

**Trin pawb fel unigolion**



**Cynllun Cydraddoldeb Strategol**

**2020 - 2024**

Rydym yn fwy na pharod i ddarparu'r ddogfen hon mewn

fformatau amgen



This document is also available in English.

Cysylltwch â: Swyddog Cydraddoldeb ac AD

E-bost: 🖳 equalities@conwy.gov.uk

Rhif Ffôn: 🕿 01492 576225

**CONTENTS**

[Rhagair 2](#_Toc36583785)

[Crynodeb Gweithredol a Chyflwyniad 2](#_Toc36583786)

[Adran 1: Ynglŷn â Chonwy 2](#_Toc36583787)

[1.1 Trosolwg o’r Sir 2](#_Toc36583788)

[1.2 Pobl Conwy 2](#_Toc36583791)

[1.3 Democratiaeth yng Nghonwy 2](#_Toc36583792)

[1.4 Gweinyddu Busnes 2](#_Toc36583793)

[Adran 2: Deddfwriaeth Cydraddoldeb 2](#_Toc36583794)

[2.1 Nodweddion a ddiogelir 2](#_Toc36583795)

[2.2 Mathau o Wahaniaethu 2](#_Toc36583796)

[2.3 Dyletswydd Gyffredinol 2](#_Toc36583805)

[2.4 Dyletswyddau Penodol 2](#_Toc36583806)

[2.5 Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol 2](#_Toc36583807)

[2.6 Safonau’r Gymraeg 2](#_Toc36583810)

[2.7 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 2](#_Toc36583811)

[2.8 Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2](#_Toc36583812)

[Adran 3 Amcanion Cydraddoldeb 2](#_Toc36583813)

[3.1 Sut yr aethom i’r afael â’r gwaith hwn 2](#_Toc36583814)

[3.2 Gwybodaeth Berthnasol ynglŷn â Chydraddoldeb 2](#_Toc36583815)

[3.3 Ymgysylltu ac Ymgynghori 2](#_Toc36583816)

[3.4 Amcanion Cydraddoldeb 2](#_Toc36583817)

[3.5 Meysydd Gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb 2](#_Toc36583818)

[Adran 4: Cyflogaeth 2](#_Toc36583819)

[4.1 Monitro Cyflogaeth 2](#_Toc36583820)

[4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog 2](#_Toc36583821)

[4.3 Hyfforddiant Cydraddoldeb 2](#_Toc36583822)

[Adran 5: Polisi a Phroses 2](#_Toc36583823)

[5.1 Asesu Effaith ar Gydraddoldeb 2](#_Toc36583824)

[5.2 Caffael 2](#_Toc36583825)

[5.4 Gwybodaeth ynglŷn â Chydraddoldeb 2](#_Toc36583826)

[Adran 6: Cyfrifoldeb, Cyhoeddi, Adrodd ac Adolygu 2](#_Toc36583827)

[6.1 Cyfrifoldeb am y Cynllun 2](#_Toc36583828)

[6.2 Cyhoeddi’r Cynllun 2](#_Toc36583829)

[6.3 Adroddiadau Blynyddol 2](#_Toc36583830)

[6.4 Adolygu’r Cynllun 2](#_Toc36583831)

[Adran 7: Cyfathrebu a Hygyrchedd 2](#_Toc36583832)

[Adran 8: Cysylltu 2](#_Toc36583833)

[8.1 Sut i Gysylltu â Ni 2](#_Toc36583834)

[Atodiadau 2](#_Toc36583835)

[Atodiad 1: Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol ……………………………………………………………….2](#_Toc36583836)

[Atodiad 2: Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru: Dogfen Data ac Ymchwil Cefndirol ……………………………………………………………….2](#_Toc36583837)

[Atodiad 3: Amcanion Cydraddoldeb Wedi’u Mapio yn Erbyn y Cynlluniau Perthnasol 2](#_Toc36583838)

# **Rhagair**

Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy 2020-2024. Mae’r ddogfen hon a’r cynllun gweithredu yn nodi sut y byddwn yn parhau i wella canlyniadau cydraddoldeb i bobl Conwy a’n gweithwyr.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn darparu gwasanaethau mewn ystod eang o feysydd, gan gynnwys; addysg, tai, gofal cymdeithasol i oedolion a phlant a phobl ifanc. Mae gennym gyfrifoldeb dros gynllunio, rheoli adeiladu, amgylchedd, parciau a gerddi a chasglu gwastraff. Ni yw un o brif gyflogwyr yr ardal ac rydym yn cymryd ein dyletswydd o ddifrif i ddarparu gwasanaethau cynhwysol a theg sydd mor hyblyg a dynamig â’r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.

Fel Awdurdod Lleol sy’n gyfrifol am ddarparu gwasanaethau i’r bobl sy’n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Chonwy, rydym wedi ymrwymo i roi cyfle cyfartal i bawb. Fel cyflogwr rydym hefyd wedi ymrwymo i greu sefydliad sy’n gwneud defnydd llawn o ddoniau, sgiliau a phrofiad y staff presennol a darpar staff. Rydym yn cydnabod bod yr hyn a wnawn bob dydd yng Nghonwy yn cyfrannu rhan allweddol at fywydau pobl ac mae gennym rôl allweddol i wella lles pawb yng Nghonwy. Trwy ddarparu’r amcanion a nodwyd yn y cynllun hwn rydym hefyd yn cefnogi Nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru), yn ogystal â'n hymrwymiadau yn ein Cynllun Corfforaethol.

Rydym yn cydnabod buddion cymuned amrywiol a byddwn yn integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb yn y gweithgareddau o ddydd i ddydd yr ydym yn eu cyflawni, i gefnogi lles pawb, yn enwedig y rhai mwyaf diamddiffyn, sy'n byw ac yn gweithio yn ein Sir.

**Iwan Davies Sam Rowlands**

**Prif Weithredwr Arweinydd y Cyngor**

# **Crynodeb Gweithredol a Chyflwyniad**

Dyma ein trydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol ers cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010 ac mae’n ategu at waith cynlluniau cydraddoldeb blaenorol sydd wedi bod yn weithredol yng Nghonwy ers 2003. Mae’r Cynllun hwn yn disgrifio’r gwaith a wnaed i nodi ein hamcanion cydraddoldeb mewn perthynas â phob un o’r grwpiau a ddiogelir, a’r camau sydd angen eu cymryd i'w cyflawni.

Daeth y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 â Dyletswydd Gyffredinol sector cyhoeddus sengl newydd i rym. Yng Nghymru, i atgyfnerthu'r Ddyletswydd Gyffredinol, creodd Gweinidogion Cymru Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 y cyfeirir atynt fel y Dyletswyddau Penodol. Mae’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi sut bydd Conwy’n parhau i ddiwallu’r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol.

Mae’r agenda cydraddoldeb yn anferth ac nid yw’n bosibl i un cynllun 4 blynedd fynd i’r afael â phob mater ar unwaith. Yn 2011-2012 nodwyd 6 amcan lefel uchel gyda meysydd gweithredu ategol a nodwyd fel blaenoriaethau. Mabwysiadwyd dull gweithredu ar sail tystiolaeth drwy adolygu’r data perthnasol a oedd ar gael ac ystyriwyd y prif flaenoriaethau yr oedd cynrychiolwyr o'r gymuned wedi awgrymu ein bod yn mynd i'r afael â nhw. Yna parhawyd â’r 6 amcan lefel uchel yn ein hail gynllun (2016-20) yn dilyn adolygiad pellach o’r data perthnasol ac fel yr awgrymwyd o’r ymgynghoriad a’r ymgysylltiad. Er bod yr amcanion yn parhau i fod yn berthnasol, diwygiwyd y meysydd gweithredu o dan bob amcan gyda chefnogaeth cynllun gweithredu newydd.

Pan ddechreuwyd ymgynghori ar hyn, ein trydydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024, y consensws cyffredinol oedd bod yr amcanion lefel uchel yn parhau i fod yn berthnasol. Adolygwyd y data perthnasol ynghyd â'r argymhellion gan Gomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: 'A yw Cymru’n Decach?' -adroddiad 2018 a diwygiwyd ein hamcanion cydraddoldeb i nodi themâu diweddaraf 'A yw Cymru'n Decach?' sy’n ategu at ein cynlluniau blaenorol. Cefnogwyd y newidiadau hyn drwy ymgysylltu ac ymgynghori gyda budd-ddeiliaid, sefydliadau perthnasol ac unigolion sy’n cynrychioli’r holl nodweddion a ddiogelir ynghyd â rheolwyr a chynrychiolwyr undebau llafur. Mae'r data allweddol sydd wedi cyfrannu at hysbysu’r gwaith hwn, ein hamcanion cydraddoldeb a’n meysydd blaenoriaeth newydd wedi’u nodi yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn. Mae’r Cynllun Gweithredu a amlinellir yn Atodiad 1 yn dangos sut y bwriadwn gyflawni’r amcanion cydraddoldeb hyn gyda’r nod o wella profiadau ein holl drigolion.

Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd o ran cyflawni’r amcanion hyn yn flynyddol.

Mae’r ddeddfwriaeth yn ei gwneud yn ofynnol i’r Cynllun ganolbwyntio ar gyflawni canlyniadau cadarnhaol i weithwyr a chwsmeriaid. Rydym wedi ceisio cyflawni hyn, gan geisio sicrhau hefyd bod cydraddoldeb yn cael ei gynnwys (ei brif-ffrydio) yn ein polisïau, yn ein swyddogaethau ac yn y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu. Rydym eisiau gwneud ein harferion a’n polisïau i gyd yn gyfan gwbl gynhwysol, gan ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb a chroesawu amrywiaeth ym mhopeth a wnawn. Byddwn yn parhau i herio’r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau, yn datblygu polisïau ac yn cyflogi ac yn cadw pobl i sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg.

Yn dilyn cyflwyno Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015, rydym yn cydnabod bod gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru'n datblygu, a byddwn yn parhau i wneud hynny yn ystod cyfnod oes y cynllun hwn. Gall gyflwyno’r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol i ddeddfwriaeth yn 2020 a Phrydain yn gadael yr Undeb Ewropeaidd, ynghyd ag adborth gan y cyhoedd, cwsmeriaid, gweithwyr ac o fonitro cynnydd y cynllun gweithredu, arwain at newidiadau i’r blaenoriaethau corfforaethol.

Bydd y Cynllun hwn yn ein galluogi i drawsnewid ein hymrwymiad yn weithredu pendant er mwyn hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth i bawb.

|  |
| --- |
| **Adran 1: Ynglŷn â Chonwy** |

**1.1 Trosolwg o’r Sir**

Mae Bwrdeistref Sirol Conwy wedi ei lleoli yng nghanol Gogledd Cymru. Mae gan y Fwrdeistref Sirol arwynebedd o 113,000 hectar a phoblogaeth o 117,150 o drigolion (amcangyfrif o boblogaeth canol 2018, ONS). Mae 38% o’i harwynebedd a 4% o’i phoblogaeth o fewn Parc Cenedlaethol Eryri.

Mae dwysedd poblogaeth yn isel, gyda 1.0 person fesul hectar ar draws y Fwrdeistref Sirol gyfan ond mae’n codi i dros 30 person fesul hectar mewn rhai ardaloedd trefol ar yr arfordir. Mae’r llain arfordirol gul yn cynnwys dros 85% o boblogaeth y Fwrdeistref Sirol a Llandudno a Bae Colwyn yw’r ddwy brif anheddiad o ran niferoedd poblogaeth. Mae poblogaeth Conwy wledig yn wasgaredig. Y prif aneddiadau yw tref farchnad Llanrwst, a phentrefi gwasgaredig Betws-y-coed, Betws-yn-Rhos, Eglwysbach, Llanfairtalhaiarn, Llansannan, Llangernyw Pentrefoelas a Cherrigydrudion. Mae Conwy wledig yn ardal ddeniadol sydd yn amaethyddol ei natur yn bennaf a chyfyngedig yw’r gyflogaeth amgen. Mae'r boblogaeth yn wasgaredig ac yn Gymraeg ei hiaith yn bennaf.

Mae Conwy’n sir amrywiol, gyda daearyddiaeth amrywiol o’r arfordir i ganol Parc Cenedlaethol Eryri, gan gynnig ystod o olygfeydd a chyfleoedd hamdden. Nid yw’n syndod bod yr economi’n dibynnu’n drwm ar dwristiaeth. Mae twristiaeth yn rhan bwysig o economi Conwy, gyda gwerth amcangyfrifedig i’r economi leol o £887.62 miliwn, yn cefnogi dros 12,319 o swyddi yn y sir (data STEAM 2017) .

Mae Conwy’n cysylltu Dwyrain, Gorllewin a Chanolbarth Cymru ac mae ei leoliad yn hygyrch i ddwy ddinas ryngwladol a meysydd awyr Lerpwl a Manceinion a chanolfan mordeithiau a fferi ryngwladol i gysylltu ag Iwerddon. Yn ogystal â hyn, mae lleoliad Conwy ar draws yr A55 (Dwyrain i'r Gorllewin) a'r A470 (Gogledd i'r De) yn gwneud cysylltiadau ffyrdd i Iwerddon a Lloegr yn hawdd. Mae mynediad da at gysylltiadau rheilffordd gyda Chyffordd Llandudno yn orsaf allweddol sy'n cysylltu Llundain â'r sir mewn llai na 3 awr.

Mae lleoliad Conwy’n golygu bod dalgylch i ymwelwyr sydd, o fewn 3 awr o amser gyrru, yn cynnwys bron holl brif gytrefi gogledd Lloegr a chyfran enfawr o boblogaeth y DU. Mae hyn, ynghyd â’i ddaearyddiaeth a chynnig twristiaeth sy’n datblygu’n barhaus, yn golygu bod y sir yn ganolbwynt i dwristiaeth, gan ddenu 9.50 miliwn o ymwelwyr yn 2017 (data STEAM), a'i gwneud yn brif gyrchfan yng Ngogledd Cymru.

**1.2 Pobl Conwy**

Amcangyfrifir mai maint poblogaeth preswylwyr Bwrdeistref Sirol Conwy ar 30 Mehefin 2018 oedd 117,150 o bobl (57,000 yn wrywod a 60,150 yn fenywod). Mae cyfran eithaf teg o wrywod a benywod yn byw yng Nghonwy, ond wrth gymharu cymhareb gwrywod i fenywod o 100:106, mae hyn yn uwch na chyfartaledd Cymru a’r DU o 100:103, gan olygu fod gennym gyfran uwch o ferched yn ein poblogaeth na’r cyfartaleddau cenedlaethol. Mae ystadegau allweddol o Gyfrifiad 2011 yn adrodd bod pobl ifanc (0-15) yn cyfrif am 16.6% o’r boblogaeth. Mae hyn yn cymharu â ffigwr Cymru gyfan o 18.2% ac felly ychydig yn is na’r cyfartaledd cenedlaethol. Mae’r rhai rhwng 16 a 64 oed yn cyfrif am 59% o’r boblogaeth ym Mwrdeistref Sirol Conwy ac mae’r rhai sy’n 65 oed ac yn hŷn yn cyfrif am 24.4% o boblogaeth y Sir, sy’n llawer uwch na chyfartaledd Cymru gyfan, sef 18.4%. Mae amcangyfrifon poblogaeth canol blwyddyn gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn 2017 yn nodi fod gan Fwrdeistref Sirol Conwy gyfran uwch o rai 65+ oed nag unrhyw un o'n hawdurdodau cyfagos, a chyfradd llawer uwch na chyfartaledd y DU, sy'n 18.2%. Mae cyfradd uchel tebyg o boblogaethau sy'n hŷn nag oedran pensiwn i'w canfod mewn ardaloedd sy'n hysbys fel lleoliadau ymddeol yn unig, megis arfordir de-orllewin Lloegr.

Mae’r gyfran uchel o bobl hŷn yn ein poblogaeth hefyd yn golygu fod y gyfran o blant (0-15 oed) a thrigolion oedran gweithio (16-65 oed) yn sylweddol is na chyfartaledd Cymru a chyfartaledd y DU. Yn 2017 roedd 66,200 o bobl o oedran gweithio (16-64) ym Mwrdeistref Sirol Conwy. Mae hyn yn cynrychioli 56.6% o'r boblogaeth (yn is nag yr hyn a nodwyd yn y Cyfrifiad yn 2011),o gymharu â 61.5% yng Nghymru a 62.9% yn y DU. Effeithir yn benodol ar nifer y bobl yn y grŵp poblogaeth oedran gweithio yn y Fwrdeistref Sirol gan nifer yr oedolion ifanc yn y grŵp oedran 18-24 sy’n symud o’r Sir.

Ers 2007 mae poblogaeth Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cynyddu o 3,100, sy’n 2.7% - tua 0.3% y flwyddyn ar gyfartaledd, ond nid yw’r cyfraddau wedi’u bod yn gyfartal ar draws y cyfnod. Yn yr un cyfnod cynyddodd poblogaeth Cymru o 4.0% a phoblogaeth y DU o 7.7.%.

Y data mwyaf dibynadwy ar gyfer ffigurau ethnigrwydd ar gyfer poblogaeth Bwrdeistref Sirol Conwy yw Cyfrifiad 2011. Gwyn Prydeinig oedd 95.4% o boblogaeth Bwrdeistref Sirol Conwy yn 2011, Sipsiwn neu Deithwyr Gwyddelig oedd 0.1%, roedd 2.2% o bobl Wyn eraill, 0.8% o Grŵp Ethnig Gymysg neu Luosog, 0.8% yn Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, 0.2% yn Ddu/Du Prydeinig a 0.3% yn Tsieineaidd. Caiff yr wybodaeth ddiweddaraf ei darparu am ddisgyblion ysgol sy’n cael eu haddysg ym Mwrdeistref Sirol Conwy gan yr Awdurdod Addysg Lleol. Nododd ffigurau o Gyfrifiad Ysgol Blynyddol Lefel y Disgyblion (2018/19), wedi'u categoreiddio gan ddefnyddio categoriau'r Cyfrifiad, bod 93% o'r disgyblion yn Wyn Prydeinig, 6.5% yn cynnwys Sipsiwn/Teithwyr, Gwyn Arall, Cymysg, Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig, Du neu Ddu Prydeinig, Tsieineaidd neu Grŵp Ethnig Arall, ac roedd 0.5% yn anhysbys.

Nid oes ffynhonnell gynhwysfawr o ddata ynglŷn ag anabledd yng Nghonwy. Mae Cyfrifiad 2011 yn darparu gwybodaeth ynglŷn â salwch cyfyngol tymor hir a gofalwyr di-dâl yng Nghonwy ac yn datgelu bod gan 24.3% o bobl ym Mwrdeistref Sirol Conwy salwch cyfyngol tymor hir. Mae awdurdodau unedol yng Nghymru yn cadw cofrestr o gleientiaid gwasanaethau cymdeithasol gydag anableddau dysgu, corfforol a/neu synhwyrol. Ond, gan mai dim ond pobl sydd wedi defnyddio gwasanaethau sy’n cael eu cofnodi ar y gofrestr, mae'n tangyfrif pobl anabl.

Yr unig ffynhonnell ddata am ymlyniad crefyddol ym Mwrdeistref Sirol Conwy yw Cyfrifiad 2011. Cristnogaeth yw’r brif grefydd yng Nghonwy gyda 64.7% o bobl yng Nghonwy yn Gristnogion. Nododd y 35.3% arall eu bod yn: Fwdhaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Moslemaidd, Sikhaidd, o ryw grefydd arall, â dim crefydd neu wnaethon nhw ddim nodi crefydd. Mae canran y cynnydd mewn crefyddau ac eithrio Cristnogaeth yn gynnydd sylweddol ers Cyfrifiad 2001.

Nid oes ystadegau am hunaniaeth rywiol ar gael ar lefel Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae Ystadegau Arbrofol Swyddogol ar hunaniaeth rywiol yn y DU yn 2016 yn dangos bod amcangyfrifon o arolwg Blynyddol y Boblogaeth (APS) yn dangos bod 93.4% o boblogaeth y DU yn nodi eu bod yn heterorywiol neu strêt a bod 2.0% o'r boblogaeth yn nodi eu bod yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol (LGB). Roedd hyn yn cynnwys: 1.2% yn nodi eu bod yn hoyw neu lesbiaid, 0.8% yn nodi eu bod yn ddeurywiol a 0.5% pellach o’r boblogaeth wedi nodi ‘arall’. Roedd 4.1% pellach wedi gwrthod neu ddim yn gwybod beth i'w nodi.

Does dim data am bobl drawsrywiol ar gael ar hyn o bryd ar lefel awdurdod unedol nac ar lefel genedlaethol.

Cyfrifiad 2011 yw’r ffynhonnell ddata fwyaf dibynadwy a manwl ar gyfer siaradwyr Cymraeg. Mae’n nodi bod 27.4% o’r boblogaeth sy’n 3 oed neu’n hŷn yn siaradwyr Cymraeg – sy’n sylweddol uwch na ffigwr Cymru gyfan, sef 19%. Mae’r gallu i siarad Cymraeg yn fwyaf cyffredin ymysg unigolion oedran ysgol; gall 49.2% o rai 5-15 oed siarad Cymraeg ym Mwrdeistref Sirol Conwy, o gymharu â 40.3% yng Nghymru. Yn gyffredinol, mae mynychder siaradwyr Cymraeg yn cynyddu tua’r gorllewin, ac wrth i rywun deithio tua’r mewndir oddi wrth yr ardal arfordirol sydd â phoblogaeth uwch. Mae’r gallu i siarad Cymraeg ar ei uchaf yn ward wledig Uwchaled yn ne’r fwrdeistref sirol (71% o siaradwyr Cymraeg) ac ar ei isaf yng nghymuned arfordirol Tywyn a Bae Cinmel yn nwyrain y fwrdeistref sirol (llai na 12% o siaradwyr Cymraeg).

**1.3 Democratiaeth yng Nghonwy**

**1.3.1 Y Cyngor**

Mae 59 aelod etholedig ar y Cyngor, a elwir yn Gynghorwyr, ac mae pob un ohonynt yn atebol yn ddemocrataidd i drigolion eu rhanbarth etholiadol. Caiff Cynghorwyr lleol eu hethol gan y gymuned i benderfynu sut y dylid rhedeg y Cyngor. Mae llawer o’r Cynghorwyr hefyd yn cael eu hethol i gynghorau tref a chymuned yn yr ardal. Maent yn cynrychioli budd y cyhoedd yn ogystal ag unigolion sy'n byw yn y rhanbarth etholiadol y cafodd y cynghorydd ei ethol i’w gwasanaethu am un tymor. Ar adeg cyhoeddi’r cynllun hwn, cyfraddau rhyw y Cyngor presennol yw 75% yn wrywod a 25% yn fenywod.

**1.3.2 Y Cabinet**

Mae’r Cabinet yn cynnwys 10 o Gynghorwyr ynghyd ag Arweinydd y Cyngor sy’n cadeirio cyfarfodydd y Cabinet. Mae pob Aelod Cabinet yn gyfrifol am bortffolio penodol. Disgwylir iddynt oruchwylio a monitro'r gwasanaethau a’r swyddogaethau sydd wedi ei dyrannu iddynt ac mae gan y Cabinet rôl allweddol i'w chwarae yn y broses o gymeradwyo polisïau sy’n cael eu datblygu a’u gwella. Byddant yn ystyried asesiadau o’r effaith ar gydraddoldeb a wneir yng nghyswllt gwaith polisi allweddol yn ystod y broses o wneud penderfyniadau ac mae ganddynt gyfrifoldeb dros sicrhau y caiff y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ei weithredu. Ar adeg cyhoeddi’r cynllun hwn, cyfraddau rhyw y Cabinet yw 60% yn wrywod a 40% yn fenywod.

**1.3.3 Craffu**

Mae gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy swyddogaeth drosolwg a chraffu gref wedi’i harwain gan yr aelodau. Mae’r Cyngor yn ymfalchïo yn yr ethos cadarnhaol ac adeiladol iawn sydd yma ac rydym yn anelu at wella gwasanaethau i gymunedau Conwy. Mae 4 Pwyllgor Trosolwg a Chraffu; Economi a Lle; Addysg a Sgiliau; Cyllid ac Adnoddau a Gofal Cymdeithasol ac Iechyd, ac maent oll yn gwneud cyfraniad pwysig i broses gwneud penderfyniadau'r Cyngor trwy graffu'r polisïau a'r gwasanaethau sy'n cael eu darparu gan y Cyngor ac felly yn gwella perfformiad y Cyngor. Mae gan y Pwyllgorau Craffu unigol hefyd rôl bwysig i’w chwarae i sicrhau bod effaith polisïau newydd ar faterion cydraddoldeb yn cael ei ystyried ac i sicrhau ein bod yn diwallu ein hymrwymiadau statudol. Gall y Pwyllgorau Craffu gomisiynu ymchwil ac arbenigedd annibynnol i’w cynorthwyo gyda’u hymholiadau, yn ogystal â sicrhau bod aelodau’r Cabinet a’r prif swyddogion yn atebol am eu penderfyniadau a’u perfformiad o ran y gwasanaeth.

O ran y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn, bydd y Prif Bwyllgor Trosolwg a Chraffu yn parhau i fonitro’r cynllun gweithredu ac i graffu ar y cynnydd trwy gyfrwng yr Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol.

**1.3.4 Pwyllgorau Rheoleiddio**

Yn ôl y gyfraith, mae rhai o benderfyniadau’r Cyngor na all y Cabinet eu gwneud. Felly yn ogystal â’r Cabinet a'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu, mae gan y Cyngor hefyd nifer o Bwyllgorau Rheoleiddio: Y Pwyllgor Cynllunio, Pwyllgor Archwilio a Llywodraethu, Pwyllgor Trwyddedu Cyffredinol, Is-Bwyllgor Trwyddedu a’r Pwyllgor Trwyddedu Statudol. Pwyllgor Ymgynghorol Sefydlol ar Addysg Grefyddol, Pwyllgor Ymgynghorol Harbwr Conwy. Mae pob Pwyllgor Rheoleiddio wedi derbyn swyddogaethau a phwerau penodol i ategu at y ffordd yr ydym yn gweithio. Bydd yr holl bwyllgorau hefyd yn cynghori’r Cabinet ynglŷn ag unrhyw fater sy’n ymwneud ag adnoddau neu drefniadaeth a allai godi wrth iddynt arfer eu swyddogaethau.

**1.4 Gweinyddu Busnes**

**1.4.1 Tîm Arwain Strategol**

Mae'r Tîm Arwain Strategol (SLT) yn cynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Strategol Economi a Lle, Cyfarwyddwr Strategol Cyllid ac Effeithlonrwydd, Cyfarwyddwr Strategol Gofal Cymdeithasol ac Addysg, Pennaeth y Gyfraith a Llywodraethu, Pennaeth yr Amgylchedd, Ffyrdd a Chyfleusterau a’r Pennaeth Adnoddau Dynol. Swyddogaeth yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth yw ystyried prif faterion strategol a gweithredol y Cyngor ac edrych ar faterion cenedlaethol, rhanbarthol a lleol.

**1.4.2 Uwch Dîm Rheoli**

Mae’r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr Strategol a phob Pennaeth Gwasanaeth yn rhan o’r Uwch Dîm Rheoli (SMT). Bydd swyddogion yn cyflwyno adroddiadau i’r Uwch Dîm Rheoli i’w hystyried a’u cymeradwyo. Mae hyn yn rhan o’r broses gymeradwyo fewnol. Mae’r Uwch Dîm Rheoli yn trafod materion trawsbynciol sy’n wynebu’r Cyngor a materion sy’n ymwneud â gwasanaethau. Caiff y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Adroddiadau Blynyddol eu cymeradwyo gan y Tîm hwn.

**1.4.3 Rheoli Perfformiad Gwasanaethau**

Mae pob Pennaeth Gwasanaeth yn gyfrifol am sicrhau bod y camau gweithredu sydd wedi eu hamlinellu yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol yn cael eu cyflawni yn unol â'r amserlenni sydd wedi eu nodi yn y cynllun gweithredu. Mae Penaethiaid Gwasanaeth yn gyfrifol am integreiddio camau gweithredu cydraddoldeb yn rhan o weithgareddau gweithredol. Gwneir hyn drwy ychwanegu camau gweithredu cydraddoldeb yn rhan o'u Cynlluniau Gwasanaeth unigol. Mae’r Fframwaith Rheoli Perfformiad yn sicrhau bod atebolrwydd priodol ar draws yr holl feysydd gwasanaeth ac mae a wnelo’r Fframwaith hefyd â gosod canlyniadau clir a mesur gwelliant drwy fonitro ac adrodd ar berfformiad drwy hunanasesu perfformiad. Adolygir cynnydd y Cynlluniau Gwasanaeth yn gorfforaethol bob chwe mis gan banel sy’n cynnwys Aelodau, Swyddog o’r Tîm Gwella a Datblygu Corfforaethol a Chyfarwyddwr Corfforaethol.

**1.4.4 Cynllun Corfforaethol**

Mae Cynllun Corfforaethol 2017-2022 yn nodi ein gwerthoedd a'r meysydd blaenoriaeth y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy eisiau canolbwyntio arnynt yn ystod y cyfnod hwn. Nod y blaenoriaethau yw bod yn flaengar ac arloesol, ond ni ellir eu diwallu gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn unig, yn enwedig mewn cyfnod ariannol anodd o'r fath, ac felly mae'n hanfodol ein bod yn gweithio mewn partneriaeth â chymunedau a sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus i wneud i’r gwelliannau ddigwydd. Datblygwyd y blaenoriaethau drwy drafod gyda chymunedau drwy ‘Sgwrs y Sir’.

**Ein Gweledigaeth**

* Conwy – Sir flaengar sy’n creu cyfleoedd

**The Way We Work - Our Values**

* Rydym yn ymfalchïo yn ein gwaith
* Rydym yn deg â phawb
* Rydym yn arloesol
* Rydym yn gweithio fel tîm

Mae’r Cynllun Corfforaethol yn canolbwyntio ar y canlyniadau isod:

**Canlyniad 1:** Yn derbyn addysg ac mae ganddynt sgiliau

**Canlyniad 2:** Yn ddiogel ac yn teimlo’n ddiogel

**Canlyniad 3:** Mynediad at lety fforddiadwy ac addas o safon uchel sy’n gwella safon eu bywyd

**Canlyniad 4:** Yn iach ac yn annibynnol

**Canlyniad 5:** Yn byw mewn sir gydag economi ffyniannus

**Canlyniad 6:** Yn gwerthfawrogi ac yn edrych ar ôl yr amgylchedd

**Canlyniad 7:** Yn byw mewn sir lle mae treftadaeth, diwylliant a'r iaith Gymraeg yn ffynnu

**Canlyniad 8:** Yn cyfrannu i’w cymuned. Maent yn cael gwybodaeth, yn cael eu cynnwys ac yn cael llais.

Mae’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cysylltu'n agos gyda blaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol.

**1.4.5 Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus**

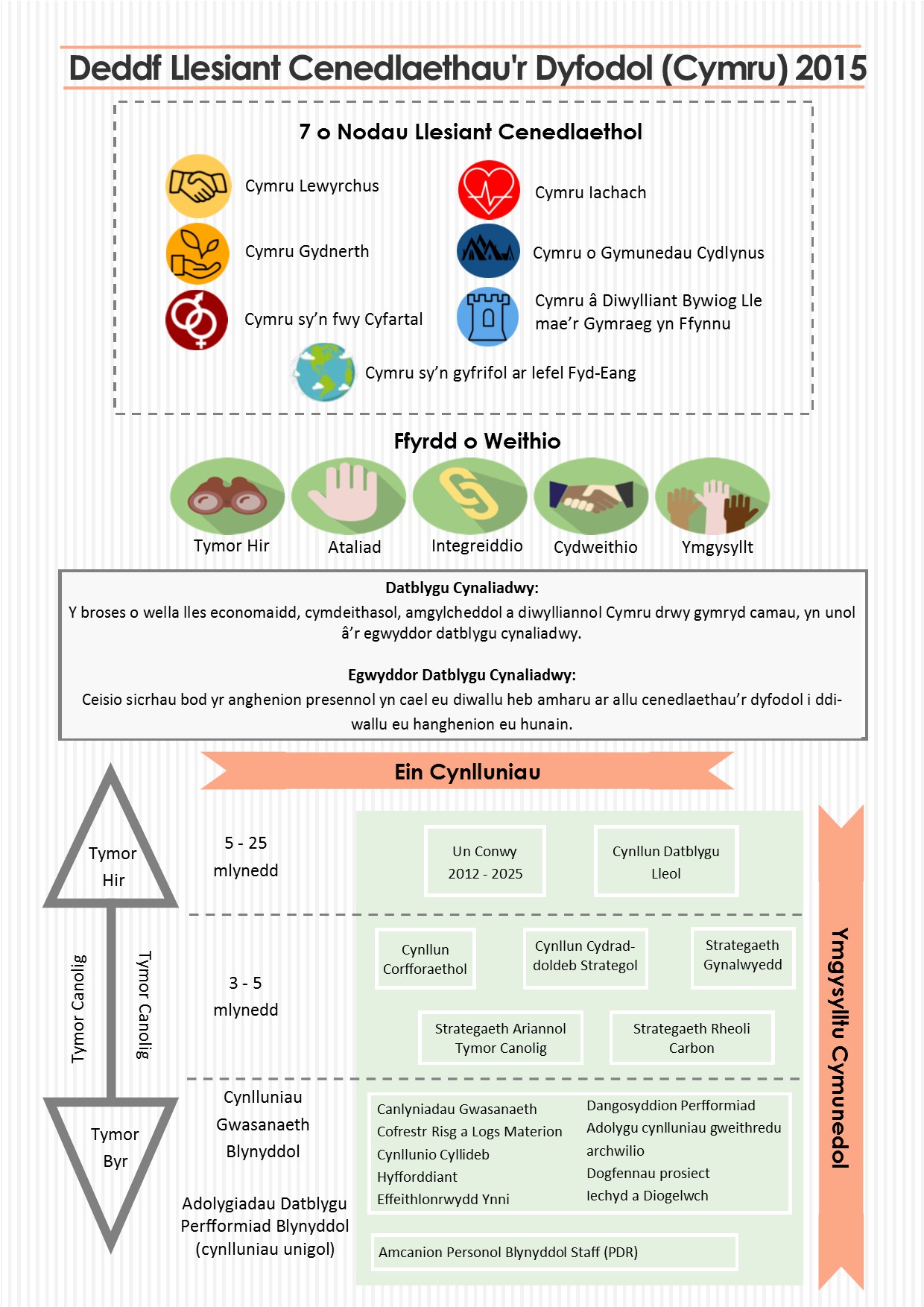
Yn Ebrill 2016, sefydlodd Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015 fwrdd statudol, a elwir yn Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus (PSB), ym mhob awdurdod lleol yng Nghymru. Mae Conwy a Sir Ddinbych wedi defnyddio grym o fewn y Ddeddf i uno eu Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yn un Bwrdd ar gyfer rhanbarth Conwy a Sir Ddinbych. Mae'r Bwrdd yn gasgliad o gyrff cyhoeddus sy’n cydweithio i wella lles eu siroedd. Mae hyn yn golygu fel grŵp bod yn rhaid i Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Conwy a Sir Ddinbych wella lles economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol ardal Conwy a Sir Ddinbych drwy weithio i gyflawni’r 7 nod Lles:

* Cymru lewyrchus
* Cymru gydnerth
* Cymru iachach
* Cymru fwy cyfartal
* Cymru o gymunedau cydlynol
* Cymru lle mae diwylliant bywiog a’r Iaith Gymraeg yn ffynnu
* Cymru sydd â chyfrifoldeb byd-eang

Yr aelodau statudol ar y bwrdd yw; Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, Cyngor Sir Ddinbych, Cyfoeth Naturiol Cymru a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru. Mae’r partneriaid eraill yn cynnwys; Cymorth Gwirfoddol a Chymunedol Conwy, Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Ddinbych, y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol, Swyddfa Comisiynydd Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru, Heddlu Gogledd Cymru, Cwmni Adsefydlu Cymunedol Cymru a Llywodraeth Cymru.

**1.4.6 Cysylltiadau Strategol Tymor Hir**

Mae’r diagram isod yn egluro sut mae ein cynlluniau strategol hirdymor yn cysylltu â'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol.



|  |
| --- |
| **Adran 2: Deddfwriaeth Cydraddoldeb** |

### 2.1 Nodweddion a ddiogelir

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwarchod pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach. Mae’r ddeddfwriaeth yn gwarchod pobl sydd â ‘nodweddion a ddiogelir’ sef:

* Hil
* Rhyw
* Ailbennu Rhywedd\*
* Anabledd
* Cyfeiriadedd Rhywiol
* Crefydd neu Gredo
* Oedran
* Priodas a Phartneriaeth Sifil
* Beichiogrwydd a Mamolaeth

\*Mae Ailbennu Rhywedd yn cynnwys bwriadu, bod wedi dechrau neu fod wedi cwblhau ailbennu rhywedd.

### 2.2 Mathau o Wahaniaethu

Gall gwahaniaethu ddigwydd ar un o’r ffurfiau canlynol:

* **Gwahaniaethu uniongyrchol** - trin rhywun gyda nodwedd a ddiogelir yn llai ffafriol nag erail
* **Gwahaniaethu anuniongyrchol** - cyflwyno rheolau neu drefniadau sy’n berthnasol i bawb, ond sy'n peri anfantais annheg i rywun gyda nodwedd a ddiogelir
* **Aflonyddu** - ymddygiad digroeso sy’n gysylltiedig â nodwedd a ddiogelir sy’n tarfu ar urddas rhywun neu sy'n creu amgylchedd sy’n sarhaus iddynt
* **Erledigaeth** – trin rhywun yn annheg oherwydd eu bod wedi cwyno am wahaniaethu neu aflonyddu
* **Gwahaniaethu drwy gysylltiad** – trin rhywun yn llai ffafriol nag eraill, oherwydd rhywun y maent yn gysylltiedig â nhw
* **Gwahaniaethu drwy ganfyddiad** – trin rhywun yn llai ffafriol nag eraill oherwydd y credir fod ganddynt nodwedd a ddiogelir, boed y canfyddiad hwn yn gywir neu beidio.
* **Gwahaniaethu o ganlyniad i anabledd**- trin rhywun anabl yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth sy'n codi o ganlyniad i'w hanabledd ac na ellir cyfiawnhau eu trin fel hyn.
* **Methu â gwneud addasiadau rhesymol (anabledd yn unig)** - gall rhywun anabl brofi gwahaniaethu os nad yw'r cyflogwr neu'r sefydliad yn gwneud addasiadau rhesymol.

### 2.3 Dyletswydd Gyffredinol

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae dyletswydd statudol, a elwir yn Ddyletswydd Gyffredinol, ar bob awdurdod cyhoeddus yng Nghymru wrth gyflawni eu swyddogaeth i roi sylw priodol i’r angen:

* I ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
* I hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir perthnasol a'r rhai nad ydynt
* I feithrin cysylltiadau da rhwng y grwpiau hynny a ddiogelir

Mae hyn yn golygu cymryd camau i gael gwared â gwahaniaethu ble bynnag rydym yn dod ar ei draws wrth wneud ein swyddogaethau cyhoeddus ac fel cyflogwr. Rydym yn gwneud cyfraniad cadarnhaol tuag at fod yn gymdeithas decach trwy annog cyfle cyfartal a sefydlu perthnasoedd da wrth ymdrin â’n holl wasanaethau a swyddogaethau. Mae’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn cyfrannu at ddangos sut y byddwn yn gwneud hyn yng Nghonwy a bydd ein polisïau a’n harferion yn cael eu hadolygu i sicrhau y cedwir ato drwy ein proses o Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb.

Mae’r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyledus i wella cydraddoldeb yn cynnwys:

* Cael gwared ar neu leihau anfanteision y mae pobl yn ei ddioddef o ganlyniad i’w nodweddion a ddiogelir
* Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau a ddiogelir pan fônt yn wahanol i anghenion pobl eraill
* Annog pobl â nodweddion a ddiogelir i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu weithgareddau eraill pan fo cyfranogiad o blith y grŵp hwnnw'n anghyfartalog o isel

Mae angen i ni roi sylw dyledus i’r Ddyletswydd Gyffredinol pan ydym yn cyflawni ein swyddogaethau craidd, sef;

* Datblygu polisi
* Dylunio a darparu gwasanaethau
* Gwneud penderfyniadau a chyflogi
* Arfer doethineb statudol
* Gorfodi
* Gwasanaethau a swyddogaethau sydd wedi cael eu contractio.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwahardd gwahaniaethu wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau ar sail nodweddion a ddiogelir.

### 2.4 Dyletswyddau Penodol

Er mwyn diwallu’r Ddyletswydd Gyffredinol, mae Dyletswyddau Penodol wedi cael eu datblygu yng Nghymru i amlinellu’r gofynion a roddir ar gyrff cyhoeddus. Mae’r rhain wedi’u nodi yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011. Mae’r Dyletswyddau Penodol yng Nghymru yn amlygu gweithgareddau allweddol y mae’n rhaid i sefydliadau cyhoeddus ddangos eu bod yn cael eu gwneud a dangos sut y maent yn cael eu gwneud mewn perthynas â darparu gwasanaethau, gwneud polisïau a chyflogi. Mae’r Dyletswyddau Penodol yn ei gwneud yn ofynnol i ni:

* Nodi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb
* Canfod, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol ynglŷn â chydraddoldeb
* Ymgysylltu â phobl sy’n cynrychioli un neu ragor o'r grwpiau a ddiogelir ac sydd â diddordeb yn sut mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau
* Asesu effaith debygol polisïau neu arferion arfaethedig ar grwpiau a ddiogelir a chyhoeddi adroddiadau pan ddangosant effaith sylweddol
* Casglu a chyhoeddi gwybodaeth ynglŷn â chyflogaeth yn flynyddol
* Nodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr â nodwedd a ddiogelir a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd a ddiogelir
* Cyhoeddi cynllun gweithredu mewn perthynas â chyflog y gwahanol rywiau
* Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o’r Dyletswyddau a chanfod a mynd i’r afael ag anghenion hyfforddiant gweithwyr
* Rhoi sylw dyledus i ystyriaethau cydraddoldeb i helpu i ddiwallu’r Ddyletswydd wrth gaffael nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill

### 2.5 Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol

### Mae anfantais economaidd-gymdeithasol yn cynnwys rhyngweithiad cymhleth o ystod eang o ffactorau o dlodi i iechyd, addysg, symudedd cymdeithasol cyfyngedig, tai a diffyg disgwyliadau. Efallai y bydd rhywun sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol yn wynebu diffyg incwm, yn byw mewn ardal o amddifadedd a /neu'n perthyn i gymuned fuddiant sy'n profi anghydraddoldeb o ran tlodi ac anghydraddoldeb cymdeithasol.

### Cyflwynwyd y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i ddeddfwriaeth yn Adran 1 Deddf Cydraddoldeb 2010, gyda’r nod o sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn ystyried anfantais economaidd-gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol. Yn 2010 penderfynwyd peidio â gweithredu’r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol ond mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i weithredu’r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i ddeddfwriaeth o'r 1 Ebrill 2020. Bydd canllawiau ar gael gan Lywodraeth Cymru ar gyfer Cyrff y Sector Cyhoeddus bryd hynny ac o fewn bywyd y cynllun yma byddem yn adolygu beth mae hyn yn golygu i ni yng Nghonwy.

### 2.6 Safonau’r Gymraeg

Mae ein hymrwymiad i'r Gymraeg wedi'i nodi yn ein Polisi Iaith Gymraeg sy'n cynnwys yr holl agweddau o Safonau'r Gymraeg. Gellir gweld rhagor o fanylion yn nogfen Polisi Safonau’r Gymraeg.

Mae’n ofynnol i swyddogion ystyried anghenion y Gymraeg wrth asesu effaith polisïau ac arferion ar gydraddoldeb. Cydnabyddir bod materion sy’n ymwneud â’r Gymraeg neu’r Saesneg yn debygol o gael eu cynnwys dan nodwedd a ddiogelir hil.

Mae’r Cyngor bob amser wedi ymrwymo i beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na’r Saesneg wrth ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd ac i staff mewnol y Cyngor. Mae hefyd yn sicrhau bod y cyhoedd a’r staff mewnol yn gallu derbyn gwasanaethau yn eu dewis iaith, boed hynny'n Gymraeg, Saesneg neu iaith arall, pan fyddant yn cysylltu â'r Cyngor.

### 2.7 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) yn ymwneud â gwella lles economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae’r Ddeddf yn mynnu bod cyrff cyhoeddus yn ystyried effaith hirdymor eu penderfyniadau, yn cydweithio’n well â phobl, cymunedau a’i gilydd ac yn atal problemau cyson fel tlodi, anghydraddoldeb iechyd a newid hinsawdd trwy weithio tuag at y Nodau Lles fel y nodwyd o dan Adran 1.4.6.

### 2.8 Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Fframwaith cynhwysfawr yw Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy’n amlinellu sut y bydd sefydliadau cyhoeddus yn cydymffurfio â’r Ddyletswydd Gyffredinol a’r Dyletswyddau Penodol er mwyn sicrhau bod polisïau ac arferion yn hollgynhwysol, yn dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn croesawu amrywiaeth. Mae’r Cynllun yn amlinellu sut y bydd y Cyngor yn cyflawni canlyniadau cydraddoldeb mesuradwy a fydd yn gwella bywydau unigolion a chymunedau yng Nghonwy.

O fewn Cynllun Cydraddoldeb Strategol Conwy rydym yn cynnwys:

* Ein hamcanion cydraddoldeb a meysydd blaenoriaeth hir dymor (gan gynnwys amcanion a chynllun gweithredu parthed tâl)
* Y camau a gymerwyd neu y bwriadwn eu cymryd i gyflawni’r amcanion a’r amserlenni hyn yn ystod oes pob cynllun 4 blynedd
* Ein trefniadau ar gyfer monitro cynnydd ac effeithlonrwydd diwallu’r amcanion cydraddoldeb
* Trefniadau i gasglu, dynodi a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol
* Y trefniadau ar gyfer asesu effaith tebygol unrhyw bolisi neu arferion arfaethedig newydd neu ddiwygiedig ar grwpiau a ddiogelir
* Sut y byddwn yn hyrwyddo gwybodaeth am y Ddyletswydd Gyffredinol a’r Dyletswyddau Penodol a dealltwriaeth ohonynt

Unrhyw wybodaeth arall sy’n berthnasol i ddiwallu’r Ddyletswydd Gyffredinol

|  |
| --- |
| **Adran 3 Amcanion Cydraddoldeb** |

### 3.1 Sut yr aethom i’r afael â’r gwaith hwn

Rhoddodd cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010 gyfle i sefydliadau’r sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru gydweithio i ddatblygu’r agenda cydraddoldeb ac i fynd i’r afael â materion yn ymwneud â diffyg cydraddoldeb ar draws sefydliadau’r sector cyhoeddus yng Ngogledd Cymru. Mae Conwy’n parhau i fod yn rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (NWPSEN) sy’n cynnwys Swyddogion Arweiniol Cydraddoldeb: pob un o chwe Awdurdod Lleol Gogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaeth Ambiwlans Cymru, Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, Heddlu Gogledd Cymru a Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd. Mae’r grŵp hwn wedi tyfu yn y blynyddoedd diwethaf ac mae iddo enw da ledled Cymru yn y maes Cydraddoldeb fel enghraifft effeithiol o gydweithio.

Cenhadaeth Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yw:

Cynnwys a chynghori ar gydraddoldeb ar draws Gogledd Cymru drwy amcanion a rennir, cydweithio a hwyluso.

I gyflawni'r genhadaeth hon, mae'r rhwydwaith yn cydweithio i

* Ddynodi Amcanion Cydraddoldeb Gogledd Cymru
* Gweithio ar y cyd i godi ymwybyddiaeth o Faterion Cydraddoldeb a bod yn eiriol dros Gydraddoldeb yng Ngogledd Cymru
* Gweithio ar y cyd mewn meysydd gwaith sy’n gyffredin i’r holl sefydliadau gan gynnwys;
* casglu a rhannu data cydraddoldeb
* hyfforddiant cydraddoldeb
* prosesau asesu effaith cydraddoldeb
* rhoi arweiniad o ran monitro cydraddoldeb
* digwyddiadau ymgysylltu ac ymgynghori

Fel Rhwydwaith Cydraddoldeb Gogledd Cymru, rydym wedi adolygu’r dystiolaeth ddiweddaraf ynglŷn â materion cydraddoldeb, ystyried beth ddylai’r meysydd blaenoriaeth fod, sefydlu grŵp o fudd-ddeiliaid yn cynrychioli pob grŵp a ddiogelir a threfnu digwyddiadau ymgysylltu rheolaidd i gael eu mewnbwn o ran beth ddylai ein blaenoriaethau fod. Rydym yn profi’r hyn yr ydym yn ei wneud yn gyfnodol gyda’r grŵp ac yn ceisio eu mewnbwn er mwyn nodi a datblygu ein hamcanion cydraddoldeb sy’n gosod cyfeiriad ein gwaith ar gyfer y dyfodol. Caiff hyn ei esbonio ymhellach yn yr adrannau isod.

**3.2 Gwybodaeth Berthnasol ynglŷn â Chydraddoldeb**

Mae casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol yn hanfodol i ddiwallu’r Ddyletswydd Gyffredinol a’r Dyletswyddau Penodol. Rydym wedi defnyddio tystiolaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac adborth gan fudd-ddeiliaid perthnasol mewn digwyddiadau ymgynghori ac ymgysylltu i bennu amcanion ystyrlon. Rydym yn sicrhau bod tystiolaeth berthnasol sy’n ymwneud â chydraddoldeb yn cael ei dderbyn a'n bod yn ymgynghori ac yn ymgysylltu wrth gynnal asesiadau o effaith ar gydraddoldeb. Mae cyhoeddi’r wybodaeth hon yn dangos i’r gymuned sut mae polisïau’n cael eu datblygu a pham bod penderfyniadau’n cael eu gwneud.

Fel Awdurdod Lleol byddwn yn parhau i:

* Wneud trefniadau priodol i sicrhau ein bod o bryd i’w gilydd yn dynodi’r wybodaeth berthnasol yr ydym yn ei dal, ac yn dynodi ac yn casglu gwybodaeth nad ydym yn ei dal.
* Gwneud trefniadau priodol i ddynodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau cyflog ac achosion unrhyw wahaniaethau o’r fath, rhwng gweithwyr a chanddynt nodweddion a ddiogelir a’r rhai sydd heb rai
* Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol yr ydym yn ei dal, oni bai y byddai’n amhriodol gwneud hynny

Mae Rhwydwaith NWPSEN wedi gwneud ymchwil sylweddol i wybodaeth genedlaethol, i wybodaeth leol ac i weithgareddau ymgysylltu’r sefydliadau sy’n aelodau, i ddatblygu amcanion cydraddoldeb yn seiliedig ar dystiolaeth ar lefel Awdurdod Lleol Gogledd Cymru.

Dyma ble cafwyd hyd i ddata cydraddoldeb perthnasol:

* Gwybodaeth ym meddiant partneriaid Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, gan gynnwys ystadegau sefydliadau rhanbarthol megis Addysg, Iechyd, Cyflogaeth a'r Heddlu
* Gwybodaeth ac ystadegau cenedlaethol e.e. ONS, arolygon poblogaeth blynyddol ac ati.
* Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. 'A yw Cymru’n Decach?' (2018)
* Ymgysylltu ac ymgynghori gyda budd-ddeiliad lleol a rhanbarthol

Wrth lunio amcanion cydraddoldeb a meysydd gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd diweddarodd Rhwydwaith Gogledd Cymru eu ‘Dogfen Gwybodaeth Gefndirol ac Ymchwil' gan ddefnyddio ymchwil lleol (lle bo ar gael), cenedlaethol a rhanbarthol. Mae'r ddogfen yn amlygu datblygiadau a’r gwaith ymchwil diweddaraf yn y meysydd perthnasol a chafodd ei defnyddio i ddatblygu ein meysydd blaenoriaeth ac wrth ddatblygu amcanion cydraddoldeb ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd. I gael rhagor o wybodaeth, gweler Atodiad 2.

Byddwn yn defnyddio’r data sydd wedi’i gynnwys yn y ddogfen hon ac yn Atodiad 2 i fesur ein cynnydd tuag at fodloni ein Hamcanion Cydraddoldeb. Er bod gwelliannau ers i ni weithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2012, er enghraifft, mae cyrhaeddiad TGAU (A-G) ar gyfer Plant Dan Ofal wedi cynyddu o 75% i 100% ac mae’r bwlch rhwng bechgyn a merched wedi lleihau, mae angen mynd i’r afael â bylchau eraill o ran cyrhaeddiad. Yn yr un modd, mae’r bwlch cyflog wedi lleihau o 16% yn 2009 i 2.8% yn 2019, ond mae bwlch yn dal i barhau, ac mae angen mynd i’r afael ag o. Gwyddwn fod angen parhau i weithio ar hyn, ac mae’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu’r anghydraddoldebau parhaus sydd angen mynd i’r afael â nhw er mwyn parhau â’r siwrnai hon.

Rydym hefyd wedi ystyried data lleol sy’n berthnasol i Gonwy wrth ddatblygu ein meysydd gweithredu a’n cynllun gweithredu gan gynnwys.

* Dadansoddiad o ddata cydraddoldeb presennol y mae Gwasanaethau yn ei ddal
* Dadansoddiad o ddata’r Adroddiad Monitro Cyflogaeth
* Dadansoddiad o Gynlluniau Strategol y Cyngor
* Dadansoddiad o Ddata’r Uned Ymchwil a Gwybodaeth Corfforaethol

**3.3 Ymgysylltu ac Ymgynghori**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn cydnabod yr angen i gael mynediad at ystod eang o farn a sylwadau wrth ymgymryd â phrosesau gwneud penderfyniadau a chynllunio gwasanaethau. Rydym hefyd yn cydnabod yr angen i gynnwys y cyhoedd, gan gynnwys pob un o’r grwpiau gwarchodedig yn y boblogaeth, fel rhan o’r broses honno ac rydym wedi gwneud hynny wrth ddatblygu’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn.

At ddibenion y darpariaethau ymgysylltu o fewn y Dyletswyddau Penodol mae’r term ‘Ymgysylltu’ yn cyfeirio at gynnwys pobl benodol (fel gofyniad) ac at ymgynghori â phobl benodol (fel y bo’n briodol). Mae dogfen y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Ymgysylltiad: Canllawiau i Awdurdodau Cyhoeddus Rhestredig yng Nghymru yn diffinio ymgysylltiad effeithiol fel, ‘proses hir o gydweithio rhwng corff cyhoeddus a phobl sydd gyda diddordeb yn ei waith.’

Mae’r Dyletswyddau Penodol yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdodau Lleol gynnwys pobl y maent yn eu hystyried yn gynrychiolwyr i un neu ragor o’r grwpiau a ddiogelir ac yn bobl sydd â diddordeb yn sut mae awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau.

Ym mis Mai 2018 ar y cyd â’n partneriaid o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, cynhaliwyd ein pedwerydd digwyddiad i ymgysylltu â budd-ddeiliaid gyda sefydliadau ac unigolion yn cynrychioli pob un o’r nodweddion a ddiogelir. Canolbwynt y digwyddiad oedd profi a oedd ein Hamcanion Cydraddoldeb yn parhau i fod yn berthnasol a nodi beth arall sydd angen ei wneud. Mae adroddiad yn amlinellu’r adborth o’n grŵp budd-ddeiliaid wedi’i gyhoeddi ar ein gwefan ac wedi’i ddefnyddio i nodi ein hamcanion cydraddoldeb a’n meysydd blaenoriaeth newydd.

**3.3.1 Yr hyn yr ydym wedi ei wneud yng Nghonwy**

Mae’r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau ymgynghori gan gynnwys holiaduron ac arolygon, grwpiau ffocws, ymgysylltu ar-lein, fforymau a phaneli defnyddwyr gwasanaeth, yn ogystal â digwyddiadau ymgynghori cyhoeddus ad hoc ac ymgynghori yn ad hoc gyda grwpiau cymunedol penodol. Mae'r dulliau hyn wedi eu mabwysiadu a’u haddasu i ymgynghori ynglŷn â pholisïau a strategaethau newydd ac arfaethedig ac maent wedi eu hymgorffori yn rhan o’r broses ar gyfer datblygu polisïau a strategaethau newydd ac arfaethedig.

Enghraifft o hyn oedd pan wnaethom ddiwygio ein Polisi Recriwtio a Dewis a chyflwyno recriwtio ar-lein. Roeddem wedi bwriadu defnyddio’r un opsiwn ar-lein. Fodd bynnag, ar ôl ymgysylltu â grwpiau anableddau, fe wnaethom addasu ein dull a pharhau i ganiatáu pobl anabl i wneud cais yn y ffordd draddodiadol (ar bapur). Yn ogystal â hynny, fe wnaethom wella ein cynnig cymorth ar ein gwefan a hyfforddi ein staff fel eu bod yn gwybod sut i gefnogi ymgeiswyr anabl.

Mae Strategaeth Ymgysylltu â'r Gymuned y Cyngor (2018-2022) yn anelu i gefnogi cymunedau cadarn, gweithredol a chynhwysol sy’n gallu dylanwadu ar, a siapio’r sir y maent yn byw ynddi, yn gweithio ynddi ac yn ymweld â hi. Mae cyfathrebu, ymgysylltu a chynnwys ein cymunedau lleol, dinasyddion, staff, aelodau etholedig a’n partneriaid yn rhan allweddol o’n gweithredoedd o ddydd i ddydd ac yn ein cefnogi i gyflawni ein 8 Canlyniad Dinesydd o fewn ein Cynllun Corfforaethol.

Rydym wedi ymrwymo i roi ein dinasyddion wrth wraidd ein prosesau o wneud penderfyniadau a sicrhau bod pob rhan o’r gymuned yn cael cyfle i gyfranogi ar lefel ac mewn modd sy'n addas ar eu cyfer. Rydym wedi ymrwymo i wrando ar ein cwsmeriaid, ein cymunedau, ein staff a’n partneriaid ac ymateb iddynt wrth lunio penderfyniadau, gwasanaethau a pholisïau sy'n effeithio arnynt, a dylid ystyried hynny fel rhan hanfodol o'r broses o wneud penderfyniadau o fewn y Cyngor. Mae cynnwys ac ymgysylltu â phobl Conwy yn rhan bwysig iawn o'r wybodaeth a ystyrir wrth wneud penderfyniad.

Mae’r Strategaeth Ymgysylltu â’r Gymuned yn darparu manylion ynglŷn â phwysigrwydd cyfranogi at waith y Cyngor, ac yn egluro’r dulliau amrywiol yr ydym yn eu defnyddio i geisio annog ymgysylltiad effeithiol gyda’r gymuned. Fel dull o ymgysylltu parhaus, rydym wedi datblygu Sgwrs y Sir, sy’n blatfform i’r gymuned rannu syniadau neu gyfranogi i wneud newid cadarnhaol yn y gymuned.

Nid yw bob amser yn hawdd ymgysylltu â grwpiau lleiafrifol gan mai ychydig iawn o bobl sydd ynddynt. Mewn rhai achosion mae pobl yn dewis peidio â bod yn rhan o grŵp neu gymuned ac mae’n rhaid i ni barchu eu dewis yn hyn o beth.

Mae sawl un o’r grwpiau cymunedol lleol yr ystyrir eu bod yn gynrychioliadol o un neu fwy o’r grwpiau a ddiogelir yn elusennau rhestredig neu yn sefydliadau gwirfoddol a chanddynt adnoddau cyfyngedig. Mae angen i ni felly wella sut yr ydym yn manteisio ar gyfleoedd wrth iddynt godi a gweithio gyda phartneriaid eraill i rannu gwybodaeth ac arferion da ac osgoi blinder ymgynghori.

Wrth baratoi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol rydym wedi cynnal y gweithgareddau ymgysylltu canlynol:

* Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru: Digwyddiad Budd-ddeiliaid Rhanbarthol ar 24 Mai 2018
* Mynychu amrywiol gyfarfodydd o grwpiau lleol sy’n cynrychioli gwahanol grwpiau a ddiogelir
* Ymgynghori gyda’r Grŵp Cefnogwyr Cydraddoldeb ar gyfer Gweithwyr
* Ymgynghori â Phenaethiaid Gwasanaeth a swyddogion perthnasol o fewn y Cyngor
* Ymgynghori â’n Haelod Cabinet sy’n meddu ar y gyfrifoldeb ar gyfer y Portffolio Moderneiddio ac Aelodau eraill sydd â diddordeb drwy fynychu Cyfarfod Datblygu a Gwybodaeth Aelodau.
* Cynnal amrywiol gyfarfodydd gydag unigolion a grwpiau
* Ymgynghori â'r cyhoedd drwy gyfrwng y cyfryngau cymdeithasol gan gynnwys Twitter a Facebook er mwyn targedu pob grŵp
* Darparu fersiwn ddrafft o’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar e-bost i bobl allweddol a fynychodd y Digwyddiad Budd-ddeiliaid a’i roi ar ein gwefan yn ystod mis Rhagfyr 2019 i ymgynghori’n gyhoeddus yn ei gylch.

Mae ymgysylltu hefyd yn rhan annatod o broses y Cyngor o Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.

Gweler adran 5.1 i gael rhagor o wybodaeth am Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.

### 3.4 Amcanion Cydraddoldeb

Mae angen i ni ganolbwyntio ar gyflawni canlyniadau cydraddoldeb mesuradwy trwy wneud gwelliannau penodol mewn polisïau ac yn y ffordd y mae ein gwasanaethau a’n swyddogaethau’n cael eu darparu. Fel corff cyhoeddus mae angen i ni sicrhau bod gan bawb fynediad cyfartal at ein gwasanaethau a’u bod yn cael eu trin yn deg gan ein gwasanaethau. Mae angen hefyd bod egwyddorion sylfaenol hawliau dynol wrth wraidd ein darpariaeth o wasanaethau.

Rydym wedi ystyried adborth a gafwyd wrth ymgynghori ac ymgysylltu ac rydym wedi asesu ein blaenoriaethau corfforaethol. Rydym wedi ystyried data y byddwn yn ei gasglu wrth ddarparu ein gwasanaethau a’n swyddogaethau ac rydym wedi ystyried data cydraddoldeb cenedlaethol a lleol. Mae’r blaenoriaethau a amlinellir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn wedi cael eu datblygu yn dilyn dadansoddi'r wybodaeth hon ynglŷn â chydraddoldeb.

Mae’r saith Amcan Cydraddoldeb hir dymor canlynol wedi eu mabwysiadu yng Nghonwy. Mae’r amcanion hirdymor hyn wedi’u datblygu drwy ymgysylltu â chymunedau ac yn ceisio atal anghydraddoldeb drwy gydweithio â'n partneriaid yng Ngogledd Cymru:

* **Amcan 1: Ceir deilliannau gwell o ran cyrhaeddiad addysg a llesiant mewn ysgolion**

Bydd yr amcan hwn yn canolbwyntio ar y nodweddion a ddiogelir, Hil, Crefydd/Cred, Anabledd a Chyfeiriadedd Rhywiol (ysgolion uwchradd yn unig).

* **Amcan 2: Byddwn yn gweithredu i sicrhau ein bod yn gyflogwr Cyfle Cyfartal ac yn lleihau bylchau tâl**

Bydd yr amcan hwn yn canolbwyntio ar y nodweddion a ddiogelir, Rhyw, Hil, Anabledd, Mamolaeth/Tadolaeth ac Ailbennu Rhywedd.

* **Amcan 3: Byddwn yn gweithredu i wella Safonau Byw pobl dan anfantais oherwydd eu nodweddion gwarchodedig**

Bydd yr amcan hwn yn canolbwyntio ar y nodweddion a ddiogelir, Anabledd ac Oedran.

* **Amcan 4: Byddwn yn gwella deilliannau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol**

Bydd yr amcan hwn yn canolbwyntio ar y nodweddion a ddiogelir, Hil, Rhyw, Oedran ac Anabledd.

* **Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder**

Bydd yr amcan hwn yn canolbwyntio ar y nodweddion a ddiogelir, Hil/Crefydd, Rhyw, Anabledd, Cyfeiriadedd Rhywiol ac Oedran.

* **Amcan 6: Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth yn y broses benderfynu**

Bydd yr amcan hwn yn canolbwyntio ar y nodweddion a ddiogelir, Hil ac Anabledd.

* **Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth am y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol (pan fydd ganllawiau ar gael) a'n dealltwriaeth o hynny, er mwyn nodi'r effeithiau allweddol y dylid ymdrin â hwy o dan bob un o'n 6 amcan eraill.**

Mae’r amcan hwn yn debygol o fod yn berthnasol i’r holl grwpiau a ddiogelir a bydd yn cael ei bennu wrth i’r ddyletswydd hon ddod yn fwy eglur.

Sylwer, er bod pob Amcan uchod yn ymwneud â nodweddion penodol a ddiogelir, bydd grwpiau eraill a ddiogelir hefyd yn elwa o’r camau sydd wedi’u nodi ar gyfer pob Amcan.

Rydym wedi nodi Amcanion sy’n benodol yn cynnwys 8 o’r 9 nodwedd a ddiogelir. Nid oes gennym amcan penodol ar gyfer Priodasau a Phartneriaethau Sifil gan nad oes unrhyw argymhellion na meysydd sy’n peri pryder wedi’u nodi o ddata lleol nac o ymgysylltu â phobl o wahanol grwpiau a ddiogelir nac o ‘A yw Cymru’n Decach?’ 2018. Fodd bynnag, ni fydd camau sydd yn ein cynllun yn cau’r grŵp hwn allan wrth i ni geisio gwella cydraddoldeb i bob rhan o’n cymuned a bydd yn parhau i gael ei ystyried yn rhan o’r broses o Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb.

**3.5 Meysydd Gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb**

Dynodwyd saith Amcan Cydraddoldeb ac mae sawl maes blaenoriaeth allweddol o dan bob amcan. Mae pob Awdurdod Lleol yng Ngogledd Cymru sy’n rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru wedi mabwysiadu’r Amcanion Cydraddoldeb a’r Meysydd Blaenoriaeth sy’n berthnasol i’w sefydliadau nhw, gan ystyried data ac ymgysylltiad lleol. Mae Conwy wedi ymrwymo i’r meysydd gweithredu canlynol oherwydd yr anghydraddoldebau a nodir isod:

|  |
| --- |
| **Amcan 1: Ceir deilliannau gwell o ran cyrhaeddiad addysg a llesiant mewn ysgolion** |

**Data Perthnasol: Addysg**

1. Yng Nghonwy yn 2018:

* Cyflawnodd 92.8% o fechgyn a 94.07% o enethod Lefel 1 (A\*- G TGAU)
* Cyflawnodd 59.3% o fechgyn Lefel 2 (A\*- C TGAU) o gymharu â 69.1% o enethod
* Cyflawnodd 97.5% o ddisgyblion Duon a Lleifrifoedd Ethnig Lefel 1 (A\*- G TGAU) a chyflawnodd 55.0% Lefel 2 (A\*-C TGAU) o gymharu â 97.6% ac 68.1% yn y drefn honno o blith pob disgybl
* Cyflawnodd 94.3% o’r plant sy’n cael Cinio Ysgol Am Ddim Lefel 1 a chyflawnodd 75.30% Lefel 2
* Cyflawnodd 100% o’r disgyblion a astudiai Saesneg fel iaith Ychwanegol Lefel 1, a 92% Lefel 2
* Cyflawnodd 93.1% o’r plant ar y gofrestr Anghenion Addysgol Arbennig Lefel 1, a chyflawnodd 34.7% Lefel 2
* Cyflawnodd 100% o’r Plant syn Derbyn Gofal Lefel 1 a chyflawnodd 27.3% Lefel 2

1. Yng Ngogledd Cymru yn 2017/18, llwyddodd 27.8% o blant ar Brydau Ysgol Am Ddim i gyrraedd Lefel 2, o gymharu â 57.9% o'r rhai nad ydynt yn derbyn Prydau Ysgol am Ddim (ceir bwlch tebyg yng nghanlyniadau Conwy)
2. Roedd gwaharddiadau yn 2015/16 fesul 1000 o ddisgyblion yn gyfwerth â 33.1 fesul 1000 o ddisgyblion yng Ngogledd Cymru. Yng Nghonwy yn 2016/17 cafwyd 26 o waharddiadau (o gymharu â'r cyfartaledd yng Ngogledd Cymru o 32.6 (y ffigur ar gyfer Cymru gyfan oedd 36.6 fesul 1000 o ddisgyblion).
3. Yng Nghymru yn 2015/16, cafwyd 32.6 o waharddiadau fesul 1000 o ddisgyblion, gyda 101.3 o ddisgyblion AAA (Anghenion Addysgol Arbennig) wedi'u gwahardd o gymharu ag 11.6 o blant a oedd wedi'u gwahardd nad oedd ganddynt unrhyw anghenion addysgol arbennig. Cafwyd hefyd 86.3 fesul 1000 o ddisgyblion ar Brydau Ysgol am Ddim o gymharu â 20.9 o ddisgyblion nad ydynt ar Brydau Ysgol am Ddim.
4. Mae Rhwydwaith Ymchwil Iechyd Ysgolion 2017/18 yn awgrymu bod 17% o ddisgyblion ym mlynyddoedd 7-11 yng Ngogledd Cymru wedi bwlio eraill yn yr ysgol. Roedd 20% yn fechgyn a 14% yn ferched.
5. Adroddodd 37% o ddisgyblion Blwyddyn 7-11 eu bod wedi cael profiad o gael eu bwlio (40% yn ferched a 33% yn fechgyn).
6. Yn 2018, adroddwyd 391 achos o fwlio mewn ysgolion yng Nghonwy (4 hiliol, 0 homoffobig, 5 yn ymwneud â rhyw a 8 oherwydd anabledd)
7. Nid oedd 13.1% o bobl ifanc 16-24 oed yng Ngogledd Cymru mewn Cyflogaeth, Addysg na Hyfforddiant (NEET) yn 2018. Fodd bynnag, adroddwyd bod 1.3% o bobl ifanc a adawodd Flwyddyn 11 yn NEET yng Nghonwy yn 2017.
8. Yn 2011 (Cyfrifiad), roedd gan 29.3% o bobl 25-64 oed yng Ngogledd Cymru radd (27.6% o fechgyn a 31% o ferched). Y ffigurau yng Nghonwy oedd 30.8% o fechgyn a 32.6% o ferched.
9. Yn 2011 roedd gan 29% o bobl Wyn Gymreig/Wyn Brydeinig yng Ngogledd Cymru radd o gymharu â 46% o bobl Asiaidd, 43.5% o bobl Dduon, 32.5% o bobl Hil Gymysg a 30.5% o bobl Wyn Arall.

|  |
| --- |
| **Meysydd â Blaenoriaeth – Addysg :**   * 1. Mynd i’r afael â bylchau cyrhaeddiad i blant a phobl ifanc er mwyn cynyddu eu potensial   2. Lleihau cyfraddau gwahardd uchel ymhlith plant anabl a phlant o leiafrifoedd ethnig   3. Coladu data ar fwlio ar sail nodweddion gwarchodedig fel bo modd i bob ysgol nodi amcan(ion) perthnasol   4. Mynd i'r afael â'r graddau y mae'r rhywiau'n cael eu gwahanu drwy wella'r gynrychiolaeth o ferched a menywod ar gyrsiau STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg) ac ehangu'r amrywiaeth o bynciau sydd ar gael i'w dewis.   5. Mynd i’r afael ag Iechyd Meddwl i ddisgyblion mewn Ysgolion |

|  |
| --- |
| **Amcan 2: Byddwn yn gweithredu i sicrhau ein bod yn gyflogwr Cyfle Cyfartal ac yn lleihau bylchau tâl** |

**Data Perthnasol: Tâl a Chyflogaeth**

1. Yng Nghonwy ym mis Mawrth 2019, roedd 52.9% o'r boblogaeth mewn swydd (58.4% o ddynion a 47.7% o fenywod) - y gyfradd isaf yng Ngogledd Cymru (yr uchaf oedd Wrecsam ar 61.6%), gyda 54.7% o bobl ifanc 16-24 oed, 84.3% o bobl 25-49 oed a 68.3% o bobl 50-64 oed mewn swydd
2. Ym mis Mawrth 2019, roedd canran y bobl dros 65 oed mewn swydd yn Sir Ddinbych (13.3%), Ynys Môn a Gwynedd (13.2% yn y naill a'r llall) yn sylweddol uwch nag yng Nghonwy (7.9%)
3. Roedd 80.7% o'r boblogaeth leiafrifol ethnig mewn swydd, o gymharu â 73.7% o'r boblogaeth wyn yng Nghonwy ym mis Mawrth 2019
4. Roedd 49.2% o bobl anabl yng Nghonwy mewn swydd yn 2019, o gymharu ag 82.4% nad oeddent yn anabl, sy'n batrwm tebyg a welir ledled Gogledd Cymru
5. 3% oedd y gyfradd ddiweithdra yng Nghonwy ym mis Mawrth 2019, gyda diweithdra ymhlith dynion ar 3.2% o gymharu â diweithdra ymhlith menywod ar 2.9% (un o'r cyfraddau isaf yng Ngogledd Cymru)
6. Mae'r lefel uchaf o ddiweithdra yng Nghonwy (2019) yn y grŵp oedran 16-24 ar 7.2% (mae hyn yn amrywio rhwng 7.0% ac 18.8% yng Ngogledd Cymru) Mae'r grŵp hwn hefyd ddwywaith mor debygol o fod mewn swydd ansicr.
7. Mae 3.1% o bobl yng Nghonwy yn ddi-waith yn y grŵp oedran 25-49 a 2.1% yn y grŵp oedran 50-64. Ni adroddwyd bod unrhyw un yn ddi-waith yn y grŵp oedran 65+.
8. Roedd 9.5% o bobl anabl yng Nghonwy yn ddi-waith (Mawrth 2019) o gymharu â 3.2% o'r holl bobl sy'n ddi-waith yng Nghonwy Mae hyn fymryn yn uwch na ffigur Cymru gyfan o 8.8% ond yn is na ffigur Gwynedd neu Wrecsam.
9. Canolrif enillion Cymru fesul awr yn 2018 oedd £12.61 i ddynion a £10.60 i fenywod, gan ddangos bwlch o 15.1% rhwng cyflog y rhywiau. Gellir cymharu hyn â chanolrif enillion poblogaeth Conwy fesul awr o £11.10 i ddynion ac £11.54 i fenywod, sef bwlch o -4% rhwng y rhywiau
10. Y canolrif cyflog fesul awr ymhlith staff Conwy yn 2019 oedd £10.91 i ddynion a £9.73 i fenywod, sef bwlch o 10.82% o gymharu â bwlch cymedrig o 4.48% rhwng cyflogau'r rhywiau (£13.82 i ddynion a £13.20 i fenywod)
11. Roedd cyfran y bobl a gyflogir mewn galwedigaethau cyflog uchel (rheoli a phroffesiynol) yng Nghonwy ym mis Mawrth 2019 yn 27.1% ymhlith dynion a 27.9% ymhlith menywod
12. Dyma gynrychiolaeth y penderfynwyr benywaidd yng Nghyngor Conwy ar lefel Prif Weithredwr/Cyfarwyddwr: 50% benywaidd; Uwch Reolwyr: 53% benywaidd a Rheolwyr sy'n Weddill: 55% benywaidd
13. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn adrodd bod 7 o bob 10 mam wedi cael profiad negyddol neu, o bosib, profiad gwahaniaethol yn ystod eu beichiogrwydd, yn ystod absenoldeb mamolaeth neu wrth ddychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth (Dim data ar gael ar hyn o bryd am brofiadau staff Cyngor Conwy)
14. Yn 2017/18 nododd 98.1% o Brentisiaethau eu bod yn Wyn, 0.5% eu bod yn Ddu, 0.5% eu bod yn Asiaidd, 0.5% eu bod o Hil Gymysg a 0.5% fel Arall, a nododd 1.9% eu bod yn anabl. Mae hyn yn adlewyrchu adroddiad yr EHRC fod lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl wedi'u tangynrychioli mewn prentisiaethau.

|  |
| --- |
| **Meysydd â Blaenoriaeth - Tâl a Chyflogaeth :**  2.1. Mynd i'r afael â gwahaniaethau rhwng cyflogau yn ôl rhyw, ethnigrwydd ac anabledd  2.2 Adolygu ein harferion gweithio hyblyg i sicrhau cyfleoedd cyfartal ar bob lefel.  2.3 2.3 Sicrhau polisïau effeithiol er mwyn atal ac ymateb i aflonyddu rhywiol  2.4 2.4 Adolygu'r ddarpariaeth beichiogrwydd a mamolaeth yn y gweithle  2.5. 2.5 Sicrhau bod unrhyw ddefnydd o gontractau cyflogaeth ansicr (e.e. achlysurol) yn diogelu hawliau’r gweithwyr yn ddigonol  2.6. 2.6 Cynyddu nifer y bobl anabl mewn gwaith  2.7. 2.7 Lleihau Gwahaniad o ran Rhywiau (dyraniad anghytbwys dynion a merched sy'n gweithio mewn rolau traddodiadol rhyw benodol)  2.8 2.8 Gwella cyfranogiad menywod, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl ar draws prentisiaethau  2.9 Ystyried defnydd mesurau gweithred bositif o fewn ymgyrchoedd recriwtio pan mae grwpiau penodol yn cael eu tangynrychioli |

|  |
| --- |
| **Amcan 3: Byddwn yn gweithredu i wella Safonau Byw pobl dan anfantais oherwydd eu nodweddion gwarchodedig** |

**Data Perthnasol: Safonau Byw**

1. Ceir prinder cartrefi hygyrch ac addasadwy i bobl anabl, ac maent yn wynebu oedi hir wrth droi cartrefi presennol yn gartrefi hygyrch (IWF 2018)
2. Yn 2017/18, roedd 132 o’r 716 o Grantiau Cyfleusterau Anabl (DFG) a gwblhawyd yng Ngogledd Cymru yng Nghonwy.
3. Yn ôl cipluniau un noson, mae'r nifer sy'n cysgu ar y stryd yng Nghymru wedi cynyddu 44% ers 2015 i 345 yn 2017
4. Roedd un o bob pedwar o bobl yn byw mewn tlodi cymharol yn 2015/16
5. Roedd 1 o bob 3 o blant yng Nghymru yn byw mewn tlodi yn 2015/16
6. Dynion sengl, rhai a oedd wedi gadael gofal, cyn-droseddwyr a rhai a chanddynt amryfal broblemau oedd yn fwyaf tebygol o fod ag anghenion tai heb eu bodloni.
7. Ceir diffyg data cydraddoldeb wedi'u datgyfuno ar gyfer digartrefedd
8. Yn ystod 2016/17, roedd 9,210 o aelwydydd yng Nghymru yn wynebu'r bygythiad o ddigartrefedd, a llwyddwyd i atal 62% o'r rheiny rhag troi'n ddigartref am 6 mis o leiaf.
9. Roedd 67.3% o'r rhai hynny yr aseswyd eu bod yn wynebu'r bygythiad o ddigartrefedd yng Nghonwy yn 2018/19 yn fenywod, a 32.7% yn ddynion, o gymharu â'r rhai a oedd yn derbyn cymorth am eu bod yn ddigartref, sef 53.9% o ddynion a 46.1% o fenywod.
10. Yn 2015/16 profodd 21.2% o bobl 16-59 oed yng Nghymru amddifadedd materol difrifol o gymharu ag 17.8% drwy Brydain.
11. Yng Nghymru y mae'r gyfradd uchaf o dlodi ym Mhrydain, ac mae'r wlad yn fwy dibynnol ar daliadau lles.
12. Dengys data'r Adran Gwaith a Phensiynau fod rhai grwpiau o hawlwyr yn fwy tebygol o gael sancsiynau nag eraill, ee, pobl anabl, pobl iau, dynion a rhai lleiafrifoedd ethnig, a'i bod hi'n bosibl nad yw'r sancsiynau hynny'n ffordd effeithiol o annog pobl anabl i weithio (IWF2018).
13. Yn 2015/16, roedd pobl anabl yn fwy tebygol o fod yn byw mewn tlodi (32.1%) nag oedolion nad oeddent yn anabl (22.4%)
14. Yn 2015/16 roedd pobl anabl 16-59 oed bron 3 gwaith yn fwy tebygol (40.5%) o brofi amddifadedd materol difrifol na phobl nad oeddent yn anabl (15.3%)
15. Mae ffoaduriaid y gwrthodir lloches iddynt mewn perygl o brofi amddifadedd, heb unrhyw hawl i gael tai, budd-daliadau, cyflogaeth na'r gallu i ofyn am arian cyhoeddus, onid ydynt yn cael eu cadw dros dro (IWF2018)
16. Mae ffoaduriaid y derbyniwyd eu cais am loches yn agored i amddifadedd yn dilyn cyfnod 'symud ymlaen' 28 diwrnod o hyd os nad ydynt yn gallu sicrhau llety na chyflogaeth o fewn y cyfnod hwnnw (IWF2018)
17. Mae 13% o fenywod, o gymharu â 5% o ddynion, yn byw ar aelwydydd anniogel (IWF2018).
18. Mae 33.8% o holl aelwydydd Conwy yn cael eu meddiannu gan un person (Cyfrifiad 2011)

|  |
| --- |
| **Meysydd â Blaenoriaeth - Safonau Byw :**  3.1 Gweithredu i fynd i’r afael â’r effaith negyddol anghymesur ar bobl hefo nodweddion gwarchodedig gwahanol  3.2 Cefnogi hawl pobl anabl i byw'n annibynnol gan gynnwys tai hygyrch ac addasadwy digonol a chymorth cysylltiedig  3.3 Ymgysylltu'n well â phobl anabl wrth adnewyddu a dylunio adeiladau er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl hygyrch |

|  |
| --- |
| **Amcan 4: Byddwn yn gwella deilliannau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol** |

**Data Perthnasol: Iechyd, Llesiant a Gofal Cymdeithasol**

1. Roedd 32% o bobl yng Nghymru yn byw fel gofalwyr yn 2016/17 gyda 42% o bobl 45-64 oed yn ofalwyr a 34% yn fenywod a 30% yn ddynion (IWF2018)
2. Mae 57% o ofalwyr di-dâl yng Ngogledd Cymru yn fenywod a 42% yn ddynion (Asesiad o Anghenion y Boblogaeth)
3. Roedd 29.2 mewn 1000 o bobl 18+ oed yn 2016 yn derbyn cymorth gan wasanaethau gofal cymdeithasol yng Nghymru.
4. Roedd 80.6 mewn 1000 o bobl dros 65 yn 2016 yn derbyn cymorth gan wasanaethau gofal cymdeithasol yng Nghymru.
5. Yng Nghymru y mae'r boblogaeth fwyaf a'r boblogaeth sy'n tyfu gyflymaf o bobl hŷn yn y DU - yn 2017 (arolwg poblogaeth canol blwyddyn) roedd 31.3% o bobl Conwy yn 65 neu'n hŷn o gymharu 23.2% o bobl Cymru.
6. Nid yw darpariaeth iechyd meddwl yng Nghymru yn bodloni'r galw - mae nifer y bobl sy'n disgwyl triniaeth wedi dyblu yn y 6 blynedd diwethaf (IWF2018)
7. Yn 2015, roedd 7% o oedolion yng Nghonwy yn derbyn triniaeth ar gyfer salwch meddwl, o gymharu â 10% ar draws Gogledd Cymru a 12% drwy Gymru gyfan.
8. Yn 2018, o'r 224 o gleifion mewn unedau iechyd meddwl yng Ngogledd Cymru, roedd y mwyafrif ohonynt (57.6%) yn ddynion a 2.2% o dan 18 oed, 41.5% yn 18-44 oed, 23.2% yn 45-64 oed a 33% dros 65
9. Adroddodd pobl anabl yn 2015 fod ganddynt salwch meddwl yn amlach (48%) na phobl nad oeddent yn anabl (16.9%)
10. Adroddodd pobl ifanc anabl gyfraddau uwch o salwch meddwl (66.6%) na phobl hŷn 75+ oed (34.4%)
11. Roedd plant anabl yn adrodd bod eu hiechyd yn dda yn llai aml (62%) na phlant nad oeddent yn anabl (87.4%) tra adroddodd 49.2% o blant â namau eraill a 68.5% â chyflyrau iechyd meddwl fod eu hiechyd yn dda (NSPCC 2015) a gwelwyd y ganran fwyaf ymhlith plant 10-15 oed
12. Mae plant sy'n derbyn gofal yn wynebu mwy o risg o salwch meddwl na phlant yn y boblogaeth yn gyffredinol, gyda 49% yn cael eu hadrodd gan Awdurdodau Lleol yng Nghymru.
13. Er i Lywodraeth Cymru yn 2005 gynghori na ddylid defnyddio dulliau atal wyneb i lawr, cofnodwyd 382 o achosion o hynny yng Nghymru yn 2014/15 (MIND 2015)
14. Yn 2016/17, cafwyd 1766 o dderbyniadau o dan Ddeddf Iechyd Meddwl 1983, ac fe gafodd 94% o'r rheiny eu cadw heb gynnwys y llys troseddol; Cafwyd cynnydd yn nifer y derbyniadau Adran 2 i 1246, ac fe drefnwyd Triniaeth Dan Oruchwyliaeth yn y Gymuned i 206 o gleifion, a oedd yn cynnwys 117 o ddynion ac 89 o fenywod.
15. Mae data datgyfunol ar draws yr holl feysydd iechyd yn eithriadol o brin, felly nid yw'r deilliannau iechyd na'r rhwystrau i iechyd ymhlith rhai o'r bobl fwyaf difreintiedig mewn cymdeithas yn hysbys
16. Mae darpariaeth gwasanaethau iechyd meddwl yn Gymraeg yn annigonol ac wedi'i datblygu'n wael (Y Sefydliad Iechyd Meddwl)
17. Yn 2016, roedd dynion yng Nghymru dros 4 gwaith yn fwy tebygol o farw o hunanladdiad na menywod.
18. Rhwng 2013 a 2017 cafwyd 8 hunanladdiad fesul 100,000 o oedolion yng Nghonwy, sef yr isaf yng Ngogledd Cymru, lle'r oedd y nifer ar ei uchaf yng Ngwynedd ar 14.6, o gymharu ag 12.4 ar gyfer Cymru gyfan.
19. Mae disgwyliad oes dynion sy'n byw yn ardaloedd amddifadus Cymru 8 mlynedd yn fyrrach (73.6 o flynyddoedd) na'r rhai sy'n byw yn yr ardaloedd lleiaf amddifadus (82.5 o flynyddoedd)
20. Rhwng 2014 a 2016 y disgwyliad oes yng Ngogledd Cymru oedd 78.8 i ddynion a 82.6 i fenywod (sy'n debyg i ffigurau Conwy)
21. Rhwng 2014 a 2016 y disgwyliad oes heb anabledd yng Nghonwy oedd 60.9 i ddynion a 59.5 i fenywod, a nifer y blynyddoedd ychwanegol yr oedd disgwyl iddynt fyw gyda chyflwr corfforol neu feddyliol cyfyngus hirdymor oedd 17.9 o flynyddoedd i ddynion a 23.5 o flynyddoedd i fenywod
22. Yng Nghyfrifiad 2011, adroddwyd mai Sipsiwn neu Deithwyr Gwyddelig a oedd yn adrodd yr iechyd gwaelaf o blith yr holl grwpiau lleiafrifol ethnig. Y grŵp hwnnw hefyd a oedd yn cynnwys y mwyaf o ddarparwyr gofal di-dâl 20 awr neu fwy yng Ngogledd Cymru
23. Nid yw'r rhan fwyaf o bobl a chanddynt anabledd dysgu yng Nghymru yn derbyn archwiliad iechyd blynyddol.
24. Mewn ymchwiliad gan Lywodraeth Cymru i brofiadau pobl ddigartref yn 2016, canfuwyd bod traean o bobl ddigartref yn nodi mai problem iechyd a achosodd iddynt fod yn ddigartref, a dywedodd bron chwarter a gafodd eu derbyn i'r ysbyty eu bod wedi cael eu rhyddhau i'r strydoedd neu i lety anaddas (IWF2018)
25. Mae mynediad gwael at ddarpariaeth iechyd, ynghyd â diffyg ymddiriedaeth ac amharodrwydd i dderbyn gwasanaethau iechyd, yn dal yn broblem fawr sy'n effeithio ar iechyd y Romani a Theithwyr yng Nghymru (Marsh 2017)
26. Yn Arolwg Cenedlaethol Cymru yn 2016/17, roedd 56.2% o oedolion yng Ngogledd Cymru wedi adrodd eu bod wedi cymryd rhan mewn gweithgaredd chwaraeon yn y 4 wythnos blaenorol (69% o bobl 25-34 oed; 69% o bobl 35-44 oed; 64% o bobl 45-54 oed; 52% o bobl 55-64 oed; 45% o bobl 65-74 oed ac 18% o bobl 75+ oed)

|  |
| --- |
| **Meysydd â Blaenoriaeth - Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol :**  4.1 Sicrhau bod anghenion iechyd a lles gofalwyr yn cael eu bodloni  4.2 Gwella mynediad at wasanaethau ar gyfer cymunedau Sipsiwn a Theithwyr a gwella ymgysylltiad er mwyn datblygu ymddiriedaeth  4.3 Cynyddu cyfradd y bobl ag anableddau dysgu sy'n manteisio ar archwiliadau blynyddol  4.4 Mae cynllun atal hunanladdiad Beth am Siarad â Fi 2 wedi'i werthuso'n llawn ynghyd â chynllun gweithredu newydd i leihau hunanladdiad ymhlith dynion canol oed yng Nghymru  4.5 Gwerthuso cynnydd o ran iechyd meddwl er mwyn sicrhau ein bod yn bodloni anghenion pobl â gwahanol nodweddion gwarchodedig  4.6 Defnyddio iaith Model Cymdeithasol o Anabledd  4.7 Gweithredu ymwybyddiaeth a chefnogaeth arbennig i bobl sydd â chyflyrau niwrolegol |

|  |
| --- |
| **Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder** |

**Data Perthnasol: Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder**

1. Mae troseddau casineb ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig wedi cynyddu yng Nghymru gyda chynnydd cyflym mewn troseddau casineb hil a chrefydd yn dilyn digwyddiadau sbardunol fel ymosodiadau terfysgol a Refferendwm yr UE
2. Hil neu grefydd oedd cymhelliant 75% o'r troseddau casineb a gofnodwyd yng Nghymru yn 2016/17, sef cynnydd o 47% ers 2013/14 a adlewyrchir hefyd yng Ngogledd Cymru (Yn ôl yr ONS mae'n debygol bod gweithredu i wella trefniadau cofnodi ac adrodd yn debygol o fod wedi cyfrannu at y cynnydd hwn: Y Swyddfa Gartref 2017)
3. Cofnodwyd 681 o droseddau yng Ngogledd Cymru yn 2017/18 fel Troseddau Casineb. O'u plith roedd 64% yn gysylltiedig â hil, 20% yn gysylltiedig â chyfeiriadedd rhywiol, 9% ag anabledd, 6% â chrefydd ac 1% â hunaniaeth drawsryweddol
4. Yn 2016/17 adroddodd yr Heddlu 461 o droseddau casineb yn gysylltiedig â chyfeiriadedd rhywiol, 338 yn gysylltiedig ag anabledd a 45 yn gysylltiedig â hunaniaeth drawsryweddol.
5. Bu cynnydd sydyn mewn troseddau trais rhywiol a domestig ers 2015 ac yng Ngogledd Cymru yn 2018/19 adroddwyd am 2723 o droseddau rhyw, ac yn 2017/18 cafwyd 9449 o droseddau'n gysylltiedig â cham-drin domestig (sef 18% o'r holl droseddau dros y cyfnod hwnnw)
6. Yn 2017/18, roedd cyfradd y troseddau'n gysylltiedig â cham-drin domestig lle cafwyd trais yn erbyn yr unigolyn yn 11 fesul 1000 o boblogaeth yng Ngogledd Cymru, o gymharu â ledled Cymru ac 8 ledled Cymru a Lloegr.
7. Mae defnydd amhriodol o Orsafoedd Heddlu fel 'Lle Diogel' wedi gostwng ond bu mymryn o gynnydd yn nifer yr achosion o gadw pobl o dan Ddeddf Iechyd Meddwl 1983
8. Ni wnaeth mwyafrif y bobl LGBT (82%) a oedd wedi profi trosedd casineb riportio'r drosedd honno (Stonewall 2017)
9. Ni fydd 5 o 6 sy'n dioddef ymosodiad rhyw (83%) yn ripiortio eu profiadau i'r Heddlu (Arolwg Troseddu Cymru a Lloegr)
10. Profodd 7.6% o bobl yng Nghonwy drais a chamdriniaeth ddomestig (2016/17). Cododd hyn i 13.8% ymhlith pobl ifanc 16-24 oed; 18.6% ymhlith pobl LGB ac eraill (o gymharu â 7.3% ymhlith pobl heterorywiol); 25.9% i rai â nam ar y golwg; 17.2% i rai â phroblem iechyd meddwl; 20.3% i rai ag anabledd dysgu neu ddeall (o gymharu â 7.2% i bobl nad oeddent yn anabl)
11. Cynnydd o 92% mewn troseddau rhyw yn erbyn plant rhwng 2013/14 a 2016/17 gan godi o 26.6 i 51.1 o droseddau fesul 10,000 o blant
12. Yn 2016/17 o'r 9,215 o achosion o gamdriniaeth a adroddwyd ar gyfer rhai 65+ oed, roedd 1,430 yn achosion o gamdriniaeth ariannol (LlGC 2017)
13. Yn 2016/17 cafodd 65.6 fesul 100,000 o oedolion yng Ngogledd Cymru eu cadw'n ffurfiol o dan y Deddfau Iechyd Meddwl (74.8/100,000 yn ddynion a 56.9/10,000 yn fenywod)
14. Yn 2017/18 rhoddwyd 23 o ddedfrydau carchar ieuenctid i blant yng Nghogledd Cymru, yr oedd 7 ohonynt yng Nghonwy.
15. Adroddwyd 282 o achosion o gamdriniaeth ariannol honedig yng Ngogledd Cymru yn 2017/18 lle'r oedd y dioddefwr yn 65 oed neu'n hŷn a 65% o'r dioddefwyr yn fenywod (64 o achosion yng Nghonwy yr oedd 65% ohonynt yn fenywod)

|  |
| --- |
| **Meysydd â Blaenoriaeth - Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder :**  5.1 Gweithio gydag ein partneriaid Gogledd Cymru i wella hyder mewn perthynas ag ymwybyddiaeth a rhoi gwybod am Drosedd Casineb  5.2 Mynd i'r afael â Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol drwy weithredu rhannau perthnasol y strategaeth erbyn 2021  5.3 Gwella ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol a diogelu |

|  |
| --- |
| **Amcan 6: Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth yn y broses benderfynu** |

**Data Perthnasol: Cyfranogiad ac amrywiaeth yn y broses benderfynu**

1. Yn etholiad 2017 pleidleisiodd 69.9% o'r boblogaeth (90.2% o'r boblogaeth o fenywod (cynnydd o 30%) a 56.8% o'r boblogaeth o ddynion) (IWF2018)
2. O blith ymgeiswyr Etholiadau Llywodraeth Cymru yr oedd 34% yn fenywod, 98% yn wyn, 94% yn heterorywiol, 15% yn anabl a 21% arall yn dioddef salwch neu anabledd a oedd yn effeithio ar eu bywyd bob dydd
3. Roedd 26% o gynghorwyr yng Nghymru yn fenywod yn dilyn Etholiad 2017.
4. Roedd 41.7% o Aelodau'r Cynulliad yn fenywod yn 2016
5. Mae 25% o Aelodau Etholedig yng Nghonwy yn fenywod.
6. Mae menywod yn parhau i gael eu tangynrychioli ymhlith ymgeiswyr etholiadau lleol yng Nghymru ac mewn penodiadau cyhoeddus, ac mae'r data ar nodweddion gwarchodedig eraill yn brin (yn 2015/16 adroddwyd bod menywod wedi'u penodi i swydd Prif Weithredwr mewn 14% o swyddi Llywodraeth Leol, 42% o swyddi yn elusennau mwyaf Cymru, 60% o swyddi yn y GIG, a'u bod hefyd i gyfrif am 60% o Benaethiaid Ysgol)
7. Yn 2015/16, cafwyd 112 o benodiadau cyhoeddus i fyrddau cyrff cyhoeddus yng Nghymru. Roedd 47.2% o fenywod, 3.9% o leiafrifoedd ethnig, 3.7% o bobl anabl ymhlith y penodiadau hynny.
8. Rhwng 2014 a 2017 arweiniodd Amrywiaeth mewn Democratiaeth at 65 o fentoriaid a mentora 51 o bobl o grwpiau wedi'u tangynrychioli; Safodd 16 o'r rhai a gafodd eu mentora mewn etholiad a llwyddodd 4 i gael eu hethol.
9. Ers 6 Ebrill 2017, mae'n orfodol yn ôl y gyfraith i gerbydau tacsi a hurio preifat dynodedig gludo defnyddwyr cadair olwyn yn eu cadair olwyn, rhoi cymorth i deithwyr a chodi'r un pris â'r hyn a godir gan rai nad ydynt yn defnyddio cadair olwyn (Deddf Cydraddoldeb 2010 adran 165). Fodd bynnag, yn ôl adroddiadau gan grwpiau pobl anabl nid yw hyn yn digwydd.
10. Mae trafnidiaeth a seilwaith digidol gwael mewn ardaloedd gwledig yn amharu ar allu pobl i gymryd rhan ym mhob agwedd ar fywyd, yn enwedig aelwydydd heb geir, pobl hŷn mewn ardaloedd gwledig a phobl anabl.
11. Teimlo'n unig, wedi eich ynysu a'r diffyg ymdeimlad o berthyn yw rhai o'r problemau amlycaf sydd gan grwpiau neilltuol, gan gynnwys pobl hŷn, pobl anabl, gofalwyr, rhieni newydd, pobl LGB a phobl o rai lleiafrifoedd ethnig
12. Yn 2014/15 roedd 20% o bobl yng Nghymru yn cytuno y gallent ddylanwadu ar benderfyniadau a oedd yn effeithio ar eu hardal leol (Llywodraeth Cymru 2017)
13. Nid oes gan ddwy ran o dair o bensiynwyr gar, sy'n golygu y gallent fod yn brin o drafnidiaeth hygyrch
14. Mae mynediad pobl anabl at dacsis a cherbydau hurio preifat yn wael. Mae'n rhaid aros yn hir am dacsis wedi'u harchebu ymlaen llaw a bydd gyrwyr yn gwrthod eu cludo (Anabledd Cymru 2015 a Grŵp Mynediad Conwy 2019)
15. Mae Cymru yn parhau i gynnwys ardaloedd o allgáu digidol oherwydd diffyg seilwaith, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig
16. Yn 2016/17, roedd 85% o bobl yng Nghymru'n defnyddio'r rhyngrwyd gartref, a phobl 75+ oedd y gyfran leiaf o ddefnyddwyr (LlGC 2017)
17. Gwaethygir y risg o allgáu digidol yn sgil cau banciau'r stryd fawr
18. Mae chwarter y bobl hŷn yng Nghymru yn dweud eu bod yn unig neu wedi'u hynysu'n gymdeithasol (Pwyllgor Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Chwaraeon Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2017)
19. Roedd grwpiau eraill a oedd yn teimlo'n ynysig yn cynnwys: pobl iau, cyn-filwyr, pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd hirdymor, gofalwyr, rhieni ifanc neu newydd, LGBT, rhai lleiafrifoedd ethnig (yn gysylltiedig â iaith) a'r rhai sy'n byw mewn ardaloedd gwledig (Pwyllgor Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Chwaraeon Cynulliad Cenedlaethol Cymru 2017)
20. Mynegwyd pryder ynghylch ansawdd gwasanaethau cyfieithu fel y Llinell Gyfieithu a Gwasanaeth Cyfieithu Cymru i ymfudwyr, ffoaduriaid a cheiswyr lloches, sy'n eu hatal rhag derbyn gwasanaethau a chymryd rhan. (IWF2018)
21. Mae 20.6% o bobl Conwy dros 3 oed yn siarad, darllen ac ysgrifennu Cymraeg gyda 4.1% arall sy'n siarad Cymraeg ond sydd ddim yn darllen nac yn ysgrifennu Cymraeg (2011 Cyfrifiad)

|  |
| --- |
| **Meysydd â Blaenoriaeth - Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth yn y broses benderfynu:**   * 1. Cynyddu ymwybyddiaeth o bwysigrwydd amrywiaeth o ran sylwadau gwleidyddol a chyrff sy'n gwneud penderfyniadau   2. Darparwyr trafnidiaeth gyhoeddus\* i roi hyfforddiant i staff er mwyn sicrhau eu bod yn bodloni anghenion pobl anabl (\*Sylwer: Nid yw Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn darparu cludiant cyhoeddus, ond maent ynghlwm ag ambell i gludiant cyhoeddus a llwybrau anfasnachol)   3. Sicrhau bod ymgysylltiad yn gynhwysol   4. Dylid cefnogi mynediad at wasanaethau drwy gynnig cefnogaeth ieithyddol addas |

|  |
| --- |
| **Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth am y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol (pan fydd ganllawiau ar gael) a'n dealltwriaeth o hynny, er mwyn nodi'r effeithiau allweddol y dylid ymdrin â hwy o dan bob un o'n 6 amcan eraill** |

**Data Perthnasol: Dyletswydd Economaidd Gymdeithasol**

1. Mae diwygiadau nawdd cymdeithasol a threth yn y DU ers 2010 wedi cael effaith negyddol anghymesur ar y bobl dlotaf mewn cymdeithas, gan effeithio ar fenywod, pobl anabl, lleiafrifoedd ethnig ac unig rieni yng Nghymru yn arbennig.
2. Cynnydd o 4.7% yn y bobl sy'n byw mewn tlodi yng Nghymru (IWF 2018)
3. 1 o bob 4 yn byw mewn tlodi cymharol yng Nghymru o gymharu ag 1 o bob 5 ledled Prydain
4. 1 o bob 3 o blant yn byw mewn tlodi yng Nghymru (34.1%) - yn debygol o gynyddu 8% erbyn 2022
5. Mae tlodi ymhlith plant bron yn 1 o bob 2 ymhlith plant sy'n byw gydag unig rieni
6. Mae mwy o bobl yng Nghymru yn dibynnu ar les nag yn Lloegr neu'r Alban, gan dynnu mwy o fenywod, pobl anabl a lleiafrifoedd ethnig i dlodi (IWF 2018)
7. Nid yw'r gyfradd gyflogaeth gynyddol wedi gwella'r darlun gan fod cyflogau'n isel a heb sicrhau safon byw ddigonol.
8. Mae digartrefedd cudd yn fater gan gynnwys pobl sy'n cysgu ar soffa'r naill ffrind ar ôl y llall
9. Mae anfantais economaidd-gymdeithasol yn gysylltiedig â deilliannau gwaelach o ran Addysg ac Iechyd.
10. Bydd 1 o bob 5 (20.6%) o blant ag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) yn cael 5 TGAU A\*-C
11. Mae tlodi parhaus rhwng y naill genhedlaeth a'r nesaf yn ymwreiddio anfantais ac yn golygu bod dynion yn marw bron 10 mlynedd ynghynt.
12. Mae pobl anabl yng Nghymru ddwywaith mor debygol o fod yn ddi-waith, ac mae nifer y bobl anabl mewn swyddi cyflog isel wedi cynyddu, gan olygu bod pobl anabl yn colli mwy o dir eto.

Mae Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol (gweler Atodiad 1) yn amlinellu beth y byddwn yn ei wneud i fynd i’r afael ag anghydraddoldeb ac i gyflawni pob un o’r amcanion cydraddoldeb lefel uchel. Mae’r cynllun gweithredu yn nodi’r terfynau amser perthnasol. Byddwn yn mesur y cynnydd y byddwn yn ei wneud trwy ddefnyddio’r mesuryddion a amlinellir yn y ddogfen Cefndir ac Ymchwil (gweler Atodiad 2). Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd tuag at yr amcanion hyn yn flynyddol.

Mae’r camau gweithredu hyn yn integredig yn ein Cynlluniau Darparu Gwasanaeth sy’n cael eu monitro bob 6 mis drwy ein cyfarfodydd Adolygu Perfformiad Gwasanaeth a gynhelir ar gyfer pob gwasanaeth.

Mae data cydraddoldeb sydd ar gael wedi datgelu bod rhai grwpiau o fewn ein hamcanion cydraddoldeb a’n meysydd gweithredu yn cael eu heffeithio yn waeth na grwpiau eraill ac rydym felly wedi nodi pan fydd gwahanol grwpiau a ddiogelir yn cael eu targedu yn ein cynllun gweithredu. Fodd bynnag, ni fyddwn yn eithrio unrhyw grwpiau a ddiogelir o’r camau gweithredu hyn oherwydd (a) rydym yn ymwybodol er nad oes data cydraddoldeb ar gael efallai ar gyfer grwpiau bach, nid yw hynny’n golygu nad yw’r grwpiau hyn yn wynebu anghydraddoldeb, a (b) credwn y gall pob grŵp elwa o’r camau gweithredu yr ydym wedi eu dynodi ym mhob maes gweithredu. Lle mae diffyg data, byddwn yn ceisio unioni hynny.

|  |
| --- |
| **Adran 4: Cyflogaeth** |

**4.1 Monitro Cyflogaeth**

**4.1.1 Yr hyn yr ydym wedi'i wneud**

Mae Conwy’n cyhoeddi adroddiadau monitro cyflogaeth blynyddol ar ein gwefan yn ymdrin â holl niferoedd staff, ymgeiswyr am swyddi drwy bob cam recriwtio, hyfforddiant staff, disgyblu, cwynion a'r rhai sy'n gadael, oll wedi'u rhannu yn ôl nodweddion a ddiogelir. Mae ein Hadroddiadau Monitro Cyflogaeth yn monitro'r gweithlu a'r darpar weithlu. Defnyddir yr wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisïau a’n harferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posibl o ran tegwch neu’r posibilrwydd o wahaniaethu. Eir ati i ymchwilio mewn rhagor o fanylder i unrhyw elfen sy'n dangos y gallai fod diffyg tegwch neu wahaniaethu wrth gymhwyso ein polisiau ac os bydd angen, cymerir camau adferol i’w ddileu drwy adolygu'r polisi neu arferion perthnasol. Mae unrhyw gamau eraill sy’n deillio o'r adroddiadau hyn yn cael eu hadrodd yn adroddiad cydraddoldeb blynyddol y flwyddyn ganlynol.

Rydym wedi defnyddio gwybodaeth monitro cyflogaeth yn y gorffennol i:

• Ddatblygu amcanion cydraddoldeb

• Nodi unrhyw faterion cydraddoldeb allweddol lle mae angen camau gweithredu penodol

• Nodi a yw'r gweithlu'n adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu

• Darparu mecanwaith i fesur cynnydd o un flwyddyn i'r llall

• Nodi camau posibl i hyrwyddo cydraddoldeb neu feithrin perthnasau da ymhellach

Rydym yn parhau i gymryd camau i wella ein sefyllfa o ran data monitro cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer ein holl staff ac rydym wedi gwella sefyllfa pob nodwedd a ddiogelir ond mae’r cynnydd wedi bod yn araf. Fodd bynnag, rhaid inni barchu nad yw pob gweithiwr yn dymuno darparu gwybodaeth bersonol neu sensitif o’r fath ond rydym yn credu ei bod yn bwysig inni roi cyfle i’r gweithwyr gael eu cyfrif os dymunant. Rydym hefyd yn caniatáu gofod i bobl nodi “mae’n well gen i beidio â dweud”. Mae ein ffurflen gais yn rhoi eglurhad ynglŷn â pham fod data monitro cydraddoldeb yn cael ei gasglu. Rydym yn egluro sut bydd yn cael ei ddefnyddio ac yn rhoi sicrwydd o ran Deddf Diogelu Data a chyfrinachedd sydd wedi’u hatgyfnerthu ymhellach ar ôl cyflwyno Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol (GDPR) 2018.

Os yw’r Adroddiad Monitro Cydraddoldeb yn cynnwys unrhyw wybodaeth a allai, oherwydd niferoedd isel, olygu ei bod yn bosibl adnabod yr unigolyn hwnnw, ni chaiff y ffigurau penodol hynny eu cyhoeddi.

Dros y blynyddoedd diwethaf rydym wedi datblygu ein system Adnoddau Dynol/Cyflogau ac yn 2015 fe wnaethom gyflwyno ffurflen gais ar-lein. Rydym yn parhau i gynnig proses ymgeisio ar bapur ar gyfer pobl anabl ar gais. Yn 2016/17 rydym wedi ychwanegu’r ysgolion sydd yn ein Cytundeb Lefel Gwasanaeth i’r System AD / Cyflogau. Mae ceisiadau ar-lein yn ein galluogi i orfodi cwblhau gwybodaeth monitro cydraddoldeb sy’n gymorth i wella casglu data.

Yn ystod 2017/18 rydym wedi cyflwyno uwchraddiad “hunanwasanaeth" i’n system AD/ Cyflogau i alluogi staff i gael mynediad at eu cofnodion eu hunain a’u diweddaru / addasu'n briodol.

**4.1.2 Yr hyn y mae angen i ni ei wneud**

Mae’r Dyletswyddau Penodol, a nodir yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau cyhoeddus adrodd yn flynyddol ar y meysydd canlynol ar gyfer pob un o’r nodweddion a ddiogelir:

• Gweithwyr sy’n gweithio i ni ar 31 Mawrth bob blwyddyn

• Ymgeiswyr am swyddi dros y flwyddyn ddiwethaf

• Gweithwyr sydd wedi gwneud cais yn fewnol i newid swydd (olrhain ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus)

• Ymgeiswyr ar gyfer hyfforddiant a faint a lwyddodd

• Gweithwyr a gwblhaodd yr hyfforddiant

• Gweithwyr sy’n rhan o weithdrefnau cwyno fel achwynydd neu fel person y gwnaed cwyn yn ei erbyn

• Gweithwyr sy'n ddarostyngedig i weithdrefnau disgyblu

• Gweithwyr sy'n gadael a'u rhesymau dros adael

Yn ogystal, mae'n rhaid i sefydliadau cyhoeddus :

• Gymharu dynion a merched a gyflogir a’u dadansoddi yn ôl:

- Swydd

- Graddfa

- Cyflog

- Math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a thymor penodol)

- Patrwm gweithio (gan gynnwys llawn amser, rhan amser a phatrymau gweithio hyblyg eraill)

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth yn adrodd ar bob un o’r categorïau uchod bob blwyddyn.

Mae angen i ni barhau i hyrwyddo cyfleuster hunanwasanaeth ehangach, ac ystyried dulliau eraill i annog staff i ddarparu data monitro cydraddoldeb. Byddwn yn awr yn canolbwyntio ein hymdrechion ar y staff sydd wedi’u cyflogi am gyfnodau hirach ac sydd heb gwblhau ffurflen gais ers peth amser, ynghyd â staff nad ydynt yn gweithio mewn swyddfa.

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: [Monitro Cyflogaeth](http://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Strategies-Plans-and-Policies/Equality-and-diversity/Employment-monitoring.aspx).

**4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog**

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r ffynhonnell ddeddfwriaethol bresennol ar gyfer cyflog cyfartal mewn perthynas â nodwedd a ddiogelir rhyw. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i ferched a dynion gael eu talu ar delerau cyfartal pan fônt wedi eu cyflogi i wneud ‘gwaith tebyg’ neu ‘gwaith a ystyrir yn gyfwerth’ neu ‘waith o werth cyfartal’. Cynhaliodd Cyngor Conwy broses gynhwysfawr yn gwerthuso swyddi a gwblhawyd yn ystod 2010/11 gyda'r amcan o sicrhau cyfartaledd cyflog yn unol â’r telerau sydd wedi eu diffinio uchod.

Bwriad Rheoliadau Dyletswyddau Penodol (Cymru) 2011 mewn perthynas â gwahaniaethau cyflog yw cyflawni:

* Canlyniadau cyflog gwell a mwy cyfartal ar gyfer pob grŵp a ddiogelir
* Annog tryloywder pan fo unrhyw wahaniaethau rhwng cyflogau pobl sydd â nodweddion a ddiogelir a phobl heb nodweddion a ddiogelir
* Mynd ati’n benodol i hybu camau penodol i fynd i’r afael â bylchau cyflog

Rydym yn dadansoddi ein gwybodaeth cyflogaeth mewn perthynas â:

* Gwahaniaethau mewn cyflog rhwng y gweithwyr hynny sydd â nodweddion penodol a ddiogelir a’r rhai sydd heb
* Gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched er mwyn dadansoddi unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bwlch Cyflog** | **2009 Cyn JE** | **2009 Ar ôl JE** | **31.3.**  **2011** | **31.3.**  **2015** | **31.3.**  **2017** | **31.3. 2018** | **31.3.**  **2019** |
| Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau rhwng Graddau G01-G12 |  |  | +1.1-0% | +0.8-+1.9% | -1.8-+0.4% | -1.8-+0.39% | -1.85-+1.2% |
| Cyfanswm Bwlch cyflog rhwng y rhywiau Graddfeydd G01-G12 |  |  | +13.1% | +9.3% | +7.53% | +7.15% | +5.47% |
| Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer yr holl Swyddi | +16.2% | +15.8% | +8.83% | +6.5% | +4.39% | +3.56% | +2.8% |
| Bwlch cyflog anabledd |  |  | -10% |  | 0% | -9.78% | -0.9% |
| Bwlch Cyflog BME |  |  | +2.45% |  | +6.35% | +5.10% | +8.07% |
| Bwlch Cyflog Oedran:  O dan 50 oed fel % o 50+ |  |  |  |  | -1.37% | -2.47% | -2.21% |
| Bwlch Cyflog Oedran  50+ fel % o rai dan 50 oed |  |  |  |  | +1.35% | +2.41% | +2.16% |

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

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

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

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

Mae gennym Bolisi Ychwanegiad y Farchnad i sicrhau os yw ein swyddi sydd wedi'u gwerthuso yn disgyn yn is na chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol, gallwn ychwanegu at y raddfa er mwyn iddo fod yn unol â chyfraddau’r farchnad. Mae unrhyw drefniadau o’r fath yn cael eu cyfiawnhau’n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymariaethau perthnasol y farchnad gan ddefnyddio ffynonellau data o du mewn a thu allan i Lywodraeth Leol. Mae'n bolisi gan y Cyngor bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cadw i’r lleiaf posib ac yn cael eu hadolygu’n rheolaidd er mwyn gallu eu tynnu'n ôl pan na ystyrir eu bod yn angenrheidiol mwyach. Nid oes unrhyw ychwanegiadau'r farchnad yn weithredol ar hyn o bryd.

Nid ydym yn gweithredu cyflog sy’n gysylltiedig â pherfformiad neu gymhwysedd (heblaw’r hyn a ddisgrifiwyd uchod o fewn y raddfa). Disgwylir i weithwyr newydd ddechrau ar waelod y raddfa ar gyfer y swydd oni bai bod rheswm y gellir ei gyfiawnhau dros ddechrau ar bwynt uwch o fewn y raddfa. Yn yr amgylchiadau hynny, mae’n rhaid derbyn cymeradwyaeth gan Adnoddau Dynol Corfforaethol. Mae trefniadau diogelu tâl eraill yn bodoli lle mae sefyllfa ddiswyddo yn bodoli ac yn unol â pholisi'r Cyngor, mae gan staff hawl i ddiogelwch tâl o 12 mis os yw eu cyflog yn lleihau o un raddfa neu lle bo'r swydd wedi newid o ganlyniad i fân ailstrwythuro sy'n effeithio ar eu sgôr Gwerthusiad Swydd o un raddfa. Bydd unrhyw adleoli i swydd pan fo gostyngiad o fwy nag un raddfa yn arwain at weithredu’r cyflog ar gyfer y raddfa honno wrth ddechrau yn y swydd newydd.

Rydym yn talu lwfansau am fod wrth gefn ac ar alw pan fo angen i staff weithio y tu allan i'w horiau arferol ac mae gwaith wedi’i gyflawni i safoni taliadau.

Mae’n bwysig nodi'r gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartal a bwlch cyflog. Mae Cyflog cyfartal yn ymwneud â thalu pobl am waith o werth cyfartal. Trwy weithredu ein Cynllun Gwerthuso Swyddi, rydym yn hyderus y gallwn nodi nad oes gennym faterion yn ymwneud â chyflog cyfartal yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae ein holl swyddi o dan Statws Sengl yn cael eu sgorio gan ddefnyddio Cynllun Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) sy’n mesur swyddi yn unol â lefel goruchwyliaeth, gwybodaeth, creadigrwydd sy'n ofynnol, cymhlethdod cysylltiadau gydag eraill, yr adnoddau y maent yn gyfrifol amdanynt, lefel ac effaith y penderfyniadau maent yn eu gwneud a chyd-destun y gwaith. Yn yr un modd mae ein swyddi Prif Swyddog yn cael eu sgorio o dan HAY ac mae cyflog Athrawon eu negodi'n genedlaethol.

Mae bwlch cyflog yn ymwneud â'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng grwpiau o bobl gyda grwpiau gwahanol a ddiogelir e.e. y gwahaniaeth rhwng yr hyn y mae dynion fel arfer yn ei ennill mewn sefydliad o gymharu â chyflog merched, waeth beth fo'u rôl neu lefel. Felly mae unrhyw fwlch cyflog yn fwy o adlewyrchiad o broffil ein gweithlu na gwobrau anghyfartal ar gyfer pobl gyda gwahanol nodweddion a ddiogelir yn gwneud yr un swydd.

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

**Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau**

Os ydym ni’n ystyried Graddfeydd G01 – G12, mae’r gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau rhwng y graddau yn eithaf cyson rhwng -1.85% a +1.2%. O fewn G01, G04, G05, G09 a G12 mae cyflog ychydig o blaid merched, gan awgrymu nad oes bwlch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau rhwng graddfeydd unigol G01-G12 ac mae'n debyg bod bwlch o 5.47% ar gyfer yr holl raddfeydd statws sengl G01-G12 yn deillio am fod nifer uchel o ferched yn cael eu cyflogi yn G01 (41.2% o’r rhai sydd wedi’u cyflogi yng ngraddfeydd G01-G12). Nid yw hyn yn anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur llafur-ddwys y gwaith a wneir. Gan ddefnyddio’r un cyfrifiad, mae bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 2.8% wrth gynnwys yr holl staff sydd wedi’u cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl swyddi yng Nghyngor Conwy wedi gostwng bob blwyddyn ers 2009.

Ar 6 Ebrill 2017 daeth Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) i rym, gan ei gwneud yn ofynnol i'r holl sefydliadau sy'n cyflogi 250 neu fwy o weithwyr i adrodd eu Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, gan ddefnyddio cyfrifiad penodol, ar eu gwefan ac ar wefan ddynodedig y llywodraeth ar <https://www.gov.uk/report-gender-pay-gap-data>. Yng Nghymru, mae sefydliadau’r sector cyhoeddus wedi’u heithrio o’r gofyniad hwn gan fod ganddynt Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 sy’n ei gwneud yn ofynnol iddynt adrodd ar y bwlch cyflog, nid yn unig ar gyfer rhyw ond hefyd ar gyfer y grwpiau eraill a ddiogelir.

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cyfrifo ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio’r cyfrifiad rhagnodedig yn Rheoliadau 2017 fel ar 31 Mawrth 2018 sy’n dangos ffigur ychydig yn wahanol i’r rhai uchod fel a ganlyn:

**Cyfrifiad Cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2019**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Cyfradd fesul awr ar gyfer merched** | **Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion** | **Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr** | **Cymedr Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau fel %** | **Canolrif Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau fel %** |
| Cymedr (cyfartalog) cyfradd rhyw fesul awr | 13.20 | 13.82 | 0.62 | 4.48 |  |
| Canolrif (Canol) cyfradd rhyw fesul awr | 9.73 | 10.91 | 1.18 |  | 10.82 |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Chwartel Uchaf** | **Rhan Uchaf y Chwartel Canol** | **Rhan Isaf y Chwartel Canol** | **Chwartel Isaf** | **Proffil y Gweithlu (2019)** |
| % o ddynion | 28.7% | 35.9% | 24.8% | 18.7% | 26.6% |
| Nifer y dynion | 387 | 486 | 334 | 251 |  |
| % y merched | 71.3% | 64.1% | 75.2% | 81.3% | 73.4% |
| Nifer y merched | 963 | 866 | 1013 | 1090 |  |

Mae cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn defnyddio cyfrifiad cyfartalog gan ddefnyddio’r categorïau rhagnodedig o staff i'w cynnwys, ac mae'r cyfrifiad canolrif yn rhoi'r holl staff mewn colofn o'r rhai â'r cyflog lleiaf i'r rhai â'r cyflog mwyaf ac yn cymryd y gyfradd fesul awr canol ar gyfer dynion a merched ac yn cymharu'r gwahaniaeth. Er ein bod wedi dilyn y cyfrifiad a nodwyd mewn deddfwriaeth, mae’n ymddangos bod ACAS hefyd wedi cyhoeddi canllawiau o ran beth i'w gynnwys a'i eithrio o'r cyfrifiad sydd ychydig yn wahanol felly gwaetha'r modd mae'n ymddangos efallai nad yw'r sefydliadau'n cymhwyso cyfrifiad cyson i wneud cymariaethau teg. Felly mae angen mwy o waith i fireinio’r cyfrifiad hwn cyn i ni ei gyhoeddi ar wefan y Llywodraeth.

Rydym wedi nodi camau gweithredu pellach yn ein cynllun gweithredu i archwilio’r materion o ran gwahaniaethu swyddi a rhyw, ac rydym yn credu mai dyma un o'r prif resymau pam bod bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn parhau i fodoli.

**Bwlch Cyflog Oedran**

Rydym wedi rhannu’r data oedran yn ddau gategori, y rheiny sydd o dan 50 a’r rheiny sy’n 50 a throsodd. Yng ngraddfeydd G01-G12, mae’r bwlch cyflog yn y rhai dan 50 fel canran o’r rhai dros 50 yn amrywio o -1.32 i +2.26 sy’n fychan iawn ac yn yr un modd mae’r bwlch yn y rhai dros 50 fel canran o'r rhai o dan 50 yn amrywio o -2.31 i +1.29. Mae'r swyddi ar lefel Pennaeth Gwasanaeth yn dangos bwlch cyflog o blaid y rhai sydd dros 50 o 6% ac mae Penaethiaid, Dirprwy Benaethiaid a staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwlch cyflog o blaid pobl dros 50 oed o oddeutu 7%. Mae’r bwlch cyflog cyffredinol yn dangos fod gweithwyr dros 50 yn cael eu ffafrio o 2.16%, tra bo 62% o gyfanswm y gweithlu o dan 50 oed.

**Bwlch Cyflog Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig**

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn amrywio o 2.45% i 8.07%. Mae’r ffigur diweddaraf yn dangos bwlch cyflog uwch rhwng y categorïau lleiafrifoedd ethnig a gwyn. Ond, dim ond data monitro ar gyfer 51.7% o’r gweithlu sydd gennym a fydd yn effeithio ar gywirdeb y ffigur.

**Bwlch Cyflog Anabledd**

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn amrywio o -10% i 0%, gan ddangos, os yw'n dangos unrhyw beth, bod y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn ffafriol i bobl anabl. Ond effeithir ar ddibynadwyedd y data gan mai dim ond ar gyfer 47% o’n gweithlu y mae gennym wybodaeth am anabledd.

Nid oes gennym ddata bwlch cyflog ar gyfer gweddill y grwpiau a ddiogelir gan fod y set ddata’n fach iawn ac felly’n llai ystyrlon. Byddwn yn parhau i weithio ar wella ein casgliad data lle bo bylchau i wella ein data adrodd.

**4.3 Hyfforddiant Cydraddoldeb**

Mewn perthynas â’r ddyletswydd ynglŷn â hyfforddi gweithwyr, fel cyflogwr sector cyhoeddus, mae’n ofynnol inni:

* Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o’r ddyletswydd gyffredinol a’r dyletswyddau penodol ymysg ein holl gweithwyr
* Defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i amlygu a mynd i’r afael ag anghenion hyfforddiant gweithwyr mewn perthynas â’r dyletswyddau

Rydym yn cydnabod nad yw un ymyrraeth mewn perthynas â hyfforddiant cydraddoldeb yn ddigonol i sicrhau bod ein gweithwyr yn meddu ar ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gyfredol o faterion cydraddoldeb. Mae hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer yr holl weithwyr yn orfodol ac rydym yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb lefel sylfaenol drwy fodiwl e-ddysgu: Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y gall gweithwyr ei gyflawni ar eu cyfrifiaduron eu hunain ac rydym yn cynnal sesiynau grŵp ar gyfer staff sydd heb fynediad at gyfrifiadur. Mae hyn yn ffurfio rhan o’r broses gyflwyno ar gyfer gweithwyr newydd ac rydym yn darparu adroddiadau chwarterol i reolwyr yn rhoi gwybod iddynt faint o’u staff sydd wedi cwblhau’r hyfforddiant a pha rai sydd eto i’w wneud. Rydym yn codi hyn yn rheolaidd yn ein cyfarfodydd gyda Chefnogwyr Cydraddoldeb i sicrhau bod aelodau staff yn parhau i ddilyn yr hyfforddiant. Mae’r modiwl hyfforddiant wedi’i ddiweddaru sawl gwaith ers ei gyflwyno.

Yn ogystal â’r hyfforddiant pwrpasol hwn, rydym yn targedu hyfforddiant mewn perthynas â rhai materion penodol i ddiwallu anghenion dynodedig. Mae enghreifftiau o’r gorffennol yn cynnwys hyfforddiant ar gydraddoldeb wrth gaffael, cydraddoldeb wrth gynllunio, ynghyd â thrwy amryw hyfforddiant polisi cyflogaeth lle bo cydraddoldeb yn berthnasol, er enghraifft, Recriwtio a Dethol, Rheoli Presenoldeb, Gallu, Diogelu ac ati. Rydym wedi darparu rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant dros y 2 flynedd ddiwethaf ar gyfer Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol ynghyd â Chaethwasiaeth Fodern ac yn ddiweddar rydym wedi cynnal cyrsiau rheolaidd ar ymwybyddiaeth o Nam ar y Synhwyrau ac Iaith Arwyddion Prydain.

Cynhelir hyfforddiant Asesu Effaith Cydraddoldeb yn chwarterol ac mae’n gwrs safonol sy’n rhan o’r cynllun Hyfforddiant a Datblygu Corfforaethol. Caiff sesiynau ad hoc hefyd eu trefnu pan welir bod angen. Mae’r hyfforddiant yn cael ei deilwra i anghenion y swyddogion sy’n mynychu a chynhelir cyfarfodydd un-i-un hefyd i gefnogi swyddogion trwy’r broses o asesu effaith.

Rydym yn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio o fewn arferion busnes, er enghraifft, caiff rheolwyr eu cyfeirio at yr angen i gynnal Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb o fewn y broses o Reoli Prosiectau. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys yn y Cyflwyniad Corfforaethol ac mae’n nodwedd reolaidd o’n Cofrestr Risg Corfforaethol sy’n sicrhau ei fod yn derbyn sylw ac ystyriaeth yn rheolaidd.

Rydym yn cynnal Adolygiadau Datblygu Perfformiad gyda’n gweithwyr bob deuddeg mis gan adolygu wedi chwe mis a chaiff unrhyw anghenion hyfforddiant eu nodi yn ystod y broses honno.

|  |
| --- |
| **Adran 5: Polisi a Phroses** |

**5.1 Asesu Effaith ar Gydraddoldeb**

Mae’r gofyniad i asesu effaith, fel y nodwyd yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, yn golygu y dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo ddigon o dystiolaeth i ystyried a fyddai’r penderfyniad polisi neu ymarfer yn cael effaith anghymesur ar bobl sy'n rhannu un neu ragor o’r nodweddion a ddiogelir. Lle nad oes tystiolaeth ar gael, dylem roi trefniadau ar waith i gasglu data, wedi’i rannu yn ôl nodweddion a ddiogelir. Mae tystiolaeth berthnasol hefyd yn cynnwys sicrhau ein bod yn cydymffurfio â’n dyletswydd i ymgysylltu â’r rhai yr effeithir arnynt (neu'r rhai sy'n cynrychioli'r rhai yr effeithir arnynt) er mwyn deall effaith debygol neu wirioneddol y polisïau a’r arferion newydd neu ddiwygiedig ar bob un o’r grwpiau a ddiogelir. Mae Canllawiau Asesu Effaith y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn nodi bod angen i’r Cyngor:

* Sicrhau nad yw’r polisi neu’r ymarfer yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon
* Nodi unrhyw effeithiau niweidiol ar bobl â nodweddion a ddiogelir
* Ystyried sut y gallai’r polisi neu’r ymarfer hyrwyddo cyfle cyfartal yn well
* Ystyried a fydd y polisi yn effeithio ar gysylltiadau rhwng pobl â nodweddion gwahanol

Mae gan Gonwy ddogfen Polisi ac Arweiniad ynglŷn ag Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb i helpu swyddogion i Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb. Darperir hyfforddiant Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb i swyddogion y Cyngor sy’n gyfrifol am ysgrifennu polisïau a gwneud penderfyniadau strategol. Rydym yn argymell yn yr hyfforddiant ac yn y polisi fod ar o leiaf un o'r swyddogion sy'n Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb angen bod wedi'i hyfforddi yn y broses.

Mae'r templed ar gyfer Adroddiadau Corfforaethol yn cynnwys canllawiau sy'n esbonio pryd y mae angen Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ac sy’n ei gwneud yn ofynnol fod awdur yr adroddiad yn dwyn unrhyw faterion a amlygwyd o ganlyniad i gynnal Asesiad o’r Effaith ar Gydraddoldeb i sylw’r sawl sy’n gwneud penderfyniadau ac mae’r broses hon yn cael ei monitro i sicrhau bod gwasanaethau’n gwneud hyn. Mae’r broses o Asesu’r Effaith ar Gydraddoldeb yn dynodi mecanwaith ar gyfer sicrhau bod camau yn cael eu tynnu o’r ffurflen sy’n cael ei llenwi i Gynlluniau Gwasanaethau. Mae hyn yn sicrhau ein bod yn prif ffrydio cydraddoldeb yn rhan o weithgarwch beunyddiol gwasanaethau ac yn darparu system i fonitro’r gwasanaethau hynny.

Er mwyn cyflawni'r gofyniad deddfwriaethol sy'n ymwneud â chyhoeddi Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb “sylweddol”, rydym wedi mabwysiadu teclyn sgrinio i ystyried a oes angen cynnal asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb. Bydd hyn yn wir pan ganfyddir ei bod yn debygol y bydd unrhyw effaith andwyol ar un neu ragor o'r grwpiau a ddiogelir. Os mai dyna’r achos, yna ystyrir bod effaith y polisi/arfer yn "sylweddol" a bydd angen cynnal Asesiad llawn o’r Effaith ar Gydraddoldeb. Rydym yn cyhoeddi’r Asesiadau Llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ein gwefan ar ôl eu cyfieithu.

Mae angen i’r Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb sy’n cael eu cyhoeddi nodi:

* Diben y polisi neu’r arfer (neu adolygiad) a aseswyd
* Crynodeb o’r camau a gymerwyd wrth gynnal yr asesiad (gan gynnwys gweithgarwch ymgysylltu)
* Crynodeb o’r wybodaeth sydd wedi ei hystyried wrth gynnal yr asesiad
* Canlyniadau’r asesiad ac unrhyw benderfyniad a wnaed mewn perthynas â’r canlyniadau hynny

Wrth gyflwyno’r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, byddwn yn adolygu ein proses o Asesu Effaith ar Gydraddoldeb i ystyried effaith gronnol ein penderfyniadau.

**5.2 Caffael**

Yn aml bydd gan Awdurdodau Lleol gontract gyda sefydliadau allanol ar gyfer darparu gwaith, nwyddau neu wasanaethau. Yng nghyd-destun y Cynllun hwn, caffael yw’r broses gytundebol pan fo awdurdod cyhoeddus yn cytuno bod sefydliad arall yn ymgymryd â gwaith a/neu ddarparu nwyddau a/neu wasanaethau ar ei ran.

Mae canllawiau’r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ynglŷn â Chaffael yn nodi, wrth gaffael gwaith, nwyddau neu wasanaethau gan sefydliadau eraill ar sail cytundeb perthnasol, bod rhaid i’r Cyngor:

* Roi sylw dyledus i p’un a fyddai’n briodol i’r meini prawf dyfarnu ar gyfer y contract hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu i fodloni’r Ddyletswydd Gyffredinol
* Roi sylw dyledus i p’un a fyddai’n briodol nodi amodau yn ymwneud â pherfformiad y contract i helpu i fodloni tri nod y Ddyletswydd Gyffredinol

Mae’r Dyletswyddau Penodol ar gaffael yn berthnasol i drefniadau cytundebol sydd yn gytundebau perthnasol yn unig, sydd yn y cyd-destun hwn yn golygu naill ai dyfarnu contract cyhoeddus neu gwblhau cytundeb fframwaith. Caiff y ddau beth eu rheoleiddio gan Gyfarwyddeb y Sector Cyhoeddus (Cyfarwyddeb 2004/18/EC).

Mae’r Cyngor yn rhoi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da wrth wario arian cyhoeddus. Mae hyn yn berthnasol i unrhyw waith caffael ni waeth beth fo gwerth y contract. Mae’n rhaid i ni roi ‘sylw dyledus’ ym mhob cam o’r broses gaffael i’r angen i hybu cydraddoldeb.

Mae arweinlyfr caffael Conwy’n amlinellu’r safonau y dylid cadw atynt yn ystod y broses gaffael. Mae’r broses dendro yn gofyn cwestiynau penodol am gydraddoldeb ac mae’r holiadur cyn-gymhwyso yn gofyn am dystiolaeth gan gontractwyr ynglŷn â gwybodaeth benodol ynglŷn â chydraddoldeb.

**5.4 Gwybodaeth ynglŷn â Chydraddoldeb**

**5.4.1 Yr hyn yr ydym yn ei wneud yng Nghonwy**

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn ymrwymedig i sicrhau ei fod yn gweithredu'n deg ac yn gyfartal wrth gyflenwi gwasanaethau ac wrth gyflogi. Monitro cydraddoldeb yw’r broses a ddefnyddir i gasglu a dadansoddi data am gefndiroedd a hunaniaeth pobl i'n helpu i ddeall a yw ein polisïau a’n cynlluniau cydraddoldeb yn gweithio ac a ydym yn trin pobl yn deg ac yn unol â’u hanghenion. Pwrpas monitro cydraddoldeb yw ein helpu i ddynodi risgiau cydraddoldeb ac atal anghydraddoldeb. Mae'r wybodaeth hon yn ein helpu i ddeall effaith ein penderfyniadau ar bobl wahanol.

Ar gyfer rhai o'r grwpiau a ddiogelir, mae casglu data monitro cydraddoldeb yn fwy sensitif ac efallai y bydd pobl yn anfodlon rhannu rhywfaint o'u gwybodaeth bersonol gyda ni. Pryd bynnag y byddwn yn gofyn i’n cwsmeriaid neu i’n staff am yr wybodaeth hon byddwn bob amser yn ei gwneud yn glir:

* Pam fod hyn yn bwysig i ni
* At ba ddiben y byddwn yn defnyddio’r wybodaeth
* Sut bydd yn cael ei storio yn unol â Deddf Diogelu Data a GDPR (Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol) 2018
* Rhoi sicrwydd ynglŷn â chyfrinachedd

Mae gennym ddogfen ganllawiau ynglŷn â monitro cydraddoldeb er mwyn gwella sut yr ydym yn datblygu, yn casglu ac yn defnyddio gwybodaeth fonitro cydraddoldeb cwsmeriaid. Mae'r ddogfen ganllawiau yn amlinellu pam fod yr wybodaeth yn bwysig ac yn esbonio sut y gellid defnyddio'r wybodaeth fonitro. Mae hefyd yn darparu canllawiau manwl ar fonitro gwybodaeth sensitif ac enghreifftiau o gwestiynau priodol y gellir eu gofyn wrth gasglu gwybodaeth am gydraddoldeb.

Cymerir camau hefyd i wella swm ac ansawdd y data monitro cydraddoldeb yr ydym yn ei chadw am ein gweithwyr. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth hon i gynhyrchu adroddiadau monitro ystadegol blynyddol ynglŷn â chyflogaeth. Cymerir gofal bob amser i sicrhau nad yw adroddiadau monitro yn datgelu manylion am unigolion. Ble mae adroddiad yn canfod tueddiadau sy'n peri pryder, byddwn yn cymryd camau a oes angen i ni wella neu newid ein polisïau neu’n harferion i ddileu unrhyw driniaeth annheg bosibl.

Yn flynyddol mae’r Uned Ymchwil a Gwybodaeth Corfforaethol yn cynhyrchu gwybodaeth ystadegol am Gonwy, yn benodol, y Bwletin Ymchwil Cydraddoldeb Blynyddol. Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar broffil Bwrdeistref Sirol Conwy ac yn dadansoddi hyn yn ôl nodweddion a ddiogelir o'r data diweddaraf sydd ar gael, lle bo'r data ar gael wedi’i rannu. Mae’r adroddiad hefyd yn cyflwyno rhywfaint o sylwadau ar yr hyn mae'r data’n ei ddangos, ynghyd â lle bo bylchau data o hyd.

Mae gwybodaeth y gweithlu’n cael ei chyhoeddi yn ein Adroddiadau Monitro Cyflogaeth blynyddol ar ein gwefan: [Monitro cyflogaeth](http://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Strategies-Plans-and-Policies/Equality-and-diversity/Employment-monitoring.aspx)

|  |
| --- |
| **Adran 6: Cyfrifoldeb, Cyhoeddi, Adrodd ac Adolygu** |

**6.1 Cyfrifoldeb am y Cynllun**

Y Prif Weithredwr sydd â chyfrifoldeb cyffredinol dros gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a bydd yn gweithio’n agos gyda’r Tîm Arweinyddiaeth Strategol a’r Uwch Dîm Rheoli i sicrhau y gwneir cynnydd wrth gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb a’r cynllun gweithredu. Y Cabinet, a’r Aelod Portffolio Moderneiddio, sef Aelod Arweiniol y Cyngor ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, sydd ag atebolrwydd gwleidyddol.

Mae pob Gwasanaeth wedi enwebu Cefnogwr Cydraddoldeb penodedig i oruchwylio datblygiad y gwaith ynglŷn â chydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn eu Gwasanaeth ac i sicrhau bod eu Gwasanaeth yn darparu’r camau gweithredu a amlinellwyd yn y Cynllun Gweithredu. Byddant yn cynorthwyo i gasglu tystiolaeth o’r cynnydd a wneir wrth gyflawni'r camau gweithredu ac yn cynorthwyo i greu amgylchedd sy'n mynd y tu hwnt i ddiwallu anghenion a dyheadau pob defnyddiwr gwasanaeth, gan chwalu rhwystrau a rhoi gwerth gwirioneddol ar amrywiaeth ymhlith ein staff ac yn y gymuned.

Mae pob gweithiwr yn gyfrifol am weithredu’r camau gweithredu yn y cynllun gweithredu yn ôl cyfarwyddyd eu rheolwyr. Dylai gweithwyr weithio mewn modd sy’n parchu gwahanol ofynion ac anghenion eu cydweithwyr a defnyddwyr gwasanaeth. Bydd hyn yn hwyluso cydymffurfiaeth â’r dyletswyddau cydraddoldeb presennol a roddir ar gyrff cyhoeddus gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Yr adran Adnoddau Dynol Corfforaethol sydd yn gyfrifol am gydlynu’r Cynllun. Y Partner Busnes Adnoddau Dynol (Cydraddoldeb) a’r Swyddog Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb sydd yn benodol gyfrifol am gynghori a chefnogi Gwasanaethau i gyflawni’r agenda cydraddoldeb.

**6.2 Cyhoeddi’r Cynllun**

Byddwn yn cyhoeddi’r wybodaeth ganlynol ar ein gwefan:

* Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol, Cynllun Gweithredu ac Atodiadau sy’n dangos data perthnasol (gan gynnwys ein cynllun gweithredu i fynd i'r afael â gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau)
* Adroddiad Blynyddol Cynllun Cydraddoldeb Strategol
* Adroddiadau Monitro Cyflogaeth Blynyddol
* Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb pan ystyrir bod effaith sylweddol
* Data Cydraddoldeb perthnasol o bryd i’w gilydd

Mae gan weithwyr a’r cyhoedd fynediad at yr wybodaeth yma ar [www.conwy.gov.uk](http://www.conwy.gov.uk). Mae gweithwyr yn cael gwybod bod gwybodaeth newydd am gydraddoldeb yn cael ei hychwanegu at y wefan drwy’r Briff Tîm, hysbysiadau e-bost a Newyddlenni Cydraddoldeb.

Bydd yr wybodaeth hon ar gael mewn fformatau eraill ar gais.

**6.3 Adroddiadau Blynyddol**

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a’r Cynllun Gweithredu yn parhau i gael eu monitro gan yr Uwch Dîm Rheoli a chan Brif Bwyllgor Trosolwg a Chraffu’r Cyngor. Adroddir yn ei gylch yn flynyddol i ddangos y cynnydd a wneir wrth gyflawni’r amcanion cydraddoldeb a'r camau gweithredu penodol yr ydym wedi eu gosod. Efallai y dynodir camau gweithredu newydd yn ystod y cyfnod adrodd yn seiliedig ar newidiadau mewn deddfwriaeth neu ganllawiau cefnogol bryd hynny. Yn yr un modd, efallai y bydd camau presennol yn cael eu diwygio neu eu dileu fel rhai nad ydynt yn berthnasol bellach a byddwn yn adrodd ar hyn yn ein hadroddiadau blynyddol fel y bo’n briodol.

Cyflwynir Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol i’r Uwch Dîm Rheoli, i’r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cyllid ac Adnoddau ac i’r Cabinet cyn eu cyhoeddi ar ein gwefan.

Yn yr adroddiad blynyddol byddwn yn amlinellu:

* Y camau a gymerwyd i ddynodi a chasglu gwybodaeth berthnasol ac unrhyw reswm dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol
* Sut rydym wedi defnyddio ein gwybodaeth berthnasol wrth ddiwallu’r Ddyletswydd Gyffredinol a’r Dyletswyddau Penodol
* Y cynnydd y mae’r awdurdod wedi’i wneud er mwyn cyflawni pob un o’i amcanion cydraddoldeb
* Datganiad o effeithlonrwydd trefniadau’r awdurdod ar gyfer dynodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
* Datganiad ynglŷn ag effeithlonrwydd y camau y mae’r awdurdod wedi eu cymryd i gyflawni pob un o’i amcanion cydraddoldeb

**6.4 Adolygu’r Cynllun**

Mewn perthynas ag adolygiadau o fewn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol mae angen i ni:

* Roi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol y mae’r awdurdod yn ei chadw
* Defnyddio gwybodaeth arall y mae’r awdurdod o’r farn y byddai’n debygol o helpu’r adolygiad
* Adolygu’r trefniadau, yr amcanion neu’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol os yw canfyddiadau’r adrodd blynyddol yn dangos tystiolaeth o’r angen am newid
* Ymgysylltu ac ymgynghori gyda phobl sy’n cynrychioli’r nodweddion a ddiogelir wrth ddatblygu’r cynllun a’r amcanion
* Cyhoeddi’r newidiadau hyn cyn gynted â phosibl mewn modd hygyrch
* Adolygu’r holl amcanion cydraddoldeb o leiaf unwaith bob pedair blynedd.

Bydd y Cynllun hwn yn ddogfen weithio y bydd yn rhaid iddi, heb os, esblygu i adlewyrchu anghenion y Cyngor ac anghenion gwahanol gymunedau yn barhaus.

Yn y cyfnod 2020 i 2024, rydym yn parhau i ragweld y bydd y cyfyngiadau ariannol a roddir ar Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, ynghyd â’r holl gyrff cyhoeddus eraill yng Nghymru, yn parhau i fod yn hynod heriol. Rydym hefyd yn cydnabod bod rhaid i hyn gael ei gymharu â chefndir o anghydraddoldeb a thlodi cynyddol. Tra credwn fod yr hyn yr ydym wedi nodi yn y Cynllun Gweithredu sydd ynghlwm wrth ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig yn gyraeddadwy wrth ei lunio, bydd yn rhaid i ni flaenoriaethu ac ail-flaenoriaethu'r hyn yr ydym yn ei wneud yn barhaus i oroesi’r pwysau cynyddol hwn. Byddwn yn adolygu ac/neu yn ail-lunio ein hamcanion cydraddoldeb yn ystod y cyfnod hwn os yw hynny’n angenrheidiol oherwydd cyfyngiadau ariannol neu benderfyniadau gan Lywodraeth Cymru sydd y tu hwnt i'n rheolaeth.

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ei gwneud yn ofynnol bod yr holl gyrff cyhoeddus sydd wedi’u henwi yn y Ddeddf yn ymgorffori’r agenda Cydraddoldeb i’w cynllunio strategol ac mae’r gwaith yn awr yn rhan o’r hyn a wnawn.

Os byddwn yn adolygu ein dull o weithredu’r Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyn 2024, byddwn yn ymgysylltu â grwpiau perthnasol fel rhan o'r adolygiad hwn a chaiff y dull gweithredu diwygiedig ei gyhoeddi ar ein gwefan ar ôl casglu tystiolaeth briodol, ymgysylltu ac ymgynghori.

Byddwn yn adolygu’r Cynllun hwn yn llwyr yn 2024.

|  |
| --- |
| **Adran 7: Cyfathrebu a Hygyrchedd** |

Mae’n hanfodol bod gan ein cwsmeriaid fynediad at wybodaeth ynglŷn â gwaith y Cyngor o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r un mor bwysig fod ein cwsmeriaid yn gallu cael mynediad at wybodaeth ynglŷn â’r gwasanaethau gwahanol yr ydym yn eu darparu. Ar hyn o bryd rydym yn darparu gwybodaeth i ystod eang o fudd-ddeiliaid, gan gynnwys gweithwyr, y cyhoedd, Busnesau Lleol, Cynghorau Tref a Chymuned, Mudiadau Gwirfoddol, Sefydliadau eraill yn y Sector Cyhoeddus a’r Sector Preifat.

Gwnawn hyn mewn nifer o ffyrdd gan gynnwys cyhoeddi gwybodaeth ar ein Gwefan, cyfeirio ar Facebook a Twitter, llunio gwahanol daflenni, taflenni gwybodaeth ac adroddiadau. Mae gennym hefyd Ganllawiau Arddull Corfforaethol sy’n rhoi canllawiau i swyddogion wrth lunio dogfennau ar gyfer y cyhoedd sy’n cynnwys fformatau hygyrch.

Dyma rai o’r dulliau eraill yr ydym yn eu defnyddio i ddiwallu anghenion cyfathrebu amrywiol ein defnyddwyr gwasanaeth a’n gweithwyr:

* Type Talk - mae’r gwasanaeth hwn yn ein caniatáu i gyfathrebu â phobl fyddar a thrwm eu clyw trwy ganolfan alwadau trwy gyfrwng bysellfwrdd ac yna bydd staff y ganolfan yn cyfathrebu â’r darparwr gwasanaeth dros y ffôn ac yn trosglwyddo’r sgwrs yn ôl mewn fformat deipiedig i’r galwr wrth i’r sgwrs fynd rhagddi
* Gwasanaeth Trosglwyddo Testun BT – mae gan swyddogion fynediad at wasanaeth am ddim a ddarperir gan British Telecom (BT) i’w galluogi i gyfathrebu â phobl sydd â nam iaith neu nam ar y clyw.
* Gwasanaeth BT Relay - Gall gwsmeriaid sydd â nam ar y clyw neu ar y lleferydd gysylltu ag unrhyw wasanaeth y Cyngor trwy ddeialu 18001 cyn y rhif y maent ei angen.
* Cyfieithu i Iaith Arwyddion Prydain (Gwasanaeth BSL) – yn cael ei gynnig drwy gyfleuster cyfieithu amser real drwy Skype. I gael gwybodaeth am sut i lwytho’r ap: [Sign Solutions](https://www.signsolutions.uk.com/contact-sign-language-interpreter/)
* Dolenni Sain - ar gael yn ein holl adeiladau cyhoeddus
* Braille – system o ddotiau ymgodol y gall rhai pobl ddall a rhai pobl rhannol ddall eu darllen. Gallwn drefnu bod dogfennau’n cael eu cyfieithu i Braille ar gais
* CD Sain - lle y gellir recordio gwybodaeth ar CD-ROM ar gais
* Teip mawr – byddwn yn darparu ein holl wybodaeth mewn teip mawr ar gais defnyddwyr
* Ffurf Hawdd ei Ddeall - bydd rhai o’n cyhoeddiadau allweddol mewn fformat ‘Hawdd i’w Ddeall’ ar gyfer pobl gydag anableddau dysgu.
* Gwasanaeth cyfieithu a chyfieithu ar y pryd the Big Word – i hwyluso anghenion iaith ein cwsmeriaid

Nid yw’r uchod yn rhestr gyflawn ac fe geisiwn sicrhau ein bod yn darparu ar gyfer anghenion pob defnyddiwr gwasanaeth ar gais.



|  |
| --- |
| **Adran 8: Cysylltu** |

**8.1 Sut i Gysylltu â Ni**

Os hoffech wneud sylwadau ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol neu os oes gennych unrhyw gwestiynau yn ei gylch cysylltwch â’r Tîm Cydraddoldeb yn yr adran Adnoddau Dynol Corfforaethol yn defnyddio’r manylion cyswllt isod:

 Dros y ffôn: 01492 576225 neu 01492 576301

 Drwy'r Post: Tîm Cydraddoldeb yr adran

Adnoddau Dynol Corfforaethol

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

Blwch Post 1

LL30 9GN

 Drwy e-bost: [cydraddoldebau@conwy.gov.uk](mailto:cydraddoldebau@conwy.gov.uk)

[](http://www.google.co.uk/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=&url=/url?sa%3Di%26rct%3Dj%26q%3D%26esrc%3Ds%26source%3Dimages%26cd%3D%26ved%3D%26url%3Dhttps://www.vectorstock.com/royalty-free-vector/icon-of-a-globe-for-website-or-mobile-application-vector-18823705%26psig%3DAOvVaw0RQJtEtBXUnYSmyZxD0wCs%26ust%3D1575039765153913&psig=AOvVaw0RQJtEtBXUnYSmyZxD0wCs&ust=1575039765153913) Dolen i’r wefan: www.conwy.gov.uk

|  |
| --- |
| **Atodiadau** |

# Atodiad 1: Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol

# Atodiad 2: Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru: Dogfen Data ac Ymchwil Cefndirol

# Atodiad 3: Amcanion Cydraddoldeb Wedi’u Mapio yn Erbyn y Cynlluniau Perthnasol

**Mae’r Atodiadau ar gael o’r adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar y wefan:** [**www.conwy.gov.uk**](http://www.conwy.gov.uk)