

# Cynllun Conwy Gynhwysol

## Inclusive Conwy Plan

### 2024 - 2028

**“Trin pawb fel unigolion”**

***“Treating everyone as individuals”***

**This document is also available in English**

**Mae'r ddogfen hon yn cynnwys ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024-2028.**



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



Dyma'r ddolen i [dudalen we Sgwrs y Sir](#)  
Dilynwch ni ar y [Cyfryngau Cymdeithasol](#)



Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy  
Blwch Post 1  
Conwy  
LL30 9GN



[sgwrsysir@conwy.gov.uk](mailto:sgwrsysir@conwy.gov.uk)



01492 574000

Gall cwsmeriaid Gwasanaeth BT Relay sydd â nam ar y clyw neu ar y lleferydd gysylltu ag unrhyw wasanaeth y Cyngor trwy ddeialu **18001** cyn y rhif y maent ei angen.



Gall defnyddwyr Iaith Arwyddion Prydain gysylltu â ni gan ddefnyddio dehonglydd Iaith Arwyddion, drwy Wasanaeth InterpretersLive! Darperir y gwasanaeth gan Sign Solutions - ewch i [www.conwy.gov.uk/arwyddio](http://www.conwy.gov.uk/arwyddio)



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

**Cysylltwch â'r Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad**

Cysylltwch â'r: Swyddog Cydraddoldeb ac Adnoddau Dynol

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

Rhif Ffôn: 01492 574213

# CYNNWYS

<b>RHAGAIR</b> .....	<b>6</b>
<b>CRYNODEB GWEITHREDOL A CHYFLWYNIAD</b> .....	<b>7</b>
<b>ADRAN 1: YNGLŶN Â CHONWY</b> .....	<b>11</b>
1.1 Trosolwg o'r Sir .....	11
1.2 Pobl Conwy .....	12
1.3 Democratiaeth Llywodraeth yng Nghonwy .....	16
1.3.1 Y Cyngor .....	16
1.3.2 Y Cabinet .....	16
1.3.3 Craffu .....	16
1.3.4 Pwyllgorau Rheoleiddio .....	17
1.4 Gweinyddu Busnes .....	17
1.4.1 Tîm Arwain Strategol .....	17
1.4.2 Uwch Dîm Rheoli.....	17
1.4.3 Rheoli Perfformiad Gwasanaethau.....	17
1.4.4 Cynllun Corfforaethol .....	18
1.4.5 Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus .....	19
1.4.6 Cysylltiadau Strategol Hirdymor.....	20
<b>ADRAN 2: DEDDFWRIAETH CYDRADDOLDEB</b> .....	<b>22</b>
2.1 Nodweddion Gwarchodedig .....	22
2.2 Mathau o Wahaniaethu .....	22
2.3 Dyletswydd Gyffredinol .....	23
2.4 Dyletswyddau Penodol .....	24
2.5 Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol .....	24
2.6 Safonau'r Gymraeg .....	25
2.7 Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol.....	25
2.8 Cynllun Gweithredu LHDTC+ .....	25
2.9 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 .....	26

2.10	Cynllun Cydraddoldeb Strategol.....	26
	<b>ADRAN 3: AMCANION CYDRADDOLDEB .....</b>	<b>27</b>
3.1	Sut yr aethom i'r afael â'r gwaith hwn .....	27
3.2	Gwybodaeth Berthnasol ynglŷn â Chydraddoldeb .....	28
3.3	Ymgysylltu ac Ymgynghori .....	30
3.3.1	Yr hyn yr ydym wedi ei wneud yng Nghonwy .....	32
3.4	Amcanion Cydraddoldeb .....	33
3.5	Meysydd Gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb .....	37
	<b>ADRAN 4: CYFLOGAETH .....</b>	<b>52</b>
4.1	Monitro Cyflogaeth.....	52
4.1.1	Yr hyn yr ydym wedi'i wneud .....	52
4.1.2	Yr hyn y mae angen i ni ei wneud .....	53
4.2	Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog.....	54
4.3	Hyfforddiant Cydraddoldeb .....	60
	<b>ADRAN 5: POLISI A PHROSES .....</b>	<b>61</b>
5.1	Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb.....	61
5.2	Caffael .....	63
5.4	Gwybodaeth ynglŷn â Chydraddoldeb .....	64
5.4.1	Yr hyn yr ydym yn ei wneud yng Nghonwy.....	64
	<b>ADRAN 6: CYFRIFOLDEB, CYHOEDDI, ADRODD AC ADOLYGU ...</b>	<b>65</b>
6.1	Cyfrifoldeb am y Cynllun .....	65
6.2	Cyhoeddi'r Cynllun .....	66
6.3	Adroddiadau Blynyddol.....	66
6.4	Adolygu'r Cynllun .....	67
	<b>ADRAN 7: CYFATHREBU A HYGyrchedd .....</b>	<b>68</b>
	<b>ADRAN 8: MANYLION CYSWLLT.....</b>	<b>69</b>
8.1	Sut i Gysylltu â Ni.....	69
	<b>ATODIADAU .....</b>	<b>70</b>

## Rhagair

Croeso i Gynllun Conwy Gynhwysol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (CBSC) 2024-2028. Mae'r ddogfen hon, a'r cynllun gweithredu ategol, yn nodi sut y byddwn yn parhau i wella canlyniadau cydraddoldeb i bobl Conwy a'n gweithwyr.

Rydym yn darparu gwasanaethau mewn ystod eang o feysydd, gan gynnwys; addysg, tai, gofal cymdeithasol i oedolion, plant a phobl ifanc, economi, diwylliant a'r amgylchedd. Mae gennym gyfrifoldebau dros gynllunio, rheoli adeiladu, parciau a gerddi, priffyrdd, casgliadau gwastraff ac ailgylchu a llawer mwy. Ni yw un o brif gyflogwyr yr ardal ac rydym yn cymryd ein dyletswydd o ddifrif i ddarparu gwasanaethau cynhwysol a theg sydd mor hyblyg a dynamig â'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.

Fel Awdurdod Lleol sy'n gyfrifol am ddarparu gwasanaethau i bobl Conwy, rydym wedi ymrwymo i roi cyfle cyfartal i bawb. Fel cyflogwr, rydym hefyd wedi ymrwymo i greu sefydliad sy'n gwneud defnydd llawn o ddoniau, sgiliau a phrofiad y staff presennol a darpar staff. Rydym yn cydnabod bod yr hyn a wnawn bob dydd yng Nghonwy yn chwarae rhan bwysig ym mywydau pobl a bod gennym ni ran allweddol yn y gwaith o wella ansawdd bywyd pawb yn ein cymuned. Drwy gyflawni'r amcanion cydraddoldeb a nodwyd yn y cynllun hwn rydym hefyd yn cefnogi Nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) ynghyd â'n hymrwymadau yn ein Cynllun Corfforaethol, sy'n cynnwys cyflawni cynlluniau gweithredu cydraddoldeb eraill fel Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a Chynllun Gweithredu LHDTC+.

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

Mae ein Cynllun Conwy Gynhwysol yn anelu i nodi ein hymrwymiad a'n hysgogiad yn gyhoeddus i fod yn sefydliad sy'n ceisio gwella bywydau pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Ein gweledigaeth gorfforaethol yw bod yn sir flaengar sy'n creu cyfle, ac er mwyn cyflawni hyn rydym eisiau helpu i greu cymdeithas sy'n fwy cynhwysol sy'n mynd i'r afael â gwahaniaethu ac yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth. Ni allwn gyflawni hyn ar ein pennau ein hunain a byddwn yn parhau i weithio gyda chymunedau a sefydliadau eraill i greu newid gwirioneddol ac ystyrlon.



**Rhun ap Gareth**  
Prif Weithredwr



**Charlie McCoubrey**  
Arweinydd y Cyngor

## Crynodeb Gweithredol a Chyflwyniad

Mae arnom ni eisiau i'r dyfodol newid er gwell. Nod ein cynllun newydd yw canolbwyntio ar bobl a'u profiadau mewn bywyd, yn hytrach na'n rhwymedigaeth i gydymffurfio â deddfwriaeth. Rydym ni wedi enwi'r cynllun hwn yn 'Conwy Gynhwysol' oherwydd mai dyna yw ein nod – waeth beth yw eich cefndir gallwch fyw, gweithio ac ymweld â sir lle cewch eich croesawu a'ch derbyn a theimlo eich bod yn perthyn (mae hyn yn cynrychioli ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28).

Trwy'r cynllun hwn, ein nod yw gwreiddio diwylliant o ymwybyddiaeth a chyfrifoldeb unigol ymhlith staff, ni waeth beth fo'ch cefndir neu'ch profiadau. Mae gennym oll gyfrifoldeb ar y cyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae arnom ni eisiau i bob aelod o staff ddeall 'does dim rhaid iddo fod wedi digwydd i chi, i fod o bwys i chi'.

Ond beth mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ei olygu?

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

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

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

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

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

Yng Nghymru, mae'r Ddyletswydd Gyffredinol yn Neddf Cydraddoldeb 2010 yn cael ei hatgyfnerthu gan Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 (y cyfeirir atynt fel y Dyletswyddau Penodol). Mae'r Cynllun hwn yn nodi sut bydd Conwy'n parhau i ddiwallu'r Dyletswyddau Cyffredinol a Phenodol hyn.

Mae agenda cydraddoldeb yn helaeth ac nid yw'n rhywbeth y gall cynllun 4 blynedd unigol ei gyflawni ar unwaith. Mae ein hamcanion cydraddoldeb strategol yn rhai hirdymor ac felly maent wedi bod yn eithaf cyson ers sawl blwyddyn. Rydym yn llunio'r meysydd i ganolbwyntio arnynt yn ystod cyfnod oes y cynllun drwy nodi meysydd blaenoriaeth o dan bob amcan cydraddoldeb. Rydym yn mabwysiadu

ymagwedd yn seiliedig ar dystiolaeth i ddatblygu ac adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Rydym yn cyflawni hyn drwy adolygu'r data perthnasol sydd ar gael, adolygu'r cynnydd a wnaed, gan ystyried y blaenoriaethau a nodwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ynghyd â'r wybodaeth a gesglir mewn arolygon, adroddiadau, ymgynghoriadau a drwy ymgysylltu â'n cymunedau a'n staff.

Mae 6 o'n hamcanion cydraddoldeb lefel uchaf yn parhau i fod yn berthnasol. Ar ôl adolygu'r data perthnasol ynghyd â'r argymhellion gan Gomisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: Adroddiad EHRC: A yw Cymru'n Decach 2023?, mae'r meysydd blaenoriaeth o dan bob amcan cydraddoldeb wedi'u diwygio ac yn cael eu cefnogi gan gynllun gweithredu newydd.

Drwy ymgysylltu ac ymgynghori gyda budd-ddeiliaid, sefydliadau ac unigolion a oedd yn cynrychioli'r holl nodweddion gwarchoddedig, ynghyd â staff, rheolwyr a chynrychiolwyr undebau llafur, mae'r cynllun diweddaraf yn parhau â'r gwaith i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024-2028.

Mae'r data perthnasol sydd wedi cyfrannu at hysbysu ein hamcanion cydraddoldeb a'n meysydd blaenoriaeth newydd wedi'u nodi yn y cynllun hwn. Mae'r Cynllun Gweithredu newydd, a amlinellir yn Atodiad 1, yn dangos sut y bwriadwn gyflawni'r amcanion cydraddoldeb hyn gyda'r nod o wella profiadau ein holl drigolion. Nid yw'r cynllun gweithredu'n rhestr gynhwysfawr o bopeth y byddwn yn ei wneud dros y 4 blynedd nesaf ym maes cydraddoldeb gan y bydd gwaith newydd yn ofynnol yn ystod y cyfnod, ond mae'n nodi trosolwg o'r camau y byddwn yn eu cymryd tuag at gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb. I ystyried hyn ymhellach, byddwn yn cynnal adolygiad blynyddol ochr yn ochr â'n Cynllun Corfforaethol.

Byddwn yn adrodd ar gynnydd yn flynyddol a byddwn yn cyhoeddi'r wybodaeth ddiweddaraf ar ein gwefan yn ein [Hadroddiadau Cynnydd Blynyddol](#) a'n [Hadroddiadau Monitro Cyflogaeth](#).

Mae rhai o'r digwyddiadau a ffactorau cyd-destunol allweddol sydd wedi dylanwadu ar ddatblygiad y cynllun hwn yn cynnwys:

- Canlyniad, ac adfer wedi Pandemig Covid-19, ac effaith hyn ar ein preswylwyr, darpariaeth gwasanaeth, a chyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024.
- Cyhoeddi, a gweithredu, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (2022) a Chynllun Gweithredu LHDTTC+ (2023) Llywodraeth Cymru.
- Yr argyfwng costau byw a phwysau chwyddiant, sy'n cael effaith sylweddol ar ein preswylwyr a'n pwysau cyllidebol a heriau darparu gwasanaeth

Mae'r gwaith a nodwyd fel y gwaith sy'n berthnasol i Gonwy o Gynlluniau Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a LHDTTC+ Llywodraeth Cymru wedi'u nodi yn y cynllun gweithredu sy'n ategu at y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ac mae'r camau gweithredu hynny hefyd wedi'u cyhoeddi ar wahân fel y nodir yn Atodiadau 5 a 6.

Mae ein Cynllun yn canolbwyntio ar gyflawni canlyniadau cadarnhaol ar gyfer pobl sy'n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Chonwy. Rydym wedi ceisio cyflawni hyn, gan

geisio sicrhau hefyd bod cydraddoldeb yn cael ei brif-ffrydio yn ein polisïau, yn ein swyddogaethau ac yn y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu.

Ein nod yw gwneud ein harferion a'n polisïau i gyd yn gyfan gwbl gynhwysol, gan ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb, croesawu amrywiaeth a meithrin cynhwysiant ym mhopeth a wnawn. Byddwn yn parhau i herio'r ffordd yr ydym yn darparu gwasanaethau, yn datblygu polisïau ac yn cyflogi ac yn cadw pobl i sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg, yn unol â'u hanghenion.

Rydym yn cydnabod bod gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yn datblygu'n barhaus a byddwn yn parhau i wneud hynny drwy gyfnod oes y cynllun hwn. Mae'r newidiadau deddfwriaethol sydd wedi dylanwadu ar ddatblygiad y cynllun hwn yn cynnwys:

- Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Elfen Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a weithredwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2021.
- Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023

Gallai cyflwyno deddfwriaeth a chynlluniau gweithredu pellach, megis drwy waith Tasglu Hawliau Anabledd Llywodraeth Cymru neu o ganlyniad i ymchwiliad Covid y DU, ynghyd ag adborth gan y cyhoedd, defnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr ac o fonitro cynnydd y cynllun gweithredu, arwain at newidiadau yn ein blaenoriaethau corfforaethol. Mae hyn yn golygu efallai y bydd angen newidiadau i'n cynllun a byddwn yn ymgynghori ar unrhyw newidiadau fel y bo'n briodol.

Waeth beth fo'r ddeddfwriaeth, nod ein Cynllun Conwy Gynhwysol yw nodi ein hymrwymiad a'n hysgogiad yn gyhoeddus i fod yn sefydliad sy'n ceisio gwella bywydau pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig. Ein gweledigaeth Gorfforaethol yw bod yn sir flaengar sy'n creu cyfle, ac er mwyn cyflawni hyn rydym eisiau helpu creu cymdeithas fwy cynhwysol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ac yn mynd i'r afael â gwahaniaethu. Ni allwn gyflawni hyn ar ein pennau ein hunain a byddwn yn parhau i weithio gyda chymunedau a sefydliadau eraill i greu newid gwirioneddol ac ystyrion. Rydym wedi nodi'n fanwl sut y gwnaethom ddatblygu ein cynllun a'r camau y byddwn yn eu cymryd dros y pedair blynedd nesaf yn ein Cynllun Conwy Gynhwysol. Mae'r ddogfen hon yn nodi ein hamcanion cydraddoldeb statudol ac yn cynrychioli ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2024-28.

Bu i ni ddechrau ar adolygiad cychwynnol yn ddiweddar o'n darpariaeth hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (e.e. ein darpariaeth hyfforddi orfodol), gyda'r nod o archwilio dewisiadau newydd - o ran y sesiynau hyfforddi a gynigir a'r adnoddau dysgu hunan-gyfeiriedig. Darparwyd sesiynau gwrth-hiliaeth yn ddiweddar i'r Uwch Dîm Rheoli a grwpiau'r Fforwm Rheolwyr, ac rydym yn ystyried sut y gallwn gyflwyno'r hyfforddiant i gynulleidfa ehangach o fewn yr adnoddau cyfyngedig sydd ar gael.

Fel rhan o'r adolygiad o hyfforddiant, bu i ni lansio modiwl e-ddysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer rheolwyr yn ddiweddar trwy'r cyfrwng Diwylliant



Hyfforddi. Penderfynodd yr Uwch Dîm Rheoli yn ddiweddar bod yr hyfforddiant yn orfodol ar gyfer rheolwyr, ac rydym wedi rhannu'r penderfyniad hwn ar draws yr holl wasanaethau. Mae chwe rhan i'r hyfforddiant:

- Cyflwyniad i Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Creu amgylchedd sy'n ddiogel yn seicolegol
- Rhagfarn ddiarwybod
- Arweinyddiaeth gynhwysol
- Hyfforddiant i berthyn
- Sefyllfaoedd

Wrth i ni symud ymlaen, rydym yn awyddus i sicrhau ein bod yn parhau i ganolbwyntio ar bobl a'u profiadau bywyd, yn hytrach nag ar ein rhwymedigaeth i gydymffurfio â deddfwriaeth. Ein nod yw gwreiddio diwylliant o ymwybyddiaeth a chyfrifoldeb unigol ymhlith y staff - waeth beth fo'ch cefndir na'ch profiadau, mae gennym ni oll gyfrifoldeb ar y cyd i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym ni eisiau i bob aelod staff ddeall 'nad oes rhaid iddo ddigwydd i chi, i fod o bwys i chi' pan ddaw hi at greu amgylchedd cynhwysol.

I gefnogi'r ymagwedd hon, rydym wedi sefydlu Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, a ddechreuodd gwrdd ddechrau 2024. Mae'r Grŵp Llywio, sy'n cael ei gadeirio gan ein Prif Weithredwr, yn cynnwys staff gydag ystod amrywiol o brofiadau bywyd a diddordebau proffesiynol. Rydym hefyd yn edrych ar ddatblygu ein gallu, trwy swydd ychwanegol, i gefnogi ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth symud ymlaen.

Byddwn yn gwneud ein gorau glas i wella tegwch, cynwysoldeb, tryloywder, mynediad a chwarae teg i bawb o ran darpariaeth gwasanaethau a chyflogaeth, gan sicrhau ein bod ni'n rheoli ein cyllidebau a'n hadnoddau yn effeithlon mewn hinsawdd ariannol sy'n parhau i fod yn heriol ac mewn amgylchiadau sy'n newid o hyd. Bydd y Cynllun hwn yn ein helpu i drawsnewid ein hymrwymiad i sicrhau tegwch i bawb yn gamau gweithredu.

# Adran 1: Ynglŷn â Chonwy

## 1.1 Trosolwg o'r Sir

Mae Bwrdeistref Sirol Conwy wedi'i leoli'n ganolog yng Ngogledd Cymru. Mae gan y Fwrdeistref Sirol arwynebedd o 113,000 hectar a phoblogaeth o 114,800 o drigolion (Cyfrifiad 2021). Mae 38% o'r arwynebedd a 4% o'r boblogaeth o fewn Parc Cenedlaethol Eryri.



*Delwedd: Map o Sir Conwy*

Mae dwysedd y boblogaeth yn isel, yn 1.0 person fesul hectar ar draws y Fwrdeistref Sirol. Mae'r rhanbarth arfordirol cul yn cynnwys dros 85% o boblogaeth y Fwrdeistref

Sirol gyda Llandudno a Bae Colwyn fel y ddau brif anheddiad o ran niferoedd poblogaeth, gyda dwysedd poblogaeth yn codi i dros 30 person fesul hectar mewn rhai ardaloedd trefol ar yr arfordir. Mae poblogaeth Conwy wledig yn wasgaredig. Y prif aneddiadau yw tref farchnad Llanrwst, a phentrefi gwasgaredig Betws-y-coed, Betws-yn-Rhos, Eglwysbach, Llanfairtalhaiarn, Llansannan, Llangernyw Pentrefoelas a Cherrigydrudion. Mae Conwy wledig yn ardal ddeniadol sydd yn amaethyddol ei natur yn bennaf a chyfyngedig yw'r gyflogaeth amgen. Mae'r boblogaeth yn wasgaredig ac yn Gymraeg ei hiaith yn bennaf.

Mae Conwy'n sir amrywiol, gydag ardaloedd daearyddol amrywiol, o'r arfordir i ganol Parc Cenedlaethol Eryri, sy'n cynnig amrywiaeth o olygfeydd a chyfleoedd hamdden. Nid yw'n syndod bod twristiaeth yn rhan bwysig o economi Conwy, gydag amcangyfrif o werth i'r economi leol o £739.53 miliwn, yn cefnogi dros 8,783 o swyddi yn y sir (Data STEAM 2021, *sylwch: gallai pandemig Covid-19 ddylanwadu ar amcangyfrif o werth a nifer ymwelwyr yn nata 2021*).

Mae Conwy'n cysylltu Dwyrain, Gorllewin a Chanolbarth Cymru ac mae'n hygyrch i ddwy ddinas ryngwladol a meysydd awyr Lerpwl a Manceinion a chanolfan mordeithiau a fferi ryngwladol i gysylltu ag Iwerddon. Yn ogystal â hyn, mae'r ffaith bod Conwy yn ymestyn ar draws yr A55 (Dwyrain i'r Gorllewin) a'r A470 (Gogledd i'r De) yn gwneud cysylltiadau ffyrdd i Iwerddon a Lloegr yn rhwydd. Mae cysylltiadau rheilffordd da ar gael hefyd ac mae Cyffordd Llandudno yn orsaf allweddol sy'n cysylltu Llundain â'r sir mewn llai na 3 awr a Chaerdydd mewn llai na 4 awr.

Mae lleoliad Conwy'n golygu bod ganddi ddalgylch i ymwelwyr, sydd o fewn taith car 3 awr, yn cynnwys bron pob un o brif gytrefi Gogledd Lloegr a rhan enfawr o boblogaeth y DU. Mae hyn, ynghyd â daearyddiaeth a chynnig twristiaeth Conwy sy'n datblygu'n barhaus, yn golygu bod y sir yn ganolbwynt i dwristiaid, a ddenodd 9.79 miliwn o ymwelwyr yn 2019 (data STEAM), a'i gwneud yn un o'r prif gyrchfannau yng Ngogledd Cymru.

## 1.2 Pobl Conwy

Cyhoeddodd y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ganlyniadau cyntaf Cyfrifiad 2021 yn ystod 2022, a bydd rhagor o ddata'n cael ei gyhoeddi yn 2023. Mae'r wybodaeth isod yn dangos y wybodaeth ddiweddaraf sydd ar gael o Gyfrifiad 2021, ac mae'n cynnwys cymariaethau gyda'r Cyfrifiad blaenorol yn 2011 i ddangos y newid.

Rydym yn defnyddio data am boblogaeth Conwy o'r Cyfrifiad i gymharu ag ein data monitro cydraddoldeb ein hunain (ar gyfer pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn ogystal â'n staff ein hunain), er mwyn ceisio gweld pa mor agos y mae'n cyd-fynd â chyfansoddiad ein cymunedau lleol.

Ar Ddiwrnod Cyfrifiad 2021, amcangyfrifwyd bod maint poblogaeth breswyl arferol Conwy yn 114,741, gostyngiad o -487 (-0.4%) ers 2011. Cynyddodd cyfanswm poblogaeth Cymru o 1.4% er y bu cynnydd o 6.3% yng Nghymru a Lloegr.

O ran **ethnigrwydd**, mae poblogaeth Cymru wedi tyfu'n fwyfwy amrywiol ers 2011, gyda'r preswylwyr arferol yng Nghymru wedi'u nodi fel a ganlyn:

<b>Grŵp Ethnig</b>	<b>Canran o'r Boblogaeth (2011)</b>	<b>Canran o'r Boblogaeth (2021)</b>	<b>Newid yn y Canran</b>
Gwyn	95.6	93.8	-1.8
Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig	2.3	2.9	+0.6
Cymysg neu Grwpiau ethnig lluosog	1.0	1.6	+0.6
Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribiaidd neu Affricanaidd	0.6	0.9	+0.3
Grŵp ethnig arall	0.5	0.9	+0.4

Mae data Cyfrifiad 2021 yn dangos y newidiadau canlynol o safbwynt ethnigrwydd ym mhoblogaeth Sir Conwy, a'r ffigwr mewn cromfachau'n cyfeirio at y newid ers data Cyfrifiad 2011:

- 94.1% Gwyn Cymreig, Seisnig, Albanaid, Gogledd Iwerddon neu Brydeinig (gostyngiad o 1.3%)
- 2.8% Gwyn Gwyddelig, Sipsi neu Deithwyr Gwyddelig, Roma neu Wyn Arall (cynnydd o 0.5%)
- 1.4% Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig (cynnydd o 0.3%)
- 0.2% Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribiaidd neu Affricanaidd (dim newid)
- 1.1% Cymysg neu Grwpiau ethnig lluosog (cynnydd o 0.3%)
- 0.3% Grŵp ethnig arall (dim newid)

Dyma oedd ethnigrwydd disgyblion mewn ysgolion yng Nghonwy yn 2022, yn ôl y Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion diweddaraf:

- 92.1% Gwyn Cymreig, Seisnig, Albanaid, Gogledd Iwerddon neu Brydeinig
- 2.5% Gwyn Gwyddelig, Sipsi neu Deithwyr Gwyddelig, Roma neu Wyn Arall
- 1.2% Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig
- 0.2% Du, Du Prydeinig, Du Cymreig, Caribiaidd neu Affricanaidd
- 2.7% Cymysg neu Grwpiau ethnig lluosog
- 0.5% Grŵp ethnig arall
- 0.8% Anhysbys

Roedd data Cyfrifiad 2021 yn dangos bod 48.4% o boblogaeth Conwy'n wrywaidd a 51.6% yn fenywaidd (cynnydd o 0.3% ers 2011).

O ran **oedran**, bu cynnydd yn y gyfran o bobl 65 oed a hŷn sydd yn y sir, wrth gymharu data Cyfrifiad 2011 a 2021:

Oedran	Canran o'r Boblogaeth (2011)	Canran o'r Boblogaeth (2021)	Canran y Newid
15 oed ac iau	16.6	16.0	-0.6
16–64 oed	59.0	56.6	-2.4
65 oed a hŷn	24.4	27.3	+2.9

Yn 2021, yr oed cyfartalog (y canolrif) yng Nghonwy oedd 49. Mae hyn yn uwch na'r oed canolrifol yn 2011, sef 42 oed. Yr awdurdodau lleol yng Nghymru oedd â'r oedran cyfartalog (canolrifol) uchaf oedd Powys (50 oed), Conwy a Sir Fynwy (eu dau'n 49 oed). Canolrif yr oed yng Nghymru yn 2021 oedd 42 oed, a 40 oed yng Nghymru a Lloegr wedi'u cyfuno.

Roedd Cyfrifiad 2021 yn darparu'r ffigurau diweddaraf am **anableddau** yn unol â diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb o anabledd (pobl oedd yn cyfrif bod eu gweithgareddau beunyddiol wedi'u cyfyngu gan gyflyrau corfforol neu feddyliol hirdymor). Mae'r data wedi'i safoni yn ôl oedran i gyfrif am wahaniaethau ym maint y boblogaeth a strwythur oedran. Yng Nghymru yn 2021, roedd cyfran lai a nifer llai o bobl yn anabl (21.1%, 670,000) o gymharu â 2011 (23.4%, 696,000).

Yn Sir Conwy, dyma oedd y dadansoddiad o bobl oedd â phroblem iechyd hirdymor neu anabledd, yn cynnwys cyflyrau neu salwch yn gysylltiedig â henaint, yn 2021:

Anabledd (wedi'i safoni yn ôl oedran)	Poblogaeth Conwy (%)
Anabl yn ôl diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb: cyfyngiad mawr ar weithgareddau beunyddiol	9.2
Anabl yn ôl diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb: rhywfaint o gyfyngiad ar weithgareddau beunyddiol	11.3
Ddim yn anabl dan y Ddeddf Cydraddoldeb	79.5

Roedd tua 10% o boblogaeth Sir Conwy'n darparu o leiaf rywfaint o **ofal** di-dâl yr wythnos yn ôl Cyfrifiad 2021 (o gymharu â 12% yng Nghyfrifiad 2011). Dyma oedd y dadansoddiad, yn ôl oriau o ofal di-dâl a ddarperid yr wythnos:

Oriau o ofal di-dâl a ddarperid yr wythnos	Poblogaeth Conwy (%)
Heb ddarparu unrhyw ofal di-dâl	89.8
Darparu 19 awr neu lai o ofal di-dâl yr wythnos	4.6
Darparu 20 i 49 awr o ofal di-dâl yr wythnos	2.1
Darparu 50 awr neu fwy o ofal di-dâl yr wythnos	3.5

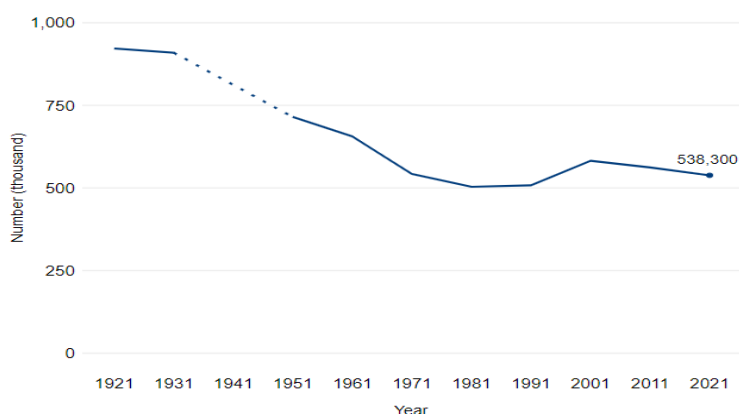
Ganed 950 o fabanod i breswylwyr Conwy yn 2020.

Daw'r data mwyaf cywir am **gysylltiadau crefyddol** o Gyfrifiad 2021. Yng Nghonwy, mae pobl yn cyfrif eu hunain neu'n cysylltu eu hunain â'r crefyddau canlynol: 51% Cristnogaeth (gostyngiad o 14% ers 2011), 41% dim crefydd (cynnydd o 15%), 0.7% Islam (cynnydd o 0.2%), 0.3% Bwdhaeth (dim newid), 0.2% Hindŵaeth (dim newid), 0.1% Iddewiaeth (dim newid) a 0.5% crefydd arall (cynnydd o 0.1%). Ni atebodd 6.4% o bobl y cwestiwn ar grefydd yn 2021, o gymharu â 7.8% yn 2011.

**Disgwyliad oes** merched (ar eu genedigaeth) yn 2020 oedd 83.1, o gymharu â dynion yn 78.4 oed (gwahaniaeth o 4.7 mlynedd). Mae disgwyliad oes rhywun sy'n 65 oed yn 19.0 mlynedd arall i ddynion a 21.8 mlynedd i ferched (gwahaniaeth o 2.8 blynedd).

Gostyngodd canran y **siaradwyr Cymraeg** yng Nghonwy o 27.4% yn 2011 i 25.9% yn 2021 gan olygu yn 2021 roedd oddeutu 1,600 yn llai o breswylwyr yn siarad Cymraeg yng Nghonwy (dros dair oed) o gymharu â 2011. Cynyddodd nifer y bobl nad oeddent yn siarad Cymraeg o 1,700.

O ran y boblogaeth gyffredinol yng Nghymru, roedd Cyfrifiad 2021 yn dangos gostyngiad o tua 23,700 (1.2%) o breswylwyr arferol yng Nghymru oedd yn dair oed neu'n hŷn oedd yn dweud eu bod yn gallu siarad Cymraeg a dyma'r trydydd isaf a gofnodwyd mewn cyfrifiad:



([Cyfrifiad 2021](#))

Roedd Cyfrifiad 2021 yn cynnwys cwestiynau ar **gyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd** am y tro cyntaf. Cwestiynau dewisol oeddent, ac ond i bobl 16 oed a hŷn yr oeddent yn cael eu gofyn. Yng Nghymru, roedd 3% o bobl 16 oed a hŷn yn cyfrif eu hunain i fod â chyfeiriadedd LHD+ (o gymharu â 2.5% yng Nghonwy), a 0.41% o bobl 16 oed a hŷn yn dweud bod eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'w rhyw ar adeg eu geni (o gymharu â 0.27% yng Nghonwy), ac mae dadansoddiad isod ar gyfer Conwy a Chymru:

#### Cyfeiriadedd Rhywiol y Boblogaeth fel canran, o Gyfrifiad 2021

	Conwy (%)	Cymru (%)
Strêt neu heterorywiol	89.2	89.4
Hoyw neu lesbiaidd	1.4	1.5
Deurywiol	0.9	1.2
Cyfeiriadedd rhywiol arall	0.2	0.3

## Cyfeiriadedd Rhywiol y Boblogaeth fel canran, o Gyfrifiad 2021

Heb ateb	8.3	7.6
----------	-----	-----

## Hunaniaeth Rhywedd y Boblogaeth fel canran, o Gyfrifiad 2021

	Conwy (%)	Cymru (%)
Hunaniaeth rhywedd yr un fath â'r rhyw a gofrestrwyd ar yr enedigaeth	92.93	93.28
Hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd ar yr enedigaeth ond heb nodi unrhyw hunaniaeth benodol	0.10	0.16
Merch draws	0.04	0.07
Dyn traws	0.06	0.08
Anneuaidd	0.04	0.06
Pob hunaniaeth rhywedd arall	0.03	0.04
Heb ateb	6.81	6.32

Mae trosolwg o sut mae bywyd wedi newid yng Nghonwy rhwng 2011 a 2021 ar gael yma: [Sut mae bywyd wedi newid yng Nghonwy: Cyfrifiad 2021](#).

## 1.3 Democratiaeth Llywodraeth yng Nghonwy

### 1.3.1 Y Cyngor

Mae 55 aelod etholedig neu Gynghorwyr ar y Cyngor ac mae pob un ohonynt yn atebol yn ddemocrataidd i drigolion eu ward etholiadol. Caiff Cynghorwyr lleol eu hethol gan y gymuned i benderfynu sut y dylid rhedeg y Cyngor. Mae llawer o'r Cynghorwyr hefyd yn cael eu hethol i Gynghorau Tref a Chymuned yn eu hardal. Maent yn cynrychioli budd y cyhoedd yn ogystal ag unigolion sy'n byw yn y rhanbarth etholiadol y cafodd y cynghorydd ei ethol i'w gwasanaethu am un tymor. Ar adeg cyhoeddi'r cynllun hwn, cyfraddau rhyw y Cyngor presennol yw 63% yn wrywod a 37% yn fenywod.

### 1.3.2 Y Cabinet

Mae'r Cabinet yn cynnwys 10 o Gynghorwyr gan gynnwys Arweinydd y Cyngor sy'n cadeirio cyfarfodydd y Cabinet. Mae pob Aelod Cabinet yn gyfrifol am faes penodol yn eu portffolio. Disgwylir iddynt oruchwyllo 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 diwygio. Byddant yn ystyried asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a wneir fel bo'n berthnasol yn ystod y broses o wneud penderfyniadau ac mae ganddynt gyfrifoldeb dros sicrhau y caiff y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ei weithredu. Ar adeg cyhoeddi'r cynllun hwn, cyfraddau rhyw y Cabinet presennol yw 60% yn wrywod a 40% yn fenywod. Y Cabinet sy'n gwneud y penderfyniad terfynol o ran cymeradwyo Cynllun Conwy Gynhwysol.

### 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 boblogaeth Conwy. Mae 4 Pwyllgor Trosolwg a Chraffu; Economi a Lle; Addysg a Sgiliau; Cyllid ac Adnoddau a Gofal Cymdeithasol ac Iechyd, ac maent oll yn gwneud cyfraniad pwysig i broses gwneud penderfyniadau'r Cyngor trwy graffu'r polisïau a'r gwasanaethau sy'n cael eu darparu gan y Cyngor ac felly'n gwella perfformiad y Cyngor. Mae gan y Pwyllgorau Craffu unigol hefyd rôl bwysig i'w chwarae i sicrhau bod effaith polisïau newydd ar faterion cydraddoldeb yn cael ei ystyried ac i sicrhau ein bod yn diwallu ein hymrwymadau statudol drwy broses yr Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb. 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 Conwy Gynhwysol hwn, bydd Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cyllid ac Adnoddau yn parhau i fonitro'r cynllun gweithredu ac i graffu ar y cynnydd trwy gyfrwng yr Adroddiadau Cydraddoldeb Blynyddol.

### **1.3.4 Pwyllgorau Rheoleiddio**

Yn ôl y gyfraith, mae rhai o benderfyniadau'r Cyngor na all y Cabinet eu gwneud. Felly yn ogystal â'r Cabinet a'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu, mae gan y Cyngor hefyd nifer o Bwyllgorau Rheoleiddio: Y Pwyllgor Cynllunio, Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, Pwyllgor Trwyddedu Cyffredinol, Is-bwyllgor Trwyddedu a'r Pwyllgor Trwyddedu Statudol. Neilltuwyd swyddogaethau a phwerau penodol i bob Pwyllgor Rheoleiddio er mwyn ategu at 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 Tîm Arwain Strategol**

Mae'r Tîm Arwain Strategol (SLT) yn cynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Strategol Cyllid ac Adnoddau, Cyfarwyddwr Strategol Gofal Cymdeithasol ac Addysg, Pennaeth y Gyfraith a Llywodraethu, Pennaeth y Gwasanaethau Addysg, Pennaeth yr Amgylchedd, Ffyrdd a Chyfleusterau a Phennaeth Pobl a Pherfformiad. Swyddogaeth y Tîm Arwain Strategol yw ystyried prif faterion strategol a gweithredol y Cyngor ac edrych ar faterion cenedlaethol, rhanbarthol a lleol.

### **1.4.2 Uwch Dîm Rheoli**

Mae'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr Strategol a phob Pennaeth Gwasanaeth yn rhan o'r Uwch Dîm Rheoli (SMT). Bydd swyddogion yn cyflwyno adroddiadau busnes 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. Ymgynghorir â'r Uwch Dîm Rheoli ar y Cynllun Conwy Gynhwysol a'r Adroddiadau Blynyddol sy'n cael eu cymeradwyo gan y Cabinet.

### **1.4.3 Rheoli Perfformiad Gwasanaethau**



Mae pob Pennaeth Gwasanaeth yn gyfrifol am sicrhau bod y camau gweithredu sydd wedi'u 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. Mae cynnydd y Cynlluniau Gwasanaeth yn cael eu hadolygu'n gorfforaethol bob chwe mis drwy broses Adolygu Perfformiad Gwasanaeth, sy'n cynnwys panel o Aelodau, Perfformiad a Gwella Corfforaethol a Chyfarwyddwr Strategol.

#### **1.4.4 Cynllun Corfforaethol**

Mae [Cynllun Corfforaethol 2022-2027](#) yn nodi ein gwerthoedd a'r meysydd blaenoriaeth y bydd Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn canolbwyntio arnynt yn ystod y cyfnod hwn. Nod y blaenoriaethau yw bod yn arloesol ac yn flaengar, ond ni all Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy eu cyflawni ar ei ben ei hun, yn enwedig mewn cyfnod ariannol mor heriol. Felly mae'n hanfodol ein bod yn gweithio mewn partneriaeth â chymunedau a sefydliadau sector cyhoeddus eraill i sicrhau gwelliannau.

Mae ein cynllun hefyd yn adlewyrchu'r newidiadau rydym ni oll wedi gorfod eu gwneud o ganlyniad i bandemig Covid-19, ac mae'n trafod y ffyrdd y gallwn ni helpu pobl, busnesau a chymunedau i ymdopi yn ystod y cyfnod hwn o ansicrwydd a chostau byw cynyddol.

Datblygwyd y blaenoriaethau drwy drafodaethau gyda chymunedau drwy Sgwrs y Sir. Mae heriau o'n blaenau ond byddwn yn parhau i roi ein cymunedau wrth galon popeth rydym yn ei wneud. Felly byddwn yn adolygu'r cynllun bob blwyddyn i sicrhau ei fod yn adlewyrchu beth mae ein cymunedau yn ei ddweud wrthym ni.

#### **Ein Gweledigaeth**

Conwy – Sir flaengar sy'n creu cyfleoedd

Rydym yn gweithio mewn amgylchedd sy'n newid ac sy'n gofyn llawer. Ein gweledigaeth yw bod yn flaengar wrth reoli newid a'i ddefnyddio i greu cyfleoedd; i warchod yr hyn sydd gennym ac i adeiladu ar hyn er mwyn galluogi newid. Mae'r ymdrech i wireddu'r weledigaeth hon yn ymdrech ar y cyd.

#### **Ein Gwerthoedd**

Mae ein gwerthoedd yn cynrychioli credoau ein sefydliad a'r ymddygiad a ddisgwyllir gan bawb sy'n gweithio i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy.

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

## **Ein Blaenoriaethau**

Mae ein [Cynllun Corfforaethol 2022-2027](#) yn canolbwyntio ar y blaenoriaethau canlynol:

- Canlyniad 1:** Mae pobl yng Nghonwy yn gwerthfawrogi ac yn edrych ar ôl yr amgylchedd
- Canlyniad 2:** Mae pobl yng Nghonwy yn byw mewn sir gydag economi lewyrchus gyda diwylliant yn ganolog iddi
- Canlyniad 3:** Mae pobl yng Nghonwy wedi'u haddysgu ac yn fedrus
- Canlyniad 4:** Mae gan bobl yng Nghonwy fynediad at lety fforddiadwy ac addas o safon uchel sy'n gwella safon eu bywyd
- Canlyniad 5:** Mae pobl yng Nghonwy yn ddiogel ac yn teimlo'n ddiogel.
- Canlyniad 6:** Mae pobl yng Nghonwy yn iach
- Canlyniad 7:** Mae pobl yng Nghonwy yn byw mewn sir ble mae'r Gymraeg yn ffynnu, a gall pobl gymryd rhan mewn pob agwedd ar fywyd cymunedol yn Gymraeg
- Canlyniad 8:** Mae pobl yng Nghonwy yn cael gwybodaeth, yn cael eu cynnwys ac yn cael llais a gallant gyfrannu at gymuned ble mae eu cefndir a'u hunaniaeth yn cael ei werthfawrogi a'i barchu.
- Canlyniad 9:** Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn wydn

Mae'r Cynllun hwn yn cysylltu'n agos gyda blaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol.

### **1.4.5 Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus**

Ym mis Ebrill 2016, sefydlodd Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 fwrdd statudol, a elwir yn Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus (BGC), ym mhob ardal awdurdod lleol yng Nghymru. Mae Conwy a Sir Ddinbych wedi defnyddio hawliau o fewn y Ddeddf i uno eu Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yn un Bwrdd ar gyfer rhanbarth Conwy a Sir Ddinbych.

Mae'r Bwrdd yn gasgliad o gyfrif cyhoeddus sy'n cydweithio i wella lles eu siroedd. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Conwy a Sir Ddinbych, weithio fel grŵp, i wella lles economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol ardal Conwy a Sir Ddinbych drwy weithio i gyflawni'r 7 nod lles:

- Cymru lewyrchus
- Cymru gydnerth
- Cymru iachach
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

Cyhoeddodd Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Conwy a Sir Ddinbych [Gynllun Lles Lleol \(2023-2028\)](#) sy'n nodi'r amcanion lleol y bydd y Bwrdd yn eu cyflawni i wella lles economaidd, cymdeithasol, diwylliannol ac amgylcheddol yr ardal. Drwy'r Cynllun Lles

Lleol, bydd y BGC yn canolbwyntio ar **wneud Conwy a Sir Ddinbych yn lle sy'n fwy cyfartal gyda llai o amddifadedd**, ac mae 4 thema i gefnogi hyn.

- **Lles:** Mae cymunedau'n hapusach, yn fwy iach ac yn fwy gwydn i wynebu heriau, fel yr Argyfwng Newid Hinsawdd a Natur, neu'r cynnydd mewn costau byw.
- **Economi:** mae'r economi'n llewyrchus, wedi'i chefnogi gan weithlu medrus sy'n barod at y dyfodol.
- **Cydraddoldeb:** Mae rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig yn wynebu llai o rwystrau.
- **Tai:** Mae gwell mynediad at dai o ansawdd da

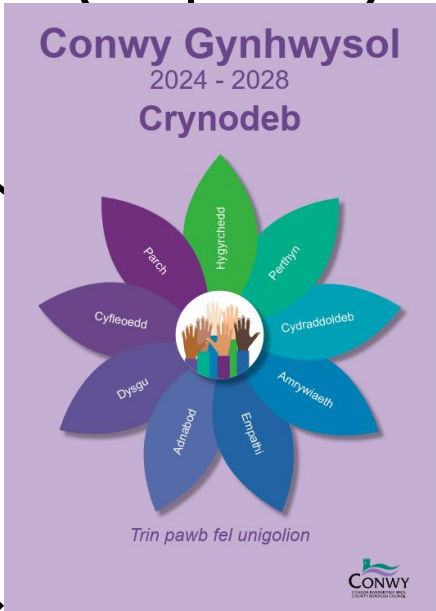
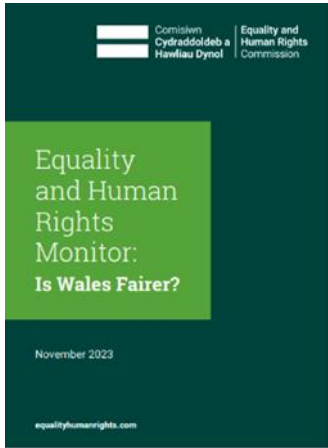
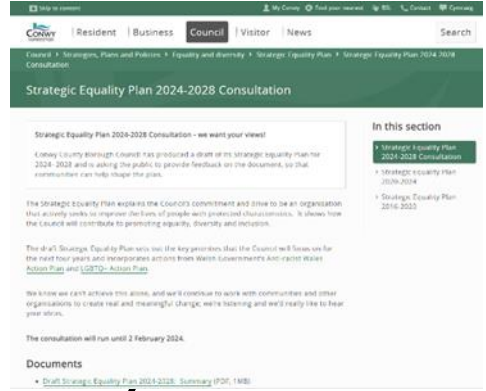
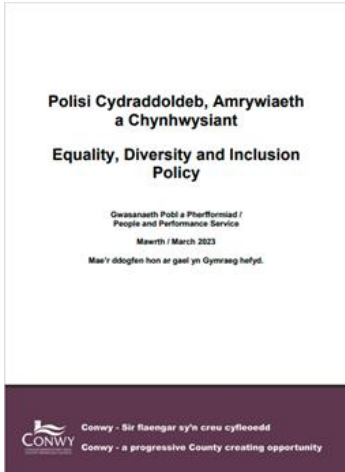
Yr aelodau statudol ar y bwrdd yw; Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr, Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, Cyngor Sir Ddinbych, Cyfoeth Naturiol Cymru a Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru Mae'r partneriaid eraill yn cynnwys; Cymorth Gwirfoddol a Chymunedol Conwy, Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol Sir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

#### 1.4.6 Cysylltiadau Strategol Hirdymor

Mae'r ddelwedd ar y dudalen nesaf yn dangos cynrychiolaeth weledol o rai o'r prif ymgynghoriadau, cynlluniau, deddfwriaeth a data sydd wedi dylanwadu ar ddatblygiad ein Cynllun Conwy Gynhwysol ar gyfer 2024-28.

Yng nghanol y ddelwedd, mae yna lun o'n cynllun gyda'r delweddau canlynol o'i amgylch:

- Cynllun Corfforaethol Conwy 2022-2027
- Ein Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Ymgynghoriad ar Gynllun Cydraddoldeb Strategol drafft 2024-28 (Rhagfyr 2023 i Chwefror 2024) (Cynllun Conwy Gynhwysol 2024-28 bellach)
- Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth (Fforwm Ar-lein)
- Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru: Adroddiad Data a Thystiolaeth (Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru)
- Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru
- Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Llywodraeth Cymru
- Data Cyfrifiad 2021
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Cynllun Strategol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) 2022-2025
- Monitor EHRC: A yw Cymru'n Decach? 2023



## **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 Gred
- 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
- **Gwahaniaethu drwy gysylltiad** – trin rhywun yn llai ffafriol nag eraill, oherwydd rhywun y maent yn gysylltiedig â nhw
- **Gwahaniaethu drwy ganfyddiad** – trin rhywun yn llai ffafriol nag eraill oherwydd y credir fod ganddynt nodwedd warchodedig, boed y canfyddiad hwn yn gywir neu beidio.
- **Gwahaniaethu o ganlyniad i anabledd**- trin rhywun anabl yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth sy'n codi o ganlyniad i'w hanabledd ac na ellir cyfiawnhau eu trin fel hyn.
- **Methu â gwneud addasiadau rhesymol (anabledd yn unig)** - gall rhywun anabl brofi gwahaniaethu os nad yw'r cyflogwr neu'r sefydliad yn gwneud addasiadau rhesymol.

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

### 2.3 Dyletswydd Gyffredinol

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

- I ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon, ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf hon.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rhai nad ydynt
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phobl nad ydynt yn ei rhannu.

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

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

- Cael gwared ar neu leihau anfanteision y mae pobl yn ei ddioddef o ganlyniad i'w nodweddion 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 chyflogaeth
- 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 atgyfnerthu'r gofynion a roddir ar gyrrff cyhoeddus yng Nghymru. 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, llunio polisiau a chyflogaeth. 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

*Sylwch: Mae adolygiad ar y gweill ar hyn o bryd gan Lywodraeth Cymru a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011. Byddwn yn monitro cynnydd yr adolygiad ac yn sicrhau bod unrhyw newidiadau perthnasol yn cael eu gweithredu'n briodol.*

## 2.5 Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol

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

Daeth y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn ddeddfwriaeth fel rhan o Adran 1 Deddf Cydraddoldeb 2010 ond ni weithredwyd y ddyletswydd nes 31 Mawrth 2021. Y nod yw sicrhau bod cyrrff cyhoeddus yn ystyried anfantais economaidd-gymdeithasol gan roi sylw dyledus i'r mater wrth wneud penderfyniadau strategol.

Rhoddyd hyfforddiant yn lleol i gefnogi gweithrediad y ddyletswydd ar y pryd ac mae hyn yn awr yn rhan o'r hyfforddiant Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. Rydym wedi datblygu seithfed amcan cydraddoldeb a chamau blaenoriaeth cyfatebol yn y Cynllun hwn i adlewyrchu arwyddocâd y ddyletswydd.

## 2.6 Safonau'r Gymraeg

Mae ein hymrwymiad i'r Gymraeg wedi'i nodi yn ein Polisi Iaith Gymraeg sy'n cynnwys yr holl agweddau o Safonau'r Gymraeg. Mae modd gweld rhagor o fanylion ar dudalennau gwe Safonau'r Gymraeg [yma](#).

Mae'n ofynnol i swyddogion ystyried Safonau'r Gymraeg wrth Asesu Effaith polisïau ac arferion ar Gydraddoldeb. Mae'r materion sy'n ymwneud â'r Gymraeg neu'r Saesneg yn debygol o gael eu cynnwys dan nodwedd warchoddedig hil. Mae adrannau penodol o ffurflen Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn ymwneud â gofynion Safonau'r Gymraeg sy'n ei gwneud yn ofynnol bod angen asesiad o effaith yn eu hawl eu hunain.

Mae'r Cyngor bob amser wedi ymrwymo i beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg wrth ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd ac i staff mewnol y Cyngor. Rydym hefyd yn sicrhau bod pobl yn gallu derbyn gwasanaethau yn eu dewis iaith wrth gysylltu â ni, boed hynny'n Gymraeg, Saesneg neu iaith arall. Mae hyn yn cael ei ddarparu gan ein tîm Cyfieithu mewnol ar gyfer cyfieithu yn y Gymraeg a'r Saesneg, gan [Interpreterslive!](#) ar gyfer iaith Arwyddion Prydain a The Big Word ar gyfer ieithoedd eraill.

## 2.7 Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) yn 2022 gyda'r nod o gymryd camau i sicrhau bod Cymru yn genedl wrth-hiliol. Mae mabwysiadu ymagwedd wrth-hiliol yn golygu bod angen i ni ystyried y ffyrdd y mae hiliaeth yn rhan o'n polisïau, rheolau a rheoliadau ffurfiol ac anffurfiol a'r ffyrdd yr ydym yn gweithio'n gyffredinol. Cafodd datblygiad y cynllun gweithredu hwn ei lywio gan brofiadau bywyd, ac mae wedi cynnwys sawl trafodaeth a sgwrs gyda phobl o leiafrifoedd ethnig ac yn ehangach, gan arwain at y penderfyniad bod angen ymagwedd wrth-hiliol.

Mae'r cynllun gweithredu'n amlinellu camau gweithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus (gan gynnwys awdurdodau lleol) mewn ystod o feysydd, gan gynnwys: Arweinyddiaeth o fewn Llywodraeth Cymru ac ar draws gwasanaethau cyhoeddus, Addysg a'r Gymraeg, Diwylliant, Treftadaeth a Chwaraeon, Iechyd, Gofal Cymdeithasol, Cartrefi a Lleoedd, Llywodraeth Leol, Cyflogadwyedd a Sgiliau (yn cynnwys Partneriaeth Gymdeithasol ac Entrepreneuriaeth a Gwaith Teg), Cefnogaeth i Ffoaduriaid a Cheiswyr Lloches, Trosedd a Chyfiawnder, a Gofal Plant a Chwarae.

Byddwn yn gweithredu'r rhannau perthnasol o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol fel rhan o'r gwaith ar ein Cynllun Conwy Gynhwysol a'r cynllun gweithredu.

## 2.8 Cynllun Gweithredu LHDTTC+

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Gynllun Gweithredu LHDTTC+ yn 2023, gyda'r nod o sicrhau mai Cymru yw'r genedl sydd fwyaf cyfeillgar o safbwynt LHDTTC+ yn Ewrop,



gan gefnogi pob unigolyn LHDTTC+ yng Nghymru i fyw eu bywydau gorau posibl: i fod yn iach, yn hapus ac i deimlo'n ddiogel.

Y cynllun yw'r fframwaith er mwyn datblygu polisi LHDTTC+ ar draws y llywodraeth a gyda phartneriaid, gan osod gweledigaeth trosfwaol i wella bywydau, a chanlyniadau pobl LHDTTC+. Mae'n cynnwys ystod eang o gamau gweithredu penodol i bolisi yn ymwneud â hawliau dynol, addysg, gwella diogelwch, tai, iechyd a gofal cymdeithasol, chwaraeon, diwylliant a hyrwyddo cydlyniant cymunedol. Mae'n nodi'r camau cadarn sy'n ofynnol i atgyfnerthu cydraddoldeb ar gyfer pobl LHDTTC+, i herio gwahaniaethu, ac i greu cymdeithas lle bo pobl LHDTTC+ yn ddiogel i fyw a charu'n ddilys, yn agored ac fel nhw eu hunain. Mae'r cynllun gweithredu'n amlinellu camau gweithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus (gan gynnwys awdurdodau lleol) mewn ystod o feysydd, gan gynnwys: cydnabod pobl draws ac anneauaid; diogelwch; cartref a chymunedau; iechyd a gofal cymdeithasol; addysg a dysgu gydol oes; y gweithle; a chefnogi'r ymateb i COVID-19.

Byddwn yn gweithredu'r rhannau perthnasol o Gynllun Gweithredu LHDTTC+ fel rhan o'r gwaith ar ein Cynllun Conwy Gynhwysol a'r cynllun gweithredu.

## **2.9 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015**

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) yn ymwneud â gwella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae'n ofynnol o dan y Ddeddf hon i gyrff cyhoeddus feddwl am effaith hirdymor eu penderfyniadau, i weithio'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd, ac i atal problemau parhaus, megis tloedi, anghydraddoldebau iechyd a newid hinsawdd drwy weithio tuag at y Nodau Lles fel y nodwyd yn Adran 1.4.5.

## **2.10 Cynllun Cydraddoldeb Strategol**

Fframwaith cynhwysfawr yw Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n amlinellu sut y bydd sefydliad 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. Yn unol â'r fframwaith hwn, mae Cynllun Conwy Gynhwysol yn amlinellu sut y bydd y Cyngor yn cyflawni canlyniadau cydraddoldeb mesuradwy a fydd yn gwella bywydau unigolion a chymunedau yng Nghonwy. Ar sail adborth a gafwyd yn sgil ymgynghoriad am bwysigrwydd iaith, rydym wedi ailenwi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer y fersiwn hon yn gynllun Conwy Gynhwysol. Rydym wedi dewis yr enw hwn am mai dyma yw ein nod - waeth beth fo'ch cefndir gallwch fyw, gweithio ac ymweld â sir lle cewch eich croesawu a theimlo eich bod yn cael eich derbyn ac yn perthyn.

O fewn y Cynllun hwn, rydym yn cynnwys:

- Ein hamcanion cydraddoldeb a meysydd blaenoriaeth hirdymor (gan gynnwys amcanion a chynllun gweithredu parthed tâl)

- Y camau a gymerwyd neu y bwriadwn eu cymryd i gyflawni'r amcanion a'r amserlenni hyn yn ystod oes pob cynllun 4 blynedd
- Ein trefniadau ar gyfer monitro cynnydd ac effeithlonrwydd diwallu'r amcanion cydraddoldeb
- Trefniadau i gasglu, nodi a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol ynglŷn â chydaddoldeb
- 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 ac mae'r cydweithio wedi parhau ers hynny.

Mae Conwy'n parhau i fod yn rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru (NWPSSEN) 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 Heddlu a Throsedd Gogledd Cymru. 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.

Pwrpas Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru yw prif ffrydio a chynghori ar gydraddoldeb ledled Gogledd Cymru drwy amcanion a rennir, ymgysylltu â chymunedau, cydweithio a hwyluso.

I gyflawni hyn, mae'r rhwydwaith yn cydweithio i:

- Wella mynediad i wybodaeth a gwasanaethau sy'n diwallu anghenion pobl sy'n byw yng ngogledd Cymru a gwella eu cyfleoedd a'u canlyniadau mewn bywyd.
- Cynyddu cyfleoedd i gynnal digwyddiadau ymgynghori ac ymgysylltu â'r cyhoedd ar y cyd.
- Trafod a rhannu ymarfer gorau o ran cydraddoldeb mewn amgylchedd creadigol a chefnogol
- Ystyried gweithio mewn partneriaeth / aml-asiantaeth ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth i gynorthwyo i gyflawni amcanion cydraddoldeb yn strategaethau a chynlluniau cydraddoldeb sefydliadau sy'n aelodau
- Cydweithio i gefnogi a datblygu rôl staff sy'n arwain ar faterion cydraddoldeb a rhannu ymarfer gorau, gwybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth.

- Nodi cyfleoedd i rannu ymarfer gorau ym maes hyfforddiant a datblygiad sy'n berthnasol i gydraddoldeb a hawliau dynol
- Defnyddio sgiliau o fewn y grŵp i hwyluso gweithdai ar faterion cydraddoldeb a darparu astudiaethau achos er lles aelodau eraill y grŵp
- Datblygu dealltwriaeth a gwybodaeth am gydraddoldeb trwy drefnu diweddariadau gan siaradwyr perthnasol trwy wahoddiad ac fel y cytunir gan y grŵp e.e. Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC), Stonewall, Rhwydwaith Cydraddoldeb Rhanbarthol Gogledd Cymru, Llywodraeth Cymru, Grwpiau Cymunedol ac ati.
- Darparu llais yng Nghymru er mwyn i Swyddogion Cydraddoldeb Gogledd Cymru godi materion ar ran pobl â nodweddion gwarchoddedig. Er enghraifft, gwneud sylwadau neu argymhellion i'r EHRC, Llywodraeth Cymru - gan gynnwys ymatebion grŵp i ymgynghoriadau / ymholiadau cenedlaethol fel bo'n briodol.
- Dylanwadu ar waith Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus yng Ngogledd Cymru o ran datblygu gweledigaeth strategol i Gydraddoldeb a Hawliau Dynol.
- Cysylltu gyda Grwpiau Cydraddoldeb eraill, sefydliadau lleol a Sefydliadau Sector Cyhoeddus cyfagos fel sy'n briodol
- Adolygu'r nodau a'r amcanion hyn yn rheolaidd

Fel rhan o waith datblygu'r Cynllun, rydym wedi gweithio gyda phartneriaid Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru i adolygu'r dystiolaeth ddiweddaraf ar faterion cydraddoldeb drwy gyd-gynhyrchu Adroddiad Data a Thystiolaeth ar Gydraddoldeb yng ngogledd Cymru mewn cydweithrediad gyda Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus Gogledd Cymru; trwy gynnal arolwg o'n budd-ddeiliaid, gofyn iddynt fyfyrion ac adrodd yn ôl ar ein hamcanion cydraddoldeb presennol a meysydd camau blaenoriaeth, ceisio eu sylwadau ar unrhyw flaenoriaethau eraill y dylem eu hystyried; a thrwy ddadansoddi adborth ymgynghoriad gyda NWPSEN i ystyried y newidiadau gofynnol i'n hamcanion a'n meysydd blaenoriaeth ar y cyd sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer cydraddoldeb.

### **3.2 Gwybodaeth Berthnasol ynglŷn â Chydraddoldeb**

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

Fel Awdurdod Lleol byddwn yn parhau i:

- Wrando a dysgu gan bobl â phrofiad bywyd

- Gwneud trefniadau priodol i sicrhau ein bod o bryd i'w gilydd yn dynodi'r wybodaeth berthnasol yr ydym yn ei dal, ac yn dynodi ac yn casglu gwybodaeth nad ydym yn ei dal.
- Gwneud trefniadau priodol i ddynodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau cyflog yn ôl nodweddion gwarchoddedig ac achosion unrhyw wahaniaethau o'r fath.
- Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol yr ydym yn ei dal, oni bai y byddai'n amhriodol gwneud hynny

Dyma ble cafwyd hyd i ddata cydraddoldeb perthnasol:

- Gwybodaeth ym meddiant partneriaid Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, gan gynnwys ystadegau sefydliadau rhanbarthol megis Addysg, Iechyd, Cyflogaeth a'r Heddlu
- Gwybodaeth ac ystadegau cenedlaethol e.e. ONS, arolygon poblogaeth blynyddol ac ati.
- Cyfrifiad 2021
- Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: data rhagarweiniol o 'Adroddiad EHRC: A yw Cymru'n Decach? 2023'
- Ymgysylltu ac ymgynghori gyda budd-ddeiliad lleol a rhanbarthol

Wrth lunio'r Cynllun hwn, ac adolygu ein hamcanion cydraddoldeb a'n meysydd blaenoriaeth, diweddarodd Rhwydwaith Gogledd Cymru eu 'Hadroddiad Data a Thystiolaeth ar Gydraddoldeb yng Ngogledd Cymru' gan ddefnyddio ymchwil lleol (lle bo ar gael), cenedlaethol a rhanbarthol. Mae'r ddogfen yn amlygu datblygiadau a'r newidiadau ers yr adroddiad diwethaf 4 blynedd ynghynt, ac mae'n cynnwys y gwaith ymchwil diweddaraf yn y meysydd perthnasol a chafodd ei defnyddio fel tystiolaeth i ddatblygu ein meysydd blaenoriaeth a'r amcanion cydraddoldeb ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd. I gael rhagor o wybodaeth, gweler Atodiad 2.

Byddwn yn defnyddio'r data sydd wedi'i gynnwys yn y ddogfen hon, ac yn Atodiad 2, i fesur ein cynnydd tuag at fodloni ein Hamcanion Cydraddoldeb. Rydym yn gwybod bod llawer o waith i'w wneud eto ac yn cydnabod bod agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi datblygu'n sylweddol ers datblygu'r cynllun diwethaf, o safbwynt amlygrwydd ac ymagwedd. Mae hyn yn ddatblygiad cadarnhaol yn ymrwymiad Cymru tuag at gydraddoldeb, ond mae cymaint mwy i'w wneud. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn amlinellu'r anghydraddoldebau parhaus yr ydym yn bwriadu mynd i'r afael â nhw er mwyn parhau â'r siwrnai hon.

Mae data wedi'i ddefnyddio o ystod eang o ffynonellau (e.e. Adroddiad EHRC: A yw Cymru'n decach? 2023, adroddiad Sut mae'r Coronafeirws wedi effeithio ar Gydraddoldeb a Hawliau Dynol, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTTC+ ac adroddiad Drws ar Glo). Rydym hefyd wedi ystyried data lleol sy'n berthnasol i Gonwy wrth ddatblygu ein meysydd gweithredu a'n cynllun gweithredu gan gynnwys:

- Dadansoddiad o ddata cydraddoldeb presennol y mae Gwasanaethau yn ei ddal
- Dadansoddiad o ddata'r Adroddiad Monitro Cyflogaeth
- Dadansoddiad o Gynlluniau Strategol y Cyngor
- Dadansoddiad o ddata Perfformiad a Gwelliant Corfforaethol
- Dadansoddiad o adborth o weithdai Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth

### 3.3 Ymgysylltu ac Ymgynghori

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn cydnabod yr angen i gael mynediad at ystod eang o farn a sylwadau wrth ymgymryd â phrosesau gwneud penderfyniadau a chynllunio gwasanaethau i sicrhau eu bod yn gynhwysol. Rydym yn cydnabod bod angen cynnwys pobl sy'n cynrychioli'r holl grwpiau gwarchoddedig yn ein poblogaeth fel rhan o'r broses honno. Rydym wedi ceisio cyflawni hyn drwy sawl ffordd wrth ddatblygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn a byddwn yn parhau i ddatblygu ein hymagwedd i atgyfnerthu ymddiriedaeth a pherthnasoedd gyda'r cymunedau amrywiol yr ydym yn eu cefnogi.

Mae'r Dyletswyddau Penodol o fewn Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus 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. Ers cyflwyno'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn 2021, sy'n Rhan 1 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae'n rhaid i sefydliadau sector cyhoeddus gynnwys y rhai sydd â phrofiad bywyd o anfantais economaidd-gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol.

Mae [Strategaeth Ymgysylltu â'r Gymuned y Cyngor \(2021-2027\)](#) yn anelu i gefnogi cymunedau cadarn, gweithredol a chynhwysol sy'n gallu dylanwadu ar, a siapia'r sir y maent yn byw ynddi, yn gweithio ynddi ac yn ymweld â hi. Mae gwrando, cyfathrebu, ymgysylltu a chynnwys ein cymunedau lleol, dinasyddion, staff, Aelodau etholedig a'n partneriaid yn rhan allweddol o ddarpariaeth ein gwasanaethau ac yn ein cefnogi i gyflawni canlyniadau ein Cynllun Corfforaethol.

Mae'r Strategaeth Ymgysylltu â'r Gymuned yn ceisio datblygu'r arferion da a'r gwersi a ddysgwyd drwy Sgwrs y Sir, a lanswyd yn 2016. Drwy Sgwrs y Sir, mae cymunedau yng Nghonwy wedi egluro beth sy'n bwysig iddynt ac maent wedi rhannu eu syniadau ar gyfer newid. Yn sgil cyfnodau clo Covid-19, bu'n rhaid cynnal trafodaethau ar-lein, ac mae cymunedau ar y cyfan wedi addasu i gyfathrebu ar-lein. Er na fydd y dull hwn yn cymryd lle cyfathrebu wyneb yn wyneb yn llwyr a bod perygl o eithrio rhai pobl yn ddigidol, rhagwelir y bydd hyn yn parhau i ryw raddau fel opsiwn ymhlith nifer ar gyfer rhannu syniadau cymunedol. Mae llwyfannau digidol hefyd wedi cynyddu mynediad a rhoi cyfleoedd i bobl na fyddai wedi cyfranogi'n flaenorol, ac mae'r Strategaeth Ymgysylltu â'r Gymuned wedi'i diweddarau i adlewyrchu'r newid mewn ymgysylltiad digidol.

Drwy'r strategaeth ein hamcanion yw:

1. **Cryfhau, datblygu** a **pharhau i gynnis cyfleoedd** i bobl leol a grwpiau fel eu bod yn gallu dylanwadu ar beth sy'n digwydd yn eu cymunedau fel rhan o sgwrs barhaus.
2. Cefnogi cyfleoedd i gymunedau **siapio** a **dylanwadu** ar ddatblygiad a darpariaeth gwasanaethau o safon a pholisïau sy'n adlewyrchu anghenion a blaenoriaethau lleol.
3. **Cydlynu** gweithgareddau ymgysylltu â'r gymuned yn well i sicrhau cysondeb, ansawdd a chyfranogiad partner i osgoi dyblygiad
4. Annog ymgysylltiad **gan bob rhan** o'r **gymuned**, yn enwedig pobl a grwpiau sy'n aml iawn yn cael eu gadael allan o weithgareddau ymgysylltu â'r gymuned
5. Gwella **adborth** i gyfranogwyr ynglŷn â deilliannau ymgynghori ac ymgysylltu â'r gymuned
6. Hybu **amrywiaeth, hyblygrwydd** a **dewis** mewn gweithgareddau ymgysylltu â'r gymuned
7. Datblygu cynllun gwaith i'r dyfodol fel bod dinasyddion a chymunedau lleol yn gallu **dewis** sut a phryd y dymunant gymryd rhan
8. **Gwrando a dysgu** o'n profiadau ein hunain a phrofiadau eraill a rhannu sgiliau ymgysylltu â'r gymuned a gwybodaeth o roi dinasyddion wrth galon unrhyw weithgaredd gwneud penderfyniadau

Yr egwyddorion ar gyfer y strategaeth fydd:

1. **Hygyrch a chynhwysol** - mae pawb yn ein cymuned yn cael dewis a chyfle i gyfranogi
2. **Clir a phroffesiynol** – sefydlu hyder, dibynadwyedd a hygrededd.
3. **Targedu** – mae'r bobl gywir yn cael y wybodaeth gywir er mwyn cymryd rhan.
4. **Agored, gonest a thryloyw** - cael pwrpas clir ac ein bod yn onest am unrhyw gyfyngiadau.
5. **Amserol a pherthnasol** – rhoi digon o amser a rhybudd er mwyn cymryd rhan.
6. **Cynaliadwy** – i sicrhau perthnasau parhaus er budd i bawb.
7. **Dwyffordd** - byddwn yn cynnal trafodaeth, nid siarad yn unig.

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. Rydym wedi ceisio mynd i'r afael â hyn drwy gydweithio gyda thimau cydlyniant cymunedol ledled Gogledd Cymru a rhannu adborth ein hymgysylltiad gyda sefydliadau eraill er mwyn i ni rannu safbwyntiau'r gymuned ddiennw yr ydym wedi'u clywed, mor eang â phosibl i'r holl sefydliadau ddysgu ganddynt.

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 sicrhau ein bod yn manteisio ar gyfleoedd wrth iddynt godi a gweithio gyda phartneriaid eraill i rannu gwybodaeth ac arferion da ac osgoi blinder ymgynghori.

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.

### 3.3.1 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. Mewn ymateb i effaith pandemig Covid-19 mae arferion gweithio wedi'u diwygio a'u haddasu ar gyfer ymgynghoriadau ar bolisiau a strategaethau arfaethedig a newydd.

Yn ogystal â'r ymgysylltiad cyhoeddus a gynhaliwyd i lunio ein Cynllun Corfforaethol yn 2021, rhwng mis Mehefin 2023 a mis Medi 2023, mewn cydweithrediad â phartneriaid NWPSSEN, cynhaliwyd arolwg o'n budd-ddeiliaid sy'n cynrychioli'r holl nodweddion gwarchoddedig. Roedd yr arolwg yn ceisio archwilio a oedd ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n meysydd blaenoriaeth presennol yn parhau i fod yn berthnasol ac i nodi beth arall sydd angen ei wneud. Cawsom 59 o ymatebion i'r arolwg. Mae crynodeb o'r canfyddiadau o'r ymarfer ymgynghori wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan fel Atodiad i'r adroddiad hwn (Atodiad 3).

Fel rhan o'n gwaith i ystyried rhwystrau recriwtio a chyflogaeth cynhaliwyd rhywfaint o waith ymgysylltu ar thema Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth. Gwnaed y gwaith gyda'n partneriaid o'r timau Cydlyniant Cymunedol Gogledd Orllewin Cymru a Gogledd Ddwyrain Cymru, gyda chefnogaeth Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru a grwpiau BGC Gogledd Cymru. Cynhaliwyd dau weithdy ar 12 Gorffennaf 2023 ar Zoom wedi eu hanelu at drafod y cwestiynau canlynol:

- Pa rwystrau mae pobl o gymunedau amrywiol yn eu hwynebu wrth ymgeisio am waith, a sut allwn gydweithio i oresgyn y rhwystrau hyn?
- Pa rwystrau - a chyfleoedd - ydych yn eu gweld ar gyfer cymunedau amrywiol sy'n ymgeisio am gyflogaeth yn y Sector Cyhoeddus?

Ochr yn ochr â'r gweithdai, roedd arolwg, a gynhaliwyd ar wefan Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Gogledd Cymru, a oedd yn gofyn cyfres o gwestiynau ar thema debyg. Cynhyrwyd adroddiad ac mae gwybodaeth o'r gwaith hwn wedi cefnogi ein camau blaenoriaeth yn Amcan 2, ac mae wedi'i ddefnyddio fel rhan o waith adolygu ein prosesau recriwtio. Mae copi o'r adroddiad yn crynhoi'r profiadau a'r safbwyntiau a rannwyd fel rhan o'r gwaith ynghlwm yn Atodiad 4.

Wrth baratoi ein Cynllun Conwy Gynhwysol, rydym hefyd wedi cynnal y gweithgareddau ymgysylltu canlynol:

- Ymgynghori gyda'r Grŵp Cefnogwyr Cydraddoldeb mewnol
- Ymgynghori â Phenaethiaid Gwasanaeth a swyddogion perthnasol o fewn y Cyngor, gan gynnwys drwy ein Fforwm Rheolwyr
- Ymgynghori â'n Haelod Cabinet sy'n gyfrifol am y Portffolio Moderneiddio, ac Aelodau eraill sydd â diddordeb drwy fynychu Cyfarfod Datblygu a Gwybodaeth Aelodau
- Cyfres o sesiynau ymgynghori galw heibio ar gyfer staff (3 sesiwn ym mis Medi/Hydref 2023 a 4 sesiwn ym mis Ionawr/Chwefror 2024)

- Ymgynghori â'r cyhoedd drwy gyfrwng y cyfryngau cymdeithasol a'r wasg leol er mwyn targedu pob grŵp
- Cyflwyno drafft y Cynllun dros e-bost i fudd-ddeiliaid allweddol (drwy restr budd-ddeiliaid yr NWPSEN) er mwyn derbyn sylwadau ac adborth.
- Cafodd fersiwn ddrafft o'r cynllun (ynghyd â fersiwn ddrafft o'r cynllun gweithredu, fersiwn gryno a fersiwn hawdd ei darllen) ei rhannu am gyfnod o ymgynghoriad cyhoeddus rhwng mis Rhagfyr 2023 a mis Chwefror 2024 – gyda chyfle i ymateb drwy holiadur byr ar-lein ac yn ysgrifenedig drwy gopi papur o'r holiadur.

Cawsom gyfanswm o 19 holiadur wedi'u llenwi ar y cynllun drafft, yn ogystal ag adborth o'r sesiynau ymgysylltu staff (er mai nifer fechan a ddaeth i'r sesiynau hyn). Roedd y themâu allweddol a nodwyd yn ystod y broses hon yn cynnwys:

- Mwy o gydraddoldeb a chynhwysiant ar gyfer cymunedau Sipsiwn, Roma a Theithwyr (sy'n un o'r camau blaenoriaeth o dan Amcan 3)
- Mwy o ddarpariaeth ar gyfer gofalwyr plant anabl i ddychwelyd i'r gwaith/aros mewn gwaith
- Mwy o ymwybyddiaeth o anghenion pobl â nam gweledol (sydd wedi cael ei ychwanegu fel cam gweithredu yn Atodiad 1)
- Edrych yn fewnol ar ymgysylltiad staff a'u dealltwriaeth o bynciau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, megis hunaniaeth rhywedd, crefydd/credoau athronyddol a gwrth-hiliaeth (sydd wedi'i gynnwys fel cam blaenoriaeth dan Amcan 2, ac rydym wedi diweddarau'r geiriad i adlewyrchu'r dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yr hoffem ei sefydlu, a datblygu dealltwriaeth 'nad oes rhaid iddo ddigwydd i chi, i fod o bwys i chi')
- Diffinio 'dim goddefgarwch'

Trwy gydol y broses ymgysylltu, rydym wedi ceisio nodi ac ymgorffori camau gweithredu sydd wedi cael eu llywio gan brofiadau bywyd - er enghraifft, trwy gynnwys camau gweithredu a nodwyd yng Nghynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru a'r Cynllun Gweithredu LHDTTC+. Rydym wedi bod yn siarad â phobl yn rhanbarthol (trwy arolwg Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru a Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth) ac yn lleol (ymgynghoriad ar y cynllun drafft).

Rydym yn cydnabod bod meysydd lle gallwn wella er mwyn sicrhau bod profiadau bywyd yn ganolog i'n gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac rydym wedi sefydlu Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant er mwyn helpu i weithredu'r gwelliannau. Trwy gynnwys proses adolygu flynyddol, gobeithiwn ddatblygu ar y camau a nodir (gweler Atodiad 1) i wella llais staff yn fewnol ac i feithrin perthnasau gyda chymunedau amrywiol ar draws Conwy, er mwyn sicrhau bod y cynllun yn darparu gwelliannau i staff a thrigolion.

### **3.4 Amcanion Cydraddoldeb**

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.



Mae angen i ni ganolbwyntio ar gyflawni canlyniadau cydraddoldeb mesuradwy trwy wneud gwelliannau penodol mewn polisiau ac yn y ffordd y mae ein gwasanaethau a'n swyddogaethau'n cael eu darparu.

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

Mae'r saith Amcan Cydraddoldeb hirdymor canlynol wedi'u mabwysiadu ar gyfer Conwy. Mae'r amcanion hirdymor hyn wedi'u datblygu drwy ymgysylltu â chymunedau ac yn ceisio atal anghydraddoldeb drwy weithio ar y cyd gyda'n partneriaid yng Ngogledd Cymru:

- **Amcan 1:** Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a lles yn gwella
- **Amcan 2:** Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog
- **Amcan 3:** Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig
- **Amcan 4:** Byddwn yn gwella canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol
- **Amcan 5:** Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder
- **Amcan 6:** Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau.
- **Amcan 7:** Mynd i'r afael ag anfantais economaidd-gymdeithasol trwy gynnig gwasanaethau cynhwysol i leihau anghydraddoldebau canlyniad

Rydym wedi mapio'r amcanion cydraddoldeb isod yn erbyn y nodweddion gwarchoddedig y maent yn debygol o gynnwys camau ar eu cyfer. Sylwch, er bod pob Amcan uchod yn ymwneud â nodweddion gwarchoddedig penodol, bydd grwpiau gwarchoddedig eraill hefyd yn elwa o'r camau sydd wedi'u nodi ar gyfer pob amcan:

## Oedran

- Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a lles yn gwella
- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog;
- Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig
- Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol;
- Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder

## **Anabledd**

- Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a lles yn gwella;
- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog;
- Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig;
- Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol;
- Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder;
- Amcan 6: Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau;

## **Ailbennu Rhywedd**

- Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a lles yn gwella (Ysgolion Uwchradd);
- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog;
- Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig;
- Amcan 6: Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau

*Sylwch: Rydym wedi cynnwys camau perthnasol o'r Cynllun Gweithredu LHDTTC+ yn y cynllun gweithredu sy'n ategu'r Cynllun hwn, ond byddwn hefyd yn cyhoeddi cynllun gweithredu ar wahân sy'n dangos y camau hyn. Bydd adrodd ar gynnydd yn ffurfio rhan o'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol (gweler Atodiad 6).*

## **Priodas a Phartneriaeth Sifil**

- Dim amcanion penodol o ran y nodwedd warchoddedig hon ond cesglir data yn y maes a bydd polisiau cyflogaeth yn ystyried yr holl nodweddion gwarchoddedig wrth gynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb.

## **Beichiogrwydd a Mamolaeth**

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

## **Hil**

- Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a lles yn gwella;
- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog;
- Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig;
- Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol;
- Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder;

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

*Sylwch: Rydym wedi cynnwys camau perthnasol o Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn y cynllun gweithredu sy'n ategu at y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol hwn ond mae cynllun gweithredu ar wahân sy'n dangos y camau hyn ac yn adrodd ar yr holl gamau a fydd yn rhan o'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol (gweler Atodiad 5).*

### **Crefydd neu Gred**

- Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a Lles yn gwella
- Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder

### **Rhyw**

- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog;
- Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol;
- Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder

### **Cyfeiriadedd Rhywiol**

- Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a Lles yn gwella (Ysgolion Uwchradd);
- Amcan 2: Byddwn yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfle cyfartal a lleihau bylchau cyflog;
- Amcan 3: Byddwn yn cymryd camau i wella Safonau Byw pobl dan anfantais o fod â nodweddion gwarchoddedig;
- Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol;
- Amcan 5: Byddwn yn gwella Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder;
- Amcan 6: Cynyddu Mynediad at Gyfranogiad a gwella amrywiaeth gwneud penderfyniadau;

*Sylwch: Rydym wedi cynnwys camau perthnasol o Gynllun Gweithredu LHDTG+ yn y cynllun gweithredu sy'n ategu at y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol hwn ond byddwn hefyd yn cyhoeddi cynllun gweithredu ar wahân sy'n dangos y camau hyn. Bydd adrodd ar gynnydd yn ffurfio rhan o'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol (gweler Atodiad 6).*

Rydym wedi nodi Amcanion sy'n benodol yn cynnwys 8 o'r 9 o nodweddion gwarchoddedig. Nid oes gennym amcan penodol ar gyfer Priodasau a Phartneriaethau Sifil gan nad oes unrhyw argymhellion na meysydd sy'n peri pryder wedi'u nodi o ddata lleol nac o ymgysylltu â phobl o wahanol grwpiau gwarchoddedig nac o Adroddiad EHRC: A yw Cymru'n Decach? 2023. Fodd bynnag, ni fydd camau sydd yn ein cynllun yn cau'r grŵp hwn allan wrth i ni geisio gwella cydraddoldeb i bob rhan o'n cymuned a bydd yn parhau i gael ei ystyried yn rhan o'r broses o Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Nid yw anfantais economaidd-gymdeithasol yn nodwedd warchoddedig, er bod gennym ddyletswydd i roi sylw dyledus iddo wrth wneud penderfyniadau strategol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Rydym wedi nodi amcan penodol yn y maes gan ein bod yn gwybod bod nifer o nodweddion gwarchoddedig yn cael eu heffeithio'n benodol gan anfanteision economaidd-gymdeithasol.

### **3.5 Meysydd Gweithredu'r Amcanion Cydraddoldeb**

Dynodwyd Saith Amcan Cydraddoldeb ac mae sawl maes blaenoriaeth allweddol o dan bob amcan. Mae rhai o'r Awdurdodau Lleol yng Ngogledd Cymru sy'n rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru wedi mabwysiadu'r Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer eu sefydliadau. Mae Conwy wedi ymrwymo i'r meysydd gweithredu canlynol oherwydd yr anghydraddoldebau a nodir isod:

### **Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a Lles yn gwellu**

#### **Meysydd Blaenoriaeth - Canlyniadau Dysgu a Lles (Addysg):**

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

#### **Data Perthnasol (Addysg):**

- 1.1. Adroddwyd bwlch cyrhaeddiad o 50% yn y cyfnod sylfaen yng Nghymru (Blynyddoedd 3-7), rhwng plant ag Anghenion Addysg Arbennig (AAA) a phlant heb AAA (2019), gyda bwlch o 35.9% ar gyfer y sawl sy'n gadael yr ysgol gan gyflawni 5 TGAU A\*-C (Blwyddyn 11)
- 1.2. Cyflawnodd grwpiau ethnig Indiaidd, Pacistanaidd a Tseiniaidd y cyfraddau cyrhaeddiad gorau yn y blynyddoedd cynnar (Blynyddoedd 3-7), a chafodd y disgyblion o'r grwpiau lleiafrifoedd ethnig y cyfraddau cyrhaeddiad uchaf fel y sawl sy'n gadael yr ysgol (Blwyddyn 11), yn uwch na'r plant gwyn Prydeinig
- 1.3. Yng Nghymru, yn y flwyddyn yn gorffen Mehefin 2021, gostyngodd ganlyniadau A2 (blwyddyn olaf lefel) yn sylweddol ar gyfer dysgwyr o gefndiroedd ethnig Du, Affricanaidd, Caribiaidd, Du y DU

- 1.4. Cafodd 79.8% o blant yng Nghymru nad ydynt yn gymwys ar gyfer prydau ysgol am ddim radd TGAU A\*-C (lefel 2), o'i gymharu â 52.5% o blant sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim - gyda bwch o fwy na 30% rhwng merched nad ydynt yn derbyn prydau ysgol am ddim a bechgyn sydd yn eu derbyn
- 1.5. Mae merched yn parhau i berfformio'n well o ran cyrhaeddiad addysgol ar bob lefel. Mae hyn yn wir ledled Gogledd Cymru a Chymru'n gyffredinol.
- 1.6. Cafodd y plant Sipsiwn, Roma a Theithwyr y cyraeddiadau isaf yn y blynyddoedd cynnar (Blynyddoedd 3-7) ledled Cymru
- 1.7. Mae disgyblion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cael eu gwahardd ar gyfraddau uwch yn gyffredinol na disgyblion gwyn, gyda bechgyn yn fwy tebygol o gael eu gwahardd
- 1.8. Adroddodd 54% o ddisgyblion LHDT a 58% o ddisgyblion LHD cydryweddol rhwng 11-19 oed eu bod wedi cael eu bwlio yn yr ysgol/coleg oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol. Roedd dwywaith gymaint o bobl ifanc LHDT+ a 3 gwaith gymaint o bobl ifanc LHDT+ du yn ystyried hunanladdiad o'i gymharu â phobl ifanc nad ydynt yn LHDT+
- 1.9. Yn ôl y sefydliad 'Show Racism the Red Card', gwelodd, ymatebodd, neu cafodd chwarter o'r ymatebwyr a oedd yn athrawon/cynorthwyr addysgu yng Nghymru adroddiad o wahaniaethu ar sail hil yn y flwyddyn ddiwethaf, gyda 3 mewn 10 o ymatebwyr sy'n ddisgyblion yn cyfaddef i fod yn hiliol, neu ddefnyddio iaith hiliol tuag at ddisgybl arall
- 1.10. Yn ystod y pandemig, fe ddirywiodd iechyd meddwl plant a phobl ifanc a oedd wedi nodi nad oeddent yn fachgen na'n ferch yn gynt na phobl ifanc eraill, gyda 2 mewn 5 yn teimlo y cawsant eu cefnogi yn yr ysgol, ond gostyngiad yn y gefnogaeth y cawsant gan eu teuluoedd
- 1.11. Mae merched yn fwy tebygol o fod yn ddioddefwyr bwlio seibr neu bersonol, lle mae bechgyn yn fwy tebygol o fod yn gyflawnwyr. Profodd 35% o ddisgyblion ysgolion uwchradd yng Ngogledd Cymru fwlio (o'i gymharu â 33% yng Nghymru). Adroddodd 33% o ddisgyblion yng Ngogledd Cymru eu bod wedi cael eu bwlio yn yr ysgol, o'i gymharu â 37% o ddisgyblion benywaidd. Adroddodd 59% o ddisgyblion 'nid yw'r un gair yn fy nisgrifio i' eu bod wedi cael eu bwlio
- 1.12. Roedd 4% o ddisgyblion 5 oed a hŷn mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn Ddu, Asiaidd, ac o Ethnigrwydd Lleiafrifol (nid Gwyn Prydeinig) ym mis Ebrill 2021, o'i gymharu â 15% mewn ysgolion cyfrwng Saesneg
- 1.13. Roedd 17.2% o blant yng Nghonwy yn derbyn gofal a chefnogaeth am gyflwr iechyd meddwl yn 2021

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 1.14 Mae angen polisiâu a gweithdrefnau gwell mewn ysgolion mewn perthynas â bwlio, a gweithredu arno yn hytrach na'i anwybyddu (ei gydnabod, ei ddeall, a'i ymatal), gan rannu arferion da
- 1.15 Mae lles yn hollbwysig ar gyfer iechyd meddwl plant a phobl ifanc - gall ymddygiadau gwahaniaethol effeithio ar les plant, a'u canfyddiad o'r ysgol - mae angen i lais y dysgwyr gael ei glywed a'i gynrychioli - dylai rhwydweithiau cefnogi fod yn rhywbeth normal o fewn ein lleoliadau addysg.
- 1.16 Wrth ystyried addysg ar gydnabod ac adnabod rhywedd, cofiwch y gall negeseuon sy'n cael eu derbyn gan rhai disgyblion fod yn ddryslyd e.e. ar gyfer

plant awtistaidd sydd efallai'n meddwl fod 'cael eu geni yn y corff anghywir' yn esbonio eu problemau i gyd.

- 1.17 Atal aflonyddwch rhywiol ar enethod yn yr ysgol - darparu cyrsiau perthnasau iach a thrafod cydraddoldeb yn y dosbarth, i ganolbwyntio ar ymddygiad amhriodol.
- 1.18 Rhoi mwy o gefnogaeth ar gyfer datblygu sgiliau cymdeithasol, rhyngpersonol, ac wyneb yn wyneb i'r myfyrwyr i gyd, yn ogystal â sgiliau bywyd (perthnasau iach, pwysau iach, pwysigrwydd ymarfer corff a chwaraeon, cyllidebu, ac ati)
- 1.19 Annog merched i astudio pynciau STEM
- 1.20 Cefnogi pobl ifanc ag anableddau ac anghenion ychwanegol, e.e. y ddarpariaeth awtistiaeth (wedi'i gymhwyso'n anghyson)

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

### **Meysydd Blaenoriaeth - Cyflogaeth a Chyflog:**

- 2.1 Mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail rhyw, ethnigrwydd ac anabledd
- 2.2 Adolygu ein harferion gweithio'n hyblyg er mwyn sicrhau cyfleoedd cyfartal ar bob lefel
- 2.3 Sicrhau bod polisiau effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddwch rhywiol a mathau eraill o aflonyddwch
- 2.4 Cynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith
- 2.5 Lleihau arwahanrwydd rhyw (y dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched yn gweithio mewn rolau sy'n draddodiadol yn rolau rhyw benodol)
- 2.6 Gwella cyfranogiad merched, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl mewn prentisiaethau
- 2.7 Ystyried defnyddio mesurau gweithred bositif o fewn ymgyrchoedd recriwtio pan fo grwpiau penodol yn cael eu tangynrychioli
- 2.8 Gweithredu rhaglen o wrth-hiliaeth a gwrth-wahaniaethu o fewn y sefydliad, gan hyrwyddo gwerth perthnasoedd cadarnhaol, amrywiaeth a chynhwysiant

Mynd i'r afael â rhwystrau cyflogaeth ar gyfer cymunedau amrywiol

### **Data Perthnasol:**

- 2.1 Yng Nghymru, mae pobl anabl yn gyson llai tebygol o lawer i gael eu cyflogi (39.1%) o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl (75.3%). Yng Nghonwy, mae 82% o bobl nad ydynt yn anabl wedi cael eu cyflogi o'i gymharu â 47% o bobl anabl (yn debyg ledled Gogledd Cymru)

- 2.2 Mae'r gyfradd uchaf o gyflogaeth yng Nghymru yn perthyn i grwpiau lleiafrifoedd gwyn, gyda Phrydeinig yn isaf; mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fod mewn cyflogaeth ansicr. Yng Ngogledd Cymru, roedd y gyfradd gyflogaeth llawer llai ar gyfer pobl o leiafrifoedd ethnig nag ar gyfer pobl wyn (68% o'i gymharu â 74%), ac yng Nghonwy, roedd 75% o grwpiau gwyn wedi'u cyflogi, o'i gymharu â 50% o'r boblogaeth o leiafrifoedd ethnig
- 2.3 Mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig y fwy tebygol o adrodd profiadau o wahaniaethu a bwlio yn y gweithle, gyda phroblemau penodol yn cael eu nodi yn y maes [gofal iechyd a chymdeithasol](#)
- 2.4 Ledled Cymru, adroddodd 34% o staff LHDTTC+ eu bod wedi cuddio neu ddiethrio eu hunaniaeth yn y gwaith rhag ofn iddynt gael eu gwahaniaethu, gan godi i 45% ar gyfer pobl drawsrywiol ac anneuaid
- 2.5 Mae cyfraddau diweithdra yn uwch ymysg dynion yng Nghonwy (4.9%) na merched (1.8%), ac mae rhagor o bobl anabl di-waith yng Nghonwy (8.1%) nag sy'n bobl nad ydynt yn anabl a di-waith (2.6%). Mae diweithdra yn uwch ymysg pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed, ac mae dangosyddion yn nodi ansawdd gwael o gyflogaeth.
- 2.6 Mae gofal plant a chyfrifoldebau gofal yn rhwystrau allweddol i ferched mewn addysg a chyflogaeth, yn enwedig merched wedi'u hymyleiddio, megis ceiswyr noddfa
- 2.7 Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn sir Conwy yn 10.8%, gyda'r canolrif (cyfartaledd) ar gyfer dynion yn £14.30/awr, o'i gymharu â £12.75/awr ar gyfer merched. Serch hynny, wrth edrych ar weithwyr llawn amser yn unig, mae'r bwloch cyflog yn cynyddu i 11% yng Nghonwy, ac wrth edrych ar weithwyr rhan amser yn unig, yng Nghonwy, mae merched yn cael mwy o gyflog na dynion, ac mae bwloch cyflog negyddol o 11.8%.
- 2.8 O fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, mae bwloch cyflog cymedrig o 4.18% (telir dynion 4.18% yn fwy na merched ar gyfartaledd), gyda chanolrif bwloch cyflog o 8.75%
- 2.9 Roedd y bwloch cyflog o ran anabledd yng Nghymru yn 11.6% yn 2021, gyda gweithwyr anabl yn ennill llai na gweithwyr heb anabledd. Nid oes data fesul ardal awdurdod lleol, ond o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, mae bwloch cyflog anabledd gyda chanolrif o 0.73% ar draws pob graddfa (mae pobl heb anabledd yn cael eu talu 0.73% yn fwy na phobl anabl)
- 2.10 Y bwloch cyflog ethnigrwydd yng Nghymru yn 2019 oedd yw 1.4%. Mae hyn yn golygu, ar gyfartaledd, talwyd gweithwyr o leiafrifoedd ethnig 1.4% yn llai yr awr na gweithwyr Gwyn Prydeinig. Nid oes data fesul ardal awdurdod lleol, ond o fewn Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy mae bwloch cyflog ethnigrwydd cyfartalog o 8.84% ar draws pob graddfa (mae staff nad ydynt o leiafrifoedd ethnig yn cael eu talu 8.84% yn fwy na staff o leiafrifoedd ethnig)
- 2.11 Mae'r gyfran o ferched gyda swyddi ar gyflogau uwch yn uwch yng Nghonwy, gyda 35.9% o ferched yn ennill cyflog uchel (£?) o'i gymharu â 29.1% o ddynion. I'r gwrthwyneb, mae'r gyfran o ferched mewn swyddi ar gyflogau is yn uwch na'r gyfran o ddynion ymhob ardal awdurdodau lleol Gogledd Cymru

- 2.12 Tra bo data Cyfrifiad 2021 yn dangos fod gan ganran uwch o ferched gymwysterau ar lefel gradd yng Ngogledd Cymru (i'w weld yng Nghyfrifiad 2011 hefyd), yn y gwaith, mae merched yn ennill llai o bres na dynion
- 2.13 Prentisiaethau - mae'r mwyafrif o brentisiaid benywaidd yn y meysydd gofal iechyd a gwasanaethau cyhoeddus (60%) tra bo prentisiaid gwrywaidd yn y meysydd adeiladu a pheirianeg (95%), ac mae merched yn fwy tebygol o gael cymhwyster lefel 4 (HNC) neu uwch. Yng Nghonwy (y sir), llenwyd 60.7% o brentisiaethau gan ferched; roedd 97.2% yn wyn, a 4% yn anabl
- 2.14 Mewn Arolwg Cymru Gyfan gan Dîm Cefnogi Ieuenctid o Leiafrifoedd Ethnig Cymru yn 2018, dywedodd 60% o'r ymatebwyr (143) eu bod yn credu bod lleiafrifoedd ethnig yn cael eu trin yn annheg yn y gweithle
- 2.15 Mae'r pandemig wedi tanseilio hyder pobl anabl, a phobl ifanc yn benodol. Yn ôl adroddiad Leonard Cheshire, roedd 42% o bobl anabl o oedran gweithio wedi profi effaith negyddol ar eu huchelgeisiau gyrfa yn y dyfodol o ganlyniad i'r pandemig

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 2.16 Mynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol yn y gweithle
- 2.17 Mae angen bod yn fwy rhagweithiol wrth gefnogi'r achrediad Hyderus o Ran Anabled - mae diweithdra ymysg pobl â nam ar eu golwg yn uchel, oherwydd canfyddiad o beth gall pobl ag anabledau wneud, cyfarpar a meddalwedd neu adeiladau anhygyrch, ac ati
- 2.18 Anghenion o ran hyfforddiant ar hygyrchedd ar gyfer pobl anneuaid a thraws, a phobl niwrowahanol sydd yn aml angen addasiadau rhesymol yn y gweithle
- 2.19 Gwneud y broses recriwtio'n fwy syml nag ydyw ar hyn o bryd (e.e. gofynion y Gymraeg, defnyddio gormod o jargon)
- 2.20 Peidio goddef bwlio a sicrhau bod yna gydraddoldeb o ran cyflog a thelerau
- 2.21 Dylai pob aelod staff ddilyn hyfforddiant er mwyn dod i ddeall gwahanol bobl

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

### **Meysydd Blaenoriaeth - Safonau Byw:**

- 3.1 Cymryd camau i fynd i'r afael â'r effaith negyddol anghymesur ar bobl sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig
- 3.2 Cefnogi hawl pobl anabl, plant a phobl hŷn i fyw'n annibynnol, yn cynnwys tai sy'n ddigonol, hygyrch ac addas a'r gefnogaeth gysylltiedig
- 3.3 Ymgysylltu'n well â phobl anabl wrth adnewyddu a dylunio adeiladau i sicrhau eu bod yn gwbl hygyrch
- 3.4 Gwella mynediad Sipsiwn, Roma a Theithwyr i wasanaethau a gwella gwaith ymgysylltu i feithrin ymddiriedaeth



- 3.5 Sicrhau bod gwasanaethau tai, digartrefedd a cheisio lloches yn gynhwysol o anghenion penodol grwpiau lleiafrifol gan gynnwys pobl LHDTC+, pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl anabl

### **Data Perthnasol:**

- 3.1. Mae dros 75% o bobl o leiafrifoedd ethnig yn DU yn credu nad yw eu hawliau dynol yn cael eu hamddiffyn yn gyfartal o'i gymharu â phobl wyn
- 3.2. Mae pobl anabl yng Nghymru'n aml yn wynebu rhwystrau wrth gyflawni'r un safon byw â phobl nad ydynt yn anabl, gyda 27.3% o bobl anabl yn byw mewn tloedi cymharol o'i gymharu ag 17.9% o bobl nad ydynt yn anabl.
- 3.3. Mae lefelau gorlenwi mewn aelwydydd yn uwch ar gyfer aelwydydd o leiafrifoedd ethnig
- 3.4. Diffyg gwersylloedd Sipsiwn/Romani/Teithwyr - sawl un mewn lleoliadau anaddas
- 3.5. Mae llety o ansawdd gwael ar gyfer ceiswyr lloches a ffoaduriaid yn effeithio ar eu hiechyd
- 3.6. Gall pobl ifanc LHD fod mewn perygl uwch o ddigartrefedd (oherwydd teulu'n chwalu, bwlio yn yr ysgol a materion iechyd meddwl, mwy o droseddau casineb, mynd i waith rhyw, camddefnyddio sylweddau)
- 3.7. Roedd 87% o'r sawl sy'n 75+ yn berchennog cartref, o'i gymharu â 59% o bobl ifanc rhwng 16 a 24 oed, ond mae aelwydydd mewn tloedi tanwydd yn hŷn yn gyffredinol.
- 3.8. Mae 9 allan o 10 o aelwydydd rhiant sengl yn cael eu harwain gan ferched, ac maent wedi'u gorgynrychioli mewn achosion o ddigartrefedd.
- 3.9. Y nifer o garafanau Sipsiwn a Theithwyr ar safleoedd wedi'u hawdurdodi yng Nghonwy oedd 4 yn 2022, gyda 7 ar safleoedd heb eu hawdurdodi, o'i gymharu â chyfanswm o 186 ac 85 ar draws Gogledd Cymru
- 3.10. Yn 2021/22, cymeradwywyd 459 o geisiadau am grant ar gyfer Grantiau Cyfleusterau i'r Anabl ledled Gogledd Cymru, gyda 390 wedi'u cwblhau, a Chonwy'n cyfri am dros chwarter (123 ac 112)
- 3.11. Mae 292 ffoadur wedi setlo yng Ngogledd Cymru ers 2016, gyda 17 yng Nghonwy
- 3.12. Mae 4.6% o bobl 5 a hŷn wedi darparu 9 awr neu lai o ofal di-dâl yr wythnos, 2.1% wedi darparu 20 i 49 awr a 3.5% wedi darparu 50 awr neu ragor o ofal di-dâl. Y sawl rhwng 50 a 56 oed oedd y gyfran uchaf (16.9%) o ofalwyr di-dâl, gyda 11.7% o ferched (o'i gymharu â 8.6% dyn), 10.3% o bobl wyn a 5.2% o bobl o leiafrif ethnig (Cyfrifiad 2021)
- 3.13. Cododd y nifer o bobl mewn perygl o drais neu esgeulustod yng Nghonwy o 286 yn 2016/17 i 552 yn 2018/19, gyda chynnydd o 17.9% o'i gymharu â chynnydd cyffredinol o 8.7% yng Nghymru
- 3.14. Ledled Gogledd Cymru, adroddodd Conwy y ganran isaf o iechyd da iawn (44.5%) a'r ail ganran uchaf o iechyd gwael iawn (1.5%) gyda'r nifer o bobl gydag iechyd gwael neu wael iawn yn cynyddu ymhob categori oedran. Y grŵp ethnig â'r gyfran uchaf o bobl ag iechyd gwael neu wael iawn oedd Gwyn (6.2%), a'r gyfran isaf oedd Asiaidd, Asiaidd Brydeinig neu Asiaidd Gymraeg (2.0%). Roedd cyfran uwch o'r boblogaeth fenywaidd yn adrodd iechyd gwael neu wael iawn (6.4%) o'i gymharu â dynion (5.7%).

- 3.15. Cynigodd y DU amddiffyniad, ar ffurf noddfa, amddiffyniad dyngarol, ffurfiau eraill o ymadawiad a setliad, i 14,734 (gan gynnwys dibynyddion) yn 2021, a oedd 49% yn uwch na'r llynedd, ac ar lefelau tebyg i 2018-2018.

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 3.16. Mae angen gwneud mwy o ran addasu tai ar gyfer pobl anabl
- 3.17. Mae'n glir fod dyled yn broblem gynyddol a chyda chyfraddau llog yn effeithio ar gostau morgeisi, mae angen cyngor ar ddyled yn fwy nag erioed. Heb y gefnogaeth hon, byddwn yn gweld cynnydd pellach mewn tai cymdeithasol
- 3.18. Codi ymwybyddiaeth o nodweddion gwarchoddedig Figaniaid Moesegol a'i gwneud yn arferol cynnig darpariaethau rhesymol ar gyfer y grŵp gwarchoddedig hwn.

## **Amcan 4: Byddwn yn gwella canlyniadau iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol**

### **Meysydd Blaenoriaeth - Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol:**

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

### **Meysydd Blaenoriaeth – Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol:**

- 4.1. Nid yw dros 60% o bobl ddu yn y DU yn credu bod eu hiechyd yn cael ei amddiffyn yn gydradd gan y GIG o'i gymharu â phobl wyn
- 4.2. Mae'r gyfradd farwolaeth ar gyfer merched du yn ystod geni 5 gwaith yn uwch nag ar gyfer merched gwyn

- 4.3. Cyfraddau uwch o farwolaeth ymysg plant a gor-gynrychiolaeth mewn marwolaeth plant ar gyfer grwpiau o leiafrifoedd ethnig
- 4.4. Mae cyfran uwch o bobl anabl yn adrodd fod ganddynt iechyd meddwl gwael
- 4.5. Mae pobl anabl yn llai tebygol o gymryd rhan mewn chwaraeon neu weithgarwch corfforol na phobl heb anabledd
- 4.6. Mae'r sawl â'u hunaniaeth o ran rhywedd yn wahanol i'r rhyw a gofrestrwyd adeg y geni yn llai tebygol o adrodd iechyd da neu dda iawn
- 4.7. Rhwng 2021 a 2022, gostyngodd y nifer o Blant sy'n Derbyn Gofal (7,245 yn 2021) yng Nghymru o 2.3%
- 4.8. Roedd awdurdodau lleol Gogledd Cymru ymysg y 7 ardal gyda'r disgwyliad oes iach uchaf; er bod merched yn byw'n hirach na dynion, maent yn treulio rhagor o'u bywyd yn profi iechyd gwael
- 4.9. Disgwyliad oes Cymru yw 82.1 mlwydd oed ar gyfer merched a 78.3 mlwydd oed ar gyfer dynion - mae gan Gonwy un o'r disgwyliadau oes uchaf yng Ngogledd Cymru, sef 83.1 mlwydd oed ar gyfer merched (66 ar gyfer disgwyliad oes iach)
- 4.10. Mae oedolion yng Nghymru yn cymryd rhan reolaidd mewn chwaraeon neu weithgarwch corfforol yn is na'r lefelau a argymhellir, ond mae merched yn llai tebygol na dynion i wneud hynny
- 4.11. Mae data Cymru o 2017-2021 yn nodi bod cyfraddau hunanladdiad uchaf ymysg y grŵp oedran 45-54 (14.9 fesul 100,000), gyda'r grŵp oedran 18-44 yn ail (14.8 fesul 100,000). Roedd y gyfradd isaf ymysg y grŵp oedran 10-17 (1.7 fesul 100,000) gyda chyfraddau uwch o lawer ymysg dynion (19 fesul 100,000) na merched (5.7 fesul 100,000). Roedd cyfraddau marwolaeth oherwydd hunanladdiad yn uwch ar gyfer pobl anabl na phobl heb anabledd, ac roedd y cyfraddau hunanladdiad uchaf ymysg grwpiau ethnig Gwyn a Chymysg/Sawl Grŵp, ac isaf ar gyfer grŵp ethnig Arabaidd.
- 4.12. Mae oedolion yng Nghymru yn cymryd rhan reolaidd mewn chwaraeon neu weithgarwch corfforol yn is na'r lefelau a argymhellir, ond mae merched yn llai tebygol na dynion i wneud hynny
- 4.13. Mae'r ganran o bobl sy'n cymryd rhan mewn chwaraeon neu weithgarwch corfforol yn y 3/4 wythnos diwethaf (ar adeg gofyn) wedi gostwng yng Nghonwy, gyda 32% o ddynion a 27% o ferched yn cymryd rhan yn 2021/22
- 4.14. Gwirfoddolodd 29% o bobl yng Nghonwy yn 2019/20, gyda rhagor o ddynion (35%) na merched (25%) yn gwneud hynny
- 4.15. Amcangyfrifodd 24% o boblogaeth Conwy lefelau gorbryder gwael
- 4.16. Mae un mewn pedwar unigolyn LHDTC+ (23%) wedi bod yn dyst i sylwadau gwahaniaethol neu negyddol yn erbyn pobl LHDTC+ gan staff gofal iechyd
- 4.17. Nid yw 36% o ddisgyblion Asiaidd/Asiaidd Prydeinig yn cymryd rhan reolaidd mewn chwaraeon o'i gymharu â 28% o'r holl ddisgyblion
- 4.18. Rydym yn byw mewn cymdeithas nad yw'n hygyrch ar gyfer pobl anabl, ac maent yn aml yn wynebu rhwystrau yn eu bywydau bob dydd.
- 4.19. Mae angen rhagor o gymorth ar ofalwyr di-dâl (gan gynnwys cyflogau uwch), a hebddynt, byddai'r GIG (a Gofal Cymdeithasol) dan fwy o bwysau

- 4.20. Adroddodd 14.5% o staff o leiafrifoedd ethnig (oddeutu 14,000 o bobl) eu bod wedi profi gwahaniaethu gan reolwr neu gydweithwyr eraill, o'i gymharu â 6% o staff Gwyn

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 4.21. Dylem ofalu am ein cymunedau'n well, yn enwedig yr henoed.
- 4.22. Ychydig iawn o ystyriaeth a roddir i anghenion pobl anabl pan mae sefydliadau'n cau gwasanaeth â staff i lawr, e.e. stondinau tocynnau, gan effeithio ar iechyd meddwl a lles
- 4.23. Mae gymaint o bobl / teuluoedd dan anfantais oherwydd eu sefyllfa ariannol, oedran a nodweddion eraill, ac mae angen i ni gydweithio i ddarparu tai diogel / priodol, cyfleoedd gwaith ac addysg, a mynediad i ofal iechyd pan fo'r angen
- 4.24. Bu cynnydd mewn iechyd meddwl gwael a gorbryder cymdeithasol ar ôl y pandemig
- 4.25. Rwy'n teimlo fod yna fwlch yn y ddarpariaeth a'r gwasanaethau o ran helpu gofalwyr plant anabl i ddychwelyd i'r gwaith/ aros mewn gwaith – un rhwystr penodol yw nad oes yna ddarpariaeth benodol cyn nac ar ôl ysgol ar gyfer plant anabl. Mae clybiau brechwast a darpariaeth cyn ac ar ôl ysgol (gofal estynedig) i'w gweld wedi'u hen sefydlu ar gyfer y rhan fwyaf o blant sy'n mynd i leoliadau prif ffrwd, gyda chlybiau dyddiol ar gael ar y safle. Fodd bynnag, nid yw'r un ddarpariaeth ar gael i blant anabl, sy'n cyfyngu ar yr oriau y gall rhiant/gofalwr eu gweithio ac yn rhoi'r teuluoedd hynny dan anfantais.

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

### **Meysydd Blaenoriaeth - Diogelwch Personol a Mynediad at Gyfiawnder:**

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

### **Data Perthnasol (Diogelwch Personol):**

- 5.1. Nid yw 85% o bobl ddu yn credu y byddant y cael eu trin yr un fath ag unigolyn gwyn gan yr heddlu (91% o ferched yn erbyn 77% o ddynion)
- 5.2. Mae pobl anabl yn fwy tebygol o brofi cam-drin domestig ac mae troseddau casineb yn erbyn pobl anabl yn cynyddu
- 5.3. Y drosedd casineb a gofnodwyd fwyaf (gyda chyhuddiad) yw trosedd ar sail hil yng Nghymru, gyda throsedd casineb yn erbyn pobl anabl yn ail

- 5.4. Mae pobl ddu a'r sawl â hil gymysg yn fwy tebygol o fod wedi profi ymosodiad rhywiol yn y flwyddyn ddiwethaf nag unigolyn gwyn, Asiaidd neu grwpiau ethnig eraill
- 5.5. Bu cynnydd o 40% o (173 i 249) mewn troseddau a gofnodwyd yn erbyn pobl draws rhwng 2020/21 a 2021/22. Canfu gwaith ymchwil gan Stonewall fod y mwyafrif o bobl draws ddim yn adrodd digwyddiadau i'r heddlu, felly nid oes lefelau adrodd digonol
- 5.6. Mae'r nifer o droseddau trais rhywiol a gofnodir yn erbyn merched wedi cynyddu, ond mae'r gyfran o gyhuddiadau wedi gostwng
- 5.7. Mae 73% o ddioddefwyr cam-drin domestig yn ferched
- 5.8. Mae oedolion benywaidd yn llawer llai tebygol o deimlo'n ddiogel yn eu cymuned leol nag oedolion gwrywaidd yn 2022 na wnaethant yn 2017
- 5.9. Yng Ngogledd Cymru, roedd y troseddau casineb a gofnodwyd yn 2021/22 fel a ganlyn: 914 (58%) yn ymwneud â hil, 334 (21%) yn ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol, 248 (16%) yn ymwneud ag anabledd, 50 (3%) yn ymwneud â hunaniaeth drawsrywedd a 40 (3%) yn ymwneud â chrefydd - gyda phob categori wedi cynyddu ers 2016/17 gyda throseddau casineb ar sail cyfeiriadedd rhywiol a thrawsrywedd yn dangos y cynnydd mwyaf
- 5.10. Cofnodwyd 14,147 o droseddau yn ymwneud â cham-drin domestig gan Heddlu Gogledd Cymru rhwng mis Ebrill 2021 a mis Mawrth 2022 (20.6 fesul 1000 y boblogaeth) o'i gymharu â'r gyfradd ar gyfer Cymru (15.2 fesul 1,000). Roedd 20.9% o bob trosedd a adroddwyd yng Ngogledd Cymru yn ymwneud â cham-drin domestig (17.6% ar gyfer Cymru).
- 5.11. Cofnodwyd 13,340 achos o stelcian ac aflonyddu yng Ngogledd Cymru, cyfradd o 19.0 fesul 1,000 y boblogaeth. Mae hyn yn uwch na chyfradd Cymru gyfan o 15.1
- 5.12. Bu 298 honiad o gam-drin ariannol ar gyfer oedolion dros 65 yn 2018/19 yng Ngogledd Cymru, gyda mwy o ddioddefwyr benywaidd (169/57%) na gwrywaidd (129/43%) ledled Gogledd Cymru, sydd wedi cynyddu ers y cyfnod adrodd diwethaf. Bu 81 achos yng Nghonwy, gyda 46 o ferched yn ddioddefwyr.
- 5.13. Canfu arolwg Galop yn 2020 gyda goroeswyr ymosodiad rhywiol LHDTTC+ bod 23.5% o'r ymatebwyr wedi adrodd bod y cyflawnwr wedi 'bwriadu trawsnewid' neu gosbi eu hunaniaeth LHDTTC+.
- 5.14. Nododd bron i hanner (46%) ymatebwyr arolwg Stonewall Cymru yn 2020 y buont yn destun i aflonyddu ar lafar yn y flwyddyn flaenorol, gyda 26% yn dioddef cam-drin neu aflonyddu ar-lein, ac 13% yn dioddef bygythiad o aflonyddu corfforol neu rhywiol, a thrais yn yr un cyfnod

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 5.15. Fe gynyddodd troseddau casineb yn dilyn pleidlais Brexit, ac mae amodau anoddach o ganlyniad i argyfwng costau byw yn golygu efallai y byddwn yn gweld mwy
- 5.16. Mae angen cefnogaeth i bobl LHDTTC+ a phobl anabl sy'n adrodd troseddau casineb neu drais domestig. Eiriolwyr i helpu mewn lleoliadau swyddogol sy'n hysbys mewn materion LHDTTC+ ac anabledd/niwrowahaniaeth, ynghyd ag amddiffyn pobl anneauaid

- 5.17. Yn nhermau troseddau casineb, mae angen asesu canfyddiad, stereoteipiau ac iaith fychanol, a gweithredu arnynt. Mae angen rhoi rhagor o addysg a hyfforddiant, ac mae angen mannau diogel ar bobl i archwilio eu camsyniadau a'u credoau eu hunain
- 5.18. Mae angen rhagor o adnoddau ar atal/lleihau stelcian ac aflonyddu i wella bywydau ein dinasyddion

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

### **Meysydd Blaenoriaeth - Cyfranogiad ac amrywiaeth wrth wneud penderfyniadau:**

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

### **Data Perthnasol (Cyfranogiad):**

- 6.1. Nid yw 25% o bleidleiswyr du ym Mhrydain Fawr wedi cofrestru i bleidleisio, o'i gymharu â chyfartaledd o 17% ar draws y boblogaeth
- 6.2. Mae cyfraddau pleidleisio yn is ar gyfer oedolion o leiafrifoedd ethnig, ac mae parhad o dan-gynrychiolaeth ymysg lleiafrifoedd crefyddol mewn rolau etholedig y llywodraeth leol
- 6.3. Mae pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli'n llawer mwy ar bob lefel y llywodraeth, gan wynebu rhwystrau, gan gynnwys ffurfiau gwahanol o hiliaeth
- 6.4. Roedd 7% (1077) o Ymgeiswyr Llywodraeth Leol yn LHD neu o gyfeiriadedd rhywiol arall, gyda 6% (309) yn cael eu hethol fel Cynghorwyr Sir (o'i gymharu â phoblogaeth yng Nghymru o 3%)
- 6.5. Roedd pobl anabl yn wynebu eithrio cymdeithasol anghyfartal yn ystod y pandemig
- 6.6. Mae oedolion o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o gytuno eu bod yn perthyn i'w cymdogaethau agos o'i gymharu ag oedolion Prydeinig gwyn
- 6.7. Mae grwpiau oedran hŷn yn adrodd ysbryd cryfach o berthyn yn eu hardal, ac mae ganddynt lefelau is o broblemau iechyd meddwl a adroddwyd
- 6.8. Mae siaradwyr Cymraeg yn fwy tebygol o fod mewn gwaith, ac yn teimlo eu bod yn perthyn i'w hardal leol
- 6.9. Mae Adroddiad Cyflwr y Genedl Chwarae Teg (2023) yn cynnwys data ar gyfer Cymru sy'n nodi cynrychiolaeth merched yng Ngwleidyddiaeth Cymru.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi fod 43% o Aelodau'r Senedd yng Nghymru yn ferched, mae 36% o gynghorwyr yn ferched, a 35% o Aelodau Seneddol Cymraeg yn ferched. Mae'n nodi hefyd fod 23% o Brif Weithredwyr Cyngor yn ferched ac 18% o Arweinwyr Cyngor yn ferched.

- 6.10. Adroddodd Arolwg Cenedlaethol i Gymru yn 2021/2022 ar y cyfle am gyfranogiad dinesig a'r gallu i ddylanwadu ar benderfyniadau yn yr ardal leol, a dywedodd 31% o ymatebwyr Conwy eu bod yn tueddu i gytuno, gyda 16% yn niwtral a 49% yn tueddu i anghytuno, neu anghytuno'n gryf. Dim ond 12% o ymatebwyr gysylltodd â'u cynghorydd lleol yn y flwyddyn ddiwethaf, er cytunodd 46% o'r ymatebwyr fod eu cynghorydd wedi gweithio'n agos gyda'r gymuned leol, a nododd 87% eu bod yn fodlon iawn (52%) neu'n eithaf bodlon (35%) gyda'u gallu i gael gwasanaethau lleol.
- 6.11. Mae'r ganran o bobl sy'n mynd i, neu gymryd rhan mewn gweithgareddau celfyddydol, diwylliannol neu dreftadaeth tair gwaith neu ragor y flwyddyn wedi gostwng ymhob ardal awdurdod lleol rhwng 2017/18 a 2019/20 - yng Nghonwy, roedd gostyngiad o 4% i 70%. Cymerodd 70% o ferched a 69% o ddynion ran yng Nghonwy, gyda chanran uchaf mynychiad neu gyfranogiad yn ôl oedran yn y grŵp oedran 25-44, gyda'r grŵp oedran 45-64 yn ail, a'r grŵp oedran 75+ ymysg y lleiaf tebygol i gymryd rhan (53%).
- 6.12. Mae angen canolbwyntio'n fanylach ar ofynion digidol pobl anabl sy'n wynebu rhwystrau sylweddol wrth gael mynediad i wasanaethau ar-lein, yn ogystal ag arwahanrwydd ac unigrwydd (Grŵp Llywio Arwahanrwydd Cymdeithasol Llywodraeth Cymru, 2020) gyda thlodi digidol yn cael ei ddylanwadu gan ddaearyddiaeth, incwm, addysg, anabledd, oedran, rhyw, hil a hygyrchedd.
- 6.13. Cynyddodd mynediad aelwydydd i'r rhyngrwyd yn 2021/22 ar gyfer Conwy i 91%, o 86% yn 2018/19, gyda mwy o ddefnydd yn cael ei arddangos yn yr un cyfnod. Mae Llywodraeth Cymru'n nodi mai'r bobl sydd mewn mwy o berygl o gael eu heithrio'n ddigidol yw: oedolion hŷn (er yn cynyddu), pobl anabl, neu'r sawl â chyflyrau iechyd hirdymor, pobl â chyrhaeddiad addysgol is, pobl neu deuluoedd gydag incwm is, poblogaethau gwledig, siaradwyr Cymraeg, pobl nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf, pobl sy'n profi arwahanrwydd cymdeithasol neu'n unig, a phobl ddigartref
- 6.14. Mae tystiolaeth o arolygon o bobl anabl yn awgrymu arwahanrwydd, sydd eisoes ddwywaith mor uchel ymysg pobl anabl o bob oed, nawr yn fwy difrifol. Mae eithriad digidol wedi bod yn ffactor sy'n cyfrannu, gan gynnwys mynediad cyfyngedig i fand eang, technolegau a sgiliau cyfrifiadurol (GDA, Ebrill 2020). Yr un arolwg adroddodd bod "Dros 90% yn dweud eu bod eisiau i leisiau pobl anabl gael eu clywed, wrth wneud penderfyniadau am eu bywydau, a'r ymateb newidiol i COVID"
- 6.15. Y Gymraeg: Roedd yr amcangyfrifon o Arolwg Cenedlaethol Cymru 2019-20 yn nodi nad oedd 98% o oedolion o leiafrifoedd ethnig 16 oed a hŷn yn defnyddio'r Gymraeg mewn bywyd bob dydd. Roedd hyn yn debyg ar gyfer oedolion o gefndir ethnig 'Gwyn arall', lle nododd 97% nad oeddent yn defnyddio Gymraeg o ddydd i ddydd. Ar gyfer oedolion 'Gwyn - Cymraeg,

Saesneg, Prydeinig ac ati' nododd 89% nad oeddent yn defnyddio'r Gymraeg yn eu bywyd bob dydd

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 6.16. Ar gyfer unigolyn arferol, nid yw sefyll fel Cynghorydd lleol yn ddewis fforddiadwy. Nid yw'r cyflog yn ddigon i fyw arno, ac ar gyfer y sawl sy'n ceisio ei wneud, ar y cyd gyda swydd llawn amser, maent yn methu oherwydd ei fod yn ormod o ymrwymiad o ran amser. Nes caiff y sefyllfa ei chywiro, byddwch yn parhau i atynnu dynion gwyn, sydd wedi ymddeol.
- 6.17. Mae cynhwysiant yn allweddol i gymunedau gwydn. Mae'n bwysig deall cymunedau amrywiol a gall eu cryfderau helpu i wella gwasanaethau.
- 6.18. Caniatáu pobl i gymryd rhan mewn trafodaethau am faterion sy'n eu heffeithio'n uniongyrchol, megis cael pobl anabl ar baneli
- 6.19. Sut gallwn gefnogi a meithrin ymgysylltiad yn ystyrllon gan grŵp mwy amrywiol o bobl, mewn ffordd nad yw'n eu draenio'n bersonol na dod yn docenistaidd?
- 6.20. Atal digideiddio popeth - nid oes modd i bawb gael mynediad i lwyfannau ar-lein - meddwl am ein henoed sy'n cael eu troi i ffwrdd o'r feddygfa oherwydd nad ydynt yn gallu gwneud apwyntiad ar-lein!
- 6.21. Nid yw pwyntiau gwefru cerbydau yn hygyrch ar gyfer defnyddwyr cadeiriau olwyn, ac nid ydynt yn aml yn bwrpasol ar gyfer gyrwyr anabl. Mae nifer o bobl anabl yn defnyddio eu budd-dal Taliad Annibyniaeth Bersonol gan y Llywodraeth i gael ceir gan yr elusen Mobility, sy'n hyrwyddo cerbydau trydan dros diesel/petrol - maent yn gofyn am lai o flaendal, ac maent yn rhatach, ond nid oes modd eu gwefru mewn pwynt cyhoeddus.
- 6.22. Nid oes dewis amgen i gludiant cyhoeddus, h.y. mae tacsis yn costio mwy ac nid oes llawer yn hygyrch ar gyfer cadair olwyn, ac nid yw bws yn eich cymryd yn syth i'ch lleoliad terfynol
- 6.23. Trwy'r celfyddydau creadigol, dylid gwneud y Gymraeg yn haws ei defnyddio ac yn fwy canolog

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

#### **Meysydd Blaenoriaeth - Anfantais economaidd-gymdeithasol a lleihau anghydraddoldebau canlyniad:**

- 7.1 Cynyddu ymwybyddiaeth o'r cysylltiadau rhwng tlodi a salwch gyda gwahanol nodweddion gwarchoddedig
- 7.2 Ymdrin ag ymddygiad gwrthgymdeithasol
- 7.3 Dileu rhwystrau a brofir gan bobl oherwydd anfantais economaidd-gymdeithasol



- 7.4 Cynyddu cefnogaeth i blant a phobl ifanc sy'n byw mewn tldi i wella canlyniadau

### **Data Perthnasol:**

- 7.1. Mae cysylltiad rhwng amddifadedd materol a salwch. Disgwylir i ferched yn yr ardaloedd mwyaf amddifad yng Nghymru fwy mwy na thraean o'u bywydau gyda salwch sy'n atal gweithgarwch
- 7.2. Mae gan 18.5% o boblogaeth Gogledd Cymru iechyd gwael neu wael iawn, ac maent yn disgyn dan ddsbarthiad economaidd-gymdeithasol y sawl nad ydynt erioed wedi gweithio a/neu sy'n ddi-waith yn y tymor hir.
- 7.3. Mae lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fyw mewn tldi na'u cymheiriaid gwyn Prydeinig
- 7.4. Mae plant (28%) yn fwy tebygol o fyw mewn tldi nag oedolion, ac mae gan 30% o oedolion ifanc (16-24 oed) ddiogelwch bwyd isel
- 7.5. Mae 8,230 o ofalwyr ifanc (5-17 mlwydd oed) yng Nghymru, ac maent yn fwy tebygol o fod yn NEET (ddim mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant)
- 7.6. Mae rhieni sengl, a merched sengl yn gyson fwy tebygol o fod yn byw mewn tldi - mae 9 allan o 10 aelwyd â rhiant sengl yn cael ei harwain gan ferch
- 7.7. Wrth edrych ar gyfraddau hunanladdiad mewn crynodeb yn ôl amddifadedd yng Nghymru yn 2017-2021, roedd y gyfradd hunanladdiad uchaf wedi'i nodi yn y pumed mwyaf amddifad (7.1 fesul 100,000) a'r isaf yn y pumed lleiaf amddifad (3.9 fesul 100,000)
- 7.8. Mae'r ganran o'r boblogaeth sy'n byw mewn aelwydydd heb fynediad i gar neu fan yng Ngogledd Cymru yn 12.5% (13.2% ar gyfer aelwydydd Conwy). Mae hyn yn uwch ar gyfer pobl anabl (23.0%) na phobl nad ydynt yn anabl (9.8%); ac yn uwch ar gyfer pobl Ddu, Du Prydeinig, Du Cymraeg, Caribiaidd neu Affricanaidd (27.1%), ac isaf ar gyfer pobl Wyn (12.3%); uchaf ar gyfer pobl ag iechyd gwael neu wael iawn (29.8%) a'r isaf ar gyfer y sawl ag iechyd da neu dda iawn (9.5%); ac uchaf ar gyfer y grŵp oedran 65 a hŷn (17.6%), a'r isaf yn y grŵp oedran 50 i 64 (8.9%). Gall hyn fod yn broblem i bobl sy'n byw mewn ardaloedd gwledig
- 7.9. Mae ethnigrwydd nad yw'n wyn yn gysylltiedig â thebygolrwydd uwch o dldi incwm perthynol. Ar gyfer y cyfnod rhwng 2015-16 a 2019-20 (5 mlynedd ariannol ar gyfartaledd) roedd tebygolrwydd o 29% o bobl gydag arweinydd aelwyd yn y grŵp nad ydynt yn wyn yn byw mewn tldi incwm perthynol. Mae hyn yn cymharu â thebygolrwydd o 24% ar gyfer y sawl y mae pen yr aelwyd yn dod o grŵp ethnig gwyn. Serch hynny, oherwydd bod gan y mwyafrif helaeth o aelwydydd yng Nghymru ben aelwyd o grŵp ethnig gwyn, roedd y rhan fwyaf o bobl (97%) a oedd yn byw mewn tldi incwm perthynol yn dod o'r fath aelwydydd
- 7.10. Roedd 8% o bobl yng Nghonwy yn 2021/22 yn byw mewn aelwydydd mewn amddifadedd materol o'i gymharu ag 11% ar gyfer Cymru

- 7.11. Roedd yn wybyddus eisoes fod pobl anabl o dan anfanteision economaidd-gymdeithasol sylweddol cyn y pandemig, ac mae COVID-19 wedi eu dwysáu. Mae adolygiadau Marmot (2010; 2020) wedi sefydlu'r cysylltiadau diwahân rhwng amgylchiadau economaidd-gymdeithasol a chanlyniadau iechyd:
- 7.12. Roedd 37% o blant a oedd yn byw mewn aelwyd gydag unigolyn anabl mewn tloedi incwm perthynol, o'i gymharu â 24% o blant a oedd yn byw mewn aelwyd lle nad oedd unrhyw un yn anabl.
- 7.13. Roedd 31% o oedolion o oedran gwaith a oedd yn byw mewn aelwyd gydag unigolyn anabl mewn tloedi incwm perthynol, o'i gymharu â 18% o'r sawl a oedd yn byw mewn aelwyd lle nad oedd unrhyw un yn anabl.
- 7.14. Canfu adroddiad gan Gyngor ar Bopeth (2020) fod 1 mewn 6 o bobl anabl (16%) ar ei hôl hi gyda'u biliau yn ystod y pandemig, o'i gymharu â llai na 1 mewn 10 ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl (7%), gan awgrymu fod anghydraddoldeb sydd eisoes yn bodoli, a bod lefelau tloedi wedi gwaethygu ymhellach.
- 7.15. Yng Ngogledd Cymru, cyflawnodd 27.9% o ddisgyblion a oedd yn gymwys ar gyfer prydau ysgol am ddim, Lefel 2 cynhwysol ym Mlwyddyn 11 yn 2018/19, o'i gymharu â 58.5% o ddisgyblion nad oeddent yn gymwys ar gyfer prydau ysgol am ddim

### **Adborth o'r ymgynghoriad:**

- 7.16. Mae anfantais economaidd-gymdeithasol yn aml yn rheswm dros ymddygiadau gwrthgymdeithasol, gan gynnwys radicaleiddio, trosedd ymysg pobl ifanc, defnydd a dosbarthiad cyffuriau, ac eraill. Dyma un o'r amcanion pwysicaf y dylech ganolbwyntio arno i wella lles preswylwyr yr ardal hon
- 7.17. Mae angen dybryd am hyn yn yr hinsawdd economaidd gyfredol - Mae bwllch rhwng y cyfoethocaf a'r tlotaf mewn cymdeithas yn cynyddu, ac mae pobl yn dioddef gyda'r argyfwng costau byw

Mae pobl dlawd dan anfantais fawr yn y gymdeithas hon, ac maent yn cyflawni cyfraddau llwyddiant llai oherwydd sawl ffactor megis gofal plant, diffyg adnoddau a chefnogaeth fforddiadwy

Mae Cynllun Conwy Gynhwysol (gweler Atodiad 1) yn amlinellu beth y byddwn yn ei wneud i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb ac i gyflawni pob un o'r amcanion cydraddoldeb lefel uchel. Mae'r cynllun gweithredu yn nodi'r terfynau amser perthnasol. Byddwn yn mesur ein cynnydd drwy ddefnyddio'r mesurau a amlinellwyd yn Adroddiad Data a Thystiolaeth Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru (gweler Atodiad 2). Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd o ran cyflawni'r amcanion hyn yn flynyddol.

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

Mae data cydraddoldeb sydd ar gael wedi datgelu bod rhai grwpiau o fewn ein hamcanion cydraddoldeb a'n meysydd gweithredu yn cael eu heffeithio yn waeth na

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

## **Adran 4: Cyflogaeth**

### **4.1 Monitro Cyflogaeth**

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

Mae Conwy'n cyhoeddi Adroddiad Monitro Cyflogaeth blynyddol ar ein gwefan yn ymdrin â holl niferoedd staff, ymgeiswyr am swyddi drwy bob cam o'r broses recriwtio, hyfforddiant staff, disgyblu, cwynion a'r rhai sy'n gadael, oll wedi'u rhannu yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth yn monitro'r gweithlu a'r darpar weithlu. Defnyddir y wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisiau a'n harferion cyflogaeth ac i ystyried a oes angen adolygu ein prosesau a'n polisiau os oes unrhyw bosibilrwydd o wahaniaethu.

Mae unrhyw arwydd sy'n dangos y gallai fod diffyg tegwch neu wahaniaethu wrth gymhwyso ein polisiau neu'n harferion yn cael ei archwilio'n drylwyr ac, os bydd angen, cymerir camau adferol i'w unioni drwy adolygu'r polisi neu arferion perthnasol. Bydd unrhyw gamau gweithredu eraill sy'n codi yn ystod cyfnod oes y cynllun hwn yn cael eu hadrodd yn yr adroddiad cydraddoldeb blynyddol y flwyddyn nesaf.

Rydym wedi defnyddio gwybodaeth monitro cyflogaeth yn y gorffennol i:

- Ddatblygu amcanion cydraddoldeb
- Nodi unrhyw faterion cydraddoldeb allweddol lle mae angen camau gweithredu penodol
- Nodi a yw'r gweithlu'n adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu
- Darparu mecanwaith i fesur cynnydd o un flwyddyn i'r llall
- Nodi camau posibl i hyrwyddo cydraddoldeb neu feithrin perthnasau da ymhellach

Rydym yn parhau i gymryd camau i wella ein sefyllfa o ran data monitro cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer ein holl staff ac rydym wedi gwella sefyllfa pob nodwedd warchoddedig yn raddol - fel y dengys Tabl 4.1 isod.

Fodd bynnag, rhaid inni barchu nad yw pob gweithiwr yn dymuno darparu gwybodaeth bersonol neu sensitif o'r fath ond rydym yn credu ei bod yn bwysig inni roi cyfle i'r gweithwyr gael eu cyfrif os dymunant. Rydym hefyd yn caniatáu gofod i bobl nodi "mae'n well gen i beidio â dweud". Mae ein ffurflen gais yn rhoi eglurhad ynglŷn â pham fod data monitro cydraddoldeb yn cael ei gasglu. Rydym yn egluro sut y caiff ei

ddefnyddio i hysbysu ein gwaith ac rydym yn rhoi sicrwydd o ran cyfrinachedd a diwallu anghenion y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR) 2018.

Os yw'r Adroddiad Monitro Cydraddoldeb yn cynnwys unrhyw wybodaeth a allai, oherwydd niferoedd isel, olygu ei bod yn bosibl adnabod yr unigolyn hwnnw, caiff y ffigurau penodol eu cyflwyno heb y manylion llawn.

Ers cyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2020-24, mae'r data monitro cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer ein gweithlu wedi newid fel a ganlyn:

**Tabl 4.1 - Cymharu Data Monitro Cydraddoldeb oedd gennym yn 2019/20 a 2022/23**

<b>Nodwedd Warchoddedig</b>	<b>Data Monitro Cydraddoldeb - 2019/20</b>	<b>Data Monitro Cydraddoldeb - 2022/23</b>
Rhyw	100%	100%
Oedran	100%	100%
Anabledd	48.4%	54.1%
Hil	53.0%	58.5%
Statws priodasol / partneriaeth sifil	99.6%	99.4%
Crefydd/Cred	43.0%	51.1%
Cyfeiriadedd Rhywiol	42.8%	50.9%
Ailbennu Rhywedd	36.8%	47.7%
Beichiogrwydd a Mamolaeth	-	-

Hyd yma rydym wedi annog staff i lenwi'r data gan ddefnyddio'r cyfleuster hunanwasanaeth. Ond rydym yn adolygu ein hymagwedd i gynyddu ein data, ac i sicrhau bod staff yn deall pam fod y wybodaeth hon yn bwysig a sut y byddwn yn defnyddio'r wybodaeth ddiennw i wella amrywiaeth ein gweithlu.

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

Yn eu ffurf bresennol 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 gwarchoddedig:

- 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 destun gweithdrefnau 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 chyfnod 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 ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf ar gael ar ein gwefan o dan yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Monitro Cyflogaeth.

## 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 cyfartal pan fônt wedi eu cyflogi i wneud 'gwaith tebyg' neu 'gwaith a ystyrir yn gyfwerth' neu 'waith o werth cyfartal'. Cynhaliodd Cyngor Conwy broses gynhwysfawr yn gwerthuso swyddi a gwblhawyd yn ystod 2010/11 gyda'r amcan o sicrhau cyfartaledd cyflog yn unol â'r telerau sydd wedi eu diffinio uchod. Mae'r cynllun gwerthuso swyddi wedi'i gynnal yn llym ers hynny.

Bwriad Rheoliadau Dyletswyddau Penodol (Cymru) 2011 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

Rydym yn dadansoddi ein gwybodaeth am gyflogaeth mewn perthynas â:

- Gwahaniaethau mewn cyflog rhwng y gweithwyr hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig penodol a'r rhai sydd heb
- Gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched er mwyn dadansoddi unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau

Cynhaliom Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2009 wrth Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb wrth Werthuso Swyddi am y tro cyntaf. Roedd yr archwiliad hwn yn cynnwys dadansoddiad cynt ac wedyn o'r hen raddfeydd a'r graddfeydd newydd arfaethedig yn

ôl rhyw. Rydym wedi cynnal Archwiliadau Cyflog Cyfartal o bryd i'w gilydd ers hynny, rydym yn cyhoeddi ein bwlch cyflog yn flynyddol yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ac rydym yn cyhoeddi datganiad polisi cyflog bob mis Mawrth. Rydym wedi adolygu ein proses a pholisïau Gwerthuso Swyddi yn ystod 2023 ac wedi cynnal hyfforddiant atgoffa ar gyfer yr holl staff sy'n ymwneud â'r broses o Werthuso Swyddi.

Mae ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal diweddaraf yn cyflwyno data am gyfnod o 5 mlynedd o 2018 i 2023, gan ganolbwyntio'n benodol ar rywedd, ethnigrwydd ac anabledd. Defnyddiwyd y canfyddiadau o'r gwaith i hysbysu meysydd perthnasol o'r cynllun gweithredu ategol - yn enwedig mewn perthynas â Maes Blaenoriaeth 2.1 Mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog ar sail anabledd, ethnigrwydd a rhywedd.

Yn 2010 pan weithredwyd y system raddio bresennol, gwnaethpwyd penderfyniad ymwybodol fel rhan o'r ymarfer modelu cyflog i bwysoli'r gyllideb a oedd ar gael i swyddi ar y graddfeydd isaf wrth fynd ati i werthuso swyddi, er mwyn cydnabod y nifer uchel o staff mewn swyddi cyflog is, y mae'r mwyafrif ohonynt yn ferched. Cafodd hyn ei groesawu gan yr holl Undebau ar y pryd. Mae adolygiadau cyflog statws sengl yn y blynyddoedd diwethaf wedi parhau drwy bwysoli'r cynnydd % uwch i'r rhai ar y cyflogau isaf sydd hefyd wedi cadw ar y blaen o'r cynnydd mewn cyflog byw cenedlaethol.

Rydym wedi cofnodi data bylchau cyflog yn rheolaidd ers 2009 a gellir gweld hyn yn y tabl isod, sy'n dangos y cynnydd ers hynny ar y bwlch cyflog gan ddefnyddio'r un cyfrifiad ar gyfer rhyw, anabledd, hil ac oedran.

<b>Bwlch Cyflog</b>	<b>2009 cyn GS</b>	<b>2009 ar ôl GS</b>	<b>31.3.11</b>	<b>31.3.15</b>	<b>31.3.19</b>	<b>31.3.22</b>	<b>31.3.23</b>
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Ngraddau G01–G12			+1.1 - 0%	+0.8 - +1.9%	-1.85 - +1.2%	-1.37 - +1.18	-1.67 - +1.29%
Cyfanswm Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Ngraddau G01–G12			+13.1%	+9.3%	+5.5%	+6.0%	+4.9%
Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau - Pob Swydd	+16.2%	+15.8%	+8.8%	+6.5%	+2.8%	+3.9%	+3.5%
Bwlch Cyflog Anabledd yng Ngraddau G01–G12						-14.7%	-10.4%
Bwlch Cyflog Anabledd			-10%		-0.9%	-3.26	+0.7%

Bwlch Cyflog	2009 cyn GS	2009 ar ôl GS	31.3.11	31.3.15	31.3.19	31.3.22	31.3.23
ym Mhob Swydd							
Lleiafrifoedd Ethnig Graddau G01–G12					-5.0%	-11.5%	-2.9%
Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig ym Mhob Swydd			+2.45%		+8.07%	+2.9%	+8.8%
Bwlch Cyflog Oedran: O dan 50 oed fel % o 50+					-2.2%	-3.1%	-2.9%
Bwlch Cyflog Oedran: 50+ fel % o dan 50 oed					+2.2%	+3.0%	+2.9%

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

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn argymhell y dylid ystyried bylchau cyflog o 5% neu fwy fel rhai sylweddol, ac mewn amgylchiadau o'r fath dylem ystyried pam fod hyn yn bodoli a gweithredu fel bo'n briodol.

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

Nid oes unrhyw gynlluniau bonws ar gyfer y grŵp hwn o staff, gan y cafwyd gwared arnynt yn sgil cyflwyno Telerau ac Amodau Statws Sengl yn 2010. 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.

Mae gennym Bolisi Ychwanegiad y Farchnad i sicrhau, os yw ein swyddi sydd wedi'u gwerthuso yn disgyn yn is na chyfradd y farchnad ar gyfer swyddi penodol, y gallwn ychwanegu at y raddfa er mwyn iddi fod yn unol â chyfraddau'r farchnad. Mae unrhyw drefniadau o'r fath yn cael eu cyfiawnhau'n wrthrychol drwy gyfeirio at dystiolaeth glir a thryloyw o gymariaethau perthnasol y farchnad gan ddefnyddio ffynonellau data o du mewn a thu allan i Lywodraeth Leol. Mae'n bolisi gan y Cyngor bod unrhyw daliadau ychwanegol o'r fath yn cael eu cadw i'r swm isaf posib' ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd er mwyn gallu eu tynnu'n ôl pan na ystyrir eu bod yn angenrheidiol mwyach. Nid oes unrhyw ychwanegiadau'r farchnad yn weithredol ar hyn o bryd ac mae hyn yn wir ers gweithredu'r Gwerthusiad Swyddi yn 2010.

Mae gennym ni bolisi camu-i-fyny a honoraria i staff sy'n gwneud swyddi eraill yn gyfan gwbl neu'n rhannol dros dro. Mae'r taliadau hyn yn gysylltiedig â swydd sydd wedi'i gwerthuso. Mae ein polisi'n mynnu bod proses deg yn cael ei defnyddio wrth gynnig cyfleoedd i staff i ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol dros dro.

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

Rydym yn talu lwfansau am fod wrth gefn ac ar alw pan fo angen i staff weithio y tu hwnt i'w horiau arferol.

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



Mae **bwloch cyflog** yn ymwneud â'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng grwpiau o bobl a gwahanol grwpiau gwarchoddedig e.e. y gwahaniaeth rhwng cyflog arferol dynion mewn sefydliad o gymharu â chyflog merched, waeth beth fo'u rôl neu lefel. Felly mae unrhyw fwloch cyflog yn fwy o adlewyrchiad o broffil ein gweithlu na gwobrau anghyfartal ar gyfer pobl gyda gwahanol nodweddion gwarchoddedig yn gwneud yr un swydd.

Yng Nghonwy, rydym yn cyflogi cyfran sylweddol uwch o ferched (75%) na dynion (25%) ac mae rhywfaint yn fwy o'n staff yn rhan amser nag yn llawn amser sy'n dangos ein bod yn cynnig hyblygrwydd mewn cyflogaeth, ond mae hyn yn cael effaith ar y bwloch cyflog ac ni fyddem eisiau tynnu'r hyblygrwydd hwnnw gan fod nifer o'n staff yn gwerthfawrogi cydbwysedd bywyd / gwaith.

## **Bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

Wrth edrych ar Raddau G01-G12, o safbwynt y ffigurau diweddaraf, mae'r bwloch cyflog o ran rhyw rhwng y graddau yn eithaf cyson rhwng -1.67% a +1.29%. Yn sicr yng Ngraddau G01, G02, G05, G07, G08 a G09, mae cyflog yn ffafrio menywod ychydig, gan awgrymu nad oes bwloch cyflog sylweddol o safbwynt rhyw rhwng Graddau unigol G01-G12 ac mae bwloch o 4.9% ar gyfer yr holl raddau statws sengl G01-G12 yn debygol o fod oherwydd bod niferoedd uchel o fenywod wedi'u cyflogi mewn rolau G01 (ar 31 Mawrth 2023, roedd 29.1% o'r unigolion sydd wedi'u cyflogi mewn rolau G01-G12 yn fenywod mewn rolau G01, i lawr o 41.2% pan gyhoeddwyd Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024).

Nid yw hyn yn anghyffredin yn y sector cyhoeddus oherwydd natur lafurddwys y gwaith sy'n cael ei wneud. Gan ddefnyddio'r un cyfrifiad, mae bwloch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 3.5% wrth gynnwys yr holl staff sydd wedi'u cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl swyddi yng Nghyngor Conwy wedi gostwng flwyddyn ar ôl blwyddyn ers 2009, nes dechrau'r pandemig. Gostyngodd y ffigur eto rhwng 31 Mawrth 2022 a 31 Mawrth 2023.

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

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy wedi cyfrifo ei fwloch cyflog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r cyfrifiad sydd yn Rheoliadau 2017 fel yr oedd ar 31 Mawrth 2023 sy'n dangos ffigur ychydig yn wahanol i'r rhai uchod, fel a ganlyn:

## Cyfrifiad Cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2023

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched (£)	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion (£)	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr (£)	Cymedr bwloch cyflog rhwng y rhywiau	Canolrif bwloch cyflog rhwng y rhywiau
Cymedr (cyfartaledd) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	15.63	16.31	0.68	4.18%	
Canolrif (canol) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	12.03	13.18	1.15		8.75%

	Chwarter uchaf	Chwarter canol uchaf	Chwarter canol isaf	Chwarter isaf	Cyfanswm
% o ddynion	26	34	28	14	25
Nifer y dynion	318	426	350	175	1,269
% o ferched	74	66	72	86	75
Nifer y merched	926	818	894	1,069	3,707

Mae cymedr y bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn defnyddio cyfrifiad canolrif gan ddefnyddio categorïau rhagnodedig ar gyfer y staff, ac mae'r cyfrifiad canolrif yn rhoi'r holl staff mewn colofn o'r rhai â'r cyflog lleiaf i'r mwyaf fesul awr ac yn cymryd y gyfradd ganol ar gyfer dynion a merched ac yn cymharu'r gwahaniaeth.

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

### Bwlch Cyflog Oedran

Rydym wedi rhannu'r data oedran yn ddau gategori: y rheiny sydd o dan 50 a'r rheiny sy'n 50 a hŷn. Yng ngraddfeydd G01-G12, mae'r bwloch cyflog yn y rhai dan 50 fel canran o'r rhai dros 50 yn amrywio o -1.49% i +2.61% sy'n fychan iawn ac yn yr un modd mae'r bwloch yn y rhai dros 50 fel canran o'r rhai o dan 50 yn amrywio o -2.68% i +1.47%. Mae swyddi lefel Penaethiaid Gwasanaeth yn dangos bwloch cyflog o blaid y rhai sydd dros 50 o 0.65%. Mae Penaethiaid Ysgol, Dirprwy Benaethiaid a Staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwloch cyflog o blaid y rhai dros 50, sy'n amrywio o 3.78% i 11.63%. Mae'r bwloch cyflog cyffredinol yn dangos bod gweithwyr dan 50 yn cael eu ffafrio o 2.9%, tra bo 58.5% o swyddi wedi'u llenwi gan bobl dan 50 oed.

### Bwlch Cyflog Lleiafrifoedd Ethnig

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

### **Bwlch Cyflog Anabledd**

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwloch cyflog ar gyfer pobl anabl yn amrywio o -10% i 0%, gan ddangos, os yw'n dangos unrhyw beth, fod y bwloch cyflog ar gyfer pobl anabl yn ffafriol i bobl anabl. Fodd bynnag, amheus yw dibynadwyedd y data hwn gan mai ond ar gyfer 47% o'n gweithlu mae gennym ddata anabledd.

Nid oes gennym ddata bwloch cyflog ar gyfer gweddill y grwpiau gwarchoddedig gan fod y set ddata'n fach iawn ac felly'n llai ystyrion. Byddwn yn parhau i weithio ar wella ein gwaith casglu data lle bo bylchau i wella ein data adrodd. Fodd bynnag, mae gan staff hawl i nodi 'gwell gen i beidio â dweud' o ran data monitro cydraddoldeb.

### **4.3 Hyfforddiant Cydraddoldeb**

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

- Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau penodol ymysg ein holl weithwyr
- 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 gyffredol o faterion cydraddoldeb. Mae hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer yr holl weithwyr yn orfodol ac rydym yn darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o gydraddoldeb lefel sylfaenol drwy fodiwl e-ddysgu: Cydraddoldeb a Hawliau Dynol y gall gweithwyr ei gyflawni ar eu cyfrifiaduron eu hunain ac rydym yn cynnal sesiynau grŵp ar gyfer staff sydd heb fynediad at gyfrifiadur. Mae hyn yn ffurfio rhan o'r broses gyflwyno ar gyfer gweithwyr newydd. Mae'r hyfforddiant wedi'i ddiweddarau'n ddiweddar i adlewyrchu data Cyfrifiad 2021 ac mae'n tynnu sylw at Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a Chynllun Gweithredu LHDTTC+.

Yn ogystal â'r hyfforddiant sylfaenol i godi ymwybyddiaeth, rydym yn targedu hyfforddiant mewn perthynas â rhai materion penodol i ddiwallu anghenion dynodedig. Mae enghreifftiau diweddar yn cynnwys hyfforddiant i gefnogi gweithrediad y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol, hyfforddiant ar Ymwybyddiaeth o Sipsiwn, Roma a Theithwyr, Gweithred Bositif, Cyflog Cyfartal, hyfforddiant Gwrth-hiliol a thrwy hyfforddiant polisi cyflogaeth amrywiol lle bo cydraddoldeb yn berthnasol, er enghraifft, Recriwtio a Dethol, Rheoli Presenoldeb, Gallu, Diogelu ac ati. Rydym wedi darparu rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant dros y 2 flynedd ddiwethaf ar gyfer Trais yn erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol ynghyd â Chaethwasiaeth Fodern ac

yn ddiweddar rydym wedi cynnal cyrsiau rheolaidd ar ymwybyddiaeth o Nam ar y Synhwyrau ac Iaith Arwyddion Prydain. Ar adeg ysgrifennu'r cynllun hwn, rydym yn ceisio adnoddau pellach i ymestyn darpariaeth yr hyfforddiant yn ehangach.

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

Rydym yn ceisio sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei brif ffrydio o fewn arferion busnes, er enghraifft, caiff rheolwyr eu cyfeirio at yr angen i gynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb o fewn y broses o Reoli Prosiectau. Rydym wedi diweddarau ein fframwaith cynllunio busnes yn ddiweddar (e.e. cyflwyno achosion busnes a chynigion arbedion) ac wedi atgyfnerthu'r cyfeiriad at Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb fel rhan o'r gwaith. Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael eu cynnwys yn y Cyflwyniad Corfforaethol ac mae'n nodwedd reolaidd o'n Cofrestr Risgiau Gorfforaethol sy'n sicrhau ei fod yn derbyn sylw ac ystyriaeth yn rheolaidd.

Yn dilyn adolygiad o'n proses Adolygu Datblygiad Perfformiad lanswyd Sgwrs Conwy yn 2023. Mae proses Sgwrs Conwy'n hyrwyddo sgysiau dal i fyny rheolaidd yn canolbwyntio ar bedair prif elfen:

- Amcanion
- Datblygiad
- Adborth
- Lles

Mae anghenion hyfforddiant yn cael eu nodi drwy Sgwrs Conwy drwy drafod testunau fel olrhain cynnydd tuag at amcanion a cherrig milltir allweddol, trafod meysydd ar gyfer datblygiad ac anghenion sgiliau yn y dyfodol a nodi heriau a allai atal cynnydd. Gofynnir i wasanaethau ddarparu adborth ar eu hanghenion hyfforddiant i hysbysu cynlluniau Dysgu a Datblygu yn y dyfodol.

## **Adran 5: Polisi a Phroses**

### **5.1 Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb**

Mae'r gofyniad i asesu effaith polisiau ac arferion, fel y nodwyd yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011, yn golygu y dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo ddigon o dystiolaeth i ystyried a fyddai'r penderfyniad a wnaed am bolisi neu ymarfer yn cael effaith anghymesur ar bobl sy'n rhannu un neu ragor o'r nodweddion gwarchoddedig. Lle nad oes dystiolaeth ar gael, dylem roi trefniadau ar waith i gasglu data, wedi'i rannu yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Mae dystiolaeth berthnasol hefyd yn cynnwys sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'n dyletswydd i ymgysylltu â'r rhai yr effeithir arnynt (neu'r rhai sy'n cynrychioli'r rhai yr effeithir arnynt) er mwyn deall effaith

debygol neu wirioneddol y penderfyniadau am y polisiâu a'r arferion newydd neu ddiwygiedig ar bob un o'r grwpiau gwarchoddedig. Mae [Canllawiau Asesu Effaith](#) y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn nodi bod angen i'r Cyngor:

- Sicrhau nad yw'r polisi neu'r ymarfer yn gwahaniaethu'n 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 gan Gonwy broses ar gyfer Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i helpu swyddogion i Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb. Mae'r templed presennol, sy'n cynnwys canllawiau ar sut i gyflawni Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn cynorthwyo swyddogion wrth iddynt fynd drwy'r broses, a datblygwyd y templed gyda phartneriaid o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru. Mae'r templed hefyd yn cynnwys ystyriaeth o'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol a Safonau'r Gymraeg, ac yn cymryd camau i sicrhau ein bod yn ystyried effaith gronnu ein penderfyniadau.

Darperir hyfforddiant Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb i swyddogion sy'n gyfrifol am ysgrifennu polisiâu a gwneud penderfyniadau strategol. Darperir briffiau ar gyfer y Cabinet a'r Pwyllgorau Craffu hefyd.

Mae'r templed ar gyfer Adroddiadau Corfforaethol yn cynnwys canllawiau sy'n esbonio pryd y mae angen Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ac sy'n ei gwneud yn ofynnol fod awdur yr adroddiad yn dwyn unrhyw faterion a amlygwyd o ganlyniad i gynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i sylw'r sawl sy'n gwneud penderfyniadau ac mae'r broses hon yn cael ei monitro i sicrhau bod gwasanaethau'n gwneud hyn. Mae proses Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn gofyn i swyddogion sicrhau bod unrhyw gamau a nodwyd yn y broses yn cael eu cynnwys yng Nghynlluniau Gwasanaeth.

Mae gennym Asesiad o Effaith Integredig hefyd i gynorthwyo i ystyried a oes angen Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb llawn. Bydd hyn yn wir pan ganfyddir ei bod yn debygol y bydd unrhyw effaith andwyol ar un neu ragor o'r grwpiau gwarchoddedig. Mae Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cyhoeddi ac ar gael drwy Bapurau'r Pwyllgor ar gyfer penderfyniadau perthnasol ar ein gwefan.

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

- Diben y polisi neu'r arfer (neu adolygiad) a aseswyd
- Crynodeb o'r camau a gymerwyd wrth gynnal yr asesiad (gan gynnwys gweithgarwch ymgysylltu)
- Crynodeb o'r wybodaeth sydd wedi ei hystyried wrth gynnal yr asesiad
- Yr effaith negyddol posibl a sut y tynnwyd a / neu lliniarwyd hyn
- Canlyniadau'r asesiad ac unrhyw benderfyniad a wnaed mewn perthynas â'r canlyniadau hynny

Yn dilyn cyhoeddi adroddiad Archwilio Cymru [Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb: Mwy nag ymarfer blwch ticio?](#), rydym wedi adolygu ein hymagwedd ar gyfer Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ac yn gweithredu camau gweithredu i sicrhau bod y broses yn cael ei chyflawni mewn modd ystyrion, a bod argymhellion o'r adroddiad (e.e. mewn perthynas â sicrwydd ansawdd, gan sicrhau y nodir ac yr eir i'r afael â'r effeithiau cadarnhaol a negyddol, ac adrodd a monitro'r effeithiau) yn cael eu defnyddio i lunio ein proses. Er enghraifft, rydym wedi datblygu rhestr wirio sy'n edrych ar rai meysydd allweddol y mae angen i'r Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb eu datrys ac y gall swyddogion sy'n llenwi'r asesiad neu y gall swyddogion sy'n 'gwirio' asesiadau eu defnyddio i sicrhau bod y ddogfen yn fwy nag 'ymarfer blwch ticio'. Rydym wedi cynnal gwiriadau yn ein cyfarfodydd Cefnogwyr Cydraddoldeb o bryd i'w gilydd ac yn ystyried sut yr ydym yn digideiddio'r broses gyfan.

## 5.2 Caffael

Mae'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau allanol yn rheolaidd, i rannu'r cyfrifoldeb dros ddarparu gwasanaeth. Wrth wneud hynny, mae'n rhaid i'r Cyngor sicrhau bod yr arian sy'n cael ei wario ar nwyddau, gwaith a gwasanaethau yn bodloni anghenion amrywiol y cwsmeriaid yr ydym ni'n eu gwasanaethu.

Mae ein cwsmeriaid yn haeddu gwasanaeth o safon uchel, waeth pwy sy'n darparu'r gwasanaeth. Yng nghyd-destun y Cynllun hwn, caffael yw'r broses gytundebol pan fo awdurdod cyhoeddus yn cytuno bod sefydliad arall yn ymgymryd â gwaith a/neu ddarparu nwyddau a/neu wasanaethau ar ei ran.

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

- Roi ystyriaeth ddyledus ynghylch a fyddai'n briodol i'r meini prawf dyfarnu ar gyfer y contract gynnwys ystyriaethau i helpu i gyflawni'r Ddyletswydd Gyffredinol
- Roi sylw dyledus i p'un a fyddai'n briodol nodi amodau yn ymwneud â pherfformiad y contract i helpu i fodloni tri nod y Ddyletswydd Gyffredinol

Mae'r ddyletswydd benodol 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, ac mae'r ddau'n cael eu rheoleiddio o dan Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015.

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. Pan fo darpariaeth gwasanaeth yn cael ei contractio allan, rydym yn parhau i fod yn gyfrifol am ddiwallu'r Ddyletswydd Gyffredinol.

Mae ein Strategaeth Gaffael Gorfforaethol yn nodi ein dull ar gyfer caffael, a sut mae'n berthnasol i'r holl swyddogion sy'n ymwneud â gweithgareddau caffael ar draws y sefydliad. Mae Rheolau'r Weithdrefn Contractau yn nodi'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-gymhwys yn gofyn am dystiolaeth gan contractwyr ynglŷn â gwybodaeth benodol ynglŷn â chydaddoldeb.

Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyledus ym mhob cam o'r broses gaffael i'r angen i hybu cydraddoldeb, er enghraifft:

- Hysbysebu a dewis pwy i'w gwahodd i dendro.
- Drafftio'r gwahoddiad i dendro a meini prawf gwerthuso
- Drafftio amodau a manylion contractau
- Monitro, rheoli a gorfodi contractau

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

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

## **5.4 Gwybodaeth ynglŷn â Chydaddoldeb**

### **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 ein helpu i ddynodi risgiau cydraddoldeb ac atal angydraddoldeb. Mae'r wybodaeth hon yn ein helpu i ddeall effaith ein penderfyniadau ar bobl wahanol.

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

- Pam fod hyn yn bwysig i ni
- At ba ddiben y byddwn yn defnyddio'r wybodaeth

- Sut bydd yn cael ei storio yn unol â GDPR (Y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data) 2018
- Rhoi sicrwydd ynglŷn â chyfrinachedd

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

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

Mae gwybodaeth y gweithlu'n cael ei chyhoeddi yn ein Hadroddiadau Monitro Cyflogaeth blynyddol ar ein gwefan: [Monitro Cyflogaeth](#)

## **Adran 6: Cyfrifoldeb, Cyhoeddi, Adrodd ac Adolygu**

### **6.1 Cyfrifoldeb am y Cynllun**

Y Prif Weithredwr sydd â chyfrifoldeb cyffredinol dros gyflawni ein Cynllun Conwy Gynhwysol a bydd yn gweithio'n agos gyda'r Tîm Arwain 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 Democratiaeth a Llywodraethu, sef Aelod Arweiniol y Cyngor ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, sydd ag atebolrwydd gwleidyddol. Mae Aelodau eraill sy'n Gefnogwyr sydd â rôl gan gynnwys Cefnogwr Anabledd, Cefnogwr Plant a'r Lluoedd Arfog, Cefnogwr Iechyd Meddwl, Cefnogwr o Blaid Pobl Hŷn, Cefnogwr Cyflogaeth Foesebol a Gwrth-gaethwasiaeth, Cefnogwr Atal Tlodi.

Mae pob Gwasanaeth wedi enwebu Cefnogwr Cydraddoldeb penodedig i oruchwylio datblygiad y gwaith ynglŷn â chydaddoldeb 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 gynnydd tuag at gyflawni'r camau a nodwyd a chynorthwyo i greu amgylchedd sy'n mynd tu hwnt i fodloni anghenion a dyheadau holl ddefnyddwyr gwasanaeth, yn diddymu rhwystrau ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth ein staff a'r 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 holl Aelodau Etholedig a Rheolwyr sy'n gyfrifol am lwyddiant y cynllun hwn. Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad sy'n gyfrifol am gydlynw'r Cynllun. Mae ein Rheolwr Gwasanaethau AD (Cyflogaeth a Chydraddoldeb) a Swyddog AD a Chydraddoldeb â chyfrifoldeb penodol am gynghori a chefnogi Gwasanaethau i gyflawni agenda cydraddoldeb.

## 6.2 Cyhoeddi'r Cynllun

Byddwn yn cyhoeddi'r wybodaeth ganlynol ar ein gwefan :

- Cynllun Conwy Gynhwysol, y 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)
- Adroddiadau Blynyddol ar y Cynllun Conwy Gynhwysol
- Adroddiadau Monitro Cyflogaeth Blynyddol
- Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb pan ystyrir bod effaith sylweddol fel y nodwyd drwy adroddiadau democrataidd a gyhoeddwyd
- Data Cydraddoldeb perthnasol o bryd i'w gilydd

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

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

## 6.3 Adroddiadau Blynyddol

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

Bydd Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei gyflwyno i'r Uwch Dîm Rheoli, Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cyllid ac Adnoddau a'r Cabinet cyn ei gyhoeddi 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 Conwy Gynhwysol os yw canfyddiadau'r adroddiad blynyddol yn dangos tystiolaeth o'r angen am newid
- Ymgysylltu ac ymgynghori gyda phobl sy'n cynrychioli'r nodweddion gwarchoddedig wrth ddatblygu'r cynllun a'r amcanion
- Cyhoeddi'r newidiadau hyn cyn gynted â phosibl mewn modd hygyrch
- Adolygu'r holl amcanion cydraddoldeb o leiaf unwaith bob pedair blynedd.

Bydd y Cynllun hwn yn ddogfen weithio y bydd yn rhaid iddi, heb os, esblygu i adlewyrchu anghenion y Cyngor ac anghenion a blaenoriaethau gwahanol gymunedau yn barhaus - fel y gwnaeth ein cynllun diwethaf, yn enwedig mewn ymateb i bandemig Covid-19.

Yn y cyfnod 2024 i 2028, rydym yn parhau i ragweld y bydd y cyfyngiadau ariannol a roddir ar Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy, ynghyd â'r holl gyrrff cyhoeddus eraill yng Nghymru, yn parhau i fod yn hynod heriol.

Rydym hefyd yn cydnabod bod yn rhaid gosod hyn yn erbyn cefndir o anghydraddoldeb a thlodi cynyddol, a nodwyd yn benodol yn ystod y pandemig ac yn ddiweddar yn sgil pwysau chwyddiant a'r 'argyfwng costau byw'. Tra credwn fod yr hyn yr ydym wedi nodi yn y Cynllun Gweithredu yn gyraeddadwy wrth ei lunio, bydd yn rhaid i ni flaenoriaethu ac ail-flaenoriaethu'r hyn yr ydym yn ei wneud yn barhaus i addasu i'r pwysau cynyddol hwn. Byddwn yn adolygu ein hamcanion cydraddoldeb yn ystod y cyfnod hwn os yw hynny'n angenrheidiol oherwydd cyfyngiadau ariannol neu benderfyniadau gan Lywodraeth Cymru sydd y tu hwnt i'n rheolaeth.

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

Byddwn yn cynnal adolygiad trylwyr o'r Cynllun hwn yn 2027-2028. Yn y cyfamser byddwn yn cynnal adolygiad blynyddol ochr yn ochr ag adolygiad blynyddol y Cynllun Corfforaethol. Bydd unrhyw newidiadau'n cael eu cyhoeddi ar ein gwefan yn dilyn casglu tystiolaeth, ymgysylltu ac ymgynghoriad.

## **Adran 7: Cyfathrebu a Hygyrchedd**

Mae'n hanfodol bod gan bobl fynediad at wybodaeth ynglŷn â'n gwaith o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r un mor bwysig fod pobl 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, defnyddwyr gwasanaeth, y cyhoedd, Busnesau Lleol, Cynghorau Tref a Chymuned, Mudiadau Gwirfoddol, Sefydliadau eraill yn y Sector Cyhoeddus a'r Sector Preifat.

Gwnawn hyn mewn nifer o ffyrdd gan gynnwys cyhoeddi gwybodaeth ar ein Gwefan, cyfeirio drwy Facebook ac X (Twitter yn flaenorol), cynhyrchu amryw daflenni, llyfrynau ac adroddiadau. Mae gennym hefyd Ganllawiau Arddull Corfforaethol sy'n rhoi canllawiau i swyddogion wrth lunio dogfennau ar gyfer y cyhoedd sy'n cynnwys fformatau hygyrch.

Dyma rai o'r fformatau amgen yr ydym yn eu defnyddio i ddiwallu anghenion cyfathrebu amrywiol ein cwsmeriaid 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 bysellwrdd ac yna bydd staff y ganolfan yn cyfathrebu â'r darparwr gwasanaeth dros y ffôn ac yn trosglwyddo'r sgwrs yn ôl mewn fformat teipiedig i'r galwr wrth i'r sgwrs fynd rhagddi
- **Gwasanaeth BT Relay** Gall cwsmeriaid sydd â nam ar y clyw neu ar y lleferydd gysylltu ag unrhyw wasanaeth y Cyngor trwy ddeialu 18001 cyn y rhif y maent ei angen.
- **Cyfieithu i Iaith Arwyddion Prydain (Gwasanaeth BSL)** – yn cael ei gynnig drwy gyfleuster cyfieithu amser real drwy skype I gael rhagor o wybodaeth ar sut i lawrlwytho'r ap: [Sign Solutions](#)
- **Dolenni Sain**- ar gael yn ein holl adeiladau cyhoeddus
- **Braille** – system o ddotiau ymgodol y gall rhai pobl Ddall a rhai pobl rhannol ddall eu darllen. Gallwn drefnu bod dogfennau'n cael eu cyfieithu i Braille ar gais

- **Sain** - lle y gellir recordio gwybodaeth ar gais
- **Teip mawr** – byddwn yn darparu ein holl wybodaeth mewn teip mawr ar gais defnyddwyr
- **Ffurf Hawdd i'w Ddeall** - bydd rhai o'n cyhoeddiadau allweddol mewn fformat 'Hawdd i'w Ddeall' ar gyfer pobl gydag anableddau dysgu.
- **Gwasanaeth cyfieithu a chyfieithu ar y pryd the Big Word** – i hwyluso anghenion iaith ein cwsmeriaid

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



## Adran 8: Manylion Cyswllt

### 8.1 Sut i Gysylltu â Ni

Os hoffech wneud sylwadau am y Cynllun hwn, neu os oes gennych unrhyw gwestiynau yn ei gylch, cysylltwch â'r Tîm Cydraddoldeb Pobl a Pherfformiad gan ddefnyddio'r manylion cyswllt isod:

Rhif Ffôn: 01492 574213

Trwy'r Post: Tîm Cydraddoldeb Pobl a Pherfformiad  
 Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy  
 Blwch Post 1  
 Conwy  
 LL30 9GN

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

Gwefan: [www.conwy.gov.uk](http://www.conwy.gov.uk)

## **Atodiadau**

Atodiad 1: Cynllun Conwy Gynhwysol - Cynllun Gweithredu

Atodiad 2: Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru: Adroddiad Data a Thystiolaeth Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru

Atodiad 3: Canlyniadau Arolwg Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru ar amcanion cydraddoldeb 2020-2024

Atodiad 4: Ymgysylltiad Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth

Atodiad 5: Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol - Camau Gweithredu Conwy

Atodiad 6: Cynllun Gweithredu LHDTTC+ - Camau Gweithredu Conwy

Mae'r atodiadau ar gael o adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y wefan yn [Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#).