

<b>Cyngor Sir Ynys Môn</b>	
<b>Pwyllgor:</b>	Pwyllgor Sgrwtini Partneriaeth ac Adfywio
<b>Dyddiad:</b>	13 Mawrth 2024
<b>Pwnc:</b>	Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022-23
<b>Pwrpas yr Adroddiad:</b>	Cyflwyno'r adroddiad ar gyfer sylwadau cyn iddo gael ei gyflwyno ar gyfer cymeradwyaeth ddirprwyedig i'w gyhoeddi.
<b>Cadeirydd Sgrwtini:</b>	Cynghorydd Dylan Rees
<b>Deilydd (ion) Portffolio:</b>	Cynghorydd Llinos Medi
<b>Pennaeth Gwasanaeth:</b>	Lynn Ball, Cyfarwyddwr Swyddogaeth – Busnes y Cyngor / Swyddog Monitro
<b>Awdur yr Adroddiad:</b>	Ffreuer Owen, Rheolwr Polisi a'r Gymraeg
<b>Ffôn:</b>	01248 752520
<b>E-bost:</b>	<a href="mailto:FfreuerOwen@ynysmon.llyw.cymru">FfreuerOwen@ynysmon.llyw.cymru</a>
<b>Aelodau Lleol:</b>	Amherthnasol

### **1 - Argymhelliad/ion**

Gwahoddir y Pwyllgor i roi sylwadau ar yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022-23, cyn iddo gael ei gyflwyno i'w gymeradwyo gan y Deilydd Portffolio i'w gyhoeddi.

### **2 – Cyswllt â Chynllun y Cyngor / Blaenoriaethau Corfforaethol Eraill**

Bu l'r Cyngor llawn gymeradwyo ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 ar 10 Mawrth 2020. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys cysylltiadau â Chynllun y Cyngor.

### **3 – Egwyddorion fel canllaw ar gyfer sgrwtini**

**Er mwyn cynorthwyo aelodau wrth graffu ar y pwnc:-**

**3.1** Yr effaith y mae'r eitem yn ei chaelar 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** Sgrwtini'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
- Cyfranogiad

**[ffocws ar lesiant]**

#### 4 - Cwestiynau Sgriwtini Allweddol

1 - I ba raddau y cyflawnodd y Cyngor ei amcanion a'i flaenoriaethau cydraddoldeb yn llawn ar gyfer 2020-2024?

2 – Faint o risg i'r Cyngor yw bod bylchau data yn parhau yn y wybodaeth cydraddoldeb sydd gennym am ein staff?

3 - Mae'r adroddiad blynyddol yn nodi y bydd trefniadau llywodraethu ac atebolrwydd cadarn yn cael eu sefydlu ar gyfer 2024-2028. Sut fydd y trefniadau hyn yn effeithio ar adroddiadau blynyddol y Cyngor ar gydraddoldeb yn y dyfodol?

#### 5 – Cefndir / Cyd-destun

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

Mae gofynion penodol o ran yr hyn y mae'n rhaid ei adrodd yn flynyddol. Yn unol ag un o'r gofynion hyn, mae'r wybodaeth am gyflogaeth yn adroddiad eleni yn seiliedig ar y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023. Mae gweddill yr adroddiad yn rhoi darlun mwy diweddar.

Fe ddywedom yn adroddiad y llynedd mai ein prif flaenoriaeth yn ystod 2023 fyddai datblygu cynllun cydraddoldeb strategol ac amcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer y pedair blynedd nesaf. Mae hyn bellach wedi'i wneud a disgwylir y bydd ein cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer 2024-2028 yn cael eu cyhoeddi erbyn diwedd mis Mawrth 2024 (yn amodol ar gymeradwyaeth gan ein Cyngor llawn yn ei gyfarfod nesaf). Eleni, felly, fydd y tro olaf i ni adrodd ar weithgareddau sy'n ymwneud â'n hamcanion ar gyfer 2020-2024.

Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu:

- y camau rydym wedi'u cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, sef:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
  - Hyrwyddo cyfle cyfartal
  - Meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau
- gwybodaeth am gyflogaeth am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, gan gynnwys ein hadroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2023
  - cynnydd tuag at gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024 a sut y gwnaethom ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024-2028.

Gellir dod o hyd i wybodaeth fanylach am y canlynol yn ein dogfennau cysylltiedig:

- Y sail gyfreithiol ar gyfer paratoi'r adroddiad blynyddol hwn (Atodiad 1)
- Ein data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio (Atodiad 2)
- Ein hadroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2023 (Atodiad 3)
- Cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024 (Atodiad 4)

Mae CCS 2020-2024 yn cynnwys 20 o ddangosyddion o'r hyn y dylem ddisgwyl ei weld pan fydd y camau hyn wedi'u cwblhau. Rydym wedi defnyddio'r wybodaeth yn Atodiad 4 i asesu ein cynnydd hyd yma yn erbyn y dangosyddion hyn a thybir ein bod ar y trywydd iawn yn gyffredinol:

1	Cwblhawyd.
18	Proses barhaus ac/neu ar y trywydd iawn.
1*	Rhai problemau / risgiau a nodwyd.
0	Problemau / Risgiau sylweddol a nodwyd.
20	Cyfanswm y dangosyddion

Yr hyn yr ydym yn bwriadu ei wneud nesaf

\*Gwelwyd rhai materion sydd angen sylw mewn perthynas â'r dangosydd canlynol (o dan amcan 2: Gwaith):

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

Er mwyn gallu adnabod a mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau, mae angen gwybodaeth gywir arnom am ein staff. Fodd bynnag, mae casglu digon o ddata yn parhau i fod yn anodd, gan ein bod yn dibynnu ar gydweithwyr i ddarparu'r wybodaeth hon yn wirfoddol. Os ydym am gael gwell dealltwriaeth o'n gweithlu, bydd angen i ni gynyddu ein hymdrechion i annog mwy o staff i ddarparu gwybodaeth bersonol. Felly, mae'r mater hwn wedi'i flaenoriaethu yn ein CCS ar gyfer 2024-2028.

Fel rhan o ddatblygu ein CCS newydd, manteisiwyd ar y cyfle i ailystyried a chryfhau ein trefniadau llywodraethu ac atebolrwydd. Ein bwriad yw sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'n gwaith ar draws y sefydliad ac nad yw'n eistedd ar wahân fel prosiect ar wahân.

Bydd trefniadau cadarn yn cael eu sefydlu ar gyfer 2024-2028, gan ganolbwyntio ar gynlluniau gweithredu blynyddol. Bydd grŵp cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant newydd hefyd yn cael ei sefydlu. Nod y grŵp fydd darparu cyfeiriad strategol ac arweinyddiaeth i gynnal ein dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus a chyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Byddwn yn adrodd i'n Tîm Rheoli Corfforaethol ac i'r Pwyllgor hwn.

Bydd ein trefniadau yn sicrhau eglurder, atebolrwydd, cydgysylltiad a'r strwythur i fonitro cynnydd yn effeithiol.

Byddwn yn adrodd ar gynnydd mewn adroddiadau cydraddoldeb blynyddol yn y dyfodol.

## **6 – Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb** [gan gynnwys effeithiau ar y Gymraeg]

### **6.1 Effeithiau posibl ar grwpiau gwarchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010**

Diben yr adroddiad blynyddol hwn yw edrych yn ôl ar sut mae'r Cyngor wedi cyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb. Mae hyn yn cynnwys amlinelliad o'r cynnydd yn erbyn gwaith sy'n gysylltiedig â'n blaenoriaeth i sefydlu proses gorfforaethol effeithiol i sicrhau asesiad parhaus o effaith ar draws gwasanaethau.

### **6.2 Effeithiau posibl ar y rhai sy'n dioddef anfantais economaidd-gymdeithasol yn eu bywydau (penderfyniadau strategol)**

Gweler uchod.

### **6.3 Effeithiau posibl ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg a pheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg**

Gweler uchod.

## **7 – Goblygiadau ariannol**

Ddim yn berthnasol.

## **8 – Atodiadau:**

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb drafft 2022-23

## **9 - Papurau cefndir (cysylltwch ag awdur yr Adroddiad am unrhyw wybodaeth bellach):**



CYNGOR SIR  
YNYS MÔN  
ISLE OF ANGLESEY  
COUNTY COUNCIL

# Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2022-23

Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys gwybodaeth am gyflogaeth am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023

Mae gweddill yr adroddiad yn rhoi darlun mwy diweddar o gynnydd wrth gyflawni ein hamcanion 2020-2024 a datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-2028

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

**Dyddiad cyhoeddi:** Mawrth 2024

Dyma Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Cyngor Sir Ynys Môn ar gyfer 2022-23.  
Mae ar gael ar ein gwefan:

[www.ynysmon.llyw.cymru](http://www.ynysmon.llyw.cymru)

Os oes angen y cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat a/neu iaith arall, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau am ei gynnwys, cysylltwch â ni.

Tîm Polisi a'r Iaith Gymraeg  
Cyngor Sir Ynys Môn  
Swyddfeydd y Cyngor  
Llangefni  
LL77 7TW

Ffôn: 01248 75 25 20  
E-bost: [cydraddoldeb@ynysmon.llyw.cymru](mailto:cydraddoldeb@ynysmon.llyw.cymru)

Rydym yn croesawu galwadau a gohebiaeth yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd defnyddio'r Gymraeg yn arwain at oedi wrth ymateb.

Dogfennau cysylltiedig (hefyd ar gael ar ein [gwefan](#))

Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2020 - 2024  
Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP) 2024 - 2028

# Cyflwyniad: Trosolwg o'n hadroddiad blynyddol ar gydraddoldeb

---

Dyma adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb Cyngor Sir Ynys Môn ar gyfer 2022-23. Yn yr adroddiad hwn, rydym yn amlinellu:

- y camau rydym wedi'u cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, sef:
  - dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
  - hyrwyddo cyfle cyfartal
  - meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau
- gwybodaeth am gyflogaeth am y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023, gan gynnwys ein hadroddiad bwch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2023
- cynnydd tuag at gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024 a sut y gwnaethom ddewis ein hamcanion newydd ar gyfer 2024-2028

Fe ddywedom yn adroddiad y llynedd mai ein prif flaenoriaeth yn ystod 2023 fyddai datblygu cynllun cydraddoldeb strategol ac amcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer y pedair blynedd nesaf. Mae hyn bellach wedi'i wneud a disgwylir y bydd ein cynllun a'n hamcanion cydraddoldeb newydd ar gyfer 2024-2028 yn cael eu cyhoeddi erbyn diwedd mis Mawrth 2024 (yn amodol ar gymeradwyaeth gan ein Cyngor llawn yn ei gyfarfod nesaf). Eleni, felly, fydd y tro olaf i ni adrodd ar weithgareddau sy'n ymwneud â'n hamcanion ar gyfer 2020-2024.

Gellir dod o hyd i wybodaeth fanylach hefyd am y canlynol yn ein dogfennau cysylltiedig:

- Y sail gyfreithiol ar gyfer paratoi'r adroddiad blynyddol hwn (Atodiad 1)
- Ein data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio (Atodiad 2)
- Ein hadroddiad bwch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2023 (Atodiad 3)
- Cynnydd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024 (Atodiad 4)

# Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

---

## Ein cymunedau

Rydym yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i nodi a chasglu gwybodaeth cydraddoldeb berthnasol. Mae'n helpu i lywio ein penderfyniadau ac yn sail i'n strategaethau a'n cynlluniau corfforaethol a gwasanaeth. Rydym yn crynhoi isod y ffynonellau gwybodaeth penodol a ystyriwyd gennym wrth ddatblygu ein cynllun cydraddoldeb strategol (CCS) newydd ar gyfer 2024-2028:

- Canfyddiadau proses ymgysylltu ac ymgynghori gynhwysfawr a gynhaliwyd yn 2022 i ddatblygu blaenoriaethau strategol ar gyfer ein Cynllun Cyngor 2023-2028
- Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru: Adroddiad data a thystiolaeth (Ebrill 2023) a gomisiynwyd gan Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (NWPSSEN)
- Adborth o'r ymgynghoriad ar ein hamcanion rhanbarthol yng Ngogledd Cymru a gynhaliwyd gan NWPSSEN (Medi 2023)
- Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: A yw Cymru'n Decach? (Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - Tachwedd 2023)

Rydym yn cydnabod bod bylchau data yn parhau a bod angen rhagor o waith i nodi ac ymgysylltu'n ystyrllon â llawer o'n grwpiau gwarchoddedig. Mae angen i ni wneud mwy gyda'r rhai sy'n rhannu'r nodweddion gwarchoddedig ailbennu rhywedd, hil, crefydd a chred a chyfeiriadedd rhywiol yn benodol. Rydym yn esbonio ein bwriadau yn fanylach yn ein CCS newydd o dan amcan cydraddoldeb 6: Cymryd rhan.

## Ein staff

Rydym bob amser yn ymdrechu i gryfhau amrywiaeth ein gweithlu ac yn cynnig diwylliant cynhwysol sy'n gwerthfawrogi gwahaniaeth, lle mae pob aelod o staff yn cael cyfle i lwyddo. O ganlyniad, rydym wedi ymrwymo i gasglu gwybodaeth gywir sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.

Yn yr adroddiad hwn, rhoddwyd ystyriaeth i nodweddion gwarchoddedig rhyw, oedran, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd staff presennol, lle mae'r wybodaeth honno'n hysbys ac wedi'i rhannu â ni. Mae dadansoddiad hefyd o'r rhai sydd wedi gwneud cais am swyddi gwag o fewn y Cyngor.

Gellir dod o hyd i'r wybodaeth am gyflogaeth sydd ar gael i ni am y sefyllfa ar 31 Mawrth 2023 yn ein dogfennau cysylltiedig (Atodiad 2).

Rhoddir isod ddadansoddiad o'r data hwn:



## Recriwtio a chadw

Mae gwaith cadarnhaol wedi'i wneud gyda sefydliadau lleol fel Cymunedau'n Gyntaf Môn, yr Adran Gwaith a Phensiynau, Coleg Llandrillo Menai ac ysgolion i ddarparu cyngor a chyfleoedd recriwtio a gyrfaeodd i annog a chefnogi unigolion i'r gweithlu. Rydym hefyd wedi bod yn gweithio ar y cyd â Gofalwn Cymru a'u gwaith ymgysylltu yn y sector gofal.

Rydym yn casglu data cydraddoldeb fel rhan safonol o'r broses recriwtio. Er mwyn annog ymgeiswyr i rannu gwybodaeth, mae yna opsiwn hefyd i ddewis 'mae'n well gen i beidio â dweud'. Mae hyn yn ein galluogi i fonitro a dadansoddi tueddiadau recriwtio a gweithredu ar ganfyddiadau'r data hwn.

Gall gweithwyr presennol gynnwys neu ddiweddarau eu gwybodaeth cydraddoldeb drwy system hunanwasanaeth y Cyngor, Amdanaf i. Mae gwaith yn parhau i ddiweddarau'r data ac i rannu â'r gweithwyr y rhesymeg ynghylch casglu'r data yma. Mae ymrwymiad i barhau i sicrhau bod y wybodaeth a gedwir mor gyfredol â phosibl.

## Monitro Cydraddoldeb

Mae'r proffil rhywedd eto yn cadarnhau ein bod yn cyflogi llawer mwy o fenywod na dynion, sy'n gyson â'r duedd ar draws llawer o awdurdodau lleol. O'i gymharu â'r llynedd, mae'n ymddangos bod cynnydd yn nifer y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac ar draws pob ystod oedran. Mae'r data'n ymddangos yn weddol gyson ar draws y nodweddion cydraddoldeb sy'n weddill.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i ni gyhoeddi adroddiad yn flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2023 oedd 10.8%, sy'n is na chyfartaledd y DU. Gellir dod o hyd i ragor o fanylion yn ein dogfennau cysylltiedig (Atodiad 3).

Rydym yn darparu system i unigolion ddatgan unrhyw wybodaeth am gydraddoldeb y maent am ei darparu, ond mae bwlch yn y data yn parhau ar gyfer staff presennol. Cydnabyddir bod angen darlun llawnach i'n helpu i nodi unrhyw anghydraddoldebau rhwng pobl â nodweddion gwahanol. Fodd bynnag, mae'n rhaid i ni hefyd dderbyn hawliau unigolion i beidio â datgelu gwybodaeth bersonol.

Atgoffir rheolwyr yn rheolaidd am y dyletswyddau cydraddoldeb trwy amrywiol ddulliau cyfathrebu a gofynnir iddynt sicrhau bod staff yn ymwybodol o ble y gallant ychwanegu neu ddiwygio eu gwybodaeth cydraddoldeb. Ar gyfer 2024-2028 ein nod yw mynd i'r afael â hyn trwy'r camau gweithredu yr ydym wedi'u nodi yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd, o dan amcan cydraddoldeb 2: y gweithle.

## Hyfforddiant

Yn unol â'n Strategaeth Pobl, rydym wedi ymrwymo i ddatblygu gweithwyr ac aelodau etholedig, gan sicrhau mynediad teg at gyfleoedd dysgu, hyfforddiant a datblygu. Gwneir hyn trwy amrywiaeth o ddulliau gan gynnwys cymwysterau, cysiau byr yn yr ystafell ddosbarth ac ar-lein, e-ddysgu, dysgu cyfunol, dysgu hunangyfeiriedig, cysgodi a dysgu yn y gwaith.

Mae hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn parhau i fod yn elfen annatod o'r rhaglen hyfforddi a datblygu. 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 ei fod yn cael sylw dyledus yn y gwaith y maent yn ei wneud. Mae hyfforddiant a arweinir gan diwtoriaid ac e-ddysgu ar gael i weithwyr, rheolwyr ac aelodau etholedig. Mae cydraddoldeb hefyd yn bwnc allweddol yn y sesiynau anwytho corfforaethol ar gyfer gweithwyr newydd. Mae'r sesiynau hyfforddi a gyflwynwyd eleni wedi cynnwys:

Hyfforddiant arlein:

- Aseidiadau effaith ar gydraddoldeb
- Rhagfarn anymwybodol
- Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Modiwlau e-ddysgu:

- Cydraddoldeb ac amrywiaeth i aelodau etholedig
- Cydraddoldeb yn y gweithle
- Cydraddoldeb ac amrywiaeth - gofal cymdeithasol

Anwytho corfforaethol i weithwyr newydd:

- Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Yn gyffredinol, 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 cyfredol i sicrhau bod cynnydd yn parhau.

## Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024

---

Mae ein CCS ar gyfer 2020-2024 yn nodi ein hamcanion cydraddoldeb cyfredol a sut y gwnaethom eu dewis. Mae hefyd yn nodi rhai camau i'n helpu i'w cyflawni. Mae Atodiad 3 yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd a wnaed gyda'r camau hyn hyd at fis Rhagfyr 2023.

Mae CCS 2020-2024 hefyd yn cynnwys 20 o ddangosyddion o'r hyn y dylem ddisgwyl ei weld pan fydd y camau yma wedi'u cwblhau. Rydym wedi defnyddio'r wybodaeth yn Atodiad 4 i asesu ein cynnydd hyd yma yn erbyn y dangosyddion hyn ac wedi dod i'r casgliad ein bod ar y trywydd cywir yn gyffredinol:

1	Cwblhawyd.
18	Proses barhaus ac/neu ar y trywydd iawn.
1	Rhai problemau / risgiau a nodwyd.
0	Problemau / Risgiau sylweddol a nodwyd.
20	Cyfanswm y dangosyddion

Fodd bynnag, gwelwyd rhai materion sydd angen sylw mewn perthynas ag un dangosydd yn benodol:

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

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

Er mwyn gallu adnabod a mynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau, mae angen gwybodaeth gywir arnom am ein staff. Fodd bynnag, mae casglu digon o ddata yn parhau i fod yn anodd, gan ein bod yn dibynnu ar gydweithwyr i ddarparu'r wybodaeth hon yn wirfoddol. Os ydym am gael gwell dealltwriaeth o'n gweithlu, bydd angen i ni gynyddu ein hymdrechion i annog mwy o staff i ddarparu gwybodaeth bersonol. Felly, mae'r mater hwn wedi'i flaenoriaethu yn ein CCS ar gyfer 2024-2028.

## Yr hyn yr ydym yn bwriadu ei wneud nesaf

O ddiwedd mis Mawrth 2024, bydd y CCS 2020-2024 yn cael ei ddisodli gan CCS ac amcanion newydd ar gyfer 2024-2028.

Ers dros ddegawd, mae NWPSEN, Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (sy'n cynnwys holl awdurdodau lleol Gogledd Cymru a sefydliadau sector cyhoeddus eraill) wedi cydweithio i ddatblygu a chytuno cyfres o amcanion a rennir ar gyfer y rhanbarth. Mae'r amcanion hyn yn seiliedig ar y 'parthau' a ddefnyddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i fonitro cynnydd mewn cydraddoldeb yn y DU. Daeth yr adolygiad diweddaraf a gynhaliwyd gan NWPSEN yn haf 2023 â ni i'r casgliad bod yr amcanion lefel uchaf gwreiddiol yn parhau'n berthnasol. Felly, mae amcanion rhanbarthol 2024-2028 yn ymdrin â'r un themâu â'r rhai a ddewiswyd ar gyfer 2020-2024. Mae rhagor o wybodaeth am ein hymgyngoriad rhanbarthol diweddaraf ar gael yn y dogfennau sy'n cyd-fynd â'n CCS newydd ar gyfer 2024-2028.

Rydym wedi dewis unwaith eto i fabwysiadu'r amcanion a rennir ar gyfer 2024-2028. Mae hyn oherwydd bod gweithio tuag at amcanion a rennir gyda'n partneriaid yn ein galluogi i wneud defnydd effeithiol o adnoddau ac arbenigedd. Hefyd, po fwyaf y partneriaid sy'n gweithio gyda'i gilydd tuag at yr un canlyniad, y mwyaf yw'r effaith y byddwn yn ei chael.

Rydym hefyd wedi cadw ein hamcan lleol – arferion gwaith – i'n helpu i sicrhau bod gan ein cydweithwyr, waeth beth fo'u rolau, well dealltwriaeth o'u cyfrifoldebau cydraddoldeb.

Mae ein CCS newydd yn gyhoeddiad allweddol sy'n cyd-fynd â Chynllun y Cyngor 2023 i 2028 a gymeradwywyd gan ein Cyngor llawn ar 9 Mawrth 2023. Mae ein hamcanion cydraddoldeb drafft 1, 3 a 4 yn arbennig o berthnasol gan eu bod yn cyd-fynd â thri amcan strategol Cynllun y Cyngor:

- Addysg: Sicrhau darpariaeth effeithiol ar gyfer heddiw a chenedlaethau'r dyfodol
- Gofal Cymdeithasol a Lles: Rhoi'r cymorth cywir ar yr adeg cywir
- Tai: Sicrhau fod gan bawb yr hawl i alw yn rhywle yn gartref

Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024-2028 yw:

**1: Addysg:** Cymryd camau i fynd i'r afael â bylchau mewn cyrhaeddiad addysgol a chefnogi lles disgyblion ysgol

**2: Y gweithle:** Cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog

**3: Safonau byw:** Cymryd camau i wella safonau byw grwpiau gwarchoddedig

**4: Iechyd, lles a gofal cymdeithasol:** Cymryd camau i wella iechyd, lles a gofal cymdeithasol

**5: Diogelwch personol:** Cymryd camau i ddiogelu grwpiau gwarchoddedig

**6: Cymryd rhan:** Cynyddu cyfleoedd ac annog amrywiaeth wrth wneud penderfyniadau

**7: Anfantais economaidd-gymdeithasol:** Cymryd camau i fynd i'r afael ag anfantais

**8: Arferion gwaith:** Gwellu ein harferion mewnol i sicrhau tegwch i bawb

Fel rhan o ddatblygu ein CCS, manteisiwyd ar y cyfle i ailystyried a chryfhau ein trefniadau llywodraethu ac atebolrwydd. Ein bwriad yw sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'n gwaith ar draws y sefydliad ac nad yw'n eistedd ar wahân fel prosiect ar wahân.

Bydd trefniadau cadarn yn cael eu sefydlu ar gyfer 2024-2028, gan ganolbwyntio ar gynlluniau gweithredu blynyddol. Bydd grŵp cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant newydd hefyd yn cael ei sefydlu. Nod y grŵp fydd darparu cyfeiriad strategol ac arweinyddiaeth i gynnal ein dyletswydd cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus a chyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Byddwn yn adrodd i'n Tîm Rheoli Corfforaethol a'n Pwyllgor Craffu Partneriaeth ac Adfywio.

Bydd ein trefniadau yn sicrhau eglurder, atebolrwydd, cydgysylltiad a'r strwythur i fonitro cynnydd yn effeithiol. Byddwn yn rhoi gwybod i chi am gynnydd yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol yn y dyfodol.

Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, nad yw ein hymrwymiad i gydraddoldeb wedi'i gyfyngu i'r blaenoriaethau sydd wedi'u cynnwys yn ein CCS. Bydd llawer o'r camau gweithredu a nodir o dan ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020-2024 yn parhau I gael sylw a byddwn yn achub ar bob cyfle i ddatblygu cydraddoldeb drwy ein gwaith ar bob lefel o fewn y Cyngor. Bydd hyn yn ein helpu i adeiladu cymdeithas decach i'n holl ddinasyddion. Rydym wedi ymrwymo, o fewn ein galluoedd a'n dylanwad, i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sy'n cael ei wahardd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
- feithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phobl nad ydynt

Mawrth 2024



Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

Mae'r dogfennau hyn hefyd ar gael yn Saesneg /  
These documents are also available in English.

## Atodiad 1: Sail gyfreithiol

### Pam mae angen adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb?

Mae'r sail statudol ar gyfer datblygu'r adroddiad hwn wedi'i chynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae Deddf 2010 yn gosod dyletswydd gyffredinol ar gyff cyhoeddus i roi sylw dyledus i'r canlynol ym mhob agwedd o'u gwaith:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
- Hyrwyddo cyfle cyfartal
- Meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau

Mae Rheoliadau 2011 yn cynnwys dyletswyddau penodol i helpu cyrff cyhoeddus yng Nghymru i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn cynnwys gofyniad i gyhoeddi adroddiadau cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Prif bwrpas adroddiadau cydraddoldeb blynyddol yw dangos sut rydym wedi cyflawni ein dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

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

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ymwneud â sicrhau tegwch i bawb. Mae'n diogelu'r nodweddion canlynol, a elwir hefyd yn 'grwpiau gwarchoddedig':

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

Nod y Ddeddf hefyd yw lleihau anghydraddoldebau canlyniad sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

## Atodiad 2: Data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio

Mae'r data cyflogaeth sydd gennym ar hyn o bryd yn ymwneud â 3,203 o weithwyr y Cyngor (gan gynnwys staff dysgu).

Sylwer: Nid yw'n orfodol i weithwyr neu ymgeiswyr ddarparu data ynghylch anabledd, hil, crefydd neu gred, neu gyfeiriadedd rhywiol. Mae'r categori 'anhysbys' yn y graffiau canlynol yn dangos nifer yr unigolion sydd wedi dewis peidio â darparu unrhyw ddata ynghylch y nodweddion gwarchoddedig penodol hynny.

### Pobl a gyflogir gan y Cyngor ar 31 Mawrth 2023

Gwrywaidd: 951    Benywaidd: 2630    Cyfanswm: 3581

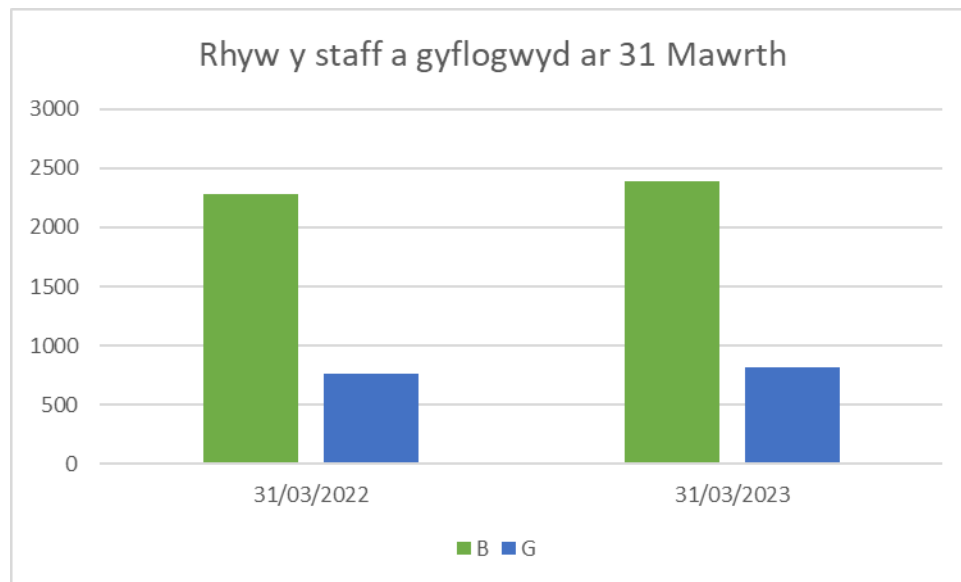
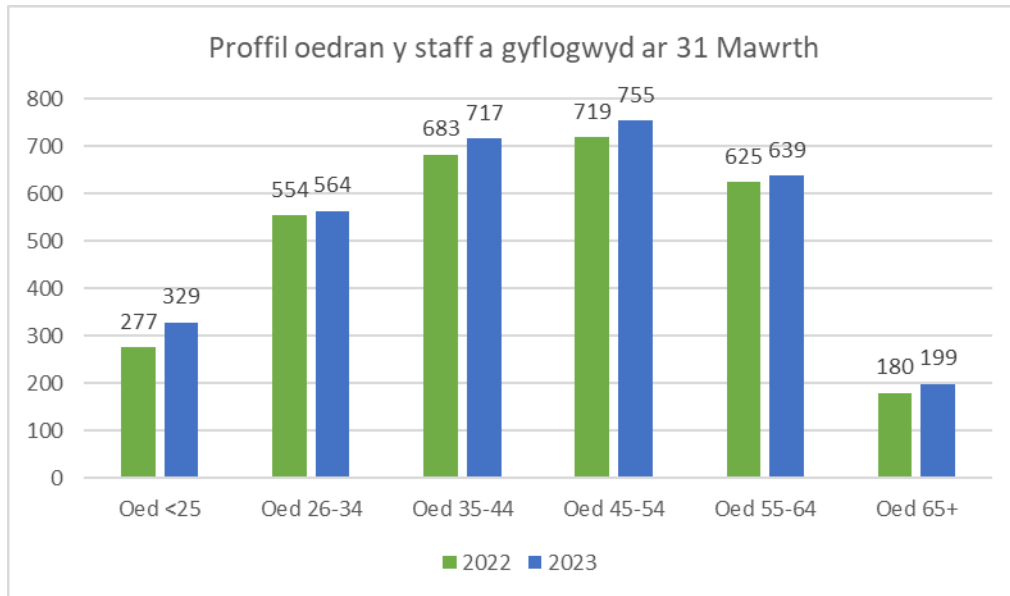
Oed:

O dan 25 : 370  
26 i 34 : 599  
35 i 44 : 762  
45 i 54 : 805  
55 i 64 : 715  
65 a throsodd : 330

Nid yw'n orfodol i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r data canlynol. O'r rhai sydd wedi datgan, dyma'r niferoedd:

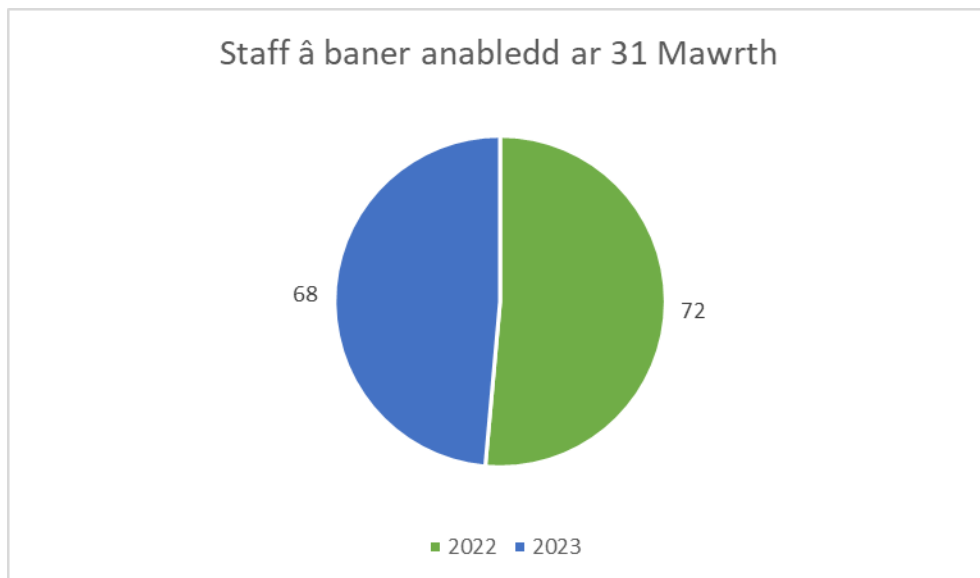
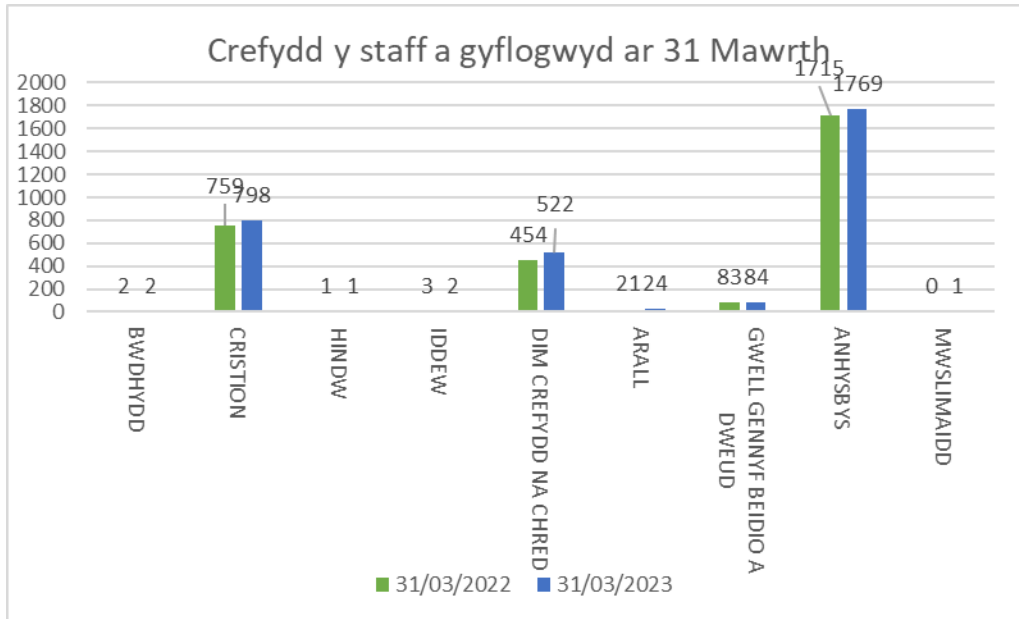
Anabl : 68  
Du a lleiafrifoedd ethnig: 13  
Lesbiaidd, hoyw, deurywiol: 29

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

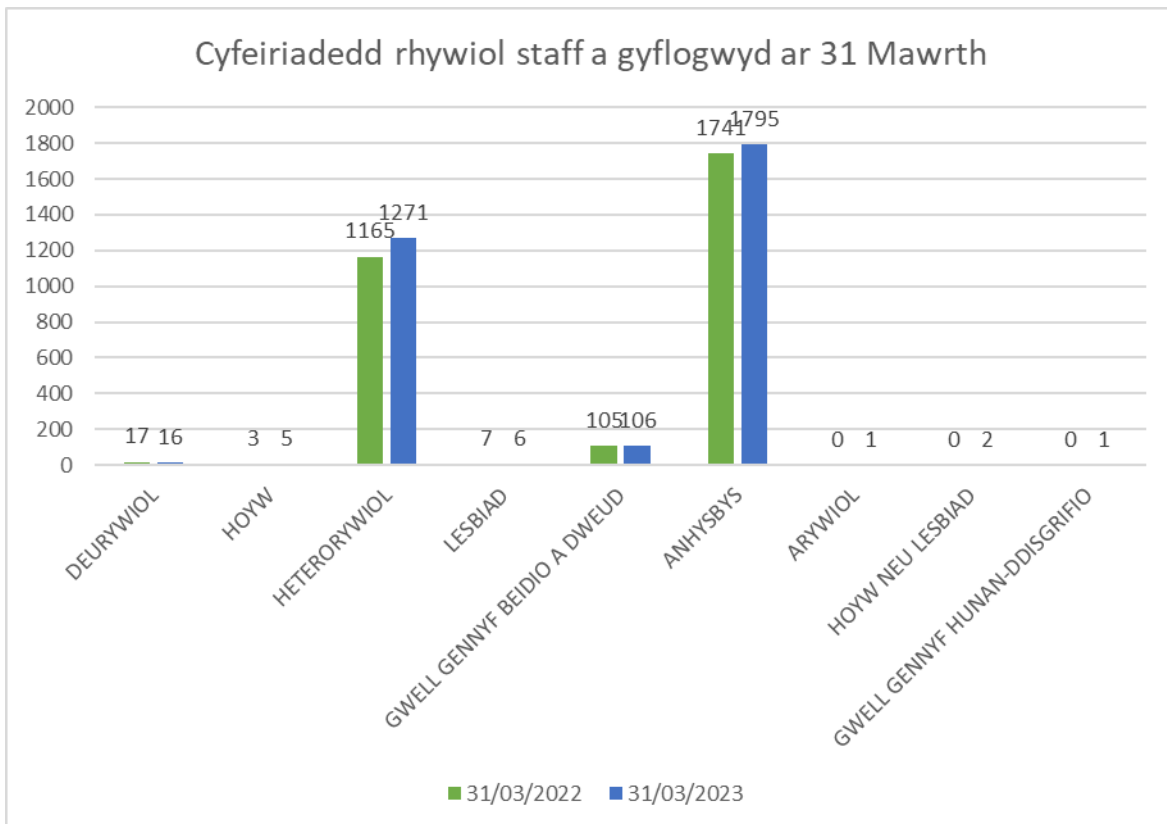
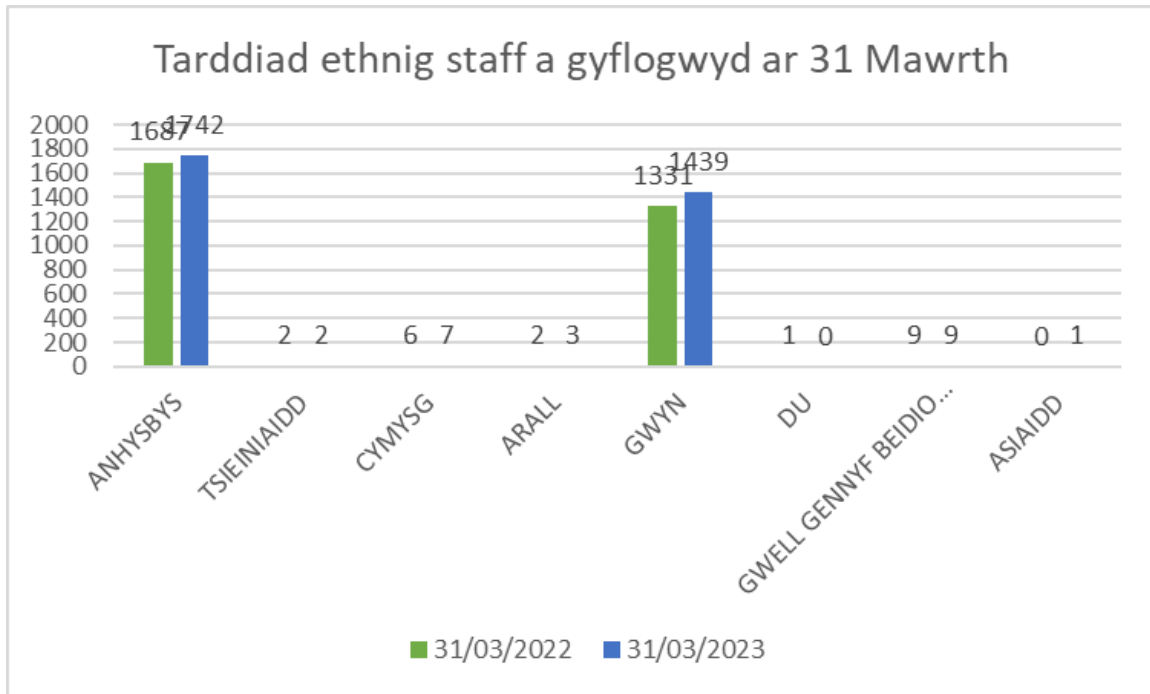




Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23



Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23





Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

## Pobl sydd wedi llwyddo i newid eu rolau yn 2022-23

Mae'r ffigurau yn y tabl canlynol yn cynnwys y rhai sydd wedi cael eu dyrchafu, wedi newid rolau ar yr un lefel neu wedi ymgymryd ag ail swyddi gyda'r Cyngor:

Gwrywaidd: 241 Benywaidd: 631 Cyfanswm: 872

Oed:

O dan 25 : 223  
26 i 34 : 202  
35 i 44 : 185  
45 i 54 : 145  
55 i 64 : 96  
65 a throsodd : 21

Nid yw'n orfodol i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r data canlynol. O'r rhai sydd wedi datgan, dyma'r niferoedd:

Anabl : 11  
Du a lleiafrifoedd ethnig: 5  
Lesbiaidd, hoyw, deurywiol: 13

## Hyfforddiant

Nifer sydd wedi cwblhau hyfforddiant cwrs byr yn 2022-23:

Gwrywaidd: 424 (27%) Benywaidd: 1161 (73%) Cyfanswm: 1585

## Cwynion

Mae hon yn weithdrefn 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 a gododd gwynion ffurfiol rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023 ac fe'i cyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchoddedig. Gan fod un yn gŵyn ar y cyd, nid yw'r data ynghylch yr achos penodol hwnnw wedi'i gynnwys isod:

Nifer yr achosion o gwynion ffurfiol: 6

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

Oed	Anabledd	Ailbennu rhywedd	Beichiogrwydd a mamolaeth
16-24: 0 25-34: 2 35-44: 0 45-54: 1 55-64: 1 65+: 1	Dim un wedi'i recordio	Dim un wedi'i recordio	Dim un wedi'i recordio
Hil	Crefydd neu gred	Rhyw	Cyfeiriadedd rhywiol
Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 1 allan o 5:  Gwyn: 1	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 1 allan o 5:  Cristion: 1	Gwrywaidd: 1 Benywaidd: 4	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 1 allan o 5:  Heterorywiol: 1

## Disgyblu

Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu rhwng 1 Ebrill 2022 a 31 Mawrth 2023 ac fe'i cyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchoddedig:

Nifer y gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu: 11

Oed	Anabledd	Ailbennu rhywedd	Beichiogrwydd a mamolaeth
16-24: 0 25-34: 2 35-44: 1 45-54: 2 55-64: 5 65+: 1	Dim un wedi'i recordio	Dim un wedi'i recordio	Dim un wedi'i recordio
Hil	Crefydd neu gred	Rhyw	Cyfeiriadedd rhywiol
Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 2 allan o 11:  Gwyn: 2	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 2 allan o 11:  Dim crefydd neu gred: 2	Gwrywaidd: 4 Benywaidd: 7	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 2 allan o 11:  Heterorywiol: 2

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

## Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi yn 2022-23

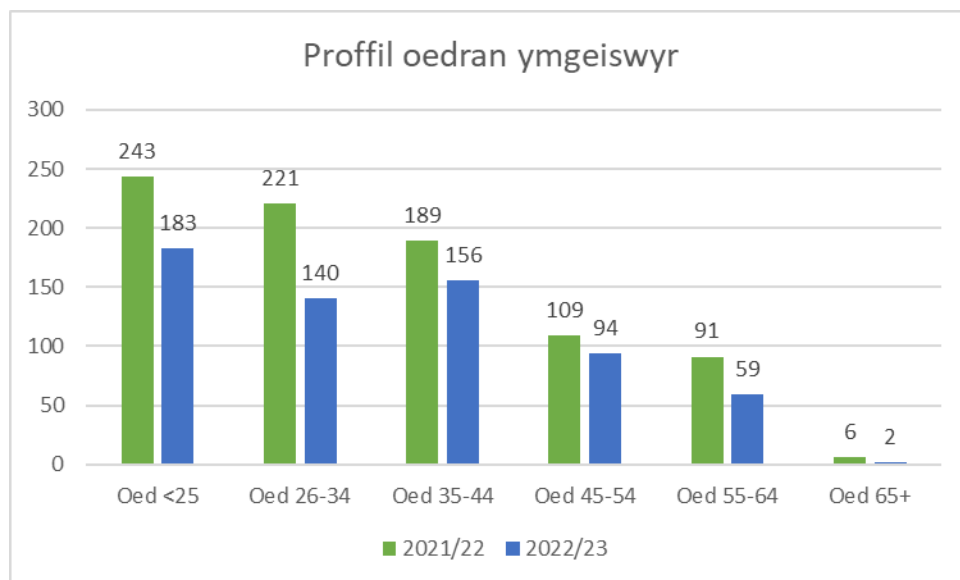
Gwrywaidd: 537 Benywaidd: 780 Cyfanswm: 1338

Oed:

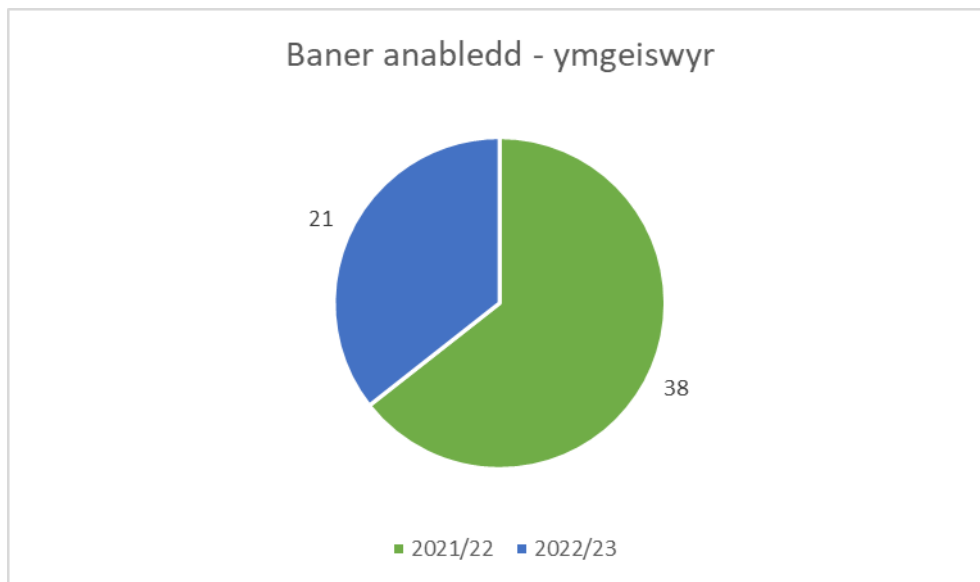
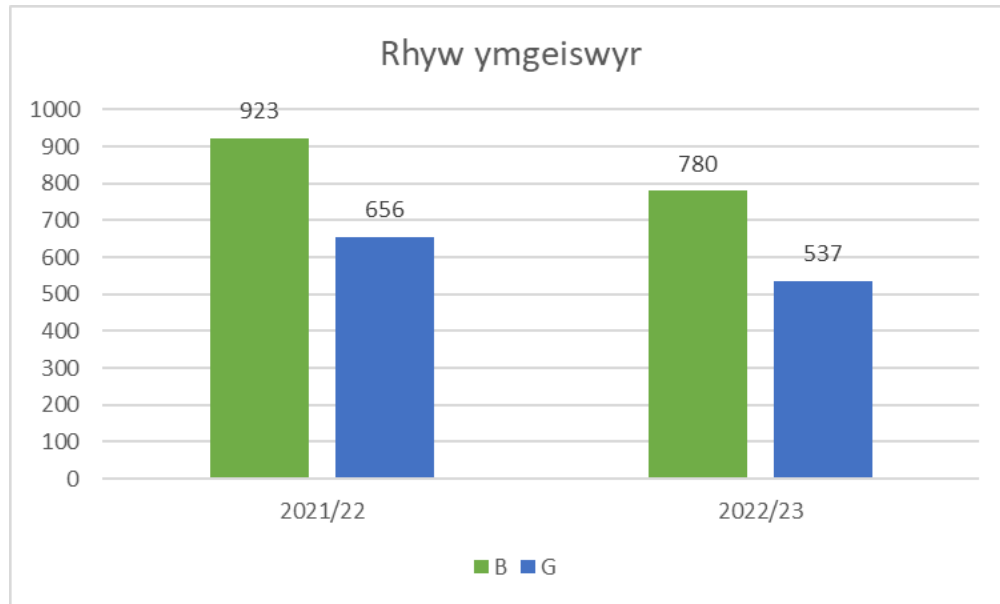
O dan 25 : 183  
 26 i 34 : 140  
 35 i 44 : 156  
 45 i 54 : 94  
 55 i 64 : 59  
 65 a throsodd : 2

Nid yw'n orfodol i weithwyr nag ymgeiswyr ddarparu'r data canlynol. O'r rhai sydd wedi datgan, dyma'r niferoedd:

Anabl : 21  
 Du a lleiafrifoedd ethnig: 50  
 Lesbiaidd, hoyw, deurywiol: 33



Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23



Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

## Atodiad 3: Adroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau 2023

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i'r Cyngor gyhoeddi adroddiad yn flynyddol ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Dyma ein hadroddiad ar gyfer y dyddiad ciplun dyddiedig 31 Mawrth 2023. Mae'n cynnwys ystadegau ar gyfer ein holl weithwyr ar wahân i'r rhai a gyflogir mewn ysgolion. Mae'r canlyniadau fel a ganlyn:

- Y bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn yw 10.8%.
- Y bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn yw 13.6%.

Gan nad ydym yn talu unrhyw fonysau i'n gweithwyr, nid yw unrhyw ddangosyddion bwllch bonws rhywedd yn berthnasol.

### Beth yw prif achos bwllch cyflog y Cyngor ar sail rhywedd?

Rydym yn cefnogi'r egwyddor o gyflog cyfartal am waith cyfartal o werth cyfartal ac yn cydnabod y dylid cael strwythur cyflog a graddio sy'n 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, waeth beth fo'u rhyw. Mae pob swydd yn cael ei werthuso yn ôl yr angen i sicrhau strwythur teg. Rydym yn hyderus nad yw ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu dynion a merched yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol ac rydym yn falch o adrodd bod ein bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, sef 10.8% yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 13.2% (ONS ASHE Ffigurau Dros Dro 2023).

Mae ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i'r rolau y mae dynion a merched yn gweithio yn y sefydliad a'r cyflogau y mae'r rolau hyn yn eu denu. Ar draws economi'r DU, mae dynion yn fwy tebygol na merched o fod mewn rolau uwch, tra bod merched yn fwy tebygol na dynion o fod mewn rolau rheng flaen ym mhen isaf y sefydliad. Nid yw'r rolau hyn yn sgorio'n uchel o fewn cynlluniau gwerthuso swyddi felly maent yn cael graddau cyflog 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 patrwm economi'r DU yng nghyfansoddiad ein gweithlu, lle mae'r rhan fwyaf o'n gweithwyr yn ferched ac mae cyfran fawr o'r rhain yn gweithio'n rhan amser.

### Sut mae bwllch cyflog rhwng y rhywiau y Cyngor hwn yn cymharu â bwllch cyflog sefydliadau eraill?

Mae gan lawer o sefydliadau ac awdurdodau lleol fwllch cyflog rhwng y rhywiau. Y bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer yr economi gyfan (ffigurau dros dro

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

2023 ONS) oedd 13.2%. Ar 10.8%, mae ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn is na ffigwr cyfartalog y DU.

Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer yr economi gyfan (ffigurau dros dro 2023 ONS) oedd 14.3%. Ar 13.6%, mae ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn is na'r cyfartaledd hwn. Dim ond newid ymylol sydd wedi bod yn ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau flwyddyn ar ôl blwyddyn. Mae'r tabl isod yn dangos y data ar gyfer y cyfnod 2019 – 2023:

Blwyddyn	Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
Mawrth 2023	10.82%	13.63%
Mawrth 2022	11.66%	14.65%
Mawrth 2021	11.24%	14.65%
Mawrth 2020	11.33%	14.65%
Mawrth 2019	11.40%	14.24%

**Beth ydyn ni'n ei wneud i fynd i'r afael â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau?**

Er bod ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fod yn is na chyfartaledd y DU, rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i barhau i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau lle gallwn. Rydym yn cydnabod bod ein cwmpas i weithredu yn gyfyngedig, gan fod graddfeydd cyflog yn cael eu cytuno yn genedlaethol ac felly nid oes gennym reolaeth uniongyrchol dros gyflogau. Nid ydym yn gweithredu unrhyw gynlluniau talu neu wobrau sy'n gysylltiedig â pherfformiad. Rydym yn cydnabod bod yn rhaid i gyflog a graddio pob swydd fod yn deg, yn dryloyw ac yn anwahaniaethol. Rydym yn gweithredu cynllun gwerthuso swyddi, gan gadw at egwyddorion cydraddoldeb a chynnal uniondeb a thegwch ein strwythur cyflog a graddio yn barhaus.

Rydym yn darparu ystod eang o gyfleoedd gweithio hyblyg i gefnogi, datblygu a chadw gweithwyr yn y gwaith. Rydym wedi bod yn gweithio i ddarparu cyfleoedd i bobl ifanc, drwy sefydlu swyddi dan hyfforddiant, gan sicrhau bod pobl ifanc yn datblygu sgiliau mewn meysydd twf a galw, sy'n gwella cyflogadwyedd. Rydym wedi sicrhau marchnata ehangach o'r swyddi dan hyfforddiant hyn a'n holl swyddi gwag, gan wella ac ehangu ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol. Mae gennym nifer o gynlluniau ar y gweill mewn ymgais i geisio denu mwy o bobl, yn enwedig merched, i swyddi uwch gan gynnwys rhaglenni Arweinyddion Môn, Academi Môn a Twf a Datblygu. Fel rhan o'r rhaglenni hyn, y gobaith yw annog mwy o bobl, yn enwedig merched i wneud cais am rolau arwain a'u cyflawni.

Rydym wedi ymrwmo i gydbwysedd bywyd gwaith ac yn darparu ystod eang o gyfleoedd gwaith hyblyg i gefnogi, datblygu a chadw gweithwyr yn y gwaith. Mae'r polisi gweithio hybrid, a gyflwynwyd yn ystod pandemig Covid-19, bellach wedi'i fabwysiadu'n



Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

ffurfiol. Y gobaith yw y bydd hyn yn cynyddu hyblygrwydd ac yn dileu'r rhwystrau i gynnydd i ferched a'r gweithlu cyfan.

Rydym wedi cymryd camau i hyrwyddo amrywiaeth rhywedd ym mhob maes o'n gweithlu ac yn parhau â'n monitro rhywedd i ddeall:

- nifer yr ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd ar gyfer rolau penodol.
- nifer y dynion a'r merched ym mhob rôl a band cyflog.
- manteisio ar drefniadau gweithio hyblyg yn ôl rhyw a lefel o fewn y sefydliad.
- y cyfrannau o ddynion a merched sy'n gadael y sefydliad a'u rhesymau dros adael.

Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i:

- adolygu ein polisïau gweithio hyblyg a pholisïau eraill sy'n gyfeillgar i deuluoedd.
- adolygu ein strategaethau recriwtio a chadw a sefydlu dulliau gwahanol i ddenu talent. Bydd y system recriwtio newydd - sydd ar hyn o bryd yn y cam datblygu ac sydd i fod i gael ei gweithredu yn ystod gwanwyn 2024 - yn galluogi i ni gael gwybodaeth o ansawdd gwell o ran recriwtio
- monitro gwybodaeth am gyflogau cyfartal a chynnal archwiliadau cyflog cyfartal.
- monitro cydymffurfiaeth â phrosesau gwerthuso swyddi.
- adolygu telerau ac amodau'n rheolaidd gyda'r undebau llafur cydnabyddedig.
- adolygu ein gwybodaeth am gyfweliadau ymadael er mwyn deall yn well y rhesymau dros adael ac os yw un rhyw yn gadael am resymau penodol o'i gymharu â'r llall.

Mae'r polisi gweithio hybrid wedi bod yn llwyddiannus wrth gefnogi cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith i staff, tra'n parhau i ddarparu'r un safon o wasanaeth i gleientiaid a chwsmeriaid.

Ni fydd yr un o'r mentrau hyn, ar wahân, yn dileu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gall fod sawl blwyddyn cyn i ni weld effaith sylweddol. Rydym yn ymroddedig i:

- fod yn gyflogwr teg a chyfiawn
- fod yn gyflogwr sy'n sicrhau nad yw ei weithwyr yn destun gwahaniaethu annheg.
- barhau i adrodd yn flynyddol ar yr hyn yr ydym yn ei wneud i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw gynnydd pellach yr ydym yn ei wneud.

Rydym wedi ymrwymo i egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant. Rydym yn parhau i gymryd rhan mewn trafodaethau ac opsiynau ymchwil a allai gefnogi ein hymgyrch i wella'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i annog mwy o staff i gwblhau'r holiadur data cydraddoldeb dewisol drwy'r porth hunanwasanaeth, er mwyn cynyddu'r data sydd gennym. Bydd hyn yn helpu i nodi unrhyw fylchau yn y gweithlu.

# Atodiad 4: Amcanion cydraddoldeb 2020–2024 – cynnydd hyd at fis Rhagfyr 2023

## Amcan 1: Addysg

---

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 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.

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

Mae'r gwasanaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) a Chynhwysiad yn parhau i hybu cynhwysiad a chydraddoldeb 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 pwrrpasol 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.

Ers 2021 mae grant hwb wedi cael ei ddefnyddio i ariannu 4,800 o Chromebooks a 400 o sgriniau ddigidol ar draws ysgolion yr ynys. O Fedi 2023 hyd at Rhagfyr 2023 mae'r ddwy ysgol Uwchradd a gafodd ei heffeithio gyda RAAC wedi derbyn 60 o Chromebooks ychwanegol a trwyddedau ychwanegol Google er mwyn recordio sesiynau ar gyfer plant sydd wedi gorfod dysgu o adref.

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. Eleni mae 93K o'r grant wedi ei ddefnyddio i ddatblygu profiadau cerdd ar draws pob dalgylch i sicrhau fod pob plentyn cynradd yn derbyn profiadau cyntaf ar amrywiaeth o offerynnau a gwersi torfol ar amrywiaeth o offerynnau. Golygir hyn fod pob plentyn yn cael yr un profiadau ledled yr ynys.

Yn yr uwchradd, mae Llwybrau Cerddoriaeth yn yr un modd yn darparu profiadau i pob plentyn dros y cyfnod 2022-2025, gyda 20K wedi dyrannu i gynlluniau ysgolion Uwchradd. Rydym hefyd yn talu am wersi Cerddoriaeth unrhyw ddisgybl sydd yn dilyn cyrsiau TGAU a Level A Cerdd yn Môn.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

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:

Ni allwn ddarparu gwerthusiad llawn o ddeilliannau addysgol disgyblion. Yn unol â datganiad y Gweinidog Addysg ar yr 21ain o Fehefin 2021, nid yw'r Awdurdod yn defnyddio data dyfarniadau cymwysterau i adrodd ar ddeilliannau cyrhaeddiad ar lefel ysgol, awdurdod na chonsortiw m rhanbarthol. Mae hyn yn ganlyniad i effaith pandemig Covid-19, a achosodd atal arolygiadau o ysgolion a'r rhan fwyaf o ddarparwyr addysg eraill ers mis Mawrth 2020.

Gweithredu cynlluniau i leihau'r gwahaniaeth ym mherfformiad disgyblion sy'n derbyn prydau ysgol am ddim (PID) 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 andwyl oherwydd tlodi. Mae pob ysgol yn gweithredu cynllun gwariant sy'n dangos y gynhaliadau ychwanegol rhoddir i'r cohort yma o ddisgyblion i leihau effaith tlodi ar gyflawniad.

Mae Llywodraeth Cymru wedi gwneud penderfyniad i gynnig cinio am ddim i holl blant cynradd ac mae hyn bellach wedi cael ei weithredu yn llawn. Mae'r cynllun yma wedi ei wneud yn anoddach i adnabod y plant sydd yn gymwys am ginio am ddim o dan yr hen drefn. Mae ysgolion yn cael eu hannog i barhau i rannu'r ffurflen cinio am ddim gyda rhieni gan annog rhieni i'w llenwi, ac rydym yn cynnal trafodaethau gyda adrannau budd-daliadau a cyllid, er mwyn trafod gwella prosesau sydd yn adnabod yr plant sydd yn gymwys am ginio am ddim o dan yr hen drefn.

Yn unol â [Canllawiau gwella ysgolion: fframwaith ar gyfer gwerthuso, gwella ac atebolrwydd gan Llywodraeth Cymru \(2022\)](#) mae'n rhaid i ysgolion ystyried y 'blaenoriaethau cenedlaethol' a nodir yn y rheoliadau cynllunio datblygu ysgolion wrth osod blaenoriaethau gwella eu hunain. Un ohonynt yw i leihau effaith tlodi ar gynnydd a chyrhaeddiad dysgwyr.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

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

Yn ystod 2023 mae'r gwasanaeth Dysgu wedi parhau i fod 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.

Mae defnydd o'r system 'My Concern' gan yr ysgolion yn ffordd dda o dracio unrhyw bryderon sydd yn codi o fewn yr ysgolion a mae modd trosglwyddo y data o'r cynradd i'r uwchradd pan mae plentyn yn symyd. Mae adroddiadau diogelu blynyddol yn cael eu monitro yn flynyddol ac mae achosion o fwlio sydd yn cael eu cofnodi 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 cyd-fynd 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](http://Schoolbeat.cymru) ac adnoddau gan NSPCC yn galluogi ysgolion i roi sylw blaenllaw i'r maes. Rydym hefyd yn cynnwys unrhyw ddiweddariadau addas o fewn bwletinâu wythnosol sydd yn mynd i'r ysgolion.

Rydym yn parhau i 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: Gwaith

---

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

Mae gennym nifer o bolisïau sy'n hwyluso gweithio hyblyg ac yn cefnogi gweithwyr. Mae'r rhain yn cynnwys gweithio hybrid, gweithio hyblyg, seibiant gyrfa, absenoldeb anabledd, absenoldeb gofalwr ac arbennig ac ymddeoliad hyblyg. Mae'r polisïau a'r canllawiau yn cael eu hadolygu a'u diweddarau'n rheolaidd i sicrhau arfer gorau. Mae'r polisi gweithio hybrid bellach wedi ymwreiddio ac mae'n caniatáu hyblygrwydd i staff weithio gartref neu o'r swyddfa, yn unol ag anghenion busnes. Mae cwmphas y polisi absenoldeb gofalwyr hefyd wedi'i ymestyn i gynnwys anghenion gofalu wedi'u cynllunio a heb eu rhagweld. Ceir hefyd enghreifftiau niferus o gytundebau ymddeoliad hyblyg sydd wedi llwyddo i fodloni anghenion yr unigolyn ac ar yr un pryd wedi galluogi'r gwasanaeth i gadw sgiliau a phrofiad y gweithiwr.

Rydym hefyd wedi cryfhau gwaith partneriaeth gyda Chymunedau'n Gyntaf Môn ac wedi cynnal diwrnodau recriwtio i rannu gwybodaeth am swyddi gwag a darparu cefnogaeth i gwblhau ceisiadau. Mae'r prosiect Camau i Ofal gyda Choleg Llandrillo-Menai hefyd wedi bod yn llwyddiannus wrth ddarparu lleoliadau gwaith i fyfyrwyr ac yn darparu cyflenwad talent ar gyfer y dyfodol.

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:

Rydym yn parhau i annog staff i ddarparu gwybodaeth bersonol ac wedi creu sawl sianel i gefnogi staff i rannu'r wybodaeth hon. Ceir rhagor o fanylion yn ein hadroddiad blynyddol ar gydraddoldeb ar gyfer 2022-23, yn ogystal â'n CCS newydd ar gyfer 2024-2028.

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, 2023 – gweler ein dogfennau atodol (Atodiad 2).

## Amcan 3: Safonau byw

---

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

Mae'r Rhaglen Gwybodaeth Amser Real i ddarparu gwybodaeth electronig ar lwybrau strategol 4 a 62 wedi'i chwblhau, yn ogystal â gwelliannau i safleoedd cyfnewidfeydd bysiau Amlwch, Caergybi, Llangefni a Phorthaethwy. Roedd hyn yn cynnwys cyfuniad o foderneiddio arosfannau (neu arosfannau newydd), gwelliannau fel dodrefn stryd newydd (meinciau / planwyr) a gwybodaeth electronig.

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

Mae hon yn rhaglen barhaus a, thrwy'r Gronfa Teithio Llesol, mae rhaglen o fân waith mewn lle i oresgyn methiant critigol y llwybrau a'r ardaloedd teithio llesol dynodedig. Yn ogystal, mae'r Cyngor wedi darparu nifer o fannau croesi cyrbau isel eraill ar draws yr ynys mewn ymateb i bryder lleol.

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 ynghylch cerbydau sy'n rhwystro manau croesi i gerddwyr. Rhoddwyd ystyriaeth hefyd i geisiadau a dderbyniwyd am linellau melyn dwbl mewn ardaloedd lle mae parcio yn achosi problem. Gwaith parhaus i baratoi ar gyfer cyflwyno gwaharddiad cenedlaethol ar barcio ar balmentydd i'w gyflwyno gan Lywodraeth Cymru. Hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru ar y parthau traffig 20mya mewn ardaloedd adeiledig.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

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 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.

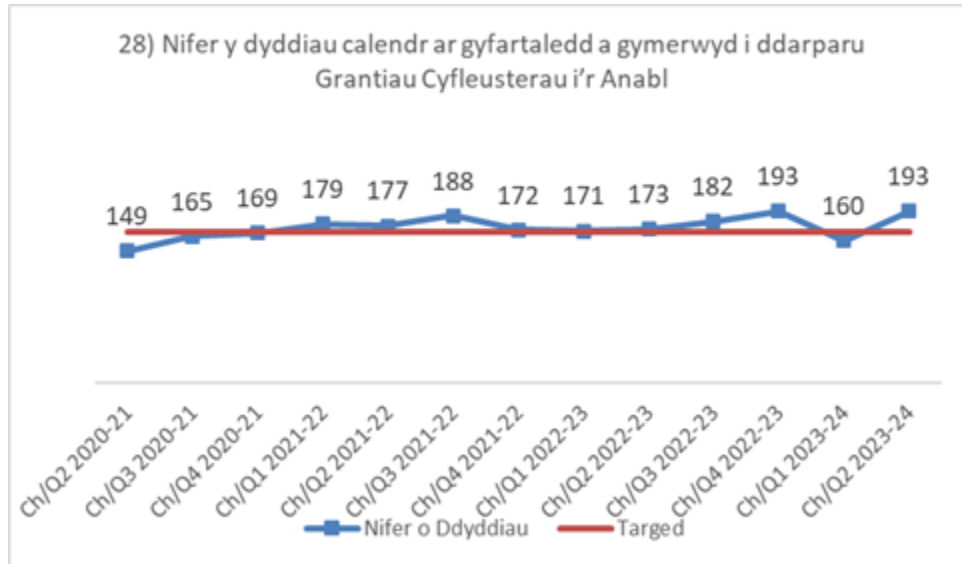
Parhau i fonitro lefelau perfformiad chwarterol o ran y nifer o ddiwrnodau a gymerir i gwblhau Ceisiadau Grant Cyfleusterau i'r Anabl ar gyfer gwelliant parhaus:

Mae'r dangosydd perfformiad uchod wedi'i gynnwys yn ein hadroddiadau monitro perfformiad corfforaethol. Mae'r adroddiadau chwarterol hyn yn cael eu hystyried gan ein Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol a'n Pwyllgor Gwaith. Mae'r sefyllfa ar ddiwedd Ch2, 2023-24, fel yr adroddwyd ym mis Tachwedd 2023, wedi'i nodi isod:

Nid yw'r perfformiad cystal â'r 160 diwrnod a gofnodwyd yn Ch1 na'r 173 diwrnod a gofnodwyd ar gyfer Ch2 2022-23. Mae'r rhesymau dros y dirywiad ym mherfformiad y dangosydd hwn yn cynnwys:

- anhawster i gael mynediad i eiddo oherwydd y pryderon sydd gan gleientiaid yn dilyn y pandemig coronafeirws
- anawsterau wrth ddod o hyd i contractwyr i gyflawni'r gwaith. Ar hyn o bryd dim ond 6 contractwr ar yr Ynys sy'n gosod yr addasiadau
- addasiadau sy'n cymryd mwy o amser i'w cwblhau
- newidiadau yn y meini prawf cymhwyster sydd wedi arwain at fwy o alw am grant cyfleusterau i'r anabl.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23





## Amcan 4: Iechyd, llesiant a gofal cymdeithasol

---

Symud ymlaen i sicrhau Dyfarniad Aur Insport erbyn Ebrill 2021:

Nod rhaglen Insport, a arweinir gan Chwaraeon Anabled Cymru, yw sicrhau newid diwylliannol mewn agweddau a darparu gweithgaredd corfforol yn ogystal â chyfleoedd ehangach i bobl anabl.

Mae materion yn ymwneud â chapasiti a llwyth gwaith wedi parhau i fod yn rhwystr wrth fwrw ymlaen â'r gwaith hwn yn 2023. Dros y flwyddyn ddiwethaf, rhoddwyd blaenoriaeth i gynnal agweddau allweddol prosiectau cynhwysol presennol ar Ynys Môn, yn ogystal ag anrhydeddu canlyniadau allweddol Gwobr Arian Insport. Bu rhai llwyddiannau sylweddol o ran datblygu clybiau a phobl, creu cyfleoedd cynhwysol, sefydlu perthnasoedd newydd a dod â phobl ynghyd. Fodd bynnag, mae llawer mwy i'w wneud o hyd.

Mae llwyddiannau allweddol yn cynnwys gweithgareddau Nofio Insport, gyda 152 awr yn cael eu cynnig ar draws tair canolfan, gyda chyfanswm o 1511 yn mynychu. Cynigiwyd sesiynau pêl-droed wythnosol Insport hefyd, gyda 734 yn mynychu Canolfan Hamdden Plas Arthur.

Parhau i gynnig Cynllun Cyfeirio Ynys Môn (NERS), 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 Cenedlaethol i Atgyfeirio Cleifion i Wneud Ymarfer Corff (NERS) yn targedu cleientiaid 16 oed a hŷn sydd â, neu sydd mewn perygl o ddatblygu, clefyd cronig.

Rhwng Ionawr a Rhagfyr 2023, cawsom 1128 o atgyfeiriadau gan amrywiol weithwyr iechyd proffesiynol. Aeth 720 o'r rhain ymlaen i fynychu eu sesiynau cyntaf, gyda 74% yn cwblhau 16 wythnos ar y cynllun ymarfer corff.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

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

O'r bobl a gwblhaodd y cynllun, nododd 86% welliant mewn iechyd, gyda 12% yn aros yr un fath.

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. Cynhaliwyd diwrnodau agored wedi'u hanelu at bobl dros 50 oed ym mhob un o'r pedair canolfan hamdden Môn Actif, yn ogystal â Chanolfan Biwmares.

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:

Hyrwyddwyr gwiriad iechyd: Mae'r hyrwyddwyr (a gefnogir gan Gyswllt Conwy), sy'n bobl ag anableddau dysgu, yn parhau i gyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth o bwysigrwydd mynychu gwiriad iechyd i'w cyfoedion ar draws Gogledd Cymru. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, maent wedi llwyddo i gyrraedd cynulleidfa o 12,768 o bobl. Dangosodd adborth gan fynychwyr o'r gweithdai fod 96% wedi dysgu rhywbeth newydd am wiriadau iechyd a dywedodd 100% y byddent 'nawr yn archebu eu gwiriad iechyd cyn gynted â phosibl'.

Hyfforddiant meddygon teulu: 2023 oedd y flwyddyn lawn gyntaf i hyfforddiant Gwelliant Cymru 'Darparu gofal iechyd i bobl ag anableddau dysgu' gael ei ddarparu. Y nod yw, gyda mwy o wybodaeth a dealltwriaeth, y bydd y meddygfeydd teulu yn gallu darparu profiad mwy croesawgar. Bydd hyn yn helpu i annog mwy o bobl ag anableddau dysgu i fynychu eu gwiriad iechyd blynyddol. Cyfanswm y mynychwyr ar gyfer 2023 oedd 585 ar draws Gogledd Cymru.

Cyfanswm yr archwiliadau iechyd a gwblhawyd ar gyfer Gogledd Cymru ar gyfer diwedd blwyddyn 2022-23 oedd 1460, sef cynnydd o 8.1% ar y flwyddyn flaenorol. Mae hyn yn 48.7% o'r boblogaeth anableddau dysgu sy'n hysbys ar gyfer yr un ardal. Bellach mae gan y tîm cyswllt sylfaenol gyflenwad llawn o staff ac mae cysylltiadau rhwng y tîm cyswllt sylfaenol a gwasanaethau partneriaeth a rennir yn cael eu cryfhau ar hyn o bryd o ran gwella ansawdd y gwiriadau iechyd.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

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

Gwelsom dystiolaeth gyson a chalonogol bod pobl yn cael cynnig rhagweithiol i siarad Cymraeg a bod dymuniadau pobl yn cael eu hystyried o ran dewis iaith. Cefnogir staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg trwy amrywiaeth o opsiynau, o gyrsiau i sesiynau sgwrsio amser cinio. Yn ystod 2023, derbyniodd 195 aelod o staff ar draws ein Gwasanaethau Oedolion a Gwasanaethau Plant a Theuluoedd hyfforddiant mewn perthynas â Mwy na Geiriau.

Canran staff y Gwasanaethau Cymdeithasol sy'n siarad Cymraeg ar lefelau 3 i 5 (a ddiffinnir fel canolradd i hyfedr):

Staff Gwasanaethau Oedolion – 80 %

Staff Gwasanaethau Plant a Theuluoedd – 88

## Amcan 5: Diogelwch personol

---

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 Ddefnyddwyr yn ystod yr Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb Cymru gyfan (WYTC):

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 Ddiodefwr. 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 ddiodefwr troseddau casineb (yn unol â'r amserlen 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 ein gwasanaeth Tai yn gweithio'n agos gyda Heddlu Gogledd Cymru a Chymorth i Ddiodefwr er mwyn cefnogi diodefwr troseddau casineb a dod â chyflawnwyr i gyfrif am eu trosedd.

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

Defnyddio'r Porth Polisi<sup>1</sup> 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:

Ym mis Hydref 2023, roedd 95% o'r rhai yr oedd disgwyl iddynt dderbyn y polisi diogelu corfforaethol wedi gwneud hynny. Mae diogelu hefyd wedi'i gynnwys fel rhan o'n proses sefydlu gorfforaethol.

Mae gofynion derbyn polisiau wedi'u hatal dros dro tra bod y Porth Polisi yn cael ei uwchraddio i fersiwn mwy diweddar.

---

<sup>1</sup> Pwrpas y Porth Polisi (system rheoli polisiau electronig) yw sicrhau bod ein staff yn deall ac yn cael eu hatgoffa am rai gofynion y gosodwyd arnynt.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

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 hyn wedi'i gynnwys fel pwnc o fewn y drefn anwytho corfforaethol newydd, sy'n orfodol i bob cyflogai newydd. Mae'n ofynnol i bob gweithiwr gwblhau modiwl e-ddysgu diogelu gorfodol ac, yn dibynnu ar eu rôl, ymgymerir â hyfforddiant diogelu pellach sy'n cwmpasu plant ac oedolion. Mae hyn yn unol â'n polisi hyfforddiant diogelu corfforaethol. Darperir hyfforddiant arbenigol hefyd yn unol ag anghenion y gweithlu a nodwyd.

At ei gilydd, mae lefelau cydymffurfio da â hyfforddiant diogelu e-ddysgu gorfodol.

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:

Rhwng 1 Ebrill a 31 Rhagfyr 2023:

- Derbyniwyd 38 cwyn / ymholiad yn ymwneud yn benodol â sgamiau.
- Anfonwyd 4 llythyr a phhecyn gwybodaeth at ddefnyddwyr a gydnabyddir fel "dioddefwyr" trwy'r Hyb Sgamiau Cenedlaethol
- Rhoddwyd 34 o sticeri 'Dim Galw Heb Wahoddiad' i unigolion agored i niwed sy'n byw naill ai y tu mewn neu'r tu allan i Barth Dim Galw Heb Wahoddiad
- Rhoddwyd 1 rhybudd sgam ar gyfryngau cymdeithasol
- Gwnaethpwyd 1 atgyfeiriad diogelu i'r Gwasanaethau Cymdeithasol
- 396 o gwynion, ymholiadau a cheisiadau am gyngor gan ein partneriaid yng Ngwasanaeth Defnyddwyr Cyngor ar Bopeth ac yn uniongyrchol i'r gwasanaeth - arweiniodd 59 o'r rhain at ymchwiliadau ac ymyriadau pellach i ddefnyddwyr mewn anghydfodau.
- Cyflwynwyd 5 sgwrs addysgol yn y gymuned i grwpiau bregus
- Gosodwyd 5 rhwystrwr galwadau

## Amcan 6: Cyfranogiad

---

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

Wedi'i gwblhau – darparwyd amlinelliad o'r gwaith a wnaed i gefnogi ein hymrwymiad i fod yn Gyngor amrywiol yn adroddiad cydraddoldeb blynyddol y llynedd.

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 ystyried. Mae pedwar o'n pwyllgorau yn cynnwys aelodau cyfetholedig, gyda chyfanswm o 15 sedd. Ym mis Rhagfyr 2023, roedd dwy sedd wag. O'r 13 aelod cyfetholedig mewn swydd, roedd 5 (38%) o seddi gan ferched.

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 ddibynnol ar y pwnc.

Ym mis Hydref 2023, fe wnaethom barhau i gryfhau ein trefniadau ymgynghori ac ymgysylltu â chynrychiolwyr yr holl nodweddion gwarchoddedig, drwy fabwysiadu ein strategaeth cyfranogiad cyhoeddus newydd.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

## Parhau i weithio ar ymgysylltu gyda'n partneriaid rhanbarthol (fel aelodau o NWPSSEN<sup>2</sup>) drwy wneud y mwyaf o'r adnoddau sydd ar gael i ni

Ers dros ddegawd, mae NWPSSEN (sy'n cynnwys holl awdurdodau lleol Gogledd Cymru a sefydliadau sector cyhoeddus eraill) wedi bod yn cydweithio i rannu arfer da a gwneud y defnydd gorau o adnoddau. Yn ystod y cyfnod hwn, rydym hefyd wedi cydweithio i ddatblygu amcanion a rennir ar gyfer ein rhanbarth ac mae nifer o weithgareddau ymgysylltu ac ymgynghori rhanbarthol wedi'u cynnal i lywio'r gwaith hwn. Cynhaliwyd yr ymgynghoriad rhanbarthol diweddaraf yn ystod haf 2023 fel rhan o'n hadolygiad o amcanion cydraddoldeb a rennir NWPSSEN, i baratoi ar gyfer ein CCSau newydd. Ymdrinnir â hyn yn fanylach yn y dogfennau sy'n cyd-fynd â'n cynllun cydraddoldeb strategol newydd ar gyfer 2024-2028.

---

<sup>2</sup> Rhwydwaith o swyddogion cydraddoldeb sector gyhoeddus gogledd Cymru

## Amcan 7: Y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol

---

Datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a sicrhau bod y ddyletswydd yn dod yn rhan annatod o'n busnes o ddydd i ddydd:

Ers 2021, rydym wedi bod yn defnyddio ein Porth Polisi i sicrhau bod rheolwyr a staff perthnasol yn ymwybodol o ofynion y ddyletswydd. Mae canllawiau hefyd ar gael ar ein safle mewnwyd (MonITor) ac mae cymorth ar gael gan ein Tîm Polisi a'r Gymraeg.

Mae gofynion derbyn polisiau wedi'u hatal dros dro tra bod y Porth Polisi yn cael ei uwchraddio i fersiwn mwy diweddar.

Adolygu canllawiau a thempledi corfforaethol er mwyn sicrhau bod ystyriaeth ddigonol yn cael ei rhoi i'r angen i leihau anfanteision economaidd-gymdeithasol:

Cwblhawyd. 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.

Defnyddio ein hadroddiadau blynyddol ar gydraddoldeb er mwyn adrodd ar ddatblygiadau a dangos sut yr ydym yn cydymffurfio â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol:

Gweler uchod.



## Amcan 8: Ein prosesau mewnol

---

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

Ym mis Hydref 2023, roedd 95% o'r rhai yr oedd disgwyl iddynt dderbyn y polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi gwneud hynny. Mae ymwybyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd wedi'i chynnwys fel rhan o'n proses sefydlu gorfforaethol.

Mae gofynion derbyn polisiau wedi'u hatal dros dro tra bod y Porth Polisi yn cael ei uwchraddio i fersiwn mwy diweddar.

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

Mae hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn parhau i fod yn bwnc allweddol o fewn y rhaglen hyfforddi gorfforaethol ar gyfer staff, rheolwyr ac aelodau etholedig. Rydym yn parhau i adolygu a gwerthuso'r rhaglen hyfforddi flynyddol i sicrhau ei bod yn bodloni anghenion y busnes yn ogystal â chynnal safonau a gwerthoedd yr Awdurdod.

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 sesiynau hyfforddi cydraddoldeb ac amrywiaeth cyffredinol, mae cyfle i staff perthnasol 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.

Mae templedi a chanllawiau ar gyfer cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb ar gael ar ein mewnwyd ac mae'r Tîm Polisi a'r Gymraeg hefyd wrth law i gynnig cyngor.

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2022-23

Rydym yn bwriadu adolygu a gwella cynnwys ein tudalennau mewnwyd cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae hyn er mwyn sicrhau bod adnoddau ar gael yn hawdd mewn un lle i gefnogi swyddogion sy'n cynnal asesiadau effaith cydraddoldeb. Rydym wedi cynnwys y cam hwn yn ein CCS o dan amcan cydraddoldeb 8: Arferion gwaith mewnol.

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

- Templedi adroddiadau sgrwtini
- Templed ac arweiniad AEC corfforaethol.

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.

Er mwyn cefnogi penderfyniadau a wneir yng nghyd-destun Deddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol:

- Adolygu'r strategaeth gwestiynau ar gyfer aelodau sgrwtini
- Datblygu cyfres o gwestiynau ar gyfer aelodau sgrwtini, yn seiliedig ar Fframwaith Cenedlaethau'r Dyfodol ar gyfer Sgrwtini a gynhyrchwyd gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru

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