

**RHONDDA CYNON TAF**

# **Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022**



**RHONDDA CYNON TAF**

## Cynnwys

### 02. Adran 1:

Amdanon ni	02
Diben y Cynllun Cydraddoldeb Strategol	03
Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol	04

### 05. Adran 2:

Ein Hamcanion Cydraddoldeb 2019-2022	05 - 08
--------------------------------------	---------

### 09. Adran 3:

Sut cafodd yr Amcanion Cydraddoldeb eu llunio	09
Pa wybodaeth berthnasol a gafodd ei defnyddio	10-11

### 13. Adran 4:

Sut y byddwn ni'n cyflawni a monitro'r cynllun	12
--	----

### 14. Atodiad:

Cynllun Gweithredu	13
--------------------	----

**Bydd Rhondda Cynon Taf yn croesawu sylwadau ynghylch unrhyw agwedd ar yr adroddiad yma, boed yn sylwadau ar y cynnwys neu'r hyn sydd ddim yn eglur ynglŷn â'r gwaith rydyn ni'n bwriadu ei wneud.**

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

Melanie Warburton  
Ymgynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywioldeb  
Rhwydwaith Cynghreiriaid  
Tŷ Elái  
Ystad Ddiwydiannol Dinas Isaf  
Trewiliam, Tonypany  
CF40 1NY

☎ 01443 444531

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

**Mae'r cynllun yma ar gael yn SAESNEG.**

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

I wneud cais, ffoniwch 01443 444531 neu anfon e-bost: [cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk](mailto:cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk)



# Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Rhondda Cynon Taf



Y Cynghorydd  
Maureen Webber  
Dirprwy Arweinydd

**Mae'r cynllun yma yn cynnwys gwybodaeth bwysig am y gwaith y mae'r Cyngor yn ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.**

Ein nod yw gwneud Rhondda Cynon Taf yn fan lle mae pawb yn bwysig, yn ogystal â chyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol. Rydyn ni am i Rondda Cynon Taf fod yn fan lle does neb yn dioddef achosion o wahaniaethu neu'n teimlo dan anfantais oherwydd eu hunaniaeth neu eu cefndir. Mae'r Cyngor yn ystyried bod pawb yn Rhondda Cynon Taf yn ddinasyddion cyfartal, yn ogystal â chydabod y bydd anghenion gwahanol gyda'r bobl yma.

Rydyn ni o'r farn bod gyda ni ddyletswydd i fynd i'r afael ag achosion o wahaniaethu ac anfantais fel bod pobl yn teimlo'n ddiogel rhag cael eu haflynyddu a bod gwasanaethau o ansawdd uchel o fewn cyrraedd pawb.

Mae'r Cyngor yn cyflogi dros 10,000 o staff ac mae o'r farn y dylai pawb gael y cyfle i weithio i ni, gyda gweithlu sy'n adlewyrchu natur amrywiol cymunedau Rhondda Cynon Taf, fel bod modd i ni elwa ar y sgiliau, yr wybodaeth a'r profiad yn y cymunedau yna.

Wrth arwain, bydd y Cyngor yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ac yn rhannu syniadau ac arfer da gyda phartneriaid a darparwyr gwasanaeth eraill. Wrth ddatblygu'r cynllun yma, rydyn ni wedi cynnwys ein trigolion, ein gweithlu, ein partneriaid a rhanddeiliaid eraill yn ein trafodaethau, ac mae eu barn a'u profiadau wedi ein helpu i lunio'r amcanion cydraddoldeb sydd i'w gweld yn rhan o'r cynllun. Rhowch wybod i ni beth yw eich barn am y cynllun yma a'n hamcanion. Mae'r Cyngor yn ceisio adborth yn rhagweithiol er mwyn helpu i wella bywydau pobl Rhondda Cynon Taf, a gwneud gwahaniaeth iddyn nhw.

*M. Webber*



Chris Bradshaw  
Prif Weithredwr

**Cyngor Rhondda Cynon Taf yw'r cyflogwr mwyaf yn yr ardal, felly mae'n hanfodol bod y Cyngor yn arwain drwy esiampl ac yn cyflawni ei ddyletswyddau deddfwriaethol i sicrhau bod dim lle i achosion o wahaniaethu a rhagfarn yma.**

Wrth ddarparu ein gwasanaethau, rydyn ni'n gweithio'n galed i sicrhau bod cyfleoedd cyfartal ar gael i bawb. Fodd bynnag, rydyn ni'n cydnabod bod rhwystrau i rai gwasanaethau ar gyfer rhai grwpiau o bobl. Felly, bydd y camau gweithredu sydd wedi'u cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma yn helpu i gael gwared ar y rhwystrau yna.

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn elfen hanfodol o waith y Cyngor. Rydyn ni'n cydnabod y manteision o gael gweithlu amrywiol sy'n gweithio gyda'i gilydd i ddarparu gwasanaethau hyblyg sy'n ystyried ac yn ymateb i anghenion gwahanol yn ein cymunedau, a hynny er mwyn helpu pobl i deimlo'n rhan o'u cymunedau ac i ni adeiladu cymunedau cryf.

Yn y gweithle, rydyn ni wedi ymrwymo i hyfforddi a datblygu ein gweithwyr er mwyn sicrhau bod ein trigolion yn derbyn gwasanaethau o ansawdd uchel. Byddwn ni'n parhau i weithio i gael gwared ar achosion o wahaniaethu yn y gweithle ac wrth ddarparu gwasanaethau, ac rydyn ni wedi ymrwymo i sicrhau bod amrywiaeth ein trigolion a'n gweithlu yn cael ei chydabod a'i gwerthfawrogi.

*Chris Bradshaw*

# Amdanon ni

Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf yn ymestyn ar draws ardal ddaearyddol fawr, gyda phoblogaeth o dros 234,000 o bobl. Ni yw cyflogwr pennaf yr ardal a'r trydydd awdurdod lleol mwyaf yng Nghymru. Mae dros 80% o'n gweithwyr hefyd yn byw o fewn ffiniau'r Cyngor.

Rydyn ni wedi ymrwmo i egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac rydyn ni'n gweithio i sicrhau eu bod nhw i'w gweld yn narpariaeth ein gwasanaethau ac ein harferion cyflogaeth.

Ein gweledigaeth yw:

**Bod yn Fwrdeistref Sirol sydd â dyheadau uchel, sy'n hyderus ac sy'n hyrwyddo cyfle i bawb.**

Ein nod yw:

**Darparu arweinyddiaeth gymunedol gref a gwasanaethau effeithiol ar gyfer pobl Rhondda Cynon Taf er mwyn eu galluogi i gyflawni eu potensial ac i ffynnu.**

Mae ein Cynllun Corfforaethol 'Y Ffordd Ymlaen' 2016-2020 yn nodi ein blaenoriaethau a sut y byddwn ni'n cyflawni ein gweledigaeth a'n nod. Ein blaenoriaethau yw:



## Economi

*adeiladu economi gref*



## Pobl

*hyrwyddo annibyniaeth a bywydau cadarnhaol i bawb*



## Lle

*creu cymdogaethau mae pobl yn falch o gael byw a gweithio ynddyn nhw*

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

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

- ▶ Prif Weithredwr
- ▶ Gwasanaethau Addysg a Chynhwysiant
- ▶ Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant
- ▶ Ffyniant, Datblygu, a Gwasanaethau Rheng Flaen



# Diben y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'i lunio fel bod modd i ni nodi sut y byddwn ni'n ceisio bodloni ein hymrwymiad i gydraddoldeb a sut y byddwn ni'n bodloni ein rhwymedigaethau cyfreithiol yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Yn rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae gyda chyrrff cyhoeddus gyfrifoldeb ychwanegol i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Dyma esboniad o'r cyfrifoldebau:

## Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

### Y Ddyletswydd Gyffredinol

Wrth ddod i benderfyniadau a darparu gwasanaethau, rhaid i ni roi sylw dyledus i:

- Cael gwared ag achosion o wahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd o dan y Ddeddf.
- Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig penodol a phobl sydd ddim yn eu rhannu (mae disgrifiad o'r nodweddion gwarchoddedig i'w weld mewn rhan arall o'r adroddiad yma).
- Hybu perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a phobl sydd ddim yn eu rhannu.

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

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

Rhaid i ni hefyd feddwl yn arbennig am sut y byddwn ni'n mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth.

### Dyletswyddau Penodol

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn rhoi pŵer i wneud rheoliadau sy'n gosod dyletswyddau ar gyrff cyhoeddus i gefnogi cyflawniad gwell o'r ddyletswydd gyffredinol. Rydyn ni'n galw'r rhain yn Ddyletswyddau Cydraddoldeb Penodol y Sector Cyhoeddus ac maen nhw'n wahanol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

Mae'r Dyletswyddau Penodol yn sail i'r Ddyletswydd Gyffredinol ac maen nhw wedi'u llunio ar sail pedair prif egwyddor:

#### 1. Defnyddio tystiolaeth

#### 2. Ymgynghori a Chynhwysiant

#### 3. Tryloywder

#### 4. Arweinyddiaeth

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru reoliadau a gyflwynodd y Dyletswyddau Penodol i Gymru ym mis Mawrth 2011. Mae'r rhain yn nodi'r camau y mae rhaid i'r Cyngor eu cymryd er mwyn cydymffurfio â'r rheoliadau, ac maen nhw'n cynnwys y meysydd canlynol:

- Pennu Amcanion Cydraddoldeb a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Sicrhau bod y Cynllun yn ymgysylltu â phobl sydd â diddordeb mewn sut mae penderfyniadau'r Cyngor yn effeithio arnyn nhw
- Casglu a chyhoeddi gwybodaeth sy'n berthnasol i gydymffurfio â'r Ddyletswydd Gyffredinol
- Cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a chyhoeddi'r canlyniadau os caiff effaith sylweddol ar y Cyngor ei nodi
- Cyhoeddi gwybodaeth monitro cyflogaeth yn flynyddol
- Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r Ddyletswydd Gyffredinol ymhlith gweithwyr y Cyngor a defnyddio ei weithdrefnau asesu cyflawniad i nodi anghenion hyfforddi ei weithwyr a mynd i'r afael â nhw mewn perthynas â'r Dyletswyddau Cyffredinol
- Pennu amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau lle caiff gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau ei nodi
- Meddwl am gynnwys amodau sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Gyffredinol yn rhan o brosesau caffael y Cyngor

## Pwy sy'n cael eu diogelu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?

Mae yn erbyn y gyfraith i wahaniaethu yn erbyn unigolyn oherwydd ei nodwedd warchoddedig.

Dyma'r term sy'n cael ei ddefnyddio yn Neddf Cydraddoldeb 2010 er mwyn amlygu'r mathau o bethau sy'n cael effaith ar y ffordd mae pobl yn cael eu trin a'r posibilrwydd o ddioddef o wahaniaethu. Diben y gyfraith yw diogelu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- ▶ Oedran
- ▶ Anabledd
- ▶ Ailbennu rhywedd
- ▶ Priodas a Phartneriaeth Sifil
- ▶ Beichiogrwydd a Mamolaeth
- ▶ Hil
- ▶ Crefydd neu Gred
- ▶ Rhywedd
- ▶ Cyfeiriadedd Rhywiol

## 1

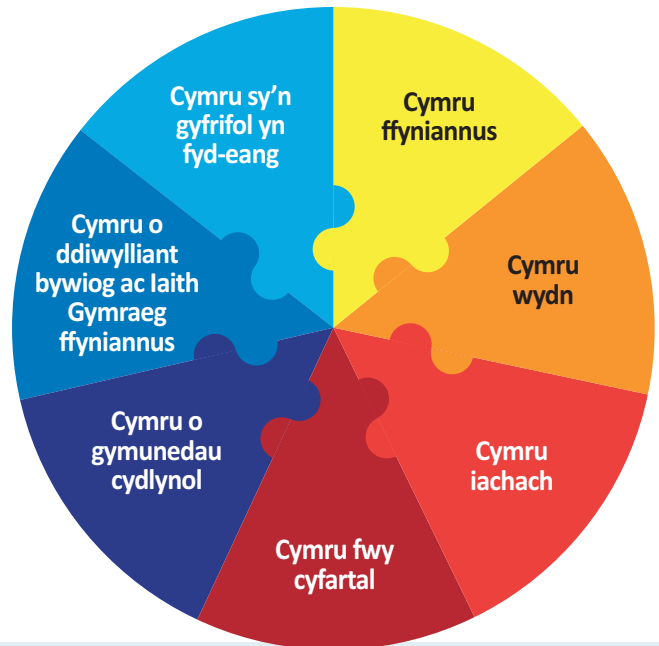
# Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 wrth wraidd ei holl waith a'i ddarpariaeth o wasanaethau.

Mae'r Ddeddf yn pennu egwyddor datblygu cynaliadwy, sy'n golygu bod rhaid i ni 'weithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu, a hynny heb gyfaddawdu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion nhw eu hunain'.

Cyf: <https://futuregenerations.wales/wp-content/uploads/2017/01/wfg-essentials-guide-cy.pdf>

Gan fod y Cyngor yn gorff cyhoeddus, mae'r Ddeddf yn rhoi dyletswydd arno i gyfrannu at y saith nod Llesiant cenedlaethol hyd gorau'i allu. Mae'r nodau i'w gweld ar y dde. Rhaid i'r Cyngor ymgorffori'r nodau yn ei holl waith, ac wrth ddod i benderfyniadau, sicrhau ei fod yn ystyried effaith bosibl y penderfyniadau ar bobl a fydd yn byw yng Nghymru yn y dyfodol.



Er ei bod yn amlwg bod rhai nodau Llesiant yn ymwneud yn benodol â chydaddoldeb, mae'n bwysig cydnabod bod gydag amcanion cydraddoldeb y cynllun yma a'u cynlluniau gweithredu cysylltiedig rôl sylweddol i'w chwarae ar draws yr holl nodau Llesiant. Er enghraifft, bydd camau i wella cyflogaeth ar gyfer pobl anabl yn cyfrannu nid yn unig at nod 'Cymru sy'n fwy cyfartal', ond hefyd at nodau 'Cymru iachach', 'Cymru lewyrchus' a 'Chymru o gymunedau cydlynus'.

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol hefyd yn gofyn i wasanaethau cyhoeddus unigol roi pum ffordd o weithio ar waith:



1

## TYMOR HIR

Pwysigrwydd cydbwysu anghenion tymor byr gyda'r angen i ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.



2

## ATAL

Sut y gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu i waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gwrdd eu hamcanion.



3

## INTEGREIDDIO

Ystyried sut y gall amcanion lles y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau lles, ar eu hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.



4

## CYDWEITHREDU

Gweithio mewn cydweithrediad ag unrhyw berson arall (neu rannau gwahanol o'r corff ei hun) a allai helpu y corff i gwrdd â'i hamcanion lles.



5

## YMGLYMIAD

Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau lles, a sicrhau bod y bobl hynny yn adlewyrchu amrywiaeth yr ardal y mae'r corff yn ei gwasanaethu.

Mae'r 5 ffordd o weithio wedi cael eu defnyddio wrth lunio amcanion cydraddoldeb y Cyngor.

## 2

## Ein Hamcanion Cydraddoldeb 2019-2022

Er mwyn datblygu'r amcanion cydraddoldeb, rydyn ni wedi ymgysylltu â'n trigolion a'n gweithlu ac wedi defnyddio gwybodaeth berthnasol, gan gynnwys adroddiadau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) ac adroddiadau Llywodraeth Cymru, strategaethau mewnol a chanlyniadau ymarferion ymgysylltu â'n staff mewnol.

Caiff y defnydd o wybodaeth berthnasol ei esbonio ymhellach yn adran 3. Mae camau gweithredu a thargedau manylach yn ategu pob amcan. Mae'r rhain i'w gweld yn Atodiad 1 – Cynllun Gweithredu.

### 1. Deall anghenion ein cymunedau a'n gweithlu yn well, a deall y rhwystrau maen nhw'n eu hwynebu fel bod modd eu goresgyn.

Roedd Asesiad Llesiant Cwm Taf a gafodd ei gynnal yn 2017 gan Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Cwm Taf er mwyn llywio Cynllun Llesiant Cwm Taf 2018-2023 yn cydnabod bod y profiadau o deimlo'n unig ac yn ynysig, a llai o ymdeimlad o berthyn yn faterion pwysig iawn i bobl yn ein cymunedau. O ganlyniad, yng Nghynllun Lles Cwm Taf mae yna amcan sy'n cwmpasu sawl maes i fynd i'r afael â'r profiad o deimlo'n unig ac yn ynysig yng Nghwm Taf. Dyma'r flaenoriaeth allweddol i Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Cwm Taf yn ei holl waith.

Gyda phrinder o wybodaeth am y bobl sy'n rhan o gymunedau Rhondda Cynon Taf, does dim modd i ni nodi materion neu rwystrau penodol sydd o bosibl yn eu hatal nhw rhag defnyddio ein gwasanaethau neu rhag ymgysylltu â'r Cyngor pan fo angen. Eisoes mae gyda ni rai prosesau ar waith sy'n nodi pobl sydd o bosibl yn agored i niwedd ac sydd angen cymorth, ond rydyn ni'n cydnabod y byddai modd gwneud rhagor i nodi'r bobl hynny sydd dan anfantais gan fod ein swyddfeydd a'n hadeiladau neu ein gwasanaethau ar-lein a dros y ffôn, a gwasanaethau gwybodaeth eraill rydyn ni'n eu darparu ddim o fewn eu cyrraedd. Mae'r amcan cyntaf yma yn ategu amcan y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus sy'n cwmpasu sawl maes, a hynny trwy fod yn rhagweithiol er mwyn deall anghenion ein cymunedau amrywiol yn well.

Rydyn ni'n effro i'r ffaith bod diffyg grwpiau eiriolaeth y mae modd iddyn nhw roi cymorth i bobl o leiafrifoedd ethnig a rhai grwpiau crefyddol yn y Fwrdeistref Sirol, ac felly mae angen i ni wneud rhagor i ymgysylltu'n rheolaidd â'r dinasyddion yma. **Byddwn ni'n gwneud rhagor i ymgysylltu â grwpiau cymunedol sy'n rhoi cymorth i grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol.**

Pan fydd unigolion yn defnyddio ein gwasanaethau, hoffen ni gael rhagor o wybodaeth amdany'n nhw, e.e. eu hethnigrwydd, p'un a ydyn nhw'n anabl, eu rhywedd, eu cyfeiriadedd rhywiol a chwestiynau monitro cydraddoldeb eraill. Bydd hyn yn ein helpu i sicrhau bod y gwasanaethau rydyn ni'n eu darparu

yn adlewyrchu amrywiaeth ein cymunedau. Byddwn ni'n gweithio ar y cyd â'n meysydd gwasanaeth i ddatblygu cwestiynau monitro cydraddoldeb sy'n berthnasol ac yn amserol.

Eisoes, mae gyda ni nifer o brosiectau sy'n rhoi cymorth o ran cyfleoedd cyflogaeth i unigolion sy'n perthyn i grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar draws y Fwrdeistref Sirol, ond mae angen i ni ddeall y rhwystrau sy'n eu hwynebu yn well. Mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl anabl yng Nghymru yn llai na hanner y gyfradd ar gyfer pobl sydd ddim yn anabl. Hefyd, mae yna wahaniaethau o ran pobl ifainc a phobl o leiafrifoedd ethnig. **Byddwn ni'n cynnal asesiad o anghenion cyflogaeth er mwyn deall y rhwystrau.**

Tynnodd adroddiad diweddar sylw at y ffaith bod y system dai yn gwneud i bobl anabl deimlo'n rhwystredig ac yn eu digalonni. Mae angen i ni ddeall anghenion tai pobl anabl yn y Fwrdeistref Sirol yn well. **Byddwn ni'n sicrhau bod ein hasesiadau o anghenion y farchnad dai leol yn edrych ar y maes pwysig yma.**

### 2. Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau

Mae tystiolaeth gan yr EHRC yn nodi bod anghydraddoldebau yn y gymdeithas, gan gynnwys meysydd cyrhaeddiad addysgol, cyflogaeth a safonau byw.

Rydyn ni eisoes yn gweithio ar y cyd i wella'r broses bontio ar gyfer disgyblion a myfyrwyr sydd ag anghenion dysgu ychwanegol. Yn ddiweddar, fe gynhalion ni ymgynghoriad ar welliannau i'n darpariaeth cymorth dysgu, ac yn y dyfodol byddwn ni'n canolbwyntio ar sicrhau bod y ddarpariaeth yn well er mwyn diwallu anghenion.

Eisoes, mae gyda ni nifer o strategaethau cadarnhaol ar waith sy'n ceisio lleihau rhwystrau i bobl ifainc a phobl anabl o ran cyflogaeth, a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiâu yn y gweithlu. Fodd bynnag, rydyn

ni'n cydnabod y byddai modd i ni wneud rhagor i helpu rhagor o bobl o grwpiau penodol i ddod o hyd i swyddi. Mae ein rhaglenni prentisiaeth eisoes wedi recriwtio nifer o bobl ag anabledau yn llwyddiannus. **Fodd bynnag, rydyn ni'n bwriadu defnyddio 'Prentisiaethau Cynhwysol – Cynllun Gweithredu Anabled' Llywodraeth Cymru (2018-2021) a gafodd ei gyhoeddi'n ddiweddar er mwyn datblygu cynllun gweithredu i gynyddu nifer y prentisiaid ag anabled. Rydyn ni hefyd am recriwtio pobl eraill sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol i'n rhaglenni prentisiaeth.**

Rydyn ni'n cydnabod bod angen i ni wneud rhagor i ddenu a recriwtio pobl o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol i'n gweithlu cyfan. **Byddwn ni'n adolygu ein polisi, proses ac arfer recriwtio a dethol er mwyn cynyddu'r amrywiaeth yn ein gweithlu.**

Rydyn ni eisoes yn gweithio gydag ysgolion i atal anghydraddoldeb o ran cyfleoedd i bobl ifainc, e.e. trwy weithio i annog pobl i fanteisio ar brydau ysgol am ddim. Ond rydyn ni'n gwybod bod modd i ni wneud rhagor i ddarparu cymorth mwy effeithiol i bobl ifainc a theluoedd. Mae'r Rhaglen Teuluoedd Cydnerth sydd newydd ei sefydlu yn darparu gwasanaethau ymyrraeth gynnar ac atal sy'n gwella cydnerthedd teuluoedd yn Rhondda Cynon Taf. **Ein nod yw gweithio'n fwy effeithiol er mwyn nodi dulliau aml-asiantaeth priodol o gefnogi pobl ifainc a theluoedd sydd angen cymorth.**

Rydyn ni'n cydnabod bod nifer o heriau yn wynebu canol ein trefi ar hyn o bryd. Rydyn ni eisoes wedi ymrwymo i ddarparu canol trefi sy'n hygyrch, yn fywiog ac yn ddeniadol, ac sydd wrth wraidd ein cymunedau. **Byddwn ni'n moderneiddio canol ein trefi er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn ganolfannau i'r gymdeithas fod yn rhan ohonynt nhw, yn llefydd i gyfleoedd ar gyfer yr economi leol fodoli ac i wasanaethau gael eu darparu.**

Mae ein Pwyllgorau Craffu yn chwarae rôl bwysig iawn o ran adolygu a llywio gwasanaethau a pholisïau'r Cyngor. Mae'r Pwyllgorau yn gyfaill beirniadol i'r rheiny sy'n gwneud penderfyniadau. Maen nhw hefyd yn chwarae rôl allweddol wrth sicrhau cydymffurfiaeth â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus trwy graffu ar ddogfennau Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. **Rydyn ni'n bwriadu cryfhau'r broses yma. Bydd hyn yn golygu bod y rheiny sy'n gwneud penderfyniadau yn fwy atebol.**

### 3. Hyrwyddo cymunedau diogel

Roedd un o'n hamcanion cydraddoldeb blaenorol yn canolbwyntio ar droseddau casineb. Er bod llawer o waith da wedi'i wneud i wella sut mae troseddau casineb yn cael eu hadrodd, mae angen gwneud gwaith o hyd i sicrhau bod y cyhoedd yn gwybod sut a ble i roi gwybod am droseddau casineb a bod y rheiny sy'n dioddef troseddau casineb yn deall y cymorth sydd ar gael iddyn nhw ac yn cael cymorth fel bod y gefnogaeth yna o fewn eu cyrraedd.

**Byddwn ni'n adolygu'r Strategaeth Troseddau Casineb bresennol ac yn gweithio gyda swyddogion yr heddlu sy'n ymdrin â Throseddau Casineb i greu rhaglen codi ymwybyddiaeth.**

Mae caethwasiaeth fodern yn bodoli yng Nghymru. Mae caethwasiaeth fodern yn effeithio ar bobl o bob oed, rhyw a hil. Fodd bynnag, mae'r rheiny sydd wedi'u cau allan o'r gymdeithas, grwpiau lleiafrifol neu'r rheiny sy'n agored i niwed yn tueddu i gael eu targedu fwyaf. **Byddwn ni'n adolygu ein proses bresennol mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern, ac yn ei gwella.**

Eisoes, mae gyda ni strategaeth effeithiol sydd â'r nod o fynd i'r afael ag achosion o gamdrin domestig a thrais rhywiol, ac mae deddfwriaeth benodol sy'n cefnogi'r gwaith yma. Mae ein strategaeth yn gymwys i bob rhywedd. Serch hynny, rydyn ni'n cydnabod bod angen i ni wella ein dealltwriaeth o'r materion penodol sy'n effeithio ar ddiodefwyr sy'n perthyn i grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol. **Byddwn ni'n gweithio ar y cyd â Chymorth i Fenywod i ddatblygu'r 'rhaglen ryddid' er mwyn ein helpu ni i ddeall rhagor am fenywod o leiafrifoedd ethnig a dynion sy'n dioddef camdrin domestig a thrais rhywiol.**

Yn 2017, cyhoeddodd Estyn, sef y corff sy'n arolygu addysg yng Nghymru, adolygiad o addysg perthnasoedd iach. Mae parchu'ch hun ac eraill yn nodwedd allweddol o berthynas iach. Yn groes i hyn, mewn perthnasoedd sydd ddim yn iach, mae un partner yn ceisio rheoli a chael grym dros y llall yn gorfforol, yn rhywiol a/neu'n emosiynol. **Byddwn ni'n cefnogi lles ein disgyblion ac yn datblygu rhaglen i ysgolion sy'n ymwneud â chodi ymwybyddiaeth o gamdrin emosiynol mewn perthnasoedd.**

Rydyn ni eisoes yn gweithio ar y cyd ag ysgolion ar eu polisïau gwrthfwlio ac rydyn ni'n casglu data am achosion o fwlio o ysgolion bob tymor. Mae gwaith ymchwil yn dangos bod rhai grwpiau o bobl ifainc yn fwy tebygol o gael eu bwlio o'u cymharu ag eraill. **Byddwn ni'n gwneud rhagor o waith gydag ysgolion i ddatblygu a gwella eu polisïau presennol a chefnogi'r rheiny sy'n dioddef bwlio.**



Mae model lles PERMA (emosiynau cadarnhaol, ymgysylltiad, perthnasoedd, ystyr, cyflawniad) sy'n annog disgyblion i fyw bywyd cadarnhaol yn cael ei dreialu mewn rhai o'n hysgolion. Mae'r model yn mesur y meysydd angen allweddol mewn perthynas â lles disgyblion. **Byddwn ni'n helpu ysgolion i ddadansoddi'r data sy'n cael ei gasglu mewn perthynas â phresenoldeb yn yr ysgol, bwlio a gwaharddiadau o'r ysgol, a byddwn ni'n canolbwyntio ar ymyrraeth wedi'i thargedu ar feysydd angen penodol.**

**edrych ar yr hyn sydd o bosibl yn eu rhwystro nhw rhag dychwelyd i'r gwaith.**

Er bod nifer y swyddi Prif Swyddogion gwrywaidd a benywaidd yn y Cyngor yn deg, rydyn ni'n cydnabod bod Prif Swyddogion benywaidd yn fwy tebygol o gael eu cyflogi ar lefelau is y graddau ar gyfer Prif Swyddogion. **Byddwn ni'n parhau i flaenoriaethu'r maes gwaith yma ac rydyn ni wedi ymrwymo i weithredu'n gadarnhaol er mwyn annog rhagor o weithwyr benywaidd i gymryd rhan mewn rhaglenni datblygu rheolwyr.**

## 4. Lleihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau

Yn ôl y gyfraith, rhaid i ni ystyried y gwahaniaethau rhwng cyflogau ar draws y sefydliad a gosod amcan er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau sy'n cael eu nodi.

Er bod systemau cyflog yn bwysig wrth benderfynu ar degwch o ran cyflog, mae nifer o faterion eraill sy'n berthnasol wrth benderfynu ar yr hyn sy'n cael ei dalu i fenywod a dynion a pha rolau y maen nhw'n eu cyflawni. Mae'r rhain yn cynnwys gwahanu galwedigaethol; argaeledd gwaith amser llawn/rhan-amser mewn gwahanol grwpiau galwedigaethol, e.e. mae swyddi â chyflog is yn bennaf yn rhai rhan-amser, ac mae swyddi gyda mwy o gyfrifoldeb â chyflog uwch yn llawn amser yn bennaf; argaeledd polisiau a chefnogaeth sy'n ystyried teuluoedd a diwylliant sefydliadol.

Rydyn ni'n gwybod bod bron i 75% o'n gweithlu yn fenywod, a bod dros hanner y rheiny'n gweithio'n rhan-amser. Mae hyn yn cael effaith negyddol ar ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau. O ganlyniad i'n gwaith blaenorol ar ein hamcan cydraddoldeb o ran bwloch cyflog rhwng y rhywiau, rydyn ni'n gwybod bod angen i ni nodi'r cyfleoedd ar gyfer gweithwyr benywaidd sydd ar raddau cyflog is i gael dyrchafiad neu hyfforddiant. **Byddwn ni'n sicrhau bod ein holl staff, waeth beth fo'u gradd neu'u horiau gwaith, yn cael cyfarfod i adolygu'u cyflawniad fel bod modd iddyn nhw drafod cyfleoedd i ddatblygu.**

Mae gwaith gan Brifysgol Caerdydd yn awgrymu bod menywod sydd wedi gadael y gwaith i gael babi neu fagu teulu o bosibl yn wynebu anhegwch o ran eu cyflog neu gyfleoedd i gael dyrchafiad wrth iddyn nhw dychwelyd i'r gwaith. **Byddwn ni'n cefnogi addewid 'Gweithio Blaengar' y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sy'n cefnogi menywod beichiog a rhieni newydd. Byddwn ni hefyd yn cynnal gwaith dadansoddol ar fenywod sy'n dychwelyd i'r gweithle ar ôl cael babi, ac yn**

## 5. Creu gweithlu cynhwysol

Mantra Stonewall Cymru yw: 'Mae pobl yn perfformio'n well pan maen nhw'n gallu bod yn gyfforddus ynddyn nhw eu hunain'. Rydyn ni'n credu hyn hefyd. I gael y gorau o'n gweithwyr a sicrhau eu bod nhw'n darparu'r gwasanaeth gorau i'n trigolion, mae angen diwylliant gweithle arnon ni sy'n ddiogel a chynhwysol. I wneud hyn, mae angen i ni ddysgu rhagor am amrywiaeth ein gweithlu. **Byddwn ni'n cynnal ymarfer monitro cydraddoldeb yn y gweithle.**

Yn ôl EHRC, mae bwlio ac aflonyddu rhywiol yn parhau'n gyffredin mewn rhai gweithleoedd. Rydyn ni eisoes yn rhagweithiol wrth godi ymwybyddiaeth am ein polisi Urddas yn y Gweithle, ond mae angen i ni ddarparu mwy o hyfforddiant i'n rheolwyr. Gan ymateb i'r ymgyrch #MeToo a'r cynnydd yn nifer yr achosion o aflonyddu rhywiol sy'n cael ei adrodd yn y cyfryngau, rydyn ni'n cydnabod bod angen i ni wneud rhywfaint o waith yn y maes yma fel bod ein gweithlu yn effro i'r mater ac yn gwybod sut i'w adrodd. **Byddwn ni'n datblygu rhaglen ymwybyddiaeth a hyfforddiant ar aflonyddu rhywiol yn y gweithle.**

Rydyn ni'n gyflogwyr Hyderus o ran Anabledd. Fodd bynnag, mae angen i ni wneud rhagor i godi ymwybyddiaeth am y doniau sydd gyda phobl anabl a pha gymorth sydd ar gael i weithwyr anabl a'u rheolwyr, nid yn unig wrth recriwtio ond ar hyd eu taith yn y gweithle. **Byddwn ni'n datblygu cynllun gweithredu Hyderus o ran Anabledd ac yn ei roi ar waith.**

Byddwn ni'n parhau i fod yn Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, a byddwn ni'n efelychu arfer da rydyn ni wedi'i ddysgu o'r maes yma wrth ymdrin â grwpiau eraill sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol. **Yn benodol, mae angen i ni wneud rhagor i gefnogi ein gweithwyr o leiafrifoedd ethnig.**

Rydyn ni wedi ymrwymo i addewid Amser i Newid Cymru i ddod â'r stigma i ben ynghylch cyflyrau iechyd meddwl a byddwn ni'n mynd ati'n rhagweithiol yn y maes yma.

Serch hynny, cyflyrau iechyd meddwl yw'r prif reswm dros absenoldeb salwch yn y Cyngor. Rydyn ni'n gweithio'n galed i gefnogi ein gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd meddwl, a hynny trwy ymyriadau iechyd Galwedigaethol a chymorth gan reolwyr llinell, ond rydyn ni'n cydnabod bod angen llawer mwy o hyfforddiant ac i ni godi ymwybyddiaeth ledled ein gweithlu. Byddwn ni'n adolygu ein holl waith sy'n ymwneud ag iechyd meddwl ac yn datblygu cynlluniau blynyddol sy'n darparu addysg, hyfforddiant ac ymyriadau ar gyfer y gweithlu.





## Sut cafodd yr Amcanion Cydraddoldeb eu llunio

**Bydd ein Hamcanion Cydraddoldeb yn parhau i'n helpu i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a sicrhau ein bod ni'n gwneud cynnydd o ran hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer yr holl grwpiau gwarchoddedig.**

Byddan nhw hefyd yn sicrhau ein bod ni'n gweithredu o fewn fframwaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Er mwyn nodi ein Hamcanion Cydraddoldeb, cafodd ymarfer ymgysylltu 8 wythnos o hyd ei gynnal. Roedd hyn yn cynnwys arolwg ar-lein i'r cyhoedd, ein Panel Dinasyddion a'n gweithlu; nifer o achlysuron ymgysylltu â'r cyhoedd; cyfarfodydd gyda grwpiau cymunedol penodol sy'n adlewyrchu'r nodweddion gwarchoddedig sy'n cael eu nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a chyfarfodydd gyda rheolwyr sy'n allweddol i ddarparu gwasanaethau'r Cyngor. Roedd y gwaith ymgysylltu

yma wedi ein helpu i ddeall anghenion ein cymunedau a'n gweithlu a'n helpu i lunio'r Amcanion Cydraddoldeb a'r cynllun gweithredu.

Mae modd i chi ddarllen yr Adroddiad Ymgysylltu yma, ac mae'n rhoi syniad o'r materion a gododd fwyaf aml yn ystod yr ymarfer ymgysylltu. Yn ôl yr adborth, roedd pobl yn cefnogi ein hamcanion cydraddoldeb arfaethedig. Roedd llawer o sylwadau a llawer o syniadau da ac rydyn ni wedi defnyddio'r rhain i ddatblygu'r camau gweithredu sy'n rhan o'r amcanion.

### Dyma'r prif bethau roedden ni wedi'u dysgu o'r ymarfer ymgysylltu:

- Mae pobl am i wasanaethau ac adeiladau'r Cyngor fod o fewn eu cyrraedd. Maen nhw hefyd am i'r Cyngor gydnabod bod opsiynau digidol ddim yn addas i bawb
- Mae angen i ni ymgysylltu â chymunedau a'u cynnwys yn fwy yn rhan o'n gwaith, gan weithio'n agos gyda chynrychiolwyr y gymuned
- Ar y cyfan, mae pobl yn fodlon â chwestiynau sy'n monitro cydraddoldeb yn cael eu gofyn, ond mae angen meddwl yn well am sut y bydd yr atebion yn cael eu defnyddio
- Mae pobl am weld a chlywed mwy am bynciau sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth
- Dylai gweithwyr y Cyngor gael hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth
- Dylai trefi a mannau cymunedol fod yn fwy hygyrch
- Dylai pobl ifainc gael eu cynnwys yn fwy a dylid eu galluogi fel bod modd i'w barn gael ei chlywed
- Dylid gwella cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth
- Lleihau'r stigma sy'n gysylltiedig â phrydau bwyd am ddim
- Gweithio'n agosach gydag ysgolion ar fentrau gwrth-fwlio
- Codi mwy o ymwybyddiaeth ynghylch rhoi gwybod am fwlio, aflonyddu a throsteddau casineb.

### Tynnodd trigolion sylw i'r materion canlynol, ond dydyn nhw ddim wedi eu cynnwys yn y cynllun yma:

- Roedd trigolion yn dweud bod diffyg darpariaeth toiledau yn broblem. O dan Ddeddf Iechyd y Cyhoedd (Cymru) 2017, mae rhaid i'r Cyngor gyhoeddi ei Strategaeth Toiledau Lleol erbyn 31 Mawrth 2019, a bydd hyn yn cynnwys cynllun yn dangos sut y byddwn yn diwallu'r anghenion sydd wedi'u nodi. Gan fod y maes gwaith pwysig yma yn cael ei ddatblygu, dydy e ddim wedi ei gynnwys yn y cynllun yma. Fodd bynnag, bydd yn gam gweithredu yn y cynllun cyflenwi gwasanaeth perthnasol.
- Rydyn ni eisoes yn gweithio tuag at 'Law yn Llaw at Iechyd Meddwl'. Mae'r strategaeth 10 mlynedd yma yn nodi uchelgais Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella iechyd meddwl, a'i gweledigaeth ar gyfer gwella'r ddarpariaeth o wasanaethau iechyd meddwl. Cafodd ei datblygu drwy ymgysylltu ac ymgynghori'n ffurfiol ag asiantaethau partner allweddol, rhanddeiliaid, defnyddwyr y gwasanaethau a chynhalwyr. Mae'n cwmpasu pobl o bob oed ac yn pwysleisio'r angen i hyrwyddo gwell iechyd meddwl a lles ymhlith y boblogaeth gyfan. Mae'n manylu ar sut mae gwella bywydau defnyddwyr y gwasanaethau a'u teuluoedd, drwy ganolbwyntio ar adfer ac ail-alluogi.
- Cafodd amcan pellach, sef 'Amcan 5: Creu gweithlu cynhwysol' ei greu yn dilyn yr ymarfer ymgysylltu. Roedd yn amlwg y byddai amcan ar wahân yn gwahaniaethu rhwng gweithredoedd cymunedol a gweithredoedd yn y gweithle.



## Pa wybodaeth berthnasol a gafodd ei defnyddio

Yn ogystal â gwrando ar ein trigolion, ein cymunedau a'n staff, rydyn ni hefyd wedi defnyddio ystod o wybodaeth am gydraddoldeb i'n helpu i nodi ein hamcanion cydraddoldeb.

Rydyn ni wedi edrych ar flaenoriaethau rhanbarthol ar gyfer Cwm Taf, blaenoriaethau'r Cyngor, cynlluniau Cyflenwi Gwasanaethau a'u Hunanasesiadau ac wedi adolygu'r cynnydd y mae gwasanaethau'r Cyngor eisoes wedi'i wneud mewn perthynas â Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Rydyn ni hefyd wedi defnyddio ffynonellau cenedlaethol ac allanol, e.e. adroddiadau gan EHRC, polisi a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru, adroddiadau ymchwil ac ystadegau perthnasol eraill.

Er bod nifer o adroddiadau allanol a cheisiadau am wybodaeth gan EHRC wedi cyfrannu at ddatblygiad yr Amcanion Cydraddoldeb, roedd yr adroddiadau isod yn allweddol wrth lunio'r amcanion:

### ▶ A yw Cymru'n Decach? 2015 – EHRC

Mae'r adroddiad yma yn ymdrin â saith her allweddol y mae angen mynd i'r afael â nhw yng Nghymru. Mae'r EHRC yn nodi bod yna anghydraddoldebau ac achosion o gamdrin hawliau dynol sylweddol sydd wedi'u hen sefydlu, a fydd yn gofyn am ymdrech sylweddol gan unigolion a sefydliadau cyhoeddus, preifat a'r trydydd sector i'w lleihau.

Y 7 her yw:

1. **Addysg – cau bylchau mewn perthynas â chyrhaeddiad**
2. **Cyflogaeth – annog recriwtio, datblygu a gwobrwyo teg**
3. **Gwella amodau byw mewn cymunedau cydlynus**
4. **Cynyddu gallu pobl sy'n ceisio cyfiawnder i'w gael a'u hannog i gymryd rhan mewn prosesau democrataidd**
5. **Sicrhau bod gwasanaethau iechyd meddwl i bobl sy'n dioddef o iechyd meddwl gwael o fewn eu cyrraedd yn well, a'u cynorthwyo**
6. **Atal camdrin ac esgeulustod mewn sefydliadau gofal a chadw**
7. **Dileu trais, camdrin ac aflonyddu yn y gymuned.**

Ar gyfer nifer o'r heriau mae gyda ni gynlluniau gweithredu effeithiol ar waith eisoes sydd â'r nod o leihau'r anghydraddoldebau wedi'u rhestru uchod, e.e. cau bylchau o ran cyrhaeddiad mewn perthynas ag addysg.

Fodd bynnag, ar gyfer rhai o'r heriau, rydyn ni'n cydnabod bod modd i ni wneud rhagor, e.e. drwy adolygu'r prosesau recriwtio er mwyn sicrhau ein bod ni'n dal gafael ar ddoniau cudd pobl anabl.

Roedd yr adroddiad yma yn sbardun allweddol wrth i ni lunio ein Hamcanion Cydraddoldeb.

### ▶ A yw Cymru'n Decach? 2018 – EHRC

Wrth ddatblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb, cafodd 'A yw Cymru'n Decach? 2018' ei gyhoeddi gan yr EHRC. Tra bod 'A yw Cymru'n Decach? 2015' wedi llywio'r gwaith ymgysylltu o ran ein hamcanion arfaethedig, mae'n bwysig cydnabod yr adroddiad diweddaraf yma a'r heriau sy'n wynebu Cymru. Mae fformat dogfen 2018 yn wahanol i ddogfen 2015 gan fod dull thematig yn cael ei ddefnyddio mewn perthynas â'r heriau, sef:

- ▶ **Addysg**
- ▶ **Cyflogaeth**
- ▶ **Safonau Byw**
- ▶ **Iechyd**
- ▶ **Cyfiawnder a Diogelwch Personol**
- ▶ **Cymryd rhan**

Cafodd ymarfer mapio ei gynnal i sicrhau bod ein Hamcanion Cydraddoldeb yn adlewyrchu'r themâu uchod, a'u bod yn berthnasol ac yn adlewyrchu blaenoriaethau cyfredol dinasyddion Cymru a'n bwrdeistref. Mae'r Cynllun Gweithredu sydd i'w weld yn Atodiad 1 yn nodi sut mae'r Amcanion Cydraddoldeb a'r camau gweithredu yn cysylltu â'r themâu yma.

## ▸ Cynllun Llesiant Cwm Taf 2018-2023

Cafodd Cynllun Llesiant Cwm Taf ei lunio er mwyn pennu'r blaenoriaethau y mae Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Cwm Taf wedi cytuno bod modd iddo fynd i'r afael â nhw'n well trwy gydweithio mewn partneriaethau. Cafodd y blaenoriaethau eu llunio yn dilyn asesiad o lesiant trigolion ardaloedd Cwm Taf. Mae Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Cwm Taf yn monitro cynnydd yr amcanion lles a'i weledigaeth yw "Un Gwasanaeth Cyhoeddus".

Y Cynllun Llesiant yw'r cynllun sy'n cwmpasu pob maes ar gyfer Cwm Taf. Mae byrddau partneriaeth eraill sy'n atebol i Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Cwm Taf, gan gynnwys y Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol, y Bwrdd Partneriaeth Iechyd Meddwl, y Bwrdd Cynllunio Ardal, y Bwrdd Diogelu Cymunedol a'r Bwrdd Diogelu. Mae gan y byrddau hyn eu cynllun eu hunain ar gyfer eu maes cyfrifoldeb a byddan nhw'n cyfrannu at y Cynllun Lles. Bydd y cynlluniau yma hefyd yn cyfrannu at Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a rhai o'r heriau yn 'A yw Cymru'n Decach? 2015 a 2018' (EHRC).

## ▸ Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Daeth Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 i rym ar 6 Ebrill 2016. Nod y Ddeddf yw ceisio gwella lles pobl y mae angen gofal a chymorth arnyn nhw, a chynhalwyr y mae angen cymorth arnyn nhw. Mae cynllun ardal wedi'i lunio ar gyfer Cwm Taf, a Bwrdd Partneriaeth Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles Cwm Taf sy'n arwain arno. Y Bwrdd sy'n gyfrifol am wneud yn siŵr bod sefydliadau yng Nghwm Taf yn darparu gwasanaethau effeithiol sy'n gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau pobl, yn awr ac yn y dyfodol. Mae modd darllen y cynllun yma.

## ▸ Cynllun Corfforaethol - 'Y Ffordd Ymlaen' 2016-2020

Mae'r Cynllun Corfforaethol yn nodi cyfeiriad cyffredinol gwaith y Cyngor dros bedair blynedd. Ein gweledigaeth yw 'Bwrdeistref Sirol sydd â dyheadau uchelgeisiol, sy'n hyderus ac sy'n hyrwyddo cyfle i bawb'.

Mae'r Amcanion Cydraddoldeb yn ystyried y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud i gyflawni'r Cynllun Corfforaethol.





## Sut y byddwn ni'n cyflenwi a monitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol

### Cynlluniau Darparu Gwasanaeth

**Bydd y camau gweithredu yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (Atodiad 1) yn cael eu darparu trwy'r Cynlluniau Darparu Gwasanaeth.**

Mae'r cynlluniau Darparu Gwasanaeth yn nodi'r blaenoriaethau allweddol ar gyfer pob maes gwasanaeth i'w cyflwyno dros 12-18 mis. Rhaid i bob Pennaeth Gwasanaeth gwblhau Cynllun Darparu Gwasanaeth.

Yn ogystal â chynorthwyo'r gwasanaeth i fonitro cynnydd yn erbyn ei flaenoriaethau, mae'r Cynlluniau Darparu Gwasanaeth hefyd yn:

- cefnogi gwaith cyflawni Cynllun Corfforaethol a blaenoriaethau'r Cyngor
- dangos sut mae'r gwasanaeth yn alinio â gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol
- darparu fframwaith i sicrhau bod y gwasanaeth yn mynd i'r afael â'r blaenoriaethau sy'n codi o Asesiad Corfforaethol y Cyngor
- hwyluso cydlynu strategaethau sy'n cwmpasu sawl maes, ac ati
- llywio Adolygiadau Datblygiad Personol
- galluogi'r Adran Archwilio Mewnol i gynnal ei hadolygiad o drefniadau Rheoli Risg yn rhan o raglen waith wedi'i chytuno

Mae'n fanteisiol cynnwys yr Amcanion Cydraddoldeb yn rhan o'r cynlluniau Darparu Gwasanaeth ac mae'n sicrhau bod blaenoriaethau cydraddoldeb yn cael eu hymgorffori a'u prif-ffrydio drwy gydol y gwasanaeth.

Mae pob Cynllun Darparu Gwasanaeth yn cael ei fonitro gan Gyfarwyddwr y Grŵp a'r Aelod Cabinet yn rhan o drefniadau rheoli cyflawniad y Cyngor.

### Hunanasesiad

**Yn ogystal â Chynlluniau Darparu Gwasanaeth, mae gyda ni broses hunanasesu effeithiol ar waith sydd wedi'i hen sefydlu.**

Mae'r broses hunanasesu yn canolbwyntio ar effaith a chanlyniadau'r gwasanaethau sy'n cael eu darparu. Mae'n arwain at welliannau yn y profiadau a'r deilliannau i'n cwsmeriaid.

Mae tri chwestiwn wrth wraidd y broses hunanasesu:

- ▶ **Ydyn ni'n llwyddo?**
- ▶ **Sut rydyn ni'n gwybod?**
- ▶ **Sut gallwn ni wella pethau ymhellach?**

Mae'r broses hunanasesu yn barhaus ac yn rhan annatod o fywyd gwaith y Cyngor.

### Adroddiad Cyflawniad i'r Cabinet

Caiiff Adroddiadau Cyflawniad eu paratoi bob chwarter. Mae'r adroddiadau yma'n rhoi cyfle i Swyddogion y Cyngor a Chynghorwyr fonitro cynnydd holl wasanaethau a blaenoriaethau'r Cyngor, a chraffu arnyn nhw.

Rydyn ni'n asesu ac adolygu ein cynnydd wrth gyflenwi camau gweithredu sydd wedi eu nodi yng nghynlluniau allweddol y Cyngor, a hefyd y mesurau cyflawniad sydd yng Nghynllun Corfforaethol a Chynlluniau Darparu Gwasanaeth y Cyngor.

### Cyhoeddi Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol

Prif ddiben Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol yw cyflawni gwahanol ddyletswyddau a rhwymedigaethau cyfreithiol y Cyngor er mwyn cofnodi ei gynnydd o ran cyflawni Dyletswyddau Cydraddoldeb Cyffredinol a Phenodol, sy'n cynnwys ei gynnydd o ran cyflawni'r Amcanion Cydraddoldeb.

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn mynnu bod pob un o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n gorfod cydymffurfio â dyletswyddau penodol Cymru yn cyhoeddi Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

## 5

## ATODIAD 1

Bydd yr amcanion a'r camau gweithredu canlynol yn cael eu datblygu ymhellach yn rhan o gynlluniau darparu meysydd gwasanaeth a chynlluniau gweithredu penodol.

## Amcan Cydraddoldeb 1:

Deall anghenion ein cymunedau a'n gweithlu yn well, a deall y rhwystrau maen nhw'n eu hwynebu fel bod modd eu goresgyn

Cysylltiad â  
Thema'r EHRC

1	Nodi grwpiau cymunedol sy'n cynrychioli amrywiaeth lawn dinasyddion Rhondda Cynon Taf a datblygu sianelau cyfathrebu hygyrch gyda nhw.	Cymryd rhan
2	Nodi nifer y ffoaduriaid sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf sydd ddim eto wedi'u cynnwys yn rhan o raglenni ymgartrefu.	Cymryd rhan
3	Cynnal asesiad o anghenion cyflogaeth a fydd yn llywio pwyntiau gweithredu penodol sy'n ymwneud â phobl ifainc, anabledd ac ethnigrwydd.	Cyflogaeth
4	Proffilio cymunedau ar gyfer pob ardal llyfrgell er mwyn deall anghenion cwsmeriaid yn well.	Cymryd rhan
5	Cynnal gwaith ymchwil yn rhan o asesiad anghenion y farchnad dai leol o ran y galw am anghenion tai ar gyfer pobl anabl.	Safonau byw
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.	Safonau byw
7	Gwella a datblygu sut mae gwybodaeth am fonitro cydraddoldeb defnyddwyr gwasanaethau ar draws meysydd gwasanaeth y Cyngor yn cael ei chasglu a'i chofnodi.	Cymryd rhan
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, a'i ddefnyddio, ac er mwyn nodi sut mae gwella'r broses o ganlyniad i hyn.	Safonau Byw
9	Gwella a datblygu trefnau monitro cwynion defnyddwyr gwasanaethau.	Pob thema
10	Ar 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.	Cymryd rhan

<b>Amcan Cydraddoldeb 2:</b> Lleihau'r anghydraddoldebau sy'n bodoli yn ein cymunedau		Cysylltiad â Thema'r EHRC
1	Adolygiad cynhwysfawr o'r broses recriwtio a dethol er mwyn cynyddu amrywiaeth ymgeisywyr.	Cyflogaeth
2	Datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar yr asesiad o anghenion cyflogaeth, yn benodol mewn perthynas â phobl ifainc, anabledd ac ethnigrwydd. Rhoi'r cynllun ar waith.	Cyflogaeth
3	Yn rhan o'r adolygiad o dai wedi'i addasu, argymhell bod y Cyngor yn ymrwymo i gynyddu nifer y cartrefi hygyrch a chartrefi sydd wedi'u haddasu sy'n cael eu hadeiladu yn yr ardal ar draws pob daliadaeth.	Safonau Byw
4	Gweithredu'r prosiect Datblygu, Buddsoddi a Thyfu i wella canlyniadau lles a chydraddoldeb ac amrywiaeth mewn dros 100 o fentrau bach yn Rhondda Cynon Taf.	Cyflogaeth ac Iechyd
5	Darparu gwybodaeth hygyrch i'r cyhoedd trwy amrywiaeth o fformatau gan ganolbwyntio'n benodol ar wella sut mae unigolion byddar a thrwm eu clyw yn cael gafael ar wybodaeth.	Cymryd rhan
6	Datblygu'r defnydd o dechnoleg gynorthwyol yn rhan o'r Strategaeth Ddigidol.	Cyfranogiad a Chyflogaeth
7	Cryfhau'r prosesau Ceisio Cartref presennol fel eu bod yn ystyried arfer gorau mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth.	Safonau Byw
8	Datblygu ymhellach dull cynhwysol tuag at brentisiaethau.	Cyflogaeth
9	Cryfhau'r broses graffu ar gyfer y broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.	Pob thema
10	Annog pobl i fanteisio ar yr hawl i gael Prydau Ysgol am Ddim drwy adolygu modelau darparu gwasanaeth a chael strategaeth farchnata effeithiol.	Safonau Byw
11	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.	Cymryd rhan

<b>Amcan Cydraddoldeb 3:</b> Hyrwyddo cymunedau diogel		Cysylltiad â Thema'r EHRC
1	Adolygu, datblygu ac ail-weithredu'r Strategaeth Troseddau Casineb.	Cyfiawnder a Diogelwch Personol
2	Adolygu'r dull presennol o fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern.	Cyfiawnder a Diogelwch Personol
3	Yn rhan o Strategaeth Llesiant yr Adran Addysg, byddwn ni'n datblygu rhaglen i ysgolion ynghylch codi ymwybyddiaeth o gamdrin emosynol mewn perthynas.	Addysg, Cyfiawnder a Diogelwch Personol
4	Treialu model PERMA mewn ysgolion uwchradd.	Addysg
5	Cryfhau sut mae data ar gyfer achosion o fwlio mewn ysgolion yn cael ei gasglu a'i ddadansoddi.	Addysg
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 ddim wedi'u cynrychioli'n ddigonol.	Cyfiawnder a Diogelwch Personol



**Amcan Cydraddoldeb 4:**

Lleihau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau

Cysylltiad â  
Thema'r EHRC

<b>1</b>	Cyflwyno'r broses adolygu cyflawniad ar gyfer staff ar bob gradd.	Cyflogaeth
<b>2</b>	Gwella'r gwaith o fonitro'r broses adolygu cyflawniad.	Cyflogaeth
<b>3</b>	Deall yn well a oes rhwystrau yn bodoli o ran menywod yn symud ymlaen i swyddi â mwy o gyfrifoldeb/â chyflog uwch.	Cyflogaeth
<b>4</b>	Cefnogi addewid 'Gweithio Blaengar' y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a gweithredu ei argymhellion.	Cyflogaeth
<b>5</b>	Deall mwy am yr hyn sy'n atal menywod rhag dychwelyd i'r gweithle ar ôl cael babi.	Cyflogaeth

**Amcan Cydraddoldeb 5:**

Creu gweithlu cynhwysol

Cysylltiad â  
Thema'r EHRC

<b>1</b>	Datblygu rhaglen hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth o aflonyddu rhywiol.	Cyflogaeth, Cyfiawnder a Diogelwch Personol
<b>2</b>	Adolygu ein holl waith sy'n ymwneud ag iechyd meddwl a datblygu cynlluniau blynyddol sy'n darparu addysg, hyfforddiant ac ymyriadau.	Cyflogaeth, Iechyd
<b>3</b>	Dod o hyd i gyfres o hyfforddiant i reolwyr ar bynciau cydraddoldeb ac amrywiaeth, a datblygu'r hyfforddiant yna.	Cyflogaeth
<b>4</b>	Bod yn sefydliad sy'n dod yn fwy hyderus o ran anableded.	Cyflogaeth
<b>5</b>	Ymgymryd â monitro cydraddoldeb yn y gweithle.	Cyflogaeth
<b>6</b>	Efelychu arfer da presennol wrth ymdrin â'r holl nodweddion gwarchoddedig.	Cyflogaeth

