

Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2015-2016

1. Cyflwyniad

Dyma'r Adroddiad Blynyddol terfynol ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol Conwy (2012-2015) ar gyfer y cyfnod 2015-2016.

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 ato'n aml fel y Dyletswyddau Penodol, yn ei gwneud 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. Dylai'r adroddiad hwn gael ei ddarllen ar y cyd ag Atodiad 1 sydd yn amlinellu'n fanwl y gweithgareddau a wneir yn erbyn ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol ar gyfer cyfnod cyfan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-2015. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y camau hynny nad oedd yn gwbl gyflawn fel yr adroddwyd mewn Adroddiadau Blynyddol blaenorol, neu â dyddiadau cwblhau wedi'u diwygio, yn ystod oes y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-15.

2. Gwybodaeth Berthnasol

Mae cadw llygad ar dueddiadau data perthnasol yn ein helpu i wybod a ydym yn gwneud gwahaniaeth drwy'r camau yr ydym wedi ymgymryd â nhw o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Mae hefyd yn ein helpu i nodi unrhyw feysydd sydd angen eu hadolygu i sicrhau nad oes tystiolaeth o arferion gwahaniaethol ac os oes, i gymryd camau i unioni hyn. Mae hefyd yn ein helpu i gwrdd â'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol.

Defnyddiom dystiolaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb i'n helpu i bennu'r amcanion cydraddoldeb a nodir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac wrth gynnal ein Hasesiadau Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae Data Cydraddoldeb yng Nghymru yn parhau i fod yn anghyson. Rydym wedi gweithio gyda'n partneriaid awdurdod lleol a sefydliadau sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru (y cyfeirir atynt fel Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru) er mwyn rhannu ein gwybodaeth ac adnoddau i nodi data perthnasol. Mae'r Rhwydwaith yn cynnwys Arweinwyr Cydraddoldeb ym mhob un o'r chwe Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru (Conwy, Gwynedd, Ynys Môn, Sir Ddinbych, Sir y Fflint a Wrecsam), Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC), Heddlu Gogledd Cymru ac Awdurdod yr Heddlu, Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, Gwasanaethau Ambiwylans Cymru Ymddiriedolaeth GIG, Coleg Cambria, y Gwasanaeth Prawf ac Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri.

Rydym wedi casglu gwybodaeth o wybodaeth genedlaethol, gwybodaeth leol ac o'r gweithgareddau ymgysylltu a gynhelir yn fewnol yng Nghonwy yn ogystal ag ar y cyd â'n partneriaid Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru.

Mae hyn yn cynnwys:

- Gwybodaeth a oedd yn cael ei gadw gan sefydliadau sector cyhoeddus eraill fel Ystadegau Iechyd, Addysg, Cyflogaeth a'r Heddlu
- Adolygiad Teirblwydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a arweiniodd at 'Pa mor deg yw Prydain?' a 'Pa mor deg yw Cymru?'
- O ddogfennau Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2016: 'A yw Prydain yn Decach?' ac 'A yw Cymru'n Decach?'
- Gwybodaeth ac adborth a gasglwyd o ddogfenniadau Rhanddeiliaid Rhanbarthol a gynhaliwyd yn benodol ar gyfer y diben o adnabod ein

Hamcanion Cydraddoldeb yn ogystal â rhoi diweddariadau cynnydd cyfnodol i wirio ein bod yn dal i fod ar y trywydd iawn

- Gwybodaeth ac adborth o ymarferion ymgynghori lleol eraill
- Tystiolaeth ystadegol oddi wrth wahanol Wasanaethau ar yr hyn y maent wedi'i gael o ddata monitro cydraddoldeb.

Fe ddatblygom ddogfen Data Cefndir ac Ymchwil (sydd ar gael ar wefan Conwy fel dogfen ategol i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd) sy'n amlinellu'r data perthnasol a ddefnyddiwyd gennym i'n helpu i lunio amcanion cydraddoldeb sy'n cael eu rhannu ar draws y sefydliadau hynny yn y sector cyhoeddus a restrir uchod. Mae'r wybodaeth hon wedi cael ei diweddarau i baratoi ar gyfer y gwaith ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig ar gyfer 2016-2020 sy'n dangos ein cynnydd tuag at gyrraedd ein hamcanion.

Rydym hefyd wedi adolygu data lleol sy'n berthnasol i Gonwy, gan gynnwys:

- Data cydraddoldeb presennol a gedwir o fewn y Gwasanaethau
- Data'r Adroddiad Monitro Cyflogaeth
- Data a gynhwysir yng Nghynlluniau Strategol Partneriaeth a'r Cyngor
- Ystadegau Cydraddoldeb yn ymwneud â Chonwy
- Ymgynghoriadau diweddar arall

Mae ein cynllun gweithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol (sydd ar gael ar wefan Conwy) yn cynnwys gwybodaeth berthnasol am ystadegau gwasanaeth a chyflogaeth allweddol sy'n ategol i'r ddogfen Data Cefndir a ddisgrifir uchod, a gafodd ei hystyried wrth gytuno ar ein Cynllun. Mae angen mesur y gwerth a roddir ar rai o'r data i ystyried yr oedi mewn rhyddhau data a gyhoeddwyd. Yn aml mae oedi o ran y data a gyhoeddir, er enghraifft mae'r wybodaeth fwyaf cyfredol wrth adolygu ein Hamcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2016-2020 yn seiliedig ar ddata 2013. Felly, gallai fod yn nifer o flynyddoedd cyn ein bod yn gallu gwneud cysylltiadau cryf rhwng canlyniadau ein Hamcanion Cydraddoldeb a'r data a adroddwyd.

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 Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb ac ymgynghoriadau. Mae'r tîm hefyd yn cefnogi gwasanaethau pan maent yn ymgymryd ag ymgynghoriad wrth ddadansoddi'r data a gesglir o weithgareddau o'r fath.

Adroddodd Cyfrifiad 2011 ar gyfer Conwy bod 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 Lesbiaid, 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. Defnyddir yr wybodaeth hon i gymharu ein data monitro cydraddoldeb ein hunain a gasglwyd i sefydlu a yw canlyniadau yn adlewyrchu gwneuthuriad ein cymuned leol.

Mae Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015 yn dweud wrthym fod 4.5% o boblogaeth Cymru heb fod yn wyn (mae data ar gyfer Conwy yn llai dibynadwy gan ei fod yn seiliedig ar faint sampl felly'r data Cyfrifiad yw'r data mwyaf dibynadwy). Wrth i ni fonitro cyfansoddiad ein disgyblion ysgol, rydym yn gwybod yn 2016, bod 94.2% o'r disgyblion yn Wyn Prydeinig, 1.8% yn y grŵp Gwyn Arall, 0.1% yn Sipsiwn/Teithwyr a 3.8% yn Bobl Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig. Yn 2014, dangosodd ONS bod 48.5% yn ddynion a 51.5% yn ferched yng Nghonwy, gyda 16.3% rhwng 0-15 oed, 57.5% rhwng 16-64 oed, 26.2% 65-84 oed (sydd yn llawer uwch na chanran Cymru o 19.9% neu DU o 17.7%) a 4% 85+ oed (o'i gymharu â Chymru ar 2.6% neu DU yn 2.3%).

Nid oes data ar gael am bobl sy'n drawsrywiol ar lefel awdurdodau unedol neu ar lefel genedlaethol. Nid oes ffynhonnell gynhwysfawr o ddata ynglŷn ag anabledd. Mae Cyfrifiad 2011 yn darparu gwybodaeth ynglŷn â salwch cyfyngol tymor hir a gofalwyr di-dâl yng Nghonwy. Mae cofrestr o bobl â nam corfforol a/neu nam ar y synhwyrâu 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 sydd yma, ac yn 2014 roedd yn 7.2% yn erbyn ffigur Cymru gyfan o 3.0%. Yr unig ffynhonnell ddata am ymlyniad crefyddol yw Cyfrifiad 2011. Mae ffigurau hunaniaeth genedlaethol ond ar gael ar gyfer Conwy o Gyfrifiad 2011. Mae gan Gyfrifiad 2011 ddata ar yr iaith Gymraeg wedi'i ddadansoddi yn ôl oedran, cenedligrwydd ac ardal ddaearyddol ac mae'r Cyfrifiad Ysgolion yn darparu data am ddisgyblion sy'n mynychu ysgolion cyfrwng Gymraeg.

Nid oes data dibynadwy am faint y boblogaeth hoyw, lesbiaid neu ddeurywiol yn y DU. Mae amcangyfrifon o wahanol ffynonellau yn amrywio o 0.3% i 10%, ond nid ydynt yn caniatáu ar gyfer pobl nad ydynt yn adrodd neu'n cam-adrodd ac felly mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn credu nad yw'r un o'r rhain yn darparu sylfaen ddigonol ar gyfer rhagamcan. Mae'r Adran Masnach a Diwydiant yn rhoi amcangyfrif swyddogol bod 5-7% o boblogaeth Prydain yn hoyw, lesbiaid neu ddeurywiol. Mae Arolwg Integredig o Gartrefi (Cymru) 2014 yn nodi bod

1.9% yn LGB neu Arall, tra bod 4.1% yn gwrthod ymateb, gyda 93.9% yn nodi eu bod yn heterorywiol.

Mae ein Hadroddiadau Monitro Cyflogaeth dros y 3 blynedd diwethaf yn dangos ychydig iawn o symud rhwng blynyddoedd yn niferoedd cyffredinol a chyfansoddiad ein staff. Darperir manylion pellach yn adran 4 y ddogfen hon ac yn ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth 2015-16 ar wahân sydd wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan.

Mae ein Uned Gwasanaethau Gwybodaeth a Chwsmeriaid Corfforaethol yn monitro nifer y cwynion a dderbyniwyd. Yn ystod y cyfnod 2015-16, nid oedd unrhyw gwynion yn ymwneud â materion cydraddoldeb.

Ym mis Hydref 2015, ar y cyd â'n partneriaid yn Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, cynhaliwyd trydydd digwyddiad budd-ddeiliaid gyda sefydliadau ac unigolion yn cynrychioli pob un o'r nodweddion gwarchoddedig, lle gofynnem am iddynt gymryd rhan mewn nodi ein Hamcanion Cydraddoldeb newydd am y cyfnod 2016-2020. Mae adroddiad yn amlinellu'r adborth oddi wrth y grŵp budd-ddeiliaid hwn wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan.

Ar hyn o bryd mae Conwy yn uwchraddio ei wefan a bydd monitro cydraddoldeb yn cael ei wella fel y gallwn gasglu data i wella ein sylfaen wybodaeth.

Mae llawer o le i wella o ran pryd a sut yr ydym yn casglu data cydraddoldeb ac rydym yn bwriadu gwella yn y maes hwn yn barhaus. Mae hon yn weithred sydd ar y gweill o fewn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

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 2012-2015 fel a ganlyn:

- Lleihau anghydraddoldeb **lechydd**
- Lleihau canlyniadau anghyfartal mewn **Addysg** i wneud y gorau o botensial unigolion.
- Lleihau anghydraddoldeb mewn **Cyflogaeth a Thâl**
- Lleihau anghydraddoldeb o ran **Diogelwch** personol
- Lleihau anghydraddoldeb o ran **Cynrychiolaeth a Llais**
- Lleihau anghydraddoldeb o ran cael **Mynediad** at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

Mae gan bob Amcan Cydraddoldeb nifer o feysydd gweithredu sy'n nodi meysydd blaenoriaeth penodol 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 Amcanion a Meysydd Gweithredu y mae Conwy wedi bod yn gweithio arnynt wedi eu nodi yn y tablau isod. O dan bob Maes Gweithredu Amcan mae rhai enghreifftiau o'r camau gweithredu yr ydym wedi'u cynnal yn ystod blwyddyn olaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ogystal â chamau a oedd yn anghyflawn mewn adroddiadau blynyddol y blynyddoedd blaenorol. Mae gwybodaeth lawn am gynnydd yr holl gamau gweithredu ar gyfer 2012-2015 i'w gweld yn Atodiad 1.

Amcan 1 - Lleihau anghydraddoldeb lechyd

- 1.1 Cynyddu'r nifer o bobl mewn grwpiau gyda than gynrychiolaeth, sy'n dewis ffyrdd o fyw iach.
- 1.3 Bod gofal pobl hŷn yn gwella er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu trin gydag urddas a pharch.
- 1.5 Bod pobl Trawsrywiol a Lesbiaid, Hoyw a Deurywiol yn cael eu trin gydag urddas a pharch pan maent yn cael gofal.
- 1.6 Bod anghenion pobl â salwch meddwl ac anabledau dysgu yn cael eu deall yn well.

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

(1.1.5) Nid yw hwyluso ymglymiad arweinwyr crefyddol mewn ymgyrchoedd hybu ffordd iach o fyw a dargedwyd wedi cael ei symud ymlaen yn benodol eto oherwydd adnoddau cyfyngedig, er bod ymgyrchoedd ffyrdd iach o fyw wedi cael eu cynnal ar draws Conwy trwy'r tîm Ffyrdd o Fyw Egniol a Chreadigol a hefyd drwy raglenni Partneriaeth, targedu gordewdra ac ymarfer corff. Mae Cyngor Conwy hefyd yn cyfrannu at Fanc Bwyd Conwy ac mae blychau rhodd yn holl swyddfeydd y Cyngor. Mae Banc Bwyd Conwy yn rhan o Arc Communities a sefydlwyd gan gymunedau ffydd ym Mae Colwyn. Mae'r cam hwn yn cael ei archwilio ymhellach o fewn grŵp Rhwydwaith Cydraddoldeb Gogledd Cymru i ystyried a ellir gwneud hyn mewn partneriaeth ag eraill o fewn y grŵp.

(1.3.2) Mae Polisi Ymgysylltu Defnyddwyr Gwasanaeth rhanbarthol sy'n cynnwys Fframwaith Sicrhau Ansawdd i fesur bodlonrwydd ac ymgysylltu â'r holl ddefnyddwyr gwasanaethau i oedolion, wedi cael ei ddatblygu yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles (Cymru) 2014. Mae yna hefyd ofyniad newydd o dan y Fframwaith Canlyniadau Cenedlaethol, sy'n cynnwys holiaduron ansoddol blynyddol, sydd i'w cwblhau gan Ddefnyddwyr Gwasanaeth.

(1.5.2) Mae'r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles wedi gweld angen i adolygu holl bolisiau a gweithdrefnau'r adran. Mae'r ddeddf yn gosod dyletswydd ar wasanaethau i ystyried anghenion pob unigolyn a sicrhau ein bod yn bodloni angen mewn partneriaeth, gan alw ar asedau a chryfderau'r person i gyrraedd penderfyniad. O ystyried yr angen am ymagwedd

cydgyhyrchu, bydd materion o gwmpas perthynas a rhywioldeb i ddiwallu anghenion penodol ar gyfer defnyddwyr gwasanaethau mewn gofal i oedolion (e.e. LGBT a BME) yn cael eu hystyried yn awtomatig ar adeg asesu angen. Bydd ystyriaeth bellach yn cael ei roi fel rhan o'r adolygiad polisi.

(1.6.4) Fel rhan o'r prosiect trawsnewid o fewn y Gwasanaethau Cymdeithasol, mae Gwasanaeth Anabledd Integredig wedi ei sefydlu sy'n cynnwys y Tîm Plant ag Anableddau, y Gwasanaeth Oedolion ag Anableddau Dysgu, Gwasanaethau Cefnogaeth Anableddau yn y Gymuned a Therapi Galwedigaethol. Mae'r Rheolwr Gwasanaeth ar gyfer y tîm hwn yn gallu cael mwy o drosolwg o anghenion Plant gydag Anableddau yng Nghonwy ac felly'n gallu comisiynu'r gwasanaeth mwyaf priodol ar gyfer anghenion y plentyn a'r person ifanc wrth ddatblygu'n oedolyn. Mae'r gwasanaeth hwn wedi cael ei sefydlu ar gyfer unigolion 0-25 oed ac yn sicrhau bod yna bontio di-dor o blentyndod i fod yn oedolyn.

(1.6.5) Mae Gwasanaeth Anabledd wedi cael ei sefydlu ar gyfer unigolion 0-25 oed i sicrhau bod yna bontio di-dor o blentyndod i fod yn oedolyn. Mae gwaith yn cael ei wneud ar hyn o bryd ar lefel ranbarthol, ar 'Asesiad o Anghenion y Boblogaeth' sy'n cynnwys BIPBC. Bydd hyn yn cymryd i ystyriaeth yr integreiddiad cymdeithasol a chymunedol ehangach a hyrwyddo'r agenda ataliol ac ymyrraeth gynnar.

(1.6.6) Mae'r Cynllun Gweithredu "Siarad â Fi" i leihau hunanladdiad a hunan-niwed wedi cael ei gyflwyno ac mae'r gweithgareddau a gyflawnwyd yn cynnwys:

- Arwyddion "Ffoniwch y Samariaid" yn cael eu gosod mewn lleoliadau sy'n cael eu hystyried yn ardaloedd risg uchel yng Nghonwy.
- Gwybodaeth mewn perthynas â 5 Ffordd at Les wedi cael ei wneud ar gael i staff drwy'r fewnrwyd.
- Mae mesurau ataliol hefyd wedi cael eu datblygu mewn ymateb i ddadansoddiad o ddata hunanladdiad yng Nghonwy.
- Mae staff wedi derbyn hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth a datblygu eu gwybodaeth am lechyd Meddwl, gan gynnwys Cymorth Cyntaf lechyd Meddwl.
- Mae polisi lechyd Meddwl a Lles hefyd wedi cael ei ddatblygu a'i roi ar waith i hybu ac annog lles meddyliol da ymhlith gweithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy drwy wella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o lechyd meddwl staff a materion lles.

Amcan 2: Lleihau 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 bwlio yn seiliedig ar hunaniaeth mewn Ysgolion

(2.1.7) Fel rhan o'r prosiect trawsnewid o fewn y Gwasanaethau Cymdeithasol, mae Gwasanaeth Anabledd Integredig wedi ei sefydlu sy'n cynnwys y Tîm Plant ag Anableddau, y Gwasanaeth Oedolion ag Anableddau Dysgu, Gwasanaethau Cefnogaeth Anableddau yn y Gymuned a Therapi Galwedigaethol. Mae'r gwasanaeth hwn wedi cael ei sefydlu ar gyfer unigolion 0-25 oed i sicrhau pontio di-dor o blentyndod i fod yn oedolyn. Mae hyn hefyd yn cwmpasu gwaith gyda Rhieni ag Anableddau (Anabledd 25 oed a hŷn) a gweithio gyda phlant ar Gynllun Gofal a Chymorth.

(2.2.4) Roedd adborth ymgynghoriad ar fwlio gan rieni a disgyblion, a drefnwyd i lywio cyfeiriad yn y dyfodol, yn gadarnhaol. Adolygwyd y cwestiynau y gofynnir i ysgolion adrodd arnynt ynglŷn â bwlio mewn ymgynghoriad â Grŵp Amcan Craidd 2. Mae'r cwestiynau diwygiedig yn cael eu cynnwys mewn ffurflenni Ysgolion (Addysg). Bydd y data a gesglir yn parhau i gael eu dadansoddi yn flynyddol er mwyn nodi materion a thueddiadau yn ysgolion Conwy. Yn ystod Blwyddyn Academaidd 2012/13 roedd galw enwau, pryfocio a bwlio corfforol yn gyffredin mewn ysgolion cynradd ac uwchradd. Rhannwyd yr wybodaeth gyda Phenaeithiaid ar y pryd.

Cynhaliwyd cynadleddau gwrth-fwlio er mwyn codi ymwybyddiaeth am liniaru bwlio a dosbarthwyd Polisi Bwlio Ysgolion Conwy newydd i bob ysgol. Mae adborth wedi cael ei gasglu ar y cynadleddau a'r polisiau ac roedd 100% o'r ysgolion a ymatebodd yn teimlo bod y polisi yn addas at y diben ac nad oedd angen unrhyw ddiwygiadau. Dywedodd llawer o ysgolion eu bod wedi cynnal gweithgareddau yn ystod wythnos gwrth-fwlio. Enillodd un ysgol gynradd gystadleuaeth genedlaethol gyda ffilm a wnaeth y disgyblion yn dilyn eu cynhadledd.

Bydd casglu data bwlio o ysgolion yn parhau ac mae bellach yn rhan annatod o fewn darpariaeth y gwasanaeth Addysg.

Canlyniad 3: Lleihau anghydraddoldeb mewn Cyflogaeth a Chyflog

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

(3.1.1) Cynhaliwyd arolwg yn 2013 i geisio adborth gan ymgeiswyr anabl a BME a oedd yn defnyddio ein proses recriwtio. Nid yw dadansoddiad o'r wybodaeth hon yn awgrymu unrhyw rwystrau amlwg ar gyfer BME neu ymgeiswyr anabl. Ers hynny rydym wedi cyflwyno recriwtio ar-lein sy'n cynnig dulliau eraill o wneud cais i ddiwallu anghenion pob rhan o'r gymuned. Yn ogystal, rydym wedi nodi camau i wella ymwybyddiaeth o swyddi gwag ar gyfer gwahanol grwpiau a ddiogelir, sy'n cael ei gynnwys yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

(3.1.10) Rhoddwyd polisi Oriau Hyblyg newydd ar waith yn 2015. Mae'r Polisi hwn yn cael gwared ar y trefniadau oriau craidd blaenorol ac felly yn llawer mwy buddiol i rieni a gofalywyr fel y gallant addasu eu horiau gwaith i weddu eu hymrwymadau personol, yn amodol ar ofynion gwaith.

(3.1.13) Mae'r Polisi yn erbyn Aflonyddu yn y Gwaith wedi ei adolygu a'i ail-lansio ac yn nodi'r materion yn ymwneud â throeddau a ystyrir yn droseddau casineb. Mae gennym bolisi ar wahân ar Gam-drin Domestig, a Thrais Rhywiol yn Erbyn Merched ym Mholisi'r Gweithle sy'n ymdrin â'r materion hyn ar y cyd. Mae Aflonyddu 3ydd Parti wedi'i diddymu o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r polisi Bwlio wrthi'n cael ei ddiweddarau yn 2016.

(3.1.14) Mae Polisi Trawsrywedd wedi ei ddrafftio ac wedi bod trwy ymgynghoriad ac yn disgwyl cymeradwyaeth drwy'r broses Gorfforaethol a Democrataidd.

(3.1.17) Rydym wedi cynnal dadansoddiad data o Arolwg Staff 2012 sy'n dangos bod nifer y bobl sydd wedi profi gwahaniaethu wedi gostwng flwyddyn ar ôl blwyddyn ers 2008 o 24% i 8%, sy'n sefyllfa gadarnhaol. Credwn fod hyn wedi digwydd o ganlyniad i swm sylweddol o hyfforddiant Cydraddoldeb a wnaed yn ystod y cyfnod hwn. Cynhaliwyd Arolwg Staff pellach yn 2015. Roedd canlyniadau ar ddata cydraddoldeb Arolwg Staff 2015 ar gael ym mis Awst 2016 ac mae hyn yn ffurfio camau gweithredu ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

(3.2.1) Cynhaliwyd Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2015 a oedd yn cynnwys adolygiad o Benaethiaid a Dirprwy Benaethiaid. Mae hyn wedi cadarnhau bod y bylchau cyflog yn gysylltiedig â maint yr ysgol sy'n cael ei mesur yn ôl nifer y disgyblion. Mae Tâl Staff Ysgol yn cael ei reoleiddio'n agos gan amodau Soulbury ac felly yn amodol ar gytundebau cyflog a setliadau cenedlaethol y tu allan i reolaeth yr Awdurdod Lleol.

(3.2.4) Cynhaliwyd adolygiad o'r trefniadau wrth gefn a galw allan ac mae cynllun peilot wedi cael ei weithredu mewn adran fawr o'r Awdurdod lle mae bod wrth gefn yn fwyaf cyffredin. Mae cyfradd sengl wedi cael ei gyflwyno ar gyfer yr holl staff yn y cynllun peilot. Mae ymgynghoriad ar y gweill gyda gwasanaethau perthnasol gyda golwg ar gael polisi sengl erbyn mis Rhagfyr 2017.

(3.2.5) Rydym wedi newid sut yr ydym yn mesur data Monitro Cydraddoldeb ac mae gennym 100% o ddata ar gyfer rhai categorïau, ond nid i bawb. Mae cyflwyno recriwtio ar y we yn 2016 yn gwneud gwahaniaeth oherwydd bod y meysydd hyn yn orfodol i ymgeiswyr eu cwblhau. Rydym hefyd wedi cyflwyno hunanwasanaeth ar y system AD / Cyflogres, sy'n galluogi staff i ddiweddarau eu data personol eu hunain, a bydd hyn yn gymorth pellach gyda chasglu data. Mae'r wybodaeth a gedwir ar gyfer pob categori wedi gwella. Bydd gweithgareddau yn parhau i wella data ac mae hyn yn cael ei gynnwys yn ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol newydd.

(3.2.6) Mae Proses Panel Apêl wedi cael ei weithredu sy'n nodi'r hyn y mae'n rhaid i staff ei wneud os ydynt eisiau apelio yn erbyn eu sgôr Gwerthuso Swyddi. Mae Proses Apêl Gwerthuso Swyddi ar gyfer swyddi newidiodd yn ystod ailstrwythuro hefyd wedi cael ei roi ar waith. Mae'r mesurau hyn yn cwblhau'r weithred, ond oherwydd newidiadau i'r cynllun Gwerthuso Swyddi GLPC, mae gennym gamau pellach i weithredu Polisi Gwerthuso Swyddi yn 2017 a fydd yn cynnwys yr holl faterion sy'n ymwneud â Gwerthuso Swyddi, yn ogystal â'r newidiadau i'r Cynllun GLPC.

(3.2.7) Cynhaliwyd archwiliad cyflog cyfartal fel rhan o'r gwaith ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-20 ac mae manylion yn cael eu cyhoeddi yn y cynllun.

(3.2.8) Cynhaliwyd dadansoddiad manwl ar y rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog a nodwyd ac mae camau gweithredu wedi cael eu nodi ac rydym yn gweithio drwyddynt ar hyn o bryd. Mae camau gweithredu pellach wedi eu dal yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd.

Canlyniad 4: Lleihau Anghydraddoldeb o ran Diogelwch Personol

- 4.1 Cynyddu adrodd am droseddau casineb ac aflonyddu a chymryd camau i leihau achosion o droseddau casineb ac aflonyddu
- 4.2 Cynyddu adrodd am gam-drin domestig a chymryd camau i leihau cam-drin domestig

(4.1.1) Mae'r Polisi diwygiedig yn erbyn Aflonyddu yn y Gweithle wedi'i adolygu, ei roi ar waith ac wedi cael ei gyfleu i holl staff ac aelodau'r cyngor trwy friff tîm, postmaster ac e-bost. Darparwyd hyfforddiant i staff ar Ymwybyddiaeth o Drosedd Casineb drwy Cymorth i Ddioddefwyr a gefnogodd y polisi hwn.

(4.2.6) Sefydlwyd Uned Ddiogelu ym maes y Gwasanaeth Safonau Ansawdd yn y strwythur Gofal Cymdeithasol newydd i amddiffyn pobl ddiamddiffyn, gan gynnwys pobl hŷn a phobl ag anghenion iechyd meddwl sydd wedi bod neu sydd mewn perygl o gael eu cam-drin. Mae polisi 'Oedolion mewn Perygl' hefyd wedi'i ddrafftio sy'n sail i'r ddyletswydd newydd i adrodd o dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles (Cymru) 2014.

(4.2.11) Mae gwasanaeth cymorth integredig ar gyfer Oedolion a Phlant wedi cael ei sefydlu o fewn strwythur newydd y Gwasanaethau Cymdeithasol i gefnogi pobl i yfed yn gall. Mae'r Gwasanaeth Integredig Cymorth i Deuluoedd yn eistedd o fewn y Gwasanaeth Cymunedol a Lles ac yn canolbwyntio ar faterion Cyffuriau ac Alcohol.

Canlyniad 5 - Lleihau anghydraddoldeb 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 Bydd ymgynghoriad ac ymgysylltiad yn gwella trwy gryfhau'r cysylltiadau rhwng y Sector Cyhoeddus a grwpiau lleol a chenedlaethol sy'n cynrychioli pobl o bob grŵp a ddiogelir.

(5.1.3) Cynhyrchodd Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru "Sut i Gymryd Rhan gyda Chyrff gwneud Penderfyniadau" o fewn sefydliadau sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru. Mae hwn ar gael yn ddwyieithog ar wefan pob sefydliad. Mae Conwy hefyd wedi bod yn ymwneud yn rhagweithiol â'r rhaglen Amrywiaeth mewn Democratiaeth i wella amrywiaeth Cynghorwyr mewn Llywodraeth Leol.

Canlyniad 6 - Lleihau anghydraddoldeb o ran mynediad at wybodaeth, gwasanaethau, adeiladau a'r amgylchedd

- 6.1 Gwella mynediad i wybodaeth a chyfathrebu a phrofiad y cwsmer.
- 6.2 Gwella mynediad ymarferol at wasanaethau, cludiant, yr amgylchedd adeiledig a mannau agored.

(6.1.2) O fewn y Gwasanaethau Oedolion a Chymunedol Integredig, mae Tîm Mynediad Conwy a Phwynt Mynediad Sengl (SPOA) wedi cael ei sefydlu sy'n gweithredu fel gwasanaeth cyfeirio ar gyfer Defnyddwyr Gwasanaethau Oedolion. Mae model tebyg yn cael ei ystyried o fewn y Gwasanaeth Plant, Teuluoedd a Gwasanaeth Diogelu i weithredu fel Pwynt Mynediad Sengl (SPOA) ar gyfer Gwasanaethau Plant.

(6.1.3) Mae Canllaw Arddull eisoes yn ei le gyda'r Awdurdod i gymryd i ystyriaeth hygyrchedd, cysondeb a chydaddoldeb. Cynhaliwyd adolygiad diweddar sylfaenol o gynnwys ym mis Medi 2016. Cynhelir adolygiad llawn o'r Canllaw Arddull erbyn mis Hydref 2017 i adlewyrchu'r Cynllun Corfforaethol newydd a'r Strategaeth Gyfathrebu newydd.

(6.1.4) Cyflwynwyd Strategaeth Gyfathrebu Gorfforaethol yn 2013 (2013-2017). Ar hyn o bryd mae gweithgor yn adolygu cyfathrebu corfforaethol a bydd y Tîm Cydraddoldeb yn bwydo i mewn i'r grŵp hwn i sicrhau bod hygyrchedd yn cael ei ystyried yn y Strategaeth newydd.

(6.1.10) Adolygwyd y Weithdrefn Gwynion Gorfforaethol a'i diweddarau ac aeth yn fyw gyda phroses 2 gam symlach newydd ym mis Ionawr 2015. Mae gwybodaeth ynglŷn â'r broses gyfredol yn cael ei arddangos ar y Rhyngrwyd ac mae taflenni ar gael sy'n esbonio'r broses gwyno mor glir â phosibl. Mae taflenni gwybodaeth hefyd ar gael mewn derbynfeydd yn adeiladau Conwy. Mae ffurflenni monitro Cydraddoldeb wedi'u cynnwys ar y tudalennau "Cysylltwch â Ni" ar y Rhyngrwyd ac mae system yn ei lle i gasglu a chofnodi'r wybodaeth hon.

(6.2.15) Yn ddiweddar, lansiodd Twristiaeth a Chymunedau wefan dwristiaeth swyddogol ar gyfer Cyrchfan Conwy sef 'Ymweld â Llandudno a Darganfod y Gorau o Ogledd Cymru'. Mae opsiwn i ddewis o bum iaith, e.e. Cymraeg, Saesneg, Ffrangeg, Sbaeneg ac Almaeneg. Hefyd, mae'r ciosgau gwybodaeth digidol wedi cael eu gosod mewn gwahanol leoliadau o fewn Sir Conwy.

Mae ein Llyfrgelloedd yn cyflogi staff sy'n siarad ieithoedd eraill yn ogystal â'r Gymraeg a'r Saesneg. Mae ganddynt 2 aelod o staff wedi'u hyfforddi mewn BSL, un yn Llandudno ac un ym Mae Colwyn. Maent yn darparu cyhoeddiadau mewn print bras yn ogystal â darparu adnoddau iaith lafar i gwsmeriaid eu benthyg a chynnig fersiynau mewn Braille ar gais.

Mae Conwy yn cefnogi'r ymgyrch "Mwy na Geiriau" i fynd ati i ddefnyddio'r Gymraeg gyda defnyddwyr gwasanaeth Gymraeg eu hiaith.

(6.2.17) Mae'r Tîm Cydraddoldeb, gyda grŵp o staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol (LHD), wedi adolygu'r Marc Enfys a'r Safon Stonewall er mwyn ystyried yr ymagwedd i'w fabwysiadu i ddiwallu anghenion staff LGBT yng Nghonwy. Ers hynny, mae'r Marc Enfys wedi dod i ben. Mae'r Safon Stonewall yn gofyn am fuddsoddiad ariannol blynyddol nad-ansylweddol nad yw'n ymarferol yn yr hinsawdd economaidd bresennol, felly ni fydd aelodaeth yn symud ymlaen am y tro. Ond, ni fydd hyn yn ein hatal rhag gweithio tuag at y mesurau arfer da y mae Stonewall wedi'u mabwysiadu.

(6.2.23) Yn dilyn datodiad Cludiant Cymunedol Conwy, mae trafodaethau rhwng adran Cludiant y Cyngor, Gwasanaethau Cymdeithasol, Gwasanaethau Datblygu Cymunedol, gyda chynrychiolaeth o Gymdeithas Cludiant Cymunedol, wedi arwain at gynnig ar gyfer Strategaeth Cludiant Cymunedol newydd ar gyfer Conwy, a fydd yn gynllun 5 mlynedd.

(6.2.24) Mae Grŵp Amcan Craidd 4L y Bartneriaeth Plant a Phobl Ifanc wedi canolbwyntio ar gludiant fforddiadwy i blant a phobl ifanc. Mae cynllun teithio disgownt Llywodraeth Cymru i bobl ifanc 16-18 oed wedi cael ei sefydlu o'r enw "Fy Nhocyn Teithio" sy'n cynnig gostyngiad o 1/3 oddi ar eu teithiau ar fysiau.

Camau Gweithredu eraill sydd wedi bod ar y gweill yn 2015/2016

Cefnogodd Conwy'r 'Diwrnod **Amser i Siarad**' ar 4 Chwefror 2016 trwy rannu gwybodaeth â staff ar draws CBSC am iechyd meddwl, delio â stigma ac iechyd meddwl, chwalu mythau (gan ddefnyddio data ystadegol i ddangos camsyniadau), egluro'r gwahanol fathau o broblemau iechyd meddwl a chynnig offer a thechnegau ar gyfer hunan-gymorth ac i helpu eraill.

Hysbysebwyd **hyfforddiant Ymwybyddiaeth Ofalgar** i staff a'r cyhoedd ar draws Gogledd Cymru yn ystod 2016. Cynhaliwyd cyrsiau hyfforddi yng Nghonwy, Bangor a'r Rhyl, a drefnwyd gan y Rhwydwaith Ymwybyddiaeth Ofalgar (yn gysylltiedig ag ymchwil o Brifysgolion Bangor ac Exeter). Mae'r cyrsiau wedi'u hanelu at helpu pobl i wella lles a dysgu ffyrdd newydd o ddelio â phryder a straen, yn ogystal â phoen cronig.

Gwobr Datblygu Hamdden - Conwy oedd y Cyngor cyntaf yng Nghymru i ennill y Safon Arian Datblygu Insport, sy'n cael ei dyfarnu gan Chwaraeon Anabledd Cymru. Mae'r wobwr yn cydnabod ymagwedd gynhwysol Tîm Datblygu Hamdden Conwy i chwaraeon a hamdden, a'u gwaith ar y cyd â phartneriaid sy'n cefnogi datblygiad gweithgaredd corfforol. Mae'r Tîm Datblygu Hamdden wedi ymrwymo i wneud defnydd llawn o dalentau, sgiliau a phrofiadau pob rhan o'n cymuned beth bynnag yw eu gallu a'u cefndir cymdeithasol. Mae Swyddogion Hamdden yn hybu mynediad at weithgareddau chwarae, gweithgareddau corfforol, gwasanaethau hamdden a chynhwysiant cymdeithasol yn ardal Conwy yn rhagweithiol.

Cefnogwyd **Diwrnod Rhyngwladol y Merched 2016** gan ein Gwasanaethau Hamdden pan gynhaliwyd Diwrnodau Gweithgareddau Antur Merched a Genethod yn Nant Bwlch yr Haearn dros wyliau'r Pasg. Bwriad y digwyddiad oedd rhoi cyfle i ferched a genethod fynd allan i'r awyr agored, a rhoi cynnig ar weithgareddau newydd, cyffrous. Mae'r gweithgareddau'n cynnwys canwïo/caiacio, dringo, archwilio mwyngloddiau, cyrsiau rhaffau, a chrafangio mewn ceunentydd

Mynd i'r afael â'r broblem gynyddol o ordewdra – Mae Partneriaeth Pobl Conwy wedi cynorthwyo Iechyd Cyhoeddus Cymru i alw ar weithwyr proffesiynol i helpu i fynd i'r afael â'r broblem gynyddol o ordewdra. Mae'r '10 Cam i Bwysau Iach' wedi cael ei gynllunio i gefnogi gweithwyr proffesiynol a helpu teuluoedd ar draws Cymru i helpu i atal gordewdra yn ystod plentyndod. Ar hyn o bryd mae 1 o bob 4 o blant yng Nghymru dros eu pwysau neu'n ordew pan fyddant yn dechrau yn yr ysgol, sy'n golygu eu bod yn fwy tebygol o fod yn rhy drwm yn eu harddegau ac fel oedolyn. Mae gordewdra hefyd yn arwain at nifer o broblemau iechyd fel asthma, hunan-barch isel a diabetes. Mae'r '10 Cam i Bwysau Iach' yn amlinellu'r prif ffactorau sy'n cynyddu'r tebygolrwydd y bydd plentyn yn bwysau iach pan fyddant yn dechrau yn yr ysgol. Mae'r cyngor yn canolbwyntio ar dri ystod oedran: cyn cenhedlu a beichiogrwydd, 0-2 oed a 2-5 oed.

Hyderus o ran Anabledd – Yn ddiweddar, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cael cadarnhad gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) bod ein statws tic dwbl wedi'i drosglwyddo i'r Statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Nod y Cynllun Hyderus o Ran Anabledd yw helpu cyflogwyr i wneud y gorau o'r cyfleoedd a ddaw o gyflogi pobl anabl. Mae'n gynllun gwirfoddol ac mae wedi'i ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Mae'r Cyngor wedi cael statws Lefel 2, sy'n cynnwys asesiad yn erbyn dwy thema; 'Sicrhau'r bobl gywir ar gyfer eich busnes' a 'Chadw a datblygu eich pobl'. Fel rhan o hyn rydym yn rhoi sicrwydd o gyfweliad i bob ymgeisydd anabl sy'n diwallu'r isafswm meini prawf hanfodol. Cynlluniwyd logo newydd ar gyfer y cynllun hwn ac mae wedi'i ddsbarthu i'r holl wasanaethau i wneud yn siŵr bod y logo newydd yn cael ei arddangos ar bob llythyr a dogfennau recriwtio.

4. Gwybodaeth Cyflogaeth Benodol

4.1 Adroddiadau Monitro Cyflogaeth

Mae Conwy wedi cynhyrchu adroddiadau monitro cyflogaeth blynyddol ers nifer o flynyddoedd bellach ac maent yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan bob blwyddyn. Mae'r Dyletswyddau Penodol, a nodir yn y Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, yn gofyn i sefydliadau cyhoeddus adrodd yn flynyddol ar y meysydd canlynol ar gyfer pob nodwedd warchoddedig:

- 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 (tracio ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus)
- Ymgeiswyr ar gyfer hyfforddiant, a faint sy'n llwyddiannus
- Gweithwyr sy'n cwblhau'r hyfforddiant
- Gweithwyr sy'n rhan o weithdrefnau cwyno fel achwynydd neu fel person y gwnaed cwyn yn ei erbyn
- Gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sy'n gadael a'r rhesymau dros adael

Yn ogystal, mae'n rhaid i sefydliadau cyhoeddus:

- Gymharu dynion a merched a gyflogir, wedi eu dadansoddi yn ôl:
 - Swydd
 - Gradd
 - Tâl
 - Math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a thymor penodol)
Patrwm gweithio (gan gynnwys amser llawn, rhan-amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill)

Mae'r adroddiadau hyn yn monitro'r gweithlu a'r gweithlu posibl a defnyddir yr wybodaeth i adolygu effeithiolrwydd ein polisiâu ac arferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posibl o ran tegwch neu hyd yn oed gwahaniaethu. Mae data sy'n dangos y gallai fod potensial ar gyfer diffyg tegwch neu wahaniaethu wrth ddefnyddio polisi neu arfer yn cael ei ymchwilio yn fwy manwl ac os bydd angen, bydd camau adferol yn cael eu cymryd i'w dileu drwy adolygu'r polisi neu arfer perthnasol. Rydym yn

adolygu ein holl bolisiâu yn achlysurol ac yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb lle mae hyn yn berthnasol.

Rydym wedi defnyddio gwybodaeth monitro cyflogaeth yn y gorffennol i:

- Ddatblygu amcanion cydraddoldeb
- Nodi unrhyw faterion cydraddoldeb allweddol sydd angen camau gweithredu penodol
- Nodi a yw'r gweithlu'n adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu
- Darparu mecanwaith i fesur cynnydd o un flwyddyn i'r llall
- Nodi camau posibl i hyrwyddo cydraddoldeb pellach neu feithrin perthnasau da
- Cynnal y broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb

Rydym wedi cymryd camau i wella ein sefyllfa o ran data monitro cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer ein holl staff. Fodd bynnag, mae'n rhaid i ni barchu nad yw pob gweithiwr yn dymuno darparu'r wybodaeth bersonol neu sensitif hon. Credwn ei bod yn bwysig ein bod yn rhoi cyfle i weithwyr gael eu cyfrif os ydynt yn dymuno hynny. Mae'r ffurflen gais bapur (sydd rŵan ond yn cael ei ddefnyddio at ddibenion hygyrchedd) ac ar-lein yn rhoi eglurhad ynghylch pam fod data monitro cydraddoldeb yn cael ei gasglu. Rydym yn esbonio sut y bydd yn cael ei ddefnyddio ac yn rhoi sicrwydd ynghylch y Ddeddf Diogelu Data a chyfrinachedd.

Cyflwynwyd gwe-creiwtio ym mis Rhagfyr 2015, sydd wedi ein galluogi i wneud cwblhau'r ffurflen monitro cydraddoldeb yn orfodol (mae gan y rhan fwyaf o gategoriâu flwch sy'n nodi "gwell gennyf beidio â dweud"). Mae hyn eisoes yn dangos effaith gadarnhaol ar y data sydd gennym ar gyfer ymgeiswyr a staff.

Rydym hefyd wedi cyflwyno cyfleuster "hunan-wasanaeth" ar ein system sy'n galluogi staff i gael mynediad at eu cofnodion eu hunain a diweddarau / golygu yn unol â hynny a rhoddwyd cyhoedduswydd i hyn ar draws y Cyngor. Bydd y datblygiadau sydd ar y gweill hefyd yn cynnwys nodi proses ar gyfer staff nad oes ganddynt fynediad i gyfrifiadur personol.

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2015-16 ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Mae gennym y data canlynol ar gyfer staff yng Nghonwy:

100%	Rhyw
100%	Oed
100%	Statws Priodasol / Partneriaeth Sifil
46.8%	Hil
62.3%	Anabledd
27.8%	Crefydd/ Credo
30.4%	LGB
21.9%	Trawsrywedd

Nid yw'r ffigurau hyn yn dangos faint o bobl sy'n dod o'r grŵp hwnnw, ond faint o bobl sydd wedi darparu gwybodaeth i ddweud eu bod yn neu ddim yn rhan o'r grŵp hwnnw. Mae'r canrannau is oherwydd ein bod wedi gofyn am y data hwn yn fwy diweddar na'r data eraill gan ei fod yn cymryd amser i gronni'r wybodaeth hon os nad ydych wedi'i gael o'r broses ymgeisio. Rhaid cymryd gofal felly wrth gymryd bod y ffigurau hyn yn cynrychioli ein gweithlu mewn rhai categorïau. Mae pob categori wedi cael eu gwella yn y flwyddyn ddiwethaf.

Yn ein hadroddiadau Monitro Cyflogaeth, rydym wedi egluro nad ydym yn cyhoeddi data lle mae'r niferoedd yn 5 neu lai i atal adnabod unrhyw unigolion. Fodd bynnag, rydym yn cynnwys yr holl ffigurau yn y colofnau cyfanswm.

Rydym yn dal i gasglu data â llaw ar gyfer ceisiadau am hyfforddiant gan mai dim ond yr hyfforddiant gwirioneddol a gyflawnir rydym yn ei gofnodi ar ein system AD, felly mae'r data ar geisiadau am hyfforddiant a wrthodwyd yn anghyson gan ei fod yn dibynnu ar wasanaethau yn cadw cofnod â llaw o hyn. Bydd uwchraddio pellach i'n system AD yn y 12 mis nesaf yn ein galluogi i gasglu'r wybodaeth hon fel rhan o'i becyn llif gwaith.

Dengys ein hadroddiad diweddaraf ar gyfer 2015-16 ein bod yn cyflogi 4239 o staff ar contract parhaol neu dymor penodol, y mae 73.7% ohonynt yn fenywaidd a 26.3% yn wrywaidd; mae 57% wedi nodi eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; 1.8% ag anabledd; 0.5% yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol; 0.6% yn Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME). Mae ein gweithlu staff achlysurol yn cynnwys 77.6% o ferched a 22.4% o ddynion, er na 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.

Cafwyd 3401 o geisiadau am y 205 o swyddi gwag yn 2015-2016, sydd bron 1200 yn fwy na'r flwyddyn flaenorol. Roedd 57% o'r holl ymgeiswyr yn

ferched a 40% yn ddynion gyda 3% heb ddatgelu. Rydym wedi denu 4.8% o ymgeiswyr anabl, sy'n cyfateb i 163 o ymgeiswyr a oedd yn fwy na'r llynedd. Rydym wedi denu 1% BME, sy'n cyfateb i 33 o ymgeiswyr, sy'n is na'r 47 o ymgeiswyr y llynedd. O'i gymharu â chanran y bobl o leiafrifoedd ethnig sy'n byw yn Sir Conwy fel y nodwyd yng Nghyfrifiad 2011 (2.3%), hyd yn oed o gael gwared ar ddisgyblion ysgol o'r data poblogaeth Conwy, mae hyn yn ymddangos yn isel.

Rydym yn parhau i gyflogi mwy o staff rhan amser (52%) na staff llawn amser gyda 88% o staff rhan-amser yn ferched. Merched sydd â 58% o'r swyddi parhaol llawn amser. Mae 74% o staff llawn amser Contract Tymor Penodol (FTC) yn ferched a 88% o staff rhan-amser FTC yn ferched. Merched hefyd sydd yn dal swyddi achlysurol yn bennaf gyda 74%.

Cafodd 58% o ferched eu rhoi ar restr fer, 4% o ymgeiswyr anabl, a 1% o ymgeiswyr BME. Gwnaed 302 o benodiadau yn ystod y flwyddyn, yr oedd 62% yn ferched a 38% yn ddynion, 4% yn anabl, sydd yn uwch na ffigur y gweithlu o 1.8%, a 0.7% benodiadau BME, sy'n is na ffigur Cyfrifiad Conwy 2011 o 2.3% ond yn uwch na ffigur y gweithlu presennol o 0.6%, gan ddangos camau yn y cyfeiriad cywir.

Roedd 56% o'r holl achosion Salwch, Cwyno/Bwlio ac achosion disgyblu/galluedd ymwneud gweithwyr benywaidd, sydd yn is na'r proffil gweithlu o 75% yn fenywod a 25%.

Roedd nifer uwch o achosion Salwch, Cwyno/Bwlio ac achosion disgyblu/galluedd yn ymwneud â gweithwyr o fewn yr ystod oedran 25-49, er bod yr ystod ar gyfer y grŵp hwn yn ehangach na'r lleill a hefyd lle y mae'r rhan fwyaf o'n staff yn perthyn. Wrth gymharu â chyfansoddiad y gweithlu yn y tymor parhaol/cyfnod penodol, mae'r canrannau bron union yr un fath.

Roedd yr achosion cwyno/bwlio yn cynnwys 68% o ferched, sydd yn agos at y proffil y gweithlu, er bod mwy yn y grŵp oedran 50-64. Mewn perthynas ag absenoldeb salwch, roedd 55% o achosion o absenoldeb oherwydd salwch yn ferched sydd ar ochr gywir y proffil gweithlu, er ychydig yn isel. Roedd 56% o achosion disgyblu / galluedd yn ferched. Dyma'r flwyddyn gyntaf ers peth amser y mae nifer yr achosion sy'n ferched wedi bod yn fwy na'r achosion gwrywaidd, ond mae hyn fwy yn unol â phroffil y gweithlu.

Roedd 75% o'r 574 o ymadawyr yn wirfoddol, 67% ohonynt yn fenywod. O'r rhai a adawodd yn anwirfoddol, roedd 56% ohonynt yn staff yr oedd eu contract dros dro wedi dod i ben, gadawodd 23% o weithwyr oherwydd diswyddiadau gorfodol a chafodd 20% o weithwyr eu diswyddo yn y cyfnod, o'u plith, cafodd 40% eu diswyddo ar sail iechyd gwael. Gadawodd 16 o

weithwyr anabl y sefydliad yn ystod y cyfnod, 11 yn wirfoddol a 3 aelod o staff BME.

Mae'r canlyniadau a adroddwyd yn adroddiad Monitro Cyflogaeth 2015-16 yn dangos rhywfaint o welliant mewn recriwtio Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) a grwpiau anabl, yn ogystal â nifer o dueddiadau yn symud yn nes at y proffil gweithlu. Mae manylion llawn a dadansoddiad o'r data i'w gweld yn Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2015-16 ar ein gwefan.

4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r ffynhonnell ddeddfwriaethol gyfredol ar gyflog cyfartal ar gyfer nodwedd warchoddedig rhyw. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i ferched a dynion gael eu talu ar delerau'r un mor ffafriol lle maent yn cael eu cyflogi ar 'waith tebyg' neu 'waith a ystyrir yn gyfwerth' neu 'waith o werth cyfartal'. Mae Cyngor Conwy yn gweithredu cynllun gwerthuso swyddi a gafodd ei roi ar waith ar 1 Rhagfyr 2010.

Cynhaliom Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2009 fel rhan o'r Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb wrth gynnal Gwerthusiad Swyddi (JE). Gwnaeth yr archwiliad hwn ddadansoddiad cyn ac ar ôl o'r Graddau G01-G12 arfaethedig a nododd fwch cyflog rhwng y rhywiau o 16.2% cyn yr ymarfer Gwerthuso Swyddi (a oedd yn cynnwys taliadau bonws). Unwaith cafodd cyflogau gwerthuso swyddi newydd eu cymhwyso i'r grŵp hwnnw, cafodd y bwch cyflog rhwng y rhywiau ei ostwng i 15.8%.

Cynhaliwyd archwiliad interim wrth baratoi ar gyfer cwrdd â gofynion y dyletswyddau penodol yn 2011 ac mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng i 13.1% yn seiliedig ar Raddau G01-G12 yn unig. Pan ychwanegwn y gweithlu cyfan, gan gynnwys staff addysgu a staff eraill ysgolion, mae'r bwch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn cyfateb i 8.83%. Mae'r data hwn wedi'i ddiweddarau eto'n ddiweddar ar gyfer 2015, ar sail debyg am debyg, fel rhan o'r gwaith o baratoi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ac mae'r ffigurau wedi gwella ymhellach. Y bwch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer Graddau G01-G12 ar hyn o bryd yw 9.3% a phan fyddwn yn ychwanegu i'r gweithlu cyfan, gan gynnwys addysgu a staff ysgol eraill, mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn cyfateb i 6.5%.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn argymhell y dylai bylchau cyflog o 5% neu fwy gael eu trin fel rhai sylweddol. Os edrychwn ar Raddfeydd G01-G12, mae'r gwahaniaeth cyflog rhwng y graddfeydd yn weddol gyson rhwng 0.8% a 1.9%, yn wir yn achos Graddfeydd G01, G05, G06, G09, G10 a G11 mae'r cyflog, o drwch blewyn, yn ffafrio merched.

Mae gan ein bandiau cyflog uchafswm o 4 pwynt o fewn gradd, sy'n golygu y bydd staff yn codi i'r band uchaf o fewn 4 blynedd. Mae hyn yn dibynnu ar staff yn perfformio'n foddhaol, ond fel arfer bydd pobl yn symud ymlaen yn flynyddol (oni bai eu bod ar lwybr carlam am berfformiad gwych neu ddibenion cadw mewn swydd, ond hyd yn oed wedyn, maent yn aros o fewn y Radd ar gyfer y swydd).

Nid oes gennym unrhyw gynlluniau bonws ar waith ar gyfer y grŵp hwn o staff, gan y cafwyd gwared arnynt gyda gweithrediad y Telerau ac Amodau Statws Sengl. Mae staff yn derbyn cyflog ategol os ydynt yn gweithio oriau anghymdeithasol neu goramser, ond mae hyn yn cael ei gymhwyso i'r holl staff yn y Cyngor a chaiff ei dalu'n awtomatig yn seiliedig ar ddata taflenni amser, a gwblhawyd gan y gweithiwr.

Ar hyn o bryd nid oes cyfraddau'r farchnad a gytunwyd ar waith, daeth amddiffyniad tâl i ben ar 31 Mawrth 2012 (er nad yw'r cyfrifiadau hyn yn cyfrif amddiffyniad tâl), ac nid ydym yn gweithredu cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad neu gymhwysedd (heblaw'r hyn a ddisgrifir uchod o fewn gradd). Yr unig drefniadau diogelu tâl eraill sy'n bodoli yw 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 radd. Bydd unrhyw adleoli i swydd pan fo gostyngiad o fwy nag un raddfa yn arwain at weithredu'r cyflog ar gyfer y raddfa honno ar unwaith.

Rydym yn talu lwfansau am fod wrth gefn a bod ar alw pan a phryd fod angen i staff weithio y tu allan i'w oriau arferol. Mae'r trefniadau hyn wrthi'n cael eu hadolygu, gyda chynllun peilot ar y gweill mewn un maes busnes gyda'r bwriad o gael un polisi erbyn mis Rhagfyr 2017. Mae hyn yn ymddangos yn ein Cynllun Gweithredu SEP cyfredol.

Mae dadansoddiad o ddata cyflog yn 2009, 2011 a 2015 yn awgrymu nad oes bwloch cyflog sylweddol rhwng Graddau G01-G12 yn unigol, a bod y bwloch cyffredinol o 9.3% ddim yn cael ei briodoli i gyflog anghyfartal ond yn hytrach y nifer helaeth o ferched (33%) sy'n cael eu cyflogi yn G01, sydd ddim yn beth anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur llafur-ddwys y gwaith a wneir. Ymgwymerwyd ag adolygiad o'r grwpiau eraill a ddiogelir ond oherwydd y niferoedd bychan iawn o ddata a ddelir fel cyfran o'r holl weithwyr, ni all y ffigurau gael eu hystyried yn gynrychioliadol.

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf 2015-16 yn dangos bod merched yn cael eu cynrychioli yn llai cyfrannol yn y graddau G06, G09, G10 a G11, o'i gymharu â'r gymhareb gwaith cyffredinol o 75:25 ond mae mwy o ferched mewn Graddau G01, G04 a G08. Mae hefyd yn dangos bod y gymhareb gyffredinol ar gyfer cyflogau merched hyd at £50,000 yn dangos rhaniad 75:25 benyw i wryw gyda'r rhan fwyaf o gategoriâu ystod cyflog tua 60-75% yn ferched. Yr eithriadau oedd yr ystod £16,000 i £20,000 a £40,000 i £45,000 a oedd yn 55% o ferched. Yn y categori dros £50,000, roedd 53% yn ferched, sydd ychydig uwch na'r llynedd (52%) a'r flwyddyn cyn hynny (46%). Ond, mae nifer y bobl yn yr ystodau cyflog uwch yn llawer llai a gall gael ei effeithio gan benodiad unigol. Mae'r categori dros £50,000 yn cynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr, Penaethiaid Gwasanaeth, Prif Athrawon, Dirprwy Brif Athrawon ac Ymgynghorwyr/Arolygwyr Addysg.

Mae gwaith helaeth yn cael ei wneud ar Archwiliad Cyflog Cyfartal llawn a ddechreuodd yn 2013/14 ac mae wedi bod yn destun cyfarfodydd rheolaidd, adolygiad a diwygio rheolaidd ers hynny. Mae'r data wedi cael ei ail-redeg i gymryd i ystyriaeth y data cyflog diweddaraf o fis Ionawr 2015.

Mae Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhyw wedi bod yn destun ymgynghoriad y Llywodraeth yn ystod 2016 sy'n gofyn i sefydliadau cyhoeddus gyhoeddi data cyflog pellach erbyn mis Ebrill 2018. Bydd y data hwn yn cynnwys:

- y gwahaniaeth mewn cyflog cymedrig rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd;
- y gwahaniaeth mewn cyflog canolrifol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd;
- y gwahaniaeth mewn cyflog bonws cymedrig rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd;
- y gwahaniaeth mewn cyflog bonws canolrifol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd;
- cyfran y dynion a merched cyflogedig a dderbyniodd dâl bonws;
- nifer y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel o'u dosbarthiad cyflog.

Mae "Gweithwyr" yn cynnwys Prentisiaid a gweithwyr contract sero awr.

Bydd y gwaith ar gynhyrchu'r data ychwanegol yn dechrau pan fydd canlyniadau'r ymgynghoriad wedi cael eu cyhoeddi a'r union fanylion wedi'u cadarnhau.

5. Casgliad

Mae llawer o waith wedi ei wneud i symud y rhaglen cydraddoldeb ymlaen er budd pobl Conwy yn y cyfnod 2012-2015.

Gwnaethom nodi 147 o gamau gweithredu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, y mae hwn yr adroddiad terfynol. Mae 146 o gamau gweithredu (99%) wedi eu cwblhau yn llwyddiannus ac mae llawer o'r rhai a gwblhawyd yn parhau i fod ar y gweill. Nid yw un weithred a oedd yn cynnwys hwyluso arweinwyr crefyddol mewn ymgyrchoedd hybu ffordd iach o fyw a dargedwyd wedi'i ddatblygu'n benodol eto oherwydd adnoddau cyfyngedig, er bod rhai gweithgareddau wedi'u cynnal yn hyn o beth ac mae'r achos cyfreithiol wedi'i ddwyn cyn belled ag y bo'n bosibl yn ystod cyfnod y cynllun.

Rydym yn credu wrth wneud y gwaith hwn, bod ein gwybodaeth a'n gallu i ddiwallu anghenion ein cymunedau wedi cynyddu, sydd yn ei dro wedi ein galluogi i wella ein gwasanaethau drwy benderfyniadau gwybodus. Roedd y gweithgareddau a oedd ar y gweill yn ystod oes ein cynllun 2012-2015, wedi'u nodi yn wreiddiol fel ein 6 amcan cydraddoldeb, i wella bywydau ar gyfer y rhai y gwyddwn sy'n dioddef canlyniadau llai cyfartal oherwydd eu hunaniaeth.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi sicrwydd ein bod yn parhau i wneud cynnydd cadarnhaol o ran gwella tegwch, tryloywder a chyfiawnder wrth ddarparu gwasanaethau a chyflogaeth. Byddwn yn parhau i ddysgu o'r data yr ydym yn ei gasglu ac yn ei ddadansoddi, yn ogystal ag o'r hyn mae ein cwsmeriaid a'n staff yn ei ddweud wrthym drwy ymgynghori ac ymgysylltu.

Rydym yn cydnabod ei bod yn bwysig sicrhau ein bod yn ystyried materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn enwedig yn ystod cyfnodau o galedi a llai o adnoddau, pan fydd yr effaith ar yr hyn yr ydym yn ei wneud, neu'n rhoi'r gorau i'w wneud, yn gallu cael canlyniadau llawer ehangach ar rai grwpiau nag eraill. Drwy ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd 2016-2020, gyda ein hamcanion cydraddoldeb wedi'u hadolygu a'u hadnewyddu, byddwn yn parhau i ddatblygu'r pethau mawr a ddechreuwyd yn ystod y 4 blynedd diwethaf ac rydym yn ceisio gwella a thyfu ar y daith barhaus hon.