



Cyngor Rhondda Cynon Taf

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

1 Ebrill 2023 – 31 Mawrth 2024

Mae'r ddogfen yma ar gael mewn iaith a diwyg gwahanol. I wneud cais, ffoniwch 01443 444529 neu e-bostio cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk

Cynnwys

Tudalen

1. Cyflwyniad	3
2. Pwy ydyn ni	4
3. Adrodd am Gydraddoldeb	5
4. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol	6
5. Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol	7
6. Amcanion Cydraddoldeb	12
7. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb	42
8. Data Monitro Cyflogaeth	44
9. Caffael	45
10. Gwybodaeth Hygyrch	46
11. Gwaith Pellach	46
12. Manylion Cyswllt.....	46
ATODIAD 1	48
Data Monitro Cyflogaeth.....	48

1. Cyflwyniad

Mae'n bleser i mi gyflwyno Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol y Cyngor ar gyfer 2023/24. Mae'r adroddiad yn nodi dulliau gweithredu'r Cyngor o ran darparu gwybodaeth am ei waith ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth.

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

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 y gwaith y mae angen i'r Cyngor ei wneud yn y dyfodol.

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

Y Cynghorydd Maureen Webber

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

2. Pwy ydyn ni

Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf yn ymestyn ar draws ardal ddaearyddol fawr, gyda phoblogaeth o dros 237,700 o bobl (Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) – Cyfrifiad 2021). Cyngor Rhondda Cynon Taf yw'r awdurdod lleol mwyaf ond dau yng Nghymru ac mae'n cyflogi'r nifer fwyaf o bobl yn yr ardal leol. Mae dros 79% o'i weithwyr hefyd yn byw o fewn ffiniau'r Cyngor.

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

Adolygodd y Cyngor ei Gynllun Corfforaethol yn 2020. Dyma flaenoriaethau'r Cyngor sydd wedi'u hamlinellu yng [Nghynllun Corfforaethol 2020-2024](#):

- Sicrhau bod **Pobl**: yn annibynnol, yn iach ac yn llwyddiannus;
- Creu **Lleoedd**: y mae pobl yn falch o gael byw, gweithio a chwarae ynddyn nhw;
- Galluogi **Ffyniant**: creu'r cyfle i bobl a busnesau fod yn arloesol, yn entrepreneuriaidd ac i gyflawni eu potensial a ffynnu.

Mae'r Cynllun wedi'i lunio i roi trigolion wrth wraidd yr hyn a wnawn.

Cafodd ein Cynllun Corfforaethol newydd; 'Cynllun Corfforaethol 2024-2030: [Gweithio gyda Chymunedau](#)', ei gytuno gan y Cyngor ym mis Ebrill 2024. Mae'r cynllun yma'n adeiladu ar seiliau cadarn ein cynlluniau blaenorol ac yn cydnabod y newidiadau y mae angen inni eu gwneud i gwrdd â'r heriau digynsail o ran gwasanaethau a chyllid sydd o'n blaenau. Mae'n nodi 4 Amcan Llesiant a blaenoriaethau sylfaenol. Ein Hamcanion Lles:

1. Pobl a Chymunedau – Cefnogi a grymuso trigolion a chymunedau Rhondda Cynon Taf i fyw bywydau diogel, iach a chyflawn.
2. Gwaith a Busnes – helpu i gryfhau a thyfu economi Rhondda Cynon Taf.
3. Byd Natur a'r Amgylchedd – Creu Rhondda Cynon Taf gwyrdd a glân sy'n gwella a diogelu amgylchedd a byd natur Rhondda Cynon Taf.
4. Diwylliant, Treftadaeth a'r Gymraeg – Cydnabod a dathlu gorffennol, presennol a dyfodol Rhondda Cynon Taf.

Mae'r Cynllun Corfforaethol hefyd yn nodi Gweledigaeth ar gyfer Rhondda Cynon Taf lle:

"Mae modd i bob person, cymuned a busnes dyfu a byw mewn Bwrdeistref Sirol iach, gwyrdd, diogel, bywiog a chynhwysol lle mae modd iddyn nhw gyflawni eu llawn botensial ym mhob agwedd ar eu bywydau a'u gwaith, nawr ac yn y dyfodol."

Mae'r Cyngor yn cael ei lywodraethu gan 75 o aelodau etholedig ac mae'n gweithredu system Cabinet. Mae gyda'r Cyngor Garfan o Uwch Arweinwyr sy'n cael ei harwain gan y Prif Weithredwr, ac mae Uwch Gyfarwyddwyr yn mynychu ei chyfarfodydd. Mae dros 10,500 o weithwyr wedi'u cyflogi mewn amryw o feysydd gwasanaeth a swyddi yn rhan o'r cyfadrannau canlynol:

- Cyfadrannau y Prif Weithredwr
- Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant
- Gwasanaethau Addysg a Chynhwysiant
- Cyllid, Gwasanaethau Digidol a Gwasanaethau Rheng-flaen

3. Adrodd am Gydraddoldeb

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

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn mynnu bod pob un o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n cael eu trin dan ddyletswyddau penodol Cymru, yn cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad yma'n edrych yn ôl ar y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2023 hyd at 31 Mawrth 2024.

Mae'r rheoliadau yn mynnu'r canlynol:

Rhaid bod adroddiad 2023-2024 yn nodi:

- Camau y mae'r awdurdod wedi'u cymryd er mwyn nodi a chasglu'r wybodaeth berthnasol;
- Sut mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth yma wrth fodloni 3 nod y ddyletswydd gyffredinol;
- Unrhyw resymau dros beidio â chasglu'r wybodaeth berthnasol;

- Datganiad ar ba mor effeithiol yw trefniadau'r awdurdod ar gyfer nodi a chasglu'r wybodaeth berthnasol;
- Gwybodaeth benodol am gyflogaeth, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog;
- Cynnydd o ran cyflawni pob un o 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:

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

Nodweddion Gwarchodedig

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

- Oedran;
- Anabledd;
- Ailbennu rhywedd;
- Priodas a phartneriaeth sifil;
- Beichiogrwydd a mamolaeth;
- Hil;
- Crefydd neu gred;
- Rhyw;

- Cyfeiriadedd Rhywiol.

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

- Cael gwared ar anfanteision sy'n wynebu pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol ac sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno, neu'u lleihau;
- Diwallu anghenion pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy'n wahanol i anghenion y bobl hynny sydd 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 hynny sy'n cymryd rhan yn anghymesur o isel.

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

5. Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

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

NODI A CHASGLU GWYBODAETH BERTHNASOL

Wrth ystyried sut i nodi pa wybodaeth y dylid ei chynnwys yn yr adroddiad yma, edrychodd y Cyngor yn gyntaf ar yr wybodaeth mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Roedd hyn yn caniatáu i'r Cyngor fyfyrto a monitro a yw'r wybodaeth yn dal yn briodol i gynorthwyo'r Cyngor i gyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol.

Am fanylion llawn, ewch i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar wefan y Cyngor: [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#)

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 am sut mae'r Cyngor yn darparu ei flaenoriaethau. Mae gwybodaeth allanol, gan gynnwys gwybodaeth sydd â chyd-destun cenedlaethol, yn darparu data i'r Cyngor sy'n gallu cynorthwyo wrth ddatblygu polisïau 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.

Mae enghreifftiau o arfer da mewn nifer o'n meysydd gwasanaeth, sy'n helpu'r Cyngor i fodloni dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Ceir yr wybodaeth trwy ein systemau rheoli cyflawniad mewnol.

Yn rhan o'r broses rheoli cyflawniad yma, mae'r Prif Weithredwr yn adolygu sut mae meysydd gwasanaeth unigol yn dangos eu cydymffuriad a'u hymrwymiad i Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Er bod rhai enghreifftiau rhagorol o arfer da (tynnir sylw at rai ohonyn nhw'n ddiweddarach yn yr adroddiad yma yn yr adran 'amcanion cydraddoldeb'), mae gan rai meysydd ragor i'w wneud. Bydd gwaith yn parhau i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) gyda'r nod o wreiddio materion cydraddoldeb yn llawn ym mhob agwedd ar ein darpariaeth gwasanaeth.

Yn ogystal â'r arfer da yn ein darpariaeth gwasanaeth a'n gweithle, mae sicrhau Amrywiaeth mewn Democratiaeth yn ymrwymiad gan ein Haelodau Etholedig, ac mae'r Cyngor yn gweithio i gefnogi eu [Haddewid Amrywiaeth](#).

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

Darperir data monitro cyflogaeth o system Adnoddau Dynol y Cyngor, iTrent. Dylid nodi bod gwybodaeth monitro cyflogaeth yn cynnwys athrawon a phawb sy'n gweithio mewn ysgol.

CYFLAWNIAD Y CYNGOR

Fel y soniwyd yn flaenorol, prif gynllun strategol y Cyngor yw'r [Cynllun Corfforaethol](#). Caiff y camau gweithredu manwl a gaiff eu cynnwys yn y cynllun yma eu monitro a'r craffu gan y Cynghorwyr bob chwarter. Mae hyn yn rhan o [Adroddiadau Cyflawniad y Cyngor](#) i'r Cabinet.

DIFFYG GWYBODAETH AC EFFEITHIOLRWYDD

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

Defnyddio Gwybodaeth

Wrth ystyried pa wybodaeth y dylid ei defnyddio, roedd yn bwysig nodi arferion da ar draws y meysydd gwasanaeth er mwyn dangos bod ymrwymiad i gydraddoldeb yn y Cyngor. Mae'r wybodaeth yn yr adroddiad 2023/24 yn cynnwys:

- Cynllun Corfforaethol y Cyngor (2020-2024)
- Darpariaeth gwasanaethau/prosiectau (2023-2024)
- Arferion cyflogi
- Rhaglen Ymgynghori ac Ymgysylltu (2023-2024)
- Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) (2023-2024)
- Gwybodaeth monitro cyflogaeth (2023-2024)
- Hunanwerthusiadau Gwasanaeth (2023-2024)

CYFLAWNI STRATEGAETHAU'R CYNGOR

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

Mae'r Cyngor yn parhau i ddatblygu a chynyddu ymgysylltiad trwy ein gwefan ymgysylltu Dewch i Siarad RhCT [Dewch i Siarad CBSRhCT](#). Yn 2023-2024, fe wnaethom ni gynyddu'r defnydd o dudalen ymgynghoriadau'r gorffennol ar Dewch i Siarad sy'n caniatáu i ymwelwyr edrych ar yr ymgynghoriadau a phrosiectau eraill yn y 12 mis diwethaf sydd bellach wedi dod i ben. Lle bo'n bosibl, rydyn ni wedi cysylltu hysbysiadau o benderfyniadau, adroddiadau a gwybodaeth arall o ganlyniad i'r tudalennau prosiect hynny, gan wneud y broses ymgynghori ac ymgysylltu yn fwy tryloyw a darparu llwybr i gyfranogwyr ddeall effaith cymryd rhan.

Rydyn ni hefyd wedi gweithio ar ddatblygu gwell dealltwriaeth o sut mae pobl yn rhwngweithio â gwefan Dewch i Siarad, gan gynnwys pa adnoddau y mae pobl yn ymgysylltu â nhw fwyaf, pa fformatau sy'n ymddangos fel pe baen nhw'n cael eu derbyn yn well a pha adborth a gawn y mae modd ei ddefnyddio'n ehangach.

Mae enghreifftiau o'r prosiectau Dewch i Siarad rydyn ni wedi'u cefnogi a'u harwain yn cynnwys;

Dewch i Siarad am Gydraddoldebau;
Dewch i Siarad am y Gyllideb;
Dewch i Siarad am Eisteddfod 2024;
Dewch i Siarad am Aberdâr;
Dewch i Siarad Am Bethau sy'n Bwysig i Chi;
Dewch i Siarad am Newid yn yr Hinsawdd;

Yn ystod y flwyddyn, fe wnaethon ni gefnogi neu reoli nifer fawr o wasanaethau gyda'u gweithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu a chefnogi nifer o sesiynau ymgysylltu wyneb yn wyneb. Fe wnaethon ni gefnogi dros 80 o ymgynghoriadau gwasanaeth fel y dangosir yn y tabl isod, a derbyniwyd a dadansoddwyd dros 11,000 o ymatebion.

Mae hyn yn ychwanegol at y dros 2,500 o bobl sydd wedi ymgysylltu drwy'r wefan Dewch i Siarad.

Maes Gwasanaeth	Nifer yr Ymgynghoriadau	Arolygon Snap Survey	Nifer yr ymatebion
Prif Weithredwr	7	2	691
Y Gwasanaethau Addysg a Chynhwysiant	6	6	2,248
Gwasanaethau Priffyrdd, Gofal y Strydoedd a Thrafnidiaeth	5	5	2,950
Adran Adnoddau Dynol	3	3	733
Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethol	5	5	525
Ffyniant a Datblygu	2	1	293

Iechyd a Diogelwch y Cyhoedd, a Gwasanaethau'r Gymuned	25	24	2,146
Gwasanaethau Cymdeithasol	28	25	2,284
CYFANSWM	81	71	11,870

Sylwch: dydy'r ffigurau hyn ddim yn cynnwys y rhai y buom ni'n ymgysylltu â nhw drwy ein dulliau wyneb yn wyneb.

Mae enghreifftiau o rai o'r ymgynghoriadau rydyn ni wedi'u cefnogi a'u harwain yn cynnwys;

- Cŵn yn Baeddu – Gorchymyn Diogelu Mannau Cyhoeddus;
- Cynlluniau Lliniaru Llifogydd a Strategaeth Rheoli Perygl Llifogydd;
- Anabledau Dysgu – Gwasanaethau Oriau Dydd;
- Strategaeth Dreftadaeth;
- Strategaeth Cyfranogiad;
- Ymgynghori ar y Gyllideb;
- Cynllun Corfforaethol;
- Cludiant o'r Cartref i'r Ysgol;

Dyma rai enghreifftiau o sut mae trigolion a chymunedau wedi bod yn rhan o waith y Cyngor:

- Ymgysylltu ag ysgolion a phobl ifainc
- Parhau i ymgysylltu a chynnwys trigolion a chymunedau gyda newidiadau gwasanaeth sy'n effeithio arnyn nhw fel bod eu lleisiau'n cael eu clywed ym mhenderfyniadau'r Cyngor
- Ymgysylltu parhaus â'r Grŵp Cynghori Pobl Hŷn ynghylch materion a allai gefnogi eu gallu i adael eu cartrefi. Mae gyda ni Gytundeb Lefel Gwasanaeth ar y cyd ag Age Connects Morgannwg a'r Grŵp Cynghori Pobl Hŷn i gefnogi pobl hŷn yn Rhondda Cynon Taf ac ymgysylltu gyda nhw;
- Fe wnaethon ni ddarparu opsiwn rhadbost a rhif ffôn i'r rhai oedd heb fodd i ymgysylltu'n ddigidol, yn ogystal â'n dull wyneb yn wyneb;
- Fe wnaethon ni gysylltu â gwasanaethau eraill wrth gynnal ein sesiynau wyneb-yn-wyneb, o ymgynghoriadau cydgysylltiedig, i ddarparu bagiau gwastraff a chynghor a gwybodaeth;
- Rydyn ni wedi parhau i ymgysylltu â thrigolion yn ddigidol a thrwy'r cyfryngau cymdeithasol er mwyn casglu barn trigolion a hyrwyddo ymgynghoriadau;
- Parhau i wneud ein hymgyngghoriadau yn fwy hygyrch i drigolion, trwy gynyddu'r defnydd o ddeunyddiau hawdd eu darllen a'u hargaeledd.

Ym mhob ymgynghoriad rydyn ni'n ei gynnal, rydyn ni'n ceisio ymgysylltu â'r ystod ehangaf o bobl ag sy'n bosibl. Ein nod yw canfod barn pob grŵp sy'n byw yn y fwrdeistref, yn ogystal â chynrychioli pob barn a phryder. Rydyn ni'n parhau i ddarparu fersiynau Hawdd eu Darllen o'r holl ymgynghoriadau newid gwasanaeth ac yn casglu gwybodaeth cydraddoldeb demograffeg i wasanaethau ei defnyddio i lywio eu penderfyniadau a'r Broses Asesu Effaith.

Rydyn ni'n parhau i fonitro cwestiynau rydyn ni'n eu cynnwys mewn arolygon, yn ymwneud â Chydraddoldeb a'r Gymraeg. Defnyddir y data a gesglir i lywio proses gwneud penderfyniadau'r Cyngor, a rhaid paratoi Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Asesiad o'r Effaith ar yr Iaith Gymraeg er mwyn ystyried yr effeithiau perthnasol posibl o unrhyw gynigion.

6. Amcanion Cydraddoldeb

Yn 2019 lansiwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2019-2022). Er mwyn helpu i ddatblygu amcanion cydraddoldeb priodol a pherthnasol, cafodd adroddiad 'Pa mor deg yw Cymru? 2018' y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ei ddefnyddio'n brif ffynhonnell gyfeirio. Roedd amcanion cydraddoldeb wedi'u halinio â nodau llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, yn benodol 'Cymru Mwy Cyfartal' a 'Cymru o Gymunedau Cydlynus'.

Cafodd ymgynghoriad cynhwysfawr ei gynnal gyda'r cyhoedd a chafodd grwpiau cymunedol sy'n adlewyrchu'r 'nodweddion gwarchodedig' sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010 eu targedu drwy waith ymgysylltu.

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

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

Cafodd cynllun gweithredu ei lunio sy'n amlinellu camau gweithredu penodol mewn perthynas â phob un o'r amcanion cydraddoldeb. Cafodd y camau eu monitro trwy gynlluniau cyflenwi meysydd gwasanaeth.

Gan fod gan y Cyngor bellach Gynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028, dyma'r adroddiad cydraddoldeb blynyddol olaf yn seiliedig ar yr amcanion cydraddoldeb a grybwyllwyd uchod. O ran yr hen gynllun, cafodd cynnydd cyson ar lawer o'r amcanion cydraddoldeb eu hatal gan effaith pandemig COVID-19, ac arweiniodd canlyniad y pandemig at newid mewn blaenoriaethau a gwahaniaethau yn y ffordd rydyn ni'n gweithredu. Serch hynny, roedd yr holl amcanion cydraddoldeb yn parhau i fod yn ganolbwynt ym mron pob achos mae canlyniadau cadarnhaol wedi'u cyflawni.

Daeth y Cynllun Cydraddoldeb Strategol rydyn ni'n adrodd arno i ben yn 2022, a thra ein bod ni'n ystyried ein hamcanion cydraddoldeb newydd, roedden ni'n teimlo ei bod yn bwysig sicrhau bod dogfennau strategol allweddol yn alinio i sicrhau'r deilliannau gorau i'n cymunedau a'n staff. Roedd yr aliniad yma'n golygu oedi wrth lunio a chyhoeddi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd (y cyfeirir ato uchod), gan ein bod am alinio â llunio a chyhoeddi Cynllun Corfforaethol newydd y Cyngor.

Fe wnaethon ni gysylltu â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i drafod ein bwriadau a rhoi sicrwydd iddyn nhw o'n hymrwymiad i waith cydraddoldeb parhaus. Mae'r rhan fwyaf o'r amcanion cydraddoldeb eisoes wedi'u hymgorffori mewn arferion sefydliadol a chânt eu monitro'n rheolaidd trwy fframwaith cyflawniad y Cyngor.

Datblygu Strategaethau Allweddol Newydd y Cyngor

Roedd y flwyddyn 2023-2024 yn cynnwys ymdrech sylweddol i ymgysylltu a chasglu tystiolaeth tuag at ddatblygu Cynllun Corfforaethol a Chynllun Cydraddoldeb Strategol newydd y Cyngor.

Cynllun Corfforaethol 2024-2030

Cafodd ein Cynllun Corfforaethol newydd; Cynllun Corfforaethol 2024-2030: [Gweithio gyda Chymunedau](#), ei gytuno gan y Cyngor ym mis Ebrill 2024, ac mae'n nodi 4 Amcan Llesiant ac yn ategu blaenoriaethau. Ein Hamcanion Lles:

1. Pobl a Chymunedau – Cefnogi a grymuso trigolion a chymunedau Rhondda Cynon Taf i fyw bywydau diogel, iach a chyflawn.
2. Gwaith a Busnes – helpu i gryfhau a thyfu economi Rhondda Cynon Taf.
3. Byd Natur a'r Amgylchedd – Creu Rhondda Cynon Taf gwyrdd a glân sy'n gwella a diogelu amgylchedd a byd natur Rhondda Cynon Taf.

4. Diwylliant, Treftadaeth a'r Gymraeg – Cydnabod a dathlu gorffennol, presennol a dyfodol Rhondda Cynon Taf.

Mae'r Cynllun Corfforaethol hefyd yn nodi Gweledigaeth ar gyfer Rhondda Cynon Taf lle:

"Mae modd i bob person, cymuned a busnes dyfu a byw mewn Bwrdeistref Sirol iach, gwyrdd, diogel, bywiog a chynhwysol lle mae modd iddyn nhw gyflawni eu llawn botensial ym mhob agwedd ar eu bywydau a'u gwaith, nawr ac yn y dyfodol."

Dim ond Cyngor sy'n cael ei gynnal yn dda all gyflawni ein Gweledigaeth, ein Hamcanion Llesiant a'n Blaenoriaethau. Mae hyn yn golygu, Cyngor sydd â diwylliant sefydliadol cadarnhaol, sy'n gwerthfawrogi ei staff, yn rheoli ei adnoddau'n ddoeth ac yn ceisio gwella'n barhaus yr hyn a wnawn i gael yr effaith orau ar gyfer trigolion a chwrdd â'r heriau niferus rydyn ni'n eu hwynebu. Yn y Cynllun, rydyn ni hefyd wedi nodi ymrwymadau i drigolion, staff a phartneriaid.

Fe wnaeth adborth rheolaidd gan ein trigolion a staff trwy sgysiau ac arolygon helpu i lunio'r cynllun yma. Yn ogystal â hyn, fe wnaethon ni roi sgwrs newydd ar waith 'Dewch i ni Siarad am Bethau sy'n bwysig i chi' i wirio ein bod ar y trywydd iawn. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebion yn cefnogi ein Gweledigaeth a'n hamcanion Llesiant ac yn amlygu'r teimlad cryf sydd gan bobl am wasanaethau cyhoeddus yn gyffredinol a faint maen nhw'n cael eu gwerthfawrogi o fewn cymunedau.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028

Cafodd ein Cynllun Corfforaethol newydd; '[Cynllun Corfforaethol 2024-2030: Gweithio gyda Chymunedau](#)', ei gytuno gan y Cyngor ym mis Ebrill 2024, ac mae'n nodi 3 Amcan Cydraddoldeb a'r blaenoriaethau sylfaenol.

Dyma ein hamcanion cydraddoldeb:

1. Byddwn ni'n ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ym mhob agwedd ar ddarpariaeth gwasanaethau.
2. Byddwn ni'n denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol o ran bodloni ein hamcanion.
3. Byddwn ni'n parchu, gwerthfawrogi a gwrandao ar ein holl weithwyr drwy ymgorffori diwylliant cynhwysol.

Mae'r amcanion Cydraddoldeb yma'n cyd-fynd yn uniongyrchol â gweledigaeth y Cynllun Corfforaethol ar gyfer Rhondda Cynon Taf, yn benodol 'Bwrdeistref Sirol gynhwysol'.

Er mwyn sicrhau bod datblygiad ein hamcanion cydraddoldeb yn seiliedig ar dystiolaeth, fe wnaethom ni gysylltu â thrigolion a'n gweithlu trwy gynnal cyfarfodydd wyneb yn wyneb, grwpiau ffocws, arolygon, sesiynau gwybodaeth i reolwyr a sesiynau ar-lein, yn ogystal â dadansoddi data am y gweithlu a'r gymuned. Mae sicrhau bod ein hamcanion seiliedig ar dystiolaeth yn golygu ein bod ni'n adlewyrchu materion rhanbarthol sy'n effeithio ar ein trigolion a staff a materion sydd o bwys iddyn nhw, yn ogystal â materion cymdeithasol arwyddocaol.

Fe wnaethom ni sefydlu bwrdd sgwrsio a syniadau cydraddoldeb Dewch i Siarad ar-lein a oedd yn galluogi ymatebwyr i bostio awgrymiadau agored ar gyfer gwella a rhoi sylwadau ar syniadau a gafodd eu postio gan bobl eraill. Cafodd yr ymgysylltu ar-lein ei hannog mewn nifer o ffyrdd megis negeseuon uniongyrchol i sefydliadau cydraddoldeb yn ogystal â phosteri'n cael eu harddangos yn eang mewn lleoliadau cymunedol. Cynhaliwyd ymgysylltu uniongyrchol â nifer o gyfarfodydd cymunedol megis y Fforwm Anabledd, Cyn-filwyr y Cymoedd, Cyn-filwyr Taf Elái, Innovate a Grŵp Cefnogaeth Lleiafrif Ethnig y Cymoedd.

Trwy adborth gan ein staff, cydnabuwyd bod gyda ni rywfaint o waith i'w wneud i sicrhau bod gan y Cyngor ddiwylliant sefydliadol cynhwysol a chadarnhaol. Er bod y rhan fwyaf o'n staff yn dweud bod y Cyngor yn lle da i weithio, dywedodd rhai staff eu bod wedi profi iaith ac ymddygiad amhriodol yn y gweithle.

Cynnydd ar Amcanion Cydraddoldeb

Isod, ceir trosolwg byr o sut y gwnaethom ni barhau i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb a gaiff eu cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2018-2022.

[Amcan 1 – Deall anghenion ein cymunedau yn well a deall yr hyn sy'n eu rhwystro rhag ffynnu.](#)

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnyn nhw. Amlinellir y cynnydd tuag at y camau yma isod.

[Cam Gweithredu 1 – Nodi grwpiau cymunedol sy'n cynrychioli holl amrywiaeth dinasyddion Rhondda Cynon Taf a datblygu sianeli cyfathrebu hygyrch gyda nhw.](#)

Mae gyda ni lawer o gysylltiadau wedi'u hen sefydlu gyda grwpiau cymunedol ledled Rhondda Cynon Taf, er enghraifft, Grŵp Cydlyniant Cymunedol, Fforwm Anabledd, Grwpiau Cynghori Pobl Hŷn, Fforymau Ieuenctid, Prosiect Undod, Yn Falch o fod

wedi Gwasanaethu, Cyn-filwyr Taf-elái, Cyn-filwyr y Cymoedd, Grŵp Ieuencid. Mae swyddogion yn cwrdd â'r grwpiau yma'n rheolaidd i archwilio a chefnogi materion sy'n effeithio arnyn nhw.

Yn ystod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma, rydyn ni wedi sefydlu [Rhwydweithiau Cymdogaeth](#). Mae'r rhain yn bartneriaethau lleol o wasanaethau'r Cyngor, sefydliadau a grwpiau lleol sy'n gweithio gyda'i gilydd i ddarparu gwasanaethau a gweithgareddau ac i ddatblygu cymunedau ymhellach. Mae Rhwydweithiau Cymdogaeth yn canolbwyntio ar Ganolfannau Cydnerthedd y Gymuned ac mae modd iddyn nhw ddylanwadu ar ddatblygiadau mewn cymunedau.

[Cam Gweithredu 2 – Nodi nifer y ffoaduriaid sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf sydd ddim eto wedi'u cynnwys yn rhan o raglenni ymgartrefu.](#)

Rydyn ni wedi parhau i fonitro a chefnogi nifer y ffoaduriaid sy'n byw yn yr ardal fel a ganlyn:

- Cynllun Cartrefi i'r Wcráin – er gwaethaf heriau tai sylweddol, llwyddodd y Garfan Adsefydlu i symud gwesteion o'r Wcrain ymlaen o'r 2 Ganolfan Groeso yn Rhondda Cynon Taf. Roedd hyn yn cynnwys 9 teulu o Barc Gwledig Cwm Dâr a 34 o westeion o Brifysgol De Cymru i mewn i eiddo rhent preifat. Caiff bore coffi wythnosol ei gynnal ar gyfer cymuned Wcráin sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf.
- Ailsefydlu – drwy gydol yr holl Gynlluniau Adsefydlu, rydyn ni wedi annog ffoaduriaid a phobl sydd wedi'u dadleoli sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf i gymryd rhan mewn gweithgareddau cymunedol megis boreau coffi a chlwb gwnïo. Mae hyn wedi helpu gyda chynhwysiant ac wedi helpu i leihau rhwystrau cymdeithasol. Rydyn ni'n gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLLC), darparwyr Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill (ESOL) a chynghorau eraill i sefydlu dosbarth ar-lein ESOL i fenywod yn unig. Mae penodi cyfieithydd yn ddiweddar i gynorthwyo'r garfan i weithio a chyfathrebu â'n gwesteion yn yr Wcreineg yn gymorth sylweddol o ran cynhwysiant a chydraddoldeb i'r gwasanaethau a gaiff eu darparu.

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

Rydyn ni wedi parhau i gynnig ystod eang o ddarpariaeth sy'n darparu deilliannau cadarnhaol sy'n canolbwyntio ar bobl anabl, pobl sy'n agored i niwed oherwydd ystod o faterion neu bobl sy'n cael eu heffeithio gan dlodi. Caiff cyfranogwyr eu

cefnogi yn rhan o'u darpariaeth sy'n canolbwyntio ar wella bywydau'r rhai sydd dan anfantais oherwydd afiechyd, anabledd ac amgylchiadau economaidd.

Caiff yr Asesiad Anghenion Cyflogaeth ei gynnal ar sail unigol. Mae pob cyfranogwr yn cwblhau asesiad anghenion cyn cofrestru er mwyn sicrhau y mae modd dyrannu'r gefnogaeth/darpariaeth fwyaf priodol. Byddai'r asesiad yma o anghenion wedyn yn cael ei adolygu bob 12 wythnos ac o'r herwydd, byddai cynlluniau gweithredu'n cael eu diwygio neu, lle bo angen, eu cyfeirio at gymorth mwy priodol.

Mae cefnogaeth hefyd yn cael ei theilwra yn unol ag anghenion unigolyn a thra bod disgwyl cyswllt o leiaf bob pythefnos, y cyfranogwr sy'n pennu'r cyflymder ac nid oes cyfyngiad amser arno. Er enghraifft, gall cyfranogwr gael ei atgyfeirio oherwydd arwahanrwydd cymdeithasol, gall fod yn derbyn cefnogaeth i fynychu grwpiau cymunedol ac i fagu hyder cyn y 'sgwrs cyflogadwyedd'. Cefnogir y cyfranogwr i fireinio eu sgiliau, cael profiad gwaith, a gwneud cais am waith fel y bo'n briodol ac fel y mae'n ei ystyried yn briodol.

Caiff rhagor o wybodaeth am y rhaglenni a'r cymorth a gaiff eu cynnig yn rhan o'r ddarpariaeth yma eu hamlinellu yn ddiweddarach yn yr adroddiad yma o dan Amcan 2, Cam Gweithredu 2 'Datblygu a gweithredu cynllun gweithredu yn seiliedig ar yr asesiad o anghenion cyflogaeth yn benodol mewn perthynas â phobl ifainc, anabledd ac ethnigrwydd'.

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

Fel yr adroddwyd yn flaenorol, mae'r gwasanaeth llyfrgelloedd wedi adnabod y prif ddalgylchoedd ar gyfer pob llyfrgell ac yna wedi cynnal proffil o bob ardal trwy ddefnyddio'r rhaglen 'Community Insights' sy'n canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- poblogaeth yn y wardiau sydd yn nalgylch y llyfrgell;
- gwybodaeth am blant sy'n byw mewn tlodi, pobl ddi-waith, pobl mewn ardaloedd difreintiedig, pobl anabl, pensiynwyr a grwpiau eraill sy'n agored i niwed;
- gwybodaeth am nodweddion tai: mathau o anheddau, daliadaeth tai, fforddiadwyedd, gorlenwi, oedran yr annedd a sefydliadau cymunedol;
- gwybodaeth am droseddau a gofnodwyd a chyfraddau troseddu;
- gwybodaeth am salwch tymor hir sy'n cyfyngu ar fywyd, disgwyliad oes a marwolaethau, ac iechyd cyffredinol;
- rhagor o wybodaeth am gymwysterau, cyrhaeddiad disgyblion ac absenoldebau;

- gwybodaeth am swyddi pobl, cyfleoedd gwaith, incwm a busnesau lleol;
- gwybodaeth am drafnidiaeth, pellter at wasanaethau a gwasanaethau digidol;
- gwybodaeth am yr amgylchedd ffisegol, ansawdd aer a dosbarthiadau cymdogaethau.

Mae canfyddiadau'r proffiliau cymunedol wedi'u hymgorffori yn y [Gwasanaeth Llyfrgell a Strategaeth a Chynllun Gweithredu 2022-2025](#) er mwyn sicrhau bod y gwasanaeth llyfrgell nid yn unig yn gwella'r profiad llyfrgell i bob cwsmer ond hefyd yn adlewyrchu anghenion cwsmeriaid mewn amgylchedd sy'n newid yn gyflym.

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

Mae'r Cyngor yn defnyddio'r data a nodir yn yr Asesiad o'r Farchnad Dai Leol wrth benderfynu ar y cymysgedd o gynlluniau/eiddo newydd sy'n cael eu hadeiladu gan ddefnyddio'r grant tai cymdeithasol. Mae'r Gwasanaeth yn parhau i ddefnyddio'r dull yma er mwyn mynd i'r afael â'r galw am dai ymhlith pobl anabl. Mae Asesiad o'r Farchnad Dai Leol newydd wedi'i gwblhau'n ddiweddar a'i gyflwyno i Lywodraeth Cymru ac yn aros i gael ei gymeradwyo.

Mae'r Asesiad o'r Farchnad Dai Leol, ymhlith cynlluniau a strategaethau allweddol eraill, wedi cyfrannu at ddatblygu [Strategaeth Tai Rhondda Cynon Taf 2024-2030](#).

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

Mae'r [Strategaeth Rhaglen Cymorth Tai 2022-2026](#) yn ymgorffori nifer o gamau gweithredu mewn perthynas â chefnogi pobl ifainc mewn perthynas ag anghenion llety yn y dyfodol.

Mae'r Gwasanaeth Strategaeth Tai a Buddsoddi Mewn Tai wedi gweithio gyda Swyddfa Gwella Digidol y Cyngor i adolygu'r holl restrau postio a ffurflenni cais ac mae'r rhain i gyd bellach wedi'u cyflwyno ar-lein. Bydd rhestr bostio Ceisio Cartref yn cael ei hadolygu ymhellach gyda'r Swyddfa Gwella Digidol i gynnwys cwestiynau monitro cydraddoldeb i nodi anghenion penodol, gan gynnwys anghenion pobl ifainc anabl.

Mae proses gofrestru rhestr bostio Ceisio Cartref wedi'i hail-ddylunio ac mae gyda hi bellach broses gwblhau llawer haws i ddarpar ymgeiswyr. Mae'r rhestr bostio yma wedi'i defnyddio i lywio'r Asesiad o'r Farchnad Dai Leol nesaf yn 2025.

Cam Gweithredu 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.

Gwnaethom ni adrodd yn flaenorol ein bod ni wedi lansio ein pecyn cymorth Monitro Cydraddoldeb mewnol ym mis Awst 2022 a'n ffurflen fonitro safonol i'r holl aelodau o staff a meysydd gwasanaeth eu defnyddio wrth gynnal monitro. Pwrpas y ffurflen a'r pecyn cymorth yw sicrhau bod arferion monitro ledled y Cyngor yn gydlynol, a bod y data a gaiff eu casglu o bob maes gwasanaeth yn gadarn.

Mae gan rai meysydd gwasanaeth ofynion statudol o ran casglu data, tra bod meysydd eraill yn monitro data cydraddoldeb fel arfer gorau, fodd bynnag, defnyddir yr holl ddata i wella darpariaeth gwasanaeth. Mae gyda ni nifer o lwyfannau digidol sy'n berthnasol i'r meysydd gwasanaeth sy'n casglu data. Un enghraifft yw:

- mae'r modiwl Digartrefedd Arbritas yn cofnodi ethnigrwydd defnyddwyr gwasanaeth a'r rhai sy'n destun rheolaethau mewnffudo. O ystyried anghenion cymhleth llawer o'r defnyddwyr gwasanaeth yma, gan gynnwys y rhai ag anableddau ac a all fod wedi'u hallgáu'n ddigidol, mae'r gwasanaeth yn darparu dull allgymorth lle bynnag y nodir anghenion. Mae'r Garfan Tai a Chymorth newydd (HAST) yn arbennig yn treulio'r rhan fwyaf o'u hamser yn darpariaeth llety dros dro'r Cyngor er mwyn darparu cyswllt hawdd ei gyrraedd â'r gwasanaeth i'r rhai sydd mewn caledi ariannol neu nad oes gyda nhw fynediad at fodd digidol.

Cam Gweithredu 8 – Gwerthuso profiad pobl anabl sydd ar y gofrestr Ceisio Cartref 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.

Rydyn ni wedi parhau i gynnal targedau gwasanaeth, gan gynnwys cynnig gwasanaeth wyneb yn wyneb yn Nhŷ Sardis ac mewn canolfannau cymunedol. Mae'r Adolygiad o'r Cynllun Dyrannu wedi dechrau, a'r nod yw ei roi ar waith yn ystod 2025-26. Er gwaethaf cynnydd yn y galw am wasanaethau, yn 2024 prosesodd Ceisio Cartref 6441 o geisiadau am dai.

Un o'r prif feysydd i'w hadolygu o fewn Cynllun Dyrannu Rhondda Cynon Taf yw tai wedi'u haddasu. Mae cyngor a chymorth wedi cael croeso cynnes gan Garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant y Cyngor a'r garfan Therapi Galwedigaethol yn rhan o'r Adolygiad o Ddyraniad. Rydyn ni wedi ymgynghori â defnyddwyr gwasanaeth ac wedi cael eu barn ynghylch sut mae dyrannu eiddo a addaswyd yn gweithio iddyn

nhw. Mae eu hadborth trwy brofiad byw wedi'i ymgorffori yn y diwygiadau arfaethedig i'r Cynllun Dyrannu. Mae Ceisio Cartref yn parhau i fynychu Fforwm Anabledd Rhondda Cynon Taf yn rheolaidd i gynorthwyo gyda dealltwriaeth o faterion a gaiff eu profi gan bobl anabl yn y gymuned. Mae Ceisio Cartref yn mynychu ysbytai lleol yn rheolaidd i gynorthwyo cwsmeriaid yn yr ysbyty sy'n paratoi ar gyfer cael eu rhyddhau, heb fynediad at dechnoleg sydd angen cymorth i ailgartrefu ar ôl cael eu rhyddhau. Mae modd i gwsmeriaid eraill sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol wneud cais i Geisio Cartref dros y ffôn. Bydd modd i ymgeiswyr sydd angen rhagor o gymorth i wneud cais gael apwyntiad wyneb yn wyneb yn Nhŷ Sardis ac yn llyfrgelloedd Aberdâr a Threorci.

Cam Gweithredu 9 – Gwella a datblygu trefnau monitro cwynion defnyddwyr gwasanaethau.

Rydyn ni wedi gweithredu System Rheoli Cofnodion Cwsmer newydd gyda chefnogaeth Power BI sy'n ein galluogi i ddeall yn well anghenion cwsmeriaid a chymunedau lle mae ystyriaethau cydraddoldeb.

Rydyn ni'n sicrhau darpariaeth aml-sianel effeithiol ac effeithlon o brofiad cwsmeriaid y Cyngor, gan ddarparu mynediad hawdd at wybodaeth a gwasanaethau, gan sicrhau y caiff ymholiadau, ceisiadau ac adborth eu hymdrin â nhw yn effeithlon, a lle bo modd yn cael eu datrys yn y pwynt cyswllt cyntaf; a gwirio bod cwsmeriaid yn fodlon â'u profiad.

Rydyn ni wedi rhoi llwyfan canolfan gyswllt newydd ar waith sydd wedi cyflwyno technoleg newydd megis gwe-sgwrs, dychwelyd galwadau sydd mewn ciw a boddhad preswylwyr awtomataidd.

Yn 2020 fe wnaethon ni ddatblygu arolwg bodlonrwydd cwsmeriaid mewn perthynas â gwasanaethau gweithredol a gaiff eu darparu trwy'r Ddesg Gwasanaeth. Yn gyson, mae'r rhan fwyaf o ymatebwyr yn ystyried y gwasanaeth yn Ardderchog. Lle mae gwasanaeth yn cael ei raddio'n 'Wael' rydyn ni'n cysylltu â phob cwsmer i ddeall pam eu bod yn credu nad oedd eu profiadau i'r safon y bydden nhw'n ei ddisgwyl. Mae'r wybodaeth yma'n cael ei chofnodi, fel bod modd i ni geisio dysgu unrhyw wersi.

Ar gyfer cwynion statudol mae terfynau amser ar gyfer ymateb i gwynion wedi'u pennu mewn deddfwriaeth h.y. Cam 1 – 15 diwrnod gwaith, Cam 2 – 25 diwrnod gwaith. Ar gyfer cwynion statudol, adroddir ar gyflawniad i'r Bwrdd Rhianta Corfforaethol, y Bwrdd Sicrhau Ansawdd Oedolion a Phlant ac yn flynyddol yn rhan o adroddiad y Cyfarwyddwyr.

Cwynion Statudol:

Blwyddyn	Nifer y Cwynion	% Wedi'u datrys o fewn yn yr amserlen
21/22	110	48%
22/23	63	52%
23/24 (Chwarter 1-2)	62	50%

% ar gyfer statudol yw cam 1 (15 diwrnod gwaith).

Mae cwynion statudol yn gyffredinol gymhleth eu natur, mae canllawiau statudol yn cynghori bod yn rhaid cael cyswllt wyneb yn wyneb neu uniongyrchol â'r sawl sy'n gwneud cwyn yn o'r datrysiad. Mae'r rhain yn arwain at amseroedd datrys hirach. Ar gyfer cwynion anstatudol gosodir yr amserlenni yn unol â'r Polisi Cwynion Enghreifftiol. Cam 1 – 10 diwrnod gwaith, Cam 2 – 20 diwrnod gwaith. Caiff cyflawniad ei fonitro a'i adrodd arno'n rheolaidd.

Cwynion Anstatudol:

Blwyddyn	Nifer y Cwynion	% Wedi'u datrys o fewn yn yr amserlen	% mewn 20 diwrnod
21/22	545	60%	75%
22/23	582	59%	72%
23/24 (Chwarter1-2)	471	57%	69%

Mae cwynion yn cael eu cydnabod fel cyfleoedd cadarnhaol i'r Cyngor ddysgu oddi wrth arfer yn y dyfodol a'i lywio. Mae gwaith hefyd yn parhau i ddatblygu ein hymagwedd Cynllun Adborth Cwsmeriaid at "Dywedoch Chi, Gwnaethon Ni", gyda chynnydd cadarnhaol i'w weld ar draws rhai adrannau ond cydnabyddiaeth bod angen gwaith pellach i wreiddio'r broses ac annog mabwysiadu ehangach ledled y Cyngor.

Cam Gweithredu 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

Bu gwelliannau sylweddol yn y maes yma dros gyfnod y cynllun cydraddoldeb strategol yma. Yn fwyaf diweddar:

- Rydyn ni wedi ymgysylltu â rhieni i gasglu eu barn am wasanaethau'r Blynyddoedd Cynnar i blant 0-7 oed ledled y rhanbarth, lle cwblhawyd arolwg ar-lein byr gan 240 o rieni/gwarcheidwaid (64% o Ronda Cynon Taf, 19% o Ferthyr Tudful ac 17% o Ben-y-bont ar Ogwr). Roedd y gwaith yn canolbwyntio ar ddatblygu fframwaith cyfathrebu rhanbarthol. Bydd y fframwaith yma'n cael ei ddefnyddio ledled y rhanbarth i ddod ag eglurder a

chysondeb wrth gyfathrebu gwybodaeth am wasanaethau'r blynyddoedd cynnar i deuluoedd, gweithwyr proffesiynol a'r cyhoedd.

- Rydyn ni wedi cynnal ystod o Gytundebau Lefel Gwasanaeth gyda sefydliadau trydydd sector sy'n darparu darpariaeth chwarae mynediad agored yn eu hardaloedd lleol. Yn rhan o'r cytundeb, mae disgwyl i'r darparwyr yma fynd ati i hyrwyddo eu harlwy chwarae yn yr ardal ddaearyddol y maen nhw'n eu gweithredu a hefyd drwy gyfryngau cymdeithasol. Mae'r deunyddiau hyrwyddo yma hefyd yn cael eu cyflwyno i Garfan Datblygu Chwarae'r Cyngor, sy'n rhannu'r wybodaeth trwy'r wefan Gorfforaethol a llwyfannau cyfryngau cymdeithasol er mwyn cael cymaint o sylw â phosibl. Mae'r Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd yn ail-bostio/trydaru'r manylion yma fel bod modd i deuluoedd gael gafael ar y manylion o ystod o ffynonellau. Mae gwefan Teuluoedd Rhondda Cynon Taf bellach yn cynnwys amserlenni Chwarae Mynediad Agored sy'n cael eu diweddarau cyn pob cyfnod gwyliau ysgol.
- Mae gwaith yn mynd rhagddo i adolygu'r defnydd o adeiladau'r Ganolfan Plant a Theuluoedd ac ystyried cyfleoedd i gynyddu'r defnydd o'r canolfannau ac ymgysylltu â'r gymuned ehangach gan gysylltu â datblygiadau rhwydwaith cymdogaethau. Rydyn ni'n parhau i weithio gyda sefydliadau cymunedol a thrydydd sector drwy'r Grŵp Llywio Cymorth Cymunedol. Rydyn ni hefyd yn bwriadu cynnal sesiynau anffurfiol gyda rhieni, i geisio sefydlu fforymau rhieni gan sicrhau bod unrhyw ddatblygiadau yn bodloni anghenion y teuluoedd a'r cymunedau ehangach. Yn rhan o ddatblygiad gwefan Teuluoedd Rhondda Cynon Taf a chyfleoedd cyfryngau cymdeithasol, mae hyrwyddiad a phroffil Canolfannau yn cael eu codi, gan arddangos yr adnoddau sydd ar gael a dangos y ffordd at ffynonellau cyngor a chymorth mewn lleoliadau cymunedol.
- Mae'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid yn defnyddio sawl ffordd o gyfathrebu â phobl ifainc, rhieni/gwarcheidwaid ac aelodau o'r gymuned megis e-byst, negeseuon testun, poster, taflenni, llwyfannau cyfryngau cymdeithasol ac ap a lansiwyd yn 2022. Mae gan y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid hefyd Swyddog Ieuenctid sy'n gyfrifol am ddatblygu digidol a hyrwyddo, gyda chefnogaeth o leiaf un Hyrwyddwr Cyfryngau Cymdeithasol ym mhob clwstwr. Mae pobl ifainc wedi bod wrth galon datblygiad yr ap, sydd wedi trawsnewid ymgysylltiad defnyddwyr a gwella'r modd y darperir gwasanaethau; yn ogystal â hyrwyddo'r gwasanaeth a'i weithgareddau a'r cymorth sydd ar gael, mae'r ap yn galluogi rhieni a gwarcheidwaid i lenwi ffurflenni caniatâd ar gyfer gweithgareddau oddi ar y safle. Mae nifer y dilynwyr ar gyfer pob un o'r llwyfannau cyfryngau cymdeithasol yn cynyddu'n raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn wrth i'r

gwasanaeth barhau i hyrwyddo achlysuron, gweithgareddau a defnyddio ffrydiau byw i ymgysylltu â dilynwyr.

- Mae gwefan y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid hefyd yn brif ddull cyfathrebu ac mae'n parhau i dyfu mewn poblogrwydd gyda'r nifer sydd wedi gweld y postiadau hyd yma yn 2023-24 eisoes yn uwch na'r cyfanswm ar gyfer blwyddyn lawn 2022-23; mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried bod y wefan bellach yn cael ei defnyddio ochr yn ochr â'r ap i fwrw golwg ar weithgareddau sydd ar gael a chadw lle arnyn nhw.
- Mae adran Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad y wefan hefyd yn dod yn fwyfwy amlwg wrth iddi gael ei diweddaru'n barhaus i sicrhau bod gan bobl ifainc fynediad ar-lein hawdd at wybodaeth, cyngor ac arweiniad ar nifer o faterion allweddol, a hynny o fore gwyn tan nos, bob diwrnod o'r flwyddyn. Roedd hwn yn adborth allweddol o'r Arolwg Eich Llais. Y flaenoriaeth yw parhau i weithio gyda gwasanaethau eraill a phartneriaid allanol i sicrhau bod yr holl wybodaeth a dolenni wedi'u cyfeirio yn gyfredol ac yn berthnasol.
- Ar hyn o bryd mae gan dudalen Facebook y Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd (GGD) 3,500 o ddilynwyr sy'n gynydd o 48% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Yn 2022-2023, cyrhaeddodd ein postiadau Facebook 381,130 o gyfrifon Facebook sy'n gynydd o 280% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae hyn yn awgrymu bod hwn yn parhau i fod yn ddull effeithiol o gyfathrebu â rhieni, teuluoedd ac aelodau'r cyhoedd am wybodaeth, gwasanaethau a gweithgareddau sydd ar gael iddyn nhw. Mae creu tudalen cyfryngau cymdeithasol Instagram ar gyfer GGD i apelio at drigolion iau Rhondda Cynon Taf wedi'i gymeradwyo ac mae Carfan Cyfathrebu'r Cyngor yn y broses o'i sefydlu.
- Mae fforymau thematig y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid wedi ymsefydlu'n dda drwyddi draw; mae llais y bobl ifainc wedi dylanwadu ar sawl datblygiad gwasanaeth llwyddiannus sydd wedi mynd i'r afael ag anghenion pobl ifainc 11-25 oed, fel y caiff ei amlinellu yn y tabl isod.

Fforwm thematig	Deilliannau cadarnhaol wedi'u cyflawni
Cydraddoldeb ac Amrywiaeth / Fforwm Cwm Cynon – enwebwyd ar gyfer Gwobr Rhagoriaeth Ieuenctid cenedlaethol	Achlysur Rhuban Gwyn 2022 a 2023 Cyfarfodydd wythnosol LHDTG+ Cefnogi Gŵyl Undod Arddangosfa Gelf 'Live and Let Pride' wedi'i henwebu ar gyfer Gwobr Rhagoriaeth Ieuenctid genedlaethol
Cymunedau Diogel/Fforwm Taf-elái	Achlysur Gwrth-Hiliaeth o Amgylch y Byd Ymgrych Bang 2022 a 2023

Iechyd Meddwl a Lles/Fforwm Cwm Rhondda	Animeiddiad Iechyd Meddwl sydd wedi'i enwebu ar gyfer gwobr Rhagoriaeth Ieuencid cenedlaethol
Yr Amgylchedd a Chynaliadwyedd	Siop Gyfnewid Capel – 'YEPS wears Prada' – sioe ffasiwn ecogyfeillgar

Yn ogystal â'r uchod, sefydlwyd Fforwm Ieuencid Niwroamrywiaeth y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid ar gyfer pobl ifainc 11-25 oed, y cyntaf o'i fath yng Nghymru.

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

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnyn nhw. Amlinellir y cynnydd tuag at y camau gweithredu yma isod:

Cam gweithredu 1 – Adolygiad cynhwysfawr o'r broses recriwtio a dethol i gynyddu amrywiaeth yr ymgeiswyr.

Nid ydym wedi bod mor llwyddiannus yn y maes yma ag yr oedden ni wedi'i obeithio oherwydd nifer o ffactorau, gan gynnwys newidiadau blaenoriaeth yn ystod pandemig COVID-19 a materion capasiti.

Serch hynny, fe wnaethom ni:

- greu [micro-wefan gyrfaoedd/swyddi](#) i ddatblygu ein brand cyflogwr a denu rhagor o ymgeiswyr i ymgeisio am ein swyddi;
- ailgynllunio ein templed disgrifiad swydd i gyd-fynd â'r wefan;
- datblygu marchnata recriwtio trwy ddefnyddio cyfryngau cymdeithasol a LinkedIn yn ogystal â dulliau mwy traddodiadol o hysbysebu megis posteri, print, hysbysebu at gylchfannau a hysbysfyrddau;
- cynnig ymgyrchoedd recriwtio gwell a chynghor arbenigol i reolwyr i hysbysebu swyddi, denu ymgeiswyr;
- cynyddu'r defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol a hysbysebu wedi'i dargedu, gan gynnwys hysbysebu â thâl ar Facebook;
- lansio micro-wefan Addysg/Ysgolion.

Rydyn ni'n cynnal ffeiriau swyddi ddwywaith y flwyddyn yn llwyddiannus, ac yn rhan o hyn fe wnaethom ni gynnal ymgyrch Cyfryngau Cymdeithasol pwrpasol ar gyfer Gwasanaethau Preswyl i Blant. Trwy ein ffeiriau swyddi, ar gyfer rolau gofal cymdeithasol rydyn ni wedi cynnal cyfweiliadau ar y safle ac mae ymgeiswyr llwyddiannus wedi cael eu cefnogi i gwblhau'r broses recriwtio i ddechrau cyflogaeth.

Rydyn ni'n parhau i fonitro ein data recriwtio a'r Data Monitro Gweithwyr a gaiff ei ddangos yn Atodiad 1.

Ers rhoi'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma ar waith yn 2018 rydyn ni wedi gweld ein cydbwysedd rhwng y rhywiau yn parhau'n gyson, sef 74% o staff benywaidd a 26% o staff gwrywaidd. Mae niferoedd staff lleiafrifoedd ethnig wedi cynyddu o 0.8% i 1.3%, a staff anabl o 1.8% i 2.4%. Serch hynny, rhaid i ni fod yn ofalus ynghylch y data anabledd ac ethnigrwydd oherwydd bylchau posibl mewn data monitro cydraddoldeb. Mae Atodiad 1 yn amlygu Data Monitro Gweithwyr manwl.

Mae denu a chadw gweithlu amrywiol yn parhau i fod yn flaenoriaeth i ni ac yn gam gweithredu yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028](#) newydd y Cyngor.

Cam Gweithredu 2 – Datblygu cynllun gweithredu yn seiliedig ar yr asesiad o anghenion cyflogaeth, yn benodol mewn perthynas â phobl ifainc, anabledd ac ethnigrwydd, a rhoi'r cynllun ar waith.

Mae hwn yn faes darpariaeth sydd wedi gweld llawer o newid dros gyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol oherwydd newidiadau mewn ffrydiau cyllid grant. Rydyn ni'n cynnig ystod eang o ddarpariaeth sy'n darparu deilliannau cadarnhaol sy'n canolbwyntio ar bobl anabl, pobl sy'n agored i niwed oherwydd amrywiaeth o faterion neu sy'n cael eu heffeithio gan dlodi. Caiff cyfranogwyr eu cefnogi yn rhan o'u darpariaeth sy'n canolbwyntio ar wella bywydau'r rhai sydd dan anfantais oherwydd afiechyd, anabledd ac amgylchiadau economaidd fel a ganlyn:

- Cyflwynir 'Camau Dysgu' gan y garfan Dysgu Oedolion yn y Gymuned ar gyfer pobl ag anableddau dysgu cymedrol i ddifrifol.
- Caiff grwpiau agored i niwed penodol eu targedu ar gyfer cymorth cyflogaeth drwy raglen Cymunedau am Waith a Mwy fel y nodir yng Nghynllun Llywodraeth Cymru ar gyfer [Sgiliau Cyflogadwyedd: Cymru gryfach, decach a gwyrddach \(2022\)](#).
- Mae'r Rheolwr Gwasanaethau Cymuned yn parhau i fod yn rhan weithredol o'r rhaglen Drawsnewid ar gyfer pobl ag anableddau dysgu a bydd yn rhan o weithgor sy'n edrych ar leoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth ar gyfer cleientiaid canolfannau oriau dydd a nodwyd.
- Mae Partneriaeth Dysgu Oedolion yn y Gymuned yn Rhondda Cynon Taf yn parhau i ymgysylltu â chanran uwch o bobl o'r ardaloedd mwyaf difreintiedig yn y Fwrdeistref Sirol.
- Rydyn ni'n gweithio gyda Choleg y Cymoedd i gefnogi myfyrwyr Nigeria ac aelodau eu teulu i ddod o hyd i waith yn lleol.

- Cronfa Ffyniant Gyffredin Llywodraeth y DU: Mae'r rhaglen Pobl a Sgiliau wedi'i strwythuro fel bod ymyriadau penodol yn targedu grwpiau cwsmeriaid amrywiol e.e. pobl sy'n economaidd anweithgar – gan gynnwys y rhai ag anabledd, pobl ifainc, cyn-droseddwyr, carcharorion, rhieni, pobl mewn gwaith cyflog isel a sgiliau isel. O'r herwydd, mae ein Carfan Ymgysylltu â Phobl a Sgiliau'r Gronfa Ffyniant Gyffredin newydd yn darparu neu'n gweithio gyda phartneriaid i gyflwyno gweithgareddau sgiliau bywyd cyn cyflogaeth e.e. rhaglenni lles corfforol a meddyliol.

Rydyn ni'n cyflwyno cyrsiau a chyfleoedd dysgu i bobl ifainc yn yr ysgol sydd mewn perygl o gael eu gwahardd.

Cam Gweithredu 3 – Yn rhan o'r adolygiad o dai wedi'u haddasu, argymhell bod y Cyngor yn ymrwymo i gynyddu nifer y cartrefi hygrych a chartrefi sydd wedi'u haddasu sy'n cael eu hadeiladu yn yr ardal ar draws pob daliadaeth.

Mae'r Adolygiad o Dai a Addaswyd wedi'i gwblhau ac mae'n gwneud nifer o argymhellion, gan gynnwys cynyddu'r cyflenwad o dai wedi'u haddasu ar draws pob deiliadaeth. Y camau nesaf yw ymgorffori'r argymhellion yn ein harferion gwaith a pholisïau a strategaethau eraill.

Cam Gweithredu 4 – Rhoi'r prosiect Datblygu, Buddsoddi a Thyfu ar waith i wella deilliannau llesiant a chydarddoldeb ac amrywiaeth mewn dros 100 o fentrau bach a chanolig (BBaCh) yn Rhondda Cynon Taf.

Darparodd 'Cadw'n Iach yn y Gwaith' (a arferai gael ei alw'n Datblygu Buddsoddi a Thyfu) dan arweiniad Rhondda Cynon Taf a gafodd ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop drwy Lywodraeth Cymru, gymorth i fusnesau bach a'u gweithwyr. Cafodd y gefnogaeth ei chynnig yn rhad ac am ddim, ac mae'n canolbwyntio ar ystod bwrpasol o wasanaethau i wella iechyd a lles gweithwyr ac i helpu busnesau i reoli gweithwyr ag anableddau/cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar allu pobl i weithio.

Daeth y cyllid ar gyfer cyflawni'r prosiect i ben ym mis Rhagfyr 2022. Yn ystod ei oes bu'r prosiect yn ymgysylltu â busnesau a gweithwyr unigol ledled Rhondda Cynon Taf. Roedd y prosiect yn canolbwyntio ar iechyd a lles ac yn darparu cefnogaeth i unigolion a busnesau o ran cefnogaeth AD, addysg a thriniaeth a chefnogaeth glinigol. Rhoddodd y prosiect arweiniad i gwmnïau ar Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn enwedig mewn perthynas â datblygu polisi a darparodd hyfforddiant ar bynciau gan gynnwys materion iechyd dynion, materion iechyd menywod, y menopos, iechyd meddwl a lles. Darparodd y prosiect hefyd gefnogaeth benodol i gyfranogwyr ynghylch materion iechyd unigol a ffitrwydd i weithio.

Cam Gweithredu 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.

Mae'r Ganolfan Gyswllt yn darparu gwasanaeth i gwsmeriaid sy'n Fyddar neu sydd â nam ar eu clyw drwy'r Llinell Synhwyrdd bwrpasol. Er bod yr holl weithgareddau Gofal i Gwsmeriaid yn 'gyffredinol' ac yn gwbl gynhwysol i gwsmeriaid, gan ddarparu cymorth i'n preswylwyr gael mynediad at wasanaethau ar draws ystod o sianeli, e.e. gwasanaethau digidol a theleffoni, rydyn ni'n cydnabod bod yn rhaid i ni barhau i wella er mwyn cynnig gwybodaeth hygyrch gyson i'r gymuned Fyddar, yn ogystal â fformatau hawdd eu darllen a fformatau nad ydyn nhw'n ddigidol. Cafodd hyn ei amlygu yn ystod yr ymgynghoriad ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 newydd. Felly, mae cam gweithredu wedi'i gynnwys yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28](#) y Cyngor.

Cam Gweithredu 6 – Datblygu'r defnydd o dechnoleg gynorthwyol yn rhan o'r Strategaeth Ddigidol.

Drwy'r [Strategaeth Ddigidol 2022-2026](#), rydyn ni'n ceisio sicrhau bod gwasanaethau'n gwbl gynhwysol, yn hawdd eu defnyddio ac nad oes unrhyw un sy'n dymuno cymryd rhan yn cael ei adael ar ôl.

Rydyn ni'n darparu cyfleoedd i bobl yn ein cymunedau a'n sefydliad i ddatblygu eu cymhwysedd digidol, eu hyder a rhoi mynediad at gymorth digidol cynorthwyol, fel eu bod nhw mewn gwell sefyllfa i gael mynediad at dechnoleg a'i defnyddio mewn modd cynhyrchiol. Fe wnaethom ni barhau i gefnogi'r agenda sgiliau digidol a chynhwysiant, gyda TGCh a Digidol yn chwarae rhan allweddol wrth gefnogi mentrau allweddol megis Digital Bitesize, Dydd Gwener Digidol a Defnyddio'r Rhyngrwyd yn Rhondda Cynon Taf. Ar hyn o bryd, mae'n anodd gosod gwaelodlin effeithiol ar gyfer niferoedd sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol a bydd angen i ni weithio tuag at fesur hynny'n effeithiol fel bod modd i ni fesur gwelliant.

Er mwyn cefnogi mynediad at wybodaeth ddigidol, mae Cysylltiad Di-wifr Cyhoeddus am ddim ar gael mewn tua 90 o adeiladau'r Cyngor ac adeiladau cymunedol a hefyd yn ein Canol Trefi allweddol. Mae cyfrifiaduron mynediad cyhoeddus ar gael mewn sawl lleoliad megis Llyfrgelloedd, Canolfannau Hamdden a Chanolfannau Cymuned. Cafodd pob cyfrifiadur yn y Llyfrgelloedd eu hadnewyddu gyda dyfeisiau newydd yn ystod 2021-2022. Serch hynny, mae angen adnewyddu gwefan y Cyngor i sicrhau bod pob adeilad sydd â Wi-Fi yn cael ei gyfathrebu'n effeithiol.

Mae sesiynau Gweithredu Digidol a Bitesize ar gyfer ein gweithwyr yn parhau i fod yn boblogaidd. Yn 2023-2024, cafodd 21 o sesiynau Bitesize eu darparu, gyda 230 o staff yn bresennol – roedd y pynciau'n cynnwys i-Trent, Hygyrchedd Dyfeisiau Android, Ymwybyddiaeth Seiber, Office 365, Goss ac MS Forms.

Cam Gweithredu 7 – Cryfhau'r prosesau Ceisio Cartref presennol fel eu bod yn ystyried arfer gorau mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth.

Fel yr adroddwyd yn flaenorol, mae cydraddoldeb yn rhan o'r adolygiad o'r Cynllun Dyrannu sy'n cael ei gynnal ar hyn o bryd. Mae staff o'r garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi mynychu grwpiau gorchwyl a gorffen i roi cyngor a chymorth gyda'r broses ymgeisio.

Mae Ceisio Cartref yn gweithredu gwasanaeth wyneb yn wyneb yn Nhŷ Sardis ar gyfer unigolion sy'n dymuno gwneud cais ond nad oes gyda nhw fynediad at ffôn na'r rhyngwyd. Mae Ceisio Cartref hefyd wedi gwella hygyrchedd i unigolion sy'n ceisio gwneud cais am dŷ trwy fod yng Nghanolffannau IBobUn yn Aberdâr a Threorci bob wythnos ac mae'r rhain yn profi i fod yn llwyddiannus.

Mae Ceisio Cartref yn parhau i fynychu'r Fforwm Anabledd ac mae'r rheiny sy'n bresennol yn rhannu adborth a gwybodaeth berthnasol o'r rhwydwaith cymunedol yma.

Cam Gweithredu 8 – Datblygu ymhellach dull cynhwysol tuag at brentisiaethau.

Mae ein cynllun prentisiaeth sydd wedi ennill gwobrau wedi sicrhau llawer o ddeilliannau llwyddiannus. Ers 2018, rydyn ni wedi recriwtio 161 o brentisiaid i feysydd gwasanaeth amrywiol ledled y Cyngor. Mae'r garfan Materion Addysg, Cyflogaeth, a Hyfforddiant yn hysbysebu ac yn hyrwyddo swyddi gwag yn helaeth i randdeiliaid mewnol ac allanol. Mae'n cyflwyno gweithdai a gweminarau i golegau, yr Adran Gwaith a Phensiynau, Gyrfa Cymru, Cymunedau am Waith ac asiantaethau a gynorthwyr megis Elite, i annog unigolion o bob cefndir a'r rhai ag anableddau i wneud cais. Mae ein proses recriwtio yn sicrhau ein bod yn darparu addasiadau rhesymol i unigolion i'w cynorthwyo gyda'r broses. Er enghraifft, rydyn ni wedi dyrannu amser ychwanegol ar asesiadau, cwestiynau cyfweiliad a gyhoeddwyd yn gynnar, wedi darparu cyfweiliadau rhithwir ac ati. Mae'r ystadegau isod yn amlygu llwyddiant a chynaliadwyedd y Cynllun Prentisiaethau.

Benyw 66 Gwryw 95

Wedi cael swyddi	152	94%
Cyflogaeth allanol	25	15%
Cyflogaeth fewnol (Cyngor RhCT)	127	79%
Canlyniadau Eraill	5	4%
Dim deilliant	4	4%

Yn ogystal â'r cynllun prentisiaeth, mae gennym ni raglen hyfforddiant i bobl ifainc ag anableddau dysgu. Mae'r rhaglen yma wedi ennill gwobrau. Mae'r rhaglen yn aml-bartneriaeth rhwng Cyngor RhCT, Coleg y Cymoedd, Elite Supported Employment ac Anabledd Dysgu Cymru. Mae'r rhaglen wedi'i chynllunio i gefnogi interniaid ag anabledd dysgu ac/neu anhwylderau'r sbectrwm awtistig ar eu blwyddyn olaf mewn addysg, gan ddarparu cyfleoedd lleoliad gwaith yng Nghyngor RhCT i helpu gyda'r pontio o addysg i fyd gwaith.

Rydyn ni hefyd yn darparu GofaliWaith a Camu i'r Cyfeiriad Cywir. Mae'r rhaglenni'n rhoi cefnogaeth a chymorth i bobl ifainc rhwng 15 a 25 oed sydd â phrofiad o dderbyn gofal, sydd wedi gadael gofal a/neu sydd ag anghenion o ran gofal a chymorth. Mae'r rhaglen hefyd yn eu helpu i nodi amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddi a chyflogaeth, a chael mynediad atyn nhw.

Mae rhagor o wybodaeth am y rhaglenni uchod a straeon llwyddiant cyfranogwyr ar gael [yma](#).

Cam Gweithredu 9 - Cryfhau'r broses graffu ar gyfer y broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.

Yn adroddiad y llynedd, amlinellwyd cyflwyniad y Panel Adolygu a sefydlwyd i gryfhau'r gwaith o graffu ar asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac asesiadau o'r effaith ar y Gymraeg sydd wedi'u cwblhau. Mae uwch swyddogion o bob rhan o'r Cyngor yn eistedd ar y Panel Adolygu i adolygu'r asesiadau effaith, gan wirio bod data a thystiolaeth berthnasol wedi'u defnyddio i lywio penderfyniadau.

Mae'r Panel Adolygu bellach wedi dod yn broses lywodraethu sefydledig sy'n ychwanegu gwerth at y broses gwneud penderfyniadau. Mae wedi helpu i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd a pherthnasedd defnyddio data a thystiolaeth yn y broses asesu effaith. Mae adborth gan swyddogion y Cyngor wedi bod yn gadarnhaol ynghylch gwerth y broses wrth ddatblygu eu dealltwriaeth o faterion cydraddoldeb.

I gefnogi'r broses yma, ynghyd â dogfennau canllaw ac enghreifftiau o asesiadau effaith, mae dangosfwrdd y Llyfrgell Ddata wedi'i greu, gyda chymorth Data Insights

a'r garfan GIS, i roi gwybodaeth berthnasol i swyddogion y Cyngor am y bobl a'r lleoedd yn RhCT.

Cam Gweithredu 10 - Annog pobl i fanteisio ar yr hawl i gael Prydau Ysgol am Ddim drwy adolygu modelau darparu gwasanaeth a chael strategaeth farchnata effeithiol.

Mae holl [dudalennau gwe'r Gwasanaethau Arlwyo](#) wedi'u diweddarau i annog y rheiny sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim (eFSM) i fanteisio ar yr hawl, gyda hyperddolenni sy'n ei gwneud hi'n hawdd gwneud cais. Mae carfan cyfryngau'r Cyngor yn parhau i rannu negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol yn annog pobl i fanteisio ar eFSM.

Mae posteri a dolenni i fideos YouTube, sy'n hyrwyddo pwysigrwydd gwneud cais am brydau ysgol am ddim, wedi'u hanfon at holl ysgolion RhCT.

Dyma fersiwn Cymraeg y fideo YouTube <https://youtube.com/shorts/gIqKtJgy0F4>

Dyma fersiwn Saesneg y fideo YouTube <https://youtube.com/shorts/LjbXTxNhCUI>

Cam Gweithredu 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.

Wrth ddatblygu strategaethau neu brosiectau newydd yn ymwneud â chanol trefi rydyn ni'n ymdrechu i ymgysylltu'n effeithiol â'r ystod ehangaf o ddarpar gwsmeriaid, defnyddwyr gwasanaethau a rhanddeiliaid. Mae hyn yn ein helpu i gyflawni canlyniad terfynol cynhwysol sy'n diwallu anghenion a chyfleoedd i'r gymuned gyfan yn effeithiol, gan gynnwys pobl o bob oed a phobl anabl.

Mae datblygiad [Strategaeth Canol Tref Aberdâr](#) yn cynnwys rhaglen o weithgareddau i ymgysylltu â'r cyhoedd, sefydliadau rhanddeiliaid a grwpiau diddordeb lleol er mwyn llywio datblygiad y Strategaeth. Fel rhan annatod o hyn fe wnaethon ni gynnal Asesiad Effaith ar y Gymraeg trwyadl ac Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb a Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol. Bydd yr asesiadau effaith gorffenedig yn cael eu defnyddio fel arf i gefnogi darpariaeth effeithiol Strategaeth Canol Tref Aberdâr ar ôl ei mabwysiadu. Bydd y dadansoddiad effaith a'r dystiolaeth a nodir yn fanwl yn yr asesiad effaith yn cael eu defnyddio fel llinell sylfaen ar gyfer monitro a gwerthuso'r ddarpariaeth. Mae cynllun a datblygiad y ddarpariaeth wedi bod yn gadarnhaol yn ei agwedd at gyfranogiad cynhwysol y gymuned a

rhanddeiliaid. Bydd hyn yn cael ei ddwyn ymlaen i'r cyfnod cyflawni gan ddefnyddio'r dull ymgysylltu arfer da sydd wedi llywio gwaith ar y Strategaeth hyd yma.

Wrth lunio unrhyw gynlluniau neu strategaethau newydd ar gyfer canol trefi, byddwn ni'n ystyried gwneud rhagor o waith ymgysylltu â grwpiau o bobl â nodweddion gwarchodedig a chymryd cyngor i sicrhau bod pob maes yn cael ei gynnwys. Byddwn ni'n defnyddio'r asesiadau effaith sydd bellach ar waith i gefnogi Strategaeth Canol Tref Aberdâr i wella'r ffordd rydyn ni'n ymgysylltu â'n cwsmeriaid sy'n fusnesau, a phan fyddwn ni'n gweithio gyda nhw i gefnogi eu cynigion buddsoddi a thwf fel eu bod nhw a'u cwsmeriaid yn cael canlyniadau gwell o ran cydraddoldeb a hygyrchedd. Byddwn ni'n gwerthuso lle mae modd gwneud gwelliannau ac yn ystyried sut mae modd eu cyflwyno i feysydd eraill.

AMCAN 3 – HYRWYDDO CYMUNEDAU DIOGEL

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnyn nhw. Amlinellir y cynnydd tuag at y camau yma isod.

Cam Gweithredu 1 - Adolygu, datblygu ac ail-weithredu'r Strategaeth Troseddau Casineb.

Y llynedd fe wnaethon ni adrodd am yr heriau o weithredu'r strategaeth Troseddau Casineb yn dilyn pandemig Covid-19. Roedd llacio'r mwyafrif o gyfyngiadau yn ei gwneud hi'n bosibl gweithredu, fodd bynnag, roedd rhai heriau'n parhau, megis nifer y grwpiau cymunedol a phrosiectau oedd ddim yn bodoli mwyach oherwydd eu bod wedi dod i ben yn ystod y pandemig. Mae hyn wedi golygu gorfod cymryd agwedd 'dechrau o'r dechrau' at yr hyn oedd yn achlysuron blynyddol a grwpiau oedd wedi hen ennill eu plwyf ac ati.

Ers hynny rydyn ni wedi gweithio mewn partneriaeth ag elusen Pobl yn Gyntaf Cwm Taf, sy'n elusen eiriolaeth i bobl ag anableddau dysgu i lansio [Mannau Diogel RhCT](#). Nod y fenter yma yw creu Lle Diogel i unrhyw unigolyn agored i niwed y gallai fod angen iddo gael mynediad i fan diogel a/neu loches yn ystod cyfnod o argyfwng.

I liniaru unrhyw bryderon o ran diogelu, penderfynwyd mai'r unig lefydd y dyfernir statws lle diogel iddyn nhw fyddai llyfrgelloedd sy'n cael eu rhedeg gan y Cyngor. Mae pob llyfrgell bellach wedi'i chofrestru fel 'Lle Diogel', ac mae staff wedi derbyn hyfforddiant gan ein Swyddog Cydlyniant, staff Pobl yn Gyntaf ac aelod o Pobl yn Gyntaf sydd â phrofiad byw o anabledd dysgu.

Cynhalion ni raglen lawn o weithgareddau ar gyfer wythnos ymwybyddiaeth Troseddau Casineb. Roedd hyn yn cynnwys ymweld â Choleg y Cymoedd ac ysgolion uwchradd lleol i drafod gyda disgyblion beth oedd trosedd casineb a sut

mae modd adrodd amdany'n nhw. Cawsom drafodaethau ynghylch y nodweddion gwarchodedig a chreu Mannau Diogel.

Mae data troseddau casineb a chynlluniau gweithredu yn cael eu hadrodd yn rheolaidd i Fwrdd Partneriaeth Diogelwch Cymunedol Cwm Taf Morgannwg. Amlinellir rhagor o wybodaeth am y Bwrdd yma yn y pwynt gweithredu nesaf.

Gweithred 2 - Adolygu'r dull presennol o fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern.

Mae prosesau sefydledig ar waith pan amheuir bod caethwasiaeth fodern / masnachu mewn pobl yn cymryd lle.

Yn dilyn adolygiad, mae Bwrdd PDC Cwm Taf Morgannwg bellach yn ei le. Dyma'r blaenoriaethau strategol ar gyfer y Bwrdd:

1. Atal troseddau treisgar gan gynnwys cam-drin domestig a thrais difrifol;
2. Hyrwyddo Cymunedau Cydlynol;
3. Creu mannau diogel.

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

Y llynedd fe wnaethon ni adrodd ar brosiectau Barnardo's a Theatr Spectacle, a'r gwaith parhaus y mae ein hysgolion yn ei wneud sydd â chanlyniadau cadarnhaol i bobl ifainc. Mae prosiect 'In the Dark Woods' Theatr Spectacle wedi parhau i gael ei gyflwyno ar draws ysgolion, ac mae 228 o ddisgyblion o 10 ysgol yn RhCT yn cymryd rhan yn y prosiect. Yn ogystal, eleni lansiwyd ein Prosiect Cam-drin Domestig Cymunedol newydd a ariennir gan y Gronfa Ffyniant Gyffredin. Mae'r prosiect yn cynnwys cerbyd gwasanaeth penodol a charfan prosiect bach sy'n codi ymwybyddiaeth o gam-drin domestig yn ein cymunedau lleol. Mae'r Prosiect hefyd wedi ariannu trosi ail gerbyd (mae'r ddau gerbyd wedi'u trosi o fysiau Llyfrgell y Cyngor a gafodd eu datgomisiynu gynt) mewn partneriaeth â'r Gwasanaeth Troseddau Ieuenctid (GTI) i gefnogi eu Prosiect Ymgysylltu â'r Ieuenctid.

Bydd carfan y prosiect yn gweithio gyda chydweithwyr yn y Gwasanaeth Troseddau'r Ieuenctid i gynnwys pobl ifainc i godi ymwybyddiaeth o Gam-drin Domestig a hyrwyddo Perthnasoedd Iach i fodloni gofynion Amcan 2 Llywodraeth Cymru o'r [Strategaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol \(VAWDASV\) 2022-2026](#) – "Cynyddu ymwybyddiaeth plant, pobl ifanc ac oedolion o bwysigrwydd cydberthnasau diogel, cyfartal ac iach a'u grymuso i wneud dewisiadau personol cadarnhaol".

Cam Gweithredu 4 - Treialu model PERMA mewn ysgolion uwchradd.

Wedi'i ymgorffori mewn Seicoleg Gadarnhaol, mae model [PERMA](#) Seligman yn cael ei gynnig yn fframwaith effeithiol ar gyfer deall a hyrwyddo lles. Ar ben hynny, mae offer PERMA yn cael eu cynnig yn fesurau hawdd eu deall sydd â modd asesu dimensiynau lles amrywiol disgyblion a chyfrif am y ffaith fod lles yn codi a gostwng dros amser.

Yn dilyn cynllun peilot llwyddiannus PERMA, mae 95 o ysgolion wedi'u sefydlu i ddefnyddio'r offeryn llesiant PERMA. Defnyddir hwn mewn amrywiaeth o ffyrdd mewn ysgolion i fodloni eu hanghenion a'u blaenoriaethau pwrpasol. Mae data blynyddol yn dangos llesiant gwell ym mhob maes PERMA am yr ail flwyddyn yn olynol ar lefel ALI.

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

Mae pryderon wedi'u hamlygu ynghylch y nifer isel o achosion o fwlio sy'n cael eu hadrodd i'r Awdurdod Lleol. Doedd y ffigyrau yma ddim yn cyd-fynd â'r arolwg bwlio a gynhaliwyd gyda disgyblion oed ysgol uwchradd mewn ysgolion yn Nhymor yr Hydref 2022. Cynhaliwyd gweithdai ar y cyd mewn ysgolion gyda'n Gwasanaeth Ieuenctid (YEPS) i gael mewnwelediad pellach i hyn a bu cynnydd o 44.49% yn nifer yr achosion o fwlio yr adroddwyd amdany'n nhw yn 2023-2024 o gymharu â 2022-2023. Ystyrir bod hyn yn adlewyrchu canlyniadau arolygon blaenorol a thrafodaethau mewn gweithdai ynghylch bwlio yn well.

Crynodeb Academaidd	2022 - 2023	2023 - 2024	Gwahaniaeth	% Gwahaniaeth
Achosion o Fwlio	454	656	202	44.49%

Bwlio	Niferoedd	% Canran
Ysgol Gynradd	94	14.33%
Pob oed	50	7.62%
Ysgol Uwchradd	208	31.71%
Ysgolion Arbennig/Unedau Atgyfeirio Disgyblion	304	46.34%
Cyfanswm	656	100%

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

Mae Gwasanaethau Cam-drin Domestig RhCT, sef Cymorth i Ferched RhCT gynt, yn parhau i ddarparu amrywiaeth o brosiectau a gwasanaethau i roi cymorth i'r rhai

sy'n cael eu heffeithio gan gam-drin domestig. Gofynnir i bob defnyddiwr gwasanaeth lenwi ffurflenni monitro cydraddoldeb ac mae hyn yn rhan hanfodol o'r broses. Mae hyn wedi bod yn effeithiol o ran cefnogi a llywio gwasanaethau ar gyfer y dyfodol.

Ceisiwyd dulliau ymgysylltu ychwanegol, gyda gweithredu Prosiect Cam-drin Domestig Cymunedol newydd y Cyngor, fel y nodwyd eisoes yn gynharach yng Ngham Gweithredu 3.

AMCAN 4 - LLEIHAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnyn nhw. Amlinellir y cynnydd tuag at y camau yma isod.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

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

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

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

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

Nododd yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal y gwahaniaethau canlynol:

Mawrth 2024

Cyfun	Llawn amser	Rhan amser

Pob gweithiwr	8.85%	-8.70%	5.54%
Staff sydd ddim yn Addysgu	10.47%	-7.94%	3.38%
Dysgu	3.46%	3.62%	0.35%

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl weithwyr wedi gostwng o 9.49% i 8.85%.

Y prif reswm am hyn oedd codiad cyflog 2023-2024 i weithwyr y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol o gynnydd o £1,925 (pro rata) ar bob gradd. Cafodd hyn effaith fwy cadarnhaol i weithwyr ar y graddau is a chan fod y graddfeydd is yn cael eu llenwi'n bennaf gan staff benywaidd, lleihaodd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Cynyddodd y gyfradd fesul awr gyfartalog ar gyfer gweithwyr benywaidd 8.2% o £13.64 i £14.76 tra cynyddodd y gyfradd fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd 7.5% o £15.25 i £16.40.

Dros gyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl weithwyr wedi gostwng o 10.41% i 8.85%.

Cam Gweithredu 1 - Cyflwyno'r broses o adolygu cyflawniad fesul cam ar gyfer staff ar bob gradd, a

Cam Gweithredu 2 - Gwella'r gwaith o fonitro'r broses adolygu cyflawniad.

Yn dilyn lansio'r broses werthuso Adolygu Cyflawniad Unigol flynyddol gorfforaethol ar gyfer staff, mae'r canlynol wedi'u cyflwyno i hysbysu rheolwyr am y gofynion gorfodol a'r cymorth sydd ar gael:

- Dosbarthwyd e-byst cyfathrebu a chynhaliwyd sesiynau briffio rheolwyr penodol rhwng Mawrth a Mehefin 2023. Mae tua 500 o reolwyr wedi mynychu'r sesiynau briffio penodol.
- Yn dilyn adborth gan reolwyr o'r sesiynau briffio, crëwyd Dosbarth Meistr 3 awr 'Cynnal Cyfarfodydd ac Adolygiadau Cyflawniad Effeithiol'. Darperir yr hyfforddiant yma i reolwyr yn rheolaidd trwy Teams. Mae dros 250 o reolwyr wedi bod yn bresennol yn y sesiynau.
- Mae modd i reolwyr gysylltu ag aelodau staff Adnoddau Dynol perthnasol yn uniongyrchol gydag ymholiadau ac mae mewnlwch pwrpasol ar gyfer ymholiadau.

- Mae cymorth a hyfforddiant pwrpasol ar gael i feysydd gwasanaeth sy'n wynebu heriau i gynnal adolygiadau.
- Mae e-byst byd-eang wedi parhau i gael eu dosbarthu i atgoffa rheolwyr o'u cyfrifoldebau.

Yn dilyn y lansiad llwyddiannus yma, mae'r broses wedi'i hymgorffori mewn arferion rheoli ac yng [Nghynllun Gweithlu'r Cyngor 2023-2028](#).

Cam Gweithredu 3 - Deall yn well a oes rhwystrau yn bodoli o ran menywod yn symud ymlaen i swyddi â mwy o gyfrifoldeb/â chyflog uwch.

Y llynedd fe wnaethon ni adrodd bod y rhaglen Arweinwyr sy'n Fenywod yn rhedeg o fis Medi 2021 i fis Gorffennaf 2022. Roedd strwythur y rhaglen yn darparu elfennau oedd yn canolbwyntio ar amrywiaeth o bynciau sy'n benodol i arweinyddiaeth ynghyd â rhwydweithio a thrafodaethau wedi'u hwyluso. Roedd y rhwystrau a nodwyd drwy'r rhaglen yn ymwneud â dod i gysylltiad â chyfleoedd, cyfleoedd mentora a hyfforddiant.

Yn ystod cyfnod y cynllun yma, rydyn ni wedi gweld symudiad o ran menywod yn symud ymlaen i rolau uwch, fodd bynnag, mae angen gwneud mwy o waith dadansoddi i ddeall y darlun llawn.

Cam Gweithredu 4 - Deall mwy am yr hyn sy'n atal menywod rhag dychwelyd i'r gweithle ar ôl cael babi.

fel yr adroddwyd eisoes, cafodd astudiaeth ymchwil ei gynnal a roddodd well dealltwriaeth ynglŷn â'r rhwystrau o ran cadw staff ar ôl cyfnod mamolaeth. Roedd yr astudiaeth yn archwilio'r rhwystrau cymdeithasol a sefydliadol sy'n cyfrannu at y mater. Roedd argymhellion yr astudiaeth yn cynnwys:

- Ymgymryd ag ymchwil sefydliadol pellach yn enwedig gyda menywod sydd wedi dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod mamolaeth
- Cynyddu ymwybyddiaeth a chymorth i fenywod sy'n mynd ar gyfnod mamolaeth
- Adolygu a gwella prosesau monitro
- Rhoi cyfleoedd ar gyfer cyfweiliadau ymadael.

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

argymhellion.

Yn anffodus, ni ddatblygodd y maes yma o waith oherwydd nifer o ffactorau, gan gynnwys newid mewn blaenoriaethau yn ystod y pandemig, camau gweithredu Llywodraeth Cymru yn ymwneud â blaenoriaethau cydraddoldeb ac adnoddau gweithredol.

Ni amlygwyd y maes gwaith yma yn ystod ymgysylltu ac ymgynghori yn ystod datblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028, felly nid yw wedi'i gynnwys fel cam gweithredu ar gyfer y dyfodol.

Serch hynny, mae'r Cyngor yn parhau i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg yn ystod beichiogrwydd a mamolaeth, gyda pholisi ac arferion AD sy'n cydymffurfio'n llawn â deddfwriaeth cyflogaeth.

AMCAN 5 - CREU GWEITHLU CYNHWYSOL

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnyn nhw. Amlinellir y cynnydd tuag at y camau gweithredu yma isod:

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

Fel yr adroddwyd eisoes, bu oedi gyda gwaith yn y maes yma oherwydd y pandemig. Rydyn ni wedi sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i nodi camau gweithredu a rhanddeiliaid allweddol. Cynlluniwyd arolwg staff a'i ddosbarthu i weithwyr y Cyngor. Roedd yn bwysig ein bod ni'n cynnal arolwg â thema benodol, ac nid yn cynnwys cwestiynau yn yr arolwg staff blyneddol yn unig, er mwyn darparu gwell dealltwriaeth o aflonyddu rhywiol yn y gweithle.

Er ein bod ni wedi rhagweld y dyletswyddau ychwanegol yn ymwneud ag aflonyddu rhywiol, a ddaeth i rym ym mis Hydref 2024 o dan y Ddeddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023, mae rhai mesurau ychwanegol y mae'n rhaid eu hystyried, megis asesu risg. Felly, mae angen gwneud rhagor o waith ar bolisi a phroses. Felly, mae'r maes yma'n parhau i fod yn flaenoriaeth ac mae'n gam gweithredu yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor, [2024-2028](#).

Cam Gweithredu 2 - Adolygu ein holl waith sy'n ymwneud ag iechyd meddwl a datblygu cynlluniau blynyddol sy'n darparu addysg, hyfforddiant ac ymyraethau.

Rydyn ni'n cydnabod bod cefnogi llesiant staff yn hanfodol i ni, felly rydyn ni'n gwella'r cynnig o weithgareddau a chymorth i'n staff yn barhaus. Dros gyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydyn ni wedi datblygu a gweithredu Strategaeth Llesiant sy'n cefnogi gweithlu iachach a mwy cydnerth. Mae ymyriadau wedi cynnwys:

- gwell adrodd ar ddata;
- hyfforddiant Iechyd Meddwl i reolwyr;
- cyflwyno Rhaglen Cymorth i Weithwyr;
- cymorth parhaus Iechyd a Llesiant Galwedigaethol gan gynnwys gwasanaeth cwnsela a chynghor arbenigol;
- Gwasanaeth Cwnsela mewn Ysgolion pwrrpasol a gynigir i staff mewn ysgolion;
- sesiynau bitesize lles a gynigir yn rheolaidd, gan gynnwys caffi menopos, cymorth gyda gorbryder, cymorth gyda chwsg, llesiant ariannol, iechyd dynion a merched;
- Grŵp Cymorth Menopos;
- Her Cerdded Staff RhCT;
- Twrnament Pêl-droed i staff;
- cefnogi Ymgyrchoedd Iechyd Gwladol;
- cylchlythyrau costau byw.

Mae'r maes gwaith yma bellach wedi'i ymgorffori yng [Nghynllun Gweithlu'r Cyngor, 2023-2028](#).

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

Mae cyfres o 9 modiwl e-Ddysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u datblygu ar gyfer ein gweithlu. Dyma'r 9 modiwl: Urddas yn y Gwaith, Anabledd a Gwahaniaethu, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Gwaith, Deddf Cydraddoldeb 2010, Ymwybyddiaeth LHDTCTrA+/Traws, Ymwybyddiaeth Niwroamrywiaeth, Ymwybyddiaeth Hiliol, Addasiadau Rhesymol a Rhagfarn Ddiarwybod. Mae'r rhain wedi'u treialu gyda meysydd gwasanaeth ac ymgynghorwyr allanol i sicrhau eu bod nhw'n addas ar gyfer staff y Cyngor ac i wneud yn siŵr eu bod nhw'n unol â syniadau/deddfwriaeth gyfredol.

Er y bu'n bosibl i nifer fach o'n staff ymgymryd â'r modiwlau, mae'r broses o gyflwyno'r hyfforddiant wedi'i gohirio oherwydd datblygiadau systemau ein llwyfan e-ddysgu. Bydd yn cael ei gyflwyno ym mlwyddyn ariannol 2024-25.

Amlygir y maes gwaith parhaus yma yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2024-2028](#).

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

Dros gyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, rydyn ni wedi gwella'r ymwybyddiaeth o anabledd yn barhaus ar draws y sefydliad. Mae hyn wedi cynnwys:

- cynnal statws Cyflogwr Anableddau Lefel 2 o dan y Cynllun Hyderus o ran Anabledd;
- gwella a darparu gwasanaethau hygyrch digidol a chorfforol i drigolion a defnyddwyr gwasanaethau;
- datblygu Cynllun Gweithle Strategaeth Swyddfeydd y Cyngor;
- hwyluso sesiynau ymwybyddiaeth ar addasiadau rhesymol i dimau rheoli, sesiynau briffio rheolwyr a gweithwyr;
- cefnogi'r Rhwydwaith i Staff: Anableddau a Chynhalwyr;
- cefnogi'r rhwydwaith Niwroamrywiaeth;
- penodi Uwch Hyrwyddwr Amrywiaeth ar gyfer Pobl Anabl;
- hwyluso Fforwm Anabledd allanol;
- meysydd gwasanaeth yn dod yn Effro i Awtistiaeth;
- cyflwyno achlysuron a sesiynau ymwybyddiaeth o Niwroamrywiaeth;
- cyfeirio gwybodaeth a hyfforddiant gan y Business Disability Forum.

Er gwaethaf yr uchod, rydyn ni wedi gweld nifer cynyddol o ymholiadau cymhleth ynghylch addasiadau rhesymol. Mewn rhai achosion mae modd i weithwyr fod dan straen neu'n bryderus ac mae'r berthynas â'r rheolwr dan straen. Rydyn ni wedi gweld cynnydd arbennig mewn ymholiadau am addasiadau rhesymol yn ymwneud â chyflyrau niwroamrywiol. Mae hyn yn rhannol mewn ymateb i niwroamrywiaeth yn cael ei drafod yn y sesiynau briffio i reolwyr ond hefyd mae mwy o ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth yn gyffredinol. Er ein bod ni wedi bod yn rhagweithiol wrth gyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth ar addasiadau rhesymol, rydyn ni'n cydnabod bod hwn yn faes mae modd ei wella. Felly, mae cam gweithredu wedi'i gynnwys yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor, 2024-28](#).

Cam Gweithredu 5 - Cynnal ymarfer monitro cydraddoldeb yn y gweithle.

Bu rhywfaint o oedi gyda'r cam yma oherwydd gweithredu system Cyflogres AD newydd. Serch hynny, yn dilyn gweithredu System Hunanwasanaeth Gweithwyr (ESS), mae nifer sylweddol o weithwyr wedi diweddarau eu data monitro cydraddoldeb. Serch hynny, mae bylchau yn y data o hyd ac mae mwy i'w wneud o ran codi ymwybyddiaeth o'r System Hunanwasanaeth Gweithwyr, yn enwedig i'r

gweithwyr hynny sydd wedi'u hallgáu'n ddigidol. Felly, mae cam gweithredu wedi'i gynnwys yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor, 2024-28](#).

Mae'r Data Monitro Gweithwyr a ddangosir yn Atodiad 1 yn dangos y bylchau yn y data.

Cam Gweithredu 6 - Efelychu arfer da presennol wrth ymdrin â'r holl nodweddion gwarchodedig.

Rydyn ni'n ymdrechu'n barhaus i sicrhau gweithle cynhwysol. Dros gyfnod y cynllun yma rydyn ni wedi cefnogi a pharhau i ddatblygu nifer o fentrau sydd wedi creu ymwybyddiaeth, addysg ac wedi rhoi amlygrwydd a llais i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

- Diwrnodau Ymwybyddiaeth, Clinigau Cydraddoldeb ac Achlysuron

Rydyn ni'n codi ymwybyddiaeth yn barhaus gyda'n staff a'n cymunedau gyda'r nod o ddatblygu diwylliant a chymunedau cynhwysol, ond rydyn ni hefyd yn cyfeirio pobl at y cymorth sydd ar gael. Weithiau mae'r Cyngor yn gwneud y rhain mewn partneriaeth rhwng gwahanol feysydd gwasanaeth neu gyda Chynghorau ac asiantaethau eraill. Isod mae cipolwg o rai o'r pynciau a archwiliwyd:

- Gwrth-hiliaeth
 - Mis Hanes Pobl Dduon
 - Mis Hanes Sipsiwn, Roma a Theithwyr
 - Diwrnod Cofio'r Holocost
 - Iaith Gynhwysol
 - Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol
 - Addasiadau Rhesymol
 - Diwrnod Rhwydweithiau Staff
 - Rhuban Gwyn
 - Cynhalwyr sy'n Gweithio
- Achrediadau ac Addewidion
 - Cyfamod y Lluoedd Arfog
 - Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth
 - Siarter Hil yn y Gwaith Busnes yn y Gymuned (BITC)
 - Cyflogwr Hyderus o ran Gofal
 - Cynllun Cydnabod Cyflogwyr Amddiffyn – Gwobr Aur
 - Cynllun Hyderus o ran Anabledd
 - Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall
 - Amser i Newid Cymru

- Cymru Sero Hiliaeth.

- Cydweithredu

Rydyn ni'n gweithio gyda nifer o sefydliadau i sicrhau bod gyda ni'r wybodaeth fwyaf perthnasol a chyfredol am gydraddoldeb [gan gynnwys Fforwm Anabledd Busnes](#), [Busnes yn y Gymuned](#), [Stonewall Cymru](#) a [Tai Pawb](#).

Mae [Cynghorau Balch](#) yn bartneriaeth rhwng 9 Cyngor yn ardal dde-ddwyrain Cymru; Blaenau Gwent, Pen-y-bont ar Ogwr, Caerffili, Caerdydd, Merthyr Tudful, Casnewydd, Rhondda Cynon Taf, Abertawe, Torfaen a Phowys. Mae'r grŵp yn cefnogi achlysuron Pride yng Nghaerffili, Merthyr Tudful, Casnewydd, Powys a Pride Cymru yng Nghaerdydd gyda'r nod o ddangos agwedd unedig at gydraddoldeb LHDTCRhA+ ledled Rhanbarth De-ddwyrain Cymru.

- Uwch Hyrwyddwyr Amrywiaeth

Mae ein Uwch Hyrwyddwyr Amrywiaeth wedi parhau i hyrwyddo'r agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Dyma nhw:

Dave Powell Cyfarwyddwr Eiddo'r Cyngor	Cynhwysiant Anabledd
Gaynor Davies Cyfarwyddwr y Gwasanaeth Addysg	Cydraddoldeb Rhywiol
Simon Gale Cyfarwyddwr Materion Ffyniant a Datblygu	Cynhwysiant LHDTCRhA+
Louise Davies Cyfarwyddwr Iechyd a Diogelwch y Cyhoedd, a Gwasanaethau Cymuned	Niwroamrywiaeth
Paul Mee Prif Weithredwr	Cydraddoldeb Hiliol

- Rhwydweithiau Cydraddoldeb Staff

Rydyn ni wedi tyfu ein Rhwydweithiau Cydraddoldeb Staff drwy greu 2 rwydwaith newydd: Sbotolau – rhwydwaith ar gyfer pob cefndir hiliol a diwylliannol, sy'n frwd dros wneud newid sefydliadol, a'r Rhwydwaith Niwroamrywiaeth – dan arweiniad staff Niwroamrywiol sy'n gweithio i'r Cyngor, gan gefnogi'r daith i dderbyn, amddiffyn a dathlu niwroamrywiaeth yn y gweithlu.

- Gwasanaeth Cyfieithu ar y Pryd a Chyfieithu Cymru

Dros nifer o flynyddoedd rydyn ni wedi gweld twf cyson yn nifer yr achosion sydd eu hangen ar gyfer cyfieithwyr ar y pryd. Rydyn ni'n bartner â Gwasanaeth Cyfieithu Cymru (WITS) ac mae gennyn ni Gytundeb Lefel Gwasanaeth (CLG) ar gyfer darparu'r gwasanaeth priodol drwy Gyngor Caerdydd. Yn ystod 2023-2024, cafodd y gwasanaeth ei ddefnyddio 755 o weithiau. Cafodd 28 o ieithoedd eu defnyddio, yn ogystal â dehonglwyr iaith Arwyddion Prydain.

Y pum iaith y cafwyd y mwyaf o geisiadau ar eu cyfer yn ystod 2023-2024 oedd Rwsieg, Pwyleg, Tamil, Wrddw, Dari a Mandarin.

Cynnydd Cyffredinol

Mae'r adroddiad yma wedi tynnu sylw at y cynnydd sylweddol y mae'r Cyngor wedi'i wneud i fodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) a'r amcanion cydraddoldeb a gynhwysir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) 2019-2022. Cydnabyddir roedd llawer o heriau yn bodoli yn ystod y cyfnod yma, a bu llawer o newid yn y ffordd rydyn ni'n darparu ein gwasanaethau. Lle nad oes cynnydd disgwyledig wedi'i wneud, neu lle mae meysydd blaenoriaeth yn parhau, mae'r gwaith yma wedi'i gynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Rydyn ni wedi egluro'r rheswm dros yr oedi cyn cynhyrchu'r CCS newydd. Serch hynny, yn ystod y cyfnod yma fe wnaethon ni barhau i gyflawni ein dyletswyddau o ran cydraddoldeb a gwneud ymdrechion helaeth i ymgysylltu â phobl mewn perthynas â'n hamcanion cydraddoldeb newydd.

Mae ein gwaith i gyflwyno'r amcanion cydraddoldeb sydd wedi'u nodi yn ein CCS yn ein helpu ni i ddangos sut rydyn ni'n bodloni'r dyletswyddau cydraddoldeb ac yn ein helpu i ddangos sut rydyn ni'n cyfrannu at Gymru sy'n fwy cyfartal - '*cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau*'. Mae hefyd yn ceisio cefnogi'r holl nodau Llesiant, gan gynnwys Cymru o gymunedau cydlynus a Chymru lewyrchus.

7. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

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

- Wrth ddatblygu polisiau neu arferion newydd (gan gynnwys cynlluniau corfforaethol, cynlluniau busnes blynyddol a'r gyllideb flynyddol);

- Wrth gynnig gwneud newidiadau i bolisïau neu arferion cyfredol, ac wrth gynnal adolygiadau o wariant a gwerthuso rhaglenni;
- Os oes cynigion i atal neu roi'r gorau i bolisi neu arfer cyfredol;
- Os yw'r broses cynllunio busnes wedi nodi perthnasedd neu oblygiadau i gydraddoldeb.

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

Mae'r tabl isod yn cynnig cipolwg o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gafodd eu cynnal yn y flwyddyn ariannol 2023-2024.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cynllun Gweithle Strategaeth Swyddfeydd y Cyngor: Addas i'r Dyfodol - Model Gweithredu a Pholisi Trefniadau Gweithio Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf	Mai 2023
Cynllun Creu Lleoedd Pontypridd – Diweddariad ar Gynnydd Prosiect Porth y De	Mai 2023
Cynigion i ddatblygu Ysgol Arbennig newydd yn RhCT	Mehefin 2023
Cychwyn mgyngoriad Statudol o Adolygiad yr Awdurdod o'r Strategaeth Leol ar gyfer Rheoli Perygl Llifogydd a'r Cynllun Gweithredu	Gorffennaf 2023
Adnewyddu ac Ailddatblygu Adeiladau Rock Grounds, Aberdâr	Gorffennaf 2023
Cynlluniau Teithio â Chymhorthdal ar Fysiau ledled Rhondda Cynon Taf yn ystod Blwyddyn Ariannol 2023-2024	Gorffennaf 2023
Adolygiad o'r Strategaeth Toiledau Lleol 2019-2023	Medi 2023
Cynnig i Ymestyn Gorchymyn Diogelu Mannau Cyhoeddus CBS RhCT mewn perthynas â Mesurau Rheoli Cŵn	Medi 2023
Comisiynu Gwasanaethau Gofal yn y Cartref	Hydref 2023
Gwasanaethau Oriau Dydd o ran Anableddau Dysgu	Tachwedd 2023
Cynnig i Gau Ysgol Gynradd y Rhigos a Throsoglwyddo Disgyblion i Ysgol Gynradd Hirwaun	Rhagfyr 2023
Ymgynghoriad ar y Cynigion i Adlinio Darpariaeth Dosbarthiadau Cynnal Dysgu Prif Ffrwd – Anghenion Dysgu Ychwanegol yn Rhondda Cynon Taf	Rhagfyr 2023
Adborth o Ymgynghoriad Ffurfiol ar gyfer Strategaeth Ddrafft Canol Tref Aberdâr	Rhagfyr 2023
Gwasanaethau Oriau Dydd i Bobl Hŷn	Rhagfyr 2023
Cynnig i Ddatgan Cynllun Trwyddedu Ychwanegol Newydd ar gyfer Tai Amlfeddiannaeth yn 2024	Rhagfyr 2023

Darpariaeth Clwb Brecwast am Ddim mewn Ysgolion Cynradd ac Arbennig a Chyflwyno Tâl am yr Efen Gofal Plant Ychwanegol	Ionawr 2024
Cynigion i Ddatblygu Ysgol Arbennig Newydd yn RhCT	Ionawr 2024
Cyllideb Refeniw'r Cyngor ar gyfer 2024–2025	Chwefror 2024
Adolygiad o Bolisi Cludo Disgyblion o'r Cartref i'r Ysgol y Cyngor	Mawrth 2024
'Gweithio gyda'n Cymunedau' - Drafft o Gynllun Corfforaethol y Cyngor ar gyfer 2024-2030	Mawrth 2024
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028	Mawrth 2024

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

<https://rctcbc.moderngov.co.uk/ieListMeetings.aspx?CId=132&Year=0&LLL=1>

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

- 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 gwarchodedig gwahanol. Yr eithriad i'r gofyniad yma yw'r data ynglŷn â swydd, graddfa, cyflog, a math o gytundeb a phatrwm gwaith. Rhaid i'r rhain gael eu trefnu yn ôl menywod a dynion.

Gweler yr wybodaeth ynghlwm wrth Atodiad 1 - Data Monitro Cyflogaeth.

9. Caffael

Mae'r Cyngor yn gweithredu'r Ddogfen Gaffael Sengl (SPD) sy'n rhan o'r [Wefan Caffael Cenedlaethol](#).

Mae'r SPD yn ffurflen safonol, sy'n disodli holiaduron cyn-gymhwyso. Dylai'r ffurflen wneud y broses o wneud cais am contract cyhoeddus yn haws, ac mae'n cynnwys set o gwestiynau craidd sy'n cael eu gofyn yn aml yn ystod y cam dethol.

Mae'r SPD yn cynnig nifer o fanteision:

- Gwell effeithlonrwydd i gyflenwyr a phrynwyr drwy ganiatáu cwestiynau safonol a chwtogi nifer y cwestiynau, a thrwy annog prynwyr i ofyn am wybodaeth os ydyn nhw'n gallu esbonio'n glir sut bydd yr wybodaeth yn cael ei defnyddio yn unig;
- Safoni'r cam dethol yn well, a chaniatáu ar gyfer addasu cwestiynau i 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 cyflwyno mewn ffordd effeithiol;
- Cyfleoedd gwell i fusnesau bach a chanolig a busnesau lleol allu cystadlu'n deg o ganlyniad i osod cwestiwn sydd wedi'i ystyried yn ofalus. Bydd hyn yn cael gwared â rhai rhwystrau iddyn nhw.

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

10. Gwybodaeth Hygyrch

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

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

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

11. Gwaith Pellach

Wrth i ni ddod at ddiwedd y CCS presennol, bydd ein gwaith yn y dyfodol yn canolbwyntio ar gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb newydd, sef:

- Amcan 1 - Byddwn ni'n ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) ym mhob agwedd pan rydyn ni'n darparu gwasanaethau.
- Amcan 2 - Byddwn ni'n denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol o ran bodloni ein hamcanion.
- Amcan 3 - Byddwn ni'n parchu, gwerthfawrogi a gwrandao ar ein holl weithwyr drwy ymgorffori diwylliant cynhwysol.

12. Manylion Cyswllt

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 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
Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant
Cyngor Rhondda Cynon Taf
Tŷ Elái
Ystad Ddiwydiannol Dinas Isaf
Trewiliam
Tonypandy
CF40 1NY

Rhif ffôn: 01443 444531

E-bost: cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk

Data Monitro Cyflogaeth

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

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

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

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

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

Pobl sy'n cael eu cyflogi yn ôl Nodwedd Warchodedig

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

DATA MONITRO CYDRADDOLDEB AR GYFER Y FLWYDDYN 2023-2024

Rhywedd

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

Rhywedd	Cyfanswm	% o'r Gweithlu
Gwryw	2696	25.6%
Benyw	7843	74.4%
Cyfanswm	10539	

Mae'r tabl yn dangos yn glir bod y rhan fwyaf o weithlu'r Cyngor yn fenywod. Mae hyn wedi bod yn wir am sawl blwyddyn.

Oed

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

Grŵp Oedran	Cyfanswm	% o'r Gweithlu
16-24	768	7.3%
25-34	1954	18.5%
35-44	2568	24.4%
45-54	2823	26.8%
55-64	2103	20.0%
65 neu'n hŷn	323	3.1%
Cyfanswm	10539	

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

Anabledd

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

Gwybodaeth	Cyfanswm	% o'r Gweithlu
Anabl	254	2.4%
Dim anabledd	9024	85.6%
Mae'n well gen i beidio â dweud	12	0.1%
Dim gwybodaeth	1249	11.9%
Cyfanswm	10539	

Mae gyda ni wybodaeth am bron i 88% 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.

Hunaniaeth Genedlaethol ac Ethnigrwydd

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

Ethnigrwydd	Rhif
Asiaidd	7
Asiaidd - Bangladeshaidd	3
Asiaidd - Prydeinig	8
Asiaidd – Tsieineaidd	6
Asiaidd - Cernywaidd	1
Asiaidd – Indiaidd	4
Asiaidd – Arall	7
Asiaidd – Pacistanaidd	1
Du	1
Du – Affricanaidd	24
Du - Prydeinig	9
Du – Cymreig	1
Tsieineaidd	4
Sipsi / Romani / Teithiwr Gwyddelig	1
Cymysg – Arall	11
Cymysg – Gwyn ac Affricanaidd	2
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	11
Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd	12
Grŵp Ethnig Arall	25
Mae'n well gen i beidio â dweud	17
Gwyn	3707
Gwyn – Prydeinig	2722
Gwyn - Cernywaidd	4
Gwyn – Seisnig	58
Gwyn – Gwyddelig	11
Gwyn - Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	2
Gwyn - Arall	12
Gwyn – Albanaidd	6
Gwyn – Cymreig	2367
Anhysbys	1495
Cyfanswm	10539

Cedwir gwybodaeth am 86% o'r gweithlu. Mae staff sy'n nodi eu bod yn lleiafrif ethnig heblaw Gwyn yn 1.5% o'r gweithlu. Dydy hyn ddim yn gynrychioliadol o bobl sy'n byw yn RhCT yn ôl Cyfrifiad 2021. Yn ôl y Cyfrifiad, roedd poblogaeth ethnig RhCT fel a ganlyn:

Nododd 96.7% o bobl eu bod nhw'n Wyn.

Nododd 1.5% o bobl eu bod nhw'n Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu'n Asiaidd Cymreig.

Nododd 1.0% o bobl eu bod o grwpiau ethnig Cymysg neu luosog.

Nododd 0.4% o bobl eu bod yn Ddu, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribïaidd neu Affricanaidd.

Dywedodd 0.3% o bobl eu bod nhw'n dod o grwpiau ethnig eraill.

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

Hunaniaeth Genedlaethol	Nifer y Gweithwyr
Affganaidd	2
Affricanaidd	2
Americanaidd	2
Cefndir Asiaidd Arall	1
Cefndir Cymysg Arall	3
Cefndir Gwyn Arall	10
Bangladeshaid	3
Prydeinig	2001
Ynysoedd Prydeinig y Wryf	1
Burundi	1
Tsieineaidd	4
Tsieinëeg/Tibetaidd	3
Croataidd	1
Iseldiraidd	2
Seisnig	205
Ewropeaidd	11
Ffrengig	1
Almaenaidd	1
Groegaidd	1
Indiaidd	5
Gwyddelig	17
Nigeraidd	17
Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	2
Norwyaidd	1
Arall	4
Philipino	1
Pwylaidd	8
Portiwgalaidd	2
Rwmanaidd	3
Albanaidd	20
Sbaenaidd	2
Sri Lankaidd	4
Tansania	1
Tai	1
Wcrainaidd	5
Cymreig	4934
Gwyn ac Asiaidd	2
Gwyn a Du Caribïaidd	1
Anhysbys	3254
Cyfanswm	10539

Mae gyda ni wybodaeth am 69% o weithwyr. Mae mwyafrif y gweithwyr yn nodi eu bod nhw'n 'Cymreig', yna 'Prydeinig'.

Crefydd neu Gred

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

Crefydd	Cyfanswm
Cristion	2813
Bwdhydd	15
Hindŵ	4
Iddew	1
Mwslim	20
Sikh	1
Arall	102
% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod nhw'n rhan o grefydd	28.0%
Dim Crefydd	3764
Mae'n well gen i beidio â dweud	384
Dim gwybodaeth	3435
Cyfanswm	10539

Mae gyda ni wybodaeth am 67% o weithwyr.

Cyfeiriadedd Rhywiol

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol	4665
Dyn hoyw	54
Menyw hoyw/Lesbiaidd	55
Deurywiol	57
% o'r gweithlu sydd wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol	45.8%
Mae'n well gen i beidio â dweud	258
Dim gwybodaeth	5450
Cyfanswm	10539

Mae gyda ni wybodaeth am 48% o weithwyr.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ar 31 Mawrth 2022 roedd 127 o weithwyr ar gyfnod mamolaeth. Yn ystod 2023-2024, roedd 296 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth.

Ailbennu Rhywedd

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

Rheoliad 9 - Gwybodaeth am ryw

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

Nifer y gweithwyr sydd wedi'u cyflogi ar 31 Mawrth 2024 yn ôl y canlynol:

- Swydd
- Gradd
- Talu
- 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. Unwaith eto, mae'r wybodaeth yn cynnwys manylion athrawon a staff sy'n gweithio mewn ysgolion.

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

Gweithwyr yn ôl eu Rhywedd a'u Swydd

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

Categori'r Swydd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm Terfynol
Gweinyddwr	962	261	1223
Staff Ategol	1242	453	1695
Pennaeth Cynorthwyol	43	30	73
Gofal yn y Gymuned a Gofal Cymdeithasol	1137	215	1352
Dirprwy Bennaeth	82	39	121
Gwasanaethau Rheng Flaen a Gofal i Gwsmeriaid	407	294	701
Pennaeth	96	47	143
Rheolwr Ganol	199	101	300
Cymorth i Ysgolion	1579	84	1663
Gweithiwr Llaw Medrus	49	107	156
Rheolwr Materion Strategol	38	40	78
Goruchwyliwr	114	189	303
Athrawes	1309	388	1697
Technegol, Arbenigol a Phroffesiynol	545	431	976
Athro/Athrawes sydd heb Gymhwyso	41	17	58
Cyfanswm	7843	2696	10539

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, Staff Ategol a Chymorth i Ysgolion. Bydd hyn yn cael ei archwilio'n fwy trylwyr yn rhan o Amcan Cyflogau'r Rhywiau y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa

Roedd y Cyngor yn gweithredu'r systemau graddio canlynol fel yr oedden nhw ar 31 Mawrth 2024.

- Prif Swyddogion (Pennaeth y Gwasanaeth ac uwch)
- Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol

- Soulbury (gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth)
- Athrawon/Addysg

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

Gweithwyr yn ôl rhywedd a Graddfa - Prif Swyddogion

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Prif Weithredwr	0	1	1
Dirprwy Brif Weithredwr a Chyfarwyddwr Grŵp	0	1	1
Cyfarwyddwr Lefel 1	2	5	7
Cyfarwyddwr Lefel 2	2	1	3
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 1	1	3	4
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 2	2	7	9
Penaethiaid Gwasanaeth - Soulbury	3	2	5
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 1	14	8	22
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 2	8	8	16
Cyfanswm	32	36	68

Does dim newid sylweddol wedi bod ers y flwyddyn ddiweddaraf. 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 Rhywedd a Graddfa - Cyd-Gyngor Cenedlaethol

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
GR1	270	67	337
GR2	761	41	802
GR3	397	120	517
GR4	693	245	938
GR5	719	363	1082
GR6	1114	264	1378
GR7	698	231	929
GR8	354	148	502
GR9	215	108	323
GR10	281	180	461
GR11	192	104	296
GR12	175	68	243
GR13	136	81	217
GR14	61	15	76
GR15	39	39	78
GR16	2	1	3

GR17	16	4	20
GR18	0	0	0
Cyfanswm	6123	2079	8202

Gweithwyr yn ôl rhywedd a Graddfa - Athrawon/Addysg

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Seicolegwyr a Chynghorwyr Addysg	98	34	132
Grwpiau Arwain/Penaethiaid	97	46	143
Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol	128	70	198
Athrawon	1335	395	1730
Cyfanswm	1658	545	2203

Mae'r ffigurau uchod yn dangos mai menywod yw'r mwyafrif yn y proffesiwn addysg (75%).

Mae crynhoi graddau cyflog unigol ym maes Addysg yn broses 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
Amser Llawn, Parhaol	2633	1846	4479
Amser Llawn, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	146	23	169
Rhan Amser, Parhaol	1240	197	1437
Rhan Amser, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	2060	80	2140
Amser Llawn, Dros Dro	446	193	639
Amser Llawn, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	19	3	22
Rhan Amser, Dros Dro	88	33	121
Rhan Amser, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	506	47	553
Achlysurol	705	274	979
Cyfanswm Terfynol	7843	2696	10539

Mae'r dadansoddiad o aelodau parhaol o staff sy'n fenywod/dynion yn debyg i'r gweithlu cyffredinol. Er bod 74.4% o'r gweithlu cyffredinol yn fenywod, mae canran uwch o'r menywod yn gweithio swyddi rhan amser neu yn ystod tymor yr ysgol o'i chymharu â dynion.

Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi neu Ddyrchafiad

Cafodd 598 o swyddi gwag eu hysbysebu yn ystod y flwyddyn 2023-2024. Mae'r tabl isod yn nodi canlyniadau monitro recriwtio o'r un cyfnod.

Ymgeiswyr am Swyddi a Dyrchafiad yn ôl nodweddion gwarchodedig

	Ymgeiswyr	Ar y rhestr fer	Wedi'u penodi
Anabl	368	230	43
Benyw	3823	1836	473
Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol	286	144	33
Gwryw	1682	826	174
Lleiafrif Ethnig	587	264	37

Gadael Cyflogaeth

Mae'r wybodaeth a gasglwyd o System Vision yn dangos bod 1,340 o weithwyr wedi gadael eu swyddi yn y Cyngor yn 2023-2024, gan gynnwys 10 o weithwyr a gafodd eu diswyddo oherwydd dileu swydd. Dylid nodi bod y gweithwyr yma 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 2023-2024 a'u rhesymau dros adael.

Rhesymau dros adael yn ôl rhywedd

Rheswm dros adael	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	80	22	102
Marw yn ystod Gwasanaeth	8	6	14
Diswyddo	2	6	8
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	3	2	5
Diwedd Cytundeb	118	41	159
Methu'r cyfnod prawf	1	1	2
Salwch	16	9	25
Anallu i ddod i'r gwaith	1	0	1

Cytundeb Cytûn	91	34	125
Dileu swydd	9	1	10
Trosglwyddo i Gyngor arall	31	11	42
Trosglwyddo Tupe i Sefydliad Allanol	35	14	49
Gwirfoddol	480	151	631
Ymddeol yn gynnwys o wirfodd a dileu swydd	81	15	96
Dileu swydd – gwirfoddol	68	3	71
Cyfanswm	1024	316	1340

Rheswm dros adael yn ôl oedran

Rheswm dros adael	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 neu'n hŷn	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	0	0	0	0	43	59	102
Marw yn ystod Gwasanaeth	0	0	5	3	6	0	14
Diswyddo	0	3	1	3	1	0	8
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	0	0	0	0	5	0	5
Diwedd Cytundeb	23	72	30	13	13	8	159
Methu'r cyfnod prawf	0	1	1	0	0	0	2
Salwch	0	0	1	5	13	6	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	1	0	0	1
Cytundeb cytûn	0	7	12	27	42	37	125
Dileu swydd	0	1	0	4	5	0	10
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	7	22	10	3	0	42
Trosglwyddo Tupe i Sefydliad Allanol	0	4	13	10	18	4	49
Gwirfoddol	62	177	156	144	74	18	631
Gadael swydd yn gynnwys o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	0	0	0	0	80	16	96
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	1	6	19	29	9	7	71
Cyfanswm	86	278	260	249	312	155	1340

Rheswm dros adael yn ôl anabledd

Rheswm dros adael	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	1
Diwedd Cytundeb	7
Methu'r cyfnod prawf	2
Salwch	3
Cytundeb Cytûn	5
Trosglwyddo Tupe i Sefydliad Allanol	1
Gwirfoddol	18
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	4
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	3
Cyfanswm	44

Rheswm dros adael yn ôl tras ethnig

Rheswm	Gwyn	Lleiafrif Ethnig	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	93	2	7	102
Marwolaeth	14	0	0	14
Diswyddo	5	0	3	8
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	5	0	0	5
Diwedd cytundeb	119	4	36	159
Methu'r cyfnod prawf	2	0	0	2
Salwch	23	0	2	25
Anallu i ddod i'r gwaith	1	0	0	1
Cytundeb cytûn	105	1	19	125
Dileu swydd	8	0	2	10
Trosglwyddo i Gyngor arall	27	0	15	42
Trosglwyddo Tupe i Sefydliad Allanol	45	0	4	49
Gwirfoddol	534	24	73	631
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	93	0	3	96
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	64	1	6	71
Cyfanswm	1138	32	170	1340

Rheswm dros adael yn ôl Crefydd neu Gred

Rheswm	Bwdhydd	Cristion	Hindŵ	Mwslim	Dim Crefydd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	0	40	1	0	15	0	3	43	102
Marw yn ystod Gwasanaeth	0	2	0	0	6	0	0	6	14
Diswyddo	0	0	0	0	4	0	0	4	8
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	0	2	0	0	0	0	0	3	5
Diwedd cytundeb	0	37	1	0	77	0	14	30	159
Methu'r cyfnod prawf	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Salwch	0	8	0	0	4	0	1	12	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Cytundeb cytûn	0	35	0	1	25	2	5	57	125
Dileu swydd	0	3	0	0	1	0	1	5	10
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	7	0	0	11	0	3	21	42
Trosglwyddo Tupe i Sefydliad Allanol	0	9	0	0	19	0	1	20	49
Gwirfoddol	2	147	0	3	287	6	36	150	631
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	0	33	0	0	24	0	2	37	96
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	0	18	0	0	32	0	0	21	71
Cyfanswm	2	341	2	4	507	8	66	410	1340

Rheswm dros adael yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Rheswm	Hetero-rywiol	Hoyw/Lesbiaid	Deurywiol	Mae'n well gen i beidi o â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	46	0	0	1	55	102
Marwolaeth	7	0	0	0	7	14
Diswyddo	4	0	0	0	4	8
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	1	0	0	0	4	5
Diwedd cytundeb	59	0	1	9	90	159
Methu'r cyfnod prawf	1	0	1	0	0	2
Salwch	8	1	0	0	16	25
Anallu i ddod i'r gwaith		0	0	0	1	1
Cytundeb cytûn	49	0	0	4	72	125
Dileu swydd	3	0	0	0	7	10
Trosglwyddo i Gyngor arall	9	0	0	1	32	42
Trosglwyddo Tupe i Sefydliad Allanol	20	1	0	1	27	49
Gwirfoddol	274	13	3	27	314	631
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	49	1	0	4	42	96
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	44	0	1	1	25	71
Cyfanswm	574	16	6	48	696	1340

Hyfforddiant

Mae trefniadau cynllunio gwaith y Cyngor ac Adolygiadau Cyflawniad Unigol (IPR) yn helpu i nodi anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygiad staff.

Yn ystod Adolygiadau Cyflawniad Unigol, bydd rheolwyr yn trafod anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygu â gweithwyr. Mae'r rhain yn cyd-fynd â'r adolygiadau cyflawniad a chymwyseddau'r swydd. Mae canlyniadau'r rhain wedyn yn cael eu cynnwys mewn cynllun hyfforddiant adrannol.

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

Disgyblaeth, Cwynion ac Urddas yn y Gwaith

Mae achosion disgyblu, cwynion ac urddas yn y gwaith yn cael eu cofnodi a'u monitro drwy System iTrent. Roedd 206 o achosion yn ymdrin â disgyblu, cwynion ac urddas yn y gwaith a chatau gweithredu disgyblu yn ymwneud ag absenoldebau oherwydd salwch yn 2023-2024. Mae'r tablau isod yn dangos gwybodaeth monitro cydraddoldeb yn ôl y canlynol:

Rhywedd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Benyw	123	48	54	13	8
Gwryw	83	44	23	11	5
Cyfanswm	206	92	77	24	13

Oed

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
16 – 24	3	2	1	0	0
25 – 34	35	11	15	7	2
35 – 44	58	24	24	5	5
45 – 54	50	28	12	7	3
55 – 64	53	25	21	5	2
65 neu'n hŷn	7	2	4	0	1
Cyfanswm	206	92	77	24	13

Anabledd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Anabl	16	3	9	4	0
Dim anabledd	174	78	64	20	12
Dim gwybodaeth	16	11	4	0	1
Cyfanswm	206	92	77	24	13

Ethnigrwydd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Asiaidd	0	0	0	0	0
Du	0	0	0	0	0
Tsieineaidd	0	0	0	0	0
Cymysg	0	0	0	0	0
Gwyn	185	78	73	23	11
Arall	2	2	0	0	0
Dim gwybodaeth	19	12	4	1	2
Cyfanswm	206	92	77	24	13

Crefydd neu Gred

	Cyfan swm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Cristion	60	26	18	11	5
Dim Crefydd	76	31	35	7	3
Arall	2	2	0	0	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	9	5	3	0	1
Dim gwybodaeth	59	28	21	6	4
Cyfanswm	206	92	77	24	13

Cyfeiriadedd Rhywiol

	Cyfan swm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Deurywiol	3	0	1	2	0
Hoyw/Lesbiad	3	0	1	0	2
Heterorywiol	92	36	37	12	7
Mae'n well gen i beidio â dweud	5	2	2	1	0
Dim gwybodaeth	103	54	36	9	4
Cyfanswm	206	92	77	24	13