

Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2017-2018

1. Cyflwyniad

Dyma'r ail Adroddiad Blynyddol ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol Conwy (2016-2020) ar gyfer y cyfnod 2017-2018.

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. 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 ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020.

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 Aseidiadau 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, fe wnaethom adolygu ein dogfen Data ac Ymchwil cefndirol (sydd ar gael o wefan Conwy fel dogfen atodol i'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyhoeddedig) sydd yn nodi'r data perthnasol a ddefnyddiwyd gennym wrth ddiwygio a chytuno ar ein amcanion cydraddoldeb cyfredol. Ceir oedi yn aml ar gyfer peth data cydraddoldeb cyhoeddedig, 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.

A yw Cymru'n Decach? 2018

Cyhoeddwyd y data perthnasol diweddaraf gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn Hydref 2018 (A yw Cymru'n Decach? 2018) sydd yn dangos rhai meysydd gwelliant bychain ers cyhoeddi eu hadroddiad diwethaf yn 2015, gyda llai o bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant; cynnydd yn y gyfradd gyflogaeth; gwelliant yng nghyrhaeddiad bechgyn yn y blynyddoedd cynnar a phlant sy'n derbyn prydau ysgol am ddim yn gwella'n gyflymach; mwy o bobl yng Nghymru yn ymgysylltu â democratiaeth (gyda chynnydd enfawr yn niferoedd y menywod sy'n pleidleisio); y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n lleihau; a gostyngiad yn y plant anabl sy'n dioddef o gyflyrau iechyd meddwl.

Fodd bynnag, mae'r adroddiad hefyd yn dangos y bu cynnydd mewn tlodi gan arwain at fwlch lletach fyth rhwng profiadau a chyfleoedd rhai grwpiau yn cynnwys pobl sydd wedi eu geni i dlodi yng Nghymru, pobl anabl a rhai grwpiau lleiafrif ethnig. Er fod lefelau cyflogaeth ar gynnydd, gwelir yn gynyddol hefyd nad yw gwaith o reidrwydd yn sicrhau safon byw sy'n ddigonol. Mae digartrefedd a chysgu allan wedi cynyddu yng Nghymru, ac nid oes darlun clir o 'ddigartrefedd' cudd ('syrffio soffas') chwaith. Bydd

20% o ddisgyblion sydd ag Anghenion Dysgu Ychwanegol yn cwblhau 5 TGAU at radd A*-C o'u cymharu â 66% o'r sawl sydd heb Anghenion Dysgu Ychwanegol. Mae bod dan anfantais ar adeg cynnar yn effeithio ar fywyd fel oedolyn, gyda chyfraddau cyflogaeth i bobl anabl yn llai na hanner y cyfraddau i bobl nad ydynt ag anabledau, a chaiff hyn ei gymhlethu gan ddiwygiadau treth a lles. Mae prinder tai hygyrch i bobl anabl yn parhau, sydd yn effeithio ar eu gallu i fyw'n annibynnol ac hefyd ar eu lles meddyliol sydd, yn ei dro, ynghyd â rhwystrau cyfathrebu, yn effeithio ar eu gallu i gymryd rhan lawn o fewn cymdeithas.

Mae adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hefyd yn datgan y bu cynnydd mewn cam-drin domestig, trais rhywiol a threisio yng Nghymru, a thra'n adrodd fod hyn yn gwella, cydnabyddir fod peidio ag adrodd ar achosion yn parhau i fod yn broblem sylweddol. Mae rolau rhyweddol ac ystrydebu traddodiadol yn parhau i effeithio ar ddewisiadau pynciau a chyrhaeddiad addysgol, gydag arwahanu cryf ar sail rhyw o fewn Prentisiaethau; gan arwain at y ffaith fod menywod yn parhau i fod yn fwy tebygol o fod mewn gwaith ar dâl isel, yn ogystal â bod gofal (di-dâl, gan amlaf) yn parhau i ddisgyn mewn modd anhafal ar ysgwyddau menywod.

Mae mwyafrif (75%) y troseddau casineb yr adroddwyd arnynt yng Nghymru wedi eu sbarduno gan hil neu grefydd, a gwelwyd cynnydd penodol ar adeg Brexit ac ymosodiadau terfysgol. Yng Ngogledd Cymru yn 2017/18 mae trosedd casineb sy'n gysylltiedig â hil neu grefydd wedi cynyddu o 42% ers 2016/17 ac yn cyfrif am 73% o bob trosedd casineb yng Ngogledd Cymru, wedi'i ddilyn gan droseddau casineb yn ymwneud â homoffobia ac anabled. Mae rhwystrau'n parhau o ran ieuchyd, chwaraeon a hamdden i bobl sydd o leiafrifoedd ethnig; a'r rhain ynghylch iaith, arwahanu ac o ganlyniad, lles meddyliol.

Ymgymerir â gwaith pellach yn ystod 2019 i adolygu canfyddiadau'r adroddiad cynhwysfawr hwn wrth ystyried Amcanion a Chantau Gweithredu Cydraddoldeb Conwy wrth i ni baratoi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf ar gyfer y cyfnod 2020-2024.

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 Aseidiadau 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.

Cynhaliwyd Digwyddiad Ymgysylltu â Rhanddeiliaid Cydraddoldeb ym Mai 2018, ac fe ddarparodd y digwyddiad hwn giplun ar rai o'r prif weithgareddau yr ymgwymerwyd â hwy gan y 12 sefydliad yn Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru ers cyhoeddi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol 2016. Cynhyrchwyd adroddiad yn deillio o ganfyddiadau'r cyfarfod sydd wedi cael ei ddsbarthu ymysg yr holl gyfranogwyr a'i gyhoeddi ar wefannau'r aelodau.

Data 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 gwro'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 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. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth yma i gymharu yn erbyn ein data monitro cydraddoldeb ein hunain, er mwyn ceisio gweld pa mor agos y mae'n cydfynd â gwneuthuriad ein cymuned leol.

Mae Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2017 yn dweud wrthym fod 4.7% o boblogaeth Cymru heb fod yn wyn, sydd yn debyg i ganlyniad Cyfrifiad 2011 yng Nghymru (4.8%).

Wrth i ni fonitro cyfansoddiad ein disgyblion ysgol, rydym yn gwybod ym 2018, bod 93,1% o'r disgyblion yn Wyn Prydeinig (i lawr 0.3), 2% (yr un fath) yn y grŵp Gwyn Arall, 0.1% yn Sipsiwn/Teithwyr (i lawr 0.1), a 4.1% yn Bobl Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig (i fyny 0.3). Yn 2016, dangosodd amcangyfrif poblogaeth canol blwyddyn ONS bod 48.7% yn ddynion a 51.3% yn fenywod yng Nghonwy, gyda 16.1% rhwng 0-15 oed, 57% rhwng 16-64 oed, 26.9% rhwng 69-84 oed (sydd yn llawer uwch na Chymru [20.4%] a'r DU [18.0%]), a 4% 85+ oed (o'i gymharu â Chymru [2.6%] a'r DU [2.4%]).

Nid oes data ar gael am bobl sy'n drawsryweddol ar lefel awdurdodau unedol nac ar lefel genedlaethol. Nid oes ffynhonnell gynhwysfawr o ddata ynglŷn ag anabledd ychwaith.

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. Mae Arolwg Poblogaeth Blynnyddol 2016 yn cynnwys ystadegau yn ymwneud ag anableddau sy'n adlewyrchu darlun tebyg o ran Cymru, sef 22.5% o bobl yn byw ag anabledd.

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 2016/17 roedd hyn ar lefel o 6.7% o'i gymharu â ffigur Cymru gyfan o 2.9%. Mae bron i 12% o boblogaeth Conwy yn darparu gofal di-dâl (13,605 o bobl) yn ôl Cyfrifiad 2011.

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 Hindŵaidd a 0.1% yn Iddewig. 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% yn siaradwyr Cymraeg a 20% 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'n cam-adrodd ac felly mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn credu fod rhain yn debygol o fod yn dan gyfrif. Mae'r Adran Masnach a Diwydiant yn rhoi amcangyfrif swyddogol bod 5-7% o boblogaeth Prydain yn hoyw, lesbiaid neu ddeurywiol.

Cwynion ynghylch Cydraddoldeb

Mae ein Uned Gwasanaethau Gwybodaeth a Chwsmeriaid Corfforaethol yn monitro nifer y cwynion a dderbyniwyd. Yn ystod y cyfnod 2017-18, cafwyd 7 o Gwynion Corfforaethol yn ymwneud â materion cydraddoldeb. Roedd pob un o'r rhain yn ymwneud ag ardaloedd mynediad i bobl ag anableddau, ac mae pob un ohonynt wedi cael eu datrys neu'r gwasanaethau wedi eu gwella lle bo hynny'n bosib. Er enghraifft; mae

gofod parcio anabl ychwanegol wedi ei ychwanegu ar ochr ddeheuol Stadiwm Zipworld ym Mharc Eirias; mae treial ar waith i adael toiledau hygyrch heb eu cloi dros nos os ydynt yn cael eu cloi ag allwedd radar, er mwyn galluogi mynediad i bobl anabl y tu allan i oriau; mae datganiad hygyrchedd ar gael o'r wefan sy'n darparu gwybodaeth benodol am yr hyn y gellir ac na ellir addasu ar ei gyfer ar y dramffordd Fictorianaidd sydd, gwaetha'r modd, â rhai cyfyngiadau ar ymwelwyr sydd ag anableddau, yn cynnwys anhawster cynnwys cadeiriau olwyn moduraidd mawr; aethpwyd i'r afael â phryderon yn Ysgol Hen Golwyn; a darparwyd esboniad o'r gofyniad sydd arnom i fodloni anghenion pawb pan brofodd gwsmer anawsterau wrth ddefnyddio ac archebu'r ardal i gadeiriau olwyn yn Venue Cymru oherwydd anghenion noddwyr anabl eraill a'r cyfleusterau cyfyngedig oherwydd lechyd a Diogelwch.

Derbyniwyd 29 o gwynion gan Gofal Cymdeithasol ar gyfer y cyfnod 01/04/2017 – 31/03/2018. Daeth 23 o gwynion anffurfiol i ben yng Nghymal 1, a daeth 6 cŵyn ffurfiol i ben yng Nghymal 2. Tra bod rhai o'r cwynion wedi eu categorio o dan adrannau o'r gwasanaeth yn ymwneud ag Anabledd a Phobl Hŷn ac Agored i Niwed; nid oedd yr un ohonynt yn ymwneud yn uniongyrchol â materion cydraddoldeb nac yn honni bod o ganlyniad i wahaniaethu yn erbyn eu nodweddion gwarchoddedig.

Rydym yn cydnabod fo lle i wella eto o ran pryd a sut yr ydym yn casglu data cydraddoldeb a sut yr ydym yn defnyddio'r data hwnnw, ac rydym yn bwriadu parhau i adeiladu ar ein cynnydd yn y maes hwn. Mae hon yn weithred barhaus o fewn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

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:

- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb **iechyd**
- Lleihau canlyniadau anghyfartal mewn **Addysg** er mwyn uchafu potensial 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

Nodwyd yr amcanion hyn ar y cyd â'n partneriaid o fewn sector cyhoeddus Gogledd Cymru (y cyfeirir atynt fel Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru). 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 Ambiwlans Cymru Ymddiriedolaeth GIG, Coleg Cambria, y Gwasanaeth Prawf ac Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri.

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.

Dyma rai enghreifftiau o'r camau gweithredu yr ydym wedi ymgymryd â nhw yn ystod ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol. Mae gwybodaeth lawn am gynnydd yr holl gamau gweithredu ar gyfer Blwyddyn 2 i'w gweld yn Atodiad 1.

Amcan 1 - Lleihau anghydraddoldeb lechyd

- 1.1 Cynyddu nifer o bobl mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n dewis ffyrdd iach o fyw.
- 1.3 Gwella urddas a pharch mewn gofal i bawb, yn enwedig pobl hŷn, pobl ddiamddiffyn, a phobl drawsrywiol, lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

1.5 Mynd i'r afael yn well â hawliau a dyheadau pobl â phroblemau Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu.

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.

1.7 Cynyddu'r nifer o bobl hŷn ddi-amddiffyn 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

Cymorth Dementia

Rhoddyd cyllid i'r prosiect 'Amser i Gofio' i gefnogi pobl â Dementia mewn lleoliadau ysbyty a thu allan i'r ysbyty gan Betsi Cadwaladr, y Ffederasiwn Amgueddfeydd a'r Grant Gweithgareddau Lles, a gweithiwyd gyda dioddefwyr Dementia yn Ysbyty Llandudno, Tal y Fron / Tŷ Llywelyn, gan ddefnyddio gwrthrychau o amgueddfeydd ac archifau i sbarduno atgofion a gwella ymgysylltu. Dangosodd y prosiect fuddion amlwg i gleifion, teuluoedd a staff ac mae ail gam yn cael ei ddatblygu i ehangu cwrpas y prosiect.

Ymwybyddiaeth Lles Meddyliol

Mae llawer o waith wedi cael ei ymgymryd ag o ar draws yr Awdurdod yn y blynyddoedd diwethaf i gefnogi'r rhaglen Lles meddyliol.

Rydym yn credu ei bod yn bwysig, er mwyn gallu cefnogi lles meddyliol ein cymuned yng Nghonwy, ein bod yn sicrhau lles meddyliol da ymysg ein staff. Rydym yn gwneud hyn mewn nifer o ffyrdd. Rydym yn parhau i gynnal gweithdai hyfforddi chwarterol i reolwyr ar Reoli Presenoldeb sy'n cynnwys cyngor ynghylch cefnogi gweithwyr yn y gweithle yn ogystal â'r rhai sydd i ffwrdd yn sâl gyda phroblemau iechyd meddwl a phroblemau eraill. Mae gan ein Polisi Rheoli Presenoldeb cynhwysfawr hefyd nifer o atodiadau gan gynnwys y canllaw Mynediad i Waith (Cefnogaeth Iechyd Meddwl) ac Aseiad Risg Llesiant Gweithwyr. Rydym wedi cynnal hyfforddiant pwrpasol i reolwyr mewn rheoli iechyd meddwl yn y gweithle ac hefyd wedi hyfforddi staff Adnoddau Dynol a swyddogion perthnasol eraill yn y Gwasanaethau Cymdeithasol ar y rhaglen hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl cenedlaethol. Rydym yn darparu mynediad i wasanaeth cwnsela am ddim trwy ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr, sydd ar gael i'r holl staff; yn ogystal â darparu hyfforddiant rheolaidd i staff ynglŷn â gwytnwch, sydd wedi cael adborth cadarnhaol iawn gan reolwyr a staff fel

ei gilydd. Mae hwn wedi ei gefnogi gan weithrediad y Polisi Iechyd Meddwl a Llesiant a datblygiad ein safle mewnwyd sy'n ymwneud â chefnogaeth Iechyd Meddwl a Llesiant sy'n cynnwys Conwy'n Malio a Zest: Cefnogi eich Iechyd Meddwl a Llesiant, Cyflogwr Gofalgar, Ymwybyddiaeth Ofalgar, Give Yourself Strength (Samariaid), Sut i edrych ar ôl eich Iechyd Meddwl, yn ogystal â'r ap Care First: Stress Free Island sy'n cynnwys proses Therapi Gwybyddol Ymddygiadol (CBT) syml. Mae ein darparwr Iechyd Galwedigaethol hefyd yn darparu cefnogaeth ac arweiniad pellach ar gyfer rheolwyr ar eu gwefan mewn perthynas â gwella lles meddyliol. Cafodd y gwaith hwn ei gydnabod yn ystod y flwyddyn pan gafodd Cyngor Conwy statws Arian ar y rhaglen Safon Iechyd Corfforaethol genedlaethol.

Cynyddu Gwiriadau Iechyd Blynyddol

Mae cynyddu'r Gwiriadau Iechyd Blynyddol, yn enwedig yn achos unigolion sydd ag Anableddau Dysgu, yn parhau yn flaenoriaeth i Bartneriaeth Pobl Conwy. Caiff gweithwyr proffesiynol eu hyfforddi i sicrhau bod eu cleientiaid yn gwybod am y rhaglen gwiriadau Iechyd Blynyddol sy'n rhan o'r pecyn hollistaidd a ddarperir trwy ein gwasanaethau. Mae'r Gwasanaethau Anabledd Integredig wedi anfon llythyrau at ddarparwyr gofal / cartrefi preswyl ynglŷn â gwiriadau Iechyd Blynyddol anableddau dysgu oedolion, a cafwyd ymateb dda hyd yma gyda nifer o bobl yn mynychu eu hapwyntiadau drwy gydol y flwyddyn. Mae mecanweithiau wedi'u sefydlu i sicrhau bod yr holl bobl gymwys yn cael nodiadau atgoffa i fynychu eu gwiriadau Iechyd Blynyddol.

Atal Hunan-niwed a Hunanladdiad

Bu ffocws ar gefnogi pobl sy'n hunan niweidio a chynhaliwyd cyfarfodydd gyda'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol o ganlyniad i'r ffaith bod pobl ifanc wedi dweud bod treulio amser yn yr awyr agored yn fuddiol i'w Llesiant. Cynhaliwyd digwyddiad ymgynghori llwyddiannus ym mis Gorffennaf gyda dwy ysgol yng Nghonwy ac mae cynlluniau ar y gweill i ddatblygu hwn yn gwrs/digwyddiad preswyl dros benwythnos. Bydd rhaglen o weithgareddau i bobl ifanc yn cael ei chreu gyda'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol a phartneriaid eraill i ddefnyddio cyfleoedd awyr agored i atal neu leihau hunan-niwed. Mae camau gweithredu o'r Cynllun Gweithredu Beth Am Siarad Â Fi? blaenorol wedi'u cwblhau gan gynnwys mai Conwy yw'r awdurdod lleol cyntaf yng Nghymru i fod ag arwyddion Samariaid yn yr holl feysydd parcio perthnasol a nodwyd fel ardaloedd allweddol yn ein sir lle credir bod angen yr arwyddion a'r gefnogaeth fwyaf.

Cefnogi Lles Emosiynol/Cymdeithasol Plant a Phobl Ifanc

Rydym yn cefnogi plant a phobl ifanc i fod â chyflwr o les emosiynol a chymdeithasol sy'n eu galluogi i ddygymod â phwysau arferol bywyd a chyflawni eu haddewid, trwy'r gwaith yr ydym yn ei gyflawni yn unol â'r Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles. Mae gennym grŵp Iechyd Emosiynol a Lles o fewn Addysg sydd yn cynnwys plant a phobl ifanc. Cynhaliwyd digwyddiad ym mis Mai 2018 yn ymwneud ag iechyd a lles emosiynol a mynychodd tua 160 o bobl (yn bennaf o ysgolion). Ers hynny, cafwyd trafodaethau gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru, y nyrsys ysgol a Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc. Bydd hwn yn cael ei ddatblygu trwy'r Rhaglen Ymyrraeth Gynnar a'r '5 Awgrym Llesol'. Bydd hyfforddiant ar gyfer yr holl ysgolion yng Nghonwy yn cael ei ddarparu gan y Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc. Bydd yr elfen faeth hefyd yn cael ei chynnwys, a'r '5 Awgrym Llesol' fydd yn cael ei gyflwyno ym mis Ionawr 2019. Bydd ceisiadau yn cael eu cyflwyno ar gyfer hyfforddiant 'Dilyniant Twf', ymyrraeth llythrennedd emosiynol a 'Ffrindiau Oes'. Rydym yn cefnogi'r Rhwydwaith Ddysgu sy'n adnodd dysgu ar y cyd ar gyfer cwsmeriaid a gweithwyr proffesiynol. Bydd y cyfleoedd hyfforddiant a chefnogaeth a ddarperir trwy'r rhwydwaith yn rhoi sgiliau i weithwyr proffesiynol, teuluoedd a phobl ifanc i reoli a gwella eu lles emosiynol.

Taflen Wybodaeth a Hyfforddiant Gwella Iechyd Meddwl

Er mwyn hyrwyddo hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ymysg gweithwyr proffesiynol i alluogi adnabod anghenion iechyd meddwl, rydym wedi datblygu a dosbarthu taflen wybodaeth "Dysgu er Adferiad a Lles" sydd yn rhestru addysg adferiad sydd ar gael ym maes iechyd meddwl. Mae'r agwedd hon yn galluogi pobl i symud oddi wrth ddibynnu ar weithwyr proffesiynol ac mae wedi'i anelu at bobl 18 oed ac hŷn. Cynhaliwyd lansiad "Real Steps" ym mis Mawrth 2016 ac ym mis Rhagfyr 2017 cynhaliwyd diwrnod datblygu ar gyfer gwasanaethau a sefydliadau i ddysgu am addysg adfer. Cafodd y gwaith celf ar gyfer y llyfryn ei gynllunio gan ddefnyddiwr gwasanaeth a defnyddiwyd y cyfatebiaeth coeden drwy gydol y gwaith. Gan fod bwlb yn y cyrsiau deall iechyd meddwl, comisiynwyd "Building Blocks for confidence" gan Gyngor Sir y Fflint. Roedd y cwrs yn llwyddiannus ac mae wedi'i ail gomisiynu gan ddefnyddio swm bychan o gyllid gan Cymunedau am Waith i ariannu'r cyrsiau a chyhoeddi'r llyfryn chwarterol. Mae'r swyddfa hunanofal ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr wedi darparu cyrsiau i helpu cleifion i reoli eu symptomau. Mae'r agwedd addysg adferiad wedi cyfrannu at y rhaglen ataliol. Os yw pobl yn cysylltu â'u cymuned ac yn teimlo yn ddiogel byddant yn llai tebygol

o gyrraedd pwynt argyfwng. Rydym wedi rhoi hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl i 50 o staff yng Nghonwy ers 2015 i gefnogi'r rhaglen hon.

Gwella Lles Meddyliol Trwy Weithdai Gwib

Bu Conwy hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â Dewis Cymru, Llywodraeth Cymru a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn ystod y flwyddyn adrodd i ddarparu gweithdai gwib mewn ardaloedd gwahanol ar draws Conwy yn cynnwys lleoliadau gwledig ac arfordirol (Llanefydd, Penmachno, Conwy, Towyn a Threfriw), i gynnig gweithgareddau blasu gan gynnwys ymarfer corff, tyllino, crefftau a chreu cerddoriaeth fel modd i wella'r mynediad at les meddyliol sydd ar gael.

Cymorth i Ofalwyr

Cynhaliodd Conwy ddigwyddiad Gofalwyr staff yn ystod y flwyddyn a oedd yn darparu canllawiau, gwybodaeth a chefnogaeth ynghylch rôl y gofalwr; a fynychwyd gan arbenigwyr megis y Ganolfan Cyngor ar Bopeth, Cynnal Gofalwyr, Tîm Atal Codymau Conwy, Alzheimers UK, Age Connect, Lles Cymunedol, ayyb; a chynhigiwyd gweithgareddau pampro ganddynt hefyd.

Ailsefydlu ac Ailalluogi Prosiect Pobl Hŷn

Sefydlwyd Bwrdd Prosiect Tîm Adnoddau Cymunedol yn Awst 2017, wedi'i ariannu gan y Gronfa Gofal Integredig, sydd yn cefnogi adsefydlu ac ailalluogi pobl hŷn yng Nghonwy. Mae hyn wedi cael ei gefnogi trwy hyfforddiant wedi'i ffocysu ar gyfer yr holl Ymarferwyr o fewn y Gwasanaeth Pobl Hŷn.

Datblygu Cymunedau sy'n Deall Dementia

Rydym hefyd wedi cyflawni twf mewn Cymunedau Dementia-gyfeillgar ar draws Conwy, gyda chefnogaeth y Gwasanaeth Lles, Cynghorwyr Lleol ac Eiriolwyr Dementia; a chyda cynhwysiad Cartrefi Gofal o fewn y prosiect hwnnw. Mae hyn wedi cynnwys Rhaglen Hyfforddiant Dementia Uwch i staff cartrefi gofal a oedd yn cynnwys diwrnodau dan arsylwad yr hyfforddwyr o fewn cartrefi gofal unigol. Yn ogystal, rydym wedi cyflwyno prosiectau pontio'r cenedlaethau o fewn gosodiadau cartrefi gofal megis Prosiect Gwasanaethau Dydd Llys Elian sy'n pontio rhwng y gosodiad Gofal a meithrinfa cyn ysgol lleol, a oedd yn destun rhaglen ddogfen ar BBC Cymru yn ystod y flwyddyn. Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn edrych i ddatblygu'r gwaith hwn ymhellach y flwyddyn nesaf drwy ddod yn Gyngor sy'n Deall Dementia. Mae Theatr Colwyn yn parhau i ddangos ffilmiau sy'n ystyriol o Dementia.

Reading Friends: Cysylltu Pobl Hŷn, Diamddiffyn ac Unig

Mae Gwasanaeth Llyfrgell Conwy wedi bod yn arwain y prosiect profi *Reading Friends* Cymru, gan weithio'n agos gyda Lenyddiaeth Cymru. Mae *Reading Friends* yn rhaglen DU gyfan wedi'i ariannu gan Y Gronfa Loteri Fawr, sydd yn cysylltu pobl gan ddechrau trafodaethau trwy ddarllen. Cyflawnir gan wirfoddolwyr a'u cyd-gynhyrchu gan bobl hŷn, mae *Reading Friends* yn cwrdd yn rheolaidd i sgwrsio a rhannu straeon mewn grwpiau neu sesiynau un-i-un. Nod y grŵp yw galluogi, ymrwymo a chysylltu pobl hŷn sydd yn ddiamddiffyn ac yn unig, pobl gyda dementia a gofalwyr.

Mae meysydd lle mae angen tystiolaeth o gynnydd pellach, ac mae'r rhain wedi cael eu nodi fel blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn sydd i ddod gan gynnwys cryfhau safbwyntiau'r preswylwyr a'u teuluoedd mewn gosodiadau cartrefi gofal; sicrhau fod gan breswylwyr amryfal gyfleoedd i ganiatáu i'w lleisiau gael eu clywed; chwilio am fynediad pellach at gynlluniau cyfeillachu o fewn Cartrefi Gofal a chyfleoedd pellach i ymgysylltu â chymunedau lleol; cynnwys teuluoedd a gofalwyr fel rhan gryfach o'r asesiad; cynllunio prosesau i gefnogi dull personoledig a galluogol o fynd ati i gynllunio gofal i bobl hŷn; a pharhau i hyrwyddo'r laith Gymraeg a'i diwylliant o fewn gosodiadau cartrefi gofal, gan gynnwys hyrwyddo defnydd o'r Gymraeg o fewn gweithgareddau byw dyddiol, mynediad at adnoddau ar-lein i grwpiau staff ac edrych ar newidiadau i grwpiau staff er mwyn cefnogi siaradwyr Cymraeg.

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

Mynd i'r afael ag Arwyddion Cynnar o Salwch Iechyd Meddwl

Fel sydd eisoes wedi ei nodi uchod, mae nifer o gamau gweithredu eisoes wedi eu rhoi ar waith i fynd i'r afael ag arwyddion cynnar iechyd meddwl ymysg plant a phobl ifanc. Caiff y gwaith ei gwblhau mewn cydweithrediad a Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc, ac mae nifer o ymyraethau wedi cael eu cyflwyno mewn ysgolion sydd yn cyd-fynd ag

egwyddorion Therapi Ymddygiad Gwybyddol (CBT). Mae ysgolion yn sicrhau cynladwyedd y rhaglenni ymyrraeth hyn a'u cynnwys yn yr arferion o ddydd i ddydd. Rhoddwyd hyfforddiant Tymhorau Twf a Ffrindiau am Oes i holl ysgolion Conwy eisoes ac rydym yn ailedrych ar yr hyfforddiant mewn cydweithrediad â'n cydweithwyr iechyd mewn ymateb i anghenion newidiol a newidiadau staff. Mae hyfforddiant a goruchwyliaeth Cynorthwyydd Cymorth Llythrennedd Emosiynol wedi'i gyflwyno ledled Conwy, ac mae rownd gyntaf yr hyfforddiant bron wedi'i gwblhau.

Gwneud y mwyaf o adnoddau i Godi Cyrhaeddiad

Mae ysgolion a chyrrff llywodraethu yn parhau i uchafu adnoddau fel rhan o'u cyfrifoldeb i ddefnyddio arian Grantiau Amddifadedd Disgyblion (PDG) yn unol â'r amcanion a nodwyd yn eu cynlluniau datblygu ysgol. Mae'r ysgolion yn rhannu eu cynllun PDG ar eu gwefannau unigol neu ar wefan GwE, ac mae GwE yn monitro'r cynlluniau. Mae'r duedd 5 mlynedd yn dangos lleihad yng nghanran yr unigolion NEET sy'n gadael yr ysgol o 3.6% yn 2013 i 1.3% yn 2017, o gymharu â chyfartaledd Cymru o 1.6%. Mae canran yr unigolion NEET ôl 16 yn lleihau oherwydd gwaith wedi'i ffocysu gan y Tîm TRAC sy'n gweithio gyda dysgwyr 11-16 oed sydd mewn perygl o fod yn NEET ac hefyd â'r Tîm Ymgysylltu â leuenctid a Phrosiectau Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ADTRAC & C4W). Mae'r Grŵp Effeithlonrwydd Ysgolion a Safonau rŵan yn agwedd sefydledig o broses yr awdurdod lleol ar gyfer herio a chefnogi ysgolion. Mae'r grŵp yn cynnwys cynghorwyr sy'n cynrychioli amrywiaeth wleidyddol y Cyngor, ysgolion, swyddogion yr awdurdodau lleol a GwE. Nod y grŵp yw adolygu perfformiad bob ysgol. O flwyddyn ysgol 2016/17, mae 3 o'r 13 Plentyn dan Ofal cymwys wedi dychwelyd i'r ysgol i astudio cyrsiau lefel uwch neu i ddatblygu eu haddysg ymhellach. Llwyddodd 9 o'r 13 disgybl i gael lleoliad mewn Coleg Addysg Bellach ar gyfer Medi 2017 yn ogystal â'r 5 Person Ifanc a oedd eisoes ar Gyrsiau Addysg Uwch. Edrych ar ganlyniadau disgyblion ar gyfer y flwyddyn, holl Blant dan Ofal wedi cyflawni y dangosydd Lefel 1 ac wedi ennill o leiaf 5 TGAU neu gyfatebol. Mae hyn ychydig yn uwch na pherfformiad y grŵp cyfan. Disgyblion yn gymwys am Brydau Ysgol Am Ddim ar lefel 2 wedi perfformio cystal yng Nghonwy ag ar draws y rhanbarth a'r bwch rhyngddyn nhw a'r rheiny sydd ddim yn gymwys yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae perfformiad disgyblion Prydau Ysgol Am Ddim yng Nghonwy ar gyfer iaith Saesneg yn parhau i fod yn uwch na'r cyfartaledd rhanbarthol.

Rydym yn parhau i ddarparu cymorth i ddisgyblion lle nad Cymraeg na Saesneg yw iaith gyntaf y disgyblion a thrwy ddarpariaeth Saesneg fel iaith Ychwanegol.

Mynd i'r afael ag Achosion Cydraddoldeb Penodol gan gynnwys Eithafiaeth

Fel rhan o hyrwyddo a mynd i'r afael â materion anghydraddoldeb penodol mewn ysgolion yng Nghonwy, sefydlwyd grŵp llywio Iechyd a Lles ac mae'r cylch gorchwyl yn nodi y bydd y grŵp yn hyrwyddo a mynd i'r afael â materion cydraddoldeb penodol trwy gynnig hyfforddiant ac ymyraethau yn seiliedig ar dystiolaeth gan wasanaethau o fewn yr Awdurdod Lleol a'r trydydd sector. Y grŵp hwn fydd y grŵp llywodraethu ar gyfer cynlluniau Iechyd a Lles yn ysgolion Conwy. Mae Addysg wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol i ddarparu hyfforddiant ar radialeiddio disgyblion ac eithafiaeth, sydd wedi'i ddarparu ar gyfer bob ysgol uwchradd. Cynhaliwyd digwyddiad yng Ngwanwyn 2018 i staff ysgol â chyfrifoldeb am iechyd a lles disgyblion o bob ysgol yng Nghonwy i wella ymwybyddiaeth o eithafiaeth a phroblemau radialeiddio a hwyluso rhwydweithio gyda'r bwriad o ddarparu dechrau llwybr ar gyfer gwaith partneriaeth gydag asiantaethau eraill a sefydliadau trydydd sector. Mae 'Ymddiriedolaeth yr Heddlu a Chymuned' Gogledd Cymru hefyd wedi cynorthwyo yn ariannol gyda chynhyrchiad sy'n edrych ar stereoteipiau yn ymwneud â cheiswyr lloches a ffoaduriaid ar gyfer ysgolion.

Camau Gweithredu Ymwybyddiaeth Gwrth-Fwlio

Cynhaliwyd cynadleddau gwrth-fwlio i godi ymwybyddiaeth a dosbarthwyd Polisi Bwlio diwygiedig Ysgolion Conwy i bob ysgol. Cyflwynwyd set diwygiedig o gwestiynau yn dilyn ymgynghoriad gyda rhieni a disgyblion. Mae llawer o ysgolion yn cynnal gweithgareddau perthnasol yn ystod yr wythnos gwrth-fwlio. Enillodd un ysgol gynradd gystadleuaeth genedlaethol gyda ffilm a wnaethant yn dilyn eu cynhadledd. Mae data yn ymwneud â bwlio yn cael ei gasglu gan ysgolion unigol a'i ddadansoddi yn ôl oedran Babanod (3 i 7 oed), Iau (7 i 11 oed) ac Uwchradd (11 i 16 oed). Bydd natur y bwlio a'r achosion tebygol yn cael eu cofnodi. Cynhaliwyd hyfforddiant i staff a llywodraethwyr ar atal bwlio mewn ysgolion. Rydym wedi ariannu taith theatr mewn Ysgolion Uwchradd ar berthnasau diogel a'r angen i drin eraill â pharch, gan gynnwys goblygiadau "secstio".

Mae bob ysgol wedi cael wybod am yr adnoddau Hwb newydd ar gyfer mynd i'r afael â bwlio ar-lein. Mae'r adnodd hwn yn dal i gael ei ddatblygu ac ar hyn o bryd cyfeirir pobl trwy ddolenni e-bost a bydd yn cael ei uwchlwytho i'r wefan ym mis Medi. Ychydig flynyddoedd yn ôl, cymerodd ysgolion Conwy ran yn y cynllun Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth. Ni fu cynrychiolydd yng Ngogledd Cymru yn y blynyddoedd diwethaf, ond penodwyd rhywun yn ystod yr hydref 2018, felly byddwn yn ymchwilio ymhellach i hyn.

Arolwg Lles mewn Ysgolion

Mae Ysgolion Uwchradd yn cymryd rhan yn yr arolwg Rhwydwaith Ymchwil Iechyd Ysgolion (SHRN) bob dwy flynedd sy'n cynnwys ystod o gwestiynau Llesiant. Ein bwriad yw defnyddio'r adroddiad i ategu penderfyniadau gan y grŵp llywio Addysg, Iechyd a Llesiant i wella llesiant disgyblion. Mae cynllun peilot yn cael ei gynnal o arolwg Llais Disgyblion ar-lein mewn Ysgolion Cynradd o fis Medi 2018. Mae'r arolwg yn cynnwys cwestiynau penodol yn ymwneud â bwlio, tegwch, parch, ffordd o fyw iach, ymdopi â sefyllfaoedd anodd, tyfu i fyny, cyfeillgarwch a diogelwch.

Hyfforddiant i Fynd i'r Afael â Bwlio Homoffobig, Biffobig a Trawsffobig

Mae hyfforddiant wedi'i gytuno gyda Stonewall Cymru ar gyfer Staff Ysgolion Uwchradd ar gyfer mis Hydref 2018 i ddarparu'r wybodaeth, sgiliau a hyder i fynd i'r afael â bwlio NBT (homoffobig, biffobig, trawsffobig).

Lleoliadau Gwaith i Ddatblygu Llwybrau i Gyflogaeth

Mae Hyfforddiant Corfforaethol wedi bod yn edrych ar gyfleoedd eraill i gynyddu hyd amser, ansawdd a nifer y lleoliadau gwaith a gynigir ac wedi cynnwys nifer o reolwyr allweddol mewn gwasanaethau a chynnwys darparwr hyfforddiant allanol i ddarparu rhaglen lleoliadau gwaith ar gyfer aelodau anodd eu cyrraedd yn y gymuned, y gellid ei datblygu yn llwybr i gyflogaeth. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ddatblygu ymhellach yn 2019. Rydym yn parhau i ymgysylltu â gwasanaethau i archwilio i gyfleoedd pellach ar gyfer lleoliadau gwaith.

Datblygu Prentisiaethau i Gynyddu Sgiliau yn y Gymuned Leol

Mewn modd tebyg, mae nifer y prentisiaethau wedi cynyddu yn sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf yn dilyn ymdrechion ar y cyd i gynnig cyfleoedd datblygu i bobl yng Nghonwy. Yn 2016 gwnaethom gyflogi 36 o weithwyr prentisiaeth yn y Cyngor gan gynnwys Gweinyddu Busnes, Llyfrgelloedd, TG, Marchnata Digidol Creadigol, Cynnal Cerbydau a Chymhorthydd Dysgu. Ar y pryd, cyflogwyd 16 o weithwyr prentisiaeth gan fusnesau lleol hefyd, yn dilyn cefnogaeth gan Lysgennad sgiliau a 10 drwy Cwmni Prentis. Yn y flwyddyn bresennol, rydym wedi cyflogi 20 Prentis ac ers 2012 mae'r cyfanswm yn 90. Rydym wedi penodi nifer o'n Prentisiaid i swyddi parhaol ar ddiwedd eu prentisiaeth ac mae gennym nifer o swyddi Prentisiaeth sy'n cael eu cadw i gadw llif prentisiaethau newydd bob cwpl o flynyddoedd i barhau i gynnig cyfleoedd i bobl eraill yn yr ardal.

Cyfleoedd i Blant dan Ofal trwy Brentisiaethau

Trwy drafodaethau gyda Gofal Cymdeithasol, rydym wedi nodi'r anghenion ac anawsterau allweddol wrth gefnogi ein Plant dan Ofal yn yr her o ennill Prentisiaethau. Un broblem sydd wedi codi yw'r gofyniad cymhwyster isaf. Cynhaliwyd gwaith dadansoddi ar y gofynion sylfaenol a nodwyd yn y manylion am yr unigolyn ar gyfer ein swyddi prentisiaeth fel y gallwn nodi lle mae'r rhwystrau ac ystyried datrysiadau posibl. Rydym hefyd wedi bod yn rhagweithiol wrth gefnogi unigolion i gael y profiad angenrheidiol cyn y cyfweliad a rhoi hyfforddiant Sgiliau Sylfaenol iddynt. Rydym hefyd wedi datblygu Cynllun Gwirfoddoli yn ein gwasanaeth Llyfrgell sydd wedi'i ehangu yn Bolisi Gwirfoddoli Corfforaethol i sicrhau ein bod yn gyson wrth ymdrin â gwirfoddolwyr. Rhannwyd astudiaethau achos yn ymwneud â'n Plant Dan Ofal yn y Fforwm Rheolwyr ym mis Rhagfyr 2017 i ymgysylltu â'r grŵp hwn o uwch reolwyr a chael eu cefnogaeth, eu hymrwymiad, a'u syniadau pellach i helpu ein Plant Dan Ofal a chael ymrwymiad gan wasanaethau i gefnogi ceisiadau profiad gwaith yn y dyfodol. Gan nad yw rhai o'n Plant Dan Ofal yn cyrraedd yr isafswm safonau Prentisiaeth, rydym wedi bod yn archwilio cyfleoedd ar gyfer cynnig profiad gwaith ac ystyried Hyfforddeiaethau Lefel 1 mewn cysylltiad â Llandrillo a Gyrfa Cymru. Rydym eisoes wedi cael llwyddiannau bach yn y maes hwn a byddwn yn parhau â'r gwaith hwn i'r dyfodol.

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 fwch cyflog rhwng y gwahanol nodweddion gwarchoddedig yn cael eu canfod a'u datrys

Hyfforddiant wedi'i Dargedu ar gyfer Grwpiau wedi'u Tan-gynrychioli

Rydym wedi cynnig y cyfle i staff ymuno â hyfforddiant Springboard trwy Academi Wales yn ystod y flwyddyn. Mae'r cwrs hwn wedi'i anelu at fenywod sy'n ymgeisio am swydd reoli, neu yn newydd i'r swydd, ac mae'n cynnwys hunan arfarnu, datblygu hunanhyder i wneud i bethau ddigwydd, gosod nodau personol a phroffesiynol, agwedd, pendantrwydd, delwedd gadarnhaol ac ysgogiad. Mae uwch weithwyr benywaidd wedi cyflawni'r cwrs ac wedi rhoi adborth da. Rydym yn darparu hyfforddiant canol gyrfa a hyfforddiant cynllunio ymddeoliad fel rhan o'n calendr hyfforddi blynyddol. Hefyd, mae partneriaeth Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector

Cyhoeddus Gogledd Cymru yn datblygu Gweithdy Cyn Cyflogaeth a fydd yn targedu grwpiau lleiafrifol i ddarparu cyngor a chyfarwyddyd ar hawliau cyflogaeth, sut i wneud cais am swyddi ac awgrymiadau ar gyfer cyfweiliadau llwyddiannus yn y Sector Cyhoeddus a fydd yn cael ei gynnal yn 2019. Mae gwaith pellach yn cael ei ddatblygu mewn gwasanaethau rheng flaen i gefnogi grwpiau lleiafrifol i ganfod llwybr i gyflogaeth.

Integreiddio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i holl Hyfforddiant Corfforaethol

Mae Cyrsiau Hyfforddi Corfforaethol wedi'u hadolygu i sicrhau bod materion cydraddoldeb priodol yn cael eu nodi a'u datrys yn holl gynnwys yr hyfforddiant. Mae gan rai cyrsiau a pholisïau gynnwys cydraddoldeb penodol iawn, e.e. yn ymwneud â thegwch a mynediad yn y broses Disgyblaeth ac Anghydfod, Rheoli Presenoldeb, Galluedd a Rheoli Perfformiad. Mae rhai polisïau wedi'u hanelu yn benodol at nodweddion a ddiogelir ac felly mae cydraddoldeb yn rhan gyfannol o'r hyfforddiant, e.e. Polisi Aflonyddu. Yn y 12 mis diwethaf, mae bob rheolwr wedi cael hyfforddiant ar Recriwtio Diogel ac mae cydraddoldeb wedi bod yn elfen allweddol yn yr hyfforddiant hwn. Yn ogystal â'r hyfforddiant penodol yn y maes hwn, rydym yn parhau i gyflwyno Hyfforddiant Cydraddoldeb cyffredinol sy'n ymwneud â'r holl nodweddion a ddiogelir ac mae hwn yn ofynnol ar gyfer holl staff yr Awdurdod.

Rheoli Data Sensitif i Sicrhau Cyfrinachedd

Bydd data sensitif, yn ymwneud ag ailbennu rhywedd yn benodol, ond yn cael ei gasglu dan amodau cyfyngedig. Un man lle gofynnir am yr wybodaeth hon yw yn ystod y broses ymgeisio am swydd. I sicrhau ei fod yn cael ei gadw yn gyfrinachol, gyda gweithrediad recriwtio ar-lein, mae'n haws rheoli'r wybodaeth hon ac mae ein system AD/Cyflogau gyfredol wedi'i sefydlu fel nad yw data sensitif ar y system ar gael i unrhyw un y tu allan i AD Corfforaethol. Gyda gweithrediad recriwtio ar y we, mae'r elfen gyfrinachedd wedi'i chryfhau gan nad oes risg y bydd data monitro cyflogaeth yn cael ei anfon at reolwyr fel rhan o'r broses recriwtio.

Os yw'r ymgeisydd angen cwblhau gwiriad DBS (y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd), bydd angen iddynt gyflenwi data sensitif a all ddatgelu eu statws. Mae mecanwaith sy'n caniatáu i bobl drawsryweddol gyflwyno eu ffurflen yn uniongyrchol i'r ganolfan DBS i'w galluogi i gynnal eu cyfrinachedd, yn hytrach na gorfod ei roi i swyddogion cyswllt AD lleol.

Bydd canllawiau a hyfforddiant yn ymwneud â chyfrinachedd gwybodaeth a data a gafwyd gan Swyddogion Cyswllt AD wrth iddynt wneud eu

dyletswyddau yn cael eu cyfathrebu yn rheolaidd. Os yw gweithiwr yn newid statws eu rhywedd yn ystod eu cyfnod cyflogaeth, mae canllawiau yn y Polisi Trawsryweddol drafft yn ymwneud â chadw cofnodion a chyfrinachedd.

Rhodddwyd hyfforddiant gorfodol i staff yn 2017/18 cyn cyflwyno'r GDPR (Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol 2016). Mae angen i bob staff ymgymryd â hyfforddiant Diogelu Data sy'n cynnwys pwysigrwydd cyfrinachedd yn ymwneud â data sensitif. Hefyd, mae gan bob staff gymal yn eu contract sy'n nodi y dylent drin unrhyw wybodaeth am 3ydd parti, gan gynnwys cyfrinachedd staff, yn gyfrinachol, ac ni ddylent ei datgelu i unrhyw un ar unrhyw adeg yn ystod neu ar ôl diwedd y cyfnod cyflogaeth. Mae hyn hefyd yn berthnasol i sawl corff proffesiynol penodol ac yn aml mae'n rhaid i staff lofnodi cymal cyfrinachedd ar wahân yn dibynnu ar natur eu gwaith.

Gwella Ymwybyddiaeth o Ddewisiadau Ymddeol

Mae'r Polisi Ymddeoliad wedi'i ddiweddarau ac mae'n cynnwys yr holl ddewisiadau ar gyfer ymddeoliad a gwybodaeth gynhwysfawr ar bob dewis ac yn esbonio beth y mae angen i staff ei wneud wrth wneud penderfyniad ynglŷn â'u hymddeoliad. Mae'r trafodaethau hyn hefyd wedi'u cynnwys fel rhan o'r trafodaethau Adolygu Datblygu Perfformiad.

Cynyddu Data Monitro Cydraddoldeb

Mae Data Monitro Cydraddoldeb a gedwir dan yr holl grwpiau a ddiogelir yn parhau i gynyddu. Bu gwelliant mwy cyson yn dilyn cyflwyno e-recriwtio sy'n gwneud cwblhau'r ffurflen fonitro cydraddoldeb yn orfodol. Er bod gennym 100% o ddata ar gyfer rhyw, oedran a statws priodasol, mae'r data ar gyfer hil ac anabledd ychydig o dan 50% gyda'r nodweddion eraill a ddiogelir dipyn yn is na hynny. Yn ddiweddar, rydym wedi cyflwyno mynediad hunanwasanaeth i'r system Gyflogau AD, sy'n golygu y gall staff â mynediad i gyfrifiadur edrych ar rai agweddau o'u cofnod cyflogaeth eu hunain a diwygio'r data os yw ar goll neu'n anghywir, ac mae staff wedi cael eu hatgoffa o hyn. Y bwriad yw ehangu ar y cynnydd hwn pan fyddwn yn gweithredu Adolygiadau Datblygiad Perfformiad (PDR) electronig a sicrhau bod mecanwaith arall i wirio'r data hwn, er bod y gwaith hwn wedi'i oedi ers dechrau'r penderfyniad i ailwampio'r broses PDR cyfan. Byddwn yn parhau i edrych ar fecanweithiau i wella'r sefyllfa, ac fe fydd y gwaith hwn yn barhaus.

Holiadur i Staff mewn swyddi Graddau Is i Ganfod y Rhesymau ar gyfer Dewis y Swyddi hynny

Dosbarthwyd holiadur ymysg staff mewn swyddi ar raddfeydd is, yn targedu yn benodol unigolion mewn swyddi ym meysydd arlwyyo, glanhau, cynorthwywyr addysgu, hebryngwyr ysgol a hebryngwyr croesfannau ysgol; i ganfod a ydynt yn gwneud y gwaith hwnnw o ddewis neu o ganlyniad i ddylanwadau eraill. Roedd yr ymateb yn gymharol isel ac felly mae'n bosib na fydd yn ystadegol ddigonol i'n darparu ag unrhyw themâu cryfion. Fodd bynnag, mae ymatebion yn dangos mai'r prif reswm fod dynion yn gweithio mewn swyddi ar gyflog is yw o ganlyniad i ddewis (wedi eu cyfyngu gan gymwysterau ar brydiau, ond nid bob amser). Tra bod hyn hefyd yn thema amlwg ymysg menywod, roedd menywod yn fwy tebygol o ymateb gyda'r ffaith eu bod mewn swyddi ar gyflog is oherwydd dyletswyddau gofal plant, ac na fyddent o reidrwydd yn newid hynny. Roedd menywod hefyd yn fwy tebygol o fod â mwy nac un swydd, gan olygu fod cydbwyso amseroedd swyddi (neu ofal) yn effeithio ar eu hargaeledd. Ychydig iawn (yn ddynion neu fenywod) a ymatebodd y byddai'n well ganddynt weithio mewn maes gwaith gwahanol. Fodd bynnag, mewn ymateb i'r cwestiwn "Beth fydddech chi'n ei newid?" thema gyffredin oedd ennill mwy o arian. Bydd y wybodaeth yma yn cael ei ystyried ymhellach fel rhan o'r archwiliad cyflog cyfartal.

Atgyfnerthu'r Rôl Rheoli wrth Annog Cynnydd mewn Gyrfa

Er mwyn ystyried rôl Rheolwyr Atebol mewn penderfyniadau yn ymwneud â dyrchafu a phwysigrwydd trafod camu ymlaen mewn gyrfa, cafodd y dogfennau canllaw Adolygiadau Datblygu Perfformiad – sydd yn cynnwys pwysigrwydd trafodaethau ar gamu ymlaen mewn gyrfa – eu diweddarau a'u hanfon at reolwyr, Rydym hefyd yn darparu sesiynau hyfforddi "espresso" ar y canlynol: "Cymell Unigolion i Berfformio'n Uchel", "Darparu Adborth mewn modd Cadarnhaol", ac "Egnïo Sgyrsiau Hyfforddi". Yn ogystal â'r trafodaethau ynghylch Adolygiadau Datblygu Perfformiad, mae'r rhain oll hefyd yn cynghori rheolwyr i ystyried cynnal trafodaethau ynghylch camu ymlaen mewn gyrfa gyda'u staff. Byddwn yn adolygu ein proses Adolygu Datblygu Perfformiad yn 2019, ac fe fydd hwn yn elfen bwysig o unrhyw newid i'r broses.

Gwella Ymwybyddiaeth Rheolwr o Effaith Budd-daliadau ar Staff Rhan Amser

Cyflwynwyd Credydau Treth Cynhwysol i Fwrdeistref Conwy yn ystod Mawrth/Ebrill 2018 ac fe fyddant yn y pen draw yn cymryd lle pob Credyd Treth Gwaith a budd-daliadau fel taliad unigol, gan ystyried holl amgylchiadau pob unigolyn. Cafodd rheolwyr a staff eu briffio ynghylch y

system Credyd Cynhwysol newydd; a rhoddodd hynny well dealltwriaeth o effaith budd-daliadau ar oriau gweithio, yn enwedig i staff rhan-amser ac achlysurol. Bydd pobl yng Nghonwy yn cael eu rhoi ar y trefniadau Credyd Cynhwysol newydd yn raddol gan fod newidiadau i'w gwneud i'w "pecyn" nhw ac i bob cais newydd a gyflwynir.

Archwilio Gwerth Cyflwyno Hyfforddiant Ffafiaeth Isymwybodol

Mae hyfforddiant Ffafiaeth Isymwybodol wedi cael ei archwilio, a nifer fechan o ddarparwyr hyfforddiant wedi eu nodi. Mae ystyriaeth yn cael ei roi i gynnal sesiwn fer ar y pwnc hwn mewn Fforwm Rheolwyr yn y dyfodol i geisio dal sylw grŵp mwy o bobl.

Cyflwyno Cyfleoedd Cysgodi neu Gyfnewid Swyddi

Mae'r Cyngor yn cynnig llawer o gyfleoedd i staff gysgodi neu gyfnewid swydd fel rhan o'u datblygiad ac i gefnogi'r broses cynllunio ar gyfer olyniaeth. Gall staff gael y cyfle i brofi rolau uwch o fewn gwasanaethau tra'n cymryd lle staff presennol neu staff sydd wedi gadael dros dro. Weithiau bydd hyn ar sail anffurfiol, byrdymor; ac weithiau bydd yn drefniant mwy ffurfiol dros dymor hirach yn ddibynnol ar anghenion y gwasanaeth. Rydym hefyd yn annog rheolwyr i ystyried cynnig cyfleoedd i staff ennill mwy o brofiad o rolau eraill trwy ymgymryd â gweithgareddau prosiect na fyddent wedi ymgymryd â hwy fel arall, neu trwy gysgodi staff uwch o fewn eu gwasanaeth wrth ymgymryd â gweithgareddau penodol er mwyn ennill gwybodaeth a dealltwriaeth ychwanegol. Mae gennym hefyd dempledi cytundebau secondiad i'w defnyddio'n fewnol ac allanol fel ei gilydd ar gyfer trefniadau mwy ffurfiol. Gwelir y gweithgareddau hyn fel cyfleoedd datblygu parhaus i staff wrth i ni symud tuag at sefydliad sy'n dysgu.

Amcan 4 – Lleihau anghydraddoldeb o ran Diogelwch Personol

- 4.1 Cynyddu'r nifer o droseddau casineb ac aflonyddu sy'n cael eu hadrodd a chymryd camau i leihau achosion o droseddau casineb ac aflonyddu, gan gynnwys cam-drin a bwlio ar-lein.
- 4.2 Mwy o adrodd am gam-drin domestig a chymryd camau'n cael eu cymryd i leihau cam-drin domestig

Cynyddu ymwybyddiaeth mewn cymunedau diamddiffyn ynglŷn â thwyll ar-lein a thros y ffôn.

Codi Ymwybyddiaeth am Droseddau Casineb

Nid oedd unrhyw gamau gweithredu ffurfiol o dan Ddiogelwch Personol yn y Cynllun Gweithredu eleni. Fodd bynnag, rydym wedi parhau i gefnogi Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb ym mis Hydref bob blwyddyn trwy gyhoeddiadau ar y mewnwyd ar gyfer staff; defnyddio posteri a thafleuni yn ein holl dderbynfeydd cyhoeddus ac ar hysbysfyrddau yn ogystal ag ar ein gwefan cyhoeddus; a sicrhau cefnogaeth Aelodau'r Cyngor yn ystod wythnos yr ymgyrch; gyda'r holl bethau hyn â'r bwriad o gynyddu'r adrodd sydd ar droseddau casineb a cham-drin domestig. Mewn cydweithrediad â'n partneriaid cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru, gwnaethom gynhyrchu daliwr cerdyn yn cynnwys cyfeiriad gwefan "Rhoi Gwybod" a rhif ffôn difrys yr Heddlu, 101; a chafodd hwn ei ddsbarthu ymysg mynychwyr ein digwyddiad ymgysylltu cydraddoldeb yng Ngwanwyn 2018. Rydym hefyd yn cefnogi Diwrnod Cofio'r Holocaust ar 27 Ionawr. Mae ein tîm Gwarchod y Cyhoedd hefyd yn cefnogi ystod o ddiwyddiadau codi ymwybyddiaeth yn gyson drwy gydol y flwyddyn.

Ymwybyddiaeth Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol

Mae ein Polisi Cam-Drin Domestig wedi cael ei ddiweddarau a cheir ynddo gynnwys Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015. Mae hefyd yn hyrwyddo'r broses adrodd Byw Heb Ofn. Yn ogystal â hynny, dangosom ein ymroddiad i'r rhaglen hon yn ystod 2017/18 trwy gyflwyno hyfforddiant gorfodol ar Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV) i'n holl staff, gyda hyfforddiant Diogelu gorfodol i'w ddilyn.

Amcan 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.

Cefnogi Amrywiaeth mewn Democratiaeth

Cynhaliwyd digwyddiadau amrywiol yn gysylltiedig ag amrywiaeth mewn democratiaeth a phleidleisiau i fenywod yn ystod y flwyddyn, megis:

- Dathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod (8 Mawrth)
- Cyngor Ieuencid Conwy yn cyfarfod â myfyrwyr o'r UD (22 Mawrth)
- Archif Menywod Cymru ar daith yn Llyfrgell Llandudno (14 Ebrill)
- Hyrwyddo Menywod mewn Gwleidyddiaeth (10 Mai)
- EqualiTeas (19 Mehefin)
- Ymgysylltu â Grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig (4 Gorffennaf)

Ymgwymerwyd hefyd â gwaith yn canolbwyntio ar Raglen Amrywiaeth mewn Democratiaeth Llywodraeth Cymru cyn etholiadau lleol 2017 fel modd i annog mwy o ymgeiswyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i sefyll yn yr etholiad. Yng Nghonwy, mae'n deg dweud fod rhaniad ein haelodau presennol o ran oedran a rhyw yn dilyn etholiad 2017 yn ymddangos yn fwy cynrychioladol o'r boblogaeth leol gyda 31% yn fenywod a 30% o dan 50 oed. Mae Llywodraeth Cymru ar hyn o bryd yn adolygu effeithiolrwydd y rhaglen honno i benderfynu a fydd yn cael ei rhoi ar waith eto yn y 12 mis yn rhagflaenu etholiadau lleol 2022.

Hyrwyddo Egwyddorion Cynllunio Gofal Uwch

Mae egwyddorion cynllunio gofal uwch yn parhau i gael eu hyrwyddo, ac mae'r bartneriaeth wedi mynychu digwyddiadau perthnasol i hyrwyddo COG 7. Er enghraifft, arweiniodd Hosbis Dewi Sant ddigwyddiad yn 2017 lle'r oedd oddeutu 50 o weithwyr proffesiynol ac aelodau'r cyhoedd yn bresennol. Yn y digwyddiad hwnnw, rhannodd y gweithwyr proffesiynol a'r rhai hynny o fewn y bartneriaeth egwyddorion cynllunio gofal uwch, gan annog pobl i gynllunio at y dyfodol. Mae pwysigrwydd Gofal Diwedd Oes yn parhau i fod ar raglen y bartneriaeth, ac ystyrir fod cynnal rhwydweithiau a chysylltiadau rhwng yr hosbisau yn hanfodol. Rydym hefyd wedi dosbarthu taflenni cyfeirio 'Pan fydd Rhywun yn Marw'.

Rhwydwaith Cyfranogi Conwy yn parhau i Gynyddu Ymrwymiad Lleol

Mae Cyngor Ieuencid Conwy a Rhwydwaith Cyfranogi Conwy yn parhau i weithio ar flaenoriaethau cytunedig y bartneriaeth, er enghraifft, lechyd a Lles Emosiynol ac Anghenion Dysgu Ychwanegol. Maent yn cyfarfod ag aelodau Cabinet yn flynyddol. Maent hefyd yn cyfarfod â Bwrdd Phartneriaeth Pobl Conwy yn flynyddol i gytuno ar flaenoriaethau ar y cyd. Cynhaliodd Bwrdd Partneriaeth Pobl Conwy eu cydgyfarfod â Rhwydwaith Cyfranogi Conwy a'r Cyngor Ieuencid ym Medi 2018, ac mae Rhwydwaith Cyfranogi Conwy wedi dewis 'Cefnogaeth i Ofalwyr' fel eu blaenoriaeth ar gyfer 2019. Mae'r Cyngor Ieuencid wedi dewis 'Diogelwch ar y Rhyngwyd gan gynnwys gamblo ar-lein' fel eu blaenoriaeth ar gyfer 2019.

Gweithgareddau Codi Ymwybyddiaeth Eraill

Yn ogystal â chefnogi Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb a Diwrnod Cofio'r Holocost, yn ystod y flwyddyn fe wnaethom hefyd gydnabod 6 Chwefror 2018 – sef canmlwyddiant Deddf Cynrychiolaeth y Bobl 1918 a tharddiad y Swffragetiaid Cymraeg yn Llandudno – yn ogystal â Mis Hanes LHDT yn Chwefror 2018 a gafodd ei gydnabod ar y mewnwrwyd a thrwy Facebook gan lyfrgelloedd Conwy, a ddathlodd y mis trwy roi sylw i lyfrau a llenyddiaeth amrywiol ar faterion a straeon LHDT. Fe wnaethom hefyd hyrwyddo gwybodaeth a rhoi sylw i brofiad personol a gwaith celf aelod o staff yn ystod wythnos Ymwybyddiaeth Awtistiaeth, er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r materion hyn ymhlith ein gweithwyr.

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

- 6.1 Gwella mynediad at wybodaeth a chyfathrebu a phrofiad y cwsmer, yn arbennig ar gyfer pobl sydd â nam ar y synhwyrâu ac ar gyfer y rhai nad Cymraeg neu Saesneg yw eu hiaith gyntaf.
- 6.2 Gwella mynediad ymarferol at wasanaethau, cludiant, yr amgylchedd adeiledig a llefydd agored.

Gwella Mynediad i Wasanaethau ar gyfer Pobl gyda Nam ar y Synhwyrâu

Mae prosiect wedi cael ei sefydlu i ystyried sut y gallwn wella mynediad at ein gwasanaethau i unigolion sydd â nam ar y synhwyrâu, gan gynnwys cefnogi defnyddwyr IAP (Iaith Arwyddion Prydain). Mae cynllun gweithredu cynhwysfawr wedi cael ei gynhyrchu sydd yn cynnwys archwilio opsiynau ar gyfer darpariaeth IAP, yn ogystal â gwella ymwybyddiaeth staff o bobl sydd â nam ar y synhwyrâu trwy gyfrwng dogfennau canllawiau a hyfforddiant – yn cynnwys hyfforddiant penodol ar gyfer staff blaen y tŷ yng Nghoed Pella. Bydd y camau gweithredu hyn yn parhau i fewn i'r cyfnod adrodd nesaf (2018/19), a fydd yn gweld gwasanaeth dehongli IAP yn cael ei roi ar waith ar draws Cyngor Conwy.

Gwella Argaeledd Gwybodaeth a Mynediad i'r Gwasanaeth Cofrestru

Mae gwefan y Cyngor wedi cael ei ddatblygu i ddarparu gwybodaeth gynhwysfawr ar yr holl feysydd sy'n ymwneud â Genedigaethau, Priodasau

a Marwolaethau, yn cynnwys canllawiau, ffurflenni perthnasol a dolenni. Mae mynediad at y safle hefyd ar gael trwy dudalen Facebook Conwy. Mae gwaith pellach i ddatblygu gwefan mwy rhyngweithiol yn mynd rhagddo.

Gweithredu Peiriannau Talu ac Arddangos newydd i Wella Mynediad

Mae'r rhaglen amnewid peiriannau talu ac arddangos wedi parhau trwy gydol y flwyddyn gyda 72 o beiriannau talu ac arddangos newydd bellach yn eu lle. Mae'r peiriannau newydd hyn yn cynnig gwell hyblygrwydd i ddefnyddwyr gan eu bod yn derbyn arian parod a chardiau fel tâl, ac maent yn fwy hygyrch na'r offer blaenorol.

Gweithredu ac Integreiddio Cynllun Hawliau Plant Conwy

Cyflwynwyd y Cynllun Hawliau Plant yn 2015, ac mae hefyd yn ffurfio rhan o'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb fel bod hawliau plant yn cael eu hystyried yng ngolau nodwedd warchoddedig oedran wrth i ni adolygu neu gyflwyno polisiau ac arferion newydd. Mae hyfforddiant wedi cael ei ddarparu i staff ar y Cynllun hwn. Mae'r pecyn adnoddau wedi ei raglennu i gael ei adolygu ac os oes angen, fe gaiff ei ddiweddarau.

Adolygu Cyfleusterau Newid Babi/Bwydo – Cyflwyno Rhaglen Welliant

Mae adolygiad o gyfleusterau newid babanod wedi cael ei gynnal, ac mae rhestr o'n holl dai bach cyhoeddus gyda'r cyfleusterau – yn cynnwys cyfleusterau newid babanod – sydd ar gael ym mhob lleoliad wedi ei chyhoeddi ar wefan y Cyngor, ynghyd â'r amserau agor. Mae ansawdd ein hadeiladau a ddefnyddir fel tai bach cyhoeddus yn amrywio'n sylweddol ar draws y sir. Mae rhaglen welliant yn cael ei rhoi ar waith mewn partneriaeth â Chynghorau Tref lleol o amgylch y Sir, sydd yn galluogi i ni wella'r cyfleusterau sydd ar gael i ddefnyddwyr gwasanaeth. Rydym wedi atgyweirio neu ailosod nifer o gyfleusterau yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Byth y gwaith hwn yn parhau fesul cyfleuster fel y bydd adnoddau i alluogi i'r gwaith hwn ddigwydd yn cael eu hadnabod. Rydym ar hyn o bryd yn treialu cynllun lle'r ydym yn gadael y toiledau cyhoeddus hygyrch (y ceir mynediad atynt trwy allwedd radar), a'r toiledau "talu wrth i chi fynd" awtomataidd ar agor. Fe fyddwn yn monitro'r treial hwn yn ofalus. Mae cyfleusterau newid babanod a nyrsio yn adeilad newydd y Cyngor yng Nghoed Pella, yn ogystal â chyfleuster lleoedd newid i oedolion. Mae'r rhain oll ar gael at ddefnydd y cyhoedd. Mae adolygiad pellach yn cael ei gynnal i'n adeiladau eraill sydd ar agor i'r cyhoedd megis Llyfrgelloedd, Canolfannau Hamdden a Swyddfeydd Cyngor eraill er mwyn ceisio ymgynhyrdd at safon mwy cyson.

4. Gwybodaeth Cyflogaeth Benodol

4.1 Adroddiadau Monitro Cyflogaeth

Mae Adroddiadau Monitro Cyflogaeth blynyddol Cyngor Conwy yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan bob blwyddyn. Mae'r Dyletswyddau Penodol, a nodir yn 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 fu'n llwyddiannus
- Gweithwyr a gwblhaodd yr hyfforddiant
- Gweithwyr sy'n rhan o weithdrefnau cwyno fel achwynydd neu fel unigolyn y gwnaed cwyn yn eu herbyn
- Gweithwyr sy'n destun gweithdrefnau disgyblu
- Gweithwyr sy'n gadael a'u rhesymau dros adael

Yn ogystal, mae'n rhaid i sefydliadau cyhoeddus gymharu'r dynion a'r menywod a gyflogir yn ôl Swydd, Graddfa, Cyflog, math o Gontract (gan gynnwys contractau parhaol a chyfnod penodol) a phatrymau Gwaith (gan gynnwys llawn amser, rhan amser a phatrymau hyblyg eraill).

Defnyddir yr adroddiadau hyn i fonitro effeithiolrwydd ein polisiau ac arferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posibl o ran tegwch neu wahaniaethu. 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 dynnu drwy adolygu'r polisi neu arfer perthnasol. Rydym yn adolygu ein holl bolisiau yn achlysurol ac yn cynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb gan ddefnyddio'r data o'n Adroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf.

Rydym wedi cymryd camau i wella'r cipio data ar fonitro cydraddoldeb ar gyfer ein staff, tra'n derbyn bod yn 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'r 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) a'r ffurflen gair ar-lein yn rhoi eglurhad ynghylch pam fod data monitro cydraddoldeb yn cael ei ddefnyddio, gan roi sicrwydd ynghylch y Ddeddf Diogelu Data a chyfrinachedd.

Mae angen i ymgeiswyr lenwi ein ffurflen monitro cydraddoldeb fel rhan o e-recriwtio oherwydd bod y rhan hon yn orfodol, er ein bod yn caniatáu i bobl nodi: "mae'n well gen i beidio â dweud". Rydym wedi ehangu'r defnydd o'n cyfleuster "hunanwasanaeth" ac rydym yn parhau i chwilio am ffyrdd ychwanegol o wella ymhellach y data cydraddoldeb yr ydym yn ei gadw ar gyfer staff.

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2017-18 ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, y gellir dod o hyd iddi [yma](#).

Mae gennym y data canlynol ar gyfer staff yng Nghonwy:

100%	Rhyw
100%	Oedran
99.5%	Statws Priodasol neu Bartneriaeth Sifil
50.2%	Hil
44.6%	Anabledd
38.5%	Crefydd / Cred
49.6%	LHD
30.9%	Trawsrywedd

Mae'r data ym mhob categori wedi gwella ychydig ers y llynedd. Mae'r ffigyrau hyn yn dangos faint o bobl sydd wedi darparu gwybodaeth am bob nodwedd warchoddedig, nid yr union nifer o bobl yn y grŵp hwnnw. Wrth ddefnyddio gwybodaeth o'r categorïau gyda lefelau data is, mae'n rhaid cymryd gofal wrth gymryd fod y ffigyrau hyn yn gynrychioladol o'n gweithlu.

Dengys ein hadroddiad diweddaraf ar gyfer 2017-18 ein bod yn cyflogi 4147 o staff ar gontract parhaol neu dymor penodol, y mae 72.9% ohonynt yn fenywaidd a 27.1% yn wrywaidd; mae 56% wedi nodi eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; 1.8% ag anabledd; 0.7% yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol; 1.4% yn Bobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME). Mae ein gweithlu achlysurol yn cynnwys 2109 o aelodau staff, gyda 78% ohonynt yn fenywaidd a 22% yn wrywaidd. Fodd bynnag, ni fydd yr holl staff a gynhwysir yn y cyfrifiad hwn yn y gweithle drwy'r amser, gan eu bod gan amlaf yn cael eu galw i'r gwaith os a phryd y bydd eu hangen. Tra bod

y rhifau hyn yn cynrychioli nifer gwirioneddol y bobl yr oeddem yn eu cyflogi ar 31.3.18, maent yn llenwi nifer uwch o swyddi gan ein bod hefyd yn cyflogi nifer uchel o staff sy'n dal mwy nac un swydd (roedd 4536 o swyddi parhaol/tymor penodol wedi eu llenwi, a 3049 o swyddi achlysurol).

Roedd llai o geisiadau yn ystod y cyfnod hwn (2732 o'i gymharu â 2996 y flwyddyn flaenorol a 3401 yn y flwyddyn 2015-16) ar gyfer 572 swydd wag (513 y llynedd). Roedd cyfartaledd o 4.7 cais ar gyfer pob swydd wag. Roedd 64.8% o'r holl ymgeiswyr yn fenywaidd a 35% yn wrywaidd. Denwyd 3.48% o ymgeiswyr anabl sydd, er siomedigaeth i ni, yn is o lawer na'r llynedd gyda niferoedd i lawr i 95 (o 146 y llynedd), Denwyd 1.14% o ymgeiswyr BME, sy'n cyfateb i 31 ac felly 4 yn llai na'r llynedd ac yn un o'r blynyddoedd isaf o ran hyn ers 2006-2007. Mae hyn yn ymddangos yn isel o'i gymharu â Chyfrifiad 2011 (2.3%).

Rydym yn parhau i gyflogi mwy o staff rhan amser (53%) na staff llawn amser (47%) gyda 88% o staff rhan-amser yn fenywod. Mae'r ffigyrau hyn yr un fath â ffigyrau'r llynedd. Menywod sydd â 57% o'r swyddi parhaol llawn amser. Mae 70% o staff llawn amser Contract Tymor Penodol (FTC) yn fenywod, ac mae 87.5% o staff rhan amser FTC yn fenywod. Menywod hefyd sydd yn dal swyddi achlysurol yn bennaf, sef 75%.

Cafodd 43% o fenywod eu rhoi ar restr fer, 54% o ymgeiswyr anabl (4.14% o'r cyfanswm ar restr fer), a 35% o ymgeiswyr BME (0.89% o'r cyfanswm ar restr fer). Gwnaed 350 o benodiadau yn ystod y flwyddyn, gyda 66% yn fenywod, 41% yn ddynion, 5% yn anabl (o'i gymharu â 1.5% yn y gweithlu) a 0.6% yn BME (o'i gymharu ag 1.2% yn y gweithlu).

Roedd 76% o'r holl achosion Salwch, Cwyno/Bwlio ac achosion disgyblu/galluedd yn ymwneud â gweithwyr benywaidd, sydd yn gymaradwy â'r proffil gweithlu o 75% yn fenywod a 25% yn ddynion.

Roedd nifer uwch o achosion Salwch, Cwyno/Bwlio ac achosion Disgyblu/Galluedd yn ymwneud â gweithwyr o fewn yr ystod oedran 45-54 (29%), sydd yn cymharu'n fras â'r ffaith fod 29.4% o'r gweithlu cyfan yn disgyn i'r ystod oedran hwn. Mae hyn yn dilyn yr un duedd â'r llynedd, hefyd.

Roedd yr achosion Cwyno/Bwlio yn cynnwys 80% o fenywod, sydd yn cyd-fynd yn fras â phroffil y gweithlu, er ychydig yn uwch. Roedd 78% o achosion o absenoldeb oherwydd Salwch yn fenywod sydd yn cyd-fynd yn fras â phroffil y gweithlu. O ran yr achosion Disgyblu/Galluedd, mae nifer

uwch o achosion yn y grŵp oedran 55-64. Mae nifer yr achosion Disgyblu/Galluoedd wedi cynyddu ar gyfer dynion eleni, ac o'i gymharu â ffigyrau'r llynedd – wedi dyblu. Roedd 55% o'r achosion yn ymwneud â dynion, sydd, o'i gymharu â phroffil y gweithlu o 75% yn fenywod a 25% yn ddynion, yn sylweddol uwch. O'u cymharu â ffigyrau'r llynedd, mae'r achosion yn ymwneud â menywod wedi lleihau eleni.

Roedd 85.6% o'r 733 o ymadawyr yn gwneud hynny o'u gwirfodd, ac roedd 75% ohonynt yn fenywod sydd yn cyd-fynd yn union â phroffil y gweithlu. O'r rhai a adawodd yn anwirfoddol, roedd 55.88% ohonynt yn staff yr oedd eu contract dros dro wedi dod i ben; gadawodd 13.72% o weithwyr oherwydd diswyddiadau gorfodol; cafodd 36% o weithwyr eu diswyddo (cafodd 60% o'r rhain eu diswyddo ar sail iechyd gwael); a gadawodd 0.98% oherwydd Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (TUPE). Gadawodd 17 o weithwyr anabl y sefydliad yn ystod y cyfnod, 15 yn wirfoddol; a 3 aelod o staff BME.

Mae'r canlyniadau a adroddwyd yn adroddiad Monitro Cyflogaeth 2017-18 Cyflogaeth yn dangos rhywfaint o welliant mewn recriwtio Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (BME) a grwpiau anabl, yn ogystal â nifer o dueddiadau sy'n symud yn nes at y proffil gweithlu.

Mae manylion llawn a dadansoddiad o'r data i'w gweld yn Adroddiad Monitro Cyflogaeth 2017-18 ar ein gwefan [yma](#).

4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i fenywod 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 (GS) a weithredwyd gyntaf yn 2010. Mae hyn yn golygu bod pob swydd o fewn Cyngor Conwy yn cael sgôr yn seiliedig ar lefel yr wybodaeth a sgiliau, swm y creadigrwydd, cymhlethdod y cysylltiadau a pherthnasau, pa adnoddau y maent yn gyfrifol amdanynt, lefel a chymhlethdod y penderfyniadau a'r canlyniadau, pa mor gymhleth yw'r gofynion gwaith, gofynion corfforol, amodau gwaith a'r cyd-destun. Mae'r sgôr ar gyfer y swydd wedyn yn cyd-fynd â Graddfa sy'n gysylltiedig â chyflog.

Mae gennym uchafswm o 4 pwynt cynnydd mewn graddfa, ac fel arfer bydd staff yn cychwyn ar y gwaelod ac yn symud ymlaen bob blwyddyn i'r lefel nesaf nes eu bod yn cyrraedd brig y raddfa, cyn belled eu bod wedi

bod yn perfformio yn foddhaol. Mae gan Reolwyr y dewis o symud staff i lefel uwch yn gynt, ond fel arfer bydd hyn yn cael ei wneud oherwydd perfformiad eithriadol neu at bwrpasau cadw staff. Ni ellir symud y tu hwnt i'r raddfa.

Nid oes gennym unrhyw gynlluniau bonws ar waith ar gyfer staff ar Delerau 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 gwblheir gan y gweithiwr.

Ar hyn o bryd nid oes cyfraddau marchnad cytunedig ar waith – mae unrhyw amddiffyniad wedi ei gyfyngu i 12 mis (yn achos sefyllfa diswyddo/adleoli os yw cyflog yn lleihau o un radd), ac nid ydym yn gweithredu cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad neu gymhwysedd (ar wahân i'r hyn a ddisgrifir uchod o fewn gradd). Mae'r unig drefniadau cyflog gwahanol o fewn Statws Sengl yn ymwneud â Rheoliadau TUPE (Trosglwyddo Ymgymeriadau Diogelu Cyflogaeth) lle mae telerau ac amodau (a chyflog) sydd wedi'u diogelu wedi trosglwyddo gyda gweithiwr.

Rydym yn talu lwfansau am fod wrth gefn a bod ar alw pan a phryd y bydd angen i staff weithio y tu allan i'w oriau arferol ar gyfer gwaith argyfwng.

Rydym hefyd yn gweithredu cyfraddau cyflog Prif Swyddogion sydd yn cael eu gwerthuso yn unol â chynllun HAY ac mae trefniadau cenedlaethol Soulbury yn berthnasol i staff proffesiynol mewn ysgolion.

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

Mae'r Archwiliad Cyflog Cyfartal diweddaraf, a gynhaliwyd yn 2018, yn dangos fod y bwllch cyflog yn ôl rhyw o fewn pob graddfa gyflog rhwng -1.8% a +0.39%, sydd yr un fath â'r llynedd. Yn wir, yng ngraddfeydd G01, G04, G05 a G06, mae'r cyflog yn fwy ffafriol o ychydig i fenywod. Wrth edrych ar y bwllch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau ar draws yr holl raddfeydd Statws Sengl (G01-G12), gwelir fod y bwllch wedi lleihau i 7.15%, sy'n dangos lleihad graddol o 13.1% ers 2011. Pan fyddwn yn ychwanegu'r weithlu gyfan, gan gynnwys staff dysgu a staff ysgol eraill, mae'r bwllch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn 3,56%, gan ddangos lleihad sylweddol o 15.8% ers 2009, fel y dangosir yn y tabl isod.

Bwlch Cyflog	2009 cyn GS	2009 ar ôl GS	2011	2015	2017	2018
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng Graddfeydd G01-G12			1.1-0%	0.8-1.9%	-1.8-0.4%	-1.8-0.39%
Cyfanswm bwlch cyflog rhwng y rhywiau rhwng Graddfeydd G01-G12			13.1%	9.3%	7.53%	7.15%
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym mhob swydd	16.2%	15.8%	8.83%	6.5%	4.39%	3.56%
Bwlch Cyflog Anabledd			-10%		0%	-9.78%
Bwlch Cyflog BME			2.45%		6.35%	5.10%
Bwlch Cyflog Oedran Rhai o dan 50 oed fel % o 50+					-1.37%	-2.47%
Bwlch Cyflog Oedran 50+ fel % o rai dan 50 oed					+1.35%	+2.41%

Mae 30% o'r holl swyddi yng Ngraddfa G01 (cyflog isaf) ac 84% o'r holl ddeiliaid swyddi yn fenywod, sydd ddim yn anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur llafurddwys y gwaith yr ymgwymerir ag o. Gwahanu galwedigaethol yw un o'r prif resymau dros y ffaith fod y bwlch cyflog yn parhau i fodoli. Yn draddodiadol, mae menywod yn llawer mwy tebygol o weithio yn y meysydd coginio, glanhau, gofalu, arlwyo a chlerigol (sy'n dueddol o gynnig cyflogau is) na dynion, sy'n fwy tebygol o weithio ym meysydd gweithgynhyrchu, adeiladu a chludiant. Mae'r bwlch cyflog wedi

ei effeithio gan ffactorau megis cyfran y dynion a menywod sy'n gweithio rhan amser neu mewn gwahanol swyddi.

Roedd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl weithwyr yn 17.8% yn 2016, 17.7% yn 2017, ac 17.9% yn 2018 (ffynhonnell: Arolwg Blynyddol ONS o Oriau ac Enillion). Mae ONS yn nodi fod y bwlch rhwng yr holl weithwyr yn uwch, ac y gyrrir hyn gan y ffaith fod mwy o fenywod yn gweithio mewn swyddi rhan amser, sydd yn talu cyflog is.

Mae 45% o staff wedi darparu gwybodaeth am eu hanabledd er mai 1.5% yn unig o'r gweithlu sydd wedi datgan anabledd. Mae 50% o staff wedi darparu gwybodaeth am eu Hil, ond 1.2% yn unig o'r gweithlu sydd wedi nodi eu bod o ethnigrwydd du neu leiafrifol. Y bwlch cyflog cyffredinol ar gyfer Hil yw 5.10%, a -9.78% ar gyfer Anabledd. Mae'r bwlch cyflog ar gyfer Hil wedi lleihau i fod o fewn lefelau y gellir eu goddef yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Fodd bynnag, mae'r ffigwr yn parhau i fod wedi ei wyrgamu gan mai nifer fechan o staff sy'n cael eu cynnwys yn y data gan ei gwneud yn anodd llunio unrhyw gasgliadau ystyrlon. Mae bwlch cyflog positif rhwng pobl Anabl a phobl heb anableddau, ond eto dylid nodi mai cyfyng yw'r set ddata.

Mae'r bwlch cyflog rhwng ein gweithwyr sydd o dan a thros 50 mlwydd oed yn dangos fod cyflog rhai dros 50 oed ychydig yn uwch na chyflog rhai o dan 50; ond mae'n parhau i fod o fewn ystod bwlch cyflog y gellir ei oddef. Mae'n debygol y gellir priodoli hyn i'r ffaith fod pobl hŷn yn debygol o fod â hyd a lled profiad uwch am eu bod wedi bod ym myd gwaith am amser hirach.

Rydym wedi cynnal ein cynnydd o ran cynrychiolaeth menywod yn ein swyddi rheoli uwch, gyda 53% o uwch reolwyr yn fenywod, a 58%, 50%, 45% a 62% yn y 4 graddfa cyflog uchaf – G10, G11 a G12, yn y drefn honno – yn fenywod.

Mae ein Adroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2017-18 yn dangos, o'u cymharu â rhaniad rhyw 75:25 menywod:dynion ein gweithlu, fod llai o gynrychiolaeth menywod yn ôl y gymhareb honno yng ngraddfeydd cyflog G02 (64%), G03 (68%), G06 (56%), G07 (62%), G09 (57%), G10 (50%), G11 (45%) a G12 (62%). Mae hefyd yn dangos bod cymhareb gyffredinol y gweithlu (75:25) wedi'i adlewyrchu ar y cyfan ym mhob ystod cyflog ar wahân i £16-20K (60%), £20-24K (64%), £24-28K (60%), £40-45K (52%), £45-50K (64%) a 50K+ (53%).

Yn y categori £50K+, roedd 53% yn fenywod, sydd yr un fath â'r ddwy flwyddyn flaenorol. Mae'n werth nodi bod nifer y bobl yn yr ystodau cyflog uwch yn llawer llai ac y gall felly 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.

Nid yw'r diwygiad i Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 a ddaeth i rym o Ebrill 2017 yn berthnasol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru neu'r Alban gan fod gennym y Rheoliadau Dyletswydd Statudol (Cymru) 2011 sydd eisoes yn ei gwneud yn ofynnol i ni ddilyn y gofynion o ran rhoi gwybod am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Fodd bynnag, byddwn yn adrodd yn Ebrill 2019 gan ddefnyddio'r dull cyfrifo cenedlaethol yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.

5. Casgliad

Nodwyd 33 cam gweithredu yn ail flwyddyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020. Mae 32 o'r camau hynny (97%) wedi eu cwblhau yn llwyddiannus. Bu oedi â'r un cam sy'n weddill o ganlyniad i brinder adnoddau, ond mae bellach yn mynd rhagddo a chaiff ei gwblhau yn ystod 2019.

Yn ogystal â'r camau gweithredu sydd wedi eu hadnabod, mae camau pellach wedi cael eu nodi o fewn yr adroddiad hwn, ac fel y gellir gweld, mae llawer o waith wedi cael ei gwblhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i symud tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, gyda'r amcan trosfwaol o wella tegwch, tryloywder, mynediad a chydraddoldeb i bawb o fewn darpariaeth gwasanaeth a chyflogaeth fel ei gilydd. Byddwn yn parhau i wella y modd yr ydym yn casglu ac yn defnyddio data cydraddoldeb ac yn parhau â'n taith o wella sut yr ydym yn ymgysylltu â'n cymuned. Rydym yn cydnabod fod lle i wella bob amser. Byddwn yn parhau i ddefnyddio data cydraddoldeb ac adborth i fwydo ein polisiau a'n arferion trwy'r broses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.

Rydym yn ymroddedig at wneud gwelliannau ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws Sir Conwy tra'n sicrhau ein bod yn rheoli ein cyllidebau a'n hadnoddau mewn modd effeithlon ar adeg sy'n parhau i fod yn un heriol. Rydym yn gwybod na allwn eistedd yn ôl, a bod angen i ni barhau yn ein hymdrechion i sicrhau hawliau a thegwch i holl ddinasyddion Conwy, fel y gallwn gyflawni ein gweledigaeth o fod yn Sir flaengar sy'n creu cyfleoedd tra'n sicrhau ein bod yn deg â phawb.