

## **Diweddariad ar Gynnydd Adolygiad Cydraddoldeb Blynyddol 2016-172017-18**

Lluniodd Cyngor Caerdydd ei ail Gynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Ebrill 2016, i gyflawni dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus y Cyngor fel y nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru). Adolygodd a diweddarodd y cynllun Gynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf y Cyngor ac mae'n dangos ei ymrwymiad parhaus i gydraddoldeb.

Roedd y Cynllun yn nodi nifer o amcanion cydraddoldeb a ddatblygwyd o ganlyniad i raglen ymgynghori ac ymgysylltu. Yr amcanion hyn yw:

1. Cyflawni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol a chynnwys cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn
2. Cefnogi mynediad ehangach i wybodaeth ac amgylcheddau'r Cyngor a chymryd rhan yng ngwasanaethau'r Cyngor
3. Cefnogi ymgynghori ac ymgysylltu gyda dinasyddion ehangach â'r Cyngor a'r penderfyniadau y mae'n eu gwneud
4. Cefnogi pobl i herio triniaeth annheg
5. Rhoi cymorth i'r rhai a allai wynebu rhwystrau i gyflawni eu potensial llawn
6. Mynd i'r afael â bylchau cyflog a nodwyd sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig yn ein gweithlu
7. Adeiladu cymunedau cryf a chydlynol lle y mae pobl yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu dathlu amrywiaeth Caerdydd

## **Cynnydd a wnaed yn erbyn yr amcanion yn 2017-18**

### **Amcan 1 - Cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb penodol**

- Cynhaliwyd adolygiad gennym o'n Datganiad Polisi Cyfle Cyfartal
- Rydym wedi datblygu ystod o becynnau hyfforddiant cydraddoldeb ac rydym wedi sicrhau bod y rhain ar gael i weithwyr
- Rydym wedi cynnal adolygiad o'n llawlyfr Ymwybyddiaeth Cydraddoldeb Ac Amrywiaeth a'n Taflen Rhwydwaith Cydraddoldeb ac wedi sicrhau bod hwn ar gael i weithwyr.
- Datblygwyd fideo, mewn partneriaeth â'n Rhwydweithiau Cyflogeion a'n Huwch Reolwyr, ar gynhwysiant ac amrywiaeth a sicrhawyd ei fod ar gael i bob cyflogai yn ogystal â'i ddefnyddio yn ystod cynefino cyflogeion newydd.
- Cynhaliwyd adolygiad gennym o'n prosesau caffael a mabwysiadwyd Polisi Caffael Cyfrifol Gymdeithasol. Mae'r Polisi yn cynnwys nifer o ymrwymadau tuag at gydraddoldeb gan gynnwys:
  - Hyrwyddo amrywiaeth, cynhwysiant, cydraddoldeb a thegwch; targedu ymdrechion tuag at y rhai sydd o dan yr anfantais fwyaf i fynd i'r afael ag amddifadedd ar draws y ddinas
  - Annog cyflenwyr a chontractwyr i gael arferion gweithio hyblyg, gan gynnwys polisiau gwaith cynhwysol sy'n ystyriol o faterion LHDT/ailbennu rhywedd yn eu hyfforddiant cydraddoldeb
- Cynhaliwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ein cynigion ar gyfer arbed a thyfu cyllideb

- Lluniwyd Adolygiad Cydraddoldeb blynyddol (gan cynnwys data monitro cyflogeion)
- Mae dogfen Uchelgais Prifddinas y weinyddiaeth yn nodi cynllun pum mlynedd ar gyfer y ddinas, sy'n nodi mynd i'r afael â thlodi ac anghydraddoldeb fel prif flaenoriaeth

## **Amcan 2 - Cefnogi mynediad ehangach i wybodaeth ac amgylcheddau'r Cyngor a chymryd rhan yng ngwasanaethau'r Cyngor**

- Agorwyd dau ganolfan cymunedol newydd sy'n dod â gwasanaethau'r Cyngor i leoliadau cymunedol, gan ein galluogi i roi cyngor a chymorth wedi'u teilwra i anghenion cymunedau lleol
- Gweithiom i sicrhau bod ein mannau cyhoeddus mor hygyrch â phosibl, gydag 11 o'n parciau statws Baner Werdd yn cynnal archwiliadau mynediad cyfartal
- Parhaodd Grŵp Ffocws Mynediad Cyngor Caerdydd i gyfarfod yn rheolaidd er mwyn galluogi'r cyhoedd i gyfrannu at fynd i'r afael â hygyrchedd yn amgylchedd adeiledig Caerdydd. Gweithiodd y grŵp yn agos gyda datblygwyr prosiect adfywio'r Sgwâr Canolog i sicrhau bod ystyriaethau hygyrchedd yn cael eu cynnwys mewn cynlluniau
- Parhawyd â'n gwaith i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, gan gyfleu gwybodaeth reolaidd i gyflogeion ar draws yr holl gyfarwyddiaethau
- Rydym wedi ymrwymo i gael SignVideo fel gwasanaeth o fewn pob un o'n 12 adeilad cymunedol, a thrwy ein prif rif ffôn Cysylltu â Chaerdydd. Mae'r gwasanaeth (i gwsmeriaid byddar sy'n cyfathrebu drwy gyfrwng Iaith Arwyddion Prydain) yn rhoi profiad mwy hygyrch o wasanaeth cwsmeriaid
- Derbyniodd ein gwefan yr uchafswm gradd o 4 seren gan arolwg SOCITM Better Connected UK am ei hygyrchedd a'i ddefnyddioldeb

### **Amcan 3 - Cefnogi ymgynghori ac ymgysylltu â dinasyddion ehangach gyda'r Cyngor a'r penderfyniadau y mae'n eu gwneud**

- Cynhaliwyd ymgynghoriadau rheolaidd gyda Phanel Dinasyddion Caerdydd, Grŵp Ffocws Mynediad Caerdydd, y Cyngor Ieuenctid, Fforymau 50+ Caerdydd, Clwb Pobl Fyddar Caerdydd a'n partneriaid yn y Trydydd Sector. Cynhaliwyd hefyd nifer o ddigwyddiadau mewn lleoliadau cymunedol ledled y ddinas
- Fe ddaethom yr ail awdurdod lleol yng Nghymru i arwyddo Siarter Iaith Arwyddion Prydain Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain. Fel rhan o'r ymrwymiad hwn, ymgynghorwyd â Chymuned Fyddar Caerdydd yn rheolaidd
- Cynhaliwyd ein harolwg blynyddol Holi Caerdydd i roi cyfle i bobl a oedd yn byw ac yn gweithio yng Nghaerdydd rannu eu profiadau o wasanaethau cyhoeddus, eu profiadau da a lle y gellid gwella pethau
- Cynhaliwyd digwyddiadau ymgysylltu Llais y Gweithwyr er mwyn clywed gan ein cyflogeion sut y gallwn wella ein darpariaeth o wasanaethau
- Cefnogwyd ein Rhwydweithiau Gweithwyr Cydraddoldeb (Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, Gofalwyr, Anabledd, LHDT a Menywod), i gyfrannu at ddatblygu polisi

### **Amcan 4 - Cefnogi pobl i herio triniaeth annheg**

- Gwnaethom gefnogi Race Equality First i gyflwyno gwasanaeth gwaith achos aml-nodwedd warchoddedig

- Rydym yn darparu gwybodaeth ar ein gwefan ar droseddau casineb a digwyddiadau casineb a sut y dylid adrodd am y rhain
- Cynaliasom Wasanaeth Cyngor Caerdydd o fewn nifer o'n hybiau cymunedol
- Gwnaethom hyrwyddo ein Polisi Datrys i gyflogeion, a ddisodlodd ein Polisiâu Achwyniadau a Bwlio ac Aflonyddu
- Darparwyd cyngor a chanllawiau ar herio triniaeth annheg i weithwyr a defnyddwyr gwasanaeth drwy ymholiadau dros y ffôn a'n safleoedd ar y we a'r fewnwyd

### **Amcan 5 - Rhoi cymorth i'r rhai a allai wynebu rhwystrau i gyflawni eu llawn botensial**

- Parhawyd i weithio gyda'n partneriaid i hyrwyddo 'Addewid Caerdydd' a'i gynlluniau i gael mwy o bobl ifanc Caerdydd i mewn i addysg, cyflogaeth a hyfforddiant
- Gwnaethom hyrwyddo'r Cynllun Prentisiaeth Iau Gorfforaethol gan ddarparu dros 100 o brentisiaethau a rolau hyfforddeion ar draws y Cyngor
- Cyflwynwyd cynllun hyfforddeiaeth Cychwyn Disglair gyda phlant a phobl ifanc sy'n derbyn gofal sy'n gadael gofal y cyngor yng Nghaerdydd, gan ddarparu cyfleoedd hyfforddiant a lleoliadau gwaith ar draws amrywiaeth o fusnesau a sefydliadau yng Nghaerdydd

Llwyddwyd i ennill Achrediad Lefel 2 y Cyflogwr Anabledd Hyderus am 2 flynedd arall (yn ddilys hyd at 10/12/2019) i sicrhau bod pobl anabl a'r rhai â chyflyrau iechyd hirdymor yn cael cyfleoedd i gyflawni eu potensial a gwireddu eu dyheadau.

- Rydym wedi ymrwymo i Siarter 'Marw i Weithio' Cyngres yr Undebau Llafur i helpu cyflogeion terfynol sâl i fod yn sicr o wybod y bydd y Cyngor yn eu

cefnogi trwy alluogi trefniadau gweithio rhesymol fel y gall y cyflogeion barhau i weithio gydag urddas, a heb golli gormod o arian

- Cynhaliwyd adolygiad gennym o'n Polisi Gofalwyr a sicrhwyd ei fod ar gael i gyflogeion.
- Gwnaethom ddatblygu cyfeiriadur iechyd a lles fel siop un stop o wasanaethau cymorth a gwybodaeth ar amrywiaeth eang o bynciau iechyd a lles a sicrhau ei fod ar gael i gyflogeion.
- Cawsom ein henwi'n bencampwr Cyflog Byw Cymru am 2017-18. Cydnabu'r wobwr y 'cyfraniad eithriadol i ddatblygiad y cyflog byw yng Nghymru, uwchlaw a thu hwnt i ofynion achredu'
- Rydym wedi ymrwmo i weithio tuag at greu Dinas sy'n Dda i Blant. Ni oedd y cyngor cyntaf yng Nghymru i wneud hyn a bydd y rhaglen tair blynedd yn golygu y byddwn yn cydweithio â Thîm Dinasoedd a Chymunedau sy'n Dda i Blant UNICEF i ymgorffori hawliau plant o fewn llywodraethiant, polisi ac ymarfer lleol
- Gwnaethom ymrwmo (gyda'n cydweithwyr ym Mwrdd Partneriaeth Caerdydd) i greu Caerdydd sy'n deall dementia, lle y gall pobl y mae dementia'n effeithio arnynt barhau i ffynnu a mwynhau bywyd, gan wybod bod y gymuned ehangach yn deall ac cefnogol i'w hanghenion

#### **Amcan 6 - Mynd i'r afael â bylchau cyflog a nodwyd yn ymwneud â Nodweddion Gwarchodedig yn ein gweithlu**

- Gwnaethom hyrwyddo ein pecyn cymorth gwerthuso swyddi (sy'n galluogi i'r holl brosesau gwerthuso swyddi gael eu cynnwys mewn un ddogfen) i gyflogeion.
- Hyrwyddwyd i gyflogeion y cyfleoedd hyfforddi sydd ar gael iddynt
- Gwnaethom ddiweddarau cyflog byw y cyflogeion cyngor isaf eu cyflog

- Gweithiom gyda'n rhwydweithiau cyflogeion i nodi'r gefnogaeth sydd ei hangen ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i symud ymlaen o fewn y Cyngor
- Hysbysebwyd ein swyddi'n allanol, yn ogystal ag yn fewnol

### **Amcan 7 - Adeiladu cymunedau cryf a chydlynol lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu dathlu amrywiaeth Caerdydd**

- Gwnaethom gefnogi penwythnos Pride Cymru a Pride a gweithio gyda'i drefnwyr i sicrhau bod canol y ddinas ar gael i gynnal penwythnos Pride
- Daethom yn aelodau o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall a chyflwyno cais i'w mynegai cydraddoldeb yn y gweithle
- Rydym yn parhau i weithredu Strategaeth Cydlyniant Cymunedol a chynllun gweithredu cenedlaethol Llywodraeth Cymru
- Buom yn hyrwyddo ymwybyddiaeth o Drais yn y Cartref ac yn cyfeirio cymorth ar gyfer ein cyflogeion
- Cyfranasom at yr ymgyrch 'Cerdded Milltir yn Ei Sgidiau Hi' er mwyn codi ymwybyddiaeth o drais yn y cartref a'r gefnogaeth sydd ar gael ar draws y ddinas
- Fe wnaethom gynnwys cwestiynau o fewn arolwg Holi Caerdydd yn gofyn pa mor ddiogel mae pobl yn teimlo yn eu hardaloedd lleol a'u canfyddiadau o drosedd
- Gwnaethom hyrwyddo calendr diwylliannol o ddigwyddiadau a gwyliau crefyddol gyda staff trwy gyfathrebu mewnol
- Buom yn dathlu ystod o ddigwyddiadau amrywiaeth ac yn hyrwyddo'r rhain drwy ein dulliau cyfathrebu mewnol

- Roedd ein haelodau yn bresennol ac yn cefnogi amrywiaeth o ddigwyddiadau diwylliannol a chrefyddol yn y gymuned

Am fwy o wybodaeth cysylltwch â:

Y Tîm Cydraddoldeb

Ystafell 263d

Neuadd y Sir

Bae Caerdydd

CF10 4UW

Ffôn: 029 2087 2536 / 3262 E-bost: [timcydraddoldeb@caerdydd.gov.uk](mailto:timcydraddoldeb@caerdydd.gov.uk)



# Cyngor Caerdydd

## Adroddiad Amrywiaeth Gweithwyr 2018

### Cynnwys

Adran	Cynnwys
1.	Cyflwyniad
2.	Dulliau Casglu Data
3.	Gweithlu'r Cyngor - Grwpiau Ethnig a Hil
4.	Gweithlu'r Cyngor – Rhyw
5.	Gweithlu'r Cyngor – Oed
6.	Gweithlu'r Cyngor – Nodweddion eraill
7.	Ymgeiswyr am swyddi
8.	Gwybodaeth am Hyfforddiant
9.	Gwybodaeth am Ddisgyblaeth
10.	Gwybodaeth am Ymadawyr
11.	Bwlch Cyflog Rhyw

# 1. Cyflwyniad

Bob blwyddyn, mae Gwasanaethau Pobl AD (GPAD) yn datblygu Adroddiad Cydraddoldeb yn seiliedig ar y gofyniad statudol i ddarparu data cydraddoldeb. O ddadansoddiad o'r data, datblygir camau gweithredu ar gyfer y flwyddyn ganlynol.

Cyfrifoldeb Rheolwr Gweithredol GPAD yw monitro cynnydd ar y gweithredoedd, yna cyflwynir y cynnydd a'r rhwystrau gweithredu i Dîm Rheoli GPAD. Mae hyn yn caniatáu i'r Cyngor roi sylw dyledus i'r Ddyletswydd Gyffredinol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

- Mae'r Cyngor yn cydnabod y rôl ganolog y mae'n ei chwarae o ran Dyletswyddau Cyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010. Fel enghraifft o hyn,
  - Rydym yn gweithio i **ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth** trwy bolisiau a gweithdrefnau gweithwyr y mae GPAD yn eu datblygu a'u hadolygu i sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin ag urddas a pharch.
  - Rydym yn **Hyrwyddo cyfle cyfartal** drwy'r broses recriwtio a dethol. Hysbysebhir cyfleoedd hyfforddi a hyrwyddo i'r holl weithwyr ac mae proses yn ei lle i gefnogi rheolwyr a gweithwyr i weithredu addasiadau rhesymol. Hefyd, mae'r Cytundeb Casgliadol Statws Sengl wedi sicrhau cyflog cyfartal am waith cyfartal, cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ac annog system dryloyw.
  - Rydym yn **Meithrin perthynas dda** drwy gefnogi pum rhwydwaith cydraddoldeb gweithwyr i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a darparu cymorth a hyfforddiant ychwanegol i weithwyr.

# 2. Dulliau Casglu Data

Mae'r Cyngor yn rheoli data gweithwyr drwy dair system weithredu:

- a) **DigiGov**, y brif gronfa ddata Adnoddau Dynol sy'n rheoli gwybodaeth am weithwyr
- b) **Tribal**, y system recriwtio
- c) **SAP**, y system gyflogres.

Mae gan yr holl weithwyr sy'n cael eu talu gan y Cyngor gofnod ar DigiGov, y gallant ei ddefnyddio i reoli eu data personol eu hunain, gan gynnwys eu data monitro cydraddoldeb. Gall y Cyngor redeg adroddiadau o DigiGov, gan alluogi GPAD i ymateb i ofynion newidiol y gweithlu.

Mae system recriwtio Tribal yn rheoli ceisiadau am swyddi ac mae'n cynnwys ffurflen monitro cydraddoldeb, gan helpu GPAD i reoli'r broses ymgeisio ar gyfer swyddi gwag a sicrhau bod y broses yn deg ac yn dryloyw. Cymerir y data o'r system Tribal i gwblhau'r adran monitro gweithwyr ar ymgeiswyr yn ôl grwpiau nodweddion gwarchoddedig. Mae GPAD wrthi'n datblygu system recriwtio newydd a bydd yn defnyddio hyn fel cyfle i wella ymhellach ymrwymiad y Cyngor i gyfle cyfartal.

Pan gaiff ymgeisydd llwyddiannus gynnig cyflogaeth, caiff contract cyflogaeth a ffurflen monitro cydraddoldeb. Unwaith y bydd yr ymgeisydd llwyddiannus wedi cwblhau a dychwelyd y ffurflen monitro cydraddoldeb, cofnodir ei ddata ar DigiGOV gan GPAD.

Rydym yn parhau i wella gallu ein systemau i gofnodi data cydraddoldeb. Hefyd, rydym yn annog gweithwyr i gyrchu eu cofnod DigiGOV er mwyn ychwanegu gwybodaeth cydraddoldeb ychwanegol i gynorthwyo gyda gwaith monitro'r Cyngor.

### 3. Gweithlu'r Cyngor - Dadansoddiad yn ôl Grwpiau Ethnig a Hil

Ar 31 Rhagfyr 2018, roedd y Cyngor yn cyflogi 13,274 o weithwyr parhaol/ dros dro. Cytunodd 12,124 (91. 3%) o'n 13,274 o weithwyr parhaol/ dros dro i ddatgelu eu hethnigrwydd i'r Cyngor, gan alluogi'r dadansoddiad canlynol.

#### Cyfansoddiad cyffredinol fesul grŵp ethnig

Mae cyfansoddiad y gweithwyr hyn yn ôl y categorïau ethnigrwydd a ddefnyddiwyd yng Nghyfrifiad 2011 fel a ganlyn:

Grŵp ethnig	Nifer
Asiaidd Bangladeshaidd	74
Asiaidd Prydeinig	96
Asiaidd Indiaidd	71
Asiaidd Arall	29
Asiaidd Pacistanaidd	68
Du Affricanaidd	87
Du Prydeinig	95
Du Caribiaidd	26
Du Arall	16
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	46
Cymysg Arall	68
Cymysg Gwyn & Asiaidd	35
Cymysg Gwyn & Du Affricanaidd	56
Cymysg Gwyn a Du Caribiaidd	71
Heb ei ddatgelu	1150
Ethnigrwydd Arall	35
Gwyn Prydeinig	10247
Gwyn Seisnig	34
Gwyn Ewropeaidd	161
Gwyn Sipsi/Teithiwr	1
Gwyn Gwyddelig	64
Gwyn Arall	87
Gwyn Albanaidd	10
Gwyn Cymreig	647
<b>Cyfanswm</b>	<b>13274</b>

## Cyfansoddiad yn ôl Grŵp Hil, a Chymhariaeth â Chyfrifiad 2011

Cyfuna'r tabl isod y grwpiau ethnig uchod i Grŵp Hil ehangach.

Mae'r gwahanol grwpiau ethnig Asiaidd, Du, Cymysg ac Arall yn cael eu cyfuno i Grŵp Hil gyffredinol. Fodd bynnag, o ganlyniad i arwyddocâd rhifiadol y gwahanol grwpiau ethnig Gwyn, mae'r rhain wedi cael eu harddangos yn unigol. Mae grwpiau ethnig Gwyn Prydeinig, Gwyn Cymreig, a Gwyn Albanaidd wedi'u cyfuno'n categori Gwyn Prydeinig cyffredinol, tra bod categorïau Gwyn Gwyddelig, Gwyn Ewropeaidd, Gwyn Sipsi/Teithiwr a Gwyn Arall yn cael eu hadrodd ar wahân.

Mae hyn yn caniatáu i ni arddangos grŵp ethnig ein holl weithwyr nad ydynt yn adnabod eu hunain fel pobl sydd ag ethnigrwydd Gwyn Prydeinig. Cymhara'r tabl isod gyfansoddiad ein gweithlu yn ôl Grŵp Hil â phoblogaeth gyffredinol Caerdydd a Chymru.

Grŵp Hil	Gweithwyr		Cyfrifiad 2011 %	
	%	Nifer	Caerdydd	Cymru
Asiaidd	2.79%	338	8.00%	2.20%
Du	1.85%	224	2.40%	0.60%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	0.38%	46	1.20%	0.40%
Ethnigrwydd Cymysg	1.90%	230	2.90%	1.00%
Arall	0.29%	35	2.00%	0.50%
Gwyn Sipsi/Teithiwr	0.01%	1	0.20%	0.10%
Gwyn Gwyddelig	0.53%	64	0.70%	0.50%
Gwyn Arall	0.72%	87	3.50%	1.80%
Gwyn Ewropeaidd	1.33%	161		
Gwyn Prydeinig *	90.22%	10938	80.00%	93.20%

\* Yn cynnwys Gwyn Seisnig, Gwyn Albanaidd a Gwyn Cymreig

Dengys y tabl bod canran y bobl sy'n adnabod eu hunain fel rhai ag ethnigrwydd Grŵp Hil heblaw Gwyn Prydeinig yn 9.78 %.

Mae'r 1,150 o weithwyr nad ydynt wedi datgelu eu hethnigrwydd yn gweithio yn y Cyfarwyddiaethau canlynol:

Cyfarwyddiaethau	Cyfanswm
Datblygu economaidd	92
Addysg a Dysgu Gydol Oes - Cyfarwyddiaeth	53
Addysg a Dysgu Gydol Oes - Ysgolion	803
Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol	2
Pobl a Chymunedau	32
Cynllunio Trafnidiaeth a'r Amgylchedd	104
Adnoddau	22
Gwasanaethau Cymdeithasol	44
<b>Cyfanswm</b>	<b>1150</b>

## Ethnigrwydd y Gweithlu Dros Dro – Caerdydd ar Waith

Yn 2018, roedd y Cyngor yn cyflogi 1,645 o bobl drwy ei asiantaeth cyflogaeth dros dro, Caerdydd ar Waith. O'r rhain, datgelodd 1,530 (93.01 %) eu tarddiad ethnig i'r Cyngor, gan alluogi ffurfio'r tabl isod i ddangos canran y gweithwyr hynny sy'n nodi eu bod yn Wyn Prydeinig (84%), neu ethnigrwydd arall (16%).

Grŵp Hil	Cyfanswm	
	Nifer	%
Asiaidd	30	1.96%
Du	161	10.52%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	3	0.20%
Ethnigrwydd Cymysg	26	1.70%
Arall	11	0.72%
Gwyn Sipsi/Teithiwr	0	0.00%
Gwyn Gwyddelig	2	0.13%
Gwyn Arall	10	0.65%
Gwyn Ewropeaidd	0	0.00%
Gwyn Prydeinig	1287	84.12%

## Ethnigrwydd y Gweithlu Parhaol/ Dros Dro yn ôl Cyfarwyddiaeth

Dengys y tabl isod o ddadansoddiad a wnaed yn Rhagfyr 2018 yr amrywiaeth yng nghyfansoddiad gweithwyr parhaol/dros dro a oedd yn adnabod eu hunain fel "Gwyn Prydeinig" a'r rhai nad oeddent yn gwneud hynny, o fewn saith Cyfarwyddiaeth y Cyngor (rhennir Addysg a Dysgu Gydol Oes i swyddi yn y Gyfarwyddiaeth ganolog ac mewn ysgolion).

Cyfarwyddiaethau	Gwyn Prydeinig	Grŵp Hil Arall
Datblygu economaidd	84.52%	15.48%
Addysg a Dysgu Gydol Oes - Cyfarwyddiaeth	89.49%	10.51%
Addysg a Dysgu Gydol Oes - Ysgolion	91.53%	8.47%
Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol	89.32%	10.68%
Pobl a Chymunedau	85.80%	14.20%
Cynllunio Trafnidiaeth a'r Amgylchedd	94.18%	5.82%
Adnoddau	90.40%	9.60%
Gwasanaethau Cymdeithasol	89.72%	10.28%

Noder – yn seiliedig ar gyfanswm o 12,124 o weithwyr parhaol/dros dro a ddatgelodd eu hethnigrwydd.

## Rhyw a Grŵp Hil

Dengys y tabl isod o ddadansoddiad a wnaed yn Rhagfyr 2018 y gyfran o weithwyr ym mhob Grŵp Hil sy'n gweithio i'r Cyngor, yn ôl eu rhyw.

Grŵp Hil	Benywaidd		Gwrywaidd		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
Asiaidd	289	85.50%	49	14.50%	338
Du	147	65.63%	77	34.38%	224
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	39	84.78%	7	15.22%	46
Ethnigrwydd Cymysg	158	68.70%	72	31.30%	230
Arall	26	74.29%	9	25.71%	35
Gwyn Sipsi/Teithiwr	1	100.00%	0	0.00%	1
Gwyn Gwyddelig	47	73.44%	17	26.56%	64
Gwyn Arall	58	66.67%	29	33.33%	87
Gwyn Ewropeaidd	118	73.29%	43	26.71%	161
Gwyn Prydeinig	7635	69.80%	3303	30.20%	10938

## Grŵp Hil a Chyflog

Dengys y tabl isod yn ôl Grŵp Hil raddfeydd 9,798 o weithwyr parhaol/dros dro y Cyngor (bron yr holl weithwyr ac eithrio athrawon a'r rhai mewn lleoliadau ysgol nad ydynt yn rhan o gytundeb casgliadol y Cyngor) sydd wedi cael eu graddio yn unol â'r Cyngor Cynllun Gwerthuso Swyddi. Gradd 1 yw'r radd â'r cyflog isaf, ac mae'r grŵp OM+ yn cynnwys Rheolwyr Gweithredol, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, a Chyfarwyddwyr.

Grŵp Hil	GRADD											
	JNC Y&C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	OM+
Asiaidd	3	30	81	71	51	26	24	16	4	2	3	2
Du	3	40	24	40	38	21	16	16	6	4	1	0
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	1	2	13	8	9	3	3	4	2	1	0	0
Ethnigrwydd Cymysg	5	18	11	41	44	35	31	16	7	1	1	1
Arall	0	4	5	10	1	3	1	1	0	1	0	0
Gwyn Sipsi/Teithiwr	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Gwyn Gwyddelig	1	0	1	5	10	8	3	5	5	3	0	1
Gwyn Arall	2	9	4	13	8	12	6	9	5	1	0	3
Gwyn Ewropeaidd	4	28	11	23	28	24	10	5	4	1	1	0
Gwyn Prydeinig	89	346	619	1454	1663	1510	891	580	424	174	141	83
Heb ei ddatgelu	13	72	63	151	199	159	62	23	16	2	2	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>121</b>	<b>549</b>	<b>832</b>	<b>1817</b>	<b>2051</b>	<b>1801</b>	<b>1047</b>	<b>675</b>	<b>473</b>	<b>190</b>	<b>149</b>	<b>93</b>

Dengys y tabl isod yr un data yn ôl canran:

Grŵp Hil	GRADD											
	JNC Y & C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	OM+
Asiaidd	2.48%	5.46%	9.74%	3.91%	2.49%	1.44%	2.29%	2.37%	0.85%	1.05%	2.01%	2.15%
Du	2.48%	7.29%	2.88%	2.20%	1.85%	1.17%	1.53%	2.37%	1.27%	2.11%	0.67%	0.00%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	0.83%	0.36%	1.56%	0.44%	0.44%	0.17%	0.29%	0.59%	0.42%	0.53%	0.00%	0.00%
Ethnigrwydd Cymysg	4.13%	3.28%	1.32%	2.26%	2.15%	1.94%	2.96%	2.37%	1.48%	0.53%	0.67%	1.08%
Arall	0.00%	0.73%	0.60%	0.55%	0.05%	0.17%	0.10%	0.15%	0.00%	0.53%	0.00%	0.00%
Gwyn Sipsi/Teithiwr	0.00%	0.00%	0.00%	0.06%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Gwyn Gwyddelig	0.83%	0.00%	0.12%	0.28%	0.49%	0.44%	0.29%	0.74%	1.06%	1.58%	0.00%	1.08%
Gwyn Arall	1.65%	1.64%	0.48%	0.72%	0.39%	0.67%	0.57%	1.33%	1.06%	0.53%	0.00%	3.23%
Gwyn Ewropeaidd	3.31%	5.10%	1.32%	1.27%	1.37%	1.33%	0.96%	0.74%	0.85%	0.53%	0.67%	0.00%
Gwyn Prydeinig	73.55%	63.02%	74.40%	80.02%	81.08%	83.84%	85.10%	85.93%	89.64%	91.58%	94.63%	89.25%
Heb ei ddatgelu	10.74%	13.11%	7.57%	8.31%	9.70%	8.83%	5.92%	3.41%	3.38%	1.05%	1.34%	3.23%

Gan fod rhai o'r meintiau sampl yn y siart uchod yn fach: er mwyn eu dadansoddi'n hawdd, mae'r ddau dabl isod yn dangos yr un data (yn ôl rhif ac yna yn ôl canran), gan gydgrynhoi'r holl Grwpiau Hil heblaw Gwyn Prydeinig i "Arall":

Grŵp Hil	GRADD											
	JNC Y & C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	OM+
Arall	32	203	213	363	388	291	156	95	49	16	8	10
Gwyn Prydeinig	89	346	619	1454	1663	1510	891	580	424	174	141	83
<b>Cyfanswm</b>	<b>121</b>	<b>549</b>	<b>832</b>	<b>1817</b>	<b>2051</b>	<b>1801</b>	<b>1047</b>	<b>675</b>	<b>473</b>	<b>190</b>	<b>149</b>	<b>93</b>

Grŵp Hil	GRADD											
	JNC Y & C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	OM+
Arall	26.45%	36.98%	25.60%	19.98%	18.92%	16.16%	14.90%	14.07%	10.36%	8.42%	5.37%	10.75%
Gwyn Prydeinig	73.55%	63.02%	74.40%	80.02%	81.08%	83.84%	85.10%	85.93%	89.64%	91.58%	94.63%	89.25%



## 4. Gweithlu Parhaol/Dros Dro'r Cyngor - Dadansoddiad yn ôl Rhyw

### Dadansoddiad o Weithio Llawn-amser a Rhan-amser yn ôl Rhyw

Mae cyfansoddiad cyffredinol gweithlu parhaol/dros dro'r Cyngor o 13,274 yn cynnwys 9,315 o fenywod (70.17% o'r gweithlu cyfan) a 3,959 o ddynion (29.83% o'r gweithlu cyfan).

Fel sefydliad mawr sy'n darparu ystod eang iawn o swyddogaethau a gwasanaethau, mae gan y Cyngor batrymau gwaith cymhleth ac amrywiol. Os cymerir bod diffiniad o "Llawn-amser" yn golygu gweithiwr sy'n gweithio 37 awr yr wythnos, mae'n bosibl gwahaniaethu rhwng gweithwyr llawn-amser a gweithwyr rhan-amser, ond o fewn y categori o weithwyr rhan-amser mae amrywiaeth enfawr o batrymau gwaith. Mae gweithwyr rhan-amser yn gweithio llai na 37 awr yr wythnos, ac yn cynnwys y gweithwyr hynny sy'n gweithio llai na 52 wythnos y flwyddyn, er enghraifft, y rhai sy'n gweithio yn ystod y tymor ysgol.

Mae'r tabl isod yn dadansoddi cyfanswm y gweithwyr yn ôl Cyfwerth ag Amser Llawn (CALI - lle mae 100% = 37 awr dros 52 wythnos), ac mae'n nodi nifer a chanran y gweithwyr, wedi'u dadansoddi ymhellach yn ôl rhyw. Dengys y tabl fod 6,694 o weithwyr yn gweithio llawn amser, gyda 6,580 o weithwyr yn gweithio rhan-amser, a deg categori rhan-amser yn amrywio o ddegradd (ystodau 10% o weithio amser llawn, o 0 - 10%, i 90 - 99.99%).

Ystod CALI	Nifer o weithwyr	% o'r gweithlu cyfan	Benywaidd		Gwrywaidd	
			Nifer	%	Nifer	%
100%	6694	50.43%	3579	53.47%	3115	46.53%
90 - 99.99%	184	1.39%	135	73.37%	49	26.63%
80 - 89.99%	1157	8.72%	1010	87.29%	147	12.71%
70 - 79.99%	1556	11.72%	1307	84.00%	249	16.00%
60 - 69.99%	998	7.52%	866	86.77%	132	13.23%
50 - 59.99%	763	5.75%	663	86.89%	100	13.11%
40 - 49.99%	693	5.22%	638	92.06%	55	7.94%
30 - 39.99%	450	3.39%	406	90.22%	44	9.78%
20 - 29.99%	250	1.88%	211	84.40%	39	15.60%
10 - 19.99%	465	3.50%	448	96.34%	17	3.66%
0 - 9.99%	64	0.48%	52	81.25%	12	18.75%

Noder Cyfanswm yn seiliedig ar 13,274 o weithlu parhaol/dros dro.

## Dadansoddiad Gradd yn ôl Rhyw

Mae cyfansoddiad cyffredinol gweithlu parhaol/dros dro'r Cyngor o 13,274 yn cynnwys 9,315 o fenywod (70.17% o'r gweithlu cyfan) a 3,959 o ddynion (29.83% o'r gweithlu cyfan).

Cafodd 9,798 o'r gweithwyr hyn (sef pob gweithiwr ac eithrio athrawon a'r rhai mewn lleoliadau ysgol nad ydynt yn rhan o gytundeb casgliadol y cyngor) eu graddio yn unol â chynllun Arfarnu Swyddi'r Cyngor, ac mae graddau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd hyn fel a ganlyn:

GRADD	Nifer			Canran	
	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	Benywaidd	Gwrywaidd
JNC Y & C	77	44	121	63.64%	36.36%
GRADD 1	411	138	549	74.86%	25.14%
GRADD 2	789	43	832	94.83%	5.17%
GRADD 3	1416	401	1817	77.93%	22.07%
GRADD 4	1371	680	2051	66.85%	33.15%
GRADD 5	1180	621	1801	65.52%	34.48%
GRADD 6	620	427	1047	59.22%	40.78%
GRADD 7	313	362	675	46.37%	53.63%
GRADD 8	289	184	473	61.10%	38.90%
GRADD 9	106	84	190	55.79%	44.21%
GRADD 10	79	70	149	53.02%	46.98%
OM+	46	47	93	49.46%	50.54%
<b>Cyfanswm</b>	<b>6697</b>	<b>3101</b>	<b>9798</b>	<b>68.35%</b>	<b>31.65%</b>

Ar haen reoli'r sefydliad (93 o Reolwyr Gweithredol, Penaethiaid Gwasanaeth, Prif Swyddogion, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, Cyfarwyddwyr a Phrif Weithredwr y Cyngor), y cydbwysedd rhwng y rhywiau yw:

GRADD	Nifer			Canran	
	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	Benywaidd	Gwrywaidd
OM+	46	47	93	49.46%	50.54%

## Dadansoddiad o Gyflog Gros yn ôl Rhyw

Dengys y tabl isod gyflog gros gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, mewn bandiau o £5,000 a £10,000. Mae'r dadansoddiad hwn yn cynnwys holl weithwyr y Cyngor, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mewn ysgolion. Mae lefelau cyflog yn adlewyrchu'r ffaith bod menywod yn cael eu cynrychioli fwy ymhlith gweithwyr rhan-amser.

Cyflog Blynnyddol Gros	Rhan amser				
	Benywaidd		Gwrywaidd		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
£1 - £4,999	647	91.64%	59	8.36%	706
£5,000 - £9,999	1071	88.81%	135	11.19%	1206
£10,000 - £14,999	1712	86.51%	267	13.49%	1979
£15,000 - £19,999	1350	86.15%	217	13.85%	1567
£20,000 - £24,999	580	85.42%	99	14.58%	679
£25,000 - £29,999	153	78.87%	41	21.13%	194
£30,000 - £39,999	209	90.87%	21	9.13%	230
£40,000 - £49,999	14	82.35%	3	17.65%	17
£50,000 - £59,999	0	0.00%	2	100.00%	2
£60,000 - £69,999	0	0.00%	0	0.00%	0
£70,000 +	0	0.00%	0	0.00%	0

Cyflog Blynnyddol Gros	Llawn amser				
	Benywaidd		Gwrywaidd		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
£1 - £4,999	0	0.00%	0	0.00%	0
£5,000 - £9,999	0	0.00%	0	0.00%	0
£10,000 - £14,999	0	0.00%	0	0.00%	0
£15,000 - £19,999	317	47.46%	351	52.54%	668
£20,000 - £24,999	615	41.64%	862	58.36%	1477
£25,000 - £29,999	572	50.00%	572	50.00%	1144
£30,000 - £39,999	1140	58.07%	823	41.93%	1963
£40,000 - £49,999	670	66.14%	343	33.86%	1013
£50,000 - £59,999	142	62.01%	87	37.99%	229
£60,000 - £69,999	89	68.46%	41	31.54%	130
£70,000 +	34	48.57%	36	51.43%	70

Noder Cyfanswm yn seiliedig ar 13,274 o weithlu parhaol/dros dro.

## 5. Gweithlu Parhaol/Dros Dro'r Cyngor - Dadansoddiad yn ôl Oed

Dengys y tabl cyntaf isod ddisbarthiad oed gweithwyr y Cyngor ar draws Cyfarwyddiaethau ac ar gyfer y rhai a gyflogir mewn ysgolion. Mae'r ail dabl yn dangos dosbarthiad oed yn ôl Cyfarwyddiaethau:

Grŵp Oed	Cyngor (heb ysgolion)		Gweithwyr Ysgol		Cyfanswm	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
16-24	199	33.84%	389	66.16%	588	4.43%
25-34	1063	38.77%	1679	61.23%	2742	20.66%
35-44	1413	42.09%	1944	57.91%	3357	25.29%
45-54	1823	47.13%	2045	52.87%	3868	29.14%
55-64	1432	59.87%	960	40.13%	2392	18.02%
65+	205	62.69%	122	37.31%	327	2.46%

Cyfarwyddiaethau	Grŵp Oed												Cyfanswm	
	16-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+			
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Datblygu economaidd	22	0.17%	122	0.92%	199	1.50%	306	2.31%	293	2.21%	48	0.36%	990	7.46%
Addysg a Dysgu Gydol Oes - Cyfarwyddiaeth	6	0.05%	68	0.51%	197	1.48%	246	1.85%	178	1.34%	24	0.18%	719	5.42%
Addysg a Dysgu Gydol Oes - Ysgolion	389	2.93%	1674	12.61%	1937	14.59%	2037	15.35%	957	7.21%	122	0.92%	7116	53.61%
Llywodraethu a Gwasanaethau Cyfreithiol	3	0.02%	25	0.19%	21	0.16%	33	0.25%	22	0.17%	1	0.01%	105	0.79%
Pobl a Chymunedau	73	0.55%	307	2.31%	314	2.37%	341	2.57%	246	1.85%	45	0.34%	1326	9.99%
Cynllunio Trafnidiaeth a'r Amgylchedd	26	0.20%	136	1.02%	215	1.62%	323	2.43%	258	1.94%	39	0.29%	997	7.51%
Adnoddau	46	0.35%	214	1.61%	223	1.68%	267	2.01%	128	0.96%	9	0.07%	887	6.68%
Gwasanaethau Cymdeithasol	23	0.17%	196	1.48%	251	1.89%	314	2.37%	310	2.34%	39	0.29%	1133	8.54%

## 6. Gweithlu Parhaol/Dros Dro'r Cyngor – Dadansoddiad yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig Eraill

### Anabledd

Nododd 120 o weithwyr y Cyngor (0.90%) eu bod yn anabl. Nododd 2,660 o weithwyr (20.04%) nad oeddent yn anabl, gyda'r 10,494 arall yn weddill (79.06%) heb ddatgelu'r wybodaeth hon.

### Ailbennu rhywedd

Nododd 8 o weithwyr fod ganddynt Hunaniaeth Rhyw gwahanol i'r un a gawsant adeg eu geni. Nododd 2,516 o weithwyr fod ganddynt yr un Hunaniaeth Rhyw ag a gawsant adeg eu geni, roedd yn well gan 77 beidio â dweud, ac ni nododd y 10,672 arall eu Hunaniaeth rhyw.

### Priodas a Phartneriaeth Sifil

Nododd y gweithwyr eu Statws Priodasol fel a ganlyn:

Statws Priodasol	Cyfanswm	
	Nifer	%
Partner Sifil	27	0.20%
Partneriaeth a Ddiddymwyd	2	0.02%
Wedi ysgaru	229	1.73%
Priod	2151	16.20%
Well gen i beidio â dweud	1	0.01%
Wedi gwahanu	56	0.42%
Sengl	871	6.56%
Partner di-briod	325	2.45%
Gweddw	23	0.17%
Heb ei gofnodi	9589	72.24%

### Beichiogrwydd a Mamolaeth

Dechreuodd 280 o weithwyr ar Absenoldeb Mamolaeth yn ystod 2018, gyda 52 yn dychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y flwyddyn. Ymddiswyddodd 1 gweithiwr ar ôl Absenoldeb Mamolaeth. Dechreuodd 4 gweithiwr ar Absenoldeb Mabwysiadu, a chymerodd 97 Absenoldeb Mamolaeth/ Tadolaeth. Nid oedd unrhyw Absenoldeb Rhieni a Rennir.

## Crefydd neu Gred (gan gynnwys Diffyg Cred)

Nododd gweithwyr eu Crefydd neu Gred (gan gynnwys Diffyg Cred) fel a ganlyn:

Belief	Cyfanswm	
	Nifer	%
Bwdhaidd	14	0.11%
Cristnogol	1560	11.75%
Hindŵ	15	0.11%
Iddewig	1	0.01%
Mwslim	103	0.78%
Dim	1427	10.75%
Arall	135	1.02%
Rastaffaraidd	182	1.37%
Sikh	4	0.03%
Soroastraidd	9	0.07%
Well gen i beidio â dweud	1	0.01%
Heb ei gofnodi	9823	74.00%

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Nododd y gweithwyr eu cyfeiriadedd rhywiol fel a ganlyn:

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm	
	Nifer	%
Deurywiol	28	0.21%
Hoyw	70	0.53%
Heterorywiol	3097	23.33%
Lesbiaidd	27	0.20%
Arall	22	0.17%
Well gen i beidio â dweud	136	1.02%
Heb ei gofnodi	9894	74.54%

## 7. “Ymgeiswyr” yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Yn ystod y cyfnod 1af Ionawr 2018 i 31ain Rhagfyr 2018, derbyniodd Caerdydd 13,410 o geisiadau am swyddi gwag. Nid yw'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys ymgeiswyr ar gyfer swyddi gwag mewn ysgolion. Nid yw ceisiadau a broseswyd yn uniongyrchol gan ysgolion yn cael eu cofnodi.

Oed	Nifer	%
Heb ei gofnodi	1197	8.93%
16-21	905	6.75%
22-26	3295	24.57%
27-33	2741	20.44%
34-40	2036	15.18%
41-50	1847	13.77%
51+	1389	10.36%
<b>Cyfanswm</b>	<b>13410</b>	

Anabledd	Nifer	%
Heb ei gofnodi	1323	9.87%
Anabl	694	5.18%
Dim yn Anabl	11393	84.96%
<b>Cyfanswm</b>	<b>13410</b>	

Grŵp Hil	Nifer	%
Asiaidd	889	6.63%
Du	493	3.68%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	71	0.53%
Ethnigrwydd Cymysg	35	0.26%
Arall	5	0.04%
Gwyn	10703	79.81%
Heb ei gofnodi	1214	9.05%
<b>Cyfanswm</b>	<b>13410</b>	

Rhyw	Nifer	%
Heb ei gofnodi	745	5.56%
Benywaidd	7378	55.02%
Gwrywaidd	5287	39.43%
<b>Cyfanswm</b>	<b>13410</b>	

Crefydd neu Gred / Diffyg Cred	Nifer	%
Heb ei gofnodi	951	7.09%
Baha'i	1	0.01%
Bwdhaidd	61	0.45%
Cristnogol	3934	29.34%
Hindŵ	120	0.89%
Jain	3	0.02%
Iddewig	10	0.07%
Mwslim	838	6.25%
Dim	6378	47.56%
Arall	341	2.54%
Well gen i beidio â dweud	716	5.34%
Rastaffaraidd	2	0.01%
Sikh	54	0.40%
Soroastraidd	1	0.01%
<b>Cyfanswm</b>	<b>13410</b>	

<b>Cyfeiriadedd Rhywiol</b>	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Deurywiol	305	2.27%
Hoyw	344	2.57%
Heterorywiol	10592	78.99%
Lesbiaidd	144	1.07%
Heb ei Gofnodi	1306	9.74%
Arall	80	0.60%
Well gen i beidio â dweud	639	4.77%
<b>Cyfanswm</b>	<b>13410</b>	



## 8. Hyfforddiant yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Yn ystod y cyfnod 1af Ionawr 2018 i 31ain Rhagfyr 2018, cyflwynwyd 11,909 ceisiadau am hyfforddiant. Nid yw'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys gweithwyr ysgol gan mai'r ysgolion sy'n cadw cofnodion hyfforddiant, nid y Cyngor.

### Yn ôl Oed

Hyfforddiant	Oed						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Bob cais am hyfforddiant	279	2470	2929	3298	2579	354	11909
Cymeradwywyd	245	2055	2416	2729	2145	297	9887

Hyfforddiant	Oed					
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Bob cais am hyfforddiant	2.34%	20.74%	24.59%	27.69%	21.66%	2.97%
Cymeradwywyd	87.81%	83.20%	82.49%	82.75%	83.17%	83.90%

### Yn ôl Rhyw

Hyfforddiant	Rhyw		Cyfanswm
	Benywaidd	Gwrywaidd	
Bob cais am hyfforddiant	7969	3940	11909
Cymeradwywyd	6509	3388	9897

Hyfforddiant	Rhyw	
	Benywaidd	Gwrywaidd
Bob cais am hyfforddiant	66.92%	33.08%
Cymeradwywyd	81.68%	85.99%

## Yn ôl Grŵp Hil

	Grŵp Hil											
Hyfforddiant	Asiaidd	Du	Tsieineaidd / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Arall	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Prydeinig	Heb ei ddatgelu	Heb ei gofnodi	Cyfanswm
Bob cais am hyfforddiant	314	344	39	318	20	74	77	153	10040	500	30	11909
Cymeradwywyd	261	302	29	271	17	67	69	135	8290	421	25	9887

	Grŵp Hil											
Hyfforddiant	Asiaidd	Du	Tsieineaidd / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Arall	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Prydeinig	Heb ei ddatgelu	Heb ei gofnodi	
Bob cais am hyfforddiant	2.64%	2.89%	0.33%	2.67%	0.17%	0.62%	0.65%	1.28%	84.31%	4.20%	0.25%	
Cymeradwywyd	83.12%	87.79%	74.36%	85.22%	85.00%	90.54%	89.61%	88.24%	82.57%	84.20%	83.33%	

## 9. Gwybodaeth am Ddisgyblaeth yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Mae'r Wybodaeth am Ddisgyblaeth ar gyfer gweithwyr a leolir yn y Cyngor, ac mae'n eithrio gweithwyr ysgol. Seilir y data ar achosion a gaewyd yn ystod y cyfnod 1af Ionawr 2018 i 31ain Rhagfyr 2018.

### Yn ôl Oed

Canlyniad Disgyblaeth	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Cyfanswm
Anffurfiol	0	4	3	6	0	0	13
Dim Gweithredu	2	10	13	17	15	2	59
Rhybudd Llafar	0	1	4	3	2	0	10
Rhybudd Ysgrifenedig	0	4	3	5	3	0	15
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	0	2	1	1	1	0	5
Diswyddo - Gyda Rhybudd	0	0	0	1	1	0	2
Diswyddo - Heb Rybudd	0	2	2	0	1	1	6
<b>Cyfanswm</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>110</b>
	1.82%	20.91%	23.64%	30.00%	20.91%	2.73%	

### Yn ôl Grŵp Hil

Canlyniad Disgyblaeth	Grŵp Hil							Cyf.
	Asiaidd	Du	Ethnigrwydd Cymysg	Heb ei ddatgelu	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Arall	Gwyn Prydeinig	
Anffurfiol	0	0	0	1	0	0	12	13
Dim Gweithredu	2	0	3	8	0	1	45	59
Rhybudd Llafar	0	0	0	1	0	0	9	10
Rhybudd Ysgrifenedig	0	0	0	0	0	0	15	15
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	0	0	0	1	0	0	4	5
Diswyddo - Gyda Rhybudd	0	0	0	0	0	0	2	2
Diswyddo - Heb Rybudd	1	1	0	0	1	0	3	6
<b>Cyfanswm</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>90</b>	<b>110</b>
	2.73%	0.91%	2.73%	10.00%	0.91%	0.91%	81.82%	

### Yn ôl Rhyw

Canlyniad Disgyblaeth	Rhyw		Cyfanswm
	Benywaidd	Gwrywaidd	
Anffurfiol	4	9	13
Dim Gweithredu	18	41	59
Rhybudd Llafar	7	3	10
Rhybudd Ysgrifenedig	6	9	15
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	2	3	5
Diswyddo - Gyda Rhybudd	1	1	2
Diswyddo - Heb Rybudd	1	5	6
<b>Cyfanswm</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>110</b>
	35.45%	64.55%	

Nid yw lefelau data ar achosion disgyblu yn caniatáu dadansoddiad sylweddol yn ôl Anabledd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Crefydd neu Gred, na Chyfeiriadedd Rhywiol.

## 10. Gwybodaeth am Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Yn ystod y cyfnod 1af Ionawr 2018 i 31ain Rhagfyr 2018, roedd 1764 o ymadawyr. Mae'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys yr holl ymadawyr cyngor, sy'n cynnwys ysgolion.

Yn ôl Oed	Ystod Oed						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
<b>Rhesymau dros adael</b>							
Marwolaeth mewn Gwasanaeth	0	2	3	5	7	3	<b>20</b>
Diwedd y Contract	47	112	66	42	21	4	<b>292</b>
Diswyddo	0	3	5	14	24	5	<b>51</b>
Ymddiswyddiad	97	310	261	211	119	36	<b>1034</b>
Ymddeol	0	0	0	2	83	54	<b>139</b>
Terfynu / Diswyddo	3	16	11	28	36	8	<b>102</b>
Trosglwyddo TUPE	0	4	5	6	6	1	<b>22</b>
Diswyddo Gwirfoddol	0	6	18	14	57	9	<b>104</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>147</b>	<b>453</b>	<b>369</b>	<b>322</b>	<b>353</b>	<b>120</b>	<b>1764</b>
	<b>8.33%</b>	<b>25.68%</b>	<b>20.92%</b>	<b>18.25%</b>	<b>20.01%</b>	<b>6.80%</b>	

### Yn ôl Grŵp Hil

Rhesymau dros adael	Grŵp Hil										Cyf.
	Asiaidd	Du	Tsieineidd / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Heb ei ddatgelu	Arall	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	
Marwolaeth mewn Gwasanaeth	0	0	0	3	2	0	14	0	0	1	<b>0</b>
Diwedd y Contract	8	4	2	6	13	1	236	16	2	4	<b>292</b>
Diswyddo	1	1	0	0	11	1	37	0	0	0	<b>51</b>
Ymddiswyddiad	41	25	2	28	71	4	824	25	5	9	<b>1034</b>
Ymddeol	1	1	0	3	19	0	113	0	1	1	<b>139</b>
Terfynu / Diswyddo	5	2	0	3	12	0	79	1	0	0	<b>102</b>
Trosglwyddo TUPE	0	0	0	0	3	0	17	1	0	1	<b>22</b>
Diswyddo Gwirfoddol	1	2	0	0	7	0	91	0	1	2	<b>104</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>57</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>138</b>	<b>6</b>	<b>1411</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>1764</b>
	<b>3.23%</b>	<b>1.98%</b>	<b>0.23%</b>	<b>2.44%</b>	<b>7.82%</b>	<b>0.34%</b>	<b>79.99%</b>	<b>2.44%</b>	<b>0.51%</b>	<b>1.02%</b>	

### Yn ôl Rhyw

Rhesymau dros adael	Rhyw		Cyfanswm
	Benywaidd	Gwrywaidd	
Marwolaeth mewn Gwasanaeth	11	9	<b>20</b>
Diwedd y Contract	222	70	<b>292</b>
Diswyddo	43	8	<b>51</b>
Ymddiswyddiad	773	261	<b>1034</b>
Ymddeol	103	36	<b>139</b>
Terfynu / Diswyddo	61	41	<b>102</b>
Trosglwyddo TUPE	20	2	<b>22</b>
Diswyddo Gwirfoddol	59	45	<b>104</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>1292</b>	<b>472</b>	<b>1764</b>

73.24%

26.76%

Nid yw lefelau data ar ymadawyr yn caniatáu dadansoddiad sylweddol yn ôl Anabledd, Piodas a Phartneriaeth Sifil, Crefydd neu Gred, na Chyfeiriadedd Rhywiol

## 11. Bwlch Cyflog Rhyw

Dengys y tabl isod y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod fel yr oedd ar 31ain Mawrth 2018.

	<b>Cyfradd Awr cymedrig</b>	<b>Cyfradd Awr Canolrif</b>
<b>Gwrywaidd</b>	13.65	12.32
<b>Benywaidd</b>	13.21	11.74
<b>Bwlch cyflog</b>	<b>3.22%</b>	<b>4.71%</b>

Mae'r cyfartaledd cymedrig yn golygu adio'r holl gyfraddau fesul awr a rhannu'r canlyniad â faint o nifer oedd ar y rhestr.

Roedd y cyfartaledd canolig yn cynnwys rhestru'r holl gyfraddau fesul awr mewn trefn rifiadol. Os oedd nifer odrif o ganlyniadau, y cyfartaledd canolig oedd y rhif canol. Os oedd nifer cyfartal o ganlyniadau, y canolrif oedd cymedr y ddau rif canolog.

Dengys y tabl isod gyfrannau cyflog llawn gweithwyr gwrywaidd a benywaidd perthnasol mewn 4 band chwartel, a geir drwy rannu'r gweithlu yn bedair rhan gyfartal. Os oes nifer o weithwyr ar yr union gyfradd cyflog fesul awr yn croesi dwy o'r chwarteli, rhennir dynion a menywod mor gyfartal â phosibl ar draws y chwarteli.

<b>Chwarteli</b>	<b>Nifer o ddynion</b>	<b>%</b>	<b>Nifer o fenywod</b>	<b>%</b>	<b>Cyfanswm</b>
Ch1	573	31.80%	1229	68.20%	1802
Ch2	780	43.31%	1021	56.69%	1801
Ch3	890	49.42%	911	50.58%	1801
Ch4	798	44.31%	1003	55.69%	1801
<b>CYFANSWM</b>	<b>3041</b>	<b>42.21%</b>	<b>4164</b>	<b>57.79%</b>	<b>7205</b>

Noder: Mae'r cyfanswm yn cynnwys holl staff parhaol / dros dro / achlysurol y cyngor (ac eithrio ysgolion) a dalwyd ym mis Mawrth 2018.