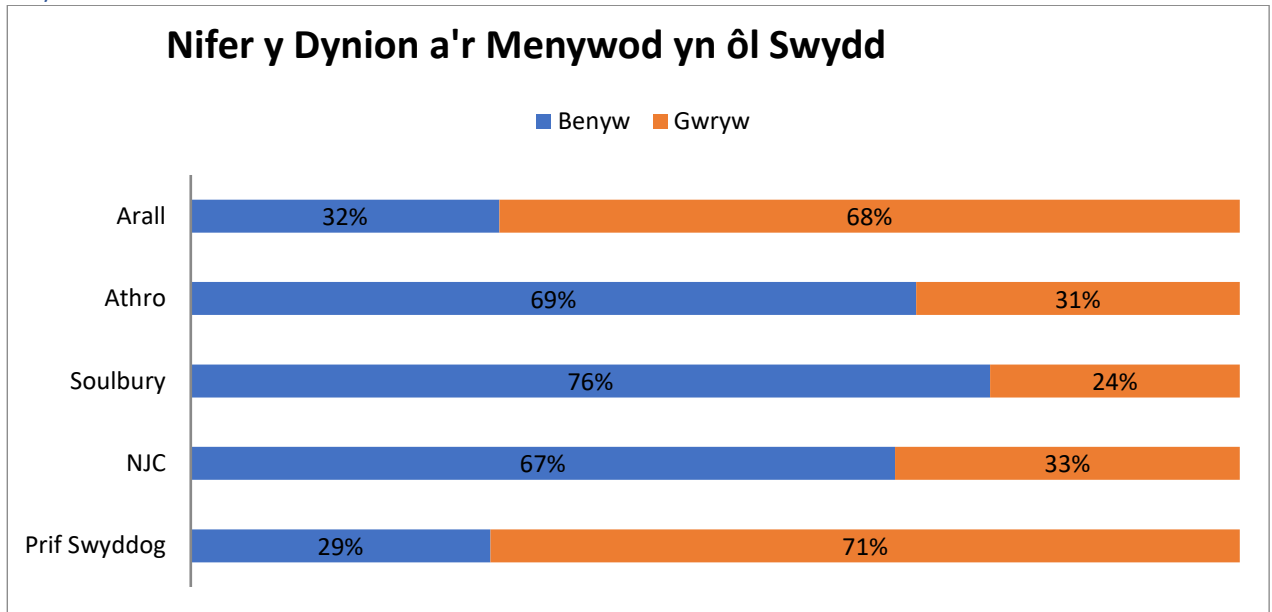
Statws Priodasol



Yn ôl adroddiad gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae llai a llai o bartneriaethau sifil yng Nghymru a Lloegr wrth i fwy o gyplau o'r un rhyw ddewis priodi.

Dynion a Menywod

Swydd

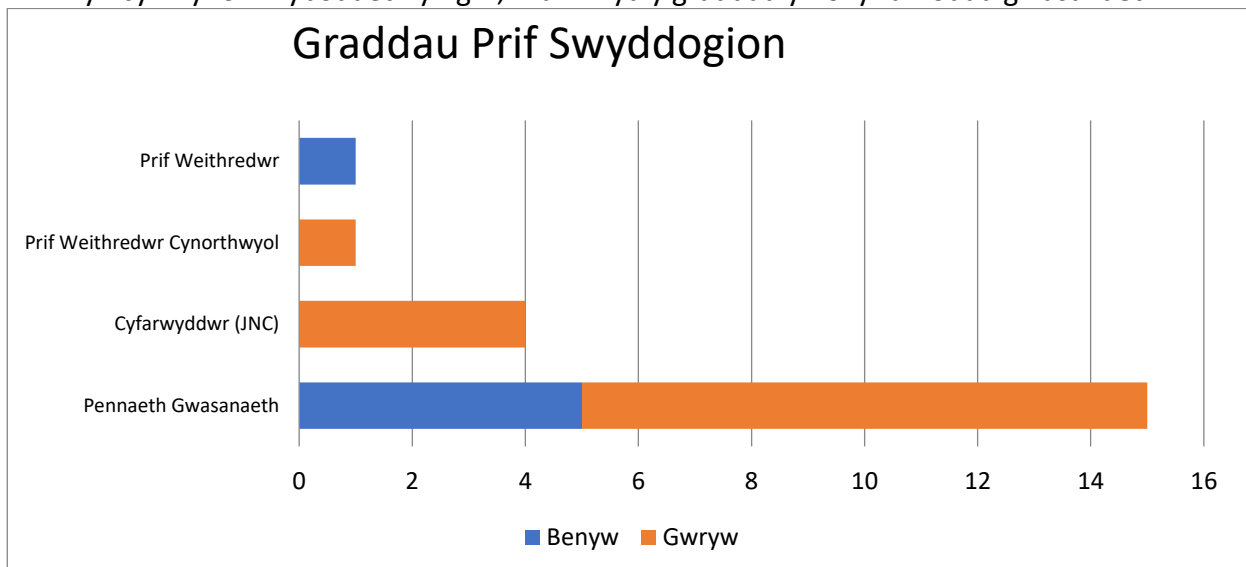


Amodau Gwasanaeth	Gweithlu	
	Benyw	Gwryw
Prif Swyddog	6	15
NJC	3,363	1,649
Soulbury	48	15
Athro	56	25
Graddau Eraill	5	12
Cyfanswm	3,478	1,713

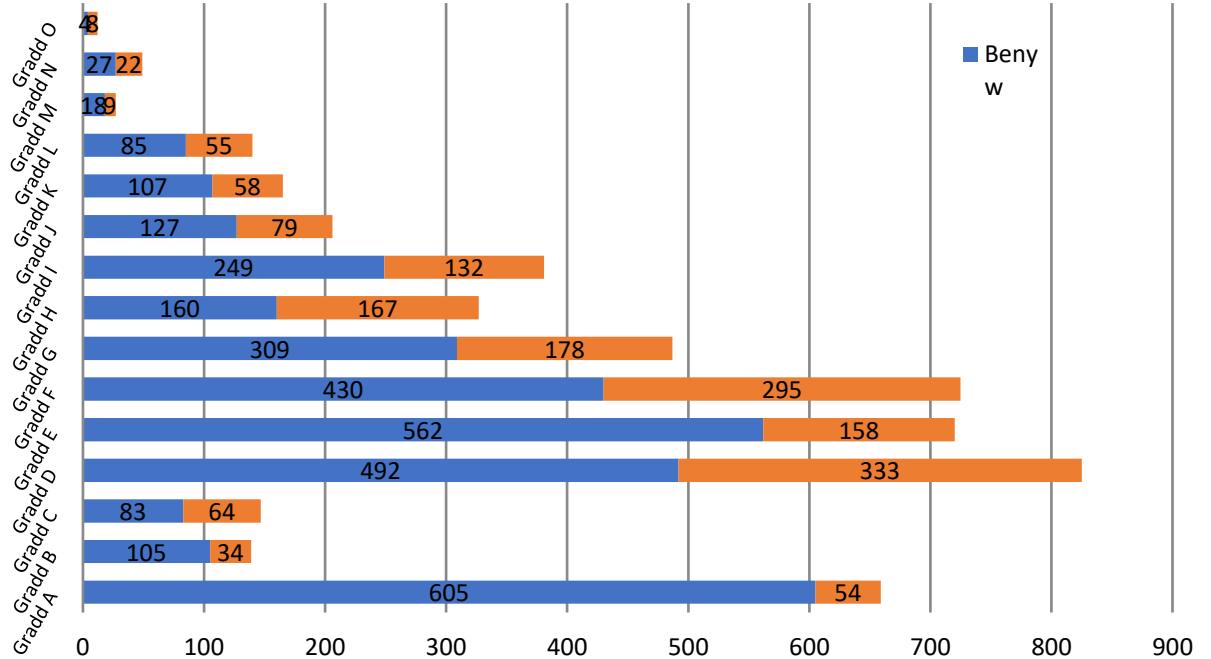
Uchod adroddir ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth. Dengys y data fod y rhaniad rhwng y ddau ryw yn y categorïau mwyaf o swyddi yr un fath â rhaniad y ddau ryw yn yr awdurdod yn gyffredinol, sef 67% Benyw i 33% Gwryw. Mae “Graddau Eraill” yn raddau sy'n seiliedig ar TUPE yn bennaf ond maent yn cynnwys graddau prentisiaethau modern a graddedigion.

Gradd

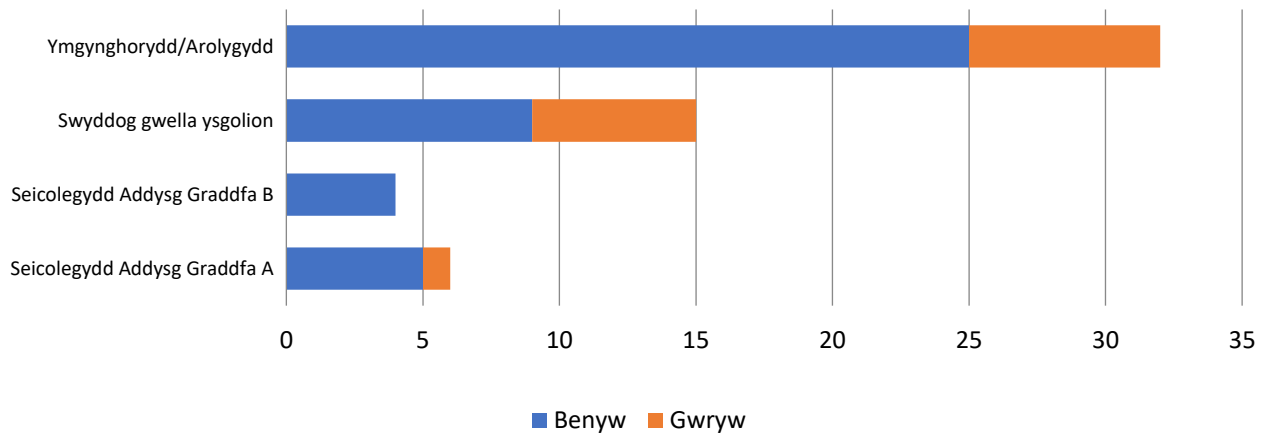
Er mwyn cyflwyno'r wybodaeth yn glir, rhannwyd y graddau yn ôl yr amodau gwasanaeth.



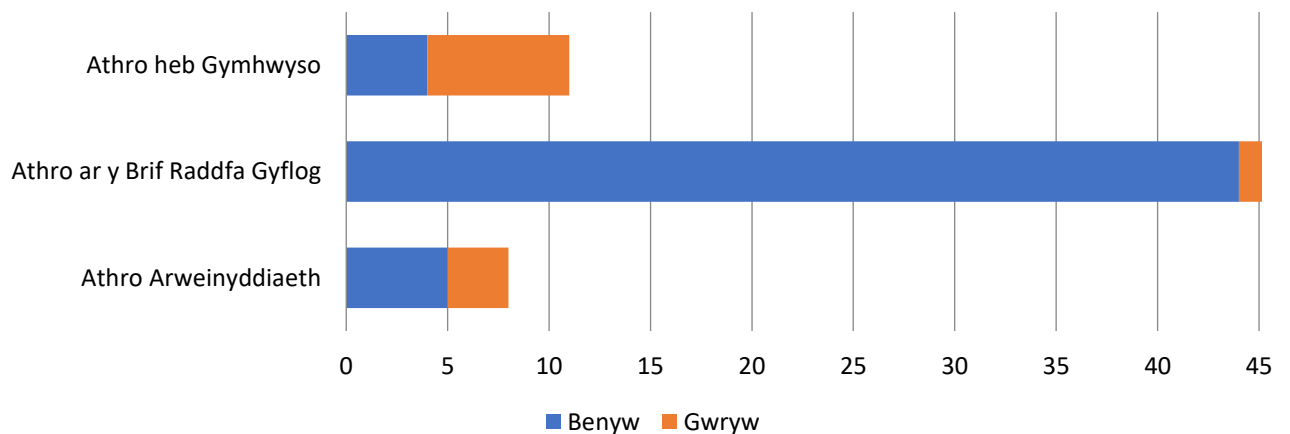
Graddau Statws Unffurf ar gyfer Gweithwyr NJC

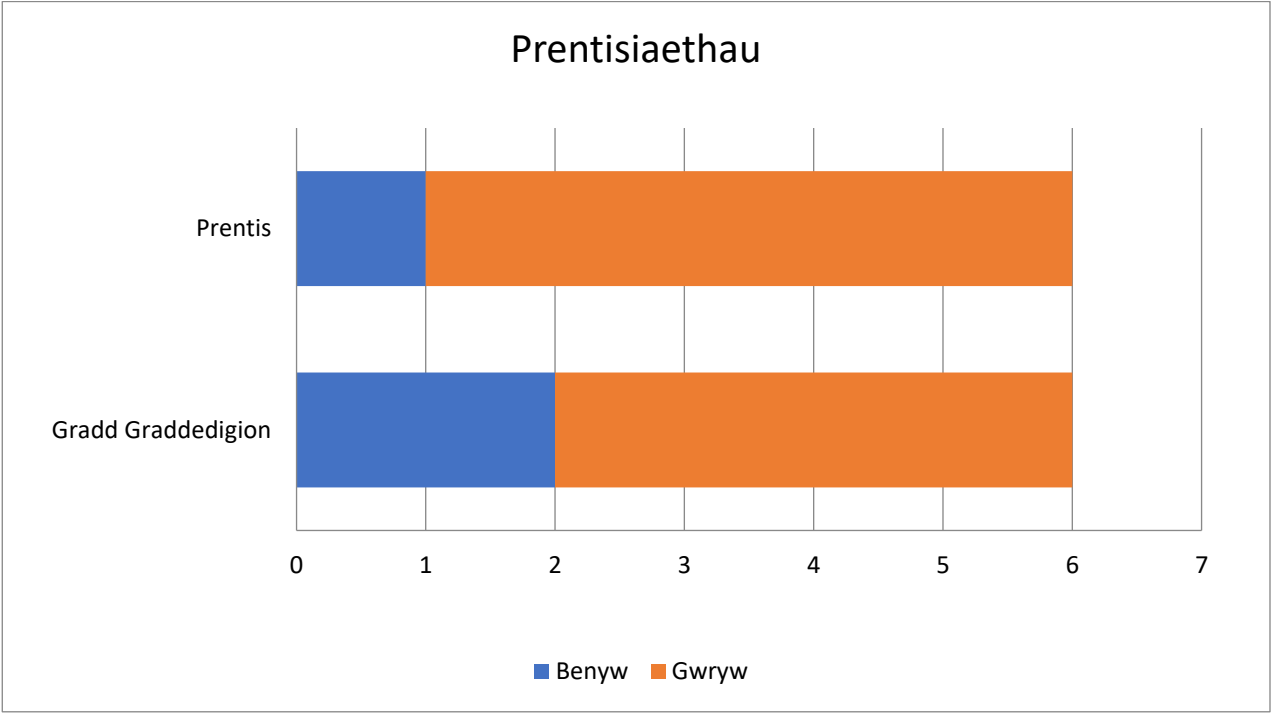


Graddau Soulbury

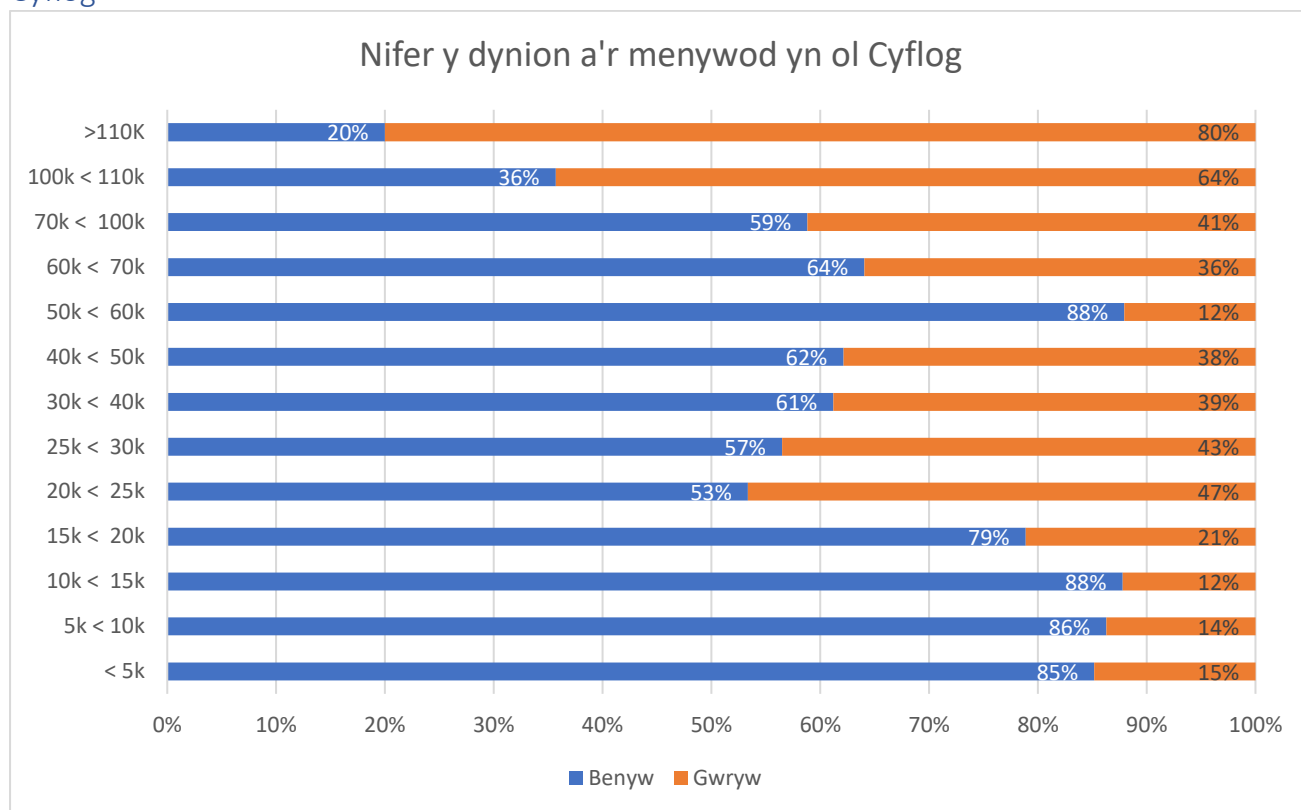


Graddau Addysgu (Cyflogir yn Ganolog)





Cyflog



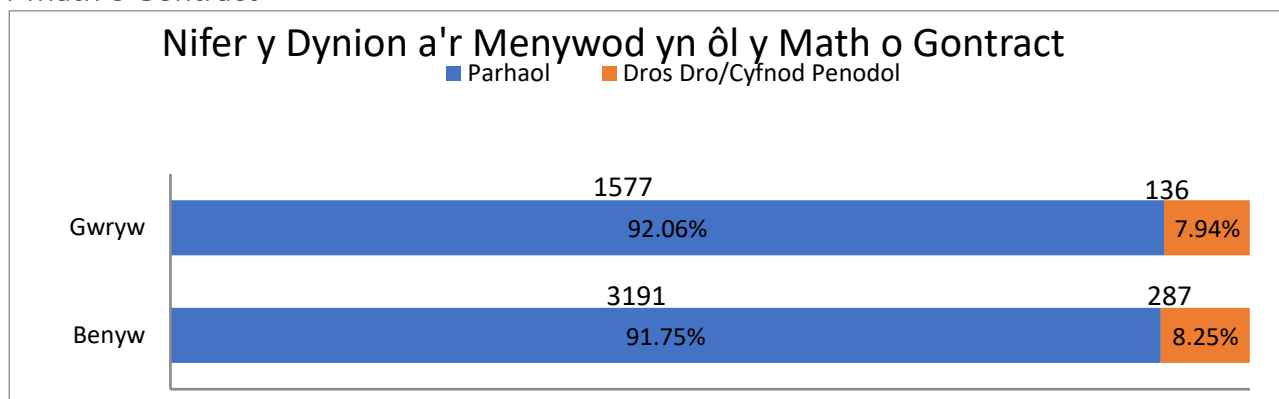
Bandiau Cyflog	Nifer y Gweithwyr		
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
< 5k	138	24	162
5k < 10k	321	51	372
10k < 15k	331	46	377
15k < 20k	471	126	597
20k < 25k	579	506	1,085
25k < 30k	703	541	1,244
30k < 40k	393	249	642
40k < 50k	110	67	177
50k < 60k	372	51	423
60k < 70k	41	23	64
70k < 100k	13	16	29
100k < 110k	5	9	14
>110K	1	4	5
Cyfanswm	3,478	1,713	5,191

At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31 Mawrth 2024.

Cyflog sylfaenol yw prif elfen y cyflog, 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.

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

Y Math o Gontract



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

- Parhaol – Gweithwyr a gyflogir ar y sail bod cyllid craidd yn y gyllideb ar gyfer y swydd, ac felly mae ganddynt gontract cyflogaeth diderfyn gyda'r awdurdod.
- Dros Dro/Cyfnod Penodol – Gweithwyr yw'r rhain sy'n cael eu cyflogi i ymgymryd dros dro â swydd neu weithiwr parhaol 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 ddau ryw.

Patrwm Gwaith

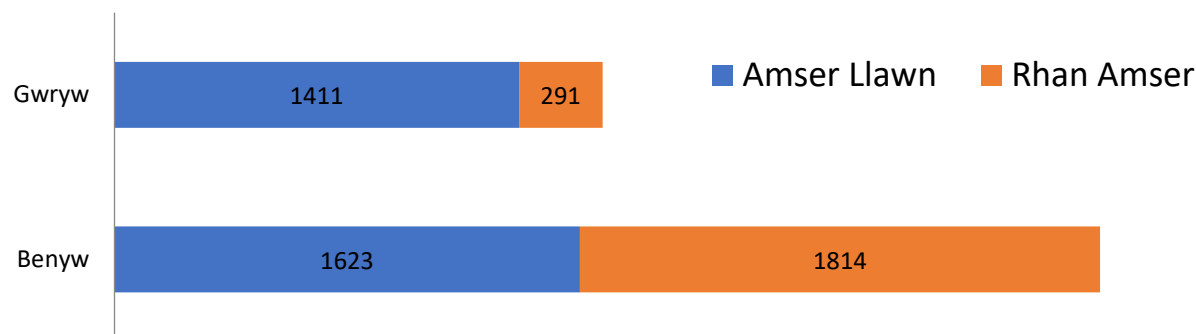
Catgoreiddiwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

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

Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

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

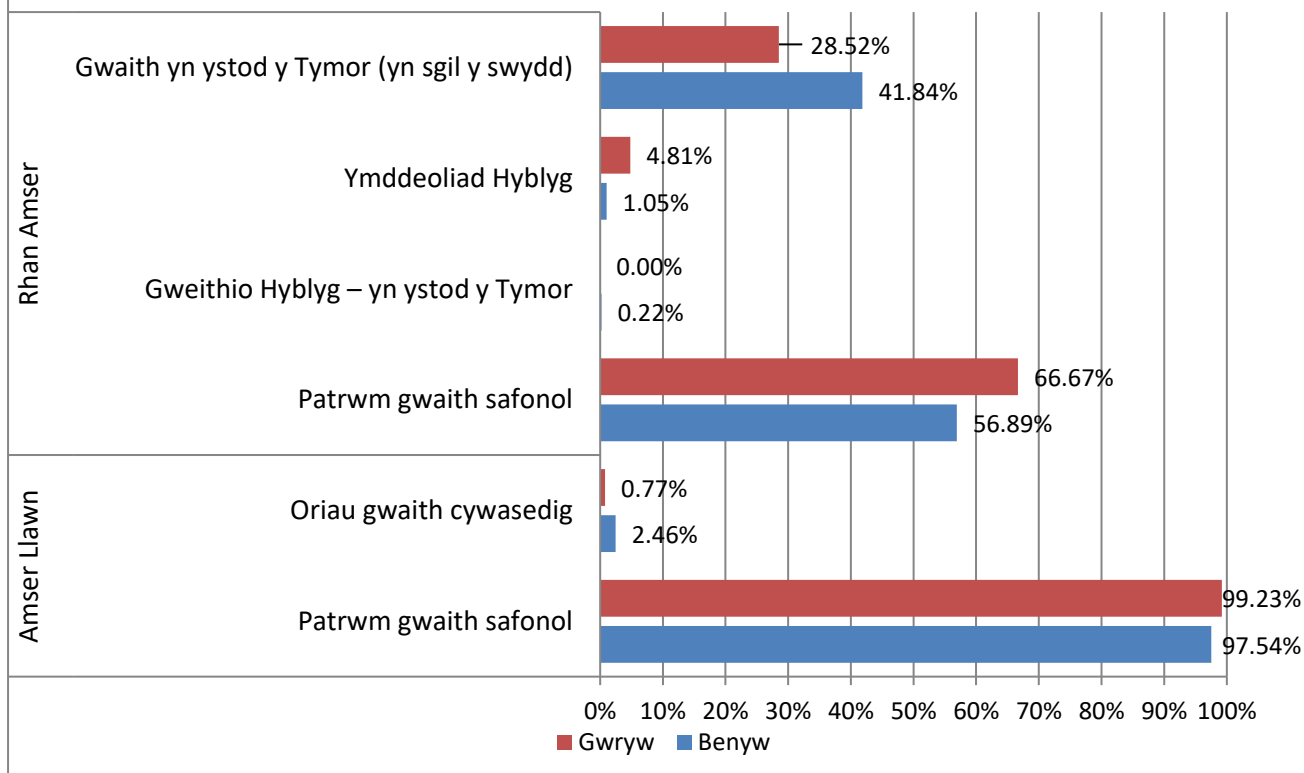
Nifer y Dynion a'r menywod gweithio'n Llawn Amser/ Rhan Amser



Patrwm Gweithio	%
Cyfanswm Amser Llawn	59.04%
Cyfanswm Rhan Amser	40.96%

Mae hyn yn cymharu â 62.7% mewn cyflogaeth amser llawn ar draws Sir Gaerfyrddin a 65.3% ledled Cymru
(Ffynhonnell: Proffil marchnad lafur NOMIS)

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



Dysgu: Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.

Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025.

Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais.

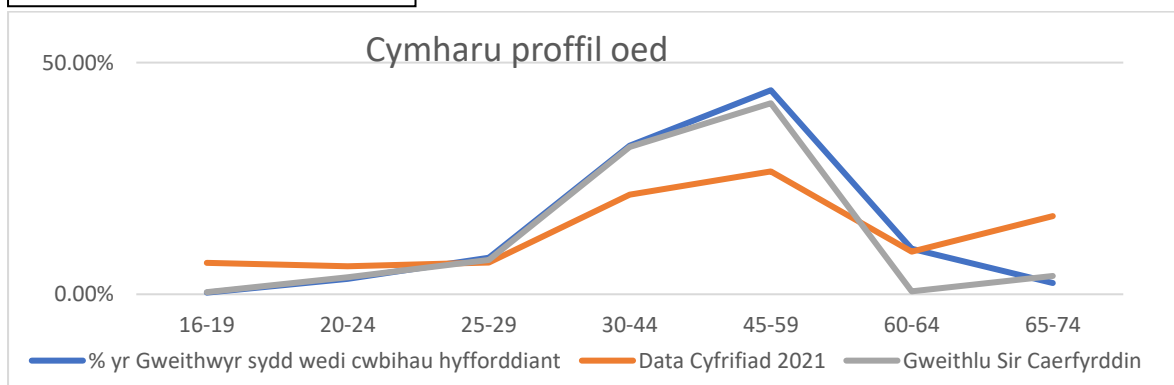
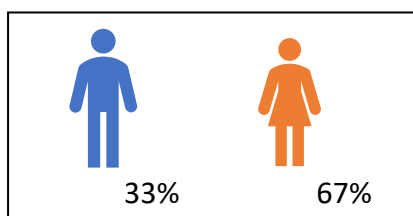
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2024 tan 31 Mawrth 2025

Mae'r data a ddangosir yn trafod ceisiadau ffurfiol a dderbyniwyd gan Dîm Datblygu Trefniadaeth yr Awdurdod.

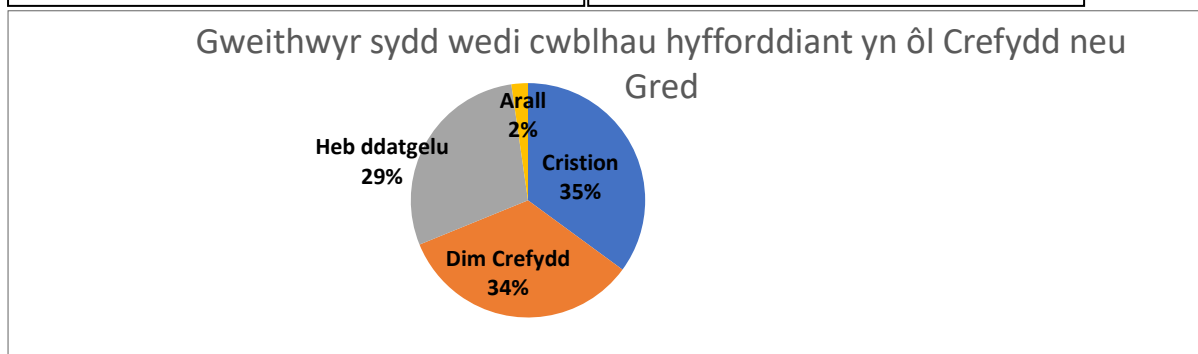
Lansiwyd Llwyfan Profiad Dysgwr a System Rheoli Dysgu [LXP-LMS] newydd o'r enw 'Thinqi' ar draws y sefydliad yn 2024 a newidiodd y ffordd y mae staff yn cael mynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu, gan gynnwys mynychu digwyddiadau ar-lein a wyneb yn wyneb, yn ogystal â rhaglenni e-ddysgu. Mae'r system newydd wedi'i chyflwyno ar draws yr Awdurdod Lleol yn ystod 2024-25, sydd wedi galluogi'r Tîm Dysgu a Datblygu i fonitro mynediad at gyfleoedd datblygu a'r lefel ymgysylltu er mwyn gwella'r data a gesglir.

Mae 3421 o weithwyr wedi cwblhau hyfforddiant yn llwyddiannus .



Roedd 20% yn datgan eu bod yn anabl.

93% Ethnigrwydd Gwyn

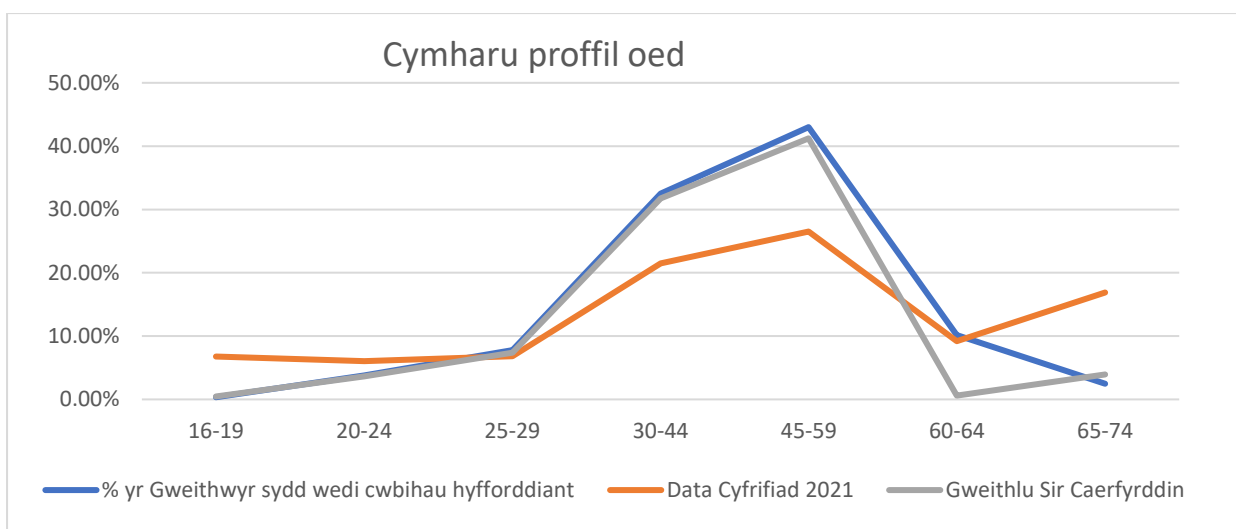
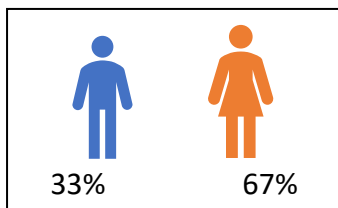


Roedd 66% yn briod neu mewn partneriaeth sifil.

Roedd 97% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

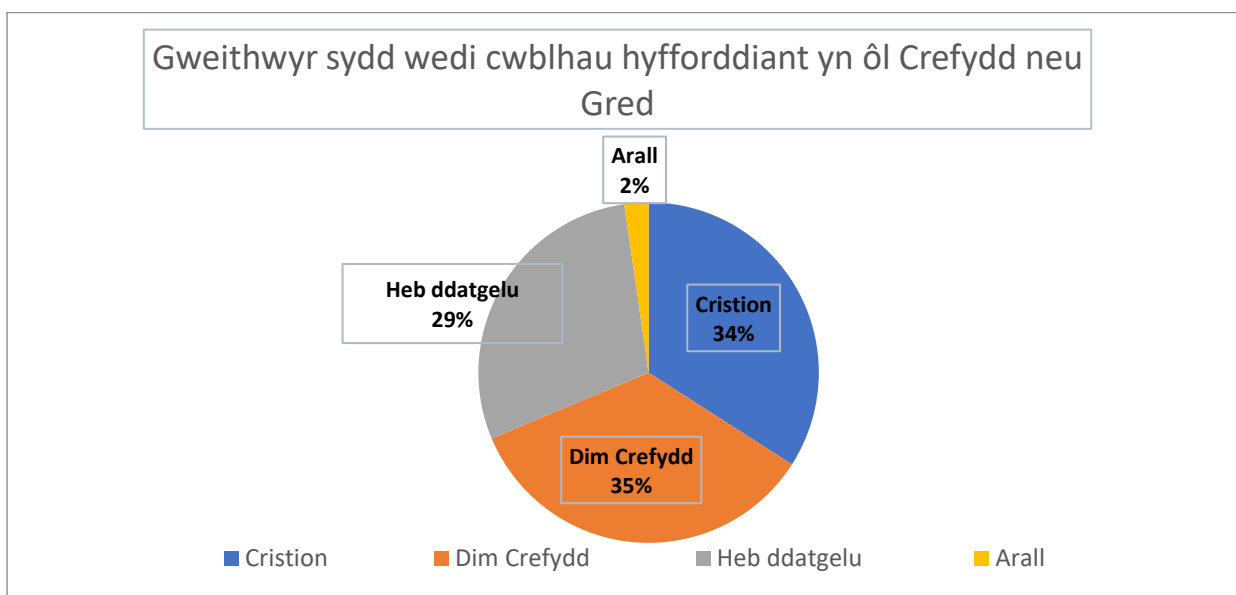
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg

Mae 550 o weithwyr wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn llwyddiannus.



92% Ethnigrwydd Gwyn

Roedd 19% yn datgan eu bod yn anabl.

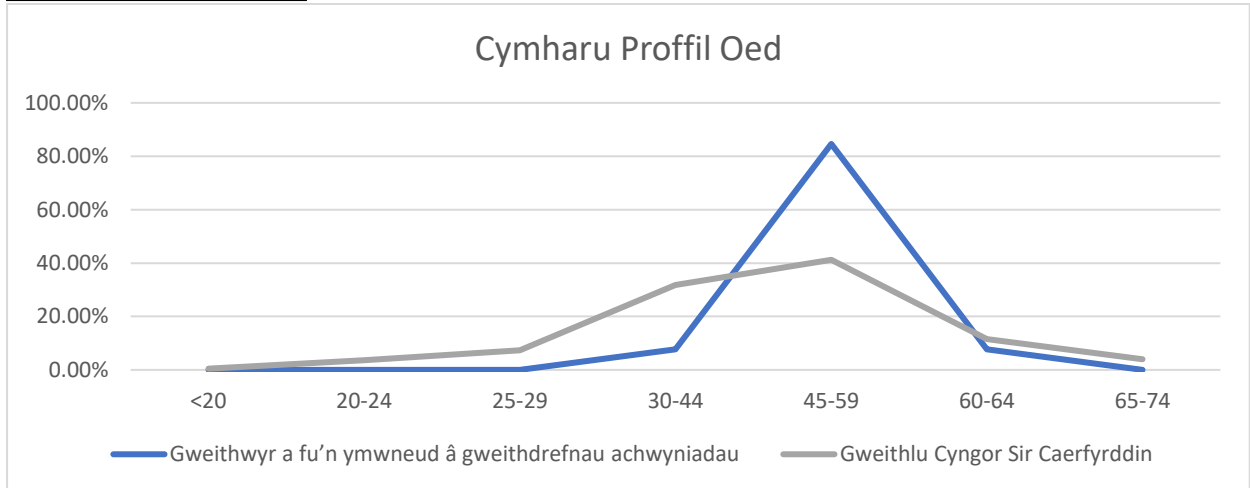
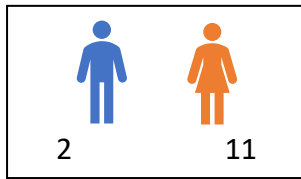


Roedd 52% yn briod neu mewn partneriaeth sifil a 29% wedi disgrifio eu hunain fel sengl.

Roedd 97% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

Gweithwyr a fu'n ymwneud a gweithdrefnau achwyniadau

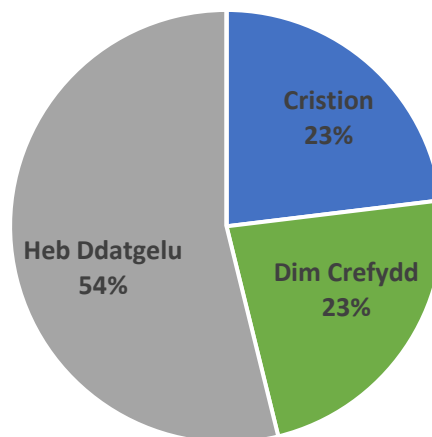
Roedd 13 o achosion yn ystod 2024/25.



100% Ethnigrwydd Gwyn

Roedd 33% yn datgan eu bod yn anabl.

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

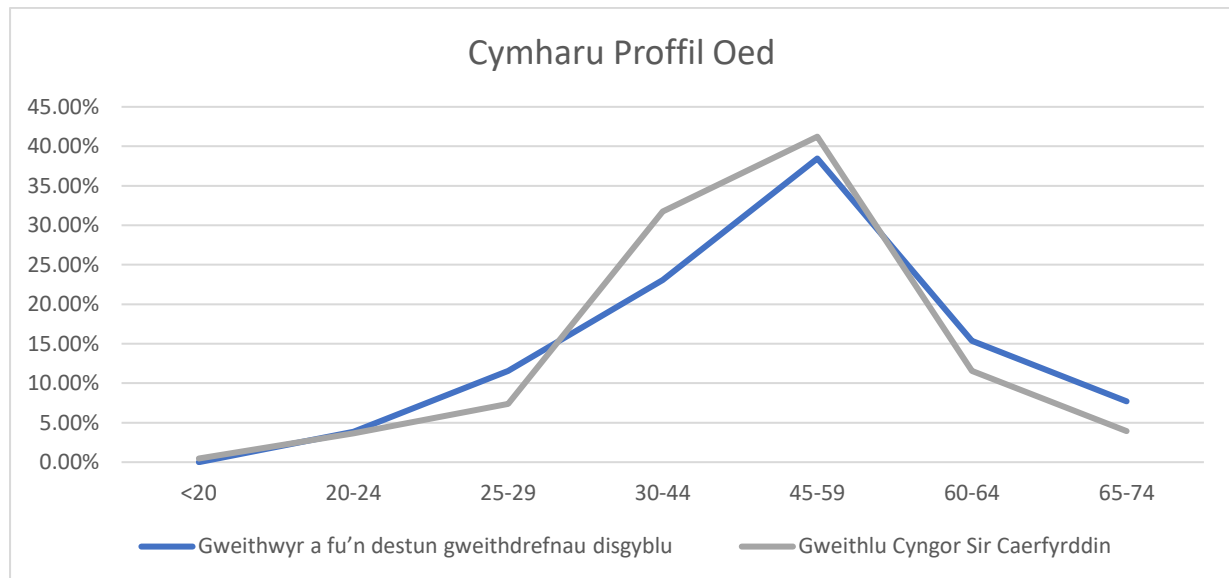
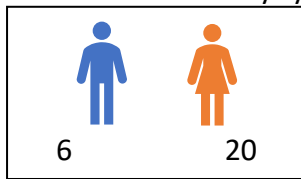


Roedd 57% yn briod neu mewn partneriaeth sifil.

Roedd 86% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

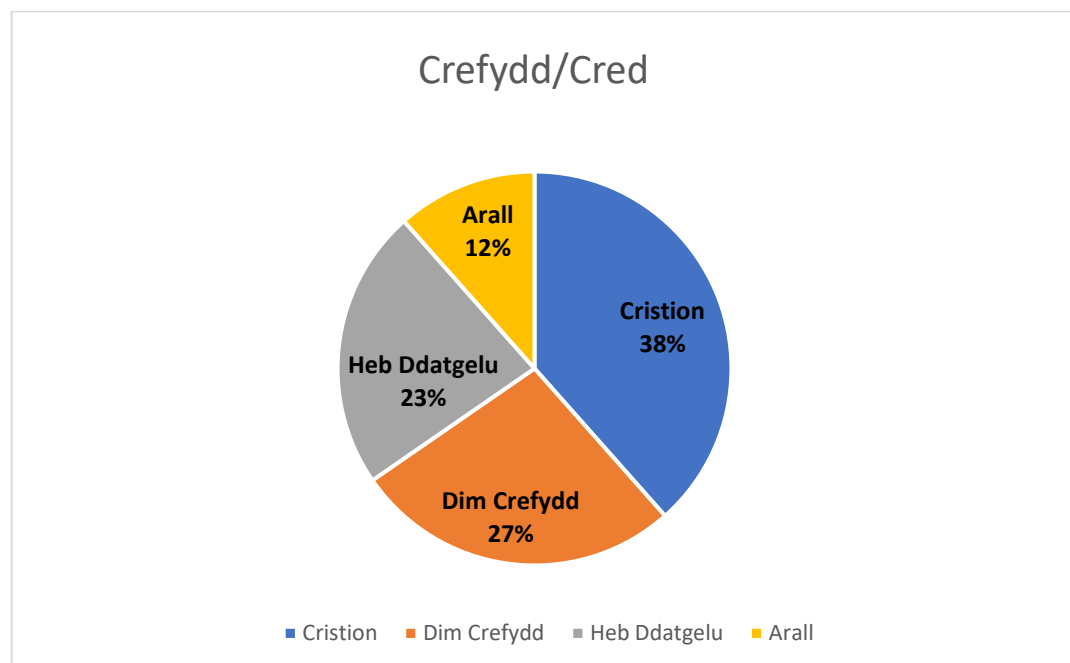
Gweithwyr sy'n destun Gweithdrefn Ddisgyblu.

Roedd 26 o weithwyr yn destun gweithdrefnau disgyblu ffurfiol yn ystod 2024/2025.



92% Ethnigrwydd Gwyn

Roedd 42% yn datgan eu bod yn anabl.



Roedd 95% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

Roedd 40% yn briod neu mewn partneriaeth sifil a 40% wedi disgrifio eu hunain fel sengl.

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 rhywedd.

Nodau allweddol statws unffurf yw:

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

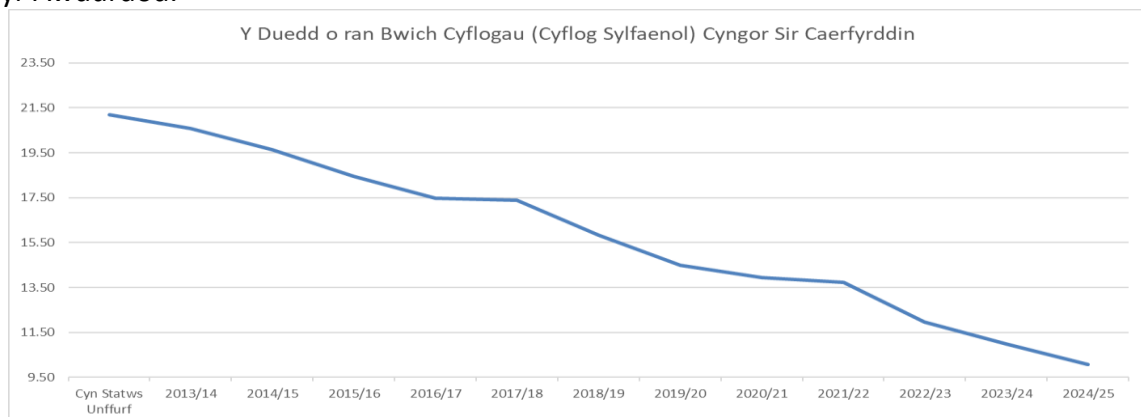
Yn ogystal, yn ystod 2013/14 bu'r Awdurdod yn cymhathu gweithwyr eraill i'r strwythur cyflogau a graddau statws unffurf newydd (y rhai ar delerau ac amodau Gweithwyr Crefft a Thiworiaid Sgiliau Sylfaenol). Mae'r Awdurdod yn ymgymryd ag archwiliad cyflog cyfartal yn flynyddol i nodi unrhyw fylchau cyflog. Mae'r archwiliad yn canolbwyntio ar rywedd ond gwneir dadansoddiad hefyd o nodweddion gwarchodedig eraill, yn benodol oedran ac ethnigrwydd. Os hoffech gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn yr Awdurdod ewch i'r tudalennau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar ein gwefan: [Cydraddoldeb ac Amrywiaeth \(llyw.cymru\)](http://llyw.cymru)

Mae'r bwlch cyflog rhywedd yn mesur y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog (cymedrig neu ganolrifol) dynion a menywod. Fel arfer, caiff hyn ei fynegi ar ffurf canran o gyflog dynion, lle mae ffigur negyddol o blaid dynion, a ffigur positif o blaid menywod. Rydym hefyd yn nodi'r gwahaniaeth rhwng cyflog sylfaenol a chyflog gros (cyflog sylfaenol yn ogystal â'r lwfansau perthnasol).

Cyflog Sylfaenol	
Cymedrig	Canolrifol
-10.07%	-7.68%

Cyflog Gros	
Cymedrig	Canolrifol
-11.09%	-12.15%

Cafwyd gostyngiad parhaus o flwyddyn i flwyddyn yn y bwlch cyflogau, fel y dangosir yn y graff isod. Mae hyn yn golygu bod llai o wahaniaeth bellach yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod ar draws yr Awdurdod.



HYFFORDDIANT STAFF

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

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

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

Dylai'r awdurdod ystyried y canlynol hefyd

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

Mynediad i Gyfleoedd Dysgu a Datblygu

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin, fel rhan o gonsortwm ehangach o bartneriaid awdurdodau lleol ledled Cymru, wedi gweithredu Llwyfan Profiad Dysgwr a System Rheoli Dysgu newydd [LXP-LMS] o'r enw 'Thinqi' ar draws y sefydliad. Drwy Raglen Trawsnewid y Cyngor, bydd cyflwyno ein system newydd yn 2024 yn gwella mynediad at fentrau dysgu, gan sicrhau bod gan yr holl staff fynediad at 'Ddysgu Hanfodol' fel rhan o ymrwymiad y Cyngor i'w ddyletswydd gyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn y gweithle, a'i fod yn cael ei hyrwyddo mewn sawl ffordd:

- 1. Hygyrchedd.** Mae'r LXP-LMS wedi'i gynllunio i gefnogi hygyrchedd, gan gynnig nodweddion fel cynnwys â chapsiynau a thechnoleg dysgu addasol i ddiwallu anghenion staff ag arddulliau dysgu gwahanol. Fel system cwmwl, gall staff gael mynediad at ddysgu ar ddyfeisiau gwahanol, gartref, yn y gwaith, neu ar ddyfais bersonol. Yn ogystal, mae system Adnoddau Dynol sylfaenol y Cyngorau wedi'i hintegreiddio'n llawn â Thinqi. Mae hyn yn caniatáu i broffiliau staff gael eu cydamseru â chyfrifon dysgwyr, yn seiliedig ar strwythurau staffio o fewn y sefydliad. Yn ogystal, pan fydd staff yn mewngofnodi i Thinqi tra byddant ar y rhwydwaith, mae mynediad trwy *Single Sign On* i ganiatáu mynediad hwylus at ddysgu.
- 2. Cydweithio.** Mae partneriaid consortwm yn defnyddio'r system ar y cyd, gan ganiatáu i gynnwys fod ar gael mewn lleoliad a rennir ar sail 'Unwaith i Gymru' e.e. Diogelu. Trwy gydweithio a rhannu dysgu, mae cynnwys yn ymestyn ac yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth y tu hwnt i'n

gweithlu, wrth gryfhau galluoedd partneriaeth i fodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

3. **Dysgu Hanfodol.** Mae holl staff y Cyngor yn derbyn y bathodyn Dysgu Hanfodol ar ôl cwblhau 11 modiwl e-ddysgu allweddol a gymeradwywyd gan y Tîm Rheoli Corfforaethol ac sydd wedi'u cynnwys yn y Polisi Dysgu a Datblygu. Mae'r rhain yn cynnwys:

1. Cynefino
2. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
3. Ymwybyddiaeth o Dwyll
4. Safonau Ymddygiad yn y Gweithle
5. Ymwybyddiaeth Seiber yn y Gweithle
6. Cyflwyniad i Ddiogelu Data
7. Iechyd Meddwl yn y Gweithle
8. Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg
9. Grŵp Diogelu A
10. Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol [VAWDASV]
11. Datgelu Camarfer

Bydd gwell monitro Dysgu Hanfodol yn sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau fel rhan o ymrwymiad yr awdurdod lleol i'w ddyletswydd gyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, fel y'i cyhoeddwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2024-28 a Strategaeth y Gweithlu 2024-29.

4. **Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.** Y tu hwnt i'n Dysgu Hanfodol, mae ystod eang o gynnwys dysgu amrywiol ar gael i arfogi staff a rheolwyr gydag adnoddau i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu timau. Mae'r rhain yn cynnwys lefelau dysgu rhagarweiniol ac uwch, gan gwmpasu pynciau fel Deall Awtistiaeth, Cyfathrebu Effeithiol, Deall Syndrom Tourette a Chynefino Cyfamod y Lluoedd Arfog.

Yn ogystal, mae nifer o gyfleoedd dysgu a datblygu wedi'u darparu ar gyfer rolau penodol ar draws y Cyngor, fel y nodir isod.

5. **Llwybrau Dysgu.** Mae'r system newydd yn darparu llwybrau dysgu personol sy'n darparu ar gyfer anghenion dysgu unigol. Mae hyn yn sicrhau bod holl weithwyr y Cyngor yn derbyn hyfforddiant sy'n berthnasol ac yn hygyrch iddynt e.e. ar-lein neu ddigwyddiad personol. Mae hyn yn cynnwys cyfleoedd i gefnogi staff rheng flaen i ddefnyddio'r LXP-LMS a chefnogi datblygu sgiliau digidol.
6. **Y Gymraeg.** Mae Thinqi yn system gwbl ddwyieithog sy'n caniatáu i staff ddewis dysgu yn Gymraeg neu Saesneg. Mae hyn yn cynnwys yr iaith a ffeirir wrth dderbyn gwybodaeth drwy'r system, cynnwys dysgu, a llywio dewislen a thudalennau.

Cyfleoedd dysgu a datblygu penodol

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

- **Sut i fod yn Gynghreiriad dros Amrywiaeth a Chynhwysiant** – ymgymrodd 18 aelod o staff â'r modiwl e-ddysgu lle'r ydych yn dysgu beth yw ystyr bod yn gynghreiriad a pha nodweddion



sydd gan gynghreiriad o ran sicrhau bod yr holl weithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cydnabod, eu gwerthfawrogi a'u croesawu.

- **Sut i Weithio'n Effeithiol gyda Gwahanol Ddulliau Cyfathrebu** -
- **Modiwl 1: Deall Awtistiaeth (Lefel 1)** – ymgwyrodd 221 aelod o staff â'r e-ddysgu sy'n gyflwyniad i beth yw awtistiaeth, sut mae'n effeithio bywyd pobl awtistig o ddydd i ddydd, ac yn rhoi cyngor ar bethau y gallwch chi eu gwneud i ddeall awtistiaeth yn well.
- **Modiwl 2: Deall Cyfathrebu Effeithiol ac Awtistiaeth (Lefel 1)** – symudodd 156 aelod o staff ymlaen i fodiwl e-ddysgu Lefel 2, lle mae staff yn clywed pobl awtistig yn disgrifio eu profiadau o gyfathrebu.
- **Deall Syndrom Tourette** – cwblhaodd 32 aelod o staff y modiwl hwn, sy'n rhoi trosolwg o beth yw Syndrom Tourette, nodweddion sy'n cyd-ddigwydd a gwahaniaethau, sut mae'n effeithio unigolyn a beth y gellir ei wneud i helpu a deall.
- **Cyflwyniad i Gyfamod y Lluoedd Arfog** – dysgodd 34 aelod o staff am y Lluoedd Arfog a beth yw Cyfamod y Lluoedd Arfog.
- **Canllaw i Reolwyr [Traws ac Anneuaidd]** – cwblhaodd 16 aelod o staff ar draws yr adrannau yr e-ddysgu, gan gynnwys Adnoddau Dynol, Gwasanaethau Teulu a Gwasanaethau Gweithredol. Roedd y cwrs yn cynnwys tystiolaeth bersonol ac astudiaethau achos manwl i ddarparu pecyn cymorth hanfodol i reolwyr wrth reoli a chefnogi staff traws ac anneuaidd ar bob lefel yn y sefydliad.
- **Cyfeiriadedd rhywiol** – cwblhaodd 42 aelod o staff ar draws Adrannau'r e-ddysgu, gan gynnwys Gweithwyr Cymorth Arbenigol a Gwasanaethau Ieuentid. Rhoddodd y micro-gwrs sylw i faterion cyfeiriadedd rhywiol yn y gweithle.
- **Ymwybyddiaeth Trawsryweddol** – cwblhaodd 44 o staff ar draws Adrannau'r e-ddysgu, gan gynnwys Gwasanaethau Cwsmeriaid a Gofal Cartref.

Un Cyngor - Gwerthoedd ac Ymddygiad Craidd

Mae'r Cyngor wedi datblygu 'Ein Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau Craidd' i gefnogi'r sefydliad, o helpu i wneud y penderfyniadau cywir, i sut rydym yn trin eraill ac yn darparu ein gwasanaethau.

Yn seiliedig ar chwe gwerth craidd ac 20 ymddygiad dros dair lefel, mae'r fframwaith yn cael ei ddefnyddio gan unigolion, rheolwyr ac arweinwyr ar draws y sefydliad i helpu i gyflawni, llunio ac arwain. Mae un o'r chwe gwerth craidd – Uniondeb, yn cynrychioli ein hymddygiad Cynhwysiant a Gwerthoedd wrth drin pobl yn deg, o ddangos parch a sensitifrwydd tuag at wahaniaethau a dewisiadau iaith [Cymraeg neu Saesneg], i arwain ac atgyfnerthu diwylliant cynhwysol.

Defnyddir y fframwaith i gefnogi cyfnodau allweddol, gan gynnwys:

- Denu a recriwtio pobl sy'n rhannu ein gwerthoedd, drwy ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar werthoedd.
- Mae staff sydd newydd eu penodi yn mynychu sesiwn sefydlu gorfforaethol o'r enw 'Croeso', sy'n cwmpasu ein gwerthoedd a'n hymddygiadau craidd.
- Mae rheolwyr yn mynychu Recriwtio Mwy Diogel: Dull ymarferol sy'n seiliedig ar werthoedd, sy'n rhoi cipolwg ar sut i ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar werthoedd i'ch helpu i lywio cyfleoedd a heriau o ran deallusrwydd artiffisial i recriwtio yn fwy diogel ac yn fwy effeithiol.
- Herio a datrys ymddygiadau di-fudd a helpu'r gweithlu i wneud gwahaniaeth.



DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH

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

Bydd Cyngor Sir Caerfyrddin yn archwilio'r data a geir yn yr Adroddiad Gwybodaeth hwn am y Gweithlu trwy'r Gweithgor Cydraddoldeb Corfforaethol a'r Tîm Rheoli Corfforaethol, gan 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.

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 (Pobl Digidol a Pholisi)
Cyngor Sir Caerfyrddin
Neuadd y Sir
Caerfyrddin
SA31 1JP

E-bost: RPUndCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

Os hoffech gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn yr Awdurdod ewch i'r tudalennau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar ein gwefan: [Cydraddoldeb ac Amrywiaeth \(llyw.cymru\)](#)

Os ydych chi'n weithiwr i'r Awdurdod, gallwch hefyd ofyn i'ch rheolwr neu'ch Partner Busnes Adnoddau Dynol am ragor o wybodaeth. Mae gwybodaeth hefyd ar gael drwy ein platform dysgu: [Llwyfan - Dangosfwrdd - Thingi Sirgar](#)

Fel arall, ewch i'r tudalennau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y fewnrwyd gan ddilyn y ddolen isod: [Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#)