

Cyngor Caerdydd

**Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion
Cydraddoldeb**

Adroddiad Blynyddol 2019-20

Polisi, Perfformiad a Phartneriaethau

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. Other formats are available on request.

This document is available in English. Mae fformatau eraill ar gael ar gais.

Cynnwys

Rhagair	3
Cyflwyniad	4
Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb 2016-2020	5
Amcan Cydraddoldeb 1: Cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb penodol a chynnwys cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn	6
Amcan Cydraddoldeb 2: Cefnogi mynediad ehangach at wybodaeth ac amgylcheddau'r Cyngor a chyfranogiad yng ngwasanaethau'r Cyngor	11
Amcan Cydraddoldeb 3: Cefnogi ymgynghori ac ymgysylltu ehangach â dinasyddion o ran y Cyngor a'r penderfyniadau y mae'n eu gwneud	15
Amcan Cydraddoldeb 4: Cynorthwyo pobl i herio triniaeth annheg	17
Amcan Cydraddoldeb 5: Rhoi cymorth i'r rhai a allai brofi rhwystrau rhag cyflawni eu potensial llawn	20
Amcan Cydraddoldeb 6: Cyfeiriad bylchau cyflog a nodwyd o ran nodweddion gwarchoddedig yn ein gweithlu	25
Amcan Cydraddoldeb 7: Adeiladu cymunedau cryf a chydlynol lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu dathlu amrywiaeth Caerdydd	27
Atodiad 1: Adroddiad Amrywiaeth Cyflogeion 2021	
Rhagair gan yr Aelod Cabinet dros Gyllid, Moderneiddio a Pherfformiad	

Fel yr Aelod Cabinet sy'n gyfrifol am bortffolio Cydraddoldeb Cyngor Caerdydd, mae'n bleser gennyf gyflwyno'r adroddiad cynnydd ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2016-2020. Mae'r adroddiad hwn yn nodi amcanion cydraddoldeb y Cyngor ar gyfer y cyfnod hwn ac yn rhoi dadansoddiad o'n camau gweithredu i'w cyflawni. Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Hydref 2020 a dyma'r pedwerydd Adroddiad Blynyddol a'r un terfynol ar gyfer ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020. Ar ddiwedd yr adroddiad hwn, rydym hefyd yn darparu proffil gweithlu'r Cyngor a bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd ar gyfer 2021.

Yn ystod cyfnodau cyffredin, mae ein Hadroddiadau Blynyddol yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf yn erbyn cyfnod o ddeuddeng mis, ond oherwydd pandemig, rhoddwyd caniatâd arbennig i awdurdodau lleol ohirio cynhyrchu eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol newydd gan chwe mis. Fe wnaethom ddewis achub ar y cyfle i ohirio cynhyrchu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol newydd, sydd bellach wedi'u cyhoeddi yn ein [Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-2024](#) newydd, i sicrhau eu bod yn adlewyrchu'r dirwedd newydd a grëwyd gan COVID-19. Gyda thystiolaeth glir o effaith anghymesur y pandemig ar grwpiau poblogaeth penodol, roeddem yn awyddus i sicrhau bod ein hamcanion newydd yn canolbwyntio ar effaith y pandemig ac yn ymateb i'r effaith a'r heriau adfer a gyflwynodd i'n dinas. O ganlyniad i hyn rydym yn adrodd ar y cyfnod 31 Mawrth tan 31 Hydref yn yr adroddiad terfynol hwn yn erbyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol.

Diben ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yw nodi ein hymrwymiad a'n hamcanion i hyrwyddo cydraddoldeb yn ein dinas, drwy weithredu sy'n canolbwyntio'n fewnol ar ein sefydliad ein hunain a'n rôl fel cyflogwr mawr, ond hefyd yn ystyr ehangach rôl gwneud lleoedd y Cyngor.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, wynebodd gwasanaethau cyhoeddus heriau na welwyd eu tebyg o'r blaen o ran cefnogi'r ymateb i bandemig COVID-19. Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â gweithgarwch cyn y pandemig i gyflawni ein hamcanion a'n gwaith ymateb cynnar ar ddechrau'r pandemig er mwyn sicrhau rhwydi diogelwch critigol i breswylwyr sy'n agored i niwed. Mae cynghorau wedi bod ar flaen y gad o ran ymateb i bandemig, symud yn gyflym a defnyddio dulliau arloesol o gefnogi cymunedau a chadw gwasanaethau i redeg. Mae pandemig Covid-19 wedi amlygu graddau'r anghydraddoldeb strwythurol ledled Caerdydd a Chymru ac mae wedi arwain at ailddyblu ein hymdrechion i fynd i'r afael ag achosion anghydraddoldeb.

Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-2024 newydd, a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2020, yn mynd â'n gwaith cydraddoldeb ymhellach, gan integreiddio ein hamcanion cydraddoldeb ym mhob agwedd bwysig ar ein Strategaeth Uchelgais Prifddinas a'n Cynllun Corfforaethol. Mae hyn yn darparu fframwaith cadarn ar gyfer cyflawni yn y dyfodol a bydd yn sicrhau ffocws di-baid ar y pethau sydd bwysicaf o ran sicrhau newid ystyrllon er mwyn creu dinas fwy cyfartal.

Y Cyng. Chris Weaver

Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn dod â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 -2020 i ben ac oherwydd pandemig y Coronafeirws, mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod Ebrill 2019 – Hydref 2020.

Roedd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20 yn cynnwys saith Amcan Cydraddoldeb a ddatblygwyd yn dilyn rhaglen o ddigwyddiadau ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd gyda dinasyddion a chynrychiolwyr o grwpiau nodweddion gwarchoddedig. Cafodd y cyfranogwyr gyfle i roi eu barn a helpu i lunio'r amcanion cydraddoldeb a bennwyd gennym ar gyfer y cyfnod o bedair blynedd.

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r cynnydd y mae'r Cyngor wedi'i wneud o ran cyflawni'r amcanion hyn yn ystod y cyfnod adrodd hwn, fel sy'n ofynnol gan Ddyletswyddau Penodol Deddf Cydraddoldeb 2010. Ynghlwm wrth yr adroddiad hwn mae ein Data Monitro Cydraddoldeb Cyflogeion ar gyfer 2021, sy'n helpu i lywio ein hymdrechion cynrychioliadol yn y gweithlu ac yn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd wrth gyflawni'r amcan hwn.

Cyflwynodd pandemig y Coronafeirws broblemau newydd, brys a chymhleth i ni. Rydym wedi ymateb i'r heriau hyn drwy gydweithio digynsail ar draws gwasanaethau cyhoeddus ac addasu'r ffordd rydym yn gweithio i sicrhau parhad y gwasanaethau a ddarperir ar gyfer ein cymunedau mwyaf agored i niwed.

Roedd effaith y pandemig yn taro'r rhai sydd eisoes yn byw gydag anfantais gymdeithasol ac economaidd galetaf. Mae'r pandemig wedi amlygu a gwaethygu'r anghydraddoldebau y mae llawer o'n cymunedau'n eu hwynebu. Roedd hefyd yn golygu addasu rhai o wasanaethau'r Cyngor i sicrhau y gellid parhau i'w darparu'n ddiogel. Mae staff y Cyngor wedi gweithio y tu hwnt i'w rolau i sicrhau bod ein dinasyddion mwyaf agored i niwed yn cael eu cefnogi yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r adroddiad hwn yn darparu crynodeb o berfformiad gweithgareddau a phrosiectau allweddol y mae'r Cyngor wedi canolbwyntio arnynt yn ystod y cyfnod adrodd i'w cyflwyno a straeon arfer da sy'n rhoi trosolwg o sut mae'r Cyngor wedi gweithio mewn partneriaeth â'n partneriaid statudol, gwirfoddol a chymunedol, ac wedi ymgysylltu â'n trigolion i gyflawni mentrau cydraddoldeb sy'n cefnogi gwaith ar wella canlyniadau gwasanaethau i gymunedau amrywiol yn y ddinas.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod 2016-2020 oedd:

1. Cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb penodol a phlethu cydraddoldeb i bopeth rydym yn ei wneud
2. Cynorthwyo mynediad ehangach at wybodaeth ac amgylcheddau'r Cyngor a chyfranogiad mewn gwasanaethau'r Cyngor
3. Cynorthwyo ymgynghoriad dinasyddion ehangach ac ymgysylltu â'r Cyngor a'i benderfyniadau
4. Cynorthwyo pobl i herio triniaeth annheg
5. Cynorthwyo'r rhai a allai wynebu rhwystrau rhag cyflawni eu potensial
6. Mynd i'r afael â bylchau cyflog ein gweithlu sy'n gysylltiedig â'r nodweddion gwarchoddedig
7. Meithrin cymunedau cryf a chydlynol lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu dathlu amrywiaeth Caerdydd

Cynnydd a wnaed yn erbyn amcanion yn 2019-20

Amcan 1 - Cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb penodol

Hyfforddiant Cydraddoldeb

Comisiynwyd amrywiaeth o becynnau hyfforddiant cydraddoldeb gan Academi Cyngor Caerdydd ac maent ar gael i bob gweithiwr. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Iaith Arwyddion Prydain (Lefelau 1 – 2)
- Ymwybyddiaeth Byddardod
- Anabledd a Chydraddoldeb
- Ymwybyddiaeth Cydraddoldeb
- Hyfforddi Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Gweithdy Cyfeiriadedd Rhywiol a Hunaniaeth Rhywedd
- Ymwybyddiaeth o Nam ar y Golwg

Mae'r holl hyfforddiant ar gael drwy raglen reolaidd sy'n cael ei hyrwyddo i holl staff y Cyngor ac sy'n cael ei adolygu a'i gwerthuso'n rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn gyfredol ac yn ddefnyddiol i weithwyr.

Gwnaethom hefyd ddarparu sesiwn hyfforddi Cydraddoldeb bwrpasol i wasanaethau penodol, megis ein Tîm Caffael a sesiynau hyfforddi pwrpasol ar gyfer ysgolion a'r gweithlu addysg.

Gwaith Polisi

- Mewn cydweithrediad â'r Rhwydwaith LHDT+, gwnaethom hyrwyddo ein Polisi Cyfeiriadedd Rhywiol. Mae'r polisi'n atgyfnerthu ein hymrwymiad i roi terfyn ar ragfarn a gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth.
- Parhaodd y gwaith hefyd i wella ein safbwynt ar Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall.
- Gwnaethom hyrwyddo ein Polisi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol er mwyn sicrhau bod pob gweithiwr yn ymwybodol o gam-drin domestig a thrais rhywiol ac yn gallu eu hadnabod. Rhoddwyd gwybod i bob gweithiwr am y polisi drwy negeseuon electronig, cyfarfodydd tîm, a'r Rhwydwaith Menywod. Yn ogystal â hyn, roedd yn ofynnol i bob cyflogai gwblhau modiwl e-ddysgu: Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol.

Datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 'Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-2024'

Er mwyn paratoi ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb a Chynhwysiant newydd (2020-24), cynhaliwyd gwerthusiad mewnol o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y cyfnod 2016-20 er mwyn gallu cynnal adolygiad cynhwysfawr o'n hamcanion, ein cyflawniad hyd yma a deall ble y dylem ganolbwyntio wrth bennu ein blaenoriaethau ar gyfer y dyfodol.

Sefydlu ein sylfaen dystiolaeth o ran cydraddoldeb yng Nghaerdydd oedd y man cychwyn ar gyfer datblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-2024. Roedd hyn yn ceisio nodi'r materion mwyaf arwyddocaol sy'n wynebu pobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol ar hyn o bryd neu sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol yn ein dinas.

Cafodd ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol drafft cychwynnol eu llywio gan adolygiad cynhwysfawr o'n sylfaen dystiolaeth leol, genedlaethol a'r DU gyfan ac asesiad o waith a gweithgareddau ein sefydliad, gan gynnwys ein rôl fel cyflogwr pwysig yng Nghaerdydd, ein darpariaeth o wasanaethau a'n datblygiad polisi.

Cafodd ein dadansoddiad ei lywio hefyd drwy adolygu'r camau rydym eisoes wedi'u cymryd i gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 ac i gyflawni dyletswyddau penodol eraill sy'n berthnasol i gydraddoldeb. Gwnaethom hefyd gynnal ymarfer meincnodi a oedd yn asesu ein gwaith cydraddoldeb presennol yn erbyn Fframwaith Cydraddoldeb y Gymdeithas Llywodraeth Leol.¹

Adolygiad o dystiolaeth ac arfer Datblygwyd ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol arfaethedig drwy adolygiad cynhwysfawr o dystiolaeth ac ymarfer meincnodi a oedd yn asesu ein gwaith cydraddoldeb presennol yn erbyn Fframwaith Cydraddoldeb y Gymdeithas Llywodraeth Leol.

Er mwyn datblygu ein sylfaen dystiolaeth gychwynnol i lywio ein hamcanion arfaethedig, cwblhawyd:

- Dadansoddiad o ofynion deddfwriaethol cydraddoldeb
- Dadansoddiad o flaenoriaethau polisi lleol a'u cyfraniad at wneud Caerdydd yn ddinas decach a mwy cyfartal
- Asesiad o'n gwaith cydraddoldeb presennol yn erbyn Fframwaith Cydraddoldeb y Gymdeithas Llywodraeth Leol
- Adolygiad o setiau data cenedlaethol a lleol sy'n berthnasol i grwpiau nodweddion gwarchoddedig ac anfantais economaidd-gymdeithasol

¹ [Fframwaith Cydraddoldeb ar gyfer Llywodraeth Leol | Cymdeithas Llywodraeth Leol](#)

- Dadansoddiad o ymatebion blaenorol i ymgynghoriadau'r Cyngor ar faterion cydraddoldeb
- Dadansoddiad o'n perfformiad yn erbyn meincnodi cynlluniau cydraddoldeb fel Mynegai Cydraddoldeb Stonewall
- Adolygiad o ymchwil a chyhoeddiadau diweddar gan gyrff cynrychioliadol a grwpiau eiriolaeth sy'n cynrychioli'r rhai â nodweddion gwarchoddedig neu i fynd i'r afael â thlodi yng Nghymru neu'r DU

Y broses ymgynghori

Gwahoddwyd trigolion Caerdydd, staff y Cyngor a sefydliadau sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchoddedig a chymunedau o ddiddordeb eraill, gan gynnwys y rhai ar incwm isel, i fwydo tystiolaeth a syniadau i ni ynglŷn â'n hamcanion arfaethedig a sut i'w cyflawni.

Roedd ymarferion ymgynghori yn cynnwys nifer o grwpiau ffocws rhanddeiliaid gyda grwpiau o drigolion sydd ag ystod o nodweddion gwarchoddedig, cynnwys ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol arfaethedig yn Arolwg Dinas Deg 2020 mewn fformatau arolwg copi caled ac ar-lein, sesiynau un-i-un gydag arweinwyr cydraddoldeb enwebedig y gwasanaeth a Seminar y Ddinas Deg, a wahoddodd arbenigwyr ar dlodi, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i ymgysylltu ag adrannau'r Cyngor a rhanddeiliaid ehangach er mwyn cyfrannu at y datblygiad o'n gweledigaeth ar gyfer 2020-2024.

Yn ogystal, ymgynghorwyd â'r Tîm Polisi Corfforaethol, gan gynnwys swyddogion sy'n gyfrifol am Gynllun Corfforaethol a Chynllun Llesiant y Cyngor i sicrhau parhad ac integreiddio ein dyletswyddau cydraddoldeb ar draws strategaethau allweddol y Cyngor a phartneriaeth. Roedd hyn yn sicrhau bod ein Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020 2024 yn cynnwys mentrau mawr ar draws cyfarwyddiaethau ac yn nodi eu cyfraniad at gyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb drwy gydol y strategaeth.

Dinas Deg: Caerdydd 2020

Amlinellodd arolwg Dinas Deg 2020 ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol arfaethedig ar gyfer 2020-2024 a gwahoddodd farn trigolion ar flaenoriaethau ar gyfer eu cyflawni. Roedd yr arolwg hwn ar gael ar-lein, mewn fformat dwyieithog, yn ystod mis Chwefror a mis Mawrth 2020. Cynhaliodd tudalen we benodol y cyngor yr arolwg ac esboniodd gyd-destun yr ymgynghoriad: www.cardiff.gov.uk/faircitysurvey. Roedd copïau print o lyfryn yr arolwg ar gael mewn lleoliadau cyngor a phartneriaid ledled y ddinas yn ystod y cyfnod hwn. Arddangoswyd posteri hyrwyddo ar draws yr 19 o Lyfrgelloedd a Hybiau'r Cyngor yn y ddinas er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r ymgynghoriad. Hyrwyddwyd yr arolwg i staff y Cyngor drwy ein bwletin 'Gwybodaeth Staff', sy'n mynd i 8,182 o gyfeiriadau e-bost ar draws y Cyngor. Cynhaliwyd ymgyrch gyfathrebu ar y cyfryngau cymdeithasol er mwyn hyrwyddo'r ymgynghoriad. Mae gan gyfrifon Twitter a Facebook Cyngor Caerdydd gynulleidfa ar y cyd o 89,000 o ddilynwyr (78 mil Twitter, 11 mil Facebook).

Cynhaliwyd gwaith maes wedi'i dargedu yn y 10 lleoliad stryd fawr allweddol canlynol ledled y ddinas: Adamsdown, Butetown, Cathays, Trelái, Gabalfa, Grangetown, Pentwyn, Sblot, Llanrhymni, Trowbridge. Mae'r rhain yn ardaloedd lle mae cyfradd ymateb is wedi'i dangos mewn ymgynghoriadau blaenorol.

Cynhyrchwyd yr holl lenyddiaeth ymgynghori a holiaduron gan Ganolfan Ymchwil Caerdydd.

Seminar Dinas Deg

Cawsom ddigwyddiad ymgysylltu ar 14 Ionawr 2020 i ymgynghori ar ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol drafft gydag arweinwyr cydraddoldeb enwebedig o bob rhan o'r Cyngor a rhanddeiliaid allanol sy'n cynrychioli grwpiau nodweddion gwarchoddedig a chymunedau o ddiddordeb.

Croesawodd y digwyddiad siaradwyr arbenigol o Sefydliad Bevan, Llywodraeth Cymru i osod cyd-destun cyflwyno'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yng Nghymru a Stonewall. Roedd ein siaradwyr hefyd yn cefnogi trafodaethau bord gron ynglŷn â'n Hamcanion Cydraddoldeb Strategol a'u cyflawni.

Croesawodd y Seminar 70 o gynrychiolwyr o amrywiaeth o feysydd gwasanaeth gan gynnwys gwasanaethau cymdeithasol, tai, datblygu economaidd a chaffael.

Darganfyddwch fwy am ein proses ymgynghori yn yr [Adroddiad Ymgynghori](#).

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae Cyngor Caerdydd yn defnyddio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel ffordd o werthuso ein cynigion i weld a oes ganddynt y potensial i effeithio ar bobl yn wahanol a chefnogi ein proses o wneud penderfyniadau.

Eu diben yw nodi a mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau presennol neu bosibl i wneud yr hyn a wnawn mor deg â phosibl. Rydym yn darparu rhaglen hyfforddi gadarn, codi ymwybyddiaeth a chynghor 1-2-1 i holl feysydd gwasanaeth y Cyngor i'w chefnogi mewn cynigion sgrinio a chwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb o ansawdd uchel, lle mae eu hangen.

Ail-lansiwyd ein rhaglen o hyfforddiant ac arweiniad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb yn 2019 a chyrraeddwyd dros 100 o swyddogion y Cyngor yn ystod y cyfnod adrodd hwn. Mae ein hyfforddiant a'n harweiniad yn ceisio sicrhau bod dadansoddiad cydraddoldeb y Cyngor:

- yn amserol, yn berthnasol ac yn cael ei ddefnyddio i lywio penderfyniadau;
- yn arwain at gamau gweithredu a mesurau clir ar gyfer llwyddiant;
- yn cynnwys methodoleg ar gyfer asesiadau effaith cronol a phennu cyllidebau;
- yn ystyried grwpiau perthnasol eraill nad ydynt wedi'u diogelu'n benodol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae adborth o'n hyfforddiant AEG yn dangos bod ein gweithlu wedi:

- Mwy o hyder wrth gynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb
- Cael gwell dealltwriaeth o grwpiau cydraddoldeb yng Nghaerdydd
- Mwy o wybodaeth am ble i ddod o hyd i ddata a thystiolaeth berthnasol
- Mwy o fewnwelediad i sut y gall cynigion effeithio ar wahanol grwpiau

Roedd pob un o'n Cynigion Arbed Cyllideb a'n Cynigion ar gyfer Cais Twf hefyd yn destun Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gyda'r asesiadau a gwblhawyd yn cael eu cyhoeddi ar wefan y Cyngor.

Amcan 2 - Cynorthwyo mynediad ehangach at wybodaeth ac amgylcheddau'r Cyngor a chyfranogiad mewn gwasanaethau'r Cyngor

Mynediad at Wasanaethau

Gwnaethom barhau â'n Rhaglen Hybiau Cymunedol gyda'r nod o alluogi trigolion Caerdydd i gael mynediad at y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt yn eu cymunedau lleol eu hunain.

Mae hybiau'n darparu gwasanaethau cydgysylltiedig a chydweithio agosach rhwng Cyngor Caerdydd a'i bartneriaid, gyda phob Hyb yn darparu amrywiaeth o wasanaethau craidd y Cyngor a nifer o wasanaethau arbenigol y Cyngor a phartneriaid yng nghanol ardaloedd cymunedol sy'n galluogi defnyddwyr gwasanaeth i gael mwy o fynediad at wasanaethau.

Roedd dechrau'r pandemig yn her na welwyd ei thebyg o'r blaen i Gyngor Caerdydd, gan effeithio ar bron bob agwedd ar ddarparu gwasanaethau. Mae'r Cyngor wedi gweithio'n ddiflino i sicrhau bod gwasanaethau rheng flaen allweddol yn parhau i gael eu darparu ar gyfer pobl fwyaf agored i niwed y ddinas.

Er mwyn diwallu anghenion ein defnyddwyr gwasanaeth mwyaf agored i niwed, darparwyd amrywiaeth o wasanaethau'r cyngor gennym mewn Hybiau cymunedol, gan alluogi defnyddwyr gwasanaethau i gael gafael ar gyngor a chymorth wedi'i deilwra i ddiwallu anghenion y gymuned leol. Oherwydd COVID-19 o fis Mawrth 2020 ymlaen, rhoddwyd blaenoriaeth i wasanaethau'r Hybiau i ddiwallu anghenion y rhai mwyaf agored i niwed.

Darparwyd gwasanaeth llyfrgell symudol a gwasanaeth llyfrgell yn gaeth i'r tŷ i'r rhai nad oeddent yn gallu cael mynediad i'w llyfrgell leol. Bu'r gwasanaeth hwn yn amhrisiadwy o ran diwallu anghenion y rhai sy'n ynysu neu'n gwarchod rhag COVID-19.

Datblygwyd Gwasanaeth Cymorth a Chyngor i Deuluoedd newydd yng Nghaerdydd fel rhan o Gymorth Cynnar, gan alluogi plant, pobl ifanc a'u teuluoedd i gael gafael ar wybodaeth, cyngor a chymorth wedi'u teilwra i ddiwallu eu hanghenion.

Datblygwyd ein cynnig Rhianta Caerdydd i ddarparu dewislen ledled y ddinas o raglenni rhianta i deuluoedd â phlant 0-18 oed Caerdydd. Mae Rhianta Caerdydd yn darparu amrywiaeth o wasanaethau i rieni a theuluoedd ar draws Caerdydd gyda chyfleusterau meithrinfa ar gael.

Mae'r gwasanaethau hyn yn cynnwys:

- Gro Brain

- Rhaglen Datblygu Rhieni
- Cryfhau Teuluoedd a
- Rhieni'n Gyntaf (Cymorth rhianta 1:1 dan arweiniad Seicoleg).

Gwnaethom hefyd dreialu dull newydd o weithio mewn ardaloedd gyda chymunedau i ddatblygu dull wedi'i dargedu o fynd i'r afael â throseddu a grymuso pobl leol i wella'r ardal y maent yn byw ynddi.

Gwnaethom recriwtio Cynghorwyr Anabledd Cymorth i Deuluoedd i ddarparu cymorth arbenigol i deuluoedd â phlentyn anabl neu ar gyfer plant ag anghenion ychwanegol a gweithio gyda'r Bwrdd Iechyd i gynig Arbenigwyr Iechyd Meddwl Sylfaenol i ddarparu cymorth i blant a phobl ifanc ag anghenion iechyd meddwl emosiynol. Mae ymgynghorwyr yn sicrhau bod teuluoedd plant a phobl ifanc sydd ag anabledau neu anghenion ychwanegol yn cael y wybodaeth ddiweddaraf sy'n berthnasol ac o fudd iddynt.

Darpariaeth y Gymraeg

Mae gan Gyngor Caerdydd, fel pob corff cyhoeddus perthnasol arall yng Nghymru, ddyletswydd statudol i gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg sy'n egluro sut y dylem ddefnyddio'r Gymraeg mewn sefyllfaoedd gwahanol. Mae 'Safonau'r Gymraeg' yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg ym mhob un o wasanaethau'r Cyngor.

Er mwyn sicrhau bod pob rhan o'r Cyngor yn cydymffurfio ac yn ddwyieithog, mae Cyngor Caerdydd yn parhau i ddarparu gwybodaeth reolaidd sy'n cael ei chyfleu i bob cyflogai ar draws pob cyfarwyddiaeth drwy e-byst gwybodaeth staff rheolaidd a thrwy safle mewnwyd gweithwyr y Cyngor

Rydym hefyd yn parhau i weithredu'r camau gweithredu a nodwyd yn ein Strategaeth Iaith Ddwieithog Caerdydd. Mae Strategaeth Ddwieithog Caerdydd yn cynnwys camau gweithredu a thargedau uchelgeisiol a phellgyrhaeddol i gefnogi'r defnydd o'r Gymraeg yng nghymunedau Caerdydd. Mae'r camau hyn yn cefnogi Cymraeg 2050 ac yn caniatáu i'r Cyngor symud yn nes at ei weledigaeth o Gaerdydd fel prifddinas wirioneddol ddwyieithog.

Mynediad at wybodaeth

Mae darparu gwybodaeth hygyrch yn helpu i wella mynediad at wasanaethau, hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol a galluogi pobl i wneud dewisiadau mwy gwybodus am bethau sy'n effeithio ar eu bywydau. Mae darparu gwybodaeth hygyrch yn cynorthwyo cyfathrebu â defnyddwyr gwasanaeth, yn cefnogi gweithgarwch ymgysylltu effeithiol, a gall leihau anghydraddoldebau a rhwystrau, gan helpu pobl i gyflawni eu potensial llawn.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, datblygwyd gwefan Cymorth a Chyngor i Deuluoedd Caerdydd fel rhan o Gymorth Cynnar, i gynnwys gwybodaeth am y gwasanaethau a'r cymorth sydd ar gael i weithwyr proffesiynol sy'n gweithio gyda theuluoedd, rhieni/gofalwyr a phlant a phobl ifanc.

Gwnaethom hefyd gynhyrchu fersiynau o ddogfennau strategol sy'n Dda i Blant i roi gwybod i blant a phobl ifanc am benderfyniadau sy'n cael eu gwneud.

Datblygwyd a diweddarwyd gwefan Awyr Agored Caerdydd gennym i gynnwys gwybodaeth am barciau a mannau gwyrdd (gan gynnwys gweithgareddau gydol y flwyddyn).

Mynediad Corfforol

Mae Cyngor Caerdydd yn cydnabod pwysigrwydd mynediad corfforol i adeiladau ac amgylcheddau o ran galluogi pobl i gymryd rhan mewn gweithgareddau o ddydd i ddydd a'u galluogi i gyflawni eu potensial llawn. Mae gwneud mannau a chyfleusterau cyhoeddus yn hygyrch yn gorfforol i bobl anabl hefyd yn eu gwneud yn fwy hygyrch i bawb.

Er mwyn gwneud ein hamgylcheddau'n fwy hygyrch, yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gwnaethom wneud addasiadau i ysgolion i ddarparu amgylcheddau hygyrch i ddisgyblion a staff anabl. Roedd y gwaith hwn hefyd yn cynnwys ysgolion Caerdydd yn cynhyrchu Cynlluniau Mynediad i'r Anabl sy'n ceisio sicrhau mynediad corfforol i ysgolion a bod disgyblion yn gallu manteisio ar y cwricwlwm a gwybodaeth am eu haddysg.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gwnaethom hefyd barhau i ddarparu Grantiau Cyfleusterau i'r Anabl i alluogi pobl anabl i aros yn annibynnol yn eu cartrefi. Nod y cynllun Grant Cyfleusterau i'r Anabl yw rhoi gwell rhyddid i unigolion symud i mewn ac o amgylch eu cartref drwy helpu tuag at y gost o addasu cartrefi i ddiwallu anghenion deiliaid anabl.

Buom hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â chanolfannau hamdden GLL, i ddarparu sesiynau ar gyfer pobl anabl a grwpiau menywod yn unig a gynlluniwyd i alluogi holl drigolion y ddinas i gael y cyfle i gymryd rhan mewn gweithgareddau hamdden lle gallant deimlo'n gyfforddus ac yn cael eu cefnogi.

Gweithiodd ein Tîm Rheoli Adeiladu gydag amrywiaeth o bartneriaid i sicrhau bod ystyriaethau mynediad yn cael eu cynnwys mewn rhaglenni gwaith. Cafodd nifer o brosiectau allweddol eu cwblhau'n ymarferol gan gynnwys Lleiniau 2 a 3 o'r Sgwâr Canolog ar gyfer Prifysgol Caerdydd a'r BBC, sy'n hanfodol o ran mynediad at ddysgu a'r cyfryngau. Dechreuodd Llain 4, y datblygiad defnydd cymysg newydd ar

gyfer y Gyfnewidfa Drafnidiaeth, y Swyddfeydd ac unedau'r Sector Rhentu Preifat, o ddifrif ac mae'n addo sicrhau gwelliannau sylweddol i rwydwaith trafndiaeth y ddinas, gan sicrhau mwy o fynediad at wasanaethau cyhoeddus, cyflogaeth a mwynhad o arlwy diwylliannol a digwyddiadau'r ddinas.

Cynyddu mynediad i ddemocratiaeth

Y cyfnod adrodd hwn, darparwyd gwybodaeth i etholwyr ar gofrestru pleidleiswyr i baratoi ar gyfer Etholiad Seneddol y DU a'r Etholiad Seneddol Ewropeaidd terfynol.

Gwnaethom sicrhau bod ein prosesau pleidleisio ar gael fel y bo modd, mewn gorsafoedd pleidleisio a thrwy ddulliau pleidleisio drwy'r post, gan alluogi etholwyr i gymryd rhan yn y broses ddemocrataidd.

Gwnaethom hefyd barhau i gefnogi Cyngor Ieuenctid Caerdydd i sicrhau bod lleisiau pobl iau yn cael eu clywed fel rhan o'n prosesau gwneud penderfyniadau.

Cyngor Ieuenctid Caerdydd yw rhwydwaith swyddogol Caerdydd ar gyfer pobl ifanc 11-25 oed sy'n cefnogi pobl ifanc i fod yn eiriolwyr dros newid cadarnhaol ledled y ddinas. Drwy gydol y cyfnod adrodd hwn, parhaodd y Cyngor Ieuenctid i gyfarfod yn fisol a gweithio ar flaenoriaethau a nodwyd gan bobl ifanc o bob rhan o'r ddinas gyda'r nod o wneud Caerdydd yn lle gwell i bobl ifanc fyw, gweithio a chwarae ynddo.

Amcan 3 - Cynorthwyo ymgynghoriad dinasyddion ehangach ac ymgysylltu â'r Cyngor a'i benderfyniadau

Ymgysylltu Dinasyddion

Cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau ymgynghori ac ymgysylltu ledled y ddinas yn ystod y cyfnod adrodd hwn ar gyfer ystod eang o fentrau'r Cyngor a phartneriaeth. Cyn COVID-19, cynhaliwyd llawer o ddigwyddiadau mewn lleoliadau yn y gymuned gan ganiatáu mynediad da i bobl leol. Roeddem yn gallu cyrraedd pobl drwy bartneriaid gan gynnwys Panel Dinasyddion Caerdydd, y Cyngor Ieuencid, Fforymau 50+ Caerdydd, Clwb Byddar Caerdydd a'n Partneriaid Trydydd Sector niferus. Gwnaethom hefyd gynnal mentrau wedi'u targedu i ymgysylltu â phobl ifanc, trigolion Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig a thrigolion Arc Ddeheuol Caerdydd.

Parhawyd i gyflawni ein haddewid o dan Siarter Iaith Arwyddion Prydain Cymdeithas Pobl Fyddar Prydain. Fel rhan o'r ymrwymiad hwn, cynhaliwyd cyfarfodydd bob deufis gyda'r gymuned Fyddar leol, lle cafodd pobl gyfle i ddweud wrthym am eu profiadau o'n gwasanaethau, a chynnig syniadau ar gyfer gwella.

Gwahoddwyd pobl sy'n byw ac yn gweithio yng Nghaerdydd i leisio eu barn ar wasanaethau'r Cyngor drwy ein harolwg blynyddol Holi Caerdydd. Mae'r data y mae'r arolwg yn ei gasglu yn allweddol i helpu i lunio ein gwasanaethau a dysgu'r hyn y mae pobl yn ei feddwl mewn gwirionedd, o ran profiadau cadarnhaol a lle y gellid gwella pethau.

Buom yn gweithio gyda'n Rhwydweithiau Gweithwyr Cydraddoldeb, sef y Rhwydwaith Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, y Rhwydwaith Gofalwyr, y Rhwydwaith Anabledd, y Rhwydwaith LHDT+ a'r Rhwydwaith Menywod, i sicrhau bod pob rhwydwaith yn gallu cyfrannu at ddatblygu polisi'r Cyngor a safonau perthnasol, e.e., Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Er mwyn meithrin dealltwriaeth o brofiadau ein cleientiaid o'n Gwasanaethau Plant, comisiynwyd prosiect Straeon Digidol gennym. Roedd hyn yn galluogi ein

defnyddwyr i roi adborth i ni a chael llais wrth lunio gwasanaethau a phenderfyniadau yn y dyfodol sy'n effeithio ar eu bywydau.

Cynhaliwyd ymgynghoriad ynghylch ail-gomisiynu gofal cartref a oedd yn rhoi cyfle i archwilio dulliau newydd o ddarparu gofal gyda darparwyr. Nododd Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) yn ei llythyr perfformiad blynyddol fod gofal cartref, sef conglaen unrhyw system gofal cymdeithasol, wedi'i ddatblygu'n dda yng Nghaerdydd gyda thros 50 o ddarparwyr yn cynnig gofal a chymorth.

Lansiwyd ein Strategaeth Sy'n Dda i Blant yn 2018, gydag achrediad UNICEF ar y trywydd iawn ar gyfer 2021.

Gan weithio gyda'n partneriaid, gwnaethom barhau i wneud dinas lle mae lleisiau, anghenion, blaenoriaethau a hawliau plant a phobl ifanc wrth wraidd polisiau a phenderfyniadau cyhoeddus.

Amcan 4 - Cynorthwyo pobl i herio triniaeth annheg

Gwella'r arwyddion ar gyfer gwasanaethau cymorth troseddau casineb ac annog adrodd

Gall troseddau casineb fod yn ymosodiadau corfforol neu lafar, bygythiadau neu inswlin sy'n cael eu hysgogi gan Oedran, Anabledd, Ethnigrwydd, Cred Grefyddol neu Ddiffyg Cred, Rhyw neu Hunaniaeth Rhywedd neu Gyfeiriadedd Rhywiol y dioddefwr. Gallant fod yn unrhyw weithred droseddol y mae'r dioddefwr neu unrhyw berson arall yn ei hystyried yn cael ei hysgogi gan ragfarn a chasineb.

Er mwyn helpu i gynyddu'r nifer sy'n adrodd am droseddau casineb ac wrth wneud cymorth i leihau nifer yr achosion, darparwyd gwybodaeth ar ein gwefan am droseddau casineb a digwyddiadau casineb a sut y dylid rhoi gwybod am y rhain.

Gyda'n partneriaid yn y bwrdd gwasanaethau cyhoeddus, rhoesom drefniadau cofnodi digwyddiadau diogelwch cymunedol ar waith fel y gall partneriaid sy'n gweithio yng nghymunedau'r ddinas helpu i nodi arwyddion o berygl neu gamdriniaeth. Mae'r meysydd ffocws hyd yn hyn wedi cynnwys y digartref, diogelu mannau cyhoeddus gan gynnwys ymddygiad gwrthgymdeithasol, cam-drin domestig a grwpiau o fudwyr sy'n agored i niwed.

Hyfforddi Cyflogeion

Rydym yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'n dyletswyddau cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus ar draws y sefydliad, yn enwedig yr angen i roi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo cysylltiadau da.

Mae ein hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb rheolaidd yn sicrhau bod yr holl staff yn deall y dyletswyddau hyn yn eang ac yn rhoi enghreifftiau clir o wahanol fathau o wahaniaethu, yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol, ynghyd ag aflonyddu ac erledigaeth er mwyn galluogi staff i adnabod yr ymddygiadau hyn a rhoi arweiniad ar sut i'w hadrodd.

Mae ein rhaglen hyfforddi Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb hefyd yn cyfrannu at ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad, gan sicrhau bod ein prosesau datblygu polisi

yn ystyried ystyriaethau cydraddoldeb ac yn lleihau'r effaith negyddol ar ddefnyddwyr gwasanaethau.

Cyngor ac Arweiniad

Mae grymuso gweithwyr i herio triniaeth annheg yn hanfodol i greu a chynnal amgylchedd gwaith pe bai gweithwyr yn teimlo eu bod yn gallu bod nhw eu hunain. I gefnogi hyn, rydym yn rhoi cyngor ac arweiniad ar herio triniaeth annheg i weithwyr a defnyddwyr gwasanaethau drwy sawl sianel. Mae hyn yn cynnwys ymateb i ymholiadau dros y ffôn, drwy ein gwefan fewnol ar y fewnrwyd a thrwy wefan allanol y Cyngor.

Rydym hefyd yn parhau i hyrwyddo ein Polisi Datrys i gyflogeion (a ddisodlodd ein polisïau Cwynion a Bwlio ac Aflonyddu) drwy ein safle mewnol ar y fewnrwyd.

Fel rhan o'n gwasanaethau Hyb, cynhaliwyd amrywiaeth o wasanaethau cyngori gennym mewn nifer o'n Hybiau Cymunedol a all gynnig cyngor a chymorth i breswylwyr lle maent yn teimlo eu bod wedi cael eu trin yn annheg fel defnyddiwr, gweithiwr neu fel cleient gwasanaeth cyhoeddus.

Caffael

Ym mis Mawrth 2017, Cyngor Caerdydd fu'r corff cyhoeddus cyntaf i lofnodi dogfen Llywodraeth Cymru, Cod Ymarfer: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi.

Mae 12 ymrwymiad y Cod yn cynnwys mynd i'r afael â Chaethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl. Fel rhan o'r gwaith o fynd i'r afael â Chaethwasiaeth Fodern rydym wedi cynhyrchu Datganiad Caethwasiaeth Fodern. Mae'r datganiad yn canolbwyntio sylw ar ymchwilio i gadwyni cyflenwi er mwyn sicrhau nad oes unrhyw gysylltiad â chaethwasiaeth fodern.

Fel rhan o'n hymrwymadau, rydym wedi annog holl staff a gweithwyr cyflenwyr a chontractwyr i chwythu'r chwiban ar gyflogaeth anfoesegol, cam-fanteisio a masnachu mewn pobl.

Er mwyn codi ymwybyddiaeth o'n cyfrifoldebau, mae gweithwyr y Cyngor hefyd yn cymryd rhan ym Modiwl Hyfforddiant Codi Ymwybyddiaeth ar-lein Diogelu Plant ac Oedolion (sy'n cynnwys Caethwasiaeth Fodern).

Tasglu Cydraddoldeb Hiliol

Mewn ymateb i'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys a'r anghydraddoldebau a wynebwr gan gymunedau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig, ymrwymodd Cyngor Caerdydd i

sefydlu Tasglu Cydraddoldeb Hiliol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yng Nghaerdydd.

Yn ystod haf 2020 cynhaliwyd ymgynghoriad cyhoeddus i bennu meysydd blaenoriaeth i'w hystyried gan y Tasglu.

Yn ystod yr amserlen hon, cynhaliwyd proses penodiadau cyhoeddus hefyd i ddewis aelodau o'r tasglu. Dewiswyd aelodaeth (drwy asesiad yn erbyn manyleb person a hysbysebwyd) i sicrhau cydbwysedd cynrychiolaeth ar draws nifer o sectorau:

- Y Sector Gwirfoddol a'r Gymuned
- Sefydliadau
- Gwasanaethau Cyhoeddus
- Cyflogwyr Mawr a Mentrau Bach a Chanolig (BBaCh)
- Diwylliant a'r Celfyddydau
- Addysg, gan gynnwys Addysg Bellach ac
- Addysg Uwch
- Chwaraeon
- Undebau Llafur, Plant a Phobl Ifanc

Bydd cyfarfod cyntaf y Tasglu yn cael ei gynnal yn dilyn y cyfnod adrodd hwn.

Amcan 5 - Cynorthwyo'r rhai a allai wynebu rhwystrau rhag cyflawni eu potensial

Pobl Ifanc

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, bu dros 219 o fusnesau lleol mewn partneriaeth â ni i hyrwyddo Addewid Caerdydd.

Uchelgais Addewid Caerdydd yw annog mwy o bobl ifanc i gael addysg, cyflogaeth a hyfforddiant, i gynyddu eu cyfleoedd yn y dyfodol. Hyd yma mae 150 o fusnesau wedi gwneud addewidion penodol i gefnogi ein hysgolion a'n pobl ifanc.

Hyrwyddwyd ein cynllun Prentis Corfforaethol Iau i bobl ifanc 16+ oed ledled y ddinas. Mae'r cynllun yn darparu prentisiaethau a rolau hyfforddeion ar draws llawer o wasanaethau'r Cyngor ac yn rhoi cyfle i bobl ifanc gael gwybodaeth am y sector cyhoeddus a phrofiad yn y gweithle. Mae'r cynllun yn annog pobl ifanc i ystyried y Cyngor fel cyflogwr yn y dyfodol.

Cynorthwyodd ein gwasanaeth i Mewn i Waith gyda chyfleoedd hyfforddiant a lleoliadau gwaith i Blant sy'n Derbyn Gofal a phobl ifanc sy'n gadael gofal y Cyngor drwy'r cynllun Hyfforddeiaeth Dechrau Disglair. Nod y cynllun yw sicrhau bod plant sy'n derbyn gofal a phobl ifanc sy'n gadael y system ofal yn cael cyfleoedd i lwyddo. Mae amrywiaeth o bartneriaid yn helpu i gyflawni Dechrau Disglair, gan gynnwys yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Ymgysylltodd dros 5,000 o bobl ifanc o bob oed, o bob rhan o Gaerdydd, â ni fel rhan o'n gwaith tuag at ddod yn Ddinas sy'n Dda i Blant, gan gynnwys Symposiwm Caerdydd a'r Fro sy'n Dda i Blant, gan gynnwys pobl ifanc ac amrywiaeth o bartneriaid i drafod sut i gynnwys pobl ifanc ymhellach yn y gwaith o ddatblygu dull mwy seiliedig ar hawliau o ymdrin â gwasanaethau.

Wrth ddatblygu Cartref Plant newydd, gwnaethom ymgysylltu â phobl ifanc â phrofiad o ofal i recriwtio tîm rheoli, sy'n cynnwys pobl ifanc a staff. Roedd pobl ifanc yn llunio'r gwasanaeth gyda'u profiadau personol o ofal ac yn chwarae rhan hanfodol yn dylanwadu ar y ganolfan newydd.

Gwnaethom gyhoeddi ein 'Cyflawni Canlyniadau Rhagorol' Strategaeth, sy'n nodi ein blaenoriaethau ar gyfer cefnogi plant, yn enwedig y rhai sy'n agored i niwed neu sydd wedi ymuno â'r system ofal. Elfen allweddol o'r Strategaeth yw darpariaeth leol effeithiol, a thrwy hynny leihau'r angen am leoliadau y tu allan i'r sir lle mae canlyniadau'n debygol o fod yn llai cadarnhaol.

Gwnaethom hyrwyddo cyflwyno'r Cynnig Gofal Plant 30 awr am ddim, sy'n darparu 30 awr o ofal plant a darpariaeth feithrin a ariennir gan y llywodraeth ar gyfer plant 3 a 4 oed, am hyd at 48 wythnos y flwyddyn.

Datblygwyd Strategaeth Camfanteisio ar Blant ac Oedolion ar y cyd i amddiffyn plant ac oedolion rhag y risg o niwed a cham-drin, gan ganolbwyntio sylw ar themâu newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg mewn perthynas â cham-fanteisio ar blant ac oedolion, fel caethwasiaeth fodern. Un o'r blaenoriaethau allweddol fydd gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu dull o ddiogelu cyd-destunol, gan gydnabod y gall y gwahanol berthnasau y mae pobl ifanc yn eu meithrin yn eu cymdogaethau, ysgolion ac ar-lein arwain at gam-fanteisio, trais a cham-drin y tu allan i'r uned deuluol.

Buom yn gweithio i gefnogi ysgolion a dysgwyr dan anfantais ddigidol, gan gaffael 2,500 MiFi neu gysylltiadau band eang bach ar gyfer dysgwyr sydd o dan anfantais ddigidol, a chyflenwi 1,550 o ddyfeisiau ychwanegol i ategu'r dyfeisiau sydd eisoes yn cael eu cyflenwi gan ysgolion.

Gweithiodd ein tîm ymweld â'r Gwasanaethau Byw'n Annibynnol i sicrhau'r gwasanaethau a'r manteision mwyaf posibl i ddefnyddwyr gwasanaeth cymwys er mwyn hyrwyddo byw'n hirach ac yn annibynnol yn eu cartrefi eu hunain.

Digartrefedd

Ym mis Gorffennaf 2020, lansiodd y **Strategaeth 'Dim Mynd Nôl'**, model newydd o ddarpariaeth ddigartrefedd, sy'n canolbwyntio ar atal digartrefedd. Mae cymorth i symud ymlaen yn llwyddiannus i deuluoedd ac unigolion yn un o flaenoriaethau'r strategaeth.

Gwnaethom ailgartrefu 140 o bobl ddigartref yn nhair wythnos gyntaf argyfwng Covid, gan ddarparu llety lle'r oedd pobl yn ddiogel ac y gallent hunanynysu neu amddiffyn rhag y feirws. Sefydlwyd cyfanswm o 182 o unedau llety â chymorth yn ystod y pandemig, gan dynnu sylw at yr angen i ddarparu llety hirdymor ychwanegol gyda chymorth amlasiantaethol i ddiwallu anghenion pobl sengl ddigartref yng Nghaerdydd.

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Fe wnaethom gynnal ein statws **Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd** (achrediad Lefel 2), gan weithio i sicrhau bod pobl anabl a'r rhai â chyflyrau iechyd hirdymor yn cael y cyfleoedd i gyflawni eu potensial a gwireddu eu dyheadau.

Iechyd a Lles Cyflogeion

Fe wnaethom hyrwyddo ein Cyfeirlyfr Iechyd a Lles fel siop un stop o wasanaethau cymorth a gwybodaeth ar ystod eang o bynciau Iechyd a Lles a sicrhau bod hwn ar gael i weithwyr. Darperir diweddariadau Iechyd a Lles yn rheolaidd gan gynnwys cyngor ar arferion gweithio gartref o ganlyniad i bandemig Covid-19

Dinas Cyflog Byw

Enillodd Caerdydd gydnabyddiaeth fel Dinas Cyflog Byw ac ynghyd â grŵp o gyflogwyr blaenllaw yng Nghaerdydd ffurfiodd y Grŵp Gweithredu Cyflog Byw.

Lansiodd y grŵp Gynllun Gweithredu 3 blynedd i ddechrau gwneud Caerdydd, dinas Cyflog Byw. Mae'r cynnydd hyd yn hyn yn cynnwys –

- Cyrhaeddwyd y targed o 150 o gyflogwyr Cyflog Byw achrededig
- Mae cyfanswm nifer y gweithwyr a gyflogir gan gyflogwyr Cyflog Byw achrededig yng Nghaerdydd wedi cynyddu i 48,000
- Mae dros 61,000 o bobl yng Nghaerdydd bellach yn gweithio i gyflogwr Cyflog Byw
- Mae Caerdydd wedi cyflawni 43% o gyfanswm Cymru o 345 o gyflogwyr Cyflog Byw achrededig

Dinas sy'n Deall Dementia

Gyda'n cydweithwyr ar Fwrdd Partneriaeth Caerdydd, buom yn gweithio i wneud Caerdydd yn Ddinas sy'n Deall Dementia lle gall pobl yr effeithir arnynt gan ddementia barhau i ffynnu a mwynhau bywyd.

Llwyddodd rhaglen ymwybyddiaeth ac ymgysylltu Deall Dementia y Cyngor i gyflwyno nifer o fentrau proffil uchel i godi ymwybyddiaeth ar draws y ddinas. Cafodd Neuadd y Ddinas ei goleuo ar Ddiwrnod Clefyd Alzheimer y Byd a chymerodd Caerdydd sy'n Deall Dementia ran yn yr Wythnos Ymwybyddiaeth o Syrthio mewn cydweithrediad ag Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Drwy lansio modiwl e-ddysgu dwyieithog Cyfeillion Dementia, daeth Caerdydd yr Awdurdod Lleol cyntaf yn y DU i wneud hyfforddiant Cyfeillion Dementia yn orfodol ar draws ei weithlu. Mae'r arfer da hwn wedi'i rannu'n eang â sefydliadau ac Awdurdodau Lleol eraill, gan gynnwys Llywodraeth Cymru.

Gwasanaethau

Rhoddodd ein Swyddogion Cydlyniant Cymunedol cymorth ar waith i gynorthwyo gwladolion yr UE er mwyn sicrhau eu statws mewn fudo drwy Gynllun Setliad yr UE yn dilyn Brexit.

Cododd swyddogion ymwybyddiaeth o'r broses ymgeisio a'r dyddiad cau ar gyfer gwneud cais ynghyd â gwybodaeth am y cymorth a'r cyngor sydd ar gael.

Strategaeth Aer Glân

Datblygwyd Strategaeth Aer Glân gennym, i wella ansawdd aer a gwella canlyniadau iechyd ym mhob un o gymunedau Caerdydd. Nod y Strategaeth yw lleihau nifer y teithiau a wneir mewn cerbydau sy'n llygru yng Nghaerdydd, yn enwedig teithiau byr. Mae'r strategaeth yn hyrwyddo beicio, cerdded, trafnidiaeth gyhoeddus neu gerbydau trydan fel dulliau amgen o deithio.

Cyngor a Chymorth i Deuluoedd Caerdydd

Lansiwyd gwasanaeth Cyngor a Chymorth i Deuluoedd newydd yng Nghaerdydd, gan gynnig amrywiaeth o wasanaethau gwybodaeth, cyngor a chymorth i blant, pobl ifanc a'u teuluoedd drwy un pwynt mynediad. Mae'r wybodaeth a'r cymorth a gynigir yn cynnwys:

- Bywyd Teuluol
- Ymddygiad plant
- Gofal Plant
- Cymorth i Rieni
- Presenoldeb yn yr Ysgol
- Cyflogaeth, Arian a Thai
- Cyfeirio at wasanaethau eraill

Strategaeth Gomisiynu ar y Cyd ar gyfer Oedolion sydd ag Anableddau Dysgu.

Lansiodd Cyngor Caerdydd, Cyngor Bro Morgannwg a Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro Strategaeth Gomisiynu ar y Cyd ar gyfer Oedolion sydd ag Anableddau Dysgu.

Diben y strategaeth yw dangos sut bydd Cyngor Caerdydd, Cyngor Bro Morgannwg a Bwrdd Iechyd Caerdydd a'r Fro yn gweithio gyda'i gilydd i ymateb i anghenion a dyheadau ein hoedolion sydd ag anableddau dysgu mewn cyd-destun deddfwriaethol a chanllawiau cenedlaethol, cynlluniau lleol ehangach a'r adnoddau sydd ar gael.

Mae pob Swyddog Hyb a Chynghori Arian newydd yn derbyn hyfforddiant ar amrywiaeth o fudd-daliadau lles gan gynnwys Credyd Cynhwysol. Mae swyddogion yn meithrin dealltwriaeth o wahanol elfennau Credyd Cynhwysol a sut i wneud a chynnal hawliad. Mae swyddogion yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am newidiadau deddfwriaethol drwy e-bost, cylchlythyrau ac 'Uwch Friffiau'.

Gwasanaethau i Mewn i Waith

Parhaodd ein Gwasanaethau i Mewn i Waith i gefnogi pobl i gael gwaith a hyfforddiant, yn ogystal â chymorth a chynghor ynghylch Diwygio Lles a Chredyd Cynhwysol.

Roedd rhai o'n prif feysydd gwaith yn ystod y cyfnod adrodd hwn yn cynnwys:

- Parhaodd ein gwasanaeth i Mewn i Waith i gefnogi pobl i gael gwaith a hyfforddiant.
- Ysgrifennu CV
- Ffurflenni cais a llythyrau eglurhaol
- Chwilio am Swydd
- Cymorth cyflogaeth 1-i-1
- Technegau cyfweld
- Gwneud cais am y Credyd Cynhwysol ar-lein
- Hyfforddiant sgiliau gwaith am ddim
- Cyllid gofal plant, teithio a threuliau eraill (yn dibynnu ar gymhwysedd)
- Dechrau eich busnes eich hun
- Cyfleoedd gwirfoddoli
- Cyfleoedd lleoliadau gwaith

Strategaeth Pobl Hŷn

Sicrhawyd caniatâd cynllunio ar gyfer dros 100 o fflatiau Sy'n Ofal Barod i Bobl Hŷn yn unol â'n Strategaeth Pobl Hŷn. Datblygwyd y fflatiau Sy'n Ofal Barod i ddiwallu anghenion pobl hŷn/sy'n heneiddio, gan gynnwys darpariaeth ar gyfer addasiadau yn y dyfodol os oes angen. Bydd y fflatiau'n ategu ein gwaith o hyrwyddo a chynnal byw'n annibynnol.

Teleofal Caerdydd

Parhaodd Teleofal Caerdydd i ddarparu ei gyswllt ffôn 24 awr i'n gwasanaeth larwm ac ymateb cymunedol gan ganiatáu i bobl aros yn ddiogel ac yn annibynnol yn eu cartrefi eu hunain.

Fel rhan o Wasanaethau Digidol y Cyngor, mae Teleofal Caerdydd wedi gosod ystod o dechnoleg gynorthwyol tra'n darparu gwasanaeth i dros 4,500 o gwsmeriaid, gan ddarparu achubiaeth i lawer o bobl sy'n byw ar eu pen eu hunain, yn ogystal â chyplau a theuluoedd.

Amcan 6 – Mynd i'r afael â bylchau cyflog a nodwyd o ran Nodweddion Gwarchoddedig yn ein gweithlu

Polisi Tâl

Mae Cyngor Caerdydd yn cydnabod pwysigrwydd rheoli cyflogau'n deg ac yn gyson. Mae'r penderfyniadau a wneir ynghylch cyflogau yn hanfodol i gynnal cydraddoldeb ar draws y Cyngor, sy'n cefnogi Deddf Cyflog Cyfartal 1970 a Deddf Cydraddoldeb 2010.

Mae Caerdydd wedi datblygu Polisi Cyflog sy'n ceisio annog a galluogi gweithwyr i berfformio hyd eithaf eu gallu drwy'r ymrwymiad i weithredu strwythur cyflog a graddio tryloyw.

Er mwyn sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o'r polisi hwn ac o strwythurau graddio, gwnaethom hyrwyddo ein Polisi Cyflog a sicrhau bod hyn ar gael drwy ein mewnrwyd fewnol a'n gwefannau allanol.

Pecyn Cymorth Gwerthuso Swyddi

Mae Cyngor Caerdydd wedi cynnal proses gwerthuso swyddi sydd wedi'i chynllunio i ddarparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal, sy'n cael ei gwmpasu o fewn Deddf Cyflog Cyfartal 1970 ac yn fwy diweddar yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n cefnogi sefydlu strwythur graddio teg, tryloyw a chyfartal.

Er mwyn galluogi gweithwyr i sicrhau eu bod yn cael cyflog teg, gwnaethom hyrwyddo ein Pecyn Cymorth Gwerthuso Swyddi (sy'n galluogi i'r holl brosesau sy'n gysylltiedig â gwerthuso swyddi gael eu cynnwys mewn un ddogfen) i gyflogeion drwy ein safle ar y fewnrwyd.

Cyfleoedd Swyddi

Mae Cyngor Caerdydd yn ymwybodol bod nifer o feysydd allweddol lle mae angen iddo ganolbwyntio er mwyn cael gweithlu sy'n gallu diwallu anghenion ei ddefnyddwyr gwasanaeth ar hyn o bryd ac yn y dyfodol:

- Angen i'r gweithlu adlewyrchu'r cymunedau ehangach y mae'n eu gwasanaethu.
- Yr angen i hyrwyddo'r cyngor fel darpar gyflogwr.
- Yr angen i nodi a mynd i'r afael â bylchau rhwng gweithlu heddiw ac anghenion adnoddau dynol yfory,
- Yr angen i wella sgiliau ein gweithlu er mwyn diwallu anghenion ein cwsmeriaid

Er mwyn cyflawni'r rhain, hysbysebwyd ein swyddi'n allanol, yn ogystal ag yn fewnol, i gefnogi ein hymdrechion i greu cynrychiolydd gweithlu o'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Darparwyd ystod eang o brentisiaethau newydd i'r am ddim a chyfleoedd hyfforddi ar draws y cyngor. Gwnaethom hyrwyddo a gwella cyfleoedd cymwysterau prentisiaeth i bob gweithiwr er mwyn hyrwyddo hyfforddiant galwedigaethol.

Gwnaethom ddiweddarau'r cyflog byw ar gyfer y gweithwyr cyngor ar y cyflogau isaf gan wneud ein graddfa gyflog swyddi lefel mynediad yn fwy cystadleuol.

Un o flaenoriaethau'r Tasglu Cydraddoldeb Hiliol sydd newydd ei sefydlu yw canolbwyntio ar fynd i'r afael â rhwystrau i gyfleoedd cyflogaeth a hyrwyddo dilyniant o fewn y Cyngor.

Rhwydweithiau Cyflogeion

Mae gan Gyngor Caerdydd 5 Rhwydwaith Cyflogeion. Mae'r Rhwydweithiau'n darparu adnodd hanfodol a gwerthfawr sy'n cefnogi'r Cyngor i gyflawni ei ddyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i hyrwyddo cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth a hyrwyddo cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, parhawyd i weithio gyda'n rhwydweithiau i nodi'r cymorth pellach sydd ei angen i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol symud ymlaen o fewn y Cyngor.

Gwnaethom hefyd dreialu cynllun mentora gwrthdro rhwng swyddog uwch dîm rheoli mewn cydweithrediad â'n Rhwydwaith LHDT+ i barhau â'n hymdrechion i greu diwylliant sefydliadol croesawgar a chynhwysol.

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

Gwella Cydlyniant Cymunedol

Mae Cyngor Caerdydd wedi ymrwymo'n llwyr i gynyddu Cydlyniant cymunedol fel ffordd o chwalu rhwystrau, meithrin cydberthnasau a dod â chymunedau at ei gilydd. Wrth wneud hyn, ein nod yw adeiladu ar enw da Caerdydd fel dinas lle mae pobl o wahanol gefndiroedd ethnig, diwylliannol a chrefyddol yn byw ac yn gweithio gyda'i gilydd mewn awyrgylch o barch a dealltwriaeth o'r ddwy ochr. Credwn fod cymunedau cydlynol yn gymunedau sy'n gallu mynd i'r afael yn well â phroblemau cyffredin, i ddarparu cefnogaeth i'r ddwy ochr ac i gydweithio ar gyfer dyfodol cadarnhaol.

Er mwyn cefnogi mwy o gydlyniant cymunedol, parhawyd i weithredu Strategaeth Genedlaethol Cydlyniant Cymunedol a chynllun cyflawni Llywodraeth Cymru, gan gynnwys amrywiaeth o weithgareddau i gefnogi trigolion o wahanol gefndiroedd i gyfarfod drwy chwaraeon, diwylliant a'r celfyddydau a hyrwyddo lles grwpiau ymylol fel ffoaduriaid a cheiswyr lloches.

Yn 2019, cynhaliwyd Cynhadledd Dinasoedd Cynhwysol gennym, lle bu Arweinwyr Cyngor dinasoedd Prydain ac Ewrop yn trafod sut i sicrhau bod dinasoedd yn parhau i fod yn gynhwysol ac yn gydlynus ar ôl ymadael â'r UE.

Buom yn gweithio i gynnal ein safon Baner Borffor sy'n nodi canol ein dinas fel noson allan ddifyr, amrywiol a diogel.

Gwnaethom gynnwys cwestiynau yn ein Harolwg Holi Caerdydd yn gofyn pa mor ddiogel y mae pobl yn teimlo yn eu hardaloedd lleol a'u canfyddiadau o droseddu.

Parhawyd â'n haelodaeth o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall er mwyn gwella ein gweithle a gwella ein sgôr ar eu Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle.

Dathlu Amrywiaeth Caerdydd

Mae Cyngor Caerdydd yn falch iawn o enw da Caerdydd o fod yn ddinas amrywiol lle mae pobl o amrywiaeth eang o gefndiroedd yn cael eu croesawu a'u hannog i fod yn nhw eu hunain. Credwn ei bod yn iawn dathlu amrywiaeth fel ffordd o adeiladu cydlyniant cymunedol, creu ymwybyddiaeth ddiwylliannol, annog undod, dileu, gwahaniaethu a goresgyn stereoteipiau.

Er mwyn cyflawni hyn, gwnaethom hyrwyddo nifer o ddigwyddiadau i'n gweithwyr drwy ein mewnrwyd fewnol, gan gynnwys:

- Diwrnod Rhyngwladol y Menywod
- Mis Hanes LHDT+
- IDAHOBIT
- Diwrnod Gofalwyr
- Diwrnod Cofio'r Holocost
- Diwrnod Rhyngwladol i roi terfyn ar Drais yn erbyn Menywod
- Ramadan
- Mis Hanes Pobl Dduon
- Boreau Coffi Ymwybyddiaeth o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Gweithwyr

Gwnaethom hefyd gefnogi ein haelodau i fynychu ystod eang o ddigwyddiadau cymunedol, diwylliannol a chrefyddol, gan gynnwys:

- Dathliadau Eid
- Digwyddiadau Mis Hanes Pobl Dduon
- Balchder Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
- Digwyddiadau'r Nadolig
- Diwrnod Cofio'r Holocost
- Digwyddiad Hanukkah (Gŵyl y Goleuadau)
- Digwyddiadau Rhuban Gwyn (Diwrnod Rhyngwladol i roi terfyn ar Drais yn erbyn Menywod)
- Digwyddiad Deall Anabledd
- Digwyddiadau Dathlu Diwali
- Digwyddiadau Gŵyl y Cofio
- Digwyddiadau pen-blwydd Mahatma Gandhi
- Digwyddiadau Diwrnod Annibyniaeth
- Carnifal Butetown
- Digwyddiadau Gŵyl Hindŵaidd
- Digwyddiad Pen-blwydd y Deml Sîc
- Diwrnod Rhyngwladol y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Cofio'r Fasnach Caethwasiaeth

Buom hefyd yn gweithio gyda nifer o drefnwyr ac yn sicrhau bod canol ein dinas ar gael i gynnal nifer o ddiwyddiadau dathlu, gan gynnwys:

- Penwythnos Mawr Balchder
- Tafwyl
- Gorymdaith Dydd Gŵyl Dewi a
- Gwasanaeth Dinesig Dydd Gŵyl Dewi

Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol

Mae Cyngor Caerdydd yn cydnabod bod trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn arwain at ganlyniadau pellgyrhaeddol i deuluoedd, plant, cymunedau a chymdeithas yn gyffredinol a bod gwaith tuag at ddileu'r rhain o'r pwys mwyaf.

Er mwyn bwrw ymlaen â'r gwaith hwn, buom yn gweithio tuag at weithredu ein hymrwymadau i Strategaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol Caerdydd a Bro Morgannwg.

Gwnaethom hyrwyddo Strategaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol Caerdydd a Bro Morgannwg ar ein gwefan a darparwyd manylion cyswllt nifer o asiantaethau cymorth.

Cefnogwyd Diwrnod Rhuban Gwyn a chymerwyd rhan yn y gwasanaeth Golau a Chanhwyllau fel ffordd o godi ymwybyddiaeth o ddileu trais yn erbyn menywod.

I gael mwy o wybodaeth am unrhyw un o'r mentrau a nodir yn yr adroddiad blynyddol hwn, cysylltwch â:

Tîm Cydraddoldeb
Ystafell 401
Neuadd y Sir
Bae Caerdydd
CF10 4UW

E-bost: timcydraddoldeb@caerdydd.gov.uk

Cyngor Caerdydd

Adroddiad Amrywiaeth Gweithwyr 2021

Cynnwys

Adran	Cynnwys	Tudalen
1.	Cyflwyniad	2
2.	Dulliau Casglu Data	3
3.	Gweithlu'r Cyngor – Grŵp Ethnig a Hil	4
4.	Gweithlu'r Cyngor – Rhyw	11
5.	Gweithlu'r Cyngor – Oedran	15
6.	Gweithlu'r Cyngor – Nodweddion Eraill	17
7.	Caerdydd ar Waith	19
8.	Ymgeiswyr am Gyflogaeth	22
9.	Gwybodaeth am Hyfforddiant	23
10.	Gwybodaeth am Ddisgyblu	25
11.	Gwybodaeth am Adael	26
12.	Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	27
13.	Bwlch Cyflog Hil	28

1. Cyflwyniad

Bob blwyddyn mae Gwasanaethau Pobl AD (GPAD) yn datblygu Adroddiad Cydraddoldeb yn seiliedig ar y gofyniad statudol i ddarparu data cydraddoldeb. O ddadansoddi'r data, datblygir camau gweithredu ar gyfer y flwyddyn ganlynol. Cyfrifoldeb y Rheolwr Gweithredol yw monitro cynnydd ar y camau gweithredu, yna caiff cynnydd a rhwystrau camau gweithredu GPAD eu cyflwyno i Dîm Rheoli'r GPAD. Mae hyn yn caniatáu i'r Cyngor roi sylw dyledus i Ddyletswydd Gyffredinol Deddf 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'r polisïau a'r gweithdrefnau sy'n ymwneud â chyflogeion y mae'r 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 chyfleoedd hyrwyddo i'r holl gyflogeion ac mae proses ar waith i gynorthwyo rheolwyr a chyflogeion i weithredu addasiadau rhesymol. Mae Cytundeb Cyfunol y Statws Sengl hefyd wedi sicrhau cyflog cyfartal am waith cyfartal, gan gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac annog system ddidwyll.
- Rydym yn **Meithrin cysylltiadau da** drwy gefnogi pum rhwydwaith cydraddoldeb cyflogeion i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a chynnig cymorth a hyfforddiant ychwanegol i gyflogeion.

2. Dulliau Casglu Data

Mae'r Cyngor yn rheoli data cyflogeion trwy dair system weithredu:

- a) **DigiGov**, y brif gronfa ddata AD ar gyfer rheoli gwybodaeth cyflogeion
- b) **Talentlink**, y system recriwtio
- c) **SAP**, y system gyflogres.

Mae gan bob cyflogai a delir gan y Cyngor gofnod ar DigiGov ac y gall ei ddefnyddio i reoli ei ddata personol eu hunan, gan gynnwys ei ddata monitro cydraddoldeb. Gall y Cyngor gynnal adroddiadau yn deillio o DigiGov, sy'n galluogi'r GPAD i ymateb i ofynion newidiol y gweithlu.

Mae system recriwtio Talentlink yn rheoli ceisiadau am swyddi ac yn cynnwys ffurflen monitro cydraddoldeb, sy'n helpu'r GPAD i reoli proses ceisiadau am swyddi gwag ac i sicrhau ei bod yn deg a didwyll. Cymerir data o system Talentlink i gwblhau'r adran monitro cyflogeion ar destun ymgeiswyr sy'n gwneud cais o grwpiau nodweddion a ddiogelir. Mae Talentlink wedi caniatáu i GPAD ddatblygu a chofnodi gwybodaeth ychwanegol er mwyn gwella ymrwymiad y Cyngor i gyfle cyfartal ymhellach.

Rydym yn parhau i wella gallu ein systemau i gofnodi data cydraddoldeb. Rydym hefyd yn annog cyflogeion i ddefnyddio eu cofnod DigiGOV i ychwanegu gwybodaeth gydraddoldeb ychwanegol i gynorthwyo gyda gwaith monitro'r Cyngor.

3. Gweithlu'r Cyngor – Dadansoddi yn ôl Grwpiau Ethnig a Hil

Ar 31 Mawrth 2021, roedd y Cyngor yn cyflogi 13,446 o weithwyr parhaol/dros dro. Mae 12,453 (92.61%) o'n 13,446 o weithwyr parhaol/dros dro wedi cytuno i ddatgelu eu hethnigrwydd i'r Cyngor, gan alluogi'r dadansoddiad canlynol.

Cyfansoddiad Cyffredinol yn ôl Grŵp Ethnig

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

Grŵp Ethnig	Nifer
Arabaidd	4
Asiaidd-Bangladeshaid	63
Asiaidd Prydeinig	110
Asiaidd Indiaidd	60
Asiaidd Arall	36
Asiaidd Pacistanaidd	87
Du Affricanaidd	98
Du Prydeinig	105
Du Caribiaidd	28
Du Arall	16
Tseinëeg / Dwyrain Pell Arall	9
Tseinëeg / Dwyrain Pell Prydeinig	18
Tseinëeg / Dwyrain Pell Tseinëeg	11
Tseinëeg / Dwyrain Pell	
Siapaneaidd	2
Tseinëeg / Dwyrain Pell Corëeg	2
Tseinëeg / Dwyrain Pell Fietnameg	3
Cymysg Arall	75
Hil Cymysg Gwyn ac Asiaidd	42
Hil Cymysg Gwyn a Du Affricanaidd	52
Hil Cymysg Gwyn a Du Caribiaidd	81
Heb Ddatgelu	887
Ethnigrwydd Arall	39
Mae'n well gennyf beidio â dweud	106
Gwyn Prydeinig	10321
Gwyn Seisnig	37
Gwyn Ewropeaidd	182
Gwyn Sipsi / Teithiwr	1
Gwyn Gwyddelig	66
Gwyn Arall	88
Gwyn Albanaidd	11
Gwyn Cymreig	806
Cyfanswm	13446

Cyfansoddiad yn ôl Grŵp Hil, a Chymhariaeth â Chyfrifiad 2011

Mae'r tabl isod yn cyfuno'r grwpiau ethnig uchod mewn Grŵp Hil ehangach.

Caiff y grwpiau Asiaidd, Du, Cymysg a Grwpiau ethnig eraill eu cyfuno i Grŵp Hil cyffredinol unigol. Fodd bynnag, oherwydd nifer sylweddol y gwahanol grwpiau ethnig Gwyn, mae'r rhain wedi cael eu harddangos yn unigol. Mae grwpiau ethnig Gwyn Prydeinig, Gwyn Cymreig, Gwyn Albanaidd yn cael eu cyfuno iategori cyffredinol Gwyn Prydeinig, tra caiff y categorïau eraill Gwyddelig, Gwyn Ewropeaidd, Gwyn Sipsiwn/Teithwyr a Gwyn Arall eu nodi ar wahân.

Mae hyn yn ein galluogi i arddangos grŵp ethnig ein holl gyflogeion nad ydynt yn uniaethu ag ethnigrwydd Gwyn Prydeinig. Mae'r tabl isod yn cymharu cyfansoddiad ein gweithlu yn ôl grŵp hil â phoblogaeth gyffredinol Caerdydd a Chymru.

Grŵp Hil	Cyflogeion		Cyfrifiad 2011 %	
	%	Nac oes.	Caerdydd	Cymru
Asiaidd	2.86%	356	8.00%	2.20%
Du	1.98%	247	2.40%	0.60%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	0.36%	45	1.20%	0.40%
Ethnigrwydd Cymysg	2.01%	250	2.90%	1.00%
Arall	0.35%	43	2.00%	0.50%
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0.01%	1	0.20%	0.10%
Gwyn Gwyddelig	0.53%	66	0.70%	0.50%
Gwyn Arall	0.71%	88	3.50%	1.80%
Gwyn Ewropeaidd	1.46%	182		
Gwyn Prydeinig *	89.74%	11175	80.00%	93.20%

* Yn cynnwys Gwyn Cymraeg, Gwyn Albanaidd a Gwyn Saesneg

Mae'r tabl yn dangos bod canran y bobl sy'n uniaethu ag ethnigrwydd mewn Grŵp Hil heblaw Gwyn Prydeinig yn 10.26%, sy'n welliant o 9.87% ar 31 Mawrth 2020.

Ar gyfer y rhai a ddatgelodd eu hethnigrwydd, bu cynnydd o 4.79% yn nifer y gweithwyr o blith grŵp Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yng ngweithlu Cyngor Caerdydd yn 2021 o gymharu â 2020.

Mae'r 993 o gyflogeion nad ydynt wedi datgelu eu hethnigrwydd yn gweithio yn y Cyfarwyddiaethau canlynol:

Cyfarwyddiaethau	Cyfanswm
OEDOLION, TAI A CHYMUNEDAU	49
GWASANAETHAU PLANT	4
DATBLYGU ECONOMAIDD	144
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - CANOLOG	45
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - YSGOLION	707
LLYWODRAETHU A GWASANAETHAU CYFREITHIOL	1
CYNLLUNIO, TRAFNIDIAETH A'R AMGYLCHEDD	21
ADNODDAU	22
CYFANSWM	993

Ethnigrwydd Gweithlu Parhaol/Dros Dro yn ôl Cyfarwyddiaeth

Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth yn deillio o ddadansoddiad a gynhaliwyd ar 31 Mawrth 2021 sy'n dangos yr amrywiaeth yng nghyfansoddiad y cyflogeion parhaol/dros dro sy'n adnabod fel "Gwyn Prydeinig" a'r rhai nad ydynt, mewn saith Cyfarwyddiaeth sefydliadol y Cyngor (caiff Addysg a Dysgu Gydol Oes ei rannu'n swyddi mewn ysgolion a swyddi cyfarwyddiaeth a gyflogir yn ganolog).

Cyfarwyddiaethau	Gwyn Prydeinig	Grŵp Hil Arall
OEDOLION, TAI A CHYMUNEDAU	85.28%	14.72%
GWASANAETHAU PLANT	86.38%	13.62%
DATBLYGU ECONOMAIDD	78.39%	21.61%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - CANOLOG	82.38%	17.62%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - YSGOLION	82.16%	17.84%
LLYWODRAETHU A GWASANAETHAU CYFREITHIOL	89.00%	11.00%
PERFFORMIAD A PHARTNERIAETHAU	92.96%	7.04%
CYNLLUNIO, TRAFNIDIAETH A'R AMGYLCHEDD	88.87%	11.13%
ADNODDAU	87.66%	12.34%

Nodwch – mae hyn yn seiliedig ar gyfanswm o 12,453 o gyflogeion parhaol/dros dro sydd wedi datgelu eu hethnigrwydd.

Grŵp Rhyw a Hil

Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth o ddadansoddiad a gynhaliwyd ym mis Mawrth 2021 sy'n dangos cyfran y cyflogeion ym mhob grŵp hil sy'n gweithio i'r Cyngor, yn ôl eu rhyw.

Grŵp Hil	Benywaidd		Gwrywaidd		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
Asiaidd	297	83.43%	59	16.57%	356
Du	155	62.75%	92	37.25%	247
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	37	82.22%	8	17.78%	45
Ethnigrwydd Cymysg	169	67.60%	81	32.40%	250
Arall	32	74.42%	11	25.58%	43
Gwyn Prydeinig	7758	69.42%	3417	30.58%	11175
Gwyn Ewropeaidd	138	75.82%	44	24.18%	182
Gwyn Sipsi / Teithiwr	1	100.00%	0	0.00%	1
Gwyn Gwyddelig	50	75.76%	16	24.24%	66
Gwyn Arall	57	64.77%	31	35.23%	88

Grŵp Hil a Thâl

Mae'r tabl isod yn dangos graddau swyddi fesul Grŵp Hil y cyflogeion parhaol/dros dro yn y Cyngor (bron pob cyflogai ac eithrio athrawon a'r rhai mewn lleoliadau ysgol nad ydynt yn rhan o gydgytundeb y Cyngor) sydd wedi eu graddio yn unol â Chynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor. Gradd 1 yw'r radd sy'n cael y cyflog isaf, a grŵp RhG+ (yn cynnwys Rheolwyr Gweithredol, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, a Chyfarwyddwyr).

Grŵp Hil	GRADD																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	RhG+	Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	SOULBURY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHR. HI GYMH.
Asiaidd	29	81	73	49	32	27	13	7	2	3	4	4	1	0	0	17	13	1
Du	34	22	45	36	28	20	19	10	3	3	0	10	1	0	0	10	4	2
Tsiaeinaidd / Dwyrain Pell	2	10	7	9	6	2	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ethnigrwydd Cymysg	19	11	40	44	43	31	25	8	2	2	1	5	2	0	0	11	6	0
Arall	4	4	12	5	5	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	6	2	0
Gwyn Prydeinig	338	559	1395	1604	1660	996	669	426	168	163	98	100	36	34	336	1822	750	2
Gwyn Ewropeaidd	20	12	41	28	25	16	5	4	2	0	0	2	1	1	1	11	13	0
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gwyn Gwyddelig	0	1	8	7	6	4	4	4	3	0	1	2	1	1	5	12	7	0
Gwyn Arall	5	8	11	7	15	10	7	5	1	1	2	1	1	0	0	9	4	1
Cyfanswm	451	708	1633	1789	1820	1107	748	468	182	172	106	125	43	36	342	1898	799	2

Grŵp Hil	GRADD																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	RhG+	Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	SOULBURY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHR. HI GYMH.
Asiaidd	6.43%	11.44%	4.47%	2.74%	1.76%	2.44%	1.74%	1.50%	1.10%	1.74%	3.77%	3.20%	2.33%	0.00%	0.00%	0.90%	1.63%	3.8
Du	7.54%	3.11%	2.76%	2.01%	1.54%	1.81%	2.54%	2.14%	1.65%	1.74%	0.00%	8.00%	2.33%	0.00%	0.00%	0.53%	0.50%	7.6
Tsiaeinaidd / Dwyrain Pell	0.44%	1.41%	0.43%	0.50%	0.33%	0.18%	0.53%	0.64%	0.55%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	3.8
Ethnigrwydd Cymysg	4.21%	1.55%	2.45%	2.46%	2.36%	2.80%	3.34%	1.71%	1.10%	1.16%	0.94%	4.00%	4.65%	0.00%	0.00%	0.58%	0.75%	0.0
Arall	0.89%	0.56%	0.73%	0.28%	0.27%	0.09%	0.27%	0.21%	0.00%	0.00%	0.00%	0.80%	0.00%	0.00%	0.00%	0.32%	0.25%	0.0
Gwyn Prydeinig	74.94%	78.95%	85.43%	89.66%	91.21%	89.97%	89.44%	91.03%	92.31%	94.77%	92.45%	80.00%	83.72%	94.44%	98.25%	96.00%	93.87%	80.1
Gwyn Ewropeaidd	4.43%	1.69%	2.51%	1.57%	1.37%	1.45%	0.67%	0.85%	1.10%	0.00%	0.00%	1.60%	2.33%	2.78%	0.29%	0.58%	1.63%	0.0
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0.00%	0.00%	0.06%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.0
Gwyn Gwyddelig	0.00%	0.14%	0.49%	0.39%	0.33%	0.36%	0.53%	0.85%	1.65%	0.00%	0.94%	1.60%	2.33%	2.78%	1.46%	0.63%	0.88%	0.0
Gwyn Arall	1.11%	1.13%	0.67%	0.39%	0.82%	0.90%	0.94%	1.07%	0.55%	0.58%	1.89%	0.80%	2.33%	0.00%	0.00%	0.47%	0.50%	3.8

Gan fod rhai o'r meintiau sampl yn y siart uchod yn fach, er hwylustod dadansoddi, mae'r ddau dabl isod yn dangos yr un data (yn gyntaf yn ôl rhif ac yna yn ôl canran), gan gydgasglu'r holl grŵp hil heblaw Gwyn Prydeinig yn "Arall":

Grŵp Hil	GRADD																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	RhG+	Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	SOULBURY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHRAWON HEB GYMHWYSO
Arall	113	149	238	185	160	111	79	42	14	9	8	25	7	2	6	76	49	5
Gwyn Prydeinig	338	559	1395	1604	1660	996	669	426	168	163	98	100	36	34	336	1822	750	21
Cyfanswm	451	708	1633	1789	1820	1107	748	468	182	172	106	125	43	36	342	1898	799	26

Grŵp Hil	GRADD																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	RhG+	Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	SOULBURY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHRAWON HEB GYMHWYSO
Arall	25.06%	21.05%	14.57%	10.34%	8.79%	10.03%	10.56%	8.97%	7.69%	5.23%	7.55%	20.00%	16.28%	5.56%	1.75%	4.00%	6.13%	19.23%
Gwyn Prydeinig	74.94%	78.95%	85.43%	89.66%	91.21%	89.97%	89.44%	91.03%	92.31%	94.77%	92.45%	80.00%	83.72%	94.44%	98.25%	96.00%	93.87%	80.77%

Grŵp Hil a Hyd y Gwasanaeth

Grwpiau Hil	Blynyddoedd					Cyfanswm
	0-2	2-5	5-10	10-20	20+	
Asiaidd	64	78	67	122	25	356
Du	58	56	55	53	25	247
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	5	6	13	20	1	45
Ethnigrwydd Cymysg	40	67	51	69	23	250
Arall	13	8	10	10	2	43
Gwyn Prydeinig	1564	1946	2140	3265	2260	11175
Gwyn Ewropeaidd	51	45	29	43	14	182
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0	0	1	0	0	1
Gwyn Gwyddelig	7	13	13	17	16	66
Gwyn Arall	18	24	14	21	11	88
Cyfanswm	1820	2243	2393	3620	2377	12453

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

Dadansoddiad o Gyflogeion Llawn a Rhan Amser yn ôl Rhyw

Mae cyfansoddiad cyffredinol gweithlu parhaol/dros dro y Cyngor, sy'n gyfanswm o 13,446 yn cynnwys 9,390 o fenywod (69.83% o'r gweithlu cyfan) a 4,056 o ddynion (30.17% o'r gweithlu cyfan).

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

Mae'r tabl isod yn dadansoddi cyfanswm y cyflogeion yn ôl Cyfwerth ag Amser Llawn (100% = 37 awr dros 52 wythnos), sy'n nodi nifer a chanran y cyflogeion, wedi'u gwahanu eto yn ôl rhyw. Mae'r tabl yn dangos bod 7,323 o gyflogeion yn gweithio'n llawn amser, a 6,123 o gyflogeion yn gweithio'n rhan-amser, a deg categori rhan-amser yn amrywio yn ôl degolyn (ystodau 10% o waith llawn-amser, o 0 – 10%, i 90 – 99.99%).

Ystod Cyfwerth ag Amser Llawn	Nifer y Cyflogeion	% o'r gweithlu cyfan	Benywaidd		Gwrywaidd	
			Nifer	%	Nifer	%
100%	7323	54.46%	4045	55.24%	3278	44.76%
90 - 99.99%	459	3.41%	390	84.97%	69	15.03%
80 - 89.99%	1949	14.50%	1665	85.43%	284	14.57%
70 - 79.99%	465	3.46%	392	84.30%	73	15.70%
60 - 69.99%	874	6.50%	756	86.50%	118	13.50%
50 - 59.99%	851	6.33%	767	90.13%	84	9.87%
40 - 49.99%	584	4.34%	530	90.75%	54	9.25%
30 - 39.99%	268	1.99%	234	87.31%	34	12.69%
20 - 29.99%	370	2.75%	331	89.46%	39	10.54%
10 - 19.99%	266	1.98%	256	96.24%	10	3.76%
0 - 9.99%	37	0.28%	24	64.86%	13	35.14%

Nodwch mai sail y Cyfanswm yw gweithlu o 13,446 parhaol/dros dro.

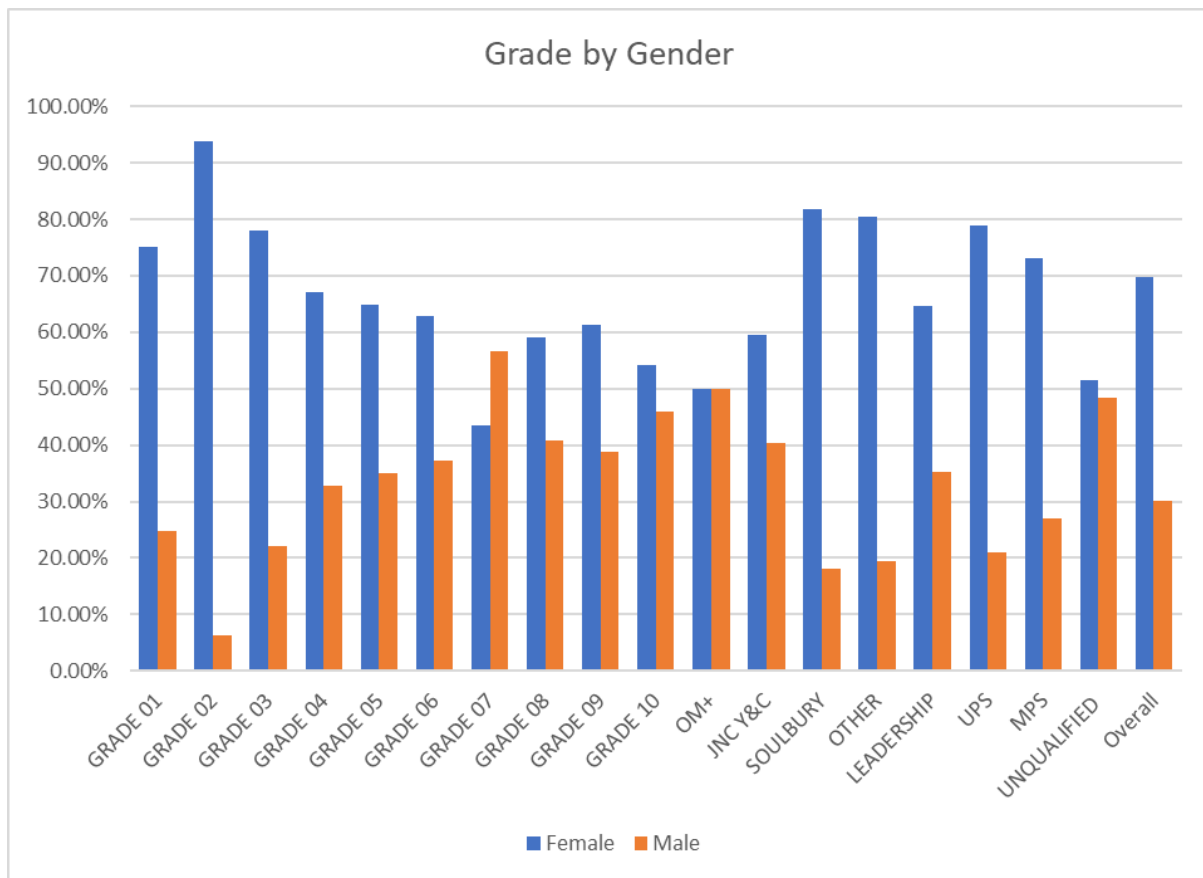
Dadansoddi Graddfa yn ôl Rhyw

Mae cyfansoddiad cyffredinol gweithlu parhaol/dros dro y Cyngor, sy'n gyfanswm o 13,446 yn cynnwys 9,390 o fenywod (69.83% o'r gweithlu cyfan) a 4,056 o ddynion (30.17% o'r gweithlu cyfan).

Mae'r tabl yn dangos bod y gweithwyr hyn (bron pob cyflogai ac eithrio athrawon a'r rhai mewn lleoliadau ysgol nad ydynt yn rhan o gytundeb cyfunol y cyngor) wedi'u graddio yn unol â chynllun Gwerthuso Swyddi'r Cyngor, ac mae graddau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd hyn fel a ganlyn:

GRADD	Nifer			Canran	
	Ben.	Gwr.	Cyf.	Ben.	Gwr.
GRADD 01	388	128	516	75.19%	24.81%
GRADD 02	724	48	772	93.78%	6.22%
GRADD 03	1376	390	1766	77.92%	22.08%
GRADD 04	1309	640	1949	67.16%	32.84%
GRADD 05	1276	688	1964	64.97%	35.03%
GRADD 06	731	434	1165	62.75%	37.25%
GRADD 07	334	435	769	43.43%	56.57%
GRADD 08	284	196	480	59.17%	40.83%
GRADD 09	112	71	183	61.20%	38.80%
GRADD 10	93	79	172	54.07%	45.93%
RHEOLWYR GWEITHREDOL AC UWCH	54	54	108	50.00%	50.00%
Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	78	53	131	59.54%	40.46%
SOULBURY	36	8	44	81.82%	18.18%
ARALL	29	7	36	80.56%	19.44%
GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	251	137	388	64.69%	35.31%
GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	1693	450	2143	79.00%	21.00%
PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	606	223	829	73.10%	26.90%
GRADDFA ATHRAWON HEB GYMHWYSO	16	15	31	51.61%	48.39%
Cyfanswm	9390	4056	13446	69.83%	30.17%

Mae'r graff isod yn dangos dadansoddiad rhyw yn ôl gradd ar gyfer 31/03/2021. Ym mhob Gradd, ar wahân i Radd 07, mae % y gweithwyr benywaidd yn uwch na gweithwyr gwrywaidd.



Ar haen reoli'r sefydliad (y 108 o reolwyr gweithredol y Cyngor, y Penaethiaid Gwasanaeth, y Prif Swyddogion, y Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, y Cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr), y cydbwysedd rhwng y rhywiau yw:

GRADD	Nifer			Canran	
	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm	Benywaidd	Gwrywaidd
RhG+	54	54	108	50.00%	50.00%

Dadansoddi Tâl Gros yn ôl Rhyw

Mae'r tabl isod yn dangos cyflog gros cyflogeion gwrywaidd a benywaidd, mewn bandiau o £5,000 a £10,000. Mae'r dadansoddiad hwn yn cynnwys holl gyflogeion y Cyngor, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio mewn ysgolion. Mae lefelau tâl cymryd cartref yn adlewyrchu'r ffaith bod menywod yn cael eu cynrychioli'n fwy ymhlith gweithwyr rhan-amser. Un ffactor allweddol yn hyn o beth yw'r trefniadau gweithio yn ystod y tymor ar gyfer staff cymorth ysgolion sy'n gymesur â nifer yr wythnosau a'r oriau a weithir, yn ogystal â gwyliau blynyddol a hawl gwyliau banc, yn hytrach na chael eu talu am 52 wythnos o'r flwyddyn.

Enillion Blynyddol Gros	Rhan-Amser				
	Benywaidd		Gwrywaidd		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
£1 - £4,999	588	91.88%	52	8.13%	640
£5,000 - £9,999	864	87.45%	124	12.55%	988
£10,000 - £14,999	1398	85.87%	230	14.13%	1628
£15,000 - £19,999	1388	88.46%	181	11.54%	1569
£20,000 - £24,999	707	84.57%	129	15.43%	836
£25,000 - £29,999	135	78.49%	37	21.51%	172
£30,000 - £39,999	237	91.51%	22	8.49%	259
£40,000 - £49,999	27	93.10%	2	6.90%	29
£50,000 - £59,999	1	50.00%	1	50.00%	2
£60,000 - £69,999	0	0.00%	0	0.00%	0
£70,000 +	0	0.00%	0	0.00%	0

Enillion Blynyddol 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	292	58.75%	205	41.25%	497
£20,000 - £24,999	616	45.63%	734	54.37%	1350
£25,000 - £29,999	823	51.34%	780	48.66%	1603
£30,000 - £39,999	834	50.51%	817	49.49%	1651
£40,000 - £49,999	1125	68.85%	509	31.15%	1634
£50,000 - £59,999	207	61.24%	131	38.76%	338
£60,000 - £69,999	91	67.41%	44	32.59%	135
£70,000 +	57	49.57%	58	50.43%	115

Nodwch mai sail y Cyfanswm yw gweithlu o 13,446 parhaol/dros dro.

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

Mae'r tabl isod yn dangos dosbarthiad oedran cyflogaion y Cyngor ar draws Cyfarwyddiaethau ac ar gyfer y rhai a gyflogir mewn ysgolion.

Grŵp Oedran	Corfforaethol (heb ysgolion)		Cyflogaion Ysgol		Cyfanswm	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
16-24	220	36.91%	376	63.09%	596	4.43%
25-34	1093	39.12%	1701	60.88%	2794	20.78%
35-44	1545	45.52%	1849	54.48%	3394	25.24%
45-54	1682	45.93%	1980	54.07%	3662	27.23%
55-64	1564	59.60%	1060	40.40%	2624	19.52%
65+	230	61.17%	146	38.83%	376	2.80%

Mae'r tabl hwn yn dangos y dosbarthiad oedran fesul Cyfarwyddiaeth:

Cyfarwyddiaethau	Grŵp Oedran											
	16-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65+	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
OEDOLION, TAI A CHYMUNEDAU	104	0.77%	477	3.55%	565	4.20%	568	4.22%	545	4.05%	85	0.63%
GWASANAETHAU PLANT	12	0.09%	105	0.78%	117	0.87%	71	0.53%	51	0.38%	11	0.08%
DATBLYGU ECONOMAIDD	29	0.22%	162	1.20%	282	2.10%	408	3.03%	465	3.46%	61	0.45%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - CANOLOG	18	0.13%	88	0.65%	211	1.57%	235	1.75%	190	1.41%	24	0.18%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - YSGOLION	376	2.80%	1701	12.65%	1849	13.75%	1980	14.73%	1060	7.88%	146	1.09%
LLYWODRAETHU A GWASANAETHAU CYFREITHIOL	3	0.02%	21	0.16%	23	0.17%	23	0.17%	29	0.22%	1	0.01%
PERFFORMIAD A PHARTNERIAETHAU	2	0.01%	9	0.07%	30	0.22%	20	0.15%	9	0.07%	1	0.01%
CYNLLUNIO, TRAFNIDIAETH A'R AMGYLCHEDD	10	0.07%	58	0.43%	110	0.82%	143	1.06%	131	0.97%	33	0.25%
ADNODDAU	42	0.31%	173	1.29%	207	1.54%	214	1.59%	144	1.07%	14	0.10%

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

Anabledd

Dywedodd 203 o gyflogeion y Cyngor (1.51%) eu bod yn anabl, dywedodd 4,668 o gyflogeion (34.72%) nad ydynt yn anabl, gyda'r 8,575 sy'n weddill (63.77%) heb ddatgelu'r wybodaeth hon.

Ailbennu Rhywedd

Dywedodd 13 cyflogai fod eu Hunaniaeth Rhywedd yn wahanol i'r un gawsant ar adeg eu genedigaeth. Dywedodd 4,779 o gyflogeion fod ganddynt yr un Hunaniaeth Rhywedd ag a gawsant ar adeg eu genedigaeth, dewisodd 105 beidio â dweud, ac ni nododd y 8,549 a oedd yn weddill eu Hunaniaeth Rhywedd.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Nododd cyflogeion eu Statws Priodasol fel a ganlyn:

Statws Priodasol	Nifer	%
Partner Sifil	32	0.24%
Partneriaeth wedi'i diddymu	1	0.01%
Wedi ysgaru	279	2.07%
Priod	2524	18.77%
Heb Ddatgelu	8660	64.41%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	72	0.54%
Wedi gwahanu	73	0.54%
Gofalwr Maeth	1264	9.40%
Partner di-briod	510	3.79%
Gweddw	31	0.23%
Cyfanswm	13446	100.00%

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Dechreuodd 275 o weithwyr Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y cyfnod 01/04/2020 – 31/03/2021, gyda 49 yn dychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y flwyddyn. Ymddiswyddodd 14 o weithwyr yn dilyn Absenoldeb Mamolaeth. Dechreuodd 2 gweithiwr cyfnod o Absenoldeb Mabwysiadu, a chymerodd 95 Absenoldeb Cymorth Mamolaeth/Tadolaeth. Ni fu Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Crefydd neu Gred (yn cynnwys diffyg cred)

Nododd Cyflogeion eu crefydd neu gred (gan gynnwys Diffyg Cred) fel a ganlyn:

Cred	Nifer	%
Bwdhydd	18	0.13%
Cristion	2064	15.35%
Hindŵ	24	0.18%
Iddew	0	0.00%
Mwslim	163	1.21%
Dim	2303	17.13%
Heb Ddatgelu	8259	61.42%
Arall	275	2.05%
Dewis peidio â dweud	324	2.41%
Rastaffaraidd	4	0.03%
Sikh	11	0.08%
Zoroastrian	1	0.01%
Cyfanswm	13446	100.00%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Nododd cyflogeion eu Cyfeiriadedd Rhywiol fel a ganlyn:

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%
Deurywiol	51	0.38%
Hoyw	93	0.69%
Heterorywiol	4199	31.23%
Lesbiad	39	0.29%
Heb Ddatgelu	8684	64.58%
Arall	32	0.24%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	348	2.59%
Cyfanswm	13446	100.00%

7. Ethnigrwydd Gweithlu Dros Dro - Caerdydd Ar Waith

Rhwng 01/04/2020 a 31/03/2021 roedd y Cyngor yn cyflogi 911 o bobl drwy ei asiantaeth gyflogaeth dros dro, Caerdydd ar Waith. O'r rhain, mae 846 (92.86%) wedi datgelu eu tarddiad ethnig i'r Cyngor gan alluogi'r dadansoddiad canlynol.

Grŵp Ethnig	Nifer
Arabaid	4
Asiadd-Bangladeshaid	7
Asiadd Prydeinig	10
Asiadd Indiaidd	12
Asiadd Arall	3
Asiadd Pacistanaidd	6
Du Affricanaidd	16
Du Prydeinig	10
Du Caribiaidd	2
Du Arall	1
Tseinëeg / Dwyrain Pell Prydeinig	1
Tseinëeg / Dwyrain Pell Tseinëeg	1
Cymysg Arall	9
Hil Cymysg Gwyn ac Asiadd	6
Hil Cymysg Gwyn a Du Affricanaidd	3
Hil Cymysg Gwyn a Du Caribiaidd	11
Heb Ddatgelu	22
Ethnigrwydd Arall	13
Mae'n well gennyf beidio â dweud	43
Gwyn Prydeinig	479
Gwyn Seisnig	3
Gwyn Ewropeaidd	37
Gwyn Gwyddelig	5
Gwyn Gogledd Iwerddon	1
Gwyn Arall	6
Gwyn Albanaidd	3
Gwyn Cymreig	197
Cyfanswm	911

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn galluogi'r tabl isod i ddangos canran y cyflogeion hynny sy'n nodi eu bod yn Wyn Prydeinig (80.61%), neu fel ethnigrwydd arall (19.39%).

Grwpiau Hil	Nifer	%
Asiaidd	38	4.49%
Du	29	3.43%
Tsieineaid / Dwyrain Pell	2	0.24%
Ethnigrwydd Cymysg	29	3.43%
Arall	17	2.01%
Gwyn Prydeinig	682	80.61%
Gwyn Ewropeaidd	37	4.37%
Gwyn Gwyddelig	5	0.59%
Gwyn Arall	7	0.83%
Cyfanswm	846	100.00%

Grŵp Rhyw a Hil

Grwpiau Hil	Benywaidd		Gwrywaidd		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
Asiaidd	30	78.95%	8	21.05%	38
Du	14	48.28%	15	51.72%	29
Tsieineaid / Dwyrain Pell	1	50.00%	1	50.00%	2
Ethnigrwydd Cymysg	21	72.41%	8	27.59%	29
Arall	13	76.47%	4	23.53%	17
Gwyn Prydeinig	448	65.69%	234	34.31%	682
Gwyn Ewropeaidd	19	51.35%	18	48.65%	37
Gwyn Gwyddelig	4	80.00%	1	20.00%	5
Gwyn Arall	6	85.71%	1	14.29%	7
Cyfanswm	556	65.72%	290	34.28%	846

Grŵp Hil a Thâl

Grŵp Hil	GRADD										
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	RhG+
Asiaidd	12	5	18	1	0	1	0	1	0	0	0
Du	6	2	8	3	4	6	0	0	0	0	0
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Ethnigrwydd Cymysg	5	4	10	3	2	5	0	0	0	0	0
Arall	3	2	5	0	3	3	0	1	0	0	0
Gwyn Prydeinig	119	57	189	97	49	119	6	22	4	5	15
Gwyn Ewropeaidd	15	3	11	3	4	1	0	0	0	0	0
Gwyn Gwyddelig	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0
Gwyn Arall	1	1	3	0	1	1	0	0	0	0	0
Cyfanswm	162	74	246	109	64	137	6	24	4	5	15

Grŵp Hil ac Oedran

Grŵp Hil	Oedran						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Asiaidd	6	21	7	3	1	0	38
Du	6	8	10	5	0	0	29
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	0	0	1	1	0	0	2
Ethnigrwydd Cymysg	7	17	2	1	2	0	29
Arall	6	5	2	3	0	1	17
Gwyn Prydeinig	129	201	96	123	113	20	682
Gwyn Ewropeaidd	4	16	13	3	1	0	37
Gwyn Arall	0	2	2	1	0	0	5
Gwyn Gwyddelig	0	1	2	4	0	0	7
Cyfanswm	158	271	135	144	117	21	846

8. “Ymgeiswyr” i'r Cyngor yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021, derbyniodd Caerdydd 15,558 o geisiadau o ran swyddi gwag. Nid yw'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys ymgeiswyr am swyddi gwag mewn ysgolion. Ni chofnodir ceisiadau a brosesir yn uniongyrchol gan ysgolion.

Oedran	Nifer	%
--------	-------	---

Enabledd	Nifer	%
----------	-------	---

16-21	61	0.39%
22-26	341	2.19%
27-33	371	2.38%
34-40	318	2.04%
41-50	272	1.75%
50 +	143	0.92%
Heb Ddatgelu	14052	90.32%
Cyfanswm	15558	

Anabl	198	1.27%
Ddim yn anabl	2457	84.01%
Heb Ddatgelu	12903	9.78%
Cyfanswm	15558	

Grŵp Hil	Nifer	%
Asiaidd	145	0.93%
Du	138	0.89%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	6	0.04%
Ethnigrwydd Cymysg	140	0.90%
Arall	43	0.28%
Gwyn	2173	13.97%
Heb Ddatgelu	12913	83.00%
Cyfanswm	15558	

Rhywedd	Nifer	%
Benywaidd	1529	9.83%
Gwrywaidd	1126	40.78%
Heb Ddatgelu	12903	4.93%
Cyfanswm	15558	

Crefydd, Cred neu Ddim Cred	Nifer	%
Baha'i	0	0.00%
Bwdhydd	5	0.03%
Cristion	805	5.17%
Hindŵ	58	0.37%
Jain	1	0.01%
Iddew	1	0.01%
Mwslim	156	1.00%
Dim	1437	9.24%
Arall	47	0.30%
Rastaffaraidd	1	0.01%
Sikh	4	0.03%
Zoroastrian	0	0.00%
Heb Ddatgelu	13043	83.83%
Cyfanswm	15558	

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%
Deurywiol	73	0.47%
Hoyw	62	0.40%
Heterorywiol	2275	14.62%
Lesbiad	56	0.36%
Arall	13	0.08%
Heb Ddatgelu	13079	84.07%
Cyfanswm	15558	

9. Hyfforddiant yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021, cyflwynwyd 11,902 o geisiadau am hyfforddiant. Nid yw'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys cyflogeion ysgol gan fod cofnodion hyfforddiant yn cael eu cadw gan ysgolion unigol, nid gan y Cyngor.

Yn ôl Oedran

Ystod Oedran							
Hyfforddiant	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Cyfanswm
Pob cais am hyfforddiant	241	1615	1816	1843	1526	201	7242
Cymeradwywyd	237	1563	1762	1789	1479	198	7028

Ystod Oedran							
Hyfforddiant	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Cyfanswm
Pob cais am hyfforddiant	3.33%	22.30%	25.08%	25.45%	21.07%	2.78%	100.00%
Cymeradwywyd	98.34%	96.78%	97.03%	97.07%	96.92%	98.51%	97.05%

Yn ôl Rhyw

Rhywedd			
Hyfforddiant	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
Pob cais am hyfforddiant	4796	2446	7242
Cymeradwywyd	4632	2396	7028

Rhywedd		
Hyfforddiant	Benywaidd	Gwrywaidd
Pob cais am hyfforddiant	66.22%	33.78%
Cymeradwywyd	96.58%	97.96%

Yn ôl Grŵp Hil

Grŵp Hil												
Hyfforddiant	Asiaidd	Du	Tsieineaid / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Arall	Dewis Peidio â dweud	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	Heb Ddatgelu	Cyfanswm
Pob cais am hyfforddiant	180	214	33	232	18	64	6092	140	25	86	158	7242
Cymeradwywyd	173	209	32	227	17	63	5913	133	21	83	157	7028

Grŵp Hil												
Hyfforddiant	Asiaidd	Du	Tsieineaid / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Arall	Dewis Peidio â dweud	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	Heb Ddatgelu	Cyfanswm
Pob cais am hyfforddiant	2.49%	2.95%	0.46%	3.20%	0.25%	0.88%	84.12%	1.93%	0.35%	1.19%	2.18%	100.00%
Cymeradwywyd	96.11%	97.66%	96.97%	97.84%	94.44%	98.44%	97.06%	95.00%	84.00%	96.51%	99.37%	97.05%

10. Gwybodaeth ddisgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Mae'r wybodaeth ddisgyblu ar gyfer cyflogaion yn y Cyngor ac nid yw'n cynnwys cyflogaion ysgol. Seilir y data ar achosion a gaewyd yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021.

Canlyniadau Disgyblu	Ystod Oedran						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Anffurfiol	0	2	0	1	0	0	3
Dim Camau Gweithredu	1	11	8	13	17	0	50
Rhybudd Llafar	0	1	0	1	1	0	3
Rhybudd Ysgrifenedig	0	0	0	1	4	0	5
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	0	2	2	2	3	0	9
Diswyddo â Rhybudd	0	0	0	0	0	0	0
Diswyddo Heb Rybudd	0	4	2	2	3	0	11
Cyfanswm	1	20	12	20	28	0	81
	1.23%	24.69%	14.81%	24.69%	34.57%	0.00%	

Canlyniadau Disgyblu	Grwpiau Hil					Cyfanswm
	Du	Ethnigrwyd Cymysg	Heb Ddatgelu	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	
Anffurfiol	0	0	0	3	0	3
Dim Camau Gweithredu	1	2	7	39	1	50
Rhybudd Llafar	0	0	0	3	0	3
Rhybudd Ysgrifenedig	0	0	0	5	0	5
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	0	1	2	6	0	9
Diswyddo â Rhybudd	0	0	0	0	0	0
Diswyddo Heb Rybudd	0	0	0	11	0	11
Cyfanswm	1	3	9	67	1	81
	1.23%	3.70%	11.11%	82.72%	1.23%	

Canlyniadau Disgyblu	Rhywedd		Cyfanswm
	Benywaidd	Gwrywaidd	
Anffurfiol	1	2	3
Dim Camau Gweithredu	21	29	50
Rhybudd Llafar	1	2	3
Rhybudd Ysgrifenedig	2	3	5
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	4	5	9
Diswyddo â Rhybudd	0	0	0
Diswyddo Heb Rybudd	2	9	11
Cyfanswm	31	50	81

38.27%

61.73%

Nid yw lefelau'r data ar weithdrefnau disgyblu yn ôl Anabledd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Crefydd neu Gred, neu Gyfeiriadedd Rhywiol yn caniatáu dadansoddiad arwyddocaol.

11. Gwybodaeth am Ymadawyr yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2020 i 31 Mawrth 2021, gadawodd 3,286 o bobl y Cyngor. Mae'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys holl ymadawyr y Cyngor yn cynnwys ysgolion.

Yn ôl Oedran	Ystod Oedran						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Marwolaeth yn y Swydd	0	2	2	6	6	7	23
Diwedd Contract	64	162	60	43	38	9	376
Dileu Swyddi	0	3	1	3	6	2	15
Ymddiswyddo	54	240	192	142	92	33	753
Ymddeol	0	1	5	6	82	73	167
Terfyniad/Diswyddo	26	50	61	44	47	27	255
Trosglwyddiad TUPE	0	0	0	1	0	0	1
Diswyddo Gwirfoddol	0	0	3	6	18	9	36
Cyfanswm	144	458	324	251	289	160	1626
	8.86%	28.17%	19.93%	15.44%	17.77%	9.84%	

Yn ôl Grŵp Hil	Grŵp Hil											Cyfanswm
	Asiaidd	Du	Tsieineaidd / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Heb Ddatgelu	Arall	Ddim am ddweud	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	
Marwolaeth yn y Swydd	0	2	0	0	4	0	1	13	3	0	0	23
Diwedd Contract	12	17	3	7	14	1	11	292	13	1	5	376
Dileu Swyddi	3	3	1	1	1	0	0	6	0	0	0	15
Ymddiswyddo	14	15	1	15	36	4	8	633	18	0	9	753
Ymddeol	3	1	0	1	14	1	0	147	0	0	0	167
Terfyniad/Diswyddo	13	9	1	4	31	1	15	165	12	2	2	255
Trosglwyddiad TUPE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Diswyddo Gwirfoddol	0	0	0	1	7	0	0	26	2	0	0	36
Cyfanswm	45	47	6	29	107	7	35	1283	48	3	16	1626
	2.77%	2.89%	0.37%	1.78%	6.58%	0.43%	2.15%	78.91%	2.95%	0.18%	0.98%	

Yn ôl Rhyw	Rhywedd		Cyfanswm
	Benywaidd	Gwrywaidd	
Marwolaeth yn y Swydd	7	16	23
Diwedd Contract	255	121	376
Dileu Swyddi	11	4	15
Ymddiswyddo	554	199	753
Ymddeol	114	53	167
Terfyniad/Diswyddo	170	85	255

Trosglwyddiad TUPE	1	0	1
Diswyddo Gwirfoddol	23	13	36
Cyfanswm	1135	491	1626
	69.80%	30.20%	

Nid yw lefelau'r data ar ymadawyr gwasanaeth yn ôl Anabledd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Crefydd neu Gred, neu Gyfeiriadedd Rhywiol yn caniatáu dadansoddiad arwyddocaol.

12. Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae'r tabl isod yn dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod ar 31 Mawrth 2021.

	Cymedr Cyfradd fesul Awr	Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwrywaidd	15.33	14.11
Benywaidd	15.83	13.21
Bwlch Cyflog	-3.26%	6.38%

Ceir y cyfartaledd cymedrig drwy adio pob un o'r cyfraddau fesul awr a rhannu'r canlyniad â'r nifer o rifau oedd yn y rhestr.

Ceir y cyfartaledd canolrifol drwy restru'r holl gyfraddau fesul awr mewn trefn rifiadol. Os yw nifer y canlyniadau yn odrif, y canolrif cyfartalog yw'r rhif canol. Os yw nifer y canlyniadau yn eilrif, y canolrif fydd cymedr y ddau rif canol.

Mae'r tabl chwarterel isod yn dangos cyfrannau'r cyflogeion perthnasol cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd mewn bandiau cyflog pedwar chwarterel, a geir drwy rannu'r gweithlu yn bedair rhan gyfartal. Os oes nifer o gyflogeion ar yr union gyfradd tâl fesul awr yn croesi dau chwarterel, caiff y gwrywod a benywod eu rhannu mor gyfartal â phosibl ar draws y chwartereli.

Chwartereli	Nifer y Dynion	%	Nifer y Menywod	%	Cyfanswm
C1 - Cyflog is fesul awr	667	37.62%	1106	62.38%	1773
C2 - Cyflog canol is fesul awr	696	38.14%	1129	61.86%	1825
C3 - Cyflog canol uwch fesul awr	926	47.78%	1012	52.22%	1938
C4 - Cyflog uchaf fesul awr	730	42.67%	981	57.33%	1711
CYFANSWM	3019	41.66%	4228	58.34%	7247

Nodwch: Mae'r cyfanswm yn cynnwys holl staff corfforaethol parhaol/dros dro/achlysurol y cyngor a dalwyd ym mis Mawrth 2021.

13. Bwlch Cyflog o ran Hil

Mae'r tabl isod yn dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng gwyn a phob ethnigrwydd arall fel ar 31 Mawrth 2021.

Corfforaethol	Cymedr Cyfradd fesul Awr	Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwyn*	15.87	13.47
Pob ethnigrwydd arall	13.52	11.96
Bwlch Cyflog	14.81%	11.21%

Nodwch: Mae'r cyfanswm yn cynnwys holl staff parhaol/dros dro/achlysurol y cyngor a dalwyd ym mis Mawrth 2021