

RHONDDA CYNON TAF

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028



RHONDDA CYNON TAF

Cynnwys

Adran 1:

Gwybodaeth am ein strategaeth 2

Pwrpas y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2

Adran 2:

Gwybodaeth am Rondda Cynon Taf 4

Adran 3:

Ein hymrwymiad i gydraddoldeb 5

Adran 4:

Sut rydyn ni wedi datblygu ein hamcanion 6

Adran 5:

Ein Hamcanion Cydraddoldeb 7 - 9

Adran 6:

Sut byddwn ni'n mesur cyflawniad 10

Adran 7:

Cynllun Gweithredu 11 - 13

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

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

Melanie Warburton
Ymgynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywioldeb
Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf
Tŷ Elái
Ystad Ddiwydiannol Dinas Isaf
Trewiliam, Tonypany
CF40 1NY

☎ 01443 444529

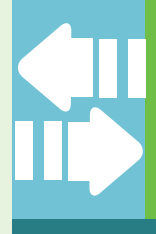
✉ cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk

Mae modd i ni ddarparu'r cynllun yma mewn fformatau ac ieithoedd eraill.

I wneud cais, ffoniwch 01443 444529 neu anfon e-bost: cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk



Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Rhondda Cynon Taf



Rhagair

Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Rhondda Cynon Taf. Mae'r cynllun yma yn cynnwys gwybodaeth bwysig am y gwaith y mae'r Cyngor yn ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan allweddol o waith y Cyngor. Rydyn ni'n cydnabod y gwerth a'r manteision sy'n gysylltiedig â gweithlu amrywiol sy'n gweithio gyda'i gilydd i ddarparu gwasanaethau hyblyg sy'n ystyried ac yn ymateb i anghenion gwahanol yn ein cymunedau.

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

Bydd y Cyngor yn defnyddio ei rôl yn arweinydd er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau ei fod yn rhan greiddiol o'n gwasanaethau. Rydyn ni wedi ymgysylltu â'n trigolion, ein gweithlu, ein partneriaid a rhanddeiliaid eraill wrth fynd ati i lunio'r cynllun yma. Mae eich barn a'ch profiadau chi wedi ein helpu ni i lywio'r amcanion cydraddoldeb sy'n rhan ohono.

Rydyn ni wedi datblygu'r cynllun yma'n dilyn cyfnod heriol iawn. Mae pobl yn y fwrdeistref wedi'u heffeithio'n fawr gan Storm Dennis, pandemig Covid-19 a goblygiadau'r cyfyngiadau symud, ac mae profiad nifer o bobl o anghydraddoldeb wedi gwaethgu oherwydd hyn. Mae tystiolaeth yn dangos bod pobl anabl yng Nghymru yn wynebu rhwystrau cyson sy'n eu hatal nhw rhag gallu byw bywyd o'r un ansawdd â phobl abl; mae pobl ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yn wynebu anghydraddoldeb mewn nifer o feysydd yn y gymdeithas; mae gweithwyr benywaidd yn fwy tebygol o fod mewn swyddi sydd â chyflog isel neu swyddi rhan amser o'u cymharu â gweithwyr sy'n ddynion. Dyma rai enghreifftiau'n unig o anghydraddoldebau mae nifer o bobl yn eu profi. Mae gan bob un ohonom ni ran i'w chwarae wrth leihau anghydraddoldebau a diogelu pobl rhag niwed, ac rydyn ni'n gobeithio y bydd yr amcanion cydraddoldeb sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun yma yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau pobl ein sir ni.

Rydyn ni o'r farn bod gan ein gweithle rôl bwysig i'w chwarae er mwyn cael gwared ar wahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Felly, mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma'n canolbwyntio ar sicrhau bod gan weithlu'r Cyngor, sy'n cynnwys dros 10,000 o weithwyr, yr wybodaeth sydd ei hangen arnyn nhw er mwyn creu gweithle cynhwysol. Bydd gwneud hyn yn ein galluogi ni i ddarparu gwasanaethau cynhwysol a theg i bobl ledled y Fwrdeistref. Bydd hyn yn her i ni. Rydyn ni mewn cyfnod digynsail o ran ein sefyllfa ariannol ac mae ein hadnoddau yn fwy prin nag erioed. Er gwaethaf hynny, rydyn ni wedi ymrwmo i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan greiddiol o'n gwasanaethau a bod RhCT yn sir sy'n gynhwysol i bawb.



Y Cyngorydd Maureen Webber
Dirprwy Arweinydd



Paul Mee
Prif Weithredwr



1

Gwybodaeth am ein strategaeth

Pwrpas:

Rydyn ni wedi mynd ati i lunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol fel bod modd i ni nodi sut y byddwn ni'n ceisio bodloni ein hymrwymiad i faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sut y byddwn ni'n bodloni ein rhwymedigaethau cyfreithiol yn unol â Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

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

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Y Ddyletswydd Gyffredinol

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

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

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

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

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

Dyletswyddau Penodol

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

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

- **Defnydd o dystiolaeth**
- **Ymgynghori a Chynhwysiant**
- **Tryloywder**
- **Arweinyddiaeth.**

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

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

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

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

Dyma'r termau sy'n cael eu defnyddio yn Ndeddf Cydraddoldeb 2010 er mwyn amlygu'r mathau o bethau sy'n cael effaith ar y ffordd mae pobl yn cael eu trin a'r posibilrwydd o ddiodef gwahaniaethu. Diben y gyfraith yw diogelu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhywedd
- cyfeiriadedd rhywiol

Mae'r strategaeth yma wedi'i chynllunio i adeiladu ar y cynnydd rydyn ni eisoes wedi'i gyflawni er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gwreiddio yn ein gwaith.

Ein cynnydd hyd yma:

- Mae gyda ni ragor o wybodaeth am y bobl rydyn ni'n gweithio ar eu cyfer ac yn ymateb yn well i'w hanghenion.

Rydyn ni'n gwneud hyn drwy gasglu a dadansoddi data monitro cydraddoldeb a data mewnwleidiad cymunedol. Rydyn ni wedi datblygu pecyn cymorth monitro cydraddoldeb er mwyn sicrhau bod ein meysydd gwasanaeth yn defnyddio dull cyson wrth fonitro cydraddoldeb, ac i sicrhau eu bod nhw'n hyderus wrth gasglu a defnyddio data cydraddoldeb.

- **Rydyn ni wedi cryfhau'r elfen graffu sydd wedi'i chynnwys yn rhan o'r broses Aseu Effaith ar Gydraddoldeb.**

Mae hyn yn sicrhau bod tystiolaeth a data perthnasol ac amserol yn cael eu defnyddio wrth wneud penderfyniadau sy'n effeithio ar sut rydyn ni'n darparu gwasanaethau i bobl yn RhCT.

- **Rydyn ni wedi ymgorffori ein dyletswydd cymdeithasol-economaidd yn ein prosesau gwneud penderfyniadau strategol.**

Mae hyn yn caniatáu i feysydd gwasanaeth fyfyrion ynghylch sut mae penderfyniadau allweddol yn gwella deilliannau i drigolion sy'n cael eu heffeithio'n andwyol gan anfantais cymdeithasol-economaidd.

- **Rydyn ni'n cydnabod, yn dathlu ac yn hyrwyddo amrywiaeth.**

Rydyn ni'n falch o'n hymrwymiad i gefnogi cynhwysiant. Rydyn ni wedi cynnal sesiynau ymwybyddiaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydyn ni wedi ymrwymo i'r canlynol:

Cyfamod y Lluoedd Arfog

Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall

Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth

Siarter Hil yn y Gwaith

Cymru Sero Hiliaeth

Uwch Hyrwyddwyr Amrywiaeth a Rhwydweithiau

Staff - mae nifer o aelodau'r Garfan Uwch Rheoli yn Hyrwyddwyr Amrywiaeth: Anabledd a Chynhalwyr, Rhywedd, LHDTCT+, Niwroamrywiaeth a Hil. Mae'r gweithwyr yma'n hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant ym mhob rhan o'r sefydliad.

Rhwydweithiau Staff - mae gyda ni 5 rhwydwaith sy'n rhoi llais a chymorth i'n gweithwyr.

Ymgysylltu Ieuencid - mae'r gwasanaeth wedi cynnal nifer o achlysuron ieuencid i hyrwyddo materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Gwrth-hiliaeth - mae ein carfan Addysg a Chynhwysiant wedi lansio a rhannu nifer o adnoddau gwrth-hiliaeth ar gyfer ysgolion.

Tâl Rhywedd – cyflwynon ni raglen Arweinwyr sy'n Fenywod.

Cynhalwyr - cyflwynon ni ein Canllaw i Gynhalwyr sy'n Gweithio.

Menywod - lansion ni ein Canllaw Menopos ac rydyn ni'n cynnal achlysuron Diwrnod Rhyngwladol y Merched bob blwyddyn.

- **Cyfleoedd Cyflogaeth â Chymorth**

Llwybrau i gyflogaeth - rydyn ni'n cynnig nifer o gynlluniau megis GofaliWaith, Camu i'r Cyfeiriad Cywir, Porth i Gyflogaeth a'r Rhaglen Golau Gwyrdd (disgyblion blwyddyn 11). Mae'r rhaglenni yma'n darparu amgylcheddau gweithio cynhwysol wedi'u cefnogi i bobl ifainc sy'n wynebu heriau.

Vision Products - darparu cymorth, hyfforddiant a chyfloedd cyflogaeth i unigolion ag anableddau yn y gymuned leol.

Y Gwasanaeth Anableddau Dysgu - rydyn ni wedi cynnal nifer o brosiectau gyda phobl ag anabledd dysgu i feithrin sgiliau ar gyfer byd gwaith.

- **Amrywiaeth mewn Democratiaeth**

Rydyn ni wedi gwella hygyrchedd ar gyfer ein haelodau etholedig mewn sawl ffordd. Rydyn ni wedi ailwampio ein Siambr er mwyn sicrhau ei bod hi'n gwbl hygyrch. Rydyn ni'n cynnig cyfleusterau cyfieithu ar y pryd, offer sain yn y Siambr, cyfleoedd i gynnal cyfarfodydd hybrid ac yn hyrwyddo addasiadau rhesymol i unrhyw aelodau etholedig. Rydyn ni hefyd yn hyrwyddo cynhwysedd er mwyn atal unrhyw rwystrau canfyddiedig ar gyfer ymgeiswyr yn y dyfodol.

- **Hygyrchedd gwell ar gyfer gwasanaethau ac adeiladau'r Cyngor.**

Mae nifer o'n meysydd gwasanaeth wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant Ymwybodol o Awtistiaeth a hyfforddiant Dementia-Gyfeillgar. Mae cyfleusterau Mannau Newid wedi'u gosod mewn 3 atyniad i ymwelwyr ledled y Fwrdeistref.

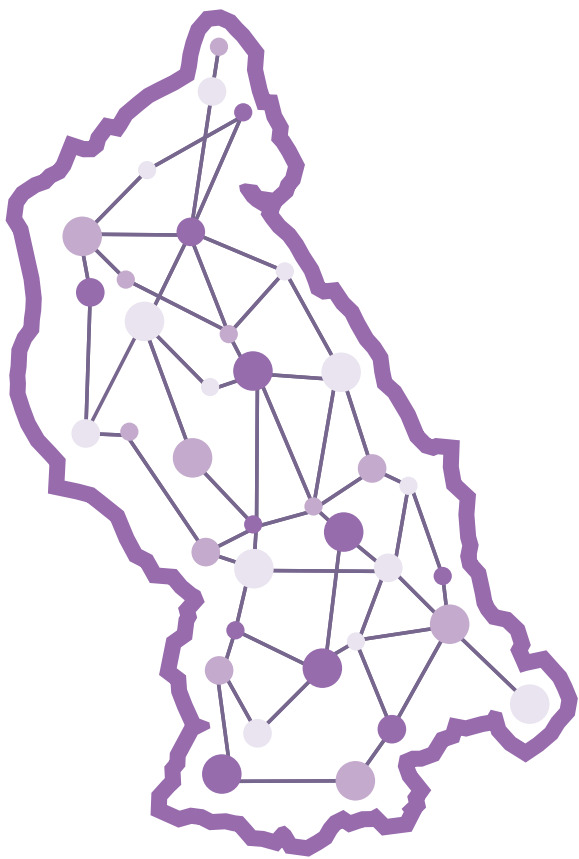
2

Gwybodaeth am Rondda Cynon Taf

Rhondda Cynon Taf yw'r Cyngor mwyaf namyn dau yng Nghymru, ac mae'r ardal wedi'i ffurfio o nifer o gymunedau ag anghenion a dymuniadau gwahanol. Mae'r sir yn ymestyn dros ardal ddaearyddol eang ac mae ganddo boblogaeth o 237,000 o bobl.

Yn debyg i weddill Cymru, mae ein poblogaeth ni'n tyfu'n hŷn ac mae cynnydd yn nifer y trigolion sy'n hŷn na 65 oed – mae 1 o bob 5 o drigolion yn y grŵp oed yma. Mae'r rhan fwyaf o boblogaeth y sir yn huniaethu'n bobl Cymreig a Phrydeinig Gwyn, er bod y boblogaeth o blith lleiafrifoedd ethnig wedi tyfu ychydig dros y blynyddoedd diwethaf. Dydy dros hanner y boblogaeth ddim yn grefyddol, ac ymysg gweddill y boblogaeth, Cristnogaeth yw'r grefydd fwyaf poblogaidd.

Mae'r wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn yr adran yma wedi'i thynnu o Gyfrifiad 2021 y Swyddfa Ystadegau Gwladol.



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:

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

Rydyn ni'n gyflogwr mawr yn yr ardal ac mae dros 80% o'n gweithwyr yn byw yn Rhondda Cynon Taf. Yn dilyn y pandemig, mae nifer o'n gweithwyr bellach yn gwithio mewn ffyrdd amrywiol – mae llawer o weithwyr swyddfa yn gweithio'n hybrid, sef cyfuniad o weithio gartref ac mewn swyddfa.



Mae 74% o'n gweithlu'n fenywod ac mae 26% yn ddynion. Mae nifer o'n gweithwyr benywaidd yn gweithio mewn swyddi sydd â chyflog is a rolau rhan amser, sy'n adlewyrchu tueddiadau cymdeithasol. Mae hyn yn effeithio ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Ethnigrwydd mwyaf cyffredin ein gweithlu yw Gwyn Cymreig, er bod gweithwyr ethnig leiafrifol yn gweithio yn ein meysydd gwasanaeth. Yn anffodus, does dim data dibynadwy gyda ni ynglŷn â statws ein gweithwyr o ran anabledd, ond rydyn ni'n gwybod bod gan nifer o'n gweithwyr anabledd gan ein bod ni'n gwneud addasiadau rhesymol i weithwyr yn aml. Mae gyda ni weithwyr LHDT+ ym mhob maes gwasanaeth ac mae nifer cynyddol o weithwyr yn huniaethu yn bobl anneauaidd. Fodd bynnag, dim ond yn ddiweddar rydyn ni wedi dechrau casglu data ar hunaniaeth rhywedd felly bydd yn cymryd peth amser i ni gasglu data dibynadwy. Mae dros chwarter o'n haelodau o staff rhwng 45 a 54 mlwydd oed. Mae hyn yn golygu bod rhaid i ni gael cynlluniau olyniaeth y gweithlu er mwyn sicrhau bod gan ein meysydd gwasanaeth ddigon o aelodau o staff yn y dyfodol.

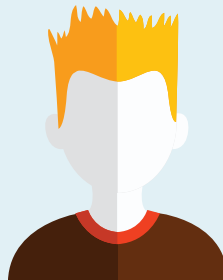
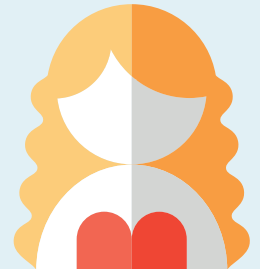
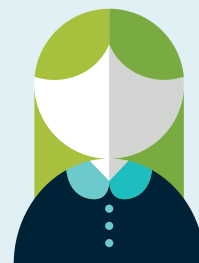
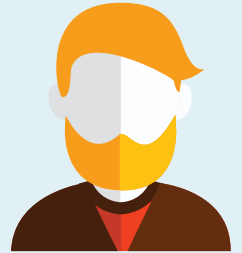
3

Ein hymrwymiad i gydraddoldeb

Mae Uwch Arweinwyr y Cyngor wedi defnyddio'r cynllun yma i amlinellu'r amcanion cydraddoldeb sy'n atgyfnerthu gwerthoedd ac ymrwymiad y Cyngor i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd y Cyngor yn darparu cyfleoedd cyfartal i bawb er mwyn i bob aelod o staff deimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi a bod cyfle iddyn nhw gyflawni eu potensial.

Ein hymrwymiad:

- Rydyn ni'n cydnabod bod rhaid i ni arwain newid a bod yn ddewr er mwyn diwallu anghenion cenedlaethau'r dyfodol o ran ein staff a chymunedau.
- Byddwn ni'n creu amgylchedd gwaith diogel er mwyn i bobl fod yn nhw eu hunain, gwybod bod modd iddyn nhw sôn am bryderon a byddwn ni'n gwrando arnyn nhw, a gwybod ein bod ni'n gefn iddyn nhw.
- Byddwn ni'n cyfathrebu'r sail dros wneud penderfyniadau fel bod pobl yn deall pam ein bod ni wedi cymryd camau a gwneud penderfyniadau penodol.
- Byddwn ni'n gweithredu er mwyn cefnogi profiadau a chynnydd o ran gyrfaoedd ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, ac i gefnogi pawb i ddeall manteision cydraddoldeb i bawb.
- Rydyn ni'n cydnabod bod profiadau pawb yn wahanol, a byddwn ni'n meithrin diwylliant sy'n sicrhau bod pawb yn cael profiadau gwych.
- Byddwn ni'n herio ymddygiad sy'n peri niwed neu'n tansilio pobl, a bydd goblygiadau clir ar gyfer ymddygiad sydd ddim yn bodloni safonau'r sefydliad.
- Rydyn ni wedi ymrwymo i wrando ar brofiadau pawb ac i geisio eu deall. Byddwn ni'n cefnogi staff ac yn gwrando arnyn nhw wrth iddyn nhw amlinellu'r diwylliant maen nhw am ei weld.



4

Sut rydyn ni wedi Datblygu ein Hamcanion

Gweledigaeth y Cyngor yw sicrhau bod Rhondda Cynon Taf yn lle sy'n caniatâu'r canlynol:

Mae modd i bobl, cymunedau a busnesau dyfu a byw mewn Bwrdeistref Sirol iach, 'gwyrdd', diogel, bywiog a chynhwysol lle mae modd iddyn nhw nhw gyflawni eu potensial ym mhob agwedd ar eu bywydau, nawr ac yn y dyfodol.

Er mwyn ein helpu ni i wireddu'r weledigaeth yma, rydyn ni wedi llunio nifer o strategaethau ac amcanion uchelgeisiol er mwyn lleihau anghydraddoldebau a gwella deilliannau i bobl y sir. Mae'r strategaethau yma'n cael eu darparu gan ein meysydd gwasanaeth. Mae rhai o'r strategaethau yma wedi'u llunio mewn partneriaeth ag asiantaethau allanol megis Bwrdd Iechyd Cwm Taf Morgannwg a Heddlu De Cymru.

Mae gyda ni drefniadau cadarn ar gyfer monitro cyflawniad yn eu lle er mwyn sicrhau ein bod ni'n cyflawni'r hyn rydyn ni'n sôn amdano. Rydyn ni wedi cynnal Aseiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob un o'n strategaethau gan sicrhau ein bod ni'n ystyriol o sut mae ein penderfyniadau a'r gwasanaethau rydyn ni'n eu cynnig yn effeithio ar y bobl amrywiol sy'n byw yn yr ardal. Mae llawer o'r strategaethau yma i'w gweld yma.

Yn ogystal ag adlewyrchu ar strategaethau unigol wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yma, rydyn ni wedi sicrhau bod ein hamcanion cydraddoldeb yn cyd-fynd â'n **Cynllun Corfforaethol 2024-2030**. Mae'r Cynllun Corfforaethol yn amlinellu 4 amcan lles y Cyngor:

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

Mae'r Cynllun Corfforaethol yn amlinellu'r fframwaith a fydd yn arwain a llywio'r hyn fyddwn ni'n ei wneud. Mae'r cynllun yn penderfynu sut rydyn ni'n gwario ein cyllid, rheoli a lliniaru'r risgiau strategol, ac yn llywio sut rydyn ni'n hyfforddi a datblygu ein haelodau o staff a Chynghorwyr i fodloni heriau cyfredol a heriau'r dyfodol. Heriau megis:

- Poblogaeth sy'n tyfu ac yn mynd yn hŷn, a nifer o bobl sy'n profi iechyd gwael ac anghenion gofal a chymorth dwys.
- Yr angen i ddenu buddsoddiad, swyddi o ansawdd uchel a chefnogi'r economi gwyrdd wrth fynd i'r afael â'r bwlch sgiliau.
- Yr effaith y mae achosion o dywydd eithafol yn ei chael ar fywydau a'r risg i gartrefi a busnesau.

- Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran iechyd, addysg, gwaith a gwella cyfleoedd bywyd.
- Mynd i'r afael â chostau ynni sy'n cynyddu a diogelwch ynni, a phrisiau uwch oherwydd materion sy'n effeithio ar y gadwyn gyflenwi.

Rydyn ni wedi glynu at ddogfennau rhanbarthol pwysig megis **Aseiad Anghenion Poblogaeth Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol Cwm Taf Morgannwg (2022-2027)** a **Chynllun Lles Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Cwm Taf Morgannwg (2023-2028)** wrth fynd ati i lunio'r Cynllun Corfforaethol. Mae canfyddiadau ac uchelgeisiau'r dogfennau yma wedi'u hadlewyrchu yn yr amcanion lles sy'n rhan o'n **Cynllun Corfforaethol**.

Er ei bod hi'n bwysig glynu at yr amcanion cydraddoldeb sydd yn ein Cynllun Corfforaethol, mae ffactorau allanol allweddol hefyd wedi bod yn bwysig iawn wrth ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb. Rydyn ni'n awyddus i adlewyrchu uchelgais Llywodraeth Cymru sydd wedi'i amlinellu yn ei **Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth** a'i **Chynllun Gweithredu LHDTC+**. Rydyn ni wedi ystyried gwybodaeth o'r ddogfen **Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2023: 'A yw Cymru'n Decach?'**, ac o adroddiad gan Archwilio Cymru yn ymwneud ag **Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**, yn ogystal ag adroddiad gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru – **Mynediad wedi ei wrthod: Profïadau pobl hŷn o eithrio digidol yng Nghymru**. Gan ein bod ni'n aelod o sefydliadau megis **y Fforwm Anabledd Busnes, Busnes yn y Gymuned, Stonewall, a Tai Pawb**, mae hi'n bwysig ein bod ni'n myfyrio ynghylch tystiolaeth berthnasol a gwaith ymchwil sydd wedi cael eu cyhoeddi gan y sefydliadau yma.

Rydyn ni'n effro i'r argymhellion sydd ar ddod gan **Dasglu Hawliau Pobl Anabl** Llywodraeth Cymru, yn enwedig wrth wreiddio a deall y Model Cymdeithasol ar Anabledd. Pan gaiff y Cynllun Gweithredu Hawliau Anabledd ei gyhoeddi yn 2024, byddwn ni'n rhoi'r argymhellion ar waith yn rhan o gynllun gweithredu'r cynllun yma.

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

5 Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Amcan 1

Byddwn ni'n ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) ym mhob agwedd o ddarpariaeth ein gwasanaethau.

Pam rydyn ni'n gwneud hyn:

- Rydyn ni'n cydnabod yr anghydraddoldebau cynyddol y mae rhai pobl sy'n byw a gweithio yn Rhondda Cynon Taf yn eu hwynebu, ac rydyn ni'n pryderu amdany'n nhw.
- Mae trigolion wedi rhoi gwybod bod angen i ni wella hygyrchedd yn ein trefi a gweddill y sir.
- Er bod rhai o'n meysydd gwasanaeth yn meddu ar ddealltwriaeth da o'u cwsmeriaid, mae meysydd eraill wedi rhoi gwybod y bydden nhw'n gwerthfawrogi cymorth i wella eu hymateb i amrywiaeth eu cwsmeriaid.
- Mae adborth wedi rhoi gwybod bod angen i ni gyfathrebu â'n trigolion mewn modd ystyriol ac onest.
- Mae angen i ni feithrin perthynas sy'n seiliedig ar barch rhwng cymunedau a chenedlaethau gwahanol.
- Er bod gyda ni brosesau llywodraethu da yn eu lle o ran Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, mae rhaid i ni sicrhau ein bod ni'n monitro'r cynnydd sy'n cael ei wneud mewn perthynas â'r materion rydyn ni wedi addo mynd i'r afael â nhw. Yn benodol, tasgau sy'n ymwneud â chamau gweithredu lliniaru sydd wedi'u nodi.

Yr hyn byddwn ni'n ei wneud:

1. Cynnwys materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl brosesau ar gyfer gwneud penderfyniadau strategol.
2. Sefydlu proses fonitro ar gyfer Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
3. Cyflwyno camau gweithredu sydd wedi'u nodi yng nghynlluniau gweithredu Llywodraeth Cymru (Gwrth-hiliaeth, LHDTTC+ a'r Cynllun Gweithredu Hawliau Anabledd sydd ar ddod) yn rhan o gynlluniau ein meysydd gwasanaeth.
4. Sicrhau bod materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwynt trafod cyson yng nghyfarfodydd Uwch Arweinwyr y Cyngor ac Uwch Garfan Rheoli Maes Gwasanaeth.
5. Sicrhau bod gan Gynlluniau Darparu Meysydd Gwasanaeth gamau gweithredu cadarn sy'n cydnabod natur amrywiol ein cymunedau.
6. Herio meysydd gwasanaeth mewn perthynas â'u cofnod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
7. Sicrhau bod ein hymgysylltiad â phreswylwyr yn barhaus ac yn gynhwysol a datblygu ymhellach ein perthnasoedd â grwpiau amrywiol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
8. Sicrhau bod cyfathrebu â phreswylwyr mewn fersiynau hygyrch fel Iaith Arwyddion Prydain, fersiynau Hawdd eu Darllen a fformatau sydd ddim yn rhai digidol.
9. Cydweithio â sefydliadau perthnasol i ddeall anghenion cymunedau yn well.
10. Codi ymwybyddiaeth am fuddion cynnal prosesau monitro cydraddoldeb.

Sut rydyn ni'n mesur:

- Monitro Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
- Adolygu Data Monitro Cydraddoldeb.
- Adolygu cyflawniad o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan o broses hunanasesu'r maes gwasanaeth.
- Adolygu dulliau ymgysylltu ac ymgynghori.
- Adolygu data monitro cydraddoldeb sy'n cael eu casglu.

Sut byddwn ni'n gwybod ein bod wedi llwyddo:

Bod trigolion RhCT, waeth beth fo'u cefndir, diwylliant neu hunaniaeth, yn teimlo bod rhywun yn gwrando arny'n nhw a'u bod nhw'n cael eu cynrychioli yn ein prosesau gwneud penderfyniadau.

Amcan 2

Byddwn ni'n denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol o ran bodloni ein hamcanion.

Pam rydyn ni'n gwneud hyn:

1. Rydyn ni wedi nodi bylchau yn ein data monitro cydraddoldeb y gweithlu. Dydy'r data sydd gyda ni ddim yn darparu darlun cywir o'n gweithlu.
2. Mae dadansoddiad o ddata monitro'r gweithlu yn dangos nad yw rhai grwpiau o staff yn datblygu yn eu gyrfa cystal â grwpiau eraill.
3. Er ein bod ni wedi lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, mae angen gwneud rhagor o waith. Mae hefyd rhaid i ni ddeall bylchau cyflog sy'n ymwneud â phobl anabl a lleiafrifoedd ethnig.
4. Mae dadansoddiad o'n data recriwtio yn dangos y posibilrwydd o rwystrau sy'n atal rhai grwpiau o bobl rhag ymuno â'r sefydliad, yn enwedig pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl ag anableddau.
5. Rhaid i ni barhau i ymgymryd â champau gweithredu sy'n lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Yr hyn byddwn ni'n ei wneud:

- Cynyddu nifer y bobl sy'n cwblhau data monitro cydraddoldeb y gweithlu.
- Cyhoeddi ein bylchau cyflog o ran anabledd, ethnigrwydd a rhywedd.
- Cynyddu nifer y bobl ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol sy'n ymgeisio am swyddi.
- Adolygu ein polisi Recriwtio a Phenodi ac arferion cyfredol er mwyn cael gwared ar unrhyw dueddiadau.
- Mynd ati i hyrwyddo buddion cadarnhaol sy'n gysylltiedig â gweithio i'r Cyngor. Er bod polisiâu'n fuddiol i bob gweithiwr, bydd rhai ohonyn nhw'n ymwneud cynnig manteision penodol i fenywod, e.e. gweithio hyblyg, cymorth i gynhalwyr, rhannu cyfnodau o absenoldebau rhieni, cymorth â'r menopos ac ati.
- Cynnig mentrau megis rhaglenni mentora sydd o fudd i grwpiau o staff sydd ddim yn cael eu cynrychioli'n ddigonol.

Sut byddwn ni'n mesur y llwyddiant yma:

- Monitro data monitro cydraddoldeb y gweithlu.
- Monitro nifer yr ymgeiswyr sydd â nodweddion gwarchoddedig.
- Mointro cynnydd y gweithlu, gan ganolbwyntio ar leiafrifoedd ethnig, pobl anabl a menywod.
- Cynnal arolygon pulse er mwyn clywed am brofiadau ymgeiswyr yn rhan o'r broses recriwtio.

Sut byddwn ni'n gwybod ein bod wedi llwyddo:

Rydyn ni'n denu amrywiaeth o ymgeiswyr ar gyfer ein swyddi, ac mae gennym ni garfanau amrywiol ar draws y Cyngor sy'n wirioneddol ddathlu gwerth gwahaniaeth.

Amcan 3

Byddwn ni'n parchu, gwerthfawrogi a gwranddo ar ein holl weithwyr drwy ymgorffori diwylliant cynhwysol.

Pam rydyn ni'n gwneud hyn:

- Mae ymgysylltu â'n gweithwyr wedi dangos bod aelodau o staff yn cael profiadau cadarnhaol yn y gweithle. Rydyn ni wedi clywed am brofiadau o wahaniaethu ac aflonyddu yn y gweithle. Mae'r broblem yma'n amlwg ymysg rhai o'n gweithwyr o leiafrifoedd ethnig a chydweithwyr ag anableddau. Rydyn ni hefyd wedi clywed am enghreifftiau o rywiaeth a rhagfarn ar sail oedran.
- Mae aelodau o'n rhwydweithiau staff wedi rhoi gwybod bod y rhwydweithiau'n bwysig er mwyn cael cymorth gan gyfoedion. Yn ogystal â hyn, maen nhw eisau rôl fwy wrth ysgogi newid i ddiwylliant cynhwysol y sefydliad.
- Mae **tystiolaeth o gynllun gweithredu Gwrth-hiliaeth Llywodraeth Cymru, BITC – adroddiad Siartr Hil yn y Gwaith a Chynghrair Hil Cymru – 'Deconstructing Unsafe Spaces'** yn dangos bod llawer o waith sy'n rhaid i sefydliadau ei wneud er mwyn sicrhau cydraddoldeb hil. Mae ein haelodau o staff o grwpiau ethnig lleiafrifol wedi rhoi gwybod bod gan gydweithwyr gwyn ddiffyg dealltwriaeth am ffactorau sy'n effeithio arnyh nhw. Mae'r ffactorau yma'n cynnwys meicromysodiadau, diffyg ymwybyddiaeth diwylliannol a hiliaeth.
- Mae rhai o'n haelodau o staff niwroamrywiol, yn ogystal â'n rheolwyr, wedi rhoi gwybod bod angen i ni wneud rhagor o waith er mwyn codi ymwybyddiaeth am faterion niwroamrywiaeth.
- Mae'r **'BDF Great Big Workplace Adjustment Survey 2023'** yn amlygu bod y rhan fwyaf o gyfranogwyr yn teimlo bod y cyfrifoldeb am gychwyn y broses addasiadau rhesymol ar y gweithiwr anabl, yn hytrach nag ar y rheolwr. Cafodd hyn ei atgyfnerthu gan rai o'n gweithwyr. Rydyn ni hefyd wedi clywed am oedi diangen i rai gweithwyr wrth gael gafael ar addasiadau rhesymol a'r pryder gall hyn ei achosi.
- Mae ein rheolwyr wedi rhoi gwybod bod angen rhagor o ymwybyddiaeth er mwyn cael sgysiau am anabledd, addasiadau rhesymol, hunaniaeth rhywedd, niwroamrywiaeth a hil.

Yr hyn byddwn ni'n ei wneud:

1. Rydyn ni gweithredu dull dim goddefgarwch mewn perthynas â bwlio ac aflonyddu yn y gweithle, a byddwn ni'n gwella ein polisi a mecanweithiau er mwyn rhoi gwybod am aflonyddu.
2. Byddwn ni'n cyflwyno hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb ar gyfer pob aelod o staff, bydd y rhain yn trafod materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
3. Byddwn ni'n cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth ac yn darparu manau myfyrio i staff ar gyfer nifer o bynciau sy'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
4. Byddwn ni'n cefnogi manau diogel i staff rannu unrhyw bryderon yn ymwneud â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
5. Byddwn ni'n gwella ymwybyddiaeth ddiwylliannol ar draws y sefydliad.
6. Byddwn ni'n adolygu ein polisiau AD cyfredol er mwyn cael gwared ar unrhyw dueddiadau.
7. Byddwn ni'n adolygu a gwella'r broses addasiadau rhesymol er mwyn sicrhau ei bod yn cefnogi'r staff sydd ei hangen.
8. Byddwn ni'n sicrhau bod ein cynllun datblygu'r gweithlu yn cynnwys camau gweithredu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Sut byddwn ni'n mesur y llwyddiant yma:

- Monitro adroddiadau o fwlio ac aflonyddu.
- Monitro cyfraddau mynychu sesiynau hyfforddi.
- Monitro camau disgyblu mewn perthynas â chwynion am aflonyddu ac angydraddoldeb.
- Gofyn cwestiynau am gynhwysiant mewn arolygon pulse ac arolygon blynyddol.
- Datblygu mecanweithiau i fonitro addasiadau rhesymol.

Sut byddwn ni'n gwybod ein bod wedi llwyddo:

Bydd ein gweithwyr yn teimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi, eu parchu ac yn teimlo'n ddiogel yn y gweithle.

6

Sut byddwn ni'n mesur cyflawniad

Service Delivery Plans

Bydd y camau gweithredu yn y cynllun yma (Atodiad 1) yn cael eu cyflawni trwy'r Cynlluniau Darparu Gwasanaeth.

Bydd Cynlluniau Darparu Gwasanaeth yn nodi'r blaenoriaethau allweddol y bydd gofyn i bob maes gwasanaeth eu cyflawni dros gyfnod o 12-18 mis.

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

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

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

Hunanasesu

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

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

Mae tri chwestiwn wrth wraidd y broses hunanasesu:

- ▶ **Ydyn ni'n cael hwyl arni?**
- ▶ **Sut rydyn ni'n gwybod?**
- ▶ **Sut gallwn ni wella pethau ymhellach?**

Mae'r broses hunanasesu yn un barhaus ac yn rhan greiddiol o waith y Cyngor.

Adroddiad Cyflawniad i'r Cabinet

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

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

Cyhoeddi Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blynyddol

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

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





Cynllun Gweithredu

Amcanion Cydraddoldeb:

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

Cam Gweithredu Amcan 1:

Byddwn ni'n ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ym mhob agwedd ar ddarpariaeth ein gwasanaethau.

	Dyddiad Cyflwyno	Swyddog Cyfrifol	Mesuriad	Nodwedd warchoddedig
1	Medi 2024	Prif Weithredwr	Diweddariadau dwywaith y flwyddyn gan Uwch Arweinwyr y Cyngor	Pawb
2	Ebrill 2025	Penaethiaid Gwasanaethau	Adroddiadau/diwed dariadau cyflawniad chwarterol i'r Grŵp Llywio EDI	Hil Crefydd
3	Ebrill 2025	Penaethiaid Gwasanaethau	Adroddiadau/diwed dariadau cyflawniad chwarterol i'r Grŵp Llywio EDI	Cyfeiriadedd Rhywiol Ailbennu Rhywedd
4	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Gwasanaeth Gwasanaethau Democraidd/ Cyfarwyddwr Gwasanaethau Digidol a TGCh	Adroddiadau/diwed dariadau cyflawniad chwarterol i'r Grŵp Llywio EDI	Oed Anabledd Hil
5	Ebrill 2025	Cyfarwyddwr Gwasanaeth – Gwasanaethau Democraidd	Adroddiadau Cyflawniad Chwarterol	Pawb
6	Ebrill 2025	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Cynlluniau Darparu Gwasanaethau Hunanasesu	Pawb
7	Ebrill 2025	Penaethiaid Gwasanaethau	Bwydo'r grŵp llywio EDI	Pawb
8	Ebrill 2025	Cyfarwyddwr Gwasanaeth – Gwasanaethau Democraidd	Bwydo'r grŵp llywio EDI	Pawb
9	Ebrill 2025	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Bwydo'r grŵp llywio EDI	Pawb

Cam Gweithredu Amcan 2: Byddwn ni'n denu ymgeiswyr sy'n cynrychioli amrywiaeth ein cymunedau, gan gyfoethogi ein gallu sefydliadol o ran bodloni ein hamcanion.		Dyddiad Cyflwyno	Swyddog Cyfrifol	Mesuriad	Nodwedd warchoddedig
1	Ymgyrchu i wella nifer y gweithwyr sy'n cofnodi eu data cydraddoldeb yn iTrent.	Ebrill 2026	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant / Rheolwr y Gyflogres	Data'r Gweithlu	Pawb
2	Adolygu ein polisi a phrosesau Recriwtio a Phenodi er mwyn sicrhau ein bod ni'n cyflawni ein hymrwymiad i Gynllun Hyderus o ran Anabledd yr Adran Gwaith a Phensiynau.	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Monitro'r ymgeiswyr sy'n parhau drwy'r broses	Anabledd
3	Adolygu ein polisi Recriwtio a Phenodi – hysbysebu, cynllun disgrifiadau swyddi a phrosesau cychwyn mewn swydd, er mwyn sicrhau eu bod yn ddiduedd ac yn hyrwyddo buddion gweithio i'r Cyngor.	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol	Monitro nifer yr ymgeiswyr sy'n parhau drwy'r broses	Pawb
4	Cynhyrchu canllaw recriwtio i reolwr ar gyfer osgoi tuedd yn y broses recriwtio.	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Materion Datblygu'r Sefydliad	Monitro'r ymgeiswyr sy'n parhau drwy'r broses	Pawb
5	Darparu hyfforddiant i reolwyr sy'n recriwtio ar dueddiadau posibl yn y broses recriwtio.	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol/Cyfarwyddwr Materion Datblygu'r Sefydliad	Presenoldeb ar sesiynau hyfforddi	Pawb
6	Darparu cyfleoedd swyddi ystyrlon i bobl ifainc trwy ein rhaglenni prentisiaeth/graddedig/GofaliWaith.	Yn parhau	Cyfarwyddwr Materion Datblygu'r Sefydliad	Niferoedd ar raglenni	Oed
7	Datblygu rhaglenni ymsefydlu sy'n gynhwysol, ac sy'n cydnabod cefndiroedd a phrofiadau gwahanol.	Ebrill 2026	Penaethiaid Gwasanaethau/Cyfarwyddwr Gwasanaeth Datblygiad Sefydliadol	Niferoedd ar raglenni Data cadw staff	Pawb
8	Cynnig mentrau hyfforddi a mentora ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn y gweithlu.	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Materion Datblygu'r Sefydliad	Niferoedd sy'n mynychu	Oed Rhyw Hil
9	Monitro dilyniant gyrfa ar gyfer staff â nodweddion gwarchoddedig.	Ebrill 2026	Cyfarwyddwr Materion Datblygu'r Sefydliad	Data'r gweithlu dwywaith y flwyddyn	Pawb

Cam Gweithredu Amcan 3: Byddwn ni'n parchu, gwerthfawrogi a gwrandao ar ein holl weithwyr drwy ymgorffori diwylliant cynhwysol.	Dyddiad Cyflwyno	Swyddog Cyfrifol	Mesuriad	Nodwedd warchoddedig
1 Cyflwyno rhaglen o hyfforddiant gorfodol am bob nodwedd warchoddedig ar draws y sefydliad.	Ebrill 2026	Penaethiaid Gwasanaethau / Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant	Nifer y staff sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant	Pawb
2 Datgan na fydd y Cyngor yn goddef aflonyddu na bwlio.	Medi 2024	Prif Weithredwr	Nifer yr achosion wedi'u reportio Cwynion Monitro Urddas yn y Gwaith a niferoedd disgyblu yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig	Oed Anabledd Ailbennu Rhywedd Hil Crefydd Rhyw Cyfeiriadedd Rhywiol
3 Darparu sesiynau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a sesiynau myfyrio ar-lein bob mis i staff a rheolwyr.	Yn parhau	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Nifer y staff sy'n mynychu'r sesiynau – wedi'u monitro gan y grŵp llywio EDI	Pawb
4 Lansio adnodd Ymwybyddiaeth Aml-ddiwylliant wedi'i adolygu.	Ebrill 2025	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Arolygon Pulse	Hil Crefydd
5 Cefnogi rhwydweithiau staff a manau diogel er mwyn galluogi cymorth cyfoedion i grwpiau o staff sy'n cael eu tangynrychioli	Ebrill 2025	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Nifer y staff sy'n rhan o Rwydweithiau Staff Grŵp llywio EDI	Pawb
6 Adolygu mecanweithiau rhoi gwybod ar gyfer aflonyddu ar sail hunaniaeth.	Ebrill 2025	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Holiadur Blynyddol Staff Arolwg Pulse Adborth Rhwydwaith Staff	Oed Anabledd Ailbennu Rhywedd Hil Crefydd Rhyw Cyfeiriadedd Rhywiol
7 Cynnal adolygiad o'r cynllun Addasiadau Rhesymol a phrosesau cefnogi.	Ebrill 2026	Rheolwr Materion Amrywiaeth a Chynhwysiant	Arolwg Pulse	Anabledd
8 Adolygu polisiau Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau eu bod nhw'n ddiduedd.	Ebrill 2026	Rheolwr Cysylltiadau â Gweithwyr	Monitro gan y grŵp llywio EDI	Pawb
9 Cyhoeddi ein bylchau cyflog o ran anabledd, ethnigrwydd a rhywedd.	Ebrill 2026	Rheolwr Datblygu'r Gweithlu	Monitro gan y grŵp llywio EDI	Anabledd Hil Rhyw
10 Ymrwymiad i waith Siarter Hil yn y Gweithle Busnes yn y Gymuned.	Ebrill 2026	Penaethiaid Gwasanaethau / Rheolwr Amrywiaeth a Chynhwysiant	Data'r Gweithlu Arolwg Pulse	Hil
11 Gwreiddio camau gweithredu lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghynllun Datblygu'r Gweithlu.	Ebrill 2025	Cyfarwyddwr Materion Datblygu'r Sefydliad	Grŵp llywio EDI	Rhyw Beichiogrwydd a Mamolaeth