Cyngor Rhondda Cynon Taf

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

1 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025

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 ar Gydraddoldeb 5

4. Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol 6

5. Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol 7

6. Amcanion Cydraddoldeb 14

7. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb 35

8. Data Monitro Cyflogaeth 36

9. Caffael 39

10. Gwybodaeth Hygyrch 39

11. Gwaith Pellach 40

12. Manylion Cyswllt 40

ATODIAD 1 42

Data Monitro Cyflogaeth 42

1. Cyflwyniad

Mae'n bleser i mi gyflwyno Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol y Cyngor ar gyfer 2024-2025. 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.

Cafodd ein Cynllun Corfforaethol; Cynllun Corfforaethol 2024-2030: Gweithio gyda'n Cymunedau', 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 yw:**

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 ymrwymiadau i drigolion, staff a phartneriaid.

Fe wnaeth adborth rheolaidd gan ein trigolion a staff trwy sgyrsiau 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 mwyafrif yr ymatebion yn cefnogi ein Gweledigaeth a'n hamcanion Llesiant ac yn tynnu sylw at y teimlad cryf sydd gan bobl am wasanaethau cyhoeddus yn gyffredinol a faint y cânt eu gwerthfawrogi o fewn cymunedau.

Mae'r Cyngor yn cael ei lywodraethu gan 75 o aelodau etholedig ac mae'n gweithredu system Cabinet. Mae Uwch Reolwyr y Cyngor yn cael eu harwain gan y Prif Weithredwr, ac mae Uwch Gyfarwyddwyr yn mynychu cyfarfodydd y garfan yma. Mae 110,119 o weithwyr yn cael eu cyflogi mewn amryw o feysydd gwasanaeth a swyddi yn rhan o'r cyfadrannau canlynol:

- Prif Weithredwr
- Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant
- Cyfadran Addysg a Gwasanaethau Cynhwysiant
- Cyllid, Gwasanaethau Digidol a Gwasanaethau Rheng Flaen

3. Adrodd ar Gydraddoldeb

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

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn mynnu bod pob un o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n gorfod bodloni dyletswyddau penodol Cymru yn cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad yma'n edrych yn ôl ar y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 hyd at 31 Mawrth 2025.

Mae'r rheoliadau yn mynnu'r canlynol:

Rhaid bod adroddiad 2024-2025 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. Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

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

- 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 a/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 fyfyrio 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 y mae modd ei defnyddio er mwyn penderfynu ar gamau gweithredu neu at ddibenion cymharu er mwyn nodi gwelliannau neu feysydd ar gyfer gwella. Mae strategaethau mewnol a'u cynlluniau gweithredu yn rhoi gwybodaeth am sut mae'r Cyngor yn darparu ei flaenoriaethau. Mae gwybodaeth allanol, gan gynnwys gwybodaeth sydd â chyd-destun cenedlaethol, yn darparu data i'r Cyngor sy'n gallu cynorthwyo wrth ddatblygu 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 cydymffurfiaeth 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), mae gan rai meysydd ragor i'w wneud. Bydd gwaith yn parhau i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o Ddyletswyddau 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'u

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 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 2024-2025 yn cynnwys:

- Cynllun Corfforaethol y Cyngor (2024-2030)
- Darpariaeth gwasanaethau/prosiectau (2024-2025)
- Arferion cyflogi
- Rhaglen Ymgynghori ac Ymgysylltu (2024-2025)
- Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb (AEG) (2024-2025)
- Gwybodaeth monitro cyflogaeth (2024-2025)
- Gwerthusiadau Hunan-wasanaeth (2024-2025)

CYFLAWNI STRATEGAETHAU'R CYNGOR

Ymgynghori ac Ymgysylltu

Mae'r Cyngor yn parhau i ymgysylltu ac ymgynghori â thrigolion i helpu i lunio gwasanaethau, nodi blaenoriaethau, a deall ble mae angen gwelliannau.

Fe wnaethon ni ddatblygu gwefan ymgysylltu Dewch i Siarad RhCT ymhellach yn ystod 2024-2025. Y wefan bellach yw ein prif blatfform ar gyfer casglu adborth a rhannu gwybodaeth am ymgynghoriadau.

Mae gwelliannau allweddol yn cynnwys:

- Tudalen ymgynghoriadau blaenorol, sy'n galluogi trigolion i weld ymgynghoriadau o'r 12 mis diwethaf sydd bellach wedi dod i ben.
- Dolenni i hysbysiadau penderfyniadau, adroddiadau'r Cabinet a deilliannau eraill, gan wella tryloywder a dangos sut mae adborth pobl yn dylanwadu ar benderfyniadau.
- Trefniadau monitro gwell o ran sut mae defnyddwyr yn llywio'r wefan, gan ein helpu i ddeall pa adnoddau, fformatau a mathau o gynnwys sy'n gweithio orau.

Dros y flwyddyn, fe wnaethon ni gefnogi neu reoli mwy na 100 o ymgynghoriadau, gan dderbyn dros 17,000 o ymatebion – cynnydd o tua 6,000 o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.
Yn ogystal â hyn, ymgysylltodd dros 1,200 o bobl yn uniongyrchol drwy wefan Dewch i Siarad.
Mae enghreifftiau o’r prosiectau a gyflawnwyd drwy Dewch i Siarad yn cynnwys:

- Dewch i Siarad am y Gyllideb
- Dewch i Siarad am Donypandy
- Strategaeth Ddrafft – Gofal Cymdeithasol i Oedolion (2024-2030)
- Dewch i Siarad am eich Barn
- Adborth yr Eisteddfod

Ochr yn ochr ag ymgysylltu digidol, fe wnaethon ni gefnogi ystod o achlysuron wyneb yn wyneb ledled RhCT. Fe helpodd y sesiynau yma i ni:

- gyrraedd trigolion a allai fod wedi’u heithrio’n ddigidol;
- casglu adborth ar newidiadau i wasanaethau;
- darparu cyngor a gwybodaeth yn uniongyrchol i gymunedau;
- cyfuno gweithgareddau ymgynghori ar draws gwahanol feysydd gwasanaeth

Rydyn ni'n parhau i wneud gweithgareddau ymgysylltu mor hygyrch â phosibl drwy:

- gynyddu’r defnydd o ddeunyddiau Hawdd eu Deall, Cymraeg/Saesneg clir, a deunyddiau yn y Gymraeg;
- cynnig fformatau amgen ar gais;
- defnyddio cyfeiriad rhadbost a llinell ffôn bwrpasol ar gyfer trigolion sy'n well gyda nhw ymgysylltu mewn modd nad yw'n ddigidol;
- gweithio gyda rhwydweithiau cymunedol, gan gynnwys y deg Rhwydwaith Cymdogaeth, i rannu gwybodaeth yn lleol.

Mae ein Strategaeth Cymryd Rhan, a gafodd ei mabwysiadu yn 2025, yn cryfhau ein hymrwymiad i ymgysylltu cynhwysol ac yn nodi sut y byddwn ni'n parhau i ehangu mynediad at gyfleoedd ymgynghori

Gwybodaeth ar Gydraddoldeb gan Feysydd Gwasanaeth

Mae enghreifftiau o arfer da mewn nifer o feysydd gwasanaeth, sy'n helpu'r Cyngor i fodloni dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Fel arfer ceir yr wybodaeth trwy ein systemau rheoli cyflawniad mewnol. Mae'r adran yma'n rhoi ciplun ar rai o'r enghreifftiau o arfer da sydd gan y Cyngor ar waith i ddangos ein cydymffurfiaeth a'n hymrwymiad i Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Cyfamod y Lluoedd Arfog
Fe wnaethon ni gynnal sesiynau ymwybyddiaeth ar Gyfamod y Lluoedd Arfog i helpu staff i ddeall eu cyfrifoldebau wrth gefnogi personél a chyn-filwyr y lluoedd arfog. Cymerodd tua 650 o weithwyr ran. Fe wnaethon ni hefyd ddiweddaru ein tudalennau gwe Lluoedd Arfog a darparu sesiynau ymwybyddiaeth i bartneriaid gan gynnwys y Bwrdd Iechyd, yr Heddlu, a fforymau pobl hŷn gan bwysleisio'r heriau unigryw y mae personél a chyn-filwyr y lluoedd arfog yn eu hwynebu. **Astudiaeth Achos** Cyfeiriwyd cyn-filwr oedd yn byw gyda dementia at y Gwasanaeth Cyngor i Gyn-filwyr gan ei fab-yng-nghyfraith, a oedd hefyd wedi gwasanaethu yn y Lluoedd Arfog. Roedd y cyn-filwr a'i wraig, sy'n byw gyda chlefyd Alzheimer, yn ei chael hi'n anodd ymdopi â thasgau dyddiol ac aros yn ddiogel gartref. Yn dilyn asesiad llawn, trefnodd ein Swyddog Cyswllt y Lluoedd Arfog iddyn nhw gael mynediad at wasanaeth Teleofal y Cyngor, gan ddarparu gwasanaeth monitro a sicrwydd 24 awr i'w helpu i fyw'n annibynnol am hirach. Cafodd eu sefyllfa ariannol ei hadolygu, ac fe wnaethon ni nodi eu bod nhw'n gymwys i gael gostyngiad Treth y Cyngor ar gyfer Pobl ag Amhariad Meddyliol Difrifol (SMI). Gyda chymorth, fe wnaethon nhw lwyddo i gael eithriad llawn, gan leddfu'r pwysau ariannol yr oedden nhw'n eu hwynebu. Yn ogystal â hyn, cawson nhw eu hatgyfeirio at Wasanaeth Nyrsys Dementia'r Lleng Brydeinig Frenhinol am gymorth arbenigol barhaus. Drwy'r cymorth cydlynol yma, mae gan y cwpl bellach fwy o ddiogelwch ariannol, gwell diogelwch gartref, a mynediad parhaus at ofal wedi'i deilwra i'w hanghenion.
Gwasanaethau i Blant
Bu'r Gwasanaethau i Blant yn gweithio gyda Maethu Cymru i lunio canllawiau gwlad ar gyfer ymarferwyr a rhieni maeth sy'n cefnogi plant digwmni sy'n ceisio lloches. Mae'r canllawiau yma'n helpu rhieni maeth i ddeall cefndiroedd pobl ifainc sy'n cyrraedd o wledydd fel Afghanistan, Eritrea, Iran, Irac, De Swdan a Syria. Cafodd canllawiau lleol hefyd eu llunio ar gyfer Rhondda Cynon Taf, Merthyr Tudful a Phen-y-bont ar Ogwr i helpu pobl ifainc i ymgartrefu yn yr ardal.
Cymunedau Diogel
Mae taflen Gwybodaeth a Diogelwch ein Gwasanaeth Cam-drin Domestig yn nodi nad oes neb wedi'i eithrio rhag bod yn ddioddefwr cam-drin, yn cyfeirio at ystyr amrywiaeth ac yn darparu gwybodaeth gyswllt ar gyfer ystod o wasanaethau a all gefnogi grwpiau lleiafrifol gan gynnwys gwrywod a'r rhai o grwpiau ethnig. Mae staff y Gwasanaeth yn cynnal ymweliadau allgymorth ac ymweliadau cartref i'r rhai nad ydyn nhw'n gallu teithio neu sydd â phroblemau hygyrchedd neu sy'n wynebu caledi ariannol. Maen nhw'n dilyn fframwaith rheoli risg i sicrhau diogelwch staff.
Addysg a Gwasanaethau Cynhwysiant

Cafodd gweithdai eu cynnal gydag ysgolion i ddeall tan-adrodd am fwlio. Mae nifer y digwyddiadau a adroddwyd wedi cynyddu ers hynny. Mae digwyddiadau bwlio ar sail hil yn parhau i fod yn isel, er bod newidiadau o ran categorïau yn golygu y dylid bod yn ofalus wrth gymharu data o flwyddyn i flwyddyn. Roedd y cynnydd mwyaf mewn digwyddiadau a adroddwyd yn gysylltiedig â hil mewn ysgolion uwchradd a homoffobia a statws teuluol neu Blant sy'n Derbyn Gofal mewn Unedau Atgyfeirio Disgyblion. Mae Cynllun Gweithredu Hygyrchedd 3 blynedd yn cael ei gyflwyno, ac mae Cynlluniau Hygyrchedd a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol ysgolion wedi cael eu hadolygu. Mae achosion tribiwnlys sy'n gysylltiedig ag anabledd hefyd yn parhau i fod yn isel iawn. Rydyn ni'n rhoi cyngor rheolaidd i ysgolion ar gydraddoldeb, ac mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn eu holl bolisïau. Pan fydd rhieni'n codi pryderon ynghylch gwahaniaethu posibl, cânt eu cefnogi gan y Carfanau Mynediad a Chynhwysiant canolog a SNAP Cymru, sy'n gweithio gydag ysgolion i ddatrys y mater. Yn dilyn cyflwyniadau i Garfanau Mynediad a Chynhwysiant ac uwch reolwyr mewn perthynas â chanllawiau 'Gweld yn Iawn' y Cyngor, rydyn ni nawr yn bwriadu archwilio dogfennau ysgrifenedig i wneud yn siŵr eu bod yn bodloni'r canllawiau yma ac yn hygyrch i bawb.
Adnoddau Dynol
Mae ein Rhaglen Rheolaeth Ganol Mercury wedi gwella, ac yn cynnwys sesiynau dan arweiniad y carfanau Amrywiaeth a Chynhwysiant, Iechyd Galwedigaethol, Rheoli Cyflawniad a'r Cydweithrediad Ymchwil ar Benderfynyddion Iechyd. Nod yr ychwanegiadau yma yw ehangu dealltwriaeth cynrychiolwyr o'r gwasanaethau sy'n cael eu cynnig ledled y Cyngor ac annog rheolwyr i archwilio arweinyddiaeth trwy safbwyntiau lluosog. Mae'r rhaglen yn parhau i bwysleisio arweinyddiaeth dosturiol a dilys, gyda chanolbwynt cryf ar feithrin diogelwch seicolegol o fewn carfanau.
Gwasanaeth Trafnidiaeth Integredig
Mae teuluoedd disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol bellach yn cwblhau e-ffurflen cyn iddyn nhw ddechrau defnyddio'r cludiant, gan helpu contractwyr i ddeall anghenion pob plentyn a gwella eu profiad teithio. Rydyn ni'n parhau i weithio gyda'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid (YEPS) a Charfan Pontio'r Gwasanaeth Gofal yn y Gymuned a'r Gwasanaethau i Blant i ehangu'r cyfleoedd i ddarparu hyfforddiant teithio'n annibynnol i gynorthwyo pobl o bob oed, gallu ac anghenion sydd heb ymwybyddiaeth o ddiogelwch ffyrdd nac o deithio ar eu pen eu hunain ar drafnidiaeth gyhoeddus. Mae 27 o ddisgyblion wedi cael eu cefnogi hyd yn hyn, gan eu helpu i symud o drafnidiaeth tacsi i drafnidiaeth gyhoeddus lle bo modd.
Gwasanaethau Hamdden
Mae'r rhaglen ymsefydlu staff bellach yn cynnwys elfen sy'n canolbwyntio ar faterion diogelu sy'n benodol i'r safle, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac ymwybyddiaeth o urddas yn y gwaith. Mae hyn yn golygu bod yr holl staff yn deall eu cyfrifoldebau cyn iddyn nhw gwblhau unrhyw hyfforddiant pellach gan y Cyngor. Mae ein cynllun Hamdden am Oes yn cynnwys opsiynau aelodaeth wedi'u cynllunio ar gyfer grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Ar hyn o bryd, mae 282 o bersonél y Lluoedd Arfog sy'n gwasanaethu ar hyn o bryd ac yn filwyr wrth gefn yn derbyn aelodaeth am ddim, ac mae 22 o gyn-filwyr yn derbyn aelodaeth gorfforaethol am bris gostyngol.

Mae ein cynllun Datblygu Chwaraeon yn canolbwyntio'n bennaf ar asesiad o flaenoriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Yma yn Rhondda Cynon Taf, mae'r meysydd yma'n cynnwys anfantais economaidd-gymdeithasol, anabledd a menywod, a hynny gan fod y meysydd yma'n cynrychioli'r lefelau cyfranogiad isaf o ran gweithgarwch corfforol.

Astudiaeth Achos

Mae cynghreiriau MyRounders yn cynnig cyfle i ddynion a menywod 16 oed a hŷn ddod at ei gilydd i fwynhau a chwarae rownderi cymdeithasol. Sefydlodd sylfaenydd MyRounders, Julie, y gynghrair gyntaf yn ne-orllewin Cymru yn 2022. Roedd hi'n newydd i'r ardal, ar ôl symud o Loegr ychydig cyn cyfyngiadau symud COVID-19, ac roedd eisiau cwrdd â phobl trwy chwaraeon. Dim ond dwy flynedd a hanner yn ddiweddarach mae gan MyRounders 6,000 o chwaraewyr cofrestredig, 26 cynghrair yn cael eu cynnal mewn 16 o leoliadau, a dros 100 o ddyfarnwyr hyfforddedig.

Roedd Julie yn awyddus i sefydlu cynghrair yn Rhondda Cynon Taf, a dechreuodd siarad â Rebecca (un o drigolion Cwm Rhondda a oedd yn chwarae yng nghynghrair Castell-nedd). Aethon nhw ati i lunio cynllun, a gyda rhywfaint o gymorth ariannol gennym ni, cafodd tair sesiwn flasu eu trefnu ar gyfer mis Hydref 2024. Aeth y sesiynau blasu'n arbennig o dda, ac yn fuan roedd gan y gynghrair chwe thîm yn barod i chwarae. Dechreuodd cynghrair newydd menywod Cwm Rhondda yn swyddogol ar 7 Tachwedd 2024. Mae modd i chwaraewyr ymuno â'r gynghrair gyda grŵp o ffrindiau, fel tîm, neu ymuno fel unigolyn. Unwaith y cafodd y gynghrair ei sefydlu, dechreuodd Rebecca gynnal sesiwn hyfforddi wythnosol, yn agored i chwaraewyr o bob tîm. Helpodd ein cronfa cymorth yn y gymuned i dalu am gostau cychwynnol llogi'r cyfleuster a darparwyd offer cychwynnol hefyd. Mae'r sesiynau'n gyfle gwych i'r timau hyfforddi a chwarae gyda'i gilydd, y tu allan i fformat y gynghrair gystadleuol. Mae cyfanswm o 25 o fenywod yn dod i'r sesiynau bob wythnos ar gyfartaledd.

Mae 112 o fenywod yn cymryd rhan yn y gynghrair ar hyn o bryd, ac nid oedd 21% o'r rheiny'n gwneud ymarfer corff cyn ymuno. Dywedon nhw wrthon ni fod rownderi yn apelio atyn nhw oherwydd natur hwyliog, gymdeithasol a chynhwysol y sesiynau.

Bwriwch olwg ar Adroddiad Effaith Chwaraeon RhCT 2024-2025 i weld rhagor o ddeilliannau gwych.

Yr Adran Drwyddedu
Arweiniodd pryderon a nodwyd gan y Fforwm Anabledd ynghylch tacsis hygyrch at hyfforddiant ymwybyddiaeth o anabledd i 132 o yrwyr tacsi. Fe wnaethon ni hefyd gynnal hyfforddiant gwrth-hiliaeth a rhywiaeth yn rhan o'r un hyfforddiant. Cyfrannodd Cadeirydd Rhwydwaith Staff Anabl at y sesiynau yma. Mae'r Garfan Drwyddedu bellach yn trin a thrafod opsiynau i dacsis trwyddedig gael byrddau trosglwyddo ar gyfer teithwyr anabl.

Adran Adfywio a Datblygu
Mae'r maes gwasanaeth yma'n defnyddio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel adnodd allweddol i helpu i lunio polisïau cynhwysol ac arwain y broses o wneud penderfyniadau. Er enghraifft, datblygwyd Strategaeth Canol Tref Aberdâr yn dilyn gwaith ymgysylltu sylweddol â'r cyhoedd, sefydliadau rhanddeiliaid a grwpiau cymunedol lleol. Cynhaliwyd Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Asesiadau o'r Effaith ar y Gymraeg i sicrhau bod y strategaeth yn ystyried anghenion siaradwyr Cymraeg, pobl anabl a'r rhai sy'n wynebu anfantais economaidd-

gymdeithasol. Bydd y dull yma'n cael ei ddefnyddio eto er mwyn llunio strategaethau Canol Tref eraill i gefnogi cynllunio cyson a chynhwysol

Mae ein Strategaeth Tai (2024-2030) newydd yn amlinellu'n benodol sut y byddwn ni'n sicrhau mynediad cyfartal at dai diogel, cynnes a fforddiadwy, gyda chanolbwynt penodol ar oedran ac anabledd. Mae hyn yn cynnwys datblygu safonau 'cartrefi am oes' i ganiatáu i drigolion aros yn eu cartrefi wrth i'w hanghenion symudedd newid dros amser.

6. Amcanion Cydraddoldeb

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. Denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol o ran bodloni ein hamcanion.
3. Parchu, gwerthfawrogi a gwrando 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 ein hamcanion cydraddoldeb yn seiliedig ar dystiolaeth, fe wnaethon ni ymgysylltu â thrigolion a staff drwy gyfarfodydd wyneb yn wyneb, grwpiau ffocws, arolygon, sesiynau gwybodaeth i reolwyr a sesiynau ar-lein, ochr yn ochr â dadansoddi data’r gymuned a’r gweithlu. Roedd y dull yma'n golygu bod ein hamcanion yn adlewyrchu nid yn unig materion a thueddiadau cymdeithasol ehangach ond hefyd y materion rhanbarthol sydd bwysicaf i'n trigolion a'n gweithlu.

Fe wnaethon ni hefyd sefydlu bwrdd sgwrsio a syniadau ar-lein 'Gadewch i Ni Siarad am Gydraddoldeb', a oedd yn caniatáu i bobl rannu awgrymiadau agored a rhoi sylwadau ar syniadau pobl eraill. Cafodd y cyfleoedd ymgysylltu ar-lein eu hyrwyddo’n eang, gan gynnwys drwy gyswllt uniongyrchol â sefydliadau cydraddoldeb a phosteri a gafodd eu harddangos mewn lleoliadau cymunedol. Fe

wnaethon ni hefyd gynnal sesiynau ymgysylltu uniongyrchol â nifer o grwpiau cymunedol megis y Fforwm Anabledd, Cyn-filwyr y Cymoedd, Cyn-filwyr Taf Elái, Innovate a Grŵp Cefnogaeth Lleiafrif Ethnig y Cymoedd.

Amlygodd adborth gan staff, er bod y rhan fwyaf o gydweithwyr yn teimlo bod y Cyngor yn lle da i weithio, fod gyda ni waith i'w wneud o hyd i adeiladu diwylliant sefydliadol cynhwysol a chadarnhaol yn gyson. Nododd rhai staff eu bod wedi profi iaith ac ymddygiadau amhriodol yn y gweithle, sy'n dangos bod angen cymryd camau pellach.

Cynnydd o ran Amcanion Cydraddoldeb

Isod, ceir trosolwg byr o sut y gwnaethom ni barhau i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb sydd wedi'u nodi yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

Amcan 1 **Byddwn ni'n ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ym mhob agwedd ar ddarpariaeth ein gwasanaethau.**
Cam 1 **Sefydlu Grŵp Llywio ar faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i oruchwylio'r gwaith o gyflawni a monitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol.** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Medi 2024
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae'r Grŵp Llywio ar faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant bellach wedi'i sefydlu a'i gylch gorchwyl wedi'i gytuno. Bydd y grŵp yn cwrdd ddwywaith y flwyddyn i fonitro cynnydd sydd wedi'i wneud yn rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Cynhaliwyd y cyfarfod cyntaf ym mis Mawrth 2025 ar ôl dau oedi anochel. Y Dirprwy Arweinydd yw'r Cadeirydd, ac mae'n cynnwys Hyrwyddwyr Amrywiaeth Uwch Reolwyr y Cyngor, Cadeiryddion Rhwydwaith Staff, arweinwyr meysydd gwasanaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a swyddogion o'r garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant. Er ei bod hi'n rhy gynnar i benderfynu pa mor effeithiol yw'r Grŵp yma wrth fonitro'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae arwydd cynnar yn dangos bod y Grŵp yn llwyddiannus wrth rannu profiadau bywyd a phrofiadau gweithle gwahanol grwpiau o staff.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Mae cynnydd wedi bod yn arafach nag a gynlluniwyd oherwydd oedi anochel, fodd bynnag, mae'r grŵp bellach wedi'i sefydlu.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae cynnydd da wedi'i wneud. Bydd aelodaeth ac effeithiolrwydd y grŵp yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.
Cam 2

Cyfuno Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru â'r Cynlluniau Darparu Gwasanaeth Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Gynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth wedi'i ddiweddaru ym mis Tachwedd 2024. Er bod llawer o gamau gweithredu yn berthnasol yn uniongyrchol i Lywodraeth Cymru, mae modd i gyrff cyhoeddus fabwysiadu nifer ohonyn nhw, yn enwedig ym maes Addysg, y Celfyddydau a Gofal Cymdeithasol. Mae'r Gwasanaethau i Oedolion a'r Gwasanaethau i Blant wedi nodi camau gweithredu perthnasol o'r cynllun ac yn eu hymgorffori yn eu cynlluniau darparu gwasanaethau ar gyfer 2025-2026. Er mwyn cryfhau cymhwysedd diwylliannol, mynychodd uwch reolwyr a staff y Gwasanaethau i Blant hyfforddiant a gafodd ei ddarparu gan Diverse Cymru. Mae eu hasesiad o anghenion hyfforddi ar gyfer 2025-2026 wedi blaenoriaethu sesiynau cymhwysedd diwylliannol ar gyfer pob ymarferydd, a gaiff eu cyflwyno drwy sesiynau carfan byr a sesiynau sefydlu. Cymerodd y garfan Cymunedau Diogel ran hefyd yng Nghynllun Cymhwysedd Diwylliannol Diverse Cymru gan gyflawni Cynllun Achredu Arian, sy'n cydnabod eu harferion cryf a chynhwysol. Ym maes Addysg a Chynhwysiant, mae nifer yr achosion o ymddygiad gwrth-hiliol a gaiff eu hadrodd gan ysgolion yn parhau i fod yn isel. Helpodd grŵp ffocws a gynhaliwyd ym mis Gorffennaf 2024 i nodi camau gweithredu pellach i gefnogi'r gweithgor Pobl Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol a llywio cynllun gweithredu Gwrth-Hiliaeth 2024-2025. Ym mis Ionawr 2025, ymunodd athro â charfan y Gwasanaeth Cyflawniad Lleiafrifoedd Ethnig (MEAS) i arwain ffrydiau gwaith gwrth-hiliol. Mae Rheolwr y Gwasanaeth Celfyddydau hefyd yn cynnal hyfforddiant gwrth-hiliol gyda sefydliadau celfyddydol eraill. Mae'r Cyngor wedi cyflwyno modiwl e-ddysgu gorfodol ar ymwybyddiaeth hil, yn ogystal â Chlinigau Cydraddoldeb ar bynciau megis micro-ymosodiadau, arweinyddiaeth gynhwysol ac iaith gynhwysol. Mae rhwydwaith staff Sbotolau hefyd wedi cryfhau ei rôl trwy benodi Cadeirydd newydd, ac mae'r rhwydwaith yn cael ei gefnogi gan ei Uwch Hyrwyddwr Amrywiaeth.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Roedden ni wedi bwriadu datblygu cynllun gweithredu gwrth-hiliol ar gyfer y Cyngor cyfan, ond profodd hyn yn heriol o ganlyniad i flaenoriaethau amrywiol y meysydd gwasanaeth gwahanol. O ganlyniad i hyn, mae camau gweithredu wedi'u datblygu'n lleol, sy'n golygu nad yw pob rhan o'r Cyngor yn ymwneud yn llawn â'r gwaith yma.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Rydyn ni'n dangos cynnydd ar draws y meysydd blaenoriaeth a nodwyd yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth Llywodraeth Cymru, ac mae'n galonogol bod gwrth-hiliaeth bellach wedi'i ymgorffori'n gadarn fel pwnc trafod cyson ar draws sawl rhan o'r sefydliad.
Cam 3

Cyfuno Cynllun Gweithredu LHDTC+ Llywodraeth Cymru â'r Cynlluniau Darparu Gwasanaeth Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Er bod llawer o elfennau Cynllun Gweithredu LHDTCRhA+ Llywodraeth Cymru yn benodol i Lywodraeth Cymru, mae modd i ni fabwysiadu meysydd sy'n gwella cynhwysiant ac yn cefnogi cyfranogiad ym mhob agwedd ar fywyd. Rydyn ni wedi parhau â'n haelodaeth gyda Stonewall, gan ein bod yn credu ei bod yn bwysig cael mynediad at adnoddau sy'n cefnogi ein staff *LHDTCIA+. Rydyn ni'n hyrwyddo Mis Hanes LHDT i godi ymwybyddiaeth o brofiadau LHDTCRhA+. Yn rhan o Gynghorau Balch, rydyn ni wedi mynychu sawl achlysur Pride ledled de Cymru, gyda phresenoldeb cryf a gweladwy yn Pride Cymru. Mae ein rhwydwaith LHDTCRhA+ hirsefydlog, Perthyn, yn parhau i gyfarfod yn rheolaidd. Nid yw aelodau wedi codi unrhyw bryderon yn y gweithle, ac mae'r rhwydwaith yn cael ei gefnogi gan ei Uwch Hyrwyddwr Amrywiaeth. Mae ein Haddewid Amrywiaeth yn annog ac yn galluogi pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i sefyll am swydd drwy gyfleoedd mentora a chysgodi, yn ogystal ag achlysuron gwybodaeth a dysgu i'r rhai sydd â diddordeb mewn dod yn ymgeiswyr. Mae Grŵp Cymorth Cyn-filwyr LHDTC+ sy'n Gwasanaethu ac yn Falch yn fenter ar y cyd rhwng Rhondda Cynon Taf a Chyngor Caerdydd sy'n parhau i dyfu, gyda nifer yr aelodau bellach yn 16. Mae Swyddogion Cyswllt y Lluoedd Arfog yn hyrwyddo'r grŵp yn weithredol i gyrraedd cyn-filwyr yr effeithiwyd arnyn nhw gan y gwaharddiad hanesyddol. Yn ddiweddar, cyfrannodd llawer o aelodau dystiolaeth i'r Adolygiad Annibynnol o Gyn-filwyr LHDT, gan helpu i feithrin dealltwriaeth gliriach o'u profiadau a'r effeithiau a wynebon nhw. Cymerodd aelodau o'r grŵp Served and Proud ran hefyd yng ngorymdaith Pride Cymru yng Nghaerdydd ochr yn ochr â Fighting With Pride, gan anrhydeddu a dathlu cyn-filwyr LHDTC+, a chodi ymwybyddiaeth i helpu i herio stigma a rhagfarn yn y gymdeithas. *LHDTCRhA+ Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Traws, Cwiar neu Gwestiynu, Rhyngrywiol, Anrhywiol, a phob hunaniaeth arall nad ydyn nhw wedi'u rhestru'n benodol ond sy'n rhan o'r gymuned LHDTCRhA+ ehangach. Nodyn – Mae sefydliadau a grwpiau LHDTCRhA+ yn aml yn mabwysiadu hunaniaethau penodol o fewn yr acronym, gan ddewis termau sy'n adlewyrchu eu cymuned, ffocws, neu brofiadau bywyd orau.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Her barhaus yw darparu canllawiau clir a chynhwysfawr i ysgolion ar gyfer cefnogi disgyblion sy'n cwestiynu eu rhywedd a disgyblion traws. Mae canllawiau Llywodraeth Cymru yn y maes yma wedi cael eu gohirio ers peth amser, sy'n parhau i greu ansicrwydd i staff ysgolion a disgyblion.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae'r cynnydd yn galonogol ac mae'r Cyngor yn parhau i gael diwylliant cadarnhaol o gynhwysiant LHDTCRhA+.
Cam 4 **Sicrhau bod cyfathrebu â thrigolion mewn fersiynau hygyrch megis Iaith Arwyddion Prydain, Hawdd ei Ddeall a fformatau sydd ddim yn rhai digidol.** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae'r carfanau Busnes a Digidol yn gwella cyfranogiad y cyhoedd drwy gyflwyno proses gofrestru ar-lein ar gyfer siarad neu ofyn cwestiynau yng nghyfarfodydd y Cyngor, ochr yn ochr â datblygu fideo 'Croeso i Lys Cadwyn' i helpu trigolion i deimlo'n fwy hyderus wrth fynychu'n bersonol. Rydyn ni hefyd yn parhau i ehangu opsiynau ymgysylltu hygyrch trwy ymatebion rhadbost, llinell ffôn bwrpasol, a gwell cysylltiadau wyneb yn wyneb. Mae cynnal gwaith rheolaidd â'r 10 Rhwydwaith Cymdogaeth yn sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei rhannu'n eang o fewn cymunedau, gydag adborth gan drigolion yn parhau i fod yn gadarnhaol yn gyson. Gweithiodd y Gwasanaethau i Oedolion gyda Chyngor Cymru i'r Byddar i gynhyrchu fideo Iaith Arwyddion Prydain i gefnogi deunyddiau ymgynghori, gan gryfhau ein dealltwriaeth o anghenion a dewisiadau cyfathrebu'r gymuned Fyddar. Ehangodd y gwaith yma hefyd ein hymwybyddiaeth o sut y mae modd cyflwyno Cynnig Gweithredol y Gymraeg y tu hwnt i fformatau ysgrifenedig a llywio trafodaethau pellach gyda'r Uned Gwasanaethau Cymraeg ar wella hygyrchedd. Mae ystod o fformatau hygyrch wedi'u datblygu ar gyfer ceisiadau am grantiau tai gan gynnwys ffurflenni ar-lein, fersiynau copi caled, cymorth dros y ffôn ac ymweliadau cartref wyneb yn wyneb gan sicrhau nad oes unrhyw ymgeisydd dan anfantais oherwydd eu bod wedi'u hallgáu'n ddigidol neu oherwydd angen hygyrchedd. Fe wnaethon ni barhau i wella hygyrchedd ein gweithgareddau ymgysylltu ac ymgynghori drwy gynyddu'r defnydd o fformatau Hawdd eu Deall, Cymraeg/Saesneg Clir a fformatau amgen eraill. Yn 2024, fe wnaethon ni adnewyddu ein trwydded Photosymbols, gan ein galluogi i lunio deunyddiau Hawdd eu Deall a deunyddiau mewn iaith glir yn fewnol, gan gynnwys ar gyfer yr Arolwg Cyllideb Blynyddol, y Strategaeth Ymgysylltu a'r Strategaeth Cymryd Rhan a'r ymgynghoriad Gofal Preswyl. Bydd yr ymrwymiad yma i gyfathrebu hygyrch wedi'i ymgorffori yn y Strategaeth Cymryd Rhan newydd.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Mae'r byd digidol yn esblygu mor gyflym fel y gall fod yn anodd cynnal opsiynau nad ydyn nhw'n rhai digidol. Serch hynny, mae ein Swyddfa Gwella Digidol yn chwarae rhan bwysig wrth atgoffa ein meysydd gwasanaeth i ystyried a yw ymyriadau digidol bob amser yn cynrychioli'r dewis gorau.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae cynnydd cadarnhaol wedi'i wneud o ran gweithgarwch ymgysylltu; fodd bynnag, mae angen ymgorffori hyn ymhellach ar draws pob maes gwasanaeth.

Cam 5 **Sefydlu proses lywodraethu i fonitro Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Dim cynnydd hyd yn hyn oherwydd blaenoriaethau gwrthgyferbyniol.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi’i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn?
Dd/B
Cam 6 **Sefydlu grwpiau gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant maes gwasanaeth** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae’r Gwasanaethau Hamdden wedi sefydlu gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n rhannu arfer da, yn cefnogi dehongli polisïau ac yn cryfhau asesiadau o’r effaith ar gydraddoldeb ar draws ei safleoedd. Mae ymgysylltiad gan feysydd gwasanaeth eraill wedi bod yn gyfyngedig hyd yn hyn, ond mae gwaith i annog cyfranogiad ehangach yn parhau.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Er gwaethaf ein hymdrechion i annog cyfranogiad, mae'r lefelau ymgysylltu wedi bod yn is nag y gobeithiwyd. Mae angen i ni ddeall y rhwystrau i gyfranogiad e.e. diffyg diddordeb, llwyth gwaith ac ati.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi’i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Cynnydd araf.
Cam 7 **Monitro cynhwysedd camau gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Cynlluniau Darparu Gwasanaeth** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Dim. Bydd Cynlluniau Darparu Gwasanaethau yn cael eu hadolygu yn ystod blwyddyn ariannol 2025-2026, gan roi amser i feysydd gwasanaeth ystyried camau gweithredu priodol sy'n gysylltiedig â'r Cynllun Darparu Gwasanaethau.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Dd/B

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Dd/B

Cam 8
Monitro gweithgarwch ymgysylltu ac ymgynghori
Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2025

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Yn ystod y flwyddyn, fe wnaethon ni gefnogi neu reoli mwy nag 80 o weithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu, gan ddadansoddi dros 17,000 o ymatebion. Dyma gynnydd o tua 6,000 o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae hyn yn ychwanegol at fwy na 1,200 o drigolion a ymgysylltodd drwy'r platfform Dewch i Siarad.

Uwchadran	Adran	Nifer yr Ymgynghoriadau	Arolygon Snap Survey	Nifer yr ymatebion
Prif Weithredwr	Eiddo'r Cyngor	0	0	0
	Adnoddau Dynol	17	17	976
	Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd	4	3	89
	Ffyniant a Datblygu	6	4	867
CYFANSWM		**27**	**24**	**1932**
Cyfadran Addysg a Gwasanaethau Cynhwysiant	Addysg a Gwasanaethau Cynhwysiant	19	19	4860
CYFANSWM		**19**	**19**	**4860**
Cyllid, Gwasanaethau Digidol a Gwasanaethau Rheng Flaen	Gwasanaethau Cyllid a Gwella	6	6	672
	Gwasanaethau Priffyrdd, Gofal	3	2	184

	y Strydoedd a Thrafnidiaeth			
CYFANSWM		9	8	856
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	Iechyd a Diogelwch y Cyhoedd, a Gwasanaethau Cymuned	51	48	8089
	Gwasanaethau Cymdeithasol	22	20	1646
CYFANSWM		**73**	**68**	**9735**
CYFANSWM		**128**	**119**	**17383**

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

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Nid oes gyda ni wybodaeth ddemograffig gyflawn ar gyfer ein hymatebwyr. Caiff data monitro cydraddoldeb ei gasglu ond mae'n ddewisol, a gall ymatebion fod yn gamarweiniol pan fydd un demograffig wedi'i or-gynrychioli.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Rydyn ni wedi gwneud gwelliannau sylweddol i'n systemau digidol i wella'r broses gofnodi, ac mae gwaith yn y maes yma'n parhau.

Cam 9
Monitro defnydd y pecyn cymorth monitro cydraddoldeb

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2025

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Er bod cynnydd wedi'i ohirio oherwydd adnoddau cyfyngedig, mae arolwg i asesu'r defnydd o becynnau cymorth bellach wedi'i ddatblygu. Bydd yn cael ei gyflwyno i reolwyr a grwpiau wedi'u targedu, gan gynnwys y rhai sydd wedi mynychu sesiynau cinio a dysgu neu sydd wedi gofyn am y ffurflenni a'r pecyn cymorth.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Mae adnoddau cyfyngedig wedi bod yn her o safbwynt gwneud cynnydd ar y cam yma.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Mae cynnydd wedi'i wneud er ei fod wedi'i oedi, a bydd arolwg i asesu'r defnydd o'r pecyn cymorth nawr yn cael ei gyflwyno i reolwyr a grwpiau wedi'u targedu.

Amcan 2
Denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol o ran bodloni ein hamcanion.

Cam 1
Ymgyrchu i wella nifer y gweithwyr sy'n cofnodi eu data cydraddoldeb yn iTrent

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Er mwyn mynd i'r afael â bylchau yn y data monitro'r gweithlu, mae carfanau Adnoddau Dynol a'r Gyflogres wedi trosglwyddo dros 20,000 o feysydd o ddata nodweddion gwarchodedig o'r system Vision flaenorol i iTrent, gan gynyddu cyfraddau cwblhau o 36% i hyd at 89% mewn rhai categorïau. Mae'r modiwl Porth Hunanwasanaeth i Weithwyr (ESS) hefyd yn cael ei gyflwyno i bob un o'r 10,400 o staff, gan alluogi unigolion i ddiweddaru eu gwybodaeth eu hunain. Mae dros 6,000 o gyfrifon Porth Hunanwasanaeth i Weithwyr ychwanegol eisoes wedi'u creu ar gyfer rhai nad ydyn nhw'n ddefnyddwyr TG, ac mae gwaith ar y gweill i gwblhau'r cyfrifon sy'n weddill ar gyfer staff sy'n derbyn slipiau cyflog papur ar hyn o bryd.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Mae angen sefydlu tua 600 o weithwyr nad oes gyda nhw fynediad TG na chyfrifon e-bost personol ar y Porth Hunanwasanaeth i Weithwyr o hyd.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Mae'r cynnydd yn gadarnhaol, ond mae gyda ni waith i'w wneud o hyd i annog staff i ddefnyddio'r Porth Hunanwasanaeth i ddiweddaru eu data sensitif.

Cam 2
Adolygu ein polisi a phrosesau Recriwtio a Phenodi er mwyn sicrhau ein bod ni'n cyflawni ein hymrwymiad i Gynllun Hyderus o ran Anabledd yr Adran Gwaith a Phensiynau

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Rydyn ni wedi comisiynu Busnes yn y Gymuned i gynnal adolygiad recriwtio, gan gydnabod gwerth arbenigedd allanol wrth gryfhau'r gwaith yma. Dechreuodd yr adolygiad ym mis Chwefror 2025 ac mae'n cael ei gynnal drwy lens Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Dd/B

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Dd/B

Cam 3
Adolygu ein polisi Recriwtio a Phenodi – hysbysebu, dyluniad disgrifiadau swyddi a phrosesau cychwyn mewn swydd, er mwyn sicrhau eu bod yn ddiduedd ac yn hyrwyddo buddion gweithio i'r Cyngor

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Bydd yr adolygiad recriwtio a gynhaliwyd gan Busnes yn y Gymuned yn llywio'r gwaith yma'n uniongyrchol.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Dd/B
Cam 4 **Cynhyrchu canllaw recriwtio i reolwr ar gyfer osgoi tuedd yn y broses recriwtio** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Bydd yr adolygiad recriwtio a gynhaliwyd gan Busnes yn y Gymuned yn llywio'r gwaith yma'n uniongyrchol.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Dd/B
Cam 5 **Darparu hyfforddiant i recriwtio rheolwr ar dueddiadau posibl yn y broses recriwtio** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Bydd yr adolygiad recriwtio a gynhaliwyd gan Busnes yn y Gymuned yn llywio'r gwaith yma'n uniongyrchol.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Dd/B
Cam 6

Darparu cyfleoedd swyddi ystyrlon i bobl ifainc trwy ein rhaglenni prentisiaeth/graddedig/GofaliWaith Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2024
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
• Dechreuodd 20 o brentisiaid ac 20 o raddedigion gyflogaeth gyda'r Cyngor yn 2024-2025. • Llwybr i Gyflogaeth: Mae 4 o bobl ifainc wedi sicrhau lleoliad gwaith gyda gwasanaethau'r Cyngor, gyda 2 arall yn ymgymryd â lleoliad gwaith gyda busnesau lleol yn Rhondda Cynon Taf. • Cyflwynwyd 3 chwrs Cynllun Tystysgrif Sgiliau Adeiladu ar gyfer Plant sy'n Derbyn Gofal. • Camu i'r Cyfeiriad Cywir: Dechreuodd 5 o hyfforddeion ym mis Medi 2024, gydag 11 o gyfranogwyr bellach ar y rhaglen a byddwn ni'n croesawu rhagor o gyfranogwyr ym mis Mawrth 2025. • Y Prosiect Golau Gwyrdd: Cymerodd pob un o'r 17 ysgol uwchradd ran yn y prosiect yma, gan arwain at gyfeirio 204 o ddisgyblion Blwyddyn 11 ym mis Medi 2024. • Cymerodd 117 o Blant sy'n Derbyn Gofal ran yn y rhaglen GofaliWaith.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Mae'r broses recriwtio yn ddwys o ran adnoddau, ac nid yw'r systemau digidol presennol mor effeithlon ag y gallen nhw fod. Caiff cryn dipyn o amser ei dreulio yn adolygu ac ailysgrifennu disgrifiadau swyddi.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae cynnydd cadarnhaol ac ymrwymiad i'r rhaglenni Prentisiaeth a Graddedigion wedi'u hymgorffori ym mlaenoriaethau'r Cyngor.
Cam 7 **Datblygu rhaglenni ymsefydlu sy'n gynhwysol, ac sy'n cydnabod cefndiroedd a phrofiadau gwahanol.** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae'r broses Ymsefydlu Corfforaethol bellach yn cynnwys gwybodaeth bwrpasol ar faterion Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Gymraeg, ochr yn ochr â fideos newydd eu cyflwyno sy'n mynd i'r afael â newid yn yr hinsawdd a thargedau sero net y Cyngor. Eleni, mae'r broses Ymsefydlu Corfforaethol wedi'i chyflwyno i 264 o ddechreuwyr newydd. Mae gwaith yn parhau i wella cynhwysiant.
A oes unrhyw heriau wedi bod?

Mae adnoddau cyfyngedig wedi bod yn her. Fe wnaethon ni symud y sesiwn ymsefydlu o Teams i sesiynau wyneb yn wyneb yn Siambr y Cyngor, ond roedd y cynllun yn ei gwneud hi'n anodd ymgysylltu, adeiladu rhwydweithiau a chynnig lluniaeth.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae gwaith yn parhau i wella cynhwysiant gyda mwy o waith wedi'i drefnu ar gyfer 2025-2026.
Cam 8 **Cynnig mentrau hyfforddi a mentora ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn y gweithlu** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Nid yw'r cam gweithredu yma wedi cychwyn eto.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Dd/B
Cam 9 **Monitro dilyniant gyrfa ar gyfer staff â nodweddion gwarchodedig** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Dim cynnydd hyd yn hyn. Bydd y gwaith yn dechrau yn 2025-2026.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Dd/B
Amcan 3 **Parchu, gwerthfawrogi a gwrando ar ein holl weithwyr drwy ymgorffori diwylliant cynhwysol.**
Cam 1

Cyflwyno rhaglen o hyfforddiant gorfodol am bob nodwedd warchodedig ar draws y sefydliad Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae naw modiwl dysgu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gorfodol wedi cael eu lansio ar ein platfform digidol, RCT Source. Mae hyn yn berthnasol i 3,396 o staff a rheolwyr sy'n gweithio yn y swyddfa yn bennaf. Mae gyda nhw naw mis i gwblhau'r modiwlau, gyda'r dyddiad cau ym mis Medi 2025. Erbyn diwedd blwyddyn ariannol 2024-2025, roedd 35% o'r grŵp yma wedi cwblhau'r holl fodiwlau. Mae'r hyfforddiant Cadw Pobl yn Ddiogel, sy'n cynnwys ymwybyddiaeth o aflonyddu rhywiol, hefyd wedi'i gyflwyno ar wefan RCT Source. O'r 3,383 o staff a oedd wedi cofrestru, roedd 51% wedi cwblhau'r cwrs erbyn diwedd blwyddyn ariannol 2025. Mae'r garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi darparu hyfforddiant wyneb yn wyneb i staff rheng flaen. Erbyn diwedd blwyddyn ariannol 2025, roedd 489 o staff rheng flaen wedi mynychu'r sesiynau yma.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Mae heriau parhaus o ran trefnu a darparu hyfforddiant i staff rheng flaen. Mae gwasanaethau’n ei chael hi’n anodd rhyddhau staff o ganlyniad i’r heriau sy’n gysylltiedig â dod o hyd i staff i gyflenwi yn ystod absenoldeb, ac mae lleoliadau addas yn gyfyngedig. Gall presenoldeb fod yn isel oherwydd salwch neu faterion gweithredol brys. Mae llawer o feysydd gwasanaeth hefyd yn profi ad-drefnu, gan ei gwneud hi'n anodd iddyn nhw ymrwymo staff i sesiynau hyfforddi. Mewn nifer fach o achosion, mae rhai staff wedi dangos agweddau heriol tuag at gynnwys y cwrs.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi’i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae'r adborth wedi bod yn hynod gadarnhaol gan ein staff rheng flaen. Ymhlith enghreifftiau mae: *“Byddaf yn elwa’n aruthrol o’r hyfforddiant yma. Dw i'n mynd i roi’r hyfforddiant ar waith bob dydd. Roedd yr hyfforddwr yn wych ac yn wybodus iawn*" – cyfranogwr Gofal Preswyl “*Mae wedi bod o fudd i mi drwy ddeall mwy am bethau y mae gen i hawl iddyn nhw a sut i ymddwyn yn y gweithle”* – cyfranogwr o'r carfanau Gwastraff/Glanhau/Parciau *“Mae heddiw wedi fy helpu i ddod yn fwy effro i fy nghyfrifoldeb i fod yn fwy tosturiol. Diolch [hyfforddwr]. Rwy'n gwerthfawrogi eich hunanymwybyddiaeth a'ch gofal”* – cyfranogwr Hamdden
Cam 2 **Datgan na fydd y Cyngor yn goddef aflonyddu na bwlio** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Medi 2024
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Cryfhaodd Uwch Reolwyr y Cyngor eu hymrwymiad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028, gan gynnwys dull dim goddefgarwch clir.

Yn ystod y sesiynau gwybodaeth i reolwyr a gynhaliwyd yng ngwanwyn 2024, tynnwyd sylw at y gwerthoedd yma a'r neges dim goddefgarwch fel amcanion allweddol y Cynllun Effeithiolrwydd Cymdeithasol newydd.

Mae negeseuon cyson wedi cael eu rhannu ledled y sefydliad drwy sesiynau gwybodaeth i reolwyr, cylchlythyr i staff, tudalen Facebook staff, ein platfform mewnol Inform ac e-byst sy'n cael eu hanfon at bawb yn y sefydliad.

Mae'r ddogfen Rheolau Sylfaenol wedi'i diweddaru, sy'n nodi ymddygiadau disgwyliedig yn y gweithle, wedi'i rhannu mewn e-byst sydd wedi'u hanfon at bawb yn y sefydliad ac yn y Cylchlythyr i Staff. Cyfeiriwyd ati hefyd yn ystod sesiynau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wyneb yn wyneb, ac mae'r ddogfen wedi'i rhoi i ddechreuwyr newydd.

Mae rhai meysydd gwasanaeth hefyd wedi bod yn rhagweithiol wrth godi ymwybyddiaeth, er enghraifft o fewn y maes Ffyniant a Datblygu.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

O ystyried maint y Cyngor a'r ystod eang o wasanaethau y mae'n ei ddarparu, mae sicrhau bod y neges dim goddefgarwch yn cael ei chyfleu'n effeithiol ar draws pob maes gwasanaeth yn parhau i fod yn her barhaus. Mae'n hanfodol bod gan bob rheolwr ddealltwriaeth glir o ymddygiadau a allai gael eu hystyried yn amhriodol a bod disgwyliadau'r Cyngor yn cael eu cymhwyso'n gyson ledled y sefydliad.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Cynnydd da, fodd bynnag, mae angen cynnal momentwm. Bydd y gwaith yma hefyd yn cael ei gynnwys yn rhan o'r adolygiad o'r polisi Urddas yn y Gwaith sydd ar ddod.

Cam 3
Darparu sesiynau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a sesiynau myfyrio ar-lein bob mis i staff a rheolwyr

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Parhaus

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Hwylusodd y garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant sesiynau misol fel a ganlyn:

Teitl y Clinig Cydraddoldeb	Dyddiad	Y sawl oedd yn cymryd rhan
Addasiadau Rhesymol	23 Ebrill 2024	81
Addasiadau Rhesymol	15 Mai 2024	21
Gadewch i ni Siarad am…Ficro-ymosodiadau	26 Mehefin 2024	31

Gadewch i ni Siarad am…Ficro-ymosodiadau	24 Gorffennaf 2024	15
Addasiadau Rhesymol	18 Medi 2024	39
Datblygu Arweinwyr Cynhwysol	23 Hydref 2024	36
Cynhalwyr Sy'n Gweithio (Wedi'i gyflwyno gan Gofalwyr Cymru)	21 Tachwedd 2024	47
Gadewch i ni Siarad am… Iaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	22 Ionawr 2025	30
Cefnogi Cynhalwyr sy'n Gweithio (Wedi'i gyflwyno gan Gofalwyr Cymru)	3 sesiwn yn ystod mis Chwefror 2025	54
Gadewch i ni Siarad am… Iaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	22 Ionawr 2025	30
Gadewch i ni Siarad am… Iaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	19 Chwefror 2025	19
Cyfathrebu Clir	19 Mawrth 2025	27

Yn ogystal â'r gweithgaredd uchod, mae ymwybyddiaeth hefyd wedi'i chodi drwy sesiynau gwybodaeth i reolwyr, lle mae sesiynau ar Weithle Cynhwysol, Cynhalwyr sy'n Gweithio ac Aflonyddu Rhywiol wedi'u cyflwyno. Mae adborth gan gyfranogwyr wedi bod yn gadarnhaol. Cafodd y sesiwn Cynhalwyr sy'n Gweithio, yn arbennig, effaith nodedig, gan arwain at gynnydd yn nifer y staff a oedd yn ceisio rhagor o wybodaeth gan y Rhwydwaith Cynhalwyr a'r garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r cynnydd yma hefyd wedi'i adlewyrchu mewn ymholiadau ychwanegol a dderbyniwyd gan y garfan AD.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Mae codi ymwybyddiaeth o'r sesiynau yn parhau i fod yn her. Gan fod mynychu Clinigau Cydraddoldeb yn wirfoddol, yn aml dim ond y rhai sydd eisoes â diddordeb y maen nhw'n eu denu, sy'n golygu nad ydyn ni'n cyrraedd rhai staff, yn enwedig rheolwyr a allai elwa fwyaf.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Rydyn ni'n gweithio i newid diwylliant sefydliadol, sydd bob amser yn anodd ei fesur. Sech hynny, mae'r adborth a dderbyniwyd hyd yn hyn yn dangos ein bod yn symud i'r cyfeiriad cywir. Mae'r adborth gan fynychwyr y Clinig Cydraddoldeb wedi bod yn gadarnhaol dros ben. Ymhlith enghreifftiau mae:

" Diolch, roedd yn sesiwn addysgiadol a rhyngweithiol, ac fe ddysgais bethau newydd a sylweddolais hefyd rai o'r pethau anghywir rydw i wedi'u dweud neu eu gweld yn flaenorol heb eu herio." – cyfranogwr yn y sesiwn Gadewch i ni Siarad am Ficro-ymosodiadau

“Roeddwn i wir yn teimlo ei bod hi’n sesiwn bwerus ac yn ddefnyddiol iawn o ran rhoi cyfle i drafod y pynciau a hefyd codi ymwybyddiaeth ehangach o’r ’effaith yn hytrach na’r bwriad’ a wnaeth i mi fyfyrio ar nifer o faterion cydraddoldeb a’m rhyngweithiadau personol a phroffesiynol” – cyfranogwr Gadewch i ni Siarad am Ficro-ymosodiadau *“Gwybodaeth wirioneddol dda ac rydw i wedi bod yn meddwl llawer am fodelu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel rheolwr a sut i adeiladu ar hyn yn y dyfodol”* – cyfranogwr yn y sesiwn Arweinwyr Cynhwysol Mae'n arbennig o effeithiol pan fydd cyfranogwyr yn tynnu sylw at y ffaith y byddan nhw'n rhannu'r wybodaeth gyda'u carfanau ehangach neu pan fyddan nhw’n nodi eu bod nhw am geisio cymorth pellach: *“… Hoffwn godi rhai o’r materion/cynnwys mewn cyfarfod staff er mwyn tynnu sylw’r garfan at y mater”* “*roeddwn i'n hoffi'r syniad o gael Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar yr agenda mewn cyfarfodydd a'i wneud yn rhan o'r diwylliant, nid dim ond yn rhan o dasg ticio blychau”* *“diolch yn fawr, mae wedi bod yn ddefnyddiol iawn ac wedi fy annog i siarad â fy rheolwr*". Cyfranogwr yn y gweithdy Cynhalwyr sy'n Gweithio
Cam 4 **Lansio adnodd Ymwybyddiaeth Aml-ddiwylliant wedi'i adolygu** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae gwaith yn y maes yma wedi dechrau ac mae swyddogion bellach yn cydweithio â Sbotolau, y rhwydwaith staff ar gyfer cydraddoldeb hiliol, i ddatblygu'r cynnwys.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi’i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Bydd yr adnodd yn cael ei lansio yn 2025-2026.
Cam 5 **Cefnogi rhwydweithiau staff a mannau diogel er mwyn galluogi cymorth cyfoedion i grwpiau o staff sy'n cael eu tangynrychioli** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau’r gwaith: Ebrill 2025

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Rydyn ni'n annog staff i ymuno â'n rhwydweithiau. Mae gan bob rhwydwaith, ac eithrio Rhwydwaith y Cynghreiriaid, Gadeirydd neu Gyd-gadeiryddion a chylch gorchwyl y cytunwyd arno. Eleni, gwahanodd y Rhwydwaith Anabledd a Chynhalwyr i ffurfio dau rwydwaith ar wahân. Dyma ein rhwydweithiau ar hyn o bryd:

- **Cynghreiriaid** - ar gyfer cydweithwyr sydd eisiau cefnogi newid
- **Cynhalwyr** - ar gyfer cydweithwyr sy'n gynhalwyr
- **Rhwydwaith Staff Anabl** - ar gyfer cydweithwyr anabl
- **Rhwydwaith Niwroamrywiaeth** - ar gyfer cydweithwyr niwrowahanol
- **Perthyn** - ar gyfer cydweithwyr LHDTCRhA+
- **Sbotolau** - ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig

Nod pob rhwydwaith (ar wahân i’r Cynghreiriaid) yw cyfarfod yn fisol, gydag aelod o’r garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant yn bresenol i gynnig cyngor a gwrando ar brofiadau aelodau.

Mae Cadeiryddion hefyd yn cyfrannu at ymwybyddiaeth sefydliadol ehangach drwy wneud cyflwyniadau mewn achlysuron, gan gynnwys:

- Cadeirydd ac aelodau Sbotolau yn cyflwyno i Aelodau Etholedig ar brofiad byw;
- Cadeirydd y Rhwydwaith Staff Anabl yn rhoi mewnbwn o brofiad byw mewn hyfforddiant i yrwyr tacsi;
- Cadeirydd y Rhwydwaith Niwroamrywiaeth ac aelodau’r Rhwydwaith yn trefnu sesiwn Ymwybyddiaeth o Niwroamrywiaeth, ac yn cyflwyno yn ystod y sesiwn;
- Cadeirydd y Rhwydwaith Cynhalwyr yn cyflwyno mewn Sesiynau Gwybodaeth i Reolwyr.

Eleni, fe wnaethon ni gyflwyno cyfarfodydd Cadeiryddion Rhwydwaith Staff ddwywaith y flwyddyn. Mae Cadeiryddion yn adrodd yn gyson bod rhwydweithiau yn darparu cefnogaeth gref gan gymheiriaid i'w haelodau.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Ar hyn o bryd mae aelodaeth o'r rhwydwaith wedi'i chyfyngu'n bennaf i staff swyddfa oherwydd rhwystrau cyfathrebu. Mae dod o hyd i ffyrdd effeithiol o ymgysylltu â chydweithwyr rheng flaen yn flaenoriaeth i bob rhwydwaith.

Mae rhai aelodau hefyd wedi nodi nad ydyn nhw bob amser yn cael eu cefnogi gan eu rheolwyr i gymryd amser i fynychu cyfarfodydd. Bydd angen mynd i'r afael â'r mater yma.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi’i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Mae aelodaeth o rwydweithiau staff wedi tyfu, yn enwedig o fewn Rhwydwaith y Cynhalwyr a'r Rhwydwaith Niwroamrywiaeth, yn dilyn ymwybyddiaeth gynyddol a sesiynau gwybodaeth i reolwyr a gynhaliwyd yn ddiweddar. Byddwn ni'n parhau i godi proffil pob rhwydwaith staff i annog rhagor o bobl i ddod yn aelodau.

Cam 6
Adolygu mecanweithiau rhoi gwybod ar gyfer aflonyddu ar sail hunaniaeth

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2025

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Mae ffocws y gwaith yn y maes yma wedi newid oherwydd newidiadau deddfwriaethol diweddar, yn benodol y ddyletswydd newydd i atal aflonyddu rhywiol. Mae adroddiad ffurfiol wedi'i gyflwyno i Uwch Reolwyr y Cyngor yn amlinellu'r gofyniad cyfreithiol newydd, sy'n weithredol o 26 Hydref 2024. Mae hyn yn rhwymo cyflogwyr i gymryd camau rhesymol a rhagweithiol i atal aflonyddu rhywiol o dan y Ddeddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023. Mae'r adroddiad yn tynnu sylw at yr angen i gryfhau polisïau presennol, darparu hyfforddiant wedi'i dargedu, asesu ffactorau risg sefydliadol, a gweithredu mesurau ataliol sy'n mynd i'r afael ag aflonyddu mewnol ac aflonyddu gan drydydd parti. Mae hefyd yn amlinellu canlyniadau posibl diffyg cydymffurfio ac yn argymell defnyddio canllawiau technegol a fframwaith wyth cam y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i lywio dull y Cyngor a chefnogi diwylliant diogel a chynhwysol. O ganlyniad, mae adolygu'r Polisi Urddas yn y Gwaith wedi dod yn flaenoriaeth i sicrhau ei fod yn bodloni gofynion deddfwriaethol newydd. Cyflwynwyd canfyddiadau o'r Adroddiad Arolwg Blynyddol i Uwch Reolwyr y Cyngor, a derbyniwyd yr argymhellion. Mae'r gwaith yn parhau ar y trywydd iawn ar gyfer yr arolwg nesaf, y mae disgwyl iddo gael ei gyhoeddi ym mis Mai 2025. Bydd hyn yn cynnwys cwestiynau newydd ar aflonyddu rhywiol yn unol â gofynion corfforaethol a deddfwriaethol. Mae hyfforddiant aflonyddu rhywiol eisoes wedi'i gyflwyno yn rhan o'r modiwl gorfodol Cadw Pobl yn Ddiogel, gyda 51% wedi'i gwblhau hyd yn hyn. Cynhaliwyd sesiynau gwybodaeth i reolwyr hefyd ym mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2024, a chafwyd 377 o gyfranogwyr.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Cydnabyddir bod y polisi Urddas yn y Gwaith yn gysylltiedig yn agos â pholisïau AD eraill, megis y Rheolau a'r Gweithdrefnau Disgyblu. O ganlyniad i hyn, bydd angen adolygu nifer o bolisïau cysylltiedig hefyd i sicrhau dull cyson a chydlynol. Bydd hyn yn cael effaith ar amserlenni cyflawni.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi’i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae cynnydd wedi’i oedi oherwydd newidiadau deddfwriaethol diweddar; fodd bynnag, dylai hyn roi cyfeiriad cliriach ar y camau gweithredu sydd eu hangen yn y dyfodol.
Cam 7 **Cynnal adolygiad o'r cynllun Addasiadau Rhesymol a phrosesau cefnogi** **Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026**
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â’r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Cynhaliwyd wyth grŵp ffocws i drafod Addasiadau Rhesymol rhwng 31 Mai a 17 Mehefin 2024, gan ddatgelu bylchau sylweddol mewn ymwybyddiaeth, dealltwriaeth a defnydd cyson o Gynllun Addasiadau Rhesymol y Cyngor ymhlith staff a rheolwyr. Tynnodd staff sylw at brosesau aneglur, dogfennau anhygyrch, ymatebion anghyson gan reolwyr, stigma, a rhwystrau a achosir gan iaith, diwylliant, a diffyg ymddiriedaeth, tra roedd rheolwyr wedi tynnu sylw at faterion megis gwybodaeth gyfyngedig am y cynllun, ansicrwydd ynghylch cychwyn sgyrsiau sensitif, dryswch ynghylch cymhwysedd, a chyfyngiadau mawr a achoswyd gan gyfyngiadau cyllidebol a diffyg systemau canolog ar gyfer cofnodi a gofyn am addasiadau. Mynegodd y ddau grŵp angen cryf am

gyfrifoldebau cliriach, hyfforddiant gwell, mynediad gwell at wasanaethau cymorth, ac offer neu byrth canolog i symleiddio addasiadau, gwella tryloywder, a lleihau anghysondeb ar draws y sefydliad.

Mae'r Uwch Hyrwyddwr Amrywiaeth dros Anabledd yn cefnogi'r gwaith yma ac yn cadeirio'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen. Mae cynllun gweithredu eisoes ar waith.

Yn dilyn y grwpiau ffocws, fe wnaethon ni gyflwyno:

- Dwy sesiwn am addasiadau rhesymol lle'r oedd ychydig dros 100 o bobl yn bresennol.
- Sesiynau briffio rheolwyr o'r enw “Addasiadau Rhesymol – Y Sefyllfa Ar Hyn o Bryd” ym mis Medi 2024, lle'r oedd 393 o reolwyr yn bresennol.

Mae modiwl hyfforddi gorfodol ar addasiadau rhesymol bellach wedi'i lansio, ac mae addasiadau rhesymol hefyd wedi'u cynnwys yn yr hyfforddiant gorfodol ar gyfer staff rheng flaen.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Ar hyn o bryd nid oes gyda ni system ddigidol ddibynadwy i gofnodi lle mae addasiadau rhesymol ar waith. Er ein bod ni'n gwybod bod rhai aelodau staff yn profi heriau wrth drefnu addasiadau, rydyn ni hefyd yn gwybod yn anecdotaidd bod gan lawer o gydweithwyr brofiadau cadarnhaol iawn, a bod addasiadau'n aml yn cael eu rhoi ar waith yn rheolaidd.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Er ein bod ni wedi cynnal nifer o sesiynau ymwybyddiaeth ar addasiadau rhesymol yn y gorffennol, yn enwedig ar gyfer rheolwyr, mae llawer wedi anghofio'r hyn maen nhw wedi'i ddysgu. Yn ymarferol, mae'r cynllun dim ond yn berthnasol pan fydd angen i rywun ei ddefnyddio. Bydd hyn yn ystyriaeth bwysig wrth ddylunio hyfforddiant ar gyfer y polisi a'r broses newydd.

Cam 8
Adolygu polisïau Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau eu bod nhw'n ddiduedd

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026

Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?

Mae gwaith wedi dechrau yn y maes yma ac mae grŵp polisi AD yn cael ei ddatblygu i adolygu'r maes gwaith.

A oes unrhyw heriau wedi bod?

Mae pob cyfranogwr yn gallu nodi'r ffyrdd y mae modd i ragfarn ymddangos mewn dogfen bolisi.

I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?

Dd/B

Cam 9
Cyhoeddi ein bylchau cyflog o ran anabledd, ethnigrwydd a rhywedd

Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau y Cyngor yw 8.56%. Ein nod yw adrodd ar ein bylchau cyflog o ran Anabledd ac Ethnigrwydd yn rhan o Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2025-2026.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Dd/B
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Dd/B
Cam 10 **Ymrwymiad i waith Siarter Hil yn y Gweithle Busnes yn y Gymuned** Dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2026
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Dyma gamau gweithredu'r Siarter Hil yn y Gweithle Busnes yn y Gymuned: • Penodi Noddwr Gweithredol ar faterion Hil • Casglu data ethnigrwydd a chyhoeddi cynnydd • Ymrwymo ar lefel y bwrdd i weithredu dull dim goddefgarwch mewn perthynas ag aflonyddu a bwlio • Egluro bod Cefnogi Cydraddoldeb yn Gyfrifoldeb ar Bob Arweinydd a Rheolwr • Cymryd Camau Gweithredu sy'n Cefnogi Cynnydd Cynhalwyr o Leiafrifoedd Ethnig. Mae'r camau gweithredu yma wedi'u hymgorffori yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Y Prif Weithredwr yw'r Uwch Hyrwyddwr Amrywiaeth ar faterion Hil ac mae'n cefnogi rhwydwaith staff Sbotolau.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Mae heriau eisoes wedi'u nodi.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Mae cynnydd cadarnhaol wedi'i wneud ar draws yr holl gamau gweithredu.
Cam 11 **Gwreiddio camau gweithredu lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghynllun Datblygu'r Gweithlu**

Y dyddiad targed ar gyfer cwblhau'r gwaith: Ebrill 2025
Pa gynnydd sydd wedi'i wneud mewn perthynas â'r cam gweithredu yma yn 2024-2025?
Does dim cynnydd hyd yn hyn oherwydd diffyg adnoddau.
A oes unrhyw heriau wedi bod?
Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf, gan adlewyrchu'r gwaith rhagweithiol a oedd wedi'i gynnwys mewn Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol blaenorol. Serch hynny, rydyn ni bellach yn cyrraedd pwynt lle mae gostyngiadau pellach yn heriol, gan fod llawer o rolau rhan-amser yn parhau i fod yn seiliedig ar rywedd, er enghraifft, swyddi arlwyo mewn ysgolion.
I ba raddau ydych chi'n fodlon â'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn erbyn y cam gweithredu yma dros oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma?
Er bod y cynnydd eleni wedi bod yn gyfyngedig, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i gulhau.

Cynnydd Cyffredinol

Yn ystod y flwyddyn gyntaf o gyflawni Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028, rydyn ni wedi gwneud cynnydd da wrth adeiladu sefydliad mwy cyfartal a chynhwysol.

Ar gyfer Amcan 1, fe wnaethon ni gryfhau sut rydyn ni'n goruchwylio gwaith cydraddoldeb drwy sefydlu'r Grŵp Llywio ar faterion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, gwella hygyrchedd ein cyfathrebiadau, a chynyddu ein cyfranogiad mewn gwaith cenedlaethol fel y Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol a'r Cynllun Gweithredu LHDTC+. Er bod rhai meysydd wedi profi oedi, mae llawer o wasanaethau bellach yn ystyried cydraddoldeb yn rhan o'u gwaith o ddydd i ddydd, a hynny gyda chymorth gweithgareddau ymgynghori gwell a ffyrdd mwy cynhwysol o ymgysylltu â thrigolion.

Ar gyfer Amcan 2, fe wnaethon ni wella ansawdd ein data cydraddoldeb y gweithlu drwy ddiweddaru iTrent a chyflwyno'r Porth Hunanwasanaeth i Weithwyr. Fe wnaethom ni hefyd ddechrau adolygiad allanol mewn perthynas â'n harferion recriwtio i helpu i leihau rhagfarn a gwella tegwch. Ochr yn ochr â hyn, fe wnaethom ni ehangu cyfleoedd i bobl ifainc drwy brentisiaethau, lleoliadau i raddedigion a rhaglenni sy'n cefnogi pobl ifainc sydd â phrofiad o dderbyn gofal. Mae hyn wedi gosod sylfeini cryf ar gyfer gwneud ein llwybrau recriwtio a datblygu yn fwy cynhwysol.

Ar gyfer Amcan 3, fe wnaethom ni gryfhau ein diwylliant sefydliadol drwy gyflwyno modiwlau dysgu gorfodol sy'n trafod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant,

darparu hyfforddiant wyneb yn wyneb i staff rheng flaen, a chynyddu ein gwaith cyfathrebu mewn perthynas â'n dull dim goddefgarwch o ran bwlio ac aflonyddu. Tyfodd ein rhwydweithiau staff hefyd o ran gwelededd ac aelodaeth, gan ddarparu cefnogaeth gan gymheiriaid a mewnwelediad gwerthfawr o brofiad byw. Mae gwaith ar wella addasiadau rhesymol wedi ein helpu ni i ddeall yn well beth sydd ei angen ar staff cymorth ac wedi arwain at hyfforddiant newydd, canllawiau cliriach a chynllun gweithredu i wella cysondeb.

Ar y cyfan, mae'r Cyngor yn symud i'r cyfeiriad cywir. Er y bydd rhywfaint o waith yn parhau yn y blynyddoedd i ddod, mae'r cynnydd sydd wedi'i wneud hyd yn hyn yn dangos ymrwymiad cryf i degwch, cynhwysiant a chyflawni ein dyletswyddau o ran cydraddoldeb. Mae'r gwaith yma'n cefnogi ein nod ehangach o wella deilliannau i drigolion a helpu i greu Cymru sy'n fwy cyfartal.

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

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

Mae'r tabl isod yn cynnig cipolwg o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gafodd eu cynnal yn y flwyddyn ariannol 2024-2025.

Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb

Strategaeth Ddrafft – Gofal Cymdeithasol i Oedolion 2024-2030	Medi 2024
Cynnig i Gau Ysgol Gynradd y Rhigos a Throsglwyddo Disgyblion i Ysgol Gynradd Hirwaun	Ebrill 2024

Safoni Trefniadau casglu gwastraff y Cyngor (gan gynnwys diwygiadau i drefniadau casglu gwastraff byd masnach a gwastraff gwyrdd)	Gorffennaf 2024
Premiymau Treth y Cyngor – Eiddo Gwag Tymor Hir ac Ail Gartrefi	Gorffennaf 2024
Cartrefi Gofal Preswyl i Bobl Hŷn (Diweddariad ac Ymgynghoriad ar Lety Gofal)	Medi 2024
Cynllun Ynni Ardal Leol Arfaethedig	Medi 2024
Cynllun Rheoli Asedau Corfforaethol (2024-2030)	Hydref 2024
Strategaeth Dreftadaeth ar gyfer Rhondda Cynon Taf 2024–2030	Tachwedd 2024
Cartrefi Gofal Preswyl i Bobl Hŷn (Canlyniadau'r Ymgynghoriad: Tŷ Glynrhedynog a Chaeglas)	Ionawr 2025
Strategaeth Dai RhCT: 'Cartrefi Llewyrchus, Bywydau Llewyrchus (2024–2030)'	Chwefror 2025

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.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mawrth 2025

	Cyfunol	Amser Llawn	Rhan amser
Pob gweithiwr	8.56%	-9.77%	2.08%
Ddim yn Ymwneud ag Addysgu	9.38%	-8.23%	2.29%
Addysgu	4.83%	4.47%	-0.85%

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl weithwyr wedi lleihau o 8.85% i 8.56%. Y prif reswm am hyn oedd dyfarniad cyflog 2024-2025 i weithwyr Gwasanaethau Llywodraeth Leol o gynnydd o £1290 (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.

Doedd y gostyngiad yma ddim mor fawr â'r llynedd yn bennaf oherwydd bod y dyfarniad cyflog wedi gostwng o'i gymharu â blynyddoedd blaenorol a hefyd mae effaith y taliad ar y graddau is wedi lleihau. Er enghraifft, cafodd y dyfarniad cyflog o £1925 ar gyfer 2023-2024 effaith o gynnydd gwerth 9.4% ar y radd isaf (sef GR1), tra bod y dyfarniad cyflog o £1290 ar gyfer 2024-2025 wedi cael effaith o 5.8% ar GR1.

Mae'r gyfradd gyfartalog fesul awr ar gyfer pob gweithiwr benywaidd wedi cynyddu 8.8% o £16.79 i £18.27, tra bod y gyfradd fesul awr ar gyfer pob gweithiwr gwrywaidd wedi cynyddu 8.4% o £18.42 i £19.98.

Mawrth 2024

	Cyfunol	Amser Llawn	Rhan amser
Pob gweithiwr	8.85%	-8.70%	5.54%
Ddim yn Ymwneud ag Addysgu	10.47%	-7.94%	3.38%
Addysgu	3.46%	3.62%	0.35%

Mawrth 2023

	Cyfunol	Amser Llawn	Rhan amser
Pob gweithiwr	9.49%	-10.54%	3.75%
Ddim yn Ymwneud ag Addysgu	10.50%	-9.02%	2.67%
Addysgu	4.71%	4.15%	7.50%

Mawrth 2022

	Cyfunol	Amser Llawn	Rhan amser
Pob gweithiwr	10.24%	-9.61%	3.63%
Ddim yn Ymwneud ag Addysgu	11.68%	-8.96%	2.98%
Addysgu	4.19%	3.91%	5.05%

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 gontract 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 Argraffu Clir y RNIB i gynyddu darllenadwyedd ei ddogfennau.

11. Gwaith Pellach

Byddwn ni'n parhau i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac yn monitro cynnydd yn agos dros y blynyddoedd nesaf. Mae hyn yn cynnwys gweithio ochr yn ochr â meysydd gwasanaeth i'w helpu i ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn arfer bob dydd a'u cefnogi i gyflawni eu cyfrifoldebau.

Byddwn ni hefyd yn parhau i gryfhau ein dull o hyfforddi drwy ehangu dysgu gorfodol, datblygu adnoddau newydd, a darparu mwy o gyfleoedd i staff a rheolwyr feithrin eu hyder mewn materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Bydd ein gwaith gyda rhwydweithiau staff, rheolwyr a charfanau rheng flaen yn parhau i fod yn rhan bwysig o hyn.

At ei gilydd, rydyn ni wedi ymrwymo i wneud cynnydd cyson ac ymarferol a sicrhau bod cydraddoldeb yn parhau i fod yn ganolog i sut rydyn ni'n cefnogi ein staff, a sut rydyn ni'n gwasanaethu ein cymunedau.

12. Manylion Cyswllt

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

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

Melanie Warburton
Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant
Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf
Tŷ Elái
Ystad Ddiwydiannol Dinas Isaf
Trewiliam
Tonypandy

CF40 1NY

Ffôn: 01443 444531

E-bost: cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk

ATODIAD 1

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 (itrent). Gofynnir am yr wybodaeth yn ystod y cam recriwtio ac mae'n cael ei chofnodi ar yr un pryd.
Mae dadansoddiad ystadegol o'r wybodaeth wedi'i gynnwys yn y tablau canlynol ac mae'n cwmpasu holl weithwyr y Cyngor gan gynnwys athrawon a gweithwyr mewn ysgolion.

Pobl sydd wedi'u Cyflogi yn ôl eu Nodweddion Gwarchodedig

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 79% o weithwyr yn byw yn ardal y Cyngor.

DATA MONITRO CYDRADDOLDEB AR GYFER Y FLWYDDYN 2024-2025

Rhywedd

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

Rhywedd	Cyfanswm	% o'r Gweithlu
Gwryw	2650	26.2%
Benyw	7469	73.8%
Cyfanswm	**10119**	

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.

Oedran

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

Grŵp Oedran	Cyfanswm	% o'r Gweithlu

16-24	783	7.7%
25-34	1856	18.3%
35-44	2488	24.6%
45-54	2708	26.8%
55-64	1988	19.6%
65 neu'n hŷn	296	2.9%
Cyfanswm	**10119**	

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	273	2.7%
Dim anabledd	8707	86.0%
Dim gwybodaeth	1139	11.3%
Cyfanswm	**10119**	

Mae gyda ni wybodaeth am 89% o weithwyr. Nododd canran isel o weithwyr eu bod nhw'n anabl, ond mae'n annhebygol mai darlun go iawn o anabledd yn y gweithle yw hyn.

Hunaniaeth Genedlaethol ac Ethnigrwydd

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

Ethnigrwydd	**Nifer y Gweithwyr**
Asiaidd - Bangladeshaidd	2
Asiaidd - Prydeinig	3
Asiaidd – Tsieineaidd	14
Asiaidd – Indiaidd	11
Asiaidd - Arall (rhowch fanylion isod)	9
Asiaidd – Pacistanaidd	2
Asiaidd - Cymreig	3
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd	1
Du – Affricanaidd	27

Du - Prydeinig	2
Du - Cymreig	1
Du/Affricanaidd/Caribïaidd/Du Prydeinig - Unrhyw gefndir arall	1
Du/Du Prydeinig - Affricanaidd	6
Sipsi / Romani / Teithiwr Gwyddelig	1
Cymysg - Arall (rhowch fanylion isod)	13
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	10
Cymysg – Gwyn a Du'r Affrica	4
Cymysg – Gwyn a Du Caribïaidd	10
Grŵp ethnig arall	12
Mae'n well gen i beidio â dweud	16
Gwyn - Unrhyw gefndir arall	3462
Gwyn – Prydeinig	2615
Gwyn - Cernywaidd	4
Gwyn – Seisnig	74
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	1
Gwyn – Gwyddelig	15
Gwyn - Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	3
Gwyn – Albanaidd	8
Gwyn – Cymreig	2569
Dim gwybodaeth	1220
Cyfanswm	**10119**

Cedwir gwybodaeth am 88% o'r gweithlu. Mae staff sy'n nodi eu hunain fel lleiafrif ethnig heblaw Gwyn yn cynrychioli 1.4% 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% eu bod nhw o grwpiau ethnig cymysg neu luosog.
Nododd 0.4% o bobl eu bod nhw'n Ddu, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribïaidd neu Affricanaidd.
Nododd 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**
Affricanaidd	2
Americanaidd	1
Bangladeshaidd	3

Prydeinig (nid Ynysoedd y Sianel nac Ynys Manaw)	1960
Ynysoedd Prydeinig y Wyryf	1
Tsieineaidd/Tibetaidd	8
Croataidd	1
Iseldiraidd	2
Saesnig	178
Ewropeaidd	9
Ffrengig	2
Almaenaidd	1
Groegaidd	1
Indiaidd	7
Gwyddelig	18
Selandwr/wraig Newydd	1
Nigeraidd	14
Gogledd Iwerddon	3
Norwyaidd	1
Pwylaidd	7
Portiwgalaidd	2
Rwmanaidd	4
Albanwr/Albanes	19
De Affricanaidd	1
Sbaenaidd	2
Sri Lankaidd	6
Thai	1
Wcreinaidd	4
Yr Emiradau Arabaidd Unedig	1
Cymreig	4643
Simbabweaidd	2
Dim gwybodaeth	3214
Cyfanswm Terfynol	**10119**

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	2684
Bwdhydd	18
Hindŵ	4
Iddewiaeth	2

Mwslim	16
Sikh	2
Arall	110
% o'r gweithlu sy'n uniaethu â chrefydd	**28.0%**
Dim Crefydd	3895
Mae'n well gen i beidio â dweud	346
Dim gwybodaeth	3042
Cyfanswm	**10119**

Mae gyda ni wybodaeth am 70% o weithwyr.

Cyfeiriadedd Rhywiol

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	**Cyfanswm**
Heterorywiol	4814
Dyn hoyw	53
Menyw hoyw/Lesbiaidd	62
Deurywiol	60
% o'r gweithlu sy'n nodi cyfeiriadedd rhywiol	**49.3%**
Mae'n well gen i beidio â dweud	233
Dim gwybodaeth	4897
Cyfanswm	**10119**

Mae gyda ni wybodaeth am 52% o weithwyr.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ar 31 Mawrth 2025 roedd 112 o weithwyr ar gyfnod mamolaeth. Yn ystod 2024-2025, roedd 270 o weithwyr 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 2025 yn ôl y canlynol:

- Swydd
- Graddfa
- Tâl
- Math o gontract
- Patrwm gwaith

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

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

Gweithwyr yn ôl eu Rhywedd a'u Swydd

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

Categori'r Swydd	**Benyw**	**Gwryw**	**Cyfanswm Terfynol**
Gweinyddwr	924	271	1195
Staff Ategol	1193	435	1628
Pennaeth Cynorthwyol	41	29	70
Gofal yn y Gymuned a Gofal Cymdeithasol	1072	226	1298
Dirprwy Bennaeth	79	37	116
Gwasanaethau Rheng Flaen a Gofal i Gwsmeriaid	391	302	693

Pennaeth	92	45	137
Rheolwr Canol	191	97	288
Gweithiwr Cymorth Ysgolion	1495	81	1576
Gweithiwr Llaw Medrus	47	105	152
Rheolwr Materion Strategol	36	38	74
Goruchwylwyr	109	181	290
Athro/Athrawes	1237	373	1610
Technegol, Arbenigol a Phroffesiynol	523	414	937
Athro/Athrawes sydd heb Gymhwyso	39	16	55
Cyfanswm	**7469**	**2650**	**10119**

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

Mae'r Cyngor yn gweithredu'r systemau graddio canlynol (diweddarwyd 31 Mawrth 2025)

- Prif Swyddogion (Pennaeth Gwasanaeth ac uwch)
- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Graddfa 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

Graddfa	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	3	7	10
Pennaeth Gwasanaeth - Soulbury	4	2	6
Pennaeth Gwasanaeth - Lefel 1	12	6	18
Pennaeth Gwasanaeth - Lefel 2	8	8	16
Cyfanswm	**32**	**34**	**66**

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

Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa - Cyd-Gyngor Cenedlaethol

Graddfa	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
GR1	227	53	280
GR2	693	32	725
GR3	345	106	451
GR4	745	267	1012
GR5	572	356	928
GR6	1096	268	1364
GR7	684	224	908
GR8	352	146	498
GR9	198	111	309
GR10	265	172	437
GR11	201	107	308
GR12	166	62	228
GR13	158	81	239
GR14	57	15	72
GR15	39	41	80
GR16	1	1	2
GR17	15	3	18
GR18	2	0	2
Cyfanswm	**5816**	**2045**	**7861**

Gweithwyr yn ôl rhywedd a Graddfa - Athrawon/Addysg

Graddfa	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Seicolegwyr a Chynghorwyr Addysg	91	28	119
Grwpiau Arwain/Penaethiaid	83	43	126
Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol	135	76	211
Athrawon	1279	393	1672
Cyfanswm	**1588**	**540**	**2128**

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 chrynhoi. 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 graddau a'r pwyntiau cyflog yn seiliedig ar raddfeydd cyflog y cytunwyd arnyn nhw yn genedlaethol ac mae gofynion penodol ar gyfer pob gradd a sut mae gweithwyr yn symud drwyddyn nhw.

Gweithwyr yn ôl Math o Gytundeb/Patrwm Gwaith

Math o gontract	**Benyw**	**Gwryw**	**Cyfanswm**
Amser Llawn, Parhaol	2595	1855	4450
Amser Llawn, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	138	20	158
Rhan Amser, Parhaol	1113	184	1297
Rhan Amser, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	2106	93	2199
Amser Llawn, Dros Dro	384	170	554
Amser llawn, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	14	1	15
Rhan Amser, Dros Dro	92	26	118
Rhan Amser, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	437	41	478
Achlysurol	590	260	850
Cyfanswm Terfynol	**7469**	**2650**	**10119**

Mae'r dadansoddiad o aelodau parhaol o staff sy'n fenywod/dynion yn debyg i'r gweithlu cyffredinol. Er bod 73.8% 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 a Dyrchafiad

Cafodd 542 o swyddi gwag eu hysbysebu yn ystod y flwyddyn 2024-2025. Mae'r tabl canlynol yn dangos canlyniadau'r gwaith monitro recriwtio ar gyfer yr un cyfnod.

Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi a Dyrchafiad yn ôl Nodwedd Warchodedig

	Ymgeiswyr	Ar y rhestr fer	Wedi’u penodi
Anabl	613	244	48
Benyw	4771	1431	545
Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol	449	142	46
Gwryw	2080	699	200
Ethnig Lleiafrifol	665	246	30

Gadael Cyflogaeth

Mae'r wybodaeth a gasglwyd o System iTrent yn dangos bod 1,218 o weithwyr wedi gadael eu swyddi yn y Cyngor yn 2024-2025, gan gynnwys 36 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 ddileu swyddi staff. Mae'r tablau isod yn dangos y niferoedd a adawodd yn 2024-2025 a'u rhesymau dros adael.

Rhesymau dros adael yn ôl rhywedd

Rheswm dros adael	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	16	7	23
Marw yn y swydd	7	4	11
Wedi'u diswyddo	3	8	11
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	6	2	8
Diwedd Cytundeb	83	52	135
Methu'r cyfnod prawf	1	1	2
Salwch	8	4	12
Cytundeb Cytûn	102	35	137
Dileu swydd	31	5	36
Trosglwyddo i Gyngor arall	19	2	21
Trosglwyddo drwy TUPE i Sefydliad Allanol	66	0	66
Gwirfoddol	472	133	605
Ymddeol yn gynnar o wirfodd a dileu swydd	76	30	106
Dileu swydd – gwirfoddol	36	8	44
Cyfanswm	**926**	**291**	**1217**

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	12	11	23
Marw yn y swydd	0	0	0	2	8	1	11
Wedi'u diswyddo	0	3	2	1	4	1	11
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	0	0	0	0	8	0	8
Diwedd Cytundeb	32	54	27	9	9	4	135
Methu'r cyfnod prawf	1	0	0	1	0	0	2
Salwch					8	4	12
Cytundeb cytûn	1	11	14	24	49	38	137
Dileu swydd		3	3	15	15		36
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	7	10	4	0	0	21
Trosglwyddo drwy TUPE i Sefydliad Allanol	1	6	7	13	30	9	66
Gwirfoddol	40	146	131	110	100	78	605
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	0	0	0	0	72	34	106
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	1	3	13	22	5	0	44
Cyfanswm	**76**	**233**	**207**	**201**	**320**	**180**	**1217**

Rheswm dros adael yn ôl anabledd

Rheswm dros adael	**Cyfanswm**
Marw yn y swydd	2
Diwedd Cytundeb	13
Methu'r cyfnod prawf	1
Cytundeb Cytûn	7
Terfynu Gwirfoddol	17
Ymddeol yn gynnar o wirfodd a dileu swydd	2
Cyfanswm	**42**

Rheswm dros Adael yn ôl Ethnigrwydd

Rheswm	**Gwyn**	**Lleiafrif Ethnig**	**Anhysbys**	**Cyfanswm**
Oedran ymddeol	4	0	19	23
Marw yn y swydd	5	0	6	11
Wedi'u diswyddo	4	0	7	11
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	1	0	7	8
Diwedd cytundeb	97	1	37	135
Methu'r cyfnod prawf	2	0	0	2
Salwch	2	0	10	12
Cytundeb cytûn	46	0	91	137
Dileu swydd	2	0	34	36
Trosglwyddo i Gyngor arall	6	1	14	21
Trosglwyddo drwy TUPE i Sefydliad Allanol	10	2	54	66
Gwirfoddol	297	29	279	605
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	29	0	77	106
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	7	0	37	44
Cyfanswm	**512**	**33**	**672**	**1217**

Rheswm dros Adael yn ôl Crefydd neu Gred

Rheswm	Bwdhydd	Cristion	Mwslim	Dim Crefydd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	0	1	0	3	0	0	19	23
Marw yn y swydd	0	3	0	1	0	0	7	11
Wedi'u diswyddo	0	1	0	1	0	1	8	11
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	0	1	0	0	0	0	7	8
Diwedd cytundeb	0	27	0	63	1	8	36	135
Methu'r cyfnod prawf	0	0	0	2	0	0	0	2
Salwch	0	1	0	0	0	0	11	12
Cytundeb cytûn	1	16	0	17	1	2	100	137
Dileu swydd	0	1	0	1	0	0	34	36
Trosglwyddo i Gyngor arall	0	4	0	3	0	1	13	21
Trosglwyddo drwy TUPE i Sefydliad Allanol	1	5	0	4	0	2	54	66
Gwirfoddol		103	6	190	2	17	287	605
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	0	10	0	14	0	2	80	106
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	0	3	0	3	0	0	38	44
Cyfanswm	**2**	**176**	**6**	**302**	**4**	**33**	**694**	**1217**

Rheswm dros adael yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Rheswm	Hetero-rywiol	Hoyw/ Lesbiaidd	Deurywiol	Mae'n well gen i beidio â dweud	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	3	0	0	0	20	23
Marw yn y swydd	4	0	0	0	7	11
Wedi'u diswyddo	3	0	0	0	8	11
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	1	0	0	0	7	8
Diwedd cytundeb	33	1	1	5	95	135
Methu'r cyfnod prawf	1	0	1	0	0	2
Salwch	1	0	0	0	11	12
Cytundeb cytûn	26	1	3	2	105	137
Dileu swydd	0	0	0	0	36	36
Trosglwyddo i Gyngor arall	3	0	0	0	18	21
Trosglwyddo drwy TUPE i Sefydliad Allanol	10	0	0	1	55	66
Gwirfoddol	207	8	5	15	370	605
Gadael swydd yn gynnar o wirfodd (VER) a Dileu Swydd	19	1	0	1	85	106
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	5	1	0	0	38	44
Cyfanswm	**316**	**12**	**10**	**24**	**855**	**1217**

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 a chwynion yn cael eu cofnodi a'u monitro drwy system iTrent. Roedd 229 o achosion yn ymdrin â disgyblu, cwynion ac urddas yn y gwaith a chamau gweithredu disgyblu yn ymwneud ag absenoldebau oherwydd salwch yn 2024-2025. Mae'r tablau isod yn darparu gwybodaeth monitro cydraddoldeb ar gyfer yr achosion yma:

Rhywedd

	Cyfanswm	Disgyblaeth	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwyn yn ymwneud â chyflogaeth	Urddas yn y Gwaith
Gwryw	103	72	24	2	5
Benyw	126	77	43	4	2
Cyfanswm	**229**	**149**	**67**	**6**	**7**

Oedran

	Cyfanswm	Disgyblaeth	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwyn yn ymwneud â chyflogaeth	Urddas yn y Gwaith
16 – 24	10	10	0	0	0
25 – 34	39	23	14	0	2
35 – 44	49	31	14	1	3
45 – 54	67	42	21	2	2
55 – 64	57	38	16	3	0
65 neu'n hŷn	7	5	2	0	0
Cyfanswm	**229**	**149**	**67**	**6**	**7**

Anabledd

	Cyfanswm	Disgyblaeth	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwyn yn ymwneud â chyflogaeth	Urddas yn y Gwaith
Anabl	18	6	11	1	0
Dim anabledd	176	116	50	5	5
Dim gwybodaeth	35	27	6	0	2
Cyfanswm	**229**	**149**	**67**	**6**	**7**

Ethnigrwydd

	Cyfanswm	Disgyblaeth	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwyn yn ymwneud â chyflogaeth	Urddas yn y Gwaith
Asiaidd	1	0	0	1	0
Du	2	2	0	0	0
Cymysg	1	1	0	0	0
Gwyn	193	122	61	5	5
Dim gwybodaeth	32	24	6	0	2
Cyfanswm	**229**	**149**	**67**	**6**	**7**

Crefydd neu Gred

	Cyfanswm	Disgyblaeth	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwyn yn ymwneud â chyflogaeth	Urddas yn y Gwaith
Dim Crefydd	90	50	36	2	2
Cristion	52	36	10	4	2
Mwslim	1	1	0	0	0
Arall	2	2	0	0	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	8	6	2	0	0
Dim gwybodaeth	76	54	19	0	3
Cyfanswm	**229**	**149**	**67**	**6**	**7**

Cyfeiriadedd Rhywiol

	Cyfanswm	Disgyblaeth	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwyn yn ymwneud â chyflogaeth	Urddas yn y Gwaith
Heterorywiol	108	65	36	5	2
Hoyw/Lesbiad	4	1	1	1	1
Deurywiol	4	1	2	0	1
Mae'n well gen i beidio â dweud	3	2	1	0	0
Dim gwybodaeth	110	80	27	0	3
Cyfanswm	**229**	**149**	**67**	**6**	**7**