

Cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y Cyngor – Rhagarweiniad

Rydym wedi ymrwymo i ddathlu amrywiaeth a hyrwyddo cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn, er mwyn gwella ansawdd bywyd i bawb sy'n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Sir Ddinbych.

Datblygwyd gweledigaeth ar gyfer dyfodol y cyngor mewn partneriaeth â chymunedau lleol a phartneriaid. Ein nod strategol yw bod yn gyngor sy'n perfformio ar lefel uchel ac sy'n agos at ei gymuned

Mae ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2022 -2027 yn cynnwys yr holl weithgareddau cydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol sy'n digwydd ledled y Cyngor. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'i ymgorffori yn holl wasanaethau'r Cyngor.

Cafodd ein hamcanion cydraddoldeb o fewn y Cynllun Corfforaethol eu datblygu drwy ymgysylltu â'n cymunedau; byddant yn cael eu hadolygu o ran pa ddata lleol sy'n ein hysbysu am anghydraddoldebau, ac yn ymateb i argymhellion a wnaed gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol mewn dogfen o'r enw 'A yw Cymru'n Decach? 2018'. Roedd yr amcanion hyn (neu addewidion) yn canolbwyntio ar sgwrs gymunedol ac ymgynghoriadau drwy ein hymrwymiad i gynnal 'Sgwrs y Sir', a chawsant eu cynnwys wedyn yng Nghynllun Corfforaethol 2022-2027.

Cliciwch ar y ddolen hon i fynd i [wefan Cynllun Corfforaethol 2022-2027](#) y Cyngor.

Mae'r cyngor yn credu fod y ffordd y mae pobl yn ymddwyn mewn sefydliad tuag at ei gilydd, a thuag at y rheiny y down i gysylltiad â nhw, yn hanfodol i sicrhau perfformiad effeithiol mewn darpariaeth gwasanaethau. Mae'r gwerthoedd y mae'r cyngor wedi'u mabwysiadu yn darparu'r egwyddorion sylfaenol sy'n tywys ein dulliau o ryngweithio â phawb y down i gysylltiad â nhw, y tu mewn a thu allan i'r sefydliad. Ein gwerthoedd yw:

- **Balchder** – rydym yn anelu at greu ymdeimlad o falchder o weithio i'n sefydliad
- **Undod** – rydym i gyd yn gweithio i'r un sefydliad.
- **Parch** – rydym yn anelu at drin pawb yn gyfartal ac yn deg, gan ddeall y bydd gan rai pobl wahanol farn a chredoau i ni.
- **Uniondeb** – Rydym yn anelu at reoli ein hunain i wneud y mwyaf o'n perfformiad, cyrraedd safonau ymddygiad uchel a chyflwyno delwedd bositif o Sir Ddinbych.

Deddfwriaeth

Mae Deddf Cydraddoldeb (2010) (byddwn yn cyfeirio ati fel y Ddeddf am weddill y ddogfen hon) yn ei gwneud yn haws i ni ddeall a chydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. Dan y Ddeddf hon, mae'n rhaid i awdurdodau lleol yng Nghymru gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n amlinellu'r amcanion y mae'r sefydliad yn awyddus i'w cyflawni dros gyfnod o bedair blynedd. Gelwir y blaenoriaethau hyn yn Amcanion Cydraddoldeb Strategol. Mae'r Cyngor wedi cynnwys amcanion cydraddoldeb yn ei Gynllun Corfforaethol.

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus – Y Ddyletswydd Gyffredinol

Mae Dyletswydd Gyffredinol o fewn y Ddeddf. Nod y Ddyletswydd Gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rheiny sy'n ymgymryd â swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu at gymdeithas decach mewn modd cadarnhaol drwy ddatblygu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau dyddiol. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn y broses o lunio polisiâu a darparu gwasanaethau, a bod y rhain yn cael eu hadolygu'n rheolaidd. Bydd hyn yn cyflawni canlyniadau gwell i bawb.

Wrth wneud penderfyniadau strategol a darparu gwasanaethau, dan y Ddyletswydd Gyffredinol, mae gofyn i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall anghyfreithlon a waherddir o dan y Ddeddf;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd a ddiogelir; a
- Meithrin perthnasoedd da rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir berthnasol ac unigolion nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Mae'r canllawiau'n cyfeirio at y tair elfen fel tair 'nod' y ddyletswydd gyffredinol, felly pan rydym yn sôn am y ddyletswydd gyffredinol, rydym yn golygu'r tair nod.

Mae'r Ddeddf yn rhestru nifer o briodoleddau na ddylid eu defnyddio fel rheswm i drin rhai pobl yn waeth nag eraill. Gelwir y rhain yn '**nodweddion a ddiogelir**'. Mae naw o nodweddion a ddiogelir, sef:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas neu bartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil - yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- crefydd neu gred - gan gynnwys dim cred
- rhyw
- tueddfryd rhywiol

Defnyddir y term 'grŵp a diogelir' o bryd i'w gilydd i gyfeirio at bobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir.

Mae'r Ddeddf yn trafod cyflogaeth a darpariaeth nwyddau a gwasanaethau, mae hefyd yn cynnwys staff ac aelodau'r cyhoedd sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Wrth feddwl am sut i ddatblygu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd a ddiogelir, mae'n rhaid i ni hefyd:

- Ddiddymu neu leihau'r anfanteision y mae unigolion sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir berthnasol yn eu dioddef sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno
- Bodloni anghenion unigolion sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir berthnasol sy'n wahanol i anghenion unigolion nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno
- Annog unigolion sy'n rhannu nodwedd a ddiogelir berthnasol i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn unrhyw weithgaredd arall lle mae cyfranogiad gan unigolion o'r fath yn anghymesur o isel

Mae'n rhaid i ni hefyd feddwl sut y bydd hyn yn mynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth.

Dyletswyddau Arbennig

Yn ogystal â'r Ddyletswydd Gyffredinol, mae gan awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru rai dyletswyddau arbennig ychwanegol, sydd wedi'u hamlinellu yn y Ddeddf.

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru reoliadau a oedd yn cyflwyno 'Dyletswyddau Arbennig i

Gymru' ym mis Mawrth 2011, roedd y rhain yn amlinellu'r camau y mae'n rhaid i'r Cyngor eu cymryd i gydymffurfio gyda, a dangos eu bod yn bodloni'r Ddyletswydd Gyffredinol, ac yn cynnwys y meysydd canlynol:

- **Hygyrchedd** – gwneud gwybodaeth y cyngor yn hygyrch, gan gynnwys gwybodaeth cydraddoldeb.
- **Adroddiadau blynyddol** – bydd Cyngor Sir Ddinbych yn cyflawni hyn gan ddefnyddio'r Adolygiad Perfformiad Blynyddol sy'n ofyniad statudol, a fydd yn cwmpasu cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- **Asesu effaith** – ymgymryd ag Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb (mae Cyngor Sir Ddinbych yn galw'r rhain yn Asesiadau o Effaith ar Les) a chyhoeddi'r canlyniadau os oes effaith sylweddol ar y Cyngor.
- **Gwybodaeth am gyflogaeth** – cyhoeddi data monitro cyflogaeth bob blwyddyn. Byddwn yn gwneud hyn ar ffurf adroddiad blynyddol Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus a gaiff ei gyhoeddi ar ein gwefan.
- **Ymgysylltu** – sicrhau ein bod yn ymgysylltu â phobl sydd â diddordeb yn sut mae penderfyniadau'r Cyngor yn cael effaith arnyn nhw.
- **Gwahaniaethau cyflog** – Gosod amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau lle nodir gwahaniaeth mewn cyflog rhwng y rhywiau. Mae hyn wedi'i gynnwys yn ein hadroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau blynyddol.
- **Caffael** – ystyried cynnwys amodau sy'n berthnasol i'r Ddyletswydd Gyffredinol yn ei brosesau caffael, mae CSDd yn gwneud hyn.
- **Cyhoeddi** – casglu a chyhoeddi gwybodaeth sy'n berthnasol i gydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Gyffredinol. Mae hyn wedi'i gynnwys yn ein Hadolygiad Perfformiad Blynyddol.
- **Hyfforddiant staff** – hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth ynghylch y Ddyletswydd Gyffredinol ymhlith ei weithwyr a defnyddio ei weithdrefnau asesu perfformiad i ganfod a mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi ei weithwyr mewn perthynas â'r Dyletswyddau Cyffredinol.
- **Cynlluniau cydraddoldeb strategol** – gosod amcanion cydraddoldeb a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol, ynghyd ag adolygiad blynyddol (sef yr Adolygiad Perfformiad Blynyddol i Sir Ddinbych)
- **Adroddiadau ac ymatebion gweinidogion Cymru** i ymgynghoriadau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth gan Lywodraeth Cymru.

Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

Yn ychwanegol at y nodweddion a ddiogelir uchod, y mae Dyletswydd dan y Ddeddf, a fydd yn weithredol o fis Mawrth 2021 ymlaen, i ystyried pobl sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol / tlodi. Cyfeirir at hyn fel y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol; mae'n annog gwneud gwell penderfyniadau, yn sicrhau canlyniadau tecach i bobl, ac yn lleihau'r anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfanteision economaidd-gymdeithasol.

Mae cyfrifoldeb arnom hefyd wrth wneud penderfyniadau a pholisïau strategol, dros roi ystyriaeth i'r Ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, sy'n annog prosesau gwneud penderfyniadau gwell, gan sicrhau canlyniadau mwy cyfartal i bobl, a lleihau anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol / tlodi.

Darllenwch y wybodaeth gyffredinol gan Lywodraeth Cymru i godi ymwybyddiaeth o'r Ddyletswydd, gan gyfrannu at greu Cymru fwy cyfartal. [Cymru Fwy Cyfartal: Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol \(gwefan Llywodraeth Cymru\)](#)

Cydggyfeiriadedd

O fewn ein hymrwymiad i gydraddoldeb, mae'r Cyngor yn ceisio cydnabod effaith cydggyfeiriadedd pan fo pobl sy'n rhannu mwy nag un nodwedd a ddiogelir mewn perygl o brofi sawl anfantais, annhegwch, gwahaniaethu, aflonyddwch ac erledigaeth. Mae effaith cydggyfeiriadedd yn amrywio ac yn anodd ei fesur, fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod y cysyniad o ran datblygu polisïau ac arferion, hyrwyddo cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth.

Disgrifiad o Gyngor Sir Ddinbych

Demograffeg Sir Ddinbych fel sir

Arwynebedd tir Sir Ddinbych yw 837cm². Ar 30 Mehefin 2020, y dwysedd poblogaeth yn Sir Ddinbych oedd 116 o bobl fesul km², o'i gymharu â 153 o bobl fesul km² i Gymru.

Poblogaeth y sir yw 96,664 (amcangyfrifon poblogaeth canol-blwyddyn Data Cymru ar gyfer Swyddfa Ystadegau Cenedlaethol 2020), mae 20,535 o'r rheiny rhwng 0 a 18 oed, a 53,848 rhwng 18 a 64 oed. Mae'r 24.3% sy'n weddill yn 65 oed neu'n hŷn (o'i gymharu â 21.1% yng Nghymru).

Yn y bum mlynedd ddiwethaf, mae poblogaeth Sir Ddinbych wedi cynyddu o 1.8% (1,680 o bobl).

Gellir gweld rhagor o wybodaeth am y Sir yn ystadegau allweddol Cyfrifiad 2011 isod.

Bydd gwybodaeth Cyfrifiad 2021 ar gael gyda hyn (mae rhywfaint o wybodaeth ar gael yn barod; ond bydd rhagor o wybodaeth yn cael ei chyhoeddi drwy gydol 2023).

- mae 49% o'r boblogaeth yn wrywod, a 51% o'r boblogaeth yn fenywod.
- canran y bobl a oedd yn gallu siarad Cymraeg yn Sir Ddinbych oedd 24.6%, o'i gymharu â 19.0% yng Nghymru.
- mae 98.1% o dai sydd â phobl sy'n 16 oed neu'n hŷn yn siarad Saesneg neu Gymraeg fel eu prif iaith (o'i gymharu â 96.7% yng Nghymru).
- mae 0.8% o dai lle nad oes neb yn y tŷ yn siarad Saesneg neu Gymraeg fel eu prif iaith (o'i gymharu ag 1.7% yng Nghymru).
- mae 97.3% o'r boblogaeth yn Wyn; 0.8% o'r boblogaeth o grŵp ethnig cymysg / aml-ethnig, 1.5% o'r boblogaeth o grŵp Asiaidd / Asiaidd Prydeinig, 0.4% o'r boblogaeth grŵp Du / Affricanaidd / Caribiaidd / Prydeinig Du neu grŵp ethnig arall.
- mae 58.1% o boblogaeth y sir wedi cael eu geni yng Nghymru.
- mae 60,129 o bobl yn Gristnogion, nid oes gan 25,132 o bobl grefydd.
- Ar 30 Mehefin 2020, roedd 55,748 o bobl o oedran gweithio yn byw yn Sir Ddinbych. Mae hyn yn 57.7% o'r boblogaeth. Mae hyn yn cymharu gyda 61.2% i Gymru.
- Yn 2020, nid oedd gan 7.5% o bobl o oedran gweithio sy'n byw yn Sir Ddinbych unrhyw gymwysterau. Mae hyn yn cymharu gyda 7.6% i Gymru.
- Rhwng mis Tachwedd 2015 (Chwarter.) a mis Tachwedd 2016 (Chwarter.), gostyngodd canran y bobl o oedran gweithio sy'n hawlio budd-daliadau yn Sir Ddinbych o 1.2 pwynt canran, o 16.6% i 15.4%. Bydd y ddogfen yn cael ei hadolygu unwaith y bydd gwybodaeth fwy diweddar ar gael.
- Rhwng 2016 a 2017, gostyngodd canran yr unigolion nad oeddent mewn cyflogaeth, addysg neu hyfforddiant (NEET) ar ôl gadael ysgol ym mlwyddyn 11 o 1.9% i 1.1%. Bydd y ddogfen yn cael ei hadolygu unwaith y bydd gwybodaeth fwy diweddar ar gael.

- yn 2017, roedd 12 o unigolion yn NEET ar ôl gadael ysgol ym mlwyddyn 11 yn Sir Ddinbych. Bydd y ddogfen yn cael ei hadolygu unwaith y bydd gwybodaeth fwy diweddar ar gael.
- Rhwng 2016 a 2017, gostyngodd canran yr unigolion NEET ar ôl gadael ysgol ym mlwyddyn 13 o 1.5% i 2.2%. Bydd y ddogfen yn cael ei hadolygu unwaith y bydd gwybodaeth fwy diweddar ar gael.
- Mae Amddifadedd Lluosog yng Ngorllewin a De'r Rhyl yn arbennig ymhlith yr uchaf yng Nghymru o ganlyniad i ddiweithdra, incwm isel, a chanlyniadau addysg gwael ymhlith pethau eraill. Mae Gorrlewin y Rhyl 1, Gorrlewin y Rhyl 2 a De Orllewin y Rhyl 2 wedi'u nodi gan Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru fel ardaloedd o amddifadedd 'hirsefydlog'. Ardaloedd sydd wedi aros ymhlith y 50 o ardaloedd mwyaf difreintiedig sy'n cyfateb yn fras i'r 2.% uchaf o ardaloedd bach yng Nghymru ar gyfer y pum fersiwn ddiwethaf o safleoedd MALIC yw ardaloedd o amddifadedd hirsefydlog.
- Yn Sir Ddinbych, roedd 14.8% o'r holl unedau busnes lleol, yn ôl yr wybodaeth ar 13 Mawrth 2020, yn perthyn i'r diwydiant 'Amaethyddiaeth, Coedwigaeth a Physgodfeydd'. Hwn oedd y dosbarth mwyaf ei faint o ran busnes a diwydiant, gydag 'Adeiladu' (11.9%) yn ail a'r 'Gwasanaeth Llety a Bwyd' yn drydydd (10.2%) #
- Yn Sir Ddinbych, roedd 20.8% o'r boblogaeth a oedd gweithio yn 2020 yn nodi eu galwedigaeth fel 'SOC2 – Galwedigaethau Proffesiynol', sef y dosbarth mwyaf, gyda 'SOC5 – Galwedigaethau Crefftau Medrus' (13.3%) yn ail, a 'SOC3 – Galwedigaethau proffesiynol a thechnoleg cyswllt' (12.7%) yn drydydd. Rhwng mis Gorffennaf 2021 a mis Awst 2021, arhosodd canran y bobl o oedran gweithio sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith yn Sir Ddinbych yr un fath (0.3%) #
- Rhwng mis Tachwedd 2020 (Chwarter.) a mis Mawrth 2021 (Chwarter.) gostyngodd canran y bobl sy'n economaidd weithgar sy'n ddi-waith yn Sir Ddinbych o 4.3% i 2.8% #
- Pobl sydd naill ai mewn gwaith neu'n chwilio am waith yw pobl sy'n economaidd weithgar #
- Yn 2020, y cyflog gros wythnosol cyfartalog ar gyfer gweithwyr llawn amser yn Sir Ddinbych oedd £525.20. Mae'r ffigwr hwn wedi cynyddu o 11.3% ers 2016 #

cafwyd y wybodaeth uchod gan Ddata Cymru, Medi 2021 ([infobasecymru link](http://www.infobasecymru.net/IAS/profiles/profile?profileId=456) <<http://www.infobasecymru.net/IAS/profiles/profile?profileId=456>>)

Gweithwyr

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sefydliad cymhleth sy'n cyflogi oddeutu 4767 o swyddi. Mae gan y Cyngor ystod eang o swyddogaethau sy'n darparu a/neu'n comisiynu ystod eang o wasanaethau hanfodol. Gallai'r ymagwedd tuag at lefelau tâl felly wahaniaethu o un grŵp o weithwyr i'r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, y lefel drwy Gymru, drwy Brydain neu lefel broffesiynol. Bydd hefyd angen iddi fod yn hyblyg lle bod angen, i ymdrin ag amryw o amgylchiadau newidiol, boed modd eu rhagweld ai peidio.

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn gweithredu dull gwobrwyo cyflawn i ddenu, cadw a chymell staff sydd â sgiliau addas fel y gall y cyngor weithredu ar ei orau. Yn y cyd-destun hwn, mae angen cydnabod fod rhaid i lefelau tâl ar raddfeydd uwch yn enwedig allu denu nifer digonol o bobl gyda'r gallu addas (ac yn ddelfrydol bydd hyn yn cynnwys pobl o'r sectorau preifat a chyhoeddus y tu mewn a'r tu allan i Gymru), a chadw unigolion gyda sgiliau a chymwysterau addas unwaith eu bod wedi'u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y Cyngor yn aml yn ceisio recriwtio mewn cystadleuaeth â chyflogwyr da eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Strwythur y Cyngor

Tîm Gweithredol Corfforaethol

Mae'r Tîm Gweithredol Corfforaethol yn cyfarfod yn wythnosol, ac mae'n cynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Pennaeth Cyllid ac Eiddo (yn ogystal â Swyddog Adran 151).

Uwch Dîm Arweinyddiaeth

Mae'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth yn cynnwys y Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Corfforaethol a'r Pennaethiaid Gwasanaeth. Mae'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth yn gyfrifol am fonitro a gweithredu targedau'r Cynllun Corfforaethol, blaengynllunio i'r Cyngor, Cabinet a phwyllgorau Craffu, cytuno ar bolisïau, strategaethau a newidiadau i gynlluniau busnes a rhannu arferion da, datrys problemau a gweithio gydag aelodau Etholedig.

Cabinet

Mae'r Cabinet yn cynnwys naw cynghorydd, gan gynnwys yr Arweinydd a'r Is-Arweinydd. Mae gan bob un o'r naw aelod gyfrifoldeb dros faes polisi penodol, a elwir yn bortffolio.

Mae'r Cabinet yn cyfarfod bob chwe wythnos ac yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â sut y darperir gwasanaethau yn Sir Ddinbych.

Mae'r Arweinydd yn cael ei ethol gan y Cyngor llawn ac yn darparu arweinyddiaeth wleidyddol a chyfarwyddyd strategol effeithiol i'r cyngor ac yn gweithredu fel llefarydd gwleidyddol ar ran y cyngor.

Y Cynllun Corfforaethol

Mae ein Cynllun Corfforaethol (2022-2027) hefyd yn gwasanaethu fel ein Cynllun Llesiant a'n Cynllun Cydraddoldeb. Credwn y gallwn arddel yr ymdriniaeth integredig hon oherwydd bod y Cynllun yn galluogi'r Cyngor i sicrhau cynnydd sylweddol i bawb, drwy fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau sy'n bodoli ar hyn o bryd. Mae egwyddorion cydraddoldeb wedi eu hymgorffori ar draws swyddogaethau a gwasanaethau'r Cyngor.

Bwriad y cynllun integredig yw sicrhau triniaeth deg i bawb, a dileu'r risg o driniaeth annheg neu anghyfartal, fel aflonyddu, erlid neu wahaniaethu anghyfreithlon, yn ein gwaith a darpariaeth ein gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys ein prosesau mewnol a'r modd y caiff gweithwyr eu trin, yn ogystal â'r gwasanaethau sy'n cael eu darparu i'r cyhoedd, a'r modd y caiff y cyhoedd eu trin. Rydym yn anelu at feithrin cysylltiadau da a chyfleoedd cyfartal, a chyfrannu tuag at ganlyniadau cadarnhaol ar gyfer holl bobl Sir Ddinbych.

Yn ystod oes y Cynllun Corfforaethol a thu hwnt, byddwn yn sicrhau fod pob prosiect newydd a meysydd gwaith yn:

- Ymgysylltu, lle bo hynny'n briodol, gyda grwpiau sy'n cynrychioli pobl gyda nodweddion a ddiogelir.
- Ystyried cyfyngiadau i fynediad corfforol, yn benodol gydag adeiladau newydd, ond hefyd mewn perthynas â mynediad at wybodaeth a gwasanaethau.
- Ystyried pa mor briodol yw'r cyfleusterau sydd ar gael gennym yn stad y Cyngor i'w defnyddio gan y bobl hynny sydd â nodweddion a ddiogelir.
- Ymgysylltu, herio a, lle bo modd, cael gwared ar rwystrau i gyfleoedd (gan gynnwys gwaith) ar gyfer y rhai hynny sydd â nodweddion a ddiogelir.
- Condemnio bwlio ac aflonyddu yn ymwneud â chasineb.

[Darllenwch ein Cynllun Corfforaethol llawn](#)

Proses Adrodd a Monitro Canlyniadau'r Cynllun Corfforaethol

[Ewch i'n gwefan i weld proses fonitro'r Cynllun Corfforaethol.](#) Bydd pob prosiect yn dilyn y fethodoleg Rheoli Prosiectau Corfforaethol sy'n ymfyn i ganlyniadau prosiectau, buddion disgwylidig, dangosyddion mesur ac amserlenni adrodd gael eu nodi'n glir.

Amcanion cydraddoldeb a'r Cynllun Gweithredu (wedi'u halinio â Blaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol)

Pwrpas y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yw cofnodi'r camau y mae corff rhestredig yn eu cymryd i gyflawni ei ddyletswyddau penodol. Gall y Cynllun Cydraddoldeb Strategol adlewyrchu nifer o elfennau o'r dyletswyddau penodol y tu hwnt i'r rheiny sy'n ofynnol yn gyfreithiol. Er enghraifft, mae gofyn i gorff rhestredig gyhoeddi rhesymau dros beidio â chael amcan cydraddoldeb mewn perthynas â nodwedd a ddiogelir. [Mae ein Cynllun Corfforaethol yn amlygu'r amcanion hynny sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth.](#)

Yn ogystal â chynnwys preswylwyr Sir Ddinbych yn y gwaith o ddatblygu amcanion, comisiynwyd gwaith ymgynghori ac ymgysylltu â'r rheiny sydd â nodweddion a ddiogelir yng Ngogledd Cymru, dan arweiniad Cyngor Sir Wrecsam. Roedd y gwaith ymgysylltu yn canolbwyntio ar Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, ac felly'n cynnwys cydraddoldeb a phob un o'r nodweddion a ddiogelir. Nid ydym wedi cyhoeddi'r nodiadau o'r digwyddiadau ymgysylltu, yn hytrach, rydym wedi dadansoddi'r canlyniadau i gynhyrchu un adroddiad ar yr ymgynghoriad sydd ar ein gwefan (mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles (Cymru) 2014 wedi trawsnewid y ffordd y caiff gwasanaethau cymdeithasol eu darparu, i gefnogi pobl i gyflawni lles ac annibyniaeth drwy hyrwyddo rhagor o ddewis a rheolaeth).

Mae'r amcanion yn seiliedig ar gymysgedd o dystiolaeth a gasglwyd ar gyfer yr Asesiad Lleol statudol o Les, yn ogystal â'r sgysiau manwl ar gyfer yr ymarfer ymgysylltu cysylltiedig. Dylem nodi bod blaenoriaethau pobl â nodweddion a ddiogelir gan gynnwys hil, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledau yn cynnwys tai, mynediad at wasanaethau, ac ati. Rydym hefyd wedi cynllunio a diweddarau'r Asesiad Lleol o Les, a fydd, eto, yn cynnwys sgysiau manwl gyda'n trigolion, gan gynnwys y rhai â nodweddion a ddiogelir.

O ran nodweddion a ddiogelir, codwyd rhai materion yn yr ymchwil uchod yn arbennig mewn perthynas ag oedran ac anabledd, hil, crefydd neu gred.

Nid oedd data penodol yn awgrymu bod angen i ni ganolbwyntio ar briodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, ailbennu rhywedd, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol.

Nodwyd yn yr ymgynghoriad bod angen i ni ganolbwyntio ar y canlynol yn bennaf:

- Tai o ansawdd da
- Cyflogaeth ac incwm
- Diogelwch a gwytnwch cymunedol
- Dysgu a hyfforddiant o ansawdd
- Isadeiledd ffyrdd a chysylltiadau cludiant da
- Dod yn sefydliad carbon sero net erbyn 2030
- Mynd i'r afael ag amddifadedd a lleihau anghydraddoldeb
- Hyrwyddo amrywiaeth a chydlyniant cymunedol
- Bod yn sir lle mae'r Gymraeg yn iaith fyw ac yn ffynnu
- Bod yn Gyngor sy'n darparu gwasanaethau cyson dda i gwsmeriaid

Mae'r holl feysydd uchod wedi'u cynnwys o fewn Cynllun Corfforaethol 2017 – 2022 mewn perthynas â gwasanaethau'r Cyngor.

Rydym wedi ymestyn cyfranogiad drwy gynnwys defnyddwyr gwasanaeth mewn penderfyniadau am y gwasanaethau y maent yn eu derbyn yn unigol (gan ddefnyddio arolygon defnyddwyr gwasanaeth) a gofyn i'r defnyddwyr hynny sut, yn eu barn nhw, y gallwn ni wella cynllun ein gwasanaeth, gwella eu cyfranogiad mewn penderfyniadau, a chyrrff penderfynu i adlewyrchu amrywiaeth ein hardal.

Datblygom ein defnydd o dystiolaeth drwy sicrhau bod y rheiny sydd ynghlwm â chynllunio, comisiynu a darparu gwasanaethau yn derbyn y wybodaeth ddiweddaraf am faterion cydraddoldeb yn genedlaethol ac yn lleol.

Rydym wedi sicrhau bod ein Hasesiadau o Effaith ar Les (ein hofferyn sgrinio effaith integredig, sy'n cynnwys cydraddoldeb) yn cael eu defnyddio ar gyfer newid gwasanaethau.

Y neges amlwg a oedd yn deillio o'r gwaith ymgysylltu a gwblhawyd ar lefel leol, ranbarthol a chenedlaethol oedd bod angen i ni wella ein dulliau o gynnwys pobl mewn penderfyniadau sy'n cael effaith ar eu bywydau a'u cymunedau ac i weithio i leihau amddifadedd.

Rydym eisoes wedi gwneud cynnydd yn y meysydd hyn, yn arbennig mewn perthynas â gwasanaethau gofal cymdeithasol a chymorth cymunedol. Mae mentrau wedi canolbwyntio ar ddatblygu annibyniaeth defnyddwyr gwasanaeth, cyflwyno taliadau uniongyrchol a chyllidebau personol, a darparu gwybodaeth i aelodau'r gymuned ar yr ystod o wasanaethau cymorth sydd ar gael gan asiantaethau cymunedol, gwirfoddol a statudol yn eu hardal.

Dyma'r meysydd ffocws allweddol ar gyfer Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a byddant yn parhau i fod yn elfennau hanfodol o'r ddarpariaeth gwasanaethau gofal cymdeithasol i'r dyfodol. Cafodd nifer o'r safbwyntiau sy'n llywio'r ddeddf a'n gwaith parhaus eu datblygu o fewn ymgyrchoedd, ymchwil a chyhoeddiadau sefydliadau ac ymgyrchwyr pobl anabl. Lluniwyd y dull hwn yn seiliedig ar ddewis unigol a gwasanaethau wedi'u teilwra, i hwyluso datblygiad datrysiadau gofal cymdeithasol sy'n gallu cymryd i ystyriaeth yr ystod lawn o nodweddion a ddiogelir sy'n ffurfio hunaniaeth unigolyn. Mae'r dull hwn yn anelu at wella'r tebygolrwydd o fodloni gofynion penodol a allai godi.

Drwy werthuso'r mentrau hyn, rydym yn gobeithio ffurfio 'gwersi a ddysgwyd' i gefnogi'r dull hwn mewn sefyllfaoedd gwasanaeth eraill. Lluniwyd ein methodoleg rheoli prosiectau i sicrhau bod gwersi o'r fath yn cael eu nodi a'u rhannu.

Rydym yn cydnabod nad yw'r siwrnai hon drosodd a bod angen i ni barhau i wella'r ffordd yr ydym yn cynnwys aelodau'r gymuned yn y cynigion sy'n cael effaith arnyn nhw.

Er ein bod wedi dechrau datblygu cyfranogiad yn gyffredinol, mae'n amlwg nad oes digon o gynrychiolaeth i rai grwpiau a ddiogelir. Mae hyn yn cynnwys cyfranogiad mewn sefydliadau a chyrrff sy'n gwneud penderfyniadau (gan gynnwys y Cyngor Sir a Chynghorau Dinas, Tref a Chymuned) ac mewn prosesau ehangach sy'n cefnogi penderfyniadau (gan gynnwys cymryd rhan mewn Asesiad o Effaith ar Les ac ymarferion ymgynghori ac ymgysylltu).

Rydym yn credu y dylai ein penderfyniadau fod yn seiliedig ar dystiolaeth ac y dylai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau fod yn ymwybodol o ymchwil perthnasol ynghylch

perthnasedd a goblygiadau posibl y themâu o fewn pynciau a archwilir i grwpiau a ddiogelir

Bydd y prosesau ymgysylltu newydd yr ydym wedi'u defnyddio uchod yn sicrhau cipolwg uniongyrchol gan bobl leol sy'n cymryd rhan. Fodd bynnag, mae hefyd modd cyfeirio at gyhoeddiadau allanol ac archwilio arfer orau mewn meysydd eraill.

Mae gan nifer o sefydliadau sy'n cynrychioli grwpiau a ddiogelir arbenigedd sylweddol, mynediad at ystod eang o wybodaeth a phrofiad ac maent hefyd yn cynhyrchu cyhoeddiadau rheolaidd.

Mae Sefydliadau megis Comisiynydd Plant Cymru, Chwarae Teg, Anabledd Cymru, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, y Rhwydwaith Rhyng-ffydd, Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, Cyngor Hil Cymru a llawer mwy yn gwneud gwaith ymchwil, bwletinau a chyhoeddiadau. Mae'r rhain yn aml yn mynd i'r afael â phroblemau darpariaeth gwasanaeth yn uniongyrchol ac yn cynnwys cyngor a chyfarwyddyd a fyddai'n helpu'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau a'r rhai sy'n darparu prosiectau newid gwasanaeth.

Nodweddion a Ddiogelir nad ydynt wedi'u cynnwys yn uniongyrchol yn y Cynllun (a pham)

Rydym wedi nodi amcanion cydraddoldeb sy'n cynnwys pedwar o'r naw nodwedd a ddiogelir yn benodol, sef; oedran, anabledd, hil, cred neu grefydd ac er nad oes gennym amcanion uniongyrchol yn ymwneud â phriodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, ailbennu rhywedd, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol, y rheswm dros hyn yw nad oes unrhyw argymhellion, data penodol na meysydd o bryder wedi codi naill ai mewn data neu ymgysylltiadau lleol â phobl o grwpiau gwahanol a ddiogelir. Fodd bynnag, ni fydd y camau gweithredu presennol o fewn ein cynllun yn eithrio'r grwpiau hyn wrth i ni geisio gwella cydraddoldeb ar gyfer pob rhan o'n cymuned, a byddant yn parhau i gael eu hystyried fel rhan o'n proses Asesu Effaith ar Les. Byddwn yn gweithio gyda mentrau Llywodraeth Cymru, megis Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, i wella ein dealltwriaeth o gefnogaeth i bobl gyda nodweddion a ddiogelir.

Sut a ble rydym yn cyhoeddi ein gwybodaeth

Cyhoeddir ein Cynllun Corfforaethol ar ein gwefan. [Cliciwch yma i weld y Cynllun Corfforaethol](#). Mae ein dull rheoli perfformiad y Cynllun Corfforaethol ar gael ar dudalen ar

wahân o'r enw '[adolygu perfformiad y Cyngor](#)'. Mae pob dogfen yn ddwyieithog. Ar hyn o bryd, caiff ein gwybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth ei storio ar dudalen ar wahân. [Cliciwch yma i weld y dudalen cydraddoldeb ac amrywiaeth.](#)

Mae Cynllun Corfforaethol 2022-2027 ar gael mewn ystod o fformatau hygyrch ar gais, gan gynnwys:

- Sain – fersiwn ar-lein a CD
- Dogfennau Braille
- DVD Iaith Arwyddion Prydain
- Gwybodaeth Electronig
- Dogfennau hawdd eu darllen a darluniadol
- Dogfennau Print Bras (Arial 18+)
- Ieithoedd eraill oni bai am Saesneg a Chymraeg

Cysylltwch â ni os hoffech chi dderbyn ein gwybodaeth mewn un neu fwy o'r fformatau uchod.

I gwsmeriaid sy'n dymuno siarad â ni mewn ieithoedd eraill, gallwn drefnu dehonglydd. Gallwn hefyd drefnu ystod o gymorth cyfathrebu wyneb yn wyneb, megis dehonglwyr Iaith Arwyddion Prydain.

Mesur ein perfformiad

Mae gofyn i gyrrf a restrir gyhoeddi cynnydd a wnaed mewn perthynas â chyflawni'r amcanion yn eu hadroddiad blynyddol. Fe allai fod yn ddefnyddiol i gorff rhestredig sefydlu'r amcanion cydraddoldeb yn ei brif ddogfennau sefydliadol, er enghraifft, cynllun corfforaethol neu strategol. Caiff ein Hadolygiad Perfformiad Blynyddol, sy'n bodloni ein rhwymedigaethau statudol o ran amcanion y cynllun corfforaethol a chydraddoldeb ac amrywiaeth ei chyhoeddi bob blwyddyn. [Cliciwch yma i weld yr Adolygiad Perfformiad Blynyddol diweddaraf.](#)

Mae ein hadroddiadau Chwarterol ar y Cynllun Corfforaethol i'r Tîm Corfforaethol Gweithredol a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth yn cynnig gwybodaeth ar y cynnydd a wnaed yn erbyn ein blaenoriaethau a'n hamcanion, ac yn dangos dangosyddion, mesurau, gweithgareddau a phrosiectau dan y Cynllun Corfforaethol. Mae parhau i adolygu cynnydd yn ein helpu i nodi meysydd sydd o bosibl angen eu harchwilio gan nad ydynt wedi

gwneud digon o gynnydd, a meysydd sydd o bosibl yn ymofyn newid mewn dulliau i gefnogi blaenoriaethau.

Mae modd defnyddio tystiolaeth ansoddol a meintiol er mwyn mesur cynnydd ac amcanion. Mae'n debygol y bydd gennym fynediad at ychydig o'r wybodaeth hon e.e. arolygon staff, arolygon preswylwyr, arolygon defnyddwyr gwasanaeth, dadansoddiadau o lythrau cwynion a ffurflenni adborth.

Byddwn yn parhau i adolygu ac adnewyddu ein hamcanion cydraddoldeb strategol bob pedair blynedd, wedi'i alinio i ofynion y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, a byddwn yn adrodd ar y Cynllun Corfforaethol drwy ein Hadolygiad Perfformiad Blynyddol statudol, fel yr eglurir uchod. Os bydd angen adolygu'r amcanion hyn, h.y., os bydd ein gwaith monitro'n nodi meysydd o anghydraddoldeb y mae gofyn i ni fynd i'r afael â hwy, byddwn yn ail-gyhoeddi cynllun dros dro.

Mae gennym system rheoli perfformiad o'r enw Verto yr ydym yn ei defnyddio i adrodd ar ein cynllun corfforaethol.

Rydym hefyd yn cyhoeddi adroddiad blynyddol, i fodloni ein dyletswyddau statudol gan gynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth. Cyhoeddir yr adroddiad blynyddol hwn, Crynodeb [Gweithredol: Hunanasesiad o Berfformiad](#), ar ein gwefan gan gynnwys gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb. Caiff yr adroddiad ei archwilio a'i gymeradwyo gan y Tîm Gweithredol Corfforaethol, yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth, Pwyllgorau Craffu a'r Cyngor Llawn cyn iddo gael ei gyhoeddi. [Mae'r wefan hefyd yn cynnwys Adroddiadau Perfformiad chwarterol.](#)

Ymgysylltu ac ymgynghori

Mae'n rhaid i'r cyrff a restrwyd, yn yr un modd â'r Cyngor, baratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb unwaith bob pedair blynedd. Drwy ddatblygu eu hamcanion cydraddoldeb, mae'n rhaid i awdurdodau gynnwys aelodau sy'n cynrychioli buddiannau unigolion sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion a ddiogelir ac sydd â diddordeb yn y ffordd y mae'r awdurdod yn ymgymryd â'i swyddogaethau.

Mae Cyngor sir Ddinbych yn defnyddio [porth ymgysylltu](#) a digwyddiadau ymgysylltu tan 'Sgwrs y Sir'. [Cliciwch yma i gael mynediad at dudalen Sgwrs y Sir y Cyngor.](#)

Mae gwaith ymgysylltu Sgwrs y Sir yn cynnwys gweithdai a grwpiau ffocws ar gyfer y cyhoedd, personél ac aelodau'r cyngor, maent yn agored i bawb ac yn gofyn i bobl ystyried beth sy'n gweithio'n dda iddyn nhw ar hyn o bryd, sut y gellir gwella, a beth allai rwystro cynnydd. Mae canfyddiadau'r ymgynghoriadau diweddaraf wedi llywio ein Cynllun Corfforaethol newydd ar gyfer 2022-2027 a'n cynllun cydraddoldeb strategol nesaf. Mae'n cynnig dull cymesur i asesu anghenion a sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r Ddeddf Cydraddoldeb drwy adolygu'r ffordd y mae ein hamcanion strategol yn bodloni rheoliadau Dyletswydd Arbennig Cymru. Rydym wedi amlygu'n glir ein bod yn integreiddio â'n blaenoriaethau corfforaethol a chydaddoldeb a hawliau dynol yn y broses o greu'r Cynllun hwn.

Rydym ni, fel Cyngor, yn sicrhau ein bod yn dal i fyny â deddfwriaethau a chynlluniau gweithredu newydd, gan gyfrannu at, er enghraifft, Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Cymru Gyfan.

Cyflog Personél

Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Dyma sut y pennir cyflogau'r mwyafrif o'r gweithlu nad ydynt yn athrawon (Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol), yn ogystal â defnyddio cyfraddau tâl eraill a ddiffiniwyd yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol. Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn ddibynnol ar gyfraddau sydd un ai wedi eu cytuno'n genedlaethol neu'n lleol, wedi eu pennu yn unol â pheirianwaith bargeinio ar y cyd a/neu fel y pennir gan Bolisi'r Cyngor.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau

Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi'r egwyddor o amrywiaeth a chydaddoldeb gan fod angen pobl o wahanol gefndiroedd arnom i helpu sicrhau ein bod yn gynrychioliadol o'r Sir rydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwmo i ddarparu tâl cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur tâl teg. Mae'n ofynnol i Wasanaethau Cyhoeddus archwilio eu systemau cyflog yn rheolaidd ac asesu cydraddoldeb o ran tâl.

Rydym yn ymwybodol o'n cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n rhoi'r hawl i ferched a dynion gael tâl cyfartal am waith cyfartal a'r gofyniad am gynnal adroddiad ar

Gyflog y Rhywiau yn flynyddol. O fewn ein nawfed adroddiad ar gyflog y rhywiau (statudol), rydym yn dangos ein hymrwymiad parhaus i fod yn gyflogwr teg a chyflogwr sy'n sicrhau nad yw ei weithwyr yn wynebu gwahaniaethu annheg.

Mae adroddiad ar gyflog y rhywiau yn adolygiad o'r hyn y mae dynion a merched yn ei ennill ar gyfartaledd o fewn sefydliad. Fe all cyfrif y bwch cyflog rhwng y rhywiau ddangos fod yna wahaniaeth yng nghyflog dynion a merched. Ond nid yw o angenrheidrwydd yn golygu fod y gwahaniaeth hwn yn annheg na'u bod yn cael eu talu yn annheg. Gall hyn fod oherwydd bod nifer uwch o ddynion mewn swyddi sy'n talu'n uwch a mwy o ferched mewn swyddi sy'n talu llai ar draws y sefydliad.

Mae ein diwylliant o hyblygrwydd, gonestrwydd ac ymddiriedaeth wedi sicrhau bod ein staff yn gallu cyflawni cydbwysedd gwell rhwng eu bywyd cartref a'u bywyd gwaith, ac i ni, fel cyflogwr, mae'n golygu ein bod yn gallu recriwtio a chadw staff o gefndiroedd amrywiol.

Rydym yn cyflawni cydbwysedd gwell rhwng y rhywiau yn ein bwch cyflog cyffredinol, gan gynnwys cynnydd yn nifer y merched ar lefel uwch. Mae hyn yn dangos bod yr arferion, prosesau a'r diwylliant sydd gennym ar waith i gyd yn cyfrannu tuag at weithle tecach a mwy cynhwysol.

Ers 2017 mae'r ddeddfwriaeth yn ymwneud ag adrodd ar gyflog y rhywiau yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr, gyda 250 neu fwy o weithwyr, gyhoeddi cyfrif statudol yn flynyddol yn dangos y bwch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau mewn cyflog rhwng dynion a merched sy'n gwneud yr un swyddi, swyddi tebyg neu waith o werth cyfartal. Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau ar y llaw arall yn dangos y gwahaniaethau mewn cyflog cyfartal rhwng dynion a merched.

Rydym yn ymwybodol o'n cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n rhoi'r hawl i ferched a dynion i gael tâl cyfartal am waith cyfartal a'r gofyniad am gynnal adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn flynyddol. Pwrpas ychwanegol yr adroddiad hwn yw ystyried a chymharu canfyddiadau'r adroddiad hwn ag adroddiad y flwyddyn flaenorol er mwyn pennu a fu unrhyw newidiadau a dadansoddi unrhyw feysydd o bryder os oes angen.

[Cliciwch yma i weld tudalen Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y cyngor sy'n cynnwys yr Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau mwyaf diweddar.](#)

Adroddiad Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus

Yng Nghymru, mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Cymru) 2011 yn gosod dyletswydd gyfreithiol arbennig ar awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor roi trefniadau effeithiol ar waith i fonitro cydraddoldeb a chasglu, dadansoddi a chyhoeddi data monitro cyflogaeth.

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn ei gwneud yn ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus sydd wedi'u cynnwys yn y dyletswyddau arbennig yng Nghymru gynhyrchu adroddiad cydraddoldeb blynyddol.

Mae'r adroddiad yn egluro sut mae'r Cyngor yn cydymffurfio â dyletswydd gyffredinol Deddf Cydraddoldeb 2010 ar draws ein swyddogaethau cyflogaeth. Mae'n crynhoi'r data monitro cyflogaeth cydraddoldeb ar gyfer gweithwyr y Cyngor o 1 Ebrill tan 31 Mawrth bob blwyddyn. Mae ein hadroddiad hefyd yn cynnwys sylwebaeth i egluro'r wybodaeth, gan gynnwys tueddiadau amlwg yn erbyn data allanol a gyhoeddwyd yn genedlaethol.

Gwybodaeth / Hyfforddiant

Mae'r Cyngor yn dymuno sicrhau bod ei holl weithwyr yn ymwybodol o'r materion cydraddoldeb ac amrywiaeth i sicrhau fod ganddynt y wybodaeth a'r sgiliau a'r ddealltwriaeth i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol a phenodol.

Rydym yn sicrhau fod yr holl weithwyr yn ymgymryd â hyfforddiant hanfodol gan gynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth ar ffurf e-ddysgu. Mae'n rhaid i'r modiwlau hyfforddiant gael eu cwblhau gan aelodau newydd, ac mae'r rhain yn cynnwys:

- Ymwybyddiaeth o ddiogelu
- Trais yn erbyn merched
- Diogelu Data
- Ymwybyddiaeth o'r Iaith Gymraeg
- Cydraddoldeb
- Rhannu pryderon
- Cod Ymddygiad
- Ymwybyddiaeth Gofalwyr
- Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl

Rydym yn cynnig gweithdai unigryw, er enghraifft pan gafodd y Ddyletswydd economaidd-gymdeithasol ei chyhoeddi'r llynedd, cynigwyd sesiynau i Aelodau a phersonél, i sicrhau bod y wybodaeth ddiweddaraf ar gael i bawb a fydd o bosibl ynghlwm â phenderfyniadau a allai gael effaith ar anfantais economaidd-gymdeithasol. Eleni rydym ni wedi cynnig hyfforddiant cydraddoldeb i bob cynghorydd, hen a newydd, ac mae gan wefan Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru dudalen bwrpasol ar hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer cynghorwyr.

Mae tudalennau arbennig ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth ar wefan ein cyngor sir, sy'n cynnig canllawiau mewn perthynas â gweithio gyda phobl â nodweddion a ddiogelir.

Ar gyfer 2022 ymlaen rydym ni hefyd wedi creu Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol, sy'n cynnwys Aelodau Arweiniol ac Uwch Swyddogion, sy'n cwrdd bob chwarter i ddarparu arweiniad i wasanaethau'r Cyngor ar elfennau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein gwaith. Bydd y gweithgareddau yn cynnwys adolygiadau cyfaill beirniadol o Aseidiadau o'r Effaith ar Les, ac ystyried cynlluniau cydraddoldeb allanol a'n hymrwymiad a'n cyfraniadau atynt (megis Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru).

Caffael

O fewn ein polisi caffael, rydym yn rhoi sylw dyledus i osgoi gwahaniaethu, datblygu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da wrth rannu arian cyhoeddus. Mae hyn wedi'i sefydlu o fewn ein prosesau caffael, beth bynnag yw gwerth contractau, ac mae ein polisi'n amlinellu'r safonau cydymffurfiaeth sydd eu hangen ar gyfer contractau. Mae adran bwysig yn ein dogfen dendro ar gyfer caffael sy'n gofyn cwestiynau penodol am gydraddoldeb; os nad yw'r cwestiynau hyn yn cael eu cwblhau, neu os yw'r sgoriau yn y fethodoleg werthuso'n isel, ni dderbynnir contractau.

Yn allweddol i dderbyn tendrau, mae'n rhaid i'r Cyngor gael tystiolaeth nad yw sefydliadau contractwyr, yn y tair blynedd diwethaf, wedi'u canfod yn euog o wahaniaethu anghyfreithlon gan Dribiwnlys Cyflogaeth, Tribiwnlys Apelau Cyflogaeth neu unrhyw lys neu dribiwnlys arall, nac wedi cael ymchwiliad ffurfiol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, na chwyn wedi'i gadarnhau mewn perthynas â gwahaniaethu. Byddwn hefyd angen sicrhau nad oes unrhyw achosion o wahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn unrhyw un â nodweddion a ddiogelir wedi cael eu gwneud yn erbyn sefydliadau gan lys troseddol neu sifil.

O ran Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, mae'r ddogfen dendr yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor (y prynwr):

- beidio â dewis contractwyr i dendr os ydynt wedi'u canfod yn euog o wahaniaethu anghyfreithlon yn y tair blynedd diwethaf, oni bai eu bod wedi darparu tystiolaeth ddigonol eu bod wedi cymryd camau priodol i rwystro hyn rhag digwydd eto.
- ond dewis sefydliad ar gyfer tendr os ydynt yn gallu dangos eu bod wedi cymryd camau unioni llwyddiannus i fynd i'r afael ag unrhyw ddyfarniad.
- beidio â dewis sefydliadau i dendr os nad oes ganddynt brosesau gwirio ar waith i sicrhau bod eu hisgcontractwyr a'u haelodau consortiwm yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.
- ond dewis sefydliadau i dendr os ydynt yn hyfforddi staff perthnasol yn briodol.
- Mae disgwyl i gyflenwyr sy'n darparu nwyddau a gwasanaeth i neu ar ran y Cyngor ddarparu hyfforddiant Cyfleodd Cyfartal i staff.
- ond dewis sefydliadau i dendr os ydynt yn hyfforddi staff perthnasol yn briodol.
- ond dewis sefydliadau i dendr os ydynt yn gallu profi eu bod yn gallu darparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg. Lle bo angen profiad arbennig, bydd y prynwr yn egluro hyn. Dylai hyn gynnwys darparu arwyddion dwyieithog (at ddibenion cyhoeddusrwydd ac ar safleoedd adeiladu), deunydd cyhoeddusrwydd ac unrhyw ymdriniaeth â'r cyhoedd.
- Polisi Cyfleodd Cyfartal: Os dewisir sefydliadau fel cynigydd a ffafrir, bydd disgwyl iddynt gynhyrchu'r ddogfen bolisi berthnasol. Gallai methiant i ddarparu'r ddogfen olygu nad ydynt yn derbyn unrhyw gontract yn dilyn yr ymarfer hwn.

Hyrwyddo cydraddoldeb

Mae'r cyngor yn gweithio i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn nifer o ffyrdd. O ran hyrwyddo ein gwaith, a gwaith ein partneriaid, rydym yn aml yn defnyddio ein mewnrwyd a'r we, ein system gyfathrebu fewnol, Sir Ddinbych Heddiw, a Llais y Sir er mwyn hyrwyddo mentrau. Er enghraifft, Diwrnod y Rhuban Gwyn.

Rydym wedi cofrestru ar gyfer y fenter Dim Hiliaeth Cymru i gadarnhau nad yw'r Cyngor yn barod i oddef hiliaeth ar unrhyw ffurf a'i fod yn cefnogi galwadau Dim Hiliaeth Cymru i bob sefydliad ac unigolyn hyrwyddo cytgord hiliol ac ymrwymo i hyn yn y gweithle ac yn eu bywydau o ddydd i ddydd.

Rydym ni, ynghyd â'n cydweithwyr o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, yn hyrwyddo mentrau ymwybyddiaeth cenedlaethol megis Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb.

Asesiadau Effaith

Mae gofyn i awdurdodau cyhoeddus amlinellu dulliau clir ar gyfer asesu effeithiau ar bolisiau ac arferion i sicrhau tegwch, ac ystyriaeth ddyledus i'r penderfyniadau a wneir ar wasanaethau a darpariaethau a pha effaith allai hyn ei chael ar anghenion pob grŵp, gan gynnwys grwpiau a diogelir.

Defnyddir offeryn sgrinio Asesiad o Effaith ar Les gan Gyngor Sir Ddinbych. Mae arnom ni eisiau sicrhau ein bod yn ystyried effaith y cynigion ar ystod o faterion. Lluniwyd ein dull, yr 'Asesiad o Effaith ar Les', i asesu'r effaith debygol ar les cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Sir Ddinbych, Cymru a'r byd. Mae'n integreiddio gofynion i asesu effaith ar gydraddoldeb, y Ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, yr iaith Gymraeg, yr amgylchedd, economi, iechyd ac ati.

Mae'r Asesiad o Effaith ar Les yn amlygu unrhyw feysydd risg ac yn gwneud y mwyaf o fuddion y cynigion ar draws y materion hyn, gan gynnwys cydraddoldeb. Mae'n ein helpu i sicrhau ein bod wedi ystyried pawb sydd o bosibl yn cael eu heffeithio gan y cynnig. Mae hefyd yn ein helpu i fodloni ein cyfrifoldebau cyfreithiol dan y dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol (Deddf Cydraddoldeb 2010), Safonau'r iaith Gymraeg, Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a mynediad at ddeddfwriaeth gwybodaeth. Mae hefyd yn ofynnol dan ddeddfwriaeth Hawliau Dynol i Awdurdodau Lleol ystyried Hawliau Dynol wrth ddatblygu cynigion.

Bydd ein dull asesu effaith yn ein helpu i gryfhau ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb. Bydd hefyd yn ein helpu i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw effeithiau negyddol neu anghymesur cyn cyflwyno rhywbeth newydd neu newid y ffordd yr ydym yn gweithio. Mae'r Asesiad o Effaith ar Les wedi'i sefydlu ym mhob un o'n papurau pwyllgor a dogfennau rheoli prosiectau, dyma ein hofferyn perfformiad i fesur sut rydym yn mynd i'r afael â nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, sy'n cynnwys cydraddoldeb. Mae'r offeryn yn sicrhau ein bod yn gallu gwaredu gwahaniaethu, aflonyddwch ac erledigaeth ac yn llywio amcanion, gweithgareddau a phrosiectau eraill a fydd yn gwella canlyniadau ar gyfer aelodau o'r gymuned.

Archwilir yr effaith ar yr iaith Gymraeg yn ein Hasesiadau o Effaith ar Les a ddefnyddir ym mhroses y Cyngor ar gyfer gwneud penderfyniadau.

Cydweithio

Mae'r cyngor yn cydweithio gyda nifer o sefydliadau gan gynnwys Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus Gogledd Cymru, Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, Comisiynydd Plant Cymru a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru. Mae gennym grwpiau amlasiantaeth i ymgysylltu ymhellach ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, er enghraifft, grŵp Heneiddio'n Dda yn Sir Ddinbych y mae eu gwaith yn alinio â'n Strategaeth ar gyfer Cymdeithas sy'n Heneiddio a strategaethau Llywodraeth Cymru i gefnogi gweithgareddau aml genhedlaeth.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Ym mis Hydref 2018, cyhoeddodd Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 'A yw Cymru'n Decach?', adolygiad cynhwysfawr o berfformiad Cymru mewn perthynas â chydraddoldeb a hawliau dynol. Mae'r adroddiad yn darparu data a thystiolaeth werthfawr a fydd yn ein cefnogi ni, fel corff cyhoeddus, i leihau anghydraddoldeb yn Sir Ddinbych a Chymru.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) yn amlinellu dyletswydd i ddarparu datblygiadau cynaliadwy gyda'r nod o wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae'n cynnwys saith nod lles i wneud Cymru'n wlad lewyrchus, gydnerth, iachach, mwy cyfartal ac yn gyfrifol ar lefel fyd-eang gyda chymunedau cydlynus, diwylliant bywiog ac iaith Gymraeg sy'n ffynnu. Mae'r nodau lles hyn yn anwahanadwy ac yn egluro beth mae lles Cymru yn ei olygu. Y saith nod lles yw:

- Cymru sy'n gyfrifol yn fyd-eang
- Cymru ffyniannus
- Cymru gydnerth
- Cymru iachach
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru â diwylliant bywiog ac iaith Gymraeg ffyniannus.

Mae'r Ddeddf hon hefyd yn ymfyn i gyrff cyhoeddus adlewyrchu'r amrywiaeth yn y boblogaeth mewn perthynas â'r egwyddor Datblygu Cynaliadwy. Mae'r egwyddor yn cynnwys pum ffordd o weithio. Mae'n rhaid i ni:

- ystyried yr **hirdymor** er mwyn sicrhau nad ydym yn peryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain;
- defnyddio **dull integredig** fel bod cyrff cyhoeddus yn ystyried y nodau lles wrth benderfynu ar eu blaenoriaethau;
- **cynnwys** amrywiaeth o'r boblogaeth yn y penderfyniadau sy'n effeithio arnynt;
- **cydweithio** ag eraill er mwyn dod o hyd i atebion cynaliadwy cyffredin; a
- deall achosion craidd problemau i'w **hatal** rhag digwydd ac ystyried a ddylid newid y ffordd yr ydym yn defnyddio ein hadnoddau ar hyn o bryd.

Bydd y nodau lles a'r pum ffordd o weithio yn arwain ein gwaith i ddatblygu ein Hamcanion Cydraddoldeb a'r camau a fydd yn helpu i sicrhau ein bod yn eu cyflawni.

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Daeth Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) i rym ym mis Ebrill 2016. Mae'r gyfraith hon yn rhoi cyfle i bobl ddweud eu dweud am y gofal a'r cymorth y maent yn eu derbyn.

Mae'r Ddeddf wedi trawsnewid y ffordd y caiff gwasanaethau cymdeithasol eu darparu, gan gefnogi pobl i gyflawni lles ac annibyniaeth drwy hyrwyddo rhagor o ddewis a rheolaeth.

Mae integreiddio a symleiddio'r gyfraith hefyd yn cynnig rhagor o gysondeb ac eglurder i:

- bobl sy'n defnyddio gwasanaethau cymdeithasol
- eu gofalwyr
- staff yr awdurdod lleol a'u sefydliadau partner
- y llysoedd a'r farnwriaeth

Mae'r Ddeddf yn hyrwyddo cydraddoldeb, yn gwella ansawdd gwasanaethau ac yn gwella mynediad at y wybodaeth y mae pobl yn ei derbyn. Mae hefyd yn annog ffocws newydd ar atal ac ymyrryd yn fuan.

Gallwch ddarganfod mwy am [Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles \(Cymru\) 2014 ar wefan Deddfwriaeth y DU \(gwefan allanol\)](#).

Hawliau Dynol

Mae'n ddyletswydd arnom dan y [Ddeddf Hawliau Dynol 1998 \(gwefan allanol\)](#) i weithredu'n gydnaws â'r hawliau dan y Confensiwn Ewropeaidd ar gyfer Diogelu Hawliau a Rhyddid Hanfodol. Yn y llysoedd, dehonglir Deddf Cydraddoldeb 2010 (a deddfwriaethau sylfaenol eraill y DU) mewn ffyrdd sy'n cydweddu â'r Ddeddf Hawliau Dynol.

Mae'r Ddeddf Hawliau Dynol yn deillio o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol a daeth yn gyfraith ym mis Tachwedd 1998. Mae'n galluogi unrhyw un sy'n ystyried eu bod wedi dioddef trosedd hawliau dynol herio awdurdod cyhoeddus yn y llysoedd neu'r tribiwnlysoedd.

Pwrpas y Ddeddf Hawliau Dynol yw cefnogi diwylliant o barch i hawliau dynol pawb a nodwedd mewn bywyd bob dydd.

Safonau'r Gymraeg

Nid yw'r iaith Gymraeg, o ran ei defnydd a'i dulliau hyrwyddo, wedi'i chynnwys yn y Ddeddf Cydraddoldeb fel nodwedd a ddiogelir gan fod Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn cwmpasu hynny, sy'n ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau trydydd sector gydymffurfio â chyfres o 'Safonau' ac ymdrin â'r Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal. [Cliciwch yma i ddysgu am y gwaith yr ydym yn ei wneud i ddiogelu a hyrwyddo'r Gymraeg.](#) Cydnabyddir bod rhaglenni polisi'r Gymraeg a chydaddoldeb yn cyd-fynd ac yn llywio ei gilydd ac mae'r nod o fewn Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol - Cymru â diwylliant bywiog ac iaith Gymraeg ffyniannus yn cefnogi hyn ymhellach. Ein bwriad yw cynnal ac atgyfnerthu'r egwyddor honno drwy ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol newydd a sicrhau eu bod yn hyrwyddo ac yn diogelu'r Gymraeg a'u bod yn cael eu cynnwys yn ein Cynllun Corfforaethol.

Adroddiadau Blynyddol

Rydym wedi crybwyll yr holl adroddiadau blynyddol a ddefnyddir i adrodd ar berfformiad a'n hymrwymiad i les, cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy'r ddogfen. I'ch atgoffa, dyma'r dogfennau allweddol a gaiff eu defnyddio a'u cyhoeddi:

- Adolygiad Crynodeb Gweithredol: Hunanasesiad o Berfformiad

- Adroddiadau'r Cabinet / Cyngor / Pwyllgorau Craffu sy'n ymofyn Asesiadau o Effaith ar Les cysylltiedig ar gyfer prosiectau neu ddiwygiadau newydd i'r polisi
- Adroddiadau'r Tîm Gweithredol Corfforaethol / Uwch Dîm Arweinyddiaeth
- Adroddiad Dyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus
- Adroddiad ar Gyflog y Rhywiau

Manylion Cyswllt

Am fwy o wybodaeth, neu i roi eich barn am unrhyw beth yn yr adroddiad hwn, cysylltwch â ni:

Drwy E-BOST: timcynlluniostrategol@sirddinbych.gov.uk

Dros y FFÔN: 01824 706291

Rydym yn croesawu galwadau ffôn yn Gymraeg / We welcome telephone calls in Welsh.

Drwy'r POST:

Tîm Cynllunio Strategol a Pherfformiad

Cyngor Sir Ddinbych,

Blwch Post 62,

Rhuthun,

LL15 9AZ

Rydym yn croesawu gohebiaeth Gymraeg. Ni fydd unrhyw oedi wrth ymateb i ohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg.

I gael y wybodaeth ddiweddaraf:

Hoffwch ni ar [Facebook](#)

Dilynwch ni ar [Twitter](#)

Ewch i'n [Gwefan](#)

Ymwelwch a [Phorth Sgwrs y Sir](#) a chofrestrwch ar gyfer *Y Panel!*

Tanysgrifiwch i [Newyddlen Llais y Sir](#)