



# **Cyngor Rhondda Cynon Taf**

## **Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol**

**2018 – 2019**

Mae'r adroddiad yma ar gael mewn iaith a diwyg gwahanol.

I wneud cais, ffoniwch 01443 444529 neu e-bostio

[cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk](mailto:cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk)

## Cynnwys

	<b>Tudalen</b>
1. Cyflwyniad	3
2. Pwy ydyn ni	4
3. Adrodd ar Gydraddoldeb	4
4. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol	5
5. Sut Rydyn Ni'n Bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol	6
6. Amcanion Cydraddoldeb	32
7. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb	40
8. Data Monitro Cyflogaeth	41
9. Caffael	42
10. Gwybodaeth Hygyrch	43
11. Gwaith Pellach	43
12. Manylion Cyswllt	43

## ATODIADAU

Atodiad 1

Data Monitro Cyflogaeth

## **1. Cyflwyniad**

Mae'n bleser i mi gyflwyno'r adroddiad cydraddoldeb. Mae'r adroddiad yn nodi dulliau gweithredu'r Cyngor o ran darparu gwybodaeth am ei waith ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Yn unol â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i Gymru, mae'n ofynnol i'r Cyngor adrodd bob blwyddyn ar sut mae wedi cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol sydd wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r ddogfen yma'n cynnwys yr wybodaeth ofynnol er mwyn i'r Cyngor fodloni'r dyletswyddau yma.

Drwy gyhoeddi'r wybodaeth am yr holl ofynion mewn un adroddiad, mae'n haws i'r rheiny sydd â diddordeb weld sut mae'r Cyngor yn cyflawni ei ymrwymiad i gydraddoldeb, ei oblygiadau cyfreithiol, a'r camau gweithredu sydd ynghlwm wrth y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae pob rhan o'r adroddiad yn cynnwys crynodeb o gynnydd y Cyngor. Mae'r adran olaf yn cynnwys manylion y gwaith y mae angen i'r Cyngor ei wneud yn y dyfodol.

Unwaith eto, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf wedi parhau i wneud ein Bwrdeistref Sirol yn lle mwy cyfartal i fyw, gweithio a defnyddio gwasanaethau ynddi. Serch hynny, rydyn ni'n cydnabod bod meysydd i'w gwella, a bydd meysydd i'w gwella yn y dyfodol. Bydd cyhoeddi'r Adroddiad Blynyddol yma nid yn unig yn helpu'r Cyngor i fodloni ei rwymedigaethau yn unol â'r Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i Gymru, ond bydd hefyd yn eich helpu chi, a chithau'n drigolion y sir, i nodi'r meysydd yma ac i fonitro'u cynnydd.

**Y Cynghorydd Maureen Webber**

**Dirprwy Arweinydd / Aelod o'r Cabinet ar faterion Busnes y Cyngor**

## 2. Pwy ydyn ni

Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf yn ymestyn ar draws ardal ddaearyddol fawr, gyda phoblogaeth o dros 234,000 o bobl. Cyngor Rhondda Cynon Taf yw'r trydydd awdurdod lleol mwyaf yng Nghymru ac mae'n cyflogi'r nifer fwyaf o bobl yn yr ardal leol. Mae dros 80% o'i weithwyr hefyd yn byw o fewn ffiniau'r Cyngor.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac rydyn ni'n gweithio i sicrhau bod hyn i'w weld yn narpariaeth ein gwasanaethau a'n harferion cyflogaeth.

Dyma flaenoriaethau'r Cyngor sydd wedi'u hamlinellu yn y [Cynllun Corfforaethol](#):

- **Economi** – adeiladu economi gref
- **Pobl** – hyrwyddo annibyniaeth a bywydau cadarnhaol i bawb
- **Lle** – creu cymdogaethau mae pobl yn falch o gael byw a gweithio ynddyn nhw

Mae'r cynllun yn rhoi'r trigolion wrth galon yr hyn rydyn ni'n ei wneud.

Mae'r Cyngor yn cael ei lywodraethu gan 75 o aelodau etholedig ac mae'n gweithredu system Cabinet. Mae gyda'r Cyngor Garfan Uwch Rheoli sy'n cael ei harwain gan y Prif Weithredwr, ac mae Uwch Gyfarwyddwyr yn mynychu ei chyfarfodydd. Mae dros 10,000 o weithwyr wedi'u cyflogi mewn amryw o feysydd gwasanaeth a swyddi yn rhan o'r cyfadrannau canlynol:

- Prif Weithredwr
- Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant
- Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng-flaen
- Addysg a Chynhwysiant

## 3. Adrodd ar Gydraddoldeb

Prif ddiben yr Adroddiad Blynyddol yma yw cyflawni gwahanol ddyletswyddau a rhwymedigaethau cyfreithiol y Cyngor er mwyn cofnodi ei gynnydd o ran cyflawni Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol a Phenodol.

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn mynnu bod pob un o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n gorfod bodloni dyletswyddau penodol Cymru yn cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad yma'n sôn am y cyfnod 1 Ebrill 2018 hyd at 31 Mawrth 2019.

**Mae'r rheoliadau yn mynnu'r canlynol:**

Rhaid bod adroddiad 2018/19 yn nodi:

- Camau y mae'r awdurdod wedi'u cymryd er mwyn nodi a chasglu'r wybodaeth berthnasol
- Sut mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth yma wrth fodloni 3 nod y ddyletswydd gyffredinol
- Unrhyw resymau dros beidio â chasglu'r wybodaeth berthnasol
- Datganiad ar ba mor effeithiol yw trefniadau'r awdurdod ar gyfer nodi a chasglu'r wybodaeth berthnasol
- Gwybodaeth benodol am gyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog
- Cynnydd o ran cyflawni pob un o'i hamcanion cydraddoldeb yr awdurdod
- Datganiad o ba mor effeithiol yw camau gweithredu'r awdurdod tuag at gyflawni pob un o'u hamcanion cydraddoldeb

#### **4. Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol**

Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 ddyletswydd gyffredinol newydd ar y Cyngor (a sefydliadau'r sector cyhoeddus) wrth ddod i benderfyniadau a darparu gwasanaethau fel eu bod nhw'n rhoi sylw dyledus i'r canlynol:

- Cael gwared â gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd o dan y Ddeddf
- Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig penodol a phobl sydd ddim yn eu rhannu (disgrifiad o'r nodweddion gwarchoddedig i'w gweld isod)
- Hybu perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a phobl sydd ddim yn eu rhannu

#### **Nodweddion Gwarchoddedig**

Dyma'r term sy'n cael ei ddefnyddio yn y Ddeddf Cydraddoldeb i nodi'r mathau o bobl sydd mwyaf tebygol o brofi niwed sylweddol/camwahaniaethu oherwydd pwy ydyn nhw. Diben y gyfraith yw diogelu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu Rhywedd
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Hil

- Crefydd neu Gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae hefyd angen rhoi sylw dyledus ar gael gwared ar wahaniaethu mewn perthynas â phriodasau a phartneriaethau sifil.

Wrth feddwl am sut i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu'r nodweddion gwarchoddedig berthnasol a'r rheiny sydd ddim yn eu rhannu, rhaid i'r Cyngor hefyd feddwl am yr angen i:

- Cael gwared ar anfanteision sy'n wynebu pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno, neu'u lleihau
- Diwallu anghenion pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol sy'n wahanol i anghenion y bobl hynny dydyn nhw ddim yn eu rhannu
- Annog pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol i fod yn rhan o fywyd cyhoeddus neu unrhyw weithgaredd arall lle mae niferoedd y bobl hynny sy'n cymryd rhan yn anghymesur o isel

Rhaid i'r Cyngor hefyd feddwl yn arbennig am sut y bydd yn mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth. Mae'r adroddiad yma'n cynnwys gwybodaeth am yr hyn mae'r Cyngor wedi'i wneud i fodloni gofynion y Ddyletswydd Gyffredinol.

## **5. Sut rydyn ni'n bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol**

Caiff gwybodaeth berthnasol ei hystyried i ddangos sut mae'r Cyngor wedi cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol. Gall gwybodaeth gynnwys data o ffynonellau lleol ac/neu fewnol megis arolygon i gwsmeriaid, fforymau cymunedol neu Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yn ogystal â data o ffynonellau cenedlaethol ac/neu allanol megis gwybodaeth cyfrifiad, adroddiadau ymchwil ac ystadegau ynghylch troseddau casineb.

### **Nodi a Chasglu Gwybodaeth Berthnasol**

Wrth ystyried pa wybodaeth a ddylai gael ei chynnwys yn yr adroddiad, edrychodd y Cyngor ar yr wybodaeth a gafodd ei hystyried yn ystod cyfnod datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Roedd hyn wedi galluogi'r Cyngor i fyfyrto a monitro p'un ai fod yr wybodaeth yn briodol o hyd wrth ei gynorthwyo i fodloni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol.

Wrth adolygu'r amcanion cydraddoldeb, edrychon ni ar ddeilliannau monitro chwarterol a materion a thueddiadau sy'n dod i'r amlwg o adroddiadau cydraddoldeb blynyddol blaenorol i nodi a oedd yr amcanion yn dal yn berthnasol.

Am fanylion llawn, ewch i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar wefan y Cyngor:

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol | Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf](#)

Mae'r wybodaeth sydd wedi'i nodi yn dal i fod yn berthnasol i ddarpariaeth y Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol. Mae dogfennau mewnol yn nodi'r wybodaeth ystadegol y mae modd ei defnyddio er mwyn penderfynu ar gamau gweithredu neu at ddibenion cymharu er mwyn nodi gwelliannau neu feysydd ar gyfer gwella. Mae strategaethau mewnol a'u cynlluniau gweithredu yn rhoi gwybodaeth am sut mae'r Cyngor yn darparu ei flaenoriaethau. Mae gwybodaeth allanol, gan gynnwys gwybodaeth sydd â chyd-destun cenedlaethol, yn darparu data i'r Cyngor sy'n gallu cynorthwyo wrth ddatblygu polisiau a dulliau gweithredu priodol a pherthnasol.

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod modd dod o hyd i'r wybodaeth berthnasol drwy amryw ffynonellau, nid drwy'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn unig. Er ei fod yn ddefnyddiol iawn, bydd gan feysydd gwasanaeth yr wybodaeth briodol hefyd a allai cynorthwyo'r Cyngor i nodi sut maen nhw'n cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol. I gasglu'r wybodaeth yma, cafodd arolwg ei gynnal i gael gwybodaeth berthnasol o feysydd gwasanaeth.

Mae gyda'r Cyngor broses Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar waith ac mae ei ganlyniadau yn cyfrannu at yr wybodaeth sydd yn yr adroddiad yma.

Yn ogystal â hyn, mae data monitro cyflogaeth o system Adnoddau Dynol y Cyngor (sef Vision ac e-recruitment) wedi'i gynnwys yn rhan o'r wybodaeth berthnasol. Dylid nodi bod gwybodaeth monitro cyflogaeth yn cynnwys athrawon a phawb sy'n gweithio mewn ysgol.

### **Defnyddio Gwybodaeth**

Wrth ystyried pa wybodaeth y dylid ei defnyddio, roedd yn bwysig nodi arferion da ar draws y meysydd gwasanaeth er mwyn dangos bod ymrwymiad i gydraddoldeb yn y Cyngor. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod y bydd meysydd i'w gwella a bydd y rhain yn cael eu cynnwys yn adran 'gwaith pellach' yr adroddiad yma.

Mae'r wybodaeth yn yr adroddiad yma'n cynnwys:

- Cynllun Corfforaethol y Cyngor (2016–2020)
- Gwerthusiad Hunanwasanaeth o'r Meysydd Gwasanaeth (2018/2019)
- Darpariaeth Gwasanaethau/Prosiectau (2018/2019)
- Arferion cyflogi
- Rhaglen Ymgynghori ac Ymgysylltu

- Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb (2018/2019)
- Gwybodaeth monitro cyflogaeth (2018/2019)
- Monitro a Darparu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2018/2019).

## **Gwybodaeth ar Gydraddoldeb gan Feysydd Gwasanaeth**

Mae enghreifftiau o arfer da mewn nifer o feysydd gwasanaeth, sy'n helpu'r Cyngor i fodloni dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae'r wybodaeth ganlynol yn cynnwys cipolwg o'r gwaith sy'n cael ei gyflawni drwy'r Cyngor.

**Mae'r Gwasanaethau i Blant** wedi datblygu eu dulliau cyfathrebu ymhellach, yn enwedig o ran y cyfryngau cymdeithasol, er mwyn cysylltu'n well â thrigolion. Mae gyda'r gwasanaeth un pwynt mynediad sy'n golygu bod modd cael ymateb amlasiantaeth a sicrhau cysondeb o ran dull. Maen nhw'n defnyddio Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS) yn rheolaidd i ddarparu gwasanaeth cyfieithu yn ôl yr angen. Mae dull cyfathrebu defnyddwyr gwasanaethau'n cael ei gadarnhau'n gynnar yn y broses i sicrhau bod hyn yn cael ei gynnig ar bob cam pellach wrth gyfathrebu â nhw.

**Mae Amcanion Cydlyniant Cymunedol** yn gyfuniad o nodweddion cyffredin yng nghynlluniau gweithredu cyfredol Rhondda Cynon Taf a Merthyr Tudful. Mae'r amcanion wedi'u nodi isod:

### ***Amcan 1 – Adeiladu rhwydwaith gadarn o weithgorau i reoli a darparu Strategaeth Cydlyniant Cymunedol Cwm Taf.***

Rydyn ni wedi gweithio'n agos gyda Charfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Cyngor i ymgynghori ar amcanion cydraddoldeb i sicrhau bod blaenoriaethau cydlyniant yn cael eu cynnwys yn rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor. Cafodd cyfarfodydd eu cynnal gyda Thîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuentid Cymru (EYST) gyda'r bwriad o sefydlu grŵp pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) Cwm Taf. Hefyd, cawson ni gyfarfodydd â'r Swyddog Cymorth i Ddiodefwyr i sefydlu cysylltiadau â grwpiau a chyfarfodydd lleol. Mae Grŵp Cydlyniant Cymunedol Cwm Taf (CCG) yn cwrdd bob chwarter i drafod materion cydlyniant lleol. Ar hyn o bryd, mae trafodaethau yn mynd rhagddynt i wella'r CCG er mwyn cryfhau nod/pwrpas y grŵp er mwyn ei helpu i gyrraedd ei lawn botensial. Hefyd ar hyn o bryd, mae cynrychiolaeth gan aelodau'r gymuned yn isel, felly mae angen mynd i'r afael â hyn er mwyn denu aelodau mwyaf amrywiol y gymuned yng Nghwm Taf i gael eu cynrychioli'n rhan o'r grŵp. Fodd bynnag, oherwydd natur sensitif rhai o'r pynciau sy'n cael eu trafod, mae angen ystyried aelodaeth y grŵp yn ofalus er mwyn i'r grŵp gyrraedd ei lawn botensial.

Mae cyfarfodydd amlasiantaeth wedi eu cynnal gyda Trivallis ynghylch gweithio ar y cyd ar gyfer teuluoedd Sipsiwn sy'n byw mewn eiddo ac sy'n denantiaid y



Gymdeithas Dai. Rydyn ni'n parhau i weithio'n agos gyda'r Cyngor ynghylch safle'r Beddau. Ar hyn o bryd, does dim materion o bwys i'r rheiny sy'n byw ar y safle.

Rydyn ni wedi cwrdd â'n carfanau Cymunedau am Waith a Mwy er mwyn sefydlu cysylltiadau ag aelodau mwyaf agored i niwed y gymuned, ac i helpu pawb sy'n edrych am waith.

Rydyn ni'n parhau i gwrdd yn rheolaidd â Chyngor Ffoaduriaid Cymru i drafod cynnydd ein teuluoedd o Syria yn y Fwrdeistref.

Rydyn ni'n mynychu cyfarfodydd troseddau casineb misol ar y cyd â Heddlu De Cymru lle mae pob digwyddiad/trosedd casineb yn cael eu trafod.

Rydyn ni'n gweithio'n agos gyda phartneriaid lleol i fynd i'r afael â materion lleol sy'n ymwneud ag eithafiaeth ac mae hyn yn cynnwys mynychu cyfarfodydd Bwrdd Herio Cwm Taf. Mae aelodaeth dda yng nghyfarfodydd y Bwrdd yma'n sicrhau ein bod yn defnyddio dull amlasiantaeth ac yn golygu bod modd i ni ddysgu am faterion sy'n dod i'r amlwg. Rydyn ni'n monitro unrhyw densiynau a allai ddod i'r amlwg yn y gymuned ar y cyd â Heddlu De Cymru. Mae'r rhain yn cael eu trafod yn rhan o gyfarfodydd Panel Menter 'Channel' Cwm Taf. Does dim atgyfeiriadau wedi bod at y fenter yma yn ystod y cyfnod adrodd yma.

### ***Amcan 2 – Cydlyniant Cymunedol Prif Ffrwd drwy gysylltu a mewnosod yn y Cynlluniau Integredig Sengl a strategaethau allweddol lleol eraill ledled rhanbarth Cwm Taf***

Daeth Cynllun Lles Cwm Taf i fod ar ôl gweithio ar y cyd â chymunedau ledled Cwm Taf am dros ddwy flynedd, gyda'u cyfraniad nhw wrth wraidd y Cynllun. I ddechrau, cafodd Asesiad Lles ei gynnal, gan edrych ar asedau a heriau cymunedau Cwm Taf o ran eu lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol. Wrth wrando ar y cymunedau, roedd nodi'r Amcanion Lles a blaenoriaethu'r hyn yr oedd angen ei wneud i'w cyflawni er mwyn gwireddu'r cynllun wrth wraidd y broses benderfynu. Byddwn ni'n dechrau ar y gwaith datblygu er mwyn cyflawni'r amcanion trawsbynciol sy'n bodloni Nodau Cymunedau Cydlynol a Chymru Sy'n Fwy Cyfartal. Mae gwaith wedi'i gynnal ar y cyd â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i ymgynghori ar amcanion newydd ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd. Wrth ddrafftio'r amcanion yma, byddan nhw'n adlewyrchu blaenoriaethau cydlyniant lleol a rhanbarthol, ac yn eu hymgorffori.

### ***Amcan 3 – Rhoi gwybodaeth ynghylch pynciau sy'n gysylltiedig â chydlyniant cymunedol ledled rhanbarth Cwm Taf***

Mae'r Garfan Cydlyniant Cymunedol a Heddlu De Cymru yn monitro unrhyw densiynau a allai godi yn y gymuned. Maen nhw hefyd yn cael eu trafod yn rhan o Banel Menter 'Channel' Cwm Taf.

Rydyn ni wedi mynychu nifer o achlysuron, gan gynnwys cyfarfodydd y Rhwydwaith Cydraddoldeb a Chynhwysiant a chynhadledd United We Stand a oedd yn canolbwyntio ar undod ymhlith cymunedau amrywiol yng nghyd-destun Brexit.

Rydyn ni'n gweithio'n agos ag EYST er mwyn dechrau ar ymgynghoriad â myfyrwyr a thrigolion BAME yng Nghwm Taf, gyda'r posibilrwydd o greu grŵp BAME lleol. Mae tudalennau gwybodaeth am oblygiadau Brexit i ddinasyddion yr UE ar gael ar wefan y Cyngor.

Rydyn ni'n parhau i ddatlu diwrnodau ymgyrchu cenedlaethol ac maen nhw'n cael eu defnyddio i hyrwyddo materion cydlyniant cymunedol i drigolion RhCT.

### ***Amcan 4 – Gwella'r cyfleoedd i roi gwybod am densiynau yn y gymuned, sy'n cynnwys profiadau o droseddau casineb a pha mor agored y bydd unigolion a grwpiau i ddylanwad radicaleiddio***

Rydyn ni'n parhau i weithio'n agos gyda sefydliadau partner i fonitro tensiynau yn y gymuned. Mae'r Grŵp Adolygu Troseddau Casineb yn cwrdd â Heddlu De Cymru a sefydliadau partner bob mis i drafod yr holl gynlluniau gweithredu troseddau casineb sydd ar waith ar hyn o bryd yng Nghwm Taf. Dechreuodd Swyddog Troseddau Casineb newydd yn ei swydd ym mis Awst ac mae eisoes wedi sefydlu cysylltiadau ar gyfer gweithio'n agos ar y cyd. Mae gwybodaeth bellach am ein gwaith mewn perthynas â throseddau casineb i'w gweld yn yr adroddiad yma yn yr adran Sesiynau Amcanion Cydraddoldeb.

Rydyn ni wedi cwrdd â'r Swyddog Cymorth i Ddiodefwyr newydd i drafod gweithio ar y cyd a sefydlu cysylltiadau â phartneriaid a grwpiau lleol.

Mae pryderon wedi'u codi yn y gorffennol am ddiffyg Grŵp Gwrth-gaethwasiaeth Rhanbarthol Cwm Taf. Yn dilyn trafodaethau â rhanddeiliaid, cafodd ei benderfynu na fyddai Grŵp Gwrth-gaethwasiaeth Cwm Taf ar wahân yn cael ei greu. Yn hytrach, bydd Bwrdd Partneriaeth Troseddau Cyfundrefnol Difrifol yn ymdrin â'r holl pryderon ynghylch caethwasiaeth fodern bellach.

Mae hyfforddiant 'Prevent' yn parhau i gael ei ddarparu mewn ysgolion ledled y Fwrdeistref.

Mae'r **Gwasanaethau Cymuned** yn darparu ystod eang o wasanaethau, gan gynnwys Llyfrgelloedd a Rhaglenni'r Celfyddydau a Chyflogaeth sy'n canolbwyntio ar

bobl ag anableddau neu bobl sy'n cael eu heffeithio gan dlodi. Mae'r gwasanaethau yma'n hyrwyddo cynhwysiant ac yn gwella mynediad i ddefnyddwyr sydd wedi'u rhwystro rhag cymryd rhan.

Cafodd gwasanaeth y llyfrgell gartref ei gyflwyno ym mis Chwefror 2019. Mae iddo feini prawf ehangach na'r gwasanaeth blaenorol i'r rheiny a oedd yn gaeth i'w cartrefi. Mae 129 o gwsmeriaid yn fwy na'r flwyddyn ddiwethaf yn ei ddefnyddio. Mae helpu'r rheiny sy'n ei chael hi'n anodd ymweld â llyfrgell mewn adeilad neu'r gwasanaeth llyfrgell symudol newydd i gael gafael ar lyfrau ac adnoddau ar-lein.

Yn rhan o waith adnewyddu adeilad Llyfrgell Tonypany, mae cyfleusterau mynediad i'r anabl wedi gwella.

Rydyn ni'n parhau i wneud addasiadau rhesymol yn ein theatrau i hwyluso mynediad i'r llwyfan i bobl sy'n defnyddio cadeiriau olwyn.

Mae Cytundeb Lefel Gwasanaeth (CLG) gyda busnes preifat yn sicrhau bod modd i bobl hŷn yng Nghanolfan Pennar gael pryd dau gwrs am yr un gost ag o'r blaen yn y Ganolfan Oriau Dydd.

Mae cyfleusterau Changing Places bellach yn rhan o ddarpariaeth canolfannau cymuned newydd ledled y sir. Canolfan Pennar yw'r cyntaf i gael y cyfleusterau yma. Mae hyn yn sicrhau bod modd i bobl sydd angen y cyfleusterau yma gymryd rhan mewn gweithgareddau yn eu cymunedau lleol a dydyn nhw ddim yn cael eu heithrio oherwydd diffyg cyfleusterau priodol.

Mae pob aelod o'r staff sy'n gweithio mewn canolfan gymuned wedi cael hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i sicrhau bod darpariaeth gyson ac integredig ar gael i ddefnyddwyr. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant bod yn effro i Dementia, a hyfforddiant y cynlluniau Gwneud i Bob Cyswllt Gyfrif a Hawdd i'w Ddarllen. Yn aml, bydd grwpiau cymorth a'u haelodau, e.e. grŵp clefyd Alzheimer yn dewis llyfrgelloedd a chanolfannau cymuned i gwrdd gan eu bod yn cael eu hystyried yn fannau diogel, felly mae hyfforddi staff wedi bod yn hanfodol yn y meysydd yma.

Mae'r Gwasanaeth Addysg i Oedolion yn parhau i gynnig cyfleoedd dysgu i bobl ag anableddau dysgu. Enillodd dysgwr o RCT ag anableddau dysgu wobwr genedlaethol 'Inspire'.

Mae'r gwasanaeth yn gweithio ar y cyd â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i gynnal achlysuron i nodi Diwrnod Coffau'r Holocaust Diwrnod a Mis Hanes Pobl Dduon lle mae llyfrau perthnasol yn cael eu harddangos.

## ***Cymunedau am Waith (CaW)***

Mae Cymunedau am Waith (CaW) yn Rhaglen Bartneriaeth gan Lywodraeth Cymru rhwng yr Awdurdod Lleol a'r Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'n cael cymorth gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop i ddarparu gwasanaethau cymorth cyflogaeth ym mhob un o'r 52 o glystyrau Cymunedau yn Gyntaf yng Nghymru.

Mae'r rhaglen yn darparu:

- Mentora wyneb i wyneb
- Mynediad at ystod eang o gyfleoedd hyfforddiant, profiad gwaith a gwirfoddoli
- Hyfforddiant ar gyfer cymwysterau penodol, e.e. Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS), Awdurdod y Diwydiant Diogelwch (SIA), Hylendid Bwyd, Trin Gwallt
- Sgiliau cyflogadwyedd gan gynnwys diweddarau CV, ceisio am swyddi a pharatoi am gyfweiliadau
- Magu hyder
- Cymorth a chynghor ar drafnidiaeth, gofal plant neu gyfrifoldebau gofal
- Cymorth a chanllawiau ar sut i gael mynediad i'r we er mwyn cyflwyno ceisiadau am swyddi
- Cymorth â dod o hyd i gyfleoedd am swyddi addas

Yn ystod 2018/19, cymerodd 357 o oedolion (25 oed a hŷn) ran yn y rhaglen fentora, gyda 64% o'r rheiny'n fenywod a 36% yn ddynion. Roedd mwyafrif helaeth y cyfranogwyr yn nodi'u hunain yn 'Wyn, Prydeinig' gyda llai nag 1% yn nodi'u hunain yn BAME. Nododd 29% o'r cyfranogwyr fod gyda nhw gyflwr iechyd neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Cafodd 22% o'r cyfranogwyr ddeilliannau llwyddiannus o ran dod o hyd i swydd.

Yn yr un flwyddyn, cymerodd 300 o bobl ifainc (16-24 oed) nad oedden nhw mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant ran yn ein rhaglen ieuencid CaW. Roedd 41% yn fenywod a 59% yn ddynion. Unwaith eto, roedd mwyafrif y cyfranogwyr yn nodi'u hunain yn 'Wyn, Prydeinig'. Nododd 17% o'r cyfranogwyr fod gyda nhw gyflwr iechyd neu anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Cafodd 20% o'r cyfranogwyr ddeilliannau llwyddiannus o ran dod o hyd i swydd.

Cyflwynodd CaW gais llwyddiannus i Lywodraeth Cymru adolygu ffiniau daearyddol y rhaglen er mwyn ei hehangu i gwmpasu Pentre'r Eglwys, Tynant, Y Graig ac Ynys-y-bŵl yn ardal clwstwr Pontypridd lle'r oedd angen sylweddol wedi'i nodi.

Cafodd ein **Gwasanaeth Llesiant a Chydnerthedd y Gymuned** ei greu yn 2018, ac mae sawl carfan benodol sy'n cynnig cymorth i deuluoedd a phobl ifainc yn rhan ohono. Mae'r gwasanaeth yn darparu'r mentrau canlynol:

## **GofaliChwarae**

Cafodd y Gwasanaeth GofaliChwarae ei sefydlu er mwyn disodli'r Cynllun Hwyl yn ystod y Gwyliau blaenorol er mwyn ehangu argaeledd y gwasanaeth. Mae GofaliChwarae yn wasanaeth sy'n cynnig cymorth i blant a phobl ifainc 5-25 oed i gael mynediad at gyfleoedd chwarae a gweithgareddau ieuencid, a/neu gymryd rhan ynddyn nhw, a hynny o ganlyniad i'w hamgylchiadau personol neu deuluol. Natur y Gwasanaeth yw sicrhau bod gyda phob plentyn a pherson ifanc fynediad at gyfleoedd sy'n briodol i'w hanghenion, a bod y rhain yn cael eu darparu'n rhan o ddarpariaeth gyffredinol prif ffrwd lle bynnag y bo modd. Mae'r canlynol ar gael trwy'r Gwasanaeth GofaliChwarae:

- **Darpariaeth chwarae** – mae lleoliadau sy'n darparu cyfleoedd chwarae ar gael i blant a phobl ifainc 5-14 oed. Lle bynnag y bo modd, bydd plant a phobl ifainc yn cael eu lleoli gyda darparwyr chwarae sy'n cynnig gweithgareddau chwarae rhydd yn rhan o gynlluniau chwarae yn ystod y dydd yn ystod gwyliau'r ysgol. Serch hynny, er mwyn diwallu anghenion datblygiadol neu feddygol plentyn neu berson ifanc, efallai y bydd angen ei leoli gyda darparwyr gofal oriau dydd neu warchodwyr plant lle bo angen.
- Mae **Gweithgareddau Ieuencid** ar gael i bobl ifainc 11-25 oed. Mae'r elfen yma'n cael ei darparu ar y cyd â Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid y Cyngor. Bydd yn rhoi cyfle i bobl ifainc gymryd rhan mewn ystod o weithgareddau a theithiau yn ystod cyfnod gwyliau'r ysgol, yn ogystal â Darpariaeth Estynedig gyda'r hwyr.

Yn rhan o'r Aseiad Digonolrwydd Cyfleoedd Chwarae, mae'r Garfan Datblygu Cyfleoedd Chwarae yn gweithio gyda Charfan Parciau'r Gwasanaethau Hamdden i sicrhau bod parciau, meysydd chwarae a lleoliadau chwarae awyr agored eraill yn hygyrch i gynifer o drigolion â phosibl. Mae hyn yn cynnwys mynediad i'r rheiny mewn cadair olwyn at y parciau a mynediad at yr offer chwarae.

Cafodd menter Pasbort i Chwarae ei datblygu yn ystod hanner cyntaf y flwyddyn. Mae'n cofnodi deilliannau disgwylidig y plentyn ac yn creu cynllun gweithredu i'w helpu i gyflawni'r nodau yma. Mae'r pasbort yn cael ei ddiweddar'u rheolaidd i nodi cynnydd ac yn cael ei rannu â'r rhiant/cynhaliwr bob wythnos i roi syniad o ddatblygiad y plentyn yn ystod y ddarpariaeth chwarae. Cafodd y cynllun ei dreialu dros wyliau'r haf mewn 6 lleoliad GofaliChwarae, a'i werthuso wedi hynny. Yn dilyn ei werthuso, cafodd y ddogfen ei diwygio i sicrhau ei bod yn addas at y diben ac mae Pasbort i Chwarae bellach yn barod i'w gyflwyno ar gyfer gwyliau hanner tymor Hydref 2019.

## **Gwasanaeth Plant ag Anghenion Ychwanegol**

Er mwyn sicrhau bod modd i deuluoedd sydd â phlentyn ag anabledd neu anghenion cymorth ychwanegol elwa'n llawn ar ymyriadau cymorth i deuluoedd, mae'r gwasanaethau'n cynnig Gwasanaeth Plant ag Anghenion Ychwanegol.

Nod y gwasanaeth yw ceisio gwella eu cydnerthedd, a hynny drwy ganolbwyntio ar gynorthwyo teuluoedd lle mae anghenion corfforol, dysgu neu niwroddatblygiadol y plentyn yn effeithio ar fywyd y teulu, er mwyn deall unrhyw anghenion ychwanegol yn well, ac i wella perthynas y teulu. Gan fod dim meini prawf trothwy gyda'r Gwasanaeth Plant ag Anghenion Ychwanegol, mae modd i ni sicrhau bod y teuluoedd sydd â'r angen mwyaf yn derbyn cymorth priodol. Roedd y Gwasanaeth wedi rhoi cymorth i 298 o deuluoedd yn ystod 2018/19.

### ***Comisiynu***

Mae'r Garfan Gomisiynu yn adolygu gwasanaethau a gafodd eu comisiynu'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn addas at y diben, yn darparu gwerth am arian ac yn parhau i ddiwallu anghenion y gymuned. Yna, mae canfyddiadau ymgynghoriadau ac adolygiadau'n cael eu defnyddio i lywio penderfyniadau comisiynu yn y dyfodol.

Ymatebodd Cynllun Teuluoedd yn Gyntaf 2018/19 i'r uchod trwy sicrhau bod y gwasanaethau a gafodd eu comisiynu yn gynhwysol, yn gyfartal ac yn deg, a hynny trwy'r canlynol:

- Ailstrwythuro CLGau i sicrhau cydraddoldeb daearyddol y ddarpariaeth
- Argaeledd cyffredinol y cynllun Cefnogi Rhianta i sicrhau bod y rhaglenni cywir ar gael i bob teulu ar yr adeg iawn os oes eu hangen arnyn nhw, a nid teuluoedd sy'n gymwys drwy eu cod post i gael darpariaeth Dechrau'n Deg yn unig
- Argaeledd cyffredinol rhaglenni Sgwrs a Chwarae i alluogi pob teulu i fynychu, nid teuluoedd sy'n gymwys drwy eu cod post i gael darpariaeth Dechrau'n Deg yn unig
- Comisiynu ar y cyd dri chontract blaenorol yn un contract y Swyddfa Cyngor ar Bopeth i sicrhau bod pob teulu'n gallu cyrchu gwasanaethau

Wrth adolygu gwasanaethau'n rheolaidd, mae'n rhoi cyfle i gydlynu'r broses cynllunio a darparu gwasanaethau'n well. Y nod felly yw gwneud y mwyaf o adnoddau a gwella deilliannau wrth sicrhau gwell gwerth am arian a mynediad cyfartal i holl ddefnyddwyr y gwasanaeth.

### ***Fforwm Ieuencid y Sir***

Mae'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid (YEPS) yn parhau i hwyluso'r Fforwm ynghyd â fforymau ieuencid lleol ledled RhCT. Mae 70 sedd yn y Fforwm. Er mwyn sicrhau ei fod yn hollol gynrychioliadol, maen nhw wedi'u pennu fel a ganlyn:

- 2 Gynrychiolydd ar gyfer y 21 cyngor ysgol yn RhCT (17 Ysgol Prif Ffrwd a 4 Ysgol Arbennig)

- 7 Cynrychiolydd o'r Fforymau YEPS Lleol (Fforymau Ieuenctid Cwm Rhondda, Cwm Cynon a Thaf Elái)
- 2 Sedd ar gyfer Aelodau RhCT o Senedd Ieuenctid Prydain sy'n cael eu hethol gan y Fforwm Ieuenctid y Sir.
- 5 sedd ar gyfer grwpiau diddordeb arbennig (Fforymau Plant sy'n Derbyn Gofal, YEPS, Fforwm Pobl BAME a'r Fforwm Cynhalwyr Ifainc ac ati)

Roedd y grwpiau diddordeb arbennig a'r fforymau cymdogaeth ieuenctid yn hanfodol o ran datblygiad y Fforwm Ieuenctid y Sir ac o ran sicrhau bod pobl ifainc sy'n wynebu rhwystrau mewn perthynas â chymryd rhan yn derbyn cymorth, a bod eu lleisiau'n cael eu clywed.

### Is-grŵp Gwrth-fwllo

Cyfrannodd pobl ifainc at waith llunio polisi gwrth-fwllo i ysgolion, a hynny drwy ei ddiwygio ac ychwanegu delweddau i'w wneud yn fwy apelgar i bobl ifainc.

### Fforwm BAME

Trwy'r fforwm yma mae pobl ifainc yn cyflawni eu blaenoriaethu drwy eu gwaith a phrosiectau maen nhw wedi'u rhoi ar waith. Yna, mae grwpiau lleol yn dod at ei gilydd yn fforymau llai i gwblhau prosiectau gwahanol. Mae'r grŵp yn cwrdd yn rhan o'r Fforwm Ieuenctid y Sir er mwyn trafod eu prosiectau a'u blaenoriaethau lleol.

### Is-grŵp Iechyd Meddwl

Ar y cyd â gweithwyr proffesiynol, aeth criw o bobl ifainc ati i greu DVD, pecyn adnoddau a chynlluniau gwersi i godi ymwybyddiaeth o'r rhwystrau y mae pobl ifainc yn eu hwynebu mewn perthynas â chyrchu cymorth iechyd meddwl, yn ogystal â thynnu sylw at lwybrau i gymorth. Cafodd y DVD a'r pecyn adnoddau eu lansio ym mis Hydref 2018.

### ***Pobl LHDT+***

Mae YEPS yn cyflogi Swyddog Ymgysylltu â Phobl Ifainc sy'n darparu cefnogaeth a chynghor arbenigol i bobl ifainc LHDT+. Mae'r cymorth arbenigol yma'n cynnwys gweithio gyda phobl ifainc sy'n mynd drwy'r broses o drawsnewid, a'u teuluoedd a'r ysgolion er mwyn sicrhau bod cynlluniau unigryw a chadarn ar waith er mwyn cynnig cymorth ymarferol ac emosiynol drwy gydol y broses. Mae cynnydd yn nifer y bobl sy'n cael eu hatgyfeirio i'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid ar gyfer cymorth â materion LHDT+. Felly, mae'r gwasanaeth wedi sicrhau bod pob aelod o staff wedi derbyn hyfforddiant perthnasol. Cafodd grŵp o bobl ifainc o RCT gefnogaeth gan y gwasanaeth i ddathlu amrywiaeth a hyrwyddo cydraddoldeb trwy fynychu gorymdaith Pride Cymru 2018 yng Nghaerdydd. Mae'r gwasanaeth hefyd wedi ymrwymo i gynnal achlysur yn arbennig ar gyfer pobl ifainc LHDT+ ym Mharc Coffa Ynysanghrad yn yr haf.

Mae'r gwasanaeth wrthi'n llunio pecyn cymorth â materion trawsryweddol. Mae'r pecyn cymorth yma'n ategu'r un a gafodd ei lunio ar gyfer ysgolion RhCT, gan

sicrhau bod parhad o ran y dull gweithredu ar gyfer plant a phobl ifainc, waeth beth fo'r maes gwasanaeth sy'n darparu'r gefnogaeth.

### ***Swyddogion Iechyd Meddwl a Lles***

Rydyn ni wedi ymrwymo i gyflogi pedwar Gweithiwr Ieuencid arbenigol i ddarparu ymyriadau mynediad agored wedi'u targedu sy'n canolbwyntio ar iechyd meddwl/emosiynol a lles. Bydd y Gweithwyr Ieuencid yma'n canolbwyntio ar ddau faes penodol, sef atal ac ymyrraeth gynnar a gwella lles emosiynol.

Bydd y swyddi arbenigol yma'n darparu mentora, cefnogaeth, gwybodaeth a chyngor uniongyrchol mewn perthynas ag iechyd a lles i bobl ifainc, yn ogystal â:

- creu cyfleoedd a gwasanaethau sy'n seiliedig ar egwyddorion iechyd meddwl a lles
- cynyddu cyfleoedd ar gyfer cefnogaeth a dilyniant i bobl ifainc yn eu hardaloedd
- gwella ymwybyddiaeth o anghenion iechyd a lles ymysg pobl ifainc a gweithwyr proffesiynol ledled RhCT
- darparu cyngor ac arweiniad i weithwyr proffesiynol eraill, a fydd yn eu galluogi i ddiwallu anghenion y bobl ifainc y maen nhw'n eu cefnogi yn well.

### ***Diogelwch y Ffyrdd***

Mae'r gwasanaeth yn darparu hyfforddiant teithio sy'n helpu unigolion sydd â diffyg gwybodaeth am ddiogelwch y ffyrdd a diffyg ymwybyddiaeth o sut y mae teithio ar drafnidiaeth gyhoeddus, waeth beth fo'u hoedran, eu gallu neu'u hanghenion. Mae'r rheiny sydd ag Anghenion Dysgu Ychwanegol yn elwa'n fawr ar dderbyn hyfforddiant teithio. Fel arfer, mae'r unigolion yma'n teithio mewn tacsis sydd wedi eu trefnu iddyn nhw gan y Cyngor hyd nes eu bod yn gadael yr ysgol. Gan fod dim profiad gyda nhw o baratoi a threfnu teithiau fel hyn eu hunain, mae dod o hyd i addysg bellach, lleoliadau gwaith, hyfforddiant a phrofiadau bywyd eraill yn eithaf brawychus weithiau. Bydd nifer ohonyn nhw'n anghyfarwydd â dod o hyd i'r wybodaeth, y cyngor neu hyd yn oed y sgiliau angenrheidiol er mwyn teithio'n annibynnol. Mae hyfforddiant teithio hefyd yn ddefnyddiol ar gyfer unigolion sy'n ei chael hi'n anodd mynd o le i le oherwydd salwch neu anabledd diweddar.

### ***Digartrefedd Pobl Ifainc***

Mae'r gwasanaeth wedi cyflwyno nifer o swyddi a phrosiectau i leihau nifer y bobl ifainc sy'n cael eu heffeithio gan ddigartrefedd, ac atal y nifer yma rhag cynyddu. Mae'r datblygiadau yma'n cynnwys:



## 1. Swyddog Datblygu'r Hwb Ieuenctid

Bydd y swydd yma'n datblygu a hwyluso 'hwb sgiliau pobl ifainc' mewn lleoliad yng nghanol y dref yn y Fwrdeistref. Bydd yr hwb yn darparu sawl cyfle i bobl ifainc ddigartref neu'r rheiny sy'n wynebu'r risg o fod yn ddigartref. Mae'r prosiect yn un amlasiantaeth ac yn defnyddio arbenigedd partneriaid gan gynnwys y Gwasanaeth Materion Tai, Gwasanaethau Cymdeithasol a'r Garfan Iechyd. Mae'r math o gefnogaeth sy'n cael ei darparu i bobl ifainc yn cynnwys:

- Sgiliau Byw'n Annibynnol
- Cyfleoedd achredu (Rhwydwaith y Coleg Agored)
- Gwybodaeth a chyngor gan weithwyr proffesiynol allweddol (carfannau tai, cyllid, gwasanaethau ieuenctid, cyflogaeth/hyfforddiant ac ati)
- Cefnogaeth er mwyn paratoi i symud ymlaen (y rheiny sy'n gadael gofal)
- Cyngor ac arweiniad wyneb i wyneb
- Rheoli arian

## 2. Upstream Cymru

Mae Upstream Cymru yn brosiect atal ac ymyrraeth gynnar a'i nod yw lleihau nifer y bobl ifainc sy'n dod yn ddigartref. Mae'r prosiect yn ei gwneud yn ofynnol i bobl ifainc gwblhau holiadur sy'n nodi eu risg o ddod yn ddigartref. Mae'r canfyddiadau'n nodi'r lefel a math y gefnogaeth sydd ei hangen. Wedyn, mae Gweithwyr Cyfryngu Teuluol yn darparu cefnogaeth sy'n galluogi teuluoedd i drafod materion posibl sy'n effeithio arny'n nhw ac yn galluogi'r person ifanc i aros ar yr aelwyd. Mae'r prosiect yn cael ei gynnal mewn ysgolion. Wrth weithio ar y cyd â'n Hadran Addysg, rydyn ni wedi nodi 2 ysgol uwchradd yn y Fwrdeistref i dreialu'r dull yma. Mae Upstream Cymru yn seiliedig ar fodel o Awstralia, o'r enw The Geelong Project, a lwyddodd i sicrhau gostyngiad o 40% o ran lefelau digartrefedd ymhlith pobl ifainc, yn ogystal â sicrhau gwelliant o 20% o ran ymgysylltiad a chyrhaeddiad ysgolion.

## 3. Hyfforddiant staff – Hyfforddiant atal digartrefedd ymhlith pobl ifainc

Yn ddiweddar, mae'r maes gwasanaeth wedi cynnal archwiliad mewn perthynas ag anghenion hyfforddi'r holl staff ac wedi nodi digartrefedd ymhlith pobl ifainc yn faes blaenoriaeth o ran datblygiad staff eleni. Er mwyn diwallu'r angen hyfforddi yma, rydyn ni wedi trefnu nifer o sesiynau i holl staff y gwasanaeth er mwyn cael gwell dealltwriaeth o'r polisïau a'r risgiau a pha gefnogaeth sydd ar gael i bobl ifainc sy'n wynebu'r risg o fod yn ddigartref neu sydd eisoes yn ddigartref. Mae pecyn hyfforddi pwrpasol wedi'i greu a bydd Shelter Cymru yn cyflwyno'r sesiynau yma dros y misoedd nesaf.

#### 4. Contractau'r sector gwirfoddol – digartrefedd ymhlith pobl ifainc

Er mwyn sicrhau bod modd i'n hymyriadau digartrefedd fod mor eang â phosibl, cyflwynon ni grant ar gyfer prosiectau bach i'n partneriaid yn y trydydd sector. Roedd y grant yma'n darparu cyfleoedd i sefydliadau sy'n cefnogi pobl ifainc gyrchu adnoddau a fydd yn eu galluogi i ddarparu gweithgareddau pwrpasol wedi'u targedu gyda'r nod o leihau digartrefedd ymhlith pobl ifainc. Cafodd darparwyr eu hannog i wneud cais am symiau bach o arian er mwyn darparu ymyriadau cynnar ac ymyriadau i atal pobl ifainc rhag dod yn ddigartref. Lle bo modd, mae trefniadau partneriaeth neu weithio ar y cyd yn cael eu hannog er mwyn sicrhau bod y bobl ifainc sy'n derbyn cefnogaeth yn cael cyfleoedd i gael gafael ar gymorth parhaus yn dilyn yr ymyriadau yma.

#### ***Cynhalwyr Ifainc***

Mae gyda YEPS GLG gyda grŵp Cynhalwyr Ifainc RhCT hefyd er mwyn sicrhau bod y bobl ifainc yn derbyn cymorth er mwyn cael gwared ar y rhwystrau ymarferol a allai fod yn eu hatal rhag manteisio ar y gwasanaethau ieuencid, a'u galluogi nhw i fod yn rhan o ddarpariaeth agored YEPS. Yn 2018/2019, darparodd y Prosiect Cynhalwyr Ifainc 25 sesiwn a oedd wedi galluogi pobl ifainc â chyfrifoldebau gofal i gyrchu darpariaeth gwaith ieuencid.

#### ***Fframwaith Rhianta Cyffredinol***

Mae'r gwasanaeth yn cynnig Fframwaith Rhianta Cyffredinol sy'n darparu ymyriadau rhianta cyffredinol i bob teulu ledled y Fwrdeistref. Mae'r ymyriadau wedi'u teilwra i ddiwallu'r hyn sydd wedi'u nodi'n anghenion teuluoedd. Mae strwythur y fframwaith fel a ganlyn:

- Lefel 1 - Cefnogaeth i deuluoedd
- Lefel 2 - Cymorth rhianta anffurfiol
- Lefel 3 - Cymorth rhianta ffurfiol
- Lefel 4 - Cymorth rhianta wedi'i dargedu
- Lefel 5 - Cymorth rhianta therapiwtig

Mae'r Garfan Rhianta yn gweithio gyda sawl partner, gan gynnwys grwpiau cymorth gwirfoddol wedi'u harwain gan rieni, er mwyn darparu ystod o sesiynau ffurfiol ac anffurfiol mewn lleoliadau yn y gymuned ac yng nghartrefi'r teuluoedd.

#### ***Proffilio Grwpiau Agored i Niwed***

Mae gwaith proffilio grwpiau agored i niwed yn ffordd o nodi'n ddigon cynnar pa blant a phobl ifainc sy'n wynebu'r risg o ymddieithrio o addysg oherwydd y rhwystrau cymdeithasol ac economaidd sy'n eu hwynebu y tu allan i'r ysgol. Mae'n ein galluogi ni i symud y tu hwnt i'r dull traddodiadol o gategoreiddio plant a phobl ifainc sy'n wynebu'r risg o ddieithrio am eu bod nhw'n perthyn i grŵp penodol sy'n agored i niwed, er enghraifft cynhalwyr ifainc, Plant sy'n Derbyn Gofal, plant sydd wedi'u

heffeithio oherwydd bod rhiant yn y carchar, troseddwy'r ifainc ac ati. Yn lle, mae'n ein galluogi i edrych ar nifer o ddangosyddion er mwyn sefydlu diffiniad ehangach o fod yn agored i niwed mewn perthynas â sicrhau canlyniadau addysgol. Wrth wneud hyn, mae modd i ni gynllunio a darparu gwasanaethau yn seiliedig ar lefel yr effaith y mae eu sefyllfa yn ei chael ar eu hymgysylltiad â dysgu yn hytrach na darparu ymyriadau sy'n canolbwyntio ar y grŵp y maen nhw'n perthyn iddo.

Mae egwyddorion proffilio bod yn agored i niwed wedi'u defnyddio i ddatblygu modelau amgen er mwyn nodi defnyddwyr gwasanaethau a fyddai'n elwa ar wasanaethau ymyrraeth gynnar, gan gynnwys y model Gwasanaethau i Blant sy'n canolbwyntio ar atal eu hanghenion rhag cyrraedd pwynt lle mae angen ymyrraeth statudol gan y Gwasanaethau i Blant. Mae hyn hefyd wedi llywio gwaith datblygu 'Proffil y Gymuned' i gefnogi ein hymrwymiad rhanbarthol i Blant yn Gyntaf drwy greu 'Parthau i'r Gymuned'.

Yn rhan o brosiect Adeiladu ar y Cyd y Blynyddoedd Cynnar, ar hyn o bryd rydyn ni'n gweithio ar y cyd â Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg a Llywodraeth Cymru i ddatblygu model proffilio bod yn agored i niwed a fydd yn ein helpu i nodi angen yn y blynyddoedd cynnar. Ein nod yw sefydlu dull cyson wrth gynnal gwaith proffilio bod yn agored i niwed a'i ddefnyddio'n adnodd i nodi'r bobl yna, a hynny er mwyn cynllunio, datblygu a darparu gwasanaethau ar gyfer unigolion, teuluoedd a chymunedau yn RhCT.

Mae ein **Gwasanaeth Gofal i Gwsmeriaid** yn parhau i gynnig gwasanaeth cwbl gynhwysol ac mae manylion y lleoliadau a'r oriau agor yn hygyrch i bawb. Mae ein Canolfannau IBobUn yn hygyrch ac mae gyda nhw system ddolen glyw. Mae ein Canolfan Alwadau'n defnyddio Canllawiau Galwadau Di-rwystr yn unol ag argymhellion y Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd. Rydyn ni'n cynnig 'llinell synhwyraidd' sy'n galluogi cwsmeriaid byddar neu'r rheiny sy'n drwm eu clyw i ddefnyddio 'ffôn testun'. Mae technoleg gynorthwyol ar gael i gwsmeriaid sydd ei hangen. Mae ein gwasanaeth Llinell Fywyd yn cefnogi 98 o gwsmeriaid sy'n wynebu'r risg o ddioddef trais domestig ac sy'n flaenoriaeth gan yr Heddlu.

Mae'n Huned Cymorth i Fusnesau'n gweithio'n uniongyrchol â'r Garfan Drawsnewid yn y Learning Curve er mwyn penodi gwirfoddolwyr sydd ag anableddau ac sy'n chwilio am swydd amser llawn. Mae hyn yn eu galluogi i gael profiad gwaith gwerthfawr er mwyn gwella'u sgiliau mewn amgylchedd gwaith. Ar hyn o bryd mae gyda ni 4 gwirfoddolwr.

Mae'r **Gwasanaethau Democrataidd a Chyfathrebu** wedi bod yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i edrych ar ffyrdd o gynyddu amrywiaeth cynghorwyr lleol yn etholiadau Llywodraeth Leol 2022.

Ein nod yw ymgysylltu â'r ystod ehangaf o bobl ag sy'n bosibl wrth ymgynghori ar gynnigion y Cyngor. Rydyn ni'n cynnal fforymau ar gyfer grwpiau a allai gael eu heffeithio'n benodol gan y cynigion fel bod modd gwerthuso eu hadborth.

Mae'r Garfan Ymgynghoriadau yn mynychu holl gyfarfodydd Fforwm Anabledd y Cyngor i gael barn ar gynigion a busnes y Cyngor.

Mae ein Gwasanaeth **Addysg a Chynhwysiant** yn darparu ystod eang o ddarpariaeth i gefnogi disgyblion yn y Fwrdeistref.

### ***Hygyrchedd***

Mae Strategaeth Hygyrchedd ddiwygiedig wedi'i dosbarthu i ysgolion. Mae'n cynnwys holiadur i unigolion asesu'u hanghenion o ran hygyrchedd. Rydyn ni'n bwriadu cynnal archwiliad sampl o'r holiaduron wedi'u cwblhau yn 2019/20 er mwyn nodi meysydd sydd angen cefnogaeth. Bydd y Grŵp Strategaeth Hygyrchedd yn monitro gweithredu'r Strategaeth a'r Cynllun Gweithredu.

Cyfrannodd y Cyngor dros £460,000 at waith addasu adeiladau ysgolion er mwyn ei gwneud yn haws i ddisgyblion symud o un lle i'r llall, a hynny lle mae anghenion penodol wedi'u nodi.

### ***Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY)***

Mwn perthynas â'u hanghenion presennol ac anghenion yn y dyfodol, mae darpariaeth arbenigol ar gyfer disgyblion ag ADY, sy'n cynnwys:

- Gwasanaeth canolog pwrpasol sy'n darparu cefnogaeth strategol i bob ysgol mewn perthynas ag ADY a hygyrchedd
- Darparu hyfforddiant i helpu ysgolion i ddiwallu anghenion disgyblion sy'n agored i niwed a disgyblion ag ADY
- Mae gwybodaeth, polisïau a chanllawiau mewn nifer o fformatau ar gael ar dudalen we'r Gwasanaethau Mynediad a Chynhwysiant.
- Mae gwell cysylltiadau â'r coleg lleol wedi golygu bod modd i ysgolion a cholegau weithio ar y cyd i wella'r ddarpariaeth ôl-16 oed ar gyfer dysgwyr mewn ysgolion arbennig. Mae hyn wedi cynnwys dosbarthiadau lloeren sydd wedi'u hen sefydlu ar gampysau Coleg Y Cymoedd yng Nghwm Rhondda ac Aberdâr i ddysgwyr 16 oed a hŷn. Mae'r bartneriaeth yma wedi rhoi cyfle i staff ysgolion arbennig wella sgiliau staff colegau o ran diwallu anghenion dysgwyr ag anghenion dwys, yn ogystal â chynllunio gwell cyfleoedd o ran y cwricwlwm a phroses bontio effeithiol ar y cyd. O ganlyniad i hyn, mae cynnydd sylweddol yn nifer y disgyblion sy'n mynychu lleoliad coleg, ac sy'n parhau i astudio yno.

### ***Bwlio***

Yn 2018/2019, roedd gostyngiad o 5% yn nifer yr achlysuron o fwlio a gafodd eu cofnodi yn holl ysgolion RhCT o'i chymharu â 2017/18. Cafodd 375 o achlysuron eu

cofnodi, yn cynnwys 308 o gyflawnwyr a oedd yn gyfrifol am fwlio a 283 o ddysgwyr a gafodd eu targedu.

Mae'r data'n cael ei adolygu bob tymor er mwyn nodi pryderon a thueddiadau mewn ysgolion cynradd, uwchradd ac arbennig. Mae'r data'n nodi mai bwlio geiriol/emosiynol yw'r rheswm sy'n cael ei adrodd mwyaf ym mhob lleoliad. Mae cofnod nifer yr achlysuron sy'n ymwneud â bwlio homoffobig yn isel. Ychydig iawn o ddigwyddiadau o fwlio a gafodd eu cofnodi oherwydd hil, crefydd a diwylliant.

Mae menter Dangoswch y Cerdyn Coch i Hiliaeth yn parhau i weithio ar y cyd â'r Cyngor i gyflwyno gweithdai i ysgolion, gan godi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth a gwybodaeth am hiliaeth. Mae data gan ysgolion yn awgrymu bod hyn yn cael effaith gadarnhaol.

### ***Plant sy'n Derbyn Gofal***

Yn ystod 2018/19, cafodd pedair ysgol Farc Ansawdd Plant sy'n Derbyn Gofal platinwm, gyda phedair ysgol yn cael y wobr aur. Dyma gynnydd ar 2017/18 pan gafodd 6 ysgol y wobr aur, ac aeth 5 ohonyn nhw ymlaen i ennill y wobr platinwm. Mae'n galonogol bod 25 ysgol arall wedi mynegi diddordeb mewn ceisio am y wobr yn 2019/20. Mewn ysgolion sy'n Deall Plant sy'n Derbyn Gofal, mae presenoldeb y disgyblion hynny wedi gwella'n gyffredinol.

### ***Addysg Ddewisol yn y Cartref***

Mae cofnodi data'n well yn ystod 2018/2019 wedi helpu i nodi rhesymau dros Addysg Ddewisol yn y Cartref. Mae 187 o bobl ifainc wedi'u cofrestru'n ddisgyblion sy'n derbyn Addysg Ddewisol yn y Cartref (Hydref 2019). Y 2 reswm pennaf a gafodd eu hadrodd gan rieni a disgyblion dros ddewis Addysg Ddewisol yn y Cartref yw dewis y rhieni (26%) a diffyg canfyddedig o ddarpariaeth AAA addas (20%). Mae'r ail reswm yn benodol yn gofyn am gefnogaeth reolaidd gan y Gwasanaeth yn ystod y cyfnod tynnu'n ôl o addysg arferol.

### ***Pobl LHDT+***

A ninnau'n Hyrwyddwr Addysg Stonewall, mae gyda'r Gwasanaeth fynediad at hyfforddiant ac adnoddau sydd wedi'u rhannu ag ysgolion. Mae gwaith ar y cyd ar y gweill gyda meysydd gwasanaeth Cyngorau eraill a Stonewall er mwyn datblygu adnodd archwilio i gefnogi'r Strategaeth Llesiant a'r cynllun gweithredu i sicrhau bod ein hysgolion yn gweithio tuag at fod yn gynhwysol o ran pobl LHDT+.

Cafodd staff y Gwasanaeth Lles a Chydnherthedd y Gymuned hyfforddiant ymwybyddiaeth o Bobl LHDT+ gan ganolbwyntio'n benodol ar hunaniaeth rhywedd a gweithredu arfer da. Mae sawl uwch reolwr ar Weithgor Cydraddoldeb yn rhan o Fynegai Cydraddoldeb Stonewall i fonitro cynnydd y gwaith.

Mae Cynllun Peilot Cydraddoldeb wedi'i gynnal mewn tair ysgol uwchradd brif ffrwd. O'i werthuso, yr awgrym yw ei fod wedi cael effaith gadarnhaol. Mae disgyblion wedi ymgysylltu â'r cynllun ac mae grwpiau cymorth wedi'u sefydlu sy'n rhoi'r grym a'r gallu yn nwylo disgyblion i fynd i'r afael ag achosion o anghydraddoldeb yn eu lleoliadau. Bydd grŵp ffocws yn cael ei sefydlu i adolygu cryfderau a gwendidau'r rhaglen.

Mae'r Polisi a'r Canllawiau Gwrth-fwlio i Ysgolion bellach yn cynnwys diffiniadau o fwlio Homoffobig, Bi-ffobig a Thrawsffobig ac yn nodi'r cyd-destun cyfreithiol o ran sut mae rhaid i ni fynd i'r afael â'r rhain. Mae syniadau ar sut i ddathlu/hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, a phwyslais ar ddisgyblion yn nodi pwy ydyn nhw o ran eu hunaniaeth.

### ***Disgyblion Aml-Ethnig ac o gymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr***

Mae'r Cyngor wedi derbyn cyllid i gefnogi'r disgyblion uchod ymhellach. Mae'r grant yn cael ei ddefnyddio i brynu adnoddau Language Link ar gyfer pob ysgol yn y Fwrdeistref. Mae gweithdai pellach yn cael eu cynnal gyda menter Dangoswch y Cerdyn Coch i Hiliaeth er mwyn datblygu arferion cynhwysol.

Bydd prosiect Teithio Ymlaen yn ymgysylltu â disgyblion o gymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr i gynnal fforymau lle mae'r disgyblion yma'n lleisio'u barn, a byddan nhw'n cael eu gwerthuso ddiwedd y flwyddyn ariannol nesaf.

### ***Pobl sydd ddim mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET)***

Canran y rheiny sydd wedi gadael ysgol sydd ddim mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yw:

- 1.9% Blwyddyn 11
- 1.2% Blwyddyn 12
- 2.9% Blwyddyn 13

Mae'r gyfradd NEET ar gyfer blynyddoedd 11-13 (pob disgybl sydd wedi gadael yr ysgol) wedi cynyddu ychydig i 1.9%, sy'n cyfateb i 91 o ddisgyblion. Er bod ychydig o gynnydd yn y gyfradd NEET y llynedd, mae'n parhau i fod yn sylweddol is na chyfradd 2013, sef 4.12% neu 257 o ddisgyblion.

### ***Tlodi Misglwyf***

Roedd y Cyngor ar flaen y gad wrth lansio mentrau Tlodi Misglwyf ac roedd wedi helpu i ddosbarthu cynhyrchion hylendid menywod yn rhad ac am ddim i ferched ifainc yn ein hysgolion. Yn rhan o'r diweddariad, cafodd adborth gan ddisgyblion a'r ysgol ei gasglu. Roedd yr adborth wedi nodi meysydd i'w datblygu ymhellach, e.e. staff glanhau ysgolion i gynnal archwiliad o ysgolion yn ystod tymor yr haf.

Ymhlith y sylwadau ar y cynllun (yn yr iaith wreiddiol), mae:

*“The scheme has been a success and it is particularly good as our school is in an area of deprivation”*

*“An excellent scheme”*

*“The fact that our girls no longer have to worry is invaluable”*

Mae'r uchod i gyd yn dangos sut mae'r disgyblion yn elwa ar y cynhyrchion rhad ac am ddim yma.

### **Cefnogaeth a Herio mewn Ysgolion**

Mae'r gwasanaeth wedi cynnal 11 adolygiad AAA llawn yn ystod 18/19. Caiff adolygiadau eu cynnal yn unol â fframwaith Estyn gan sicrhau bod darpariaeth AAA o safon ar waith. Mae pwysigrwydd lles mewn perthynas â disgyblion ag AAA yn cael ei ystyried yn gyfer ledled yr Awdurdod. Rydyn ni'n glynu'n gaeth at ganllawiau sy'n nodi meini prawf mewn perthynas â phob penderfyniad ynghylch asesiadau statudol a lleoliadau arbenigol.

Mae gostyngiad sylweddol o ran costau lleoli dysgwyr y tu allan i'r sir ers 2014/15 yn awgrymu bod nifer cynyddol o ddysgwyr yn cael eu haddysgu yn eu cymunedau lleol.

### **Llesiant**

Mae Strategaeth Llesiant a chynllun gweithredu yn cael eu llunio ar hyn o bryd ac mae disgwyl iddyn nhw gael eu lansio yn 2019/20. Bydd yr arfer da a'r canfyddiadau canlynol yn llywio'r strategaeth.

- Daeth adolygiad o'r gwasanaeth cwnsela yn yr ysgol 'Eye to Eye' i'r casgliad fod pobl ifainc sy'n defnyddio'r gwasanaeth wedi ymateb yn gadarnhaol dros ben iddo. Nododd yr adolygiad fod diffyg posib o ran bechgyn a Phlant sy'n Derbyn Gofal yn defnyddio'r gwasanaeth. Byddwn ni'n mynd i'r afael â'r mater yma gydag ysgolion yn rhan o'r CLG
- Er mwyn cefnogi lansio'r strategaeth, bydd fforymau Mynychu'r Ysgol a Llesiant rheolaidd yn cael eu cyflwyno yn nhymor yr hydref 2019. Bydd y fforymau yma'n rhoi cyfle i ddathlu arfer da ar y funud a nodi gwaith penodol wedi'i dargedu i wella presenoldeb a lles, gan gynnwys gwaharddiadau o'r ysgol
- Er mwyn gwella'r ddarpariaeth ar gyfer disgyblion ag Anawsterau Cymdeithasol, Emosiynol ac Ymddygiadol a lleihau gwaharddiadau, cafodd

pob ysgol uwchradd wahoddiad i gyflwyno cynigion er mwyn cael cyllid i sefydlu darpariaeth ymddygiad Cam  $\frac{3}{4}$  yn yr ysgol. Roedd cynigion dwy ysgol uwchradd wahanol ac 1 cynnig gan gonsortiw m yn llwyddiannus ac maen nhw wedi derbyn cyllid sylweddol. Bydd yr arian ar gael ar gyfer tymor yr hydref 2019

- Cymerodd y Cyngor yr awenau ar waith datblygu pecyn cymorth lles PERMA ar ran Consortiw m Canolbarth y De. Cymerodd 7 ysgol o 4 awdurdod lleol ran yn y prosiectau peilot. Bydd y cynllun yn cael ei werthuso yn gynnar yn 2019/20
- Mae pob ysgol wedi cael sesiwn hyfforddi gychwynnol ar Brofiadau Niweidiol Yn Ystod Plentynod a hyfforddiant perthnasol misol wedi hynny
- Mae Gwasanaeth Mynychu'r Ysgol a Lles yn parhau i ddarparu dolen gswllt rhwng y Gwasanaeth Addysg a Chynhwysiant a'r Gwasanaeth Teuluoedd Cydnerth, drwy werthuso anghenion addysgol plant a phobl ifainc lle'r oedd rhwystrau sylweddol i ddysgu wedi'u nodi yn eu hasesiad cyntaf. Mae dros 400 o werthusiadau wedi'u cwblhau ac mae cyngor ar ymyriadau cynorthwyol wedi'i ddarparu i hwyluso dysgwyr i ddychwelyd i'w haddysg
- Mae swyddogion lles y gwasanaeth yn mynd i'r afael â phryderon lles disgyblion sydd islaw trothwy'r Gwasanaethau i Blant. Mae gwaith achos cynyddol gymhleth wedi golygu bod rhaid gwella sgiliau staff drwy hyfforddiant i ddiwallu'r angen yma

Mae ein **Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth** yn monitro gwaith cyflawni amcanion cydraddoldeb y Cyngor. Mae rhagor o wybodaeth am gynnydd y gwaith yma ar gael yn nes ymlaen yn yr adroddiad yma. Mae'r Garfan hefyd yn hwyluso nifer o fentrau sy'n cynnwys:

### ***Cyfamod y Lluoedd Arfog***

Mae'r Cyngor yn parhau gyda'i ymrwymiad at Gyfamod y Lluoedd Arfog. Mae'r Cyfamod Cymunedol yn ddatganiad gwirfoddol o gydgefnogaeth rhwng cymuned sifil Rhondda Cynon Taf a'r Gymuned Lluoedd Arfog lleol. Mae'r addewid yn cydnabod y parch sy'n bodoli rhwng y Cyngor, ei asiantaethau partner, ei gymunedau a'n Personél Lluoedd Arfog (gwasanaethu ac ymddeol) a'u teuluoedd.

I gael rhagor o wybodaeth, dilynwch y ddolen isod:

<https://www.rctcbc.gov.uk/CY/GetInvolved/ArmedForcesCovenant/Communitycovenantgeneralinformation.aspx>

Mae'r Swyddog Cyswllt Cyfamod y Lluoedd Arfog, a gafodd ei benodi ym mis Tachwedd 2017, wedi datblygu perthynas ag elusennau'r Lluoedd Arfog, yn ogystal â grwpiau i gyn-filwyr yn y gymuned.



Rydyn ni wedi llwyddo i ennill cyllid o gronfa Cyfamod y Lluoedd Arfog er mwyn lansio Gwasanaeth Cyngor i Gyn-filwyr ledled Cwm Taf. Bydd y gwasanaeth arloesol yma'n cael ei lansio'n swyddogol ym mis Ebrill 2019. Bydd y gwasanaeth yn rhoi cymorth i bob cyn-filwr a'u teuluoedd yn yr ardal.

Mae Swyddog Addysg Lluoedd Arfog EM wedi bod yn ei swydd ers mis Awst 2015. Mae'r swydd yma wedi bod yn hanfodol o ran nodi plant i deuluoedd y Lluoedd Arfog sy'n derbyn addysg yn y Fwrdeistref, ac mae hyn wedi galluogi'r Swyddog i gynnig gwybodaeth a chymorth i'r teuluoedd yma.

Cafodd Rhwydwaith Swyddogion y Lluoedd Arfog ei sefydlu eleni i sicrhau bod holl waith y Lluoedd Arfog sy'n cael ei gynnal yn rhan o waith y Cyngor yn bodloni cyfrifoldebau'r Cyfamod a bod pob un yn tynnu ynghyd.

### ***Cylch Trafod Materion Anabledd***

Mae'r fforwm cyhoeddus yma wedi bod ar waith ers 2003. Yn 2018/19, rydyn ni wedi llwyddo i ddenu aelodau newydd i'r fforwm, gan gynnwys pobl ag anableddau ac hefyd rhieni plant anabl, a hynny er mwyn sicrhau bod aelodau'n cynrychioli'r ystod o amrywiaeth anableddau. Mae aelodau'r Cylch Trafod Materion Anabledd wedi bod yn cefnogi ymgyrch Parcio Ystyriol Accessible Wales yn Aberdâr ar y cyd â Heddlu De Cymru. Mae aelodau ein fforwm wedi bod yn rhan o nifer o ymgynghoriadau gan gynnwys adolygiad blynyddol y gyllideb, y Strategaeth Toiledau a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Roedd y fforwm yn allweddol wrth dynnu sylw at y ffaith bod angen gwell hygyrchedd yng nghanol tref Pontypridd. O ganlyniad, cafodd cynllun peilot Trwyddedau Caffis ar y Stryd ei gyflwyno ym Mhontypridd.

Y llynedd, ymwelodd aelodau o'r fforwm â Pharc Aberdâr i adolygu pa mor hygyrch oedd y parc yn gyffredinol i ddefnyddwyr ag anabledd. Roedd yr ymweliad wedi helpu i lywio rhaglen waith i'w gwneud yn haws i bobl â phroblemau synhwyraidd a symudedd fynd o amgylch y parc a mwynhau'r cyfleusterau sydd yno. Mae'r llwybrau troed eisoes wedi'u gwella ac mae gwelliannau eraill ar y gweill.

Mae swyddogion Trwyddedu'r Cyngor wedi cwrdd ag aelodau'r fforwm i wrando ar eu pryderon ynghylch hygyrchedd tacsis yn y Fwrdeistref.

### ***Grŵp ar gyfer Swyddogion Materion Anabledd***

Mae'r grŵp yma'n cwrdd o hyd. Mae'r gweithgor yn cynnwys swyddogion sydd naill ai'n darparu gwasanaethau i bobl anabl yn uniongyrchol neu'n cyfrannu at sicrhau gwasanaethau sy'n fwy hygyrch, neu fod elfen o'u swydd yn cynnwys ymdrin â materion anabledd. Mae'r grŵp yn cwrdd bob chwarter er mwyn rhannu gwybodaeth, nodi arferion gorau a hyrwyddo cyfathrebu mewnol.

## ***Diwrnod Coffáu'r Holocaust (DCH)***

Bob blwyddyn mae'r Cyngor yn nodi DCH. Ym mis Ionawr 2019, roedd achlysur cyhoeddus yn Llyfrgell Treorci. Roedd yr achlysur cyfoes yma'n gysylltiedig â throseddau casineb rydyn ni'n eu gweld heddiw. Roedd wedi codi ymwybyddiaeth o sut i roi gwybod am Droseddau Casineb yn Rhondda Cynon Taf. Cefnogodd y Gwasanaeth Llyfrgelloedd DCH trwy drefnu arddangosfeydd llyfrau ar yr Holocaust, ac ysgrifennodd grŵp darllen pobl ifainc Llyfrgell Treorci gerddi a gafodd eu darllen yn uchel ar y diwrnod. Cafodd gweithdai eu cynnal gydag Ysgol Gynradd Parc, lle dysgodd disgyblion am straeon y rheiny a oedd wedi goroesi'r Holocaust. Ysgrifennodd disgyblion gardiau post at [Renee Bornstein](#), un o'r rheiny a oedd wedi goroesi.

Ers nifer o flynyddoedd mae'n Carfan **Cynnal a Chadw a Rheoli'r Priffyrdd** wedi bod yn cynnal gwaith gwella'r ffyrdd mewn perthynas â hygyrchedd er mwyn helpu'r rheiny sy'n teithio ar fysiau. Mae gwelliannau sylweddol wedi bod i arosfannau bysiau a bellach mae llawer mwy o gyrbau hygyrch.

Mae'r Cyngor yn darparu 247 o fannau parcio penodol i ddefnyddwyr anabl yn ei feysydd parcio â thâl. Mae hyn yn gyfystyr â dros 7% o'r holl fannau sydd ar gael ac yn uwch na'r nifer sydd wedi'i argymhell yn y canllawiau. Does dim rhaid i ddefnyddwyr anabl dalu am ddefnyddio'r manau penodol yma.

Rydyn ni'n parhau i ymdrechu i wella hygyrchedd ar ein priffyrdd, gan gynyddu ein cyllideb ar gyfer addasiadau cyrbau isel eleni.

Yn dilyn adborth gan drigolion anabl, yn ystod 2018 cafodd cynllun peilot Trwyddedau Caffis ar y Stryd ei gyflwyno ym Mhontypridd. Ei nod oedd gwella hygyrchedd yng nghanol y dref. Mae'r cynllun yn ei gwneud yn ofynnol i safleoedd sy'n gweini bwyd yng nghanol y dref ac yn gosod byrddau a chadeiriau ar y briffordd wneud cais am drwydded. Mae'r drwydded yn ei gwneud yn ofynnol iddyn nhw fodloni gofynion ynghylch y cynllun. Mae'r cynlluniau yma wedi bod yn llwyddiannus ac wedi cael croeso mawr gan grwpiau anabledd lleol.

Yn ystod 2019, lansiodd ein Carfan **Adnoddau Dynol** y Garfan Cadw'n Iach yn y Gwaith. Mae hyn yn darparu cefnogaeth i fusnesau bach i ganolig eu maint er mwyn iddyn nhw wella eu polisïau cydraddoldeb a'u prosesau.

Yn ogystal â gwella hygyrchedd yn y prosesau recriwtio a dethol ar gyfer ein swyddi gofal cymdeithasol, cafodd ein rhaglen 'Porth i Gyflogaeth' ei lansio. Mae hyn wedi darparu cyfleoedd i 8 o bobl ifainc ag ADY gael lleoliadau gwaith yn y Cyngor.

Mae rhaglen gyflogaeth beilot 'Breaking the Cycle' ar gyfer cyn-droseddwyr wedi cychwyn ar y cyd â rhaglen CaW. Yn dilyn cyfnod mentora i baratoi unigolion, bydd lleoliad gwaith 16 wythnos o hyd yn cael ei ddarparu i helpu cynyddu cyfleoedd i'r unigolion yma wrth iddyn nhw chwilio am waith.

Rydyn ni'n cydnabod mai iechyd meddwl yw ein prif reswm dros absenoldebau staff. Rydyn ni'n parhau i weithredu ein strategaeth a'n rhaglen hyfforddi i ddarparu cefnogaeth o ran ymwybyddiaeth staff i reolwyr yn y gweithle.

Mae Strategaeth Ddigidol yr **Adran TGCh** yn parhau i gefnogi cynhwysiant. Mae TGCh yn chwarae rhan allweddol wrth barhau i gefnogi a defnyddio'r mentrau 'Dydd Gwener Digidol' yn ein holl lyfrgelloedd, yn ogystal â chynnig gwasanaeth i gwsmeriaid sy'n gaeth i'w cartrefi. Y nod yw rhoi cymorth ac arweiniad i unigolion er mwyn gwella eu sgiliau TGCh, eu hyder a'u galluoedd. Drwy ddarparu mynediad at gyfrifiaduron a'r rhyngwyd, rydyn ni wedi galluogi defnyddwyr i gyrchu gwasanaethau. Rydyn ni'n cynnig cysylltiad diwifr am ddim i'r cyhoedd yng nghanol ein prif drefi, yn ein llyfrgelloedd, canolfannau hamdden, safleoedd CaW a'n theatrau. Mae modd i drigolion gysylltu â'r rhyngwyd drwy ddefnyddio'u dyfeisiau eu hunain.

Mae'r gwasanaeth yn gweithio gyda Chymunedau Digidol Cymru i gefnogi cynhwysiant cymunedol mewn perthynas â sgiliau digidol.

Mae ein **Gwasanaethau Cyfreithiol** yn cynnig gwybodaeth a chyhoeddiadau hygyrch. Maen nhw'n gweithio'n agos â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb er mwyn sicrhau bod gofynion dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus wedi'u hadlewyrchu yn eu prosesau a'u fframweithiau, e.e. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae disgwyl i'r gwasanaeth gynnal adolygiad o orsafoedd pleidleisio a fydd yn ceisio barn y cyhoedd ar eu hygyrchedd.

Mae ein **Gwasanaethau Hamdden, Parciau a Phrofedigaethau** wedi rhoi nifer o welliannau ar waith dros y flwyddyn ddiwethaf yn Amlosgfeydd Glyn-taf a Llwydcoed, gan gynnwys cyfleusterau toiledau hygyrch, rampiau a drysau hygyrch a system ddolen glyw yn y capeli.

Mae lloriau newydd wedi'u gosod yn Nhaith Pyllau Glo Cymru sydd wedi gwella hygyrchedd, yn enwedig i'r rheiny mewn cadair olwyn.

Rydyn ni wedi ymrwymo i ddatblygu cyfleuster 'Changing Places' ym Mharc Coffa Ynysangharad.

Mae cyfleusterau newid niwtral o ran rhyw ac ystod o offer campfa cynhwysol bellach ar gael mewn nifer o'n canolfannau hamdden.

Rydyn ni'n parhau i weithio tuag at gyflawni Gwobr Arian Insport am wasanaethau integredig i bobl ag anableddau. Byddwn ni'n gwybod a ydyn ni wedi cyflawni hyn yn nes ymlaen yn 2019.

Mae cyfarfodydd rhwng swyddogion trwyddedu'r **Gwasanaeth Diogelu'r Cyhoedd** ag aelodau'r Cylch Trafod Materion Anabledd yn parhau er mwyn dysgu am faterion hygrychedd sy'n effeithio arny'n nhw mewn perthynas â llogi tacsis.

Rydyn ni wedi ymrwmo i adolygu gweithrediad y Gofrestr Tai Cyffredin a'r Polisi Dyraniadau ar gyfer cleientiaid anabl er mwyn sicrhau bod y system yn deg wrth ddiwallu anghenion y grŵp yma.

Rydyn ni'n gwerthuso sut y gallwn sicrhau bod mesurau rheoli plâu rhad ar gael i bawb, a hynny er mwyn edrych ar opsiynau fel y bydd modd i ragor o aelwydydd incwm isel eu defnyddio.

Mae'r Gwasanaeth Cofrestryddion yn cynnig gwasanaeth y tu allan i oriau'r swyddfa a gwasanaeth brys mewn perthynas â rhai seremonïau claddu crefyddol penodol a chynnal priodasau lle mae un o'r pâr sydd am briodi yn derfynol wael.

Mae'r **Gwasanaethau Ffyniant a Datblygu** yn ymdrechu i ymgysylltu â'r ystod ehangaf o ddarpar gwsmeriaid, defnyddwyr gwasanaethau a rhanddeiliaid ynghylch prosiectau datblygu. Er enghraifft, roedd ymgynghoriad cyhoeddus cynhwysfawr yn rhan o strategaeth Adfywio Canol Tref Y Porth, ac roedd grwpiau ffocws wedi'u targedu ar gyfer pobl ifainc, pobl hŷn a grwpiau anabledd wedi'u cynnal hefyd.

Mae'r Gwasanaeth Twristiaeth yn sicrhau bod cydraddoldeb a mynediad yn cael eu hystyried wrth gynghori ar fusnes twristiaeth. Ar gyfer ein hachlysuron ein hunain, mae'r gwasanaeth yn ymdrechu i'w gwneud yn hygrych ac yn agored i'r holl drigolion lleol ac ymwelwyr â'r Fwrdeistref, ac mae mwyafrif ein prif achlysuron yn rhad ac am ddim i'w mynychu. Mae Mobiloos yn cael eu cyflwyno i achlysuron mawr gan ychwanegu at ddarpariaeth toiledau hygrych.

Rydyn ni'n cydnabod bod rhai adeiladau rhestredig yn y Fwrdeistref sy'n atyniadau twristiaeth a bod rhai pethau, fel henebion, ddim yn hygrych i'r rheiny mewn cadair olwyn. Rydyn ni'n gweithio gyda busnesau, Croeso Cymru, CADW ac eraill i archwilio cyfleoedd i gael cyllid grant i wella hygrychedd.

Mae **Gwasanaeth Gofal y Strydoedd a Gwastraff** yn darparu cymorth ychwanegol i drigolion sydd angen addasiadau rhesymol, fel casgliadau sbwriel â chymorth i drigolion sydd ag anawsterau symudedd, a chaniatáu i drigolion sy'n methu â didoli eu gwastraff oherwydd anawsterau fel nam ar eu golwg gael rhagor o fagiâu duon.

Mae'r **Gwasanaeth Trafnidiaeth** yn darparu gwasanaethau yn gyson mewn ffordd gynhwysol a theg. Mae'r gwasanaeth yn effeithio'n fawr ar nifer o grwpiau â nodweddion gwarchoddedig, ac mae'r effaith yn un gadarnhaol iawn. Mae'r gwasanaeth yn ceisio cynnig y cymorth sydd ei angen ar ddefnyddwyr a busnesau yn y pwynt cyswllt cyntaf a chynnig gwell fynediad at wasanaethau ar-lein a chymorth.

Cyhoeddodd y Cyngor ganlyniadau ei Arolwg Ymgysylltu â Thrigolion yn 2018. Mae'r arolwg yn cael ei gynnal bob dwy flynedd. Roedd y rheiny a ymatebodd i'r adran trafndiaeth gyhoeddus yn gadarnhaol ar y cyfan a chynyddodd y boddhad â'r rhwydwaith trafndiaeth i 81% (i fyny o 80%), er bod boddhad â dibynadwyedd y bysiau wedi gostwng ychydig i 86% (i lawr o 87%). Mae dros 90% o'r rhwydwaith yn gweithredu ar sail fasnachol. Cafodd ei ddisgrifio gan y rheiny a ymatebodd (yn yr iaith wreiddiol) fel a ganlyn, "as good as it's ever been", "local bus service is very good", a "praise to the bus drivers who go the extra mile and stop to wait for you", ond "there's no direct route to Cardiff".

Mae ymgysylltiad parhaus â Chynghorwyr, cwsmeriaid a chylchoedd trafod, fel Cymorthfeydd Defnyddwyr Bysiau, i gyd wedi helpu i dargedu adnoddau a nodi gwelliannau mwy hyfyw i'r rhwydwaith.

Mae gyda thrigolion dros 60 oed hawl i gael tocyn bws rhatach ac mae 57,186 o ddefnyddwyr wedi manteisio ar y cynnig yma. Mae 4,742 o docynnau ychwanegol wedi'u cyflwyno i bobl o dan 60 oed ond sy'n anabl.

Mae'r strategaeth 'Cadw'r Fwrdeistref Sirol yn Symud' yn cynnwys cyflawni gwelliannau ar y ffyrdd a phalmentydd a thrafnidiaeth gyhoeddus, gan wella ansawdd yr aer. Mae hyn yn gwella hygyrchedd i siopwyr ymweld â chanol trefi gan ddefnyddio trafndiaeth gyhoeddus neu ddulliau teithio llesol.

Er mwyn mynd i'r afael â phryderon trigolion am bobl sy'n parcio'n ddifeddwl, sy'n ei wneud yn anodd i fysiau stopio yn agos at y cwrbyn ac yn effeithio ar lif y traffig, mae'r adran gorfodi â chamerâu symudol wedi llwyddo i gadw mannau croesi i gerddwyr, mynedfeydd i ysgolion ac arosfannau bysiau yn glir rhag cerbydau sydd wedi'u parcio'n anghyfreithlon.

Mae'r ddarpariaeth o ran cludiant i bobl sydd ag Anghenion Addysgol Arbennig yn cael ei deilwra i anghenion unigol y dysgwyr gan garfan arbenigol yn y gwasanaeth. Mae hyn yn adlewyrchu'r amrywiaeth o ran galluedd corfforol yn y gymuned, ac mae gan 889 o'r 12,007 o ddysgwyr (7.4%) sy'n cael eu cludo ADY. Yn ystod y flwyddyn, cafodd rhagor o yrwyr a chynorthwywyr teithwyr hyfforddiant arbennig ym maes ymwybyddiaeth o awtistiaeth ac epilepsi, cymorth cyntaf, yn ogystal â deall ymddygiad heriol a'i reoli.

Mae'r Cyngor yn bartner â **WITS** ac mae ganddo GLG ar gyfer darparu'r gwasanaeth priodol drwy Gyngor Caerdydd. Yn ystod 2018/19, cafodd y gwasanaeth ei ddefnyddio 297 o weithiau. Cafodd 22 o ieithoedd eu defnyddio, yn ogystal â dehonglwyr iaith Arwyddion Prydain.

Y pum iaith a gafodd y mwyaf o geisiadau ar eu cyfer yn ystod 2018/19 oedd Rwmaneg, Lithwaneg, Mandarin, iaith Arwyddion Prydain a Thwrceg.

Trwy ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd, mae'r **Uned Gwasanaethau Cymraeg** wedi galluogi trigolion i fanteisio ar achlysuron a fyddai wedi bod yn amhosib iddyn nhw fod yn bresennol ynddyn nhw o ganlyniad i rwystr iaith. Dylai pwysigrwydd hyn ddim cael ei danbriso, yn enwedig o ran creu cymunedau cydlynol.

## **Cyflawni Strategaethau'r Cyngor**

Mae'r Cyngor yn ymgynghori ac yn ymgysylltu â'i drigolion er mwyn casglu gwybodaeth sy'n helpu â gwaith cynllunio, blaenoriaethu a nodi meysydd i'w gwella a gwasanaethau i'w newid, pennu a monitro safonau cyflawniad a mesur ansawdd y gwasanaethau rydyn ni'n eu darparu.

Mae'r Cyngor wedi parhau i ddatblygu dull wyneb yn wyneb er mwyn ymgysylltu â thrigolion yn 2019. Ei nod yw cynnal sgwrs â'n trigolion. Mae'n helpu'r Cyngor a'i bartneriaid i ddeall beth yw barn trigolion am le maen nhw'n byw a'r gwasanaethau maen nhw'n eu derbyn. Mae'r dull wyneb yn wyneb yma'n cael ei ategu gan ystod eang o ddulliau eraill, gan gynnwys holiaduron ar-lein ac ymgysylltu trwy'r cyfryngau cymdeithasol. Y nod yw ceisio cyrraedd yr holl drigolion a galluogi pawb i fynegi eu barn.

Yn ystod 2019, roedden ni wedi cefnogi neu reoli 64 o weithgareddau/ymgyngoriadau ymgysylltu a chefnogi dros 90 o achlysuron ymgysylltu. Roedd hyn yn cynnwys cynnig i wneud newidiadau mawr i'r gwasanaeth o ran gofal preswyl, lle aethon ni ati i ymgysylltu â thrigolion a pherthnasau ein holl gartrefi gofal sy'n cael eu rheoli'n fewnol, yn ogystal â'r cyhoedd, trwy gynnal cyfarfodydd, darparu gwybodaeth, arolygon, gwaith hyrwyddo ar-lein a defnyddio deunyddiau hawdd eu darllen.

Rydyn ni wedi parhau i ymgysylltu â thrigolion ar-lein a thrwy'r cyfryngau cymdeithasol er mwyn casglu barn trigolion a hyrwyddo ymgynghoriadau. Rydyn ni wedi defnyddio arolygon Twitter i ofyn cwestiynau yn ystod yr ymgynghoriad ar y gyllideb ac rydyn ni wedi defnyddio Twitter a Facebook i hyrwyddo pob achlysur ymgynghori.

Rydyn ni wedi defnyddio llwyddiant ein cefnogaeth i'r Fforymau i bobl 50 oed a hŷn yn sail i fwy o waith ymgysylltu â'r grwpiau ac achlysuron penodol. Roedden ni wedi cefnogi'r Grwpiau Cynghorol Pobl Hŷn (OPAG) mewn achlysur a gafodd ei fynychu gan 150 o bobl hŷn, gan gynnwys y Comisiynydd Pobl Hŷn yn 2019, lle aethon ni ati i dreialu dull newydd gydag aelodau o'r gymuned pobl hŷn yn rhan o'n gwaith ymgysylltu â'r Cynllun Corfforaethol. Roedd hyn yn cynnwys ffilmio unigolion ar eu pennau'u hunain, gan ofyn ychydig o gwestiynau ynghylch ble maen nhw'n byw, a hynny er mwyn llywio blaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol.

Rydyn ni wedi parhau i ddatblygu ein Fforwm Ieuencid y Sir sy'n gysylltiedig â Fforymau Ieuencid Rhanbarthol y Cyngor yn ogystal â chynrychiolwyr o gynghorau ysgolion.

Mae'r holl ddogfennau ymgynghori ac ymgysylltu ar gael yn Gymraeg. Rydyn ni wedi cyflwyno cwestiwn newydd i'w ddefnyddio ar gyfer pob ymgynghoriad ar newid gwasanaeth er mwyn asesu'r effaith y bydd unrhyw newid yn ei gael ar y Gymraeg neu siaradwyr Cymraeg. Mae hyn yn unol â gofynion Mesur y Gymraeg.

Ym mhob ymgynghoriad rydyn ni'n ei gynnal, rydyn ni'n ceisio ymgysylltu â'r ystod ehangaf o bobl ag sy'n bosibl. Ein nod yw canfod barn pob grŵp sy'n byw yn y Fwrdeistref, yn ogystal â chynrychioli pob barn a phryder. Rydyn ni wedi cyflwyno cwestiwn newydd ar gyfer ymgynghoriadau newid gwasanaeth sy'n caniatáu i'r Cyngor asesu effaith unrhyw newidiadau ar nifer o nodweddion gwarchoddedig. Rydyn ni hefyd wedi cyflwyno fersiynau Hawdd eu Darllen o'r holl ymgynghoriadau ar newid gwasanaeth, gan weithio gydag Anabledd Dysgu Cymru. Rydyn ni'n cael ein cynnwys yn rheolaidd ar agenda Cylch Trafod Materion Anabledd RhCT, lle rydyn ni'n ymgynghori ac yn darparu gwybodaeth a doler gyswllt i'r Cyngor ar gyfer aelodau'r grŵp.

Rydyn ni'n gweithio tuag at ofynion Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, gan sicrhau bod ein Strategaeth Cynnwys ac Ymgysylltu yn cyd-fynd â "Taith i gyfranogiad 2019" y Comisiynydd.

## **Cyflawniad y Cyngor**

Prif gynllun strategol y Cyngor yw ei [Gynllun Corfforaethol - Y Ffordd Ymlaen](#). Mae'r cynllun yma'n amlinellu blaenoriaethau'r Cyngor ar gyfer y pedair blynedd rhwng 2016 a 2020. Mae'r camau gweithredu manwl er mwyn cyflawni'r blaenoriaethau yma wedi'u nodi mewn cynlluniau sy'n destun monitro a chraffu gan y Cynghorwyr bob chwarter. Mae hyn yn rhan o [Adroddiadau Cyflawniad y Cyngor](#) i'r Cabinet. Ar ddiwedd y flwyddyn, mae'r cynlluniau'n cael eu herio, eu hadolygu a'u gwerthuso yn fwy manwl. Wedyn, mae'r canlyniadau'n cael eu cynnwys yn [Adroddiad Cyflawniad Corfforaethol](#) y Cyngor.

## **Diffyg Gwybodaeth ac Effeithiolrwydd**

Er y cafodd llawer o wybodaeth ei chasglu ar gyfer yr adroddiad yma, rydyn ni'n cydnabod ei bod hi'n anodd casglu a monitro pob darn o wybodaeth o fewn Cyngor maint Rhondda Cynon Taf. Mae nifer o rwydweithiau traws-Gyngor, e.e. y Grŵp Swyddogion Anabledd eisoes yn gweithredu er mwyn sicrhau bod gwybodaeth ac arferion da yn cael eu monitro a'u rhannu. Ond, rydyn ni'n cydnabod bod angen gwneud rhagor i sicrhau dull cyson tuag at rannu gwybodaeth.

Mae nifer o enghreifftiau o arfer da lle mae gan feysydd gwasanaeth ddarpariaeth ar gyfer pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig. Serch hynny, mae angen gwella'r sefyllfa gyffredinol o ran cysondeb yr wybodaeth sy'n cael ei chasglu. I weld sut rydyn ni'n mynd i'r afael â hyn, ewch i adran 'camau pellach' yr adroddiad yma.

## **6. Amcanion Cydraddoldeb**

Cafodd amcanion cydraddoldeb eu llunio i'n helpu i arwain a chyflawni'n well mewn perthynas â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol. Mae ein hamcanion cydraddoldeb fel a ganlyn:

- Achosion Troseddau Casineb a Mynd i'r Afael ag Agweddau ac Ymddygiad Negyddol
- Datblygu Trefniadau Monitro Mwy Cadarn
- Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

### **Achosion Troseddau Casineb a Mynd i'r Afael ag Agweddau ac Ymddygiad Negyddol**

#### **Beth rydyn ni wedi'i gyflawni**

##### ***Troseddau Casineb***

Rydyn ni wedi parhau i weithio'n agos gydag asiantaethau partner gan gynnwys Heddlu De Cymru a Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig. Wrth i ni gynyddu ein gwaith ar y cyd, mae wedi ein galluogi i sicrhau bod trigolion yn cael ymateb cadarnhaol a chyson. Rydyn ni bellach yn mynd i gyfarfodydd misol troseddau casineb Heddlu De Cymru. Mae hyn yn sicrhau bod gyda ni wybodaeth gyfredol a chywir am ffigurau sy'n ymwneud â throseddau casineb yn RhCT ac yn golygu bod modd i ni fonitro ystadegau a nodi patrymau sy'n dod i'r amlwg. Pan fo patrymau wedi'u nodi, rydyn ni wedi cydlynu achlysuron ymgysylltu â'r gymuned sydd wedi ein galluogi i godi ymwybyddiaeth ac ymgysylltu â thrigolion lleol.

Mae pwyslais ar addysg ac ymyrraeth gynnar. Rydyn ni wedi gweithio gydag ysgolion ledled y Fwrdeistref, gan gynnwys ysgolion cynradd, uwchradd, arbennig a cholegau, i ddarparu hyfforddiant 'PREVENT' i staff a sesiynau hyfforddi i ddisgyblion i godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb. Yn ogystal â chodi ymwybyddiaeth o droseddau casineb, nod y sesiynau yma yw lleihau camwahanïaethu a chynyddu nifer y troseddau casineb sy'n cael eu hadrodd gan bobl. Mae gweithio ar y cyd ag asiantaethau allanol gan gynnwys Cymorth i Ddiodefwy'r, EYST a'r Comisiynydd Plant wedi sicrhau bod yr hyfforddiant i ddisgyblion yn canolbwyntio ar faterion perthnasol a chyfredol.



Bellach, mae gyda ni broses ar waith sy'n ein galluogi i ddarparu cefnogaeth i'r rheiny sy'n dioddef troseddau casineb ac sydd wedi'u nodi'n risg uchel, gan ddarparu adnoddau lleihau troseddau yn ogystal â chyfeirio unigolion at wasanaethau priodol lle bo angen. Hefyd, mae gyda ni broses ar waith sy'n caniatáu i ni gymryd camau gweithredu yn erbyn cyflawnwyr troseddau casineb. Mae pwyslais eto ar addysg, ac mae dulliau cyfiawnder adferol yn cael eu defnyddio lle bo hynny'n bosibl.

### ***Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb***

Rydyn ni wedi ymrwmo i ddarparu hyfforddiant i staff a defnyddwyr gwasanaethau yn Learning Curve Cwm Cynon, sy'n ganolfan oriau dydd i oedolion ag anableddau dysgu. Wrth ymgymryd â gwaith ymgysylltu i ddatblygu amcanion cydraddoldeb, cafodd ei nodi fod angen gwell ymwybyddiaeth ar oedolion ag anableddau dysgu ynghylch troseddau casineb a rhoi gwybod amdany'n nhw.

### ***Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb 2018***

Yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb 2018, gweithion ni ar y cyd â Heddlu De Cymru i gynnal amrywiaeth o achlysuron i ymgysylltu â'r gymuned. Cafodd y rhain eu cynnal mewn gwahanol leoliadau'r Fwrdeistref, gan gynnwys ysbytai ac archfarchnadoedd. Drwy'r achlysuron yma, roedd modd i ni siarad â thrigolion am eu profiadau, codi ymwybyddiaeth o droseddau casineb a chasglu ystadegau, sydd wedi ein helpu ni i ddeall profiadau trigolion mewn ffordd fwy cywir. Gweler yr amcanion isod:

- Cafodd 26 o achlysuron eu cynnal yn ardal Uned Reoli Sylfaenol y Gogledd Heddlu De Cymru – gydag 20 o achlysuron yn cael eu cynnal yn RhCT yn unig
- Cymerodd 830 o drigolion ran yn ein harolwg ac roedd llawer mwy (nifer heb ei gofnodi) wedi ymgysylltu mewn ffordd fwy anffurfiol
- Cafodd Swyddogion Cydlyniant Cymunedol eu cyfweld ar raglen oriau brig gorsaf radio GTFM, gan drafod troseddau casineb a sut i roi gwybod amdany'n nhw
- Ymddangosodd lluniau o fwyafrif yr achlysuron ar dudalennau Twitter Cyngor RhCT ac Uned Reoli Sylfaenol y Gogledd Heddlu De Cymru
- Cafodd achlysur codi ymwybyddiaeth ei gynnal ar y cyd â'r Cynghorydd Lleol Josh Davies
- Ar y cyd â Chlwb Rygbi Pontypridd, daliodd chwaraewyr, masgotiaid, swyddogion Troseddau Casineb Heddlu De Cymru a swyddogion Cydlyniant y Cyngor y faner 'cael eich clywed'. Roedd hon yn gêm ar y teledu, felly ynghyd â negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol ac erthygl codi ymwybyddiaeth yn rhaglen y gêm, roedd sylw mawr i'r ymgyrch genedlaethol
- Defnyddiodd Heddlu De Cymru'r 'car Balchder' a gafodd ei yrru i 4 achlysur ledled RhCT a Merthyr, ac roedd ddiddordeb mawr gan aelodau'r cyhoedd yn y gwaith yma. Yn Ysgol Arbennig Hen Felin, roedd swyddogion wedi ymgysylltu â disgyblion rhwng 3 ac 19 oed yn yr ysgol. Roedd y plant i gyd

wedi mwynhau edrych ar y car ac ymgysylltu â swyddogion. Roedd yn gyfle da i drafod gyda staff a gweithwyr cymorth beth yw troseddau casineb a sut i roi gwybod amdany'n nhw

## **Mynd i'r afael ag Agweddau ac Ymddygiad Negyddol**

### ***Herio Ymddygiad***

Rydyn ni'n parhau i gynnig ystod o gyrsiau hyfforddiant, gan gynnwys Urddas a Pharch, Agweddau Negyddol ac Ymwybyddiaeth o Gydraddoldeb. Mae pob cwrs yn cynnwys pynciau fel cyfrifoldebau'r Cyngor o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, herio ystrydebau, iaith ac ymddygiad anaddas, bwlio ac aflonyddu. Mae mwyafrif ein sesiynau hyfforddi yn rhyngweithiol ac yn cynnig llawer o gyfleoedd i'r rheiny sy'n cymryd rhan herio'u rhagdybiaethau. Mynychodd dros 204 o weithwyr a disgyblion sesiynau hyfforddiant yn ystod 2018/2019. Mae adborth o'r hyfforddiant yn dal i fod yn gadarnhaol. Nododd y rhan fwyaf o'r rheiny a gymerodd ran y byddan nhw'n myfyrio ar y sesiwn ac yn newid eu hymddygiad yn y gweithle.

Mae dros 500 o'n Rheolwyr wedi eu briffio ar fodolaeth a buddion tri rhwydwaith ar gyfer gweithwyr y Cyngor, sef Perthyn, ein Rhwydwaith i Bobl LHDT+, ein Rhwydwaith Cynghreiriaid a'n Rhwydwaith Anabledd a Chynhalwyr, fel bod modd iddyn nhw roi gwybod i staff am y gefnogaeth sydd ar gael iddyn nhw. O ganlyniad i'r sesiynau briffio yma, mae aelodaeth i rai rhwydweithiau wedi cynyddu rhywfaint ond mae llawer i'w wneud o hyd.

Rydyn ni wedi parhau i gynnal nifer o foreau coffi ar brif safleoedd y Cyngor, ac mae ein rhwydwaith Cynghreiriaid wedi'u cefnogi er mwyn codi ymwybyddiaeth o wahanol grwpiau o bobl. Mae rhai o'n Cynghreiriaid wedi ysgrifennu blogiau ar gyfer ein mewnrwyd ar bwysigrwydd bod yn Gynghreiriad.

Cafodd ein rhwydwaith gweithwyr Anabledd a Chynhalwyr ei lansio'n swyddogol ym mis Rhagfyr 2018 i gyd-fynd â Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anabledau. Mae'r cylch gorchwyl ar gyfer y grŵp wedi'i gytuno. Mae aelodau wedi bod yn rhan o waith 'siopwr cudd', gan adolygu a rhannu eu profiadau wrth archebu a defnyddio tacsis ar gyfer y rheiny mewn cadair olwyn.

I ddathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, cynhalion ni achlysur i lansio Canllaw Diwedd y Mislif y Cyngor. Nod yr achlysur oedd annog staff i chwalu stigma diwedd y mislif a siarad yn agored am ei effaith ar eu bywydau ac yn enwedig yn y gweithle. Roedd dros 60 o staff wedi mynychu'r achlysur a chawson nhw wybodaeth am symptomau diwedd y mislif a'r gefnogaeth sydd ar gael, addasiadau i'r gweithle a gwasanaethau cyfeirio. Cafodd yr achlysur ei gefnogi gan undebau llafur UNSAIN, Unite a GMB. Gan fod 75% o'n gweithlu'n fenywod, ein nod yw creu amgylchedd lle mae ein gweithwyr yn teimlo'n hyderus ynghylch codi materion ynghylch effaith eu symptomau.

Mae gyda ni bresenoldeb rheolaidd ar fewnwyd y Cyngor er mwyn codi ymwybyddiaeth o amrywiaeth o wahanol ddyddiau, e.e:

- Mis Hanes Pobl Dduon
- Wythnos Ymwybyddiaeth o Anhwylderau Bwyta
- Diwrnod Cofio'r Holocaust
- Diwrnod Rhyngwladol y Menywod
- Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia
- Diwrnod Rhyngwladol dros gael gwared ar Wahaniaethu ar sail Hil
- Diwrnod Rhyngwladol ar gyfer Pobl ag Anableddau
- Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol
- Wythnos Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl
- Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant
- Diwrnod Porffor (Ymwybyddiaeth o Epilepsi)
- Wythnos Ymwybyddiaeth o Bobl Drawsryweddol
- Diwrnod Coffa Pobl Drawsryweddol
- Ymgyrch y Rhuban Gwyn
- Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd
- Diwrnod Crefydd y Byd

### ***Ymrwymiad i fod yn sefydliad sy'n Hyderus o ran Anabledd***

Mae'r Cyngor yn gyflogwr sy'n Hyderus o ran Anabledd. Rydyn ni'n sicrhau bod ein prosesau recriwtio a dethol yn hygyrch i ymgeiswyr ag anableddau. Mae gyda ni gynllun addasiadau rhesymol sy'n cael ei ddefnyddio'n dda ac mae aelodau o'r Garfan Adnoddau Dynol yn darparu cyngor i reolwyr ar y broses yma. Mae nifer o staff wedi cael asesiadau 'Mynediad at Waith' gyda'r nod o gael cefnogaeth ar nodi addasiadau rhesymol addas.

Rydyn ni'n archwilio defnydd meddalwedd hygyrch a fydd yn helpu'r cyhoedd a'n staff i gyrchu ein gwefannau TG mewn fformat sydd fwyaf addas iddyn nhw.

Rydyn ni'n parhau i fod yn aelodau o sefydliadau Anabledd Cymru a'r Business Disability Forum i sicrhau ein bod yn cynnal safonau arfer gorau ac yn rhannu gwybodaeth â staff ac aelodau'r cylch trafod a'r rhwydwaith ar faterion anabledd a allai fod o ddiddordeb iddyn nhw. Fodd bynnag, rydyn ni'n cydnabod bod hyn yn faes y mae modd i ni'i wella, ac felly mae wedi'i nodi'n faes i'w ychwanegu at y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

### ***Ymrwymiad i Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall***

Mae'r Cyngor yn parhau i ymrwymo i Raglen Amrywiaeth Stonewall. Rydyn ni'n cefnogi nifer o fentrau, gan gynnwys y canlynol:

- 'Perthyn', rhwydwaith Pobl LHDT+ sy'n cael ei gynnal a'i gadw yn barhaol gan y Cyngor

- Tŵf parhaus Rhwydwaith Cynghreiriaid y staff
- Uwch Hyrwyddwr Materion LHDT+ amlwg
- Gwella ffurflenni monitro er mwyn casglu data ynghylch cyfeiriadedd rhywiol
- Mynd i achlysur Pride Cymru ac ymgysylltu â thrigolion, ar y cyd â Chynghorau eraill o Gymru.
- Rhannu gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol ar safle Inform ac ar wefan y Cyngor yn rheolaidd, gan gynnwys blogiau gan staff sy'n aelodau o'r rhwydwaith
- Chwifio Baner yr Enfys ar gyfer Mis Hanes Pobl LHDT+, Diwrnod Rhyngwladol yn erbyn Homoffobia a Thrawsffobia ac yn ystod wythnos Pride
- Cefnogi ein theatrau ar gyfer achlysuron Mis Hanes Pobl LHDT+
- Cydweithio â Chymoedd Balch a Choleg Y Cymoedd i gynnal achlysur Mis Hanes Pobl LHDT+ ar Gampws Llwynypia
- Hyrwyddo'r Ymgyrch Lasys Enfys

Mae'r Cyngor yn parhau i gefnogi nifer o fentrau'r grŵp cymunedol Cymoedd Balch

Eleni, rydyn ni wedi bod yn arbennig o ragweithiol wrth greu amgylchedd traws-gynhwysol. Mae'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y cyd ag ysgolion, YEPs, pobl ifainc a Stonewall Cymru wedi creu'r 'Pecyn Cymorth Pobl Traws ar gyfer Ysgolion' sydd wedi'i anfon at bob ysgol. Mae nifer cynyddol o ymholiadau gan ysgolion wedi dod i law ynghylch cefnogaeth i ddisgyblion traws. O ganlyniad i hyn, mae'r pecyn cymorth newydd yn darparu cyngor ymarferol a gwybodaeth am gyfeirio. Mae yna nifer o staff sydd wedi'u hyfforddi i ddarparu cyngor a chefnogaeth wyneb yn wyneb i ysgolion.

Cymerodd nifer o staff ran mewn sesiwn hyfforddi Stonewall Cymru ar fod yn gynghreiriaid i bobl traws. O ganlyniad i hyn, mae Polisi Trawsnewid yn y Gwaith y Cyngor wedi'i adolygu ac mae canllawiau ar wahân yn cael eu llunio ar gyfer staff Adnoddau Dynol.

### ***Ymrwymiad i Addewid Amser i Newid Cymru: Addewid Sefydliadol***

Rydyn ni wedi parhau i gynnal sesiynau 'amser i siarad' rheolaidd i fynd i'r afael â stigma iechyd meddwl, er ein bod ni bellach yn gweithio tuag at strategaeth lesiant ehangach. Serch hynny, mae monitro ein data absenoldeb oherwydd salwch yn parhau i ddangos bod iechyd meddwl yn fater allweddol i weithwyr, gyda 32% o'r holl absenoldebau yn gysylltiedig ag iechyd meddwl. O ganlyniad i hyn, eleni rydyn ni wedi canolbwyntio ar lesiant cyffredinol a chyflwyno Gweithgor Lles i ddadansoddi data a nodi tueddiadau'r gweithlu ac arfer da. Bydd modd i ni ddefnyddio'r wybodaeth yma i wella ein trefniadau. Ym mis Ionawr 2019, cafodd diwrnod Llesiant ei gynnal i staff yng Nghanolfan Hamdden Abercynon, lle cafodd sesiynau chwalu straen ac ymwybyddiaeth ofalgar eu cynnal ochr yn ochr â mentrau llesiant eraill. Cafodd gwybodaeth ei rhannu hefyd. Mae'r gwaith o ran codi ymwybyddiaeth o

faterion iechyd meddwl yn dal i fynd rhagddo a bydd yn parhau i 2019 wrth i ni ganolbwyntio ar hyfforddi rheolwyr.

### ***Datblygu Trefniadau Monitro Mwy Cadarn***

Llwyddodd Carfan Rheoli Cyflawniad y Cyngor i gasglu gwybodaeth berthnasol o bob maes gwasanaeth yn rhan o broses Hunanwerthuso Hunanwasanaeth y Cyngor, er mwyn ei chynnwys yn yr adroddiad yma. Dyma broses sy'n cael ei gwella a'i chraffu'n barhaus gan uwch arweinwyr ac aelodau'r Cabinet.

Rydyn ni'n cydnabod bod angen i ni wybod rhagor am amrywiaeth ein trigolion a'n cwsmeriaid. Heb wybodaeth fanwl fydd dim modd i ni fod yn gwbl hyderus bod ein penderfyniadau'n cynrychioli ein cymunedau yn llawn ac yn diwallu eu hanghenion. Dydyn ni ddim wedi gwneud cymaint o gynnydd ag yr oedden ni wedi bwriadu wrth i ni ganolbwyntio ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Caiff data yn ymwneud â phobl eraill sydd â nodweddion gwarchoddedig eu casglu yn rhan o'r adran monitro cydraddoldeb mewn arolygon boddhad cwsmeriaid ac arolygon ymgynghori, ac mae rhai meysydd gwasanaeth, e.e. CaW yn casglu data monitro cydraddoldeb, ond dydy hyn ddim yn ddigon. Rydyn ni eisoes wedi siarad â thrigolion am y potensial i geisio rhagor o wybodaeth ganddyn nhw yn rhan o'n trefniadau monitro. Dywedon nhw wrthon ni eu bod yn hapus ar y cyfan i ateb cwestiynau monitro cydraddoldeb, ond nodon nhw hefyd fod angen i ni feddwl yn fwy dwys a rhoi eglurder ynghylch sut bydd ymatebion yn cael eu defnyddio. Rydyn ni'n llunio hysbysiadau preifatrwydd perthnasol i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â rheoliadau diogelu data.

Mae yna ddiffyg eglurder hefyd ynglŷn â pha gwestiynau y dylid eu gofyn mewn perthynas â monitro cydraddoldeb. Felly, rydyn ni wedi ymrwymo i lunio Pecyn Cymorth Monitro Cydraddoldeb i'w ddefnyddio gan feysydd gwasanaeth.

Mae rhagor o ddata am ein gweithlu yn ddiweddarach yn yr adroddiad yma. Mae'r data yma'n caniatáu i ni fonitro amrywiaeth a chyfansoddiad ein gweithwyr a monitro unrhyw fylchau mewn nodweddion gwarchoddedig. Fodd bynnag, rydyn ni'n cydnabod bod angen i'r data yma fod yn fwy cadarn ac mae'n debygol y bydd gofyn am fonitro'r bwloch cyflog mewn perthynas ag anabledd a hil yn y dyfodol. Dyma un o gamau gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

### **Cyflogau'r Rhywiau**

#### ***Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau***

Ystyr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflogaeth cyfartalog dynion a menywod mewn sefydliad. Mae modd ei gyfrifo drwy rannu cyfradd gyflog fesul awr gyfartalog menywod gyda chyfradd gyflog fesul awr gyfartalog dynion.

Rhaid i'r Cyngor gyhoeddi'r bwlch cyflog rhwng gweithwyr sy'n ddynion ac yn fenywod. Yn ogystal â hynny, mae gofyn iddo gyhoeddi'r data yma ar wahân ar gyfer gweithwyr ym maes Addysg (staff dysgu).

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn awgrymu'n gryf y dylai sefydliadau gyhoeddi'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer staff llawn amser a staff rhan amser ar wahân. Mae unrhyw wahaniaeth o 5% neu fwy yn y bwlch cyflog yn cael ei ystyried yn wahaniaeth sylweddol, a bydd gofyn am ddadansoddi'r gwahaniaeth yma ymhellach.

Nododd Archwiliad Cyflogau Cyfartal 2019 y gwahaniaethau canlynol:

2018	Y Gwahaniaeth ar y Cyd	Y Gwahaniaeth – Llawn Amser	Y Gwahaniaeth – Rhan Amser
Pob un o'r gweithwyr	+ 11.66%	- 11.30%	+ 4.48%
Staff sydd ddim yn Addysgu	+ 12.17%	- 9.98%	+ 3.76%
Dysgu	+ 6.01%	+ 6.00%	- 0.73%

Ystyr cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cymedr y gyfradd fesul awr ar gyfer gweithwyr llawn amser perthnasol sy'n ddynion a chymedr y gyfradd fesul awr ar gyfer gweithwyr llawn amser perthnasol sy'n fenywod. Mae ffigur positif yn dangos bod gwahaniaeth sy'n ffafriol i weithwyr sy'n ddynion. Mae ffigur negyddol yn dangos bod gwahaniaeth sy'n ffafriol i weithwyr sy'n ddynion.

Yn gyffredinol, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng i 11.66% o 13.17% yn 2018. Mae'r Cyngor wedi bod yn rhagweithiol o ran ei ymdrechion i leihau'r bwlch, ond mae angen cynnal dadansoddiad pellach er mwyn pennu pa fentrau sydd wedi cael effaith ar y gostyngiad yma.

### ***Ymrwymiad i Brosiect Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi (WAVE)***

Oherwydd yr wybodaeth gymhleth a sensitif a gafodd ei datgelu gan staff benywaidd, roedd ymgynghorydd profiadol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cymryd rhan yn y prosiect ac wedi ymchwilio i lwybrau dilyniant menywod i swyddi uwch reoli. Mae Cam 1 y prosiect wedi'i gwblhau ac mae'r canfyddiadau wedi'u rhannu gyda'r Prif Weithredwr. Byddwn ni'n parhau â'n gwaith yn y maes yma ac rydyn ni wedi ymrwymo i gymryd camau cadarnhaol i annog rhagor o staff benywaidd i ymgymryd â rhaglenni datblygu rheolwyr.

Mae gwaith cyflwyno dulliau gweithio hyblyg yn mynd rhagddo gan y Cyngor, yn ogystal â chyflwyno'r broses adolygu cyflawniad unigol, a'i monitro.

## Cynnydd Cyffredinol

Ar ddiwedd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol, mae'r camau gweithredu wedi bod yn llwyddiannus yn gyffredinol ac mae Carfan Rheoli Cyflawniad y Cyngor wedi defnyddio amrywiol dulliau i'w monitro. Mae yna feysydd fel monitro cydraddoldeb lle roedden ni wedi gobeithio gwneud mwy o gynnydd. Dydy hyn ddim wedi bod yn bosibl; yn bennaf oherwydd materion ynghylch adnoddau. Bydd y meysydd yma'n rhan o'r cynllun gweithredu strategol newydd.

## Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022

Yn ogystal â gweithio tuag at amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol, rydyn ni wedi treulio mwyafrif y flwyddyn 2018/2019 yn datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd y Cyngor ac yn nodi amcanion cydraddoldeb priodol.

Er mwyn helpu i nodi amcanion cydraddoldeb priodol, cafodd adroddiad 'How Fair is Wales 2018' y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ei ddefnyddio'n brif ffynhonnell gyfeirio. Roedd amcanion cydraddoldeb wedi'u halinio â nodau llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, yn benodol 'Cymru Mwy Cyfartal' a 'Cymru o Gymunedau Cydlynus'.

Cafodd ymgynghoriad cynhwysfawr ei gynnal gyda'r cyhoedd a chafodd grwpiau cymunedol sy'n adlewyrchu'r 'nodweddion gwarchoddedig' sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010 eu targedu drwy waith ymgysylltu. Mae modd dod o hyd i'r adroddiad ymgysylltu llawn [yma](#).

Drwy ymgysylltu ac ymgynghori â nifer o feysydd gwasanaeth y Cyngor, cafodd yr amcanion cydraddoldeb canlynol eu nodi a'u cyhoeddi'n rhan o [Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022](#). Mae ein hamcanion cydraddoldeb fel a ganlyn:

- Amcan 1 Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall yr hyn sy'n eu rhwystro rhag ffynnu.
- Amcan 2 Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau.
- Amcan 3 Hyrwyddo cymunedau diogel.
- Amcan 4 Lleihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau.
- Amcan 5 Creu gweithlu cynhwysol.

Mae cynllun gweithredu wedi'i lunio sy'n amlinellu camau gweithredu penodol mewn perthynas â'r amcanion cydraddoldeb. Bydd y camau yma'n cael eu monitro trwy gynlluniau cyflenwi meysydd gwasanaeth.

Bydd Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2019/20 yn darparu gwybodaeth am sut mae'r Cyngor yn cyflawni'r amcanion cydraddoldeb newydd.

## 7. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r Cyngor wedi cynnal proses Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ers sawl blynedd. Mae'r broses yn cael ei chynnal o dan yr amgylchiadau canlynol:

- wrth ddatblygu polisïau neu arferion newydd (gan gynnwys cynlluniau corfforaethol, cynlluniau busnes blynyddol a'r gyllideb flynyddol)
- wrth gynnig gwneud newidiadau i bolisïau neu arferion cyfredol, ac wrth gynnal adolygiadau o wariant a gwerthuso rhaglenni
- os oes cynigion i atal neu roi'r gorau i bolisi neu arfer cyfredol
- os yw'r broses Cynllunio Busnes wedi nodi perthnasedd neu oblygiadau i gydraddoldeb

Mae'r broses yn cael ei hadolygu'n rheolaidd ac mae eisoes yn ystyried y nodweddion gwarchodedig sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Dechreuodd y Cyngor broses sgrinio ym mis Ionawr 2012. Ei nod yw sicrhau bod y broses mor effeithiol â phosib a bod modd defnyddio'r wybodaeth sy'n cael ei chasglu yn ystod y cam sgrinio os oes angen cynnal Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Er hynny, mae'r Cyngor yn cynnal Aseiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn awtomatig.

Mae'r tabl isod yn cynnig cipolwg o Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gafodd eu cynnal yn 2018/2019.

### Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Polisi/Gweithdrefn	Dyddiad
Deuoli'r A4119	Ebrill 2018
Strategaeth Ranbarthol Cwm Taf ar gyfer Cefnogi Plant, Pobl Ifainc a Theuluoedd	Mai 2018
Cynnig i gynnwys y gwasanaeth archwilio mewnol yn rhan o wasanaeth a rennir sy'n cael ei gynnal gan Gyngor Bro Morgannwg	Mehefin 2018
Deuoli'r A465	Gorffennaf 2018
Ffioedd ar gyfer Stadiwm Athletau Aberdâr	Awst 2018
Cynigion ar gyfer Dosbarthiadau Cynnal Dysgu	Medi 2018



Cynigion mewn perthynas ag adeiladau ar gyfer Ysgol Gynradd Hirwaun a'r newid arfaethedig yn statws cyfrwng iaith Ysgol Gynradd Gymuned Penderyn	Medi 2018
Sefydlu darpariaeth addysg gynradd ar gyfer datblygiad tai Llanilid	Hydref 2018
Caffael y budd rhydd-ddaliad yn ddarostyngedig i ddwy brydles 50/53 Taff Street	Hydref 2018
Ad-drefnu Darpariaeth Ysgol yn ardaloedd Pontypridd a'r Ddraenen Wen	Tachwedd 2018
Adleoli gweithgareddau Canolfan Oriau Dydd Alec Jones i Plaza'r Porth	Rhagfyr 2018

Mae modd gweld manylion llawn y penderfyniadau sy'n rhan o adroddiadau'r Cabinet drwy'r ddolen ganlynol:

<https://www.rctcbc.gov.uk/CY/Council/CouncillorsCommitteesandMeetings/Committees/Committees.aspx>

## 8. Data Monitro Cyflogaeth

Rhaid i'r Cyngor gasglu a chyhoeddi'r data canlynol bob blwyddyn:

- nifer y bobl sy'n cael eu cyflogi gan yr awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn yn ôl eu nodweddion gwarchoddedig
- nifer y dynion a menywod sy'n cael eu cyflogi, yn ôl eu:
  - swydd
  - graddfa (lle bo system graddio yn berthnasol)
  - cyflog
  - math o gytundeb (gan gynnwys cytundebau parhaol a chyfnod penodol)
  - patrymau gwaith (gan gynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill)
- nifer y bobl sydd wedi ceisio am swyddi â'r awdurdod dros y flwyddyn ddiwethaf
- nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais i newid eu swydd o fewn yr awdurdod, a nodi sawl oedd yn llwyddiannus yn eu cais a sawl oedd ddim
- nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a sawl un sydd wedi llwyddo

- nifer y gweithwyr a gyflawnodd hyfforddiant
- nifer y gweithwyr a oedd wedi dilyn y weithdrefn gwynion, naill ai drwy wneud cwyn neu drwy fod yn destun y gŵyn
- nifer y gweithwyr sy'n destun i weithdrefnau disgyblu
- nifer y gweithwyr sydd wedi gadael swydd o fewn yr awdurdod

Rhaid i'r holl wybodaeth uchod gael ei chyflwyno yn ôl pob un o'r grwpiau gwarchoddedig gwahanol. Yr eithriad i'r gofyniad yma yw'r data ynglŷn â swydd, graddfa, cyflog, a math o gytundeb a phatrwm gwaith. Rhaid i'r rhain gael eu trefnu yn ôl menywod a dynion.

Gweler yr wybodaeth ynghlwm wrth Atodiad 1 – Data Monitro Cyflogaeth

## 9. Caffael

Mae'r Cyngor yn gweithredu'r Gronfa Ddata Gwybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr (SQuID) sy'n rhan o'r wefan gaffael genedlaethol – [www.Sell2Wales.co.uk](http://www.Sell2Wales.co.uk).

Mae SQuID yn cynnwys cwestiynau craidd sy'n codi'n aml yn ystod y cam dethol. Mae'n cynnwys cronfa ddata o atebion y cyflenwyr at ddibenion eu hailddefnyddio a chynorthwyo prynwyr i greu holiadur drwy ddefnyddio dewin ar sail risg ar gyfer pob cynllun caffael. Y bwriad yw y bydd y pethau yma'n sicrhau'r canlynol:

- Gwell effeithlonrwydd i gyflenwyr a phrynwyr drwy ganiatáu i gwestiynau ac atebion safonol gael eu cadw i'w defnyddio yn y dyfodol, drwy gwtogi ar nifer y cwestiynau, a thrwy annog prynwyr i ofyn am wybodaeth os ydyn nhw'n gallu esbonio'n glir sut bydd yr wybodaeth yn cael ei defnyddio yn unig
- Safoni'r cam dethol yn well, a chaniatáu ar gyfer addasu cwestiynau i fodloni gofynion penodol y caffaeliad
- Eglurder o ran y cam dethol a'r ffordd y bydd atebion yn cael eu gwerthuso. Bydd hyn yn sicrhau bod cyflenwyr yn gallu penderfynu'n hawdd a ydyn nhw am wneud cynnig am gyfle penodol neu beidio, sut i wneud y gorau o'u cynnig a sut i'w cyflwyno mewn ffordd effeithiol
- Cyfleoedd gwell i fusnesau bach a chanolig a busnesau lleol allu cystadlu'n deg o ganlyniad i osod cwestiwn sydd wedi'i ystyried yn ofalus. Bydd hyn yn cael gwared â rhai rhwystrau iddyn nhw

Mae SQuID yn cynnwys adran ynglŷn â chyfleoedd cyfartal sy'n unol â chanllawiau caffael Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol –

<https://www.equalityhumanrights.com/cy/comisiwn-yng-nghymru>

## 10. Gwybodaeth Hygyrch

Mae'r cyngor yn darparu gwybodaeth mewn amryw o fformatau yn ôl yr angen. Mae meysydd gwasanaeth yn cofnodi ceisiadau am fformatau gwahanol gan ddefnyddwyr gwasanaeth er mwyn sicrhau eu bod nhw'n cael eu darparu.

Mae canllawiau ar hygyrchedd ar gael i weithwyr ar ryngrwyd fewnol y Cyngor. Mae'r rhain yn cynnig gwybodaeth ar y math o wybodaeth sydd ar gael, beth mae'r wybodaeth yn ei gwneud, ac yn cynnwys rhestr o gyflenwyr fel bod modd i weithwyr ddod o hyd i ffynhonnell y fformatau maen nhw wedi gofyn amdanynt nhw.

Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu Canllawiau Print Eglur yr RNIB i wella dibynadwyedd ei ddogfennau.

## 11. Gwaith Pellach

Byddwn ni'n gweithio tuag at gyflwyno'r camau gweithredu a gafodd eu hamlinellu yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022](#), a'u cyflawni. Byddwn ni hefyd yn rhoi unrhyw gamau gweithredu ar waith o ganlyniad i adolygiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

## 12. Manylion Cyswllt

Bydd Rhondda Cynon Taf yn croesawu sylwadau ynghylch unrhyw agwedd ar yr adroddiad yma, boed yn sylwadau ar y cynnwys neu'r hyn sydd ddim yn eglur ynglŷn â'r camau gweithredu a chynnydd o ran cydraddoldeb a chael gwared ar wahaniaethu.

Os oes gyda chi unrhyw sylwadau, neu os hoffech chi ragor o wybodaeth ynglŷn â'r gwaith y mae'r Cyngor yn ei wneud, cysylltwch â:

Melanie Warburton  
Ymgynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywioldeb  
Cyngor Rhondda Cynon Taf  
Tŷ Elái  
Ystad Ddiwydiannol Dinas Isaf  
Trewiliam  
Tonypandy  
CF40 1NY

Ffôn: 01443 444531  
E-bost: [cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk](mailto:cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk)

## **Data Monitro Cyflogaeth**

Mae gwybodaeth monitro cydraddoldeb yn cael ei chadw yn erbyn cofnodion pob gweithiwr sydd ar restr gyflogau'r Cyngor a'r system wybodaeth adnoddau dynol (Vision). Gofynnir am yr wybodaeth yn ystod y cam recriwtio ac mae'n cael ei chofnodi ar yr un pryd.

Mae'r Cyngor yn annog ei holl weithwyr i ddarparu'r wybodaeth yma. Mae arolwg monitro cydraddoldeb yn cael ei gynnal bob 2 flynedd ar gyfer pob gweithiwr sydd heb wybodaeth ar ei ffeil er mwyn ceisio rhagor o wybodaeth.

Wrth baratoi ar gyfer cyflwyno'r gofynion estynedig ar gyfer monitro gweithwyr yn rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, cynhaliodd y Cyngor arolwg monitro cydraddoldeb o'i holl weithwyr yn 2011. Roedd yr arolwg yn cynnwys cwestiynau a oedd yn ymdrin â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig heblaw am feichiogrwydd. Doedden ni ddim wedi gofyn y cwestiwn yma oherwydd mae'n debygol y bydd gwybodaeth ynghylch beichiogrwydd a mamolaeth eisoes ar gofnodion y gweithwyr, a gall y cyfnod ar gyfer dychwelyd i'r gwaith olygu fod yr wybodaeth ddim yn gyfredol.

Mae'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi gweithio gyda meysydd gwasanaeth eraill i ddod o hyd i ragor o wybodaeth ddefnyddiol. Roedd hyn wedi arwain at greu holiadur a oedd yn cynnwys adrannau ynglŷn â defnyddio laith Arwyddion Prydain, gallu o ran y Gymraeg ac os oedd gyda gweithiwr ddyletswyddau gofal. Cafodd yr wybodaeth yma ei darparu ar ffurf ystadegau i'r meysydd gwasanaeth i'w helpu nhw i lywio'u gwaith a'u strategaethau.

Mae dadansoddiad ystadegol o'r wybodaeth yn cael ei chynnwys yn y tablau canlynol. Mae'n ymdrin â holl weithwyr y Cyngor gan gynnwys athrawon a staff ysgolion.

### **Pobl sy'n cael eu cyflogi yn ôl Nodwedd Warchoddedig**

Cafodd yr wybodaeth ganlynol ei darparu drwy ddefnyddio rhifau Yswiriant Gwladol pob gweithiwr. Mae hyn yn sicrhau y bydd manylion yn cael eu cynnwys unwaith yn unig lle mae gyda gweithiwr fwy nag un swydd. Mae hyn yn osgoi dyblu gwybodaeth. Mae'r wybodaeth yn cynnwys manylion athrawon a staff ysgol. Bydd rhai cymariaethau yn cael eu gwneud â demograffig lleol Bwrdeistref Rhondda Cynon Taf am fod 80% o weithwyr yn byw yn ardal y Cyngor.

### **Rhywedd**

Mae'r tabl isod yn dangos gwybodaeth yn ôl rhywedd y gweithwyr:

<b>Rhywedd</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>% o'r Gweithlu</b>
Dyn	2736	25.6%
Menyw	7962	74.4%
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>	<b>100%</b>

Mae'r tabl yn dangos yn glir bod y rhan fwyaf o weithlu'r Cyngor yn fenywod. Mae hyn wedi bod yn wir am sawl blwyddyn. Mae hyn yn gymharol ag awdurdodau eraill yng Nghymru.

### **Oed**

Mae'r tabl isod yn dangos gweithwyr yn ôl grŵp oedran:

<b>Oedran</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>% o'r Gweithlu</b>
16-24	612	5.7%
25-34	1949	18.2%
35-44	2500	23.3%
45-54	3215	30.1%
55-64	2092	19.6%
Dros 65 oed	330	3.1%
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>	<b>100.0%</b>

Fel y llynedd, mae'r tabl yma'n nodi bod dros hanner gweithwyr y Cyngor rhwng 35 a 54 oed.

### **Anabledd**

Mae'r tabl isod yn dangos gweithwyr yn ôl anabledd a dim anabledd:

<b>Gwybodaeth</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>% o'r Gweithlu</b>
Anabl	191	1.8%
Dim anabledd	8570	80.1%
Mae'n well gen i beidio â dweud	25	0.2%
Dim gwybodaeth	1912	17.9%
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>	<b>100.0%</b>

Mae gwybodaeth yn cael ei chadw am 82% o weithwyr. Nododd canran isel o weithwyr eu bod nhw'n anabl, ond mae'n annhebygol mai darlun go iawn o anabledd yn y gweithle yw hyn. Er bod yr holiadur cydraddoldeb staff yn diffinio anabledd, mae'n bosib fydd rhai gweithwyr sydd ag anabledd 'diffiniedig' ddim yn nodi bod gyda nhw anabledd.

### **Hunaniaeth Genedlaethol ac Ethnigrwydd**

Mae'r tabl isod yn dangos gweithwyr yn ôl eu tras/ethnigrwydd:

<b>Ethnigrwydd</b>	<b>Nifer</b>
Asiaidd	11
Asiaidd – Prydeinig	3
Asiaidd – Tsieineaidd	4
Asiaidd – Cernywaidd	1
Asiaidd – Indiaidd	2
Asiaidd Arall	1
Du	6
Du – Affricanaidd	2
Du – Prydeinig	2
Du – Arall	1
Tsieineaidd	4
Cymysg – Arall	13
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	3
Cymysg – Gwyn a Du'r Affrica	2
Cymysg – Gwyn a Du'r Caribî	3
Arall	22
Mae'n well gen i beidio â dweud	10
Gwyn	5517
Gwyn – Prydeinig	1510
Gwyn – Cernywaidd	2
Gwyn – Seisnig	30
Gwyn – Gwyddelig	8
Gwyn – Arall	13
Gwyn – Albanaidd	7
Gwyn – Cymreig	1443
Anhysbys	2078
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>

Mae staff sy'n nodi eu hunain yn bobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ychydig yn llai na 2% o'r gweithlu. Mae hyn yn gynrychioladol o ddemograffig Rhondda Cynon Taf, lle mae 2%\* o'i bobl yn nodi bod gyda nhw dras heblaw am: Gwyn – Prydeinig, Cymro/Cymraes, Sais/Saesnes neu Albanwr/Albanes.

\*statswales.gov.wales ar 30 Mehefin 2019

Mae'r tabl isod yn dangos gweithwyr yn ôl eu hunaniaeth genedlaethol:

<b>Hunaniaeth Genedlaethol</b>	<b>Nifer y Gweithwyr</b>
Affricanaidd	5
Cefndir Asiaidd Arall	3
Cefndir Cymysg Arall	2
Cefndir Gwyn Arall	13
Bangladeshi	1
Prydeinig	1553
Caribiaidd	1
Tsieineaidd	4
Sais/Saesnes	212

Ewropeaidd	16
Indiaidd	6
Gwyddelig	20
Arall	9
Albanwr/Albanes	26
Cymro/Cymraes	4843
Gwyn ac Asiaidd	4
Gwyn a Du Affricanaidd	1
Gwyn a Du Caribiaidd	1
Anhysbys	3978
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>

Mae gyda ni wybodaeth am 64% o'n gweithwyr. Mae mwyafrif y gweithwyr yn nodi eu bod nhw'n 'Cymro/Cymraes', yna 'Prydeinig'.

### Crefydd neu Gred

Mae'r tabl isod yn dangos gweithwyr yn ôl eu crefydd/cred:

<b>Crefydd</b>	<b>Cyfanswm</b>
Cristion	2606
Mwslim	5
Hindŵ	6
Bwdaidd	8
Sikh	1
Arall	100
<b>% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod nhw'n rhan o grefydd</b>	<b>25.5%</b>
Dim	2483
Mae'n well gen i beidio â dweud	292
Dim gwybodaeth	5197
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>

Mae gyda ni wybodaeth am 51% o'n gweithwyr sy'n nodi eu bod nhw'n Gristnogion. Mae 50% o'r boblogaeth leol yn nodi eu bod nhw'n Gristnogion ac mae 40% yn nodi eu bod nhw ddim yn dilyn crefydd.

### Cyfeiriadedd rhywiol

Mae'r tabl isod yn dangos gweithwyr yn ôl eu cyfeiriadedd rhywiol:

<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b>	<b>Cyfanswm</b>
Heterorywiol	3709
Dyn hoyw	33
Menyw hoyw/Lesbiaidd	37
Deurywiol	13
<b>% o'r gweithlu sydd wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol</b>	<b>35.4%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	207
Dim gwybodaeth	6699
<b>Cyfanswm</b>	<b>10698</b>

Mae gwybodaeth yn cael ei chadw am 37% o'n gweithwyr. Yn rhan o Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, bydd gwaith yn parhau i gael ei gyflawni i annog rhagor o weithwyr i gwblhau'r categori yma ar ffurflenni monitro cydraddoldeb.

### **Beichiogrwydd a Mamolaeth**

Ar 31 Mawrth 2019, roedd 137 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth. Doedd dim un ohonyn nhw'n destun i achos disgyblu neu gŵyn. Yn ystod 2018/19, roedd 304 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth.

### **Ailbennu Rhywedd**

Does dim gwybodaeth benodol wedi'i chyhoeddi oherwydd y posibilrwydd o enwi unigolion. Mae gyda'r Cyngor bolisi Trawsnewid yn y Gwaith, a gafodd ei ddatblygu rhai blynyddoedd yn ôl oherwydd bod gweithiwr wedi gofyn am gymorth. Ers hynny, mae'r polisi wedi'i ddefnyddio ac mae cymorth wedi'i ddarparu yn ôl anghenion gweithwyr.

### **Rheoliad 9 – Gwybodaeth Benodol am Rywedd**

Mae Rheoliad 9 o'r Dyletswyddau Cydraddoldeb sy'n Benodol i Gymru yn mynnu bod yr wybodaeth benodol ganlynol yn cael ei darparu mewn perthynas â rhywedd:

Nifer y gweithwyr sydd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2019 yn ôl y canlynol:

- Swydd
- Graddfa
- Cyflog
- Math o gytundeb
- Patrwm gwaith

Cafodd yr wybodaeth ei darparu ar sail nifer y swyddi, fel bod y gweithwyr hynny sydd â mwy nag un swydd yn cael eu cynnwys yn ôl y swyddi sydd gyda nhw. Felly, mae'n bosib y bydd y niferoedd yn wahanol i'r rhai yn yr adran flaenorol. Unwaith eto, mae'r wybodaeth yn cynnwys manylion athrawon a staff sy'n gweithio mewn ysgolion.



Mae'r tablau isod yn dangos yr wybodaeth benodol sydd ei hangen:

### Gweithwyr yn ôl eu Rhywedd a'u Swydd

Mae dros fil o wahanol deitlau swyddi yn bodoli yn y Cyngor. Felly, mae'r swyddi wedi eu trefnu yn ôl categorïau a geir yn y fframwaith cymwysedau.

Categori'r Swydd	Menyw	Dyn	Cyfanswm Terfynol
Swyddog Gweinyddol	1027	313	1340
Staff Ategol	1097	512	1609
Pennaeth Cynorthwyol	39	32	71
Cymuned a Gofal Cymdeithasol	3187	325	3512
Dirprwy Bennaeth	83	38	121
Rheng-flaen a Gofal i Gwsmeriaid	369	310	679
Pennaeth	70	46	116
Rheolwr Ganol	166	86	252
Gweithiwr Llaw Medrus	34	122	156
Rheolwr Materion Strategol	36	41	77
Goruchwyliwr	173	186	359
Athro/Athrawes	1306	404	1710
Fframwaith Technegol, Arbenigol a Phroffesiynol	362	308	670
Athro/Athrawes sydd heb Gymhwyso	13	13	26
<b>Cyfanswm</b>	<b>7962</b>	<b>2736</b>	<b>10698</b>

Yn debyg i'r flwyddyn ddiwethaf, mae mwyafrif y menywod yn gweithio mewn meysydd sy'n 'draddodiadol i fenywod', yn enwedig mewn lleoliadau Cymunedol a Gofal Cymdeithasol. Bydd hyn yn cael ei archwilio'n fwy trylwyr yn rhan o Amcan Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

### Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa

Mae'r Cyngor yn gweithredu'r systemau graddio canlynol (diweddarwyd 31 Mawrth 2019.)

- Prif Swyddogion (Pennaeth y Gwasanaeth ac uwch)
- Cydgyngor Cenedlaethol
- Athrawon/Addysg

Mae'r tablau isod yn dangos gweithwyr yn ôl eu rhyw a'u graddfa:

## Gweithwyr yn ôl rhyw a Graddfa – Prif Swyddogion

<b>Graddfa</b>	<b>Menyw</b>	<b>Dyn</b>	<b>Cyfanswm</b>
Prif Weithredwr	0	1	1
Cyfarwyddwr Cyfadran	0	3	3
Cyfarwyddwr Lefel 1	1	4	5
Cyfarwyddwr Lefel 2	2	5	7
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 1	0	2	2
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 2	2	7	9
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 1	14	7	21
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 2	3	6	9
<b>Cyfanswm</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>57</b>

Does dim newid wedi bod ers y flwyddyn ddiweddar. Dynion sy'n cyflawni mwyafrif y swyddi Prif Swyddogion. Mae'r menywod sy'n Brif Swyddogion yn is ar y raddfa yn bennaf.

## Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa - Cydgyngor Cenedlaethol

<b>Graddfa</b>	<b>Menyw</b>	<b>Dyn</b>	<b>Cyfanswm</b>
<b>GR1</b>	267	82	349
<b>GR2</b>	914	52	966
<b>GR3</b>	551	149	700
<b>GR4</b>	920	285	1205
<b>GR5</b>	788	411	1199
<b>GR6</b>	1090	299	1389
<b>GR7</b>	519	149	668
<b>GR8</b>	256	131	387
<b>GR9</b>	199	103	302
<b>GR10</b>	195	155	350
<b>GR11</b>	299	117	416
<b>GR12</b>	143	64	207
<b>GR13</b>	100	53	153
<b>GR14</b>	15	8	23
<b>GR15</b>	42	29	71
<b>Cyfanswm</b>	<b>6298</b>	<b>2087</b>	<b>8385</b>

Er bod bron i 75% o weithlu'r Cyngor yn fenywod, mae'r wybodaeth yn nodi mai menywod sy'n dominyddu'r raddfa gyflog is.

## Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa – Athrawon/Addysg

Graddfa	Menyw	Dyn	Cyfanswm
Seicolegwyr a Chynghorwyr Addysg	74	24	98
Grwpiau Arwain/Penaethiaid	70	47	117
Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol	139	75	214
Athrawon	1316	416	1732
<b>Cyfanswm</b>	<b>1599</b>	<b>562</b>	<b>2161</b>

Mae'r ffigurau uchod yn dangos mai menywod yw'r mwyafrif yn y proffesiwn addysg (74%).

Mae'n anodd crynhoi graddau cyflog unigol staff ym maes Addysg. Ond, mae rhaniad eithaf cyfartal rhwng dynion/menywod ar hyd y pwyntiau cyflogaeth. Does dim anghysonderau amlwg o ran eu gallu i symud drwy'r graddfeydd. Mae'r graddfeydd a'r pwyntiau cyflog yn seiliedig ar raddfeydd cyflog cenedlaethol cytûn. Mae gofynion penodol ynghlwm wrth bob graddfa a'r ffordd y mae gweithwyr yn symud drwyddyn nhw.

## Gweithwyr yn ôl Math o Gytundeb/Patrwm Gwaith

Math o Gontract	Menyw	Dyn	Cyfanswm
Amser Llawn, Parhaol	2461	1873	4334
Rhan Amser, Parhaol	1631	214	1845
Rhan Amser, Parhaol – Tymor yr ysgol yn unig	2033	79	2112
Parhaol – Tymor yr ysgol yn unig	122	28	150
Amser Llawn, Dros Dro	252	150	402
Rhan Amser, Dros Dro	123	40	163
Rhan Amser, Dros Dro – Tymor yr ysgol yn unig	667	50	717
Dros Dro – Tymor yr ysgol yn unig	22	3	25
Achlysurol	651	299	950
<b>Cyfanswm</b>	<b>7962</b>	<b>2736</b>	<b>10698</b>

Mae'r dadansoddiad o aelodau parhaol o staff sy'n fenywod/dynion yn debyg i'r gweithlu cyffredinol. Er bod 74% o'r gweithlu cyffredinol yn fenywod, mae canran uwch o'r menywod yn gweithio swyddi rhan amser neu yn ystod tymor yr ysgol o'i chymharu â dynion.

## Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi neu Ddyrchafiad

Cafodd 367 o swyddi gwag eu hysbysebu yn ystod y flwyddyn 2018/2019. Mae'r tabl isod yn nodi canlyniadau monitro recriwtio o'r un cyfnod.

### Ymgeiswyr am Swyddi a Dyrchafiad yn ôl nodweddion gwarchoddedig

	Ymgeiswyr	Ar y rhestr Fer	Wedi'u penodi
<b>Menyw</b>	3358	1498	392
<b>Dyn</b>	1528	596	158
<b>Lleiafrif Ethnig</b>	228	90	24
<b>Anabl</b>	223	97	20
<b>Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol</b>	179	73	16

### Hyfforddiant

Mae'r broses monitro cydraddoldeb yn cael ei chynnal yn ôl pwy sy'n mynychu cyrsiau hyfforddiant mewnol yn unig. Mae'r broses hefyd wedi ei chynnal drwy ddefnyddio ffurflenni monitro cydraddoldeb sydd bellach yn monitro'r holl nodweddion gwarchoddedig. Cafodd cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth eu hychwanegu yn ystod 2014/15.

Mae systemau cynllunio'r gweithlu ac adolygu cyflawniad y Cyngor yn helpu i nodi anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygiad staff. Yn ystod cyfweiliadau datblygiad personol, bydd rheolwyr yn trafod anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygu â gweithwyr. Mae'r rhain yn cyd-fynd â'r adolygiadau cyflawniad a chymwyseddau'r swydd. Mae canlyniadau'r rhain wedyn yn cael eu cynnwys mewn cynllun hyfforddiant adrannol neu ranbarthol.

Ar hyn o bryd, dydy'r Cyngor ddim yn monitro ceisiadau hyfforddiant sy'n cael eu gwrthod, gan fod y broses sy'n cael ei defnyddio i fonitro hyfforddiant ddim yn benthyg ei hun i'r math yma o fonitro. Serch hyn, bydd yn cael ei ystyried.

Cafodd 118 o ffurflenni monitro eu cyflwyno yn 2018/19. Mae hyn gryn dipyn yn llai na blynyddoedd blaenorol. Cafodd trafodaethau eu cynnal gyda'r Garfan Dysgu a Datblygu i sicrhau bod ffurflenni monitro cydraddoldeb yn cael eu dosbarthu ar gyrsiau hyfforddi.

### Hyfforddiant yn ôl Rhywedd

Grŵp	Dyn	Menyw	Trawsrywiol	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Prif Weithredwr	0	3	0	0	0	3
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	6	58	0	1	0	65
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	11	4	0	0	0	15
Addysg a Chynhwysiant	1	24	0	0	0	25
Heb ei nodi	0	10	0	0	0	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>18</b>	<b>99</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>118</b>

### Hyfforddiant yn ôl Oedran

Grŵp	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Prif Weithredwr	1	0	2	0	0	0	0	0	3
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	5	19	26	9	6	0	0	0	65
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	2	3	4	3	3	0	0	0	15
Addysg a Chynhwysiant	5	8	8	3	1	0	0	0	25
Heb ei nodi	4	3	0	1	1	0	0	1	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>118</b>

## Hyfforddiant yn ôl Ethnigrwydd

Allwedd: P – Prydeinig, T – Tsieineaidd, C – Cernywaidd, S – Sais/Saesnes, G – Gwyddelig, A – Albanwr/Albanes, C – Cymro/Cymraes

Grŵp	P	T	C	S	G	A	C	Gwyn a Du Caribiaidd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Prif Weithredwr	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	17	0	0	2	0	0	46	0	0	0	65
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	3	0	0	0	0	0	12	0	0	0	15
Addysg a Chynhwysiant	9	0	0	0	0	0	16	0	0	0	25
Heb ei nodi	4	0	0	0	0	0	6	0	0	0	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>118</b>

## Hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

Grŵp	Cristion	Bwdhydd	Dim crefydd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Prif Weithredwr	1	0	2	0	0	0	3
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	13	1	39	2	2	8	65
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	4	0	7	2	2	0	15
Addysg a Chynhwysiant	7	0	16	0	0	2	25
Heb ei nodi	2	0	6	0	1	1	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>70</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>118</b>

## Hyfforddiant yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Grŵp	Yn feichiog ar hyn o bryd, neu wedi bod yn feichiog yn ystod y 12 mis diwethaf	Ddim yn feichiog ar hyn o bryd, wedi bod yn feichiog yn ystod y 12 mis diwethaf	Mae'n well gen i beidio â dweud	Ddim yn hysbys	Cyfanswm
Prif Weithredwr	0	3	0	0	3
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	3	58	4	0	65
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	14	1	0	15
Addysg a Chynhwysiant	0	25	0	0	25
Heb ei nodi	0	10	0	0	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>3</b>	<b>110</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>118</b>

## Hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Grŵp	Heterorywiol	Hoyw/Lesbiaidd	Deurywiol	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Prif Weithredwr	2	0	0	1	0	3
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	59	0	0	0	6	65
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	15	0	0	0	0	15
Addysg a Chynhwysiant	24	0	0	0	1	25
Heb ei nodi	9	0	1	0	0	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>118</b>

## Disgyblu a Chwynion

Mae achosion disgyblu a chwynion yn cael eu cofnodi a'u monitro drwy system Vision. Roedd 283 o achosion yn ymdrin â disgyblu, cwynion ac urddas yn y gwaith a chamau gweithredu disgyblu yn ymwneud ag absenoldebau oherwydd salwch yn 2017/2018. Mae'r tablau isod yn dangos gwybodaeth monitro cydraddoldeb yn ôl y canlynol:

### Rhywedd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Dyn	80	45	32	1	2
Menyw	203	54	143	1	5
<b>Cyfanswm</b>	<b>283</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

### Oed

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
16 – 24	10	2	8	0	0
25 – 34	40	9	29	0	2
35 – 44	63	26	36	1	0
45 – 54	94	41	48	0	5
55 – 64	73	20	52	1	0
Dros 65 oed	3	1	2	0	0
<b>Cyfanswm</b>	<b>283</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

### Anabledd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Anabl	16	5	11	0	0
Dim anabledd	242	87	149	2	4
Dim gwybodaeth	25	7	15	0	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>283</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>2</b>	<b>7</b>



### Ethnigrwydd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Asiaidd	0	0	0	0	0
Du	0	0	0	0	0
Tsieineaidd	0	0	0	0	0
Cymysg	0	0	0	0	0
Gwyn	249	85	156	2	6
Arall	0	0	0	0	0
Dim gwybodaeth	34	14	19	0	1
<b>Cyfanswm</b>	<b>283</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

### Crefydd neu Gred

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Dim crefydd	87	22	62	1	2
Cristion	51	17	32	0	2
Arall	3	1	2	0	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	5	3	2	0	0
Dim gwybodaeth	137	56	77	1	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>283</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

### Cyfeiriadedd rhywiol

Allwedd: C – Cyfanswm

	C	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Heterorywiol	108	28	76	0	4
Hoyw/Lesbiaidd	1	1	0	0	0
Deurywiol	2	0	2	0	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	4	1	3	0	0
Dim gwybodaeth	168	69	94	2	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>283</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

## Ailbennu Rhywedd a Beichiogrwydd a Mamolaeth

Doedd dim gweithwyr yn y categorïau yma'n destun i achosion disgyblu, salwch neu gŵynion.

## Gadael Cyflogaeth

Mae'r wybodaeth a gafodd ei chasglu o system Vision yn dangos bod 1,218 o weithwyr wedi gadael eu swyddi yn y Cyngor yn 2018/2019, gan gynnwys 53 o achosion o swyddi'n cael eu dileu. Dylid nodi bod y gweithwyr yma yn gweithio mewn ysgol. Ysgolion, yn unol â Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion, sy'n penderfynu ar ddileu swyddi staff. Mae'r tablau isod yn dangos y niferoedd a adawodd yn 2018/19 a'u rhesymau dros adael:

### Rhesymau dros adael yn ôl rhywedd

Rheswm dros adael	Menyw	Dyn	Cyfanswm
Oedran ymddeol	38	14	52
Marwolaeth	7	1	8
Diswyddo	4	2	6
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	4	5	9
Diwedd cytundeb	136	84	220
Methu'r cyfnod prawf	2	1	3
Salwch	9	6	15
Anallu i ddod i'r gwaith	3	0	3
Cytundeb cytûn	89	26	115
Dileu swydd	38	15	53
Trosoglwyddo i Gyngor arall	24	14	38
Gwirfoddol	352	103	455
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	79	27	106
Dileu swydd – gwirfoddol	124	11	135
<b>Cyfanswm</b>	<b>909</b>	<b>309</b>	<b>1218</b>

## Rheswm dros adael yn ôl oedran

Rheswm dros adael	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Dros 65 oed	Cyfanswm
Oedran ymddeol	0	0	0	0	19	33	52
Marwolaeth	0	0	2	4	2	0	8
Diswyddo	0	0	3	3	0	0	6
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	0	0	0	0	9	0	9
Diwedd Cytundeb	56	73	38	24	23	6	220
Methu'r cyfnod prawf	0	1	1	1	0	0	3
Salwch		0	0	5	9	1	15
Anallu i ddod i'r gwaith	1	0	0	2	0	0	3
Cytundeb cytûn		7	21	33	43	11	115
Dileu swydd		2	10	18	23	0	53
Trosglwyddo i Gyngor arall	2	12	12	11	1	0	38
Yn gwirfoddoli	45	142	116	86	55	11	455
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd		0	0	0	94	12	106
Dileu swydd – gwirfoddol		13	17	74	17	14	135
<b>Cyfanswm</b>	<b>104</b>	<b>250</b>	<b>220</b>	<b>261</b>	<b>295</b>	<b>88</b>	<b>1218</b>

Gadawodd mwyafrif y gweithwyr gan fod eu cytundeb yn dod i ben neu o'u gwirfodd. Gadawodd mwyafrif y bobl dros 55 oed oherwydd cyfleoedd i gymryd Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol.

## Rheswm dros adael yn ôl anabledd

Rheswm dros adael	Cyfanswm
Oedran ymddeol	2
Diwedd cytundeb	7
Salwch	2
Cytundeb cytûn	3
Yn gwirfoddoli	6
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a diswyddo	1
Dileu swydd – gwirfoddol	3

## Rheswm dros adael yn ôl tras ethnig

Rheswm	Gwyn	Lleiafrif Ethnig	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	48	1	3	52
Marwolaeth	7	0	1	8
Diswyddo	4	0	2	6
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	9	0	0	9
Diwedd cytundeb	149	4	67	220
Methu'r cyfnod prawf	3	0	0	3
Salwch	13	0	2	15
Anallu i ddod i'r gwaith	2	0	1	3
Cytundeb cytûn	93	1	21	115
Dileu swydd	45	0	8	53
Trosglwyddo i Gyngor arall	26	0	12	38
Yn gwirfoddoli	326	6	123	455
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	100	2	4	106
Dileu swydd – gwirfoddol	116	0	19	135
<b>Cyfanswm</b>	<b>941</b>	<b>14</b>	<b>263</b>	<b>1218</b>

Rheswm dros adael yn ôl Crefydd neu Gred

Rheswm	Bwdhydd	Cristion	Iddew	Mwslim	Dim crefydd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	0	20	0	0	6	2	0	24	52
Marw yn y swydd	0	4	0	0	0	0	0	4	8
Diswyddo	0	0	0	0	3	0	1	2	6
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	0	2	0	0	0	0	0	7	9
Diwedd cytundeb	0	46	1	1	59	2	8	103	220
Methu'r cyfnod prawf	0	1	0	0	2	0	0	0	3
Salwch	0	4	0	0	3	0	0	8	15
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	2	0	0	1	3
Cytundeb cytûn	0	25	0	0	17	1	1	71	115
Dileu swydd	0	11	0	0	4	1	2	35	53
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	8	0	0	3	0	4	23	38
Yn gwirfoddoli	3	97	0	0	120	6	21	208	455
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	0	43	0	0	18	1	0	44	106
Dileu swydd – gwirfoddol	0	40	0	0	18	1	1	75	135
<b>Cyfanswm</b>	<b>3</b>	<b>301</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>605</b>	<b>1218</b>

## Rheswm dros adael yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Rheswm	Heterorywiol	Hoyw/ Lesbiaidd	Deurywiol	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	23	1	0	0	28	52
Marwolaeth	4	0	0	0	4	8
Diswyddo	3	0	0	0	3	6
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	2	0	0	0	7	9
Diwedd cytundeb	48	2	0	9	161	220
Methu'r cyfnod prawf	2	0	0	1	0	3
Salwch	7	0	0	0	8	15
Anallu i ddod i'r gwaith	1	0	0	0	2	3
Cytundeb cytûn	26	0	0	1	88	115
Dileu swydd	8	0	1	0	44	53
Trosglwyddo i Gyngor arall	9	0	0	1	28	38
Yn gwirfoddoli	132	3	1	19	300	455
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	49	0	0	2	55	106
Dileu swydd – gwirfoddol	46	0	0	1	88	135
<b>Cyfanswm</b>	<b>360</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>816</b>	<b>1218</b>