

CYNGOR SIR YNYS MÔN

Templed Adroddiad Sgriwtini

Pwyllgor:	Pwyllgor Sgriwtini Partneriaeth ac Adfywio
Dyddiad:	11 Mawrth 2021
Pwnc:	Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2019/20
Pwrpas yr Adroddiad:	Cyflwyno'r adroddiad er sylwadau cyn ei gyflwyno am gymeradwyaeth dirprwyiedig i'w gyhoeddi.
Cadeirydd Sgriwtini:	Cyng Gwilym O Jones
Aelod(au) Portfolio:	Cyng Llinos Medi
Pennaeth Gwasanaeth:	Lynn Ball, Cyfarwyddwr Swyddogaeth – Busnes y Cyngor / Swyddog Monitro
Awdur yr Adroddiad:	Carol Wyn Owen, Rheolwr Polisi a Strategaeth
Rhif Ffôn:	01248 752561
E-bost:	CarolWyn@ynysmon.gov.uk
Aelodau lleol:	Ddim yn berthnasol

1 – Argymhelliad/ion

Gwahoddir y Pwyllgor i gyflwyno sylwadau ar yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2019/20 cyn ei gyflwyno am gymeradwyaeth dirprwyiedig gan y Deilydd Portffolio i'w gyhoeddi.

2 – Cyswllt efo Cynllun y Cyngor / Blaenoriaethau Corfforaethol Arall

Er mwyn dangos ein hymrwymiad i brif ffrydio cydraddoldeb o fewn y Cyngor - ac yn unol â'n ymagwedd 'Un Cyngor' tuag at ddarparu gwasanaethau - rydym wedi ceisio cynnal cysylltiadau agos rhwng ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 a **Chynllun y Cyngor 2017-2022**. Mae'r adroddiad blynyddol yma ar gydraddoldeb yn ceisio parhau'r cysylltiadau hyn trwy gyfeirio at rai enghreifftiau o arfer dda o Adroddiad Perfformiad Blynyddol y Cyngor 2019/20.

3 – Egwyddorion Fel Canllaw ar gyfer Sgriwtini

Er mwyn cymhorthi Aelodau wrth graffu'r pwnc:-

- 3.1** Effaith mae'r eitem yn ei chael ar unigolion a chymunedau **[ffocws ar y cwsmer/ dinesydd]**
- 3.2** Edrych ar effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd unrhyw newid arfaethedig – yn ariannol ac o ran ansawdd **[ffocws ar werth]**
- 3.3** Edrych ar unrhyw risgiau **[ffocws ar risg]**

3.4 Craffu'n cymryd rôl rheoli perfformiad neu warantu ansawdd [ffocws ar berfformiad ac ansawdd]

3.5 Edrych ar gynlluniau a chynigion o safbwynt:

- hirdymor
- atal
- integreiddio
- cydweithio
- cynnwys

[ffocws ar lesiant]

4 - Cwestiynau Sgriwtini Allweddol

1 - Pa gamau a roddwyd yn eu lle er mwyn sicrhau nad yw plant / pobl fregus yn dioddef anghydraddoldeb yn sgil pandemig Covid-19?

2 - Sut bwriedir sicrhau y bydd y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn dod yn rhan annatod o waith y Cyngor?

3 - I ba raddau mae'r Cyngor wedi cyflawni'r amcanion cydraddoldeb yn llwyddiannus?

4 - Pa ddangosyddion perfformiad neu ddata a ddefnyddir er mwyn mesur a monitro cydraddoldeb ar draws yr ynsys?

5 – Cefndir / Cyd-destun

Mae'n ofynnol o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus bod pob awdurdod cyhoeddus a restrir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 yn cyhoeddi adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb erbyn 31 Mawrth yn y flwyddyn sy'n dilyn y cyfnod adrodd. Prif bwrpas yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yw cefnogi'r awdurdod i gwrdd â'i ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol i:

- Diddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Rhaid i'r adroddiad gynnwys gwybodaeth yn ymwneud â chyflogaeth ac adrodd ar gynnydd yn erbyn cyflawni'r amcanion cydraddoldeb sydd wedi'u hadnabod yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor. Fe gyflwynwyd y Cynllun Strategol drafft ar gyfer 2020-2024 i'r Pwyllgor hwn er sylwadau ar 4 Chwefror 2020 ac fe'i gymeradwywyd gan y Cyngor llawn ar 10 Mawrth 2020.

Yn unol â'r gofynion, mae'r wybodaeth ar gyflogaeth yn yr adroddiad blynyddol eleni yn seiliedig ar y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 i 31 Mawrth 2020. Mae gweddill yr adroddiad yn amlinellu cynnydd hyd at fis Rhagfyr 2020, er mwyn rhoi darlun mwy diweddar o'r sefyllfa.

6 – Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb [cynnwys effeithiau ar yr Iaith Gymraeg]

Pwrpas yr adroddiad blynyddol yw edrych yn ôl ar sut mae'r Cyngor wedi bod yn cwrdd â'i ddyletswyddau o ran cydraddoldeb. Mae hyn yn cynnwys amlinelliad o gynnydd yn erbyn y gwaith sy'n gysylltiedig a'n blaenoriaeth i sefydlu proses gorfforaethol effeithiol er mwyn sicrhau bod effeithiau'n cael eu hasesu'n barhaus ar draws y gwasanaethau (Amcan 8, Blaenoriaeth 8.2)

7 – Oblygiadau Ariannol

Amherthnasol.

8 – Atodiadau

Atodiad 1 – Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2019/20 (drafft).

9 - Papurau Cefndir (cysylltwch ag awdur yr Adroddiad am unrhyw wybodaeth bellach os gwelwch yn dda):

Cyngor Sir Ynys Môn

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2019/20 DRAFFT

Mawrth 2021

Sut i gysylltu â ni

Rydym yn croesawu unrhyw sylwadau, awgrymiadau neu adborth am yr Adroddiad Blyneddol hwn ar Gydraddoldeb. Cysylltwch â ni:

E-bost: cydraddoldeb@ynysmon.gov.uk

Rhif Ffôn: 01248 752520 / 752561

Gwasanaethau Democrataidd (Cydraddoldeb)
Busnes y Cyngor
Cyngor Sir Ynys Môn
Swyddfeydd y Cyngor
Llangefni
Ynys Môn
LL77 7TW

Rydym hapus hefyd i ddarparu'r ddogfen hon mewn fformatau gwahanol ar gais. Defnyddiwch y manylion uchod i gysylltu â ni.

Mynegai

	Tudalen
Sut i gysylltu â ni	2
Rhagarweiniad a Chefndir	4
Deddf Cydraddoldeb 2010	4
Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS)	5
Adroddiad Blynnyddol ar Gydraddoldeb	5
Blaenoriaethau'r Cyngor	5
Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol	6
Ein Cymunedau	6
Ein Staff	6
Asesu Effaith	15
Hyrwyddo Cydraddoldeb	16
Cydweithio	17
Ein Hamcanion Cydraddoldeb	17
Atodiad 1 – Blaenoriaethau CCS 2020-2024: Cynnydd hyd at Rhagfyr 2020	20
Atodiad 2 – Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	43

Rhagarweiniad a Chefndir

Deddf Cydraddoldeb 2010

Pwrpas Deddf Cydraddoldeb 2010 yw sicrhau tegwch ac mae'n diogelu'r nodweddion canlynol (sy'n cael eu galw hefyd yn 'grŵpiau gwarchodedig'):

- Oed
- Anabledd
- Rhyw
- Newid rhyw
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred, gan gynnwys diffyg cred
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Priodas a phartneriaeth sifil

Nid yw hyrwyddo a defnyddio'r iaith Gymraeg wedi'i gynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010 gan fod gofynion **Mesur yr Iaith Gymraeg (Cymru) 2011** yn rhoi sylw i hyn. Fodd bynnag, mae'n bwysig cynnwys yr iaith Gymraeg ochr yn ochr â'r nodweddion gwarchodedig uchod er mwyn annog ymagwedd holistaidd tuag at anghenion pob cymuned wrth gynllunio a darparu gwasanaethau.

Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol

Mae'r Ddeddf yn gosod Dyletswydd Gyffredinol ar gyrff cyhoeddus i roi sylw dyledus i'r canlynol wrth weithredu eu swyddogaethau:

- Diddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Dyletswyddau Penodol

Cyflwynodd Llywodraeth Cymru ddyletswyddau penodol i helpu gyrff cyhoeddus yng Nghymru i gyfarfod â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn cynnwys gofyniad i ddatblygu a chyhoeddi **amcanion cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol** o leiaf unwaith bob pedair blynedd. Hefyd, rhaid cynhyrchu **adroddiadau blynyddol ar gydraddoldeb** (hy yr adroddiad hwn) erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae'r adroddiadau hyn yn dangos sut yr ydym wedi cwrdd gyda'n dyletswyddau cyffredinol a phenodol o ran cydraddoldeb.

Y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol

Bydd y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol (Rhan 1, Adran 1 o'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010) yn dod i rym yng Nghymru ar 31 Mawrth 2021. Nod cyffredinol y Ddyletswydd yw sicrhau gwell canlyniadau i'r rheini sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol. Bydd y Ddyletswydd yn cefnogi hyn drwy sicrhau bod y rheini sy'n gwneud penderfyniadau strategol:

- yn ystyried tystiolaeth ac effaith posibl drwy ymgynghori ac ymgysylltu,
- yn deall barn ac anghenion y rhai y mae'r penderfyniad yn effeithio arnynt, yn enwedig y rheini sy'n dioddef anfantais economaidd-gymdeithasol
- yn croesawu her a chraffu
- yn sbarduno newid yn y ffordd y caiff penderfyniadau eu gwneud a'r ffordd y mae llunwyr penderfyniadau yn gweithredu

Rydym yn egluro sut yr ydym wedi bod yn paratoi ar gyfer y Ddyletswydd newydd yma yn Atodiad 1 (Amcan 8).

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Cyhoeddodd y Cyngor ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf (2012-2016) yn Ebrill 2012. Fe adolygwyd y Cynllun hwnnw - ynghyd â'r amcanion cydraddoldeb a gynhwysir ynddo - ac fe gyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig ar gyfer 2016–2020 ym mis Mawrth 2016. Cyhoeddwyd trydydd Cynllun, ar gyfer 2020–2024, ym mis Mawrth 2020. Gellir gweld y Cynllun a dogfennau perthnasol eraill ar ein gwefan.

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

Yr adroddiad hwn yw'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, a'i brif bwrpas yw dangos sut yr ydym yn cydymffurfio gyda'n dyletswyddau o ran cydraddoldeb.

Mae'r adroddiad yma'n ymwneud â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020 o ran data cyflogaeth. Mae gweddill yr adroddiad yn cynnwys amlinelliad o ddatblygiadau hyd at Rhagfyr 2019 er mwyn darparu darlun mwy cyfredol a hefyd er mwyn ategu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

Blaenoriaethau'r Cyngor

Cynllun y Cyngor 2017-2022

Nod y Cyngor, fel a nodir yn ein Cynllun Cyngor, yw y byddwn yn gweithio tuag at Ynys Môn sy'n iach ac yn llewyrchus ble gall teuluoedd ffynnu. Er mwyn diwallu'r nod hwn, amcanion y Cyngor ar gyfer 2017-2022 yw:

- (1) Sicrhau y gall pobl Ynys Môn ffynnu a chyflawni eu potensial tymor hir
- (2) Cefnogi oedolion a theuluoedd bregus er mwyn eu cadw'n ddiogel, yn iach ac mor annibynnol â phosibl
- (3) Gweithio mewn partneriaeth gyda'n cymunedau i'w galluogi i ymdopi'n effeithiol â newid a datblygiadau wrth warchod ein hamgylchedd naturiol

Rydym wedi ceisio cadw cysylltiadau agos rhwng ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd a Chynllun y Cyngor 2017-2022, sy'n sylfaen i'r broses gwneud penderfyniadau ar bob lefel yn y Cyngor.

Mae'r Cyngor hefyd yn cyhoeddi:

- **Dogfen Gyflawni Flynyddol** sy'n hoelio sylw ar y gwaith a wneir gennym i wireddu'r targedau a nodir yn y Cynllun Corfforaethol.
- **Adroddiad Perfformiad Blynyddol** sy'n edrych ar berfformiad dros y flwyddyn ariannol flaenorol yn erbyn y gwelliannau a'r blaenoriaethau a nodir yn y Ddogfen Gyflenwi Flynyddol ar gyfer yr un flwyddyn.

Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

Ein Cymunedau

Rydym o'r farn ein bod yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i adnabod a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb. Mae'r wybodaeth hon yn cael ei chynnwys o fewn ystod eang o strategaethau, cynlluniau gwasanaeth a chorfforaethol ac adroddiadau pwyllgor a gyhoeddir ar ein gwefan. Mae copïau papur neu fformatau amgen eraill ar gael hefyd ar gais - defnyddiwch y manylion cysylltu ar dudalen 2 i gysylltu â ni os gwelwch yn dda.

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu a gwella'n barhaus y wybodaeth sydd gennym am grwpiau a warchodir ar Ynys Môn a byddwn yn parhau i weithio gyda'n partneriaid ac ymrwymo pobl i gyflawni hyn.

Ein Staff

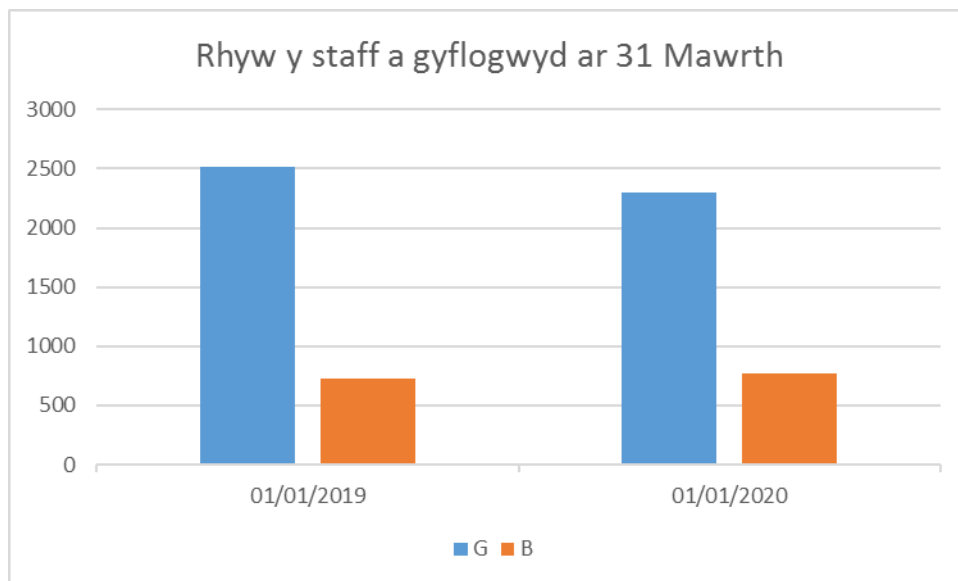
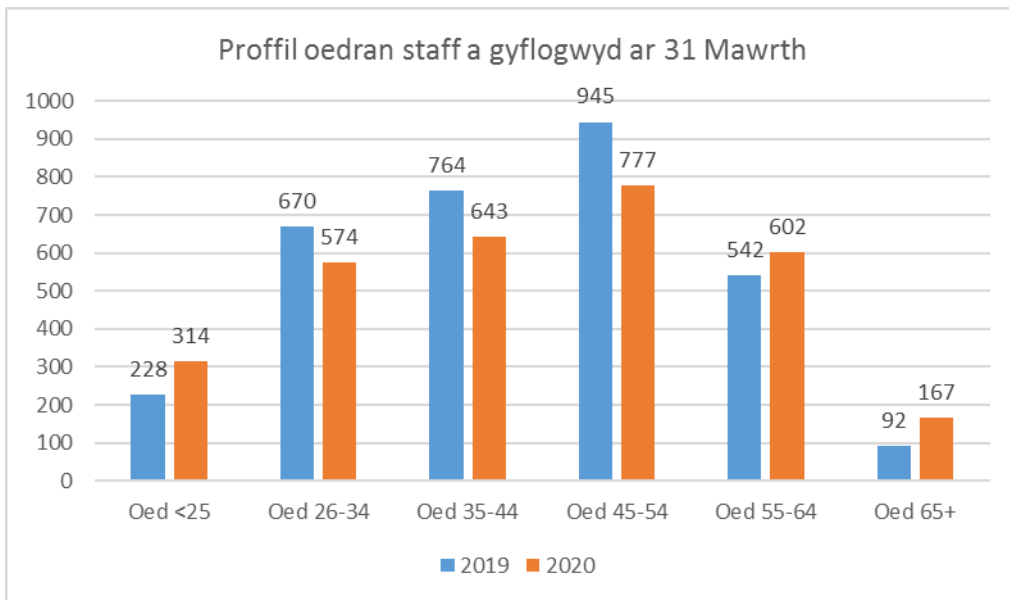
Gwybodaeth am Gyflogaeth

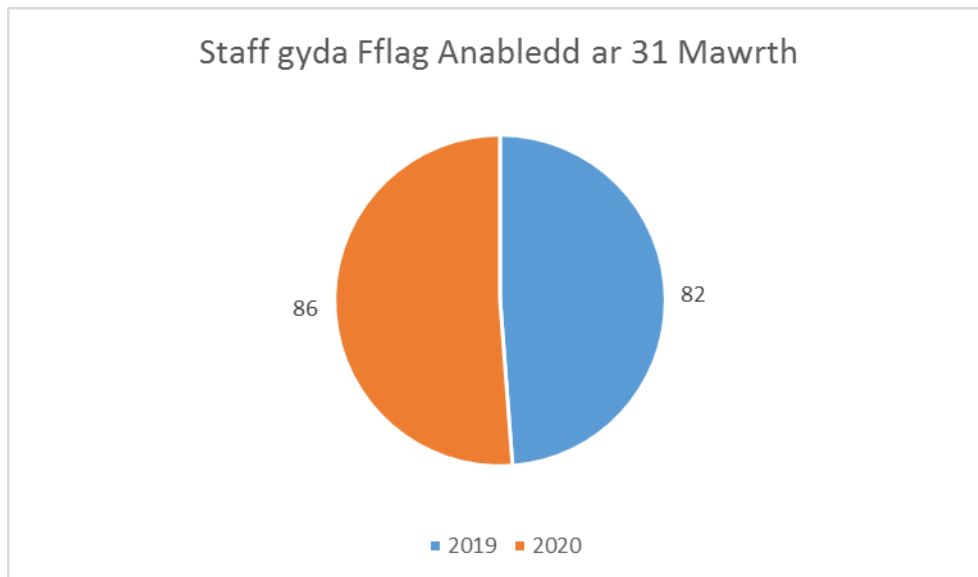
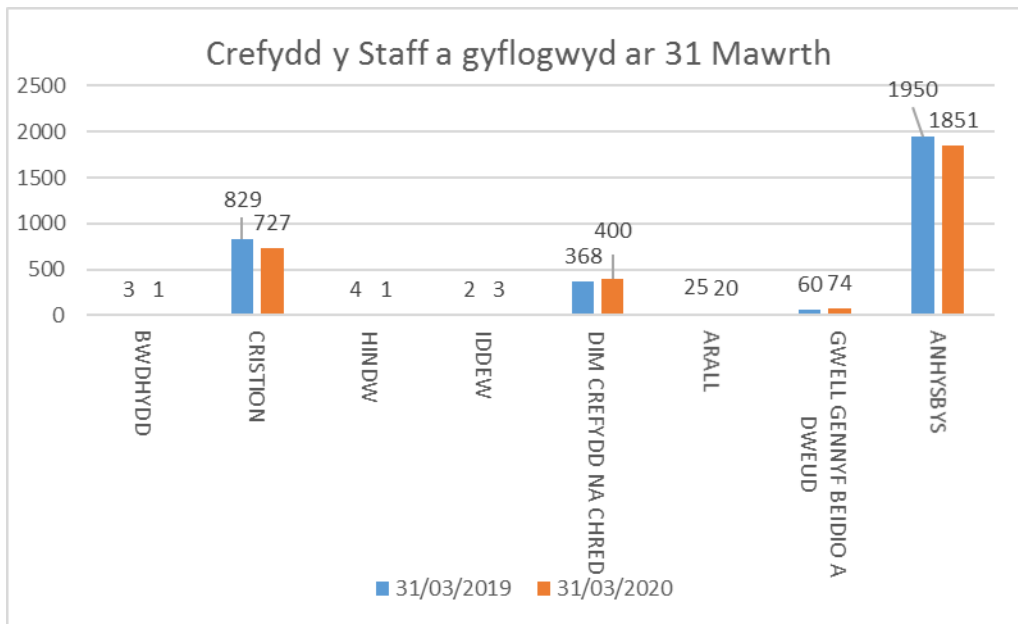
Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn gweld data fel teclyn hanfodol i gyflawni ei ddyletswyddau sector gyhoeddus mewn perthynas â chyflogaeth, i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal, helpu i ddileu camwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Mae'r Awdurdod yn ymdrechu'n barhaus i gasglu gwybodaeth gywir am ei staff ac yna dadansoddi'r data am y grwpiau cydraddoldeb a warchodir, a hynny drwy'r system Adnoddau Dynol electronig.

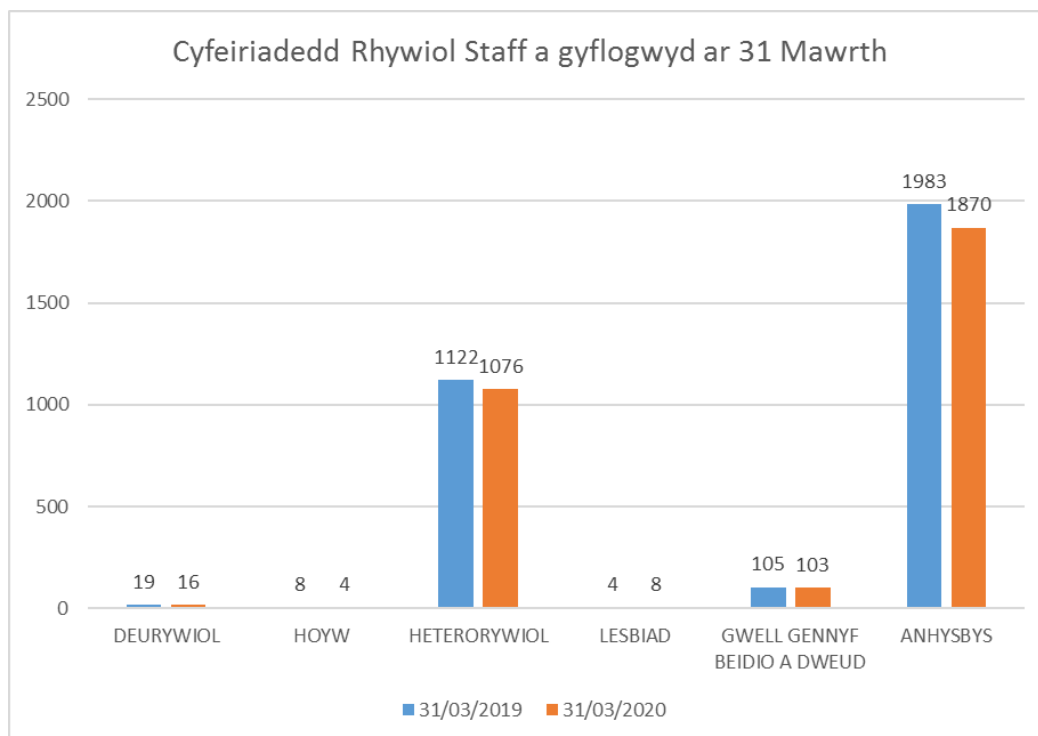
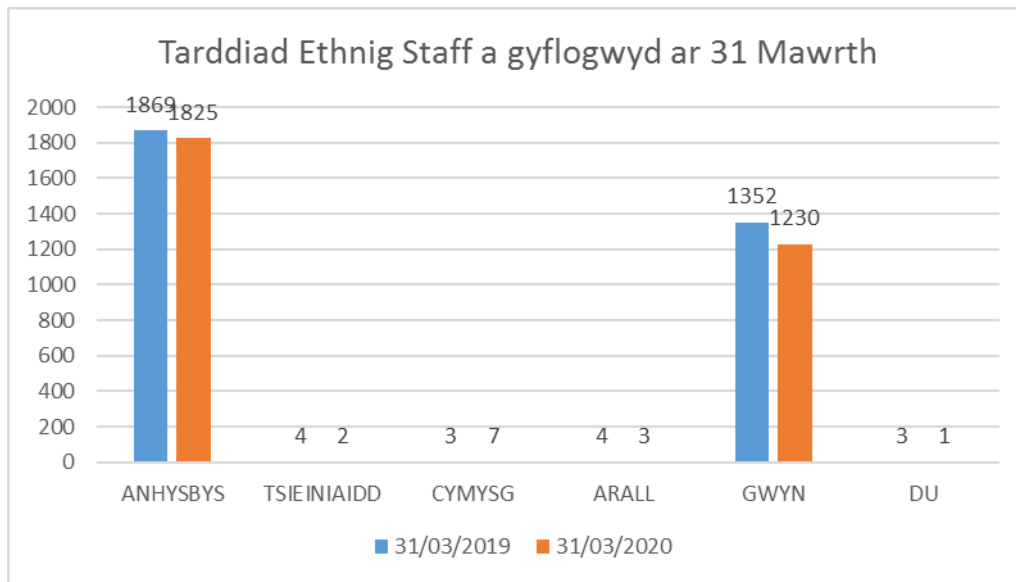
Mae'r data a ddelir yn ymwneud â 3,077 o weithwyr y Cyngor (yn cynnwys staff dysgu) a rhoddwyd ystyriaeth i'r nodweddion a warchodir o ran rhyw, oedran, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd ymhlith staff presennol, lle mae'r wybodaeth honno gennym ac wedi'i rhannu â'r Awdurdod. Ceir hefyd ddadansoddiad o'r rheiny sydd wedi gwneud cais am swyddi gweigion o fewn yr Awdurdod â'r ol y wybodaeth am staff cyfredol.

Mae'r graffiau gwybodaeth ganlynol yn amlinellu'r wybodaeth am gyflogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn:

Pobl a gyflogwyd gan yr Awdurdod ar 31 Mawrth 2020											
Dynion	Merched	Cyfan swm	Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	* Anabl	*BME **	*LHD ***
774	2303	3077	314	574	643	777	602	167	86	13	28
*Nid oes rhaid i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r wybodaeth yma. O'r rhai hynny sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad **BME – Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ***LGB – Pobl Lesbïaidd, Hoyw neu Ddeurywiol											







Mae'r wybodaeth arall sydd ar gael ar hyn o bryd yn cynnwys y canlynol:

Pobl sydd wedi llwyddo i newid swydd o fewn yr Awdurdod yn 2019/2020											
Bydd y ffigyrau hyn yn cynnwys y rhai sydd wedi cael dyrchafiad, wedi newid rol ar yr un lefel neu wedi cymryd ail swydd gyda'r Awdurdod											
Dynion	Merched	Cyfan swm	Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	* Anabl	*BME **	*LHD ***
95	318	413	69	91	104	91	50	8	14	2	4
*Nid oes rhaid i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r wybodaeth yma. O'r rhai hynny sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad **BME – Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ***LHD – Pobl Lesbïaidd, Hoyw neu Ddeurywiol											

Data Hyfforddiant		
Hyfforddiant a gwblhawyd	Dynion sydd wedi cwblhauhyfforddiant	Merched sydd wedi cwblhau hyfforddiant
4835	1279	3556

Cwynion - Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sydd wedi ymwneud â'r drefn datrys cwynion, un ai fel yr achwynydd neu fel y person y gwnaed cwyn yn eu herbyn, a hynny rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020 ac fe'i chyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion a warchodir.

Nifer y cwynion	5
Oed	16-24 – 0 25-34 – 1 35-44 – 0 45-54 – 1 55-64 – 2 65+ - 1
Anabledd	Dim wedi'i gofnodi

Newid Rhyw	Dim wedi'i gofnodi
Beichiogrwydd a Mamolaeth	Dim wedi'i gofnodi
Hil	Gwyn – 3 Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 3 / 5
Crefydd neu Gred	Cristion – 3 Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 3/5
Rhyw	Gwrywaidd - 3 Benywaidd – 2
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heterorywiol – 3 Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 3 / 5

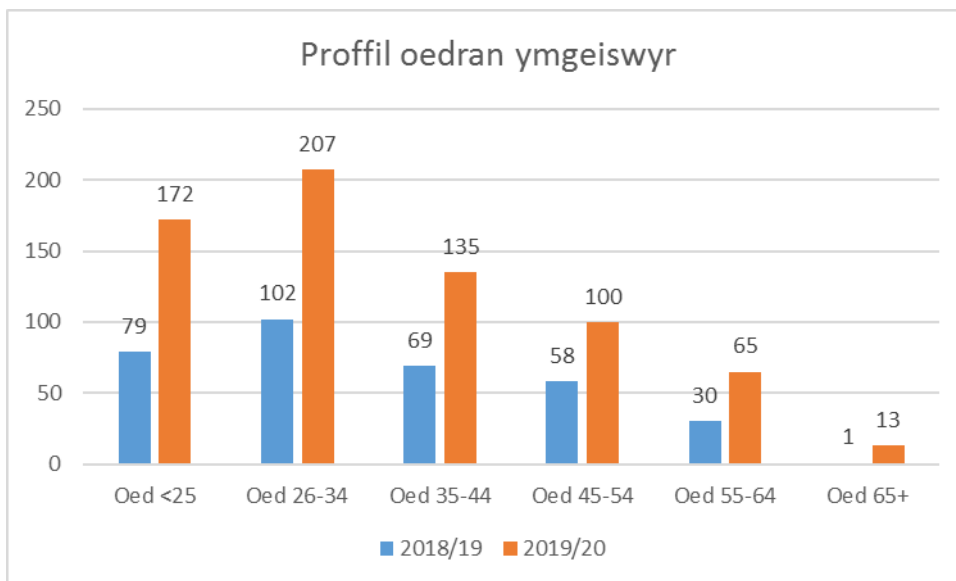
Disgyblu - Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sydd wedi ymwneud â'r drefn ddisgyblu, a hynny rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020 ac fe'i chyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion a warchodir:

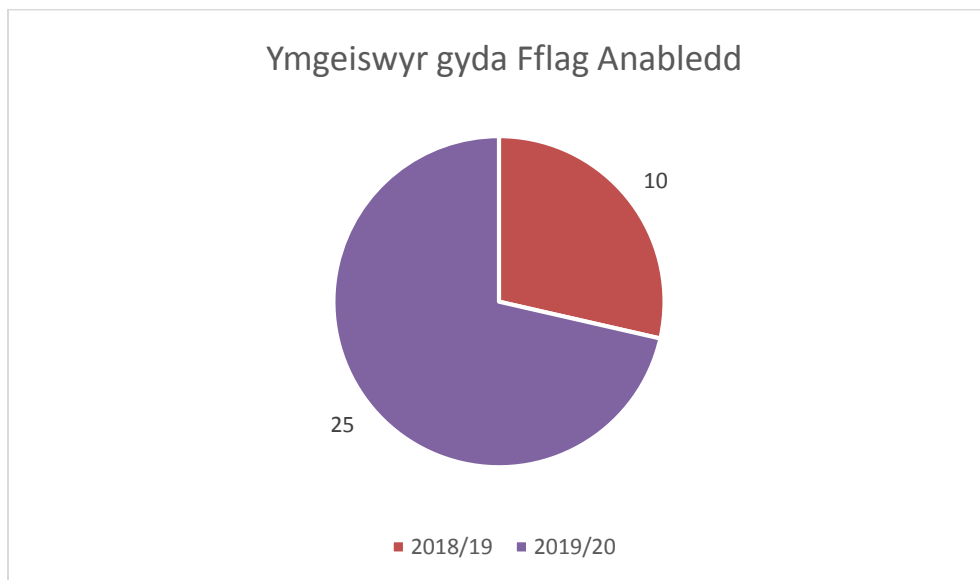
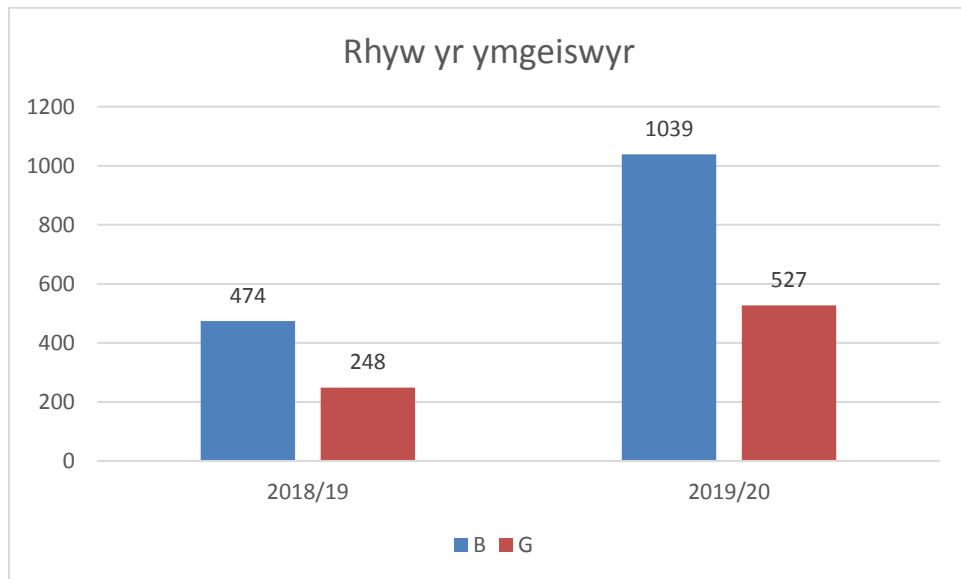
Nifer y gweithwyr a oedd yn ddarostyngedig i'r drefn ddisgyblu	21
Oed	16-24 – 1 25-34 – 2 35-44 – 7 45-54 – 5 55-64 – 5 65+ - 1
Anabledd	Dim wedi'i gofnodi
Newid rhyw	Dim wedi'i gofnodi
Beichiogrwydd a Mamoldaeth	Dim wedi'i gofnodi
Rhyw	Gwyn – 7 Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 7 / 21

Crefydd neu Gred	Cristion – 3 Dim crefydd na chred – 3 Arall - 1 Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 7 / 21
Rhyw	Gwrywaidd - 12 Benywaidd - 9
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heterorywiol – 6 Gwell gennyf beidio â dweud – 1 Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 7 / 21

Gwybodaeth mewn perthynas ag ymgeiswyr i swyddi gweigion a hysbysebwyd gan yr Awdurdod

Pobl sydd wedi gwneud ceisiadau am swyddi gyda'r Awdurdod dros y flwyddyn ddiwethaf											
Dyn-ion	Merched	Cyfan-swm	Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	*An-abl	*BME**	*LDH***
527	1039	1566	172	207	135	100	65	13	25	22	38
*Nid oes rhaid i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r wybodaeth yma. O'r rhai hynny sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad, ** BME – Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ***LHD – Pobl Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol											





Mae gan yr Awdurdod system recriwtio arlein sy'n gweithredu'n llawn ac yn cysylltu data monitro cydraddoldeb yr ymgeisydd gyda'u cofnod staff electronig. Mae'r ffurflen hefyd yn cynnwys yr opsiwn i staff nodi 'gwell gennyf beidio â dweud'. Golygai hyn felly y bydd y wybodaeth am y rhai sy'n dewis ei darparu o ran cydraddoldeb yn cael ei adlewyrchu yn y data ar gyfer y gweithlu.

Mae rhai bylchau yn parhau o ran ywybodaeth am staff presennol. Mae'r system hunan-wasanaeth, My View, yn caniatáu staff o ddiweddarau eu gwybodaeth monitro cydraddoldeb eu hunain, yn ôl eu hwylustod. Mae cynlluniau ar waith i wneud mwy o farchnata o ran hyn. Rhaid cydnabod bod y data yn fwy cywir o lawer na'r flynyddoedd diwethaf, a hynny o ganlyniad i ymarferiad ar bapur ar draws y sefydliad i annog staff i rannu'r wybodaeth yma ym Medi 2019. Mae yna ymrwymiad i barhau i sicrhau bod y wybodaeth a ddelir mor gyfredol a phosibl.

Hyfforddiant

Yn unol â'r Strategaeth Bobl, mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddatblygu gweithwyr ac aelodau etholedig i sicrhau bod y rhai hynny sy'n cael eu cyflogi ac yn gweithio gyda'r Awdurdod â sgiliau, wedi'u hyfforddi ac yn barod i gwrdd yn frwdfrydig ag anghenion heriol ac amrywiol y gymuned. Gall cyfleoedd hyfforddiant a datblygu gynnwys cymwysterau ac achrediadau, dysgu yn yr ystafell ddosbarth, e-ddysgu, dysgu cyfunol, dysgu hunangyfeiriedig, cysgodi a dysgu yn y gwaith.

Er mwyn darparu ein gwasanaethau'n effeithiol, mae angen i'r holl staff ac Aelodau Etholedig fod yn ymwybodol o'r Dyletswyddau Cydraddoldeb cyffredinol a phenodol er mwyn sicrhau bod hyn yn cael ystyriaeth fel rhan o'r gwaith y maent yn ei wneud. Mae'r flwyddyn ddiwethaf wedi cynnwys:

- Darparu hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth ar gydraddoldeb ac amrywiaeth i staff ac aelodau etholedig.
- Darparu hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth ar asesu'r effaith ar gydraddoldeb i staff ac aelodau etholedig.
- Gweithredu porth e-ddysgu newydd sydd ar gael ar unrhyw adeg ac ar unrhyw ddyfais.
- Rhan ar gydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'i gynnwys yn yr anwythiad corfforaethol i bod aelod newydd o staff.

Mae'r Awdurdod yn parhau i gymryd camau cadarnhaol tuag at hyrwyddo a datblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y sefydliad, a bydd yn parhau i ddatblygu ac esblygu dulliau presennol i sicrhau bod cynnydd yn parhau.

Asesu Effaith

Mae'r Cyngor yn cydnabod y gofyniad statudol i gynnal asesiadau effaith ar gydraddoldeb ac mae hyfforddiant ar gael i unrhyw aelodau o staff sy'n teimlo eu bod angen rhagor o arweiniad wrth ddefnyddio templedi'r Awdurdod ar gyfer asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Y nod yw i'r broses yma cael ei phriflifo i'r gwaith dydd i ddydd o lunio polisiau, arferion cyflogaeth, darparu gwasanaethau a swyddogaethau eraill o fewn y sefydliad. Ymddengys bod hyn yn symud ymlaen yn gadranhaol, gyda mwy a mwy o feysydd yn adnabod yr angen am asesiadau effaith ar gydraddoldeb a thystiolaeth, sy'n dangos bod y canllawiau a'r templedi sydd ar gael yn cael eu defnyddio.

Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad yma, roedd y templed a'r canllawiau corfforaethol ar gyfer cynnal asesiadau effaith yn cael eu hadolygu, a hynny er mwyn ymgorffori gofynion y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol sy'n dod i rym ar 31 Mawrth 2021. Mae rhagor o fanylion i'w gweld yn Atodiad 1 (Amcanion 7 a 8).

Hyrwyddo Cydraddoldeb

Mae delio gydag argyfwng Covid-19 wedi bod yn her sylweddol i'r Cyngor dros y misoedd diwethaf. Mae ein Hadroddiad Perfformiad Blynyddol 2019/20 (a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2020) yn rhestru nifer o weithrediadau a wnaed gan y Cyngor a'i bartneriaid er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb a diogelu ein cymunedau mwyaf bregus, er enghraifft:

- Amddiffyn a chefnogi plant bregus a phlant ein gweithwyr allweddol yn ein Hybiau Gofal
- Gweithredu grantiau cenedlaethol, ee cymorth busnes, taliadau uniongyrchol am brydau ysgol am ddim

Ar adeg ysgrifennu'r Adroddiad Perfformiad Blynyddol:

- Roedd y cynllun 'Neges' a sefydlwyd o dan arweiniad Menter Môn er mwyn sicrhau bod pobl fregus yn ein cymdeithas yn cael prydau maethlon, wedi danfon mwy na 3000 o brydau i unigolion, cyplau a theuluoedd ers dechrau'r pandemig
- Roedd banciau bwyd wedi dosbarthu dros 400 o becynnau, gydag ymateb eithriadol o ran rhoddion gan y cymunedau
- Roedd 3393 o bobl wedi derbyn llythyr Gwarchod gan Lywodraeth Cymru ac, ar ôl i'r Cyngor gysylltu â'r unigolion hynny, dnafonwyd tua 150 o barseli bwyd i'r rheiny a oedd angen y pecynnau
- Talwyd cyfanswm o 1551 o daliadau Prydau Ysgol am Ddim i deuluoedd cymwys ar yr ynys – mae hyn yn gynnydd ar y 1140 o hawlwr Prydau Ysgol am Ddim a nodwyd yn CYBLD (Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion)

Mae llawer mwy o enghreifftiau i'w gweld yn y rhan 'Newyddion' ar ein gwefan, gan gynnwys:

IPads newydd yn cael eu darparu i gadw pobl mewn cysylltiad â ffrindiau a theulu: <https://www.ynysmon.gov.uk/cy/newyddion/newyddion/i-pads-newydd-yn-cael-eu-darparu-i-gadw-pobl-mewn-cysylltiad-a-ffrindiau-a-theulu>

Gofalwch am eich meddwl ynghyd â'ch corff:

<https://www.ynysmon.gov.uk/cy/newyddion/newyddion/gofalwch-am-eich-meddwl-ynghyd-ach-corff>

Gorwel yn tawelu meddwl dioddefwyr camdriniaeth ddomestig bod cefnogaeth ar gael iddynt yn ystod Covid-19:

<https://www.ynysmon.gov.uk/cy/newyddion/newyddion/gorwel-yn-tawelu-meddwl-dioddefwyr-camdriniaeth-ddomestig-bod-cefnogaeth-ar-gael-iddynt-yn-ystod-covid-19>

Gyda'n gilydd gallwn gadw pobl yn ddiogel:

<https://www.ynysmon.gov.uk/cy/newyddion/newyddion/gydan-gilydd-gallwn-gadw-pobl-yn-ddiogel>

Cydweithio

Grŵp o swyddogion cydraddoldeb yw'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru, o'r chwe Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, Awdurdod y Parc Cenedlaethol, Heddlu Gogledd Cymru a Swyddfa'r Comisiynydd Heddlu a Throsedd. Mae'r grŵp wedi bod yn cydweithio ers 2010 pan ddaeth y Ddeddf Cydraddoldeb i rym. Yn ystod 2011/12, datblygodd y Rhwydwaith gyfres o gydymcanion a gytunwyd gan bob partner. Fe adolygwyd yr amcanion hyn i gyd-fynd â pharatoi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2016-20 a 2020-2024.

Bydd aelodau'r Rhwydwaith yn parhau i weithio gyda'i gilydd er mwyn rhannu arfer dda a gwneud y mwyaf o'r adnoddau sydd ar gael.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb 2020-2024

Yr hyn yr ydym wedi ei wneud hyd yma

Fe ddaethom i'r gasgliad yn ein Cynllun ar gyfer 2020-2024 bod nifer o'r rhwystrau y mae pobl â nodweddion gwarchodedig yn eu hwynebu yn rhai sy'n bodoli ers tro byd ac fe gymer gryn amser i roi sylw llawn iddynt. Oherwydd hyn, mae ein hamcanion newydd yn dilyn y fras yr un themâu ag a ddewiswyd yn ein cynlluniau blaenorol. Adnabuwyd blaenoriaethau a gweithrediadau o dan pob amcan ac mae manylion am y cynnydd dros y naw mis cyntaf o'n cynllun newydd i'w gweld yn Atodiad 1.

Mae'r Cynllun hefyd yn cynnwys rhai ddangosyddion o'r hyn y dylem ddisgwyl ei weld os yw'r gweithrediadau'n cael eu cwblhau'n llwyddiannus erbyn diwedd cyfnod y Cynllun cyfredol (gweler isod). Yn seiliedig ar y wybodaeth yn Atodiad 1, er y gwelwyd rhywfaint o oedi gyda rhai meysydd oherwydd heriau ychwanegol y pandemig Covid-19, rydym o'r farn ein bod yn parhau i fod ar y trywydd iawn tuag at gyflawni'r dangosyddion yma o lwyddiant erbyn diwedd cyfnod y Cynllun:

Amcan 1: Mae canlyniadau o ran cyrhaeddiad Addysgol a llesiant mewn ysgolion yn gwella

- Camau wedi'u cymryd i fynd i'r afael â'r bylchau mewn cyrhaeddiad addysgol rhwng gwahanol grwpiau gwarchodedig, gan gynnwys bylchau sy'n codi oherwydd anfantais economaidd-gymdeithasol (Blaenoriaeth 1.1).
- Mae'r Cyngor wedi cael sicrwydd bod ysgolion yn gallu dangos eu bod yn cymryd camau i herio bwlio a throseddau casineb, mynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol a gwella llesiant (Blaenoriaeth 1.2).

Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr teg ac yn lleihau bylchau mewn cyflogau

- Mae patrymau gwaith gweithwyr, ble bynnag y mae hynny'n bosibl, yn cael eu haddasu i'w cynorthwyo i gyfuno gwaith a blaenoriaethau eraill tra'n rhoi i'r Cyngor yr hyblygrwydd i ddarparu gwasanaeth sy'n fwy integredig ac ymatebol (Blaenoriaeth 2.1).
- Mae'r Cyngor fel mater o drefn yn casglu ac yn defnyddio data monitro gweithwyr o ran yr holl grwpiau gwarchodedig er mwyn nodi a lleihau bylchau rhwng cyflogau ac unrhyw anghydraddoldebau eraill. (Blaenoriaeth 2.2).

Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella safonau byw pobl â gwahanol nodweddion gwarchodedig

- Mae nifer yr arosfannau bysus hygyrch, cyrbinau isel addas a chyfleusterau croesi cyffyrddol ar yr ynys yn cynyddu (Gweithredoedd 3.1 a 3.2).
- Mae cwynion a dderbynnir ynghylch cerbydau sydd wedi'u parcio ar balmentydd neu ger mannau croesi yn cael sylw ac yn cael eu datrys, lle bynnag y mae hynny'n bosibl (Gweithred 3.1.3).
- Mwy o gartrefi o ansawdd uchel sy'n diwallu anghenion ein trigolion (Blaenoriaeth 3.2).

Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau o ran iechyd, llesiant a gofal cymdeithasol

- Mwy o gyfleoedd ar gael a phobl o bob sector o'r gymuned, yn enwedig o'r grwpiau hynny nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n llawn, yn dewis ffyrdd iach o fyw drwy fod yn fwy actif (Blaenoriaeth 4.1).
- Cynnydd yn nifer y bobl â namau dysgu sy'n manteisio ar y cynnig i gael gwiriad iechyd blynyddol (Gweithred 4.2.1).
- Bod yr holl unigolion sy'n cysylltu â'r Cyngor yn cael cynnig gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg (Gweithred 4.2.2).

Amcan 5: Byddwn yn gwella diogelwch personol a mynediad at gyfiawnder

- Mwy o bobl yn ymwybodol o'r ffaith bod cymorth ar gael i ddioddefwyr ynghyd â sut i riportio troseddau casineb (Blaenoriaeth 5.1).
- Holl aelodau o staff ac Aelodau yn glir am y disgwyliadau a osodir arnynt o ran ymateb mewn modd priodol i bryderon sy'n cael eu riportio; gweithdrefnau effeithiol ar gyfer cofnodi ac ymateb i achosion ac unrhyw honiadau neu amheuan o niwed neu gam-drin (Blaenoriaeth 5.2).
- Mwy o bobl yn ymwybodol o'r mathau mwyaf cyffredin o dwyll a sut i ddelio â nhw (Blaenoriaeth 5.3).

Amcan 6: Byddwn yn cynyddu mynediad at gyfranogiad er mwyn gwella amrywiaeth o ran gwneud penderfyniadau

- Cynnydd mewn amrywiaeth ymysg unigolion sy'n sefyll yn etholiadau llywodraeth leol 2022 ac unigolion sy'n ymgeisio i fod yn aelodau cyfetholedig fel rhan o brosesau recriwtio yn y dyfodol (Blaenoriaeth 6.1).
- Ymgynghori ac ymgysylltu yn cael ei gyflawni i safon uchel yn gyson ar draws y Cyngor. (Blaenoriaeth 6.2).
- Cynnydd yn nifer y sylwadau a dderbyniwyd gan grwpiau anodd eu cyrraedd mewn ymateb i ymgysylltu ac ymgynghori. (Blaenoriaeth 6.2).

Amcan 7: Byddwn yn datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd gymdeithasol economaidd (pan fydd arweiniad ar gael) er mwyn adnabod y meysydd allweddol o effaith sydd angen rhoi sylw iddynt o dan bob amcan

- Mae anghydraddoldebau cysylltiedig ag anfanteision cymdeithasol economaidd yn cael eu nodi ac yn cael ystyriaeth ddigonol yng nghynlluniau, polisiau a gweithdrefnau'r Cyngor (amcan 7).

Amcan 8: Byddwn yn gwella gweithdrefnau'r Cyngor er mwyn sicrhau tegwch i bawb

- Lefel uchel o ymwybyddiaeth a gwell dealltwriaeth o ddyletswyddau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y Cyngor (Blaenoriaeth 8.1).
- Asesiadau effaith yn cael eu cynnal i safon uchel yn rheolaidd a byddant wedi dod yn rhan annatod o fusnes o ddydd i ddydd (Blaenoriaeth 8.2).

Yr hyn yr ydym yn bwriadu ei wneud nesaf

Byddwn yn parhau i adrodd yn flynyddol ar y cynnydd a wnawn ac yn manteisio ar bob cyfle i symud cydraddoldeb ymlaen trwy ein gwaith ar bob lefel yn y Cyngor, er mwyn ein cynorthwyo i adeiladu cymdeithas decach i'n holl ddinasyddion. Bydd hyn yn arbennig o bwysig dros y misoedd nesaf fel y byddwn yn parhau i ymateb i'r pendemig Covid-19 trwy ddiogelu'r rhai bregus yn ein cymunedau a chefnogi'r rhai sydd mewn angen. Rydym yn parhau i ymrwymo, o fewn gallu a dylanwad y Cyngor Sir, i:

- ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
- feithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt

Mawrth 2021

Amcan 1: Mae canlyniadau o ran cyrhaeddiad Addysgol a llesiant mewn ysgolion yn gwella

Blaenoriaeth 1.1: Byddwn yn lleihau'r bwlch sydd rhwng y gwahanol grwpiau o ran cyrhaeddiad addysgol

1.1.1 Cynnal perfformiad disgyblion sydd â gofynion dysgu ychwanegol ar lefel TGAU fel nad oes unrhyw fwlch sylweddol mewn cyrhaeddiad addysgol:

Dros y cyfnod clo rhwng Mawrth a Medi 2020, rhoddwyd sylw brys i sicrhau bod gan yr holl ddisgyblion gydag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) fynediad at liniadur neu offer electroneg dderbyniol arall i alluogi dysgu cyfunol da. Bu i'r ysgolion ynghyd ag athrawon cefnogol ymgysylltu gyda'r disgyblion yn gyson er mwyn sicrhau bod disgyblion yn gwneud cynnydd priodol gyda'r tasgau. Mae gwefan pwrpasol gan Strategaeth Môn a Gwynedd i gefnogi ac mae'r wefan ar gael i ysgolion, disgyblion a'u rhieni - mae data yn dangos bod defnydd o'r wefan wedi cynnyddu'n sylweddol dros y misoedd diwethaf.

Yn ystod y cyfnod adrodd, penderfynwyd cynnal asesiadau sefydliad ac roedd hyn yn disodli'r angen am arholiadau allanol arferol. Golygai hyn bod cymharu canlyniadau a pherfformiad eleni gyda'r blynyddoedd blaenorol yn anodd. Yn ychwanegol i hyn nid yw canlyniadau perfformiad disgyblion mewn TGAU a Lefel A yn cael eu cyhoeddi bellach ac felly nid oes modd cymharu data rhwng Awdurdodau yn yr un modd ag yn y gorffennol.

Serch hynny, mae'r tablau isod yn dangos canlyniadau asesiadau sefydliad ar berfformiad disgyblion sydd gydag anghenion dysgu ychwanegol o gymharu â chanlyniadau asesiad sefydliad disgyblion heb anghenion. Cynigir tair haen wahanol o gymorth i ddisgyblion gydag anghenion ychwanegol, er mwyn adlewyrchu lefel y gynhaliath sydd ei angen:

	A*	A	B	C	D	E	F	G	U	Cyfanswm
Dim cefnogaeth ychwanegol	501	771	1394	1244	471	197	48	17	5	4793
Gweithredu Ysgol	22	27	93	170	136	114	65	42	6	713
Gweithredu Ysgol a Mwy	17	23	59	112	70	70	28	10	2	418
Ar ddatganiad		1	7	11	1	2		4	1	29
Cyfanswm	571	874	1634	1610	713	409	152	82	16	6285

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2020

Yn ystod 2019/20 cafodd 6,265 o gymwysterau eu pennu fel cyfanswm, gyda 95.5% o ddisgyblion heb ADY yn llwyddo i gael gradd A*-E.

Mae graddau cyrhaeddiad disgyblion ar ddatganiad o gwmpas 20% is na disgyblion heb anghenion ychwanegol. Mae disgyblion oedd yn derbyn cefnogaeth ysgol yn perfformio yn 3.3% yn uwch na disgyblion ar ddatganiad ond yn parhau yn is [16.7%] wrth gymharu ar ddisgyblion heb anghenion ychwanegol.

Mae'r bwlch rhwng disgyblion sydd yn derbyn cefnogaeth gweithredu a mwy a disgyblion heb anghenion yn llai. [11.5%]. Mae'n ymddangos felly bod y gynhaliath sydd yn cael ei roi i'r cohort yma o ddisgyblion yn cael effaith cadarnhaol ar eu cyflawniad academaidd.

	A* - A	A* - C	A* - E
Dim cefnogaeth ychwanegol	26.5	81.58	95.5
Cefnogaeth Gweithredu	6.87	43.76	78.8
Cefnogaeth Gweithredu a Mwy	9.57	50.48	84
Datganiad	3.45	65.52	75.9

Mae canran fach o ddisgyblion sydd ar ddatganiad yn llwyddo i gyflawni'r graddau uchaf A*-A [3.45] ac ar gyfartaledd mae tua hanner holl ddisgyblion gydag anghenion yn llwyddo graddau A-C. Mae'r bwlch felly o gwmpas 30%.

1.1.2 Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad addysgol rhwng bechgyn a merched sy'n cyflawni Sgôr 9 wedi'i gapio ar adeg gadael ysgol, lle mae'n fwy na 10% a pharhau i fynd i'r afael â'r mater hwn ar draws pob ysgol:

Wrth graffu ar ddata answyddogol ysgolion, mae'n ymddangos bod canlyniadau asesiadau sefydliadau TGAU 2019-20 yn gosod perfformiad merched yn uwch na'r bechgyn.

	A*	A	B	C	D	E	F	G	U	cyfanswm
Merched	98	189	241	231	137	81	32	15	4	1028
% gradd	10	18	23	22	13	8	3	1	0	
Cronnus	10	28	52	74	88	96	99	100	100	
Bechgyn	63	118	214	250	179	110	52	29	12	1027
% gradd	6	11	21	24	17	11	5	3	1	
Cronnus	6	17	38	63	80	91	96	99	100	

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2020

Perfformiad Merched a Bechgyn TGAU 2020:

- 98 o ferched wedi derbyn o leiaf 1 A* yn erbyn 63 o fechgyn
- 74% o ferched wedi cael gradd A*-C yn erbyn 63% o fechgyn
- 28% o ferched wedi derbyn A*-A yn erbyn 17% o fechgyn

Gan gofio na fydd arholiadau allanol eto eleni, mae'n werth rhoi sylw gofalus i weithdrefnau a phrosesau asesiadau sefydliadau. Yn gyffredinol, mae gwaith ymchwil yn dangos bod bechgyn yn tueddu i wneud yn well mewn arholiadau diwedd flwyddyn o gymharu ag asesiadau parhaus. Byddai cyflwyno amrywiaeth o ddulliau asesu graddau, gan gynnwys profion ynghyd ag asesiadau parhaus, o gymorth i sicrhau bod bechgyn a merched yn derbyn yr un tegwch.

1.1.3 Gweithredu cynlluniau i leihau'r gwahaniaeth ym mherfformiad disgyblion sy'n derbyn prydau ysgol (PYD) am ddim a'r rhai nad ydynt, trwy ddefnyddio cyllid Grant Datblygu Disgyblion yn effeithiol ar lefel ysgol unigol:

Mae ysgolion yn cynllunio'n ofalus y defnydd o'u Grant Datblygu Disgyblion i sicrhau nad yw disgyblion sydd gyda'r hawl i ginio am ddim yn cael eu heffeithio'n andwyol oherwydd tlodi. Mae pob ysgol wedi llwyddo i greu cynllun gwariant sy'n dangos y gynhaliaeth ychwanegol rhoddir i'r cohort yma o ddisgyblion i leihau effaith tlodi ar gyflawniad. Mae'r cynllun gwariant, adnoddau a'r ddarpariaeth yn cael ei drafod yn rheoliad gyda'r Ymgynghorydd Cefnogi GwE, sydd wedyn yn ei dro yn rhaeadru'r wybodaeth i'r Awdurdod drwy gyfarfodydd rheoliad Bwrdd Ansawdd.

	A*	A	B	C	D	E	F	G	U	Cyfanswm
Dim PYD	554	822	1488	1403	582	310	104	41	10	5314
PYD	17	52	146	207	131	99	48	41	6	747
Cyfanswm	571	874	1634	1610	713	409	152	82	16	6061

	A*- A	A*- C	A*-E
Dim PYD	25.9	80.3	97.1
PYD	9.24	56.5	87.3

Serch hynny mae'n amlwg o'r data uchod bod perfformiad grŵp PYD yn parhau i berfformio yn is na'u cyfoedion. Yn wir mae'r gwahaniaeth rhwng disgyblion PYD, 10% yn is o gymharu â disgyblion dim Pyd ar y graddau A*-E. Mae llai na hanner o ddisgyblion PYD yn llwyddo'r graddau uchaf A*-A o gymharu â disgyblion sydd ddim gyda'r hawl i ginio am ddim. Nid yw'r data yma yn dangos faint o ddisgyblion PYD sydd hefyd ar gofrestr ADY.

Dros gyfnod y pandemig, mae nifer o ddisgyblion sydd gyda hawl i ginio am ddim wedi cynyddu. Ym mis Mawrth 2020, cafwyd 1,545 o ddisgyblion Môn yn hawl cinio am ddim, ond erbyn diwedd Rhagfyr 2020 mae'r ffigwr wedi cynyddu i 1846 ac yn parhau i gynyddu [1860 erbyn canol Ionawr 2021].

Gyda mwy o ddisgyblion PYD ar gofrestr ysgolion Môn mae cydweithio traws adran gan yr Awdurdod wedi bod yn effeithiol i sicrhau bod y grŵp yma o blant yn parhau i gael cinio maethlon dros y cyfnodau clo a chyfnodau hunan ynysu a dros gwyliau ysgol. Trwy gydweithio'n agos gyda'r adran budd-daliadau a'r ysgolion mae pob teulu cymwys PYD yn derbyn taliad ariannol electroneg yn uniongyrchol i gyfrif banc. Mae hyn yn sicrhau nad oes stigma na gwahaniaethu amlwg yn cael ei osod a y teuluoedd ac mae modd iddynt brynu bwyd mewn unrhyw archfarchnad o'i dymuniad.

Yn ychwanegol i hyn mae'r grŵp yma o blant yn cael ei adnabod fel un o'r grwpiau bregus ac felly yn cael mynediad i ysgol dros y cyfnodau clo i dderbyn cynhaliaeth bellach yn eu haddysg.

Fel gyda disgyblion sydd ag anghenion ychwanegol mae ysgolion a'r Awdurdod wedi blaenoriaethu mynediad at offer digidol drwy rhoi benthyg gliniaduron i'w ddefnyddio yn y cartref.

Blaenoriaeth 1.2: Byddwn yn lleihau bwllo yn seiliedig ar hunaniaeth mewn addysg

1.2.1 Cynorthwyo ysgolion i weithredu argymhellion canllawiau Llywodraeth Cymru, *Hawliau, Parch, Cydraddoldeb*:

Yn dilyn cyfnod o ymgynghori gyda Llywodraeth Cymru a rhanddeiliaid eraill fel yr Undebau, mae'r Awdurdod wedi diweddarau eu Polisi Atal Bwllo i gydfynd â'r canllawiau diweddaraf. Ynddo ceir linciau defnyddiol at amrywiaeth o adnoddau gwerthfawr i gefnogi'r ysgolion.

Mae'n ofyn statudol ar ysgolion i adrodd yn dymhorol ar achosion o fwlio i'w Corff Llywodraethu ac i'r Awdurdod. Mae Adroddiad Blynyddol Diogelu Ysgolion i'r Corff Llywodraethu yn crynhoi nifer yr achosion bwllo yn flynyddol mewn ysgol ac yn dangos yn glir y gwanhaol mathau o achosion bwllo sydd wedi cymryd lle, ee seibrfwlio, hiliol, corfforol ayyb. Mae'r Awdurdod yn derbyn copi o'r adroddiad blynyddol gan bob ysgol ac yn monitro'r achosion drwy chwilio am dueddiadau. Dros y flwyddyn diwethaf mae'r Awdurdod wedi annog pob ysgol i ymrwymo i'r cynllun 'Safer School' sydd yn ddi gost i bob ysgol Môn ac yn cynnig cefnogaeth i holl ran ddeiliad mewn ysgol i gadw'n saff yn ddigidol.

1.2.2. Cylchredeg gwybodaeth i ysgolion yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb Cymru Gyfan a gynhelir yn flynyddol (Hydref):

Mae cylchredeg gwybodaeth i ysgolion yn ystod wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb Cymru Gyfan yn gyfle gwych i ddod ar destun pwysig hyn i sylw ysgolion. Mae rhannu adnoddau fel Dangos Cerdyn Coch i Hiliaeth, Schoolbeat.cymru ac adnoddau gan NSPCC yn galluogi ysgolion rhoi sylw blaenllaw i'r maes. Fodd bynnag, rydym yn tynnu sylw ysgolion nad yw'r wythnos dathlu yn ddigwyddiad sydd wedyn yn cael ei anghofio am weddill y flwyddyn. Rydym yn annog ysgolion i sicrhau bod y themâu pwysig yma yn derbyn ystyriaeth barhaus draws cwricwlaid o fewn ein hysgolion.

Mae tair ysgol gynradd wedi ymrwmo i gynllun hyfforddiant peilot, Prosiect Troseddau Casineb mewn Ysgolion gan Sapere/P4C. Mae elfennau o'r hyfforddiant ar gyfer athrawon yn datblygu sgiliau meddwl critigol plant Mae'r dulliau sy'n cael eu cynnig yn rhoi'r cyfle da i'r ysgolion ddatblygu'r egwyddorion o fewn eu cwricwlwm newydd,.Bydd y tair ysgol gynradd peilot yn cyflwyno'r project i weddill ysgolion mewn cyflwyniadau Arfer Dda dros y misoedd nesaf.

Yn ychwanegol i hyn mae pencampwyr diogelu wedi derbyn hyfforddiant ar drosedd casineb ac mae holl ysgolion wedi derbyn sleidiau gwybodaeth i'w helpu i adnabod sut i gyflwyno'r themâu yma yn systematig o fewn eu cwricwlwm ysgol.

Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr teg ac yn lleihau bylchau mewn cyflogau

Blaenoriaeth 2.1: Byddwn yn nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran prosesau recriwtio, cadw staff, hyfforddiant a dyrchafiadau.

2.1.1 Ymdrechu'n barhaus i ddatblygu strategaethau pellach i gynorthwyo staff i weithio'n hyblyg a pholisïau eraill sy'n gyfeillgar i deuluoedd:

Mae gwasanaethau wedi gorfod addasu i amgylchiadau a gofynion digynsail o ganlyniad i'r pandemig. Golygai hyn bod gweithwyr wedi bod yn gweithio'n fwy hyblyg nag efallai erioed o'r blaen. Yn ychwanegol i'r broses ffurfiol o weithio'n hyblyg, er mwyn cefnogi cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd, annogwyd rheolwyr i ystyried ceisiadau anffurfiol dros dro. Gwerthfawrogir bod angen yr hyblygrwydd yma oherwydd y gofynion gwahanol ar staff yn ystod y pandemig, gan gynnwys gofalu ac addysgu o adref. Gellir ystyried hyn fel un o effeithiau cadarnhaol y pandemig.

Blaenoriaeth 2.2: Byddwn yn nodi a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog rhwng pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol

2.2.1 Parhau i annog mwy o staff i ddarparu gwybodaeth bersonol fel y gall yr Awdurdod gael darlun mwy cyflawn o'r nifer o weithwyr y Cyngor fesul nodwedd a ddiogelir:

Mae'r system recriwtio ar y we yn galluogi trosglwyddo data gan ymgeiswyr llwyddiannus i'w ffeiliau personol pan y maent yn cychwyn gweithio gyda'r Awdurdod. Gall gweithwyr rannu eu gwybodaeth bersonol pan yn cychwyn gyda'r Awdurdod, yn ystod y broses anwytho. Mae cyfle hefyd i atgoffa staff beth yw pwrpas y data yma yn ystod y gwerthusiad blynyddol. Mae gan yr Awdurdod system hunan-wasanaeth, MyView, sy'n golygu y gall staff ddiweddarau eu gwybodaeth eu hunain yn gyfrinachol ac yn ôl eu hwylustod eu hunain.

Dengys y data eleni bod yna gynnydd yn y staff sydd wedi darparu eu gwybodaeth. Mae hyn yn caniatáu'r Awdurdod i gael darlun mwy cywir o'r gweithlu, sydd o gymorth i brosesau allweddol megis cynllunio'r gweithlu.

2.2.2 Dadansoddi'r data gweithlu blwyddyn ar ôl blwyddyn a darparu adroddiadau blynyddol yn cynnwys y wybodaeth a ddadansoddwyd – rhaid i adroddiadau ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau a gwybodaeth ynghylch cyflogaeth gael eu cyhoeddi erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn (gan adrodd ar ddata fel yr oedd ar 31 Mawrth y flwyddyn flaenorol):

Mae'r data blynyddol ar y gweithlu wedi'i gasglu a'i ddadansoddi, gan adrodd ar ddata hyd at 31 Mawrth 2020 – gweler Atodiad 2.

Wrth gymharu â llynedd, mae'r ystod oed isaf (o dan 25), a'r ddau ystod uchaf (55-64 a 65+) wedi gweld cynnydd. Mae'n gadarnhaol bod yr Awdurdod yn denu pobl ifanc ac yn cadw'r gweithlu henach. Mae gan pob gwasanaeth gynllun gweithlu er mwyn dadansoddi gwybodaeth am y gweithlu a rhoi sylw i faterion megis cynllunio dilyniant er mwyn sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei drosgwyddo a bod staff sydd wedi'u hyfforddi'n addas ar gael pan mae staff yn dymuno ymddeol.

Mae'r proffil rhyw eto'n cadarnhau bod yr Awdurdod yn cyflogi llawer mwy o ferched na dynion, sydd yn dueddiad ar draws nifer o Awdurdodau Lleol. Mae'r data o ran y nodweddion a warchodir yn ymddangos i fod yn sefydlog. Awgrymir hyn bod angen mwy o waith i hyrwyddo'r system hunan-wasanaeth er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn gwybod pam mae'r data yma'n cael ei gasglu a'r modd y mae'n cael ei gadw a'i reoli'n gyfrinachol.

Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella safonau byw pobl â gwahanol nodweddion gwarchodedig

Blaenoriaeth 3.1: Byddwn yn gwella mynediad ffisegol at wasanaethau, trafnidiaeth, yr amgylchedd adeiledig a mannau agored

3.1.1 Parhau, lle mae hynny'n bosibl, i wella arosfannau bysus ar yr ynys i'w gwneud yn hygyrch:

Gwaith parhaus yn cymryd lle i wella cyfleusterau arosfannau bysus ar draws yr ynys o ganlyniad i gyllid gan Llywodraeth Cymru yn 2019/20 a 2020/21.

3.1.2 Parhau i ddarparu cyrbinau isel a chyfleusterau croesi cyffyrddol addas fel rhan o gynlluniau gwella troedffyrdd:

Mae'r gwaith o ddarparu cyrbinau isel wedi parhau, gyda 26 set ychwanegol wedi'u gosod ers yr adolygiad diwethaf. Hefyd, erbyn hyn darperir cyrbinau isel fel mater o drefn pan mae palmentydd yn cael eu hadnewyddu neu eu hamnewid wrth ymyl cyffordd fel rhan o unrhyw waith cynnal priffyrdd arferol.

3.1.3 Ymateb fel y bo'n briodol i gwynion a dderbynnir gan aelodau o'r cyhoedd trwy ddefnyddio ein pwerau o dan ddeddfwriaeth rheoli traffig i gadw palmentydd a chroesfannau yn glir rhag rhwystrau a achosir gan geir wedi'u parcio:

Lle mae parcio'n digwydd wrth ymyl cyfyngiad llinell felen ddilys, mae'r Awdurdod wedi gweithredu trwy roi cosbau parcio i geisio atal hyn rhag digwydd eto. Hefyd, mae'r Awdurdod yn gweithio'n agos gyda'r Heddlu o ran materion parcio ar balmentydd. Yn unol â bwriad Llywodraeth Cymru i gyflwyno deddfwriaeth i wahardd parcio ar y palmant, bydd yr Awdurdod yn gweithredu mesurau i'w alluogi i gorfodi'r cyfyngiad yma

Blaenoriaeth 3.2: Byddwn yn parhau i weithio tuag at sicrhau cartrefi mwy addas a fforddiadwy yn y llefydd iawn i gwrdd ag anghenion lleol

3.2.1 Parhau i asesu eiddo presennol y Cyngor ac eiddo landlordiaid cymdeithasol cofrestredig er mwyn sicrhau eu bod yn hygyrch i bobl anabl:

Mae'r Gwasanaethau Tai wedi cyflogi Therapydd Galwedigaethol – Llety er mwyn gwella dulliau a systemau eiddo tai cymdeithasol yr addasir ym Môn. Mae Therapydd y Gwasanaethau Tai yn gyfrifol am y meysydd yr amlinellir isod a rhoddir hefyd enghreifftiau o sut mae'r rol yma'n gweithio:

Maes	Enghreifftiau / Meysydd
Gwasanaeth Digartrefedd (statudol):	Unigolyn na all bellach fyw yn ei annedd bresennol oherwydd anghenion iechyd a lles, gan arwain at fod ei gartref yn afresymol i feddiannu ac angen cefnogaeth ac ymyrraeth o ran digartrefedd. Byddai'r Therapydd Galwedigaethol yn gweithio gyda'r Tîm Digartrefedd i sicrhau bod eiddo tai cymdeithasol addas yn cael ei nodi er mwyn diwallu anghenion yr unigolion. Unigolyn na all adael yr ysbyty (oedi cyn ei ryddhau) gan fod ei lety yn anaddas oherwydd newidiadau i'w anghenion iechyd a lles. Ymadawyr carchar digartref ag anghenion iechyd a lles. Pobl ddigartref sy'n byw mewn llety brys sydd angen eiddo wedi'i addasu i ddiwallu eu hanghenion iechyd tymor hir
Gwaith Cynnal a Chadw wedi'i Gynllunio (PMC)	Gweithio gyda chynlluniau PMC i drawsnewid eiddo ar gyfer anghenion tenantiaid penodol os bydd anghenion iechyd a lles yn gofyn am addasiadau arbenigol. Ar y cyd â'r tîm Gwasanaethau Technegol, trawsnewid lolfeydd cymunedol sydd ar gau i gael eu haddasu a diwallu anghenion penodol tenantiaid / tenantiaid sy'n dod i mewn.
Gwagleoedd - Darparu cartrefi hygyrch	Asesu addasrwydd darparu eiddo ar gyfer tenantiaid / tenantiaid sy'n dod i mewn ag anghenion addasu a darparu cyngor ac arweiniad proffesiynol i'r Gwasanaethau Technegol Tai ar y gofynion penodol ar gyfer yr unigolyn / unigolion.

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024
Cynnydd hyd at Rhagfyr 2020

Maes	Enghreifftiau / Meysydd
Addasiadau cyffredinol	Darparu cefnogaeth a mewnbwn ar gyfer anghenion addasu cyffredinol mewn perthynas â thai cymdeithasol i unigolion sy'n cael eu hystyried ar gyfer llety tymor hir. Cynghori ar addasiadau mewn ardaloedd cymunedol (megis systemau mynediad drws a ffobiau). Cynghori ar addasiadau mewn perthynas â pholisïau penodol (er enghraifft, sgwteri symudedd). Cydweithio â gweithwyr proffesiynol Gofal Iechyd Oedolion / Plant mewn perthynas ag ymgeiswyr tai cymdeithasol ag anghenion cymhleth.
Penderfyniadau Cofrestr Tai	Cyswllt Tai neu APAP yn flaenorol. Ymgymryd â phenderfyniadau Cofrestr Tai ar y bandio sy'n ofynnol ar gyfer cwsmeriaid ag anghenion iechyd a lles, yn unol â Pholisi Dyraniadau Tai Cyffredin CSYM (CHAP)
Prynu eiddo yn ôl (eiddo Hawl i Brynu blaenorol) – Darparu cartrefi hygyrch	Gweithio gyda Thîm Datblygu Tai y Cyngor i brynu eiddo y gellid ei ystyried yn addas neu y mae angen ei addasu er mwyn diwallu angen ymgeisydd cofrestr tai Gweithredu fel yr arbenigwr mewn sefyllfaoedd lle mai addasiadau arbenigol / anghenion iechyd a lles yw'r prif ysgogwyr (fel dialysis cartref) i sicrhau lles ac annibyniaeth y tenant yn y tymor hir.
Tai cymdeithasol newydd – Darparu cartrefi hygyrch	Gweithio gyda Thîm Datblygu Tai y Cyngor neu LCC ynglŷn â datblygu a chreu eiddo addas ar gyfer ymgeiswyr cofrestr tai ag anghenion iechyd a lles.
Gweithio gyda Landlordiad Cymdeithsol Cofrestredig (LCC) sy'n bartneriaid ynghylch anghenion llety cleientiaid	Cydweithio â LCC sy'n bartneriaid er mwyn darparu cyngor ac arweiniad arbenigol ynghylch anghenion penodol cleientiaid.

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024
Cynnydd hyd at Rhagfyr 2020

Maes	Engbreiffiau / Meysydd
Darparu offer fel rhan o broses asesu SSWB 2014 i gynnal annibyniaeth a dewis (o fewn llwyth achosion ThG Tai)	Bydd ThG Tai yn gallu cyrchu offer trwy'r siop offer Cymunedol yn unol â phrotocolau safonol Gwasanaethau Oedolion. .

3.2.2 Parhau i fuddsoddi mewn mân waith addasu a gwaith addasu mawr ar gyfer eiddo cyngor - tai cymdeithasol - trwy'r Cyfrif Refeniw Tai (CRT), yn unol â Chynllun Busnes y CRT a chyllideb flynyddol y CRT:

Mae'r Gwasanaethau Tai yn parhau i fuddsoddi mewn mân addasiadau ac addasiadau mawr i eiddo'r Cyngor. Yn ogystal â hyn, mae trafodaethau'n cael eu cynnal gyda phartneriaid Landlord Cymdeithasol Cofrestredig (RSL) er mwyn sefydlu eu prosesau presennol a sut y gallai ein Therapydd Galwedigaethol ddarparu gwerth a budd i'w stoc eiddo addasedig bresennol neu i ateb unrhyw alw yn y dyfodol.

Mae'r Gwasanaethau Tai yn gweithio'n agos gyda'r Gwasanaethau Plant ac Oedolion i gynllunio am yr angen posibl a'r galw am addasiadau, gan sicrhau ein bod yn ymyrryd mor gynnar â phosibl er budd a lles ein preswylwyr ag anghenion iechyd a Lles.

3.2.3 Parhau i fonitro lefelau perfformiad chwarterol o ran y nifer o ddiwrnodau a gymerir i gwblhau Ceisiadau Grant Cyfleusterau i'r Anabl ar gyfer gwelliant parhaus:

Dangosydd	Canlyniadau Ch2 2020-21	Canlyniadau Ch3 2020-21	Targed 2020-21	Perfformiad
Canran y teuluoedd (gyda phlant) a ataliwyd yn llwyddiannus rhag mynd yn ddigartref	Dim ceisiadau cyfredol mewn lle	Dim ceisiadau cyfredol mewn lle	70%	Dim ceisiadau cyfredol mewn lle
Nifer y dyddiau calendr ar gyfartaledd a gymerwyd i ddarparu Grantiau Cyfleusterau i'r Anabl	148.8	162	170	↓

Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau o ran iechyd, llesiant a gofal cymdeithasol

Blaenoriaeth 4.1: Byddwn yn cynyddu'r nifer o bobl ym mhob sector o'r gymuned, yn enwedig pobl nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n llawn, sy'n dewis ffyrdd iach o fyw.

4.1.1 Symud ymlaen i sicrhau Dyfarniad Aur Insport erbyn Ebrill 2021:

Mae rhai cyflawniadau hyd yn hyn yn cynnwys:

- Cwblhaodd dros 70 o staff hamdden gwrs Awtistiaeth ar-lein DSW.
- Cwblhaodd pob athro nofio Hyfforddiant Cynhwysiant Anabledd Aquatics.
- Clwb hwylio cynhwysol wedi'i leoli yng Nghanolfan Conwy (S.E.A.S.) wedi ennill grant i addasu cychod at ddefnydd anabledd. Enwebwyd y Clwb am Wobr Chwaraeon Anabledd Cymru a chafodd sylw ar raglen 'Countryfile' y BBC.
- Daeth canolfannau gofal haf yn y gymuned yn flaenoriaeth oherwydd Covid.
- Gweithiodd staff hamdden mewn partneriaeth â'r Gwasanaethau Cymdeithasol a'r Gwasanaethau Ieuencid i redeg 6 chanolfan ar gyfer plant sy'n agored i niwed, gan gynnwys rhai â chyflyrau fel awtistiaeth, dyslecsia ac anawsterau dysgu.
- Cwblhawyd yr ymarfer ymgynghori: dosbarthwyd cwestiynau arolwg i'r grwpiau canlyn:
 - Cleientiaid anabl ar Gynllun Cyfeirio Ymarfer Ynys Môn;
 - Disgyblion a staff Canolfan Addysg y Bont;
 - Aelodau o Glwb Annibynwyr Anabledd Môn ;
 - Pob clwb 'insport' sydd wedi'i gofrestru ar gronfa ddata Ynys Môn;
 - Wedi'i rannu ar gyfryngau cymdeithasol Môn Actif a chopïau caled mewn canolfannau hamdden

O'r arolwg, gosodwyd nodau ar gyfer Gwobr Aur fel a ganlyn:

- Gwella gwasanaethau i bobl anabl yn Ynys Môn.
- Rhoi cyfle i bobl anabl (a'r gwasanaethau sy'n eu cefnogi) i 'ddweud eu dweud'.
- Nodi unrhyw fylchau yn y ddarpariaeth anabledd ar yr ynys.
- Ehangu'r ddarpariaeth chwaraeon cynhwysol ar Ynys Môn trwy weithio gyda chyrrff llywodraethu cenedlaethol a nodwyd i gyflawni hyn

Prif gamau gweithredu ar gyfer 2021 felly fydd:

- Sefydlu fforwm chwaraeon anabledd.
- Mapio cyfleoedd cyfredol yn erbyn lleoliad a nam.
- Gweithio gyda 6 chorff llywodraethu cenedlaethol i ehangu'r ddarpariaeth ar yr Ynys.

4.1.2 Parhau i gynnig Cynllun Cyfeirio Ynys Môn, gan weithio tuag at y targedau NERS cenedlaethol isod:

- Canran y cleientiaid NERS sy'n cwblhau'r rhaglen ymarfer corff (50% ac uwch)
- Canran y cleientiaid NERS y mae eu hiechyd wedi gwella ar ôl cwblhau'r rhaglen ymarfer corff (80% ac uwch):

Yn anffodus, atalwyd y cynllun NERS ym mis Mawrth cyn y cyfnod clo cyntaf ac nid yw wedi'i ailgychwyn hyd yn hyn. Yn ystod yr amser yma, mae staff NERS wedi bod yn darparu rhaglenni ymarfer o adref a dosbarthiadau rhithiol i'r rhai hynny a oedd ar y cynllun cyn iddo gael ei atal. Cysylltwyd â'r holl gleientau a oedd yn rhan o'r cynllun pan y cafodd ei atal, a hynny ar ddyddiad eu hadolygiad 16 wythnos, ac fe'u cwblhawyd/tynnwyd oddi ar y bas-ddata. Ni dderbyniwyd unrhyw atgyfeiriadau newydd ers atal y cynllun ond y gobaith yw y bydd modd cynnig ymgynghoriadau rhithiol yn y dyfodol agos.

Blaenoriaeth 4.2: Byddwn yn creu'r amodau i unigolion wella eu hiechyd a'u llesiant

4.2.1 Gweithio mewn partneriaeth gyda darparwyr iechyd sylfaenol yn Ynys Môn fel rhan o gynllun peilot i godi ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth gwiriad iechyd blynyddol ar gyfer pobl a chanddynt namau dysgu:

Cyn y cyfnod Covid-19, gweithiodd Arweinydd Iechyd y rhaglen trawsnewid Rhanbarthol - Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd – Gwasanaethau di-dor i bobl ag anableddau dysgu, â Meddygon Teulu Ynys Môn er mwyn adnabod y rhwystrau i gynnal y gwiriadau iechyd. Roedd y gwaith o ymweld â phob Meddygfa a'u hadolygu bron â dod i ben pan ddaeth Covid-19 i roi stop ar y gwaith o gasglu unrhyw wybodaeth bellach. Roedd y themâu cyffredin a ddaeth i'r amlwg yn cynnwys:

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2020

- yr angen i fod â chofrestr fanwl gywir a diweddar o ddinasyddion
- yr angen am gyswllt rheolaidd rhwng y Feddygfa a'r Tîm Ymgysylltu Iechyd
- mynediad hawdd i wybodaeth hygyrch am Wiriadau Iechyd Blyneddol a
- hyfforddiant i staff yfeddygfa.

Rhagwelir y bydd y rhaglen waith hon yn cael ei hedrych arni eto yn 2021/22.

Mae gwaith ychwanegol wedi'i ymgymryd ag ef mewn cydweithrediad ag Iechyd Cyhoeddus Cymru er mwyn cefnogi a pharatoi pobl ifanc i gael eu gwiriad iechyd blyneddol cyntaf. Mae sesiynau hyfforddiant drwy weminarau a chyfryngau ar-lein wedi eu datblygu.

Mae'r rhaglen trawsnewid Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd hefyd wedi datblygu adnodd ar-lein gwerthfawr ar gyfer pobl ag anableddau dysgu, eu teuluoedd a'u gofawyr er mwyn iddynt allu cael mynediad i amrywiaeth o wybodaeth gysylltiedig ag iechyd: www.gofalwchameichiechydgogleddcymru.org

Mae'r wybodaeth ar gael ar ffurf hawdd ei darllen a hygyrch ac mae'n dechlyn defnyddiol er mwyn codi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth am sut i hyrwyddo gofal iechyd ymysg pobl ag anableddau dysgu.

4.2.2 Parhau i hyrwyddo'r cynnig rhagweithiol o wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg:

- Yn ystod 2020, mae cyflwyniadau o ran gweithrediad y Safonau Iaith Gymraeg a chyfathrebu a gofal cwsmer (yn cynnwys y gofyniad i wneud cynnig rhagweithiol o wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg i'r holl gwsmeriaid) wedi ei ddarparu mewn cynadleddau staff.
- Mae codi ymwybyddiaeth am y rhaglen Mwy na Geiriau a'r Safonau Iaith Gymraeg yn parhau i fod yn elfen hanfodol o'r holl gyrsiau cynefino staff.
- Mae pob aelod o staff ar y system e-bost wedi derbyn nodyn atgoffa ysgrifenedig o'r angen i ateb y ffôn yn ddwyieithog.
- Mae ffyrdd o fonitro sut y cofnodir y cynnig rhagweithiol o ddewis iaith gan ddefnyddwyr gwasanaeth, drwy gael ystadegau o'r system cadw cofnodion electronig, wrthi'n cael ei datblygu er mwyn i berfformiad mewn perthynas â chofnodi hyn allu cael ei fonitro.
- Mae gwasanaethau yn parhau i fonitro a sicrhau bod digon o staff sy'n siarad Cymraeg ar draws pob maes o'r Gwasanaeth er mwyn gallu darparu gwasanaethau Cymraeg ym mhob rhan o'r Gwasanaeth.
- Mae Gwasanaethau yn parhau i annog staff sy'n dysgu Cymraeg i gymryd rhan yn yr hyfforddiant perthnasol er mwyn iddynt allu datblygu eu sgiliau iaith.

Amcan 5: Byddwn yn gwella diogelwch personol a mynediad at gyfiawnder

Blaenoriaeth 5.1: Byddwn yn cynyddu nifer y troseddau casineb ac aflonyddu sy'n cael eu riportio a chymryd camau i leihau achosion o droseddau casineb ac aflonyddu, yn cynnwys camdriniaeth a bwllo ar-lein.

5.1.1 Parhau i weithio â phartneriaid ledled gogledd Cymru er mwyn dwyn sylw at y broblem o droseddau casineb ac annog pobl i hysbysu Heddlu Gogledd Cymru neu Cymorth i Ddioddefwyr yn ystod yr Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb Cymru Gyfan a gynhelir yn flynyddol (ym mis Hydref):

Mae'r Cyngor yn parhau i weithio gyda'i bartneriaid ar draws Gogledd Cymru, a hynny yn ystod yr Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb Cymru Gyfan yn ogystal â thrwy'r flwyddyn, er mwyn codi ymwybyddiaeth am droseddau casineb a hyrwyddo riportio i Heddlu Gogledd Cymru neu Gymorth i Ddioddefwyr.

Gweler hefyd y weithred o dan 1.2.2, i gael amlinelliad o'r hyn sydd yn digwydd yn ysgolion yr ynys i godi ymwybyddiaeth a thaclo troseddau casineb.

5.1.2 Y Gweithgor Troseddau Casineb aml-asantiaeth i ddatblygu a gweithredu cynllun gweithredu troseddau casineb er mwyn gwella dulliau riportio a chefnogi unigolion sy'n ddioddefwyr troseddau casineb (yn unol â'r amserlenni a nodir yn y cynllun gweithredu ar gyfer atal troseddau casineb):

Mae'r gweithgor troseddau casineb yn parhau i fod yn weithredol ac mae ffilm fer wrthi'n cael ei chynhyrchu i godi ymwybyddiaeth a rhoi proffil o'r mathau o droseddau casineb a welir o fewn ein cymdeithas. Mae'r Gwasanaethau Tai yn darparu cefnogaeth ac ymyrraeth rhagweithiol i denantiaid sy'n riportio troseddau casineb. Mae ein Timau Cymdogaeth yn annog riportio troseddau casineb ac yn barod i gefnogi unrhyw un sy'n dymuno hynny.

Gohiriwyd y cynlluniau ar gyfer cynnal Diwrnod Cydraddoldeb ar Ynys Môn ym mis Ebrill 2020 oherwydd y pandemig. Fodd bynnag, rydym yn dymuno edrych eto ar y trefniadau hyn unwaith y bydd cyfyngiadau Covid-19 yn cael eu codi a phryd y bydd hi'n hollol ddiogel i wneud hyn, ond mae'n anhebygol y bydd yn cymryd lle yn ystod 2021.

Blaenoriaeth 5.2: Byddwn yn sicrhau bod gan Aelodau a Swyddogion y Cyngor y gallu i gyflawni eu dyletswyddau diogelu yn effeithiol, drwy hyfforddiant diogelu ar lefel sy'n gymesur â'u rolau a'u cyfrifoldebau.

5.2.1 Defnyddio'r Porth Polisi er mwyn sicrhau bod yr holl staff presennol a staff newydd (y mae ganddynt gyfrifon e-bost) wedi darllen, deall a derbyn y Polisi Diogelu Corfforaethol:

Mae'r Polisi Diogelu Corfforaethol yn un o naw polisi allweddol o fewn system rheoli polisïau electronig y Cyngor (y Porth Polisi) yn mae'n rhaid i bob aelod o staff sydd â chyfrif e-bost y Cyngor eu derbyn. Mae'r polisi wedi bod ar gael i'w dderbyn ers Rhagfyr 2018 ac mae'n cael ei aseinio o fewn 24 awr i unrhyw staff newydd a ychwanegir at y grwpiau gwasanaeth electronig. Rhaid i staff dderbyn polisïau corfforaethol allweddol pob dwy flynedd a mae'r Polisi Diogelu Corfforaethol wedi'i raglennu i'w gyflwyno eto i'w dderbyn o fis Medi 2021.

(Mae'n bwysig nodi nad oes modd i staff gymryd rhan os nad oes ganddynt fynediad i gyfrifiadur fel rhan o'u gwaith. Y bwriad eleni oedd arbrofi datrysiaid yn seiliedig ar waith papur ond, o ganlyniad i Covid-19, ystyriwyd fyddai hyn yn briodol gan y byddai gofyn i nifer uchel o staff rannu gwaith papur. Bydd yr elfen hon o dderbyn polisïau corfforaethol felly'n parhau i fod wedi'i hatal hyd nes y bydd datrysiaid mwy ymarferol yn cael ei ganfod).

5.2.2 Sicrhau bod Staff ac Aelodau yn derbyn gwybodaeth a hyfforddiant am agweddau perthnasol o'r Polisi Diogelu Corfforaethol, yn unol â chyfarwyddyd y Bwrdd Diogelu Corfforaethol:

Mae'r rhaglen dreigl o hyfforddiant diogelu yn parhau i ddarparu staff gyda'r wybodaeth angenrheidiol ar gyfer eu rôl. Gwahoddir staff i fynychu'r hyfforddiant perthnasol i'w rol pob tair blynedd, sef Diogelu Cyffredinol neu Sylfaenol. Hefyd, mae rhaglen fwy arbenigol sydd wedi'i theilwra i staff Gwasanaethau Cymdeithasol sydd yn cynnwys sesiynau rhanbarthol.

Byddwn yn adolygu y Fframwaith Hyfforddi Diogelu er mwyn sicrhau ein bod yn alinio i ac yn gwneud y defnydd gorau o adnoddau rhanbarthol a chenedlaethol a fydd yn cael eu darparu i gefnogi gweithredu Gweithdrefnau Diogelu Cymru 2019.

Blaenoriaeth 5.3: Byddwn yn cynyddu ymwybyddiaeth am dwyll mewn cymunedau sy'n agored i niwed

5.3.1 Parhau i weithio â phartneriaid er mwyn codi ymwybyddiaeth a darparu addysg i gymunedau lleol ar sut i ddelio â galwyr digroeso, troseddau stepen drws, twyll wyneb yn wyneb ac anghydfodau cyffredinol cwsmeriaid:

O ganlyniad i orfod ail-flaenoriaethu gwaith er mwyn delio gyda'r pandemig Covid-19, mae'r cynnydd wedi bod yn gyfyngedig eleni.

Fodd bynnag, anfonwyd dros 150 o sticeri 'Dim Galwyr Digroeso' at unigolion bregus, yn dilyn negeseuon a anfonwyd ar gyfryngau cymdeithasol. Gweler hefyd y datganiad isod i'r wasg:

Sgamiau offer amddifynnol personol a galwyr digroeso:

<https://www.ynysmon.gov.uk/cy/newyddion/newyddion/sgamiau-offer-amddifynnol-personol-a-galwyr-digroeso>

Amcan 6: Byddwn yn cynyddu mynediad at gyfranogiad er mwyn gwella amrywiaeth o ran gwneud penderfyniadau

Blaenoriaeth 6.1: Mae cyrff gwneud penderfyniadau yn dod yn fwy cynrychiadol o'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu

6.1.1 Cymryd yr holl gamau angenrheidiol yn lleol er mwyn cefnogi'r ymgyrch genedlaethol i ehangu cyfranogiad yn etholiadau lleol 2022:

Mae gwaith lleol i gefnogi'r ymgyrch genedlaethol sy'n cael ei harwain gan Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru wedi'i raglennu i gychwyn yn gynnar yn 2021.

O ran cynyddu'r niferoedd sy'n pleidleisio mewn Etholiadau, mae'r Ddeddf Senedd ac Etholiadau (Cymru) 2020 wedi ymestyn yr etholfraint ar gyfer etholiadau'r Senedd i ganiatau unigolion 16 ac 17 oed, ynghyd â dinasyddion cymwys o dramor i bleidleisio yn Etholiadau'r Senedd o 2021. Bydd Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn Etholiadau yn cyflwyno ymgyrch gyfathrebu cenedlaethol aml-sianel er mwyn cefnogi eu rhaglen ddiwygio etholiadol. Bydd annog pobl i bleidleisio, gyda ffocws arbennig ar unigolion sy'n 16 ac 17 oed a dinasyddion o dramor, yn rhan allweddol o'r ymgyrch.

Mewn ymateb i hyn, mae'r Cyngor wedi penodi Swyddog Ymgysylltu – Hyrwyddo Democratiaeth dros dro (hyd at 30 tachwedd 2021) er mwyn:

- Datblygu a gweithredu rhaglen ymgysylltu gynhwysfar er mwyn annog pobl i gofrestr, cymryd rhan a phleidleisio, gyda phwyslais arbennig ar unigolion 16 ac 17 oed a grwpiau anodd i'w cyrraedd.
- Defnyddio rhwydweithiau presennol a'r cyfryngau cymdeithasol yn effeithiol a chynhyrchu deynydd hyrwyddo sy'n hawdd i'w ddeall ac wedi'i anelu at gynulleidfeydd wedi'u targedu.

6.1.2 Gwneud defnydd o weithredu cadarnhaol fel rhan o'r broses o recriwtio aelodau cyfetholedig:

Mae pedwar o bwyllgorau'r Cyngor yn cynnwys aelodau cyfetholedig, sy'n cael ei recriwtio am gyfnodau penodol i gynrychioli meysydd penodol o ddiddordeb neu fater o ystyriaeth. Penodwyd pedwar aelod cyfetholedig annibynnol i'r Pwyllgor Safonau ym mis Rhagfyr 2019, ac mae tair ohonynt yn ferched. Hyd at fis Rhagfyr 2020, ni wnaed unrhyw benodiadau pellach.

Blaenoriaeth 6.2: Mae ymgynghori ac ymgysylltu yn cael ei wella drwy gryfhau cysylltiadau rhwng y sector cyhoeddus a grwpiau lleol a chenedlaethol sy'n cynrychioli pobl o'r holl grwpiau gwarchodedig

6.2.1 Gweithio mewn partneriaeth â'r trydydd sector er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd ymgysylltu ac ymgynghori perthnasol ymysg cynrychiolwyr o'r holl nodweddion gwarchodedig:

6.2.2 Y Bwrdd Ymgysylltu ac Ymgynghori ar y Cyd i fabwysiadu Rhestr Wirio Ymgysylltu ac Ymgynghori a sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio'n effeithiol gan wasanaethau:

Oherwydd effaith y pandemig COVID-19, ni eisteddodd y bwrdd ymgysylltu ac ymgynghori ar y cyd yn ystod 2020 ond mae'r rhestr wirio wedi'i dosbarthu ymhlith gwasanaethau'r Cyngor a'i defnyddio yn unol â hynny, yn dibynnu ar y pwnc.

Mae'n amlwg bod gweithgaredd ymgysylltu ac ymgynghori wedi'i gyfyngu i ddulliau electronig ac mae trafodaeth leol a chenedlaethol yn digwydd ynghylch sut y gall effeithiau parhaus y pandemig effeithio ar gyflawni gwaith o'r fath yn y dyfodol.

6.2.3 Parhau i weithio ar ymgysylltu gyda'n partneriaid rhanbarthol (fel aelodau o NWPSSEN) drwy wneud y mwyaf o'r adnoddau sydd ar gael i ni:

Mae NWPSSEN wedi bod yn cydweithio ers 2010 pan ddaeth y Ddeddf Cydraddoldeb i rym ac fe gynhaliwyd nifer o weithgareddau ymgysylltu rhanbarthol er mwyn llywio ers hynny ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol. Cynhaliwyd y digwyddiad ymgysylltu mwyaf diweddar gan NWPSSEN ym mis Mai 2018, ac fe'i ddilynwyd gan weithdy o swyddogion NWPSSEN ar 7 Mehefin 2019 i adolygu a datblygu ein amcanion cydraddoldeb rhanbarthol newydd.

Mae aelodau NWPSSEN wedi parhau i gyfarfod yn rheolaidd arlein yn ystod 2020 er mwyn rhannu gwybodaeth ac arferion da.

Amcan 7: Byddwn yn datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd gymdeithasol economaidd (pan fydd arweiniad ar gael) er mwyn adnabod y meysydd allweddol o effaith sydd angen rhoi sylw iddynt o dan bob amcan

7.1 Datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd cymdeithasol economaidd a sicrhau bod y ddyletswydd yn dod yn rhan annatod o'n busnes o ddydd i ddydd (unwaith y bydd arweiniad pellach ar gael):

Rhoddodd Uwch Dîm Arweinyddiaeth (UDA) y Cyngor ystyriaeth i bapur briffio cychwynnol ym mis Medi 2020. Cyflwynwyd ail bapur i'r UDA ar 4 Ionawr 2021, pryd y penderfynwyd cychwyn codi ymwybyddiaeth am yr gofynion ar draws y Cyngor trwy:

- ddefnyddio system rheoli polisiau electronig y Cyngor (y Porth Polisi) i sicrhau bod rheolwyr a staff perthnasol arall wedi darllen, deall a derbyn papur briffio ar ofynion y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol;
- ddefnyddio fforymau mewnol presennol y Cyngor er mwyn sicrhau bod aelodau etholedig a swyddion yn cael eu briffio ar ofynion y Ddyletswydd.

7.2 Adolygu canllawiau a thempledi corfforaethol er mwyn sicrhau bod ystyriaeth ddigonol yn cael ei rhoi i'r angen i leihau anfanteision cymdeithasol-economaidd – gweler hefyd Blaenoriaeth 8.2:

Mae'r templedi corfforaethol ar gyfer adroddiadau i'r Pwyllgor Gwaith a Phwyllgorau Sgriwtini wedi'u hadolygu er mwyn ymgorffori'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol ac i gryfhau'r cysylltiad gyda'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyddodol. Ar yr adeg ysgrifennu, roedd y templedi'n rhan o ymgynghoriad mewnol cyn eu cymeradwyo'n derfynol, gyda golwg ar cyflwyno'r fersiynau diwygiedig erbyn Ebrill 2021.

7.3 Defnyddio ein Adroddiadau Cydraddoldeb Blynnyddol er mwyn adrodd ar ddatblygiadau a dangos sut yr ydym yn cydymffurfio â'r ddyletswydd cymdeithasol-economaidd:

Gweler uchod.

Amcan 8: Byddwn yn gwella gweithdrefnau'r Cyngor er mwyn sicrhau tegwch i bawb

Blaenoriaeth 8.1: Mae rhaglen hyfforddiant staff wedi cael ei sefydlu er mwyn sicrhau bod gan y staff cywir y sgiliau cywir er mwyn darparu gwelliannau o ran amrywiaeth

8.1.1 Parhau i godi ymwybyddiaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth ymysg staff y Cyngor yn ystod sesiynau cynefino corfforaethol a drwy hysbysu staff sydd â chyfrifon e-bost y Cyngor bod angen iddynt ddarllen, deall a derbyn y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth:

Mae'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn un o naw polisi allweddol o fewn system rheoli polisiau electronig y Cyngor (y Porth Polisi) yn mae'n rhaid i bob aelod o staff sydd â chyfrif e-bost y Cyngor eu derbyn. Mae'r polisi wedi bod ar gael i'w dderbyn ers Gorffennaf 2019 ac mae'n cael ei aseinio o fewn 24 awr i unrhyw staff newydd a ychwanegir at y gwasanaethau. Fe gafodd data ar gydymffurfiaeth o ran y polisi hwn ei gynnwys mewn adroddiad i Bwyllgor Archwilio a Llywodraethu'r Cyngor ar 1 Medi 2020, gan ddangos graddfa cydymffurfiaeth o 95% ar y cyfan hyd at fis Gorffennaf 2020.

Gan fod rhaid i staff dderbyn y polisiau corfforaethol allweddol pob dwy flynedd, mae'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi'i raglennu i'w gyflwyno eto i'w dderbyn ym mis Gorffennaf 2021.

(Mae'n bwysig nodi nad oes modd i staff gymryd rhan os nad oes ganddynt fynediad i gyfrifiadur fel rhan o'u gwaith. Y bwriad eleni oedd arbrofi datrysiad yn seiliedig ar waith papur ond, o ganlyniad i Covid-19, ystyriwyd fyddai hyn yn briodol gan y byddai gofyn i nifer uchel o staff rannu gwaith papur. Bydd yr elfen hon o dderbyn polisiau corfforaethol felly'n parhau i gael ei hatal hyd nes y bydd datrysiad mwy ymarferol yn cael ei ganfod).

8.1.2 Parhau i hyrwyddo hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer yr holl staff ac ymateb yn y modd priodol lle mae anghenion penodol wedi eu hadnabod:

Mae hyfforddiant ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn parhau i fod yn rhan allweddol o'r rhaglen hyfforddi corfforaethol. Mynychodd 132 o staff yr hyfforddiant yma yn ystod y cyfnod dan sylw. Yn ychwanegol, lansiwyd modiwl e-ddysgu newydd yn gynnwys yn 2020 – Cydraddoldeb yn y Gweithle. Ceir mynediad at e-ddysgu trwy safle Learning Pool o unrhyw ddyfais a hynny yn y gweithle neu adref.

Blaenoriaeth 8.2: Mae proses gorfforaethol effeithiol wedi'i sefydlu er mwyn sicrhau bod effaith yn cael ei asesu'n barhaus ar draws y gwasanaethau

8.2.1 Parhau i ddarparu cyfleoedd o ran cefnogi a datblygu aelodau a swyddogion er mwyn sicrhau bod ganddynt wybodaeth ddigonol am eu dyletswyddau tuag at bobl â nodweddion gwarchodedig:

Yn ychwanegol i'r hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, mae cyfle i staff ac Aelodau Etholedig perthnasol fynychu hyfforddiant asesu effaith ar gydraddoldeb. Mae'r sesiwyn yn cynnig mwy o wybodaeth ynghylch Dyletwydd Gyffredinol y Sector Gyhoeddus a'i chysylltiad gyda'r angen i asesu'r effaith ar gydraddoldeb. Mae'r Strategaeth Datblygu Aelodau yn dweud y bydd y Cyngor yn darparu hyfforddiant a datblygiad hyblyg ac ymatebol sy'n seiliedig ar angen yr unigolyn a'r sefydliad ar gyfer Aelodau Etholedig. Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Asesu Efaith yn parhau i bdd yn rhan allweddol o'r hyfforddiant a ddarperir i Aelodau Etholedig.

8.2.2 Adolygu'r templedi canlynol er mwyn cryfhau'r cyswllt â'r Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol a'r ddyletswydd cymdeithasol-economaidd:

- Templedi adroddiadau Sgriwtini
- Templed ac arweiniad AEC corfforaethol:

Gweler Amcan 7 ar dudalen 40.

8.2.3 Cefnogi penderfyniadau a wneir yng nghyd-destun Deddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol:

- Adolygu'r Strategaeth Gwestiynu ar gyfer aelodau sgriwtini
- Datblygu cyfres stoc o gwestiynau ar gyfer aelodau sgriwtini, yn seiliedig ar Fframwaith Cenedlaethau'r Dyfodol ar gyfer Sgriwtini a gynhyrchwyd gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru

Mae'r Strategaeth Holi ar gyfer Aelodau'r Cyngor wedi cael ei hadolygu yn ystod 2020 fel rhan o adolygiad o'n rhaglen datblygu craffu lleol a'i nodi yn yr Adroddiad Craffu Blynyddol 2019/2020. Mae cwestiynau stoc wedi'u datblygu ar gyfer meysydd polisi allweddol gan gynnwys:

y cylch gosod cyllideb blynyddol
monitro perfformiad chwarterol gwasanaethau'r Cyngor
monitro cyllideb
cynigion trawsnewid gwasanaethau

Cyngor Sir Ynys Môn Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2020

Yn ôl y gyfraith, mae'n ofynnol i Gyngor Sir Ynys Môn (CSYM) gyhoeddi adroddiad blynyddol ar y bwlch cyflog rhywiol. Ar gyfer y dyddiad adrodd cipolwg o 31 Mawrth 2020, sy'n cynnwys holl weithwyr y Cyngor, ac eithrio'r rhai a gyflogir mewn ysgolion, mae'r canlyniadau fel a ganlyn:

- Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y ddau ryw ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn yw 11.33%
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn yw 14.65%

Gan nad yw CSYM yn talu bonws i'w weithwyr, nid yw unrhyw ddangosyddion bwlch bonws rhyw yn berthnasol.

Beth yw achosion sylfaenol bwlch cyflog rhyw Cyngor Sir Ynys Môn?

Mae CSYM wedi ymrwymo i'r egwyddor o gyfle cyfartal a thriniaeth gyfartal i bob gweithiwr. Mae ganddo bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfatebol, gwaeth beth fo'u rhyw ac mae'n gwerthuso swyddi a graddau cyflog fel bo'r angen er mwyn sicrhau strwythur teg. Felly, mae CSYM yn hyderus nad yw ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu dynion a merched yn wahanol i'r un gwaith neu waith cyfatebol ac mae'r bwlch cyflog cyfartalog rhyw, sef 11.33%, yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 14.6%.

Mae bwlch cyflog rhyw CSYM yn ganlyniad i'r swyddi y mae dynion a merched yn gweithio o fewn y sefydliad a'r cyflogau y mae'r swyddi hyn yn eu denu. Ar draws economi'r DU gyfan, mae dynion yn fwy tebygol na menywod o fod mewn swyddi uwch, tra bo merched yn fwy tebygol o fod mewn swyddi rheng flaen ar ben isaf y sefydliad. Mae canran uwch o weithwyr rhan-amser yn ferched ac mae mae merched yn parhau i fod yn fwy tebygol o fod â chyfrifoldebau gofalu di-dâl na dynion. Mae dynion yn parhau i ddominyddu rhai mathau o swyddi sy'n talu'n uchel tra mae mwy o ferched yn parhau i gael eu cyflogi mewn galwedigaethau megis gofalu a glanhau, rolau sydd ddim yn sgorio'n uchel mewn cynlluniau arfarnu swyddi ac felly mae'r graddfeydd tâl yn is. Mae merched hefyd yn fwy tebygol o fod wedi cymryd seibiant o'r gwaith, sydd wedi cael effaith ar eu dilyniant gyrfa.

Adlewyrchir y patrwm cenedlaethol hwn yng nghyfansoddiad gweithlu CSYM, lle mae mwyafrif ei weithwyr yn fenywod, ac mae cyfran helaeth o'r rhain yn gweithio oriau rhan amser mewn swyddi sy'n cael lefel is o dâl, megis gofal cymdeithasol rheng flaen, glanhau, ac ati.

Sut mae bwlch cyflog rhyw CSYM yn cymharu â sefydliadau eraill?

Mae gan y mwyafrif helaeth o sefydliadau bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae bwlch cyflog cyfartalog CSYM o 11.33% yn is na chyfartaledd y DU ar gyfer yr economi gyfan o 14.6% (ONS 2020).

Beth mae CSYM yn ei wneud i fynd i'r afael â'i bwlch cyflog rhwng y rhywiau?

Er bod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol, mae CSYM yn parhau i fod yn ymrwymedig i leihau'r bwlch hwn. Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod ei sgôp i weithredu'n gyfyngedig gan fod ei gyfraddau cyflog yn cael eu cytuno'n genedlaethol ac felly nid oes ganddo reolaeth uniongyrchol dros gyflogau. Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod rhaid i dâl a gradd pob swydd fod yn deg, dryloyw ac anwahaniaethol. Mae'n gweithredu cynllun Arfarnu Swyddi sy'n glynu at egryddorion cydraddoldeb a chynnal uniondeb a thegwch yn ei strwythur graddfeydd yn barhaus.

Hyd yma, mae'r camau a gymerwyd gan CSYM i hyrwyddo amrywiaeth rhyw ymhob maes o'i gweithlu yn cynnwys: -

- **Creu sail dystiolaeth:** i nodi rhwystrau i gydraddoldeb rhywiol a hysbysu blaenoriaethau ar gyfer gweithredu, monitro meysydd fel cyfrannau dynion a merched sy'n gwneud cais am swyddi, yn cael eu recriwtio a chael hyrwyddiadau; niferoedd dynion a merched ym mhob rôl a band cyflog a chymryd trefniadau gweithio hyblyg yn ôl rhyw a lefel.
- Adolygu ei bolisiâu gweithio hyblyg a pholisiâu eraill sy'n gyfeillgar i'r teulu.
- Adolygu ei strategaethau recriwtio a sefydlu dulliau gwahanol i ddenu talent.

Ni fydd unrhyw un o'r mentrau hyn, ar eu pen eu hunain, yn dileu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau - a gall fod sawl blwyddyn cyn i ni weld effaith sylweddol. Mae'r Awdurdod yn ymrwymo i barhau i adrodd yn flynyddol ar yr hyn y mae'n ei wneud i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw gynnydd pellach y mae'n ei wneud.