

Cynllun Cydraddoldeb Strategol - Cynnydd ar Weithredoedd (2017 - 2018)

		Nodwedd a Ddiogelwch											Cwblhau erbyn	Cynnydd	Diweddariad ar Gyfer Adroddiad Blynnyddol BI 1 (2017/18)	
Cam Gweithredu	Cyfrifoldeb	Croes Gyfeirio	Hll	Anabledd	Rhyw	Alli Allinio Rhyw	Troseddol Rhywiol	Oed	Crefydd / Creod	Practis / Partneriaeth	Bechgogydd / Mamolaeth					
Amcan 1: Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb lechyd																
1.3.2	Darparu prosiect dementia ac atgofion 'Amser i Gofio' mewn ysbytai a lleoliadau nad ydynt yn ysbytai	[CDS] Diwylliant a Gwybodaeth	Cynllun Gwasanaeth CDS 1.7.2.4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Rhoddydd cyllid i'r prosiect 'Amser i Gofio' gan Betsi Cadwaladr, y grant Gweithgareddau Lles a Ffederasiwn Amgueddfeydd, a gweithiwyd gyda dioddefwyr Dementia yn Ysbyty Llandudno, Tal y Fron, Tŷ Llywelyn, gan ddefnyddio gwrthrychau o amgueddfeydd ac archifau i sbarnduo atgofion a gwella ymgysylltu. Dangosodd y prosiect fuddion i gleifion, teuluoedd a staff ac mae ail gam yn cael ei ddatblygu i ehangu cwmmpas y prosiect.
1.5.2	Hybu ac annog lles meddyliol da ymhlith gweithwyr Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy drwy wella ymybyddiaeth a dealltwriaeth o iechyd meddwl staff a materion lles, trwy ddarparu gwybodaeth i staff a rheolwyr, gan egluro pa gymorth sydd ar gael a chynyddu ymybyddiaeth a dealltwriaeth o'r mater o gyfrinachedd mewn perthynas â lles meddyliol gweithwyr.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ebrill 2017	Rydym yn sicrhau lles meddyliol da ein staff mewn nifer o ffyrdd. Rydym yn parhau i gynnal gweithdai hyfforddi chwarterol i reolwyr ar Reoli Presenoldeb sy'n cynnwys cyngor gynghylich cefnogi gweithwyr yn y gweithle yn ogystal â'r rhai sydd i ffwrdd yn sâl gyda phroblemau iechyd meddwl a phroblemau eraill. Mae gan y Polisi Rheoli Presenoldeb hefyd nifer o atodiadau gan gynnwys y canllaw Mynediad i Waith (Cefnogaeth Iechyd Meddwl) ac Asesiad 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 Cynntaf Iechyd Meddwl. Rydym yn darparu mynediad i wasanaeth cwsela am ddim trwy ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr a hefyd yn darparu hyfforddiant rheolaidd i staff ynglŷn â gwyntwch, sydd wedi cael adorth cadarnhaol iawn. Mae hwn wedi'i gefnogi gan weithrediad y Polisi Iechyd Meddwl a Llesiant a datblygiad ein safle mewnwydd sy'n ymwneud â chefnogaeth Iechyd Meddwl a Llesiant sy'n cynnwys Conwy'n Mallo a Zest. Cefnogi eich Iechyd Meddwl a Llesiant. Cyflogwr Gofalgar, Ymybyddiaeth 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.
1.5.3	Parhau i annog gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio gydag unigolion sydd ag Anableddau Dysgu i sicrhau bod archwiliadau iechyd blynnyddol yn gyfredol.	Partneriaethau COG 4 - Anableddau Dysgu		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Mae cynyddu Gwiriadau Iechyd Blynnyddol yn parhau i fod yn flaenoriaeth ar gyfer Partneriaeth Pobl Conwy. Caiff gweithwyr proffesiynol eu hyfforddi i sicrhau bod eu cleientiaid yn gwybod am y rhaglen gwiriadau iechyd blynnyddol sy'n rhan o'r pecyn hollstaidd a ddarperir trwy ein gwasanaethau. Mae'r Gwasanaethau Anabledd Integredig wedi anfon llythrau at ddarparwr gofal / cartrefi preswyl ynglŷn â gwiriadau iechyd blynnyddol 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 fyrychu eu gwiriadau iechyd blynnyddol.
1.5.5	Gweithio mewn partneriaeth i leihau hunanladdiad a hunan-niwedio ym Mwrdeistref Sirol Conwy. (Gweithredu camau gweithredu partneriaeth o Strategaeth Siarad â FI 2).	Partneriaethau COG 5 - Iechyd Meddwl		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Bu ffocws ar gefnogi pobl sy'n hunan-niwedio 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 gwers/digwyddiad preswyl dros benwythnos. Bydd rhaglen o weithgareddau i bobl ifanc yn cael ei credu gyda'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol a phartneriaid eraill i ddefnyddio cyfleoedd awyr agored i atal neu leihau hunan-niwedio. Mae camau gweithredu o'r Cynllun Gweithredu Beth Am Siarad A Fi? wedi'u cwblhau gan gynnwys mai Conwy yw'r awdurdod lleol cymraeg yng Nghymru i fod ag arwyddion Samariaid yn yr holl feysydd parcio perthnasol a nodwyd fel ardal oedd allweddol yn ein sir lle credir bod angen yr arwyddion a'r gefnogaeth fywaf.
1.5.6	Cefnogi plant a phobl ifanc i gael lles emosiynol a chymdeithasol sy'n eu galluogi i ymdopi â straen arferol bywyd a chyflawni eu potensial drwy Strategaeth Iechyd Emosiynol.	Partneriaethau COG 5 - Ie-grŵp CYP Grŵp Llywio Iechyd Emosiynol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Mae'r cam gweithredu hwn wedi'i ddisodli gan y Ddeddf Gofal Cymdeithasol a Llesiant ac nid oes bwriad cael strategaeth benodol bellach ond bydd y gwaith yn cael ei gynnwys yng ngwaith y grŵp Iechyd a Lles Emosiynol trwy'r Adran Addysg gyda phlant 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 nyrsgys 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 owsmeriaid 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.
1.6.3	Hyrwyddo rhaglenni hyfforddiant ac ymybyddiaeth ar gyfer gweithwyr proffesiynol er mwyn gallu adnabod anghenion iechyd meddwl. (Megis Cymorth Cynntaf Iechyd Meddwl a 5 awgrym llesol).	Partneriaethau COG 5 - Iechyd Meddwl		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Mae llyfryn "Dysg ar gyfer Gwella a Llesiant" sy'n manylu ar addysg ar gyfer adfer iechyd meddwl wedi'i ddatblygu a'i ddisodli. Mae'r agwedd hon yn galluogi pobl i symud oddi wrth ddiabynnau 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 cell ar gyfer y llyfryn ei gynllunio gan ddefnyddio'r wasanaeth a defnyddiwyd y cyfatebiaeth coeden drwy gydol y gwaith. Gan fod bwch yn y cyrsiau deall iechyd meddwl, comisiynydd "Building Blocks for confidence" gan Gynghor Sir y Fflint. Roedd y cwrs yn llwyddiannus ac mae wedi'i ailgomiysu 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 Cynntaf Iechyd Meddwl i 50 o staff yng Nghonwy ers 2015 i gefnogi'r rhaglen hon.
Amcan 2 : Mynd i'r afael â deilliannau anghyfartal mewn Addysg i gynyddu potensial unigolion i'r eithaf																
2.1.4	Darparu hyfforddiant i staff allweddol mewn ysgolion ar Gwsela a Therapi Gwybyddol Ymddygiadol (TGY) i fynd i'r afael ag arwyddion cynnar o faterion iechyd meddwl mewn disgyblion a chydweithio â CAMHS.	Addysg (Dr Lowri Gravelle)													Awst 2017	Mae nifer o ymyrraethau wedi'u cyflwyno i ysgolion sy'n unol ag egwyddorion CBT. Mae ysgolion yn sicrhau cynnalwydd y rhaglenni ymyrraeth hyn a'u cynnwys yn yr arferion o ddydd i ddydd. Rhoddydd 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 Cynorthwydd Cymorth Llythrennedd Emosiynol wedi'i gyflwyno ledled Conwy, ac mae rownd gyntaf yr hyfforddiant bron wedi'i gwblhau.

2.1.20	Gwneud y mwyaf o adnoddau, gan gynnwys yr ystod o Grantiau Amddifadedd Disgyblion i'godi cyrhaeddiad pob dysgwyr, yn arbennig disgyblion o gefndiroedd difreintiedig sy'n cynnwys ADY, plant sy'n derbyn gofal a dysgwyr sy'n cael prydau ysgol am ddim i leihau'r risg sy'n gysylltiedig â pheidio bod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant ar ddiwedd yr oedran ysgol gorfodol.	[EDU] Effeithiolrwydd Ysgolion													Awst 2017	Mae gan ysgolion a chyrrff llywodraethu gyfrifoldeb 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 chyfarledd Cymru o 1.6%. Mae canran yr unigolion NEET ðl 16 yn lleihau oherwydd gwaith y Tim TRAC sy'n gweithio gyda dysgwyr 11-16 oed sydd mewn perygl o fod yn NEET a hefyd y Tim Ymgysylltu ag Ieuenticid a'r Prosiectau Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ADTRAC & C4W). Mae'r Grŵp Effeithlonrwydd Ysgolion a Safonau'n rhan 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 fwyddyn ysgol 2016/17, mae 3 o'r 13 Plentyn dan Ofal cymmys wedi dychwelyd i'r ysgol i astudio cysiau 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 Gysiau Addysg Uwch.
2.2.5	Hyrwyddo a mynd i'r afael â materion cydraddoldeb penodol mewn ysgolion yng Nghonwy, e.e. Darparu hyfforddiant ac adnoddau ar gyfer ysgolion wrth ymdrin ag eithafiaeth a radialeiddio	Addysg													Awst 2017	Fel rhan o hyrwyddo a mynd i'r afael â materion anghydraddoldeb penodol mewn ysgolion yng Nghonwy, sefydlwyd grŵp llywio lechyd a Lies ac mae'r cych gorchwyl yn nodi y bydd y grŵp yn hyrwyddo a mynd i'r afael â materion cydraddoldeb penodol trwy gynnig hyfforddiant ac ymyrhaethau yn seiliedig ar dystiolaeth gan wasanaethau yn yr Awdurdod Lleol a'r trydydd sector. Y grŵp hwn fydd y grŵp llywodraethu ar gyfer cynlluniau lechyd a Lies 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 yn y ganwyn 2018 i staff ysgol â chyfrifoldeb am iechyd a lies disgyblion o bob ysgol yng Nghonwy i wella ymwybyddiaeth o eithafiaeth a phroblemau radialeiddio a hwyluso rhydwethlio gyda'r bwriad o ddarparu dechrau llwyr ar gyfer gwaith partneriaeth gydag asiantaethau eraill a sefyddiadau trydydd sector. Mae Ymddiriedolaeth yr Heddu a Chymuned Gogledd Cymru hefyd wedi cynorthwyo yn ariannol gyda chynhyrchiad sy'n edrych ar stereoteipiau yn ymwneud â cheiswyr loches a ffoaduriaid ar gyfer ysgolion.
2.2.6	Hyrwyddo ymgyrch â thema er mwyn codi ymwybyddiaeth yn ystod wythnos gwrth-fwlio mewn Ysgolion, e.e. "Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth".	Addysg (Enid Christie)													Awst 2017	Cynhaliwyd cynadleddau gwrth-fwlio i godi ymwybyddiaeth a dosbarthwyd Polisi Bwlio diwygiedig Ysgolion Conwy i bob ysgol. Cyflwynwyd set diwygiedig o gwestiynau yn dilyn ymgyngoriad gyda rhieni a disgyblion. Mae llawer o ysgolion yn cynnal gweithgareddau perthnasol yn ystod yr wythnos gwrth-fwlio. Enillodd un ysgol gynradd gystadlaethu 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 ðl oedran Babanod (3 i 7 oed), lau (7 i 11 oed) ac Uwchradd (11 i 16 oed). Bydd natur y bwlio a'r achosion tebygol yn cael eu cofnod. 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 Ysgolion Uwchradd yn cymryd rhan yn yr arolwg Rhydwethlio Ymchwil lechyd 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, lechyd 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. 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, trawffobig). 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 uwchlytho i'r wefan ym mis Medi. Ychydig flynnydoedd yn ðl, 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.
2.2.7 a/b	Defnyddio cwricwlwm trwy PATS (Hyrwyddo Strategaethau Meddwl Amgen) a PASS (Agweddau Disgyblion Atynt eu Hunain a'r Ysgol) i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb penodol.	Addysg (Enid Christie)													Awst 2017	Mae addysg wedi datblygu arolwg disgyblion Conwy newydd sy'n disoddi'r angen i ddefnyddio PATS a PASS ar gyfer ysgolion, sydd am ddim ac yn ddwyieithog. Mae'r arolwg ar gyfer yr holl ysgolion cynradd i ddechrau, gan gynnwys Ysgol Gogarth. Pan fydd yr arolwg yn cau ar 26 Hydref 2018, bydd y canlyniadau yn cael eu dadansoddi ar lefel sirol a bydd yr ysgolion yn cael adroddiadau unigol. Bydd yr wybodaeth yn rhoi manylion am lesiant i disgyblion a'u barn.
2.3.5	Cynyddu hyd, safon a nifer y lleoliadau profiad gwaith i helpu pobl leol i feithrin sgiliau a phrofiadau perthnasol er mwyn gwella eu cyfle i gael gwaith.	Adnoddau Dynol Corfforaethol	Cynllun Gwasanaeth CHR 1.1.1.2												Mawrth 2018	Mae Hyfforddiant Corfforaethol wedi bod yn edrych ar gyfleoedd eraill ar gyfer lleoliadau gwaith ac wedi cynnwys nifer o reolwyr allweddol mewn gwasanaethau a chynnwys darparwr hyfforddiant allanol i ddarparu rhaglen lleoliadau gwaith ar gyfer aeolau anodd eu cyrraedd yn y gymuned, y gellir ei datblygu yn llywyr 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.
2.3.6	Cynyddu nifer y prentisiaethau modern sydd ar gael i helpu pobl leol i feithrin rhagor o sgiliau a phrofiad er mwyn gwella eu cyfle i gael gwaith.	Adnoddau Dynol Corfforaethol	Cynllun Gwasanaeth CHR 1.1.1.3												Mawrth 2018	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 genym nifer o swyddi Prentisiaeth sy'n cael eu cadw i gadw llyfr prentisiaethau newydd bob cwpl o flynyddoedd i barhau i gynnig cyfleoedd i bobl eraill yn yr ardal.
2.3.7	Ystyried cyfleoedd ar gyfer Plant sy'n Derbyn Gofal i ennill prentisiaethau.	Adnoddau Dynol Corfforaethol	Cynllun Gwasanaeth CHR 1.1.6.8												Mawrth 2018	Tny drafodaethau gyda Gofal Cymdeithasol, rydym wedi nodi'r anghenion allweddol ac anawsterau wrth gefnogi ein Plant dan Ofal. Un problemau oedd y gofyniad cymhwyster isaf ar gyfer prentisiaethau. Cynhaliwyd gwaith dadansoddi ar y gofynion sylfaenol a nodwyd yn y manylion 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 cyfweiliad 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. Rhanwyd 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, ymwymiad, a 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 Hyfforddaethau Lefel 1 mewn cysylltiad â Llandrillo a Gyrra Cymru. Rydym eisoes wedi cael llywyddiadau bach yn y maes hwn a byddwn yn parhau â'r gwaith hwn i'r dyfodol.

Amcan 3 : Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn Cyflogaeth a Chyflog

3.1.8	Darparu cyfleoedd hyfforddi a rhydwethio wedi'u targedu drwy weithredu cadarnhaol ar gyfer grwpiau nodweddiadol gwarchodddig a nodwyd eu bod heb gynrychiolaeth ddigonol, ee, menywod, pobl anabl a du a lleiafrifoedd ethnig mewn uwch swyddi rheolwyr.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Rhagfyr 2017	Rydym wedi cynnig cyfle i staff ymuno â'r hyfforddiant 'Springboard' trwy 'Academi Wales' yn ystod y flwyddyn. Mae'r cwrs hwn wedi'i anelu at ferched sy'n ymgeisio am swyddi 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, penderfyniadau, delwedd gadarnhaol ac ysgogiad. Mae uwch weithwyr benywaidd wedi cyflawni'r cwrs ac wedi rhoi adborth da. Rydym yn darparu hyfforddiant canol gyrrfa a hyfforddiant cynllunio ymdeoliad fel rhan o'n calendr hyfforddi blyneddol. Hefyd, mae partneriaeth Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yn datblygu Gweithdy Cyn Cyflogaeth a fydd yn targedu grwpiau lleiafrifol i ddarparu cyngor a chyfarwyddwyd 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.
3.1.12	Adolygu cynnwys rhaglen hyfforddiant mewnllo allweddol er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei sefydlu o fewn arferion yn ymwneud â recriwtio, gwerthuso, disgyblu a gallu, cwyno ac aflonyddu a hyfforddiant rheoli absenoldeb oherwydd salwch.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Rhagfyr 2017	Mae cwrsiau 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 yr un cwrsiau a pholisiau cynnwys 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 nodweddiadau 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 Diogelach 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 nodweddiadau ddiogelir ac mae hwn yn ofynnol ar gyfer pob staff yn yr Awdurdod.
3.1.14	Darparu canllawiau ar gyfer Swyddogion Cyswllt AD / Adnoddau Dynol ar gadw cofnodion ar gyfer cofnodion gweithwyr er mwyn sicrhau bod data sensitif yn parhau'n gyfrinachol, yn enwedig o ran newid rhyw.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ebrill 2017	Bydd data sensitif, yn benodol yn ymwneud ag albennu rhywedd, ond yn cael ei gasglu mewn amodau cyfyngedig. Un man lle gofynnir am yr wybodaeth hon yn y ystod y broses ymgeisio am swydd. I sicrhau ei fod yn cael ei gadw yn gyfrinachol, gyda gweithrediaid recriwtio ar-lein, mae'n haws rheoli'r wybodaeth hon ac mae ein system AD/Cyfflogau gyfredol wedi'i sefydlu fel nad yw data sensitif ar y system ar gael i unrhyw un y tu allan i AD Corfforaethol. Gyda gweithrediaid 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 datgelu eu statws. Mae mecanwaith sy'n caniatáu i bobli trawsryweddol gyflwyno eu ffurflen yn uniongyrchol i'r ganolfan DBS i'w galluogi i gynnal eu cyfrinachedd, yn ychtrach 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 cyflathrebu yn rheolaidd. Os yw gweithwyr yn newid statws eu rhyw yn ystod eu cyfnod cyflogaeth, mae canllawiau yn y Polisi Trawsryweddol drafft yn ymwneud â chadw cofnodion a chyfrinachedd. Rhoddwyd hyfforddiant gorffodol 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 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 yr un 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.
3.1.15	Gwella mynediad ac ymwybyddiaeth o opsyneu ymdeoliad hyblyg, gan annog rheolwyr i gael sgrysiâu cynllunio ar gyfer olyniaeth gyda'u timau.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ebrill 2017	Mae'r Polisi Ymdeoliad wedi'i ddiweddarau ac mae'n cynnwys yr holl ddeisiadau ar gyfer ymdeoliad a gwybodaeth gynhwysfawr ar bob dewis ac yn esbonio beth y mae angen i staff ei wneud wrth wneud penderfyniad ynglŷn â'u hymdeoliad. Mae'r trafodaethau hyn hefyd wedi'u cynnwys fel rhan o'r trafodaethau Adolygu Datblygu Perfformiad.
3.1.18	Polisi Datblygu Dyslecsia.	Adnoddau Dynol Corfforaethol	Cynllun Gwasanaeth CHR 1.8.5.5	✓						✓					Ebrill 2017	Mae drafft polisi wedi'i gychwyn ond nid yw wedi'i gwblhau eto. Mae nifer o staff wedi mynegi diddordeb mewn helpu i ddatblygu'r polisi fel rhan o'r ymgynghoriad cychwynnol ar y polisi. Mae gwaith ar hyn wedi'i oedi oherwydd adnoddau cyfyngedig.
3.1.19	Cynyddu nifer y staff rydym yn cadw data monitro cyflogaeth amdanynt.	Adnoddau Dynol Corfforaethol	Cynllun Gwasanaeth CHR 1.8.5.9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ebrill 2017	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 gennydd 100% o ddata ar gyfer rhyw, oedran a statws priodasol, mae'r data ar gyfer hili ac anabledd ychydig dan 50% gyda'r nodweddiadau ddiogelir yn is na hynny. Yn ddiweddar, rydym wedi cyflwyno mynediad hunanwasanaeth i'r system Gyfflogau AD, sy'n golygu y gall staff â mynediad i gyfrifiadu'r edrych ar rai agweddau o'u cofnod cyflogaeth eu hunain a diwygio'r data os yw ar goll neu'n anghywir, ac atgoffwyd staff 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 winio'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 barhau i wella'r darlun a bydd y gwaith hwn yn barhaus.
3.1.27	Cysylltu hyfforddiant, cyfleoedd gwaith a Phrentisiaethau gyda buddsoddiad mewn tai cymdeithasol drwy Safon Ansawdd Tai Cymru, Grantiau Tai Cymdeithasol a thwrsio cartrefi gwag.	(REG) Gwasanaethau Tai	Strategaeth Tai Lleol 1.1/1.2/1.4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Mae mapio gwariant ar fuddsoddiad tai ac ymwybyddiaeth buddion cymunedol ar draws bob partner yn y Sir yn eitem rhaglen rheolaidd yng nghyfarfoddd Partneriaeth Tai Strategol Conwy. Bydd gwariant buddsoddiad a manteision cymunedol hefyd yn cael eu hystyried gan y Cynllun Darparu Tai Fforddiadwy. Mae cysylltiadau hefyd wedi'u gwneud gyda Phrosiect Conwy Ynglyd. Bydd y cam gweithredu hwn rhan o waith y Strategaeth Tai Lleol newydd a'r cyd-dedurfau adfywio ehangach.
3.2.3	Arolygu staff ar raddau is i ganfod a ydynt yn gweithio drwy ddeuis, neu oherwydd dylanwadau eraill, ee, merched yn dychwelyd o gyfnod mamolaeth neu fod yn ofalwr er mwyn iddynt weithio'n rhan-amser yn unig, gan gymharu hyn â dyheadau yn rhan o adolygiad gwahanu yn y gweithle (i gynnwys staff achlysurol).	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018	Dosbarthwyd holiadur i staff mewn swyddi ar raddfeydd isel, gan dargedu pobl mewn swyddi arlywo, glanhau, cymhorthwyr dysgu, cludwyr i'r ysgol a phatról croestannau ysgol yn benodol, i sefydlu a ydynt yn gwneud y gwaith drwy ddeuis neu oherwydd dylanwadau eraill. Roedd yr ymateb yn gymharol isel ac felly effeillai na fyddai'n ddigonol yn ystadegol i ddarparu unrhyw themâu cryf. Ond, mae'r ymatebion yn awgrymu mai'r prif reswm y mae dynion yn gweithio mewn swyddi â thâl is yw trwy ddeuis (weithiau wedi'i gyfyngu gan gymystrerau ond dim bob tro). Er bod hyn hefyd yn thema cryf i ferched, roedd merched yn fwy tebygol o ymateb gan ddweud eu bod mewn swyddi â thâl is oherwydd cyfrifoldebau am blant/gofalau ac na fyddent o reidwydd yn newid hynny. Roedd merched hefyd yn fwy tebygol o fod â mwy nag un swydd sy'n golygu jyglo amseroedd swyddi (neu ofal), gan effeithio eu hargaeledd. Nifer isel iawn (dynion neu ferched) wnaeth ymateb gan ddweud y byddai'n well ganddynt wneud math arall o waith, er mwyn ymateb i'r cwestiwn, "beth fydddech chi'n ei newid?" thema gyffredin oedd ennill mwy o arian. Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei hystyried ymhellach fel rhan o'r archwiliad cyflog cyfartal.
3.2.7	Adolygu rôl Rheolwyr Llinell wrth hyrwyddo penderfyniadau a rhoi hyfforddiant ar waith er mwyn atgyfnerthu pwysigrwydd eu rôl wrth annog dilyniant gyrrfa, gan ymgorffori amcanion mewn PDR Rheolwr Atebol i annog dilyniant gyrrfa.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Rhagfyr 2017	Er mwyn ystyried swyddogaeth y Rheolwyr Atebol mewn penderfyniadau ynglŷn â dyrchafiad a phwysigrwydd trafod datblygiad gyrrfa, diweddarwyd y dogfennau arneiniad Adolygiad Datblygu Perfformiad (PDR) a'u hanfon at reolwyr, gan gynnwys pwysigrwydd trafodaethau ar ddatblygiad gyrrfa. Rydym hefyd yn darparu sesiynau hyfforddiant cryfoll gan gynnwys "Ysgogi Unigolion Tuag at Berfformiad Uwch", "Rhoi Adborth yn Gadarnhaol", a "Symblyu Sgrysiâu Hyfforddi". Yn ogystal â'r trafodaethau PDR, mae'r rhain yn cynghori rheolwyr i ystyried cynnal trafodaethau gyda'u staff ynglŷn a datblygiad gyrrfa. Byddwn yn adolygu ein proses PDR gyfredol yn 2019 a bydd yn agwedd bwysig o unrhyw newid i'r broses.

3.2.8	Hyfforddi Rheolwyr Atebol fel eu bod yn deall effaith staff rhan-amser/cyflog isel yn cael cynnig oriau ychwanegol a'r effaith ar Gredydau Treth Gwaith ac ati.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018		Cyflwynwyd Credydau Treth yn y Fwrdeistref Sirol yn ystod Mawrth/Ebrill 2018 ac yn y pen draw bydd yn disodli'r Credyd Treth Gwaith a'r budd-daliadau eraill yn un taliad sengl, gan ystyried holl amgylchiadau bob unigolyn. Rhoddwyd gwybodaeth i reolwyr a staff ynghylch y system Credyd Cynhwysol newydd sy'n rhoi gwell dealltwriaeth o effaith y budd-daliadau ar oriau gwaith, yn enwedig i staff rhan amser ac achlysurol. Bydd pobl yng Nghonwy yn cael eu gosod ar y trefniadau Credyd Cynhwysol newydd gan fod newidiadau i'w "pecyn" ac ar gyfer yr holl geisiadau newydd.
3.2.9	Ymchwilio i werth cyflwyno'r ddarpariaeth hyfforddiant "tueddfryd anymwybodol".	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018		Mae hyfforddiant Bias Anymwybodol wedi'i archwilio a nifer fechan o ddarparwyr hyfforddiant wedi'u nodi. Rhoddid ystyriaeth i gynnal sesiwn fer ar y testun hwn mewn Fforwm i Reolwyr yn y dyfodol i gael sylw grŵp ehangach o bobl.
3.2.11	Cyflwyno rhaglen cysgodi swydd neu raglen cyfnewid swydd lle bo hynny'n ymarferol er mwyn caniatáu cyfleoedd i staff gael blas ar y swydd nesaf yn eu proses cynllunio olyniaeth.	Adnoddau Dynol Corfforaethol		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018		Mae'r Cyngor yn cynnig nifer o gyfleoedd i staff gysgodi neu gyfnewid swyddi fel rhan o'u datblygiad a chefnogi'r broses cynllunio ar gyfer olyniaeth. Gall staff weithio mewn swyddi uwch yn eu gwasanaethau wrth gyflenwi ar gyfer staff presennol neu staff sydd wedi gadael. Weithiau bydd hyn ar sail tymor byr ac anffurfiol ac weithiau bydd yn y tymor hirach gyda threfniadau mwy ffurfiol yn dibynnu ar anghenion y gwasanaeth. Rydym hefyd yn annog rheolwyr i ystyried cyfleoedd i staff gael mwy o brofiad o swyddi eraill trwy gynnal gweithgareddau prosiect na fyddent wedi'u gwneud o'r blaen neu trwy gysgodi staff uwch yn eu gwasanaeth wrth iddynt gynnal gweithgareddau penodol i gael gwybodaeth a dealltwriaeth ychwanegol. Mae gennym hefyd dempledi cytundeb secondiad i'w defnyddio yn fewnol ac yn allanol ar gyfer trefniadau mwy ffurfiol. Gwelir y gweithgareddau hyn fel cyfleoedd i ddatblygu staff wrth i ni symud tuag at sefydliad sy'n dysgu.

Amcan 5 : Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn Cynrychiolaeth a Llais

5.1.2	Mae Aelodau Etholedig Conwy wedi ymrwymo i gefnogi Amrywiaeth mewn Democratiaeth sy'n ceisio annog mwy o amrywiaeth mewn llywodraeth leol.	Gwasanaethau Cyfreithiaid a Democratiaid		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Rhagfyr 2017		Cynhaliwyd amryw o ddiwyddiadau yn ymwneud ag amrywiaeth mewn democratiaeth a phleidlais i ferched yn ystod y flwyddyn, fel: <ul style="list-style-type: none"> Dathlu Diwrnod Rhyngwladol y Merched (8 Mawrth) Cyngor Ieuenctid Conwy yn cyfarfod myfyrwyr o'r UD (22 Mawrth) Sioe Deithiol Archif Merched Cymru yn Llyfrgell Llandudno (14 Ebrill) Hybu Merched mewn Gwledyddiaeth (10 Mai) EqualiTeas (19 Mehefin) Yngysylltu â Grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig (4 Gorffennaf) Gwnaethpwyd gwaith yn 2017 hefyd ynghylch Rhaglen Amrywiaeth mewn Democratiaeth Llywodraeth Cymru cyn yr etholiadau lleol yn 2017 fel fordd o annog mwy o ymgeisywyr o grwpiau wedi'u tangynrychioli i sefyll ar gyfer etholiad. Yng Nghonwy, mae oedran a rhyw ein haelodau cyfredol yn dilyn etholiad 2017 yn fwy cynrychioliadol o'r boblogaeth leol gyda 31% o ferched a 30% dan 50 oed. Mae Llywodraeth Cymru wrthi'n adolygu effeithiolrwydd y rhaglen i benderfynu a fydd yn ei chynnal eto yn y 12 mis cyn etholiadau lleol 2022.
5.2.1	Hyrwyddo egwyddorion cynllunio gofal uwch gyda gweithwyr profesiynol a chymunedau yng Nghonwy a chodi ymwybyddiaeth o ganllaw Byw Nawr Llywodraeth Cymru.	Partneriaethau COG 7 - Gofal Diwedd Oes		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018		Bydd egwyddorion cynllunio gofal uwch yn parhau i gael ei hyrwyddo ac mae'rartneriaeth wedi mynychu digwyddiadau perthnasol i hyrwyddo gwaith COG 7, er enghraifft, arweiniodd Hosbis Dewi Sant wrth gynnal digwyddiad yn 2017 i tua 50 o weithwyr profesiynol a'r cyhoedd. Yn y digwyddiad, rhannodd gweithwyr profesiynol a'r rhai yn yartneriaeth yr egwyddorion o gynllunio gofal uwch gan annog pobl i gynllunio i'r dyfodol. Mae pwysigrwydd Gofal Diwedd Oes yn parhau i fod ar y rhaglen partneriaethau ac ystyrir ei fod yn hanfodol i gynnal rhywdeithiau a chysylltiadau rhwng yr hosbisau. Rydym hefyd wedi dosbarthu tafleini cyfeirio 'Pan Fydd Rhywun yn Marw'.
5.2.3	Parhau â'r Rhwydwaith Cynnwys Conwy, sy'n cynnwys cynrychiolwyr dinasyddion / defnyddwyr gwasanaethau o wahanol grwpiau a chymunedau: pobl hyn, iechyd meddwl, anableddau dysgu, anableddau corfforol, gofalwyr i roi cyfle i bobl leol gymryd rhan mewn prosiectau ac ymgynghoriadau, gan roi llais iddynt wrth wneud penderfyniadau.	Cyfranogiad Partneriaethau - Deborah Job		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mawrth 2018		Mae Cyngor Ieuenctid Conwy a Rhwydwaith Ymglymiad Conwy yn parhau i weithio ar flaenoriaethau partneriaeth a gytunwyd, er enghraifft, lechyd a Lles Emosiynol ac Anghenion Dysgu Ychwanegol. Maent yn cyfarfod aelodau Cabinet yn flynyddol. Maent hefyd yn cyfarfod Bwrdd Partneriaeth Pobl Conwy (CPP) yn flynyddol i gytuno ar flaenoriaethau ar y cyd. Cynhaliodd Bwrdd Partneriaeth Pobl Conwy eu cyfarfod ar y cyd gyda Rhwydwaith Ymglymiad Conwy a'r Cyngor Ieuenctid ym mis Medi 2018 a dewisodd Rhwydwaith Ymglymiad Conwy 'Cefnogaeth i Ofalwyr' fel eu blaenoriaeth ar gyfer 2019. Mae'r Cyngor Ieuenctid wedi dewis 'Diogelwch ar y rhyngwyd gan gynnwys gamblo ar-lein' fel eu blaenoriaeth ar gyfer 2019.

Amcan 6 : Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn mynediad i wybodaeth, gwasanaethau a'r amgylchedd

6.1.8	Cefnogi defnyddwyr gwasanaeth wrth ddelio â'r newidiadau parhaus a gyflwynwyd gan Ddeddf Diwygio'r Gyfundrefn Les 2012, yn cynnwys Credyd Cynhwysol, Uchafswm Budd-daliadau, newidiadau i Fudd-dal Tai, ac ati, gan sicrhau bod yr hawlwr yn gwybod eu hawliau ac yn derbyn yr hawliadau cywir.	[RBA] Budd-daliadau ac Aseidiadau Ariannol	Cynllun Gwasanaeth RBA 1.4.5.5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Rhagfyr 2016		Datblygwyd gwefan y Cyngor i ddarparu gwybodaeth gynhwysfawr ar bob maes yn ymwneud â Genedigaethau, Pridasau a Marwolaethau, gan gynnwys arweiniad, ffurflenni perthnasol a dolenni cyswllt. Mae mynediad i'r safle hefyd ar gael ar wefan facebook Conwy. Mae gwaith pellach i ddatblygu gwefan mwy rhagweithiol yn cael ei ddatblygu.
6.2.4	Rhaglen amnewid peiriant talu ac arddangos.	[ERF] Rheolaeth Traffig a Rhwydwaith	Cynllun Gwasanaeth ERF 1.9.6.16	✓						✓				Mawrth 2018		Mae'r rhaglen i ddisodli peiriannau talu ac arddangos wedi parhau drwy gydol y flwyddyn gyda 72 o beiriannau talu ac arddangos rhan wedi'u gosod. Mae'r peiriannau newydd hyn yn cynnig gwell hyblygrwydd i defnyddwyr gan eu bod yn derbyn arian a chardiau ar gyfer taliadau ac yn fwy hygyrth na'r offer blaenorol.
6.2.23	Gweithredu a sefydlu cynllun Hawliau Plant Conwy sy'n sicrhau bod hawliau plant yn cael eu hystyried pan fo'r Cyngor yn gwneud penderfyniadau a newidiadau.	Cyfranogiad Partneriaethau - Deborah Job		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Mabwysiadwyd a lanswyd Hydref 2015 - gwaith parhaus tan Mawrth 2018		Cyflwynwyd y Cynllun Hawliau Plant yn 2015 ac mae'n ffurfio rhan o'r broses Aseu Effaith ar Gydraddoldeb fel bod hawliau plant yn cael eu hystyried dan nodweddion gwarchoddedig oed pan fyddwn yn adolygu neu'n cyflwyno polisiâu ac arferion newydd. Mae hyfforddiant wedi'i ddarparu i staff ar y cynllun, er enghraifft, rhoddwyd hyfforddiant i staff yng Nghanolfan Hamdden Eirias. Bydd y Cynllun Hawliau Plant yn cael ei adolygu ac os oes angen, bydd yn cael ei ddiweddarau.

6.2.35	Adolygu'r ddarpariaeth bresennol o gyfleusterau newid babanod / nyrsio yn adeiladau mynediad cyhoeddus Cyngor Conwy i ystyried pa gynlluniau sydd eu hangen i sicrhau bod cyfleusterau priodol ar gael.	[ERF] Gwasanaeth Technegol											Rhagfyr 2017		Cynhaliwyd adolygiad o'r cyfleusterau newid clytiau babanod ac mae rhestr o'r holl doiledau cyhoeddus sydd â'r cyfleusterau hyn ar gael ym mhob lleoliad ar gael ar wefan y Cyngor, gyda'r amseroedd agor. Mae ansawdd yr adeiladau a ddefnyddir ar gyfer toiledau cyhoeddus yn amrywio yn helaeth yn y sir. Cynhyrchwyd rhaglen wella ac mae'n cael ei gweithredu mewn partneriaeth â'r Cyngorau Tref lleol ledled y Sir sy'n ein galluogi i wella'r cyfleusterau i ddefnyddwyr gwasanaeth ac rydym wedi ailwampio neu ddisodli nifer o gyfleusterau yn y 2 flynedd ddiwethaf. Bydd y gwaith hwn yn parhau i gael ei ddatblygu fesul cyfleuster pan fydd adnoddau yn cael eu nodi i alluogi'r gwaith hwn. Rydym wrthi'n cynnal arbrawf lle rydym yn gadael y toiledau cyhoeddus hygrych (mynediad gydag allwedd radar) a tholledau "talu wrth ddefnyddio" ar agor a byddwn yn monitro'r arbrawf yn ofalus. Mae cyfleusterau newid clytiau babi a bwydo ar y fron ar gael yn adeilad newydd y Cyngor yng Nghoed Pella, yn ogystal â chyfleuster lleoedd newid i oedolion, ac maent ar agor i'r cyhoedd. Mae adolygiad pellach yn cael ei gynnal yn ein hadeiladau cyhoeddus hygrych eraill fel Llyfrgelloedd, Canolfannau Hamdden a Swyddfeydd eraill y Cyngor i gyflawni safon sy'n fwy cyson.
--------	---	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	--	---