

# CYNGOR SIR CAERFYRDDIN

## CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

### ADRODDIAD GWYBODAETH AM Y GWEITHLU

1<sup>af</sup> EBRILL 2012 – 31<sup>ain</sup> MAWRTH 2013



## Cynnwys

CYFLWYNIAD.....	3
Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.....	3
Dyletswyddau Penodol yng Nghymru.....	3
Yr Iaith Gymraeg.....	4
NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPŪ GYDA'R DEHONGLI.....	6
GWYBODAETH AM Y GWEITHLU .....	7
1. Gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.....	7
2. Dynion a menywod .....	15
3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi .....	26
4. Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd .....	31
5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant .....	36
6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.....	36
7. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn .....	43
8. Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu.....	47
9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.....	53
GWAHANIAETHAU CYFLOG .....	59
HYFFORDDIANT STAFF .....	60
DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH.....	65
CYSYLLTIADAU AC ADBORTH.....	66
SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH .....	67

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

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

# CYFLWYNIAD

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Dyletswyddau Penodol yng Nghymru**

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

Nod yr adroddiad hwn yw cyflawni'r ddyletswydd benodol o ran adroddiadau blynyddol ar Wybodaeth am Gyflogaeth, Gwahaniaethau Cyflog a Hyfforddiant Staff. Mae'n ymwneud â'r cyfnod adrodd rhwng 1<sup>af</sup> Ebrill 2012 a 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013, a dylid ei ddarllen ochr yn ochr ag Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2012-2013.

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

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

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

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

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

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

### **Yr Iaith Gymraeg**

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

- [www.carmarthenshire.gov.uk/english/welsh/pages/home.aspx](http://www.carmarthenshire.gov.uk/english/welsh/pages/home.aspx)

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

- Ffôn: 01267 224914 / 4008
- E-bost: [laithGymraeg@sirgar.gov.uk](mailto:laithGymraeg@sirgar.gov.uk)

### Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog

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

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

### Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau

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

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

### Hyfforddiant Staff

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

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

## NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPU GYDA'R DEHONGLI

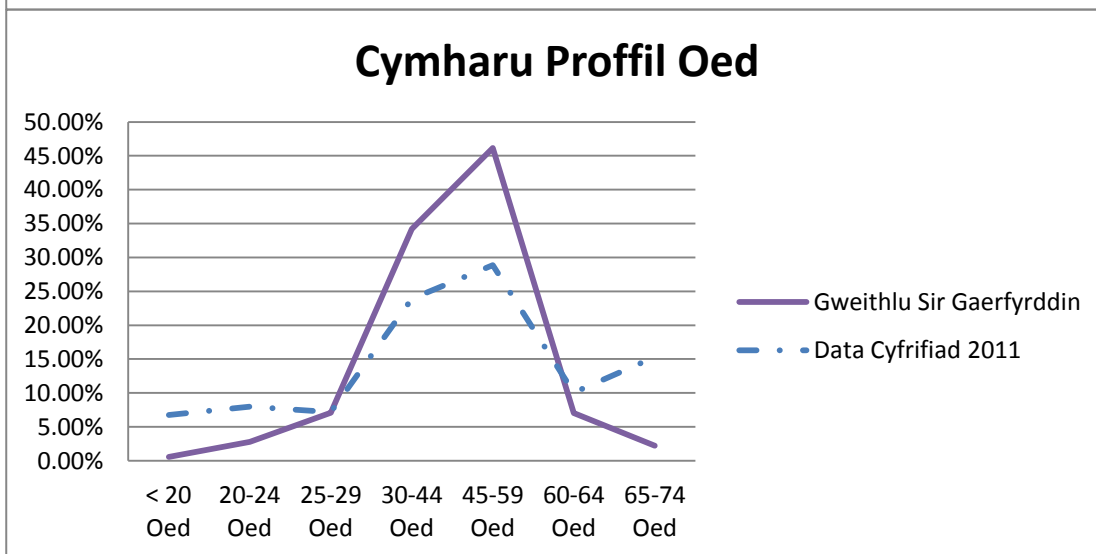
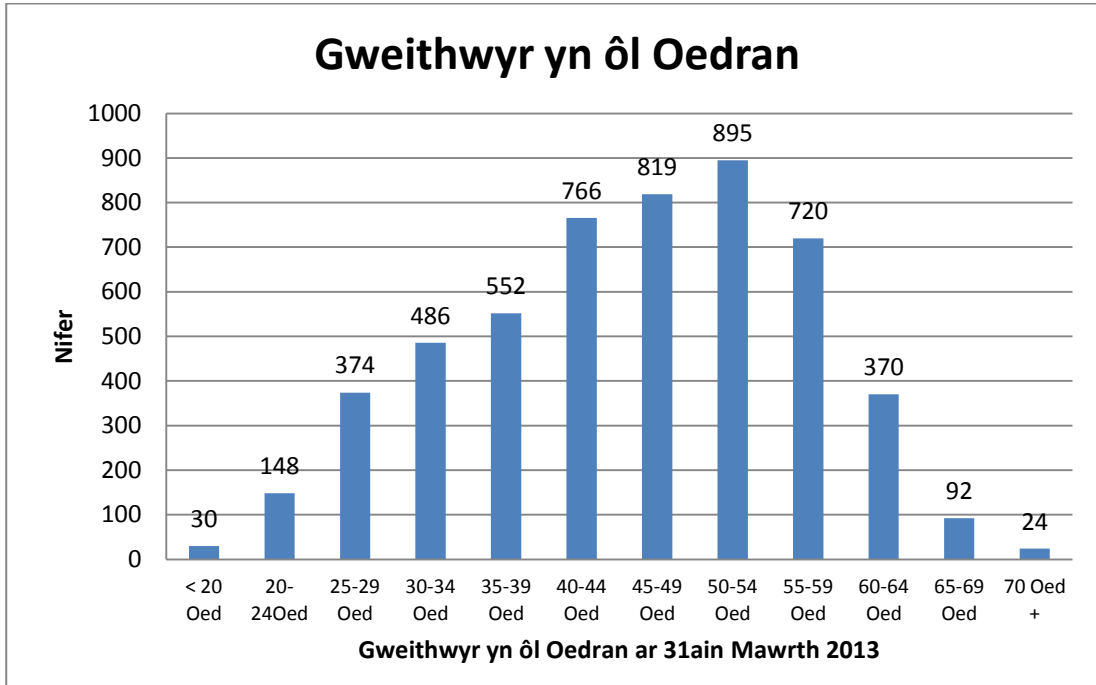
1. Seiliwyd yr adroddiad ar ffigurau yn ôl nifer yr unigolion, yn hytrach na ffigurau Cyfwerth Amser Llawn (CALI) yng nghyswllt gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin. Felly, lle bo gweithiwr yn cyflawni swydd ddeuol neu nifer o swyddi, defnyddiwyd y brif swydd (ar sail oriau gwaith y swydd) at ddibenion adrodd data.
2. Mae gweithwyr a gyflogir yn lleol gan ysgolion, h.y. athrawon a staff cymorth, wedi eu heithrio o'r adroddiad hwn. Ysgolion unigol sy'n gyfrifol am gyhoeddi Adroddiad Gwybodaeth blyneddol am y Gweithlu, yn unol â Dyletswyddau Penodol 'Y Ddeddf'.
3. Mae athrawon a gyflogir yn ganolog yn gyflogedig gan yr awdurdod, ac felly maent wedi'u cynnwys yn yr adroddiad.
4. Nid yw gweithwyr achlysurol yn weithwyr cyflog, ac felly maent wedi'u heithrio o'r adroddiad.
5. Lle bo hynny ar gael, defnyddiwyd data poblogaeth o Gyfrifiad 2011 a/neu 2001, a'i gymharu â phroffil gweithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin.
6. Mewn nifer o feysydd, bydd y broses o gasglu data a llenwi'r bylchau ynddo yn parhau, a bydd y wybodaeth yn cael ei datblygu ymhellach yn ystod y blyneddodded nesaf.
7. Defnyddir y data cydraddoldeb a geir yn yr adroddiad hwn i hysbysu blaenoriaethau'r gweithlu ar gyfer Cyngor Sir Caerfyrddin trwy'r broses Adrannol o Gynllunio'r Gweithlu, ac i hysbysu ac adolygu'r camau cyflogaeth yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
8. Lle'r adroddwyd bod categorïau ethnigrwydd yn 0%, ni chynhwyswyd hwy yn yr adroddiad.
9. Cynhwysir categorïau ethnigrwydd hanesyddol yn yr adroddiad, er nad ydynt yn 'cydweddu' â'r categorïau ethnig newydd, e.e. Ewropeaidd. Dylai'r rhain leihau dros amser, wrth i weithwyr gael cynnig cyfle i ddiweddarau eu proffil cydraddoldeb trwy'r archwiliad Monitro Cydraddoldeb.
10. Cesglir datganiadau gweithwyr o ran data personol sensitif ynghylch nodwedd(ion) a amddiffynnir ar ffurf datganiad gwirfoddol wrth recriwtio, a thrwy archwiliadau gweithwyr. Lle ceir categori 'heb ei ddatgelu', nid yw'r ymgeisydd/gweithiwr wedi ateb y cwestiwn. Lle ceir y categori 'dewis peidio â dweud', mae'r gweithiwr wedi ymateb, ac nid yw am ddatgelu'r wybodaeth. Anogir gweithwyr i wneud datganiad yn rheolaidd, a chaiff y gyfran ym mhob un o'r categorïau hyn ei monitro dros amser.
11. Mewn achosion lle mae'r niferoedd a geir mewn categori yn arbennig o isel, fe'u cyfunwyd i greu categori "Arall" er hwylustod cyfeirio yn y graffiau. Fodd bynnag, rhestrwyd yr holl 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: 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013

### a. Oedran



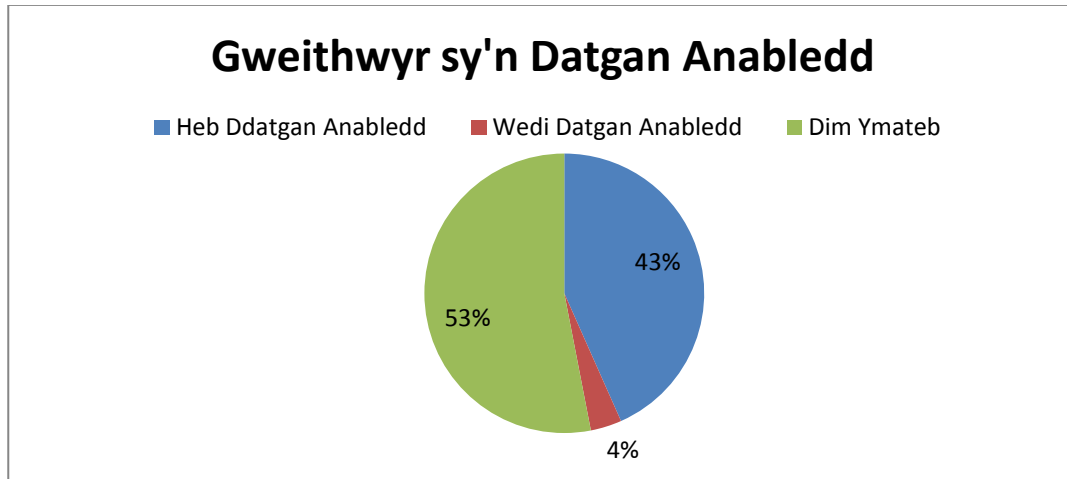
Nifer y Gweithwyr: Oedran					
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr
< 20 Oed	30	35-39 Oed	552	55-59 Oed	720
20-24 Oed	148	40-44 Oed	766	60-64 Oed	370
25-29 Oed	374	45-49 Oed	819	65-69 Oed	92
30-34 Oed	486	50-54 Oed	895	70 Oed +	24

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, ac felly bydd yn ddiddorol monitro'r tueddiad ym mhatrymau gwaith gweithwyr hŷn yn y blynyddoedd i ddod.

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



## b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	2,287	43.35%	92.33%
Wedi Datgan Anabledd	190	3.60%	7.67%
Dim Ymateb	2,799	53.05%	
Cyfanswm	5,276	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, 2,799 (53.05%). Mae hyn wedi gostwng rhyw fymryn ers y flwyddyn flaenorol (57%) Y nod yw parhau i ostwng y ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i wneud datganiad gwirfoddol trwy archwiliadau rheolaidd o weithwyr.

Fodd bynnag, o'r gweithwyr sydd wedi gwneud datganiad, mae 2,477 (46.9%), 190 (7.67%) wedi nodi eu bod yn bodloni'r diffiniad uchod, o'i gymharu ag 8.84% yn y flwyddyn flaenorol.

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

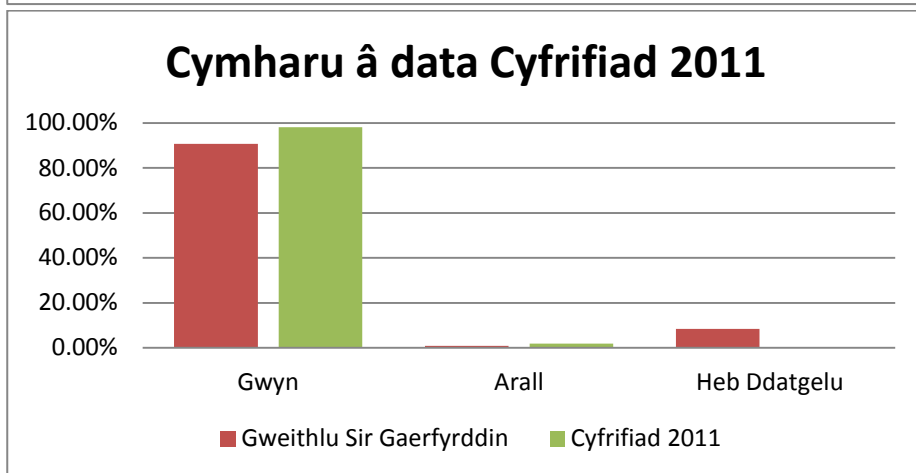
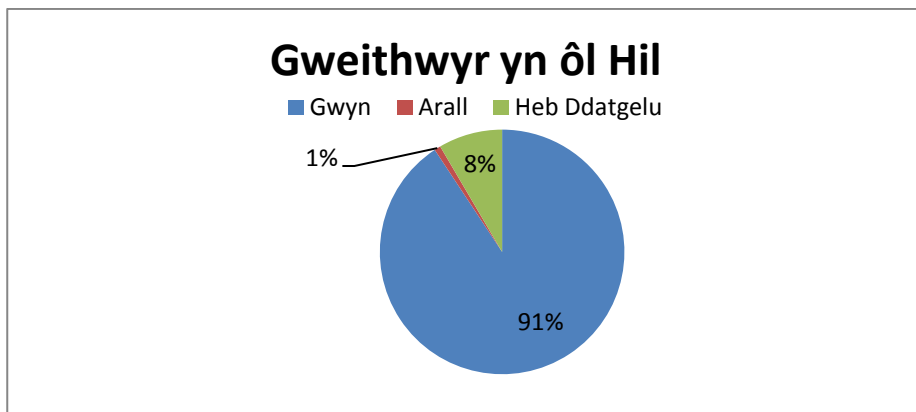
## c. Ailbennu Rhywedd

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

d. Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 135 o weithwyr ar absenoldeb mamolaeth ar 31ain Mawrth 2013. Mae hyn yn cynrychioli 2.5% o gyfanswm yr unigolion a gyfrifwyd.

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

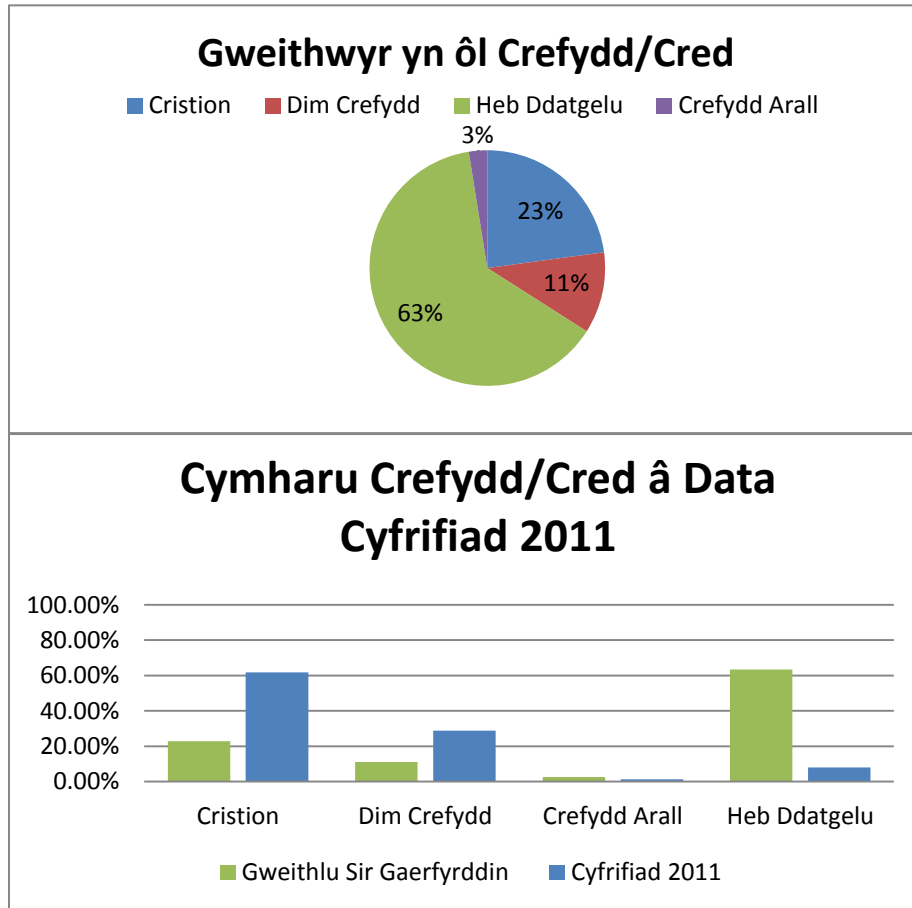


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin		Cyfrifiad 2011
		Mawrth 2013	Mawrth 2012	
Asiaidd	19	0.36%	0.39%	1.00%
Du	6	0.11%	0.15%	0.15%
Cymysg	14	0.27%	0.30%	0.56%
Gwyn	4,786	90.71%	90.14%	98.12%
Arall	5	0.09%	0.06%	0.17%
Heb Ddatgelu	446	8.45%	8.96%	0.00%
Cyfanswm	5,276	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, 4,786 (91%) ac mae lleiafrif sylweddol, 8.45% (446) heb ddatgelu. Mae hyn yn cymharu â 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin sy'n Wyn. O ran y grwpiau ethnig eraill: Asiaidd; Du; Cymysg; ac Eraill; mae nifer a chanrannau'r gweithwyr yn y grwpiau hyn fymryn yn is nag ym mhoblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin, ond gan fod y gwahaniaethau canraddol yn llai nag 1% nid ydynt yn ystadegol arwyddocaol. Nid oes data ar genedligrwydd ar gael yn ystod y cyfnod adrodd hwn i'n galluogi i greu adroddiad arno.

f. Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred



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

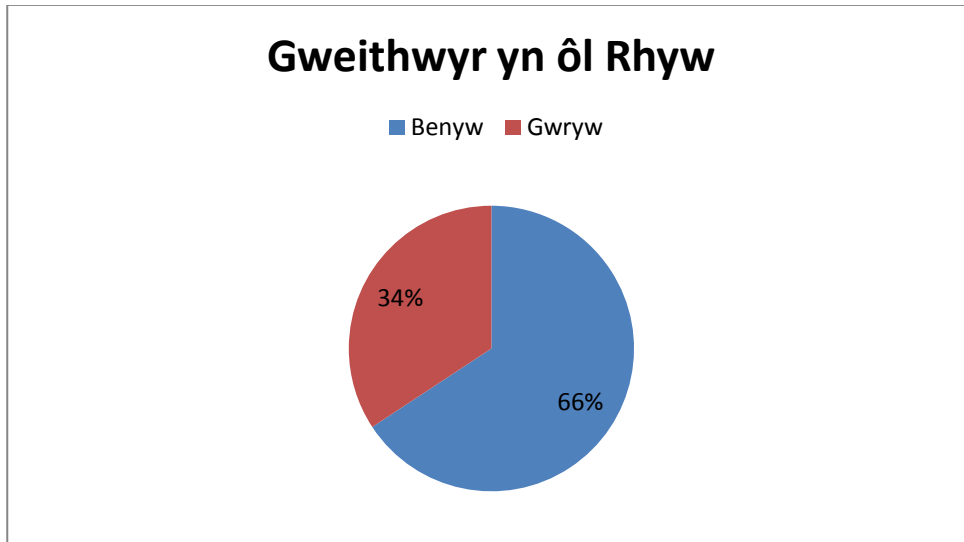
Nifer y Gweithwyr yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin		
	Mawrth 13		Mawrth 12
	Nifer	%	%
Cristion	1,206	22.86%	20.46%
Agnostig	16	0.30%	0.30%
Anffyddiwr	37	0.70%	0.73%
Dim Crefydd	589	11.16%	9.11%
Dewis peidio â dweud	15	0.28%	0.54%
Heb ddatgelu	3,348	63.46%	67.30%
Arall	65	1.23%	1.56%
<b>Cyfanswm</b>	<b>5,276</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi o'r data yw bod crefydd neu gred mwyafrif y gweithwyr yn anhysbys 3,348 (63.46%). Mae hyn wedi gostwng rhyw fymryn o'r ffigur y flwyddyn flaenorol (67%). Y nod yw lleihau'r ffigur hwn dros amser trwy annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd mewn archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

Y categori mwyaf yr adroddwyd amdano yw 'Cristion', sef 1,206 (22.86%), a ddilynir gan gategori 'dim crefydd', 589 (11.16%). Mae'r datganiadau ynghylch pob categori arall yn llai nag 1.5%. Wrth gymharu'r rhain o flwyddyn i flwyddyn, gwelwn fod cyfran y rhai sy'n datgan Dim Crefydd wedi cynyddu rhywfaint, tra bod y rhai sy'n datgan eu bod yn Gristnogion wedi lleihau.

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	3,468	66%	51%
Gwryw	1,808	34%	49%
<b>Cyfanswm</b>	<b>5,276</b>		

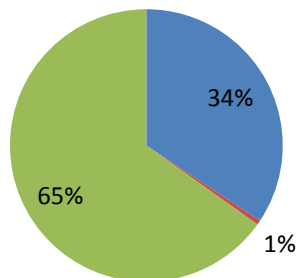
Dangosir nifer yr unigolion yn ôl eu rhyw uchod, gyda 3468 (66%) yn fenywod a 1808 (34%) yn wrywod, sydd heb newid ers y flwyddyn flaenorol, ac sy'n gyffredinol yn adlewyrchu tueddiadau'r gweithlu ym maes llywodraeth leol.

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

## h. Cyfeiriadedd Rhywiol

### Gweithwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

■ Heterorywiol/Gwahanrywiol ■ Arall ■ Heb Ddatgelu



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

Nifer y Gweithwyr yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	1,810	34.31%	98.48%
Dyn hoyw	8	0.15%	0.44%
Menyw hoyw/Lesbiad	9	0.17%	0.49%
Arall	11	0.21%	0.60%
Heb Ddatgelu	3,438	65.16%	
Cyfanswm	5,276	100.00%	100.00%

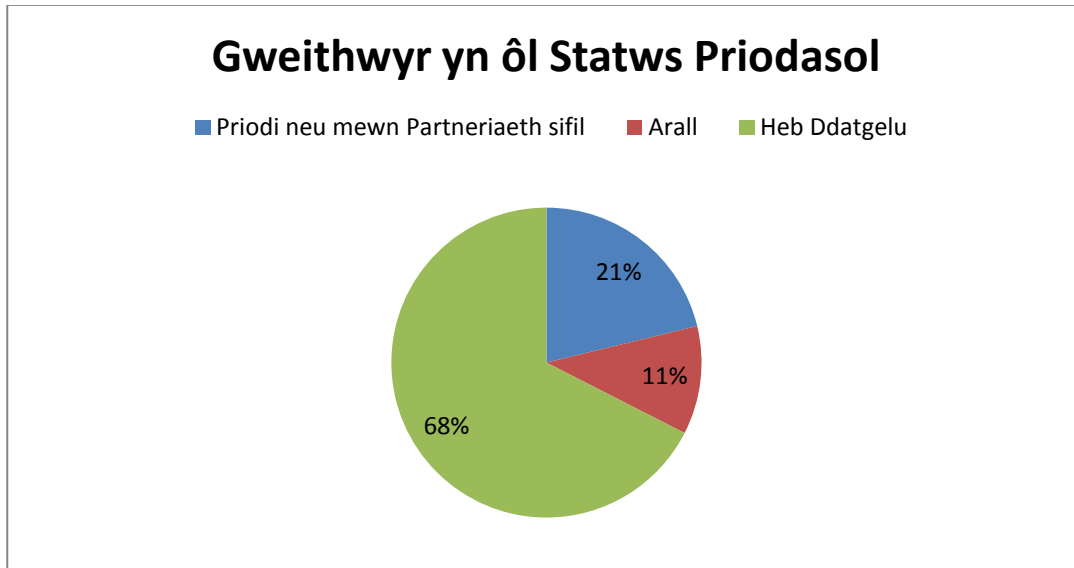
Ni chynhwyswyd cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol yng Nghyfrifiad 2011, ac felly nid oes data cymharol ar gael ar gyfer poblogaeth Sir Gaerfyrddin.

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu cyfeiriadedd rhywiol, ac sydd felly yn anhysbys, sef 3,438 (65%), er bod hyn wedi gostwng rhywfaint ers y llynedd (70%). O'r rhai a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif, 1585 (98.88%), wedi dweud eu bod yn heterorywiol/wahanrywiol. Y nod yw parhau i leihau'r ganran sydd heb wneud datganiad dros amser, ac annog gweithwyr i ddatgan o'u gwirfodd trwy archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

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

Er bod llawer o drafodaeth ar ddibynadwyedd yr amcangyfrif hwn, mae Stonewall wedi canfod bod cyflogwyr a fu'n monitro'r gweithlu ers rhai blynnyddoedd 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	1,119	21.21%	65.25%
Arall	596	11.30%	34.75%
Heb Ddatgelu	3,561	67.49%	
Cyfanswm	5,276	100.00%	100.00%

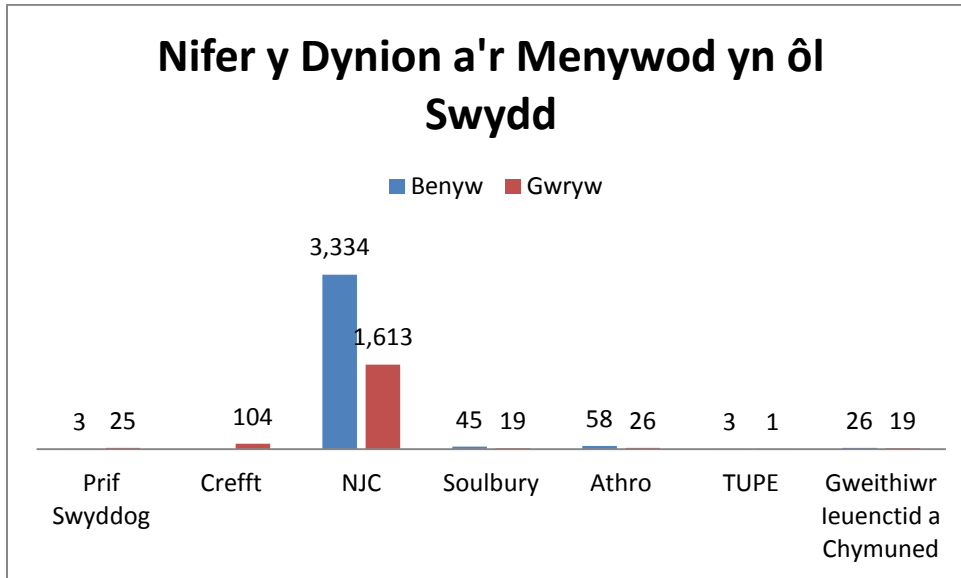
Dyma'r tro cyntaf i'r Awdurdod gyflwyno adroddiad ar y categori hwn.

Y pwynt arwyddocaol i'w nodi yw cyfran y gweithwyr sydd heb ddatgan eu statws priodasol, ac sydd felly'n anhysbys, sef 3,561 (67%). O'r rhai sydd wedi gwneud datganiad, mae 1,119 (65.25%) wedi nodi mai eu statws priodasol yw eu bod yn briod neu mewn Partneriaeth Sifil. Y nod yw lleihau'r ganran sydd heb ddatgan dros amser, ac annog gweithwyr i wneud datganiad gwirfoddol trwy archwiliadau rheolaidd o'r gweithwyr.

## 2. Dynion a menywod

A oedd yn gyflogedig gan Gyngor Sir Caerfyrddin ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013

### a. Swydd



Amodau Gwasanaeth	Nifer y Gweithwyr		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Prif Swydddog	3	25	11%	89%	100%
Crefft	0	104	0%	100%	100%
NJC	3,334	1,613	67%	33%	100%
Soulbury	45	19	70%	30%	100%
Athro	58	26	69%	31%	100%
TUPE	3	1	75%	25%	100%
Gweithiwr leuenctid a Chymuned	26	19	58%	42%	100%
Cyfanswm	3,469	1,807			

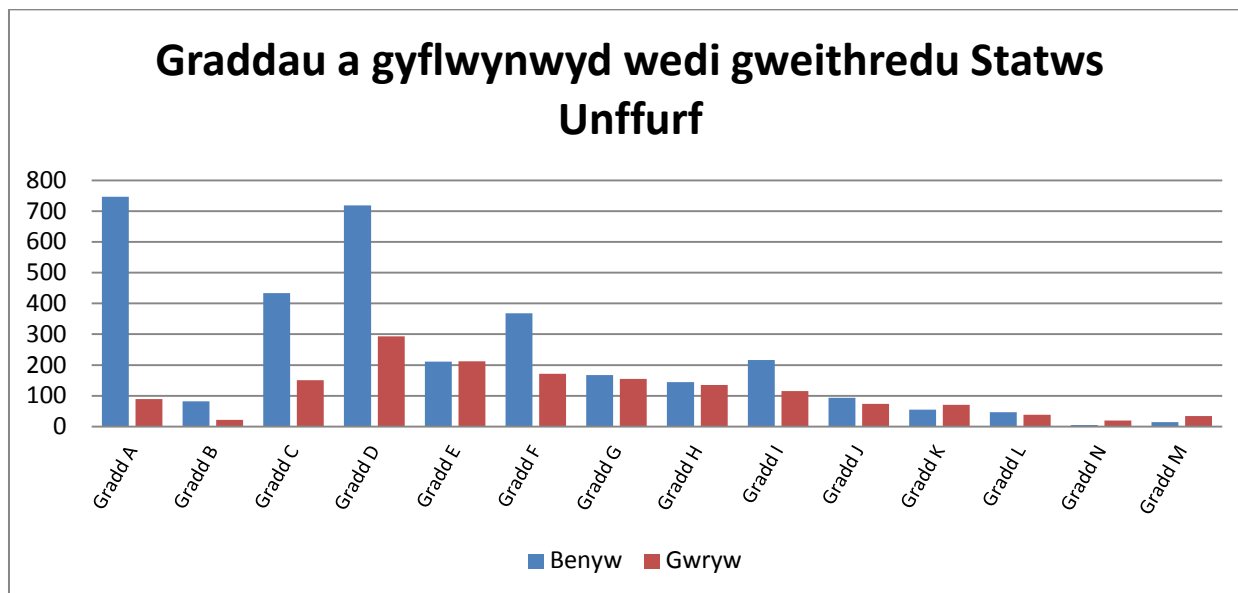
Isod adroddir ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth. Dengys y data yn yr adroddiad fod y rhaniad rhwng y ddwy ryw yn achos y rhan fwyaf o gategoriâu swyddi yn debyg i'r rhaniad rhwng y ddwy ryw ar draws yr awdurdod, sef 66% Benyw a 34% Gwryw (DR1e), ac eithrio mewn dau gategori: Prif Swydddog (11% Benyw i 89% Gwryw) a Crefft (100% Gwryw).

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

## b. Gradd

Er mwyn cyflwyno'r wybodaeth yn glir, rhannwyd y graddau yn ôl yr amodau gwasanaeth. Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r Awdurdod adrodd ers cyflwyno Statws Unffurf, ac felly mae nifer yr amodau gwasanaeth yr adroddir arnynt wedi lleihau o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Bydd y graddau a oedd yn bodoli cyn statws unffurf yn parhau i leihau yn ystod blynyddoedd i ddod, wrth i statws unffurf gael ei weithredu'n llawn.

### ➤ Graddau wedi Statws Unffurf

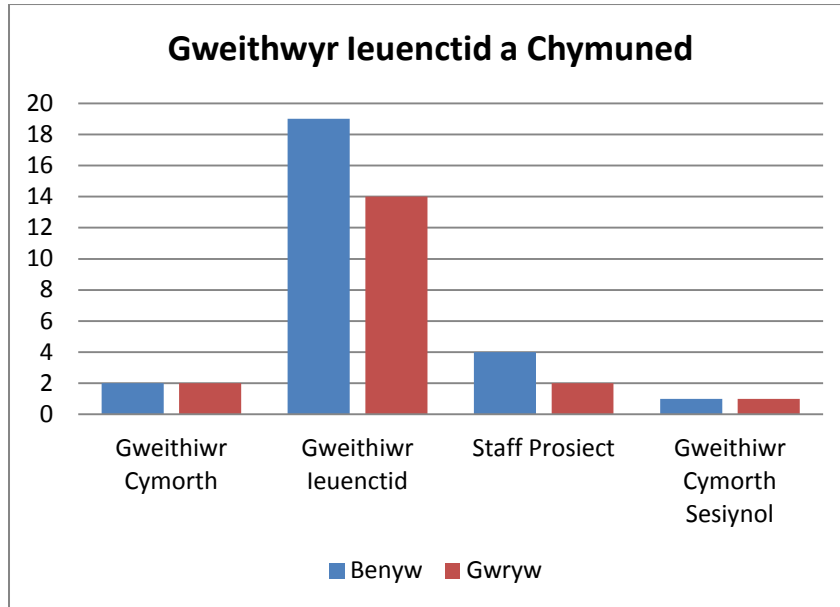


Graddau wedi Statws Unffurf	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gradd A	747	89	89%	11%	100%
Gradd B	82	22	79%	21%	100%
Gradd C	434	151	74%	26%	100%
Gradd D	719	293	71%	29%	100%
Gradd E	211	212	50%	50%	100%
Gradd F	368	171	68%	32%	100%
Gradd G	167	155	52%	48%	100%
Gradd H	144	135	52%	48%	100%
Gradd I	216	115	65%	35%	100%
Gradd J	93	74	56%	44%	100%
Gradd K	55	71	44%	56%	100%
Gradd L	47	38	55%	45%	100%
Gradd N	5	19	21%	79%	100%
Gradd M	14	34	29%	71%	100%
Cyfanswm	3302	1579	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 66%/34%, neu boblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin, sef 51%/49%. Yn achos llawer o raddau, mae'r gymhareb yn gymaradwy, ond nid yw hynny'n wir ym mhob achos. Serch hynny, mae angen bod yn ochelgar wrth ddehongli'r data a dod i gasgliadau, gan fod rhai gweithwyr ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013 yn dal ar raddau cyn statws unffurf, a heb gael eu cymathu â'r graddau wedi gweithredu statws unffurf. Ni fydd y cymarebau felly yn gynrychioliadol o ran sefyllfa derfynol statws unffurf, ac adolygir hyn yn y dyfodol.



➤ Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned

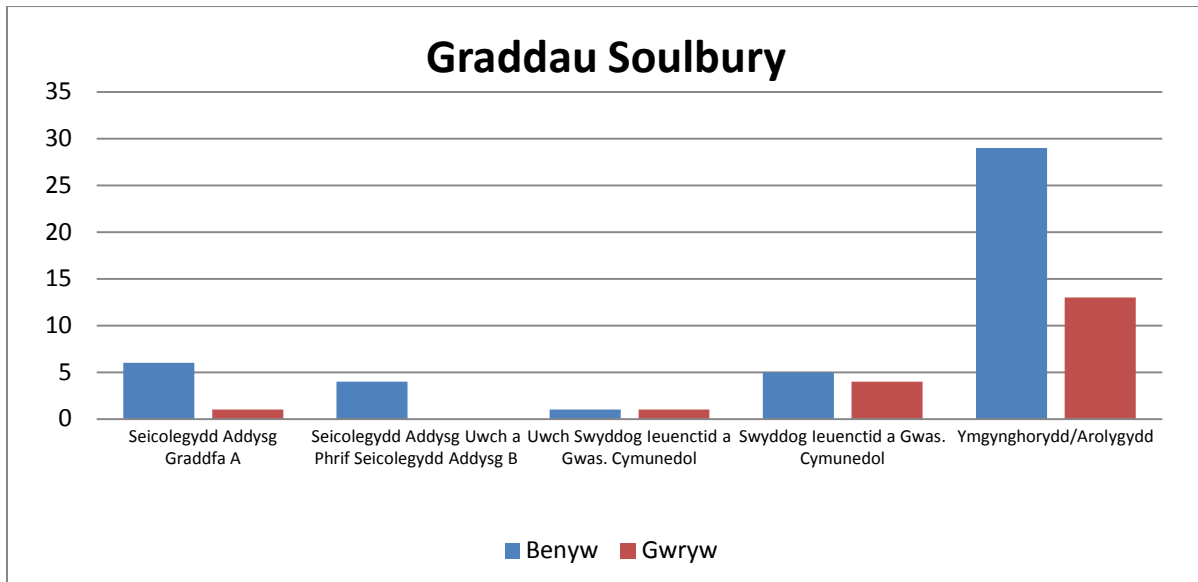


Gweithwyr Ieuenctid a Chymuned	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Gweithiwr Cymorth	2	2	50%	50%	100%
Gweithiwr Ieuenctid	19	14	58%	42%	100%
Staff Prosiect	4	2	67%	33%	100%
Gweithiwr Cymorth Sesiynol	1	1	50%	50%	100%
Cyfanswm	26	19	58%	42%	100%

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

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, mae'r gymhareb benyw: gwryw yn gyffredinol yn adlewyrchu cymhareb rhywedd gyffredinol yr awdurdod ar gyfer gradd Staff Prosiect yn unig, tra bod y gymhareb honno'n nes at gymhareb rhywedd poblogaeth Sir Gaerfyrddin yn achos yr holl raddau eraill. Fodd bynnag, mae niferoedd y staff dan sylw yn fach iawn, ac yn ystadegol annibynadwy o ran dod i unrhyw gasgliadau pendant. Mae'r gymhareb rhywedd gyffredinol at ei gilydd yn adlewyrchu cydbwysedd rhywedd poblogaeth ehangach Sir Gaerfyrddin.

➤ Graddau Soulbury



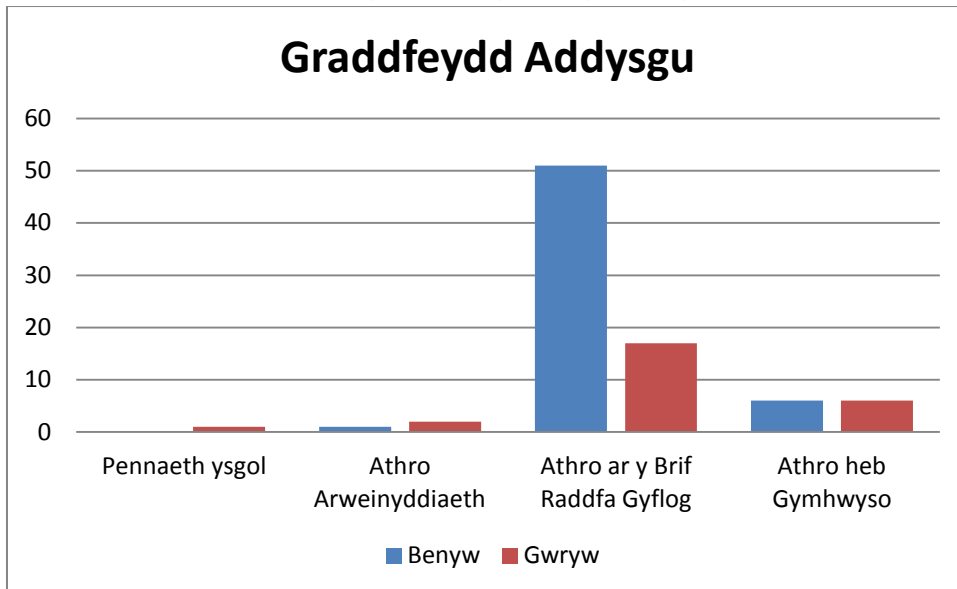
Graddau Soulbury	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Seicolegydd Addysg Graddfa A	6	1	86%	14%	100%
Seicolegydd Addysg Uwch a Phrif Seicolegydd Addysg B	4	0	100%	0%	100%
Uwch Swyddog Ieuenctid a Gwas. Cymunedol	1	1	50%	50%	100%
Swyddog Ieuenctid a Gwas. Cymunedol	5	4	56%	44%	100%
Ymgynghorydd/Arolygydd	29	13	69%	31%	100%
Cyfanswm	45	19	70%	30%	100%

Sefydlwyd Pwyllgor Soulbury yn 1948 yn fodd i ddarparu trefn fargeinio wirfoddol ar y cyd ar gyfer staff ymgynghorol mewn awdurdodau addysg lleol (AALLau). Mae'n cwmpasu gweithwyr proffesiynol ym maes gwella addysg; seicolegwyr addysg, a rheolwyr pobl ifanc/gwasanaethau cymunedol.

Yn ogystal â'r codiad cyflog blynyddol, y pwyllgor hwn sy'n pennu'r fframwaith cenedlaethol ar gyfer cyflogau a graddau. Gan fod y strwythur graddau yn cael ei bennu ar lefel genedlaethol, nid effeithiodd gweithredu statws unffurf ar y graddau uchod, a byddant yn parhau i fod yn destun adroddiad mewn cyfnodau adrodd dilynol.

Yn achos y grŵp hwn o weithwyr, mae cymhareb gyffredinol benyw: gwryw 70%:30% gweithwyr Soulbury yn debyg i gymhareb rhywedd yr awdurdod (66%:34%). Ceir amrywiadau yn y graddau penodol, ond mae nifer y staff mewn rhai graddau yn isel ac yn ystadegol annibynadwy o ran dod i unrhyw gasgliadau pendant.

➤ Graddfeydd Addysgu (Cyflogir yn ganolog)

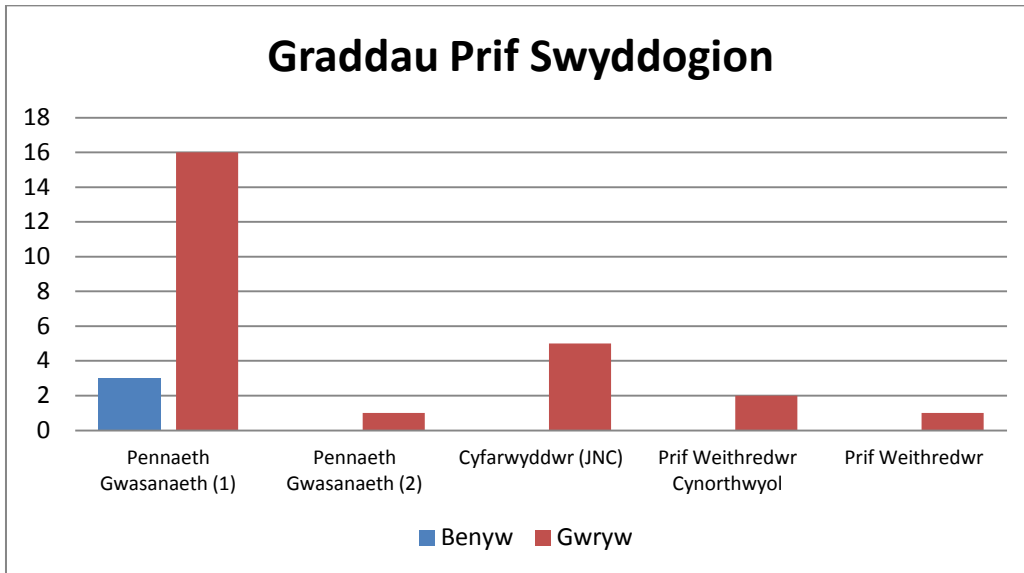


Graddfeydd Addysgu	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pennaeth ysgol	0	1	0%	100%	100%
Athro Arweinyddiaeth	1	2	33%	67%	100%
Athro ar y Brif Raddfa Gyflog	51	17	75%	25%	100%
Athro heb Gymhwyso	6	6	50%	50%	100%
Cyfanswm	58	26	69%	31%	100%

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

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

➤ Prif Swyddogion

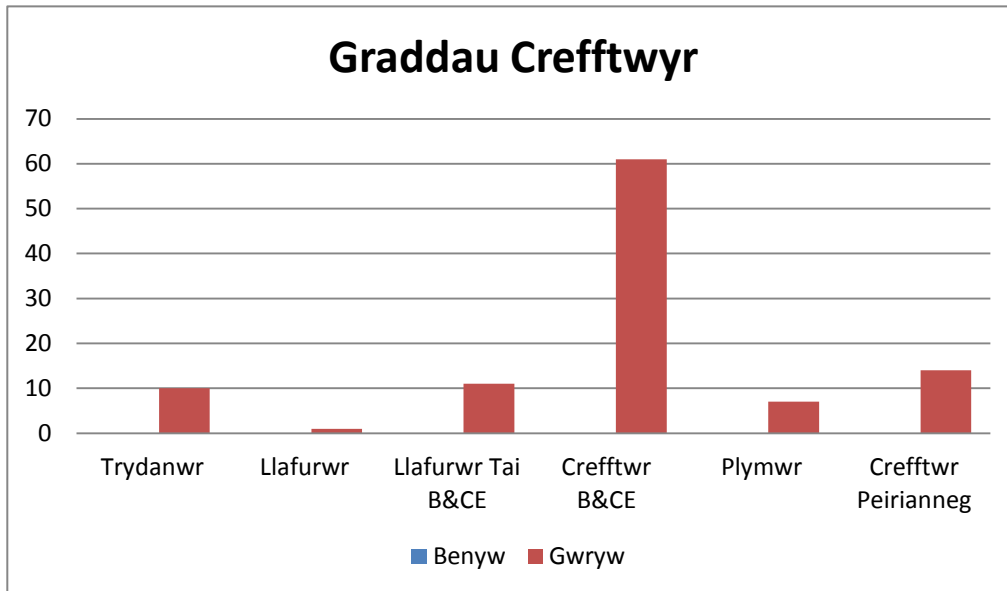


Graddau Prif Swyddogion	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pennaeth Gwasanaeth (1)	3	16	16%	84%	100%
Pennaeth Gwasanaeth (2)	0	1	0%	100%	100%
Cyfarwyddwr (JNC)	0	5	0%	100%	100%
Prif Weithredwr Cynorthwyol	0	2	0%	100%	100%
Prif Weithredwr	0	1	0%	100%	100%
<b>Cyfanswm</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>

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

Mae'r siart bar a'r tabl uchod yn cyfeirio at y Prif Swyddogion a'r Prif Weithredwr oedd yn cael eu cyflogi gan yr awdurdod ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013.

➤ Graddau Crefftwyr (cyn Statws unfurf)



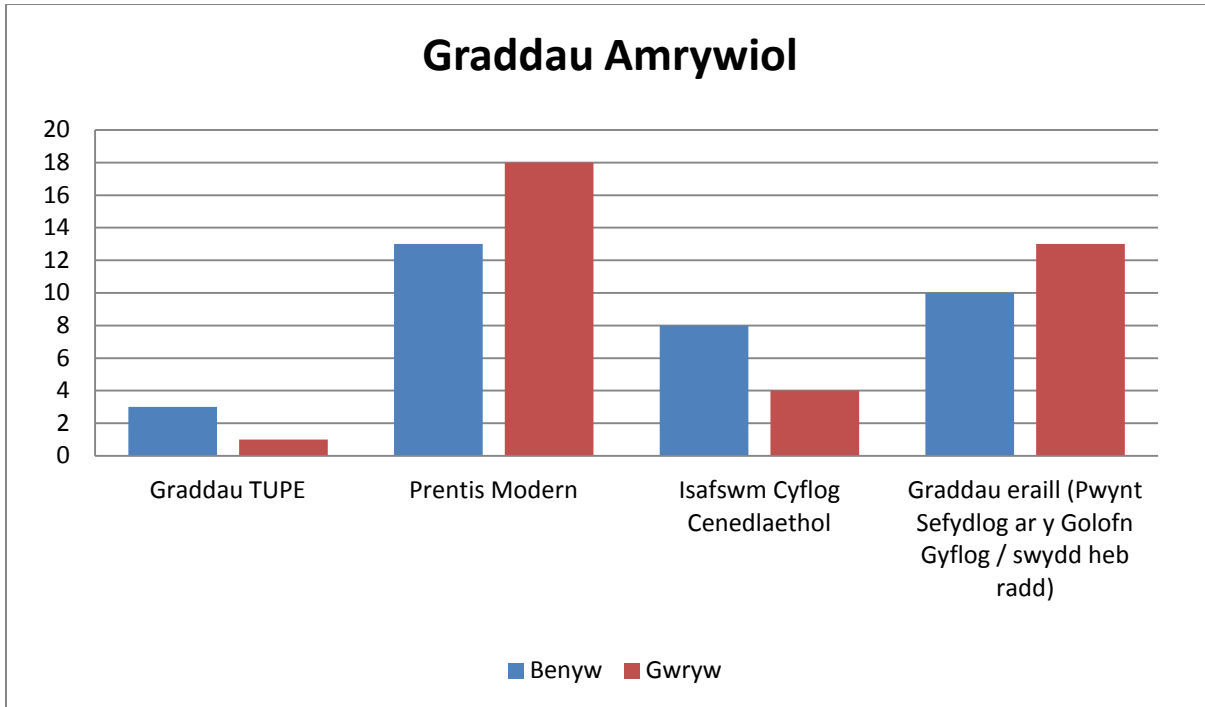
Graddau Crefftwyr	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Trydanwr	0	10	0%	100%	100%
Llafurwr	0	1	0%	100%	100%
Llafurwr Tai B&CE	0	11	0%	100%	100%
Crefftwr B&CE	0	61	0%	100%	100%
Plymwr	0	7	0%	100%	100%
Crefftwr Peirianeg	0	14	0%	100%	100%
Cyfanswm	0	104	0%	100%	100%

Mae cytundebau'r Pwyllgor Cyd-drafod (JNC) ar gyfer Crefftwyr a Gweithwyr Cysylltiedig Awdurdodau Lleol yn berthnasol i 104 o weithwyr yr awdurdod. Adwaenir y cytundeb cyflog cenedlaethol ac amodau cyflogaeth peirianwyr, trydanwyr, adeiladwyr a chrefftwyr eraill fel y Llyfr Coch.

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

Yng nghyswllt statws unfurf, mae'r cyd-drafod gyda'r Undebau Llafur wedi symud ymlaen, a phennwyd dyddiad gweithredu targed ym mis Rhagfyr 2013.

➤ Graddau Amrywiol

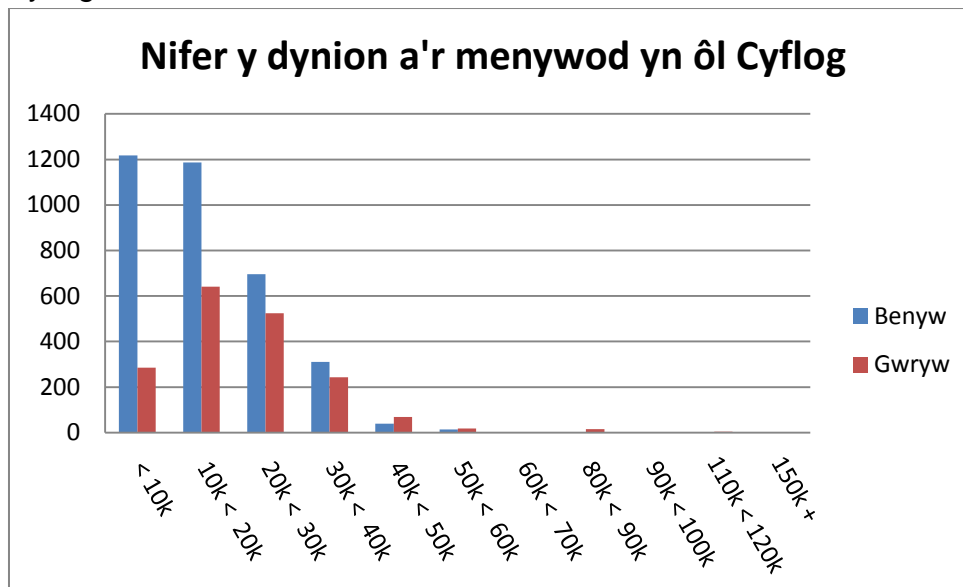


Graddau Amrywiol Gradd	Nifer		% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Graddau TUPE	3	1	75%	25%	100%
Prentis Modern	13	18	42%	58%	100%
Isafswm Cyflog Cenedlaethol	8	4	67%	33%	100%
Graddau eraill (Pwynt Sefydlog ar y Golofn Gyflog / swydd heb radd)	10	13	43%	57%	100%
Cyfanswm	34	36	49%	51%	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 (ETO) i gyfiawnhau'r newid. Bu rheswm ETO yn berthnasol yn achos y grŵp bychan hwn sydd ers hynny wedi cael eu trosglwyddo i raddau Statws Unffurf, ac adlewyrchir hynny yn y cyfnod adrodd nesaf.
- Cyflogir Prentisiaid Modern ar gyfraddau cytunedig i brentisiaid sy'n cyfateb i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- Mae categori'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn cyfeirio at weithwyr ar raglenni neu gynlluniau cyflogaeth y llywodraeth, e.e. Gweithffyrdd, Coastal.
- Mae'r graddau eraill (pwynt sefydlog ar y golofn/swydd heb radd) yn cyfeirio at raddau cyflog un pwynt ad hoc cyn statws unffurf a etifeddiwyd gan awdurdodau blaenorol.

c. Cyflog



Bandiau Cyflog	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod		
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
< 10k	1,218	286	1,504	80.98%	19.02%	100.00%
10k < 20k	1,187	641	1,828	64.93%	35.07%	100.00%
20k < 30k	696	525	1,221	57.00%	43.00%	100.00%
30k < 40k	310	243	553	56.06%	43.94%	100.00%
40k < 50k	39	69	108	36.11%	63.89%	100.00%
50k < 60k	14	18	32	43.75%	56.25%	100.00%
60k < 70k	1	2	3	33.33%	66.67%	100.00%
80k < 90k	3	16	19	15.79%	84.21%	100.00%
90k < 100k	0	3	3	0.00%	100.00%	100.00%
110k < 120k	0	4	4	0.00%	100.00%	100.00%
150k +	0	1	1	0.00%	100.00%	100.00%
Cyfanswm	3,468	1,808	5,276	65.73%	34.27%	100.00%

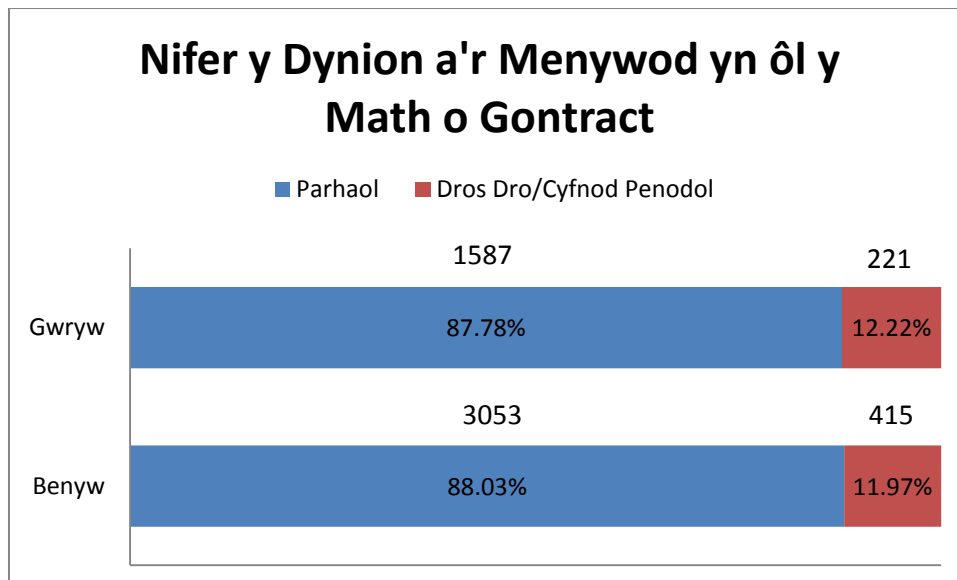
At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31ain Mawrth 2013.

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

Ac eithrio staff ar delerau ac amodau'r JNC ar gyfer Cytundeb Crefftwyr Awdurdod Lleol a Gweithwyr Cysylltiedig (y Llyfr Coch), y mae trafodaethau statws unffurf yn parhau ar eu cyfer; Soulbury; Gweithwyr Ieuencid a Chymunedol; ac Athrawon cyflogedig; mae pob gweithiwr arall bellach wedi symud i raddau a/neu delerau ac amodau wedi statws unffurf.

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

d. Y Math o Gontract



Y Math o Gontract	Nifer y Gweithwyr			% Benywod a Gwrywod	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
Parhaol	3053	1587	4640	88.03%	87.78%
Dros Dro/Cyfnod Penodol	415	221	636	11.97%	12.22%
Cyfanswm	3468	1808	5276	100.00%	100.00%

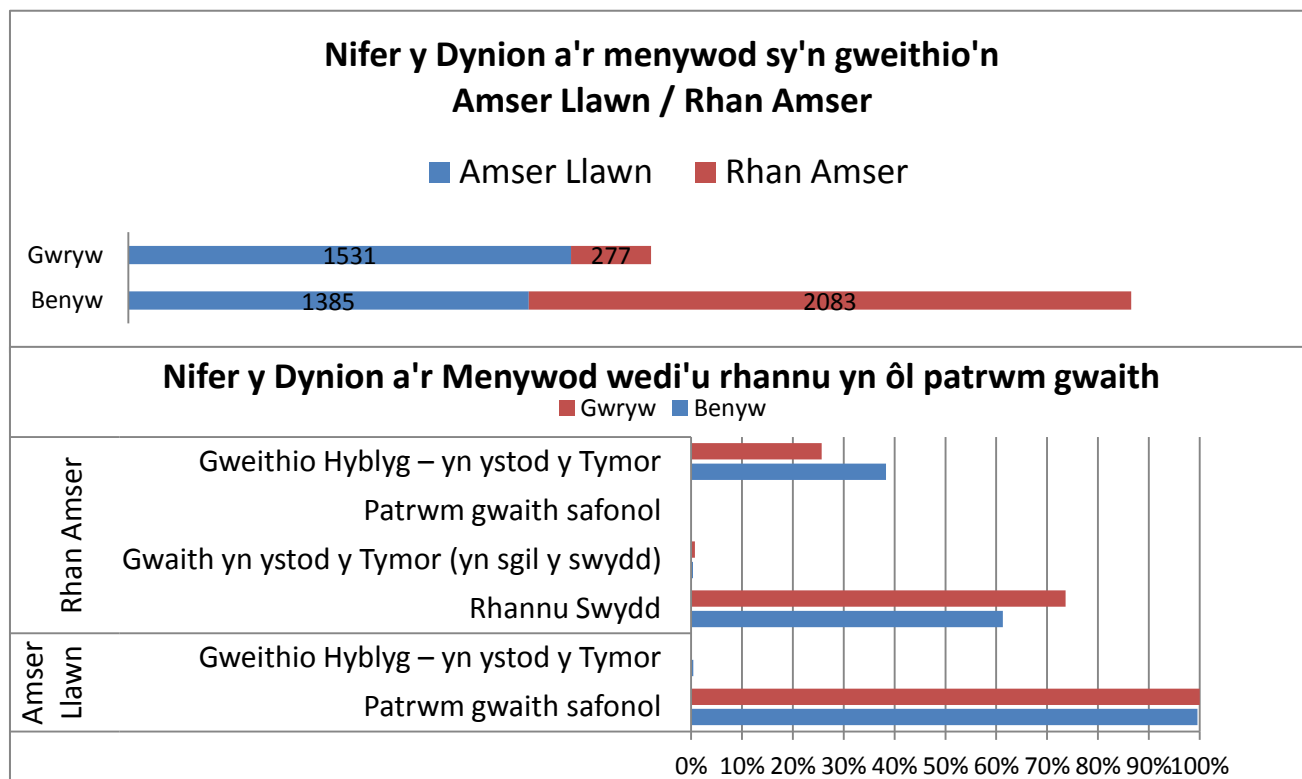
Categoreiddiwyd y mathau o gontract fel a ganlyn at ddibenion yr adroddiad hwn:

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

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



e. Patrwm Gwaith



Patrwm Gwaith		Nifer			% Benywod a Gwrywod		
		Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Amser Llawn	Patrwm gwaith safonol	1379	1531	2910	47.39%	52.61%	100.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	6	0	6	100.00%	0.00%	100.00%
	Cyfanswm Amser Llawn	1385	1531	2916	47.50%	52.50%	100.00%
Rhan Amser	Patrwm gwaith safonol	1276	204	1480	86.22%	13.78%	100.00%
	Gweithio Hyblyg – yn ystod y Tymor	7	2	9	77.78%	22.22%	100.00%
	Rhannu Swydd	2	0	2	100.00%	0.00%	100.00%
	Gwaith yn ystod y Tymor (yn sgil y swydd)	798	71	869	91.83%	8.17%	100.00%
	Cyfanswm Rhan Amser	2083	277	2360	88.26%	11.74%	100.00%
Total		3468	1808	5276	65.73%	34.27%	100.00%
					% Llawn/Rhan Amser		
Amser Llawn		1385	1531	2916	55.27%		
Rhan Amser		2083	277	2360	44.73%		
Cyfanswm		3468	1808	5276	100.00%		

Catgoreiddiwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

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

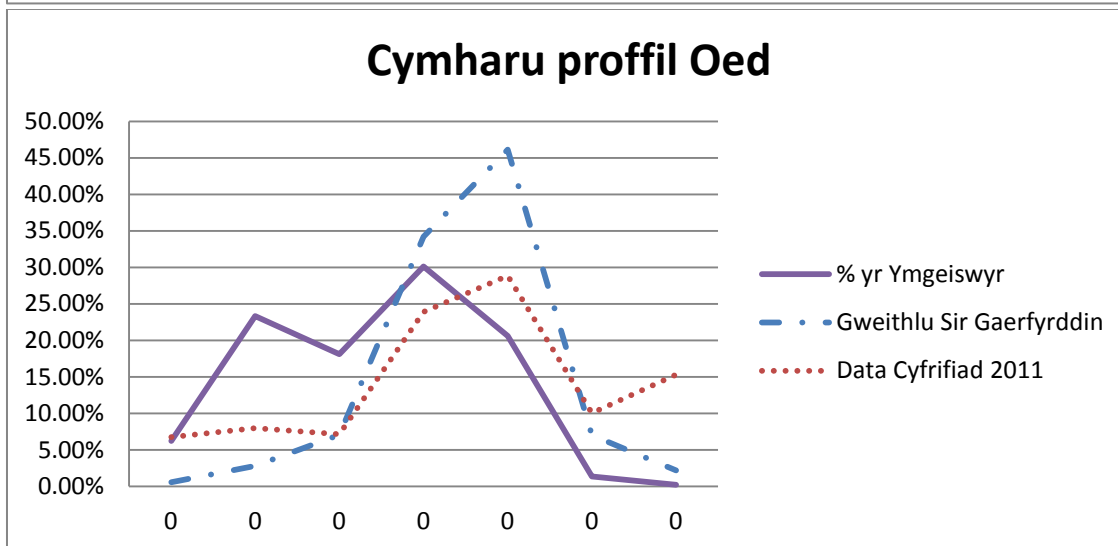
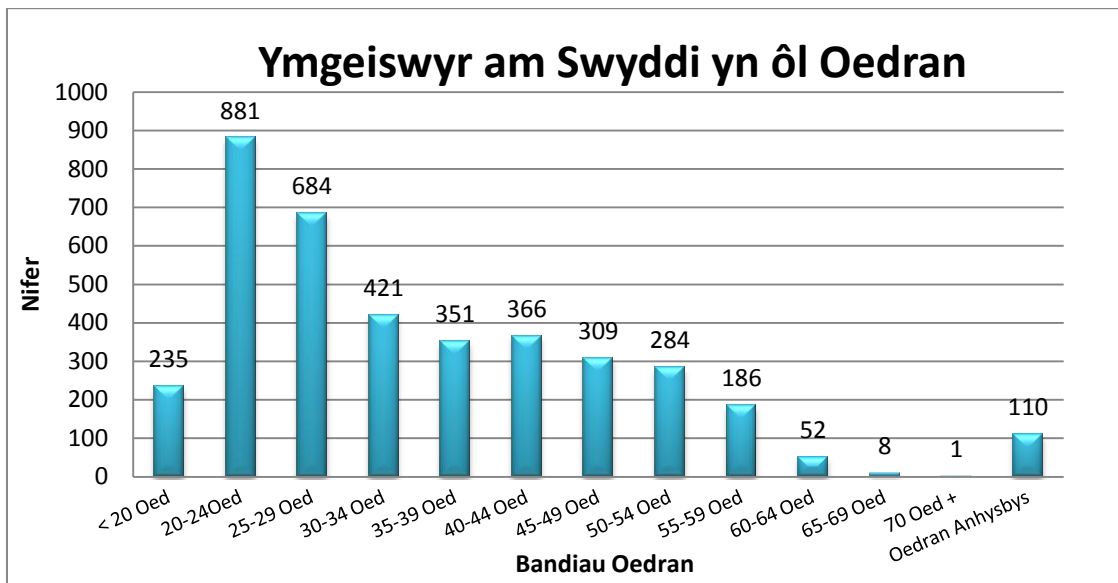
Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

- Y patrwm gwaith safonol yw dydd Llun i ddydd Gwener (neu pro rata yn achos swyddi rhan amser)
- Gweithio Hyblyg (yn ystod y Tymor yn unig) yw canlyniad cais a gymeradwywyd gan weithiwr i weithio yn ystod y tymor yn unig
- Rhannu swydd yw 2 berson yn rhannu un swydd
- Gweithio yn ystod y Tymor yn unig (yn sgil y swydd) yw swyddi lle nad oes gofyn gweithio ond yn ystod y tymor, e.e. gwasanaeth arlwyo ysgol

### 3. Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi

Cyfnod adrodd: 1<sup>af</sup> Ebrill 2012 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013

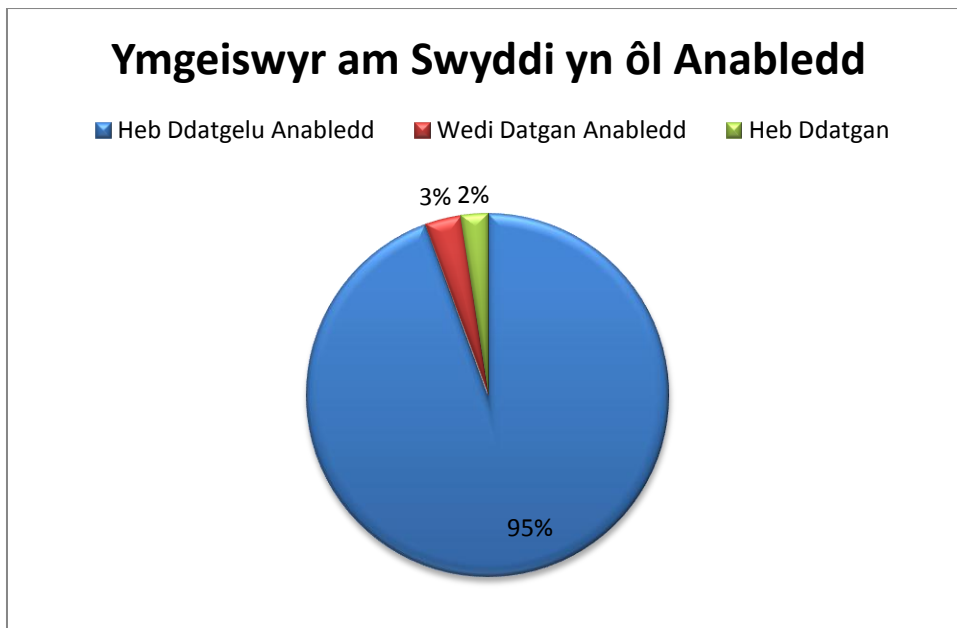
#### a. Oedran



Oedran yr Ymgeiswyr am Swyddi					
Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer
<20	235	35-39	351	55-59	186
20-24	881	40-44	366	60-64	52
25-29	684	45-49	309	65-69	8
30-34	421	50-54	284	70+	1
Ar ben hyn roedd 110 o ymgeiswyr wedi dewis peidio â nodi eu hoedran					

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

b. Anabledd



Nifer y Ymgeiswyr am Swyddi sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	3,672	94.44%	96.71%
Wedi Datgan Anabledd	125	3.22%	3.29%
Heb Ddatgelu	91	2.34%	
Cyfanswm	3,888	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 (3.60% Adran 1b) ond gallai'r gyfradd ddatgan isel lurgunio ffigurau proffil yr awdurdod. Mae canran yr ymgeiswyr sy'n datgan anabledd (7.67%) wedi cynyddu ers y llynedd (2.6%), ond mae'n dal yn llawer is na Ffeithiau Gweithlu yr HSE ar Anabledd, sy'n amcangyfrif bod anabledd gan 18% o'r boblogaeth sy'n gweithio. Mae hyn yn awgrymu, felly, naill ai bod angen i'r awdurdod wneud mwy i ddenu ceisiadau gan bobl anabl a/neu i annog ymgeiswyr i ddatgan anabledd wrth wneud cais.

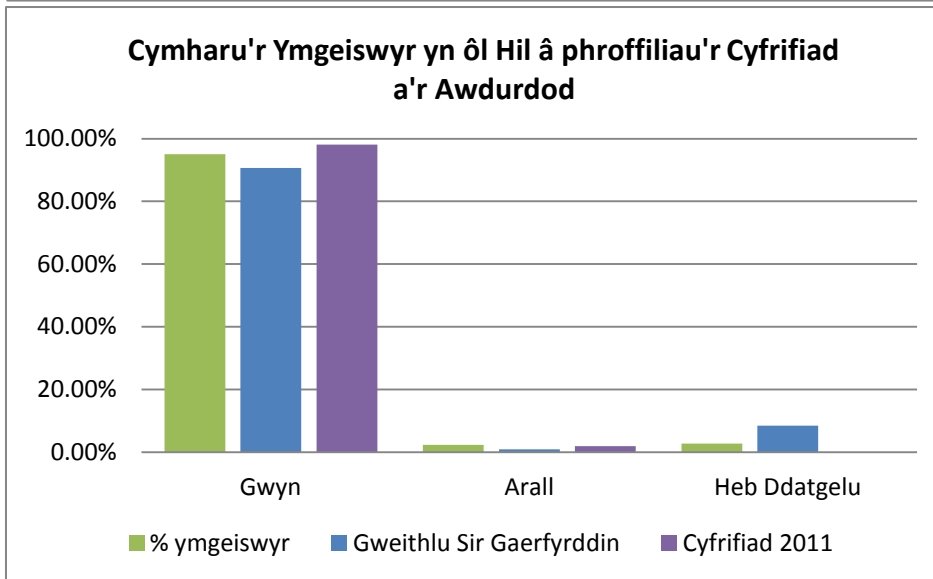
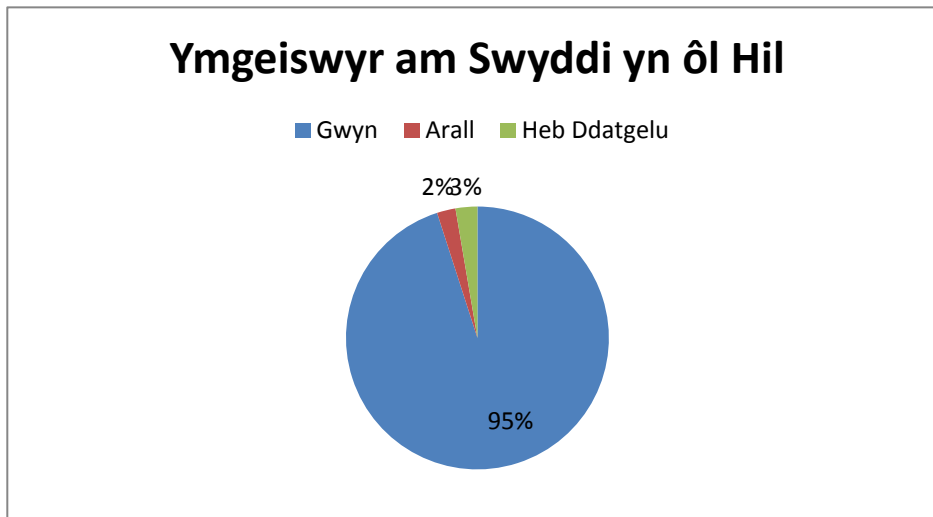
c. Ailbennu Rhywedd

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

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

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



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

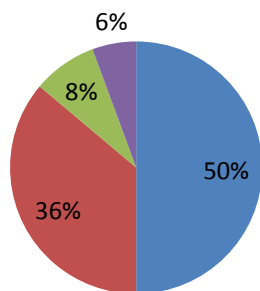
Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Hil					
Grŵp Ethnig	Nifer o ymgeiswyr	% ymgeiswyr	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin		Cyfrifiad 2011
			Mawrth 2013	Mawrth 2012	
Asiaidd	29	0.75%	0.36%	0.69%	1.00%
Du	24	0.62%	0.11%	0.48%	0.15%
Cymysg	22	0.57%	0.27%	0.41%	0.56%
Gwyn	3,691	95.03%	90.71%	95.22%	98.12%
Arall	14	0.36%	0.00%	0.33%	0.00%
Heb Ddatgelu	104	2.68%	8.45%	2.87%	0.00%
Cyfanswm	3,884	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif ymgeiswyr yr awdurdod o gefndir Gwyn (95%), sydd fymryn yn uwch na phoblogaeth yr Awdurdod (91%) ond yn is na data'r cyfrifiad, sy'n dangos bod 98% o boblogaeth Sir Gaerfyrddin o gefndir Gwyn. O ran y grwpiau ethnig eraill, mae'r ymgeiswyr o grwpiau Du a grwpiau ethnig Eraill ryw faint yn uwch na data'r Cyfrifiad, ond mae'n is yn achos y grŵp Asiaidd a'r un fath yn achos y grŵp Cymysg. 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

### Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Crefydd

■ Cristion ■ Dim Crefydd ■ Heb Ddatgelu ■ Crefydd Arall



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

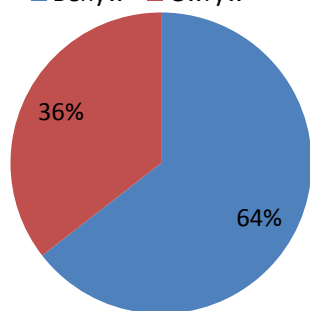
#### Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Crefydd/Cred

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	1,944	50.00%	22.86%
Agnostig	44	1.13%	0.30%
Anffyddiwr	93	2.39%	0.70%
Bwdhydd	13	0.33%	0.09%
Hindŵ	11	0.28%	0.02%
Dyneiddiwr	9	0.23%	0.11%
Mwslim	20	0.51%	0.04%
Dim Crefydd	1,405	36.14%	11.16%
Heb Ddatgelu	320	8.23%	63.46%
Crefydd Arall	29	0.75%	1.26%
Cyfanswm	3,888	100.00%	100.00%

g. Rhyw

### Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw

■ Benyw ■ Gwryw



#### Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Rhyw

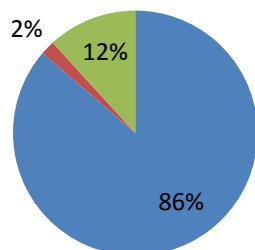
Rhyw	Nifer yr Ymgeiswyr	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2,500	64%	66%	51%
Gwryw	1,377	35%	34%	49%
Heb ddatgelu	11	0%		
Cyfanswm	3,888	100%		

Cyfran yr ymgeiswyr benyw a gwryw yw 64%:35%, sydd yr un fath â chymhareb y gweithlu (66%:34%) ond yn uwch na'r data poblogaeth sydd ar gael o gyfrifiad 2011 (51%:49%).

## h. Cyfeiriadedd Rhywiol

### Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

■ Heterorywiol/Gwahanrywiol ■ Rhywioldeb Arall ■ Heb ddatgelu



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

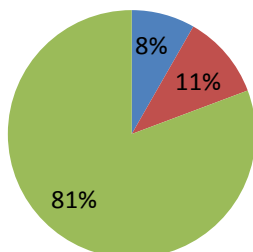
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	3,356	86.32%	97.84%
Dyn hoyw	27	0.69%	0.79%
Deurywiol	22	0.57%	0.64%
Menyw hoyw/Lesbiad	24	0.62%	0.70%
Heb ddatgelu	458	11.78%	
<b>Cyfanswm</b>	<b>3,888</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Mae cyfran yr ymgeiswyr sydd heb ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol (11.78%) yn llawer uwch nag yn achos y categorïau eraill yn yr adran hon. Mae hyn o bosib yn adlewyrchu sensitifrwydd ynghylch y maes hwn. O'r rhai sydd a wnaeth ddatganiad, mae'r mwyafrif (97.84%) yn eu diffinio eu hunain fel Heterorywiol/Gwahanrywiol, sy'n agos iawn at ffigur yr awdurdod (98.48% Adran 1h).

## i. Statws Priodasol

### Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol

■ Priodi neu mewn Partneriaeth sifil ■ Arall ■ Heb Ddatgelu



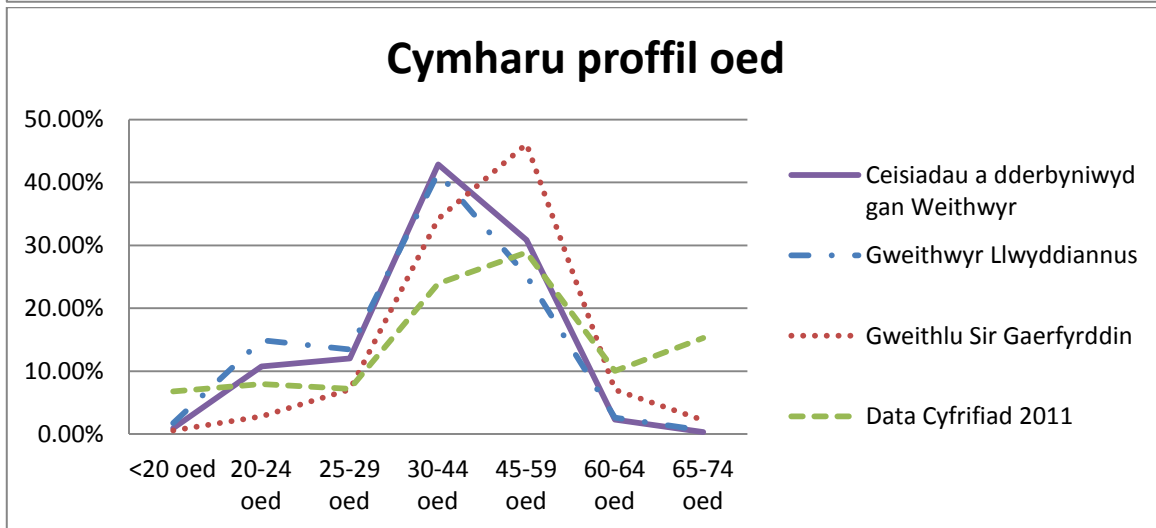
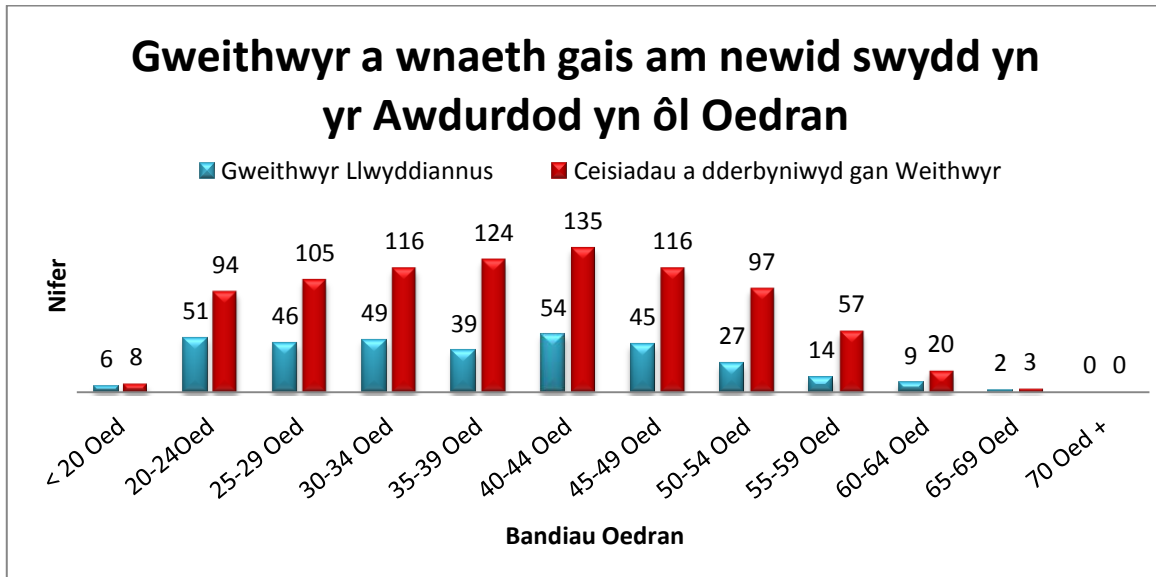
Nifer yr Ymgeiswyr am Swyddi yn ôl Statws Priodasol

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn partneriaeth sifil	322	8.28%	42.93%
Arall	428	11.01%	57.07%
Heb Ddatgelu	3,138	80.71%	
<b>Cyfanswm</b>	<b>3,888</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

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

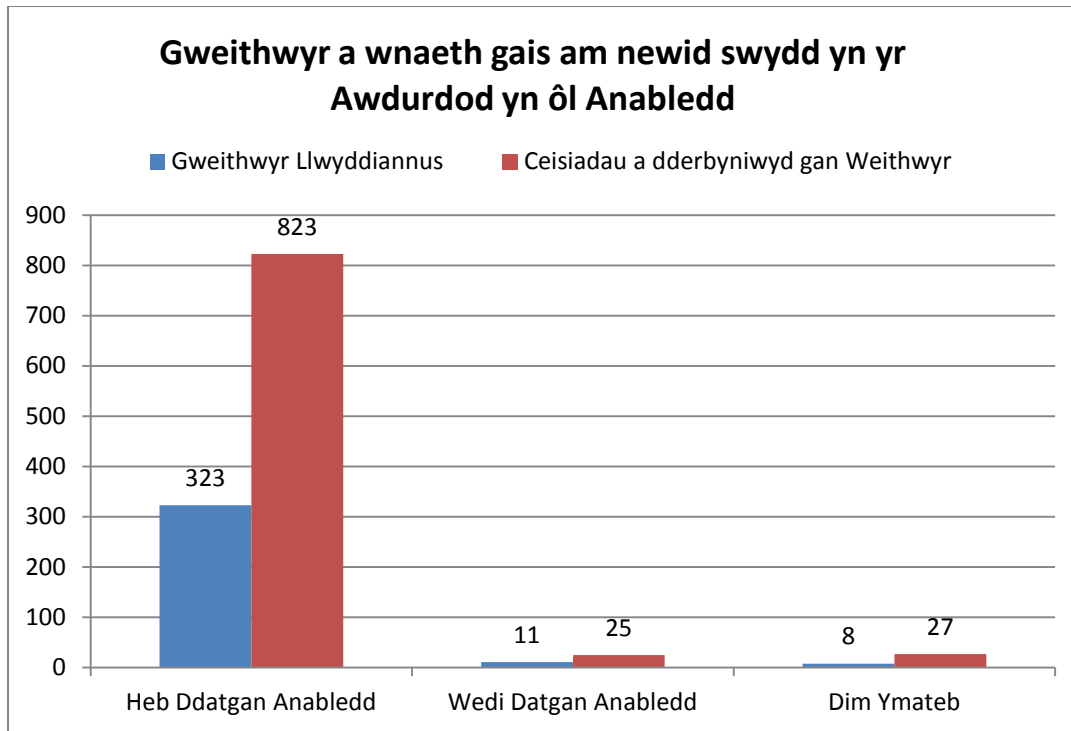
Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2011 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2012, Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd, gan nodi faint fu'n llwyddiannus, a faint fu'n aflwyddiannus

##### a. Oedran



Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Oedran				
Bandiau Oedran	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a Dderbyniwyd gan Weithwyr
< 20 Oed	6	8	1.75%	0.91%
20-24 Oed	51	94	14.91%	10.74%
25-29 Oed	46	105	13.45%	12.00%
30-34 Oed	49	116	14.33%	13.26%
35-39 Oed	39	124	11.40%	14.17%
40-44 Oed	54	135	15.79%	15.43%
45-49 Oed	45	116	13.16%	13.26%
50-54 Oed	27	97	7.89%	11.09%
55-59 Oed	14	57	4.09%	6.51%
60-64 Oed	9	20	2.63%	2.29%
65-69 Oed	2	3	0.58%	0.34%
70 Oed +	0	0	0.00%	0.00%
<b>Cyfanswm</b>	<b>342</b>	<b>875</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod sy'n Datgan Anabledd				
	Number		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Heb Ddatgan Anabledd	323	823	94.44%	94.06%
Wedi Datgan Anabledd	11	25	3.22%	2.86%
Dim Ymateb	8	27	2.34%	3.09%
Cyfanswm	342	875	100.00%	100.00%

Mae canran yr ymgeiswyr o blith y gweithwyr sy'n datgan anabledd yn isel. Nod archwiliad y gweithlu yw annog mwy o weithwyr i ddatgan anabledd, ac mae'r gyfran sydd heb ymateb wedi gostwng o 8.21% ac 8.86% y llynedd i 2.34% a 3.09% yn eu tro. Adroddir ar gynnydd pellach yn y cyfnod monitro nesaf.

c. Ailbennu Rhywedd

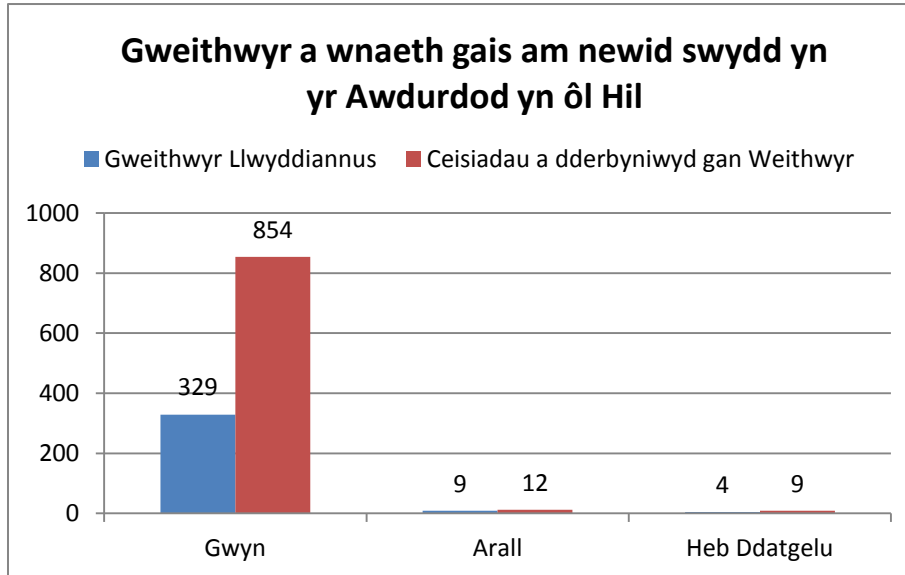
Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd am y categori hwn.

d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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



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

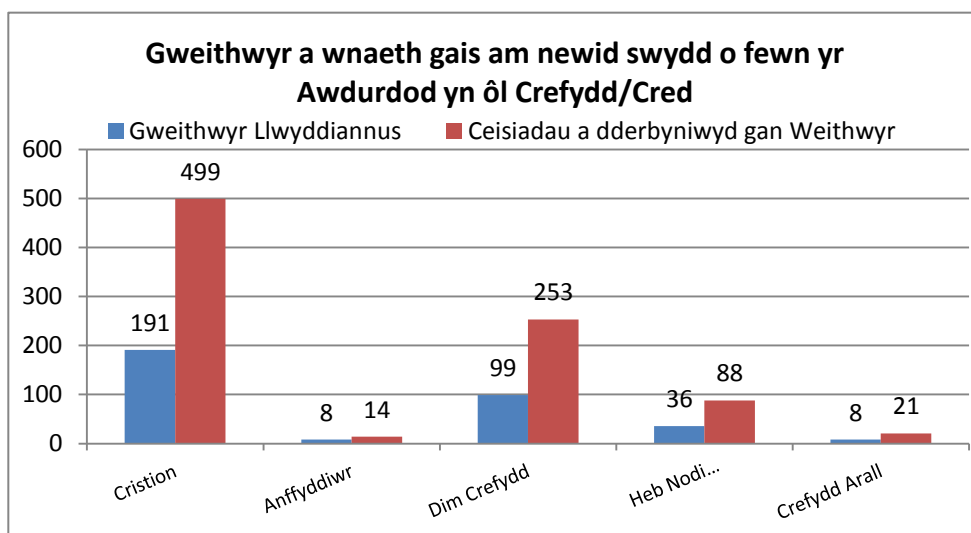


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "arall" yn y graffiau yw: Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall.

Gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd yn yr Awdurdod yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Gwyn	329	854	96.20%	97.60%
Arall	9	12	2.63%	1.37%
Heb Ddatgelu	4	9	1.17%	1.03%
Cyfanswm	342	875	100.00%	100.00%

Mae'n drawiadol bod bron yr holl ymgeiswyr llwyddiannus o blith y gweithwyr a wnaeth gais am newid swydd o fewn yr awdurdod o darddiad ethnig Gwyn. Gallai hyn fod oherwydd nifer isel y ceisiadau a dderbyniwyd gan grwpiau Asiaidd, Du a Lleiafrifoedd ethnig (BME) (cyfanswm o 9, sy'n llai na 2% (1.4%)) o'i gymharu â nifer y ceisiadau a dderbyniwyd gan weithwyr o darddiad ethnig Gwyn, sef 854 (96.2%). Mae cyfanswm yr ymgeiswyr BME (2.63%) fymryn yn uwch na chyfanswm poblogaeth BME gweithlu'r awdurdod (1.88%, Adran 1f). Ychydig iawn o wahaniaeth a geir yn y data yr adroddir amdano o flwyddyn i flwyddyn.

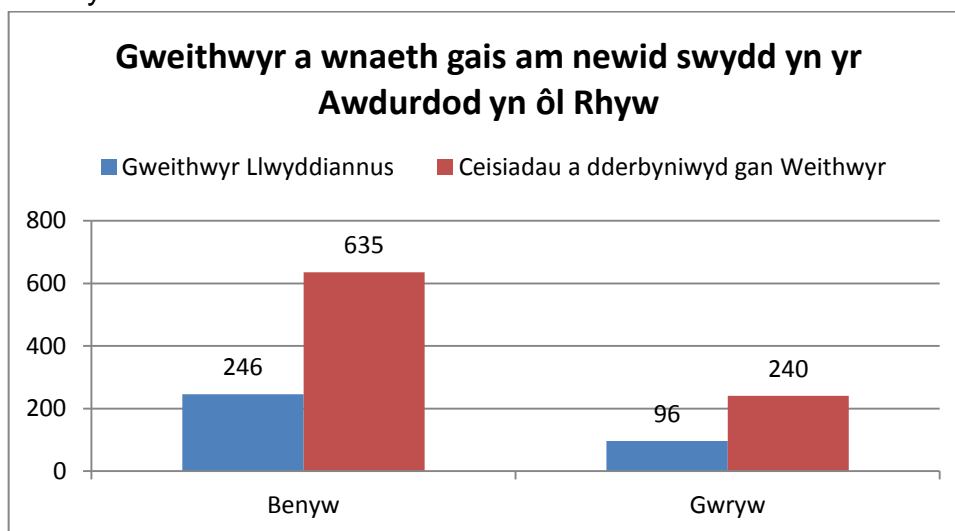
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



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

Crefydd/Cred	Nifer		%	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Cristion	191	499	55.85%	57.03%
Anffyddiwr	8	14	2.34%	1.60%
Dim Crefydd	99	253	28.95%	28.91%
Heb Nodi Crefydd	36	88	10.53%	10.06%
Crefydd Arall	8	21	2.34%	2.40%
Cyfanswm	342	875	100.00%	100.00%

g. Rhyw

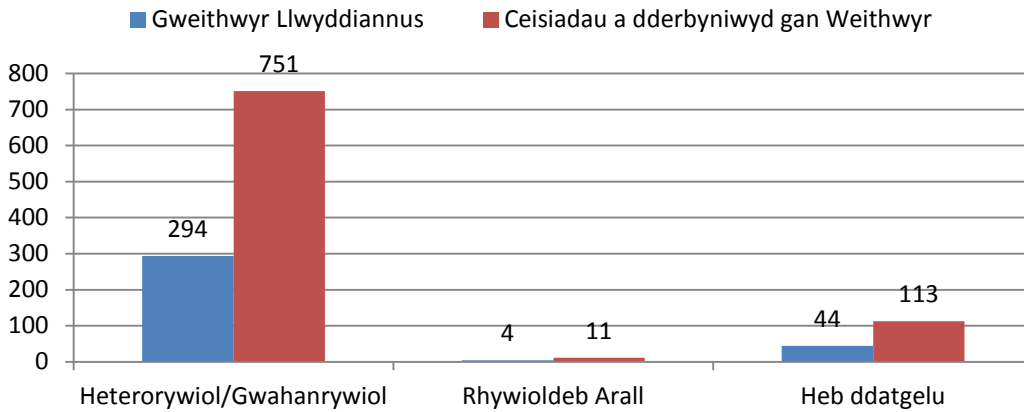


Rhyw	Nifer		%		Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Data Cyfrifiad 2011
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr		
Benyw	246	635	71.93%	72.57%	66%	51%
Gwryw	96	240	28.07%	27.43%	34%	49%
Cyfanswm	342	875	100.00%	100.00%		

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

## h. Cyfeiriadedd Rhywiol

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



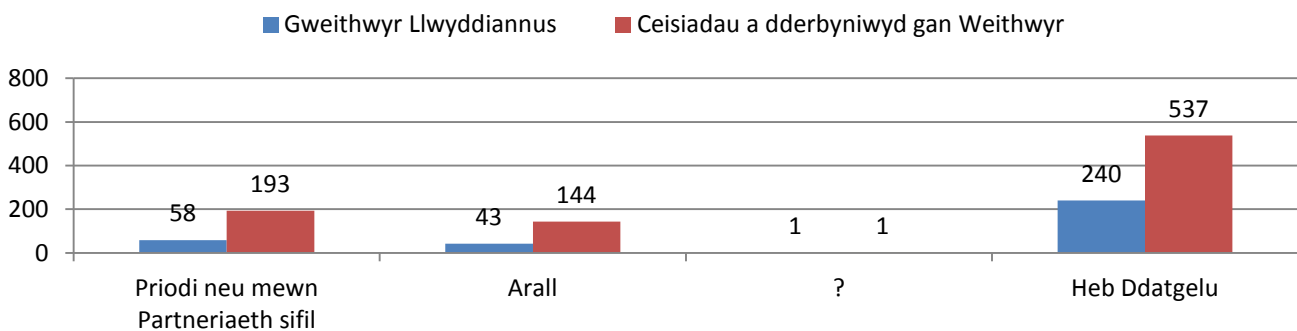
Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw Hoyw/Lesbiad ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori.

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer		%		% o'r rhai a ymatebodd	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Heterorywiol/Gwahanrywiol	294	751	85.96%	85.83%	42.98%	42.91%
Rhywioldeb arall	4	11	1.17%	1.26%	1.34%	1.44%
Heb ddatgelu	44	113	12.87%	12.91%		
Total	342	875	100.00%	100.00%		

## i. Statws Priodasol

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



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

Statws Priodasol	Nifer		%		% o'r rhai sy'n datgan	
	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr	Gweithwyr Llwyddiannus	Ceisiadau a dderbyniwyd gan Weithwyr
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	58	193	16.96%	22.06%	56.86%	57.10%
Arall	43	144	12.57%	16.46%	42.16%	42.60%
Dewis peidio â dweud	1	1	0.29%	0.11%	0.98%	0.30%
Heb Ddatgelu	240	537	70.18%	61.37%		
Cyfanswm	342	875	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

## 5. Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2012 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013, Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais

## 6. Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

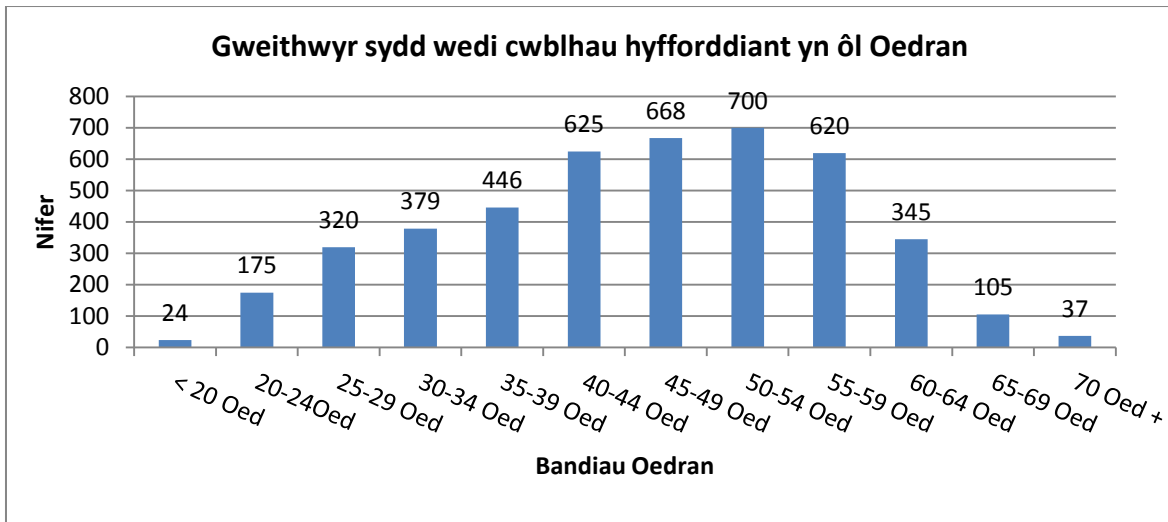
Cyfnod adrodd 1<sup>af</sup> Ebrill 2012 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013

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

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

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

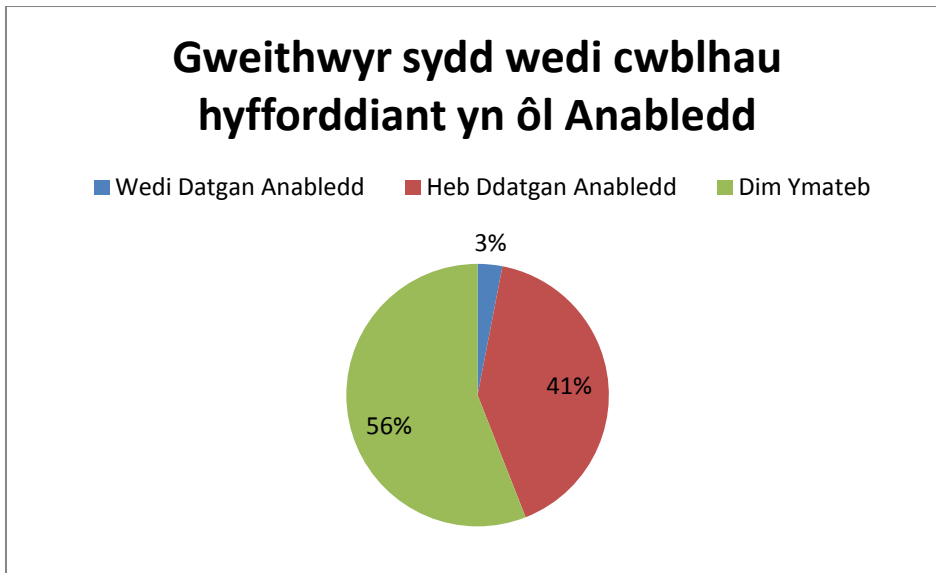
a. Oedran



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Oedran								
Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%	Bandiau Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	24	0.54%	35-39 Oed	446	10.04%	55-59 Oed	620	13.95%
20-24 Oed	175	3.94%	40-44 Oed	625	14.06%	60-64 Oed	345	7.76%
25-29 Oed	320	7.20%	45-49 Oed	668	15.03%	65-69 Oed	105	2.36%
30-34 Oed	379	8.53%	50-54 Oed	700	15.75%	70 Oed +	37	0.83%

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

b. Anabledd



Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant sy'n Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	1,822	41.00%	93.10%
Wedi Datgan Anabledd	135	3.04%	6.90%
Dim Ymateb	2,487	55.96%	
Cyfanswm	4,444	100.00%	100.00%

Dewisodd mwyafrif yr ymatebwyr beidio â nodi a oeddent yn ystyried eu hunain yn anabl, sef 2,487 (56%, ochr yn ochr â 135 (3%)), a nododd eu bod yn eu hystyried eu hunain yn anabl.

c. Ailbennu Rhywedd

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

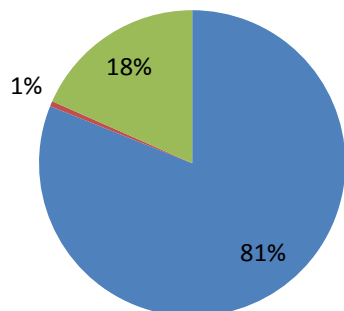
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

Yn ôl ein cofnodion mae 182 o weithwyr (4.1% o gyfanswm y rhai oedd yn bresennol) naill ai wedi bod yn feichiog a/neu wedi cymryd absenoldeb mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

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

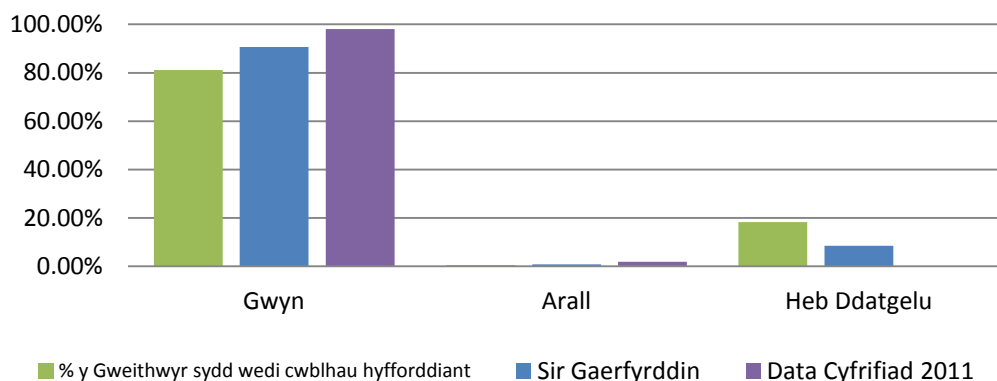
### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Hil

■ Gwyn ■ Arall ■ Heb Ddatgelu



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

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

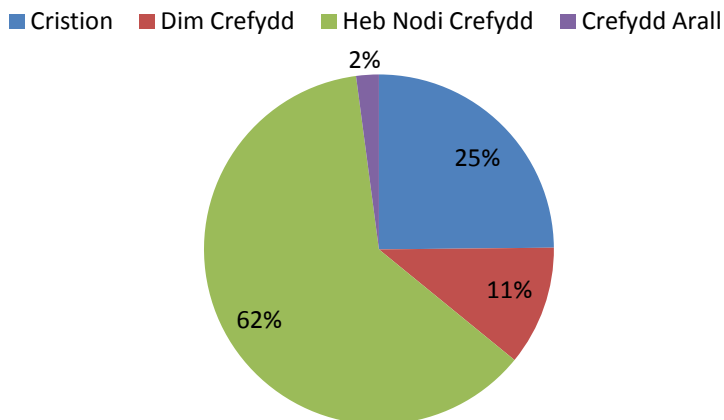


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Hil				
Grŵp Ethnig	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	3,603	81.08%	90.71%	98.12%
Arall	25	0.56%	0.83%	1.88%
Heb Ddatgelu	816	18.36%	8.45%	0.00%
Cyfanswm	4,444	100.00%	100.00%	100.00%

Disgrifiodd 81% o'r ymatebwyr eu hunain fel Gwyn, tra bod 18% wedi penderfynu peidio â datgelu eu hethnigrwydd. Cynrychiolir nifer o grwpiau ethnig eraill, er bod eu niferoedd yn llai.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

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



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

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

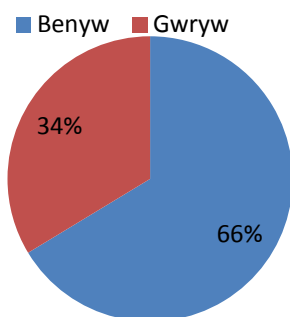
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	1,104	24.84%	22.86%
Dim Crefydd	491	11.05%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	2,756	62.02%	63.46%
Crefydd Arall	93	2.09%	2.52%
Cyfanswm	4,444	100.00%	100.00%

Dewisodd mwyafrif yr ymatebwyr beidio â nodi eu crefydd neu gred, sef 2,756 (62%). Disgrifiodd 1,104 (25%) eu hunain fel Cristnogion, a dywedodd 491 arall (11%) nad oedd ganddynt grefydd. Cynrychiolir ystod eang o grefyddau a chredoau eraill megis Agnosticiaeth, Anffyddiaeth, Dyneiddiaeth, Iddewiaeth ac Islam yn ogystal, er bod y niferoedd yn llai.



g. Rhyw

### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw

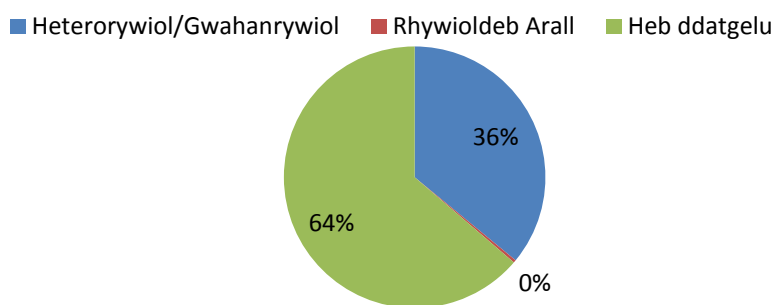


Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	2,948	66%	66%	51%
Gwryw	1,496	34%	34%	49%
Cyfanswm	4,444	100%	100%	100%

Roedd 2,948 (66%) o'r rhai a fu'n mynychu a chwblhau hyfforddiant yn fenywod, gyda 1,496 (34%) yn wrywod. Mae hyn yn adlewyrchu cymhareb proffil gweithwyr yr awdurdod.

h. Cyfeiriadedd Rhywiol

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

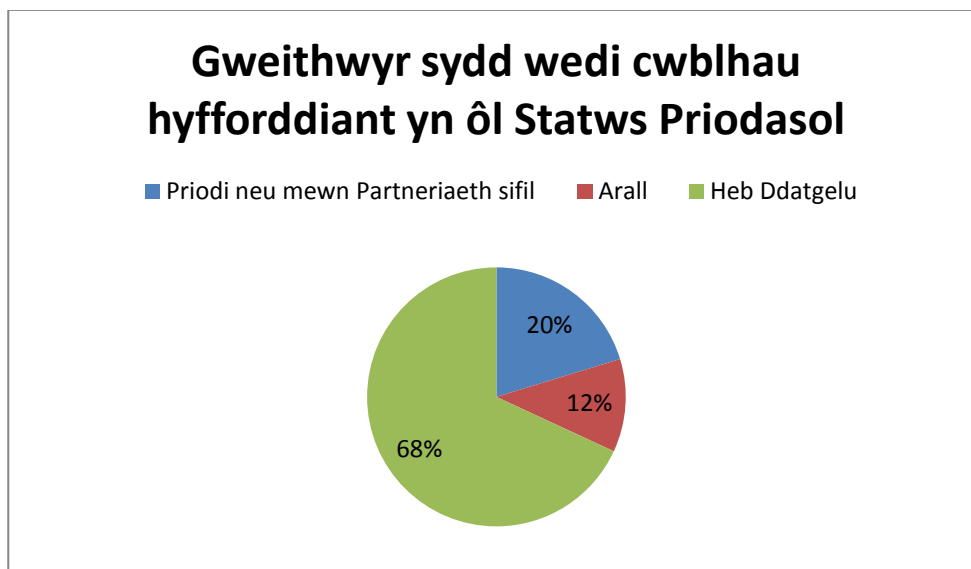


Y categorïau a gynhwyswyd o dan "Arall" yn y graff yw: Dyn hoyw, Deurywiol, Menyw hoyw / Lesbiad, ac Arall. Cyfunwyd y rhain oherwydd y niferoedd isel ym mhob categori unigol.

Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	1,598	35.96%	99.07%
Rhywioldeb arall	15	0.34%	0.93%
Heb ddatgelu	2,831	63.70%	
Cyfanswm	4,444	100.00%	100.00%

Ni nododd 2,831 (64%) o'r ymatebwyr eu cyfeiriadedd rhywiol. Disgrifiodd 1,598 (36%) eu hunain fel heterorywiol/gwahanrywiol, gyda llai nag 1% yn disgrifio'u hunain fel deurywiol, dyn hoyw neu fenyw hoyw/lesbiad.

i. Statws Priodasol



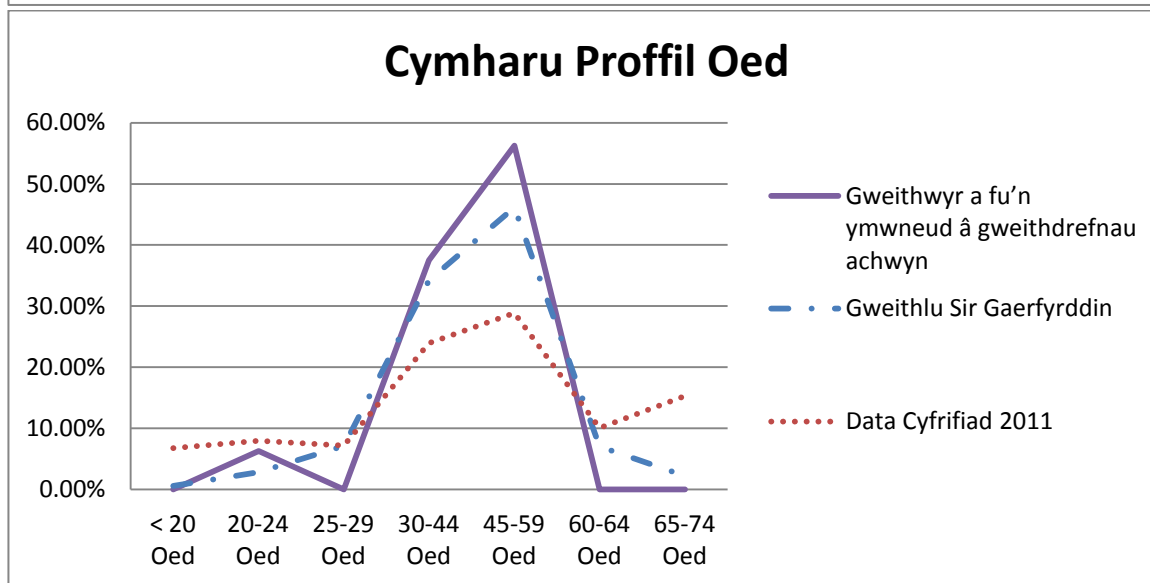
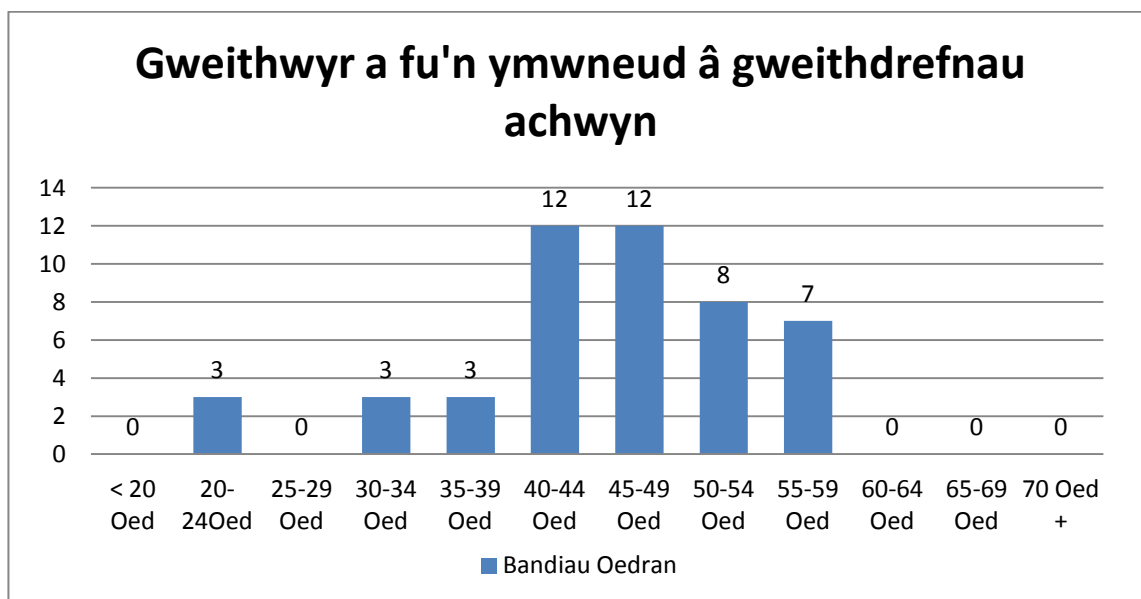
Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth sifil	901	20.27%	63.54%
Arall	517	11.63%	36.46%
Heb Ddatgelu	3,026	68.09%	
Cyfanswm	4,444	100.00%	100.00%

Yn achos y categori hwn, mae mwyafrif y cyfranogwyr wedi dewis peidio â datgelu eu statws priodasol [3,026 or 68%], gyda 901 [20%] yn disgrifio'u statws fel Priod neu mewn Partneriaeth Sifil.

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

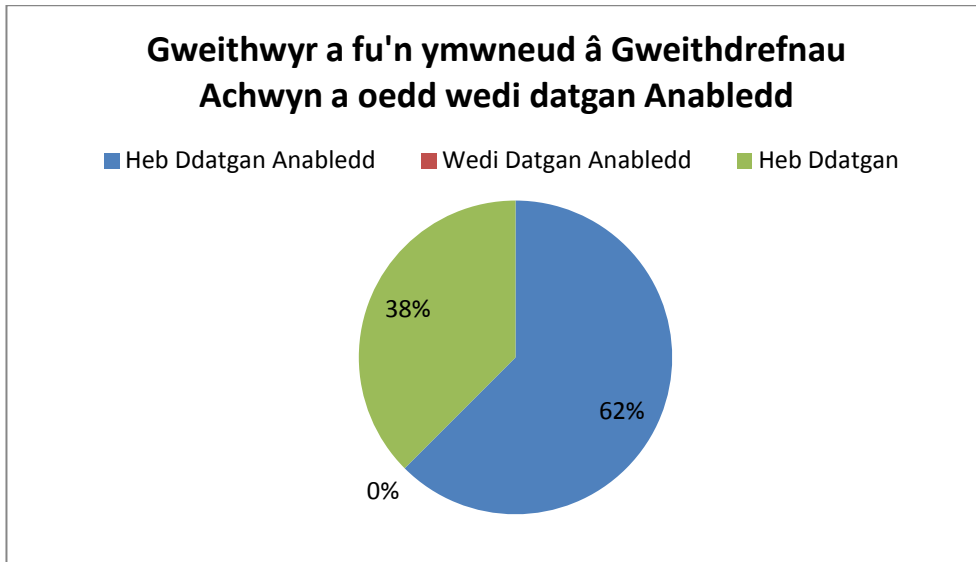
Cyfnod adrodd: 1<sup>af</sup> Ebrill 2012 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013. Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn naill ai fel achwynydd, neu fel person y gwnaed achwyniad yn ei erbyn.

### a. Oedran



Gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn		
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
< 20 Oed	0	0.00%
20-24 Oed	3	6.25%
25-29 Oed	0	0.00%
30-34 Oed	3	6.25%
35-39 Oed	3	6.25%
40-44 Oed	12	25.00%
45-49 Oed	12	25.00%
50-54 Oed	8	16.67%
55-59 Oed	7	14.58%
60-64 Oed	0	0.00%
65-69 Oed	0	0.00%
70 Oed +	0	0.00%
Cyfanswm	48	100.00%

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn a oedd wedi Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	30	62.50%	100.00%
Wedi Datgan Anabledd	0	0.00%	0.00%
Heb Ddatgelu	18	37.50%	
Cyfanswm	48	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod na fu dim gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd yn ymwneud â gweithdrefnau Achwyn. Fodd bynnag, mae'n bosibl bod y gyfran uchel o weithwyr sydd heb ymateb, 18 (37.5%), wedi llurgunio'r ffigurau hyn. Mae'r niferoedd sy'n ymwneud â gweithdrefnau achwyn yn gyffredinol isel, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol.

c. Ailbennu Rhywedd

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

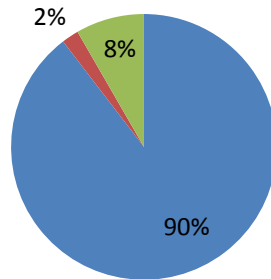
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

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

## Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Hil

■ Gwyn ■ Arall ■ Heb Ddatgelu

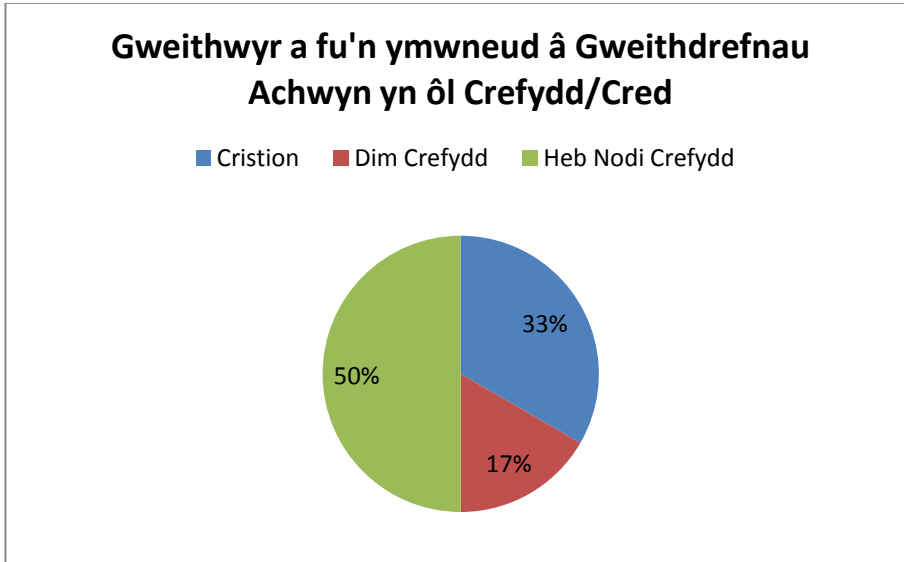


Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	43	89.58%	90.71%	98.12%
Arall	1	2.08%	0.83%	1.88%
Heb Ddatgelu	4	8.33%	8.45%	0.00%
Total	48	100.00%	100.00%	100.00%

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

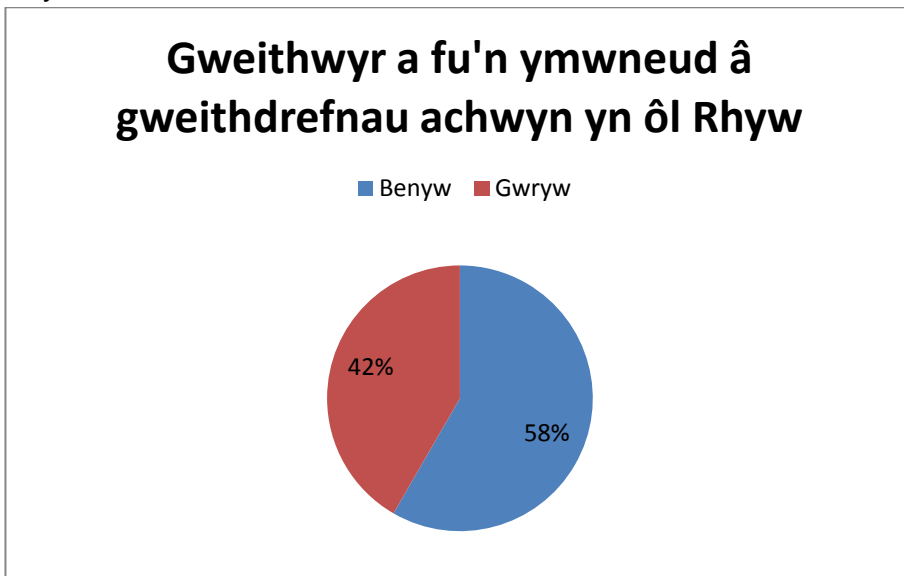
f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Crefydd/Cred			
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	16	33.33%	22.86%
Dim Crefydd	8	16.67%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	24	50.00%	63.46%
Crefydd Arall	0	0.00%	2.52%
Cyfanswm	48	100.00%	100.00%

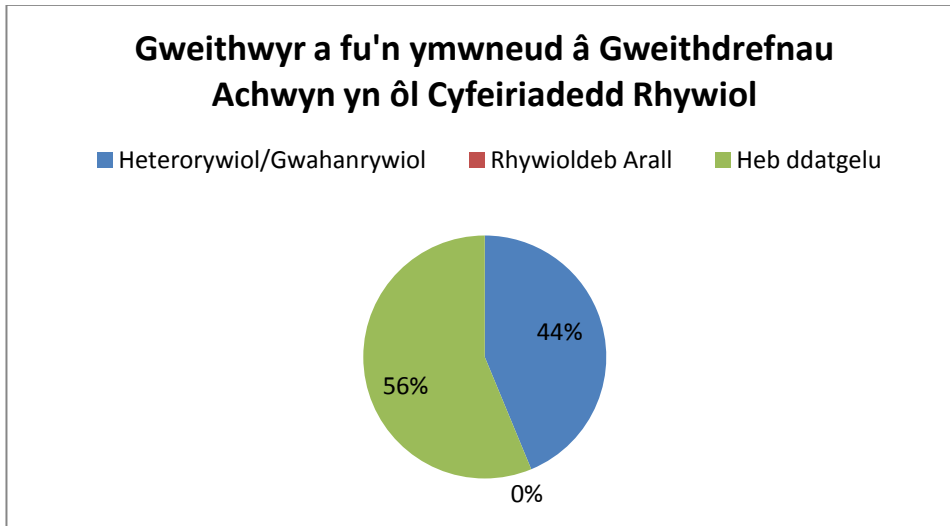
Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau Achwyn nad yw eu crefydd a'u cred yn hysbys, sef 24 (50%).

g. Rhyw



Nifer y Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer y Ymgeiswyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	28	58%	66%	51%
Gwryw	20	42%	34%	49%
Cyfanswm	48			

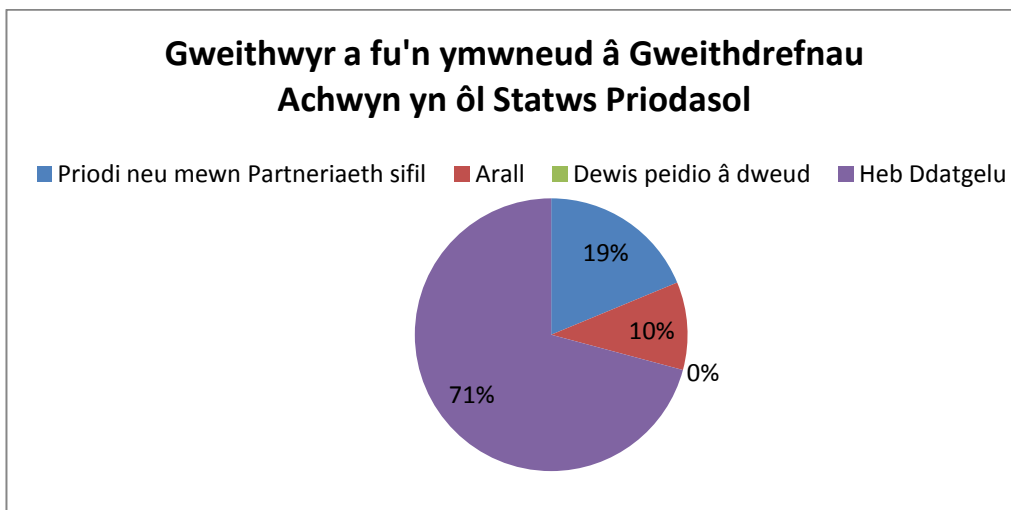
#### h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	21	43.75%	21.88%
Rhywioldeb arall	0	0.00%	0.00%
Heb ddatgelu	27	56.25%	
Cyfanswm	48	100.00%	21.88%

Y pwynt mwyaf arwyddocaol i'w nodi yw nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â gweithdrefnau Achwyn y mae eu cyfeiriadedd rhywiol yn anhysbys, sef 27 (56.25%).

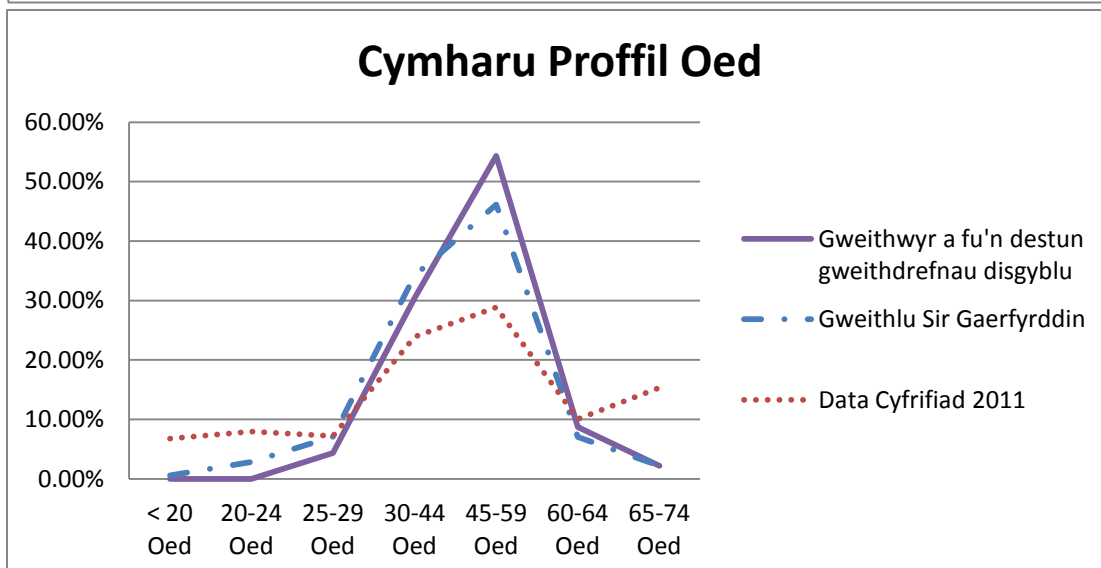
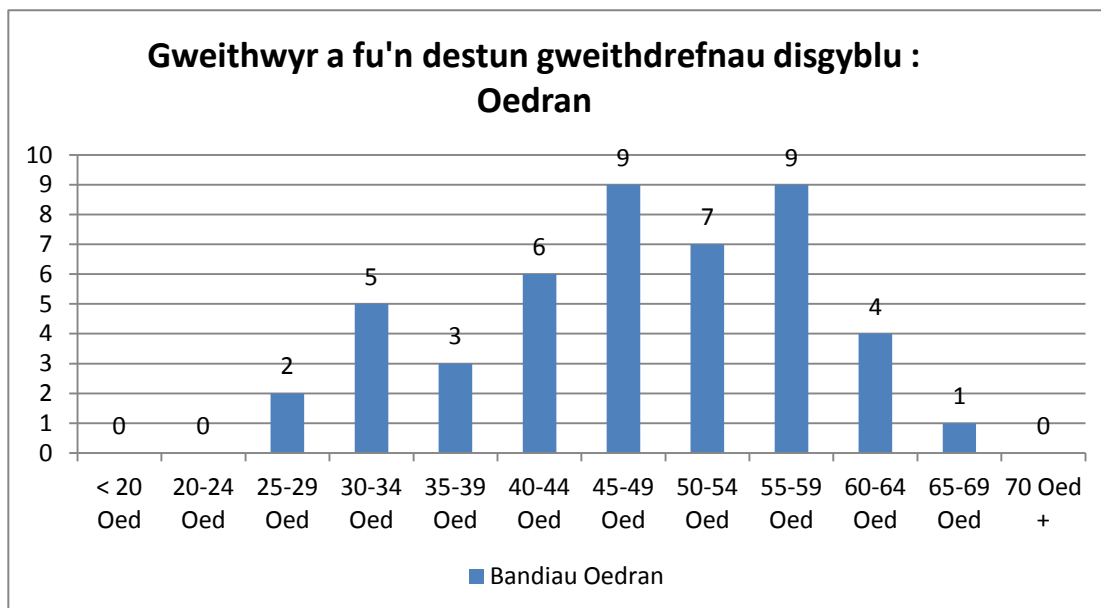
#### i. Statws Priodasol



Gweithwyr a fu'n ymwneud â Gweithdrefnau Achwyn yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	9	18.75%	64.29%
Arall	5	10.42%	35.71%
Dewis peidio â dweud	0	0.00%	0.00%
Heb Ddatgelu	34	70.83%	
Cyfanswm	48	100.00%	100.00%

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

a. Oedran



Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu: Oedran					
Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%	Bandiau Oedran	Nifer y Gweithwyr	%
< 20 Oed	0	0.00%	50-54 Oed	7	15.22%
20-24 Oed	0	0.00%	55-59 Oed	9	19.57%
25-29 Oed	2	4.35%	60-64 Oed	4	8.70%
30-34 Oed	5	10.87%	65-69 Oed	1	2.17%
35-39 Oed	3	6.52%	70 Oed +	0	0.00%
40-44 Oed	6	13.04%	Cyfanswm	46	100.00%
45-49 Oed	9	19.57%			

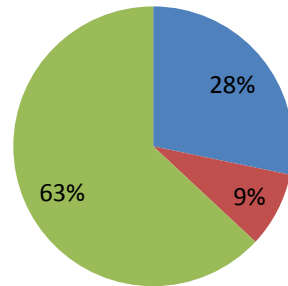
At ei gilydd mae nifer y gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod y cyfnod adrodd yn dilyn proffil oedran cyffredinol yr awdurdod ar 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013.

b. Anabled



## Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu a oedd wedi Datgan Anabledd

■ Heb Ddatgan Anabledd ■ Wedi Datgan Anabledd ■ Heb Ddatgelu



### Nifer y Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu a oedd wedi Datgan Anabledd

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	13	28.26%	76.47%
Wedi Datgan Anabledd	4	8.70%	23.53%
Heb Ddatgelu	29	63.04%	
Cyfanswm	46	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y gweithwyr a wnaeth ddatganiad o anabledd ac a fu'n destun gweithdrefnau Disgyblu, sef 4 (8.7%), yn gyfran sylweddol uwch na chanran y gweithwyr sydd wedi datgan anabledd ym mhroffil ehangach yr awdurdod, sef 3.6% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan gyfran uchel y gweithwyr sydd heb ddarparu ymateb, sef 29 (63%). Mae'r niferoedd a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn gyffredinol isel, ac felly nid yw hyn yn ystadegol arwyddocaol. Fodd bynnag, bydd hyn yn cael ei fonitro, a byddwn yn adrodd arno yn y cyfnod adrodd nesaf.

#### c. Ailbennu Rhywedd

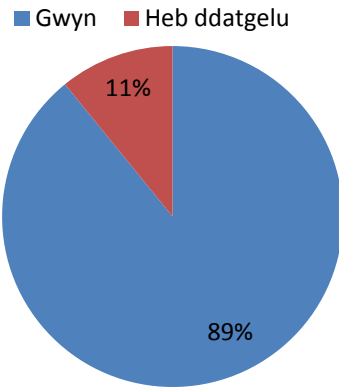
Nid oes gwybodaeth ar gael ar hyn o bryd i'n galluogi i adrodd ynghylch y categori hwn.

#### d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

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

### Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Hil

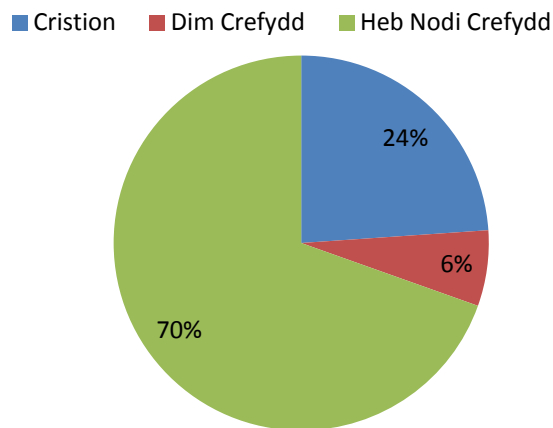


#### Gweithwyr a fu'n destun Gweithdrefnau Disgyblu yn ôl Hil

Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	41	89.13%	90.71%	98.12%
Heb ddatgelu	5	10.87%	8.45%	0.00%
Arall	0	0.00%	0.83%	1.88%
Cyfanswm	46	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



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

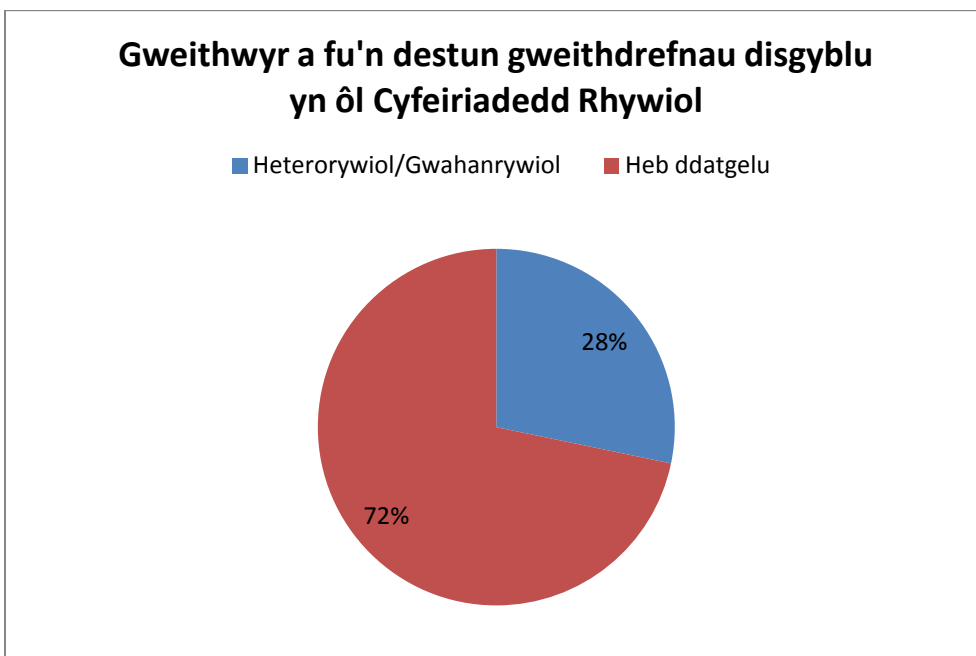
Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Sir Gaerfyrddin
Cristion	11	23.91%	22.86%
Dim Crefydd	3	6.52%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	32	69.57%	63.46%
Crefydd Arall	0	0.00%	2.52%
Cyfanswm	46	100.00%	100.00%

g. Rhyw



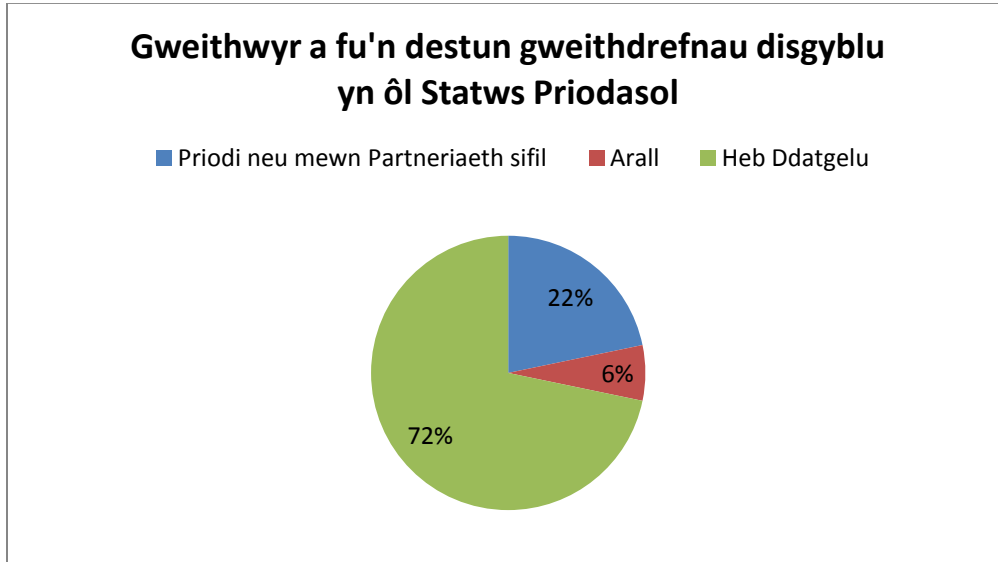
Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Rhyw				
Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	27	59%	66%	51%
Gwryw	19	41%	34%	49%
<b>Cyfanswm</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol			
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	13	28.26%	100%
Heb ddatgelu	33	71.74%	
<b>Cyfanswm</b>	<b>46</b>	<b>100.00%</b>	<b>100%</b>

i. Statws Priodasol

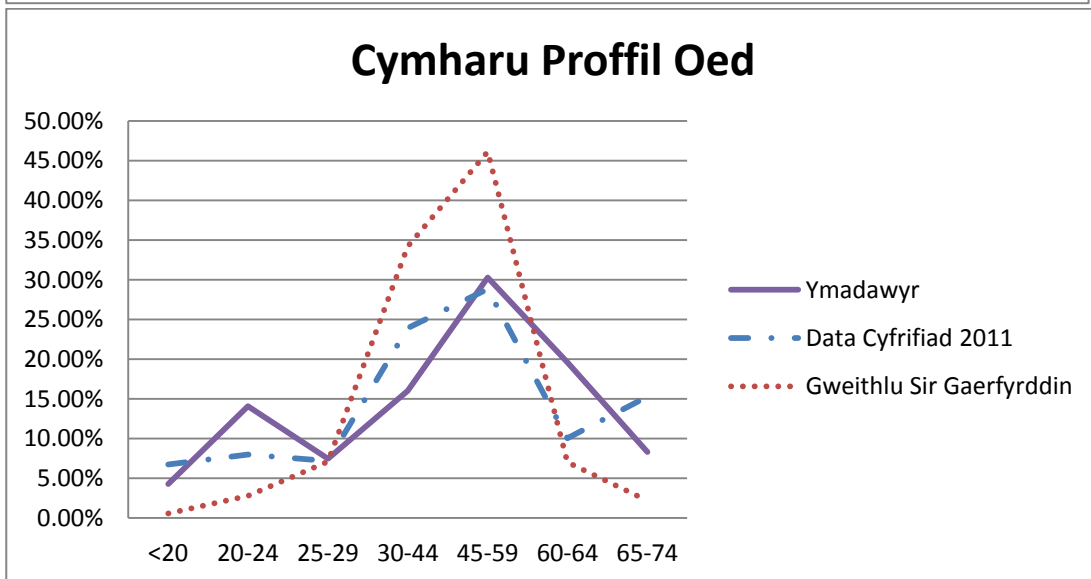
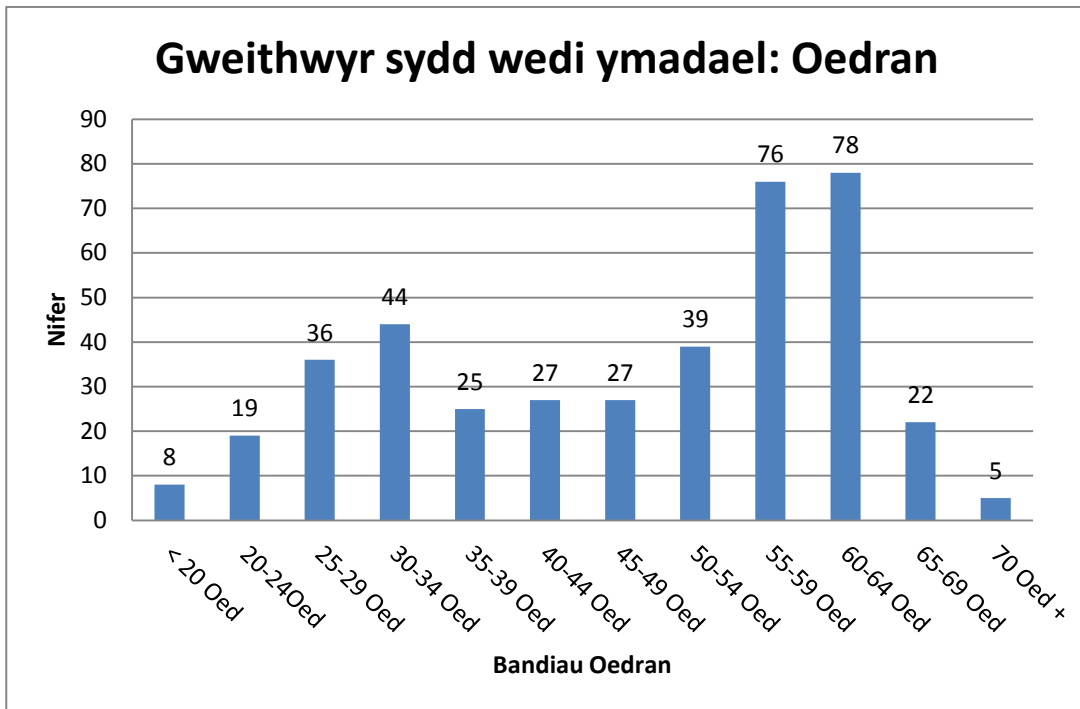


Gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	10	21.74%	76.92%
Arall	3	6.52%	23.08%
Heb Ddatgelu	33	71.74%	
Cyfanswm	46	100.00%	100.00%

9. Gweithwyr sydd wedi gadael yr awdurdod.

Cyfnod adrodd: 1<sup>af</sup> Ebrill 2012 tan 31<sup>ain</sup> Mawrth 2013

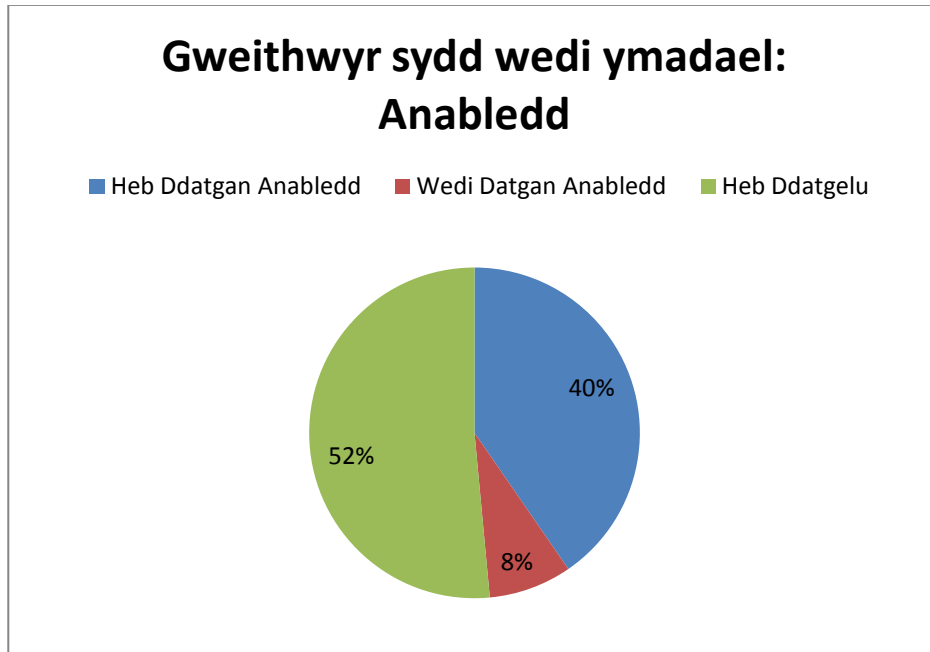
a. Oedran



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Oedran								
Oedran	Nifer	%	Oedran	Nifer	%	Oedran	Nifer	%
< 20 Oed	8	1.97%	35-39 Oed	25	5.76%	55-59 Oed	76	18.72%
20-24 Oed	19	4.68%	40-44 Oed	27	5.76%	60-64 Oed	78	19.21%
25-29 Oed	36	8.87%	45-49 Oed	27	4.69%	65-69 Oed	22	5.42%
30-34 Oed	44	10.84%	50-54 Oed	39	8.96%	70 Oed +	5	1.23%

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

b. Anabledd



Nifer y Gweithwyr sydd wedi ymadael a fu'n Datgan Anabledd			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heb Ddatgan Anabledd	164	40.39%	83.25%
Wedi Datgan Anabledd	33	8.13%	16.75%
Heb Ddatgelu	209	51.48%	
Cyfanswm	406	100.00%	100.00%

Dengys yr uchod fod nifer y rhai sy'n gadael yr awdurdod sydd wedi datgan anabledd (8.13%) yn uwch na phroffil ehangach yr awdurdod, sef 3.6% (adran 1b). Fodd bynnag, mae'n bosib bod hyn wedi'i lurgunio gan y gyfran sylweddol sydd heb ddarparu ymateb (51.5%).

c. Ailbennu Rhywedd

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

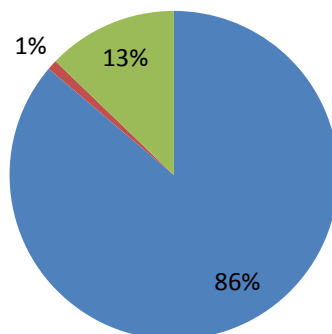
d. Beichiogrwydd a mamolaeth

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

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

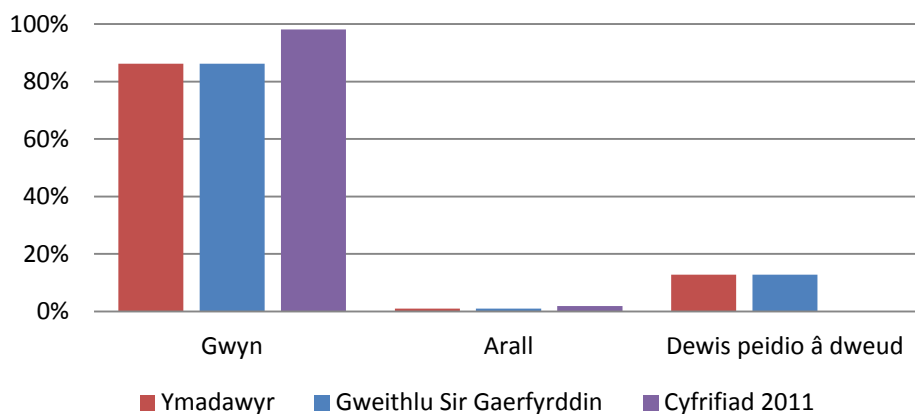
### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Hil

■ Gwyn ■ Arall ■ Dewis peidio â dweud



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

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



Nifer y Gweithwyr yn ôl Hil

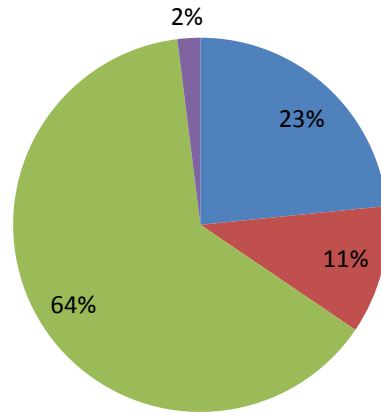
Grŵp Ethnig	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Gwyn	350	86%	86.21%	98.12%
Arall	4	1%	0.99%	1.88%
Dewis peidio â dweud	52	13%	12.81%	0.00%
Cyfanswm	406	100%	100.00%	100.00%

Yn unol â phroffiliau'r awdurdod a'r cyfrifiad, dengys y proffil ethnig fod mwyafrif yr ymadawyr yn Wyn (86%), sydd yr un fath â phoblogaeth yr Awdurdod.

f. Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd

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



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

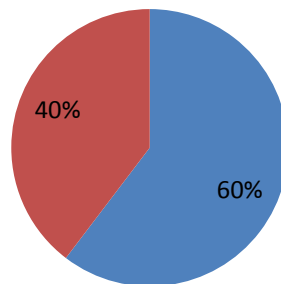
#### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Crefydd

Crefydd/Cred	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin
Cristion	95	23.40%	22.86%
Dim Crefydd	45	11.08%	11.16%
Heb Nodi Crefydd	258	63.55%	63.46%
Crefydd Arall	8	1.97%	2.52%
Cyfanswm	406	100.00%	100.00%

g. Rhyw

### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Rhyw

■ Benyw ■ Gwryw



#### Gweithwyr sydd wedi ymadael: Rhyw

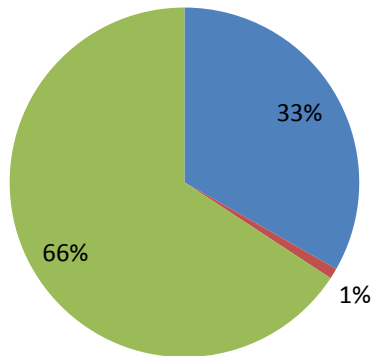
Rhyw	Nifer	%	Gweithlu Cyngor Sir Caerfyrddin	Cyfrifiad 2011
Benyw	245	60%	66%	51%
Gwryw	161	40%	34%	49%
Cyfanswm	406			

h. Cyfeiriadedd Rhywiol



## Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol

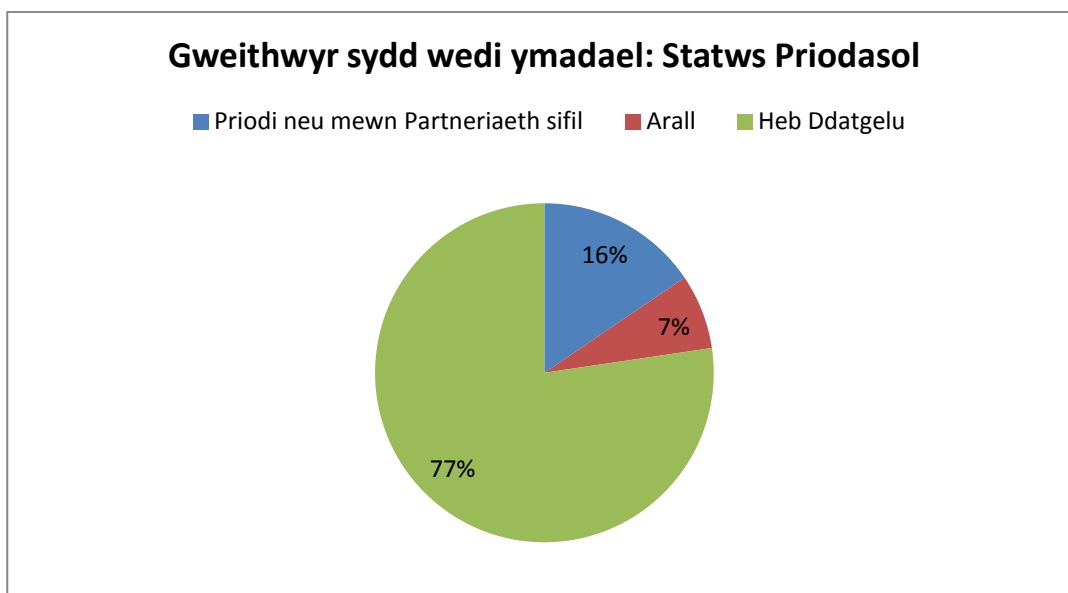
■ Heterorywiol/Gwahanrywiol   
 ■ Rhywioldeb Arall   
 ■ Heb ddatgelu



Gweithwyr sydd wedi ymadael: Cyfeiriadedd Rhywiol

	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan
Heterorywiol/Gwahanrywiol	135	33.25%	97.12%
Rhywioldeb arall	4	0.99%	2.88%
Heb ddatgelu	267	65.76%	
Cyfanswm	406	100.00%	100.00%

i. Statws Priodasol



Gweithwyr sydd wedi ymadael yn ôl Statws Priodasol			
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan
Priod neu mewn Partneriaeth Sifil	63	15.52%	68.48%
Arall	29	7.14%	31.52%
Heb Ddatgelu	314	77.34%	
Cyfanswm	406	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 mae'r Awdurdod wedi bod yn gweithio gyda'r undebau llafur cydnabyddedig i gymathu gweithwyr sydd ar delerau ac amodau 'Crefftwyr' i strwythur tâl a chyflogau newydd statws unffurf, ac mae'n edrych yn debygol o lwyddo i gyflawni hynny erbyn y dyddiad gweithredu a bennwyd.

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

## **HYFFORDDIANT STAFF**

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

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

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

Dylai'r awdurdod ystyried y canlynol hefyd

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

### **Grŵp Gorchwyl a Gorffen Dysgu a Datblygu Rhanbarthol ar gyfer Cydraddoldebau - Rhwydwaith Datblygu Gweithlu De-orllewin Cymru (SWWWDN)**

Mae'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen Dysgu a Datblygu ar gyfer Cydraddoldebau yn rhan o brosiect cydweithredu rhanbarthol sy'n cael ei reoli gan SWWWDN. Mae'n cynnwys proffesiynau dysgu ym maes Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o Ben-y-bont ar Ogwr, Sir Gaerfyrddin, Ceredigion, Castell-nedd Porth Talbot, Sir Benfro, Powys ac Abertawe.

Mae'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen yn creu dull rhanbarthol o ddarparu hyfforddiant cyffredinol ar gydraddoldebau, gan arwain at gynllun/raglen datblygu rhanbarthol i ymateb i fylchau yn y ddarpariaeth a nodi meysydd ar gyfer cydweithredu yn y dyfodol.

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

- Datblygu Canlyniadau Dysgu Craidd cyffredinol o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Datblygu Canlyniadau Rôl-benodol o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y saith grŵp sy'n cymryd rhan
- Clustnodi adnoddau ychwanegol sydd wedi eu llunio gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a'u hachredu gan Agored
- Clustnodi meysydd eraill a bod yn awdurdod arweiniol yn rhanbarthol ar gyfer datblygu
  - Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (Abertawe)
  - Troseddau Casineb (Castell-nedd Port Talbot)
  - Cam-drin Domestig (Powys/Sir Benfro)
  - Cydlyniant Cymunedol (Sir Gaerfyrddin/Sir Benfro)
  - Newid Rhywedd (Sir Benfro)
- Sesiwn DPP ynghylch yr Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

- Datblygu cynllun gwaith drafft am y cyfnod mis Mai 2013 tan fis Medi 2014
- Briff gwylio ynghylch yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ac, yn benodol, gofyniad monitro Dysgu a Datblygu

#### Ar waith

- Datblygu dulliau a deunyddiau dysgu i gyflawni Canlyniadau Dysgu Craidd
- Datblygu canlyniadau dysgu ar gyfer y pum maes datblygu a glustnodwyd
- Rhannu deunyddiau ar gyfer Canlyniadau Rôl-benodol a'r pum maes a glustnodwyd

Bydd y grŵp hefyd yn gweithio'n agos gydag Ymgynghorydd Hyfforddiant Cydraddoldebau WLGA.

#### Dysgu a Datblygu i Staff Corfforaethol

Casgliad yw'r Prosiect Cydraddoldeb o fodiwlau e-ddysgu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a gyflwynwyd yn raddol yn wreiddiol, yn sgil nifer y gweithwyr dan sylw. Mae'r cynnwys yn trafod pob un o'r 9 nodwedd a amddiffynnir yn benodol, ac yn darparu dealltwriaeth sylfaenol o gydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr ar bob lefel. Mae hefyd fodiwl ar yr Iaith Gymraeg. Rhwng 2012 a 2013 cwblhaodd cyfanswm o 29 o weithwyr y modiwl Ymgysylltu ag Amrywiaeth yn unig, a chwblhaodd 44 o weithwyr naill ai Ymgysylltu ag Amrywiaeth, yr Iaith Gymraeg, neu'r ddau.

Gellir dadansoddi'r 29 o weithwyr yn ôl rhai o'r 9 nodwedd a amddiffynnir, sef oedran, rhywedd, hil a tharddiad ethnig, anabledd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, mamolaeth/beichiogrwydd a statws priodasol:

Proffil Oed					
Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer	Bandiau Oedran	Nifer
< 20 Oed	1	35-39 Oed	2	55-59 Oed	0
20-24 Oed	3	40-44 Oed	3	60-64 Oed	2
25-29 Oed	4	45-49 Oed	3	65-69 Oed	1
30-34 Oed	3	50-54 Oed	6	70 Oed +	1

Nifer sy'n Datgan Anabledd				Nifer yn ôl Hil		
	Nifer	%	% o'r rhai sy'n datgan	Grŵp Ethnig	Nifer	%
Heb Ddatgan Anabledd	20	68.97%	95.24%	Gwyn	24	82.76%
Wedi Datgan Anabledd	1	3.45%	4.76%	Arall	1	3.45%
Dim Ymateb	8	27.59%		Heb Ddatgelu	4	13.79%
Cyfanswm	29	100.00%	100.00%	Cyfanswm	29	100.00%
Nifer yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol				Nifer yn ôl Crefydd/Cred		
	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan	Crefydd/Cred	Nifer	%
Heterorywiol/Gwahanrywiol	19	65.52%	100.00%	Cristion	14	48.28%
Arall	0	0.00%	0.00%	Dim Crefydd	4	13.79%
Heb Ddatgelu	10	34.48%		Crefydd Arall	1	3.45%
Cyfanswm	29	100.00%	100.00%	Heb Ddatgelu	10	34.48%
				Cyfanswm	29	100.00%
Nifer yn ôl Statws Priodasol				Nifer yn ôl Rhyw		

	Nifer y Gweithwyr	%	% o'r rhai sy'n datgan	Rhyw	Nifer y Gweithwyr	%
Priodi neu mewn Partneriaeth sifil	3	10.34%	33.33%	Benyw	21	72%
Arall	6	20.69%	66.67%	Gwryw	8	28%
Heb Ddatgelu	20	68.97%				
Cyfanswm	29	100.00%	100.00%	Cyfanswm	29	

O'u cronni, ers adeg y lansio, cyfanswm nifer y modiwlau a gwblhawyd, gan gynnwys ein modiwlau blaenorol "Prosiect Cyfartal" [cyn y Ddeddf Gydraddoldeb], y modiwl ar yr Iaith Gymraeg ac Ymgysylltu ag Amrywiaeth a gwblhawyd yw 3219. Cwblhawyd y modiwlau hyn gan 488 o bobl, a rennir yn adrannol fel a ganlyn:

Adran	Nifer y Gweithwyr a Gwblhaodd Fodiwlau
Y Prif Weithredwr	109
Addysg a Phlant	94
Adfywio a Hamdden	26
Adnoddau	15
Gofal Cymdeithasol, Iechyd a Thai	106
Gwasanaethau Technegol	53
Ymadawyr (ers cwblhau'r modiwl)	67
Partneriaid/Asiantaethau Allanol	16
Polisi a Chymorth i'r Aelodau	2

Mae cofrestru ar y modiwl yn broses barhaus, ac mae pob gweithiwr newydd yn cael ei gofrestru fel rhan o'r hyfforddiant sefydlu. Mae'r Tîm Dysgu a Datblygu Corfforaethol wrthi'n gweithio gydag adrannau i datblygu cynllun, gyda'r nod o sicrhau bod pob gweithiwr yn cwblhau'r modiwl, gan gynnwys rhai sydd heb fynediad i TG. Bydd y fenter hon yn arwain at bob gweithiwr yn meddu ar ddealltwriaeth sylfaenol o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac effaith y materion unigol sy'n gysylltiedig â hi o ran pob un o'r nodweddion a amddiffynnir.

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

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

Sicrhawyd gwelliannau pellach i'r rhaglen hon trwy ddefnyddio adnoddau penodol sy'n cyfuno materion LGBT yn y gweithle â nodweddion eraill a amddiffynnir. Mae'r adnoddau hyn hefyd wedi cael eu defnyddio mewn sesiynau tîm ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, gyda'r nod o gynyddu dealltwriaeth o effaith ymddygiad amhriodol yn y gweithle.

Mae gweithio rhanbarthol wedi ychwanegu ymhellach at y gweithgareddau Dysgu a Datblygu sy'n canolbwyntio ar Gydraddoldeb, gan ddatblygu canlyniadau dysgu craidd ar gyfer yr holl staff a rolau penodol. Mae hyn wedi golygu bod modd gweithredu dull ymdebygol, gyda'r nod cyffredinol o weithio'n gall ar draws holl ranbarth y De-orllewin. Yn y pen draw, y nod yw datblygu staff yn gyson

oddi mewn i bob Awdurdod Lleol, gan ddileu dyblygu a chynyddu gwerth, ochr yn ochr â datblygu lefelau priodol o wybodaeth a sgiliau oddi mewn i grwpiau staff a ddiffiniwyd.

Mae peth o'r gwaith rhanbarthol hwn bellach wedi mynd gam ymhell drwy weithredu set Dysgu Gweithredol rhanbarthol, a fydd yn datblygu cynnwys Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer staff rheng flaen. Datblygir hyn yn ystod 2013-14 fel un o amcanion allweddol rhanbarth y De-orllewin, mewn cydweithrediad ag WLGA.

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

- Gan weithio mewn partneriaeth â'r Glymblaid Anabledd, mae'r awdurdod wedi gweithio tuag at fodiwl hyfforddi wedi'i hwyluso ar y cyd ar gyfer staff rheng flaen i gynyddu eu hymwybyddiaeth, eu dealltwriaeth a'u hyder wrth ddarparu gwasanaethau i bobl ag anableddau. Ychwanegir ymhellach at hyn yn sgil yn cynnwys a ddatblygwyd yn rhanbarthol, y cyfeiriwyd ato uchod, ac sydd i gael ei gyflwyno yn ystod 2013-14.
- Gan weithio mewn partneriaeth â Heddlu Dyfed Powys, cyflwynir rhaglen datblygu rheoli ar y cyd yn ystod Chwarter 4, 2013-14. Yn dwyn y teitl "Cynllun Datblygu Gweithredu Cadarnhaol", fe'i lluniwyd i annog gweithwyr o grwpiau a dangynrychiolir i aros yn y sefydliad a gwneud cais am symud ymlaen, naill ai'n ochrol neu drwy ddyrchafiad, pan fydd cyfleoedd yn codi.
- Mae modiwl e-ddysgu gyda'r nod o gynyddu gwybodaeth a sgiliau wrth ddatblygu a chyflwyno Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb wedi cael ei ddrafftio ar gyfer pob rheolwr. Bydd y fersiwn terfynol yn cael ei lunio a'i roi ar waith yn ystod 2013-14.
- 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".
- Mae rhaglen gydraddoldeb ac amrywiaeth benodol yn cael ei datblygu ar hyn o bryd, wedi'i bwriadu ar gyfer Aelodau, a disgwylir ei rhoi ar waith yn chwarter 2/3, 2013/2014. Bydd y rhaglen yn cael ei theilwra o ran agweddau ymgysylltiad cymunedol, arweinyddiaeth a chyflogaeth [e.e. ymwneud â phwyllgorau apêl].
- Prosiect 4 llinyn yw Parod at Waith, ac mae'n cynnwys cyflogi 25 o brentisiaid. Datblygwyd rhaglen DPP helaeth ar gyfer y prentisiaid, a gynhelir ochr yn ochr â'u cymhwyster NVQ, ac a fydd yn cynnwys elfen o ddatblygiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae hynny ar ben y modiwl e-ddysgu hanfodol y mae pob gweithiwr newydd yn cael eu cofrestru arno.

Bydd yr Awdurdod yn gweithio tuag at adolygu ei statws Buddsoddwyr mewn Pobl yn ystod 2013/14, ac fel rhan o raglen DPP yr Adolygiad Mewnol, bydd yn rhan o adolygiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y cyd, dan arweiniad WLGA. Fel mewn blynyddoedd blaenorol, bydd yr adolygiad Buddsoddwyr mewn Pobl yn cynnwys mesur perfformiad yn erbyn elfennau cydraddoldeb ac amrywiaeth y fframwaith, megis "Strategaeth Rheoli Pobl – Lluniwyd strategaethau ar gyfer rheoli pobl i hybu cyfle cyfartal wrth ddatblygu pobl y sefydliad".

Mae'r broses o ddatblygu fframwaith cymhwysedd rheoli cynhwysfawr ar waith, a bydd egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu gwreiddio ynddi fel cymwyseddau allweddol i reolwyr. Bydd y fframwaith yn cydweddu â'r CMAT presennol [Offeryn Asesu Rheoli Sir Gaerfyrddin], ac yn bwydo ein model Rheoli Perfformiad, ein dull o Recriwtio a Dethol a fframwaith Sefydlu Rheoli Pobl.

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

Mae pob ffurflen gais am hyfforddiant yn gofyn i ymgeiswyr nodi unrhyw ofynion arbennig, fel bod modd rhoi ystyriaeth i unrhyw anghenion a nodwyd ac addasu mewn ymateb iddynt. Dyma rai ceisiadau nodweddiadol: hwyluso mynediad i'r anabl i adeilad, darparu parcio gerllaw i ystafell hyfforddi, a gofynion dietegol penodol, os darperir cinio.

### **Enghreiffiau o addasiadau rhesymol a wnaed:**

- Cefnogi gweithwyr â Dyslecsia: Caniatáu mwy o amser i weithwyr gwblhau profion (e.g. IOSH, Hylendid Bwyd)
- Cefnogi gweithwyr sydd ag Awtistiaeth: Caniatáu i ymgeiswyr sefyll profion yn breifat os ydynt yn anesmwyth yn eistedd gyda grŵp
- Cefnogi gweithwyr ag anghenion iaith: Trefnu Darllenydd
- Cefnogi gweithwyr sydd â nam ar eu clyw: Trefnu cyfieithydd iaith arwyddion
- Gofynnodd hyfforddai i daflenni/ddeunyddiau cwrs gael eu hanfon allan cyn y cwrs i'w helpu gydag anabledd amhenodol.

### **Enghreiffiau o Fformatau Amgen**

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



## **DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH**

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

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

Y cam y mae'n rhaid ei gymryd ar unwaith yw cynnal archwiliad o'r gweithlu, gan annog gweithwyr i ddatgan gwybodaeth am y nodweddion personol a amddiffynnir a'u hannog i gyfranogi yn y broses wirfoddol hon. Trwy wneud hynny, gellir lleihau cyfran y categorïau 'anhysbys', 'heb ddatgelu' a 'heb nodi' a sicrhau gwell dealltwriaeth o gyfansoddiad ein gweithlu. Mae'r gwaith paratoi yn mynd rhagddo'n dda, gan fod Llyfryn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi'i baratoi a Holiadur wedi'i gwblhau. Y bwriad yw eu lansio yn ystod cyfnod adrodd 2013/14.

## CYSYLLTIADAU AC ADBORTH

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

Paul R Thomas

Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl)

Cyngor Sir Caerfyrddin

Adeilad 14, Parc Dewi Sant

Heol Ffynnon Job

Caerfyrddin

SA31 3HB

E-bost: [RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk](mailto:RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk)

Ffôn: 01267 246100

## SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

### O fewn y Cyngor

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

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

Mae llawer o ffynonellau o wybodaeth bellach.

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

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

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

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

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

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

[DIG@sirgar.gov.uk](mailto:DIG@sirgar.gov.uk) neu ffoniwch: 01267 224914/246096

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

### **Age Cymru**

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

### **Anabledd Cymru**

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

### **Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol**

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

### **Stonewall Cymru**

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

### **Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA)**

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