Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2020 - 2024

Os hoffech gael copi o'r ddogfen hon mewn fformat gwahanol neu yn eich iaith eich hun, cysylltwch â

Stephanie Aldridge
Swyddog Cefnogi Busnes a Chyfathrebu Corfforaethol
Neuadd y Sir
Yr Wyddgrug
Sir y Fflint
CH7 6NG
Rhif Ffôn: ☎ - 01352 702131
E-bost: 💻 stephanie.aldridge@siryfflint.gov.uk

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 Cyngor Sir y Fflint

Cynnwys

	Tudalen
Rhagair	
1. Cyflwyniad	4
2. Ein Hamcanion Cydraddoldeb	9
3. Diwallu'r Dyletswyddau Penodol	24
3.1 Trefniadau ar gyfer nodi, coladu a chyhoeddi gwybodaeth	24
3.2 Trefniadau ar gyfer asesu effaith	25
3.3 Trefniadau ar gyfer hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth	25
3.4 Sut byddwn yn ymgorffori cydraddoldeb mewn caffael	25
4 Monitro ac Adolygu	26
5. Cyhoeddi	27

Atodiadau

1. Cynllun Gweithredu

2. Proffil o Weithlu Cyngor Sir y Fflint

Rhagair

Croeso i drydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Sir y Fflint. Rydym yn falch o gyhoeddi'r cynllun hwn sy'n rhoi manylion am yr amcanion, camau gweithredu a'r targedau a fydd yn cael eu gwneud yn ystod y pedair blynedd nesaf ac yn nodi'r sylfaen dystiolaeth a'r rhesymeg y mae'r amcanion yn seiliedig arnynt.

Rydym wedi parhau i weithio mewn partneriaeth gyda'r holl gyrff cyhoeddus ar draws Gogledd Cymru ac wedi nodi amcanion cydraddoldeb rhanbarthol yn ogystal â lleol. Mae gweithio mewn partneriaeth yn bwysig yn y cyfnod ariannol anodd hwn, ond mae hefyd yn helpu i nodi amcanion cydraddoldeb cyffredin. Mae hyn yn golygu bod gweithgarwch yn canolbwyntio ar fynd i'r afael â meysydd penodol o anghydraddoldeb a fydd o fudd i bob rhan o Ogledd Cymru. Bydd nifer o sefydliadau sy'n gweithio gyda'i gilydd i greu newid yn cael mwy o effaith nag un sefydliad. Mae ein hamcanion yn seiliedig ar ymchwil "A yw Cymru'n decach 2018?" gan y Comisiwn Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol sy’n nodi anghydraddoldebau allweddol yng Nghymru. Rydym wedi datblygu amcanion sy’n canolbwyntio ar ganlyniadau sy'n ceisio lleihau’r anghydraddoldebau a nodwyd yn adroddiad EHRC.

Mae'r rhain yn gyson â'r amcanion cydraddoldeb a nodwyd yn ein Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol blaenorol. Nid yw hyn yn syndod gan ein bod yn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau sydd wedi’u gwreiddio'n ddwfn ac sy’n hir-sefydlog. Rydym yn cydnabod bod hon yn daith yr ydym arni a bydd gwneud newid parhaus yn cymryd amser. Wrth gynhyrchu’r cynllun hwn byddwn yn cyflawni ein Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i hybu cydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu anghyfreithlon, a meithrin cysylltiadau cymunedol da yn ein swyddogaethau cyflogaeth, polisi, caffael a darparu gwasanaethau. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed gennym trwy'r Cynlluniau blaenorol. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ochr yn ochr â Pholisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb a’r Safonau Iaith Gymraeg yn nodi ein hymrwymiad i gydraddoldeb. Mae’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cysylltu â’n Cynllun Lles a Chynllun y Cyngor. Rydym wedi gwerthfawrogi'r cyfraniadau gan bawb sydd wedi cymryd rhan yn y gwaith o ddatblygu’r cynllun hwn. Os hoffech chi gymryd rhan a chyfrannu at barhau i adolygu ein blaenoriaethau a fydd yn lleihau anghydraddoldebau yn Sir y Fflint, cysylltwch â ni.

Colin Everett
Y Prif Weithredwr

Y Cynghorydd Billy Mullin
Aelod Cabinet Rheoli Corfforaethol

1. Cyflwyniad

1.1 Cyd-destun Cyfreithiol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu pobl rhag gwahaniaethu mewn cyflogaeth a gwasanaethau ar sail y nodweddion canlynol: -

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu Rhyw
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gredo
- Rhyw
- Tueddfryd Rhywiol

Cyflwynwyd dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus gan y Ddeddf, sy'n gosod **Dyletswydd Gyffredinol** ar gyrff cyhoeddus i roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i:

(a) ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan neu o dan y Ddeddf;

(b) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu; a
a

(c) meithrin perthnasau da rhwng pobl â nodweddion a ddiogelir a phobl hebddynt.

Dyletswydd Benodol
Mae gan gyrff cyhoeddus datganoledig yng Nghymru ddyletswyddau penodol o fewn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011; sy'n cynnwys gosod a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb a datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS). Dyma ein trydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n nodi amcanion cydraddoldeb a'r camau y byddwn yn eu cymryd i'w cyflawni.

Pwrpas y cynllun yw mynd i'r afael ag anghydraddoldebau i wneud gwahaniaeth gwirioneddol i fywydau pobl ar draws y nodweddion a ddiogelir sy'n byw a gweithio yn Sir y Fflint. Mae'r amcanion cydraddoldeb yn ceisio mynd i'r afael â'r meysydd sylweddol o anghydraddoldeb. Rydym wedi adolygu tystiolaeth oddi wrth amrywiaeth o ffynonellau, ansoddol a meintiol, i gyfarwyddo'r CCS. Rhoddir sylw i'r iaith Gymraeg trwy weithredu'r Safonau

Iaith Gymraeg fel yr amlinellwyd yn y Rhybudd Cydymffurfio a gyflwynwyd gan y Comisiynydd Iaith.

1.2 Mae'r ddyletswydd economaidd gymdeithasol wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ond ni weithredwyd y ddyletswydd gan San Steffan. Mae Llywodraeth Cymru (LlC) yn dechrau’r ddyletswydd economaidd gymdeithasol yng Nghymru o’r 1 Ebrill 2020. Am y tro cyntaf bydd hyn yn ffurfio rhan o’n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, mae adrannau 1 y Ddeddf Cydraddoldeb yn nodi:

> Mae’n rhaid i’r awdurdodau y mae’r adran hon yn berthnasol iddynt, roi sylw dyledus i'r dyhead o arfer eu swyddogaethau mewn modd sydd wedi'i ddylunio i leihau anghydraddoldeb canlyniad sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol, wrth wneud penderfyniadau o ran natur strategol sut i arfer ei swyddogaethau.

Bydd Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi canllawiau dros dro ar 1 Ebrill 2020 i gefnogi gweithrediad y ddyletswydd economaidd gymdeithasol.

1.3 Deddf Hawliau Dynol

Rydym hefyd yn cydymffurfio â Deddf Hawliau Dynol 1998 sy’n gweithredu’r hawliau dynol a nodwyd yn y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol. Gelwir yr hawliau hyn yn **Hawliau'r Confensiwn.**

Mae enghreifftiau o'r Confensiwn neu hawliau dynol yn cynnwys:

- yr hawl i fywyd
- hawl i barchu bywyd preifat a bywyd teulu
- hawl i ryddid crefydd a chred
- yr hawl i beidio â wynebu gwahaniaethu.

1.4 Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2020/24

Rydym wedi diweddaru ac adolygu amcanion cydraddoldeb y Cyngor, wrth symud ymlaen o 2020/24 yr amcanion yw:

Amcan 1 : Gwella canlyniadau iechyd, lles a gofal cymdeithasol gan gynnwys canlyniadau ar gyfer pobl hŷn a phobl anabl.

Amcan 2: Lleihau’r bylchau mewn cyrhaeddiad addysgol rhwng grwpiau a ddiogelir a gweithredu strategaethau i wella lles.

Amcan 3: Sicrhau cyflog cyfartal o fewn y gweithle drwy gael strategaethau cyflog a graddfeydd teg, agored a thryloyw ar waith

Amcan 4: Gwella diogelwch personol ar gyfer yr holl grwpiau a ddiogelir

Amcan 5: Cynyddu mynediad at gyfranogiad mewn gwasanaethau a phenderfyniadau ar gyfer yr holl grwpiau a ddiogelir.

Amcan 6: Gwella safonau byw pobl gyda gwahanol nodweddion a ddiogelir.

Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth o'r ddyletswydd economaidd gymdeithasol i amddiffyn pobl rhag tlodi

Bydd cyflawni'r amcanion cydraddoldeb hyn yn cyfrannu at ddarparu gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol sy'n diwallu anghenion amrywiol ein cymuned ac yn sicrhau bod y Cyngor yn gyflogwr teg yn ei holl arferion cyflogaeth. Mae Atodiad 1 yn nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd i fodloni'r amcanion hyn ac yn cwrdd â dyletswyddau penodol Deddf Cydraddoldeb 2010.

1.5 Proffil Poblogaeth

Mae Sir y Fflint yn sir lled-wledig Gymreig yng ngogledd-ddwyrain Cymru. Mae'n ffinio â Swydd Caer i'r dwyrain, Wrecsam i'r De a Sir Ddinbych i'r gorllewin.

Mae crynodeb o broffil preswylwyr Sir y Fflint wedi'i nodi isod:

- Rhagwelir y bydd preswylwyr 0 i 25 oed yn gostwng o 11% rhwng 2015 a 2035;
- rhagwelir y bydd preswylwyr 3 i 7 oed yn gostwng o 19%;
- disgwylir i'r boblogaeth sy'n 85 oed a throsodd gynyddu o 168%; sy'n uwch na'r cynnydd a ragwelwyd ar gyfer Cymru (119%);
- Mae 50.7% o'r boblogaeth yn ferched a 49.3% yn ddynion;
- Mae 98.5% o'r boblogaeth yn nodi mai Gwyn yw eu grŵp ethnig.
- Mae 50% o'r boblogaeth yn nodi eu bod wedi'u geni yng Nghymru
- Nododd 66.4% o'r boblogaeth eu bod yn Gristnogion
- Roedd 25.4% o'r boblogaeth wedi nodi nad oedd ganddynt grefydd
- Mae 17.3% yn nodi fod ganddynt anabledd
- Nid yw data ar dueddfryd rhywiol wedi'i amcangyfrif yn is na lefel rhanbarth / gwlad y DU. Mae data o'r Arolwg Poblogaeth Blynyddol ar gyfer 2017[1] yn rhagweld ar draws Cymru gyfan, mae 94.9% o'r boblogaeth dros 16 oed yn nodi eu bod yn heterorywiol, 1.3% yn hoyw neu lesbiaid, 0.7% yn ddeurywiol, 0.5% arall a 2.5% yn gwrthod ateb/ ddim yn gwybod.
- Mae 13.2% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn gallu siarad Cymraeg

Mae rhagor o fanylion ar ein gwefan.

1.6 Y Cyngor

Aelodau Etholedig
Mae gan Gyngor Sir y Fflint 70 o Gynghorwyr sy'n cynrychioli 57 adran etholiadol yn Sir y Fflint. Maent yn cael eu hethol yn ddemocrataidd bob pedair blynedd. O'r aelodau etholedig mae 53 yn ddynion, 17 yn ferched o gymharu â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016 lle y nodwyd bod 51 yn ddynion a 19 yn ferched. Cyn etholiadau 2008 roedd 13 o'r aelodau etholedig yn ferched.

Gweithwyr
Mae'r Cyngor yn cyflogi 6,000 o bobl sy'n darparu gwasanaethau o wahanol safleoedd o amgylch y sir gyda'r brif ganolfan weinyddol yn Neuadd y Sir, yr Wyddgrug. Mae'r gwasanaethau'n cynnwys treth y cyngor, addysg, tai, cynllunio, gwasanaethau gwastraff, gwasanaethau cymdeithasol, safonau masnach a chludiant. Darperir dadansoddiad o broffil y gweithlu yn Atodiad 2. Mae data yn dangos bod y rhan fwyaf o weithwyr y Cyngor yn ferched, 63.58% o'i gymharu â 36.42% o ddynion. Ar gyfer gweithwyr sy'n gweithio mewn ysgolion mae'r ffigwr yn cynyddu i 84.83% o'r gweithwyr yn ferched o gymharu â 15.17% o'r gweithwyr yn ddynion. Mae adroddiadau gwybodaeth manwl blynyddol am y gweithlu yn cael eu cyhoeddi ar wefan y Cyngor.

Mae'r archwiliad cyflog cyfartal a gwblhawyd ym mis Ebrill 2019 yn dangos mai'r bwlch rhwng dynion a merched yn y Cyngor yw 13.65% (cymedr) a 20.36% (canolrif). Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd yn y DU, ar sail enillion canolrifol yr awr gweithwyr llawn amser, ac eithrio goramser, yn 14.1% (cymedr) neu'n 9.1% (canolrif). Y bwlch ar gyfer yr holl weithwyr (rhan amser a llawn amser) yw 17.4% (cymedr) neu 18.4% (canolrif), fel y nodwyd yn Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion (2017) Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS). Mae manylion llawn ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal blynyddol yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan a gellir eu canfod yma.

Fel Cyngor rydym wedi parhau i wneud arbedion i ddiwallu'r her ariannol. Wrth wneud hynny, rydym wedi llwyddo i ddiogelu gwasanaethau allweddol megis cynnal ffyrdd, cadw cymunedau yn lân a thaclus, ysgolion lleol, cefnogaeth lles a gwasanaethau ar gyfer pobl hŷn a phlant diamddiffyn.

1.7 Amcanion Lles a Chynllun y Cyngor
Rydym wedi datblygu amcanion Lles i ddiwallu Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015; sef:

CYNGOR UCHELGEISIOL
- Cynnal twf economaidd drwy ddatblygu busnes lleol a rhanbarthol, strategaethau cyflogaeth a sgiliau.
- Datblygu'r isadeiledd cludiant a safleoedd cyflogaeth, a gwasanaethau cludiant, ehangu mynediad at safleoedd cyflogaeth a hyfforddiant.
- Creu cyflenwad o gyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth amrywiol ac o ansawdd.

CYNGOR SY'N CYFLAWNI

- Darparu gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel, sy'n hygyrch, yn ymatebol ac yn gost effeithiol.
- Darparu gwasanaethau cydgysylltiedig gyda phartneriaid sector cyhoeddus a'r trydydd sector sy'n cefnogi ansawdd bywyd mewn cymunedau ar gyfer unigolion a theuluoedd.
- Parhau i fod yn sefydliad sector cyhoeddus arloesol sy'n perfformio'n dda ac sydd â gwerthoedd cymdeithasol.

CYNGOR SY'N GOFALU

- Sicrhau cyflenwad o dai fforddiadwy o ansawdd ar gyfer pob deiliadaeth.
- Gwneud ymyraethau cynnar i gefnogi byw'n iach a byw'n annibynnol.
- Cynnal marchnad leol o ddarpariaeth gwasanaeth o safon uchel a fforddiadwy i bobl sy'n ddibynnol iawn ar gefnogaeth gofal.
- Amddiffyn pobl rhag tlodi drwy wneud y mwyaf o'u hincwm a gwneud y mwyaf o'u cyflogadwyedd.
- Rhoi cyfle cyfartal i bawb fyw bywyd llawn.
- Amddiffyn pobl rhag y perygl o unrhyw ffurf o gamdriniaeth.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cyfrannu at bob un o'r amcanion Lles hyn.

Mae saith blaenoriaeth wedi'u nodi yng Nghynllun y Cyngor, mae'r tabl isod yn nodi pa amcan cydraddoldeb sy'n cyfrannu at bob blaenoriaeth:

Blaenoriaeth y Cyngor	Amcanion Cydraddoldeb
Cyngor Uchelgeisiol	Amcanion 3 a 5
Cyngor sy'n Gofalu	Amcanion 1, 6 a 7
Cyngor sy'n Cysylltu	Amcanion 3 a 5
Cyngor Gwyrdd	Amcan 5
Cyngor sy'n Dysgu	Amcan 2
Cyngor Diogel a Glân	Amcan 4
Cyngor sy'n Gwasanaethu	Amcanion 1 a 3

Mae pob blaenoriaeth yn cael ei chefnogi gan is flaenoriaethau. Gellir cael manylion am Gynllun y Cyngor yma

1.8 Cysylltiadau â chynlluniau a strategaethau eraill

Ni all y Cynllun Cydraddoldeb Strategol sefyll ar ei ben ei hun os yw cydraddoldeb am gael ei brif ffrydio i waith bob dydd; mae'n gysylltiedig â:

- Strategaeth Hygyrchedd ysgolion - i sicrhau bod ysgolion yn hygyrch i ddisgyblion, rhieni / gofalwyr a gweithwyr anabl
- Cynllun gweithredu Cynhesrwydd Fforddiadwy - sicrhau bod gan drigolion diamddiffyn fynediad at wres fforddiadwy i gadw'n gynnes
- Polisi Urddas yn y Gwaith - Y nod tymor hir yw bod yn awdurdod ymatebol ym mhob agwedd o'n gweithgareddau gwasanaeth; yn darparu gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol i ddiwallu anghenion amrywiol ein cymuned
- Prosiect Effeithlonrwydd Ynni yn y Cartref
- Strategaeth Digartrefedd a Strategaeth Gweithredu Lleol
- Strategaeth y Bobl a pholisïau Adnoddau Dynol eraill sy'n ceisio sicrhau ein bod yn deg yn ein holl arferion cyflogaeth
- Protocol Rheoli Gwersylloedd Diawdurdod, sy'n anelu at sicrhau bod y ffordd y mae'r Cyngor yn rheoli gwersylloedd Teithwyr diawdurdod yn deg ac yn gymesur.
- Strategaeth Ysgolion yr 21ain ganrif sy'n sicrhau bod ysgolion yn addas i bwrpas ac yn diwallu anghenion dysgwyr gyda nodweddion a ddiogelir.

2.0 Amcanion Cydraddoldeb

2.1 Diwallu ein hamcanion cydraddoldeb

Mae cynnydd at ddiwallu ein hamcanion cydraddoldeb wedi'i nodi yn ein hadroddiadau cydraddoldeb blynyddol. Yn ystod y pedair blynedd diwethaf rydym wedi gwella gwybodaeth am amrywiaeth ein gweithwyr ac wedi rhagori ar ein targedau. Rydym hefyd wedi cynyddu nifer yr adeiladau hygyrch, mae manylion llawn ein cyflawniadau yn ein hadroddiadau blynyddol

2.2 Adolygu ein Hamcanion

Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb statudol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus sefydlu amcanion cydraddoldeb mewn perthynas â'r grwpiau a ddiogelir. Dylai amcanion fod yn seiliedig ar dystiolaeth a chanolbwyntio ar ganlyniadau i fynd i'r afael â'r meysydd mwyaf sylweddol o anghydraddoldeb gan arwain at welliannau i weithwyr a chwsmeriaid. Dylai'r amcanion cydraddoldeb gwrdd â thair rhan y ddyletswydd gyffredinol. Hefyd mae'n rhaid i ni gyhoeddi amcan i fynd i'r afael â gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r cynllun gweithredu i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb yn cael ei nodi yn Atodiad 1.

Rydym wedi adolygu ein hamcanion gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau: -

Yn rhanbarthol

- Rydym wedi gweithio gyda chyrff eraill y sector cyhoeddus ar draws Gogledd Cymru i ymgymryd ag ymchwil rhanbarthol a chenedlaethol ar broffil cydraddoldeb ein cymunedau a nodi anghydraddoldebau penodol. Darperir dadansoddiad manwl o'r boblogaeth ac fe gynhaliwyd ymchwil ar anghydraddoldebau yng Ngogledd Cymru gan Gyngor Sir Gwynedd ar ran Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (NWPSEN).
- Fel aelod o NWPSEN fe ymgynghorwyd gyda chyrff cyhoeddus eraill ar ein hamcanion cydraddoldeb rhanbarthol.
- Byddwn yn gweithio gyda NWPSEN i fynd i'r afael â'r materion a godwyd drwy ymgynghoriad.

Yn lleol

- Rydym wedi adolygu ymchwil Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i'r anghydraddoldebau yng Nghymru "A yw Cymru'n Decach? 2018", ac wedi adolygu amcanion ac ymchwil cydraddoldeb drafft Llywodraeth Cymru.
- Rydym wedi cyhoeddi ymgynghoriad ar ein gwefan a'i ddosbarthu i dros 20,000 o bobl. Nododd y rhai a ymatebodd:
    - Bod digwyddiadau casineb a throseddau casineb tuag at bobl anabl yn broblem.
    - Cludiant – mae mynediad at gludiant cyhoeddus hefyd yn broblem.
    - Mae hyrwyddo cydlyniant cymunedol mewn rhai ardaloedd o Sir y Fflint yn bwysig.
- Rydym wedi cyfarfod gyda grwpiau lleol, gan gynnwys pobl anabl i ofyn iddynt am eu safbwyntiau ar y blaenoriaethau allweddol sydd angen eu datrys. Nodwyd bod cludiant yn broblem allweddol.
- Rydym wedi cyfarfod gyda gwasanaethau i nodi camau allweddol y gallwn eu cymryd a fyddai'n cael effaith sylweddol i wella canlyniadau
- Fe adolygom gynnydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol a nodom yr amcanion hynny a gawsom yn anodd dod o hyd i ddata i fesur eu cynnydd.
- Rydym hefyd yn adolygu'r data a gadwom ar broffil gweithwyr y Cyngor a chwsmeriaid. Gwelsom mai data cyfyngedig oedd ar gael am broffil cwsmeriaid a gweithwyr a lle'r oedd ar gael, nid oedd yn cwmpasu pob un o'r nodweddion a ddiogelir. Rydym yn cydnabod bod angen i ni barhau i goladu data i fonitro unrhyw anghydraddoldebau ar gyfer grwpiau penodol a hefyd i nodi meysydd ar gyfer gwelliannau.

2.3 Rydym wedi gosod saith amcan cydraddoldeb ar gyfer 2020/24. Rydym wedi nodi pob amcan cydraddoldeb, pa gamau y byddwn yn eu cymryd erbyn 2024, pam fod yr amcan yn flaenoriaeth, sut y byddwn yn mesur ein llwyddiant a pha gamau yr ydym wedi'u cymryd eisoes. Amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020/24:

Amcan 1 : Gwella canlyniadau iechyd, lles a gofal cymdeithasol gan gynnwys canlyniadau ar gyfer pobl hŷn a phobl anabl.

Canlyniadau

- Bydd gan Sipsiwn a Theithwyr ar safle’r Cyngor fynediad at wasanaethau Meddyg Teulu, gwasanaethau deintyddol a gwasanaethau iechyd meddwl.
- Mae’r gwasanaethau yn gyfeillgar i ddementia.
- Mae pobl gydag anableddau dysgu yn cael gwiriadau iechyd blynyddol.

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Adnewyddu safle Teithwyr sy'n eiddo i'r Cyngor i wella cyfleusterau ystafell ymolchi a sefydlu canolfan gymunedol ar y safle lle y gellir darparu gwasanaethau iechyd allweddol.
- Darparu gofodau gwyrdd ar safle Teithwyr sy’n eiddo i’r Cyngor, gan ddarparu lleoedd chwarae i blant.
- Datblygu a gweithredu cynllun gweithredu mewn ymateb i’r ymchwil yr ydym wedi’i gomisiynu i anghenion iechyd Teithwyr.
- Datblygu safle teithiol ar gyfer Teithwyr i leihau nifer y gwersylloedd diawdurdod mewn lleoliadau anniogel a gwella mynediad at wasanaethau iechyd.
- Datblygu a gweithredu model lleol o ‘Dîm o amgylch yr unigolyn’ i gefnogi'r rhai sy’n byw gyda dementia.
- Gweithredu strategaeth Iechyd a Lles ar gyfer ein gweithwyr a chyflwyno mentrau i wella iechyd meddwl ein gweithwyr.
- Sicrhau bod pobl gydag anableddau dysgu yn cael gwiriadau iechyd blynyddol.
- Gweithredu cynllun gweithredu i sicrhau ein bod yn cadw statws sefydliad sy’n “Gweithio tuag at fod yn Gyfeillgar i Ddementia”.
- Datblygu cynllun gweithgarwch ar gyfer model newydd y Gwasanaethau Archifau sy’n targedu ymgysylltiad pobl hŷn a phobl anabl.

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- Dywedodd yr adborth o'r ymgynghoriad rhanbarthol a lleol fod hyn yn bwysig.
- Nododd yr EHRC yn “A yw Cymru’n Decach? 2018”:
    - Mae rhai grwpiau o bobl ym Mhrydain, gan gynnwys pobl Drawsrywiol, Sipsiwn a Theithwyr a phobl ddigartref yn cael anhawster cael mynediad at ofal iechyd.
    - Mae cymunedau Romani a Theithwyr yn wynebu lefelau uchel o anghydraddoldebau iechyd, gan gynnwys iechyd gwael a disgwyliad oes byrrach na'r boblogaeth gyffredinol.

  - Nododd pobl anabl iechyd meddwl gwael bron deirgwaith yn amlach na phobl nad ydynt yn anabl.
  - Yn 2016 roedd dynion yng Nghymru bedair gwaith yn fwy tebygol o farw drwy hunanladdiad na merched.

Beth yr ydym wedi'i gyflawni eisoes:

- Comisiynu Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyflawni ymchwil i ddeall y materion allweddol ar gyfer Teithwyr gan gynnwys
  - mynediad at wasanaethau;
  - salwch meddwl a hunanladdiad ymysg Teithwyr gwrywaidd ifanc;
  - diet; a
  - chyfraddau marwolaeth anghymesur.
- Achrediad sefydliad "sy'n gweithio tuag at fod yn Gyfeillgar i Ddementia".
- Wedi cofrestru ar gyfer menter "Amser i Newid" sy'n hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol yn y gweithle a diddymu gwahaniaethu ar sail iechyd meddwl.
- Darparu cynllun cerdyn C (Condom) yn yr holl glybiau ieuenctid.
- Wedi derbyn achrediad statws "Gweithio tuag at fod yn Gyfeillgar i Ddementia".
- Gweithredu camau gweithredu o Gynllun Gweithredu Atal Hunanladdiad a Hunan-niwed Llywodraeth Cymru.

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Nifer yr asesiadau newydd a gwblhawyd lle bo anghenion wedi'u diwallu drwy ofal a chefnogaeth, wedi'u rhannu yn ôl oedran, anabledd a rhyw
- Nifer yr unigolion sy'n derbyn Taliadau Uniongyrchol wedi'u rhannu yn ôl oedran, anabledd a rhyw.
- Nifer yr asesiadau newydd sy'n cael eu cwblhau gan DSN
- Nifer yr unigolion sy'n cael cynnig rhyw fath o eiriolaeth
- Nifer y darparwyr sydd wedi cyflawni Gwobr Efydd "Cynnydd ar gyfer Darparwyr"
- Nifer y bobl gydag amhariad ar y synhwyrau sy'n cael eu hatgyfeirio at Leonard Cheshire
- Nifer yr unigolion sy'n cwblhau pecynnau ail-alluogi yn ôl oedran, anabledd a rhyw.
- Nifer yr unigolion sy'n cael eu cyfeirio at asiantaethau eraill gan Dîm Un Pwynt Mynediad (SPOA) Oedolion yn ôl oedran, rhyw ac anabledd.
- Nifer y teuluoedd sy'n cael eu cyfeirio at asiantaethau eraill gan y Ganolfan Cymorth Cynnar yn ôl oedran, anabledd a rhyw.
- Nifer y Gofalwyr Ifanc a nodwyd yn ystod y flwyddyn (yn ôl oedran, anabledd a rhyw)
- Nifer y Gofalwyr sy'n Oedolion a nodwyd yn ystod y flwyddyn (yn ôl oedran, anabledd a rhyw o flwyddyn adrodd 2021/22)
- Sefydlu canolfan gwasanaethau iechyd ar ein safle i Deithwyr
- Absenoldebau yn ymwneud â gwaith oherwydd iechyd meddwl yn gostwng

- Cynnydd yn nifer y gweithwyr sy'n mynychu hyfforddiant ymwybyddiaeth o ddementia
- Safle Teithwyr sy’n eiddo i'r Cyngor wedi'i adnewyddu
- Cadw statws ‘Sefydliad sy’n gweithio tuag at bod yn Gyfeillgar i Ddementia’ yn cael ei gynnal
- Dadansoddiad o Gynllun Gweithgarwch yr Archifau

Amcan 2: Lleihau’r bylchau mewn cyrhaeddiad addysgol rhwng grwpiau a ddiogelir a gweithredu strategaethau i wella lles.

Canlyniad:

- Mwy o ran nifer a chanran y disgyblion o’r holl grwpiau a ddiogelir a'r rhai sy'n derbyn prydau ysgol am ddim (PYD) yn cyflawni'r mesuryddion perfformiad dynodedig (Mathemateg, Saesneg a Chymraeg) yng nghyfnod allweddol 4.

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Adolygu’r cyfraddau gwahardd i nodi a mynd i’r afael â chyfraddau gwahardd anghymesur.
- Adolygu absenoliaeth yn ôl nodweddion a ddiogelir.
- Datblygu a gweithredu polisi a chanllawiau Traws ar gyfer ysgolion cynradd
- Gweithredu system electronig i gofnodi ac adrodd ar fwlio yn seiliedig ar hunaniaeth mewn ysgolion
- Monitro effaith Grant Datblygu Disgyblion (GDD) sy’n cael ei ddirprwyo i’r ysgolion i gau’r bwlch cyrhaeddiad ar gyfer disgyblion sy’n derbyn prydau ysgol am ddim.
- Datblygu a darparu cynlluniau ar gyfer dosbarthu Grant Mynediad GDD i gefnogi cyfranogiad ehangach a chefnogi lles disgyblion sy’n derbyn prydau ysgol am ddim

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- Mae merched yn gwneud yn well na bechgyn ym mhob cyfnod allweddol yn ein hysgolion (ychwanegu data)
- Nododd yr EHRC yn “A yw Cymru’n Decach? 2018”:
    - mae bylchau cyrhaeddiad ar gyfer oedran gadael ysgol yn parhau i fodoli ar gyfer plant gydag Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r rhai sy’n gymwys i dderbyn Prydau Ysgol am ddim (PYD).
    - mae plant o gefndiroedd tlotach a phlant Sipsiwn, Roma a Theithwyr yn parhau i gael lefelau cyrhaeddiad sy'n is na'r cyfartaledd
    - mae gan blant tlotach, plant gydag ADY, plant Gwyn a phlant o gefndir ethnig cymysg gyfraddau gwahardd sy’n uwch na’r cyfartaledd
    - Mae diffyg cynrychiolaeth gan gefndiroedd ethnig lleiafrifol a phobl anabl mewn prentisiaethau

- Nododd Stonewall Cymru bod dros hanner pobl LGBT Cymru (54%) a bron i dri chwarter yr unigolion ifanc traws (73%) yn wynebu bwlio yn yr ysgol am fod yn LGBT (Stonewall Cymru, Adroddiad Ysgol 2017).

Beth yr ydym wedi'i gyflawni eisoes:

- Comisiynu Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb hil i bob ysgol uwchradd yn y sir ac arfogi athrawon i ddarparu hyfforddiant yn y dyfodol
- Darparu hyfforddiant "Cymru'n Cyd-dynnu" ar gyfer athrawon i ddarparu hyfforddiant i hyrwyddo goddefgarwch, dealltwriaeth a pharch i bawb
- Datblygu a gweithredu Polisi Traws ar gyfer ysgolion uwchradd
- Darparu hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth i gefnogi pobl ifanc LGBT.

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Monitro blynyddol a dadansoddiad o lefelau cyrhaeddiad addysgol gwahanol grwpiau a ddiogelir - rhyw, cefndir ethnig, Prydau Ysgol am Ddim (PYD)
- % y plant PYD ac â nodweddion a ddiogelir sy'n cyflawni'r dangosydd pwnc craidd yng nghyfnod allweddol 4
- Nifer a math o ddigwyddiadau o fwlio yn seiliedig ar hunaniaeth mewn ysgolion
- Cyfraddau gwahardd disgyblion yn ôl nodweddion a ddiogelir
- Dadansoddiad o'r cynlluniau darparu sy'n cael eu hariannu gan Grant Mynediad GDD i fesur ymgysylltiad ac effaith ar bobl ifanc
- Nifer y gweithwyr ysgol a Phortffolio sy'n cwblhau hyfforddiant Caethwasiaeth Fodern

Amcan 3: Sicrhau cyflog cyfartal o fewn y gweithle drwy gael strategaethau cyflog a graddfeydd teg, agored a thryloyw ar waith

Canlyniad:

Ni fydd bwlch cyflog rhwng gweithwyr gyda nodweddion a ddiogelir.
Bydd prentisiaid anabl a phrentisiaid o gefndir BME yn cynyddu.
Bydd y gweithlu yn adlewyrchu amrywiaeth y gymuned leol

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Ymgymryd ag archwiliad blynyddol cyflog cyfartal a gweithredu i leihau'r bwlch cyflog
- Cynnwys cymalau buddion cymunedol yn ein contractau i annog contractwyr i ddarparu prentisiaethau i bobl anabl, pobl o gefndiroedd BME a merched

- Cefnogi pobl gydag anableddau dysgu i dderbyn cyflogaeth am dâl drwy Project Search.
- Parhau i weithio gyda phrosiect “Clean Slate Cymru”, menter wedi’i hariannu gan Fwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB) i gefnogi Ffoaduriaid a Theithwyr i dderbyn cyflogaeth
- Gweithredu’r cynllun gweithredu ar gyfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y Cyngor yw 20.36%
- Nododd yr EHRC yn “A yw Cymru’n Decach? 2018”:
    - y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yng Nghymru yw 13.7% ac yng Nghyngor Sir y Fflint mae'n 20.36%
    - Mae diweithdra yn uwch ar gyfer rhai grwpiau a ddiogelir- pobl ifanc, pobl anabl.
    - Mae diffyg cynrychiolaeth gan gefndiroedd ethnig lleiafrifol a phobl anabl mewn prentisiaethau
    - Mae bwlch rhywiau cryf ar gyfer prentisiaethau
    - Mae 7 o bob 10 mam wedi derbyn profiad negyddol neu wahaniaethol o bosib yn ystod eu beichiogrwydd, cyfnod mamolaeth neu wrth ddychwelyd i’r gwaith o’u cyfnod mamolaeth.

Beth yr ydym wedi’i gyflawni eisoes:

- Wedi cyflawni lefel 2 Cyflogwr Hyderus o Ran Anabledd yr Adran Gwaith a Phensiynau
- Gweithredu’r Cyflog Byw ar gyfer ein gweithwyr
- Cofrestru ar gyfer Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru: Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi;
- Cyflawni adolygiad o’n system gyflogau a graddfeydd i sicrhau eu bod yn deg ac yn ddi-duedd.
- Cyflawni adolygiad cyflog cyfartal.
- Mae Theatr Clwyd wedi creu prosiect “Bright Sparks” sydd wedi ei anelu at bobl ifanc ym mlynyddoedd 2 a 3 i'w cyflwyno i STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg). Mae’r rhaglen ddiweddaraf wedi targedu ymgysylltu gyda merched ifanc;
- Darparu prentisiaethau drwy Project Search i gefnogi pobl gydag anableddau dysgu i dderbyn cyflogaeth am dâl. Mae Project Search yn darparu cyfleoedd prentisiaeth ar gyfer pobl gydag anableddau dysgu.

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Gynyddu ansawdd a maint data’r gweithlu
- Cwblhau a chyhoeddi dadansoddiad blynyddol o ddata gweithlu a chynhyrchu cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau posibl neu wirioneddol
- Nifer y cwynion a wneir gan weithwyr am wahaniaethu a bwlio’n seiliedig ar hunaniaeth

- Nifer y cwynion am wahaniaethu a wneir gan ymgeiswyr am swyddi
- Nifer a % ein prentisiaid yn ôl nodweddion a ddiogelir
- Y bwlch cyflog rhwng merched a dynion sy'n cael eu cyflogi gan y Cyngor
- Y bwlch cyflog rhwng gweithwyr yn ôl grwpiau ethnig
- Y bwlch cyflog rhwng gweithwyr anabl a gweithwyr nad ydynt yn anabl
- Nifer y prentisiaid anabl a BME
- Nifer yr unigolion sy'n derbyn cyflogaeth am dâl drwy Project Search.
- Nifer y Ffoaduriaid a Theithwyr sy'n derbyn mynediad at gyflogaeth drwy Brosiect Clean Slate

Amcan 4: Gwella diogelwch personol ar gyfer yr holl grwpiau a ddiogelir

Canlyniad:

Bydd Sir y Fflint yn fan diogel i fyw a gweithio ynddo, ac i ymweld ag o .

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Parhau i hyfforddi gweithwyr mewn timau allweddol i adnabod a rhoi gwybod am droseddau casineb
- Gweithredu modiwl e-ddysgu ar ymwybyddiaeth o droseddau casineb
- Datblygu polisi i gefnogi gweithwyr sy'n ddioddefwyr troseddau casineb
- Darparu hyfforddiant troseddau casineb i ysgolion wedi'i ariannu gan Grant Cydlyniant Cymunedol, Llywodraeth Cymru.
- Datblygu mentrau i hyrwyddo cydlyniant cymunedol drwy'r Grant Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol.
- Archwilio dewisiadau i ddatblygu adnoddau ar gyfer mis hanes Pobl Dduon
- Cymryd rhan ym mis Hanes LGBT
- Cymryd rhan yn wythnos ymwybyddiaeth o droseddau casineb i gynyddu'r adroddiadau ar draws yr holl nodweddion a ddiogelir
- Darparu hyfforddiant diogelu i'r holl yrwyr bysiau sy'n gweithredu yn y sir.
- Gweithredu argymhellion Swyddfa Archwilio Cymru o ran symud ymlaen â Chynllun Gweithredu Cam-drin Domestig, Trais yn Erbyn Merched a Thrais Rhywiol.
- Cynyddu nifer y gweithwyr sy'n mynychu hyfforddiant Caethwasiaeth Fodern

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- Nododd ymgynghoriad bod troseddau casineb yn dal yn broblem i lawer o bobl
- Nododd yr EHRC yn "A yw Cymru'n Decach? 2018":
  - Roedd 75% o'r troseddau casineb a gofnodwyd yng Nghymru yn 2016/17 wedi'u cymell gan hil neu grefydd

    - mae nifer y troseddau casineb a gofnodwyd wedi cynyddu ar draws yr holl nodweddion a ddiogelir yng Nghymru, yn enwedig troseddau casineb ar sail anabledd.
    - Bu cynnydd uchel yn nifer y troseddau trais domestig a rhywiol a adroddwyd ac a gofnodwyd gan yr heddlu ers 2015.
- Mae nifer y troseddau casineb sy'n cael eu hadrodd i Heddlu Gogledd Cymru wedi cynyddu yn y sir

Math o ddigwyddiad	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Ar sail hil	33	37	84	76
Homoffobig	6	6	26	29
Ar sail anabledd	6	9	8	14
Trawsffobig	0	1	0	1
Crefyddol	4	6	5	9
Cyfanswm	49	59	123	129

- Roedd mwyafrif yr unigolion LGB a Thraws a oedd wedi profi trosedd neu ddigwyddiad o gasineb heb ei adrodd (Stonewall Cymru 2017)
- Mae Swyddfa Archwilio Cymru yn amcangyfrif bod trais domestig yn costio £826m y flwyddyn i Gymru - £202.6 miliwn mewn costau gwasanaeth, £100.9 miliwn mewn costau economaidd a £522.9 miliwn mewn costau dynol ac emosiynol. Swyddfa Archwilio Cymru – Cynnydd o ran gweithredu Deddf Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol 2019

Beth yr ydym wedi'i gyflawni eisoes:

- Sefydlu lloches ar gyfer dynion sy'n dianc rhag trais domestig
- Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o drosedd casineb i'n gweithwyr
- Cymryd rhan mewn mentrau i hyrwyddo ymwybyddiaeth o drosedd casineb
- Derbyn achrediad gydag ymgyrch Rhuban Gwyn ar gyfer ein gwaith i godi ymwybyddiaeth a lleihau'r achosion o drais domestig.
- Gweithredu system monitro tensiwn i nodi tueddiadau a mannau problemus yn y sir a mynd i'r afael â'r materion cyn iddynt waethygu.
- Darparu hyfforddiant diogelu i'r holl yrwyr tacsi er mwyn eu galluogi i adnabod arwyddion o bobl ddiamddiffyn a gwybod sut i adrodd amdanynt.
- Datblygu modiwl e-ddysgu diogelu corfforaethol i sicrhau bod ein gweithlu yn adnabod arwyddion o gamdriniaeth ac yn gwybod sut i adrodd amdanynt.
- Darparu hyfforddiant caethwasiaeth fodern ar gyfer ein gweithwyr i godi eu hymwybyddiaeth a'u dealltwriaeth o'r materion ac adnabod yr arwyddion a gwybod sut i adrodd.

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Nifer yr adroddiadau am ddigwyddiadau casineb yn ôl nodwedd a ddiogelir
- Canran a nifer y gweithwyr sy’n cyflawni hyfforddiant e-ddysgu Llywodraeth Cymru ar drais rhywiol a cham-drin domestig.
- Canran y gweithwyr sy’n cwblhau modiwl e-ddysgu diogelu corfforaethol
- Cynyddu nifer a chanran y gweithwyr sy’n mynychu hyfforddiant Caethwasiaeth Fodern

Amcan 5: Cynyddu mynediad at gyfranogiad mewn gwasanaethau a phenderfyniadau ar gyfer yr holl grwpiau a ddiogelir.

Canlyniad:

Mae pobl gyda nodweddion a ddiogelir yn rhan o’r penderfyniadau sy’n effeithio arnynt
Mae gwasanaethau’r Cyngor yn gynhwysol a hygyrch
Mae nifer a chanran y bobl anabl sy’n cael mynediad at wasanaethau yn cynyddu

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Creu contract newydd ar gyfer gwasanaethau cyfieithu a chyfieithu ar y pryd i sicrhau nad yw iaith yn rhwystr wrth dderbyn mynediad at wasanaethau
- Datblygu a gweithredu cynllun gweithredu mewn ymateb i’r ymchwil a wnaed gan Swyddogion Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol drwy "sgyrsiau cymunedol”.
- Sicrhau bod ystod ehangach o bobl gyda nodweddion a ddiogelir yn cael eu cynrychioli yn y Grŵp Sicrwydd Ansawdd Asesiadau o Effaith.
- Parhau i ddarparu hyfforddiant cydraddoldeb i’n gweithwyr
- Datblygu cynllun gweithgarwch ar gyfer model newydd y Gwasanaethau Archifau sy’n targedu ymgysylltiad grwpiau a ddiogelir.

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- Mae ymgysylltu â grwpiau a ddiogelir a chynnal asesiadau o effaith ar gydraddoldeb yn ofynion statudol y PSED
- Mae hyn wedi cael ei godi fel problem yn ystod yr ymgynghoriad
- Nododd yr EHRC yn “A yw Cymru’n Decach? 2018”:
    - Mae pobl anabl yng Nghymru yn profi mynediad gwael at dacsis a cherbydau hurio preifat, ac yn wynebu profiadau gwael wrth geisio eu defnyddio, ac yn cael eu gwrthod ar gyfer teithiau.
    - Mae pobl anabl (46.6%) yn llai tebygol o gyflawni ymarfer na phobl nad ydynt yn anabl (69.4%)
    - Mae pobl anabl wedi dweud wrthym bod mynediad at gludiant yn broblem.

- Yng Nghymru, nid oes gan ddau draean o bensiynwyr sengl gar, gan olygu eu bod yn ddiamddiffyn i ddiffyg cludiant neu fynediad at wasanaethau allweddol, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig.

Beth yr ydym wedi'i gyflawni eisoes:

- Sefydlu grŵp ieuenctid ar gyfer pobl ifanc LGBT gyda Viva, prosiect pobl ifanc.
- Fe ddarparodd Theatr Clwyd "Singing for the Soul" i bobl sy'n byw gyda Dementia.
- Cynnig dosbarthiadau drama i bobl ifanc gydag anghenion dysgu ychwanegol (ADY) – mae dros 400 o bobl ifanc yn mynychu'r rhain;
- gweithio gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) ar Brosiect "Celf o'r Gadair Freichiau';
- Darparu lleoliadau ar gyfer prosiect "Mind the Gap" – mae'r prosiect hwn yn darparu cyfleoedd i ferched ifanc o gefndiroedd difreintiedig i baratoi ar gyfer gwaith;
- Treialu ffrydio byw o'r theatr i gartrefi gofal lleol gyda gweithdai cofleidiol;
- sefydlu grŵp ffocws cymunedol ar gyfer unigolion a fyddai wedi ei chael yn anodd ymweld â'r theatr. Mae'r grŵp hwn yn helpu'r theatr i ddatblygu eu strategaeth mynediad;
- Cynnig iaith arwyddion, sain ac isdeitlau i gynyddu mynediad i bobl gyda nam ar y synhwyrau;
- Cyflwyno dangosiadau Cyfeillgar i Ddementia mewn sinemâu;
- Llunio cynhyrchiad o "Lord of the Flies" yn cynnwys merched i gyd;
- Cynyddu cynrychiolaeth fenywaidd ar eu Bwrdd o 0% i 30%;

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Nifer y cyrsiau ar gyfer gweithwyr yn y gwasanaethau hamdden
- Canran y gweithwyr sy'n cwblhau modiwlau e-ddysgu'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Chydraddoldeb yn y Gweithle.
- Monitro a dadansoddi cydraddoldeb mewn gwasanaethau allweddol: Addysg, Tai, Gwasanaethau Cymdeithasol
- Dadansoddiad o Gynllun Gweithgarwch yr Archifau

Amcan 6: Gwella safonau byw pobl gyda gwahanol nodweddion a ddiogelir.

Canlyniad:

Gwella amodau byw ar gyfer Teithwyr ar safleoedd y Cyngor
Llety hygyrch ac amserol ar gael ar gyfer pobl anabl

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Datblygu safle teithiol ar gyfer Teithwyr

- Gwella toiledau, ystafelloedd ymolchi a chyfleusterau cegin yn y safle i Deithwyr sy'n eiddo i'r Cyngor
- Dod yn ardal Ailsefydlu ar gyfer Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid
- Cwblhau adolygiad strategol o anghenion tai i hysbysu adeiladau newydd

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- Mae ymgynghori yn rhanbarthol ac yn lleol wedi nodi bod hyn yn broblem
- Nododd yr EHRC yn "A yw Cymru'n Decach? 2018":
  - Mae pobl anabl yn wynebu diffyg tai hygyrch ac y gellir eu haddasu
  - yr amser cyfartalog y mae'n ei gymryd i ddarparu addasiad yng Nghymru, o gyflwyno cais i osod y cyfarpar, yw 18 wythnos
- Gall ffoaduriaid sy'n derbyn caniatâd i aros a gydag 'angen blaenoriaethol' am dai dreulio cyfnodau hir mewn llety dros dro sy'n aml yn anaddas neu'n anniogel.

Beth yr ydym wedi'i gyflawni eisoes:

- Cyflenwi tai cymdeithasol a fforddiadwy gyda rhaglen newydd i adeiladu 500 o gartrefi cymdeithasol a fforddiadwy mewn lle a chartrefi fforddiadwy ychwanegol yn cael eu hadeiladu gan Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig. Mae cwmni tai sy'n eiddo llwyr i'r Cyngor wedi'i greu sy'n cyflenwi tai fforddiadwy ac yn rheoli eiddo landlordiaid preifat
- Cwblhau asesiad o anghenion llety Teithwyr
- Hyfforddi gweithwyr ym maes tai i wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o anghenion Teithwyr
- Derbyn grant gan Lywodraeth Cymru i adnewyddu ein safle presennol i Deithwyr
- Ailsefydlu a chefnogi Ffoaduriaid o Syria yn y sir

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Monitro a dadansoddi cydraddoldeb mewn gwasanaethau allweddol: Addysg, Tai, Gwasanaethau Cymdeithasol
- Amseroedd aros am Dai a Addaswyd o'u cymharu â Thai eraill
- Adnewyddu'r safle i Deithwyr

Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth o'r ddyletswydd economaidd gymdeithasol i amddiffyn pobl rhag tlodi

Canlyniad:

Byddwn yn sicrhau bod unrhyw benderfyniadau strategol yr ydym yn eu gwneud yn ystyried yr effaith ar deuluoedd / pobl sy'n byw mewn tlodi

Beth fyddwn yn ei wneud erbyn 2024

- Darparu cynnyrch glanweithiol am ddim mewn ysgolion uwchradd
- Darparu cynnyrch glanweithiol am ddim mewn ysgolion cynradd
- Gwneud y mwyaf o'r niferoedd sy'n mynychu rhaglen amser cinio yn ystod gwyliau ysgol SHEP - pedwar safle yn cynnig cinio ar gael bob blwyddyn. Bydd 40 o leoedd yn cael eu cynnig ar bob safle.
- Gweithredu canllawiau Llywodraeth Cymru ar y ddyletswydd economaidd gymdeithasol
- Codi ymwybyddiaeth o fenthyca arian yn anghyfreithlon i amddiffyn pobl ddiamddiffyn rhag wynebu camfanteisio.
- Cefnogi cynhadledd ranbarthol ar fenthyca arian yn anghyfreithlon.
- Parhau i gyflwyno ymgyrchoedd i gynyddu'r niferoedd sy'n derbyn budd-daliadau.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth o gynllun Gostyngiad Treth y Cyngor a sicrhau bod yr holl aelwydydd incwm isel yn ymwybodol o'r hyn y mae ganddynt hawl i'w dderbyn a sut i gyflwyno cais.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth o'r Tîm Diwygio Lles sy'n gallu cefnogi unrhyw gwsmeriaid yr effeithir arnynt gan newidiadau Diwygio lles neu sy'n wynebu trafferthion ariannol.
- Gall y Tîm Diwygio Lles ddarparu cefnogaeth gyfannol ac ariannol i gwsmeriaid sy'n wynebu trafferthion ariannol cyn iddynt orfod wynebu tlodi.
- Parhau i godi ymwybyddiaeth i sicrhau bod yr holl aelwydydd incwm isel yn ymwybodol eu bod efallai yn gymwys i dderbyn Prydau Ysgol am Ddim a grant gwisg ysgol.
- Datblygu Strategaeth Tlodi Plant sy'n canolbwyntio ar gefnogi disgyblion mewn ysgolion drwy adolygiad o Brydau Ysgol Am Ddim, Cyfnewid Gwisg Ysgol a modelau darparu'r cwricwlwm.

Mae hyn yn flaenoriaeth oherwydd:

- Nododd yr EHRC yn "A yw Cymru'n Decach? 2018":
    - Mae chwarter yr oedolion a thraean y plant yn awr yn byw mewn tlodi.
    - Mae pobl anabl yn fwy tebygol o fyw mewn tlodi a phrofi amddifadedd sylweddol difrifol na'r rhai nad ydynt yn anabl
    - Mae plant a phobl ifanc sy'n byw mewn tlodi yng Nghymru yn colli'r hawliau dynol mwyaf sylfaenol o gael bwyd, lloches ac iechyd. Mae cost mynychu a chyfranogi mewn ysgol yn arwain at anghydraddoldeb o ran cyfleoedd ar gyfer plant a phobl ifanc sy'n byw mewn tlodi.
- mae cyfran y bobl sy'n gweithio ac yn byw mewn tlodi (tlodi mewn gwaith) wedi cynyddu o 13% yn 1994-95 i 18% yn 2017, yn ôl ymchwil Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (IFS), a ariennir gan Sefydliad Joseph Rowntree. Yng nghanol yr 1990au roedd 37% o'r rhai mewn tlodi yn byw mewn aelwyd sy'n gweithio. Mae hyn wedi cyrraedd 58% yn awr.

- Mae 43.6% o ddysgwyr sy'n derbyn prydau ysgol am ddim yn cyflawni 5 TGAU A* - C o gymharu â 75.2% o ferched yn cyflawni 5 TGAU A*-C.
- Mae'r uned Benthyca Arian Yn Anghyfreithlon wedi nodi bod diffyg adrodd am fenthyca arian yn anghyfreithlon yng Ngogledd Cymru, ac mae rhai grwpiau a ddiogelir yn fwy tebygol o fod yn ddioddefwyr.
- Mae llwyth achosion Gostyngiadau Treth y Cyngor wedi gostwng fel sgil-effaith Credyd Cynhwysol ar draws yr holl Awdurdodau Lleol. Ond, rydym eisiau sicrhau bod yr holl aelwydydd incwm isel yn hawlio'r hyn y mae ganddynt hawl i'w dderbyn.
- Oherwydd effaith negyddol Credyd Cynhwysol ar rai o'r cwsmeriaid rydym eisiau parhau i ddarparu cymorth Lles i'n holl gwsmeriaid.
- Rydym eisiau codi cymaint o ymwybyddiaeth â phosibl i sicrhau bod yr holl deuluoedd yn gwybod efallai fod ganddynt hawl i dderbyn prydau ysgol am ddim a grant gwisg ysgol.
- Yn seiliedig ar y lefelau tlodi a adroddwyd yng Nghymru mae'n amlwg bod angen yr ymgyrch i sicrhau bod pobl sydd ar incwm isel ac yn byw mewn tlodi yn hawlio'r holl fudd-daliadau y mae ganddynt yr hawl i'w derbyn. Mae'r ymgyrch hefyd wedi'i annog gan Lywodraeth Cymru.
- Mae effaith Diwygio Lles yn parhau i gael effaith negyddol ar y cwsmeriaid mwyaf diamddiffyn.
- Yn seiliedig ar y lefelau tlodi a adroddwyd yng Nghymru mae'n amlwg bod angen sicrhau bod pobl sydd ar incwm isel ac yn byw mewn tlodi yn hawlio'r holl fudd-daliadau y mae ganddynt yr hawl i'w derbyn.
- Nid yw nifer y plant yn Sir y Fflint a Chymru sy'n byw mewn tlodi wedi gostwng

Beth yr ydym wedi'i gyflawni eisoes:

- Darparu cynnyrch glanweithiol am ddim i'r holl ysgolion, clybiau ieuenctid a banciau bwyd.
- Darparu Rhaglen Cyfoethogi Gwyliau Ysgol (SHEP) - rhaglen ar gyfer ysgolion sy'n darparu prydau iach, addysg am fwyd a maeth, ymarfer corff a sesiynau cyfoethogi i blant mewn ardaloedd o amddifadedd cymdeithasol yn ystod gwyliau'r haf.
- Cynnig cyfnewid gwisg ysgol
- Rhaglen SHARE – rhoddodd ein gweithwyr eu hamser i wirfoddoli i weini cinio ar y cynlluniau chwarae dros yr haf
- Cynnwys tlodi fel rhan o'n hasesiadau o effaith integredig
- Gweithredu polisi Adennill Dyledion Teg
- Cymryd rhan mewn ymgyrch i gynyddu'r niferoedd sy'n derbyn budd-daliadau
- Bu Theatr Clwyd yn gweithio gyda Sefydliad Moneypenny (sy'n rhoi cyfleoedd newydd i bobl ifanc sy'n ddi-waith) i ddarparu gweithdai i gefnogi merched ifanc sy'n ddi-waith i dderbyn cyfleoedd newydd mewn bywyd a gwaith.

- Mae Theatr Clwyd yn cynnig tocynnau rhatach i ddefnyddwyr y Gwasanaethau Cymdeithasol.
- Parhau i gyflwyno ymgyrchoedd i gynyddu'r niferoedd sy'n derbyn budd-daliadau.
- Mae gohebiaeth hyrwyddo wedi'i gynhyrchu, bydd yn cael ei anfon at yr holl aelwydydd yn Sir y Fflint i'w cynghori ynglŷn â Chynllun Gostyngiad Treth y Cyngor a sut i wneud cais.
- Mae deunyddiau hyrwyddo wedi'u cynhyrchu ac yn cael eu cyflwyno drwy Gyfryngau Cymdeithasol a dulliau eraill megis llythyrau i gynghori cwsmeriaid ynglŷn â pha gefnogaeth sydd ar gael.
- Mae ein gwefan yn cadarnhau pwy fyddai'n gymwys i dderbyn prydau ysgol am ddim a grant gwisg ysgol, mae'r ysgolion hefyd yn ymwybodol y dylid rhannu'r wybodaeth gyda theuluoedd.

Caiff llwyddiant ei fesur drwy:

- Nifer y plant sy'n mynychu SHEP
- Canran yr ysgolion sy'n darparu cynnyrch glanweithiol am ddim
- Canran y clybiau ieuenctid sy'n darparu cynnyrch glanweithiol am ddim
- Canran y banciau bwyd sy'n darparu cynnyrch glanweithiol am ddim
- Bydd hyn yn cael ei fesur drwy fonitro gwariant Gostyngiad Treth y Cyngor.
- Bydd hyn yn cael ei fesur drwy fonitro canlyniadau'r Tîm Diwygio Lles.
- Cofnodi nifer y plant sy'n derbyn prydau ysgol am ddim drwy'r PLASC blynyddol. (Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol Ar Lefel Disgyblion)
- Cofnodi nifer y grantiau gwisg ysgol a roddwyd trwy gwblhau ffurflen flynyddol i Lywodraeth Cymru.

3. Diwallu'r Dyletswyddau Penodol

3.1 Trefniadau ar gyfer nodi, coladu a chyhoeddi gwybodaeth

Cyflogaeth

Ar hyn o bryd rydym yn monitro proffil y gweithwyr yn ôl oedran, anabledd, ethnigrwydd, statws priodasol, crefydd, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Caiff adroddiadau manwl eu cyhoeddi yn flynyddol ar ein gwefan ac yn cynnwys proffiliau o: -

- y gweithlu
- lefelau tâl
- ymgeiswyr sy'n ymgeisio am swyddi
- ymgeiswyr a ddewiswyd ar gyfer cyfweliad
- penodiadau llwyddiannus
- ymadawyr
- achosion o fwlio ac aflonyddu
- camau disgyblu
- gweithwyr sydd wedi derbyn hyfforddiant

Ysgolion

Rydym hefyd yn casglu data am broffil disgyblion ysgol yn ôl oedran, ethnigrwydd, rhyw, iaith, mewn perthynas â:

- chyrhaeddiad (cyfnodau allweddol 2, 3, 4 a 5)
- presenoldeb
- gwaharddiadau
- hawl i brydau ysgol am ddim

Mae data ar gyrhaeddiad mewn cyfnodau allweddol penodol yn cael ei gyhoeddi yn yr adroddiad cydraddoldeb blynyddol. Mae'r data yn cael ei gasglu fel rhan o Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (PLASC) a gyhoeddir gan Lywodraeth Cymru.

Gwasanaethau

Caiff proffil cwsmeriaid ei gasglu gan y Gwasanaethau Cymdeithasol ar gyfer Oedolion, y Gwasanaethau Cymdeithasol ar gyfer Plant, Tai a Gwasanaethau Cwsmeriaid trwy system cwynion a sylwadau'r Cyngor. Mae'r wybodaeth hon yn cael ei chyhoeddi yn yr adroddiad cydraddoldeb blynyddol ar ein gwefan. Mae arolygon trigolion, arolygon boddhad ac ymarferion ymgynghori'n casglu gwybodaeth cydraddoldeb hefyd.

3.2 Trefniadau ar gyfer asesu effaith

Er mwyn cyflawni'r ddyletswydd benodol, mae'n ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus nodi dulliau asesu effaith o ran polisïau ac arferion. Mae hyn er mwyn sicrhau bod anghenion a phryderon yr holl grwpiau a ddiogelir yn cael eu hystyried.

Mae offeryn sgrinio ar gyfer asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb (IIA) a thempled ar gyfer asesiad o effaith llawn wedi cael ei ddatblygu. Mae grŵp o fudd-ddeiliaid yn cynrychioli nodweddion a ddiogelir ymhlith gweithwyr ac aelodau'r cyhoedd yn adolygu IIA a rhoi adborth i'r awduron. Mae IIA wedi cael eu hintegreiddio i mewn i'r system rheoli perfformiad er mwyn hwyluso monitro mwy effeithiol. Caiff crynodebau o IIA sy'n cael effaith sylweddol fel y cytunwyd gan y grŵp budd-ddeiliaid eu cyhoeddi ar ein gwefan.

Mae pob adroddiad i Bwyllgor yn cynnwys adran Asesu Risg sydd angen cynnwys yr IIA.

3.3 Trefniadau ar gyfer hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth a nodi anghenion hyfforddi gweithwyr mewn perthynas â dyletswyddau sector cyhoeddus

Mae'r adran hon yn nodi trefniadau'r Cyngor ar gyfer sicrhau fod gan weithwyr yr wybodaeth, sgiliau a'r agweddau i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a phenodol. Rydym yn cydnabod y bydd rhywfaint o godi ymwybyddiaeth/ hyfforddiant yn generig a bod angen i bob gweithiwr fod yn ymwybodol, a bydd hyfforddiant arall yn ymwneud yn fwy penodol â rolau swyddi unigol gan gefnogi gweithredu'r CCS.

Mae gweithgareddau penodol i gefnogi'r trefniadau hyn yn cynnwys: -

- Gweithdai unigryw ar gydraddoldeb.
- Hyfforddiant i gefnogi mentrau megis Wythnos Ymwybyddiaeth o'r Byddar, Mis Hanes Sipsiwn a Theithwyr, Mis Hanes Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol a hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o faterion cydraddoldeb penodol.
- Mae adnoddau ar gael ar fewnrwyd y Cyngor gan gynnwys canllawiau ar gyfer gweithio gyda phobl o'r grwpiau a ddiogelir.
- Mae modiwlau e-ddysgu ar gael ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Chydraddoldeb yn y gweithle. Mae'n rhaid i bawb sy'n dechrau o'r newydd gwblhau'r rhain.
- Mae hyfforddiant Trosedd casineb, Caethwasiaeth Fodern, Llinellau Sirol ac Atal hefyd ar gael.
- Mae hyfforddiant Ymwybyddiaeth Trosedd Casineb, Caethwasiaeth Fodern a Thraws hefyd ar gael fel modiwlau e-ddysgu.

.

3.4 Sut byddwn yn ymgorffori cydraddoldeb mewn Caffael

Wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill, mae'n rhaid i gorff cyhoeddus yng Nghymru: -

- roi ystyriaeth ddyledus ynghylch a fyddai'n briodol i'r meini prawf dyfarnu ar gyfer y contract gynnwys ystyriaethau i helpu cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol
- rhoi ystyriaeth ddyledus ynghylch a fyddai'n briodol i bennu amodau yn ymwneud â pherfformiad y contract i helpu i gyflawni tri nod y ddyletswydd gyffredinol.

Mewn rhai contractau bydd cydraddoldeb yn ofyniad craidd a bydd hyn yn cael ei nodi yn fanwl o fewn y contract. Mae'r Polisi Caffael Cyngor Sir y Fflint yn datgan ei ymrwymiad i: -

- Ddefnyddwyr pob gwasanaeth
- Amcanion craidd a pholisi'r Cyngor
- Cydymffurfio â nodau ac amcanion y gwasanaeth
- Gwelliant parhaus
- Ansawdd a chydraddoldeb
- Effeithlonrwydd gweithredol

Mae ein Rheolau Gweithdrefn Contractau yn cynnwys yr holl nodweddion a ddiogelir yn yr holiadur cyn cymhwyso (PQQ) ar gyfer tendr. Mae canllawiau ar gael i weithwyr ar gynnwys ystyriaethau cydraddoldeb mewn contractau penodol.

4 Monitro ac adolygu

4.1 Bydd camau gweithredu a mesurau yn cael eu hymgorffori yn system rheoli perfformiad y Cyngor a bydd cynnydd yn cael ei adrodd i'r Cabinet yn flynyddol a phan fo'r angen. Bydd adroddiad yn disgrifio cynnydd at gyflawni'r amcanion cydraddoldeb yn cael ei gyhoeddi bob blwyddyn; bydd gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb yn cael ei chyhoeddi yn yr adroddiad hwn. Caiff cynnydd ei fonitro trwy Dîm y Prif Swyddog, Grŵp Budd-ddeiliaid Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb, y Cabinet a'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu perthnasol.

Bydd yr amcanion yn cael eu hadolygu'n flynyddol a'u diwygio os oes angen neu os yw monitro yn nodi bod meysydd o anghydraddoldeb yn dod i'r amlwg sydd angen sylw ar unwaith. Bydd y cynllun gweithredu'n cael ei ddiweddaru'n flynyddol. Os yw'r amcanion yn cael eu hadolygu, bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei ailgyhoeddi, fel arall bydd yn cael ei ailgyhoeddi yn 2024.

5. Cyhoeddi

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan a bydd ar gael yn y Gymraeg, Saesneg a Hawdd ei Ddarllen. Bydd crynodeb ar gael mewn DVD yn Iaith Arwyddion Prydain. Bydd fformatau ac ieithoedd eraill ar gael ar gais. Caiff gwybodaeth am broffil y gweithlu ei gyhoeddi yn flynyddol.

Diolch am ddarllen ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020/2024.

Croesewir barn ac awgrymiadau ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
Cysylltwch â ni ar: Rhif Ffôn: ☎ 01352 702131
E-bost: 💻 Stephanie.aldridge@flintshire.gov.uk

Atodiad 1

Cynllun Gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blwyddyn 1 2020/21		
Amcan 1 : Gwella canlyniadau iechyd, lles a gofal cymdeithasol gan gynnwys canlyniadau ar gyfer pobl hŷn a phobl anabl.		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Byddwn yn cefnogi pobl i gyflawni eu canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol drwy ddarparu gofal a chefnogaeth.	Rheolwyr Gwasanaethau	Parhaus
Byddwn yn rhoi mwy o ddewis a rheolaeth dros y gofal a'r gefnogaeth y mae pobl yn eu derbyn, a fydd yn lleihau anghydraddoldebau ar gyfer pobl gyda nodweddion a ddiogelir.	Rheolwr Gwasanaeth (Gwasanaethau Anabledd)	Parhaus
Sicrhau bod pobl gyda nam ar y synhwyrau, gan gynnwys pobl sy'n ddall a byddar, yn gallu cael mynediad at Wybodaeth, Cyngor a Chymorth a /neu Ofal a Chefnogaeth, gan leihau anghydraddoldeb o ran mynediad a chefnogaeth.	Rheolwr Comisiynu	Parhaus
Byddwn yn cynnig Gofal a Chefnogaeth drwy gyfrwng y Gymraeg, gan leihau'r risgiau o ran anghydraddoldeb neu wahaniaethu.	Rheolwr Comisiynu	Parhaus
Byddwn yn cynnig Eiriolaeth i bobl wrth asesu eu hanghenion ar gyfer gofal a chefnogaeth, gan leihau risgiau o ran anghydraddoldeb neu wahaniaethu.	Rheolwr Comisiynu	Parhaus
Byddwn yn cefnogi pobl i gyflawni eu canlyniadau iechyd, lles a rhai personol mewn lleoliadau gofal a chefnogaeth gan leihau'r tebygolrwydd o wahaniaethu ac anghydraddoldeb	Rheolwr Comisiynu	Parhaus
Byddwn yn cefnogi pobl â nodweddion a ddiogelir i aros yn annibynnol ac i fyw yn eu cartrefi, yn enwedig pan fyddant yn cael eu heffeithio gan oedran neu anabledd.	Rheolwr Gwasanaeth (Pobl Hŷn)	Parhaus

Byddwn yn cefnogi pobl ar y cyfle cyntaf posibl drwy ymyrraeth gynnar a chefnogaeth ataliol	Rheolwyr Gwasanaethau	Parhaus
Datblygu a gweithredu model lleol o 'Dîm o amgylch yr unigolyn' i gefnogi'r rhai sy'n byw gyda dementia.	Rheolwr Comisiynu	Ebrill 2021
Gweithredu cynllun gweithredu i sicrhau ein bod yn cadw statws sefydliad sy'n "Gweithio tuag at fod yn Gyfeillgar i Ddementia".	Rheolwr Comisiynu	Ebrill 2021
Byddwn yn cefnogi gofalwyr i barhau â'u rôl o ofalu	Rheolwr Comisiynu	Parhaus
Datblygu cynllun prosiect i adnewyddu'r safle i Deithwyr.	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Comisiynu contractwr i wella gofodau gwyrdd a lleoedd chwarae ar gyfer plant ar y safle i Deithwyr.	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Datblygu a gweithredu cynllun gweithredu mewn ymateb i'r ymchwil yr ydym wedi'i gomisiynu i anghenion iechyd Teithwyr.	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Datblygu safle teithiol ar gyfer Teithwyr i leihau nifer y gwersylloedd diawdurdod mewn lleoliadau anniogel a gwella mynediad at wasanaethau iechyd.	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Gweithredu strategaeth Iechyd a Lles ar gyfer ein gweithwyr a chyflwyno mentrau i wella iechyd meddwl ein gweithwyr.	Uwch Reolwr HR ac OD	Mawrth 2021

Amcan 2: Lleihau'r bylchau mewn cyrhaeddiad addysgol rhwng grwpiau a ddiogelir a gweithredu strategaethau i wella lles.		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Gweithredu system electronig i gofnodi ac adrodd ar fwlio yn seiliedig ar hunaniaeth mewn ysgolion	Ymgynghorydd Dysgu, Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021
Darparu hyfforddiant ar gyfer Llywodraethwyr ysgol i godi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth o'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010.	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021
Monitro Adroddiadau Arolwg Estyn a nodi unrhyw faterion cydraddoldeb mewn ysgolion er mwyn targedu cefnogaeth i ysgolion	Uwch Reolwr - Gwella Ysgolion	Mawrth 2021
Sicrhau cydymffurfiaeth gan yr holl ysgolion ar (ganllaw statudol) Parchu Eraill gan Lywodraeth Cymru	Ymgynghorydd Dysgu, Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021
Monitro cyfraddau gwahardd o'r ysgol ar gyfer grwpiau a ddiogelir er mwyn targedu cefnogaeth i'r ysgolion.	Uwch Reolwr Cynhwysiant	Mawrth 2021
Monitro absenoliaeth parhaus o'r ysgol yn ôl nodweddion a ddiogelir	Uwch Reolwr Cynhwysiant	Mawrth 2021
Codi ymwybyddiaeth o fwlio yn seiliedig ar hunaniaeth yn ystod wythnos gwrthfwlio	Ymgynghorydd Dysgu, Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021
Sicrhau bod yr holl ysgolion yn cael mynediad at hyfforddiant caethwasiaeth fodern	Ymgynghorydd Dysgu, Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021
Sicrhau bod yr holl ysgolion cynradd yn cael mynediad at adnoddau a hyfforddiant "Cymru'n cyd-dynnu"	Ymgynghorydd Dysgu, Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021

Lleihau'r bwlch a'r lefel cyrhaeddiad addysgol ar gyfer y rhai sy'n gymwys / yn derbyn prydau ysgol am ddim.	Uwch Reolwr - Gwella Ysgolion	Mawrth 2021
Parhau i gefnogi grŵp ieuenctid LGBT bob pythefnos	Swyddog Gwybodaeth a Chyfranogiad	Mawrth 2021
Parhau i gefnogi sesiynau wythnosol Teithwyr ifanc	Gweithiwr y Fforwm Ieuenctid	Mawrth 2021
Monitro effaith Grant Datblygu Disgyblion (GDD) sy’n cael ei ddirprwyo i’r ysgolion i gau’r bwlch cyrhaeddiad ar gyfer disgyblion sy’n derbyn prydau ysgol am ddim.	Uwch Reolwr Systemau Gwella Ysgolion	Mawrth 2021
Amcan 3: Sicrhau cyflog cyfartal o fewn y gweithle drwy gael strategaethau cyflog a graddfeydd teg, agored a thryloyw ar waith		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Cyflawni archwiliad cyflog cyfartal blynyddol a datblygu cam gweithredu i leihau’r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng dynion a merched a grwpiau eraill a ddiogelir	Swyddog Polisi a Gwobrau AD	Mawrth 2021
Cefnogi pobl gydag anableddau dysgu i dderbyn cyflogaeth am dâl drwy Project Search.	Y Tîm Cynllunio a Datblygu	Mawrth 2021
Cyflawni Lefel 3 Arweinydd Hyderus o ran Anabledd - Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd DWP	Swyddog Polisi a Gwobrau AD	Mawrth 2021
Parhau i weithio gyda phrosiect “Clean Slate Cymru”, menter wedi’i hariannu gan Fwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu (CITB) i gefnogi Ffoaduriaid a Theithwyr i dderbyn cyflogaeth	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Mawrth 2021

Parhau i gasglu data amrywiaeth gan weithwyr i gynyddu’r gyfradd ymateb	Swyddog Gwybodaeth Fusnes AD	Parhaus
Ymgymryd â gwaith monitro cydraddoldeb y gweithlu yn flynyddol a datblygu cynllun gweithredu i fynd i’r afael ag unrhyw anghydraddoldebau	Swyddog Gwybodaeth Fusnes AD	Mawrth 2021
Ymgymryd â gwaith monitro cydraddoldeb ein prentisiaid yn flynyddol i nodi tangynrychiolaeth a datblygu cynllun gweithredu i fynd i’r afael ag unrhyw anghydraddoldeb	Swyddog Gwybodaeth Fusnes AD	Mawrth 2021
Nodi cyfleoedd i ddefnyddio camau cadarnhaol i leihau anghydraddoldeb	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021
Datblygu ymagwedd strategol a chyson i ymgorffori gwerth cymdeithasol yn y broses gaffael i gynyddu cyfleoedd prentisiaeth i bobl anabl, pobl o gefndir BME a merched.	Swyddog Datblygu Gwerth Cymdeithasol	Mawrth 2021
Cynyddu nifer y gweithwyr sy'n cwblhau'r modiwl e-ddysgu cydraddoldeb	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021
Amcan 4: Gwella diogelwch personol ar gyfer yr holl grwpiau a ddiogelir		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Parhau i hyfforddi gweithwyr mewn timau allweddol i adnabod a rhoi gwybod am ddigwyddiadau casineb a throseddau casineb	Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Mawrth 2021
Gweithredu modiwl e-ddysgu ar ymwybyddiaeth o ddigwyddiadau casineb a throseddau casineb	Swyddog Cydlyniant	Mawrth 2021

	Cymunedol Rhanbarthol	
Datblygu polisi i gefnogi gweithwyr sy’n ddioddefwyr digwyddiadau casineb a throseddau casineb	Swyddog Polisi a Gwobrau AD	Mawrth 2021
Codi ymwybyddiaeth o ddigwyddiadau casineb a throseddau casineb mewn ysgolion drwy Grant Cydlyniant Cymunedol, Llywodraeth Cymru	Ymgynghorydd Polisi Strategol / Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Mawrth 2021
Datblygu mentrau i hyrwyddo cydlyniant cymunedol drwy'r Grant Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol.	Ymgynghorydd Polisi Strategol / Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Mawrth 2021
Archwilio dewisiadau i ddatblygu adnoddau i hyrwyddo mis hanes Pobl Dduon	Ymgynghorydd Polisi Strategol / Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Mawrth 2021
Cymryd rhan ym mis Hanes LGBT	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Chwefror 2021
Cymryd rhan yn wythnos ymwybyddiaeth o droseddau casineb i gynyddu’r adroddiadau ar draws yr holl nodweddion a ddiogelir	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Hydref 2020

Cynyddu nifer y gweithwyr sy’n cwblhau modiwlau e-ddysgu Trais Domestig yn erbyn Merched gan Lywodraeth Cymru.	Swyddog Gwybodaeth Fusnes AD	Mawrth 2021
Cynyddu nifer y gweithwyr sy’n mynychu hyfforddiant Caethwasiaeth Fodern	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021
Cymryd rhan mewn mentrau i hyrwyddo perthnasau da	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021
Amcan 5: Cynyddu mynediad at gyfranogiad mewn gwasanaethau a phenderfyniadau ar gyfer yr holl grwpiau a ddiogelir.		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Datblygu a gweithredu cynllun gweithredu mewn ymateb i’r ymchwil a wnaed gan Swyddogion Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol drwy sgyrsiau cymunedol.	Ymgynghorydd Polisi Strategol / Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Mawrth 2021
Gosod prosesau monitro mewn gwasanaethau allweddol i nodi rhwystrau posibl o ran mynediad	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021
Cwblhau adolygiad o’r wefan i sicrhau ei bod yn diwallu'r safonau hygyrchedd	Pensaer Datrysiadau Digidol	Mawrth 2021
Adolygu cyfleoedd i wella mynediad at gludiant cyhoeddus ar gyfer pobl anabl a phobl hŷn	Rheolwr Cludiant	Mawrth 2021
Datblygu cynllun gweithgarwch ar gyfer model newydd y Gwasanaethau Archifau sy’n targedu ymgysylltiad grwpiau a ddiogelir.	Prif Archifydd	Mawrth 2021
Archwilio cyfleoedd i atgyfnerthu cydraddoldeb o fewn y broses gaffael	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mawrth 2021

Amcan 6: Gwella safonau byw pobl gyda gwahanol nodweddion a ddiogelir.		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Datblygu cynllun safle teithiol ar gyfer Teithwyr	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Gwella toiledau, ystafelloedd ymolchi a chyfleusterau cegin yn y safle i Deithwyr sy’n eiddo i’r Cyngor	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Comisiynu contractwr i wella gofodau gwyrdd a lleoedd chwarae ar gyfer plant ar y safle i Deithwyr.	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Dod yn ardal Ailsefydlu ar gyfer Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid	Swyddog Ymgysylltu â Sipsiwn a Theithwyr	Ebrill 2021
Adolygu cyfleoedd i wella mynediad at gludiant cyhoeddus ar gyfer pobl anabl a phobl hŷn	Rheolwr Cludiant	Mawrth 2021

Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth o’r ddyletswydd economaidd gymdeithasol i amddiffyn pobl rhag tlodi		
Cam gweithredu	**Pwy**	**Erbyn pryd**
Darparu cynnyrch glanweithiol am ddim mewn ysgolion uwchradd	Ymgynghorydd Dysgu- Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021

Darparu cynnyrch glanweithiol am ddim mewn ysgolion cynradd	Ymgynghorydd Dysgu- Iechyd, Lles a Diogelu	Mawrth 2021
Gwneud y mwyaf o'r niferoedd sy'n mynychu rhaglen amser cinio yn ystod gwyliau ysgol SHEP - pedwar safle yn cynnig cinio ar gael bob blwyddyn. Bydd 40 o leoedd yn cael eu cynnig ar bob safle.	Ymgynghorydd Dysgu- Iechyd, Lles a Diogelu	Medi 2020
Gweithredu canllawiau Llywodraeth Cymru ar y ddyletswydd economaidd gymdeithasol	Ymgynghorydd Polisi Strategol	Mehefin 2020
Codi ymwybyddiaeth o fenthyca arian yn anghyfreithlon i amddiffyn pobl ddiamddiffyn rhag wynebu cam-fanteisio.	Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Mawrth 2021
Cefnogi cynhadledd ranbarthol ar fenthyca arian yn anghyfreithlon.	Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol	Rhagfyr 2020
Parhau i godi ymwybyddiaeth o gynllun Gostyngiad Treth y Cyngor a sicrhau bod yr holl aelwydydd incwm isel yn ymwybodol o'r hyn y mae ganddynt hawl i'w dderbyn a sut i gyflwyno cais.	Rheolwr Tîm – Asesu Budd-daliadau	Parhaus
Darparu cefnogaeth gyfannol ac ariannol i gwsmeriaid sy'n wynebu trafferthion ariannol cyn iddynt orfod wynebu tlodi.	Rheolwr Tîm Diwygio Lles	Parhaus
Parhau i godi ymwybyddiaeth o'r Tîm Diwygio Lles sy'n gallu cefnogi unrhyw gwsmeriaid yr effeithir arnynt gan newidiadau Diwygio Lles neu sy'n wynebu trafferthion ariannol.	Rheolwr Tîm Diwygio Lles	Parhaus

Parhau i godi ymwybyddiaeth i sicrhau bod yr holl aelwydydd incwm isel yn ymwybodol efallai eu bod yn gymwys i dderbyn Prydau Ysgol am Ddim a grant gwisg ysgol.	Rheolwr Tîm – Grantiau a Pherfformiad	Parhaus
Parhau i godi ymwybyddiaeth o gynllun Gostyngiad Treth y Cyngor a sicrhau bod yr holl aelwydydd incwm isel yn ymwybodol o'r hyn y mae ganddynt hawl i'w dderbyn a sut i gyflwyno cais.	Rheolwr Tîm – Asesu Budd-daliadau	Parhaus
Gall y Tîm Diwygio Lles ddarparu cefnogaeth gyfannol ac ariannol i gwsmeriaid sy'n wynebu trafferthion ariannol cyn iddynt orfod wynebu tlodi.	Rheolwr Tîm Diwygio Lles	Parhaus

Atodiad 2 Proffil o weithwyr Cyngor Sir y Fflint

1. Proffil gweithwyr yn ôl tarddiad ethnig

Tabl 1.1 Proffil o'r gweithwyr nad ydynt yn gweithio mewn ysgolion yn ôl tarddiad ethnig

	2016		2019	
Tarddiad Ethnig	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)	17	0.49	19	0.69
Gwyn	2,452	71.03	2066	75.02
Heb Ddatgan	983	28.48	626	22.73
Gwell ganddynt beidio â dweud			43	1.56
Cyfanswm	**3,452**	**100.00**	**2754**	**100.00**

Tabl 1.2 Proffil o'r gweithlu ysgolion yn ôl Tarddiad Ethnig

	2016		2019	
Tarddiad Ethnig	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**
Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)	7	0.19	8	0.25
Gwyn	2,108	57.90	1754	54.86
Heb Ddatgan	1,528	41.91	1405	43.95
Gwell ganddynt beidio â dweud			30	0.94
Cyfanswm	**3,641**	**100.00**	**3197**	**100.00**

2. Proffil y gweithwyr sy'n categoreiddio eu hunain fel bod yn anabl

Tabl 2.1 Proffil y gweithwyr anabl (gan eithrio ysgolion)

	2016		2019	
Gweithwyr anabl	**Cyfanswm Gweithwyr**	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm Gweithwyr**	**% Gweithwyr**
Nac ydyn	2,286	66.22	1942	70.52
Heb Ddatgan	1,051	30.45	599	21.75
Ydyn	115	3.33	104	3.78
Gwell ganddynt beidio â dweud			109	3.96
Cyfanswm	**3,452**	**100.00**	**2754**	**100.00**

Tabl 2.2 Proffil y gweithwyr anabl mewn ysgolion

	2016		2019	
Gweithwyr anabl	**Cyfanswm Gweithwyr**	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm Gweithwyr**	**% Gweithwyr**
Nac ydyn	1,948	53.50	1629	50.95
Heb Ddatgan	1,651	45.34	1484	46.42
Ydyn	42	1.16	33	1.03
Gwell ganddynt beidio â dweud			51	1.60
Cyfanswm	**3,641**	**100.00**	**3197**	**100.00**

3 Proffil gweithwyr yn ôl Tueddfryd Rhywiol

Tabl 3.1: Proffil gweithwyr (gan eithrio ysgolion) yn ôl Tueddfryd Rhywiol

	2016		2019	
Tueddfryd Rhywiol	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**
Deurywiol	5	0.14	12	0.44
Dyn Hoyw	12	0.35	9	0.33
Dynes Hoyw/Lesbiaidd	11	0.32	16	0.58
Heterorywiol / Strêt	1,137	32.93	1498	54.39
Heb Ddatgan	2,221	64.34	1102	40.01
Arall	4	0.12	4	0.15
Gwell ganddynt beidio â dweud	62	1.80	113	4.10
Cyfanswm	**3,452**	**100.00**	**2754**	**100.00**

Tabl 3.2: Proffil gweithwyr mewn ysgolion yn ôl Tueddfryd Rhywiol

Tueddfryd Rhywiol	2016		2019	
	Cyfanswm staff	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**
Deurywiol	2	0.05	4	0.13
Dyn Hoyw	2	0.05	5	0.16
Dynes Hoyw/Lesbiaidd	1	0.03	2	0.06
Heterorywiol / Strêt	771	21.18	859	26.87
Heb Ddatgan	2,826	77.62	2276	71.19
Arall	5	0.14	4	0.13
Gwell ganddynt beidio â dweud	34	0.93	47	1.47
Cyfanswm	**3,641**	**100.00**	**3197**	**100.00**

4 Proffil o weithwyr yn ôl Crefydd neu Gredo

Tabl 6.1: Proffil gweithwyr (gan eithrio ysgolion) yn ôl Crefydd neu Gredo

Crefydd neu Gredo	2016		2019	
	Cyfanswm staff	% Gweithwyr	Cyfanswm staff	% Gweithwyr
Bwdhydd	3	0.09	3	0.11
Cristion	1,146	33.20	1028	37.33
Hindŵ	0	0.00	0	0.00
Iddew			1	0.04
Mwslim	2	0.06	0	0.00
Dim.	512	14.83	665	24.15
Heb Ddatgan	1,671	48.40	915	33.22
Arall	60	1.74	42	1.53
Gwell ganddynt beidio â dweud	58	1.68	100	3.63
Sikh	0	0.00	0	0.00
Cyfanswm	**3,452**	**100.00**	**2754**	**100.00**

Tabl 4.2: Proffil gweithwyr mewn ysgolion yn ôl Crefydd neu Gredo

Crefydd neu Gredo	2016		2019	
	Cyfanswm staff	% Gweithwyr	Cyfanswm staff	% Gweithwyr
Bwdhydd	1	0.03	2	0.06
Cristion	986	27.07	824	25.77
Hindŵ	0	0.00	1	0.03
Mwslim	1	0.03	3	0.09
Dim.	278	7.64	329	10.29
Heb Ddatgan	2,301	63.20	1952	61.06
Arall	31	0.85	27	0.84
Gwell ganddynt beidio â dweud	42	1.15	58	1.81
Sikh	1	0.03	1	0.03
Cyfanswm	**3,641**	**100.00**	**3197**	**100.00**

5 Proffil gweithwyr yn ôl Statws Priodasol

Tabl 5.1: Proffil gweithwyr (gan eithrio ysgolion) yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol	2016		2019	
	Cyfanswm staff	% Gweithwyr	Cyfanswm staff	% Gweithwyr
Wedi ysgaru neu mewn partneriaeth sifil wedi dod i ben	126	3.65	112	4.07
Priod neu mewn partneriaeth sifil	1,525	44.18	1103	40.05
Di-briod neu ddim mewn partneriaeth sifil	697	20.19	607	22.04
Heb Ddatgan	1,087	31.49	833	30.25
Gweddw neu Bartner Sifil sy'n Fyw	17	0.49	80	2.90
Gwell ganddynt beidio â dweud			19	0.69
Cyfanswm	**3,452**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

Tabl 5.2: Proffil gweithwyr yn gweithio mewn ysgolion yn ôl Statws Priodasol

Statws Priodasol	2016		2019	
	Gweithwyr	% Gweithwyr	Gweithwyr	% Gweithwyr
Wedi ysgaru neu mewn partneriaeth sifil wedi dod i ben	15	0.41	22	0.69
Priod neu mewn partneriaeth sifil	1,389	38.15	1037	32.44
Di-briod neu ddim mewn partneriaeth sifil	487	13.38	504	15.76
Heb Ddatgan	1,746	47.95	1613	50.45
Gweddw neu Bartner Sifil sy'n Fyw	4	0.11	1	0.03
Gwell ganddynt beidio â dweud		**100.00**	20	0.63
Cyfanswm	**3,641**	**100.00**	**3197**	**100.00**

6. Proffil gweithwyr yn ôl rhyw

Tabl 6.1 Proffil y gweithwyr (gan eithrio ysgolion) yn ôl rhyw

	Rhyw	Benywaidd	%	Gwrywaidd	%	Heb Ddatgan	%
2016	Cyfanswm	2,247	65.09	1,205	34.91	0	0.00
2019	Cyfanswm	1,751	63.58	1,003	36.42	0	0.00

Tabl 6.2 Proffil gweithwyr sy'n gweithio mewn ysgolion yn ôl rhyw

Mae'r tablau isod yn dangos bod y mwyafrif o weithwyr sy'n gweithio mewn ysgol yn fenywaidd.

	Rhyw	Benywaidd	%	Gwrywaidd	%	Heb Ddatgan	%
2016	Cyfanswm	3,112	85.47	529	14.53	0	0.00
2019	Cyfanswm	2712	84.83	485	15.17	0	0.00%

7 Proffil gweithwyr yn ôl oedran

Tabl 7.1 Proffil y gweithlu yn ôl oedran (gan eithrio ysgolion)

	2017		2019	
Ystod Oedran	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**	**Cyfanswm staff**	**% Gweithwyr**
16 – 24	192	5.59%	178	6.29%
25 – 34	512	14.91%	409	14.46%
35 – 44	719	20.94%	590	20.86%
45 – 49	544	15.85%	418	14.78%
50 – 54	578	16.84%	446	15.77%
55 – 59	486	14.16%	424	14.99%
60 – 64	287	8.36%	253	8.95%
65 – 69	81	2.36%	80	2.83%
70 – 74	25	0.73%	20	0.71%
75 oed a hŷn	9	0.26%	10	0.35%
Cyfanswm	**3,433**	**100.00%**	**2,828**	**100.00%**

Tabl 7.2 Proffil gweithwyr sy'n gweithio mewn ysgol yn ôl oedran

Ystod Oedran	2017		2019	
	Cyfanswm staff	% Gweithwyr	Cyfanswm staff	% Gweithwyr
16 – 24	120	3.49	107	3.35
25 – 34	624	18.17	590	18.45
35 – 44	915	26.65	803	25.12
45 – 49	588	17.12	512	16.02
50 – 54	526	15.32	508	15.89
55 – 59	393	11.44	350	10.95
60 – 64	195	5.68	221	6.91
65 – 69	48	1.40	70	2.19
70 – 74	21	0.61	27	0.84
75 oed a hŷn	4	0.12	9	0.28
Cyfanswm	**3,434**	**100.00**	**3197**	**100.00**