Cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn 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 i 2028 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.

Datblygwyd ein hamcanion cydraddoldeb o fewn y Cynllun Corfforaethol drwy ymgysylltu â'n cymunedau; fe'u hadolygwyd o ran pa ddata lleol sy'n ein hysbysu am anghydraddoldebau, ac mewn 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 i 2028.

Yn ystod 2024, rydym wedi adolygu ein Cynllun Corfforaethol i ymateb i'r amgylchedd ariannol sy'n gwaethygu, ac mae'r ddogfen honno hefyd wedi cael ei diweddaru i adlewyrchu'r newidiadau hynny. Gyda'i gilydd, mae'r dogfennau'n cynrychioli ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig ar gyfer 2024 i 2028, fel y cymeradwywyd gan y Cyngor ar 27 Chwefror, 2024. Rydym ni hefyd wedi bodloni gofynion Darpariaethau Ymgysylltu'r Ddeddf drwy ein Harolwg Budd-ddeiliad blynyddol (a gynhaliwyd ddiwethaf rhwng mis Medi 2023 a mis Chwefror 2024) pan fuon ni'n ymgynghori'n eang gyda budd-ddeiliaid yn ein cymunedau am gynnwys a pherthnasedd amcanion ein Cynllun Corfforaethol, yn enwedig o ran materion cydraddoldeb a thegwch.

Cliciwch ar y ddolen hon i weld [tudalen we Cynllun Corfforaethol y Cyngor 2022 i 2028]

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 ni'n ceisio rheoli ein hunain i fwyhau perfformiad, sicrhau ymddygiad o safon uchel a chyflwyno delwedd gadarnhaol 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 polisïau 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
- cyfeiriadedd 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. Mae gennym restr o’r Asesiadau o Effaith wedi’u cyhoeddi ar ein gwefan. Cliciwch yma i weld y rhestr.
- **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.

Y Ddyletswydd 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 sy'n fwy cyfartal Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol (gwefan Llywodraeth Cymru).

Cydgyfeiriadedd

O fewn ein hymrwymiad i gydraddoldeb, mae'r Cyngor yn ceisio cydnabod effaith cydgyfeiriadedd 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 cydgyfeiriadedd yn amrywio ac yn anodd ei fesur, fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod y canodd 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

Mae'r wybodaeth ganlynol mewn perthynas â Sir Ddinbych wedi cael ei chasglu ac ar gael gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) yn seiliedig ar Gyfrifiad 2021.

Cynhaliwyd y Cyfrifiad yn ystod y pandemig coronafeirws (COVID-19). Gallai hyn ddylanwadu ar sut yr oedd pobl yn ystyried a rheoli eu bywyd, ac felly gallai fod wedi effeithio ar sut yr oeddent yn dewis ymateb i Gyfrifiad 2021.

Poblogaeth y Sir oedd 95,800 yn ôl Cyfrifiad 2021; ac roedd 0.8 o bobl fesul darn o dir maint cae pêl droed yn Sir Ddinbych bryd hynny.

Rhwng y ddau gyfrifiad diwethaf, mae oedran cyfartalog Sir Ddinbych wedi cynyddu o dair blynedd, o 44 i 47 oed. Mae nifer y bobl rhwng 65 a 74 oed wedi cynyddu ychydig dros 2,100 (cynnydd o 19.9%), ac mae nifer y preswylwyr rhwng 35 a 49 oed wedi gostwng ychydig dros 3,100 (gostyngiad o 16.7%). Roedd 21% o'r boblogaeth rhwng 0 a 18 oed, a 28.4% o'r boblogaeth rhwng 19 a 43 oed.

- Gostyngodd canran y siaradwyr Cymraeg yn Sir Ddinbych o 24.6% yn 2011 i 22.5% yn 2021.
- Cynyddodd cyfran y bobl a ddewisodd “Cymraeg yn unig” o 44.1% yn 2011 i 44.7% yn 2021.
- Dywedodd 56,400 o breswylwyr Sir Ddinbych eu bod wedi cael eu geni yng Nghymru. Mae hyn yn cynrychioli 58.8% o’r boblogaeth leol.
- Nododd 1.1% o breswylwyr Sir Ddinbych eu grŵp ethnig o fewn y categori “Cymysg neu Luosog”, cynnydd o 0.8% yn 2011.
- Nododd 96.5% o bobl yn Sir Ddinbych eu grŵp ethnig o fewn y categori “Gwyn” (o’i gymharu â 97.4% yn 2011).
- Roedd 1.7% o bobl yn nodi eu grŵp ethnig fel Asiaidd, Asiaidd Prydeinig neu Asiaidd Cymreig (o’i gymharu â 1.5% yn y ddegawd flaenorol).
- Dewisodd 42.1% o breswylwyr Sir Ddinbych y categori “Dim crefydd”, cynnydd o 26.8% yn 20211.
- Disgrifiodd 49.3% o bobl yn Sir Ddinbych eu hunain fel Cristnogion (wedi gostwng o 64.1%), ac ni wnaeth 6.7% nodi eu crefydd (i lawr o 7.7% yn y ddegawd flaenorol).
- Roedd 47.0% o breswylwyr Sir Ddinbych wedi nodi bod eu hiechyd yn “dda iawn”, gan ostwng o 47.3% yn 2011. Roedd y rhai a nododd bod eu hiechyd yn “dda” wedi cynyddu o 31.5% i 32.4%.
- Roedd 1.6% o breswylwyr Sir Ddinbych wedi nodi bod eu hiechyd yn “wael iawn” (yn debyg i 2011), tra bo’r rhai sy’n nodi bod eu hiechyd yn “wael” wedi gostwng o 5.5% i 4.9%.
- Nododd 11.7% o bobl eu bod yn anabl ac wedi’u cyfyngu ychydig (wedi cynyddu o 10.9 yn 2011).
- O breswylwyr Sir Ddinbych sy’n 16 oed neu’n hyn, nododd 34.3% nad oeddent erioed wedi priodi neu wedi bod mewn partneriaeth sifil yn 2021, sydd wedi cynyddu o 30.5% yn 2011.

- Yn 2021, nododd ychydig dros 4 ym mhob 10 o bobl (44.5%) eu bod wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil gofrestredig, o'i gymharu â 48.3% yn 2011. Roedd canran yr oedolion yn Sir Ddinbych a oedd wedi ysgaru neu wedi diddymu partneriaeth sifil hefyd wedi cynyddu o 10.5% i 10.9%.
- Mae'r ffigurau uchod yn cynnwys priodasau o'r un rhyw a phartneriaethau sifil lle nad yw'r ddau o'r un rhyw yn 2021, nid oedd yr un o'r rhain yn cael eu cydnabod yn gyfreithlon yng Nghymru a Lloegr yn 2011. Mae priodasau o'r un rhyw wedi cael eu cydnabod yn gyfreithlon yng Nghymru a Lloegr ers 2014 a phartneriaethau sifil lle nad yw'r ddau o'r un rhyw wedi cael eu cydnabod ers 2019.
- Gofynnwyd i'r ymatebwyr a oedd ar y cynllun ffyrlo yn sgil pandemig y coronaferiws (COVID-19) nodi eu bod yn "absennol o'r gwaith dros dro" i sicrhau eu bod yn aros yn y boblogaeth sy'n weithgar yn economaidd.
- Sir Ddinbych oedd y rhanbarth a brofodd y cynnydd mwyaf yn y gyfran o dai rhent preifat yng Nghymru (o 15.9% yn 2011 i 20.0% yn 2021).
- Sir Ddinbych oedd y rhanbarth a brofodd y cynnydd mwyaf yn y gyfran o aelwydydd â chyplau heb blant yng Nghymru (o 17.6% yn 2011 i 16.0% yn 2021).
- Ar 30 Mehefin 2022, roedd 55,465 o bobl o oedran gweithio yn byw yn Sir Ddinbych. Mae hyn yn 57.4% o'r boblogaeth. Mae hyn yn cymharu gyda 60.9% i Gymru. #
- Yn 2021, nid oedd gan 6.3% o bobl o oedran gweithio sy'n byw yn Sir Ddinbych unrhyw gymwysterau. Mae hyn yn cymharu gyda 8.2% i Gymru. #
- Rhwng mis Tachwedd 2015 a mis Tachwedd 2016, 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. Roedd 11 o unigolion yn NEET ar ôl gadael ysgol ym mlwyddyn 13 yn Sir Ddinbych ar gyfer yr un cyfnod. 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. #
- Roedd 4.2% o'r boblogaeth yn economaidd anweithredol gan eu bod yn gofalu am deulu neu gartref (3.1% yn 2011).
- Nododd 9.0% o breswylwyr Sir Ddinbych 16 oed neu hŷn sydd mewn cyflogaeth eu bod yn gweithio 15 awr neu lai yr wythnos. Nid yw'r ffigwr hwn wedi newid ers 2011.
- Nododd 4.6% o breswylwyr Sir Ddinbych (5 oed neu hŷn) eu bod yn darparu hyd at 19 awr o ofal di-dâl bob wythnos. Gostyngodd y ffigwr o 7.2% yn 2011.
- 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 Gorllewin y Rhyl 1, Gorllewin y Rhyl 2 a De Orllewin y Rhyl 2 wedi'u nodi gan Fynegai Amddifadedd Lluosog Cymru fel ardaloedd o amddifadedd 'hirsefydlog'. Ardaloedd o 'amddifadedd hirsefydlog' yw'r rhai hynny sydd wedi aros yn y 50 uchaf - cyfwerth â'r 2.0% uchaf yn fras – o'r ardaloedd bach mwyaf difreintiedig ym mhum cyhoeddiad rhengoedd diweddaraf Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru.
- Roedd 15.7% o'r holl unedau busnes lleol, yn ôl yr wybodaeth ar 10 Mawrth 2023, yn perthyn i'r diwydiant 'Amaethyddiaeth, Coedwigaeth a Physgodfeydd'. Hwn oedd y dosbarth mwyaf ei faint o ran busnes a diwydiant, gydag 'Adeiladu' (13.1%) yn ail a'r 'Gwasanaeth Llety a Bwyd' yn drydydd (9.5%).

- Yn Sir Ddinbych, roedd 19.4% o’r boblogaeth a oedd gweithio yn 2021 yn nodi eu galwedigaeth fel ‘SOC2 – Galwedigaethau Proffesiynol’, sef y dosbarth mwyaf, gyda ‘SOC5 – Galwedigaethau Crefftau Medrus’ (13.2%) yn ail, a ‘SOC3 – Galwedigaethau proffesiynol a thechnoleg cyswllt’ (12%) yn drydydd.
- Rhwng mis Tachwedd 2023 a mis Rhagfyr 2023, arhosodd canran y bobl o oedran gweithio sy’n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith yn Sir Ddinbych yr un fath (0.2%) #
- Rhwng mis Mehefin 2023 a mis Medi 2023 gostyngodd canran y bobl sy’n economaidd weithgar sy’n ddi-waith yn Sir Ddinbych o 2.5% i 1.8% Pobl sydd naill ai mewn gwaith neu’n chwilio am waith yw pobl sy’n economaidd weithgar. #
- Yn 2022, y cyflog gros wythnosol cyfartalog ar gyfer gweithwyr llawn amser yn Sir Ddinbych oedd £538.80. Mae’r ffigwr hwn wedi cynyddu o 10.1% ers 2018.

Mae’r data a gafwyd gan Ddata Cymru Mehefin 2022 (infobasecymru) a’r Asesiad Lles (dolen). wedi’u nodi â #.

Gweithwyr

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn sefydliad cymhleth gyda thua 4782 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 fod yn wahanol o un grŵp o weithwyr i’r llall i adlewyrchu amgylchiadau penodol ar lefel leol, Cymru, y DU neu ar lefel broffesiynol. Bydd hefyd angen iddo fod yn hyblyg lle bo angen i ddelio ag amryw o amgylchiadau newidiol boed modd eu rhagweld ai peidio.

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn defnyddio’r ymagwedd holl fuddion i ddenu, cadw ac ysgogi gweithwyr â’r sgiliau priodol i alluogi’r Cyngor berfformio ar ei orau. Yn y cyd-destun hwn mae angen cydnabod fod yn rhaid i lefelau tâl, yn enwedig ar y graddfeydd uwch, allu denu ymgeiswyr o gronfa ddigon eang o dalent (a fydd yn ddelfrydol yn cynnwys pobl o’r sectorau preifat a chyhoeddus o Gymru a thu hwnt), a gallu dal gafael ar unigolion â’r sgiliau a chymwysterau priodol unwaith y maent wedi’u penodi. Rhaid cydnabod y bydd y

Cyngor yn aml yn cystadlu i recriwtio yn erbyn cyflogwyr da eraill yn y sector 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 Penaethiaid Gwasanaeth. Mae’r Uwch DîmArweinyddiaeth yn gyfrifol am fonitro a gweithredu targedau’r Cynllun Corfforaethol bob chwe mis, 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 chwech 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 i 2028) hefyd yn gwasanaethu fel ein Cynllun Llesiant a’n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. 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

Ymwelwch â’n tudalen we ar gyfer monitro’r Cynllun Corfforaethol. Bydd pob prosiect yn dilyn y fethodoleg Rheoli Prosiectau Corfforaethol sy’n ymofyn i ganlyniadau prosiectau, buddion disgwyliedig, 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 sgyrsiau manwl ar gyfer yr ymarfer ymgysylltu cysylltiedig. Dylem nodi bod blaenoriaethau pobl â nodweddion a ddiogelir gan gynnwys hil, cyfeiriadedd rhywiol ac anableddau yn cynnwys tai, mynediad at wasanaethau, ac ati. Rydym hefyd wedi cynhyrchu o'r Asesiad Lleol o Les diweddar, a fydd, eto, yn cynnwys sgyrsiau 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 hyfforddi o ansawdd uchel
- isadeiledd ffyrdd a chysylltiadau cludiant da
- dod yn sefydliad sero carbon 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 byw a ffyniannus.
- Bod yn Gyngor sydd yn rhoi gwasanaeth cwsmer da cyson

Mae’r holl feysydd uchod wedi’u cynnwys o fewn Cynllun Corfforaethol 2022 i 2028 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 chyrff 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 a gweithio 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 chyrff 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 a Chynllun Gweithredu LHDTC+ 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 hygyrch. Cliciwch yma i weld y Cynllun Corfforaethol. Mae ein dull rheoli perfformiad ar gyfer 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 i 2028 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 gyrff 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 Adroddiadau

Diweddaru ar Hunanasesiad o Berfformiad diweddaraf .

Mae ein hadroddiadau a gaiff eu llunio gennym bob 6 mis ar y Cynllun Corfforaethol i'r Tîm Gweithredol Corfforaethol 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 lythyrau cwynion a ffurflenni adborth. Mae gennym bellach broses arolygu budd-ddeiliaid blynyddol yr ydym yn ei chwblhau yn Sir Ddinbych lle rydym yn gofyn i breswylwyr, partneriaid, busnesau lleol, cynghorau tref a chymuned, staff ac undebau llafur am eu barn am berfformiad y Cyngor yn erbyn ei swyddogaethau. Mae hyn yn cynnwys cwestiynau am berthnasedd ac addasrwydd ein hamcanion a pha mor deg a chyfartal mae pobl yn teimlo y cânt eu trin.

Byddwn yn parhau i adolygu ac adnewyddu ein hamcanion cydraddoldeb strategol bob pedair blynedd, gan alinio â gofynion 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 cyhoeddi'r cynllun dros dro. Cytunodd y Cyngor ar ein cynllun diweddaraf ym mis Chwefror 2024.

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 diweddariadau Hunanasesu Perfformiad rheolaidd hefyd ar gael ar ein gwefan

Ymgynghori ac ymgysylltu

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 dan **'Sgwrs y Sir'.**

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. Bydd canfyddiadau'r ymgynghoriadau yn llywio ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2022 i 2028 a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf. Mae ein hadolygiad yn 2024 wedi ail-ymweld â'r canfyddiadau ac wedi ystyried gwaith ymgysylltu mwy diweddar gan ein Harolwg Budd-ddeiliaid. Mae'n cynnig dull cymesur i asesu anghenion a sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r Ddeddf Gydraddoldeb 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 chydraddoldeb 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, y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Cymru Gyfan a Chynllun Gweithredu LHDTC+ Cymru.

Cyflog Personél

Mae'r Cyngor yn defnyddio'r golofn gyflog a drafodwyd yn genedlaethol fel sail ar gyfer ei strwythur graddio. Y golofn hon sy'n pennu cyflogau mwyafrif y gweithlu nad ydynt yn athrawon (Telerau ac Amodau'r Cydgyngor Cenedlaethol), ynghyd â'r defnydd o gyfraddau cyflogau eraill a ddiffinnir yn genedlaethol lle bo hynny'n berthnasol. Mae'r holl lwfansau eraill sy'n gysylltiedig â thâl yn destun cyfraddau sydd naill ai wedi eu cytuno'n genedlaethol neu'n lleol, wedi'u pennu yn unol â'r trefniadau ar y cyd a/neu fel y'i pennir gan Bolisi'r Cyngor.

Adroddiad ar gyflog y rhywiau

Yng Nghyngor Sir Ddinbych rydym yn cefnogi'r egwyddor o amrywiaeth a chydraddoldeb gan fod arnom ni angen cyflogi pobl o wahanol gefndiroedd i helpu i sicrhau ein bod yn gynrychioliadol o'r Sir yr ydym yn ei gwasanaethu. Rydym wedi ymrwymo i roi cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac yn anelu at ddarparu strwythur cyflog 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 lunio 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.

Adolygiad o enillion cyfartalog rhwng dynion a merched o fewn sefydliad yw adroddiad ar gyflog y rhywiau. Fe allai'r cyfrifiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau ddangos bod yna wahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched, ond nid yw o anghenraid yn golygu bod y gwahaniaeth yma yn annheg neu eu bod yn cael eu talu'n 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 bwlch 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Nid yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yr un fath â chyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymdrin â'r gwahaniaethau rhwng cyflogau dynion a merched sy'n gwneud yr un gwaith, gwaith tebyg, neu waith o werth cyfartal. Mae'r bwlch 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 gael tâl cyfartal am waith cyfartal a'r gofyniad am lunio adroddiad ar Gyflog y Rhywiau yn flynyddol. Pwrpas arall yr adroddiad hwn yw ystyried a chymharu casgliadau'r adroddiad hwn ag adroddiad y flwyddyn flaenorol i weld a fu unrhyw newidiadau ac i ddadansoddi unrhyw feysydd o bryder os oes rhai. 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 Menywod
- Diogelu data
- Ymwybyddiaeth o'r 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 yn 2021, 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 Asesiadau 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 a Chynllun Gweithredu LHDTC+).

Caffael

O fewn ein polisi caffael, rydym yn rhoi sylw dyledus i osgoi gwahaniaethu, datblygu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da wrth wario 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 fuan yn 2024, cyflwynwyd a gweithredwyd deddfwriaeth gaffael newydd, Deddf Gaffael 2023, a chynigwyd sesiynau hyfforddiant i gefnogi bob swyddog sydd ynghlwm â chaffael i sicrhau ein bod yn cyflawni ein rhwymedigaethau.

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 hisgontractwyr 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 Cyfleoedd Cyfartal: Os dewisir sefydliadau fel cynigydd a ffafrir, bydd disgwyl iddynt gynhyrchu'r ddogfen bolisi berthnasol. Gallai methiant i darparu'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 Trosedd Casineb.

Asesiad o Effaith

Mae gofyn i awdurdodau cyhoeddus amlinellu dulliau clir ar gyfer asesu effeithiau ar bolisïau 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.

Mae tudalen ar ein gwefan yn rhoi mynediad at amrywiaeth eang o adroddiadau am asesiadau o effaith ar les a gwblhawyd gan Gyngor Sir Ddinbych. Mae'r dudalen yn cynnwys papurau pwyllgor sy'n rhagflaenu adroddiad yr asesiad.

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 Conwy a Sir Ddinbych, 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 menter Cymunedau sy'n Gyfeillgar i Oed Sefydliad Iechyd y Byd, yn ogystal â strategaethau Llywodraeth Cymru i gefnogi gweithgareddau aml genhedlaeth.

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Yn 2023, 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 sy'n ein cefnogi ni, fel corff cyhoeddus, i leihau anghydraddoldeb yn Sir Ddinbych a Chymru. Cyhoeddir canfyddiadau'r adroddiad, wedi'u rhannu i benodau ar gyfer nodweddion

gwarchodedig yn Neddf Gydraddoldeb 2010. Mae'n cynnig darlun llawn o gyfleoedd bywyd pobl yng Nghymru heddiw.

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 llewyrchus, cydnerth, 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 lle mae'r Gymraeg yn ffynnu.

Mae'r Ddeddf hon hefyd yn ymofyn 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) 2014 i rym ym mis Ebrill 2016. Mae'r gyfraith yn rhoi cyfle i bobl leisio eu barn am y gofal a'r gefnogaeth 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 ar gyfer hawliau dynol pawb a'i wneud yn rhan o fywyd bob dydd.

Safonau'r Gymraeg

Nid yw'r iaith Gymraeg, o ran ei defnydd a'i dulliau hyrwyddo, wedi'i chynnwys yn y Ddeddf Gydraddoldeb 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 chydraddoldeb 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:

- Crynodeb Gweithredol Hunanasesiad Blynyddol
- 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

I gael rhagor o wybodaeth, neu i leisio'ch 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:

Y Tîm Cynllunio Strategol a Pherfformiad,

Cyngor Sir Ddinbych,

Blwch Post 62,

Rhuthun,

LL15 9AZ

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn 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

Ymwelwch â'n Gwefan

Ewch i Borth Sgwrs y Sir a chofrestrwch ar gyfer *Y Panel!*

Tanysgrifiwch i Newyddlen Llais y Sir

14 Mawrth 2024