

# Adroddiad am y Gweithlu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

2025/26



[sirgar.llyw.cymru](http://sirgar.llyw.cymru)  
[carmarthenshire.gov.wales](http://carmarthenshire.gov.wales)

## Cynnwys

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Cynnwys.....                                                          | 2  |
| CYFLWYNIAD .....                                                      | 3  |
| Deddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ..... | 3  |
| Dyletswyddau Penodol yng Nghymru .....                                | 3  |
| Yr Iaith Gymraeg.....                                                 | 4  |
| Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog .....               | 4  |
| Hyfforddiant Staff .....                                              | 5  |
| NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPŲ GYDA'R DEHONGLI .....          | 6  |
| TROSOLWG O'R CYNGOR.....                                              | 8  |
| Oedran .....                                                          | 9  |
| Anabledd .....                                                        | 10 |
| Beichiogrwydd a mamolaeth .....                                       | 11 |
| Hil .....                                                             | 12 |
| Crefydd neu gred .....                                                | 13 |
| Rhyw .....                                                            | 14 |
| Cyfeiriadedd Rhywiol.....                                             | 14 |
| Statws Priodasol .....                                                | 14 |
| Dynion a Menywod.....                                                 | 15 |
| Swydd .....                                                           | 15 |
| Gradd.....                                                            | 15 |
| Cyflog .....                                                          | 17 |
| Y Math o Gontract.....                                                | 18 |
| Patrwm Gwaith .....                                                   | 18 |
| Dysgu: Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.....                  | 19 |
| Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg.....           | 21 |
| Gweithwyr a fu'n ymwneud a gweithdrefnau achwyniadau .....            | 23 |
| Gweithwyr sy'n destun Gweithdrefn Ddisgyblu. ....                     | 24 |
| GWAHANIAETHAU CYFLOG .....                                            | 25 |
| HYFFORDDIANT STAFF .....                                              | 25 |
| DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH.....           | 31 |
| CYSYLLTIADAU AC ADBORTH.....                                          | 31 |
| SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH .....                                 | 31 |

**Os bydd angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall (er enghraifft print bras), cysylltwch â'r Is-adran Pobl, Digidol ac Polisi Est: neu anfonwch e-bost i: [CHR@sirgar.gov.uk](mailto:CHR@sirgar.gov.uk)**

## CYFLWYNIAD

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

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn cyfuno ac yn disodli cyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol oddi mewn i un Ddeddf. Mae'n symleiddio ac yn cryfhau'r gyfraith, yn dileu anghysondebau ac yn ceisio sicrhau ei bod yn haws i bobl ei deall. Mae'r Ddeddf yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb newydd i'r sector cyhoeddus (y 'ddyletswydd gyffredinol'), sy'n disodli'r dyletswyddau gwahanol o ran cydraddoldeb hil, anabledd a rhywedd. Daeth hyn i rym ar 5 Ebrill 2011.

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

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

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

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

### **Dyletswyddau Penodol yng Nghymru**

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

Nod yr adroddiad hwn yw cyflawni'r ddyletswydd benodol o ran adroddiadau blynyddol ar Wybodaeth am Gyflogaeth, Gwahaniaethau Cyflog a Hyfforddiant Staff. Mae'n ymwneud â'r cyfnod adrodd 1 Ebrill 2024 i 31 Mawrth 2025. Dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd ag Adroddiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2025-2026.

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

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

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

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

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

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

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

### **Yr Iaith Gymraeg**

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

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

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

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

### **Gofynion y ddyletswydd o ran gwahaniaethau cyflog**

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

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

### Gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau

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

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

### Hyfforddiant Staff

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

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

## NODIADAU YSTADEGOL CYFFREDINOL I HELPU GYDA'R DEHONGLI

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

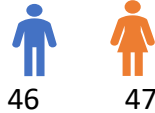
11. Mae setiau data llawn yn cefnogi'r ddogfen hon a gellir gofyn amdanynt drwy ddefnyddio'r manylion cyswllt a nodir ar ddiwedd y ddogfen.

## TROSOLWG O'R CYNGOR

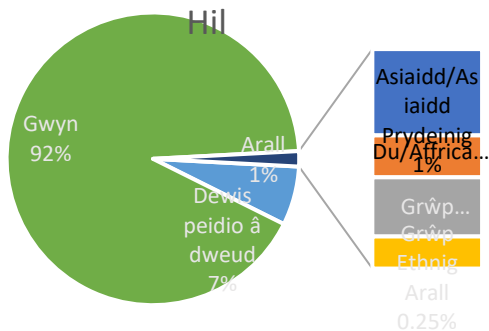


Ar 31 Mawrth 2025, mae'r Cyngor yn cyflogi 5264 o weithwyr sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad gweithlu hwn.

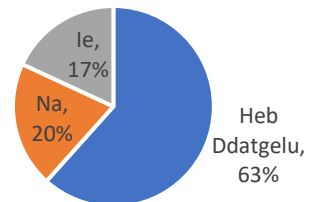
### Oedran cyfartalog



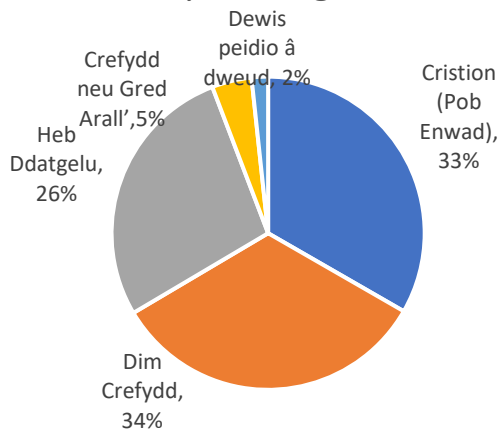
### Rhaniad Gwryw / Benyw



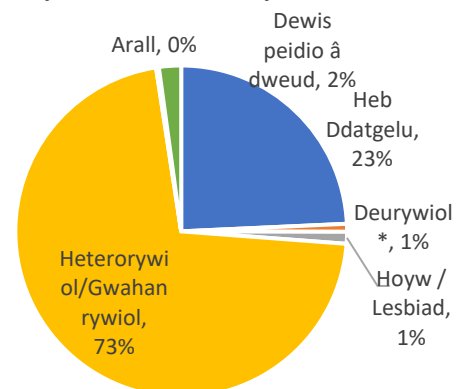
### Anabledd



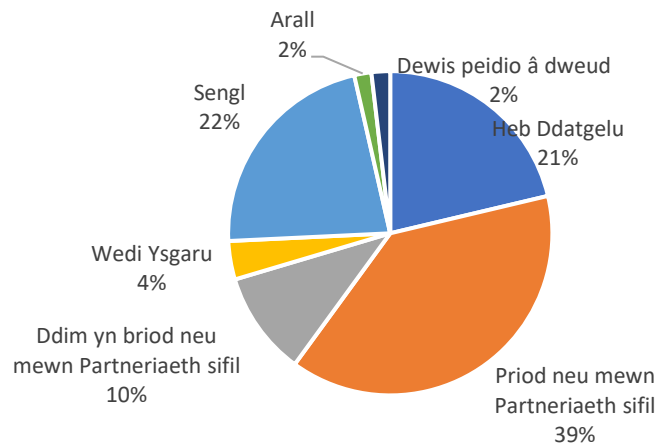
### Crefydd neu gred



### Cyfeiriadedd Rhywiol



### Statws Priodosol

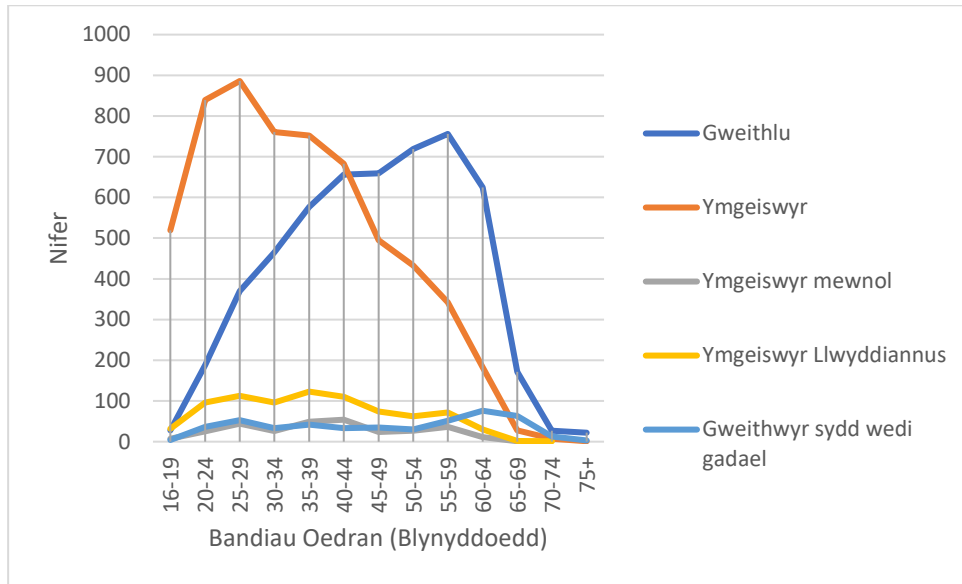


## Oedran

Oedran cyfartalog y gweithwyr yw 47.

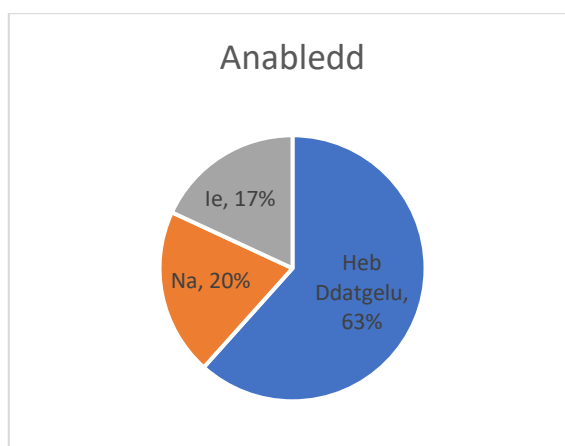


Y proffil oed:

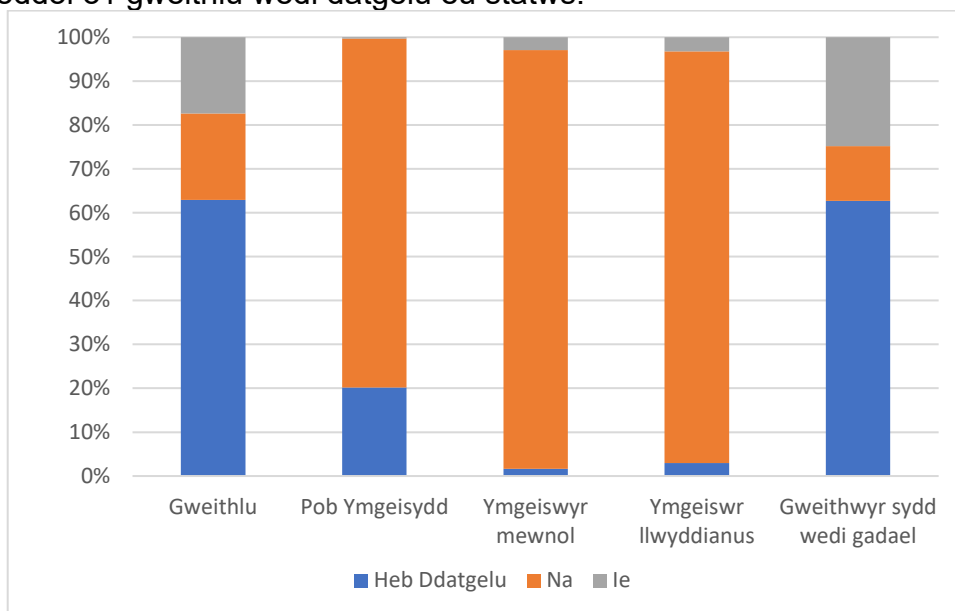


| Bandiau Oedran (Blynyddoedd) | Gweithlu | Pob Ymgeisydd | Ymgeiswyr mewnol | Gweithwyr sydd wedi gadael |
|------------------------------|----------|---------------|------------------|----------------------------|
| 16-19                        | 28       | 519           | 7                | 4                          |
| 20-24                        | 188      | 839           | 25               | 36                         |
| 25-29                        | 370      | 886           | 44               | 53                         |
| 30-34                        | 465      | 761           | 26               | 33                         |
| 35-39                        | 577      | 752           | 49               | 42                         |
| 40-44                        | 656      | 683           | 54               | 33                         |
| 45-49                        | 659      | 495           | 24               | 35                         |
| 50-54                        | 719      | 433           | 27               | 30                         |
| 55-59                        | 756      | 342           | 36               | 51                         |
| 60-64                        | 625      | 183           | 11               | 76                         |
| 65-69                        | 172      | 28            | 1                | 63                         |
| 70-74                        | 27       | 7             |                  | 13                         |
| 75+                          | 22       | 1             |                  | 3                          |
|                              | 5264     | 5929          | 304              | 472                        |

## Anabledd



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



### Rhaniad Gwryw / Benyw Gweithwyr

% o ddynion a menywod sydd wedi datgan anabledd



27%



73%

### Gweithwyr sydd wedi gadael

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

25%

### Ymgeiswyr Mewnol Llwyddiannus

Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus a oedd wedi datgan anabledd:

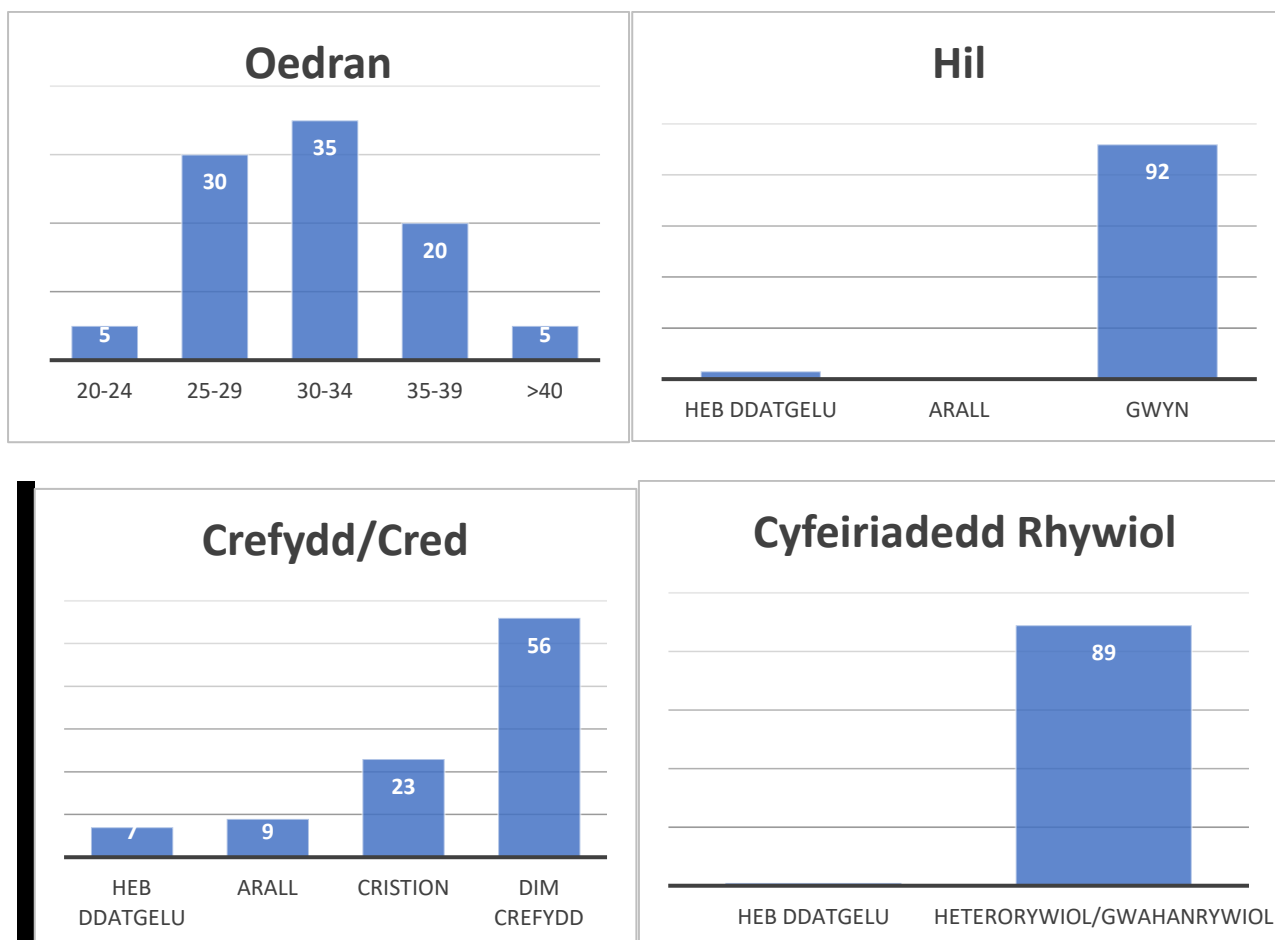
3%

## Beichiogrwydd a mamolaeth

Roedd 60 o weithwyr wedi dechrau absenoldeb mamolaeth yn ystod y flwyddyn hyd at 31 Mawrth 2026. Mae hyn yn cyfrif am 2% o'r gweithwyr benywaidd.

Yn ychwanegol:

- Mae 33 o weithwyr wedi cymryd absenoldeb tadolaeth,
- Ddim gweithwyr wedi cymryd absenoldeb mabwysiadu,
- Mae 1 o weithiwr wedi cymryd absenoldeb rhiant a rennir.

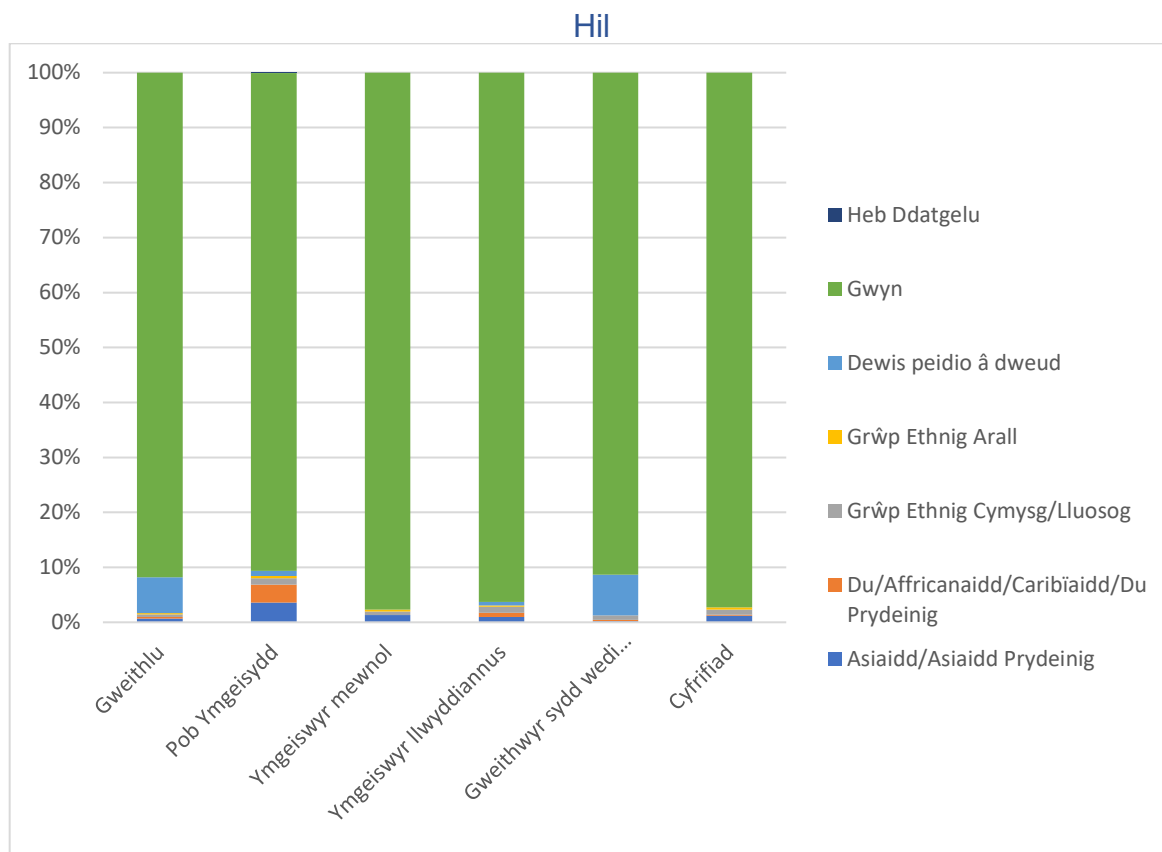


Mae'r Awdurdod wedi nodi 128 o ymgeiswyr sydd wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd.

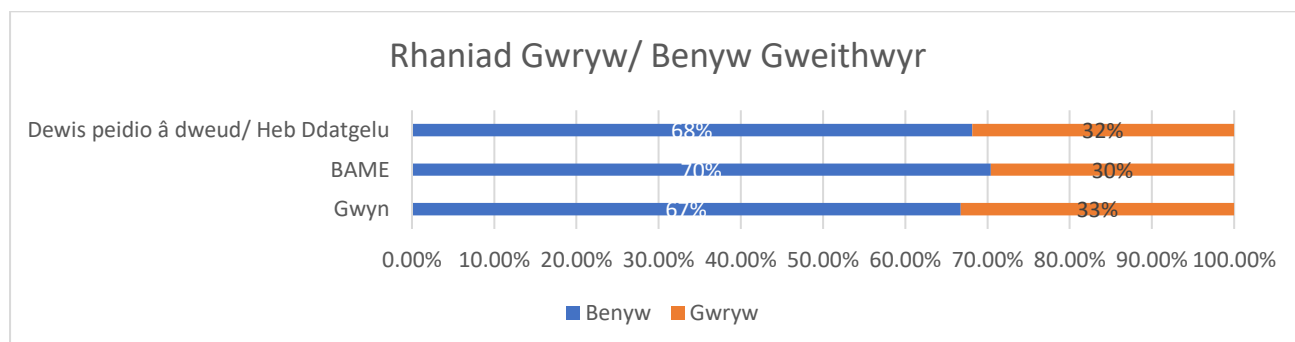
Mae'r Awdurdod wedi nodi 15 o weithwyr a fu'n llwyddiannus yn eu ceisiadau ac a wedi ddywedodd eu bod wedi derbyn taliadau mamolaeth yn ystod y cyfnod adrodd. Roedd 3 o weithwyr a newidiodd eu swydd yn ystod y flwyddyn.

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

Mae 67 o weithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn llwyddiannus yn ystod y flwyddyn hefyd wedi cymryd absenoldeb mamolaeth. Mae hyn yn 1.5% o gyfanswm nifer y gweithwyr sy'n cwblhau hyfforddiant.



Gweithwyr sy'n disgrifio eu hunain fel Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol (BAME): 1.81%. Mae'r ffigur hwn wedi cynyddu dros y 11 mlynedd diwethaf pan wnaethom adrodd 0.89% yn 2013/14. I roi hyn yng nghyd-destun y boblogaeth leol, yn ôl Cyfrifiad 2021 mae cyfran y preswylwyr BAME yn Sir Gaerfyrddin yn cyfateb i 2.7%. Fodd bynnag, nid yw cyfran sylweddol o'r gweithlu wedi datgelu eu statws.



#### Rhaniad Gwryw / Benyw Gweithwyr BAME

  
**30%**

  
**70%**

#### Ymgeiswyr Mewnol Llwyddiannus

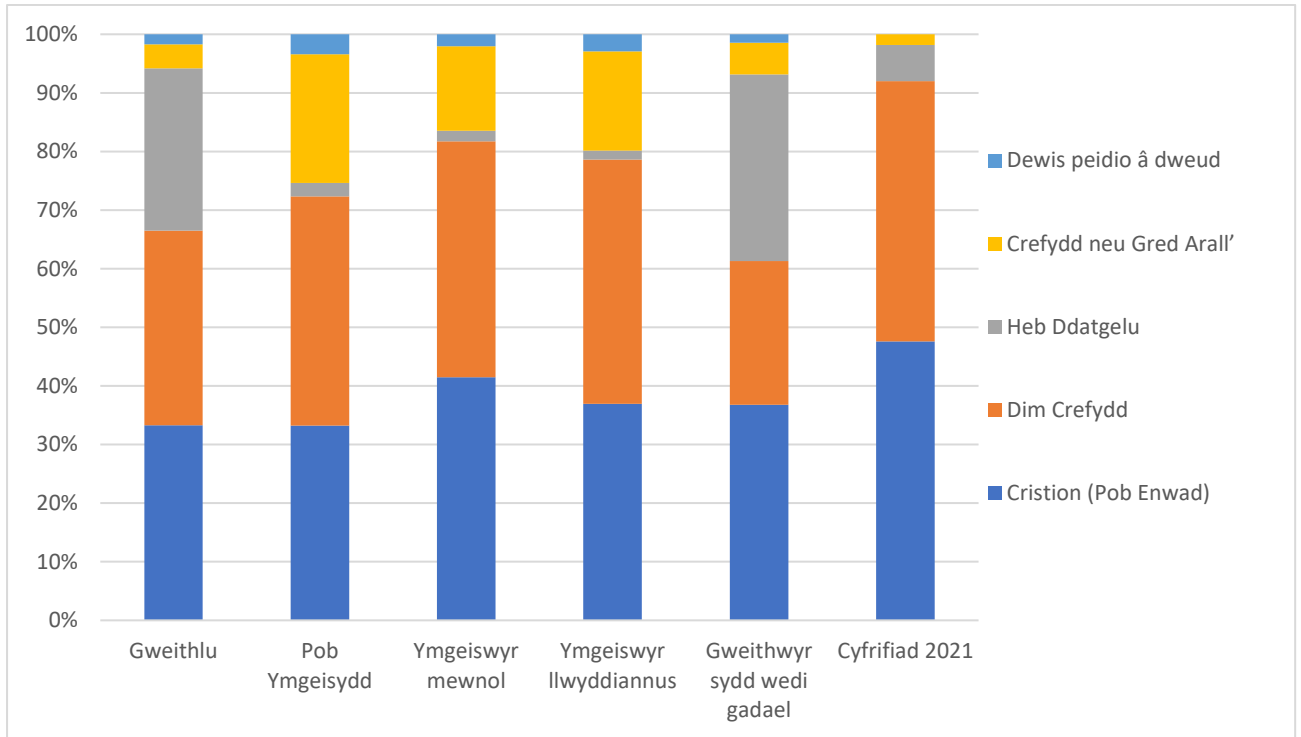
% o ymgeiswyr BAME a lwyddodd yn eu cais i newid swydd:

## 86%

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

## Crefydd neu gred

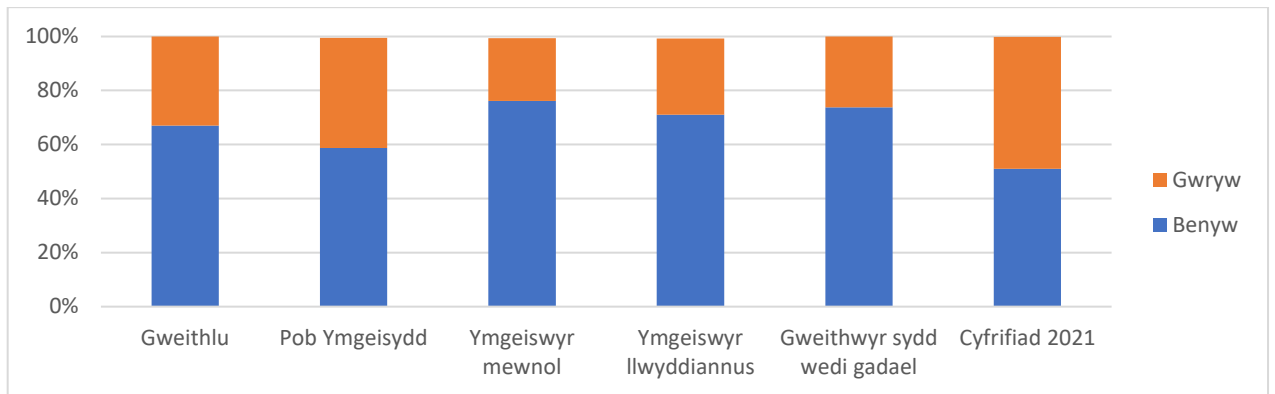
Cynrychiolir ystod eang o gredoau a diffyg credoau yn ein proffil gweithwyr:



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

Y gyfran uchaf o weithwyr sy'n datgan eu crefydd yw Cristion (pob enwad) sef 33%. Datgelodd 33% ddim crefydd ac nid oedd 27% yn datgelu eu crefydd.

## Rhyw

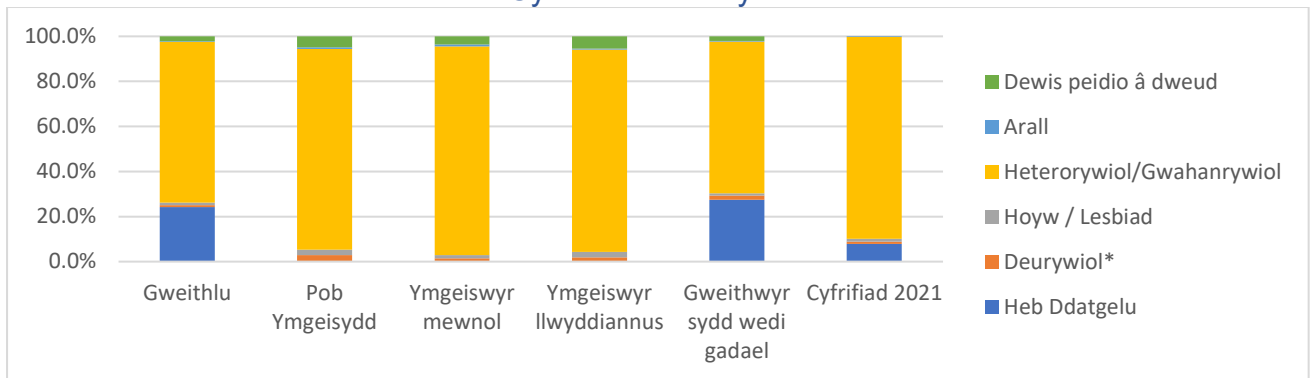


Mae hyn yn cymharu â data cyfrifiad 2021 o 49%: 51%.

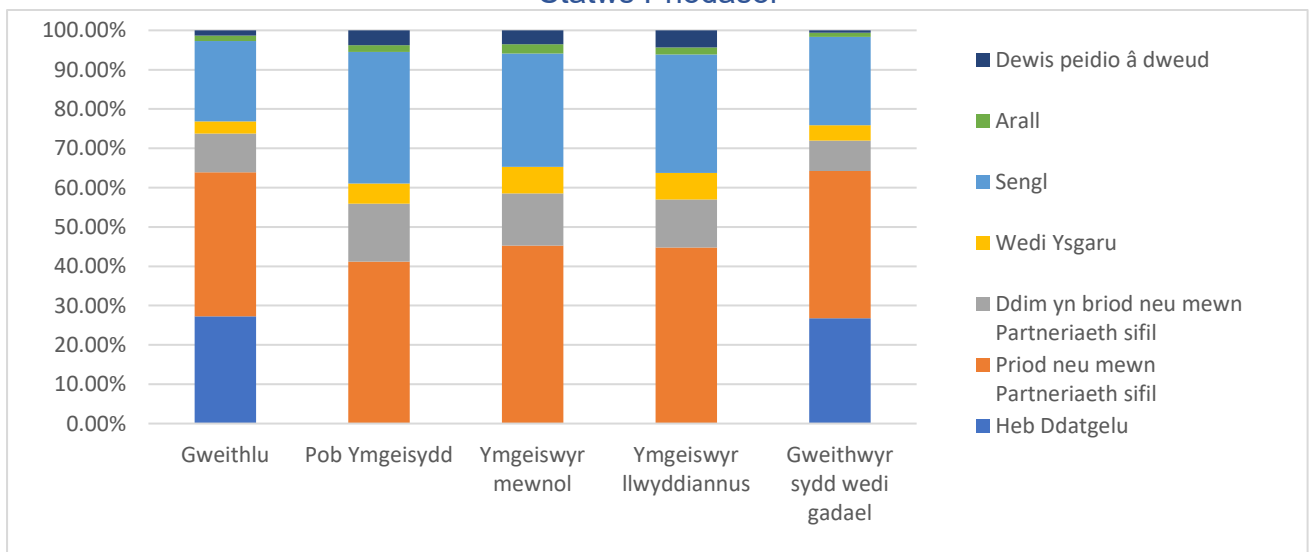
### Rhaniad Gwryw / Benyw



## Cyfeiriadedd Rhywiol



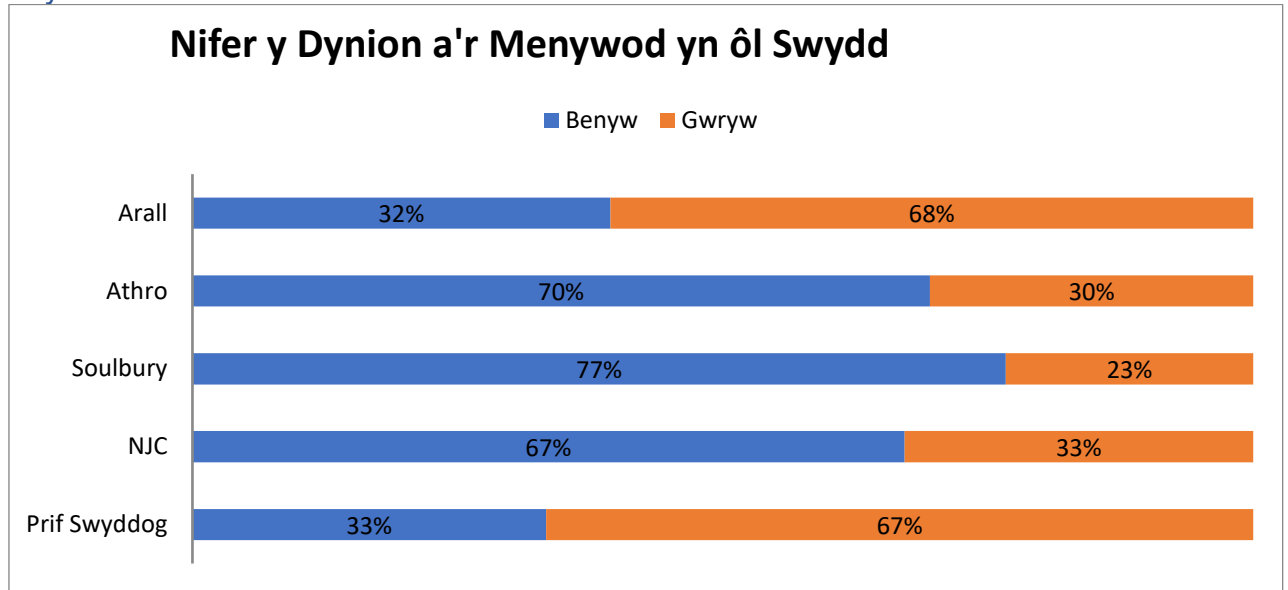
## Statws Priodasol



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

## Dynion a Menywod

### Swydd

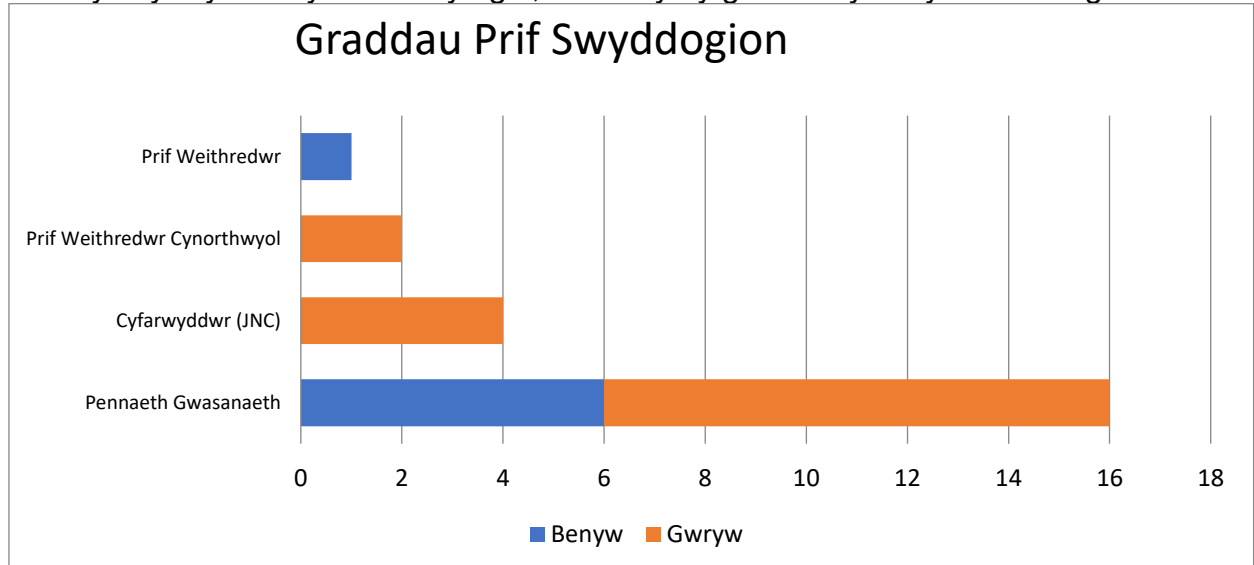


| Amodau Gwasanaeth | Gweithlu |       |
|-------------------|----------|-------|
|                   | Benyw    | Gwryw |
| Prif Swyddog      | 7        | 14    |
| NJC               | 3,401    | 1,666 |
| Soulbury          | 46       | 14    |
| Athro             | 57       | 25    |
| Graddau Eraill    | 13       | 20    |
| Cyfanswm          | 3,524    | 1,739 |

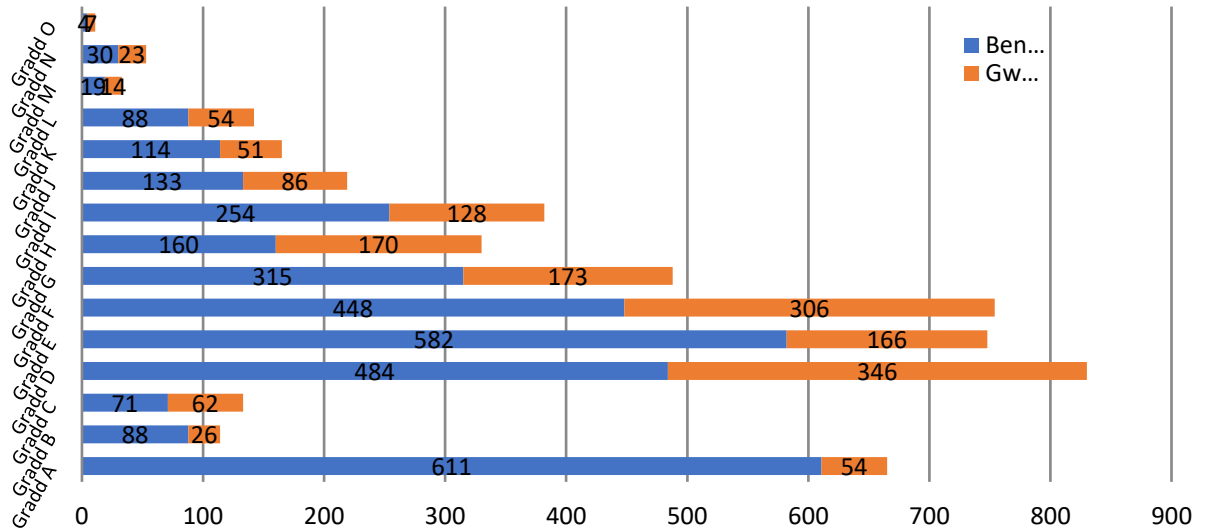
Uchod adroddir ar y categorïau o swyddi yn ôl amodau gwasanaeth. Dengys y data fod y rhaniad rhwng y ddau ryw yn y categorïau mwyaf o swyddi yr un fath â rhaniad y ddau ryw yn yr awdurdod yn gyffredinol, sef 67% Benyw i 33% Gwryw. Mae “Graddau Eraill” yn raddau sy'n seiliedig ar TUPE yn bennaf ond maent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

### Gradd

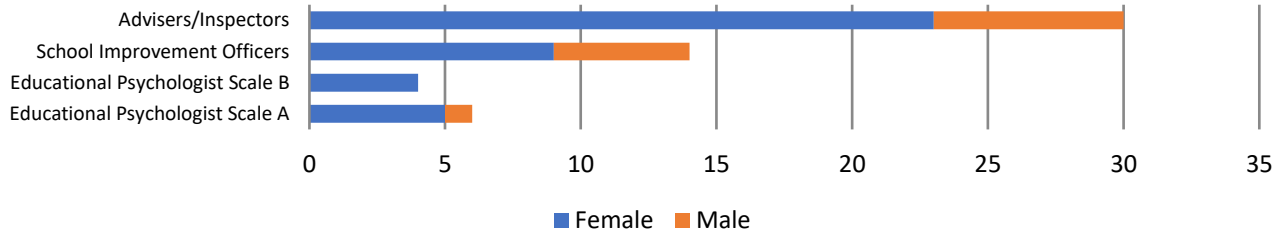
Er mwyn cyflwyno'r wybodaeth yn glir, rhannwyd y graddau yn ôl yr amodau gwasanaeth.



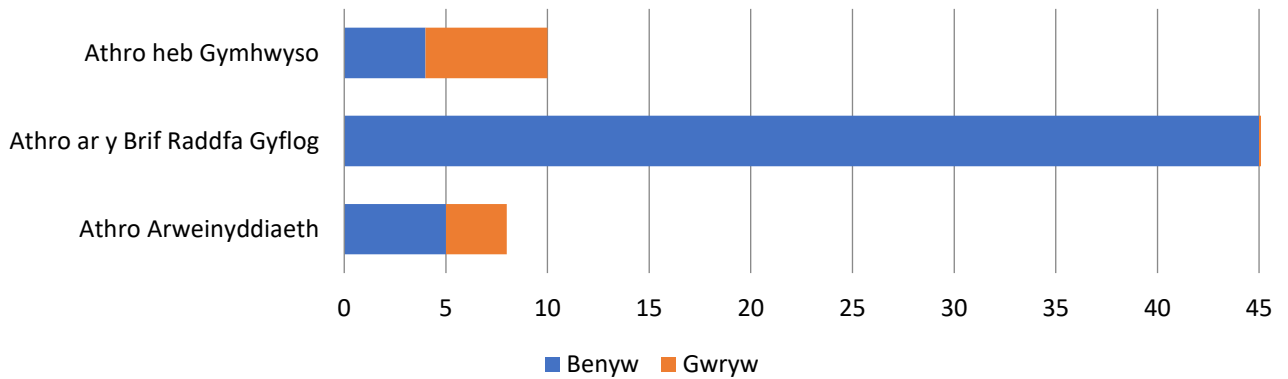
## Graddau Statws Unffurf ar gyfer Gweithwyr NJC



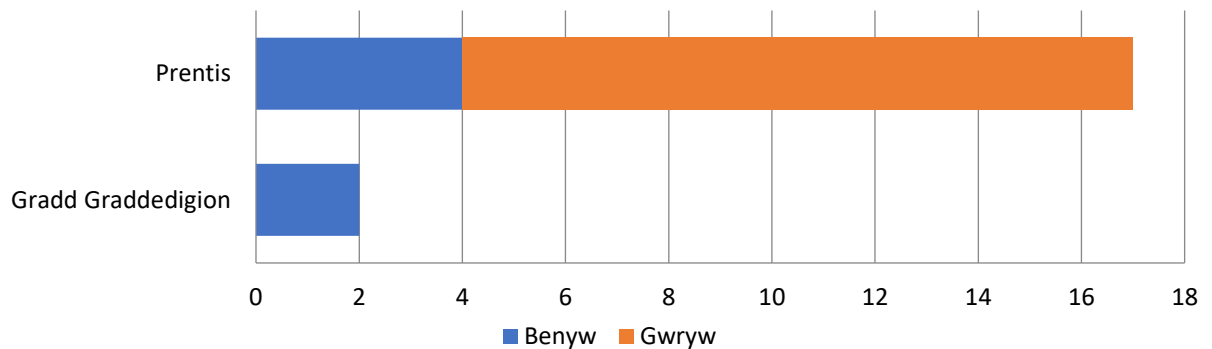
## Soulbury Grades



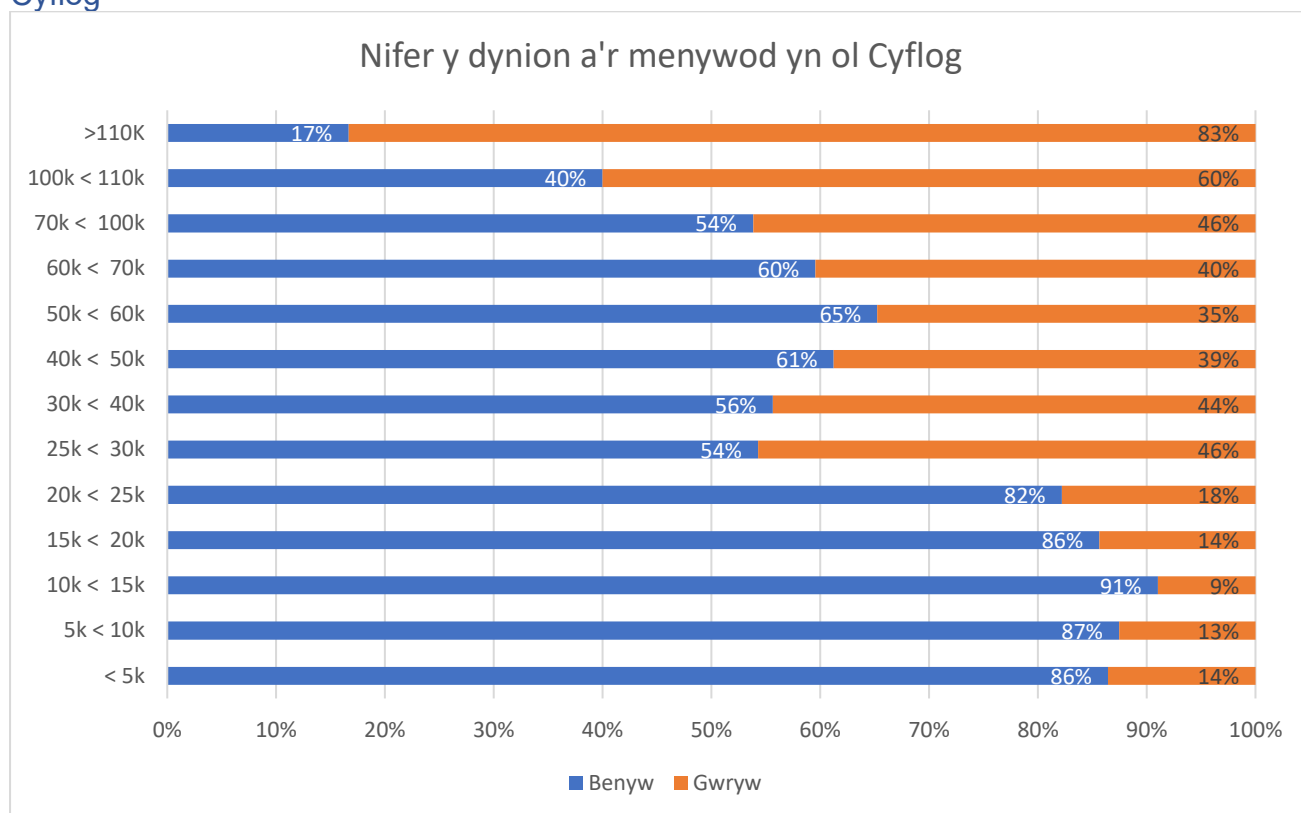
## Graddau Addysgu (Cyflogir yn Ganolog)



## Prentisiaethau



## Cyflog



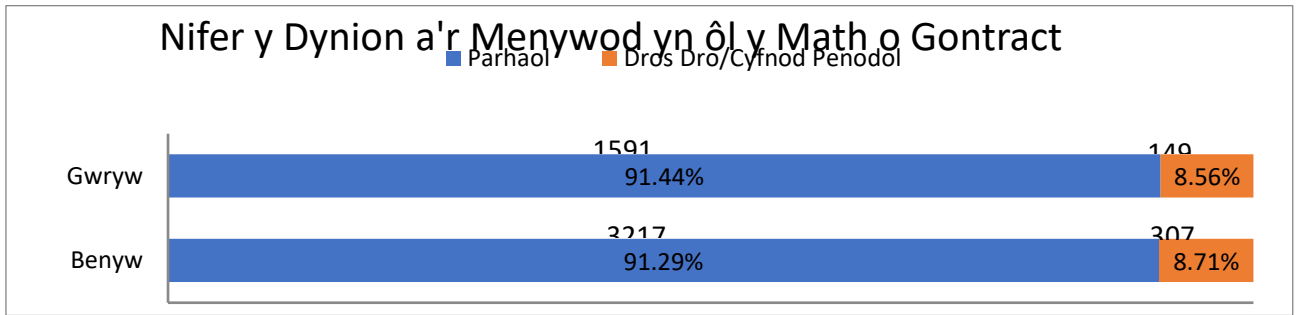
| Bandiau Cyflog | Nifer y Gweithwyr |       |          |
|----------------|-------------------|-------|----------|
|                | Benyw             | Gwryw | Cyfanswm |
| < 5k           | 134               | 21    | 155      |
| 5k < 10k       | 363               | 52    | 415      |
| 10k < 15k      | 294               | 29    | 323      |
| 15k < 20k      | 328               | 55    | 383      |
| 20k < 25k      | 439               | 95    | 534      |
| 25k < 30k      | 580               | 488   | 1,068    |
| 30k < 40k      | 758               | 604   | 1,362    |
| 40k < 50k      | 354               | 224   | 578      |
| 50k < 60k      | 199               | 106   | 305      |
| 60k < 70k      | 56                | 38    | 94       |
| 70k < 100k     | 12                | 14    | 26       |
| 100k < 110k    | 6                 | 9     | 15       |
| >110K          | 1                 | 5     | 6        |
| Cyfanswm       | 3,524             | 1,740 | 5,264    |

At ddibenion yr adroddiad hwn, seiliwyd 'cyflog' gweithwyr gwryw a benyw ar feincnod CLILC, sef cyflog sylfaenol yn unig, a hynny ar 31 Mawrth 2025.

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

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

## Y Math o Gontract



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

- **Parhaol** – Gweithwyr a gyflogir ar y sail bod cyllid craidd yn y gyllideb ar gyfer y swydd, ac felly mae ganddynt gontract cyflogaeth diderfyn gyda'r awdurdod.
- **Dros Dro/Cyfnod Penodol** – Gweithwyr yw'r rhain sy'n cael eu cyflogi i ymgymryd dros dro â swydd neu weithiwr parhaol e.e. swydd wag, absenoldeb salwch, absenoldeb mamolaeth ac ati, neu lle nodir dyddiadau cychwyn a gorffen pendant yn y contract o'r cychwyn.

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

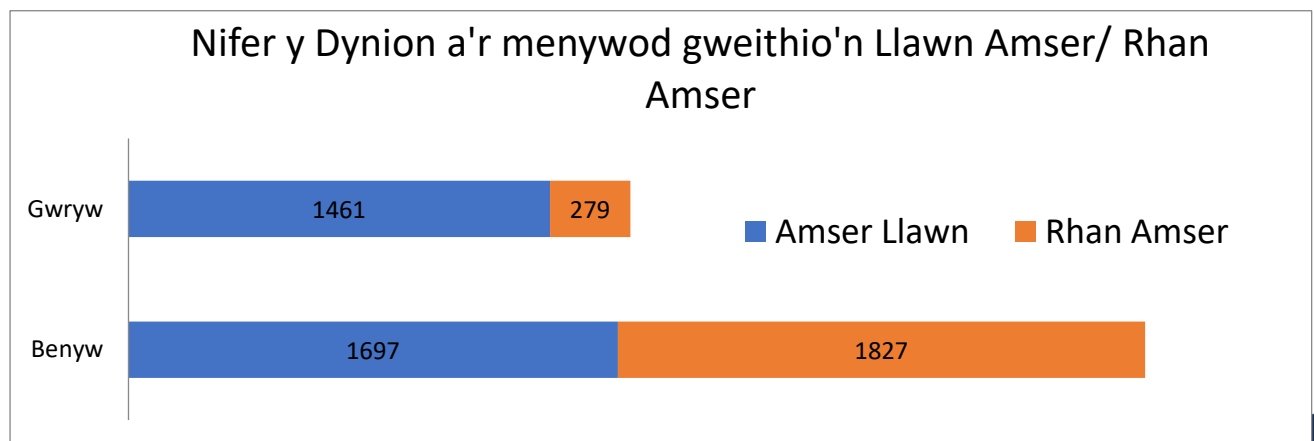
## Patrwm Gwaith

Catgoreiddiwyd y patrwm gwaith fel a ganlyn:

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

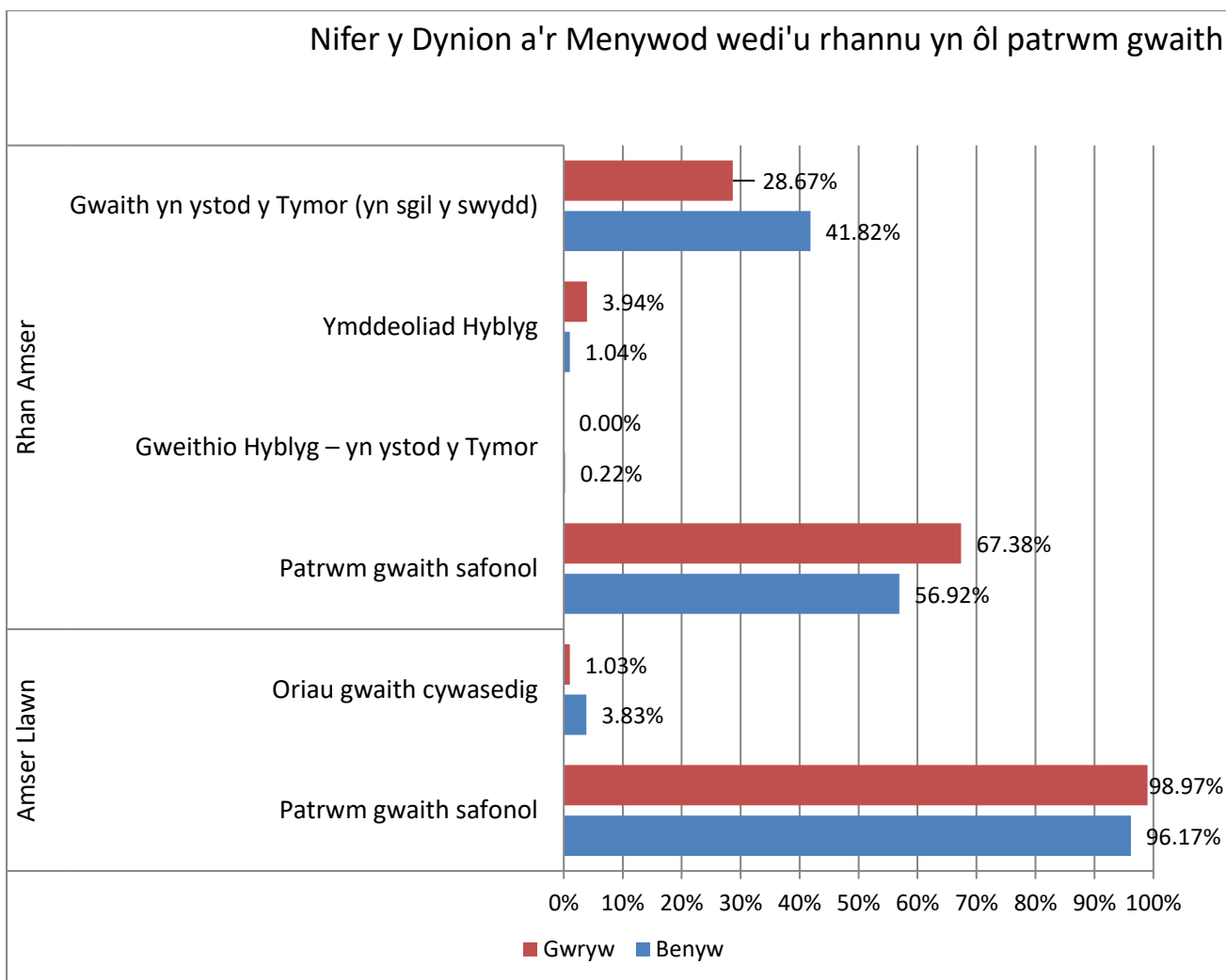
Rhennir hyn ymhellach fel a ganlyn:

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



|                      |        |
|----------------------|--------|
| Patrwm Gweithio      | %      |
| Cyfanswm Amser Llawn | 59.99% |
| Cyfanswm Rhan Amser  | 40.01% |

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



## Dysgu: Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant.

### Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2025 tan 31 Mawrth 2026.

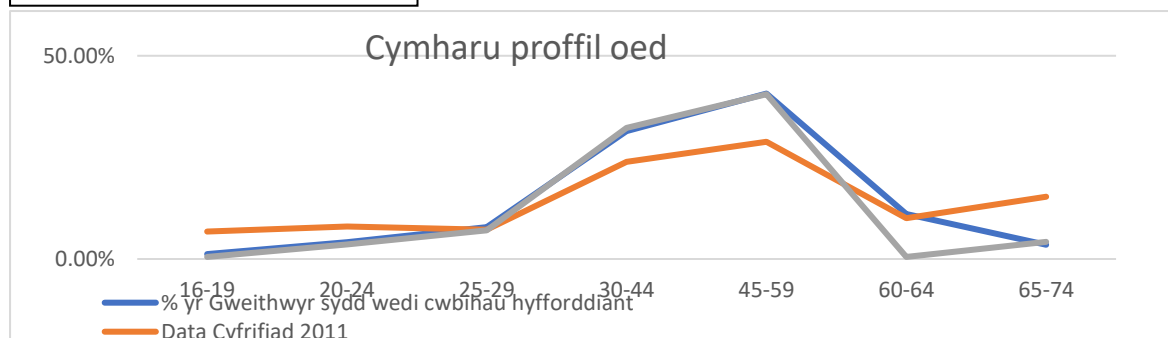
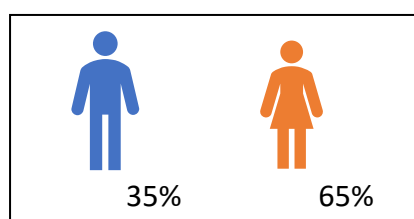
Gweithwyr a wnaeth gais am hyfforddiant, a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais.

### Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant

Cyfnod adrodd 1 Ebrill 2025 tan 31 Mawrth 2026

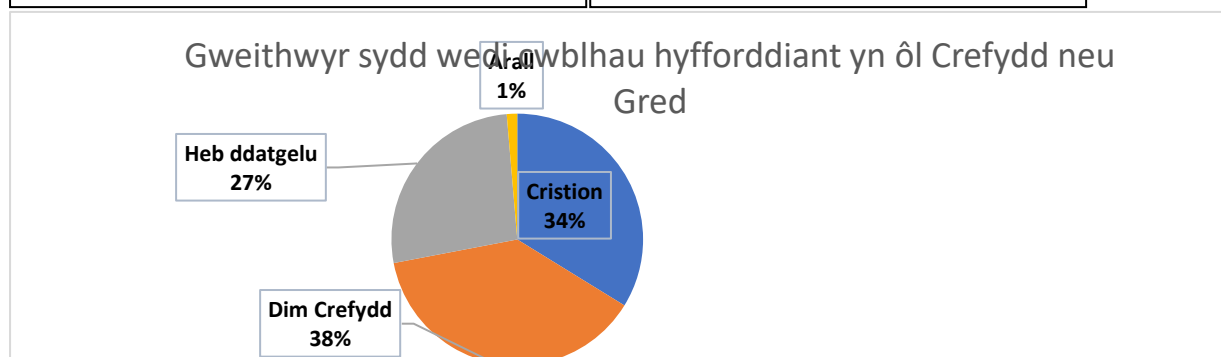
Mae'r data a ddangosir yn trafod ceisiadau ffurfiol a dderbyniwyd gan Dîm Datblygu Trefniadaeth yr Awdurdod. Mae Thinqi, Platfform Profiad Dysgwyr a System Rheoli Dysgu y Cyngor [LXP-LMS], bellach wedi'i ymgorffori yng nghynnig dysgu a datblygu'r sefydliad. Mae staff yn cael mynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu trwy eu cyfrifon dysgwyr, gan gynnwys digwyddiadau ar-lein ac wyneb yn wyneb, rhaglenni e-ddysgu, Dysgu Hanfodol a datblygiad rôl-benodol. Mae hyn wedi cryfhau gallu'r Tîm Dysgu a Datblygu i fonitro mynediad at gyfleoedd hyfforddi, ymgysylltu â dysgu, a data cwblhau ar draws y gweithlu.

Mae 3421 o weithwyr wedi cwblhau hyfforddiant yn llwyddiannus .



Roedd 20% yn datgan eu bod yn anabl.

92% Ethnigrwydd Gwyn

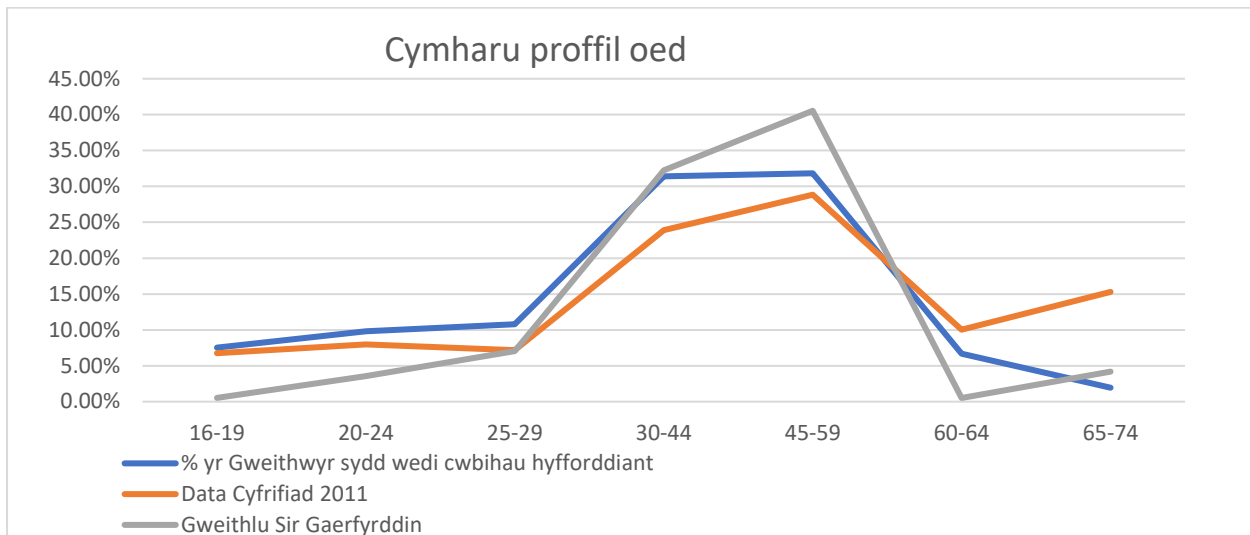
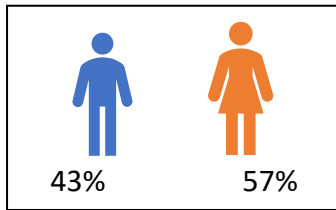


Roedd 35% yn briod neu mewn partneriaeth sifil.

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

## Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg

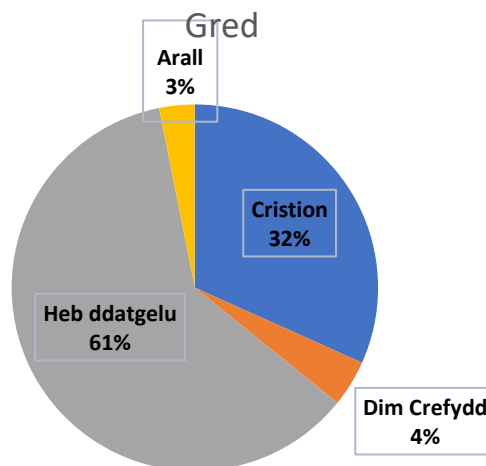
Mae 927 o weithwyr wedi cwblhau hyfforddiant iaith Gymraeg yn llwyddiannus.



88% Ethnigrwydd Gwyn

Roedd 8% yn datgan eu bod yn anabl.

## Gweithwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant yn ôl Crefydd neu

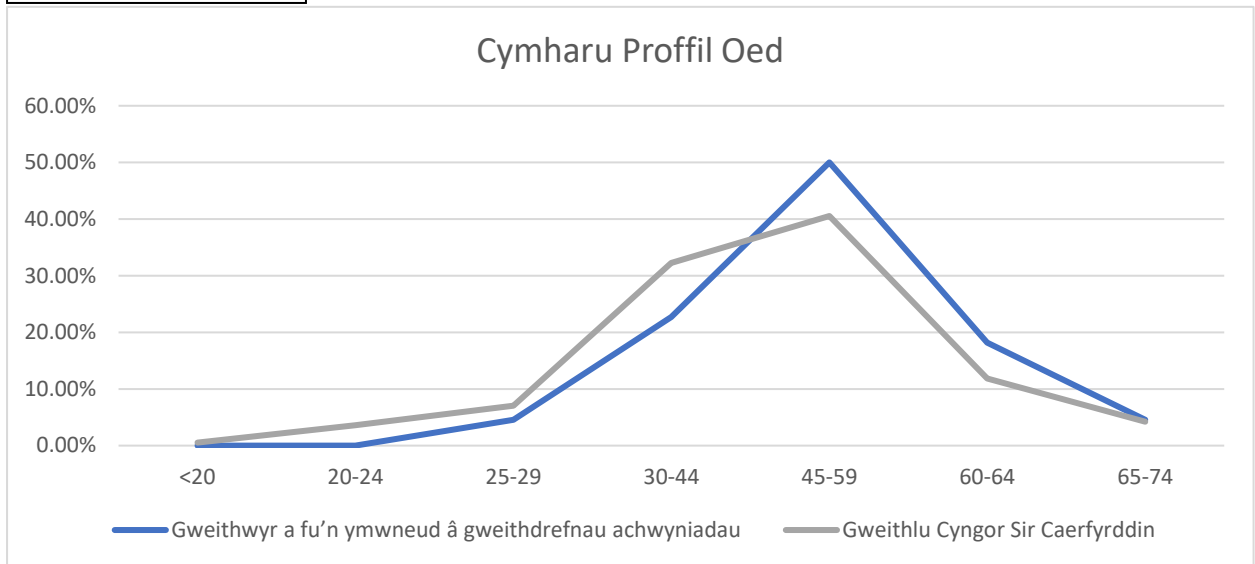
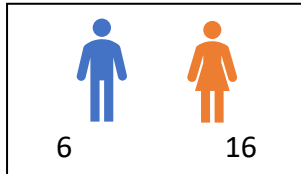


Roedd 29% yn briod neu mewn partneriaeth sifil a 22% wedi disgrifio eu hunain fel sengl.

Roedd 75% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

## Gweithwyr a fu'n ymwneud a gweithdrefnau achwyniadau

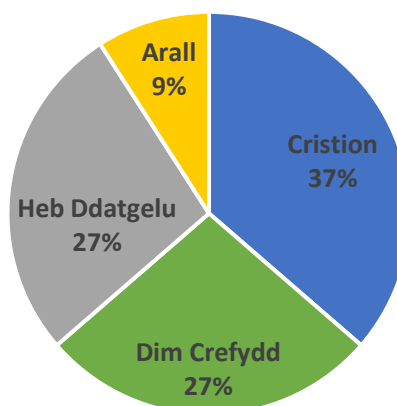
Roedd 22 o achosion yn ystod 2025/26.



100% Ethnigrwydd Gwyn

Roedd 50% yn datgan eu bod yn anabl.

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

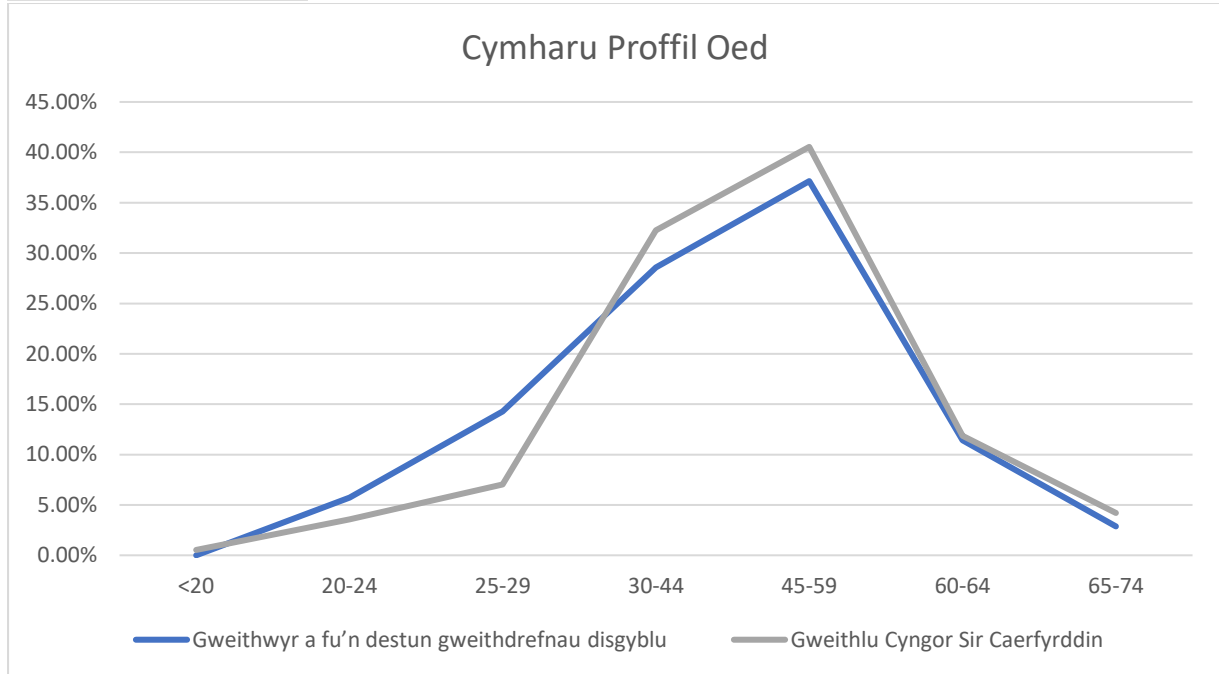
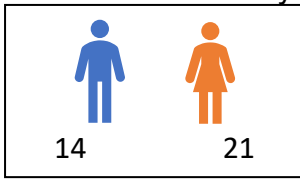


Roedd 36% yn briod neu mewn partneriaeth sifil.

Roedd 68% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

## Gweithwyr sy'n destun Gweithdrefn Ddisgyblu.

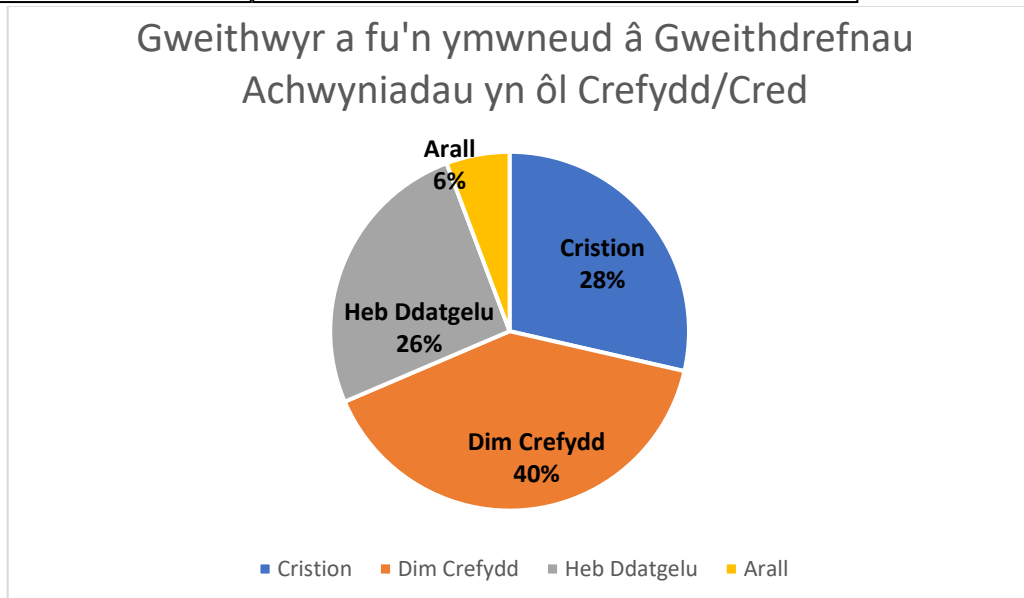
Roedd 35 o weithwyr yn destun gweithdrefnau disgyblu ffurfiol yn ystod 2025/2026.



86% Ethnigrwydd Gwyn

Roedd 37% yn datgan eu bod yn anabl.

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



Roedd 71% o'r rhai a ddatgelodd eu cyfeiriadedd rhywiol yn heterorywiol/gwahanrywiol.

Roedd 43% yn briod neu mewn partneriaeth sifil a 20% wedi disgrifio eu hunain fel sengl.

## GWAHANIAETHAU CYFLOG

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

Prif nodweddion statws unffurf yw:

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

Nodau allweddol statws unffurf yw:

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

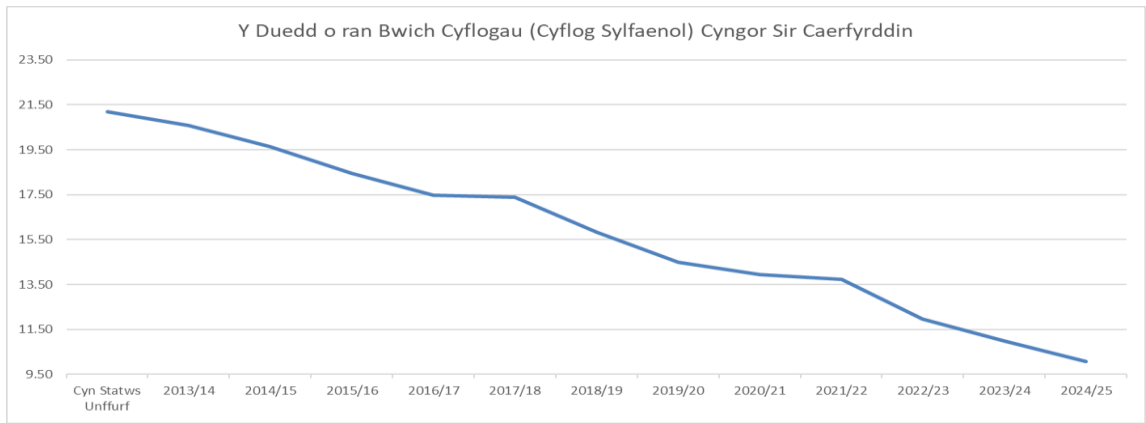
Yn ogystal, yn ystod 2013/14 bu'r Awdurdod yn cymhathu gweithwyr eraill i'r strwythur cyflogau a graddau statws unffurf newydd (y rhai ar delerau ac amodau Gweithwyr Crefft a Thiworiaid Sgiliau Sylfaenol). Mae'r Awdurdod yn ymgymryd ag archwiliad cyflog cyfartal yn flynyddol i nodi unrhyw fylchau cyflog.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

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

| Cyflog Sylfaenol |            |
|------------------|------------|
| Cymedrig         | Canolrifol |
| -11.22%          | -8.08%     |

| Cyflog Gros |            |
|-------------|------------|
| Cymedrig    | Canolrifol |
| -12.66%     | -10.22%    |

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



## HYFFORDDIANT STAFF

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

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

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

### Dylai'r awdurdod ystyried y canlynol hefyd

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

### Mynediad i Gyfleoedd Dysgu a Datblygu

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin, fel rhan o consortiwm ehangach o bartneriaid awdurdodau lleol ledled Cymru, wedi gweithredu Llwyfan Profiad Dysgwr a System Rheoli Dysgu newydd [LXP-LMS] o'r enw 'Thinqi' ar draws y sefydliad. Mae'r system yn cefnogi staff i gael mynediad at ddysgu trwy eu cyfrifon dysgwyr, gan gynnwys Dysgu Hanfodol, llwybrau dysgu rôl-benodol, eDdysgu, gweminarau a digwyddiadau personol. Mae hyn yn darparu llwybr mwy cyson a hygyrch i gyfleoedd datblygu ac yn cefnogi ymrwymiad y Cyngor i'w ddyletswydd gyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn y gweithle. Mae Thinqi yn cael ei hyrwyddo a'i ddefnyddio mewn sawl ffordd:

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

gydweithio a rhannu dysgu, mae cynnwys yn ymestyn ac yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth y tu hwnt i'n gweithlu, wrth gryfhau galluedd partneriaeth i fodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

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

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



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

4. **Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.** Y tu hwnt i'n Dysgu Hanfodol, mae ystod eang o gynnwys dysgu amrywiol ar gael i arfogi staff a rheolwyr gydag adnoddau i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu timau. Mae'r rhain yn cynnwys lefelau dysgu rhagarweiniol ac uwch, gan gwmpasu pynciau fel Deall Awtistiaeth, Cyfathrebu Effeithiol, Deall Syndrom Tourette a Chynefino Cyfamod y Lluoedd Arfog. Yn ogystal, mae nifer o gyfleoedd dysgu a datblygu wedi'u darparu ar gyfer rolau penodol ar draws y Cyngor, fel y nodir isod.
5. **Llwybrau Dysgu.** Mae'r system newydd yn darparu llwybrau dysgu personol sy'n darparu ar gyfer anghenion dysgu unigol. Mae hyn yn sicrhau bod holl weithwyr y Cyngor yn derbyn hyfforddiant sy'n berthnasol ac yn hygyrch iddynt e.e. ar-lein neu ddigwyddiad personol. Mae hyn yn cynnwys cyfleoedd i gefnogi staff rheng flaen i ddefnyddio'r LXP-LMS a chefnogi datblygu sgiliau digidol.
6. **Y Gymraeg.** Mae Thinqi yn system gwbl ddwyieithog sy'n caniatáu i staff ddewis dysgu yn Gymraeg neu Saesneg. Mae hyn yn cynnwys yr iaith a ffeirir wrth dderbyn gwybodaeth drwy'r system, cynnwys dysgu, a llywio dewislen a thudalennau.

### Cyfleoedd dysgu a datblygu penodol

Yn ystod 2025-26, parhaodd cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a dysgu Cymraeg i fod ar gael ledled y Cyngor drwy gyfuniad o e-ddysgu, gweminarau a chyflwyno wyneb yn wyneb. Mae'r data isod yn dal cyfleoedd dysgu a datblygu penodol a gofnodwyd ar gyfer y cyfnod adrodd, gan gynnwys dysgu hanfodol pob gweithiwr a darpariaeth wedi'i

dargeddu ar gyfer grwpiau gweithlu blaenoriaeth. Mae'r gweithgaredd a gofnodwyd yn adlewyrchu rhaglen eang o gydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a dysgu Cymraeg ar draws y gweithlu. Cofnodwyd y lefelau uchaf o ymgysylltu ar gyfer Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, ac roedd y ddau ohonynt ar gael i bob gweithiwr drwy e-ddysgu. Darparwyd darpariaeth wedi'i dargedu hefyd ar gyfer rheolwyr pobl, staff gofal cymdeithasol, staff gofal cartref, staff cymorth, a'r rhai sy'n gweithio gyda phlant a phobl ifanc.

| Cwrs                                             | Disgrifiad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Grŵp target         | Dull cyflwyn | Rhifau |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|--------|
| <b>Gwrth-hiliaeth</b>                            | Mae'r e-ddysgu hwn yn darparu cyflwyniad i wrth-hiliaeth, gan gefnogi dysgwyr i fyfyrto ar ei berthnasedd mewn ymarfer bob dydd, gan gynnwys effaith hiliaeth, deall micro-ymosodiadau, a darparu gofal diwylliannol briodol.                                                                                                                               | Gofal cartref       | e-ddysgu     | 2      |
| <b>Urddas mewn Gofal</b>                         | Mae'r cwrs hwn yn darparu dealltwriaeth o urddas mewn gofal trwy archwilio ei ddiffiniad, deddfwriaeth a chanllawiau perthnasol, ffactorau sy'n dylanwadu ar urddas yn ymarferol, ac effaith diwylliant, amgylchedd, ymddygiad ac iaith ar brofiadau pobl.                                                                                                  | Gofal Cymdeithasol  | Yn bersonol  | 37     |
| <b>Cydraddoldeb a Hawliau Dynol</b>              | Mae'r cwrs hwn yn darparu dealltwriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol trwy archwilio egwyddorion allweddol, hyrwyddo arferion teg a chynhwysol, a chydabod hawliau, urddas ac amrywiaeth unigolion.                                                                                                                                                        | Pob Gweithiwr       | e-ddysgu     | 1,762  |
| <b>Ymwybyddiaeth LGBT - Lleisiau Gwahaniaeth</b> | Roedd y cwrs hwn yn darparu ymwybyddiaeth LGBT o oedran ysgol i oedolion hŷn, gan hyrwyddo cynhwysiant ar draws pob cyfnod bywyd.                                                                                                                                                                                                                           | Plant a Phobl Ifanc | Gweminar     | 4      |
| <b>Atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle</b>      | Mae'r cwrs wyneb yn wyneb gorfodol hwn yn darparu rheolwyr pobl gyda'r wybodaeth a'r sgiliau i gydnabod, atal ac ymateb yn briodol i aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Cefnogodd reolwyr i ddeall sut olwg sydd ar aflonyddu rhywiol, eu cyfrifoldebau arweinyddiaeth a rheoli o dan y gyfraith gyfredol, sut i atal ac ymateb i aflonyddu, a sut i adeiladu | Rheolwyr Pobl       | Yn bersonol  | 380    |

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                              |                                         |             |       |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------|-------|
|                                                    | diwylliant o ddiogelwch a pharch o fewn eu timau.                                                                                                                                                                                            |                                         |             |       |
| <b>Ffiniau Proffesiynol ar gyfer Staff Cymorth</b> | Mae'r cwrs hwn yn darparu dealltwriaeth o ffiniau proffesiynol trwy nodi eu pwysigrwydd, archwilio perthynas â defnyddwyr gwasanaeth, cydnabod risgiau mewn croesfannau ffiniau, a hyrwyddo arfer da wrth gynnal terfynau proffesiynol clir. | Staff Cymorth Gwasanaethau Cymdeithasol | Yn bersonol | 4     |
| <b>Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg</b>                   | Roedd y modiwl hwn yn darparu dealltwriaeth o ymwybyddiaeth y Gymraeg drwy archwilio ei hanes, ei statws cyfreithiol a'i gofynion, a hyrwyddo pwysigrwydd darparu gwasanaethau dwyieithog yn unol â Safonau'r Gymraeg.                       | Pob Gweithiwr                           | e-ddysgu    | 1,732 |

Cyflwynwyd y rhaglen Atal Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle fel hyfforddiant gorfodol i bob rheolwr pobl, gan gydnabod cyfrifoldebau cyfreithiol y Cyngor a'i ymrwymiad i gynnal gweithle diogel, parchus a chynhwysol. Anogwyd a chefnogwyd rheolwyr i archebu lle ar sesiynau sydd ar gael trwy Thinqi.

Mae'r gweithgaredd hwn yn dangos buddsoddiad parhaus mewn ymwybyddiaeth sefydliadol eang a dysgu rôl-benodol. Mae'r modiwlau cyflogaion i gyd yn cefnogi dealltwriaeth gyson o gydraddoldeb, hawliau dynol a chyfrifoldebau Cymraeg, tra bod darpariaeth wedi'i dargedu yn cryfhau arferion cynhwysol mewn meysydd fel rheoli pobl, gofal cymdeithasol, gwasanaethau cymorth a gwaith gyda phlant a phobl ifanc.

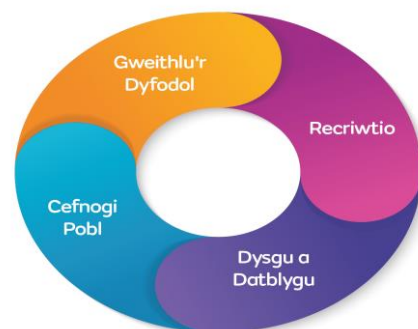
## Un Cyngor - Gwerthoedd ac Ymddygiad Craidd

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

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

Defnyddir y fframwaith i gefnogi cyfnodau allweddol, gan gynnwys:

- Denu a recriwtio pobl sy'n rhannu ein gwerthoedd, drwy ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar werthoedd.



- Mae staff sydd newydd eu penodi yn mynychu sesiwn sefydlu gorfforaethol o'r enw 'Croeso', sy'n cwmpasu ein gwerthoedd a'n hymddygiadau craidd.
- Mae rheolwyr yn mynychu Recriwtio Mwy Diogel: Dull ymarferol sy'n seiliedig ar werthoedd, sy'n rhoi cipolwg ar sut i ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar werthoedd i'ch helpu i lywio cyfleoedd a heriau o ran deallusrwydd artifisial i recriwtio yn fwy diogel ac yn fwy effeithiol.
- cefnogi rheolwyr a staff i gydnabod, herio a datrys ymddygiadau nad ydynt yn ddefnyddiol, ac i atgyfnerthu'r safonau a ddisgwylir ar draws y gweithlu.

### DEFNYDDIO GWYBODAETH AM Y GWEITHLU I WNEUD GWAHANIAETH

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

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

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

### CYSYLLTIADAU AC ADBORTH

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

Paul R Thomas  
Prif Weithredwr Cynorthwyol (Pobl Digidol a Pholisi)  
Cyngor Sir Caerfyrddin  
Neuadd y Sir  
Caerfyrddin  
SA31 1JP

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

### SUT MAE CAEL RHAGOR O WYBODAETH

Os hoffech gael rhagor o wybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn yr Awdurdod ewch i'r tudalennau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar ein gwefan:

[Cydraddoldeb ac Amrywiaeth \(llyw.cymru\)](#)

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

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