

CYNGOR SIR YNYS MÔN <u>Templed Adroddiad Sgriwtini</u>	
Pwyllgor:	Pwyllgor Sgriwtini Partneriaeth ac Adfywio
Dyddiad:	8 Mawrth 2022
Pwnc:	Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020/21
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:	Rhys Hughes, Cyfarwyddwr Swyddogaeth dros dro – Busnes y Cyngor / Swyddog Monitro
Awdur yr Adroddiad:	Ffreuer Owen, Rheolwr Polisi a'r Gymraeg
Rhif Ffôn:	01248 752561
E-bost:	FfreuerOwen@ynysmon.gov.uk
Aelodau Lleol:	Amherthnasol

1 – Argymhelliad/Argymhellion

Gwahoddir y Pwyllgor i gyflwyno sylwadau ar yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020/21 cyn ei gyflwyno am gymeradwyaeth dirprwyiedig gan y Deilydd Portffolio i'w gyhoeddi.

2 – Cyswllt efo Cynllun y Cyngor / Blaenoriaethau Corfforaethol Eraill

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 yn ceisio parhau'r cysylltiadau hyn.

3 – Egwyddorion fel canllaw ar gyfer Sgriwtini

Er mwyn cynorthwyo Aelodau wrth graffu ar y pwnc:-

- 3.1** Yr effaith y 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** Sgriwtini'n cymryd rôl rheoli perfformiad neu sicrhau ansawdd [ffocws ar berfformiad ac ansawdd]
- 3.5** Edrych ar gynlluniau a chynigion o safbwynt:
 - Hirdymor
 - Atal
 - Integreiddio
 - Cydweithio

- Cynnwys
[ffocws ar lesiant]

3.6 Effeithiau posibl y byddai'r penderfyniad hwn yn ei gael ar:

- y grwpiau a warchodir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- y rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol yn eu bywydau (wrth wneud penderfyniadau strategol)
- y cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg a pheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg

[ffocws ar gydraddoldeb a'r Gymraeg]

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 ynys?

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 2020 i 31 Mawrth 2021. Mae gweddill yr adroddiad yn amlinellu cynnydd hyd at fis Rhagfyr 2021, er mwyn rhoi darlun mwy diweddar o'r sefyllfa.

6 – Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb [gan gynnwys effeithiau ar yr Iaith Gymraeg]
6.1 Yr effeithiau posibl ar y grwpiau a warchodir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
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)
6.2 Yr effeithiau posibl ar y rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol yn eu bywydau (penderfyniadau strategol)
Gweler uchod.
6.3 Yr effeithiau posibl ar y cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg a pheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg
Gweler uchod.

7 – Goblygiadau Ariannol
Amherthnasol

8 – Atodiadau
Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020/21 (drafft)

9 - Papurau Cefndir (cysylltwch ag awdur yr Adroddiad am unrhyw wybodaeth bellach os gwelwch yn dda):
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.

Cyngor Sir Ynys Môn

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2020/21

Mawrth 2022

DRAFFT

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	7
Asesu Effaith	15
Hyrwyddo Cydraddoldeb	16
Cydweithio	16
Ein Hamcanion Cydraddoldeb	17
Atodiad 1 – Blaenoriaethau CCS 2020-2024: Cynnydd hyd at Rhagfyr 2021	18
Atodiad 2 – Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	40

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

Daeth y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol (Adran 1 o'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010) 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 y gwnaethom baratoi ar gyfer y Ddyletswydd newydd yma yn Atodiad 1 (Amcan 7).

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Cyhoeddodd y Cyngor ei drydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol (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 data cyflogaeth yn yr adroddiad yma'n ymwneud â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021. Mae gweddiill yr adroddiad yn cynnwys amlinelliad o ddatblygiadau hyd at Rhagfyr 2021 er mwyn rhoi darlun mwy cyfredol.

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 cyfredol 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 Blynnyddol** sy'n edrych ar berfformiad dros y flwyddyn ariannol flaenorol yn erbyn y gwelliannau a'r blaenoriaethau a nodir yn y Ddogfen Gyflawni Flynyddol ar gyfer yr un flwyddyn.

Cynllun Trosiannol

Bu i'r Cyngor gymeradwyo Cynllun Trosiannol ar 7 Rhagfyr 2021. Mae'r Cynllun yn amlinellu blaenoriaethau a dyheadau allweddol, sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng gweinyddiaeth bresennol y Cyngor a'r weinyddiaeth newydd yn dilyn yr etholiadau lleol ym mis Mai 2022.

Mae cynnal a moderneiddio gwasanaethau cymunedol hanfodol megis gofal ac addysg ar draws yr ynys yn un o dri amcan strategol ôl-bandemig y Cynllun.

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

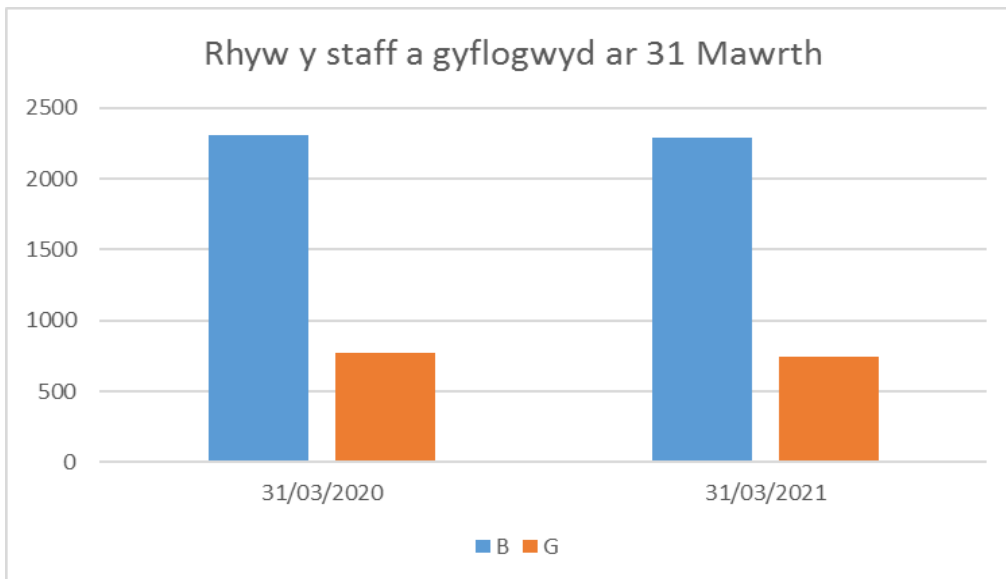
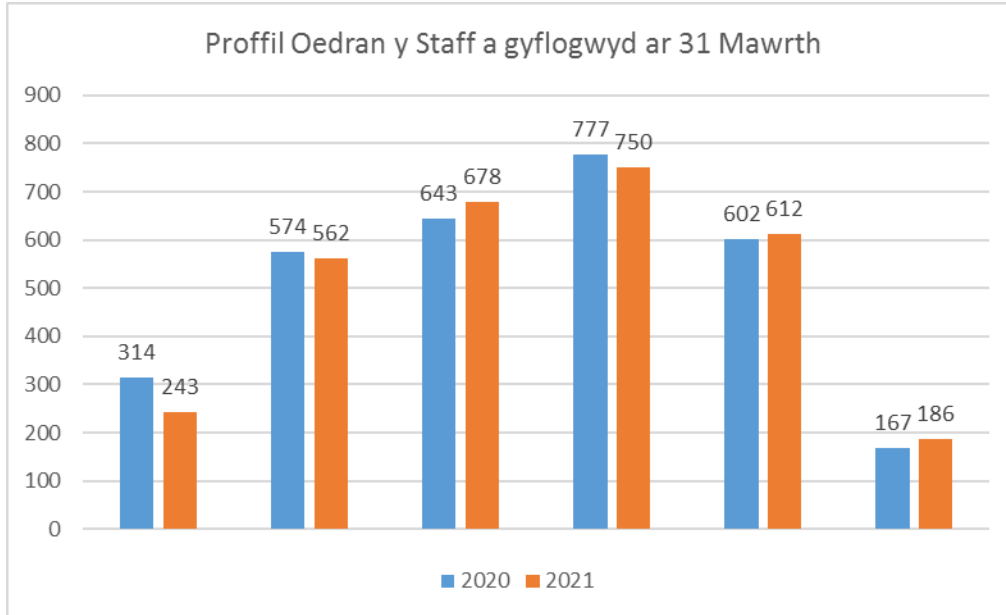
Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn gweld data fel teclyn hanfodol i gyflawni ei ddyletswyddau sector gyhoeddus mewn perthynas â chyflogaeth i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal, helpu i ddileu camwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Mae'r Awdurdod yn ymdrechu'n barhaus i gasglu gwybodaeth gywir am ei staff ac yna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

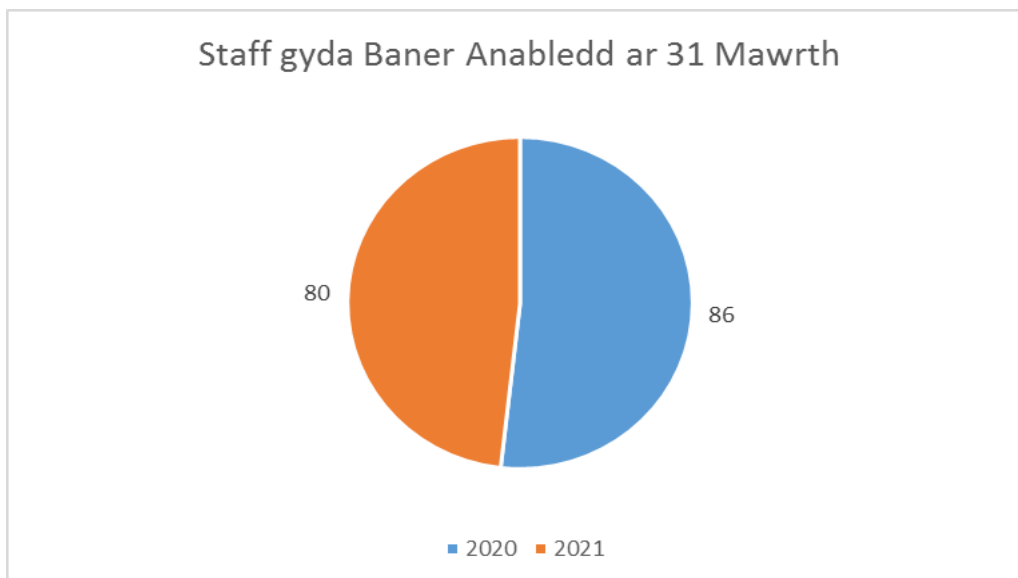
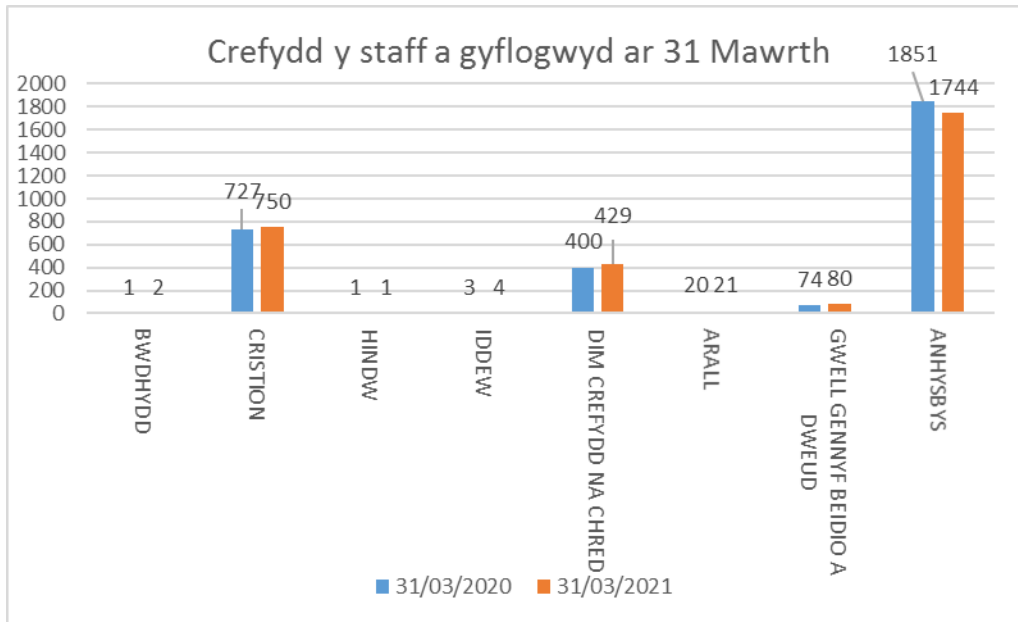
Mae'r data a ddelir yn ymwneud â 3,031 o weithwyr y Cyngor (yn cynnwys staff dysgu) a rhoddwyd ystyriaeth i'r nodweddion a warchodir o ran rhyw, oedran, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd ymhlith staff presennol, lle mae'r wybodaeth honno gennym ac wedi'i rhannu â'r Awdurdod. Ceir hefyd ddadansoddiad o'r rheiny sydd wedi gwneud cais am swyddi gweigion o fewn yr Awdurdod â'r ol y wybodaeth am staff cyfredol.

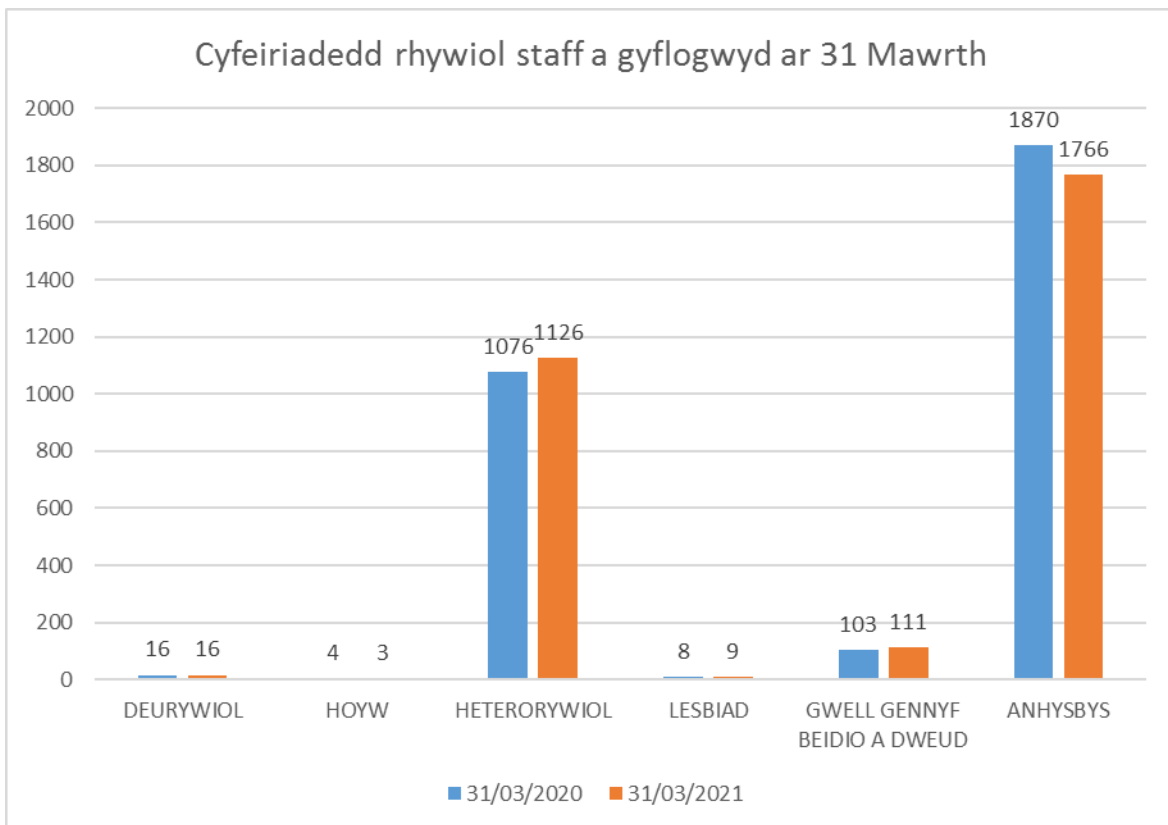
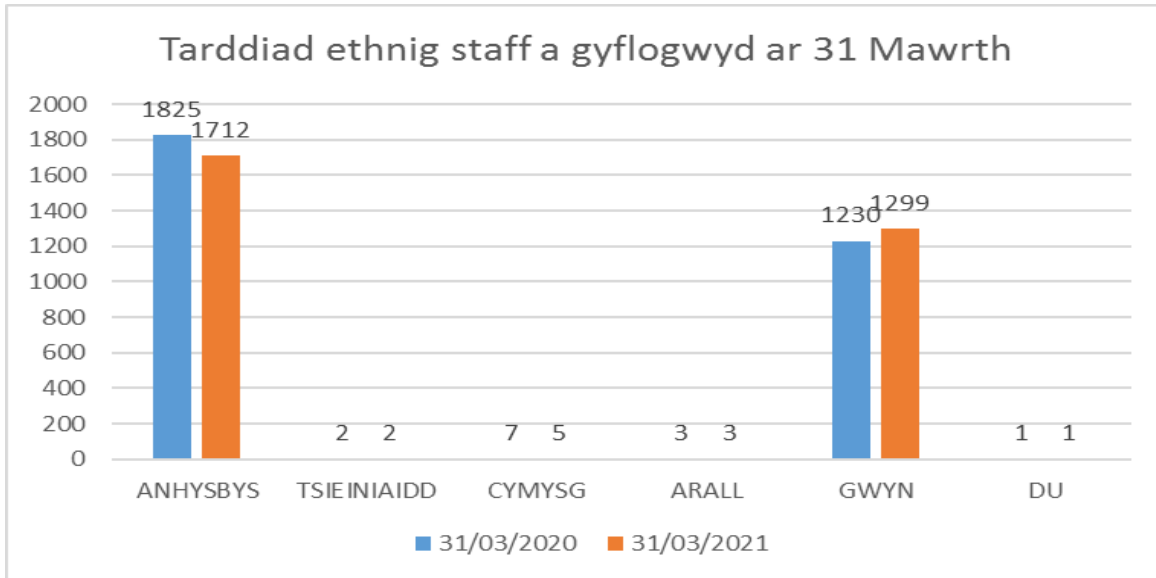
Mae'r graffiau gwybodaeth ganlynol yn amlinellu'r wybodaeth am gyflogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn:

Sylwer: Nid yw'n orfodol i weithwyr neu ymgeiswyr ddarparu data ynghylch anabledd, hil, crefydd neu gred, na chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r categori 'anhysbys' yn y graffiau canlynol yn nodi nifer yr unigolion sydd wedi dewis peidio â darparu unrhyw ddata ynghylch y nodwedd warchodedig benodol honno.

Pobl a gyflogwyd gan yr Awdurdod ar 31 Mawrth 2021											
Dynion	Merched	Cyfan swm	Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	* Anabl	*DLIE **	*LHD ***
742	2289	3031	243	262	678	750	612	186	80	8	28
*O'r rhai hynny sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad **DLIE – Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ***LHD – 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 2020/2021

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	*DLIE **	*LHD ***
106	429	535	104	144	122	103	51	11	11	0	9

*Nid oes rhaid i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r wybodaeth yma. O'r rhai hynny sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad

**DLIE – Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig

***LHD – Pobl Lesbïaidd, Hoyw neu Ddeurywiol

Data Hyfforddiant		
Hyfforddiant a gwblhawyd	Dynion sydd wedi cwblhau hyfforddiant	Merched sydd wedi cwblhau hyfforddiant
767	248	519

Cwynion

Mae gweithdrefn ffurfiol ar gyfer codi materion sy'n peri pryder na ellir eu datrys yn anffurfiol. Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sydd wedi ymwneud â'r drefn ffurfiol datrys cwynion, un ai fel yr achwynydd neu fel y person y gwnaed cwyn yn eu herbyn, a hynny rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 ac fe'i chyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion a warchodir.

Nifer y cwynion - 0	
Oed	16-24 – d/b (ddim yn berthnasol) 25-34 – d/b 35-44 – d/b 45-54 – d/b 55-64 – d/b 65+ - d/b
Anabledd	d/b
Newid Rhyw	d/b
Beichiogrwydd a Mamolaeth	d/b

Hil	d/b
Crefydd neu Gred	d/b
Rhyw	Gwrywaidd - d/b Benywaidd – d/b
Cyfeiriadedd Rhywiol	d/b

Disgyblu

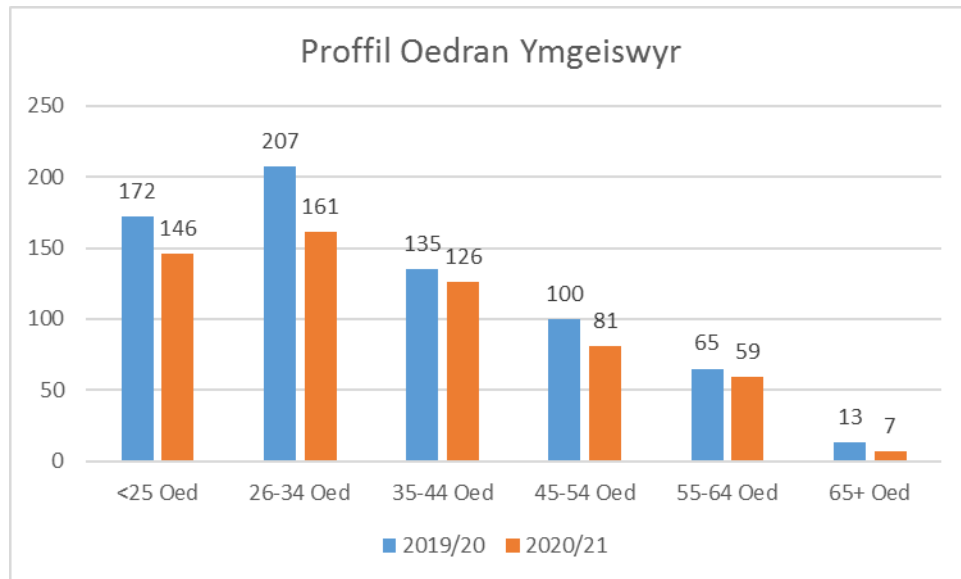
Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sydd wedi ymwneud â'r drefn ddisgyblu, a hynny rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021 ac fe'i chyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion a warchodir:

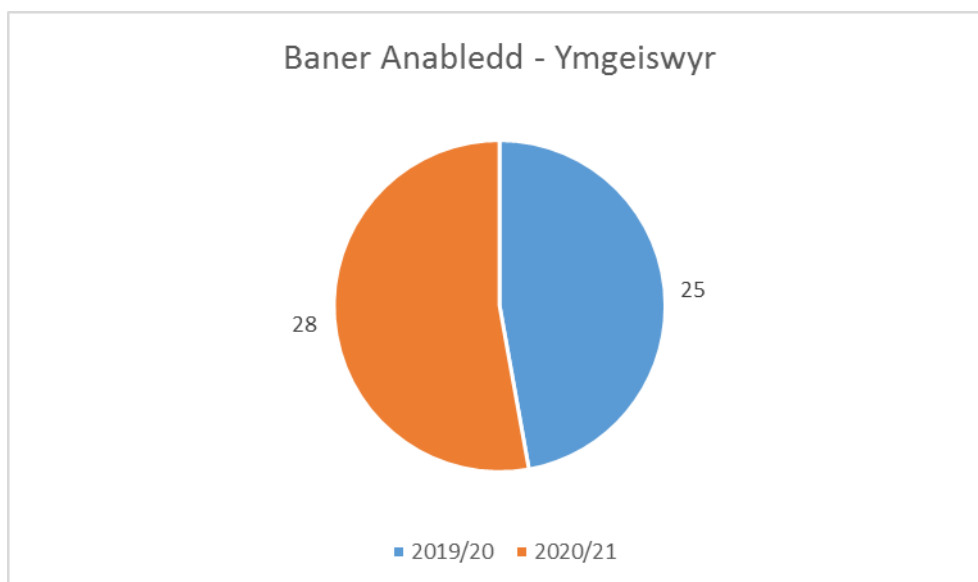
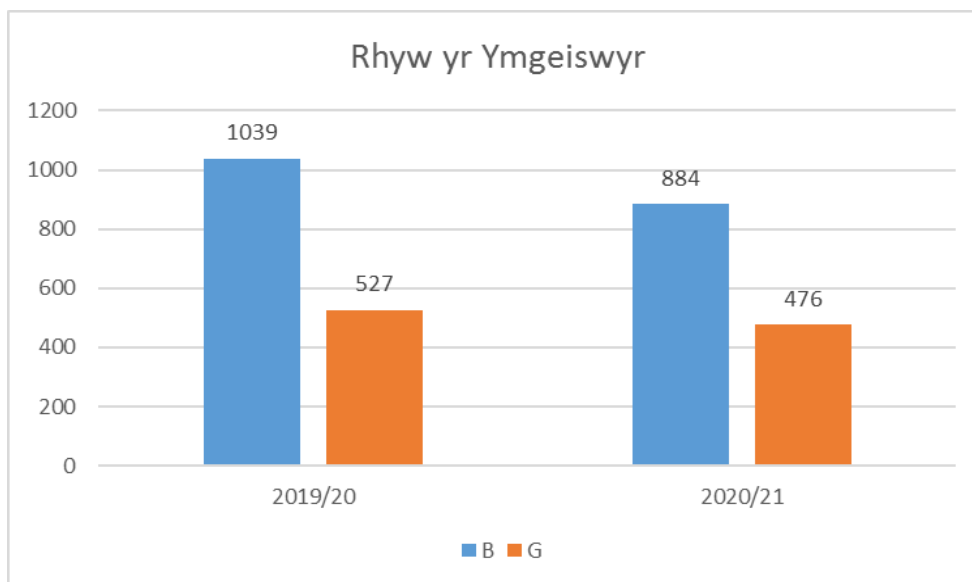
Nifer y gweithwyr a oedd yn ddarostyngedig i'r drefn ddisgyblu - 18	
Oed	16-24 – 1 25-34 – 4 35-44 – 4 45-54 – 2 55-64 – 7 65+ - 0
Anabledd	Fflag anabledd – 1 Dim anabledd – 1 (Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 2 allan o 18)
Newid rhyw	Dim wedi'i gofnodi
Beichiogrwydd a Mamolaeth	Dim wedi'i gofnodi
Rhyw	Gwyn – 9 (Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 9 allan o 18)
Crefydd neu Gred	Cristion – 3 Dim crefydd na chred – 5 Gwell gennyf beidio â dweud - 1 (Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 9 allan o 18)
Rhyw	Gwrywaidd - 5 Benywaidd - 13
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heterorywiol – 9 (Gwybodaeth wedi'i chofnodi ar gyfer 9 allan o 18)

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

Pobl sydd wedi gwneud ceisiadau am swyddi gyda'r Awdurdod yn ystod 2020/21											
Dyn-ion	Merched	Cyfan-swm	Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	*An-abl	*DLIE **	*LDH ***
476	884	1360	146	161	126	81	59	7	28	14	35

*Nid oes rhaid i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r wybodaeth yma. O'r rhai hynny sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad,
 ** DLIE – 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'. Wrth symud ymlaen, 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'r system hunan-wasanaeth, My View, yn caniatáu staff o ddiweddarau eu gwybodaeth monitro cydraddoldeb eu hunain, yn ôl eu hwylustod. Er bod rhai bylchau'n parhau yn y data yma, mae gwaith wedi'i wneud ynghylch hyn. 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.

Oherwydd y pandemig, roedd angen addasiadau i'r amserlen hyfforddi arfaethedig a hyrwyddwyd modiwlau e-ddysgu i sicrhau bod y wybodaeth a'r wybodaeth yn cael ei rhannu â staff perthnasol ac Aelodau Etholedig. Roedd y flwyddyn ddiwethaf hon yn cynnwys:

- Modiwl e-ddysgu Cydraddoldeb yn y Gweithle I staff ac Aelodau Etholedig (a gwblhawyd gan 182 o bobl)
- Rhan ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y sesiynau anwytho corfforaethol ar gyfer gweithwyr newydd

Yn ystod y flwyddyn, cymerwyd camau cadarnhaol i ymgysylltu ymhellach â hyfforddwyr er mwyn ehangu ar y ddarpariaeth hyfforddi a gynigir er mwyn gallu cyflwyno sesiynau hyfforddi rhithwir hyd nes y gallai hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth aildechrau'n ddiogel.

Ar y cyfan, 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 gadarnhaol, 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.

Hyrwyddo Cydraddoldeb

Ceir enghreifftiau o ran sut yr ydym yn hyrwyddo cydraddoldeb o fewn ein cymunedau o dan 'Newyddion' ar ein gwefan:

<https://www.ynysmon.gov.uk/cy/Newyddion/Newyddion.aspx#/>

O ran ein gweithlu, mae uchafbwyntiau eleni yn cynnwys:

- Mae **cynllunio'r gweithlu** yn rhan annatod o brosesau busnes ac mae monitro data'r gweithlu yn rhan annatod o'r broses hon.
- Parhau i fod yn **Gyflogwr Ymrwymedig Hyderus o ran Anabledd** drwy'r Adran Gwaith a Phensiynau, i ddangos ymrwymiad i gyflogi, cefnogi a hyrwyddo pobl anabl yn y gweithle.
- Mae gan yr Awdurdod **fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau** o 11.24% ar gyfer y cyfnod 31/3/2021, sy'n ostyngiad bach ar y flwyddyn flaenorol ac yn parhau i fod yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol.
- Creu **Polisi Gweithio Hybrid** i hyrwyddo diwylliant gweithio hyblyg i gydbwysu anghenion busnes gyda chydbwysedd bywyd a gwaith

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 Ambiwylans 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 gyd-amcanion 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

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 yn amlinellu ein hamcanion cydraddoldeb, sut y gwnaethom eu dewis a'r camau gweithredu a nodwyd i helpu i'w cyflawni. Mae'r Cynllun hefyd yn cynnwys rhai dangosyddion o'r hyn y dylem ddisgwyl ei weld os yw'r camau gweithredu yn cael eu cwblhau'n llwyddiannus erbyn 2024.

Mae **Atodiad 1** yn rhoi amlinelliad o'r cynnydd a wnaed hyd at Rhagfyr 2021. Er gwaethaf rhywfaint o oedi mewn rhai meysydd oherwydd heriau ychwanegol y pandemig, credwn fod y wybodaeth hon yn dangos ein bod yn dal ar y trywydd iawn.

Nid yw ein hymrwymiad i gydraddoldeb wedi'i gyfyngu i'r amcanion sydd yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn unig. Mae llawer mwy o enghreifftiau o sut mae'r Cyngor yn cyfrannu at wella bywydau pobl â gwahanol nodweddion gwarchodedig i'w gweld yng Nghynllun y Cyngor a chynlluniau a strategaethau corfforaethol eraill.

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. 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 2022

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

Mae'r adroddiad eleni yn wahanol i'r arfer o ganlyniad i'r cytundeb sydd wedi ei wneud yn genedlaethol i beidio cyhoeddi data perfformiad cyrhaeddiad yn ystod y cyfnod Covid. Mae ysgolion yn parhau i fonitro data yn fewnol ac yn defnyddio'r data yma i adrodd ar gynnydd disgyblion yn ystod y flwyddyn. Mae'r data yn cael ei ddefnyddio gan ysgolion i gynllunio ymyrraeth benodol, ar gyfer lleihau unrhyw fwlch mewn cyrhaeddiad, ac mae rôl allweddol y Llywodraethwyr yn parhau i fod yn bwysig o ran herio hyn. Mae ymweliadau a chyfarfodydd gydag ymgynghorwyr cefnogi gwelliant ysgolion wedi parhau, ac yn cefnogi ysgolion i graffu ar y data yn finig a chefnogi unrhyw weithredu pellach.

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

Dros gyfnod y pandemig, 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 - rydym yn parhau i uwchlwytho adnoddau newydd ar y wefan yn rheolaidd.

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.

Cafodd grant hwb llynedd ei ddefnyddio i ariannu 2,700 o Chromebooks. Cafodd y Chromebooks eu rhannu ar draws ysgolion Môn a chydweithiodd ysgolion, swyddogion lles a'r Gwasanaeth Dysgu er mwyn sicrhau bod y dyfeisiadau yn cael eu rhannu gyda'r teuluoedd perthnasol oedd angen dyfeisiadau. Llwyddodd hyn i sicrhau bod disgyblion heb ddyfeisiadau ddim o dan anfantais ac yn gallu parhau i ddysgu yn effeithiol yn ystod cyfnodau clo. Cafodd 150 o 'wifi dongles' eu hariannu hefyd a chafwyd eu dosbarthu i deuluoedd lle nad oedd wifi ar gael yn y cartref.

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2021

Yn ogystal â'r grant hwb cafodd grantiau eraill ychwanegol eu dyrannu er mwyn ceisio sicrhau bod ysgolion yn gallu lleihau bylchau dysgu ac addysgu gan gynnwys Grant Carlam. Cafodd y grant yma ei ddefnyddio ar gyfer creu capasiti ychwanegol oddi fewn ysgolion i gefnogi dysgwyr oedd angen cymorth ychwanegol yn dilyn y cyfnodau ble oedd ysgolion ar gau.

Gweithredu Ysgol a Mwy	16	22	38	58	42	36	17	15	4		11		259
Ar ddatganiad	4	5	14	2	8	26	13	17	6	3	3		101
Cyfanswm Popeth	811	834	1400	1511	625	454	213	189	106	31	91	8	6273

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:

Gan gofio nad oedd "arholiadau" allanol eto, rhoddwyd sylw gofalus i weithdrefnau a phrosesau asesiadau sefydliadau (Ysgolion yn cefnogi ei gilydd a chefnogaeth ar gael drwy CBAC). Cyflwynwyd amrywiaeth o ddulliau asesu graddau, gan gynnwys profion, ynghyd ag asesiadau parhaus, er mwyn sicrhau cymorth fod pawb 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 i ddefnyddio'r 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 yn gweithredu cynllun gwariant sy'n dangos y gynhaliaeth ychwanegol a roddir 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 rheoliadd gyda'r Ymgynghorydd Cefnogi GwE, sydd wedyn yn ei dro yn rhaeadru'r wybodaeth i'r Awdurdod drwy gyfarfodydd rheolaidd Bwrdd Ansawdd.

	A*	A	B	C	D	E	F	G	P	Q	U	X	Cyfanswm Popeth
Dim PYD	741	751	1229	1323	513	368	146	122	81	15	58	5	5352
PYD	70	83	171	188	112	86	67	67	25	16	33	3	921
Cyfanswm	811	834	1400	1511	625	454	213	189	106	31	91	8	6273

Dros gyfnod y pandemig, mae nifer o ddisgyblion sydd gyda hawl i ginio am ddim wedi cynyddu. Ym mis Mawrth 2020 roedd 1,545 o ddisgyblion Môn yn hawlio cinio am ddim, ond erbyn diwedd Rhagfyr 2021 mae'r ffigwr wedi cynyddu i 2,030. Mae'r ffigyrau yma yn dangos bod canran y nifer o ddisgyblion gyda hawl i ginio am ddim wedi cynyddu 31%.

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 darpariaeth dros y cyfnodau clo, cyfnodau 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 taliadau ariannol electroneg yn uniongyrchol i gyfrif banc.

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*:

Mae'n ofyn statudol ar ysgolion i adrodd yn dymhorol ar achosion o fwlio i'w Corff Llywodraethu ac i'r Awdurdod. Mae Adroddiad Blynnyddol Diogelu Ysgolion i'r Corff Llywodraethu yn crynhoi nifer yr achosion bwlio yn flynyddol mewn ysgol ac yn dangos yn glir y gwahanol fathau o achosion bwlio sydd wedi cymryd lle, ee seibrfwlio, hiliol, corfforol ayyb. Mae'r Awdurdod yn derbyn copi o'r adroddiad blynnyddol gan bob ysgol ac yn monitro'r achosion drwy chwilio am dueddiadau. I'r dyfodol mae'r Awdurdod yn symud i system electroneg fydd yn rhoi trosolwg byw o sefyllfa achosion o fwlio.

Mae'r Awdurdod wedi cynnal sesiwn briffio i'r Penaethiaid i'w cynnal a'u cefnogi gyda'u cynlluniau cydraddoldeb.

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 parhau yn gyfle gwych i ddod â'r testun pwysig hyn i sylw ysgolion. Mae rhannu adnoddau fel Dangos Cerdyn Coch i Hiliaeth, Schoolbeat.cymru ac adnoddau gan NSPCC yn galluogi ysgolion i roi sylw blaenllaw i'r maes. Fodd bynnag, rydym yn tynnu sylw ysgolion nad yw'r wythnos ymwybyddiaeth 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 cwricwlaidd o fewn ein hysgolion.

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2021

Mae tair ysgol gynradd a thair ysgol uwchradd wedi cwblhau hyfforddiant P4C. Bellach mae'r 6 ysgol sydd wedi cwblhau hyfforddiant P4C yn cael eu cefnogi gan y Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru (NWREN) i ddatblygu adnoddau a chynlluniau gwaith sy'n rhoi sylw priodol at atal troseddau casineb ac i annog goddefgarwch. Mae'r gwaith yma yn berthnasol iawn i feysydd dysgu a phrofiad Dyniaethau ac Iechyd a Lles. Mae'r ysgolion sydd wedi cymryd rhan yn y prosiect yn ganmoliaethus o'r hyfforddiant ac mae'r athrawon yn gwerthfawrogi'r gynhaliaeth sydd ar gael iddynt i gyflwyno adnoddau addas ar lawr y dosbarth. Mae'r cynllun peilot wedi cael effaith cadarnhaol ar godi hyder grŵp penodol o athrawon i ddarparu sesiynau o'r fath. Serch hynny mae hi'n gynamserol i werthuso deilliant ar gynnydd sgiliau disgyblion.

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 effaith y pandemig ar arferion gwaith wedi parhau eleni. Mae staff wedi cael eu hannog i weithio adref lle bo modd ac yn unol ag anghenion busnes. Yn dilyn arolwg staff, canfuwyd bod yr hyblygrwydd hwn i rai aelodau o staff wedi cefnogi eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ond roedd yn well gan staff eraill strwythur amgylchedd swyddfa. Yn unol ag arfer gorau, mae Polisi Gweithio Hybrid wedi'i fabwysiadu a disgwylir iddo gael ei lansio yn 2022.

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 Awdurdod yn annog staff i ddarparu gwybodaeth bersonol ac mae wedi creu sawl sianel i gefnogi staff i rannu'r wybodaeth hon. Yn ystod y broses recriwtio, gellir trosglwyddo data o gais yr ymgeisydd llwyddiannus i ffeiliau personol electronig eu cyflogai pan fyddant yn dechrau gyda'r Awdurdod. Mae cyfle hefyd iddynt ddiweddarau'r wybodaeth hon yn gyfrinachol ar unrhyw adeg gan ddefnyddio system hunanwasanaeth yr Awdurdod, My View.

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 gweithlu blynyddol wedi'i goladu a'i ddadansoddi, gan adrodd ar ddata ar 31 Mawrth, 2021.

Yn debyg i'r dadansoddiad y llynedd, bu cynnydd yn y ddau ystod uchaf (55-64 a 65+). Fodd bynnag, y newid mwyaf arwyddocaol fu gostyngiad yn yr ystod oedran isaf (o dan 25). Mae'n gadarnhaol gweld yr Awdurdod yn gallu denu a chadw staff profiadol. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod angen canolbwyntio ymhellach ar ddenu pobl iau i chwilio am yrfaedd gyda'r Awdurdod. Oherwydd y pandemig, ni fu'n bosibl ymgymryd â Chynllun Denu Talent na mynychu digwyddiad gyrfaoedd, a gallai hyn roi rhywfaint o'r rheswm dros y newid hwn.

Mae gan bob gwasanaeth gynllun gweithlu i ddadansoddi gwybodaeth y gweithlu ac i fynd i'r afael â materion megis cynllunio olyniaeth i sicrhau trosglwyddo gwybodaeth a bod staff sydd wedi'u hyfforddi'n briodol ar gael pan fydd staff yn dymuno ymddeol.

Mae'r proffil rhyw eto'n cadarnhau bod yr Awdurdod yn cyflogi llawer mwy o fenywod na gwrywod, sy'n duedd gyson ar draws llawer o awdurdodau lleol. Mae'r data ynghylch nodweddion gwarchodedig yn ymddangos yn sefydlog. Mae hyn yn awgrymu bod angen gwneud rhagor o waith i hyrwyddo'r system hunanwasanaeth i sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'r rhesymau dros gasglu'r data hwn a'r modd y caiff 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 bysiau ar yr ynys i'w gwneud yn hygyrch:

Gwaith parhaus i wella cyfleusterau arosfannau bysiau ar draws yr Ynys yn dilyn cyllid gan Lywodraeth Cymru yn 2020/21 a 2021/22.

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

Mae nifer o fannau croesi i gerddwyr wedi'u gwella ers yr adolygiad diwethaf, wedi'u hariannu gan grant cyfalaf diogelwch ffyrdd a chronfa adfer Covid-19. Mae cyrbiau isel newydd wedi'u darparu mewn wyth lleoliad ar draws yr Ynys ynghyd â gosod tri man croesi sebra newydd ger safleoedd ysgolion.

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:

Cynhaliwyd patrolau a chymerwyd camau gorfodi parcio mewn ymateb i alwadau a dderbyniwyd gan y cyhoedd am gerbydau sy'n rhwystro mannau croesi i gerddwyr. Gwaith parhaus i baratoi ar gyfer cyflwyno gwaharddiad cenedlaethol ar barcio ar balmentydd gan Lywodraeth Cymru yn 2022.

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:

Dechreuodd Therapydd Galwedigaethol ein Gwasanaethau Tai (ThG) ar ei waith ym mis Medi 2020. Prif nodau'r rôl hon yw cynghori a chefnogi tenantiaid presennol y Cyngor a thenantiaid sy'n dod i mewn ynghylch anghenion iechyd a lles a gofynion addasu o fewn ffrydiau gwaith amrywiol y tu mewn i'r Gwasanaethau Tai.

Mae ThG yn sicrhau gwerth am arian ac yn gwneud y defnydd gorau o stoc Tai Cyngor a Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig presennol ac yn y dyfodol ar Ynys Môn. Rhoddir pwyslais ar ddiwrnodau cwblhau unedau gwag er mwyn sicrhau bod cyn lleied â phosibl o ddyddiau gwag. Gall y rôl a'r swyddogaeth hon gefnogi nifer o ffrydiau gwaith o fewn y Gwasanaethau Tai, fel yr adroddwyd yn yr Adroddiad Blynyddol y llynedd.

Hyd yma, mae tua 250 o ymgeiswyr ar y gofrestr tai wedi cael eu hasesu ar gyfer bandio meddygol. Mae hyn yn cynnwys unigolion â heriau iechyd meddwl a iechyd corfforol.

Mae'r Gwasanaeth Tai wedi darparu dau dŷ i'r Gwasanaethau Plant eu defnyddio fel Cartrefi Grŵp Bach (Cartrefi Clyd Môn) ac ar hyn o bryd yn y broses o brynu dau eiddo pellach i alluogi'r Gwasanaethau Cymdeithasol i gyflawni eu gofynion llety ar gyfer cleientiaid sydd wedi'u lleoli y tu allan i'r sir ar hyn o bryd.

Mae'r arolwg tai gwarchod a phobl hŷn wedi'i gwblhau, gyda chyfradd ymateb o 44%. Mae'r gyfradd ymateb hon yn cael ei chydabod fel agwedd gadarnhaol o ganiatáu i'r Gwasanaethau Tai ddatblygu ymhellach ddulliau llety gyda lles tenantiaid a chymunedol yn flaenllaw yn ein darpariaeth gwasanaeth.

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 llety ar gyfer grwpiau penodol, er enghraifft pobl hŷn, pobl â phroblemau iechyd meddwl yn cael ei gynnwys fel blaenoriaeth yng Nghynllun Busnes y CRT.

Mae'r Gwasanaethau Tai yn parhau i fuddsoddi mewn addasiadau i eiddo'r Cyngor. Mae'r gwasanaeth yn gweithio'n agos gyda'r Gwasanaethau Plant ac Oedolion i flaengynllunio'r angen a'r galw posibl am addasiadau, gan sicrhau ein bod yn ymyrryd cyn gynted 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:

Canlyniadau Dangosyddion Perfformiad		2021-22							
		Ch1			Ch2				
Cyf	Dangosydd	Ebr	Mai	Meh	Gor	Awst	Medi	Targed 2021-22	Perfformiad
PAM/015	Nifer y dyddiau calendr ar gyfartaledd a gymerwyd i ddarparu Grantiau Cyfleusterau l'r Anabl			178.54			177	170	↑
PAM/015	Nifer y dyddiau calendr ar gyfartaledd a gymerwyd i ddarparu Grantiau Cyfleusterau l'r Anabl ar gyfer								
	A) Plant a Phobl Ifanc			132.25			132.25	300	
	B) Oedolion			186.91			-	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 cyflawniadau hyd yn hyn yn cynnwys:

- Cwblhaodd dros 70 o staff Hamdden y cwrs Awtistiaeth ar-lein DSW.
- Cwblhaodd pob athro nofio Hyfforddiant Cynhwysiant Anabledd Dŵr.
 - Enillodd clwb hwyllo cynhwysol yng Nghanolfan Conwy (S.E.A.S.) grant i addasu cychod ar gyfer defnydd anabledd. Cyflwynwyd y Clwb ar gyfer Gwobr Chwaraeon Anabledd Cymru a chafodd sylw ar raglen 'Countryfile' y BBC.
 - Daeth canolfannau gofal haf yn y gymuned yn flaenoriaeth oherwydd Covid-19. Bu staff hamdden yn gweithio mewn partneriaeth â Gwasanaethau Cymdeithasol a Gwasanaethau Ieuencid i redeg chwe chanolfan i blant agored i niwed, gan gynnwys rhai â chyflyrau fel awtistiaeth, dyslecsia ac anawsterau dysgu.
 - Cwblhawyd ymarfer ymgynghori: dosbarthwyd cwestiynau arolwg i'r grwpiau canlynol:
 - Cleientiaid anabl ar Gynllun Atgyfeirio Cleifion i Wneud Ymarfer Corff Ynys Môn;
 - Disgyblion a staff Canolfan Addysg y Bont;
 - Aelodau o Glwb Anabledd Annibynwyr Môn;
 - Pob clwb insport wedi'i gofrestru ar gronfa ddata Ynys Môn;
 - Rhannu ar gyfryngau cymdeithasol Môn Actif a chopïau caled ar gael mewn canolfannau hamdden.

O'r arolwg, mae nodau'r Wobr Aur wedi'u gosod fel a ganlyn:

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

Y prif gamau gweithredu ar gyfer 2022 felly fydd:

- Sefydlu fforwm chwaraeon anabledd.
- Mapio cyfleoedd presennol yn erbyn lleoliad a grwpiau 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)

Mae 232 o bobl wedi mynychu eu sesiwn gyntaf ar y cynllun Atgyfeirio Cleifion i Wneud Ymarfer Corff. O'r rhain, mae 55 wedi mynd ymlaen i gwblhau'r cynllun. Mae'r nifer hwn yn cynyddu'n wythnosol wrth i fwy o bobl ddod i ddiwedd eu rhaglen 16 wythnos. Oherwydd Covid-19 cafodd y cynllun ei ohirio am y rhan fwyaf o'r flwyddyn.

- Canran y cleientiaid NERS yr oedd eu hiechyd wedi gwella ar ôl cwblhau'r rhaglen ymarfer corff (80% ac uwch)

O'r rhai a gwblhaodd y cynllun, adroddodd 62% gynnydd mewn ffitrwydd, gyda 31% yn aros yr un peth/ddim yn gostwng.

Er nad ydym wedi cyrraedd y targed yn ystod Ch3, mae'n gadarnhaol bod y niferoedd yn gwella a'n bod naill ai'n uwch neu'n gyfartal â'r cyfartaledd cenedlaethol. Bydd mwy o bobl yn cwblhau'r cynllun yn y chwarter nesaf wrth i gyfraddau atgyfeirio gynyddu tua diwedd Ch2.

Yn gysylltiedig â'r gwaith hwn hefyd, rydym wedi llwyddo i ennill dau aelod ychwanegol o staff yn y misoedd diwethaf sy'n gweithio'n benodol gyda chleientiaid â dementia a chleientiaid sydd dros bwysau.

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:

Nododd yr Adolygiad o Farwolaethau Anabledd Dysgu yn 2018 fod oedolion ag anabledd dysgu yn marw ar gyfartaledd 20 mlynedd yn iau na'r boblogaeth gyffredin. Mae Llywodraeth Cymru wedi gosod targed o 75% ar gyfer archwiliadau iechyd blynyddol. Roedd Ynys Môn ar 14% ac maent yn gweithio gyda'r Bwrdd Iechyd i dargedu a gwella'r nifer sy'n manteisio ar hyn. Mae hyn wedi'i lesteirio gan Covid-19 ond bydd angen ei adolygu. Cyn y pandemig Covid-19, ymgwymerwyd â gwaith gyda meddygon teulu yn Ynys Môn i nodi'r rhwystrau i gynnal gwiriadau iechyd i dreialu sut i oresgyn y rhwystrau hyn. Roedd y themâu allweddol a ddaeth i'r amlwg yn cynnwys:

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2021

- yr angen i gael cofrestr dinasyddion gywir a chyfredol
- yr angen am gyswllt rheolaidd rhwng y Practis a'r Tîm Cyswllt Iechyd
- mynediad hawdd at wybodaeth hygyrch am Wiriadau Iechyd Blynyddol, a
- hyfforddiant i staff meddygfeydd.

Yn anffodus, oherwydd y pandemig, roedd angendargyfeirio adnoddau ar draws y gwasanaethau iechyd i feysydd eraill i gefnogi'r ymateb. Gan nad oedd meddygon teulu yn cynnal Gwiriadau Iechyd Blynyddol nac yn derbyn unrhyw hyfforddiant oherwydd eu hymateb i'r pandemig a'u bod yn delio ag achosion brys yn unig, ni allai cynllun peilot Ynys Môn barhau. Yn dilyn adolygiad, o 2021 ymlaen, mae cofrestrau meddygon teulu cyfredol ym mhob meddygfa yn Ynys Môn bellach. Mae nifer o ffilmiau addysg iechyd wedi'u cyd-gynhyrchu gyda Health Liaison, Conway Connect a TAPE, sydd wedi'u sgriptio a'u cydgynhyrchu gyda dinasyddion. Mae 15 Hyrwyddwr Gwiriad Iechyd (addysgwyr cymheiriaid) yng Ngogledd Cymru. Mae'r rhain yn ddinasyddion sy'n cymryd rhan mewn prosiect i addysgu dinasyddion eraill am yr hyn i'w ddisgwyl pan fyddant yn mynd am wiriad iechyd a'u hannog i fynd am archwiliad iechyd blynyddol. Mae yna nifer o ddyddiadau i unrhyw ddinesydd fynychu'r sesiynau hyn yn 2022.

Bydd y maes gwaith hwn yn cael ei adolygu yn 2022 gyda golwg ar symud ymlaen.

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

Mae disgwyliad y cynigir gwasanaeth rhagweithiol trwy gyfrwng y Gymraeg i gwsmeriaid ar draws pob maes o'r Gwasanaethau Cymdeithasol.

Mae gwasanaethau'n parhau i fonitro a sicrhau bod staff Cymraeg ar draws pob maes o'r Gwasanaethau, er mwyn gallu darparu gwasanaethau Cymraeg ar draws pob maes.

Mae gwasanaethau'n parhau i annog staff sy'n dysgu Cymraeg i gymryd rhan mewn hyfforddiant perthnasol er mwyn datblygu eu sgiliau iaith.

Mae codi ymwybyddiaeth o Fwy na Geiriau, Safonau'r Gymraeg a gofynion y Siarter Gwasanaeth Cwsmer yn parhau i fod yn elfen ofynnol o'r broses ar gyfer anwytho'r holl staff adrannol.

Anfonwyd nodyn ysgrifenedig at bob aelod o staff ar y system e-bost i'w hatgoffa am bwysigrwydd ateb ffônau yn ddwyieithog a chynnig y dewis i gyfathrebu trwy gyfrwng y Gymraeg, ac ymateb yn unol â dewis iaith y cwsmer i unrhyw ohebiaeth, yn unol â Siarter Gwasanaeth Cwsmer y Cyngor.

Atodiad 1 - Blaenoriaethau CCS 2020-2024 Cynnydd hyd at Rhagfyr 2021

Mae gwaith yn cael ei wneud i ddatblygu dulliau ar gyfer monitro a chofnodi'r cynnig rhagweithiol a dewis iaith defnyddwyr gwasanaeth, a hynny trwy ddefnyddio ystadegau o'r system gofnodi achosion electronig.

Mae'r Gwasanaethau Cymdeithasol wedi derbyn rhai canmoliaethau yn ystod y flwyddyn ynghylch darparu gwasanaethau trwy gyfrwng y Gymraeg.

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 bwlio 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 phartneriaid ar draws Gogledd Cymru, yn ystod Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb Cymru Gyfan a thrwy gydol y flwyddyn, i godi ymwybyddiaeth o droseddau casineb a hyrwyddo adrodd i Heddlu Gogledd Cymru neu Gymorth i Ddioddefwyr.

Paratôdd y Tîm Cydlyniant Cymunedol bodlediad troseddau casineb i'w ddarlledu ar orsafoedd Radio Cymunedol ledled Cymru yn dilyn gweithdy Cymru gyfan a gynhaliwyd yn ystod yr wythnos ymwybyddiaeth troseddau casineb.

Gweler hefyd cam 1.2.2, am amlinelliad o'r hyn sy'n digwydd yn ysgolion yr ynys i godi ymwybyddiaeth a mynd i'r afael â throseddau casineb.

5.1.2 Y Gweithgor Troseddau Casineb aml-asiantaeth 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 riportio Troseddau Casineb yn faes cyfrifoldeb parhaus ar gyfer ein Swyddogion Tai, y tîm Cydlyniant Cymunedol, Cymorth i Ddioddefwyr a Heddlu Gogledd Cymru. Rydym yn parhau i hyrwyddo dulliau o riportio'r troseddau hyn a chynyddu'r ddealltwriaeth gyffredinol o fathau a symptomau troseddau casineb yn ein cymunedau.

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 yn system rheoli polisi electronig y Cyngor (Porth Polisi) y mae'n rhaid eu derbyn bob dwy flynedd gan staff sydd â chyfrif e-bost y Cyngor. Roedd ar gael am y tro cyntaf ym mis Rhagfyr 2018 ac mae cydymffurfiaeth yn cael ei fonitro gan y Bwrdd Diogelu Corfforaethol.

Mae'r amserlen wedi llithro, ond bydd y polisi'n cael ei ailgyflwyno i'w dderbyn unwaith y bydd wedi'i adolygu a'i ddiweddarau i ymgorffori gofynion Gweithdrefnau Diogelu Cymru 2019. Yn y cyfamser, mae'r polisi presennol yn dal i fod ar gael ac yn cael ei neilltuo'n awtomatig o fewn 24 awr i unrhyw staff newydd a ychwanegir at y grwpiau gwasanaeth electronig.

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 ar gyfer hyfforddiant diogelu yn parhau i ddarparu'r wybodaeth hanfodol sydd ei hangen ar staff ar gyfer eu rôl. Gwahoddir staff i fynychu'r hyfforddiant perthnasol ar gyfer eu rôl bob tair blynedd, sef Diogelu Cyffredinol neu Sylfaenol. Mae yna hefyd raglen fwy arbenigol wedi'i theilwra ar gyfer staff Gwasanaethau Cymdeithasol sy'n cynnwys sesiynau ar sail rhanbarthol. Mae nifer o fodiwlau e-ddysgu hefyd ar gael – Prevent, (88%) VAWDASV (84%), Caethwasiaeth Fodern (89%) – ac mae cydymffurfiaeth ar draws y sefydliad (heb gynnwys ysgolion) o ran eu cwblhau yn dda. Mae hyfforddiant Grŵp 2 Gofyn a Gweithredu (rhan o fframwaith hyfforddi cenedlaethol VAWDASV) yn cael ei gyflwyno.

Rydym wedi adolygu'r Fframwaith Hyfforddiant Diogelu Corfforaethol i sicrhau ein bod yn unol â'r adnoddau rhanbarthol a chenedlaethol a fydd ar gael i gefnogi gweithredu Gweithdrefnau Diogelu Cymru 2019 ac yn gwneud y defnydd gorau ohonynt.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi lansio modiwl diogelu ar-lein newydd sydd wedi'i anelu'n bennaf at y rheini sy'n gweithio yn y sectorau cyhoeddus a gwirfoddol. Mae'r modiwl hwn bellach ar gael i'r holl staff ei weld a'i gwblhau ar 'Learning Pool'.

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 ail-flaenoriaethu'r cynllun gwaith er mwyn parhau i ymdrin â'r pandemig Covid-19, yn anffodus mae'r cynnydd wedi'i gyfyngu eto eleni. Fodd bynnag, mae'r Tîm wedi cofnodi ac ymdrin ag 86 o gwynion / ymholiadau yn ymwneud â sgamiau. Hefyd:

- Anfonwyd 48 o lythyrau a phecynnau gwybodaeth at ddefnyddwyr a gydnabyddir fel "dioddefwyr" trwy'r Hyb Sgamiau Cenedlaethol.
- Anfonwyd sawl sticer 'Dim Galw Heb Wahoddiad' at unigolion bregus sy'n byw naill ai y tu mewn neu'r tu allan i Barth Dim Galw Heb Wahoddiad.
- Rhoddwyd rhybuddion a negeseuon ar gyfryngau cymdeithasol ynghylch galwyr diwahoddiad a masnachwyr twyllodrus.
- Cyflawnwyd gwaith gydag asiantaethau partner (Gwasanaethau Cymdeithasol a'r Heddlu) i nodi anghenion dioddefwyr posibl sgamiau.

Derbyniodd y Tîm Cyngor Defnyddwyr o fewn Safonau Masnach tua 800 o gwynion, ymholiadau a cheisiadau am gyngor gan ein partneriaid yng Ngwasanaeth Defnyddwyr Cyngor ar Bopeth, a arweiniodd at ymchwiliadau ac ymyriadau pellach i ddefnyddwyr mewn anghydfodau.

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'r Cyngor hwn, ynghyd â holl gynghorau Cymru, wedi mabwysiadu datganiad i gynyddu amrywiaeth ymhlith ymgeiswyr sy'n sefyll i fod yn gynghorwyr etholedig.

Bydd gwybodaeth am rôl cynghorwyr yn cael ei rhannu'n eang dros y misoedd nesaf er mwyn denu unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i sefyll etholiad. Bydd gwybodaeth ar gael ar wefan y Cyngor a sesiynau rhithwir ar gyfer darpar ymgeiswyr yn cael eu trefnu yn y flwyddyn newydd.

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 eu recriwtio am gyfnodau penodol i gynrychioli maes diddordeb penodol neu fater i'w ystyried.

Mae Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn ei gwneud yn ofynnol i draean o aelodaeth Pwyllgorau Llywodraethu ac Archwilio fod yn aelodau lleyg. Ar gyfer Ynys Môn, mae hyn yn golygu y bydd nifer yr aelodau lleyg sydd eu hangen ar y Pwyllgor yn cynyddu o ddau i bedwar.

Cymerodd y Cyngor ran mewn Grŵp Gorchwyl a Gorffen Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) i ddatblygu ffurflen gais a hysbyseb ar gyfer recriwtio aelodau lleyg, yn ogystal â rhaglen hyrwyddo genedlaethol. Aeth yr hysbyseb yn fyw ar 10 Hydref 2021 ar wefan CLILC, a oedd yn cyfeirio ymgeiswyr posibl at dudalen we benodol y Cyngor. Hysbysebwyd y swyddi gwag yn eang, gan gynnwys cyfryngau yr oedd pobl ifanc yn debygol o'u defnyddio, megis Facebook a LinkedIn, yn unol â dyletswydd y Cyngor i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Bydd canlyniad y broses recriwtio yn cael ei amlinellu yn ein hadroddiad cydraddoldeb blynyddol nesaf.

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 pandemig Covid-19, ni fu'r bwrdd ymgysylltu ac ymgynghori yn weithredol tan Rhagfyr 2021 pan gafodd ei ailsefydlu o dan gyfarwyddyd ac arweinyddiaeth y Dirprwy Brif Weithredwr. Roedd y rhestr wirio hon yn parhau i gael ei defnyddio ymhlith gwasanaethau'r Cyngor yn dibynnu ar y pwnc.

Mae'r gweithgaredd ymgysylltu ac ymgynghori yn amlwg wedi'i gyfyngu i ddulliau electronig ers i Covid-19 ddechrau ond mae lle i ragweld y bydd gwaith ymgysylltu lleol yn cael ei adnewyddu a'i ddiweddarau, gan ystyried manteision digidol a'r angen am drafodaeth wyneb yn wyneb mewn modd hybrid. Rhagwelir y bydd hyn yn datblygu wrth i 2022 fynd rhagddi o dan gyfarwyddyd y bwrdd ymgysylltu ac ymgynghori ar y cyd a ailsefydlwyd.

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 mae nifer o weithgareddau ymgysylltu rhanbarthol wedi'u cynnal i lywio ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol ers hynny.

Mae aelodau NWPSSEN wedi parhau i gyfarfod yn rheolaidd ar-lein yn ystod 2021 i rannu gwybodaeth ac arfer 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):

Cynhaliwyd dwy sesiwn ym mis Ebrill 2021 i rannu gwybodaeth ar y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol gyda swyddogion perthnasol. Hefyd, defnyddiodd y Cyngor ei system rheoli polisiau electronig (Porth Polisi) i sicrhau bod rheolwyr a staff perthnasol wedi darllen, deall a derbyn papur briffio ar ofynion y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol. Adroddwyd ar gyfradd gydymffurfio o 93% i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar 21 Medi 2021. Roedd yr holl swyddogion yn y grŵp wedi cwblhau'r dasg hon erbyn 3 Tachwedd. (89 o swyddogion).

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:

Cyflwynwyd templedi diwygiedig ar gyfer adroddiadau'r Pwyllgor Gwaith a Phwyllgorau Sgriwtini ym mis Ebrill 2021 ac maent bellach yn cynnwys adrannau penodol i gofnodi unrhyw oblygiadau sy'n ymwneud â chydaddoldeb, y Gymraeg a'r Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol. Hefyd, diwygiwyd canllawiau a thempledi corfforaethol ar gyfer cynnal asesiadau effaith yn unol â hynny ac maent wedi bod ar gael ar fewnwyd y Cyngor ers mis 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 yn system rheoli polisi electronig y Cyngor (Porth Polisi) y mae'n rhaid eu derbyn bob dwy flynedd gan staff sydd â chyfrifon e-bost y Cyngor. Mae'r polisi wedi bod ar gael i'w dderbyn ers mis Gorffennaf 2019 a chaiff ei neilltuo'n awtomatig o fewn 24 awr i unrhyw staff newydd sy'n cael eu hychwanegu at grwpiau gwasanaeth. Cafodd ei ailgyflwyno i'w dderbyn ym mis Awst 2021 a'r gyfradd gydymffurfio ar ddiwedd Tachwedd 2021 oedd 94%.

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 Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn parhau i fod yn elfen allweddol o'r rhaglen hyfforddi gorfforaethol. Oherwydd y pandemig, mae hyfforddiant wedi'i ddarparu'n bennaf trwy e-ddysgu eleni. Gall staff gael mynediad i hyfforddiant cydraddoldeb trwy fodiwl e-ddysgu Cydraddoldeb yn y Gweithle sydd ar gael ar y Pwll Dysgu y gellir ei gyrchu ar unrhyw ddyfais yn y gwaith neu gartref. Mae cynlluniau yn eu lle ar gyfer sesiynau rhithwir wedi'u hwyluso gan hyfforddwr i'w cynnal ar bynciau perthnasol megis Rhagfarn Anymwybodol ac Asesiadau Effaith Cydraddoldeb.

Mae'r Broses Arfarnu Flynyddol yn darparu strwythur ar gyfer coladu anghenion hyfforddi staff a darperir hyfforddiant perthnasol yn flynyddol mewn ymateb i hyn a blaenoriaethau corfforaethol eraill neu ofynion deddfwriaethol.

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 ogystal â'r hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, mae cyfle i staff perthnasol ac Aelodau Etholedig fynychu hyfforddiant effaith cydraddoldeb. Mae'r sesiwn yn rhoi rhagor o wybodaeth am Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'i pherthynas â'r angen i Asesu Effaith Cydraddoldeb.

Mae'r Strategaeth Datblygu Aelodau yn nodi y bydd y Cyngor yn darparu hyfforddiant a datblygiad hyblyg ac ymatebol i Aelodau Etholedig sy'n seiliedig ar anghenion unigol a sefydliadol. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth ac effaith ar gydraddoldeb yn parhau i fod 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.

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

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

Cafodd y strategaeth holi ar gyfer aelodau craffu ei hadolygu yn ystod 2020 fel rhan o adolygiad o'n rhaglen datblygu craffu lleol a'i chynnwys yn Adroddiad Craffu Blynyddol 2019/2020.

Cyngor Sir Ynys Môn Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2021

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 2021, 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 11.24%
- 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 Cyngor Sir Ynys Môn yn cefnogi'r egwyddor o gyflog cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal o werth cyfartal ac yn cydnabod y dylai strwythur tâl a graddfeydd fod yn rhydd o ragfarn ac yn seiliedig ar feini prawf gwrthrychol. Mae ganddo bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfatebol, gwaeth beth fo'u rhyw. Mae pob rôl swydd yn cael ei gwerthuso yn ôl yr angen i sicrhau strwythur teg. Mae CSYM yn hyderus nad yw ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu dynion a merched yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol ac mae'n falch o adrodd bod ei fwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, sef 11.24%, yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 14.9% (Ffigyrau Dros Dro ONS ASHE 2021).

Mae bwlch cyflog rhyw CSYM yn ganlyniad i'r rôlau 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 merched 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 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 ac Awdurdodau Lleol fwlch cyflog rhwng y rhywiau. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer yr economi gyfan (ffigurau dros dro yr ONS ar gyfer 2021) oedd 14.9%. Ar 11.24%, mae bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau CSYM yn is na ffigur cyfartalog y DU.

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. Nid yw CSYM yn gweithredu unrhyw gynlluniau tâl na bonws ar sail perfformiad. 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.

Mae pandemig Covid-19 wedi arwain at ffyrdd newydd o weithio i'r awdurdod a'r gobaith yw y bydd hyn yn cynyddu hyblygrwydd ac yn dileu rhwystrau i ddatblygiad merched a'r gweithlu cyfan. Bydd polisiau hyblyg a chyfeillgar i deuluoedd yn sicrhau y gall CSYM ddenu a chadw staff. Mae'r Awdurdod wedi cymryd camau i hyrwyddo amrywiaeth rhyw ym mhob maes o'i weithlu ac mae'n parhau i fonitro rhywedd i nodi unrhyw rwystrau i gydraddoldeb rhywiol e.e.

- Monitro meysydd fel y cyfrannau o ddynion a merched sy'n ymgeisio am swyddi, yn cael eu recriwtio, ac yn cael dyrchafiad;
- nifer y dynion a merched ym mhob rôl a gradd cyflog;
- cyfrannau'r dynion a merched sy'n gadael y sefydliad a'u rhesymau dros adael;
- y nifer sy'n manteisio ar drefniadau gweithio hyblyg yn ôl rhyw a lefel;
- Adolygu ei bolisiau gweithio hyblyg a pholisiau eraill sy'n ystyriol o deuluoedd;
- Adolygu ei strategaethau recriwtio a chadw a sefydlu gwahanol ddulliau o ddenu talent;
- Monitro gwybodaeth Cyflog Cyfartal;
- Monitro ymlyniad at brosesau Gwerthuso Swyddi;
- Adolygu telerau ac amodau yn rheolaidd gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig.

Ni fydd yr un o'r mentrau hyn, ar eu pen eu hunain, yn dileu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac efallai y bydd sawl blwyddyn cyn inni weld effaith sylweddol. Mae'r Awdurdod wedi 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.