



Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Cyngor Rhondda Cynon Taf

1 Ebrill 2022 – 31 Mawrth 2023

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. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.....	5
5. Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol.....	6
6. Amcanion cydraddoldeb.....	12
7. Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.....	59
8. Data monitro cyflogaeth.....	60
9. Caffael.....	62
10. Gwybodaeth hygyrch.....	62
11. Gwaith pellach.....	63
12. Manylion cyswllt.....	63
Atodiad 1.....	64
Data Monitro Cyflogaeth.....	66

1. Cyflwyniad

Mae'n bleser i mi gyflwyno Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol y Cyngor. 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 ac amrywiaeth ac rydyn ni'n gweithio i sicrhau bod hyn i'w weld yn narpariaeth ein gwasanaethau a'n harferion cyflogaeth.

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

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

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

Mae Cynllun Corfforaethol newydd yn cael ei ddatblygu ar gyfer 2024-2030 a byddwn ni'n ei lansio 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'r Cyngor yn cael ei lywodraethu gan 75 o aelodau etholedig ac mae'n gweithredu system Cabinet. Mae gyda'r Cyngor Garfan o Uwch Arweinwyr sy'n cael ei harwain gan y Prif Weithredwr, ac mae Uwch Gyfarwyddwyr yn mynychu ei chyfarfodydd. Mae dros 10,000 o weithwyr wedi'u cyflogi mewn amryw o feysydd gwasanaeth a swyddi yn rhan o'r cyfadrannau canlynol:

- Cyfadran y Prif Weithredwr
- Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant
- Gwasanaethau Addysg a Chynhwysiant
- Ffyniant, Datblygu, a Gwasanaethau Rheng-flaen

3. Adrodd am Gydraddoldeb

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

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn mynnu bod pob un o'r awdurdodau cyhoeddus sy'n cael eu trin dan ddyletswyddau penodol Cymru, yn cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiad yma'n sôn am y cyfnod 1 Ebrill 2022 hyd at 31 Mawrth 2023.

Mae'r rheoliadau yn mynnu'r canlynol:

Rhaid bod adroddiad 2022-2023 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'i hamcanion cydraddoldeb yr awdurdod;
- Datganiad o ba mor effeithiol yw camau gweithredu'r awdurdod tuag at gyflawni pob un o'u hamcanion cydraddoldeb.

4. Dyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

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

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

- Hybu perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a phobl sydd ddim yn eu rhannu.

Dysgu beth yw nodweddion gwarchoddedig

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

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

5. Cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol

Caiff gwybodaeth berthnasol ei hystyried i ddangos sut mae'r Cyngor wedi cyflawni'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol. Gall gwybodaeth gynnwys data o ffynonellau

lleol ac/neu fewnol megis arolygon i gwsmeriaid, fforymau cymunedol neu Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yn ogystal â data o ffynonellau cenedlaethol ac/neu allanol megis gwybodaeth cyfrifiad, adroddiadau ymchwil ac ystadegau ynghylch troseddau casineb.

NODI A CHASGLU GWYBODAETH BERTHNASOL

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

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

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

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

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

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

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

Darperir data monitro cyflogaeth o system Adnoddau Dynol y Cyngor. Mae'r system 'Vision' flaenorol wedi'i disodli gan 'iTrent' yn ystod y cyfnod adrodd yma. Bu rhai heriau wrth gasglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb oherwydd problemau gyda throsglwyddo data rhwng y systemau. Dylid nodi bod gwybodaeth monitro cyflogaeth yn cynnwys athrawon a phawb sy'n gweithio mewn ysgol.

CYFLAWNIAD Y CYNGOR

Prif gynllun strategol y Cyngor yw ei [Gynllun Corfforaethol](#). Cafodd y cynllun yma ei weithredu ym mis Mawrth 2020 ac mae'n amlinellu blaenoriaethau'r Cyngor ar gyfer y pedair blynedd rhwng 2020 a 2024. Caiff y camau gweithredu manwl eu hamlinellu mewn cynlluniau sy'n destun monitro a chraffu gan y Cynghorwyr bob chwarter. Mae hyn yn rhan o [Adroddiadau Cyflawniad y Cyngor](#) i'r Cabinet. Ar ddiwedd y flwyddyn, mae'r cynlluniau'n cael eu herio, eu hadolygu a'u gwerthuso yn fwy manwl. Wedyn, mae'r canlyniadau'n cael eu cynnwys yn [Adroddiad Cyflawniad Corfforaethol](#) blynyddol y Cyngor.

DIFFYG GWYBODAETH AC EFFEITHIOLRWYDD

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

Defnyddio Gwybodaeth

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

- Cynllun Corfforaethol y Cyngor (2020-2024)
- Darpariaeth gwasanaethau/prosiectau (2022-2023)
- Arferion cyflogi

- Rhaglen Ymgynghori ac Ymgysylltu
- Aseidiadau o'r Effaith ar yr Amgylchedd (2023)
- Gwybodaeth monitro cyflogaeth (2022-2023)
- Monitro a Darparu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol (2022-2023)

CYFLAWNI STRATEGAETHAU'R CYNGOR

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

Mae'r Cyngor yn parhau i ddatblygu a chynyddu ymgysylltiad trwy ein gwefan ymgysylltu [Dewch i Siarad RhCT](#). Mae gan y wefan gyfres o offer ymgysylltu sydd wedi gwella ein harlwy a'i gwneud yn haws i ymgysylltu.

Yn ystod 2023 cafwyd ychydig llai na 12,500 o ymweliadau â thudalennau 'Let's Talk RhCT', ac ymwelodd 800 ychwanegol dudalennau 'Dewch i Siarad'. Arweiniodd hyn at dros 2,600 o bwyntiau ymgysylltu gweithredol ar draws nifer o brosiectau, gyda'r rhai mwyaf gweithgar o'r rhain yn cynnwys 'Dewch i Siarad am Eisteddfod 2024', ein hymgynghoriad cyllideb blynyddol, 'Dewch i Siarad am Wastraff ac Ailgylchu' a 'Dewch i Siarad am y Cynllun Datblygu Lleol'.

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

Dewch i Siarad am Gydraddoldebau
 Dewch i Siarad am y Cynllun Ynni Ardal Leol (LAEP)
 Dewch i Siarad am Gyllideb 2024-2025 (Cam 1)
 Parhau i Siarad am Beth sy'n Bwysig i Chi
 Dewch i Siarad am Eisteddfod 2024
 Dewch i Siarad am Aberdâr
 Dewch i Siarad am Beth sy'n Bwysig i Chi
 Dewch i Siarad Porth y De
 Dewch i Siarad am Wasanaeth Llyfrgell i Blant ac Oedolion Ifainc
 Dewch i Siarad am Ddadl yr Arweinydd
 Dewch i Siarad am Daith Taf Trallwn
 Dewch i Siarad am Gyllideb 2023-2024 (Cam 2)
 Dewch i Siarad am Newid yn yr Hinsawdd

Yn ystod 2023, fe wnaethon ni gefnogi neu reoli nifer fawr o wasanaethau gyda'u gweithgareddau ymgynghori ac ymgysylltu a chefnogi nifer o sesiynau ymgysylltu wyneb yn wyneb.

Mae'n anodd mesur union lefelau adborth o bob ymgynghoriad, oherwydd y gwahanol ddulliau a ddefnyddiwyd, amserlenni adrodd a'r ffaith bod rhai gwasanaethau yn dal i gynnal ymgynghoriadau eu hunain. Serch hynny, rydyn ni wedi ceisio darparu rhai lefelau ymateb yn y tabl isod.

Yn ystod 2023 rydyn ni wedi cefnogi dros 65 o ymgynghoriadau gwasanaeth fel y dangosir yn y tabl isod, gyda dros 10,000 o ymatebion wedi'u derbyn a'u dadansoddi.

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

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

Maes Gwasanaeth	Nifer yr Ymgynghoriadau	Arolygon Snap Survey	Nifer yr ymatebion
Prif Weithredwr	16	9	2,975
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	28	28	1,455
Cyfadran Addysg a Gwasanaethau Cynhwysiant	6	6	3,183
Gwasanaethau Rheng Flaen	5	6	2,092
Iechyd a Diogelwch y Cyhoedd, a Gwasanaethau'r Gymuned	12	12	504
CYFANSWM	67	61	10,209

Noder: nifer uwch na'r arfer oherwydd arolwg Gwastraff

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

- Cŵn yn Baeddu
- Cynlluniau Lliniaru Llifogydd a Strategaeth Rheoli Perygl Llifogydd
- Anableddau Dysgu – Gwasanaethau Oriau Dydd
- Treftadaeth
- Gwasanaeth Byw â Chymorth
- Strategaeth Cyfranogiad
- Ymgynghori ar y Gyllideb

- Newid Gwasanaeth
- Cynllun Corfforaethol
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Dyma rai enghreifftiau o sut mae trigolion a chymunedau wedi bod yn rhan o waith y Cyngor yn 2023:

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

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

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

Mae gwaith wedi parhau drwy gydol 2023 i ddarparu cymorth i swyddogion sy'n paratoi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yr Economai a'r Iaith Gymraeg ar gyfer datblygiadau strategaeth a pholisi. Mae cymorth wedi amrywio o ddarparu allbynnau data syml (yn bennaf yn seiliedig ar ddata o Gyfrifiad 2021 a Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (WIMD)) i ymchwil manwl (i, er enghraifft, amodau tai a

phatrymau deiliadaeth a chroesgyfeirio at amddifadedd incwm a dangosyddion amddifadedd materol) a dadansoddiad o adroddiadau ansoddol a thrydydd parti ar wahanol ffactorau.

6. Amcanion Cydraddoldeb

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

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

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

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

Mae cynllun gweithredu wedi'i lunio sy'n amlinellu camau gweithredu penodol mewn perthynas â phob un o'r amcanion cydraddoldeb. Bydd y camau yma'n cael eu monitro trwy gynlluniau cyflenwi meysydd gwasanaeth.

Isod rydyn ni'n dangos amlinelliad o'n cynnydd tuag at yr amcanion cydraddoldeb. Dylid nodi nad oedd pob cam gweithredu i fod i gychwyn yn y flwyddyn ariannol 2019-2020 a bydd y rhain yn cael eu symud ymlaen yn y blynyddoedd dilynol.

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

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

Cam Gweithredu 1 - Nodi grwpiau cymunedol sy'n cynrychioli holl amrywiaeth dinasyddion Rhondda Cynon Taf a datblygu sianeli cyfathrebu hygyrch gyda nhw.

Mae gan y Cyngor lawer o gysylltiadau sefydledig gyda grwpiau cymunedol ar draws RhCT, er enghraifft, Fforymau Ieuentid, Grwpiau Cyngori Pobl Hŷn a'r Cylch Trafod Materion Anabledd. Ffocws y cam gweithredu yma yw ymgysylltu â grwpiau lleiafrifol heb gynrychiolaeth ddigonol ac unigolion sydd ddim wedi cael llwybrau cyfathrebu rheolaidd â'r Cyngor.

Grŵp Cydlyniant Cymunedol

Mae gan y Grŵp Cydlyniant Cymunedol ystod newydd ac eang o bartneriaid a wahoddwyd i fynychu o asiantaethau a chefnidiroedd amrywiol ar draws Cwm Taf. Mae hyn wedi ein galluogi i rannu gwybodaeth ac wedi ein caniatáu ni i gyfathrebu â grwpiau lleiafrifol sydd newydd eu nodi. Mae Cydlynnydd [Cefnogaeth Lleiafrifoedd Ethnig y Cymoedd](#) (VEMS) bellach yn Gadeirydd ar y grŵp ac mae ganddi'r gallu i drosglwyddo gwybodaeth allweddol am gefnogaeth ac achlysuron sydd ar gael yn RhCT i'r unigolion y mae hi'n dod i gysylltiad â nhw yn rhan o VEMS. Mae aelodau newydd y grŵp fel Swyddog [Ymestyn yn Ehangach](#) sydd wedi'i leoli ym Mhrifysgol De Cymru wedi cynorthwyo i nodi nifer fawr o fyfyrwyr o Nigeria a oedd yn ceisio cymorth gan y banciau bwyd a'r awdurdod lleol yn gyffredinol.

Fforwm Materion Anabledd

Cynhaliwyd ein cyfarfod Fforwm Anabledd wyneb yn wyneb cyntaf ers pandemig Covid-19 ym mis Tachwedd 2022. Yn dilyn ymarfer ymgysylltu ag aelodau, rydyn ni bellach yn bwriadu cynnal cyfarfodydd Fforwm Anabledd yn rhanbarthol ar draws y Fwrdeistref Sirol i wneud cyfarfodydd yn fwy hygyrch ar drafnidiaeth gyhoeddus a chynyddu eu heffeithiolrwydd. Rydyn ni'n bwriadu cynnal ein cyfarfod rhanbarthol cyntaf yn ardal Cwm Cynon ym mis Mehefin 2023.

Mae hwyluso'r Fforwm Anabledd yn bwysig iawn gan ei fod yn darparu gofod cadarnhaol lle gall aelodau godi unrhyw faterion neu brofiadau o gael mynediad at wasanaethau'r Cyngor, a gall swyddogion y Cyngor roi adborth uniongyrchol ar unrhyw gamau a gymerwyd a gwelliannau i wasanaethau o ganlyniad. Yn ogystal, mae'r Fforwm yn darparu elfen gymdeithasol i aelodau sy'n caniatáu iddyn nhw deimlo'n rhan o gymuned, ac yn llai ynysig.

Ymgysylltiad Cyffredinol

Roedd llacio'r holl gyfyngiadau ar ôl Covid-19 yn golygu y gallai ymgysylltiad cyffredinol yn y gymuned ailddechrau. Mae prosiectau ymgysylltu canol trefi trwy gydol Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb ac yn ystod adegau allweddol

eraill o'r flwyddyn mewn meysydd fel llyfrgelloedd lleol, colegau ac ysgolion wedi agor sianeli cyfathrebu gyda holl aelodau'r gymuned. Mae sesiynau ymgysylltu ar y cyd gyda swyddogion o Heddlu De Cymru wedi'u cynnal yn fwy rheolaidd.

Llinell Amser Hanes LHDTC+

Ar y cyd â Llywodraeth Cymru, aethon ni ati i greu Llinell Amser Hanes LHDTC+ ar gyfer RhCT. Mae'r llinell amser yma'n dathlu RhCT o safbwynt LHDTC+, gan amlygu pobl ac achlysuron sy'n dangos bod pobl LHDTC+ wedi chwarae rhan bwysig yn hanes ein sir drwy ein hanes. Mae'r llinell amser yn caniatáu i holl ddinasyddion RhCT gyfrannu at y prosiect, i adlewyrchu profiadau parhaus pobl LHDTC+ yn RhCT. Derbynion ni adborth gwych gan bobl a fynychodd yr achlysur lansio ym Mharc Treftadaeth Cwm Rhondda.

Project Unity

Roedden ni'n falch iawn o gefnogi [Project Unity](#) (grŵp cymorth/prosiect ar gyfer y rhai sy'n nodi eu bod yn aelod o'r gymuned LHDTC+) wrth ail-lansio yn RhCT yn dilyn y pandemig gan ei fod yn cynnig cymorth y mae mawr ei angen a llais i'r rhai sy'n nodi eu bod yn LHDTC+. Ynghyd â'r Garfan Cydlyniant, mae Project Unity wedi lwyddo i ail-lansio a threfnu sawl achlysur. Mae'r rhain yn cynnwys achlysur coffa yn Amgueddfa Aberdâr i gydnabod pobl drawsryweddol a fu farw o ganlyniad i wahaniaethu ac achlysur ymwybyddiaeth trawsryweddol yn Eglwys Sant Elfan, ynghyd â chyfarfodydd rheolaidd â'r Garfan Cydlyniant. Ar ddiwedd 2022-2023, roedd cynlluniau yn cael eu gwneud ar gyfer achlysur Haf Project Unity mawr i gefnogi mis Pride.

Wythnos Diogelu

Fe wnaethon ni gynorthwyo Heddlu De Cymru gydag Ymgyrch BETSY ar draws Cwm Taf, a oedd yn unol â Cadw'n Ddiogel Cymru. Nod yr ymgyrch oedd nodi pobl a allai fod yn agored i niwed (nifer ohonyn nhw oherwydd colli cof) ac oedd efallai ddim yn hysbys i'r gwasanaethau felly oedd o bosibl ddim yn derbyn gofal a chymorth digonol. Roedd hyn yn cynnwys ymweld â chanol trefi i ymgysylltu â'r cyhoedd i geisio casglu gwybodaeth mewn perthynas â'r uchod.

Llwyddon ni i gasglu manylion gan nifer sylweddol o bobl. Mae modd i ni nawr drefnu bod Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu Lleol yn ymweld â nhw a rhoi gwybodaeth iddyn nhw mewn perthynas ag atal troseddau.

Ymgysylltu yng Nghanol y Dref

Bu Swyddogion Cydlyniant Cymunedol a Swyddogion Heddlu De Cymru yn ymgysylltu â'r cyhoedd yng nghanol trefi drwy gydol Wythnos Genedlaethol

Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb. Roedd swyddogion yn annog sgwrs gyda'r cyhoedd a chafodd pecynnau gwybodaeth eu llunio a'u dosbarthu i ddarparu addysg a gwybodaeth am Droseddau Casineb, ffyrdd o roi gwybod am achosion a gwasanaethau cymorth sydd ar gael.

Cefnogi Lleiafrifoedd Ethnig y Cymoedd

Rydyn ni'n dal i weithio'n agos gyda [Chymorth Lleiafrifoedd Ethnig y Cymoedd](#) (VEMS), sydd ag aelodau'n dod o lawer o wahanol wledydd ac sydd ag amrywiaeth ethnig eang. Mae'r grŵp yn gweithio i oresgyn rhwystrau i gael mynediad at wasanaethau lleol, darparu hyfforddiant a chyflogaeth. Mae VEMS yn cyfarfod yn wythnosol a mynychir y cyfarfodydd hyn yn rheolaidd gan y Garfan Cydlyniant a swyddogion Cydlyniant o Heddlu De Cymru. Yn ogystal â hynny, mae cydlynnydd VEMS bellach yn cadeirio'r Grŵp Cydlyniant Cymunedol felly mae modd iddo roi diweddariadau rheolaidd a chysylltu ag amrywiaeth o bartneriaid o ran nodi aelodau cymunedol o wahanol ddiwylliannau a gwledydd.

Cyn-filwyr a Chymuned y Lluoedd Arfog

Cefnogi Cymuned y Lluoedd Arfog

Yn 2023, roedd gan swyddog cyswllt y Lluoedd Arfog y Cyngor bresenoldeb allweddol mewn grwpiau cymdeithasu a chymorth cyn-filwyr ledled y Fwrdeistref Sirol, gan sicrhau bod aelodau o gymuned y Lluoedd Arfog yn cael y cyngor a'r cymorth sydd eu hangen arnyn nhw.

Mae'r Cyngor yn falch o fod wedi hwyluso sefydlu grwpiau cefnogi cyn-filwyr newydd fel *Woody's Lodge a Fighting for Pride*, gan ehangu ein rhwydwaith cymorth. Yn ogystal â hynny, mewn partneriaeth â *The Lighthouse Project* yn Nhonyrefail, rydyn ni'n cynnig cinio am ddim i gyn-filwyr a'u partneriaid ar ddydd Iau olaf pob mis. Yn gyffredinol, rydyn ni'n darparu cymorth wythnosol i 7 o grwpiau cymunedol y Lluoedd Arfog ar draws Rhondda Cynon Taf.

Buom ni'n gweithio gyda Meddygfa Maerdy i sefydlu grŵp cymdeithasu a chymorth misol ar gyfer cleifion sy'n gyn-filwyr. Mae'r grŵp wedi bod yn llwyddiant mawr ac wedi codi ymwybyddiaeth ymhlith cleifion am Gyfamod y Lluoedd Arfog a'r cymorth/blaenoriaethau sydd ar gael iddyn nhw os oes angen. Mae'r feddygfa wedi mynd ymlaen i gyflawni ei thystysgrif meddygfa gyfeillgar, yn cadw cofnod o'i holl gleifion sy'n gyn-filwyr, ac yn ysgrifennu atyn nhw bob mis gyda'r wybodaeth ddiweddaraf am achlysuron a grwpiau'r Lluoedd Arfog sy'n cael eu cynnal yn yr ardal leol. Mae'r feddygfa wedi cyflwyno tudalen we benodol i gyn-filwyr:

<https://www.ferndalemaerdymedical.co.uk/patients/veterans/> sy'n amlygu pwysigrwydd hysbysu staff meddygfeydd am statws cyn-filwr.

Coffa a Dathlu - Mis y Plentyn Milwrol

Cynhaliwyd achlysur i ddathlu 'Mis y Plentyn Milwrol' ar gyfer plant y lluoedd arfog a'u teuluoedd sy'n byw yn Rhondda Cynon Taf. Cynhaliwyd yr achlysur llawn hwyl yma i'r teulu i ddathlu ein plant milwrol a'u profiadau unigryw. Gan weithio gyda *Forces Fitness*, darparodd y Cyngor sesiynau ffitrwydd bywiog am ddim i'r teuluoedd ym Mharc Coffa Ynysangharad, Pontypridd, a daeth 75 o blant i gymryd rhan. Roedd y sesiynau'n cynnig gweithgareddau difyr a oedd yn rhoi cyfle i blant y lluoedd arfog ddathlu a chwrdd â phlant eraill y lluoedd arfog.

Fighting with Pride

Rydyn ni wedi cysylltu â [Fighting with Pride](#), elusen sy'n cefnogi cyn-filwyr LHDTTC+ a phersonél LHDTTC+ sy'n gwasanaethu. Mae hyn wedi arwain at y Cyngor yn mabwysiadu'r safon *Pride in Veterans*, gan gydnabod yr anghenion penodol sydd gan unigolion LHDTTC+ a'u teuluoedd.

Yn Falch o fod wedi Gwasanaethu

Yn 2023, lansiodd y Cyngor 'Yn Falch o fod wedi Gwasanaethu', a nod y prosiect yma yw cefnogi cyn-filwyr LHDTTC+ trwy grŵp wyneb yn wyneb 2 wythnos. Roedd yn bleser gennym ni groesawu Hannah Blythyn AS, yr Arweinydd ar Bolisi'r Lluoedd Arfog a Chyn-filwyr yng Nghymru, i'r achlysur lansio. Mae'r prosiect wedi mynd o nerth i nerth ers ei sefydlu, gan adlewyrchu cydnabyddiaeth gynyddol o bwysigrwydd cefnogi ein cyn-filwyr. Rydyn ni'n parhau i hyrwyddo'r grŵp yn weithredol, gan ganolbwyntio'n benodol ar gyrraedd aelodau yr effeithiwyd arnyn nhw gan y 'gwaharddiad hoyw' hanesyddol. Cyfrannodd aelodau'r grŵp ddirnadaeth werthfawr i'r Adolygiad Annibynnol o Gyn-filwyr LHDTTC+ diweddar, gan wella ein dealltwriaeth o'u profiadau a'r heriau maen nhw'n eu hwynebu.

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

Ni ddaeth unrhyw ffoaduriaid (ac eithrio'r rhai sy'n rhan o'r rhaglen ailsefydlu) yn hysbys i'r Garfan Cydlyniant yn 2022/2023.

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

Mae'r rhaglen Cymunedau am Waith a Mwy (CfW+) yn rhaglen a ariennir gan Lywodraeth Cymru sy'n cefnogi trigolion sy'n ddi-waith yn y tymor byr, yn ddi-waith yn y tymor hir ac yn economaidd anweithgar yn Rhondda Cynon Taf. Mae unigolion â nodweddion gwarchoddedig yn parhau i fod yn brif gynulleidfa darged y rhaglen ac

mae gweithgarwch ymgysylltu wedi'i gynllunio i dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, er enghraifft, gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau. Ymgynghorwyr Cyflogaeth i'r Anabl (DEA's), y Grŵp Llywio Ymgysylltiad Cymunedol, Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid (YEPS) a Fforymau Pobl Dros 50 i ehangu cyrhaeddiad a thargedu darpariaeth.

Mae Rhaglen Pobl a Sgiliau y Gronfa Ffyniant Gyffredin wedi'i hariannu gan Lywodraeth y DU, sy'n cefnogi'r rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur i gymryd rhan mewn gweithgareddau yn y gymuned, a'r rhai sy'n gyflogedig ond sy'n profi tlodi mewn gwaith a/neu ffactorau tangyflogaeth.

Ar ddechrau 2023, roedd y ddwy raglen wedi'u halinio o dan Ymbarél Cyflogadwyedd 'Gwaith a Sgiliau CBSRhCT', un rhaglen gyfannol a chynhwysol sy'n defnyddio'r gwahanol ffrydiau ariannu i sicrhau bod holl drigolion RhCT yn gallu cael mynediad at gymorth sy'n ymwneud â chyflogaeth. Disodlodd y rhaglen gyfannol yma'r rhaglen flaenorol a ariannwyd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, lle nad oedd yr holl drigolion yn gymwys i gael cymorth oherwydd statws economaidd neu gyfyngiadau cod post a osodwyd ar y Cyngor gan y cyllidwr.

O'r 1,500 o gyfranogwyr a gefnogwyd o fewn y cyfnod 3 blynedd:

- roedd 550 rhwng 16 a 24 oed (33%)
- roedd 3 cyfranogwr yn drawsryweddol (<1%)
- roedd 151 yn cynrychioli grwpiau Du neu Leiafrifoedd Ethnig (10%)
- datgelodd 539 o gyfranogwyr bod gyda nhw sgiliau isel neu ddim sgiliau o gwbl (36%)
- dywedodd 107 o unigolion statws ymfudol (7%)
- datgelodd 330 un neu fwy o gyflyrau iechyd sy'n gyfyngu ar allu i weithio (22%)
- roedd 73 o gyfranogwyr wedi'u cofrestru'n anabl (5%)
- roedd 126 yn rhieni sengl (8%)

Cynhelir yr Asesiad Anghenion Cyflogaeth ar sail unigol. Cwblhaodd yr holl gyfranogwyr asesiad anghenion cyn cofrestru i sicrhau y gellid dyrannu'r gefnogaeth/darpariaeth fwyaf priodol. Byddai'r asesiad yma o anghenion wedyn yn cael ei adolygu bob 12 wythnos ac o'r herwydd, byddai cynlluniau gweithredu'n cael eu diwygio neu, lle bo angen, eu cyfeirio at gymorth mwy priodol.

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

fireinio eu sgiliau, cael profiad gwaith, a gwneud cais am waith fel y bo'n briodol ac fel y mae'n ei ystyried yn briodol.

Roedd y carfannau o gyfranogwyr a oedd yn cael eu blaenoriaeth i dderbyn cymorth yn RhCT yn cyd-fynd i raddau helaeth ag Awdurdodau Lleol eraill Cymru:

Carfan Blaenoriaeth	Cyngor Rhondda Cynon Taf	Ledled Cymru
16-24	33%	34%
Trawsryweddol	<1%	1%
Du neu Leiafrif Ethnig	10%	18%
Statws Ymfudol	7%	14%
Cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar waith	22%	20%
Pobl Anabl	5%	9%
Rhieni sengl	8%	8%

**Ystadegau ledled Cymru a ddarparwyd gan LIC Hydref 2023*

Cafodd nifer y bobl a oedd yn derbyn cymorth a'r ffordd yr oedden nhw'n derbyn cymorth ei effeithio'n sylweddol oherwydd y pandemig. Yn anffodus, daeth y cymorth i ben yn gynnar yn y pandemig wrth i staff gael eu hadleoli i gynnis cymorth i'r rhai a oedd ar y rhestr warchod. Pan aildechreuodd cymorth cyflogaeth, roedd yn aml yn cael ei gynnal yn rhithiol. Roedd yr anallu i gael mynediad i leoliadau cyhoeddus, yn enwedig Swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith yn rhwystr i ddarparu cymorth ar y pryd.

Astudiaeth Achos

Roedd gwraig 46 oed yn ymgysylltu â Gwaith a Sgiliau RhCT a oedd ag anawsterau dysgu ac awtistiaeth.

Cefndir / Beth yw...?

Ymgysylltodd LM â Gwaith a Sgiliau RhCT ar ôl bod yn ddi-waith ar hyd ei hoes oherwydd ei hanabledd. Roedd hi angen i gyflogwr roi cyfle iddi ar ôl chwilio am gyflogaeth gynaliadwy y rhan fwyaf o'i hoes.

Mae LM yn byw gyda'i mam mewn cartref di-waith sy'n derbyn budd-daliadau.

Roedd LM yn awyddus i ddod o hyd i waith i gadw ei meddwl yn brysur o ddydd i ddydd a'i helpu i sefydlu arferion dyddiol.

Ymgysylltu...

Mae LM wedi'i hailgyfeirio i Waith a Sgiliau RhCT ac wedi ymddieithrio o'r blaen oherwydd diffyg ymrwymiad. Yn ystod yr ymgysylltu cychwynol, roedd LM yn fwy brwdfrydig y tro yma ac yn barod i wneud rhywbeth drosti hi'i hun. Roedd LM yn awyddus i ddechrau gwirfoddoli i gael profiad a gwella ei CV i ddod o hyd i gyflogaeth gynaliadwy.

Siaradon ni ar-lein am gwrs hyder, ond dywedodd LM ei bod wedi gwneud y mathau hyn o gyrsiau yn y gorffennol ac nad oedden nhw'n gweithio iddi. Teimlai LM y byddai ei hyder yn gwella dros amser pan fyddai'n dechrau gwirfoddoli ac y byddai'n ei helpu i ddechrau ar ei threfn arferol.

Fe wnaethon ni gyfarfod â swyddog lleoliad gwaith RhCT mewn cyfarfod ar y cyd, ac esboniodd LM y byddai'n hoffi dod yn lanhawr neu weithio mewn caffi lleol. Eglurodd swyddog lleoliad gwaith RhCT sut mae gwirfoddoli'n gweithio a rhoddodd ychydig o opsiynau i LM o'r hyn oedd ar gael yn Aberpennar. Yr unig leoliad oedd yn addas i LM oedd Canolfan Gymunedol Perthcelyn yn gweini lluniaeth i grwpiau Mamau a Phlant Bach a gynhelir yng nghanolfan y gymuned. Roedd LM hefyd yn gyfrifol am lanhau'r adeilad a chloi'r adeilad gydag aelod arall o staff.

Roedd yn gwirfoddoli yn y Ganolfan Gymunedol am 2 ddiwrnod yr wythnos am 8 wythnos. Cynyddodd hyder LM yn aruthrol, a chwblhaodd gwrs Bwyd a Hylendid tra yn ei lleoliad. Roedd LM hefyd yn mynychu cwrs Iaith Arwyddion Prydain yn y Ganolfan Gymunedol. Roedd hi'n ymgysylltu â staff ac aelodau'r cyhoedd yn wythnosol.

Ar ôl cefnogi LM am rai misoedd, roedd hi'n barod i ddechrau gwneud cais am swydd ran amser gan fod ganddi bellach y sgiliau a'r egni i ddechrau symud ei bywyd yn ei flaen. Ar ôl chwilio am waith gyda LM, anfonodd y Swyddog Cyswllt Cyflogaeth RhCT gyfle ati.

Roedd y swydd wag ar gyfer swydd lanhau, 6 awr yr wythnos yn Swyddfa Perthcelyn. Roedd y swydd yma'n berffaith i LM i ddechrau. Roedd y swydd wag yn swydd gyda'r Cyngor, ac roeddwn i o'r farn bod y swydd yn berffaith i LM gyda'r arweiniad a'r gefnogaeth gywir. Cysylltais â'r rheolwr glanhau i egluro anabledd dysgu LM ac i ofyn a fydden nhw'n rhoi cyfle iddi. Es i gyda LM i gyfweliad a chynigwyd y swydd iddi gyda'r bwriad o gynyddu ei horiau yn y dyfodol.

Yn ystod wythnos gyntaf LM cafodd hyfforddiant gan y Cyngor a dangoswyd iddi beth oedd ei dyletswyddau a'r hyn a ddisgwyliid ganddi.

Rwy' bellach wedi tynnu LM oddi ar y prosiect gan nad yw hi am gynyddu ei horiau ac yn teimlo bod 6 awr yr wythnos yn ddigon iddi ar hyn o bryd. Gan mai Perthcelyn yw fy swyddfa i, rwy'n cadw mewn cysylltiad rheolaidd i gefnogi LM mewn unrhyw ffordd y gallaf.

Arferion Da i'w Rhannu / Gwersi a Ddysgwyd

- Gweithio'n rhan o bartneriaeth
- Gwellodd hyder a hunan-barch yr unigolyn o ganlyniad i fentora

Deilliannau

- Canlyniad swydd
- Canlyniad hyfforddi

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

Mae'r gwasanaeth llyfrgelloedd wedi adnabod y prif ddalgylchoedd ar gyfer pob llyfrgell ac yna wedi cynnal proffil o bob ardal trwy ddefnyddio'r rhaglen 'Community Insights' sy'n canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- poblogaeth yn y wardiau sydd yn nalgylch y llyfrgell;
- gwybodaeth am blant sy'n byw mewn tlodi, pobl ddi-waith, pobl mewn ardaloedd difreintiedig, pobl anabl, pensiynwyr a grwpiau bregus eraill;
- gwybodaeth am nodweddion tai: mathau o anheddau, daliadaeth tai, fforddiadwyedd, gorlenwi, oedran yr annedd a sefydliadau cymunedol;
- gwybodaeth am droseddau a gofnodwyd a chyfraddau troseddu;
- gwybodaeth am salwch tymor hir sy'n cyfyngu ar fywyd, disgwyliad oes a marwolaethau, ac iechyd cyffredinol;
- rhagor o wybodaeth am gymwysterau, cyrhaeddiad disgyblion ac absenoldebau;
- gwybodaeth am swyddi pobl, cyfleoedd gwaith, incwm a busnesau lleol;
- gwybodaeth am drafnidiaeth, pellter at wasanaethau a gwasanaethau digidol;
- gwybodaeth am yr amgylchedd ffisegol, ansawdd aer a dosbarthiadau cymdogaethau.

Mae dadansoddi'r data yma'n creu dealltwriaeth dda o'r gwahaniaethau rhwng y cymunedau y mae pob llyfrgell yn eu gwasanaethu. Gwneir defnydd hefyd o'r wybodaeth ddaeryddol sydd ar gael am nifer y siaradwyr Cymraeg mewn gwahanol rannau o'r fwrdeistref.

Mae'r gwasanaeth hefyd yn proffilio niferoedd yr ymwelwyr, dosbarthu llyfrau, lawrlwythiadau a'r nifer o bobl sy'n bresennol mewn achlysuron ym mhob llyfrgell,

math a nifer yr achlysuron ym mhob llyfrgell yn rhan o'u cyfarfodydd cyflawniad gyda changhennau ac, wrth gwrs, yn gwrando ar adborth gan staff a chwsmeriaid.

Mae'r uchod i gyd yn helpu'r gwasanaeth i dargedu cymorth at ardaloedd mewn angen ac i ddarparu gwasanaethau, allgymorth a gwybodaeth yn y meysydd hynny. Gall effaith yr ymyriadau hyn wneud gwahaniaeth gwirioneddol i fywydau'r rhai sy'n defnyddio'r gwasanaeth, mae enghreifftiau'n cynnwys:

1. Gweithio gyda Ardal Gwella Busnes (BID) y dref yn Aberdâr a Threorci i ddarparu achlysuron sy'n arddangos a hyrwyddo busnesau lleol a chynnyrch Cymreig. Mae achlysuron wedi cynnwys,

Gorymdaith y Nadolig yn Aberdâr a Threorci. Yn Nhreorci cynhaliwyd yr achlysur ddydd Sadwrn cyntaf Rhagfyr. Byddai'r llyfrgell ar gyfartaledd yn gweld 250 – 300 o ymwelwyr, ar y diwrnod yma ymwelodd 1,555.

Dyma rai o'r sylwadau:

“Gwych!”

“Y Siôn Corn gorau i ni ei weld erioed!”

2. Lleoedd i gysylltu – i helpu i frwydro yn erbyn unigrwydd ac arwahanrwydd a achosir gan gau lleoliadau cymunedol eraill a'r argyfwng costau byw. Yn rhan o raglen Lleoedd i Gysylltu, trefnodd y gwasanaeth sawl diwrnod 'Coffi a Chrefftau' mewn llyfrgelloedd. Gwahodwyd aelodau'r gymuned i dreulio cymaint o amser ag yr hofffen nhw mewn llyfrgelloedd, yn sgwrsio, cael te a choffi a chymryd rhan mewn crefftau fel gwneud torch, gwneud cardiau neu chwarae gemau bwrdd. Dyma rai o'r sylwadau:

“Dyma sesiwn wych. Roedd yna ysbryd cymunedol da, alla i ddim aros am yr un nesaf.”

“Dim ond am awr ro'n i'n bwriadu aros ond yn y diwedd fe wnes i aros drwy'r dydd. Roedd yn wych eistedd a sgwrsio â phobl, doeddwn i ddim wedi gweld NAME ers blynyddoedd!”

“Mae'r llyfrgell yma'n wych! Mae bod yma heddiw wir wedi codi fy nghalon.”

3. O ganlyniad i adborth gan ddau fudwr o Wcráin a fynychodd yr achlysur uchod, gofynnodd aelod o staff, a ddaeth i'r DU gyntaf dros ddegawd yn ôl ac nad oedd yn siarad unrhyw Saesneg ar y pryd, i sefydlu 'Clwb Sgwrsio'. Mae'r clwb sydd â'r nod o annog aelodau o'r gymuned nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf i gwrdd, i gael paned a sgwrs i wella eu sgiliau Saesneg yn cyfarfod

bob pythefnos. Mae aelodaeth wedi cynyddu'n gyson ac ar hyn o bryd mae ganddi aelodau o Wcráin, Hwngari, Gwlad Pwyl, yr Eidal ac Iran.

4. Mewn un achlysur Lleuedd i Gysylltu, soniodd cyfranogwr y byddai'n braf cael bwrdd posau yn y llyfrgell gan y gallai pobl wedyn dreulio cyfnodau hirach o amser yn yr adeilad heb deimlo'n hunanymwybodol. O ganlyniad i hyn, a thrwy roddion caredig gan staff, mae byrddau jig-so wedi'u gosod mewn sawl llyfrgell. Mae defnyddiwr yn llyfrgell Aberdâr wedi dweud:

“Rydyn ni'n galw heibio ychydig o weithiau'r wythnos. Mae fy ngŵr a minnau'n treulio awr neu ddwy yn casglu llyfrau ac yn gwneud y pos, mae ein mab a'n hwyres wedi ymuno â ni hefyd!”

Mae benthycwyr llyfrgelloedd hefyd wedi dechrau rhoi posau y maen nhw eisoes wedi'u cwblhau ac mae llyfrgelloedd yn cyfnewid ac yn cylchredeg jig-sos yn rheolaidd i ddarparu amrywiaeth.

5. Caniataodd 'Gynllun Lles y Gaeaf' y llyfrgell i e-arddegau yn Nhreorci sefydlu nifer o sesiynau creffttau, gyda'r nod o annog sgiliau fel crosio a gwau a helpu'r cyfranogwyr i fod yn agored, i siarad a rhannu straeon i wella iechyd meddwl a lles. Dywedodd cyfranogwyr:

“Rydw i wedi bod yn ymarfer gartref ac ar y bws. Rydw i wedi bod yn gwneud cymaint o bethau ac rydw i'n bendant yn gwella.”

“Rydw i wedi mwynhau dysgu sut i grosio a byddwn i wrth fy modd yn gwneud pethau tebyg yn y dyfodol.”

6. Mewn partneriaeth â Theatr y Parc a'r Dâr, cynhaliodd llyfrgell Treorci achlysur 'Palas Hwyl'. Trosglwyddwyd y ddau leoliad i'r gymuned leol a cynhaliwyd achlysuron a gweithdai i ddangos y diddordebau a'r creffttau sydd ar gael yn y gymuned leol. Roedd y diwrnod yn hyrwyddo'r grwpiau hyn fel ffordd o gynyddu gwybodaeth, iechyd a lles pobl. Roedd yr achlysuron yn cynnwys;

- Modelu clai a cherflunio
- Creffttau'r Pasg
- Celf crisialau
- Crefft llyfrau
- Gwneud gonciau
- Paentio wynebâu
- Paentio pastel
- Gweithdy celf

- Brodwaith a gwnïo
- Plannu a photio
- Disgo distaw

Dywedodd y cyfranogwyr:

“Dyma achlysur hyfryd, gwerth ei fynychu.”

“Gweithgaredd gwych a staff gwych.”

“Fe wnaethon ni fwynhau rhoi cynnig ar y gitâr, garddio a brodwaith yn fawr a mynd â phethau i ffwrdd i barhau â nhw gartref. Cawsom ni wybod hefyd am achlysuron lleol, e.e. dosbarth garddio. Roedd fy merch wrth ei bodd yn peintio.”

7. Yn dilyn gwaith adnewyddu diweddar, newidiodd llyfrgell Treorci yr hen fynedfa a'r dderbynfa yn oriel sydd ar gael i grwpiau ac artistiaid lleol.

Un person sydd wedi elwa o hyn yw ffotograffydd lleol, 21 oed sydd ag awtistiaeth. Mae wedi cael anhawster yn cyfathrebu ar hyd ei oes ac o'r farn nad yw pobl o'i gwmpas yn deall y byd y mae'n byw ynddo ac effaith ei awtistiaeth arno. Fel ffordd o geisio cael ei nain a'i daid a'i deulu ehangach i'w ddeall yn well, aeth ati i greu cynrychioliadau gweledol o'i brofiad mewnol o awtistiaeth.

Cafodd ymateb mor wych gan deulu a ffrindiau nes iddo fynd i'r llyfrgell i rannu ei waith. Gwahoddwyd ef i ddangos ei gasgliad *'Passing by...'* yn oriel Treorci a llyfrgell Pontypridd.

Roedd y ddwy arddangosfa yn hynod lwyddiannus ac ers hynny mae ei waith wedi cael sylw ar raglen *Backstage ITV* ac wedi'i arddangos yn Llundain, Paris, Amsterdam ac Efrog Newydd. Yn ddiweddar dyfarnwyd grant i'r artist gan Gyngor Celfyddydau Cymru yn rhan o gronfa Camau Creadigol sydd wedi ei helpu i ddatblygu ei gelf ei hun ymhellach yn ogystal â chefnogi ei genhadaeth i helpu pobl i ddeall rhai o'r heriau mae pobl yn eu hwynebu bob dydd.

Mae'r oriel yn y llyfrgell mor boblogaidd fel ei bod yn cael ei harchebu sawl mis ymlaen llaw.

8. Yn y blynyddoedd diwethaf mae llyfrgelloedd RhCT wedi gweld cynnydd sylweddol yn nifer y bobl sy'n dod i'r llyfrgell am resymau 'annhraddodiadol'. Yn fwyfwy mae aelodau'r cyhoedd yn nodi'r llyfrgell fel man diogel i gael cymorth, cefnogaeth a chynghor.

Mae Cyngor RhCT wedi sefydlu Canolfannau Cydnerthedd Cymunedol o fewn pedair llyfrgell ac yn cyflogi Carfan Rhwydwaith Cymdogaeth sy'n gweithio gyda'r llyfrgell, gwasanaethau eraill y Cyngor a'r sector cyhoeddus, sefydliadau preifat/gwirfoddol a Grwpiau Cymunedol. Mae enghraifft o gymorth a roddwyd yn cynnwys:

Cyrhaeddodd person llyfrgell Aberdâr i geisio cymorth. Roedd wedi defnyddio'r siop un stop One4all yn yr adeilad o'r blaen ac roedd yn gwybod ei fod yn lle y gallai ddod i gael cyngor.

Dywedodd wrth staff y llyfrgell ei fod yn ddi-waith, nad oedd wedi bwyta ers sawl diwrnod ac nad oedd ganddo arian ar gyfer bwyd, nwy na thrydan a'i fod eisiau cymorth i gael mynediad at Fanc Bwyd Lleol.

Roedd staff y llyfrgell yn gwybod bod carfan y rhwydwaith cymdogaeth yn gweithio'n agos gyda banciau bwyd lleol a bod ganddyn nhw barseli bwyd brys ar gyfer pobl agored i niwed. Gwnaeth llyfrgellydd y gangen y person yn gyfforddus yn y llyfrgell ac yna siaradodd â'i reolwr llinell a gysylltodd â'r Cydlynnydd Cymunedol Lleol gyda manylion yr unigolyn. Yn ffodus roedd gan y person ffôn symudol ac er nad oedd ganddo unrhyw greddydd i wneud galwadau, roedd modd iddo eu derbyn.

Roedd y Cydgysylltydd Cymunedol yn gallu cysylltu â nhw o fewn ychydig funudau a llwyddodd i ddarparu parcel bwyd brys. Roedd hefyd modd iddyn nhw drafod cymorth a chefnogaeth bellach y byddai eu hangen.

Dywedodd Llyfrgellydd y Gangen:

"Yn anffodus, mae rhagor o bobl yn dod i mewn i'r llyfrgell sy'n ei chael hi'n anodd iawn ac sydd angen ein help. Mae'n dda iawn gwybod bod pobl yn ymddiried ynom ni ac yn dod i mewn. Mae hefyd yn bwysig iawn gwybod bod modd i ni ddarparu'r cymorth sydd ei angen arnyn nhw a gwybod bod gyda ni gydweithwyr yn y Garfan Rhwydwaith Cymdogaeth y gallwn eu ffonio i gael cymorth ar unwaith i unrhyw un mewn angen".

Mae'r Gwasanaeth Llyfrgelloedd hefyd, yn rhan o Safonau Llyfrgelloedd Cymru, yn cynnal arolwg boddhad cwsmeriaid (oedolion a phlant) bob tair blynedd. Defnyddir gwybodaeth o'r arolwg yma i gynllunio strategaeth llyfrgelloedd ac i lywio gwasanaethau. Er enghraifft, arweiniodd yr angen am ofod cymunedol a nodwyd yng Nglynrhedynog a Hirwaun y gwasanaeth at greu ystafell gyfarfod yn llyfrgell Hirwaun a chynnwys ystafelloedd cyfarfod a TG ar wahân yn llyfrgell Glynrhedynog.

Yn ogystal â'r holl weithgareddau uchod, mae'r gwasanaeth yn defnyddio'r wybodaeth yn yr adroddiad 'Community Insight' i dargedu gwaith partneriaeth gyda sefydliadau fel Heddlu De Cymru, Trafnidiaeth Cymru, Addysg i Oedolion a llywodraeth ehangach i ddarparu gwybodaeth, sesiynau galw heibio a dosbarthiadau.

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

Mae'r Cyngor yn defnyddio'r data a nodir yn yr Asesiad o'r Farchnad Dai Leol wrth benderfynu ar y cymysgedd o gynlluniau/eiddo newydd sy'n cael eu hadeiladu gan ddefnyddio'r grant tai cymdeithasol. Mae'r Gwasanaeth yn parhau i ddefnyddio'r dull yma er mwyn mynd i'r afael â'r galw am dai ymhlith pobl anabl. Cwblhawyd Asesiad o'r Farchnad Dai Leol newydd yn ddiweddar ac mae ar ffurf drafft a fydd yn mynd trwy broses sicrwydd ansawdd a chraffu mewnol cyn bo hir, a bydd yn cael ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru erbyn diwedd mis Mawrth 2024.

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

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

Mae'r Gwasanaeth Strategaeth Tai a Buddsoddi mewn Tai yn parhau i weithio gyda Swyddfa Gwelliannau Digidol y Cyngor i adolygu'r holl restrau postio a ffurflenni cais er mwyn iddyn nhw fod ar gael ar-lein ac eir i'r afael a'r rhain yn nhrefn eu blaenoriaeth. Pan fydd rhestr bostio Ceisio Cartref yn cael ei hadolygu gyda'r Swyddfa Gwelliannau Digidol a bydd ffurflen gais yn cael ei hystyried, bydd yn cynnwys cwestiynau monitro cydraddoldeb i nodi anghenion penodol, gan gynnwys anghenion pobl ifainc anabl.

Cam Gweithredu 7 – Gwella a datblygu sut mae gwybodaeth am fonitro cydraddoldeb defnyddwyr gwasanaethau ar draws meysydd gwasanaeth y Cyngor yn cael ei chasglu a'i chofnodi.

Ym mis Awst 2022, lansiodd y Cyngor ei becyn cymorth Monitro Cydraddoldeb mewnol a ffurflen fonitro safonol i'r holl staff a meysydd gwasanaeth eu defnyddio wrth gynnal monitro. Pwrpas y ffurflen a'r pecyn cymorth yw sicrhau bod arferion monitro ar draws y Cyngor yn gydlynol, a bod y data a gaiff ei gasglu o bob maes gwasanaeth yn gadarn.

Yn rhan o lansiad y pecyn cymorth monitro a'r ffurflen, cynhaliwyd 2 sesiwn ymwybyddiaeth 'Cinio a Dysgu' ar gyfer rheolwyr a staff sy'n gyfrifol am fonitro er mwyn deall pwysigrwydd a buddion monitro cydraddoldeb, a sut i ddefnyddio'r adnoddau newydd.

Drwy safoni ein ffurflen fonitro a chwestiynau a ofynnir ym maes monitro cydraddoldeb ar draws y Cyngor, bydd y data a gaiff ei gasglu yn rhan o ymarferion monitro bellach yn gydlynol ac yn hawdd ei gymharu ag ystod o farcwyr data allanol, gan gynnwys y Cyfrifiad. Mae hyn yn golygu y bydd yn haws i ni ddweud a yw ein gwasanaethau yn hygyrch ac yn adlewyrchu amrywiaeth ein cymunedau. Dylai'r data cadarn yma hefyd arwain at ddefnyddio data mwy perthnasol a lleol mewn Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb, sy'n golygu y mae modd i ni ddangos yn fwy cywir pwy y bydd ein cynigion yn effeithio arny'n nhw.

Mae ffurflen fonitro a chwestiynau safonol hefyd yn golygu bod ein monitro yn fwy cynhwysol, ac o ganlyniad dylai mwy o bobl deimlo eu bod nhw'n cael eu cynrychioli wrth lenwi ffurflenni monitro.

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

Mae Cynllun Dyrannu RhCT yn cael ei adolygu a'i addasu ar hyn o bryd. Tai yw un o'r prif feysydd yn yr adolygiad yma. Rydyn ni wedi comisiynu ymgynghorwyr i adolygu'n annibynnol y ffordd y gwneir cais am dai hygyrch/wedi'u haddasu a'r ffordd y cânt eu dyrannu. I gynorthwyo gyda'r broses yma, cysylltwyd ag unigolion a oedd wedi cofrestru gyda Ceisio Cartref a rhoddwyd cyfle iddyn nhw wneud sylwadau ar y broses. Er na fanteisiodd y rhan fwyaf ar y cyfle, cafwyd adborth gwerthfawr gan 2 ymgeisydd presennol yn ogystal â'r Carfanau Therapyddion Galwedigaethol yn y Gymuned sy'n cefnogi ymgeiswyr anabl wrth iddyn nhw chwilio am dŷ addas. Fe wnaethon ni hefyd werthuso nifer yr ymgeiswyr a oedd yn chwilio am eiddo wedi'i addasu/hygyrch ac rydyn ni'n parhau i fonitro'n chwarterol nifer y dyraniadau i aelwydydd sydd angen cartrefi wedi'u haddasu/hygyrch.

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

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

Mae dull tebyg yn cael ei ddefnyddio ym maes Gofal Cymdeithasol i nodi'r amrywiaeth yn ein cymunedau er mwyn sicrhau bod gwasanaethau'n canolbwyntio

ac yn targedu lle mae eu hangen fwyaf trwy'r Arolwg Gwasanaethau Cymdeithasol Blynyddol. Mae hyn yn ei gamau cynnar a bydd yn parhau i gael ei ddatblygu, gyda deilliannau'n cael eu rhannu â phartneriaid yn y trydydd sector i lywio eu cynlluniau cyflawni.

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

Mae'r **Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid** wedi parhau i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau i ddarparu gwasanaethau gwaith ieuenctid yn 2022-2023 gan gynnwys darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i bobl ifainc i hyrwyddo eu cyfranogiad ac ymgysylltu. Mae'r tabl isod yn dangos 'cyrhaeddiad' y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid (nifer y bobl ifainc unigol sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau mynediad agored a drefnwyd gan y gwasanaeth, ac sy'n cael cymorth un-i-un gan y gwasanaeth) a nifer y cysylltiadau a wnaed gan y gwasanaeth â phobl ifainc dienw yn ystod sesiynau gwaith ieuenctid ar y stryd yn ystod y flwyddyn:

Cyrhaeddiad blynyddol 2022-2023			
11-13 oed			4177
14-16 oed			3860
17-19 oed			999
20-25 oed			191
CYFANSWM			9277
Nifer y cysylltiadau dienw 2022-2023			
			2042
Cyrhaeddiad yn ôl oedran 2022-2023			
	% o'r boblogaeth	Cyfartaledd drwy Gymru	Amrywiant
11-16 oed	47%	Dd/B	Dd/B
11-19 oed	36%	24%	+12%

Yn 2022-2023 ymgysylltodd y Gwasanaeth â 36% o bobl ifainc 11-19 oed, gan gyflawni 12% yn uwch na Chyfartaledd Cenedlaethol Cymru.

Mae'r Cyngor wedi parhau i fuddsoddi mewn cerbydau ieuenctid symudol, gan ddefnyddio cyllid craidd a grant i weithredu fel canolfannau mewn ardaloedd lle does dim mynediad i leoliad parhaol addas. Defnyddir y cerbydau fel clybiau ieuenctid symudol; fel canolfan ar gyfer gweithgareddau cymunedol megis diwrnodau hwyl a gwaith ieuenctid ar y stryd; yn ogystal â chanolfan i'w defnyddio ar adegau pan fo

angen ymateb ar unwaith o fewn cymuned, megis yn dilyn digwyddiad difrifol sy'n gofyn am fwy o gymorth gwaith ieuencid. Mae'r cerbydau ieuencid symudol yn parhau i fod yn adnodd amhrisiadwy, felly prynwyd pedwerydd cerbyd yn unol â blaenoriaethau'r Cabinet. Bydd y gwaith parhaus o ehangu'r gwaith ieuencid cymunedol ar y stryd a gefnogir gan gerbydau'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid yn parhau i fod yn flaenoriaeth yn unol â'r cyfleoedd ariannu sydd ar gael. Mae argaeledd y faniau/cerbydau fel adnodd wedi galluogi'r gwasanaeth i gynnal 107 o sesiynau ychwanegol o weithgareddau, gan gynyddu nifer y cysylltiadau o 1,719 yn 2022-2023.

Mae'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid yn defnyddio sawl ffordd o gyfathrebu â phobl ifainc, rhieni/gwarcheidwaid ac aelodau o'r gymuned megis e-byst, negeseuon testun, posteri, taflenni, y cyfryngau cymdeithasol ac ap a gafodd ei lansio yn 2022. Mae gan y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid hefyd Swyddog Ieuencid sy'n gyfrifol am ddatblygu digidol a hyrwyddo, gyda chefnogaeth gan o leiaf un Hyrwyddwr Cyfryngau Cymdeithasol ym mhob clwstr. Mae pobl ifainc wedi bod wrth galon datblygiad yr ap, sydd wedi trawsnewid ymgysylltiad defnyddwyr a gwella'r modd y caiff gwasanaethau eu darparu; yn ogystal â hyrwyddo'r gwasanaeth a'i weithgareddau a'r cymorth sydd ar gael, mae'r ap yn galluogi rhieni a gwarcheidwaid i lenwi ffurflenni caniatâd ar gyfer gweithgareddau oddi ar y safle. Mae nifer y dilynwyr ar gyfer pob un o lwyfannau'r cyfryngau cymdeithasol yn cynyddu'n gyson flwyddyn ar ôl blwyddyn wrth i'r gwasanaeth barhau i hyrwyddo achlysuron, gweithgareddau a defnyddio ffrydiau byw i ymgysylltu â dilynwyr.

2022-23	Facebook	Instagram	Twitter	YouTube
Nifer y dilynwyr	4, 266 (+814)	2, 917 (+206)	1, 761 (+97)	382 (+12)
Cyrhaeddiad tudalen/ymweliadau	84, 023	22, 971	36, 046	6, 000 (-4,336)

Cafodd gwefan y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid ei hail-frandio fel YEPS.wales yn 2022 gan alinio â'r ap newydd, ac mae'n parhau i ddarparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad i bobl ifainc ar nifer o themâu megis rheoli arian, teithio, ac ati. Mae data defnydd y wefan yn cael ei fonitro'n fisol gyda 39,700 o ddefnyddwyr yn cyrchu'r wefan yn 2023-2023, gyda chyfanswm o 66,500 o ymweliadau. Mae adran Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad (IAG) y wefan hefyd yn dod yn fwyfwy amlwg wrth iddi gael ei diweddarau'n barhaus er mwyn sicrhau bod gan bobl ifainc fynediad ar-lein hawdd at wybodaeth, cyngor ac arweiniad at nifer o faterion allweddol, a hynny o fore gwyn tan nos.

Mae'r **Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd (GGD)** yn chwarae rôl allweddol wrth ledaenu gwybodaeth i ddefnyddwyr y gwasanaeth a theuluoedd. Ar hyn o bryd mae gan dudalen Facebook y Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd (GGD) 3,500 o

ddilynwyd. Mae'n profi i fod yn ffordd effeithiol o gyfathrebu â rhieni, teuluoedd ac aelodau'r cyhoedd am wybodaeth, gwasanaethau a gweithgareddau sydd ar gael iddyn nhw. Mae creu tudalen cyfryngau cymdeithasol Instagram ar gyfer GGD i apelio at drigolion iau Rhondda Cynon Taf wedi'i gymeradwyo ac mae Carfan Cyfathrebu'r Cyngor yn y broses o'i sefydlu.

Mae **Gwefan Teuluoedd RhCT** yn siop un stop ar gyfer gwybodaeth yn ymwneud â phlant, pobl ifainc a theuluoedd. Mae'n darparu pwynt mynediad pwysig ar gyfer gwybodaeth, cyngor ac atgyfeirio i blant, pobl ifainc, rhieni, aelodau o'r gymuned ac ymarferwyr at yr ystod o gymorth sydd ar gael, gan ddarparu modd i aelodau'r cyhoedd ddiwallu eu hangen am wybodaeth a'u hanghenion cymorth eu hunain. Mae'r wefan, www.teuluoeddrhct.co.uk, wedi derbyn 14,483 o ymweliadau yn 2022-2023 gyda 2,400 o ymwelwyr unigryw. Yr adnodd 'chwilio am wybodaeth' yn yr adran Rhieni/Gwarcheidwaid oedd y mwyaf poblogaidd. Mae cyfres o arddangosiadau staff mewnol o wefan Teuluoedd RhCT wedi'u darparu er mwyn hyrwyddo'r defnydd ohoni ymhlith gweithwyr proffesiynol a'u defnyddwyr gwasanaeth. Mae codau QR hefyd wedi'u creu ar gyfer hygyrchedd defnyddwyr gwasanaeth y mae modd i staff rheng flaen eu defnyddio yn y gymuned.

Mae gwaith yn mynd rhagddo i adolygu'r defnydd o'r tri **Chanolfan Plant a Theuluoedd** ac ystyried cyfleoedd i gynyddu'r defnydd o'r adeiladau ac ymgysylltu â'r gymuned ehangach gan gysylltu â datblygiadau rhwydwaith cymdogaethau. Rydyn ni'n parhau i weithio gyda sefydliadau cymunedol a thrydydd sector drwy'r Grŵp Llywio Cymorth Cymunedol. Rydyn ni hefyd yn bwriadu cynnal sesiynau anffurfiol gyda rhieni i geisio sefydlu fforymau rhieni, gan sicrhau bod unrhyw ddatblygiadau yn bodloni anghenion y teuluoedd a'r cymunedau ehangach. Yn rhan o wefan Teuluoedd RhCT a chyfleoedd ar y cyfryngau cymdeithasol, mae hyrwyddiad a phroffil y Canolfannau yn cael eu codi, gan arddangos yr adnoddau sydd ar gael a dangos y ffordd at ffynonellau cyngor a chymorth mewn lleoliadau cymunedol.

Cyflawnwyd yr **Arolwg Eich Llais** cyntaf ers y pandemig gan y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid eleni, gyda llais bron i 5,000 o bobl ifanc yn cael eu clywed mewn ysgolion, colegau, clybiau ieuenctid a lleoliadau cymunedol eraill ar draws y fwrdeistref sirol, gan gynrychioli amrywiaeth y bobl ifainc sy'n byw, yn derbyn addysg neu'n gweithio yn Rhondda Cynon Taf. Rhoddwyd cyfle i bobl ifainc gwblhau cyfres o gwestiynau rhyngweithiol ar ystod o feysydd thematig, gan gynnwys iechyd a lles, dysgu ac addysg, hamdden a diwylliant a diogelwch yn y gymuned. Mae'r canfyddiadau wedi'u hadrodd i'r Uwch Garfanau Rheoli yn y Gwasanaeth Iechyd a Diogelu'r Cyhoedd, y Gwasanaeth Addysg a'r Gwasanaethau i Blant, yn ogystal ag Uwch Reolwyr y Cyngor, a byddan nhw'n cael eu defnyddio i lywio blaenoriaethau'r Gwasanaeth a'i bartneriaid i ddiwallu anghenion pobl ifanc 11-25 oed.

Mae'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad leuenctid yn parhau i gefnogi cyfranogiad pobl ifainc drwy waith y **Fforwm leuenctid**. Yn 2022-2023, cynhaliodd y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad leuenctid 97 o sesiynau Fforwm leuenctid, a daeth 205 o bobl ifainc i'r sesiynau. Mae fforymau thematig y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad leuenctid wedi ymsefydlu'n dda drwy gydol 2022-23; mae llais y bobl ifainc wedi dylanwadu ar sawl datblygiad gwasanaeth llwyddiannus sydd wedi mynd i'r afael ag anghenion pobl ifainc 11-25 oed, fel yr amlinellir yn y tabl isod. Serch hynny, mewn ymdrech i recriwtio rhagor o gyfranogwyr a gweithredu llais y bobl ifainc yn y fforymau, o fis Ebrill 2023, diwygiodd y gwasanaeth drefniadaeth y fforymau gan fod teithio yn rhwystr i lawer a oedd yn dymuno cymryd rhan, gyda fforymau'n dychwelyd i ardaloedd ar draws Cwm Rhondda, Cwm Cynon a Thaf-élai; mae pob ardal wedi dewis maes ffocws penodol, felly mae'r elfen thematig wedi'i chadw.

Fforwm thematig	Deilliannau cadarnhaol wedi'u cyflawni
Cydraddoldeb ac Amrywiaeth / Fforwm Cwm Cynon	Achlysur y Rhuban Gwyn Cyfarfodydd LHDTTC+ wythnosol Cefnogi'r Wyl Undod Arddangosfa Gelf 'Live and Let Pride'
Diogelwch Cymunedol / Fforwm Taf-élai	Achlysur Gwrth-Hiliaeth Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol o Amgylch y Byd Ymgyrch Bang Gweithio gyda Crime Stoppers a'r Comisiynydd Heddlu a Throseddu er mwyn sicrhau bod pobl ifainc yn gwybod sut i roi gwybod am drosedd
Iechyd Meddwl a Lles / Fforwm Cwm Rhondda	Animeiddiad Iechyd Meddwl sydd wedi'i enwebu ar gyfer gwobr Rhagoriaeth leuenctid cenedlaethol
Cynaliadwyedd a'r Amgylchedd	Siop Gyfnewid Capel Yn trefnu achlysur 'YEPS wears Prada' (sioe ffasiwn ecogyfeillgar) ar hyn o bryd Yn trefnu gweithgaredd plannu coed i wella dealltwriaeth pobl ifainc o bwysigrwydd gofalu am ein bywyd gwyllt lleol ar hyn o bryd

Fforwm leuenctid Sirol Rhondda Cynon Taf yw'r prif grŵp ar gyfer sicrhau bod modd i lais cymaint o bobl ifainc yn Rhondda Cynon Taf gael ei goladu a'i rannu â phartneriaid perthnasol a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau. Parhaodd niferoedd i fod yn isel drwy gydol 2022-2023, ac roedd ymgysylltiad gan ysgolion yn achlysurol. Yn dilyn ymgynghoriad gyda phobl ifainc, daeth i'r amlwg bod cludiant yn aml yn broblem, ac felly symudwyd cyfarfodydd y Fforwm leuenctid Sirol o sesiynau ar ôl ysgol i sesiynau yn ystod gwyliau hanner tymor. Mae'r gwelliant yma wedi bod yn llwyddiannus, gyda 21 o bobl ifainc bellach yn mynychu, yn cynrychioli 8 ysgol. Serch hynny, mae angen gwaith o hyd i ymgysylltu ag ysgolion eraill i sicrhau bod yr holl bobl ifainc ledled Rhondda Cynon Taf yn cael y cyfle i leisio eu barn.

Mae'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid wedi datblygu ei **Rhaglen Golygyddion Ifainc** fel ffordd ychwanegol o hyrwyddo gwaith pobl ifainc, dan arweiniad pobl ifainc. Yn raddol, mae hyn wedi dod yn fwy poblogaidd trwy gydol 2022-23, gydag 8 o bobl ifainc (cynnydd o 5 ers y llynedd) bellach yn aelodau gweithredol ac yn dod yn 'Grëwyr Cynnwys'. Mae'r bobl ifainc yma wedi creu fideo byr ar hawliau pobl ifainc yn rhan o Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd, gyda chynlluniau pellach i lunio cynnwys yn ymwneud â materion amrywiol sy'n effeithio ar bobl ifainc, gan gynnwys hyrwyddo darpariaeth y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuencid. Maen nhw hefyd wedi cynnal cyfweiliadau ag awduron ar gyfer lansio llyfrau, aelodau etholedig a phobl ifanc yn achlysur Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol Rhondda Cynon Taf ac wedi ymweld â chlybiau ieuencid amrywiol.

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

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arny'n nhw. Mae'r cynnydd tuag at y camau gweithredu yma wedi'u hamlinellu isod:

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

Rydyn ni wedi creu [microwefan gyrfaoedd/swyddi](#) i ddatblygu ein brand cyflogwr a denu rhagor o ymgeiswyr i ymgeisio am ein swyddi. Cafodd ein templed disgrifiad swydd ei ailgynllunio hefyd i ategu'r wefan. Penodwyd Swyddog Graddedig – Recriwtio, y Cyfryngau Cymdeithasol a Marchnata a ymunodd â ni ym mis Mai 2022. Datblygodd deiliad y swydd yma ymgyrchoedd marchnata recriwtio trwy ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a dulliau mwy traddodiadol o hysbysebu megis posteri, printiau, hysbysebion ar gylchfannau a hysbysfyrdau. Cyflwynwyd ymgyrchoedd recriwtio gwell, ac roedd cyngor arbenigol ar gael i reolwyr hysbysebu swyddi, denu ymgeiswyr, cynyddu'r defnydd o lwyfannau'r cyfryngau cymdeithasol a hysbysebu wedi'i dargedu, gan gynnwys hysbysebion â thâl ar Facebook.

Mewn rhai ymgyrchoedd blaenoriaeth uchel, er mwyn annog rhagor o ymgeiswyr, fe wnaethon ni gynnig cymorth i gwblhau ceisiadau am swyddi blaenoriaeth uchel mewn ffeiriau swyddi a chanolbwyntio ar yr hyfforddiant a'r cymorth sydd ar gael i annog rhagor o bobl i wneud cais am swyddi.

Fe wnaethon ni gynnal arolwg recriwtio gyda'n rheolwyr. Roedd 82% o reolwyr recriwtio yn fodlon iawn gyda'u cymorth marchnata recriwtio ac 18% yn fodlon; gyda mwyafrif y rheolwyr yn recriwtio ar gyfer swyddi sy'n anodd eu llenwi (roedd rhai â nifer o swyddi gweigion i'w llenwi; ni wnaethon nhw lenwi'r swyddi gwag i gyd ond roedden nhw'n credu eu bod wedi llenwi mwy o swyddi nag y bydden nhw heb yr ymyriad). Dywedodd rheolwyr hefyd eu bod yn derbyn nifer uwch o geisiadau a gwell ansawdd o ran addasrwydd a dealltwriaeth o'r rôl.

Mae LinkedIn wedi'i ddatblygu gyda gwaith ymgysylltu a phecyn tanysgrifio 12 mis peilot i hysbysebu swyddi gwag y Cyngor. Mae'r cynllun peilot wedi cael adborth cadarnhaol gan reolwyr, yn enwedig o ran recriwtio ar gyfer swyddi arbenigol a thechnegol. Rhestrir rhywfaint o adborth gan reolwyr recriwtio isod::

- “Cawsom nifer uwch o ymgeiswyr mwy profiadol nag o'r blaen..”
- “Yn dilyn yr hysbysebion a drefnwyd gennych chi ar fy nghyfer yn gynharach eleni, buom ni'n llwyddiannus wrth benodi uwch beiriannydd, felly diolch i chi am eich mewnbwn a helpodd yn fawr.”
- “Cymorth mawr wrth gefnogi fy anghenion i hysbysebu swydd wag hanfodol y bu'n anodd ennyn diddordeb ynddi.”

Mae gwaith ymgysylltu uwch o ran cynnwys LinkedIn hefyd wedi'i wneud i godi ein proffil fel cyflogwr.

Mae microwefan recriwtio addysg/ysgolion hefyd yn agos at gael ei lansio, mae'r cynnwys wedi'i ysgrifennu a thudalennau prawf wedi'u creu, ac mae cynnwys arall sy'n cyd-fynd â'r dudalen, megis fideos, yn y camau olaf o gael eu creu ar hyn o bryd.

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

Aiddatblygwyd tudalennau Facebook a gwe'r rhaglen Cymunedau am Waith a Mwy o fewn y cyfnod, gyda'r nod o ehangu cyrhaeddiad a chynyddu hunan-gyfeiriadau i'r rhaglen.

Mae'r carfanau Gwaith a Sgiliau yn gweithio'n agos gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau, Gyrfa Cymru a gwasanaethau eraill y Cyngor nid yn unig i gynhyrchu atgyfeiriadau ond hefyd i sicrhau ymagwedd wedi'i thargedu at drigolion Rhondda Cynon Taf sydd â nodweddion gwarchodedig. Mae cyfarfodydd rheolaidd gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau yn tynnu sylw at unrhyw ddiffygion o ran atgyfeiriadau o fewn Swyddfeydd Canolfan Byd Gwaith penodol, ynghyd ag unrhyw ddiffygion o atgyfeiriadau sy'n methu â chynrychioli carfanau blaenoriaeth. Mae hyn wedi bod yn anodd ar adegau oherwydd cynnig Maximus a gomisiynwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau, sy'n targedu'r un grwpiau cwsmeriaid.

Mae'r ffactorau canlynol yn ystod cyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol wedi effeithio ar weithgarwch a'r dull gweithredu rhagweithiol, blaengynllunio arferol o gyflawni.

- gofynion ariannu, h.y. sicrhau bod y rhaglen yn cael ei darparu yn unol â chynlluniau cyflawni a gymeradwywyd gan y Llywodraeth a meini prawf cymhwysedd newidiol
- mae'r atgyfeiriadau a dderbynnir gan drydydd partion, yn aml y rhai sy'n agosach at y farchnad lafur, yn cael eu hatgyfeirio gyda'r awydd i ddechrau cyflogaeth yn gyflym, yn hytrach na'r gynulleidfa darged arfaethedig o'r rheini ag anghenion cymhleth neu sydd â sawl rhwystr i gyflogaeth
- proses Rheoli Newid fewnol o fewn y cyfnod a olygodd ailstrwythuro staff yn sylweddol a newidiadau mewn ffrydiau ariannu/canllawiau prosiect
- dull adweithiol oherwydd yr anawsterau parhaus a oedd yn gysylltiedig â'r pandemig, yr argyfwng costau byw a diswyddiadau torfol yn Rhondda Cynon Taf yn sgil cau cyflogwyr mawr, megis Garth Bakery a UK Windows and Doors Group.

Wedi dweud hynny, roedd gweithgarwch i leihau anghydraddoldebau sy'n bodoli o fewn ein cymunedau yn cynnwys:

Achlysur Hyderus o ran Anabledd

Cynhaliodd y garfan Gwaith a Sgiliau achlysur ar y cyd â'r Adran Gwaith a Phensiynau yng Ngwesty Parc Treftadaeth Cwm Rhondda i godi ymwybyddiaeth cyflogwyr o'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd. Mynychodd 19 o gyflogwyr a phartneriaid. Roedd llawer ohonyn nhw eisoes wedi'u cofrestru fel cyflogwyr Lefelau 1, 2 a 3 o'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd. Nid oedd gan 5 unrhyw gysylltiad blaenorol â'r cynllun. Erbyn diwedd yr achlysur roedd pob un o'r 5 wedi'u cofrestru'n llwyddiannus fel cyflogwyr Lefel 1 Hyderus o ran Anabledd. Daeth hyn â nifer y cyflogwyr cofrestredig Hyderus o ran Anabledd yn Rhondda Cynon Taf i 100, sef y nifer uchaf o Gyflogwyr cofrestredig Hyderus o ran Anabledd mewn awdurdod lleol yng Nghymru.

Dewisiadau Gofal Plant

Cefnogodd y garfan Gwaith a Sgiliau garfan y Blynyddoedd Cynnar i gyflwyno achlysur peilot Dewisiadau Gofal Plant, wedi'i anelu at rieni unigol sy'n dymuno dilyn

gyrfa a fyddai'n ategu eu hanghenion gofal plant eu hunain. Er bod yr achlysur yn un bach, cofrestrodd yr holl fynychwyr ar gyfer Mentora Cyflogaeth i uwchsgilio a derbyn cymorth i fynd i mewn i'r sector, ond hefyd i elwa o'r gronfa rhwystr Gwaith a Sgiliau, a helpodd gyda gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, gofal plant trwy gydol yr hyfforddiant a theithio i'r hyfforddiant. Mae sesiynau pellach wedi'u trefnu ar gyfer 2024.

Llwybrau at Gyflogaeth

Mae'r rhaglen Llwybrau at Gyflogaeth yn rhaglen hyfforddi sy'n seiliedig ar anghenion penodol cyflogwyr a chyfleoedd cyflogaeth. Mae'r rhaglen Sgiliau Gwirioneddol yn llwybr sydd wedi'i gynllunio'n benodol ar gyfer pobl ifainc 16–24 oed sydd â sgiliau isel/dim sgiliau a dim profiad gwaith. Mae Sgiliau Gwirioneddol yn cynnig cyfleoedd dysgu trwy waith prosiect ymarferol, fel arfer mewn lleoliadau cymunedol sydd angen bywyd newydd. Er enghraifft, roedd siopau Banc Bwyd Pontypridd wedi mynd yn adfail, ac felly cefnogodd 2 brosiect y gwaith o ailddatblygu'r safle, gan wneud y gofod yn fwy addas i'r diben.

Cytundeb Lefel Gwasanaeth gyda'r Gwasanaeth Hamdden a Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad leuenctid y Gronfa Ffyniant Gyffredin

Rhodddwyd Cytundebau Lefel Gwasanaeth ar waith yn ystod y broses o sefydlu carfan Pobl a Sgiliau'r Gronfa Ffyniant Gyffredin i alluogi'r Gwasanaeth Hamdden a'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad leuenctid i helpu Gwaith a Sgiliau i fwrw targedau ynghylch gwella iechyd corfforol a meddyliol trigolion Rhondda Cynon Taf sy'n anweithgar yn economaidd. Cynlluniwyd gweithgareddau hamdden dwysedd isel i dargedu unigolion llai egniol a'u cynnwys mewn gweithgareddau grŵp corfforol.

Mae gweithgaredd y Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad leuenctid o dan y CLG yn annog pobl ifainc i gymryd rhan er mwyn ennill sgiliau bywyd, i gwblhau cyfleoedd gwirfoddoli ac i dderbyn cefnogaeth i gael gwell dealltwriaeth o ddisgwyliadau cyflogwyr, a bydd pob un o'r rhain yn cyfrannu at ddeilliannau prosiect wrth wneud y mwyaf o grant y Gronfa Ffyniant Gyffredin trwy gefnogaeth gwasanaethau mewnol y Cyngor.

Ymateb i UK Windows and Doors yn cau

Pan gaeodd UK Windows and Doors yn sydyn, roedd pryder mawr am y 400+ o weithwyr yr effeithiwyd arnyn nhw, gyda llawer ohonyn nhw wedi gweithio yn yr un diwydiant ac ardal ers dros 40 mlynedd. Gweithiodd carfan Gwaith a Sgiliau Rhondda Cynon Taf, ynghyd ag Adran Gwaith a Phensiynau a Gyrfa Cymru, yn gyflym i hwyluso achlysur Gwybodaeth, Cymorth a Recriwtio. Mynychodd mwy na 70 o gyflogwyr, partneriaid a darparwyr hyfforddiant, gyda phob cyflogwr yn cynnig swyddi gwag byw ar y diwrnod. Daeth mwy na 300 o unigolion yr effeithiwyd arnyn

nhw gan y cau i'r achlysur. Soniodd llawer o'r mynychwyr am anabledau cudd, anallu i ddarllen ac ysgrifennu a oedd wedi aros yn gudd o fewn eu cyflogaeth hir, effaith y cau ar eu hiechyd meddwl a phryder eithafol ynghylch beth fyddai'n digwydd nesaf. Cynigiwyd manau cyfarfod cyfrinachol ar y diwrnod ynghyd â sesiynau cymorth dilynol er mwyn sicrhau bod modd i bob unigolyn gael mynediad at gymorth wedi'i deilwra i weddu i'w anghenion unigol. Gadawodd 3 o fynychwyr yr achlysur wedi cael cynnig swydd a dyddiad cychwyn, tra bod cyfweiliadau/galwadau yn ôl wedi'u trefnu i dros 50 o fynychwyr. Mae cefnogaeth i'r unigolion sy'n dal i wynebu diweithdra yn parhau trwy fentora un-i-un.

Cymorth yn y Gwaith

Mae elfen Cymorth yn y Gwaith y rhaglen hefyd yn cynnwys unrhyw un sydd mewn gwaith cyflogedig ac sy'n dymuno uwchsgilio a/neu chwilio am waith arall. Mae gweithgarwch mwy diweddar wedi ceisio cefnogi'r rhai sy'n cael eu cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf, ond sy'n wynebu rhwystrau rhag cyflawni eu rôl bresennol. Gallai hyn fod oherwydd newidiadau mewn iechyd corfforol neu feddyliol. Yn ddiweddar, fe wnaeth cyflogai Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd gan nad oedd modd iddyn nhw gyflawni eu rôl gorfforol bellach. Bydd datblygu'r darn yma o waith yn ceisio negyddu'r angen am Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd/Diswyddiad Gwirfoddol drwy ailhyfforddi a chynnig cymorth i amrywio'r gweithle.

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

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

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

Roedd Cadw'n lach yn y Gwaith (a arferai gael ei alw'n Datblygu Buddsoddi a Thyfu) a oedd dan arweiniad Rhondda Cynon Taf a'n cael ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, yn darparu cymorth i fusnesau bach a'u gweithwyr. Cafodd y gefnogaeth ei chynnig yn rhad ac am ddim, ac roedd yn canolbwyntio ar ystod bwrpasol o wasanaethau i wella iechyd a lles gweithwyr ac i helpu busnesau i reoli gweithwyr ag anabledau/cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar allu pobl i weithio.

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

Cam Gweithredu 5 – Darparu gwybodaeth hygyrch i'r cyhoedd trwy ystod o fformatau gan ganolbwyntio'n benodol ar wella sut mae unigolion byddar a thrwm eu clyw yn cael gafael ar wybodaeth.

Mae holl weithgareddau Gofal i Gwsmeriaid ar gael trwy Ganolfan Gyswllt y Cyngor a thrwy ei wefan a ffurflenni ar-lein. Mae hyn yn galluogi defnyddwyr i gael mynediad at wybodaeth a chyflawni gwasanaethau trafodion trwy wahanol sianeli, yn unol â'u dewis a'u hanghenion. Mae'r Swyddfa Gwelliannau Digidol yn gweithio'n agos gyda meysydd gwasanaeth a'r Carfanau Gwe a Chyfathrebu Corfforaethol, er mwyn sicrhau bod yr wybodaeth sydd ar gael ar-lein o lefel briodol o fanylder i ganiatáu i ddefnyddwyr hunanwasanaethu cymaint â phosibl, gan roi mynediad iddyn nhw at wybodaeth a gwneud cais am wasanaethau o fore gwyn tan nos, bob diwrnod o'r flwyddyn, heb gyfyngiad ar oriau agor y Cyngor.

Mae dadansoddiadau'n dangos bod tuedd gynyddol yn y defnydd o dudalennau gwe i gael mynediad at wybodaeth a gwneud cais am wasanaethau, gyda chynnydd sylweddol yng nghanran y rhyngweithiadau gofal cwsmeriaid drwy'r we a dyfeisiau symudol o 87.9% yn 2018-2019 i 94.9% yn 2022-2023.

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

Yn 2022-2023, datblygodd y Cyngor ei Strategaeth Ddigidol newydd ar gyfer 2022-2026, gan nodi ei weledigaeth a'i amcanion ar gyfer cyfleoedd digidol a thechnolegol fel 'galluogwyr' er mwyn helpu i gyflawni ei nodau corfforaethol ehangach. Mae'r strategaeth wedi'i ffurfio o amgylch 4 egwyddor allweddol, ac un ohonyn nhw yw atebion digidol a dylunio gwasanaethau. Mae rhan allweddol o'r strategaeth yn canolbwyntio ar ymchwilio i dechnolegau newydd a'u cymhwyso i gefnogi gwasanaethau i ddarparu atebion mwy effeithiol i'w defnyddwyr. Mae hyn yn cynnwys defnyddio technoleg gynorthwyol i'w defnyddio gan staff a defnyddwyr y gwasanaeth, cynnig rhagor o gefnogaeth a rhoi mewnwelediad i ymyrraeth wedi'i thargedu lle mae adnoddau'n fwy cyfyngedig. Mae meysydd o'r fath sy'n cael eu hystyried yn cynnwys defnyddio technoleg i leihau'r baich gweinyddol ar garfanau trwy gymhwyso technolegau trawsgrifio i leihau'r gofyniad am dasgau cymryd

cofnodion, gan ganiatáu i gapasiti staffio gael ei ailgyfeirio i dasgau eraill. Yn ogystal â hyn, mae'r Cyngor yn edrych ar y cyfle i dreialu synwryddion anymwithiol o fewn cartrefi defnyddwyr y gwasanaeth i fesur patrymau ymddygiad tasgau a gweithgareddau cartref sylfaenol. Bydd y math yma o dechnoleg yn tynnu sylw at newidiadau ym mhatrymau'r gweithgareddau yma ac yn cynnig mecanwaith rhybuddio i ragweld ac atal dirywiad mewn iechyd cyffredinol, er mwyn ymyrryd yn gynharach yn nirywiad defnyddiwr y gwasanaeth, gan wella eu siawns o adferiad cyflymach.

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

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

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

Mae Ceisio Cartref yn parhau i fynychu'r Fforwm Anabledd ac mae mynychwyr yn rhannu adborth perthnasol o'r rhwydwaith cymunedol yma.

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

Ers 2018, pan gytunwyd ar y cam yma, rydyn ni wedi recriwtio 2011 o brentisiaid i feysydd gwasanaeth amrywiol ar draws y Cyngor. Mae'r garfan Materion Addysg, Cyflogaeth, a Hyfforddiant yn hysbysebu ac yn hyrwyddo swyddi gwag yn helaeth i randdeiliaid mewnol ac allanol, cyflwyno gweithdai a gweminarau i golegau, yr Adran Gwaith a Phensiynau, Gyrfa Cymru, Cymunedau am Waith ac asiantaethau a gynorthwyr megis Elite, i annog unigolion o bob cefndir a'r rhai ag anableddau i wneud cais. Mae ein proses recriwtio yn sicrhau ein bod ni'n darparu addasiadau rhesymol i unigolion i'w cynorthwyo gyda'r broses. Er enghraifft, rydyn ni wedi dyrannu amser ychwanegol ar asesiadau, cyhoeddi cwestiynau cyfweiliad yn gynnar, cynnal cyfweiliadau rhithwir, ac ati. Mae'r ystadegau isod yn amlygu llwyddiant a chynaliadwyedd y cynllun prentisiaeth.

2018 – 2023

Yn dechrau

2011

Benyw 92

Gwryw 119

Wedi cael Swyddi	108	92%
Cyflogaeth allanol	15	13%
Cyflogaeth fewnol (Cyngor RhCT)	93	80%
Deilliannau eraill	5	4%
Dim deilliant	4	3%

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

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

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

I gefnogi'r broses yma, ynghyd â dogfennau canllaw ac enghreifftiau o asesiadau effaith, mae dangosfwrdd y Llyfrgell Ddata wedi'i greu, gyda chymorth y garfan Deall Data a'r System Gwybodaeth Ddaearyddol, i roi gwybodaeth berthnasol i swyddogion y Cyngor am y bobl a'r lleoedd yn Rhondda Cynon Taf.

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

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

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

Dyma fersiwn Cymraeg y fideo You Tube <https://youtube.com/shorts/glqKtJgy0F4>

Cam Gweithredu 11 – Defnyddio dull strategol wrth ystyried canol ein trefi, a fydd yn elwa ar fuddsoddiad er mwyn sicrhau amgylchedd deniadol a hygyrch i fusnesau lleol, siopwyr, trigolion ac ymwelwyr.

Mae Cynllun Darparu Gwasanaeth y Gyfadran Ffyniant a Datblygu yn nodi nifer o flaenoriaethau gwasanaeth allweddol ar gyfer 2022-2023, ac roedd un o'r rhain yn cynnwys:

Moderneiddio canol ein trefi er mwyn sicrhau eu bod yn parhau i fod yn ganolfannau i'r gymdeithas fod yn rhan ohonyn nhw, yn llefydd i gyfleoedd ar gyfer yn economi leol fodoli ac i wasanaethau gael eu darparu. Trwy gydnabod eu rôl newidiol o ganolfannau manwerthu i gyrchfannau cymdeithasol a'u helpu i addasu i newidiadau o ran disgwyliadau economaidd a disgwyliadau cwsmeriaid.

Drwy gefnogi cyflawniad gweithgarwch economaidd lleol wrth hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol, mae'r Cyngor wedi parhau i ymgysylltu ag amrywiaeth o grwpiau a rhanddeiliaid wrth gyflawni prosiectau a mentrau newydd ar draws canol ein trefi, ac wedi ceisio eu barn ar roi mesurau priodol ac amserol ar waith.

1. Yn dilyn ymarfer ymgysylltu cynnar anffurfiol llwyddiannus i helpu i lywio "Strategaeth ddrafft ar gyfer Canol Tref Aberdâr", cynhaliwyd cyfnod ymgynghori ffurfiol a oedd yn ceisio barn a safbwyntiau ystod eang o randdeiliaid o ganol tref Aberdâr a'r cymunedau ehangach y mae'n eu gwasanaethu ar y strategaeth ddrafft. Daeth yr ymgynghoriad i'r casgliad bod y strategaeth ddrafft wedi'i derbyn yn gadarnhaol ac yn cyd-fynd i raddau helaeth â chryfderau, gwendidau a chyfleoedd a nodwyd yn y dref. Roedd hefyd yn cefnogi i raddau helaeth yr Amcanion Strategol a Themâu Buddsoddi a nodir yn y strategaeth a fyddai'n cael eu defnyddio i gydlynu buddsoddiad yn y dref yn y dyfodol. Mabwysiadwyd y strategaeth yn ffurfiol gan y Cyngor ac mae'r dull a ddefnyddiwyd wrth ddatblygu'r strategaeth wedi helpu i feithrin ymdeimlad o berchnogaeth leol ac ymrwymiad.
2. Cynhaliodd y Cyngor gyfres o achlysuron y Nadolig ym mhedwar o'i wyth canol tref, yn ogystal â chydweithio ag Ardaloedd Gwella Busnes a Chynghorau Tref a Chymuned i gynnal achlysur yn y pedwar canol tref sy'n weddill. Roedd yr achlysuron yn rhoi cyfle fforddiadwy i unigolion a theuluoedd ddatlu'r Nadolig, ac yn dod â mwy o ymwelwyr i'r canol trefi i gefnogi busnesau lleol. I gefnogi'r achlysuron, roedd parcio am ddim ym mhob un o feysydd parcio canol tref y Cyngor. Daeth llawer o bobl i'r achlysuron ac roedd yr ymateb yn gadarnhaol.

3. Cyflawnodd y Cyngor raglen o weithgareddau am ddim i deuluoedd yng nghanol trefi Pontypridd ac Aberpennar yn ystod cyfnod gwyliau'r haf. Ariannwyd y gweithgareddau gan ddefnyddio arian gwobr a dderbyniwyd gan wobrau 'Let's Celebrate Towns' 2022 a noddwyd gan Fisa, lle enillodd Pontypridd y wobwr Hyrwyddwr ac enillodd Aberpennar y wobwr 'Seren Newydd' yng Nghymru. Mae'r wobwr Hyrwyddwr yn tynnu sylw at drefi sydd wedi dangos gallu eithriadol i greu amgylchedd cefnogol sy'n helpu busnesau a chymunedau i ffynnu, tra bod y wobwr 'Seren Newydd' yn cydnabod trefi newydd sydd ar eu ffordd i drawsnewid yr amgylchedd economaidd a'r gymuned leol.
4. Mae'r Cyngor wedi parhau i gydweithio â grwpiau busnes a rhanddeiliaid eraill i gyflwyno amrywiaeth o brosiectau ac achlysuron i'r gymuned yng nghanol ein trefi. Mae'r rhain yn cynnwys gweithio ar y cyd ag Ardal Gwella Busnes Caru Aberdâr i gyflwyno rhaglen yr haf o weithgareddau ledled canol tref Aberdâr a chydag Ardal Gwella Busnes Caru Treorci i gyflwyno Gŵyl Fwyd a Diod blynyddol y dref. Mae prosiectau ychwanegol wedi cyflwyno arddangosfeydd blodau tymhorol yng nghanol y dref, fideos hyrwyddo a goleuadau Nadoligaidd.
5. Gweithiodd carfan Canol Trefi a charfan Materion Addysg, Cyflogaeth, a Hyfforddiant y Cyngor ar y cyd ag Ardal Gwella Busnes Eich Pontypridd i gyflwyno rhaglen a ddarparodd nifer o gyfleoedd lleoliad gwaith i Blant sy'n Derbyn Gofal ledled canol tref Pontypridd. Roedd yr ymateb i'r rhaglen, sy'n cefnogi ymrwymiad y Cyngor fel Rhiant Corfforaethol, yn gadarnhaol a chafwyd llawer o fanteision i'r bobl ifainc a'r busnesau a gymerodd ran. Mae'r rhaglen ym Mhontypridd yn adeiladu ar y rhaglen beilot lwyddiannus a gyflwynwyd yng nghanol tref Treorci yn 2022 ac mae disgwyl i'r rhaglen gael ei hymestyn ymhellach i gynnwys canol tref Aberdâr yn 2024.
6. Mae'r Cyngor wedi dechrau Prosiect Mapio'r Ffordd yng nghanol tref Pontypridd. Mewn cydweithrediad ag Ardal Gwella Busnes Eich Pontypridd a'r Cyngor Tref, mae'r prosiect wedi datblygu Strategaeth Mapio'r Ffordd sy'n nodi nifer o argymhellion i'w rhoi ar waith a fydd yn gwella hygyrchedd a chyfeirbwyntiau i drigolion ac ymwelwyr yng nghanol tref Pontypridd.

AMCAN 3 – HYRWYDDO CYMUNEDAU DIOGEL

O fewn yr amcan cydraddoldeb yma mae nifer o feysydd y mae angen gweithredu arnyh nhw. Mae cynnydd tuag at y camau yma wedi'u hamlinellu isod.

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

Yn 2022-2023, cafodd y strategaeth Trosedd Casineb ei gweithredu i'w heithaf yn dilyn pandemig COVID-19. Roedd llacio'r mwyafrif o gyfyngiadau symud yn gwneud hyn yn bosibl. Serch hynny, roedd rhai heriau'n parhau, megis nifer y grwpiau cymunedol a phrosiectau nad ydyn nhw'n bodoli mwyach gan eu bod naill ai wedi dod i ben neu wedi cau lawr yn ystod y pandemig. Golyga hyn ein bod ni wedi gorfod cymryd agwedd 'dechrau o'r dechrau' at yr hyn oedd yn achlysuron blynyddol a grwpiau sydd wedi hen ennill eu plwyf, ac ati.

Ymgyrch Byddwch yn Llais i mi

Lansiwyd yr ymgyrch 'Byddwch yn Llais i Mi' drwy dudalennau Cyfryngau Cymdeithasol y Cyngor gyda 2 fideo symudol o aelodau'r elusen 'Pobl yn Gyntaf' a siaradodd am eu profiad o fod yn ddiodefwr trosedd casineb o ganlyniad i'w hanableddau dysgu.

Mae'r ymgyrch yn ceisio annog y gymuned ehangach nid yn unig i gydnabod Troseddau Casineb Anabledd Dysgu, ond hefyd i roi gwybod am ddigwyddiadau y maen nhw'n dyst iddyn nhw i'r Heddlu.

Yn ogystal â'r fideos, ymwelwyd ag ysgolion, colegau a busnesau lleol i gynnal gweithdai codi ymwybyddiaeth gyda'r nod o annog dealltwriaeth a phrosesau adrodd. Cafodd y fideos eu derbyn yn dda iawn gan y cyhoedd, gyda fideo Darren yn cael ei wyllo bron i 4000 o weithiau ar dudalennau Facebook y Cyngor, cafodd ei rannu sawl gwaith a chafodd sylwadau cadarnhaol eu gadael ar y fideo. Yn dilyn hynny, fe wnaeth Wales Online gael gafael ar y fideos a chafodd y post gefnogaeth aruthrol.

Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb

Cynhaliodd y garfan Cydlyniant ynghyd â swyddogion Cydlyniant Heddlu De Cymru ymgyrch wythnos o hyd drwy ymgysylltu a chynnal achlysuron ac ymweliadau i hybu ymwybyddiaeth yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb a oedd yn cynnwys:

- Dydd Mawrth 11 – gweithdy trosedd casineb gyda Choleg Aberdâr - dosbarthu nwyddau a chynnal trafodaethau ystyrlon gyda'r myfyrwyr;
- Dydd Mawrth 11 – gorsaf heddlu symudol y tu allan i Lyfrgell Aberdâr i ymgysylltu ag aelodau'r gymuned leol;
- Mercher 12 – Hyfforddiant GIG yn Ysbyty Tonteg.

Ymweliadau gan Ysgolion

Roedden ni'n falch o allu cynnal rhagor o ymweliadau ysgol. Ym mis Hydref, ymwelodd Swyddogion Cydlyniant ag Ysgol Gyfun Treorci a chymryd rhan mewn trafodaethau 'Trosedd Casineb ac Iechyd Meddwl' gyda disgyblion blwyddyn 11. Yn ogystal â hyn, parhaodd y Rhaglen Llysgenhadon Ieuencid yn Ysgol Gyfun Treorci.

Heddlu De Cymru – data Troseddau Casineb ar gyfer Rhondda Cynon Taf

Tabl 1a. Troseddau Casineb fesul nodwedd

Anabledd	88
Hil	278
Crefydd	20
Cyfeiriadedd Rhywiol	147
Trawsryweddol	34

Tabl 1b. Troseddau Casineb fesul ardal

Cwm Rhondda	139
Cwm Cynon	94
Taf-elái	165
Merthyr Tudful	145

Tabl 1c. Troseddau Casineb fesul mis (2022)

Ionawr	29
Chwefror	41
Mawrth	48
Ebrill	46
Mai	55
Mehefin	51
Gorffennaf	33
Awst	52
Medi	53
Hydref	53
Tachwedd	43
Rhagfyr	39

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

Mae Caethwasiaeth Fodern / Masnachu Pobl yn eitem ar agenda Bwrdd Troseddau Difrifol a Threfniadol Cwm Taf Morgannwg ar hyn o bryd. Darperir diweddariadau

gan swyddog arweiniol Heddlu De Cymru ar gyfer yr ardal. Mae prosesau sefydledig ar waith pan amheuir caethwasiaeth fodern / masnachu pobl.

Mae adolygiad y Bartneriaeth Cymunedau Diogel yn dal i gael ei gynnal a disgwylir i Fwrdd Cwm Taf Morgannwg fod ar waith ym mis Ebrill 2024.

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

Rydyn ni wedi cynnal nifer o brosiectau gyda phobl ifainc am berthnasoedd iach.

Theatr Spectacle – Making Monsters

Nod y prosiect yma oedd addysgu pobl ifainc am berthnasoedd iach ac afiach, rhoi cyfle i siarad yn agored am deimladau a phrofiadau, a hyrwyddo a nodi ymddygiad ceisio cymorth.

Gwyddom fod technegau drama yn gwella deallusrwydd emosiynol, sgiliau cyfathrebu, yn datblygu chwilfrydedd a hyder (Van de Water, 2021).

Nodwyd themâu yn ymwneud â pherthnasoedd iach o grwpiau ffocws plant:

- Sut rydych chi'n mynegi teimladau ac yn anghytuno
- Ymddiriedaeth
- Cysylltiadau cymdeithasol
- Peidio ag ymateb i bwysau gan gyfoedion (anfon delweddau anwedus o hunan)
- Ymdeimlad o ddiogelwch
- Cael cefnogaeth

Deilliannau'r prosiect yma:

- Cyn y prosiect dywedodd 61% o ddisgyblion eu bod yn teimlo eu bod yn gwybod ble i fynd am gymorth. Cynyddodd hyn i 71%;
- Cyn y prosiect dywedodd 68% o ddisgyblion eu bod yn deall beth yw trais domestig. Cynyddodd hyn i 95%;
- Cyn y prosiect, dywedodd 57% o ddisgyblion eu bod nhw'n dda yn gwrando ar bobl sydd â barn wahanol iddyn nhw. Cynyddodd hyn i 82%.
- Ar ôl y prosiect, dywedodd 100% o'r oedolion a gymerodd ran eu bod nhw'n hynod hyderus neu'n eithaf hyderus i gefnogi plant

Rhaglen Perthynas Iach – Real Love Rocks, Barnardo's

Mae'r adnodd yma'n archwilio:

- Perthnasoedd – Beth ydyn nhw a beth sy'n gwneud perthynas hapus, diogel, teg a chydsyniol.
- Camfanteisio'n Rhywiol ar Blant – Beth mae'n ei olygu, y gwahanol ffyrdd y gallai ddigwydd a ble i gael cymorth os oes angen.
- Cadw'n Ddiogel – Annog pobl ifainc i feddwl am sut i gadw'n ddiogel pan fyddan nhw allan y tu hwnt ac yma ar hyd y lle; gan dynnu sylw at y risg ychwanegol y gall alcohol, cyffuriau neu beidio â dod i gysylltiad â rhieni/cynhalwyr ei achosi
- Effaith Gwylio Porn a Secstio – Effaith gwylio porn a'r canlyniadau posibl. Y risgiau sy'n gysylltiedig â secstio a sut i gadw'n ddiogel ar-lein.

Yn dilyn y prosiect, dywedodd disgyblion eu bod nhw'n teimlo'n llawer llai dryslyd llawer o'r amser neu drwy'r amser. Gostyngodd hyn i 5.6% o 31.7% cyn y prosiect. Datgelodd data disgyblion eraill:

	Cyn y prosiect %	Ar ôl y prosiect %
Gwybod sut mae emosiynau'n teimlo yn eu corff y rhan fwyaf o'r amser	14	29.7
Gallai ofyn i rywun am help pan oedden nhw'n teimlo'n drist, yn ddig neu'n bryderus weithiau	26.31	34.4
Gallai byth â gofyn i rywun am help pan oedden nhw'n teimlo'n drist, yn ddig neu'n bryderus	7.4	14.3
Mae yna bobl sy'n poeni amdany'n nhw drwy'r amser.	41	41.7
Mae yna bobl sy'n poeni amdany'n nhw y rhan fwyaf o'r amser.	40	33.3

- Gofynnwyd i ddisgyblion enwi rhannau preifat y corff cyn ac ar ôl y prosiect. Defnyddiwyd llai o eiriau bratiaith ar ôl y prosiect.
- Roedd hyder staff yn ymwneud ag addysgu disgyblion am Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (CCUHP) yn 17%, hyderus iawn, cyn y prosiect, gan godi i 100% ar ôl y prosiect.

Cymerodd 10 ysgol uwchradd a 7 ysgol gynradd ran yn y prosiect yma.

Cam Gweithredu 4 – Treialu model PERMA mewn ysgolion uwchradd.

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

Mae 16 o ysgolion uwchradd yn Rhondda Cynon Taf bellach wedi derbyn hyfforddiant a chymorth i ddefnyddio anodd llesiant PERMA. Mae wedi'i ddefnyddio'n llwyddiannus mewn amrywiaeth o ffyrdd ar draws yr ysgolion yma i fodloni eu hanghenion a'u blaenoriaethau pwrpasol. Mae hyn yn cynnwys:

- Mekanwaith i nodi disgyblion sydd angen cymorth lles.
- Dull o werthuso effaith ymyriadau lles (e.e. [Cynorthwy-ydd Cymorth Llythrennedd Emosiynol](#) ac Anogaeth).
- Ymyriad unigol a grŵp gan ddefnyddio banc strategaeth.
- Defnyddiwyd PERMA i fonitro effaith ymyrraeth Cynorthwywywr Cymorth Llythrennedd Emosiynol.
- Mae PERMA yn parhau i gael ei ddefnyddio fel mesur gwaelodlin ar gyfer ymyrraeth a chefnogaeth y Gwasanaeth Mynychu'r Ysgol a Lles disgyblion ysgol uwchradd.
- Mae gêm llesiant MiSpace bellach ar gael ar bob cyfrifiadur, nid dim ond cyfrifiaduron llechen.
- Cyflwynwyd cyfleuster tracio hwyliau newydd a chaiff ei ddefnyddio gan ysgolion i olrhain/monitro hwyliau disgyblion.

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

Mae'r datganiad gwrth-fwlio ar gyfer ysgolion wedi'i ddiweddarau i gasglu gwybodaeth am bob un o'r nodweddion gwarchoddedig o fis Medi 2022.

Cesglir data bob tymor a chaiff ei adolygu'n rhan o waith monitro tymhorol yr awdurdod lleol o ysgolion. Rhoddir sylw i unrhyw bryderon ynghylch tueddiadau penodol neu ysgolion unigol. Mae'r canfyddiadau hefyd yn llywio sesiynau hyfforddi a chymorth i ysgolion.

Yn gynnar yn y flwyddyn academaidd ddiwethaf, yn dilyn arolwg canfyddiad disgyblion a ddangosodd y gallai fod mwy o achosion o fwlio nag a adroddwyd, ymgwymerwyd â gwaith gydag ysgolion i godi ymwybyddiaeth o adrodd am achosion o fwlio. Mae'n gadarnhaol bod nifer uwch o ddigwyddiadau'n cael eu hadrodd yn ystod y flwyddyn academaidd yma, gan y bydd disgyblion yn teimlo'n fwy cyfforddus a staff yn teimlo'n fwy hyderus wrth nodi ymddygiadau bwlio. Mae'r data'n debygol o fod yn adlewyrchiad mwy cywir.

Mae'r newidiadau i'r fformat adrodd yn golygu bod modd i ni ddadansoddi yn ôl y math o fwlio sy'n gysylltiedig â rhagfarn yn y flwyddyn academaidd ddiwethaf.

- Mae cyfanswm yr achosion o fwlio yr adroddwyd amdanyn nhw wedi mwy na dyblu (172 i 424).
- Mae mwyafrif yr achosion o fwlio yn digwydd ym Mlwyddyn 7 ac uwch.
- Ym mlwyddyn academaidd 2021-2022, % cyfanswm y digwyddiadau bwlio ar sail rhagfarn oedd 16% (27 digwyddiad); yn y flwyddyn academaidd 2022-2023 roedd yn 20% (85 digwyddiad).
- Roedd gwybodaeth data blwyddyn academaidd 2022-2023 yn adlewyrchu nodweddion bwlio ar sail rhagfarn yn dangos mai'r nodwedd mwyaf cyffredin oedd hil, crefydd a diwylliant 36%. Ym mlwyddyn academaidd 2022-2023 bydd pob categori yn cael ei gasglu fel math ar wahân. Bydd ein strategaeth gwrth-hiliaeth a'n cynllun gweithredu yn mynd i'r afael â hyn, ac yn yr un modd â'r uchod, gall arwain at gynnydd mewn digwyddiadau yr adroddir amdanyn nhw wrth i ddealltwriaeth gynyddu.
- Gyda thraean o ddigwyddiadau rhagfarnllyd yn cael eu cofnodi fel 'arall', bydd angen holi ymhellach.

	Nifer y digwyddiadau yr adroddwyd amdanyn nhw 2022-23					Cyfanswm	% bwlio ar sail rhagfarn yr adroddwyd amdano
	Pob oed	Ysgol Uwchradd	Ysgol Arbennig/Uned Atgyfeirio Disgyblion	Ysgol Gynradd			
Diwylliant, crefydd, hil	11	14	0	6	31	36	
Homoffobig	0	3	1	2	6	7	
Biffobig	0	0	0	0	0	0	
Trawsfobig	0	1	0	0	1	1	
Rhywiaethol neu rywiol	0	0	2	0	2	2	
Yn gysylltiedig â hunaniaeth rhyw	0	6	1	0	7	8	
Oed	0	2	0	0	2	2	
ADY neu anabledd	0	0	0	5	5	6	
Statws teuluol neu PDG	0	3	0	4	7	8	
Dan anfantais	0	0	0	0	0	0	
Ymddangosiad/Gwedd	0	0	1	9	10	12	
Arall	0	7	3	4	14	17	

Roedd 20% o'r holl achosion o fwlio a adroddwyd ym mhob ysgol yn seiliedig ar ragfarn.

Roedd 22% o'r holl ddigwyddiadau bwlio a adroddwyd mewn ysgolion pob oed yn seiliedig ar ragfarn.

Roedd 21% o'r holl ddigwyddiadau bwlio a adroddwyd mewn ysgolion uwchradd yn seiliedig ar ragfarn.

Roedd 6% o'r holl ddigwyddiadau bwlio a adroddwyd mewn Ysgolion Arbennig ac Unedau Atgyfeirio Disgyblion yn seiliedig ar ragfarn.

Roedd 37% o'r holl ddigwyddiadau bwlio a adroddwyd mewn ysgolion cynradd yn seiliedig ar ragfarn.

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

Mae gwasanaeth cam-drin domestig Rhondda Cynon Taf, sef Cymorth i Ferched RhCT gynt, yn darparu ystod o brosiectau a gwasanaethau i gefnogi'r rhai y mae cam-drin domestig yn effeithio arnyn nhw.

Gofynnir i bob defnyddiwr gwasanaeth lenwi ffurflenni monitro cyfle cyfartal. Mae hyn yn cefnogi ac yn llywio ein gwasanaethau yn y dyfodol ac yn cynorthwyo ein sefydliad i nodi bylchau posibl yn y gwasanaethau a gaiff eu darparu.

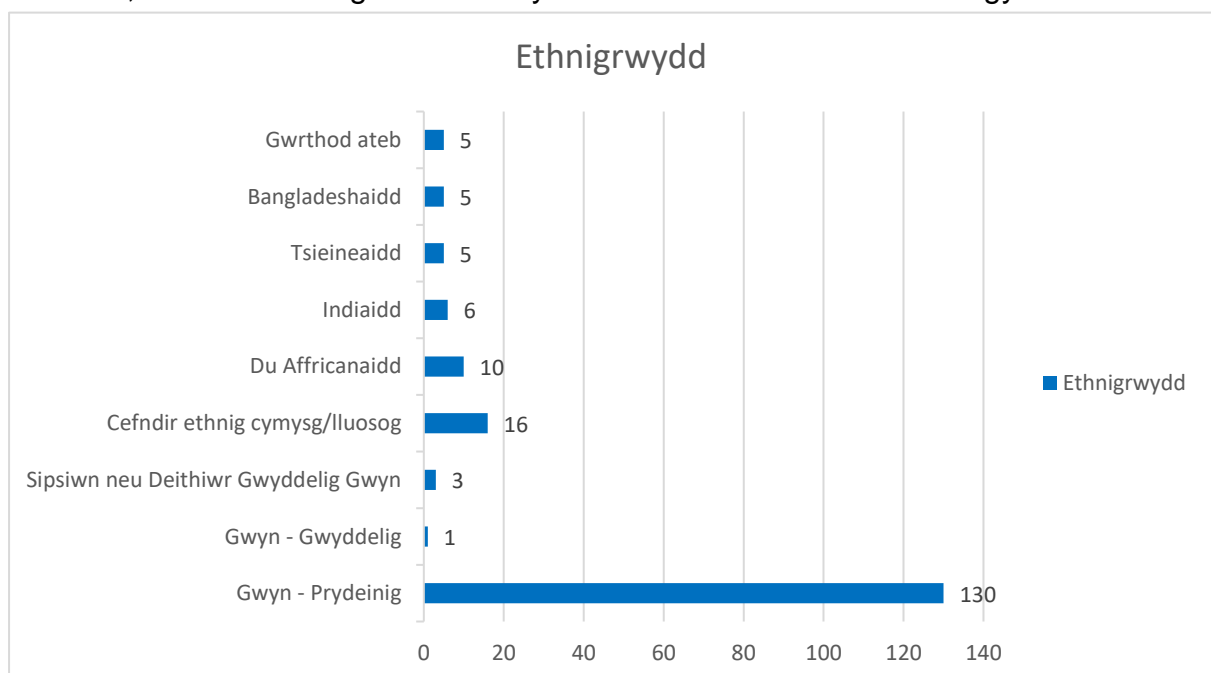
Mae dadansoddiad o ganfyddiadau'r prosiectau ar gyfer y cyfnod 2022-23 i'w weld isod.

Rhyw a Hunaniaeth Rhywedd

Cwblhaodd 181 o fenywod y rhaglen ryddid, gyda 3 ohonyn nhw'n nodi eu bod nhw'n fenywod trawsryweddol.

Ethnigrwydd

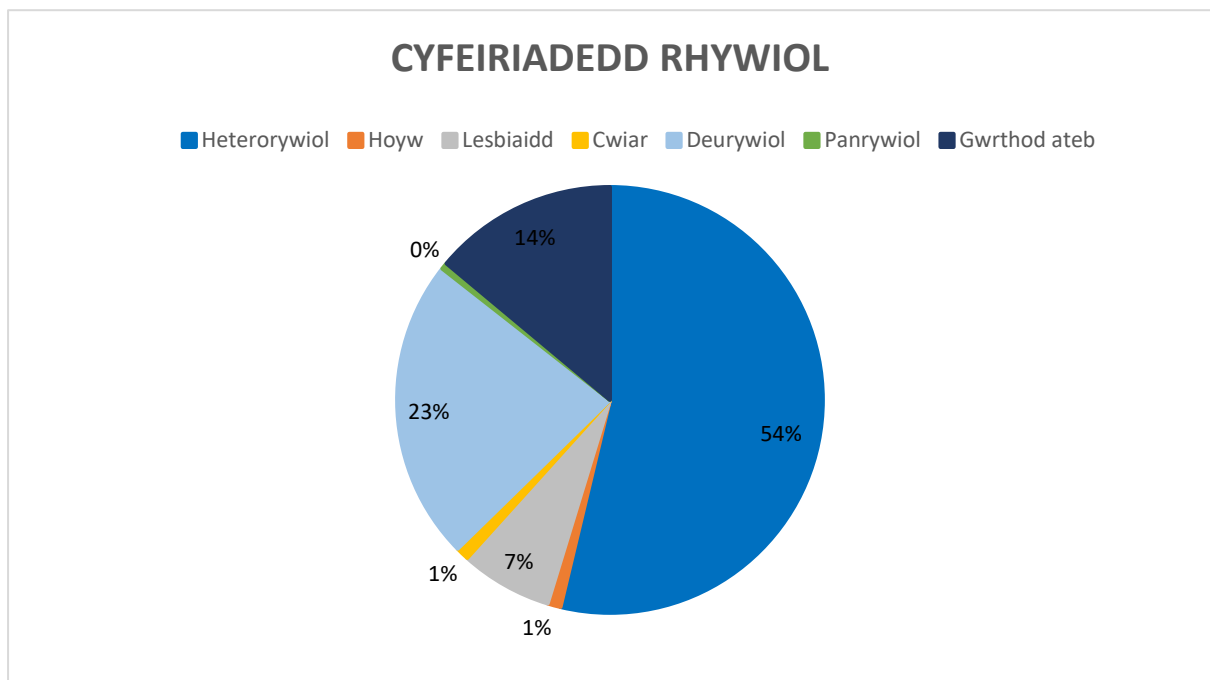
Mae ein data ethnigrwydd yn y siart isod. Mae'n ymddangos bod y data yma'n cyfateb i'r cyfrifiad diweddar (2021), yn Rhondda Cynon Taf. Mae canran ychydig yn uwch o bobl sy'n adnabod eu hunain o gefndiroedd ethnig lluosog, gan gynnwys Du, Tsieineaidd, Indiaidd a Bangladeshaidd yn manteisio ar wasanaethau o gymharu â'r



cyfrifiad. Gallai hyn fod oherwydd bod ein llety lloches yn denu pobl o'r tu allan i'r ardal. O bryd i'w gilydd bydd ein llety lloches yn derbyn pobl gyda dim atebolrwydd i gronfeydd cyhoeddus ac mae hyn yn aml yn arwain at fwy o amrywiaeth ethnig yn ein llety lloches. Mae hyn yn bwydo i mewn i'r cyrsiau rydyn ni'n eu darparu, megis y rhaglen Rhyddid.

Cyfeiriadedd rhywiol

Dros amser, mae'r prosiect wedi addasu a newid ei ddarpariaeth o'r rhaglen Rhyddid oherwydd cyfeiriadedd rhywiol cyfranogwyr. Yn draddodiadol, ysgrifennwyd y rhaglen Rhyddid ar gyfer pobl mewn perthnasoedd heterorywiol; lle gwelir y fenyw fel y dioddefwr, a'r gwryw fel y troseddwr. Mae'r angen am newid wedi'i gydnabod ac mae newidiadau wedi'u gwneud i gefnogi model cyflenwi cynhwysol. Mae'r cwrs wedi cynnwys cydnabod y rhwystrau a'r heriau unigryw y mae'r gymuned LHDTCRhA+ yn eu hwynebu. Mae'r cwrs yn ystyriol o'i gynulleidfa ac yn defnyddio termau a rhagenwau niwtral o ran rhywedd.



Anabledd

Dywedodd 17 o bobl a gyrchodd y cwrs fod gyda nhw anabledd corfforol. Er mwyn helpu i sicrhau bod modd iddyn nhw fanteisio ar ein gwasanaethau, darparwyd sesiynau grŵp ar-lein neu yn ein canolfannau neu leoliadau cymunedol gyda mynediad i bobl anabl.

Iechyd Meddwl

Oherwydd natur ein gwasanaeth, teimlai 90% o'r rhai a ddefnyddiodd y rhaglen Rhyddid fod gyda nhw angen cymorth iechyd meddwl, megis gorbryder, iselder, neu Anhwylder Straen Wedi Trawma (PTSD). Trwy gynnal sesiynau grŵp ar-lein a'r cyfle i gwrdd â'r garfan cyn mynychu'r grwpiau, fe wnaeth hyn hwyluso presenoldeb yn y dyfodol.

Yn ogystal â monitro amrywiaeth ein grŵp cleientiaid, mae'r prosiect hefyd yn monitro effeithiolrwydd ein cyrsiau gan gynnwys y rhaglen Rhyddid, gan ddefnyddio adnodd monitro a gwerthuso pellter a deithiwyd.

O'r rhai a fynychodd y rhaglen Rhyddid:

- Dywedodd 90% eu bod nhw'n gallu adnabod yr arwyddion rhybudd cynnar o ymddygiad camdriniol a'u bod nhw'n teimlo bod gyda nhw mwy o allu i gadw'n ddiogel yn eu perthnasoedd.
- Dywedodd 90% eu bod nhw'n teimlo mwy o hyder yn eu gallu i greu amgylchedd diogel iddyn nhw eu hunain a'u teulu.
- Dywedodd 95% eu bod nhw'n gwybod mwy am yr asiantaethau priodol y gallen nhw gael cymorth oddi wrthyn nhw ar gyfer eu lles emosiynol a chorfforol.
- Dywedodd 85% eu bod nhw'n teimlo bod eu hyder a'u hunan-barch wedi cynyddu o ganlyniad i fynychu'r sesiynau.

AMCAN 4 - LLEIHOU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

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

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

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

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

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

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

Nododd yr Archwiliad Cyflogau Cyfartal y gwahaniaethau canlynol:

Mawrth 2023

	Cyfun	Llawn amser	Rhan amser
Pob un o'r gweithwyr	9.49%	-10.54%	3.75%
Ddim yn Ymwneud ag Addysgu	10.50%	-9.02%	2.67%
Yn Addysgu	4.71%	4.15%	7.50%

Yn gyffredinol, mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng i 10.24% o 9.49% yn 2022.

Y prif reswm am hyn oedd codiad cyflog o £1,925 (pro rata) yn 2022-2023 i weithwyr y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (NJC) ar bob gradd. Cafodd hyn effaith fwy cadarnhaol i weithwyr ar y graddau is. Gan fod y graddau is yn cael eu llenwi'n bennaf gan staff benywaidd, gostyngodd y bwch cyflog rhwng y rhywiau.

Cynyddodd y gyfradd fesul awr gyfartalog ar gyfer gweithwyr benywaidd 7.4% o £12.70 i £13.64 tra cynyddodd y gyfradd fesul awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd 6.1% o £14.38 i £15.25.

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

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

Fel y nodwyd y llynedd, mae'r broses adolygu cyflawniad bresennol wedi'i hadolygu. Wrth symud ymlaen, bydd y broses gorfforaethol yn cael ei gwella drwy sicrhau bod yr holl staff sydd wedi gweithio i'r Cyngor ers 12 mis neu ragor wedi cael adolygiad cyflawniad blynyddol. Doedd y dull blaenorol o gyflwyno'r adolygiad fesul haen staff

ddim yn effeithiol oherwydd, yn weithredol, chafodd yr adolygiad ddim ei gyflwyno i'r holl staff.

Mae cynnydd ar hyn wedi'i ohirio oherwydd gweithredu a phrofi'r system Cyflogres AD newydd. Unwaith y bydd y system yn gwbl weithredol bydd y broses adolygu cyflawniad yn cael ei chyflwyno ar draws y sefydliad.

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

Cynhaliwyd y rhaglen Arweinwyr sy'n Fenywod rhwng mis Medi 2021 a mis Gorffennaf 2022. Darparodd strwythur y rhaglen elfennau sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth o bynciau penodol i arweinyddiaeth ynghyd â rhwydweithio a thrafodaethau wedi'u hwyluso. Roedd y rhwystrau a nodwyd drwy'r rhaglen yn ymwneud â chael cyfleoedd, cyfleoedd mentora a hyfforddiant.

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

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

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

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

Oherwydd nifer o ffactorau sy'n effeithio ar yr adnoddau sydd ar gael i gynnal y gwaith yma, mae'n debygol y bydd y gwaith yma'n cael ei drosglwyddo i'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

AMCAN 5 - CREU GWEITHLU CYNHWYSOL

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

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

Fel yr adroddwyd yn flaenorol, bu oedi gyda gwaith yn y maes yma oherwydd y pandemig. Rydyn ni wedi sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i nodi camau gweithredu a rhanddeiliaid allweddol. Cynlluniwyd arolwg staff a'i ddosbarthu i weithwyr y Cyngor. Roedd yn bwysig ein bod ni'n cynnal arolwg â thema benodol, ac nid yn cynnwys cwestiynau yn yr arolwg staff blynyddol yn unig, er mwyn darparu gwell dealltwriaeth o aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Cawsom 602 o ymatebion i'r arolwg.

Mae'r maes gorchwyl yma'n parhau i fod yn flaenoriaeth, yn enwedig o ran mecanweithiau adrodd. Felly, rydyn ni'n rhagweld y bydd y maes gorchwyl yma'n cael ei gynnwys yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

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

Newidiodd canolbwynt y cam gweithredu yma gan fod yn rhaid i'r gwasanaeth ail-flaenoriaethu ei ddarpariaeth mewn ymateb i bandemig Covid. Felly, cafodd nifer o fentrau llesiant staff eu cyflwyno sy'n canolbwyntio ar iechyd meddwl:

- Sesiynau llesiant

Mae ystod o sesiynau llesiant cryno wedi'u datblygu a'u cyflwyno yn seiliedig ar adborth staff a themâu absenoldeb. Mae'r rhain yn cynnwys cwsg, gwydnwch, straen, gorbryder, menopos, cyllid, iechyd menywod a dynion ac ati. Caiff pob sesiwn ei gwerthuso ar wahân. Cyflwynwyd 19 o sesiynau llesiant yn ystod y flwyddyn.

- Gwasanaeth cwnsela pwrpasol i ysgolion

Sicrhawyd cyllid i ddarparu gwasanaeth cwnsela pwrpasol i staff mewn ysgolion. Cysylltir â'r rhai sydd angen cymorth o fewn pythefnos. Darperir y gwasanaeth rhwng 9am ac 8pm o ddydd Llun i ddydd Iau, 9am i 5pm ar ddydd Gwener, a bore Sadwrn. Mae'r gwasanaeth yma wedi'i gynllunio i ddarparu cymorth i'r rhai sydd mewn gwaith ac allan o waith, ac mae'r oriau gweithredu yn golygu bod cyn lleied o aflonyddu ar y diwrnod ysgol a phosibl.

- Atgyfeiriadau ac apwyntiadau

Mae'r garfan Iechyd Galwedigaethol yn cynnig amrywiaeth o apwyntiadau i asesu ffitrwydd i weithio a rhoi cymorth i staff. Rheolodd Iechyd

Galwedigaethol 2403 o atgyfeiriadau a chyflawnodd 8526 o apwyntiadau. Datblygodd y garfan Iechyd Galwedigaethol asesiad lles yn rhan o'n ffocws ar iechyd meddwl. Mae'r asesiad yma'n darparu ymyriad cyflym i siarad â'r cleient, asesu'r problemau a chyfeirio ymlaen at ymyriadau cymorth penodol. Cynhaliwyd 498 o asesiadau llesiant.

- Rhaglenni Cymorth i Weithwyr

Mae Carefirst yn rhaglen cymorth i weithwyr sy'n darparu ystod o weithgareddau llesiant, gan gynnwys mynediad 24/7 i gymorth yn y foment, canolfan gyngor ar faterion hawliau ariannol a chyfreithiol, gwefan ar gyfer cymorth ar-lein a gwybodaeth am lawer o gyflyrau iechyd, gweminarau wythnosol ac ap i staff ei ddefnyddio i fonitro eu hiechyd meddwl a chael ymyraethau i'w cefnogi.

- Craffu -

Cari - system deallusrwydd artiffisial sy'n galluogi staff i asesu eu sgôr llesiant eu hunain yn gyfrinachol ac sy'n rhoi cymorth amrywiol. Mae'r system yma'n galluogi'r sefydliad i dargedu ymyraethau penodol yn seiliedig ar y data ac mae'n rhoi sgôr llesiant cyffredinol fel sefydliad.

- Sesiynau llesiant ar gyfer aelodau etholedig.

Fe wnaethon ni gyflwyno nifer o sesiynau llesiant ar gyfer aelodau etholedig i godi ymwybyddiaeth o lesiant corfforol a meddyliol ar eu cyfer nhw a'r rhai y maen nhw'n eu cefnogi yn eu cymunedau.

- Heriau costau byw

Fe wnaethom ni greu grŵp prosiect gydag aelodau o bob rhan o wasanaethau'r Cyngor. Bu'r grŵp yma'n rhannu ac yn trafod cynlluniau i gefnogi cymunedau a staff drwy'r heriau costau byw. Crëwyd cylchlythyr i staff i'w cyfeirio at y cymorth mewnol ac allanol sydd ar gael i staff. Roedd y cylchlythyrau yn ymdrin â nifer o themâu megis arbed arian gyda buddion staff, cymorth ar gyfer iechyd meddwl, ble i gael cyngor ar ddyledion a chyllid, cynllunio ar gyfer eich dyfodol a chymorth undeb. Rydyn ni wedi datblygu 3 cylchlythyr, ac mae datblygiadau pellach wedi cynnwys creu cylchlythyr ar gyfer staff y busnesau yn RhCT. Derbyniodd busnesau RhCT eu copi cyntaf ym mis Rhagfyr 2023 drwy fforymau canol trefi.

- Partneriaethau

Rydyn ni wedi bod yn datblygu ein partneriaethau drwy fframweithiau caffael amrywiol. Mae ein partneriaid wedi darparu nifer o ymyriadau llesiant megis Salary Finance, ein partner ariannol sy'n cynnig buddion i staff gan ddarparu nifer o weminarau a chanllawiau i roi cymorth i staff drwy heriau costau byw.

- Dyfarniadau

Enillodd y Cyngor 2 wobwr fawreddog gan CASE UK am gefnogi iechyd meddwl.

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

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

Mae adborth ar yr hyfforddiant wedi bod yn gadarnhaol ac wedi darparu cyfleoedd gwyb i ddatblygu'r rhaglen hyfforddi a'i chynnwys ymhellach. Caiff ei gyflwyno i bob aelod o staff o fis Ebrill 2024.

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

Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth

Ym mis Ebrill 2022, cymeradwyodd yr Uwch Arweinwyr a'r Cabinet gynnal cynnal prawf ar gyfer hyfforddiant ardystio Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth, a gynhaliwyd gan Awtistiaeth Cymru. Cyflawnodd carfan Adnoddau Dynol y Cyngor eu Tystysgrif Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth ar ôl cwblhau'r hyfforddiant yma a gynhaliwyd yn rhan o'r cyfnod prawf. Rhoddodd yr hyfforddiant yma wybodaeth allweddol i swyddogion ar y ffordd orau o gefnogi cydweithwyr ac aelodau'r cyhoedd sy'n awtistig, a sut i addasu prosesau i sicrhau bod rhwystrau'n cael eu lleihau.

Yn dilyn y cyfnod prawf llwyddiannus yma, enillodd Aelodau'r Cabinet ac Uwch Dîm Arwain Cyngor Rhondda Cynon Taf eu hardystiad Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth ym mis Chwefror 2023. Ein Cabinet ni oedd y cyntaf yng Nghymru i gyflawni hyn.

Hefyd cymeradwyodd yr Uwch Arweinwyr gyflwyno'r hyfforddiant yn llawn i bob aelod o staff y Cyngor ac Aelodau Etholedig. Mae'r broses yma'n parhau.

Cyflawnodd Swyddog Gwelliannau Digidol y Cyngor eu hardystiad hefyd ym mis Chwefror 2023. Mae nifer o feysydd gwasanaeth eraill y Cyngor ar eu ffordd i gyflawni eu hardystiad eleni.

Wrth gyflwyno'r hyfforddiant Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth i'n swyddogion AD, mae swyddogion bellach yn fwy effro ac yn fwy parod i roi cymorth i unigolion awtistig a niwroamrywiol sy'n cyfathrebu â'r Cyngor, boed yn fewnol fel aelod o staff neu'n allanol fel defnyddiwr gwasanaeth neu breswlydd. O ganlyniad, dylai unigolion Awtistig a phobl niwroamrywiol eraill gael profiadau gwell gyda'r Cyngor, lle maen nhw'n teimlo'n ddiogel ac yn gallu cael mynediad at wasanaethau'r Cyngor.

Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Mae'r Cyngor wedi cynnal ei statws Cyflogwr Anabledd Lefel 2 o dan y Cynllun Hyderus o ran Anabledd ac mae'n gobeithio adnewyddu ei statws ym mis Hydref 2023. Mae'r cynllun Hyderus o ran Anabledd yn safon gydnabyddedig ledled y DU. Mae hyn yn golygu y dylai cwsmeriaid ac ymgeiswyr deimlo'n fwy hyderus wrth ddefnyddio ein gwasanaethau a gwybod beth i'w ddisgwyl gan y Cyngor.

Rydyn ni'n parhau i weithio tuag at ddarparu gwasanaethau mwy hygyrch i drigolion a defnyddwyr gwasanaethau, a chefnogi ein staff anabl yn y gweithle. Rydyn ni'n parhau i ddatblygu ymwybyddiaeth staff trwy gyfeirio at sesiynau ymwybyddiaeth a hyfforddiant a gynhelir gan y Fforwm Anabledd Busnes, gan gynnwys hyfforddiant ar addasiadau rhesymol.

Mae sicrhau bod gan ein rheolwyr a'n staff ddealltwriaeth dda o addasiadau rhesymol a chynllun addasiadau rhesymol y Cyngor yn golygu bod staff sydd angen addasiadau rhesymol yn eu gweithredu'n effeithlon.

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

Yn dilyn gweithredu system gyflogres newydd AD, ac fel rhan o'n hymdrechion parhaus i sicrhau bod data AD ein staff yn gyfredol ac yn adlewyrchu amrywiaeth ein staff, anfonwyd e-bost ymwybyddiaeth at yr holl staff yn egluro'r meysydd data newydd sydd wedi'u cynnwys ar y system AD a Chyflogres newydd. Yn dilyn yr e-bost yma, diweddarodd dros 600 o aelodau staff eu gwybodaeth, gan ein galluogi ni i ddeall hunaniaeth ac anghenion ein staff yn well.

Mae data AD dibynadwy yn golygu y byddwn ni'n gallu nodi unrhyw fylchau mewn recriwtio a chyflogaeth ar draws meysydd gwasanaeth. Serch hynny, rydyn ni'n cydnabod bod gwaith i'w wneud o hyd i sicrhau bod gennym ni ddata gweithlu dibynadwy.

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

Parhawyd i godi ymwybyddiaeth o ddiwrnodau arwyddocaol, digwyddiadau a'n rhwydweithiau staff trwy erthyglau yng nghylchlythyrau'r garfan Amrywiaeth a Chynhwysiant. Rhannwyd fideos perthnasol a buon ni'n gweithio i godi ymwybyddiaeth o'n dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn y gweithle, adrodd am aflonyddu a gwahaniaethu a thynnu sylw at ddyddiadau pwysig yn y calendr cydraddoldeb.

Cyflogwr Hyderus o ran Cynhalwyr (Gofalwyr) a Diwrnod Hawliau Cynhalwyr

Mae'r Cyngor wedi dod yn gyflogwr Hyderus o ran Cynhalwyr Lefel 1, wedi'i achredu gan [Gyflogwyr i Gynhalwyr](#).

I nodi Diwrnod Hawliau Cynhalwyr, cynhaliodd y Garfan Cynhalwyr 'Caffi Cynhalwyr' ar-lein ac ymunodd Gofalwyr Cymru â nhw. Trefnodd y garfan hefyd Ddathliad Diwrnod Hawliau Cynhalwyr yng Nghanolfan Hamdden Llantrisant.

Yn gynharach eleni lansiodd y Cyngor ei Ganllawiau i Gynhalwyr sy'n Gweithio a chyflwynodd drefniadau gwyliau newydd ar gyfer y rhai sydd â chyfrifoldebau cynnal heb dâl.

I gael rhagor o wybodaeth am fod yn Gyflogwr Hyderus o ran Cynhalwyr, neu os oes gennych chi unrhyw gwestiynau am fod yn Gynhaliwr sy'n Gweithio yn y Cyngor, anfonwch e-bost at y garfan Cynhalwyr sy'n Gweithio ar CynhalwyrSynGweithio@rctcbc.gov.uk.

Cynhwysiant LHDTCRhA+

Gan weithio gyda Chyngor Caerdydd, fe wnaethom ni gyd-gyflwyno cyfres o sesiynau mewnol yn ymdrin ag agweddau croestoriadol ar faterion LHDTCRhA+ gan gynnwys pobl traws a ffydd gyda'r Parchedig Ganon Sarah Jones o Eglwys Sant Ioan, Caerdydd. Mynychwyd y sesiwn gan 68 o bobl ar draws y ddau Awdurdod.

Dechreuodd gwaith hefyd ar grŵp Addysg LHDTCRhA+ ar gyfer ein carfanau seicoleg addysg a chymorth ieuencid. Rhannu arfer gorau a gwybodaeth gyfredol ar bynciau perthnasol i'w galluogi i gefnogi'r sawl sy'n defnyddio eu gwasanaethau.

Fe wnaeth ein gwaith gyda [Chynghorau Balch](#) barhau. Mae Cynghorau Balch yn bartneriaeth rhwng 9 Cyngor yn ardal dde-ddwyrain Cymru; Blaenau Gwent, Pen-y-

bont ar Ogwr, Caerffili, Caerdydd, Merthyr Tudful, Casnewydd, Rhondda Cynon Taf, Abertawe, Torfaen a Phowys. Cefnogodd y grŵp achlysuron Pride yng Nghaerffili, Merthyr Tudful, Casnewydd, Powys a Pride Cymru yng Nghaerdydd. Ein nod yw dangos agwedd unedig at gydraddoldeb LHDTCRhA+ ledled Rhanbarth Ddeddwyrain Cymru. Roedd y Cynghorau Balch yn falch iawn o gyrraedd rownd derfynol Gwobr Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Ngwobrau Pink News 2022. Mae'r wobwr yn dathlu adrannau eithriadol cyrff llywodraethol neu gyrff cyhoeddus eraill ein gwlad sy'n rhoi newid ar waith er gwell.

Caffis Menopos

Mae caffis rhithwir y menopos wedi parhau i ddarparu lle i ddysgu rhagor am y menopos a sut beth yw ei brofi. Mae'r caffis yn rhoi cyfle i drafod problemau a symptomau'r menopos, a chael cymorth a datrysiadau, megis maeth ac ymarfer corff, i reoli'r symptomau.

Cydraddoldeb Hiliol

Ym mis Mawrth 2022, cytunodd y Cabinet i'r Cyngor lofnodi Siarter Hil yn y Gweithle BITC. Mae hyn yn dangos ymrwymiad y Cyngor i wella cyfleoedd cyfartal yn y gweithle. Rydyn ni wedi parhau i weithio gyda BITC, a ymgymrodd â chylch gwrando gyda rhai o'n Staff Du, Asiaidd ac o Leiafrifoedd Ethnig eraill. Bydd canfyddiadau hyn yn llywio ein strategaethau yn y dyfodol.

I nodi Mis Hanes Pobl Ddu, bu'r siaradwr gwadd [Marilyn Bryan-Jones](#) yn trafod 'Y persbectif Cymreig,' ac yn edrych ar hanes Pobl Ddu yng Nghymru, Hanes Pobl Ddu yn y gweithle ac addysg Hanes Pobl Ddu.

Uwch Hyrwyddwyr Amrywiaeth

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

Paul Mee Prif Weithredwr	Cydraddoldeb Hiliol
Dave Powell Cyfarwyddwr Eiddo'r Cyngor	Cynhwysiant Anabledd
Gaynor Davies Cyfarwyddwr y Gwasanaeth Addysg	Cydraddoldeb Rhywiol
Simon Gale Cyfarwyddwr Materion Ffyniant a Datblygu	Cynhwysiant LHDTCRhA+

Rhwydweithiau Staff

Mae ein rhwydweithiau staff wedi parhau i dyfu a datblygu ac fe chwaraeon nhw ran allweddol wrth ddarparu cymorth cymheiriaid. Mae cyfarfodydd rhwydweithiau'n dal i gael eu cynnal ar-lein. Mae ein holl rwydweithiau (Cynghreiriaid, Anabledd a Chynhalwyr, staff Perthyn LHDTCRhA+ a Sbotolau ein rhwydwaith Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig) yn helpu i hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o ddiwrnodau penodol i bob aelod o staff er mwyn helpu i greu diwylliant gwell yn y gweithle.

Rhuban Gwyn

Ym mis Tachwedd roedden ni'n falch iawn o fod yn bartner gyda sefydliadau lleol yng Nghwm Taf ar gyfer gwylnos y Rhuban Gwyn eleni, sy'n ceisio rhoi terfyn ar drais yn erbyn menywod gan ddynion.

Yn ystod yr achlysur fe wnaeth siaradwr gwadd siarad am gefnogi 'Dod â thrais yn erbyn menywod a merched i ben.' Roedd cyfle hefyd i'r rheiny oedd yn bresennol arwyddo ardystiad y 'Rhuban Gwyn' i 'byth ag aros yn dawel am drais gan ddynion yn erbyn menywod.' Mae modd i chi ddod o hyd i ragor o wybodaeth am y [Diwrnod Rhuban Gwyn ar-lein](#) a sut mae modd i chi ei chefnogi.

Hefyd fe wnaeth aelodau o'r Gwasanaeth Ymgysylltu a Chyfranogiad Ieuenctid (YEPS) y Cyngor gefnogi'r achlysur drwy wneud darlleniad pwerus iawn o gerdd.

Gwasanaeth Cyfieithu ar y Pryd a Chyfieithu Cymru

Mae'r Cyngor yn bartner â WITS ac mae ganddo Gytundeb Lefel Gwasanaeth (CLG) ar gyfer darparu'r gwasanaeth priodol drwy Gyngor Caerdydd. Yn ystod 2022-2023, cafodd y gwasanaeth ei ddefnyddio 675 o weithiau. Cafodd 23 o ieithoedd eu defnyddio, yn ogystal â dehonglwrwr Iaith Arwyddion Prydain.

Y 5 iaith y gofynnwyd amdanynt fwyaf yn ystod 2022-2023 oedd Wrddw, Mandarin, Cantoneg, Arabeg a Bengaleg a Chwrdeg Sorani oedd yn gydradd 5^{ed}.

Cynnydd Cyffredinol

Wrth i ni gwblhau gwaith ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2019-2022, rydyn ni wedi dangos bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn y mwyafrif o'r amcanion cydraddoldeb. O ganlyniad i'r pandemig, mae llawer o waith cadarnhaol ac arloesol wedi'i gyflawni i wella hygyrchedd a chynhwysiant y gwasanaethau rydyn ni'n eu darparu ar draws y fwrdeistref. Bydd y newid cadarnhaol yma'n parhau i gael ei ymgorffori yn y ffordd rydyn ni'n cynnig gwasanaethau.

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

7. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

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

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

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

Mae'r tabl isod yn cynnig cipolwg o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gafodd eu cynnal yn y flwyddyn ariannol 2022-2023.

Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

'Hinsawdd Ystyriol RhCT' – Strategaeth Mynd i'r Afael â Newid yn yr Hinsawdd y Cyngor 2022-2025	Mehfin 2022
Rhaglen Cymunedau Cynaliadwy ar gyfer Dysgu (Ysgolion yr 21ain Ganrif gynt) - Cynnig i Uno Ysgol Gynradd Cefn ac Ysgol Gynradd Craig yr Hesg i Greu Ysgol Gynradd Gymunedol Newydd	Mehfin 2022
Warden Cymunedol	Mehfin 2022
Cynllun Creu Lleoedd Canol Tref Pontypridd - Adborth yn dilyn Ymgynghoriad Cyhoeddus a'r Newyddion Diweddaraf am y Prosiect	Mehfin 2022
Strategaeth Rhaglen Cymorth Tai Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf 2022-2026.	Gorffennaf 2022
Cynnig Ailddatblygu: Hen Gartref Gofal Preswyl Bronllwyn	Gorffennaf 2022

Cymunedau Cynaliadwy ar gyfer Dysgu (Ysgolion yr 21ain Ganrif gynt): Model Buddsoddi Cydfuddiannol - Prosiect 2	Gorffennaf 2022
Adroddiad yn Cynnig Cyflwyno Grant Paneli Solar Newydd ac Ymestyn y Grant Gwresogi Domestig	Medi 2022
Cynllun Ariannol y Tymor Canolig 20122-23 tan 2025-26	Medi 2022
Strategaeth Chwaraeon a Gweithgarwch Corfforol 2022-27 ar gyfer Rhondda Cynon Taf	Hydref 2022
Adroddiad ar Asesiad y Cyngor o'r Farchnad Dai Leol 2022-2037	Hydref 2022
Strategaeth Cartrefi Gwag Newydd ar gyfer 2022-2025	Hydref 2022
Premiymau Treth y Cyngor – Eiddo Gwag Tymor Hir ac Ail Gartrefi	Rhagfyr 2022
Gwasanaethau Gwastraff - Strategaeth Rheoli Gwastraff Ddiwygiedig	Ionawr 2023
Adolygiad Gwasanaeth o'r Gwasanaeth Prydau yn y Gymuned	Ionawr 2023
Darpariaeth Feithrin sy'n Cael ei Chynnal gan y Cyngor - Cynigion i Ddarparu Gwasanaethau Diwygiedig	Ionawr 2023
Cynigion Ffioedd a Thaliadau'r Cyngor 2023–2024	Ionawr 2023
Cyllideb referiw'r Cyngor ar gyfer 2023-24	Chwefror 2023
Rhaglen Gyfalaf Tair Blynedd y Cyngor (2023-24 i 2025-26)	Chwefror 2023

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

<https://rctcbc.moderngov.co.uk/ieDocHome.aspx?bcr=1&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 gwarchoddedig;
- 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 gwarchoddedig gwahanol. Yr eithriad i'r gofyniad yma yw'r data ynglŷn â swydd, graddfa, cyflog, a math o gytundeb a phatrwm gwaith. Rhaid i'r rhain gael eu trefnu yn ôl menywod a dynion.

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

9. Caffael

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

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

Mae'r SPD yn darparu 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 amdany'n nhw.

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

11. Gwaith Pellach

Wrth i ni ddod at ddiwedd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol, bydd ein gwaith yn y dyfodol yn canolbwyntio ar ddatblygu ein Cynllun nesaf a gwreiddio arfer da presennol. Byddwn ni'n ceisio cynnal ymgysylltiad perthnasol a chasglu tystiolaeth i ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb newydd.

12. Manylion Cyswllt

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

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

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

Rhif Ffôn: 01443 444531

E-bost: cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk

Data Monitro Cyflogaeth

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

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

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

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

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

Pobl sy'n cael eu cyflogi yn ôl Nodwedd Warchoddedig

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

DATA MONITRO CYDRADDOLDEB AR GYFER Y FLWYDDYN 2022-2023

Rhywedd

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

Rhywedd	Cyfanswm	% o'r Gweithlu
Gwryw	2764	25.5%
Benyw	8065	74.5%
Cyfanswm	10829	

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

Oed

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

Grŵp Oedran	Cyfanswm	% o'r Gweithlu
16-24	617	5.7%
25-34	1954	18.0%
35-44	2584	23.9%
45-54	2938	27.1%
55-64	2325	21.5%
65 neu'n hŷn	411	3.8%
Cyfanswm	10829	

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	270	2.5%
Dim anabledd	9270	85.6%
Mae'n well gen i beidio â dweud	15	0.1%
Dim gwybodaeth	1274	11.8%
Cyfanswm	10829	

Mae gyda ni wybodaeth am bron i 88% o weithwyr. Nododd canran isel o weithwyr eu bod nhw'n anabl, ond efallai fod hyn ddim yn rhoi'r gwir bortread o anabledd yn y gweithle.

Hunaniaeth Genedlaethol ac Ethnigrwydd

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

Ethnigrwydd	Rhif
Asiaidd	6
Asiaidd - Bangladeshaidd	1
Asiaidd - Prydeinig	9
Asiaidd – Tsieineaidd	4
Asiaidd - Cernywaidd	1
Asiaidd – Indiaidd	3
Asiaidd – Arall	5
Asiaidd – Pacistanaidd	2
Du	1
Du – Affricanaidd	15
Du - Prydeinig	2
Du – Arall	2
Du – Cymreig	1
Tsieineaidd	4
Sipsiwn/Romani/Teithiwr Gwyddelig	1
Cymysg – Arall	13
Cymysg – Gwyn ac Affricanaidd	3
Cymysg – Gwyn ac Asiaidd	9
Cymysg – Gwyn a Du Caribiaidd	12
Grŵp Ethnig Arall	29
Mae'n well gen i beidio â dweud	19
Gwyn	3961
Gwyn – Prydeinig	2792
Gwyn - Cernywaidd	2
Gwyn – Seisnig	68
Gwyn – Gwyddelig	11
Gwyn - Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	1
Gwyn - Arall	15
Gwyn – Albanaidd	6
Gwyn – Cymreig	2396
Anhysbys	1435
Cyfanswm	10829

Cedwir gwybodaeth am 87% o'r gweithlu. Mae 1.1% o'r gweithlu yn nodi eu bod nhw'n leiafrif ethnig heblaw Gwyn. Nid yw hyn yn cynrychioli pobl sy'n byw yn RhCT. Nododd Cyfrifiad 2021 bod poblogaeth ethnig RhCT fel a ganlyn:

Dywedodd 96.7% o bobl eu bod nhw'n Wyn.
 Nododd 1.5% eu bod yn Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig.
 Nododd 1.0% eu bod nhw o grwpiau ethnig Cymysg neu luosog.
 Dywedodd 0.4% eu bod nhw'n Ddu, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribïaidd neu Affricanaidd.
 Dywedodd 0.3% 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
Cefndir Asiaidd arall	2
Cefndir Cymysg arall	2
Cefndir Gwyn arall	9
Awstralaidd	2
Bangladeshaid	2
Prydeinig	1871
Ynysoedd Prydeinig y Wryf	1
Burundi	1
Canadaidd	1
Tsieineaidd	4
Tsieinëeg/Tibetaidd	3
Croataidd	1
Iseldiraidd	1
Seisnig	211
Ewropeaidd	11
Almaenaidd	1
Groegaidd	2
Indiaidd	5
Gwyddelig	18
Nigeraidd	3
Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon	1
Norwyaidd	1
Arall	4
Pwylaidd	8
Portiwgalaidd	2
Rwmanaidd	3
Albanaidd	21
Sbaenaidd	3
Sri Lankaidd	2
Tai	1
Wcreinaidd	2
Cymreig	5157
Gwyn ac Asiaidd	3
Gwyn a Du Caribïaidd	1

Anhysbys	3466
Cyfanswm	10829

Mae gyda ni wybodaeth am 68% o weithwyr. Mae mwyafrif y gweithwyr yn nodi eu bod nhw'n 'Cymro/Cymraes', yna 'Prydeinig'.

Crefydd neu Gred

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

Crefydd	Cyfanswm
Cristion	2853
Mwslim	17
Hindŵ	6
Bwdhydd	14
Sikh	1
Catholig	1
Arall	98
% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod nhw'n rhan o grefydd	27.6%
Dim Crefydd	3661
Mae'n well gen i beidio â dweud	417
Dim gwybodaeth	3761
Cyfanswm	10829

Mae gyda ni wybodaeth am 65% o weithwyr.

Cyfeiriadedd Rhywiol

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

Cyfeiriadedd Rhywiol	Cyfanswm
Heterorywiol	4624
Dyn hoyw	57
Menyw hoyw/Lesbiaidd	51
Deurywiol	49
% o'r gweithlu sydd wedi nodi eu cyfeiriadedd rhywiol	44.1%
Mae'n well gen i beidio â dweud	276
Dim gwybodaeth	5772
Cyfanswm	10829

Mae gyda ni wybodaeth am 47% o weithwyr.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Ar 31 Mawrth 2023 roedd 139 o weithwyr ar gyfnod mamolaeth. Yn ystod 2022-2023, roedd 293 o weithwyr yn absennol ar gyfnod mamolaeth.

Ailbennu Rhywedd

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

Rheoliad 9 - Gwybodaeth am rywedd

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 2022 yn ôl y canlynol:

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

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

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

Gweithwyr yn ôl eu Rhywedd a'u Swydd

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

Categori'r Swydd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm Terfynol
Gweinyddwr	951	265	1216
Staff Ategol	1263	492	1755
Pennaeth Cynorthwyol	41	31	72
Gofal yn y Gymuned a Gofal Cymdeithasol	1258	236	1494
Dirprwy Bennaeth	81	38	119
Gwasanaethau Rheng Flaen a Gofal i Gwsmeriaid	383	270	653
Pennaeth	99	48	147
Rheolwr Ganol	192	95	287
Cymorth i Ysgolion	1668	103	1771
Gweithiwr Llaw Medrus	46	109	155
Rheolwr Materion Strategol	37	41	78
Goruchwyliwr	126	194	320
Athrawes	1329	394	1723
Technegol, Arbenigol a Phroffesiynol	550	433	983
Athro/Athrawes sydd heb Gymhwyso	41	15	56
Cyfanswm	8065	2764	10829

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

Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa

Roedd y Cyngor yn gweithredu'r systemau graddio canlynol fel yr oeddent ar 31 Mawrth 2023.

- Prif Swyddogion (Pennaeth y Gwasanaeth ac uwch)

- Cyd-Gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Soulbury (gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth)
- Athrawon/Addysg

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

Gweithwyr yn ôl rhywedd a Graddfa - Prif Swyddogion

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Prif Weithredwr	0	1	1
Dirprwy Brif Weithredwr a Chyfarwyddwr Grŵp	0	1	1
Cyfarwyddwr Lefel 1	2	5	7
Cyfarwyddwr Lefel 2	1	1	2
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 1	1	2	3
Cyfarwyddwr Gwasanaeth Lefel 2	3	9	12
Pennaeth Gwasanaeth - Soulbury	4	2	6
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 1	10	7	17
Pennaeth Gwasanaeth Lefel 2	11	9	20
Cyfanswm	32	37	69

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

Gweithwyr yn ôl Rhywedd a Graddfa - Cyd-Gyngor Cenedlaethol

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
GR1	245	69	314
GR2	752	56	808
GR3	444	124	568
GR4	694	212	906
GR5	836	399	1235
GR6	1181	271	1452
GR7	679	229	908
GR8	342	152	494
GR9	245	129	374
GR10	277	184	461
GR11	191	104	295
GR12	178	73	251
GR13	135	71	206
GR14	61	15	76

GR15	37	38	75
GR16	2	0	2
GR17	15	2	17
GR18	0	0	0
Cyfanswm	6314	2128	8442

Gweithwyr yn ôl rhywedd a Graddfa - Athrawon/Addysg

Gradd	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Seicolegwyr a Chynghorwyr Addysg	102	32	134
Grwpiau Arwain/Penaethiaid	98	45	143
Dirprwy Benaethiaid a Phenaethiaid Cynorthwyol	127	72	199
Athrawon	1353	400	1753
Cyfanswm	1680	549	2229

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

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

Gweithwyr yn ôl Math o Gytundeb/Patrwm Gwaith

Math o gontract	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Amser Llawn, Parhaol	2622	1864	4486
Amser llawn, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	144	21	165
Rhan Amser, Parhaol	1391	211	1602
Rhan Amser, Parhaol - Tymor yr ysgol yn unig	2155	95	2250
Amser Llawn, Dros Dro	445	219	664
Amser llawn, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	12	1	13
Rhan Amser, Dros Dro	100	48	148
Rhan Amser, Dros Dro - Tymor yr ysgol yn unig	573	69	642
Achlysurol	623	236	859

Cyfanswm Terfynol	8065	2764	10829
--------------------------	-------------	-------------	--------------

Mae'r dadansoddiad o aelodau parhaol o staff sy'n fenywod/dynion yn debyg i'r gweithlu cyffredinol. Er bod 74.5% o'r gweithlu cyffredinol yn fenywod, mae canran uwch o'r menywod yn gweithio swyddi rhan amser neu yn ystod tymor yr ysgol o'i chymharu â dynion.

Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi neu Ddyrchafiad

Cafodd 426 o swyddi gwag eu hysbysebu yn ystod y flwyddyn 2022-2023. Mae'r tabl isod yn nodi canlyniadau monitro recriwtio o'r un cyfnod.

Ymgeiswyr am Swyddi a Dyrchafiad yn ôl nodweddion gwarchoddedig

	Ymgeiswyr	Ar y rhestr fer	Wedi'u penodi
Anabl	320	164	32
Benyw	3163	1608	469
Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol	457	160	50
Gwryw	1534	783	186
Lleiafrif Ethnig	335	149	17
Anneuaidd	7	2	1
Mae'n well gen i beidio â dweud	20	11	4
Trawsryweddol	4	3	0

Gadael Cyflogaeth

Mae'r wybodaeth a gasglwyd o System iTrent yn dangos bod 1,324 o weithwyr wedi gadael eu swyddi yn y Cyngor yn 2022-2023, gan gynnwys 6 o weithwyr a gafodd eu diswyddo. Dylid nodi bod y gweithwyr yma yn gweithio mewn ysgol. Ysgolion, yn unol â Rheoliadau Llywodraethu Ysgolion, sy'n penderfynu ar ddiswyddo staff. Mae'r tablau isod yn dangos y niferoedd a adawodd yn 2022-2023 a'u rhesymau dros adael:

Rhesymau dros adael yn ôl rhywedd

Rheswm dros adael	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	67	26	93
Marw yn ystod Gwasanaeth	7	2	9
Diswyddo	3	2	5

Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	3	1	4
Diwedd Cytundeb	191	77	268
Methu'r cyfnod prawf	6	1	7
Salwch	23	2	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	1	1
Cytundeb Cytûn	92	26	118
Dileu swydd	6	0	6
Trosglwyddo i Gyngor arall	38	14	52
Gwirfoddol	515	153	668
Ymddeol yn gynnar o wirfodd a dileu swydd	39	5	44
Dileu swydd – gwirfoddol	17	7	24
Cyfanswm	1007	317	1324

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	30	63	93
Marw yn ystod Gwasanaeth	0	0	4	1	3	1	9
Diswyddo	1	0	0	3	1	0	5
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	0	0	0	0	4	0	4
Diwedd Cytundeb	45	91	53	32	37	10	268
Methu'r cyfnod prawf	3	3	1	0	0	0	7
Salwch	0	0	0	1	19	5	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	1	0	1
Cytundeb cytûn	0	9	9	20	58	22	118
Dileu swydd	0	1	1	1	3	0	6
Trosglwyddo i Gyngor arall	2	18	21	11	0	0	52
Gwirfoddol	76	202	170	126	80	14	668
Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd ac Ymddiswyddo	0	0	0	0	34	10	44
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	0	7	4	3	7	3	24
Cyfanswm	127	331	263	198	277	128	1324

Rheswm dros adael yn ôl anabledd

Rheswm dros adael	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	5
Diwedd Cytundeb	14
Salwch	1
Cytundeb Cytûn	6
Gwirfoddol	15
Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd ac Ymddiswyddo	4
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	1
Cyfanswm	46

Rheswm dros adael yn ôl tras ethnig

Rheswm	Gwyn	Lleiafrif Ethnig	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran ymddeol	85	1	7	93
Marwolaeth	9	0	0	9
Diswyddo	5	0	0	5
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	3	0	1	4
Diwedd cytundeb	204	7	57	268
Methu'r cyfnod prawf	4	0	3	7
Salwch	24	0	1	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	1	1
Cytundeb cytûn	102	0	16	118
Dileu swydd	5	0	1	6
Trosglwyddo i Gyngor arall	39	0	13	52
Gwirfoddol	562	9	97	668
Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd ac Ymddiswyddo	43	0	1	44
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	21	1	2	24
Cyfanswm	1106	18	200	1324

Rheswm dros adael yn ôl Crefydd neu Gred

Rheswm	Cristion	Hindŵ	Mwslim	Dim Crefydd	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Sikh	Anhysbys	Cyfanswm
Oedran Ymddeol	38	0	0	14	2	2	0	37	93
Marw yn ystod Gwasanaeth	0	0	0	1	0	1	0	7	9
Diswyddo	0	0	0	1	0	1	0	3	5
Ymddeoliad Cynnar (Athrawon)	2	0	0	0	0	0	0	2	4
Diwedd cytundeb	67	2	3	112	3	19	0	62	268
Methu'r cyfnod prawf	0	0	0	4	0	3	0	0	7
Salwch	6	0	0	4	2	2	0	11	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Cytundeb cytûn	31	0	0	19	1	2	0	65	118
Dileu swydd	2	0	0	1	0	0	0	3	6
Trosglwyddo i Gyngor arall	16	0	0	15	0	1	0	20	52
Gwirfoddol	159	0	1	264	2	41	1	200	668
Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd ac Ymddiswyddo	17	0	0	14	0	0	0	13	44
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	7	0	0	8	0	0	0	9	24
Cyfanswm	345	2	4	457	10	72	1	433	1324

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	45	0	0	2	46	93
Marwolaeth	0	0	0	1	8	9
Diswyddo	1	0	0	1	3	5
Ymddeoliad cynnar (Athrawon)	2	0	0	0	2	4
Diwedd cytundeb	139	3	5	15	106	268
Methu'r cyfnod prawf	4	0	0	3	0	7
Salwch	8	0	0	2	15	25
Anallu i ddod i'r gwaith	0	0	0	0	1	1
Cytundeb cytûn	40	0	0	1	77	118
Dileu swydd	2	0	0	0	4	6
Trosglwyddo i Gyngor arall	20	1	0	3	28	52
Gwirfoddol	261	8	7	26	366	668
Ymddeol yn Gynnar o Wirfodd ac Ymddiswyddo	29	0	0	0	15	44
Dileu swydd - Ymddiswyddo Gwirfoddol	12	0	0	0	12	24
Cyfanswm	563	12	12	54	683	1324

Hyfforddiant

Mae'r broses monitro cydraddoldeb yn cael ei chynnal yn ôl pwy sy'n bresennol ar gyrsiau hyfforddiant mewnol yn unig. Mae'r broses hefyd wedi cael ei chynnal drwy ddefnyddio ffurflenni monitro cydraddoldeb sydd nawr yn monitro'r holl nodweddion gwarchodedig.

Mae systemau cynllunio'r gweithlu ac adolygu cyflawniad y Cyngor yn helpu i nodi anghenion hyfforddiant, dysgu a datblygiad staff.

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

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 addas ar gyfer y math yma o fonitro.

Cafodd 25 o ffurflenni monitro eu cyflwyno yn 2022-2023. Mae hyn gryn dipyn yn llai na blynyddoedd blaenorol. Cafodd trafodaethau eu cynnal gyda'r Garfan Dysgu a Datblygu i sicrhau bod ffurflenni monitro cydraddoldeb yn cael eu dosbarthu ar gyrsiau hyfforddi.

Hyfforddiant yn ôl Rhywedd

Cyfadran	Benyw	Gwryw	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	10	2	0	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	6	2	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	4	0	4
Addysg a Chynhwysiant	1	0	0	1
Cyfanswm	17	8	0	25

Hyfforddiant yn ôl Hunaniaeth Rhywedd

Cyfadran	Anneuaidd	Traws	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Dim un o'r uchod	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	1	0	0	0	11	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	0	0	1	1	6	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	0	0	0	4	4
Addysg a Chynhwysiant	1	0	0	0	0	1
Cyfanswm	2	0	1	1	21	25

Hyfforddiant yn ôl Oedran

Cyfadran	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75+	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	0	5	1	6	0	0	0	0	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	0	2	2	2	2	0	0	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	1	3	0	0	0	0	0	4
Addysg a Chynhwysiant	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Cyfanswm	0	8	7	8	2	0	0	0	25

Hyfforddiant yn ôl Hunaniaeth Genedlaethol

Cyfadran	Prydeinig	Cernywig	Saesneg	Gwyddelig	Gwyddelig Gogledd Iwerddon	Albanaid	Cymraeg	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	2	0	1	0	0	0	8	1	0	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	6	0	1	0	0	0	1	0	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	2	0	0	0	0	0	2	0	0	4

Addysg a Chynhwysiant	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Cyfanswm	11	0	2	0	0	0	11	1	0	25

Hyfforddiant yn ôl Ethnigrwydd

Cyfadran	Arabaid d	Asiadd	Du	Sipsiwn / Teithiwr (gan gynnwys Sinti a Roma)	Cymysg/ Lluosog	Gwyn	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	0	1	0	0	0	11	0	0	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	0	0	0	0	0	8	0	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	0	0	0	0	4	0	0	4
Addysg a Chynhwysiant	0	0	0	0	0	1	0	0	4
Cyfanswm	0	1	0	0	0	24	0	0	25

Hyfforddiant yn ôl Crefydd neu Gred

Cyfadran	Bwdhydd	Cristion	Hindŵ	Iddew	Mwsli m	Ddim yn grefyddol	Sikh	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	0	6	0	0	1	2	0	1	2	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	0	4	0	0	0	4	0	0	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4

Addysg a Chynhwysiant	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Cyfanswm	0	11	0	0	1	10	0	1	2	25

Hyfforddiant yn ôl Beichiogrwydd a Mamolaeth

Cyfadran	Yn feichiog ar hyn o bryd, neu wedi bod yn feichiog yn ystod y 12 mis diwethaf	Ddim yn feichiog ar hyn o bryd, ddim wedi bod yn feichiog yn ystod y 12 mis diwethaf	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	1	11	0	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	0	8	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	4	0	4
Addysg a Chynhwysiant	0	1	0	1
Cyfanswm	1	24	0	25

Hyfforddiant yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

Cyfadran	Deurywiol	Dyn hoyw	Menyw hoyw	Heterorywiol	Arall	Mae'n well gen i beidio â dweud	Cyfanswm
Cyfadran y Prif Weithredwr	0	1	0	10	0	0	12
Gwasanaethau Cymuned a Gwasanaethau i Blant	0	0	0	8	0	0	8
Gwasanaethau Corfforaethol a Rheng Flaen	0	0	0	2	0	0	4
Addysg a Chynhwysiant	0	0	0	1	0	0	1
Cyfanswm	0	1	0	21	0	0	25

Disgyblu a Chwynion

Mae achosion disgyblu a chwynion yn cael eu cofnodi a'u monitro drwy System Vision. Roedd 139 o achosion yn ymdrin â disgyblu, cwynion ac urddas yn y gwaith a chamau gweithredu disgyblu yn ymwneud ag absenoldebau oherwydd salwch yn 2022-2023. Mae'r tablau isod yn dangos gwybodaeth monitro cydraddoldeb yn ôl y canlynol:

Rhywedd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
--	----------	----------	----------------------------	---------	--------------------

Gwryw	62	36	20	2	4
Benyw	77	35	21	12	9
Cyfanswm	139	71	41	14	13

Oed

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
16 – 24	3	3	0	0	0
25 – 34	18	9	8	0	1
35 – 44	34	14	14	2	4
45 – 54	50	29	11	6	4
55 – 64	31	13	8	6	4
65 neu'n hŷn	3	3	0	0	0
Cyfanswm	139	71	41	14	13

Anabledd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Anabl	6	3	3	0	0
Dim anabledd	115	59	35	12	9
Dim gwybodaeth	18	9	3	2	4
Cyfanswm	139	71	41	14	13

Ethnigrwydd

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Asiaidd	0	0	0	0	0
Du	3	3	0	0	0

Tsieineaid d	0	0	0	0	0
Cymysg	0	0	0	0	0
Gwyn	116	60	37	9	10
Arall	0	0	0	0	0
Dim gwybodaeth	20	8	4	5	3
Cyfanswm	139	71	41	14	13

Crefydd neu Gred

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Dim Crefydd	49	27	20	0	2
Cristion	30	16	5	5	4
Arall	0	0	0	0	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	7	5	2	0	0
Dim gwybodaeth	53	23	14	9	7
Cyfanswm	139	71	41	14	13

Cyfeiriadedd Rhywiol

	Cyfanswm	Disgyblu	Absenoldeb oherwydd Salwch	Cwynion	Urddas yn y Gwaith
Heterorywiol	60	34	18	3	5
Hoyw/Lesbiad	2	1	1	0	0
Deurywiol	1	1	0	0	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	6	4	2	0	0
Dim gwybodaeth	70	31	20	11	8
Cyfanswm	139	71	41	14	13

