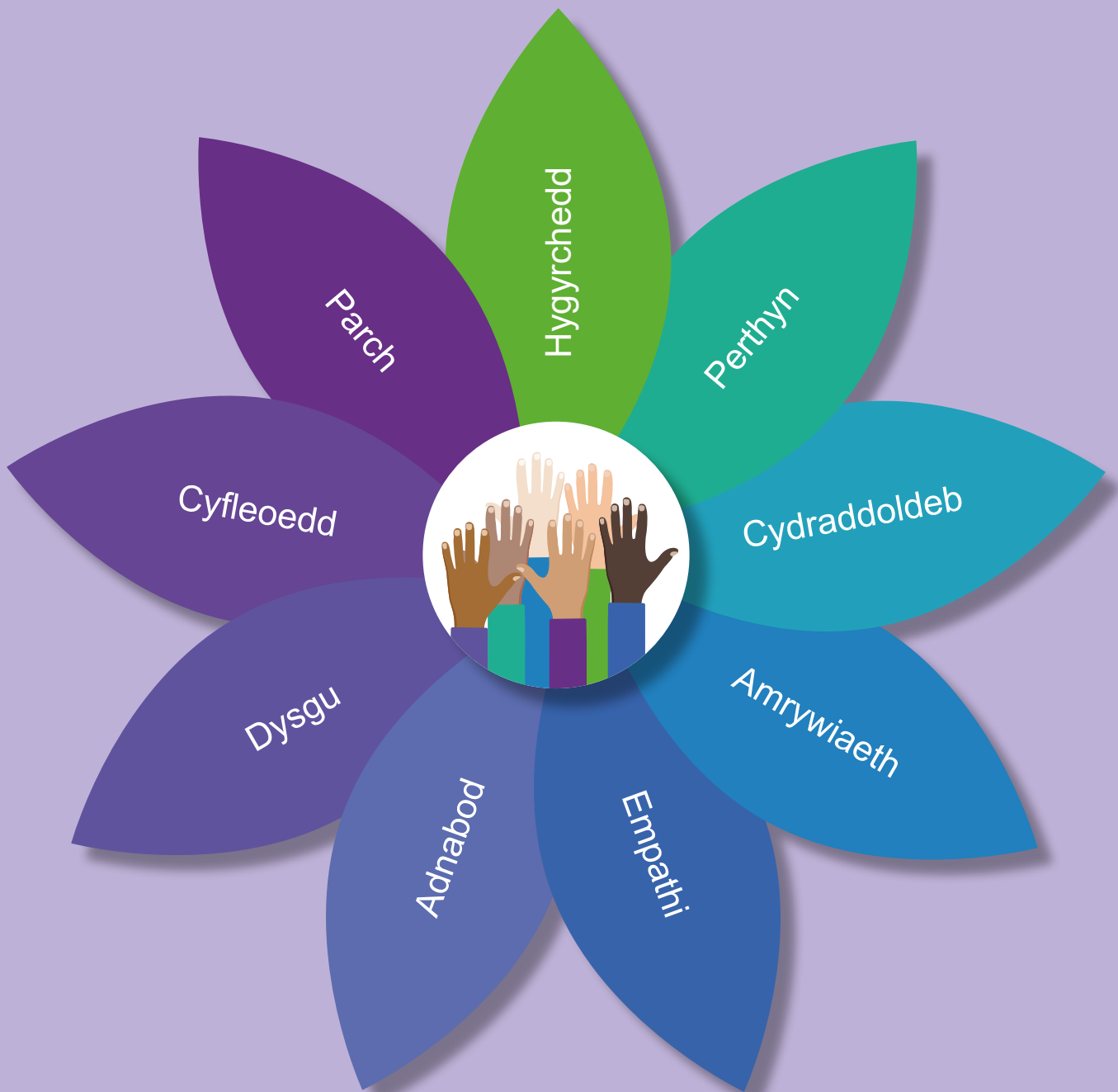


Conwy Gynhwysol

2024 - 2028

Crynodeb



Trin pawb fel unigolion

Gall unrhyw un gael mynediad at **Sgwrs y Sir** i rannu barn a syniadau am y Sir neu eich ardal leol.



Dyma'r ddolen i [dudalen we Sgwrs y Sir](#)

Dilynwch ni ar y [Cyfryngau Cymdeithasol](#)



Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

Blwch Post 1

Conwy

LL30 9GN



sgwrssysir@conwy.gov.uk



01492 574000

Gall cwsmeriaid Gwasanaeth BT Relay 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.



Gall defnyddwyr Iaith Arwyddion Prydain gysylltu â ni gan ddefnyddio dehonglydd Iaith Arwyddion, drwy Wasanaeth InterpretersLive! Darperir y gwasanaeth gan Sign Solutions - ewch i <https://www.conwy.gov.uk/cy/Council/Contact-Us/Sign.aspx>



Rydym yn fwy na pharod i ddarparu'r ddogfen hon mewn fformat arall gan gynnwys Braille, print bras a sain.

Cysylltwch â'r Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad

Cysylltwch â: Swyddog Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol

E-bost: cydraddoldebau@conwy.gov.uk

Rhif Ffôn: 01492 576301 / 574213

This document is also available in English

1 Cyflwyniad

- 1.1 Un o'n Canlyniadau'r Dinesydd a amlinellir yn ein [Cynllun Corfforaethol 2022-2027](#) yw:

Mae pobl yng Nghonwy yn cael gwybodaeth, yn cael eu cynnwys ac yn cael llais a gallant gyfrannu at gymuned ble mae eu cefndir a'u hunaniaeth yn cael ei werthfawrogi a'i barchu.

- 1.2 Mae arnom ni eisiau i'r dyfodol newid er gwell. Nod ein cynllun newydd yw canolbwyntio ar bobl a'u profiadau mewn bywyd, yn hytrach na'n rhwymedigaeth i gydymffurfio â deddfwriaeth. Rydym ni wedi enwi'r cynllun hwn yn 'Conwy Gynhwysol' oherwydd mai dyna yw ein nod - waeth beth yw eich cefndir gallwch fyw, gweithio ac ymweld â'r sir lle cewch eich croesawu a'ch derbyn a theimlo eich bod yn perthyn. Mae'r ddogfen hon yn cynnwys amcanion cydraddoldeb strategol statudol ar gyfer 2024-2028.
- 1.3 Trwy'r cynllun hwn, ein nod yw gwreiddio diwylliant o ymwybyddiaeth a chyfrifoldeb unigol ymhlith staff, ni waeth beth fo'ch cefndir neu'ch profiadau. Mae gennym oll gyfrifoldeb ar y cyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae arnom ni eisiau i bob aelod o staff ddeall 'does dim rhaid iddo ddigwydd i chi, i fod o bwys i chi'.
- 1.4 Ond beth mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei olygu?

Mae **Cydraddoldeb** yn ymwneud â chydabod a gwerthfawrogi gwahaniaethau a thrin pobl yn ôl eu hanghenion. Mae'n ymwneud â chreu cymdeithas decach, lle gall pawb gymryd rhan a chael cyfle i gyflawni eu gwir botensial, waeth beth fo'u hunaniaeth.

Amrywiaeth yw deall bod pob unigolyn yn unigryw. Mae'n golygu croesawu gwahaniaethau pobl, gan gynnwys credoau, gallu, dewisiadau, cefndiroedd, gwerthoedd a hunaniaeth.

Mae **Cynhwysiant** yn estyniad i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'n golygu bod gan bob unigolyn, heb eithriad, yr hawl i gael ei gynnwys, ei barchu a'i werthfawrogi fel aelod gwerthfawr o'r gymuned.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â gwerthfawrogi pawb fel unigolyn, trin pawb yn deg a darparu cyfleoedd cyfartal gan barchu gwahaniaethau pobl.

- 1.5 Drwy ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, byddwn yn addasu'r ffordd rydym yn gweithio ym mhob sector o'r gymuned fel bod amrywiaeth o ddewisiadau hygyrch, wedi'u teilwra, i ddinasyddion lleol gyfathrebu, cydweithio ac ymgysylltu â'n gwasanaethau. Drwy wella'r ffordd rydym yn gweithio gyda chymunedau, ein nod yw gwneud yn siŵr bod llais dinasyddion Conwy yn cael ei glywed, a'u bod yn cymryd rhan weithredol yn yr hyn sy'n digwydd yn eu cymunedau. Bydd rhwydweithiau cymunedol cryf yn seiliedig at egwyddorion ymddiriedaeth a pharch at amrywiaeth leol.
- 1.6 Byddwn yn datblygu cynlluniau i gefnogi amrywiaeth yn ein prosesau democrataidd a'n gweithlu, i wella cyfranogiad y cyhoedd ac i wella hygyrchedd a thryloywder penderfyniadau democrataidd. Rydym ni'n ystyried trechu anghydraddoldeb fel thema greiddiol i'r holl bethau a wanwn - o drechu tlodi a mynediad at addysg, iechyd a gofal cymdeithasol da i dai priodol, teimlo'n ddiogel a chael clust i wrando arnoch. Felly caiff ein holl benderfyniadau allweddol eu hasesu i ddeall yr effaith maent yn ei chael ar gydraddoldeb, hwn yw'r Aseiad o Effaith ar Gydraddoldeb.

1.7 Fel corff cyhoeddus mae'n rhaid i ni gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn amddiffyn pobl yn erbyn triniaeth annheg (gwahaniaethu) oherwydd eu:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol.

Cyfeirir at y rhain fel y **9 nodwedd warchoddedig**.

1.8 **Mathau o Wahaniaethu**

Gall gwahaniaethu ddigwydd ar un o'r ffurfiau canlynol:

- Gwahaniaethu uniongyrchol** - trin rhywun gyda nodwedd warchoddedig yn llai ffafriol nag eraill.
- Gwahaniaethu anuniongyrchol** - cyflwyno rheolau neu drefniadau sy'n berthnasol i bawb, ond sy'n peri anfantais annheg i rywun gyda nodwedd warchoddedig.
- Aflonyddu** - ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig 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 warchoddedig, 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.

Nid yw gwahaniaethu bob amser yn amlwg, a gall fod yn ddirgel neu'n ddarwybod, gelwir hyn yn **rhagfarn ddarwybod**. Mae hyn yn deillio o ragdybiaethau cyffredinol unigolyn ynghylch galluoedd, diddordebau a nodweddion grŵp penodol, sy'n dylanwadu ar sut maent yn trin y bobl hynny. Gall rhagdybiaethau a rhagfarnau o'r fath achosi i bobl gymhwyso gofynion neu amodau heb yn wybod sy'n rhoi'r rhai mewn grwpiau penodol dan anfantais.

- 1.9 Waeth beth yw'r ddeddfwriaeth, mae cynllun Conwy Gynhwysol yn anelu i nodi ein hymrwymiad a'n hysgogiad yn gyhoeddus i fod yn sefydliad sy'n ceisio gwella bywydau pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig. Ein gweledigaeth gorfforaethol yw bod yn sir flaengar sy'n creu cyfle, ac er mwyn cyflawni hyn rydym eisiau helpu i greu cymdeithas sy'n fwy cynhwysol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac sy'n mynd i'r afael â gwahaniaethu. Ni allwn gyflawni hyn ar ein pen ein hunain a byddwn yn parhau i weithio gyda chymunedau a sefydliadau eraill i greu newid gwirioneddol ac ystyrlon. Rydym ni wedi nodi sut y byddwn yn datblygu ein cynllun a'r camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd yn ystod y pedair blynedd nesaf yn ein cynllun Conwy Gynhwysol. Mae'r fersiwn gryno hon yn 'gipolwg' sy'n amlygu'r themâu allweddol y byddwn yn canolbwyntio arnynt. Mae'r adroddiad llawn ar gael ar ein [gwefan](#), a hwn yw ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024-28.

2 Ein Hamcanion

Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a lles yn gwella

- 1.1 Mae pob plentyn a pherson ifanc yn mynychu'r ysgol yn rheolaidd a chyflawni eu potensial dysgu.
- 1.2 Mae plant a phobl ifanc sy'n cael eu haddysgu mewn lleoliadau gofal plant hyd at addysg gynnar yn cyflawni eu potensial dysgu.
- 1.3 Mae plant a phobl ifanc yn ddiogel ac yn teimlo'n ddiogel yn yr ysgol, yn cael cyfleoedd cyfartal, ac yn cael eu hannog i fyw bywyd iach.
- 1.4 I gefnogi pobl ifanc i osod esiampyl gadarnhaol yn eu cymunedau a chymdeithas.
- 1.5 I gefnogi pawb o dan 25 oed i gael mynediad at gynnig gwaith, addysg, hyfforddiant neu hunan-gyflogaeth.

Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog

- 2.1 Mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail rhyw, ethnigrwydd ac anabledd.
- 2.2 Adolygu ein harferion gweithio'n hyblyg er mwyn sicrhau cyfleoedd cyfartal ar bob lefel.
- 2.3 Sicrhau bod polisiau effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddwch rhywiol a mathau eraill o aflonyddwch.
- 2.4 Cynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith.
- 2.5 Lleihau arwahanrwydd rhyw (y dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched yn gweithio mewn rolau sy'n draddodiadol yn rolau rhyw benodol).
- 2.6 Gwella cyfranogiad merched, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl mewn prentisiaethau.

- 2.7 Ystyried defnyddio mesurau gweithred bositif o fewn ymgyrchoedd recriwtio pan fo grwpiau penodol yn cael eu tangynrychioli.
- 2.8 Gweithredu rhaglen o wrth-hiliaeth a gwrth-wahaniaethu o fewn y sefydliad, gan hyrwyddo gwerth perthnasoedd cadarnhaol, amrywiaeth a chynhwysiant.
- 2.9 Mynd i'r afael â rhwystrau cyflogaeth ar gyfer cymunedau amrywiol.

Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig

- 3.1 Cymryd camau i fynd i'r afael â'r effaith negyddol anghymesur ar bobl sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig.
- 3.2 Cefnogi hawl pobl anabl, plant a phobl hŷn i fyw'n annibynnol, yn cynnwys tai sy'n ddigonol, hygyrch ac addas a'r gefnogaeth gysylltiedig.
- 3.3 Ymgysylltu'n well â phobl anabl wrth adnewyddu a dylunio adeiladau i sicrhau eu bod yn gwbl hygyrch.
- 3.4 Gwella mynediad Sipsiwn, Roma a Theithwyr i wasanaethau a gwella gwaith ymgysylltu i feithrin ymddiriedaeth.
- 3.5 Sicrhau bod gwasanaethau tai, digartrefedd a cheisio lloches yn gynhwysol o anghenion penodol grwpiau lleiafrifol gan gynnwys pobl LHDTC+, pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl.

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

- 4.1 Sicrhau bod anghenion iechyd a lles gofalwyr yn cael eu diwallu.
- 4.2 Cefnogi'r Bwrdd Atal Hunanladdiad a Hunan-niweidio Rhanbarthol i roi cynllun strategol perthnasol Llywodraeth Cymru ar waith i leihau hunanladdiad a hunan-niweidio, yn enwedig ymysg y rhai â nodweddion gwarchoddedig sydd â risg uwch.
- 4.3 Gwerthuso cynnydd mewn perthynas ag iechyd meddwl i sicrhau ein bod ni'n diwallu anghenion pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig.
- 4.4 Defnydd o egwyddorion Model Cymdeithasol o Anabledd mewn polisi ac wrth wneud penderfyniadau.
- 4.5 Cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth a darparu cefnogaeth i bobl sydd â chyflyrau niwrolegol.
- 4.6 Ymdrin â rhwystrau i ymarfer corff a lles.
- 4.7 Meithrin hyder a chefnogaeth Gofal Cymdeithasol a staff eraill i dynnu sylw a mynd i'r afael ag ymddygiad hiliol ac ymddygiad gwahaniaethol arall a brofir wrth ymgymryd â'u rôl.

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

- 5.1 Gweithio gyda phartneriaid yng Ngogledd Cymru i godi ymwybyddiaeth am Droseddau Casineb a meithrin hyder o ran rhoi gwybod amdanynt.
- 5.2 Gweithio gyda phartneriaid yng Ngogledd Cymru i leihau nifer yr achosion o Drais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV).
- 5.3 Gwella ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol a chyfrifoldebau diogelu.

Amcan 6: Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau

- 6.1 Cynyddu ymwybyddiaeth o bwysigrwydd amrywiaeth mewn cynrychiolaeth wleidyddol a chyrrff sy'n gwneud penderfyniadau.
- 6.2 Sicrhau bod ymgysylltiad yn gynhwysol i ddatblygu ymdeimlad o berthyn a chymuned.
- 6.3 Dylai mynediad i wasanaethau fod wedi'i gefnogi gan gymorth iaith priodol gan gynnwys Cymraeg, iaith Arwyddion Prydain ac ieithoedd eraill.
- 6.4 Gwella mynediad at wasanaethau drwy sicrhau bod cynnig ar ffurfiau amgen i dechnoleg i atal eithrio digidol.

Amcan 7: Mynd i'r afael ag anfantais economaidd-gymdeithasol trwy gynnig gwasanaethau cynhwysol i leihau anghydraddoldebau canlyniad

- 7.1 Cynyddu ymwybyddiaeth o'r cysylltiadau rhwng tlodi a salwch gyda gwahanol nodweddion gwarchoddedig.
- 7.2 Ymdrin ag ymddygiad gwrthgymdeithasol.
- 7.3 Dileu rhwystrau a brofir gan bobl oherwydd anfantais economaidd-gymdeithasol.
- 7.4 Cynyddu cefnogaeth i blant a phobl ifanc sy'n byw mewn tlodi i wella canlyniadau.

3 Monitro Cyflogaeth a Chyflog Cyfartal

Mae Conwy yn cyhoeddi [Adroddiad Monitro Cyflogaeth](#) ar ei wefan i fonitro'r gweithlu a'r darpar weithlu. Defnyddir y wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisiau a'n harferion cyflogaeth ac i ystyried a oes angen adolygu ein prosesau a'n polisiau os oes unrhyw bosibilrwydd o wahaniaethu.

Rydym wedi defnyddio gwybodaeth monitro cyflogaeth yn y gorffennol i:

- Ddatblygu amcanion cydraddoldeb
- Nodi unrhyw fater 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.

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r ffynhonnell ddeddfwriaethol bresennol ar gyfer cyflog cyfartal mewn perthynas â nodwedd warchoddedig rhyw. Mae'n ei gwneud yn ofynnol i ferched a dynion gael eu talu ar delerau cyfartal pan fônt wedi'u cyflogi i wneud 'gwaith tebyg' neu 'gwaith a ystyrir yn gyfwerth' neu 'waith o werth cyfartal'. Mae ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal diweddaraf yn cyflwyno data am gyfnod o 5 mlynedd o 2018 i 2023, gan ganolbwyntio'n benodol ar rywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Mae canfyddiadau'r gwaith yma wedi'u defnyddio i hysbysu meysydd perthnasol o'r cynllun gweithredu ategol.

4 Asesu Polisiâu

Mae'r gofyniad i asesu effaith ein polisiâu a'n harferion wedi'i nodi yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011. Dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo ddigon o dystiolaeth i ystyried a fyddai'r penderfyniad a wnaed am bolisi neu ymarfer yn cael effaith anghymesur ar bobl sy'n rhannu un neu ragor o'r nodweddion gwarchoddedig. Mae gan Gonwy broses a hyfforddiant ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i helpu swyddogion i asesu'r effaith ar gydraddoldeb.

5 Caffael

Mae'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau allanol yn rheolaidd, i rannu'r cyfrifoldeb dros ddarparu gwasanaeth. Wrth wneud hynny, mae'n rhaid i'r Cyngor sicrhau bod yr arian sy'n cael ei wario ar nwyddau, gwaith a gwasanaethau yn bodloni anghenion amrywiol y cwsmeriaid yr ydym ni'n eu gwasanaethu. Mae ein [Strategaeth Gaffael Gorfforaethol](#) yn nodi ein dull ar gyfer caffael, a sut mae'n berthnasol i'r swyddogion sy'n ymwneud â gweithgareddau caffael ar draws y sefydliad. Mae [Rheolau'r Weithdrefn Gontractau](#) yn nodi'r safonau a ddylid cadw atynt yn ystod y broses gaffael.

Er mwyn annog partneriaid i barchu amrywiaeth a hyrwyddo cydraddoldeb, bydd y Cyngor yn:

- Ymgorffori egwyddorion cydraddoldeb mewn cylch gorchwyl, er mwyn sicrhau ein bod yn cynnwys cydraddoldeb o fewn strategaethau, cynlluniau a phrosiectau, gan gynnwys nodi'r cyfrifoldeb am asesiadau o effaith ar gydraddoldeb
- Arwain drwy esiampl, gan ymgorffori'r egwyddorion cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn
- Cydweithio â'n partneriaid i gynnwys a phrif ffrydio cydraddoldeb yn ein gwaith.

6 Hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym yn cydnabod nad yw un ymyrraeth mewn perthynas â hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ddigonol i sicrhau bod ein gweithwyr yn meddu ar ymwybyddiaeth a dealltwriaeth gyfredol o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer yr holl weithwyr yn orfodol ac rydym yn darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o gydraddoldeb lefel sylfaenol drwy fodiwl e-ddysgu. Yn ogystal â'r hyfforddiant sylfaenol i godi ymwybyddiaeth, rydym yn targedu hyfforddiant mewn perthynas â rhai materion penodol i ddiwallu anghenion dynodedig. Mae enghreifftiau diweddar yn cynnwys hyfforddiant i gefnogi gweithrediad y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol, hyfforddiant ar Ymwybyddiaeth o Sipsiwn, Roma a

Theithwyr, Gweithred Bositif, Cyflog Cyfartal, hyfforddiant Gwrth-hiliol a thrwy hyfforddiant polisi cyflogaeth amrywiol lle bo cydraddoldeb yn berthnasol, er enghraifft, Recriwtio a Dethol, Rheoli Presenoldeb, Gallu a Diogelu.

7 Adolygu a Myfyrio

Bydd yr ymrwymadau a wneir yn y cynllun yn amodol ar adolygiad yn flynyddol ochr yn ochr â'r Cynllun Corfforaethol. Bydd hyn yn caniatáu i ni ystyried a yw'r cynllun yn dal yn berthnasol a sicrhau ei fod yn gallu ymateb i newid ac adborth pellach - yn ogystal â sicrhau bod y ddarpariaeth yn bosibl gyda'r adnoddau sydd ar gael gennym. Bydd yn ein galluogi i wneud unrhyw newid gofynnol yn dilyn adolygiad arfaethedig Llywodraeth Cymru o'r Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 yn ogystal â'r cynllun gweithredu a ddisgwylir gan y Tasglu Hawliau Pobl Anabl. Yn unol â'r ddeddfwriaeth, byddwn yn ymgynghori ynghylch unrhyw newid fel sy'n briodol.