

# Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2020 – 2024

Blwyddyn 2: 2021 – 2022

This document is also available in English



## 1. Cyflwyniad

Dyma'r ail Adroddiad Blynyddol ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol Conwy (2020–2024) ar gyfer y cyfnod 2021–2022.

Mae'r Ddyletswydd Gyffredinol, a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn gofyn i ni roi sylw dyledus i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- hyrwyddo cyfle cyfartal;
- a meithrin cysylltiadau da



Mae Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, y cyfeirir atynt yn aml fel y Dyletswyddau Penodol, yn ei gwneud yn ofynnol i ni adrodd ar y meysydd canlynol, i ddangos ein bod wedi rhoi ystyriaeth briodol i'r Ddeddf:

- 1.1 Y camau yr ydym wedi'u cymryd i nodi, casglu a defnyddio **Gwybodaeth Berthnasol**, ac effeithiolrwydd y trefniadau hyn
- 1.2 **Cynnydd tuag at gyflawni pob amcan cydraddoldeb**, gan gynnwys datganiad ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd
- 1.3 **Gwybodaeth cyflogaeth benodedig**, gan gynnwys gwybodaeth am staff, recriwtio, hyfforddiant a thâl

Bydd gweddill yr adroddiad hwn yn cynnwys y tri phrif faes yma.

## 2. Gwybodaeth Berthnasol

Defnyddiom dystiolaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb i helpu i bennu'r amcanion cydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020–24 ac rydym hefyd yn defnyddio data perthnasol wrth gynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ar bolisïau ac arferion newydd a diwygiedig. Bydd peth o'r data'n gysylltiedig ag ystadegau cenedlaethol a lle bynnag y mae ar gael, rydym yn ceisio defnyddio data lleol a rhanbarthol gan fod hwn yn fwy perthnasol i ni yng Ngogledd Cymru a Chonwy.

Rydym hefyd yn ystyried gwybodaeth a gafwyd o weithgareddau ymgysylltu ac ymgynghori.

Pan aethom ati i ddatblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020–2024, bu i ni adolygu ein dogfen Data ac Ymchwil Cefndirol sy'n nodi'r data perthnasol a ddefnyddiwyd gennym wrth ddiwygio a chytuno ar ein hamcanion cydraddoldeb cyfredol, ac mae hon ar gael ar ein gwefan [yma](http://yma).

Dyma wybodaeth arall y cyfeiriwyd ati wrth wneud penderfyniadau:

### **A yw Cymru'n Decach? 2018**

Cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) 'A yw Cymru'n Decach? 2018' a ddatgelodd fod llawer o anghydraddoldebau cyndyn yn dal i fod, gyda mwy o dlodi'n arwain at fwch hyd yn oed yn amlycach rhwng profiadau a chyfleoedd rhai grwpiau gwarchoddedig, sydd wedi'i waethygu eto fyth yn ystod y pandemig. Nododd yr EHRC argymhellion o dan 6 thema: Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol a Chyfranogiad a chafodd y rhain eu hystyried a'u cymharu â data perthnasol a oedd gan Gonwy wrth sefydlu amcanion a blaenoriaethau Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020–2024. Mae'r EHRC ar hyn o bryd yn gweithio ar fersiwn ddiweddaraf yr adroddiad hwn, sydd i gael ei gyhoeddi erbyn diwedd 2023.



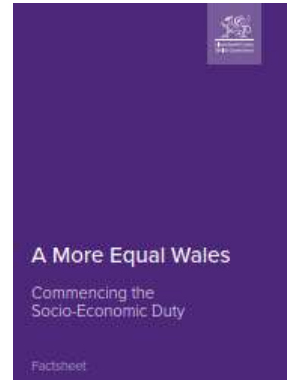
### **Adroddiad EHRC: Sut mae'r Coronafeirws wedi effeithio ar gydraddoldeb a hawliau dynol**

Amlygodd yr adroddiad hwn o 2020 fod effaith pandemig y Coronafeirws wedi bod yn anghyfartal ac wedi dyfnhau anghydraddoldebau presennol ac ehangu eraill. Mae'r grwpiau sydd wedi'u eu heffeithio fwyaf gan y cynnydd mewn tlodi yn cynnwys pobl ifanc, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl, sef y rhai sydd eisoes agosaf at y ffin dlodi. Mae rhai grwpiau wedi'u heffeithio'n negyddol yn fwy na'r gweddill gan newidiadau yn y farchnad lafur (a chynnydd o dlodi mewn gwaith), amhariadau ar addysg, mynediad at ofal (yn enwedig pobl hŷn, lleiafrifoedd ethnig a rhai pobl anabl) ac mae mwy o ddibyniaeth wedi bod ar ofalwyr di-dâl, sy'n fwy tebygol o fod yn ferched. Mae cynnydd wedi bod yn nifer yr achosion o gam-drin domestig sy'n cael eu riportio ac mae pryderon ynghylch gallu goroeswyr i gael cyfiawnder.



## Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol

Daeth Rhan 1, Adran 1 Deddf Cydraddoldeb 2010, y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol i rym ar 31 Mawrth 2021. Mae'r Ddyletswydd yn mynnu bod cyrff cyhoeddus, wrth wneud penderfyniadau strategol, yn ystyried sut y gallai eu penderfyniadau helpu i leihau anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol. Cyhoeddodd yr EHRC ddata oedd yn dangos yr anghydraddoldebau cyndyn oedd ynghlwm ag anfantais economaidd-gymdeithasol: mae statws economaidd gymdeithasol rhieni'n parhau i fod y prif beth sy'n pennu pa blant fydd yn llewyrchus fel oedolion; mae'r bwch tlodi'n cynyddu i'r rhai sy'n byw ar aelwydydd di-waith; mae 23% o boblogaeth Cymru'n byw mewn tlodi, a 29% o'r rheiny'n blant; mae'r graddiant cymdeithasol mewn canlyniadau iechyd yn cyd-redeg â statws economaidd-gymdeithasol, yn cynnwys disgwyliad oes is; mae pobl sy'n amddifad o ran yr hanfodion yn teimlo'n llai diogel ac yn fwy agored i drais a cham-drin domestig. Mae'r holl broblemau hyn wedi gwaethygu yn ystod y pandemig.



## Drws ar glo: datgloi bywydau a hawliau pobl anabl yng Nghymru ar ôl COVID-19

Mae'r adroddiad hwn, a gyhoeddwyd fis Gorffennaf 2021 gan Fforwm Cydraddoldeb i Bobl Anabl Llywodraeth Cymru, yn awgrymu bod gwneud penderfyniadau yn ystod y cam ymateb cynnar i'r pandemig wedi tanseilio'r model cymdeithasol o anabledd ac wedi dychwelyd i'r model meddygol o anabledd. Arweiniodd hyn at alw pobl anabl yn 'fregus', eu cau allan o fannau cyhoeddus, eu heithrio'n gymdeithasol a methu ag ystyried gofynion hygyrchedd gwahanol, gyda llai o fynediad at gludiant a gwasanaethau iechyd. Ar ôl eu hamlygu, cafodd nifer o faterion eu cywiro wedyn, ond mae'r adroddiad yn mynegi pryder nad y model cymdeithasol oedd y man cychwyn a bod y cloc wedi'i droi'n ôl ar unrhyw gynnydd i fabwysiadu'r model cymdeithasol. Ar ôl cyhoeddi'r adroddiad hwn, sefydlodd Llywodraeth Cymru **Dasglu Hawliau Pobl Anabl** i weithio ar sawl maes, yn cynnwys: Gwreiddio a Deall y Model Cymdeithasol o Anabledd; Mynediad at Wasanaethau; Byw'n Annibynnol: Gofal Cymdeithasol; Byw'n Annibynnol: Iechyd a Lles; Teithio; Cyflogaeth ac Incwm; Plant a Phobl Ifanc; a Thai Fforddiadwy a Hygyrch. Mae'r ffrydiau gwaith yma wedi cychwyn yn ystod 2022 a byddwn yn monitro cynnydd ac unrhyw gamau gweithredu sy'n cael eu dynodi pan fydd gwaith y Tasglu wedi'i gyhoeddi.





## Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb: Mwy nag ymarfer blwch ticio?

Cyhoeddodd Archwilio Cymru adolygiad o'r broses Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn y sector cyhoeddus yn 2022. Roedd yr adroddiad yn dynodi saith prif faes i sefydliadau ar hyd a lled Cymru eu gwella, yn cynnwys: rhagor o eglurder ar ba fath o bolisiau ac arferion mae'n rhaid asesu eu heffaith; rhagor o eglurder am y trefniadau i asesu effaith polisiau ac arferion cydweithredol; rhagor o eglurder am ddisgwyliadau i ystyried Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn rhan o asesiad o effaith integredig; dynodi effeithiau ymarferol penderfyniadau ar bobl yn fwy amserol a sut mae nodweddion gwarchoddedig yn croestorri; ymgysylltu a chynnwys pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig yn fwy; monitro effeithiau gwirioneddol polisiau ac arferion ar bobl yn well a newid meddylfryd ac agweddau pobl o feddwl am asesiadau o effaith ar gydraddoldeb fel ymarfer 'ticio blwch' ychwanegol. Bydd yr adroddiad hwn, a'r argymhellion oddi mewn iddo, yn cael eu cynnwys yn ein gwaith i werthuso proses wedi'i diweddarau Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb, a gyflwynwyd yng Nghonwy yn 2021.

## Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

Ar ôl ymgynghoriad ar Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol drafft, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn 2022. Mae'r cynllun yn nodi'r camau gweithredu i Lywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus (yn cynnwys awdurdodau lleol) mewn sawl maes, yn cynnwys: arweinyddiaeth o fewn Llywodraeth Cymru ac ar draws gwasanaethau cyhoeddus, Addysg a'r Gymraeg, Diwylliant, Treftadaeth a Chwaraeon, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Cartrefi a Lleoedd, Llywodraeth Leol, Cyflogadwyedd a Sgiliau (yn cynnwys Partneriaeth Cymdeithasol ac Entrepreneuriaeth a Gwaith Teg), Cefnogaeth i Ffoaduriaid a Cheiswyr Llocher, Trosedd a Chyfiawnder, a Gofal Plant a Chwarae. Byddwn yn gweithredu'r rhannau perthnasol o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol i ategu'r gwaith sydd eisoes ar fynd drwy ein hamcanion ac ein cynllun gweithredu cyfredol ar gydraddoldeb strategol.







## Cynllun Strategol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2022-2025

Fis Mawrth 2022, cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) eu cynllun strategol ar gyfer 2022 i 2025, yn nodi sut maent am geisio diogelu a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol dros y cyfnod o dair blynedd. Mae chwe maes blaenoriaeth o fewn y cynllun: cydraddoldeb mewn gweithle sy'n newid; cydraddoldeb i blant a phobl ifanc; cynnal hawliau a chydraddoldeb mewn iechyd a gofal cymdeithasol; mynd i'r afael ag effaith gwasanaethau digidol a deallusrwydd artiffisial ar gydraddoldeb a hawliau dynol; meithrin cysylltiadau da a hybu parch rhwng grwpiau; a sicrhau fframwaith cyfreithiol effeithiol i ddiogelu cydraddoldeb a hawliau dynol. Mae'r blaenoriaethau hyn wedi'u pennu gan ddefnyddio data a thystiolaeth i ddeall yr heriau i gydraddoldeb a hawliau dynol sy'n wynebu Prydain wrth iddi ddod allan i'r pandemig, ac wrth i ni ddechrau edrych ar lunio amcanion cydraddoldeb strategol Conwy ar gyfer 2024 a thu hwnt, byddwn yn defnyddio'r adroddiad hwn i wneud ein penderfyniadau.

## Cymru o Blaid Pobl Hŷn

Cyhoeddwyd Cymru o Blaid Pobl Hŷn: Ein Strategaeth ar gyfer Cymdeithas sy'n Heneiddio gan Lywodraeth Cymru ym mis Hydref 2021 i ystyried camau i'w cymryd i fanteisio ar botensial pobl hŷn heddiw a chefnogi cymdeithas sy'n heneiddio. Mae'r strategaeth yn adlewyrchu rhagdybiaethau sy'n darogan y bydd 1 o bob 4 ym mhoblogaeth Cymru yn 65 oed neu'n hŷn erbyn 2038. Mae pedwar prif nod o fewn y strategaeth: gwella llesiant; gwella gwasanaethau ac amgylcheddau lleol; meithrin a chynnal galluogrwydd pobl; a threchu tlodi sy'n gysylltiedig ag oedran. Mae gwaith yn cael ei wneud i lunio cynllun cyflawni i ategu'r strategaeth.



## Ffynonellau eraill o wybodaeth

Mae ein tîm Gwybodaeth ac Ymchwil Corfforaethol yn cyhoeddi dogfen ar ein gwefan gyhoeddus yn flynyddol o'r enw "Bwletin Ymchwil Ystadegau Cydraddoldeb", sy'n darparu'r data cydraddoldeb diweddaraf sydd ar gael am gyfansoddiad y bobl yn ein sir. Mae swyddogion yn cyfeirio at y wybodaeth hon wrth gynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ac ymgynghoriadau. Mae'r tîm Ymchwil hefyd yn cefnogi gwasanaethau pan maent yn cynnal ymgynghoriad wrth ddadansoddi'r data a gesglir o waith o'r fath.

## Data'r Cyfrifiad

Cyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ganlyniadau cyntaf Cyfrifiad 2021 yn ystod 2022, a bydd rhagor o ddata'n cael ei gyhoeddi yn 2023. Lle'r oedd data ar gael, rydym wedi diweddarau'r wybodaeth isod i gynnwys gwybodaeth o Gyfrifiad 2021, ac rydym wedi cynnwys data ochr-yn-ochr ar gyfer 2011 a 2021.



Rydym yn defnyddio data am boblogaeth Conwy i gymharu ag ein data monitro cydraddoldeb ein hunain (ar gyfer pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn ogystal â'n staff ein hunain), er mwyn ceisio gweld pa mor agos y mae'n cyd-fynd â chyfansoddiad ein cymunedau lleol.

Ar Ddiwrnod Cyfrifiad 2021, amcangyfrifwyd bod maint poblogaeth breswyl arferol Conwy yn 114,741, gostyngiad o -487 (-0.4%) ers Cyfrifiad 2011. Cynyddodd cyfanswm poblogaeth Cymru o 1.4% a bu cynnydd o 6.3% yng Nghymru a Lloegr.

O ran ethnigrwydd, mae poblogaeth Cymru wedi tyfu'n fwyfwy amrywiol ers 2011. Yng Nghyfrifiad 2021, roedd preswylwyr Cymru'n cyfrif eu hunain fel a ganlyn:

Grŵp Ethnig	Canran o'r Boblogaeth (2011)	Canran o'r Boblogaeth (2021)	Newid (%)
Gwyn	95.6	93.8	-1.8
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig	2.3	2.9	+0.6
Cymysg neu Grwpiau ethnig lluosog	1.0	1.6	+0.6
Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribïaidd neu Affricanaidd	0.6	0.9	+0.3
Grŵp ethnig arall	0.5	0.9	+0.4

Mae data'r Cyfrifiad diwethaf yn dangos y newidiadau canlynol ym mhoblogaeth Conwy, a'r ffigwr mewn cromfachau'n cyfeirio at y newid ers data Cyfrifiad 2011. Y grwpiau ethnig roedd pobl yng Nghonwy'n uniaethu â nhw yn 2021 oedd:

- 94.1% Gwyn Cymreig, Seisnig, Albanaidd, Gogledd Iwerddon neu Brydeinig (gostyngiad o 1.3%)

- 2.8% Gwyn Gwyddelig, Sipsi neu Deithwyr Gwyddelig, Roma neu Wyn Arall (cynnydd o 0.5%)
- 1.4% Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig (cynnydd o 0.3%)
- 0.2% Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribiaidd neu Affricanaidd (dim newid)
- 1.1% Cymysg neu Grwpiau ethnig lluosog (cynnydd o 0.3%)
- 0.3% Grŵp ethnig arall (dim newid)

Dyma oedd ethnigrwydd disgyblion yn ysgolion Conwy yn 2022, yn ôl y Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion diweddaraf:

- 92.1% Gwyn Cymreig, Seisnig, Albanaid, Gogledd Iwerddon neu Brydeinig
- 2.5% Gwyn Gwyddelig, Sipsi neu Deithwyr Gwyddelig, Roma neu Wyn Arall
- 1.2% Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig
- 0.2% Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribiaidd neu Affricanaidd
- 2.7% Cymysg neu Grwpiau ethnig lluosog
- 0.5% Grŵp ethnig arall
- 0.8% Anhysbys

Roedd data Cyfrifiad 2021 yn dangos bod 48.4% o boblogaeth Conwy'n wrywaidd a 51.6% yn fenywaidd. Mae hyn yn gynydd o 0.3% i'r boblogaeth fenywaidd o gymharu â data Cyfrifiad 2011.

O ran oedran, mae cynnydd wedi bod yn y gyfran o bobl 65 oed a hŷn sydd yn y sir, wrth gymharu data Cyfrifiad 2011 a 2021:

Oedran	Canran o'r Boblogaeth (2011)	Canran o'r Boblogaeth (2021)	Canran y Newid
15 oed ac iau	16.6	16	-0.6
16–64 oed	59.0	56.6	-2.4
65 oed a hŷn	24.4	27.3	+2.9

Yn 2021, yr oed cyfartalog (y canolrif) oedd 49. Mae hyn yn uwch na'r oed canolrifol yn 2011, sef 42 oed. Yr awdurdodau lleol yng Nghymru oedd â'r oedran cyfartalog (canolrifol) uchaf oedd Powys (50 oed) a Chonwy a sir Fynwy (eu dau'n 49 oed). Canolrif yr oed yng Nghymru yn 2021 oedd 42 oed, a 40 oed yng Nghymru a Lloegr.



Roedd Cyfrifiad 2021 yn darparu'r ffigyrau diweddaraf am anabledau yn unol â diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb o anabled (pobl oedd yn cyfrif bod eu gweithgareddau beunyddiol wedi'u cyfyngu gan gyflyrau iechyd neu salwch corfforol neu feddyliol). Mae'r data wedi'i safoni yn ôl oedran i gyfrif am wahaniaethau ym maint y boblogaeth a strwythur oedran. Yng Nghymru yn 2021, roedd cyfran lai a nifer llai o bobl yn anabl (21.1%, 670,000) o gymharu â 2011 (23.4%, 696,000).

Yng Nghonwy, dyma oedd y dadansoddiad o bobl oedd â phroblem iechyd hirdymor neu anabled, yn cynnwys cyflyrau neu salwch yn gysylltiedig â henaint, yn 2021:

<b>Anabledd (wedi'i safoni yn ôl oedran)</b>	<b>Poblogaeth Conwy (%)</b>
Anabl yn ôl diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb: cyfyngiad mawr ar weithgareddau beunyddiol	9.2
Anabl yn ôl diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb: rhywfaint o gyfyngiad ar weithgareddau beunyddiol	11.3
Ddim yn anabl dan y Ddeddf Cydraddoldeb	79.5

Roedd tua 10% o boblogaeth Conwy'n darparu o leiaf rywfaint o ofal di-dâl yr wythnos yn ôl Cyfrifiad 2021 (o gymharu â thua 12% yng Nghyfrifiad 2011). Dyma oedd y dadansoddiad, yn ôl oriau o ofal di-dâl a ddarperid yr wythnos:

<b>Oriau o ofal di-dâl a ddarperid yr wythnos</b>	<b>Poblogaeth Conwy (%)</b>
Heb ddarparu unrhyw ofal di-dâl	89.8
Darparu 19 awr neu lai o ofal di-dâl yr wythnos	4.6
Darparu 20 i 49 awr o ofal di-dâl yr wythnos	2.1
Darparu 50 awr neu fwy o ofal di-dâl yr wythnos	3.5

Ganed 950 o fabanod i breswylwyr Conwy yn 2020.

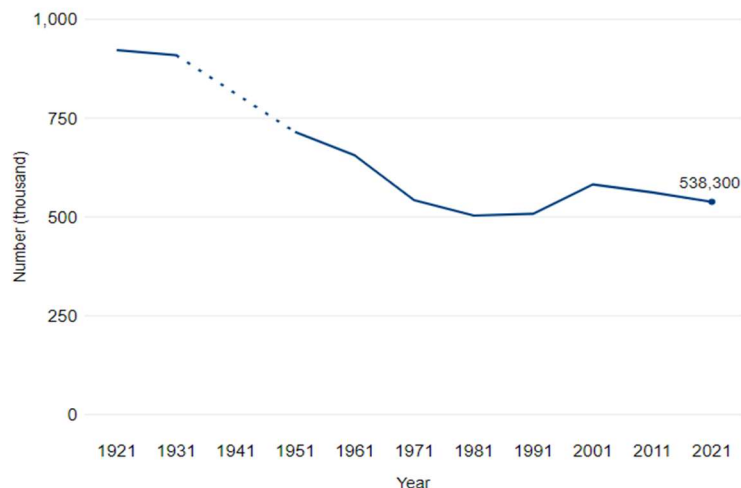
Daw'r data mwyaf cywir am gysylltiadau crefyddol o Gyfrifiad 2021. Yng Nghonwy, mae pobl yn cyfrif eu hunain neu'n cysylltu eu hunain â'r crefyddau canlynol: 51% Cristnogaeth (gostyngiad o 14% ers 2011), 41% dim crefydd (cynnydd o 15%), 0.7% Islam (cynnydd o 0.2%), 0.3% Bwdhaeth (dim newid), 0.2% Hindwâeth (dim newid), 0.1% Iddewiaeth (dim newid) a 0.5% crefydd arall (cynnydd o 0.1%). Ni atebodd 6.4% o bobl y cwestiwn ar grefydd yn 2021, o gymharu â 7.8% yn 2011.

Disgwyliad oes merched (ar eu genedigaeth) yn 2020 oedd 83.1, o gymharu â dynion yn 78.4 oed (gwahaniaeth o 4.7 mlynedd). Mae disgwyliad oes rhywun sy'n 65 oed yn 19.0 mlynedd arall i ddynion a 21.8 mlynedd i ferched (gwahaniaeth o 2.8 blynedd).

Gostyngodd canran y siaradwyr Cymraeg yng Nghonwy o 27.4% yn 2011 i 25.9% yn 2021. Yn 2021, roedd tua 1,600 yn llai o drigolion Conwy'n siarad Cymraeg (dros dair oed) o gymharu â 2011. Cynyddodd nifer y bobl nad oeddent yn siarad Cymraeg o 1,700.

O ran y boblogaeth gyffredinol, roedd Cyfrifiad 2021 yn dangos gostyngiad o tua 23,700 (1.2%) yn nifer y preswylwyr arferol yng Nghymru oedd yn dair oed neu'n hŷn oedd yn dweud eu bod yn gallu siarad Cymraeg.

Nifer y bobl tair oed a hŷn a ddwedodd eu bod yn gallu siarad Cymraeg yn 2021 oedd y trydydd ffigwr isaf erioed mewn Cyfrifiad:



([Cyfrifiad 2021](#))

Roedd Cyfrifiad 2021 yn cynnwys cwestiynau ar gyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd am y tro cyntaf. Cwestiynau dewisol oeddent, ac ond i bobl 16 oed a hŷn yr oeddent yn cael eu gofyn. Yng Nghymru, roedd 3% o bobl 16 oed a hŷn yn cyfrif eu hunain i fod â chyfeiriadedd LHD+, a 0.41% o bobl 16 oed a hŷn yn dweud bod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'w rhyw ar adeg eu geni, ac mae dadansoddiad isod ar gyfer Conwy a Chymru:

#### Cyfeiriadedd Rhywiol o'r Boblogaeth fel canran, o Gyfrifiad 2021

	Conwy (%)	Cymru (%)
Strêt neu heterorywiol	89.2	89.4
Hoyw neu lesbiaidd	1.4	1.5

Deurywiol	0.9	1.2
Cyfeiriadedd rhywiol arall	0.2	0.3
Heb ateb	8.3	7.6

### Hunaniaeth Rhywedd o'r Boblogaeth fel canran, o Gyfrifiad 2021

	Conwy (%)	Cymru (%)
Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhyw a gofrestrwyd ar yr enedigaeth	92.93	93.28
Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd ar yr enedigaeth ond heb nodi unrhyw hunaniaeth benodol	0.10	0.16
Merch draws	0.04	0.07
Dyn traws	0.06	0.08
Anneuaidd	0.04	0.06
Pob hunaniaeth rhywedd arall	0.03	0.04
Heb ateb	6.81	6.32

Yn ogystal â'r cyhoeddiadau uchod, mae ymgynghoriad wedi'i gynnal ar **Gynllun Gweithredu LHDTC+** i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb mae pobl a chymunedau LHDTC+ yn ei brofi ar hyd a lled Cymru. Mae o law, bydd canlyniadau'r gwaith hwn yn cyfrannu at ein gwaith i geisio creu "Cymru sy'n fwy cyfartal".

### Cwynion sy'n Gysylltiedig â Chydraddoldeb

Mae ein Huned Gwybodaeth Gorfforaethol a Gwasanaethau Cwsmeriaid yn monitro nifer yr achosion o gwyno a chanmol. Yn ystod 2021/2022, cafwyd 381 o ganmoliaethu (gan gyrff allanol neu'r cyhoedd), gostyngiad o 4.86% ar y flwyddyn flaenorol. Cafwyd 312 o gwynion, sy'n gynydd o 1.94% ers y flwyddyn flaenorol. Ni chafwyd unrhyw gwynion yn ymwneud â chydraddoldeb. Cafodd 27 o gwynion eu hatgyfeirio at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Fe ymyrrodd yr Ombwdsmon ar 2 gŵyn. Nid oedd 22 o atgyfeiriadau'n deilwng o ymchwiliad a datryswyd 2 yn y camau cynnar.



Cafodd yr Adran Gofal Cymdeithasol 17 o gwynion ffurfiol ynghlwm â chyfnod 01/04/2021–31/03/2022. Cafodd 15 o'r cwynion ffurfiol hyn eu datrys ar Gam 1 a datryswyd 2 gŵyn ffurfiol ar Gam 2. Cafodd 6 achos eu hatgyfeirio at yr Ombwdsmon ac nid oedd angen ymchwiliad i 4 ohonynt, cafodd 1 ei datrys yn llwyddiannus ar y cam

'datrysiad cynnar' ac roedd 1 yn cael ei chyfrif yn gynamserol. Nid oedd unrhyw rai o'r cwynion yn ymwneud yn uniongyrchol â materion cydraddoldeb nac yn honni bod o ganlyniad i wahaniaethu ar sail nodwedd warchoddedig. Cafodd yr Adran Gofal Cymdeithasol 122 o ganmoliaethau yn ystod yr un cyfnod.

Lle bo modd, byddwn yn cymryd camau i ddylanwadu ar wella'r broses o gasglu data yn genedlaethol yn ogystal â gwella ein setiau data lleol ein hunain. Rhagwelir y bydd data cydraddoldeb sydd wedi'i ddadansoddi ymhellach o'r Cyfrifiad yn rhoi sylfaen gadarn i fesur ein cynnydd yn ôl nodweddion gwarchoddedig pan fydd ar gael.

### 3. Cynnydd ar gyflawni pob Amcan Gydraddoldeb

Mae Amcanion Cydraddoldeb Conwy i'w gweld yn fanwl yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020–2024 yw:

- Amcan 1: Canlyniadau mewn cyrhaeddiad **Addysgol** a Lles mewn Ysgolion yn gwella
- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn **gyflogwr cyfle cyfartal** a lleihau bylchau cyflog
- Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella **Safonau Byw** pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig
- Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau **Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol**
- Amcan 5: Byddwn yn gwella **Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder**
- Amcan 6: Cynyddu **Mynediad at Gyfranogiad** a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau
- Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r **ddyletswydd economaidd-gymdeithasol**

Y mae i bob Amcan Gydraddoldeb sawl maes blaenoriaeth i weithredu arnynt ac mae ein Cynllun Gweithredu'n nodi'r gweithgareddau penodol a fydd yn cyflawni'r amcanion a'r blaenoriaethau hyn.

Mae gan bob maes gwasanaeth yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy Hyrwyddwr Cydraddoldeb sy'n cydlynu'r gwaith o gwblhau'r camau gweithredu a nodwyd ar gyfer eu maes gwasanaeth. Mae Hyrwyddwyr Cydraddoldeb yn cyfarfod bob chwarter i drafod amrywiaeth eang o faterion cydraddoldeb, codi ymwybyddiaeth ac adolygu cynnydd ar Gynllun Gweithredu Strategol Cydraddoldeb.

Yng ngweddill yr adran hon, mae manylion y cynnydd a wnaed ar 2<sup>il</sup> flwyddyn ein cynllun gweithredu a gwaith perthnasol arall yn ystod y flwyddyn sydd wedi cyfrannu at wella bywydau pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig sy'n byw ac yn gweithio yng Nghonwy.

### **Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a Lles mewn Ysgolion yn Gwella**

#### **Meysydd Blaenoriaeth:**

- 1.1 Mynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad ar gyfer plant a phobl ifanc er mwyn hyrwyddo eu potensial
- 1.2 Lleihau cyfraddau gwahardd uchel ymhlith plant anabl a phlant o gefndiroedd ethnig lleiafrifol
- 1.3 Casglu data ar fwlio yn ôl nodweddion gwarchoddedig i alluogi pob ysgol i nodi amcanion perthnasol
- 1.4 Mynd i'r afael ag arwahanu ar sail rhyw drwy wella cynrychiolaeth merched ar gyrsiau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg ac ehangu'r dewis o bynciau
- 1.5 Mynd i'r afael ag iechyd meddwl mewn ysgolion

#### **1.1.4 Gwella canlyniadau ar gamau allweddol mewn addysg, gan ganolbwyntio ar grwpiau o ddysgwyr fel Plant sy'n Derbyn Gofal a disgyblion ar brydau ysgol am ddim**

Mae'r fframwaith gwella ysgolion newydd yn sicrhau bod cynnydd a lles dysgwyr yn ganolbwynt i'n holl ymdrechion i gyflawni dyheadau a safonau uchel. Mae hefyd yn annog cydweithio yn hytrach na'r gystadleuaeth rhwng ysgolion ac mae'n creu gwahaniaeth amlwg rhwng asesu ac atebolrwydd.



Bydd Categoriadau Cenedlaethol ysgolion yn cael ei ddisodli gan system hunanwerthuso gadarn lle gellir rhannu arfer da, ac os oes angen gwella, gellir gwneud hynny ar frys drwy gefnogaeth o safon, wedi'i theilwra gan y consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol. Bydd ysgolion yn cael eu cefnogi i gwblhau hunanwerthusiadau gan ymgynghorwyr gwella, gyda thoreth o wybodaeth a chefnogaeth ar gael drwy'r Adnodd Cenedlaethol ar Hwb.

Bydd crynodeb o flaenoriaethau gwella a chynllun datblygu pob ysgol yn cael eu cyhoeddi, fydd yn rhoi gwybodaeth well, mwy manwl i rieni.

Wedi i Lywodraeth Cymru gyhoeddi'r fframwaith gwella ysgolion, bydd GwE yn gweithio gydag ysgolion i sicrhau ei fod yn cael ei weithredu'n gyson drwy Gonwy a bydd yn:

- Sicrhau bod unrhyw wybodaeth sydd ganddynt a fydd o fudd i waith hunanwerthuso ysgol ar gael i ysgolion (e.e. dadansoddiad presenoldeb gan yr awdurdod lleol), fel rhan o drefn o weithio mewn partneriaeth
- Rhannu gwybodaeth berthnasol am ysgolion rhwng ei gilydd, gan atgyfnerthu eu partneriaeth broffesiynol
- Ystyried tystiolaeth a gwybodaeth ar lefel ysgol i helpu i benderfynu ar anghenion cefnogaeth ysgolion a gallu i gefnogi ei gilydd; a chyfrannu at eu hunanwerthusiad o'u gwasanaethau i gefnogi ysgolion (e.e. cefnogaeth uniongyrchol; dysgu proffesiynol; defnyddio grym ymyrraeth)

#### **1.1.8 Pobl ifanc (hyd at 25 oed) yn gallu cael darpariaeth addysg yn lleol i ddiwallu ei hanghenion dysgu ychwanegol**

Mae prosiect partneriaeth ar waith gyda Choleg Llandrillo, sydd wedi'i ddatblygu dros sawl blwyddyn ac mae hwnnw'n parhau. Mae budd wedi bod i'r prosiect o ran darpariaeth leol ac mae llai o geisiadau i Lywodraeth Cymru am leoliadau coleg preswyl y tu allan i'r sir. Mae gwaith ar fynd ar hyn o bryd ar ehangu'r ddarpariaeth hon gyda'r datblygiad ar safle Dinerth Road.

#### **1.4.6 Rhaglen Llysgenhadon Ifanc**

Mae tîm Actif Conwy wedi cael ei ailstrwythuro ac maent yn bwriadu ailgychwyn y Rhaglen Llysgenhadon Ifanc ym mis Medi 2022. Mae adolygiad wedi'i gynnal ar y Rhaglen yn ystod y cyfnod hwnnw ac mae'r ffocws wedi newid i fod ar gefnogaeth a darpariaeth yn y gymuned.

### 1.5.1 **Canolbwyntio ar Brofiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod / cefnogaeth i rieni trwy ddull amlasiantaeth**

Rydym yn parhau i wneud y defnydd gorau o gyllid grant sydd ar gael i ddarparu ystod o wasanaethau i blant, teuluoedd ac oedolion diamddiffyn. Mae'r gwaith hwn bellach yn rhan arferol o'r gwasanaeth ac mae wedi'i gwblhau.

Mae paneli amlasiantaeth **Ffiniau Gofal** bellach yn rhan greiddiol o ymarfer ac yn cael eu cynnwys yn wythnosol. Mae ymrwymiad rheolaidd gan Wasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc, Canolfannau i Deuluoedd, Gwasanaethau Ieuencid, y Tîm Ymyriadau Teuluol a'r Tîm Cryfhau Teuluoedd.

O ran **Panelli Ymyrraeth Gynnar**, mae'r Cydlynnydd Ffiniau Gofal a'r Rheolwr Tîm yn darparu paneli ymgynghori amlasiantaeth ymyrraeth gynnar unwaith y mis. Pwrpas y cyfarfodydd hyn yw canolbwyntio ar sut i gefnogi teuluoedd sydd ar ffin gwasanaethau gofal a reolir. Mae hefyd yn gyfle i ystyried a fyddai rhai teuluoedd yn elwa o'r broses gofal a reolir. O ganlyniad, mae rhai achosion wedi'u hatal rhag mynd drwodd at wasanaethau gofal a reolir.

Mae'r **Tîm Cryfhau Teuluoedd** a'r **Tîm Ymyriadau Teuluol** yn gweithio gyda rhieni a phlant sydd wedi heffeithio gan brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod yn ddyddiol, yn darparu ymyrraeth therapiwtig sy'n mynd i'r afael â'u hamgylchiadau unigol. Mae'r pum Tîm Cefnogi Teuluoedd i gyd yn cynnig amserlen wythnosol o weithgareddau ar bedair lefel wahanol:

- Grwpiau Mynediad Agored – yn aml yn cael eu cynnal gydag asiantaethau eraill fel sefydliadau iechyd a'r trydydd sector
- Gwybodaeth, cyngor a chymorth – gan gynnwys atgyfeiriadau at sefydliadau eraill a chydweithio gyda nhw.
- Gwaith grŵp wedi'i dargedu (rhaglenni magu plant) – weithiau yn cael eu darparu gydag asiantaethau eraill fel sefydliadau iechyd a'r trydydd sector a CDC.
- Cefnogaeth un i un gan Weithwyr Teuluoedd, gan gynnwys cyfarfodydd amlasiantaeth lle bod angen.

Mae'r **model Cefnogi Teuluoedd** yn parhau i ganolbwyntio ar ymyrraeth gynnar ac atal trwy ddulliau amlasiantaeth. Mae'r pum **Tîm**

**Cefnogi Teuluoedd** i gyd yn cynnig amserlen wythnosol o weithgareddau. Mae pob tîm ardal yn darparu:

- Gwasanaethau Cam-drin Domestig (drwy wasanaeth wedi'i gomisiynu)
- Perthynas Teuluoedd yn Chwalu: cefnogi perthynas teuluoedd a chwrsela teuluoedd (drwy wasanaeth wedi'i gomisiynu)
- Mynediad at gymorth iechyd meddwl
- Mynediad at gymorth mewn profedigaeth
- Cam-drin: Llwybrau clir i sicrhau cymorth i deuluoedd sydd wedi'u heffeithio gan gam-drin; cyrsiau magu plant yn gadarnhaol a chefnogaeth un i un
- Meithrin gwytnwch: Proffil Lles Teulu – arf cydweithredol gyda phwyslais ar alluogi teuluoedd a chynyddu gwytnwch; grwpiau mynediad agored a chymorth i gyfoedion i greu cymunedau cryf; hyrwyddo'r 5 Ffordd at Les

Mae gwaith yn cael ei wneud gyda'r rhaglen Gweithredu'n Fuan Gyda'n Gilydd gan Heddlu Gogledd Cymru, sy'n cynnig llwybr amgen i geisio cymorth i deuluoedd nad ydynt angen atgyfeiriad diogelu. Mae ffocws yr hyfforddiant wedi bod ar ddeall bod yn ddiamddiffyn ac effaith Profiadau Niweidiol yn Ystod Plentyndod.

### **1.5.2 Prosiect Delwedd Iach**

Penododd y Gwasanaeth Ieuentid weithiwr ychwanegol i'r Prosiect Delwedd Iach, wedi'i ariannu â chyllid grant ychwanegol gan Lywodraeth Cymru, gyda phwyslais ar ddarparu gweithgareddau lles, yn bennaf mewn ysgolion ac mewn darpariaeth gymunedol hefyd. Mae'r ddarpariaeth mewn ysgolion wedi bod yn anghyson oherwydd y pandemig. Fodd bynnag, mae gweithgarwch ar gefnogi problemau iechyd meddwl wedi cynyddu drwy blatfformau'r cyfryngau cymdeithasol, darpariaeth ddigidol ac allgymorth. Mae'r gwaith bellach wedi'i integreiddio'n llawn i'r ddarpariaeth gwasanaeth.

### **1.5.6 Gweithio i gael y cydbwysedd cywir – yn ogystal â gallu defnyddio TG, rhaid i bobl ifanc allu chwarae a bod yn llythrennog yn gorfforol**

Mae ysgolion Conwy wedi gallu ailgychwyn rhywfaint o'u gweithgareddau cyn y pandemig (e.e. nofio ysgol) ac maent wedi bod yn darparu amrywiaeth o raglenni, yn cynnwys adeiladu ar arferion da a ddatblygwyd yn ystod y pandemig.

Mae camau gweithredu 1.5.7 ac 1.5.8 (y ddau isod) yn amlygu'r gwaith mae Actif Conwy wedi'i wneud gydag ysgolion cynradd ac uwchradd i'w cefnogi i ddarparu gweithgareddau corfforol a sesiynau chwaraeon i'w disgyblion.

Mae ysgolion cynradd wedi aildechrau gwersi nofio ysgol, yn canolbwyntio ar sesiynau dwys i ddisgyblion Blwyddyn 5 a 6 yn bennaf. Mae gwersi nofio'r ganolfan hamdden (ar ôl ysgol) bron yn llawn. Mae rhestr aros gynyddol gan y gwasanaeth o ganlyniad uniongyrchol i'r pandemig. Mae mesurau, fel llogi pwll nofio Rydal Penrhos, wedi'u gwneud i geisio lleihau'r rhestrau aros, er bod lefelau staffio'n parhau i fod yn her.

Mae dosbarthiadau 'Lles Teulu Egnïol', sy'n canolbwyntio ar Ddechrau Egnïol i rai 0–3 oed, yn parhau i gael eu darparu ddwywaith yr wythnos drwy Facebook Live.

### **1.5.7 Cyngori, herio a chefnogi ysgolion cynradd i ddarparu ystod eang a chytbwys o weithgareddau**

Er bod gweithredu fel arfer yn amhosib' o ganlyniad i'r pandemig, mae ystod o gefnogaeth wedi'i darparu i ysgolion cynradd i allu darparu gweithgareddau corfforol ar gyfer eu disgyblion. Datblygodd Actif Conwy raglen gymorth newydd ar gyfer ysgolion cynradd yng Nghonwy, o'r enw Yn ôl i'r Ysgol / Egnïol Gyda'n Gilydd. Pwrpas y rhaglen yw cynorthwyo ysgolion i ddarparu sesiynau gweithgarwch corfforol a chwaraeon i'w holl ddisgyblion. Mae pob ysgol gynradd yng Nghonwy wedi cael cynnig diwrnod yr wythnos am hanner tymor gyda hyfforddwr awyr agored a/neu hyfforddwr chwaraeon.

Mae 725 o ddisgyblion wedi cymryd rhan yn Sesiynau Amlchwaraeon Datblygu Hamdden. Mae 516 o ddisgyblion wedi cymryd rhan mewn Sesiynau Dysgu Awyr Agored. Mae cyfanswm o 1,241 o ddisgyblion wedi elwa o'r gefnogaeth. Mae cyfanswm o 7,450 o sesiynau disgyblion wedi'u cynnal. Mae adborth o'r ysgolion wedi bod yn gadarnhaol ac mae wedi'i nodi yr hoffent fwy o gefnogaeth fel hyn yn y dyfodol.

### **1.5.8 Cefnogi ysgolion uwchradd i ddarparu ystod eang a chytbwys o weithgareddau corfforol allgyrsiol**

Darparodd tîm Actif Conwy gyllid i ysgolion uwchradd drwy gydol blynyddoedd academaidd 2020/21 a 2021/22 er mwyn i'r ysgolion ddarparu rhaglenni gweithgareddau i'w disgyblion. Gwnaed gwaith hefyd gydag ysgolion uwchradd i werthuso rhaglenni allai gael eu darparu drwy gydol y flwyddyn.

### **1.5.9 Gweithio gyda Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc (CAMHS) drwy ddarparu cynllun gweithredu ar y cyd**

Mae'r grŵp sy'n cynnwys Gofal Cymdeithasol a CAMHS yn parhau i gyfarfod i ystyried gwelliannau. Lansiodd y gweithgor ar y cyd weithdai yn 2021 oedd yn hwyluso cyd-ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o rôl, cyfrifoldebau a throthwyon pob asiantaeth (yn cynnwys pwysigrwydd pwysau allanol). Diweddarwyd yr aelodaeth eleni hefyd i sicrhau bod y personél perthnasol o'r ddwy asiantaeth yn bresennol. Diweddarwyd Cylch Gorchwyl y grŵp hefyd.

### **1.6.2 Cynlluniau Datblygu Ysgol yn bodloni gofynion Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus**

Mae ysgolion yn parhau i weithio gyda GwE i sicrhau eu bod yn bodloni gofynion Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Maent yn trafod eu Cynlluniau Datblygu Ysgol gyda'r Ymgynghorwyr Gwella Ysgol dynodedig o GwE bob blwyddyn ac yn adrodd ar eu cynnydd yn flynyddol i'w Cyrff Llywodraethu.

### **Camau gweithredu a chanlyniadau eraill o bwys dan yr Amcan Addysg:**

- Cafodd dros 2,000 o deuluoedd daliadau prydau ysgol am ddim ac mae'r gwaith o gyflwyno cynllun Prydau Ysgol am Ddim i bob disgybl ysgol gynradd gan Lywodraeth Cymru ar y gweill
- Cynnal prosesau monitro trylwyr ar gyfer yr holl ysgolion. Mae archwiliadau allanol a threfniadau sicrhau ansawdd yn dangos bod cyrhaeddiad addysgol wedi gwella ers y llynedd, er gwaethaf heriau'r pandemig
- Dal i gynyddu a gwella'r ddarpariaeth TG mewn ysgolion, gan ddanfôn mwy na 1,000 o ddarnau o galedwedd yn ystod y flwyddyn (yn cynnwys dyfeisiau i ddefnyddwyr unigol a sgriniau digidol er mwyn cyflwyno'r cwricwlwm newydd)
- Gwella cynaliadwyedd a rheolaeth ar y ddarpariaeth o gynorthwywyr addysgu ar gyfer anghenion dysgu ychwanegol drwy integreiddio'r gwasanaeth mewn ysgolion
- Adolygu a gwella'r broses ar gyfer cofnodi hyfforddiant staff ysgolion, gan arwain at wella ansawdd y data ynglŷn â'r staff oedd wedi cwblhau hyfforddiant diogelu

### **Camau Gweithredu Gohiriedig**



Er y cynnydd a nodwyd uchod, mae rhai camau gweithredu o fewn y cynllun sydd wedi'u gohirio oherwydd ffactorau sy'n cynnwys: swyddi gwag a llwyth gwaith mwy i fynd i'r afael ag o gan fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y pandemig. Bydd y camau isod yn cael eu hail-werthuso yn 2022/23 a/neu 2023/24 yn amodol ar gapasiti a chyllid:

- 1.2.1 Cynlluniau Cefnogi Ysgol i adolygu gwaharddiadau
- 1.3.2 Gweithredu Canllawiau Gwrth-fwlio Cymru Gyfan
- 1.3.3 Cynlluniau Cefnogi Ysgol i fwydo camau gweithredu ar fwlio i mewn i gynllunio busnes
- 1.3.4 Gwaith gyda Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth (oedi ar waith a ddechreuwyd y llynedd oherwydd newid mewn staff)
- 1.3.6 Gwaith gydag Awdurdodau Lleol Gogledd Cymru i rannu arferion da ar geisio mynd i'r afael â bwlio ar sail hunaniaeth mewn ysgolion
- 1.4.3 Hyrwyddo lleoliadau profiad gwaith technegol (oedi ar hyn oherwydd trefniadau gweithio gartref)

## **Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog**

### **Meysydd Blaenoriaeth:**

- 2.1 Mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail rhyw, ethnigrwydd ac anabledd
- 2.2 Adolygu ein harferion gweithio'n hyblyg er mwyn sicrhau cyfleoedd cyfartal ar bob lefel
- 2.3 Sicrhau bod polisiau effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddwch rhywiol
- 2.4 Adolygu darpariaeth Beichiogrwydd a Mamolaeth yn y Gweithle
- 2.5 Sicrhau bod contractau cyflogaeth ansicr (e.e. gweithwyr achlysurol) yn diogelu eu hawliau fel gweithwyr yn ddigonol
- 2.6 Cynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith
- 2.7 Lleihau arwahanrwydd rhyw (y dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched yn gweithio mewn rolau sy'n draddodiadol yn rolau rhyw benodol)

2.8 Gwella cyfranogiad merched, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl mewn prentisiaethau

2.9 Ystyried defnyddio mesurau gweithred bositif o fewn ymgyrchoedd recriwtio pan fo grwpiau penodol yn cael eu tangynrychioli

### **2.1.1 Archwiliad Cyflog Cyfartal**

Bob 12 mis rydym ni'n cynnal Archwiliad Cyflog Cyfartal ar gyfer rhyw, ethnigrwydd, anabledd ac oedran. Caiff y canlyniadau eu cyhoeddi yn adroddiad blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (gwelwch adran 4.2 yr adroddiad hwn i weld ffigyrau eleni). Rydym wedi datblygu adroddiad Archwiliad Cyflog Cyfartal mwy cynhwysfawr, ar wahân oedd yn trafod cyfnod o dair blynedd hyd at 2020–21 ac mae'n rhoi dadansoddiad manylach o'r data ar gyfer rhyw, ethnigrwydd, anabledd ac oedran. Mae hwn yn cael ei ddiweddarau ar hyn o bryd i gynnwys 2021–22 a bydd cynllun gweithredu ar wahân yn cael ei lunio.

Roedd yr Archwiliad Cyflog Cyfartal hefyd yn trafod gwaith mewn perthynas â'r camau canlynol o'r cynllun gweithredu:

- 2.1.2 Dynodi lle mae bylchau dros 5% yn unol â chanllawiau'r EHRC a chyhoeddi camau gweithredu a chanlyniadau yn Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- 2.1.5 Adolygu data'r bwlch cyflog ar gyfer ethnigrwydd i ddeall y rhesymau dros y bwlch sy'n cynyddu ac ar gyfer anableddau i ddeall y rhesymau dros yr anwadalwch
- 2.1.6 Adolygu a oes unrhyw batrymau annisgwyl ar gyfer staff sy'n gweithio oriau anghymdeithasol mewn perthynas â'u nodweddion gwarchoddedig, fel rhan o'r Archwiliad Cyflog Cyfartal

### **2.2.2 Adolygu'r Polisi Gweithio'n Hyblyg a'r polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd**

Yn dilyn adolygiadau parhaus o arferion gweithio'n hyblyg drwy gydol y pandemig (e.e. tynnu'r terfynau ar gyfer isafswm oriau, amseroedd craidd a chyfnodau setlo dyddiol ac wythnosol dros dro), cynhaliwyd adolygiad llawn o'r polisi Gweithio'n Hyblyg eleni ac, ar ôl ymgysylltu, mae'r polisi diwygiedig wedi'i gyhoeddi. Mae'r polisi diweddaraf yn cael ei ategu gan ganllawiau sy'n nodi ymdriniaeth y Cyngor â gweithio'n hyblyg, sy'n cefnogi strategaeth y Cyngor o addasu i, a ffynnu yn y byd gwaith newydd ar ôl y pandemig. Mae'r canllawiau'n cydnabod nad yw

gweithio'n hybrid yn gynaliadwy i bob gweithiwr a swydd, ond mae'n nodi bod gweithio o bell yn rhan normal o arferion gwaith erbyn hyn. Wrth i ni barhau i sefydlu model hybrid o weithio, mae llawer o'n polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd wedi'u hadolygu yn rhan o'r gwaith ac mae Asegiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi'u cynnal i sicrhau cyfle cyfartal.

#### **2.2.4 Codi ymwybyddiaeth o'r cyfleusterau a'r gweithgareddau sydd ar gael i rieni yng Nghonwy y gall staff fanteisio arnynt**

Mae negeseuon yn dal i gael eu rhannu gyda staff am gyfleusterau a gweithgareddau cefnogi teuluoedd drwy sawl dull. Mae negeseuon wedi'u cynnwys yn y briff misol i staff am gefnogaeth sydd ar gael i deuluoedd, yn cynnwys cefnogaeth tra maent yn gweithio gartref. Mae cysylltiadau'n cael eu datblygu â Lles Cymunedol a Phartneriaid Busnes AD i sicrhau bod negeseuon yn cyrraedd staff o sawl cyfeiriad.

Yn rhan o ddigwyddiadau a gynhaliwyd i nodi Diwrnod Amser i Siarad (gweler 2.6.3 isod), cynhaliwyd sesiwn galw heibio ar-lein gyda Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd Conwy, oedd yn rhoi cyfle i staff ddysgu mwy am y cyfleusterau a'r gweithgareddau sydd ar gael i rieni yng Nghonwy.

#### **2.4.1 Adolygu'r Polisi Mamolaeth, Bwydo ar y Fron a Mabwysiadu yn un polisi cyfun**

Mae oedi wedi bod oherwydd blaenoriaethau eraill yn sgil y pandemig ac er mwyn sicrhau bod modd rhoi ystyriaeth i ddatblygiadau o'r prosiect Doethwaith yn rhan o un adolygiad, yn hytrach na chynnal sawl un. Fodd bynnag, mae gwaith ar y polisi wedi parhau yn ystod y cyfnod hwn, gan geisio cwblhau drafft i ymgynghori ac ymgysylltu arno erbyn diwedd y flwyddyn ariannol.

#### **2.4.4 Datblygu Dogfen Ganllawiau ar y Menopos**

Mae Dogfen Ganllawiau ar y Menopos wedi'i datblygu a'i chyhoeddi i gefnogi iechyd a lles staff. Mae'r canllawiau'n cydnabod y gall y menopos gael effaith sylweddol, nid yn unig ar unigolion sy'n profi effeithiau'r menopos ei hun, ond hefyd o bosib' ar eu teuluoedd a'u cydweithwyr. Mae'r canllawiau'n darparu gwybodaeth gynhwysfawr am bwy sy'n cael eu heffeithio gan y menopos ac yn nodi cyfrifoldebau uwch dimau rheoli, rheolwyr/goruchwylwyr, unigolion, lechyd Galwedigaeth, Adnoddau Dynol, Undebau Llafur a grwpiau cefnogaeth / Chefnogwyr y Menopos. Maent yn awgrymu addasiadau posib' yn y gweithlu ac maent yn cyfeirio pobl at bolisiau eraill i'w darllen (e.e. y Polisi Gweithio'n Hyblyg, y Polisi Absenoldeb Ychwanegol Di-dâl a'r

Polisi Rheoli Presenoldeb). Lansiwyd y canllawiau ar Ddiwrnod Menopos y Byd ac mae cyfres o sesiynau galw heibio a rhannu gwybodaeth wedi'u trefnu i staff, ac maent ar gael i'w gwyllo ar-alw os nad yw staff yn gallu dod i'r sesiynau byw. Gofynnwyd i Gefnogwyr Amser i Newid a Chefnogwyr Cydraddoldeb weithredu fel Cefnogwyr y Menopos yn y gweithle ac mae'r ddau grŵp wedi cytuno i hynny. Mae staff ar bob lefel o fewn yr Awdurdod wedi canmol y canllawiau hyn.

### **2.5.1 Adolygu'r Polisi Gweithwyr Achlysurol**

Mae adolygiad y Polisi Gweithwyr Achlysurol ar y gweill ond mae oedi wedi bod arno oherwydd blaenoriaethau eraill o fewn Adnoddau Dynol oherwydd y pandemig ac wrth geisio cael rhagor o eglurder ynglŷn â chyfraith achos ddiweddar sy'n effeithio ar y polisi hwn.

### **2.6.3 Addewid Amser i Newid i gefnogi iechyd meddwl**

Llofnodwyd addewid Amser i Newid Cymru ym mis Rhagfyr 221 a chynhaliwyd lansiad ym mis Chwefror 2022 ar Ddiwrnod Amser i Siarad. Roedd y digwyddiad lansio'n cynnwys cyfres o sesiynau am iechyd meddwl a gweithgareddau i gefnogi iechyd meddwl yn cynnwys ioga, bwyta'n iach, darllen, cerdded a sesiwn cerdded Nordig ymysg pethau eraill. Cafodd dros 30 o Gefnogwyr Amser i Newid sy'n Weithwyr eu recriwtio a'u hyfforddi yn Ionawr 2022 i gefnogi lleihau stigma a gwahaniaethu ynghlwm ag iechyd meddwl a threfnwyd cyfres o gyfarfodydd rheolaidd i drafod gweithgareddau at y dyfodol a sefydlu'r cynllun ym mhob maes gwasanaeth. Mae'r Cefnogwyr Amser i Newid sy'n Weithwyr yn cyfarfod bob chwarter i drafod gweithgareddau y gall pob un eu defnyddio yn eu meysydd ac i gynnal momentwm y gwaith pwysig yma, lle mae pawb yn cael eu hannog i siarad am eu hiechyd meddwl a'u lles a chydabod gwerth a manteision cadw sianeli cyfathrebu ar agor.

Mae rhagor o weithgareddau wedi'u cynnal gan Adnoddau Dynol a'r Cefnogwyr sy'n Weithwyr ers llofnodi'r addewid, fel: digwyddiadau a sesiynau rhannu gwybodaeth i nodi Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, cyfres o deithiau tywys ar agor i'r holl staff dros yr haf, sesiwn ioga am ddim i staff a stondin Amser i Newid Cymru yn nerbynfa Coed Pella ar Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd i hyrwyddo beth mae Conwy yn ei wneud i gefnogi iechyd meddwl a lles pob aelod o staff.

### **2.7.1 Canllaw ar osgoi iaith ragfarnllyd a stereoteipio yn y broses recriwtio a phrosesau cyflogaeth eraill**

Mae canllawiau drafft wedi'u llunio ar osgoi iaith ragfarnllyd a stereoteipio yn y broses recriwtio a phrosesau cyflogaeth eraill. Mae'r canllawiau'n trafod pynciau fel rhagfarn ddiarwybod, iaith ragfarnllyd (e.e. ynghlwm â rhywedd), a'r broses o gyfweld a llunio rhestr fer. Bydd y gwaith yn cael ei ddatblygu ymhellach a'i gynnwys yn rhan o'r prosiect recriwtio ehangach.

Mae llawer o waith recriwtio wedi'i wneud i swyddi uwch, ac mae hyfforddiant wedi'i roi i'r Uwch Bwyllgor Cyflogaeth cyn pob penodiad.

### **2.7.2 Adolygu'r Ffurflen Sgorio Gwerthuso Swyddi i osgoi iaith sy'n stereoteipio**

Adolygwyd y ffurflen gwybodaeth ategol Gwerthuso Swyddi yn rhan o waith y prosiect recriwtio. Drafftiwyd dogfen newydd ac mae ymgynghoriad wedi cychwyn ar y gwaith.

### **2.7.3 Adolygu Hysbysebion Swydd i osgoi iaith sy'n stereoteipio**

Mae canllawiau wedi'u drafftio mewn perthynas â'r cam hwn a byddant yn cael eu cyhoeddi gyda'r wybodaeth recriwtio newydd yn rhan o'r prosiect recriwtio parhaus.

### **2.7.4 Denu, Recriwtio a Chadw Staff y Gweithlu Gofal Cymdeithasol yn Well**

Mae ystod o waith yn cael ei wneud ar ddenu, recriwtio a chadw staff y gweithlu Gofal Cymdeithasol wrth i bwysau staffio lleol barhau i adlewyrchu'r pwysau a'r effeithiau sydd ar lefel genedlaethol. Yn ogystal â chefnogi ymgyrch genedlaethol 'Gofalwn', mae gwaith wedi'i wneud ym maes Gofal Cymdeithasol ar:

**Hyfforddeiaethau Gwaith Cymdeithasol Conwy:** Cyflwynwyd rhaglen i fynd i'r afael â heriau recriwtio gwaith cymdeithasol drwy ddatblygu gweithwyr yn fewnol, wrth i hyfforddeion aros yn eu swydd ac ennill eu cymhwyster drwy'r Brifysgol Agored. Am ddwy flynedd gyntaf y rhaglen, cefnogwyd dau weithiwr y flwyddyn. Yn y drydedd flwyddyn, cynyddwyd y cymorth ariannol i godi nifer yr hyfforddeion i dri y flwyddyn. Gan gydnabod yr anawsterau recriwtio cynyddol sy'n arwain at bwysau aruthrol ar adnoddau staffio, mae lle i bump o hyfforddeion gwaith cymdeithasol ychwanegol wedi'u cynnig.



**Myfyrwyr Gwaith Cymdeithasol a Gweithwyr Cymdeithasol Newydd Gymhwys:** Mae Conwy yn un o dri phartner yn y cwrs MA mewn Gwaith Cymdeithasol ym Mhrifysgol Bangor, ac yn croesawu myfyrwyr ddwywaith y flwyddyn. Gan gydnabod y pwysau sydd ar ein cronfa bresennol o Addysgwyr Ymarfer, rydym wedi buddsoddi'n fawr er mwyn cefnogi Gweithwyr Cymdeithasol profiadol i ennill gwobr achrededig Addysgwyr Ymarfer. O fewn ein partneriaeth o dri, mae gweithdai wedi'u cynnal gyda'n Gweithwyr Cymdeithasol ni a Phrifysgol Bangor i wneud newidiadau i'r cynnwys addysgu ar y cwrs MA, i sicrhau bod modelau gofal cymdeithasol theoretig myfyrwyr gwaith cymdeithasol a'u hymarfer yn cyd-fynd â'r arferion gorau mewn gwaith cymdeithasol ar hyn o bryd. Mae data Gofal Cymdeithasol Cymru yn dangos mai gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwys yw traean o'r rhai a gafodd eu penodi. O ganlyniad, mae angen i staff gwblhau Fframwaith y Tair Blynedd Gyntaf yn Ymarfer (Gofal Cymdeithasol Cymru). Mae ein Cydlynnydd Ymarfer yn arwain y gwaith i gefnogi'r gweithwyr newydd a'u rheolwr drwy'r fframwaith, yn cynnwys cwblhau 'Cyfuno Addysg a Dysgu Proffesiynol Parhaus'.

**Cefnogi dulliau recriwtio i'r sector Gofal Cymdeithasol yng Nghonwy:** Rydym wedi darparu adnoddau ar gyfer gwasanaeth newydd, (GofalwnCymru.Conwy) i gynorthwyo pobl i gael swyddi ar draws y sector gofal, gyda swydd newydd ar gyfer Mentor Cyflogaeth Gymunedol i gefnogi'r gwasanaeth. Mae'r gwasanaeth yn gweithio'n agos gyda Chanolbwynt Cyflogaeth Conwy i sicrhau bod y sector Gofal Cymdeithasol yn elwa o raglenni cyflogaeth Llywodraeth Cymru. Rydym yn cydweithio gyda Choleg Llandrillo a chyflogwyr Gofal Cymdeithasol i gydlynu lleoliadau gwaith i fyfyrwyr Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Bydd cynlluniau gweithlu Gofal Cymdeithasol sydd ar y gweill rwan ac yn y dyfodol yn ceisio:

- Canolbwyntio ar iechyd a lles staff wrth adfer ar ôl y pandemig, yn cynnwys cadw staff a rhannu'r arferion gorau
- Darparu strategaeth o'r newydd ar gyfer y gweithlu sy'n ymgorffori'r hyn a ddysgwyd o'r pandemig
- Croesawu ffyrdd newydd, mwy cynhyrchiol o weithio sy'n creu cyfleoedd i staff weithio'n hyblyg
- Edrych ar y pwysau sy'n cael ei greu oherwydd maint y llwyth gwaith ar draws yr adran

- Hybu gofal cymdeithasol fel dewis gyrfa

Bu Canolbwynt Cyflogaeth Conwy'n cydweithio â Gofal Cymdeithasol i gynnal cwrs Cyflwyniad i Ofal Cymdeithasol. O'r 121 o bobl a gafodd waith llawn amser ar ôl bod mewn cyswllt â'r Canolbwynt Cyflogaeth, cafodd 8% waith ym maes Gofal Cymdeithasol.

Rhagwelir y bydd y gwaith sy'n cael ei wneud yn rhan o'r prosiect recriwtio, sy'n adolygu pob agwedd ar ddull y Cyngor o ddenu a recriwtio darpar weithwyr, hefyd yn cyfrannu at y cam hwn ac yn helpu i hyrwyddo Gofal Cymdeithasol fel gyrfa ddewisol yn y dyfodol.

### **2.7.5 Codi ymwybyddiaeth o gyfleoedd a gyrfaoedd Technegol a Pheirianeg ym mhynciau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg**

Mae gweithdai a gweithgareddau ymgysylltu wedi'u cynnal gyda hynny o adnoddau oedd ar gael. Bydd gwaith i sicrhau cyllid ar raddfa fawr cyn Ebrill 2023 ond bydd llawer iawn o gystadleuaeth am bob ffynhonnell gyllid. Rydym yn parhau i fynd i ddiwrnodau gyrfaoedd ysgolion i siarad am yr amrywiaeth eang o swyddi sydd ar gael mewn awdurdod lleol. Mae ein tîm Peirianeg yn ddiweddar wedi dylunio pecyn adeiladu model o bont sy'n rhoi cyfle i blant ysgol gael profiad ymarferol o adeiladu pontydd, sy'n cael ei ddefnyddio wrth ymweld ag ysgolion i godi proffil cyfleoedd technegol a pheirianeg.

### **2.8.1 Cefnogi datblygu sgiliau gan gynnwys prentisiaethau i baratoi pobl i fod yn barod am gyfleoedd gwaith yn y rhanbarth**

Cawsom gyllid Adfywio Cymunedol Llywodraeth y DU ar gyfer 5 prosiect Sgiliau a Chyflogadwyedd o dan y Rhaglen Sgiliau ac Adfer ar gyfer Twf fel a ganlyn:

**Hyder yn dy hun:** prosiect cyn-cyflogi sy'n canolbwyntio ar leihau ynysiad cymdeithasol, datblygu gwytnwch, cynyddu hyder/hunanbarch, datblygu sgiliau ymarferol, ariannol, digidol a chyflogadwyedd, gwirfoddoli, ennill cymwysterau, gwella iechyd corfforol a meddyliol.

**Cwmsela Therapiwtig:** cwmsela a hyfforddi tymor byr sy'n canolbwyntio ar waith i gefnogi pobl i oresgyn rhwystrau iechyd meddwl i gyflogaeth.

**Coleg Adfer Iechyd Meddwl:** datblygu'r cysyniad o Goleg Adfer i arfarnu'r effaith ar les/iechyd meddwl unigolion, cyflogadwyedd, cydlyniant cymunedol a phresgripsiynu cymdeithasol.

**Cyrsiau Llwybr a Datblygu:** darparu ystod o gyrsiau hyfforddi llwybr a datblygu sy'n cynnwys cymwysterau achrededig penodol i sector, sgiliau cyflogadwyedd a lleoliadau gwaith mewn sectorau blaenoriaeth a thwf yng Nghonwy. Mae'r rhain yn cynnwys Diogelwch, Adeiladu, Ailddefnyddio/Ailgylchu, Diwydiannau Gwyrdd a gweithgareddau dysgu teuluol.

**Llyfrgelloedd fel Canolbwyntiau Cymunedol:** astudiaeth dichonoldeb gyda nifer o becynnau gwaith er mwyn dynodi a threialu model gweithredu yn seiliedig ar ymchwil lleol ac arfer da ar draws y DU. Bydd hyn yn cynnwys dynodi darparwyr gwasanaeth posibil, edrych ar enghreifftiau o arfer da a llunio cylch gorchwyl i sefydlu grŵp Cynhwysiant Digidol amlasiantaeth i gydlynu cyfranogiad digidol o fewn y gymuned. Bydd hefyd yn cynnwys edrych ar rwystrau digidol a dulliau i fynd i'r afael â chynhwysiant digidol yn lleol a phennu gofynion hyfforddiant i staff. Penllanw'r prosiect fydd cynnal prosiect peilot yn Llyfrgell Llanrwst i brofi'r Canolbwyntiau Cymunedol a'r modelau Coleg Adfer arfaethedig, gan gynnwys prosiectau darllen ar gyfer lles.

Daliwyd ati i ddarparu ystod o raglenni cyflogadwyedd cenedlaethol a rhanbarthol i ddatblygu sgiliau, paratoi a chefnogi pobl ifanc a phobl oed gwaith i gyflogaeth neu hyfforddiant, yn ogystal â chefnogaeth yn y gwaith. Mae'r rhaglenni hyn i gyd yn cynnwys cyrsiau hyfforddi a sgiliau i gefnogi pobl i ddatblygu a mynd ymlaen i gyflogaeth.

Cafodd Ffair Swyddi Lletygarwch ei chynnal yn Llandudno mewn partneriaeth gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i hybu cyfleoedd yn y sector. Daeth 16 o gyflogwyr yno gyda thros 300 o swyddi ar gael:

- Daeth 76 o gwsmeriaid drwy'r drws
- Gwnaed 4 cais Kickstart
- Cadarnhawyd 1 Kickstart
- Gwnaed cais am 92 o swyddi, neu mae ceisiadau i ddod
- Trefnwyd 34 o gyfweiliadau a 5 sifft brawf mewn bwytai lleol
- 2 wedi cychwyn mewn swyddi
- 8 wedi cofrestru ar gyfer Cymunedau am Waith

- 3 wedi cofrestru ar gyfer cyrsiau lletygarwch

Cynhaliwyd ffair swyddi ym Mae Colwyn, a daeth dros 170 o bobl oedd yn chwilio am swyddi yno, yn cynnwys pobl ifanc. Roedd 70 o fusnesau lleol a rhanbarthol yno i hyrwyddo amryw gyfleoedd, gan gynnwys prentisiaethau a chymorth hunangyflogaeth. Roedd y ffair hefyd yn cynnwys gweithdy CV a sgiliau cyfweliad gan Gyrfa Cymru.

Cafodd cwrs rhithiol, We Discover, ei dreialu i bobl ifanc 16–24 oed, yn cynnwys Rhai sy'n Gadael Gofal, gan We Mind the Gap, elusen o Ogledd Cymru. Fe wnaeth y rhaglen rithiol 10 wythnos o hyd helpu pobl ifanc o Gonwy i ddarganfod ac adeiladu dyfodol cadarnhaol iddyn nhw eu hunain. Roedd y pynciau'n cynnwys: Hyder o'r newydd, hunan-barch, cyfeillgarwch, ehangu gorwelion, modelau rôl hwyliog, sgiliau newydd, cefnogaeth i lunio CV a llythyrau. Roedd pob un oedd ar y cwrs wedi cofrestru ar raglen cyn-fyfyrrwyr.

Cynhaliwyd cyfres o weithdai a gweithgareddau i gefnogi ac ymgysylltu gyda phobl ifanc a effeithiwyd yn ddifrifol gan Covid-19 i wella eu gwytnwch, iechyd meddwl a lleihau arwahanrwydd cymdeithasol. Roedd y rhain yn cynnwys gweithdai coginio/sgiliau achrededig ar-lein yn y diwydiant lletygarwch/arlwyo yn cynnwys Hylendid Bwyd Lefel 2, loga/Ymwybyddiaeth Ofalgar a sesiynau datblygu hyder yn Adventure Parc Snowdonia.

### **2.8.2 Ehangu cyfleoedd am leoliadau gwaith / profiad gwaith i bobl o wahanol nodweddion gwarchoddedig**

Mae gwaith wedi'i wneud â chydweithwyr ar y cynllun Kickstart (yn darparu cyllid i gyflogwyr i greu swyddi i rai 16 i 24 oes ar Gredyd Cynhwysol). Mae data cydraddoldeb yn cael ei gasglu yn rhan o'r gwaith i fonitro a yw pobl o grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig yn manteisio ar y cyfleoedd hyn.

### **2.9.2 Data Monitro Cydraddoldeb**

Rydym yn parhau i annog staff i ddarparu data cydraddoldeb drwy negeseuon rheolaidd i'r holl staff, drwy negeseuon e-bost at gyfeiriadau personol ac ar bob cyfle wrth ddiweddarau cofnodion eraill ar iTrent. Diweddarwyd y ffurflenni Monitro Cydraddoldeb ar y Fewnrwyd yn ystod y cyfnod ac mae fersiwn byrrach 'Parod i'w Ddefnyddio' a fersiwn hirach 'Opsiyonau Llawn' bellach ar gael i staff eu defnyddio yn ôl yr angen.

### **2.9.3 Gweithdai Cyn Cyflogaeth**

Bu oedi ar y cam gweithredu hwn o ganlyniad i'r pandemig, ond mae'r gwaith wedi dechrau. Mae amlinelliad / rhaglen ar gyfer gweithdai cyn cyflogaeth wedi'i ddrafftio ac mae'r gweithdai ar hyn o bryd yn cael eu trafod gyda phartneriaid o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, timau Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol ac Arweinwyr Cyflogadwyedd, a'r bwriad yw cynnal gweithdai'n rhanbarthol.

### **2.9.7 Mesurau gweithredu cadarnhaol wrth recriwtio**

Mae canllawiau ar weithredu cadarnhaol yn cael eu datblygu gyda'r nod o wella hyder i ddefnyddio gweithredu cadarnhaol lle bo hynny'n briodol. Mae'r gwaith bellach wedi'i gynnwys yn rhan o'r prosiect recriwtio a bydd yn ffurfio rhan o'r gwaith hwn.

### **2.10.2 Prosesau ac adnoddau i reolwyr wrth reoli gostyngiadau staff / llwyth gwaith mwy i sicrhau lles meddyliol cadarnhaol wrth ymdopi â newid**

Mae gennym ni bolisiau a chanllawiau cynhwysfawr i gefnogi rheolwyr sy'n mynd drwy brosesau ailstrwythuro i ymdopi ag amgylchiadau amrywiol ac anwadal. Mae hyn yn cynnwys canllawiau ymgynghori a chefnogaeth i staff gan reolwyr, Adnoddau Dynol ac Undebau Llafur i sicrhau bod lles meddyliol yn cael ei ystyried yn ystod amseroedd anodd a heriol. Rydym ni'n parhau i ddarparu ein rhaglen Cymorth i Weithwyr ar gyfer staff ac maent yn cael eu hatgoffa'n gyson amdani, ac mae hefyd yn darparu gwasanaeth cwnsela cyfrinachol bob awr o'r dydd, bob dydd o'r flwyddyn i'n staff a'u teuluoedd. Yn ystod y pandemig, mae cyfoeth o wybodaeth, arweiniad a chyfeiriadaeth ar gyfer cefnogaeth iechyd meddwl i staff, sy'n cael ei amlygu'n aml mewn briffiau tîm, cyfarfodydd staff a chyfarfodydd unigol.

### **2.10.5 Fframwaith ar gyfer prosiectau a mentrau cyflogadwyedd o fewn y Gwasanaeth Ieuentid**

Gyda chyllid y Grant Cymorth Ieuentid, rydym ni wedi gallu ariannu Cydlynnydd Grant Ymgysylltu ag Ieuentid llawn amser tan fis Mawrth 2025. Mae'r Cydlynnydd yn gyfrifol am yr holl elfennau o gasglu data, mynd i gyfarfodydd cenedlaethol, bod yn swyddog cyswllt â Gyrfa Cymru a monitro gwariant y grant.



Fel Gwasanaeth leuenctid, rydym hefyd wedi llwyddo i greu prosiect mewnol sy'n cefnogi pobl ifanc 11–25 oed sy'n profi rhwystrau sy'n eu hatal rhag gallu cael mynediad at leoliadau cymdeithasol, addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant. Mae staffio'r prosiect cynnydd wedi'i integreiddio i ddarpariaeth graidd a chyllideb y Gwasanaeth leuenctid i sicrhau hirhoedledd y gefnogaeth a ddarperir.

Mae prosiect atal a chefnogaeth digartrefedd hefyd wedi'i ddatblygu, o'r enw Prosiect y Dderwen. Mae Prosiect y Dderwen yn cefnogi pobl ifanc sy'n ddigartref neu'n debygol o fod yn ddigartref. Mae'r prosiect hwn yn gweithio mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol, Tai ac Addysg. Mae'r prosiect yn darparu sesiynau ymwybyddiaeth achrededig mewn ysgolion a darpariaethau cymunedol, yn cynnwys sesiynau ar gadw cyllideb, bwyd a sgiliau bywyd.

Cynhaliodd Canolbwynt Cyflogaeth Conwy a Phrosiect Cynnydd/Progress raglen o ddigwyddiadau'n targedu iechyd meddwl a lles emosiynol, a meithrin gwytnwch i bobl ifanc Conwy ar ôl cael cyllid drwy Grant Cymorth leuenctid Llywodraeth Cymru. Gan weithio mewn partneriaeth, cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau, yn cynnwys:

- Diwrnod o Antur yn Adventure Parc Snowdonia, oedd yn cynnwys antur y cwrs Ninja Assault, llithrennau lloerig, antur dringo dan do, gwifren wibio a phlymio o'r awyr!
- Sesiwn goginio ar y we o'r enw 'Live Well', oedd yn dysgu pobl sut i goginio prydau iach o bedwar ban byd, gwella eu sgiliau cadw cyllideb a chael cymorth gyda maeth
- Ioga ar gyfer gorbryder, yn canolbwyntio ar ymwybyddiaeth ofalgar syml a thechnegau ioga i helpu i reoli straen

Roedd pob un o'r digwyddiadau hyn am ddim, ac ar gael i unrhyw berson ifanc 16–24 oed oedd yn byw yn y sir.

Mewn ymateb i'r Gwarant i Bobl Ifanc a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru'n ddiweddar, a'r canllawiau Ymgysylltiad a Chynnydd leuenctid sydd wedi'i ddiweddarau, mae Conwy wrthi'n diweddarau Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd leuenctid yr awdurdod lleol. Mae hyn yn cynnwys cyfrifoldebau ac addewid partneriaid allweddol fel Gyrfa Cymru, Gwasanaethau Addysg Bellach, Cyflogadwyedd, Addysg Ganolog, Gofal Cymdeithasol a Thai.

## **Camau gweithredu a chanlyniadau eraill o bwys dan yr Amcan Cyflogadwyedd:**

- Mae gwaith ar fynd ar y prosiect recriwtio. Bydd hwn yn parhau yn y dyfodol ac mae ei gwmpas wedi ehangu i edrych ar bob rhan o'r broses recriwtio.
- Wedi treialu trefniadau gweithio oriau cywasgedig ar draws timau Gofal Cymdeithasol ac wedi edrych ar ehangu'r trefniadau hyn i dimau mewn Gwasanaethau eraill
- Wedi lansio Diwylliant Hyfforddi – cyfrwng addysgu digidol i ddysgu'r sgiliau hyfforddi hanfodol i'n rheolwyr
- Wedi datblygu ein Fframwaith Doethwaith a'r dull gweithio hybrid
- Llwyddiant ysgubol i Ganolbwynt Cyflogaeth Conwy ar ôl rhagori ar eu canlyniadau disgwylidig o ran swyddi ar draws tair rhaglen Gyflogadwyedd Llywodraeth Cymru, ac wedi cael cydnabyddiaeth fel yr orau trwy Gymru am y rhaglen Cymunedau am Waith
- Cymunedau am Waith wedi rhagori ar nifer y bobl 25 oed a hŷn wnaeth ddechrau mewn swyddi o 215% a 238% ar gyfer pobl ifanc nad ydynt mewn gwaith, addysg na hyfforddiant
- Rhagorodd Cymunedau am Waith a Mwy ar nifer y bobl wnaeth ddechrau mewn swyddi o 101%
- Fe wnaeth PaCE (cefnogi pobl sy'n gweld bod costau gofal plant yn eu hatal rhag cael hyfforddiant neu weithio) ragori ar y nod o helpu pobl i ddychwelyd i'r gwaith o 179%.
- Cafodd 93% o'r rhai oedd ar raglen PaCE waith, ac roedd y 7% arall yn cael hyfforddiant i ddatblygu eu sgiliau cyn ceisio gwaith

## **Camau Gweithredu Gohiriedig**

Er y cynnydd a nodwyd uchod, mae rhai camau gweithredu o fewn y cynllun sydd wedi'u gohirio oherwydd ffactorau sy'n cynnwys: swyddi gwag a llwyth gwaith mwy i fynd i'r afael ag o gan fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y pandemig. Bydd y camau isod yn cael eu hailwerthuso yn 2022/23 a/neu 2023/24 yn amodol ar gapasiti a chyllid:

- 2.1.3 Adran ar fwllch cyflog a gwasgariad rhyw anghyfartal mewn swyddi yn yr Arolwg Staff (oedi wedi bod ar yr arolwg a bydd hyn yn cael ei wneud wrth wneud yr arolwg)
- 2.3.1 Adolygu'r Polisi Aflonyddu
- 2.3.4 Adolygu'r Polisi Cwyno
- 2.4.3 Datblygu Polisi Maethu

- 2.5.5 Wrth gomisiynu gwaith, annog cyflogwyr eraill i wneud ymgeiswyr yn ddiennw yn nechrau'r broses recriwtio (wedi'i gario drosodd fel rhan o'r prosiect recriwtio)
- 2.6.4 Rhoi adborth ysgrifenedig i ymgeiswyr anabl sydd ddim yn cyrraedd y rhestr/cael y swydd yn egluro pam ac yn egluro'r broses (wedi'i gario drosodd fel rhan o'r prosiect recriwtio)
- 2.6.5 Mabwysiadu addewid 'Same but Different': y "Rare Aware Charter" i greu amgylchedd gwaith cefnogol i weithwyr sydd â chlefyd prin neu aelod agos o'r teulu wedi'i effeithio
- 2.6.6 Dewisiadau i rannu swyddi gwag gyda grwpiau pobl anabl (wedi'i gario drosodd fel rhan o'r prosiect recriwtio)
- 2.6.7 Profiad gwaith cymunedol i bobl anabl (oedi wedi bod yn sgil Covid-19 ond yn dal yn rhan o Gynllun y Gwasanaeth)
- 2.8.3 Casglu data cydraddoldeb o geisiadau lleoliadau gwaith
- 2.8.4/5 Ehangu cyfleoedd am brofiad gwaith a phrentisiaethau, yn cynnwys ar gyfer plant sy'n derbyn gofal
- 2.10.6 Polisi Trawsrywedd

**Amcan 3:** Byddwn yn cymryd camau i wella **Safonau Byw** pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig

**Meysydd Blaenoriaeth:**

- 3.1 Cymryd camau i fynd i'r afael â'r effaith negyddol anghymesur ar bobl sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig
- 3.2 Cefnogi hawl pobl anabl i fyw'n annibynnol, yn cynnwys tai sy'n ddigonol, hygyrch ac addas a'r gefnogaeth gysylltiedig
- 3.3 Ymgysylltu'n well â phobl anabl wrth adnewyddu a dylunio adeiladau i sicrhau eu bod yn gwbl hygyrch

**3.1.1 Cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**

Mae gwaith yn parhau i sicrhau bod Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cynnal yn ôl yr angen, ac ar adeg pan maent yn gallu dylanwadu ar wneud penderfyniadau. Mae cefnogaeth yn cael ei rhoi i bobl Gwasanaeth ar wneud Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac mae arweiniad yn cael ei roi ar lenwi'r ffurflen asesu effaith ddiwygiedig, sy'n cynnwys y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol. Mae hyfforddiant ar wneud Asesiadau o'r Effaith ar

Gydraddoldeb yn cael ei gynnal bob chwarter. Mae hon yn eitem reolaidd ar raglen cyfarfodydd y Cefnogwyr Cydraddoldeb ac rydym o dro i dro yn adolygu enghreifftiau da a'r rhai sydd angen eu gwella fel y gall y Cefnogwyr Cydraddoldeb roi adborth i'w Gwasanaethau. Mae gwiriad hefyd yn cael ei gynnal i bennu a yw asesiadau o effaith wedi'u gwneud drwy adolygu rhaglen y Grŵp Adolygu Adroddiadau i sicrhau eu bod wedi'u cynnal lle bo angen.

Cynhaliwyd sesiwn ar gydraddoldeb gyda'r Aelodau Etholedig ar ôl yr etholiadau ac roedd hyn yn cynnwys pwysleisio pwysigrwydd ystyried Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan o'u cyfrifoldebau penderfynu yn unol â Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol.

### **3.1.7 Mynd i'r afael ag achosion sylfaenol digartrefedd**

Mae digartrefedd yn fater cymhleth ac felly mae angen ymateb cydlynol a dull aml-agwedd i gynghori a chefnogi gwasanaethau, ac mae galw a phwysau'n parhau i fod ar y gwasanaeth oherwydd y pandemig. Mae rhai o uchafbwyntiau darparu gwasanaethau'n ddi-fwlch a chynnig dull cyfannol i fynd i'r afael â digartrefedd dros y flwyddyn ddiwethaf yn cynnwys:

- Comisiynu Swyddog Cefnogi Iechyd Meddwl drwy'r Grant Cymorth Tai i gefnogi cleientiaid yn ymwneud â'r Tîm Atal Digartrefedd
- Nifer o Gytundebau Lefel Gwasanaeth bellach ar waith ar gyfer partneriaid allweddol ynghlwm â darparu gwasanaeth ac atgyfeirio, sy'n cynnwys Cyngor ar Bopeth, Shelter Cymru ac Uned Diogelwch Trais Teuluol

### **3.1.8 Ymgyrch codi ymwybyddiaeth o Atal Digartrefedd**

Mae Conwy yn gweld niferoedd uchel o argyfyngau tai ac unigolion neu aelwydydd sy'n datgan eu bod yn ddigartref. I geisio deall hyn yn well, rydym ni'n monitro'r rhesymau mae pobl yn datgan eu bod mewn argyfwng tai. Yn ôl ein dadansoddiad ni, mae bron bob achos o ddigartrefedd yn ddilys ac ychydig iawn o bobl, os oes rhai o gwbl, sydd ddim yn gwybod gyda phwy i gysylltu os ydynt yn credu eu bod mewn perygl o fod yn ddigartref ymhen ychydig wythnosau. Rydym ni'n parhau i ymrwymo i hyrwyddo ein gwasanaethau yn well i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd adnabod ffactorau risg a all gyfrannu at ddigartrefedd yn fuan.

Mae cynlluniau i ailstrwythuro'r tîm Atal Digartrefedd a rhagwelir y bydd tîm Ymyrraeth Gynnar ac Atal yn rhan o'r strwythur newydd, a fydd yn galluogi'r Gwasanaeth i ymyrryd yn llawer cynt pan mae aelwydydd mewn perygl o fod yn ddigartref. Bellach, mae Cydlynnydd Digartrefedd leuenctid o fewn y Gwasanaethau leuenctid sy'n gweithio'n agos gyda'r tîm Datrysiadau Tai. Mae rhywfaint o'r gwaith hwn yn ymwneud ag atal, gan ganolbwyntio ar bobl ifanc, yn cynnwys gwaith mewn ysgolion, a'r gobaith yw y bydd y gwaith hefyd yn rhoi syniad inni o brif achosion digartrefedd a sut mae modd ymyrryd ar y cam cyntaf.

### **3.1.9 Gweithio gyda Gwasanaethau Plant i ddatblygu opsiynau tai a chefnogaeth sy'n osgoi'r angen am roi rhai 16 ac 17 oed mewn llety Gwely a Brecwast**

Roedd y diweddariad diwethaf yn nodi bod prosiect llety â chymorth Coed Pella bellach yn gweithredu – yn cynnwys darpariaeth gwely brys a 2 dŷ i'w rhannu i rai sy'n gadael gofal (ar y cyd â Gofal Cymdeithasol). Bellach, mae dau gam gweithredu newydd wedi'u dynodi ynghlwm â hyn ac maent ar waith – datblygu Strategaeth Asesiad o Anghenion Tai / Rhaglen Cymorth Tai, a cham gweithredu i roi terfyn ar Ddigartrefedd leuenctid yng Nghonwy erbyn 2027.

### **3.1.10 Adnoddau i fynd i'r afael â digartrefedd ymhlith pobl sy'n gadael y carchar**

Oherwydd bod galw'n parhau mewn meysydd eraill, mae eto angen cytuno ar set newydd o dasgau i gyflawni'r cam gweithredu hwn. Mae Swyddog Atal Digartrefedd yn parhau i fod yn ei swydd sy'n gweithio gyda rhai sy'n gadael y carchar yn unig. Mae llety a chefnogaeth yn parhau i fod yn broblem ar gyfer y grŵp hwn o bobl ond mae hynny wedi'i nodi'n flaenoriaeth yn Rhaglen y Grant Cymorth Tai. Mae tîm y Grant Cymorth Tai wrthi'n paratoi i gomisiynu cynllun tai â chymorth newydd i rai sy'n gadael y carchar.

### **3.1.11 Gweithio gyda phartneriaid i gynyddu cyflenwad ac ansawdd llety addas yn y sector gofal annibynnol**

Rydym wedi cynnal cyswllt rheolaidd gyda'r holl ddarparwyr drwy gydol y pandemig Covid a chasglu gwybodaeth reolaidd ar y nifer o welyau gwag o fewn y sector. Mae Covid wedi cael effaith sylweddol ac rydym yn gweld nifer fawr o swyddi gwag yn codi o fewn cartrefi preswyl a nyrsio yng Nghonwy. Mae'r sefyllfa yn cael ei monitro'n agos ac rydym wedi cael cyd-gyfarfodydd gyda Bwrdd Iechyd Betsi



Cadwaladr a'r darparwyr sydd wedi eu taro waethaf i ymchwilio i'r rhesymau ac ystyried atebion a chefnogaeth.

Oherwydd effaith Covid, nid ydym bellach yn ystyried cynnydd mewn cyflenwad, er bod gwella ansawdd yn parhau'n flaenoriaeth. O dan ganllawiau newydd, mae gofynion i lunio Asesiad Sefydlogrwydd y Farchnad fydd yn asesu'r sefyllfa bresennol ac yn llywio ein strategaeth a chamau gweithredu wrth symud ymlaen.

### **3.2.2 Treialu dull gwahanol o ddarparu gofal dementia yng nghartrefi pobl**

Mae wyth o weithwyr cefnogi arbenigol bellach yn y tîm, felly mae'n llawn. Mae tystiolaeth bod y tîm wedi galluogi pobl sy'n byw gyda dementia i aros gartref, ac osgoi gorfod anfon pobl i'r ysbyty neu i ofal preswyl yn ddiangen, neu ohirio'r angen am wasanaethau o'r fath. Mae tystiolaeth hefyd fod pecynnau gofal yn fwy sefydlog a bod problemau iechyd yn cael eu hadnabod yn gynt i osgoi argyfyngau. Mae anifeiliaid anwes rhithiol ac ymyraethau eraill technolegol/digidol wedi'u cyflwyno i rai unigolion, sydd wedi cael effaith gadarnhaol ar eu bywydau. Mae rhywfaint o gyfyngiadau wedi bod ar fwriadau gwreiddiol y peilot (e.e. cael cefnogaeth seibiant ychwanegol drwy Ganolfan Adnoddau Henoed Eiddil eu Meddwl Llys Elian) o ganlyniad i'r pandemig a'r pwysau sy'n parhau ar draws y gofal sector ond mae gwaith yn parhau i ddarparu canlyniadau da a galluogi pobl sy'n byw â dementia i aros yn eu cartrefi eu hunain.

### **3.2.3 Cefnogi pobl i fyw'n dda gyda dementia**

O ganlyniad i newidiadau i gyllid sydd ar gael, mae'r 5 Gweithiwr Cefnogi Dementia wedi cael swyddi parhaol. Maent yn parhau i gefnogi unigolion sydd â dementia a'u gofalwyr i aros yn eu cartrefi eu hunain ac maent yn rhan greiddiol ac yn aelodau gwerthfawr o'r Tîm Adnoddau Cymunedol. Mae Fforwm Dementia wedi'i sefydlu'n ddiweddar ac mae'r aelodaeth yn cynnwys staff allweddol lechyd, Gofal Cymdeithasol a'r sector gwirfoddol. Mae cais wedi'i wneud hefyd am gynrychiolaeth o Fforwm Gofal Cymru. Mae'r fforwm wedi'i sefydlu fel grŵp gweithredol i ennyn trafodaethau agored a chydweithredol rhwng y rhai sy'n ymwneud â datblygu, gweithredu ac adrodd ar ofal dementia yng Nghonwy.

### **3.2.9 Sicrhau ein bod yn gweithredu Rhan M y Rheoliadau Adeiladu sy'n mynnu bod adeiladwyr sy'n codi tai newydd yn bodloni safonau hygyrchedd i bobl anabl**

Mae'r Adain Rheoli Adeiladu'n parhau i weithredu a gorfodi gofynion Dogfen Gymeradwy M – Mynediad a Chyfleusterau i Ymwelwyr neu Feddianwyr Anabl ar bob cynllun tai newydd. Mae sawl achlysur wedi bod eleni lle mae cais wedi bod am welliannau i fynediad i eiddo, yn cynnwys: mynedfa wastad neu fynedfa ramp, rhiniogau isel a thoiledau ar y llawr gwaelod. Mae gwaith agos yn cael ei wneud gyda'r datblygwyr i sicrhau bod mynedfeydd a thai newydd yn cydymffurfio â'r rheolau.

### **3.2.11 Proses Ymgeisio effeithiol ac effeithlon ar gyfer y Grant Cyfleusterau i Bobl Anabl**

Yn dilyn gwaith y llynedd ar adolygu proses y Grant Cyfleusterau i Bobl Anabl, mae Polisi Addasiadau newydd wedi'i ddatblygu.

### **3.2.12 Gwiriadau Cartrefi Iach**

Mae'r tîm Gwelliannau Tai yn parhau i weithio gyda Chymru Gynnes i roi cyngor i berchnogion tai ar arbed arian a chael cartref cynhesach a saffach, ac mae hefyd yn gweithio gyda Nyth a Grantiau ECO Flex.

### **3.2.13 Prosiect Canolfan Breswyl Asesu Plant**

Mae prosiect Bwthyn y Ddôl (Meadow Lodge gynt) yn cael ei gefnogi gan reolwyr prosiect penodedig ac mae gwaith partneriaeth yn cael ei wneud. Mae bwrdd prosiect Bwthyn y Ddôl yn gwneud gwaith craffu'n rheolaidd ac mae adroddiadau ar y prosiect yn mynd drwy'r broses ddemocrataidd, mewn perthynas â chynnydd a phenderfyniadau allweddol.

Mae'r tîm amlddisgyblaethol yn gweithredu ac wedi'u cynnwys yn rhan o'r cynnig gwasanaeth i blant a theuluoedd yng nghanol y sir. Mae oedi wedi bod ar elfen gyfalaf y prosiect (adeiladu'r Ganolfan Asesu) gan fod y contractwr wedi mynd i ddwylo'r gweinyddwyr. Mae trafodaethau wedi'u cynnal gyda Llywodraeth Cymru ac mae dyddiad cyflawni newydd i'r elfen hon o'r prosiect, sef Ebrill 2023.

### **3.2.15 Safonau Gofal Cwsmer Cyffredin ar gyfer addasiadau**

Mae holl argymhellion adroddiad Addasiadau Tai Archwilio Cymru wedi'u cwblhau a'u cymeradwyo gan Bwyllgor Llywodraethu ac Archwilio'r Cyngor.

### **3.2.18 Gorfodi Cynllunio a Rheoli Adeiladu i ddiogelu cymunedau**

Mae addasiadau'n parhau i gael eu gwneud er mwyn i'r gwasanaeth barhau i weithredu tra mae staff yn gweithio gartref, gan ddefnyddio technoleg (e.e. Google Streetview) i gynorthwyo ag ymchwiliadau. Mae sawl elfen o orfodaeth gynllunio wedi bod yn anodd, fel diffygu crefftwyr i fynd i'r afael â'r problemau y cafwyd hyd iddynt, asiantau'n brysur iawn a materion ariannol. Mae dull call a gofalus wedi'i fabwysiadu yn sgil hyn, ond wrth i bethau ddychwelyd i fod yn 'normal', mae gan y tîm lwyth o achosion i weithio drwyddynt. Mae mesurau perfformiad y mae modd adrodd arnynt yn parhau i ymddangos yn gadarnhaol, ond nid ydynt at hyn o bryd yn rhoi ystyriaeth i'r achosion sydd wedi hel ac wrth i'r tîm ganolbwyntio ar yr achosion hynny, mae'n effeithio ar fesurau perfformiad.

### **3.2.20 Cynyddu'r cyflenwad o dai marchnad addas**

Mae ymgynghoriad cyhoeddus ar fin cychwyn ar y Cynllun Datblygu Lleol. Ar hyn o bryd, mae'n cynnig 4,500 o unedau pris y farchnad a 1,200 o unedau fforddiadwy, gyda dyraniadau tir priodol i ddarparu ar gyfer yr angen. Bydd angen oedi ac adolygu ar ôl cyhoeddi data'r Cyfrifiad dros yr haf i sicrhau bod y lefel o dai sy'n cael ei chynllunio'n gywir dros y 15 mlynedd nesaf. Mae'r drefn o ddewis tir ac argymell ei neilltuo i fodloni anghenion tai hyd at 2033 wedi gwella ar ôl ffurfio Gweithgor Asesu Safleoedd pwrpasol a chreu cronfa ddata i fudd-ddeiliaid allweddol ei rhannu.

Mae'r astudiaeth Canol y Dref yn Gyntaf wedi cychwyn, i asesu'r holl opsiynau i ddarparu tai. Bydd y gwaith yn arwain at newidiadau mewn polisi i ddarparu mwy o hyblygrwydd ar gyfer tai canol tref ynghyd â'r angen am ddefnydd manwerthu, busnes a chymunedol. Mae gweithdy Canol Trefi wedi'i gynllunio gyda budd-ddeiliaid allweddol cyn mynd ymlaen i ddiwygio polisiau a dynodiadau drwy'r broses wleidyddol.

Mae'r astudiaeth hyfywedd tai fforddiadwy wedi ei hadolygu ymhellach i gyfrif am gostau datblygu uwch, gofynion ansawdd datblygu a gofynion polisi cenedlaethol newydd, fel costau sy'n gysylltiedig â budd net mewn bioamrywiaeth ar safle. Bydd y gwaith terfynol ar hyfywedd yn cael ei gyflwyno i'r Gweithdy Tai Fforddiadwy

sydd wedi'i drefnu at fis Gorffennaf cyn cael ei gymeradwyo gan y Cabinet.

Mae mwy o wybodaeth am effaith ail gartrefi/tai haf ar gymunedau/cyflenwad tai yn cael ei datblygu gyda'r bwriad i gyflwyno 'Polisi Prif Fan Preswyllo' yn cyfyngu'r holl dai preswyl newydd sy'n cael eu hadeiladu'n dai marchnad leol/tai fforddiadwy. Yn dibynnu ar gyhoeddiad Llywodraeth Cymru am newidiadau i'r Gorchymyn Dosbarthiadau Defnydd ac ar ddata'r Cyfrifiad, bydd y polisi'n cael mynd ymlaen i'r Cabinet eleni cyn ymgynghoriad archwilio cyhoeddus ar y CDLI Newydd.

Mae'r Asesiad o'r Farchnad Dai Leol newydd yn nodi'r angen am 1,700 o dai fforddiadwy mae angen eu hadeiladu drwy'r broses gynllunio. Mae'r tîm Polisi Cynllunio Strategol yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru, Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig a datblygwyr i gynyddu'r dyraniad presennol yn y Cynllun Datblygu Lleol o 1,200 o unedau i fodloni'r angen hwn erbyn 2033. Bydd y gwaith hwn yn mynd drwy broses ymgynghori a bydd gweithdy gyda budd-ddeiliaid allweddol i ganfod a dyrannu safleoedd ychwanegol i gynyddu nifer y tai fforddiadwy.

Mae Grwpiau Cynnydd wedi'u sefydlu rhwng y Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig a Datblygwyr i ddatblygu a galluogi'r safleoedd sy'n weddill yn y Cynllun Datblygu Lleol sydd wedi'i fabwysiadu ar hyn o bryd. Mae hyn wedi arwain at fwrw ymlaen â'r tri safle sy'n cynnwys cyfuniad o dai pris y farchnad a thai fforddiadwy.

### **3.2.22 Galluogi pobl sydd ag anableddau dysgu dwys a lluosog i ddatblygu i'w llawn botensial**

Ar ôl oedi oherwydd y pandemig, mae gwaith wedi ailddechrau ar ddatblygu strategaeth Anableddau Dysgu Dwys a Lluosog. Mae'r Gwasanaeth Anableddau, gyda Choleg Llandrillo a'r Bwrdd Iechyd, yn rhan o ddatblygu safle Dinerth Road i gynnig llety pwrpasol ar gyfer y rhai sy'n defnyddio Canolfan Marl ar hyn o bryd.

### **Camau gweithredu a chanlyniadau eraill o bwys dan yr Amcan Safonau Byw:**

- Wedi parhau i ddarparu cynlluniau lliniaru ar lifogydd ac amddiffyn rhag y môr ledled y sir a lleihau'r perygl o lifogydd mewn 252 yn rhagor o ddarnau o eiddo
- Wedi gwella/ehangu ein gwybodaeth am ymwybyddiaeth o lifogydd a pharatoi ar eu cyfer gan ddefnyddio amrywiaeth o gyfryngau cyfathrebu i roi mwy o gefnogaeth a gwybodaeth i'n cymunedau diamddiffyn
- Wedi cwblhau cynlluniau gwella teithio llesol yn Nhowyn, Bae Cinmel ac Abergele
- Wedi parhau i weithio gyda grwpiau cymunedol i wella a gwarchod ein parciau a mannau gwyrdd
- Cynhaliwyd asesiad cynhwysfawr o anghenion i lywio'r blaenoriaethau sydd yn Strategaeth y Rhaglen Cymorth Tai
- Darparwyd 133 o unedau tai fforddiadwy a oedd yn fwy na'r ddwy flynedd diwethaf ac yn rhagori ar y targed o 123 o unedau
- Cyhoeddi'r Prosbectws Awdurdod Lleol cyntaf, sy'n darparu gwybodaeth i fudd-ddeiliaid ynglŷn â ble i chwilio am dir ac eiddo lle gellir darparu tai fforddiadwy newydd.

### **Camau Gweithredu Gohiriedig**

Er y cynnydd a nodwyd uchod, mae rhai camau gweithredu o fewn y cynllun sydd wedi'u gohirio oherwydd ffactorau sy'n cynnwys: swyddi gwag a llwyth gwaith mwy i fynd i'r afael ag o gan fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y pandemig. Bydd y camau isod yn cael eu hailwerthuso yn 2022/23 a/neu 2023/24 yn amodol ar gapasiti a chyllid:

- 3.2.4 Dangoswyr perfformiad penodol i feysydd gwasanaeth i gynyddu'r nifer sy'n manteisio ar Daliadau Uniongyrchol (mae strwythur bach o Daliadau Uniongyrchol wedi'i gymeradwyo felly mae cynlluniau ar waith i fwy fanteisio yn 2023)
- 3.3.1 Llunio canllaw i sefydliadau sydd ddim yn rhai cyhoeddus ynglŷn a mynediad i bobl anabl (oedi wedi bod ar hyn oherwydd y pandemig)



## **Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau iechyd Lles a Gofal Cymdeithasol**

### **Meysydd Blaenoriaeth:**

- 4.1 Sicrhau bod anghenion iechyd a lles gofalwyr yn cael eu diwallu
- 4.2 Gwella mynediad Sipsiwn a Theithwyr i wasanaethau a gwella gwaith ymgysylltu i feithrin ymddiriedaeth
- 4.3 Cynyddu nifer y bobl sydd ag anableddau dysgu sy'n derbyn gwiriadau iechyd blynyddol
- 4.4 Gwerthuso cynllun atal hunanladdiadau Beth am Siarad â Fi? yn llawn a chreu cynllun gweithredu newydd i leihau hunanladdiadau ymhlith dynion canol oed yng Nghymru
- 4.5 Gwerthuso cynnydd mewn perthynas ag iechyd meddwl i sicrhau ein bod ni'n diwallu anghenion pobl â gwahanol nodweddion a ddiogelir
- 4.6 Defnyddio iaith Model Cymdeithasol o Anabledd
- 4.7 Cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth a darparu cefnogaeth i bobl sydd â chyflyrau niwrolegol

### **4.1.1 Adolygiad o Strategaeth ac Anghenion Gofalwyr Gogledd Cymru**

Mae gwasanaethau gofalwyr yn parhau i fod dan bwysau mawr yn y sir. Mae'n parhau i fod yn fyd cymhleth i ddarparu oddi mewn iddo, gyda galw cynyddol a llai a llai o adnoddau. Mae hunanasesiad wedi'i gynnal ar y Cynllun Gweithredu, yn gysylltiedig â strategaeth Gofalwyr newydd Llywodraeth Cymru, ac mae'r camau gweithredu ynddo'n parhau i gael eu cyflawni. Y blaenoriaethau yw adnabod a gwerthfawrogi gofalwyr di-dâl, i ddarparu gwybodaeth, cyngor a chymorth iddynt, a dynodi gwasanaethau cefnogi fel cefnogaeth emosiynol a seibiant. Mae blaenoriaeth newydd wedi'i phennu i gefnogi gofalwyr di-dâl mewn addysg ac yn y gweithle. Mae cynlluniau ar y gweill ar gyfer Diwrnod Gofalwyr Ifanc 2023.

### **4.1.2 Adolygiadau Chwarterol Grŵp Gofalwyr**

Mae'r grŵp strategol 'Ein Hagwedd at Ofalwyr' wedi parhau i gyfarfod dros Zoom ac mae hyn wedi bod yn ddefnyddiol i weld y ffyrdd mae gwasanaethau wedi addasu i ddarparu cefnogaeth i ofalwyr yn ystod cyfnod Covid ac wedi cynllunio at effaith pwysau'r gaeaf ar ofalwyr (e.e. hyrwyddo pigiadau ffliw i ofalwyr).

#### **4.4.3 Cynllun gweithredu i wella lles meddyliol mewn cymunedau ffermio**

Mae strategaeth bellach ar waith ac mae canolbwynt rheolaidd wedi'i greu yn Llanrwst, a ddynodwyd fel ardal beilot gan fod ei lleoliad yn fuddiol o ran adnabod materion yn ymwneud ag iechyd meddwl a lles mewn cymunedau gwledig ac amaethyddol.

#### **4.5.4 Cefnogi Iechyd Meddwl ac Atal Digartrefedd**

Mae gweithio mewn partneriaeth ag iechyd meddwl yn faes penodol heriol oherwydd y galw sydd ar wasanaethau iechyd meddwl. Mae cyllid y Grant Cymorth Tai wedi'i gytuno i recriwtio swyddog a gweithiwr cefnogi atal iechyd meddwl / cymhleth. Bydd y maes hwn yn cael mwy o sylw wrth i'r tîm weithio i wella'r ymdriniaeth ymyrraeth gynnar / atal gyda phartneriaid a gyda'r newid i ailgartrefu cyflym.

#### **4.5.6 Byddwn yn datblygu ffyrdd o annog pobl i gymryd rhan mewn gweithgarwch corfforol**

Daeth Prom a Mwy yn ei ôl fel digwyddiad byw gyda gweithgareddau blasu chwaraeon fel criced, rygbi a padlfyrddio yn rhan o'r rhaglen. Roedd y tîm digwyddiadau wedi cynnal Taith Feicio Prydain ym mis Medi, oedd yn cynnwys anogaeth i fynd ar eich beic. Rydym hefyd wedi marchnata cynigion Ffit Conwy i'r cyhoedd yn ystod y flwyddyn.

Rydym yn parhau i gynnal parciau a mannau gwyrdd o ansawdd uchel, sydd yn amgylcheddau deniadol, rhad ac am ddim i bobl eu mwynhau, er gwaethaf y diffyg cyllid sylweddol. Mae parhau i fuddsoddi i gynnal a gwella'r isadeiledd yma'n hanfodol i ddarparu'r amgylchedd iawn ar gyfer dinasyddion a chwsmeriaid i edrych ar ôl eu lles corfforol a meddyliol.

Mae'r Cynllun Dysgu a Datblygu Corfforaethol a ddatblygwyd yn ddiweddar yn cynnwys adran ar annog ffordd o fyw iach. Mae hyn yn darparu nifer o fentrau i staff y gallant gymryd rhan ynddynt, gan gynnwys teithiau cerdded. Fel y nodwyd eisoes yn yr adroddiad, roedd Amser i Newid Cymru yn fenter newydd a lanswyd ym mis Chwefror 2022 i gefnogi lles meddyliol. Mae nifer o fuddion i staff gan gynnwys y cynllun beicio i'r gwaith a Carefirst Zest sy'n cefnogi cydweithwyr i gymryd rhan mewn ymarfer corff.

Cafodd yr Awdurdod asesiad ail-ddilysu ym mis Mawrth gyda'r bwriad o gynnal ac ymestyn ein Gwobr Arian Safon Iechyd Corfforaethol. Roedd ein hailddilysiad yn llwyddiannus a bydd ein gwobr Arian yn ymestyn am 12 mis arall. Roedd cydnabyddiaeth hefyd gan yr asesydd am y gwaith anhygoel mae Conwy wedi'i wneud dros y 12 mis diwethaf a sut mae llawer o'r gwaith rydym wedi bod yn ei wneud yn cyfateb i'r safon Aur.

#### **4.5.7 Cyd-gynhyrchu gwasanaethau iechyd meddwl cynhwysol yn y gymuned ar gyfer grwpiau LHDTC+, oedolion sydd ag awtistiaeth a gofalwyr**

Mae gwaith ar fynd i ddatblygu Coleg Adfer Iechyd Meddwl cydweithredol a fydd yn cefnogi iechyd meddwl yn y gymuned drwy ddull addysgiadol. Bydd y Coleg yn arfarnu'r effaith ar les / iechyd meddwl unigolion a'u cyflogadwyedd, cydlyniant cymunedol a phresgripsiynu cymdeithasol. Bydd disgyblion yn ymuno ac yn cael eu cefnogi i bennu eu huchelgeisiau, cynllunio eu datblygiad personol a manteisio ar gyfleoedd dysgu, gydag ymrwymiad i ddull trugarog sy'n canolbwyntio ar adfer.

Un o'r prif dasgau cychwynnol yn rhan o'r gwaith hwn fydd sefydlu Fforwm Defnyddwyr Gwasanaeth i gyd-gynhyrchu a dylanwadu ar gynnwys cyrsiau i sicrhau ei fod yn diwallu anghenion cymunedau. Bydd y grŵp hwn yn gwbl cynhwysol a bydd yn ymateb i anghenion iechyd meddwl unigolion, heb ystyried a oes ganddynt ddiagnosis neu nodweddion gwarchodedig ai peidio.

Yn ychwanegol at hyn, mae newid wedi bod i'r Tîm Lles Meddyliol i helpu i wella effaith lles meddyliol gwael ar drigolion Conwy. Datblygwyd y tîm fel ymateb i'r hyn roedd pobl yn ei ddweud wrthym am wasanaethau iechyd meddwl.

Mae'r data cyfredol yn dangos y gwelwyd cynnydd o 40% yn y galw am wasanaethau iechyd meddwl ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Mae'r Tîm Lles Meddyliol yn gweithio gyda'r ethos 'Dim Drws Anghywir' felly gall unigolyn gysylltu ag unrhyw wasanaeth a bydd y tîm yn helpu i gyfeirio'r person hwnnw at y man cywir.

Mae lles yn ffactor allweddol yn narpariaeth y tîm. Mae gwaith ar fynd i ddatblygu mannau gwyrdd, Coleg Adfer (fel y soniwyd uchod), canolbwyntiau wyneb yn wyneb a rhithiol ac i edrych ar ffyrdd eraill i'r tîm weithio ar lawr gwlad. O fewn y gwaith hwn, mae cydnabyddiaeth i faint sydd gan gymunedau i'w gynnig ac mae gwaith ar y gweill i godi ymwybyddiaeth am wasanaethau presennol yn y gymuned.

#### **4.7.2 Gweithredu cynllun cortyn gwddf Blodyn Haul i gefnogi anableddau cudd**

Mae'r cynllun anableddau cudd, ac adnabod cortynnau gwddf Blodyn Haul, wedi'i fabwysiadu yn ein Theatrau. Mae adnabod y cynllun cortyn gwddf Blodyn Haul wedi'i gynnwys mewn adolygiad drafft o'r polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sydd i gael ei adolygu gan fudd-ddeiliaid (e.e. Undebau Llafur) a bydd angen iddo fynd drwy'r broses gymeradwyo.

#### **4.7.3 Cod Ymarfer Anhwylderau yn y Sbectwm Awtistig**

Mae Swyddog Arweiniol Anhwylderau yn y Sbectwm Awtistig Conwy wedi bod yn rhan o grŵp tasg a gorffen Llywodraeth Cymru. Mae Cod Ymarfer Anhwylderau yn y Sbectwm Awtistig ar Gyflawni ar Awtistiaeth wedi'i gyhoeddi. Sefydlwyd grŵp tasg a gorffen yng Nghonwy i gyflawni cynllun gweithredu'n fewnol i ymateb i'r cod, yn benodol i sicrhau bod gennym ni lwybrau clir i ddefnyddwyr gwasanaeth. Lluniodd y grŵp gynllun cyflwyno, sydd wedi'i gymeradwyo gan y Pennaeth Gwasanaeth.

Gan ystyried cyfyngiadau capasiti, cafwyd cymeradwyaeth i recriwtio Swyddog Cyflyrau yn y Sbectwm Awtistig i Gonwy a Sir Ddinbych am ddwy flynedd i ddatblygu cynllun cyflwyno yn y ddau Awdurdod. Mae grŵp tasg a gorffen wedi'i sefydlu i fwrw ymlaen â'r cynllun cyflwyno, gyda'r arweinydd newydd ar Gyflyrau yn y Sbectwm Awtistig yn gadeirydd. Mae rhai camau allweddol i hyfforddi'r gweithlu eisoes ar waith gan dîm Hyfforddi Gofal Cymdeithasol.

#### **4.8.1 Modelau newydd i hyrwyddo iechyd a lles fel bod pobl yn llai dibynnol ar ofal iechyd a gofal cymdeithasol, gan gydweithio ac edrych ar dueddiadau'r dyfodol**

Mae adolygiad mewnol o'r Cynllun Cenedlaethol i Atgyfeirio Cleifion i Wneud Ymarfer Corff wedi cychwyn gan fod hyn yn cael ei wneud yn genedlaethol gan Iechyd Cyhoeddus Cymru. Bydd yr adolygiad mewnol yn nodi meysydd i'w gwella gan y gall yr adolygiad cenedlaethol arwain at lai o gyllid tuag at y cynllun ar lefel leol.

Mae cyfarfodydd wedi cael eu cynnal gydag Addysg a Gofal Cymdeithasol. Mae hamdden wedi datblygu aelodaeth iau sydd wedi gweld nifer dda mewn aelodaeth. Buddsoddwyd mewn adnoddau i gefnogi Addysg gyda newidiadau i'r cwricwlwm Addysg Gorfforol fydd yn canolbwyntio mwy ar iechyd a lles ac nid ar chwaraeon yn unig. Mae hamdden hefyd yn edrych ar gyfleoedd o fewn y Gwasanaeth Gofal Cymdeithasol gan gynnwys canolfannau teulu a chwarae.

#### **4.8.4 Lansio a darparu llwybr i Gamu Ymlaen i Ofalu**

O ran cefnogi pobl ddi-waith i weithio ym maes Gofal Cymdeithasol, cynhaliwyd dau gwrs deuddydd yn canolbwyntio ar y sgiliau / wybodaeth allweddol oedd angen i ymgeisio am swyddi yn sector gofal Conwy. Mae swyddi gwag a cheisiadau'n cael eu cyflwyno drwy wefan Gofalwn ac yn cael eu hysbysebu o fewn 24 awr o'u cyflwyno. Mae pwysigrwydd hyrwyddo defnyddio'r platfform Gofalwn ymysg darparwyr gofal wedi'i amlygu.

Mae rhagor o wybodaeth am y camau a gymerwyd i hyrwyddo gofal cymdeithasol fel gyrfa, yn cynnwys gwaith gyda myfyrwyr llawn amser, i'w weld yn 2.7.4 Denu, Recriwtio a Chadw Staff y Gweithlu Gofal Cymdeithasol yn Well.

#### **4.8.5 Cefnogi ymgyrch genedlaethol 'Gofalwn' i annog mwy o bobl i weithio ym maes gofal**

Mae Gofal Cymdeithasol yn gobeithio gallu recriwtio unigolion i swyddi wedi'u targedu yn y timau Gwaith Cymdeithasol ac Ailalluogi er mwyn cynorthwyo i leihau rhestrau aros a chefnogi'r cynnydd yn y galw yn y gymuned. Nod yr ymgyrch recriwtio genedlaethol 'Gofalwn' yw codi proffil Gofal Cymdeithasol fel gyrfa werth chweil, boed hynny gyda'r Awdurdod Lleol neu gyda darparwr preifat. Yn ogystal â gobeithio manteisio ar yr ymgyrch genedlaethol, mae gwaith yn cael ei wneud ar recriwtio a chadw staff yn y meysydd canlynol: Cynlluniau Hyfforddeiaeth Gwaith Cymdeithasol Conwy, Myfyrwyr Gwaith Cymdeithasol a Gweithwyr Cymdeithasol newydd gymhwyso a chefnogi recriwtio i'r sector Gofal Cymdeithasol yng Nghonwy. Mae mwy o fanylion ynglŷn â'r gwaith hwn i'w gweld yn 2.7.4 Denu, Recriwtio a Chadw Staff y Gweithlu Gofal Cymdeithasol yn Well.

#### **4.8.8 Dod yn Sefydliad sy'n Deall Dementia**

Mae Conwy yn sefydliad sy'n deall Dementia. Mae adroddiad cynnydd blynyddol wedi'i gyflwyno i'r Gymdeithas Alzheimer, er mwyn iddynt benderfynu a fydd Conwy yn cadw ei statws fel sefydliad sy'n deall Dementia. Mae'r grŵp llywio'n parhau i gyfarfod yn rheolaidd ac yn gweithio ar gynllun gweithredu sy'n datblygu o hyd. Bydd gwaith yn cael ei wneud i sicrhau bod pob adran o fewn yr Awdurdod yn cael ei chynrychioli ar y grŵp a'u bod yn gallu cymryd rhan yn y broses.

#### **Camau gweithredu eraill a chanlyniadau o bwys dan yr Amcan Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol:**

- Mae dros £2 filiwn wedi'i dalu allan mewn taliadau uniongyrchol



- Rhannwyd taflen ymwybyddiaeth yn y gweithle ‘Deall Awtistiaeth’, wedi’i chreu gan y Gwasanaeth Awtistiaeth Cenedlaethol, gyda’r Fforwm Rheolwr i nodi Wythnos Derbyn Awtistiaeth y Byd
- Cynnal 92 o weithgareddau lles Gofal Cymdeithasol gyda 700 o bobl yn cymryd rhan
- Cynyddu aelodaeth Ffit Conwy yn ôl i 94% o’r ffigur cyn Covid
- Cynyddu darpariaeth gwersi nofio yn ôl i 98% o’r ffigur cyn Covid.
- Darparu amrywiaeth o weithgareddau lles yn ein llyfrgelloedd, gan gynnwys Tai Chi, loga a dosbarthiadau rheoli gorbryder sy’n addas i bobl â dementia
- Creu canolfan iechyd a chronfa gyngor MIND yn Llyfrgell Glasdir

## Camau Gweithredu Gohiriedig

Er y cynnydd a nodwyd uchod, mae rhai camau gweithredu o fewn y cynllun sydd wedi’u gohirio oherwydd ffactorau sy’n cynnwys: swyddi gwag a llwyth gwaith mwy i fynd i’r afael ag o gan fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y pandemig. Bydd y camau isod yn cael eu hail-werthuso yn 2022/23 a/neu 2023/24 yn amodol ar gapasiti a chyllid:

### 4.7.1 Polisi Niwroamrywiaeth (wedi’i gario drosodd i Flwydd. 3)

#### **Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder**

##### **Meysydd Blaenoriaeth:**

- 5.1 Gweithio gyda phartneriaid yng Ngogledd Cymru i feithrin hyder pobl mewn perthynas ag ymwybyddiaeth a rhoi gwybod am drosedd casineb
- 5.2 Mynd i’r afael â thrais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol drwy weithredu meysydd perthnasol y strategaeth erbyn 2021
- 5.3 Gwella ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol a diogelu

### **5.1.4 Cynnal cysylltiadau gyda Thîm Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru i gefnogi mentrau i wella cydlyniant cymunedol**

Mae cyswllt â’r Tîm Cydlyniant Rhanbarthol wedi parhau dros y flwyddyn ddiwethaf ar faterion fel tensiynau yn sgil Covid a

throseddau casineb. Mae cyllid ychwanegol wedi'i roi i gyflogi mwy o staff cydlyniant a bydd gwaith prosiectau lleol yn cynyddu ar ôl penodi. Mae ymgyrchoedd a rannwyd dros y flwyddyn ddiwethaf yn cynnwys Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb a Diwrnod Ymwybyddiaeth o Gaethwasiaeth Fodern. Mae'r gwaith hwn yn parhau.

### **5.2.1 Hyfforddiant Diogelu**

Mae hyfforddiant diogelu sylfaenol yn orfodol i bob aelod o staff ac mae hefyd angen ei adnewyddu bob hyn a hyn. Mae gwahanol lefelau o hyfforddiant diogelu, yn dibynnu ar rolau o fewn y sefydliad. Pwysleisiwyd wrth Reolwyr Hyfforddiant Adrannol, Rheolwyr Diogelu Dynodedig a'r Fforwm Rheolwyr mor bwysig yw hi i weithwyr adnewyddu eu hyfforddiant a sicrhau bod pob gweithiwr newydd hefyd yn cwblhau'r hyfforddiant yn rhan o'u cyfnod sefydlu. Mae Dysgu a Datblygu Corfforaethol yn anfon adroddiadau i Wasanaethau o weithwyr sydd angen cwblhau'r hyfforddiant i allu cyflawni dull wedi'i dargedu.

Gofynnwyd am adroddiad diwydrwydd dyladwy ym mis Rhagfyr 2021 a chafodd ei gyflwyno i'r Pwyllgor Craffu Cyllid ac Adnoddau ym mis Mawrth 2022, yn amlygu'r meysydd lle gellid gwneud mwy o welliannau a'r gwaith y byddwn yn ei gwblhau i wella hyfforddiant gorfodol ar gyfer Lefel 1. Mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud gyda hyfforddiant Lefel 2 diolch i gefnogaeth gan y Tîm Datblygu'r Gweithlu i alluogi prynu amser hyfforddwyr. Cafodd cyfanswm o 795 o weithwyr hyfforddiant Lefel 2 ar drais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn y 12 mis diwethaf. Dosbarthwyd adroddiad dilynol i'r Aelodau ym mis Tachwedd 2022.

### **5.2.2/3/5 Ymwybyddiaeth o Drais Domestig**

Cynhaliwyd gwylnos yn y Rhyl ar 25 Tachwedd i gefnogi Diwrnod Rhyngwladol Codi Ymwybyddiaeth o Drais Domestig a newidiwyd tirnodau ar draws y rhanbarth yn wyn am un awr.

Rydym ni'n dal i weithio mewn partneriaeth i reoli nifer y dioddefwyr sy'n dioddef cam-drin domestig dro ar ôl tro trwy broses y Gynhadledd Amlasiantaeth Asesu Risg (MARAC), sydd wedi gweld cynnydd yn nifer yr achosion ond sy'n darparu cefnogaeth i ddioddefwyr ar gam cynharach. Rydym ni'n parhau i ariannu 4 Ymgyngorydd Cam-drin Domestig Annibynnol llawn amser yng Nghonwy a Sir Ddinbych ac mae hefyd Ymgyngorydd ar Ryw Pobl Ifanc yn y ganolfan atgyfeirio ymosodiadau rhywiol.

### **5.2.6/3.2/3.7 Camau cefnogi ar Strategaeth Trais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol**

Gwariwyd Grant Cyfathrebu o £5,000 gan Lywodraeth Cymru ar nwyddau Byw heb Ofn a adawyd mewn meddygfeydd a fferyllfeydd yn yr ardaloedd gwledig ac arfordirol. Cafodd y nwyddau hefyd eu hanfon at Heddlu Gogledd Cymru i'w rannu yn ystod ymgyrchoedd y Nadolig mewn mannau trwyddedig. Mae ymgyrch y Rhuban Gwyn yn parhau i gael ei chefnogi ledled y rhanbarth ac mae sesiynau ar berthnasod iach mewn clybiau ieuenctid ac ysgolion.

Mae gwybodaeth a chyngor wedi'i anfon at gyflogwyr lleol ynglŷn â sut i fynd i'r afael â thrais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn eu gweithlu. Dyfarnwyd Grant Cyllid Refeniw Anghenion o £20,000 ar gyfer rhaglen troseddwr Caring Dads a gweithiwr cefnogi i weithio gyda mamau a phlant y rhai sy'n mynd ar y rhaglen.

Mae £20,000 o Grant Refeniw Rhanbarthol Craidd Trais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol wedi mynd tuag at ariannu Eiriolwyr Cymunedol Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, i gefnogi'r gwasanaethau arbenigol prif ffrwd i deilwra darpariaeth ar gyfer anghenion penodol dioddefwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Yn ystod y flwyddyn, cynhaliodd yr Eiriolwr Cymunedol sesiynau codi ymwybyddiaeth i ystod eang o asiantaethau, a chefnogi 12 o bobl oedd ag anghenion dwys a chymhleth.

Cafwyd £252,000 o Gyllid Cyfalaf gan Lywodraeth Cymru i ddarparu tair uned ychwanegol wedi'u hariannu ar gyfer dioddefwyr cam-drin domestig sydd ag anghenion ychwanegol cymhleth (yn canolbwyntio yn benodol ar gamddefnyddio sylweddau a phroblemau iechyd meddwl). Mae'r Tîm Rhanbarthol yn gweithio gydag Awdurdodau Lleol i adfywio'r grŵp ymdriniaeth ysgol gyfan, i weld sut mae ymyraethau'n cael eu darparu ar hyn o bryd mewn ysgolion a chwilio am fylchau, gan ganolbwyntio ar yr angen i herio normau rhywedd a stereoteipio, yn cynnwys ymyraethau gan rai sy'n gweld achosion yn digwydd. Mae gwaith bellach ar y gweill gyda School Beat i gydlynu'r ddarpariaeth mewn ysgolion. Mae cefnogaeth un i un yn cael ei darparu mewn ysgolion, mewn lleoliadau diogel eraill ac ar Zoom. Mae rhaglenni sy'n cael eu darparu i blant a phobl ifanc yn cynnwys Break4Change, sesiynau bondio rhieni a phlant a gwaith grŵp ar rywedd. Mae pecynnau cefnogaeth yn cynnwys cefnogaeth

emosiynol, cynllunio diogelwch, ymyraethau therapiwtig, gwaith perthnasoedd iach, cefnogaeth ag anghenion addysgol, gwaith ar deimladau ac ymdopi â phethau fel straen, gorbryder, ofn, gofid, problemau cysgu ac edrych ar strategaethau ymdopi. Mae ymyraethau ar waith ynghlwm â 'diogelwch', hunan-niweidio a syniadaeth hunanladdiad a chysylltiadau gyda phlant a phobl ifanc fel lles yn yr ysgol.

Mae gwasanaethau Cam-drin Domestig / Trais Rhywiol arbenigol i gyd wedi'u hyfforddi mewn Profiadau Niweidiol yn ystod Plentynod ac mae nifer yn cynnig Adfer ar ôl Profiadau Niweidiol yn ystod Plentynod yn rhan o'u gwasanaethau. Mae'r holl wasanaethau arbenigol yng Ngogledd Cymru yn gweithio mewn ffordd sy'n deall trawma ac yn canolbwyntio ar y dioddefwr.

### **5.3.1 Mabwysiadu mentrau rhwydweithiau cenedlaethol 'Gofyn am Angela' a 'Mannau Diogel'**

Cafodd y Polisi Gweithle ar Drais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol ei orffen a'i gyhoeddi ym mis Tachwedd 2021. Mae'r polisi wedi'i ddiweddarau'n cynnwys gwybodaeth am fentrau fel:

**Gofyn am Angela**, sydd wedi'i fabwysiadu gan bob safle yng Nghonwy sy'n gweithredu'r Cynllun Gwarchod Tafarndai, neu sy'n rhan o'r Cynllun Braff Bob Nos.

Yr **ap Braff Bob Nos**, sy'n cynnwys cyngor ac arweiniad am gadw'n ddiogel yn ystod y nos yng Nghonwy.

Yr **ap Bright Sky**, sy'n ap am ddim sy'n rhoi gwybodaeth am gam-drin domestig, trais rhywiol a chydsyniad, stelcian ac aflonyddu.

### **5.3.4 Parhau i godi ymwybyddiaeth o dwyll dros y ffôn**

Mae Safonau Masnach yn parhau i ddefnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i godi ymwybyddiaeth am bob twyll. Mae swyddogion ynghlwm â hyfforddi Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu, ac yn rhan o rwydwaith Scam Nasty ac maent mewn cyswllt â Heddlu Gogledd Cymru am dwyll a throseddau ar stepen y drws. Mae hyfforddiant ychwanegol wedi'i drefnu i Swyddogion Cymorth Cymunedol yr Heddlu at 2022/23.

### **5.3.5 Gweithio gyda phartneriaid i weithredu cynllun i helpu i atal camfanteisio**

Bydd dau fforwm Camfanteisio Cyd-destunol amlasiantaethol yn cael eu sefydlu i ddod ag asiantaethau partner ynghyd i drafod y bobl ifanc hynny sy'n ddiamddiffyn ac mewn perygl o gael rhywun yn camfanteisio arnynt. Nod y fforwm yw dod â gweithwyr proffesiynol amlasiantaethol ynghyd bob chwech i wyth wythnos i allu rhannu gwybodaeth a helpu i leihau faint o unigolion yng Nghonwy sy'n ddiamddiffyn a/neu mewn perygl o gael rhywun yn cam-fanteisio arnynt ym mhob ffordd.

Mae'r fforwm yn help i greu strategaethau canfod yn gynnar, atal a chreu dulliau amharu ond mae hefyd yn ei gwneud yn haws rhannu gwybodaeth am bobl sy'n peri pryder a'i gwneud yn agored i Awdurdodau neu asiantaethau os oes pryderon eisoes yn bodoli. Bydd y fforymau'n cael eu lansio ym Mawrth 2022 i gyd-fynd â diwrnod Camfanteisio ar Blant a byddan nhw'n parhau bob chwech i wyth wythnos. Byddwn yn eu hadolygu ar ôl deuddeg mis er mwyn ystyried y diben, unrhyw ganlyniadau cadarnhaol a nodi unrhyw themâu newydd y gallai fod angen rhoi sylw iddynt.

### **5.3.6 Hyrwyddo a chyfeirio pobl o bob oed at adnoddau perthnasol a fydd yn eu galluogi i gadw'n ddiogel ar-lein.**

Oherwydd cyfyngiadau parhaus Covid-19, trefnodd yr Uned Ddiogelu ddigwyddiadau ar-lein i nodi Wythnos Ddiogelu 2021. Cynigwyd dwy sesiwn i holl staff y Cyngor (mynychodd 54 aelod o staff), a oedd yn cwmpasu:

- Mae Diogelu'n Fusnes i Bawb
- Cynllun gweithredu Cam-drin Plant yn Rhywiol a lansio ein tudalennau newydd ar y we.
- Codi ymwybyddiaeth am ddiogelu yng nghyd-destun cam-drin pobl hŷn.

Lansiwyd y dudalen 'Rwy'n Poeni Am Rywun' ar wefan y Cyngor gan gynnwys is-adran o dan y teitl Diogelwch ar y Rhyngwrdd gydag amrywiaeth o wybodaeth a chyngor am gadw'n ddiogel ar-lein. Roedd hwn yn ddarn pwysig o waith o ystyried y pryderon a fynegwyd am ddiogelwch ar-lein yn ystod y pandemig. Mae'r dudalen yn cynnwys gwybodaeth am:



- Rheolaethau rhieni (canllaw cam wrth gam i helpu rhieni i osod y rheolaethau a'r gosodiadau preifatrwydd cywir ar rwydweithiau, teclynnau, apiau a safleoedd)
- Chwilio Diogel (a pheiriannau chwilio sy'n gyfeillgar i blant)
- Cyfryngau Cymdeithasol ac Apiau
- Chwarae Gemau Ar-lein
- Ymgyrch 'ACT Early' – Cefnogaeth a chynghor i atal terfysgaeth
- Cadw'n Ddiogel Ar-lein – Hwb (llyw.cymru)

### **5.3.8/3.9 Gweithio mewn partneriaethau i leihau Ymddygiad Gwrthgymdeithasol**

Mae gwaith partneriaeth wedi parhau ar nifer o faterion ymddygiad gwrthgymdeithasol yn y sir. Mae cynnydd wedi bod mewn ymddygiad gwrthgymdeithasol gan bobl ifanc ers codi mesurau Covid. Mae sawl cyfarfod partneriaeth wedi'u cynnal i drafod a rheoli problemau. Mae cyfarfod amlasiantaeth Ymddygiad Gwrthgymdeithasol Heddlu Gogledd Cymru, wedi'i gadeirio gan y Prif Arolygydd Partneriaethau, yn parhau i gael ei gynnal bob mis ac mae'n gyfarfod sy'n canolbwyntio ar gamau gweithredu.

### **5.3.10/11/12/14 Lleihau Trosedd ac Anhrefn**

Rydym wedi parhau i weithio gyda Chymorth i Ddiodefwyr i hyrwyddo riportio trosedd, ac mae negeseuon yr ymgyrch wedi'u hanfon allan i annog riportio ac am ddarparu cefnogaeth i ddiodefwyr.

Mae'r tîm Teledu Cylch Caeddig (TCC) wrthi'n gweithio gyda'r heddlu a phartneriaid eraill ar flaenoriaeth y Swyddfa Gartref – 'Trais yn erbyn merched', gyda'r nod o wneud strydoedd a chymunedau Conwy'n fwy diogel. Mae'r tîm wedi cefnogi tîm Ymateb a Chydymffurfiaeth Covid i fonitro manau cyhoeddus poblogaidd drwy'r Sir ac wedi rhoi tystiolaeth i gefnogi cau ffordd Cei Conwy i fod yn fwy ddiogel i dorffeydd yn ystod cyfnod yr haf. Yn dilyn archwiliad, mae tîm TCC Conwy wedi ennill achrediad arfer orau unwaith eto gan y Comisiwn Camerâu Gwylidwriaeth am ein defnydd o gamerâu mewn manau cyhoeddus. Mae camerâu newydd wedi'u gosod mewn sawl lleoliad, yn cynnwys pedwar camera ym Mae Colwyn yn rhan o'r Prosiect Strydoedd Mwy Diogel, ac mae gan y tîm TCC gyswllt camera byw ag ystafell reoli Heddlu Gogledd Cymru. Mae'r tîm yn darparu tystiolaeth sylweddol o safon mewn amser real i achosion troseddol i Heddlu Gogledd Cymru a'r Cyngor. Conwy yw'r unig Awdurdod Lleol yng Nghymru sydd wedi'i achredu fel canolfan derbyn larymau safon aur o fewn yr Arolygiaeth Ddiogelwch

Genedlaethol a'r unig ystafell reoli gan Awdurdod Lleol yn y DU i gyrraedd safon BS EN 50518.

Rydym ni'n parhau i fynd i Grwpiau Rheoli Troseddwyr ac wedi ehangu'r gwaith monitro i gynnwys ail-droseddwyr cam-drin domestig. Rydym ni wedi llwyddo i fwrw ymlaen â chynadleddau cyfiawnder adferol o bell ac maent wedi bod yn ddefnyddiol iawn ar gyfer troseddau llai difrifol a chefnogi dioddefwyr i symud ymlaen.

Mae diogelwch yn y cartref yn cael ei hyrwyddo drwy system rybuddio gymunedol, wedi'i chefnogi gan Heddlu Gogledd Cymru. Fel Partneriaeth Diogelwch Cymunedol, rydym ni'n cefnogi cyflwyno'r system hon i annog trigolion i gofrestru ar gyfer y gwasanaeth rhybuddio, fydd yn rhoi gwybod am unrhyw broblemau troseddu yn eu hardal. Rydym ni'n parhau i hyrwyddo diogelwch ar bob cyfle fel partneriaeth. Rydym wedi cefnogi nifer o ddigwyddiadau rhanbarthol ar-lein ac rydym yn parhau i hyrwyddo pa mor ddiogel yw Conwy/Gogledd Cymru gan hefyd godi ymwybyddiaeth o unrhyw broblemau sy'n dod i'r amlwg, gan gydweithio ag awdurdodau eraill bob amser i sicrhau bod y neges yn gyson ar ein holl rwydweithiau.

### **Camau gweithredu a chanlyniadau eraill o bwys dan yr amcan Diogelwch Personol a Mynediad i Gyfiawnder:**

- Cyflwyno sesiynau hamdden adeiladol yn y Gwasanaeth Ieuencid i ennyn cyfranogiad pobl ifanc mewn gweithgareddau hamdden cadarnhaol lle'r oedd mwy o orchmynion gwasgaru oherwydd ymddygiad gwrthgymdeithasol. Yn sgil hynny bu gostyngiad yn nifer yr achosion o ymddygiad gwrthgymdeithasol a nifer y cardiau melyn a gyflwynodd Heddlu Gogledd Cymru i bobl ifanc

**Amcan 6:** Cynyddu Mynediad at **Gyfranogiad** a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau

#### **Meysydd Blaenoriaeth:**

6.1 Cynyddu ymwybyddiaeth o bwysigrwydd amrywiaeth mewn cynrychiolaeth wleidyddol a chyrrff sy'n gwneud penderfyniadau

6.2 \*Darparwyr cludiant cyhoeddus i ddarparu hyfforddiant i staff i sicrhau eu bod yn cwrdd ag anghenion pobl anabl (*\*Sylwer: nid yw Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn darparu cludiant cyhoeddus ond mae'r Cyngor yn ymwneud â rhai llwybrau anfasnachol a chludiant cymunedol*)

6.3 Sicrhau bod gwaith ymgysylltu yn gynhwysol

6.4 Dylai mynediad i wasanaethau fod wedi'i gefnogi gan gymorth iaith priodol

### **6.1.2 Cefnogi'r rhaglen Amrywiaeth mewn Democratiaeth fel y bo'n briodol**

Cyn yr etholiadau lleol ym mis Mai 2022, roedd llawer o weithgarwch i hyrwyddo sefyll yn yr etholiad, yn enwedig ymysg grwpiau oedd heb lawer o gynrychiolaeth. Roedd hyn yn cynnwys ymgyrchoedd ar y cyfryngau cymdeithasol, hyrwyddo gwefan 'Bod yn Gynghorydd' (yn gyffredinol ac ymysg grwpiau cymunedol/rhwydweithiau sefydledig) yn annog grwpiau gwleidyddol i benodi Llysgenhadon Amrywiaeth i gefnogi disgwyliadau amrywiaeth yn ystod eu prosesau dethol a briffiau cyn yr etholiad i ddarpar ymgeiswyr (aeth Arweinydd y Cyngor, Cadeirydd y Cyngor, Pennaeth y Gyfraith a Llywodraethu a Phennaeth y Gwasanaethau Democrataidd iddynt). Roedd y sesiynau'n trafod beth mae'r Cyngor yn ei wneud, sut, beth mae bod yn gynghorydd yn ei olygu a'r broses i gael eich enwebu.

Mae'r Cyngor hefyd wedi llofnodi'r Datganiad Cyngor Amrywiol ac mae cynllun gweithredu ategol ar waith sy'n cael ei fonitro gan Bwyllgor y Gwasanaethau Democrataidd. O ganlyniad i'r gwaith hwn a gwaith grwpiau gwleidyddol, gwelwyd gwelliannau yn amrywiaeth yr aelodaeth etholedig ar ôl yr etholiadau.

Ar ôl newid yn neddfwriaeth Llywodraeth Cymru, cyflawnwyd cyfres o weithgareddau ymgysylltu i annog pobl ifanc (16 ac 17 oed) a dinasyddion gwledydd tramor cymwys i gofrestru i bleidleisio ac ymgysylltu â'r broses ethol. Arweiniodd hyn at gynnydd yn nifer yr unigolion oedd â hawl newydd i bleidleisio yn cymryd rhan yn y broses ddemocrataidd.

### **6.1.9 Llais Gofalwyr mewn Penderfyniadau**

Mae gwasanaethau sy'n cefnogi gofalwyr yn defnyddio dulliau ymgysylltu effeithiol i weithio mewn ffyrdd sy'n canolbwyntio ar unigolion ac i gasglu gwybodaeth sy'n llywio datblygiadau o fewn y

gwasanaeth. Enghraifft ddiweddar yw darparu Grant Seibiant Gofalwyr Llywodraeth Cymru, sydd wedi cynnwys sefydliadau partner yn ymgynghori â gofalwyr ynghylch eu dewisiadau mewn perthynas â seibiant byr, gyda'r bwriad o ddarparu ystod fwy hyblyg o seibiannau byr wedi'u teilwra i anghenion unigolion. Mae ymgyrchoedd cenedlaethol diweddar drwy Gofalwyr Cymru wedi'u hyrwyddo i godi ymwybyddiaeth o hawliau gofalwyr ar draws y sector.

Mae'r Cyngor yn parhau i benodi Aelodau Etholedig fel 'Cefnogwyr' i ddarparu llais i grwpiau sydd yn draddodiadol wedi'u tangynrychioli neu faterion mae angen eu cadw fel blaenoriaeth i fusnes y Cyngor. Mae llawer o rolau'r Cefnogwyr yn rhan o rôl yr Aelod Cabinet penodedig, ond ar gyfer rhai themâu trawsbynciol, mae Aelodau penodol yn Gefnogwyr ar y mater. Er enghraifft, mae Cefnogwyr i Ofalwyr, Anabledau, o Blaid Pobl Hŷn, Iechyd Meddwl, y Gymraeg a'r Lluoedd Arfog.

### **6.2.2 Cefnogaeth i Dacsis wedi'u Trwyddedu gan Gonwy**

Mae'r timau Trwyddedu wedi adolygu'r polisïau Tacsis a Cherbydau Hurio Preifat sydd bellach yn cynnwys elfennau cydraddoldeb a chenedlaethau'r dyfodol. Mae'r cam gweithredu hwn yn parhau ac mae tacsis bellach yn swyddogaeth ddatganoledig i Lywodraeth Cymru, sy'n creu newidiadau mawr, ac mae tîm prosiect adolygu tacsis bellach wedi'u ffurfio.

### **6.2.6 Adolygiad o gludo'r cyhoedd a mynediad at wasanaethau**

Mae adolygiad strategol yn cael ei wneud gan Drafnidiaeth Cymru mewn perthynas â'r rhwydwaith cludiant ac mae Llywodraeth Cymru yn ddiweddar wedi llunio 'Bws Cymru' sy'n amlinellu uchelgeisiau cyffredinol rhwydwaith hygyrch. Mae'r gwasanaeth Fflecsi wedi'i gyflwyno yn Nyffryn Conwy yn rhan o gynllun pilot cenedlaethol. Mae'r gwasanaeth wedi gwella hygyrchedd cludiant yn arw ac mae'n parhau i dyfu. Mae'r Cyngor yn disgwyl am ragor o wybodaeth gan Lywodraeth Cymru am ddyfodol cludiant cyhoeddus yn genedlaethol.

### **6.3.5 Annog pobl i ddysgu a siarad Cymraeg**

Mae staff y Cyngor wedi gallu manteisio ar gynllun arloesol i ddysgu Cymraeg diolch i bartneriaeth gyda'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol, yn rhan o raglen 'Cymraeg Gwaith', gyda gwersi'n cael eu cynnal ar-lein yn ystod y pandemig. Mae'r cynllun 'Cymraeg Gwaith' yn rhaglen benodol i gryfhau sgiliau Cymraeg yn y gweithle drwy Gymru ac mae'n cynnig hyfforddiant priodol, hyblyg wedi'i ariannu'n llawn. Mae hwn wedi bod yn ddatblygiad cyffrous ac mae'r

cyrsgiau wedi gwneud gwahaniaeth enfawr i ddarpariaeth gwersi Cymraeg i staff y Cyngor, yn enwedig gan fod tiwtor Cymraeg llawn amser yn gweithio gyda ni, gyda chyfrif e-bost y Cyngor, sydd wedi golygu mwy o gyswllt rhwng y tiwtor a dysgwyr Cymraeg.

Roedd 6 chwrs wedi eu harwain gan y tiwtor a gynhaliwyd ar lefel sylfaen a chanolradd rhwng Ebrill 2021 a Mawrth 2022, ac mae 42 aelod o staff wedi mynychu'r cyrsiau hyn yn ystod y flwyddyn. Yn ogystal â'r uchod, cynhaliwyd 3 chwrs hunanastudiaeth ar lefelau Mynediad 1 a 2, gyda 48 o ddysgwyr wedi cofrestru ar gyfer y cyrsiau hyn yn ystod y flwyddyn. Mae holl ddosbarthiadau yn y Cynllun yn cynnwys staff o ystod o wasanaethau'r Cyngor, gyda llawer ohonynt yn gweithio mewn gwasanaethau rheng flaen fel Gwasanaethau Cymdeithasol, Addysg, yr Amgylchedd, Ffyrdd a Chyfleusterau a Gwasanaethau Rheoleiddio. Mae pob dosbarth hefyd yn cynnwys unigolion o amrywiol lefelau o awdurdod o fewn y Cyngor.

Mae defnyddio Cymraeg yn y Gweithle a thu hwnt yn cael ei annog yn gyson. Fel rhan o'r cynllun cefnogi dysgwyr, mae'r tiwtor wedi neilltuo amser yn ystod y gwersi i drafod sut mae'r dysgwyr wedi defnyddio eu sgiliau Cymraeg yn ystod y pythefnos diwethaf, a hefyd i'w hannog i geisio canfod cyfleoedd i ddefnyddio'r iaith yn ystod y pythefnos i ddod. Mae'r cyfleoedd hyn yn gallu bod yn berthnasol yn y gweithle neu tu hwnt.

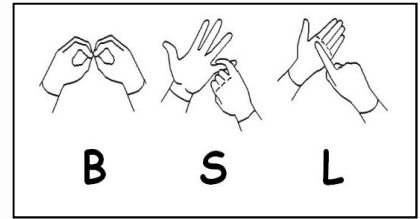
Yn ystod y flwyddyn, rhannwyd gwybodaeth gyda'r dysgwyr am ddigwyddiadau Cymraeg cenedlaethol (Diwrnod Shwmae Su'mae, Dydd Miwsig Cymru) a digwyddiadau cefnogi dysgwyr ar-lein gan Dysgu Cymraeg – Gogledd Orllewin, Menter Iaith Conwy a'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol ac eraill e.e. Gŵyl Ddarllen Amdani. Yn ogystal â hyn, gwahoddwyd y dysgwyr i Sesiynau Sgwrsio Sadwrn a chyrsgiau Calan, y Pasg a'r haf gan Dysgu Cymraeg – Gogledd Orllewin, Prifysgol Bangor yn ystod y flwyddyn.

Ddechrau 2021 lansiodd cynllun Siarad Cymraeg yn y Gweithle, lle mae dysgwyr lefel ganolradd yn cael eu paru gyda siaradwr Cymraeg rhugl er mwyn sgwrsio yn Gymraeg. Ar hyn o bryd, mae 12 pâr yn cyfarfod yn rheolaidd yn rhan o'r Cynllun Sgwrsio ac mae dysgwyr wedi ffynnu drwy gydol y flwyddyn wrth iddynt nesáu at ddiwedd eu gwersi Cymraeg ar eu lefelau presennol.



#### **6.4.2 Darpariaeth Iaith Arwyddion Prydain**

Rydym ni'n parhau i ddarparu gwasanaeth dehongli iaith Arwyddion Prydain drwy Sign Solutions ac mae'r eicon ar frig bob tudalen ar ein gwefan. Adnewyddwyd contract InterpreterLive! eto ym mis Rhagfyr 2021. Yn ystod 2021/22 mae'r gwasanaeth hwn wedi parhau i gael ei ddefnyddio'n bennaf drwy'r wefan gan fod adeiladau'r Cyngor wedi bod ar gau am gyfnodau hir.



#### **6.4.3 Adolygu darpariaeth The Big Word o gyfleusterau dehongli a chyfieithu i ieithoedd ac eithrio Cymraeg a Saesneg**

Adolygwyd trefniadau darpariaeth The Big Word yn ystod y flwyddyn ac mae'r wybodaeth ddiweddaraf ar gael ar dudalennau Mewnruwyd y Cyngor i wasanaethau ei defnyddio pan maent angen cyfieithu i ieithoedd ar wahân i Gymraeg a Saesneg. Mae hyn yn cynnwys system archebu cyfieithiadau ar-lein. Rhannwyd gwybodaeth â'r holl reolwyr i'w hatgoffa am y gwasanaeth a ble i gael mynediad iddo.

#### **6.4.7 Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Namau Synhwyrdd**

Mae hyfforddiant ymwybyddiaeth o namau synhwyrdd wedi'i gynnwys yn y Cynllun Dysgu a Datblygu Corfforaethol ac mae'n cael ei gynnal yn rheolaidd. Mae modiwl e-ddysgu ymwybyddiaeth o fyddardod ar gael i staff drwy blatfform Learning@Wales. Bydd gwaith yn parhau ar gyfleoedd priodol i hyrwyddo'r hyfforddiant hwn i gael mwy o staff i'w dderbyn.

#### **6.4.9 Cyflwyno geiriad safonol ar ohebiaeth ynglŷn â fformatau eraill**

Mae Canllaw Arddull Corfforaethol wedi'i lunio sy'n nodi canllawiau i sicrhau bod yr holl ohebiaeth mewn gwahanol fformatau'n eglur ac yn broffesiynol, ac yn hygyrch ac yn ennyn hyder.

Roedd prosiect hygyrchedd y we i gefnogi mynediad i gynnwys digidol ar draws y Cyngor wedi adolygu cynnwys y wefan ac addasu cynnwys yn unol â hynny.

#### **6.5.1 Cyflawni Strategaeth Ddiwylliant**

Ar ôl oedi ar hyn i ddechrau oherwydd Covid-19, mae Strategaeth Ddiwylliant (Creu Conwy 2021–2026) wedi'i llunio ac mae gwaith ymgysylltu wedi'i wneud â nifer o fudd-ddeiliaid ac mae bellach wedi'i lansio ar ôl cyfnod ymgynghori cyhoeddus. Mae gwybodaeth a diweddariadau am gyflawni'r strategaeth yn cael eu hychwanegu i wefan Diwylliant Conwy yn gyson.

### **6.5.3 Gwella'r wybodaeth sydd ar gael i rieni sy'n defnyddio'r gwasanaeth Cludiant o'r Cartref i'r Ysgol**

Rhannwyd llyfryn gwybodaeth â rhieni cyn dechrau'r flwyddyn ysgol ym mis Medi 2022. Roedd y llyfryn yn cynnwys lluniau a manylion cyswllt y tîm Cludiant i'r Ysgol, gwybodaeth am eu rolau a beth all rhieni ei ddisgwyl gan y tîm.

### **Camau gweithredu a chanlyniadau eraill o bwys dan yr Amcan Cyfranogiad:**

- Cyflwyno trefn hybrid ar gyfer yr holl gyfarfodydd cyhoeddus er mwyn gwella hygyrchedd a chydymffurfio â'r ddeddfwriaeth
- Gosod technoleg i gynnal cyfarfodydd hybrid yn swyddfeydd y Cyngor fel bod cyfarfodydd mewnol a democrataidd yn fwy hyblyg a hygyrch
- Ymgysylltu â chymunedau wrth ddatblygu ein Cynllun Corfforaethol 5 mlynedd newydd ar gyfer 2022-2027
- Darparu rhwydwaith ffibr llawn mewn 34 o leoliadau, gan gynnwys 11 o Gynghorau Tref a Chymuned, gan wella eu cysylltedd digidol ac ehangu'r ddarpariaeth di-wifr yn ein cymunedau
- Datblygu'r llyfrgell newydd yn Glasdir, sy'n cynnwys un o'r llyfrgelloedd mwyaf i blant yng Nghymru, arddangosfeydd treftadaeth, eitemau o amgueddfeydd, man cyfarfod a lle i eistedd y tu allan
- Wedi darparu amrywiaeth o weithgareddau diwylliant, treftadaeth a Chymraeg yn ein theatrau, amgueddfa a llyfrgelloedd a denu mwy na 136,000 o bobl i gymryd rhan
- Cyflwyno Porth Diwylliant Conwy gan roi mynediad at wybodaeth ynglŷn â threftadaeth

### **Camau Gweithredu Gohiriedig**

Er y cynnydd a nodwyd uchod, mae rhai camau gweithredu o fewn y cynllun sydd wedi'u gohirio oherwydd ffactorau sy'n cynnwys: swyddi gwag a llwyth gwaith mwy i fynd i'r afael ag o gan fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y pandemig. Bydd y camau isod yn cael eu hailwerthuso yn 2022/23 a/neu 2023/24 yn amodol ar gapasiti a chyllid:

- 6.1.4 Gweithredu Cadarnhaol (yn cael ei ystyried ar hyn o bryd yn rhan o'r prosiect recriwtio)
- 6.3.2 Diweddariad Polisi Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb (wedi'i ohirio i Flwyddyn 3 / 4)

- 6.3.4 Cyfarfod blynyddol â Gwasanaeth Cyfieithu a Chymorth i Bobl Fyddar Conwy a Grŵp Cefnogi'r Golwg i Bobl sy'n Colli eu Golwg i roi adborth ar y cynnydd ar Amcanion Cydraddoldeb

**Amcan 7:** Datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol (pan fydd canllawiau ar gael) i bennu'r meysydd allweddol o effaith i'w trin dan bob un o'n chwech amcan arall

#### **7.1.4 Cyflawni'r Strategaeth Ddigwyddiadau**

Mae digwyddiadau wedi aildechrau ond nid ydynt eto yn ôl i'r lefel cyn y pandemig. Wrth gynllunio at ddigwyddiadau, mae ymdrech bob amser i chwilio am weithgareddau am ddim ar gyfer y boblogaeth gyfan, yn ogystal â digwyddiadau sy'n costio, ac mae trefnwyr digwyddiadau allanol yn cael eu hannog i wneud yr un peth.

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Strategaeth Ddigwyddiadau Genedlaethol i Gymru ym mis Gorffennaf 2022. Un o brif amcanion y strategaeth genedlaethol yw i Gymru gyfan: wneud y defnydd gorau o asedau presennol, gwasgaru digwyddiadau ar hyd a lled Cymru / y flwyddyn a cheisio sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Wedi cyhoeddi'r strategaeth genedlaethol, mae drafft o Strategaeth Ddigwyddiadau Conwy wedi'i diweddarau ac yn nesáu at gael ei orffen, ond mae lefel yr uchelgeisiau o fewn y cynllun gweithredu cysylltiedig yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd yn sgil sefyllfa ariannol y Cyngor. Rhagwelir y bydd drafft terfynol yn mynd drwy'r broses ddemocrataidd yn 2023.

#### **7.1.8 Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth**

Mae adolygiad wedi'i gynnal ar y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac mae'r polisi wedi'i ddiweddarau (yn cynnwys newid y teitl i'r Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant). Mae'r polisi wedi'i ddiweddarau yn rhoi ystyriaeth i'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol, a ddaeth i rym ar 31 Mawrth 2021, a newidiadau deddfwriaethol eraill. Bydd ymgynghoriad / proses gymeradwyo cyn i'r polisi diweddaraf gael ei gyhoeddi ar wefan y Cyngor.

#### **7.1.9 Cyfrannu at gyflwyno cynllun gweithredu Asesiad o Ddigonolrwydd Gofal Plant, gan sicrhau bod darpariaeth o ofal plant i alluogi rhieni i weithio**

Mae Asesiad o Ddigonolrwydd Gofal Plant Conwy 2022–2027 wedi'i gyhoeddi ar wefan Conwy. Mae tair prif thema yn yr asesiad diweddaraf: Hygyrchedd, Fforddiadwyedd a Chynaliadwyedd. Mae'r Asesiad o Ddigonolrwydd Gofal Plant yn rhoi golwg fanwl ar ofal plant yn y sir, yn cynnwys cyflenwad a'r galw am ofal plant a'r rhwystrau posib' i rieni gael gofal plant o'u dewis nhw, yn cynnwys y rhwystrau sy'n wynebu rhieni sy'n gweithio.

### **Camau gweithredu a chanlyniadau eraill o bwys dan Amcan y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol:**

- Gweinyddu gwerth £4.9 miliwn o grantiau Covid gan helpu 2,433 o fusnesau i ymateb i heriau'r pandemig
- Wedi sefydlu cronfa fusnes sy'n galluogi busnesau i ymgeisio am grant hyd at £5,000 i'w helpu i gael eu cefn atynt wedi'r pandemig, lleihau eu hallyriadau carbon neu gyfrannu at ddatblygu canol y dref/y stryd fawr
- Wedi sicrhau Cyllid Adfywio Cymunedol i ddarparu 5 prosiect sgiliau a chyflogadwyedd (Hyder yn dy Hun, Cwnsela Therapiwtig, Coleg Adfer Iechyd Meddwl, Cyrsiau Llwybrau a Datblygu a Llyfrgelloedd fel Canolbwyntiau Cymunedol)
- Cynnal ffair swyddi lletygarwch mewn partneriaeth â'r Adran Gwaith a Phensiynau gan ddenu 16 o gyflogwyr yn cynnig mwy na 300 o swyddi
- Gweinyddu nifer o grantiau Llywodraeth Cymru ar ran ein trigolion a busnesau yng nghyd-destun y pandemig a'r argyfwng costau byw, gan gynnwys:
  - 3,254 o daliadau hunan-ynysu oherwydd Covid, gwerth cyfanswm o £2.1 miliwn
  - 37,000 o daliadau drwy'r Cynllun Cymorth Costau Byw
  - £41,775 o grantiau tloidi bwyd / cefnogi aelwydydd i fanciau bwyd y sir

## **4. Gwybodaeth Benodol am Gyflogaeth**

### **4.1 Adroddiadau Monitro Cyflogaeth**

Mae adroddiadau monitro cyflogaeth blynyddol Cyngor Conwy yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan bob blwyddyn. Mae'r Dyletswyddau Penodol, a nodir yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau cyhoeddus adrodd yn

flynyddol ar y meysydd canlynol ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchoddedig:

- Gweithwyr sy'n gweithio i ni ar 31 Mawrth bob blwyddyn
- Ymgeiswyr am swyddi dros y flwyddyn ddiwethaf
- Gweithwyr sydd wedi gwneud cais yn fewnol i newid swydd (olrhain ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus)
- Ymgeiswyr ar gyfer hyfforddiant a faint a lwyddodd
- Gweithwyr a gwblhaodd yr hyfforddiant
- Gweithwyr sy'n rhan o weithdrefnau cwyno fel achwynydd neu fel person y gwnaed cwyn yn ei erbyn
- Gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sy'n gadael a'u rhesymau dros adael

Mae'n rhaid i sefydliadau cyhoeddus hefyd gymharu nifer y dynion a'r merched maent yn eu cyflogi, wedi'u dadansoddi yn ôl swydd, graddfa, cyflog, math o gontract (yn cynnwys contractau parhaol a chyfnod penodol) a phatrymau gweithio (yn cynnwys llawn amser, rhan amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill).



Defnyddir y wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisiau a'n harferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posib' o ran tegwch neu o ran gwahaniaethu. Mae'r Cyngor yn ymchwilio mewn mwy o fanylder i ddata sy'n dangos y gallai fod diffyg tegwch neu wahaniaethu ac, os bydd angen, mae'n cymryd camau adferol i'w unioni drwy adolygu'r polisi neu arferion perthnasol. Rydym yn adolygu ein holl bolisiau o bryd i'w gilydd ac yn cynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb gan ddefnyddio'r data o'n Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf.

Rydym wedi cymryd camau i wella sut rydym yn cofnodi data monitro cydraddoldeb ar gyfer ein staff, gan dderbyn bod rhaid i ni barchu nad yw'r holl weithwyr yn dymuno darparu'r wybodaeth bersonol neu sensitif hon. Credwn ei bod yn bwysig rhoi cyfle i weithwyr gael eu cyfrif os ydynt yn dymuno hynny. Mae'r ffurflen gais bapur (a ddefnyddir am resymau hygyrchedd yn unig bellach) a'r ffurflen gais ar-lein yn egluro pam y cesglir gwybodaeth monitro cydraddoldeb a sut y caiff ei defnyddio, gan roi sicrwydd o ran y Ddeddf Diogelu Data, y Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR) a chyfrinachedd.



Mae angen i ymgeiswyr lenwi ein ffurflen monitro cydraddoldeb fel rhan o e-recrwtio ac mae'r adran hon yn orfodol, ond rydym yn caniatáu i bobl nodi: "gwell gen i beidio â dweud". Rydym wedi ehangu'r defnydd o'n cyfleuster "hunanwasanaeth" sy'n caniatáu i staff addasu manylion amdanynt eu hunain ac rydym yn parhau i geisio canfod dulliau eraill o wella'r data cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer ein staff.

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2021–2022 ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, sydd i'w gweld [yma](#).

Dyma'r data monitro cydraddoldeb sydd ar gofnod ar gyfer staff yng Nghonwy:

<b>Nodwedd Warchoddedig</b>	<b>2020–21 (%)</b>	<b>2021–22 (%)</b>
Rhyw	100	100
Oedran	100	100
Statws priodasol/ partneriaeth sifil	99	99
Hil	54	55
Anabledd	49	52
Crefydd/Cred	45	47
Cyfeiriadedd Rhywiol	44	47
Trawsryweddol	39	43

Mae'r data a gasglwyd ym mhob categori wedi gwella yn ystod y cyfnod hwn er bod y cynnydd yn araf. Mae'r ffigyrau hyn yn dangos canran y staff sydd wedi darparu gwybodaeth am bob nodwedd warchoddedig, nid nifer y bobl yn y grŵp hwnnw (sydd i'w weld yn yr Adroddiad Monitro Cyflogaeth). Mae gwaith yn parhau ar wella gwaith casglu data.

Mae ein hadroddiad diweddaraf ar gyfer 2021–2022 yn dangos ein bod yn cyflogi 4,112 o staff ar gontractau parhaol neu gyfnod penodol (64 yn fwy na'r llynedd), ac mae 75% o'r rheiny'n fenywaidd a 25% yn wrywaidd; mae 53% wedi dweud eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; mae gan 2% anabledd; mae 1% yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol; mae 1% o Leiafrif Ethnig.

Mae ein gweithlu staff achlysurol yn cynnwys 1,910 o staff (64 yn fwy na'r llynedd), gydag 80% yn fenywaidd ac 20% yn wrywaidd. Ni fydd pob aelod o staff sydd wedi eu cynnwys yn y cyfrif hwn yn y gwaith drwy'r amser, gan eu bod fel arfer yn cael eu galw i weithio yn ôl yr angen. Mae'r niferoedd hyn yn adlewyrchu gwir nifer y bobl oedd ar

ein llyfrau ni ar 31 Mawrth 2022. Gallai'r bobl rydym ni'n eu cyflogi lenwi mwy nag un swydd ac roedd gennym 4,504 o swyddi parhaol/cyfnod penodol wedi'u llenwi gan 4,112 o bobl, a 2,549 o swyddi achlysurol wedi'u llenwi gan 1,910 o bobl.

Rydym ni'n parhau i gyflogi mwy o staff rhan amser (51%) na llawn amser (49%). Mae 58% o'r staff parhaol llawn amser yn fenywaidd, ac 88% o staff rhan amser yn fenywaidd mewn swyddi contract parhaol neu gyfnod penodol. Mae 76% o staff llawn amser contract cyfnod penodol yn fenywaidd ac 87% o staff rhan amser contract cyfnod penodol yn fenywaidd. Gweithwyr benywaidd sy'n gwneud mwyafrif helaeth y swyddi achlysurol – 80%.

Gwnaed 3,972 o geisiadau am y 1,022 o swyddi a hysbysebwyd yn ystod 2021–2022, sy'n gyfartaledd o 3.89 ymgeisydd i bob swydd wag, sy'n is na'r llynedd pan oedd 4.49 o geisiadau i bob swydd (gostyngiad o tua 14%). Roedd 64% o'r holl ymgeiswyr yn fenywaidd a 36% yn wrywaidd. Fe wnaethom ddenu 4.03% (160) o ymgeiswyr anabl, sy'n gynydd ar y nifer a'r ganran o ymgeiswyr anabl y llynedd. Fe wnaethom ddenu 2.42% o ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig, neu 96 o ymgeiswyr, sydd hefyd yn gynydd ers y flwyddyn flaenorol.



Fel llinell sylfaen, cyrhaeddodd 49% o ymgeiswyr y rhestr fer ar ôl ymgeisio am swyddi. Cyrhaeddodd 49% o ymgeiswyr benywaidd y rhestr fer, a 46% o ymgeiswyr anabl (3.77% o'r cyfanswm ar y rhestr fer). Cyrhaeddodd 25% o'r ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig y rhestr fer (1.06% o'r cyfanswm ar y rhestr fer). Penodwyd 739 o bobl yn ystod y flwyddyn, a 69% o'r rheiny'n fenywaidd a 31% yn wrywaidd. Roedd 3.65% o'r rhai a benodwyd yn anabl, oedd yn gynydd o 1.9% ers y flwyddyn flaenorol ac o gymharu ag 1.58% yn y gweithlu. Roedd 1.89% o'r penodiadau o Leiafrifoedd Ethnig (o gymharu ag 1.05% yn y gweithlu).

Ar y cyfan, mae nifer yr achosion o Salwch, Cwyno/Bwlio a Disgyblu/Galluogrwydd yn debyg i'r llynedd (185 o achosion eleni o gymharu â 187 o achosion y llynedd). Roedd 58% o'r holl achosion Salwch, Cwyno/Bwlio a Disgyblu/Galluogrwydd eleni'n ymwneud â gweithwyr benywaidd, sy'n is na phroffil y gweithlu – 75% yn fenywaidd a 25% yn wrywaidd.

O gymharu â phroffil y gweithlu, roedd cyfran uchel o achosion Salwch, Cwyno/Bwlio a Disgyblu/Galluogrwydd yn cynnwys gweithwyr yn yr ystod oedran 55–64 (37.3% o achosion, o gymharu â 22.8% o'r gweithlu). Mae hyn yn uwch na'r llynedd, pan oedd 26.2% o'r achosion yn cynnwys gweithwyr yn yr ystod oedran 55–64. Disgynnodd y gyfran o achosion oedd yn ymwneud â gweithwyr yn yr ystod oedran 45–54 o 27.27% yn 2020–2021 i 17.84% yn 2021–2022.

Roedd gweithwyr gwrywaidd yn cynrychioli cyfran fwy o'r achosion Cwyno/Bwlio a Disgyblu/Galluogrwydd eleni. Roedd 100% o achosion Cwyno/Bwlio a 64% o achosion Disgyblu/Galluogrwydd yn cynnwys gweithwyr gwrywaidd, sy'n uchel o gymharu â phroffil y gweithlu, sy'n 25% o weithwyr gwrywaidd.

Roedd 63.2% o achosion Absenoldeb Salwch yn weithwyr benywaidd, sydd ychydig yn is na phroffil y gweithlu o 75% o weithwyr benywaidd. Mae'r gyfran hon yn debyg i'r llynedd (63.3%).

Roedd llawer mwy o rai a adawodd eu swyddi yn wirfoddol eleni na'r flwyddyn cynt (439 o gymharu â 267). Roedd rhai oedd yn gwirfoddoli i adael yn cyfrif am 83% o'r rhai adawodd eu swyddi, a 68% o'r rheiny'n weithwyr benywaidd – ychydig yn is na phroffil y gweithlu. O'r rhai a adawodd yn anwirfoddol, roedd 64% ohonynt yn staff yr oedd eu contract dros dro wedi dod i ben, gadawodd 4% oherwydd dileu swyddi a chafodd 31% eu diswyddo. O'r rhai a gafodd eu diswyddo, roedd 71% ar sail iechyd gwael.

I'w ddadansoddi ymhellach:

- Gadawodd 14 o weithwyr anabl yn ystod y cyfnod (2.6% o'r holl rai a adawodd) – 12 o'u gwirfodd
- Gadawodd 18 o weithwyr o Leiafrif Ethnig yn ystod y cyfnod (3.4% o'r holl rai a adawodd) – 16 o'u gwirfodd
- Gadawodd 9 o weithwyr Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol yn ystod y cyfnod (1.7% o'r holl rai a adawodd) – 8 o'u gwirfodd.

Mae manylion llawn a dadansoddiad o'r data i'w gweld yn Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2021–2022 sydd ar gael ar ein gwefan [yma](#).

## 4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog



Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i ferched a dynion gael eu talu ar delerau'r un mor ffafriol pan fônt wedi eu cyflogi i wneud 'gwaith tebyg' neu 'gwaith a ystyrir yn gyfwerth' neu 'waith o werth cyfartal'. Cynhaliodd Cyngor Conwy broses gynhwysfawr yn gwerthuso swyddi a gwblhawyd yn ystod 2010/11 gyda'r amcan o sicrhau cyfartaledd cyflog yn unol â'r telerau sydd wedi eu diffinio uchod.

Cynhaliom Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2009 wrth Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb wrth Werthuso Swyddi. Roedd yr archwiliad hwn yn cynnwys dadansoddiad cynt ac wedyn o'r hen raddfeydd a'r graddfeydd newydd arfaethedig yn ôl rhyw.

Yn 2010 pan weithredwyd y system raddio bresennol, gwnaethpwyd penderfyniad ymwybodol fel rhan o'r ymarfer modelu cyflog i bwysoli'r gyllideb a oedd ar gael i swyddi ar y graddfeydd isaf wrth fynd ati i werthuso swyddi, er mwyn cydnabod y nifer uchel o staff mewn swyddi cyflog is, y mae'r mwyafrif ohonynt yn ferched. Cafodd hyn ei groesawu gan yr holl Undebau ar y pryd.

Rydym wedi cofnodi data bylchau cyflog yn rheolaidd ers hynny a gellir gweld hyn yn y tabl isod, sy'n dangos y cynnydd ers hynny ar y bwlch cyflog gan ddefnyddio'r un cyfrifiad ar gyfer rhyw, anabledd, hil ac oedran.

Bwlch cyflog	2009 cyn GS	2009 ar ôl GS	31.3. 2011	31.3. 2015	31.3. 2019	31.3. 2020	31.3. 2021	31.3. 2022
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Graddau G01–G12			+1.1-0%	+0.8-+1.9%	-1.85-+1.2%	-1.9 -+1.08	-1.74 -+1.33	-1.37 -+1.18
Cyfanswm Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Graddau G01–G12			+13.1%	+9.3%	+5.47%	+5.47	+5.57	+6.01*
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym Mhob Swydd	+16.2%	+15.8%	+8.83%	+6.5%	+2.8%	+3.72	+3.99	+3.94

Bwlch Cyflog Anabledd – Graddau G01–G12						-9.6	-13.01	-14.71
Bwlch Cyflog Anabledd ym Mhob Swydd			-10%		-0.9%	-0.38	-2.07	-3.26
Lleiafrifoedd Ethnig – Graddau G01–G12					-5.0	-3.65	-2.83	-11.49
Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig ym Mhob Swydd			+2.45%		+8.07%	+8.37	+9.90	+2.88
Bwlch Cyflog Oedran: O dan 50 oed fel % o 50+					-2.21%	-1.12%	-3.37	-3.08
Bwlch Cyflog Oedran: 50+ fel % o dan 50 oed					+2.16%	+1.11%	+3.26	+2.99

[Sylwch: mae bwlch cyflog negyddol (-) yn dangos bod y bwlch cyflog yn ffafriol ar gyfer y grŵp hwnnw o'i gymharu â gweddill y grŵp, ac mae positif (+) yn dynodi bwlch cyflog negyddol]

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn argymhell y dylid ystyried bylchau cyflog o 5% neu fwy fel rhai sylweddol.

\*Gweler yr adran ar y **Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau** ar dudalen 65 am fwy o eglurhad am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 6.01% yng ngraddau G01–G12.

O 1 Ebrill 2019, gweithredwyd strwythur cyflog diwygiedig yn dilyn setliad cyflog y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer 2018 a 2019, sydd wedi gostwng yr amser i staff ar raddfeydd is i gyrraedd brig eu graddfeydd i adlewyrchu bod y gwaith yn llai cymhleth ac felly'n cymryd llai o amser i ennill y profiad perthnasol. Felly, ar gyfer ein



graddau isaf: Dim ond 2 fand sydd i raddau G01, G02 a G03, sy'n golygu y bydd staff fel arfer yn symud i frig eu graddfa ar ôl 12 mis. Mae 3 band yng ngradd G04 sy'n golygu y byddant yn mynd i frig eu graddfa ar ôl 12 mis. Mae 4 band o fewn gradd i'r bandiau cyflog Statws Sengl sydd ar ôl, sy'n golygu y bydd staff yn codi i'r band cyflog uchaf ar ôl 3 blynedd. Mae symud o un band i'r nesaf o fewn graddfa yn ddibynnol ar berfformiad boddhaol gan staff ond yr arfer yw bod pobl yn codi'n flynyddol (oni bai eu bod ar lwybr carlam oherwydd perfformiad eithriadol neu at ddibenion cadw rhywun mewn swydd gyda chytundeb ymlaen llaw gan y Pennaeth Gwasanaeth a Phennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol, ond hyd yn oed wedyn, byddant yn aros o fewn y Raddfa ar gyfer y swydd).

Mae newidiadau a thrafodaethau'n digwydd ar lefel genedlaethol a allai effeithio ar ein strwythur cyflogau lleol ni a byddwn yn monitro ac yn arfarnu unrhyw effeithiau posib' o ran ein ffigyrau bwch cyflog cyfartal a chyflog rhwng y rhywiau fel y bo'n briodol. Mae'r ystyriaethau yn cynnwys:

- Modelu cyflogau posib' mewn ymateb i bwysai'r cyflog byw cenedlaethol (yn enwedig mewn perthynas â chadw bwch dros y cyflog byw cenedlaethol) wedi'i amlygu gan y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol
- Dileu Pwynt Graddfa 1 (yn cael ei ddefnyddio o fewn G01 ar hyn o bryd) o 1 Ebrill 2023 yn dilyn Cytundeb Cyflogau 2022–23
- Ymrwymiad Llywodraeth Cymru i gyflwyno cynnydd cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol

Nid oes unrhyw gynlluniau bonws ar gyfer y grŵp hwn o staff, gan y cafwyd gwared arnynt yn sgil cyflwyno Telerau ac Amodau Statws Sengl yn 2010. Mae staff yn cael cyflog ategol os ydynt yn gweithio oriau anghymdeithasol ond mae hyn yn wir i holl staff y Cyngor a chaiff ei dalu'n awtomatig yn seiliedig ar ddata taflenni amser.

Mae gennym Bolisi Ychwanegiad y Farchnad i sicrhau, os yw ein swyddi sydd wedi'u gwerthuso yn disgyn yn is na chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol, y gallwn ychwanegu at y raddfa er mwyn iddi fod yn unol â chyfraddau'r farchnad. Mae unrhyw drefniadau o'r fath yn cael eu cyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymariaethau perthnasol y farchnad gan ddefnyddio ffynonellau data o du mewn a thu allan i Lywodraeth Leol. Mae'n bolisi gan y Cyngor bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cadw i'r swm isaf posib' ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn

gallu eu tynnu'n ôl pan na ystyrir eu bod yn angenrheidiol mwyach. Nid oes unrhyw ychwanegiadau'r farchnad yn weithredol ar hyn o bryd.

Mae gennym ni drefniadau camu-i-fyny a honoraria i staff sy'n gwneud swyddi eraill yn gyfan gwbl neu'n rhannol dros dro. Mae'r taliadau hyn yn gysylltiedig â swydd sydd wedi'i gwerthuso. Mae ein polisi'n mynnu bod proses deg yn cael ei defnyddio wrth gynnig cyfleoedd i staff i ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol dros dro.

Nid ydym yn gweithredu cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad neu gymhwysedd (ac eithrio'r hyn a ddisgrifiwyd uchod o fewn y raddfa). Disgwylir i weithwyr newydd ddechrau ar waelod y raddfa ar gyfer y swydd oni bai fod rheswm y gellir ei gyfiawnhau dros ddechrau ar bwynt uwch o fewn y raddfa. Yn yr amgylchiadau hynny, mae'n rhaid cael cymeradwyaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol. Mae trefniadau diogelu tâl eraill yn bodoli lle mae sefyllfa ddiswyddo yn bodoli ac yn unol â pholisi'r Cyngor, mae gan staff hawl i ddiogelwch tâl o 12 mis os yw eu cyflog yn lleihau o un raddfa neu lle bo'r swydd wedi newid o ganlyniad i fân ailstrwythuro sy'n effeithio ar eu sgôr Gwerthusiad Swydd o un raddfa. Bydd unrhyw adleoli i swydd pan fo gostyngiad o fwy nag un raddfa yn arwain at ddiswyddo neu weithredu'r cyflog diwygiedig ar gyfer y raddfa honno wrth ddechrau yn y swydd newydd.

Rydym yn talu lwfansau am fod wrth gefn ac ar alw pan fo angen i staff weithio y tu hwnt i'w horiau arferol ac mae gwaith wedi'i gyflawni i safoni taliadau.

Mae **cyflog cyfartal** yn ymwneud â thalu pobl am waith o werth cyfartal. Trwy weithredu ein Cynllun Gwerthuso Swyddi, rydym yn hyderus y gallwn nodi nad oes gennym broblem cyflog cyfartal yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae ein holl swyddi o dan Statws Sengl yn cael eu sgorio gan ddefnyddio Cynllun Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) sy'n mesur swyddi yn unol â lefel goruchwyliaeth, gwybodaeth, creadigrwydd sy'n ofynnol, cymhlethdod cysylltiadau gydag eraill, yr adnoddau y maent yn gyfrifol amdanynt, lefel ac effaith y penderfyniadau maent yn eu gwneud a chyd-destun y gwaith. Yn yr un modd mae ein swyddi Prif Swyddog yn cael eu sgorio o dan HAY ac mae cyflog Athrawon yn cael ei osod yn genedlaethol.



Rydym ni yn ddiweddar wedi llunio Adroddiad Archwiliad Cyflog Cyfartal ar gyfer y cyfnod 2018–2021 sy'n dadansoddi data cyflogau yn ôl nodweddion gwarchodedig yn fwy manwl, a byddwn yn adolygu'r gwaith hwn i gynnwys y data ar gyfer 2021–22.

Mae **bwloch cyflog** yn ymwneud â'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng grwpiau o bobl a gwahanol grwpiau gwarchodedig e.e. y gwahaniaeth rhwng cyflog arferol dynion mewn sefydliad o gymharu â chyflog merched, waeth beth fo'u rôl neu lefel. Felly mae unrhyw fwloch cyflog yn fwy o adlewyrchiad o broffil ein gweithlu na gwobrau anghyfartal ar gyfer pobl gyda gwahanol nodweddion gwarchodedig yn gwneud yr un swydd.

Yng Nghonwy, rydym yn cyflogi cyfran sylweddol uwch o ferched na dynion (75%) ac mae mwy o'n staff yn rhan amser (51%) nag yn llawn amser sy'n dangos ein bod yn cynnig hyblygrwydd mewn cyflogaeth ond mae hyn yn cael effaith ar y bwloch cyflog ac ni fyddem eisiau tynnu'r hyblygrwydd hwnnw gan fod nifer o'n staff yn gwerthfawrogi cydbwysedd bywyd / gwaith.

### **Bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

Os edrychwn ar Raddfeydd G01-G12, mae'r gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau rhwng graddfeydd yn weddol gyson rhwng -1.37% a +1.18%, yn wir yn achos Graddfeydd G01, G04, G05, G07, G08, G09 a G12 mae'r cyflog, o drwch blewyn, yn ffafrio merched, sy'n awgrymu nad oes unrhyw fwloch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau rhwng Graddfeydd unigol G01–G12. Mae'r bwloch o 6.01% ar gyfer yr holl raddfeydd statws sengl G01–G12 yn debygol o gael ei briodoli i'r nifer uchel o ferched sydd wedi'u cyflogi yn G01 (mae merched yn G01 yn cyfrif am 32.45% o'r holl staff sydd wedi'u cyflogi yng ngraddfeydd G01–G12). Nid yw hyn yn anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur llafurddwys y gwaith sy'n cael ei wneud. Gan ddefnyddio'r un cyfrifiad, mae bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 3.94% wrth gynnwys yr holl staff sydd wedi'u cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae hyn yn dangos gostyngiad bach o 0.05% ers y llynedd, ond mae'n dal yn uwch na lefelau cyn 2021 a bydd yn cael ei fonitro mewn perthynas â'r meincnod o 5% y mae'r EHRC yn argymhell ei ystyried yn sylweddol.

Ar 6 Ebrill 2017, daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017 i rym, gan ei gwneud yn ofynnol i'r holl sefydliadau sy'n cyflogi 250 neu fwy o weithwyr i adrodd eu Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, gan ddefnyddio cyfrifiad penodol, ar eu gwefan ac ar wefan ddynodedig y llywodraeth

ar <https://www.gov.uk/report-gender-pay-gap-data>. Yng Nghymru, mae sefydliadau'r sector cyhoeddus wedi'u heithrio o'r gofyniad hwn gan fod ganddynt Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 sy'n ei gwneud yn ofynnol iddynt adrodd ar y bwloch cyflog, nid yn unig ar gyfer rhyw ond hefyd ar gyfer y grwpiau gwarchoddedig eraill.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cyfrifo ei fwloch cyflog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r cyfrifiad sydd yn Rheoliadau 2017 fel yr oedd ar 31 Mawrth 2022 sy'n dangos ffigur ychydig yn wahanol i'r rhai uchod, fel a ganlyn:

### Cyfrifiad Cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2022

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched (£)	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion (£)	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr (£)	Cymedr bwloch cyflog rhwng y rhywiau fel %	Canolrif bwloch cyflog rhwng y rhywiau fel %
Cymedr (cyfartaledd) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	12.72	13.97	1.25	+8.98	
Canolrif (canol) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	10.99	12.11	1.12		+9.25
(Gydag Athrawon)					
	Chwart el uchaf	Ail chwarterel uchaf	Ail chwarterel isaf	Chwartel isaf	Cyfanswm
% o ddynion	26.73%	30.06%	21.00%	20.79%	
Nifer y dynion	378	425	297	295	1,395
% o ferched	73.27%	69.94%	79.00%	79.21%	
Nifer y merched	1,036	989	1,117	1,124	4,266

(Gydag Athrawon)

Mae cymedr y bwloch cyflog rhwng y rhywiau'n defnyddio cyfrifiad cyfartalog gan ddefnyddio'r categorïau staff sydd wedi'u dynodi. Mae'r cyfrifiad canolrif yn rhoi'r holl staff mewn colofn o'r rhai â'r cyflog lleiaf i'r mwyaf fesul awr ac yn cymryd y gyfradd ganol ar gyfer dynion a merched ac yn cymharu'r gwahaniaeth. Er ein bod wedi dilyn y cyfrifiad sydd wedi'i nodi mewn deddfwriaeth, mae ACAS hefyd wedi cyhoeddi canllawiau o ran beth i'w gynnwys a'i eithrio o'r cyfrifiad sydd ychydig yn wahanol felly efallai nad yw sefydliadau'n defnyddio'r un cyfrifiad i wneud cymariaethau teg.

Rydym wedi nodi camau gweithredu pellach yn ein cynllun gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol i archwilio'r materion o ran gwahaniaethu swyddi a rhyw, ac rydym yn credu mai dyma un o'r prif resymau bod bwch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fod.

### **Bwlch Cyflog Oedran**

Rydym wedi rhannu'r data oedran yn ddau gategori: y rheiny sydd o dan 50 a'r rheiny sy'n 50 a hŷn. Yng ngraddfeydd G01-G12, mae'r bwch cyflog yn y rhai dan 50 fel canran o'r rhai dros 50 yn amrywio o -2.06% i +2.71% sy'n fychan iawn ac yn yr un modd mae'r bwch yn y rhai dros 50 fel canran o'r rhai o dan 50 yn amrywio o -2.78% i +2.02%. Mae swyddi lefel Penaethiaid Gwasanaeth yn dangos bwch cyflog o blaid y rhai sydd dan 50 o -1.54%. Mae Penaethiaid Ysgol, Dirprwy Benaethiaid a Staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwch cyflog o blaid y rhai dros 50, sy'n amrywio o 7.30% i 13.34%. Mae'r bwch cyflog cyffredinol yn dangos bod gweithwyr dan 50 yn cael eu ffafrio o -3.08%, tra bo 58.95% o swyddi wedi'u llenwi gan bobl dan 50 oed.

### **Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig**

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwch cyflog ar gyfer staff o Leiafrifoedd Ethnig yn amrywio o 2.45% yn 2011 i 9.90% yn 2021. Y bwch cyflog ar gyfer staff o Leiafrifoedd Ethnig yn 2021–22 oedd 2.88%. Gostyngodd nifer y gweithwyr o Leiafrifoedd Ethnig yn sylweddol eleni (o 104 i 67), yn enwedig niferoedd mewn swyddi G01 a ostyngodd o 33 i 15. Rydym ni yn y gorffennol wedi gweld elfen o wahaniad galwedigaethol yn y maes hwn gan fod 75% o staff o Leiafrifoedd Ethnig yn 2020–21 wedi'u cyflogi yng Ngraddfeydd G01–G05 (o gymharu â chyfanswm y gweithlu o 67% yn yr un ystod o raddau). Yn 2021–22, roedd tua 63% o staff o Leiafrifoedd Ethnig yn cael eu cyflogi yng Ngraddfeydd G01–G05, sy'n debyg i gyfanswm y gweithlu (66% o swyddi yn G01–G05). Mae'r ffigyrau hyn yn fwy agored i newidiadau mawr gan ein bod ond yn cadw data monitro ar gyfer 55% o'r gweithlu ar hil, ac mae nifer y swyddi sydd wedi'u llenwi gan staff o Leiafrifoedd Ethnig yn isel. Gan fod y niferoedd yn y maes hwn mor isel, mae'n anodd tynnu unrhyw gasgliadau ystadegol o'r data, ond mae ystyriaeth wedi'i rhoi i hyn yn eich Harchwiliad Cyflog Cyfartal tair blynedd, a bydd yn cael ei adolygu eto wrth i ni ddiweddarau'r gwaith hwn. Byddwn hefyd yn gweithio gyda Chydlyniant Cymunedol, Rhwydwaith Cyfartaledd Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru a phartneriaid cyflogadwyedd yn 2023 i ddatblygu a darparu gweithdy a'i nod fydd mynd i'r afael â rhwystrau i gyflogaeth a recriwtio yn rhanbarthol.



## Bwlch Cyflog Anabledd

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn amrywio o -10% i 0%, gan ddangos, os yw'n dangos unrhyw beth, fod y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn ffafriol i bobl anabl. Fodd bynnag, amheus yw dibynadwyedd y data hwn gan mai ond ar gyfer 52% o'n gweithlu mae gennym ddata anabledd ac felly mae'n anodd dod i unrhyw gasgliadau ystadegol o'r data.

Nid oes gennym ddata bwlch cyflog ar gyfer gweddill y grwpiau gwarchodedig gan fod y set ddata'n fach iawn ac felly'n llai ystyrlon. Byddwn yn parhau i weithio ar wella ein gwaith casglu data lle bo bylchau i wella ein data adrodd. Fodd bynnag, mae gan staff hawl i nodi 'gwell gen i beidio â dweud' o ran data monitro cydraddoldeb.

## 5. Casgliad

Mae'r cyfnod adrodd hwn wedi parhau i gyflwyno anawsterau i Lywodraeth Leol i sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu, gan fid nifer o wasanaethau wedi parhau i wynebu amhariadau, newid i flaenoriaethau a llwyth mawr o waith i'w wneud oherwydd y pandemig. Ar gyfer ail flwyddyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 nodwyd 141 o gamau gweithredu, a rhai ohonynt yn gamau untro ac eraill yn gamau hirdymor i'w cymryd dros gyfnod hirach o amser. Mae 117 (83%) o'r camau gweithredu wedi'u cwblhau'n llwyddiannus a/neu'n rhai parhaus, gyda 13 arall (9%) wedi'u dechrau ond heb eu gorffen. Roedd 11 (8%) o gamau heb eu dechrau, yn bennaf oherwydd pwysau eraill yn y llwyth gwaith o ganlyniad i'r pandemig, ac mae'r rhain wedi'u cario drosodd i Flwyddyn 3 neu 4. Mae cynnydd hefyd wedi'i gofnodi ar gamau gweithredu a gafodd eu cario drosodd o Flwyddyn 1 drwy'r adroddiad cyfan, a lle nad oedd hyn yn bosib', mae camau gweithredu wedi'u cario drosodd i Flwyddyn 3 neu 4 fel y bo'n briodol. Mae'r cynllun gweithredu pedair blynedd ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 wedi nodi cyfanswm o 253 cam gweithredu penodol i helpu i gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb. Dros gyfnod y cynllun, mae camau gweithredu eraill yn debygol o gael eu nodi wrth i faterion sy'n effeithio ar wahanol nodweddion gwarchodedig ddod i'r amlwg yng Nghonwy drwy waith ymgynghori ac ymgysylltu ac, fel y gwelwyd yn ystod y pandemig, drwy adroddiadau y cyfeirir atynt yn Adran 2, a fydd yn cynnwys camau gweithredu cydraddoldeb eraill fel Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, sydd bellach wedi'i gyhoeddi, a

Chynllun Gweithredu LHDTTC+ sy'n cael eu datblygu gan Lywodraeth Cymru.

Fel sefydliad mawr a chymhleth, rydym hefyd yn debygol o nodi camau pellach o ganlyniad i gynlluniau a strategaethau eraill a ddatblygir yn ystod cyfnod y cynllun hwn, yn cynnwys ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2022–2027 a gyhoeddwyd yn ddiweddar a'r Cynllun Datblygu Lleol Newydd sydd ar y gweill, yn ogystal â sawl archwiliad ac anghenion eraill sy'n dod i'r amlwg yn ystod cyfnod y cynllun, a bydd gan y rhain hefyd eu proses adrodd eu hunain. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi blas i chi o'r gwaith rydym ni wedi'i wneud ond nid yw'n rhestr gyflawn o bell ffordd o'r gwaith rhagorol a wnawn bob dydd i gefnogi ein dinasyddion.

Rydym yn deall bod y pandemig wedi chwyddo llawer o'r anghydraddoldebau sydd yn ein cymunedau ac rydym ni'n ymrwymo i barhau i wella ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. Byddwn yn gwneud ein gorau glas i wella tegwch, cynwysoldeb, tryloywder, mynediad a chwarae teg i bawb o ran darpariaeth gwasanaethau a chyflogaeth, gan sicrhau ein bod ni'n rheoli ein cyllidebau a'n hadnoddau yn effeithlon ac yn cefnogi ein cymunedau mewn hinsawdd ariannol sy'n mynd yn fwyfwy heriol ac mewn amgylchiadau sy'n newid o hyd.

