

# Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol Adroddiad Blynyddol

2020 – 2024

Blwyddyn 3: 2022 - 2023

This document is also available in English



## Crynodeb Gweithredol

Mae'r Adroddiad Blynyddol 2022-23 yn rhoi diweddariad ar y camau gweithredu a gyflawnwyd i ddarparu ar ein saith amcan cydraddoldeb, a ddatblygwyd a chyhoeddwyd yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24.

Ar y cyfan yn 2022-23 gwelwyd ailddechrau llawer o weithgareddau wyneb yn wyneb yn dilyn llacio cyfyngiadau'r pandemig (a gafodd effaith sylweddol yn ystod 2020-21 a 2021-22). Fodd bynnag, mae pwysau cyllidebol sylweddol yn parhau ar draws Llywodraeth Leol, sy'n parhau i dyfu bob blwyddyn ac yn cael effaith ar ein holl wasanaethau. Er gwaethaf y problemau o ran adnoddau a chapasiti mae'r pwysau hyn yn ei achosi, mae ein staff yn parhau i weithio'n galed i sicrhau ein bod yn ddarparwr gwasanaeth a chyflogwr cynhwysol.

Mae rhai o'r diweddariadau allweddol yn yr adroddiad hwn yn cynnwys:

- Rydym wedi adolygu a datblygu'r ddarpariaeth ar gyfer dysgwyr diamddiffyn o dan y Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Amcan 1)
- Mae adroddiadau misol yn parhau i ddangos tuedd cadarnhaol i leihau nifer y bobl ifanc nad ydynt mewn Addysg, Gwaith neu Hyfforddiant (NEET) ac roedd Conwy ar ganran o 5%, sydd o dan y targed cenedlaethol o 8% (Amcan 1)
- Wedi gweithio gyda phartneriaid yn Ynys Môn a Gwynedd (arweinwyr prosiect) i ddarparu prosiect STEM y Gogledd, i gynyddu'r nifer sy'n cyflawni mewn pynciau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg mewn ysgolion uwchradd (Amcan 1)
- Darparwyd 1500 o brydau ysgol am ddim cyffredinol bob diwrnod a chadw ar y trywydd cywir i gynnig prydau ysgol am ddim i bob dysgwr cynradd o fis Medi 2023 ymlaen (Amcan 1)
- Mae gwaith wedi datblygu ar Bolisi Cyfeillgar i Ofalwyr Maeth, sydd â'r nod o gefnogi staff Conwy sydd yn / a fyddai'n hoffi dod yn Ofalwyr Maeth trwy ystyried lleihau rhwystrau posibl. Bydd y polisi yn ffurfio rhan o raglen ehangach o waith a gyflawnwyd gan Maethu Cymru Conwy (Atodiad 2)
- Darparwyd gweithgareddau trwy gydol 2022 a 2023 fel rhan o raglen Amser i Newid Cymru i fynd i'r afael â'r stigma o amgylch iechyd meddwl (Amcan 2)

- Ymgysylltwyd ag unigolion a sefydliadau ar draws Gogledd Cymru i ganfod arferion da o ran recriwtio cynhwysol (Amcan 2)
- Mabwysiadom Siarter Gwrth-hiliaeth UNSAIN yn y Cyngor Llawn a darparwyd hyfforddiant gwrth-hiliaeth i'r Uwch Dîm Rheoli a Grŵp Fforwm Rheolwyr, yn ogystal â sesiwn ar wahân ar gyfer Aelodau Etholedig (Amcan 2)
- Sesiynau Ymwybyddiaeth y Menopos ar gyfer rheolwyr, cefnogwyr a staff - gan gynnwys sesiynau cinio a dysgu - i sefydlu'r Canllawiau Menopos ymhellach, a lansiodd yn Hydref 2022 (Amcan 2)
- Roedd 2022-23 yn flwyddyn brysur arall ar gyfer Canolbwynt Cyflogaeth Conwy, a gefnogodd 253 o gyfranogwyr i mewn i waith a/neu i fynyachu cyrsiau hyfforddi (Amcan 2)
- Lansiwyd Sgwrs Conwy (ein dull newydd tuag at reoli perfformiad unigol, annog dialog rheolaidd a chynyddu ymddiriedaeth rhwng gweithwyr a rheolwyr) (Amcan 2)
- Sefydlwyd Fforwm Gwasanaethau Dementia Conwy (Amcan 3)
- Addaswyd 103 eiddo gan alluogi 103 o drigolion diamddiffyn ychwanegol i fyw'n annibynnol yn eu cartrefi eu hunain (Amcan 3)
- Darparwyd 523 o unedau tai fforddiadwy drwy raglen y grant tai cymdeithasol, gan gynnwys 61 o unedau tai fforddiadwy drwy ddatblygu 5 darn o dir/ased y Cyngor (Amcan 3)
- Sefydlwyd Rhaglen Tai a Digartrefedd i sicrhau bod yna ddull partneriaeth a chorfforaethol i atal digartrefedd ac i gynyddu'r cyflenwad o dai fforddiadwy yn y sir (Amcan 3)
- Comisiynwyd Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant Sipsiwn a Theithwyr (Trwy dîm Cydlyniant Cymunedol Gogledd Ddwyrain Cymru) a ddarparwyd yn 2023 (Amcan 4)
- Cwblhawyd Asesiad o Anghenion Sipsiwn a Theithwyr Conwy a Sir Ddinbych ar y cyd (Amcan 4)
- Mae gwaith wedi dechrau ar Ganllaw Niwroamrywiaeth yn y Gweithle, gyda drafft cyntaf yn cael ei rannu â staff gyda phrofiadau byw (a diddordeb proffesiynol) i geisio eu barn (Amcan 4)
- Darparwyd profiad 'Bws Awtistiaeth' i staff a phenseiri sy'n gweithio efo'r Cyngor i gefnogi eu dealltwriaeth o'r angen i ystyried awtistiaeth wrth ddylunio adeiladau newydd (Amcan 4)
- Gorffennwyd adeiladu Canolfan Seibiant Bron y Nant a chofrestru'r ganolfan gydag Arolygiaeth Gofal Cymru (Amcan 4)
- Darparwyd 406 pecyn ail-alluogi sydd wedi lleihau'r angen am gefnogaeth, cynnal yr un lefel o gefnogaeth neu leihau'r angen am gefnogaeth. Mae hyn yn ganlyniad cadarnhaol iawn o ystyried y galw parhaus ar y gwasanaeth (Amcan 4)

- Mae cefnogaeth ar gyfer dioddefwyr a goroeswyr trais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol wedi cynyddu (Amcan 5)
- Casglwyd data monitro cydraddoldeb fel rhan o'r broses gyflwyno ar gyfer aelodau etholedig yn dilyn etholiadau Mai 2022. Bydd y wybodaeth a gesglir drwy hyn yn darparu meincnod ar gyfer etholiadau yn y dyfodol a byddwn yn defnyddio'r adborth i ganfod unrhyw rwystrau a brofwyd yn ystod cyfnod aelodau etholedig yn y swydd (Amcan 6)
- Darparwyd ystod eang o fentrau i gefnogi dysgu a siarad Cymraeg ac i gefnogi blaenoriaeth genedlaethol o filiwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050 (Amcan 6)
- Mae Creu Conwy (y Strategaeth Ddiwylliant) wedi darparu cyfleoedd a phrofiadau diwylliannol i fwy na 6000 o bobl yn y sir (Amcan 6)
- Darparwyd cefnogaeth isadeiledd ar gyfer y digwyddiad Pride Bae Colwyn cyntaf a drefnwyd gan Gyda'n Gilydd dros Fae Colwyn (Amcan 6)
- Darparwyd digwyddiadau ar gyfer Mis Hanes LHDTTC+ ac arddangosfa Pride LHDTTC+ (e.e. yng Nghanolfan Ddiwylliant Conwy) (Amcan 6)
- Cynhaliwyd sesiwn hyfforddi ar gasgliadau llyfrgell gwrth-hiliol ar gyfer gweithwyr llyfrgell a gwybodaeth broffesiynol yng ngogledd Cymru (Amcan 6)
- Datblygu pecyn hyfforddiant i staff ar gyrraedd safonau hygrychedd gwefan a chynnwys hyn yn y cynllun dysgu a datblygu corfforaethol (Amcan 6)
- Darparwyd cawod am ddim yn ein canolfannau hamdden, sesiynau coginio a bwyta yn ein canolfannau teuluoedd a'r cynllun Canolfannau Clyd o fewn y gymuned (Amcan 7)

Mae'r diweddariadau a ddarperir yn yr adroddiad hwn yn amlygu'r cynnydd rydym wedi'i wneud yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb - ond nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr o'r gwaith rhagorol mae ein staff yn ei wneud bob dydd i gefnogi ein dinasyddion.

## **Edrych ymlaen**

Yn ystod 2022-23 fe ddechreuom ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb (a'r cynllun cyfatebol) ar gyfer Ebrill 2024 i Fawrth 2028. Yn ystod y cyfnod datblygu hwn rydym wedi bod yn adlewyrchu ar y ffordd rydym yn anelu o ran ein dull tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Rydym wedi dechrau adolygiad dechreuol o'n darpariaeth hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (e.e. darpariaeth hyfforddi

gorfodol), gyda'r golwg archwilio dewisiadau newydd - o ran y sesiynau hyfforddi a gynigir ac adnoddau dysgu hunan-gyfarwyddol. Darparwyd sesiynau gwrth-hiliaeth yn ddiweddar i'r Uwch Dîm Rheoli a Grwpiau Fforwm Rheolwyr, ac rydym yn edrych ar ffyrdd y gallwn gyflwyno'r hyfforddiant i gynulleidfa ehangach o fewn yr adnoddau cyfyngedig sydd ar gael.

Fel rhan o'r adolygiad hyfforddiant, yn ddiweddar rydym wedi lansio modiwl e-ddysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer rheolwyr trwy'r cyfrwng Diwylliant Hyfforddi. Yn ddiweddar mae'r Uwch Dîm Rheoli wedi gwneud y penderfyniad fod yr hyfforddiant yn orfodol ar gyfer rheolwyr ac rydym wedi cyfathrebu'r penderfyniad hwn ar draws yr holl wasanaethau. Mae chwe rhan i'r hyfforddiant:

- Cyflwyniad i Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Creu amgylchedd sy'n ddiogel yn seicolegol
- Rhagfarn Ddiarwybod
- Arweinyddiaeth gynhwysol
- Hyfforddiant i berthyn
- Sefyllfaoedd

Wrth symud ymlaen, rydym yn awyddus i sicrhau bod y ffocws yn parhau ar bobl a'u profiadau byw, yn hytrach na chanolbwyntio yn unig ar ein rhwymedigaeth i gydymffurfio â deddfwriaeth. Ein nod yw gwreiddio diwylliant o ymwybyddiaeth a chyfrifoldeb unigol ymhlith staff, ni waeth beth fo'ch cefndir neu'ch profiadau. Mae gennym oll gyfrifoldeb ar y cyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydyn ni eisiau i'r holl staff ddeall 'does dim rhaid iddo ddigwydd i chi, i fod o bwys i chi' pan ddaw i greu amgylchedd cynhwysol.

I gefnogi'r dull hwn rydym wedi sefydlu Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, a ddechreuodd gwrdd yn gynnar yn 2024. Mae'r Grŵp Llywio, sy'n cael ei gadeirio gan ein Prif Weithredwr, yn cynnwys staff gydag ystod amrywiol o brofiadau bywyd a diddordebau proffesiynol. Rydym hefyd yn edrych ar ddatblygu mwy o gapasiti, trwy swydd ychwanegol i gefnogi ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth symud ymlaen.



# 1. Cyflwyniad

Dyma'r trydydd Adroddiad Blynyddol ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol Conwy (2020-2024) ar gyfer y flwyddyn ariannol Ebrill 2022 i Fawrth 2023. Ar adeg ysgrifennu rydym yn ymgynghori ar gynllun drafft newydd ar gyfer 2024 i 2028.

Fel cyflogwr a darparwr gwasanaeth, mae Conwy wedi ymrwymo i greu cymuned i bawb sy'n byw, gweithio, neu'n ymweld â Chonwy lle mae gwerth yn cael ei roi ar amrywiaeth a lle na fydd aflonyddu a gwahaniaethu'n cael eu goddef. Rydym yn cydnabod bod yr hyn a wnawn bob dydd yng Nghonwy yn chwarae rhan bwysig ym mywydau pobl a bod gennym ni ran allweddol yn y gwaith o wella ansawdd bywyd pawb yn ein cymuned.

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu rhai o'r camau rydym wedi'u cymryd yn ystod y cyfnod fel rhan o'n hymrwymiad i fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaeth cynhwysol - ymrwymiad sy'n cael ei amlinellu'n fanylach yn ein [Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant](#).

Ynghyd â'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae'r Ddyletswydd Gyffredinol a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn ei gwneud yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i:

- hyrwyddo cyfle cyfartal;
- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- 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 prif feysydd 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 - rydym hefyd yn defnyddio data perthnasol wrth gynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ar bolisiau ac arferion newydd a diwygiedig. Mae 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.

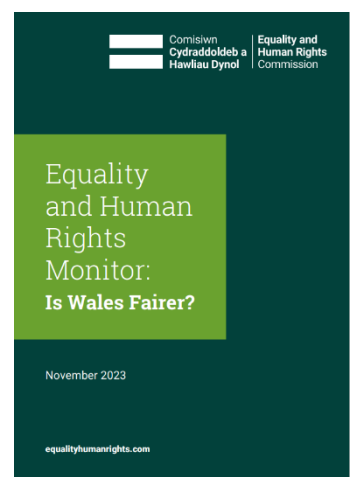
Rydym hefyd yn cymryd i ystyriaeth y wybodaeth a gesglir o ymgysylltu ac ymgynghori, er enghraifft trwy Ymgysylltiad Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth a gyflawnom yn 2023 (gweler cam 2.9.3 isod ar gyfer diweddariad manwl ar y gwaith hwn).

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: [Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru: Adroddiad data a thystiolaeth](#).

Yn ogystal â'r wybodaeth y cyfeirir ati yn yr adroddiadau blaenorol, mae gwybodaeth eraill y cyfeirir atynt wrth wneud penderfyniadau eleni, yn cynnwys:

### Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2023: A yw Cymru'n Decach?

Cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) fersiwn 2023 o '[A yw Cymru'n Decach?](#)' a oedd yn datgelu nifer o angydraddoldebau parhaus yn erbyn cefndir o effaith y pandemig, gadawiad y DU i'r Undeb Ewropeaidd, yn ogystal ag effaith economaidd y cyfnodau o chwyddiant uchel. Cafodd yr adroddiad ei gyflwyno o dan naw pennawd nodwedd warchoddedig (yn hytrach na'r themâu a ddefnyddiwyd mewn fersiynau blaenorol) ac yn cynnwys canfyddiadau ac argymhellion allweddol o dan bob grŵp, yn ogystal â rhai datblygiadau sy'n effeithio ar nifer o grwpiau. Bydd canfyddiadau ac argymhellion o'r



adroddiad yn cael eu cynnwys yn natblygiad ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

**Equality in North Wales:**  
Data and evidence  
report



North Wales  
Public Sector  
Equality Network



## Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru: Adroddiad Data a Thystiolaeth

Comisiynwyd yr adroddiad hwn gan Rwydwaith Swyddogion Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gogledd Cymru fel diweddariad i'r adroddiad blaenorol a gwblhawyd yn 2019. Nod yr adroddiad yw cael dealltwriaeth well o ddata cydraddoldeb ar lefel leol yng Ngogledd Cymru, gyda phrif ffocws ar themâu y nodwyd yn Adroddiad 'A yw Cymru'n Decach?' y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2018. Mae'r adroddiad Cydraddoldeb yng Ngogledd

Cymru yn cymharu'r data diweddaraf sydd ar gael gyda data yn fersiwn 2019 o'r adroddiad er mwyn adolygu'r cynnydd a chynnwys ffynonellau newydd o ddata fel bo'n gymwys. Ar hyn o bryd rydym yn gweithio ar ein cyfres nesaf o amcanion cydraddoldeb, i gynnwys y cyfnod 2024 i 2028, ac mae fersiwn diwygiedig o'r ddogfen data cefndir wedi cael ei gynhyrchu a bydd ar gael fel rhan o'r gwaith hwn.

## Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

Ar ôl ymgynghoriad ar Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol drafft, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) yn 2022 - sy'n nodi gweledigaeth i wneud Cymru'n genedl wrth-hiliol erbyn 2030. Mae'r cynllun yn amlinellu camau gweithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus (gan gynnwys awdurdodau lleol) mewn ystod o feysydd, gan gynnwys:

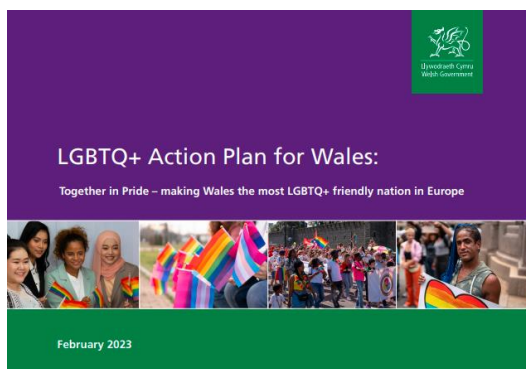


- Arweinyddiaeth o fewn Llywodraeth Cymru ac ar draws y gwasanaethau cyhoeddus
- Addysg a'r Gymraeg
- Diwylliant, Treftadaeth a Chwaraeon, Iechyd
- Gofal Cymdeithasol
- Tai a Llefydd
- Llywodraeth Leol
- Cyflogadwyedd a Sgiliau (gan gynnwys Partneriaeth Gymdeithasol ac Entrepreneuriaeth a Gwaith Teg)



- Cefnogaeth ar gyfer ffoaduriaid a cheiswyr lloches
- Trosedd a Chyfiawnder
- 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 a byddwn yn ei gyhoeddi ar wahân er mwyn sicrhau ei fod yn hygyrch ac yn hawdd ei weld.



## Cynllun Gweithredu LHDTC+

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Gynllun Gweithredu LHDTC+](#) yn 2023, gyda'r nod o sicrhau mai Cymru yw'r genedl sydd fwyaf cyfeillgar o safbwynt LHDTC+ yn Ewrop, gan gefnogi pob unigolyn LHDTC+ yng Nghymru i fyw eu bywydau gorau posibl: i fod yn iach, yn hapus ac i deimlo'n ddiogel. Y cynllun

yw'r fframwaith er mwyn datblygu polisi LHDTC+ ar draws y llywodraeth a gyda phartneriaid, gan osod gweledigaeth trosfwaol i wella bywydau, a chanlyniadau pobl LHDTC+. Mae'n cynnwys ystod eang o gamau gweithredu penodol i bolisi yn ymwneud â hawliau dynol, addysg, gwella diogelwch, tai, iechyd a gofal cymdeithasol, chwaraeon, diwylliant a hyrwyddo cydlyniant cymunedol. Mae'n nodi'r camau cadarn sy'n ofynnol i atgyfnerthu cydraddoldeb ar gyfer pobl LHDTC+, i herio gwahaniaethu, ac i greu cymdeithas lle bo pobl LHDTC+ yn ddiogel i fyw a charu'n ddilys, yn agored ac fel nhw eu hunain. Mae'r cynllun gweithredu'n amlinellu camau gweithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus (gan gynnwys awdurdodau lleol) mewn ystod o feysydd, gan gynnwys: cydnabod pobl draws ac anneauidd; diogelwch; cartref a chymunedau; iechyd a gofal cymdeithasol; addysg a dysgu gydol oes; y gweithle; a chefnogi'r ymateb i COVID-19.

## Ffynonellau Gwybodaeth Blaenorol

Mae ffynonellau o wybodaeth y cyfeiriwyd atynt mewn fersiynau blaenorol o'r adroddiad blaenorol hwn yn cynnwys:

- [A yw Cymru'n Decach? 2018](#) (EHRC)
- [Sut mae'r Coronafeirws wedi effeithio ar gydraddoldeb a hawliau dynol](#) (EHRC)
- [Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol](#) (Llywodraeth Cymru)

- [Drws ar Glo: Datgloi bywydau a hawliau pobl anabl yng Nghymru ar ôl COVID-19](#) (Llywodraeth Cymru)
- [Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Mwy nag ymarfer blwch ticio?](#) (Archwilio Cymru)
- [Cynllun Strategol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2022-2025](#)
- [Cymru o Blaid Pobl Hŷn: Ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio](#) (Llywodraeth Cymru)

### Ffynonellau eraill o wybodaeth

Ar ein gwefan gyhoeddus rydym yn cyhoeddi dogfen o'r enw "Bwletin Ymchwil Ystadegau Cydraddoldeb", sy'n darparu data cydraddoldeb am gyfansoddiad y bobl yn ein sir. Mae swyddogion yn cyfeirio at y wybodaeth hon wrth gynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ac ymgynghoriadau.

### Data'r Cyfrifiad

Cyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ganlyniadau cyntaf Cyfrifiad 2021 yn ystod 2022, gyda 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.

Mae mapiau rhyngweithiol o ddata diweddaraf y Cyfrifiad ar gael yma: [Mapiau'r Cyfrifiad](#). Mae'r mapiau hyn yn rhoi trosolwg o feysydd amrywiol (e.e. Awdurdod Lleol, Wardiau) o ran testunau megis:

- Poblogaeth: Pobl, eu trefniadau byw ac o le maent yn dod
- Hunaniaeth: Sut mae pobl yn cyflwyno eu hunain a'u credoau
- Iechyd: Iechyd cyffredinol pobl a chyfrifoldebau gofalu
- Addysg: Pobl mewn addysg a'r cymwysterau sydd ganddynt
- Tai: Mathau o gartrefi a'r bobl sy'n byw ynddynt
- Gwaith: Swyddi a chyflogaeth pobl

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. Gellir dod o hyd i ddata manwl y Cyfrifiad yn Atodiad 1: Data Cyfrifiad Conwy.

## Cwynion yn gysylltiedig â Chydraddoldeb

Mae ein Huned Gwybodaeth Gorfforaethol a Gwasanaethau Cwsmeriaid yn monitro nifer yr achosion o gwyno a chanmol. Yn ystod 2022-23, roedd 321 o ganmoliaethau (o gyrff allanol neu aelodau'r cyhoedd), yr un fath â'r flwyddyn flaenorol.



Derbyniwyd 346 o gwynion, cynnydd o 34 o gwynion (10.9%) ar y flwyddyn flaenorol (tuedd sy'n unol â Data Awdurdod Safonau Cwynion yr Ombwdsmon ar gyfer 2022-23). Cyfeiriwyd 33 o gwynion i Ombwdsmon y Gwasanaethau Cyhoeddus a chaewyd 35 (cariwyd 3 ymlaen o'r flwyddyn flaenorol). O'r rhain, nid oedd 22 o'r cwynion yn deilwng o ymchwiliad, roedd 8 cwyn yn gynamserol (mae cwyn yn cael ei gategoreiddio yn gynamserol os nad yw'r gŵyn wedi cael ei wneud i Gonwy yn gyntaf, fel y darparwr gwasanaeth, neu os nad yw cyfnod ymateb ar gyfer cwyn ffurfiol heb ddod i ben eto), derbyniodd 4 cwyn ddatrysiad cynnar a derbyniodd 1 gŵyn gamweinyddiad. Nid oedd unrhyw gwynion yn ymwneud â materion cydraddoldeb yn ystod y cyfnod hwn.

Derbyniwyd 22 o gwynion ffurfiol gan Ofal Cymdeithasol ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023. Daeth 20 o'r cwynion hyn i ben yng Ngham 1 a daeth 2 o gwynion ffurfiol i ben yng Ngham 2. Cyfeiriwyd 5 achos i'r Ombwdsmon ac nid oedd angen ymchwilio i 2 o'r rheiny, a phennwyd y 3 arall yn gynamserol gan Swyddfa'r Ombwdsmon gan nad oed prosesau'r Awdurdod Lleol wedi dod i ben. 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 151 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 tuag at 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 **lechyd, 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**

Mae gan bob Amcan Cydraddoldeb nifer o feysydd blaenoriaeth i weithredu arnynt ac mae ein Cynllun Gweithredu yn 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, rydym wedi darparu manylion y cynnydd a wnaed ar 2il flwyddyn ein cynllun gweithredu a gwaith perthnasol arall sydd wedi bod ar fynd yn ystod y flwyddyn sydd wedi cyfrannu at wella bywydau pobl sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig sy'n byw ac yn gweithio yng Nghonwy.

### **Camau Gweithredu Gohiriedig:**

Er y cynnydd a nodir isod, mae rhai camau gweithredu o fewn y cynllun sydd wedi'u gohirio oherwydd ffactorau sy'n cynnwys: swyddi gwag , pwysau cyllidebol a llwyth gwaith mwy i fynd i'r afael ag o gan fod blaenoriaethau wedi newid yn ystod y pandemig ac o ganlyniad i'r argyfwng costau byw.

Fel rhan o ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28, rydym wedi bod yn adolygu'r camau gweithredu gohiriedig a'u cynnwys i'r cynllun gweithredu drafft wrth i gapasiti a chyllid ganiatáu hynny, gan ystyried llwyth gwaith cynyddol a phwysau cyllidebol.

### **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

#### **Diweddariadau Perthnasol:**

##### **1.1.2 Adolygu a datblygu'r ddarpariaeth ar gyfer dysgwyr diamddiffyn o dan y Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY)**

Mae'r dull o gefnogi plant ag anghenion dysgu ychwanegol bellach wedi newid. Pasiodd Llywodraeth Cymru ddeddfwriaeth newydd, o'r enw Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru) 2018, a Chod Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) 2021, sydd wedi disodli'r holl ddeddfwriaeth a chanllawiau presennol ar anghenion addysgol arbennig.



Roedd y prif newidiadau'n cynnwys:

- Dod â'r holl systemau presennol at ei gilydd mewn un system newydd ar gyfer ADY
- Canolbwyntio mwy ar y dysgwr.
- Rhoi'r un hawliau i ddysgwyr beth bynnag fo'u hoedran neu leoliad.
- Gwella pontio rhwng lleoliadau.
- Darparu darpariaeth Gymraeg lle bo angen.
- System deg a thryloyw i bawb

Ers mis Medi 2021, mae'r system Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) newydd wedi disodli'r system Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) flaenorol yn raddol. O dan y system newydd, bydd gan bob plentyn ag Anghenion Dysgu Ychwanegol Gynllun Datblygu Unigol (CDU) a fydd yn disodli eu Datganiadau AAA, Cynlluniau Addysg Unigol a Chynlluniau Dysgu a Sgiliau.

Bydd gan ddysgwyr ag unrhyw lefel o Anghenion Dysgu Ychwanegol sydd angen Darpariaeth Ddysgu Ychwanegol ar eu cyfer, hawl i Gynllun Datblygu Unigol yn amlinellu eu hanghenion cymorth. Bydd y system newydd hon yn diogelu hawliau pob plentyn, waeth beth fo graddau eu hanghenion dysgu ychwanegol.

Mae gwasanaeth ADY Conwy ar y trywydd iawn i drosglwyddo disgyblion o fewn holl grwpiau blwyddyn gorfodol ar gyfer y disgyblion hynny y mae'r Awdurdod Lleol yn gyfrifol amdanynt o dan y Ddeddf, i'r system newydd. Mae'r gwasanaeth yn parhau i gefnogi ysgolion i drosglwyddo'r plant hynny y mae ganddynt gyfrifoldeb drostynt o dan y Ddeddf, a'r arwyddion yw eu bod ar y trywydd iawn i drosglwyddo'r disgyblion perthnasol.

Mae gwasanaethau canolog yn parhau i gefnogi ysgolion a lleoliadau i gydymffurfio â'u dyletswyddau newydd ac mae adolygiad o ddarpariaeth ADY wedi dechrau yn unol â dyletswydd statudol newydd yr awdurdod i gadw ADY dan adolygiad. Nodwyd cam gweithredu pellach i weithredu'r Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) er mwyn sicrhau bod yr holl ddysgwyr gydag ADY (0-25 oed) yn cael eu cefnogi i oresgyn rhwystrau i ddysgu a chyflawni eu llawn botensial yn ein [Cynllun Corfforaethol 2022-27](#).

I gael mwy o wybodaeth ar Wasanaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol Conwy (gan gynnwys mwy o wybodaeth am newidiadau i'r dull yng Nghymru), ewch yma: [Gwasanaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol](#).

### **1.1.5 Cynnydd ar ffigurau i ddisgyblion nad ydynt mewn Addysg, Gwaith neu Hyfforddiant (NEET)**

Mae hwn yn brosiect i rai dan 16 oed nad ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET). Ym mis Mai 2023 symudodd Prosiect TRAC o dan gyfrifoldeb y gwasanaeth ieuencid, gan aros yn y Gwasanaethau Addysg. Mae hyn bellach yn cryfhau ein cynnig cymorth NEET gan fod yr holl wasanaethau ar gyfer pobl ifanc 11-25 oed wedi'u hintegreiddio a fydd yn cryfhau'r broses bontio. Mae adroddiadau misol yn parhau i ddangos tuedd cadarnhaol i leihau nifer y bobl ifanc sy'n NEET ac roedd Conwy ar ganran o 5%, sydd o dan y targed cenedlaethol o 8%.

Trwy'r prosiect TRAC mae gennym weithwyr lles wedi'u lleoli ym mhob ysgol uwchradd ac unedau cyfeirio disgyblion. Y nod yw canfod pobl ifanc a allai fod yn NEET yn gynnar. Unwaith y cânt eu hadnabod, ac yn dibynnu ar eu hoedran, gellir rhoi cymorth ar amrywiaeth o bwyntiau, megis presenoldeb, ymddygiad a/neu sgiliau. Gellir chwilio am leoliadau profiad gwaith yn ogystal ag archwilio'r sgiliau sydd eu hangen i symud ymlaen i gyflogaeth.

### **1.4.3 Hyrwyddo argaeledd lleoliadau profiad gwaith ar leoliadau gwaith technegol**

Rydym yn parhau i ymgysylltu mewn digwyddiadau lleol i hyrwyddo'r Awdurdod fel cyflogwr dewisol (e.e. digwyddiadau ym Mhrifysgol Bangor, digwyddiad ysgol yng Ngwesty Kinmel Manor a digwyddiad Academi Seren yn Venue Cymru. Yn gorfforaethol, rydym yn hyrwyddo holl leoliadau gwaith sydd ar gael o fewn yr Awdurdod ac yn gwahodd cydweithwyr o wasanaethau perthnasol i ymuno â ni mewn digwyddiadau codi ymwybyddiaeth, lle maent wedi gallu hyrwyddo cyfleoedd gan gynnwys profiad gwaith a swyddi hyfforddi.

### **1.4.4 Darparu prosiect STEM y Gogledd (wedi'i arwain gan Gyngor Gwynedd) - i gynyddu'r nifer sy'n dewis a chyflawni mewn pynciau STEM ymysg y rhai 11-19 oed yng Ngogledd Orllewin Cymru.**

Nod troswaol STEM y Gogledd (prosiect wedi'i ariannu gan Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd) oedd cynyddu'r nifer oedd yn dewis a chyflawni mewn pynciau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM) ymysg y rhai 11 i 19 oed yng Ngogledd Orllewin Cymru (yn benodol Gwynedd, Conwy ac Ynys Môn), trwy ystod o ymyraethau a oedd yn cyd-fynd ag addysg prif ffrwd a gweithgareddau allgyrsiol eraill.

Dechreuodd y prosiect ar ddiwedd 2018 a'r bwriad oedd para am oddeutu pedair blynedd a hanner, gydag ymgysylltiad gydag ysgolion wedi'u trefnu i orffen yng Ngorffennaf 2022 gan gau'r prosiect ar ddiwedd 2022. Fodd bynnag, cafodd y prosiect ei ymestyn i Fehefin 2023 (gyda darpariaeth mewn ysgolion yn parhau tan Fawrth 2023), yn bennaf er mwyn galluogi'r tîm i wneud yn iawn am yr amser a gollwyd yn ystod pandemig COVID-19.

Nodwyd STEM Gogledd fel prosiect i fynd i'r afael â'r angen parhaus i wella'r nifer sy'n dewis pynciau STEM a chyrrhaeddiad yn y pynciau hyn gan y dysgwyr.

Roedd y mentrau'n cynnwys:

- Mentoriaid STEM: a oedd yn cydlynu gweithgareddau allgyrsiol ar gyfer ysgolion ac ymgysylltiad un i un gyda dysgwyr
- Ymgysylltiad gyda diwydiant, a oedd yn boblogaidd gyda dysgwyr - yn arbennig yr ymweliadau i safleoedd tu allan i'r ysgol
- Athrawon Cyswllt STEM mewn ysgolion (er bod hyn wedi rhoi baich sylweddol o ran amser ac ymrwymiad ar yr athro)
- Darparwyd gwybodaeth am astudiaethau achos, digwyddiadau (e.e. digwyddiadau gyrfaoedd digidol) ac adnoddau pellach trwy wefan/hwb

Daeth yr adroddiad gwerthuso terfynol ar gyfer y prosiect (a gyflawnwyd gan Miller Research Evaluation Consulting) i'r casgliad bod:

“Amcanion y Prosiect wedi bod yn briodol. Maent wedi cynnwys cymysgedd o dargedau caled (e.e., nifer y bobl ifanc yn parhau i astudio pynciau STEM ar ôl 16), a thargedau meddal, megis cynyddu ymwybyddiaeth o gyfleoedd gyrfaoedd STEM. Er bod nod y Prosiect i gyflawni effeithiau yn erbyn canlyniadau “meddal”, wedi cyflwyno heriau ar gyfer gwerthuso llwyddiant, nid yw'r canlyniadau hyn yn llai pwysig na'r canlyniadau mesuradwy.

Mae rheolaeth a llywodraethu'r Prosiect wedi bod yn ddigon effeithiol, gyda phartneriaid darparu a budd-ddeiliaid ynghlwm yn cydweithio'n dda. Roedd y Prosiect yn wynebu heriau gyda staff yn gadael eu swyddi tuag at ddiwedd y terfyn amser, fodd bynnag, roedd darpariaeth yn gallu parhau i safon uchel.”

Gweithiodd STEM Gogledd gyda'r 26 o ysgolion uwchradd yn Ynys Môn, Gwynedd a Chonwy.

Darparwyd y ffigyrau canlynol yn yr adroddiad gwerthuso terfynol:

Cynnydd yn erbyn targedau yn seiliedig ar nifer yr ymyraethau a rhyw, Mehefin 2023:

Ffactor	Wedi'i gyflawni	Targed	% yn erbyn targed
Nifer y Merched gyda 3+ Ymyrraeth	332	216	153%
Nifer y Dynion gyda 3+ Ymyrraeth	267	144	185%
Cyfanswm y Cyfranogwyr gyda 3+ Ymyrraeth	599	360	166%

Cynnydd yn erbyn targedau yn seiliedig ar nifer y dysgwyr sydd wedi mynd i bynciau STEM ar ôl 16, Mehefin 2023:

Ffactor	Wedi'i gyflawni	Targed	% yn erbyn targed
Nifer y merched sydd wedi mynd i STEM ar ôl 16	163	126	129
Nifer y dynion sydd wedi mynd i STEM ar ôl 16	121	84	144
Nifer y Cyfranogwyr sydd wedi mynd i STEM ar ôl 16	284	210	135

**1.5 Gwella lechyd Meddwl ar gyfer disgyblion mewn ysgolion**  
Mae'r awdurdod lleol, GwE, lechyd Cyhoeddus Cymru ac ysgolion yn cydweithio'n rhanbarthol i gefnogi ymhellach ymagwedd ysgol gyfan at iechyd meddwl a lles. Mae Swyddog Datblygu lechyd a Lles wedi ei benodi o fewn Conwy sydd wedi galluogi dadansoddiad gwell o arolygon lles dysgwyr a chaniatáu rhoi ymyraethau effeithiol a pherthnasol ar waith.

Mae sianel Microsoft Teams wedi'i sefydlu gyda'r holl ysgolion i rannu gwybodaeth ac adnoddau fel rhan o 'ddull ysgol gyfan' ar gyfer iechyd meddwl a lles.

Mae gan holl ysgolion Conwy arweinwyr lles sy'n cyfathrebu'n rheolaidd i drafod cynnydd a rhannu arfer gorau/astudiaethau achos sy'n helpu i sicrhau bod cynnig cyson a chyfartal o gymorth ar gael i holl ddysgwyr Conwy. Mae'r dull hwn hefyd wedi cael ei gefnogi trwy gynnis hyfforddiant Cymhorthydd Cyntaf Iechyd Meddwl i leuenctid ac Oedolion, i holl ysgolion yng Nghonwy trwy ein partneriaeth gyda Thîm Mewngymorth CAMHS.

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

- Darparwyd 1,500 o brydau ysgol am ddim y diwrnod a pharhawyd ar y trywydd iawn i gynnis prydau ysgol am ddim i holl ddysgwyr cynradd o fis Medi 2023 - gan ddarparu ystod o fanteision, gan gynnwys: helpu teuluoedd gyda phwysau costau byw, hyrwyddo bwyta'n iach a gwella sgiliau cymdeithasol, ymddygiad a chyflawniad.
- Wedi dechrau adolygu'r ddarpariaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) yn unol â'n dyletswydd statudol i barhau i gefnogi ysgolion a lleoliadau addysg eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau ADY.
- Cefnogwyd 267 o bobl ifanc sydd ag iechyd meddwl gwael drwy glybiau lles Gwasanaeth leuenctid Conwy
- Gweithiodd Gwasanaeth leuenctid Conwy i ddod yn ddeiliad Gwobr Baner yr Enfys - gan amlygu ymrwymiad i wella bywydau holl bobl ifanc maent yn gweithio gyda nhw, yn ogystal â phobl ifanc LHDTC+ yn eu gofal, y rhai o deuluoedd LHDTC+ ac aelodau staff LHDTC+
- Darparwyd 870 o weithgareddau am ddim fel rhan o'r rhaglen *Haf o Hwyl*, gyda mwy na 10,000 yn cymryd rhan
- Sefydlwyd y *Prosiect Myfyrio* gan weithio gyda rhieni ar bennu nodau a dyheadau i'r dyfodol er mwyn ail-integreiddio pobl ifanc ag addysg neu gyflogaeth, torri'r cylch o symud plant o hyd a rhoi pwrpas i'w bywydau.
- Mae Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg 10 mlynedd newydd wedi'i gymeradwyo gan Lywodraeth Cymru ac wedi'i gadarnhau'n llawn gan Gonwy. Bydd holl ysgolion yn rhan o symudiad i gynyddu darpariaeth cyfrwng Cymraeg ar draws ein darparwyr addysg. Bydd hyn yn sicrhau bod gennym hefyd gynnis datblygiad proffesiynol i wella gallu ein gweithlu i sicrhau bod ein dysgwyr yn cael cynnis y ddarpariaeth Gymraeg fwyaf addas - gan gefnogi gweledigaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050



- Rydym wedi parhau i roi cefnogaeth effeithiol i ysgolion o ran rhoi Cwricwlwm Cymru ar waith, drwy swyddogion gwella addysg ymroddedig sy'n sicrhau mynediad cyflym at gyngor, arweiniad a chefnogaeth i ysgolion

## **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

### **Diweddariadau Perthnasol:**

#### **2.1.1 Archwiliad Cyflog Cyfartal**

Mae Archwiliad Cyflog Cyfartal drafft wedi cael ei ddiweddarau i gynnwys data o 2021-22, a bellach yn cynnwys cyfnod 5 mlynedd. Bydd y drafft yn cael ei gadarnhau a bydd cyfres o gamau/argymhellion i fynd i'r afael ag

unrhyw wahaniaethau cyflog yn sgil anabledd, ethnigrwydd a rhyw yn cael eu nodi yn gynnar yn 2024. Bydd casgliadau o'r archwiliad yn cael eu cynnwys yn yr adroddiad nesaf, pan fydd yr Archwiliad Cyflog Cyfartal wedi'i gadarnhau.

Mae'r 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

### **2.2.1/3 Adolygu ein Polisi Gweithio'n Hyblyg, Polisi Recriwtio a phroses hysbysebu swyddi er mwyn ystyried ystod o ddewisiadau gweithio'n hyblyg**

Mae arferion gweithio wedi newid yn sylweddol yn y blynyddoedd diwethaf ac rydym wedi bod yn adeiladu ar newidiadau a ddigwyddodd yn ystod y pandemig. Mae cyfathrebiadau rheolaidd o ddewisiadau gweithio'n hyblyg ar gael (e.e. mewn briffiau staff misol, trwy'r fewnrwyd, cyflwyno polisïau diwygiedig a newydd, e.e. Polisi Gweithio'n Hyblyg, Polisi Gweithio Hybrid). Bydd cyfathrebiadau yn parhau i fynd ymlaen o ran datblygiadau newydd (e.e. cyfathrebu unrhyw newidiadau sy'n cymryd lle o ganlyniad i ddeddfau gweithio'n hyblyg newydd sy'n dod i rym yn Ebrill 2024).

Mae dewisiadau gweithio'n hyblyg yn cael eu hyrwyddo mewn hysbysebion swyddi ac anogir i ymgeiswyr drafod hyn gyda rheolwyr recriwtio trwy gydol y broses recriwtio. Diweddarwyd y Polisi Gweithio'n Hyblyg yn 2022 ac mae'n tynnu sylw at ystod o ddewisiadau sydd ar gael fel rhan o'n dull i weithio'n hyblyg, gan gynnwys ceisiadau gweithio'n hyblyg, amser fflecsi, gweithio'n rhan amser, gweithio hybrid, gweithio o adref yn barhaol, rhannu swydd a pholisïau gwyliau arbennig ac sy'n gyfeillgar i deuluoedd.

### **2.3.1/2/5 Adolygu'r Polisi Aflonyddu / Adolygu ein Polisi Bwlio presennol**

Mae gwaith wedi dechrau ar ddiweddarau'r polisïau Aflonyddu a Bwlio a'r bwriad yw y bydd y polisïau diwygiedig yn ei gwneud yn gliriach pa gymorth sydd ar gael a sut y delir â chwynion. Bydd y diwygiadau yn cynnwys mwy

o wybodaeth ar destunau megis aflonyddu rhywiol, microymosodiadau a gwrth-hiliaeth.

**Sylwer:** O fewn Amcan 2 mae nifer o gamau gweithredu ar draws oed y cynllun yn ymwneud â diweddariadau/adolygiadau Polisi. Mae cynyddu capasiti i ddiweddarau polisiâu wedi cael ei nodi fel angen o fewn y gwasanaeth Pobl a Pherfformiad ac ar hyn o bryd rydym yn archwilio cynyddu adnoddau yn y maes hwn trwy Swyddog Polisi cyfnod penodol. Bydd rhan o'r rôl hwn i adolygu a diweddaru polisiâu trwy lens nad yw'n gwahaniaethu.

### **2.3.4 Adolygu'r Polisi Cwyno**

Mae'r Polisi Cwyno wedi ei adolygu'n ddiweddar ac wedi'i gyflwyno i'n Uwch Dîm Rheoli. Ar adeg ysgrifennu roedd y polisi'n cael ei gyflwyno ar gyfer cymeradwyaeth democrataidd. Mae'r diwygiadau i'r polisi yn ei gwneud yn gliriach pa gymorth lles sydd ar gael yn ystod ac ar ôl y gŵyn.

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

Mae gwaith ar ddrafftio Polisi Mamolaeth, Bwydo ar y Fron a Mabwysiadu cyfun wedi dechrau ond mae wedi ei oedi yn sgil gofynion/blaenoriaethau gwaith eraill. Bydd y gwaith yn datblygu pan fydd capasiti yn galluogi hynny (gweler 2.3.1).

### **2.4.3 Datblygu Polisi Maethu**

Mae gwaith wedi datblygu ar Bolisi Cyfeillgar i Ofalwyr Maeth, sydd â'r nod o gefnogi staff Conwy sydd yn / a fyddai'n hoffi dod yn Ofalwyr Maeth trwy ystyried lleihau rhwystrau posibl. Y bwriad hefyd yw y bydd datblygu'r polisi yn helpu i gefnogi rhaglen 'dileu elw' Llywodraeth Cymru. Cafodd y polisi drafft ei rannu'n ddiweddar gyda Chynrychiolwyr Undebau Llafur fel rhan o'r broses ymgynghori. Y nod yw datblygu'r polisi ar gyfer cymeradwyaeth (trwy'r broses ddemocrataidd) a bydd cyfathrebiadau perthnasol yn cael eu rhannu gyda staff pan fydd y polisi wedi'i gadarnhau a'i gymeradwyo.

Bydd y polisi'n ffurfio rhan o raglen ehangach o waith a gyflawnir gan Faethu Cymru Conwy, sy'n gweithio i hysbysu ac addysgu unrhyw un sy'n ystyried dod yn ofalwr maeth o ran pam fod maethu ar gyfer eich Awdurdod Lleol o fantais i blant a phobl ifanc. Mae gwaith recriwtio wyneb yn wyneb wedi ailgychwyn, ac mae angen ymgysylltu â chymunedau eto ar ôl gwaith ail-frandio Maethu Cymru Conwy. Mae digwyddiadau recriwtio

cymunedol wedi bod yn llwyddiannus iawn i ymgysylltu gyda'r cyhoedd, hyrwyddo cefnogaeth gymunedol a chael pobl i siarad am Faethu Cymru Conwy gan ennyn dealltwriaeth o'r hyn y gall y rôl ei roi i gefnogi a chyfoethogi bywydau pobl ifanc.

Mae ein digwyddiadau wyneb yn wyneb wedi ailgychwyn dros y flwyddyn ddiwethaf, ac mae llawer yn dod i'n grŵp cefnogi bob deufis i ofalwyr maeth cyffredinol. Mae'r rhain yn gyfle ar gyfer cefnogaeth anffurfiol, datblygu cefnogaeth gan gyfoedion a rhwydweithio gyda chydweithwyr eraill. Ym mis Hydref 2022, cynhaliom ein Diwrnod Gwerthfawrogi cyntaf erioed i gydnabod cyflawniadau a chyfraniadau ein gofalwyr maeth ar ddiwrnod i adlewyrchu a dathlu.

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

Mae adolygu Polisi Gweithwyr Achlysurol wedi cael ei oedi yn sgil gofynion/blaenoriaethau gwaith eraill. Bydd y gwaith yn datblygu pan fydd capasiti yn galluogi hynny (gweler 2.3.1).

### **2.6.1 Datblygu cynllun gweithredu i weithio tuag at fod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd**

Fe lwyddom i gynnal ein statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2) yn 2022 a'n nod yw gweithio tuag at statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3) ar adeg yr adnewyddiad nesaf (2025). Mae hyn wedi cael ei ystyried yn ystod datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 a rhagwelir y bydd ystod o gamau gweithredu perthnasol fel rhan o sefydlu Cynllun Hawliau Pobl Anabl Llywodraeth Cymru sy'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd. Rydym yn parhau i hyrwyddo'r Cynllun Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (e.e. trwy'r Cynllun Gwarant Cyfweliad wrth recriwtio) ac yn edrych ar ffyrdd i gefnogi cyflogwyr anabl yn y gweithle.

### **2.6.2 Cynnal ymgynghoriad i ystyried a fyddai'n briodol cyflwyno Pasbort Addasiadau Rhesymol yn y Gweithle**

Mae ymgynghoriad dechreuol wedi digwydd trwy'r Grŵp Cefnogwyr Cydraddoldeb a Staff yn ystod datblygu'r canllawiau drafft Niwroamrywiaeth yn y Gweithle. Mae diddordeb wedi bod mewn datblygu'r pasbort ymhellach, ond amlygwyd y bydd angen i bwrpas y pasbort gael ei wneud yn eglur ac y bydd mabwysiadu'r pasbort yn wirfoddol a dylai gael ei ysgogi gan yr aelod staff.

Bydd ymgynghoriad arall yn digwydd wrth i'r cynnig ddatblygu ymhellach, gan gynnwys y syniad o ehangu'r cysyniad pasbort i gynnwys ystod ehangach o addasiadau i'r gweithle (e.e. cyfrifoldebau gofalu) ynghyd â'r addasiadau rhesymol presennol.

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

Darparwyd gweithgareddau trwy gydol 2022 a 2023 fel rhan o raglen Amser i Newid Cymru, sydd bellach wedi'i sefydlu gyda Chefnogwyr ar draws mwyafrif y meysydd gwasanaeth. Roedd y gweithgareddau a gynhaliwyd yn cynnwys:

- 'Siarad, Pobi a Rhoi' ar gyfer Diwrnod Amser i Siarad 2023 - yn annog timoedd ar draws y Cyngor i gwrdd am goffi a sgwrs am iechyd meddwl a lles, trwy gystadleuaeth pobi cacennau.
- Teithiau tywys a 'Her Cyfri Camau' i nodi Mis Cenedlaethol Cerdded 2023.
- Stondin Cefnogwr Amser i Newid yng Nghoed Pella ar Ddiwrnod Iechyd Meddwl y Byd.
- Ystod o sesiynau wyneb yn wyneb (e.e. yn archwilio cyfleoedd dysgu, The Paint Republic, Academi Cymru) a gweminarau rhannu gwybodaeth ar-lein (e.e. Care First, Moneyworks Wales) ar gyfer Wythnos Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl 2023.

### **2.9.1 Adolygiad o'n proses recriwtio i gynnwys mwy o wybodaeth am yr hyn a wnawn i annog adran ehangach o'n cymuned i mewn i waith**

Rydym wedi adolygu a diweddarau ein [tudalennau recriwtio](#) i gynnwys mwy o wybodaeth am brosesau recriwtio, gan gynnwys:

- Tudalen '[Angen cymorth i ddod o hyd i waith?](#)' - gwybodaeth am y gefnogaeth, cyngor a chanllawiau sydd ar gael wrth chwilio am waith
- [Siwrneiau Gweithwyr](#) - yn amlinellu ystod o lwybrau cyflogaeth a gymerwyd gan staff presennol a sut mae Conwy yn cefnogi staff mewn cyflogaeth
- [Gwybodaeth i weithwyr newydd](#) - yn rhoi mynediad i staff newydd (ac ymgeiswyr) at ystod eang o wybodaeth i'w cyflwyno i'r sefydliad (e.e. beth i'w ddisgwyl ar eich diwrnod cyntaf, cysylltiadau defnyddiol)



Mae'r swyddogaeth Chwilio am Swydd hefyd wedi cael ei adolygu a'i ddiweddarau. Gall ymgeiswyr bellach greu Hysbysiadau Swyddi fel eu bod yn derbyn diweddariad unwaith fydd swydd sy'n gweddu eu meini prawf yn cael ei hysbysebu.

Bydd gwaith pellach yn y maes hwn yn cael ei lywio gan waith ymgysylltu *Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth* a gyflawnwyd yn 2023 (mwy o fanylion yn 2.9.3 isod), ac mae wedi'i nodi fel blaenoriaeth barhaus yn ystod datblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.

### **2.9.3 Gweithdai Cyn Cyflogaeth**

Gan gydweithio gyda thimoedd Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru a Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Conwy a Sir Ddinbych, fe gynhaliom sgwrs gyda phreswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth a phartïon â diddordeb ar draws Gogledd Cymru (trwy arolwg a dau weithdy ar-lein) ar y thema *Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth*. Bydd y mewnwelediad a phrofiadau byw a rennir gyda ni trwy'r gwaith yn cefnogi ein gweithrediad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, eon Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth a'n Cynllun Gweithredu LHDTG+. Rydym hefyd wedi rhannu adroddiad gyda sefydliadau'r sector cyhoeddus ar draws Gogledd Cymru fel y gall holl bartneriaid ddysgu o'r adborth.

Roedd y gwaith yn canolbwyntio ar archwilio sut ddylai sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru gymryd camau i sicrhau eu bod yn groesawgar ac yn gynhwysol i bawb yn eu prosesau recriwtio a chynnal. Nodwyd pedwar thema trosfwaol gan gyfranogwyr o ran rhwystrau i gyflogaeth:

- Rhwystrau leithyddol
- Cymwysterau a Phrofiad
- Gwahaniaethau Diwylliannol
- Mynediad a Phrosesau

Gellir gwneud cais am gopi llawn o'r adroddiad a luniwyd trwy'r gwaith hwn trwy'r Tîm Pobl a Pherfformiad (trwy anfon e-bost at [cydraddoldebau@conwy.gov.uk](mailto:cydraddoldebau@conwy.gov.uk)). Nodwyd amrywiaeth o gamau ac arferion da mewn perthynas â recriwtio a chynnal, a fydd yn cael eu datblygu trwy ein prosiect recriwtio. Ar hyn o bryd rydym yn edrych ar y ffordd mae'r sgwrs yn parhau wrth fynd ymlaen, gan ddefnyddio dull cydweithredol tebyg.

### **2.9.4/5 Adolygu cyfleoedd hyfforddiant a datblygu (gan gynnwys hyfforddi a mentora) ar gyfer grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ar lefelau uwch o fewn y gweithlu, gyda'r golwg o roi'r sgiliau iddynt ar gyfer gwneud cynnydd yn fewnol**

Fel rhan o'n Strategaeth Pobl 2022-2027, rydym wedi ymrwmo i 'Archwilio a datblygu datblygiad Arweinyddiaeth ar gyfer uwch arweinwyr ac arweinwyr y dyfodol'. Ein ffocws presennol yw archwilio'r datblygiad o Gynllun Talent ac mae achos busnes wedi cael ei gyflwyno er mwyn dechrau'r cynllun. Yn ogystal â hynny, mae gennym reolwyr hyfforddedig mewn Cynllunio'r Gweithlu. Byddwn yn adeiladu ar ddata gweithlu er mwyn cynnwys gwybodaeth am amrywiaeth. Gwyddwn fod angen i ni gynyddu nifer y staff sy'n rhoi data monitro cydraddoldeb i ni. Er ein bod yn cydnabod hawl cydweithwyr i ddatgan bod well ganddynt beidio â dweud, ein nod fydd egluro'n well pam fod y data'n bwysig fel y gallwn ystyried camau cadarnhaol lle bo'n briodol o ran cyfleoedd cadw a datblygu.

Byddwn yn parhau i dargedu meysydd ar gyfer gwella a nodir trwy ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal 2018-2023 (i'w gwblhau yn 2024).

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

Darparwyd sesiwn hyfforddiant allanol ar *Weithredu Cadarnhaol wrth Recriwtio* yn 2023 i Bobl a Pherfformiad/Swyddogion Cyswllt AD/Cefnogwyr Cydraddoldeb. Bydd gwybodaeth o'r sesiwn hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio i lywio'r canllawiau sy'n cael eu datblygu ar hyn o bryd. Pan gaiff ei gwblhau, bydd y canllawiau yn cael ei gyflwyno ac ar gael i staff er mwyn cynyddu hyder i ddefnyddio mesurau gweithredu cadarnhaol mewn prosesau recriwtio a chadw. Bydd rhan o'r gwaith hwn yn cynnwys ystyried sut fydd y sail dystiolaeth (e.e. data monitro cyflogaeth) ar gael i reolwyr mewn fformat hygyrch yn ystod y broses recriwtio a dethol, er mwyn helpu i ddweud pryd all fesurau gweithredu cadarnhaol fod yn briodol.

### **2.10.4 Parhau i ddarparu prosiectau Cymunedau am Waith i dargedu pobl 25+ oed sy'n anweithgar yn economaidd neu'n ddi-waith yn hirdymor, a phobl 16-24 nad ydynt mewn addysg, gwaith neu hyfforddiant, er mwyn goresgyn rhwystrau i sgiliau a chyflogaeth.**

Roedd 2022-23 yn flwyddyn brysur arall i Ganolbwynt Cyflogaeth Conwy, a helpodd 253 o gyfranogwyr i waith ac/neu fynychu cyrsiau hyfforddiant yn ogystal â helpu'r rheiny i oresgyn rhwystrau sylweddol i waith sy'n cynnwys:

- 31% gyda chyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio
- 17% gyda chyfrifoldebau gofalu neu ofal plant

Mae data ar gyfer y flwyddyn yn dangos fod mwyafrif y cyfranogwyr (36.5%) wedi bod allan o waith am lai na chwe mis gydag ond 3% erioed wedi gweithio. Roedd 12% o'r cyfranogwyr wedi bod allan o waith am chwech i ddeuddeg mis, yr un gyfran ag oedd wedi bod allan o waith am bum mlynedd neu fwy.

Mae'r profiad helaeth sydd gan ein mentoriaid wedi galluogi'r Canolbwynt i sicrhau cyflogaeth ar gyfer cyfranogwyr ar draws y sectorau diwydiannau amrywiol sydd i'w cael yn y sir:

Mae 31% wedi cael swyddi yn y Sector Lletygarwch, Hamdden a Thwristiaeth gyda sectorau eraill nodedig fel Logisteg, Adeiladwaith, Manwerthu, Gofal Cymdeithasol, Gofal Iechyd, Sector Cyhoeddus, Gwyrdd/Carbon Isel/Ailgylchu, Cludiant i Deithwyr, Diogelwch, Amaethyddiaeth ac Ynni/Cyfleustodau.

Mae'r Canolbwynt hefyd yn chwarae rôl allweddol mewn mynd i'r afael â'r diffyg sgiliau gyda rhaglenni hyfforddi wedi'u targedu ar gyfer sectorau allweddol.

Mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb o bob math yn dal i fod yn flaenoriaeth allweddol i Lywodraeth Cymru ac i gydnabod yr heriau sydd o'n blaenau, mae'r canolbwynt wedi sicrhau cyllid ychwanegol ar gyfer y rhaglen Cymunedau am Waith a Mwy.

Mae diweddariad llawn ar waith Canolbwynt Cyflogaeth Conwy ar gael yma: [Aadroddiad Blynyddol 2022-2023](#).

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

- Hyfforddiant Deddf Cydraddoldeb a Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth ar gyfer Aelodau Etholedig
- Darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth ar gyfer yr Uwch Dîm Rheoli a'r Grŵp Fforwm Rheolwyr yn Ionawr 2024.
- Hyfforddiant ymwybyddiaeth Sipsiwn, Roma a Theithwyr mewn sesiynau cyfun i staff ac Aelodau Etholedig.
- Mabwysiadu [Siarter Gwrth-Hiliaeth UNSAIN](#) yn y Cyngor Llawn.
- Sesiynau Ymwybyddiaeth y Menopos ar gyfer rheolwyr, cefnogwyr a staff - gan gynnwys sesiynau cinio a dysgu - i sefydlu'r Canllawiau Menopos ymhellach, a lansiodd yn Hydref 2022
- Gweithio gyda darparwr lleol i ddarparu sesiynau Bet You Can Help Now / Cymorth Cyntaf Ymarferol ar gyfer Niwed mewn perthynas â Gamblo, ar gyfer rheolwyr a gweithwyr er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r adnoddau a'r gefnogaeth sydd ar gael o ran niwed mewn perthynas â gamblo.
- Cynhyrchu / rhannu deunyddiau gyda staff i gydnabod amrywiol ddiwrnodau ymwybyddiaeth yn ymwneud â chydraddoldeb, gan gynnwys: Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb, Diwrnod Cofio'r Holocaust, Diwrnod Menopos y Byd, Dydd Llun Paned a Diwrnod Amser i Siarad.
- Mapio Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol a Chynllun Gweithredu LHDTTC+ Llywodraeth Cymru, fel rhan o ddatblygiad dechreuol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28
- Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb Cronnus ar gyllideb y Cyngor 2023/24
- Adolygiad dechreuol o ddarpariaeth hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (e.e. hyfforddiant gorfodol), gyda'r golwg o archwilio llwybrau newydd megis hyfforddiant Cynghreiriaid a Gwylwr Gweithredol wrth fynd ymlaen. Fel rhan o'r adolygiad, rydym wedi lansio modiwl e-ddysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer rheolwyr trwy'r cyfrwng Diwylliant Hyfforddi. Yn ddiweddar mae'r Uwch Dîm Rheoli wedi gwneud y penderfyniad fod yr hyfforddiant yn orfodol ar gyfer rheolwyr a byddwn yn cyfathrebu'r penderfyniad hwn ar draws yr holl wasanaethau. Mae chwe rhan i'r hyfforddiant:
  - Cyflwyniad i Amrywiaeth a Chynhwysiant
  - Creu amgylchedd sy'n ddiogel yn seicolegol
  - Rhagfarn Ddiarwybod
  - Arweinyddiaeth gynhwysol

- Hyfforddiant i berthyn
- Sefyllfaoedd
- Mae'r prosiect hyd yma wedi cyflawni:
  - Brandio a deunyddiau newydd ar gyfer recriwtio (#YmunwchâTîmConwy)
  - Fideos hyrwyddo a straeon staff i annog pobl ar wahanol gyfnodau bywyd ymgeisio gyda ni
  - Dechrau peilota ffyrdd gwahanol o recriwtio (gan edrych ar hyn ymhellach o ran recriwtio gynhwysol)
  - Tudalen we ar ei newydd wedd a ffyrdd haws o chwilio am swyddi a budd-daliadau
  - Gofynion lefel iaith Gymraeg symlach a chliriach ar gyfer pob swydd wag
  - Cyflwyniad i dudalen gwybodaeth (ar gyfer dechreuwy'r newydd, e.e. beth i'w ddisgwyl ar eich diwrnod cyntaf)
  - Hyfforddiant ar ysgrifennu gwell hysbysebion
  - Canllawiau ar gyfer Swydd-Ddisgrifiadau a Manylion am yr Unigolyn gwell
  - Cyflwyno ffurflen gais symlach ar gyfer rhai swyddi gwag, symleiddio a digideiddio rhannau o'r broses ymgeisio
- Lansiwyd Sgwrs Conwy (ein dull newydd tuag at reoli perfformiad unigol, annog dialog rheolaidd a chynyddu ymddiriedaeth rhwng gweithwyr a rheolwyr)
  - Rydym yn ceisio datblygu syniadau o amgylch llais y gweithiwr (e.e. trwy Fforymau Staff) fel rhan o fod yn gyflogwr cynhwysol

**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



## Camau gweithredu perthnasol:

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

Mae'r gwaith yn elfen allweddol ac yn nod ein Cynllun Pontio Ailgartrefu cyflym, sydd wedi ei ddrafftio, ac yn mynd trwy ymgynghoriad ar hyn o bryd. Cydnabyddir fod gwaith partneriaeth yn allweddol ac mae angen i holl wasanaethau weld atal digartrefedd fel cyfrifoldeb ar y cyd, ac nid mater tai yn unig. Bydd y maes gwaith hwn yn datblygu dros y 12 mis nesaf, unwaith i'r cynllun dderbyn cymeradwyaeth a chyflwyniad terfynol i Lywodraeth Cymru.

Mae hefyd gwaith partneriaeth o fewn y tîm. Mae cydweithiwr o'r gwasanaeth Prawf yn gweithio o fewn y tîm unwaith yr wythnos i gefnogi'r Swyddog atal Digartrefedd ar gyfer rhyddhau o'r carchar. Mae Nacro (Cymdeithas Genedlaethol Adsefydlu a Gofalu am Droseddwyr) hefyd yn gweithio o fewn y tîm i gynorthwyo â chefnogi a mynediad at y sector rhentu preifat. Mae gan Shelter Cymru Gymorthfeydd Cyngor wythnosol yn y swyddfeydd. Rydym rŵan yn edrych i ddychwelyd cydweithwyr Cyngor ar Bopeth a chydweithwyr Uned Diogelwch Cam-drin Domestig er mwyn cryfhau gwaith partneriaeth ymhellach.

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

Rydym wedi sefydlu Fforwm Gwasanaethau Dementia Conwy i gefnogi datblygiad a darpariaeth gwasanaethau dementia yn lleol. Grŵp gweithredol yw hwn sydd â'r bwriad o ennyn trafodaethau agored a chydweithredol rhwng y rhai sy'n ymwneud â datblygu, gweithredu ac adrodd ar ofal dementia yng Nghonwy. Bydd y grŵp hefyd yn datblygu ac yn goruchwylio gweithredu a chyflawni'r Strategaeth Dementia arloesol yn y Sir.

Yn yr Adran Gofal Cymdeithasol, rydym hefyd wedi defnyddio arian y Gronfa Integreiddio Ranbarthol i benodi Gweithiwr Cefnogi Dementia ym mhob un o'n pum tîm ardal. Maen nhw'n cefnogi staff lechyd a Gofal Cymdeithasol sy'n gweithio yn y Timau Adnoddau Cymunedol, gan wella ein dull amlddisgyblaethol i gefnogi pobl i fyw'n dda gyda dementia ac aros yn eu cartrefi eu hunain. Yn ei dro, mae hyn yn cefnogi datblygu'r tîm o amgylch y dull unigol y cyfeirir ato yn y Cynllun Gweithredu Dementia ac yn darparu gofal wedi'i gydlynw ac sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, yn ogystal â chefnogaeth a thriniaeth fel bo angen. Mae'r Gweithwyr Cefnogi

Dementia yn darparu man cyswilt allweddol i deuluoedd i'w helpu gyda chymhlethdodau'r System Gofal Cymdeithasol, a hefyd yn rhoi:

- Cefnogaeth estyn allan hyblyg a phersonol, gan ddefnyddio dull gweithredu 'tîm o amgylch yr unigolyn' o'r diagnosis cyntaf
- Cyfeirio cymunedol (cyfeirio pobl at wasanaethau eraill) a chefnogaeth eirioli ar gyfer pobl gyda dementia a'u gofalwyr
- Cefnogaeth sy'n ymateb i angen, yn hytrach na chefnogaeth yn dibynnu ar amserlenni
- Cefnogaeth i gael mynediad at wasanaethau seibiant dros nos ac yn y dydd yng nghartref gofal Llys Elian fel bo anghenion yn dwysáu
- Cefnogaeth ychwanegol i'r rhai lle bydd gofal cartref traddodiadol yn methu, a bod angen cefnogaeth fwy hyblyg i gynnal annibyniaeth
- Cefnogaeth a hyfforddiant i deuluoedd a gofalwyr, gan gynnwys hyrwyddo technoleg ddigidol
- Cysylltiadau gyda nyrsio ardal o ran gofal diwedd bywyd a'r Tîm Adnoddau Cymunedol ehangach

Mae mwy o wybodaeth ar ddatblygiadau yn ein gwasanaethau dementia wedi'i gynnwys yn [Adroddiad Blynyddol Gofal Cymdeithasol 2022-23](#).

### **3.2.4 Cofrestru ar gyfer Taliadau Uniongyrchol**

Bydd gwaith ailstrwythuro'r adain Taliadau Uniongyrchol yn dod i ben yn 2023-2024. Bydd yr adran newydd yn gyfrifol am godi proffil Taliadau Uniongyrchol ymhlith yr holl ddinasyddion cymwys sy'n hysbys i Ofal Cymdeithasol sy'n dymuno rheoli sut mae eu cefnogaeth yn cael ei darparu. Gwneir hyn drwy ddatblygu tudalennau gwe, cyfryngau cymdeithasol, sgyrsiau cymunedol a sicrhau bod staff y rheng flaen yn meddu ar y sgiliau ac yn hyderus yn trafod buddion Taliadau Uniongyrchol gyda dinasyddion.

Bydd y tîm yn darparu gwasanaeth cefnogaeth, gwybodaeth a chynghor i'r rhai sydd â diddordeb mewn dysgu mwy am y cynllun, rhai sy'n defnyddio'r cynllun, staff yr adran a bydd cydweithwyr lechyd yn ymwneud â'r broses. Byddant yn dysgu am yr agenda gwleidyddol cenedlaethol sy'n newid, gan sicrhau bod yr holl newidiadau'n cael eu hymgorffori yn natblygiadau'r cynllun.

### **3.2.6 Archwilio cyfleoedd tai gofal ychwanegol yn ardal Colwyn/Canolog**

Mae cyfleoedd wedi cael eu canfod i ddarparu tai gofal ychwanegol yn ardal Colwyn/Canolog o dan y Rhaglen Datblygu Tai Gofal Ychwanegol a Chanolbwynt Iechyd a Lles Colwyn.

Mae'r rhaglen yn bartneriaeth rhwng Conwy, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr a Grŵp Llandrillo Menai sy'n cydweithio i sefydlu Cynllun Tai Gofal Ychwanegol newydd a darpariaeth iechyd a Lles yn ardal Colwyn/Canolog. Mae hwn yn brosiect graddfa fawr ac mae gwaith yn datblygu i ganfod a chadarnhau gofynion y cwrpas fel y gellir datblygu achosion busnes perthnasol. Bydd diweddariadau pellach ar gael wrth i'r gwaith fynd rhagddo (mae'r cam gweithredu wedi cael ei gynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft 2024-28).

### **3.2.19 Cynyddu'r cyflenwad o dai fforddiadwy sy'n diwallu angen a nodwyd ac sy'n cynorthwyo i liniaru effaith diwygiadau cyfundrefn les Llywodraeth y DU, gan ganolbwyntio ar fylchau mewn darpariaeth**

I wireddu gweledigaeth y Strategaeth Tai Lleol mae'n bwysig bod y cartrefi cywir yn cael eu darparu yn y llefydd cywir ac ar yr adeg gywir. Er mwyn deall pa fath o dai fforddiadwy sydd eu hangen ac ym mhle, mae'n bwysig sicrhau bod asesiad cyfredol o'r farchnad dai leol yn ei le. Ym mis Chwefror 2022, cymeradwywyd Asesiad Dros Dro o'r Farchnad Dai Leol yng Nghonwy. Paratowyd yr asesiad dros dro yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru, 'Canllaw Asesu'r Farchnad Dai Leol (2006)' a'r canllaw atodol, 'Cychwyn llunio eich Asesiad Marchnad Dai Leol (2014)'. Ym mis Ebrill 2022 cyflwynodd Llywodraeth Cymru ganllawiau newydd ac amserlen gyson i bob awdurdod lleol yng Nghymru gwblhau eu Hasesiad o'r Farchnad Dai Leol, yn unol â'r argymhelliad a amlinellir yn yr adolygiad annibynnol o'r cyflenwad tai fforddiadwy yng Nghymru (2019). Mae'r Asesiad o'r Farchnad Dai Leol yn cael ei ddiweddarau'n unol â hynny.

Yn ogystal â'r Asesiad o'r Farchnad Dai Leol, cyhoeddodd Conwy'r ail Brosiectws Awdurdod Lleol, yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru, ym mis Mawrth 2023. Mae'r Brosiectws yn darparu'r wybodaeth sydd ei hangen ar gymdeithasau tai a budd-ddeiliaid eraill i wneud penderfyniadau gwybodus am ble i chwilio am dir ac eiddo i ddarparu tai fforddiadwy newydd. Caiff y prosiectws ei adolygu a'i ddiweddarau bob dwy flynedd.

I adeiladu ar waith y rhaglen datblygu tai cymdeithasol ac i gynyddu'r cyflenwad tai fforddiadwy yn gyflym, mae dau grŵp prosiect wedi'u sefydlu, sef prosiect 'Safleoedd y Cyngor' a phrosiect 'Ansawdd,

Caffaeliadau ac Addasiadau Tai'. Mae'r ddau grŵp yn eistedd o dan y Bwrdd Rhaglen Tai a Digartrefedd. Nod prosiect Safleoedd y Cyngor yw nodi a datblygu cyfleoedd i gynyddu'r cyflenwad tai fforddiadwy yn defnyddio tir y Cyngor. I gefnogi'r gwaith yma mae fframwaith tai fforddiadwy wedi'i sefydlu, sy'n caniatáu i CBSC weithio gyda phartner datblygu sy'n Landlord Cymdeithasol Cofrestredig drwy 'ddyfarniad uniongyrchol' neu drwy gynnal cystadlaethau bach ar gyfer safleoedd. Nod prosiect Ansawdd, Caffaeliadau ac Addasiadau Tai yw nodi a datblygu cyfleoedd i gynyddu'r cyflenwad tai fforddiadwy drwy ddefnyddio adeiladau presennol y Cyngor nad ydyn nhw'n cael eu defnyddio, a/neu gaffael eiddo ar y farchnad agored. Mae'r grŵp yma hefyd yn edrych ar gyfleoedd i ddatblygu llety dros dro, i leihau'r defnydd o lety gwely a brecwast.

Ar hyn o bryd mae'r grŵp yn gweithio drwy restr o asedau'r Cyngor sydd wedi'u nodi fel cyfleoedd posibl ar gyfer tai fforddiadwy.

### **Adeilad newydd (ceisiadau cynllunio preifat)**

I sicrhau bod tai fforddiadwy yn cael eu darparu fel rhan o bob datblygiad preswyl preifat newydd mae Swyddog Tai Fforddiadwy Conwy yn rhan o'r ymgynghoriad ynghylch bob cais cynllunio. Rhennir data anghenion tai ag ymgeiswyr i sicrhau bod y ddeiliadaeth a'r cymysgedd tai cywir yn cael eu datblygu. Ymatebwyd i gyfanswm o 116 o geisiadau cynllunio/ymholiadau cyn ymgeisio i'r flwyddyn ariannol hon (2022-23).

### **Stoc bresennol (tai cymdeithasol)**

Rydym yn gweithio i wneud y defnydd gorau o'r stoc tai cymdeithasol presennol er mwyn diwallu'r angen am dai. Mae sicrhau'r maint cywir yn derm a ddefnyddir pan fo tenant yn symud i eiddo sy'n diwallu ei anghenion tai presennol.

Yn 2021 sefydlwyd grŵp strategol rhanbarthol i sicrhau'r maint cywir a datblygwyd dull cyson ar gyfer gweithgareddau sicrhau'r maint cywir a chyfathrebu ar draws Gogledd Cymru. Rôl y grŵp yw gweithredu'r argymhellion a nodir yn adroddiad 'Lle iawn, cartref iawn, maint iawn?' Tyfu Tai'r Sefydliad Tai Siartredig – adroddiad a gomisiynwyd gan y grŵp ddiwedd 2020 i ddeall canfyddiadau tenantiaid a swyddogion ar sicrhau'r

maint cywir a pha waith sy'n cael ei wneud i annog a hyrwyddo maint cywir. Eleni, mae'r canlynol wedi'i gyflawni hyd yma:

- Cytuno ar yr egwyddorion maint cywir
- Datblygu cynllun gweithredu 12 mis
- Sefydlu grŵp tenantiaid i gefnogi gweithrediad y cynllun gweithredu
- Monitro data a gweithgareddau maint cywir yn chwarterol

### Panel Tai Arbenigol

Mae'r Panel Tai Arbenigol yn ystyried ceisiadau gan ymgeiswyr tai cymdeithasol ym mand 1 lle nad yw'r stoc sydd ar gael yn gallu diwallu eu hanghenion. Rôl y panel yw archwilio'r dewisiadau i gynyddu'r cyflenwad o eiddo wedi'u haddasu i ddiwallu anghenion ymgeiswyr ar y rhestr aros am dai. Mae hyn yn cynnwys cadw cofnod cyfredol o'r cyflenwad a'r galw.

Eleni dyrannwyd 47 o unedau tai fforddiadwy i bobl sydd angen eiddo wedi'i addasu.

### **Stoc bresennol (sector preifat)**

#### Cynllun Prydlesu Cymru

Mae Cynllun Prydlesu Cymru yn fenter newydd a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Ebrill 2022 ac mae'n adeiladu ar lwyddiant peilot Cynllun Prydlesu'r Sector Rhent Preifat a lansiwyd fis Awst 2020. Mae'r cynllun yn cynnig grantiau i berchnogion adnewyddu eu heiddo fel eu bod yn cyrraedd safon dderbyniol, rhent misol di-ffael a gwasanaeth rheoli a chynnal a chadw. Yn gyfnewid, mae'r eiddo yn cael ei brydlesu gan y Cyngor am 5 i 20 mlynedd, ac mae'r rhent yn cael ei osod ar lefel y Lwfans Tai Lleol i aelwydydd sy'n ddigartref neu'n wynebu digartrefedd.

Roedd Conwy yn un o'r tri awdurdod lleol a gymerodd ran yn y cynllun peilot, ar ôl gwneud cais llwyddiannus am y cyfle. Roedd cyfranogiad Conwy yn y cynllun mewn partneriaeth â Chyngor Sir Ddinbych, fodd bynnag Conwy oedd yr awdurdod arweiniol a daliodd y brif brydles ar gyfer pob eiddo. Roedd ychwanegu eiddo i'r cynllun wedi dod i ben ym mis Mawrth 2022, gyda chyfanswm o 16 eiddo yn cael eu prydlesu gan Gonwy am gyfnod o 5 mlynedd; 9 yng Nghonwy a 7 yn Sir Ddinbych. Mae'r holl eiddo hyn wedi'u meddiannu gan aelwydydd dan y dyletswyddau digartref,



gyda chymorth ar gael iddyn nhw yn ôl yr angen drwy gydol cyfnod eu tenantiaeth. Wrth i'r cynllun peilot ddod i ben anogwyd yr awdurdodau lleol i gymryd rhan yn y cynllun yn unigol ac ar 1 Ebrill 2023 cafodd prif brydles y 7 eiddo yn Sir Ddinbych eu trosglwyddo i Gyngor Sir Ddinbych.

Ers lansio Cynllun Prydlesu Cymru ym mis Ebrill 2022, mae Conwy wedi cael 8 eiddo; mae 3 yn cael eu prydlesu am 5 mlynedd a 5 yn cael eu prydlesu am 15 mlynedd. Roedd yr 8 eiddo yma wedi bod yn wag ers peth amser. Ar gyfer 23/24 y targed yw caffael 9 eiddo ac mae'r cynllun yn parhau i dargedu eiddo sydd wedi bod yn wag ers peth amser er mwyn eu hailddefnyddio fel llety fforddiadwy. Y targed yw caffael 92 eiddo o fewn 5 mlynedd.

Mae Cartrefi Conwy yn rheoli'r holl eiddo sy'n cael eu prydlesu dan y ddau gynllun (y cynllun peilot a Chynllun Prydlesu Cymru) ar ein rhan.

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

- Addasu 103 eiddo gan alluogi 103 o drigolion diamddiffyn ychwanegol i fyw'n annibynnol yn eu cartrefi eu hunain
- Darparu 523 o unedau tai fforddiadwy drwy raglen y grant tai cymdeithasol, gan gynnwys 61 o unedau tai fforddiadwy drwy ddatblygu 5 darn o dir/ased y Cyngor
- Sefydlu Rhaglen Tai a Digartrefedd i sicrhau bod yna ddull partneriaeth a chorfforaethol i atal digartrefedd ac i gynyddu'r cyflenwad o dai fforddiadwy
- Cyhoeddi ein Cynllun Ailgartrefu Cyflym, gan nodi sut y bydd y Cyngor yn gwneud digartrefedd yn brofiad prin, byr ac yn un sydd ddim yn digwydd eto
- Parhau i wella llwybrau teithio llesol gan ddatblygu 9 cynllun teithio llesol yn y sir, yn cynnwys: Cyswllt RSPB Glan Conwy; Pont Conwy; Betws-y-coed i Lanrwst; codi Pont Dolgarrog; Towyn i Fae Cinmel; Marl Lane yng Nghyffordd Llandudno; ac astudiaeth ddichonolrwydd o gylchfan y Toll Bar ym Mae Penrhyn

- Cefnogi chwe chartref gofal drwy'r broses uwchgyfeirio pryderon i wella'r safonau ar gyfer preswylwyr diamddiffyn.

#### **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 gwarchoddedig
- 4.6 Defnyddio iaith Model Cymdeithasol o Anabledd
- 4.7 Cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth a darparu cefnogaeth i bobl sydd â chyflyrau niwrolegol

##### **Camau gweithredu perthnasol:**

#### **4.1 Sicrhau bod anghenion iechyd a lles gofalwyr yn cael eu diwallu**

Mae contractau wedi'u sefydlu gydag amrywiaeth o ddarparwyr i sicrhau bod gofalwyr di-dâl yn gallu cael cymorth a seibiant priodol ac mae Gofal Cymdeithasol yn cynnal Tîm Gofalwyr mewnol. Gyda chefnogaeth ein tîm Comisiynu a Safonau Ansawdd byddwn yn egluro'r strategaeth a gaiff ei datblygu i sicrhau bod llwybr clir ar gyfer cymorth yn ei le, gan weithio gyda darparwyr presennol a darpar ddarparwyr i sicrhau bod gofalwyr di-dâl yn gallu osgoi argyfwng a methiannau mewn darpariaeth gofal.

Rydym wedi adolygu'r dull a ddefnyddiwyd gan y Tîm Gofalwyr i gefnogi unigolion sy'n aros am asesiadau gofalwr yn well ac felly cynyddu mynediad at gymorth. Mae amseroedd aros am gymorth wedi'u lleihau a lle mae argyfwng yn risg gydnabyddedig mae'r tîm yn mynd ati i flaenoriaethu cymorth. Rydym yn cyd-reoli'r llwythi achosion ar gyfer y gwasanaeth eistedd i mewn gyda'r darparwr fel mater o drefn, i sicrhau bod y ddarpariaeth yn gymesur ag anghenion, ac i gynnal capasiti drwy gydol y flwyddyn.

Yn ei dro, mae'r Tîm Lles Cymunedol wedi gweld cynnydd yn nifer y gofalwyr sy'n cymryd rhan ac ymgysylltu mewn gweithgareddau parhaus o amgylch y gymuned. Mae'r cynnydd hwn (dros 50%) wedi bod o ganlyniad i atgyfeiriadau gan y Tîm Gofalwyr a hunan-atgyfeiriad. Mae unigolion sy'n defnyddio'r sesiynau hefyd yn dweud wrth y tîm eu bod yn ofalwyr pan fyddant yn archebu sesiynau ac wedi sicrhau eu bod yn cael mwy o wybodaeth wedi'i thargedu gan sefydliadau Gofalwyr. Yr adborth gan y gymuned yw bod gofalwyr yn dymuno gallu cael mynediad at weithgareddau cymunedol yn ddiogel, yn hytrach na chael grwpiau penodol i ofalwyr. Mae'r tîm hefyd wedi llwyddo i ymgysylltu â dynion sy'n ofalwyr a pharhau i gymryd rhan mewn gweithgarwch. Mae ein sefydliadau gofalwyr trydydd sector yn darparu gwybodaeth reolaidd i ofalwyr i godi ymwybyddiaeth o adnoddau llesiant yn eu cymunedau ac ar-lein.

Mae contract rhanbarthol bellach ar waith i ddarparu cymorth i bobl sy'n byw gyda dementia a'u gofalwyr, sy'n darparu elfen cymorth cyn ac ar ôl diagnosis. Mae hyn yn cefnogi gofalwyr mewn sawl ffordd, gan gynnwys cysylltu â chymorth priodol i gynnal eu lles eu hunain.

#### **4.2.1/3/4 Gweithio ar y cyd gyda chymuned Sipsiwn a Theithwyr ac awdurdodau cyfagos i ddiweddarau Asesiad o Anghenion Llety Sipsiwn a Theithwyr (GTANA) a darparu gofynion safle newydd**

Er mwyn diwallu anghenion y gymuned mae'n hanfodol ein bod yn gwrandao ar gymunedau a'u profiadau byw. Cwrddodd y Prif Weithredwr â chynrychiolwyr cymunedau yn Nhachwedd 2023 i glywed eu barn i helpu deall pa gefnogaeth y gellir ei roi ar waith. Yn ogystal â hynny, comisiynwyd Hyfforddiant Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant Sipsiwn a Theithwyr (Trwy dîm Cydlyniant Cymunedol Gogledd Orllewin Cymru) a ddarparwyd yn 2023. Darparwyd yr hyfforddiant i gymysgedd o staff y rheng flaen, rheolwyr ac aelodau etholedig - gydag oddeutu 40 yn bresennol yn y ddwy sesiwn.

Mae Aseiad o Anghenion Sipsiwn a Theithwyr Conwy a Sir Ddinbych ar y cyd, wedi'i gwblhau. Mae'r aseiad wedi nodi nad oes angen am safle tramwy parhaol yng Nghonwy, ac wedi nodi'r angen am un llain breswyl ychwanegol. Mae'r aseiad hefyd yn nodi'r angen am 8 o leiniau ychwanegol ar gyfer pobl Sioe Deithiol dros oes y Cynllun Datblygu Lleol Newydd. Mae'r Tîm Strategaeth Tai yn parhau o fod yr un pwynt cyswllt ar gyfer adrodd am wersylloedd diawdurdod ac mae aseidiadau lles yn cael eu cwblhau ar gyfer gwersylloedd.

Craffwyd ar yr Aseiad o Anghenion Sipsiwn a Theithwyr yn 2022 trwy Grŵp Tasg a Gorffen sefydledig, cyn ei gymeradwyo gan y Cabinet yn Chwefror er mwyn ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru. AR ôl derbyn cadarnhad gan Lywodraeth Cymru bydd y Grŵp Tasg a Gorffen yn cael ei ail-sefydli i ddatblygu'r dewis(iadau) tir.

#### **4.4.2 Bod yn bartner ac yn fudd-ddeiliad allweddol o'r bwrdd atal hunan-niwed a hunanladdiad rhanbarthol mewn ymateb cydlynol i gynllun gweithredu newydd/diweddar 'Beth am Siarad â Fi?' (neu bolisi dilynol)**

Mae gwasanaeth Pobl Ddiamddiffyn Conwy yn parhau i fod yn bartner allweddol y bwrdd atal hunan-niwed a hunanladdiad rhanbarthol, sy'n darparu ymateb cydlynol i strategaeth Beth am Siarad â Fi (atal hunanladdiad). Mae 6 amcan wedi'u hamlinellu o fewn y strategaeth Cymru gyfan, gan ddarparu ymateb cynnar a phriodol i argyfwng; datblygu'r gweithlu; ymateb i'r rhai sydd wedi profi profedigaeth; adrodd yn gyfrifol o fewn y wasg, lleihau mynediad tuag at yr adnoddau a hybu dysgu, gwybodaeth a monitro systemau.

Ar hyn o bryd mae'r bwrdd yn canolbwyntio ar ddatblygu prosesau ymateb yn gyflym, sy'n esblygu ar draws Cymru, gan gynnwys yr Heddlu ac ymgysylltu â diogelu a phartneriaid eraill er mwyn penderfynu ar effaith y farwolaeth trwy (amheuaeth o) hunanladdiad. Mae Gweithdrefn Gweithredu Safonol yn cael ei ddatblygu ar y cyd â'r Heddlu. Yn ogystal, mae is-grŵp safle o bryder penodol aml broffesiynol yn cwrdd a bydd is-grŵp hunan-niweidio yn dechrau yn Chwefror 2024.

#### **4.7.1 Polisi Niwroamrywiaeth**

Mae Canllaw drafft Niwroamrywiaeth yn y Gweithle, wedi ei rannu â staff gyda phrofiadau byw (a diddordeb proffesiynol) i geisio eu barn. Mae gwybodaeth o sesiynau ymgynghori staff, adborth dros e-bost a phresenoldeb yng nghyfarfod Grŵp Budd-ddeiliaid Awtistiaeth Conwy a

Sir Ddinbych yn cael ei ddefnyddio ar hyn o bryd i siapio'r drafft, gyda'r golwg o gadarnhau'r canllawiau yn 2024.

Rhoddir ystyriaeth i gyflwyniad y canllawiau unwaith y cânt eu cadarnhau, gan gynnwys darparu sesiynau Profiad Bws Awtistiaeth (yn ddibynnol ar gyllid) a sesiynau codi ymwybyddiaeth ar gyfer rheolwyr a staff.

#### **4.8.6 Gweithio i gefnogi'r blaenoriaethau i wneud Cymru'r lleoliad gorau yn y byd i heneiddio: Strategaeth Comisiynydd Pobl Hŷn 2019-2022**

Yn dilyn cyhoeddi 'Strategaeth ar gyfer Cymdeithas sy'n Heneiddio' Llywodraeth Cymru, mae Conwy wedi ymrwmo i ddod yn gymuned sy'n gyfeillgar i oed ac rydym wedi dechrau gweithio tuag at ennill y statws hwn.

Mae cymuned sy'n gyfeillgar i oed (fel y diffinnir gan [Sefydliad Iechyd y Byd](#)) yn creu amgylchedd sydd yn galluogi pobl o bob oed i heneiddio'n dda drwy ddarparu cyfleoedd i fod yn iach, heini a chymryd rhan mewn gweithgareddau cymunedol. Maen nhw'n arbennig o bwysig i alluogi pobl hŷn i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu ac i:

- fynd allan o gwmpas
- gwneud y pethau maen nhw eisiau eu gwneud
- derbyn y wybodaeth ddiweddaraf
- byw bywydau iach ac egniol
- cael llais

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru wedi ymrwmo i gefnogi creu cymunedau sy'n gyfeillgar i oed ar draws Cymru. Mae tudalen wedi'i chreu ar ein gwefan ([Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed](#)) a fydd yn cael ei diweddarw wrth i ni ddatblygu tuag at gyflawni statws cyfeillgar i oed.

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

- Darparu sesiynau 'coginio a bwyta' sy'n pontio'r cenedlaethau yn ein canolfannau teuluoedd ar gyfer pobl ddiamddiffyn i'w helpu nhw i ddysgu sut i goginio a gwneud y gorau o'r cynhwysion
- Cefnogi'r cynllun *Canolfannau Clyd*, gan gynnig llefydd diogel a chlyd yn y gymuned i bobl fynd yno i gadw'n gynnes yn ystod y gaeaf. Cymerodd 38 o grwpiau cymunedol ran yn y cynllun hwn, gan gynnig diodydd poeth am ddim a lle i gymdeithasu a helpu i ddod â phobl at ei gilydd a mynd i'r afael ag unigedd. Darparu 236 o gawodydd am ddim yn ein canolfannau hamdden yn ystod y gaeaf.



- Darparu profiad 'Bws Awtistiaeth' i staff a phenseiri sy'n gweithio efo'r Cyngor i gefnogi eu dealltwriaeth o'r angen i ystyried awtistiaeth wrth ddylunio adeiladau newydd.
- Sefydlu Fforwm Gwasanaethau Dementia Conwy, gan weithio gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr a'r trydydd sector i ddarparu Strategaeth Dementia yn y sir.
- Mae nifer y bobl ifanc 11-16 oed sydd ag aelodaeth Ffit Iau wedi cynyddu'n sylweddol, o 56 ar ddiwedd 2021-22 i 488 ar ddiwedd 2022-23. Ar y cyfan, mae Ffit Conwy ar ei lefel aelodaeth uchaf erioed, gyda chyfanswm o 6.631 ar ddiwedd y flwyddyn - o'i gymharu â 5,204 yng nghanol y flwyddyn.
- Mae pandemig Covid-19 wedi cael effaith negyddol ar iechyd meddwl a hyder oedolion hŷn gan adael nifer ohonynt yn profi cynnydd mewn arwahanrwydd cymdeithasol ac unigrwydd. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae'r tîm Lles Cymunedol wedi cynnig cefnogaeth i helpu unigolion ailgysylltu gyda'u cymunedau gyda hyder drwy drefnu amrywiaeth o weithgareddau awyr agored fel teithiau cerdded gyda themâu a rhai cymdeithasol.
- Taith Bws Dementia Rhithiol - yn Awst 2022 cynhaliodd ein Tîm Cadw'n lach daith Bws Dementia Rhithiol yng Nghanolfan Fusnes Conwy, gan roi profiad i bobl o ddementia a rhoi dealltwriaeth o'r newidiadau syml i arferion ac amgylcheddau i wella bywydau pobl gyda dementia.
- Gorffen adeiladu Canolfan Seibiant Bron y Nant a chofrestru'r ganolfan gydag Arolygiaeth Gofal Cymru.
- Darparwyd 406 pecyn ail-alluogi sydd wedi lleihau'r angen am gefnogaeth, cynnal yr un lefel o gefnogaeth neu leihau'r angen am gefnogaeth. Mae hyn yn ganlyniad cadarnhaol iawn o ystyried y galw parhaus ar y gwasanaeth.
- Mae Adroddiadau Blynyddol Gofal Cymdeithasol Llawn (gan gynnwys 2022-23) ar gael yma: [Adroddiadau Blynyddol Gofal Cymdeithasol Llawn](#)

## **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 (VAWDASV) trwy weithredu meysydd perthnasol o'r strategaeth erbyn 2021.
- 5.3 Gwella ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol a diogelu

### **Camau gweithredu perthnasol:**

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

Mae ein timoedd Diogelwch Cymunedol a Chydraddoldeb wedi parhau i weithio'n agos gyda thimoedd Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru. Gweler diweddariad 2.9.3 am enghraifft o'r gwaith a gyflawnwyd ar y cyd eleni.

Mae'r Tîm Diogelwch Cymunedol yn parhau i gysylltu gyda'r Tîm Cydlyniant Rhanbarthol i reoli unrhyw faterion sy'n codi yn y gymuned (e.e. trwy eu cysylltiadau gyda Llywodraeth Cymru). Mae ymgyrchoedd rheolaidd o amgylch Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb a Chaethwasiaeth Fodern. Recriwtiodd y Tîm Cydlyniant Rhanbarthol swyddog arall yn ystod y cyfnod felly gobeithir y bydd gwaith prosiect ychwanegol yn cynyddu.

#### **5.2.1 Hyfforddiant Diogelu**

Mae gwaith sylweddol wedi cael ei gyflawni mewn perthynas â hyfforddiant diogelu. Amlygodd adroddiad diwydrwydd dyladwy feysydd lle gallai gwelliant pellach gael ei wneud ac rydym wedi bod yn gweithio i wella cyfraddau cwblhau ar gyfer hyfforddiant gorfodol Lefel 1 (ymwybyddiaeth gyffredinol) sydd yn ofynnol i holl staff gwblhau. Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol gyda hyfforddiant Lefel 2 (ar gyfer

rheolwyr yn gyffredinol), gan weithio'n agos gyda'r Tîm Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol. Cafodd cyfanswm o 795 o weithwyr hyfforddiant Lefel 2 ar drais yn erbyn merched, cam-drin domestig a thrais rhywiol yn y flwyddyn ddiwethaf (2022-23).

### **5.2.6 Camau cefnogi ar Strategaeth Trais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV)**

Eleni gwelwyd cynnydd sylweddol yn nifer yr atgyfeiriadau i'r sector arbenigol, wrth i ddioddefwyr a goroeswyr fagu hyder i ofyn am gymorth yn dilyn llacio cyfyngiadau COVID-19. Gwelodd gwasanaethau gynnydd o bron i 50% a chynyddodd y rhestrau aros ar gyfer rhai gwasanaethau arbenigol a therapiwtig. Fodd bynnag, roedd hefyd yn flwyddyn o fwy o adnoddau, gan Lywodraeth Cymru a thrwy gyllidwyr fel y Weinyddiaeth Gyfiawnder a'r Swyddfa Gartref, felly fe welodd Gogledd Cymru'r swm mwyaf o gyllid VAWDASV yn y rhanbarth ers rhanbartholi.

Ymgorfforwyd y Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol yn llawn o fewn cynlluniau hyfforddiant blynyddol Awdurdodau Lleol Gogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, gyda chyfraddau cwblhau yn cynyddu'n sydyn. Roedd Cefnogwyr Gofyn a Gweithredu (Cynllun Llywodraeth Cymru wedi'i anelu tuag at sicrhau bod nifer o 'gefnogwyr' ymhob Awdurdod Lleol wedi'u hyfforddi i [Ofyn a Gweithredu](#) mewn perthynas â thrais domestig a thrais rhywiol) yn araf yn dod ymlaen, ond mae hyn wedi cynyddu'n raddol dros y 12 mis.

Mae prosiect [peilot IRIS](#) (model hyfforddi, atgyfeirio ac eirioli i gefnogi clinigwyr i gefnogi eu cleifion a effeithir gan drais a cham-drin domestig yn well) yng nghlwrstwr meddygyfeydd De Sir Ddinbych wedi bod yn llwyddiant ysgubol, gyda thros gant o feddygon teulu a staff wedi derbyn hyfforddiant uwch a chefnogaeth i adnabod camdriniaeth ddomestig a gwneud atgyfeiriadau ar gyfer ymyrraeth gynnar. Rydym ni'n gobeithio y bydd y prosiect hwn yn cael ei gyflwyno ar draws rhanbarth Conwy a Sir Conwy yn 2023/24 ac yna ar draws y rhanbarth Gogledd Cymru ehangach yn ystod y ddwy flynedd nesaf, ond mae cyllid cynaliadwy bob amser yn bryder.

Cwblhawyd Asesiad o Anghenion VAWDASV Gogledd Cymru yn ystod y cyfnod hwn, gan ddangos y cynnydd cyflym mewn atgyfeiriadau i'r sector arbenigol a'r angen am ddod â chyllid at ei gilydd yn amlach i sicrhau bod gwasanaethau yn cael eu comisiynu mewn modd effeithiol ac effeithlon. Mae mwy o ddarpariaethau ar gael nag erioed o'r blaen, gyda rhaglenni adfer wedi'u sefydlu yn y ddarpariaeth bresennol ar draws y rhanbarth.

Mae plant a phobl ifanc sydd wedi'u heffeithio gan VAWDASV wedi bod yn flaenoriaeth yn ystod y flwyddyn ddiwethaf ac mae yna fwy o weithwyr plant a phobl ifanc arbenigol o fewn gwasanaethau nag erioed o'r blaen. Maent yn cynnig amrywiaeth o gefnogaeth, yn cynnwys cymorth un-i-un a therapi chwarae mewn llochesi ac fel rhan o raglenni wedi'u targedu mewn llawer o ysgolion yn y gogledd.

Mae llawer o deuluoedd wedi gorfod aros mewn gwestai lleol os nad oes lle iddynt mewn llochesi, ac mae hynny'n golygu nad oes ganddynt gyfleusterau cegin na lle i anifeiliaid anwes. Defnyddiwyd cyllid cyfalaf ar gyfer unedau wedi'u hariannu i deuluoedd sy'n ffoi trais ar y penwythnos neu y tu allan i oriau swyddfa. Mae yna erbyn hyn adeilad penodol sy'n rhoi "cartref" go iawn i deuluoedd mawr tra bod nhw'n aros am ddarpariaeth fwy hirdymor a phriodol. Mae hyn yn cynyddu eu siawns o gymryd y cam olaf i symud draw oddi wrth yr unigolyn treisgar yn ogystal â rhoi cyfle iddynt fod yn deulu o fewn eu gofod eu hunain.

### **5.3.2 Cynyddu ymwybyddiaeth plant, pobl ifanc ac oedolion am berthnasau diogel, cyfartal ac iach**

Mae'r tîm rhanbarthol wedi 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. Maent wedi canolbwyntio ar yr angen i herio normau rhywedd a stereoteipio, a chynnwys ymyraethau gan rai sy'n gweld achosion yn digwydd.

Mae gweithwyr plant ar draws y rhanbarth wedi bod yn darparu cymorth un i un mewn ysgolion, lleoliadau diogel eraill ac ar Zoom. Mae rhaglenni sy'n cael eu darparu ar gyfer plant 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 rhwydweithiau cysylltiadau gyda phlant a phobl ifanc fel lles yn yr ysgol.

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

Rydym yn parhau i weithio mewn partneriaeth ar faterion ymddygiad gwrthgymdeithasol yn y gymuned ac mae nifer o is-grwpiau wedi'u sefydlu i reoli ardaloedd problemus. Mae lleihad wedi bod mewn ymddygiad

gwrthgymdeithasol, fodd bynnag mae pocedi o faterion sydd yn anoddach i'w rheoli.

Rydym yn parhau i hyrwyddo diogelwch yn y cartref drwy system rybuddio gymunedol newydd, 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. Mae Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd wedi sefydlu fforwm dioddefwyr fel y gall profiadau pobl gael ei gipio ac i wneud newidiadau. Mae'r wybodaeth a gesglir yn cael ei anfon i bob ardal leol ar gyfer adolygiad.

Rydym ni'n mynychu 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 o ddigwyddiadau. Mae ffigyrau troseddu ailadroddus wedi lleihau dros y 12 mis diwethaf.

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

- Alinio rolau'r Cyngor â safonau hyfforddiant, dysgu a datblygiad diogelu cenedlaethol
- Cwblhau asesiad llwyddiannus o systemau TCC a chael tystysgrif cydymffurfio gan yr NSI (National Security Inspectorate).
- Gwneud y 10 llyfrgell yn *fannau diogel* fel rhan o gynllun peilot a datblygu canllawiau ar hyn



**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

**Camau gweithredu perthnasol:**

**6.1.1 Casglu data monitro cydraddoldeb fel rhan o'r cyflwyniad ar gyfer cynghorwyr wedi'u hethol yn lleol**

Casglwyd data monitro cydraddoldeb fel rhan o'r broses gyflwyno ar gyfer aelodau etholedig yn dilyn etholiadau Mai 2022. Bydd y wybodaeth a gesglir drwy hyn yn darparu meincnod ar gyfer etholiadau yn y dyfodol a byddwn yn defnyddio'r adborth i ganfod unrhyw rwystrau a brofwyd yn ystod cyfnod aelodau etholedig yn y swydd. Mae cymhariaeth data 2022 yn erbyn data 2017 yn dangos cynnydd bychan yn nifer yr ymgeiswyr cyffredinol a'r rhaniad rhwng y rhywiau:

- **2017:** 131 o ymgeiswyr, 87 o ddynion (66.4%) a 44 o ferched (33.6%)
- **2022:** 151 o ymgeiswyr, 95 o ddynion (62.9%) a 56 o ferched (37.1%)

Rydym yn gweithio i gynhyrchu cyfres o 7 fideo yn canolbwyntio ar rôl y Cyngorydd. Bydd y rhain yn cael eu defnyddio i godi ymwybyddiaeth o'r

hyn y mae Cyngorydd yn ei wneud, yn enwedig yn y cyfnod cyn Etholiadau Lleol 2027.

### **6.1.5 Adolygu Cynllun Gweithredu Amrywiaeth mewn Penodiadau Cyhoeddus y Llywodraeth 2019 i ystyried pa arferion da y gallwn eu mabwysiadu'n lleol sy'n berthnasol i ni yn ein proses recriwtio**

Roedd pedwar o amcanion trosfwaol wedi'u nodi yng Nghynllun Gweithredu Amrywiaeth mewn Penodiadau Cyhoeddus 2019 Llywodraeth y DU: gwella data ac adrodd ar amrywiaeth; codi ymwybyddiaeth a manteisio ar dalent; gwella prosesau recriwtio penodiadau cyhoeddus a chefnogi a datblygu penodai cyhoeddus. Gwaith sydd wedi/a fydd yn cael ei gynnal fel rhan o'r prosiect recriwtio.

- Rhaid i holl ymgeiswyr trwy iTrent gwblhau data monitro cydraddoldeb (er eu bod yn cadw'r dewis i ateb 'Gwell gen i beidio â dweud') fel rhan o'r broses recriwtio. Mae hyn wedi arwain yn naturiol at gynydd mewn data monitro cydraddoldeb yr ydym yn ei gadw ac rydym yn gweithio ar arolwg i lenwi bylchau / diweddarau'r wybodaeth yr ydym yn ei gadw ar gyfer staff presennol
- Rydym wedi symleiddio'r broses recriwtio gan gynnwys mwy o wybodaeth ar ein tudalennau gwe i gefnogi ymgeiswyr posibl
- Rydym wedi creu llyfryn ar rolau gwaith i wella ymwybyddiaeth o gyfleoedd gwaith
- Rydym yn gwrandao ar farn ar brofiadau pobl a newid ein prosesau, megis ffurflenni symlach, eglurhad gwell o rolau gwaith a thudalennau gwe hawdd eu darllen.
- Rydym bellach yn rhannu ein tudalennau cynefino a Chynllun Dysgu a Datblygu fel y gall ymgeiswyr posibl weld pa gefnogaeth sydd ar gael i ddatblygu aelodau staff.

Mae cydweithwyr AD wedi cwblhau hyfforddiant gloywi arferion sy'n atal gwahaniaethu a gwerthuso swydd, yn ogystal â hyfforddiant gweithred gadarnhaol a hyfforddiant gwrth-hiliaeth. Mae data cynllunio'r gweithlu wedi cael ei gyflwyno a'n nod yw adeiladu ar hyn gyda chydaddoldeb er mwyn hysbysu os yw gweithred gadarnhaol yn addas.

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

Yn 2022/23 darparwyd ystod eang o fentrau i gefnogi dysgu a siarad Cymraeg ac i gefnogi blaenoriaeth genedlaethol o filiwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050. Roedd hyn yn cynnwys:

- Darparu 612 o weithgareddau hyrwyddo'r Gymraeg o fewn ein llyfrgelloedd ac ysgolion, gan gynnwys: sesiynau stori ddwyieithog wythnosol yn ein llyfrgelloedd; digwyddiadau i gefnogi Merched y Wawr; ymweliadau ag ysgolion ar y Cwricwlwm i Gymru; llwyfannu pantomeim Cyw yn Venue Cymru a'i sgrinio i ysgolion ar draws Cymru.
- Mae tri Phennaeth Gwasanaeth (sy'n ddysgwyr Cymraeg) wedi cymryd rhan mewn Rhaglen mewn Gwlad Ddwylieithog Llywodraeth Cymru.
- Sefydlu fforwm dysgwyr Cymraeg i gefnogi staff ac aelodau etholedig i ddysgu Cymraeg
- Parhau â'r Cynllun Cymraeg Gwaith, gan gefnogi 75 aelod ychwanegol o staff i ddysgu Cymraeg
- Datblygu gwefan Cymraeg mewn Addysg i ddarparu gwybodaeth i rieni am addysg Gymraeg a manteision bod yn ddwyieithog
- Cyhoeddi newyddlen staff o'r enw "Dathlu'r Gymraeg yng Nghonwy", gyda'r rhifyn cyntaf yn cyd-fynd â thîm pêl-droed Cymru yng Nghwpan y Byd ac yn hyrwyddo'r gwersi Cymraeg sydd ar gael i staff
- Cynnal astudiaeth iaith Gymraeg a chroesawu ymwelwyr, gan ymgysylltu â mwy na 200 o ymwelwyr ac 8 o fusnesau i gynhyrchu cynllun gweithredu gyda blaenoriaethau ar gyfer gwella'r defnydd o'r Gymraeg i gefnogi profiadau ymwelwyr a synnwyr o le

#### **6.4.6 Hyrwyddo cyfleoedd i annog staff i wneud cyrsiau rhan amser mewn iaith Arwyddion Prydain mewn partneriaeth â Choleg Llandrillo**

Ar hyn o bryd rydym yn ceisio hyrwyddo cyfleoedd iaith Arwyddion Prydain sydd ar gael gan Goleg Llandrillo trwy ein Cynllun Dysgu a Datblygu blynyddol, yn ogystal â hyrwyddo cyfleoedd sydd ar gael i staff yn fewnol.

Dychwelodd y gweithdy Amhariad Synhwyraidd, a ddarparwyd yn fewnol gan staff Gofal Cymdeithasol, eleni yn dilyn cyfyngiadau darparu hyfforddiant wyneb yn wyneb yn ystod y pandemig. Mae'n darparu gweithdy ar gyfer gweithwyr sydd â chyswllt gyda'r cyhoedd er mwyn rhoi'r adnoddau iddynt gael rhyngweithiadau cadarnhaol gyda phobl sydd ag amhariad synhwyraidd. Mae 46 o bobl wedi cyflawni'r hyfforddiant hwn ers dechrau'r ddarpariaeth yn 2019 ac mae'r hyfforddiant yn cael ei hyrwyddo i staff trwy'r Cynllun Dysgu a Datblygu.

Mae modiwl e-ddysgu Ymwybyddiaeth Fyddar yn cael ei gynnig trwy lwyfan Dysgu@Cymru. Nod y modiwl Cyflwyno yw codi ymwybyddiaeth

am anghenion pobl sy'n hollol fyddar; eu hiaith, anghenion a diwylliant. Nod arall y modiwl yw helpu staff i ddeall y dulliau cyfathrebu amrywiol a ddefnyddir gan bobl fyddar a'r dechnoleg sydd ar gael i bobl fyddar yn ogystal â dealltwriaeth o wahaniaethau diwylliannol a stereoteipiau a all fod gan bobl sy'n medru clywed. Mae modiwlau'r Wyddor ac Arwyddion a Geiriau Sylfaenol yn darparu arddangosiadau fideo o sut i arwyddo gwahanol lythrennau'r wyddor ac arwyddion a geiriau sylfaenol, gyda chyfle i weld faint yr ydych wedi ei ddysgu a'i gofio ar hyd y ffordd. Er na yw'r modiwl e-ddysgu Ymwybyddiaeth Fyddar yn orfodol, ers ei lansio yn 2019, mae 541 o aelodau staff wedi'i gwblhau.

### 6.5.1 Cyflawni Creu Conwy (Strategaeth Ddiwylliant)

Yn ystod y flwyddyn gyntaf mae'r strategaeth wedi darparu cyfleoedd a phrofiadau diwylliannol i fwy na 6,000 o bobl yn y sir. Yn ystod 2022 datblygodd Creu Conwy y prosiectau a'r rhaglenni newydd a ganlyn:

- **Amdani! Conwy**, prosiect blaenllaw ar gyfer Partneriaeth Creu Conwy a fydd yn agor cyfleoedd gwirfoddoli diwylliannol i gynulleidfa ehangach ac yn cefnogi o leiaf 300 o wirfoddolwyr i gymryd rhan yng ngwaith sefydliadau partner Creu Conwy. Mae'r prosiect yn pwysleisio ar gefnogi mynediad teg i wirfoddoli i bobl anabl, byddar a niwroamrywiol.
- Mae gŵyl gerddoriaeth **Gigs y Gaeaf** yn gynllun peilot rhad ac am ddim sy'n dathlu cerddoriaeth Gymreig, talent leol a lleoliadau llai.
- **Gwella Drysau Agored** (Dyddiau Treftadaeth Ewropeaidd) - Prosiect ymgysylltu â'r gymuned a mapio (Casglu) i gasglu canfyddiadau lleol o ddiwylliant a chreu glasbrint ar gyfer gwaith prosiect cymunedol yn y dyfodol.
- **'Dyma Fi'**, arddangosfa Oriel Colwyn a oedd yn tynnu lluniau o denantiaid hŷn Cartrefi Conwy a chasglu eu straeon (wedi ei henwebu ar gyfer Gwobr Celfyddydau a Busnes Cymru)
- **Arddangosfa 35 Summer Oriel Colwyn** yn dathlu 35 mlynedd o ffotograffiaeth y diwydiant cerddoriaeth - defnyddiwr elw o werthiant y printiau wedi'u harwyddo i brynu bwyd ar gyfer banc bwyd Conwy
- **Llwybr Dychmygu 2** - Prosiect sgiliau digidol a chyflogadwyedd ym Mae Colwyn a weithiodd gyda mwy na 300 o gyfranogwyr i gyd-gynhyrchu cynnwys ar gyfer Ap Llwybr Treftadaeth Dychmygu Bae Colwyn, gan arwain at 22 o achrediadau a 6 o bobl ifanc yn mynd ymlaen i gyflogaeth neu hyfforddiant pellach.
- **Astudiaeth Iaith Gymraeg a Chroesawu Ymwelwyr**, a ymgysylltodd â mwy na 200 o ymwelwyr ac 8 o fusnesau i gynhyrchu cynllun gweithredu gyda blaenoriaethau ar gyfer gwella'r defnydd o'r Gymraeg i gefnogi profiadau ymwelwyr a synnwyr o le

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

- Darparwyd cefnogaeth isadeiledd ar gyfer y digwyddiad [Pride Bae Colwyn](#) cyntaf a drefnwyd gan Gyda'n Gilydd dros Fae Colwyn
- Dechrau ymgynghori a datblygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 (mewnol ac allanol) - gan gynnwys datblygu Cynlluniau Gweithredu Gwrth-hiliaeth ac LHDTTC+ penodol i Gonwy.
- Gweithio gyda Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru i rannu adnoddau o'u harddangosfa [Pobl Fel Ni](#) (wedi'i ariannu gan Lywodraeth Cymru fel rhan o ddarpariaeth Cynllun gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru), gydag arddangosfa lawn yng Nghoed Pella wedi'i gynllunio ar gyfer 2024.
- Datblygu pecyn hyfforddiant i staff ar gyrraedd safonau hygyrchedd gwefan a chynnwys hyn yn y cynllun dysgu a datblygu corfforaethol
- Gweld 36% o'r bobl ifanc 16-17 oed sydd wedi cofrestru i bleidleisio yn bwrw eu pleidlais yn yr etholiadau lleol
- Parhau i ddarparu cyfathrebiadau dwyieithog, gan gyfieithu tua 1.4 miliwn gair y mis o'r Saesneg i'r Gymraeg
- Mae gwasanaethau wedi bod yn archwilio dewisiadau cyfieithu ar gyfer cyfieithu ar wahân i Saesneg/Cymraeg, ar y cyd â The Big Word (e.e. WITS - Gwasanaeth Cyfieithu a Dehongli Cymru) i sicrhau bod ystod o ddewisiadau mewn lle i staff eu defnyddio er mwyn sicrhau darpariaeth gwasanaeth yn iaith ddewisol pobl, cymaint â phosibl
- Gweithio gyda Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol i arolygu casgliadau'r Gwasanaeth Amgueddfa ac Archifau. Defnyddiwyd yr arddangosfa ar-lein i ddathlu Mis Hanes Pobl Ddu fel enghraifft dda o sut i gynrychioli hanes pobl ddu
- Darparwyd digwyddiadau ar gyfer Mis Hanes LHDTTC+ ac arddangosfa Pride LHDTTC+ (e.e. yng Nghanolfan Ddiwylliant Conwy)
- Cynnal sesiynau hyfforddi ar gasgliadau llyfrgell gwrth-hiliol ar gyfer gweithwyr llyfrgell a gwybodaeth broffesiynol yng ngogledd Cymru



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

### **Camau gweithredu perthnasol:**

Mae'r argyfwng costau byw wedi achosi i lefelau tlodi gynyddu yn y sir. Mae'r Cyngor yn cydnabod y rôl allweddol rydym yn ei chwarae wrth helpu pobl i ddod allan o dlodi a byw bywydau iach a chyflawn. Yn ystod y flwyddyn, fe wnaethom ddarparu nifer o wasanaethau i helpu pobl a oedd yn cael trafferth o ganlyniad i gostau bwyd ac ynni cynyddol, gan gynnwys darparu cawodydd am ddim yn ein canolfannau hamdden, sesiynau coginio a bwyta yn ein canolfannau teulu a'r cynllun Canolfannau Clyd yn y gymuned. Mae'r Cyngor wedi sefydlu grŵp sy'n canolbwyntio ar drechu tlodi yn y tymor hwy i sicrhau bod y camau y mae'n eu cymryd yn effeithiol ac yn para'n hir.

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

- Mae Gweithgor Trechu Tlodi Conwy bellach wedi'i sefydlu ac yn mapio'r gwaith trechu tlodi presennol sy'n cael ei gyflawni ar draws gwasanaethau cyn canfod bylchau. Bydd cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu sy'n dod â gwaith presennol a gwaith y dyfodol at ei gilydd i lenwi bylchau a chyflawni'r weledigaeth a bydd yn cynnwys codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant i staff ac aelodau
- Creu tudalen we sy'n cynnwys syniadau i helpu staff gyda chostau byw ac argyfyngau ynni
- Cynorthwyodd Conwy Lywodraeth Cymru gyda nifer o gynlluniau eraill i gefnogi'r gymuned. Roedd y rhain yn cynnwys £407,000 mewn taliadau hunan-ynysu, £2.64m mewn taliadau cefnogaeth tanwydd y gaeaf a £1.12m mewn taliadau Cynllun Disgresiynol Costau Byw a wnaed i unigolion a banciau bwyd

## 4. Gwybodaeth Benodol am Gyflogaeth

### 4.1 Adroddiadau Monitro Cyflogaeth



Mae Adroddiad Monitro Cyflogaeth blynyddol Cyngor Conwy, sy'n ein helpu ni i fonitro a yw ein gweithlu yn adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu, yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan bob blwyddyn. 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 polisïau 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 bolisïau o bryd i'w gilydd ac yn cynnal Aseidiadau 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 angen i ymgeiswyr lenwi ein ffurflen monitro cydraddoldeb fel rhan o e-recriwtio 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.

Ar hyn o bryd rydym yn datblygu arolwg i helpu sicrhau fod y data rydym yn ei gadw'n gyfredol ac yn gyflawn, cyn belled â bod hynny'n bosibl. Byddwn yn adolygu'r data a gesglir pan fydd yr arolwg wedi'i gwblhau er mwyn ystyried unrhyw gamau gweithredu eraill sydd eu hangen i wella

proses casglu data parhaus (e.e. ceisio deall mwy ar pam fod rhai staff yn dewis 'gwell gen i beidio â dweud' pan ofynnir am ddatgelu gwybodaeth).

Ar hyn o bryd, dyma'r data monitro cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer staff yng Nghonwy:

<b>Nodwedd Warchodedig</b>	<b>2021-22 (%)</b>	<b>2022-23 (%)</b>
Rhyw	100	100
Oedran	100	100
Statws priodasol / partneriaeth sifil	99	99
Hil	55	59
Anabledd	52	54
Crefydd/Cred	47	51
Cyfeiriadedd Rhywiol	47	51
Trawsryweddol	43	48

Mae'r data a gasglwyd ym mhob categori wedi gwella ymhellach yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r ffigyrau hyn yn dangos canran y staff sydd wedi darparu gwybodaeth am bob nodwedd warchodedig, nid nifer y bobl yn y grŵp hwnnw (sydd i'w weld yn fanylach yn ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth).

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2022–2023 ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: [Monitro cyflogaeth](#)









#### **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. Adolygwyd a diweddarwyd Polisi a Gweithdrefnau Gwerthuso Swyddi yn 2023.

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 bwch cyflog gan ddefnyddio'r un cyfrifiad ar gyfer rhyw, anabledd, hil ac oedran.

Bwlch Cyflog	2009 cyn GS	2009 ar ôl GS	31.3.11	31.3.15	31.3.19	31.3.22	31.3.23	Tuedd
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Ngraddau G01–G12			+1.1 - 0%	+0.8 - +1.9%	-1.85 - +1.2%	-1.37 - +1.18	-1.67 - +1.29%	-
Cyfanswm Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Ngraddau G01–G12			+13.1%	+9.3%	+5.5%	+6.0%	+4.9%	
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau - Pob Swydd	+16.2%	+15.8%	+8.8%	+6.5%	+2.8%	+3.9%	+3.5%	
Bwlch Cyflog Anabledd yng Ngraddau G01–G12						-14.7%	-10.4%	
Bwlch Cyflog Anabledd ym Mhob Swydd			-10%		-0.9%	-3.26	+0.7%	
Lleiafrifoedd Ethnig Graddau G01–G12					-5.0%	-11.5%	-2.9%	
Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig ym Mhob Swydd			+2.45%		+8.07%	+2.9%	+8.8%	
Bwlch Cyflog Oedran:					-2.2%	-3.1%	-2.9%	

Bwlch Cyflog	2009 cyn GS	2009 ar ôl GS	31.3.11	31.3.15	31.3.19	31.3.22	31.3.23	Tuedd
O dan 50 oed fel % o 50+								
Bwlch Cyflog Oedran 50+ fel % o dan 50 oed					+2.2%	+3.0%	+2.9%	

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

Allwedd:

Saeth Werdd = bwlch cyflog wedi gostwng yn ystod y cyfnod

Saeth Oren = bwlch cyflog wedi cynyddu yn ystod y cyfnod, yn parhau o dan 5%

Saeth Goch = bwlch cyflog wedi cynyddu yn ystod y cyfnod, uwchben 5%

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

O'r ffigyrau diweddaraf, mae hyn yn gymwys i: Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig ym Mhob Swydd

Disgynnodd y bwlch cyflog ethnigrwydd i 2.9% yn 2021-22 cyn codi i 8.8% yn 2022-23. Gallai fod nifer o resymau am hyn, yn cynnwys:

- (a) gan ein bod ond yn cadw data monitro ar gyfer 59% o'r gweithlu ar hil ac mae nifer y swyddi a wneir gan bobl o leiafrifoedd ethnig yn isel, felly gall amrywiant fod yn fwy o flwyddyn i flwyddyn;
- (b) mae elfen o wahaniad galwedigaethol gan fod 70% o staff o leiafrifoedd ethnig wedi'u cyflogi yng Ngraddfeydd G01–G05 (o gymharu â chyfanswm y gweithlu o 66% yn yr un ystod o raddau);
- (c) mae rhai amrywiant eang mewn cyfartaledd cyflog yn y gweithlu nad ydynt â Statws Sengl (e.e. Athrawon), sydd hefyd ond yn cynnwys nifer fechan o staff o leiafrifoedd ethnig, a all effeithio ar y ffigyrau.

Yn ogystal â gweithio i wella ein data monitro cydraddoldeb i greu darlun mwy cywir o'n gweithlu, rydym wedi canfod camau gweithredu o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol



Llywodraeth Cymru gyda'r nod o fynd i'r afael â'r bwlch cyflog hwn. Er enghraifft, creu canllawiau gweithred gadarnhaol sy'n benodol i Gonwy, er mwyn cynyddu gwybodaeth a hyder i ddefnyddio gweithred gadarnhaol fel bo'n briodol mewn prosesau recriwtio, cadw a datblygu.

Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal 2018-23 (cyfnod 5 mlynedd) yn dadansoddi'r data cyflog ymhellach yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Ein nod yw cwblhau hyn yn 2024 gyda chyfres o argymhellion gyda'r nod o fynd i'r ael ag unrhyw faterion penodol a nodir.

Nid oes unrhyw gynlluniau bonws ar gyfer y 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. Yn ystod 2023 rydym wedi adolygu a diweddarau ein Polisi Ar Alw i gryfhau'r trefniadau hyn ar draws ein gwasanaethau amrywiol.

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 osgoi hawliadau 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 a staff eraill o dan delerau Soulbury yn cael ei osod yn genedlaethol.



Mae **bwllch cyflog** yn ymwneud â'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng grwpiau o bobl a gwahanol grwpiau gwarchoddedig 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 fwlch cyflog yn fwy o adlewyrchiad o broffil ein gweithlu na gwobrau anghyfartal ar gyfer pobl gyda gwahanol nodweddion gwarchoddedig yn gwneud yr un swydd.

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

### **Bwllch cyflog rhwng y rhywiau**

Os edrychwn ar Raddfeydd G01-G12, mae'r gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau rhwng graddfeydd yn weddol gyson rhwng -1.67% a +1.29%, yn

wir yn achos Graddfeydd G01, G02, G05, G07, G08, a G09 mae'r cyflog, o drwch blewyn, yn ffafrio merched, sy'n awgrymu nad oes unrhyw fwch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau rhwng Graddfeydd unigol G01–G12. Mae'r bwch o 4.9% ar gyfer graddfeydd 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 29.12% o'r holl swyddi yng ngraddfeydd G01–G12).

Nid yw hyn yn anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur lafurddwys y gwaith sy'n cael ei wneud. Gan ddefnyddio'r un cyfrifiad, mae bwch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 3.5% wrth gynnwys yr holl staff sydd wedi'u cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae hyn yn dangos gostyngiad bach 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 wedi'i osod.

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 bwch cyflog, nid yn unig ar gyfer rhyw ond hefyd ar gyfer y grwpiau gwarchoddedig eraill.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cyfrifo ei fwch cyflog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r cyfrifiad sydd yn Rheoliadau 2017 fel yr oedd ar 31 Mawrth 2023 sy'n dangos ffigur ychydig yn wahanol i'r rhai uchod, fel a ganlyn:

### Cyfrifiad Cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2023

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched (£)	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion (£)	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr (£)	Cymedr bwch cyflog rhwng y rhywiau	Canolrif bwch cyflog rhwng y rhywiau
Cymedr (cyfartaledd) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	15.63	16.31	0.68	4.18%	

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched (£)	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion (£)	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr (£)	Cymedr bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Canolrif bwlch cyflog rhwng y rhywiau
Canolrif (canol) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	12.03	13.18	1.15	-	8.75%
(gydag Athrawon)	<b>Chwart el uchaf</b>	<b>Chwartel canol uchaf</b>	<b>Chwartel canol isaf</b>	<b>Chwartel isaf</b>	<b>Cyfanswm</b>
% o ddynion	26	34	28	14	25
Nifer y dynion	318	426	350	175	1,269
% o ferched	74	66	72	86	75
Nifer y merched	926	818	894	1,069	3,707

(gydag Athrawon)

Mae cymedr y bwlch 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 bwlch 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 bwlch cyflog yn y rhai dan 50 fel canran o'r rhai dros 50 yn amrywio o -1.49% i +2.61% sy'n fychan iawn ac yn yr un modd mae'r bwlch yn y rhai dros 50 fel canran o'r rhai o dan 50 yn amrywio o -2.68% i +1.47%. Mae swyddi lefel Penaethiaid Gwasanaeth yn dangos bwlch cyflog o blaid y rhai sydd dros 50 o 0.65%. Mae Penaethiaid Ysgol, Dirprwy Benaethiaid a Staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwlch cyflog o blaid y rhai dros 50, sy'n amrywio o 3.78% i 11.63%. Mae'r bwlch cyflog cyffredinol yn

dangos bod gweithwyr dan 50 yn cael eu ffafrio o 2.9%, tra bo 58.5% o swyddi wedi'u llenwi gan bobl dan 50 oed.

### **Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig**

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer staff o Leiafrifoedd Ethnig yn amrywio o 2.45% yn 2011 i 9.90% yn 2021. Y bwlch cyflog ar gyfer staff o Leiafrifoedd Ethnig yn 2022-23 oedd 8.84%. Cynyddodd y nifer o swyddi a gynhelir gan staff o Leiafrifoedd Ethnig eleni (o 67 i 121). Roedd 70% o swyddi a gynhelir gan staff o Leiafrifoedd Ethnig yng Ngraddau G01-G05 yn Mawrth 2023, y ffigwr cymharol ar gyfer y gweithlu cyfan oedd 66%. Mae'r ffigyrau hyn yn fwy agored i newidiadau mawr gan ein bod ond yn cadw data monitro ar gyfer 59% o'r gweithlu ar hil, ac mae nifer y swyddi sydd wedi'u llenwi gan staff o Leiafrifoedd Ethnig yn isel, a byddwn yn gweithio i wella amrywiaeth y gweithlu. 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 Archwiliad Cyflog Cyfartal pum mlynedd.

Yn 2023 fe weithiom mewn partneriaeth gyda thimoedd Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru i ymgysylltu ar y thema *Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth*. Roedd y gwaith yn canolbwyntio ar ymgysylltu â phreswylwyr, defnyddwyr gwasanaeth ac unigolion â diddordeb ar draws gogledd Cymru (unigolion sy'n wynebu rhwystrau i gyflogaeth a gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gydag unigolion) fel rhan o sgwrs i sicrhau bod sefydliadau sector cyhoeddus yn croesawu ac yn cynnwys pawb yn eu prosesau recriwtio a chadw staff. Mae adroddiad crynodeb llawn o'r gwaith wedi'i gynhyrchu a bydd camau gweithredu yn cael eu datblygu fel rhan o'n prosiect recriwtio a thrwy ddarparu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 sy'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd.

### **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 rhywbeth, fod y bwlch cyflog yn ffafriol i bobl anabl. Fodd bynnag, amheus yw dibynadwyedd y data hwn gan mai ond ar gyfer 54% 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 ystyrion. 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

Ar y cyfan yn 2022-23 gwelwyd ailddechrau llawer o weithgareddau wyneb yn wyneb yn dilyn llacio cyfyngiadau'r pandemig (a gafodd effaith yn ystod 2020-21 a 2021-22). Fodd bynnag, mae pwysau cyllidebol sylweddol yn parhau ar draws Llywodraeth Leol, sy'n parhau i dyfu bob blwyddyn ac yn cael effaith ar ein holl wasanaethau. Er gwaethaf y problemau o ran adnoddau a chapasiti mae'r pwysau hyn yn ei achosi, mae staff yn parhau i weithio'n galed i sicrhau ein bod yn ddarparwr gwasanaeth a chyflogwr cynhwysol. Mae'r diweddariadau trwy gydol yr adroddiad yn amlygu'r cynnydd rydym wedi'i wneud mewn meysydd allweddol ac wrth symud ymlaen byddwn yn ystyried ehangu ein hadnoddau yn y maes hwn os yw'n bosibl dangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn sgil natur hirdymor y cynllun, nodwyd mwy o gamau gweithredu yn y flwyddyn gyntaf a'r ail flwyddyn na'r blynyddoedd wedyn - er bod lefel sylweddol o weithgareddau wedi parhau yn ystod 2022-23. Ar gyfer trydedd flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24, fe wnaethom nodi 24 o gamau gweithredu (heb gynnwys camau gweithredu parhaus a chamau gweithredu a gymerwyd mewn ymateb i newidiadau, e.e. cyhoeddi Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru Llywodraeth Cymru a Chynllun Gweithredu LHDTTC+, rhai yr ydym wedi eu diweddarau yn yr adroddiad). Cwblhawyd 15 o gamau gweithredu (63%) yn llwyddiannus a/neu ystyriwyd eu bod yn barhaus, a dechreuwyd 7 cam pellach (29%) ond heb eu gorffen. Ni ddechreuwyd 2 gam gweithredu (8%), yn bennaf oherwydd pwysau llwyth gwaith arall o ganlyniad i'r pandemig a phwysau cyllidebol, a bydd y rhain yn cael eu hadolygu wrth ddatblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28. Mae'r cynllun gweithredu pedair blynedd ar gyfer 2020-2024 wedi nodi cyfanswm o 253 cam gweithredu penodol i helpu i gyflawni ein Hamcanion Cydraddoldeb.

Yn ystod cwrs y cynllun, mae camau gweithredu eraill wedi cael eu nodi, megis Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a'r Cynlluniau Gweithredu LHDTTC+ sydd wedi'u cyhoeddi gan Lywodraeth Cymru. Yn yr adroddiad hwn rydym wedi rhoi blas o'r gwaith rydym ni wedi'i wneud i ddatblygu'r gwaith yn y meysydd hyn, ond nid yw'n rhestr gyflawn o bell ffordd o'r gwaith rhagorol mae ein staff yn ei wneud bob dydd i gefnogi ein dinasyddion.

Wrth symud ymlaen byddwn yn parhau i wneud 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.