CYNGOR SIR CAERFYRDDIN

CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

ADRODDIAD GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1af EBRILL 2016 – 31ain MAWRTH 2017

Cynnwys

CYFLWYNIAD 3
Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus 3
Dyletswyddau Penodol yng Nghymru 3
Yr Iaith Gymraeg 4
NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPU GYDA'R DEHONGLI 6
GWYBODAETH AM Y GWEITHLU 7
1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin 7
2. Dynion a menywod 17
3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi 26
4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd 32
5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant 38
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant 38
7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau 44
8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu 49
9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr Awdurdod. 54
10. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iath Gymraeg 60
GWAHANIAETHAU CYFLOG 66
HYFFORDDIANT STAFF 67
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH 71
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH 71
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH 72

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

CYFLWYNIAD

Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

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

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

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

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

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

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

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

Dyletswyddau Penodol yng Nghymru

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

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

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

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

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

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

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

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

Yr Iaith Gymraeg

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

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

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

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

Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog

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

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

Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau

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

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

Hyfforddiant Staff

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

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

NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPU GYDA'R DEHONGLI

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

2. Mae gweithwyr a gyflogir yn lleol gan ysgolion, h.y. athrawon a staff cymorth, wedi eu heithrio o'r adroddiad hwn. Ysgolion unigol sy'n gyfrifol am gyhoeddi Adroddiad Gwybodaeth blynyddol am y Gweithlu, yn unol â Dyletswyddau Penodol 'Y Ddeddf'.

3. Mae athrawon a gyflogir yn ganolog yn gyflogedig gan yr awdurdod, ac felly maent wedi'u cynnwys yn yr adroddiad.

4. Nid yw gweithwyr achlysurol yn weithwyr cyflog, ac felly maent wedi'u heithrio o'r adroddiad.

5. Lle bo hynny ar gael, defnyddiwyd data poblogaeth o Gyfrifiad 2011 a/neu 2001, a'i gymharu â phroffil gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.

6. Mewn nifer o feysydd, bydd y broses o gasglu data a llenwi’r bylchau ynddo yn parhau, a bydd y wybodaeth yn cael ei datblygu ymhellach yn ystod y blynyddoedd nesaf.

7. Defnyddir y data cydraddoldeb a geir yn yr adroddiad hwn i hysbysu blaenoriaethau'r gweithlu ar gyfer Cyngor Sir Caerfyrddin trwy'r broses Adrannol o Gynllunio'r Gweithlu, ac i hysbysu ac adolygu'r camau cyflogaeth yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

8. Lle'r adroddwyd bod categorïau ethnigrwydd yn 0%, ni chynhwyswyd hwy yn yr adroddiad.

9. Cynhwysir categorïau ethnigrwydd hanesyddol yn yr adroddiad, er nad ydynt yn 'cydweddu' â'r categorïau ethnig newydd, e.e. Ewropeaidd. Dylai'r rhain leihau dros amser, wrth i weithwyr gael cynnig cyfle i ddiweddaru eu proffil cydraddoldeb trwy'r archwiliad Monitro Cydraddoldeb.

10. Cesglir datganiadau gweithwyr o ran data personol sensitif ynghylch nodwedd(ion) gwarchodedig ar ffurf datganiad gwirfoddol wrth recriwtio, a thrwy archwiliadau gweithwyr. Lle ceir categori ‘heb ddatgelu’, nid yw'r ymgeisydd/gweithiwr wedi ateb y cwestiwn. Lle ceir y categori ‘dewis peidio â dweud’, mae'r gweithiwr wedi ymateb, ac nid yw am ddatgelu'r wybodaeth. Anogir gweithwyr i wneud datganiad yn rheolaidd, a chaiff y gyfran ym mhob un o'r categorïau hyn ei monitro dros amser.

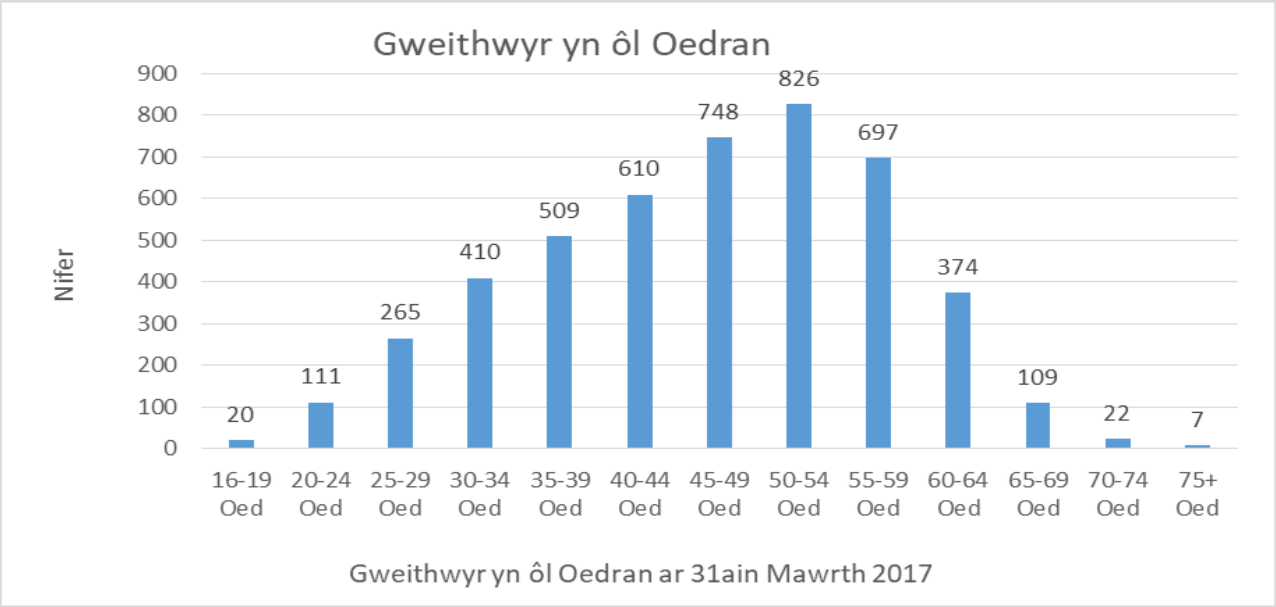
11. Mewn achosion lle mae’r niferoedd a geir mewn categori yn arbennig o isel, fe’u cyfunwyd i greu categori “Arall” er hwylustod cyfeirio yn y graffiau. Fodd bynnag, rhestrwyd yr holl gategorïau yn llawn yn y tablau data. Yr unig eithriad i hyn yw lle cafwyd llai na 5 enghraifft o gategori. Yn yr achosion hyn, cofnodir “nifer rhy isel i’w adrodd”.

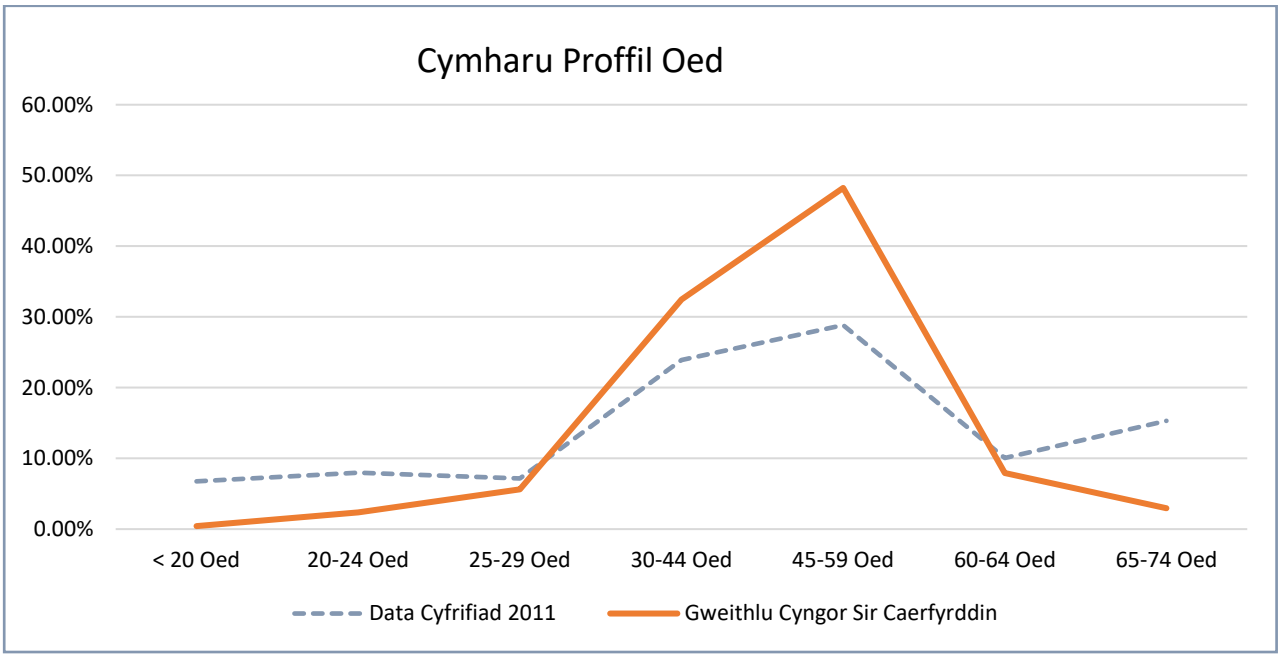
GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.

Dyddiad Adrodd: 31ain Mawrth 2017

a. Oedran



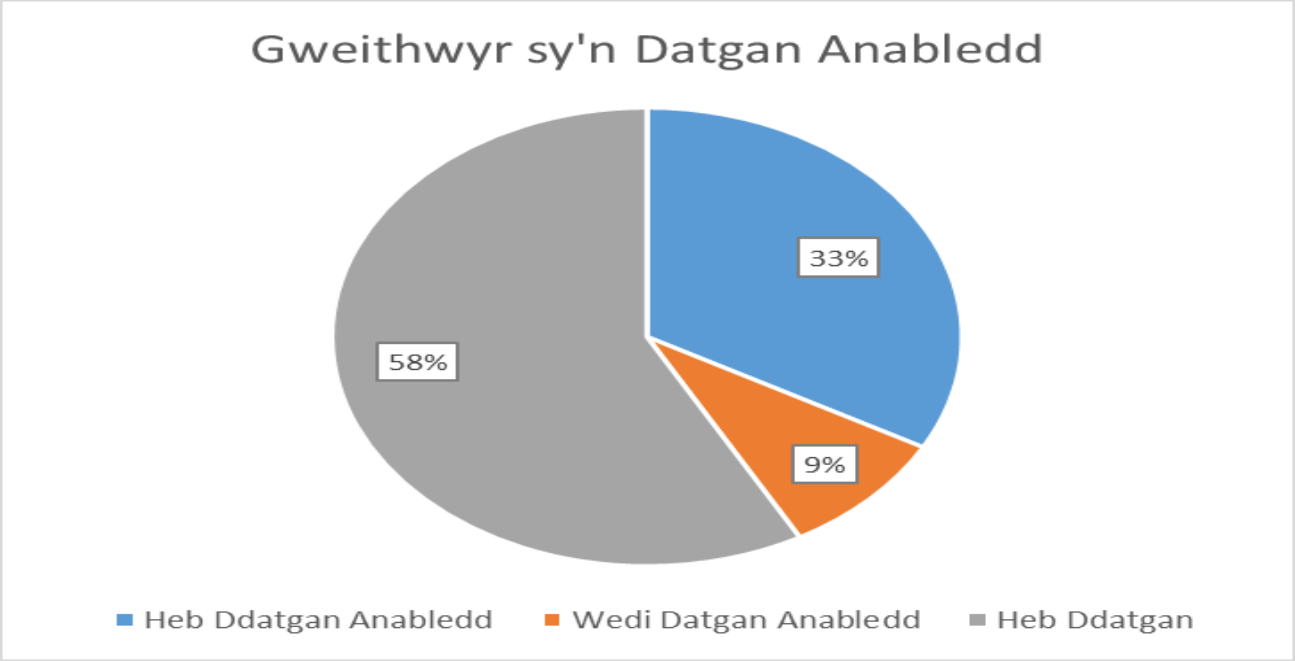


Nifer y Gweithwyr: Oedran

Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr
< 20 Oed	20	35-39 Oed	509	55-59 Oed	697
20-24 Oed	111	40-44 Oed	610	60-64 Oed	374
25-29 Oed	265	45-49 Oed	748	65-69 Oed	109
30-34 Oed	410	50-54 Oed	826	70 Oed +	22
				75 Yrs +	7

Mae proffil gweithwyr yr awdurdod yn ôl oedran yn adlewyrchu'n fras dueddiad y boblogaeth yn Sir Gaerfyrddin a thueddiad y gweithlu ym maes llywodraeth leol yn gyffredinol. Mae'n ffaith hysbys iawn fod gan Sir Gaerfyrddin boblogaeth sy'n heneiddio, a gwelir hynny yn y cynnydd yn niferoedd y boblogaeth 60 oed a throsodd. Fodd bynnag, mae'r data gweithwyr yn dangos gostyngiad ym mhroffil gweithwyr yr awdurdod o 60+ oed, sy'n syrthio o dan broffil poblogaeth Sir Gaerfyrddin. Mae'n werth nodi bod gweithwyr sy'n aelodau o Gynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gallu cyrchu buddion pensiwn o 60+ oed, ac mai oedran ymddeol diofyn y Cyngor, hyd at 1 Hydref 2011, oedd 65 oed. Cyn y dyddiad hwn, roedd gan weithwyr 'Hawl i Ofyn' am weithio y tu hwnt i'r oedran ymddeol diofyn, ond nid oedd ganddynt hawl statudol i barhau. O 1 Hydref 2011, diddymwyd yr oedran ymddeol diofyn trwy statud. Mae'n ddiddorol nodi, felly, fod cyfran y gweithwyr 60+ oed, er ei bod yn dal yn gymharol isel, wedi parhau i godi flwyddyn ar ôl flwddyn, er bod yr holl grwpiau oedran eraill wedi gostwng o ran nifer ers 2011. Mae'r gostyngiad hwn yn arbennig o drawiadol ymhlith yr oedrannau o dan 55 oed, fwy na thebyg o ganlyniad i lefelau recriwtio cyson is ers 2011 (mae cyfanswm nifer yr unigolion wedi gostwng o 5336 yn 2011/12 i 4708 yn 2016/17 gostyngiad o 11.64%).

b. **Anabledd**



Nifer y Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1,554	33.01%	78.68%
Wedi Datgan Anabledd	421	8.94%	21.32%
Heb Ddatgan	2,733	58.05%	
Cyfanswm	4,708	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.

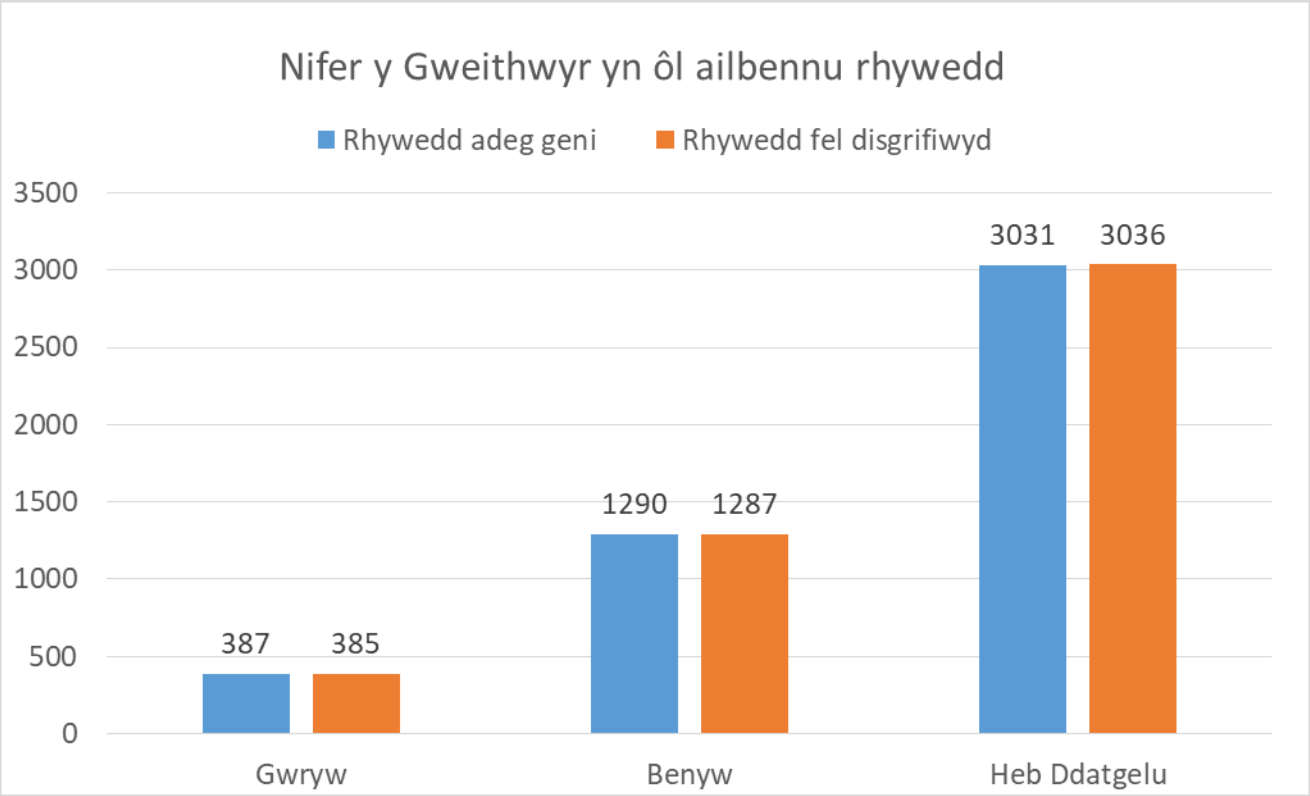
Ni fu Cyfrifiad 2011 yn casglu data am anabledd yn erbyn y diffiniad hwn. Yn hytrach, holwyd cwestiynau am iechyd ac am ddarparu gofal di-dâl, felly ni ellir gwneud cymariaethau uniongyrchol â phoblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt pwysig i'w nodi o'r data yw bod eu statws anabledd yn anhysbys yn achos y mwyafrif o weithwyr, 2,733 (49.27%). Mae hyn wedi gostwng rhyw fymryn ers y flwyddyn flaenorol (59.27%), ond rhagwelir y bydd yn parhau i ostwng yn sgil ymdrechion pellach i leihau’r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i ddatgan o’u gwirfodd mewn archwiliadau rheolaidd o’r gweithwyr.

Fodd bynnag, o'r gweithwyr sydd wedi gwneud datganiad, sef 1,976 (41%), mae 421 (13.35%) wedi nodi eu bod yn bodloni'r diffiniad uchod, o’i gymharu â 18.12% yn y flwyddyn flaenorol. Dyma’r bedwaredd flwyddyn yn olynol i’r ffigur hwn godi.

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

c. Ailbennu Rhywedd



Nifer y Gweithwyr yn ôl ailbennu rhywedd

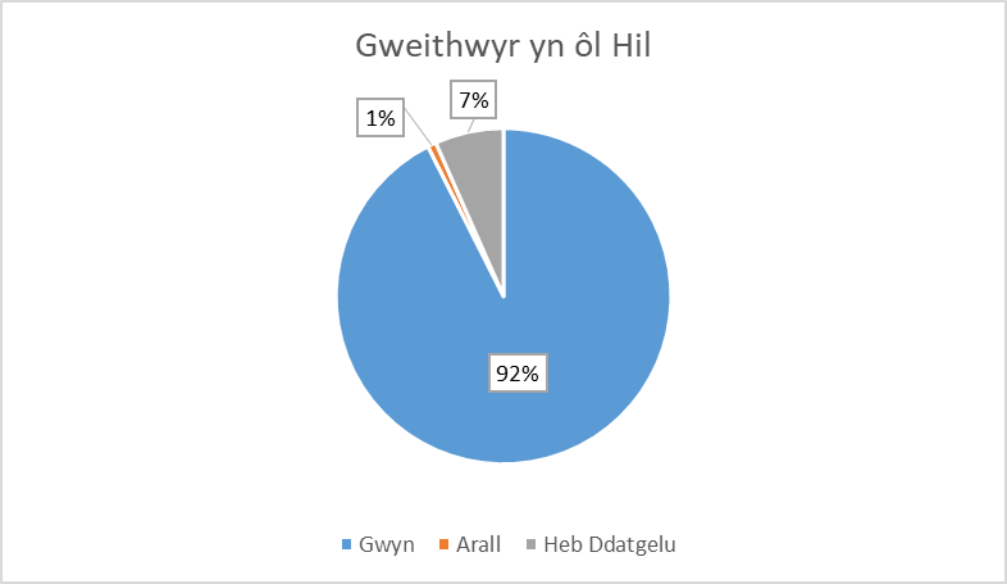
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai sy'n ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	387	385	8.22%	8.18%	23.08%	23.03%
Benyw	1290	1287	27.40%	27.34%	76.92%	76.97%
Heb Ddatgelu	3031	3036	64.38%	64.49%		
Cyfanswm	4708	4708	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

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

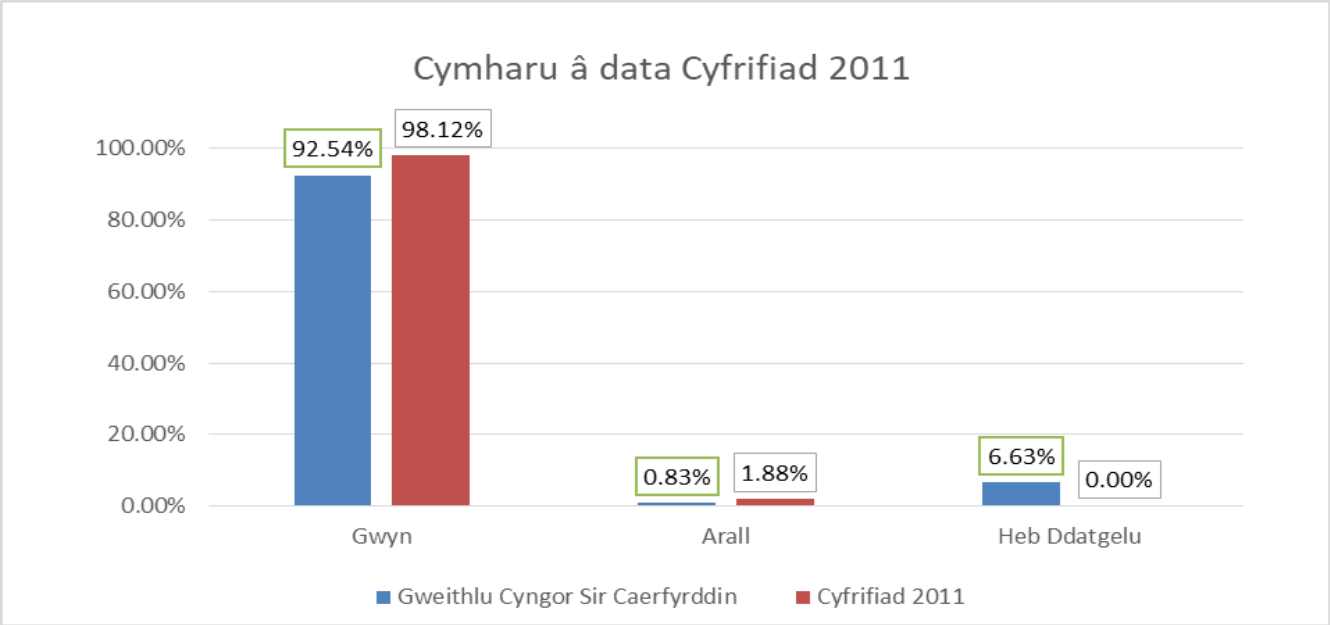
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Roedd 1???? o weithwyr ar absenoldeb mamolaeth ar 31ain Mawrth 2017. Mae hyn yn cynrychioli 0.81% o gyfanswm yr unigolion a gyfrifwyd.

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



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



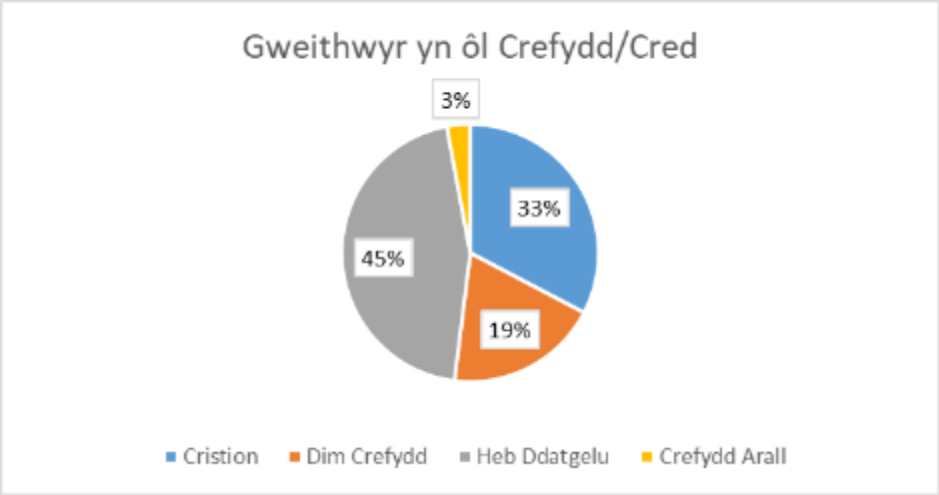
Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin							Cyfrifiad 2011
	Nifer	Mawrth 17	Mawrth 16	Mawrth 15	Mawrth 14	Mawrth 13	Mawrth 12	
Asiadd	20	0.42%	0.42%	0.44%	0.39%	0.36%	0.39%	1.00%
Du	8	0.17%	0.17%	0.17%	0.15%	0.11%	0.15%	0.15%
Cymysg	9	0.19%	0.19%	0.25%	0.27%	0.27%	0.30%	0.56%
Gwyn	4,357	92.54%	92.77%	92.79%	91.32%	90.71%	90.14%	98.12%
Arall								
Heb Ddatgelu	312	6.63%	6.40%	8.87%	7.79%	8.45%	8.96%	
Cyfanswm	4,708	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

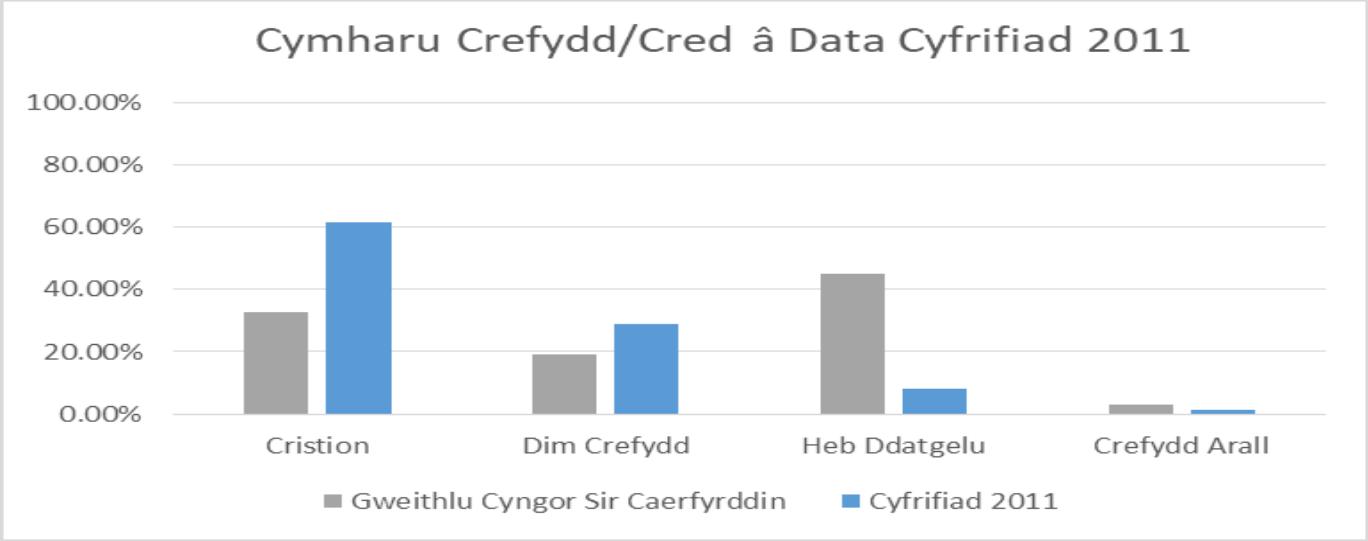
Yn achos y categori hwn mae data Cyfrifiad 2011 ar gael, sy'n golygu bod modd cymharu proffil gweithwyr y Cyngor â phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Mae cymharu'r rhain o flwyddyn i flwyddyn yn dangos na fu fawr ddim newid yn y ffigurau a adroddwyd. O'r gweithwyr sydd wedi datgan eu grŵp ethnig, y nifer mwyaf yw Gwyn, 4,357 (92.54%) ac mae lleiafrif sylweddol, 6.63% (312) heb ddatgelu.

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

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred



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



Nifer y Gweithwyr yn ôl Crefydd/Cred

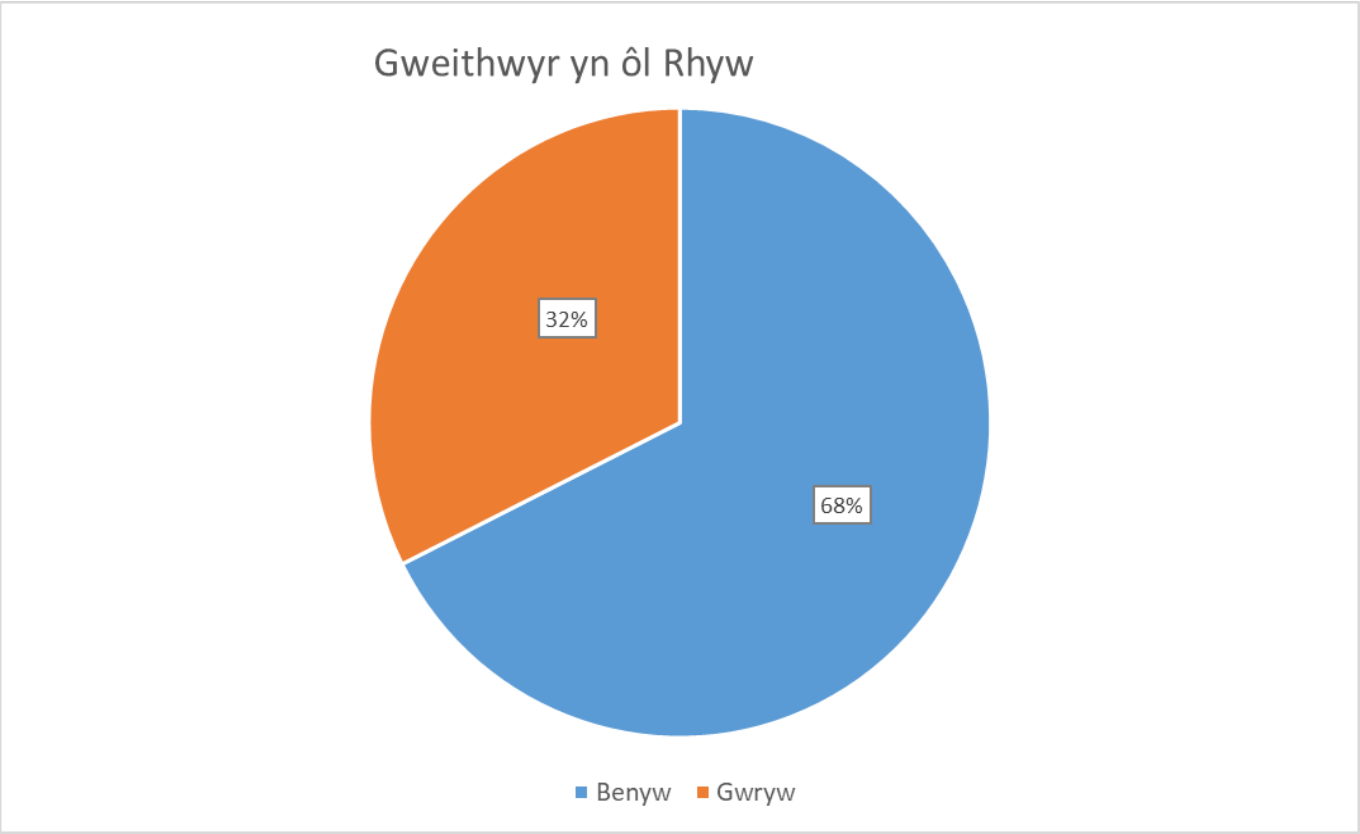
Crefydd/Cred	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin						
	Mawrth 17		Mawrth 16	Mawrth 15	Mawrth 14	Mawrth 13	Mawrth 12
	Nifer	%	%	%	%	%	%
Cristion	1,538	32.67%	32.52%	31.56%	25.90%	22.86%	20.46%
Agnostig	6	0.13%	0.15%	0.15%	0.25%	0.30%	0.30%
Anffyddiwr	19	0.40%	0.42%	0.44%	0.54%	0.70%	0.73%
Dim Crefydd	909	19.31%	19.14%	17.63%	14.27%	11.16%	9.11%
Dewis peidio â dweud	63	1.34%	1.34%	1.18%	0.52%	0.28%	0.54%
Heb Ddatgelu	2,123	45.09%	45.39%	47.97%	57.45%	63.46%	67.30%
Crefydd Arall	50	1.06%	1.04%	1.08%	1.06%	1.23%	1.56%
Cyfanswm	4,708	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod crefydd neu gred mwyafrif y gweithwyr yn anhysbys, 2,123 (45.09%). 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 1,538 (32.67%), a ddilynir gan gategori 'dim crefydd', 909 (19.31%). Mae cymharu o flwyddyn i flwyddyn yn dangos mai tueddiad parhaus a geir yma.

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

g. Rhyw



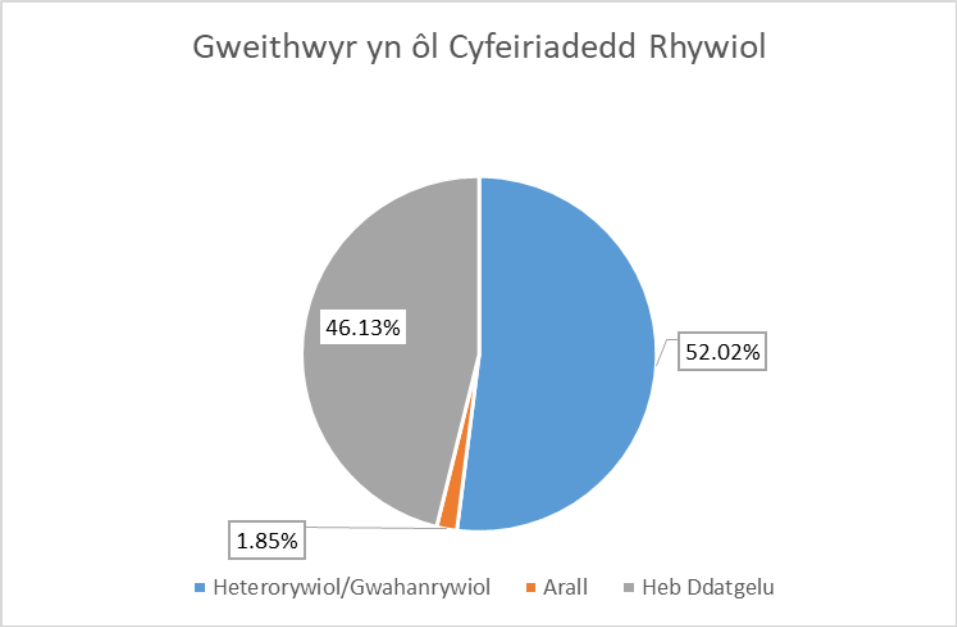
Nifer y Gweithwyr yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Cyfrifiad 2011
Benyw	3,184	68%	51%
Gwryw	1,526	32%	49%
Cyfanswm	4,708		

Dangosir nifer yr unigolion yn ôl eu rhyw uchod, gyda 3,182 (68%) yn fenywod a 1,526 (32%) yn wrywod, sydd yr un peth â'r flwyddyn flaenorol, ac sy'n gyffredinol yn adlewyrchu tueddiadau'r gweithlu ym maes llywodraeth leol.

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

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



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

Nifer y Gweithwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2,449	52.02%	96.57%
Dyn hoyw	8	0.17%	0.32%
Menyw hoyw/Lesbiad	15	0.32%	0.59%
Deurywiol	11	0.23%	0.43%
Arall	53	1.13%	2.09%
Heb Ddatgelu	2,172	46.13%	
Cyfanswm	4,708	100.00%	100.00%

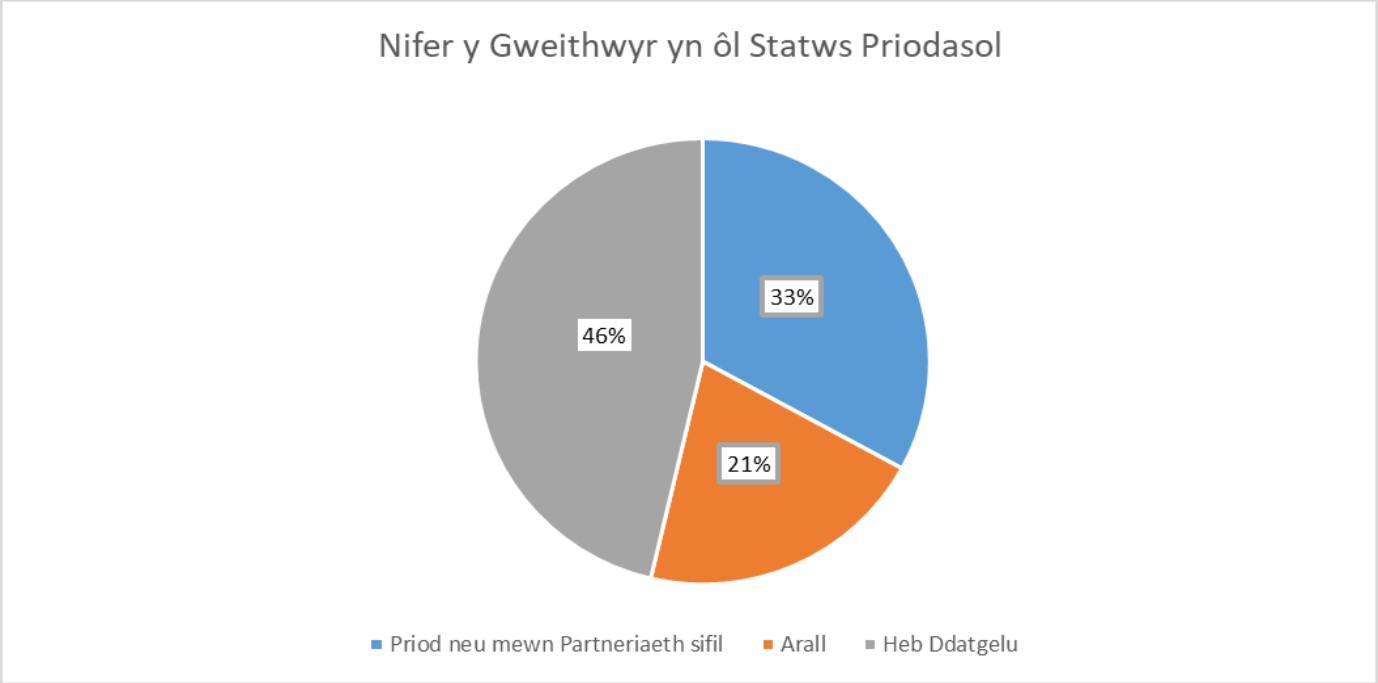
Ni chynhwyswyd cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol yng Nghyfrifiad 2011, ac felly nid oes data cymharol ar gael ar gyfer poblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac sydd felly yn anhysbys, sef 2,172 (46.13%). Er ei bod yn uchel mae nifer yr achosion o 'heb ddatgelu' yn parhau i ostwng. Y nod yw parhau â'r tueddiad hwn drwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd trwy archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif, 2,449 (96.57%), wedi dweud eu bod yn heterorywiol/wahanrywiol.

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

Er bod llawer o drafodaeth ar ddibynadwyedd yr amcangyfrif hwn, mae Stonewall wedi canfod bod cyflogwyr a fu'n monitro'r gweithlu ers rhai 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

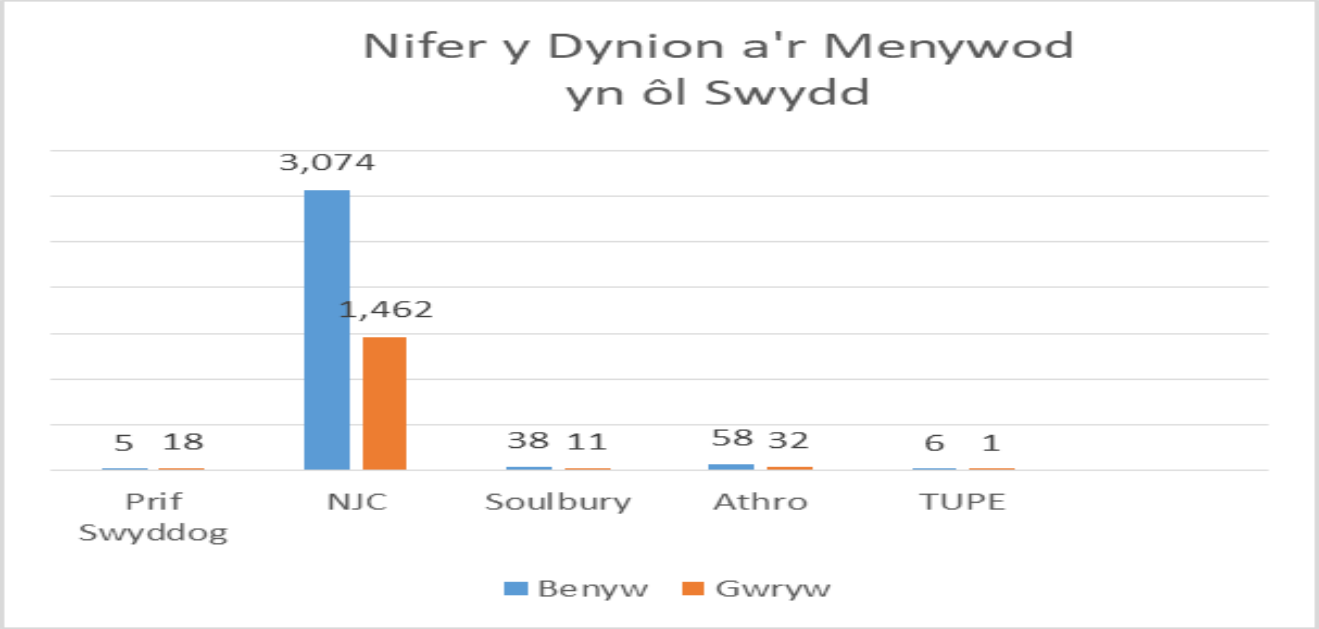
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1,552	32.97%	61.39%
Arall	976	20.73%	38.61%
Heb Ddatgelu	2,180	46.30%	
Cyfanswm	4,708	100.00%	100.00%

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu statws priodasol, ac sydd felly'n anhysbys, sef 2,180 (46.30%). Mae hyn wedi codi ers y llynedd (45.75%). O'r rhai sydd wedi gwneud datganiad, mae 1,552 (61.39%) 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 31ain Mawrth 2017

Swydd



	Nifer Y Gweithwyr		% Benywod a Gwrywod	
Amodau Gwasanaeth	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Prif Swyddog	5	18	22%	78%
NJC	3,074	1,462	68%	32%
Soulbury	38	11	78%	22%
Athro	58	32	64%	36%
TUPE	6	1	86%	14%
Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	1	2	33%	67%
Cyfanswm	3,182	1,525	68%	32%

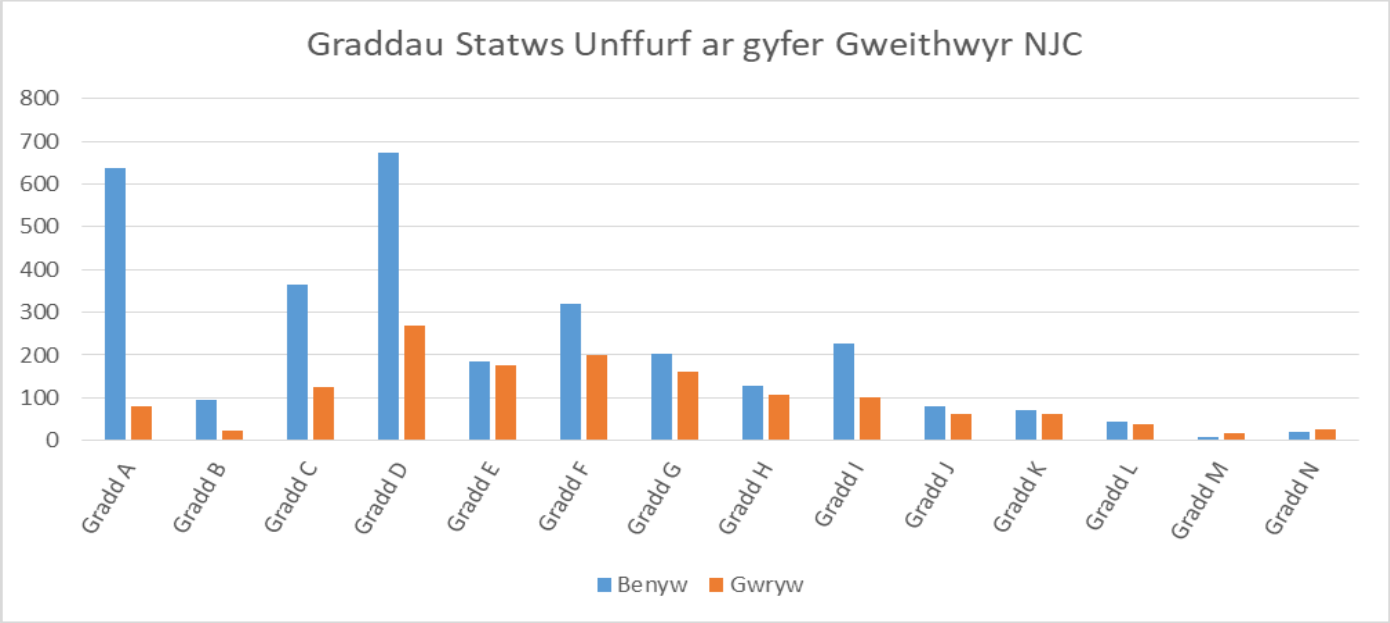
Isod adroddir ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth. Dengys y data yn yr adroddiad fod y rhaniad rhwng y ddwy ryw yn y categori mwyaf o swyddi yr un fath â rhaniad y ddwy ryw yn yr awdurdod yn gyffredinol, sef 68% Benyw a 32% Gwryw (DR1g). Mae Soulbury wedi newid ychydig (78% Benyw a 22% Gwryw).

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.

a. Gradd

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

Graddau Statws Unffurf ar gyfer Gweithwyr NJC

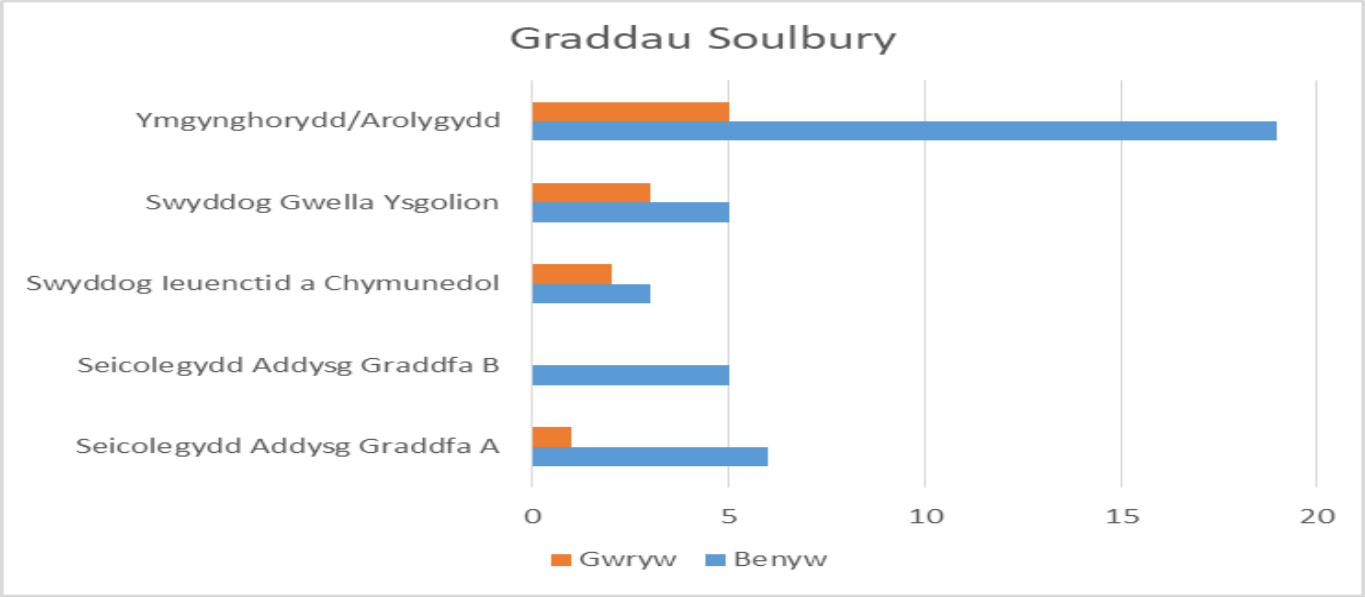


Graddau Statws Unffurf	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gradd A	639	80	89%	11%	100%
Gradd B	95	24	80%	20%	100%
Gradd C	364	126	74%	26%	100%
Gradd D	674	269	71%	29%	100%
Gradd E	185	177	51%	49%	100%
Gradd F	321	199	62%	38%	100%
Gradd G	203	160	56%	44%	100%
Gradd H	128	108	54%	46%	100%
Gradd I	227	101	69%	31%	100%
Gradd J	80	63	56%	44%	100%
Gradd K	71	61	54%	46%	100%
Gradd L	45	37	55%	45%	100%
Gradd M	7	16	30%	70%	100%
Gradd N	21	26	45%	55%	100%
Cyfanswm	3060	1447	68%	32%	100%

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

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

Graddau Soulbury



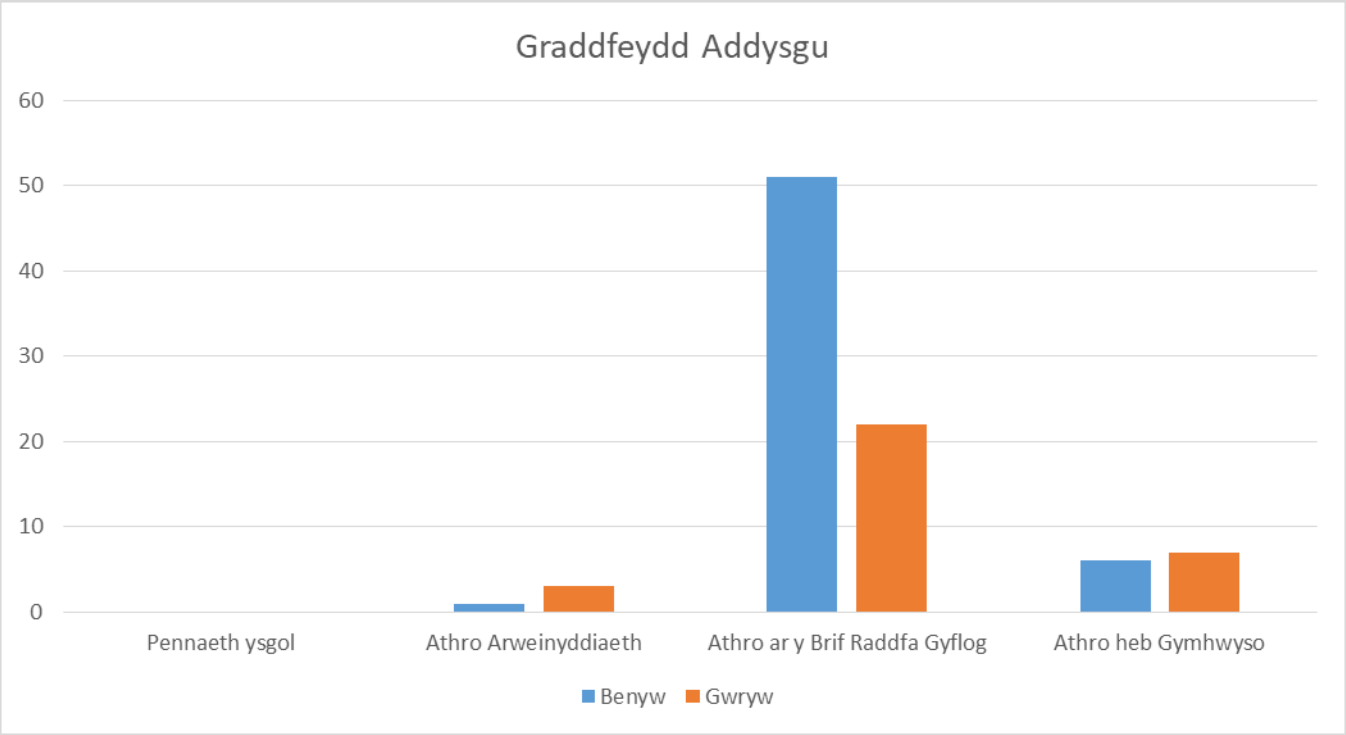
Graddau Soulbury	Nifer		% Benywod a Gwrywod	
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
Seicolegydd Addysg Graddfa A	6	1	86%	14%
Seicolegydd Addysg Graddfa B	5	0	100%	0%
Swyddog Ieuenctid a Chymunedol	5	2	60%	40%
Swyddog Gwella Ysgolion	3	3	63%	38%
Ymgynghorydd/Arolygydd	19	5	79%	21%
Cyfanswm	38	11	78%	22%

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 78%:22% gweithwyr Soulbury yn wahanol i gymhareb rhywedd yr awdurdod (68%:32%). Ceir amrywiadau yn y graddau penodol, ond mae nifer y staff mewn rhai graddau yn isel ac yn ystadegol annibynadwy o ran dod i unrhyw gasgliadau pendant.

Graddau Addysgu (Cyflogir yn ganolog)

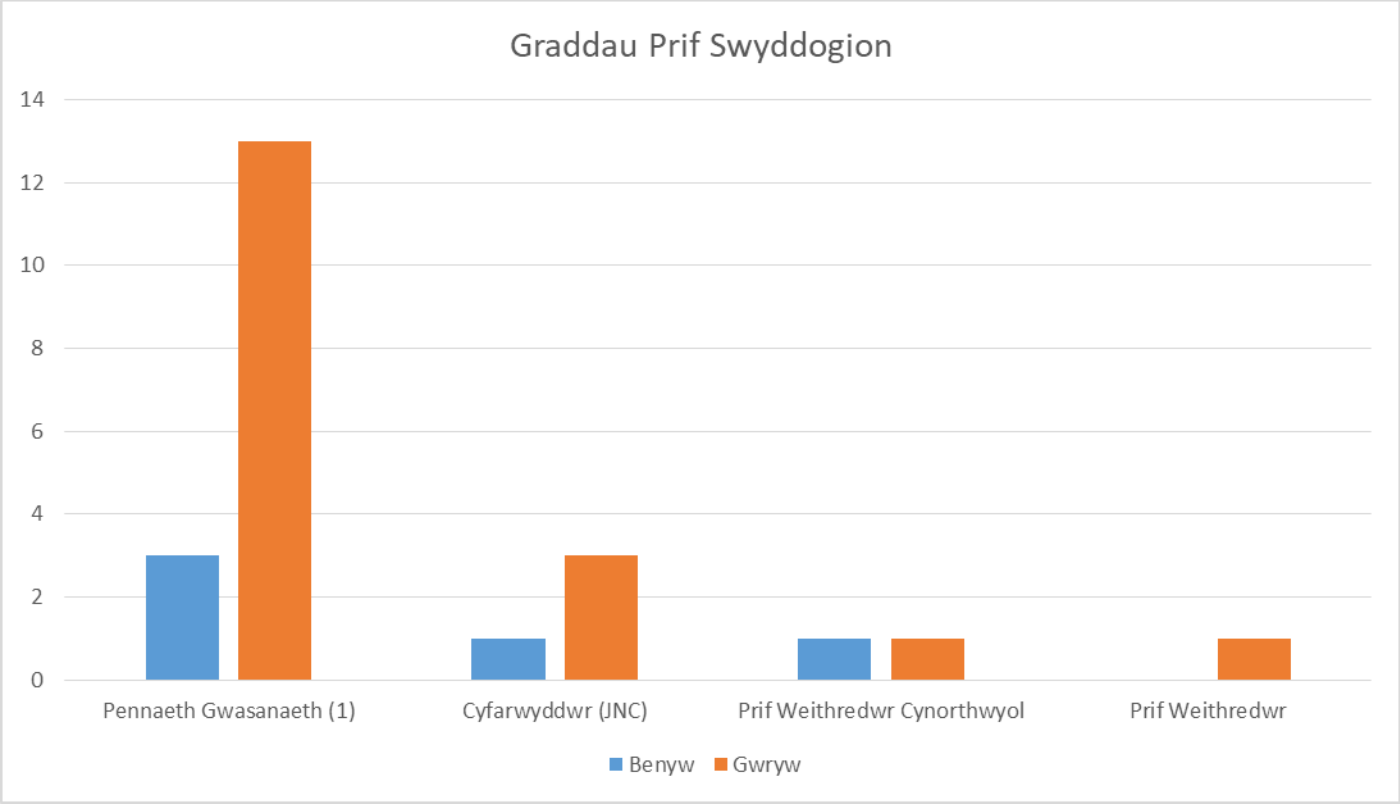


Graddau Addysgu	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Athro Arweinyddiaeth	1	3	25%	75%	100%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	51	22	70%	30%	100%
Athro heb Gymhwyso	6	7	46%	54%	100%
Cyfanswm	58	32	64%	36%	100%

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



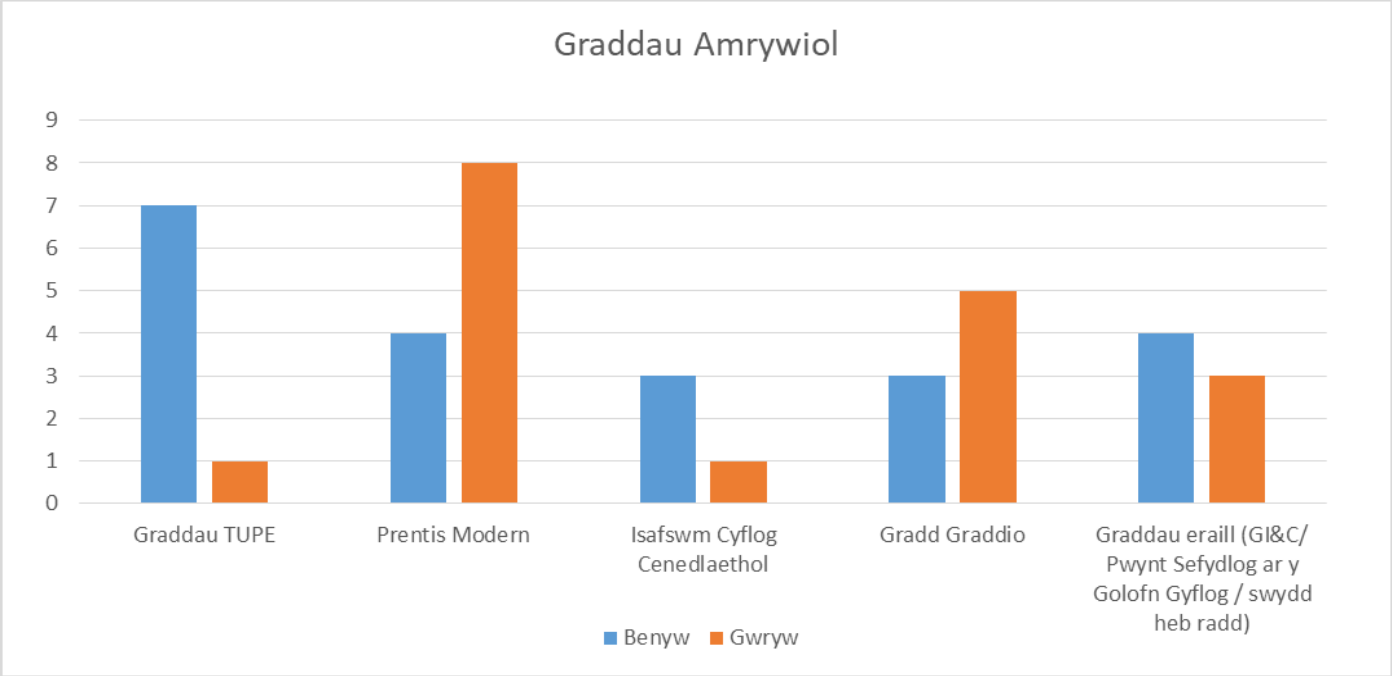
Graddau Prif Swyddogion	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pennaeth Gwasanaeth (1)	3	13	19%	81%	100%
Cyfarwyddwr (JNC)	1	3	25%	75%	100%
Prif Weithredwr Cynorthwyol	1	1	50%	50%	100%
Prif Weithredwr	0	1	0%	100%	100%
Cyfanswm	5	18	22%	78%	100%

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 31ain Mawrth 2017.

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

Graddau Amrywiol

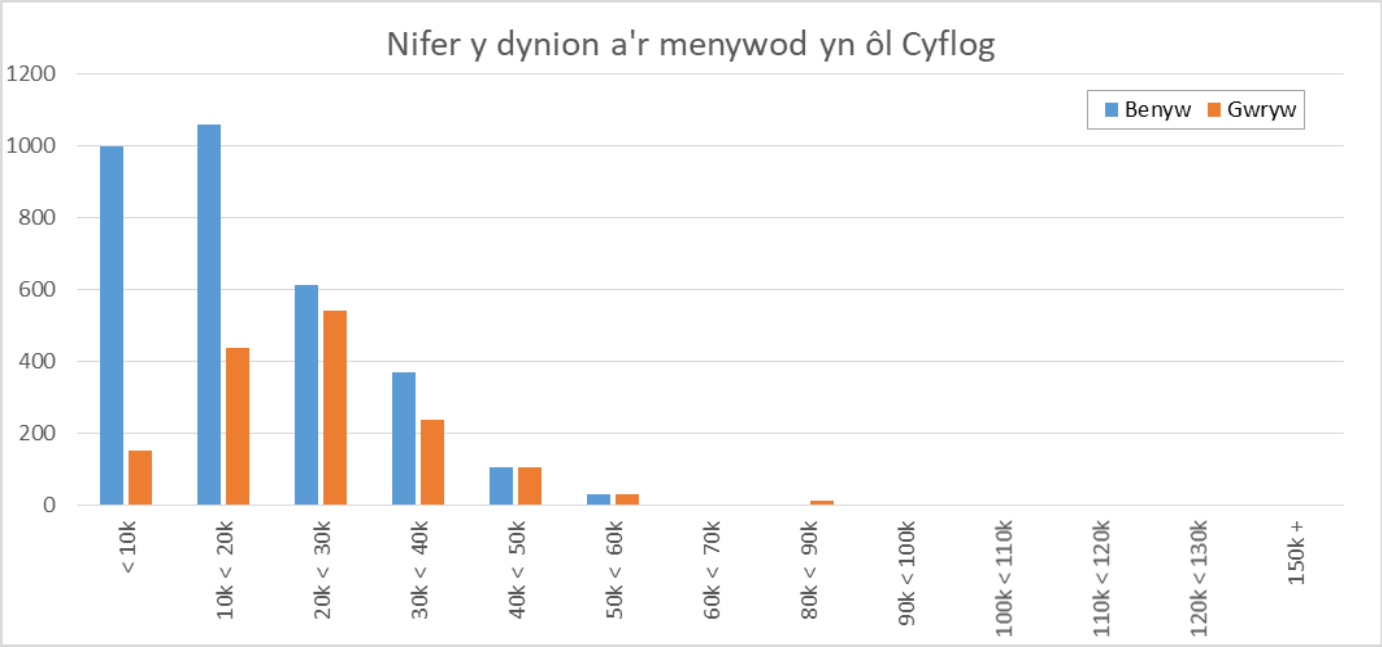


Graddau Amrywiol	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
Gradd	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Graddau TUPE	7	1	88%	13%	100%
Prentis Modern	4	8	33%	67%	100%
Isafswm Cyflog Cenedlaethol	3	1	75%	25%	100%
Gradd Graddio	3	5	38%	63%	100%
Graddau eraill (GIaCh/ Pwynt Sefydlog ar y Golofn Gyflog / swydd heb radd)	4	3	57%	43%	100%
Cyfanswm	21	18	54%	46%	100%

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 i gyfiawnhau'r newid. 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.
- Gradd Graddio
- Graddau eraill: pwynt sefydlog ar y golofn/swydd heb radd. Mae nifer y bobl yn y cyfryw raddau wedi gostwng ers y flwyddyn flaenorol. Mae graddau Gweithiwr Ieuenctid a Chymunedol yn cael eu cynnwys hefyd gan mai ychydig iawn o'r graddau hyn sydd ar ôl yn yr Awdurdod.

b. Cyflog



Bandiau Cyflog	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
< 10k	998	153	1,151	86.71%	13.29%	100.00%
10k < 20k	1,061	438	1,499	70.78%	29.22%	100.00%
20k < 30k	613	542	1,155	53.07%	46.93%	100.00%
30k < 40k	369	238	607	60.79%	39.21%	100.00%
40k < 50k	106	104	210	50.48%	49.52%	100.00%
50k < 60k	29	30	59	49.15%	50.85%	100.00%
60k < 70k	1	3	4	25.00%	75.00%	100.00%
80k < 90k	3	13	16	18.75%	81.25%	100.00%
90k < 100k	1	0	1	100.00%	0.00%	100.00%
100k < 110k	0	1	1	0.00%	100.00%	100.00%
110k < 120k	1	1	2	50.00%	50.00%	100.00%
120k < 130k	0	2	2	0.00%	100.00%	100.00%
150k +	0	1	1	0.00%	100.00%	100.00%
Cyfanswm	3,182	1,526	4,708	67.59%	32.41%	100.00%

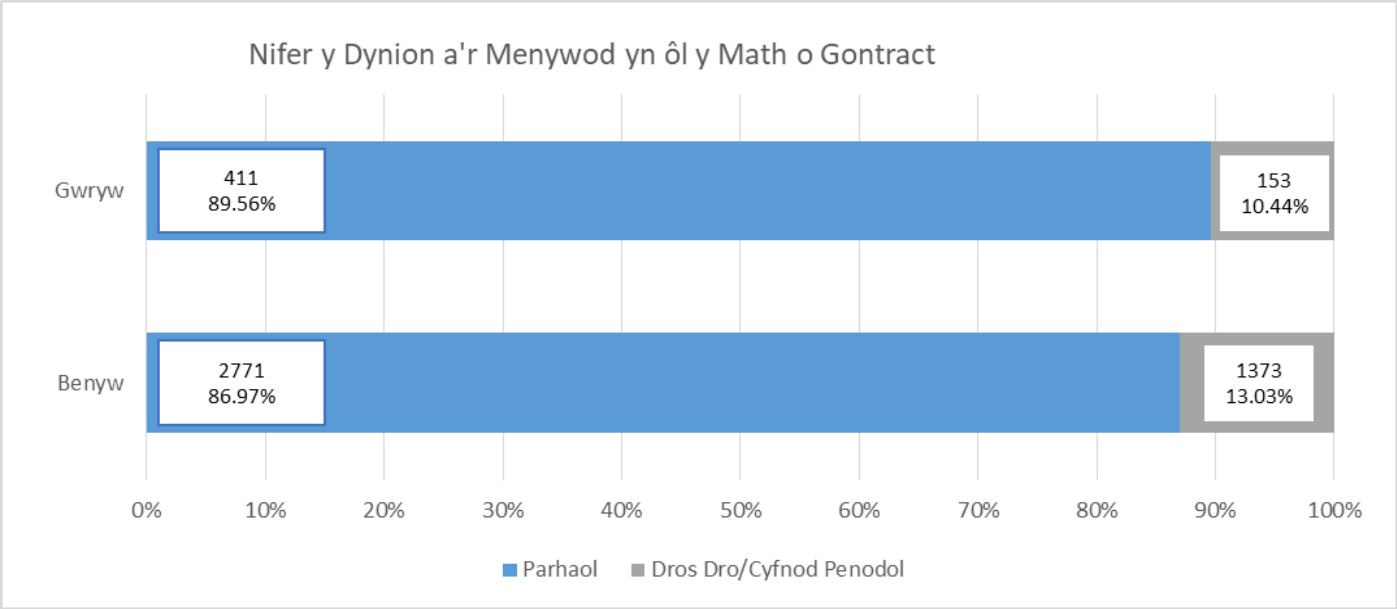
At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd ‘cyflog’ gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLlLC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31ain Mawrth 2017.

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

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

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

c. Y Math o Gontract



Y Math o Gontract	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Parhaol	2771	1373	4144	86.97%	89.56%
Dros Dro/Cyfnod Penodol	411	153	564	13.03%	10.44%
Cyfanswm	3182	1526	4708	100.00%	100.00%

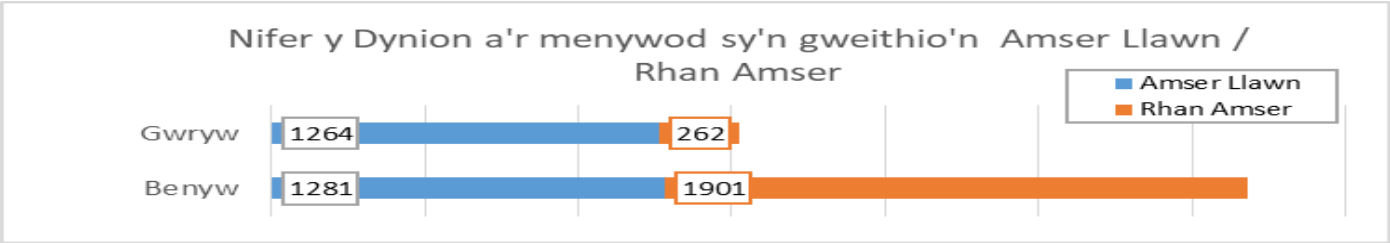
Categoreiddiwyd y mathau o gontract fel a ganlyn at ddibenion yr adroddiad hwn:

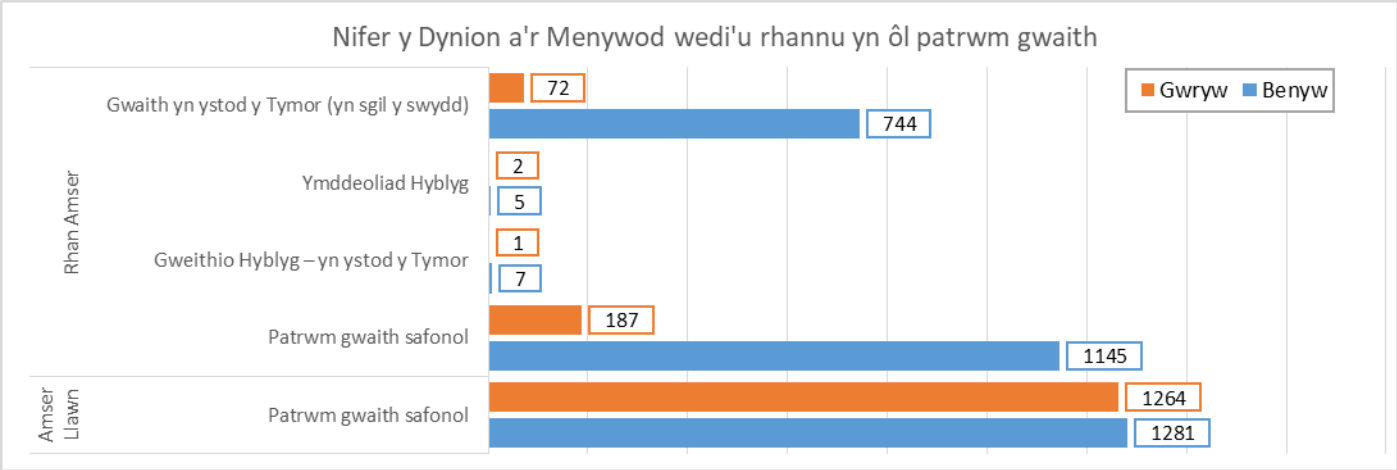
- Parhaol – Gweithwyr yw'r rhain a gyflogir ar y sail bod ariannu craidd yn y gyllideb ar gyfer y swydd, ac felly mae ganddynt gontract cyflogaeth diderfyn gyda'r awdurdod.

- Dros Dro/Cyfnod Penodol – Gweithwyr yw'r rhain a gyflogir naill ai i gyflawni swydd neu i wneud gwaith gweithiwr parhaol dros dro, e.e. swydd wag, absenoldeb salwch, absenoldeb mamolaeth ac ati, neu lle nodir dyddiadau cychwyn a gorffen pendant yn y contract o'r cychwyn.

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

d. Patrwm Gwaith





Patrwm Gwaith		Nifer			% Benywod a Gwrywod		
		Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Amser Llawn	Patrwm gwaith safonol	1281	1264	2545	50.33%	49.67%	100.00%
	Cyfanswm Amser Llawn	1281	1264	2545	50.33%	49.67%	100.00%
Rhan Amser	Patrwm gwaith safonol	1765	238	2003	88.12%	11.88%	100.00%
	Gweithio Hyblyg – yn ystod y Tymor	7	1	8	87.50%	12.50%	100.00%
	Ymddeoliad Hyblyg	5	2	7	71.43%	28.57%	100.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	124	21	145	85.52%	14.48%	100.00%
	Cyfanswm Rhan Amser	1901	262	2163	87.89%	12.11%	100.00%

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

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	% Amser Llawn i Ran Amser
Amser Llawn	1281	1264	2545	54.06%
Rhan Amser	1901	262	2163	45.94%
Cyfanswm	3182	1526	4708	100.00%

Categoreiddiwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

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

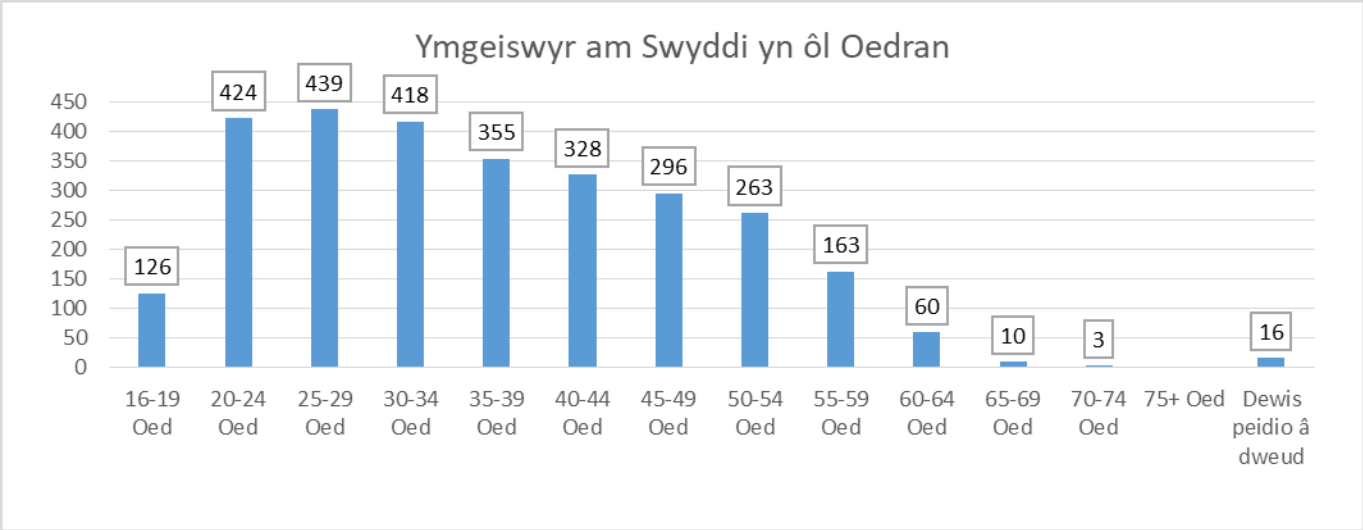
Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

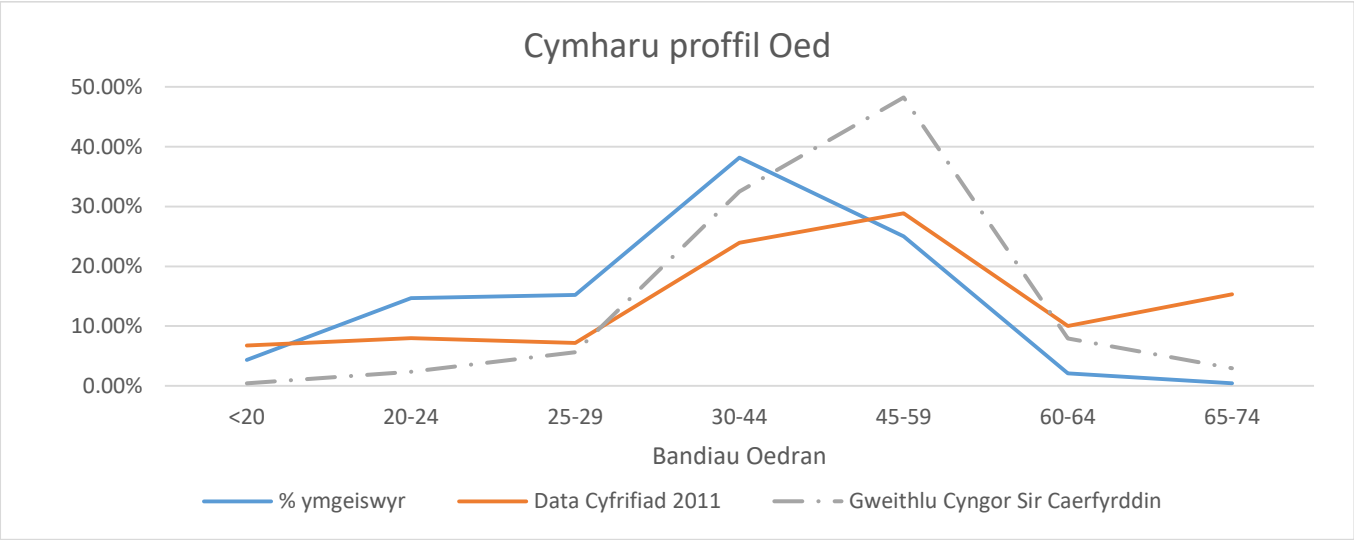
- Y patrwm gwaith safonol yw dydd Llun i ddydd Gwener (neu pro rata yn achos swyddi rhan amser)
- Gweithio Hyblyg (yn ystod y Tymor yn unig) yw canlyniad cais a gymeradwywyd gan weithiwr i weithio yn ystod y tymor yn unig
- Cydweithio â phartneriaid yw lle mae gweithiwr wedi cael ei gyflogi ar y cyd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

3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi

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

a. Oedran



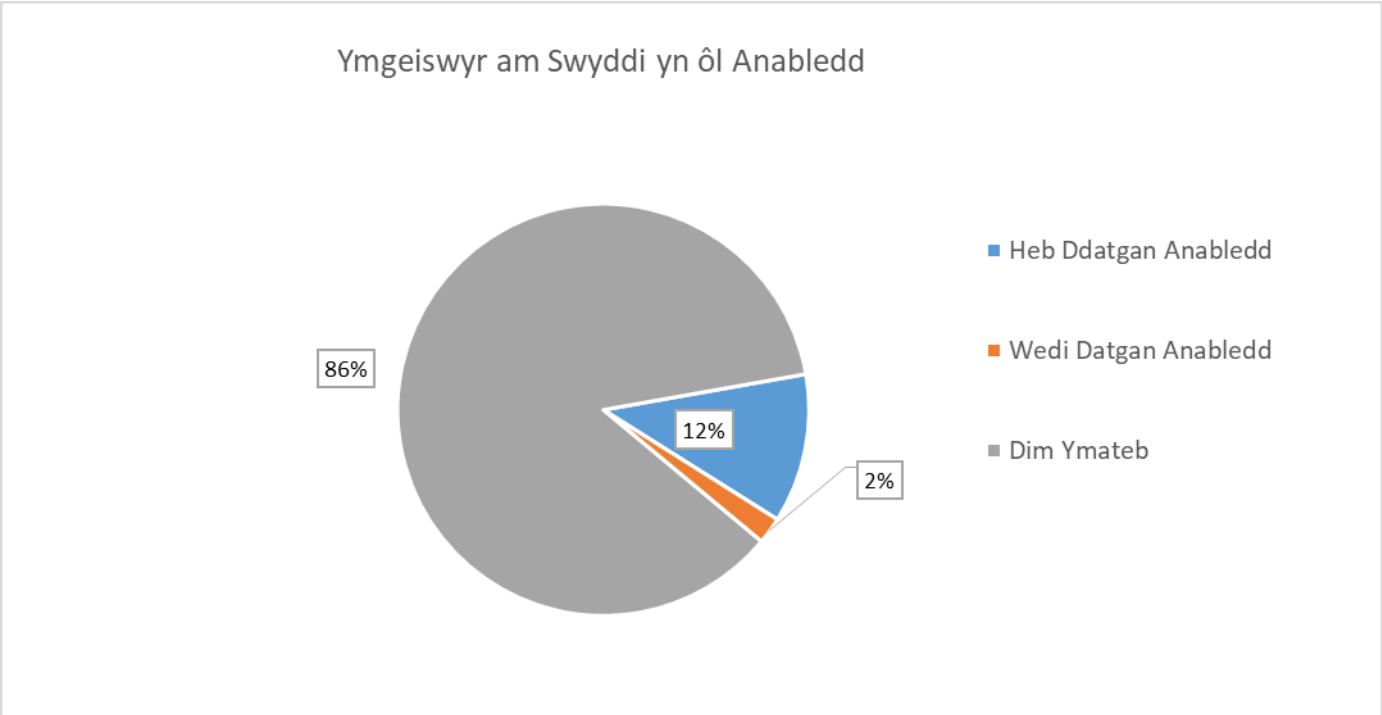


Oedran yr Ymgeiswyr am Swyddi

Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer
<20	126	35-39	355	55-59	163
20-24	424	40-44	328	60-64	60
25-29	439	45-49	296	65-69	10
30-34	418	50-54	263	70+	3
				Dewis peidio â dweud	16

Dengys y data nifer yr ymgeiswyr am swyddi fesul oedran yn ystod y cyfnod adrodd o 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017. Mae'r tueddiad cyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu proffil oedran gweithlu'r awdurdod a phoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin. Fodd bynnag, gwelir nifer uwch o ymgeiswyr iau nag ymgeiswyr hŷn, fel y byddech yn disgwyl yn y farchnad lafur, ond mae'n bosib bod y tueddiad hwn yn fwy eithafol yn sgil yr hinsawdd economaidd gyfredol a'r gystadleuaeth am swyddi gwag ymhlith ymgeiswyr sy'n dechrau eu gyrfa.

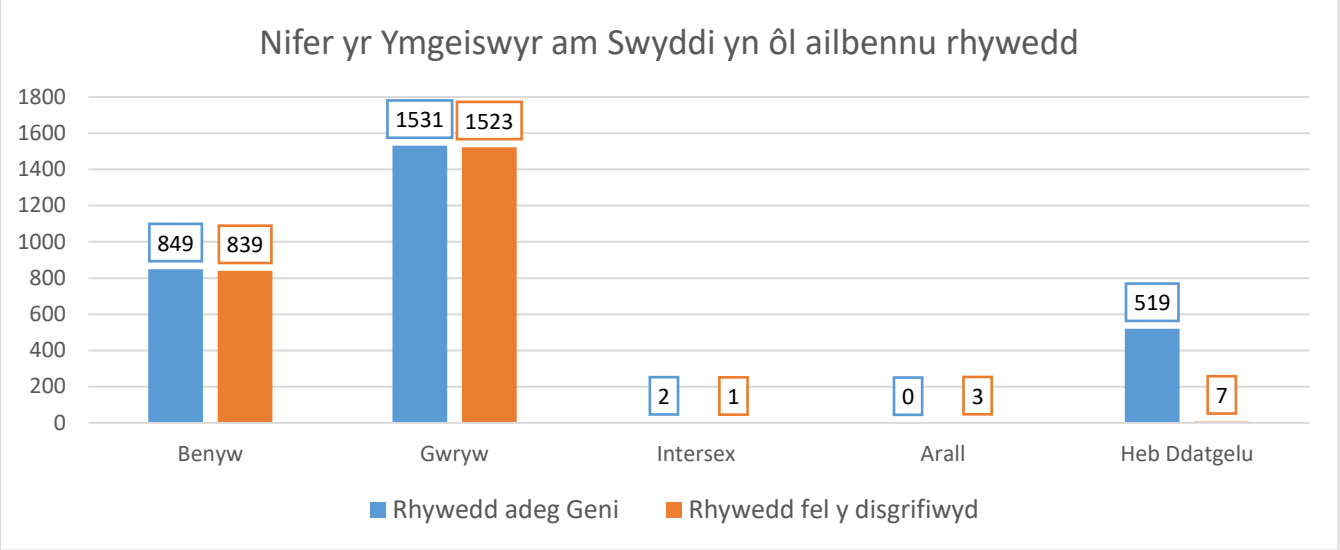
b. Anabledd



Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	340	11.72%	98.21%
Wedi Datgan Anabledd	61	2.10%	1.79%
Heb Ddatgelu	2500	86.18%	
Cyfanswm	2901	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 (8.94% Adran 1b) ond gallai'r gyfradd ddatgan isel lurgunio ffigurau proffil yr awdurdod. Mae canran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (2.10%) wedi gostwng ers y llynedd (1.79%), 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 yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl ailbennu rhywedd

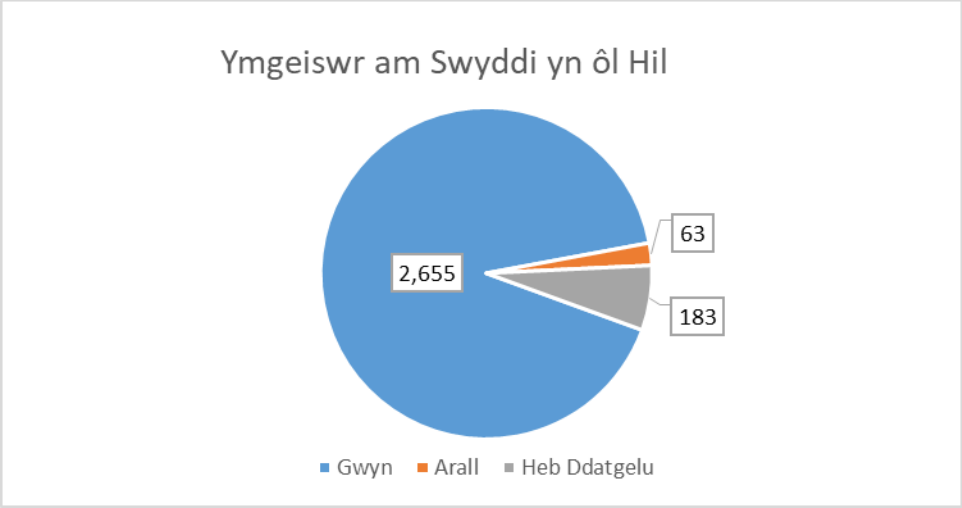
	Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Benyw	849	839	29.27%	35.36%	35.64%	35.46%
Gwryw	1531	1523	52.77%	64.18%	64.27%	64.37%
Rhyngrywiol	2	1	0.07%	0.04%		
Arall	0	3	0.00%	0.13%		
Heb Ddatgelu	519	7	17.89%	0.29%		
Cyfanswm	2901	2901	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Sylwer bod cyfran y gwrywod a'r benywod yr adroddwyd amdanynt (29%: 53%) yn wahanol i'r hyn a adroddwyd yn achos "Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw" (3g) (32%:68%). Gellir esbonio hyn yn sgil nifer uwch yr achosion o'r rhai sy'n perthyn i'r categori "Heb Ddatgelu". Mae hyn i'w ddisgwyl wrth ddelio â gwybodaeth sensitif.

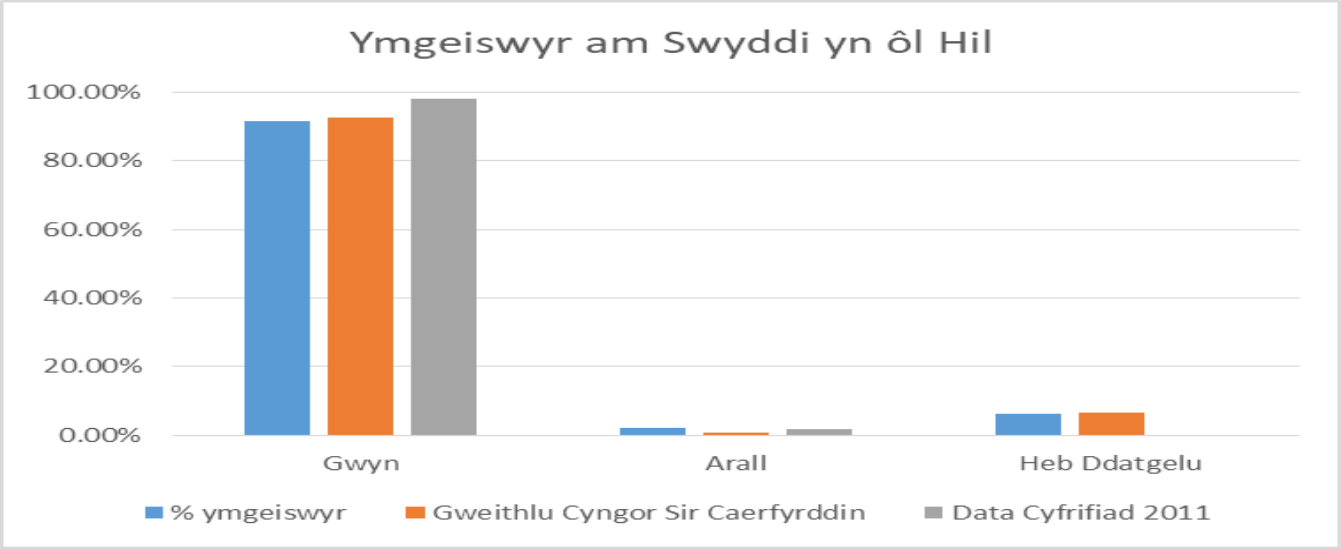
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Mae'r Awdurdod wedi nodi bod 102 o ymgeiswyr wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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



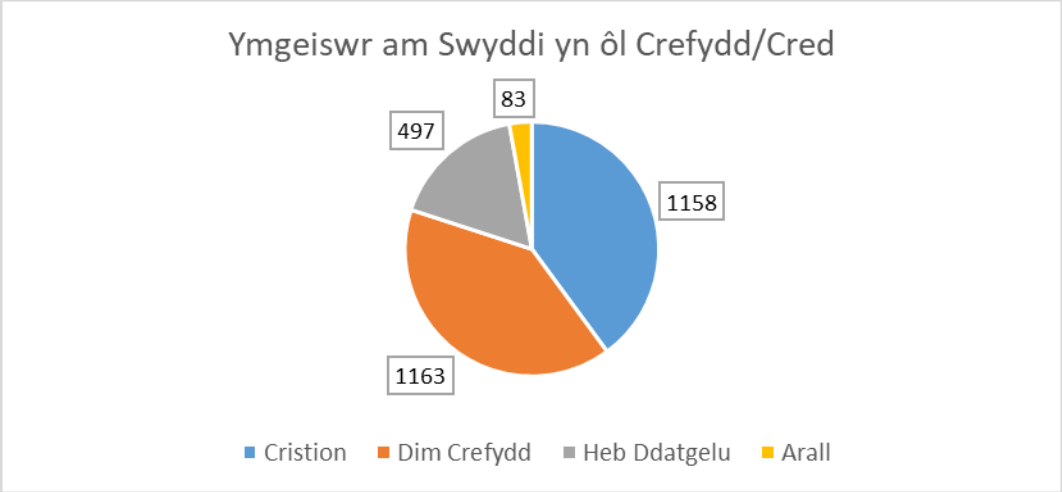
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg, Dewis peidio â dweud ac Arall.



Grŵp Ethnig	Nifer yr ymgeis wyr	% yr Ymgeis wyr	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin						Data Cyfrifiad 2011
	Mawrth 17		Mawrth 17	Mawrth 16	Mawrth 15	Mawrth 14	Mawrth 13	Mawrth 12	
Asiaidd	20	0.69%	0.42%	0.42%	0.44%	0.39%	0.36%	0.69%	1.00%
Du	18	0.62%	0.17%	0.17%	0.17%	0.15%	0.11%	0.48%	0.15%
Cymysg	15	0.52%	0.19%	0.19%	0.25%	0.27%	0.27%	0.41%	0.56%
Gwyn	2,655	91.52%	92.54%	92.77%	92.79%	91.32%	90.71%	95.22%	98.12%
Arall	10	0.34%	0.04%	0.04%	0.08%	0.08%	0.09%	0.33%	0.00%
Heb Ddatgan	183	6.31%	6.63%	6.41%	6.28%	7.79%	8.45%	2.87%	0.00%
Cyfanswm	2,901	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00 %	100.00%	100.00%	100%

Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif ymgeiswyr yr awdurdod o gefndir Gwyn , (91.52%) sydd fymryn yn is na phoblogaeth yr Awdurdod (92.5%) ond yn is na data'r cyfrifiad, sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn. O ran y grwpiau ethnig sy'n weddill, mae'r ymgeiswyr a gafwyd ohonynt ychydig yn wahanol i ddata'r Cyfrifiad. Fodd bynnag, nid yw'r un o'r gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol. O flwyddyn i flwyddyn ychydig iawn o wahaniaeth sydd yn y data a geir yn yr adroddiad.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

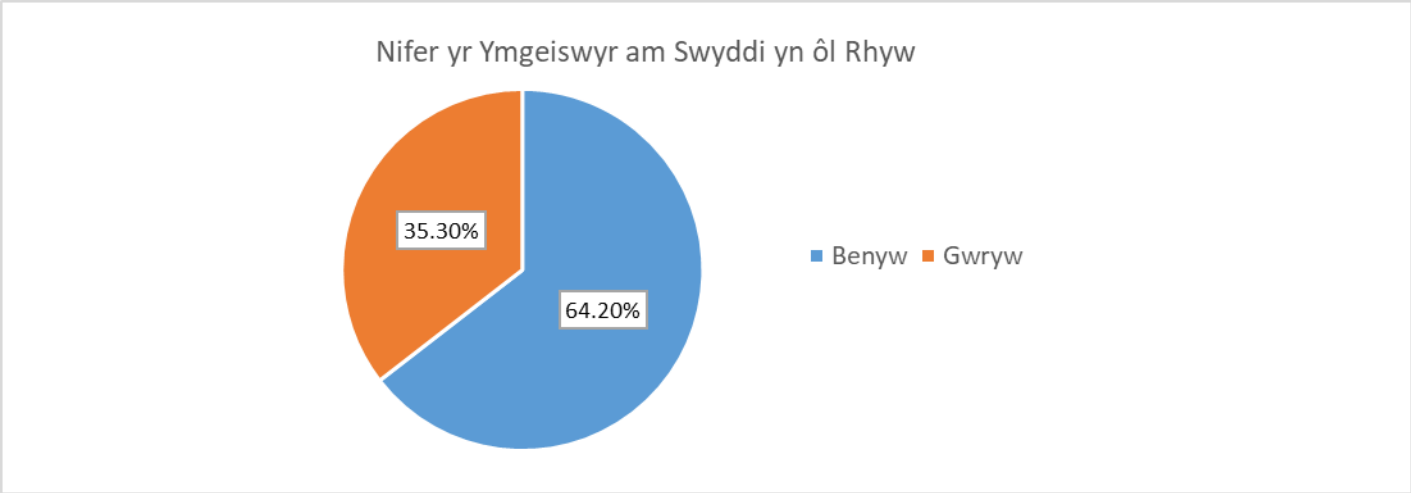


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Hindŵ, Iddew, Dyneiddiwr Mwslim, Sikh ac Arall.

Ymgeiswr am Swyddi yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1158	39.92%	32.52%
Bwdhydd	7	0.24%	0.11%
Mwslim	16	0.55%	0.02%
Dim Crefydd	1163	40.09%	19.14%
Heb Ddatgelu	427	14.72%	45.39%
Arall	60	2.07%	0.87%
Dewis peidio â dweud	70	2.41%	1.34%
Cyfanswm	2901	100.00%	100.00%

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

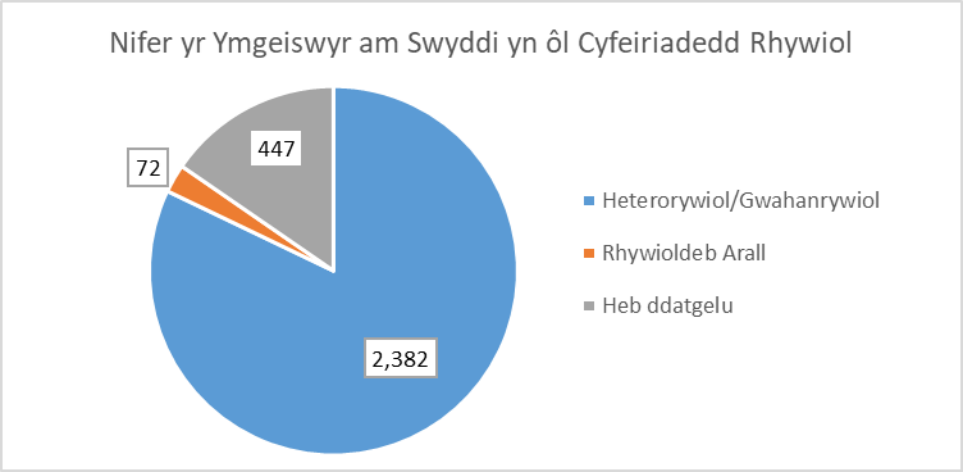
g. Rhyw



Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer yr Ymgeiswyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	1,857	64.01%	68%	51%
Gwryw	1,017	35.06%	32%	49%
Heb ddatgelu	27	0.93%		
Cyfanswm	2,901	100%		

Cyfran yr ymgeiswyr benyw a gwryw yw 64%:35%, sy'n debyg i'r gymhareb gweithlu ond yn uwch na'r data poblogaeth sydd ar gael o gyfrifiad 2011 (51%:49%).

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

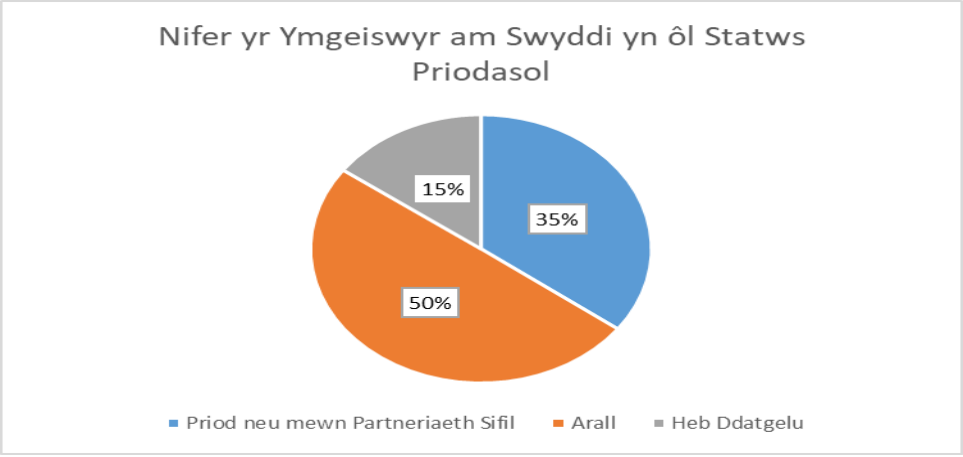


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw/Lesbiad ac Arall.

Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	2,382	89.79%	97.83%
Dyn hoyw	23	0.46%	0.50%
Deurywiol	24	0.71%	0.77%
Menyw hoyw/Lesbiad	20	0.58%	0.63%
Rhywioldeb Arall	5	0.25%	0.27%
Heb ddatgelu	447	8.22%	
Cyfanswm	2,901	100.00%	100.00%

Mae cyfran yr ymgeiswyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (8.22%) yn llawer uwch nag yn achos y categorïau eraill yn yr adran hon ac mae wedi cynyddu ers y llynedd. Mae hyn o bosib yn adlewyrchu sensitifrwydd ynghylch y maes hwn. O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif (90%) yn eu diffinio eu hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol, sy'n agos iawn at ffigur yr awdurdod (98.5% Adran 1h).

i. Statws Priodasol



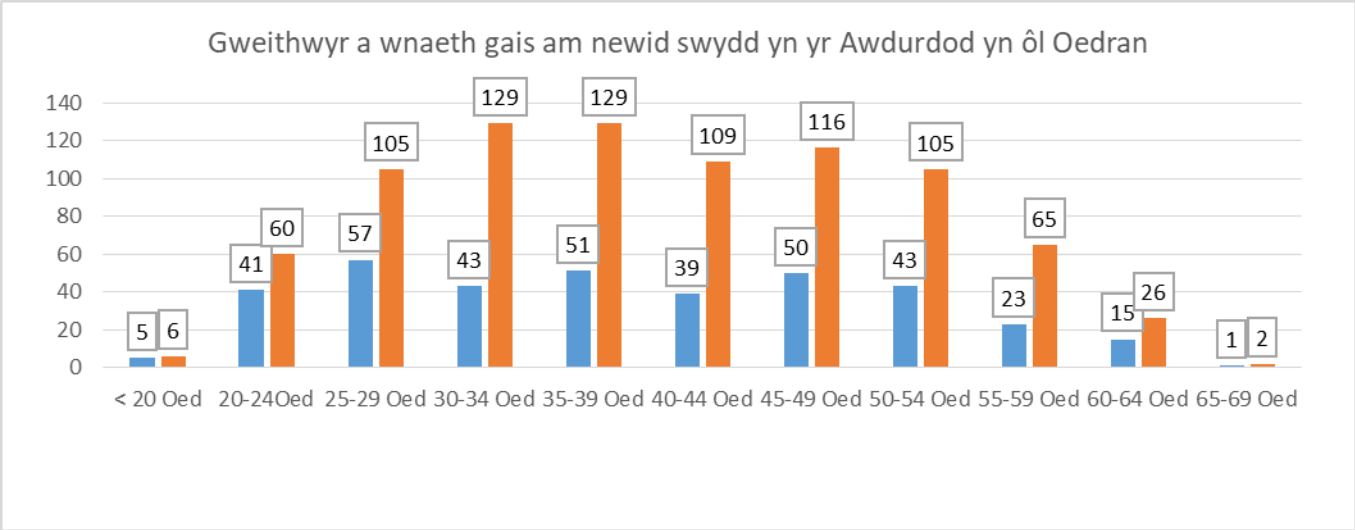
Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol

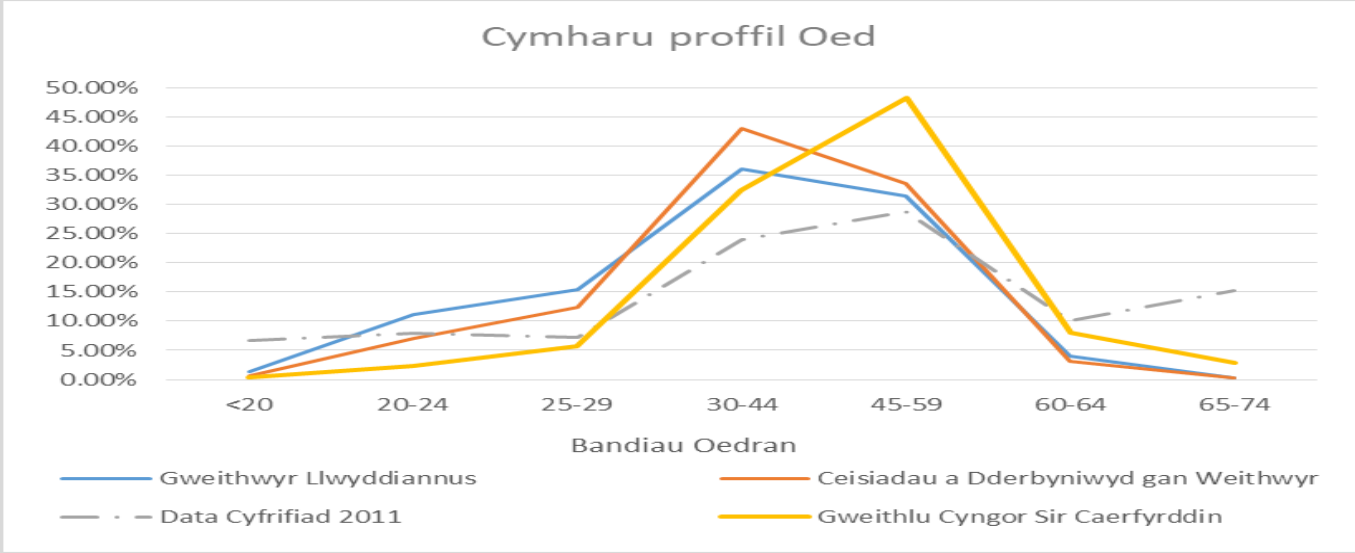
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	1,021	35.19%	41.40%
Arall	1,445	49.81%	58.60%
Heb Ddatgelu	435	14.99%	
Cyfanswm	2,901	100.00%	100.00%

4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd

Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017, Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd, gan nodi faint fu'n llwyddiannus, a faint fu'n aflwyddiannus

a. Oedran

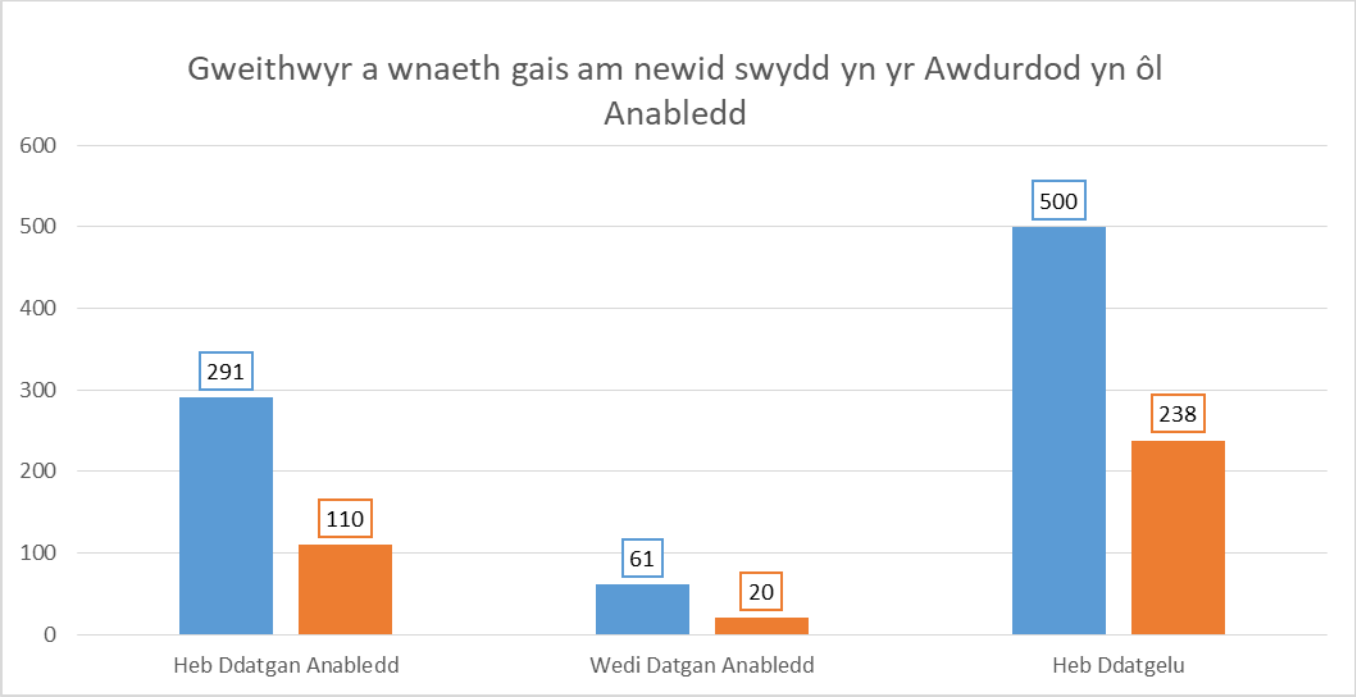




Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Oedran

	Nifer		%	
Bandiau Oedran	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
< 20 Oed	5	6	1.36%	0.70%
20-24Oed	41	60	11.14%	7.04%
25-29 Oed	57	105	15.49%	12.32%
30-34 Oed	43	129	11.68%	15.14%
35-39 Oed	51	129	13.86%	15.14%
40-44 Oed	39	109	10.60%	12.79%
45-49 Oed	50	116	13.59%	13.62%
50-54 Oed	43	105	11.68%	12.32%
55-59 Oed	23	65	6.25%	7.63%
60-64 Oed	15	26	4.08%	3.05%
65-69 Oed	1	2	0.27%	0.23%
Cyfanswm	368	852	100.00%	100.00%

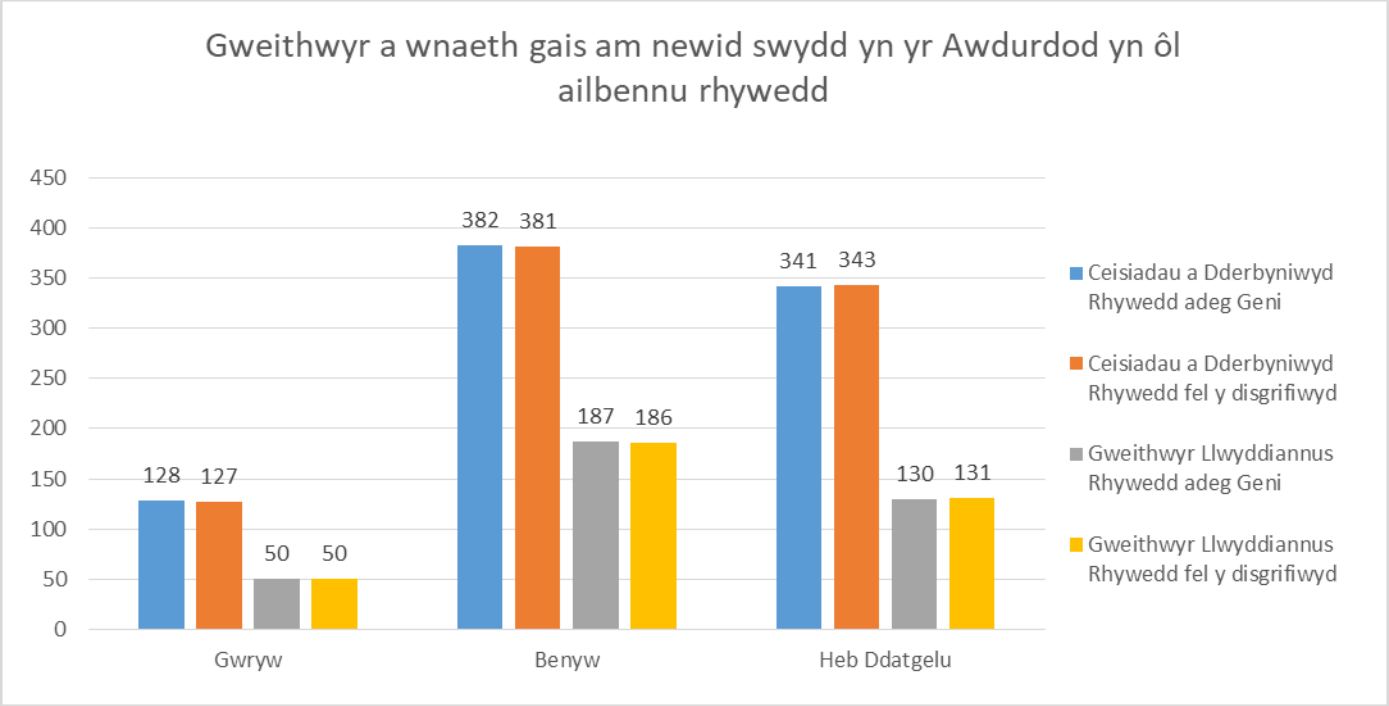
b. Anabledd



	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Heb Ddatgan Anabledd	291	110	34.15%	29.89%
Wedi Datgan Anabledd	61	20	7.16%	5.43%
Heb Ddatgelu	500	238	58.69%	64.67%
Cyfanswm	852	368	100.00%	100.00%

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

c. Ailbennu Rhywedd



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

	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	128	127	15.02%	14.91%	25.05%	24.95%
Benyw	382	381	44.84%	44.72%	74.76%	74.85%
Arall						
Heb Ddatgelu	341	343	40.02%	40.26%	0	0
Cyfanswm	852	852	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

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

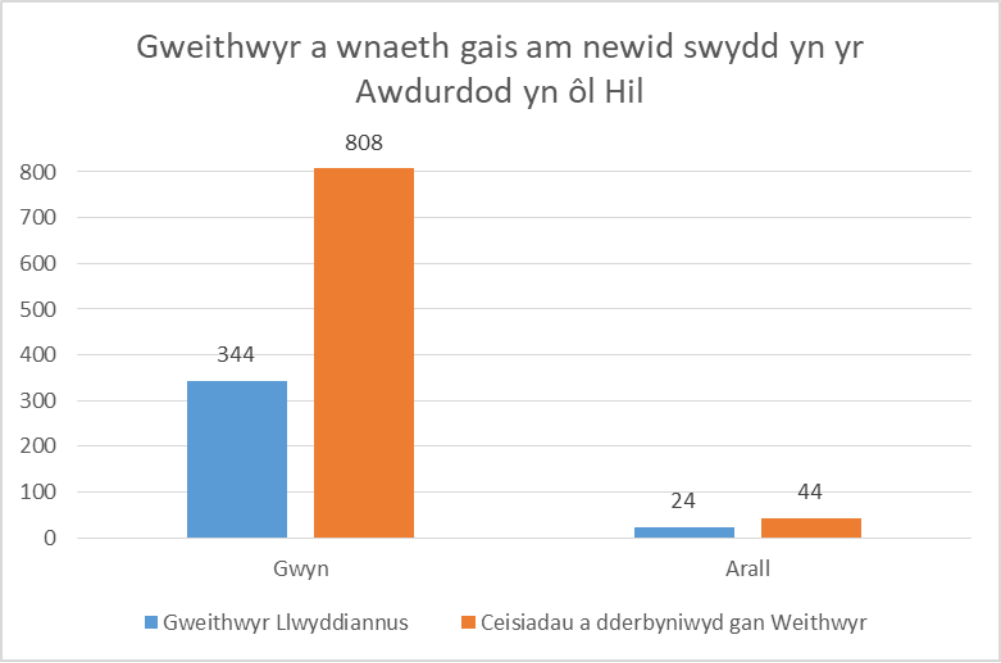
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ddatganiad	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	50	50	13.59%	13.59%	21.01%	21.10%
Benyw	187	186	50.82%	50.54%	78.57%	78.48%
Arall						
Heb Ddatgelu	130	131	35.33%	35.60%	0	0
Cyfanswm	368	368	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

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

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

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



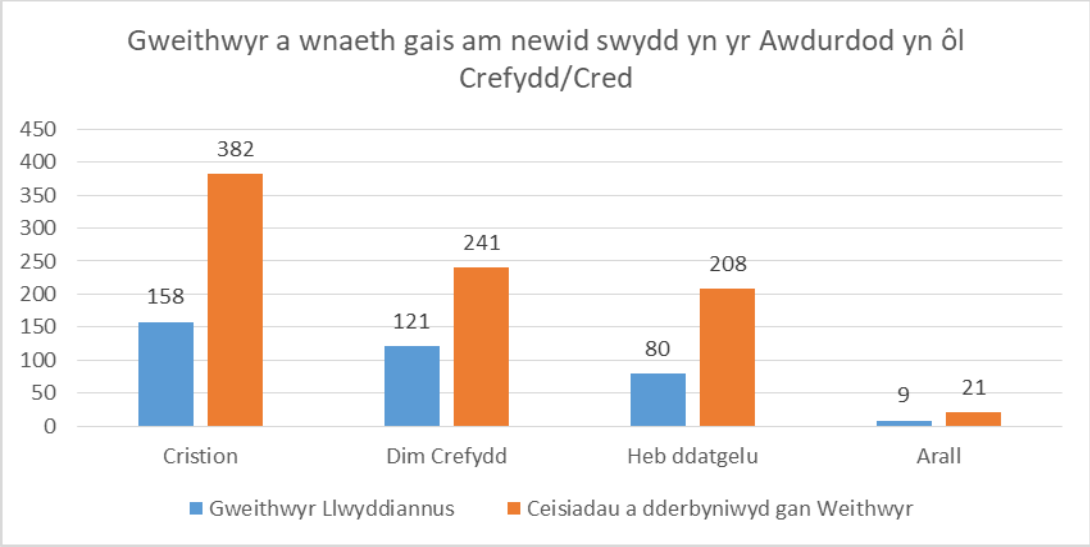
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg, Heb Ddatgelu ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd bod y niferoedd mor isel.

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

	Nifer		%	
Tarddiad Ethnig	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Gwyn	344	808	93.48%	94.84%
Arall	24	44	6.52%	5.16%
Cyfanswm	368	852	100.00%	100.00%

Mae'n drawiadol bod bron yr holl ymgeiswyr llwyddiannus o blith y gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr awdurdod o darddiad ethnig Gwyn. Gallai hyn fod oherwydd nifer isel y ceisiadau a dderbyniwyd gan grwpiau Asiaidd, Du a Lleiafrifoedd ethnig (BME) : 5.16% o'i gymharu â nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan weithwyr o darddiad ethnig Gwyn, sef 808 (94.84%). Ychydig iawn o wahaniaeth a geir yn y data yr adroddir amdano o flwyddyn i flwyddyn.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

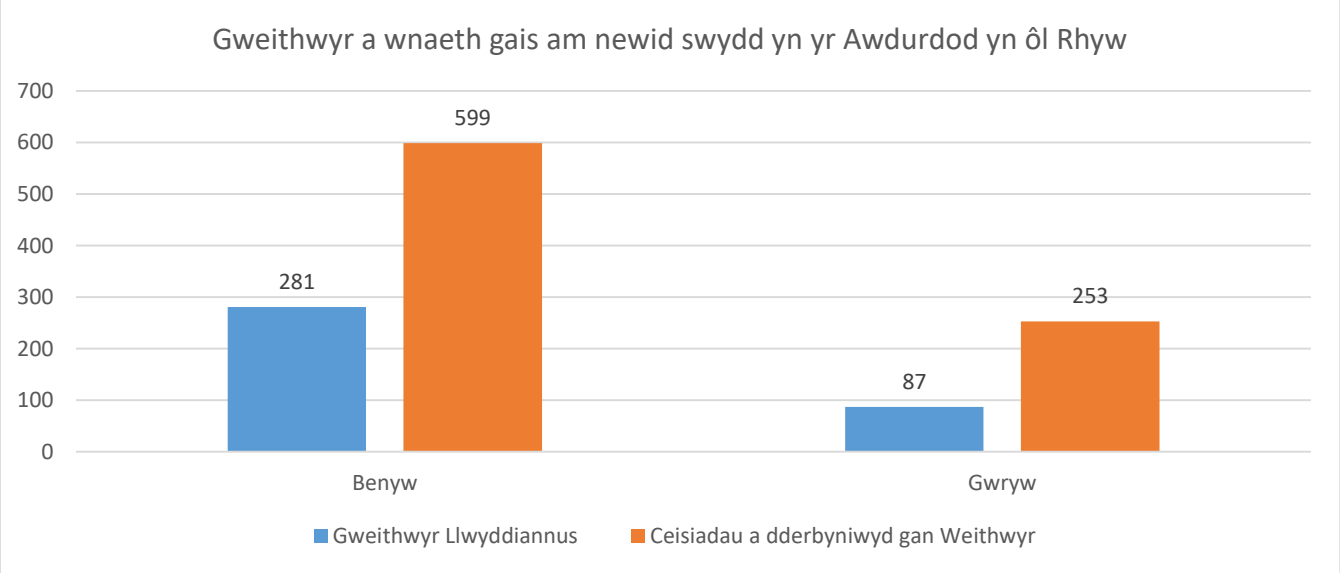


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Agnostig, Anffyddiwr, Bwdhydd, Dyneiddiwr, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y nifer isel ym mhob categori.

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

	Nifer		%	
Crefydd/Cred	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Cristion	158	382	42.93%	44.84%
Dim Crefydd	121	241	32.88%	28.29%
Heb ddatgelu	80	208	21.74%	24.41%
Arall	9	21	2.45%	2.46%
Cyfanswm	368	852	100.00%	100.00%

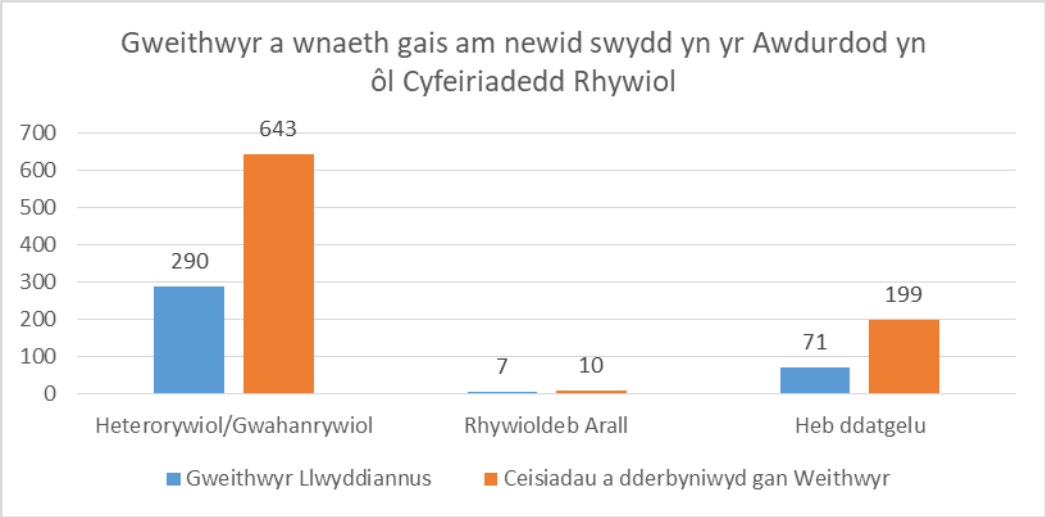
g. Rhyw



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

	Nifer		%		Proffil Sir Gaerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr		
Benyw	281	599	76.36%	70.31%	68%	51%
Gwryw	87	253	23.64%	29.69%	32%	49%
Cyfanswm	368	852	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

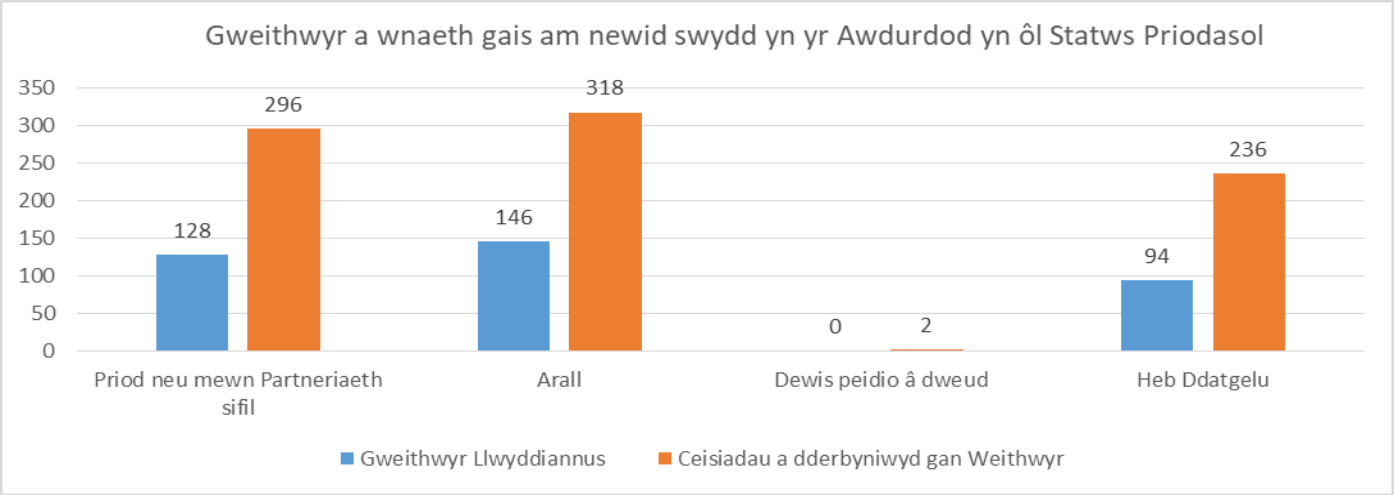


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw Hoyw/Lesbiad, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori.

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

	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
Cyfeiriadedd Rhywiol	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Heterorywiol/Gwahanrywiol	290	643	78.80%	75.47%	97.64%	98.47%
Rhywioldeb Arall	7	10	1.90%	1.17%	2.36%	1.53%
Heb ddatgelu	71	199	19.29%	23.36%		
Cyfanswm	368	852	100.00%	100.00%		

i. Statws Priodasol



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

	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
Statws Priodasol	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	128	296	34.78%	34.74%	46.72%	48.05%
Arall	146	318	39.67%	37.32%	53.28%	51.62%
Dewis peidio â dweud	[redacted]					
Heb Ddatgelu	94	236	25.54%	27.70%	0	0
Cyfanswm	368	852	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017, Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais

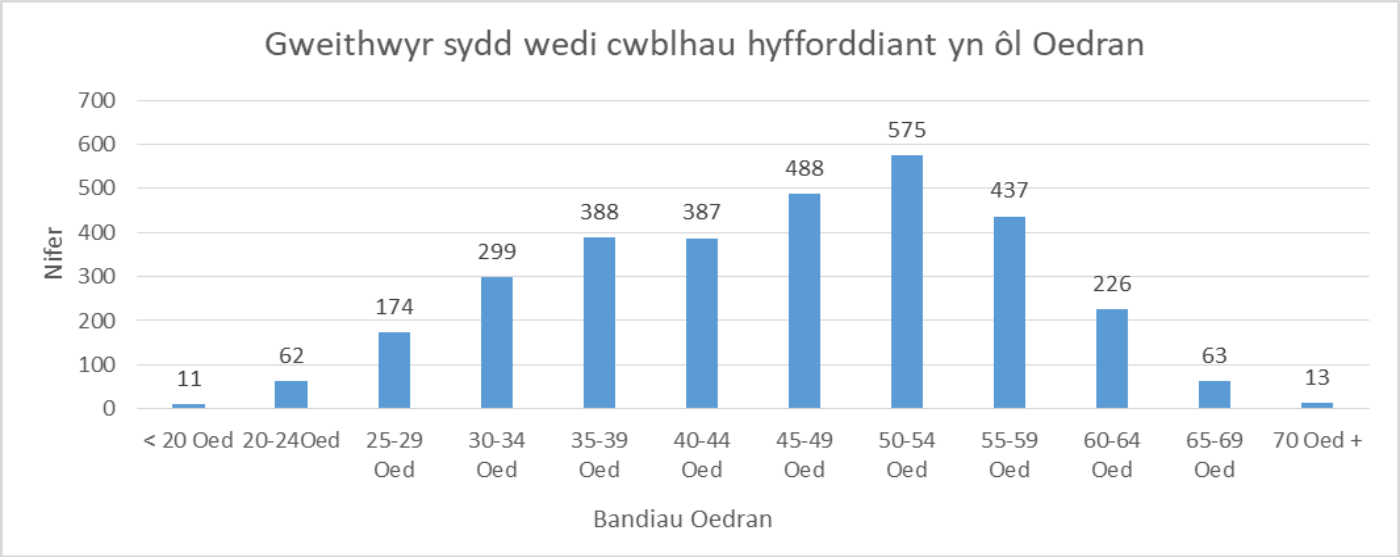
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant
Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017

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. Disgwylir i hyn gael ei roi ar waith yn ystod 2017/2018

a. Oedran

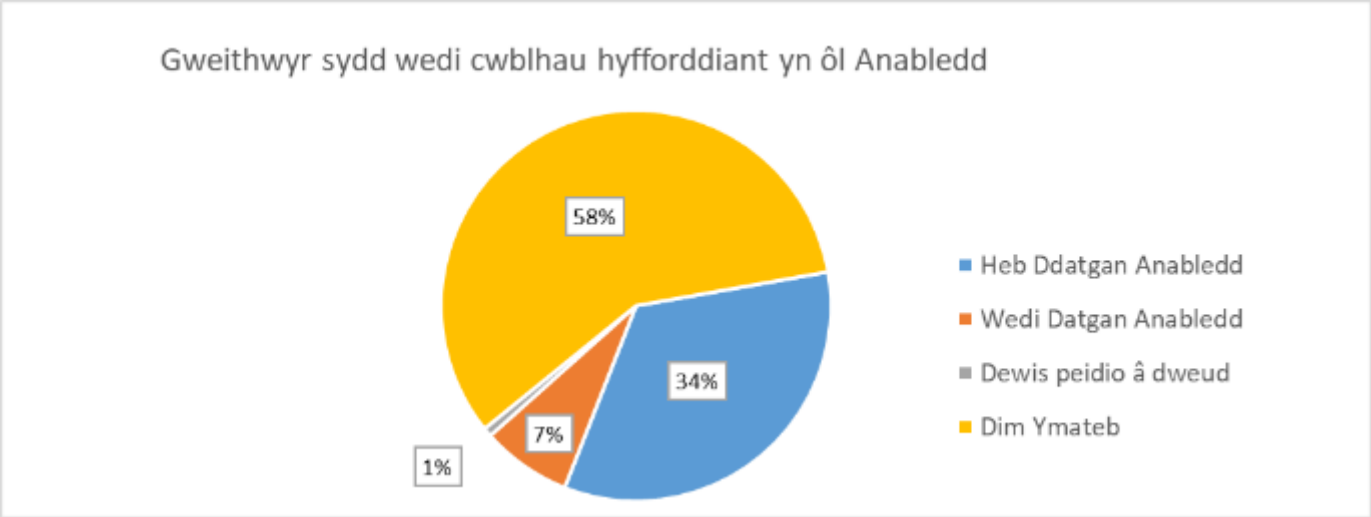


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Oedran

Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	11	0.35%	35-39 Oed	388	12.42%	55-59 Oed	437	13.99%
20-24 Oed	62	1.99%	40-44 Oed	387	12.39%	60-64 Oed	226	7.24%
25-29 Oed	174	5.57%	45-49 Oed	488	15.63%	65-69 Oed	63	2.02%
30-34 Oed	299	9.57%	50-54 Oed	575	18.41%	70 Oed +	13	0.42%

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

b. Anabledd

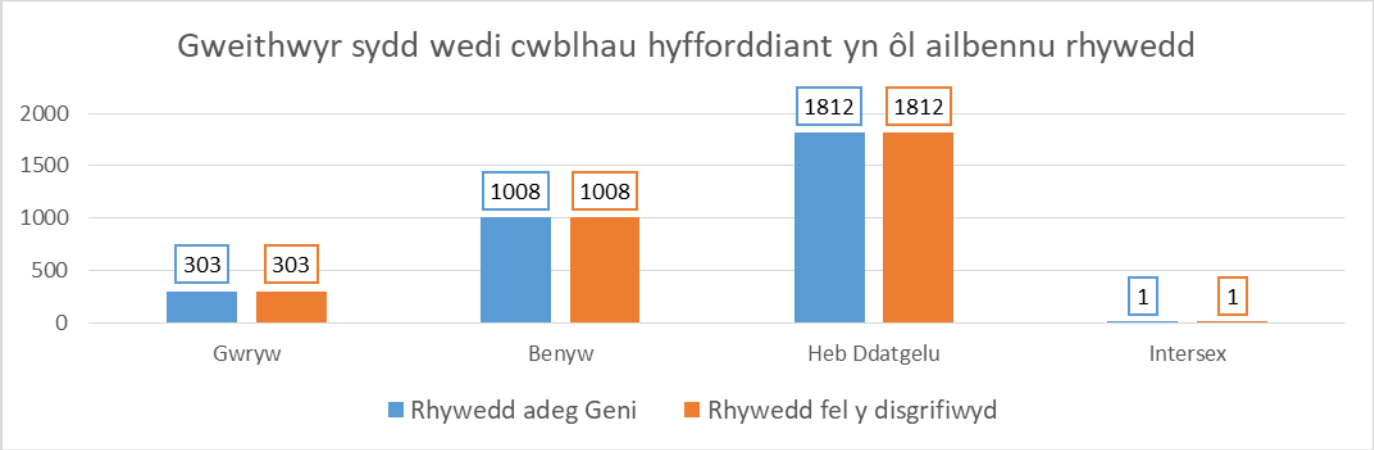


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant: Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1054	50.94%	80.46%
Wedi Datgan Anabledd	233	11.26%	17.79%
Dewis peidio â dweud	23	1.11%	1.76%
Dim Ymateb	1813	87.63%	
Cyfanswm	3,123	100.00%	100.00%

Mae'r data eleni yn debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol gan fod dros hanner heb ymateb ac oddeutu traean wedi datgan nad oes ganddynt anabledd. O'r rhai fu'n datgan, mae'r gyfran sy'n barnu eu bod yn anabl wedi codi i 17.79% o 15.42% y llynedd.

c. Ailbennu Rhywedd

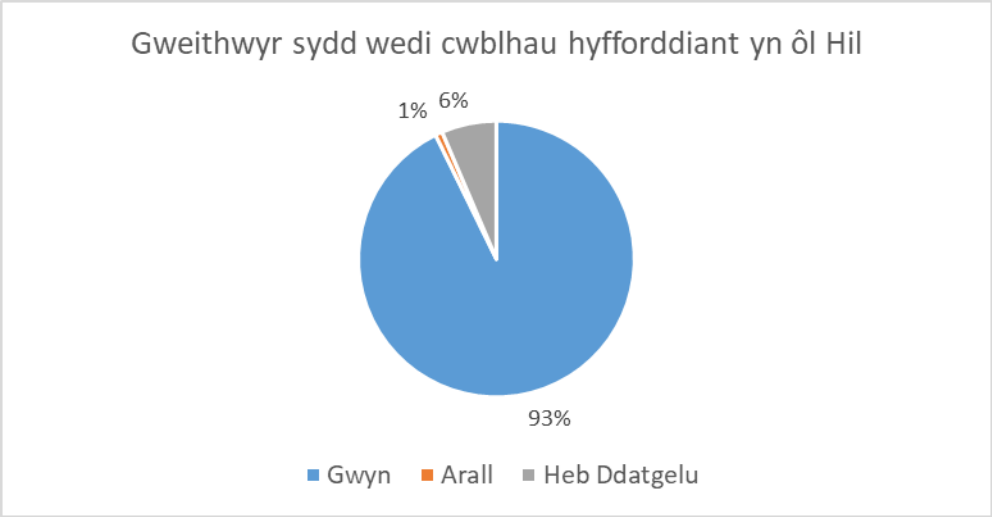


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl ailbennu rhywedd						
	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	303	303	9.07%	9.07%	23.04%	23.04%
Benyw	1008	1008	32.28%	32.28%	76.65%	76.65%
Rhyngrywiol	1	1	0.03%	0.03%	0.08%	0.08%
Arall	3	3	0.10%	0.10%	0.23%	0.23%
Heb ddatgan	1808	1808	57.89%	57.89%		
Cyfanswm	3,123	3,123	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

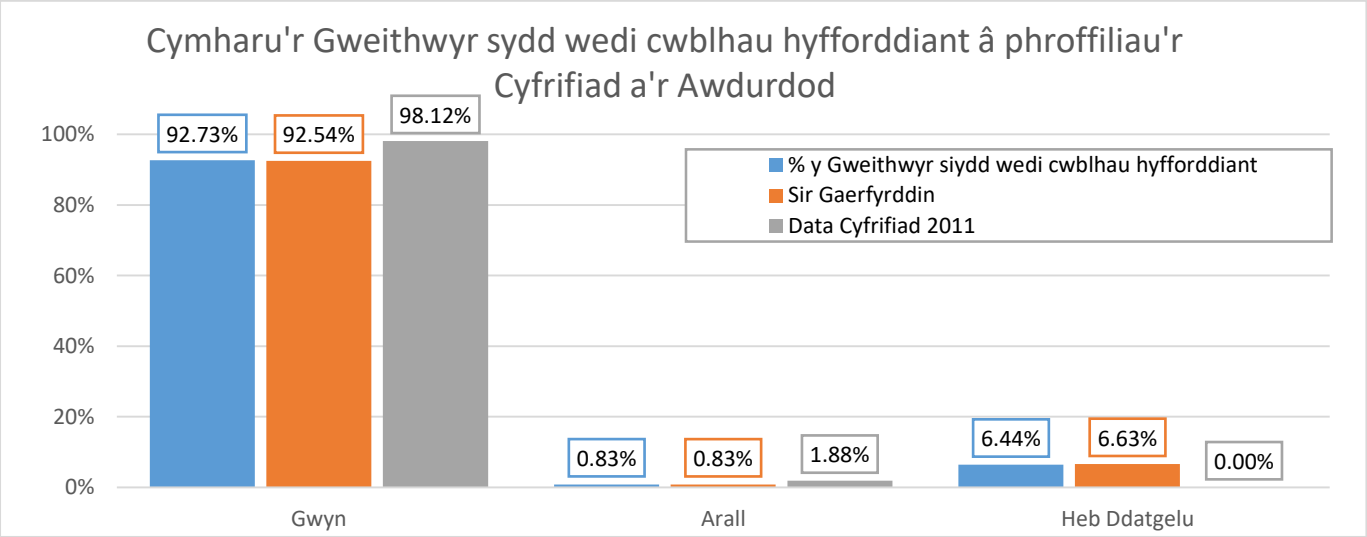
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 25 o weithwyr (0.8% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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



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

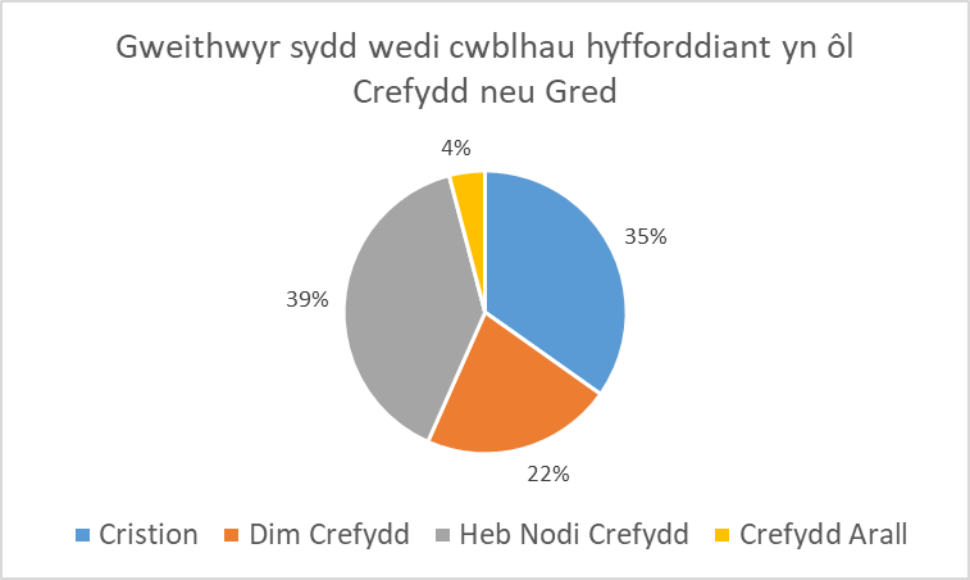


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	% Gweithwyr sy wedi cwblhau hyffordiant	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	2896	92.73%	92.54%	98.12%
Arall	36	0.83%	0.83%	1.88%
Heb Ddatgelu	201	6.44%	6.63%	
Cyfanswm	3,123	100.00%	100.00%	100.00%

Mae'r data a gyflwynir o flwyddyn i flwyddyn: disgrifiodd 92.73% o'r ymatebwyr eu hunain fel Gwyn, tra bod 6.44% wedi penderfynu peidio â datgelu eu hethnigrwydd. Cynrychiolir nifer o grwpiau ethnig eraill, er bod eu niferoedd yn llai.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



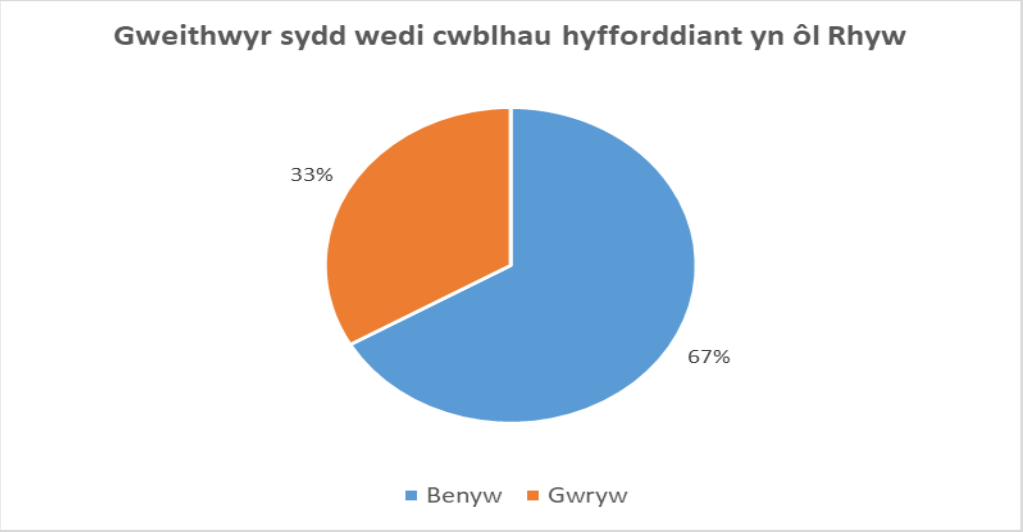
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Bwdhydd, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1087	34.81%	32.67%
Dim Crefydd	682	21.84%	19.31%
Heb ddatgelu	1226	39.26%	46.43%
Arall	128	4.10%	1.59%
Cyfanswm	3123	100.00%	100.00%

Yn dilyn y tueddiadau yn ystod y blynyddoedd blaenorol, dewisodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr beidio â datgan eu crefydd neu eu cred. Eleni dewisodd 39.26% beidio â datgan eu crefydd neu eu cred o'i gymharu â 45%, sy'n dangos patrwm cyson dros ddwy flynedd. Hefyd, mae nifer tebyg o weithwyr yn disgrifio'u hunain fel Cristion, o 32.7% yn 2015/16 i 34.8% yn 2016/17. Unwaith eto, nodwyd niferoedd bach mewn crefyddau megis Bwdhydd, Iddew a Mwslim ac mae 21.84% wedi dweud nad oes ganddynt grefydd, sy'n debyg i 19.33% yn 2015/16.

g. Rhyw

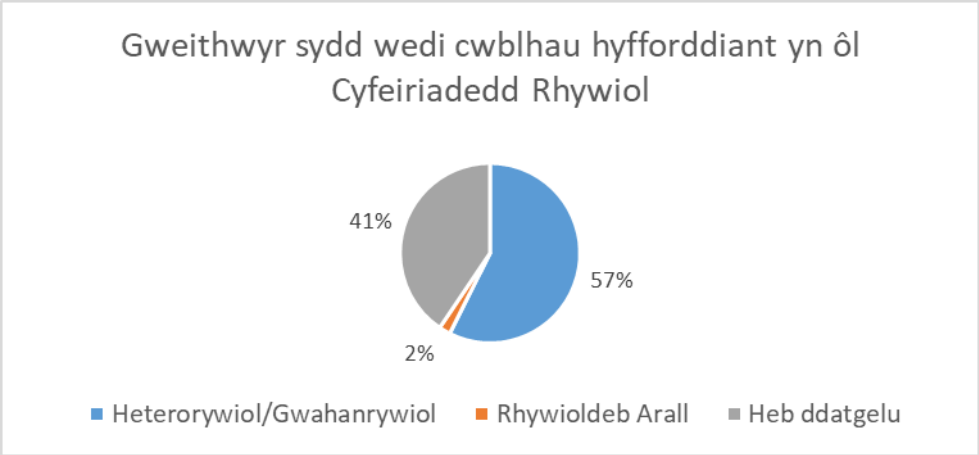


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2081	67%	68%	51%
Gwryw	1042	33%	32%	49%
Cyfanswm	3123	100%	100%	100%

Roedd 2081 (67%) o'r rhai a fu'n mynychu a chwblhau hyfforddiant yn fenywod, gyda 1,042 (33%) yn wrywod. Mae hyn yn adlewyrchu cymhareb proffil gweithwyr yr awdurdod.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



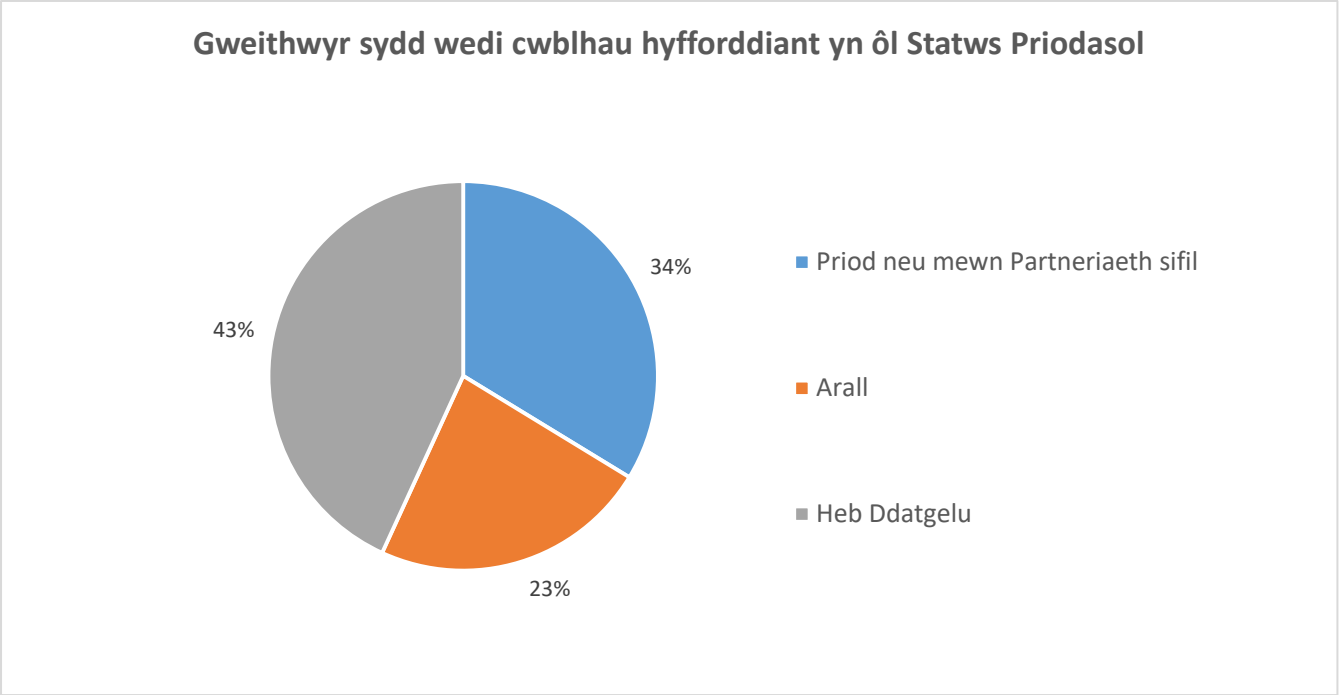
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, a Dewis peidio â dweud. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	1793	57.41%	96.55%
Rhywioldeb Arall	64	2.05%	3.45%
Heb ddatgelu	1266	40.54%	
Cyfanswm	3,123	100.00%	100.00%

O flwyddyn i flwyddyn bu gostyngiad yn y data a nodwyd, sef 1,266 (40.54%), o ran yr ymatebwyr nad oeddent wedu datgan eu cyfeiriadedd rhywiol. Disgrifiodd 1,793 (57%) eu hunain fel heterorywiol/gwahanrywiol, gyda llai nag 4% yn disgrifio'u hunain fel deurywiol, dyn hoyw neu fenyw hoyw/lesbiad.

i. Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol

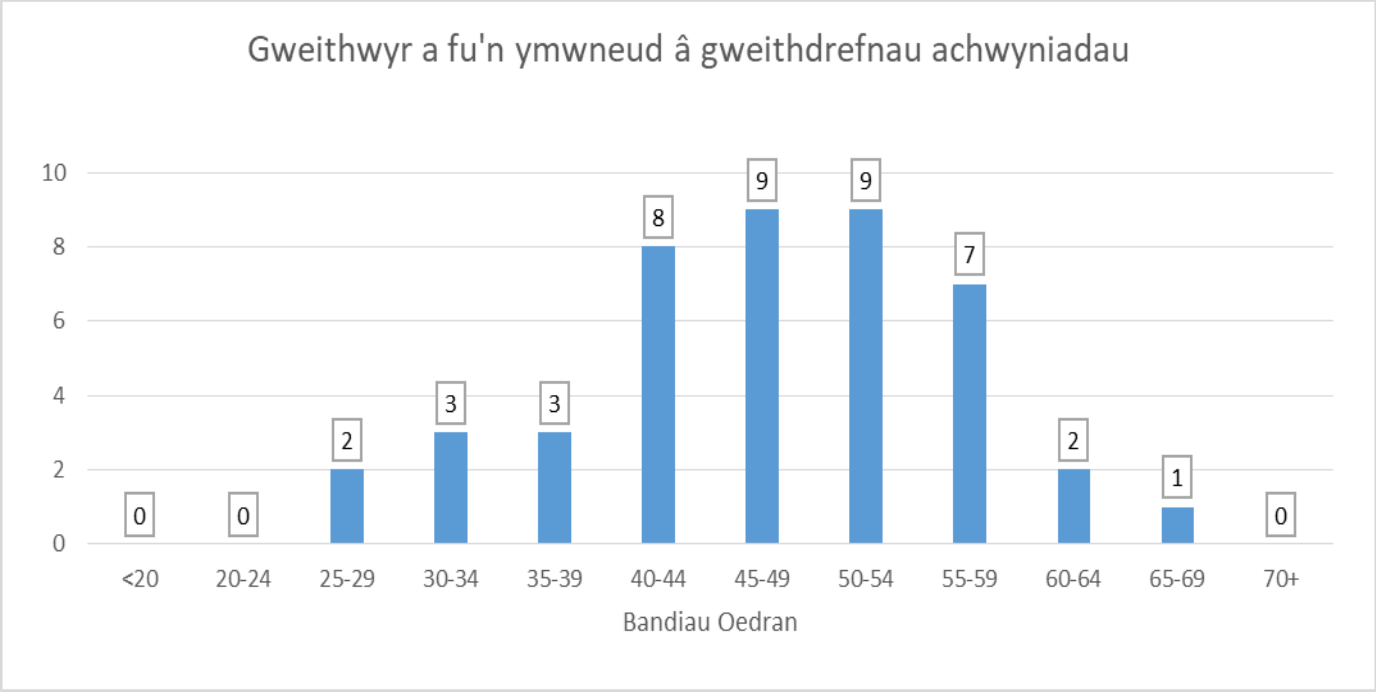
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	1053	78.12%	59.32%
Arall	722	23.12%	40.68%
Heb Ddatgelu	1,348	43.16%	
Cyfanswm	3,123	100.00%	100.00%

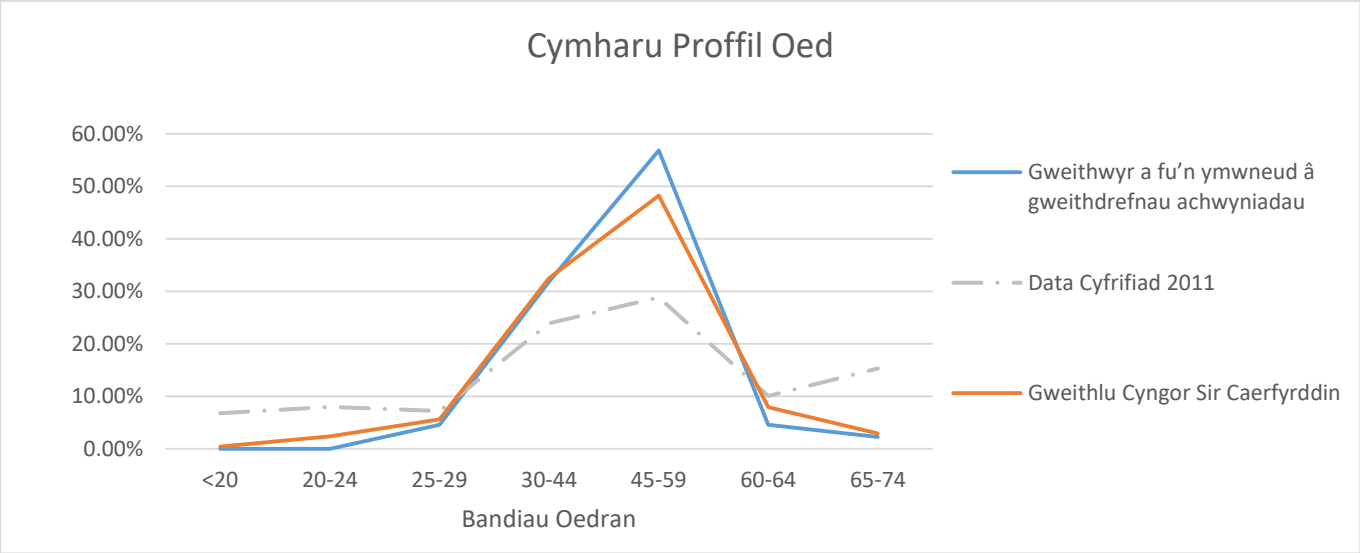
Ychydig iawn o newid sydd yn y data a gyflwynir o flwyddyn i flwyddyn: yn achos y categori hwn, mae mwyafrif y cyfranogwyr wedi dewis peidio â datgelu eu statws priodasol (1,348, 43%). Mae 1,053 (78% neu 40.68% o'r rhai sy'n datgan) yn disgrifio'u statws fel Priod neu mewn Partneriaeth Sifil.

7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau

Cyfnod adrodd: 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau naill ai fel achwynydd, neu fel person y gwnaed achwyniad yn ei erbyn.

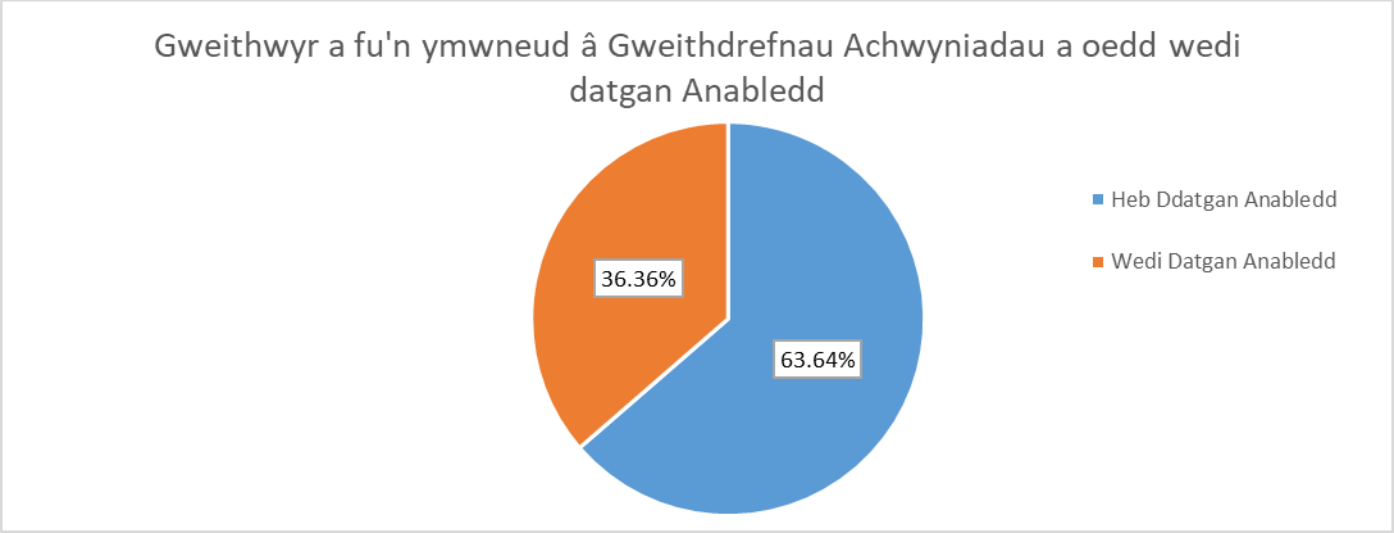
a. Oedran





Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
<20	0	0.00%	45-49	9	20.45%
20-24	0	0.00%	50-54	9	20.45%
25-29	2	4.55%	55-59	7	15.91%
30-34	3	6.82%	60-64	2	4.55%
35-39	3	6.82%	65-69	1	2.27%
40-44	8	18.18%	70+	0	0.00%
				44	100.00%

b. Anabledd

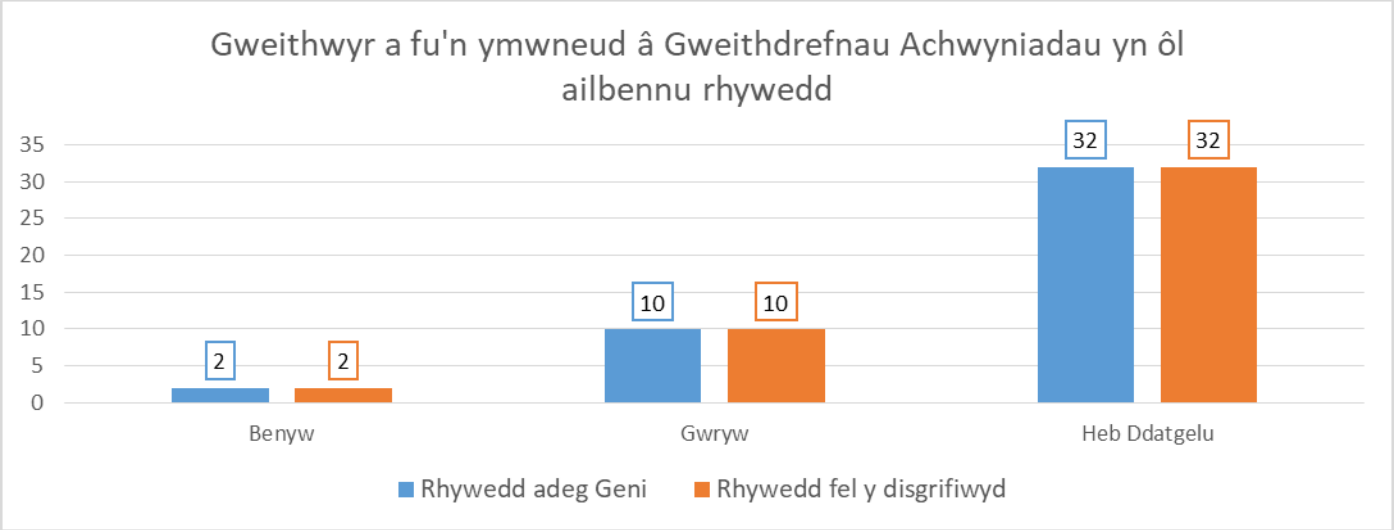


Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau a oedd wedi Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%
Heb Ddatgan Anabledd (gan gynnwys anhysbys)	36	81.82%
Wedi Datgan Anabledd	8	18.18%
Cyfanswm	44	100.00%

Mae 8 (18.18%) o'r gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd wedi ymwneud â gweithdrefnau Achwyniadau. Mae hyn yn fwy na'r blynyddoedd blaenorol pan nodwyd bod 7 (16%) ond mae'r niferoedd sy'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau yn gyffredinol isel, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol.

c. Ailbennu Rhywedd



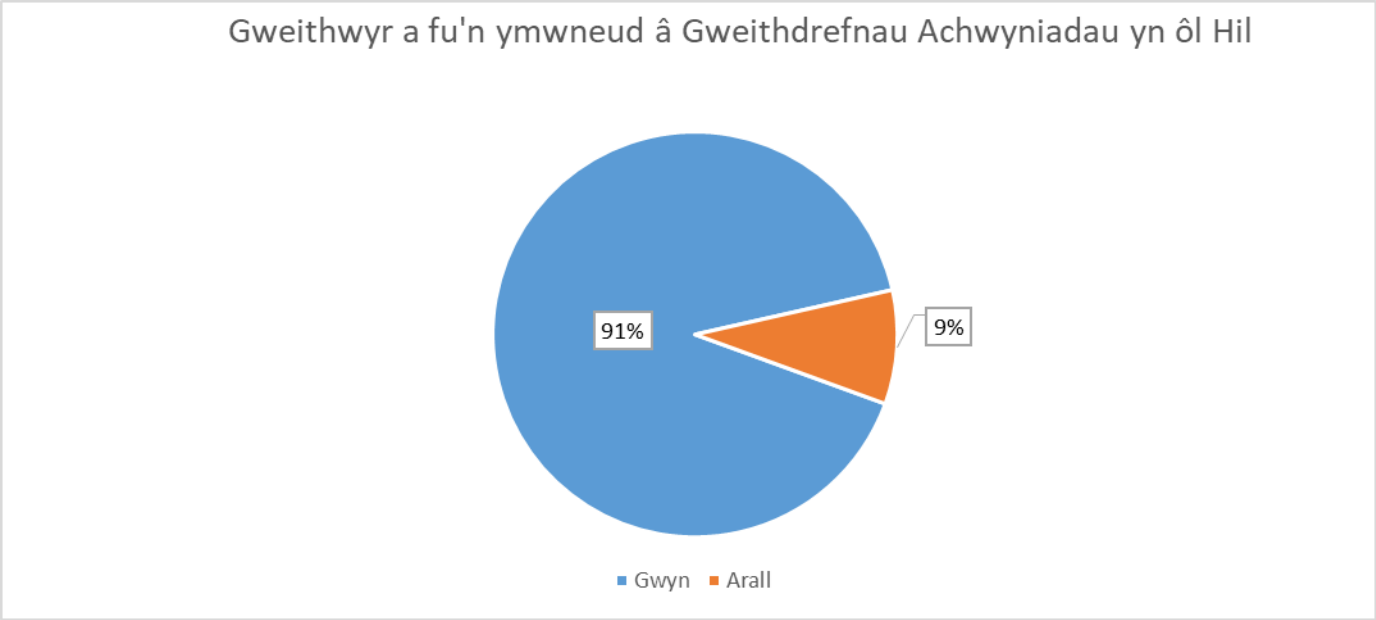
Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl ailbennu rhywedd

	Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Benyw	2	2	4.55%	4.55%	16.67%	16.67%
Gwryw	10	10	22.73%	22.73%	83.33%	83.33%
Heb Ddatgelu	32	32	72.73%	72.73%		
Cyfanswm	44	44	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

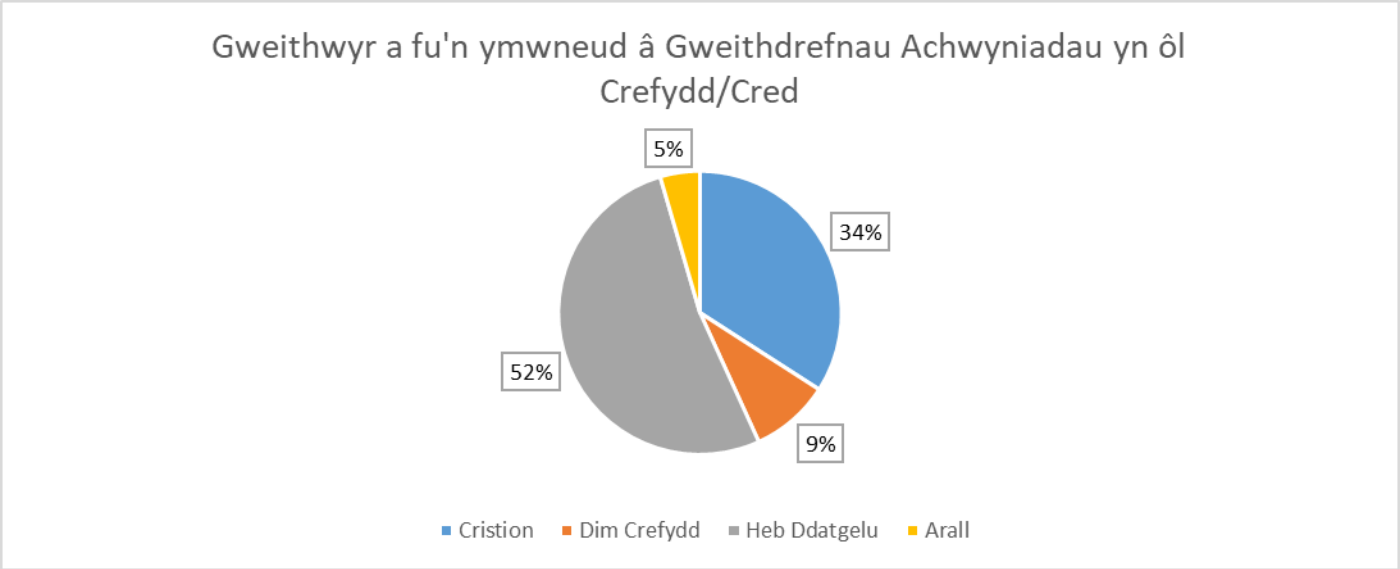
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	40	90.91%	92.54%	98.12%
Arall	4	9.09%	7.46%	1.88%
Cyfanswm	44	100.00%	100.00%	100.00%

O gyfanswm nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â'r weithdrefn Achwyniadau, mae 40 (90.91%) o gefndir Gwyn. Mae hyn yn gyffredinol yn adlewyrchu cyfansoddiad ethnig gweithlu cyfan yr awdurdod ar 31ain Mawrth 2017 ac mae'n debyg iawn i'r flwyddyn flaenorol.

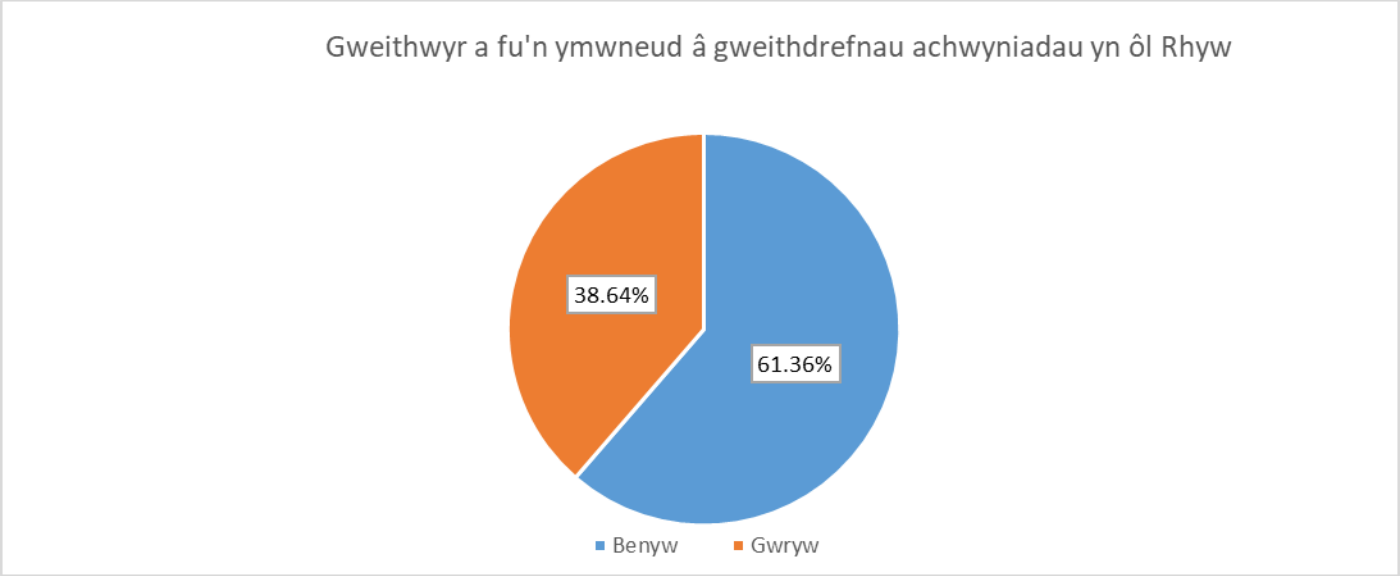
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



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

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	15	34.09%	32.67%
Dim Crefydd	4	9.09%	19.31%
Heb ddatgelu	23	52.27%	46.43%
Arall			
Cyfanswm	44	100.00%	100.00%

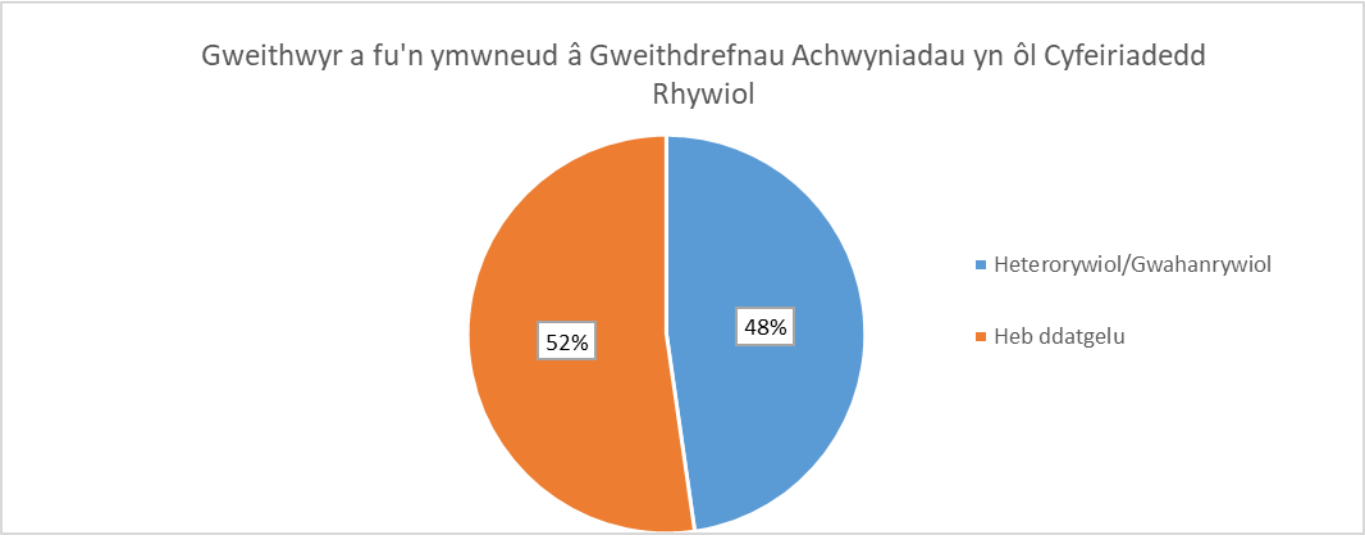
g. Rhyw



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

Rhyw	Nifer y gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	27	61.36%	68%	51%
Gwryw	17	38.64%	32%	49%
Cyfanswm	44	100%		

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

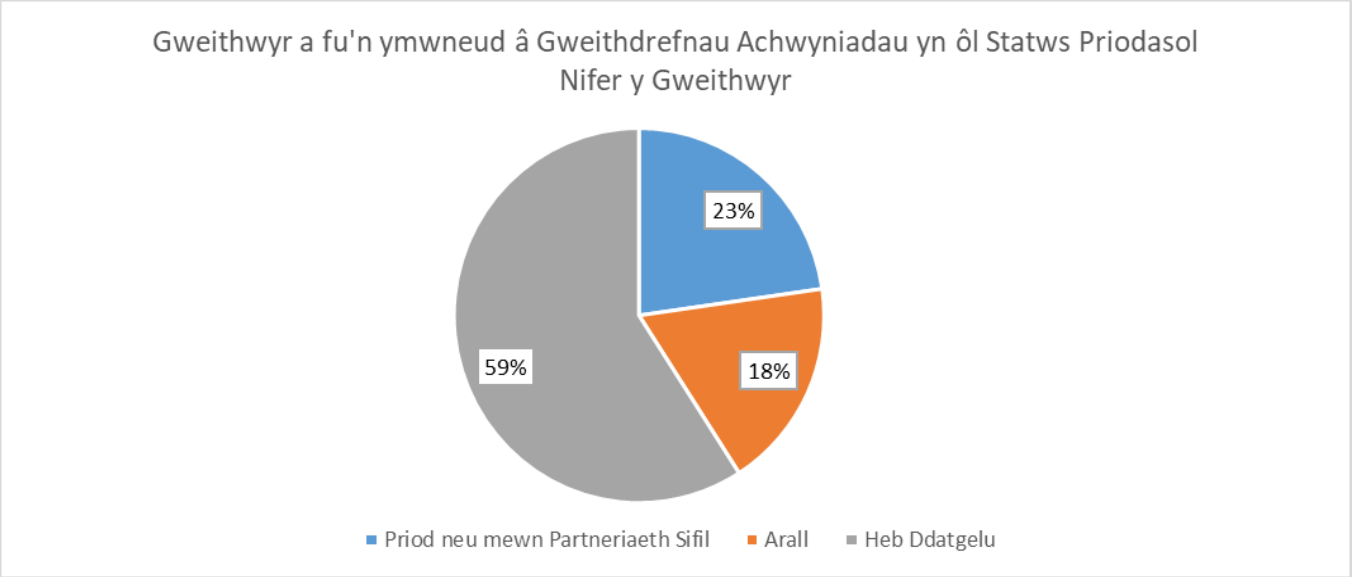


Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	21	47.73%	100.00%
Rhywioldeb Arall			
Heb ddatgelu	23	52.27%	
Cyfanswm	44	100.00%	100.00%

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyniadau y mae eu cyfeiriadedd rhywiol yn anhysbys, sef 23 (52.27%). Mae hyn wedi codi o 19 (36%) yn 2015/16.

i. Statws Priodasol



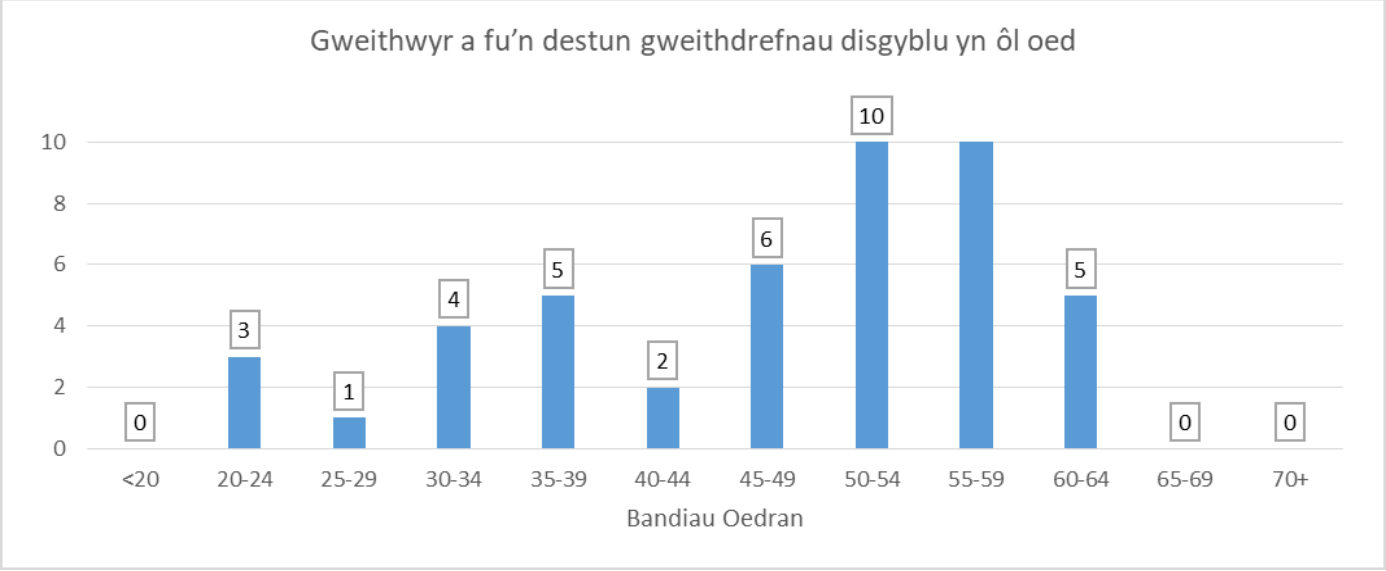
Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyniadau yn ôl Statws Priodasol

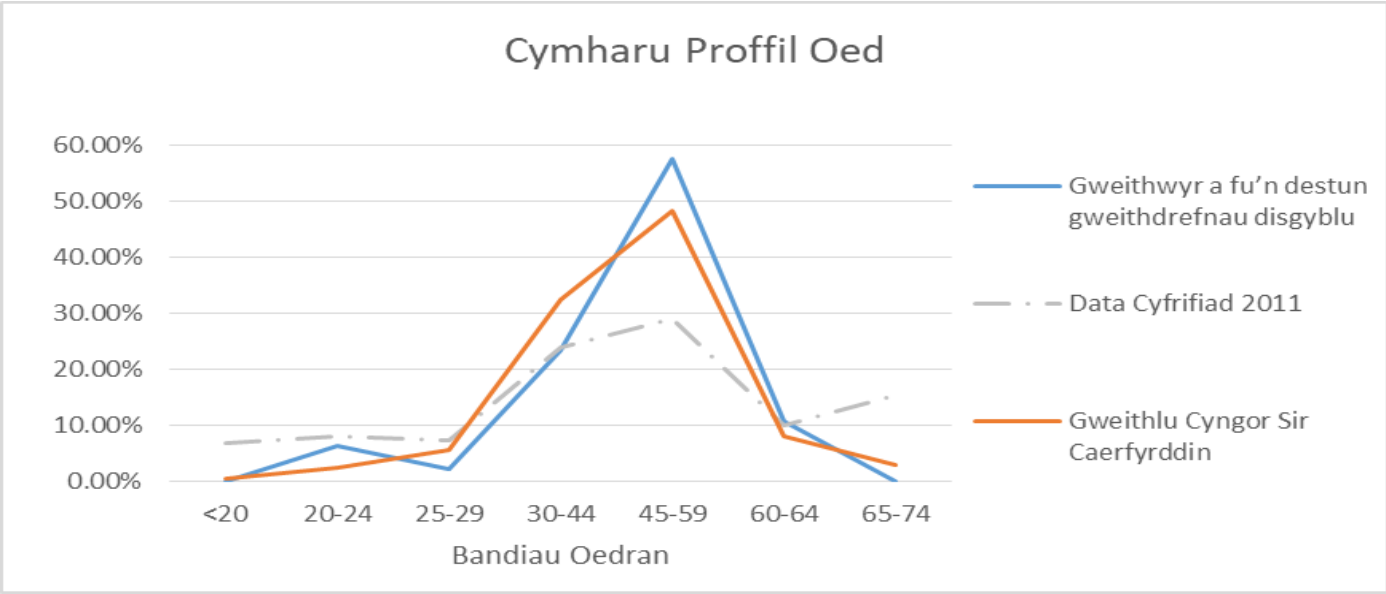
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	10	22.73%	55.56%
Arall	8	18.18%	44.44%
Heb Ddatgelu	26	59.09%	
Cyfanswm	44	100.00%	100.00%

8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu

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

a. Oedran



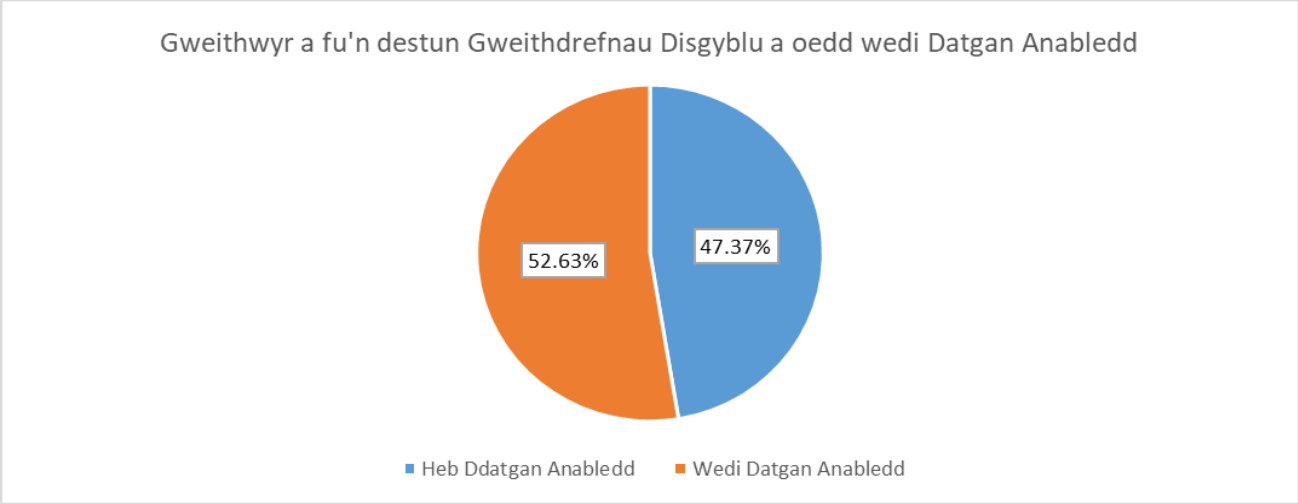


Bandiau Oedran	Nifer	Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu	Data Cyfrifiad 2011	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
<20	0	0.00%	6.76%	0.42%
20-24	3	6.38%	7.97%	2.36%
25-29	1	2.13%	7.17%	5.63%
30-44	11	23.40%	23.92%	32.48%
45-59	27	57.45%	28.84%	48.24%
60-64	5	10.64%	10.04%	7.94%
65-74	0	0.00%	15.30%	2.93%
	47	100.00%	100.00%	100.00%

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

.

b. Anabledd

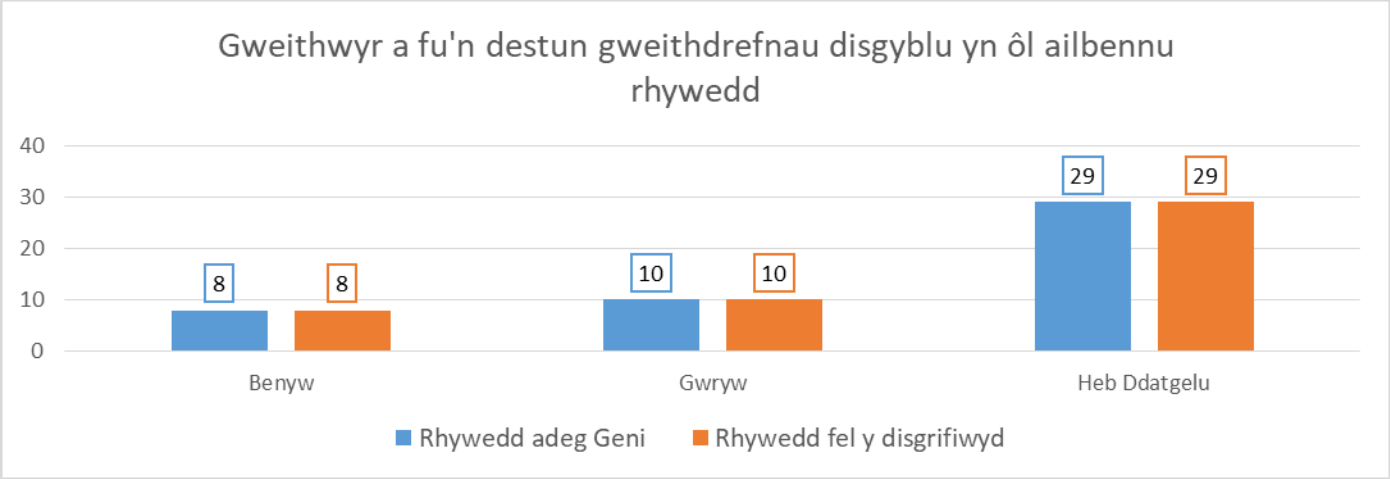


Nifer yr Ymgeiswyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu a oedd wedi Datgan Anabledd

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	9	19.15%	47.37%
Wedi Datgan Anabledd	10	21.28%	52.63%
Heb Ddatgelu	28	59.57%	0.00%
Cyfanswm	47	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd ac a fu'n destun gweithdrefnau Disgyblu, sef 10 (21.28%), yn debyg i ganran y gweithwyr sydd wedi datgan anabledd ym mhroffil ehangach yr awdurdod, sef 21.32% (adran 1b). Mae hyn yn gyfran fwy na'r flwyddyn flaenorol pryd y cofnodwyd 12.16%. Mae'r niferoedd a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn gyffredinol isel, fodd bynnag, cynhelir ymchwiliadau pellach i bennu a oedd anabledd yn ffactor arwyddocaol neu beidio yn yr achosion perthnasol.

c. Ailbennu Rhywedd



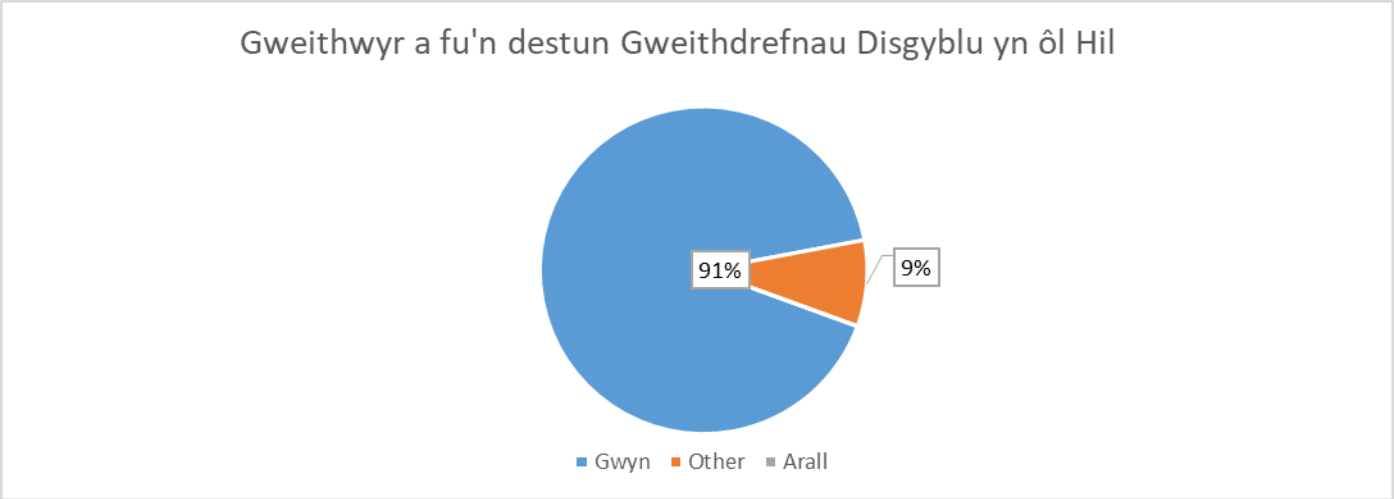
Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl ailbennu rhywedd

	Nifer		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Benyw	8	8	17.02%	17.02%	44.44%	44.44%
Gwryw	10	10	21.28%	21.28%	55.56%	55.56%
Heb Ddatgelu	29	29	61.70%	61.70%		
Cyfanswm	47	47	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

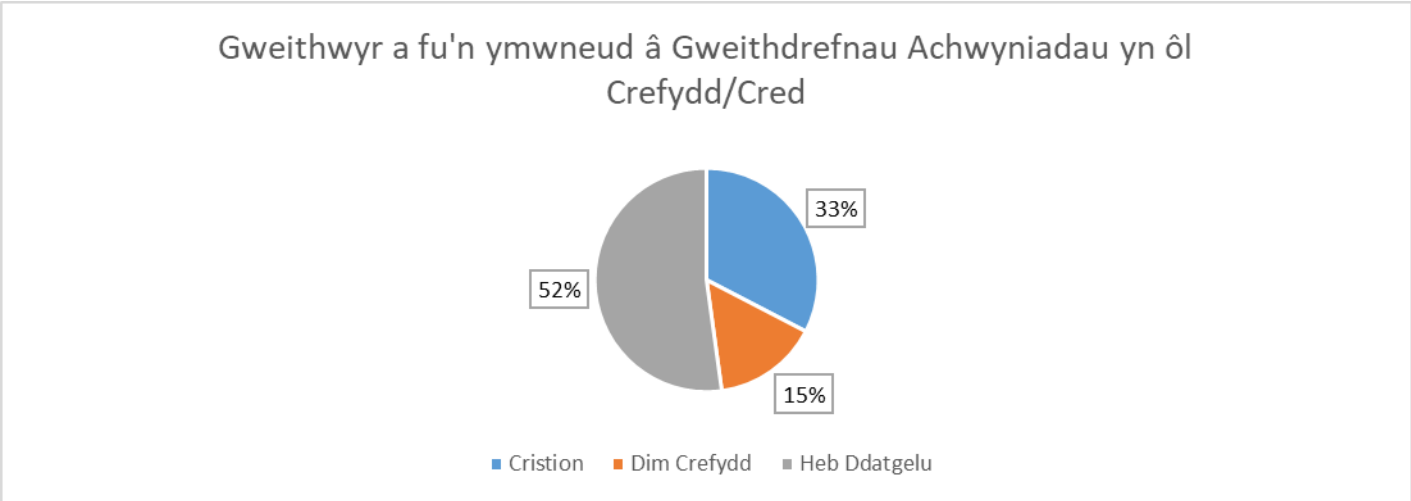
e. Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd



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

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	43	91.49%	92.54%	98.12%
Heb ddatgelu	4	8.51%	6.63%	0.00%
Arall				
Cyfanswm	47	100.00%	100.00%	100.00%

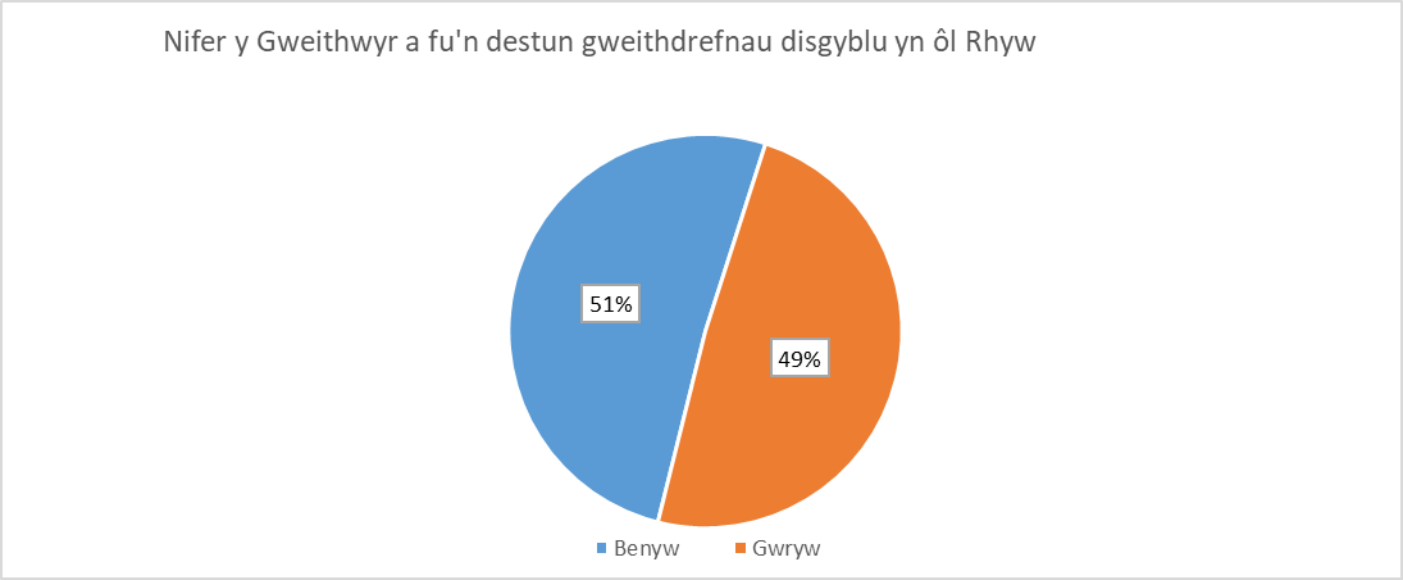
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



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

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	15	31.91%	32.67%
Dim Crefydd	7	14.89%	19.31%
Heb ddatgelu	24	51.06%	46.43%
Arall			
Cyfanswm	47	100.00%	100.00%

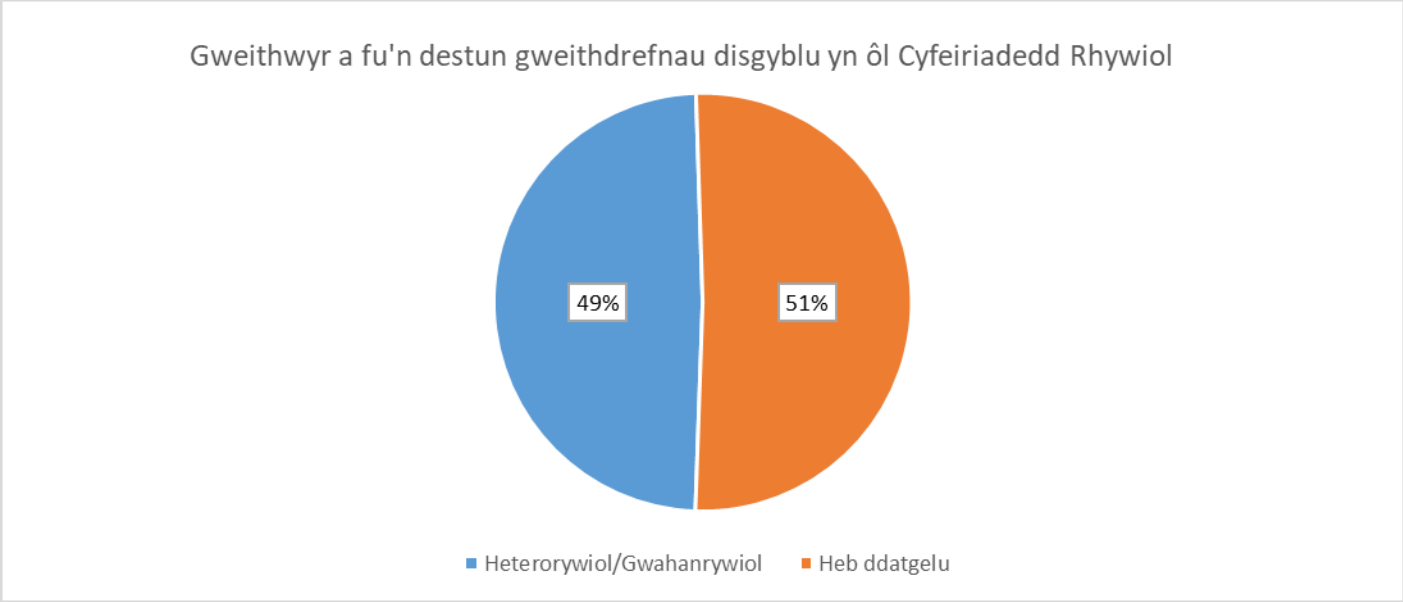
g. Rhyw



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

Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	24	51.06%	68%	51%
Gwryw	23	48.94%	32%	49%
Cyfanswm	47	100%		

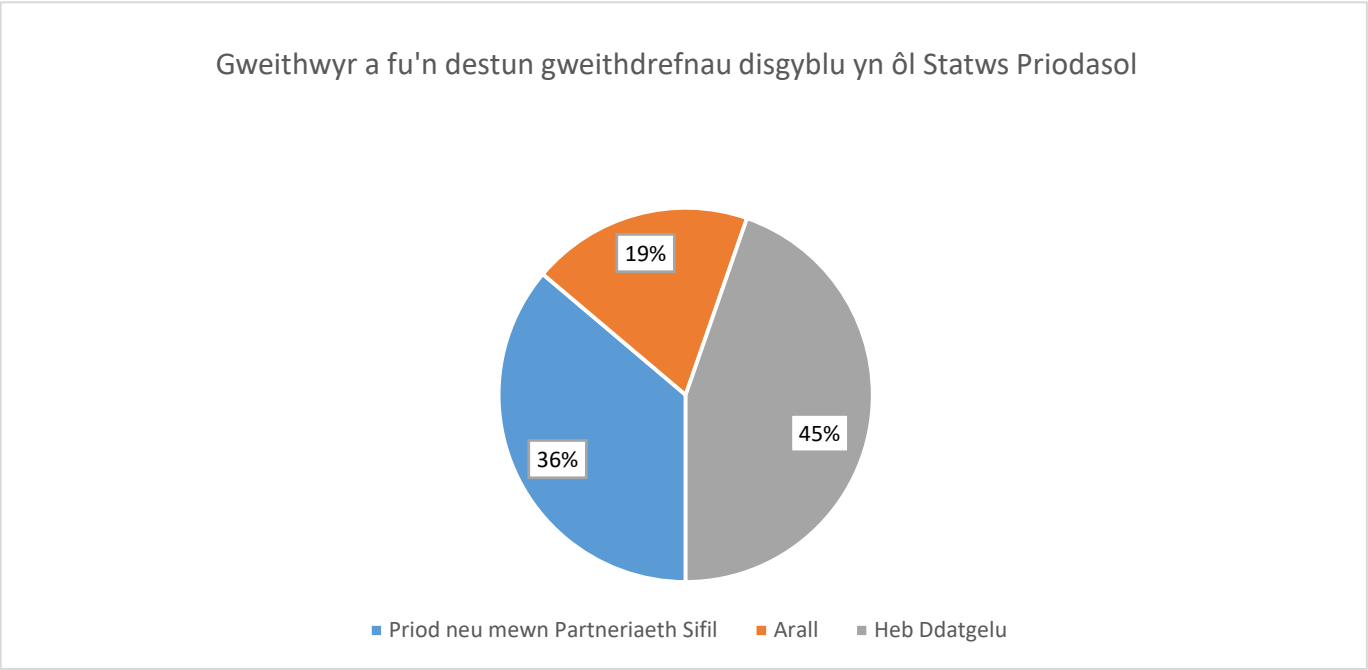
h. Cyfeiriadedd Rhywiol



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

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	23	55.41%	100.00%
Heb ddatgelu	24	44.59%	
Cyfanswm	47	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol

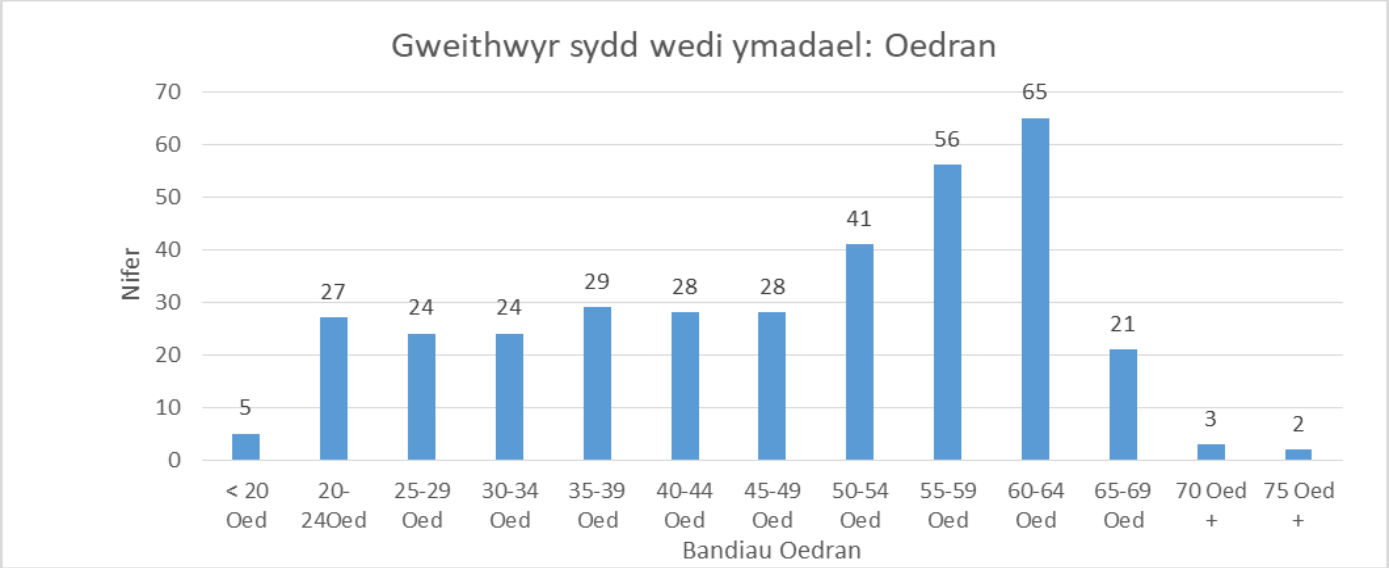


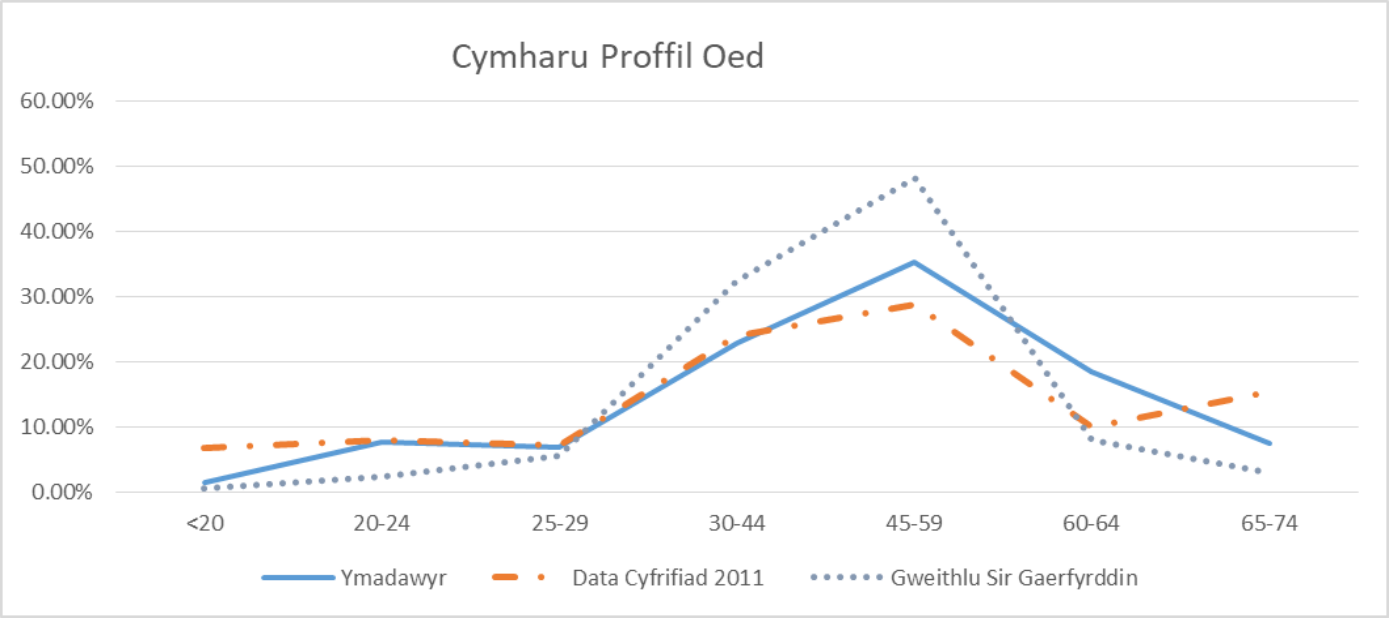
Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	17	36.17%	65.38%
Arall	9	19.15%	34.62%
Heb Ddatgelu	21	44.68%	
Cyfanswm	47	100.00%	100.00%

9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr Awdurdod.
Cyfnod adrodd: 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017

a. Oedran



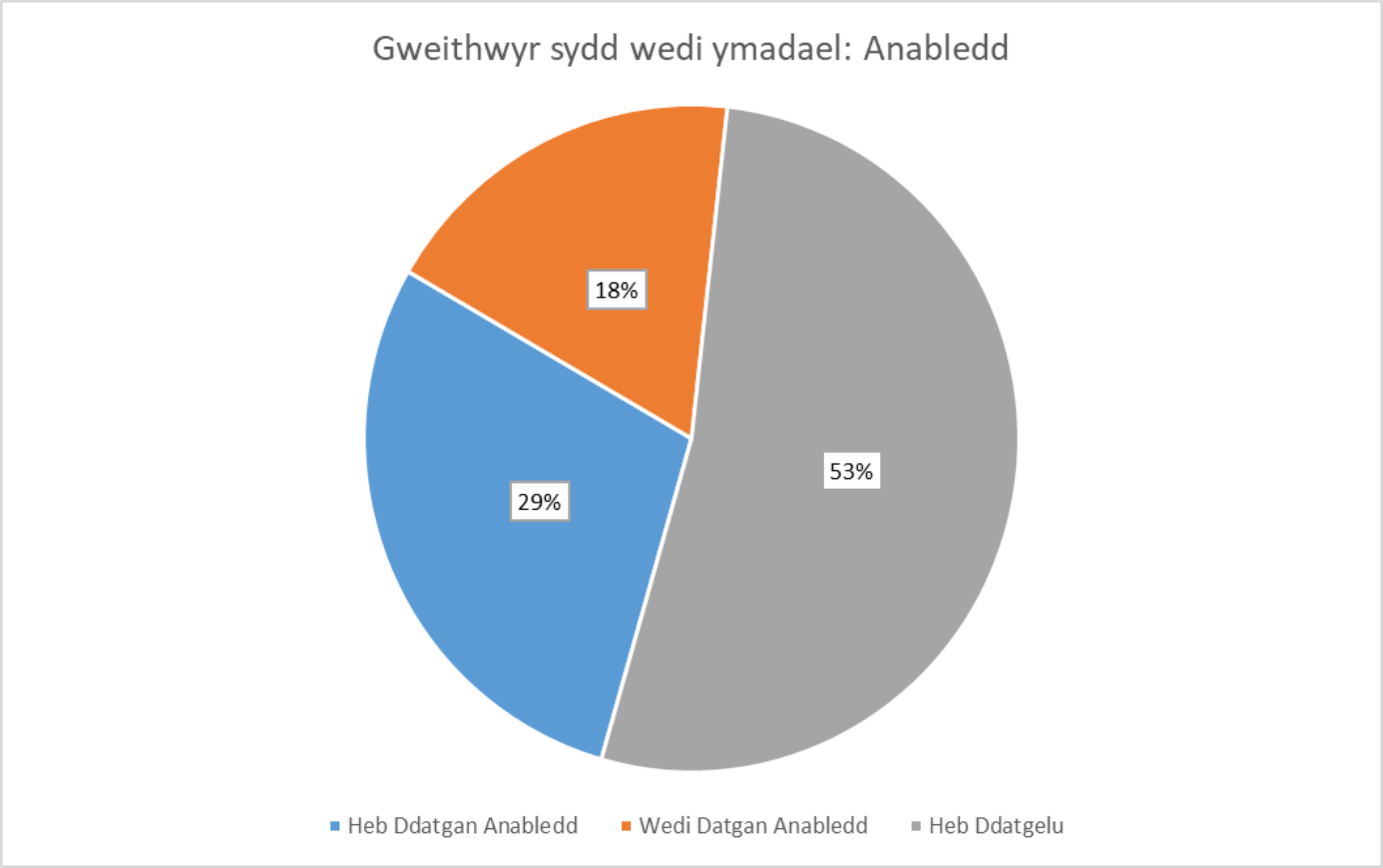


Gweithwyr sydd wedi ymadael : Oedran

Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
< 20 Oed	5	1.42%	35-39 Oed	29	8.22%	55-59 Oed	56	15.86%
20-24Oed	27	7.65%	40-44 Oed	28	7.93%	60-64 Oed	65	18.41%
25-29 Oed	24	6.80%	45-49 Oed	28	7.93%	65-69 Oed	21	5.95%
30-34 Oed	24	6.80%	50-54 Oed	41	11.61%	70 Oed +	3	0.85%
						75 Yrs +	2	0.57%

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

b. Anabledd

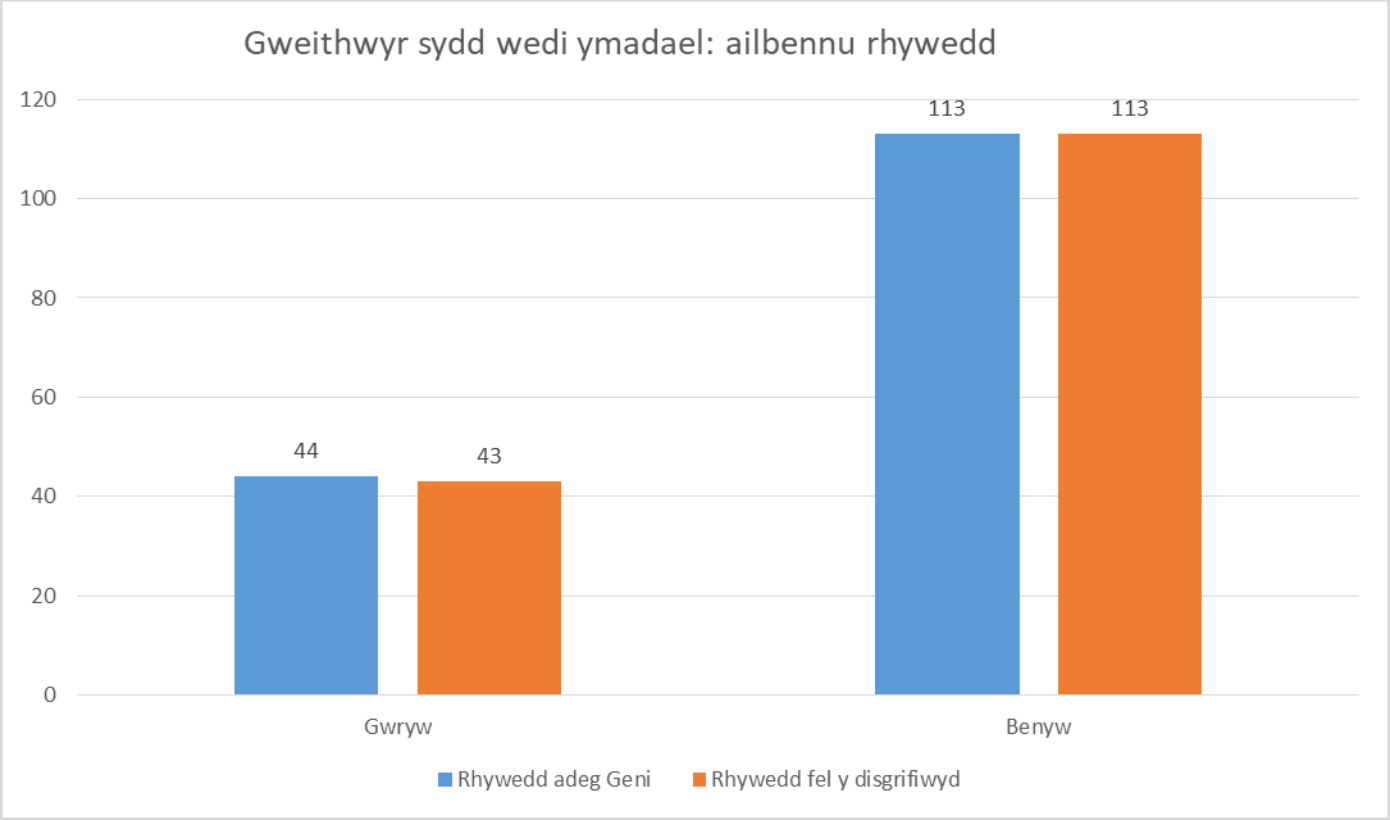


Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael sy'n Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	102	28.90%	61.08%
Wedi Datgan Anabledd	65	18.41%	38.92%
Heb Ddatgelu	186	52.69%	
Cyfanswm	353	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y rhai sy’n gadael yr awdurdod sydd wedi datgan anabledd (18.41%) yn uwch na phroffil ehangach yr awdurdod, sef 13.35% (adran 1b). Fodd bynnag, mae’n bosib bod hyn wedi’i lurgunio gan y gyfran sylweddol sydd heb ddarparu ymateb (52.69%).

c. Ailbennu Rhywedd



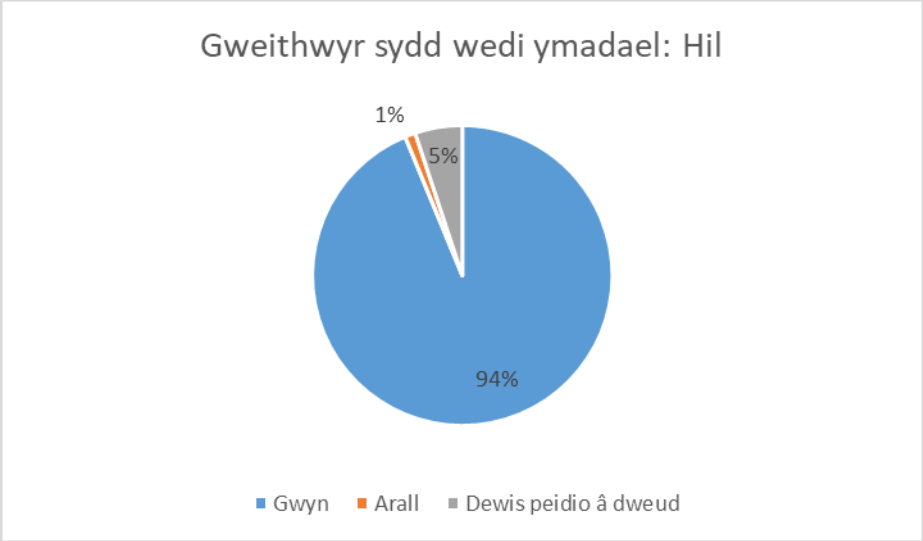
Gweithwyr sydd wedi ymadael: ailbennu rhywedd

	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r ymatebwyr	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	44	43	12.46%	12.22%	28.03%	27.56%
Benyw	113	113	32.01%	32.10%	71.97%	72.44%
Heb Ddatgelu	196	196	55.52%	55.68%		
Cyfanswm	353	352	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

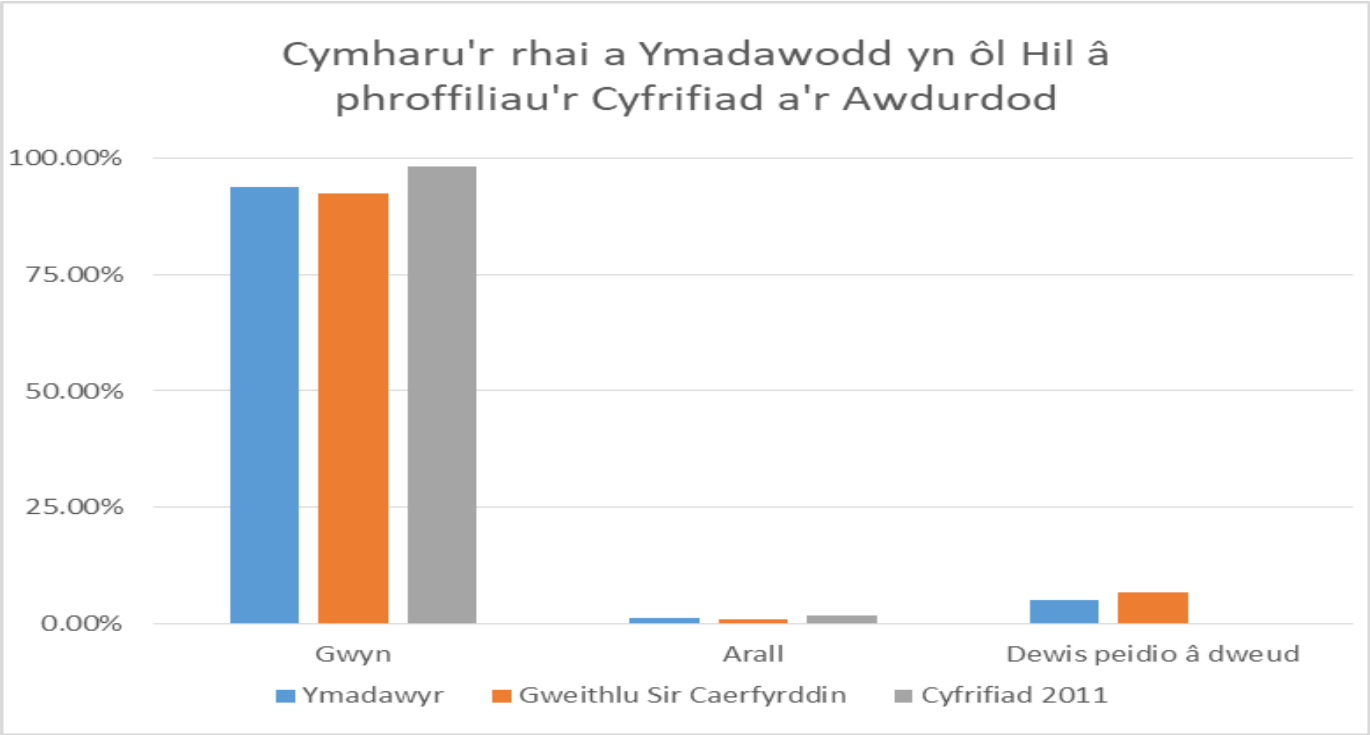
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Dengys ein cofnodion fod 1 gweithiwr sydd wedi ymadael naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi bod ar absenoldeb mamolaeth yn ystod cyfnod yr adroddiad.

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



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.

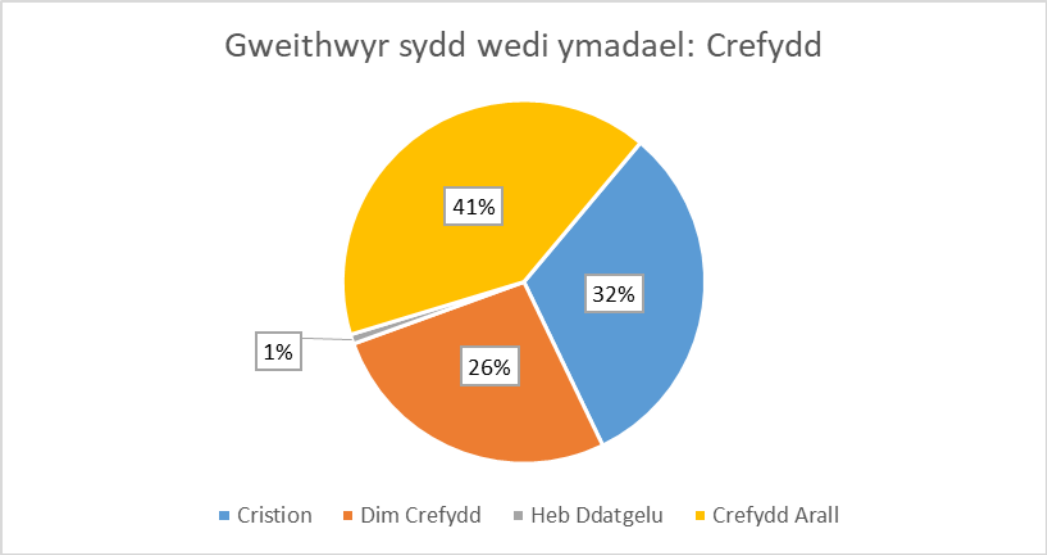


Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	331	93.77%	92.54%	98.12%
Arall	4	1.13%	0.83%	1.88%
Dewis peidio â dweud	18	5.10%	6.63%	0.00%
Cyanswm	353	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 (93.77%), sy'n debyg iawn i boblogaeth yr Awdurdod, sef 92.54%.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

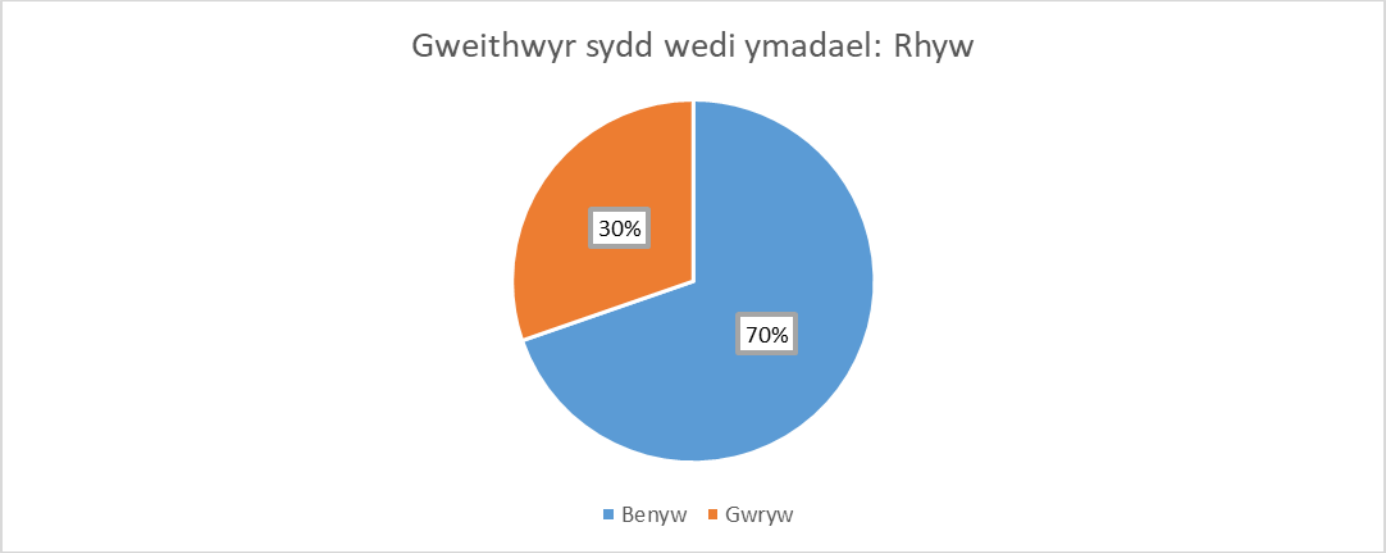


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Anffyddiwr, Bwdhydd, Dyneiddiwr, Mwslim, Hindŵ ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd bach ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	112	31.73%	32.67%
Dim Crefydd	94	26.63%	19.31%
Heb ddatgelu	3	0.85%	0.62%
Arall	144	40.79%	47.41%
Cyfanswm	353	100.00%	100.00%

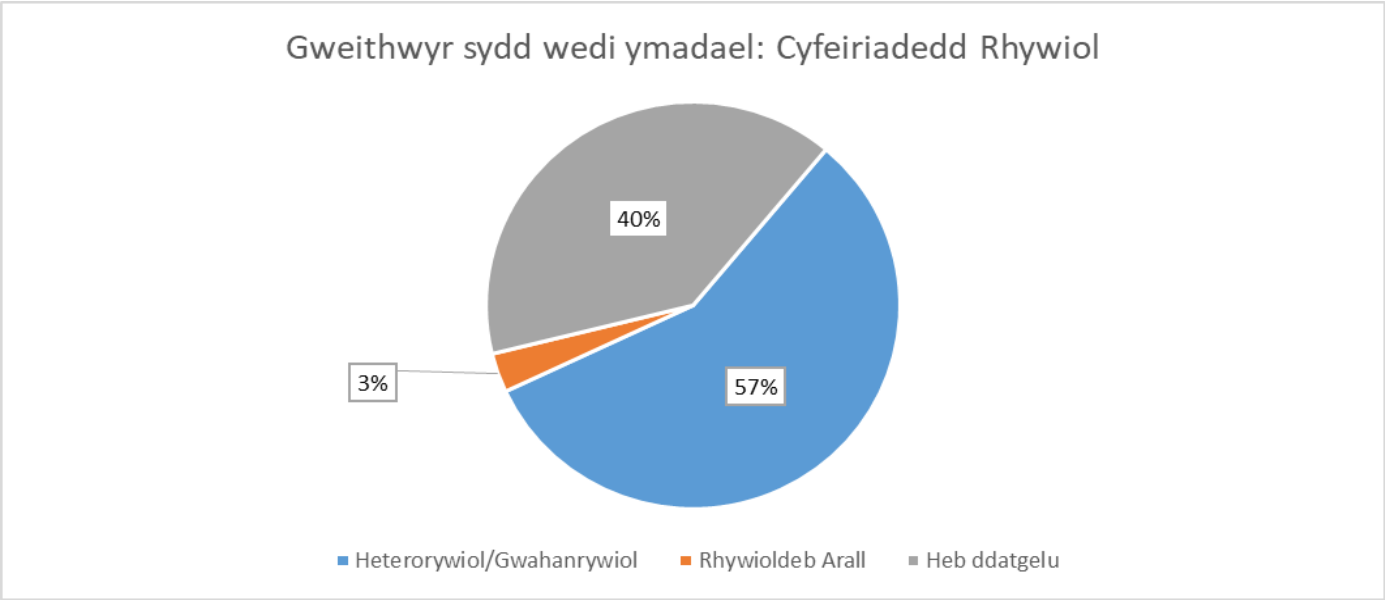
g. Rhyw



Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	246	70%	68%	51%
Gwryw	107	30%	32%	49%
Cyfanswm	353	100.00%	100.00%	100.00%

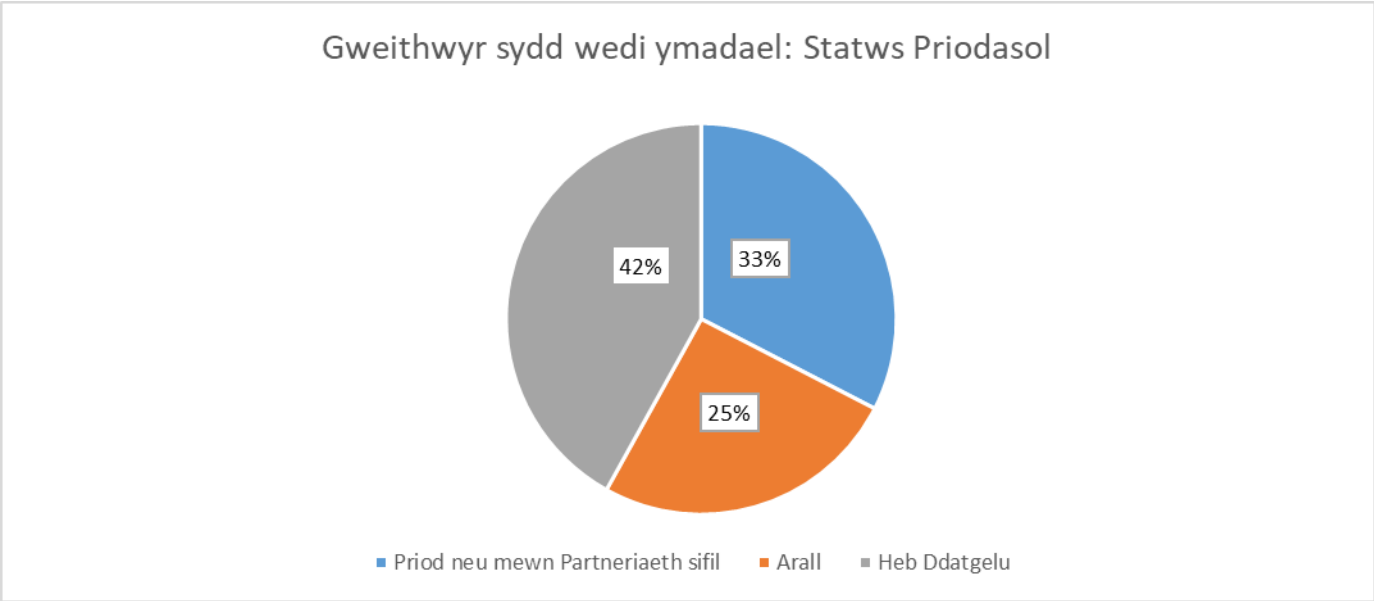
h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	201	56.94%	94.81%
Rhywioldeb Arall	11	3.12%	5.19%
Heb ddatgelu	141	39.94%	
Cyfanswm	353	100.00%	100.00%
Mae "Rhywioldeb Arall" yn cynnwys y categorïau canlynol oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt: Dyn Hoyw, Deurywiol, Benyw Hoyw/Lesbiad a Dewis peidio â dweud			

i. Statws Priodasol



Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	115	32.58%	56.10%
Arall	90	25.50%	43.90%
Heb Ddatgelu	148	41.93%	
Cyfanswm	353	100.00%	100.00%

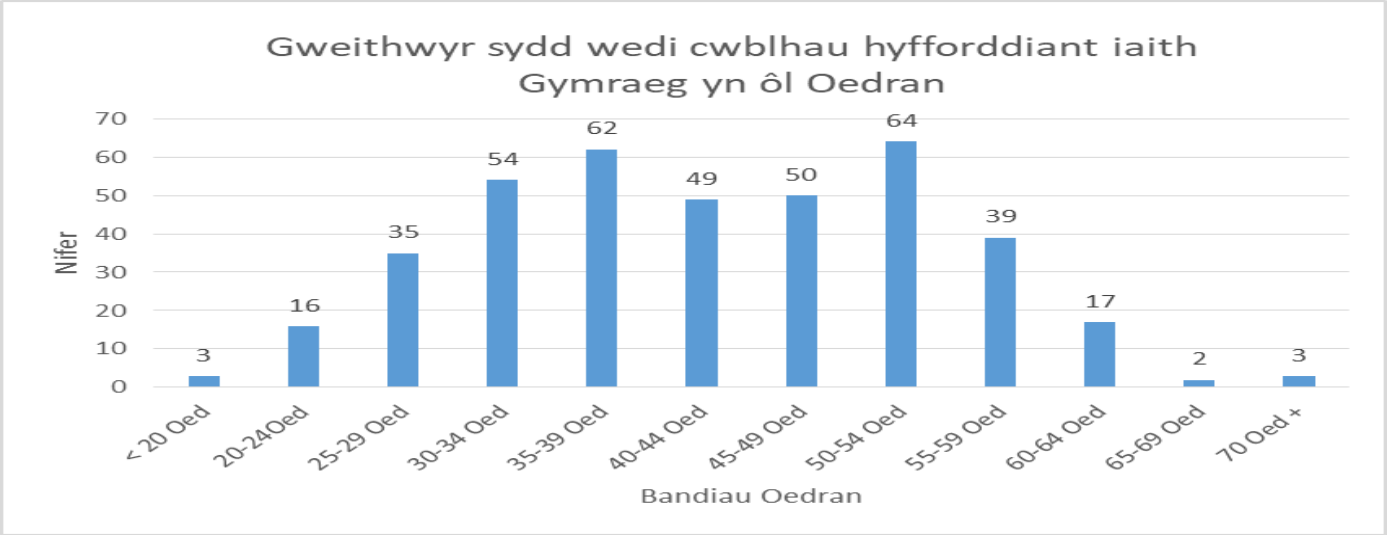
10. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg

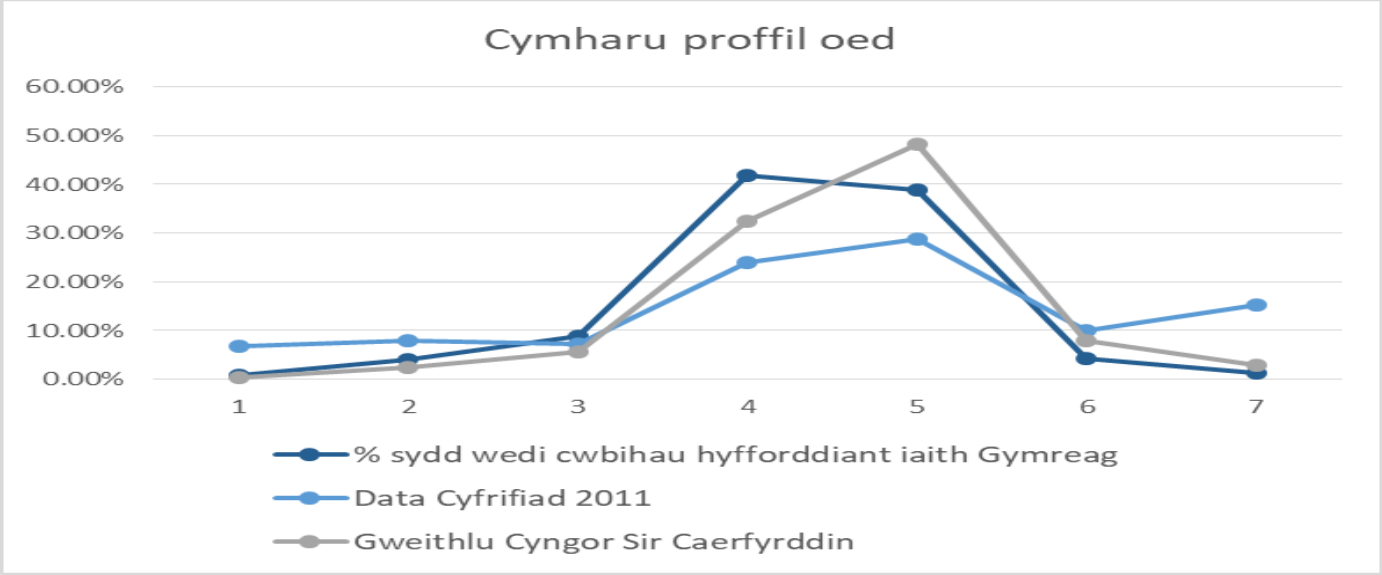
Cyfnod adrodd 1af Ebrill 2016 tan 31ain Mawrth 2017

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

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

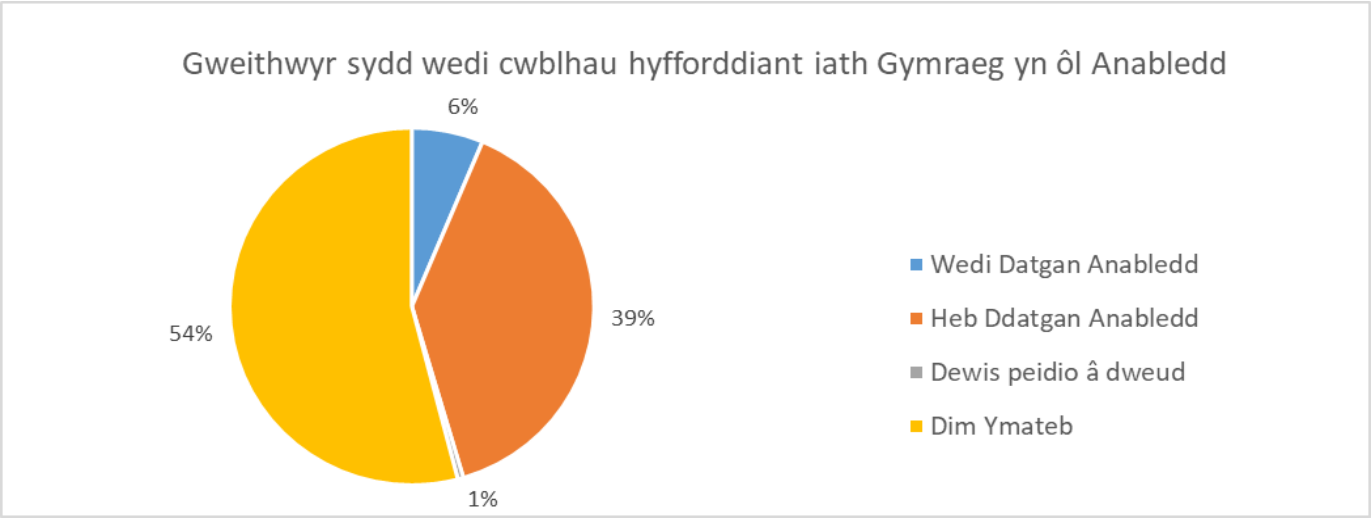
a. Oedran





Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Oedran								
Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	3	0.76%	35-39 Oed	62	15.74%	55-59 Oed	39	9.90%
20-24 Oed	16	4.06%	40-44 Oed	49	12.44%	60-64 Oed	17	4.31%
25-29 Oed	35	8.88%	45-49 Oed	50	12.69%	65-69 Oed	2	0.51%
30-34 Oed	54	13.71%	50-54 Oed	64	16.24%	70 Oed +	3	0.76%

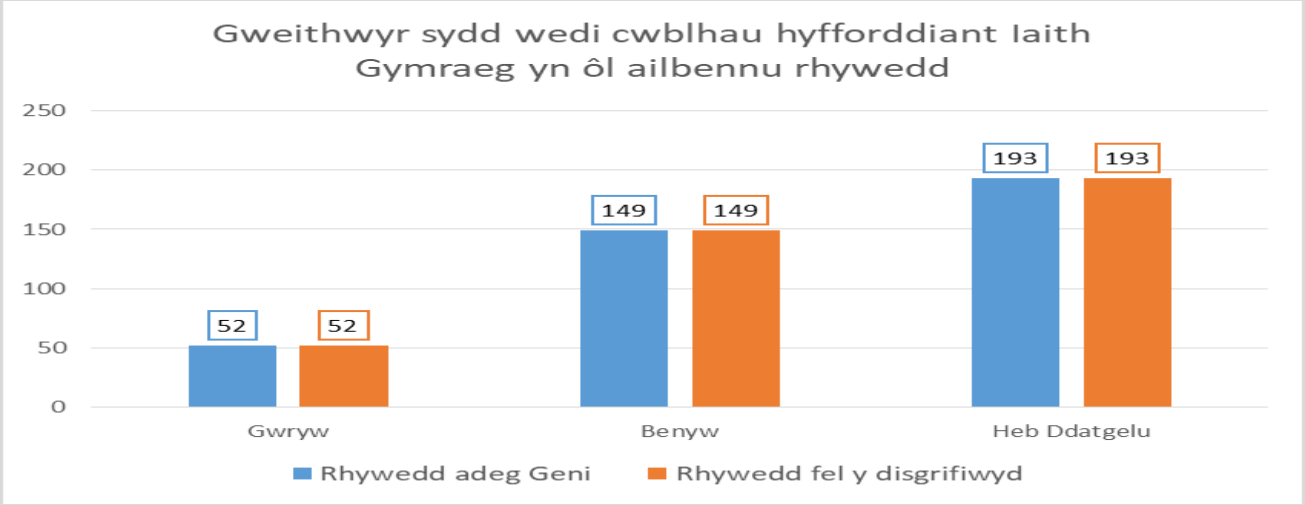
b. Anabledd



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

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	154	39.09%	85.08%
Wedi Datgan Anabledd	25	6.35%	13.81%
Dewis peidio â dweud	2	0.51%	1.10%
Dim Ymateb	213	54.06%	
Cyfanswm	394	100%	100%

c. Ailbennu Rhywedd



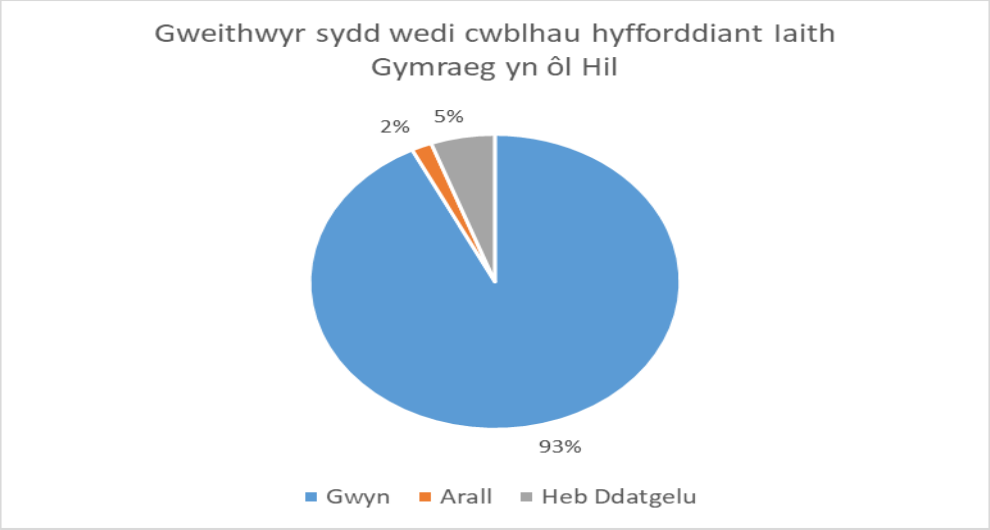
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iath Gymraeg yn ôl ailbennu rhywedd

	Nifer y Gweithwyr		%		% o'r rhai a wnaeth ymateb	
	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd	Rhywedd adeg Geni	Rhywedd fel y disgrifiwyd
Gwryw	52	52	13.20%	13.20%	25.87%	25.87%
Benyw	149	149	37.82%	37.82%	74.13%	74.13%
Rhyngrywiol						
Arall						
Heb ddatgan	193	193				
Cyfanswm	394	394	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 25 o weithwyr (0.8% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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

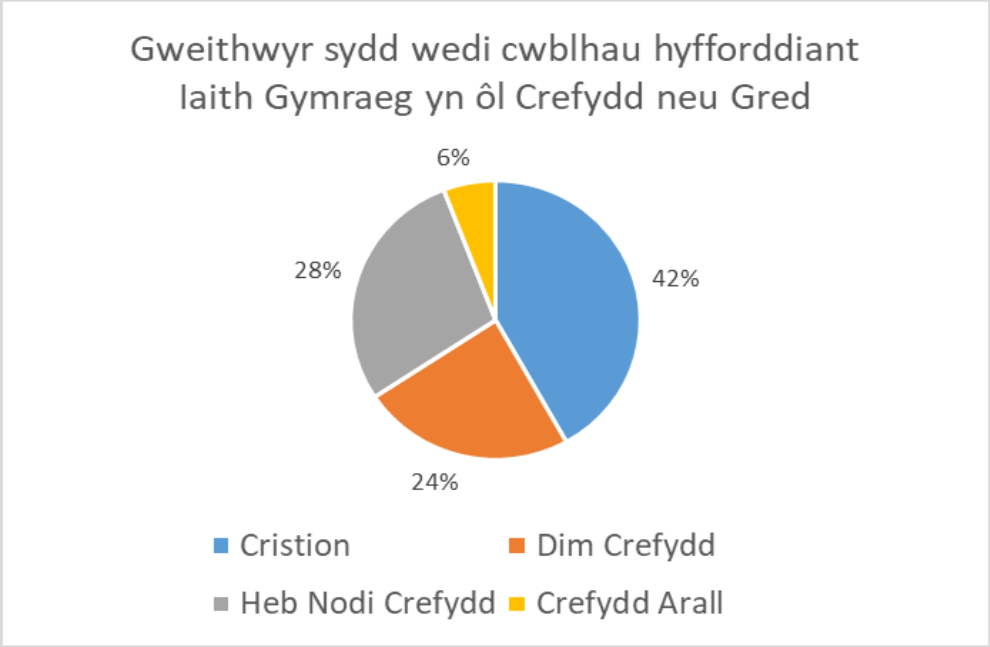


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
Gwyn	365	92.64%	92.54%	98.12%
Arall	7	1.78%	0.93%	1.88%
Heb Ddatgelu	22	5.58%	6.28%	
Cyfanswm	394	100.00%	100.00%	100.00%

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



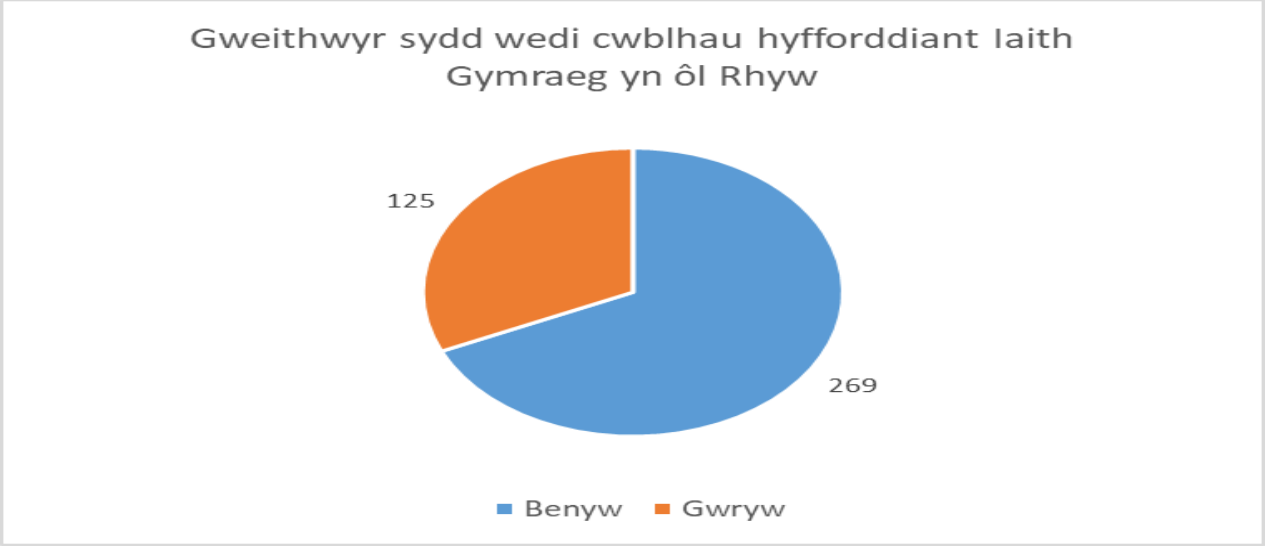
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graffiau yw: Bwdhydd, Iddew, Dewis peidio â dweud ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel yr adroddwyd amdanynt ym mhob categori unigol.

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

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	165	41.88%	32.67%
Dim Crefydd	94	23.86%	19.31%
Heb ddatgelu	112	28.43%	46.43%
Arall	23	5.84%	1.59%
Cyfanswm	394	100.00%	100.00%

.

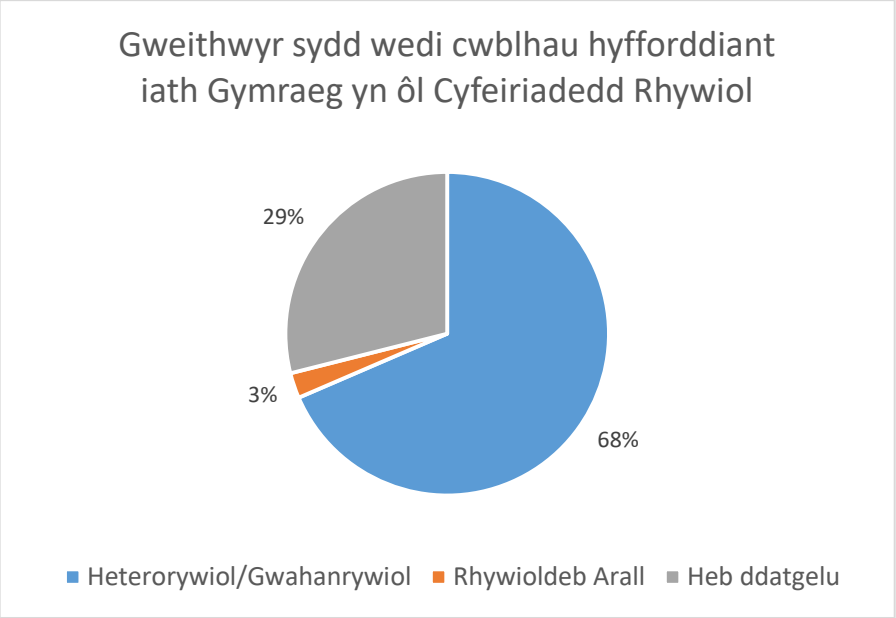
g. Rhyw



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn ôl Rhyw

Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	269	68%	68%	51%
Gwryw	125	32%	32%	49%
Cyfanswm	394	100%	100%	100%

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

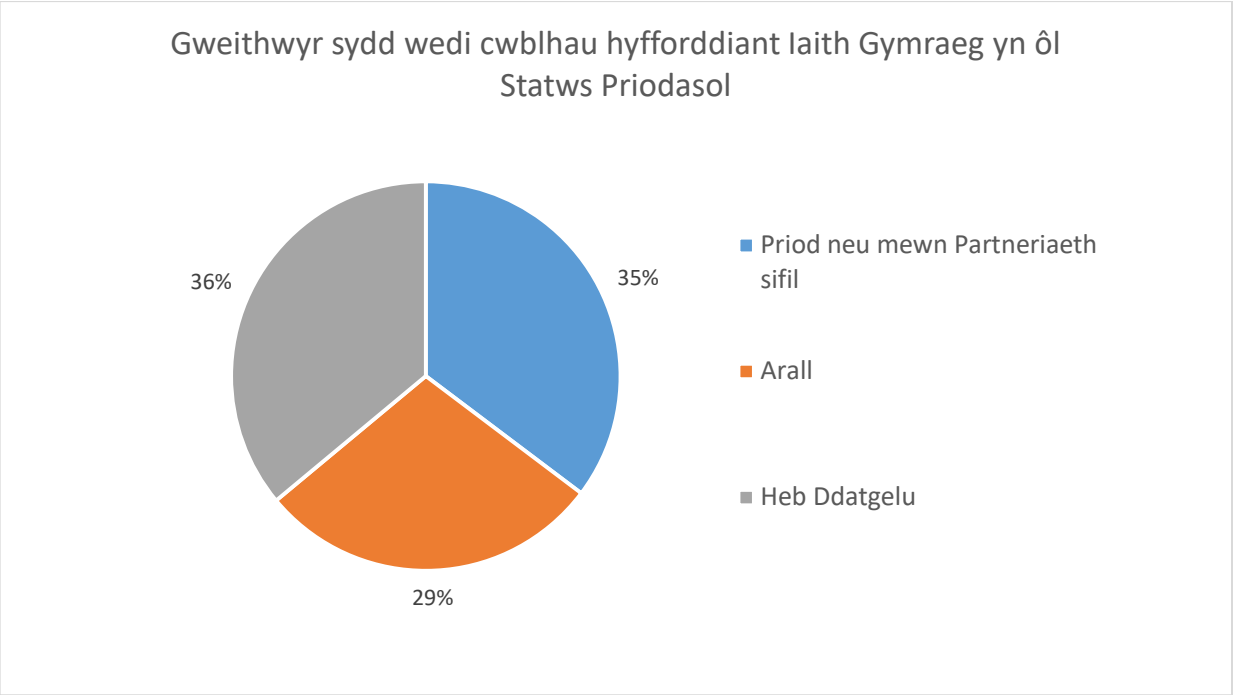


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, a Dewis peidio â dweud. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	270	68.53%	96.43%
Rhywioldeb Arall	10	2.54%	3.57%
Heb ddatgelu	114	28.93%	
Cyfanswm	394	100.00%	100.00%

j. 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	139	97.89%	55.16%
Arall	113	28.68%	44.84%
Heb Ddatgelu	142	36.04%	
Cyfanswm	394	100.00%	100.00%

GWAHANIAETHAU CYFLOG

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

Prif nodweddion statws unffurf yw:

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

Nodau allweddol statws unffurf yw:

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

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

Bu'r Awdurdod, felly, yn ymgymryd ag archwiliad cyflogau cyfartal yn ystod 2013/14 a 2014/15. Bydd yr Awdurdod yn parhau i wneud hynny'n flynyddol. Datblygir amcan ar gyfer cyflogau ar sail canfyddiadau'r archwiliad cyflogau cyfartal.

HYFFORDDIANT STAFF

Fel corff rhestredig, mae dyletswydd ar yr awdurdod i sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o ddyletswyddau cyhoeddus a phenodol y Ddeddf Cydraddoldeb, a'u bod yn gallu ystyried ei pherthnasedd i'r gwaith y maent yn ei wneud wrth ddarparu gwasanaethau.
Mae rhai rolau penodol yn yr awdurdod y gall fod gofyn darparu cyfleoedd dysgu a datblygu mwy penodol ar eu cyfer, i'w cefnogi i gyflawni'r amcan hwn, er enghraifft:

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

Dylai'r awdurdod ystyried y canlynol hefyd

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

Dysgu a Datblygu Staff Corfforaethol

Casgliad o fodiwlau e-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yw Ymgysylltu ag Amrywiaeth (a elwid gynt y "Prosiect Cydraddoldeb"), a gyflwynwyd yn raddol yn wreiddiol, yn sgil nifer y gweithwyr dan sylw. Mae'r cynnwys yn trafod pob un o'r 9 nodwedd warchodedig yn benodol, ac yn darparu dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr ar bob lefel. Rhwng 2016 a 2017, cwblhaodd cyfanswm o 93 o weithwyr y modiwl Ymgysylltu ag Amrywiaeth, yr Iaith Gymraeg, neu'r ddau. Gellir rhannu'r data 2016/2017 yn adrannolfel a ganlyn:

Adran	**Nifer y Gweithwyr a'u cwblhaodd**
Y Prif Weithredwr	60
Cymunedau	66
Addysg a Gwasanaethau Plant	59
Amgylchedd	53
Gwasanaethau Corfforaethol	23

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 ddiweddaru yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb, ac mae'n cwmpasu'r holl nodweddion gwarchodedig.

Cafodd hyfforddiant Recriwtio a Dethol ei ailddylunio a'i ail-lansio yn ystod Tachwedd 2012 a daliwyd ati i'w gyflwyno ar hyd 2016/17. Mae'r cynnwys yn cynnwys datblygiad penodol ynghylch y Ddeddf Cydraddoldeb, gan gynnwys agweddau deddfwriaethol ac ymarferol. Ar ben hynny, mae'r gweithdy'n cynnwys adran fanwl ynghylch tueddiadau nad ydych yn ymwybodol ohonynt, a sut mae hynny'n effeithio ar benderfyniadau recriwtio. Mae'n ofynnol i bob rheolwr sy'n ymwneud â recriwtio a dethol dderbyn y datblygiad hwn cyn gwneud penderfyniadau recriwtio. Cyflwynir sesiynau'n achlysurol, yn ôl y galw. Bydd y cwrs hwn yn cael ei ailddatblygu yn ystod 2017/18.
Mae uwch-arweinwyr bellach yn cael eu recriwtio ar sail set o gymwyseddau arwain sy'n cynnwys cymhwysedd penodol yn ymwneud â gwerthoedd a moeseg:

Cadw at Egwyddorion a Gwerthoedd:

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

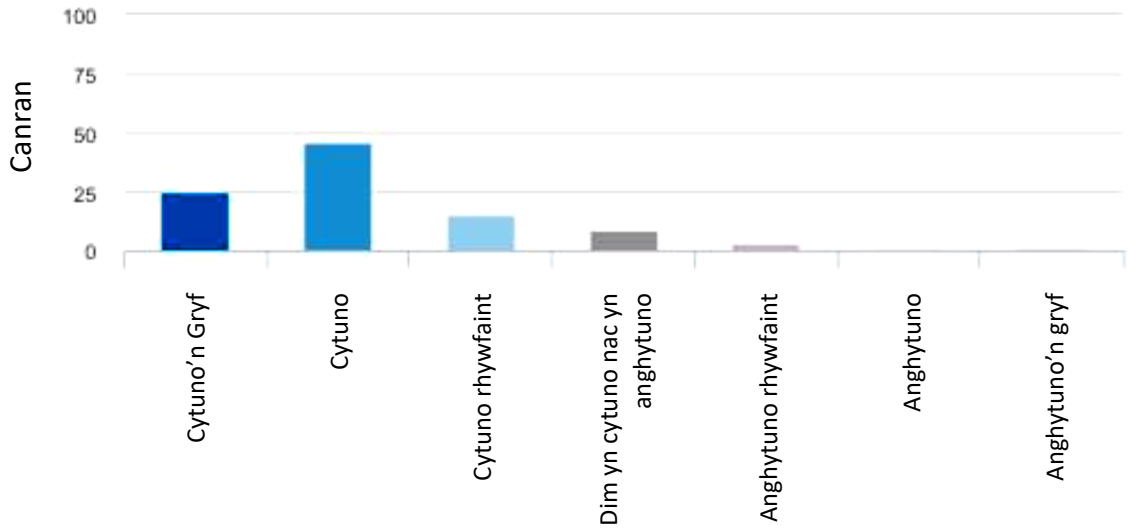
Nod y Rhaglen Datblygu Rheolwyr yw cynyddu gallu rheolwyr ac felly mae'n cynnwys llinynnau cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae "Urddas yn y Gwaith – Cyfrifoldeb i Bawb" yn dal i gael ei gyflwyno, ac mae'n cynnwys gweithgareddau gweithdy penodol sy'n ymwneud â delio â chwynion cysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth, ar sail theori deddfwriaeth a gofynion polisi mewnol. Mae hefyd yn cynnwys adnoddau penodol sy'n cyfuno materion LGBTQ yn y gweithle â nodweddion eraill gwarchodedig. 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.
Ar gyfer 2016/17, bydd y rhaglen Urddas yn y Gweithle yn cael ei hailddylunio i gyd-fynd ag ail-lansio'r polisi "Ymddygiad Derbyniol yn y Gweithle". Bydd hyn hefyd yn cynnwys elfennau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

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

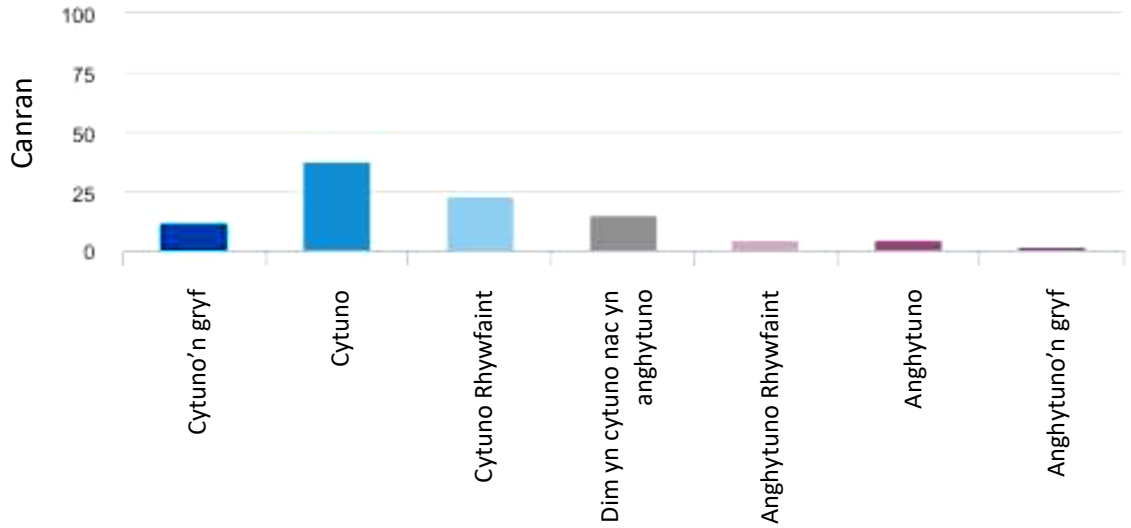
- Darparwyd cyfres o weithdai ymgysylltu a chyfranogi i geisio ymgysylltu â "grwpiau anodd eu cyrraedd", gyda'r amcanion canlynol:
  - Darparu cyflwyniad i egwyddorion ymgysylltu â chyfranogi
  - Llwyddo i gael mwy o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o ymgysylltu cyfranogol
  - Ymchwilio i amrywiaeth o ddulliau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

Ym mis Chwefror 2017 ymgymerodd y sefydliad â'r holiadur BmP40 i nodi cryfderau a meysydd datblygu cyn i ni gael ein hasesu yn erbyn safon BmP Cenhedlaeth 6 am y tro cyntaf ym Mai 2018. Nododd hyn bod y mwyafrif o staff yn teimlo bod eu hymddygiad yn adlewyrchu gwerthoedd y sefydliad a bod y sefydliad yn gweithredu yn unol â'i werthoedd.

Mae fy ymddygiad o ddydd i ddydd yn adlewyrchu gwerthoedd y sefydliad



Mae gwerthoedd fy sefydliad yn llywio'r ffordd yr ydym yn gweithredu a gwneud penderfyniadau



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 newidiadau i fewnrwyd Cyngor Sir Caerfyrddin wedi golygu ein bod gam yn nes at allu adrodd ar geisiadau am hyfforddiant. Bydd gwelliannau i'r fewnrwyd newydd yn caniatáu i weithwyr gwblhau a chyflwyno ceisiadau am hyfforddiant ar-lein. Bydd y broses well yn digidoleiddio prosesu ceisiadau, o'r cais cychwynnol i gymeradwyaeth gan y Rheolwr, neu resymau dros wrthod y cais. Bydd y camau prosesu cais yn caniatáu i'r Tîm Dysgu a Datblygu fonitro llif y wybodaeth, gan alluogi'r sefydliad i fonitro unrhyw effaith ar unrhyw nodweddion gwarchodedig. Bydd hyn yn cynnwys y ceisiadau hynny am hyfforddiant sydd wedi cael eu gwrthod. Bydd gwelliannau i'r broses gwneud cais yn galluogi'r sefydliad i roi adroddiadau llawn ynghylch ceisiadau am hyfforddiant erbyn Mawrth 2018.

Un o amcanion allweddol Polisi Dysgu a Datblygu'r awdurdod yw sicrhau mynediad teg i Ddysgu a Datblygu, chaiff hyn ei fonitro fel yr amlinellir yn gynharach yn yr adroddiad. Mae'r polisi i fod i gael ei ailddrafftio yn 2017/18.

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/deunyddiau cwrs gael eu hanfon allan cyn y cwrs i'w helpu gydag anabledd amhenodol.

Enghreifftiau o Fformatau Amgen

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

DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH

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

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

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

CYSYLLTIADAU AC ADBORTH

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

Paul R Thomas

Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)

Cyngor Sir Caerfyrddin

Adeilad 14, Parc Dewi Sant

Heol Ffynnon Job

Caerfyrddin

SA31 3HB

E-bost: RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

Ffôn: 01267 246184

SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

O fewn y Cyngor

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

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

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

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

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

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

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Ffôn: 0845 604 8810
Ffôn testun: 0845 604 8820
Ffacs: 0845 604 8830
E-bost: waleshelpline@equalityhumanrights.com
Gwe: http://www.equalityhumanrights.com/

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

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