

Siarter Gwrth-hiliaeth UNSAIN

Adroddiad Cynnydd - Medi 2024

Ym mis Hydref 2023, bu i'r Cyngor fabwysiadu Siarter Gwrth-hiliaeth UNSAIN.

Mae diweddariad ar gynnydd wedi'i nodi isod:

Bydd ein harweinwyr yn	
1	Cydnabod yr angen a'r budd o hyrwyddo gweithlu sy'n amrywiol o ran hil. <p>Mae gennym Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant corfforaethol i staff sy'n cael ei gadeirio gan y Prif Weithredwr ac sy'n ceisio sicrhau bod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael ei hyrwyddo gan yr holl wasanaethau. Mae'r grŵp llywio wedi adolygu'r adroddiad monitro cyflogaeth mwyaf diweddar ac yn darparu'r cyfeiriad ar gyfer adolygu polisïau i sicrhau bod ein polisïau a'n harferion yn adlewyrchu ein bod yn bobl groesawgar iawn o bob cefndir ac yn creu diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn. Mae'r angen am gapasiti ychwanegol i wella ein gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'i gydnabod gan Aelodau Etholedig, a wnaeth gymeradwyo achos busnes i benodi Rheolwr Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant llawn amser.</p> <p>Arolwg Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (Gofal Cymdeithasol): Rydym wedi bod yn llwyr ymrwymedig i annog gweithwyr i gymryd rhan yn arolwg Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar gyfer staff mewn gofal cymdeithasol. Cysylltodd y Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol ac Addysg yn uniongyrchol â phob aelod o staff i bwysleisio pwysigrwydd yr arolwg ac i fynegi ein hymrwymiad cadarn i fod yn weithle lle rydym yn dathlu gwahaniaethau ac yn croesawu cynwysoldeb. Rydym wedi defnyddio ein cyfarfodydd cyswllt gyda'r gwasanaethau a gomisiynwyd i hyrwyddo'r arolwg ymysg darparwyr gofal cymdeithasol a'u gweithwyr.</p>
2	Herio hiliaeth yn fewnol ac yn allanol pryd bynnag y mae'n codi mewn perthynas â'r sefydliad. Cydnabod effaith hiliaeth ar les aelodau staff. <p>Mae'r polisi gwrth-aflonyddwch wedi'i adolygu i gynnwys adnabod effaith aflonyddwch ar ddiodefwyr a sicrhau bod pobl yn cael sicrwydd ein bod ni fel sefydliad yn cydnabod yr effaith ar les ac y byddant yn cael eu cefnogi ac na fydd ymddygiad amhriodol yn cael ei oddef. Rydym wedi cyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth o wrth-hiliaeth i'n timau o uwch reolwyr a rheolwyr canol ac rydym yn y broses o'i gyflwyno yn ehangach i staff. Yn ogystal â hyn, rydym wedi lansio 6 modiwl hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar-lein yn ogystal â chynnig hyfforddiant wyneb yn wyneb fel cyflwyniad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Rydym yn adrodd ar unrhyw ymchwiliadau ffurfiol yn ein hadroddiad monitro cyflogaeth blyneddol.</p> <p>Mae effaith hiliaeth ar les unigolyn yn sylweddol. Roeddem i gyd yn teimlo sioc a thristwch wedi'r drasiedi yn Southport, ac oherwydd y trais a'r casineb hiliol mewn amryw o drefi ledled Lloegr. Bu i ni gydnabod yr effaith y mae hyn yn ei gael ar ein holl staff a'u teuluoedd, yn arbennig y rheiny o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, gan roi ein cydweithwyr mewn mwy o berygl o ymddygiad ymosodol ac aflonyddu hiliol. Bu i ni ysgrifennu at ein staff gan nodi pa gefnogaeth oedd ar gael ac rydym wedi datblygu asesiad risg a chynllun gweithredu i ystyried llwybrau cefnogi ar gyfer y dyfodol.</p>
3	Gosod ac adolygu'r strategaeth yn rheolaidd i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hiliol fel bod y sefydliad yn adlewyrchu'r cymunedau y mae'n ei wasanaethu. <p>Bu i ni adolygu a chyhoeddi ein Strategaeth Conwy Gynhwysol ym mis Mawrth 2024 sy'n adlewyrchu'r nodau hyn. Rydym yn cyhoeddi adroddiad monitro cyflogaeth bob blwyddyn sy'n dadansoddi ein proffil staff ac yn cynnig camau gweithredu ar gyfer gwella. Cam gweithredu allweddol eleni yw cynyddu'r data ystadegol sydd gennym am staff. Mae'r arolwg staff wedi'i gyflwyno fel rhan o'n dathliadau ar gyfer Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant. Rydym yn gweithio i ddatblygu grwpiau ymgysylltu anffurfiol gyda grwpiau cymunedol sy'n cynrychioli nodweddion gwarchoddedig.</p>

Bydd ein proses archwilio cydraddoldeb yn adolygu	
4	Prosesau recriwtio i nodi a mynd i'r afael â gwahaniaethau ar sail hil o ran cyfleoedd cyfartal.
Bu i ni gynnal gweithdy yn 2023 i ofyn i gymunedau pa rwystrau y gallwn ni helpu i gael gwared arnynt mewn perthynas â recriwtio. Rydym wedi adolygu ein prosesau recriwtio a thrwy ein hadroddiad monitro cyflogaeth blynyddol, rydym wedi myfyrio ar ba newidiadau y mae angen i ni eu hystyried, sy'n cynnwys newidiadau yn ein hymarfer recriwtio a herio rhagfarn ddiarwybod.	
5	Canlyniadau cyfweiliadau gadael i nodi a mynd i'r afael â gwahaniaethau ar sail hil mewn perthynas â chadw aelodau staff.
Rydym wedi cael proses cyfweiliad gadael ers sawl blwyddyn ac mae hyn yn cynnwys gofyn am wahaniaethu, fodd bynnag mae hwn mewn fformat Word ar hyn o bryd. Rydym wedi bod yn gweithio gyda'r tîm TG ac mae'r broses hon bellach wedi cael ei digideiddio a bydd yn mynd yn fyw yn fuan. Bydd digideiddio yn ein galluogi ni i gasglu mwy o ddata a throsolwg corfforaethol.	
6	Prosesau hyrwyddo i nodi a mynd i'r afael â gwahaniaethau ar sail hil o ran cyfleoedd cyfartal.
Rydym yn eglur yn ein prosesau recriwtio am gyfleoedd cyfartal ac fel y nodwyd uchod, rydym yn adolygu ein polisiâu i sicrhau bod ein hymrwymiad i groesawu pobl o bob cefndir yn cael ei adlewyrchu yn ein harferion gwaith.	
7	Disgyblaeth ac anghydfod i nodi a mynd i'r afael â gwahaniaethau ar sail hil mewn canlyniadau achosion tebyg.
Mae disgyblaeth ac anghydfod wedi'u hadlewyrchu yn ein hadroddiad monitro cyflogaeth blynyddol.	
8	Polisiâu ac ymchwili o dan ddyletswydd neu ymrwymiad i hyrwyddo undod a mynd i'r afael â hiliaeth.
Fel y nodwyd uchod, rydym wedi adolygu ein polisi gwrth-aflonyddwch ac yn codi ymwybyddiaeth am effaith bersonol hiliaeth a sut i fod yn wrth-hiliol.	
9	Ein cenhadaeth, gwerthoedd a chefnogaeth i gael gwared â gwahaniaethu ar sail hil ym mhob ffurf.
Mae hyn yn eglur yn ein gwerthoedd (rydym yn deg â phawb) ac yn ein canlyniadau dinasyddion y Cynllun Corfforaethol "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" yn ogystal â'n Strategaeth Conwy Gynhwysol a pholisiâu gwrth-aflonyddwch a disgyblaeth.	
Bydd ein sefydliad yn	
10	Meddu ar bolisi cydraddoldeb hil amlwg a gweledol wedi'i hyrwyddo gan arweinyddiaeth.
Mae gennym bolisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a gafodd ei ddiweddarau ym mis Mawrth 2023. Mae cyfle cyfartal yn cael ei adlewyrchu yn ein prosesau recriwtio ac yn Strategaeth Conwy Gynhwysol.	
11	Meddu ar raglen o fentrau a champau gweithredu gwrth-hiliaeth clir a gweledol.
Fel y nodwyd uchod, rydym wedi bod yn cyflwyno rhaglen o sesiynau ymwybyddiaeth i'n holl staff. Rydym yn aelodau o Gyflogwyr Cynhwysol sy'n darparu llyfrgell adnoddau gwych a chymorth ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig. Rydym hefyd yn adeiladu ein llyfrgell adnoddau ein hunain ar gyfer dysgu hunangyfeiriedig yn defnyddio amrywiaeth o gyfryngau.	
12	Ymgymryd ag asesiadau o effaith ar gydraddoldeb ar gyfer yr holl benderfyniadau ar lefel strategol.

Rydym wedi ymgymryd ag Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ers rhai blynyddoedd. Fel rhan o'n dyheadau datblygu rydym eisiau symleiddio a digideiddio'r asesiad a sicrhau bod staff yn ymwybodol o werth y broses hon.

13 Cofnodi'r bwlch cyflog ethnigrwydd a chyhoeddi'r canlyniadau yn gyhoeddus.

Rydym wedi cwblhau adolygiad bwlch cyflog cydraddoldeb 5 mlynedd – Archwiliad Cyflog Cyfartal 2018-23

14 Cofnodi ethnigrwydd y gweithlu a chyhoeddi'r canlyniadau yn gyhoeddus.

Rydym yn cadw 60% o ddata ethnigrwydd am ein gweithlu ac rydym yn awyddus i adeiladu ar ein data ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig i 100%. Rydym yn cyflwyno arolwg staff ym mis Medi fel rhan o'n dathliadau ar gyfer Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant fel rhan o ymgyrch barhaus i gynyddu lefelau data yn raddol dros amser wrth i ni ddatblygu ymddiriedaeth a hyder.

15 Darparu hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod a gwrth-hiliaeth ar gyfer yr holl staff.

Fel yr uchod, mae hyn yn cael ei gyflwyno.

16 Darparu proses adrodd ar hiliaeth ar gyfer nodi, ymchwilio a chofnodi canlyniadau.

Mae hyn yn rhan o'n polisi gwrth-aflonyddwch ac yn cael ei gofnodi yn ein hadroddiad monitro cyflogaeth blynyddol.

17 Darparu hyfforddiant cydraddoldeb cadarn i reolwyr sy'n rhan o recriwtio, hyrwyddo ac ymchwilio i honiadau.

Mae hyfforddiant ar recriwtio yn cael ei ddarparu i'r holl reolwyr sy'n recriwtio. Mae hyn yn cael ei adolygu ar hyn o bryd a bydd staff yn cael gwahoddiad i fynychu hyfforddiant gloywi. Mae pwysigrwydd Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chynhwysiant wedi'i blethu trwy ein holl bolisiau AD.

18 Darparu cyfleuster cymorth lles i staff sy'n profi hiliaeth yn y gweithle.

Fel rhan o'n polisi gwrth-aflonyddwch mwyaf diweddar rydym wedi cynnwys gwybodaeth ar gymorth lles o amrywiaeth o sefydliadau arbenigol i fodloni anghenion cymorth amgylchiadau unigolion. Mae gennym hefyd Raglen Cymorth i Weithwyr sy'n cynnwys cyngor a chwrsela. Trwy'r polisi gwrth-aflonyddwch mae ein neges yn glir – ni fyddwn yn goddef ymddygiad hiliol.

19 Byddwn yn wrth-hiliol, nid peidio â bod yn hiliol yn unig ym mhopeth a wnawn.

Mae hwn yn nod allweddol o fewn ein Strategaeth Conwy Gynhwysol, sy'n ymgorffori ein Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Ein pwyslais yw sicrhau bod diwylliant gwrth-hiliol yn cael ei ymgorffori yn yr holl wasanaethau a bod yr holl staff yn deall effaith hiliaeth a sut allent fod yn wrth-hiliol.