

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Adroddiad Blynyddol

2019-2020
Blwyddyn 4



1. Cyflwyniad

Dyma'r pedwerydd Adroddiad Blynyddol ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol Conwy (2016-2020) ar gyfer y cyfnod 2019-2020.

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

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

Mae Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, y cyfeirir atynt yn aml fel y Dyletswyddau Penodol, yn ei gwneud yn ofynnol i ni adrodd ar y meysydd canlynol, er mwyn dangos 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, hyfforddi a thalu

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

2. Gwybodaeth Berthnasol

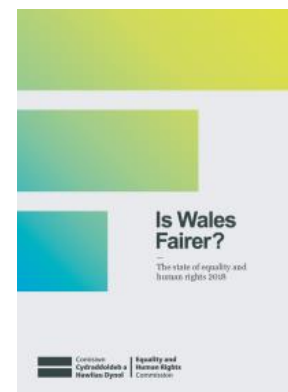
Defnyddiom dystiolaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb i helpu i bennu'r amcanion cydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 ac rydym hefyd yn defnyddio data perthnasol wrth gynnal Asesiadau Effaith ar bolisiau ac arferion

newydd a diwygiedig. Bydd peth o'r data yn gysylltiedig ag ystadegau cenedlaethol a lle bynnag y mae ar gael, rydym yn ceisio defnyddio data lleol a rhanbarthol gan fod hwn yn fwy perthnasol i ni yng Ngogledd Cymru a Chonwy. Rydym hefyd yn ystyried gwybodaeth a gafwyd o weithgareddau ymgysylltu ac ymgynghori.

Pan aethom ati i ddatblygu ein Amcanion Cydraddoldeb a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, fe wnaethom adolygu ein dogfen [Data ac Ymchwil Cefndirol](#) sydd yn nodi'r data perthnasol a ddefnyddiwyd gennym wrth ddiwygio a chytuno ar ein amcanion cydraddoldeb cyfredol. Yn aml mae ychydig o oedi ar gyfer peth data cydraddoldeb cyhoeddus, felly gall fod yn nifer o flynyddoedd cyn ein bod yn gallu gwneud cysylltiadau cryf rhwng canlyniadau ein Hamcanion Cydraddoldeb a'r data a adroddwyd. Cafodd ein dogfen data cefndirol ei hailgynhyrchu yn 2020 ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2020-2024 ac mae hon hefyd ar gael ar ein gwefan [yma](#).

A yw Cymru'n Decach? 2018

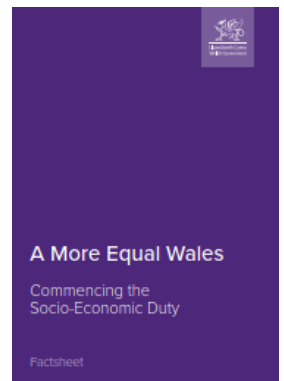
2018' sydd yn dangos rhai meysydd gwelliant bychain ers cyhoeddi eu hadroddiad yn 2015, gyda llai o bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant; cynnydd yn y gyfradd gyflogaeth; gwelliant yng nghyrraeddiant bechgyn yn y blynyddoedd cynnar a phlant sy'n derbyn prydau ysgol am ddim yn gwella'n gyflymach; y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n lleihau; a gostyngiad yn y plant anabl sy'n dioddef o gyflyrau iechyd meddwl.



Fodd bynnag, datgelodd yr adroddiad hefyd fod llawer o anghydraddoldebau parhaus o hyd gyda chynnydd mewn tlodi yn arwain at fwlch hyd yn oed mwy rhwng profiadau a chyfleoedd rhai grwpiau gwarchodedig. Nododd yr EHRC argymhellion o dan 6 thema: Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol a Chyfranogiad a chafodd y rhain eu hystyried a'u cymharu â data perthnasol a gedwir yng Nghonwy wrth sefydlu'r amcanion a'r blaenoriaethau yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 newydd a gyhoeddwyd yn gynharach yn y flwyddyn.

Sut mae'r Coronafeirws wedi effeithio ar gydraddoldeb a hawliau dynol

Amlygodd adroddiad gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ym mis Hydref 2020 fod effaith economaidd pandemig y Coronafeirws wedi bod yn anghyfartal, gan ymwreiddio anghydraddoldebau presennol ac ehangu eraill. Mae'r grwpiau sydd fwyaf tebygol o gael eu heffeithio gan y cynnydd disgwylidig mewn tlodi yn cynnwys pobl ifanc, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl, sydd eisoes yr agosaf at y ffin dlodi. Mae pobl sydd eisoes mewn tlodi yn fwy tebygol o fod wedi cael eu heffeithio'n negyddol gan newidiadau yn y farchnad lafur. Mae banciau bwyd wedi gweld y galw am barseli bwyd fyn mwy na dyblu.



Mae pobl ifanc wedi cael ymyriad sylweddol i'w haddysg, sy'n bygwth cynnydd blaenorol mewn lefelau cyrhaeddiad gyda gwahaniaethau mewn cymorth ar gyfer dysgu o bell yn bygwth ehangu anghydraddoldebau i'r rhai sydd eisoes yn perfformio'n llai cystal na'u cyfoedion, yn enwedig bechgyn, disgyblion Du, rhai disgyblion Sipsiwn, Roma a Theithwyr, disgyblion sydd angen cymorth mewn addysg, a'r rhai sydd o dan anfantais economaidd-gymdeithasol.

Mae canfyddiadau hefyd yn dangos bod pobl hŷn, lleiafrifoedd ethnig a rhai pobl anabl (yn enwedig y rhai mewn cartrefi gofal) wedi cael eu heffeithio'n anghymesur gan y pandemig a bu mwy o ddibyniaeth ar ofalwyr di-dâl, sy'n fwy tebygol o fod yn ferched. Bu cynnydd yn nifer yr achosion o gam-drin domestig a adroddwyd ac mae pryderon ynghylch gallu goroeswyr i gael cyfiawnder.

Bydd y materion hyn wrth wraidd amcanion Ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024 ac wrth gyflawni ein Strategaeth Twf Economaidd.

Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol

Mae Llywodraeth Cymru wedi defnyddio ei phwerau datganoledig i ddeddfu Rhan 1, Adran 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 – y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol. Bydd y ddyletswydd yn berthnasol i gyrff cyhoeddus penodedig a daw i rym ar 31 Mawrth 2021. Mae'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus, wrth wneud penderfyniadau strategol megis 'penderfynu ar flaenoriaethau a gosod amcanion', ystyried sut y gallai eu penderfyniadau helpu i leihau'r anghydraddoldebau canlyniadau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol. Wrth baratoi ar gyfer y ddyletswydd, mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hawliau

Dynol wybodaeth sy'n dangos yr anghydraddoldebau parhaus sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol er enghraifft: statws economaidd-gymdeithasol rhieni yw'r prif ragfynegydd o hyd o ran sut mae plant yn ffynnu fel oedolion; mae'r bwlch tlodi yn cynyddu i'r rhai sy'n byw ar aelwydydd heb waith; Roedd 23% o'r holl bobl a oedd yn byw yng Nghymru yn byw mewn tlodi yn 2018/19, ac roedd 11% ohonynt yn blant; mae graddiant cymdeithasol clir o ran canlyniadau iechyd gydag iechyd yn cael ei gysylltu'n agos â statws economaidd-gymdeithasol, gan gynnwys disgwyliad oes is; mae pobl sy'n byw mewn amddifadedd materol yn teimlo'n llai diogel na'r rhai nad ydynt, gan fod yn agored i drais domestig a cham-drin sy'n gysylltiedig ag incwm isel a derbyn budd-daliadau; mae gan y rhai sy'n byw yn yr ardaloedd mwyaf difreintiedig lefelau is o fynediad i'r rhyngrwyd (83% o'i gymharu â 92% yn yr ardaloedd lleiaf difreintiedig). Mae'r holl faterion hyn wedi'u dwysáu yn ystod y pandemig.

Ffynonellau eraill o wybodaeth

Mae ein tîm Gwybodaeth ac Ymchwil Gorfforaethol yn cyhoeddi dogfen yn flynyddol o'r enw "Bwletin Ymchwil Ystadegau Cydraddoldeb" sy'n darparu'r data cydraddoldeb diweddaraf sydd ar gael am gyfansoddiad y bobl yn ein Sir. Cyfeirir at yr wybodaeth hon gan swyddogion wrth gynnal Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb ac ymgynghoriadau. Mae'r tîm Ymchwil hefyd yn cefnogi gwasanaethau pan maent yn ymgymryd ag ymgynghoriad wrth ddadansoddi'r data a gesglir o weithgareddau o'r fath.

Data'r Cyfrifiad

Parheir i ystyried Cyfrifiad 2011
Conwy fel y ffynhonnell ddata fwyaf
dibynadwy, wrth fod yr Arolwg
Poblogaeth Blynyddol yn cael ei



effeithio'n aml gan faint y sampl, sy'n medru gwyrho'r data.

Adroddodd Cyfrifiad 2011 fod 95.4% o'r boblogaeth yn Wyn Prydeinig, 2.2% yn Wyn Arall a 2.4% heb fod yn Wyn (yn erbyn ffigurau Cymru gyfan o 93.2%, 2.3% a 4.8% yn y drefn honno). Roedd 48.4% o'r boblogaeth yn ddynion, 24.8% yn anabl, a 0.9% yn Lesbïaid, Hoyw neu Ddeurywiol. Roedd 16.5% o'r boblogaeth yn 0-15 oed, 58.9% yn 16-64 oed, 24.6% yn 65+ oed a 3.8% yn 85+ oed. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth yma i gymharu yn erbyn 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 gwneuthuriad ein cymuned

leol. Bydd y Cyfrifiad nesaf yn cael ei chynnal ar 21 Mawrth 2021 gyda chwestiynau ychwanegol ynghylch anabledd (yn hytrach na salwch cyfyngus hir-dymor) a materion trawsryweddol. Mae'r Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol (ONS) yn ceisio gwella'r ymgysylltiad mewn ardaloedd anodd eu cyrraedd er mwyn uchafu'r cyfranogiad.

Mae Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2019 yn dweud wrthym fod 5.9% o boblogaeth Cymru heb fod yn wyn, sydd yn gynydd o 1.1% ers canlyniad Cyfrifiad 2011 yng Nghymru o 4.8%. Mae'r Arolwg Poblogaeth Blynyddol yn seiliedig ar ragamcanion ac felly mae'r cywirdeb ar lefel leol yn newidiol. Ond mae ethnigrwydd disgyblion mewn ysgolion yng Nghonwy yn 2019 yn dangos bod 92.6% o ddisgyblion yn Wyn Prydeinig (i lawr 0.3), 2.2% yn Wyn Arall (i fyny 0.1%), 0.1% yn Sipsiwn/ Teithwyr (dim newid) a 4.4% yn Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig (i fyny 0.1%).

Mae amcangyfrif poblogaeth canol blwyddyn diweddaraf ONS o 2018 yn dangos bod 48.7% yn ddynion a 51.3% yn ferched yng Nghonwy.

Nid oes data ar gael am bobl sy'n drawsryweddol ar lefel awdurdodau unedol nac ar lefel genedlaethol er bydd yr ONS yn mynd i'r afael â hyn yn y Cyfrifiad nesaf. Rydym yn casglu'r data gan ein staff ond nid yw'r data wedi'i gwblhau ac mae angen gwaith pellach i geisio mynd i'r afael â hyn er bod materion preifatrwydd yn hynod berthnasol ar gyfer y nodwedd hon a ddiogelir gan nad yw'n ofynnol bod pobl yn datgelu eu hanes rhyw.

Nid oes ffynhonnell gynhwysfawr o ddata ynglŷn ag anabledd. Mae Cyfrifiad 2011 yn darparu gwybodaeth ynglŷn â salwch cyfyngol tymor hir sy'n dangos fod gan 12.1% salwch cyfyngol sy'n effeithio ar eu gweithgareddau dydd i ddydd "llawer iawn" a 12.2% pellach "ychydig" (cyfanswm o 24.2%), gyda 75.8% heb unrhyw salwch cyfyngol. Yn ôl yr Arolwg Poblogaeth Blynyddol yn 2019, roedd 24.0% o bobl oedran gwaith yng Nghymru yn anabl i lefel a fyddai'n cyfyngu eu gallu i weithio.

Mae cofrestr o bobl sydd â nam corfforol a / neu nam ar y synhwyrau a phobl ag anableddau dysgu sy'n defnyddio'r Gwasanaethau Cymdeithasol, ond dim ond gwybodaeth am y bobl hynny sy'n defnyddio gwasanaethau'r Cyngor yw hynny. Yn 2018/19 roedd hyn ar lefel o 6.2% o'i gymharu â ffigwr Cymru gyfan

o 2.1%. Yn 2019 yng Nghonwy, roedd 12.2% o'r boblogaeth yn hawlio Lwfans Byw i'r Anabl neu Daliadau Annibyniaeth Personol.

Mae bron i 12% o boblogaeth Conwy yn darparu gofal di-dâl (13,605 o bobl) yn ôl Cyfrifiad 2011.

Ganed 1000 o fabanod i breswylwyr Conwy yn 2018.

Daw'r unig ddata am gysylltiadau crefyddol o Gyfrifiad 2011 gyda 65% yn Gristnogion, 26% heb unrhyw grefydd, 0.5% yn Fwslemaidd, 0.3% yn Fwdhaidd, 0.2% yn Hindwaidd a 0.1% yn Iddewig.

Disgwyliad oes merched (ar eu genedigaeth) yw 81.5 o'i gymharu â dynion yn 77 oed (gwahaniaeth o 4.5 mlynedd). Mae disgwyliad oes rhywun sy'n 65 oed yn 17.5 mlynedd arall i ddynion ac 20.5 mlynedd i ferched (gwahaniaeth o 3 blynedd).

Mae gan Gyfrifiad 2011 ddata ar yr iaith Gymraeg sydd wedi ei ddadansoddi yn ôl oedran, cenedligrwydd ac ardal ddaearyddol, ac mae'r Cyfrifiad Ysgolion yn darparu data am ddisgyblion sy'n mynychu ysgolion cyfrwng Cymraeg. Does gan 60.6% o boblogaeth Conwy ddim gwybodaeth o'r Gymraeg, mae 27.4% yn siaradwyr Cymraeg a 20.6% yn siarad, ysgrifennu a darllen Cymraeg. Mae'r gallu i siarad Cymraeg yn fwyaf cyffredin ymysgu unigolion o oedran ysgol; gall 49.2% o rai 5-15 oed siarad Cymraeg yng Nghonwy o gymharu â 40.3% ledled Cymru.

Nid oes data dibynadwy am faint y boblogaeth hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol yn y DU. Mae amcangyfrifon o amrywiol ffynonellau yn amrywio o 0.3% i 10%, ond nid ydynt yn caniatáu ar gyfer pobl nad ydynt yn adrodd neu sy'n cam-adrodd. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o'r farn fod y ffigyrau hyn yn debygol o fod yn dangyfrif. .

Cwynion sy'n Gysylltiedig â Chydraddoldeb

Mae ein Huned Gwasanaethau Gwybodaeth a Chwsmeriaid Corfforaethol yn monitro nifer y cwynion a chanmoliaeth a dderbyniwyd. Yn ystod 2019/2020, cafwyd 289 o ganmoliaethau (gan gyrff allanol neu'r cyhoedd), gostyngiad o 32% ar y flwyddyn flaenorol. Cafwyd 317 o gwynion (cynnydd o 6%). Datryswyd 92.5% o gwynion ar Gam 1. Nid oedd unrhyw gwynion yn ymwneud



â chydraddoldeb. Atgyfeiriwyd 34 o gwynion at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Ymchwiliwyd i un gŵyn a gadarnhawyd. Nid oedd y 33 gŵyn arall a atgyfeiriwyd yn deilwng o ymchwiliad. Cafodd yr Awdurdod hefyd benderfyniad ar gŵyn a ddechreuodd gael ei hymchwilio fis medi 2018, a chafwyd rhybudd o benderfyniad ym mis Gorffennaf 2019, i gadarnhau.

Tra bod rhai o'r cwynion wedi eu categoraiddio o dan adrannau o'r gwasanaeth yn ymwneud ag Anabledd a Phobl Hŷn, nid oedd yr un ohonynt yn ymwneud yn uniongyrchol â materion cydraddoldeb nac yn honni bod o ganlyniad i wahaniaethu yn erbyn eu nodweddion gwarchodedig. Cafwyd 190 o ganmoliaethau gan Gofal Cymdeithasol yn ystod yr un cyfnod.

Lle y gallwn, 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 wedi'i ddadgyfuno'n well o Gyfrifiad y flwyddyn nesaf yn sylfaen gadarn i fesur ein cynnydd yn ôl nodwedd warchodedig.

3. Cynnydd tuag at gyflawni pob Amcan Cydraddoldeb

Mae Amcanion Cydraddoldeb Conwy wedi'u hamlinellu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. At ddiben yr adroddiad hwn, mae amcanion 2016-2020 fel a ganlyn:

- Lleihau anghydraddoldebau o ran **lechydd**
- Lleihau canlyniadau anghyfartal mewn **Addysg** i wneud y gorau o botensial unigolion
- Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cyflogaeth a Chyflog**
- Lleihau anghydraddoldebau o ran **Diogelwch Personol**
- Lleihau anghydraddoldebau mewn **Cynrychiolaeth a Llais**
- Lleihau anghydraddoldebau wrth gael **Mynediad** i wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

Mae gan bob Amcan Cydraddoldeb nifer o feysydd gweithredu yn nodi meysydd penodol o flaenoriaeth ac mae ein Cynllun Gweithredu

yn amlinellu'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 yn ogystal ag adolygu cynnydd ar y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol. Mae'r cynnydd o ran cwblhau'r camau gweithredu yn ein cynllun gweithredu presennol wedi bod yn gadarnhaol, gyda 199 o gamau gweithredu i'w cwblhau dros y 4 blynedd ac mae 195 (98%) ohonynt wedi'u cwblhau'n llwyddiannus.

Isod mae'r camau yr ydym wedi'u cymryd yn ystod pedwaredd flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol ynghyd â diweddariadau ar gamau eraill o flynyddoedd blaenorol o'r cynllun nad oedd wedi'u cwblhau'n llawn yn ystod y flwyddyn adrodd. Darperir gwybodaeth ychwanegol hefyd ar weithgareddau eraill sydd wedi bod ar y gweill sydd wedi cyfrannu at wella bywydau pobl gyda nodweddion gwahanol a ddiogelir sy'n byw ac yn gweithio yng Nghonwy.

Amcan 1 - Lleihau anghydraddoldeb iechyd

- 1.1 Cynyddu nifer o bobl mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n dewis ffyrdd iach o fyw.
- 1.3 Gwellu urddas a pharch mewn gofal i bawb, yn enwedig pobl hŷn, pobl ddiamddiffyn, a phobl drawsrywiol, lesbiaid, hoyw a deurywiol.
- 1.3 Mynd i'r afael yn well â hawliau a dyheadau pobl â phroblemau iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu.
- 1.4 Gweithio mewn partneriaeth â chyrff cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru i wella ein hymdrechion ar y cyd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd lle bynnag y bo modd.
- 1.5 Cynyddu'r nifer o bobl hŷn ddiamddiffyn a phlant mewn cymunedau difreintiedig sy'n cael eu himiwneiddio.

Sylwer: Nid yw meysydd gweithredu 1.2 a 1.4 wedi cael eu mabwysiadu gan Gonwy gan eu bod yn berthnasol i weithgareddau'r GIG

Canolfannau Lles

Ymgynghorodd y Tîm Lles Cymunedol ag oedolion hŷn ac aelodau allweddol o gymunedau lleol yn Sir Conwy i helpu i nodi rhaglen addas o weithgareddau a fyddai'n galluogi oedolion hŷn i gael y cyfle i wella eu hiechyd a'u lles. Amlygodd yr ymgynghoriadau faterion yn ymwneud â hygyrchedd i'r gymuned ehangach pe bai'r gwaith o ddatblygu Canolfannau Iechyd a Lles yn cael ei leoli mewn safleoedd Tai Gofal Ychwanegol yn unig. Felly, hwylusodd a threialodd y tîm raglen o weithgareddau ar draws y sir a gynhaliwyd mewn Safleoedd Tai Gofal Ychwanegol a lleoliadau cymunedol lleol i weddu i wahanol anghenion pob cymuned.

Pan agorodd y ganolfan Iechyd newydd yn Llanrwst, gweithiodd y Tîm Lles Cymunedol ochr yn ochr â chydweithwyr yn Hamdden i ddatblygu rhaglen o weithgareddau lles i'w chynnal yn y ganolfan. Datblygwyd caffi cyfeillgarwch misol, grŵp canu a gweithgarwch pontio'r cenedlaethau a chyn Covid-19 roedd y gweithgareddau hyn yn cael eu cynnal yn rheolaidd bob mis. Mynychir y gweithgareddau hyn gan amrywiaeth o bobl sy'n byw yn y gymuned leol, gan gynnwys preswylwyr cartrefi gofal a phobl sy'n byw ar safle Tai Gofal Ychwanegol Hafan Gwydir.

Mae tîm Pediatreg a Gordewdra Gogledd Cymru wedi'u lleoli yng Nghanolfan Hamdden Colwyn ac mae'r gwasanaethau hyn yn dod â chleientiaid i'r ganolfan ar gyfer gweithgareddau sy'n seiliedig ar adnoddau'r cyfleusterau. Mae ymchwiliadau'n parhau gyda thîm prosiect BIPBC mewn perthynas â Chyffordd Llandudno yn dod yn ganolfan iechyd amlbwrpas.

Prosiectau ynni adnewyddadwy i gael effaith gadarnhaol ar dlodi tanwydd Mae gwaith wedi bod ar y gweill i ymchwilio i botensial cynlluniau pico-hydro yn ysgolion cynradd Conwy.

Gosodwyd meinciau clyfar Steora mewn cymunedau yng nghefn gwlad Conwy (Llangernyw, Llanfair Talhaiarn) a thref Conwy sy'n cael eu pweru gan yr haul ac sydd â phad gwefru di-wifr, pyrth gwefru USB a goleuo yn y nos. Y nod oedd annog pobl i aros am gyfnodau hirach mewn ardaloedd gwledig a chymryd mantais o ynni adnewyddadwy.

Mae prosiect Pwyntiau Gwefru Trydan yn cael ei drafod. Mae'r prosiect hwn yn gynllun arloesol sydd â'r nod o ddatblygu cyfleoedd yn yr awyr agored. Gyda'r galw cynyddol am feicio a phresenoldeb cynyddol e-feiciau yn yr ardal gall Conwy elwa o ddatblygu pwyntiau gwefru symudol a pharhaol yn yr ardaloedd gwledig.

Cefnogi pobl sy'n byw gyda dementia

Mae Cyngor Conwy yn gweithio tuag at fod yn sefydliad sy'n Deall Dementia er bod pandemig Covid-19 wedi oedi cynnydd. Yn y 12 mis hyd at fis Ionawr 2020, roedd 4 aelod o staff wedi cwblhau'r hyfforddiant Hyrwyddwyr Dementia gan eu galluogi i ddarparu hyfforddiant Cyfeillion Dementia ledled yr Awdurdod ac yn y gymuned pan ofynnwyd am hyn. Mae 554 o staff (a rhai disgyblion ysgol) wedi derbyn hyfforddiant Cyfeillion Dementia.

Prosiect Dychmygu Bae Colwyn – Artistiaid Preswyl mewn Lleoliadau Gofal Iechyd / Adnodd Digidol ar gyfer Dementia

Nodwyd drwy ddata'r ardal leol bod y nifer o bobl sy'n byw gyda dementia yn ardal Bae Colwyn bron dwbl cyfartaledd Cymru. Mae Canolfan Ddiwylliant Conwy wedi cychwyn prosiect i ddiweddarau casgliadau gafael / atgofio'r amgueddfa a'r archifau yn gasgliadau hel atgofion. Mae 12 casgliad nawr ar gael i unigolion neu grwpiau eu llogi. Mae'r casgliadau hyn â thema ac yn gysylltiedig â chyfnodau penodol, ar hyn o bryd mae'r casgliadau'n cwmpasu hyd at y 1950au. Mae pobl sy'n byw gyda dementia a phobl sy'n gweithio ochr yn ochr â hwy wedi tynnu sylw at y ffaith bod llawer o ddarpariaeth wedi'i hanelu at genhedlaeth hŷn 75 + ac rydym wedi nodi bod angen casgliadau sy'n diwallu anghenion pobl iau hefyd gan gydnabod bod hel atgofion yn bleserus ac yn iach i bob oedran a bod y ffrâm amser yn symud yn gyson. Bydd y prosiect yn cynnwys artistiaid preswyl mewn lleoliadau gofal iechyd (gan gynnwys y rhai sy'n byw yn y gymuned sydd â chyflwr iechyd) gyda thema yn ôl 3 degawd (60'au 70'au ac 80). Mae artistiaid i ddefnyddio gwrthrychau o gyfnod i sbarduno trafodaeth a chreadigrwydd ac mae adnodd digidol yn cyd-fynd â nhw. Anogir ymgysylltu ehangach â'r gymuned drwy wahodd pobl i rannu atgofion, gwrthrychau a lluniau sy'n ymwneud â degawdau perthnasol.

Cefnogi Lles Meddyliol

Rydym yn gweithio gyda grwpiau bach o bobl sydd â phroblemau iechyd meddwl ysgafn i gymedrol fel iselder, straen a phryder drwy

gynnig cyfleoedd i gymryd rhan mewn gweithgareddau creadigol. Caiff cyfranogwyr eu hatgyfeirio neu eu hargymell yn unigol gan weithwyr iechyd proffesiynol cymunedol a hefyd drwy grwpiau sy'n bodoli eisoes yn lleol fel elusennau iechyd meddwl. Bydd y cyfranogwyr yn cael eu cyflwyno (gan Artefact Artists) i dechnegau celfyddydol creadigol a ysbrydolwyd gan yr arddangosion a'r casgliadau a gedwir yn y lleoliad penodol hwnnw. Y gobaith yw y bydd cyfranogwyr wedyn yn cael eu hysbrydoli i greu eu gwaith celf eu hunain o ddysgu am rai o'r arddangosion sy'n cael eu harddangos. Bydd artistiaid, curaduron a staff lleoliadau yn cael cyfle i ddatblygu eu hymarfer creadigol ac ehangu eu profiad drwy weithio gydag unigolion ag anghenion penodol a dysgu ganddynt. Gan ehangu cwrmpas gweld orielau ac amgueddfeydd, addysg a chyfranogiad mewn iechyd, lles, atal ac adfer. Rydym yn gweithio gydag amrywiaeth o artistiaid proffesiynol sydd â phrofiad o weithio gyda phobl â phroblemau iechyd meddwl ysgafn i gymedrol a lle bo'n bosibl byddwn yn hwyluso gweithdai'n ddwyieithog. Bydd y sesiynau hyn yn canolbwyntio ar y celfyddydau gweledol ond gallant ehangu yn y dyfodol i gynnwys gwahanol ffurfiau celf. Cyrhaeddodd y post y prosiect 1,309 ar Facebook ac ennyn diddordeb gan gartrefi / lleoliadau gofal eraill yn y sir a gobeithiwn y gallwn weithio gyda nhw yn ystod cam 2 y prosiect.

Cadw Pobl yng Nghonwy yn Egnïol

Mae'r rhaglen ffitrwydd gwledig wedi datblygu dros nifer o flynyddoedd. Mae'r rhaglen yn ystyried y tlodi a ddioddefir gan cymunedau wrth gael mynediad at wasanaethau ar gyfer gweithgareddau chwaraeon a hamdden. Mae'r rhaglen yn cynnwys nifer o gyfleoedd a ddarperir mewn neuaddau pentref, neuaddau ysgol a chyfleusterau sy'n allweddol i'r cymunedau y maent wedi'u lleoli ynddynt. Mae'r rhaglen yn cynnig gweithgareddau ffitrwydd i oedolion mewn amrywiaeth o weithgareddau gan gynnwys: Pilates. Beicio Stiwdio, Pwysau Tecell, Ymarfer Bocsio.

Rydym yn darparu ystod eang o weithgareddau chwaraeon anabledd cynhwysol yng Nghonwy gan gynnwys beicio wedi'i addasu, boccia, nofio a phêl-fasged cadair olwyn ac mae ein clybiau chwaraeon anabledd a chynhwysol yn glynu wrth raglen achrediad Clwb Insport Chwaraeon Anabledd Cymru sy'n cynnwys pedair haen - rhuban, efydd, arian, aur sy'n cynorthwyo clybiau i ddatblygu eu seilwaith a'u llywodraethu. Ar hyn o bryd mae gan Gonwy 27 o glybiau sy'n cymryd rhan yn y rhaglen chwaraeon insport. Caiff fersiynau ychwanegol o'r achrediad insport eu rhedeg ar gyfer Cyrff

Llywodraethu Cenedlaethol, Sefydliadau'r Trydydd Sector ac Awdurdodau Lleol i wirio a herio bod pobl anabl yn rhan annatod o bob gwasanaeth, gan ddarparu mynediad at gyfleoedd addas i'r diben. Ar hyn o bryd mae Conwy ar lefel arian (yr awdurdod cyntaf i gyflawni hyn) ac maent yn gweithio tuag at y safon Aur.

Cynhaliwyd cyfres insport rhanbarthol Chwaraeon Anabledd Cymru ym Mharc Eirias. Mae'r digwyddiad yn arddangos rhai o'r cyfleoedd cynhwysol gorau ar draws Gogledd Cymru, gan dynnu sylw at ehangder y cyfleoedd sydd ar gael i bobl anabl a'u teulu a'u ffrindiau. Daeth dros 200 o bobl i'r digwyddiad, gyda chyfleoedd i gymryd rhan mewn 22 o wahanol chwaraeon.

Mae gweithgareddau eraill yn cynnwys hyrwyddo gweithgareddau awyr agored (ee, clybiau Achub Bywyd a Syrffio ym Mhenmaenmawr a Phorth Eirias; gweithio gydag ysgolion uwchradd i wella mynediad i'r awyr agored; clybiau ar gyfer dringo, rhwyfo, achub bywydau, beicio ac ati); Digwyddiadau hamdden (e.e, dechreuwyr traws gwlad, dyfrthon a deuathlon, Diwrnod Chwaraeon Traeth Porth Eirias, Gwersylloedd Chwaraeon i blant 5-11 oed, Diwrnod Gemau Olympaidd a Pharalympaidd/Gemau'r Gymanwlad ar gyfer ysgolion cynradd Blwyddyn 6, Gŵyl Bowlio, Chwaraeon Conwy, ac ati). Mae llawer o weithgareddau eraill yn mynd rhagddynt yn ein Gwasanaeth Hamdden. Rhai sy'n werth eu nodi: Nofio Conwy, Rhaglen Nofio Mewn Ysgolion (hefyd yn cynnig nofio am ddim i bobl ifanc o dan 16 oed sy'n byw mewn cymunedau difreintiedig), Athletau, Camau Ffit (menter ar y cyd â'r Gwasanaeth Anabledd Dysgu i gynorthwyo pobl sy'n agored i niwed i gael mynediad at amrywiaeth o weithgareddau yn eu cymunedau), Go Sport (gweithio gyda'r Gwasanaeth Ieuentid i gynnwys pobl ifanc sydd wedi ymddieithrio), Symudiadau Cadarnhaol (prosiect gyda'r Tîm Ymyrraeth i Deuluoedd) i annog rhieni a phlant i ddefnyddio cyfleoedd gweithgarwch corfforol.

O fewn Gofal Cymdeithasol yng Nghonwy, rydym wedi cymryd camau breision o ran cyflawni'r weledigaeth fel yr amlinellwyd o fewn cynllun 'Cymru Iachach', gymaint felly fel ei fod bellach yn cwmpasu popeth rydym yn ei wneud fel gwasanaeth ac wedi dod yn rhan o'n gwaith arferol. Er enghraifft, rydym yn darparu gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac unigolion, rydym yn cyd-gynhyrchu mewn perthynas â gwasanaethau ac rydym yn symud tuag at weithlu mwy generig.

Amcan 2: Mynd i'r afael â deilliannau anghyfartal mewn Addysg er mwyn gwneud y gorau o botensial unigolion

- 2.1 Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad addysgol rhwng gwahanol grwpiau
- 2.2 Lleihau achosion o fwlio mewn Addysg sy'n seiliedig ar hunaniaeth
- 2.3 Pobl ifanc yn cael eu cefnogi wrth drosglwyddo o Addysg i Gyflogaeth

Cefnogaeth iaith ar gyfer Dysgwyr Du ac o Leiafrifoedd Ethnig

Adolygwyd data gydag ysgolion drwy'r offeryn archwilio ysgolion, yn seiliedig ar gwestiynau Estyn, sy'n llywio'r cymorth i dargedu Saesneg fel iaith Ychwanegol mewn ysgolion. Mae cydlynwyr Saesneg fel iaith ychwanegol yn gweithio gydag ysgolion i sicrhau bod data'n cael ei gofnodi'n gywir ar gyfer y dysgwyr. Mae prosesau wedi'u sefydlu'n llawn i olrhain cynnydd dysgwyr ar bob lefel cyfnod allweddol a thrwy ddefnyddio sgoriau safonedig profion Cenedlaethol Cymru. Bydd cynnydd yn parhau i gael ei olrhain. Mae cymorth i ysgolion ymgysylltu â rhieni disgyblion Du ac o Leiafrifoedd Ethnig yn cael ei ddarparu drwy'r Cytundeb Lefel Gwasanaeth ar gyfer Saesneg fel iaith ychwanegol lle mae hyn yn ofynnol.

Ar ddechrau'r flwyddyn adrodd hon (2019), allan o 53 o ysgolion cynradd yng Nghonwy roedd 31 o ddysgwyr â Saesneg fel iaith ychwanegol / Cymraeg fel iaith mae'n angen cymorth ychwanegol gyda hi. O'r rhain roedd 4 ysgol Gynradd cyfrwng Cymraeg gyda chyfanswm o 23 o ddysgwyr. Yn ogystal, roedd 20 o ddysgwyr mewn ysgolion dwy ffrwd, sef 10.5% o'r garfan gyffredinol.

Mae teuluoedd o Syria fel rhan o Gynllun y Swyddfa Gartref i Adleoli Pobl Agored i Niwed o Syria wedi cael eu croesawu i Gonwy. Mae'r plant wedi cael eu rhoi mewn ysgolion a gefnogir yn llwyddiannus gyda chefnogaeth Cymhorthwyr Cefnogi Addysgu dwyieithog ac Athrawon Saesneg fel iaith ychwanegol i gefnogi'r plant gydag iaith a mynediad i'r cwricwlwm. Mae Swyddog Rhaglen Adleoli Ffoaduriaid o Syria Conwy wedi helpu i nodi eiddo posibl y gellir gosod teuluoedd ynddynt, sydd wedi galluogi Conwy i groesawu

mwy o deuluoedd yn y dyfodol gyda phlant oedran ysgol. Bydd y cynllun yn parhau tan ddiwedd mis Mawrth 2021.

Trechu Materion Cydraddoldeb mewn Ysgolion – delio ag eithafiaeth a radicaleiddio

Trefnwyd cynhadledd ar gyfer ysgolion uwchradd yn canolbwyntio ar greu ysgolion parchus, urddasol a chynhwysol. Darparodd data Rhwydwaith Ymchwil Iechyd Ysgolion (SHRN) y dystiolaeth a nododd yr angen am raglenni ymyrraeth gynnar i ymgorffori urddas a pharch mewn ysgolion. Lansiwyd Polisi Hunaniaeth o Ran Rhywedd yn 2019 i ysgolion i sicrhau bod ysgolion yn gynhwysol ac i leihau bwlio.

Hyrwyddwyr LGBTQ+ mewn Ysgolion a Pholisi Hunaniaeth o Ran Rhywedd

Cyflwynwyd hyfforddiant addysg ymwybyddiaeth Viva LGBTQ i gynrychiolwyr ysgolion uwchradd. Gohiriwyd elfen hyfforddi'r hyfforddwr oherwydd Covid 19. Lluniwyd cyfeiriadur o hyrwyddwyr i nodi'r arbenigwyr mewn ysgolion. Fe wnaethom ni ddarparu hyfforddiant Addysg Perthnasau a Rhywioldeb (RSE) yn llwyddiannus ar gyfer athrawon arweiniol mewn ysgolion cynradd ac uwchradd. Byddant yn sefydlu dull ysgol gyfan o ymdrin ag RSE. Mae Cyfeiriadur hyrwyddwyr Stonewall (hyrwyddwyr LGBTQ mewn ysgolion) wedi darparu RSE ar gyfer ysgolion cynradd er mwyn sicrhau dull ysgol gyfan o ymdrin â'n perthynas â rhywioldeb ac addysg.

Mae rhaglen ar waith i gyflwyno hyn mewn ysgolion uwchradd. Sicrhawyd cyllid ar gyfer hyfforddiant LGBTQ Hyfforddi'r Hyfforddwr ar gyfer ysgolion uwchradd a hyfforddiant Tymhorau Twf ar gyfer y rhaglen emosiynol a lles a mesurau sicrhau ansawdd a fydd yn sicrhau bod y rhaglen yn cael ei chyflwyno'n gyson yn ysgolion Conwy.

Addysg Perthnasoedd a Rhywioldeb ar gyfer Staff Ysgolion

Er mwyn cydymffurfio â gofynion statudol, mae 50 o athrawon arweiniol o ysgolion cynradd wedi mynychu'r hyfforddiant ac mae rhaglenni bellach ar waith ar gyfer Addysg Perthnasoedd a Rhywioldeb. Gofynnwyd i'r mynychwyr gwblhau ac archwilio'r offeryn i ddogfennu darpariaeth cyn yr hyfforddiant fel y gellir ailedrych ar hyn ymhen 12 mis i asesu effaith yr hyfforddiant.

Rhaglen Addysgol Bwyd, Maeth a Sgiliau Coginio Ymarferol

Cyflwynwyd rhaglen yn darparu gweithdai bwyd, maeth a sgiliau coginio ymarferol dan arweiniad disgyblion i rieni. Mae hyn wedi helpu i fabwysiadu dull ysgol gyfan o ymdrin ag iechyd a bwyta'n gall.

Data Bwlio o fewn Ysgolion

Mae offeryn Llywodraeth Cymru (LIC) wedi'i ddosbarthu i bob ysgol sy'n rhoi arweiniad ar sut i fynd i'r afael â bwlio mewn ysgolion. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth â Phrifysgol Bangor i gymryd rhan mewn treial gwrth-fwlio sy'n canolbwyntio ar gyflawni prosiect Kira mewn 10 ysgol gynradd. Mae amrywiaeth o raglenni sy'n cefnogi gwydnwch a hunan-barch yn cael eu cynnig i ysgolion sy'n annog ymdeimlad cryf o hunan-alluogi i bobl ifanc ddelio â sefyllfaoedd heriol. Mae cynlluniau ar y gweill i sefydlu gweithgor i ddarparu dull strategol ar draws y sir o gyflwyno canllawiau gwrth-fwlio Llywodraeth Cymru.

Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth

Rydym yn parhau i weithio gyda Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth. Mae cais wedi'i gyflwyno i gael gafael ar gyllid i gefnogi cyflwyno rhaglen gwrth-hiliaeth mewn ysgolion.

Friends for Life - Cefnogaeth ar gyfer Pryder

Rydym yn targedu ymyriad y Rhaglen Cyfeillion am Oes yn Ysgolion Conwy. Mae'r prosiect yn canolbwyntio ar atal pryder ymysg plant a phobl ifanc, ac ymyrraeth gynnar i'r sawl sy'n dangos anawsterau a / neu mewn perygl o ddatblygu pryder yn y dyfodol. Yr amcan yw gwella sgiliau'r gweithlu mewn clystyrau ysgolion i ddarparu'r rhaglen i blant a phobl ifanc mewn ysgolion a lleoliadau cymunedol. Mae 10 ysgol gynradd o Gonwy wedi rhyddhau ac enwebu staff i fynychu hyfforddiant Rhaglen Gwytnwch Ffrindiau. Mae staff hyfforddedig bellach mewn sefyllfa i gyflwyno'r rhaglen yn eu hysgolion priodol. Bu'n rhaid gohirio'r 5ed diwrnod o hyfforddiant oherwydd Covid 19.

Prydau Ysgol am Ddim

Yn ystod y cyfnod clo, roedd 87% o ddisgyblion sy'n gymwys i dderbyn prydau ysgol am ddim yn derbyn naill ai taliad uniongyrchol neu focs bwyd. (Roedd 85% o ddisgyblion cymwys yn derbyn taliad uniongyrchol a 2% o deuluoedd cymwys yn derbyn y bocsys bwyd).

Amcan 3 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn Cyflogaeth a Chyflog

- 3.1 Nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb o ran prosesau recriwtio, cadw, hyfforddi a dyrchafu
- 3.2 Bydd unrhyw fwlch cyflog rhwng y gwahanol nodweddion gwarchodedig yn cael eu canfod a'u datrys

Ffeiriau Swyddi

Yn ystod oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol, mae'r tîm Adnoddau Dynol wedi cefnogi dros 20 o ffeiriau swyddi. Mae'r rhain wedi cynnwys digwyddiadau cymunedol a gynhaliwyd yn lleol gyda Choleg Llandrillo, Prifysgolion Bangor a Wrecsam a Chartrefi Conwy ac rydym hefyd wedi mynychu nifer o ysgolion yng Nghonwy, gan eu cefnogi gyda gweithdai ymgeisio am swyddi a sgiliau cyfweld.

Adolygiad o Ymgeiswyr Du, Lleiafrifoedd Ethnig ac Anabl

Lluniwyd adroddiad gan ddefnyddio iTrent i nodi ymgeiswyr Du, Lleiafrifoedd Ethnig ac Anabl fel y gellid cymharu eu ceisiadau yn erbyn y meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd yr oeddent wedi gwneud cais amdani. Adolygwyd nifer o ymgeiswyr ar hap ac roedd y penderfyniadau llunio rhestr fer yn cael eu dilyn yn briodol ac ni nodwyd unrhyw faterion. Mae rheolwyr yn cydymffurfio â'r cynllun dau dic Hyderus o ran Anabledd i roi ymgeiswyr anabl ar restr fer sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol a defnyddiwyd yr un mesurau i asesu ceisiadau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Gan ein bod hefyd yn dal enwau ymgeiswyr yn ôl oddi wrth reolwyr tan ar ôl i'r rhestr fer gael ei llunio, roeddem yn fodlon bod y broses o lunio rhestr fer yn cael ei chymhwyso'n deg.

Adolygiad o Swyddi Gwahanol i'r Rhywiau

Paratowyd adroddiad i ystyried y mater hwn drwy adolygu'r data sydd gennym eisoes am ein staff. Mae'r data hwn yn tynnu sylw'n fras at fodolaeth bosibl rhai meysydd o wahanu galwedigaethol (gwahanu llorweddol yn benodol, sy'n digwydd pan fydd aelodau o un grŵp, e.e. dynion, fel arfer yn cael eu cyflogi mewn gwahanol fathau o swyddi nag aelodau o un arall, e.e. merched) o fewn gweithlu'r Cyngor. Ystyrir bod gwahanu galwedigaethol yn un o brif achosion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ynghyd â ffactorau eraill fel diffyg gweithio rhan-amser a gweithio hyblyg o ansawdd, tanbrisiu economaidd ystrydebol o waith merched (e. e. gofal,

manwerthu, gweinyddu a glanhau) a chyfrifoldeb anghymesur merched am ofal di-dâl. Er nad yw'r ffactorau hyn yn anghyfreithlon o dan gyfraith cyflog cyfartal, fe'u gwelir yn aml yn ganlyniad i ddisgwyliadau/tueddiadau hanesyddol o ran rolau merched, ac fel arwydd o anghydraddoldeb cymdeithasol ehangach. Mae camau gweithredu wedi'u cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd (2020-2024) i geisio dylanwadu ar y tueddiadau hanesyddol hyn.

Llwybrau Gyrfa/Graddau Gyrfa

Mae cryn dipyn o waith wedi'i wneud i ddatblygu strwythur gradd gyrfa i roi'r cyfle i ddatblygu ein staff ein hunain tra'n darparu hyfforddiant galwedigaethol (lle bo'n briodol) ochr yn ochr â hyfforddiant yn y swydd a datblygiad i gael profiad. Bydd hyn yn cynnig llwybrau gyrfa a llwybrau dilyniant gyrfa mewn rolau penodol. Dechreuodd y gwaith hwn gyda rolau peirianeg technegol yn yr Ymgynghoriaeth Amgylchedd, Ffyrdd a Chyfleusterau pan gawsom anhawster i ddenu ymgeiswyr technegol o ansawdd da ar ôl sawl cylch recriwtio. Felly, penderfynwyd datblygu ein harbenigedd technegol ein hunain drwy recriwtio Prentisiaid a datblygu eu gwybodaeth a'u sgiliau ac wedyn nodi llwybr gyrfa posibl. Crëwyd cyfres o swyddi, gan weithio ochr yn ochr â'n proses Gwerthuso Swyddi, sy'n caniatáu i ddarpar Beirianwyr symud ymlaen o'r rhai sy'n gadael yr ysgol hyd at a chan gynnwys cymwysterau ar lefel HND (hyd yn hyn). Mae'r gwaith hwn yn parhau wrth i ni weithio ar ymestyn hyn i'r Peirianwyr gradd uwch gan gynnwys gyda gradd, ôl-raddedig a statws siartredig yn y pen draw. Cyflwynwyd trefniadau tebyg yn ein tîm Ymateb Cyfleusterau lle mae profiad yn y gwaith yn hanfodol i'r gwaith yn ogystal â chaffael cymwysterau penodol yn y graddau uwch. Mae sawl maes arall ar draws y Cyngor hefyd wedi mabwysiadu opsiynau swyddi graddau gyrfa bach, yn enwedig mewn rolau anodd eu llenwi, ac mae llawer o feysydd eraill ar draws y Cyngor lle gellir cymhwyso hyn hefyd. Bydd y gwaith hwn yn mynd rhagddo dros y blynyddoedd nesaf a bydd o fudd i'r rhai sy'n gadael yr ysgol a'r coleg sy'n chwilio am waith yn yr ardal yn ogystal â bod yn arf gwerthfawr i gadw swyddi.

Arolwg i Asesu Effeithiau Llwyddiannau Dilyniant Gyrfa

Datblygwyd arolwg ar-lein i asesu'r effaith ar ddilyniant gyrfa merched mewn graddau canol/uwch sy'n gwyro o waith amser llawn ac i ddadansoddi llwyddiannau dilyniant gyrfa i bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol yn ogystal ag asesu unrhyw effaith ar yrfaoedd pan fydd staff yn dechrau



teuluoedd. Bydd hyn yn ein helpu i ystyried a oes mwy y gallwn ei wneud i wella ein polisiau a'n harferion cyflogaeth neu i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau a nodwyd.

Oherwydd llwyth gwaith ac yna pandemig Covid-19, mae'r gwaith hwn wedi'i ohirio ond mae'r arolwg i fod i gael ei roi i staff ym mis Rhagfyr 2020.

Hyfforddiant Cydraddoldeb wedi'i Dargedu

Mae hyfforddiant ymwybyddiaeth Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi parhau i fod yn orfodol i'r holl staff ac mae hefyd yn rhan o'r hyfforddiant Sefydlu newydd i ddechreuwyd. Caiff yr hyfforddiant hwn ei ddiweddarau o bryd i'w gilydd i adlewyrchu'r data diweddaraf sydd ar gael. Darperir hyfforddiant Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb yn chwarterol i swyddogion sy'n gyfrifol am ysgrifennu polisiau ac arferion. Rydym yn parhau i gyfeirio staff at hyfforddiant Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb ac mae ein tudalennau gwefan Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynnwys dolenni defnyddiol i wybodaeth ac adnoddau. Darperir hyfforddiant wedi'i dargedu ar gyfer Cynghorwyr ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r broses Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb fel eu bod yn deall eu rôl a'u cyfrifoldebau o amgylch yr agenda cydraddoldebau. Mae nifer o becynnau hyfforddi e-ddysgu eraill hefyd wedi'u datblygu a'u cyflwyno fel rhai gorfodol i'r holl staff yn ystod y blynyddoedd diwethaf gyda'r gofyniad i'r holl staff ymgymryd â'r hyfforddiant o fewn cyfnod penodol, gan gynnwys Diogelu, Trais yn Erbyn Merched a Cham-drin Domestig, Caethwasiaeth Fodern, Ymwybyddiaeth o Fyddardod, Rheoli Heintiau, GDPR.

Yn 2019, darparodd BAWSO ddau ddiwrnod deialog ar Fynd i'r Afael â Phriodasau Dan Orfod a Thrais ar Sail Anrhydedd, a Chaethwasiaeth Fodern. Gan gynnwys staff yr awdurdod lleol, y GIG, Heddlu Gogledd Cymru a'r trydydd sector a sefydliadau gwirfoddol, roedd tua 70 o bobl wedi mynychu. Mae BAWSO yn sefydliad Cymru-gyfan sydd wedi'i hen sefydlu ac sy'n darparu gwasanaethau generig ac arbenigol, gan gynnwys hyfforddiant, llety dros dro, cymorth ymarferol ac emosiynol i Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) a dioddefwyr mudol cam-drin domestig, trais rhywiol, masnachu mewn pobl, Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod a phriodasau dan orfod.

Gwobrau Hyderus o ran Anabledd Lletygarwch Cymru Yr Adran Gwaith a Phensiynau

Dyfarnwyd Cymunedau am Waith Conwy yn ail yng Ngwobrau Hyderus o ran Anabledd Lletygarwch Cymru yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghaerdydd ym mis Chwefror 2020 allan o gannoedd o geisiadau ledled Cymru. Cawsom ein henwebu gan gydweithwyr yn yr Adran Gwaith a Phensiynau yng Nghanolfan Waith Llandudno, i gydnabod dau ddigwyddiad a gynhaliwyd gan y tîm ar ddiwedd y flwyddyn mewn partneriaeth â'r Adran Gwaith a Phensiynau.

Y cyntaf oedd Digwyddiad Gweithio'n Dda, sydd wedi'i anelu at fusnesau lleol, yn arddangos gwerth ychwanegol cyflogi rhywun a allai fod â phroblem iechyd neu anabledd a'r cymorth sydd ar gael i fusnesau unigol, pe bai ei angen arnynt. Yr ail oedd Digwyddiad Iechyd a Lles gyda'r nod o wella lles a hyder ein cwsmeriaid sydd ag amrywiaeth o faterion iechyd ac anableddau ac a oedd yn cynnwys amrywiaeth eang o stondinau yn cynnig arddangosiadau yn ystod y dydd, gan gynnwys C4W+, Kaleidoscope, CREST, Alabare, Awtistiaeth Integredig, Sight, Sense and Sound, RCS, adran arlwyio Canolfan Gymunedol Tŷ Llewellyn, Cymdeithas Pobl Fyddar, y Bartneriaeth Awyr Agored, MIND, Tyllino Traed, Zumba Aur, i enwi ond ychydig!

Cynllun Cydnabod Cyflogwr Amddiffyn y Weinyddiaeth Amddiffyn.

Ymwelodd cydweithwyr o Gyfamod a Chymuned y Lluoedd Arfog â Fforwm Rheolwyr Conwy i gyflwyno gwybodaeth am sut y gall Conwy gefnogi a chael cymorth gan yr elusen hon sy'n rhoi cymorth i'r rhai sy'n gwasanaethu yn y lluoedd arfog, cyn-filwyr, teulu agos, cadetiaid, y llynges fasnachol a'r rhai a wnaeth wasanaeth Cenedlaethol (a'u priod).

Yn ystod y flwyddyn dyfarnwyd y Wobr Aur Cydnabod Gweithiwr dan Gynllun Cydnabod Cyflogwr Amddiffyn Y Weinyddiaeth Amddiffyn i ni. Mae'r cynllun yn cydnabod sefydliadau cyflogwyr sy'n addo, yn arddangos neu'n hyrwyddo cefnogaeth i amddiffyn a chymuned y lluoedd arfog, ac yn alinio eu gwerthoedd gyda Chyfamod y Lluoedd Arfog, drwy eu polisiau a'u harferion. Yn dilyn ein Gwobr Arian Cydnabod Cyflogwr yn 2017, rydym wedi cael ein cydnabod fel 'cyflogwr rhagorol sydd yn cefnogi'r Weinyddiaeth Amddiffyn'.

Amcan 4 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran Diogelwch Personol

- 4.1 Cynyddu'r weithred o roi gwybod am droseddau casineb ac aflonyddu a chymryd camau i leihau achosion o droseddau casineb ac aflonyddwch, gan gynnwys cam-drin a bwlio ar-lein.
- 4.2 Bod cynnydd yn nifer yr achosion o gam-drin domestig yr adroddir amdanynt a bod camau'n cael eu cymryd i leihau nifer yr achosion o gam-drin domestig.
- 4.3 Cynyddu ymwybyddiaeth mewn cymunedau diamddiffyn ynglŷn â thwyll ar-lein a thros y ffôn.

Gwella ymwybyddiaeth pobl hŷn o gynlluniau masnachol ac ariannol

Mae gan y Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol tua 1400 o Barthau galw diwahoddiad sy'n sicrhwydd mawr i breswylwyr, yn enwedig o ystyried ein poblogaeth oedrannus fawr ac maent wedi datblygu cylchlythyr rheolaidd i helpu i gyfathrebu'n fwy effeithiol a mynychu nifer o ddigwyddiadau yng Nghonwy sy'n hyrwyddo diogelwch yn y cartref a diogelwch personol.

Mae Safonau Masnach wedi cyflwyno nifer o negeseuon am dwyll ar-lein a chodi ymwybyddiaeth o'r materion. Mae hyn wedi parhau drwy gydol y pandemig. Gwnaethom hefyd gynnal stondinau ymwybyddiaeth mewn archfarchnadoedd i godi ymwybyddiaeth am dwyll ar-lein a thwyll dros y ffôn.

Mae'r Rhaglen Tîm Lles Cymunedol hefyd wedi cefnogi trigolion yng Nghonwy drwy ddarparu cyfleoedd cymdeithasol, ysgogiad meddyliol, y cyfle i ddatblygu cyfeillgarwch a rhwydwaith cymorth, gan ddarparu diben i'r diwrnod, ac o ganlyniad i'r gweithgareddau lles a ddarperir, mae wedi cael effaith gadarnhaol ar lefelau unigrwydd ac arwahanrwydd cymdeithasol.

Mae staff yn ymgysylltu ag aelodau allweddol o'r gymuned leol, gan ddefnyddio anghenion sydd wedi eu hasesu, ymgynghoriadau a gwybodaeth ddemograffig i ddatblygu rhaglenni gweithgarwch sy'n

berthnasol yn lleol. Eu prif ffocws yw rhwydweithio adnoddau sy'n bodoli eisoes a nodi sut y gellir galluogi aelodau o'r gymuned, sydd ag anghenion iechyd a chymdeithasol ychwanegol, i fanteisio ar y gweithgareddau yn eu hardal a chael budd ohonynt.

Codi Ymwybyddiaeth am Droseddau Casineb

Rydym wedi parhau i gefnogi wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb ym mis Hydref bob blwyddyn yn ystod oes y cynllun.

Gwneir hyn drwy gyhoeddiadau ar ein mewnwyd a'n gwefan ar gyfer staff a'r cyhoedd. Rhoddir posteri a thaflenni ym mhob un o'n derbynfeydd cyhoeddus ac ar hysbysfyrddau, yn ogystal ag ar ein gwefan gyhoeddus, a bwriedir i bob un ohonynt gynyddu'r nifer sy'n adrodd am droseddau casineb a cham-drin domestig. Cefnogwyd Diwrnod Cofio'r Holocaust ar 27 Ionawr 2021. Mae ein tîm Diogelu'r Cyhoedd hefyd yn cefnogi digwyddiadau codi ymwybyddiaeth amrywiol yn rheolaidd drwy gydol y flwyddyn.



Yn ystod y flwyddyn cynhaliwyd digwyddiadau codi ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb yng Nghoed Pella ac roeddem wedi bwriadu cynnal sesiynau misol o fis Mawrth yn cwmpasu pwnc gwahanol bob mis ond mae hyn wedi'i atal oherwydd y pandemig.

Gwnaethom hefyd helpu i drefnu digwyddiad Caethwasiaeth Fodern Ranbarthol ym mis Ionawr 2020, gan ganolbwyntio ar y sector amaethyddiaeth a lletygarwch. Roedd dros 100 o bobl yn y digwyddiad o wahanol gwmnïau.

Ymyriadau Diogelwch Cymunedol

Yn ystod y flwyddyn roeddem wedi dechrau codi ymwybyddiaeth gyda pharciau carafannau yn Nhywyn am Linellau Sirol a chamfanteisio a'r arwyddion i fod yn ymwybodol ohonynt. Bydd y gwaith hwn yn parhau ym mis Mawrth 2021.

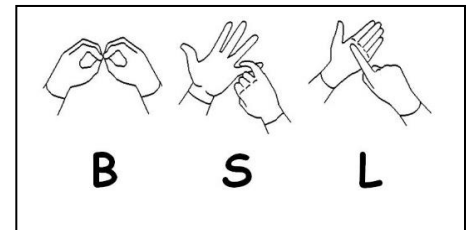
Rydym wedi cyhoeddi nifer o eitemau diogelwch personol ac wedi prynu nifer o eitemau gwella targed i gynorthwyo gyda dioddefwyr cam-drin domestig ac rydym wedi cymryd rhan mewn nifer o ymgyrchoedd ymwybyddiaeth o gam-drin domestig sy'n ymdrin â rheolaeth gymhellol a stelcio.

Amcan 5 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn Cynrychiolaeth a Llais

- 5.1 Bod cyrff sy'n gwneud penderfyniadau'n dod yn fwy cynrychioliadol o'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.
- 5.2 Bod ymgynghori ac ymgysylltu yn gwella trwy gryfhau'r cysylltiadau rhwng y Sector Cyhoeddus a grwpiau lleol a chenedlaethol sy'n cynrychioli pobl o bob grŵp gwarchodedig.

Canolbwyntio ar Namau ar y Synhwyrâu

Yn ystod y cyfnod adrodd rydym wedi canolbwyntio ar wella cyfathrebu ar gyfer pawb, ac yn benodol ar gyfer ein dinasyddion sydd â nam ar y synhwyrâu, er mwyn sicrhau eu bod yn gallu cael gfael ar wasanaethau'r Cyngor yn yr un modd â phob dinesydd arall. Lansiwyd cynllun peilot 12 mis ar gyfer gwasanaeth dehongli Iaith Arwyddion Prydain digidol. Cafodd y peilot groeso ac mae bellach yn cael ei gynnig fel mater o drefn i bob ymwelydd â gwasanaethau Conwy. Yn ogystal, roedd Gofal Cymdeithasol o blaid cyflwyno Gwasanaeth Cymorth Cyfieithu i Bobl Fyddar Conwy a ddechreuodd yng Nghanalfon Marl i ddechrau a newid i Swyddfeydd y Cyngor Coed Pella ym Mae Colwyn i gyfarfod bob pythefnos. Lansiwyd modiwl e-ddysgu dwyieithog ar gyfer ymwybyddiaeth o fyddardod ac Iaith Arwyddion Prydain sylfaenol yn ystod wythnos Ymwybyddiaeth o Fyddardod ym mis Mai 2019. Cynhaliwyd cyfarfodydd hefyd gyda fforymau nam ar y golwg i adolygu hygyrchedd gwefan y Cyngor.



Sut mae Pobl yn Llunio'r hyn a Wnawn

Mae gofyn i'r bobl rydym yn eu helpu am yr hyn sy'n bwysig iddynt hwy yn rhan allweddol o ddatblygu ein gwasanaethau, ac mae'r adborth y byddwn yn ei gael yn ein galluogi i weld lle mae angen gwneud gwelliannau i'r gwasanaethau rydym yn eu darparu. Er enghraifft, mae Gofal Cymdeithasol yn cynnal arolwg blynyddol o ddinasyddion ac rydym yn gweithio i wneud gwelliannau lle cafwyd adborth negyddol neu lle mae awgrymiadau ar gyfer newid. Roedd ymgynghoriadau eraill yn ystod y cyfnod yn cynnwys arolygon ar Ganolfannau Teulu Conwy, cyfleusterau chwarae yn Sir Conwy lle gwnaethom ymgysylltu â gwasanaethau ieuenctid lleol a Chanolfannau Teulu, ymgynghori â



phobl mewn lleoliadau gofal preswyl, monitro ansawdd ein gwasanaeth ailalluogi drwy gysylltu â phob unigolyn yn dilyn ei gyfnod o gymorth i gael adborth.

Cyngor yr Ifanc a Senedd Ieuenctid

Mae aelodaeth Cyngor yr Ifanc wedi tyfu dros y flwyddyn ddiwethaf. Grŵp o bobl ifanc rhwng 11 a 25 oed yw Cyngor yr Ifanc, sy'n ceisio rhoi cyfle i bob person ifanc sy'n byw yn y sir gael dweud eu dweud am yr hyn sy'n effeithio arnynt. Mae yna nifer o gynrychiolwyr ar Gyngor yr Ifanc o wahanol ysgolion uwchradd, colegau a'r Gwasanaeth Ieuenctid. Yn ystod y 12 mis blaenorol, penderfynwyd ganddynt i edrych ar ymyriadau cynnar mewn perthynas â meithrin perthynas amhriodol a dylanwadu ar bobl ifanc ar lein. Maent bellach wedi llunio poster fydd yn cael ei rannu a gwahanol wasanaethau, ac sy'n cynnwys pwyntiau cyswllt ar gyfer plant a phobl ifanc.

Etholwyd 3 aelod o Gyngor yr Ifanc i Senedd Ieuenctid gyntaf Cymru Gyfan, ac mae un ohonynt yn gynrychiolydd ar gyfer Anabledd Ifanc Cymru ac i ardaloedd Aberconwy a Gorrlewin Clwyd. Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y Senedd Ieuenctid yng Ngogledd Cymru ym mis Ionawr 2020 a thros y ddwy flynedd nesaf, bydd Senedd Ieuenctid Cymru yn canolbwyntio ar dri maes allweddol, sef cymorth iechyd emosiynol a meddyliol, sgiliau bywyd a thaflu sbwriel a gwastraff plastig.

Gweithgareddau Codi Ymwybyddiaeth Eraill

Yn ogystal â chefnogi Wythnos Ymwybyddiaeth Troseddau Casineb a Diwrnod Cofio'r Holocaust, yn ystod y flwyddyn, gwnaethom hefyd gefnogi Wythnos Ymwybyddiaeth o Fyddardod, wythnos ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl, Diwrnod Cenedlaethol Gwrth-Gaethwasiaeth, a chefnogodd y Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol Ddiwrnod y Rhuban Gwyn (ar gyfer Cam-drin Domestig), mis Hanes LGBT, Diwrnod Rhyngwladol y Merched, Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl, Diwrnod Cam-drin Pobl Hŷn y Byd a Diwrnod Gwisgo Coch - Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth.

Amcan 6: Mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran cael mynediad at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

- | | |
|-----|---|
| 6.1 | Gwella mynediad at wybodaeth a chyfathrebu, a'r profiad i gwsmeriaid, yn enwedig i bobl â nam ar y synhwyrau a siaradwyr Saesneg neu Gymraeg ail iaith. |
| 6.2 | Bod mynediad corfforol at wasanaethau, cludiant a'r amgylchedd adeiledig a mannau agored yn gwella. |

Gwell Hygyrchedd yn Venue Cymru

Cyn mis Mawrth 2020, roedd gwaith strwythurol i gyd wedi'i gwblhau gan gynnwys creu llwybr drwy Ystafell Orme sy'n cysylltu'r cynteddau ac atal yr angen i ddefnyddwyr gyda symudedd cyfyngedig orfod dod i mewn o ochr y Maes Parcio, drwy gyntedd y theatr ac yn ôl allan ar balmant y promenâd er mwyn ailymuno â'r adeilad ar gyfer cyfarfodydd wrth fynedfa'r Atriwm Gynadledda.

Cyn i'r prosiect gael ei osod allan a'i orffen, cynhaliwyd ymweliadau safle gyda Grŵp Mynediad Conwy a mynychwr sy'n byw gyda Dementia sy'n cynnig cyngor ar wneud adeiladau'n fwy Cyfeillgar i Dementia. Mae adborth o'r ddau ymweliad hyn wedi helpu i lywio cynlluniau ar gyfer gorffeniadau'r wal a'r llawr yn ogystal ag arwyddion cyfeirio.

Bu'n rhaid gohirio cwblhau prosiect datblygu Digwyddiadau Busnes Venue Cymru oherwydd ail-glirio'r safle i'w ddefnyddio fel ysbyty maes ar gyfer BiPBC. Bydd angen adfer llawer o'r gwaith hwn yn dilyn datgomisiynu Ysbyty Enfys ac mae hefyd cyfle yn ystod y gwaith datgomisiynu i wella mynediad i gyfleusterau'r ystafell ymolchi drwy addasu'r cyfleusterau blaenorol i greu toiledau niwtral o ran y rhywiau a gofod 'Lleoedd Newid' newydd.

Darpariaeth Seibiant Newydd ar gyfer Pobl Anabl

Rydym yn creu gwasanaeth seibiant preswyl newydd oherwydd y cynnydd mewn pobl ag anableddau sydd â Gofalwyr sydd angen seibiant yn rheolaidd. Bydd yr adeilad newydd, ym Mron y Nant, Bae Colwyn, yn darparu lle byw preifat i bawb sy'n dod i aros ac ardal gymunedol fawr ar gyfer cymdeithasu. Bydd ei leoliad yn ei wneud yn hygyrch i'r rhan fwyaf o bobl ei gyrraedd ac yn hawdd iddynt ddefnyddio'r amwynderau a'r gwasanaethau y maent eu hangen ac yn eu mwynhau yn yr ardal. Mae'r gwaith o ddatblygu Uned Canolfan Asesu Preswyl Plant Is-ranbarthol yn mynd rhagddo ym Mae Colwyn a fydd yn fan lle gellir gofalu am blant yn ddiogel a'u meithrin. Mae prosiect tai â chymorth arall hefyd ar y gweill i

letya pobl ifanc 16-24 oed ym Mae Colwyn.

Gwella Mynediad at Wybodaeth a Gwasanaethau ar ein Systemau TG a'n Gwefannau

Mae prosiect Hygyrchedd Gwe corfforaethol wedi bod yn adolygu hygyrchedd gwefannau cyhoeddus Conwy i fodloni'r rhwymedigaethau cyfreithiol ar gyfer cyrff sector cyhoeddus o Reoliadau Hygyrchedd safonau WCAG (Gwefannau ac Apiau Symudol) 2018, a ddaeth i rym ar 23 Medi 2020. Er bod Conwy yn rheoli llawer o wefannau, mae'r ffocws yn bennaf wedi bod ar ein prif wefan conwy.gov.uk gyda'r diben o wneud y 162 tudalen uchaf yn fwy hygyrch gan osgoi gwahaniaethu. Byddwn yn gofyn i grwpiau cydraddoldeb penodol adolygu'r wefan i'w gweld maes o law.

Mae ein Tîm Atebion Technegol wedi bod yn gweithio ar adeiladu systemau a fydd yn galluogi dinasyddion i ymgysylltu'n haws â ni drwy SMS. Mae hyn yn cael ei dreialu gyda thimau Cymorth i Deuluoedd. Maent hefyd yn gweithio ar adnabod Llais gyda systemau ffôn i alluogi dinasyddion i lywio ein systemau teleffoni heb fod angen defnyddio botymau a hefyd i gofio ymatebion ar gyfer yr alwad nesaf fel y gallwn cyfeirio yn gyflymach y tro nesaf (e.e. dewis iaith). Mae hyn yn cael ei dreialu yn ein tîm SPOA (Un Pwynt Mynediad).



Cyflwynwyd ffurflenni ar-lein ychwanegol sy'n hygyrch drwy'r wefan neu ffôn clyfar, yn amrywio o wirio amseroedd agor, i archebu sesiynau gwaredu gwastraff cartref neu sesiynau hyfforddi.

Cafodd y Strategaeth Ysgolion Digidol ei datblygu a'i chymeradwyo ym mis Mawrth 2020 i gefnogi tegwch digidol yn y ffordd y mae ysgolion yn mynd at eu darpariaeth TGCh wrth addysgu a dysgu. Mae gwaith ar y gweill hefyd gyda'r gwasanaeth leuenctid i gyflwyno system newydd a fydd yn gwella cyfathrebu â dinasyddion o bob oed.

Gwella Mynediad i Wasanaethau ar gyfer Pobl â Nam ar y Synhwyrau

Fe hysbysebwyd hyn yn helaeth a darparwyd hyfforddiant cynhwysfawr i staff derbynfeydd rheng flaen. Mae'r gwaith hwn wedi derbyn adborth cadarnhaol gan ein cymuned pobl Fyddar ac mae'r

gwasanaeth wedi parhau tu hwnt i'r cyfnod peilot i ddarparu'r cyfleuster hwn yn barhaus.

Canolfan Ddiwylliant Conwy

Agorodd Canolfan Ddiwylliant newydd Conwy ym mis Rhagfyr 2019 ac mae'n profi i fod o fudd enfawr i'r gymuned leol. Mae'n cynnwys gofod caffi, gwybodaeth treftadaeth, gweithgareddau celf, gardd synhwyrâu sy'n deall dementia ac ystod o fideos iaith Arwyddion Prydain/ Hawdd Ei Ddeall/ Gydag is-deitlau er mwyn galluogi mynediad ehangach at ddehongliad.

Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd

Rydym wedi llwyddo i gadw statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd am 3 blynedd arall. Mae'r cynllun yn helpu cyflogwyr i recriwtio a chadw'r bobl gywir ar gyfer y swydd a gwneud y mwyaf o'r sgiliau y gall pobl anabl eu cynnig yn y gweithle. I gyflawni statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, cawsom ein hasesu yn erbyn dwy thema: 'Cael y bobl iawn i'ch busnesau' a 'Chadw a datblygu'r bobl iawn'. Bu i ni lwyddo i ddarparu tystiolaeth benodol yn erbyn y camau a'r gweithgareddau craidd o fewn y themâu hyn er mwyn cadw'r dyfarniad.

4. Gwybodaeth Cyflogaeth Benodol

4.1 Adroddiadau Monitro Cyflogaeth

Mae adroddiadau monitro cyflogaeth blyneddol Cyngor Conwy wedi eu cyhoeddi ar ein gwefan bob blwyddyn. Mae'r Dyletswyddau Penodol, a nodir yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau cyhoeddus adrodd yn flynyddol ar y meysydd canlynol ar gyfer pob un o'r nodweddion a ddiogelir:

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

- Gweithwyr sy'n ddarostyngedig i weithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sy'n gadael a'u rhesymau dros adael

Defnyddir yr wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisïau a'n harferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posibl o ran tegwch neu o ran gwahaniaethu. Eir ati i ymchwilio mewn rhagor o fanylder i ddata sy'n dangos y gallai fod diffyg tegwch neu wahaniaethu ac os bydd angen, cymerir camau adferol i'w ddileu drwy adolygu'r polisi neu arferion perthnasol. Rydym yn adolygu ein holl bolisïau o bryd i'w gilydd ac yn cynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb gan ddefnyddio'r data o'n Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf.



Rydym wedi cymryd camau i wella data sy'n cael ei gipio o ran monitro cydraddoldeb ein staff, tra'n derbyn fod yn rhaid i ni barchu'r ffaith nad yw'r holl weithwyr yn dymuno darparu'r wybodaeth bersonol neu sensitif hon. Rydym yn credu ei bod yn bwysig rhoi cyfle i weithwyr gael eu cyfrif os ydynt yn dymuno hynny. Mae'r ffurflen gais bapur (a ddefnyddir am resymau hygrychedd yn unig yn awr) a'r ffurflen gais ar-lein yn darparu eglurhad o ran pam y cesglir gwybodaeth monitro cydraddoldeb a sut y caiff ei defnyddio, gan ddarparu sicrwydd o ran y Ddeddf Diogelu Data a Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol (GDPR) a chyfrinachedd.

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

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2019-2020 ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a gellid dod o hyd iddo yn: [here](#).

Mae gennym y data canlynol ar gyfer staff yng Nghonwy:

100%	Rhyw
100%	Oed
99.56%	Statws priodasol/ partneriaeth sifil

53%	Hil
48.35%	Anabledd
42.97%	Crefydd / Cred
42.81%	Tueddfryd Rhywiol
36.77%	Trawsrywedd

Mae'r data a gasglwyd ym mhob categori wedi gwella yn ystod y cyfnod hwn er bod y cynnydd yn araf. Mae'r ffigyrau hyn yn dangos nifer y staff sydd wedi darparu gwybodaeth am bob nodwedd a ddiogelir, nid nifer y bobl yn y grŵp hynny. Mae gwaith yn parhau ar wella casglu data.

Mae ein gweithlu staff achlysurol yn cynnwys 2233 o staff (169 yn fwy na'r llynedd), yn cynnwys 78% o ferched a 22% o ddynion. Ni fydd pob aelod o staff wedi eu cynnwys yn y cyfrif hwn yn y gwaith drwy'r amser, gan eu bod fel arfer yn cael eu galw i weithio yn ôl yr angen.

Rydym yn parhau i gyflogi mwy o staff rhan amser (52%) na staff llawn amser (48%). Mae 58% o'r staff parhaol llawn amser yn ferched a 87% o'r staff rhan-amser yn ferched mewn swyddi parhaol neu gontract cyfnod penodol (yr un fath â'r llynedd). Gweithwyr benywaidd sy'n gwneud mwyafrif helaeth swyddi achlysurol, sef 77%.

Roedd 2316 o geisiadau am y 504 o swyddi a hysbysebwyd yn 2019-2020, cyfartaledd o 4.6 o geisiadau fesul swydd, sy'n is na'r llynedd pan oedd gennym gyfartaledd o 6.7 cais fesul swydd wag. Roedd 70% o'r holl ymgeiswyr yn ferched a 30%. Rydym wedi denu 1.42% o ymgeiswyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig, sy'n cyfateb i 33 ac sydd ychydig yn llai na'r llynedd.—Gwnaed 231 o benodiadau yn ystod y flwyddyn, 73% ohonynt yn ferched a 27% yn ddynion, 3.46% ohonynt yn anabl (o gymharu â 1.59% o'r gweithlu) a 1.3% yn BME (o gymharu â 0.66% yn y gweithlu).

Roedd 63% o'r holl achosion Salwch, Cwyno/Bwlio ac achosion Disgyblu/Galluedd yn ymwneud â gweithwyr benywaidd, sydd yn is na'r proffil gweithlu o 75% yn ferched a 25% yn ddynion.

Roedd niferoedd uwch o achosion o Salwch, Cwyno / Bwlio a Disgyblu/Galluedd yn ymwneud â gweithwyr o fewn yr ystod oedran 45-54 (30%), a'r ystod oedran 55-64 (29%),



sydd wedi bod yn debyg am y 3 blynedd ddiwethaf ac yn eithaf cymharol â phroffil y gweithlu ar gyfer yr ystodau oedran hyn o 53%.

Roedd 70% o'r achosion Cwyno / Bwlio yn ymwneud â dynion sy'n uchel o'i gymharu â phroffil y gweithlu o 25% o ddynion. Roedd 64% o achosion absenoldeb salwch yn cynnwys merched, sydd ychydig yn is na phroffil y gweithlu.

Roedd 35% o achosion Disgyblu / Galluedd yn ymwneud â dynion, sy'n uwch na phroffil y gweithlu o 25% o ddynion, er yn fwy cymesur wrth gymharu ag achosion y llynedd a oedd yn cynnwys 70% o ddynion.

Roedd ychydig yn llai o unigolion yn gwirfoddoli i adael yn y cyfnod (338) sy'n 74% o'r holl rai sydd wedi gadael, ac o'r rhain roedd 69% yn ferched sy'n agos at broffil y gweithlu. O'r rhai a adawodd yn anwirfoddol, roedd 56% ohonynt yn staff yr oedd eu contract dros dro wedi dod i ben, gadawodd 21% o'r gweithwyr oherwydd diswyddiadau gorfodol a chafodd 22% o'r gweithwyr eu diswyddo yn y cyfnod (o'u plith, cafodd 14% eu diswyddo ar sail iechyd gwael). Gadawodd 5 o weithwyr anabl y sefydliad yn ystod y cyfnod, 3 yn wirfoddol. Gadawodd 3 o weithwyr BME yn ystod y cyfnod, 2 yn wirfoddol. Gadawodd 6 o weithwyr LGB yn ystod y cyfnod, 4 yn wirfoddol.

Mae manylion llawn a dadansoddiad o'r data i'w gweld yn Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2019-20 ar ein [gwefan here](#).

4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog

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



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

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

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

Bwlch Cyflog	2009 Cyn JE	2009 Ar ôl JE	31.3. 2011	31.3. 2015	31.3. 2017	31.3. 2018	31.3. 2019	31.3. 2020
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau rhwng Graddau G01-G12			+1.1-0%	+0.8-+1.9%	-1.8-+0.4%	-1.8-+0.39%	-1.85-+1.2%	-1.9 -+1.08
Cyfanswm Bwlch cyflog rhwng y rhywiau Graddfeydd G01-G12			+13.1%	+9.3%	+7.53%	+7.15%	+5.47%	+5.47
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer yr holl Swyddi	+16.2%	+15.8%	+8.83%	+6.5%	+4.39%	+3.56%	+2.8%	+3.72
Bwlch Cyflog Anabledd Graddau G01-G12								-9.6

Bwlch Cyflog Anabledd ar gyfer yr holl swyddi			-10%		0%	-9.78%	-0.9%	-0.38
Graddfeydd BME G01-G12								-3.65
Bwlch Cyflog BME ar gyfer yr holl swyddi			+2.45%		+6.35%	+5.10%	+8.07%	+8.37
Bwlch Cyflog Oedran: O dan 50 oed fel % o 50+					-1.37%	-2.47%	-2.21%	-1.12% %
Bwlch Cyflog Oedran 50+ fel % o rai dan 50 oed					+1.35%	+2.41%	+2.16%	+1.11%

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

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

O 1 Ebrill 2019 gweithredwyd strwythur cyflog diwygiedig yn dilyn setliad cyflog y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer 2018 a 2019, sydd wedi gostwng yr amser i staff ar raddfeydd is i gyrraedd brig eu graddfeydd i adlewyrchu bod y gwaith yn llai cymhleth ac felly'n cymryd llai o amser i dderbyn y profiad perthnasol. Felly, ar gyfer ein graddau isaf: Graddau G01, G02 a G03 dim ond 2 fand sydd gan olygu y bydd staff fel arfer yn symud i frig eu graddfa ar ôl 12 mis. Mae gan G04 3 band o fewn y raddfa sydd fel arfer yn cymryd 2 flynedd i gyrraedd brig y raddfa ac mae gan y bandiau cyflog Statws Sengl sy'n weddill 4 band o fewn graddfa, gan olygu y bydd staff yn cyrraedd y band uchaf ar ôl 3 blynedd. Mae symud o un band i'r un nesaf o fewn graddfa yn ddibynnol ar fod staff yn perfformio'n foddhaol ond yr hyn sy'n arferol yw bod pobl yn codi'n flynyddol (oni bai eu bod ar lwybr carlam oherwydd perfformiad eithriadol neu at ddibenion cadw rhywun mewn swydd gyda

chytundeb ymlaen llaw gan y Pennaeth Gwasanaeth a Phennaeth Adnoddau Dynol Corfforaethol, ond hyd yn oed wedyn, byddant yn aros o fewn y Raddfa ar gyfer y swydd).

Nid oes gennym gynlluniau bonws yn eu lle ar gyfer y grŵp yma o staff gan eu bod wedi'u diddymu ar ôl gweithredu Amodau a Thelerau Statws Sengl yn 2010. Mae staff yn derbyn taliadau uwch os ydynt yn gweithio oriau anghymdeithasol ond mae'n cael ei gymhwyso'r un fath i'r holl staff yn y Cyngor ac yn cael ei dalu'n awtomatig yn seiliedig ar ddata'r taflenni amser.

Mae gennym Bolisi Ychwanegiad y Farchnad i sicrhau os yw ein swyddi sydd wedi'u gwerthuso yn disgyn yn is na chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol, gallwn ychwanegu at y raddfa er mwyn iddo 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 lleiaf 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.

Nid ydym yn gweithredu cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad neu gymhwysedd (heblaw'r hyn a ddisgrifiwyd uchod o fewn y raddfa). Disgwylir i weithwyr newydd ddechrau ar waelod y raddfa ar gyfer y swydd oni bai bod rheswm y gellir ei gyfiawnhau dros ddechrau ar bwynt uwch o fewn y raddfa. Yn yr amgylchiadau hynny, mae'n rhaid derbyn cymeradwyaeth gan 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 weithredu'r cyflog 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 allan i'w horiau arferol ac mae gwaith wedi'i gyflawni i safoni taliadau.

Mae **Cyflog cyfartal** yn ymwneud â thalu pobl am waith o werth cyfartal.

Trwy weithredu ein Cynllun Gwerthuso Swyddi, rydym yn hyderus y gallwn nodi nad oes gennym faterion yn

ywmneud â chyflog cyfartal yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy.

Mae ein holl swyddi o dan Statws Sengl yn cael eu sgorio gan ddefnyddio Cynllun Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) sy'n mesur swyddi yn unol â lefel goruchwyliaeth, gwybodaeth, creadigrwydd sy'n ofynnol, cymhlethdod cysylltiadau gydag eraill, yr adnoddau y maent yn gyfrifol amdanynt, lefel ac effaith y penderfyniadau maent yn eu gwneud a chyd-destun y gwaith. Yn yr un modd mae ein swyddi Prif Swyddog yn cael eu sgorio o dan HAY ac mae cyflog Athrawon yn cael ei osod yn genedlaethol.



Mae **bwlch cyflog** yn ymwneud â'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng grwpiau o bobl gyda grwpiau gwahanol a ddiogelir e.e. y gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill 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 a ddiogelir yn gwneud yr un swydd.

Yng Nghonwy, rydym yn cyflogi cyfran sylweddol uwch o ferched na dynion (75%) ac mae mwy o'n staff yn rhan-amser (52%) nag yn llawn amser sy'n dangos ein bod yn cynnig hyblygrwydd mewn cyflogaeth ond mae hyn yn cael effaith ar y bwlch cyflog ac ni fyddem eisiau tynnu'r hyblygrwydd hwnnw gan fod nifer o'n staff yn gwerthfawrogi cydbwysedd bywyd - gwaith.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Os ydym ni'n ystyried Graddfeydd G01–G12, mae'r gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau rhwng y graddau yn eithaf cyson rhwng - 1.9% a +1.08. O fewn G01, G02, G04, G05, G08 a G09 mae cyflog ychydig o blaid merched, gan awgrymu nad oes bwlch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau rhwng graddfeydd unigol G01-G12 ac mae'n debyg bod bwlch o 5.47% ar gyfer yr holl raddfeydd statws sengl G01-G12 yn deillio am fod nifer uchel o ferched yn cael eu cyflogi yn G01 (3% o'r rhai sydd wedi'u cyflogi yng ngraddfeydd G01-G12). Nid yw hyn yn anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur llafur-ddwys y gwaith a wneir. Gan ddefnyddio'r un cyfrifiad, mae bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 3.72% wrth gynnwys yr holl staff sydd wedi'u cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref

Sirol Conwy. Mae hyn yn dangos cynnydd o 1% ar ffigur y llynedd a dyma'r tro cyntaf y bu cynnydd ers i hyn ddechrau cael ei fesur yn 2009, ond mae dal yn is na 5% a bydd angen ei fonitro os yw'r tuedd hwn yn parhau.

Ar 6 Ebrill 2017 daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 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 bwlch cyflog, nid yn unig ar gyfer rhyw ond hefyd ar gyfer y grwpiau eraill a ddiogelir.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cyfrifo ei fwllch cyflog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r cyfrifiad rhagnodedig yn Rheoliadau 2017 fel ar 31 Mawrth 2020 sy'n dangos ffigur ychydig yn wahanol i'r rhai uchod fel a ganlyn:

Cyfrifiad Cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2020

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr	Cymedr Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau fel %	Canolrif Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau fel %
Cymedr (cyfartalog) cyfradd rhyw fesul awr (gydag Athrawon)	13.86	14.59	0.73	5.03	
Cymedr (cyfartalog) cyfradd rhyw fesul awr (heb Athrawon)	11.48	12.87	1.39	10.83	
Canolrif (Canol) cyfradd rhyw fesul awr (gydag Athrawon)	10.31	11.58	1.27		10.97
Canolrif (Canol) cyfradd rhyw fesul awr (heb Athrawon)	10.13	10.96	0.83		7.57

	Chwart el Uchaf	Rhan Uchaf y Chwartel Canol	Rhan Isaf y Chwartel Canol	Chwartel Isaf	Cyfanswm
% o ddynion	27%	35%	25%	17%	26%
Nifer y dynion	354	455	332	220	1361
% y merched	73%	65%	75%	83%	74%
Nifer y merched	955	854	977	1090	3876

(gydag Athrawon)

	Chwart el Uchaf	Rhan Uchaf y Chwartel Canol	Rhan Isaf y Chwartel Canol	Chwartel Isaf	Cyfanswm
% o ddynion	33%	29%	28%	14%	26%
Nifer y dynion	397	330	317	163	1207
% y merched	67%	71%	72%	86%	74%
Nifer y merched	791	798	811	965	3365

(heb Athrawon)

Mae cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn defnyddio cyfrifiad cyfartalog gan ddefnyddio'r categorïau rhagnodedig o staff i'w cynnwys, ac mae'r cyfrifiad canolrif yn rhoi'r holl staff mewn colofn o'r rhai â'r cyflog lleiaf i'r rhai â'r cyflog mwyaf ac yn cymryd y gyfradd fesul awr canol ar gyfer dynion a merched ac yn cymharu'r gwahaniaeth. Er ein bod wedi dilyn y cyfrifiad a nodwyd mewn deddfwriaeth, mae'n ymddangos bod ACAS hefyd wedi cyhoeddi canllawiau o ran beth i'w gynnwys a'i eithrio o'r cyfrifiad sydd ychydig yn wahanol felly mae'n ymddangos efallai nad yw'r sefydliadau'n cymhwyso cyfrifiad cyson i wneud cymariaethau teg. Eleni rydym wedi dangos y ddwy set o ffigurau gyda a heb athrawon ar y sail nad oes gennym unrhyw ddylanwad lleol ar gyflogau Athrawon.

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 pam bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fodoli.

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 throsodd. Yng ngraddfeydd G01-G12, mae'r bwlch cyflog yn y rhai dan 50 fel canran o'r rhai dros 50 yn

amrywio o -1.58% i +2.08% sy'n ddibwys ac yn yr un modd mae'r bwlch yn y rhai dros 50 fel canran o'r rhai o dan 50 yn amrywio o -2.12% i +1.56%. Mae'r swyddi ar lefel Pennaeth Gwasanaeth yn dangos bwlch cyflog o blaid y rhai sydd dros 50 o 3.53% ac mae Penaethiaid, Dirprwy Benaethiaid a staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwlch cyflog o blaid pobl dros 50 oed rhwng 9-14%. Mae'r bwlch cyflog cyffredinol yn dangos fod gweithwyr dros 50 yn cael eu ffafrio o drwch blewyn o -3.41%, tra bo 61% o gyfanswm y gweithlu o dan 50 oed.

Bwlch Cyflog Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME)

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer staff BME yn amrywio o 2.45% i 8.37%. Mae'r ffigur wedi cynyddu'n raddol ers 2011 ac yn uwch na'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl staff o 5.47%. Mae'n bosibl yr effeithir ar y ffigurau (a) gan mai dim ond ar gyfer 53% o'r gweithlu y mae gennym ddata ar hil (b) mae elfen o wahanu galwedigaethol gan fod 75% o'n staff BME yn cael eu cyflogi yn y Graddau G01-G05 (o'i gymharu â chyfanswm y gweithlu o 68% yn yr un rhychwant gradd) ac (c) bod y niferoedd yn fach iawn ac felly mae'n anodd dod i unrhyw gasgliadau ystadegol o'r data. Fodd bynnag, bydd angen ystyried hyn ymhellach pan fyddwn yn cynnal yr Archwiliad Cyflog Cyfartal nesaf.

Bwlch Cyflog Anabledd

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn amrywio o -10% i 0%, gan ddangos, os yw'n dangos unrhyw beth, bod y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn ffafriol i bobl anabl. Fodd bynnag, effeithir ar ddibynadwyedd y data hwn gan y ffaith mai dim ond ar gyfer 48.35% o'n gweithlu yr ydym yn cadw data 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 a ddiogelir gan fod y set ddata'n fach iawn ac felly'n llai ystyrlon. Byddwn yn parhau i weithio ar wella ein casgliad data lle bo bylchau i wella ein data adrodd.

5. Casgliad

Ar gyfer y cyfnod 2019/2020, nodwyd 8 cam gweithredu ar gyfer pedwaredd flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 ac ystyriwyd bod 3 ohonynt yn rhai hirdymor.



Cwblhawyd 4 cam gweithredu'n llwyddiannus, cyfunwyd 2 arall yn un darn o waith sy'n dal i fynd rhagddo ond a fydd yn cael ei gwblhau ddechrau'r flwyddyn nesaf ac mae'r 2 gam gweithredu hirdymor terfynol yn dal i gael eu cymryd ac yn parhau i fod yn barhaus. Roedd gan y cynllun gweithredu pedair blynedd ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 gyfanswm o 199 o gamau gweithredu a nodwyd i'w cwblhau dros y 4 blynedd y mae 195 (98%) ohonynt wedi'u cwblhau'n llwyddiannus gyda'r gweddill yn parhau.

Nodir camau gweithredu pellach wrth i ni symud ymlaen â gwaith drwy gydol ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol pedair blynedd ac adroddir ar lawer o'r rhain bob blwyddyn yn ogystal â'r camau gweithredu penodol. Rydym yn sefydliad mawr a chymhleth ac felly nid yw'r hyn sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn neu adroddiadau eraill yn rhestr gynhwysfawr o'r pethau a wnawn bob blwyddyn ond mae'n rhoi blas o'r hyn rydym wedi bod yn ei wneud i wella tegwch, tryloywder, mynediad a thegwch i bawb wrth ddarparu gwasanaethau a chyflogaeth.

Rydym yn parhau i ymrwymo i welliant parhaus o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, tra'n sicrhau ein bod yn rheoli ein cyllidebau a'n hadnoddau'n effeithlon mewn amgylchedd sy'n heriol yn barhaus.