

Cyngor Sir Ynys Môn

Adroddiad Sgriwtini

Pwyllgor:	Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol
Dyddiad:	18 Mawrth 2026
Pwnc:	Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2025
Cadeirydd Sgriwtini:	Cynghorydd Jeff Evans

1. Pwy fydd yr aelod portffolio yn cyflwyno / arwain yr adroddiad?

Aelod Portffolio	Rôl
Cynghorydd Alun Roberts	Aelod portffolio ar gyfer cydraddoldeb
Swyddog Gwasanaeth (yn cefnogi)	Rôl
Dyfan Sion	Pennaeth Gwasanaethau Democrataidd
Ffreuer Owen	Rheolwr Polisi a'r Gymraeg

2. Pam y gofynnir i'r Pwyllgor Sgriwtini ystyried y mater

Gwahoddir y Pwyllgor i ddarparu her 'cyfaill beirniadol' er mwyn cael sicrwydd ein bod ar y trywydd iawn i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, yn gwneud y defnydd gorau o adnoddau'r Cyngor ac yn sicrhau gwerth ychwanegol trwy weithio gyda phartneriaid lle mae hynny'n bosib

3. Rôl y Pwyllgor Sgriwtini ac argymhellion

- ☒ Er sicrwydd
☐ Er argymhelliad i'r Pwyllgor Gwaith
☐ Er gwybodaeth

Argymhelliad(ion):

Gwahoddir y Pwyllgor i roi sylwadau ar yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2025, cyn iddo gael ei gyflwyno i'w gymeradwyo gan y deilydd portffolio ar gyfer ei gyhoeddi.

4. Sut mae'r argymhelliad(ion) yn cyfrannu at amcanion Cynllun y Cyngor?

Mae'r adroddiad blynyddol yn cynnwys amlinelliad o'n gwaith yn ystod 2025 tuag at gyflawni amcanion ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 (CCS). Mae cysylltiadau cryf rhwng y Cynllun hwn (a gymeradwywyd gan y Cyngor llawn ar 7 Mawrth 2024) a Chynllun y Cyngor 2023-2028.

5. Themâu sgriwtini allweddol

Y meysydd allweddol ddylai'r Pwyllgor Sgriwtini ganolbwyntio arnynt:

1. Ymdrechion i godi ymwybyddiaeth staff ac aelodau'r Cyngor o faterion yn ymwneud â chydaddoldeb.
2. Cydweithio efo partneriaid i fanteisio ar arbenigedd a defnyddio adnoddau yn ddoeth.
3. Ymdrechion i annog staff i rannu eu data cydraddoldeb efo ni.

6. Pwyntiau allweddol / crynodeb

O dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, rhaid i'r Cyngor gyhoeddi adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb erbyn 31 Mawrth yn y flwyddyn yn dilyn y cyfnod adrodd. Prif bwrpas yr adroddiad yw dangos sut mae'r Cyngor yn cyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb. Mae gofynion penodol o ran yr hyn y mae'n rhaid ei adrodd yn flynyddol. Yn unol â'r gofynion hyn, mae'r adroddiad yn cynnwys:

- amlinelliad o'n gwaith yn ystod 2025 i hyrwyddo cydraddoldeb a thuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024 i 2028
- gwybodaeth am gyflogaeth yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025.
- trosolwg o'r camau rydym wedi'i cymryd yn ystod 2025 i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol:
 - Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
 - Hyrwyddo cyfle cyfartal
 - Meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau

Uchafbwyntiau'r flwyddyn: Mae uchafbwyntiau 2025 yn cynnwys cynnal ystod o ddigwyddiadau cydraddoldeb, diwylliannol a chrefyddol er mwyn **hyrwyddo dealltwriaeth a pharch** ar draws cymunedau amrywiol.

Ein hamcanion cydraddoldeb 2024-2028: Mae cynnydd yn erbyn cynllun gweithredu presennol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn **gyffredinol gadarnhaol**, gyda'r rhan fwyaf o'r amcanion **wedi ei cyflawni neu ar y trywydd iawn**.

Ein cymunedau: Rydym yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i nodi a chasglu gwybodaeth gydraddoldeb berthnasol am ein cymunedau. Mae'n sail i'n strategaethau a'n cynlluniau corfforaethol a gwasanaeth. Eleni, cynhyrchwyd llawlyfr a rhestr wirio er mwyn **cefnogi staff** sy'n bwriadu ymgynghori ac ymgysylltu.

Ein staff: Roedd ein **bwllch cyflog** cymedrig rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2025 yn **8.6%**, sy'n **is na ffigwr cyfartalog y DU**. O **ran casglu gwybodaeth am ein gweithwyr**, er yn mynd i'r cyfeiriad cywir efo mwy o gynnydd eleni na blynyddoedd blaenorol, cydnabyddwn bod angen cyflymu'r cynnydd er mwyn cael darlun llawnach i'n helpu i nodi unrhyw anghydraddoldebau. Fodd bynnag, rhaid hefyd derbyn hawliau unigolion i beidio â datgelu gwybodaeth bersonol os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny.

Asesu effaith: Fe gafodd ein **templedi a chanllawiau eu hadolygu a'u diweddarau** eleni. Maent ar gael ar ein mewnwyd ac mae'r tîm Polisi a'r Gymraeg hefyd wrth law i gynnig cyngor.

Yn ogystal, treuliodd y Tîm Polisi a'r Gymraeg amser sylweddol yn ymgysylltu ag uwch arweinwyr, timau rheoli gwasanaethau a swyddogion allweddol i hyrwyddo dealltwriaeth glir o'r diwygiadau o'r broses asesu effaith a'r gefnogaeth sydd ar gael. Bydd y gwaith hwn yn dwysáu ymhellach wrth i ni baratoi ar gyfer cyflwyno'r ddyletswydd statudol newydd i asesu effaith penderfyniadau strategol ar iechyd o fis Ebrill 2027 ymlaen, gan sicrhau ein bod wedi sefydlu trefniadau cadarn ac effeithiol ar gyfer y dyfodol.

Edrych ymlaen: Wrth ddatblygu'r cynllun gweithredu blynyddol nesaf, byddwn yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed eleni. Bydd hyn yn cynnwys cryfhau'r defnydd o ddata cydraddoldeb, canolbwyntio ar ganlyniadau mesuradwy ac adeiladu ar arbenigedd a'r berthynas gydweithredol â chydweithwyr Cydlyniant Cymunedol rhanbarthol.

7. Asesiadau effaith

7.1. Effeithiau posibl ar grwpiau gwarchodedig 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 rhannu gwybodaeth am ein trefniadau corfforaethol ar gyfer asesu effaith ein penderfyniadau ar gydraddoldeb.

7.2. Effeithiau posibl ar bobl sy'n dioddef anfantais economaidd-gymdeithasol (penderfyniadau strategol)

Gweler uchod.

7.3. Effeithiau posibl ar gyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg a pheidio trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg

Gweler uchod.

7.4. Effaith posibl ar darged Carbon Sero Net y Cyngor -

Positif / Niwtral / Negyddol a sut.

Ddim yn berthnasol.

8. **Goblygiadau ariannol**

Ddim yn berthnasol.

9. **Atodiadau**

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2025 (drafft)

10. **Awdur yr adroddiad a phapurau cefndir**

Ffreuer Owen, Rheolwr Polisi a'r Gymraeg



CYNGOR SIR
YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY
COUNTY COUNCIL

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2025

Sut aethom ati i hyrwyddo tegwch i bawb



Dyddiad cyhoeddi: Mawrth 2026

Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb 2025

Trosolwg

Dyma adroddiad blynyddol Cyngor Sir Ynys Môn (y Cyngor) ar gyfer 2025. Mae'n cynnwys:

- gwybodaeth am gyflogaeth yn ystod y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025, yn cynnwys ein hadroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau
- trosolwg o'r camau rydym wedi'u cymryd yn ystod 2025 i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol a sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol i:
 - ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
 - hyrwyddo cyfle cyfartal
 - feithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau
- amlinelliad o'n gwaith yn ystod 2025 i hyrwyddo cydraddoldeb a thuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024-2028

Mwy o wybodaeth

Mae'r adroddiad ar gael ar ein gwefan: 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.

Tîm Polisi a'r Gymraeg
Cyngor Sir Ynys Môn
Swyddfa'r Cyngor
Llangefni
LL77 7TW

Ffôn: 01248 75 00 57

E-bost: cydraddoldeb@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 ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.
This document is also available in English.

Dogfennau cysylltiedig (sydd hefyd ar gael ar ein gwefan):

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028](#)

Cynnwys

Rhagair.....	3
Crynodeb gweithredol	5
Uchafbwyntiau'r flwyddyn.....	6
Ein hamcanion cydraddoldeb 2024-2028.....	7
Cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb: monitro cynnydd.....	8
Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.....	9
Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol	10
Ein cymunedau	10
Ein staff.....	11
Recriwtio a chadw ein staff	11
Hyfforddi a datblygu ein staff.....	12
Ein trefniadau ar gyfer asesu effaith.....	14
Edrych ymlaen	15
Atodiad 1: Pwrpas yr adroddiad	16
Pam mae angen adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb?	16
Pwy sy'n cael eu diogelu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010?	16
Atodiad 2: Cynllun gweithredu.....	17
Atodiad 3: Data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio	21
Atodiad 4: Adroddiad bwloch cyflog rhwng y rhywiau 2025.....	29

Parch



Rydym yn barchus ac yn ystyriol tuag at eraill, er gwaethaf ein gwahaniaethau

Mae parch yn un o werthoedd ein Cynllun y Cyngor sy'n diffinio pwy ydym ni a lle rydym am fynd fel sefydliad.

Rhagair

Croeso i'n hadroddiad blynyddol cydraddoldeb 2025. Dyma'r ail adroddiad blynyddol ers i ni gyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024 i 2028. Mae'n rhoi trosolwg o'r gwaith a wnaethom yn ystod 2025 tuag at greu Ynys Môn lle gall pobl ffynnu, waeth beth yw eu gwahaniaethau.

Er mwyn sicrhau nad yw cydraddoldeb yn eistedd fel prosiect ar wahân i'n gwaith ar draws y sefydliad, mae gennym gysylltiadau cryf rhwng amcanion y cynllun cydraddoldeb ac amcanion strategol cynlluniau allweddol eraill y Cyngor. Mae ein hamcanion cydraddoldeb 1, 3 a 4 yn arbennig o berthnasol gan eu bod yn cyd-fynd â thri o amcanion strategol Cynllun y Cyngor 2023 i 2028 – y brif ddogfen sy'n dylanwadu ar ein holl gynlluniau ar gyfer darparu gwasanaethau.

Cynllun y Cyngor 2023–2028

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'n 'gartref'



Amcanion Cydraddoldeb 2024–2028

Addysg

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

Iechyd a gofal cymdeithasol

Cymryd camau i wella iechyd, lles a gofal cymdeithasol

Safonau byw

Cymryd camau i wella safonau byw grwpiau gwarchodedig

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd yn egwyddor cyffredinol yng Nghynllun y Cyngor ar gyfer 2023-2028. Bydd hyn eto'n ein helpu i adeiladu cymdeithas decach i'n holl dinasyddion.

Mae'n bwysig nodi, fodd bynnag, nad yw ein hymrwymiad i gydraddoldeb wedi'i gyfyngu i'r blaenoriaethau sydd wedi'u cynnwys yn ein cynllun strategol. Mae'r adroddiad blynyddol yma'n amlinellu sut yr ydym yn achub ar bob cyfle i ddatblygu cydraddoldeb drwy ein gwaith ar bob lefel o fewn y Cyngor.

Rydym wedi ymrwymo, o fewn ein galluoedd a'n dylanwad, i:

- ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal, a
- meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau

a hynny ymysg ein cymunedau a'n staff.

[Cynllun y Cyngor 2023-2028](#)

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028](#)



Dylan J Williams
Prif Weithredwr



Cyngorydd Alun Roberts
Aelod Portffolio Cydraddoldeb ac
Amrywiaeth

Crynodeb gweithredol

Mae [Atodiad 1](#) yn amlinellu'r gyfraith sy'n sail i'r adroddiad blynyddol hwn. Ei brif bwrpas yw dangos sut rydym wedi cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb dros y flwyddyn a fu.

Uchafbwyntiau'r flwyddyn: Mae uchafbwyntiau 2025 yn cynnwys cynnal ystod o ddigwyddiadau cydraddoldeb, diwylliannol a chrefyddol er mwyn **hyrwyddo dealltwriaeth a pharch** ar draws cymunedau amrywiol.

Hyrwyddo cydraddoldeb: Ceir hefyd rai enghreifftiau o sut yr aethom ati i hyrwyddo a datblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod 2025. Mae'r enghreifftiau yn seiliedig ar feysydd gwaith ein hamcanion cydraddoldeb.

Ein hamcanion cydraddoldeb 2024-2028: Mae cynnydd yn erbyn cynllun gweithredu presennol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn **gyffredinol gadarnhaol**, gyda'r rhan fwyaf o'r amcanion **wedi ei cyflawni neu ar y trywydd iawn**. Mae'r manylion llawn ar gael yn [Atodiad 2](#).

Ein cymunedau: Rydym yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i nodi a chasglu gwybodaeth gydraddoldeb berthnasol am ein cymunedau. Mae'n sail i'n strategaethau a'n cynlluniau corfforaethol a gwasanaeth. Eleni, cynhyrchwyd llawlyfr a rhestr wirio er mwyn **cefnogi staff** sy'n bwriadu ymgynghori ac ymgysylltu.

Ein staff: Roedd ein **bwloch cyflog** cymedrig rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2025 yn **8.6%**, sy'n **is na ffigwr cyfartalog y DU**. O **ran casglu gwybodaeth am ein gweithwyr**, cydnabyddwn bod angen darlun llawnach i'n helpu i nodi unrhyw anghydraddoldebau. Fodd bynnag, rhaid hefyd derbyn hawliau unigolion i beidio â datgelu gwybodaeth bersonol os nad ydynt yn dymun gwneud hynny.

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

Asesu effaith: Rydym yn cydnabod y gofyniad statudol i asesu effaith ein penderfyniadau ar gydraddoldeb ac mae hyfforddiant ar gael i unrhyw aelod o staff sy'n teimlo bod angen arweiniad pellach arnynt. Fe gafodd ein **templedi a chanllawiau eu hadolygu a'u diweddarau** eleni. Maent ar gael ar ein mewnwyd ac mae'r tîm Polisi a'r Gymraeg hefyd wrth law i gynnig cyngor.

Edrych ymlaen: Wrth ddatblygu'r cynllun gweithredu blynyddol nesaf, byddwn yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed eleni. Bydd hyn yn cynnwys cryfhau'r defnydd o ddata cydraddoldeb, canolbwyntio ar ganlyniadau mesuradwy ac adeiladu ar arbenigedd a'r berthynas gydweithredol â chydweithwyr Cydlyniant Cymunedol rhanbarthol.

Uchafbwyntiau'r flwyddyn

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn gyfle i ddathlu gwaith arbennig ein staff tuag at hyrwyddo cydraddoldeb. Dyma rai o'r uchafbwyntiau:

Cydlyniant cymunedol

Yn ystod 2025, nododd y Cyngor ystod o ddigwyddiadau cydraddoldeb, diwylliannol a chrefyddol trwy negeseuon cyfryngau cymdeithasol, gweithgareddau ymgysylltu â staff a digwyddiadau at y cyd gyda phartneriaid rhanbarthol. Derbyniwyd y gweithgareddau hyn yn dda, gydag adborth cadarnhaol gan staff, cymunedau lleol a sefydliadau partner. Mae nodi'r digwyddiadau hyn yn:

- hyrwyddo dealltwriaeth a pharch ar draws cymunedau amrywiol
- cefnogi amcanion cydraddoldeb y Cyngor a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru
- cyfrannu at gydlyniant cymunedol ac yn helpu i herio cam wybodaeth
- tynnu sylw at brofiadau byw grwpiau lleiafrifol ac yn meithrin cynhwysiant yn y gweithle

Hwb Hygyrchedd

Mae'r gwasanaeth Technoleg Gwybodaeth a'r tîm hyfforddiant Adnoddau Dynol wedi datblygu Hwb Hygyrchedd pwrpasol i gefnogi swyddogion i greu cynnwys digidol hygyrch. Mae'r Hwb yn cynnig:

- canllawiau ymarferol ar gymhwyso safonau hygyrchedd
- modiwl e-ddysgu sy'n cyflwyno egwyddorion hygyrchedd allweddol
- dolenni i sesiynau hyfforddi ar gynhyrchu deunyddiau digidol hygyrch

Mae'r adnoddau wedi'u cynllunio i helpu ein gwasanaethau i fodloni gofynion hygyrchedd, gwella ansawdd cynnwys digidol, a sicrhau bod pawb yn gallu cael mynediad hawdd at wybodaeth y Cyngor.

Diogelu ein gweithwyr

O dan y Ddeddf Diogelu Gweithwyr (Diwygiad i'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010) 2023, mae gan y Cyngor ddyletswydd gyfreithiol i gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol a gwella amddiffyniadau i weithwyr yn y gweithle. Cafodd ein Polisi Urddas yn y Gwaith ei gryfhau eleni i adlewyrchu'r gofynion newydd hyn. Llwyddom i godi ymwybyddiaeth staff am y ddyletswydd newydd trwy ofyn iddynt ddarllen, deall a derbyn ein Polisi Urddas yn y Gwaith diwygiedig. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, roedd 93% o staff wedi gwneud hyn.

Ein hamcanion cydraddoldeb 2024–2028



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 gwarchodedig



4: Iechyd a gofal cymdeithasol

Cymryd camau i wella iechyd, lles a gofal cymdeithasol



5: Diogelwch personol

Cymryd camau i ddiogelu grwpiau gwarchodedig



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

Gwella ein harferion mewnol i sicrhau tegwch i bawb

Mae ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) (CCS) 2024-2028 yn nodi pam y gwnaethom ddewis ein hamcanion cydraddoldeb presennol a sut fyddwn ni'n eu cyflawni.

Cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb: monitro cynnydd

Dywedom y llynedd mai un o'r prif flaenoriaethau yn 2025 fyddai sefydlu grŵp newydd i arwain ar weithredu ein CCS ar gyfer 2024 i 2028. Mae Grŵp Llywio'r Gymraeg a Chydraddoldeb bellach yn weithredol a'i brif bwrpas yw arwain yn strategol ar hybu'r iaith a chydraddoldeb ym mhob agwedd o waith y Cyngor. Mae aelodaeth y grŵp yn cynnwys y Prif Weithredwr ac aelodau etholedig. Fe drafododd y grŵp [gynllun gweithredu](#) presennol y CCS yn ei gyfarfod ar 29 Ionawr 2026.

Mae cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu presennol yn **gyffredinol gadarnhaol**, gyda'r rhan fwyaf o'r amcanion **wedi ei cyflawni neu ar y trywydd iawn**. Mae'r cynnydd yn cynnwys:



darparu hyfforddiant
cydraddoldeb i staff



cynnal ymgyrchoedd codi
ymwybyddiaeth rheolaidd



cwblhau rhaglen o
ddigwyddiadau wyneb i wyneb a
rhanbarthol dan arweiniad y tîm
Cydlyniant Cymunedol



diweddarau canllawiau ac
adnoddau i gefnogi asesu effaith
ar gydraddoldeb

Hefyd ar y gweill yw ymgyrch i wella data cydraddoldeb y gweithlu a chryfhau ymwybyddiaeth ymhlith staff ac aelodau etholedig. Cewch ddarllen mwy am hyn [yma](#).

Mae mwy o wybodaeth am y cynnydd y gwnaethom tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gael yn [Atodiad 2](#).

Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth

Dyma rai enghreifftiau o sut yr aethom ati i hyrwyddo a datblygu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod 2025 yn unol â'n hamcanion cydraddoldeb:



Addysg:

Ysgol Gyfun Llangefni oedd yr ysgol uwchradd prif lif gyntaf yn y DU i dderbyn gwobr [Ysgol sy'n Wybodys am Drawma ac Iechyd Meddwl](#)



Y gweithle:

Dangosfwrdd Iechyd a Llesiant newydd wedi ei lansio ar ein safle e-ddysgu mewnol – Y Gronfa Ddysgu. Mae'n cynnwys ystod eang o adnoddau a hyfforddiant perthnasol gyda'r nod o gefnogi lles ein staff.



Safonau byw:

Teuluoedd lleol wedi symud i fyw i [stad o dai newydd](#) sydd wedi cael eu dylunio i fod yn fforddiadwy ac ecogyfeillgar.



Iechyd a gofal cymdeithasol:

Môn Actif ar y llwybr cywir i geisio sicrhau [Ynys Môn iachach](#)



Diogelwch personol:

Diogelu iawndal ar gyfer rhai o [ddioddefwyr bregus](#) 'twyllwr proffesiynol.



Cymryd rhan:

[Arolwg barn tenantiaid](#) y Cyngor yn dangos gwelliant parhaus.



Anfantais economaidd-gymdeithasol:

Cefnogi gweledigaeth Llywodraeth Cymru i greu 'Cymru sy'n falch o'r mislif' trwy ein menter leol – [Fy Mislif / My Period](#).



Arferion gwaith:

Parhau i rannu negeseuon 'Cipolwg Cydraddoldeb' misol i godi ymwybyddiaeth am faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a dangos parch i eraill, er gwaethaf ein gwahaniaethau

Ceir nifer o enghreifftiau eraill ar ein gwefan, ar y dudalen '[Newyddion](#)' a chyhoeddiadau amrywiol eraill ar lefel corfforaethol a gwasanaethau.

Adnabod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol



Ein cymunedau

Rydym yn parhau i gymryd camau cadarnhaol i nodi a chasglu gwybodaeth gydraddoldeb berthnasol am ein cymunedau. Mae'n sicrhau bod ein penderfyniadau'n wybodus, yn seiliedig ar farn defnyddwyr ein gwasanaethau a'r gymuned ehangach ac yn sail i'n strategaethau a'n cynlluniau corfforaethol a gwasanaeth.

Yn ystod 2025, cynhyrchwyd llawlyfr a rhestr wirio ymgynghori ac ymgysylltu ar gyfer staff. Pwrpas y llawlyfr a'r rhestr wirio yw:



darparu canllaw ymarferol i'r rhai sy'n bwriadu ymgynghori neu ymgysylltu



gwella'r broses ymgynghori ac ymgysylltu a sicrhau cysondeb ar draws y Cyngor



amlygu pwysigrwydd ymgynghori ac ymgysylltu wrth asesu'r effaith ar gydraddoldeb

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



Ein staff

Fel cyflogwr o ddewis, mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o werthoedd ac egwyddorion cyffredinol y Cyngor, sy'n datblygu ac yn llywio ein gweledigaeth, ein cynlluniau strategol a'n gwasanaethau i'r dyfodol. Rydym bob amser yn ymdrechu i gryfhau amrywiaeth ein gweithlu a chynnig diwylliant cynhwysol sy'n gwerthfawrogi gwahaniaeth, lle mae pob aelod o staff yn cael y cyfle i lwyddo.

Mae'r wybodaeth am gyflogaeth oedd ar gael i ni ar 31 Mawrth 2025 i'w gweld yn [Atodiad 3](#). Rhoddir dadansoddiad o'r data hwnnw isod:

Mae'r data unwaith eto'n cadarnhau ein bod yn cyflogi llawer mwy o ferched na dynion, sy'n gyson â'r duedd ar draws llawer o awdurdodau lleol. Mae'r data yn ymddangos yn weddol gyson ar draws y nodweddion cydraddoldeb sy'n weddill.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i ni gyhoeddi adroddiad blynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Roedd ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar 31 Mawrth 2025 yn 8.6%, sy'n is na ffigwr cyfartalog y DU. Mae mwy o fanylion i'w gweld yn [Atodiad 4](#).

Rydym wedi ymrwymo i gasglu gwybodaeth gywir am wahanol nodweddion gwarchodedig ac yn parhau i godi ymwybyddiaeth ynghylch pam rydym yn casglu'r data hwn a sut rydym yn ei ddefnyddio i wella. Er yn mynd i'r cyfeiriad cywir efo mwy o gynnydd eleni na blynyddoedd blaenorol, cydnabyddwn bod angen cyflymu'r cynnydd er mwyn cael darlun llawnach i'n helpu i nodi unrhyw anghydraddoldebau. Fodd bynnag, rhaid i ni hefyd dderbyn hawliau unigolion i beidio â datgelu gwybodaeth bersonol os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny.

Mae rheolwyr yn cael eu hatgoffa'n rheolaidd am y dyletswyddau cydraddoldeb trwy wahanol ddulliau cyfathrebu a gofynnir iddynt sicrhau bod staff yn ymwybodol o lle y gallant ychwanegu neu ddiwygio eu gwybodaeth cydraddoldeb.

Recriwtio a chadw ein staff

Mae ein system recriwtio Linc Talent bellach wedi'i hymgorffori yn ein prosesau recriwtio. Mae'r broses recriwtio ar-lein newydd yn haws i'w defnyddio, ac mae swyddogion AD wedi bod yn cefnogi ymgeiswyr a rheolwyr drwy'r broses.

Rydym yn parhau i fynychu ffeiriau recriwtio a gyrfaeodd gydag ysgolion lleol a digwyddiadau cyflogaeth i hyrwyddo ein swyddi gwag ac i annog ystod amrywiol o ymgeiswyr i ymuno â'r gweithlu yn y dyfodol.

Mae ein cydweithrediad â Grŵp Llandrillo Menai wedi parhau i dyfu gyda mwy o leoliadau ar gael a nifer o straeon am lwyddiant lle mae hyn wedi datblygu'n gyfleoedd cyflogaeth.

Mae ein cyfranogiad yn yr agenda 'Gofalwn Cymru' hefyd wedi parhau'n llwyddiannus eleni, gan gefnogi gwaith ymgysylltu yn y sector gofal.

Mae llawer o bolisiâu sy'n cefnogi cydraddoldeb wedi cael eu hadolygu a'u diweddarau eleni. Fel yr ydym wedi nodi'n barod, mae'r Polisi Urddas yn y Gwaith wedi'i adolygu i gryfhau'r camau rhesymol i atal aflonyddu rhywiol yn unol â'r ddyletswydd ataliol gyfreithiol. Mae absenoldeb profedigaeth rhieni a cholli beichiogrwydd hefyd wedi'u cynnwys yn ein Polisi Absenoldeb Tosturiol, waeth beth yw hyd y gwasanaeth.

Mae gwaith hefyd wedi'i wneud i baratoi ar gyfer newidiadau deddfwriaethol, gan gynnwys y rhai sy'n gysylltiedig â Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025.



Hyfforddi a datblygu ein staff

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

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 er mwyn sicrhau bod y gwaith y maent yn ei wneud.

Mae hyfforddiant e-ddysgu dan arweiniad tiwtoriaid ar gael i weithwyr, rheolwyr ac aelodau etholedig.

Mae cydraddoldeb hefyd yn bwnc allweddol o fewn y broses anwytho corfforaethol ar gyfer gweithwyr newydd.

Mae'r sesiynau hyfforddi a gyflwynwyd eleni wedi cynnwys:

Hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth:

-  Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
-  Rhagfarn diarwybod
-  Asesu'r effaith ar gydraddoldeb
-  Ymwybyddiaeth o fyddardod
-  Ymwybyddiaeth o epilepsi
-  Gwrth-hiliaeth i aelodau etholedig

Modiwlau e-ddysgu:

-  Cydraddoldeb ac amrywiaeth
-  Cydraddoldeb ac amrywiaeth i aelodau
-  Cydraddoldeb yn y gweithle
-  Modiwl 1 - Deall awtistiaeth
-  Modiwl 2 - Deall cyfathrebu effeithiol ac awtistiaeth
-  Modiwl 3 - Deall asesu ac awtistiaeth

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

Ein trefniadau ar gyfer 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.

Rydym wedi parhau i roi blaenoriaeth i gryfhau ein trefniadau ar gyfer cynnal asesiadau effaith. Yn ystod y flwyddyn, gwnaethom adolygu ac adnewyddu ein templedi a'n canllawiau i sicrhau eu bod yn adlewyrchu'r gofynion diweddaraf ac yn darparu cymorth ymarferol i swyddogion. Mae'r templedi a'r canllawiau ar gael ar ein mewnwrwyd ac mae'r tîm Polisi a'r Gymraeg hefyd wrth law i gynnig cyngor. Mae'r dangosfwrdd data costau byw a gyflwynwyd llynedd hefyd yn adnodd defnyddiol i swyddogion sy'n cynnal asesiadau effaith.

Yn ogystal, treuliodd y Tîm Polisi a'r Gymraeg amser sylweddol yn ymgysylltu ag uwch arweinwyr, timau rheoli gwasanaethau a swyddogion allweddol i hyrwyddo dealltwriaeth glir o'r diwygiadau o'r broses asesu effaith a'r gefnogaeth sydd ar gael. Bydd y gwaith hwn yn dwysáu ymhellach wrth i ni baratoi ar gyfer cyflwyno'r ddyletswydd statudol newydd i asesu effaith penderfyniadau strategol ar iechyd o fis Ebrill 2027 ymlaen, gan sicrhau ein bod wedi sefydlu trefniadau cadarn ac effeithiol ar gyfer y dyfodol.

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 templedi blaen adroddiadau 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.

Rydym hefyd wedi cryfhau ein gweithdrefnau blaen-gynllunio er mwyn nodi'r angen i asesu effaith yn fuan wrth baratoi ar gyfer cynnal gwaith ymgysylltu ac ymgynghori. Ceir mwy o wybodaeth am hyn [yma](#).

Y nod yw bod adnabod a lliniaru 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.

Edrych ymlaen

Wrth ddatblygu'r cynllun gweithredu blynyddol nesaf, mae cyfle i adeiladu ar y cynnydd a wnaed eleni drwy:



gryfhau'r defnydd o ddata cydraddoldeb



ganolbwyntio ar ganlyniadau
mesuradwy



adeiladu ar arbenigedd a'r berthynas
gydweithedol â chydweithwyr
Cydlyniant Cymunedol



gwblhau trefniadau monitro ac adrodd



baratoi ar gyfer cyflwyno dyletswydd
statudol i asesu effaith ar iechyd ym mis
Ebrill 2027

Byddwn yn eich diweddarau am gynnydd yn ein hadroddiad blynyddol nesaf.

Atodiad 1: Pwrpas yr adroddiad

Pam mae angen adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb?

Mae'r sail statudol ar gyfer datblygu'r adroddiad blynyddol hwn wedi'i chynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae Deddf 2010 yn gosod dyletswydd gyffredinol ar gyrff 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 gyrff 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 gwarchodedig':

- 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.

Atodiad 2: Cynllun gweithredu

Cynllun gweithredu: Cynllun Cydraddoldeb Strategol
 Cyfnod: 2024/25 a 2025/26 (blynyddoedd un a dau)
 Dyddiad a fersiwn: Ionawr 2026 (f.4)

	Amcan	Gwasanaeth arweiniol	Partneriaid	Dyddiad cwblhau targed	Cynnydd	Statws RAG
1.	Cynnal calendr o ddyddiadau allweddol, digwyddiadau, a diwrnodau ymwybyddiaeth.	Tai (Cydlyniant Cymunedol)	Tîm polisi a'r Gymraeg Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (NWPSSEN)	Parhaus	Calendr wedi ei baratoi gan y Cydlynnydd Cydlyniant Cymunedol ar y cyd efo'r Rheolwr Polisi a'r Gymraeg. Calendr rhanbarthol yn cael ei baratoi gan bartneriaid NWPSSEN i gynorthwyo aelodau'r rhwydwaith.	Melyn – Ar drac
2.	Cynnal tri digwyddiad wyneb i wyneb i godi ymwybyddiaeth staff o achosion cydraddoldeb a chydlyniant cymunedol.	Tai (Cydlyniant Cymunedol)	Tîm polisi a'r Gymraeg	Mawrth 2026	Digwyddiadau wedi eu cynnal yn y pencadlys: 1. Diwrnod Coffáu'r Holocaust – Ionawr 2025 2. Eid – Mawrth 2025 3. Wythnos ffoaduriaid – Mehefin 2025 4. Diwrnod Coffáu'r Holocaust – Ionawr 2026 Cynhadledd ranbarthol Gwahanol gyda'n Gilydd wedi ei gynnal yn Venue Cymru ym mis Ebrill 2025.	Gwyrdd - Wedi cwblhau

	Amcan	Gwasanaeth arweiniol	Partneriaid	Dyddiad cwblhau targed	Cynnydd	Statws RAG
3.	Ymgyrch chwarterol cipolwg cydraddoldeb i godi ymwybyddiaeth staff o faterion sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb.	Tîm polisi a'r Gymraeg	Tai (Cyddlyniant Cymunedol)	Parhaus	Negeseuon canlynol wedi eu rhannu: • Yom Kippur – 2 Hydref • Mis Balchder – Mehefin 2025 • Wythnos ffoaduriaid – Mehefin 2025 • Eid – Ebrill 2025 • Wythnos niwroamrywiaeth – Mawrth 2025 • Wythnos cydraddoldeb hil – Chwefror 2025 • Diwrnod Rhyngwladol Ieithoedd Arwyddo – Medi 2024 Weminar ar y cyd efo cynghorau Gwynedd a Chonwy wedi ei gynnal ar 4 Tachwedd 2025 i nodi Mis Hanes Pobl Ddu.	Melyn – Ar drac
4.	Gwella / cynyddu'r data a gedwir ar nodweddion cydraddoldeb staff.	Adnoddau dynol	Tîm polisi a'r Gymraeg	Mawrth 2026	Cyfarfod wedi ei gynnal â rheolwyr busnes a phosteri gyda chod QR wedi eu rhannu â'r gwasanaethau. Negeseuon yn annog staff i ddiweddarau eu manylion wedi eu rhannu ar: • 2 Hydref 2025 • 26 Mehefin 2025 • 3 Ionawr 2025	Melyn – Ar drac

	Amcan	Gwasanaeth arweiniol	Partneriaid	Dyddiad cwblhau targed	Cynnydd	Statws RAG
5.	Cynnal sesiwn hyfforddiant penodol i aelodau etholedig ar ddyletswyddau cydraddoldeb yn cynnwys y cynllun cydraddoldeb strategol.	Gwasanaethau Democrataidd	Tîm hyfforddi AD	Mawrth 2026	Darparwr wedi ei adnabod gan y tîm hyfforddiant â'r tîm polisi a'r Gymraeg. Disgwyl cadarnhau dyddiadau addas.	Melyn – Ar drac
6.	Cynnal dau sesiwn hyfforddiant i staff ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a rhagfarn diarwybod.	Adnoddau Dynol	Tîm hyfforddi AD	Rhagfyr 2025	Sesiynau wedi eu cynnal: 1. Rhagfarn diarwybod – 30 Mehefin 2025 2. Cydraddoldeb. Amrywiaeth a chynhwysiant – 2 Gorffennaf 2025	Gwyrdd - Wedi cwblhau
7.	Adolygu cynnwys mewnwyd sy'n ymwneud â chydaddoldeb a chyhoeddi deunyddiau cymorth ychwanegol.	Tîm polisi a'r Gymraeg		Mawrth 2026	Templedi asesu effaith a dogfennau canllaw wedi eu hadolygu a'u diweddarau.	Gwyrdd - wedi cwblhau
8.	Asesu dealltwriaeth staff o'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth trwy'r broses porth polisi.	Tîm polisi a'r Gymraeg		Mawrth 2026		Oren - Heb ddechrau
9.	Monitro ac adrodd ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau fel y mae'n ymwneud â gweithwyr y cyngor.	Adnoddau dynol		Mawrth 2026		Gwyrdd - wedi cwblhau

	Amcan	Gwasanaeth arweiniol	Partneriaid	Dyddiad cwblhau targed	Cynnydd	Statws RAG
10.	Monitro bylchau cyflawniad addysgol mewn ysgolion.	Dysg		Parhaus		Melyn – Ar drac

Atodiad 3: Data cyflogaeth, hyfforddiant a recriwtio

Mae'r data cyflogaeth sydd gennym ar hyn o bryd yn ymwneud â rhyw 3,164 o weithwyr y Cyngor (gan gynnwys staff addysgu).

Yn yr adroddiad hwn, rhoddwyd ystyriaeth i nodweddion gwarchodedig rhyw, oed, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd staff presennol, lle mae'r wybodaeth honno yn hysbys ac wedi cael ei rhannu gyda ni. Mae yna hefyd ddadansoddiad o'r rhai sydd wedi gwneud cais am swyddi gwag o fewn y Cyngor.

O ran cadw ein data cydraddoldeb yn gyfredol, rydym yn coladu data cydraddoldeb fel rhan safonol o'r broses recriwtio. Er mwyn annog ymgeiswyr i rannu gwybodaeth, mae yna hefyd opsiwn i ddewis 'gwell gennyf beidio â dweud'. Mae hyn yn ein galluogi i fonitro a dadansoddi tueddiadau recriwtio a gweithredu ar ganfyddiadau'r data hwn.

Mae system hunanwasanaeth y Cyngor, Amdanaf i, yn galluogi gweithwyr i ychwanegu neu ddiweddarau eu gwybodaeth cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Mae gwaith yn parhau i ddiweddarau'r data ac i rannu gyda gweithwyr y rhesymeg ynghylch coladu'r data hwn. Mae ymrwymiad i barhau i sicrhau bod y wybodaeth a gedwir mor gyfredol â phosibl.

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

Pobl a gyflogir gan y Cyngor ar 31 Mawrth 2025

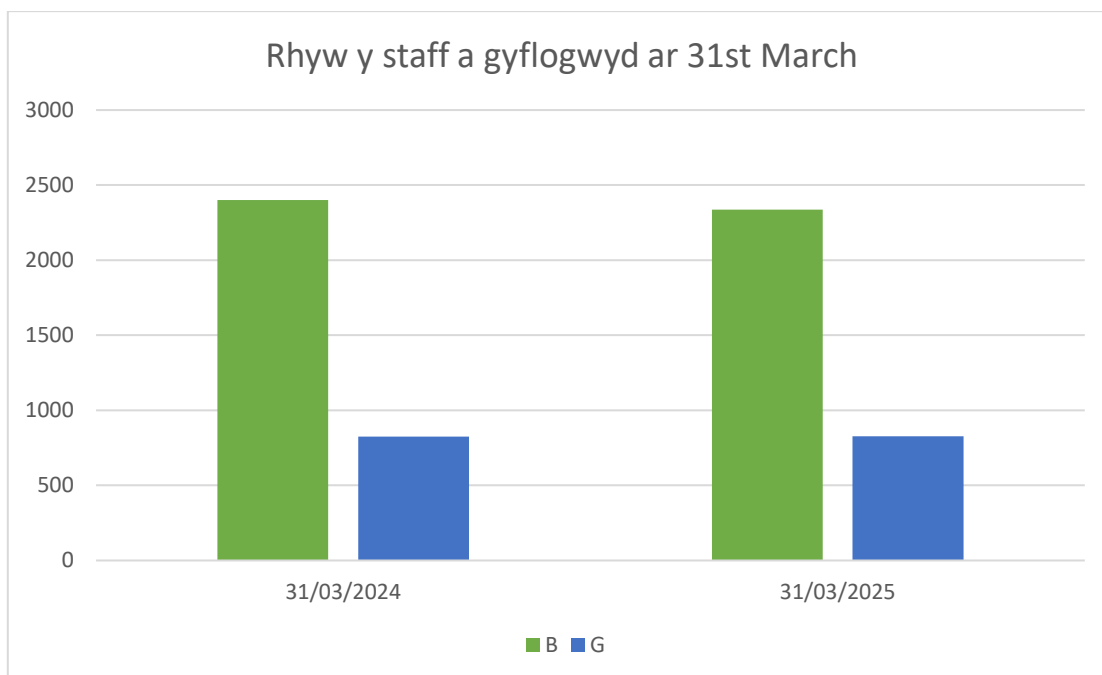
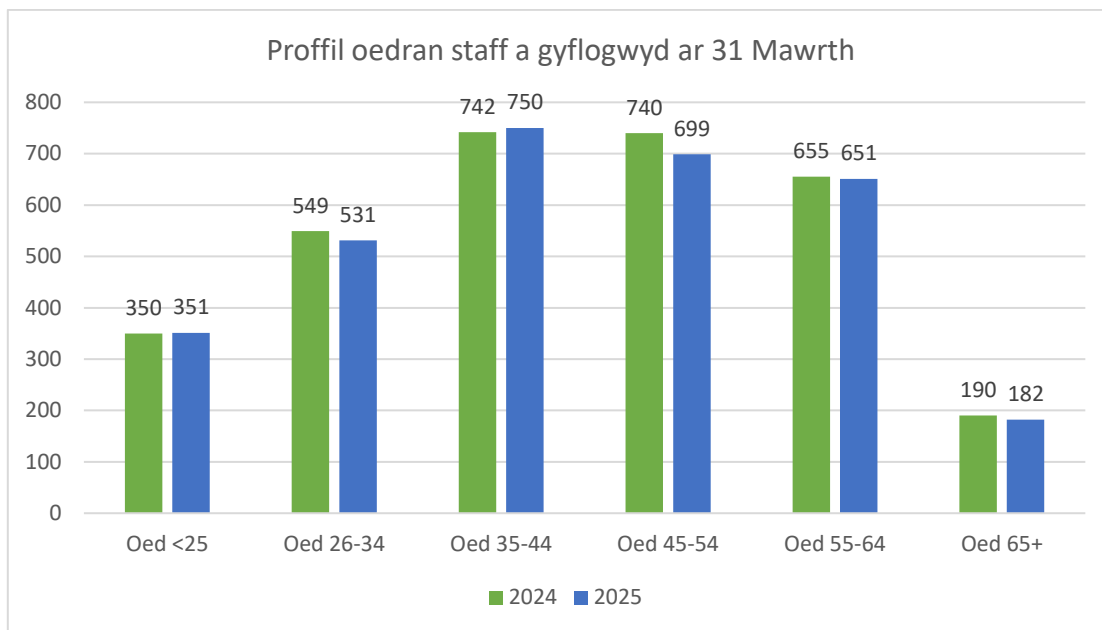
Gwrywaidd: 827
Benywaidd: 2337
Cyfanswm: 3164

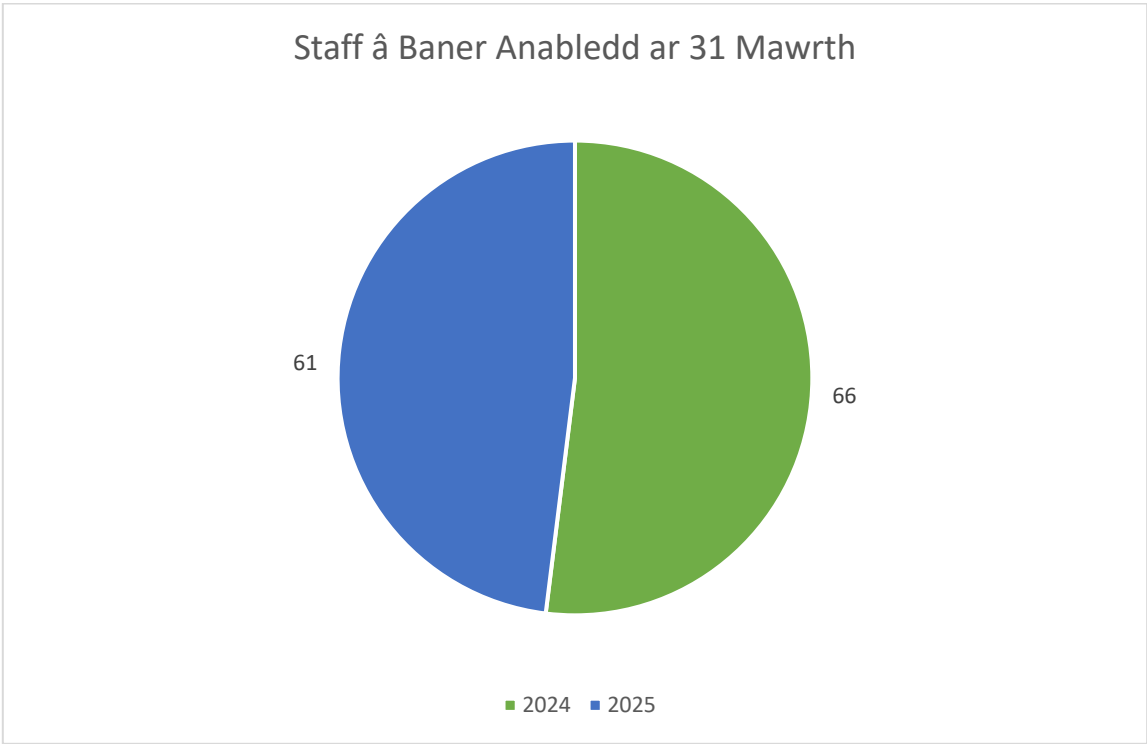
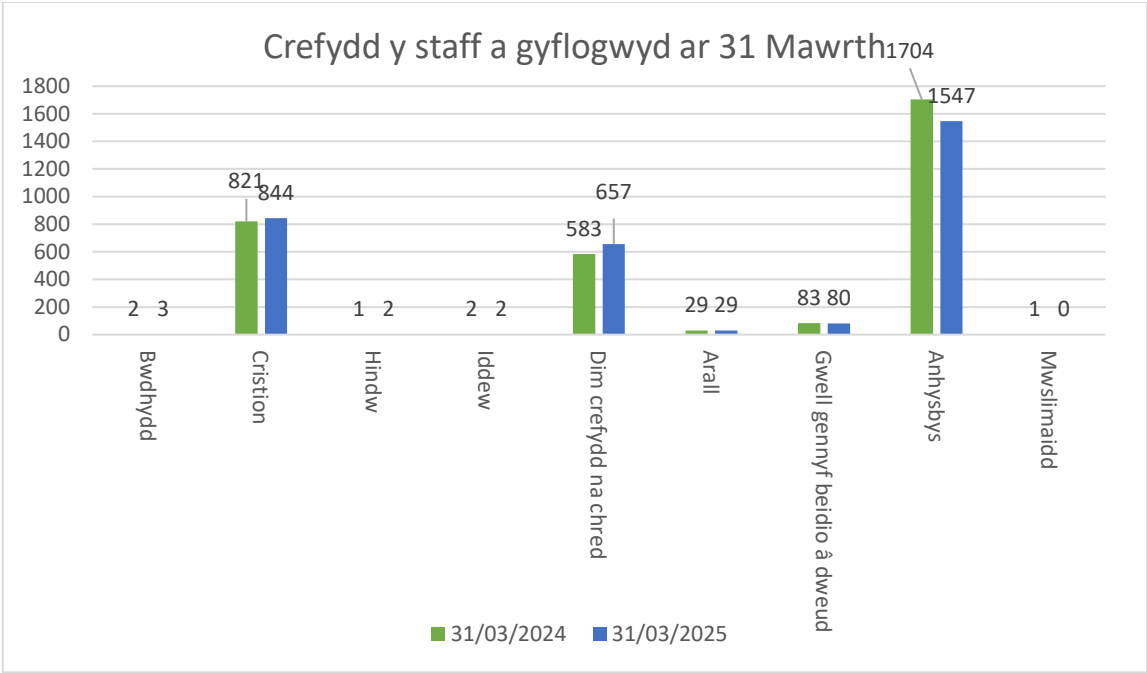
Oedran:

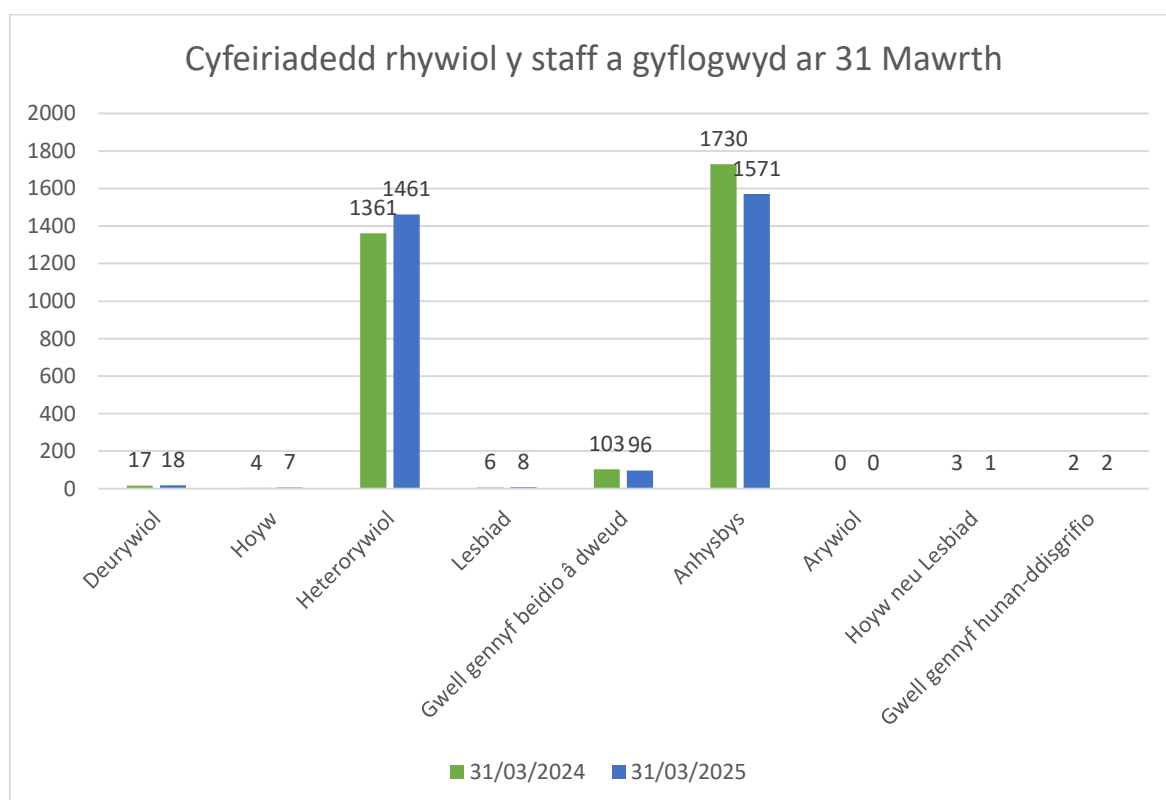
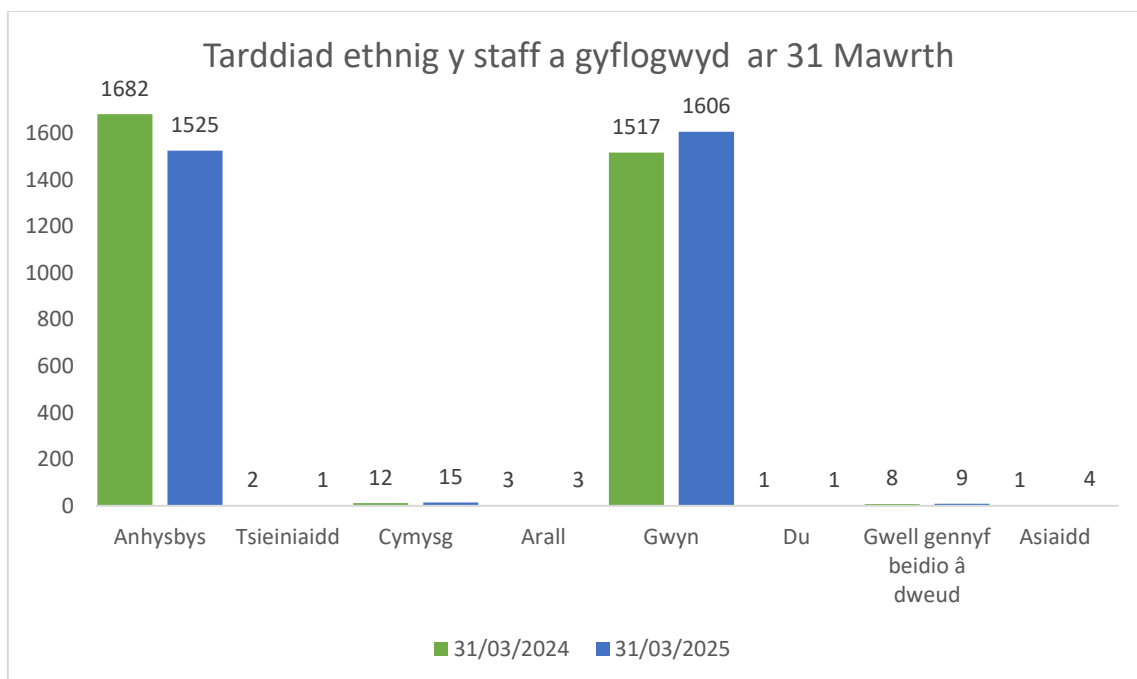
O dan 25:	351
26 i 34:	531
35 i 44:	750
45 – 54:	699
55 i 64:	651
65 a hŷn:	182

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

Anabl : 61
Du a lleiafrifoedd ethnig: 21
Lesbiaidd, hoyw, deurywiol: 34







Pobl a newidiodd rolau yn llwyddiannus yn 2024-25

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

Gwrywaidd: 132
Benywaidd: 344
Cyfanswm: 476

Oed:

O dan 25:	103
26 i 34:	96
35 i 44:	120
45 – 54:	83
55 i 64:	55
65 a hŷn:	19

Nid yw'n orfodol i weithwyr neu ymgeiswyr ddarparu data ar gyfer y canlynol. O'r rhai sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad:

Anabledd : 10
Du a lleiafrifoedd ethnig: 0
Lesbiaidd, hoyw, deurywiol: 5

Hyfforddiant

Nifer y cyfranogwyr sydd wedi cwblhau hyfforddiant cwrs byr yn 2024-25:

Gwrywaidd: 705 (27%)
Benywaidd: 1698 (66%)
Heb ei benodi*: 180 (7%)
Cyfanswm: 2583

* Mae cofnodion 'heb eu penodi' yn ymwneud â rhai sydd wedi gadael y Cyngor ac felly nad oes data sy'n ymwneud â rhyw ar gael mwyach.

Cwynion

Mae hon yn weithdrefn ffurfiol ar gyfer codi materion sy'n peri pryder na ellir eu datrys yn anffurfiol. Ni chodwyd unrhyw achosion cwynion ffurfiol rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025.

Disgyblu

Mae'r tabl isod yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu rhwng 1 Ebrill 2024 a 31 Mawrth 2025 ac fe'i cyflwynir ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchodedig:

Nifer y gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu: 19

Oed	Anabledd	Ailbennu rhywedd	Beichiogrwydd a mamolaeth
16-24: 2 25-34: 4 35-44: 8 45-54: 2 55-64: 3 65+: 0	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 5 allan o 19: Dim anabledd: 5	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 5 allan o 19: Ddim wedi ailbennu rhywedd: 5	Dim un wedi'i gofnodi
Hil	Crefydd neu gred	Rhyw	Cyfeiriadedd rhywiol
Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 8 allan o 19: Gwyn: 8	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 8 allan o 19: Dim crefydd na chred: 1 Cristnogol: 7	Gwryw: 10 Benywaidd: 9	Gwybodaeth a gofnodwyd ar gyfer 7 allan o 19: Heterorywiol: 6 Hoyw: 1

Pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi yn 2024-25

Gwrywaidd: 689
Benywaidd: 463
Gwell gennyf beidio â dweud: 14
Cyfanswm: 1166

Oed:

O dan 25: 320
26 i 34: 276
35 i 44: 225
45 – 54: 154
55 i 64: 79
65 a hŷn: 14
Gwell gennyf beidio â dweud: 11

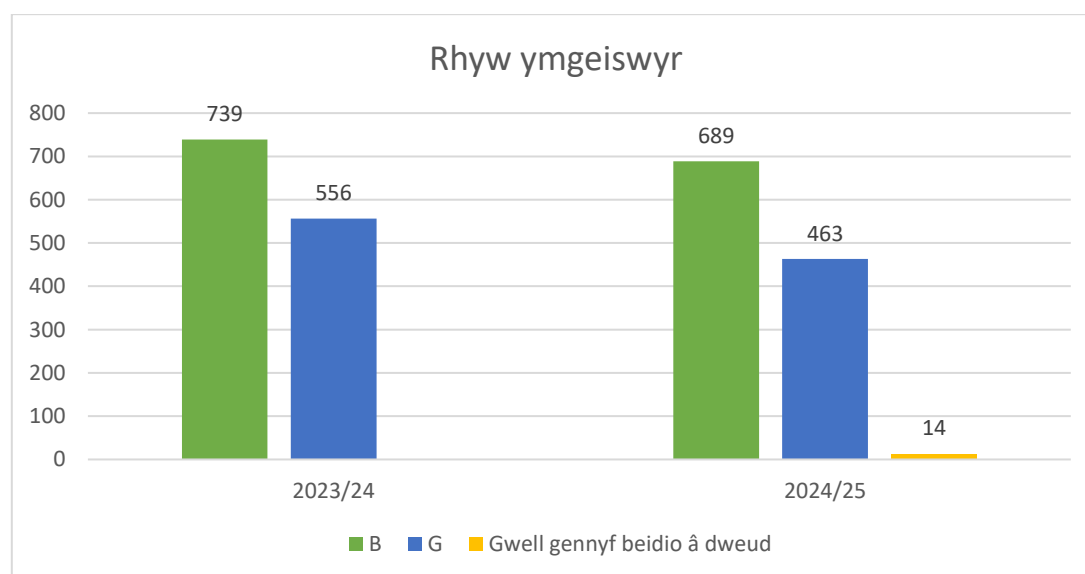
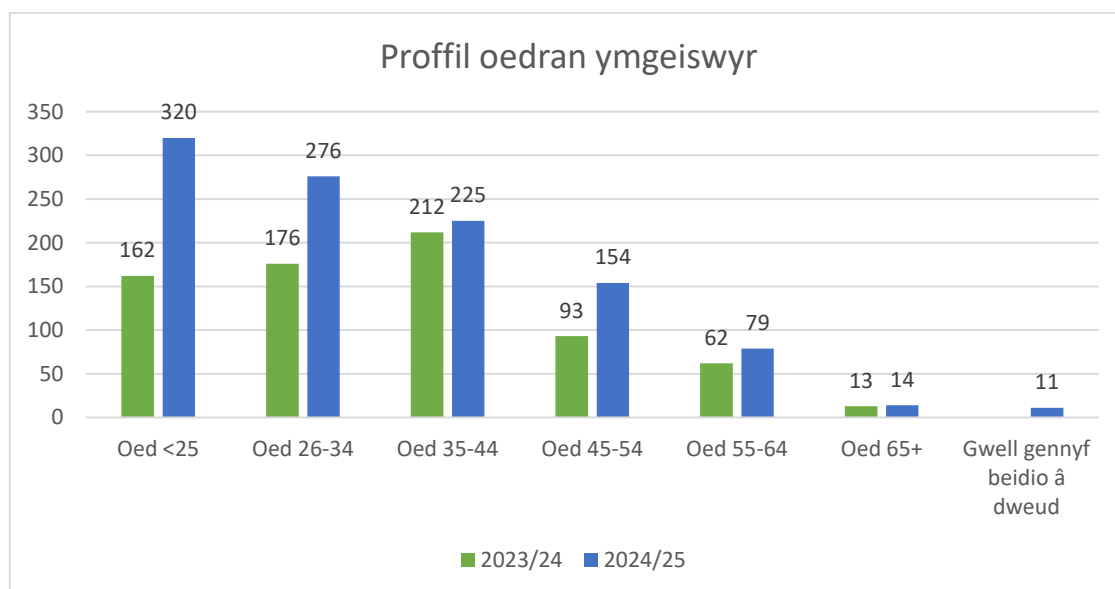
Mae newid yn y ffigyrau ymgeiswyr oherwydd y system recriwtio newydd ym mis Mehefin 2024, sydd hefyd yn cynnwys staff mewnol.

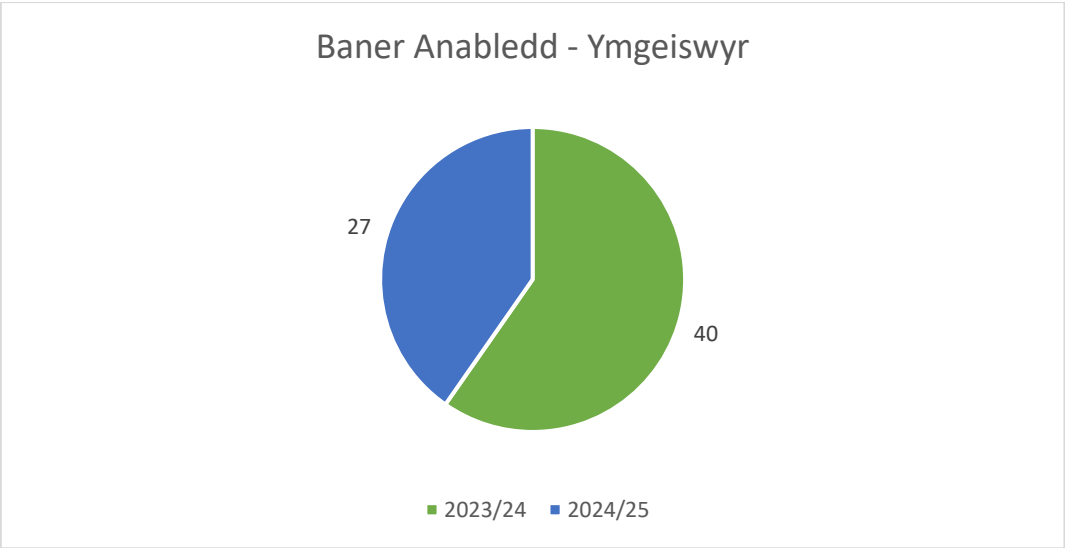
Nid yw'n orfodol i weithwyr neu ymgeiswyr ddarparu data ar y categorïau canlynol.
O'r rhai sydd wedi datgan, dyma'r dadansoddiad:

Anabledd : 61

Du a lleiafrifoedd ethnig: 41

Lesbiaidd, hoyw, deurywiol: 64





Atodiad 4: Adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2025

Ers 2017, mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i'r Cyngor gyhoeddi adroddiad yn flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Dyma ein hadroddiad cryno ar gyfer y dyddiad ciplun dyddiedig 31 Mawrth 2025. 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 bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn yw 8.6%
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn yw 7.8%

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

Beth yw prif achos bwlch cyflog y Cyngor ar sail rhyw?

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'r Cyngor wedi ymrwymo i'r egwyddor o gyfle cyfartal a thriniaeth gyfartal i bob gweithiwr. Mae gennym bolisi clir o dalu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfatebol, waeth beth fo'u rhyw (nag unrhyw nodwedd arall). Mae pob swydd yn cael eu 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 ac rydym yn falch o adrodd bod ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, sef 8.65% yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 13.4% (ONS ASHE Ffigyrau Dros Dro 2025).

Mae ein bwlch 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. Adlewyrchir hyn yng nghyfansoddiad ein gweithlu, lle mae'r mwyafrif o'n gweithwyr yn ferched ac mae cyfran fawr o'r rhain yn gweithio oriau rhan-amser mewn swyddi sy'n cael lefel is o gyflog, fel gofal cymdeithasol rheng flaen, glanhau, ac ati.

Sut mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau'r Cyngor hwn yn cymharu â bwlch cyflog sefydliadau eraill?

Mae gan y mwyafrif helaeth o sefydliadau ac awdurdodau lleol fwlch cyflog rhwng y rhywiau. Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer yr economi gyfan (ffigyrau dros dro 2025 ONS) oedd 13.4%. Ar 8.6%, mae ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yn is na ffigwr cyfartalog y DU. Y bwlch cyflog canolrifol ar gyfer yr economi gyfan (ffigyrau dros dro 2025 ONS) oedd 12.8%. Ar 7.8%, mae ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau yn is na'r cyfartaledd yma.

Ers cyhoeddi ein ffigyrau bwlch cyflog cyntaf yn 2017, rydym wedi parhau i gyflawni gostyngiad bach ar y cyfan yn ein bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau, flwyddyn ar ôl blwyddyn. Mae'r tabl isod yn dangos y data ar gyfer y cyfnod 2021 – 2025:

Blwyddyn	Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau	Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
Mawrth 2025	8.65%	7.86%
Mawrth 2024	9.71%	12.75%
Mawrth 2023	10.82%	13.63%
Mawrth 2022	11.66%	14.65%
Mawrth 2021	11.24%	14.65%

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 ac y cyflawnwyd gostyngiad bach flwyddyn ar flwyddyn, rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i barhau i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau lle gallwn. Rydym yn cydnabod bod ein cwrpas i weithredu yn gyfyngedig, gan fod graddfeydd cyflog yn cael eu cytuno yn genedlaethol. Nid ydym yn gweithredu unrhyw gynlluniau cyflog na bonws sy'n gysylltiedig â pherfformiad ac 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'n barhaus.

Rhoddwyd system recriwtio newydd ar waith yn 2024. Mae'r system newydd wedi symleiddio prosesau ac yn darparu profiad gwell i gwsmeriaid. Y gobaith yw y bydd y system newydd hon yn helpu i ddenu mwy o bobl i'r gweithlu ar bob lefel. Byddwn yn parhau i ddatblygu ein strategaeth recriwtio a marchnata a byddwn yn parhau i wella cyfleoedd marchnata a hyrwyddo a'r defnydd o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol. Mae ein system recriwtio yn gallu integreiddio â llwyfannau eraill, gan ehangu ein hymgyrchoedd recriwtio ymhellach. Rydym wedi bod yn gweithio i ddarparu cyfleoedd i bobl ifanc, gyda swyddi dan hyfforddiant yn cael eu sefydlu o fewn y Cyngor, gan sicrhau bod pobl ifanc yn datblygu sgiliau mewn meysydd twf a galw sy'n gwella cyflogadwyedd.

Rydym yn parhau i redeg rhaglenni talent a datblygu amrywiol sy'n agored i staff ar wahanol raddau, mewn ymgais i geisio denu mwy o bobl, yn enwedig merched, i rolau uwch. Mae hyn yn cynnwys 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 ymgeisio am rolau arwain a'u cyflawni.

Rydym wedi sefydlu Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth (MOU) gyda choleg lleol (Grwp Llandrillo Menai (GLIM)) sy'n ceisio integreiddio profiad gwaith i'w cyrsiau sefydledig fel modd o ddenu staff. Mae'r cydweithio'n parhau a bydd yn cael ei ddatblygu ymhellach yn 2025/26.

Rydym yn cynnig trefniadau gweithio hyblyg i gefnogi cydbwysedd bywyd a gwaith pobl. Mae hyn yn rhan allweddol o'n strategaeth recriwtio a chadw. Rydym wedi ymrwymo i gydbwysedd bywyd a gwaith ac yn darparu ystod eang o gyfleoedd gweithio hyblyg fel modd o gefnogi, datblygu a chadw gweithwyr yn y gwaith. Mae'r

polisi Gweithio Hybrid wedi cynyddu hyblygrwydd ac wedi dileu rhwystrau i ferched a'r gweithlu cyfan rhag symud yn eu blaenau.

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
- y cyfrannau o ddynion a merched sy'n gadael y sefydliad a'u rhesymau dros adael
- adolygu gwybodaeth a gafwyd trwy'r holiadur dechreuwyr newydd sy'n cael ei ddosbarthu i weithwyr newydd, 3 mis ar ôl eu dyddiad cychwyn
- adolygu gwybodaeth o gyfweidiadau ymadael i ddeall yn well y rhesymau dros adael

Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i:

- adolygu ein polisiâu gweithio hyblyg a pholisiâu eraill sy'n gyfeillgar i deuluoedd.
- adolygu ein strategaethau recriwtio a chadw a sefydlu dulliau gwahanol i ddenu talent.
- 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.
- sicrhau nad oes unrhyw rwystrau canfyddedig i ddatblygiad a chynnydd
- parhau i wella ein systemau monitro cydraddoldeb
- sicrhau bod Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn cael ei gwblhau'n flynyddol, gan gymharu data o flwyddyn i flwyddyn

Rydym wedi sefydlu "holiadur dechreuwyr newydd" sy'n cael ei ddosbarthu i weithwyr newydd, 3 mis ar ôl eu dyddiad cychwyn. Nod hyn yw sefydlu a yw ein prosesau ymsefydlu a chynefino yn gweithio'n effeithiol ac a yw gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu rôl newydd. Mae ein polisi Llesiant yn ffurfioli ac yn cadarnhau ein safbwynt mewn perthynas â chefnogi iechyd a lles ein staff.

Ni fydd yr un o'r mentrau hyn, ar eu pen eu hunain, yn dileu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac efallai y bydd yn sawl blwyddyn cyn i ni weld effaith sylweddol. Rydym wedi ymrwymo 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. 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 adnabod unrhyw fylchau yn y gweithlu.

Byddwn yn parhau i fynd i'r afael â'r meysydd canlynol:

- Parhau i ddatblygu ein data cydraddoldeb ac annog gweithwyr i ddiweddarau eu gwybodaeth ar adeg eu cyflogaeth i rolau newydd neu drwy'r porth hunanwasanaeth (MyView)
- Parhau i fonitro polisiau sy'n gyfeillgar i deuluoedd ac annog gweithwyr yn weithredol i ddefnyddio'r cynlluniau sydd ar gael
- Adolygu ein telerau ac amodau yn flynyddol, ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddarparu triniaeth gyfartal i'n gweithwyr, waeth beth fo'u rhyw neu nodweddion gwarchodedig eraill. Er bod ein bwch cyflog rhwng y rhywiau yn is na chyfartaledd y DU, rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i barhau i leihau hyn lle gallwn.