

<b>Adroddiad ar gyfer</b>	Y Cabinet
<b>Dyddiad y cyfarfod</b>	28 Mehefin 2022
<b>Aelod / Swyddog Arweiniol</b>	Y Cyngorydd Julie Matthews, Aelod Arweiniol Polisi, Cydraddoldeb a Strategaeth Gorfforaethol / Nicola Kneale, Pennaeth ar y Cyd Dros Dro Gwella Busnes a Moderneiddio
<b>Awdur yr Adroddiad</b>	Carol Evans, Swyddog Cynllunio Strategol a Pherfformiad
<b>Teitl</b>	Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol yng Nghyngor Sir Ddinbych

## 1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

1.1. Y mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â threfniadau mewnol ar gyfer ategu'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth.

## 2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

2.1. Yn y 12 mis diwethaf, bu nifer o ddatblygiadau yn ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth ar lefel genedlaethol (Rhaglen Lywodraethu Cymru, Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol, Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau), ac ar lefel leol (ymchwil yn canolbwyntio ar gydraddoldeb yn Asesiad Lles Lleol CSDd). O ganlyniad, argymhellodd Arweinydd a Chabinet (anffurfiol) gweinyddiaeth 2017-22 bod angen Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol er mwyn goruchwyllo trefniadau mewnol i ategu a monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y tymor presennol (2022-27).

## 3. Beth yw'r Argymhellion?

3.1. Y mae'r Cabinet yn nodi datblygiadau diweddar ac yn cymeradwyo ffurfio grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi ei arwain gan Aelodau (i'w adolygu ar ôl 12 mis i ystyried a oes angen i'r Grŵp ddod i ben, newid a/neu ddathlu cyflawniadau).

## 4. Manylion yr adroddiad

- 4.1. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n ofynnol i awdurdodau lleol gyhoeddi Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol bob pedair blynedd. Ar hyn o bryd mae gennym Gynllun Cydraddoldeb Strategol Interim ar gyfer 2021, ac yr ydym yn gweithio i ymgorffori amcanion cydraddoldeb i'r dyfodol yn fersiwn nesaf y Cynllun Corfforaethol.
- 4.2. Yn y Rhaglen Lywodraethu (2021 – 2026), y mae ymrwymiad i ddathlu amrywiaeth a gweithredu i gael gwared ag annhegwch ym mhob ffurf. Bydd y camau gweithredu sy'n dod o'r holl waith yn ymdreiddio i Sir Ddinbych, ond bydd maint y gwaith yn heriol.
- 4.3. Y mae datblygiadau eraill ar lefel llywodraeth genedlaethol wedi ymdreiddio i lywodraeth leol. Mae'r rhain yn cynnwys y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol diweddar: Cymru wrth-hiliol (REAP – a ddylai fod ar gael ym mis Mehefin 2022), Cynllun Gweithredu LHDTTC+, Cod a Chanllawiau Statudol Addysg Cydberthynas a Rhywioldeb ac ymgynghoriad ar Gyllid yn y Dyfodol ar gyfer Rhaglen Grant Cydraddoldeb a Chynhwysiant.
- 4.4. Y mae'n bosibl y cyfyd ymrwymadau ychwanegol ar gyfer y cyngor o'r Adroddiad 'Drws ar Glo' – adroddiad annibynnol a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru i edrych ar brofiadau pobl anabl o'r pandemig, gyda phwyslais penodol ar wasanaethau cyhoeddus.
- 4.5. Yr ydym wedi gwneud asesiad lleol o les (ar gyfer Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015) i lywio datblygiad y cynllun llesiant lleol a'n cynllun corfforaethol. Y mae hyn wedi amlygu'r cysylltiad rhwng y rhai hynny sy'n wynebu problemau cydraddoldeb ac amddifadedd.
- 4.6. Mae gan CLILC Raglen Amrywiaeth mewn Democratiaeth uchelgeisiol i geisio sicrhau bod siambrau cyngorau yn fwy cynrychioliadol o'r cymunedau maent yn eu gwasanaethu. Maent wedi bod yn ystyried ffyrdd o sicrhau mwy o amrywiaeth ar ôl etholiadau llywodraeth leol mis Mai 2022.
- 4.7. Cyn etholiadau 2017, yr oedd gan Gyngor Sir Ddinbych Swyddog Cydraddoldeb dynodedig; dilëwyd y swydd hon er mwyn dod â chydraddoldeb

i'r brif ffrwd ym musnes y cyngor (yr arweiniad deddfwriaethol oedd y Tîm Cynllunio Strategol a Pherfformiad).

- 4.8. Cyfarfu Arweinydd gweinyddiaeth 2017-22 gyda phob cynghorydd benywaidd Cyngor Sir Ddinbych ar 9 Tachwedd 2021 er mwyn trafod eu profiadau o'r rhwystrau y gall menywod eu hwynebu wrth sefyll mewn etholiad, ac unrhyw welliannau y gellir eu gwneud yn y ffordd y mae'r Cyngor yn gweithio i ddangos diwylliant agored a chynhwysol, ac ystyried y camau ymarferol y gellir eu cymryd i wella profiadau cynghorwyr benywaidd.
- 4.9. Yr oedd gweithgor Cydraddoldeb aelodau / swyddogion yn bodoli tan 2017, a gadeirid gan Aelod Arweiniol Cydraddoldeb. Bu'r cyfarfod olaf ym mis Mawrth 2017, pan ddaeth y gweithgor hwn i ben. Yr oedd Cylch Gorchwyl y grŵp yn bodoli, ac mae wedi ei ddiweddarau i adlewyrchu grŵp cydraddoldeb ac amrywiaeth strategol posibl ar gyfer y dyfodol (Atodiad A).
- 4.10. Yng ngoleuni'r ystyriaethau sydd yn 4.2 i 4.9 a'r argymhelliad gan y Cabinet blaenorol, gofynnir i'r Cabinet newydd hwn gytuno i sefydlu grŵp cydraddoldeb ac amrywiaeth a arweinir gan Aelodau, a gefnogir gan aelod o'r tîm Cynllunio Strategol. Cylch gwaith y grŵp yn fras fydd:
- Ymdrin ag ymgynghoriadau'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth
  - Goruchwyllo perfformiad yn ôl mentrau strategol cydraddoldeb ac amrywiaeth (gan adrodd i'r Pwyllgor Craffu Perfformiad)
  - Goruchwyllo perfformiad yn ôl mentrau democrataidd cydraddoldeb ac amrywiaeth (gan adrodd i Bwyllgor Craffu Gwasanaethau Democrataidd)
  - Trafod asesiadau effaith allweddol yn feirniadol er mwyn sicrhau y rhoddir ystyriaeth ddyledus i faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?**

- 5.1. Mae amcanion cydraddoldeb yn ffurfio ein Cynllun Corfforaethol (addewidion corfforaethol yn y dyfodol).
- 5.2. Mae ymrwymiad i fynd i'r afael â materion cydraddoldeb a hyrwyddo amrywiaeth yn ystyriaeth ym mhopeth yr ydym yn ei wneud, a chaiff hyn ei

ategu gan adran gydraddoldeb ein Hasesiadau o Effaith ar Les sy'n cyd-fynd â phob penderfyniad arwyddocaol.

## **6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

6.1. Nid oes unrhyw gostau ychwanegol yn gysylltiedig â'r adroddiad hwn.

## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?**

7.1. Y mae'r adroddiad hwn er gwybodaeth ac i annog trafodaeth, ac nid yw'n gofyn am Asesiad o Effaith ar Les.

## **8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi eu cynnal gyda Chraffu ac eraill?**

8.1. Ystyriwyd yr awgrym hwn am grŵp cydraddoldeb ac amrywiaeth strategol gyntaf mewn Cyfarfod Briffio'r Cabinet ym mis Chwefror 2022, gydag argymhellion bod y cais yn cael ei nodi a'i gyflwyno mewn cyfarfod Cabinet yn y weinyddiaeth nesaf.

8.2. Bu mwy o drafodaethau gyda'r Tîm Arwain Strategol ac yng Nghyfarfod Briffio'r Cabinet ar 14 Mehefin 2022.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

9.1. Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol arwyddocaol yn codi o'r adroddiad hwn.

## **10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

10.1. Y mae risg bod adnoddau'r cyngor ar gyfer ymdrin â chydraddoldeb ac amrywiaeth yn gyfyngedig. Os canfyddir bod hyn yn wir, gellir gwneud achos am adnoddau ychwanegol yn y dyfodol.

10.2. Y mae risg nad yw'r Grŵp hwn yn effeithiol. Gall disgyblaeth dda o ran cyfarfod (e.e. cynllunio a Chadeirio effeithiol) fod o gymorth i liniaru hyn. Yn ogystal, y mae sesiwn oedi ac adolygu 12 mis yn rhan o'r Cylch Gorchwyl (yn gyson ag arfer cyfarfod da).

10.3. Y mae risg bod nifer fawr o aelodau yn y grŵp, sydd ddim yn ffafriol i gyfarfodydd effeithiol. Ystyrir hyn fel rhan o'r adolygiad 12 mis.

## **11. Pŵer i wneud y penderfyniad**

11.1. Deddf Cydraddoldeb 2010.

11.2. Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

## **Atodiad A**

- Cylch Gorchwyl ar gyfer Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol, 2022