

# Cyngor Rhondda Cynon Taf

## Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

### 2014–2015

Mae'r adroddiad hwn ar gael mewn iaith a diwyg gwahanol.  
I wneud cais, ffoniwch 01443 424170 neu anfonwch ebost i  
[cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk](mailto:cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk)

## **Cynnwys**

	<b>Tudalen</b>
1. Cyflwyniad	3
2. Pwy ydyn ni	4
3. Adrodd am Gydraddoldeb	4
4. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol	5
5. Sut rydyn ni'n bodloni Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol	6
6. Amcanion Cydraddoldeb	21
7. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb	26
8. Data Monitro Cyflogaeth	29
9. Caffael	30
10. Gwybodaeth Hygyrch	30
11. Gwaith Pellach	31
12. Manylion Cyswllt	32

## **ATODIADAU**

Atodiad 1

Data Monitro Cyflogaeth

## **1. Cyflwyniad**

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

Mae'n ofynnol i'r Cyngor, yn unol â Dyletswyddau Cydraddoldeb Cymru, gadw adroddiad blynyddol ynglŷn â sut mae e wedi cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol sydd wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys yr wybodaeth sydd ei hangen i'r Cyngor allu cyflawni'r dyletswyddau hyn.

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

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

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella rhai meysydd, a bydd yr angen hwn yn parhau. Mae'r Cyngor yn credu y bydd cyhoeddi'r adroddiad blynyddol hwn yn helpu'r Cyngor i gyflawni goblygiadau Dyletswyddau Penodol Cymru yn ogystal â'ch rhai chi fel cwsmeriaid er mwyn nodi'r meysydd sydd angen eu gwella a monitro'r cynnydd mewn perthynas â nhw.

**Y Cynghorydd Geraint Hopkins**

**Aelod o'r Cabinet Gwasanaethau Cymdeithasol i Blant, Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg**

## 2. Pwy ydyn ni

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

Mae'r Cyngor yn ymrwmo i egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth ac rydyn ni'n gweithio i sicrhau bod hyn yn cael eu mynegi yn narpariaeth ein gwasanaethau ac ein harferion cyflogaeth.

Ein gweledigaeth ar gyfer Rhondda Cynon Taf:

*Bydd Rhondda Cynon Taf yn gymuned lle bydd pawb sy'n byw, gweithio neu'n ymweld â'r ardal yn manteisio ar safon bywyd gwell. Byddan nhw'n cyflawni eu potensial wrth helpu datblygu a diogelu'r ardal er lles eraill.*

Cefnogwyd hyn gan ein gwerthoedd, sy'n seiliedig ar yr egwyddorion canlynol:

- Gonestrwydd
- Didwylledd
- Atebolrwydd
- Gwasanaethau
- Cludo
- Parch

Mae'r Cyngor yn cael ei lywodraethu gan 75 o aelodau etholedig ac mae'n gweithredu system Cabinet. Mae gan y Cyngor Garfan Rheolwyr Corfforaethol sy'n cael ei harwain gan y Prif Weithredwr, ac mae Uwch Gyfarwyddwyr yn mynychu ei chyfarfodydd. Mae 11,450 o weithwyr yn cael eu cyflogi mewn amryw o feysydd gwasanaeth a swyddi yn rhan o'r cyfadrannau canlynol:

- Cyfadran y Prif Weithredwr
- Cyfadran y Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant
- Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng flaen
- Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes

## 3. Adrodd am Gydraddoldeb

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

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn mynnu bod pob un o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n cael eu trin dan ddyletswyddau penodol Cymru, yn

cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad hwn yn sôn am y cyfnod 1 Ebrill 2014 hyd at 31 Mawrth 2015.

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

Rhaid bod adroddiad 2014/15 yn nodi:

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

## **4. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol**

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

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

### **Nodweddion Gwarchoddedig**

Dyma'r term sy'n cael ei ddefnyddio yn y Ddeddf Cydraddoldeb i nodi'r gwahanol bethau sy'n gallu effeithio ar sut y caiff pobl eu trin, a gall olygu y bydd pobl yn dioddef gwahaniaethu. Diben y gyfraith yw diogelu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Rhyw – dynion a menywod
- Oedran – yn ifainc ac yn hen
- Anabledd - pob person anabl

- Ailbennu rhyw – pobl a gafodd eu geni yn y rhyw anghywir
- Hil - pobl o unrhyw hil, cenedligrwydd, neu dras ethnig neu genedlaethol
- Crefydd neu Gred - mae hyn yn cynnwys unrhyw grefydd neu ddiffyg crefydd
- Cyfeiriadedd Rhywiol - sut mae pobl yn teimlo yn ogystal ag ymddwyn o ran pobl o'r un rhyw, rhyw arall neu'r ddau ryw.
- Beichiogrwydd a Mamolaeth - o'r adeg y mae menyw yn dod yn feichiog

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

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

- Cael gwared ag anfanteision, neu'u lleihau, sy'n wynebu pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol ac sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno
- Diwallu anghenion pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy'n wahanol i anghenion y bobl hynny dydyn nhw ddim yn eu rhannu
- Annog pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig 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'r Cyngor hefyd feddwl yn arbennig am sut y bydd e'n mynd i'r afael â rhagfarn ac yn hyrwyddo dealltwriaeth. Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys gwybodaeth ynglŷn â'r hyn mae'r Cyngor wedi'i wneud i fodloni gofynion y Ddyletswydd Gyffredinol.

## **5. Sut rydyn ni'n bodloni Dyletswydd 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 ffynhonellau lleol ac/neu fewnol megis arolygon i gwsmeriaid, fforymau cymunedol neu Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yn ogystal â data o ffynhonellau cenedlaethol ac/neu allanol megis gwybodaeth cyfrifiad, adroddiadau ymchwil ac ystadegau ynghylch troseddau casineb.

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

Wrth ystyried pa wybodaeth a ddylai gael ei chynnwys yn yr adroddiad, edrychodd y Cyngor ar yr wybodaeth a gafodd ei hystyried yn ystod cyfnod datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Galluogodd hyn i'r Cyngor fyfyrion a monitro p'un ai fod y wybodaeth dal yn briodol wrth ei gynorthwyo i ddarparu Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol.

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

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

<http://www.rctcbc.gov.uk/EN/Council/EqualityandDiversity/StrategicEqualityPlan.aspx>

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

Mae'r Cyngor yn cydnabod nad dim ond y Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n gallu dod o hyd i'r wybodaeth berthnasol. Er ei fod yn ddefnyddiol iawn, bydd gan feysydd gwasanaeth yr wybodaeth briodol hefyd a allai cynorthwyo'r Cyngor i nodi sut maen nhw'n cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol. I gasglu'r wybodaeth hon, cynhaliwyd arolwg i gael gwybodaeth berthnasol o feysydd gwasanaeth.

Mae gan y Cyngor Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac mae ei ganlyniadau yn cyfrannu at yr wybodaeth sydd yn yr adroddiad hwn.

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

### **Defnydd o Wybodaeth**

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

Mae'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn cynnwys:

- Cais am Wybodaeth ar Gydraddoldeb Flynyddol gan Feysydd Gwasanaeth (2014/2015)

- Darpariaeth Gwasanaethau/ Prosiectau (2014/2015)
- Adroddiad Cyflawniad Corfforaethol y Cyngor ar gyfer 2015/16
- Arferion cyflogi
- Rhaglen Ymgynghori ac Ymgysylltu
- Cyflawni Newid - Cynllun Integredig Sengl RhCT (2013)
- Cynllun Cyflawni Blynnyddol y Cyngor ar gyfer (2014)
- AEGau (2014/2015)
- Gwybodaeth monitro Cyflogaeth (2014/2015)
- Monitro a Darparu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2014/2015).

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

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

## **Beth rydyn ni wedi'i wneud i ddileu gwahaniaethu**

Mae gan **Wasanaeth Celfyddydau Rhondda Cynon Taf** raglen cyfranogiad mynediad agored ac mae perfformiadau panto a chlybiau ffilmiau misol i blant a theuluoedd yn cael eu cynnal yn Theatr y Colisëwm. Mae'n gartref i gyd-gynyrchiadau a pherfformiadau Cymraeg. Mae'n cynnig perfformiadau matinée ar gyfer oedolion hŷn (rhaglen Danteithion y Dydd). Mae'r gwasanaeth wedi cyflwyno cynllun Hynt yn ei ddau leoliad, sef Theatr y Parc a'r Dâr a Theatr y Colisëwm. Mae'r cynllun Hynt yn gynllun mynediad cenedlaethol newydd sy'n gweithio gyda theatrau a chanolfannau celf yng Nghymru i wneud yn siŵr bod cynnig arbennig ar gael bob amser i ymwelwyr â nam neu sydd ag anghenion o ran mynediad, a'u gofalwyr neu eu cynorthwywyr personol.

Mae'r gwasanaeth hefyd yn cynnig cyfleoedd arbennig drwy'r rhaglen Celfyddydau Ieuentid a rhaglen Cerddoriaeth Ieuentid SONIG, a gafodd ei chomisiynu gan Deuluoedd yn Gyntaf.

Mae **Cymunedau yn Gyntaf** wedi cynnal archwiliad hygrychedd. Mae holl leoliadau a ddefnyddir gan Glwstwr y Porth yn gwbl hygrych i'r cyhoedd. Mae lleoliadau mewn clystyrau eraill yn cynnig trefniadau amgen addas i unigolion i sicrhau bod gweithgareddau a phrosiectau yn gwbl gynhwysol.

Mae holl adeiladau **Gwasanaeth Dysgu yn y Gymuned** yn gwbl hygrych i'r cyhoedd. Mae holl ddeunyddiau i'r cyhoedd ar gael yn y Gymraeg ac ar gael mewn fformatau eraill ar gais, fel Braille. Mae amserlenni cyrsiau sydd ar gael yn cael eu cynllunio ar y cyd â phartneriaid i sicrhau nad oes darpariaeth yn cael ei dyblygu a bod darpariaeth ar gael ar wahanol adegau a dyddiau o'r wythnos i



ddiwallu anghenion amrywiol. Trefnir oriau agor llyfrgelloedd mewn clystyrau i sicrhau bod un llyfrgell ar agor mewn ardal pan mae llyfrgelloedd eraill ar gau.

Mae **Gofal i Gwsmeriaid** yn darparu mynediad i'r cyhoedd drwy drefnu gwasanaethau cyfieithu ar gyfer cyngor amrywiol. Mae'n defnyddio Gwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru ar gyfer Iaith Arwyddion Prydain ac ieithoedd eraill, sy'n ddibynadwy ac o ansawdd da. Mae'r gwasanaeth wedi paratoi gwybodaeth ar 'DaisyDisk'. Caiff mynediad corfforol i wasanaethau ei adolygu ar hyn o bryd i ddarparu'n well ar gyfer cwsmeriaid anabl. Darperir mynediad ar gyfer dosbarthu bathodynau glas ac allweddi Radar mewn Canolfannau IBobUn. Mae'r ganolfan gyswllt yn darparu llinell synhwyrdd, a gall gyfeirio cwsmeriaid yn uniongyrchol i Garfan Materion y Synhwyrdd o fewn y Gwasanaethau Cymdeithasol.

Mae hygyrchedd y wefan wedi'i achredu'n annibynnol, felly, fe all pob defnyddiwr fanteisio ar ei gwybodaeth a'i gwasanaethau. Mae ardal o'r Ganolfan Alwadau yn cefnogi larymau panig ar gyfer yr henoed/pobl anabl neu ddiodefwr trais yn y cartref.

Mae'r **Gwasanaeth Addysg a Chyfranogiad** wedi'i ffurfweddu i ddarparu gwasanaethau ar adegau i ddiwallu anghenion unigol, gan gynnwys gyda'r nos ac ar benwythnosau. Mae rhan o'r gwasanaeth yn derbyn grant ar gyfer ennyn diddordeb plant Sipsiwn a Theithwyr mewn addysg a chaiff cysylltiadau cadarnhaol ag aelodau o'r gymuned Sipsiwn a Theithwyr eu sefydlu. Mae'r prosiect hwn wedi paratoi darpariaeth bwrpasol ar gyfer Sipsiwn a Theithwyr benywaidd sy'n wynebu rhwystrau diwylliannol o ran mynychu'r ysgol uwchradd. Mae'r prosiect yn cysylltu'n rheolaidd â nhw.

Mae meysydd eraill o'r gwasanaeth ar flaen y gad mewn perthynas â sicrhau Nod Hyrwyddwyr Addysg Stonewall, gan weithio ochr yn ochr ag ysgolion.

Mae datblygu a rheoli'r Proffil Asesu Bregusrwydd o fewn y gwasanaeth hefyd yn nodi a chefnogi plant a phobl ifanc sydd mewn perygl o ymddieithrio oddi wrth ddysgu o ganlyniad i'r rhwystrau economaidd-gymdeithasol maen nhw'n eu hwynebu. Mae'r Proffil Asesu Bregusrwydd wedi ein galluogi i symud o ganolbwyntio ar aelodaeth y person ifanc o grŵp penodol sy'n agored i niwed, a thuag at ganolbwyntio ar effaith yr aelodaeth honno arno ef.

Mae **Cyllid Gweithredol** yn wasanaeth cymorth ac yn darparu gwasanaeth cyfieithu ar gyfer cwsmeriaid. Mae hefyd yn trefnu i'r rheiny sydd â nam ar y golwg gael gohebiaeth mewn Braille, ffont mawr neu DaisyDisk ac ati. Mae gyda ni swyddog a all helpu'r sawl sy'n hawlio sydd efallai yn ei chael hi'n anodd llenwi ffurflenni cais neu sy methu gadael eu cartrefi i fynd i Ganolfan IBobUn. Rydyn ni'n tynnu lluniau unrhyw dystiolaeth sydd ei hangen i brofi'u cais. Pan mae Canolfannau IBobUn ar gau, mae'r gwasanaeth yn ymdrin â chwsmeriaid sy

methu mynd i'r canolfannau yn ystod eu horiau agor o ganlyniad i amgylchiadau personol, cyfrifoldebau gofalu, gwaith ac ati.

Mae'r Cyngor yn gweithredu ymyriad ffysio unigryw ar gyfer gweithwyr. Ei amcan yw lleihau straen, pryder a lefelau iselder ysgafn. Yn wreiddiol, rhaglen beilot oedd hon. Erbyn hyn mae'n cael ei chynnal bob chwarter ac mae'n cynnwys acwbigio ac ymarfer corff erobeg gydag elfen addysgol.

Caiff **Gwasanaethau Gofal y Strydoedd a Gwastraff** eu darparu i holl drigolion (casgliadau gwastraff ac ailgylchu), yn ogystal â gwasanaethau arbenigol ychwanegol sydd ar gael i grwpiau penodol (cewynnau, cynllun gwastraff anymataliaeth, casglu gwastraff clinigol). Maen nhw wedi gweithio mewn partneriaeth â Phrifysgol De Cymru i gyfieithu taflenni ymwybyddiaeth mewn nifer o ieithoedd i ddiwallu gofynion poblogaeth aml-ddiwyllyannol myfyrwyr Trefforest, gyda'r nod o fynd i'r afael â gwastraff a materion ailgylchu yn y gymuned.

Cynigir cymorth i drigolion anabl mewn perthynas â chasgliadau gwastraff/ailgylchu megis cymorth codi biniau ar gyfer trigolion sydd ag anawsterau symudedd a lwfansau bagiau du ychwanegol ar gyfer trigolion sy methu trefnu'u gwastraff oherwydd nam ar eu golwg.

Mae'r Cyngor yn bartner yng **Ngwasanaeth Dehongli a Chyfieithu Cymru** ac mae gydag e Gytundeb Lefel Gwasanaeth ar gyfer darparu'r gwasanaeth priodol drwy Heddlu Gwent. Yn ystod 2014/15, cynnyddodd nifer y ceisiadau yn sylweddol. Cafodd 422 o geisiadau eu gwneud drwy'r gwasanaeth. Cafodd 21 o ieithoedd eu defnyddio, gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain. Mae adborth gan feysydd gwasanaeth wedi bod yn gadarnhaol iawn ac mae defnydd o'r gwasanaeth yn cynyddu bob blwyddyn.

### **Beth rydyn ni wedi'i wneud i hybu cyfle cyfartal.**

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

I gael rhagor o wybodaeth, dilynwch y ddolen isod:

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

Mae **Gwasanaethau Celfyddydau RhCT** yn cynnig cynllun bancio amser mewn cysylltiad â Spice a Chynllun Sherman 5 ar gyfer rhaglen yn Theatr y Colisëwm a Theatr y Parc a'r Dâr. Mae'r gwasanaeth wedi ymrwymo i raglennu perfformiadau

a ffilmiau LGBT 3 gwaith y flwyddyn ac mae'n gweithio gyda Rhwydwaith Staff LGBT i hyrwyddo hyn. Mae iaith arwyddion Prydain wedi'i hymgorffori yn y panto Cymraeg. Mae'r gwasanaeth yn cynnig gweithdai i'w cynnal ochr yn ochr â pherfformiadau ar gyfer pobl ifainc anabl, e.e. Gweithio gyda Hijinx, ac mae'n chwilio am adnoddau allanol i ddarparu rhaglen o ddarpariaeth wedi'i thargedu e.e. Gweithdai 'Bod yn Greadigol Weithgar' gyfer plant a phobl hŷn sy'n derbyn gofal yn eu cartrefi oriau dydd/cartrefi gofal. Mae'r gwasanaeth yn cynnal gwerthusiad ac ymchwil ar hyn o bryd i wybod y rhwystrau mewn perthynas ag ymgysylltu â'r gwasanaeth.

Nod rhaglen **GofaliWaith** yw darparu a rhoi anogaeth a chefnogaeth i blant sy'n derbyn gofal a rhai sy'n gadael gofal, iddyn nhw gael adnabod, nodi, cyrchu, a defnyddio ystod o wahanol gyfleoedd hyfforddi er mwyn sicrhau'u bod yn barod i fyd gwaith ac yn medru darparu ar eu cyfer hwy'u hunain.

Mae cydlynwyr rhaglen GofaliWaith yn rhoi cymorth i bobl ifainc ddefnyddio'r rhaglen. Mae lleoliadau gwaith hefyd yn cael eu darparu gan sefydliadau corfforaethol a phreifat. Mae cynlluniau dysgu unigol yn cynorthwyo cynllunio llwybrau gyrfa. Mae ystod eang o hyfforddiant achrededig yn cael ei ddarparu i gefnogi hyn.

Prif amcan rhaglen GofaliWaith yw sicrhau bod pobl ifainc sy'n byw mewn gofal ac sy'n gadael gofal yn Rhondda Cynon Taf yn derbyn cymorth unigol ac unigryw er mwyn gwneud y mwyaf o'u potensial.

Mae **Dysgu yn y Gymuned** yn cynnig cyrsiau arbenigol i bobl sydd ag amrywiaeth o anabledau dysgu. Caiff grwpiau arbenigol eu hwyluso mewn canolfannau, megis Grwpiau Alzheimer's. Mae adnoddau ychwanegol wedi'u prynu er mwyn sicrhau bod grwpiau darllen amgen yn cael eu cynnwys (grwpiau ar gyfer pobl â nam ar eu golwg neu'u clyw). Trefnir i fysiau Travol fynd â grwpiau penodol i lyfrgelloedd ar gyfer gweithgareddau. Cynnigir gwasanaethau 'yn gaeth i'r cartref' ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth sy methu gadael eu cartrefi a llyfrgelloedd symudol ar gyfer y rheiny sy methu teithio i lyfrgell sefydlog.

Cafodd **Cynllun Beicio i'r Gwaith** ar gyfer gweithwyr RhCT ei ailgyflwyno yn 2014. Ar y cyfan, mae bron 400 aelod o staff wedi manteisio ar y cynllun ers ei gyflwyno yn 2011.

Mae beicio yn weithgaredd hawdd sy'n gallu gwella eich iechyd a ffitrwydd yn sylweddol. Drwy ymuno â'r cynllun, llwyddodd staff i wneud y canlynol:

Arbedion treth ar feic ac offer newydd  
Ymarfer corff yn rheolaidd er mwyn cadw'n heini ac yn iach  
Arbed arian ar docynnau bws, trên a chostau tanwydd

Lleihau olion traed carbon

Cafodd y cynllun ei gynnal ar y cyd â Halfords. Ond, o wrando ar adborth gan ddefnyddwyr y cynllun, roedd hefyd gan staff hawl i ddefnyddio darparwyr lleol os oedden nhw eisiau.

Cafodd y **Cylch Trafod Materion Anabledd** ei sefydlu o ganlyniad i adborth o'r Gynhadledd Anabledd Estyn Allan yn 2003. Mae'r Cylch Trafod yn monitro cyflwyno cynllun gweithredu y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn cyfrannu'n rheolaidd at ystod eang o ymgynghoriadau e.e. y broses gosod cyllideb ar gyfer y Cyngor a mentrau Llywodraeth Cymru megis Fframwaith ar gyfer Byw'n Annibynnol.

Mae'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth hefyd yn rhoi gwybod i aelodau o'r cylch am eitemau a all fod o ddiddordeb iddyn nhw. Mae hyn wedi arwain at aelodau yn cyfrannu at faterion megis gwelliannau i orsafoedd trên lleol.

Mae **Grŵp ar gyfer Swyddogion Materion Anabledd** yn parhau i gwrdd. Mae'r gweithgor yn cynnwys swyddogion sydd un ai'n darparu gwasanaethau i bobl anabl yn uniongyrchol neu'n cyfrannu at sicrhau gwasanaethau sy'n fwy hygyrch, neu fod elfen o'u swydd yn cynnwys delio â materion anabledd.

Mae'r grŵp yn cwrdd bob chwarter er mwyn rhannu gwybodaeth, nodi arferion gorau a hyrwyddo cyfathrebu mewnol.

Mae Carfan **Cyflogaeth, Addysg a Hyfforddiant** yn cyflwyno Rhaglen Gyrfaoedd a Byd i holl ysgolion uwchradd yn Rhondda Cynon Taf. Darperir y rhaglen i bob disgybl yn ysgolion uwchradd RhCT. Fel rhan o'r rhaglen, darperir sesiynau ar agweddau negyddol lle y trafodir yr hyn mae 'rhagfarn' ac 'ystrydebau' yn ei olygu. Mae'r sesiynau hyn hefyd yn ystyried ystrydebau ar sail rhyw ac yn anelu i weddnewid y canfyddiad fod rhai swyddi dim ond yn agored i grwpiau penodol o bobl. Darperir sesiynau hefyd ar bwysigrwydd parchu eich hun ac eraill. Mae'r rhaglen yn hybu cyfle cyfartal ac yn mynd ati i annog unigolion i ddilyn eu breuddwydion, gan ddiystyrru hen ragfarnau, e.e. mentrau ennyn diddordeb merched mewn peirianeg.

Mae gan y **Gwasanaeth Ymgysylltiad a Chyfranogiad** sawl Cytundeb Lefel Gwasanaeth â phrosiectau lleol i annog cyfranogiad. Mae Prosiect VIVA! yn sicrhau pobl ifainc ag anableddau yn cael cymorth priodol i fanteisio ar raglenni ymgysylltu ieuencid y brif ffrwd. Mae'r gwaith gyda Phrosiect Cynhalwyr Ifainc yn sicrhau bod pobl ifainc sydd â chyfrifoldebau gofalu yn gallu manteisio ar ddarpariaeth y brif ffrwd. Mae'r cytundeb gyda Menter Iaith yn sicrhau bod modd i bobl ifainc fanteisio ar Fforymau Ieuencid (yn unol ag Erthygl 12 CCUHP) drwy gyfrwng y Gymraeg.

Mae **Chwaraeon Cynhwysol** yn Rhondda Cynon Taf yn gyfrifol am nifer o glybiau sydd eisoes yn cynnig amrywiaeth o weithgarwch a gweithgareddau chwaraeon i bobl anabl mewn sefydliadau, canolfannau, lleoliadau, a sefyllfaoedd anabled a chynhwysu. Ymhlith y rhain ceir pêl-droed, beicio, nofio, a bowlio

Mae **Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethol** yn gweithio ochr yn ochr â'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i baratoi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Mae gan y Cyngor ddyletswydd statudol i roi sylw dyledus i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae paratoi Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn helpu i ddarparu tystiolaeth o'r gofyniad hwn. Felly, mae'n ddogfen allweddol i sicrhau bod eraill yn deall effeithiau nodweddion gwarchoddedig, yn arbennig yng ngoleuni newidiadau/toriadau i wasanaethau sy'n effeithio ar gymunedau a defnyddwyr gwasanaethau, a sicrhau bod effeithiau o'r fath yn cael eu nodi a bod mesurau lliniaru priodol ar waith i ddileu unrhyw effaith negyddol.

Mae **Fforwm Pobl Hŷn** wedi hyrwyddo nifer o brosiectau eleni, gan gynnwys:

- Gofal Piau Hi y Gaeaf Hwn
- Wythnos Gwypau
- Hyrwyddo pigiadau fflw
- Cyngor Ariannol
- Cydweithfeydd a Banciau Bwyd
- Cynlluniau Cyflogi ac Ailhyfforddi
- Cyfleoedd Gwirfoddoli.

**Caffael** Drwy weithio mewn partneriaeth â chomisiynwyr a chydweithwyr gofal cymdeithasol, rydyn ni wedi gallu datblygu dulliau sy'n mynd ati i gynnwys defnyddwyr gwasanaeth mewn prosesau tendro, gan eu galluogi i ymgysylltu â darparwyr gwasanaeth posibl a darparu cyfle iddyn nhw helpu i lunio cytundebau'r Cyngor.

Dyma rai enghreifftiau:

- Cytundeb Gwasanaethau Byw â Chymorth - proses ymgynghori annibynnol gyda defnyddwyr gwasanaeth, gan roi cyfle iddyn nhw roi adborth ar ddarpariaeth gwasanaethau cyfredol, awgrymu gwelliannau a datblygu cwestiynau cyfweliad yn rhan o werthusiadau tendro.
- Fframweithiau Plant sy'n Derbyn Gofal Cymru Gyfan - cyd-gynhyrchu gyda chynrychiolwyr pobl ifainc, gan ganiatáu i bobl ifanc ymgorffori deilliannau argymhellir yn y fframwaith, yn ogystal â chreu panel pobl ifainc i gyfweld â darparwyr yn ystod y cam gwerthusiadau tendro.

- Cytundeb Cynhalwyr Ifainc - dull cyd-gynhyrchu sy'n caniatáu pobl ifainc i helpu i ddatblygu a llywio'r gwasanaeth.

Mae'r **Rhaglen Gwaith dan Hyfforddiant** wedi'i hanelu at blant sy'n gadael gofal. Ei hamcan yw darparu sail gadarnhaol ar gyfer datblygiad eu dyfodol ac mae'n dangos ymrwymiad y Cyngor at ei swyddogaeth yn Rhiant Corfforaethol.

Cafodd y rhaglen ei datblygu gan Adnoddau Dynol mewn partneriaeth â'r Gwasanaeth Ôl-ofal. Mae'n rhaglen ddatblygu hyblyg sy'n sicrhau bod anghenion newidiol y bobl ifainc yn cael eu diwallu a bod y rhaglen yn cwrdd â'i hamcanion i wella deilliannau cyflogaeth tymor-hir i bobl ifainc sy'n gadael gofal.

### **Beth rydyn ni wedi'i wneud i feithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau o bobl**

Cafodd y **Mesur Strategaethau ar gyfer Cynhalwyr** ei chyflwyno y llynedd, ynghyd â phecyn cymorth e-ddysgu 'Ymwybyddiaeth Cynhalwyr'. Cafodd y pecyn cymorth ei gynhyrchu gan y Bwrdd Iechyd Lleol, Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr a Chyngor Rhondda Cynon Taf er mwyn codi ymwybyddiaeth a chydabod y staff hynny sydd â chyfrifoldebau gofal ar draws yr ardaloedd.

Cafodd **Amcanion Cydlyniant Cymunedol** eu pennu ar gyfer 2014. Roedd y rhain yn gyfuniad o nodweddion cyffredin ar draws cynlluniau gweithredu cyfredol Rhondda Cynon Taf a Merthyr Tudful. Gweler yr amcanion isod:

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

Amcan 2 - Cydlyniant Cymunedol Prif Ffrwd drwy gysylltu a mewnosod yn y Cynlluniau Integredig Sengl a strategaethau allweddol lleol eraill ar draws Cwm Taf.

Amcan 3 - Rhoi gwybodaeth ynghylch pynciau sy'n gysylltiedig â chydlyniant cymunedol ar draws Cwm Taf.

Amcan 4 - Gwella cyfleoedd i adrodd am densiynau yn y gymuned, sy'n cynnwys profiadau o drosedd casineb a pha mor ymatebol ydy unigolion a grwpiau i radicaliaeth.

Mae **Carfan Cyflogaeth, Addysg a Hyfforddiant** drwy gydol eu rhaglen mewn ysgolion, wedi cyflwyno neges gwrth-fwlio. Mae hyn yn amlwg iawn yn ystod sesiynau "Parchu eraill". Darperir sesiynau penodol yn ystod yr ymgyrch gwrth-fwlio genedlaethol.

Mae nifer o ysgolion wedi ymgysylltu â'r cynllun 'Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth' sydd wedi cynnal gweithdai i'w disgyblion.

Ym mis Ionawr 2015, nododd y Cyngor **Ddiwrnod Coffáu'r Holocaust** gydag achlysur i staff yn Llyfrgell Aberdâr, mewn partneriaeth â Heddlu De Cymru. Dadorchuddiwyd plac glas sy'n nodi man lle'r oedd Synagog yn Aberdâr. Daeth aelodau o'r gymuned Iddewig i'r achlysur dadorchuddio plac a siaradodd y Rabi Rose. Roedd yr achlysur yn coffáu'r bobl a gafodd eu llofruddio yn ystod yr Holocaust a'r hil-laddiadau a ddilynodd. Roedd hwn yn achlysur cyfoes a oedd yn berthnasol i droseddau casineb heddiw. Yma, codwyd ymwybyddiaeth am sut i adrodd am Droseddau Casineb yn Rhondda Cynon Taf. Cyfrannodd Ysgol Uwchradd Sant Ioan Fedyddiwr (yr Eglwys yng Nghymru) ac Ysgol Gynradd Craig yr Hesg at yr achlysur. Cefnogodd Gwasanaeth y Llyfrgelloedd Ddiwrnod Coffáu'r Holocaust drwy drefnu arddangosfeydd llyfrau i ymwneud â'r achlysur.

Mae'r **Fforwm Amrywiaeth Amlasiantaethol (FfAA)** yn cael ei gynrychioli gan sefydliadau statudol, gwirfoddol a chymunedol. Mae nifer o wasanaethau'r Cyngor yn cael eu cynrychioli yn ystod cyfarfodydd, gan gynnwys y Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, y Bartneriaeth Cymunedau Diogel, y Gwasanaethau Mynychu'r Ysgol a Lles, Addysg a Throseddau Pobl Ifainc.

Mae'r FfAA yn cwrdd bob 2 fis. Yma, mae ffigurau troseddau casineb yn cael eu cofnodi a'u trafod. Mae atebion amlasiantaeth yn cael eu trafod, ac mae'r wybodaeth ddiweddaraf yn cael ei chyflwyno ynghylch sut mae pob plaid yn cyfrannu at Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Bob blwyddyn, mae'r FfAA yn cynnal cystadleuaeth creu calendr i ysgolion cynradd sy'n hyrwyddo perthnasau da rhwng grwpiau gwahanol. Thema Calendr 2015 oedd 'gwrth-fwlio' a oedd ynghlwm wrth yr ymgyrch Wythnos Genedlaethol Gwrth-fwlio.

Mae **Grwpiau Byw i Fyw** wedi cael eu sefydlu ar gyfer pobl o bob oed a gallu i fwynhau cwmni pobl eraill mewn amgylchedd diogel a chroesawgar. Mae ethos Byw i Fyw yn gynhwysfawr iawn (pob oed, gallu, anabledd) ac yn cynnig croeso cynnes i bobl fel eu bod nhw'n gallu gwneud ffrindiau a mwynhau.

Ffocws Byw i Fyw yw rhoi hwb i gryfderau eraill fel eu bod nhw'n gallu mwynhau bywyd dim ots beth sydd wedi digwydd iddyn nhw yn y gorffennol. Mae aelodau presennol yn mwynhau'r grwpiau cymaint eu bod nhw'n eu hystyried yn uchafbwynt wythnosol. Mae aelodau yn amrywio o bobl yn eu 20au i'w 90au. Rhaid bod aelodau yn ystyriol tuag at eraill, yn enwedig os oes ganddyn nhw broblemau symudedd, meddygol, gweledol neu broblemau clyw ac ati. Mae pob un sy'n mynychu yn haeddu parch a chyfeillgarwch.

Mae'r rhaglen **Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall** yn fforwm arferion da i gyflogwyr ynghylch tueddiad rhywiol. Daeth y Cyngor yn Hyrwyddwyr Amrywiaeth yn 2013. Drwy gydol 2014, gweithiodd y Garfan Cydraddoldeb ac Amrywioldeb â thîm gweithle Stonewall er mwyn datblygu arferion sy'n cefnogi gweithwyr LGBT.

### **Cyflawni Strategaethau'r Cyngor**

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

Mae ymgynghoriadau a gwaith ymgysylltu diweddar wedi canolbwyntio ar nifer o anghenion o ran newid gwasanaethau, gan gynnwys darpariaeth meithrinfeydd a'r gwasanaeth cerdd. Yn ogystal ag ymgynghoriadau ynghylch newid gwasanaethau, mae'r Garfan Ymgynghori wedi cynnal neu gefnogi ymgynghoriadau sy'n ymwneud â; twristiaeth, achlysuron, cyllid, holiadur ansawdd bywyd a chyfranogi mewn gwasanaethau hamdden, yn ogystal â nifer o ymgynghoriadau fel lleoliadau Gwasanaethau yn y Gymuned, fel Bil Gwasanaethau Cymdeithasol a byw yn annibynnol a byw â chymorth.

Nodwyd mai un o'r ffyrdd gorau o ymgynghori â phobl leol yw drwy Banel y Dinasyddion. Mae hyn yn elfen allweddol o ran diwallu anghenion ymgynghori'r Cyngor ac mae'n sicrhau 'llais y cyhoedd' credadwy. Mae hyn yn golygu bod gan ragor o bobl gyfle i ddylanwadu'r ffordd y mae'r Cyngor yn gweithredu mewn ffordd sy'n fwy pendant ac uniongyrchol. Mae Panel y Dinasyddion wedi cael ei adnewyddu. Erbyn hyn, mae'n banel ar y cyd sy'n cael ei ddefnyddio gan bartneriaid ar draws Rhondda Cynon Taf a Merthyr Tudful.

Credwyd bod y Panel yn ffordd effeithiol o gefnogi gwasanaethau, rheolwyr a Chynghorwyr etholedig i ddod i benderfyniadau ar sail barn wybodus leol. Mae'r Panel wedi bod yn rhan hanfodol o'r Cyngor i allu cyflawni ymchwil ar sail gwybodaeth. Mae'r Panel wedi cael ei adnewyddu er mwyn cadw ei farn yn berthnasol a bydd 1,200 o drigolion Rhondda Cynon Taf yn cynnig eu sylwadau. Maen nhw'n drigolion sy'n gynrychioladol o'r boblogaeth sydd â diddordeb yng ngwaith y Cyngor ac sy'n fodlon cyfrannu.

Yn rhan o ymrwymiad y Cyngor i welliant parhaol, caiff yr adborth o'r gweithgareddau ymgysylltu ei ddefnyddio i helpu gwerthuso'r effaith y mae gwaith y Cyngor yn ei chael ar ddefnyddwyr y gwasanaeth. Erbyn hyn, mae'r gwaith gwerthuso yn gysylltiedig â'n hwb ymgynghori ar-lein, lle mae mecanwaith sy'n gwerthuso gweithgarwch ymgynghori ac ymgysylltu yn cael ei gadw a'i anfon yn awtomatig at swyddogion pan fydd ymgynghoriadau yn dod i ben.



Caiff dull cyfun o ran ymgynghori ac ymgysylltu ei ddatblygu drwy Strategaeth Ymgynghori ac Ymgysylltu ar y cyd, a chaiff yr adborth ei adrodd i Fwrdd Cydweithio Cwm Taf. Bwriad y prosiect yw sicrhau dull effeithlon ac effeithiol tuag at ymgynghori ac ymgysylltu i bartneriaid Rhondda Cynon Taf a Merthyr Tudful. I wneud hyn, byddwn ni'n helpu pobl eraill i ddeall bod angen cynnwys pobl a defnyddio'r Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd a Safonau Cenedlaethol Cymru ar gyfer Cyfranogiad Plant a Phobl Ifanc: Mae ymgysylltu â'r cyhoedd yn ymwneud â gweithio gyda'n gilydd i wella gwasanaethau.

Bydd partneriaid Bwrdd Gwasanaeth Lleol ym Merthyr Tudful a Rhondda Cynon Taf yn sicrhau bod y math hwn o ymgysylltu â'r cyhoedd yn dod yn fusnes craidd. Mae hyn yn golygu bod ymgysylltu â'r cyhoedd yn hanfodol wrth nodi, cynllunio, comisiynu, darparu a gwerthuso gwasanaethau.

**Cam 1:** Bydd holl wasanaethau sy'n effeithio ar fywydau pobl a chymunedau yn deall yr angen i ymgysylltu yn y modd hwn gyda'r bobl maen nhw'n eu gwasanaethu.

**Cam 2:** Bydd holl wasanaethau yn defnyddio Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd, Safonau Cenedlaethol ar gyfer Cyfranogiad Plant a Phobl Ifanc, ac Egwyddorion Cyfleoedd Cyfartal fel canllaw ar gyfer cynnwys pobl yn eu gwasanaethau, a byddan nhw'n gweithio tuag at egwyddorion cyd-gynhyrchu.

**Cam 3:** Bydd cynlluniau strategol, corfforaethol a gweithredol yn sicrhau bod holl bartneriaid yn dwyn eu hunain i gyfrif o ran ymgysylltu â'r cyhoedd, yn y camau a nodwyd, gan hwyluso dulliau cyd-gynhyrchu gyda phobl a chymunedau i sicrhau gwell deilliannau.

**Cam 4:** Bydd partneriaid Bwrdd Gwasanaethau Lleol yn cydweithio ag aelodau'r gymuned a defnyddwyr gwasanaeth i ddatblygu dull sy'n cefnogi pobl i lunio gwasanaethau a'r cymunedau maen nhw'n byw ynddyn nhw, ac yn dwyn eraill i gyfrif.

**Cam 5:** Bydd cyfranogiad, ymgysylltiad ac adborth yn cael eu cynllunio mewn modd amserol, gan gysylltu ag arweinwyr cyfranogi sydd wedi'u nodi o fewn holl wasanaethau.

**Cam 6:** I wneud hyn, byddwn ni'n helpu pobl eraill i ddeall bod angen cynnwys pobl a defnyddio'r Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu â'r Cyhoedd a Safonau Cenedlaethol Cymru ar gyfer Cyfranogiad Plant a Phobl Ifanc:

**“Cyflawni Newid” – Cynllun Integredig Sengl ar gyfer Rhondda Cynon Taf**

Mae'r Cynllun yn nodi sut y bydd partneriaid yn mynd i'r afael â materion allweddol y Fwrdeistref Sirol, a fydd yn y pendraw, yn sicrhau y bydd yr ardal yn lle gwell i fyw, gweithio ac ymweld â hi.

Mae hyn yn ddull newydd am ei fod yn disodli nifer o gynlluniau partneriaeth gwahanol, gan gynnwys:

- Strategaeth Gymunedau
- Cynllun Plant a Phobl Ifainc
- Strategaeth Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Lles
- Cynllun Diogelwch yn y Gymuned
- Strategaeth Tai Lleol

Mae Bwrdd Gwasanaethu Lleol Rhondda Cynon Taf yn cynrychioli sefydliadau partner yr ardal. Y Cyngor yw prif gorff y cynllun hwn. Mae gan y Cyngor gyfrifoldeb dros weithredu drwy'r sefydliadau partner. Mae aelodau'r Bwrdd yn cynnwys: Prif Weithredwr ac Arweinydd Cyngor Rhondda Cynon Taf; Cadeirydd a Phrif Weithredwr Bwrdd Iechyd Cwm Taf; Prif Uwch-Arolygydd Cyfadran y Gogledd ar gyfer Heddlu De Cymru; Cadeirydd Interlink (Cyngor Gwirfoddol y Sir); a chynrychiolydd Llywodraeth Cymru.

**Ein gweledigaeth yw bod:**

***Pobl yn Rhondda Cynon Taf yn byw bywydau diogel, iach a ffyniannus***

Mae'r Cynllun yn nodi sut mae llwyddo yn y meysydd hyn a sut i fesur llwyddiant. Mae'r Cynllun hefyd yn amlinellu'r hyn sydd wedi cael ei ddarparu yn ôl y themâu: Diogelwch, Iechyd a Ffyniant. Mae modd gweld copi llawn o 'Cyflawni Newid' – Cynllun Integredig Sengl Rhondda Cynon Taf drwy ddilyn y ddolen isod:

<http://www.staging.rctcbc.gov.uk/CY/GetInvolved/Consultations/Singleintegratedplan.aspx>

Mae cyfraniad y gymuned a chydraddoldeb yn sail i ddarpariaeth y Cynllun. Roedd y Cyngor wedi ymgysylltu â'r cyhoedd mewn sawl ffordd yn ystod datblygiad y Cynllun.

Cafodd Adroddiad Blynyddol mewn perthynas â Chynllun Integredig Sengl ei baratoi yn 2014. Mae'r Adroddiad Blynyddol yma yn gyfle i ystyried yr hyn rydyn ni wedi ei wneud yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, i ystyried a ydyn ni'n gwneud gwahaniaeth ar gyfer pobl a chymunedau Rhondda Cynon Taf, ac i ystyried yr hyn mae angen i ni ganolbwyntio arno yn ystod y blynyddoedd nesaf. Mae'r adroddiad ar gael o'r ddolen isod:

<http://www.staging.rctcbc.gov.uk/CY/GetInvolved/Consultations/Singleintegratedplan.aspx>

## **Adroddiad Cyflawniad Corfforaethol y Cyngor ar gyfer 2015/16**

Mae Adroddiad Cyflawniad Corfforaethol 2015/16 yn asesu sut mae'r Cyngor yn cyflawni yn erbyn y blaenoriaethau ar gyfer 2014/15.

Ar gyfer pob un o'r blaenoriaethau, mae 'gwerthusiadau perfformiad' manwl wedi'u paratoi, sy'n nodi'r cynnydd yn ystod 2014/15. Ewch i:

[www.rctcbc.gov.uk/AllPerformanceEvaluations](http://www.rctcbc.gov.uk/AllPerformanceEvaluations)

Mae'r gwerthusiadau hyn yn cynnwys gwybodaeth sydd wedi'i datblygu i ddangos ein cynnydd, gan gynnwys Gwybodaeth a ddarperir i Lywodraeth Cymru ac Uned Data Llywodraeth Leol (UDDC). Bob blwyddyn, mae pob cyngor yng Nghymru yn cyflwyno data i Lywodraeth Cymru ac UDDC sy'n dangos cynnydd gwasanaethau pwysig. Rydyn ni'n defnyddio rhywfaint o'r data cenedlaethol hwn yn ein cynlluniau blaenoriaeth ac yn cymharu ein cyflawniad â chyflawniad eraill. Gallwch weld y data a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru ar gyfer 2014/15 ar:

[www.rctcbc.gov.uk/statutoryPIs](http://www.rctcbc.gov.uk/statutoryPIs)

I grynhoi, dyma o'r 43 o'r dangosyddion a'r mesuryddion lle gallwn gymharu ein data ar gyfer 2014/15 data â'r cymariaethau diweddaraf ar gyfer Cymru gyfan yn 2013/14:

- Roedd 29 o'r mesuryddion yn dangos bod cyflawniad wedi gwella, er ein bod ni'n dal i fod gyda'r gwaethaf yng Nghymru ar gyfer 3 o'r mesuryddion hyn,
- Roedden ni ymysg y gorau yng Nghymru ar gyfer 11 o'r 43 dangosydd. Roedd hyn yn well na'r llynedd pan roedden ni ymysg y gorau yng Nghymru ar gyfer 7 dangosydd,
- Roedden ni gyda'r gwaethaf yng Nghymru ar gyfer 7 o'n dangosyddion, sy'n well na'r llynedd pan roedden ni gyda'r gwaethaf yng Nghymru ar gyfer 14 o'r mesurau,
- Dangosodd cyflawniad yn erbyn 13 o'n mesurau bod cyflawniad wedi gwaethygu, ac roedd 4 o'r mesurau wedi disgyn i fod gyda'r gwaethaf yng Nghymru.

I grynhoi, wrth gymharu ein cyflawniad â'r ffigurau cymharol ar gyfer Cymru gyfan y llynedd, roedden ni gyda'r gwaethaf yng Nghymru o ran:

- Yr amser y mae'n ei gymryd i ni gael trigolion hŷn sydd angen cymorth pellach gartref neu mewn cartref gofal allan o'r ysbyty
- Niferoedd uchel y trigolion rydym yn eu cynorthwyo mewn cartrefi gofal
- Nifer uchel y troeon y mae'r plant sydd yn ein gofal yn gorfod newid ysgol
- Adolygu cynlluniau gofal ein cleientiaid mewn oed
- Asesu anghenion pobl sy'n gofalu am oedolion
- Cyhoeddi datganiadau terfynol o anghenion addysg arbennig cyn pen 26 wythnos
- Eiddo gwag yn y sector preifat yn cael eu dychwelyd i feddiannaeth o ganlyniad i'n gweithredoedd

Ond, roedden ni gyda'r gorau yng Nghymru o ran:

- Sgôr pwyntiau cyfartalog disgyblion ar ddiwedd Cyfnod Allweddol 4
- Sgôr pwyntiau cyfartalog y disgyblion sydd yn ein gofal ar ddiwedd Cyfnod Allweddol 4
- Y disgyblion sydd yn ein gofal sy'n ymadael â'n hysgolion â chymhwyster cymeradwy
- Y disgyblion sy'n cael eu hasesu yn Gymraeg yng Nghyfnod Allweddol 3 (iaith gyntaf)
- Presenoldeb ein disgyblion oed cynradd yn yr ysgol
- Atal Digartrefedd ar gyfer aelwydydd sydd mewn trallod am o leiaf 6 mis
- Hyd yr amser y mae'n ei gymryd i gyflawni Grant Cyfleusterau i'r Anabl
- Sicrhau bod y plant sydd yn ein gofal yn cael llai na thri lleoliad mewn blwyddyn
- Canran y trigolion dros 60 oed sydd â thocyn mantais y bysiau am ddim
- Glendid ein priffyrdd a archwiliwyd
- Nifer y bobl ifanc sy'n ymadael â'n gofal sydd mewn addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth yn 19 oed.

Mae'r adroddiad ar gael o'r ddolen isod:

<http://preview.staging.rctcbc.gov.uk/EN/Council/PerformanceBudgetsandSpending/Councilperformance/Councilperformancemonitoringreports/RelatedDocuments/RCTCorporatePerformanceReport201516.pdf>

### **Diffyg Gwybodaeth ac Effeithiolrwydd**

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

cydnabod bod angen gwneud rhagor i sicrhau dull cyson tuag at rannu gwybodaeth.

Er bod nifer o enghreifftiau o arferion da yn bodoli ynghylch darparu ar gyfer pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig gwahanol, does dim llawer o fonitro cydraddoldeb yn digwydd rhwng defnyddwyr gwasanaethau'r Cyngor. Mae hyn yn golygu fod ddim data ar gael i'w gasglu a'i ddadansoddi.

I weld sut rydyn ni'n mynd i'r afael â hyn, ewch i adran 'camau pellach' yr adroddiad hwn.

## **6. Amcanion Cydraddoldeb**

Cafodd amcanion cydraddoldeb eu cynllunio i'n helpu i arwain a chyflawni'n well mewn perthynas â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.

Ar ddiwedd y flwyddyn ariannol 2013/14, cafodd Cynllun Cydraddoldeb Strategol ei adolygu. Arweiniodd nifer o ffactorau at yr adolygiad, gan gynnwys lansio Fframwaith Cymru Gyfan ar Droseddau Casineb a datblygu Strategaeth Ymgysylltu â'r Cyhoedd yn ardal Cwm Taf. O ganlyniad i hyn, roedd hi'n amlwg bod angen diwygio amcanion i sicrhau bod ymdrechion yn canolbwyntio ar feysydd perthnasol. Cynhalion ni ymgynghoriad yn seiliedig ar y dystiolaeth sy'n dod i'r amlwg. Dyma'r amcanion diwygiedig:

- Achosion 'Troseddau Casineb' a 'Mynd i'r Afael ag Agweddau ac Ymddygiad Negyddol'.
- Datblygu trefniadau monitro mwy cadarn
- Cyflog y Rhywiau

## **Cyfuno achosion 'Troseddau Casineb' a 'Mynd i'r Afael ag Agweddau ac Ymddygiad Negyddol'.**

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

#### ***Trosedd Casineb***

Mewn ymateb i'r Fframwaith Cymru Gyfan ar Droseddau Casineb, mae Strategaeth Troseddau Casineb wedi'i datblygu yng Nghwm Taf. Mae cynllun gweithredu yn cydfynd â'r strategaeth, ac mae wedi cyflawni'r canlynol:

- Rydyn ni wedi dylunio logo troseddu casineb penodol newydd, yn ogystal â pharatoi taflenni troseddau casineb sydd wedi'u rhannu â'r cyhoedd.
- Mewn partneriaeth â Swyddogion Troseddau Casineb Heddlu De Cymru (HDC), rydyn ni wedi codi ymwybyddiaeth o droseddau casineb mewn ysgolion a grwpiau cymunedol.
- Rydyn ni wedi sefydlu 'Prosiect Dioddefwyr Troseddau Casineb' gyda swyddogion troseddau casineb HDC.
- Caiff ystadegau troseddau casineb HDC eu craffu yn Fforwm Amrywioldeb Amlasiantaeth.
- Cynhaliodd Swyddog Troseddau Casineb HDC a Swyddog Cydlyniant Cymunedol RhCT 30 o ymweliadau sicrwydd.
- Caiff gwaith ar hyd y rhanbarth ei arwyddbostio i Ganolfan a Gwasanaeth Cymorth Adrodd Troseddau Casineb Cymru Gyfan.
- Caiff adroddiadau ar gynnydd eu cyflwyno i Grŵp Cynghori De Cymru Ddiogelach (SSWAG) a Grŵp Strategaeth Partneriaeth Cymunedau Diogel (Bwrdd Diogelu).
- Mae sesiynau ymwybyddiaeth troseddau casineb wedi'u cyflwyno i dros 400 o staff sy'n rhan o'n Gwasanaethau i Blant a Chymunedol.
- O ganlyniad i'r sesiynau ymwybyddiaeth, bu cynnydd yn nifer y troseddau/digwyddiadau casineb sy'n cael eu hadrodd ar draws Rhondda Cynon Taf. Nodwyd troseddau casineb yn y sesiynau hyn hefyd.
- Cafodd Wythnos Ymwybyddiaeth Trosedd Casineb ei hyrwyddo ar wefan y Cyngor a'r cyfryngau cymdeithasol.

- Nodon ni Ddiwrnod Coffáu'r Holocost gydag achlysur oedd yn berthnasol i droseddau casineb heddiw. Codwyd ymwybyddiaeth hefyd am sut i adrodd am Droseddau Casineb.

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

### ***Herio Ymddygiad***

Rydyn ni wedi cynnig hyfforddiant Urddas a Pharch i dros 180 o weithwyr. Mae'r hyfforddiant yn ystyried ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ond mae hefyd yn herio ystrydebau a stigma. Sesiwn hyfforddi ryngweithiol yw hi sy'n cynnig llawer o gyfleoedd i gyfranogwyr herio'u rhagdybiaethau. Mae adborth o'r hyfforddiant yn hynod bositif. Nododd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr y byddan nhw'n myfyrio ar y sesiwn ac yn newid eu hymddygiad yn y gweithle. Dengys gwerthuso hir dymor fod hyn yn wir. Mewn rhai amgylchiadau, mae achosion Urddas yn y Gwaith wedi cynyddu am fod gweithwyr yn fwy hyderus wrth adrodd am ymddygiad amhriodol.

Gofynnodd dau faes gwasanaeth, sef Vision Products a Chymunedau yn Gyntaf i'w holl weithwyr fynd ar yr hyfforddiant hwn. O ganlyniad i'r hyfforddiant, mae pob gweithiwr Cymunedau yn Gyntaf wedi arwyddo ymgyrch #PaidSefylo'rNeilltu Stonewall ac ymrwymo i herio iaith ymddygiad amhriodol yn y gweithle a hefyd mewn lleoliadau cymunedol. Law yn llaw â hyn, ariannodd Cymunedau yn Gyntaf gylchgrawn cymunedol o'r enw #Respect, a ddatblygwyd gan y Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae'r cylchgrawn hwn yn anelu at ddileu mythau a herio ystrydebau. Mae wedi'i ddisbarthu yn eang ledled ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf. Mae adborth wedi bod yn hynod gadarnhaol. Mae gweithwyr Cymunedau yn Gyntaf hefyd wedi gwirfoddoli i ddod yn gynghreiriaid a sefydlu Rhwydwaith Cynghreiriaid yn y Cyngor.

Drwy gydol 2014/15, cafodd sesiynau Agweddau Negyddol eu cyflwyno i dros 800 o ddisgyblion ysgolion uwchradd yn rhan o Raglen Gyrfaoedd a Byd.

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

Roedd y Cyngor wedi ymrwymo i raglen amrywiaeth Stonewall yn 2013. Ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle 2015, fe godon ni dros 200 o leoedd i 133. Roedd y gwelliant hwn yn ymwneud â nifer o fentrau a gafodd eu gweithredu, sy'n cynnwys:

- Nodi uwch hyrwyddwr LGBT gweladwy.

- Sefydlon ni rwydwaith staff LGBT, a chafodd ymdrechion eu gwneud i gynyddu nifer yr aelodau.
- Codwyd y Faner Enfys yng Nghwm Clydach ac adeiladau'r Cyngor ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol yn Erbyn Homoffobia a Thrawsffobia a mis hanes LGBT.
- Ceir erthyglau a chyhoedduswydd cyson mewn cyhoeddiadau mewnol ac allanol.
- Aethon ni i ŵyl Pride Cymru ac ymgysylltu â 65 o drigolion Rhondda Cynon Taf. O ganlyniad i hyn, mae ein hadran addysg wedi ymrwymo i Raglen Addysg Stonewall.

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

Ym mis Rhagfyr 2014, llofnododd y Cynghorydd Mike Forey Addewid Amser i Newid Cymru: Addewid Sefydliadol ar ran y Cyngor. Drwy lofnodi'r Adduned, rydyn ni wedi ymrwymo i fynd i'r afael â stigma a gwahaniaethu mewn perthynas ag iechyd meddwl yn y gweithle. Cafodd yr ymrwymiad ei wneud mewn partneriaeth â Bwrdd Iechyd Cwm Taf a Chyngor Merthyr Tudful ac mae'n ategu gwaith y Strategaeth Law yn Llaw at Iechyd Meddwl. Cynhaliwyd achlysur arwyddo addewid a oedd yn cynnwys hyrwyddwyr iechyd meddwl yn rhannu'u straeon a'u profiadau.

Mae cynllun gweithredu wedi'i ddatblygu i symud yr ymrwymiad hwn yn ei flaen. Cynhaliwyd diwrnodau Amser i Siarad ledled lleoliadau'r Cyngor i annog gweithwyr i gynnal trafodaethau am iechyd meddwl ac i rannu'u profiadau o agweddau cadarnhaol neu negyddol yn y gweithle.

Mae un o'n gweithwyr yn ysgrifennu blog rheolaidd am ei gyflwr iechyd meddwl ac mae hyn yn cael ei bostio ar ein mewnwyd. Mae nifer o bobl wedi gwneud sylwadau ar yr effaith gadarnhaol mae'r blog wedi'i chael arnyn nhw, gan annog pobl i drafod am iechyd meddwl.

Mae'r cynllun gweithredu yn adolygu sut darperir hyfforddiant iechyd meddwl ar draws y Cyngor.

### **Datblygu trefniadau monitro mwy cadarn**

Ein hamcan newydd oedd sicrhau gwybodaeth gan feysydd gwasanaeth ynglŷn â'u trefniadau monitro presennol. Cafodd gwybodaeth ei chasglu oddi wrth 11 maes gwasanaeth. Nodwyd yr wybodaeth ganlynol:

Rhoddodd 91% o feysydd gwasanaeth enghreifftiau o sut maen nhw'n mynd ati i geisio dileu gwahaniaethu wrth ddarparu gwasanaethau.



Rhoddodd 100% o feysydd gwasanaeth engreiffiau o sut maen nhw'n hybu cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau.

Nododd 82% o feysydd gwasanaeth engreiffiau o ymyriadau i fynd i'r afael â bwlio neu aflonyddu naill ai yn y gweithle neu yn y gymuned.

Mae gan 55% o feysydd gwasanaeth dargedau/amcanion/cerrig milltir penodol yn eu cynllun busnes sy'n ymwneud â materion cydraddoldeb neu amrywiaeth

Trefnodd 55% o feysydd gwasanaeth sesiynau hyfforddiant/ymwybyddiaeth mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywioldeb yn ystod 2014/2015.

Cwblhaodd 36% o feysydd gwasanaeth Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ystod 2014/2015, sy'n ymwneud yn bennaf â gostyngiadau a newidiadau i ddarpariaeth gwasanaeth.

Ymgynghorodd 100% o feysydd gwasanaeth â'u rhanddeiliaid yn rhan o'r broses Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Gwnaeth 50% o feysydd gwasanaeth a ymgynghorwyd â'u rhanddeiliaid newidiadau i'r cynlluniau/polisiâu/gwasanaethau arfaethedig ac ati.

Casglodd 45% o feysydd gwasanaeth ddata cydraddoldeb llawn neu rannol ar eu defnyddwyr gwasanaeth. (Dydy 33% o feysydd gwasanaeth sy ddim yn casglu data cydraddoldeb ddim o wasanaethau rheng flaen).

Mae'r data yn cael ei gasglu am nifer o resymau gweinyddol, deddfwriaethol a chydraddoldeb, yn ogystal â chael ei ddefnyddio i dargedu gwasanaethau. Mae 80% o'r meysydd gwasanaeth sy'n casglu data yn gweithredu'n wahanol o ganlyniad i gasglu data.

Mae'r wybodaeth uchod yn galonogol ac yn dangos bod meysydd gwasanaeth yn defnyddio Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i gefnogi'r gwasanaethau y maen nhw'n eu darparu ac yn defnyddio Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb i wella'r ddarpariaeth. Ond, cydnabyddir bod angen gwneud rhagor i sicrhau bod pob maes gwasanaeth yn casglu ac yn monitro data'n effeithiol. Mae Cymunedau yn Gyntaf wedi datblygu ymhellach eu ffurflen monitro cyfleoedd cyfartal a'u dull o gasglu a chofnodi data, a'u dull o adrodd amdano.

## **Cyflogau y Rhywiau**

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

Mae'r Cyngor wedi bod yn rhan o brosiect arloesol WAVE mewn partneriaeth â Phrifysgol Caerdydd. Mae'r prosiect hwn yn ceisio nodi pam fo gwahaniaethau rhwng cyflogau ac a ellir cymryd camau i leihau'r gwahaniaethau. Rydyn ni wedi casglu a dadansoddi data manwl sydd wedi nodi meysydd blaenoriaeth. Dyma nhw:

- Mynd i'r afael â'r ffaith caiff gwaith cyflog bach ei ystyried yn 'waith menywod'.
- Symleiddio'r iaith a ddefnyddir mewn contractau i leihau tybiaethau a gaiff eu gwneud yn seiliedig ar ddiffiniadau presennol
- Nodi'r angen o ran busnes am gytundebau achlysurol
- Mynd i'r afael â materion sy'n arwain at arwahanu fertigol a llorweddol o fewn y gweithlu
- Mynd i'r afael â materion a all arwain at stereoteipio a/neu ragfarn wrth ddyrannu rolau swyddi ac o fewn gweithleoedd
- Nodi ac ymdrin ag effaith dewisiadau patrwm gwaith ar y busnes a gweithwyr

Rydyn ni wedi nodi rheolwr prosiect ar gyfer yr uchod, yn ogystal â datblygu cynllun gweithredu. Mae gyda ni arweinydd amlwg a brwd a fydd, law yn llaw â Grŵp Monitro WAVE, yn adolygu proses barhaus y cynllun gweithredu.

Mae swyddog graddedig wedi'i bennu i'r prosiect, sy'n cynnal astudiaethau ymchwil a dichonoldeb ar ddulliau ymgynghori ac arferion gweithio hyblyg.

### **Cynnydd Cyffredinol**

Fel y gwelir uchod, mae'r camau'n datblygu'n dda a chân nhw eu monitro drwy ddulliau amrywiol a gan Garfan Rheoli Cyflawniad y Cyngor.

Roedd y broses monitro barhaus wedi nodi bod angen gwneud newidiadau bach i rai o'n camau. Yn ogystal â hyn, nododd yr Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol blaenorol, bod angen adolygu'r amcanion cydraddoldeb a'r cynllun gweithredu oherwydd newid mewn amgylchiadau a gwybodaeth. Bydd hyn yn sicrhau bod y newidiadau yn cael eu hadlewyrchu a bod y cynllun gweithredu yn amserol ac yn cael ei gyflawni.

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

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

- wrth ddatblygu polisïau neu arferion newydd (gan gynnwys cynlluniau corfforaethol, cynlluniau busnes blynyddol a'r gyllideb flynyddol)

- wrth gynnig gwneud newidiadau i bolisiâu neu arferion cyfredol, ac wrth gynnal adolygiadau o wariant a gwerthuso rhaglenni
- os oes cynigion i atal neu roi'r gorau i bolisi neu arfer cyfredol
- os yw'r broses Cynllunio Busnes wedi nodi perthnasedd neu oblygiadau i gydraddoldeb

Caiff y broses ei hadolygu'n rheolaidd ac mae eisoes yn ystyried y nodweddion gwarchodedig a nodwyd yn Neddff Cydraddoldeb 2010.

Dechreuodd y Cyngor broses sgrinio ym mis Ionawr 2012. Ei fwriad yw sicrhau bod y broses mor effeithiol â phosib a bod yr wybodaeth sy'n cael ei chasglu yn ystod y cam sgrinio yn gallu cael ei defnyddio os oes angen cynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys manylion sgrinio o fis Ebrill 2014 hyd at fis Mawrth 2015.

Er hynny, mae'r Cyngor yn cynnal Asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn awtomatig.

Mae'r tabl isod yn nodi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a oedd wedi'u cynnal yn 2014/2015. Gweler crynodeb o'r canlyniadau a'r camau a gymerwyd.

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

<b>Maes gwasanaeth</b>	<b>Polisi/ Gweithdrefn</b>	<b>Canlyniad</b>
Cyngor cyfan	Rhaglen Gyfalaf 2015/16-2017/18	Effaith isel - dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes	Hysbysiadau Cosb Benodedig (FPN) Peidio â Mynychu'r Ysgol	Effaith isel - dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Adnoddau Dynol	Prosiect Amlhau Presenoldeb i'r Eithaf	Effaith gadarnhaol - dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Adnoddau Dynol	Polisi Hyfforddi a Byddino Lluoedd wrth Gefn	Effaith gadarnhaol - dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Adnoddau Dynol	Polisi Cyfrinachedd	Dim effaith – dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Adnoddau Dynol	Absenoldeb Cymorth Mamolaeth a Pholisi	Effaith gadarnhaol

	Tadolaeth	- dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Adnoddau Dynol	Polisi Rheoli Newid - Polisi Enghreifftiol i Ysgolion	Dim effaith - dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb
Adnoddau Dynol	Cynllun Rhannu Cyfnodau o Absenoldebau Rhieni	Dim effaith - dim angen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

### Asesiadau Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Maes gwasanaeth	Polisi/ Gweithdrefn	Canlyniad
Gwasanaethau yn y Gymuned	Cynllun Mannau Parcio i Bobl Anabl	Cynhaliwyd Asesiad Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb - trefnu ymgyngoriad pellach
Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes	Adroddiad ar y Cynnig i Aildrefnu Dosbarthiadau Cynnal/Cymorth Dysgu	Cynhaliwyd Asesiadau Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb - dim effeithiau negyddol
Adnoddau Dynol	Ailstrwythuro Gwasanaethau - Newid y broses rheoli o ganlyniad i'r cynigion ar gyfer newid gwasanaethau (amlinellwyd isod)	Cynhaliwyd Asesiadau Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb - cynllun gweithredu ar waith i liniaru unrhyw effaith andwyol

Mae'r canlynol yn amlinellu'r cynigion ar gyfer newid gwasanaethau sy'n ofynnol yn rhan o drefniadau Cynllunio Gwasanaethau'r Tymor Canolig, yn enwedig yng ngoleuni'r angen i dorri gwariant ac i alluogi'r Cyngor i bennu cyllideb gytbwys yn y tymor canolig. Roedd y cynigion canlynol yn rhan o ymarfer ymgynghori cynhwysfawr a chafodd Asesiadau Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb eu cynnal. Gweler y cynigion isod:

Cyfadran	Polisi/Gweithdrefn
Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes	Cyllid ar gyfer Addysg Feithrin
Gwasanaeth Addysg a Dysgu Gydol Oes	Gwasanaeth Cerdd dan nawdd y Cyngor
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng flaen	Codi tâl ar Glybiau Chwaraeon

Dilynwch y ddolen ganlynol i gael manylion llawn am adroddiadau, penderfyniadau ac asesiadau'r Cabinet:

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

## 8. Data Monitro Cyflogaeth

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

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

- nifer y gweithwyr sy'n destun i weithdrefnau disgyblu
- nifer y gweithwyr sydd wedi gadael swydd o fewn yr awdurdod

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

Gweler y wybodaeth ynghlwm wrth Atodiad 1 - Data Monitro Cyflogaeth

## 9. Caffael

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

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

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

Mae SQulD yn cynnwys adran ynglŷn â chyfleoedd cyfartal sy'n unol â chanllawiau caffael Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - [www.equalityhumanrights.com/wales/](http://www.equalityhumanrights.com/wales/)

## 10. Gwybodaeth Hygyrch

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

Mae canllawiau ar hygyrchedd ar gael i weithwyr ar ryngwrwyd fewnol y Cyngor. Mae'r rhain yn cynnig gwybodaeth ar y math o wybodaeth sydd ar gael, beth mae'r wybodaeth yn ei gwneud, ac yn cynnwys rhestr o gyflenwyr fel bod gweithwyr yn gallu dod o hyd i ffynhonnell y ffurfiau maen nhw wedi gofyn amdany'n nhw.

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

## **11. Gwaith Pellach**

Bydd gwaith tuag at gyflawni'r camau gweithredu a amlinellwyd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn parhau.

O safbwynt ein camau troseddau casineb, byddwn ni'n parhau i weithio'n agos gydag asiantaethau partner wrth gynllunio Prosiect Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb. Datblygir y bydd tudalen we troseddau casineb Rhondda Cynon Taf yn cael ei datblygu. Cyflwynir sesiynau ymwybyddiaeth troseddau casineb i grwpiau penodol, gan gynnwys pobl ifainc a phobl ifanc ag anableddau dysgu. Byddwn yn parhau i ddatblygu pecyn e-ddysgu troseddau casineb ar gyfer holl weithwyr.

Byddwn yn parhau i herio stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl drwy drefnu sesiynau Amser i Siarad misol drwy gydol y Cyngor a chodi ymwybyddiaeth rheolwyr ymhellach. Byddwn yn datblygu cyrsiau hyfforddi mewn perthynas â chefnogi gweithwyr sydd â chyflyrau iechyd meddwl ac yn datblygu amrywiaeth o becynnau e-ddysgu i gefnogi rheolwyr a gweithwyr.

Byddwn yn parhau â'n hymrwymiad i Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, ac yn sicrhau ein bod ni'n cefnogi ein gweithwyr LGBT.

Byddwn yn datblygu Rhwydwaith Cynghreiriaid ac yn sicrhau bod trefnau adrodd am achosion o aflonyddu yn cael cyhoeddi'n eang.

Byddwn yn parhau i fonitro cynllun gweithredu WAVE, gan gynnwys trefnu hyfforddiant tuedd anymwybodol ar gyfer uwch arweinwyr o fewn y Cyngor a chyflwyno hyfforddiant tuedd anymwybodol ar gyfer staff adnoddau dynol.

Byddwn yn archwilio dichonoldeb arferion gweithio hyblyg, carfannau dawn a chyfleoedd rhannu swyddi.

## 12. Manylion Cyswilt

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

Os oes gennych 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  
Cydraddoldeb ac Amrywioldeb  
Cyngor Rhondda Cynon Taf  
Y Pafiliynau  
Parc Hen Lofa'r Cambrian  
Cwm Clydach  
Tonypandy  
CF40 2XX

Ffôn: 01443 424170

E-bost: [equality@rhondda-cynon-taf.gov.uk](mailto:equality@rhondda-cynon-taf.gov.uk)



## **Data Monitro Cyflogaeth**

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

Mae'r Cyngor yn annog i'w holl weithwyr ddarparu'r wybodaeth yma. Mae arolwg monitro cydraddoldeb yn cael ei gynnal bob 2 flynedd ar gyfer pob gweithiwr sydd heb wybodaeth ar ei ffeil. Mae hyn yn cael ei wneud mewn ymgais i gynyddu faint o wybodaeth sy'n cael ei chadw.

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

Mae'r Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi gweithio gyda meysydd gwasanaeth eraill i ddod o hyd i ragor o wybodaeth ddefnyddiol. Roedd hyn wedi arwain at greu holiadur a oedd yn cynnwys adrannau ynglŷn â'r defnydd o iaith arwyddion Brydeinig, gallu o ran y Gymraeg ac os oedd gan weithiwr ddyletswyddau gofal. Cafodd y wybodaeth yma ei darparu yn ystadegol i'r meysydd gwasanaeth yn gymorth i'w gwaith a'u strategaethau.

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

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

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

## Rhyw

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

Rhyw	Cyfanswm	% o'r Gweithle
Gwryw	2954	25.8%
Benyw	8496	74.2%
<b>Cyfanswm</b>	<b>11450</b>	<b>100%</b>

Mae'r tabl yn dangos yn glir bod y rhan fwyaf o weithlu y Cyngor yn fenywod. Mae hyn wedi bod yn wir am sawl blwyddyn. Mae hyn yn gymharol ag awdurdodau eraill yng Nghymru. Mae menywod yn cyfrif am 51% o boblogaeth yr ardal.

## Oedran

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

Oedran	Cyfanswm	% o'r Gweithle
16-24	769	6.7%
25-34	2295	20.1%
35-44	3034	26.5%
45-54	3335	29.1%
55-64	1802	15.7%
Dros 65	215	1.9%
<b>Cyfanswm</b>	<b>11450</b>	<b>100%</b>

Fel y llynedd, mae'r tabl hwn yn nodi bod dros hanner o weithwyr y Cyngor rhwng 35-54 oed. Mae hyn yn cael ei adlewyrchu gan 40% o boblogaeth Rhondda Cynon Taf, sydd rhwng 30-59 oed. Gostyngodd nifer y gweithwyr 55 oed a hŷn unwaith eto eleni o ganlyniad i gyfleoedd Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol gyda Diswyddo.

## Anabledd

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

Gwybodaeth	Cyfanswm	% o'r Gweithle
Anabl	251	2.2%
Dim Anabledd	9342	81.6%
Dim gwybodaeth	1857	16.2%
<b>Cyfanswm</b>	<b>11450</b>	<b>100%</b>

Mae gwybodaeth yn cael ei chadw am 87% o weithwyr. Nododd canran isel o weithwyr eu bod nhw'n anabl, ond efallai fod hyn ddim yn rhoi'r gwir bortread o anabledd yn y gweithle. Er bod yr holiadur cydraddoldeb staff yn diffinio anabledd, mae'n bosib fydd rhai gweithwyr sydd ag anabledd 'diffiniedig' ddim yn nodi fod ganddyn nhw anabledd. Yn ogystal â hyn, mae angen i'r Cyngor barhau i ddefnyddio data'r gweithwyr hynny sydd wedi cael eu hatgyfeirio i'r adran Iechyd

Galwedigaethol, neu'r gweithwyr hynny y mae eu statws iechyd wedi newid yn ystod eu cyflogaeth.

### Ethnigrwydd

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

<b>Gwyn</b>	<b>31 Mawrth 2015</b>
Prydeinig	1596
Sais/Saesnes	303
Albanwr/Albanes	36
Cymro/Cymraes	6098
Gwyddel/Gwyddeles	26
Ewropeaidd	19
Cefndir gwyn arall	36
Anhysbys	938
<b>Gwyn % o'r Gweithlu</b>	<b>98.9%</b>
<b>Cymysg</b>	
Gwyn a Du Caribiaidd	1
Gwyn a Du Affricanaidd	3
Gwyn ac Asiaidd	3
Cefndir cymysg arall	14
<b>Asiaidd</b>	
Indiaidd	7
Pacistani	0
Bangladeshaid	0
Tsieiniaidd	4
Cefndir Asiaidd arall	6
<b>Du</b>	
Caribiaidd	0
Affricanaidd	7
Cefndir du arall	3
<b>Grŵp Ethnig Arall</b>	
Sipsiwn neu Deithiwr	0
Unrhyw gefndir arall	46
<b>Tras leiafrifol % o'r gweithlu</b>	<b>1.1%</b>
Dim gwybodaeth	2304
<b>Cyfanswm</b>	<b>11450</b>

Mae gyda ni wybodaeth am 79% o weithwyr, sy'n is na'r llynedd. Mae'r mwyafrif o weithwyr yn nodi eu bod nhw'n wyn, Cymro/Cymraes. Roedd gwyn, Prydeinig yn dilyn hyn. Mae hyn yn gynrychioladol o ddemograffig Rhondda Cynon Taf, lle mae 1% o'i bobl yn nodi bod ganddyn nhw dras heblaw am: Gwyn Prydeinig, Cymro/Cymraes, Sais/Saesnes neu Albanwr/Albanes.

### Crefydd neu Gredo

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

Crefydd	Cyfanswm
Cristion	2263
Mwslim	2
Hindw	4
Iddew	1
Bwdhydd	3
Sïc	1
Arall	84
<b>% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod nhw'n rhan o grefydd</b>	<b>20.6%</b>
Dim	1710
Ddim eisiau dweud	205
Dim gwybodaeth	7177
<b>Cyfanswm</b>	<b>11450</b>

Mae gyda ni wybodaeth am 37% o weithwyr sy'n nodi eu bod nhw'n Gristnogion. Mae 50% o'r boblogaeth leol yn nodi eu bod nhw'n Gristnogion ac mae 40% yn nodi eu bod nhw ddim yn dilyn crefydd.

### Cyfeiriadedd Rhywiol

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol	2492
Hoyw/Lesbiad	31
Deurywiol	8
<b>% o'r gweithlu sydd wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol</b>	<b>22.1%</b>
Ddim eisiau dweud	121
Dim gwybodaeth	8798
<b>Cyfanswm</b>	<b>11450</b>

Mae gwybodaeth yn cael ei chadw am 23% o weithwyr. Yn rhan o Raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, bydd gwaith yn cael ei gyflawni er mwyn annog rhagor o weithwyr i gwblhau'r categori hwn ar ffurflenni monitro cydraddoldeb.

### Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ar 31 Mawrth 2015, roedd 158 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth. Doedd dim un ohonyn nhw'n destun i achos disgyblu neu gŵyn. Yn ystod 2014/15, roedd 362 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth.

### Ailbennu rhyw

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

## **Rheoliad 9 - Gwybodaeth am ryw**

Mae Rheoliad 9 o Ddyletswyddau Cydraddoldeb Penodol Cymru yn mynnu bod y wybodaeth benodol ganlynol yn cael ei darparu mewn perthynas â rhyw:

Nifer o weithwyr sydd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2015 yn ôl y canlynol:

- Swydd
- Gradd
- Cyflog
- Math o gytundeb
- Patrwm gwaith.

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

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

### **Gweithwyr yn ôl eu rhyw a'u swydd**

Mae dros fil o wahanol deitlau swyddi yn bodoli yn y Cyngor. Felly, mae'r swyddi wedi cael eu trefnu yn ôl categorïau o fewn y fframwaith cymwyseddau.

<b>Categori'r swydd</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
Swyddog Gweinyddu	1147	385	1532
Staff ategol	1117	600	1717
Pennaeth Cynorthwyol	36	26	62
Cymuned a Gofal Cymdeithasol	3648	441	4089
Dirprwy Bennaeth	88	38	126
Rheng-flaen a Gofal i Gwsmeriaid	305	254	559
Pennaeth Ysgol	68	56	124
Rheolwr Ganol	103	77	180
Gweithiwr llaw medrus	44	111	155
Rheolwr Strategol	28	34	62
Goruchwyliwr	201	209	410

Athrawes	1417		1870
Technegol, arbenigol a phroffesiynol	282		546
Athro/Athrawes sydd heb gymhwyso	12		18
<b>Cyfanswm</b>	<b>8496</b>		<b>11450</b>

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

### Gweithwyr yn ôl rhyw a graddfa

Mae'r Cyngor yn gweithredu'r systemau graddio canlynol (diweddarwyd 31 Mawrth 2015.)

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

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

### Gweithwyr yn ôl rhyw a Graddfa - Prif Swyddogion

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Prif Weithredwr	0	1	1
Cyfarwyddwr Cyfadran	0	2	2
Cyfarwyddwr Lefel 1	0	2	2
Cyfarwyddwr Lefel 2	2	4	6
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 1	1	4	5
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 2	1	7	8
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 1	6	4	10
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 2	10	10	20
<b>Cyfanswm</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>

Does dim newid wedi bod ers y flwyddyn ddiweddaf. Mae rhan fwyaf o swyddi'r Prif Swyddogion yn cael eu cyflawni gan ddynion. Mae'r menywod sy'n Brif Swyddogion yn is ar y raddfa yn bennaf.

### Gweithwyr yn ôl rhyw a Graddfa - Cyd-Gyngor Cenedlaethol

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
<b>GR1</b>	193	42	235
<b>GR2</b>	1074	52	1126
<b>GR3</b>	647	187	834
<b>GR4</b>	952	298	1250

<b>GR5</b>	913	497	1410
<b>GR6</b>	1144	339	1483
<b>Gradd 7</b>	595	139	734
<b>GR8</b>	229	122	351
<b>GR9</b>	193	105	298
<b>GR10</b>	170	129	299
<b>GR11</b>	259	125	384
<b>GR12</b>	128	60	188
<b>GR13</b>	108	56	164
<b>GR14</b>	3	3	6
<b>GR15</b>	30	30	60
<b>Cyfanswm</b>	<b>6638</b>	<b>2184</b>	<b>8822</b>

Er bod 74% o weithlu y Cyngor yn fenywod, mae'r wybodaeth yn nodi mai menywod sy'n dominyddu'r raddfa gyflog is. Bydd hyn yn cael ei archwilio o dan Amcan Cyflog y Rhywiau o fewn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

#### **Gweithwyr yn ôl rhyw a Graddfa - Athrawon/Addysg**

<b>Gradd</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
AT01 - Tiwtoriaid i Oedolion	5	4	9
J001-J061 - Soulbury	65	27	92
MW05 - MW07 - Prentisiaid	9	33	42
LG11 - LG32 Ystod Cyflog Grŵp Arweinyddiaeth	25	22	47
T006 - T036 - Penaethiaid	46	33	79
T037 - T061 - Dirprwy Benaethiaid	123	68	191
T001 - T003 - Athrawon	1445	465	1910
YP03 - Gweithwyr leuenctid	0	1	1
YW13 - Gweithwyr leuenctid	2	1	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>1720</b>	<b>654</b>	<b>2374</b>

Mae'r ffigyrau uchod yn dangos mai menywod yw'r mwyafrif yn y proffesiwn addysg (72%).

#### **Gweithwyr yn ôl rhyw a Chyflog**

Mae'r holl systemau graddio (ac eithrio graddfeydd athrawon/addysg, sy'n mynd yn ôl pwyntiau) yn cynnwys cyflogau 'union bwynt'. Felly, mae gweithwyr y graddfeydd hynny yn derbyn yn union yr un tâl.

Mae'r tablau canlynol yn dangos rhyw yn ôl pwyntiau cyflog athrawon/staff addysgu.

### Gweithwyr yn ôl eu rhyw a Phwyntiau Cyflog - Graddfeydd Athrawon/Addysg

#### Tiwtoriaid i Oedolion

Gradd	Pwynt Cyflog	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
<b>AT01</b>	1	1	0	1
	2	0	0	0
	3	0	1	1
	4	1	1	2
	5	1	0	1
	6	2	1	3
	7	0	1	1
<b>Cyfanswm</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

#### J0 - Penaethiaid ac Uwch-Reolwyr Addysg

Gradd	Pwynt Cyflog	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
<b>J001 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr Addysg</b>	4	1	0	1
	5	1	0	1
<b>J002 Ymgynghorwyr Cyswllt</b>	12	1	0	1
<b>J003 Ymgynghorwyr Cyswllt</b>	14	1	0	1
<b>J006 Uwch Ymgynghorwyr</b>	18	0	1	1
	19	0	1	1
	20	5	0	5
	21	6	1	7
	22	1	2	3
	23	2	0	2
	24	3	5	8
<b>J007 Cydlynwyr</b>	26	1	0	1
<b>J008 Prif Ymgynghorwyr</b>	27	1	0	1
	29	1	0	1
<b>J010 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr Addysg</b>	44	0	1	1
<b>J033 Ymgynghorwyr ac</b>	6	0	1	1



<b>Arolygwyr</b>				
	7	1	0	1
	9	2	1	3
	10	8	0	8
<b>J040 Seicolegydd Addysg</b>	122	1	1	2
	123	1	0	1
	126	0	1	1
	129	3	0	3
	130	6	1	7
<b>J041 Uwch Ymarferydd a Seicolegydd Plant</b>	139	1	0	1
<b>J046 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr</b>	176	1	0	1
<b>J048 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr</b>	19	0	1	1
<b>J049 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr</b>	23	1	0	1
	25	0	1	1
	26	1	0	1
	27	1	1	2
	28	1	1	2
<b>J051 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr</b>	15	0	1	1
<b>J052 Prif Seicolegydd Addysgol a Phlant</b>	181	1	0	1
<b>J053 Dirprwy Seicolegydd Addysg a Phlant</b>	158	1	0	1
	161	1	0	1
<b>J054 Cyfarwyddwr Rheoli JES</b>	185	1	0	1
<b>J056 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr</b>	16	1	0	1
	17	1	1	2
	19	0	1	1
<b>J057 Ymgynghorwyr ac Arolygwyr</b>	18	0	2	2
	20	1	0	1
<b>J059 Arbenigwyr Gwella Addysg</b>	13	3	1	4
<b>J060 Arbenigwyr Gwella Addysg</b>	22	1	0	1
	27	0	1	1
<b>J061 Ymgynghorwyr ac</b>	15	2	0	2

<b>Arolygwyr</b>				
		<b>65</b>	<b>27</b>	<b>92</b>

#### MW - Prentisiaid

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt Cyflog</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
<b>MW05 - Gweithwyr prentis 16-17 oed</b>	5	0	5	5
<b>MW06 - Gweithwyr prentis 18 i 20 oed</b>	6	5	9	14
<b>MW07 - Gweithwyr prentis 21+ oed</b>	7	4	19	23
<b>Cyfanswm</b>		<b>9</b>	<b>33</b>	<b>42</b>

#### T001 - T003 Athrawon

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt Cyflog</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
<b>T001</b>	1	78	24	102
	2	66	25	91
	3	61	12	73
	4	61	17	78
	5	63	19	82
	6	129	39	168
<b>Cyfanswm</b>		<b>458</b>	<b>136</b>	<b>594</b>

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt Cyflog</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
<b>T002</b>	7	136	45	181
	8	140	42	182
	9	677	226	903
<b>Cyfanswm</b>		<b>953</b>	<b>313</b>	<b>1266</b>

<b>Gradd</b>	<b>Pwynt Cyflog</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
<b>T003</b>	12	7	3	10
	13	10	2	12
	14	3	2	5
	15	2	2	4
	16	4	0	4
	17	8	7	15
<b>Cyfanswm</b>		<b>34</b>	<b>16</b>	<b>50</b>

### LG11-LG32 Ystod Cyflog Grŵp Arweinyddiaeth

Gradd		Benyw	Gwryw	Cyfanswm
<b>LG11</b>	14	3	0	3
	15	0	1	1
	16	2	1	3
	17	0	1	1
	18	2	4	6
<b>LG14</b>	15	2	0	2
	16	2	0	2
	17	2	0	2
	19	1	0	1
	20	0	1	1
	21	9	10	19
<b>LG17</b>	20	0	1	1
	24	1	1	2
<b>LG28</b>	29	0	1	1
	34	1	0	1
<b>LG32</b>	37	0	1	1
<b>Cyfanswm</b>		<b>25</b>	<b>22</b>	<b>47</b>

### T006 - T036 - Penaethiaid

Gradd	Pwynt Cyflog	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
T006	30	1	0	1
T007	25	1	0	1
T008	31	1	0	1
	34	1	0	1
T009	31	1	0	1
	34	1	0	1
T010	38	4	1	5
T011	36	1	0	1
	38	1	0	1
	39	1	3	4
T012	34	2	0	2
	36	1	0	1
	38	2	0	2
	39	1	0	1
	40	3	2	5
T013	35	0	2	2
	36	1	0	1
	37	0	1	1
	38	0	1	1

	39	1	0	1
	40	1	1	2
	41	4	2	6
T014	36	1	0	1
	39	0	1	1
	40	1	1	2
	41	1	1	2
T015	37	1	1	2
	42	1	0	1
	43	0	4	4
T016	38	1	0	1
	42	1	0	1
	43	0	1	1
	44	0	1	1
T017	39	1	0	1
T018	44	0	1	1
T020	42	1	0	1
	48	0	1	1
T022	48	0	1	1
T024	46	0	1	1
	49	2	0	2
	51	0	1	1
T026	54	1	1	2
T027	53	1	0	1
	54	0	1	1
	55	2	0	2
T030	56	0	1	1
	57	0	1	1
T032	60	0	1	1
T036	61	1	0	1
	62	1	0	1
<b>Cyfanswm</b>		<b>46</b>	<b>33</b>	<b>79</b>

#### T037 - T057 - Penaethiaid Cynorthwyol a Dirprwy Benaethiaid

Gradd	Pwynt Cyflog	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
T037	24	2	0	2
T039	28	5	1	6
T040	25	5	0	5
	26	3	0	3
	27	1	2	3
	28	1	0	1

	29	5	1	6
T041	26	6	1	7
	28	2	2	4
	29	2	2	4
	30	7	0	7
T042	27	3	3	6
	28	1	0	1
	29	3	2	5
	30	1	1	2
	31	7	3	10
T043	28	5	2	7
	30	2	1	3
	31	3	0	3
	32	7	2	9
T044	29	2	1	3
	31	0	1	1
	33	2	2	4
T045	32	2	0	2
	33	1	0	1
	34	4	0	4
T046	31	4	5	9
	33	3	1	4
	34	0	2	2
	35	7	2	9
T047	32	8	1	9
	33	1	1	2
	34	2	0	2
	36	1	2	3
T048	33	0	1	1
	35	0	1	1
	36	0	1	1
	37	0	2	2
T049	35	1	2	3
	38	2	0	2
T050	35	1	1	2
	39	0	1	1
T051	38	0	1	1
	40	0	1	1
T052	37	2	2	4
	38	0	1	1
	40	1	2	3
	41	1	3	4

T053	38	1	2	3
	41	1	0	1
T054	40	0	1	1
	43	1	0	1
T055	40	1	1	2
T056	41	0	3	3
	45	1	0	1
T057	44	1	0	1
T058	45	1	0	1
T061	48	0	1	1
<b>Cyfanswm</b>		<b>123</b>	<b>68</b>	<b>191</b>

### YP - Gweithwyr Ieuenctid a Chymunedol

Gradd	Pwynt Cyflog	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
YP03 - Gweithwyr ieuenctid wyneb yn wyneb	17	0	1	1
YW13 - Gweithwyr ieuenctid a Chymunedol	27		1	1
	29	2	0	2
<b>Cyfanswm</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Mae'r wybodaeth hon yn gymhleth, ac felly yn eithaf anodd ei chrynhai. Ond, mae rhaniad eithaf cyfartal rhwng dynion/menywod ar hyd y pwyntiau cyflogaeth. Does dim anghysonderau amlwg o ran eu gallu i symud drwy'r graddfeydd. Mae'r graddfeydd a'r pwyntiau cyflog yn seiliedig ar raddfeydd cyflog cenedlaethol cytûn. Mae gofynion penodol ynghlwm wrth bob graddfa a'r ffordd y mae gweithwyr yn symud drwyddyn nhw.

### Gweithwyr yn ôl math o gytundeb / patrwm gwaith

Math o gontract	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Llawn Amser, Parhaol	2404	1949	4353
Rhan Amser, Parhaol	1798	225	2023
Rhan Amser, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	1835	79	1914
Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	170	19	189
Llawn Amser, Dros Dro	331	191	522

Rhan Amser, Dros Dro	171	66	237
Rhan Amser, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	969	60	1029
Rhan Amser, Dros Dro	30	9	39
Achlysurol	789	355	1144
<b>Cyfanswm</b>	<b>8497</b>	<b>2953</b>	<b>11450</b>

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

## Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi neu Ddyrchafiad

Cafodd 306 o swyddi gwag eu hysbysebu yn ystod y flwyddyn 2014/2015. Mae'r tabl isod yn nodi canlyniadau monitro recriwtio o'r un cyfnod.

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

	Ymgeiswyr	Ar y rhestr Fer	Wedi'u penodi
<b>Gwryw</b>	679	314	94
<b>Benyw</b>	984	500	172
<b>Lleiafrif Ethnig</b>	34	14	5
<b>Anabl</b>	57	19	5
<b>Lesbiad, Hoyw, Deurywiol</b>	54	30	13

Mae'r nifer o unigolion a gafodd eu penodi ym mhob categori yn adlewyrchu cyfansoddiad cyffredinol y Cyngor.

## Hyfforddiant

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

Rydyn ni'n adnabod yr angen am hyfforddiant, dysgu a datblygiad drwy systemau adolygu cynlluniau a pherfformiad gweithlu'r Cyngor.

Yn ystod cyfweiliadau datblygiad personol, bydd rheolwyr yn trafod anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygu â gweithwyr. Mae'r rhain yn cyd-fynd â'r

adolygiadau perfformiad a chymwyseddau'r swydd. Mae'r canlyniadau yn cael eu cynnwys mewn cynllun hyfforddiant adrannol neu ranbarthol.

Nid yw'r Cyngor yn monitro ceisiadau hyfforddiant sy'n cael eu gwrthod. Caiff hyn ei ystyried.

Cafodd 1020 o ffurflenni monitro cydraddoldeb eu cyflwyno yn 2014/15. Yn ystod y flwyddyn cafodd Byrddau Cyfarwyddwyr y Cyngor eu hailstrwythuro. Cafodd cwestiynau ynglŷn â chyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd a mamolaeth eu hychwanegu drwy gydol y flwyddyn. Rydyn ni wedi'i chael hi'n anodd, felly, adrodd yn gryno ar gyfer yr adroddiad hwn. Serch hynny, mae gwybodaeth mae monitro cydraddoldeb lawn ar gael gan y Garfan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae eu manylion cyswllt ar ddiwedd yr adroddiad hwn.

## Disgyblu a Chwynion

Mae achosion Disgyblu a chwynion yn cael eu cofnodi a'u monitro drwy System Vision. Roedd 126 o achosion yn ymdrin â disgyblu a chwynion o ganlyniad i absenoldebau salwch yn 2014/2015. Mae'r tablau isod yn dangos gwybodaeth monitro cydraddoldeb yn ôl y canlynol:

### Rhyw

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd salwch	Cwynion
Gwryw	65	39	25	1
Benyw	61	42	47	2
<b>Cyfanswm</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>72</b>	<b>3</b>

Fel y mae'r tabl yn dangos, mae'r canran yn uwch o ran achosion a oedd yn cynnwys menywod. Roedd 52% o achosion yn cynnwys menywod, sy'n ganran llai na'r nifer o fenywod yn y gweithlu. Roedd 48% o achosion yn cynnwys dynion, sy'n ganran ychydig yn uwch na'r nifer o ddynion yn y gweithlu cyffredinol.

### Oedran

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd salwch	Cwynion
16 – 24	8	4	4	0
25 – 34	20	13	7	0
35 – 44	24	18	6	0
45 – 54	46	27	16	3
55 – 64	26	18	8	0
Dros 65	2	1	1	0
<b>Cyfanswm</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>3</b>



--	--	--	--	--

Mae'r tabl yn nodi bod y rhan fwyaf o achosion disgyblu, salwch a chwynion yn digwydd rhwng oedrannau 35-54.

### Anabledd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd salwch	Cwynion
Anabl	12	7	5	0
Dim Anabledd	108	70	35	3
Dim gwybodaeth	6	4	2	0
<b>Cyfanswm</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>3</b>

### Ethnigrwydd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd salwch	Cwynion
Asiaidd	0	0	0	0
Du	0	0	0	0
Tsieiniaidd	0	0	0	0
Cymysg	0	0	0	0
Gwyn	105	66	36	3
Arall	0	0	0	0
Dim gwybodaeth	21	15	6	0
<b>Cyfanswm</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>3</b>

### Crefydd neu Gredo

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd salwch	Cwynion
Dim crefydd	22	15	7	0
Cristion	17	11	6	0
Arall	1	1	0	0
Ddim eisiau dweud	1	1	0	0
Dim gwybodaeth	85	53	29	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>3</b>

### Cyfeiriadedd Rhywiol

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd salwch	Cwynion
Heterorywiol	21	13	8	0

Hoyw/Lesbiad	0	0	0	0
Ddim eisiau dweud	2	2	0	0
Dim gwybodaeth	103	66	34	3
<b>Cyfanswm</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>3</b>

Mae'r data uchod yn eglur. Mae'r data ynghylch tras a thuedd rhywiol yn rhy isel o ran niferoedd i allu crynhoi'r wybodaeth. Gall unrhyw wybodaeth bellach arwain at enwi unigolion.

### **Ailbennu rhyw a Beichiogrwydd a Mamolaeth**

Doedd dim un o'r gweithwyr yn y categorïau hyn yn destun i achosion disgyblu, salwch neu gwynion.

### **Gadael Cyflogaeth**

Mae'r wybodaeth a gasglwyd o System Vision yn dangos bod 1,945 o weithwyr wedi gadael eu swyddi yn y Cyngor yn 2014/2015, gan gynnwys 74 o weithwyr a gafodd eu diswyddo. Dylid nodi bod 70 o'r 74 gweithiwr yn gweithio mewn ysgol. Ysgolion, yn unol â Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion, sy'n penderfynu ar ddiswyddo staff. Mae'r tablau isod yn dangos y niferoedd a adawodd yn 2014/2015 a'u rhesymau dros adael:

### **Rhesymau am adael yn ôl rhyw**

<b>Rheswm dros adael</b>	<b>Benyw</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Cyfanswm</b>
Oedran Ymddeol	56	37	93
Marwolaeth	5	6	11
Diswyddo	4	3	7
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	14	5	19
Diwedd Cytundeb	218	118	336
Methu'r cyfnod prawf	0	4	4
Salwch	12	11	23
Anallu i ddod i'r gwaith	3	1	4
Cytundeb Cytûn	103	45	148
Dileu Swydd	51	23	74
Trosglwyddo i Gyngor arall	3	3	6
Gwirfoddol	383	164	547
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	1	0	1
Ymddeol Cynnar Gwirfoddol a Diswyddo	262	92	354
Dileu swydd - Gwirfoddol	237	81	318
<b>Cyfanswm</b>	<b>1352</b>	<b>593</b>	<b>1945</b>

Mae rhyw y bobl sy'n gadael cyflogaeth yn adlewyrchu rhyw cyffredinol y Cyngor.

## Rheswm dros adael yn ôl oedran

Rheswm dros adael	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Dros 65	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	0	0	0	0	40	53	93
Marwolaeth	0	0	1	2	4	4	11
Diswyddo	0	1	2	2	2	0	7
Ymddeoliad cynnar	0	0	0	0	19	0	19
Diwedd Cytundeb	116	110	44	36	20	10	336
Methu'r cyfnod prawf	3	0	1	0	0	0	4
Salwch	0	0	2	6	12	3	23
Anallu i ddod i'r gwaith	0	1	0	1	2	0	4
Cytundeb Cytûn	2	12	27	39	55	13	148
Dileu Swydd	1	5	10	4	51	3	74
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	2	2	2	0	0	6
Gwirfoddol	118	172	112	84	48	13	547
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	0	0	0	0	1	0	1
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol a diswyddo	0	0	0	0	297	57	354
Dileu swydd - Gwirfoddol	6	50	69	126	39	28	318
<b>Cyfanswm</b>	<b>246</b>	<b>353</b>	<b>270</b>	<b>302</b>	<b>590</b>	<b>184</b>	<b>1945</b>

Gadawodd y rhan fwyaf o'r gweithwyr oherwydd cytundeb yn dod i ben neu o wirfodd. Gadawodd y rhan fwyaf o bobl dros 55 oed oherwydd cyfleoedd i gymryd Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol.

## Rheswm dros adael yn ôl Anabledd

Rheswm dros adael	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	6
Marwolaeth	1
Diwedd Cytundeb	9
Methu'r cyfnod prawf	3
Salwch	4
Anallu i ddod i'r gwaith	1
Cytundeb Cytûn	9
Dileu Swydd	2
Gwirfoddol	7

Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol a Swydd yn cael ei dileu	23
Dileu swydd - Gwirfoddol	10
<b>Cyfanswm</b>	<b>75</b>

Gadawodd dros hanner o weithwyr anabl o wirfodd (gan gynnwys dileu swydd yn wirfoddol neu ymddeoliad cynnar gwirfoddol a dileu swydd) neu oherwydd oedran ymddeol.

### Rheswm dros adael yn ôl tras ethnig

Rheswm	Gwyn	Lleiafrif Ethnig	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	87	1	5	93
Marwolaeth	11	0	0	11
Diswyddo	6	0	1	7
Ymddeoliad cynnar	18	0	1	19
Diwedd Cytundeb	209	3	123	335
Methu'r cyfnod prawf	3	0	1	4
Salwch	21	0	2	23
Anallu i ddod i'r gwaith	3	0	1	4
Cytundeb Cytûn	119	0	29	148
Dileu Swydd	64	0	10	74
Trosglwyddo i Gyngor arall	5	0	1	6
Trosglwyddo (Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau)	0	0	0	0
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	1	0	0	1
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol a Swydd yn cael ei dileu	327	4	23	354
Gwirfoddol	368	5	174	547
Dileu swydd - Gwirfoddol	274	1	43	318
<b>Cyfanswm</b>	<b>1516</b>	<b>14</b>	<b>416</b>	<b>1945</b>

### Rheswm dros adael yn ôl Crefydd neu Gred

Rheswm	Cristion	Mwslim	Arall	Dim	Ddim eisiau dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	33	0	1	8	0	51	93
Marwolaeth	1	0	1	4	1	4	11
Diswyddo	1	0	0	1	0	5	7
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	4	0	1	0	0	14	19
Diwedd Cytundeb	53	0	1	77	11	194	336
Methu'r cyfnod prawf	0	0	0	0	0	4	4
Salwch	5	0	3	0	0	15	23
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	0	4	4
Cytundeb Cytûn	30	0	4	13	2	99	148
Dileu Swydd	16	0	0	5	1	52	74
Trosglwyddo i Gyngor arall	2	0	0	0	0	4	6
Gwirfoddol	83	1	6	114	9	334	547
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	1	0	0	0	0	0	1
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol a Swydd yn cael ei dileu	124	0	3	24	7	195	353
Dileu swydd - Gwirfoddol	61	1	41	3	2	210	318
<b>Cyfanswm</b>	<b>414</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>291</b>	<b>33</b>	<b>1185</b>	<b>1945</b>

### Rheswm dros adael yn ôl cyfeiriadedd Rhywiol

Rheswm	Heterorywiol	Hoyw/Lesbiad	Deurywiol	Ddim eisiau dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	37	0	0	1	55	93
Marwolaeth	5	0	0	1	5	11
Diswyddo	1	0	0	0	6	7
Ymddeoliad cynnar	5	0	0	0	14	19
Diwedd Cytundeb	37	1	0	8	289	335
Methu'r cyfnod prawf	0	0	0	0	4	4
Salwch	7	0	0	0	16	23
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	4	4
Cytundeb Cytûn	34	1	0	1	112	148
Dileu Swydd	15	0	0	0	59	74
Trosglwyddo i Gyngor arall	2	0	0	1	4	6
Trosglwyddo (Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau)	0	0	0	0	1	1
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol	1	0	0	0	0	1
Ymddeoliad Cynnar Gwirfoddol a Swydd yn cael ei dileu	134	0	0	1	219	354
Gwirfoddol	88	0	0	9	450	547
Dileu swydd - Gwirfoddol	69	3	0	2	244	318
<b>Cyfanswm</b>	<b>435</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>1478</b>	<b>1945</b>

Nid oes crynodeb gyda ni o'r wybodaeth sy'n cael ei chadw mewn perthynas â Chrefydd neu Gred neu Gyfeiriadedd Rhywiol o ganlyniad i niferoedd isel.