



# **Cyngor Rhondda Cynon Taf**

## **Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol**

**1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020**

Mae'r adroddiad hwn ar gael yn Saesneg a gellir trefnu ei fod ar gael mewn fformatau ac ieithoedd gwahanol.

I wneud cais ffoniwch 01443 444529 neu e-bostio [cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk](mailto:cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk)

---

# Cynnwys

## Tudalen

<a href="#">1. Cyflwyniad</a>	
<a href="#">2. Pwy ydyn ni .....</a>	4
<a href="#">3. Adrodd ar Gydraddoldeb .....</a>	4
<a href="#">4. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.....</a>	5
<a href="#">5. Sut Rydyn Ni'n Bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.....</a>	6
<a href="#">6. Amcanion Cydraddoldeb .....</a>	11
<a href="#">7. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb .....</a>	64
<a href="#">8. Data Monitro Cyflogaeth.....</a>	66
<a href="#">9. Caffael.....</a>	67
<a href="#">10. Gwybodaeth Hygyrch.....</a>	67
<a href="#">11. Gwaith Pellach .....</a>	68
<a href="#">12. Manylion Cyswllt.....</a>	68

## ATODIADAU

<a href="#">Data Monitro Cyflogaeth.....</a>	ATODIAD UN
--	------------

## 1. Cyflwyniad

Mae'n bleser mawr i mi gyflwyno adroddiad monitro cydraddoldeb blynyddol y Cyngor. Mae'n 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 gynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r ddogfen hon yn cynnwys y wybodaeth ofynnol er mwyn i'r Cyngor fodloni'r dyletswyddau hyn.

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 rwymedigaethau cyfreithiol, a'r camau gweithredu sydd ynghlwm wrth y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae pob rhan o'r adroddiad yn edrych ar gynnydd y Cyngor, ac 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 hwn 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 amlygu'r meysydd hyn 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 241,264 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 ymrwmo 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.

Adolygodd y Cyngor ei Gynllun Corfforaethol yn 2020. Dyma flaenoriaethau arfaethedig y Cyngor sydd wedi'u hamlinellu yn [Cynllun Corfforaethol 2020-2024 'Gwneud Gwahaniaeth'](#):

- Sicrhau bod **Pobl**: yn annibynnol, yn iach ac yn llwyddiannus;
- Creu **Lleoedd**: lle mae pobl yn falch o fyw, gweithio a chwarae yno;
- Galluogi **Ffyniant**: creu'r cyfle i bobl a busnesau fod yn arloesol; i fod yn entrepreneuriaid; a chyflawni'u potensial a ffynnu.

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 Uwch Dîm Arwain gan y Cyngor sy'n cael ei arwain gan y Prif Weithredwr, ac mae Uwch Gyfarwyddwyr yn mynychu ei gyfarfodydd. Mae dros 10,000 o weithwyr wedi'u cyflogi mewn amryw o feysydd gwasanaeth a rolau yn rhan o'r grwpiau canlynol:

- Prif Weithredwyr
- Gwasanaethau Cymunedol a Gwasanaethau Plant
- Gwasanaethau Addysg a Chynhwysiant
- Ffyniant, Datblygiad a Gwasanaethau Rheng Flaen.

## 3. Adrodd ar Gydraddoldeb

Prif ddiben yr Adroddiad Blynyddol hwn yw cyflawni dyletswyddau 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 hwn yn cwmpasu'r cyfnod 1 Ebrill 2019 hyd at 31 Mawrth 2020.

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

Rhaid bod Adroddiad Blynyddol 2019-2020 yn nodi:

- Y camau mae'r awdurdod wedi'u cymryd er mwyn nodi a chasglu'r wybodaeth berthnasol;
- Sut mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth hon wrth fodloni tri nod y ddyletswydd gyffredinol;
- Unrhyw reswm 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 amcanion cydraddoldeb yr awdurdod;
- Datganiad ar ba mor effeithiol yw camau gweithredu'r awdurdod tuag at gyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb.

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

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

- Diddymu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd o dan y Ddeddf;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydyn nhw'n ei rhannu (caiff nodweddion gwarchoddedig eu hegluro isod);
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydyn nhw'n ei rhannu.

### **Nodweddion Gwarchoddedig**

Dyma'r term sy'n cael ei ddefnyddio yn y Ddeddf Cydraddoldeb i nodi'r mathau o bobl sy'n fwy tebygol o gael eu trin yn niweidiol a/neu ddioddef gwahaniaethu oherwydd pwy ydyn nhw. Diben y gyfraith yw diogelu'r nodweddion gwarchoddedig, sef:

- Oedran;
- Anabledd;
- Ailbennu Rhywedd;

- Priodas a Phartneriaeth Sifil;
- Beichiogrwydd a Mamolaeth;
- Hil;
- Crefydd neu Gred;
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol.

Wrth feddwl am sut i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rheiny nad ydyn nhw'n ei rhannu, rhaid i'r Cyngor feddwl hefyd am yr angen i:

- Gael 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 pobl nad ydyn nhw'n ei rhannu;
- Annog pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol i gyfranogi mewn bywyd cyhoeddus neu mewn unrhyw weithgaredd arall lle mae niferoedd y bobl hynny sy'n cymryd rhan yn anghymesur o isel.

Rhaid i'r Cyngor hefyd feddwl yn benodol am sut y bydd yn mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth. Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys gwybodaeth am yr hyn mae'r Cyngor wedi'i wneud i fodloni'r 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 a/neu fewnol megis arolygon i gwsmeriaid, fforymau cymunedol neu Aseidiadau 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 sut i nodi pa wybodaeth a ddylai gael ei chynnwys yn yr adroddiad hwn, edrychodd y Cyngor gyntaf ar y wybodaeth y rhoddodd ystyriaeth iddi wrth adolygu ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol. Roedd hyn wedi galluogi'r Cyngor i fyfyrion a monitro p'un a yw'r wybodaeth yn briodol o hyd wrth ei gynorthwyo i fodloni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol.

Wrth adolygu'r Amcanion Cydraddoldeb, edrychon ni ar adroddiadau monitro a materion a thueddiadau sy'n dod i'r amlwg o'r Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol blaenorol i nodi a oedd yr amcanion yn dal yn berthnasol.

Gellir gweld manylion llawn yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol sydd ar wefan y Cyngor yn: [Cynllun Cydraddoldeb Strategol | Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf](#)

Mae'r wybodaeth a nodwyd yn dal i fod yn berthnasol iawn i gyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol: mae dogfennau mewnol yn darparu gwybodaeth ystadegol y mae modd ei defnyddio er mwyn penderfynu ar gamau gweithredu a galluogi cymharu er mwyn nodi gwelliannau neu feysydd ar gyfer eu gwella ymhellach. Mae strategaethau mewnol a'u cynlluniau gweithredu yn rhoi gwybodaeth am sut mae'r Cyngor yn cyflawni ei flaenoriaethau.

Mae gwybodaeth allanol, gan gynnwys gwybodaeth sydd â chyd-destun cenedlaethol, yn darparu llwyth o ddata i'r Cyngor a all gynorthwyo wrth ddatblygu polisiau a dulliau gweithredu priodol a pherthnasol.

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

Mae gan y Cyngor broses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ar waith ac mae ei chanlyniadau yn cyfrannu at y wybodaeth sydd yn yr adroddiad hwn.

Mae data monitro cyflogaeth a ddarparwyd o system Adnoddau Dynol y Cyngor - sef Vision ac e-recruitment - wedi'i gynnwys hefyd yn rhan o'r wybodaeth berthnasol. Dylid nodi bod gwybodaeth monitro cyflogaeth hefyd yn cynnwys athrawon a phawb sy'n gweithio mewn ysgolion.

## **Perfformiad y Cyngor**

Prif gynllun strategol y Cyngor yw'r [Cynllun Corfforaethol 'Gwneud Gwahaniaeth'](#). Rhoddwyd y Cynllun hwn ar waith ym mis Mawrth 2020. Mae'r cynllun hwn yn amlinellu blaenoriaethau'r Cyngor ar gyfer y 4 blynedd rhwng 2020-2024. Mae'r camau gweithredu manwl i gyflawni'r blaenoriaethau hyn yn cael eu monitro a'u craffu gan Gynghorwyr bob chwarter fel rhan o [Adroddiadau Perfformiad y Cyngor](#) i'r Cabinet. Ar ddiwedd y flwyddyn, mae'r cynlluniau'n cael eu herio, eu hadolygu a'u gwerthuso yn fanylach hefyd, a chaiff y canlyniadau eu cynnwys wedyn yn [Adroddiad Perfformiad Corfforaethol](#) blynyddol y Cyngor.

## **Gwybodaeth Na Chafodd ei Chasglu ac Effeithiolrwydd Gwybodaeth**

Er y cafodd cryn dipyn o wybodaeth berthnasol ei chasglu ar gyfer yr adroddiad hwn, rydyn ni'n cydnabod ei bod hi'n anodd weithiau casglu a monitro'r holl wybodaeth o fewn Cyngor mor fawr â 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. Fodd bynnag, rydyn ni'n cydnabod y gellir gwneud gwelliannau o hyd i annog dull cyson o rannu gwybodaeth.

## **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 sicrhau cydraddoldeb ar draws y Cyngor.

Mae gwybodaeth a ddefnyddiwyd yn yr adroddiad hwn yn cynnwys:

- Cynllun Corfforaethol y Cyngor (2016-2020);
- Darpariaeth gwasanaethau/prosiectau (2019- 2020);
- Arferion cyflogi;
- Rhaglen Ymgynghori ac Ymgysylltu;
- Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb (2019-2020);
- Gwybodaeth monitro cyflogaeth (2019-2020);
- Monitro a chyflawni cynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2019-2020).

## **Gwybodaeth am Gydraddoldeb gan Feysydd Gwasanaeth**

Mae enghreifftiau o arfer da mewn llawer o feysydd gwasanaeth sy'n helpu'r Cyngor i fodloni Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Fel arfer, ceir y wybodaeth drwy ein systemau rheoli perfformiad mewnol, fodd bynnag, bu'n her i ni gael y wybodaeth hon dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae hyn oherwydd bod prosesau adrodd arferol y Cyngor wedi'u hailflaenoriaethu oherwydd y pandemig COVID-19. Bu'n rhaid i feysydd gwasanaeth y Cyngor roi mesurau ymateb i argyfwng ar waith, ac mae'r holl waith wedi cael ei ailflaenoriaethu er mwyn sicrhau diogelwch a lles ein dinasyddion a chymunedau, yn enwedig y rheiny sy'n fwyaf bregus i'r pandemig.

Mae'r adran hon yn dangos ciplun byr o rai o'r enghreifftiau o arfer da sydd gan y Cyngor ar waith i ddangos ein bod yn cydymffurfio â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ac wedi ymrwymo iddynt.

- Llwyddodd ein Tîm Chwaraeon RhCT i ennill Gwobr Arian Insport gan Chwaraeon Anabledd Cymru gan ddangos bod chwaraeon a gweithgarwch corfforol cynhwysol wedi dod yn arfer cyffredin yn Nhîm Chwaraeon RhCT. Cyflawnwyd hyn drwy neilltuo cryn dipyn o egni i gefnogi datblygu sgiliau personol y rheiny sy'n gysylltiedig â chyflwyno a chefnogi chwaraeon cynhwysol, o staff cyflogedig i hyfforddwy'r gwirfoddol a gweithlu estynedig;



- Mae Mobiloos yn cael eu defnyddio ym mhob un o'n digwyddiadau mawr er mwyn cynorthwyo â hygyrchedd;
- Mae ein gwasanaeth @llyfrgellcartref ar gael i bobl sy'n cael anhawster ymweld â llyfrgell sefydlog neu'r Gwasanaeth Llyfrgell Symudol newydd;
- Mae'r Gwasanaeth Addysg Oedolion yn parhau i gynnig cyfleoedd dysgu i bobl ag anabledau dysgu.
- Caiff addasiadau rhesymol eu gwneud fel mater o drefn ar gyfer y cyhoedd ar draws ein gwasanaethau rheng flaen;
- Mae ein Canolfannau One4All yn hygyrch ac yn cynnig swyddogaeth dolen glyw;
- Mae ein canolfan gyswllt yn mabwysiadu Canllawiau Galwadau Di-rwystr fel yr argymhellir gan y Fforwm Anabled Busnes;
- Rydyn ni'n cynnig llinell synhwraidd sy'n hyrwyddo 'ffôn testun' pwrpasol i gwsmeriaid Byddar a'r rheiny sy'n drwm eu clyw;
- Rydyn ni'n gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) i edrych ar ffyrdd o gynyddu amrywiaeth cynghorwyr lleol yn etholiadau Llywodraeth Leol 2022;
- Mae nifer o strategaethau allweddol ar waith yn ein hysgolion i wella cynhwysiant a lles. Mae'r rhain yn cynnwys strategaethau ar Hygyrchedd, Anghenion Dysgu Ychwanegol a Lles. Mae'r strategaethau hyn yn cefnogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, yn cynnwys LGBTQ+, NEET a lleiafrifoedd ethnig, gan gynnwys disgyblion Sipsiwn, Roma a Theithwyr, a disgyblion sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol;
- Rydyn ni'n darparu 247 o fannau parcio dynodedig yn ein meysydd parcio â thâl ar gyfer defnyddwyr anabl. Mae hyn yn gyfwerth â dros 7% o'r holl fannau sydd ar gael, ac yn uwch na'r nifer a argymhellwyd yn y canllawiau. Ni chodir tâl ar ddefnyddwyr anabl am barcio yn y mannau dynodedig hyn;
- Buom yn ymgysylltu ar yr adolygiad o orsafoedd pleidleisio;
- Rydyn ni wedi gwneud gwelliannau i'n hamlosgfeydd gan gynnwys cyfleusterau toiled hygyrch, rampiau a drysau hygyrch a dolenni clyw yn y capeli.
- Rydyn ni wedi ymrwymo i ddatblygu cyfleuster 'Changing Places' ym Mharc Coffa Ynysangharad;
- Trwy ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd Cymraeg mewn Aseidiadau o'r Effaith Cydraddoldeb, rydym wedi galluogi trigolion i fynychu digwyddiadau na fydden nhw fel arall wedi gallu bod yn bresennol ynddynt oherwydd rhwystr iaith;
- Rydym yn bartneriaid yng Ngwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru (WITS). Yn ystod 2019-2020 cafodd 313 o archebion bwcio eu gwneud drwy'r gwasanaeth gan ddefnyddio 20 o ieithoedd a dehonglwyr BSL. Y pum iaith y gofynnwyd amdanynt amlaf yn ystod 2019-2020 oedd Portiwgaleg, Mandarin, BSL, Arabeg a Thyrceg;
- Rydyn ni wedi parhau i ddatblygu ein Fforwm Ieuentid ledled RhCT sy'n cysylltu â Fforymau Ieuentid Rhanbarthol y Cyngor a chynrychiolwyr o gynghorau ysgolion.

## Cyflawni Strategaethau'r Cyngor

Mae'r Cyngor yn ymgynghori ac yn ymgysylltu â'i drigolion er mwyn casglu gwybodaeth sy'n cael ei defnyddio i gynllunio a blaenoriaethu, nodi meysydd i'w gwella a newid i wasanaethau, pennu a monitro safonau perfformiad a mesur bodlonrwydd ag ansawdd y gwasanaethau rydyn ni'n eu darparu.

Mae'r Cyngor wedi datblygu dull wyneb yn wyneb o ymgysylltu â thrigolion sydd wedi parhau yn 2019, a'i nod yw darparu sgwrs gyda'n trigolion. Mae'n helpu'r Cyngor a'i bartneriaid i ganfod beth yw barn trigolion am ble maen nhw'n byw a'r gwasanaethau y maen nhw'n eu derbyn. Ategir y dull wyneb yn wyneb hwn gan ystod eang o ddulliau eraill, gan gynnwys holiaduron ar-lein ac ymgysylltu drwy'r cyfryngau cymdeithasol. Y nod yw estyn allan i'r holl drigolion a galluogi pawb i roi eu barn.

Yn ystod 2019, fe wnaethon ni gefnogi neu reoli 69 o weithgareddau/ymgyngoriadau ymgysylltu a chefnogi dros 37 o ddigwyddiadau ymgysylltu wyneb yn wyneb. Roedd hyn yn cynnwys cynnig i wneud newidiadau mawr i'r gwasanaeth o ran gofal preswyl, lle buon ni'n ymgysylltu â'r trigolion a pherthnasau ein holl gartrefi gofal sy'n cael eu rheoli'n fewnol, yn ogystal â'r cyhoedd, trwy gyfarfodydd, darparu gwybodaeth, arolygon, gwaith hyrwyddo ar-lein a defnyddio deunyddiau hawdd eu darllen.

Mae enghreifftiau o'r modd y cafodd trigolion a chymunedau eu cynnwys yng ngwaith y Cyngor yn 2019 yn cynnwys;

- Ymgysylltu â dros 4,000 o drigolion ar ein hymgyngoriad ar y gyllideb;
- Ymgysylltu â'n Fforymau Ieuenctid ar ystod eang o faterion, a ffilmio adborth y cyfranogwyr yn ateb cwestiynau byr ar sut beth ydyw i fyw yn RhCT er mwyn help datblygu'r Cynllun Corfforaethol;
- Cynnwys trigolion wrth ddatblygu Cynllun Corfforaethol newydd i wella lles pobl a chymunedau Rhondda Cynon Taf. Fe wnaethon ni gynnal 15 o ddigwyddiadau ymgysylltu wyneb yn wyneb mewn lleoliadau a manau ledled Rhondda Cynon Taf. Roedd aelodau'r cyhoedd yn gallu rhannu'u barn ar y blaenoriaethau ac awgrymu unrhyw ychwanegiadau neu sylwadau cyffredinol;
- Parhau i gynnwys ac ymgysylltu â thrigolion a chymunedau mewn materion sy'n effeithio arnyn nhw, fel bod eu lleisiau'n cael eu clywed ym mhenderfyniadau'r Cyngor;
- Ymgysylltu â pherchnogion eiddo gwag yn ystod ymgynghoriad cyhoeddus, i ganfod eu barnau ar gynnis y Cyngor i gyflwyno premiwm ar rai eiddo er mwyn helpu nod hirdymor y Cyngor i ddechrau defnyddio eiddo gwag eto;
- Sgyrsiau gyda'r Grŵp Cynghori Pobl Hŷn ynglŷn â materion a allai gynorthwyo'u gallu i fynd o amgylch y lle;

- Trafodaethau rheolaidd gyda grwpiau anabledd a hefyd cynnwys Fforwm Anabledd y Cyngor mewn trafodaethau ynglŷn â sut y gallwn ni wella mynediad i wasanaethau a chyfleusterau'r Cyngor;
- Ehangu ein Panel Dinasyddion, ac adolygu'r aelodaeth fel ei bod yn cynrychioli cymunedau Rhondda Cynon Taf yn fwy cyflawn.

Rydyn ni wedi parhau i ymgysylltu â thrigolion ar-lein a thrwy'r cyfryngau cymdeithasol fel un o'n dulliau i gasglu barnau trigolion a hyrwyddo ymgynghoriadau. Rydym ni wedi defnyddio arolygon Twitter i ofyn cwestiynau yn ystod yr ymgynghoriad ar y gyllideb ac wedi defnyddio Twitter a Facebook i hyrwyddo pob digwyddiad ymgynghori. Hefyd, rydym ni wedi adeiladu ar lwyddiant ein cefnogaeth i'r Fforymau 50+, gan wneud mwy o waith ymgysylltu mwy â'r grwpiau a digwyddiadau penodol. Rydym ni wedi cefnogi'r Grwpiau Cynghori Pobl Hŷn (OPAG) mewn digwyddiad a fynychwyd gan 150 o bobl hŷn, gan gynnwys y Comisiynydd Pobl Hŷn yn 2019, lle'r aethom ati i dreialu dull newydd gydag aelodau o'r gymuned pobl hŷn fel 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 mae'r unigolion yn byw, a hynny er mwyn llywio blaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol.

Mae'r holl ddogfennau ymgynghori ac ymgysylltu ar gael yn Gymraeg. Rydym 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 Deddf yr Iaith Gymraeg.

Yn yr holl ymgynghoriadau rydym ni'n eu cynnal, ceisiwn ymgysylltu a'r ystod ehangaf o bobl ag y gallwn. Ein nod yw canfod barn pob grŵp sy'n byw yn y Fwrdeistref, yn ogystal â chynrychioli pob barn a phryder sydd ganddynt. Rydym ni wedi cyflwyno cwestiwn newydd ar gyfer ymgynghoriadau ar newid gwasanaethau sy'n galluogi'r Cyngor i asesu effaith unrhyw newidiadau ar nifer o nodweddion gwarchoddedig. Rydym ni hefyd wedi cyflwyno fersiynau Hawdd eu Darllen o'r holl ymgynghoriadau ar newid gwasanaethau, gan weithio gydag Anabledd Dysgu Cymru. Ceir slot rheolaidd ar agenda Fforwm Anabledd RhCT, lle rydym ni'n ymgynghori ac yn darparu gwybodaeth a dolen gyswllt i'r Cyngor ar gyfer aelodau'r grŵp.

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

## **6. Amcanion Cydraddoldeb**

Yn 2019, fe lansiom ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2019-2022). I gynorthwyo â datblygu amcanion cydraddoldeb priodol a pherthnasol, adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 'Pa Mor Deg yw Cymru 2018' oedd y brif ffynhonnell

gyfeirio. Roedd yr amcanion cydraddoldeb yn gyson â'r nodau llesiant yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, ac yn benodol 'Cymru Fwy Cyfartal' a 'Cymru o Gymunedau Cydlynus'.

Ymgwymerwyd â phroses ymgysylltu gynhwysfawr gyda'r cyhoedd a chafodd grwpiau cymunedol sy'n adlewyrchu'r 'nodweddion gwarchoddedig' a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 eu targedu drwy waith ymgysylltu. Gellir gweld yr adroddiad ymgysylltu llawn [yma](#).

Drwy ymgysylltu ac ymgynghori â nifer o feysydd gwasanaeth y Cyngor fel hyn, cafodd yr amcanion cydraddoldeb eu nodi a'u cyhoeddi yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022](#). Mae'r amcanion 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 anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau;
- Amcan 3 Hyrwyddo cymunedau diogel;
- Amcan 4 Lleihau'r bwlb ch cyflog rhwng y rhywiau;
- Amcan 5 Creu gweithlu cynhwysol.

Mae cynllun gweithredu wedi'i ddatblygu sy'n amlinellu camau gweithredu penodol mewn perthynas â phob amcan cydraddoldeb. Bydd y camau hyn yn cael eu monitro trwy gynlluniau cyflawni meysydd gwasanaeth.

Wedi'i amlinellu isod, rydyn ni'n dangos ein cynnydd tuag at yr amcanion cydraddoldeb. Dylid nodi nad oedd yr holl gamau gweithredu i gychwyn ym mlwyddyn ariannol 2019-2020 a bydd y rhain yn cael eu datblygu mewn blynyddoedd i ddod.

### **Amcan 1 – Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall yr hyn sy'n eu rhwystro rhag ffynnu**

O fewn yr amcan cydraddoldeb hwn, mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnynt. Mae'r cynnydd sydd wedi'i wneud tuag at y camau hyn wedi'i amlinellu isod.

### **Cam Gweithredu 1 – Amlygu grwpiau cymunedol sy'n cynrychioli amrywiaeth lawn dinasyddion Rhondda Cynon Taf a datblygu sianelau cyfathrebu hygyrch gyda nhw.**

Mae gan y Cyngor lawer o gysylltiadau sefydledig gyda grwpiau cymunedol ledled RhCT, er enghraifft, fforymau ieuencid, Grwpiau Cynghori Pobl Hŷn a'r Fforwm Anabledd. Ffocws y cam gweithredu hwn yw ymgysylltu â grwpiau lleiafrifol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ac unigolion nad ydynt wedi cael llwybrau cyfathrebu rheolaidd â'r Cyngor.

## Digwyddiad Mis Hanes Pobl Dduon

Ym mis Hydref 2019, cynhaliom Ddigwyddiad Mis Hanes Pobl Dduon yn Llyfrgell Aberdâr gyda'r nod o ymgysylltu â thrigolion duon RhCT a chynyddu ymwybyddiaeth o hanes pobl dduon ar gyfer y cyhoedd yn ehangach. Cefnogwyd y digwyddiad gan Swyddogion Troseddau Casineb Heddlu De Cymru hefyd. Roedd y bore coffi yn canolbwyntio ar ddathlu hanes pobl dduon trwy lenyddiaeth, a hyrwyddwyd llyfrau gwahanol gan awduron du. Yn ystod mis Hydref, bu ein llyfrgelloedd yn arddangos llyfrau ar gyfer pob oedran, wedi'u hysgrifennu gan awduron du.

Roedd y digwyddiad yn gyfle gwerthfawr i drafod hiliaeth sefydliadol yn y DU, a sut gall y Cyngor addysgu ei staff a'i drigolion ar hanes pobl dduon. Yn bwysig, agorodd lygaid aelodau staff a fynychodd y digwyddiad i'r profiad byw o fod yn un o drigolion y fwrdeistref.



Arddangosfa Mis Hanes Pobl Dduon yn Llyfrgell Aberdâr.

## **Gêm Griced Cydlyniant**

Bu'r Tîm Cydlyniant Cymunedol yn cefnogi gêm griced rhwng Heddlu De Cymru ac aelodau o Fosg Aberdâr. Roedd yn gyfle gwych i wneud cysylltiadau â'r Mosg a dysgu mwy am y diwylliant Islamaidd.



Lluniau o'r gêm griced rhwng aelodau o Fosg Aberdâr a Heddlu De Cymru.

## **Fforwm Anabledd**

Rydyn ni'n parhau i hwyluso'r Fforwm Anabledd. Mae aelodau'r fforwm yn cynnwys pobl ag anableddau, a hefyd rhieni plant anabl. Mae rhai aelodau yn cynrychioli sefydliadau a rhwydweithiau eraill fel Accessible Wales, y Grŵp Cynghori Pobl Hŷn, Grŵp Trwm eu Clyw Rhondda, Cyngor ar Bopeth a Dewis. Mae aelodau ein fforwm wedi bod yn

gysylltiedig â nifer o ymgynghoriadau, gan gynnwys yr adolygiad blynyddol o'r gyllideb a'r cynllun cŵn yn baeddu.

Mae un aelod o'r fforwm wedi gweithio gyda'n Tîm Priffyrdd i amlygu materion yn ymwneud â diffyg hygyrchedd gyda phalmentydd a ffyrdd yn y fwrdeistref. O ganlyniad, lluniwyd rhaglen waith ar gyfer gwelliannau.

Y llynedd, bu aelodau'r fforwm yn ymweld â Pharc Coffa Rhyfel Ynysangharad i adolygu ei hygyrchedd cyffredinol ar gyfer defnyddwyr sy'n bobl anabl. Fe wnaeth yr ymweliad hwn helpu llywio rhaglen waith i'w gwneud hi'n haws i bobl â nam ar y synhwyrâu ac sy'n cael anhawster symud i fynd o amgylch y parc a mwynhau'r cyfleusterau sy'n cael eu cynnig. Yn drist iawn, bu llifogydd drwg yn y parc yn sgil Storm Dennis ym mis Chwefror 2020, felly wrth reswm, mae oedi wedi bod o ran gwneud cynnydd.



Aelodau o'r Fforwm Anabledd ym Mharc Coffa Rhyfel Ynysangharad.

### **Pride Cymru**

Fe wnaethon ni fynychu Pride Cymru ynghyd â'r 8 Cyngor arall yng Nghymru o dan y faner 'Cyngorau Balch'. Ein diben yw hyrwyddo'r ffaith bod ein Cyngor yn ceisio bod yn fan mwy cynhwysol i weithio a byw yno. Fe wnaeth llawer o'n haelodau etholedig, staff

ac aelodau rhwydwaith fynychu'r digwyddiad hwn. Ymgynghoron ni â'r cyhoedd i gael dealltwriaeth well o sut oedden nhw'n teimlo ynghylch y gwasanaethau y mae'r Cyngor yn eu darparu.



Aelodau o'r Cynghorau Balch yn Pride Cymru.

### **Prosiect Undod / Project Unity**

Sicrhawyd cyllid gan Lywodraeth Cymru i gynorthwyo [Project Unity](#) i gynnal digwyddiad i ddathlu Mis Hanes LGBTQ+. Cafodd y digwyddiad ei gynnal yn Amgueddfa Cwm Cynon. Mae'r Tîm Cydlyniant Cymunedol yn parhau i fynychu boreau coffi gyda Project Unity.

### **Rhondda Pride**

Cynhaliwyd digwyddiad cyntaf Rhondda Pride yn Nhreorci ym mis Medi 2019. Arweinydd y Cyngor, y Cynghorydd Andrew Morgan, wnaeth agor y digwyddiad gydag araith yn dweud, er bod newidiadau sylweddol a newidiadau i'w croesawu wedi'u gwneud tuag at sicrhau cynhwysedd LGBTQ+, mai'n gymharol ddiweddar y gwnaed y newidiadau hyn, felly mae'n bwysig ein bod yn parhau i fynd i'r afael â'r hyn sy'n dal i rwystro aelodau'r gymuned. Fe wnaeth staff y Cyngor fynychu'r diwrnod a chlywont gan lawer o bobl, gan gynnwys niferoedd mawr o bobl ifanc lleol, ynglŷn â chanfyddiadau o bobl LGBTQ+ yn y gymuned ac mewn ysgolion. Mae'r Cyngor yn parhau i weithio gyda Rhondda Pride.





Ymgysylltu â'r gymuned yn Rhondda Pride yn Nhreforci.

### **Troi Pontypridd yn Las (Turn Pontypridd Blue)**

Fe wnaethon ni gefnogi digwyddiad Troi Pontypridd yn Las, gyda'r nod o gynyddu ymwybyddiaeth o ddementia a cholli cof. Cafwyd perfformiad gan y Côr Dementia. Yn ystod y digwyddiad, bu'r Tîm Cydlynied Cymunedol yn ymgysylltu â dros 100 o drigolion RhCT.

### **Cymorth i Leiafrifoedd Ethnig y Cymoedd**

Rydym wedi gweithio gyda'r grŵp cymorth - Cymorth i Leiafrifoedd Ethnig y Cymoedd (VEMS). Rydym wedi cyfeirio nifer o ffoaduriaid o Syria at y grŵp cymorth ac yn deall bod cymorth wedi'i ddarparu mewn perthynas â chael cyflogaeth a mynediad at fudd-daliadau, yn ogystal â gwasanaeth 'cyfeillio'.

Gan weithio gyda VEMS, fe wnaethom gynllunio digwyddiad cymdeithasol yn Eglwys Dewi Sant ym Mhontypridd. Nod y digwyddiad oedd dod ag aelodau'r gymuned BAME at ei gilydd i ddatlu amrywiaeth a chynhwysiant trwy gyfrwng dawns a cherddoriaeth, gan groesawu diwylliannau amrywiol.

Cynlluniwyd i'r digwyddiad gael ei gynnal ar 21 Mawrth 2020, ond yn anffodus bu'n rhaid ei ganslo oherwydd cyfyngiadau'r cyfnod clo cenedlaethol.

## **Cyn-filwyr**

Rydyn ni wedi parhau i ddatblygu ein hymgysylltiad â chyn-filwyr ledled y fwrdeistref. Ar ôl llwyddo i gael cyllid o gronfa Cyfamod y Lluoedd Arfog, fe lansiom y Gwasanaeth Cyngor i Gyn-filwyr ledled Cwm Taf yn Ebrill 2019. Mae'r gwasanaeth yn cwmpasu ystod o feysydd, gan gynnwys budd-daliadau, gofal cymdeithasol i oedolion, cyllid, cyflogaeth a thai.

Yn ogystal â mynychu grwpiau cyn-filwyr lleol fel Cyn-filwyr y Cymoedd yn Nhon Pentre, mae'r gwasanaeth yn cael ei ddarparu yng Nghanolffannau Hamdden RhCT hefyd. Mae perthnasoedd newydd wedi'u datblygu gyda Gwasanaeth Cymorth wrth Arael y Weinyddiaeth Amddiffyn a Chyngor ar Bopeth i wella deilliannau ar gyfer cyn-filwyr. Mae'r gwasanaeth wedi'i hyrwyddo'n eang ledled y fwrdeistref, er enghraifft, mewn archfarchnadoedd ac mewn digwyddiadau lleol.

Yn ystod 2019-2020 derbyniwyd 251 o atgyfeiriadau cyn-filwyr ar gyfer ardal Cwm Taf. Roedd 176 ar gyfer RhCT a 75 ar gyfer ardaloedd Merthyr. Mae mwyafrif y cyn-filwyr (86%), sy'n defnyddio ein gwasanaeth yn ddynion, roedd 61% wedi gwasanaethu ym Myddin Prydain ac mae 57% rhwng 51 ac 80 oed.

Rydym wedi darparu cymorth llwyddiannus i gyn-filwyr o ran nifer o bynciau; ceisiadau am fathodyn a phàs bws, hawlio budd-daliadau a phensiynau, atgyfeiriadau at y Lleng Brydeinig Frenhinol, Cymdeithas y Milwyr, Morwyr, Awyrenwyr a'u Teuluoedd (SSAFA), GIG Cymru i Gyn-filwyr, Nyrsys Admiral a llawer mwy. Rydym wedi darparu cymorth gyda cheisiadau am dai ac o ganlyniad, rydym wedi cartrefu cyn-filwyr ac aelodau teulu yn llwyddiannus; mewn rhai achosion, fe wnaethom ddarparu cymorth i gael dodrefn tŷ.

Ar 5 Tachwedd 2019, cynhaliom ddigwyddiad arbennig yn Theatr y Parc a'r Dâr gan sgrinio'r ffilm Zulu ar gyfer teuluoedd y Lluoedd Arfog. Dewiswyd y ffilm gan y grŵp cyn-filwyr lleol '[Valleys Veterans](#)'. Datblygwyd y syniad hwn yn dilyn trafodaethau gyda chyn-filwyr am y ffordd y gall tân gwyllt ar noson Tân Gwyllt ysgogi symptomau Anhwylder Straen Wedi Trawma PTSD. Denodd y digwyddiad dros 100 o bobl, ac roedd pawb o'r farn ei fod yn llwyddiant mawr. Fe wnaeth ddenu [cryn sylw yn y cyfryngau](#) hefyd.



Y Cynghorydd Maureen Webber, Dirprwy Arweinydd a Hyrwyddwr y Lluoedd Arfog gyda Paul Bromwell, trefnydd Cyn-filwyr y Cymoedd / Valleys Veterans.

Mae rhagor o wybodaeth am Gyfamod y Lluoedd Arfog ar gael drwy'r ddolen ganlynol:

<http://www.rctcbc.gov.uk/EN/GetInvolved/ArmedForcesCovenant/CovenantGeneralInformation.aspx>

### **Cam Gweithredu 2 – Amlygu nifer y ffoaduriaid sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf sydd ddim eto wedi'u cynnwys yn rhan o raglenni ymgartrefu.**

Ni ddechreuwyd ar waith yn y maes hwn ym mlwyddyn ariannol 2019-2020.

### **Cam Gweithredu 3 - Cynnal asesiad o anghenion cyflogaeth a fydd yn llywio pwyntiau gweithredu penodol sy'n ymwneud â phobl ifainc, anabledd ac ethnigrwydd.**

Yn ystod 2019-2020, gofynnodd Llywodraeth Cymru am adolygiad o'r modd rydyn ni'n casglu, cofnodi ac yn adrodd gwybodaeth cleientiaid Cymunedau am Waith a Mwy (CaW) a oedd yn cynnwys y rhai â chyflwr iechyd ac anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Roedd yn ofynnol i ni hefyd wneud newidiadau i wybodaeth am ethnigrwydd a gasglwyd yn benodol ar gyfer y rheiny sy'n cael cyflogaeth.

Ar ddiwedd ail chwarter 2019, roedd gan 15% o'r rheiny a ymgysylltodd â'r rhaglen CaW gyflwr iechyd neu anabledd a oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio, a bryd hynny nid oeddem yn gallu dangos faint o'r bobl hyn oedd wedi symud i mewn i gyflogaeth. Yn dilyn yr adolygiad o brosesau, rhoddwyd newidiadau priodol ar waith, ac erbyn diwedd 2019-2020 roedd nifer y bobl a oedd yn ymgysylltiedig â'r categori hwn wedi cynyddu i 20%, ac roeddem yn gallu adrodd bod gan 13% o gyfanswm nifer y cleientiaid a oedd wedi mynd i mewn i gyflogaeth gyflwr iechyd neu anabledd a oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio.

Oherwydd y pandemig COVID-19, mae'r rhaglenni cymorth cyflogaeth yn cael eu darparu ar-lein ar hyn o bryd.

Yn 2019-2020 roedd 61% o oedolion yn cymryd rhan ac 20% o'r rheiny a aeth i mewn i gyflogaeth a oedd â chyflwr iechyd neu anabledd a oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio. Roedd 21% o bobl ifanc yn cymryd rhan a 10% o'r rheiny a aeth i mewn i gyflogaeth a oedd â chyflwr iechyd neu anabledd a oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio.

Mae asesiad llawn o anghenion unigolion yn cael ei gynnal adeg y pwynt ymgysylltu cychwynnol, ac fe'i ailadroddir yn rheolaidd trwy gydol yr amser y maent yn cymryd rhan yn y rhaglenni cymorth cyflogaeth. Gweler ragor o wybodaeth isod am yr adolygiad staff a gynhaliwyd, a'r camau gweithredu a gymerwyd i fynd i'r afael â materion a rhwystrau cyffredin.

Cynhaliwyd ymarferiad cwmpasu gan staff ein tîm canolog yn ystod 2019-2020 o'r cymorth/ddarpariaeth cyflogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd i bobl ag anabledd neu anhawster dysgu. Cafodd cysylltiadau eu gwneud gyda sefydliadau fel Remploy, Elite, Vision Products, a chynhaliwyd cyfarfodydd gyda Swyddogion Anabledd y Ganolfan Byd Gwaith i annog croesgyfeirio cleientiaid, nodi cyfleoedd a gwella deilliannau cyflogaeth yn y dyfodol. Hefyd, casglwyd rhestr o gyflogwyr y cynllun Hyderus o Ran Anabledd ac fe'i rhannwyd gyda'r holl staff cymorth cyflogaeth.

Yn ogystal, cynhaliodd y Gwasanaethau Oedolion adolygiad o'r ddarpariaeth i bobl ag anabledd neu anhawster dysgu a amlygodd meysydd blaenoriaeth, a chyflogaeth oedd un ohonyn nhw. Ar hyn o bryd mae gennym gynrychiolaeth ar y Grŵp 'Trawsnewid' a byddwn yn cefnogi datblygu'r cynllun gweithredu, yn ymwneud yn benodol â darparu cymorth cyflogaeth yn y dyfodol.

Cynhwyswyd casglu, cofnodi ac adrodd am wybodaeth ethnigrwydd i Lywodraeth Cymru yn y broses adolygu a gynhaliwyd yn nhrydydd chwarter 2019-2020 hefyd. Gan fod gwybodaeth am gydraddoldeb ac ethnigrwydd wedi'i chasglu'n ddiennw hyd yma, nid oedd hyn yn ein galluogi ni i nodi cynnydd yr unigolyn, ac adrodd am ddata ar ethnigrwydd yn y pen draw ar gyfer y rheiny a oedd wedi sicrhau cyflogaeth. Fel y cyfryw, cafodd ein prosesau cofnodi ac adrodd eu diwygio fel y gallwn, yn 2020-2021, adrodd am ddadansoddiad ethnigrwydd ar gyfer cleientiaid pan fyddant yn cymryd rhan gyntaf yn ein rhaglen fentora, yn ogystal â phan fyddant yn cael cyflogaeth.

Gan mwyaf, mae'r rhan fwyaf o bobl sydd wedi cymryd rhan yn ein rhaglenni cymorth cyflogaeth wedi bod yn bobl 98% gwyn a Phrydeinig/Cymreig yn gyson. Felly, mae 2% o gleientiaid rhaglenni yn cynnwys yr holl bobl BAME eraill, sy'n gyson â chynrychiolaeth y boblogaeth. Gobeithir y gellir cynyddu'r ffigur canran hwn yn y dyfodol, fodd bynnag, nid oes unrhyw waith pellach wedi'i wneud i dargedu'r grŵp cleientiaid hwn yn benodol hyd yma.

## **Cam Gweithredu 4 - Proffilio cymunedau ar gyfer pob ardal llyfrgell er mwyn deall anghenion cwsmeriaid yn well.**

Mae'r Gwasanaeth Llyfrgell wedi bod yn defnyddio ystod o ddulliau er mwyn deall anghenion eu cwsmeriaid yn well a chipio gwybodaeth am yr hyn maen nhw eisiau o'n gwasanaethau.

Proffiliwyd cymunedau pob ardal llyfrgell yn 2015-2016 ac mae'r rhain wedi'u datblygu ymhellach fel agwedd bwysig ar adolygiad o ganghennau. Ochr yn ochr â'r adborth cwsmeriaid a gasglwyd fel rhan o arolwg boddhad cwsmeriaid MALD, yn ogystal ag adborth anffurfiol gan gwsmeriaid a ddarparwyd i lyfrgellwyr cangen neu'n uniongyrchol i reolwyr, mae'r canlynol wedi'u gweithredu:

- Gosodwyd ystafell gymunedol newydd yn llyfrgell Hirwaun i alluogi cynnal apwyntiadau preifat. Gofynnwyd am hyn mewn arolygon o foddhad cwsmeriaid a chyfarfodydd ymgynghori;
- Adleolwyd llyfrgell Aberpennar i safle mwy canolog, yn agosach at y maes parcio, a chafodd ei dylunio i gynnwys ystafell hyfforddi ar wahân, ystafelloedd cyfarfod ac ardal well i blant. Cafodd hyn ei nodi drwy ymgynghori'n ffurfiol ac yn anffurfiol â defnyddwyr y llyfrgell. Hefyd, mae toiled i'r anabl a chyfleuster 'Changing Place' i Oedolion wedi'u cynnwys hefyd i'w wneud yn fwy hygyrch i bobl ag ystod o anabledau;
- Mae llyfrgell Glynrhedynog wedi'i hadleoli i'r Hwb ac erbyn hyn mae'n cynnwys baeau parcio i bobl anabl, toiled i bobl anabl ac ystod o gyfleusterau, yn cynnwys swît TG ar wahân ac ystafell gyfarfod, ac ardal well i blant. Cafodd diffyg lle parcio a dim ystafell gyfarfod eu nodi fel meysydd yr oedd angen mynd i'r afael â nhw yn yr adborth a dderbyniwyd drwy ein harolwg o foddhad cwsmeriaid;
- Mae llyfrgell Porth wedi'i symud i lawr gwaelod Porth Plaza ac mae ganddi gyfleusterau gwell, yn cynnwys cyfleusterau 'Changing Place' i Oedolion a thoiled i'r anabl.
- Mae lle parcio pwrpasol i bobl anabl a thoiled i bobl anabl wedi'u cynnwys yn llyfrgell Rhydyfelin;
- Mae'r ramp i fyny at lyfrgell Pont-y-clun wedi cael wyneb newydd ac mae canllawiau wedi'u darparu yn dilyn adborth gan gwsmeriaid ar hygyrchedd;
- Mae gwaith wedi'i wneud i wella mynediad i bobl anabl yn llyfrgell Tonypandy, ac mae toiled i'r anabl wedi'i osod fel rhan o'r gwaith adnewyddu. Eto, cafodd y gwaith hwn ei wneud mewn ymateb i adborth gan gwsmeriaid;
- Mae ffurflen aelodaeth ar-lein wedi'i datblygu sy'n galluogi pobl i fod yn aelodau digidol fel eu bod yn gallu mynd at ein casgliad o e-lyfrau, e-lyfrau llafar ac e-gylchgronau;
- Mae ein casgliad o e-ddeunyddiau wedi'i gynyddu'n fawr i ateb y galw;
- Trefnwyd bod cabanau hunanwasanaeth ar gael mewn 6 llyfrgell, ac maent i'w cyflwyno i bob llyfrgell yn fuan;

- Cafodd y meini prawf ar gyfer y gwasanaeth 'Gartref' eu llacio ym mis Chwefror 2019 i alluogi mwy o fynediad i'r gwasanaeth, i gynnwys:
  - Pobl sy'n dioddef o broblemau symud;
  - Pobl sy'n dioddef o salwch hirdymor;
  - Pobl sy'n byw dros 2 filltir o bwynt gwasanaeth llyfrgell (sefydlog neu symudol);
  - Gofalwyr amser llawn.
- Cafodd cerbydau llyfrgell symudol eu gosod â wi-fi, a chyflwynwyd arosiadau hirach fel bod pobl sydd heb fynediad i'r rhyngwrdd gartref ac nad ydyn nhw'n byw gerllaw llyfrgell yn gallu eu defnyddio (maent wedi'u hatal ar hyn o bryd oherwydd COVID-19).

### **Cam Gweithredu 5 - Cynnal gwaith ymchwil yn rhan o asesiad anghenion y farchnad dai leol o ran y galw am anghenion tai ar gyfer pobl anabl.**

Mae'r Cyngor yn cymhwyso'r data a amlinellwyd yn yr Asesiad o'r Farchnad Dai Leol (LHMA) wrth benderfynu ar y cymysgedd o gynlluniau/eiddo newydd sy'n cael eu hadeiladu gan ddefnyddio'r grant tai cymdeithasol. Mae'r gwasanaeth yn parhau i gymhwyso'r dull hwn er mwyn mynd i'r afael â'r galw am dai ymhlith pobl anabl, a fydd yn rhoi cartref sefydlog iddyn nhw er mwyn eu galluogi i ffynnu ni waeth pa rwystrau y gallan nhw eu hwynebu. Bydd yr LHMA yn cael ei adolygu'n llawn yn 2022-2023.

### **Cam Gweithredu 6 - Cynnal adolygiad o'r Cynllun Homestep i sicrhau bod cwestiynau monitro cydraddoldeb yn briodol, er mwyn nodi anghenion penodol gyda phwyslais ar nodi anghenion tai ar gyfer pobl ifainc anabl.**

Mae ein hadran Strategaeth Tai wrthi'n ailfodelu'r broses ymgeisio ar gyfer cynllun Homestep, yn unol ag agenda digideiddio gwasanaethau'r adran. Yn y broses hon bydd cynlluniau'r gwasanaeth yn cynnwys cwestiynau'n ymwneud â phobl ifainc anabl yn cael mynediad i dai'r farchnad agored sy'n fforddiadwy iddyn nhw, yn unol â'r prawf fforddiadwyedd a gynhaliwyd yn y cam gwneud cais. Nod y gwasanaeth yw cwblhau adolygiad llawn erbyn mis Medi 2021.

### **Cam Gweithredu 7 - Gwella a datblygu sut mae gwybodaeth am fonitro cydraddoldeb cwsmeriaid ar draws meysydd gwasanaeth y Cyngor yn cael ei chasglu a'i chofnodi.**

Nodwyd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol bod monitro cydraddoldeb yn faes lle'r oedd cynnydd wedi bod yn araf. Felly, ym mis Medi 2019, fe wnaethom recriwtio swyddog fel rhan o Raglen Graddedigion y Cyngor i weithio'n benodol ar brosiect monitro cydraddoldeb.

Ym mis Medi 2019, datblygwyd llinell amser ar gyfer y prosiect monitro cydraddoldeb. Roedd y llinell amser yn cynnwys camau gweithredu ar gyfer pob cam o'r prosiect, ac yn cynnwys creu pecyn cymorth i reolwyr ar gyfer monitro cydraddoldeb, gan amcanu i

gynyddu ymwybyddiaeth o bwysigrwydd a phwrpas monitro, yn ogystal â ffurflen fonitro newydd gyda chwestiynau arfer gorau.

Ymgwymerwyd ag ymchwil drwyadl ar systemau monitro blaenorol a phrosiectau blaenorol ynglŷn â monitro yn y Cyngor. Fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn, edrychodd swyddog y prosiect ar ffurflenni monitro eraill a chasglodd wybodaeth o amrywiol bapurau o sefydliadau ac elusennau gwahanol, gan gynnwys Stonewall, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Llywodraeth Cymru.

Cwblhawyd drafft o ffurflen fonitro newydd ar ôl crynhoi enghreifftiau o arfer gorau. Mae'r ffurflen newydd yn adlewyrchu geiriad arfer gorau presennol, trefn cwestiynau ac opsiynau ymateb, ac mae'n ystyried gofynion GDPR.

Cafodd peilot o weithredu'r ffurflen monitro cydraddoldeb newydd ei gytuno gyda'r Gwasanaethau Hamdden er mwyn iddyn nhw gael dealltwriaeth well o anghenion cwsmeriaid. Byddai'r peilot yn darparu ar gyfer casglu data staff mewnol a data cwsmeriaid allanol, ac yn galluogi i newidiadau gael eu gwneud i'r dull casglu arfaethedig (mewnol – holiadur staff ar ôl hyfforddiant, allanol – cofrestru aelodaeth a hysbysiad ar ap). Roedd y peilot yn caniatáu amser ychwanegol i'r prosiect er mwyn datrys unrhyw faterion a oedd yn codi, a byddai'n golygu, pan oedd y drefn fonitro wedi'i gweithredu'n llawn drwyddi draw, y byddai data'n fwy cyflawn, ac yn gadarn felly. Penderfynwyd y byddai'r peilot yn dechrau oddeutu mis Ebrill 2020 er mwyn cyd-daro â'r hyfforddiant sydd i'w gynnal gyda staff hamdden tua'r un adeg, a dechreuodd paratoadau ar gyfer y treial. Yn anffodus, oherwydd COVID-19, golygai cyfyngiadau bod gwasanaethau ar gyfer y cyhoedd, fel gwasanaethau hamdden, wedi'u cau, a oedd yn golygu bod y peilot a gynlluniwyd wedi'i oedi am y tro.

**Cam Gweithredu 8 - Gwerthuso profiad pobl anabl sydd ar y gofrestr Ceisio Cartref (Homefinder) er mwyn deall unrhyw rwystrau sy'n eu hwynebu o ran cael gafael ar lety wedi'i addasu, ac er mwyn nodi sut mae gwella'r broses o ganlyniad i hyn.**

Mae'r gwaith yn y maes hwn i fod i ddechrau ym mlwyddyn ariannol 2020-2021.

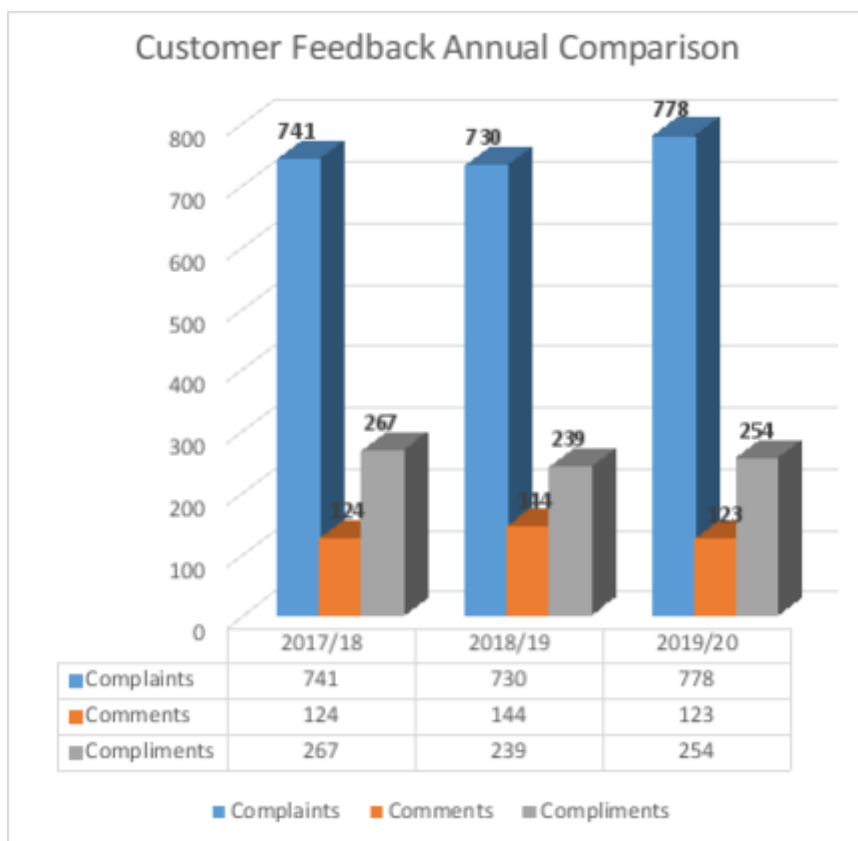
**Cam Gweithredu 9 - Gwella a datblygu trefnau monitro cwynion cwsmeriaid.**

Trwy gydol 2019-2020, mae'r Tîm Adborth Cwsmeriaid ac Ymgysylltu wedi bod wrthi'n monitro nifer y cwynion sydd wedi'u gadael yn agored neu heb eu datrys ar y gronfa ddata Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid (CRM), ac mae hyn wedi arwain at nifer o gŵynion yn dangos fel rhai heb eu datrys ar 6 mis, gan leihau o 6.6% yn 2018-2019 i 2.4% yn 2019-2020. Bydd y gwaith hwn yn parhau gyda'r disgwyliad y bydd amseroldeb ymdrin â chwynion yn gwella dros y blynyddoedd i ddod. I gynorthwyo â hyn, bydd y Tîm Adborth Cwsmeriaid ac Ymgysylltu yn cysylltu â Gofal Cwsmeriaid mewn perthynas â datblygu

system newydd i gael adborth cwsmeriaid a fydd wedi'i theilwra i fodloni gofynion y Cyngor a gwella hyblygrwydd y system, yn enwedig ar gyfer gwasanaethau rheng flaen.

Gan symud ymlaen, bydd y Tîm Adborth Cwsmeriaid ac Ymgysylltu yn parhau i gefnogi meysydd gwasanaeth wrth iddyn nhw reoli adborth cwsmeriaid, gyda mwy o ffocws ar ddefnyddio data sydd ar gael i wella perfformiad. Er bod gwelliannau mewn rhai meysydd wedi bod yn araf, rwy'n gobeithio y bydd yr adroddiad hwn yn dangos y daith sydd wedi'i chyflawni yn 2019-20 gyda'r Tîm Adborth Cwsmeriaid yn ymgysylltu'n llwyddiannus â meysydd gwasanaeth ac yn gwella ansawdd data sydd ar gael ar adborth a dderbyniwyd gan ein cwsmeriaid.

### Themâu Allweddol ar gyfer Adborth Cwsmeriaid



Cafodd cyfanswm o 1,155 o eitemau adborth, sy'n cynnwys cwynion, sylwadau a chanmoliaeth, eu cofnodi ar gyfer 2019-2020. Mae'r nifer hon fymryn yn uwch, ond yn gyson a'r ddwy flynedd flaenorol, ac mae'n debygol o fod yn amcangyfrif rhy isel o faint o adborth gwirioneddol a dderbyniwyd, gydag adborth â chanmoliaeth yn benodol heb ei gofnodi'n llawn.

Bu cynnydd bach o ran nifer y cwynion a dderbyniwyd o gymharu â blynyddoedd blaenorol, ac roedd hyn i'w ddisgwyl yn sgil hyfforddiant i staff ar nodi a chofnodi materion yn ymwneud â chwynion yn gywir.



Derbyniwyd 65% o'r adborth drwy wefan y Cyngor, gydag ond 0.7% o gwsmeriaid yn dewis darparu adborth wyneb yn wyneb. Darparodd 18.5% o gwsmeriaid adborth dros y ffôn, a rhoddodd 9.5% adborth trwy lythyr. Roedd gohebiaeth e-bost yn cyfrif am 8.5% o'r adborth a dderbyniwyd.

Nid yw 22.5% o eitemau adborth a gofnodwyd ar y system CRM wedi'u dyrannu i faes gwasanaeth, ac mae hyn yn dynodi nad ydyn nhw wedi'u dyrannu neu'u cau yn briodol. Mae angen gwneud rhagor o waith ar ddatblygu system fwy hyblyg, ar gyfer gwasanaethau rheng flaen yn arbennig.

## ENGHREIFFTIAU O GŴYNION A GWELLIANNAU I WASANAETHAU

Maes y Gŵyn	Manylion y Gŵyn	Gwelliant i'r Gwasanaeth
<b>Cyngor ar Dai</b>	Cwyn ynglŷn ag oedi o ran delio â chwsmeriaid yn y ganolfan galw heibio Cyngor ar Dai.	Adolygiad mewnol o'r gwasanaeth i'w gynnal, i gynnwys barnau ac awgrymiadau cwsmeriaid ar sut gellir gwella'r gwasanaeth, ac yn benodol, lleihau amserau aros.
<b>Y Dreth Gyngor</b>	Cwyn ynghylch pa mor hir y bu'n rhaid aros am ad-daliad, gan adael cwsmer yn brin o arian.	Mynychder taliadau wedi'i gynyddu i sicrhau bod ad-daliadau'n cael eu darparu mor gyflym ag y bo modd.
<b>Gwasanaethau Treftadaeth</b>	Cwsmer plentyn awtistig wedi cwyno am brofiad gwael yn ystod ymweliad ag Ogof Siôn Corn yn y Parc Treftadaeth.	Hyfforddiant perthnasol ar awtistiaeth i'w ddarparu i'r holl staff perthnasol, gan gynnwys gweithwyr tymhorol, ni waeth beth yw hyd eu contract cyflogaeth. Y rhiant i'w chynnwys yn uniongyrchol i rannu eu barn ar sut gellir gwella'r atyniad i ddefnyddwyr ag awtistiaeth.
<b>Trawsbynciol</b>	Cwyn ynghylch diffyg gwybodaeth cynghorydd cwsmeriaid ar gyngor prynu/cyffredinol yn ymwneud â chardiau parcio preswyl.	Yr holl gynghorwyr wedi'u cynghori, ar gyfer unrhyw ymholiadau yn y dyfodol, y dylid cyfeirio cwsmeriaid at y polisi sydd ar y wefan, gan sicrhau felly bod gwybodaeth gywir a chyson yn cael ei darparu.
<b>Hamdden</b>	Cwyn gan riant yn ymwneud â digwyddiad pan wrthodwyd mynediad i'w merch i degan gwynt mewn pwll, er ei bod hi'n nofiwr cymwys. Gwrthodwyd ar sail polisi presennol ac oedran y plentyn.	Y polisi i'w adolygu i ystyried gallu plentyn ac nid oedran yn unig wrth ystyried defnyddio teganau gwynt mewn pwll.
<b>ESG Sbwriel</b>	Cwyn ynghylch faint o sbwriel sydd mewn ardal (Maerdy) a'r angen am fwy o finiau.	Mwy o finiau sbwriel i'w darparu yn yr ardal.
<b>Trawsbynciol</b>	Cwyn ynghylch gwybodaeth anghywir a roddwyd gan gynghorydd cwsmeriaid yn ymwneud â Thaliadau Tai yn ôl Disgresiwn	Cynghorwyr Cwsmeriaid i gael hyfforddiant ar y polisi Taliadau Tai yn ôl Disgresiwn, i sicrhau bod cyngor a gwybodaeth gywir yn cael ei darparu yn y dyfodol.

Maes y Gŵyn	Manylion y Gŵyn	Gwelliant i'r Gwasanaeth
<b>Addysg</b>	Cwyn ynglŷn ag oedi o ran ymateb i ymholiad ynghylch cyllid coleg.	Gwelliannau wedi'u gwneud i'r system CRM o ran sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei dyrannu'n gywir. Y tîm adborth wedi'i ddiweddarau, trefniadau cyllid coleg yn dod o dan gylch gwaith Gyrfa Cymru, nid y Cyngor.
<b>Adfywio a Chynllunio</b>	Cwyn ynglŷn â chynnwys syrfëwr mewn cais am Grant Tai.	Yr holl staff wedi'u hatgoffa o'r broses gywir o ran cynnig syrfëwr arall lle mae cais cynllunio brys yn cael ei dderbyn a bod y syrfëwr a ddyrannwyd ddim ar gael.

Bydd y Tîm Adborth Cwsmeriaid ac Ymgysylltu yn parhau i adolygu effeithiolrwydd y Cynllun Adborth Cwsmeriaid, gan sicrhau bod y Cyngor nid yn unig yn darparu gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar y cwsmer, ond ei fod hefyd yn defnyddio adborth a dderbyniwyd er mwyn deall anghenion ein cwsmeriaid ac i ddatblygu a gwella gwasanaethau ledled RhCT. Isod, ceir rhai o'r blaenoriaethau ar gyfer 2020-2021:

- Gwell hyfforddiant yn ymwneud â chwynion;
- Gwell adrodd;
- Gwybodaeth ar gyfer y cyhoedd;
- Gwell adborth gan gwsmeriaid.

**Cam Gweithredu 10 - Ar lefel lefel leol, sicrhau bod gwybodaeth, cyngor a darpariaeth cymorth i blant, pobl ifainc a theuluoedd o fewn eu cyrraedd yn well er mwyn eu hannog i gymryd rhan ac ymgysylltu.**

Mae'r cam gweithredu hwn yn amlinellu'r cynnydd a wnaeth gan y Gwasanaeth Teuluoedd Cydnerth a'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid i fodloni'r amcan.

## **Gwasanaeth Teuluoedd Cydnerth**

### **Faint wnaethon ni ei gyflawni yn ystod 2019-2020?**

- Nifer y sesiynau yn y gymuned – 222
- Nifer yr atgyfeiriadau i gael mynediad i'r ddarpariaeth ieuenctid – 42
- Nifer yr atgyfeiriadau i gael mynediad i Ofal i Chwarae (Care to Play) – 3
  
- Nifer y teuluoedd unigol a gynorthwywyd – 239
- Nifer y cysylltiadau unigol – 1257
- Nifer y lleoliadau cymunedol a ymgysylltwyd â Chymorth Cymunedol – 44

### **Pa effaith gafodd yr ymyriadau hyn?**

Chwarter 1-3 – o'r 112 o achosion a gaewyd:

- Caewyd 52% gyda chydnerthedd gwell (58)
- 4% yn mynd at y Gwasanaethau Plant (4)
- 3% wedi'u cau gyda llai o gydnerthedd (3)
- 33% wedi tynnu'n ôl cyn cynllun gweithredu (37)
- 6% wedi tynnu'n ôl ar ôl cynllun gweithredu (7)

Chwarter 4 – o'r 156 o achosion a gaewyd: (data wedi'i rannu oherwydd effaith cyfyngiadau COVID-19)

- 38% wedi'u cau gyda gwell cydnerthedd (60)
- 3% yn mynd at y Gwasanaethau Plant (4)
- 4% wedi'u cau gyda llai o gydnerthedd (7)
- 26% wedi tynnu'n ôl cyn cynllun gweithredu (41)
- 10% wedi tynnu'n ôl ar ôl cynllun gweithredu (15)
- 19% wedi'u hoedi am y tro (COVID-19) (29)

## Trosolwg

Yn ystod 2019-2020, sefydlodd staff berthnasoedd gweithio cadarnhaol mewn cymunedau lleol ledled RhCT, gan weithio'n agos gyda grwpiau cymunedol, darparwyr lleol ac aelodau'r cyhoedd i ddeall yn anghenion y cymunedau yn well, gyda ffocws ar wella mynediad at wasanaethau cymorth i deuluoedd. Sefydlodd aelodau'r Gwasanaeth Teuluoedd Cydnerth berthnasoedd gweithio gyda nifer o randdeiliaid, gan gynnwys:

- Ysgolion RhCT
- Partneriaethau Cymunedol Plant y Cymoedd
- Interlink
- Datblygu Chwaraeon
- Colegau Rhondda ac Aberdâr
- Rhwydwaith Cymdogaethau Rhondda Fach
- Cymunedau am Waith
- Cyfarfodydd Ymddygiad Gwrthgymdeithasol
- Gwresogi ac Arbed
- Ymarfer Cymunedol Rhondda Fach a Fawr
- Gwasanaeth Tân De Cymru - Atal
- Dan Heman Penrhys Provisions
- Canolfannau Gwaith – Treorci, Tonypandy, Aberdâr, Pontypridd a'r Porth
- Hwb Glynrhedynog
- Canolfan Gymunedol Cwm Clydach
- Canolfannau Dechrau'n Deg
- Awtistiaeth
- Ymddygiad Heriol
- Siediau Dynion (Men's Sheds)
- Gareth Tarrent – Cymorth Awtistiaeth ac Ymddygiad De Cymru
- NAS RhCT
- Byddin yr Iachawdwriaeth – Pentre
- Llamau
- Cruise
- Wish upon a Star
- SAND – Cymorth gyda Marw-enedigaeth
- Blue bells – Cymorth gyda Chamesgor

- Umbrella Cymru
- Achub y Plant
- Taf Elài – Hwb Cymunedol
- Hwb Ffynnon Taf – Llyfrgell Gymunedol – cysylltiadau
- Connect Pontypridd – Eglwys Santes Catherine
- Canolfan Gymunedol Glyncoch
- Prosiect Our Place
- Tîm Cymorth Tai/Cynhwysiant Newydd – Tai – cysylltiadau wedi'u sefydlu
- BAROD/Camau nesaf
- Little Lounge – cyllid
- Partneriaeth Gymunedol Penrhiwceiber
- Eglwys Santes Gwenffrewi, Penrhiwceiber
- Amgueddfa Cwm Cynon.

Cafodd y gwaith o dargedu a datblygu trefniadau lleol ei lywio gan asesiadau o anghenion lleol a dadansoddi data Cymunedau a Lles. Yr angen a nodwyd gan y gwasanaeth wnaeth ddarparu ffocws y gwaith yr ymgwymerwyd ag ef gydag asiantaethau partner, gyda'r nod ar y cyd o ddileu rhwystrau rhag cael gwasanaethau.

Yn ychwanegol at y gwaith uniongyrchol a wnaed gan y gwasanaeth, cyfrannodd staff hefyd at ddatblygu Hybiau Cymunedol ledled y fwrdeistref, gan ddarparu cyfleoedd pellach i deuluoedd gael mynediad at y cymorth iawn ar yr adeg iawn yn y lle iawn.

Er mwyn gwella'r cymorth yr oedden yn gallu'i gynnig mewn cymunedau, mynychodd staff hyfforddiant a oedd yn cynnwys:

- ymddygiad heriol,
- dulliau adferol, a
- Therapi sy'n Canolbwyntio ar Atebion.

Fe wnaeth hyn ein galluogi i gynnig dull yn seiliedig ar gryfderau o gynorthwyo cymunedau. Hefyd, rhoddodd yr hyder a'r gallu i staff i uwchsgilio personél allweddol eraill yn y cymunedau, gan eu galluogi i ystyried modelau ymyrryd gwahanol, a gwella eu cydnerthedd lleol wedyn.

Fel mae'r wybodaeth yn dynodi, fe wnaeth ymgysylltu cymunedol gynyddu'n sylweddol dros y flwyddyn. Cafodd y datblygiadau newydd dderbyniad cadarnhaol, ac roeddent yn llwyddiannus o ran dileu rhai rhwystrau rhag ymgysylltu â'r gwasanaeth. Rydym yn bwriadu adeiladu ar y llwyddiannau hyn ac mae trefniadau ar waith i ehangu'r ardaloedd a'r partneriaid sy'n ymgysylltu ymhellach. Gyda ffocws parhaus ar yr amcan allweddol hwn, dyma'r nodau tymor canolig:

- Gwella mynediad cymunedau ymhellach at wasanaethau ymyrryd ac atal cynnar sy'n ceisio cynyddu cydnerthedd unigolion a theuluoedd er mwyn atal yr angen am ymyrraeth statudol ar gyfer plant, pobl ifanc a theuluoedd;
- Cynyddu nifer y teuluoedd â chydnerthedd gwell o ganlyniad i ymwneud â'r Gwasanaeth Teuluoedd Cydnerth, er mwyn ymgysylltu a chyfranogi mewn bywyd cymunedol.

Mae canolbwyntio'r ymdrech ar y nodau hyn eisoes wedi cynyddu, a bydd yn parhau i gynyddu nifer y defnyddwyr gwasanaeth sy'n cael cymorth, cynyddu'r math o gymorth a gynigir, cynyddu ymgysylltiad partneriaid wrth ddarparu ymyriadau cynnar, ac o ganlyniad deilliannau cadarnhaol gwell i deuluoedd mewn angen.

Lle mae teuluoedd wedi cael cymorth, rydym wedi gwella'r cydnerthedd cyffredinol ar gyfer y mwyafrif sydd wedi cwblhau rhaglen ymyrraeth. Hefyd, rydym wedi gwella'u cyfranogiad mewn gweithgareddau lleol a gwella'u profiad o fyw yn eu hardal leol.

### **ASTUDIAETH ACHOS Penrhawceiber – Cyfarfodydd Cymunedau Cydnerth**

Yn ogystal â'r gweithgareddau a restrwyd uchod, roedd ein swyddog Partneriaid Cymunedau Cydnerth wedi cyflawni gwaith helaeth ym Mhenrhawceiber, gan gynnwys:

- Datblygu asesiad o anghenion i lywio trafodaethau a nodi blaenoriaethau lleol
- Proffil Cymunedol
- Trefnu a chadeirio grŵp partneriaeth lleol a oedd yn cynnwys pobl allweddol (mynychodd dros 20 o bobl)
- Hwyluso trafodaethau er mwyn nodi blaenoriaethau lleol.

Deilliant y gweithgareddau uchod oedd rhestr o flaenoriaethau lefel uchel a nodwyd gennym ni, ac a gytunwyd gan y partneriaid lleol. Mae'r blaenoriaethau fel a ganlyn:

- Dyled a chyllidebu.  
Sefydlu undeb credyd yn y gymuned leol, mynediad i wasanaethau cymorth ariannol yn lleol.
- Ymgynghori â phobl ifanc.  
Creu a dosbarthu arolwg pobl ifanc yn lleol. Sefydlu pa gyfleoedd i ymgysylltu y byddai pobl ifanc yn hoffi eu cael yn lleol.
- Iechyd a Lles Meddwl.  
Gwella gwybodaeth ac ymwybyddiaeth o iechyd a lles meddwl yn lleol, cynyddu ymgysylltiad â gwasanaethau ymyrryd ac atal cynnar, adeiladu ar

gysylltiadau gyda gweithwyr proffesiynol, grwpiau a sefydliadau, sefydlu grŵp rhwydwaith lleol, lleihau unigrwydd ac ynysigrwydd cymdeithasol.

- Cydraddoldeb gwasanaethau ar draws y ward.  
Datblygu model 'caffi siarad' yn lleol, datblygu model 'cysylltydd cymunedol', adeiladu ar arfer da yn lleol ac adnabod hyrwyddwyr lleol.

## **Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid**

### Arolwg Eich Llais

Yn ystod 2018-2019, lansiodd Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid (YEPS) Rhondda Cynon Taf ei ymgynghoriad Your Voice / Eich Llais cyntaf i gael barnau pobl ifanc 11-25 oed ar y materion sy'n effeithio ar eu bywydau. Rhoddwyd y cyfle i bobl ifanc gwblhau cyfres o gwestiynau rhyngweithiol yn seiliedig ar ystod o feysydd thematig gan ddefnyddio llwyfan arolwg ar-lein. Fe wnaeth bron i 5,000 o bobl ifanc gwblhau'r arolwg mewn ysgolion, colegau, clybiau ieuenctid a lleoliadau cymunedol eraill ledled y fwrdeistref sirol, gan gynrychioli'r amrywiaeth o bobl ifanc sy'n byw, yn cael eu haddysgu neu'n gweithio yn Rhondda Cynon Taf.

Cafodd canfyddiadau'r arolwg cynhwysfawr hwn eu coladu mewn adroddiad ar ddechrau 2019-2020, a rhannwyd y penawdau gydag Uwch Dîm Arwain y Cyngor a sefydliadau partner, ynghyd â'r cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r materion a gododd o'r ymatebion. Nod yr adroddiad hwn oedd gwella'r ffordd y mae'r Cyngor a sefydliadu partner yn darparu gwasanaethau i bobl ifanc yn yr ardal.

Mae'r adroddiad yn amlinellu canfyddiadau'r ymgynghoriad ar draws nifer o feysydd thematig unigol:

- Addysg, cyflogaeth a hyfforddiant;
- Darpariaeth a chymorth yn y Gymraeg;
- Cymuned – cyfleoedd, diogelwch, ymgysylltiad;
- Lles;
- Gwybodaeth, cyngor ac arweiniad;
- Bwlio;
- Cyfranogiad a hawl;
- Gweithgareddau sydd ar gael a gweithgareddau y gofynnir amdanynt;
- Y cyfryngau cymdeithasol a phresenoldeb ar-lein.

Yn ogystal ag adroddiad holistaidd yn cynrychioli barnau ledled RhCT ac o'r holl ystodau oedran, cafodd adroddiadau penodol eu coladu hefyd ar gyfer y rhai 16 oed a hŷn, ar gyfer pob ysgol uwchradd ac ar gyfer y rheiny a ymatebodd y tu allan i'r ysgol. Roedd yn amlwg o'r canfyddiadau bod llawer iawn o gymorth a darpariaeth yr



oedd pobl ifanc yn fodlon â nhw, yn mwynhau cymryd rhan ynddynt, ac yn teimlo'n gadarnhaol ynglŷn â'u cyfraniad a'u cyfranogiad. Fodd bynnag, roedd meysydd clir lle'r oedd yn amlwg bod angen gwneud mwy ar gyfer pobl ifanc er mwyn sicrhau eu bod yn teimlo'n rhan o'u cymuned, bod eu llais yn cael ei glywed, ac y gwneir iddynt deimlo eu bod yn cael eu parchu, a'u bod yn ddiogel. Felly, sefydlwyd grwpiau gweithio amlasiantaeth i adolygu a blaenoriaethu camau gweithredu i fynd i'r afael â'r materion allweddol a gododd o'r arolwg. Cyfunwyd y rhain yn bedwar prif grŵp:

### **Blaenoriaeth 1 – Addysg, cyflogaeth a hyfforddiant**

Ffocws ar ddarparu arweiniad mwy effeithiol i bobl ifanc sy'n gwneud penderfyniadau ôl-16 ynglŷn ag addysg bellach, cyflogaeth neu hyfforddiant, er mwyn lleihau nifer y bobl ifanc sy'n anfodlon â'r penderfyniadau a wnaed, ac y mae angen rhagor o wybodaeth arnyn nhw.

### **Blaenoriaeth 2 – Cefnogaeth, gwybodaeth, cyngor ac arweiniad yn ymwneud â lles**

Cynyddu dylanwad ein llwyfannau gwybodaeth ar-lein, drwy'r cyfryngau cymdeithasol a Gwefan Wicid, trwy gynyddu faint o wybodaeth a chyngor a ddarparwn, a chyfeirio'n effeithiol at ffynonellau gwybodaeth, cyngor a chymorth ar-lein ac all-lein.

Hyrwyddo'r gwasanaethau lles a chyngor a gynigir yn well drwy'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid (YEPS), er mwyn cynyddu dealltwriaeth pobl ifanc o hyd a lled rolau staff YEPS. Sicrhau bob pobl ifanc yn fwy ymwybodol ac yn teimlo'n fwy hyderus o ran pwy allant siarad â nhw, i gael gwasanaethau cyngor.

### **Blaenoriaeth 3 – Ymgynghori â phobl ifanc (llais pobl ifanc)**

Cynyddu dylanwad y Fforwm Ieuenctid Sirol a'r Fforymau Ieuenctid Lleol, gan sicrhau bod strategaeth gyfathrebu glir ar gyfer hyrwyddo'r holl fforymau, yn cynnwys mecanweithiau i bobl ifanc gysylltu â nhw.

### **Blaenoriaeth 4 – Cynyddu ymwybyddiaeth o weithgareddau a chyfleoedd yn y gymuned**

Cynyddu'r ymwybyddiaeth o gyfleoedd chwaraeon, hamdden a chyfleoedd diwylliannol, a chynyddu argaeledd y ddarpariaeth i'r rhai 9-11 oed trwy ddatblygu digwyddiadau pontio strwythuredig ar draws RhCT.

Fe wnaeth pob grŵp, dan gadeiryddiaeth uwch aelod o'r YEPS, ddatblygu cynllun gweithredu i roi sylw i ganfyddiadau'r arolwg. Roedd y cynlluniau gweithredu hyn yn gynlluniau parhaus, ac roeddent wedi dechrau dangos cynnydd clir wrth gyd-gyflawni

mewn llawer o'r meysydd allweddol pan darodd pandemig Coronafeirws y wlad ym mis Mawrth 2020. Ers hynny, mae'r gyfradd datblygu yn erbyn llawer o'r blaenoriaethau uchod wedi cyflymu mewn gwirionedd oherwydd natur gwasanaeth y bu angen i wasanaeth ieuencid y Cyngor ei ddarparu. Tra bod rhai partneriaid efallai wedi cael eu hailgyfeirio i ddarparu cymorth hanfodol mewn meysydd eraill, mae partneriaid newydd wedi ymuno â YEPS yn ei ymdrechion i ddarparu'r gefnogaeth, y wybodaeth, cyngor ac arweiniad angenrheidiol ar les i bobl ifanc. Mae presenoldeb y Gwasanaeth ar y we ac yn y cyfryngau cymdeithasol wedi cynyddu'n gyflym, gyda bron i 30,000 o drawiadau ar y safleoedd yn y 5 mis cyntaf. Bydd manylion llawn y deilliannau yn cael eu hadrodd yn Adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol 2020-2021.

### **Prosiect Ymgynghori Pont-y-clun**

Yn ystod cyfarfod o'r Pwyllgor Craffu Plant a Phobl Ifanc, fe wnaeth yr Aelod etholedig ar gyfer ward Pont-y-clun godi ymholiad ynghylch cynnwys grwpiau cymunedol wrth ddarparu darpariaeth ieuencid yn eu ward. Yn dilyn hynny, bu'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid yn gweithio ochr yn ochr â Chyngor Cymuned Pont-y-clun i gynnal cyfres o sesiynau ymgynghori â phobl ifanc yn yr ardal leol er mwyn pennu beth oeddent yn ei hoffi ynglŷn â'u hardal, beth oedden nhw'n cyfranogi ynddo, beth hoffent weld mwy ohono, a sut yr hoffent gael eu cynnwys wrth lywio darpariaeth ieuencid newydd yn y dref a'r ardal o'i chwmpas. Dros y cyfnod 3 wythnos, fe wnaeth 43 o bobl ifanc ymateb i'r ymgynghoriad a gynhaliwyd wyneb yn wyneb gyda'r nos ac ar y penwythnosau. Adroddwyd y canfyddiadau yn ôl i'r Cyngor Cymuned ac roedd gwaith wedi dechrau i ddefnyddio'r ganolfan gymunedol yng nghanol y dref fel 'man diogel' i bobl ifanc ei ddefnyddio ddwy noson yr wythnos. Yn anffodus, bu'n rhaid oedi'r datblygiadau hyn dros dro oherwydd y pandemig, ond bydd gwaith yn parhau pan fydd yn ddiogel i wneud hynny.

### **Pleidlais Ieuencid RhCT**

Gyda'r oedran pleidleisio yng Nghymru yn cael ei ostwng o 18 i 16 oed, nododd Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid y Cyngor nad oedd llawer o bobl ifanc yn ymwybodol o'r broses etholiadol. Mae hyn yn dilyn canfyddiadau yn y flwyddyn flaenorol a awgrymodd fod 76% o bobl ifanc yn Rhondda Cynon Taf yn teimlo nad oedd digon o addysg na gwybodaeth am sut i bleidleisio pan fyddan nhw'n cyrraedd oed pleidleisio. Hefyd, datgelodd fod 67% o bobl ifanc yn y fwrdeistref sirol yn dymuno pleidleisio yn 16 oed. Felly, cyflwynodd y Gwasanaeth fenter 'Pleidlais Ieuencid RhCT'.

Nod y prosiect oedd chwalu rhwystrau posibl i bobl ifanc sy'n dymuno pleidleisio. Roedd yn atgynhyrchu proses lawn pleidlais leol neu genedlaethol swyddogol, lle'r oedd angen i bobl ifanc gofrestru i bleidleisio yn eu hardal leol (ysgol neu glwb

ieuenctid). Rhoddwyd cerdyn pleidleisio iddynt a manylion eu gorsafoedd pleidleisio er mwyn bwrw'u pleidlais.

Cynhaliwyd Pleidlais Ieuenctid RhCT 2019 o ddydd Llun, 8 Gorffennaf i ddydd Gwener, 12 Gorffennaf, pan grëwyd gorsafoedd pleidleisio mewn 22 o glybiau ieuenctid ledled y Fwrdeistref Sirol. Hefyd, cymerodd pob cyngor ysgol yn Rhondda Cynon Taf y cyfle i agor gorsaf bleidleisio yn eu hysgol ddydd Iau, 11 Gorffennaf.

Pleidleisiodd y bobl ifanc i fuddsoddi £10,000 yn un o'r meysydd prosiect canlynol:

- Mynd i'r afael â digartrefedd yn Rhondda Cynon Taf.
- Ymchwilio i'r ofn o droseddau cyllyll yn Rhondda Cynon Taf.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o iechyd meddwl cadarnhaol a'i gefnogi yn Rhondda Cynon Taf.

Y maes prosiect â'r nifer fwyaf o bleidleisiau, sef iechyd meddwl pobl ifanc, ddaeth yn destun prosiect gwerth £10,000, a hwyluswyd wedi hynny gan Wasanaeth Ieuenctid y Cyngor.

### **Llysgenhadon Ieuenctid**

Sefydlwyd gweithgor i greu rhaglen Llysgenhadol Ieuenctid i'w chyflwyno i ysgolion uwchradd a chyfleusterau addysg bellach yn RhCT. Datblygodd y rhaglen o fenter ieuenctid a oedd yn canolbwyntio ar ddisgyblion a oedd heb gynrychiolaeth ddigonol a disgyblion o leiafrifoedd ethnig. Bydd yn galluogi'r llysgenhadon i gyfeirio myfyrwyr eraill at wasanaethau cymorth yn ymwneud ag ystod eang o faterion cymdeithasol sydd naill ai'n cael eu darparu gan yr awdurdod lleol neu gan elusennau cymorth y trydydd sector. Mae 33 o ddisgyblion wedi cwblhau'r hyfforddiant, sy'n cynnwys ymwybyddiaeth o bynciau megis cydraddoldeb ac amrywiaeth, iechyd meddwl a LGBTQ+.

### **AMCAN 2 – Lleihau anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau**

Mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnynt yn yr amcan cydraddoldeb hwn. Amlinellir y cynnydd tuag at y camau gweithredu hyn isod:

#### **Cam Gweithredu 1 - Adolygiad cynhwysfawr o'r broses recriwtio a dethol er mwyn cynyddu amrywiaeth ymgeiswyr.**

Mae cynllun gweithredu gwella recriwtio corfforaethol wedi'i ddatblygu gyda'r nod o wneud ein prosesau yn fwy hygyrch a deniadol i ymgeiswyr am swyddi o bob cefndir. Mae'r cynllun gweithredu yn cwmpasu'r meysydd canlynol:

- dadansoddi swyddi a dylunio swyddi

- hysbysebu
- ceisiadau a dethol
- penodi ac ymsefydlu
- prosesau recriwtio amgen
- cyfathrebu a hyfforddiant
- monitro a gwerthuso.

Fel rhan o'r prosiect hwn, mae'r gweithgor amrywiaeth a chynhwysiant wedi'i sefydlu i gynghori ar sut y gallwn ni wella amrywiaeth a chynhwysiant trwy gydol y broses recriwtio.

Prosiect hirdymor yw hwn, ac eleni mae'r ffocws wedi bod ar ymchwil ac amlygu enghreifftiau o arfer gorau.

### **Cam Gweithredu 2 - Yn rhan o'r adolygiad tai addasedig, argymhell bod y Cyngor yn ymrwmo i gynyddu nifer y cartrefi addasedig a chartrefi hygyrch sy'n cael eu hadeiladu yn yr ardal ar draws pob daliadaeth.**

Mae Adolygiad drafft Tai Addasedig RhCT yn gwneud nifer o argymhellion gyda'r nod o gynyddu'r cyflenwad o gartrefi addasedig a chartrefi hygyrch sy'n cael eu hadeiladu ar draws pob daliadaeth. Mae hyn yn cynnwys archwilio cyfleoedd ar gyfer darparu llety wedi'i addasu ar dir sy'n berchen i'r Cyngor. Mae hyn yn golygu gweithio'n agos gyda datblygwyr preifat i ddeall y rhwystrau sy'n bodoli wrth ddatblygu byngalos addasedig ar ddatblygiadau tai preifat a gweithredu'r Canllawiau Cynllunio Atodol newydd a fydd yn mynnu bod nifer benodol o dai preifat yn dai addasedig neu'n dai hygyrch. Hefyd, mae'r adolygiad yn argymhell gosod targed lleol ar gyfer nifer o dai addasedig sy'n cael eu hadeiladu y flwyddyn yn y fwrdeistref, yn ogystal â gofyn am fyngalos Perchentyaeth Cost Isel fel rhan o'r cyfraniad tai fforddiadwy.

Roedd Adolygiad drafft Tai Addasedig RhCT i fod i fynd gerbron y Cabinet ym mis Mawrth 2020, fodd bynnag, mae hyn wedi'i oedi oherwydd y pandemig. Felly, nid yw'r adolygiad a'r argymhellion wedi'u cymeradwyo gan y Cabinet ac nid ydynt wedi'u cyhoeddi eto felly.

### **Cam Gweithredu 3 - Gweithredu'r prosiect Datblygu, Buddsoddi a Thyfu i wella canlyniadau lles a chydardoldeb ac amrywiaeth mewn dros 100 o fentrau bach a chanolig (BBaCh) yn Rhondda Cynon Taf.**

Mae ein prosiect Cadw'n Iach yn y Gwaith (Datblygu, Buddsoddi a Thyfu yn flaenorol) yn cael ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, a'i nod yw darparu cymorth i fusnesau bach a'u cyflogeion. Mae'r cymorth yn cael ei gynnig am ddim cost ac mae'n canolbwyntio ar ystod bwrpasol o gynhyrchion i wella iechyd a

lles cyflogeion, a darparu cymorth i fusnesau i reoli gweithwyr ag anableddau/ cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio.

Fe wnaeth oedi cychwynnol o ran dyddiad dechrau cyflwyno'r prosiect effeithio ar y gallu i gyflawni'r deilliannau a gytunwyd, yn ogystal â'r rheiny a nodwyd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Yn ogystal, yn ystod y cyfnod hwn, effeithiwyd ar RhCT gan Storm Dennis ym mis Chwefror 2020, ac ar ôl hynny gan pandemig byd-eang COVID-19, sy'n dal i dreiddio i'n busnesau a'n bywydau. Fe wnaeth Storm Dennis ddifrodi ein stryd fawr ac arweiniodd at lawer o fusnesau yn cau eu gweithrediadau. Yn ail, wrth i fusnesau ddechrau ymadfer ar ôl Storm Dennis, tarodd y pandemig COVID-19 gyda llawer o staff yn cael eu rhoi ar absenoldeb ffyrlo. Yn naturiol, y digwyddiadau hyn fu'r prif bryderon a blaenoriaethau i fusnesau trwy gydol y flwyddyn ddiwethaf, a gwnaeth gwaith ymgysylltu gan y prosiect yn fwy heriol, a chafodd effaith ar allu'r prosiect i ymgysylltu yn y ffordd yr oedd wedi gwneud hyd at y pwynt hwn.

I RhCT, roedd effaith y ddau ddigwyddiad hyn yn drychinebus, yn gyntaf mewn perthynas â'r 70% o fusnesau bach a chanolig (BBaCh) yn RhCT y cafodd eu heiddo a'u bywoliaethau eu dinistrio gan y storm, ac wrth gwrs, effaith barhaus COVID-19 ar allu'r un busnesau hynny i fasnachu.

Ymatebodd y prosiect yn gyflym i'r heriau hyn gan addasu'r dull o gyflwyno'r gwasanaethau ac adeiladu'r seilwaith i barhau i ymgysylltu â rhanddeiliaid newydd a rhanddeiliaid presennol.

Bydd ymgysylltiad â BBaCh yn parhau i fod yn her oherwydd bod busnesau'n parhau ar gau ac yn sgil ymestyn y cynllun ffyrlo. Gan mai adolygu polisïau a rhoi cyngor/cymorth yw'r mwyafrif o'r gwaith y mae'r prosiect yn ei gwblhau, gellir darparu hwn, fel y gwnaed dros y misoedd diwethaf, drwy'r e-bost neu'n rhithwir trwy Microsoft Teams a llwyfannau tebyg.

## **Y deilliannau a gyflawnwyd**

Derbyniodd 88 BBaCh gymorth uniongyrchol gan y prosiect i annog newid diwylliannol mewn sefydliadau tuag at weithlu mwy amrywiol ac iach, a mabwysiadu arferion gweithio hyblyg.

Cafodd cyflogwyr eu hannog a'u cefnogi i fabwysiadu arferion gweithio hyblyg, yn ogystal â mabwysiadu neu wella strategaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth a systemau monitro. Roedd gweithgareddau gyda chyflogwyr yn cynnwys hyrwyddo'r buddion y gall gweithle iach eu creu i sefydliad, gan fynd i'r afael â materion yn gysylltiedig ag iechyd o fewn y gweithlu a datblygu neu wella rhaglenni iechyd yn y gweithle neu raglenni iechyd galwedigaethol priodol.

Yn y siart isod (Tabl 1a) dangosir y gweithgareddau yr ymgwymerwyd â nhw gyda 70 o fusnesau bach a chanolig (BBaCh) sydd wedi bod drwy wiriadau cydymffurfio mewnol ac wedi addasu neu wella'u strategaethau a/neu systemau monitro.

Mae 27 wedi cwblhau'r prosiect ac wedi cofnodi deilliannau yn erbyn dangosyddion y prosiect, ac o'r rheiny roedd 6 wedi gadael yn gynnar, ac mae 43 yn dal i ymgysylltu'n weithgar â'r prosiect.

**Tabl 1a**

Deilliant	Atgyfeiriadau	Cyfranogwyr
01. Mabwysiadu neu wella Polisi Adnoddau Dynol ac Iechyd a Diogelwch sy'n cefnogi ac yn monitro presenoldeb a lles yn y gweithle	<u>16</u>	<u>16</u>
02. Mabwysiadu neu wella Polisi Rheoli Absenoldeb	<u>18</u>	<u>18</u>
03. Mabwysiadu neu wella Polisiâu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a/neu weithdrefnau sydd ar waith sy'n cyfeirio at Ddeddf Cydraddoldeb 2010	<u>14</u>	<u>14</u>
04. Mabwysiadu neu wella systemau a/neu weithdrefnau sy'n cefnogi hyblygrwydd yn y gweithle?	<u>1</u>	<u>1</u>
05. Mabwysiadu neu wella Aseidiadau a/neu Systemau Monitro sydd ar waith i gefnogi Iechyd a Lles staff?	<u>1</u>	<u>1</u>
06. Mabwysiadu neu wella polisiâu, gweithdrefnau neu ymyriadau sy'n cefnogi Iechyd, gwaith a lles cyflogeion.	<u>10</u>	<u>10</u>
07. A yw'r busnes wedi mabwysiadu neu wella systemau i fonitro effaith gwaith ar Iechyd, ar gyfer e.e. asesiad ergonomig, cadw gwylidwriaeth ar Iechyd?	0	0
08. A oes hyfforddiant ar waith gan y busnes nawr i hyrwyddo ymwybyddiaeth o Iechyd a lles	<u>3</u>	<u>3</u>
Rhai wedi gadael yn gynnar	<u>6</u>	<u>6</u>
Dim Deilliant wedi'i Gofnodi Eto	<u>43</u>	<u>43</u>
<b>Cyfanswm</b>	<b>70</b>	<b>70</b>



## Rhaglenni Iechyd yn y Gweithle

Cyn COVID-19, roedd rhaglenni iechyd yn y gweithle yn cael eu cyflwyno wyneb yn wyneb o Dŷ Penygawsi neu yn y gweithle. Bydd angen i'r ddarpariaeth gwasanaethau addasu yn ystod y cyfnod clo cenedlaethol i gyflwyno drwy weminar.

## Gweithgarwch Cyfranogol Cyflogeion

Mae'r rhan hon o'r prosiect yn cynnwys cynorthwyo cyflogeion yn uniongyrchol gyda'u lles, gyda'r nod eu bod yn dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb. Mae'r cymorth sydd wedi'i gynnig wedi bod yn fwy holistaidd, yn fwy manwl a dros gyfnod amser hwy na'r disgwyl. O ganlyniad, mae'r effaith ar gyfranogwyr wedi bod yn fwy pellgyrhaeddol o lawer, ac mae'n debygol o bara am gyfnod hwy o ganlyniad i hynny.

Cafodd y prosiect ei ddylunio i gynorthwyo unigolion â chyflyrau ysgafn/cymedrol fel gorbryder, fodd bynnag, wrth gyflwyno'r prosiect, daeth yn amlwg yn gyflym bod materion mwy cymhleth o lawer na'r disgwyl gan gyfranogwyr. Felly, bu angen i'r ymyriadau a ddarparwyd gan y tîm clinigol, sy'n cynnwys nyrsys a chwrselwyr, ymateb yn briodol. O ganlyniad, mae cyfnod ymyrraeth cleientiaid wedi bod yn hwy oherwydd yr angen i gael nifer o ymyriadau i ddelio â gwahanol faterion.

Yn yr adborth gan gyfranogwyr, cafodd ansawdd uchel a natur holistaidd y ddarpariaeth eu hamlygu fel cryfder. Dychwelodd dros 50% o gyfranogwyr i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb. Dywedodd nifer o gyfranogwyr yn eu hadborth i staff y prosiect bod y cymorth a gawsant gan y prosiect yn hanfodol o ran eu cael i dychwelyd i'r gwaith.

Hyd at 31 Rhagfyr 2020, mae 335 o gyfranogwyr sy'n gyflogeion wedi cofrestru gyda'r prosiect. Mae 277 o gyfranogwyr sy'n gyflogeion wedi cwblhau'u hymgysylltiad â'r prosiect, mae 137 o'r cyfranogwyr hynny wedi dychwelyd i'r gwaith. Mae'r rhesymau dros atgyfeirio wedi'u nodi uchod yn Nhabl 1a ac mae dadansoddiad o'r deilliannau a gofnodwyd wedi'u nodi yn Nhabl 1b.

**Tabl 1b Rheswm dros Atgyfeirio**

Rheswm	Atgyfeiriadau	%	Cyfranogwyr
Cymorth yn y Gwaith	<u>58</u>	21%	<u>58</u>
Cymorth i Ddychwelyd i'r Gwaith - 28 Diwrnod	<u>48</u>	17%	<u>48</u>
Cymorth i Ddychwelyd i'r Gwaith – 28+ Diwrnod	<u>171</u>	62%	<u>171</u>
<b>Cyfanswm</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	<b>277</b>



**Tabl 1c Deilliant**

Deilliant	Atgyfeiriadau	%	Cyfranogwyr
Wedi gadael yn gynnar	<u>88</u>	32%	<u>88</u>
Heb Ddychwelyd i'r Gwaith [NO-RTW] 4 wythnos ar ôl cwblhau	<u>18</u>	6%	<u>18</u>
Wedi Aros yn y Gwaith	<u>34</u>	12%	<u>34</u>
Dychwelyd i'r Gwaith - Gwahanol	<u>2</u>	1%	<u>2</u>
Dychwelyd i'r Gwaith – Yr un peth	<u>132</u>	48%	<u>132</u>
Dychwelyd i'r gwaith 4 wythnos ar ôl cwblhau	<u>3</u>	1%	<u>3</u>
<b>Cyfanswm</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	<b>277</b>

**Tabl 1d Dadansoddiad o Gyfranogwyr**

Dadansoddiad o Gyfranogwyr	2019-2020 Cyfanswm Cronnus	
	Cyfanswm	%
Anabl/Anabledd	54	19.5%
Cyflwr sy'n Cyfyngu ar Allu i Weithio (Mae'n cynnwys MSD ac MH)	223	80.5%
Benyw	213	76.9%
Gwryw	64	23.1%
Cyfrifoldebau Gofalu/Plant	76	27.4%
Dros 54	103	37.2%
Mudwr/Nid o'r UE	0	0.0%
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig	0	0.0%
<b>Cyfanswm Atgyfeiriadau</b>	<b>277</b>	<b>100.0%</b>

**Cam Gweithredu 4 - Darparu gwybodaeth hygrych i'r cyhoedd trwy amrywiaeth o fformatau gan ganolbwyntio'n benodol ar wella sut mae'r gymuned Fyddar yn cael gafael ar wybodaeth.**

Rydyn ni'n cynnig mynediad aml-sianel at wybodaeth a gwasanaethau'r Cyngor. Darperir hyn drwy ystod o fformatau a chyfleusterau, gan gynnwys:

- Rhif Ffôn Testun/Llinell Cymorth Synhwyrdd wedi'i hyrwyddo drwy ein gwefan
- Dehonglwyr Iaith Arwyddion Prydain (BSL) ar gael i fynychu apwyntiadau One4aLL
- Systemau dolen glyw ar waith wrth ddesgiau apwyntiadau One4aLL

- Ymholiadau wedi'u derbyn drwy'r Gwasanaeth Cyfnewid Testun
- Deunydd ar gael mewn fformatau amgen e.e. ffurflenni cais, dogfennau ymgynghori
- Browsealoud ar gael ar ein gwefan, yn darparu offer hygyrchedd fel:
  - Testun i lais (darllen yn uchel)
  - Masg sgrin
  - Chwyddhadur testun
  - Symleiddiwr tudalennau'r we
  - Gwneuthurwr MP3 (trosi cynnwys ar-lein i sain)
  - Geiriadur lluniau.

Yn ystod 2019-2020, mae gwaith wedi dechrau tuag at fodloni safonau hygyrchedd y we WCAG 2.1.

### **Cam Gweithredu 5 - Datblygu'r defnydd o dechnoleg gynorthwyol yn rhan o'r Strategaeth Ddigidol.**

Mae'r Ganolfan Monitro Llinell Bywyd [Lifeline Monitoring Centre] yn darparu cymorth i gwsmeriaid bregus, gan ymateb i rybuddion teleofal a darparu cysylltiadau rhagweithiol. Yn ystod 2019-2020 roedd:

- 3,500 o gleientiaid Llinell Bywyd
- dros 22,000 o alwadau larwm wedi'u derbyn
- tua 23,000 o alwadau allan wedi'u gwneud i gleientiaid e.e. gwiriadau lles, prociau i gynnal prawf ar unedau llinell bywyd ac ati.

Yn ystod y flwyddyn, ychwanegwyd gwasanaeth ymatebwyr i wella profiad defnyddwyr Llinell Bywyd. Mae ymatebwyr yn cael tasgau fel y bo'n briodol gan y Ganolfan Fonitro yn dilyn galwad larwm i gynorthwyo cleientiaid y mae angen help arnyn nhw e.e. yn dilyn cwmp. Mae atebion Technoleg Gynorthwyol newydd sy'n dod i'r amlwg yn parhau i gael eu hadolygu fel rhan o Strategaeth Ddigidol y cyngor.

### **Cam Gweithredu 6 - Cryfhau'r prosesau Ceisio Cartref presennol fel eu bod yn ystyried arfer gorau mewn perthynas â chydardoldeb ac amrywiaeth.**

Mae'r gwaith yn y maes hwn i fod i ddechrau yn 2020-2021.

### **Cam Gweithredu 7 - Datblygu ymhellach dull cynhwysol tuag at brentisiaethau.**

Rydyn ni'n parhau i weithio'n agos gydag Asiantaeth Gyflogaeth gyda Chefnogaeth Elite, colegau addysg bellach ac asiantaethau cymorth eraill i hyrwyddo prentisiaethau a chyfleoedd i raddedigion, i bobl o gefndiroedd amrywiol ac i'r rheiny

ag anghenion ychwanegol. Fe wnaethon ni ddatblygu fideo gwybodaeth i hyrwyddo cyfleoedd a hysbysu unigolion am y cymorth rydyn ni'n ei gynnig.

Rydyn ni eisoes yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ac, fel y cyfryw, rydym yn cynnig addasiadau rhesymol fel mater o drefn trwy gydol y broses recriwtio ac yn y gweithle. Er hynny, rydym yn cydnabod bod angen mesurau ychwanegol er mwyn i'n prentisiaethau a'n rhaglenni i raddedigion fod yn gwbl hygyrch. Felly, rydym wedi addasu camau amrywiol gyda'r broses recriwtio er mwyn cynorthwyo unigolion, ac o ganlyniad rydym wedi recriwtio nifer o brentisiaid ag anghenion ychwanegol.

Rydym wedi darparu nifer o weithdai i'r Adran Gwaith a Phensiynau, darparwyr hyfforddiant allanol a cholegau addysg bellach i egluro ein proses recriwtio, er mwyn eu galluogi i gynorthwyo ymgeiswyr sy'n dymuno ymgeisio am swyddi yn y Cyngor.

Gan weithio mewn partneriaeth â Choleg y Cymoedd ac Elite, rydyn ni'n darparu'r [Rhaglen Porth Cyflogaeth](#). Mae'r rhaglen hon yn darparu lleoliadau profiad gwaith i unigolion ag anableddau dysgu ac anableddau corfforol.

Rydym wedi cynnig rhaglen newydd hefyd - Mynediad i Gyflogaeth / Access to Employment. Rhaglen gyflogedig 1 flwyddyn yw hon i unigolion y mae angen cymorth ychwanegol arnyn nhw, gan eu meithrin a'u datblygu i symud ymlaen at raglen brentisiaeth. Mae gennym 3 o unigolion ar y rhaglen hon ar hyn o bryd; symudodd un ymlaen o'r rhaglen Porth Cyflogaeth. Mae'r deilliannau wedi bod yn gadarnhaol, a disgrifir llwyddiant Tomos isod:

### Astudiaeth Achos – Tomos Churchill

Rydym yn hynod falch o gynnig cyflogaeth amser llawn am dâl i Tomos gyda Chyngor RhCT, yn gweithio ym Mharc Ynysangharad Park fel Hyfforddai Garddwriaeth.

Yn ystod ei leoliad gyda ni ar y rhaglen Porth Cyflogaeth 'Engage to Change', dangosodd Tomos frwdfrydedd ac ymrwymiad mawr, a buan iawn y sefydlodd gydberthynas wych gydag aelodau ei dîm a rheolwyr y lleoliad. Roedd Tomos bob amser yn awyddus i ddysgu a gwneud mwy o lawer na hynny y gofynnwyd iddo wneud.

Dechreuodd Tomos weithio gyda ni ar 7 Medi a golygai bod rhaid iddo gyrraedd y parc erbyn 7.30am bob dydd; ni wnaeth hynny fennu dim ar Tomos, er bod ei opsiynau o ran trafndiaeth gyhoeddus wedi bod yn gyfyngedig yn ystod COVID-19. Mae'n dal i gyrraedd yn brydlon bob dydd.

Bydd y Tîm Cyflogaeth, Addysg a Hyfforddiant yn y Cyngor yn parhau i gefnogi Tomos, gan gynnal adolygiadau rheolaidd a gweithredu cynllun hyfforddi i ddatblygu ei sgiliau a'i brofiad ymhellach. Byddai Tomos yn hoffi gwella ei sgiliau llythrennedd, ac rydym wedi annog a chefnogi hyn trwy ei gysylltu â'n rhaglen llythrennedd gymunedol ac awdurdodi iddo gael ei ryddhau o'r gwaith am un prynhawn yr wythnos.

Dymunwn bob llwyddiant i Tomos ar ei daith cyflogaeth gyda ni yng Nghyngor RhCT.

Dyma ddyfyniad gan Tomos:

*'Hon yw fy swydd gyntaf erioed, gan 'mod i'n teimlo nad oedd cyflogwyr am fy nghyflogi oherwydd f'anabledd. Rwy'n ddiolchgar iawn i gael y cyfle, a'r peth gorau wnes i erioed oedd cofrestru ar y Rhaglen Porth Cyflogaeth 'Engage to Change'. Rwy'n gwybod, heb y cyfle hwn, na fyddwn i'n gwneud unrhyw beth. Nawr mae gen i lawer iawn i edrych ymlaen ato. Rwyf eisiau dysgu gyrru, ac fe wnes i ddyweddio'n ddiweddar, felly gallaf ddechrau cynilo ar gyfer ein priodas nawr'.*



Tomos gydag Emma Brabon, Uwch Gydlynnydd Addysg, Cyflogaeth a Hyfforddiant.

Gallwch wyllo Tomos yn rhannu ei stori ar y ddolen [YouTube](#) hon.

## **Cam Gweithredu 8 - Cryfhau'r broses graffu ar gyfer y broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.**

Roedd y cam gweithredu hwn i fod i ddechrau ym mlwyddyn ariannol 2019-2020 i gefnogi cydymffurfiaeth ac ymrwymiad y Cyngor i weithredu'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol gan Lywodraeth Cymru. Oherwydd y pandemig, mae'r dyddiad gweithredu wedi'i oedi hyd 31 Mawrth 2021. Felly, bydd gwaith yn y maes hwn yn cael ei wneud yn y flwyddyn ariannol nesaf.

## **Cam Gweithredu 9 - Annog pobl i fanteisio ar yr hawl i gael Prydau Ysgol am Ddim drwy adolygu modelau darparu gwasanaeth a chael strategaeth farchnata effeithiol.**

Mae rhaglen moderneiddio ysgolion yr 21<sup>ain</sup> Ganrif wedi cynnwys ailddylunio ceginau a ffreuturau ysgolion uwchradd er mwyn gwella'r profiad bwyta a hyrwyddo ymgysylltiad a phresenoldeb dysgwyr. Mae tystiolaeth yn awgrymu bod y buddsoddiad mewn cyfleusterau ysgol yn cael effaith sylweddol ar y niferoedd sy'n bwyta prydau ysgol, gyda chynnydd o 13,136 o brydau bwyd ar lefel gynradd, a 90,110 o brydau ar lefel uwchradd yn ystod 2019-20. Mae'r niferoedd sy'n cael prydau ysgol am ddim wedi parhau ar yr un lefel mewn ysgolion cynradd, ond mae wedi cynyddu 5.3% mewn ysgolion uwchradd.

Mae gwasanaeth brechwast wedi'i ehangu i'r mwyafrif o ysgolion uwchradd er mwyn annog yr holl ddisgyblion i fwyta brechwast iach, a helpu hyrwyddo'r arfer o gyrraedd yr ysgol yn gynnar. Caiff lwfans PYDd disgyblion ei ddiweddarau ar ddechrau bob diwrnod ysgol er mwyn eu galluogi i gael y gwasanaeth hwn.

Mae dewis helaeth o fwydlenni wedi'i ddatblygu er mwyn cynorthwyo niferoedd i fanteisio ar PYDd. Mae bwydlenni ysgolion uwchradd wedi'u creu gydag ystod eang o gynhyrchion, gydag opsiynau prisiau hyblyg sy'n galluogi disgyblion i brynu eitemau bwyd yn ystod brechwast, egwyl y bore ac amser cinio. Yn ogystal, mae RhCT yn darparu bwydlenni pwrpasol ar gyfer disgyblion â gofynion o ran alergenau, yn ystod 19-20 fe wnaethon ni greu bwydlenni ar gyfer 218 o ddysgwyr â gofynion mwy cymhleth. Mae bwydlen fegan wedi'i chreu hefyd ar gyfer ysgolion cynradd ac uwchradd, ac mae ar gael i bob disgybl.

Mae system gwneud taliadau ar-lein wedi'i rhoi ar waith yn yr holl ysgolion uwchradd i leihau'r angen i ddisgyblion ddod ag arian parod i ysgolion. Mae hyn yn lleihau bwlio ac yn sicrhau bod arian a ddarparwyd i ddisgyblion yn cael ei wario ar frechwast neu ginio; mae defnyddio systemau heb arian yn sicrhau hefyd nad yw disgyblion sy'n derbyn PYDd yn cael eu hadnabod.

Mae dolenni at y ffurflen gais PYDd ar-lein wedi'u cynnwys ar wefan y gwasanaethau arlwygo er mwyn annog rhieni i wneud cais.

### **Cam Gweithredu 10 - Defnyddio dull strategol wrth ystyried canol ein trefi, a fydd yn elwa ar fuddsoddiad er mwyn sicrhau amgylchedd deniadol a hygyrch i fusnesau lleol, siopwyr, trigolion ac ymwelwyr**

Amlinellodd Cynllun Cyflawni'r Gwasanaeth Ffyniant a Datblygu nifer o flaenoriaethau gwasanaeth allweddol ar gyfer 2019-2020. Roedd un yn cynnwys moderneiddio ein canolfannau trefi ac adeiladu ar eu rôl fel canolfannau ar gyfer cynhwysiant cymdeithasol, cyfle economaidd lleol a darparu gwasanaethau. Trwy gydnabod eu rôl newidiol o ganolfannau manwerthu i gyrchfannau cymdeithasol, bu modd i ni helpu manwerthwyr i addasu i newidiadau mewn disgwyliadau economaidd a disgwyliadau cwsmeriaid.

Wrth gefnogi cyflawni gweithgareddau economaidd lleol tra'n hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol, mae'r Cyngor wedi ymgysylltu ag amrywiaeth o grwpiau a rhanddeiliaid i ddarparu prosiectau a mentrau newydd ar draws ein canolfannau trefi, ac i ofyn am eu barn ar weithredu mesurau dros dro, fel y rheiny a weithredwyd wrth ymateb i bandemig COVID-19.

#### **Ymateb yn gynnar i COVID-19**

Mewn ymateb i ganllawiau newydd gan y llywodraeth yn sgil pandemig COVID-19, rhoddodd y Cyngor gyfres o fesurau dros dro ar waith ar draws ein canolfannau trefi er mwyn sicrhau diogelwch y cyhoedd trwy gadw pellter cymdeithasol. Drwy ddull gweithredu "Arwyddion a Llinellau", roedd y mesurau yn cynnwys:

- lle bo angen, gosod saethau cyfeirio ar droedffyrdd i gyfeirio symudiadau cerddwyr drwy'r canolfannau trefi;
- lle bo angen, saethau cyfeirio er mwyn sicrhau cadw pellter cymdeithasol ar lwybrau cerddwyr i mewn ac allan o feysydd parcio'r Cyngor, i ganolfannau trefi ac allan ohonynt;
- symud rhywfaint o gelfi stryd o ganolfannau trefi lle bo modd, neu lle na ellir gwneud, codi rhwystrau i atal niferoedd mawr o bobl yn ymgynnull yn agos at ei gilydd;
- arwyddion wedi'u gosod mewn safleoedd/cysgodfannau bws ar draws y canolfannau trefi gan atgyfnerthu mesurau cadw pellter cymdeithasol;
- arwyddion wedi'u lleoli ar finiau sbwriel ar draws y canolfannau trefi gan atgyfnerthu mesurau cadw pellter cymdeithasol.

Wrth weithredu'r mesurau uchod, ymgynghorwyd â nifer o randdeiliaid gan gynnwys Fforwm 50+ RhCT, y Grŵp Cyngori Pobl Hŷn, Fforwm Anabledd RhCT a'r Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall (RNIB). Ystyriodd yr ymgynghoriad effaith y mesurau ar hygyrchedd a symudiadau cerddwyr, a galluogodd y Cyngor i roi ystod o

fesurau ystyrgar a phriodol ar waith. Hefyd, fe wnaeth alluogi'r Cyngor i ddarparu cyngor ac arweiniad priodol i fusnesau, er mwyn diogelu cwsmeriaid.

Rydyn ni wedi hyrwyddo nifer o fentrau hefyd:

### **Cynllun Hop, Shop a Save**

Yn 2019, gweithiodd y Cyngor mewn partneriaeth â Stagecoach De Cymru i ddatblygu a gweithredu'r **Cynllun Hop, Shop a Save**. Yr un cyntaf o'i fath yng Nghymru, mae'r cynllun yn galluogi teithwyr Stagecoach i gael gostyngiad ar ystod o gynhyrchion a gwasanaethau ar draws canolfannau trefi RhCT, wrth gyflwyno tocyn bws dilys. Er bod y cynllun ar gael i holl drigolion RhCT, efallai na fyddai'r rheiny â "phàs bws" yn cael eu cynnwys fel arfer. Mae llawer o bobl hŷn a phobl anabl yn dibynnu ar bws i deithio i ganolfannau trefi, boed i siopa neu gael gwasanaethau. Gweithiodd y Cyngor gyda Stagecoach a'r gymuned fusnes felly i sicrhau bod y rhai sy'n derbyn pàs bws yn gallu defnyddio'r cynllun yn llawn hefyd.

### **Cynllun Gostyngiad 50+ [50+ Discount Scheme]**

Mae'r Cyngor wedi gweithio gyda'r Fforwm 50+ yn RhCT i hyrwyddo'r **Cynllun Gostyngiad 50+** a ddatblygwyd yn flaenorol. Mae'r cynllun yn galluogi'r rheiny dros 50 oed i gael amryw o ostyngiadau mewn busnesau cyfranogol ar draws canolfannau trefi RhCT, ar ddiwrnodau penodol o'r wythnos fel arfer. Mae'r Cyngor wedi gweithio mewn partneriaeth â busnesau unigol a sefydliadau busnes, fel Ardaloedd Gwella Busnes, Siambrau Masnach a Fforymau Busnes i gynyddu aelodaeth o'r cynllun. Arweiniodd hyn at gynnydd yn nifer y busnesau, a chaffis yn arbennig, yn cyfranogi yn y cynllun, ac mae wedi galluogi opsiynau ychwanegol i annog mwy o bobl i adael eu cartrefi i ymweld â chanolfannau trefi, boed i siopa a/neu gymdeithasu gyda phobl eraill.

### **AMCAN 3 – HYRWYDDO CYMUNEDAU DIOGEL**

Mae angen gweithredu ar nifer o feysydd yn rhan o'r amcan cydraddoldeb hwn. Isod, amlinellir y cynnydd tuag at y camau gweithredu hyn.

#### **Cam Gweithredu 1 - Adolygu, datblygu ac ailweithredu'r Strategaeth Troseddau Casineb.**

Mae Gwasanaeth Erlyn y Goron yn diffinio Trosedd Gasineb fel a ganlyn:

*“gellir defnyddio 'trosedd gasineb' i ddisgrifio ystod o ymddygiad troseddol lle caiff y sawl sy'n ei gyflawni ei ysgogi gan elyniaeth neu mae'n dangos gelyniaeth tuag at anabledd, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth drawsrywedol y dioddefwr.*

*Gelwir yr agweddau hyn ar hunaniaeth unigolyn yn 'nodweddion gwarchoddedig'. Gall trosedd gasineb gynnwys cam-drin geiriol, brawychiad, bygythiadau, aflonyddu, ymosod a bwlio, yn ogystal â difrod i eiddo. Hefyd, gall y cyflawnwr fod yn ffrind, yn ofalwr neu'n gydnabod sy'n cam-fanteisio ar ei berthynas gyda'r dioddefwr er budd ariannol neu ryw ddiben troseddol arall."*

Yn ystod 2019, cafodd 405 o droseddau casineb eu cofnodi yn ardal Cwm Taf (Rhondda Cynon Taf a Merthyr Tudful).

Mae'r tablau isod yn dangos y dadansoddiad ar draws y 5 nodwedd, ardal a'r mis:

**Tabl 1a. Troseddau Casineb yn ôl nodwedd**

Anabledd	72
Hil	238
Crefydd	17
Cyfeiriadedd Rhywiol	89
Trawsryweddol	13

**Tabl 1b. Troseddau Casineb yn ôl ardal**

Rhondda	106
Cynon	89
Taf	134
Merthyr	76

**Tabl 1c. Troseddau Casineb yn ôl mis (2019)**

Ionawr	19
Chwefror	36
Mawrth	37
Ebrill	40
Mai	29
Mehefin	38
Gorffennaf	31



Awst	37
Medi	33
Hydref	27
Tachwedd	46
Rhagfyr	32

## **Mynd i'r Afael â Throseddau Casineb yn Rhondda Cynon Taf**

Rydym wedi parhau i weithio'n agos gydag asiantaethau partner gan gynnwys Heddlu De Cymru. Mae mwy o weithio mewn partneriaeth wedi'n galluogi ni i sicrhau bod trigolion yn cael ymateb cadarnhaol a chyson.

## **Addysg ac Ymyrraeth Gynnar**

Yn ystod 2019-2020, mae pwyslais wedi'i roi ar addysg ac ymyrraeth gynnar. Rydym wedi gweithio gydag ysgolion ledled y fwrdeistref i gyflwyno sesiynau hyfforddiant i ddisgyblion. Nod sesiynau hyfforddiant yw cynyddu ymwybyddiaeth o drosedd gasineb, a sut i roi gwybod amdani. Mae'r sesiynau yn amcanu i gynyddu cynhwysiant a lleihau gwahaniaethau ac anghydraddoldeb mewn ysgolion. Yn rhan o'r sesiwn ceir trafodaeth am y nodweddion gwarchoddedig, fel a ganlyn:

1. Anabledd – mae disgyblion yn trafod pob agwedd ar anabledd, gan gynnwys anabledd corfforol, ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, anawsterau dysgu, dementia ac anhwylder y sbectrum awtistig;
2. Hil - caiff disgyblion eu hannog i gyfranogi mewn trafodaethau ynglŷn â hil a mater hiliaeth. Cânt eu hatgoffa bod Casineb yn gysylltiedig â hil yn drosedd, ac mai oedran cyfrifoldeb troseddol yn y DU yw deg oed;
3. Crefydd – anogir disgyblion i gyfranogi mewn trafodaethau am wahanol fathau o grefydd, yn ogystal â diwylliannau eraill;
4. Rhywioldeb – caiff disgyblion eu hannog i siarad am rywioldeb a thrafod enwogion neu'r rheiny sydd yn llygad y cyhoedd, sy'n agored o ran bod yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol;
5. Hunaniaeth o ran rhywedd – anogir disgyblion i feddwl am hunaniaethau gwahanol o ran rhywedd, a'u trafod, gan gynnwys y rhai sy'n nodi eu bod yn anneuaidd ac yn rhyweddhylifol. Rhoddir arweiniad i ddisgyblion ar ddefnyddio rhagenwau.

Rhwng Ebrill 2019 a Mawrth 2020, derbyniodd 1,600 o ddisgyblion ysgol yr hyfforddiant hwn.

## **Addysg Bellach**

Mae nifer o glinigau 'galw heibio' wedi'u cynnal mewn colegau lleol gyda'r nod o gynyddu ymwybyddiaeth o drosedd gasineb a sut i roi gwybod amdani. Ymgysylltwyd â chyfanswm o 114 o fyfyrwyr, dros y 3 champws yn RhCT.

## **Gwirfoddolwyr Heddlu, Heddlu De Cymru**

Darparwyd sesiwn ar gyfer gwirfoddolwyr heddlu, Heddlu De Cymru. Mynychodd 29 o wirfoddolwyr.

## **Oedolion ag Anableddau Dysgu**

Rydyn ni wedi gweithio'n agos gyda Gwasanaethau Dydd Oedolion i lunio pecyn hyfforddi a gafodd ei ddarparu i oedolion ag anableddau dysgu wedyn. Roedd y ffocws ar fod yn ddioddefwr posibl trosedd gasineb, sut i adnabod trosedd gasineb a sut i roi gwybod amdani. Cynhaliwyd y sesiynau mewn 2 ganolfan ddydd ar draws RhCT. Defnyddiwyd hwn wedyn i greu 'fideo cerddoriaeth' gyda chymorth Mosaic Minds. Lansiwyd y ffilm ym mis Rhagfyr 2019 yng Nghanolfan Hamdden y Ddraenen. Wen ac mae ar gael ar y [ddolen YouTube hon](#).

## **Digwyddiadau Cynyddu Ymwybyddiaeth i Drigolion**

Mae digwyddiadau wedi'u cynnal mewn llyfrgelloedd lleol a chanolfannau hamdden i gynyddu ymwybyddiaeth i'r cyhoedd. Mae'r digwyddiadau wedi'u cefnogi gan Heddlu De Cymru, ac eto maent yn edrych ar gynyddu ymwybyddiaeth o beth yw trosedd gasineb a sut i roi gwybod amdani. Fe wnaeth o leiaf 1,429 o drigolion ymgysylltu yn ystod 2019-2020.

## **Hyfforddiant Staff**

Mae sesiynau hyfforddiant ymwybyddiaeth o droseddau casineb wedi'u darparu i dîm yr Hwb Diogelu Amlasianaeth (MASH). Fe wnaeth 13 aelod o staff fynychu. Derbyniodd 74 o staff y Cyngor hyfforddiant rhwng 31 Mawrth 2019 ac 1 Ebrill 2020. Hefyd, darparwyd hyfforddiant i 50 o staff Trivalis ac i 16 o aelodau staff Cymunedau am Waith a Mwy.

## **Heddlu De Cymru**

Mae sesiynau hyfforddiant ymwybyddiaeth wedi'u cynnal yng ngorsafodd Heddlu De Cymru i sicrhau bod swyddogion yn cydymffurfio â'r broses troseddau casineb. Mae hyn yn sicrhau yr ymdrinnir ag atgyfeiriadau yn briodol, a'n bod yn cael darlun cywir o'r ffigurau'n gysylltiedig â throsedd gasineb.

## E-Ddysgu

Rydyn ni wedi datblygu modiwl e-ddysgu ar Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb a sut i roi gwybod am unrhyw bryderon yn ymwneud â digwyddiadau neu densiynau.

### Wythnos Genedlaethol Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb 2019

- Cafodd 29 o ddigwyddiadau eu cynnal ledled rhanbarth Cwm Taf, a chynhaliwyd 20 yn RhCT.
- Cymerodd 451 o drigolion ran yn ein harolwg, ac roedd llawer mwy (nifer heb ei chofnodi) wedi ymgysylltu mewn ffordd fwy anffurfiol
- Cafodd Swyddog Cydlyniant Cymunedol RhCT a Swyddog Troseddau Casineb Heddlu De Cymru eu cyfweld ar radio GTFM yn ystod oriau brig/amser gyrru i drafod trosedd gasineb a sut i roi gwybod amdani. Yn ychwanegol at hyn, cyhoeddwyd digwyddiadau dyddiol yn ystod radio brechwast. Mae'r slot amser teithio yn denu cyfartaledd o 40,000 o wrandawyr, ac mae gan GTFM 250,000 o ddilynwyr ar y cyfryngau cymdeithasol.
- Ymddangosodd lluniau o fwyafrif y digwyddiadau ar dudalennau Twitter Cyngor RhCT ac Uned Reoli Sylfaenol y Gogledd Heddlu De Cymru.
- Mynychodd swyddogion Heddlu De Cymru Fosg Aberdâr ac ymgysylltu ag aelodau'r Mosg, gan ddarparu cyngor mewn perthynas â throsedd gasineb a phwysigrwyd rhoi gwybod am drosedd gasineb.
- Daeth yr wythnos i ben gyda digwyddiadau teledu yn cael eu cynnal yng Nghlwb Rygbi Pontypridd a Chlwb Rygbi Merthyr. Fe wnaeth y ddau glwb rygbi argraffu gwybodaeth yn eu rhaglenni. Tynnwyd lluniau gyda'r chwaraewyr, masgotiaid, Heddlu De Cymru a Swyddogion Diogelwch Cymunedol y Cyngor, gyda'r faner 'cael eich clywed'. Rhannwyd lluniau ar Instagram.
- Cyhoeddodd Clwb Rygbi Pontypridd erthygl o'r enw 'The House of Pain – No Place for Hate' – yn cynnwys ystadegau cenedlaethol a'r cynnydd pryderus mewn trosedd gasineb mewn chwaraeon. Er ei bod yn amhosibl meintoli nifer y bobl a ddarllenodd yr erthygl, mynychodd cannoedd o bobl y ddwy gêm, a darparwyd rhaglen i bob un.
- Defnyddiodd Heddlu De Cymru'r 'car Balchder' trwy gydol dydd Gwener, 18 Hydref; aethpwyd â'r car i 2 ddigwyddiad ar draws Cwm Taf, ac roedd diddordeb mawr gan aelodau'r cyhoedd. Roedd yn galonogol clywed gymaint o sylwadau cadarnhaol yn ymwneud â'r gymuned LGBTQ+.
- Mynychodd Swyddog Cydlyniant Cymunedol RhCT 2 ysgol yng Nghwm Cynon i gyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth o drosedd gasineb i ddisgyblion ysgol.
- Mynychodd Swyddog Cydlyniant Cymunedol RhCT Goleg y Cymoedd, campws Aberdâr i gyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth o drosedd gasineb i 5 o ddosbarthiadau, a chyfanswm o 41 o fyfyrwyr.

- O ganlyniad i weithio agos mewn partneriaeth â Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg, cynhaliwyd digwyddiadau yn Ysbyty'r Tywysog Siarl, Ysbyty Brenhinol Morgannwg, Ysbyty Cwm Cynon ac Ysbyty Cwm Rhondda, ac fe'u mynychwyd gan niferoedd da a'u cefnogi gan staff a chleifion fel ei gilydd.
- Mynychodd Swyddog Cydlyniant Cymunedol y Cyngor Ysgol Gyfun Aberpennar a Choleg Merthyr Tudful i ddarparu sesiynau ymwybyddiaeth o drosedd gasineb i wirfoddolwyr ieuenctid Heddlu De Cymru.
- Cynhaliwyd digwyddiad yn Eglwys Santes Catherine, Pontypridd gyda phwyslais ar dderbyn a chynyddu ymwybyddiaeth o drosedd gasineb yn seiliedig ar grefydd.
- Cynhaliwyd digwyddiad yn Hwb Glynrhedynog, a gefnogwyd gan 2 aelod o Rhoi Pobl yn Gyntaf RhCT. Elusen i bobl ag anableddau dysgu sy'n byw yn y fwrdeistref yw [Rhoi Pobl yn Gyntaf RhCT](#). Prif nod Rhoi Pobl yn Gyntaf RhCT yw grymuso pobl ag anawsterau dysgu i herio rhagfarn a gwahaniaethu drwy hyfforddiant, addysg a chefnogaeth, felly roedd hwn yn gyfle gwych i gynnwys pobl sy'n perthyn i un o'r grwpiau gwarchoddedig yn y digwyddiadau a gynhaliwyd.



Cynyddu ymwybyddiaeth o Drosedd Gasineb yng Nghlwb Rygbi Pontypridd.

## Cam Gweithredu 2 - Adolygu'r dull presennol o fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern.

Cafwyd cyllid gan Lywodraeth Cymru i roi hyfforddiant ar Gaethwasiaeth Fodern ar contract allanol i [BAWSO](#). Roedd yr hyfforddiant i fod i'w ddarparu i staff y Cyngor ar ddiwedd mis Mawrth 2020, ond cafodd ei ganslo wedyn oherwydd cyfyngiadau cenedlaethol COVID-19.

### **Cam Gweithredu 3 - Yn rhan o Strategaeth Llesiant yr Adran Addysg, byddwn ni'n datblygu rhaglen i ysgolion ynghylch codi ymwybyddiaeth o gam-drin emosiynol mewn perthynas.**

Mae'r Uwch Seicolegydd Addysg ar gyfer Llesiant yn gweithio gyda Barnardos, yr Heddlu a chynrychiolwyr addysg i ddatblygu rhaglen o gymorth i ysgolion. Bydd y gwaith o ddatblygu'r prosiect yn parhau y flwyddyn nesaf gyda'r nod o ryddhau gwybodaeth i ysgolion yn nhymor yr haf.

Mae'r Uwch Seicolegydd Addysg yn aelod o grŵp diogelu Amlasiantaeth Cwm Taf mewn perthynas â Chamfanteisio Rhywiol ar Blant.

### **Cam gweithredu 4 - Treialu model PERMA mewn ysgolion uwchradd.**

Ac yntau wedi'i wreiddio mewn Seicoleg Gadarnhaol, awgrymir bod model PERMA Seligman yn fframwaith effeithiol ar gyfer deall a hyrwyddo llesiant. Yn ogystal, awgrymir bod offer PERMA yn fesur hawdd ei ddeall sy'n gallu asesu dimensiynau amrywiol llesiant plant, a gall gyfrif am amrywiadau mewn llesiant dros amser.

Yn ôl model PERMA Seligman:

- Mae **emosiynau cadarnhaol** yn cyfeirio at deimladau hedonig o hapusrwydd (e.e. teimlo'n llawen, yn fodlon, ac yn siriol).
- Mae **ymgysylltu** yn cyfeirio at gysylltiad seicolegol â gweithgareddau neu sefydliadau (e.e. teimlo wedi ymgolli, â diddordeb, ac yn ymgysylltiedig mewn bywyd).
- Mae **perthnasoedd** yn cynnwys teimlo'n integredig yn gymdeithasol, bod rhywun yn poeni amdanoch, ac yn cael eich cefnogi gan eraill, ac yn fodlon â'ch cysylltiadau cymdeithasol.
- Mae **ystyr** yn cyfeirio at gredu bod bywyd rhywun yn werthfawr ac yn teimlo'n gysylltiedig â rhywbeth sy'n fwy na chi'ch hun.
- Mae **cyflawniad** yn golygu gwneud cynnydd tuag at nodau, teimlo eich bod yn gallu gwneud gweithgareddau dyddiol, a bod ag ymdeimlad o gyflawni.

Mae Seligman yn cynnig bod y pum piler hyn yn cyfrannu at les unigolyn.

Mae offer PERMA (Offer Lles a'r Ap MiSpace) bellach wedi'u sefydlu mewn 11 o ysgolion uwchradd yn RhCT. Mae data gwaelodlin wedi'i gasglu ar 2,359 o ddisgyblion ac mae wedi darparu gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer gwaith targedig

mewn ysgolion.

Mae data'n dangos mai disgyblion ym Mlwyddyn 9 ac 11 sy'n adrodd yr ymdeimlad lleiaf o les ar draws y 6 maes a gafodd eu monitro. Mae tueddiadau penodol yn cynnwys:

- Mae perthnasoedd bechgyn yn is na merched yn ôl a ddeallwyd;
- Mae disgyblion â lefel presenoldeb uwchlaw 85% yn adrodd am ymdeimlad uwch o les ym mhob un o'r 6 maes o gymharu â disgyblion â lefel presenoldeb is;
- Mae disgyblion sy'n derbyn gofal yn adrodd sgorau is ar gyfer perthnasoedd a chyflawniad na disgyblion nad ydyn nhw'n derbyn gofal;
- Mae disgyblion sy'n cael Prydau Ysgol am Ddim (PYDd) yn adrodd am fwy o emosiynau negyddol na disgyblion nad ydyn nhw'n cael PYDd. Adroddodd disgyblion ag anghenion addysgol arbennig lefel is o ran lles ym mhob un o'r 6 maes a gafodd eu monitro.

Mae cymorth ychwanegol ar gyfer ysgolion o'r Gwasanaeth Seicoleg Addysg wedi'i roi ar waith drwy Grant gan Lywodraeth Cymru i ddatblygu dulliau ysgol gyfan o gefnogi lles dysgwyr. Mae hyn yn golygu y bydd dau Seicolegydd Addysg Cynorthwyol yn cynorthwyo ysgolion i ymateb yn briodol i'r data y maen nhw'n ei gasglu, ac i fonitro disgyblion y gellir ystyried eu bod dan risg.

Mae gwaith datblygu pellach yn mynd rhagddo i wella'r offer PERMA ar sail adborth o ysgolion.

### **Cam Gweithredu 5 - Cryfhau sut mae data ar gyfer achosion o fwlio mewn ysgolion yn cael ei gasglu a'i ddadansoddi.**

Caiff data ar fwlio ei drafod fel rhan o gyfarfodydd Data Ymddygiad a gynhelir bob tymor gan yr adran Mynediad a Chynhwysiant Addysg. Ychydig iawn o ddigwyddiadau bwlio sy'n cael eu hadrodd, ac mae hynny'n ei gwneud hi'n anodd dadansoddi data mewn modd ystyrlon. Eir ar drywydd digwyddiadau unigol gydag ysgolion. Mae'r lefel adrodd isel yn dynodi'r angen am ddarparu hyfforddiant a chynghor pellach i ysgolion. Mae hyfforddiant wedi'i ddiweddarau i ysgolion ar fwlio wedi'i oedi oherwydd COVID-19 ond bydd yn cael ei ymgorffori yn y fforymau lles addysg ar gyfer ysgolion.

Yn y 12 mis nesaf bydd y defnydd o Microsoft Forms yn cael ei gyflwyno i wella hwylustod adrodd a dadansoddi.

Mae rhaglen hyfforddi i Lywodraethwyr sy'n canolbwyntio ar ganllawiau Gwrth-fwlio Llywodraeth Cymru 'Hawliau, Parch, Cydraddoldeb' wedi'i datblygu, ac mae'n barod i'w hymgorffori yn y Rhaglen Hyfforddiant i Lywodraethwyr.

## **Cam Gweithredu 6 - Datblygu ymhellach y rhaglen ryddid gyda Chymorth i Fenywod i ddeall yn well anghenion penodol y rheiny sydd wedi dioddef trais domestig ac sy'n perthyn i grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol.**

Mae atgyfeiriadau o'r cymunedau pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn parhau yn gyson isel, fodd bynnag, gellir darparu deunyddiau cwrs fel taflenni mewn nifer o ieithoedd i gefnogi'r rheiny nad ydyn nhw'n siarad Saesneg fel iaith gyntaf.

Er mwyn gallu darparu cyrsiau i ddioddefwyr cam-drin sy'n ddynion, mae'r tîm yn mynd i ymgymryd â hyfforddiant, a bydd rhaglen cam-drin domestig yn ymwneud â dynion yn dechrau yn y flwyddyn ariannol nesaf.

### **AMCAN 4 – LLEIHAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU**

Mae angen gweithredu ar nifer o feysydd yn rhan o'r amcan cydraddoldeb hwn. Isod, amlinellir y cynnydd tuag at y camau gweithredu hyn.

#### **Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau**

Ystyr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliad yw'r gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflog cyfartalog dynion a menywod. Caiff 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. Hefyd, mae'n ofynnol iddo gyhoeddi'r data hwn ar wahân ar gyfer gweithwyr ym maes addysg (gweithwyr sy'n addysgu).

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 angen dadansoddi'r gwahaniaeth hwn ymhellach.

Amlygodd yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal y bylchau canlynol o ran Cyflog Cyfartal:

2020	Bwlch ar y Cyd	Bwlch Amser Llawn	Bwlch Rhan-amser
Yr Holl Weithwyr	10.41%	-12.19%	4.09%
Staff nad ydyn nhw'n Addysgu	11.38%	-10.65%	3.53%
Staff Addysgu	5.06%	4.59%	5.68%

Y bwlch cyflog cymedrig 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 amser llawn perthnasol sy'n fenywod. Mae ffigur positif yn dangos bod bwlch sy'n ffafriol i weithwyr sy'n ddynion. Mae ffigur negyddol yn dangos bod bwlch sy'n ffafriol i weithwyr sy'n fenywod.

Gwelodd y dyfarniad cyflog ar 1 Ebrill 2019 i weithwyr ar delerau ac amodau NJC gynydd sylweddol yn y cyfraddau cyflog ar y graddau is. Gan fod tua 88% o weithwyr yn y graddau is hyn yn fenywod, cafodd hyn effaith ar y cyfrifiadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2019-2020 gan i'r cyflog cyfartalog i fenywod gynyddu 3.66% tra bod y cyflog cyfartalog i ddynion wedi cynyddu 2.18%. Cafodd hyn effaith ar leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 11.66% yn 2018-2019 i 10.41% yn 2019-2020.

### **Cam Gweithredu 1 - Cyflwyno'r broses adolygu perfformiad ar gyfer staff ar bob gradd.**

Mae proses adolygu perfformiad newydd y Cyngor i staff yn cael ei chyflwyno'n gynyddrannol er mwyn sicrhau ei gweithredu'n effeithiol a'i deall. Mae wedi'i chyflwyno ar gyfer deiliaid swyddi Prif Swyddogion ac ar gyfer staff ar Raddfeydd 11 i 15. Ymgorffori'r broses adolygu perfformiad newydd a chanolbwyntio ar gydymffurfio fu'r ffocws eleni, ac yn anffodus mae hynny wedi oedi cyflwyno'r broses ymhellach i'r holl staff. Fodd bynnag, mae meysydd gwasanaeth yn parhau i ddefnyddio'r prosesau adolygu perfformiad blaenorol gyda'u staff nad ydynt ar y graddau a nodwyd uchod, er nad oes unrhyw fonitro canolog ar gyfer hyn yn cael ei wneud.

Byddwn yn parhau i gyflwyno'r adolygiadau perfformiad diwygiedig ledled y Cyngor, gan roi sylw penodol i sicrhau bod staff sydd heb fynediad i TG yn y gwaith a heb gyfeiriad e-bost y Cyngor yn cael adolygiad o berfformiad.

### **Cam Gweithredu 2 - Gwella'r gwaith o fonitro'r broses adolygu perfformiad.**

Fel rhan o'r broses adolygu perfformiad newydd rydyn ni'n monitro cydymffurfio, y dadansoddiad o anghenion hyfforddi ac rydyn ni'n adolygu'r broses sy'n cynnwys cael adborth gan reolwyr a staff. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r broses fonitro wrth gyflwyno'r broses adolygu ymhellach.

### **Cam Gweithredu 3 - Deall yn well a oes rhwystrau yn bodoli o ran menywod yn symud ymlaen i swyddi uwch.**

Yn dilyn adborth gan ein staff benywaidd rydyn ni'n archwilio sut y gallwn annog mwy o fenywod i ymgeisio am rolau uwch. Rydym yn datblygu Rhaglen Menywod mewn Arweinyddiaeth a fydd yn amcanu i ddileu rhwystrau rhag symud ymlaen.



#### **Cam Gweithredu 4 - Deall mwy am yr hyn sy'n atal menywod rhag dychwelyd i'r gweithle ar ôl absenoldeb mamolaeth.**

Mae astudiaeth ymchwil ansoddol wedi dechrau deall y rhwystrau rhag cadw swydd yn dilyn absenoldeb mamolaeth. Mae'r astudiaeth yn archwilio rhwystrau cymdeithasol a sefydliadol sy'n cyfrannu at y mater, a allai effeithio'n niweidiol ar ragolygon gyrfa tymor hir i fenywod. Hefyd, nod yr ymchwil yw archwilio p'un a yw gosod targedau yn gymorth i gadw ac mae'n archwilio strategaethau cadw eraill. Mae'r ymchwil i'w chwblhau ym mis Mai 2020.

#### **Cam Gweithredu 5 - Cefnogi addewid 'Gweithio Blaengar' y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a gweithredu ei argymhellion.**

Bydd gwaith yn dechrau yn y maes hwn yn ystod 2020-2021 ar ôl derbyn argymhellion o'r adroddiad a amlinellwyd yn yr adran flaenorol.

### **AMCAN 5 – CREU GWEITHLU CYNHWYSOL**

Mae angen gweithredu ar nifer o feysydd yn rhan o'r amcan cydraddoldeb hwn. Isod, amlinellir y cynnydd tuag at y camau gweithredu hyn:

#### **Cam Gweithredu 1 - Datblygu rhaglen hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o aflonyddu rhywiol.**

Bydd gwaith yn y maes hwn yn dechrau yn ystod blwyddyn ariannol 2020-2021 mewn ymateb i ganllawiau newydd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar Aflonyddu Rhywiol yn y Gweithle, a gyhoeddwyd ar ddiwedd mis Ionawr 2020.

Yn 2019-2020, gwnaed 2 gŵyn o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. I ddechrau deliwyd â'r cwynion hyn o dan Bolisi'r Cyngor ar Urddas yn y Gwaith, ond fe'u huwchraddiwyd yn gyflym i'r Polisi Disgyblu oherwydd yr honiadau dan sylw. Cafodd Swyddogion Adnoddau Dynol a oedd yn delio â'r achosion wybod am arfer gorau a oedd yn dod i'r amlwg mewn perthynas ag achosion aflonyddu rhywiol, ac fel y cyfryw cynigiont gymorth ychwanegol i'r achwynydd. Yn dilyn camau disgyblu, cynhaliwyd hyfforddiant un i un gyda'r cyflawnwyr ym mhob achos, a chafodd un ei adleoli'n barhaol i weithle arall.

#### **Cam Gweithredu 2 - Cynnal adolygiad o'n holl waith sy'n ymwneud ag iechyd meddwl a datblygu cynlluniau blynyddol sy'n darparu addysg, hyfforddiant ac ymyriadau.**

Yn dilyn digwyddiad llwyddiannus yn ymwneud â lles staff yn Ionawr 2019, rydym wedi parhau i amlygu pwysigrwydd lles ac iechyd meddwl staff.

Ym mhob un o'n sesiynau sefydlu staff, mae Hyrwyddwr Iechyd Meddwl neu gynrychiolydd o Time to Talk Wales wedi bod yn bresennol, yn rhoi'r neges i staff newydd fod y Cyngor yn gwerthfawrogi eu lles a bod hyn yn ymagwedd sy'n bodoli ledled y sefydliad.

Trwy gydol y flwyddyn, rydym wedi ysgrifennu erthyglau mewnol i hyrwyddo a chynyddu ymwybyddiaeth o ddiwrnodau a digwyddiadau lles yn ymwneud ag iechyd meddwl. Rydym wedi cyhoeddi bywgraffiadau a phrofiadau byw staff, gan gynnwys profiadau aelodau o'r rhwydwaith staff o fyw gydag iechyd meddwl.

Dros y flwyddyn rydym wedi cyflwyno sesiynau wyneb yn wyneb ar amryw safleoedd y Cyngor fel rhan o'n haddewid Amser i Newid Cymru. Yn y sesiynau hyn a ddenodd tua 80 aelod o staff, darparom adnoddau mewnol ac allanol i gynorthwyo staff, a hyrwyddo ac annog staff i siarad am iechyd meddwl a'u lles, a gofyn am gymorth os oes angen.

Rydym wedi parhau i weithio gydag undebau llafur i gynyddu ymwybyddiaeth o faterion iechyd meddwl a'u helpu i adnabod symptomau ymhlith staff y Cyngor. O ganlyniad i'r gwaith hwn, fe wnaethom sicrhau £16,000 arall o [Gronfa Ddysgu Undebau Cymru](#) a derbyniwyd arian cyfatebol gan y Cyngor. Gan ddefnyddio'r gronfa hon, derbyniodd 249 o reolwyr a goruchwylwyr Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl rhwng Tachwedd 2019 a Chwefror 2020. Effeithiwyd ar gynlluniau i hyfforddi mwy o'n staff gan COVID-19, a bydd yn cael ei drefnu cyn gynted ag y bydd yn ddiogel i wneud hynny.

### **Cam Gweithredu 3 - Dod o hyd i gyfres o hyfforddiant i reolwyr ar bynciau cydraddoldeb ac amrywiaeth, a datblygu'r hyfforddiant hwnnw.**

Bydd gwaith yn dechrau yn y maes hwn ym mlwyddyn ariannol 2020-2021.

### **Cam Gweithredu 4 - Bod yn sefydliad sy'n dod yn fwy hyderus o ran anabledd.**

Mae'r Cyngor yn gyflogwr sy'n [Hyderus o ran Anabledd](#). Fel y cyfryw, mae gennym arfer da o ran ein prosesau recriwtio a dewis, rydym yn cynorthwyo gweithwyr ag anableddau trwy ddarparu addasiadau rhesymol, ac rydyn ni'n herio stereoteipiau negyddol sy'n gysylltiedig ag anabledd. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y gallwn wella mewn rhai meysydd. Ym mis Ionawr 2020, fe wnaethom groesawu interniaeth Prifysgol De Cymru i ymgymryd â phrosiect i edrych ar sut y gallwn fod yn fwy Hyderus o ran Anabledd. Bydd yr interniaeth hon yn dod i ben ym mis Ebrill 2020. Bydd cynllun gweithredu'n cael ei ddatblygu i adrodd ar y canfyddiadau.

Rydym yn aelodau o'r [Fforwm Anabledd Busnes](#) (BDF). Yn sgil yr aelodaeth hon, gallwn gael mynediad at ystod o ganllawiau ac arfer gorau'n ymwneud ag anabledd, ac rydym wedi trefnu bod y rhain ar gael i'n rheolwyr. Rydym wedi hyrwyddo Gwasanaeth Cyngor y Fforwm Anabledd Busnes er mwyn galluogi i'n Tîm Adnoddau

Dynol a rheolwyr i gael cyngor amserol ar ystod o faterion yn ymwneud ag anabledd, er enghraifft, materion hygrychedd ac addasiadau rhesymol.

Fel y soniwyd yn flaenorol yn yr adroddiad hwn, rydym wedi prynu a chyflwyno meddalwedd o'r enw Read&Write eleni. Mae Read&Write yn gwella hyder darllen ac ysgrifennu. Mae'n gwneud dogfennau, ffeiliau a thudalennau'r we yn fwy hygrych. Er bod y feddalwedd hon yn fuddiol i bawb, mae'n arbennig o fuddiol i'r rheiny â chyflyrau niwroamrywiol. Mae ein hadran TG yn datblygu canllawiau i ddefnyddwyr i gefnogi cyflwyno'r feddalwedd fesul cam.

### **Cam Gweithredu 5 - Ymgymryd â monitro cydraddoldeb yn y gweithle.**

Fel yr amlinellwyd yn flaenorol yn yr adroddiad hwn, mae pecyn cymorth monitro cydraddoldeb wedi'i ddatblygu sy'n amlygu'r cwestiynau monitro cydraddoldeb arfer gorau a dylai staff eu cwblhau. Yn fewnol, mae data monitro cydraddoldeb yn hanfodol i archwilio cynnydd y Cyngor mewn perthynas â'i ddyletswyddau cyfreithiol ac amcanion cydraddoldeb. Mae'n ein helpu ni i adnabod bylchau a thueddiadau, ac o ganlyniad gallwn ddatblygu cynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â'r bylchau hynny.

Mae'r Cyngor yn gweithredu system Adnoddau Newydd a Chyflogres newydd yn Ebrill 2020. Mae hwn yn brosiect arwyddocaol sy'n cwmpasu holl ddata'r gweithlu. Bydd y meysydd monitro cydraddoldeb arfer gorau a amlinellwyd yn y pecyn cymorth yn cael eu hychwanegu at y system hon. Mae hyn yn rhoi cyfle i ni gasglu data ar nodweddion fel hunaniaethau anneuaidd. Mae hwn yn rhywbeth na fuom mewn sefyllfa i'w wneud yn flaenorol oherwydd cyfyngiadau yn y system bresennol. Ar ôl gweithredu'r system newydd, bydd ymdrech yn cael ei gwneud i gael gwybodaeth ddiweddar am y staff.

### **Cam Gweithredu 6 - Efelychu arfer da presennol i adlewyrchu'r holl nodweddion gwarchoddedig.**

Yn 2019-2020, nododd y Cyngor nifer o ddiwrnodau ymwybyddiaeth naill ai drwy gynyddu ymwybyddiaeth drwy erthyglau a blogiau ar ei fewnrwyd a gyda rhwydweithiau staff, neu drwy gynnal digwyddiadau cynyddu ymwybyddiaeth. Ysgrifennwyd erthyglau am y canlynol, ac maent yn ymddangos yn nhrefn eu dyddiad:

- Wythnos Ymwybyddiaeth o Awstistiaeth
- Diwrnod Dathlu Lesbiaid
- Wythnos Ymwybyddiaeth o Fyddardod
- Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl
- Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia, Deuffobia a Thrawsffobia
- Pride Cymru

- Diwrnod Ymwybyddiaeth Dyslecsia
- Diwrnod Rhyngwladol Pobl Hŷn
- Diwrnod Dathlu Deurywioldeb
- Rhondda Pride
- Diwrnod Menopos y Byd
- Mis Hanes Pobl Dduon
- Ymwybyddiaeth Colli Baban
- Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd
- Mis Iechyd Meddwl Dynion
- Diwrnod Hawliau Gofalwyr
- Diwrnod Coffa Pobl Drawsryweddol
- Wythnos Ymwybyddiaeth o Bobl Drawsryweddol
- Diwrnod Hawliau Dynol
- Diwrnod Hawliau'r Gymraeg
- Diwrnod Rhyngwladol ar gyfer Pobl ag Anableddau
- Diwrnod Amser i Siarad [Time to Talk]
- Wythnos Cytgord Rhyng-ffydd
- Diwrnod Coffáu'r Holocost
- Mis Hanes LGBTQ+
- Diwrnod Rhyngwladol y Menywod.

Yn ychwanegol at yr uchod, cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau ar draws y Cyngor i gynyddu ymwybyddiaeth a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant.

### **Mis Hanes Pobl Dduon**

Bu'r Cyngor yn dathlu Mis Hanes Pobl Dduon trwy rannu erthyglau am ddelfrydau ymddwyn eiconig sy'n bobl dduon, gan gynnwys:

- Betty Campbell
- Clive A. Sullivan
- Marsha P. Johnson.

Hefyd, fe wnaethon ni gyfeirio darllenwyr at wefannau sy'n hyrwyddo Hanes Pobl Dduon yng Nghymru, gan gynnwys Terfysgoedd Hil De Cymru 1919.

Cynhaliwyd digwyddiad cyhoeddus hefyd, sydd eisoes wedi'i amlinellu'n gynharach yn yr adroddiad hwn.

### **Diwrnod Coffáu'r Holocost (HMD)**

Bob blwyddyn mae'r Cyngor yn nodi Diwrnod Coffáu'r Holocost. Ym mis Ionawr 2020, fe wnaeth y Cyngor goffáu'r diwrnod drwy ostwng y faner a chynnal munud o dawelwch yn y Pencadlys yng Nghlydach. Fe wnaeth y Gwasanaeth Llyfrgell gefnogi

Diwrnod Coffáu'r Holocaust trwy drefnu arddangosfeydd llyfrau am yr Holocaust, a oedd yn cynnwys llyfrau fel Dyddiadur Ann Frank. Cynhaliwyd gweithdai gyda 3 ysgol gynradd ledled y fwrdeistref, yn Ysgol Gynradd Cwmaman, Ysgol Gynradd Maesybryn ac Ysgol Gynradd Maerdy, lle bu dosbarthiadau o ddisgyblion blwyddyn 5 a 6 yn dysgu am ddiben Diwrnod Coffáu'r Holocaust a sut y gallant goffáu'r diwrnod hwn yn y dyfodol. Addysgwyd yr holl ddisgyblion am y Natsïaid, yr Holocaust a gwahaniaethu. Yna cymerodd y disgyblion ran mewn gweithgaredd trwy ddarllen stori goroeswr, ac ysgrifennu neges at y ddynes wnaeth oroesi'r Holocaust, [Renee Bornstein](#).

### **Diwrnod Rhyngwladol y Menywod**

I ddathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2019, cynhalion ni de prynhawn ar gyfer staff y Cyngor. Thema'r digwyddiad oedd [Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru \(WEN\)](#) '100 o Fenywod Cymreig', ac anogwyd y rhai a fynychodd i ddysgu am hanes menywod Cymreig. Fe wnaethon ni ganolbwyntio ar 20 o fenywod o'r rhestr a rhoi gwybodaeth am bob un ohonyn nhw i'r rhai a oedd yn bresennol. Daeth y gwasanaeth llyfrgell â llyfrau am hanes menywod Cymreig i'r digwyddiad. Denodd lawer o aelodau staff a fu'n trafod cydraddoldeb rhywiol a chyflawniadau menywod. Cafodd staff eu hannog i addo'u cefnogaeth i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol yn y gweithle.



Staff y Cyngor yn Nigwyddiad Diwrnod Rhyngwladol y Menywod.

### **Ymwybyddiaeth o'r Menopos**

Gan weithio gyda'n hundebau llafur cydnabyddedig, rydym wedi cynnal nifer o ddiwyddiadau ymwybyddiaeth o'r menopos. Mae'r sesiynau wedi amlygu'r tabŵ yn ymwneud â'r menopos ac nid yn unig wedi cynyddu ymwybyddiaeth, ond wedi cynnig cymorth i unigolion hefyd trwy drafodaethau rhwng cyfoedion a chefnogaeth gan nyrs lechyd Galwedigaethol. O ganlyniad i adborth blaenorol, fe wnaethon ni dreialu pecyn argyfwng menopos a oedd yn cynnwys gwybodaeth am grwpiau cymorth y menopos, llyfr nodiadau, ffan a chlytiau adfywio. Roedd yr adborth gan y rhai a gafodd y pecynnau hyn yn gadarnhaol tu hwnt. Dywedodd un aelod o staff:

*“Diolch yn fawr iawn am gynnal y digwyddiad hwn. Rwy'n falch fod RhCT yn ceisio rhoi blaenoriaeth i les staff mewn perthynas â materion iechyd mor bwysig. Mae'r pecynnau menopos yn adnodd gwych i'r holl staff i addysgu'u hunain ar fater sy'n effeithio ar gymaint o fewn y gweithlu. Diolch eto”.*



Y Cyngorydd Maureen Webber, y Dirprwy Arweinydd gyda Swyddogion Undebau Llafur a staff y Cyngor mewn digwyddiad y menopos yng Nghanolfan Arloesi'r Cymoedd.

Yn dilyn lansio Canllaw'r Menopos, sylweddolodd ein gwasanaeth llyfrgell y gallai fod nifer fawr o staff ganddyn nhw a allai fod yn mynd drwy'r menopos. O ganlyniad, fe wnaethant sefydlu'u rhwydwaith menopos eu hunain ar gyfer staff llyfrgell. Mae'r rhwydwaith hwn yn darparu cymorth a gwybodaeth yn ogystal â llwybr i'r gweithgor menopos corfforaethol. Roedd caffi menopos gyda siaradwyr gwadd wedi'i drefnu i'w gynnal yn Llyfrgell Rhydyfelin ym mis Ebrill 2020. Roedd hwn yn mynd i fod yn agored i'r cyhoedd hefyd. Yn anffodus cafodd ei ganslo oherwydd cyfyngiadau COVID-19.



Staff y llyfrgell yn eu cyfarfod cyntaf o'r rhwydwaith menopos.

### **Rhwydweithiau Staff**

#### **Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall**

Rydym wedi parhau â'n hymrwymiad i greu man gweithio cynhwysol i staff

LGBTQ+ drwy gyflwyno ein gwaith yn flynyddol i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall. Rydym yn hynod falch o fod wedi'n rhoi yn yr 88<sup>fed</sup> safle yn y 100 uchaf o gyflogwyr cynhwysol LGBTQ+ yn y DU. Rhondda Cynon Taf yw'r unig awdurdod yng Nghymru i sicrhau lle yn 100 Uchaf Stonewall yn 2019-2020, gan ei wneud yn un o'r gweithleoedd mwyaf cynhwysol ar gyfer staff LGBTQ+ yn y DU. Fe wnaethon ni sicrhau ein safle uchel yn 100 Uchaf Stonewall diolch i dystiolaetha gyflwynwyd i ddangos ein hymagwedd at gydraddoldeb a chynhwysiant, sy'n cynnwys ymwybyddiaeth staff, hyfforddiant, cymorth cymheiriaid a mentora, ymrwymiad gan uwch reolwyr a mwy. Cafodd staff eu gwahodd i roi adborth i Stonewall hefyd, yn gwbl gyfrinachol, ar sut beth ydyw i weithio i'r Cyngor a pham mor dda y maen nhw'n teimlo y mae gwasanaethau a chymorth LGBTQ+ yn cael eu darparu. Roedd yr adborth cyffredinol yn eithriadol o gadarnhaol, gyda staff yn



gwybod fod ymrwymiad cryf gennym i gydraddoldeb fel sefydliad, ac yn cydnabod y gwaith rydym wedi'i gyflawni i weithredu hyn. Fe wnaeth llawer o'r staff LGBTQ+, a atebodd yr arolwg, rannu eu bod yn teimlo'n hyderus i fod pwy ydyn nhw yn y gwaith, a'u bod yn teimlo bod cefnogaeth dda iddyn nhw heb ofni unrhyw wahaniaethu ar sail eu cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth o ran rhywedd.

### **Chwifio'r Faner**

Ar gyfer dyddiadau a digwyddiadau pwysig yn y calendr LGBTQ+ rydym yn dal i chwifio baner yr Enfys a baner traws yn ein prif swyddfeydd. Mae hyn yn anfon neges gadarnhaol o gynhwysiant i'n staff a'r gymuned ehangach.



Aelodau'r Cabinet, aelodau'r Uwch Dîm Arwain, Swyddogion Undebau Llafur a staff y Cyngor yn codi baner yr Enfys.



Aelodau Rhwydwaith Staff y Cyngor yn codi baner yr Enfys.

### **Mis Hanes Pobl LGBT**

Fe wnaethon ni gydweithio â Choleg y Cymoedd a Chyngor Caerffili i gyflwyno digwyddiad y gwahoddwyd yr holl staff iddo. Cyflwynwyd darlith ar hanes a materion cyfredol LGBTQ+ yn Fyd-eang, roedd gennym stondinau gwybodaeth gan bartneriaid allanol a mewnol fel Pride Cymru, Cydlyniant Cymunedol a'n Rhwydweithiau Staff, ac fe wnaethon ni ymgysylltu â myfyrwyr coleg ynglŷn â'r rhagolwg o weithio yn y Cyngor.

**'Equali-tea for staff and learners'**  
To mark LGBT History month, LGBT Allies from Coleg y Cymoedd, RCT Council and Caerphilly Council will be hosting an:  
**Equali-tea**  
27th February  
Nantgarw campus  
9.30am - 12.30pm.

There will be information stalls and guest speakers.  
Wear a splash of colour and join us for refreshments in support of our LGBT community

The poster features a central text area on a green background, flanked by two identical logos. Each logo consists of a red teapot silhouette with the words 'EQUALI-TEA' in white and black text inside it, set against a background of horizontal rainbow stripes (orange, yellow, green, blue). The event details are centered below the text.



Cynhalion ni ymgyrch fewnol o'r enw 'Yn eu hesgidiau / In their shoes'. Syniad gan ein Rhwydwaith Cynghreiriaid oedd hwn i annog pobl i gael trafodaeth a chynyddu ymwybyddiaeth o'r ffaith nad yw rhai o'n haelodau staff LGBTQ+ yn teimlo'n esmwyth wrth fod yn nhw'u hunain go iawn yn y gwaith efallai.



## **Polisi Sefydliadol**

Drwy ein gwaith gyda Stonewall, rydym wedi cydnabod yr angen i ddiwygio a diweddarau rhai o'n polisïau er mwyn sicrhau bod yr iaith yn gynhwysol ac yn gynrychioliadol o bawb mewn cymdeithas. Bellach, mae ein polisïau yn hygyrch ac yn gynhwysol o bawb; mae rhai o'r polisïau rydyn ni wedi'u diweddarau yn cynnwys y Polisi Trawsnewid yn y Gwaith, Polisi Absenoldeb Rhiant a Rennir a'r Polisi Absenoldeb Mamolaeth.

## **Cynnydd Cyffredinol**

Mae'r Cyngor wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran llawer o'i amcanion cydraddoldeb. Nodir nad yw rhai wedi'u dechrau eto ac y bydd cynnydd o ran y rhain yn cael ei fonitro mewn adroddiadau blynyddol yn y dyfodol. Er bod yr adroddiad hwn yn adlewyrchu'r cyfnod cyn y pandemig COVID-19, mae'n bwysig cofio y bydd ymateb y Cyngor i'r pandemig yn effeithio'n sylweddol ar weithgareddau bob dydd a chynnydd o ran yr holl amcanion cydraddoldeb yn y flwyddyn ariannol nesaf 2020-2021.

Mae ein gwaith i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ein helpu i ddangos sut rydyn ni'n cyfrannu at [Cymru sy'n fwy cyfartal](#) - 'cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau'. Ond mae hefyd yn ceisio cefnogi'r holl nodau llesiant, gan gynnwys Cymru o Gymunedau Cydlynus a Chymru Lewyrchus.

## **7. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**

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

- Wrth ddatblygu polisiâu neu arferion newydd (gan gynnwys cynlluniau corfforaethol, cynlluniau busnes blynyddol a'r gyllideb flynyddol);
- Wrth gynnig gwneud newidiadau i bolisiâu neu arferion cyfredol, ac wrth gynnal adolygiadau o wariant a gwerthusiadau o raglenni;
- Lle ceir cynigion i atal neu roi'r gorau i bolisi neu arfer presennol;
- Lle mae'r broses Cynllunio Busnes wedi nodi perthnasedd neu oblygiadau i gydraddoldeb.

Mae'r broses yn cael ei hadolygu'n rheolaidd ac mae'n ystyried y nodweddion gwarchoddedig sydd wedi'u cynnwys yn Neddff Cydraddoldeb 2010.

Cyflwynodd y Cyngor broses sgrinio ym mis Ionawr 2012. Ei nod yw sicrhau bod y broses mor effeithiol â phosibl ac i sicrhau bod modd defnyddio unrhyw wybodaeth sy'n cael ei chasglu yn ystod y cam sgrinio os oes angen cynnal Asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Er hynny, mae'r Cyngor yn cynnal Asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn awtomatig ar ei broses cynigion i Newid.

Mae'r tabl isod yn cynnwys cipolwg o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gafoddeu cynnal yn 2019-2020.

### Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

<b>Polisi/Gweithdrefn</b>	<b>Dyddiad</b>
Dyfodol Canolfannau Dydd Cymunedol – adroddiad ymgynghori	Mai 2019
Cynigion ar gyfer cynllun datblygu strategol ar gyfer prifddinas-ranbarth Caerdydd	Mai 2019
Cynigion i gynnal adolygiad ffurfiol o Gynllun Datblygu Lleol y Cyngor	Mai 2019
Creu canolfannau trefi bywiog yn Rhondda Cynon Taf - tyfu busnesau gyda phhecyn cymorth targedig yn ei chanolfannau trefi	Mehefin 2019
Cynllun blynyddol bwrdd diogelu Cwm Taf Morgannwg 2019-20	Mehefin 2019
Trawsnewid y system blynyddoedd cynnar yn Rhondda Cynon Taf	Mehefin 2019
Deuoli'r A4119	Gorff 2019
Ysgolion yr 21 <sup>ain</sup> Ganrif	Gorff 2019
Rhwymedigaethau Cwmnïau Ynni (ECO) 3 – Meini Prawf Cymhwysedd Hyblyg yr Awdurdod Lleol 'ECO Flex'	Mehefin 2019
Moderneiddio Gwasanaethau Preswyl a Gwasanaethau Gofal Dydd	Medi 2019
Canllawiau polisi newydd ar berthnasedd euogfarnau wrth benderfynu ar addasrwydd ymgeiswyr a thrwyddedeion yn y busnes llogi cerbydau hacni a cherbydau preifat.	Medi 2019
Amlosgiadau uniongyrchol	Tach 2019

Effaith rheoliadau hygyrchedd cerbydau gwasanaeth cyhoeddus 2000 ar godi tâl am seddi gwag ar drafnidiaeth ysgol/ coleg y brif ffrwd	Tach 2019
Adolygiad o'r Ddarpariaeth Dosbarthiadau Cymorth Dysgu i Ddisgyblion ag Anawsterau Cymdeithasol, Emosiynol ac Ymddygiadol ac Anghenion Dysgu Ychwanegol Sylweddol	Rhag 2019
Cyllideb referniw 2020-2021 y Cyngor	Ionawr 2020
Polisi ffioedd a thaliadau'r Cyngor 2020-2021	Chwef 2020

Mae manylion llawn y penderfyniadau wedi'u cynnwys yn adroddiadau'r Cabinet sydd ar gael drwy'r ddolen ganlynol:

<http://www.rctcbc.gov.uk/EN/Council/CouncillorsCommitteesandMeetings/Committees/Committees.aspx>

## 8. Data Monitro Cyflogaeth

Mae'n rhaid i'r Cyngor gasglu a chyhoeddi'r data canlynol yn flynyddol:

- 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;
  - gradd (lle bo system raddio ar waith);
  - cyflog;
  - math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a chontractau cyfnod penodol);
  - patrymau gwaith (gan gynnwys amser llawn, rhan-amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill).
- nifer y bobl sydd wedi ceisio am swyddi gyda'r awdurdod dros y flwyddyn ddiwethaf;
- nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais i newid eu swydd o fewn yr awdurdod; nodi sawl un oedd yn llwyddiannus yn eu cais a sawl un wnaeth ddim llwyddo;
- nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a sawl un sydd wedi llwyddo;
- nifer y gweithwyr wnaeth gwblhau hyfforddiant;
- nifer y gweithwyr a fu'n gysylltiedig â'r weithdrefn gŵynion, naill ai fel achwynydd neu fel unigolyn y gwnaed cwyn yn ei erbyn;
- nifer y gweithwyr fu'n destun gweithdrefnau disgyblu;
- nifer y gweithwyr sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod.

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

Mae'r wybodaeth hon wedi'i hatodi yn 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'n cynnwys cyfres o gwestiynau craidd a ofynnir yn aml yn ystod y cam dethol, cronfa ddata o atebion cyflenwyr sydd wedi'u storio at ddibenion eu hailddefnyddio, ac offeryn i brynwyr greu holiadur dethol gan ddefnyddio dewin seiliedig ar risg ar gyfer pob prosiect caffael. Y syniad yw y bydd y tri pheth hyn, drwy weithio gyda'i gilydd, yn cyflawni nifer o fuddion:

- Gwell effeithlonrwydd i gyflenwyr a phrynwyr drwy ganiatáu i gwestiynau ac atebion safonol gael eu storio i'w defnyddio yn y dyfodol, trwy gadw'r nifer leiaf o gwestiynau, a hefyd drwy annog prynwyr i ofyn am wybodaeth yn unig gan gyflenwyr os gallan nhw esbonio'n eglur sut fydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio'n union;
- Safoni'r cam dethol yn well, a chaniatáu hefyd ar gyfer addasu cwestiynau i fodloni gofynion penodol y caffaeliad;
- Mwy o dryloywder o ran y cam dethol a sut fydd ymatebion yn cael eu gwerthuso – fel y gall cyflenwyr benderfynu'n hawdd a ydyn nhw'n dymuno gwneud cynnig am gyfle penodol neu beidio, sut i wneud y gorau o'u cynnig a sut i'w gyflwyno mewn ffordd effeithiol;
- Cyfleoedd gwell i fusnesau bach a chanolig a busnesau lleol allu cystadlu'n decach o ganlyniad i set o gwestiynau sydd wedi'i hystyried yn ofalus sy'n cael gwared ar rai o'r rhwystrau iddyn nhw rhag cael mynediad.

Mae'n cynnwys adran ar gyfleoedd cyfartal ac mae'n gyson â'r canllawiau caffael a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn <https://www.equalityhumanrights.com/cy/comisiwn-yng-nghymru>

## 10. Gwybodaeth Hygyrch

Mae'r Cyngor yn darparu gwybodaeth mewn amrywiaeth eang o fformatau yn ôl yr angen. Mae meysydd gwasanaeth yn cofnodi ceisiadau am fformatau gwahanol gan ddefnyddwyr gwasanaeth er mwyn sicrhau bod y rhain yn cael eu darparu.

Mae Canllawiau ar Hygyrchedd ar gael i weithwyr ar fewnwyd y Cyngor. Mae'r rhain yn darparu gwybodaeth am y mathau o wybodaeth hygyrch sydd ar gael, beth yw'r wybodaeth a beth mae'n ei wneud, ac yn cynnwys rhestr o gyflenwyr fel bod modd i weithwyr ddod o hyd i'r fformatau y gofynnwyd amdanynt.

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

## **11. Gwaith yn y Dyfodol**

Byddwn ni'n gweithio tuag at wreiddio'r camau gweithredu fel y'u hamlinellwyd yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022](#) ymhellach, a'u cyflawni. Flwyddyn nesaf, bydd yn bwysig i ni ymateb i faterion sy'n godi o ganlyniad i'r pandemig COVID-19 a'r mudiad Mae Bywydau Du o Bwys.

## **12. Manylion Cyswllt**

Mae Rhondda Cynon Taf yn croesawu sylwadau ar bob agwedd ar yr adroddid hwn, boed yn sylwadau ar ei gynnwys a'r hyn nad yw'n eglur efallai ynglŷn â'r gwaith a'r cynnydd wrth gyflawni cydraddoldeb a chael gwared ar wahaniaethu.

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu os ydych eisiau gwybod mwy am y gwaith y mae'r Cyngor yn ei wneud, cysylltwch â:

Melanie Warburton  
Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant  
Cyngor Rhondda Cynon Taf  
Tŷ Elái  
Ystad Ddiwydiannol Dwyrain 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 storio yn erbyn cofnodion pob gweithiwr sydd ar gyflogres y Cyngor a'r system wybodaeth adnoddau dynol (Vision). Gofynnir am y 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 hon. Mae arolwg monitro cydraddoldeb yn cael ei gynnal bob dwy flynedd mewn ymgais i gynyddu'r wybodaeth sy'n cael ei chadw.

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 hwn yn cynnwys cwestiynau a oedd yn ymdrin â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig heblaw am feichiogrwydd. Ni chafodd y cwestiwn hwn ei ofyn gan y teimlwyd y byddai gwybodaeth ynghylch beichiogrwydd a mamolaeth eisoes ar gofnodion y gweithwyr, a gallai'r cyfnod ar gyfer dychwelyd i'r gwaith olygu na fyddai'r wybodaeth a ddarparwyd yn gyfredol.

Bu'r Tîm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gweithio gyda meysydd gwasanaeth eraill i ddod o hyd i wybodaeth ddefnyddiol arall, ac arweiniodd at greu holiadur a oedd yn cynnwys adrannau ynglŷn â defnyddio Iaith Arwyddion Prydain, gallu o ran y Gymraeg a ph'un a oedd dyletswyddau gofalu gan weithwyr. Cafodd y wybodaeth hon ei darparu ar ffurf ystadegau i'r meysydd gwasanaeth er mwyn llywio'u gwaith a'u strategaethau.

Mae dadansoddiad ystadegol o'r wybodaeth wedi'i chynnwys yn y tablau canlynol ac mae'n ymdrin â holl weithwyr y Cyngor, gan gynnwys athrawon a staff ysgolion.

### **Pobl a Gyflogir yn ôl Nodwedd Warchoddedig**

Mae'r wybodaeth ganlynol wedi'i darparu drwy ddefnyddio rhifau yswiriant gwladol pob gweithiwr; mae hyn yn sicrhau y bydd manylion yn cael eu cynnwys unwaith yn unig lle mae gan weithiwr fwy nag un swydd, er mwyn osgoi dyblygu gwybodaeth. Mae'n cynnwys manylion athrawon a staff ysgol. Bydd rhai cymariaethau yn cael eu gwneud â demograffeg leol bwrdeistref Rhondda Cynon Tafam gan fod dros 80% o weithwyr yn byw yn ardal y Cyngor.

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl rhywedd:



<b>Rhywedd</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>% o'r Gweithlu</b>
Gwryw	2698	25.1%
Benyw	8036	74.9%
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</b>	<b>100%</b>

Mae'r tabl yn dangos yn glir bod y rhan fwyaf o weithlu'r Cyngor yn fenywod, ac mae hyn wedi bod yn gyson ers sawl blwyddyn. Mae hyn yn gymharol ag awdurdodau lleol eraill yng Nghymru hefyd.

### **Oedran**

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl grŵp oedran:

<b>Grŵp Oedran</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>% o'r Gweithlu</b>
16-24	632	5.9%
25-34	1913	17.8%
35-44	2525	23.5%
45-54	3155	29.4%
55-64	2153	20.1%
65+	356	3.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</b>	<b>100.0%</b>

Mae'r tabl hwn yn dangos, fel ffigurau'r llynedd, bod dros hanner gweithwyr y Cyngor yn yr ystod oedran 35-54.

### **Anabledd**

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl anabledd a dim anabledd:

<b>Gwybodaeth</b>	<b>Cyfanswm</b>	<b>% o'r Gweithlu</b>
Anabl	189	1.8%
Dim Anabledd	8627	80.4%
Mae'n well gen i beidio â dweud	22	0.2%
Dim gwybodaeth	1896	17.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</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 hyn yn annhebygol o roi'r darlun cywir o anabledd yn y gweithle. Er bod yr holiadur proffil cydraddoldeb staff yn rhoi'r diffiniad o anabledd, mae'n bosibl na fydd rhai gweithwyr sydd ag anabledd 'diffiniedig' yn amlygu bod ganddyn nhw anabledd.

### **Hunaniaeth Genedlaethol ac Ethnigrwydd**

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl eu hethnigrwydd:

<b>Ethnigrwydd</b>	<b>Nifer</b>
Asiaidd	8
Asiaidd Prydeinig	2
Asiaidd Tsieineaidd	4
Asiaidd Cernywaidd	1
Asiaidd Indiaid	3
Asiaidd Arall	2
Du	5
Du Affricanaidd	4
Du Prydeinig	3
Du Arall	1
Tsieineaidd	4
Cymysg Arall	12
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	3
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	1
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	4
Arall	25
Mae'n well gen i beidio â dweud	12
Gwyn	5070
Gwyn Prydeinig	1773
Gwyn Cernywaidd	1
Gwyn Seisnig	32
Gwyn Gwyddelig	11
Gwyn Arall	14
Gwyn Albanaidd	7
Gwyn Cymreig	1658
Anhysbys	2074
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</b>

Demograffeg Rhondda Cynon Taf yw 2%\* o bobl yn nodi eu bod o ethnigrwydd heblaw am Gwyn Prydeinig, Cymreig, Seisnig neu Albanaidd.

\*statswales.gov.wales ar 30 Mehefin 2019

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl hunaniaeth genedlaethol:

<b>Hunaniaeth Genedlaethol</b>	<b>Nifer y Gweithwyr</b>
Affricanaidd	4
Unrhyw Gefndir Asiaidd Arall	2

Unrhyw Gefndir Cymysg Arall	2
Unrhyw Gefndir Gwyn Arall	10
Bangladeshaidd	1
Prydeinig	1422
Caribïaidd	1
Tsieineaidd	4
Seisnig	198
Ewropeaidd	15
Indiaidd	4
Gwyddelig	18
Arall	7
Albanaidd	25
Cymreig	4440
Gwyn ac Asiaidd	4
Gwyn a Du Caribïaidd	1
Anhysbys	4576
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</b>

Mae gennym wybodaeth am 57% o'r gweithwyr, gyda'r mwyafrif o weithwyr yn nodi eu bod yn Gymreig, yna Prydeinig.

### Crefydd neu Gred

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl crefydd neu gred:

<b>Crefydd</b>	<b>Cyfanswm</b>
Cristion	2623
Mwslim	10
Hindŵ	5
Bwdhydd	11
Sikh	1
Arall	104
<b>% o'r gweithlu sy'n nodi bod ganddyn nhw grefydd</b>	<b>25.7%</b>
Dim	2705
Mae'n well gen i beidio â dweud	285
Dim gwybodaeth	4990
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</b>

Mae gennym wybodaeth am 54% o'r gweithwyr, a Christnogaeth yw'r brif ffydd. Mae 50% o'r boblogaeth leol yn nodi eu bod nhw'n Gristnogion, ac mae 40% yn ystyried eu hunain heb unrhyw grefydd.

## Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r tabl isod yn dangos dadansoddiad o weithwyr yn ôl cyfeiriadedd rhywiol:

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol	3715
Dyn Hoyw	34
Dynes hoyw/Lesbiaidd	37
Deurywiol	17
<b>% o'r gweithlu sydd wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol</b>	<b>35.4%</b>
Mae'n well gen i beidio â dweud	206
Dim gwybodaeth	6725
<b>Cyfanswm</b>	<b>10734</b>

Mae gennym wybodaeth am 37% o'r gweithwyr. Mae hyn yr un peth â hynny a adroddwyd y llynedd. Yn rhan o Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, bydd gwaith yn parhau i gael ei gyflawni i annog mwy o weithwyr i gwblhau'r categori hwn ar ffurflenni monitro cydraddoldeb.

## Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ar 31 Mawrth 2020, roedd 172 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth, ac nid oedd yr un ohonyn nhw'n destun achos disgyblu neu gŵyn. Yn ystod 2019-2020, roedd 314 o weithwyr wedi bod yn absennol ar gyfnod mamolaeth yn ystod y cyfnod hwn.

## Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth benodol wedi'i chyhoeddi oherwydd y posibilrwydd o enwi unigolion. Mae gan y Cyngor Bolisi Ailbennu Rhywedd ar waith a gafodd ei ddatblygu rai blynyddoedd yn ôl am i weithiwr ofyn am gymorth. Ers hynny, mae'r polisi wedi'i ddefnyddio ac mae cymorth wedi'i ddarparu yn ôl anghenion gweithwyr.

## Ailbennu Rhywedd

Nid oes gwybodaeth benodol wedi'i chyhoeddi oherwydd y posibilrwydd o enwi unigolion. Mae gan y Cyngor Bolisi Trawsnewid yn y Gwaith, a gafodd ei ddatblygu rai blynyddoedd yn ôl am i weithiwr ofyn am gymorth. Ers hynny mae'r polisi wedi'i ddefnyddio ac mae cymorth wedi'i ddarparu yn ôl anghenion gweithwyr.

## Rheoliad Naw – Gwybodaeth Benodol am Rywedd

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

Cafodd nifer y gweithwyr a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2019 eu dadansoddi yn ôl y canlynol:

- Swydd
- Gradd
- Cyflog
- Math o gontract
- Patrwm gweithio.

Cafodd y wybodaeth hon ei darparu ar sail nifer swyddi gwirioneddol, fel bod y gweithwyr hynny sy'n gweithio mewn mwy nag un swydd yn cael eu cynnwys yn yr holl swyddi y'u cyflogir ynddynt, felly fe allai'r niferoedd fod yn wahanol i'r rheiny yn yr adran flaenorol. Unwaith eto, mae'r wybodaeth yn cynnwys athrawon a staff sy'n gweithio mewn ysgolion.

Mae'r tabl/au canlynol yn darparu'r wybodaeth benodol sydd ei hangen:

### **Dadansoddiad o'r Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Swydd**

Mae dros fil o wahanol deitlau swyddi yn bodoli yn y Cyngor felly, er mwyn eu dangos yn hwylus, maent wedi'u dadansoddi yn ôl teuluoedd swyddi o fewn y fframwaith cymwyseddau.

<b>Teulu Swyddi</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm Terfynol</b>
Gweinyddwr	923	250	1173
Staff Ategol	1567	542	2109
Pennaeth Cynorthwyol	42	28	70
Gofal yn y Gymuned a Gofal Cymdeithasol	1333	254	1587
Dirprwy Bennaeth	68	45	113
Rheng Flaen a Gofal Cwsmeriaid	383	297	680
Pennaeth	76	44	120
Rheolwr Canol	163	79	242
Cymorth Ysgol	1494	82	1576
Gweithiwr Llaw Medrus	32	121	153
Rheolwr Strategol	35	40	75
Goruchwyliwr	183	201	384
Athro/Athrawes	1337	384	1721
Technegol, Arbenigol a Phroffesiynol	375	317	692
Athro/Athrawes sydd heb Gymhwysu	25	14	39

<b>Cyfanswm</b>	<b>8036</b>	<b>2698</b>	<b>10734</b>
-----------------	-------------	-------------	--------------

Fel y llynedd, nid yw'r data'n peri fawr o syndod gyda'r mwyafrif o fenywod yn gweithio mewn meysydd sy'n 'draddodiadol i fenywod', yn enwedig mewn lleoliadau Gofal Cymunedol a Gofal Cymdeithasol, Gweithwyr Ategol a Chymorth Ysgol; bydd hyn yn cael ei archwilio'n fanylach fel rhan o'r Amcan Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

### **Dadansoddiad o'r Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Gradd**

Mae'r Cyngor yn gweithredu'r systemau graddio canlynol fel ag ar 31 Mawrth 2019:

- Prif Swyddogion (Pennaeth Gwasanaeth ac uwch)
- Cyd-gyngor Cenedlaethol
- Athrawon/Addysg

Mae'r tablau isod yn dangos y dadansoddiad o weithwyr yn ôl rhywedd a gradd:

### **Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Gradd – Prif Swyddogion**

<b>Gradd</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
Prif Weithredwr	0	1	1
Cyfarwyddwr Grŵp	0	2	2
Cyfarwyddwr Lefel 1	0	2	2
Cyfarwyddwr Lefel 2	3	5	8
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 1	1	2	3
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 2	3	7	10
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 1	12	8	20
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 2	4	6	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>

Nid oes llawer o newid wedi bod ers y flwyddyn flaenorol, ac mae dynion yn dal mwy o swyddi Prif Swyddogion. Mae'r swyddi a ddelir gan fenywod yn Brif Swyddogion ar raddfa is yn bennaf.

### **Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Gradd – Cyd-gyngor Cenedlaethol**

<b>Gradd</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
<b>GR1</b>	257	73	330
<b>GR2</b>	877	50	927
<b>GR3</b>	539	151	690
<b>GR4</b>	906	269	1175
<b>GR5</b>	780	415	1195

<b>GR6</b>	1109	307	1416
<b>GR7</b>	550	157	707
<b>GR8</b>	262	114	376
<b>GR9</b>	194	105	299
<b>GR10</b>	236	161	397
<b>GR11</b>	309	123	432
<b>GR12</b>	137	63	200
<b>GR13</b>	109	53	162
<b>GR14</b>	17	9	26
<b>GR15</b>	42	30	72
<b>Total</b>	<b>6324</b>	<b>2080</b>	<b>8404</b>

Mae'r wybodaeth hon yn dangos, er bod 74.9% o gyfanswm gweithlu'r Cyngor yn fenywod, menywod sy'n dominyddu'r graddfeydd cyflog is. Bydd hwn yn faes a fydd yn cael ei ystyried fel rhan o'r Amcan Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

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

<b>Gradd</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
Seicolegwyr a Chynghorwyr Addysg	74	24	98
Grŵp Arweinyddiaeth/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 74% o'r proffesiwn addysg

Mae graddfeydd cyflog unigol staff addysg yn gymhleth i'w crynhoi, ond o'u dadansoddi ceir rhaniad eithaf cyfartal rhwng dynion/menywod ar draws yr holl bwyntiau cyflog heb unrhyw anghysonderau amlwg o ran eu gallu i symud drwy'r graddfeydd. Mae'r graddfeydd a'r pwyntiau cyflog yn seiliedig ar raddfeydd cyflog a gytunwyd yn genedlaethol, ac mae gofynion penodol ar gyfer pob graddfa a'r ffordd y mae gweithwyr yn symud drwyddynt.

### Gweithwyr yn ôl Math o Gontract/Patrwm Gweithio

<b>Math o Gontract</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
Parhaol Amser Llawn	2475	1851	4326

Parhaol Rhan-amser	1624	232	1856
Parhaol Rhan-amser, Tymor yr Ysgol	2063	80	2143
Parhaol, Tymor yr Ysgol	132	27	159
Dros dro, Amser Llawn	300	154	454
Dros dro, Rhan-amser	115	31	146
Dros dro Rhan-amser, Tymor yr Ysgol	636	48	684
Dros Dro, Tymor yr Ysgol	15	1	16
Gweithwyr Achlysurol	676	274	950
<b>Cyfanswm</b>	<b>8036</b>	<b>2698</b>	<b>10734</b>

Ar gyfer aelodau staff parhaol, mae'r dadansoddiad o weithwyr sy'n fenywod/dynion yn debyg i'r gweithlu cyffredinol. Er bod 74.9% o'r gweithlu cyffredinol yn fenywod, mae canran uwch o lawer o'r menywod hynny'n yn gweithio mewn swyddi rhan-amser neu swyddi yn ystod tymor yr ysgol yn unig o gymharu â dynion.

### Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi a Dyrchafiad

Cafodd 446 o swyddi gwag eu hysbysebu yn ystod y flwyddyn 2019-2020. Mae'r tabl canlynol yn nodi canlyniadau monitro recriwtio ar gyfer yr un cyfnod. Sylwch fod mwy o bobl yn cael eu penodi i swyddi na nifer y swyddi a hysbysebir. Mae hyn oherwydd bod deiliaid swyddi niferus yn yr un swydd e.e. gweithwyr cymdeithasol.

### Ymgeiswyr am Swyddi a Dyrchafiad yn ôl Nodweddion Gwarchoddedig

	Ymgeiswyr	Ar y rhestr fer	Wedi'u penodi
Benyw	4347	2026	496
Gwryw	2068	905	200
Lleiafrif Ethnig	232	94	25
Anabl	308	121	16
LHD	291	109	33

Mae'r niferoedd o bobl sydd wedi'u penodi ym mhob categori yn adlewyrchu cyfansoddiad cyffredinol y Cyngor yn ei gyfanrwydd.

### Hyfforddiant

Caiff y broses monitro cydraddoldeb ei chyflawni mewn perthynas â phwy sy'n mynychu cyrsiau hyfforddi mewnol yn unig, ac fe'i cynhaliwyd gan ddefnyddio ffurflenni monitro cydraddoldeb sydd bellach yn monitro'r holl nodweddion



gwarchodedig. Cafodd cyfeiriadedd rhywiol a beichiogrwydd a mamolaeth eu hychwanegu yn ystod 2014/15.

Mae systemau cynllunio'r gweithlu ac adolygu perfformiad y Cyngor yn helpu i amlygu'r angen am hyfforddiant, dysgu a datblygiad. Yn ystod cyfweiliadau datblygiad personol, bydd rheolwyr yn trafod anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygu gyda gweithwyr, ac mae'r rhain yn cyd-fynd â'r adolygiadau o berfformiad a chymwyseddau swyddi. Mae canlyniadau'r rhain yn cyfrannu at gynllun hyfforddiant adrannol neu ranbarthol.

Nid yw'r Cyngor ar hyn o bryd yn monitro p'un a yw ceisiadau am hyfforddiant yn cael eu gwrthod, gan nad yw'r broses a ddefnyddir i nodi hyfforddiant yn addas ar gyfer y math hwn o fonitro. Bydd hyn yn cael ei ystyried, fodd bynnag.

Cafodd cyfanswm o 218 o ffurflenni monitro cydraddoldeb eu dychwelyd yn 2019-20.

### Hyfforddiant yn ôl Rhywedd

Grŵp	Gwryw	Benyw	Trawsrywiol	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfan
Prif Weithredwyr	12	23	0	0	0	
Gwasanaethau Cymunedol a Gwasanaethau Plant	34	70	0	0	0	
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	16	22	0	0	0	
Addysg a Chynhwysiant	3	20	0	0	0	
Heb eu Nodi	8	8	0	0	2	
<b>Cyfanswm</b>	<b>73</b>	<b>143</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	

Grŵp	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	C
Prif Weithredwyr	7	7	8	13	0	0	0	0	
Gwasanaethau Cymunedol a Gwasanaethau Plant	8	29	23	26	18	0	0	0	
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	6	11	6	12	2	1	0	0	
Addysg a Chynhwysiant	1	3	9	9	1	0	0	0	
Heb eu Nodi	3	0	7	4	2	0	0	2	

<b>Cyfanswm</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>64</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
-----------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------

**Hyfforddiant yn ôl Oedran**

### Hyfforddiant yn ôl Ethnigrwydd

Allwedd: P - Prydeinig, T - Tsieineaidd, C - Cernywaidd, S - Seisnig, G - Gwyddelig, A – Albanaidd, C – Cymreig

Grŵp	P	T	C	S	G	A	C	Gwyn a Du Caribiaidd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud
Prif Weithredwyr	16	0	1	1	0	0	15	0	1	anhysbys
Gwas. Cymunedol a Gwas. Plant	43	0	0	1	1	1	56	0	1	anhysbys
Gwas. Corfforaethol a Rheng Flaen	13	0	0	2	0	0	22	0	1 Gwyn ac Asiaidd	
Addysg a Chynhwysiant	7	0	0	2	1	0	13	0	0	
Heb eu nodi	6	0	0	1	0	0	8	0	2	anhysbys
<b>Cyfanswm</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	

### Hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

Grŵp	Cristion	Bwdhydd	Dim crefydd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	An-hysbys
Prif Weithredwyr	11	0	19	1 Mwslim	1	
Gwasanaethau Cymunedol a Gwasanaethau Plant	41	1	49	1	0	1
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	12	0	25	0	1	
Addysg a Chynhwysiant	10	0	7	1	3	
Heb eu Nodi	4	0	8	1 Mwslim	0	
<b>Cyfanswm</b>	<b>78</b>	<b>1</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

### Hyfforddiant yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Grŵp	Yn feichiog ar hyn o bryd, neu wedi bod yn feichiog yn	Ddim yn feichiog ar hyn o bryd, a heb fod yn feichiog yn	Mae'n well gen i beidio â dweud	An-hysbys

	ystod y 12 mis diwethaf	ystod y 12 mis diwethaf			
Prif Weithredwyr	0	30	1	4	
Gwasanaethau Cymunedol a Gwasanaethau Plant	4	90	1	9	
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	37	1	0	
Addysg a Chynhwysiant	0	21	0	2	
Heb eu Nodi	0	13	0	5	
<b>Cyfanswm</b>	<b>4</b>	<b>191</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	

### Hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Grŵp	Heterorywiol	Hoyw/ Lesbiaidd	Deurywiol	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfa
Prif Weithredwyr	28	1	0	1	5	
Gwasanaethau Cymunedol a Gwasanaethau Plant	85	3	2	3	11	
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	36	1	0	1	0	
Addysg a Chynhwysiant	18	1	0	2	2	
Heb eu Nodi	11	1	0	1	5	
<b>Cyfanswm</b>	<b>178</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	

### Disgyblu a Chwynion

Mae achosion Disgyblu a Chwynion yn cael eu cofnodi a'u monitro drwy system Vision. Roedd cyfanswm o 227 o achosion yn ymwneud â disgyblu, cwynion ac urddas yn y gwaith a chamau gweithredu disgyblu yn deillio o absenoldebau oherwydd salwch yn 2019-2020. Mae'r tablau isod yn darparu gwybodaeth monitro cydraddoldeb ar gyfer yr achosion hyn:

#### Rhywedd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Gwryw	87	57	30	0	0

Benyw	140	41	98	0	1
<b>Cyfanswm</b>	<b>227</b>	<b>98</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Oedran

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
16 – 24	14	5	9	0	0
25 – 34	35	14	21	0	0
35 – 44	44	23	20	0	1
45 – 54	70	32	38	0	0
55 – 64	57	21	36	0	0
65+	7	3	4	0	0
<b>Cyfanswm</b>	<b>227</b>	<b>98</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Anabledd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Anabl	9	5	4	0	0
Heb Anabledd	181	75	105	0	1
Dim gwybodaeth	37	18	19	0	0
<b>Cyfanswm</b>	<b>227</b>	<b>98</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Ethnigrwydd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb 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	187	82	104	0	1
Arall	1	0	1	0	0
Dim gwybodaeth	39	16	23	0	0

<b>Cyfanswm</b>	<b>227</b>	<b>98</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
-----------------	------------	-----------	------------	----------	----------

### Crefydd neu Gred

	<b>Cyfan- swm</b>	<b>Disgyblu</b>	<b>Absenol -deb Salwch</b>	<b>Cwynion</b>	<b>Urddas yn y Gwaith</b>
Dim Crefydd	<b>67</b>	22	45	0	0
Cristion	<b>48</b>	25	23	0	0
Arall	<b>2</b>	0	2	0	0
Well gen i beidio â dweud	<b>6</b>	4	2	0	0
Dim gwybodaeth	<b>104</b>	47	56	0	1
<b>Cyfanswm</b>	<b>227</b>	<b>98</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Cyfeiriadedd Rhywiol

	<b>Cyfan- -swm</b>	<b>Disgyblu</b>	<b>Absenol -deb Salwch</b>	<b>Cwynion</b>	<b>Urddas yn y Gwaith</b>
Heterorywiol	<b>89</b>	36	53	0	0
Hoyw/Lesbiaidd	<b>0</b>	0	0	0	0
Deurywiol	<b>0</b>	0	0	0	0
Well gen i beidio â dweud	<b>11</b>	2	9	0	0
Dim gwybodaeth	<b>127</b>	60	66	0	1
<b>Cyfanswm</b>	<b>227</b>	<b>98</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Ailbennu Rhywedd a Beichiogrwydd a Mamolaeth

Roedd 1 gweithiwr yn y categorïau hyn a oedd yn destun achosion disgyblu, absenoldeb salwch neu gwynion.

### Gadael Cyflogaeth

Mae'r wybodaeth a gafodd ei chasglu o system Vision yn dangos bod 1,029 o weithwyr wedi gadael cyflogaeth y Cyngor yn 2019-2020, a oedd yn cynnwys 21 o weithwyr y cafodd eu swyddi eu dileu. Dylid nodi bod y gweithwyr hyn yn gweithio mewn ysgolion. Ysgolion, yn unol â'r Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion, sy'n penderfynu ar ddileu swyddi staff. Mae'r tablau isod yn dangos y niferoedd a adawodd yn 2019-20 a'u rhesymau dros adael:

### Rhesymau dros Adael yn ôl Rhywedd

<b>Rheswm dros Adael</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
Oedran Ymddeol	46	16	62

Marw tra'n Gwasanaethu	10	6	16
Diswyddo	4	10	14
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	3	2	5
Diwedd Contract	109	27	136
Methu'r Cyfnod Prawf	2	2	4
Salwch	11	3	14
Anallu i Fynychu'r Gwaith	2	1	3
Cytundeb Cytûn	63	35	98
Dileu Swydd	14	7	21
Trosglwyddo i Gyngor arall	22	11	33
Trosglwyddo o dan TUPE i Sefydliad Allanol	39	23	62
Gwirfoddol	319	132	451
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	38	21	59
Dileu swydd - gwirfoddol	42	9	51
<b>Cyfanswm</b>	<b>724</b>	<b>305</b>	<b>1029</b>

Mae'r dadansoddiad o'r rheiny sy'n gadael yn ôl rhywedd yn adlewyrchu'r dadansoddiad rhywedd o'r Cyngor yn gyffredinol.

### Rheswm dros Adael yn ôl Oedran

Rheswm dros adael	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Total
Oedran Ymddeol	0	0	0	0	24	38	<b>62</b>
Marw tra'n Gwasanaethu	1	0	1	7	7	0	<b>16</b>
Diswyddo	1	4	2	4	3	0	<b>14</b>
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	0	0	0	0	5	0	<b>5</b>
Diwedd Contract	20	46	24	20	17	9	<b>136</b>
Methu'r Cyfnod Prawf	2	0	1	0	1	0	<b>4</b>
Salwch	0	0	1	5	4	4	<b>14</b>
Anallu i Fynychu'r Gwaith	0	0	2	1	0	0	<b>3</b>
Cytundeb Cytûn	1	8	14	33	26	16	<b>98</b>
Dileu Swydd	0	0	4	2	15	0	<b>21</b>
Trosglwyddo i Gyngor arall	1	8	14	8	2	0	<b>33</b>
Trosglwyddiad Tupe	0	9	21	24	7	1	<b>62</b>
Gwirfoddol	33	152	97	94	54	21	<b>451</b>
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu	0	0	0	0	49	10	<b>59</b>

Dileu swydd - gwirfoddol	0	6	16	20	6	3	51
<b>Cyfanswm</b>	<b>59</b>	<b>233</b>	<b>197</b>	<b>218</b>	<b>220</b>	<b>102</b>	<b>1029</b>

Fe wnaeth y mwyafrif o weithwyr adael am fod eu contract wedi dod i ben neu fe wnaethant adael yn wirfoddol.

### Rheswm dros Arael yn ôl Anabledd

Rheswm dros Arael	Cyfanswm
Marw tra'n Gwasanaethu	1
Salwch	1
Cytundeb Cytûn	3
Trosglwyddiad Tupe	4
Gwirfoddol	9
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	2
Dileu swydd - gwirfoddol	1
<b>Cyfanswm</b>	<b>21</b>

### Rheswm dros Arael yn ôl Ethnigrwydd

Rheswm	Gwyn	Lleiafrif Ethnig	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	58	0	4	62
Marw tra'n Gwasanaethu	15	0	1	16
Diswyddo	12	0	2	14
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	5	0	0	5
Diwedd Contract	87	2	47	136
Methu'r Cyfnod Prawf	3	0	1	4
Salwch	13	0	1	14
Anallu i Fynychu'r Gwaith	3	0	0	3
Cytundeb Cytûn	81	0	17	98
Dileu Swydd	19	0	2	21
Trosglwyddo i Gyngor arall	20	1	12	33
Trosglwyddiad Tupe	57	0	5	62
Gwirfoddol	319	12	120	451
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	55	0	4	59
Dileu swydd - gwirfoddol	41	0	10	51
<b>Cyfanswm</b>	<b>788</b>	<b>15</b>	<b>226</b>	<b>1029</b>



## Rheswm dros Adael yn ôl Crefydd neu Gred

Rheswm	Bwdhydd	Cristion	Hindŵ	Dim Crefydd	Arall	Well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	0	13	0	9	0	2	38	62
Marw tra'n Gwasanaethu	0	3	0	4	1	0	8	16
Diswyddo	0	3	0	1	0	0	10	14
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	0	2	0	0	0	0	3	5
Diwedd Contract	0	27	0	37	1	7	64	136
Methu'r Cyfnod Prawf	0	2	0	1	0	1	0	4
Salwch	0	7	0	1	0	0	6	14
Anallu i Fynychu'r Gwaith	0	2	0	0	0	0	1	3
Cytundeb Cytûn	0	23	0	17	2	2	54	98
Dileu Swydd	0	3	0	2	0	0	16	21
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	3	0	7	0	3	20	33
Trosglwyddiad Tupe	0	22	0	22	0	1	17	62
Gwirfoddol	1	89	2	136	4	15	204	451
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	0	24	0	11	2	2	20	59
Dileu swydd - gwirfoddol	0	13	0	6	0	2	30	51
<b>Cyfanswm</b>	<b>1</b>	<b>236</b>	<b>2</b>	<b>254</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>491</b>	<b>1029</b>

## Rheswm dros Adael yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Rheswm	Hetero-rywiol	Hoyw/ Lesbiaidd	Deu-rywiol	Well gen i	Anhysbys	Cyfanswm
--------	---------------	-----------------	------------	------------	----------	----------

				<b>beidio â dweud</b>		
Oedran Ymddeol	18	0	0	1	43	62
Marw tra'n Gwasanaethu	5	0	0	0	11	16
Diswyddo	3	0	0	0	11	14
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	2	0	0	0	3	5
Diwedd Contract	16	0	0	2	118	136
Methu'r Cyfnod Prawf	2	0	0	1	1	4
Salwch	6	0	0	0	8	14
Anallu i Fynychu'r Gwaith	2	0	0	0	1	3
Cytundeb Cytûn	31	0	0	0	67	98
Dileu Swydd	3	0	0	0	18	21
Trosglwyddo i Gyngor arall	7	0	0	2	24	33
Trosglwyddiad Tupe	37	0	0	1	24	62
Gwirfoddol	150	7	2	15	277	451
Ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd	33	0	0	1	25	59
Dileu swydd - gwirfoddol	15	0	0	1	35	51
<b>Cyfanswm</b>	<b>330</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>666</b>	<b>1029</b>