

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

2016-2020



Trin pawb fel
unigolion



www.conwy.gov.uk



Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

2016 - 2020

Rydym yn fodlon darparu'r wybodaeth
yma mewn fformatau eraill



A

This document is also available in English

Cysylltwch â'r: Swyddog Adnoddau Dynol a Chydraddoldeb

E-bost: cydraddoldebau@conwy.gov.uk

Rhif Ffôn:  01492 576225

CYNNWYS

RHAGAIR	3
CRYNODEB GWEITHREDOL A CHYFLWYNIAD	4
ADRAN 1: YNGLŶN Â CHONWY	6
1.1 Trosolwg o'r Sir	6
1.2 Pobl Conwy.....	6
1.3 Democratiaeth yng Nghonwy	8
1.4 Gweinyddu Busnes	10
ADRAN 2: DEDDFWRIAETH CYDRADDOLDEB	14
2.1 Nodweddion Gwarchoddedig	14
2.2 Mathau o Wahaniaethu.....	14
2.3 Dyletswydd Gyffredinol.....	15
2.4 Dyletswyddau Penodol	16
2.5 Safonau'r Gymraeg.....	16
2.6 Y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.....	17
ADRAN 3: AMCANION CYDRADDOLDEB	18
3.1 Sut yr aethom i'r afael â'r gwaith hwn.....	18
3.2 Gwybodaeth Berthnasol ynglŷn â Chydraddoldeb	19
3.3 Ymgysylltu	20
3.4 Amcanion Cydraddoldeb	23
3.5 Meysydd Gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb.....	24
ADRAN 4: CYFLOGAETH	35
4.1 Monitro Cyflogaeth	35
4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog	37
4.3 Hyfforddiant Cydraddoldeb	40
ADRAN 5: POLISI A PHROSES	42
5.1 Asesu Effaith ar Gydraddoldeb	42
5.2 Adrodd am Asesiadau.....	43
5.3 Caffael	44
5.4 Gwybodaeth ynglŷn â Chydraddoldeb.....	45
ADRAN 6: CYFRIFOLDEB, CYHOEDDI, ADRODD AC ADOLYGU	47
5.1 Cyfrifoldeb am y Cynllun.....	47
6.2 Cyhoeddi'r Cynllun.....	47
6.3 Adroddiad Blynyddol	48
6.4 Adolygu'r Cynllun.....	49

ADRAN 7: CYFATHREBU A HYGRCHEDD.....	51
ADRAN 8: CYSYLLTU	53
8.1 Sut i Gysylltu â Ni	53
ATODIADAU	54

Rhagair

Dyma Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy 2016 - 2020. Mae'r ddogfen hon a'r cynllun gweithredu yn amlinellu sut y byddwn yn parhau i wella canlyniadau cydraddoldeb ar gyfer pobl 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 gwasanaeth 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 awdurdod sy'n gwneud defnydd llawn o dalentau, sgiliau a phrofiad staff presennol a darpar staff. Rydym yn cydnabod bod yr hyn a wnawn bob dydd yng Nghyngor Conwy yn chwarae rhan bwysig ym mywydau pobl ac mae gennym rôl allweddol i'w chwarae er mwyn gwella llesiant i bawb yng Nghonwy. Trwy gyflawni'r amcanion a nodir yn y cynllun hwn, rydym yn cefnogi Nod Lles Cenedlaethol o fod yn 'Cymru sy'n Fwy Gyfartal'.

Rydym yn cydnabod y manteision o fod â chymuned amrywiol a byddwn yn integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb yn rhan o'n gweithgareddau beunyddiol fel Awdurdod er mwyn gefnogi llesiant pawb, yn enwedig y bobl fwyaf diamddiffyn sy'n byw ac sy'n gweithio yn ein Sir.



Iwan Davies
Prif Weithredwr



Dilwyn Roberts
Arweinydd y Cyngor

Crynodeb Gweithredol a Chyflwyniad

Dyma'r ail Gynllun Cydraddoldeb Strategol ers cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010 ac mae'n adeiladu ar waith cynlluniau cydraddoldeb blaenorol sydd wedi bod ar waith yng Nghonwy ers 2003. Mae'r Cynllun hwn yn disgrifio'r gwaith sydd wedi'i wneud i ddynodi ein hamcanion cydraddoldeb mewn perthynas â phob un o'r grwpiau gwarchoddedig, a'r camau y mae angen eu cymryd i'w cyflawni.

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 ag un Ddyletswydd Gyffredinol newydd i rym ar gyfer y sector cyhoeddus. Yng Nghymru, er mwyn atgyfnerthu'r Ddyletswydd Gyffredinol creodd Gweinidogion Cymru Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 y cyfeirir atynt fel Dyletswyddau Penodol. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn nodi sut y bydd Conwy yn parhau i fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol a'r Dyletswyddau Penodol.

Mae'r agenda cydraddoldeb yn anferth ac nid yw'n bosibl i'r Cynllun fynd i'r afael â phob mater ar unwaith. Felly, yn 2011-2012, dynodwyd 6 amcan lefel uchel ynghyd â meysydd gweithredu cysylltiedig a chawsant eu dynodi bryd hynny fel meysydd blaenoriaeth a'u cyhoeddi yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf. Ar y pryd fe fabwysiadwyd dull gweithredu ar sail tystiolaeth a ddeuai o'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. Ar gyfer y Cynllun hwn, ein man cychwyn oedd gofyn i bobl Bwrdeistref Sirol Conwy, i sefydliadau perthnasol, i unigolion eraill, i'n gweithwyr, i'n rheolwyr ac i'r undebau llafur, a oedd yr amcanion cyffredinol yn parhau i fod yn berthnasol. Daethpwyd i'r casgliad o wneud y gwaith hwn bod yr Amcanion a'r Meysydd Gweithredu a gafodd eu dynodi a'u cyhoeddi yn 2012 i raddau helaeth yn parhau i fod yn berthnasol er bod rhai gwelliannau wedi cael eu hawgrymu i rai o'r meysydd gweithredu presennol ac ambell Faes Gweithredu newydd. Mae'r rhain wedi eu hamlinellu yn y Cynllun 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 holl drigolion y Fwrdeistref Sirol. Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd o ran gwireddu'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 polisiau, yn ein swyddogaethau ac yn y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu. Rydym eisiau gwneud ein harferion a'n polisiau 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.

Rydym yn cydnabod bod dyfodol gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yn newid ac yn esblygu, yn enwedig gyda dyfodiad Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, ynghyd â'r posibilrwydd y bydd ffiniau Llywodraeth Leol yng Nghymru yn newid. Byddwn yn sicrhau ein bod yn effro i'r newidiadau hyn a bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn rhan annatod o unrhyw ddatblygiadau i'r dyfodol. Bydd ein Cynllun yn cael ei ddiwygio yn ôl yr angen os yw adborth gan y cyhoedd, gan gwsmeriaid, gan weithwyr neu adborth a geir wrth fonitro cynnydd y cynllun gweithredu yn dangos unrhyw anghydbwysedd o ran cydraddoldeb neu os yw'r blaenoriaethau corfforaethol yn newid o ganlyniad i ddatblygu strategaethau eraill.

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 115,228 o drigolion¹ (Cyfrifiad 2011). Mae 38% o'i harwynebedd a 4% o'i phoblogaeth o fewn Parc Cenedlaethol Eryri. Mae'r prif drefi strategol yn cynnwys; Conwy, Llandudno, Bae Colwyn, Cyffordd Llandudno, Abergele a Llanrwst.

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 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. Y prif anheddiad o ran niferoedd poblogaeth yw tref farchnad Llanrwst.

Mae Bwrdeistref Sirol Conwy yn ardal ac iddi dirwedd eithriadol yn amrywio o draethau tywodlyd a phentiroedd helaeth i ddyffrynnoedd cysgodol, rhosydd agored a mynyddoedd geirwon. Nid yw'n syndod bod yr economi'n dibynnu'n drwm ar dwristiaeth. Mae twristiaeth yn rhan bwysig o economi Conwy gan gynnal 10,820 o swyddi cyfwerth ag amser llawn yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, gan ddod â £559 miliwn o refeniw i economi'r Sir bob blwyddyn (25% o gyfanswm Cymru gyfan); a chynnal 70,000 o welyau (24% o stoc gwelyau Gogledd Cymru). O'r herwydd dyma un o brif gynheiliaid economi Conwy ac mae yn ffynhonnell bwysig o gyflogaeth a refeniw.

Y prif ddulliau ar gyfer cyrraedd, gadael a theithio o fewn Bwrdeistref Sirol Conwy yw'r A55 ar hyd yr arfordir, y rheilffordd gyfochrog o Fanceinion a Llundain i Gaergybi a ffordd yr A5 tua'r De.

1.2 Pobl Conwy

Mae rhaniad cymharol gyfartal o ddynion a menywod yn byw yng Nghonwy. Yn 2011 roedd 48% (55,749) yn ddynion a 52% yn fenywod (Cyfrifiad 2011). Mae ystadegau allweddol o Gyfrifiad 2011 yn adrodd bod pobl ifanc (0-15) yn cyfrif am 16.6% o'r boblogaeth. Mae hyn yn

¹ Cyfrifiad 2011 Census, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol

² Bwletin Ystadegol Cymru, Cyfrifiad 2011

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 y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar gyfer 2013 yn adrodd mai ym Mwrdeistref Sirol Conwy y mae'r gyfran fwyaf o drigolion dros 65 oed yng Nghymru sef 26% o'r boblogaeth. ³(Amcangyfrifon poblogaeth canol blwyddyn 2013, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol).

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. Yn 2011 roedd 67,940 o bobl o oedran gweithio (16-64) ym Mwrdeistref Sirol Conwy. Mae hyn yn 59% o'r boblogaeth, o gymharu â 63.5% yng Nghymru. 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. Bwrdeistref Sirol Conwy sydd wedi profi'r mewnlifiad mwyaf o ymfudwyr net o Loegr o gymharu â'r siroedd nesaf atom yng Ngogledd Cymru, a chaiff ei heffeithio hefyd gan y nifer fwyaf o oedolion ifanc rhwng 16-24 oed yn allfudo. ⁴ (Ystadegau Cymru, Ystadegau Mudo, Cymru 2011).

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. Yn 2015 roedd 94.2% o'r disgyblion yn Wyn Prydeinig a deuai 5.8% o: gefndir gwyn arall, (gan gynnwys Sipsiwn a Theithwyr), hil gymysg, Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig, Du neu Ddu Prydeinig, Tsieineaidd, grŵp ethnig arall neu o un o wledydd newydd yr Undeb Ewropeaidd (Cyfrifiad Ysgolion Blyneddol ar Lefel Disgyblion 2011).

Nid oes ffynhonnell gynhwysfawr o ddata ynglŷn ag anabledd yng Nghonwy. Mae Cyfrifiad 2011 yn darparu gwybodaeth ynglŷn â salwch cyfyngol tymor hir a gofalcwyr di-dâl yng Nghonwy ac yn datgelu bod gan 24.3% o bobl ym Mwrdeistref Sirol Conwy salwch cyfyngol tymor hir. Mae cofrestr o bobl â nam corfforol a / neu nam ar y synhwyrau a phobl ag anableddau dysgu sy'n defnyddio'r gwasanaethau cymdeithasol, ond dim ond gwybodaeth am y bobl hynny sy'n defnyddio gwasanaethau'r Cyngor yw hynny.

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, Sikhaid, 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'r Arolwg Integredig o Gartrefi sy'n cael ei gynhyrchu gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn cynhyrchu amcangyfrifon ar lefel Cymru gyfan, ond ni chaiff data ar gyfer Conwy ei ryddhau gan fod maint y sampl yn rhy fach i fod yn gynrychioliadol. Ystadegau arbrofol yw'r rhain ac o'r herwydd nid ydynt wedi cael eu datblygu'n llawn nac wedi cael eu pasio fel Ystadegau Cenedlaethol. Adroddodd yr Arolwg Integredig o Gartrefi ar Hunaniaeth Rywiol yng Nghymru (2013) bod 93.5% o boblogaeth Cymru yn heterorywiol, 1.4% yn hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol, a 0.4% yn arall a 4.7% yn gwrthod ateb neu heb roi ateb. Dylid nodi fodd bynnag fod Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o'r farn fod y ffigyrau hyn yn debygol o fod yn dangyfrif.

Does dim data am bobl drawsrywiol ar gael ar hyn o bryd ar lefel awdurdod unedol neu 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 mewnwrth oddi wrth yr ardal arfordirol sydd â phoblogaeth uwch. Mae'r gallu i siarad Cymraeg ar ei uchaf yn ward etholiadol 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 cymuned 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.

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.

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 pedwar Pwyllgor Trosolwg a Chraffu: Y Prif Bwyllgor Trosolwg a Chraffu, y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Partneriaethau, y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cwsmeriaid a'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cymunedau, sydd i gyd â rôl bwysig i'w chwarae yn rhan o broses y Cyngor o wneud penderfyniadau drwy graffu ar bolisïau a gwasanaethau a ddarperir gan y Cyngor a thrwy hynny wella 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 hymrwymadau 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, y Pwyllgor Archwilio a'r Pwyllgor Trwyddedu a Rheoleiddio. Neilltuwyd swyddogaethau a phwerau penodol i bob Pwyllgor Rheoleiddio er mwyn ategu ein ffordd ni o weithio. 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 Uwch Dîm Arweinyddiaeth

Mae'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth 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 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. 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 Pennaethiaid 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 Strategol.

1.4.4 Un Conwy

Mae Un Conwy yn gosod cyfeiriad clir i bob asiantaeth yn y Sector Cyhoeddus er mwyn gwella bywydau pobl Conwy. Yn 2012, yn dilyn ymgynghori ac ymgysylltu ag amrywiaeth o fudd-ddeiliaid, ymrwymodd Bwrdd Gwasanaethau Lleol Sir Ddinbych a Chonwy, mewn partneriaeth â Chyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, i gymeradwyo 8 canlyniad i wella bywydau trigolion Conwy. Mae Bwrdd Gwasanaethau Lleol ar y Cyd Sir Ddinbych a Chonwy yn cynrychioli Conwy a Sir Ddinbych. Yr aelodau sy'n cynrychioli Conwy yw Prif Weithredwr ac Arweinydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, Llywodraeth Cymru, Heddlu Gogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, Grŵp Llandrillo Menai, Cefnogaeth Gymunedol a Gwirfoddol Conwy, Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, Cyfoeth Naturiol Cymru, Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd, Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol, Cwmni Adsefydlu Cymunedol, Iechyd Cyhoeddus Cymru a Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig (sy'n cael eu cynrychioli ar hyn o bryd gan Cartrefi Conwy). **Un Conwy** yw gweledigaeth tymor hir y Bwrdd Gwasanaethau Lleol ar gyfer dyfodol Bwrdeistref Sirol Conwy hyd at 2025.

Mae cysylltiad agos rhwng y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Un Conwy. Yr wyth canlyniad a nodwyd gan bobl Conwy yw:

1. Mae pobl yng Nghonwy'n derbyn addysg ac mae ganddynt sgiliau
2. Mae pobl yng Nghonwy'n ddiogel ac yn teimlo'n ddiogel
3. Mae pobl yng Nghonwy'n byw mewn tai diogel ac addas
4. Mae pobl yng Nghonwy'n iach ac yn annibynnol
5. Mae pobl yng Nghonwy'n byw mewn sir gydag economi ffyniannus
6. Mae pobl yng Nghonwy'n byw mewn amgylchedd cynaliadwy
7. Mae pobl yng Nghonwy'n byw mewn sir lle mae treftadaeth, diwylliant a'r iaith Gymraeg yn ffynnu
8. Mae pobl yng Nghonwy'n cael gwybodaeth, yn cael eu cynnwys ac yn cael llais.

1.4.5 Cynllun Corfforaethol

Yn dilyn trafodaethau gyda'r gymuned, datblygodd a chyhoeddodd y Cyngor Gynllun Corfforaethol ar gyfer 2012-2017. Mae'r Cynllun Corfforaethol yn nodi prif flaenoriaethau'r Cyngor o ran lle mae arnom eisiau rhoi sylw arbennig er mwyn cefnogi anghenion y bobl sy'n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Bwrdeistref Sirol Conwy. Caiff cynnydd ei adrodd yn flynyddol. Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol gan wneud cysylltiad agos gyda'r Cynllun Corfforaethol. Mae'r Cynllun Corfforaethol wedi defnyddio fframwaith yr wyth canlyniad a nodwyd yn Un Conwy. Os yw'n briodol, mae camau gweithredu cydraddoldeb wedi'u prif ffrydio yn rhan o'r Cynllun Corfforaethol er mwyn cryfhau'r effaith y mae modd ei gael ar y gymuned.

1.4.6 Bwrdd Gwasanaethau Lleol

Mae partneriaid o bob rhan o'r Sector Cyhoeddus yn rhan o Fwrdd Gwasanaethau Lleol Sir Ddinbych a Chonwy. Cafodd y Bwrdd Gwasanaethau Lleol ei sefydlu i weithredu fel 'tîm arweinyddiaeth strategol ac arloesol lleol sy'n cydweithio i wella bywydau dinasyddion Conwy a Sir Ddinbych'. Y Bwrdd Gwasanaethau Lleol sy'n gyfrifol am weithredu Un Conwy ac am oruchwylio gwaith y partneriaethau strategol canlynol:

- Y Bartneriaeth Plant a Phobl Ifanc
- Cyd-fwrdd Cynllunio Ardaloedd Conwy
- Y Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol (Conwy a Sir Ddinbych)
- Cymunedau yn Gyntaf
- Partneriaeth Wledig Conwy

Mae'r partneriaid yn cynnwys: Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, Cyngor Sir Ddinbych, Heddlu Gogledd Cymru, Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru, Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Iechyd Cyhoeddus Cymru, Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Conwy, Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Sir Ddinbych, Coleg Llandrillo, Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig, Cyfoeth Naturiol Cymru, Llywodraeth Cymru a Chynrychiolydd Busnes.

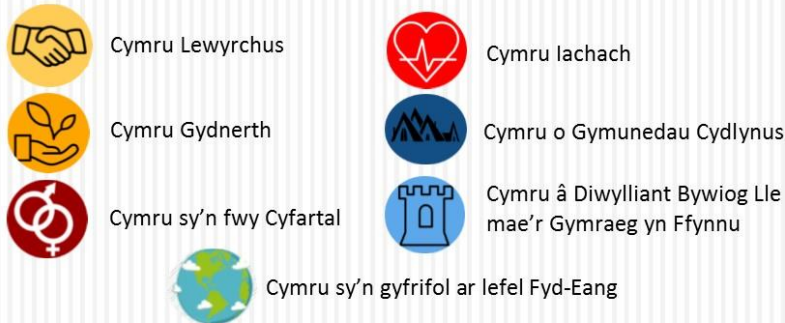
Mae cyfansoddiad Byrddau Gwasanaethau Lleol yn cael ei ddatblygu er mwyn cyflwyno Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus.

1.4.7 Cysylltiadau Strategol Tymor Hir

Mae'r diagram hwn yn esbonio sut mae cynlluniau strategol tymor hir y Cynllun Corfforaethol, Un Conwy, y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Datblygu Lleol yn cysylltu â'i gilydd.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

7 o Nodau Llesiant Cenedlaethol



Ffyrdd o Weithio



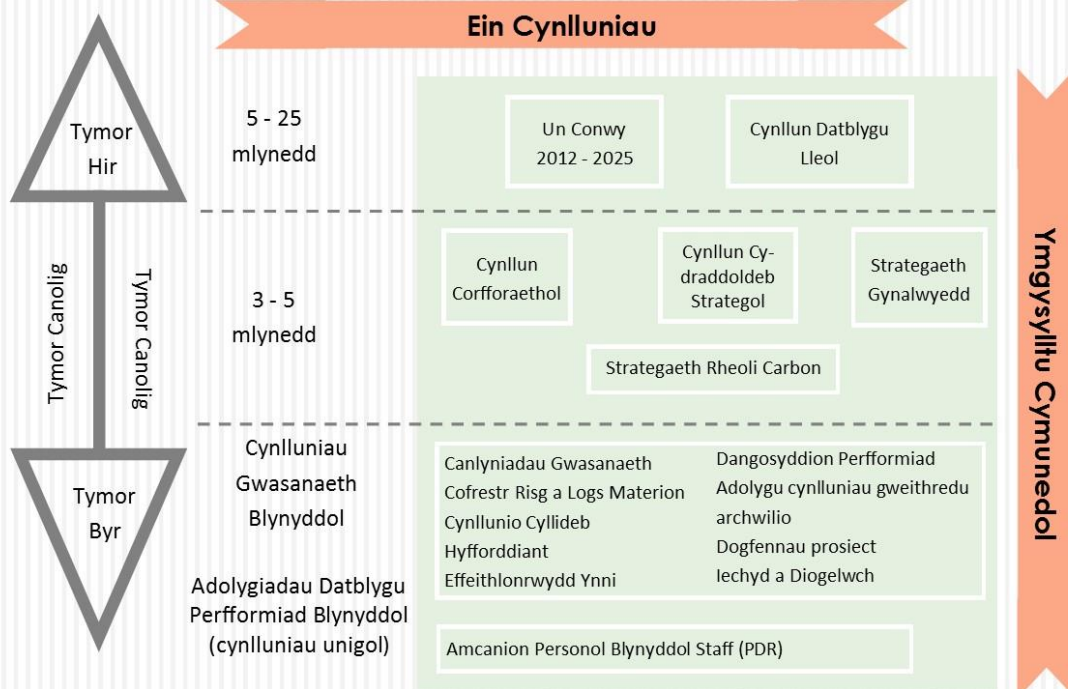
Datblygu Cynaliadwy:

Y broses o wella lles economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru drwy gymryd camau, yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy.

Egwyddor Datblygu Cynaliadwy:

Ceisio sicrhau bod yr anghenion presennol yn cael eu diwallu heb amharu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain.

Ein Cynlluniau



Adran 2: Deddfwriaeth Cydraddoldeb

2.1 Nodweddion Gwarchodedig

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwarchod pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach. Mae'r deddfwriaeth yn gwarchod pobl sydd â 'nodweddion gwarchodedig' 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 warchodedig 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 warchodedig
- Aflonyddu - ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig 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

2.3 Dyletswydd Gyffredinol

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae dyletswydd statudol, a elwir yn Ddyletswydd Cyffredinol, 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 gwarchoddedig hynny

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 ddiodef o ganlyniad i'w nodweddion gwarchoddedig
- Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig pan fônt yn wahanol i anghenion pobl eraill
- Annog pobl â nodweddion gwarchoddedig 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 gwarchoddedig.

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 eu hamlinellu 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 polisiau 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 gwarchoddedig ac sydd â diddordeb yn sut mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau
- Asesu effaith debygol polisiau neu arferion arfaethedig ar grwpiau gwarchoddedig 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 warchoddedig a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd warchoddedig
- 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 Safonau'r Gymraeg

Mae ein hymrwymiad i'r iaith Gymraeg wedi'i nodi yn ein Polisi Iaith Gymraeg sy'n cynnwys pob agwedd ar y Safonau Iaith Gymraeg. Mae manylion pellach i'w gweld yn ein dogfen ar Bolisi Safonau'r Iaith Gymraeg.

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

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

2.6 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 polisiau 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 (gan gynnwys amcanion a chynllun gweithredu parthed tâl)
- Y camau a gymerwyd neu y bwriadwn eu cymryd i ddiwallu'r amcanion a'r terfynau amser hyn
- 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 gwarchoddedig
- 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 rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru 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, Coleg Cambria a'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol. 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.

Amcanion Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yw:

- Dynodi 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 grŵp yng Ngogledd Cymru rydym wedi: adolygu tystiolaeth ynglŷn â materion cydraddoldeb, ystyried beth ddylai'r meysydd blaenoriaeth fod, sefydlu grŵp o fudd-ddeiliaid yn cynrychioli pob grŵp gwarchoddedig, trefnu digwyddiadau ymgysylltu rheolaidd i gael eu mewnbwn o ran beth ddylai ein blaenoriaethau fod; profi'r hyn yr ydym yn ei wneud yn ysbeidiol a cheisio mewnbwn o ran gweithgareddau i'r dyfodol er mwyn dynodi a datblygu'r amcanion cydraddoldeb a fydd yn pennu cyfeiriad ein gwaith i'r 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. Mae'r Cyngor wedi defnyddio tystiolaeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac adborth gan fudd-ddeiliaid perthnasol mewn digwyddiadau ymgynghori ac ymgysylltu i bennu amcanion ystyrllon. Mae'r Cyngor yn sicrhau y ceisir tystiolaeth berthnasol yn ymwneud â chydraddoldeb ac y dilynir prosesau ymgynghori wrth asesu effaith. Mae cyhoeddi'r wybodaeth hon yn dangos i'r gymuned sut mae polisiau'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 nd 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 gwarchoddedig a'r rhai sydd ddim
- Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol yr ydym yn ei dal, oni bai y byddai'n amhriodol gwneud hynny

Mae'r Rhwydwaith wedi gwneud ymchwil sylweddol i wybodaeth genedlaethol, i wybodaeth leol ac i weithgareddau ymgysylltu'r sefydliadau sy'n aelodau er mwyn datblygu amcanion cydraddoldeb sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar lefel 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
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: 'Pa mor deg yw Prydain?' (2011) a'u diweddariad ar gyfer yr adolygiad hwnnw 'A yw Prydain yn Decach?'
- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 'Pa mor deg yw Cymru?' a chanlyniadau rhagarweiniol fersiwn ddrafft 'A yw Cymru yn decach?'
- 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 wreiddiol a baratowyd yn 2011/2012 dan y teitl 'Dogfen Gwybodaeth Gefndirol ac Ymchwil' gan ddefnyddio ymchwil genedlaethol a rhanbarthol gyfredol. Mae'r ddogfen yn amlygu datblygiadau a'r gwaith ymchwil diweddaraf yn y meysydd perthnasol a chafodd ei defnyddio wrth geisio tystiolaeth ynglŷn â meysydd blaenoriaeth ac wrth ddatblygu amcanion cydraddoldeb a meysydd gweithredu ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd. I gael rhagor o fanylion, gweler Atodiad 3.

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 a Phartneriaethau
- Dadansoddiad o Ddata'r Uned Ymchwil a Gwybodaeth Corfforaethol

3.3 Ymgysylltu

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 gwarchoddedig 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 gwarchoddedig ac yn bobl sydd â diddordeb yn sut mae awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau.

Ym mis Hydref 2015 ar y cyd â'n partneriaid yn Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, cynhaliwyd ein trydydd digwyddiad i ymgysylltu â budd-ddeiliaid sef sefydliadau ac unigolion yn cynrychioli pob un o'r nodweddion gwarchoddedig. Yn ystod y digwyddiad roeddem yn ceisio eu mewnbwn ar gyfer dynodi beth ddylai ein hamcanion cydraddoldeb newydd ei gynnwys ar gyfer cyfnod 2016-2020. Cyhoeddir adroddiad yn amlinellu adborth y grŵp hwn o fudd-ddeiliaid ar ein gwefan erbyn mis Ebrill 2016.

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.

Mae Strategaeth y Cyngor ar gyfer Ymgysylltu â'r Gymuned yn ceisio hwyluso dull corfforaethol o ymgynghori yng Nghonwy a gwneud yn siŵr ein bod yn darparu cyfleoedd fel bod pobl Conwy yn cael gwybod, yn cael eu cynnwys ac yn cael llais. Mae hyn yn sicrhau bod y dull a ddefnyddir yn effeithiol, yn gynhwysol, yn gydgyssylltiedig ac yn lleihau achosion o ddyblygu neu o flinder ymgynghori.

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. Cynhyrchwyd canllaw ar gyfer y cyhoedd yn egluro pwysigrwydd cael eu cynnwys yng ngwaith y Cyngor, 'Sut i Ddweud eich Dweud: Datganiad Cynnwys y Gymuned'. Mae canllaw wedi cael ei lunio hefyd ar gyfer staff i roi arweiniad ynglŷn â sut i gynnwys ac ymgysylltu â chymunedau lleol.

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 gwarchoddedig 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 2 Hydref 2015
- Mynychu amrywiol gyfarfodydd o grwpiau lleol sy'n cynrychioli gwahanol grwpiau gwarchoddedig
- Ymgynghori gyda'r Grŵp Cefnogwyr Cydraddoldeb ar gyfer Gweithwyr
- Ymgynghori â Phenaethiaid Gwasanaeth a swyddogion perthnasol o fewn y Cyngor
- Ymgynghori â'r Aelod Cabinet sy'n gyfrifol am y Portffolio Cyfathrebu ac Aelodau eraill sydd â diddordeb
- Cynnal amrywiol gyfarfodydd gydag unigolion a grwpiau
- Ymgynghori â'r cyhoedd drwy gyfrwng ein gwefan ynglŷn â pherthnasedd amcanion cydraddoldeb blaenorol 2012-2015 ac a ydynt yn parhau i fod yn flaenoriaeth wrth lunio amcanion 2016-2020 neu a ddylid ychwanegu meysydd blaenoriaeth newydd
- Ymgynghori â thrigolion Conwy drwy gynnwys gwybodaeth am yr ymgynghoriad ym mwletin y Gaeaf a ddisberthir i bob aelwyd yng Nghonwy ym mis Hydref 2015
- 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 Tachwedd a mis Rhagfyr 2015 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 chwe Amcan Cydraddoldeb canlynol wedi eu mabwysiadu yng Nghonwy ac mae'r holl bartneriaid yng Ngogledd Cymru hefyd yn glynu atynt.

- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb **lechyd**
- Mynd i'r afael â deilliannau anghyfartal mewn **Addysg** i gynyddu potensial unigolion i'r eithaf
- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn **Cyflogaeth a Chyflog**
- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn **Diogelwch Personol**
- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn **Cynrychiolaeth a Llais**
- Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn **Mynediad** i wybodaeth, gwasanaethau a'r amgylchedd

I gael rhagor o wybodaeth, gweler Atodiad 2

3.5 Meysydd Gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb

Dynodwyd 6 Amcan Cydraddoldeb ac mae sawl maes gweithredu allweddol o dan bob amcan. Mae pob partner sy'n rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru wedi mabwysiadu'r Amcanion Cydraddoldeb a'r Meysydd Gweithredu 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 – Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb iechyd

Maes Gweithredu 1.1

Cynyddu nifer y bobl, mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, sy'n dewis ffyrdd iach o fyw

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae gordewdra yn waeth ymhlith dynion nac ymhlith menywod er bod y bwlch rhwng y rhywiau wedi lleihau dros y 4 blynedd ddiwethaf
- Mae dynion yn fwy tebygol na merched o fod yn ysmegu, fodd bynnag mae'r tueddiad o ran ysmegu wedi ei wrthdroi ymysg plant a phobl ifanc
- Mae cyfraddau ysmegu yn uwch mewn ardaloedd lle mae rhagor o amddifadedd yng Nghymru
- Mae defnyddio cynhyrchion tybaco yn fwy cyffredin ymhlith grwpiau ethnig lleiafrifol
- Mae menywod a merched yn parhau i wneud llai o weithgarwch corfforol na dynion a bechgyn
- Mae lefelau iechyd corfforol cyffredinol y cenedlaethau hŷn yn waeth
- Mae anghydraddoldeb iechyd yn deillio o anghydraddoldeb cymdeithasol – mae iechyd pobl o sefyllfaoedd cymdeithasol is yn waeth
- Mae statws iechyd Sipsiwn a Theithwyr yn waeth o lawer na'r boblogaeth yn gyffredinol

Maes Gweithredu 1.3

Gwella urddas a pharch mewn gofal i bawb, yn enwedig pobl hŷn, pobl ddiamddiffyn, trawsrywiol a phobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae cyflymder y newid a'r gwelliant mewn gwasanaethau dementia yn rhy araf
- Mae pobl hŷn wedi nodi bod diffyg ymwybyddiaeth o ddementia ymhlith staff a diffyg dealltwriaeth ynglŷn â'r ymddygiad heriol a all

ddod yn ei sgil

- Nodwyd bod rheoli ymataliaeth wael yn bryder allweddol
- Mae awdurdodau lleol yn rhoi cefnogaeth i lai o bobl hŷn mewn gofal preswyl nag yn y gorffennol ac mae mwy yn cael gofal yn y gymuned
- Mae Gwasanaeth Brenhinol Gwirfoddol y Merched yn adrodd bod 68% o'r menywod a holwyd yn pryderu am fod yn unig wrth heneiddio
- Mae 1 o bob 3 dros 65 oed yn byw ar eu pen eu hunain (ac 1 o bob 2 sy'n 85 oed)
- Mae'r duedd o weld oedi wrth drosglwyddo gofal ar gynnydd (oedi o 26 diwrnod o wardiau aciwt ac oedi o 41 diwrnod o gyfleusterau iechyd meddwl)
- Nifer gyfyngedig o rwydweithiau cefnogi sydd ac mae hynny'n arwain at unigedd
- Mae angen pellach i ddiwallu gofynion diwylliannol poblogaeth Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n heneiddio
- Profiadau gwael pobl hŷn oherwydd problemau cyfathrebu rhwng gweithwyr proffesiynol a phobl hŷn
- Mae 65% o bobl drawsrywiol yn adrodd eu bod wedi profi 'rhyngweithio negyddol' o fewn y gwasanaethau iechyd cyffredinol
- Dim ond chwarter y bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol oedd yn teimlo eu bod wedi cael cyngor sy'n berthnasol i'w hunaniaeth rywiol
- Adroddodd pobl anabl lesbiaidd, hoyw a deurywiol bryderon ynglŷn â staff gofal a chamdriniaeth
- Mae 31% o'r bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn disgwyl y byddent yn cael eu trin yn waeth na phobl heterorywiol gan staff cartrefi gofal pe baent yn breswlydd. Yn ddiddorol, roedd 35% ohonynt dros 50 oed
- Mae bron i draean y bobl drawsrywiol sydd wedi defnyddio gwasanaethau iechyd meddwl yn adrodd eu bod yn teimlo na châi eu hunaniaeth o ran rhywedd ei ystyried fel hunaniaeth ddilys ond yn hytrach fel symptom o salwch meddwl
- Mae llawer o bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol yn adrodd am brofiadau neu am fod ofn gwahaniaethu yn eu herbyn oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol, a dywedant fod hynny yn creu rhwystr rhag derbyn triniaeth a gofal priodol
- Ceir gwahaniaethau sylweddol rhwng anghenion iechyd pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol ac anghenion pobl heterorywiol – nid yw pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol yn teimlo eu bod yn gallu cael mynediad at y gwasanaethau iechyd y mae eu hangen arnynt
- Mae gwaith ataliol gyda'r gymuned drawsrywiol yn annigonol ac nid yw sgrinio iechyd yn targedu pobl drawsrywiol yn ddigonol

Maes Gweithredu 1.5

Mynd i'r afael yn well â hawliau a dyheadau pobl â phroblemau iechyd meddwl ac Anableddau Dysgu

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Ystyrir bod y buddsoddiad mewn gwaith ataliol ar gyfer iechyd meddwl yn annigonol
- Mae pobl ag anableddau dysgu yn marw'n iau ac mae eu hiechyd yn waeth na'r boblogaeth yn gyffredinol
- Mae mwy o risg i bobl ag anableddau dysgu gael eu hamlygu i benderfynyddion cymdeithasol iechyd gwaeth megis tloidi, tai gwael, diweithdra ac arwahanrwydd cymdeithasol
- Yn aml bydd gan bobl ag anawsterau dysgu anawsterau cyfathrebu a llai o lythrennedd iechyd
- Bydd o leiaf 1 ym mhob 4 yn profi problem iechyd meddwl ar ryw adeg yn eu bywydau
- Mae 1 o bob 12 plentyn a pherson ifanc yn hunan-niweidio
- Mae iechyd meddwl gwael yn arwain at gyflawniad addysgol is, at lefelau uwch o afiechyd corfforol a marwolaeth yn ogystal â thrais / perthynas yn chwalu a chydlyniant cymunedol gwael
- Mae tua 40,000 o achosion o blant a phobl ifanc yn hunan-niweidio bob blwyddyn gan arwain at orfod mynd i'r ysbyty
- Cododd nifer yr achosion o gleifion yn cyflawni hunanladdiad yng Nghymru o 57 yn 2008 i 104 yn 2012
- Mae diweithdra ymysg pobl â salwch meddwl difrifol bedair gwaith cymaint â phobl a dim salwch meddwl
- Iechyd meddwl yw'r ffynhonnell unigol fwyaf o anabledd yn y Deyrnas Unedig
- Bydd dynion sydd â chyflwr iechyd meddwl yn marw 20 mlynedd yn gynharach a menywod 15 mlynedd yn gynharach na'r boblogaeth yn gyffredinol

Maes Gweithredu 1.6

Gweithio mewn partneriaeth â chyrff cyhoeddus eraill yng Ngogledd Cymru i wella ein hymdrechion ar y cyd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd lle bynnag y bo modd

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae angen am fwy o gydweithio a gwaith partneriaeth rhwng cyrff cyhoeddus ym mhob maes sy'n ymwneud ag iechyd pobl, yn enwedig mewn mesurau iechyd ataliol
- Bydd gweithredu Deddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn dod â newidiadau mawr i'r ffordd yr ydym yn gweithio ar draws y sector cyhoeddus, ac mewn partneriaeth ehangach

Maes Gweithredu 1.7

Cynyddu'r nifer o bobl hŷn diamddiffyn a phlant mewn cymunedau difreintiedig sy'n cael eu himiwneiddio

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae cyfraddau imiwneiddio yn gwella, fodd bynnag mae lle i wella eto
- Mae cymunedau llai cefnog yn cael llai o sylw o ran imiwneiddio, sy'n cyfrannu at anghydraddoldebau iechyd
- Mae ystadegau'n dangos bod nifer y rhai dros 65 oed sy'n cael fflw yn 71% a 51% yn y grwpiau sydd mewn perygl o gael fflw

Amcan 2 - Mynd i'r afael â deilliannau anghyfartal mewn Addysg i gynyddu potensial unigolion i'r eithaf

Maes Gweithredu 2.1

Lleihau'r bwlch cyrhaeddiad addysgol rhwng gwahanol grwpiau

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae ystadegau Cymru Gyfan yn dangos bod disgyblion gwrywaidd du, Bangladeshi, Pacistanaid ac anabl yn tanberfformio o gymharu â grwpiau eraill
- Nid oedd gan dros 60% o Sipsiwn a Theithwyr dros 16 oed gymwysterau – bron 3 gwaith yn uwch na gweddill y boblogaeth (23%) (Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2014)
- Yng Nghymru, disgyblion o gefndir Sipsiwn a Theithwyr yw'r grŵp isaf eu cyflawniad. Yn 2013 dim ond 12.3% o'r disgyblion sy'n Sipsiwn/Sipsiwn Roma a gyflawnodd lefel 2 (TGAU A*-C) o gymharu â 51.5% o blith pob disgybl)

Yng Nghonwy yn 2014:

- Cyflawnodd 94.26% o fechgyn a 97.07% o enethod Lefel 1 (A*- G TGAU) a chyflawnodd 63.07% o fechgyn Lefel 2 (A*- C TGAU) o gymharu â 73.89% o enethod
- Cyflawnodd 93.47% o ddisgyblion Duon a Lleiafrifoedd Ethnig Lefel 1 (A*- G TGAU) a chyflawnodd 89.13% Lefel 2 (A*-C TGAU) o gymharu â 96.69% ac 86.52% yn y drefn honno o blith pob disgybl
- Cyflawnodd 96.99% 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 83.67% o'r plant ar y gofrestr Anghenion Addysgol Arbennig Lefel 1, a chyflawnodd 62.24% Lefel 2

- Cyflawnodd 69.23% o'r Plant sy'n Derbyn Gofal Lefel 1 a chyflawnodd 15.38% Lefel 2

Maes Gweithredu 2.2

Bod bwlio yn seiliedig ar hunaniaeth mewn ysgolion yn lleihau

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae bwlio'n broblem fawr i blant anabl, lesbiaidd, hoyw neu drawsrywiol, ac i unigolion o grwpiau economaidd-gymdeithasol is
- Mae genethod yn adrodd am fwlio megis celwyddau a hel sibrydion ac yn aml mae a wnelo hyn â rhwydweithiau cymdeithasol
- Mae bechgyn yn adrodd am fwlio corfforol yn yr ysgol gynradd. Yn yr ysgol uwchradd, mae bwlio homoffobig yn fwy tebygol
- Mae risg uwch na'r cyfartaledd y bydd plant yn cael eu bwlio os ydynt yn anabl, yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n drawsrywiol, os ydynt o gefndir lleiafrifol ethnig neu grefyddol, neu os ydynt o grwpiau economaidd-gymdeithasol is
- Bu cynnydd mewn seiberfwlio mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig
- Amcangyfrifir bod rhwng 20% a 50% o ddisgyblion yng Nghymru wedi profi bwlio ar ryw adeg yn eu bywydau ysgolion (Estyn, 2014)
- Bu cynnydd o 100% yn y plant a'r bobl ifanc sy'n ceisio cymorth gan y Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc ond mae faint sy'n cael ei wario ar hyn wedi aros yn sefydlog
- Yn 2014, adroddwyd 315 achos o fwlio mewn ysgolion yng Nghonwy (gostyngiad o 100 ers 2010) (7 hiliol, 5 homoffobig, 0 yn ymwneud â rhyw a 2 oherwydd anabled)

Maes Gweithredu 2.3

Pobl Ifanc yn cael eu cefnogi wrth drawsnewid rhwng Addysg a Chyflogaeth.

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae pobl ifanc yn fwy tebygol o fod yn byw mewn llety gorlawn
- Mae'r rhai sy'n gadael gofal yn fwy tebygol o fod yn ddigartref neu o fyw ar y strydoedd
- Mae pobl ifanc yn debygol o brofi amddifadedd materol
- Cododd diweithdra yn y grŵp 16-24 oed o 18% yn 2008 i 20% yn 2013
- Pobl ifanc welodd y gostyngiad mwyaf mewn cyflog o £7.30 yr awr yn 2008 i £6.50 yr awr yn 2013
- Nid yw perfformiad addysgol cryf merched wedi golygu eu bod yn cael eu gwobrwyo yn y gweithle gan fod cyflog menywod yn parhau i fod wedi crynhoi yn y sectorau cyflog isel

- Mae cyflogaeth pobl Ifanc wedi gostwng yn sylweddol tra bod cyfraddau cyflogaeth ymhlith grwpiau oedran hŷn wedi cynyddu, gan greu bwlch sylweddol rhwng pobl iau a hŷn

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

Maes Gweithredu 3.1

Nodi a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau mewn prosesau recriwtio, cadw, hyfforddi a dyrchafu

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae pobl anabl yn fwy tebygol o gael eu cyflogi bellach o gymharu â 2002
- Yn 2013, 49% oedd cyfradd cyflogaeth pobl anabl mewn oedran gweithio yn y Deyrnas Unedig o gymharu â 91.8% o bobl nad ydynt yn anabl
- Roedd enillion wythnosol cyfartalog llawn amser yng Ngogledd Cymru yn is na chyfartaledd Cymru yn 2014
- Nododd Llywodraeth Cymru mai 71.5% oedd cyfradd cyflogaeth pobl 16-64 oed yng Nghymru yn ystod cyfnod Ebrill i Fehefin 2015 sydd ychydig yn is na chyfradd y Deyrnas Unedig o 73.4%. Yng Nghonwy, yn y flwyddyn hyd at 2014 roedd cynnydd o 1% mewn cyflogaeth Dros y flwyddyn ddiwethaf, bu gostyngiad yn y gyfradd cyflogaeth yng Ngogledd Cymru, doedd dim newid yn y gyfradd diweithdra a bu cynnydd mewn gweithgarwch economaidd. Roedd 305,000 o bobl mewn cyflogaeth yng Ngogledd Cymru yn y flwyddyn hyd fis Medi 2014, i lawr 4,800 (neu 2 y cant) dros y flwyddyn.
- Mae pobl anabl mor debygol os nad yn fwy tebygol o gyrraedd rhestr fer am swyddi, ond yn llai tebygol o gael cynnig y swydd
- Gwahaniaethwyd yn erbyn 14% o staff, aflonyddwyd ar 16% gan gydweithiwr ac ar 24% gan gwsmer (Arolwg Staff 2010 – i'w ddiweddarau ar gyfer 2015)
- Ceir bylchau mawr o hyd yn ein data monitro cydraddoldeb cyflogaeth
- Yn y rhan fwyaf o flynyddoedd, mae mwy o ddynion na menywod yn ddarostyngedig i'r broses disgyblu
- Mae angen gwell dealltwriaeth o addasiadau rhesymol ac o Fynediad i Waith
- Cynyddodd diweithdra ymhlith pobl ifanc 16-24 oed fel eu bod yn awr yn fwy na phedair gwaith yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith na'r rhai 35-54 oed
- Yng Nghymru yn 2013 roedd gan Fwslimiaid y gyfradd gyflogaeth isaf o unrhyw grŵp

- Ar gyfer pobl anabl, roedd llai na hanner (42%) mewn cyflogaeth yn 2013 o'u cymharu â bron i dri chwarter (71%) o bobl nad oeddent yn anabl

Maes Gweithredu 3.2

Nodi a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau cyflog rhwng pobl â gwahanol nodweddion a warchodir

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Roedd ymchwil cenedlaethol yn dangos bod y bwlch rhwng y rhywiau o blaid dynion o ran cyflog graddedigion yn parhau'n uchel, hyd yn oed pan fônt wedi astudio'r un pwnc
- Mae'r graddedigion gwrywaidd yn cael canlyniadau cyflogaeth a chyflog gwell na graddedigion benywaidd
- Bu gostyngiad mewn cyflog (mewn termau real). Y rhai yr effeithiwyd arnynt fwyaf oedd: dynion, pobl ifanc, grŵp ethnig Affricanaidd/Caribiaidd/Du, crefyddau ac eithrio Cristnogaeth yn enwedig Sikhiaid
- Dynion Bangladeshaidd a gâi'r cyflog isaf o blith yr holl grwpiau ethnig a dynion Du a'u teuluoedd sydd wedi gweld yr atchweliadau isaf mewn cyflog ac incwm ers 2010
- Cynyddodd nifer y gweithwyr Du ac Asiaidd sydd mewn swyddi â chyflogau isel
- Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn is na 5% yn y rhan fwyaf o raddfeydd ac eithrio ar gyfer Dirprwy Benaethiaid Ysgol, staff ar y raddfa Soulbury a Chyfarwyddwyr
- Mae gan swyddi a werthuswyd (G01-G012) uchafswm bwlch rhwng y rhywiau o 1.9%
- Lleihaodd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer G01-G012 i 9.3% yn 2015 o 13.1% yn 2011
- Mae 32.5% o'r holl weithwyr benywaidd yng ngradd G01
- Mae'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yn 2015 yn 6.5%
- Mae'r bwlch cyflog o ran oedran yn dangos bod gweithwyr 50+ yn cael eu ffafrio fymryn yn gadarnhaol (+1%)
- Mae 68% o'r gweithlu o dan 50 oed
- Nid oes gennym unrhyw ddata ystyrlon ar gyfer y grwpiau gwarchoddedig sy'n weddill oherwydd y niferoedd bach dan sylw

Amcan 4: Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb mewn Diogelwch personol

Maes Gweithredu 4.1

Cynyddu'r nifer o droseddau casineb ac aflonyddu sy'n cael eu hadrodd

a chymryd camau i leihau achosion o droseddau casineb ac aflonyddu, gan gynnwys cam-drin ar-lein a bwlio.

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae'r canfyddiadau Prosiect Ymchwil Troseddau Casineb Cymru Gyfan yn dangos bod cynnydd wedi'i wneud, fodd bynnag mae'n glir bod troseddau casineb yn parhau i fod yn realiti dyddiol i lawer o bobl yng Nghymru
- Y nodwedd warchoddedig a ystyrir yn fwyaf cyffredin gan y dioddefwr fel y cymhelliant gan y troseddwr dros gyflawni'r drosedd oedd hil y dioddefwr
- Mae troseddau casineb ac iddynt gymhelliant crefyddol yn broblem i grwpiau Cymysg/Asiaidd
- Mae troseddau casineb homoffobig yn parhau i fod yn broblem ddifrifol ym Mhrydain gydag 1 o bob 6 o bobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol wedi profi trosedd casineb dros y 3 blynedd diwethaf
- Roedd cyfran uwch o droseddau casineb yn 2013/2014 yn erbyn pobl ifanc, pobl anabl, lleiafrifoedd ethnig, lleiafrifoedd crefyddol a phobl nad ydynt erioed wedi gweithio

Yng Nghonwy:

- Yn ystod cyfnod Ebrill 14 – Mehefin 15 cafwyd 46 achos o droseddau casineb yn cael eu hadrodd i Cymorth i Ddioddefwyr Cymru

Maes Gweithredu 4.2

Cynyddu'r achosion o gam-drin domestig a adroddir a chymryd camau i leihau cam-drin domestig.

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Yng Nghymru, atgyfeiriwyd cyfanswm 4514 o fenywod at wasanaethau cam-drin domestig
- Mae 7 o blith y 10 math o gamdriniaeth ar gynnydd, gan gynnwys cynnydd yn nifer yr adroddiadau am gam-drin emosiynol, cam-drin corfforol a phriodasau dan orfod
- Gwnaed 29718 o alwadau i Linell Gymorth Cam-Drin Domestig yn 2014/2015
- Bu cynnydd o 7% mewn Cam-Drin Domestig/Trais Rhywiol yn 2014/2015
- Mae 7.1% o fenywod a 4.4% o ddynion wedi eu heffeithio
- Cam-drin gan bartner ac ystelcian oedd y mathau mwyaf cyffredin o blith y gwahanol fathau o drais personol
- Bu cynnydd o ran faint o fenywod mewn llochesi sy'n profi problemau iechyd meddwl

Maes Gweithredu 4.3

Cynyddu ymwybyddiaeth ymysg cymunedau diamddiffyn ynghylch twyll ar y ffôn ac ar y we a nifer y troseddau a adroddwyd.

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Bu cynnydd yn yr achosion o dwyll ar-lein a thros y ffôn ac mae angen codi ymwybyddiaeth yn y gymuned ynglŷn â defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a phwysigrwydd diogelu gwybodaeth bersonol

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

Maes Gweithredu 5.1

Cyrrff penderfynu'n dod yn fwy cynrychiolaidd o ran y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Yng Nghymru, 32% o'r cynghorwyr etholedig oedd yn fenywod o gymharu â 31% o'r ymgeiswyr na chawsant eu hethol
- Roedd y mwyafrif y cynghorwyr etholedig dros 60 oed
- Roedd y mwyafrif y cynghorwyr etholedig yn wyn, 99.4%
- Nododd 2% o'r cynghorwyr etholedig eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol ac ystyriai 14% eu hunain yn anabl
- Yn 2012, roedd 9% o arweinwyr awdurdodau lleol yng Nghymru yn fenywod
- Mae cynrychiolaeth wleidyddol yng Nghymru yn parhau i fod heb gynrychiolaeth ddigonol ar bob lefel o wleidyddiaeth ymhlith merched, pobl anabl, pobl ifanc, lleiafrifoedd ethnig, lleiafrifoedd crefyddol a phobl lesbiaid, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT)

Yng Nghonwy:-

- 27% o'r Cynghorwyr sydd yn fenywod (16)
- Mae 64% o'r Cynghorwyr dros 60 oed (38)
- Mae 51% o'r Cynghorwyr dros 65 oed (30)
- Mae 98% o'r Cynghorwyr yn wyn (58)
- Mae 2% o'r Cynghorwyr yn ystyried eu hunain yn anabl (1)
- Mae menywod yn cyfrif am 10% o'r Cabinet (1)
- Mae 50% o Gadeiryddion Pwyllgorau Craffu yn fenywod (2)

Maes Gweithredu 5.2

Ymgynghoriad ac ymgysylltiad yn gwella trwy gryfhau'r cysylltiadau rhwng y Sector Cyhoeddus ac unigolyn sy'n cynrychioli pobl leol o bob

grŵp wedi'i ddiogelu.

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Mae galw mawr ar i'r sector cyhoeddus fabwysiadu dull mwy cydgysylltiedig i sicrhau ei fod yn cynnwys y cyhoedd mewn modd effeithiol er mwyn grymuso pobl o bob grŵp
- Roedd yr adborth o'r broses yn dweud fod angen i ymgysylltu fod yn ystyrllon ac y dylai sefydliadau edrych ar fodel o gyd-gynhyrchu
- Yng Nghymru mae yn llai nag un o bob pedwar o bobl yn teimlo eu bod yn gallu dylanwadu ar benderfyniadau sy'n effeithio ar eu hardal leol
- Mae pobl hŷn a merched yn teimlo'n llai abl i ddylanwadu ar benderfyniadau na rhai grwpiau eraill

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

Maes Gweithredu 6.1

Gwella mynediad at wybodaeth a chyfathrebu a phrofiad y cwsmer, yn arbennig ar gyfer pobl sydd wedi colli eu synhwyrâu ac ar gyfer y rhai y mae eu hiaith gyntaf yn Saesneg neu Gymraeg

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Rhagwelir y bydd nifer y bobl yng Nghymru sy'n 65 oed a throsodd yn cynyddu gan 50% rhwng 2012 a 2037
- Rhagwelir y bydd nifer y bobl yng Nghonwy sy'n 65 oed a throsodd yn cynyddu o 298,500 yn 2013 i 381,300 yn 2030
- Mae canran y bobl hŷn sy'n byw yng Nghonwy'n uwch na phob sir arall yng Nghymru sy'n golygu y bydd mwy o bwyslais ar faterion yn ymwneud â mynediad
- Canfu Arolwg Cenedlaethol Cymru fod 95% o bobl o dan 45 oed yn defnyddio'r rhyngwyd, o gymharu â dim ond 22% o bobl 75 oed a throsodd
- Mae'r rhwystrau'n cynnwys darpariaeth iaith Arwyddion Prydain iaith (ac eithrio Cymraeg neu Saesneg); arlwyio ar gyfer pobl â nam ar eu golwg
- Mae gan 70% o bobl dros 70 oed nam ar y clyw

Maes Gweithredu 6.2

Gwella mynediad ffisegol at wasanaethau, cludiant, yr amgylchedd adeiledig a mannau agored

Beth mae'r data yn ei ddweud wrthym:

- Nid oedd car gan ddwy ran o dair o'r pensïynwyr sengl yng Nghymru ac mae unigolion sy'n 60 oed a throsodd i'w cael yn hanner yr holl aelwydydd lle nad oes car
- Mae 17% o bobl hŷn wedi gweld gostyngiad yn nifer y gwasanaethau cludiant cyhoeddus yn eu hardal
- Mynediad at gludiant cyhoeddus a chymunedol yr effeithir arnynt gan doriadau mewn cyllid – yng Nghymru mae 179 o lwybrau bws wedi eu torri, eu newid neu eu dileu
- Roedd yn rhaid i 23% o bobl anabl wrthod swydd oherwydd diffyg cludiant addas
- Cydnabyddir bod angen i gynllunwyr a dylunwyr fod â gwell dealltwriaeth o anghenion mynediad
- Erys rhwystrau corfforol ar gyfer pobl â nam ar y golwg

Mae'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol (gweler Atodiad 1) yn amlinellu beth y byddwn yn ei wneud i ddileu'r 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 3). Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd o ran gwireddu'r amcanion hyn yn flynyddol.

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 gwarchodedig yn cael eu targedu. Fodd bynnag, ni fyddwn yn eithrio unrhyw grwpiau gwarchodedig 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 wedi cyhoeddi adroddiadau monitro cyflogaeth blynyddol ers nifer o flynyddoedd yn cwmpasu niferoedd cyffredinol y staff, ymgeiswyr drwy bob cam o'r broses recriwtio, hyfforddiant, disgyblu, cwynion a gadawyr. Mae Adroddiadau Monitro Cyflogaeth y gorffennol wedi eu cyhoeddi ar ein gwefan. Mae ein Hadroddiadau Monitro Cyflogaeth yn monitro'r gweithlu a'r darpar weithlu. Defnyddir yr wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisiâu a'n harferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posibl o ran tegwch neu hyd yn oed o ran gwahaniaethu. Eir ati i ymchwilio mewn rhagor o fanylder i ddata sy'n dangos y gallai fod diffyg tegwch neu wahaniaethu ac os bydd angen, cymerir camau adferol i'w ddileu drwy adolygu'r polisi neu arferion perthnasol.

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

Dros y 3 blynedd ddiwethaf, rydym wedi cymryd camau i wella ein sefyllfa o ran y data monitro cydraddoldeb yr ydym yn ei gadw am ein holl staff. 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. Mae'r ffurflen gais bapur a'r ffurflen gais ar-lein yn rhoi eglurhad ynglŷn â pham fod data monitro cydraddoldeb yn cael ei gasglu. Rydym yn esbonio sut y bydd yn cael ei ddefnyddio ac yn rhoi sicrwydd mewn perthynas â'r Ddeddf Diogelu Data a chyfrinachedd.

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.

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 gwarchodedig:

- 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 gennym rai bylchau pwysig yn ein data am weithwyr ar gyfer sawl un o'r nodweddion gwarchodedig ac mae gennym gam gweithredu parhaus yn ein Cynllun Gweithredu i fynd i'r afael â hyn. Dros y blynyddoedd diwethaf rydym wedi datblygu ein system Adnoddau Dynol/Cyflogres er mwyn cyflwyno ffurflen gais ar-lein. Bydd hyn yn ein cynorthwyo i gasglu'r data recriwtio y mae'n rhaid inni ei gasglu i fodloni ein Dyletswyddau Penodol o dan Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb, gan olrhain ymgeiswyr mewnol ac allanol, ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus, a'u nodweddion gwarchodedig. Mae'r prosiect yn parhau i fynd rhagddo ac mae disgwyl y bydd y system newydd lle llenwir y ffurflen gais ar-lein yn cael ei lansio erbyn Rhagfyr 2015.

Roedd y gwaith diweddar a wnaed i uwchraddio'r system Adnoddau Dynol/Cyflogres yn cynnwys datblygu system "hunanwasanaeth" i alluogi staff i gael mynediad at eu cofnodion eu hunain a'u diweddariad/golygu yn ôl yr angen. Casglwyd tua thraean o'r data cydraddoldeb gweithwyr hyd yma. Mae datblygiadau pellach yn parhau i ddigwydd o ran yr agwedd hon o'r system a bydd y gwaith nesaf a wneir i uwchraddio iTrent yn cynnwys rhoi rhagor o bwyslais ar hunanwasanaeth fel y gall staff fewngofnodi i'r system a diweddarau'r holl feysydd eu hunain. Fel rhan o'r datblygiadau sydd ar y gweill o ran hunanwasanaeth, bydd cyhoeddusrwydd yn cael ei drefnu ar gyfer y cyfleuster newydd a chaiff proses ei sefydlu ar gyfer staff heb fynediad at gyfrifiadur personol.

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gyfer 2014-15 ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog

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'r un mor ffafriol 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 y Dyletswyddau Penodol mewn perthynas â gwahaniaethau cyflog yw cyflawni:

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

Rydym wedi dadansoddi ein gwybodaeth cyflogaeth mewn perthynas â:

- Gwahaniaethau mewn cyflog rhwng y gweithwyr hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig a'r rhai sydd heb

- Gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched er mwyn dadansoddi unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau

4.2.1 Beth mae'r wybodaeth yn ei ddweud wrthym

Cynhaliom Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2009 wrth Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb wrth Werthuso Swyddi. Roedd yr archwiliad hwn yn cynnwys dadansoddiad cynt a chwedyn o'r hen raddfeydd a'r graddfeydd newydd arfaethedig. Roedd **bwloch cyflog rhwng y rhywiau** o 16.2% cyn yr ymarfer Gwerthuso Swyddi (a oedd yn cynnwys taliadau bonws). Unwaith y cafodd y graddfeydd newydd, yn dilyn gwerthuso swyddi, eu cymhwyso cafodd y bwloch cyflog rhwng y rhywiau ei ostwng i 15.8%. 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.

Lluniwyd adroddiad cyflogau cyfartal interim yn 2011 ac roedd y bwloch cyflog rhwng y rhywiau wedi gostwng i 13.1% yn seiliedig ar raddfeydd G01-G12 yn unig. Pan ychwanegom y gweithlu cyfan, roedd y bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn cyfateb i 8.83%.

Diweddarwyd yr adroddiad cyflogau cyfartal wrth baratoi ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf sef 2016-2020 ac ymddengys fod y bwloch cyflog wedi lleihau yn 2015 o 13.1% i 9.3% ar gyfer graddau G01 i G12 yn unig (hynny yw ar gyfer swyddi a oedd yn ddarostyngedig i Werthusiad Swyddi yn 2009). Os ydym yn cyfuno pob swydd yn y sefydliad, yna mae'r bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy ar hyn o bryd yn 6.5%, sy'n dangos gwelliant cynyddol dros y blynyddoedd diwethaf. Rhoddir crynodeb o'r ffigyrau yn y tabl isod:

Swyddi yn y Strwythur	2009 Bwlch Cyflog	2011 Bwlch Cyflog	2015 Bwlch Cyflog
G01-G12 yn unig		13.1%	9.3%
Pob swydd	15.8%	8.83%	6.5%

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn argymhell y dylid ystyried bylchau cyflog o 5% neu fwy fel rhai sylweddol. Os edrychwn ar Raddfeydd G01-G12, mae'r gwahaniaeth cyflog rhwng y graddfeydd yn

weddol gyson rhwng 1.9% a 0%, yn wir yn achos Graddfeydd G01, G05, G06, G09, G10 a G11 mae'r cyflog, o drwch blewyn, yn ffafrio menywod.

Mae uchafswm o 4 pwynt o fewn graddfa yn ein bandiau cyflog, sy'n golygu y bydd staff yn codi i'r band uchaf o fewn 4 blynedd. Mae hyn yn ddibynnol ar fod staff yn perfformio'n foddhaol ond yr hyn sy'n arferol yw bod pobl yn codi rhicyn yn flynyddol (oni bai eu bod ar lwybr carlam oherwydd perfformiad eithriadol neu at ddibenion cadw rhywun mewn swydd, ond hyd yn oed wedyn, byddant yn aros o fewn y Raddfa ar gyfer y swydd).

Nid oes unrhyw gynlluniau bonws ar waith ar gyfer y grŵp hwn o staff, gan y cafwyd gwared arnynt yn sgil gweithredu Telerau ac Amodau Statws Sengl. Mae staff yn cael cyflog ategol os ydynt yn gweithio oriau anghymdeithasol ond mae hyn yn wir i holl staff y Cyngor a chaiff ei dalu'n awtomatig yn seiliedig ar ddata taflenni amser.

Does dim cyfraddau marchnad mewn grym, mae diogelu cyflog yn dod i ben ar 31 Mawrth 2012 (er bod y cyfrifiadau hyn yn diystyru diogelu cyflog), nid ydym yn gweithredu cyflog yn seiliedig ar berfformiad neu allu (heblaw am yr hyn a ddisgrifiwyd uchod o fewn y raddfa). Yr unig drefniadau eraill sy'n bodoli i ddiogelu cyflog yw pan fod achos o ddiswyddo ac yn unol â pholisi'r Cyngor, mae hawl gan staff i ddiogelu eu cyflog am 12 mis os yw eu cyflog yn gostwng 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 ar unwaith.

Rydym yn talu lwfansau am fod wrth gefn ac ar alw pan fo angen i staff weithio y tu allan i'w horiau arferol. Mae'r trefniadau hyn yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd ac rydym mewn cyfnod o ymgynghori ynglŷn â threfniadau diwygiedig sydd a'r bwriad o fabwysiadu dull gweithredu cyson. Mae hyn i'w weld yn ein Cynllun Gweithredu ar gyfer 2012-2015. Mae dadansoddiad o'r data hwn yn awgrymu nad oes bwllch cyflog sylweddol rhwng Graddau unigol G01-G12 ac nad yw'r bwllch o 9.3% i'w briodoli i gyflog anghyfartal ond yn hytrach i nifer helaeth y menywod (32.5%) sy'n cael eu cyflogi yn G01, sydd ddim yn beth anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur lafurddwys y gwaith a wneir. Rydym wedi nodi rhai camau gweithredu yn ein cynllun gweithredu newydd i archwilio materion sy'n ymwneud â gwahanu yn y gweithle.

Rydym wedi adolygu'r **bwllch cyflog oedran** ac wedi rhannu'r staff yn ddau gategori, y rheiny sydd o dan 50 a'r rheiny sy'n 50 a throsodd. Yng Ngraddau G01-G12, mae ystod y bwllch cyflog o 0.7% i 1.8% a chaiff y rhai sydd dros 50 eu ffafrio fymryn yn y rhan fwyaf o raddfeydd. Mae'r

swyddi ar lefel Prif Swyddogion yn dangos bwlch cyflog o blaid y rhai sydd dros 50 o 12% ac mae Penaethiaid, Dirprwy Benaethiaid a staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwlch cyflog o blaid pobl dros 50 oed o rhwng 3% a 7%, o'i gymharu ag ystod o 9% a 12% yn 2011. Mae'r bwlch cyflog cyffredinol yn dangos fod gweithwyr dros 50 yn cael eu ffafrio o drwch blewyn o 0.57%, tra bo 68% o gyfanswm y gweithlu o dan 50 oed.

Nid oes gennym ddata bwlch cyflog ar gyfer gweddill y grwpiau gwarchoddedig gan fod y set ddata'n fach iawn ac felly'n llai ystyrlon.

4.3 Hyfforddiant Cydraddoldeb

Mewn perthynas â'r ddyletswydd ynglŷn â hyfforddi gweithwyr mae'n ofynnol inni:

- Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol ymysg ein 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 cynnal hyfforddiant cydraddoldeb i bob un o'n gweithwyr a'n Cynghorwyr wedi bod yn un o'n blaenoriaethau dros y blynyddoedd diwethaf ac mae gennym ymrwymiad yr Uwch Dîm Rheoli sydd wedi gorchymyn bod pob gweithiwr yn dilyn hyfforddiant ymwybyddiaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Rydym yn darparu lefel sylfaenol o hyfforddiant cydraddoldeb drwy gyfrwng modiwl e-ddysgu o'r enw Arddel Amrywiaeth y gall gweithwyr ei gwblhau wrth eu cyfrifiaduron ac yr ydym hefyd yn cynnal sesiynau grŵp ar gyfer staff nad oes ganddynt fynediad at gyfrifiadur. 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. Yn ogystal â'r hyfforddiant pwrpasol hwn, rydym yn targedu hyfforddiant mewn perthynas â rhai materion penodol i ddiwallu

anghenion dynodedig. Mae enghreifftiau blaenorol yn cynnwys hyfforddiant ar gydraddoldeb yn y maes caffael, cydraddoldeb wrth gynllunio, codi ymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth mamolaeth ac ati.

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 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 Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb o fewn y broses o Reoli Prosiectau. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi ei gynnwys yn rhan o'r Cyflwyniad Corfforaethol.

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

5.1.1 Asesu'r Effaith

Mae'r gofyniad i asesu effaith yn golygu y dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo ddigon o dystiolaeth i ystyried a fyddai'r penderfyniad yn cael effaith anghymesur ar bobl sy'n rhannu un neu ragor o'r nodweddion gwarchoddedig. Mae'n rhaid iddo ystyried dystiolaeth berthnasol er mwyn deall effaith debygol neu wir effaith polisïau ac arferion ar grwpiau gwarchoddedig. Yn ôl Canllawiau Asesu Effaith y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, mae angen i'r Cyngor:

- Sicrhau nad yw'r polisi neu'r ymarfer yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon
- Nodi unrhyw effeithiau niweidiol ar bobl â nodweddion gwarchoddedig
- 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'n ofynnol asesu effaith pob polisi neu arfer newydd neu arfaethedig ar grwpiau gwarchoddedig ac ar faterion yn ymwneud â hawliau dynol. Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ffordd o benderfynu a yw polisi neu arfer presennol neu arfaethedig yn cael effaith andwyol (neu a allai gael effaith andwyol) ar wahanol grwpiau o fewn y gymuned. Yn aml gall yr effaith andwyol fod o ganlyniad i beidio ystyried gwahanol anghenion grwpiau gwahanol o bobl.

5.1.2 Yr hyn yr ydym yn ei wneud yng Nghonwy

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 argymhell 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. 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 a'u cynnwys yn rhan o Gynlluniau Gweithredol 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 ag Asesu Effaith ar Gydraddoldeb, rydym wedi mabwysiadu proses dau gam o Sgrinio'r polisi/arfer 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 effaith andwyol ar un neu ragor o'r grwpiau gwarchoddedig. 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 a byddwn yn cyhoeddi pob asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb ar ein gwefan.

5.2 Adrodd am Aseidiadau

Mae angen i'r Cyngor gyhoeddi adroddiadau ynglŷn ag aseidiadau pan fyddant yn dangos ei bod yn debygol y bydd effaith sylweddol ar allu'r awdurdod i ddiwallu'r Ddyletswydd Gyffredinol. Mae'n rhaid i'r adroddiad amlinellu:

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

Mae'n ofynnol bod y Cyngor yn cydymffurfio â darpariaethau ymgysylltu fel rhan o'r broses o Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb er mwyn gwella ein dealltwriaeth o'r effaith y bydd ein polisi neu arfer arfaethedig yn ei gael ar grwpiau gwarchoddedig ac er mwyn rhoi sylw dyledus i'r wybodaeth y mae'r awdurdod yn ei dal a sicrhau ein bod yn defnyddio gwybodaeth berthnasol i asesu'r effaith gyffredinol.

5.2.1 Yr hyn yr ydym yn ei wneud yng Nghonwy

Pan fo'n amlwg o'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb y bydd yr effaith debygol ar allu'r awdurdod i fodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol ar gyfer unrhyw grwpiau gwarchoddedig yn sylweddol, gan olygu bod yn rhaid cynnal asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb, bydd yr asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael ei gyhoeddi ac eithrio pe bai cyhoeddi yn debygol o fynd yn groes i Ddeddf Diogelu Data 1998.

Ein proses gyfredol, yn unol â'n Polisi, yw bod pob asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn eu cynnal, pan ystyrir y byddai effaith sylweddol, yn cael eu cyhoeddi ar ein gwefan ar ôl eu cwblhau a'u cymeradwyo. Bydd copïau o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb sydd wedi eu cymeradwyo yn cael eu rhyddhau i'r cyhoedd ar gais.

5.3 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:

- Rhoi 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
- Rhoi 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.

5.3.1 Yr hyn yr ydym yn ei wneud yng Nghonwy

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-gymhwysio 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 polisiau a'n cynlluniau cydraddoldeb yn gweithio ac a ydym yn trin pobl yn deg ac yn unol â'u hanghenion. Pwrpas monitro cydraddoldeb yw yn ein helpu i ddynodi risgiau cydraddoldeb ac atal anghydraddoldeb. Mae'r wybodaeth hon yn ein helpu i ddeall effaith ein penderfyniadau ar bobl wahanol.

Yn achos rhai grwpiau gwarchoddedig, naill ai nad yw monitro cydraddoldeb yn beth cyffredin hyd yma neu bydd monitro cydraddoldeb eisoes wedi codi materion penodol. Rydym yn cydnabod y bydd llawer o bobl efallai'n gyndyn i rannu gwybodaeth bersonol o'r fath 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 y bydd yr wybodaeth yn cael ei storio yn unol â'r Ddeddf Diogelu Data
- Ac yn rhoi sicrwydd ynglŷn â chyfrinachedd

Yng Nghonwy, rydym wedi datblygu dogfen 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 yn datgelu manylion am unigolion. Os bydd adroddiad yn canfod tueddiadau sy'n peri pryder, byddwn yn edrych ar hyn yn fanylach er mwyn penderfynu a oes angen i ni wella neu newid ein polisiau 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 gwarchoddedig o'r data sydd ar gael. Mae'n cyflwyno'r data diweddaraf ac yn darparu rhai sylwadau ar yr hyn y mae'r data yn ei ddangos, yn ogystal â lle mae data yn parhau i fod yn brin.

Manylir ynglŷn â gwybodaeth am y gweithlu yn Adran 4: Cyflogaeth.

Adran 6: Cyfrifoldeb, Cyhoeddi, Adrodd ac Adolygu

5.1 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 Cyfathrebu, 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 ynglŷn â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn mis Rhagfyr bob blwyddyn
- Adroddiadau Monitro Cyflogaeth Blynyddol erbyn mis Rhagfyr bob Blwyddyn
- Aseidiadau 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 Caiff gweithwyr wybod pan a phryd y bydd gwybodaeth newydd ynglŷn â chydaddoldeb wedi ei hychwanegu i'r wefan.

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

6.3 Adroddiad 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.

Cyflwynir Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol i'r Uwch Dîm Rheoli, i'r Prif Bwyllgor Trosolwg a Chraffu 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
- 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.

Rhwng 2016 a 2020, rydym yn rhagweld y bydd y cyfyngiadau ariannol a osodir ar Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, ynghyd a phob corff cyhoeddus arall yng Nghymru, yn fwy hyd yn oed nag y buont dros y 4 blynedd ddiwethaf. 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.

Bydd Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ei gwneud yn ofynnol fod pob corff cyhoeddus yn ystyried sut y bydd yr agenda cydraddoldeb yn cael ei hymgorffori yn rhan o'r newid sylweddol hwn i sut y bydd cyrff cyhoeddus yng Nghymru yn gweithredu yn y dyfodol,

erbyn 2017. Byddwn yn ymgysylltu â grwpiau a phartneriaid cynrychioliadol perthnasol i ddatblygu ein cynlluniau ar gyfer y dyfodol yn hyn o beth.

Os byddwn yn adolygu ein dull o weithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyn 2020, 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 ac ymgynghori.

Byddwn yn adolygu'r Cynllun hwn yn llwyr yn 2020.

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, Cyngorau 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, anfon 'Bwletin' ddwywaith y flwyddyn i bob aelwyd yng Nghonwy, llunio gwahanol daflenni, taflenni gwybodaeth ac adroddiadau a sicrhau eu bod ar gael ym mhob un o'n hadeiladau. 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 fformatau 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 fynegiad 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 Dehongli Iaith Arwyddo Prydain** – os oes ar ddefnyddwyr gwasanaeth angen i ni ddarparu dehongliad iaith Arwyddion Prydain fe wnawn drefniadau ar gyfer hynny, ond mae angen trefnu hyn ymlaen llaw
- **Dolenni Sain** – mae dolenni sain ar gael wrth unrhyw dderbynfa gyhoeddus â blaen gwydr.
- **Braille** – system o ddotiau ymgodol y gall rhai pobl ddall a rhai pobl rhannol ddall eu darllen. Rydym wedi cyfieithu sawl dogfen i Braille ac yn parhau i wneud hynny ar gais defnyddwyr.

- **Tâp/CD Sain** – gellir recordio'r wybodaeth ar dâp sain neu ar CD-ROM ar gais defnyddwyr
- **Teip mawr** – byddwn yn darparu ein holl wybodaeth mewn teip mawr ar gais defnyddwyr
- **Ffurf Hawdd ei Ddeall** – gellir cyflwyno rhai o'n cyhoeddiadau mewn fformat 'Hawdd i'w Ddeall' ar gyfer pobl gydag anableddau dysgu.
- **Gwasanaeth cyfieithu a chyfieithu ar y pryd The Big Word** – mae gan swyddogion fynediad at y gwasanaeth hwn lle gellir archebu cyfieithiadau a chyfieithwyr ar y pryd 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

Ffacs: 01492 576135

Drwy'r Post: Tîm Cydraddoldeb
Adnoddau Dynol Corfforaethol
Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy
Bodlondeb
Conwy
LL23 8DU

Drwy e-bost: cydraddoldebau@conwy.gov.uk

Dolen i'r wefan: www.conwy.gov.uk

Atodiadau

Atodiad 1. Cynllun Cydraddoldeb Strategol

**Atodiad 2. Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus
Gogledd Cymru: Amcanion Cydraddoldeb Cyffredin**

**Atodiad 3. Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus
Gogledd Cymru: Cefndir ac Ymchwil**

Mae'r atodiadau ar gael o adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y
wefan yn www.conwy.gov.uk