

CYNGOR SIR YNYS MÔN	
Pwyllgor:	Pwyllgor Sgriwitini Partneriaeth ac Adfywio
Dyddiad:	15 Mawrth 2023
Pwnc:	Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021/22
Pwrpas yr Adroddiad:	Cyflwyno'r adroddiad er sylwadau cyn ei gyflwyno am gymeradwyaeth dirprwyiedig i'w gyhoeddi.
Cadeirydd Sgriwitini:	Y Cyngorydd Dylan Rees
Aelod(au) Portfolio:	Y Cyngorydd Llinos Medi
Pennaeth Gwasanaeth:	Lynn Ball, Cyfarwyddwr Swyddogaeth – Busnes y Cyngor / Swyddog Monitro
Awdur yr Adroddiad: Rhif Ffôn: E-bost:	Ffreuer Owen, Rheolwr Polisi a'r Gymraeg 01248 752520 FfreuerOwen@ynysmon.llyw.cymru
Aelodau Lleol:	Amherthnasol

1 – Argymhelliad/Argymhellion

Gwahoddir y Pwyllgor i gyflwyno sylwadau ar yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2021/22, cyn ei gyflwyno am gymeradwyaeth dirprwyiedig gan y Deilydd Portfolio i'w gyhoeddi.

2 – Cyswllt efo Cynllun y Cyngor / Blaenoriaethau Corfforaethol Eraill

Fe gafodd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 ei gymeradwyo gan y Cyngor llawn ar 10 Mawrth 2020. Yn unol â'n hymagwedd 'Un Cyngor', mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys cysylltiadau â Chynllun y Cyngor. Mae'r adroddiad blynyddol yma ar gydraddoldeb yn ceisio parhau'r cysylltiadau hynny.

3 – Egwyddorion fel canllaw ar gyfer Sgriwitini

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 - Beth yw'r prif heriau sy'n ein hwynebu o ran prif lifo cydraddoldeb o fewn y Cyngor?

2 - Bydd angen cymeradwyo Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd erbyn 1 Ebrill 2024. Sut mae swyddogion yn bwriadu mynd ati i gasglu gwybodaeth berthnasol i lywio ein hamcanion ar gyfer 2024-2028?

3 - Beth fydd rôl y Pwyllgor hwn yn y broses o ddatblygu amcanion cydraddoldeb newydd?

4 - O ran ein trefniadau asesu effaith, y nod yw bod adnabod a lleihau effeithiau negyddol a hyrwyddo cydraddoldeb yn dod yn rhan o waith bob dydd y Cyngor. Sut all y Pwyllgor hwn gyfrannu at wireddu hynny?

5 - Oes unrhyw ddata ychwanegol fyddai'n ychwanegu gwerth i'r adroddiad blynyddol?

5 – Cefndir / Cyd-destun

O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, rhaid i'r Cyngor gyhoeddi adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb. Prif bwrpas yr adroddiad yw dangos sut mae'r Cyngor yn cwrdd â'i ddyletswyddau cydraddoldeb. Rhaid cyhoeddi'r adroddiad erbyn 31 Mawrth yn y flwyddyn sy'n dilyn y cyfnod adrodd.

Mae gofynion penodol o ran beth y mae'n rhaid adrodd arno'n flynyddol. Yn unol ag un o'r gofynion hynny, mae'r wybodaeth am gyflogaeth yn yr adroddiad eleni'n seiliedig ar y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Er mwyn rhoi darlun mwy diweddar, mae gweddill yr adroddiad yn seiliedig ar y sefyllfa hyd at fis Rhagfyr 2022.

Mewn ymateb i sylwadau'r Pwyllgor hwn ar adroddiad blynyddol y llynedd, mae fformat yr adroddiad wedi'i haddasu i'w gwneud yn haws i'w dilyn. Eleni, felly, mae'r brif adroddiad yn rhoi crynodeb o'r sefyllfa a datblygiadau dros y flwyddyn, gyda'r wybodaeth fanwl, sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith, ar gael yn yr atodiadau.

Mae'r adroddiad yn :

- rhoi rhai enghreifftiau o sut yr aethom ati i hyrwyddo cydraddoldeb o fewn ein cymunedau a'n gweithlu
- egluro sut yr aethom ati i gasglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol am ein cymunedau a'n gweithlu
- amlinellu ein trefniadau ar gyfer cynnal asesiadau effaith
- rhoi amlinelliad o'r cynnydd o ran cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb
- adnabod ein blaenoriaethau ar gyfer y deuddeg mis nesaf

Beth aeth yn dda

Mae adnabod a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb yn helpu i lywio ein penderfyniadau. Un o lwyddiannau'r flwyddyn oedd y broses ymgysylltu ac ymgynghori gynhwysfawr a gynhaliwyd yn 2022 er mwyn llunio ein blaenoriaethau ar gyfer Cynllun newydd y Cyngor am y cyfnod 2023-2028.

Wrth i dymor ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol ddod i ben yn 2024, ein prif flaenoriaeth dros y deuddeg mis nesaf fydd datblygu cynllun ac amcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer 2024-2028. Bydd y wybodath berthnasol a gasglwyd wrth ddatblygu Cynllun y Cyngor yn fan cychwyn cadarn i'r gwaith yma.

Yn ystod 2023, rydym hefyd yn bwriadu parhau i gryfhau ein trefniadau ymgynghori ac ymgysylltu â chynrychiolwyr yr holl nodweddion gwarchoddedig, wrth i ni fabwysiadu Strategaeth Cyfranogiad Cyhoeddus newydd, fel sy'n ofynnol o dan ddeddfwriaeth newydd.

O ran ein gweithlu, ar 11.66%, mae bwloch cyflog cyfartalog y Cyngor rhwng y rhywiau yn parhau i fod yn is na ffigwr cyfartalog y Deyrnas Unedig. Y bwloch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau ar gyfer yr economi gyfan (ffigyrau dros dro yr ONS ar gyfer 2021) oedd 13.9%.

Hefyd, bu cynnydd yn nifer y staff a benodwyd yn y grwpiau oedran dan 25 a 55-64 ond gostyngiad yn yr ystod oedran 45-54. Mae'n gadarnhaol gweld ein bod yn gallu denu staff iau a phrofiadol. Fodd bynnag, mae'r data'n awgrymu y gallai fod angen canolbwyntio ar gadw yn yr ystodau oedran sy'n y canol.

Beth sydd angen mwy o sylw

Nid yw'r orfodol i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu data ynghylch anabledd, hil, crefydd neu gred, na chyfeiriadedd rhywiol. Fodd bynnag, mae monitro gwybodaeth am gydraddoldeb yn galluogi cyflogwyr i adnabod, mynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn staff a'i atal, trwy ddangos lle gallai fod anghydraddoldebau.

Er gwaethaf ein hymdrechion parhaus, mae'r data sydd gennym ar nodweddion gwarchoddedig ein gweithlu wedi parhau i fod yn sefydlog. Mae hyn yn awgrymu bod angen gwneud rhagor o waith 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. Dyma, felly, fydd yr ail flaenoriaeth dros y flwyddyn nesaf.

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 â'n blaenoriaeth i sefydlu proses gorfforaethol effeithiol, er mwyn sicrhau bod effeithiau'n cael eu hasesu'n barhaus ar draws y gwasanaethau.

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 2021/22 (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
ISLE OF ANGLESEY
COUNTY COUNCIL

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2021-2022

Sut yr aethom ati i gwrdd â'n dyletswyddau o ran cydraddoldeb

Mae'r adroddiad yma'n cynnwys:

- Gwybodaeth cyflogaeth am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022
- Gwybodath am ddatblygiadau eraill hyd at Rhagfyr 2022, er mwyn rhoi darlun mwy cyfredol

Dyddiad cyhoeddi: Mawrth 2023

Trosolwg

Mae'r adroddiad blynyddol yma'n dangos sut yr ydym yn cydymffurfio gyda'n dyletswyddau cyffredinol a phenodol o ran cydraddoldeb.

Mae'r data cyflogaeth yn yr adroddiad hwn yn ymwneud â'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Mae gweddill yr adroddiad yn cynnwys gwybodaeth am ddatblygiadau hyd at Rhagfyr 2022, er mwyn rhoi darlun mwy cyfredol.

Paratowyd yr adroddiad yn unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mwy o wybodaeth

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael ar ein gwefan yn www.ynysmon.llyw.cymru. Os oes ei angen arnoch mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei gynnwys, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod.

Ffreuer Owen
Rheolwr Polisi a'r Gymraeg
Cyngor Sir Ynys Môn
Swyddfa'r Sir
Llangefni
LL77 7TW

Ffôn: 01248 75 25 20
E-bost: FfreuerOwen@ynysmon.llyw.cymru

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.
This publication is also available in English.

Dogfennau cysylltiedig

Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2020-2024. Ar gael ar ein [gwefan](#).

Cynnwys

Rhagair.....	4
Cefndir.....	5
Hyrwyddo cydraddoldeb.....	6
Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol	7
Asesu effaith	9
Ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024	10
Edrych ymlaen	12
Atodiad 1: Data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio	13
Atodiad 2: Adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2022.....	20
Atodiad 3: Amcanion cydraddoldeb 2020-2024 – cynnydd hyd at Rhagfyr 2022	22

Rhagair

Rydym yn falch o gyhoeddi ein hadroddiad blynyddol diweddaraf, sy'n dangos sut yr ydym wedi cwrdd â'n dyletswyddau yn ystod 2021/22. Mae'r adroddiad yma'n cynnwys data cyflogaeth am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022. Mae gweddill yr adroddiad yn cynnwys gwybodaeth am ddatblygiadau hyd at Rhagfyr 2022, er mwyn rhoi darlun mwy cyfredol.

Yn ôl yn 2020, bu rhaid i ni addasu ein ffyrdd o weithio yn gyflym i ymateb i heriau pandemig COVID-19, pan oedd yr angen i ddiogelu ein gymunedau mwyaf bregus yn bwysicach nag erioed. Ceir enghreifftiau o sut aeth y Cyngor ati i wneud hynny yn yr adroddiadau blynyddol a gyhoeddwyd ganddom ers hynny, ynghyd ag adroddiadau, cynlluniau a strategaethau corfforaethol eraill.

Wrth i ni barhau i fynd ati i ymateb i heriau tymor hir y pandemig, wrth roi Cynllun newydd y Cyngor ar gyfer 2023-2028 ar waith – ac yn wir ym mhopeth a wnawn - byddwn yn parhau i ymrwmo, o fewn gallu a dylanwad y Cyngor, i ddiddymu camwahaniaethu, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da.



Cynghorydd Llinos Medi
Arweinydd a Deilydd Portffolio
Cydraddoldeb



Dylan J. Williams
Prif Weithredwr

Mawrth 2023

Cefndir

Pwrpas **Deddf Cydraddoldeb 2010** yw sicrhau tegwch i bawb. Mae'n diogelu'r nodweddion canlynol (sy'n cael eu galw hefyd yn 'grŵpiau gwarchoddedig'):

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

Mae'r Ddeddf yn gosod **dyletswydd gyffredinol** ar gyrff cyhoeddus i roi sylw dyledus i'r canlynol ymhob agwedd o'u gwaith:

- 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 warchoddedig a'r rhai nad ydynt
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt

Cyflwynodd Llywodraeth Cymru **ddyletswyddau penodol** i helpu gyrff cyhoeddus yng Nghymru i gyfarfod â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r dyletswyddau 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. Prif bwrpas yr adroddiadau blynyddol yw dangos sut yr ydym wedi cwrdd gyda'n dyletswyddau cyffredinol a phenodol o ran cydraddoldeb.

Cafodd yr adroddiad hwn ei gymeradwyo gan ein Tîm Arweinyddiaeth, sy'n cynnwys ein Prif Weithredwr, dirprwy a'n Cyfarwyddwyr. Craffwyd arno gan ein Pwyllgor Sgrwtini (Partneriaeth ac Adfywio) ac fe'i gymeradwywyd yn derfynol gan y deilydd portffolio perthnasol.



Hyrwyddo cydraddoldeb

Dyma rai enghreifftiau o sut yr aethom ati i hyrwyddo cydraddoldeb yn ein cymunedau:

- ✓ [Cefnogi cyn-filwyr](#) sy'n profi caledi ariannol
- ✓ [Cefnogaeth costau byw](#) i drigolion Ynys Môn
- ✓ [Tai cyngor newydd](#) i drigolion lleol
- ✓ Sicrhau bod [plant mewn gofal Ynys Môn](#) yn mwynhau profiadau bywyd cadarnhaol

Mae mwy o enghreifftiau i'w gweld ar y dudalen [Newyddion](#) ar ein gwefan.

O ran ein gweithlu, mae uchafbwyntiau'r flwyddyn yn cynnwys:

- ✓ Adolygu iaith rhyw-gynhwysol o fewn ein polisïau o ran y gweithle
- ✓ Parhau i fod yn Gyflogwr Hyderus Ymrwymedig o ran Anabledd
- ✓ Mae ein bwch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn parhau i fod yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol
- ✓ Parhau i hyrwyddo polisïau gweithio'n hyblyg i gydbwysu anghenion busnes a chydbwysedd bywyd a gwaith

Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

Ein cymunedau

Rydym yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i adnabod a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb. Mae'n helpu i lywio ein penderfyniadau ac yn sail ar gyfer strategaethau a chynlluniau corfforaethol a gwasanaeth a'r adroddiadau pwyllgor a gyhoeddir ar ein gwefan.

Un o'n henghreffftiau diweddaraf yw ein hadroddiad ar broses ymgysylltu ac ymgynghori gynhwysfawr a gynhaliwyd yn 2022. Y nod oedd deall barn trigolion Ynys Môn a'n helpu i lunio ein blaenoriaethau ar gyfer Cynllun newydd y Cyngor am y cyfnod 2023-2028. Mae'r canlyniadau, a gyflwynwyd i'n Pwyllgor Gwaith 24 Ionawr 2023, i'w gweld [yma](#).

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu a gwella'n barhaus ein dulliau o gasglu gwybodaeth berthnasol er mwyn cael gwell dealltwriaeth o faint, natur a chymhlethdod yr holl grwpiau gwarchoddedig ar Ynys Môn. Rydym yn esbonio ein bwriadau'n fanylach yn [Atodiad 3](#).

Ein staff

Mae monitro gwybodaeth am gydraddoldeb galluogi cyflogwyr i ddeall cyfansoddiad eu gweithlu. Mae'n ein helpu i adnabod, mynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn staff a'i atal trwy ddangos lle gallai fod anghydraddoldebau.

Rydym yn ymdrechu'n gyson i gasglu gwybodaeth gywir am ein staff ac yna'n dadansoddi'r data hwn fesul y grwpiau gwarchoddedig gofynnol trwy ein system Adnoddau Dynol electronig.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i ni gyhoeddi gwybodaeth benodol am gyflogaeth yn flynyddol. Mae'r wybodaeth lawn am gyflogaeth a oedd ar gael i ni ar 31 Mawrth 2022 i'w gweld yn [Atodiad 1](#). Rhoddir isod ddadansoddiad o'r data hwnnw:

Recriwtio a Dethol

Bu cynnydd yn nifer y staff yn y grwpiau oedran dan 25 a 55-64 ond gostyngiad yn yr ystod oedran 45-54. Gall y cynnydd fod oherwydd y cynnydd mewn marchnata cyfryngau cymdeithasol ac aildechrau'r gwaith gyrfaoedd gydag ysgolion a cholegau lleol yn dilyn y pandemig. Mae'n gadarnhaol gweld ein bod yn gallu denu staff iau a phrofiadol. Fodd bynnag, mae'r data'n awgrymu y gallai fod angen canolbwyntio ar gadw yn yr ystodau oedran sy'n y canol.

Mae gan bob gwasanaeth gynllun gweithlu i ddadansoddi gwybodaeth am 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 addas ar gael pan fydd staff yn dymuno ymddeol.

Monitro Cydraddoldeb

Mae'r proffil rhyw yn cadarnhau unwaith eto ein bod yn cyflogi llawer mwy o ferched na dynion, sy'n gyson â'r duedd ar draws llawer o awdurdodau lleol.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i ni gyhoeddi adroddiad yn flynyddol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Ein bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2022 oedd 11.66%, sy'n is na ffigwr cyfartalog y DU. Ceir rhagor o fanylion yn ein hadroddiad yn [Atodiad 2](#).

Nid yw'n orfodol i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu data ynghylch anabledd, hil, crefydd neu gred, na chyfeiriadedd rhywiol. Rydym yn parhau i annog staff i wneud hyn ac wedi creu sawl sianel i gefnogi staff i rannu'r wybodaeth yma. Mae hyn yn cynnwys tudalen benodol ar ein mewnrwyd – MonITor – i ateb unrhyw gwestiynau a allai fod gan ein staff ynglŷn â pham rydym yn casglu'r wybodaeth.

Yn ystod y broses recriwtio, gellir trosglwyddo data o gais yr ymgeisydd llwyddiannus i'w ffeiliau cyflogaeth personol electronig pan fyddant yn cychwyn gweithio. Er mwyn annog ymgeiswyr i rannu gwybodaeth, mae opsiwn hefyd i ddewis '*gwell gennyf beidio â dweud*'. Mae hyn yn golygu bod gwybodaeth monitro cydraddoldeb y rhai sydd wedi ei rhannu'n cael ei hadlewyrchu yn y data gweithlu. Mae cyfle hefyd i ddiweddarau gwybodaeth bersonol yn gyfrinachol ar unrhyw adeg, gan ddefnyddio ein system hunanwasanaeth, My View.

Er gwaethaf yr ymdrechion hyn, mae'r data sydd gennym ar nodweddion gwarchoddedig 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.

Hyfforddiant

Yn unol â'n Strategaeth Pobl, rydym wedi ymrwmo i ddatblygu gweithwyr ac aelodau etholedig. Gall cyfleoedd hyfforddi a datblygu gynnwys cymwysterau ac achrediau, dysgu yn yr ystafell ddosbarth, e-ddysgu, dysgu cyfunol, dysgu hunangyfeiriedig, cysgodi a dysgu yn y gwaith.

Er mwyn darparu gwasanaethau'n effeithiol, mae angen i'r holl staff ac aelodau etholedig fod yn ymwybodol o'r dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol i sicrhau eu bod yn cael ystyriaeth ddyledus yn y gwaith y maent yn ei wneud.

Mae hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn parhau i fod yn rhan allweddol o'r rhaglen hyfforddi a datblygu. Fel etifeddiaeth o'r pandemig, mae llawer o sesiynau hyfforddi yn parhau i gael eu darparu ar-lein. Trefnir hyfforddiant dan arweiniad tiwtor ac e-ddysgu i sicrhau y rhennir gwybodaeth gyda staff perthnasol ac Aelodau Etholedig. Mae marchnata a hyrwyddo hyfforddiant a dysgu am gydraddoldeb yn parhau.

Rydym wedi cyflwyno sesiwn newydd ar ragfarn diarwybod, i helpu staff i ddeall ac adnabod dulliau ar gyfer rheoli tueddiadau personol, tîm a sefydliadol yn gadarnhaol er mwyn gwella prosesau gwneud penderfyniadau yn y gweithle a'u gwneud yn fwy effeithiol.

Roedd y sesiynau hyfforddi a gyflwynwyd eleni yn cynnwys:

Hyfforddiant ar-lein	<ul style="list-style-type: none">•Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb•Rhagfarn diarwybod•Cydraddoldeb am amrywiaeth• Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad
Modiwlau e-ddysgu	<ul style="list-style-type: none">• Cydraddoldeb yn y gweithle
Anwytho corfforaethol i weithwyr newydd	<ul style="list-style-type: none">• Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Ar y cyfan, credwn ein bod yn parhau i gymryd camau cadarnhaol tuag at hyrwyddo a datblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y sefydliad, a byddwn yn parhau i ddatblygu ac esblygu dulliau presennol i sicrhau bod cynnydd yn parhau.

Asesu effaith

Rydym yn cydnabod y gofyniad statudol i gynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ac mae hyfforddiant ar gael i unrhyw aelod o staff sy'n teimlo bod angen arweiniad pellach arnynt. Mae templedi a chanllawiau ar gael ar ein mewnwyd ac mae'r Tîm Polisi a'r Gymraeg hefyd wrth law i gynnig cyngor.

Mae angen inni sicrhau bod cynghorwyr a swyddogion sydd â chyfrifoldebau gwneud penderfyniadau yn deall yr effaith debygol cyn i unrhyw benderfyniadau gael eu gwneud. Am y rheswm hwn, mae'r adroddiadau eglurhaol ar gyfer ein prif bwyllgorau – y pwyllgorau sgrwtini a'r Pwyllgor Gwaith – yn gofyn a fyddai'r penderfyniad yn cael unrhyw effaith bosibl ar rai grwpiau o fewn ein cymunedau.

Y nod yw bod nodi a lleihau effeithiau negyddol a hyrwyddo cydraddoldeb yn dod yn rhan o'n gwaith bob dydd. Mae hyn yn cynnwys llunio polisïau, arferion cyflogaeth, darparu gwasanaethau a swyddogaethau eraill yr ydym yn eu cyflawni. Mae'n ymddangos bod cynnydd yn symud yn gadarnhaol gyda mwy o feysydd yn cydnabod yr angen i asesu effaith ac mae'r canllawiau a'r templedi sydd ar gael yn cael eu defnyddio.

Ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024

Sut y gwnaethom hyd yn hyn

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol (y Cynllun) ar gyfer 2020-2024 yn nodi ein hamcanion cydraddoldeb presennol, sut y gwnaethom eu dewis ac yn nodi rhai camau gweithredu i'n helpu i'w cyflawni.

Mae [Atodiad 3](#) yn rhoi diweddariadau ar y cynnydd a wnaed hyd at fis Rhagfyr 2022. Mae'r Cynllun hefyd yn cynnwys rhai dangosyddion o'r hyn y dylem ddisgwyl ei weld pan fydd y camau gweithredu hyn wedi'u cwblhau.

Ar ôl defnyddio'r wybodaeth yn Atodiad 3 i asesu ein cynnydd hyd yma yn erbyn y dangosyddion hyn, credwn ein bod ar y trywydd iawn ar y cyfan ac ni ragwelir unrhyw risgiau sylweddol ar hyn o bryd:

1	Gweithred wedi'i gwblhau.
18	Mae'r weithred yn broses barhaus a/neu ar amser.
1	Rhai materion / risgiau wedi'u hadnabod.
0	Materion / risgiau sylweddol wedi'u hadnabod.
20	Cyfanswm nifer y dangosyddion

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 gwarchoddedig, gan gynnwys bylchau sy'n codi oherwydd anfantais economaidd-gymdeithasol.

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.

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

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.

Mae'r Cyngor fel mater o drefn yn casglu ac yn defnyddio data monitro gweithwyr o ran yr holl grwpiau gwarchoddedig er mwyn nodi a lleihau bylchau rhwng cyflogau ac unrhyw anghydraddoldebau eraill.

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

Mae nifer yr arosfannau bysus hygyrch, cyrbinau isel addas a chyfleusterau croesi cyffyrddol ar yr ynys yn cynyddu.

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.

Mwy o gartrefi o ansawdd uchel sy'n diwallu anghenion ein trigolion.

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 y rheiny grwpiau hynny nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n llawn, yn dewis ffyrdd iach o fyw drwy fod yn fwy actif.

Cynnydd yn nifer y bobl â namau dysgu sy'n manteisio ar y cynnig i gael gwiriad iechyd blynyddol.

Bod yr holl unigolion sy'n cysylltu â'r Cyngor yn cael cynnig gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg.

5: Byddwn yn gwella diogelwch personol a mynediad ar gyfiawnder

Mwy o bobl yn ymwybodol o'r ffaith bod cymorth ar gael i ddioddefwyr ynghyd â sut i riportio troseddau casineb.

Holl 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.

Mwy o bobl yn ymwybodol o'r mathau mwyaf cyffredin o dwyll a sut i ddelio â nhw.

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.

Ymgynghori ac ymgysylltu yn cael ei gyflawni i safon uchel yn gyson ar draws y Cyngor.

Cynnydd yn nifer y sylwadau a dderbyniwyd gan grwpiau anodd eu cyrraedd mewn ymateb i ymgysylltu ac ymgynghori.

7: Byddwn yn datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd economaidd gymdeithasol

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

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.

Asesiadau effaith yn cael eu cynnal i safon uchel yn rheolaidd a byddant wedi dod yn rhan annatod o fusnes o ddydd i ddydd.

Edrych ymlaen

Beth rydym yn bwriadu ei wneud nesaf

Wrth i dymor ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol ddod i ben yn 2024, ein prif flaenoriaeth dros y deuddeg mis nesaf fydd datblygu Cynllun ac amcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer 2024-2028. Wrth wneud hynny, byddwn yn rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol o ystod o wahanol ffynonellau, gan gynnwys:

- Cynllun y Cyngor 2023-2028
- Cynllun Llesiant Gwynedd a Môn 2023-2028.

Mae ein dadansoddiad o'r data am ein [gweithlu](#) yn awgrymu bod angen gwneud rhagor o waith i annog mwy o staff i gwblhau ein holiadur cydraddoldeb.

Ein blaenoriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y deuddeg mis nesaf:



Datblygu ein Cynllun
Cydraddoldeb Strategol
newydd 2024-2028



Dod o hyd i ffyrdd
newydd i gael mwy o
staff i rannu
gwybodaeth am
gydraddoldeb

Data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio

Mae'r data cyflogaeth sydd gennym ar hyn o bryd yn ymwneud â thua 3,038 o weithwyr y Cyngor (gan gynnwys staff sy'n dysgu).

Sylwer: Nid yw'n orfodol i weithwyr nag 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 warchoddedig benodol honno.

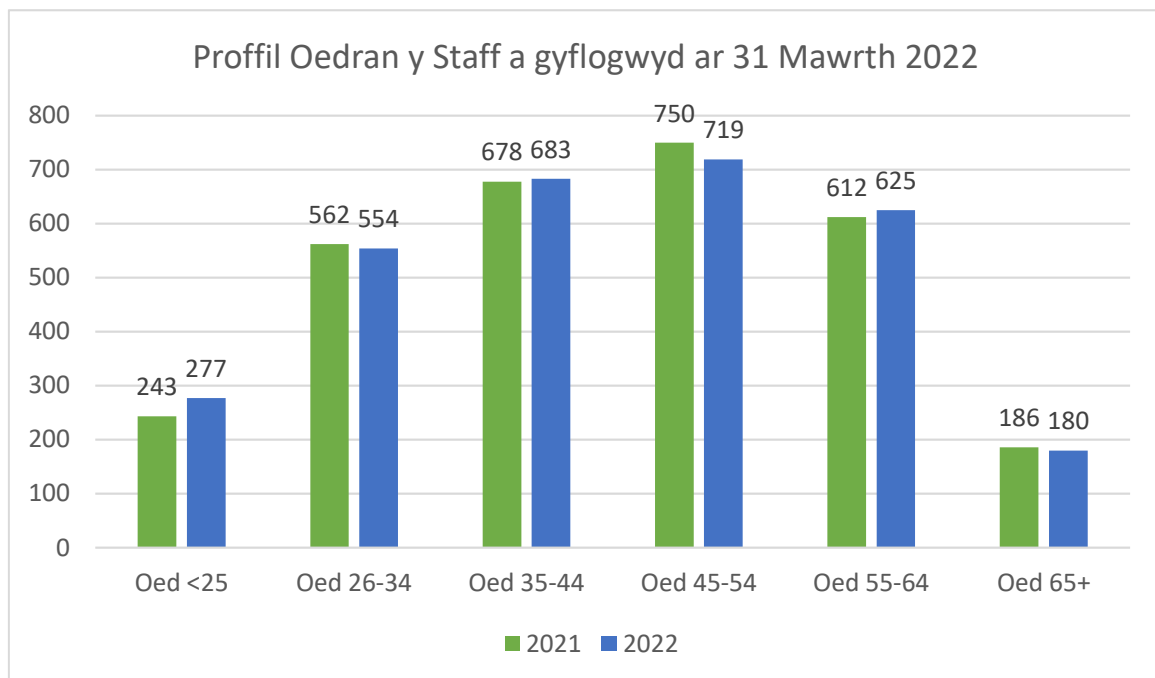
Pobl a gyflogwyd gan y Cyngor ar 31 Mawrth 2022

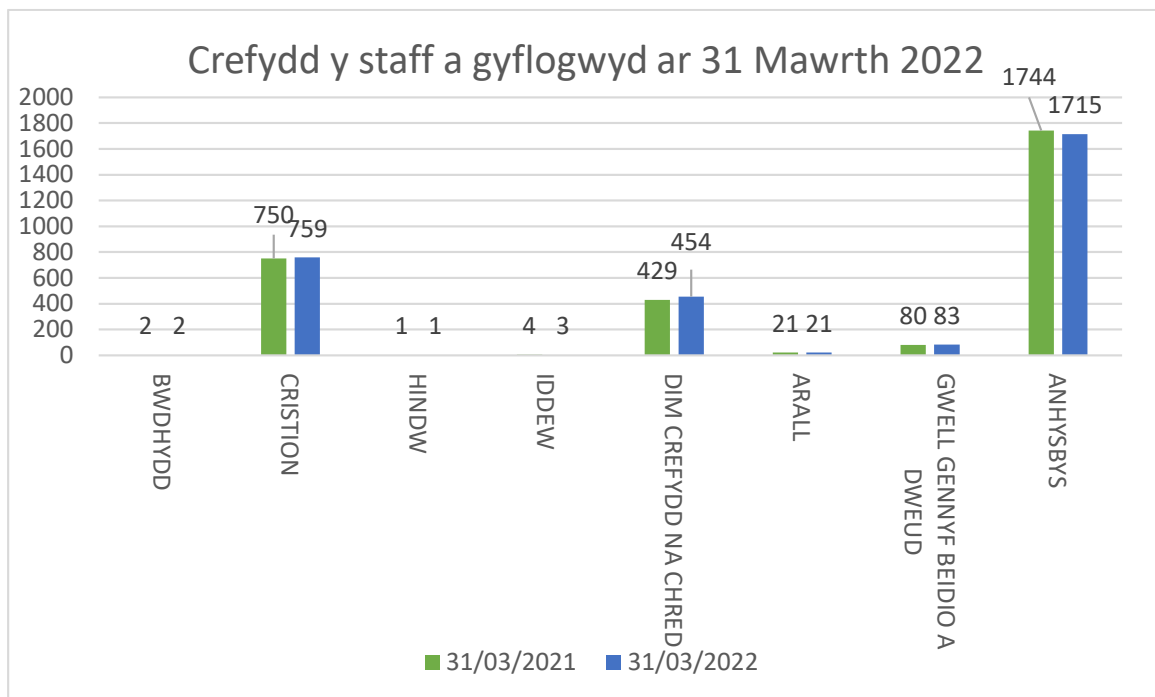
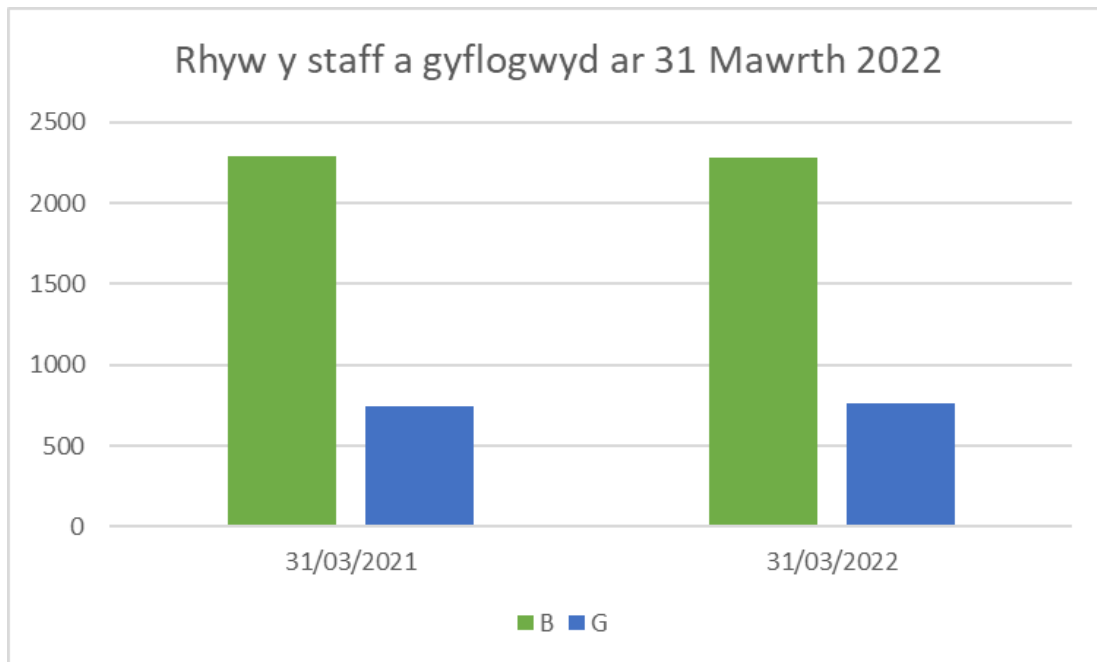
Cyfanswm: 3038			Dynion: 759			Merched: 2279		
Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	*Anabl	*DLIE**	*LHD***
277	554	683	719	625	180	72	9	27

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

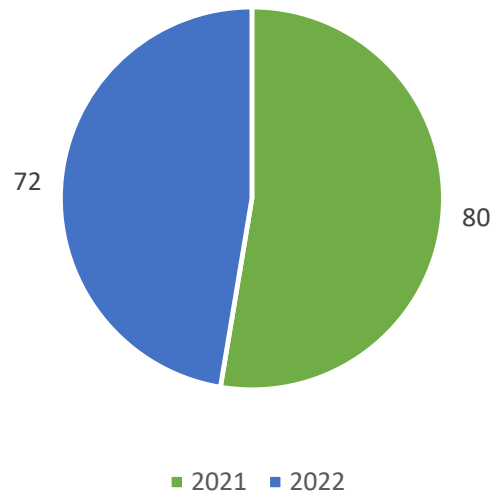
**DLIE – Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig

***LHD – Pobl Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol

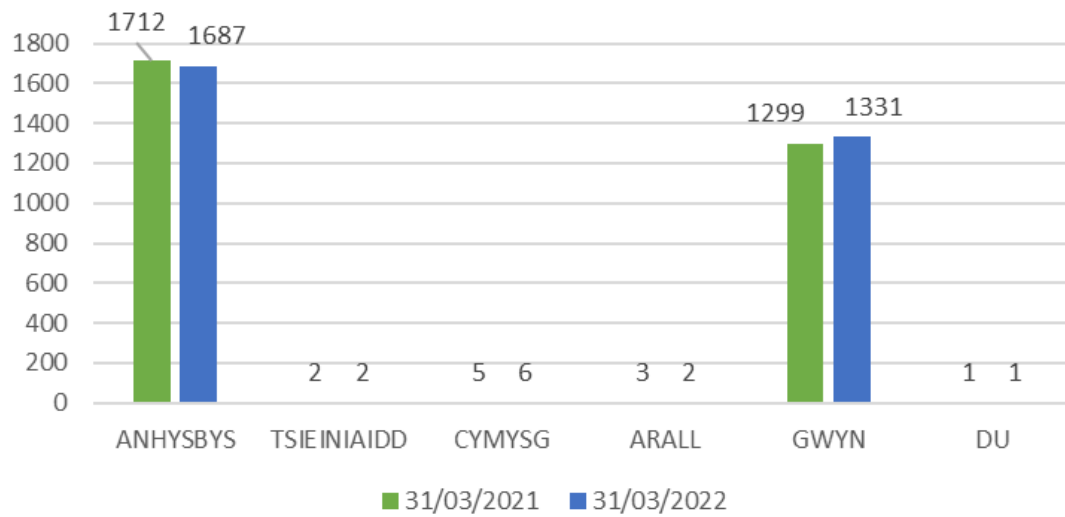


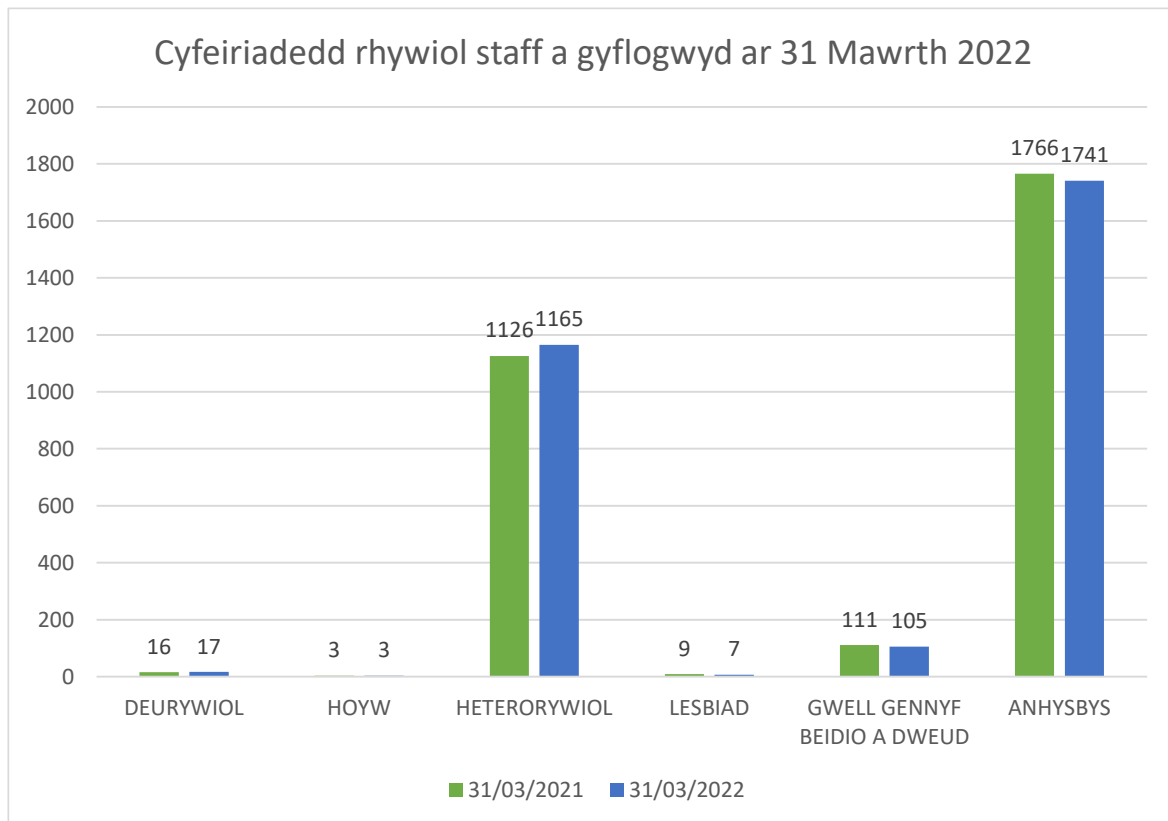


Staff â Baner Anabledd ar 31 Mawrth 2022



Tarddiad ethnig staff a gyflogwyd ar 31 Mawrth 2022





Pobl sydd wedi llwyddo i newid swydd yn 2021/22

Bydd y ffigurau yn y tabl canlynol yn cynnwys y rhai sydd wedi cael dyrchafiad, wedi newid rol ar yr un lefel neu wedi cymryd ail swydd gyda'r Awdurdod .

Cyfanswm: 739			Dynion: 189			Merched: 550		
Oed <25	Oed 26-34	Oed 35-44	Oed 45-54	Oed 55-64	Oed 65+	*Anabl	*DLIE**	*LHD***
167	163	168	126	93	22	9	3	6

* 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

Hyfforddiant

Nifer y sesiynau hyfforddi a gwblhawyd yn 2021/22: 3190	
Dynion: 820 (26%)	Merched: 2370 (74%)

Cwynion

Mae hon yn weithdrefn ffurfiol ar gyfer codi materion o bryder na ellir eu datrys yn anffurfiol. Mae ein cofnodion yn dangos nad oedd unrhyw gyflogeion yn rhan o weithdrefnau cwyno ffurfiol - naill ai fel achwynydd nag ychwaith fel person y gwnaed cwyn yn eu herbyn - rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022.

Disgyblu

Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sydd wedi ymwneud â'r drefn ddisgyblu, a hynny rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 ac fe'i chyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion a warchodir:

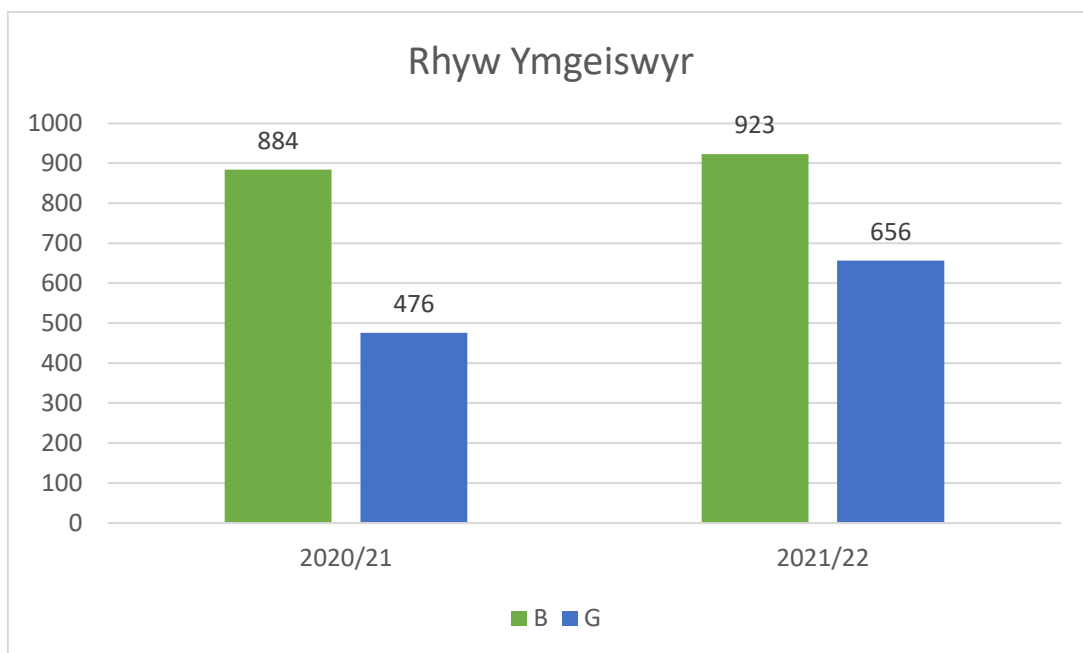
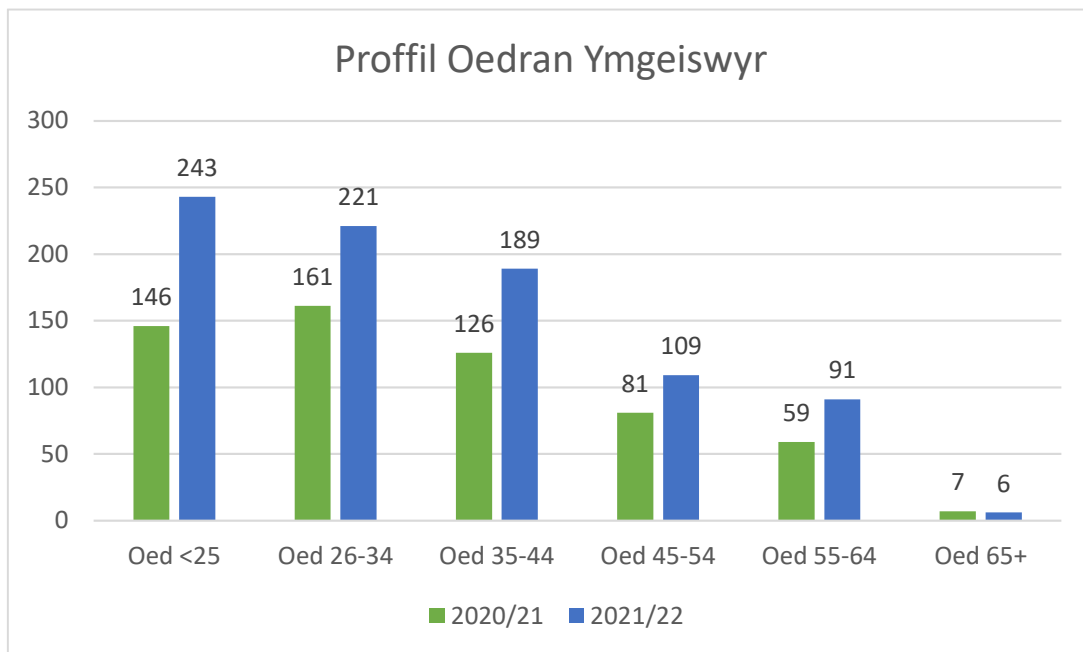
Nifer y gweithwyr a oedd yn ddarostyngedig i'r drefn ddisgyblu - 10			
Oed	Anabledd	Newid Rhyw	Beichiogrwydd a Mamolaeth
16-24 – 2 25-34 – 1 35-44 – 0 45-54 – 2 55-64 – 4 65+ – 1	Cofnodwyd gwybodaeth am 2 allan o 10: Fflag anabledd – 0 Dim anabledd – 2	Dim wedi'u cofnodi.	Dim wedi'u cofnodi.
Hil	Crefydd neu Gred	Rhyw	Cyfeiriadedd Rhywiol
Cofnodwyd gwybodaeth am 4 allan o 10: Gwyn – 4	Cofnodwyd gwybodaeth am 4 allan o 10: Cristion – 4	Dynion – 6 Merched – 4	Cofnodwyd gwybodaeth am 4 allan o 10: Heterorywiol – 4

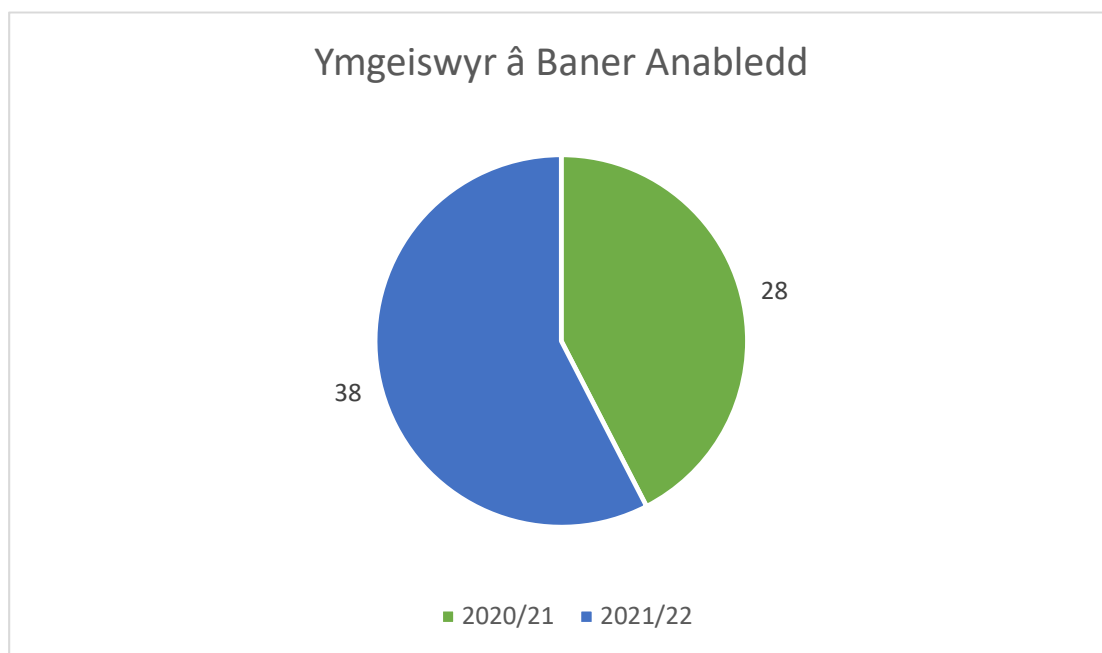
Pobl sydd wedi gwneud ceisiadau am swyddi yn ystod 2021/22

Cyfanswm: 1579			Dynion: 656			Merched: 923		
Oed	Oed	Oed	Oed	Oed	Oed	*Anabl	*DLIE**	*LHD***
<25	26-34	35-44	45-54	55-64	65+			
243	221	189	109	91	6	38	37	36

* 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





Adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2022

Yn ôl y gyfraith, mae'n ofynnol i'r Cyngor adrodd yn flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Dyma ein hadroddiad sy'n rhoi cipolwg o'r sefyllfa ar 31 Mawrth 2022. Mae'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:	11.66%
Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y ddau ryw ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn:	14.65%

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

Beth yw achosion sylfaenol bwlch cyflog y Cyngor rhwng y rhywiau?

Rydym 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 gennym 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. Rydym yn hyderus nad yw ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu dynion a merched yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol.

Mae bwlch cyflog y Cyngor ar sail rhyw yn ganlyniad i rôlau'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 merched o fod mewn swyddi uwch, tra bo merched yn fwy tebygol na dynion o fod mewn swyddi rheng flaen ar ben isaf y sefydliad, megis gofalu a glanhau, rolau sydd ddim yn sgorio'n uchel o fewn cynlluniadu arfarnu swyddi ac felly mae'r graddfeydd tâl yn is. 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.

Adlewyrchir y patrwm cenedlaethol hwn yng nghyfansoddiad ein gweithlu, lle mae mwyafrif ei weithwyr yn ferched, 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 y Cyngor rhwng y rhywiau yn cymharu â sefydliadau eraill?

Mae gan y mwyafrif helaeth o sefydliadau ac awdurdodau lleol fwlch cyflog rhwng y rhywiau. Y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau ar gyfer yr economi gyfan (ffigurau dros dro yr ONS ar gyfer 2021) oedd 13.9%. Ar 11.66%, mae bwlch cyflog cyfartalog y Cyngor rhwng y rhywiau yn is na ffigur cyfartalog y Deyrnas Unedig.

Beth ydym ni'n ei wneud i fynd i'r afael ar bwllch cyflog rhwng y rhywiau?

Er bod y bwllch cyflog rhwng y ddau ryw yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol, rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i leihau'r bwllch hwn. Rydym yn cydnabod bod sgôp y Cyngor 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'r Cyngor yn gweithredu unrhyw gynlluniau tâl na bonws ar sail perfformiad. Rydym yn cydnabod bod rhaid i dâl a gradd pob swydd fod yn deg, dryloyw ac anwahaniaethol. Mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun Arfarnu Swyddi sy'n glynu at egwyddorion cydraddoldeb a chynnal uniondeb a thegwch yn ein strwythur graddfeydd yn barhaus.

Rydym yn darparu ystod eang o gyfleoedd i weithio'n hyblyg i gefnogi, datblygu a chadw staff. Byddwn yn parhau i hyrwyddo'r mentrau hyn er mwyn denu a chadw staff. Rydym wedi cymryd camau i hyrwyddo amrywiaeth rhyw ym mhob maes o'n gweithlu ac yn parhau i fonitro rhywedd i nodi unrhyw rwystrau i gydraddoldeb rhywiol, er enghraifft:

- nifer yr ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd am rolau penodol;
- nifer y dynion a merched ym mhob rôl a gradd cyflog;
- y nifer sy'n manteisio ar drefniadau gweithio hyblyg yn ôl rhyw a lefel o fewn y sefydliad;
- cyfrannau'r dynion a merched sy'n gadael y sefydliad a'u rhesymau dros adael – adolygu gwybodaeth am gyfweiliadau gadael er mwyn deall yn well y rhesymau dros adael;
- adolygu ei strategaethau recriwtio a chadw a sefydlu gwahanol ddulliau i ddenu talent;
- monitro gwybodaeth Cyflog Cyfartal;
- monitro ymlyniad at brosesau Arfarnu Swyddi;
- adolygu telerau ac amodau yn rheolaidd gyda'r Undebau Llafur cydnabyddedig.

Arweiniodd pandemig Covid-19 at ffyrdd newydd o weithio. Mae ein polisi Gweithio Hybrid, sy'n parhau i fod yn destun peilot, yn hyrwyddo ffyrdd hyblyg o weithio ac wedi bod yn llwyddiannus wrth gefnogi cydbwysedd bywyd a gwaith staff tra'n parhau i ddarparu'r un safon o wasanaeth i gleientiaid a chwsmeriaid. Rydym yn y broses o gaffael system recriwtio newydd a gwell. Gobeithir y bydd hyn yn gymorth i ddenu grwpiau i'r gweithlu ar bob lefel. Byddwn yn parhau i wella marchnata a hyrwyddo cyfleoedd a'r defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol.

Ni fydd yr un o'r mentrau hyn, ar eu pen eu hunain, yn dileu'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau ac efallai y bydd sawl blwyddyn cyn inni weld effaith sylweddol. Rydym wedi ymrwymo i barhau i adrodd yn flynyddol ar yr hyn yr ydym yn ei wneud i leihau'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw gynnydd pellach a wnawn.

Amcanion cydraddoldeb 2020-2024 – cynnydd hyd at Rhagfyr 2022

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

Mae'r cytundeb o ran peidio cyhoeddi data perfformiad cyrhaeddiad ers 2020 yn parhau. 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 fwch 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, gan gefnogi ysgolion i graffu ar y data a chefnogi unrhyw weithredu pellach.

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

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

Anghenion Dysgu Ychwanegol – Categoriâu Cefnogi	A*	A	B	C	D	E	F	G	U	Cyfanswm Popeth
Gweithredu Ysgol	17	51	68	113	103	92	87	45	34	610
Gweithredu Ysgol a Mwy	11	9	13	33	36	40	32	16	32	222
Datganiad	1	8	5	9	6	20	17	15	10	91
Cyfanswm	29	68	86	155	145	152	136	76	76	923

Dengys y canlyniadau ar gyfer 2022 nad oes fawr o wahaniaeth rhwng y canran disgyblion gweithredu ysgol, gweithredu ysgol a mwy a disgyblion ar ddatganiad sydd yn llwyddo i gael A* neu A. Mae'r canrannau yma yn 11% ar gyfer disgyblion gweithredu ysgol, 9% gweithredu ysgol a mwy a 10% ar gyfer disgyblion sydd ar ddatganiad. Gwelir mwy o wahaniaeth rhwng disgyblion sydd yn llwyddo i gael graddau rhwng A* a C. Roedd 40% o ddisgyblion gweithredu ysgol wedi llwyddo i gael graddau rhwng A* a C, 30% o ddisgyblion gweithredu ysgol a mwy a 25% o ddisgyblion sydd ar ddatganiad.

Mae'r gwasanaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) a Chynhwysiad yn parhau i hybu cynhwysiad a chydaddoldeb llawn ar gyfer dysgwyr bregus. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant penodol a chydweithio ar ddefnydd grant cyfalaf ADY er mwyn hybu amgylchedd ddysgu cynhwysol. Mae gwefan pwrpasol gan Môn a Gwynedd, sydd ar gael i ysgolion, disgyblion a'u rhieni i'w cefnogi - rydym yn parhau i uwchlwytho adnoddau newydd ar y wefan yn rheolaidd.

Yn 2021, cafodd grant hwb ei ddefnyddio i ariannu 2,700 o Chromebooks. Yn 2022, rydym wedi adeiladu ar hyn drwy sicrhau fod pob sefydliad addysg yn derbyn sgriniau ar gyfer cysoni'r ddarpariaeth digidol ar draws yr ynys. Roedd hyn yn cynnwys 192 sgrin y flwyddyn yma, gyda proses yn parhau y flwyddyn nesaf er mwyn gorffen erbyn Gorffennaf 2024.

Yn ogystal, cafodd grantiau eraill eu dyrannu er mwyn ceisio sicrhau bod ysgolion yn gallu lleihau bylchau dysgu ac addysgu, gan gynnwys Grant Cerdd Cenedlaethol. Mae'r grant yma yn datblygu profiadau cerdd ar draws pob dalgyrch i sicrhau fod pob plentyn cynradd yn derbyn profiadau cyntaf ar amrywiaeth o offerynau. Yn yr uwchradd, mae Llwybrau Cerddoriaeth yn yr un modd yn darparu profiadau i pob plentyn dros y tair mlynedd nesaf.

Lleihau'r bwloch 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 unwaith 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.

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

	A*	A	B	C	D	E	F	G	U	Cyfanswm Popeth
Plentyn PyD	19	49	92	170	99	77	86	57	54	703
Dim PyD	606	839	1288	1135	542	338	199	130	136	5213
Cyfanswm	625	888	1380	1305	641	415	285	187	190	5916

Mae'r canlyniadau ar gyfer 2022 yn dangos bod 28% o ddisgyblion sydd ddim yn derbyn prydau am ddim wedi cael A* neu A i gymharu efo dim ond 10% o blant sydd gyda hawl i brydau am ddim. Mae 74% o ddisgyblion sydd ddim yn derbyn prydau am ddim wedi llwyddo i gael graddau rhwng A* a C i gymharu a 47% o blant sydd efo hawl i brydau am ddim. Mae'r canlyniadau yma yn dangos bod gwahaniaeth yn parhau ym mherfformiad disgyblion sy'n derbyn prydau ysgol am ddim a rhai nad ydynt ond mae cynlluniau yn bodoli er mwyn ceisio lleihau'r bwloch.

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 gynhafiaeth ychwanegol rhoddir i'r cohort yma o ddisgyblion i leihau effaith tlodi ar gyflawniad.

Blwyddyn	Niferoedd yn derbyn cinio am ddim	% o blant ysgolion Môn yn derbyn cinio am ddim	% o blant Cymru yn derbyn cinio am ddim
2019/20	1547	17%	17%
2020/21	1879	20%	19%
2021/22	2065	22%	23%

Mae'r ffigyrau uchod yn dangos bod niferoedd plant sy'n hawlio brydau ysgol am ddim yn cynyddu'n flynyddol. Mae Llywodraeth Cymru wedi gwneud penderfyniad i gynnig cinio am ddim i holl blant cynradd ac mae hyn yn cael ei weithredu mewn camau ar draws pob awdurdod. Mae blynyddoedd derbyn, blwyddyn 1 a blwyddyn 2 yn Môn yn derbyn cinio am ddim ar hyn o bryd a'r gobaith ydi bydd pob plentyn cynradd yn derbyn cinio am ddim erbyn Medi 2023. Bydd hyn yn ei gwneud yn anoddach i adnabod y plant sydd yn deilwng am ginio am ddim o dan yr hen drefn.

Gyda mwy o ddisgyblion PYD wedi'u cofrestru, mae cydweithio traws adrannol wedi bod yn effeithiol i sicrhau bod y grŵp yma o blant yn parhau i gael darpariaeth dros y gwyliau ysgol. O ganlyniad, mae pob teulu cymwys PYD yn derbyn taliadau yn uniongyrchol i gyfrif banc. Mae'r taliadau yma wedi parhau ond mae'n debygol o ddod i ben ar ôl gwyliau hanner tymor Chwefror 2023.

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

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

Yn ystod 2022, Ynys Môn oedd yr Awdurdod cyntaf i hwyluso hyfforddiant gan Lywodraeth Cymru ar Aflonyddu Rhywiol ar Lein. Bu'r Gwasanaeth Dysgu yn weithredol iawn yn hyrwyddo gweithdai i gefnogi Maes Dysgu Cydberthynas a Rhywioldeb. Mae gweithdrefnau fel hyn yn datblygu gwytnwch ysgolion i fynd i'r afael â heriau atal bwlio yn seiliedig ar hunaniaeth mewn addysg.

Mae gan y Cyngor brosesau cadarn i gefnogi ysgolion i ddarparu ymyraethau amrywiol i atal achosion o fwlio yn yr ysgol. Hefyd, mae'r prosesau'n sicrhau bod hawliau plant a phrosesau sy'n rhoi sylw ar gydraddoldeb yn cael lle amlwg mewn cynlluniau gweithredu.

Drwy gydweithio gydag Ysgolion Iach mae'r gwasanaeth Dysgu yn rhannu adnoddau cyfoes yn gyson drwy gylchlythyron ac, o ganlyniad, mae ysgolion yn hyderus iawn yn eu gweithdrefnau i atal bwlio yn seiliedig ar hunaniaeth.

Bellach mae'r Awdurdod wedi buddsodd mewn rhaglen electroneg a fydd yn weithredol o Wanwyn 2023. Mae Adroddiadau Diogelu Blynyddol yn cael eu monitro yn flynyddol ac mae achosion o fwlio sydd yn cael ei gofnodi yn parhau yn gyson isel.

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

Yn 2022 cyflwynwyd Maes Llafur Cytunedig Ynys Môn newydd i ysgolion sy'n cydfynd gyda gofynion Cwricwlwm i Gymru. Mae'r Maes Llafur yn cynnig arweiniad cadarn i ysgolion ar themâu o fewn y dyniaethau ac o fewn y maes iechyd a lles sy'n codi ymwybyddiaeth o droseddau casineb.

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 at y ffaith nad yw'r wythnos codi 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 o fewn ein hysgolion. Fe hysbysir ac annogir ysgolion i ddefnyddio amrywiaeth o adnoddau perthnasol ar HWB.

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

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

Mae'r Polisi Gweithio Hybrid peilot wedi'i weithredu ac mae'n caniatáu hyblygrwydd i staff weithio adref neu o'r swyddfa, yn unol ag anghenion busnes. Canfu arolwg staff fod yr hyblygrwydd hwn wedi cefnogi cydbwysedd bywyd a gwaith rhai staff er bod yn well gan staff eraill strwythur amgylchedd swyddfa. Bydd y polisi hwn a'i effeithiau yn cael eu hadolygu dros y 12 mis nesaf.

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

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 parhau i annog staff i ddarparu gwybodaeth bersonol ac mae wedi creu sawl sianel i gefnogi staff i rannu'r wybodaeth hon. Ceir rhagor o fanylion [yma](#).

Dadansoddi'r data gweithlu blwyddyn ar ôl blwyddyn a darparu adroddiadau blynyddol yn cynnwys y wybodaeth a ddadansoddwyd:

Mae'r data gweithlu blynyddol wedi'i goladu a'i ddadansoddi, gan adrodd ar ddata ar 31 Mawrth, 2022. Rhoddir dadansoddiad yn y [prif adroddiad](#) a cheir rhagor o wybodaeth yn:

[Atodiad 1](#) – Gwybodaeth am gyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio

[Atodiad 2](#) – Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022

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

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

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

Derbyniwyd bron i £500k o grant y Gronfa Seilwaith Bysiau yn 2022/23. Bydd yr arian hwn yn cael ei ddefnyddio ar gyfer gwaith parhaus i wella cyfleusterau arosfannau bysiau, gan gynnwys moderneiddio arosfannau, seddi, goleuadau, gwybodaeth electronig a storio beiciau ar draws yr ynys.

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

Gwnaed gwelliannau i nifer o fannau croesi i gerddwyr ers yr adolygiad diwethaf, a ariannwyd gan y grant diogelwch ffyrdd cyfalaf a chronfa adfer COVID. Mae tair cyrbin isel / croesfannau cyffyrddol newydd wedi'u darparu ar draws yr ynys.

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

Mae patrolau wedi'u cynnal a chamau gorfodi parcio wedi'u cymryd mewn ymateb i alwadau a dderbyniwyd gan y cyhoedd am gerbydau sy'n rhwystro mannau croesi i gerddwyr. Rhoddwyd ystyriaeth i geisiadau a dderbyniwyd am linellau melyn dwbl mewn ardaloedd lle mae parcio yn achosi problem. Mae gwaith yn cael ei wneud i baratoi ar gyfer cyflwyno gwaharddiad cenedlaethol ar barcio ar balmentydd sydd i'w gyflwyno gan Lywodraeth Cymru. Rydym hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru ar gyflwyno parthau traffig 20mya mewn ardaloedd adeiledig.

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

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

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 swyddogion Tai yn gweithio'n agos gyda'r Gwasanaethau Plant ac Oedolion i flaengynllunio'r angen posibl, gan gynnwys y galw am addasiadau, gan sicrhau ein bod yn ymyrryd cyn gynted â phosibl er budd a lles ein preswylwyr ag anghenion iechyd a lles.

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 cenedlaethol 2022/23					
Cyf	Dangosydd	Ch1	Ch2	Targed 2022/23	Perfformiad
PAM/015	Nifer y dyddiau calendr ar gyfartaledd a gymerwyd i ddarparu Grantiau Cyfleusterau i'r Anabl	171	173	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

Symud ymlaen i sicrhau Dyfarniad Aur Insport erbyn Ebrill 2021

Nod y rhaglen Insport, dan arweiniad Chwaraeon Anabledd Cymru, yw sicrhau newid diwylliannol o ran agweddau a darparu gweithgareddau corfforol a chyfleoedd ehangach i bobl anabl.

Oherwydd materion o ran capasiti a llwyth gwaith, mae'n amlwg y bydd angen adnoddau a chyllid ychwanegol i allu cyflawni'r Wobr Aur. Bydd cydweithio gyda phartneriaid newydd a phresennol felly'n hanfodol i sicrhau bod y Wobr Aur yn cael ei chyflawni.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rhoddwyd blaenoriaeth i gynnal agweddau allweddol prosiectau cynhwysol cyfredol Ynys Môn, yn ogystal ag anrhydeddu canlyniadau allweddol Gwobr Arian Insport. Bu rhai cyflawniadau arwyddocaol yn ymwneud â datblygu clybiau a phobl, creu cyfleoedd cynhwysol, sefydlu perthnasoedd newydd a dod â phobl ynghyd i ffurfio fforwm Insport / anabledd ar Ynys Môn.

Mae ein llwyddiannau allweddol yn cynnwys:

- Buddsoddi mewn moderneiddio cyfleusterau yng Nghanolfan Hamdden Caergybi a Chanolfan Hamdden Plas Arthur ar gyfer pobl anabl, gan gynnwys uwchraddio ystafelloedd newid, rheiliau llaw a theclynnau codi newydd.
- Roedd Gŵyl Pêl-droed Gwyl Cymru (digwyddiad Cwpan y Byd) yn cynnwys digwyddiad Anabledd ar Ynys Môn a ysbrydolodd y logo newydd a chreu Clwb Pêl-droed Llewod Môn.

Yn ogystal, cwblhawyd Arolwg Chwaraeon Ysgol gan Ysgol Addysg y Bont a llawer o ddisgyblion anabl eraill o ysgolion cynradd ac uwchradd ar draws Ynys Môn. Mae canran y bobl anabl sy'n cymryd rhan mewn clybiau chwaraeon ar ôl ysgol yn faes allweddol sydd wedi'i amlygu ac yn ffactor arwyddocaol yn y dull newydd o sicrhau bod pob digwyddiad a gweithgaredd yn gynhwysol. Ystyriwyd [adroddiad yr Arolwg ar Chwaraeon Ysgol](#) gan ein Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol ar 22 Tachwedd 2022.

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'r Cynllun Cyfeirio Ymarfer Corff Cenedlaethol (NERS) yn targedu cleientiaid 16 oed a throsodd sydd â chlefyd cronig, neu sydd mewn perygl o ddatblygu clefyd o'r fath.

Rhwng Ionawr a Rhagfyr 2022, cawsom 1284 o atgyfeiriadau gan weithwyr iechyd proffesiynol amrywiol. Aeth 604 o'r rhain ymlaen i fynychu eu sesiynau cyntaf, gyda 423 (70%) yn cwblhau 16 wythnos ar y cynllun ymarfer corff. Cyfeiriwyd pobl gan feddygon teulu, ffisiotherapi, therapyddion galwedigaethol, gweithwyr iechyd meddwl a llawer mwy o weithwyr iechyd proffesiynol.

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

O'r 423 o bobl a gwblhaodd y cynllun, nododd 80% welliant mewn iechyd, gyda 18% yn aros yr un fath. Yn anffodus, roedd hyn yn golygu bod 2% wedi nodi dirywiad yn eu hiechyd. Fodd bynnag, o ystyried oedran a natur rhai o'r atgyfeiriadau, disgwylir y gallai rhai cyflyrau iechyd waethygu, yn enwedig pan fyddant newydd gael diagnosis. Un ffactor arall a allai gyfrannu at hyn yw ein bod yn cael rhai atgyfeiriadau yn llawer cynharach yn eu proses adfer.

Rydym hefyd wedi datblygu ein cynllun Dementia Actif, gyda 6 dosbarth yr wythnos bellach yn cael eu cynnal ar draws yr ynys a sesiynau nofio Dementia wythnosol yn cael eu hysbysebu.

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

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:

Mae effeithiau hirdymor y pandemig COVID-19 yn parhau i effeithio ar ddarpariaeth gwasanaethau iechyd. Mae nifer yr ymwelwyr i feddygfeydd meddygon teulu ar gyfer archwiliadau iechyd wedi bod yn sylweddol is na blynyddoedd blaenorol. Fodd bynnag, mae Cyswllt Iechyd yn parhau i gadw cofrestrau anabledd dysgu'r feddygfa yn gyfredol ac yn darparu cyngor a chefnogaeth pan fo angen. Mae cyflawniadau eleni yn cynnwys:

- nyrs Gyswllt Sylfaenol amser llawn newydd ar gyfer Gwynedd ac Ynys Môn, gyda chymorth Gweithiwr Cynnal Gofal Iechyd
- rhaglen hyfforddiant Ymwybyddiaeth Anabledd Dysgu newydd wedi'i chyflwyno gan Gwelliant Cymru, gyda Chyswllt Iechyd yn ei chyflwyno fesul cam ac yn cynnig ei chyflwyno i bob meddygfa.
- dyfeisio ffordd arloesol newydd o weithio gyda phobl ag anableddau dysgu yng Ngogledd Cymru nad ydynt yn gallu mynychu meddygfeydd yn bersonol - mae'r prosiect 'Lab mewn Bag' newydd yn cynnwys cydweithio rhwng Cyswllt Iechyd a'r Nyrsys Anabledd Dysgu Cymunedol, a fydd yn ymweld â dinasyddion 'mewn perygl' yn eu cartrefi eu hunain.

Mae'r Hyrwyddwyr Gwiriad Iechyd (a gefnogir gan Cyswllt Conwy), oedolion ag anableddau dysgu, yn parhau i gyflwyno sesiwn addysgu ar bwysigrwydd mynychu gwiriad iechyd i'w cyfoedion ar draws Gogledd Cymru.

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

Cafwyd adborth cadarnhaol gan Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) ynghylch ein hymrwymiad i ddarparu gwasanaethau Cymraeg. Yn ei [Adroddiad Adolygu Gwerthuso Perfformiad](#) diweddar, a gafodd ei ystyried gan ein Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol ar 19 Ionawr 2023, nododd yr Arolygiaeth:

“Mae ymrwymiad CSYM i ddarparu gwasanaeth Cymraeg yn gadarnhaol. Mae CSYM yn dangos ei ymrwymiad drwy ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024. Gwelsom dystiolaeth gyson a chalonogol bod pobl yn derbyn y ‘Cynnig Rhagweithiol’ i siarad Cymraeg, a chymerwyd dymuniadau pobl i ystyriaeth o ran dewis iaith.”

Mae ein Gwasanaethau Cymdeithasol wedi ymrwymo i roi Cynnig Rhagweithiol o wasanaeth trwy gyfrwng y Gymraeg i bob cwsmer.

Mae Gwasanaethau Cymdeithasol, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol a'r Tîm Polisi a'r Gymraeg, wedi creu cynllun gweithredu mewnol yn seiliedig ar Gynllun Pum Mlynedd Mwy Na Geiriau 2022-27. Mae'r camau nesaf yn cynnwys datblygiadau mewn perthynas â hyfforddiant a chymorth pellach i staff ddatblygu eu sgiliau Cymraeg.

Mae Gwasanaethau Oedolion wedi derbyn peth adborth cadarnhaol gan deuluoedd yn ystod y flwyddyn, o ran gwerthfawrogiad o'r ffordd y mae'r defnydd o'r iaith Gymraeg a diwylliant cerddorol mewn gofal cartref a gofal preswyl wedi cael effaith gadarnhaol ar ddefnyddwyr gwasanaeth.

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

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 Ddiodefwyr yn ystod yr Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb (WYTC) Cymru Gyfan

Yn ystod WYTC 2022 yng Ngogledd Cymru, gweithiodd Cymorth i Ddiodefwyr Cymru, Heddlu Gogledd Cymru, Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd a Thimau Cydlyniant Cymunedol Gogledd-ddwyrain a Gogledd-orllewin Cymru gyda'i gilydd i gynnal sesiwn ar-lein i archwilio'r rhwystrau i riportio troseddau casineb.

Mae gwaith partneriaeth yn parhau – yn ystod yr WYTC blynyddol a thrwy gydol y flwyddyn – i godi ymwybyddiaeth a hyrwyddo adrodd i Heddlu Gogledd Cymru neu Gymorth i Ddiodefwyr. O dan [Amcan 1](#), ceir hefyd amlinelliad o'r hyn sy'n digwydd yn ysgolion yr ynys i godi ymwybyddiaeth a mynd i'r afael â throseddau casineb.

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

Mae mynd i'r afael â throseddau casineb wedi'i brif ffrydio i'n gweithrediadau arferol o ddydd i ddydd. Trwy hyfforddiant a datblygiad, mae ein swyddogion Tai yn gwbl gyfarwydd â throseddau casineb ac yn gallu adnabod yr arwyddion a'r symptomau. Mae'r gwasanaeth Tai yn gweithio'n agos gyda Heddlu Gogledd Cymru a Chymorth i Ddiodefwyr er mwyn cefnogi diodefwyr troseddau casineb a dod â chyflawnwyr i gyfrif am eu trosedd.

Mae swyddogion tai hefyd yn gweithio'n agos gyda lleoliadau addysg er mwyn codi ymwybyddiaeth o ymddygiad gwrthgymdeithasol, sy'n cynnwys troseddau casineb.

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

Defnyddio'r Porth Polisi¹ 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

Lansiwyd y Polisi Diogelu Corfforaethol diwygiedig drwy'r Porth Polisi ym mis Mai 2022, gyda'r disgwyl i staff ddarllen a derbyn y polisi. Caiff lefelau cydymffurfio eu mesur a'u hadrodd i'r Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth unigol ac i'r Tîm Arweinyddiaeth. Roedd yr adroddiad i'r Tîm Arweinyddiaeth ym mis Tachwedd 2022 yn nodi bod 94% o'r rhai yr oedd disgwyl iddynt dderbyn y polisi wedi gwneud hynny.

Mae diogelu hefyd wedi'i gynnwys fel rhan o broses sefydlu'r Awdurdod.

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'n ofynnol i bob gweithiwr ymgymryd â hyfforddiant gorfodol o ran diogelu plant ac oedolion, yn unol â'n fframwaith hyfforddi Diogelu Corfforaethol. Darperir hyfforddiant arbenigol hefyd yn unol ag anghenion penodol y gweithlu.

At ei gilydd, mae lefelau cydymffurfio da o ran hyfforddiant diogelu e-ddysgu gorfodol. Mae rhagor o fanylion ar gael yn yr [Adroddiad Blynyddol ar Ddiogelu Corfforaethol](#) (Tachwedd 2022) a gafodd ei ystyried gan Bwyllgor Sgriwtini Partneriaeth ac Adfywio'r Cyngor ar 17 Ionawr 2023.

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

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:

Fe wnaeth ein tîm Safonau Masnach gofnodi a delio â 57 o gwynion / ymholiadau yn ymwneud â sgamiau yn benodol. Anfonwyd 5 llythyr a phhecyn 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. Buom yn gweithio gyda Heddlu Gogledd Cymru i nodi anghenion dioddefwyr posibl sgamiau.

¹ Pwrpas y Porth Polisi (system rheoli polisiau electronig) yw sicrhau bod ein staff yn deall ac yn cael eu hatgoffa am rai gofynion a osodwyd arnynt.

Derbyniodd Safonau Masnach tua 700 o gwynion, ymholiadau a cheisiadau am gyngor gan ein partneriaid yng Ngwasanaeth Defnyddwyr Cyngor ar Bopeth, ac arweiniodd 233 ohonynt at ymchwiliadau ac ymyriadau pellach i ddefnyddwyr mewn anghydfodau. Cyflwynwyd 3 sgwrs addysgol yn y gymuned i grwpiau bregus

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

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

I gefnogi ein hymrwymiad i fod yn Gyngor Amrywiol², rydym wedi:

- codi ymwybyddiaeth am rôl cynghorwyr trwy wefan y Cyngor a'r cyfryngau cymdeithasol
- cynnal sesiynau rhithwir 'Byddwch yn Gynghorydd' ar gyfer ymgeiswyr posibl (ym mis Chwefror) ac ymgeiswyr (ym mis Ebrill), gyda sesiynau ar wahân ar gyfer yr etholiadau cynghorau sir a chymuned.

Cyflogwyd swyddog dros dro i annog pobl ifanc dros 16 oed a dinasyddion tramor i gofrestru i bleidleisio yn yr etholiadau lleol. O ganlyniad:

- cynyddodd nifer y rhai 16/17 oed ar y gofrestr o 445 ym mis Rhagfyr 2021 i 1,058 ym mis Mai 2022
- cynyddodd dinasyddion tramor cymwys ar y gofrestr o 0 i 76

O fis Mai 2022, cynyddodd nifer y seddi oedd ar gael ar y Cyngor Sir o 30 i 35. Cynhaliwyd etholiad ar gyfer pob sedd, gyda chyfanswm o 101 o ymgeiswyr ac 17 Aelod newydd yn cael eu hethol. Cynyddodd nifer y Cynghorwyr benywaidd o 10% (3) yn 2017 i 23% (8).

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

Mae aelodau cyfetholedig yn cael eu recriwtio am dymor penodol i gynrychioli maes diddordeb penodol neu fater i'w styried.

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

Yn adroddiad y llynedd, fe wnaethom esbonio sut yr aethom ati i recriwtio aelodau lleyg newydd drwy weithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) a chymryd rhan yn ei rhaglen hyrwyddo genedlaethol. Hysbysebwyd y swyddi gwag yn eang, gan gynnwys cyfryngau yr oedd pobl ifanc yn debygol o'u defnyddio, yn unol â dyletswydd y Cyngor i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

² Bu i'r Cyngor fabwysiadu datganiad [Cyngor Amrywiol](#) ym mis Medi 2021.

Arweiniodd y broses recriwtio at y Cyngor yn derbyn 13 o geisiadau. Yn dilyn proses llunio rhestr fer a chyfweld gadarn, llenwyd y swyddi gwag yn llwyddiannus mewn cyfarfod o'n Cyngor ar [25 Ebrill 2022](#).

Mae pedwar o'n pwyllgorau yn cynnwys aelodau cyfetholedig, gyda chyfanswm o 15 sedd. Ym mis Rhagfyr 2022, roedd dwy sedd wag. O'r 13 aelod cyfetholedig mewn swydd, roedd y proffil rhyw yn weddol gytbwys, gyda 6 (46%) o seddi gan fenywod.

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 gwarchoddedig

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

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:

Ailsefydlwyd y bwrdd ymgysylltu ac ymgynghori ar y cyd o dan gyfarwyddyd ac arweiniad y Dirprwy Brif Weithredwr ym mis Rhagfyr 2021. Ers hynny, mae'r Bwrdd wedi diwygio ei gylch gorchwyl ac wedi parhau i roi arweiniad a chyfeiriad i wasanaethau yn y modd a'r modd y cynhelir ymgynghoriadau. Mae'r rhestr wirio yn parhau i gael ei defnyddio a'i dosbarthu ymhlith gwasanaethau'r Cyngor, er mwyn cael sicrwydd bod ymgynghoriadau'n cael eu cynnal mewn modd cyson, yn ddibynol ar y pwnc.

Mae gweithgarwch ymgysylltu ac ymgynghori wedi esblygu yn ystod 2022 a gellir ei dystio drwy'r gwaith ymgysylltu ac ymgynghori sy'n gysylltiedig â [datblygu ein hamcanion strategol](#). Wrth wneud hynny, defnyddiwyd amrywiol ddulliau ymgysylltu ac ymgynghori

- Gweithdai
- Fforymau wyneb yn wyneb
- Holiaduron digidol
- Trafodaethau cyngor ysgol
- Fforymau pobl hŷn
- Holiaduron 'hawdd eu darllen'.

Buom hefyd yn cynorthwyo'r rhai sy'n gaeth i'r tŷ drwy gylchredeg yr holiadur drwy ein llyfrgell deithiol. Hefyd, defnyddiwyd meddalwedd penodol i ddadansoddi'r canfyddiadau a dangos bod gwahanol grwpiau o bobl wedi ymateb.

Yn ystod 2023, rydym yn bwriadu parhau i gryfhau ein trefniadau ymgynghori ac ymgysylltu â chynrychiolwyr yr holl nodweddion gwarchoddedig, wrth i ni fabwysiadu strategaeth Cyfranogiad Cyhoeddus newydd fel sy'n ofynnol o dan ddeddfwriaeth newydd.

Parhau i weithio ar ymgysylltu gyda'n partneriaid rhanbarthol (fel aelodau o Rhwydwaith Gogledd Cymru³) drwy wneud y mwyaf o'r adnoddau sydd ar gael i ni

Mae'r Rhwydwaith wedi bod yn cydweithio ers 2010 pan ddaeth y Ddeddf Cydraddoldeb i rym. Ers hynny, mae nifer o weithgareddau ymgysylltu rhanbarthol â rhanddeiliaid wedi'u cynnal i lywio ein gwaith.

Mae aelodau'r Rhwydwaith yn parhau i gyfarfod yn rheolaidd i rannu gwybodaeth ac arfer dda.

³ Rhwydwaith o swyddogion cydraddoldeb sector gyhoeddus Gogledd Cymru

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

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)

Rydym yn parhau i ddefnyddio ein Porth Polisi i sicrhau bod rheolwyr a staff perthnasol yn ymwybodol o ofynion y ddyletswydd. Roedd yr adroddiad blynyddol ar gydymffurfiaeth i'r Tîm Arweinyddiaeth ym mis Tachwedd 2022 yn nodi bod pawb yr oedd disgwyl iddynt dderbyn y papur wedi gwneud hynny. Mae gwybodaeth hefyd i'w chael ar ein safle mewnwyd (MonITor) ac mae cymorth ar gael gan ein Tîm Polisi a'r Gymraeg.

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:

Adolygwyd ein templedi ar gyfer adroddiadau pwyllgor ac asesiadau effaith yn ôl ym mis Ebrill 2021 i gynnwys adrannau penodol i gofnodi unrhyw oblygiadau sy'n ymwneud â'r ddyletswydd. Mae mwy o wybodaeth i'w gweld [yma](#).

Defnyddio ein Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol 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

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 ein Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn un o'r polisiâu allweddol yn system rheoli perfformiad electronig y Cyngor (Porth Polisi). Caiff lefelau cydymffurfio eu mesur a'u hadrodd i'r Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth unigol ac i'n Tîm Arweinyddiaeth. Roedd adroddiad i'r Tîm Arweinyddiaeth ym mis Tachwedd 2022 yn nodi bod 96% o'r rhai oedd yn disgwyl derbyn y polisi wedi gwneud hynny.

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd wedi'u cynnwys fel rhan o broses anwytho'r Awdurdod.

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. Ceir rhagor o fanylion yn y [prif adroddiad](#).

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

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 gwarchoddedig:

Yn ogystal â'r hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth, mae cyfle i staff perthnasol ac aelodau etholedig fynychu hyfforddiant asesu effaith cydraddoldeb. Mae'r sesiwn yn rhoi rhagor o wybodaeth am Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a sut mae'n berthnasol i'r angen i asesu effaith ar gydraddoldeb.

Mae ein Strategaeth Datblygu Aelodau yn nodi y byddwn yn darparu hyfforddiant a datblygiad hyblyg ac ymatebol i aelodau etholedig sy'n seiliedig ar anghenion unigol a sefydliadol. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth ac asesu effaith ar gydraddoldeb yn parhau i fod yn rhan allweddol o'r hyfforddiant a ddarperir i'n cynghorwyr.

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.

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

Adolygwyd y strategaeth holi ar gyfer aelodau sgrwtini yn ystod 2020 fel rhan o adolygiad o'n rhaglen datblygu sgrwtini lleol.