

Cyngor Caerdydd

Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb Adroddiad Blynyddol 2020-22

**This document is available in English. Other formats are available on request.
Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. Mae fformatau eraill ar gael ar gais.**

Cynnwys

Rhagair gan Aelod Cabinet dros Fynd i'r afael â Thlodi, Cydraddoldeb ac Iechyd y Cyhoedd	3
Cyflwyniad	4
Cynnydd a wnaed yn erbyn amcanion cydraddoldeb yn 2020-22:	
1. Datblygu a darparu gwasanaethau sy'n ymateb i fwllch anghydraddoldeb Caerdydd	5
2. Arwain y ffordd ar gydraddoldeb a chynhwysiant yng Nghymru a thu hwnt	11
3. Mae Caerdydd yn hygyrch i bawb sy'n byw, yn ymweld neu'n gweithio yn y ddinas	15
4. Creu sefydliad cynhwysol a chynrychioliadol	19
Atodiad: Adroddiad Amrywiaeth Gweithwyr 2022	23

Rhagair y Cynghorydd Julie Sangani, Aelod Cabinet dros Drechu Tlodi, Cydraddoldeb ac Iechyd y Cyhoedd

Fel yr Aelod Cabinet sy'n gyfrifol am bortffolio Cydraddoldeb Cyngor Caerdydd, mae'n bleser gennyf gyflwyno'r adroddiad cynnydd ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol - Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-24.

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 yma yn ymdrin â'r cyfnod rhwng Hydref 2020 a Mawrth 2022 a dyma'r adroddiad blynyddol cyntaf ar ein Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-24. Ar ddiwedd yr adroddiad hwn, rydym hefyd yn darparu proffil gweithlu'r Cyngor a bylchau cyflog rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd ar gyfer 2022.

Fel arfer, mae ein hadroddiad blynyddol yn darparu diweddariad yn erbyn cyfnod o ddeuddeg mis, fodd bynnag oherwydd pandemig Covid-19, rhoddwyd dosbarthiad arbennig i awdurdodau lleol i oedi cyn cynhyrchu eu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol newydd o chwe mis. Dewiswyd achub ar y cyfle i oedi cyn cynhyrchu ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol newydd, a gyhoeddwyd ym mis Medi 2020.

Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-2024 yn dangos tystiolaeth o effaith anghymesur y pandemig ar grwpiau poblogaeth penodol, ac roeddem yn awyddus i sicrhau bod ein hamcanion newydd yn canolbwyntio ar, ac yn ymateb i, effaith y pandemig a'r heriau adfer a gyflwynodd ein dinas. O ganlyniad i hyn, rydym yn adrodd ar gyfnod o 18 mis o'r cyfnod Hydref 2020 tan Ebrill 2022. 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 phandemig a gweithgarwch ôl-bandemig i gyflawni ein hamcanion a'n gwaith ymateb i'r pandemig. 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 2020-24 yn mynd â'n gwaith cydraddoldeb ymhellach, gan integreiddio ein Hamcanion Cydraddoldeb ym mlaenoriaethau'r Cyngor fel y nodir yn y 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 ystyrion er mwyn creu dinas fwy cyfartal.

Y Cyng Julie Sangani

Aelod Cabinet dros Drechu Tlodi, Cydraddoldeb ac Iechyd y Cyhoedd (Rhannu Swydd)

Cyflwyniad

Ym mis Medi 2020, cyhoeddodd Cyngor Caerdydd ei Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-2024, gan nodi pedwar Amcan Cydraddoldeb y bydd yr awdurdod yn mesur ei hun yn eu herbyn dros y pedair blynedd nesaf. Roedd yr amcanion yn adeiladu ar y gwaith a gyflawnwyd trwy'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol.

Yr adroddiad hwn ar ein Strategaeth Cydraddoldeb a Chynhwysiant 2020-24 yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Hydref 2020 a Mawrth 2022.

Lluniwyd y pedwar Amcan Cydraddoldeb 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.

Ein pedwar Amcan Cydraddoldeb yw:

- Amcan 1: Datblygu a darparu gwasanaethau sy'n ymateb i fwch anghydraddoldeb Caerdydd
- Amcan 2: Arwain y ffordd ar gydraddoldeb a chynhwysiant yng Nghymru a thu hwnt
- Amcan 3: Mae Caerdydd yn hygyrch i bawb sy'n byw, yn ymweld neu'n gweithio yn y ddinas
- Amcan 4: Creu sefydliad cynhwysol a chynrychioliadol

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.

Ynglwm wrth yr adroddiad hwn mae ein Data Monitro Cydraddoldeb Cyflogeion ar gyfer 2022, sy'n helpu i lywio ein hymdrechion cynrychioliadol yn y gweithlu ac yn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd wrth gyflawni'r amcan hwn.

Am ragor o wybodaeth ynglŷn ag unrhyw un o'r mentrau a grybwyllir yn yr Adroddiad Blynyddol hwn, e-bostiwch timcydraddoldeb@caerdydd.gov.uk

Cynnydd a wnaed yn erbyn Amcan Cydraddoldeb 1: Datblygu a darparu gwasanaethau sy'n ymateb i fwllch anghydraddoldeb Caerdydd

Tai

Cartrefi Cyngor Newydd

Fe wnaeth ein rhaglen i adeiladu 4,000 o gartrefi dros gyfnod o 10 mlynedd gyflawni 683 o'r 1,000 o gartrefi cyntaf. Mae'r cynnydd yn parhau i ddarparu tai cyngor newydd, carbon isel, ynni effeithlon a fydd yn trawsnewid cymdogaethau ac yn darparu cartrefi o ansawdd.

Cafodd sawl cynllun eu cynllunio a'u cyflwyno i ailddatblygu ac adfywio cymdogaethau lleol:

- Gwnaed gwaith ar gynlluniau adfywio ystadau Llanrhymni Isaf, Roundwood a Pennsylvania i ddarparu amgylcheddau mwy diogel a mwy deniadol, gan wella ansawdd bywyd i drigolion.
- Cafodd ailddatblygiad Maelfa ei gwblhau a thrawsnewid yr ardal drwy gyflwyno canolfan siopa newydd a modern, seilwaith newydd a gwelliannau amgylcheddol a chartrefi newydd fforddiadwy.
- Cymeradwywyd cynllunio ar gyfer cynllun gwerth £85 miliwn i ailddatblygu Trem y Môr. Bydd y cynllun yn darparu mwy na 350 o gartrefi cynaliadwy, carbon isel sy'n defnyddio ynni'n effeithlon, ar gyfer preswylwyr presennol Trem y Môr .
- Mae ein datblygiad arloesol ar hen safle Ysgol Uwchradd y Dwyrain yn Nhredelerch, wedi derbyn gwobr fawreddog yn y DU am gynaliadwyedd, gwytnwch yn yr hinsawdd ac ôl troed carbon isel. Mae'r safle yn cynnwys 214 o gartrefi newydd.
- Mae cynlluniau bellach yn cael eu datblygu ar gyfer Lincoln Court yn Llanedern a Trowbridge Green.
- Mae'r buddsoddiad ym mhrosiect adfywio Coridor Busnes De Glan-yr-afon, a gefnogir gan y Rhaglen Fuddsoddi Adfywio a Dargedir gan Lywodraeth Cymru, wedi gwneud cynnydd da. Mae mwy na £5 miliwn wedi'i fuddsoddi yn Stryd Tudor gyda gwelliannau i'r amgylchedd busnes lleol, seilwaith trafndiaeth ac adfywio 30 eiddo busnes.

Strategaeth Tai Pobl Hŷn

Fe wnaethom fwrw ymlaen â'n cynllun adnewyddu ar draws ein cynlluniau Byw yn y Gymuned, gan alluogi byw'n annibynnol a darparu ystod amrywiol o gyfleusterau a gwasanaethau i denantiaid.

Cafodd tri chynllun Byw yn y Gymuned newydd eu cymeradwyo:

- Pentref Lles Llanfihangel;
- Cynllun Byw yn y Gymuned Glan-yr-afon; a
- Chynllun Byw yn y Gymuned Stryd Bute

Mae dyrannu Byw yn y Gymuned yn eistedd o dan Uned Atebion Ailgartrefu, gan ganolbwyntio ar anghenion ailgartrefu achosion ar unwaith neu frys gydag

anghenion cymhleth; cynhaliwyd ymarfer casglu data er mwyn cael adborth gan ddefnyddwyr y gwasanaeth.

Rydym wedi defnyddio estyniadau modiwlwr i wella'r gwaith o ddarparu addasiadau, offer a thechnoleg. Trwy ddefnyddio uned a gynhyrchwyd oddi ar y safle ymlaen llaw, gellir rhoi'r uned ar waith heb fawr o darfu, gan alluogi person hŷn i adennill ei hannibyniaeth yn llawer cyflymach na thrwy ddulliau adeiladu traddodiadol.

Ein Gweledigaeth i Roi Diwedd ar Ddigartrefedd

Rydym wedi gweithredu Strategaeth Rhaglen Cefnogi Tai newydd, sy'n darparu un dull strategol o atal digartrefedd a gwasanaethau cymorth tai. Mae'r strategaeth yn adlewyrchu gweledigaeth y Cyngor y dylid atal digartrefedd pan fo hynny'n bosibl a dylai unrhyw brofiad o ddigartrefedd fod am gyfnod byr a pheidio â'i ailadrodd. Nod y strategaeth yw sicrhau bod pawb yn gallu cael gafael ar y cymorth a'r gefnogaeth gywir wrth wynebu digartrefedd.

Mae prif elfennau'r strategaeth yn cynnwys:

- Darparu llety brys ychwanegol – mae Tîm Porth y Person Sengl yn monitro llety argyfwng er mwyn sicrhau bod digon o argaeledd ar gael.
- Creu Cynllun Ail-dai Cyflym – mae'r Cynllun Ailgartrefu Cyflym yn parhau a chaiff ei adolygu cyn i unrhyw newidiadau gael eu hystyried yn unol â'r Polisi Dyraniadau.
- Gostyngiad mewn amser sy'n cael ei dreulio mewn llety dros dro.
- Datblygu cynlluniau prydesu a darpariaeth symud ymlaen gan gynnwys gweithio mewn partneriaeth â'r sector preifat.

Cynnydd a gafwyd:

- Ehangu'r Tîm Amlddisgyblaethol i gynnwys 11 o Weithwyr Allweddol, dau Therapydd Galwedigaethol, tri Gweithiwr Allgymorth Therapiwtig a dau Gwnselydd.
- Sicrhodd y Tîm Amlddisgyblaethol ddwy ffrwd ariannu Llywodraeth Cymru ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion cymhleth (lechydd Meddwl a Chamddefnyddio Sylweddau).
- Agorwyd canolfan digartrefedd teuluol yn Briardene.
- Mae cam cyntaf canolfan ddigartref y teulu yn y Gwaith Nwy wedi ei gwblhau.
- Bydd trydedd ganolfan yn cael ei datblygu yn ystod 2022/23 yn Harrison Drive.
- Mae cam 1 cynllun Llys Adams wedi ei gwblhau.

Mae pecyn mwy o gymorth wedi'i deilwra i gartrefu pobl cyn iddyn nhw ddod yn ddigartref bellach yn ei le. I'r rhai sy'n dod yn ddigartref, asesiad o angen ac ymadael yn gyflym o ddigartrefedd a dychwelyd i dai parhaol yw canolbwyt unrhyw ymyrraeth a ddarperir.

Economi gynhwysol a theg

Gwasanaeth Cyngor i Mewn i Waith

Ehangwyd ein Gwasanaeth Cyngor i Mewn i Waith i ateb y galw cynyddol am gyfleoedd cyflogaeth. Mae Dysgu ar gyfer Gwaith i Oedolion bellach yn cyd-fynd yn

llawn o fewn y Gwasanaeth Cyngor i Mewn i Waith. Mae hyn yn galluogi gwasanaeth di-dor i'r rhai sy'n chwilio am waith neu i wella eu sgiliau digidol.

Roedd y ddarpariaeth o gyfleoedd cyflogaeth yn cynnwys:

- Creu 183 o gyfleoedd ar gyfer prentisiaid a hyfforddeion sy'n talu yn ystod 2021/22
- Penodi 32 Hyfforddai Corfforaethol Kickstart
- Bron i 4,660 o swyddi cyngor wedi'u llenwi drwy leoliadau o Caerdydd ar Waith

Mae'r ddarpariaeth o gymorth cyflogaeth yn cynnwys:

- 1,241 o gleientiaid wedi'u cefnogi i mewn i waith.
- Cymorth a ddarperir i 266 o gyflogwyr.
- 29 o leoliadau posibl Dechrau Disglair wedi'u sicrhau ar gyfer pobl ifanc sydd â phrofiad o ofal.

Bu'r Gwasanaeth Cyngor I Mewn i Waith hefyd yn cyflwyno rhaglen sylweddol o ddigwyddiadau allgymorth ac ymgysylltu a oedd yn benodol yn targedu cymunedau lleiafrifoedd ethnig Caerdydd. Mae'r gwasanaeth hefyd wedi datblygu adnoddau hyfforddi newydd i ymateb i anghenion cymorth cyflogadwyedd penodol rhai ceiswyr gwaith ethnig leiafrifol y mae'r gwasanaeth yn eu cefnogi, megis y rhai sydd wedi cyrraedd y DU yn ddiweddar y mae angen cymorth arnynt i baratoi ar gyfer mynediad i farchnad lafur y DU. Roedd y rhaglen weithgareddau yn cynnwys:

- Cynllunio a darparu pecynnau hyfforddi sector-benodol ar gyfer ceiswyr gwaith o leiafrifoedd ethnig, megis 'Adeiladu Amdani'. Wedi'i gyflwyno ym Mhafiliwn Butetown, mae hyn yn cynnwys hyfforddiant ar y safle, cyfle i ennill cymwysterau sector-benodol a phrofiad gwaith.
- Recriwtio a phenodi Pencampwyr Cymunedol i ledaenu gwybodaeth, hyrwyddo digwyddiadau a chyfleoedd i geiswyr gwaith o leiafrifoedd ethnig, gan ddefnyddio model 'Cenhadon Cymunedol' Ymddiriedolaeth y Tywysog.
- Cynllunio a chyflwyno ymgyrch gyhoeddusrwydd gynhwysfawr i hyrwyddo hyfforddiant, gwirfoddoli, lleoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth i geiswyr gwaith o leiafrifoedd ethnig yn ogystal â thargedu pobl ifanc drwy Instagram, Twitter a Facebook.

Bydd y gwaith hwn yn parhau gyda ffocws mewn cymdogaethau gyda phroffil ethnig amrywiol, lle mae'r dystiolaeth yn dangos y bydd cefnogaeth leol bellach yn cefnogi mwy o drigolion i fynd i'r farchnad lafur.

Lle gwych i dyfu fyny i blant o bob cefndir

Addewid Caerdydd a chefnogi pontio pobl ifanc i fyd gwaith

Cafodd partneriaeth Addewid Caerdydd ei hadolygu gan Estyn, fel rhan o arolygiad y Gwasanaeth Addysg. Canmolodd Estyn waith y bartneriaeth, yn enwedig y trefniadau partneriaeth rhwng Datblygu Economaidd ac Addysg. Roedd Estyn yn cydnabod bod y fenter wedi cynhyrchu cryn gyfraniad gan yr ysgolion a chyflogwyr yn ogystal â darparu cyfleoedd addysg gwych, cyflogaeth a hyfforddiant.

Gan barhau â'i waith rhagorol, enillodd Addewid Caerdydd y Wobr Busnes a Phartner yng Ngwobrau Blynyddol Coleg Caerdydd a'r Fro 2021, ar ôl cael ei ddewis gan banel o feirniaid am eu cefnogaeth fel partner hollbwysig.

Mae dros 200 o gyflogwyr wedi ymgysylltu â phartneriaeth Addewid Caerdydd. Ymhlith y prosiectau a gyflwynwyd roedd:

- Ail wythnos rithiol Agor Dy Lygaid ym mis Tachwedd 2021.
- Project Search – interniaethau â chymorth ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro ar gyfer pobl ifanc sydd ag anghenion dysgu ychwanegol.
- Parhau i ddatblygu llwyfan ôl-16 'Beth sydd Nesaf.

Plant sy'n derbyn gofal a'r rhai sy'n gadael gofal

Mae'r Strategaeth Rhianta Corfforaethol o'r newydd a ddatblygwyd gyda mewnbwn gan yr holl bartneriaid perthnasol bellach ar waith gan roi Plant sy'n Derbyn Gofal yn y ganolfan. Mae'r strategaeth wedi cryfhau rhianta corfforaethol yng Nghaerdydd ac wedi hwyluso gwell gweithio mewn partneriaethau. Mae'r strategaeth yn ei gwneud yn glir bod rhianta corfforaethol yn gyfrifoldeb sy'n rhychwantu swyddogaethau'r awdurdod cyfan a'i bartneriaid.

Mae Dangosfwrdd Data wedi'i gynllunio ar y cyd â Gwasanaethau Plant sy'n darparu adroddiadau chwarterol o amgylch y rhai sy'n gadael gofal. Mae rhaglen hyfforddi orfodol ar gyfer diogelu corfforaethol wedi cael ei datblygu a'i hyrwyddo i'r holl staff.

Mae'r gwaith sy'n cael ei gyflwyno ar y strategaeth o'r newydd wedi gweld gostyngiad yn y bobl ifanc sydd â phrofiad o ofal nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant.

Gwasanaethau Iechyd Meddwl i Bobl Iau

Fe wnaethon ni gyflawni cynnydd da wrth ddatblygu gwasanaethau ar gyfer iechyd meddwl a lles pobl ifanc drwy brosesau newydd a nifer o brosiectau:

Mae'r Prosiect Gwydnwch Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc wedi cyflawni'r canlynol:

- Gofynnodd staff addysg am gymorth i 181 o blant a phobl ifanc, a dderbyniodd ymgynghoriad proffesiynol.
- Mae 177 o deuluoedd wedi cael cymorth drwy ymyrraeth uniongyrchol (y Prosiect Gwydnwch a thrwy dimau iechyd eraill).
- Derbyniodd 938 o staff addysg gan gynnwys nyrsys ysgol hyfforddiant.
- Datblygu 45 o adnoddau dwyieithog ar gyfer addysgwyr, rhieni/gofalwyr, a phlant a phobl ifanc.
- 13 Adnoddau YouTube a gynhyrchwyd sydd wedi'u gwyllo 2,468 o weithiau.
- 33% o blant a phobl ifanc a gafodd ymgynghoriad neu luniad ar gyfer y Prosiect Gwydnwch yn dangos thema allweddol o'r cais yn ymwneud â thrawma datblygiadol.

Llwyddodd y Gwasanaeth Ieuenctid i gyflwyno amrywiaeth o brosiectau lles yn dilyn ymgynghoriad â phobl ifanc. Derbyniwyd arian gan y Grant Cymorth Ieuenctid ar y cyd â Gaeaf Llawn Lles, gan arwain at y gweithgareddau canlynol:

- Clwb gemau ar gyfer pobl ifanc sydd wedi'u hynysu'n gymdeithasol i ddatblygu cyfeillgarwch a rhwydweithiau cymorth a nodwyd drwy'r Gwasanaeth Cyngor i Deuluoedd Cymorth Cynnar. Datblygwyd hwn ym mhob ardal gymdogaeth.
- Rhaglen cryfder mewnol gweithio gyda merched ifanc sy'n hyrwyddo iechyd a lles emosiynol drwy ymarfer corff mewn partneriaeth ag ysgolion a Phrifysgol Fetropolitan Caerdydd.
- Addysg heblaw yn yr ysgol (AHY) cymorth iechyd emosiynol – mentrau a ariennir gan grant unigol sy'n galluogi ymgysylltu'r rhai a nodwyd fel y rhai mwyaf agored i niwed o garfan AHY sy'n gweithio gyda'r Gwasanaeth Cyfiawnder Ieuencid (lle bo'n briodol), y Gwasanaeth Lles Addysg a darparwyr a gomisiynwyd drwy wasanaethau addysg.
- Fighting Fit – Ymgysylltu â bocsio i gefnogi iechyd emosiynol a chefnogi lles ochr yn ochr ag ysgolion a hosteli.
- 168 o bobl ifanc unigol wedi ymgysylltu.
- 134 o bobl ifanc yn cynnal presenoldeb (chwe sesiwn).
- 3019 o bobl wedi gwella eu hiechyd a'u lles emosiynol
- 119 o bobl ifanc â gwell gwydnwch.
- 89% gyda gwell iechyd a gwydnwch emosiynol.

Ar ôl cwblhau dadansoddiad anghenion hyfforddiant, mae tair sesiwn hyfforddi wedi'u darparu gan Arbenigwyr Iechyd Meddwl Sylfaenol, dwy sy'n archwilio Iechyd Meddwl drwy lens Profiad Niweidiol yn ystod Plentynod (PPN) ac un sesiwn ymarferol sy'n edrych ar weithio gyda gorbryder.

Gweithiodd Rhianta Caerdydd a Gwasanaeth Lles Teuluol Barnardo's gyda'i gilydd i ddylunio a gweithredu proses atgyfeirio ar y cyd sy'n sicrhau gwybodaeth gyson i'r rhieni a'r cyfeirwyr.

Datblygom Wasanaeth Adfer ar y Cyd gyda phartneriaid sy'n cynnwys y Gyfarwyddiaeth Addysg a Bwrdd Iechyd y Brifysgol i ymateb i'r cynnydd yn y galw am gymorth iechyd meddwl a lles ar gyfer plant a phobl ifanc.

Mae ysgolion wedi cyrchu modiwlau hyfforddi a ddarperir drwy ein Gweithwyr Gwydnwch gan gynnwys 'ymyrraeth grŵp' peilot gyda'r ffocws ar Lythrennedd Emosiynol, gyda chyfranogiad pedair Ysgol Uwchradd. Nod y Gweithwyr Gwydnwch yw meithrin gallu ysgolion i fynd i'r afael â'r niferoedd o blant y mae profiadau niweidiol yn ystod plentynod lluosog yn effeithio arnynt.

Cafodd cyfarfodydd rheolaidd hefyd eu cynnal rhwng partneriaid perthnasol i ystyried anghenion dysgwyr unigol.

Mae gwaith yn parhau i ymgorffori cefnogaeth ar gyfer iechyd meddwl a lles emosiynol pobl ifanc, gyda dull amlasiantaethol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, sy'n adlewyrchu ethos 'ysgol gyfan'.

Mae'r Arbenigwyr Iechyd Meddwl Sylfaenol (PMHS) sy'n rhan annatod o'r model Cymorth Cynnar wedi gweithio'n dda, gan gynnwys sefydlu llwybrau i gefnogaeth arbenigol i blant a phobl ifanc, lle aseswyd angen.

Mae'r Gwasanaeth Ieuencid yn darparu sgiliau byw'n annibynnol i bobl ifanc, gan gynnwys sesiynau YouTube ynglŷn â bwyta'n iach a bwyta ar gyllideb fel rhan o'r Prosiect Cynnwys Disgyblion.

Mae'r cynnydd hyd yn hyn yn cynnwys:

- 121 o bobl ifanc sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni SBA (rhywfaint o ddarpariaeth dysgu cyfunol).
- 103 o bobl wedi gwella eu hiechyd a'u lles emosiynol
- 79 o bobl ifanc â gwell gwydnwch.
- Mae cynnwys digidol wedi cael ei greu i'w gyrraedd gan ddysgwyr a staff.

Bu'r Gwasanaeth Ieuencid a Thai yn gweithio mewn partneriaeth i greu rôl Swyddog Atal Digartrefedd, gweithio un-i-un gyda phobl ifanc wedi'u nodi neu eu cyfeirio drwy borth y bobl ifanc.

Gwasanaeth Cyfiawnder Ieuencid

Mae Cynllun Gwella Cyfiawnder Ieuencid 'Ein Dyfodol Ni i Gyd' wedi cael llwyddiant mawr gyda'r rhan fwyaf o'r camau wedi'u cwblhau. Mae angen mewnbwn aml-asiantaeth ar unrhyw gamau rhagorol a bydd yn ganolbwynt gwaith parhaus yn y flwyddyn ganlynol.

Yn dilyn archwiliad yn 2020 gan Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi, roedd adborth anffurfiol a gafwyd yn gadarnhaol a chydabuwyd y gwelliannau a wnaed dros y ddwy flynedd ddiwethaf.

- Rhwng 2020 a 2022, bu gostyngiad yn nifer y bobl ifanc a ddaeth i'r system cyfiawnder ieuencid am y tro cyntaf o 241 ym mhob 100,000 i 80. Dros yr un cyfnod bu gostyngiad yn y nifer yng Nghymru a Lloegr o 222 i 167.
- Mae'r gyfradd aildroseddu yn y ddinas wedi gostwng o 54.4% i 33.3% ac mae bellach yn is na'r gyfradd gyffredinol ar draws Cymru a Lloegr.

Mynd i'r Afael â Thrais yn erbyn Menywod a Merched

Mewn partneriaeth â Bro Morgannwg dechreuodd y gwaith o ddatblygu strategaeth gomisiynu ranbarthol - 'Mae'n Ein Dwylo Ni'. Mae'r strategaeth yn gosod safonau uchel ar gyfer gwasanaethau sy'n ymdrin â Thrais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV). Mae'r strategaeth yn rhoi ffocws cryf ar atal fel y gall menywod sy'n byw, gweithio neu ymweld â'n rhanbarth fyw bywydau cadarnhaol, annibynnol yn rhydd rhag ofn trais neu gam-drin. Mae hyfforddiant VAWDASV gorfodol hefyd wedi'i hyrwyddo i'r holl staff.

Cynnydd a wnaed yn erbyn Amcan Cydraddoldeb 2: Arwain y ffordd ar gydraddoldeb a chynhwysiant yng Nghymru a'r tu hwnt

Tasglu Cydraddoldeb Hiliol

Ym mis Gorffennaf 2020, mewn ymateb i fudiad Mae Bywydau Du o Bwys, cytunodd y Cabinet i sefydlu Tasglu Cydraddoldeb Hiliol i weithio gyda'r Cyngor a phartneriaid yn y sector cyhoeddus i nodi cyfleoedd ymarferol am newid a fyddai'n gwella cydraddoldeb hiliol yng Nghaerdydd a dod o hyd i ffyrdd newydd i wella canlyniadau ar gyfer trigolion o leiafrifoedd ethnig.

Wrth baratoi ar gyfer gwaith y Tasglu, lanswyd ymgynghoriad cyhoeddus i ofyn am farn trigolion Caerdydd, yn enwedig y rhai o gefndiroedd Du a Lleiafrifoedd Ethnig, ar flaenoriaethau strategol y Tasglu. Roedd y Cyngor eisiau deall beth oedd trigolion yn ystyried fel y materion mwyaf, a'r cyfleoedd mwyaf, i drigolion Du a Lleiafrifoedd Ethnig. Cafodd arolwg dwyieithog, ar-lein ei ddatblygu a'i hyrwyddo ar sianeli cyfryngau cymdeithasol y Cyngor, drwy sefydliadau partner, a'i anfon at breswylwyr Grangetown a oedd yn aelodau o Banel Dinasyddion y Cyngor. Daeth yr ymgynghoriad i ben ar 10 Hydref 2020. Ar ôl glanhau a dilysu data, i gael gwared ar ymatebion gwag a dyblyg, cafodd 869 o ymatebion eu cynnwys yn y dadansoddiad.

Gwahoddodd Arweinydd y Cyngor y Cynghorydd Ward yn Butetown, y Cynghorydd Saeed Ebrahim, i gadeirio'r Tasglu Cydraddoldeb Hiliol. Roedd aelodaeth tasglu yn cynnwys unigolion oedd â mewnwelediad a diddordeb mewn hil, ethnigrwydd, a hawliau dynol a chyda'r gallu, profiad, cyfle a dylanwad i wneud newidiadau yn eu sector, diwydiant, a sefydliadau neu sefydliadau. Cafodd aelodau eu dewis yn dilyn proses benodi gyhoeddus oedd yn cael ei hysbysebu'n agored gan y Cyngor.

Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y Tasglu Cydraddoldeb Hiliol ar 1 Rhagfyr 2020 a chadarnhaodd y Cadeirydd a'r aelodaeth eu meysydd gwaith blaenoriaethol. Cafodd y dewis o'r blaenoriaethau hyn ei lywio gan ddadansoddiad cynhwysfawr o'r data anghydraddoldeb ethnig sydd ar gael a barn trigolion y ddinas, fel y'i cipiwyd gan ymgynghoriad y Tasglu. Cadarnhaodd y Tasglu dair thema flaenoriaeth i gael eu harwain a'u datblygu gan y Cyngor. Er bod gan y Cyngor rôl cynnull bwysig ar draws y themâu hyn o waith, cydnabu'r Tasglu fod angen ffocws partneriaeth eang arnynt hefyd a gyrhaeddodd y tu hwnt i'r Cyngor ei hun ac i rannau eraill o'r sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol. O'r herwydd, roedd yr is-grwpiau sy'n datblygu'r rhaglen waith yn aml-asiantaeth ac yn elwa o arbenigedd ehangach o'r ddinas a thu hwnt:

- A) Cyflogaeth a Gweithlu Cynrychioliadol
- B) Addysg a Phobl Ifanc
- C) Llais y Dinesydd

Wrth ymateb i farn trigolion o fewn yr ymgynghoriad y dylai meysydd pellach o ffocws y Tasglu gynnwys lechyd a Chyfiawnder Troseddol, ceisiodd y Tasglu gydwethio pellach Bwrdd lechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, Heddlu'r De a Phartneriaeth Diogelwch Cymunedol Caerdydd i greu a bwrw 'mlaen â rhaglen waith yn erbyn y ddwy thema ychwanegol yma. Roedd y cyrff a'r partneriaethau sector

cyhoeddus hyn yn cynnig eu cefnogaeth i amcanion Rhaglen y Tasglu ac fe grëwyd dau is-grŵp thematig arall:

- D) Iechyd
- E) Cyfiawnder Troseddol

Fe wnaeth y Tasglu lunio adroddiad ym mis Mawrth 2022, a wnaeth 28 o argymhellion ar draws y pum thema, a derbyniwyd pob un ohonynt gan Gyngor Caerdydd a, lle y bo'n briodol, ei bartneriaid Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae'r argymhellion yn cynnwys:

Cyflogaeth a Gweithlu Cynrychioliadol

- Dod yn un o lofnodwyr Compact Swyddi Cymunedol Caerdydd
- Cynyddu cyfranogiad grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y Gwasanaeth Cyngor i Mewn i Waith

Addysg a Phobl Ifanc

- Cefnogi'r gwaith o amrywio'r gweithlu addysgu drwy Raglen 'Camu i Addysgu' ar gyfer cynorthwywyr addysgu

Llais y Dinesydd

- Gwella'r broses o gasglu a dadansoddi data ar gyfranogiad dinasyddion
- Dylai aelodau etholedig Cyngor Caerdydd gefnogi Datganiad Cyngor Amrywiol Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i gefnogi amrywiaeth mewn democratiaeth a chynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y brifddinas

Iechyd

- Gwella cofnodi ethnigrwydd o fewn y system gofal iechyd, ar gyfer cleifion a staff

Cyfiawnder Troseddol

- Datblygu dulliau newydd i gryfhau ymgysylltiad a llais cymunedol yng ngwaith y Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol.

Bydd y Tasglu Cydraddoldeb Hiliol yn cael ei ailymgynnull yn 2023 i ystyried y Cyngor a'i bartneriaid ac adrodd yn ôl.

Dinas sy'n Dda i Blant

Mae Caerdydd yn gwneud cynnydd o ran dod yn 'ddinas sy'n dda i blant' lle mae gan bob plentyn a pherson ifanc gyfle i ffynnu a chyrraedd ei botensial.

Parhaodd gwaith i sicrhau bod ysgolion Caerdydd yn cael eu dynodi fel Ysgolion Parchu Hawliau. Dyfarnwyd statws Ysgolion Parchu Hawliau Efydd i 49 ysgol, dyfarnodd 24 Arian, a 7 wobr Aur.

Buom ni'n gweithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru, ysgolion a phartneriaid cymunedol i gyflwyno gweithgareddau sy'n cynnwys 'Gwên o Haf', Rhaglen Cyfoethogi Gwyliau Ysgolion 'Bwyd a Hwyl' (RhCGY) a 'Gaeaf Llawn Lles'.

Bu hefyd yn gweithio ym maes datblygu Prifysgol y Plant yng Nghaerdydd, sy'n annog pobl ifanc 5-14 oed i herio'u hunain, i roi cynnig ar brofiadau newydd, i ddatblygu diddordebau newydd ac i feithrin sgiliau newydd. Bydd yr holl blant sy'n cymryd rhan ym Mhrifysgol y Plant erbyn diwedd eu blwyddyn gyntaf yn cael cyfle i ddysgu llawer o sgiliau newydd a gwella sgiliau presennol. Bydd y prosiect yn para am dair blynedd hyd at Orffennaf 2024.

Mae'r Cyngor wedi cryfhau dylanwad a llais plant a phobl ifanc trwy'r dyhead i fod yn Ddinas sy'n Dda i Blant UNICEF, gan gynnwys derbyn dros 6,500 o ymatebion i'w arolwg diweddar ar gyfer Dinas sy'n Dda i Blant gyda chyfraddau ymateb yn adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth ifanc y ddinas, sefydlu panel dinasyddion newydd i bobl ifanc a thrwy raglen ymgysylltu â'r Cyngor leuenticid a grwpiau eraill. Yn y gwaith hwn mae ffocws penodol wedi ei roi ar sicrhau bod amrywiaeth eang lleisiau pobl ifanc yn cael ei glywed.

Gwella cyfranogiad dinesig

Aethom ati i gynnal gweithgarwch cydgysylltiedig i gefnogi'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyflawni Cyfrifiad 2021, gan gynnwys gwaith allgymorth ac ymgysylltu helaeth i sicrhau bod anghenion grwpiau sy'n profi rhwystrau rhag cymryd rhan yn cael eu hadlewyrchu o fewn yr arolwg. Roedd y rhain yn cynnwys cymunedau mudol, cymunedau Asiaidd Du a Lleiafrifoedd Ethnig, y cymunedau digartref a theithwyr.

Er bod y cyfyngiadau ymbellhau cymdeithasol sydd ar waith yn ystod pandemig Covid wedi cael effaith sylweddol ar allu'r Cyngor i gynnal ymgysylltu cymunedol wyneb yn wyneb, parhaodd y Cyngor i weld ymgysylltu uchel gan ddefnyddio arolygon ac ymgynghoriadau ar-lein, gyda dros 62,000 o bobl yn ymateb i arolygon ac ymgynghoriadau yn ystod 2021. Ategwyd y rhain (pan fo'n bosibl) gyda gwaith ymgysylltu mewn cymunedau, cynhaliwyd 37 o ddigwyddiadau ymgysylltu cymunedol amrywiol yn ystod 2021/22, gyda 6,465 o bobl yn cymryd rhan.

Mae'r cyfyngiadau ymbellhau cymdeithasol sydd ar waith yn ystod pandemig Covid hefyd wedi effeithio'n sylweddol ar y gallu i gael cyfarfodydd cyngor wyneb yn wyneb, roedden ni'n galluogi dinasyddion i gymryd rhan a gweld cyfarfodydd drwy gyfarfodydd darlledu drwy we-ddarlledu. Yn ystod 2021/22 cynyddodd nifer y cyfarfodydd cyngor a phwyllgorau a ddarlledwyd o 50% a adeiladwyd ar gynnydd tebyg yn ystod 2020/21.

Parhawyd i ganolbwyntio ar wella ein hôl-troed digidol a chyfryngau cymdeithasol fel y brif sianel ar gyfer cyfathrebu i ddinasyddion. Cyflawnwyd hyn trwy ddefnyddio ein gwefan a'n llwyfannau cyfryngau cymdeithasol fel Facebook, Instagram, a Twitter, i gynyddu nifer y dilynwyr sydd gennym ac wrth wneud galluogi ein dinasyddion a defnyddwyr gwasanaethau i dderbyn a rhyngweithio â gwybodaeth a ddarparwn.

Un flaenoriaethau ar gyfer 2023 fydd datblygu dulliau gwell er mwyn sicrhau bod llais grwpiau a glywir yn aml yn cael ei glywed wrth wneud penderfyniadau'r Cyngor, fel rhan o'r Strategaeth Cyfranogiad statudol newydd.

Dinas Cyflog Byw

Fe wnaethon ni barhau i wireddu ein huchelgais o fod Caerdydd yn ddinas cyflog byw. Gwnaethom gynyddu nifer y cyflogwyr Cyflog Byw Gwirioneddol yn y ddinas gyda 165 o gyflogwyr bellach yn cael eu hachredu fel cyflogwyr Cyflog Byw Gwirioneddol yng Nghaerdydd. Gweithiodd y Cyngor yn llwyddiannus gyda sefydliadau'r trydydd sector a chyflogwyr mawr eraill fel rhan o Bartneriaeth Dinas Cyflog Byw Caerdydd er mwyn sicrhau mwy o swyddi yn y ddinas sy'n talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac yn annog cyflogwyr i gael eu hachredu'n Gyflogwyr Cyflog Byw. Mae hyn wedi cyfrannu at y sefyllfa lle mae gan Gaerdydd y cyfrannau isaf o swyddi (11.6%; 24,000 o swyddi) sy'n talu islaw'r Cyflog Byw Gwirioneddol ymhlith dinasoedd mawr Cymru a Lloegr yn 2021, o'i chymharu ag 20.7% (42,000 o swyddi) yn 2017. Mae Prifysgol Caerdydd wedi cyfrifo bod bron i £50 miliwn yn ychwanegol wedi mynd i economi Caerdydd ers 2012 o ganlyniad i'r codiadau hyn.

Prifddinas gydlynol a chroesawgar

Mae'r Cyngor wedi parhau i helpu dinasyddion yr UE i wneud cais i'r Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE (EUSS), gan gynnwys Plant sy'n Derbyn Gofal ac oedolion sy'n agored i niwed. Cynhaliwyd rhaglen o ymgysylltu a chymorth digidol i gael mynediad i'r cynllun ar-lein o ganlyniad i'r cymorth, gwnaed 21,200 o geisiadau i'r cynllun ar 31 Mawrth 2021.

Buom yn ymateb i argyfwng ffoaduriaid Affganistan trwy ddarparu cefnogaeth gynhwysfawr o dderbynfeydd i faciwîs Afghanistan yn yr hydref a'r gaeaf 2021/22 gan gynnwys mynediad at ddangosiadau iechyd, dosbarthiadau addysg, Cymraeg a Saesneg, cefnogaeth gyflogaeth ac ystod o weithgareddau a ddarperir gan staff partneriaeth a gwirfoddolwyr.

Rydym hefyd wedi darparu cymorth addysgol hynod effeithiol i ffoaduriaid gan gynnwys cyfleoedd dysgu a darparu lleoedd mewn ysgolion ar gyfer plant sydd newydd gyrraedd. Amlygwyd y maes hwn fel maes arfer da yn Adroddiad Arolwg Estyn ym mis Chwefror 2022.

Gwnaethom barhau 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.

Sicrhau a monitro ein cynnydd

Fe wnaethom ddatblygu dangosfwrdd data cydraddoldeb a sicrhau bod hyn ar gael i'r holl staff sy'n gyfrifol am ddatblygu polisi. Fe wnaethom hyn drwy adolygu data a gasglwn ar hyn o bryd, data sydd ar gael ar sail Cymru gyfan a data sydd ar gael ledled y DU. Bydd y data hwn yn galluogi ein swyddogion polisi i sicrhau y gall ein holl ddatblygiad polisi yn y dyfodol gael ei arwain gan dystiolaeth.

Cynnydd a wnaed yn erbyn Amcan Cydraddoldeb 3: Mae Caerdydd yn hygyrch i bawb sy'n byw, yn ymweld neu'n gweithio yn y ddinas

Dinas gysylltiedig a hygyrch drwy ddylunio

Cynllun Datblygu Lleol Newydd

Bydd y Cynllun Datblygu Lleol (CDLI) Newydd yn helpu i lunio Caerdydd am y 15 mlynedd nesaf hyd at 2036, gan sicrhau bod y datblygiad iawn yn digwydd yn y lle iawn ar yr adeg iawn, gan ddod â buddion i gymunedau a'r economi yn ogystal â nodi pa ardaloedd y mae angen eu diogelu. Mae'r gwaith o ddatblygu CDLI newydd dros y flwyddyn ddiwethaf wedi cynnwys ymgynghoriadau eang ar weledigaeth ac amcanion y CDLI yn ogystal â'r Dewisiadau Twf Strategol. Er gwaethaf gofynion cadw pellter cymdeithasol oherwydd Covid-19 yn arwain at gyfyngiadau sylweddol ar waith ymgysylltu, mae gweithgarwch wedi'i dargedu gyda grwpiau allweddol wedi cael ei wneud ledled y ddinas a bydd hyn yn parhau trwy gydol y broses.

Trawsnewid Canol y Ddinas

Mae'r gwaith parhaus i drawsnewid canol y ddinas wedi creu ardal gyhoeddus fwy hygyrch a deniadol, gan gydbwysu busnes, iechyd y cyhoedd, lles ac anghenion ecolegol. Dim ond un rhan o nodau ehangach y Cyngor yw ailagor Cwr y Gamlas. Mae Cam 1 y cynllun bellach ar y safle, gyda'r gwaith yn mynd rhagddo'n dda a disgwylir i'r gwaith gael ei gwblhau ar ddechrau 2023.

Lansiwyd Strategaeth Adfer ac Adnewyddu ym mis Mai 2021 a nododd gyfres o ymyriadau a roddwyd ar waith i gefnogi busnesau a gwneud canol y ddinas yn lle mwy diogel a mwy deniadol i drigolion ac ymwelwyr gael mynediad.

Mae grŵp cydraddoldeb mynediad wedi cael ei sefydlu ac mae'n cwrdd yn rheolaidd i drafod materion mynediad o fewn y ddinas.

Gwneud ein mannau cyhoeddus yn fwy hygyrch i bobl hŷn

Dinas sy'n Deall Dementia

Cafodd gwefan Caerdydd sy'n Deall Dementia ei lansio ym mis Hydref 2020. Mae'r wefan yn cyfeirio pobl sydd wedi eu heffeithio gan ddementia at wasanaethau priodol, gwybodaeth ac yn cynnig dros 60 o ddiwyddiadau digidol bob mis all eu helpu i fyw'n well gyda'r clefyd.

Mae dros 3,000 o aelodau yn Ffrindiau Dementia yn defnyddio'r modiwl hyfforddi mewnol a grëwyd gyda Phartneriaethau Rhaglen y Gymdeithas Alzheimer - gyda phob aelod o staff yn ymrwmo i gyflawni gweithred sy'n deall dementia.

Fe wnaethon ni barhau i weithio'n effeithiol a chydweithio gyda phartneriaid, gan gynnwys dosbarthu 'Darllen Amdanaf Fi' i bob un preswlydd mewn cartref gofal o fewn Caerdydd. Crëwyd 'Darllenwch Amdanaf I' gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro fel ffordd syml ac effeithiol newydd o gynorthwyo pobl â dementia

neu nam gwybyddol sy'n derbyn gofal meddygol. Gan ddarparu gwybodaeth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, mae'n caniatáu i'r holl staff y maent yn dod i gysylltiad â hwy gael gwell dealltwriaeth o'r claf, heb fod angen ailadrodd eu stori bersonol. Mae hyn yn helpu i sicrhau parhad gofal iddynt drwy gydol eu taith.

Strategaeth Heneiddio'n Dda

Fe wnaethon ni lunio Strategaeth Heneiddio'n Dda Caerdydd 2022-27: Cafodd y strategaeth newydd hon ei chymeradwyo gan y Cabinet ym mis Ionawr 2022. Mae'n nodi cyfres o gynigion gyda ffocws ar sut gall gwasanaethau gydweithio'n agos i gefnogi pobl hŷn i gadw'n heini ac yn gysylltiedig ac i fyw'n annibynnol gartref trwy wasanaethau ataliol sy'n seiliedig ar gryfderau, gofal cynaliadwy o ansawdd uchel a moderneiddio'r gwasanaethau presennol.

Ddinas sy'n Dda i Bobl Hŷn

Ym mis Mawrth 2022, ymunodd Caerdydd â Rhwydwaith Byd-eang Sefydliad Iechyd y Byd ar gyfer Dinasoedd a Chymunedau sy'n Dda i Bobl Hŷn. Y ddinas yw aelod Cymreig cyntaf y Rhwydwaith a sefydlwyd yn 2010 i gysylltu dinasoedd, cymunedau a sefydliadau ledled y byd gyda'r weledigaeth gyffredin o wneud eu cymunedau'n hygyrch a'n lle gwych i dyfu'n hŷn. Mae statws aelodaeth newydd y ddinas yn ganlyniad i gydweithio helaeth â rhanddeiliaid ledled y ddinas gan gynnwys Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, sefydliadau addysgol a sefydliadau'r trydydd sector.

Hybiau Cymunedol a Llyfrgelloedd

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.

- Mae Hwb Creadigol Butetown wedi cael ei agor i gefnogi pobl ifanc i fynd i'r sector creadigol.
- Mae Hybiau Cymunedol yn yr Eglwys Newydd a Rhydypennau wedi cael eu hadnewyddu, gan gyflwyno gwasanaethau ychwanegol a gwell ar gyfer y cymunedau hyn.
- Mae prosiect partneriaeth Ysbyty Brenhinol Caerdydd (YBC) sy'n darparu cyfleusterau iechyd a lles i drigolion de a dwyrain Caerdydd wedi'i gwblhau. Mae cynnydd hefyd yn cael ei wneud ar Hybiau Iechyd a Lles ar gyfer Maelfa yn Llanedern a Parkview yn Nhrelái mewn partneriaeth â'r Bwrdd Iechyd. Roedd 97% o'r ymatebwyr mewn arolwg cwsmeriaid diweddar yn cytuno bod y gwasanaethau a ddarperir gan Hybiau'n diwallu eu hanghenion.

- Mae gan y wefan newydd a sefydlwyd i wella mynediad i wasanaethau Hybiau – gan gynnwys Dysgu Oedolion, Gwasanaethau iMewn i Waith a'r Gwasanaeth Cymorth Lles newydd – dros 3,000 o ddefnyddwyr erbyn hyn.

Mynd i'r afael ag Ynysigrwydd Cymdeithasol

Mae amrywiaeth o fentrau wedi'u darparu gan y Gwasanaeth Hybiau a Llyfrgelloedd i fynd i'r afael ag ynysigrwydd cymdeithasol ac unigrwydd ymhlith ein trigolion hŷn gan gynnwys:

- Cynllun ysgrifennu llythyrau rhwng y cenedlaethau rhwng plant o ddwy ysgol gynradd a phreswylwyr mewn tri chartref gofal a ddechreuodd ym mis Mai 2021 yn ystod Wythnos Gweithredu ar Dementia.
- Lansiodd Gwasanaeth Cymorth Lles Caerdydd ym mis Gorffennaf 2021 a'i nod yw cefnogi unigolion sy'n teimlo eu bod wedi'u hynysu'n gymdeithasol trwy ddarparu cymorth byrdymor o gymorth ysgafn er mwyn cael mynd i ddiwyddiadau yn y gymuned i fentora dwys un i un.
- Mae hybiau'n parhau i gynnig llawer o weithgareddau a dosbarthiadau ar gyfer pobl hŷn megis pêl-droed cerdded, tai chi, clybiau garddio, canu, gwau a sgwrsio, a digwyddiadau ffrindiau a chymdogion.

Gwella Ansawdd Aer

Mae tystiolaeth yn awgrymu bod llygredd nitrogen deuocsid (NO₂) ac ansawdd aer gwael, yn arwain at ddinasyddion sy'n dioddef afiechyd. Mae tystiolaeth hefyd yn dangos bod trigolion yn rhai o ardaloedd mwyaf difreintiedig Caerdydd yn dioddef o lefelau uwch o lygredd aer, a bod hyn yn effeithio'n anghymesur ar drigolion o gymunedau Du a Lleiafrifoedd Ethnig.

Fel rhan o'r Cynllun Aer Glân, mae 36 o fysis trydan wedi'u cyflwyno i'r ddinas ac mae'r Rhaglen Ôl-osod Bysus wedi cael ei gwblhau i osod technoleg mewn 49 o fysis sy'n lleihau allyriadau Nitrogen Deuocsid (NO₂) gan 90%. Mae'r Cynllun Prydles Tacsî hefyd wedi'i lansio. O ganlyniad, cafwyd gwelliannau sylweddol yn y ddinas o ran ei pherfformiad ansawdd aer - yn dilyn creu parth cerddwyr ac yna rhoi mynediad cyfyngedig i Stryd y Castell (a arferai fod y stryd fwyaf llygredig yng Nghaerdydd), bellach yn cydymffurfio â deddfwriaeth ynghylch llygredd NO₂. Yn ogystal, mae crynodiadau NO₂ mewn Ardaloedd Rheoli Ansawdd Aer yn llawer is na thargedau mewnol y Cyngor a therfynau cyfreithiol.

Gwella datblygiad polisi lleol ar gyfer dinas decach

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 y cyfnod adrodd hwn, fe wnaethom ddatblygu Polisi Gwybodaeth a Chyfathrebu Hygyrch drafft.

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 chyngor 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.

Fe wnaethom ddarparu hyfforddiant ac arweiniad Asesu Effaith Cydraddoldeb drwy gydol y cyfnod adrodd hwn i'n gweithwyr. 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.

Rhoddodd y Tîm Cydraddoldeb gyngor a chanllawiau hefyd ar AEAau ar gais gan swyddogion ar draws yr holl gyfarwyddiaethau.

Cynnydd a wnaed yn erbyn Amcan Cydraddoldeb 4: Creu sefydliad cynhwysol a chynrychioliadol

Ein Strategaeth Gweithlu 2018-21

Cefnogi iechyd a lles cyflogeion

Er mwyn cydnabod y gwaith i greu amgylchedd gweithio cadarnhaol a chynhwysol, roedd y Cyngor yn llwyddiannus yn ei ailasesiad ar gyfer y Safon Arian gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Mae gan weithwyr y Cyngor fynediad at CareFirst, adnodd cyngor a chymorth cyfrinachol, diduedd sydd ar gael 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn, mewn cynghorwyr tŷ, Therapi Gwybyddol Ymddygiadol ac Iechyd Galwedigaethol.

Cafodd gwybodaeth a chylchlythyrau iechyd a lles rheolaidd eu dosbarthu i weithwyr.

Dilyniant hyfforddiant a gyrfa

Comisiynwyd amrywiaeth o becynnau hyfforddiant cydraddoldeb gan Academi Cyngor Caerdydd ac maent ar gael i bob cyflogai. 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 Namau ar y Golwg

Fe wnaethom ddatblygu modiwl e-ddysgu rhagfarn ddiarwybod sy'n rhagofyniad gorfodol o'n hyfforddiant Recriwtio a Dethol.

Mae'r holl hyfforddiant yn cael ei ddarparu'n rheolaidd a'i werthuso i sicrhau ei fod yn gyfoes ac yn ddefnyddiol i weithwyr.

Cefnogi a Chydweithio gyda'n Rhwydweithiau Cydraddoldeb Gweithwyr

Mae Cyngor Caerdydd yn cefnogi pum rhwydwaith a arweinir gan weithwyr sy'n gwneud cyfraniad hanfodol at hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle. Y rhwydweithiau yw Rhwydwaith Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; Rhwydwaith Anabledd; Rhwydwaith LHDT+; y Rhwydwaith Menywod; a'r Rhwydwaith Gofalwyr.

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. Gweithiom gyda'n rhwydweithiau cyflogeion i nodi'r cymorth y mae ei angen ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i wneud cynnydd yn y Cyngor.

Er mwyn codi proffil y rhwydweithiau ar draws y sefydliad, cafodd pob un ei ail-frandio, gyda phob un yn penodi Hyrwyddwyr Uwch Dîm Rheoli a datblygu 'Cyfeillion y Rhwydweithiau'. Yn ogystal, datblygwyd Arolwg Rhwydwaith Gweithwyr ar y Cyd i sefydlu meincnod o aelodaeth, yn ogystal â phrofiadau bywyd gweithwyr.

Cefnogi pobl ifanc i ymuno â gweithlu'r Cyngor

Buom yn mynychu digwyddiadau a ffeiriau gyrfaoedd mewn ysgolion, colegau a phrifysgolion er mwyn hyrwyddo'r cyngor fel cyflogwr gydag amrywiaeth o rolau swyddi dros lawer o wahanol wasanaethau. Yn ystod y digwyddiadau hyn, cafodd y gwahanol Rwydweithiau Cydraddoldeb Gweithwyr eu hyrwyddo fel ffordd o nodi ein hymrwymiad i gydraddoldeb a chynwysoldeb.

Cynhaliwyd digwyddiadau penodol gyda grwpiau cydraddoldeb mewn prifysgolion lleol dan arweiniad y Prif Swyddog Adnoddau Dynol yn cynnwys sgwrs a ddarledwyd yn rhyngwladol.

Mae'r Cyngor yn ymgymryd â nifer o bobl ifanc drwy ei gynlluniau prentisiaeth a dan hyfforddiant ac mae gwaith a hyrwyddo'r holl Rwydweithiau Cydraddoldeb Gweithwyr yn cael ei ddarparu mewn sesiynau ar-fyrddio.

Ein hachrediad arfer gorau

Y Siarter Hil yn y Gwaith

Fe wnaethom gyflawni ein hymrwymadau tuag at Fusnes yn y Gymuned (BITC) yn y Siarter Hil yn y Gwaith, mae hyn yn cynnwys:

- Penodi Noddwr Gweithredol ar gyfer hil.
- Mae ein dau Uwch Bencampwr Rheoli yn cwrdd yn rheolaidd ag aelodau o'r Rhwydwaith Gweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i drafod sut y gellir gwella'r sefydliad.
- Dal data ethnigrwydd at ddibenion adrodd a rhoi cyhoeddusrwydd i'r data hwn yn flynyddol ynghyd â'r cynnydd ar unrhyw fentrau. Mae'r data hwn yn helpu i lywio datblygiad polisi a mentrau ac ymyriadau wedi'u targedu.
- Mae'r Cabinet ac Uwch Reolwyr wedi ymrwmo i ddim goddefgarwch o aflonyddu a bwlio. Cynhwysir hyn ym Mholisi Datrys y Cyngor ac er mwyn sicrhau ei fod yn gwbl eglur i bawb. Mae'r Cyngor hefyd yn llunio Polisi Urddas yn y Gwaith a fydd yn tynnu sylw at hyn.
- Mae gwneud yn glir bod cefnogi cydraddoldeb yn y gweithle yn gyfrifoldeb i bob arweinydd a rheolwr.
- Rhoi cymorth parhaus, hyfforddiant, a rhannu gwybodaeth i bob arweinydd a rheolwr.
- Mae gweithio gyda'r Rhwydwaith Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i wrando ar y rhwystrau sy'n wynebu dilyniant gyrfa a gwaith ar raglen arweinyddiaeth yn digwydd ac mae gwaith ar raglen arweinyddiaeth yn digwydd.

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Fe wnaethon ni gyflawni ein hymrwymiaidau tuag at fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd mae hyn yn cynnwys:

- Sicrhau ein bod yn cyfweld â'r holl ymgeiswyr a nododd eu bod yn anabl ac a oedd yn bodloni meini prawf hanfodol lleiaf rôl.
- Rhoi cyfle o chwe mis drwy ein proses adolygu personol i'r holl weithwyr drafod gyda'u rheolwr beth allan nhw ei wneud gyda'i gilydd i ddatblygu eu hunain a defnyddio eu galluoedd.
- Ymrwymo i ddarparu addasiadau rhesymol i weithwyr anabl
- Darparu canllawiau niwroamrywiaeth i weithwyr a rheolwyr.
- Darparu sesiynau hyfforddiant ymwybyddiaeth o anabledd gan roi cyfle i weithwyr ddatblygu lefel briodol o ymwybyddiaeth anabledd.
- Gweithio gyda'n Rhwydwaith Anabledd i godi ymwybyddiaeth ymhlith holl staff materion anabledd.

Gwobr Aur Stonewall

Enillodd y Cyngor Wobr Aur nodedig Stonewall mewn cydnabyddiaeth o'i waith i ymgorffori cydraddoldeb, gwerthfawrogi amrywiaeth a dangos cynhwysiant pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws yn y gweithle ac wrth ymgysylltu a darparu gwasanaethau'n allanol.

Mae cyflawniadau allweddol yn cynnwys:

- Cyflwyno hyfforddiant rhagfarn ddjarwybod fel rhan o'r ystod eang o hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i weithwyr;
- Defnyddio iaith gynhwysol a niwtral o ran rhywedd ym mholisiau'r Cyngor; a
- Bod â Rhwydwaith Cydraddoldeb Gweithwyr LHDT+ cryf sy'n cael ei gefnogi gan uwch hyrwyddwyr rheoli newydd.

Mae'r wobwr hefyd yn cydnabod:

- Dull caffael y Cyngor sy'n sicrhau bod gan gyflenwyr ymagwedd gynhwysol at bobl LHDT+;
- Cynnydd a wnaed o ran cydraddoldeb LHDT+ wrth ddarparu gwasanaethau megis y Gwasanaeth Maethu;
- Cydweithredu ag Awdurdodau Lleol eraill Cymru fel rhan o Gyngorau Balch.

Caffael sy'n Gymdeithasol-Gyfrifol

Mae Polisi Caffael Cymdeithasol-Gyfrifol Cyngor Caerdydd yn gweithio gyda'n cadwyn gyflenwi i sicrhau ymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'i nod yw sicrhau bod y Cyngor yn manteisio i'r eithaf ar y manteision lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol a ddarperir drwy ein gwariant caffael blyneddol o £430 miliwn. Er mwyn sicrhau bod y polisi'n addas i'r diben, cynhaliwyd adolygiad o'r polisi a fydd yn llywio'r gwaith o ddatblygu strategaeth newydd.

Dathlu'n amlwg amrywiaeth ein dinas

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, buom yn hyrwyddo nifer o ddiwyddiadau i weithwyr drwy dudalennau mewnwyd y Cyngor ac e-byst gwybodaeth staff. Roedd y rhain yn cynnwys y canlynol:

- Diwrnod Rhyngwladol y Menywod
- Mis Hanes LHDT+
- Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia
- Diwrnod Gofalwyr
- Diwrnod Cofio'r Holocaust
- Ramadan
- Mis Hanes Pobl Dduon
- Boreau Coffi Ymwybyddiaeth o'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Gweithwyr
- Diwyddiadau Rhuban Gwyn (Diwrnod Rhyngwladol i roi terfyn ar Drais yn erbyn Menywod)
- Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl

ATODIAD

Cyngor Caerdydd Adroddiad Amrywiaeth Gweithwyr 2022

Cynnwys

Adran	Cynnwys	Tudalen
1.	Cyflwyniad	24
2.	Dulliau Casglu Data	25
3.	Gweithlu'r Cyngor – Grŵp Ethnig a Hil	26
4.	Gweithlu'r Cyngor – Rhyw	33
5.	Gweithlu'r Cyngor – Oedran	37
6.	Gweithlu'r Cyngor – Nodweddion Eraill	39
7.	Caerdydd ar Waith	41
8.	Ymgeiswyr am Gyflogaeth	44
9.	Gwybodaeth am Hyfforddiant	45
10.	Gwybodaeth am Ddisgyblu	47
11.	Gwybodaeth am Arael	48
12.	Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	49
13.	Bwlch Cyflog Hil	50

1. Cyflwyniad

Bob blwyddyn mae Gwasanaethau Pobl AD (GPAD) yn llunio Adroddiad Amrywiaeth Gweithwyr 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 (GPAD) yw monitro cynnydd ar y camau gweithredu, yna caiff cynnydd a rhwystrau o ran 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 hyrwyddo i'r holl gyflogeion ac mae proses ar waith i gynorthwyo rheolwyr a chyflogeion i roi addasiadau rhesymol ar waith. Mae'r Cydgytundeb Statws Sengl hefyd wedi sicrhau cyflog cyfartal am waith cyfartal, gan gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac annog system dryloyw.
- 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 hun, gan gynnwys ei ddata monitro cydraddoldeb. Gall y Cyngor lunio 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 thryloyw. Cymerir data o system Talentlink i gwblhau'r adran monitro cyflogeion ar ymgeiswyr sy'n gwneud cais yn ôl grwpiau nodweddion gwarchoddedig. 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 – Dadansoddiad yn ôl Grwp Ethnig a Hil

Ar 31 Mawrth 2022, roedd y Cyngor yn cyflogi 13,731 o weithwyr parhaol/dros dro. Mae 12,643 (92.08%) o'n 13,731 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
Arabaid	7
Asiaidd Bangladeshaid	81
Asiaidd Prydeinig	113
Asiaidd Indiaidd	67
Asiaidd Arall	41
Asiaidd Pacistanaidd	99
Du Affricanaidd	109
Du Prydeinig	106
Du Caribiaidd	31
Du Arall	15
Tsieineidd / Dwyrain Pell Prydeinig	16
Tsieineidd / Dwyrain Pell Tsieineidd	15
Tsieineidd / Dwyrain Pell Japaneaidd	2
Tsieineidd / Dwyrain Pell Coreaidd	3
Tsieineidd / Dwyrain Pell Arall	14
Tsieineidd / Dwyrain Pell Fietnamaidd	3
Cymysg Arall	82
Hil Gymysg Gwyn ac Asiaidd	45
Hil Gymysg Gwyn a Du Affricanaidd	49
Hil Gymysg Gwyn a Du Caribiaidd	81
Heb Ddatgelu	991
Ethnigrwydd Arall	38
Gwell gen i beidio â dweud	97
Gwyn Prydeinig	10,260
Gwyn Seisnig	39
Gwyn Ewropeaidd	186
Gwyn Sipsi / Teithiwr	3
Gwyn Gwyddelig	70
Gwyn Arall	95
Gwyn Albanaidd	11
Gwyn Cymreig	962
Cyfanswm	13,731

Cyfansoddiad yn ôl Grŵp Hil, a Chymhariaeth â Chyfrifiad 2011

Mae'r tabl isod yn cyfuno'r grwpiau ethnig uchod i Grŵpiau Hil ehangach.

Caiff y grwpiau Asiaidd, Du, Cymysg a Grwpiau ethnig eraill eu cyfuno i Grŵp Hil cyffredinol unigol. Fodd bynnag, oherwydd niferoedd sylweddol y gwahanol grwpiau ethnig Gwyn, mae'r rhain wedi cael eu harddangos yn unigol. Mae'r grwpiau ethnig Gwyn Prydeinig, Gwyn Cymreig, Gwyn Albanaidd yn cael eu cyfuno i gategori cyffredinol Gwyn Prydeinig, tra caiff y categorïau Gwyn Gwyddelig, Gwyn Ewropeaidd, Gwyn Sipsiwn/Teithwyr a Gwyn Arall eu hadrodd 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 %	
	%	Nifer	Caerdydd	Cymru
Asiaidd	3.17%	401	8.00%	2.20%
Du	2.07%	261	2.40%	0.60%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	0.42%	53	1.20%	0.40%
Ethnigrwydd Cymysg	2.03%	257	2.90%	1.00%
Ethnigrwydd Arall	0.36%	45	2.00%	0.50%
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0.02%	3	0.20%	0.10%
Gwyn Gwyddelig	0.55%	70	0.70%	0.50%
Gwyn Arall	0.75%	95	3.50%	1.80%
Gwyn Ewropeaidd	1.47%	186		
Gwyn Prydeinig *	89.16%	11,272	80.00%	93.20%

* Yn cynnwys Gwyn Cymraeg, Gwyn Albanaidd a Gwyn Seisnig

Mae'r tabl yn dangos bod canran y bobl sy'n uniaethu ag ethnigrwydd mewn Grŵp Hil heblaw Gwyn Prydeinig yn 10.80%, sy'n welliant o 10.26% ar 31 Mawrth 2021.

Ar gyfer y rhai a ddatgelodd eu hethnigrwydd, bu cynnydd o 7.28% yn nifer y gweithwyr Du, Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig yng ngweithlu Cyngor Caerdydd yn 2022 (1,371) o gymharu â 2021 (1,278).

Mae'r 1,088 o gyflogeion nad ydynt wedi datgelu eu hethnigrwydd yn gweithio yn y Cyfarwyddiaethau canlynol:

Cyfarwyddiaethau	Cyfanswm
OEDOLION, TAI A CHYMUNEDAU	75
GWASANAETHAU PLANT	18
DATBLYGU ECONOMAIDD	152
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - CANOLOG	49
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - YSGOLION	740
LLYWODRAETHIANT A GWASANAETHAU CYFREITHIOL	1
CYNLLUNIO, TRAFNIDIAETH A'R AMGYLCHEDD	26
ADNODDAU	27
CYFANSWM	1,088

Ethnigrwydd Gweithlu Parhaol/Dros Dro fesul Cyfarwyddiaeth

Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth yn deillio o ddadansoddiad a wnaed ar 31 Mawrth 2022 sy'n dangos yr amrywiaeth yng nghyfansoddiad y cyflogeion parhaol/dros dro sy'n ymuniaethu fel "Gwyn Prydeinig" a'r rhai nad ydynt, o fewn saith Cyfarwyddiaeth sefydliadol y Cyngor. (Mae Addysg a Dysgu Gydol Oes yn cael ei rhannu'n swyddi mewn ysgolion a swyddi Cyfarwyddiaeth a gyflogir yn ganolog.)

Cyfarwyddiaethau	Gwyn Prydeinig	Grŵp Hil Arall
OEDOLION, TAI A CHYMUNEDAU	85.50%	14.50%
GWASANAETHAU PLANT	87.25%	12.75%
DATBLYGU ECONOMAIDD	88.15%	11.85%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - CANOLOG	87.74%	12.26%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - YSGOLION	90.40%	9.60%
LLYWODRAETHIANT A GWASANAETHAU CYFREITHIOL	90.48%	9.52%
PERFFORMIAD A PHARTNERIAETHAU	92.78%	7.22%
CYNLLUNIO, TRAFNIDIAETH A'R AMGYLCHEDD	92.78%	7.22%
ADNODDAU	90.84%	9.16%

Sylwer – mae hyn wedi ei seilio ar gyfanswm o 12,643 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	Benyw		Gwryw		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
Asiaidd	336	83.79%	65	16.21%	401
Du	163	62.45%	98	37.55%	261
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	43	81.13%	10	18.87%	53
Ethnigrwydd Cymysg	173	67.32%	84	32.68%	257
Ethnigrwydd Arall	31	68.89%	14	31.11%	45
Gwyn Prydeinig	7,786	69.07%	3,486	30.93%	11,272
Gwyn Ewropeaidd	131	70.43%	55	29.57%	186
Gwyn Sipsi / Teithiwr	2	66.67%	1	33.33%	3
Gwyn Gwyddelig	51	72.86%	19	27.14%	70
Gwyn Arall	64	67.37%	31	32.63%	95

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+ yw'r uchaf (yn cynnwys Rheolwyr Gweithredol, Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, a Chyfarwyddwyr).

Grwpiau Hil	Gradd																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	T+A Cydgyngor Traford Telerau	RhG+	SOULB URY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDD -IAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHRAWON HEB GYMHWYSO
Asiaidd	28	79	98	55	36	33	17	8	2	3	2	4	1	0	0	18	17	0
Du	39	23	49	35	28	25	17	10	6	3	8	0	1	0	0	10	5	2
Tsieineidd / Dwyrain Pell	3	11	11	11	6	2	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Ethnigrwydd Cymysg	20	12	30	44	50	32	22	8	5	3	5	1	2	1	0	10	12	0
Ethnigrwydd Arall	3	3	9	7	6	3	1	2	0	0	0	0	0	1	0	8	2	0
Gwyn Prydeinig	328	467	1454	1542	1645	1090	664	454	182	158	91	111	41	32	331	1843	807	32
Gwyn Ewropeaidd	22	11	45	25	25	18	6	1	2	0	2	0	1	1	2	10	14	1
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gwyn Gwyddelig	0	0	6	6	10	3	5	4	3	0	2	1	1	0	4	13	11	1
Gwyn Arall	5	7	11	8	16	13	7	5	1	1	0	2	1	1	0	9	6	2
Cyfanswm	448	613	1715	1733	1822	1220	742	494	203	168	110	119	48	36	337	1921	876	38

Grwpiau Hil	Gradd																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	T+A Cydgyngor Traford Telerau	RhG+	SOULB URY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDD -IAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	
Asiaidd	6.25%	12.89%	5.71%	3.17%	1.98%	2.70%	2.29%	1.62%	0.99%	1.79%	1.82%	3.36%	2.08%	0.00%	0.00%	0.94%	1.94%	0.00%
Du	8.71%	3.75%	2.86%	2.02%	1.54%	2.05%	2.29%	2.02%	2.96%	1.79%	7.27%	0.00%	2.08%	0.00%	0.00%	0.52%	0.57%	5.26%
Tsieineidd / Dwyrain Pell	0.67%	1.79%	0.64%	0.63%	0.33%	0.16%	0.40%	0.40%	0.99%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.23%	0.00%
Ethnigrwydd Cymysg	4.46%	1.96%	1.75%	2.54%	2.74%	2.62%	2.96%	1.62%	2.46%	1.79%	4.55%	0.84%	4.17%	2.78%	0.00%	0.52%	1.37%	0.00%
Ethnigrwydd Arall	0.67%	0.49%	0.52%	0.40%	0.33%	0.25%	0.13%	0.40%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.78%	0.00%	0.42%	0.23%	0.00%
Gwyn Prydeinig	73.21%	76.18%	84.78%	88.98%	90.29%	89.34%	89.49%	91.90%	89.66%	94.05%	82.73%	93.28%	85.42%	88.89%	98.22%	95.94%	92.12%	84.21%
Gwyn Ewropeaidd	4.91%	1.79%	2.62%	1.44%	1.37%	1.48%	0.81%	0.20%	0.99%	0.00%	1.82%	0.00%	2.08%	2.78%	0.59%	0.52%	1.60%	2.63%
Gwyn Sipsi / Teithiwr	0.00%	0.00%	0.12%	0.00%	0.00%	0.08%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Gwyn Gwyddelig	0.00%	0.00%	0.35%	0.35%	0.55%	0.25%	0.67%	0.81%	1.48%	0.00%	1.82%	0.84%	2.08%	0.00%	1.19%	0.68%	1.26%	2.63%
Gwyn Arall	1.12%	1.14%	0.64%	0.46%	0.88%	1.07%	0.94%	1.01%	0.49%	0.60%	0.00%	1.68%	2.08%	2.78%	0.00%	0.47%	0.68%	5.26%

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 gyfanredu'r holl Grŵpiau Hil heblaw Gwyn Prydeinig yn "Arall":

Grwpiau Hil	Gradd																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	RhG+	SOULBURY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHRAWON HEB GYMHWYSO
Arall	120	146	261	191	177	130	78	40	21	10	19	8	7	4	6	78	69	6
Gwyn Prydeinig	328	467	1454	1542	1645	1090	664	454	182	158	91	111	41	32	331	1843	807	32
Cyfanswm	448	613	1715	1733	1822	1220	742	494	203	168	110	119	48	36	337	1921	876	38

Grwpiau Hil	Gradd																	
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Trafod Telerau	RhG+	SOULBURY	ARALL	GRADDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	GRADDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	ATHRAWON HEB GYMHWYSO
Arall	26.79%	23.82%	15.22%	11.02%	9.71%	10.66%	10.51%	8.10%	10.34%	5.95%	17.27%	6.72%	14.58%	11.11%	1.78%	4.06%	7.88%	15.79%
Gwyn Prydeinig	73.21%	76.18%	84.78%	88.98%	90.29%	89.34%	89.49%	91.90%	89.66%	94.05%	82.73%	93.28%	85.42%	88.89%	98.22%	95.94%	92.12%	84.21%

Grŵp Hil a Hyd y Gwasanaeth

Grwpiau Hil	Blynyddoedd					Cyfanswm
	0-2	2-5	5-10	10-20	20+	
Asiadd	100	88	70	115	28	401
Du	68	53	59	51	30	261
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	13	5	12	20	3	53
Ethnigrwydd Cymysg	50	64	50	64	29	257
Arall	14	10	7	12	2	45
Gwyn Prydeinig	1,754	1,919	2,117	3,146	2,336	11,272
Gwyn Ewropeaidd	50	47	33	43	13	186
Gwyn Sipsi / Teithiwr	2	0	0	1	0	3
Gwyn Gwyddelig	14	5	15	19	17	70
Gwyn Arall	24	26	15	20	10	95
Cyfanswm	2,089	2,217	2,378	3,491	2,468	12,643

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

Dadansoddiad o Weithio Llawn a Rhan Amser yn ôl Rhyw

Mae cyfansoddiad cyffredinol gweithlu parhaol/dros dro y Cyngor, sy'n gyfanswm o 13,731 yn cynnwys 9,450 o fenywod (69.48% o'r gweithlu cyfan) a 4,191 o ddynion (30.52% 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 blwyddyn 52 wythnos, er enghraifft, yn ystod amseroedd tymhorau ysgol.

Mae'r tabl isod yn dadansoddi cyfanswm y cyflogeion yn ôl Cyfwerth ag Amser Llawn (100% = 37 awr dros 52 wythnos), gan nodi nifer a chanran y cyflogeion, wedi'u gwahanu ymhellach yn ôl rhyw. Mae'r tabl yn dangos bod 7,658 o gyflogeion yn gweithio'n llawn amser, a 6,073 o gyflogeion yn gweithio'n rhan-amser, a deg categori rhan-amser yn amrywio yn ôl deigradd (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	Benyw		Gwryw	
			Nifer	%	Nifer	%
100%	7,658	55.77%	4,243	55.41%	3,415	44.59%
90 - 99.99%	439	3.20%	361	82.23%	78	17.77%
80 - 89.99%	2,047	14.91%	1,761	86.03%	286	13.97%
70 - 79.99%	488	3.55%	417	85.45%	71	14.55%
60 - 69.99%	893	6.50%	761	85.22%	132	14.78%
50 - 59.99%	847	6.17%	765	90.32%	82	9.68%
40 - 49.99%	548	3.99%	498	90.88%	50	9.12%
30 - 39.99%	240	1.75%	208	86.67%	32	13.33%
20 - 29.99%	338	2.46%	306	90.53%	32	9.47%
10 - 19.99%	208	1.51%	202	97.12%	6	2.88%
0 - 9.99%	25	0.18%	18	72.00%	7	28.00%

Sylwer Cyfanswm wedi ei seilio ar weithlu o 13,731 parhaol/dros dro.

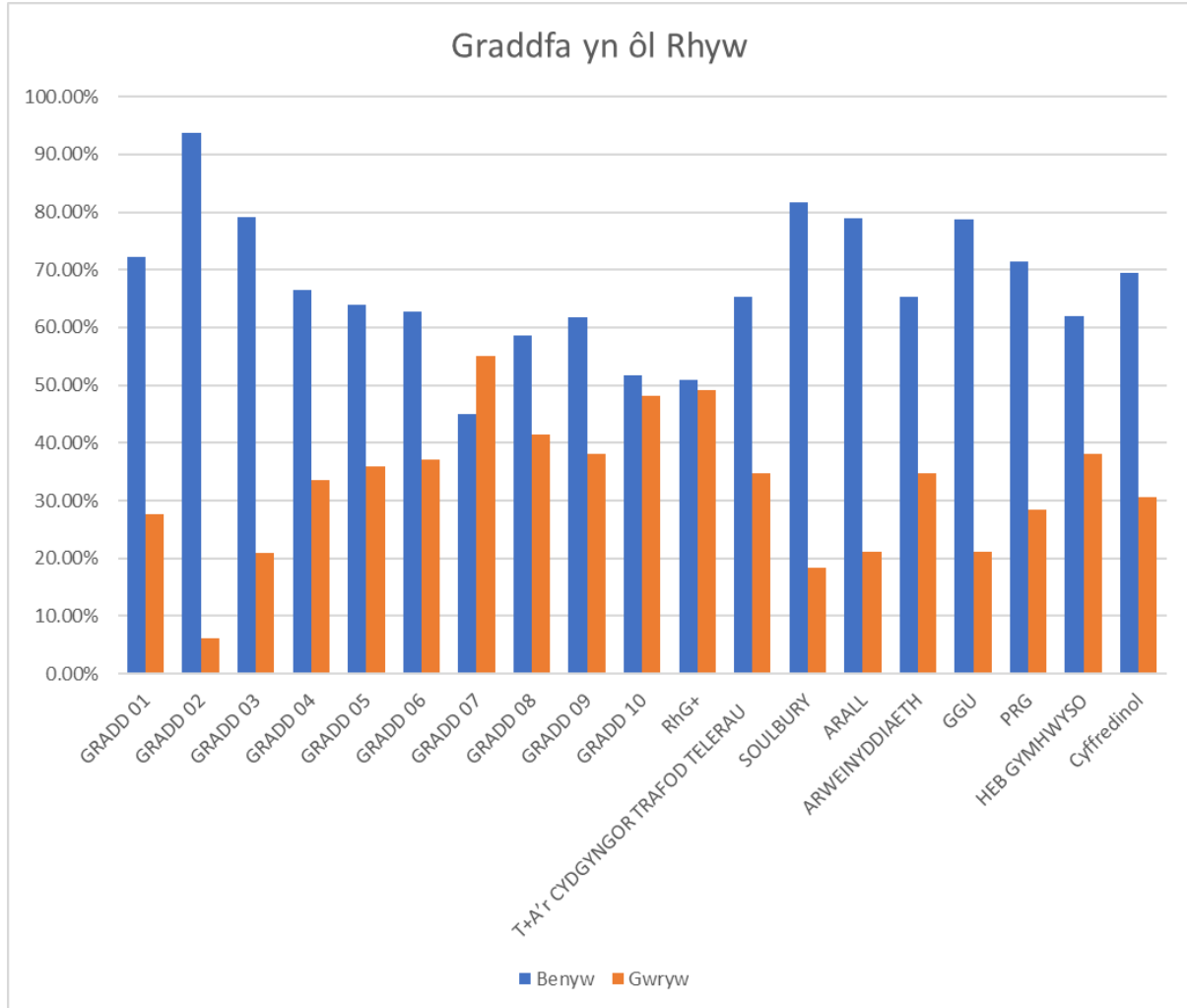
Dadansoddi Graddfa yn ôl Rhyw

Mae cyfansoddiad cyffredinol gweithlu parhaol/dros dro y Cyngor, sy'n gyfanswm o 13,731 yn cynnwys 9,450 o fenywod (69.48% o'r gweithlu cyfan) a 4,191 o ddynion (30.52% 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 gydgytundeb 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	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
GRADD 01	376	144	520	72.31%	27.69%
GRADD 02	634	42	676	93.79%	6.21%
GRADD 03	1,469	388	1,857	79.11%	20.89%
GRADD 04	1,268	638	1,906	66.53%	33.47%
GRADD 05	1,262	710	1,972	64.00%	36.00%
GRADD 06	810	479	1,289	62.84%	37.16%
GRADD 07	349	428	777	44.92%	55.08%
GRADD 08	299	211	510	58.63%	41.37%
GRADD 09	128	79	207	61.84%	38.16%
GRADD 10	88	82	170	51.76%	48.24%
RHEOLWYR GWEITHREDOL AC UWCH	62	60	122	50.82%	49.18%
T+A'r Cydgyngor Trafod Telerau	77	41	118	65.25%	34.75%
SOULBURY	40	9	49	81.63%	18.37%
ARALL	30	8	38	78.95%	21.05%
GRADDDFA ARWEINYDDIAETH YSGOLION	250	133	383	65.27%	34.73%
GRADDDFA GYFLOG UWCH ATHRAWON	1,714	461	2,175	78.80%	21.20%
PRIF RADDFA GYFLOG ATHRAWON	658	262	920	71.52%	28.48%
GRADDDFA ATHRAWON HEB GYMHWYSO	26	16	42	61.90%	38.10%
Cyfanswm	9,540	4,191	13,731	69.48%	30.52%

Mae'r graff isod yn dangos dadansoddiad rhyw yn ôl gradd ar gyfer 31/03/2022. Ym mhob Gradd, ar wahân i Radd 07, mae % y gweithwyr benywaidd yn uwch na gweithwyr gwrywaidd.



Ar haen reoli'r sefydliad (y 122 o reolwyr gweithredol, y Penaethiaid Gwasanaeth, y Prif Swyddogion, y Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, y Cyfarwyddwyr a Phrif Weithredwr y Cyngor), y cydbwysedd rhwng y rhywiau yw:

GRADD	Nifer			Canran	
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm	Benyw	Gwryw
RhG+	62	60	122	50.82%	49.18%

Dadansoddiad 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 blyneddol a hawl gwyliau banc, yn hytrach na chael eu talu am 52 wythnos o'r flwyddyn.

Enillion Blyneddol Gros	Rhan-Amser				
	Benyw		Gwryw		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
£1 - £4,999	502	93.14%	37	6.86%	539
£5,000 - £9,999	791	88.08%	107	11.92%	898
£10,000 - £14,999	1,343	85.87%	221	14.13%	1,564
£15,000 - £19,999	1,366	87.28%	199	12.72%	1,565
£20,000 - £24,999	671	84.09%	127	15.91%	798
£25,000 - £29,999	327	86.28%	52	13.72%	379
£30,000 - £39,999	261	89.69%	30	10.31%	291
£40,000 - £49,999	34	94.44%	2	5.56%	36
£50,000 - £59,999	2	66.67%	1	33.33%	3
£60,000 - £69,999	0	0.00%	0	0.00%	0
£70,000 +	0	0.00%	0	0.00%	0

Enillion Blyneddol Gros	Llawn amser				
	Benyw		Gwryw		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	192	60.38%	126	39.62%	318
£20,000 - £24,999	708	46.46%	816	53.54%	1,524
£25,000 - £29,999	788	55.14%	641	44.86%	1,429
£30,000 - £39,999	1,032	49.14%	1,068	50.86%	2,100
£40,000 - £49,999	1,123	68.52%	516	31.48%	1,639
£50,000 - £59,999	241	64.10%	135	35.90%	376
£60,000 - £69,999	82	0.00%	42	0.00%	124
£70,000 +	77	0.00%	71	0.00%	148

Sylwer Cyfanswm wedi ei seilio ar weithlu o 13,731 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	229	34.91%	427	65.09%	656	4.78%
25-34	1,151	39.14%	1,790	60.86%	2,941	21.42%
35-44	1,582	45.72%	1,878	54.28%	3,460	25.20%
45-54	1,656	45.95%	1,948	54.05%	3,604	26.25%
55-64	1,577	59.15%	1,089	40.85%	2,666	19.42%
65+	253	62.62%	151	37.38%	404	2.94%

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	97	0.71%	487	3.55%	559	4.07%	553	4.03%	536	3.90%	91	0.66%
GWASANAETHAU PLANT	19	0.14%	148	1.08%	164	1.19%	98	0.71%	73	0.53%	10	0.07%
DATBLYGU ECONOMAIDD	32	0.23%	149	1.09%	275	2.00%	377	2.75%	453	3.30%	81	0.59%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - CANOLOG	20	0.15%	92	0.67%	188	1.37%	228	1.66%	182	1.33%	24	0.17%
ADDYSG A DYSGU GYDOL OES - YSGOLION	430	3.13%	1800	13.11%	1902	13.85%	1963	14.30%	1095	7.97%	153	1.11%
LLYWODRAETHIANT A GWASANAETHAU CYFREITHIOL	4	0.03%	19	0.14%	26	0.19%	25	0.18%	29	0.21%	3	0.02%
PERFFORMIAD A PHARTNERIAETHAU	1	0.01%	11	0.08%	27	0.20%	23	0.17%	12	0.09%	1	0.01%
CYNLLUNIO, TRAFNIDIAETH A'R AMGYLCHEDD	16	0.12%	58	0.42%	105	0.76%	134	0.98%	128	0.93%	28	0.20%
ADNODDAU	37	0.27%	177	1.29%	214	1.56%	203	1.48%	158	1.15%	13	0.09%

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

Anabledd

Dywedodd 232 o gyflogeion y Cyngor (1.69%) eu bod yn anabl, dywedodd 5,784 o gyflogeion (42.12%) nad ydynt yn anabl, gyda'r 7,715 sy'n weddill (56.19%) heb ddatgelu'r wybodaeth hon.

Ailbennu Rhywedd

Dwedodd 18 cyflogai fod eu Hunaniaeth Rhywedd yn wahanol i'r un gawsant ar adeg eu geni. Dwedodd 5,599 o gyflogeion fod ganddynt yr un Hunaniaeth Rhywedd ag a gawsant ar adeg eu geni, dewisodd 152 beidio â dweud, ac ni nododd y 8,002 a oedd yn weddill eu Hunaniaeth Rhywedd.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Nododd cyflogeion eu Statws Priodasol fel a ganlyn:

Statws Priodasol	Nifer	%
Partner Sifil	38	0.28%
Partneriaeth wedi'i diddymu	1	0.01%
Wedi ysgaru	286	2.08%
Priod	2,644	19.26%
Heb Ddatgelu	8,630	62.85%
Gwell gen i beidio â dweud	91	0.66%
Wedi gwahanu	69	0.50%
Sengl	1,416	10.31%
Partner di-briod	524	3.82%
Gweddw	32	0.23%
Cyfanswm	13731	100.00%

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Dechreuodd 326 o weithwyr Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y cyfnod 01/04/2021 – 31/03/2022, gyda 45 yn dychwelyd o Absenoldeb Mamolaeth yn ystod y flwyddyn. Ymddiswyddodd 10 o weithwyr yn dilyn Absenoldeb Mamolaeth. Dechreuodd 11 gweithiwr gyfnod o Absenoldeb Mabwysiadu, a chymerodd 112 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	%
Bwdhaidd	19	0.14%
Cristnogol	2,104	15.32%
Hindŵaidd	27	0.20%
Iddewig	0	0.00%
Mwslimaidd	158	1.15%
Dim	2,612	19.02%
Heb Ddatgelu	8,009	58.33%
Arall	430	3.13%
Dewis Peidio â dweud	356	2.59%
Rastaffaraidd	3	0.02%
Sic	12	0.09%
Zoroastrian	1	0.01%
Cyfanswm	13731	100.00%

Cyfeiriadedd Rhywiol

Nododd cyflogeion eu Cyfeiriadedd Rhywiol fel a ganlyn:

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%
Deurywiol	76	0.55%
Hoyw	107	0.78%
Heterorywiol	4,444	32.36%
Lesbiad	34	0.25%
Heb Ddatgelu	8,678	63.20%
Arall	36	0.26%
Gwell gen i beidio â dweud	356	2.59%
Cyfanswm	13,731	100.00%

7. Caerdydd ar Waith - Ethnigrwydd Gweithlu Dros Dro

Rhwng 01/04/2021 a 31/03/2022 roedd y Cyngor yn cyflogi 1,101 o bobl drwy ei asiantaeth gyflogaeth dros dro, Caerdydd ar Waith. O'r rhain, mae 1,024 (93.00%) wedi datgelu eu tras ethnig i'r Cyngor gan alluogi'r dadansoddiad canlynol.

Grŵp Ethnig	Nifer
Arabaidd	5
Asiaidd Bangladeshaidd	7
Asiaidd Prydeinig	13
Asiaidd Indiaidd	15
Asiaidd Arall	5
Asiaidd Pacistanaidd	10
Du Affricanaidd	24
Du Prydeinig	13
Du Caribiaidd	4
Du Arall	2
Tsieineaidd / Dwyrain Pell Prydeinig	1
Tsieineaidd / Dwyrain Pell Tsieineaidd	1
Cymysg Arall	7
Hil Gymysg Gwyn ac Asiaidd	3
Hil Gymysg Gwyn a Du Affricanaidd	3
Hil Gymysg Gwyn a Du Caribiaidd	14
Heb Ddatgelu	29
Ethnigrwydd Arall	14
Gwell gen i beidio â dweud	48
Gwyn Prydeinig	627
Gwyn Seisnig	4
Gwyn Ewropeaidd	26
Gwyn Gwyddelig	3
Gwyn Gogledd Iwerddon	1
Gwyn Arall	14
Gwyn Albanaidd	4
Gwyn Cymreig	204
Cyfanswm	1,101

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn galluogi'r tabl isod i ddangos canran y cyflogeion hynny sy'n ymuniaethu â Gwyn Prydeinig (81.93%), neu fel ethnigrwydd arall (18.07%).

Grwpiau Hil	Nifer	%
Asiaidd	50	4.88%
Du	43	4.20%
Tsieineaid / Dwyrain Pell	2	0.20%
Ethnigrwydd Cymysg	27	2.64%
Arall	19	1.86%
Gwyn Prydeinig	839	81.93%
Gwyn Ewropeaidd	26	2.54%
Gwyn Gwyddelig	3	0.29%
Gwyn Gogledd Iwerddon	1	0.10%
Gwyn Arall	14	1.37%
Cyfanswm	1,024	100.00%

Grŵp Rhyw a Hil

Grwpiau Hil	Benyw		Gwryw		Cyfanswm
	Nifer	%	Nifer	%	
Asiaidd	38	76.00%	12	24.00%	50
Du	28	65.12%	15	34.88%	43
Tsieineaid / Dwyrain Pell	2	100.00%	0	0.00%	2
Ethnigrwydd Cymysg	18	66.67%	9	33.33%	27
Arall	16	84.21%	3	15.79%	19
Gwyn Prydeinig	560	66.75%	279	33.25%	839
Gwyn Ewropeaidd	14	53.85%	12	46.15%	26
Gwyn Gwyddelig	2	66.67%	1	33.33%	3
Gwyn Gogledd Iwerddon	1	100.00%	0	0.00%	1
Gwyn Arall	11	78.57%	3	21.43%	14
Cyfanswm	690	67.38%	334	32.62%	1024

Grŵp Hil a Thâl

Grŵp Hil	GRADD										RhG+
	GRADD 01	GRADD 02	GRADD 03	GRADD 04	GRADD 05	GRADD 06	GRADD 07	GRADD 08	GRADD 09	GRADD 10	
Asiaidd	25	2	6	9	4	1	3	0	0	0	0
Du	19	2	5	12	1	2	2	0	0	0	0
Tsieineaid / Dwyrain Pell	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Ethnigrwydd Cymysg	11	1	4	4	2	1	4	0	0	0	0
Arall	6	0	3	5	0	2	3	0	0	0	0
Gwyn Prydeinig	532	9	49	112	34	25	66	5	1	1	5
Gwyn Ewropeaidd	19	0	1	3	2	0	1	0	0	0	0
Gwyn Gwyddelig	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Gwyn Gogledd Iwerddon	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Gwyn Arall	5	2	1	3	1	1	1	0	0	0	0
Cyfanswm	619	16	70	149	45	32	81	5	1	1	5

Grŵp Hil ac Oedran

Grŵp Hil	Oedran						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Asiaidd	2	21	19	8	0	0	50
Du	9	12	9	10	3	0	43
Tsieineaid / Dwyrain Pell	0	0	1	1	0	0	2
Ethnigrwydd Cymysg	10	11	3	1	2	0	27
Arall	3	9	4	2	0	1	19
Gwyn Prydeinig	123	265	127	147	149	28	839
Gwyn Ewropeaidd	1	9	9	4	3	0	26
Gwyn Gwyddelig	0	2	1	0	0	0	3
Gwyn Gogledd Iwerddon	0	1	0	0	0	0	1
Gwyn Arall	3	3	2	6	0	0	14
Cyfanswm	151	333	175	179	157	29	1024

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

Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022, derbyniodd Caerdydd 13,217 o geisiadau am 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	%
16-21	149	1.13%
22-26	804	6.08%
27-33	963	7.29%
34-40	710	5.37%
41-50	684	5.18%
50+	611	4.62%
Heb Ddatgelu	9,296	70.33%
Cyfanswm	13,217	

Anabledd	Nifer	%
Nac oes	7,717	58.39%
Heb Ddatgelu	4,744	35.89%
Oes	756	5.72%
Cyfanswm	13,217	

Grŵp Hil	Nifer	%
Asiaidd	623	4.71%
Du	440	3.33%
Tsieineaidd / Dwyrain Pell	52	0.39%
Ethnigrwydd Cymysg	342	2.59%
Heb Ddatgelu	4,744	35.89%
Arall	138	1.04%
Gwell gen i beidio â dweud	81	0.61%
Gwyn	6,797	51.43%
Cyfanswm	13,217	

Rhywedd	Nifer	%
Benyw	4,723	35.73%
Gwryw	3,750	28.37%
Heb Ddatgelu	4,744	35.89%
Cyfanswm	13,217	

Crefydd, Cred neu Ddim Cred	Nifer	%
Baha'i	3	0.02%
Bwdhaidd	50	0.38%
Cristnogol	2,338	17.69%
Hindwaidd	122	0.92%
Jain	1	0.01%
Iddewig	16	0.12%
Mwslimaidd	580	4.39%
Dim	4,538	34.33%
Heb Ddatgelu	4,744	35.89%
Arall	223	1.69%
Gwell gen i beidio â dweud	567	4.29%
Sic	32	0.24%
Zoroastrian	3	0.02%
Cyfanswm	13,217	

Cyfeiriadedd Rhywiol	Nifer	%
Deurywiol	317	2.40%
Hoyw	233	1.76%
Heterorywiol	7,194	54.43%
Lesbiad	91	0.69%
Heb Ddatgelu	4,744	35.89%
Arall	102	0.77%
Gwell gen i beidio â dweud	536	
Cyfanswm	13,217	

9. Hyfforddiant yn ôl Nodweddion Gwarchodedig

Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022, 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

Hyfforddiant	Ystod Oedran						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Pob cais am hyfforddiant	336	2,428	2,269	2,266	1,654	243	9,196
Cymeradwywyd	298	2,093	1,944	1,903	1,410	202	7,850

Hyfforddiant	Ystod Oedran						Cyfanswm
	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Pob cais am hyfforddiant	3.65%	26.40%	24.67%	24.64%	17.99%	2.64%	100.00%
Cymeradwywyd	88.69%	86.20%	85.68%	83.98%	85.25%	83.13%	85.36%

Yn ôl Rhyw

Hyfforddiant	Rhywedd		
	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Pob cais am hyfforddiant	6,402	2,794	9,196
Cymeradwywyd	5,391	2,459	7,850

Hyfforddiant	Rhywedd	
	Benyw	Gwryw
Pob cais am hyfforddiant	69.62%	30.38%
Cymeradwywyd	84.21%	88.01%

Yn ôl Grŵp Hil

Grŵp Hil												
Hyfforddiant	Asiaidd	Du	Tsieineaidd / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Heb Ddatgelu	Arall	Ddim am ddweud	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Sipsi/Teithiwr Gwyddelig	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall
Pob cais am hyfforddiant	226	304	26	233	172	37	90	7,742	173	1	65	127
Cymeradwywyd	195	274	26	203	155	35	74	6,590	131	1	53	113

Grŵp Hil												
Hyfforddiant	Asiaidd	Du	Tsieineaidd / Dwyrain Pell	Ethnigrwydd Cymysg	Arall	Dewis Peidio â dweud	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Gwyddelig	Gwyn Arall	Heb Ddatgelu	Gwyn Arall
Pob cais am hyfforddiant	2.46%	3.31%	0.28%	2.53%	1.87%	0.40%	0.98%	84.19%	1.88%	0.01%	0.71%	1.38%
Cymeradwywyd	86.28%	90.13%	100.00%	87.12%	90.12%	94.59%	82.22%	85.12%	75.72%	100.00%	81.54%	88.98%

10. Gwybodaeth Ddisgyblu yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

Mae'r wybodaeth ddisgyblu ar gyfer cyflogeion yn y Cyngor ac nid yw'n cynnwys cyflogeion ysgol. Seilir y data ar achosion a gaewyd yn ystod y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022.

Yn ôl Oedran	Ystod Oedran						
Canlyniadau Disgyblu	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Cyfanswm
Anffurfiol	0	6	5	5	6	2	24
Dim Camau Gweithredu	4	13	16	22	18	3	76
Rhybudd Llafar	0	0	0	0	0	0	0
Rhybudd Ysgrifenedig	0	1	0	2	2	1	6
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	0	2	5	2	1	0	10
Diswyddo â Rhybudd	0	0	0	0	0	0	0
Diswyddo Heb Rybudd	0	1		1	4	1	7
Cyfanswm	4	23	26	32	31	7	123
	3.25%	18.70%	21.14%	26.02%	25.20%	5.69%	

Yn ôl Grŵp Hil	Grwpiau Hil					
Canlyniadau Disgyblu	Asiaidd	Du	Ethnigrwydd Cymysg	Heb Ddatgelu	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd
Anffurfiol	0	2	2	2	18	0
Dim Camau Gweithredu	1	10	0	6	58	1
Rhybudd Llafar	0	0	0	0	0	0
Rhybudd Ysgrifenedig	0	0	1	0	5	0
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	0	1	0	1	8	0
Diswyddo â Rhybudd	0	0	0	0	0	0
Diswyddo Heb Rybudd	0	1	0	0	6	0
Cyfanswm	1	14	3	9	95	1
	0.81%	11.38%	2.44%	7.32%	77.24%	0.81%

Yn ôl Rhyw	Rhywedd		
Canlyniadau Disgyblu	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Anffurfiol	8	16	24
Dim Camau Gweithredu	28	48	76
Rhybudd Llafar	0	0	0
Rhybudd Ysgrifenedig	3	3	6
Rhybudd Ysgrifenedig Terfynol	3	7	10
Diswyddo â Rhybudd	0	0	0
Diswyddo Heb Rybudd	0	7	7
Cyfanswm	42	81	123
	34.15%	65.85%	

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. Gadawyr yn ôl Nodweddion a Ddiogelir

Ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022, gadawodd 2,521 y Cyngor. Mae'r wybodaeth yn y tablau canlynol yn cynnwys holl ymadawyr y Cyngor yn cynnwys ysgolion.

Yn ôl Oedran	Ystod Oedran						Cyfanswm
Rhesymau dros Adael	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Marwolaeth yn y Swydd	1	0	3	5	8	3	20
Diwedd Contract	139	174	102	78	63	14	570
Dileu Swyddi	0	2	3	10	11	1	27
Ymddiswyddo	183	431	294	263	159	31	1,361
Ymddeol	0	1	0	8	118	65	192
Terfyniad/Diswyddo	18	36	32	51	55	19	211
Trosglwyddiad TUPE	6	9	12	11	12	9	59
Diswyddo Gwirfoddol	0	2	5	9	44	21	81
Cyfanswm	347	655	451	435	470	163	2,521
	13.76%	25.98%	17.89%	17.26%	18.64%	6.47%	

Yn ôl Grŵp Hil	Grŵp Hil												Cyfanswm
Rhesymau dros Adael	Asiaidd	Du	Tsieine aidd/ Dwyrain Pell	Ethnigr wydd Cymysg	Heb Ddatgelu	Arall	Ddim am ddweud	Gwyn Prydeinig	Gwyn Ewropeaidd	Gwyn Gwyddeilig	Gwyn Gogledd Iwerddon	Gwyn Arall	
Marwolaeth yn y Swydd	0	0	0	3	1	0	0	16	0	0	0	0	20
Diwedd Contract	0	0	0	1	3	0	0	23	0	0	0	0	27
Dileu Swyddi	51	44	3	39	60	13	18	1,079	32	7	1	14	1,361
Ymddiswyddo	0	2	0	0	22	0	0	163	2	2	0	1	192
Ymddeol	7	1	1	8	19	1	4	167	3	0	0	0	211
Terfyniad/ Diswyddo	0	0	0	1	5	0	0	52	1	0	0	0	59
Trosglwyddiad TUPE	1	0	0	2	10	0	0	66	1	0	0	1	81
Diswyddo Gwirfoddol	36	25	2	17	5	9	17	431	21	1	0	6	570
Cyfanswm	95	72	6	71	125	23	39	1,997	60	10	1	22	2,521
	3.77%	2.86%	0.24%	2.82%	4.96%	0.91%	1.55%	79.21%	2.38%	0.40%	0.04%	0.87%	

Yn ôl Rhyw	Rhywedd		Cyfanswm
Rheswm	Benyw	Gwryw	
Marwolaeth yn y Swydd	7	13	20
Diwedd Contract	353	217	570
Dileu Swyddi	19	8	27
Ymddiswyddo	982	379	1,361
Ymddeol	146	46	192
Terfyniad/Diswyddo	148	63	211
Trosglwyddiad TUPE	25	34	59
Diswyddo Gwirfoddol	37	44	81
Cyfanswm	1,717	804	2,521
	68.11%	31.89%	

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 2022.

	Cymedr Cyfradd fesul Awr	Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwryw	15.37	13.71
Benyw	16.22	13.44
Bwlch Cyflog	-5.59%	1.97%

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	664	35.30%	1,217	64.70%	1,881
C2 - Cyflog canol is fesul awr	801	42.56%	1,081	57.44%	1,882
C3 - Cyflog canol uwch fesul awr	849	45.11%	1,033	54.89%	1,882
C4 - Cyflog uchaf fesul awr	806	42.83%	1,076	57.17%	1,882
CYFANSWM	3,120	41.45%	4,407	58.55%	7,527

Nodwch: Mae'r cyfanswm yn cynnwys holl staff parhaol/dros dro/achlysurol y Cyngor a dalwyd ym mis Mawrth 2022.

13. Bwlch Cyflog Hil

Mae'r tabl isod yn dangos y gwahaniaethau yn y cyflog cyfartalog rhwng gwyn a phob ethnigrwydd arall ar 31 Mawrth 2022.

Corfforaethol	Cymedr Cyfradd fesul Awr	Canolrif Cyfradd fesul Awr
Gwyn*	16.19	13.54
Pob ethnigrwydd arall	13.56	11.79
Bwlch Cyflog	16.24%	12.92%

Nodwch: Mae'r cyfanswm yn cynnwys holl staff parhaol/dros dro/achlysurol y cyngor a dalwyd ym mis Mawrth 2022

Mae'r tabl isod yn dangos bod y grŵp cyflog wedi gostwng rhwng 31 Mawrth 2021 a 31 Mawrth 2022.

	Cymedr Cyfradd fesul Awr 31/03/2021	Cymedr Cyfradd fesul Awr 31/03/2022	Canolrif Cyfradd fesul Awr 31/03/2021	Canolrif Cyfradd fesul Awr 31/03/2022
Gwyn*	15.87	16.19	13.47	13.54
Pob ethnigrwydd arall	13.52	13.56	11.96	11.79
Bwlch Cyflog	14.81%	16.24%	11.21%	12.92%