

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 Adroddiad Blynyddol Blwyddyn 4: 2023-24

This document is also available in English



Rhagair

Croeso i'r pedwerydd adroddiad blynyddol am ein cynnydd i gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24. Dyma'r adroddiad diweddar terfynol ar gyfer y cynllun hwn; mae gennym bellach [Gynllun Conwy Gynhwysol 2024-28](#) newydd a gyhoeddwyd yn gynharach eleni.

Dros y 12 mis diwethaf, rydym wedi bod yn myfyrio ar ein hymagwedd at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a sut rydym yn cryfhau ein nod i greu cymuned lle gallwch chi fyw, gweithio ac ymweld â sir lle mae croeso i bawb, waeth beth fo'ch cefndir. Rydyn ni wedi lansio cyfleoedd dysgu newydd i staff (gyda mwy i ddod), rydyn ni wedi dod yn aelodau o Gyflogwyr Cynhwysol ac rydw i wedi bod yn cadeirio ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd, sy'n darparu gofod pwysig i wneud yn siŵr bod profiadau byw staff wrth galon ein gwaith i greu gweithle cynhwysol. Gwyddom nad yw newid yn digwydd dros nos, ond rydym wedi ymrwymo i wrando, dysgu ac esblygu i ddiwallu anghenion ein cymunedau amrywiol.

Er bod yr adroddiad hwn yn tynnu sylw at waith a wnaed eleni, rydym yn cydnabod bod llawer mwy i'w wneud. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchiad o'n cynnydd ac yn fap ffordd ar gyfer y dyfodol. Mae Conwy yn sir amrywiol, ac mae'n rhaid i ni barhau i wneud mwy i wneud yn siŵr bod pawb yn teimlo ymdeimlad o empathi, derbyniad a pherthyn - boed yn gweithio yng Nghonwy, yn ymweld â'n sir neu'n byw yma.

**Rhun ap Gareth, Prif Weithredwr
Hydref 2024**

Crynodeb Gweithredol

Croeso i'r pedwerydd adroddiad blynyddol ar ein camau gweithredu i gyflawni ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24. Dyma'r adroddiad terfynol yn erbyn y cynllun hwn, sydd wedi'i olynu gan [Gynllun Conwy Gynhwysol 2024-28](#) (cyhoeddwyd Mawrth 2024). Mae'r adroddiad yn rhoi trosolwg o'n gwaith eleni i greu cymuned lle rydych chi'n gallu byw, gweithio ac ymweld â sir lle rydych chi'n cael eich croesawu ac yn teimlo eich bod yn cael eich derbyn ac yn perthyn, waeth beth fo'ch cefndir.

Ym mhedwaredd flwyddyn y cynllun 2020-24, nodwyd llai o gamau gweithredu yn y cynllun gweithredu o'i chymharu â'r blynyddoedd blaenorol (dim ond 3 o gamau gweithredu gyda dyddiad dod i ben penodol o fewn 2023-24, heb gynnwys camau gweithredu parhaus). Fodd bynnag, roedd cryn dipyn o waith wedi'i wneud o hyd. Mae rhai o uchafbwyntiau ein gwaith eleni yn cynnwys:

- Fe wnaethom ddatblygu ein Cynllun Conwy Gynhwysol ar gyfer 2024-28. Prociodd datblygiad y cynllun at fyfyrion ar ein hymagwedd at Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ac arweiniodd at ddatblygu'r dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yr ydym am ei symud ymlaen. Am ragor o wybodaeth, gweler ein [Cynllun Conwy Gynhwysol 2024-2028 - Crynodeb](#)
- Yn ystod y flwyddyn ehangwyd ein cynnig hyfforddiant i staff. Yn dilyn sesiynau gwrth-hiliaeth rhagarweiniol ar gyfer uwch reolwyr ym mis Ionawr 2024, fe wnaethom ddechrau cyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth hil rhagarweiniol yn ehangach ym mis Ebrill. Fe wnaethom hefyd gyflwyno Cyflwyniad personol i hyfforddiant Conwy Gynhwysol, yn ogystal â modiwl e-ddysgu Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd trwy'r llwyfan Coaching Culture.
- Dechreuodd ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd gyfarfod ym mis Ionawr 2024 – dyma'r cam cyntaf i edrych ar wahanol ffyrdd o wneud yn siŵr bod profiadau bywyd staff wrth wraidd creu diwylliant cynhwysol yn y gweithle.
- Rydym wedi dod yn aelodau o 'Inclusive Employers'. Mae hyn yn rhoi mynediad i ni at ystod eang o adnoddau, gweminarau ac arferion da y gallwn ddysgu oddi wrthynt a'u mabwysiadu wrth i ni barhau i greu diwylliant sefydliadol cynhwysol.
- Rydym yn falch o fod y sir gyntaf yng Nghymru lle mae pob ysgol uwchradd yn cymryd rhan yn rhaglen gwrth-fwlio KIVA
- Fe wnaethom gynnal Cynhadledd Arweinyddiaeth Genedlaethol DARPL yn Venue Cymru ym mis Mehefin 2024 – a oedd yn cynnwys

[myfyrwyr Ysgol Aberconwy yn rhannu eu synnwyr o Gynefin \(perthyn\) i arweinwyr addysgol o bob rhan o Gymru a thu hwnt](#)

- Lansiodd Gwasanaeth Amgueddfeydd Conwy ‘Allan ac o Gwmpas’ – Cyfres LHDTTC+ sy’n cael ei chynnal mewn llyfrgelloedd ledled y sir. Mae'r gyfres yn cynnal digwyddiadau neu weithdai unwaith y mis sy'n archwilio themâu yn ymwneud â Hanes LHDTTC+
- Aildychmygu Tŷ'r Congo/Y Sefydliad Affricanaidd: Bu'r Gwasanaeth Amgueddfeydd yn gweithio gyda phobl o Ogledd Cymru a Chanolbarth Affrica i adrodd hanes y Sefydliad Affricanaidd ym Mae Colwyn. Mae'r arddangosfa yn defnyddio celf, animeiddiad ac arteffactau i archwilio gwahanol safbwyntiau ar y rhan bwysig hon o Hanes Pobl Dduon yng Nghymru
- Arweiniodd staff mewn Gofal Cymdeithasol Ymgyrch Gwranddo ar Dementia yn Llanfairfechan – dechreuodd y gwaith ymgysylltu hwn yn 2023 a bydd yn cyfrannu at waith parhaus Iechyd Cyhoeddus Cymru i wella gofal dementia ac annog datblygiad cymunedau sy'n deall dementia ledled Cymru
- Rydym wedi gweithio mewn partneriaeth â Sir Ddinbych a Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd i lansio llwybr cyflogaeth newydd i unigolion ag anabledd dysgu sy'n agored i wasanaethau cymdeithasol. Mae'r llwybr cyflogaeth yn cynnig cefnogaeth hyfforddwr swydd dwys i bobl i'w helpu i ddod o hyd i waith cyflogedig.
- Ym maes Gofal Cymdeithasol rydym wedi recriwtio Swyddog Arweiniol Awtistiaeth Conwy a Sir Ddinbych sydd wedi bod yn cynnal amrywiaeth o weithgareddau gan gynnwys: datblygu a chydlynu cynlluniau gweithredu Cod Ymarfer Cyflwr Sbectrum Awtistig, gwella gwybodaeth sydd ar gael i'r cyhoedd am awtistiaeth, a datblygu prosiectau a gweithgareddau sy'n ymwneud yn benodol ag awtistiaeth yn yr ardal leol
- Daeth Gwasanaeth Ieuencid Conwy yn ddeiliad Gwobr Baner yr Enfys - gan amlygu ymrwymiad i wella bywydau holl bobl ifanc maent yn gweithio gyda nhw, yn ogystal â phobl ifanc LHDTTC+ yn eu gofal, y rhai o deuluoedd LHDTTC+ ac aelodau staff LHDTTC+
- Mae ein Gwasanaethau Hamdden yn cynnig amrywiaeth o raglenni sy'n rhoi mynediad i drigolion ac ymwelwyr i gyfleoedd iechyd a lles. Bu cynnydd yn nifer yr aelodau a phresenoldeb eleni ac mae model cynhwysiant newydd ar gyfer gweithgareddau yn cael ei ddatblygu a fydd yn cael ei lansio ym mis Medi 2024.

Edrych ymlaen

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 yn unig i gydymffurfio â deddfwriaeth. Er bod yr adroddiad hwn yn amlygu enghreifftiau o arfer da ar draws y sefydliad, rydym yn gwybod bod gennym lawer o waith i'w wneud i sicrhau bod ein gweithleoedd a'n gwasanaethau yn deg ac yn gynhwysol i bawb. Mae rhai o'r meysydd a nodwyd gennym yn cynnwys:

Conwy Gynhwysol: 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 Conwy gynhwysol. Rydym wedi dechrau ar hyn gyda rhywfaint o'r hyfforddiant rydym wedi'i gyflwyno, ond mae llawer mwy i'w wneud – gan gynnwys cynnal adolygiad sylfaenol o'n dull Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac adolygu llawer o'n polisïau, arferion a systemau i wneud yn siŵr eu bod yn deg i bawb.

Cynyddu Capasiti: Er mwyn cefnogi ein dull gweithredu, ac i helpu i gyflawni'r uchod, rydym yn cynyddu ein gallu i gyflawni ein nodau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gyda swydd ychwanegol, yr ydym yn bwriadu penodi iddi yn 2024.

Profiad Bywyd: Mae'n hanfodol bod gwranddo ar brofiadau bywyd unigolion a gweithredu ar yr hyn yr ydym yn ei ddysgu wrth wraidd popeth yr ydym yn ei wneud. Byddwn yn edrych ar ein hymagwedd at ymgysylltu â staff, i sicrhau bod lleisiau staff wrth wraidd creu diwylliant cynhwysol yn ein gweithleoedd. Gwyddom y bydd angen i ni weithio'n agos ag eraill i ddarparu newidiadau cadarnhaol ac ystyrlon, felly rydym eisiau datblygu cysylltiadau cryfach â chymunedau a sefydliadau lleol.

Dathlu Amrywiaeth: Un o'n blaenoriaethau yw gwneud mwy i gydnabod a dathlu amrywiaeth ar draws Gogledd Cymru yn ein cyfathrebiadau a'n digwyddiadau. Boed hynny i godi ymwybyddiaeth o ddiwylliant a hanes lleol trwy fentrau fel arddangosfa Ailddychmygu Tŷ'r Congo/Sefydliad Affricanaidd, datblygu calendr Amrywiaeth a Chynhwysiant i rannu gwybodaeth am ystod o ddiwrnodau ymwybyddiaeth, wythnosau a misoedd, a/neu gynnal digwyddiadau ar y cyd gyda chymunedau lleol sy'n dathlu gorffennol, presennol a dyfodol amrywiol Gogledd Cymru.

Adolygu hyfforddiant parhaus: Rydym yn bwriadu datblygu dull 'haenog' o ymdrin â hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, o fewn yr adnoddau sydd ar gael inni a thrwy chwilio am ffynonellau cyllid a chymorth ychwanegol. Rydym wedi dechrau cyflwyno rhai sesiynau rhagarweiniol, y byddwn yn edrych i adeiladu arnynt trwy gyfleoedd dysgu pellach. Mae cyfrifoldeb hefyd ar staff i addysgu eu hunain, a byddwn yn cefnogi hyn drwy gyhoeddi llyfrgell adnoddau a fydd yn darparu amrywiaeth o adnoddau i gefnogi dysgu hunangyfeiriedig mewn amrywiaeth o arddulliau dysgu.

Pwysau Ariannol: Yn ystod 2023-24 unwaith eto roedd pwysau cyllidebol sylweddol ledled Llywodraeth Leol sy'n ein gorfodi i wneud penderfyniadau anodd ynghylch darparu gwasanaethau, ac mae'n edrych fel y bydd y pwysau hyn yn parhau. Er gwaethaf y problemau a ddaw yn sgil y pwysau hyn o ran capasiti ac adnoddau, mae ein staff yn parhau i weithio'n galed i sicrhau ein bod yn darparu gwasanaethau pwysig a chynhwysol i'n holl drigolion.

1. Cefndir

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 ar draws ein cymuned. Mae'r adroddiad hwn yn amlygu rhai o'r camau rydym wedi'u cymryd eleni fel rhan o'n hymrwymiad i fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaeth cynhwysol (a amlinellir yn fanylach yn ein [Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant](#)).

Ynghyd â'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn ei gwneud yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i:

- hyrwyddo cyfle cyfartal;
- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- a meithrin cysylltiadau da

Mae ein gwaith hefyd wedi'i ategu gan Reoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011 (y cyfeirir atynt yn aml fel Dyletswyddau Penodol), sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni adrodd ar y meysydd canlynol mewn perthynas â'r Ddeddf Cydraddoldeb:

- 1.1 Y camau yr ydym wedi'u cymryd i nodi, casglu a defnyddio **Gwybodaeth Berthnasol**, ac effeithiolrwydd y trefniadau hyn
- 1.2 **Cynnydd tuag at gyflawni pob amcan cydraddoldeb**, gan gynnwys datganiad ar effeithiolrwydd y camau a gymerwyd
- 1.3 **Gwybodaeth cyflogaeth benodedig**, gan gynnwys gwybodaeth am staff, recriwtio, hyfforddiant a thâl

2. Gwybodaeth Berthnasol

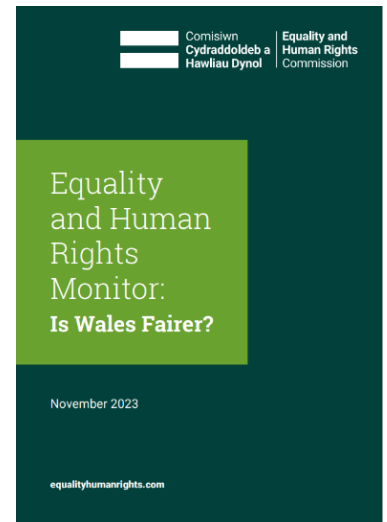
Defnyddiwyd amrywiaeth o dystiolaeth yn ymwneud â chydraddoldeb wrth osod yr amcanion cydraddoldeb yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24. Rydym hefyd yn defnyddio data perthnasol wrth gynnal Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb ar bolisïau ac arferion newydd a diwygiedig. Mae rhywfaint o'r data hwn yn gysylltiedig ag ystadegau cenedlaethol ar gyfer Cymru a'r DU, ond lle bynnag y bo modd, rydym yn ceisio defnyddio data lleol a rhanbarthol yn fwy perthnasol i ni yng Nghonwy a Gogledd Cymru.

Mae gwybodaeth a rennir drwy ymgysylltu ac ymgynghori yn hanfodol wrth roi camau gweithredu penodol ar waith. Er enghraifft, mae'r [ymgysylltu Grymuso Cymunedau Amrywiol i Ennill Cyflogaeth](#) a gynhaliwyd gennym yn ystod haf 2023 yn llywio ein gwaith parhaus i sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn gynhwysol ac yn deg. Mae'n hanfodol bod gwranddo ar brofiadau bywyd pobl a gweithredu ar yr hyn a ddysgw'n yn ganolog i bopeth a wnawn.

Mae rhai o'r ffynonellau gwybodaeth diweddaraf sy'n llywio ein gwaith yn cynnwys:

Monitor Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2023: A yw Cymru'n Decach?

Ym mis Tachwedd 2023, cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) fersiwn wedi'i diweddaru o'u hadroddiad '[A yw Cymru'n Decach?](#)', a amlygodd nifer o anghydraddoldebau parhaus yn erbyn cefndir o effaith y pandemig, gadawiad y DU i'r Undeb Ewropeaidd, yn ogystal ag effaith economaidd y cyfnodau o chwyddiant uchel.



Amlygwyd rhai meysydd cynnydd ledled Cymru, gan gynnwys: mwy o amrywiaeth mewn penodiadau cyhoeddus, culhau'r bwch cyflog rhwng y rhywiau a lleihau'r bwch cyflogaeth rhwng pobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl. Cyflwynwyd yr adroddiad o dan y naw pennawd nodweddion gwarchoddedig (yn hytrach na themâu a ddefnyddiwyd mewn fersiynau blaenorol). Mae'n cynnwys canfyddiadau ac argymhellion allweddol yn erbyn pob nodwedd warchoddedig, yn ogystal â datblygiadau a effeithiodd ar grwpiau lluosog. Ochr yn ochr â'r prif adroddiad, cyhoeddodd y Comisiwn hefyd '[ffeithlenni fesul parth](#)', sy'n amlygu ffeithiau ac ystadegau allweddol o'r adroddiad yn erbyn chwe maes bywyd: addysg, gwaith, safonau byw, iechyd, cyfiawnder a diogelwch personol, a chyfranogiad. Ymgorfforwyd canfyddiadau ac argymhellion o'r adroddiad yn natblygiad ein Cynllun Conwy Gynhwysol 2024-28.

Equality in North Wales: Data and evidence report



North Wales Public Sector Equality Network



Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru: Adroddiad Data a Thystiolaeth

I gefnogi datblygiad Cynllun Conwy Gynhwysol, comisiynwyd yr adroddiad hwn gan Rwydwaith Swyddogion Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gogledd Cymru yn 2023 fel diweddariad i rifyn 2019 o'r adroddiad. Nod yr adroddiad yw cael dealltwriaeth ddyfnach o ddata cydraddoldeb ar lefel leol ar draws Gogledd Cymru, gan ganolbwyntio'n bennaf ar themâu a nodwyd yn adroddiad 'A yw Cymru'n Decach?' 2018 y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Mae'r adroddiad Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru yn cymharu'r data

diweddaraf sydd ar gael gyda data yn adroddiad 2019 er mwyn adolygu'r cynnydd a chynnwys ffynonellau newydd o ddata fel bo'n gymwys. Mae dolen i'r adroddiad llawn wedi'i gyhoeddi fel atodiad i'n [Cynllun Conwy Gynhwysol 2024-28](#).

Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru

Ar ôl ymgynghoriad ar Gynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol drafft, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) yn 2022 - sy'n nodi gweledigaeth i wneud Cymru'n genedl wrth-hiliol erbyn 2030. Mae'r cynllun yn amlinellu camau gweithredu ar gyfer Llywodraeth Cymru a'r sector cyhoeddus (gan gynnwys awdurdodau lleol) mewn ystod o feysydd, gan gynnwys:

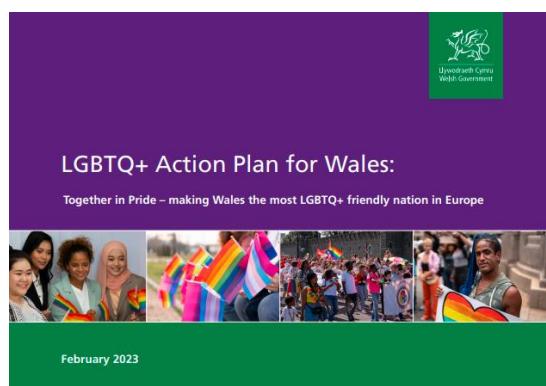


- Arweinyddiaeth o fewn Llywodraeth Cymru ac ar draws y gwasanaethau cyhoeddus
- Addysg a'r Gymraeg
- Diwylliant, Treftadaeth a Chwaraeon, Iechyd
- Gofal Cymdeithasol
- Tai a Llefydd
- Llywodraeth Leol
- Cyflogadwyedd a Sgiliau (gan gynnwys Partneriaeth Gymdeithasol ac Entrepreneuriaeth a Gwaith Teg)
- Cefnogaeth ar gyfer ffoaduriaid a cheiswyr lloches
- Trosedd a Chyfiawnder
- Gofal Plant a Chwarae

I gefnogi'r gwaith o gyflawni'r cynllun, mae Llywodraeth Cymru wedi bod yn cynnal cyfres o weminarau ar bynciau/meysydd penodol. Mae rhai o recordiadau'r gweminarau hyn ar gael yma: [Gweminarau Gwrth-hiliaeth Cymru](#). Mae Llywodraeth Cymru yn adolygu'r cynllun ar hyn o bryd, gyda'r bwriad o gyhoeddi ail iteriad sy'n adlewyrchu adborth y maent wedi'i dderbyn hyd yn hyn, ac rydym yn rhagweld hyn yn ddiweddarach yn 2024

Fel rhan o ddatblygu ein Cynllun Conwy Cynhwysol 2024-28, rydym wedi cyhoeddi Cynlluniau Gweithredu gwrth-hiliaeth a LHDTTC+ penodol i

Gonwy - yn seiliedig ar gamau gweithredu o Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru a Chynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru (gweler isod). Wrth i ni barhau i adeiladu capasiti a symud y gwaith hwn ymlaen, byddwn yn gweithio gyda staff, preswylwyr a sefydliadau lleol i sicrhau bod y camau gweithredu yr ydym wedi'u nodi o'r cynlluniau Cymru gyfan yn berthnasol ac yn effeithiol mewn cyd-destun Gogledd Cymru.



Cynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru
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. Mae'r

cynllun yn darparu 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 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 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.

Ffynonellau Gwybodaeth Blaenorol

Mae ffynonellau o wybodaeth y cyfeiriwyd atynt mewn adroddiadau blynyddol blaenorol yn cynnwys:

- [A yw Cymru'n Decach? 2018](#) (EHRC)
- [Sut mae'r Coronafeirws wedi effeithio ar gydraddoldeb a hawliau dynol](#) (EHRC)
- [Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol](#) (Llywodraeth Cymru)
- [Drws ar Glo: Datgloi bywydau a hawliau pobl anabl yng Nghymru ar ôl COVID-19](#) (Llywodraeth Cymru)
- [Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Mwy nag ymarfer blwch ticio?](#) (Archwilio Cymru)
- [Cynllun Strategol 2022-2025](#)(EHRC)

- [Cymru o Blaid Pobl Hŷn: Ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio](#) (Llywodraeth Cymru)

Ffynonellau eraill o wybodaeth

Rydym eisoes wedi cyhoeddi [Ystadegau Cydraddoldeb - Bwletinau Ymchwil](#) sy'n rhoi trosolwg o ddata amrywiaeth poblogaeth Conwy. Cyhoeddwyd y diweddaraf o'r rhain yn 2022 ac rydym yn bwriadu diweddarau'r bwletinau hyn gyda'r data diweddaraf (gan gynnwys data Cyfrifiad 2021) yn ôl y capasiti.

Mae ffynonellau eraill o ddata cydraddoldeb yn cynnwys:

- [Dangosfwrdd deall cydraddoldeb - Data Cymru](#)
- [Ystadegau cydraddoldeb ac amrywiaeth \(cydweithredfagogleddcymru.cymru\)](#)
- [Y Cyfrifiad \(cydweithredfagogleddcymru.cymru\)](#)
- [Data poblogaeth Cyfrifiad 2021 ar gyfer nodweddion cydraddoldeb yn ôl oedran, rhyw ac awdurdod lleol | LLYW.CYMRU](#)

Data Cyfrifiad

Mae mapiau rhyngweithiol o ddata diweddaraf y Cyfrifiad ar gael yma: [Mapiau'r Cyfrifiad](#). Mae'r mapiau hyn yn rhoi trosolwg o feysydd amrywiol (e.e. Awdurdod Lleol, Wardiau) o ran testunau megis:

- Poblogaeth: Pobl, eu trefniadau byw ac o le maent yn dod
- Hunaniaeth: Sut mae pobl yn cyflwyno eu hunain a'u credoau
- Iechyd: Iechyd cyffredinol pobl a chyfrifoldebau gofalu
- Addysg: Pobl mewn addysg a'r cymwysterau sydd ganddynt
- Tai: Mathau o gartrefi a'r pobl sy'n byw ynddynt
- Gwaith: Swyddi a chyflogaeth pobl

Rydym yn defnyddio data am boblogaeth Conwy i gymharu yn erbyn y data monitro cydraddoldeb a gasglwn (ar gyfer pobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn ogystal â'n gweithlu). Gellir dod o hyd i ddata manwl y Cyfrifiad yn Atodiad 1: Pobl Conwy.

Cwynion sy'n Gysylltiedig â Chydraddoldeb

Mae ein Gwasanaeth Cwynion Corfforaethol yn monitro nifer y canmoliaethau a'r cwynion a dderbynnir. Yn ystod 2023-24, roedd 246 o ganmoliaethau (o gyrff allanol neu aelodau'r cyhoedd), yr un fath â'r flwyddyn flaenorol. Derbyniwyd 363 o gwynion, cynnydd o 17 o gwynion

ar y flwyddyn flaenorol (tuedd sy'n unol â Data Awdurdod Safonau Cwynion yr Ombwdsmon ar gyfer 2022-24). Cyfeiriwyd 36 o gwynion i Ombwdsmon y Gwasanaethau Cyhoeddus a chaewyd 35 (cariwyd 3 ymlaen o'r flwyddyn flaenorol). O'r rhain, nid oedd 29 o'r cwynion yn deilwng o ymchwiliad, roedd 5 cwyn yn gynamserol (mae cwyn yn cael ei gategoreiddio yn gynamserol os nad yw'r gŵyn wedi cael ei wneud i Gonwy yn gyntaf, fel y darparwr gwasanaeth, neu os nad yw cyfnod ymateb ar gyfer cwyn ffurfiol heb ddod i ben eto), derbyniodd 1 cwyn ddatrysiad cynnar a chafodd 1 gŵyn ei thynnu yn ôl. Nid oedd unrhyw gwynion yn ymwneud â materion cydraddoldeb yn ystod y cyfnod hwn.

3. Cynnydd tuag at gyflawni pob Amcan Gydraddoldeb

Ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer 2020–2024 yw:

- Amcan 1: Canlyniadau mewn cyrhaeddiad Addysgol a Lles mewn Ysgolion 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: Datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol

Mae gan bob amcan cydraddoldeb nifer o feysydd blaenoriaeth i weithredu arnynt ac mae ein cynllun gweithredu yn nodi'r gweithgareddau penodol y bwriedir iddynt gyflawni'r amcanion a'r blaenoriaethau hyn.

Yng ngweddill yr adran hon, rydym wedi darparu manylion y cynnydd a wnaed ar Flwyddyn 4 ein cynllun gweithredu a gwaith perthnasol arall sydd wedi bod ar fynd yn ystod y flwyddyn sydd wedi cyfrannu at wella bywydau pobl sydd â gwahanol nodweddion gwarchoddedig sy'n byw ac yn gweithio yng Nghonwy.

Camau Gweithredu Gohiriedig: Fel rhan o ddatblygu Cynllun Conwy Gynhwysol 2024-28, fe wnaethom adolygu camau gweithredu gohiriedig a'u hymgorffori yn y cynllun gweithredu fel yr oedd capasiti a chyllid yn caniatáu, gan ystyried llwythi gwaith cynyddol a phwysau cyllidebol.

Amcan 1: Canlyniadau mewn Cyrhaeddiad Addysgol a Lles mewn Ysgolion yn gwella

Meysydd Blaenoriaeth:

- 1.1 Mynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad ar gyfer plant a phobl ifanc er mwyn hyrwyddo eu potensial
- 1.2 Lleihau cyfraddau gwahardd uchel ymhlith plant anabl a phlant o gefndiroedd ethnig lleiafrifol
- 1.3 Casglu data ar fwlio yn ôl nodweddion gwarchoddedig i alluogi pob ysgol i nodi amcanion perthnasol
- 1.4 Mynd i'r afael ag arwahanu ar sail rhyw drwy wella cynrychiolaeth merched ar gyrsiau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg ac ehangu'r dewis o bynciau
- 1.5 Mynd i'r afael ag iechyd meddwl mewn ysgolion

Diweddariadau:

1.1.5 Cynnydd ar ffigurau i ddisgyblion nad ydynt mewn Addysg, Gwaith neu Hyfforddiant (NEET)

Rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y dysgwyr 16-18 oed sy'n cymryd y cam nesaf o addysg ffurfiol i addysg bellach, cyflogaeth neu hyfforddiant. Ym mis Mehefin 2024, roedd canran y bobl ifanc 16-18 oed nad oeddent mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yn 6.1% (y targed a osodwyd gan Lywodraeth Cymru yw bod gan Gonwy ffigur o dan 8%).

Oherwydd cyllid drwy'r Gronfa Ffyniant Gyffredin, rydym wedi gallu ymestyn ein cynnig [TRAC](#) a phenodi Swyddog Sgiliau a Datblygu i ddatblygu a chyflwyno achrediad i bobl ifanc mewn amgylchedd sy'n fwy addas iddynt nag ystafell ddosbarth ffurfiol. O ganlyniad, rydym hefyd yn gallu canfod a monitro lleoliadau profiad gwaith ar gyfer pobl ifanc sy'n dymuno cael rhywfaint o ddysgu yn y gweithle tra hefyd yn cwblhau achrediad.

Rydym wedi rhoi ffocws cryf ar weithio gydag ystod o bartneriaid gan gynnwys Gyrfa Cymru ac ystod o wasanaethau/prosiectau ar draws yr

awdurdod (gan gynnwys Canolfannau Teuluoedd, Cymunedau am Waith a Phlant sy'n Derbyn Gofal). Rydym hefyd yn gweithio gyda Grŵp Llandrillo Menai, gan gynnig ymgysylltiad a chefnogaeth ychwanegol pan nad yw pobl ifanc wedi gallu dechrau neu barhau ar eu cwrs.

1.4.2 Cymerwch Ran (Venue Cymru)

Dychwelodd Cymerwch Ran (digwyddiad celfyddydau, llenyddiaeth a gwyddoniaeth blynyddol Venue Cymru) ym mis Ionawr 2024, gyda dros 200 o weithdai a digwyddiadau. Mynychodd dros 9,000 o bobl dros y penwythnos, gyda chyfres o sesiynau wedi'u hanelu at roi'r cyfle i bawb gael mynediad a phrofi amrywiaeth o weithgareddau sy'n hybu cyfranogiad yn y celfyddydau, llenyddiaeth a STEM (Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg). I gael blas ar rai o'r digwyddiadau a gynhaliwyd dros y penwythnos, ewch i dudalen [Cymerwch Ran 2024](#) ar wefan Venue Cymru.

1.5 Gwella lechyd Meddwl ar gyfer disgyblion mewn ysgolion

Un o gonglfeini sbarduno newid o fewn ysgolion yng Nghonwy yw cefnogi gwreiddio [Dull Ysgol Gyfan Llywodraeth Cymru at Les Emosiynol a Meddyliol](#). Mae pob ysgol uwchradd yng Nghonwy wedi llwyddo i gyrraedd eu targedau ar gyfer gwreiddio'r fframwaith. Dros y 12 mis nesaf, bydd ein ffocws yn symud tuag at ysgolion cynradd i sicrhau gweithrediad cynhwysfawr ar draws pob cyfnod addysgol.

Rydym yn derbyn cyllid gan Lywodraeth Cymru i gefnogi gweithrediad y Dull Ysgol Gyfan. Defnyddir y cyllid hwn yn bennaf i gynnal ac ymestyn darpariaeth y [gwasanaeth cwnsela mewn ysgolion](#). Rydym yn dyrannu cyfran o'r grant hwn i ariannu ymyriadau mewn ysgolion megis ELSA ([Cynorthwydd Cymorth Llythrennedd Emosiynol](#)), [Tymhorau ar Gyfer Twf](#), a [rhaglen gwrth-fwlio KIVA](#). Eleni, mae 42 o ysgolion Conwy wedi cael eu cefnogi drwy'r rhaglen ELSA, sy'n gwella llythrennedd emosiynol disgyblion. I gynorthwyo ysgolion i gefnogi disgyblion sy'n delio â cholled a galar, rydym wedi cefnogi 35 o ysgolion drwy'r rhaglen Tymhorau ar gyfer Twf – gyda 44 o ysgolion bellach yn rhan o'r fenter hon.

Rydym yn falch o fod y sir gyntaf yng Nghymru lle mae pob ysgol uwchradd yn cymryd rhan yn rhaglen gwrth-fwlio KIVA. Eleni, fe wnaethom fuddsoddi mewn gwreiddio KIVA ymhellach ar draws ysgolion uwchradd a chynradd, gydag Unedau Cyfeirio Disgyblion hefyd yn buddsoddi'n sylweddol yn yr ymyriadau hyn trwy gyllid WSA. Rydym yn hynod falch o'r gwaith y mae

ein hysgolion yn ei wneud wrth weithredu'r rhaglenni hyn a meithrin diwylliant sy'n annog disgyblion i siarad am eu teimladau. Ategir yr ymdrech hon gan y fenter Ysgolion Gwybodus o Drawma, a gefnogir gan [GwE](#).

Er mwyn cryfhau'r cymorth hwn, rydym yn cydweithio'n agos â gwasanaeth Mewngymorth Gwasanaethau Iechyd Meddwl Plant a Phobl Ifanc (CAMHS), sy'n darparu cymorth ymyrraeth gynnar ac adnoddau fel llyfrau Darllen yn Well. Rydym hefyd yn cynnig rhaglenni hyfforddi staff; gan gynnwys hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl (a gwblhawyd gan 27 o athrawon y flwyddyn academaidd hon) a hyfforddiant Pum Awgrym Llesol.

Cymerodd pob ysgol uwchradd yng Nghonwy ran yn arolwg Rhwydwaith Ymchwil Iechyd Ysgolion (SHRN) 2023-24. Derbyniodd pob ysgol ei hadroddiad ei hun, a bydd data'r awdurdod lleol yn cael ei gyhoeddi ar y [Dangosfwrdd Data SHRN](#) ym mis Medi 2024. Er mwyn monitro lles disgyblion cynradd, mae ysgolion yn cael cynnig y cyfle i gymryd rhan yn yr Arolwg Lles Cynradd, a weinyddir gan ein tîm ein hunain. Rydym yn dadansoddi'r data o'r arolygon hyn yn rheolaidd ac yn annog ysgolion i ddefnyddio'r canfyddiadau i lywio eu cynlluniau gwella ysgol a nodi meysydd allweddol i fynd i'r afael â hwy yn eu cwricwlwm.

Nid yr ysgol yn unig sy'n gyfrifol am iechyd a lles disgyblion, ond hefyd y gymuned gyfan o sefydliadau ac adrannau sy'n cefnogi ein hysgolion. Yn anffodus, mae'r hinsawdd economaidd diweddar wedi rhoi straen sylweddol ar adnoddau o fewn ein hysgolion ac ar yr asiantaethau cefnogi. Rhaid inni gydnabod bod yr hinsawdd ariannol yn effeithio'n negyddol ar lawer o wasanaethau ac yn y pen draw ar y disgyblion sy'n dibynnu arnynt, a gyda chyfnod gweithredu'r WSA yn dod i ben y flwyddyn ariannol hon rydym yn pryderu am yr effaith y gallai hyn ei chael ar y grant a gawn ar gyfer y gwaith hwn. Er ein bod yn falch o'r gwaith rhagorol sy'n digwydd yn ein hysgolion, rydym yn pryderu am effaith hirdymor yr hinsawdd ariannol ar iechyd meddwl y gweithlu a disgyblion yn ein hysgolion.

Camau gweithredu a chanlyniadau eraill dan yr Amcan Addysg:

- Cynhaliwyd Cynhadledd Arweinyddiaeth Genedlaethol Amrywiaeth a Gwrth-hiliaeth Dysgu Proffesiynol (DARPL) yn Venue Cymru ym mis Mehefin 2024 – a oedd yn cynnwys [grŵp o](#)

[fyfyrwyr Ysgol Aberconwy yn rhannu eu synnwyr o Gynefin \(perthyn\) i arweinwyr addysgol o bob rhan o Gymru a thu hwnt](#)

- Mynychodd aelodau o'n Tîm Blynyddoedd Cynnar a Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd hyfforddiant [DARPL](#) ym mis Ionawr 2024. Mae sefydliadau ymbarél gofal plant (e.e. Mudiad Meithrin, Pacey Cymru, Blynyddoedd Cynnar Cymru, Clybiau Plant Cymru, Cymdeithas Genedlaethol Meithrinfeydd Dydd) wrthi'n trefnu sesiynau ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth ar gyfer gweithwyr lleoliadau gofal plant ar draws Conwy
- Daeth Gwasanaeth Ieuencid Conwy yn ddeiliad Gwobr Baner yr Enfys - gan amlygu ymrwymiad i wella bywydau holl bobl ifanc maent yn gweithio gyda nhw, yn ogystal â phobl ifanc LHDTC+ yn eu gofal, y rhai o deuluoedd LHDTC+ ac aelodau staff LHDTC+
- Fe wnaethom gefnogi Sir Ddinbych, sy'n arwain y gwasanaeth [Saesneg fel Iaith Ychwanegol](#) lleol, i recriwtio arweinydd newydd ar gyfer y gwasanaeth. Rydym yn parhau i weithio'n agos gyda thîm Sir Ddinbych o ran cefnogaeth a darpariaeth i ddysgwyr ac ysgolion yng Nghonwy
- Cyflwynwyd Prydau Ysgol am Ddim i bob dysgwr oed cynradd o fis Medi 2023. Mae'r cynnig prydau ysgol am ddim yn cael ei hyrwyddo'n barhaus a nifer cyfartalog y prydau Ysgol Gynradd a weinwyd y dydd ym mis Mai 2024 oedd 5,300. Mae'r ddarpariaeth hon yn helpu i gyflwyno ystod o fanteision, gan gynnwys: helpu teuluoedd â phwysau costau byw, hybu bwyta'n iach a gwella sgiliau cymdeithasol, ymddygiad a chyrhaeddiad

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

Meysydd Blaenoriaeth:

- 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 polisïau effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddwch rhywiol
- 2.4 Adolygu darpariaeth Beichiogrwydd a Mamolaeth yn y Gweithle
- 2.5 Sicrhau bod contractau cyflogaeth ansicr (e.e. gweithwyr achlysurol) yn diogelu eu hawliau fel gweithwyr yn ddigonol
- 2.6 Cynyddu nifer y bobl anabl sydd mewn gwaith
- 2.7 Lleihau arwahanrwydd rhyw (y dosbarthiad anghyfartal o ddynion a merched yn gweithio mewn rolau sy'n draddodiadol yn rolau rhyw benodol)
- 2.8 Gwella cyfranogiad merched, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl mewn prentisiaethau
- 2.9 Ystyried defnyddio mesurau gweithred bositif o fewn ymgyrchoedd recriwtio pan fo grwpiau penodol yn cael eu tangynrychioli

Diweddariadau:

2.1 Gwerthuso Swyddi ac Archwiliad Cyflog Cyfartal

Eleni, cwblhawyd adolygiad o'n polisi a'n gweithdrefnau Gwerthuso Swyddi a chawsom sgôr sicrwydd boddhaol yn dilyn Archwilio Mewnol. Roedd yr adolygiad yn cynnwys hyfforddiant gloywi Gwerthuso Swyddi, hyfforddiant gloywi cyflog cyfartal a gwahaniaethu, hyfforddiant gweithredu cadarnhaol a datblygu system Gwerthuso Swyddi newydd i gofnodi sgoriau swyddi.

Mae ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal 2018-23 wedi'i ddrafftio. Gohiriwyd cynnydd pellach yn ystod cyfnod yr etholiad ond byddwn yn symud ymlaen ac yn cwblhau'r adroddiad hwn yn 2024 (gyda chyfres o argymhellion).

2.3 Sicrhau bod polisiau effeithiol i atal ac ymateb i aflonyddwch rhywiol

O fis Hydref 2024 bydd Deddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023 yn cryfhau'r amddiffyniad presennol i weithwyr rhag aflonyddu rhywiol. Rydym wedi dechrau diweddarau ein polisi gwrth-aflonyddu i roi mwy o bwyslais ar gymorth i ddiodefwyr aflonyddu, ac i annog staff i adrodd am eu profiadau.

Yn ogystal â chryfhau trefniadau mewn perthynas ag aflonyddu rhywiol, bydd hyn hefyd yn rhan o'n gwaith i hyrwyddo a gwreiddio diwylliant gwrth-hiliol fel rhan o'n hymrwymiad i ddod yn sefydliad cynhwysol. Yn y pen draw, rydym am atgyfnerthu neges nad yw trin eraill ag urddas, parch a thegwch yn anghyffredin – mae'n ymwneud â dynoliaeth a gostyngedd, bod yn garedig, yn deg ac yn empathetig, ac mae'n greiddiol i'n gwerthoedd.

2.5.3 Adolygu ein Polisi Gwirfoddolwyr

Oherwydd capasiti cyfyngedig o fewn y tîm Pobl a Pherfformiad nid oeddem yn gallu adolygu ein Polisi Gwirfoddolwyr eleni. Er mwyn cynyddu ein gallu i adolygu a diweddarau ein polisiau cyflogaeth, fe wnaethom benodi Swyddog Polisi AD a ddechreuodd ym mis Gorffennaf 2024 – sydd i ddechrau yn edrych ar ein Polisi Recriwtio a Dethol.

2.6 Cyfleoedd cyflogaeth i bobl ag anableddau dysgu

Eleni, mae Conwy a Sir Ddinbych wedi gweithio mewn partneriaeth â Gogledd Cymru Gyda'n Gilydd i lansio llwybr newydd i unigolion ag anabledd dysgu sy'n agored i wasanaethau cymdeithasol. Mae'r llwybr cyflogaeth yn cynnig cefnogaeth hyfforddwr swydd dwys i bobl i'w helpu i ddod o hyd i waith cyflogedig a fyddai wedi bod yn anodd iddynt ei ganfod ar eu pennau eu hunain neu'n amhosibl i weithiwr cymdeithasol yn sgil cyfyngiadau capasiti. Mae'r Cydlynnydd Llwybr Cyflogaeth yn derbyn pob atgyfeiriad at y gwasanaeth newydd gan weithwyr cymdeithasol, swyddogion Gyrfa Cymru a gweithwyr proffesiynol eraill. Gallant gwrdd â'r unigolyn a'u teulu neu ofalwyr i benderfynu ar y llwybr cyflogaeth gorau i'r unigolyn hwnnw, a ph'un a fyddent yn elwa o gyfleoedd gwirfoddol / profiad gwaith i ddatblygu eu CV. Rydym hefyd wedi cyfeirio pobl at

gyrsiau hyfforddiant a ddarperir gan Ganolfan Gyflogaeth Conwy, rhaglen WorkFit y Gymdeithas Syndrom Down ac Amdani, gwasanaeth gwirfoddoli mewnol Conwy sy'n anelu at ddarparu cyfleoedd gwirfoddoli'n seiliedig ar ddiwylliant lleol.

Bydd Conwy'n addasu'r ffordd y mae gwasanaethau dydd yn cael eu cynnig i unigolion ar hyn o bryd. Y nod yw, o hyn ymlaen, y bydd pobl yn mynychu gwasanaethau dydd ar sail tymor byr, ac yn gadael ar ôl cyfnod byr gyda phrofiad, a chymhwyster gobeithio, y gallwn eu defnyddio i ddod o hyd i gyflogaeth â thâl. Bydd gwasanaethau dydd yn parhau i fod ar gael i'r rheiny sydd eu hangen nhw, ond dylai unrhyw un sy'n gallu gweithio eu defnyddio fel offeryn hyfforddiant yn hytrach nag opsiwn hirdymor. Bydd y blanhigfa a chaffi newydd ym Mryn Euryn, Mochdre, yn darparu cyfleoedd profiad gwaith wedi'u teilwra i bobl, eto am gyfnodau penodol, y gellir eu defnyddio i sicrhau swyddi yn y gymuned. Byddwn hefyd yn cynnal cynllun swyddi penwythnos i 14+ o ddisgyblion yn Ysgol y Gogarth i ennill profiad gwaith, gyda'r nod o newid y diwylliant mewn ysgolion a cholegau anghenion ychwanegol i ganolbwyntio mwy ar gyflogaeth. Yn y dyfodol, bydd ein Cydlynnydd Llwybr Cyflogaeth hefyd yn bresennol mewn ysgolion a cholegau arbennig lleol, lle byddant yn gweithio gyda staff i ddarparu gwybodaeth i ddysgwyr am ein gwasanaeth newydd, a chyflogaeth yn gyffredinol.

Mae gwaith wedi cael ei gwblhau i ddarparu dewis gwirioneddol i bobl ag anableddau dysgu am eu dymuniadau. Mae rhai pobl bellach yn gallu ennill cyflog yn hytrach na dibynnu ar wasanaethau dydd traddodiadol, gwirfoddoli mewn siopau elusen neu fod yn NEET (ddim mewn cyflogaeth, addysg, na hyfforddiant). Yn flaenorol, roedd yn anodd iawn i rywun ag anableddau dysgu gael mynediad at waith â thâl, gan na fyddai gan Weithwyr Cymdeithasol amser i ymgymryd â'r dasg ddwys o ddod o hyd i waith i rywun ag anabledd dysgu. Yn aml iawn hefyd, heb gefnogaeth gychwynnol yn y swydd gan ein hyfforddwyr swyddi, byddai'r rhwystr a wynebir gan y cyflogwr o hyfforddi rhywun ag anabledd dysgu mewn rôl newydd yn ormod o waith. Drwy greu'r rolau newydd hyn, Cydlynwyr Llwybrau Cyflogaeth a hyfforddwyr swyddi, y nod yw pontio'r bylchau yn y maes hwn a galluogi pobl ag anabledd dysgu i ddod o hyd i waith â thâl.

Gan fod y swyddi hyn wedi cael eu llenwi ym mis Hydref 2023, mae dal yn rhy gynnar i fesur cyflawniadau, ond hyd yma, rydym wedi cael ambell i lwyddiant da. Mae pump o bobl wedi dechrau gweithio mewn swyddi â

thâl gan ddefnyddio'r gwasanaeth newydd, ac mae disgwyl i un arall ddechrau ym mis Ionawr 2024. Mae pobl wedi cael mynediad at gyfleoedd hyfforddiant na fyddent wedi bod yn ymwybodol ohonynt fel arall. Mae lleoliadau gwirfoddol wedi cael eu nodi ar gyfer pobl i wella eu CV ac ennill profiad. Mae gennym ddau o bobl yn dechrau treial gwaith yn nhîm glanhau Venue Cymru ym mis Ionawr, a fydd yn datblygu cysylltiad rhwng dau wasanaeth yng Nghonwy. Mae pobl sydd wedi cael eu hatgyfeirio at y gwasanaeth wedi nodi gwelliant yn eu lles, rhagolygon a sefyllfaoedd cymdeithasol. Mae sgysiau'n mynd rhagddynt ynghylch sut i wneud swyddi Awdurdod Lleol yn fwy cynhwysol, gan ddarparu ymgeiswyr posibl ar gyfer swyddi gwag yng Nghonwy a fyddai fel arall yn wag am gyfnod hir o bosibl.

Camau gweithredu a chanlyniadau eraill dan yr Amcan Cyflogadwyedd:

- Rydym wedi dod yn aelodau o 'Inclusive Employers'. Mae hyn yn rhoi mynediad i ni at ystod eang o adnoddau, gweminarau ac arferion da y gallwn ddysgu oddi wrthynt a'u mabwysiadu wrth i ni weithio i greu diwylliant sefydliadol cynhwysol.
- Mabwysiadwyd [Siarter Gwrth-hiliaeth UNSAIN](#) mewn cyfarfod o'r Cyngor llawn ym mis Hydref 2023 (a'i llofnodi'n ffurfiol ym mis Rhagfyr 2023)
- Dechreuom adolygu ein harlwy dysgu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae mwy o waith i'w wneud yn y maes hwn, ond mae rhai o'r camau cychwynol yr ydym wedi'u cymryd yn cynnwys:
 - Gweithio gyda darparwr hyfforddiant lleol i ddatblygu hyfforddiant personol 'Cyflwyniad i Gonwy Gynhwysol', a lanswyd fel rhan o'n Llyfryn Academi Dysgu diweddaraf (Cynllun Dysgu a Datblygu yn flaenorol)
 - Yn dilyn sesiynau rhagarweiniol ymwybyddiaeth gwrth-hiliaeth/hiliaeth ar gyfer Cynghorwyr (Hydref 2023) ac uwch reolwyr (Ionawr 2024), fe wnaethom ddechrau cyflwyno sesiynau pellach i staff ym mis Ebrill
 - Rydym wedi dechrau dod â fideos, podlediadau, llyfrau, erthyglau a mwy at ei gilydd, ar amrywiaeth o bynciau i baratoi ar gyfer lansio Llyfrgell Adnoddau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn 2024-25
- Fe wnaethom ddatblygu arolwg monitro cyflogaeth a chyfres o Gwestiynau Cyffredin i wella'r data amrywiaeth gweithlu sydd gennym. Fel rhan o'r gwaith hwn rydym wedi bod yn edrych ar arfer gorau o ran opsiynau ymateb cynhwysol ac rydym yn bwriadu

lansio'r arolwg yn ystod Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant (Medi 2024)

- Mae gwaith wedi dechrau ar ddatblygu dull diwygiedig o gynnal arolygon staff – gyda ffocws ar arolygon llai, amlach i weithredu fel 'gwiriadau tymheredd' i gael cipolwg ar feddyliau a theimladau staff.
- Dechreuodd ein Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd gyfarfod ym mis Ionawr 2024 – dyma'r cam cyntaf i edrych ar wahanol ffyrdd o wneud yn siŵr bod profiadau bywyd staff wrth wraidd creu diwylliant cynhwysol.
- Cyflwynwyd Rhaglen Cymorth i Weithwyr newydd (Vivup) gennym ym mis Hydref 2023, sy'n darparu pecyn cymorth eang i staff, gan gynnwys mynediad at wasanaethau cwnsela 24/7. Disodlodd hyn ein cynnig blaenorol (Care First).
- Parhaodd mentrau Amser i Newid i gyfeirio staff at gymorth ac adnoddau iechyd meddwl a lles, gyda chyfathrebu a digwyddiadau yn nodi achlysuron megis Diwrnod Amser i Siarad, Mis Cerdded Cenedlaethol a Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd.

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

Meysydd Blaenoriaeth:

- 3.1 Cymryd camau i fynd i'r afael â'r effaith negyddol anghymesur ar bobl sydd â gwahanol nodweddion gwarchodedig
- 3.2 Cefnogi hawl pobl anabl 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.

Diweddariadau:

3.2.3 Cefnogi pobl i fyw yn dda gyda dementia (Prosiect Gwrando ar Dementia)

Gofynnodd Grŵp Cydweithredol Rhanbarthol Gogledd Cymru i ni gyfrannu at waith parhaus yr Ymgyrch Gwrando ar Dementia drwy gynnal ymarfer ymgysylltu â'r gymuned. Y bwriad oedd ei gynnal mewn un dref yn y sir gyda'r nod o gasglu barn preswylwyr am y cyfleusterau a'r gwasanaethau dementia sydd ar gael yn eu cymunedau. Byddai unrhyw adborth yn llywio gweithgareddau lechyd Cyhoeddus Cymru i'r dyfodol.

Ffurfiwyd grŵp llywio, ac enwebwyd Llanfairfechan ar gyfer y digwyddiad. Cefnogwyd y gwaith ymgysylltu gan lyfrgelloedd Conwy, yn arbennig Llyfrgell Llanfairfechan, Cyngor Tref Llanfairfechan, Gwasanaeth Lles Cymunedol Conwy, y Gwasanaeth Pobl Hŷn a'r Cyngorwyr Penny Andow a Mandy Hawkins.

Cynhaliom ddiwrnod gwybodaeth ac ymgysylltu â'r gymuned yn neuadd tref Llanfairfechan ym mis Medi 2023, noson goffi yn y llyfrgell gymunedol ym mis Hydref, a stondinau yn y Fforwm Pobl Hŷn yn Llys y Coed a ffair Nadolig Llanfairfechan. Fe wnaethom gwrdd â grwpiau cymunedol lleol i drafod yr ymgyrch a hyrwyddo holiadur a ddyfeisiwyd ar gyfer y digwyddiad. Siaradom hefyd â phreswylwyr mewn siopau a chaffis lleol a thrwy unrhyw gyfleoedd eraill a gododd.

Mae'r ymateb gan breswylwyr a grwpiau cymunedol lleol wedi bod yn gadarnhaol iawn ar y cyfan. Erbyn mis Rhagfyr 2023, roedd 178 o bobl wedi cwblhau'r holiadur. Unwaith y byddwn wedi derbyn y dadansoddiad a'r adroddiad gan Grŵp Cydweithredol Rhanbarthol Gogledd Cymru, byddwn yn gallu astudio'r canlyniadau a nodi'r gwelliannau sydd eu hangen.

Yn 2024, rydym yn awyddus i drefnu digwyddiad adborth ar gyfer preswylwyr Llanfairfechan i ddiolch iddynt am eu cyfranogiad a thrafod sut mae eu barn wedi llywio'r adroddiad rhanbarthol. Mae arnom ni hefyd angen sefydlu grŵp gweithredu lleol ar gyfer Llanfairfechan er mwyn rhoi'r blaenoriaethau a amlygwyd yn yr adroddiad gan ac ar gyfer eu cymuned ar waith.

Dechreuodd y gwaith ymgysylltu yn 2023 a bydd yn cyfrannu at waith parhaus lechyd Cyhoeddus Cymru i wella gofal dementia ac annog datblygiad cymunedau sy'n deall dementia ar draws Cymru.

3.2.4 Cofrestru ar gyfer Taliadau Uniongyrchol

Mae Taliadau Uniongyrchol (TU) yn daliadau arian parod sy'n cael eu talu i unigolion er mwyn iddynt allu trefnu eu cefnogaeth i ddiwallu eu hanghenion Gofal Cymdeithasol a aseswyd. Mae hyn yn rhoi hyblygrwydd, dewis a rheolaeth iddynt o ran sut mae eu gofal yn cael ei ddarparu.

Yn ystod 2023-24, mae ein tîm Taliadau Uniongyrchol wedi:

- Yn dilyn ymgynghoriad â derbynwyr presennol TU, datblygwyd a sefydlwyd rhaglen hyfforddiant i sicrhau fod staff rheng flaen yn hyderus i godi ymwybyddiaeth a darparu cefnogaeth i unigolion cymwys sy'n dymuno derbyn eu cefnogaeth drwy TU.
- Rydym wedi sefydlu Cynllun Hunan-ariannu ar gyfer unigolion, na fyddai'n gymwys am y cynnig TU yn ôl canlyniad yr Asesiad Ariannol, ac yn teimlo dan anfantais
- Peilotwyd cynllun ar gyfer unigolion sydd ag asesiad o anghenion sy'n nodi angen i fynd i ofal preswyl, ond yn dymuno aros adref gyda chefnogaeth wedi'i deilwra. Ar ôl ymateb cyhoeddus cadarnhaol, mae'r cynllun wedi cael ei fabwysiadu fel dewis model darpariaeth gwasanaeth

- Wedi dechrau proses o godi proffil TU yn gyhoeddus a chreu cysylltiadau gweithio agosach gyda'r sector gwirfoddol a grwpiau cymunedol trwy gyflwyniadau a digwyddiadau cyhoeddus
- Wedi dechrau proses o godi proffil cyfleoedd gwaith gyda TU, trwy fynychu ffeiriau swyddi, canolfan waith Bae Colwyn a Llandudno bob yn ail wythnos, digwyddiadau mewn ysgolion a cholegau, gweithio gyda Chanolbwynt Cyflogaeth Conwy a Mentor Cyflogaeth Gofal Cymdeithasol a chymryd rhan mewn sesiynau Radio Bae Colwyn.
- Wedi cymryd rhan mewn amryw o weithgorau Llywodraeth Cymru mewn perthynas â datblygiad parhaus TU ar draws Cymru
- Dyfarnu contract newydd i ddarparwr cefnogi allanol, gyda'r rôl o weithio gydag unigolion sy'n dymuno cyflogi eu staff eu hunain wrth iddynt fynd trwy'r broses recriwtio

3.2.12 Archwilio potensial i'r tîm Gwelliannau Tai gynnal gwiriadau Cartrefi Iach (gyda chefnogaeth Cymru Gynnes)

Mae'r tîm Gwelliannau Tai yn parhau i gyfeirio perchnogion tai a thenantiaid i asiantaethau perthnasol i'w helpu i arbed arian a chael cartrefi cynhesach. Oherwydd llai o adnoddau, ni fu'n bosibl i'r tîm gynnal gwiriadau Cartrefi Iach eu hunain. Fodd bynnag, mae Cymru Gynnes wedi cynnig am gyllid i gynnal gwiriadau Cartrefi Iach ar draws Gogledd Cymru, gan gynnwys Conwy, a allai gyflwyno cyfle i wneud y mwyaf.

3.2.14 Darparu cefnogaeth i breswylwyr diamddiffyn yng Nghonwy i fyw'n annibynnol mewn llety priodol ac addas

Ar y cyfan, darparwyd 116 o addasiadau eleni trwy gyllid Grantiau Cyfleusterau i'r Anabl. Roedd hyn yn darparu cefnogaeth i dros 130 o drigolion diamddiffyn a'u teuluoedd/gofalwyr, i'w galluogi i fyw'n annibynnol yn eu cartrefi eu hunain. Aseswyd 429 o drigolion gan y Therapydd Galwedigaethol yn y tîm Gwelliannau Tai mewn perthynas â'u hanghenion tai ac yna dyrannu eu safle ar y gofrestr tai cymdeithasol.

Mabwysiadwyd ein polisi addasiadau newydd yn ffurfiol ym mis Chwefror 2024. Mae'r polisi yn gwella effeithlonrwydd darparu addasiadau trwy gyllid grant cyfleusterau anabl (a chyllid arall), ond mae'n ychwanegu pwysau at y gwasanaeth oherwydd cynnydd mewn trwybwn atgyfeiriadau. Yn ystod y cyfnod hwn roedd rhai prinder staff, ond mae swyddi gwag bellach wedi'u llenwi a chymerwyd y cyfle i adolygu rolau yn y tîm ac mae effeithlonrwydd y broses ymgeisio wedi'i wella.

3.2.16/19 Gweithio i gynyddu'r cyflenwad o lety fforddiadwy a hygyrch

Gweledigaeth ein Strategaeth Tai Lleol 2018 yw i 'Bobl yng Nghonwy gael mynediad at lety fforddiadwy, priodol ac o safon dda sy'n gwella ansawdd eu bywydau'. I wireddu hyn mae'n bwysig bod y cartrefi cywir yn cael eu darparu yn y llefydd cywir ac ar yr adeg gywir.

Er mwyn deall pa fath o dai fforddiadwy sydd eu hangen ac ym mhle, mae'n bwysig sicrhau bod Asesiad cyfredol o'r Farchnad Dai Leol yn ei le. Ym mis Ebrill 2022 cyflwynodd Llywodraeth Cymru ganllawiau newydd ac amserlen i bob awdurdod lleol yng Nghymru gwblhau eu Hasesiad o'r Farchnad Dai Leol - yn unol â'r argymhelliad a amlinellir yn yr adolygiad annibynnol o'r cyflenwad tai fforddiadwy yng Nghymru o 2019. Mae Asesiad o'r Farchnad Dai Leol wedi'i ddatblygu yn unol â'r newydd Canllawiau, y bwriedir ei gwblhau yn 2024. Yn ogystal â'r Asesiad o'r Farchnad Dai Leol, rydym yn cyhoeddi Prosbectws Awdurdod Lleol, yn unol â chanllawiau Llywodraeth Cymru. Mae'r Prosbectws yn darparu'r wybodaeth sydd ei hangen ar gymdeithasau tai a budd-ddeiliaid eraill i wneud penderfyniadau gwybodus am ble i chwilio am dir ac eiddo i ddarparu tai fforddiadwy newydd.

Rhaglen Grant Tai Cymdeithasol: Mae Llywodraeth Cymru yn gosod cyllideb grant tai cymdeithasol blynyddol ar gyfer pob awdurdod lleol. Dyraniad 2023-24 Conwy oedd £11.2m, a gyda chefnogaeth y landlordiaid cymdeithasol cofrestredig gwnaethom sicrhau £8.9m ychwanegol - gan ddod â chyfanswm yr hawliad cyllido i £20.1m. I adeiladu ar waith y rhaglen datblygu tai cymdeithasol ac i gynyddu'r cyflenwad tai fforddiadwy yn gyflym, mae dau grŵp prosiect wedi'u sefydlu, sef prosiect Safleoedd y Cyngor a phrosiect Ansawdd, Caffaeliadau ac Addasiadau Tai. Mae'r ddau grŵp yn eistedd o dan y Bwrdd Rhaglen Tai a Digartrefedd.

Safleoedd y Cyngor: Nod y prosiect hwn yw nodi a datblygu cyfleoedd i gynyddu'r cyflenwad tai fforddiadwy yn defnyddio tir y Cyngor. I gefnogi'r gwaith yma mae fframwaith tai fforddiadwy wedi'i sefydlu, sy'n caniatáu i ni weithio gyda phartner datblygu sy'n Landlord Cymdeithasol Cofrestredig drwy 'ddyfarniad uniongyrchol' neu drwy gynnal cystadlaethau bach ar gyfer safleoedd.

Ansawdd, Caffaeliadau ac Addasiadau Tai: Nod y prosiect hwn yw nodi a datblygu cyfleoedd i gynyddu'r cyflenwad tai fforddiadwy drwy

ddefnyddio adeiladau presennol y Cyngor nad ydyn nhw'n cael eu defnyddio, a/neu gaffael eiddo ar y farchnad agored.

Sefydlwyd y grwpiau ym mis Ebrill 2023 a hyd yma maent wedi cyflawni'r canlynol:

- Cafodd £832,312.00 ei sicrhau mewn cyllid grant Llywodraeth Cymru i gaffael 3 eiddo ar y farchnad agored ac i ailwampio 2 ased y Cyngor yn stoc dai. Bydd yr unedau hyn ar gael i'w gosod erbyn Rhagfyr 2024
- Sicrhawyd cymeradwyaeth y Cabinet i drosglwyddo tir yn Nwygyfylchi i bartner LCC
- Sicrhawyd cymeradwyaeth y Cabinet i drosglwyddo tir yn Llandudno i bartner LCC
- Sefydlwyd Gweithgor Tai Fforddiadwy (prif nod y grŵp yw cyflymu statws safleoedd i'r cam cyflwyno cynllunio. Mae'r grŵp wedi creu cynllun prosiect safonol, yn manylu ar y camau y mae'n rhaid i bob eiddo neu safle fynd drwyddynt a'r cymorth sydd ar gael)

Mae **Cynllun Prydlesu Cymru** yn fenter newydd, a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Ebrill 2022 i adeiladu ar lwyddiant cynllun peilot Braenaru Cynllun Prydlesu'r Sector Preifat. Mae'r cynllun yn cynnig grantiau i berchnogion adnewyddu eu heiddo i gyrraedd safon dderbyniol, rhent misol di-ffael a gwasanaeth rheoli a chynnal a chadw. Yn gyfnewid, mae'r eiddo yn cael ei brydlesu gan y Cyngor am 5 i 20 mlynedd, ac mae'r rhent yn cael ei osod ar lefel y Lwfans Tai Lleol i aelwydydd sy'n ddigartref neu'n wynebu digartrefedd. Ar ôl gwneud cais llwyddiannus i gymryd rhan yn y peilot cychwynnol, rydym wedi bod yn cymryd rhan yn y cynllun mewn partneriaeth â Chyngor Sir Ddinbych. Yn ystod y peilot gosodwyd 16 eiddo trwy'r cynllun - 9 yng Nghonwy a 7 yn Sir Ddinbych. Mae'r eiddo hyn wedi'u meddiannu gan aelwydydd dan y dyletswyddau digartref, gyda chymorth ar gael iddyn nhw yn ôl yr angen drwy gydol cyfnod eu tenantiaeth. Wrth i'r cynllun peilot ddod i ben anogwyd yr holl awdurdodau lleol i gymryd rhan yn y cynllun, a chafodd y prydlesi'r 7 eiddo yn Sir Ddinbych eu trosglwyddo i Gyngor Sir Ddinbych yn 2023. Yn ystod 2023-24, ymunodd 5 eiddo â'r cynllun – gyda 4 ohonynt yn rhai eiddo gwag hirdymor.

Cyflenwad Ychwanegol: I sicrhau bod tai fforddiadwy yn cael eu darparu fel rhan o bob datblygiad preswyl preifat newydd mae ein Swyddog Tai Fforddiadwy yn rhan o'r ymgynghoriad ynghylch bob cais cynllunio.

Rhennir data anghenion tai ag ymgeiswyr i sicrhau bod y ddeiliadaeth a'r cymysgedd tai cywir yn cael eu datblygu. Yn ogystal â datblygu tai fforddiadwy newydd, mae'n bwysig gwneud y defnydd gorau o'r stoc tai presennol (cymdeithasol a phreifat), gan gynnwys dod ag eiddo gwag yn ôl i ddefnydd.

Ymatebwyd i gyfanswm o 45 o geisiadau cynllunio/ymholiadau cyn ymgeisio eleni, ac mae 78 o anheddau gwag hirdymor wedi dychwelyd i feddiannaeth o ganlyniad i weithredu uniongyrchol gan y Cyngor. Gwellodd perfformiad alldro eleni, sy'n debygol o ganlyniad i gyfuniad o adnoddau cynyddol o fewn y tîm a chyflwyniad proses llythyrau 3 cham lle y cysylltir yn rhagweithiol â pherchnogion eiddo.

Camau gweithredu a chanlyniadau eraill dan yr Amcan Safonau Byw:

- Mae'r lefel barhaus o alw uchel a'r diffyg cyflenwad wedi arwain at leoli nifer uchel ddigynsail o bobl mewn llety dros dro. Mae lleihau a rheoli'r maes hwn o'r gwasanaeth yn flaenoriaeth wrth i ni ddechrau 2024-25
- Cefnogodd ein tîm Gwasanaethau Tai 3,344 o bobl drwy'r [Grant Cymorth Tai](#)
- Mae ein Tîm Adsefydlu yn parhau i gefnogi teuluoedd o Afghanistan, Syria a'r Wcráin (gan gynnwys mewn perthynas â dewisiadau tai)
- Mae cyllid gan Lywodraeth Cymru ar gael tan 2025 i ddarparu ystod o ymyriadau wedi'u targedu i dargedu Digartrefedd Pobl Ifanc. Ar hyn o bryd mae gennym ddau Weithiwr Digartrefedd leuenctid (yn ein Gwasanaeth leuenctid, ond yn gweithio'n agos gyda chydweithwyr yn y Gwasanaethau Tai) sy'n cefnogi pobl ifanc mewn argyfwng, ac yn darparu rhaglenni ataliol ac addysgol ar draws pob ysgol ac Unedau Cyfeirio Disgyblion. Ers mis Medi 2023, mae 937 o ddysgwyr wedi mynychu sesiynau ymwybyddiaeth ysgol, mae 37 o bobl ifanc wedi cyflawni achrediaid Agored Mynediad 3 Tai a Phobl Ifanc, ac mae 131 o bobl ifanc wedi cyflawni achrediad Lefel 1 Cynllunio Cyllideb a Chyllid

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

Meysydd Blaenoriaeth:

- 4.1 Sicrhau bod anghenion iechyd a lles gofalwyr yn cael eu diwallu
- 4.2 Gwella mynediad Sipsiwn, Roma a Theithwyr i wasanaethau a gwella gwaith ymgysylltu i feithrin ymddiriedaeth
- 4.3 Cynyddu nifer y bobl sydd ag anableddau dysgu sy'n derbyn gwiriadau iechyd blynyddol
- 4.4 Gwerthuso cynllun atal hunanladdiadau Beth am Siarad â Fi? yn llawn a chreu cynllun gweithredu newydd i leihau hunanladdiadau ymhlith dynion canol oed yng Nghymru
- 4.5 Gwerthuso cynnydd mewn perthynas ag iechyd meddwl i sicrhau ein bod ni'n diwallu anghenion pobl â gwahanol nodweddion gwarchoddedig
- 4.6 Defnyddio iaith Model Cymdeithasol o Anabledd
- 4.7 Cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth a darparu cefnogaeth i bobl sydd â chyflyrau niwrolegol

Diweddariadau:

4.1 Sicrhau bod anghenion iechyd a lles gofalwyr yn cael eu diwallu
Mae ein Tîm Gofalwyr (sy'n cynnwys tri Swyddog Gofalwyr llawn amser) yn parhau i gefnogi unigolion o 18 oed a hŷn sydd â chyfrifoldebau gofalu. Mae ein system dyletswydd yn sicrhau bod gofalwyr yn cael siarad â swyddog, yn absenoldeb eu gweithiwr enwebedig, am gyngor ac arweiniad uniongyrchol Mae partneriaid a budd-ddeiliaid eraill wedi rhannu adborth cadarnhaol am y gwasanaeth a ddarperir i'r tîm a'r rhan annatod y mae'n ei chware o ran lles a rhoi cefnogaeth i bobl ar draws ein cymunedau.

Rydym yn hyrwyddo ac yn rhannu gwybodaeth ar gyfer gofalwyr gyda'n hasiantaethau partner i hyrwyddo'r hawl i ofalwyr wneud cais am asesiad annibynnol perthnasol i gymorth priodol. Enghraifft o hyn oedd yn ystod yr Wythnos Gofalwyr a'r Diwrnod Hawliau Gofalwyr pan oedd ein Swyddogion Gofalwyr a'n Swyddogion Taliadau Uniongyrchol ar gael i gynnig cyngor a gwybodaeth fel rhan o'r ymgyrch ehangach i gydnabod rôl hollbwysig gofalwyr yng Nghonwy. Yn ystod y flwyddyn, cynhaliwyd 295 o asesiadau anghenion gofalwyr newydd.

4.2 Gwella mynediad Sipsiwn, Roma a Theithwyr i wasanaethau a gwella gwaith ymgysylltu i feithrin ymddiriedaeth

Yn dilyn sefydlu Gweithgor Cydgynhyrchu Sipsiwn a Theithwyr i symud ymlaen â'r anghenion o ran safleoedd a lleiniau a nodwyd drwy'r Asesiad o Anghenion Sipsiwn a Theithwyr (2022), rydym yng nghampau cynnar adolygu grwpiau ymgysylltu presennol i sicrhau bod safbwyntiau cymunedol yn parhau i ddylanwadu ar ein darpariaeth strategol a gweithredol. Bydd rhan o'r gwaith hwn yn ymwneud â sicrhau bod lleisiau cymunedol yn cael eu cynnwys a'u cynrychioli pan fyddwn yn cyfrannu at grŵp rhanbarthol amlasiantaethol newydd ar gyfer Sipsiwn, Roma a Theithwyr Gogledd Cymru.

4.5 Coleg Adfer Iechyd Meddwl

Fe wnaeth symptomau pobl a oedd yn dioddef â phroblemau iechyd meddwl lefel isel megis gorbryder ac iselder yn y gymuned cyn y pandemig Covid-19 waethygu o ganlyniad i'r cyfnod clo a'r ynysu canlyniadol. Arweiniodd hyn at alw uwch am wasanaethau cymorth, fel y Tîm Lles Meddyliol mewn Gofal Cymdeithasol.

Er mwyn mynd i'r afael â'r sefyllfa hon, mae'r tîm wedi canolbwyntio ar fesurau atal, megis cyflwyno Coleg Adfer. Mae Colegau Adfer yn cefnogi rheolaeth pobl o'u problemau iechyd meddwl drwy ddysgu ac addysgu, yn ogystal â chynyddu rhwydweithiau cymdeithasol pobl, eu cysylltiad â'r gymuned, a chynnig cyfleoedd i ddatblygu gwytnwch a byw bywyd ystyrllon. Ein gweledigaeth yw:

“Coleg adfer wedi'i greu ar y cyd ar gyfer sir Conwy, sy'n galluogi pobl i adfer gobaith, meithrin gwytnwch, cysylltu a chreu cymuned, a chynnal eu hunain i gael bywyd bodlon a bwriadol.”

Rydym ar hyn o bryd yn canolbwyntio ar dri maes datblygu:

- Lleoliad: Drwy gydweithio â'r Gwasanaeth Diwylliant a Gwybodaeth, rydym wedi gallu datblygu'r llawr gyntaf yn Llyfrgell Bae Colwyn i ddarparu lleoliad cychwynnol ar gyfer y Coleg Adfer. Mae'r lleoliad hwn yn cynnig amgylchedd diogel, therapiwtig a heb stigma lle gallwn ddarparu gweithgareddau a chyrsgiau sy'n hanfodol i'r dull Coleg Adfer.
- Gweithgaredd: Mae gweithgareddau celf a chrefft yn hynod boblogaidd, ac mae pobl wedi nodi eu bod yn gefnogol ac yn therapiwtig. Rydym wedi comisiynu sesiynau Dyddlyfru Creadigol sy'n cynnig cyfleoedd ar gyfer ymlacio, ymwybyddiaeth ofalgar, hunanfynegiant, prosesu a hunan-ddarganfod. Rydym yn anelu at gynyddu nifer y gweithgareddau y gallwn gyfeirio pobl atynt drwy ddatblygu perthnasoedd â grwpiau cymunedol a sefydliadau trydydd sector ymhellach. Rydym hefyd wedi cynnig grwpiau cerdded a rhaglen benodol ar gyfer rheoli gorbryder.
- Cyrsgiau: Rydym wedi gweithio'n agos gyda Mind Conwy ac maent bellach yn cynnig rhaglen dreigl o gyrsgiau pum wythnos i gefnogi pobl gyda'u hiechyd meddwl.

Gan ymateb i adborth a dderbyniwyd, rydym am sicrhau bod ein cynnig parhaus yn ddarpariaeth gyflawn, ddi-dor a bywiog. Bydd hyn yn golygu datblygu perthnasoedd effeithiol gydag ystod o bartneriaid, yn arbennig y maes lechyd, y trydydd sector a grwpiau cymunedol, er mwyn cynnig cyfle cyfartal ar draws y sir.

4.7 Cynyddu ein cynnig i bobl awtistig a niwrowahanol mewn Gofal Cymdeithasol

Ym maes Gofal Cymdeithasol, rydym wedi recriwtio Swyddog Arweiniol Awtistiaeth Conwy a Sir Ddinbych sydd wedi canolbwyntio ar:

- Datblygu a chydlynu cynlluniau gweithredu Cod Ymarfer Cyflwr y Sbectwm Awtistiaeth (ASC) sydd wedi'u gwerthuso'n annibynnol; gwelwyd fod Conwy'n gwneud cynnydd da
- Gwella gwybodaeth sydd ar gael i'r choedd am awtistiaeth drwy greu [dwe-dudalen bwrpasol](#) mewn cydweithrediad â phobl awtistig yn unol â dyletswyddau o dan y Cod Ymarfer. Yn ychwanegol, mae cyfeiriadur lleol o weithgareddau a phrosiectau cysylltiedig ag awtistiaeth
- Ail-sefydlu cyfarfodydd rheolaidd o'r grŵp budd-ddeiliaid ASC amlasiantaeth sy'n cael ei gadeirio gan riant ofalwr

- Datblygu gwasanaethau i gefnogi pobl niwrowahanol drwy gais lwyddiannus am gyllid Llywodraeth Cymru ar gyfer ymchwil penodol i niwrowahaniaeth ac ar gyfer swyddi a hyfforddiant
- Datblygu prosiectau a gweithgareddau yn ymwneud yn benodol ag awtistiaeth yn yr ardal leol, yn cynnwys ailsefydlu proses ar gyfer cyllido

Mae dau fodiwl hyfforddi ar gael ar ein plattform e-ddysgu ac, er nad ydynt yn orfodol, maent wedi cael eu hyrwyddo trwy amrywiol sianeli i annog staff mewnol a darparwyr allanol i fewngofnodi a chynyddu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth. Hyd yma mae 94 aelod o staff Conwy wedi dilyn y modiwlau a byddwn yn parhau i'w hyrwyddo yn ein timau.

Mae grŵp tasg a gorffen datblygu'r gweithlu sy'n ymwneud yn benodol ag awtistiaeth wedi'i ddatblygu ar draws Conwy a Sir Ddinbych i helpu i wneud cynnydd gyda dyletswyddau o dan y Cod Ymarfer awtistiaeth. Mae wedi dynodi'r amrywiaeth o hyfforddiant awtistiaeth a gynigiwyd hyd yma a nifer y staff sydd wedi'u hyfforddi; bydd y grŵp yn canolbwyntio ar ddadansoddiad o anghenion hyfforddiant awtistiaeth.

Rydym wedi comisiynu hyfforddiant prosesu synhwyraidd, yn cynnwys y Profiad Gwirionedd Awtistiaeth, a hyfforddiant integreiddio synhwyraidd sydd wedi'i anelu at Therapyddion Galwedigaethol. Mae dros 150 o bobl wedi manteisio ar y Profiad Realiti Awtistiaeth yn ystod y flwyddyn, gan gynnwys staff Conwy a MIND Conwy, a rhieni sydd â chysylltiadau â'r pum Canolfan Teuluoedd. Mae cyllid ychwanegol gan Lywodraeth Cymru'n cael ei ddefnyddio gaffael amrywiaeth o hyfforddiant Niwrowahaniaeth uwch i staff a theuluoedd; sy'n cael ei gydlynw mewn partneriaeth â sefydliadau trydydd sector lleol.

Byddwn yn parhau i yrru gwelliannau a datblygiadau yn eu blaen i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o awtistiaeth a niwroamrywiaeth yng Nghonwy. Byddwn yn ystyried gwneud y modiwlau hyfforddiant yn orfodol, fel y maent mewn Awdurdodau Lleol eraill, ac yn mynd i'r afael â'r bylchau mewn sgiliau a gwybodaeth o ganlyniad i gymhlethdodau cynyddol cysylltiedig ag unigolion niwrowahanol.

Gwyddom fod oedi mewn asesiadau diagnostig yn achosi rhwystredigaeth i bobl awtistig a'u teuluoedd, yn aml nid ydynt yn sicr o le na sut i gael cymorth cyn-diagnosis. Rydym yn gobeithio y bydd ein cyfres o

weithgareddau wedi'u cynllunio'n dechrau chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl awtistig a niwrowahanol rhag cael y gefnogaeth briodol, yn cynnwys:

- Hyrwyddo e-ddysgu ymhellach i staff mewnol ac allanol.
- Dadansoddiad o anghenion hyfforddiant awtistiaeth i hysbysu blaenoriaethau
- Sesiynau ymwybyddiaeth o awtistiaeth mewn digwyddiadau cyflogaeth i ddod, ynghyd â digwyddiad cyflogaeth niwrowahanol penodol posibl.
- Gwell gwybodaeth, cyngor a chymorth gyda diagnosis a chysylltiadau gwell â gwasanaethau diagnostig.
- Prosiectau penodol i awtistiaeth sy'n cefnogi pobl cyn diagnosis.

Camau gweithredu eraill a chanlyniadau dan yr Amcan Iechyd, Lles a Gofal Cymdeithasol:

- **Ymarfer Gwaith Cymdeithasol Gwrth-ormesol:** I nodi Diwrnod Gwaith Cymdeithasol Rhyngwladol fe wnaethom gomisiynu'r Athro Prospera Tadam o Goleg Prifysgol Dilyn i roi sgwrs am ymarfer gwaith cymdeithasol gwrth-ormesol a pha mor bwysig yw hi i weithwyr cymdeithasol adnabod a herio ymddygiadau, gwerthoedd a strwythurau sy'n bytholi hiliaeth. Yn 2024 byddwn yn ei gwahodd i gyflwyno tri gweithdy i'n gweithwyr cymdeithasol i'n cefnogi ni i archwilio'r themâu hyn yng Nghonwy
- **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
- **Gofalwyr Maeth - Hyfforddiant Cydraddoldeb** Rydym yn sicrhau bod ein gofalwyr maeth yn cael hyfforddiant cydraddoldeb fel rhan o'r dysgu a datblygu o dan y Fframwaith Maethu Cenedlaethol Mae hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Hunaniaeth Rywiol yn gyrsiau hyfforddi gorfodol i bob gofalwr maeth ac unigolion cysylltiedig. Darperir yr hyfforddiant i sicrhau ein bod yn deall y themâu hyn o safbwynt yr unigolyn ifanc er mwyn creu

amgylcheddau lle caiff amrywiaeth ei ddathlu. Bydd gofalwyr maeth wedyn mewn sefyllfa i ddeall a chefnogi unigolion LHDTC+.

- Mae mwy o gapasiti staffio (trwy Gyllid y Gronfa Ffyniant Gyffredin) wedi darparu cyfleoedd i gynyddu marchnata ein gofodau llyfrgell a sut y gallant (a sut y maent yn) gefnogi iechyd a lles pobl.
- Mae'r casgliad dwyieithog cenedlaethol newydd ar gyfer y cynllun '[Darllen yn Well](#)' wedi'i lansio a'i hyrwyddo
- Mae ein Gwasanaethau Hamdden yn cynnig amrywiaeth o raglenni sy'n rhoi mynediad i drigolion ac ymwelwyr i gyfleoedd iechyd a lles. Bu cynnydd yn nifer yr aelodau a phresenoldeb eleni ac mae model cynhwysiant newydd ar gyfer gweithgareddau yn cael ei ddatblygu a fydd yn cael ei lansio ym mis Medi 2024.

I gael rhagor o wybodaeth am y camau a gymerwyd i wella canlyniadau iechyd, lles a gofal cymdeithasol i drigolion Conwy, gweler hefyd ein [Hadroddiadau Blynyddol Gofal Cymdeithasol](#).

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

Meysydd Blaenoriaeth:

- 5.1 Gweithio gyda phartneriaid yng Ngogledd Cymru i feithrin hyder pobl mewn perthynas ag ymwybyddiaeth a rhoi gwybod am drosedd casineb
- 5.2 Mynd i'r afael â Thrais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV) trwy weithredu meysydd perthnasol o'r strategaeth erbyn 2021.
- 5.3 Gwella ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol a diogelu

Diweddariadau:

5.1.4 Cynnal cysylltiadau gyda Thîm Cydlyniant Cymunedol Gogledd Cymru i gefnogi mentrau i wella cydlyniant cymunedol

Rydym yn parhau i gysylltu â'r tîm Cydlyniant Rhanbarthol i reoli unrhyw faterion a godir yn y gymuned. Mae'r tîm rhanbarthol yn gwneud yn siŵr ein bod yn ymwybodol o unrhyw ddatblygiadau a ddaw yn sgil eu cysylltiadau â Llywodraeth Cymru. Mae ymgyrchoedd diweddar a rannwyd yn cynnwys Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb a Chaethwasiaeth Fodern (Diwrnod Atal Caethwasiaeth).

Helpodd y timau Cydlyniant Cymunedol rhanbarthol (Dwyrain a Gorllewin) i drefnu a hwyluso'r digwyddiad a'r arolwg Grymuso Cymunedau Amrywiol i Mewn i Gyflogaeth a gynhaliwyd gennym yn Haf 2023, sydd ar hyn o bryd yn llywio ein gwaith o ran recriwtio cynhwysol. Mae cynlluniau i edrych ar weithgareddau ymgysylltu dilynol mewn cydweithrediad â'r timau Cydlyniant Cymunedol.

Cawsom hefyd y grant Cydlyniant Cymunedol i helpu i ariannu rhai cyfleoedd hyfforddi eleni, gan gynnwys: sesiynau ymwybyddiaeth o hiliaeth (i staff) a hyfforddiant Sipsiwn, Roma a Theithwyr (i staff a Chynghorwyr).

5.2.6 Camau cefnogi ar Strategaeth Trais yn Erbyn Merched, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (VAWDASV)

Datblygwyd Bwrdd Bregusrwydd a Chamfanteisio Gogledd Cymru yn 2020, gan ddod â'r Bwrdd Strategol VAWDASV a'r Bwrdd Caethwasiaeth Fodern ynghyd, gyda'r nod o gael dull mwy cydlynol mewn perthynas â phob maes o gamfanteisio.

Datblygwyd Strategaeth Pobl Ddiamddiffyn a Chamfanteisio yn 2020-21, a oedd yn rhoi nodau strategol clir ar gyfer y rhanbarth, ac o dan y strategaeth fe geir Cynllun Cyflawni sy'n cynnwys amcanion tymor byr, tymor canolig a hirdymor y Bwrdd Pobl Ddiamddiffyn a Chamfanteisio. Mae hwn yn cael ei ddiweddarau'n barhaus, i sicrhau cynnydd ac i fonitro canlyniadau. Mae'r diweddariad diweddaraf, o fis Ebrill 2024, ar gael ar ein gwefan: [Strategaeth Pobl Ddiamddiffyn a Chamfanteisio Gogledd Cymru](#).

5.3 Gwella ymwybyddiaeth o ddiogelwch personol a diogelu

Rydym yn parhau i weithio ar y cyd gyda phartneriaid ar bob ymddygiad gwrthgymdeithasol ac atal trosedd. Mae hyn wedi cynnwys gweithio mewn partneriaeth a digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth o: fyrgleriaeth a lladrad, twyll ar-lein, a cham-drin domestig (a'r cymorth sydd ar gael).

Mae'r Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol yn parhau i hyrwyddo diogelwch ar bob cyfle, ac mae ganddi galendr o ddigwyddiadau blynyddol sy'n sicrhau ein bod yn lledaenu negeseuon cenedlaethol, rhanbarthol a lleol yn rheolaidd. Mae'r bartneriaeth hefyd yn hyrwyddo [Cynllun Rhybuddio Cymunedol Gogledd Cymru](#), gan annog pobl i ymuno â'r system.

Mae [Strategaeth Ymateb i Drais Difrifol](#) rhanbarthol wedi'i datblygu ac fe'i lanswyd ym mis Mehefin 2024, gyda'r nod o greu Gogledd Cymru heb drais (drwy weithio gyda chymunedau i atal a lleihau trais difrifol ar draws y rhanbarth). Blaenoriaethau allweddol y strategaeth yw:

- Cefnogi a gwella prosesau atal ac ymyrraeth gynnar ynghlwm â thrais yn erbyn merched a genethod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.
- Hyrwyddo diogelu cyd-destunol i weithio gyda phlant a phobl ifanc sydd mewn perygl o gamfanteisio a/neu gaethwasiaeth fodern.
- Pennu a gweithredu gwelliannau, arferion gorau ac arloesi fel partneriaeth i ymateb i drais difrifol.
- Adeiladu dull ataliol yng Ngogledd Cymru, trwy ddealltwriaeth o risg, profiadau niweidiol yn ystod plentyndod, a thrawma

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

Meysydd Blaenoriaeth:

- 6.1 Cynyddu ymwybyddiaeth o bwysigrwydd amrywiaeth mewn cynrychiolaeth wleidyddol a chyrrff sy'n gwneud penderfyniadau
- 6.2 *Darparwyr cludiant cyhoeddus i ddarparu hyfforddiant i staff i sicrhau eu bod yn cwrdd ag anghenion pobl anabl (*Sylwer: nid yw Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn darparu cludiant cyhoeddus ond mae'r Cyngor yn ymwneud â rhai llwybrau anfasnachol a chludiant cymunedol)
- 6.3 Sicrhau bod gwaith ymgysylltu yn gynhwysol
- 6.4 Dylai mynediad i wasanaethau fod wedi'i gefnogi gan gymorth iaith priodol

Diweddariadau:

6.3 Sicrhau bod gwaith ymgysylltu yn gynhwysol

Cyfathrebu Hygyrch: Cyflwynwyd wyth sesiwn hyfforddi Hygyrchedd Digidol i dros 40 o aelodau staff ar draws ystod o wasanaethau. Mae hyn yn cynnwys sesiynau pwrpasol a gynhelir gyda thimau adrannol sy'n gyfrifol am gyhoeddi mathau penodol o gynnwys (e.e. dogfennau strategol). Cefnogir yr hyfforddiant gan dudalennau ar y Fewnrwyd y gall staff eu cyrchu i ddysgu mwy am arfer da mewn hygyrchedd digidol. Mae prosiectau hefyd wedi cael eu cyflawni i ailstrwythuro ac ail-ysgrifennu cynnwys tudalen we newydd sy'n haws i'w ddeall, a'i ddefnyddio ar ddyfeisiadau symudol ac yn cydymffurfio â rheoliadau Hygyrchedd Digidol.

Rydym ar hyn o bryd yn archwilio sut y gallwn ddefnyddio meddalwedd deallusrwydd artiffisial, a grëwyd ac sydd ar gael gan Gyngor Swindon fel meddalwedd ffynhonnell agored, i'n cefnogi i greu mwy o fersiynau Plain English a Hawdd eu Darllen o ddogfennau.

6.3.5 Annog pobl i ddysgu a siarad Cymraeg

Cynhaliwyd amrywiaeth o fentrau yn ystod y flwyddyn i annog dysgu a siarad Cymraeg:

- Dysgu Cymraeg yn y Gwaith:
 - Cynllun Cymraeg Gwaith: Eleni, cymerodd 78 aelod o staff ran yn y cynllun - sy'n anelu at wella sgiliau Cymraeg yn y gweithle. Cynhaliwyd 4 cwrs (ar lefelau Mynediad, Canolradd ac Uwch) trwy gydol y flwyddyn.
 - Cyrsiau Blasu Cymraeg: Cofrestrodd 40 o bobl ar gyfer cyfanswm o 79 o gyrsiau blasu y maent yn eu cwblhau'n annibynnol ar-lein. O'r 79 o gyrsiau, cwblhawyd 41 a chwblhawyd y gweddill yn rhannol. Mae'r cyrsiau ar gael am ddim i aelodau'r staff ac maent yn ychwanegol at y ddarpariaeth a arweinir gan diwtor. Braff oedd gweld bod nifer y staff a gofrestrodd ar gyfer cyrsiau blasu yn llawer uwch na'r llynedd
 - Cynllun Sgwrsio: Yn ystod y flwyddyn, datblygwyd ein Cynllun Sgwrsio (Siarad Cymraeg yn y Gweithle) lle caiff dysgwr ar lefel Ganolradd ei baru â siaradwr Cymraeg rhugl i siarad yn anffurfiol â nhw yn Gymraeg. Ar hyn o bryd mae gennym 25 o barau sy'n cyfarfod yn rheolaidd – gydag 11 pâr newydd wedi ymuno ers y llynedd
- Yr Iaith Gymraeg ar wefan Conwy: Y llynedd fe wnaethom ddatblygu tudalen we newydd ar wefan y Cyngor yn ymwneud ag [addysg cyfrwng Cymraeg](#). Eleni, ynghyd â Swyddogion Addysg y Cyngor, buom yn gweithio gyda'r adran TG i ddatblygu'r dudalen ymhellach. Mae'r dudalen bellach yn fyw ac yn cynnwys gwybodaeth am addysg cyfrwng Cymraeg, o addysg cyn-ysgol i addysg bellach/uwch, ac am y rhaglen drochi. Yn ogystal, mae tudalen ar gyfer rhieni/gwarcheidwaid sy'n [ateb cwestiynau cyffredin](#) am addysg cyfrwng Cymraeg, er enghraifft "Pa gefnogaeth alla i ei chael os nad ydw i'n siarad Cymraeg?" neu "Sut gallaf helpu gyda gwaith cartref?". Yn ogystal â datblygu tudalen addysg newydd, rydym hefyd wedi datblygu tudalen lanio newydd sbon ar wefan y sir ar gyfer pob mater yn ymwneud â'r Gymraeg. Enw'r dudalen yw '[Y Gymraeg - Iaith Fyw sy'n Ffynnu](#)' ac mae'n llawn gwybodaeth am y Gymraeg yng Nghonwy.
- Arwain mewn Gwlad Ddwyieithog: Eleni gwnaethom gais llwyddiannus i gymryd rhan mewn rhaglen gyffrous newydd o'r enw Arwain Mewn Gwlad Ddwyieithog. Dewiswyd dau Bennaeth Gwasanaeth, sy'n dysgu Cymraeg, i gymryd rhan er mwyn dod yn llysgenhadon dros ddiwylliant sefydliadol lle gall dwyieithrwydd ffynnu. Dysgon nhw am y datblygiadau diweddaraf yn y Gymraeg

gan arbenigwyr ac edrych ar syniadau am yr iaith, profiadau o'r iaith a gobeithion ar gyfer y dyfodol. Roedd y rhaglen yn rhan annatod o ddatblygiad y Strategaeth Hybu'r Gymraeg newydd

- Fforwm Strategol y Gymraeg: sefydlwyd fforwm newydd i gysylltu â Strategaeth Hybu'r Gymraeg newydd y Cyngor. Nod y fforwm yw dod â sefydliadau amrywiol ar draws y sir at ei gilydd i drafod sut y gallwn gydweithio i hybu'r Gymraeg ar draws y sir. Cynhaliwyd y cyfarfod cyntaf ym mis Mehefin 2023 gyda chynrychiolwyr o sefydliadau gan gynnwys Urdd Conwy, Menter Iaith Conwy, Mudiad Meithrin, Coleg Llandrillo Menai, ein gwasanaethau Diwylliant a Llyfrgelloedd, swyddogion Addysg a staff o ysgolion cynradd ac uwchradd.
- Newyddlen Gymraeg: Rydym wedi parhau gyda'r newyddlen ers ei lansio y llynedd ac mae wedi parhau i ddatblygu. Pwrpas y newyddlen hwn yw dathlu'r Gymraeg yng Nghonwy a rhoi gwybodaeth i staff am wahanol fentrau
- Gair yr Wythnos: Eleni fe ddechreuon ni rannu posteri 'Gair yr Wythnos' trwy ein sianel Teams i staff. Roedd y posteri yn amrywio o wythnos i wythnos, a rhannwyd geiriau, idiomau, ymadroddion a dywediadau
- Cefndir Teams: Fe wnaethom ddatblygu ystod o gefndiroedd Teams i gynnwys mwy gyda'r logo iaith Gwaith a'r logo dysgu Cymraeg i wneud y Gymraeg yn fwy gweladwy yn ein cyfarfodydd ar-lein

6.5.1 Cyflawni Creu Conwy (Strategaeth Ddiwylliant)

Cytunwyd ar gynllun gweithredu Creu Conwy ym mis Hydref 2023, a bu ymgysylltu â mwy na 5,000 o bobl hyd yn hyn ar draws ystod o wyliau, digwyddiadau a gweithdai – gan gynnwys Drysau Agored a Mwy, Gigs y Gaeaf a Creu Conwy Ifanc.

Mae rhai o'r prosiectau sy'n cael eu cyflawni ar hyn o bryd yn cynnwys:

- **Amdani! Conwy** – i ddatblygu seilwaith a chyfleoedd gwirfoddoli diwylliannol ledled y sir. Mae'r prosiect yn rhoi pwyslais ar gefnogi mynediad teg i wirfoddoli ar gyfer pobl anabl, b/Byddar a niwroamrywiol. Mae'r prosiect bellach hanner ffordd drwy'r ail flwyddyn o gyflawni ac mae'n gweithredu'n llwyddiannus o amgylch y sir – gyda 87 o wirfoddolwyr wedi'u recriwtio a 96 o gyfleoedd wedi cymryd lle hyd yma. Trwy adborth, mae llawer o wirfoddolwyr wedi adrodd bod y rhaglen yn helpu i chwalu rhwystrau i wirfoddoli a symud ymlaen tuag at gyflogaeth

- Cyllid i gefnogi'r gwaith o wella a chydgyssylltu'r rhaglenni Pobl Ifanc Greadigol presennol o dan faner [Creu Conwy Ifanc](#)
- **Taith**, prosiect sy'n edrych ar les creadigol ac adferiad gyda ffocws penodol ar iechyd meddwl, gan gysylltu â'r model Coleg Adfer newydd yn Llyfrgell Bae Colwyn

Mae dau o'r prosiectau a gyflawnwyd o dan Creu Conwy wedi'u harchwilio'n fanylach isod:

Allan ac o Gwmpas – Cyfres LHDTC+

Mae Allan ac o Gwmpas yn Gyfres LHDTC+ sy'n digwydd mewn gofodau llyfrgell ar draws Sir Conwy. Wedi'i drefnu gan Wasanaeth Amgueddfeydd Conwy, mae'r gyfres yn cynnal digwyddiadau neu weithdai unwaith y mis yn archwilio thema Hanes LHDTC+.



Roedd digwyddiadau LHDTC+ cyntaf Gwasanaeth Amgueddfeydd Conwy ym mis Chwefror 2023 ar gyfer Mis Hanes LHDTC+. O'r adborth a gwerthusiad, cydnabuwyd bod yna angen am weithgareddau a gofodau ar gyfer pobl cwiar yng Ngogledd Cymru nad oedd yn leoliadau cyfarfod arferol megis tafarn. Yn ogystal, roedd gwybodaeth am Hanes LHDTC+ yn Sir Conwy angen cyrraedd cynulleidfaoedd ehangach ac roedd angen mwy o ymchwil; er mwyn ehangu ar hyn creodd Archifau Conwy [Amserlen Hanes LHDTC+ y Sir](#).



Wedi'i ariannu gan Lywodraeth Cymru drwy Ffederasiwn Amgueddfeydd ac Oriolau Celf Cymru a Pride Cymru, dyfeisiwyd Allan ac o Gwmpas. Mae Allan ac o Gwmpas yn creu gofodau i'r cyhoedd o bob oed ddysgu am Hanes LHDTC+, rhannu eu straeon, a chreu synnwyr o gymuned. Yn y pen draw, mae

pob sesiwn yn codi ymwybyddiaeth o Wasanaeth Amgueddfeydd Conwy, yn y gobaith y bydd pobl sydd eisiau cyfrannu a chynnal hanes LHDTC+, yn ystyried yr Amgueddfa.

Roedd y Gyfres hefyd yn darparu cyfleoedd gwirfoddoli newydd trwy bartneriaeth gydag [Amdani! Conwy](#), [prosiect gwirfoddoli gyda'r nod o wneud y celfyddydau, diwylliant a threftadaeth yn hwyliog, yn hygyrch ac yn gynhwysol.](#)

Mae rhai o sesiynau Allan ac o Gwmpas diweddar wedi cynnwys:

- Gweithdy Llyfr Braslunio Blodau a Gweithdy Bag Pride
- Rhywedd a Rhywioldeb: Gweithdy Creu Gofod Diogel
- Gweithdai Ysgrifennu Creadigol Pride
- Gweithdy Ysgrifennu Straeon Creadigol Cymreig Cwiar
- Sgwrs 'Adleisiau LHDTC+ yn Llandudno'

Amlygodd adborth gan un cyfranogwr yr angen am gyfleoedd rheolaidd i'r gymuned LHDTC+ leol ddod at ei gilydd i ddysgu, rhannu a chysylltu:

"Cynnig sesiynau hygyrch fel yr un yma, creu gwelededd trwy straeon sy'n cael eu hadrodd heddiw, er enghraifft. Sesiynau rheolaidd i ddod â'r gymuned LHDTC+ leol ynghyd, i ddysgu, rhannu, cysylltu. Roedd heddiw yn wych. Diolch. RYDYM ANGEN HWN!"

Am fwy o wybodaeth am y Gyfres Allan ac o Gwmpas, gweler: [Diwylliant Conwy | Allan ac o Gwmpas: cyfres LHDTC+](#) ac [astudiaeth Llesiant yn amgueddfeydd Cymru: astudiaethau achos | LLYW.CYMRU](#)

AILDDYCHMYGU Tŷ'r Congo/Y Sefydliad Affricanaidd

Mae Ail-ddychmygu Tŷ Congo/Sefydliad Affricanaidd yn arddangosfa a gynhelir gan Wasanaeth Amgueddfeydd Conwy. Lleolwyd y Sefydliad ym Mae Colwyn rhwng 1889 a 1912. Mae'r arddangosfa wedi'i hariannu gan AIM a Llywodraeth Cymru trwy'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ynghyd â Chronfa Ffyniant Gyffredin y DU.

Gweithiodd y Gwasanaeth Amgueddfeydd gyda phobl o Ogledd Cymru a Chanol Affrica i adrodd hanes y Sefydliad Affricanaidd, wedi'i gefnogi gan ymgynghorwyr treftadaeth Dr Marian Gwyn, Raj Pal, yr Athro Robert Burroughs, Grŵp NWAMI Bae Colwyn (Rhwydwaith ar gyfer Ymwybyddiaeth Fyd-eang o Integreiddiad Aml-ddiwylliannol), a'r Swyddog Amgueddfeydd, Rachel Evans. Mae'r arddangosfa yn defnyddio celf, animeiddiad ac arteffactau i archwilio gwahanol safbwyntiau ar y rhan bwysig hon o Hanes Pobl Dduon yng Nghymru.



Mae'r arddangosfa yn arddangos myfyrdodau creadigol o brosiect celf dan arweiniad artist o Gamerŵn sy'n byw yng Ngogledd Cymru, Mfikela Jean Samuel, sydd wedi gweithio gyda'r athrawes gelf Aimee Jones, a disgyblion o Ysgol Bryn Elian. Bu iddynt archwilio hanes y Sefydliad i gynhyrchu cyfres o baentiadau.

Wrth siarad am y prosiect, dywedodd Mfikela Jean Samuel: "Fel artist Affricanaidd sy'n byw yng Ngogledd Cymru, mae'r prosiect hwn i mi yn gyfuniad gwych o brofiadau sy'n dwyn ynghyd straeon y gorffennol a'r presennol o fewnfudwyr ac ymwelwyr sy'n dod i Ogledd Cymru".

Fel rhan o hyn, arweiniodd Cerddoriaeth a Ffilm Gymunedol TAPE hefyd arwain prosiect animeiddiad gydag Ysgol Y Gogarth ac aelodau o gymuned Bae Colwyn i ddod â rhai o straeon y Sefydliad Affricanaidd yn fyw trwy animeiddiad.

I gael rhagor o wybodaeth am yr arddangosfa – ac i weld y cerddi animeiddio a fideos animeiddio cymunedol – gweler: [Diwylliant Conwy | Ail-ddychmygu Tŷ'r Congo / Sefydliad Affricanaidd](#)

Camau gweithredu a chanlyniadau eraill dan yr Amcan Cyfranogiad:

- Rydym yn parhau i hyrwyddo'r [Cerdyn Hynt](#), ac yn darparu perfformiadau hamddenol, wedi'u harwyddo a disgrifiadau sain yn Venue Cymru a Theatr Colwyn. Ar hyn o bryd rydym yn chwilio am gyfleoedd ariannu a fyddai'n caniatáu inni aildddechrau dangosiadau sy'n Deall Dementia
- Bu'r tîm Diwylliant yn gweithio gyda mentor o chwith (fel rhan o brosiect Cyngor Hîl Cymru) i nodi ffyrdd o fynd i'r afael â thuedd anymwybodol ac i nodi blaenoriaethau ar gyfer newid - bydd diweddariad pellach ar ganlyniadau'r gwaith hwn ar gael fel rhan o'n hadroddiad Cynllun Conwy Gynhwysol nesaf.
- Bu Tîm Digwyddiadau Conwy yn gweithio'n agos gyda Gyda'n Gilydd dros Fae Colwyn (trefnwyr Pride Colwyn) eto – gan gydleoli Pride i eistedd ochr yn ochr â'n digwyddiad Prom a Mwy i wneud y mwyaf o'r arbedion i'w gwneud o gynnal y digwyddiadau hyn gefn wrth gefn. Fe wnaeth rhannu costau allweddol megis cau ffyrdd, llogi llwyfannau a generaduron, rhwystrau a chyfleusterau toiled helpu i leihau costau dosbarthu Prom a Mwy yn ogystal â darparu cymorth gwerthfawr mewn nwyddau neu wasanaethau i Pride Colwyn
- Mae'r Gwasanaethau Archifau ac Amgueddfeydd wedi bod yn bartneriaid ym mhrosiect Tŷ Atgofion Cymru, sy'n ceisio defnyddio deunyddiau amgueddfeydd ac archifau fel modd i ysgogi atgofion ymhlith pobl sy'n byw gyda dementia. Cynhaliodd Canolfan Ddiwylliant Conwy sesiynau hyfforddi ar gyfer gofalmwr proffesiynol a theuluol
- 'Golygfa o'r Bae': Ym mis Tachwedd, sefydlodd Oriel Colwyn, ynghyd â'r ffotograffydd Mark McNulty, stiwdio ffotograffau dros dro mewn uned wag yng Nghanolfan Siopa Bay View (Bae Colwyn). Tynnwyd llun 307 o bobl dros gyfnod o bedwar diwrnod i greu archif ac arddangosfa bwysig o fywyd y dref yn 2023. Cafodd yr arddangosfa ei harddangos mewn ffenestri siopau, yn ogystal ag yng nghyntedd Coed Pella. Roedd adborth gan ymwelwyr i'r arddangosfa yn cynnwys:

“Mae'n ddiddorol gweld faint o wahanol arddulliau, diwylliannau, ac oedrannau sy'n byw ym Mae Colwyn, ac mae'n gwneud i mi deimlo'n falch o wybod bod cofnod yn cael ei gadw am flynyddoedd i ddod”

“Mae'n gwneud i bobl deimlo'n arbennig ac yn cael eu gweld, ac yn gysylltiedig â'i gilydd, sydd mor bwysig”

*“Mae’n dangos pa mor amrywiol yw’r gymuned ac mae’n dangos
harddwch holl gymeriadau gwahanol yr ardal. Mae wedi gwneud gwaith
gwych o ddangos pawb yn y gymuned fel unigolion, ond hefyd bod yn
rhan o grŵp mwy.”*

Amcan 7: Datblygu ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i bennu'r meysydd allweddol o effaith i'w trin dan bob un o'n chwech amcan arall

Diweddariadau:

Fel rhan o ddatblygu Cynllun Conwy Gynhwysol 2024-28, fe wnaethom ddiweddarau'r amcan hwn yn dilyn cychwyn y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol yn 2021 (a gefnogwyd gan gyfres o sesiynau codi ymwybyddiaeth ar gyfer staff ar y pryd). Mae gorgyffwrdd â nifer o gamau gweithredu yr adroddir arnynt yn yr adroddiad hwn (e.e. darparu pryddau ysgol am ddim, gwaith i gynyddu'r cyflenwad o lety fforddiadwy a hygyrch) a datblygwyd cyfres o gamau gweithredu fel rhan o Gynllun Gweithredu Cynllun Conwy Gynhwysol, yr adroddir arno yn ein hadroddiad nesaf yn 2025.

Camau gweithredu a chanlyniadau eraill dan Amcan y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol:

- Mae ein gwefan Camau Bach, Dyfodol Mawr (sy'n cefnogi Pobl sy'n Gadael Gofal yng Nghonwy) wedi'i diweddarau i roi cyngor a gwybodaeth am ble i geisio cymorth ar gyfer costau'r cartref
- Mae ein Timau Cefnogi Teuluoedd a'n Canolfannau Teuluoedd yn dal yn brysur ac yn fannau pwysig i deuluoedd yng Nghonwy. Eleni cafodd y Canolfannau Teuluoedd 972 o atgyfeiriadau am gefnogaeth - gan gynnwys trwy:
 - Mynediad at wybodaeth a chyngor
 - Grwpiau sydd ar agor i bawb
 - Grwpiau a chyrsgiau wedi'u targedu, er enghraifft, cyrsiau rhianta
 - Cefnogaeth un-i-un gan Weithiwr Teulu
 - Mynediad at gefnogaeth arbenigol arall
- Ail-lansiwyd safle Lles Ariannol ar gyfer staff o'r enw My Money Matters, yn ogystal â darparu cyngor ac arweiniad ochr yn ochr â'r Cynllun Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol (CGY) presennol.
- Mae ein tîm Hawliau Lles yn parhau i ddarparu cyngor cyfrinachol am ddim ar ystod o fudd-daliadau nawdd cymdeithasol, gan gynnwys: Taliad Annibyniaeth Bersonol (PIP), Lwfans Byw i'r

Anabl i Blant, Lwfans Gweini, Credyd Pensiwn a Chredyd Cynhwysol. Maent hefyd yn rhoi cyngor ar lwfansau eraill y gallai fod gan breswylwyr hawl iddynt, gan gynnwys prydau ysgol am ddim a grantiau gwisg ysgol

4. Gwybodaeth Cyflogaeth

4.1 Adroddiadau Monitro Cyflogaeth

Mae ein hadroddiadau monitro cyflogaeth blynyddol yn ein helpu i fonitro a yw ein gweithlu yn adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym yn gweithio gyda nhw.

Defnyddir y wybodaeth hon i adolygu effeithiolrwydd ein polisïau a'n harferion cyflogaeth ac i ystyried a fu unrhyw ddiffyg posib' o ran tegwch neu o ran gwahaniaethu. Ymchwilir yn fanylach i ddata sy'n nodi y gallai hyn fod yn wir wrth gymhwyso polisi neu arfer a lle bo angen, cymerir camau i adolygu'r polisi neu arfer perthnasol. Rydym yn adolygu ein holl bolisïau o bryd i'w gilydd ac yn cynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb gan ddefnyddio'r data o'n Hadroddiad Monitro Cyflogaeth diweddaraf.

Cyhoeddir yr adroddiadau yn flynyddol ar ein gwefan: [Monitro Cyflogaeth](#)

4.2 Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethau Cyflog

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i ferched a dynion gael eu talu ar delerau'r un mor ffafriol pan fônt wedi eu cyflogi i wneud 'gwaith tebyg', '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. Yn fwy diweddar, adolygwyd a diweddarwyr Polisi a Gweithdrefnau Gwerthuso Swyddi yn 2023.

Cynhaliom Archwiliad Cyflog Cyfartal yn 2009 wrth Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb wrth Werthuso Swyddi. Roedd yr archwiliad hwn yn cynnwys dadansoddiad cynt ac wedyn o'r hen raddfeydd a'r graddfeydd newydd arfaethedig yn ôl rhyw. Yn ddiweddar, fe wnaethom gynnal Archwiliad Cyflog Cyfartal am y cyfnod 5 mlynedd rhwng Ebrill 2018 a Mawrth 2023. Mae'r archwiliad hwn yn dadansoddi data tâl yn ôl nodwedd warchoddedig. Ein nod yw cwblhau'r archwiliad hwn yn 2024 gyda chyfres o argymhellion gyda'r nod o fynd i'r ael ag unrhyw faterion penodol a nodir.

Mae **cyflog cyfartal** yn ymwneud â thalu pobl am waith o werth cyfartal. Trwy weithredu ein Cynllun Gwerthuso Swyddi, rydym yn osgoi hawliadau cyflog cyfartal yng Nghyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae ein holl swyddi

o dan Statws Sengl (G01-G12 ar ein graddfa gyflog) yn cael eu sgorio gan ddefnyddio Cynllun Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf (GLPC) sy'n mesur swyddi yn unol â lefel goruchwyliaeth, gwybodaeth, creadigrwydd sy'n ofynnol, cymhlethdod cysylltiadau gydag eraill, yr adnoddau y maent yn gyfrifol amdanynt, lefel ac effaith y penderfyniadau maent yn eu gwneud a chyd-destun y gwaith. Yn yr un modd mae ein swyddi Prif Swyddog yn cael eu sgorio o dan HAY ac mae cyflog Athrawon a staff eraill o dan delerau Soulbury yn cael ei osod yn genedlaethol.

Mae **bwllch 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 fwlch cyflog yn fwy o adlewyrchiad o broffil ein gweithlu na gwobrau anghyfartal ar gyfer pobl gyda gwahanol nodweddiad gwarchoddedig yn gwneud yr un swydd.

Rydym wedi olrhain data bylchau cyflog yn rheolaidd ers hynny a gellir gweld peth o'r data hyn yn y tabl isod, sy'n dangos y cynnydd ers 2011 ar y bwllch cyflog gan ddefnyddio'r un cyfrifiad ar gyfer rhyw, anabledd, ethnigrwydd ac oedran.

Bwlch Cyflog	31.3.11	31.3.15	31.3.19	31.3.23	31.3.24	Tuedd
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - ystod rhwng Graddau G01–G12	+1.1 - 0%	+0.8 - +1.9%	-1.9 - +1.2%	-1.7 - +1.3%	-0.8 - +1.2%	-
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Graddau G01–G12	+13.1%	+9.3%	+5.5%	+4.9%	+4.2%	Wedi gostwng – llai na 5%
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau - Pob Swydd	+8.8%	+6.5%	+2.8%	+3.5%	+2.3%	Wedi gostwng – llai na 5%
Bwlch Cyflog Anabledd - Graddau G01–G12	-	-	-	-10.4%	-6.3%	Cynnydd – llai na 5%
Bwlch Cyflog Anabledd - Pob Swydd	-10%	-	-0.9%	+0.7%	+1.3%	Cynnydd – llai na 5%
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd - Graddau G01-G12	-	-	-5.0%	-2.9%	-4.1%	Wedi gostwng – llai na 5%
Bwlch Cyflog Ethnigrwydd - Pob Swydd	+2.5%	-	+8.1%	+8.8%	+7%	Wedi gostwng - uwch na 5%

Bwlch Cyflog	31.3.11	31.3.15	31.3.19	31.3.23	31.3.24	Tuedd
Bwlch Cyflog Oedran (50+) Graddau G01-G12	-	-	-	+0.3%	+0.5%	Cynnydd – llai na 5%
Bwlch Cyflog Oedran (50+) Pob Gradd	-	-	+2.2%	+2.9%	+2.4%	Wedi gostwng – llai na 5%

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) yn argymhell y dylid ystyried bylchau cyflog o 5% neu fwy fel rhai sylweddol. O'n ffigurau diweddaraf, mae hyn yn berthnasol i'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd – Pob Swydd, 7%.

Mae camau gweithredu i ddeall a mynd i'r afael â'r bwlch cyflog hwn ymhellach yn cynnwys:

1. Bydd ein gwaith yn cael ei ategu gan ddull sy'n ceisio addysgu staff ledled y sefydliad am bwysigrwydd gwrth-hiliaeth, a rhoi'r wybodaeth a'r sgiliau iddynt fynd i'r afael ag ymddygiadau hiliol, rhagfarnllyd a difriol. Rydym wedi dechrau adolygu ein cynnig hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (gyda sesiynau rhagarweiniol) ond mae mwy o waith i'w wneud yn y maes hwn
2. Gwella lefel y data monitro cydraddoldeb sydd gennym. Ar 31 Mawrth 2024, roedd gennym ddata ar ethnigrwydd 60% o staff. Rydym wedi cynllunio arolwg a rhai Cwestiynau Cyffredin (sy'n egluro pam rydym yn gofyn am y wybodaeth) gyda'r nod o wella lefelau data ar draws y sefydliad, a fydd yn rhoi data mwy cywir i ni am yr holl fylchau cyflog
3. Rydym wedi dechrau adolygu ein Polisi Recriwtio a Dewis. Byddwn yn edrych ar hyn trwy lens gwrth-hiliaeth i sicrhau bod unrhyw ragfarn sy'n effeithio ar ganlyniadau ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig yn cael ei ddileu a'n bod yn mynd ati i geisio denu ystod amrywiol o ymgeiswyr. Rydym yn bwriadu darparu canllawiau gweithredu cadarnhaol, gan gynnwys enghreifftiau o arfer da, ochr yn ochr â'r polisi ac rydym yn edrych ar yr hyfforddiant a gynigir i reolwyr recriwtio i sicrhau eu bod yn hyderus wrth ymarfer recriwtio cynhwysol. Caiff y gwaith hwn ei lywio gan ymgysylltu a wnaed yn 2023, ond rhaid inni sicrhau bod y sgwrs yn parhau'n ehangach (yn fewnol ac yn allanol)
4. Adolygu ein dull o ymgysylltu â staff a'u cefnogi o ran cynllunio'r gweithlu a dilyniant gyrfa – gan gynnwys archwilio opsiynau sydd

wedi bod yn effeithiol mewn sefydliadau eraill (e.e. rhwydweithiau staff, mentora)

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Os edrychwn ar Raddau G01-G12, mae'r gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau rhwng graddau yn weddol gyson ar rhwng -0.75% a +1.23%. Yn wir, yng Ngraddau G01, G02, G07, G08, G09 a G11, mae cyflog ychydig yn ffafriol i ferched, gan awgrymu nad oes bwlch cyflog sylweddol rhwng y rhywiau rhwng Graddau unigol G01-G12. Mae'r bwlch o 4.2% ar gyfer graddfeydd G01–G12 yn debygol o gael ei briodoli i'r nifer uchel o ferched sydd wedi'u cyflogi yn G01 (mae merched yn G01 yn cyfrif am 29.09% o'r holl swyddi yng ngraddfeydd G01–G12). 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 bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau o 2.3% wrth gynnwys yr holl staff a gyflogir gan y Cyngor, sy'n is nag ar 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 bwlch cyflog, nid yn unig ar gyfer rhyw ond hefyd ar gyfer grwpiau gwarchoddedig eraill.

Rydym wedi cyfrifo ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan ddefnyddio'r cyfrifiad yn Rheoliadau 2017, sy'n dangos ffigur ychydig yn wahanol i'r rhai uchod, fel y dangosir yn y tabl isod:

Cyfrifiad Cenedlaethol Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar 31 Mawrth 2024

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched (£)	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion (£)	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr (£)	Cymedr bwlch cyflog rhwng y rhywiau	Canolrif bwlch cyflog rhwng y rhywiau
Cymedr (cyfartaledd)	16.74	17.22	0.48	2.79%	-

	Cyfradd fesul awr ar gyfer merched (£)	Cyfradd fesul awr ar gyfer dynion (£)	Gwahaniaeth yn y gyfradd fesul awr (£)	Cymedr bwllch cyflog rhwng y rhywiau	Canolrif bwllch cyflog rhwng y rhywiau
cyfradd fesul awr yn ôl rhyw					
Canolrif (canol) cyfradd fesul awr yn ôl rhyw	13.28	13.98	0.70	-	5.03%

	Chwartel uchaf	Chwartel canol uchaf	Chwartel canol isaf	Chwartel isaf	Cyfanswm
% o ddynion	25.89	34.16	28.44	16.38	26.22
Nifer y dynion	335	442	368	212	1,357
% o ferched	74.11	65.84	71.56	83.62	73.78
Nifer y merched	959	852	926	1,082	3,819

(gydag Athrawon)

Mae cymedr y bwllch cyflog rhwng y rhywiau'n defnyddio cyfrifiad cyfartalog gan ddefnyddio'r categorïau staff sydd wedi'u dynodi. 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.

Mae hyn yn parhau â thuedd o ostyngiad yn ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn y blynyddoedd diwethaf wrth ddefnyddio'r cyfrifiad cenedlaethol, gyda ffigurau bwllch cyflog uwch rhwng y rhywiau yn 2022 (Cymedr: 8.98%, Canolrif: 9.25%) a 2023 (Cymedr: 4.18%, Canolrif: 8.75%). Gallai'r lleihad yn y bwllch cyflog rhwng y rhywiau fod wedi digwydd yn rhannol oherwydd strwythur y fargen gyflog genedlaethol dros y blynyddoedd blaenorol. Yn 2022-23 a 2023-24, derbyniodd cyflogau o fewn yr holl rolau G01 i G12 gynnydd cyfradd unffurf, sy'n cynrychioli cynnydd cyfran uwch mewn cyflogau ar gyfer graddau cyflog chwarterel isaf (16% dynion ac 84% merched).

Bwllch 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 Ngraddau G01-G12, mae'r bwllch cyflog yn y rhai dan 50 fel canran o'r rhai dros 50 oed yn amrywio o -2.34% i

+2.23% sy'n ddibwys ac yn ddibynnol ar hyd gwasanaeth. Yn yr un modd mae'r bwlch yn y rhai dros 50 oed fel canran o'r rhai dan 50 oed yn amrywio o -2.28% i +2.28%. Mae swyddi lefel Penaethiaid Gwasanaeth yn dangos bwlch cyflog bach o blaid y rhai sydd dros 50 o 0.20%. Mae Penaethiaid Ysgol, Dirprwy Benaethiaid a Staff Addysgu ar amodau Soulbury yn dangos bwlch cyflog o blaid y rhai dros 50, sy'n amrywio o 5.73% i 9.92%. Mae'r bwlch cyflog cyffredinol yn dangos bod gweithwyr o dan 50 oed (ar gyfartaledd) yn cael eu talu 2.5% yn fwy na gweithwyr 50 oed a hŷn.

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig yn amrywio o 2.45% yn 2011 i 9.90% yn 2021. Er bod y bwlch cyflog ethnigrwydd ar gyfer staff ar Raddau G01 i G12 yn -4.1%, roedd y bwlch cyflog ar gyfer yr holl staff lleiafrifoedd ethnig ar 31 Mawrth 2024 oedd 7.0% (o gymharu ag 8.8% yn 2023). Cynyddodd y nifer o swyddi a gynhelir gan staff o leiafrifoedd ethnig eleni (o 121 i 134). Roedd 69% o swyddi a gynhelir gan staff o leiafrifoedd ethnig yng Ngraddau G01-G05 yn Mawrth 2024, y ffigwr cymharol ar gyfer y gweithlu cyfan oedd 66%. Mae'r ffigurau hyn o bosibl yn fwy agored i newidiadau mawr oherwydd dim ond data monitro ar gyfer 60% o'r gweithlu ar hil sydd gennym, ac mae nifer y swyddi sydd gan staff o leiafrifoedd ethnig yn isel a byddwn yn gweithio i wella data amrywiaeth y gweithlu i ddatblygu sylfaen dystiolaeth well. Mae rhai o'r camau a nodwyd gennym i helpu i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog o 7% wedi'u nodi uchod.

Bwlch Cyflog Anabledd

Mae data hanesyddol yn dangos amrywiant yn y bwlch cyflog ar gyfer pobl anabl yn amrywio o -10% i 0%, gan ddangos, os rhywbeth, fod y bwlch cyflog yn ffafriol i bobl anabl. Fodd bynnag, amheus yw dibynadwydd y data hwn gan mai ond ar gyfer 57% o'n gweithlu mae gennym ddata anabledd ac felly mae'n anodd dod i gasgliadau ystadegol o'r data.

Nid ydym wedi darparu data bwlch cyflog ar gyfer y grwpiau gwarchoddedig sy'n weddill gan fod ein set ddata yn llai ac felly'n llai dibynadwy. Byddwn yn parhau i wella ein gwaith casglu data lle bo bylchau i wella ein data adrodd. Fodd bynnag, mae gan staff bob amser yr hawl i nodi 'gwell gen i beidio â dweud' mewn ymateb i gwestiynau monitro cydraddoldeb.

5. Casgliad

Trwy gydol cyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-24, mae amrywiaeth o ddigwyddiadau a ffactorau sydd wedi dylanwadu ar ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn cynnwys:

- Y Pandemig Covid-19, a'r effaith gafodd hyn ar ein preswylwyr, staff ac ar ein darpariaeth gwasanaeth
- Yr argyfwng costau byw a phwysau chwyddiant difrifol, sydd wedi cael effaith sylweddol ar breswylwyr a staff, yn ogystal a phwysau cyllidebol a darparu gwasanaeth
- Cyhoeddi a gweithredu Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (2022) a Chynllun Gweithredu LHDTTC+ Cymru (2023) Llywodraeth Cymru, yn ogystal â dechrau'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol (2021)

Fel yr amlygwyd yn yr adroddiad hwn, ac mewn [adroddiadau blynyddol](#) blaenorol, bu llawer o waith yn amlygu ein hymrwymiad i fod yn sefydliad cynhwysol. Fodd bynnag, rydym yn gwybod bod mwy y gallwn ac y mae'n rhaid i ni ei wneud i sicrhau bod pawb yng Nghonwy yn cael eu trin â charedigrwydd, tegwch ac empathi.

Bydd cynyddu ein capasiti yn gam pwysig i gyflawni'r nodau hyn, ac rydym yn bwriadu recriwtio i swydd ychwanegol yn 2024-25. Gwyddom na fydd newid yn digwydd dros nos ond rydym wedi ymrwmo i gamau gweithredu hirdymor a fydd yn helpu i greu diwylliant lle mae'r holl staff yn deall pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn cymryd cyfrifoldeb amdanynt.

Un o'r camau allweddol i ni yn 2024-25 fydd cynnal adolygiad sylfaenol o'n sefyllfa bresennol i ddeall meysydd o gryfderau a gwendidau. Ar hyn o bryd rydym yn ystyried y [Chwe Cholofn Cynhwysiant ac Amrywiaeth](#) (gan Gyflogwyr Cynhwysol) fel model ar gyfer yr adolygiad hwn.

Yn y pen draw, pa bynnag fodel y byddwn yn ei fabwysiadu, bydd yn hanfodol ein bod yn gweithio tuag at ddiwylliant cynhwysol yn fewnol a byddwn yn ceisio gwneud hyn drwy:

- Adolygu ein hymagwedd at ymgysylltu â staff, i sicrhau bod lleisiau staff a phrofiadau o fyw wrth galon creu diwylliannau gweithle cynhwysol

- Parhau i ehangu ein harlwy dysgu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan fabwysiadu dull haenog sy'n meithrin gwybodaeth a hyder ar draws y sefydliad ar amrywiaeth o bynciau
- Adolygu ein polisïau a'n harferion i ddileu rhagfarn', i wneud yn siŵr bod canlyniadau systemig yn deg i bawb

Yn olaf, wrth inni symud ymlaen a cheisio gwneud mwy, bydd yn bwysig ein bod yn edrych ar wella prosesau ar gyfer monitro effaith ein hymagwedd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Wrth i ni weithio trwy gyfnodau o bwysau cyllidebol dwys mae angen i ni sicrhau bod y newidiadau a gyflwynir gennym yn effeithio'n gadarnhaol ar fywydau pobl, fel bod unrhyw un sy'n byw, yn gweithio neu'n ymweld â Chonwy yn teimlo ymdeimlad o berthyn wrth ryngweithio â'n gwasanaethau.