

Public Document Pack

Penallta House,
Tredomen Park,
Ystrad Mynach,
Hengoed CF82 7PG

Ty Penallta,
Parc Tredomen,
Ystrad Mynach,
Hengoed CF82 7PG



www.caerphilly.gov.uk
www.caerffili.gov.uk

Am unrhyw ymholiad yn ymwneud â'r agenda hwn cysylltwch â Sharon Hughes
(Rhif Ffôn: 01443 864281 Ebst: hughesj@caerphilly.gov.uk)

Dyddiad: Dydd Mercher, 19 Chwefror 2020

Annwyl Syr/Fadam,

Bydd cyfarfod **Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau** yn cael ei gynnal yn **Ystafell Sirhywi - Tŷ Penallta, Tredomen, Ystrad Mynach** ar **Dydd Mawrth, 25ain Chwefror, 2020** am **5.30 pm** i ystyried materion a gynhwysir yn yr agenda canlynol. Gall cynghorwyr a'r cyhoedd sy'n dymuno siarad am unrhyw eitem wneud hynny drwy wneud cais i'r Cadeirydd. Mae croeso i chi hefyd ddefnyddio'r Gymraeg yn y cyfarfod. Mae'r ddau gais hyn yn gofyn am gyfnod rhybudd o 3 diwrnod gwaith, a bydd cyfieithu ar y pryd yn cael ei ddarparu os gofynnir amdano.

Mae pob cyfarfod Pwyllgor yn agored i'r Wasg a'r Cyhoedd. Gofynnir i arsylwyr a chyfranogwyr ymddwyn gyda pharch ac ystyriaeth at eraill. Sylwer y bydd methu â gwneud hynny yn golygu y gofynnir i chi adael y cyfarfodydd ac efallai y cewch eich hebrwng o'r safle.

Yr eiddoch yn gywir,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christina Harrhy'.

Christina Harrhy
PRIF WEITHREDWR DROS DRO

AGENDA

Tudalennau

- 1 I dderbyn ymddiheuriadau am absenoldeb
- 2 Datganiadau o Ddiddordeb.

Atgoffi'r Cynghorwyr a Swyddogion o'u cyfrifoldeb personol i ddatgan unrhyw fuddiannau personol a/neu niweidiol mewn perthynas ag unrhyw eitem o fusnes ar yr agenda hwn yn unol â Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a'r Cod Ymddygiad ar gyfer Cynghorwyr a Swyddogion.

A greener place Man gwyrddach

Correspondence may be in any language or format | Gallwch ohebu mewn unrhyw iaith neu fformat



I gymeradwyo a llofnodi'r cofnodion canlynol:-

- | | | |
|---|--|--------|
| 3 | Cynhaliwyd y Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau ar 14eg Ionawr 2020 | 1 - 8 |
| 4 | Ystyried unrhyw fater a gyfeiriwyd at y Pwyllgor hwn yn unol â'r drefn galw i mewn. | |
| 5 | Rhaglen Waith y Dyfodol Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau. | 9 - 16 |
| 6 | I dderbyn ac ystyried yr adroddiadau* Cabinet canlynol:-
<ol style="list-style-type: none">1. Diweddariad ar Gronfeydd. – 29ain Ionawr 2020;2. Pennu Cynllun Rhyddhad Dewisol penodol mewn perthynas â Chyllid Grant 2019/20 Llywodraeth Cymru – 29ain Ionawr 2020;3. Cynigion Cyllideb Terfynol 2020/21 – 12fed Chwefror 2020. | |

** Os oes aelod o'r Pwyllgor Craffu yn dymuno i unrhyw un o'r adroddiadau Cabinet uchod i gael eu dwyn ymlaen ar gyfer adolygiad yn y cyfarfod, cysylltwch â Sharon Hughes 01443 864281, erbyn 10.00 a.m. ar ddydd Llun, 24ain Chwefror 2020.*

I dderbyn ac ystyried yr adroddiadau Craffu canlynol:-

- | | | |
|---|---|----------|
| 7 | Adroddiad Monitro - Rheoli'r Trysorlys a Dangosyddion Darbodus y Cyllid Cyfalaf - Chwarter 3 (1 Ebrill 2019 i 31 Rhagfyr 2019). | 17 - 26 |
| 8 | Cynllun Cydraddoldeb Strategol, Amcanion a Chamau Gweithredu 2020-2024. | 27 - 84 |
| 9 | Gweithdrefnau Recriwtio Mwy Diogel a Pholisïau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS). | 85 - 126 |

Cylchrediad:

Cynghorwyr M.A. Adams, Mrs E.M. Aldworth, K. Etheridge, Mrs C. Forehead, Miss E. Forehead, L. Harding, G. Johnston, G. Kirby (Is Gadeirydd), C.P. Mann, B. Miles, J. Pritchard (Cadeirydd), J. Ridgewell, R. Saralis, Mrs M.E. Sargent, J. Taylor a L.G. Whittle

A Swyddogion Priodol

SUT FYDDWN YN DEFNYDDIO EICH GWYBODAETH

Bydd yr unigolion hynny sy'n mynychu cyfarfodydd pwyllgor i siarad/roi tystiolaeth yn cael eu henwi yng nghofnodion y cyfarfod hynny, weithiau bydd hyn yn cynnwys eu man gweithio neu fusnes a'r barnau a fynegir. Bydd cofnodion o'r cyfarfod gan gynnwys manylion y siaradwyr ar gael i'r cyhoedd ar wefan y Cyngor ar www.caerffili.gov.uk. ac eithrio am drafodaethau sy'n ymwneud ag eitemau cyfrinachol neu eithriedig.

Mae gennych nifer o hawliau mewn perthynas â'r wybodaeth, gan gynnwys yr hawl i gael mynediad at wybodaeth sydd gennym amdanoch a'r hawl i gwyno os ydych yn anhapus gyda'r modd y mae eich gwybodaeth yn cael ei brosesu.

Am wybodaeth bellach ar sut rydym yn prosesu eich gwybodaeth a'ch hawliau, ewch i'r Hysbysiad Preifatrwydd Cyfarfodydd Pwyllgor Llawn ar ein gwefan <http://www.caerffili.gov.uk/Pwyllgor/Preifatrwydd> neu cysylltwch â Gwasanaethau Cyfreithiol drwy e-bostio griffd2@caerffili.gov.uk neu ffoniwch 01443 863028.



POLICY AND RESOURCES SCRUTINY COMMITTEE

MINUTES OF THE MEETING HELD AT PENALLTA HOUSE, YSTRAD MYNACH ON
TUESDAY, 14TH JANUARY 2020 AT 5.30 P.M.

PRESENT:

Councillor J. Pritchard – Chair

Councillors:

M. Adams, L. Harding, G. Johnston, C.P. Mann, B. Miles, J. Ridgewell, Mrs M. Sargent,
R. Saralis, J. Taylor, L. Whittle

Cabinet Members:

C. Gordon (Corporate Services), Mrs E. Stenner (Finance, Performance and Planning)

Together with:

R. Edmunds (Corporate Director for Education and Corporate Services), S. Harris (Interim Head of Business Improvement Services and Acting S151 Officer), Hayley Lancaster (Senior Communications Officer), Lianne Dallimore (Unison Branch Secretary), Nadeem Akhtar (Group Accountant), C Forbes-Thompson (Scrutiny Manager), S. Hughes (Committee Services Officer)

1. APOLOGIES FOR ABSENCE

Apologies for absence were received from Councillors Mrs E. M. Aldworth, K. Etheridge, Mrs C. Forehead, Miss E. Forehead, G Kirby (Vice Chair) and Cabinet Member Mrs L. Phipps (Homes Places and Tourism)

2. DECLARATIONS OF INTEREST

There were no declarations of interest received at the commencement or during the course of the meeting.

3. MINUTES – 12TH NOVEMBER 2019

RESOLVED that the minutes of the Policy and Resources Scrutiny Committee held on 12th November 2019 (minute nos. 1 – 9) be approved as a correct record and signed by the Chair.

4. MINUTES – 11TH DECEMBER 2019

RESOLVED that the minutes of the Special Policy and Resources Scrutiny Committee held on 11th December 2019 (minute nos. 1 – 4) be approved as a correct record and signed by the Chair.

5. CALL-IN PROCEDURE

There had been no matters referred to the Scrutiny Committee in accordance with the call-in procedure.

6. POLICY AND RESOURCES SCRUTINY COMMITTEE FORWARD WORK PROGRAMME

Cath Forbes-Thompson (Scrutiny Manager) presented the report, which outlined details of the Policy and Resources Scrutiny Committee Forward Work Programme (FWP) for the period January 2020 to April 2020, and included all reports that were identified at the Scrutiny Committee meeting on 12th November 2019.

Members considered the forward work programme and agreed to a request for a report on Safer Recruitment Procedures to be added to the FWP for 25th February 2020.

Members were reminded that a Forward Work Programme workshop has been arranged to take place prior to the next meeting of the Policy and Resources Scrutiny Committee on 25th February 2020, at 4.00 pm.

Subject to the foregoing amendments, it was unanimously agreed that the Policy and Resources Scrutiny Committee Forward Work Programme be published on the Council's website.

7. CABINET REPORTS

There had been no requests for any of the Cabinet reports to be brought forward for discussion at the meeting.

REPORTS OF OFFICERS

Consideration was given to the following reports.

8. CONSULTATION AND ENGAGEMENT FRAMEWORK 2020-2025

With the agreement of the Chair and approval of the Scrutiny Committee, this item was brought forward on the Agenda.

The Cabinet Member for Corporate Services introduced the report to present a draft Consultation and Engagement Framework 2020-2025, which sets out an approach to further enhance consultation and engagement across Caerphilly county borough communities and to highlight the continued importance of effective consultation and engagement and the clear strategic link to the decision making process.. Members were asked to consider and endorse the principles and approach as outlined in the Framework prior to it being considered by Cabinet.

Members were informed that the #TeamCaerphilly – Better Together Transformation Strategy highlights the importance of engaging and working with communities as one of its primary themes. The draft Consultation and Engagement Framework 2020-2025 sets out an approach to further enhance consultation and engagement across Caerphilly county borough communities. It highlights principles and standards for how the Council will engage – to build clear, shared expectations and a two way ongoing dialogue that enables a focus on what can be achieved. It is designed to support Council staff, Councillors and residents, communities and other stakeholders and builds upon established principles to further extend the levels of community involvement in working to achieve shared aims.

L. Dallimore (Unison Branch Secretary) addressed the Scrutiny Committee and stated that Caerphilly Unison welcomed the framework document which supports the principles of inclusion and engagement. However, she expressed disappointment that neither Unison nor any other relevant trade unions were specifically mentioned in the draft framework document as a key partner, but are instead included in a general bullet point on page 8 as ‘any other body’. L. Dallimore also stated that Unison felt that the framework document is missing a reference to how the Council will respond to the public or any other organisation, when there are fundamental disagreements. She referenced the need to future proof the framework and take into account the Workforce Partnership Council Agreement – Partnership and Managing Change and the Fair Work Commission which has influenced the Welsh Government Social Partnership whitepaper.

The Senior Communications Officer advised the Scrutiny Committee that the framework document is intended to be a high level document and once it has been endorsed an Action Plan will be developed which will provide more detail. Members commented that it is important to manage public expectations during consultation and in response they were informed that it is a huge challenge but much of this work is already in place. Consultation on the budget, for example, included community drop-in sessions where the public could speak on issues of concern.

Members asked what differences will the communities see over the next few months and were advised that the framework sets out the principles, not the detail, for how the Council will consult. There will be a focus on community consultation throughout the year and not just for the budget. Comments were made regarding a poor turnout for the previous budget community consultation events. Members were assured that although the last consultations were impacted by the restriction of the pre-election period, there is a commitment to look at holding consultation events at different times, such as outside working hours or at different locations such as supermarkets. There are also plans to further use on-line methods and social media through access to local Facebook groups. In addition, the intention is to ask Members to use their established links with local communities.

A discussion took place on various consultation methods and during the course of the debate Members suggested using methods to gauge feedback similar to that used by charitable organisations at supermarkets, where shoppers can show their support for different options. The Scrutiny Committee asked how much the Council used the Viewpoint panel to consult and was advised that it is an under-utilised resource that is called upon twice per annum. The way that people wish to engage is changing, with many residents now opting for online and digital methods of engagement with the Council, but it is recognised that there will probably still be some who like to participate in this way.

The Scrutiny Committee sought clarification as to how the revised framework and approach will be communicated and were informed that this will be done in conjunction with Corporate Communications. In addition there will be some more general work to involve Members to seek information on how their communities wish to receive their news, for example noticeboards, newsletters or local social media.

The Senior Communications Officer also highlighted the crucial role that Members themselves have to play in ensuring effective engagement with communities. She emphasised that

Members have a unique position within their communities and are often already having these conversations with residents within their respective wards.

The Scrutiny Committee expressed the importance of thorough consultation and agreed that the draft Consultation and Engagement Framework document should include specific reference to relevant trade unions. It was subsequently moved and seconded that the list of communities and stakeholders under 'Who do we engage and consult with?' on page 8 of the draft Consultation and Engagement Framework 2020-2025 should specifically mention relevant Trade Unions.

Following consideration of the report and having noted its contents it was moved and seconded that the following recommendations be referred to Cabinet for approval. By a show of hands, this was unanimously agreed.

RECOMMENDED to Cabinet that:-

- (i) the principles and approach as outlined in the draft Consultation and Engagement Framework 2020-2025 are endorsed.
- (ii) the draft Consultation and Engagement Framework 2020-2025 be amended to specifically state 'relevant trade unions' under the list of communities and stakeholders detailed on page 8.

9. UPDATE ON RESERVES

The Cabinet Member for Finance, Performance and Planning presented the report to provide details of the usable reserves held by the Authority. Details were provided of the audited balances as at the 1st April 2019 along with updated balances reflecting in-year adjustments to date for the 2019/20 financial year. The report also provided details of balances that are available for the one-off funding of capital schemes. Members of the Scrutiny Committee were asked to note the content of the report and support a recommendation to Cabinet that funding totalling £24.543m (Capital Earmarked Reserves £21.107m and Council Tax Reduction Scheme £3.436m) should be set aside pending the preparation of a report during the spring that will outline proposals to utilise this sum for investments in the Council's 'place shaping' agenda.

The Scrutiny Committee was informed that the Authority's usable reserves totalled £118.524m as at the 1st April 2019. Based on an assessment of in-year adjustments to date the current balance on usable reserves is £119.041m. The report included a detailed commentary of balances held.

Members asked for further detail on the proposals for the £24.543m confirmed as being available for one-off investments in new capital schemes. Members were advised that proposals are currently being developed with a more detailed report to be prepared during the spring, which will be presented to the Policy and Resources Scrutiny Committee prior to consideration by Cabinet and Council. The proposals will be linked to key projects such as the 21st Century Schools Band B programmes; the emerging Digital Strategy; the Shared Ambitions Strategy; WHQS; Sport and Active Recreation Strategy and Community Hubs (one-stop shops).

Concerns were raised regarding the high level of reserves held by the authority and also the total amount of reserves held in comparison to other local authorities. Members questioned whether the public would understand the use of reserves for projects such as the Digital Transformation Strategy and if this would provide improvements across the county borough. In response, Members were advised that any proposals in relation to Digital would be modest in terms of the total sum available for investment. Officers discussed the Education aspect of the 'place shaping' agenda where a commitment to spend £26.5m on 21st Century Schools

Band B proposals over the next seven years will see match funding from Welsh Government of £78m. This will be spent across the county borough and further details will be provided as detailed business cases are prepared.

Members sought clarification with regard to the capital amounts detailed within Appendix 1. It was explained that much of this is already committed with examples including £4.9m allocated to the 21st Century Schools Band B programme, £3.1m for the Children's Centre, £1.1m for Home Improvement Loans, £1.2m for Section 106 with £2.3m set against Education capital maintenance, which is yet to be scheduled. Members also queried why there was both an Insurance Earmarked Reserve as well as a Risk Management Reserve, which appear to be for the same purpose. It was clarified that the Insurance Earmarked Reserve is for any claims against the Council. However, the Risk Management Reserve is utilised to fund requests from schools in order to help mitigate against future insurance claims. The reserve is used as there is no longer a budget in place and once the reserve is gone there will be no further means to fund these requests.

The Scrutiny Committee asked if the £1m Brexit Earmarked Reserve could also be released into Capital Earmarked Reserves given that the UK is now likely to exit the EU on the 31st January 2020. Members were advised that following the UK's exit there will be an eleven month transitional period for detailed negotiations to take place in relation to our future working arrangements with the EU. If these negotiations are not successfully completed then the risk of a No Deal Brexit still remains. As a consequence, the advice of Officers is that the Brexit Earmarked Reserve should be retained until negotiations have been finalised as a No Deal situation may have short-term financial implications such as spikes in inflation. Members were further advised that if matters progress smoothly then the £1m may be able to be released next year.

Finally, the Scrutiny Committee sought reassurances that the release of the capital reserves would be used as soon as possible. In respect of 21st Century School Band B proposals, Members were given a commitment that it will be spent on budget and on time.

Following consideration of the report and having noted its contents it was moved and seconded that following recommendation be referred to Cabinet for approval. By a show of hands (and noting there were 2 abstentions) this was agreed by the majority present.

RECOMMENDED TO CABINET that:-

- (i) funding totalling £24.543m (Capital Earmarked Reserves £21.107m and Council Tax Reduction Scheme £3.436m) should be set aside pending the preparation of a report during the spring that will outline proposals to utilise this sum for investments in the Council's 'place shaping' agenda.

10. TREASURY MANAGEMENT ANNUAL STRATEGY, CAPITAL FINANCE PRUDENTIAL INDICATORS AND MINIMUM REVENUE PROVISION POLICY FOR 2020/21

The Cabinet Member for Finance, Performance and Planning presented the report which detailed the Council's Annual Strategy for Treasury Management, Prudential Indicators relevant to Treasury Management and Capital Finance and the Minimum Revenue Provision (MRP) policy to be adopted by the Council for 2020/2021. Members were asked to consider and comment on the report contents prior to its presentation to Council.

The Scrutiny Committee sought clarification with regard to the requirement to borrow £32.3m for the General Fund to support the 2020/21 capital programme and £52.0m for the HRA WHQS and Affordable Homes programme. It was confirmed that a recommendation for approval to borrow must be included in the report to Council to ensure that the Treasury Manager has the authority to arrange external loans when it is appropriate to do so. Wherever possible the Council maximises internal borrowing in lieu of loans by using cash

balances on a short-term basis as this is cheaper than raising external debt. However, internal cash balances will need to be replenished in the future so the approval to borrow must be obtained to allow loans to be entered into when required.

Members sought assurance with regard to the interest rate forecasts set out in Appendix 2 of the report and asked what is taken into account and the level of accuracy. Members were advised that factors such as the current economic climate, GDP and the Base Rate were considered. Members were also reminded that there is also further opportunity to receive more information in respect of Treasury Management at the Members' Treasury Management Seminars which are arranged annually. It was suggested that Arlingclose Ltd, the Council's Treasury Management Advisers, should be asked to attend the next Seminar planned for May 2020.

The Scrutiny Committee asked for clarification with regard to the recommendation to invest a minimum of £20m into long-term Strategic Pool Funds as detailed in Appendix 9 of the report, with the aim of generating additional investment income of £718k. Members were advised that this proposal reflects previous requests of the Scrutiny Committee to improve investment returns wherever possible.

Following consideration and discussion of the report and having noted its contents it was moved and seconded that the following recommendations be referred to Council for approval. By a show of hands (and noting there were 2 abstentions) this was agreed by the majority present.

RECOMMENDED TO COUNCIL that:-

- (i) the strategy be reviewed quarterly within the Treasury Management monitoring reports presented to Policy & Resources Scrutiny Committee and any changes recommended be referred to Cabinet, in the first instance, and to Council for a decision. The Authority will also prepare a half-yearly report on Treasury Management activities.
- (ii) the Prudential Indicators for Treasury Management be considered for approval as per Appendix 5.
- (iii) the Prudential Indicators for Capital Financing be considered for approval as per Appendices 6 & 7 based on the indicative capital programme.
- (iv) Members adopt the MRP policy as set out in Appendix 8.
- (v) continuation of the 2019/20 investment strategy and the lending to financial institutions and Corporates in accordance with the minimum credit rating criteria disclosed within this report.
- (vi) the Authority borrows £32.3m for the General Fund to support the 2020/21 capital programme and £52.0m for the HRA WHQS and Affordable Homes programme.
- (vii) the Authority continues to adopt the investment grade scale as a minimum credit rating criteria as a means to assess the credit worthiness of suitable counterparties when placing investments.
- (viii) the Authority adopts the monetary and investment duration limits as set in Appendix 3 of the report.
- (ix) the Authority invests a minimum of £20m into long-term Strategic Pool Funds as set in Appendix 9 of the report, with the aim of generating additional investment

income of £718k.

The meeting closed at 18.55 p.m.

Approved as a correct record and subject to any amendments or corrections agreed and recorded in the minutes of the meeting held on 25th February 2020, they were signed by the Chair.

CHAIR

This page is intentionally left blank



POLICY AND RESOURCES SCRUTINY COMMITTEE – 25TH FEBRUARY 2020

SUBJECT: POLICY AND RESOURCES SCRUTINY COMMITTEE FORWARD WORK PROGRAMME

REPORT BY: CORPORATE DIRECTOR FOR EDUCATION AND CORPORATE SERVICES

1. PURPOSE OF REPORT

1.1 To report the Policy and Resources Scrutiny Committee Forward Work Programme.

2. SUMMARY

2.1 Forward Work Programmes are essential to ensure that Scrutiny Committee agendas reflect the strategic issues facing the Council and other priorities raised by Members, the public or stakeholders.

3. RECOMMENDATIONS

3.1 That Members consider any changes and agree the final forward work programme prior to publication.

4. REASONS FOR THE RECOMMENDATIONS

4.1 To improve the operation of scrutiny.

5. THE REPORT

5.1 The Policy and Resources Scrutiny Committee forward work programme includes all reports that were identified at the scrutiny committee meeting on Tuesday 14th January, 2020. The work programme outlines the reports planned for the period February 2020 to April 2020.

5.2 The forward work programme is made up of reports identified by officers and members. Members are asked to consider the work programme alongside the cabinet work programme and suggest any changes before it is published on the council website. Scrutiny committee will review this work programme at every meeting going forward alongside any changes to the cabinet work programme or report requests.

5.3 The Policy and Resources Scrutiny Committee Forward Work Programme is attached at Appendix 1, which presents the current status as at 17th February 2020. The Cabinet Work Programme is attached at Appendix 2. A copy of the prioritisation flowchart is attached at appendix 3 to assist the scrutiny committee to determine what items should be added to the

forward work programme.

5.4 **Conclusion**

The work programme is for consideration and amendment by the scrutiny committee prior to publication on the council website.

6. **ASSUMPTIONS**

6.1 No assumptions are necessary.

7. **LINKS TO RELEVANT COUNCIL POLICIES**

7.1 The operation of scrutiny is required by the Local Government Act 2000. The Local Government Wales Measure 2011 and subsequent Statutory Guidance include requirements to publicise the work of scrutiny committees. The operation of scrutiny committee forward work programmes was agreed following decisions by Council in October 2013 and October 2015.

7.2 **Corporate Plan 2018-2023.**

Scrutiny Committee forward work programmes contributes towards and impacts upon the Corporate Well-being Objectives by ensuring that the Executive is held to account for its Corporate Objectives, which are:

Objective 1 - Improve education opportunities for all

Objective 2 - Enabling employment

Objective 3 - Address the availability, condition and sustainability of homes throughout the county borough and provide advice, assistance or support to help improve people's well-being

Objective 4 - Promote a modern, integrated and sustainable transport system that increases opportunity, promotes prosperity and minimises the adverse impacts on the environment

Objective 5 - Creating a county borough that supports a healthy lifestyle in accordance with the sustainable Development Principle within the Wellbeing of Future Generations (Wales) Act 2015

Objective 6 - Support citizens to remain independent and improve their well-being

8. **WELL-BEING OF FUTURE GENERATIONS**

8.1 The Forward Work Programmes contribute to the following Well-being Goals within the Well-being of Future Generations Act (Wales) 2016 by ensuring there is an effective scrutiny function and that council policies are scrutinised against the following goals:

- A prosperous Wales
- A resilient Wales
- A healthier Wales
- A more equal Wales
- A Wales of cohesive communities
- A Wales of vibrant culture and thriving Welsh Language
- A globally responsible Wales

9. EQUALITIES IMPLICATIONS

9.1 There are no specific equalities implications arising as a result of this report.

10. FINANCIAL IMPLICATIONS

10.1 There are no specific financial implications arising as a result of this report.

11. PERSONNEL IMPLICATIONS

11.1 There are no specific personnel implications arising as a result of this report.

12. CONSULTATIONS

12.1 There are no consultation responses that have not been included in this report.

13. STATUTORY POWER

13.1 The Local Government Act 2000, The Local Government (Wales) Measure 2011.

Author: Mark Jacques, Scrutiny Officer

Consultees: Richard Edmunds, Corporate Director for Education and Corporate Services
Robert Tranter, Head of Legal Services/ Monitoring Officer
Lisa Lane, Head of Democratic Services and Deputy Monitoring Officer, Legal Services
Councillor James Pritchard, Chair Policy and Resources Scrutiny Committee
Councillor Gez Kirby, Vice Chair Policy and Resources Scrutiny Committee

Appendices:

Appendix 1 Policy and Resources Scrutiny Committee Forward Work Programme
Appendix 2 Cabinet Forward Work Programme
Appendix 3 Forward Work Programme Prioritisation Flowchart

Appendix 1 - Forward Work Programme - Policy & Resources

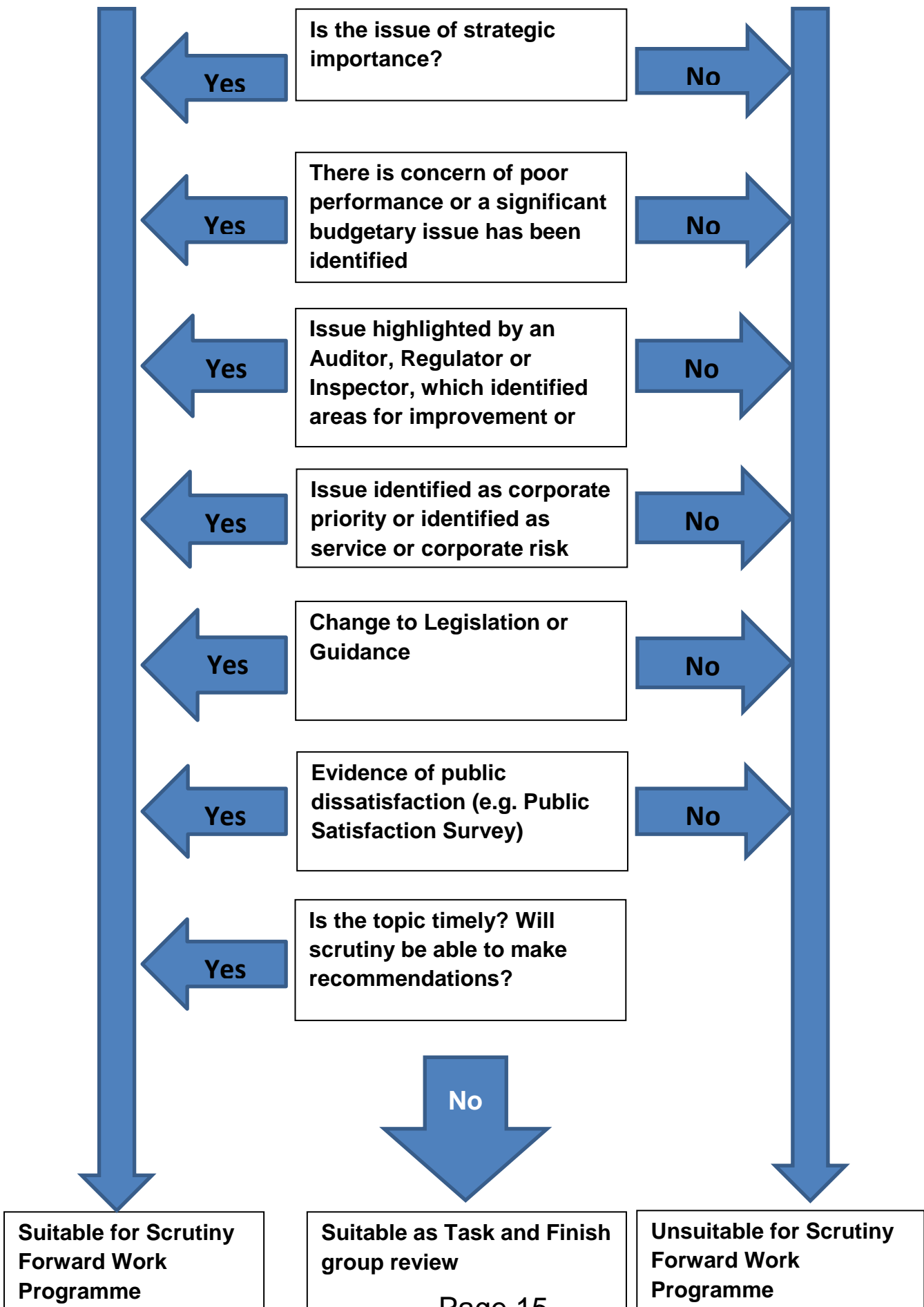
Date	Title	Key Issues	Author	Cabinet Member
25/02/2020 17:30	Treasury management – Period 9	Ensuring level of investment income on target to budget for 2019/20 and advise of borrowing for 2019/20.	Harris, Stephen R	Cllr. Stenner, Eluned
25/02/2020 17:30	Caerphilly County Borough Council's Strategic Equality Plan 2020-2024	To seek approval of the Strategic Equality Plan 2020-2024 to be formally adopted as Council Policy.	Cullinane, Anwen	Cllr. Stenner, Eluned
25/02/2020 17:30	Safer Recruitment Procedure		Donovan, Lynne	Cllr. Gordon, Colin J

Appendix 2 - Forward Work Programme - Cabinet

Date	Title	Key Issues	Author	Cabinet Member
26/02/2020 10:30	Gateway to Employment - Caerphilly Skills and Apprenticeship Academy	To develop a model to deliver a sustainable and framework compliant programme that provides holistic skills, training and apprenticeship provision that includes work experience, placements and apprenticeships.	Kyte, Rhian	Cllr. Morgan, Sean
26/02/2020 10:30	Caerphilly LA FSM Strategy	Consider a coordinated approach to accelerating the progress of this group of learners	Warren, Paul;	Cllr. Jones, Barbara
26/02/2020 10:30	Directorate Performance Assessments	To discuss and approve the new Directorate Performance Assessments and service planning framework.	Roberts, Ros	Cllr. Stenner, Eluned
26/02/2020 10:30	(17) Consultation & Engagement Framework	Part of #TeamCaerphilly Action Plan	Lancaster, Hayley	Cllr. Gordon, Colin J
26/02/2020 10:30	Post 16 Collaboration Arrangements	Update on the progress of the post 16 aspects of the Post 16, Single sex and Surplus Places Review Seek approval from Cabinet to procure I.T. Packages and additional funding to resource the review	Richards, Sue	Cllr. Jones, Barbara
11/03/2020 10:30	EAS Business Plan	To approve the EAS Business Plan for 20-21	Cole, Keri	Cllr. Jones, Barbara
11/03/2020 10:30	Caerphilly County Borough Council's Strategic Equality Plan 2020-2024	To seek approval of the Strategic Equality Plan 2020-2024 to be formally adopted as Council Policy.	Cullinane, Anwen	Cllr. Stenner, Eluned
11/03/2020 10:30	Integrated Transport Unit with RCT CBC/ CCBC	Consideration of a collaborative approach to the delivery of Integrated Transport Unit services.	Lloyd, Marcus	Cllr. Morgan, Sean
11/03/2020 10:30	Gender Pay Gap	For CMT and Cabinet to agree the Gender Pay Gap report which has to be published by 31st March 2020	Donovan, Lynne	Cllr. Gordon, Colin J
11/03/2020 10:30	Appointment of Public Analyst	Changes to CCBC authorised Public Analysts due to changes in personnel in one of the statutory appointed labs	Hartshorn, Robert	Cllr. George, Nigel

11/03/2020 10:30	Authorisation of Officers in Public Protection for Minimum Unit Price		Hartshorn, Robert	Cllr. George, Nigel
25/03/2020 10:30	(16) Community Asset Transfer Policy to be finalised and approved by Cabinet	Strategic Plan - Development of a policy and options to deliver a framework for Community Asset Transfer	Peters, Kathryn; Broadhurst, Timothy	Cllr.Phipps, Lisa
25/03/2020 10:30	Public Spaces Protection Order: Dogs on sport pitches	To seek Cabinet approval to undertake a consultation on a draft Public Spaces Protection Order to ban dogs from Council sports pitches.	Hartshorn, Robert	Cllr. George, Nigel
22/04/2020 10:30	EOTAS Strategy	The EOTAS Strategy sets out the background and rationale for change in order to meet the needs of an increasingly complex group of vulnerable learners. The Local Authority has a high level of ambition in regard to the provision to be offered to these learners and the Strategy sets out these plans in more detail.	Cole, Keri	Cllr. Jones, Barbara
10/06/2020 10:30	#Team Caerphilly -Transformation Strategy - 6 Monthly Update		Peters, Kathryn	Cllr. Stenner, Eluned
10/06/2020 10:30	Community Safety Warden Service		Hartshorn, Robert	Cllr. George, Nigel
10/06/2020 10:30	CCBC Net Zero Carbon Plan		Kyte, Rhian	Cllr. Morgan, Sean
08/07/2020 10:30	School Crossing Patrols		Lloyd, Marcus	Cllr. Morgan, Sean
07/10/2020 10:30	Ystrad Mynach to Blackwood Bus Link		Lloyd, Marcus	Cllr. Morgan, Sean
07/10/2020 10:30	Review of Charging for Services (Bulkies & Pest Control)		Hartshorn, Robert	Cllr. George, Nigel
07/10/2020 10:30	Community Centres Service Review		Williams, Mark S; Reynolds, Jeff	Cllr. George, Nigel

Scrutiny Committee Forward Work Programme Prioritisation



This page is intentionally left blank



POLICY & RESOURCES SCRUTINY COMMITTEE – 25TH FEBRUARY 2020

**SUBJECT: TREASURY MANAGEMENT & CAPITAL FINANCING
PRUDENTIAL INDICATORS QUARTER 3 MONITORING
REPORT (1ST APRIL 2019 TO 31ST DECEMBER 2019)**

**REPORT BY: CORPORATE DIRECTOR FOR EDUCATION AND
CORPORATE SERVICES**

1. PURPOSE OF REPORT

- 1.1 To present Members with details of Treasury Management activities and Capital Financing, together with the related Prudential Indicators for the period 1st April 2019 to 31st December 2019.
- 1.2 To review the Treasury Management Strategy for 2019/20 as set out in the Annual Investment Strategy and Capital Financing Prudential Indicators Report.

2. SUMMARY

- 2.1 The Code of Practice on Treasury Management in the Public Services 2009, which was adopted by the Council on 12th October 2010, sets out a framework of operating procedures, which is encompassed in the Treasury Management Practices (TMPs). TMP6 (Reporting Requirements and Management Information Arrangements) provides for the submission of monitoring reports to the appropriate Committee on a quarterly basis.
- 2.2 Under the provisions of the Local Government Act 2003, The Local Authorities (Capital Finance and Accounting) (Wales) Regulations 2003 [The Capital Regulations], and the CIPFA's "The Prudential Code for Capital Finance in Local Authorities" [the Code], the Authority is obliged to approve and publish a number of indicators relevant to Capital Finance and Treasury Management.
- 2.3 The updated Prudential Code includes a new requirement for local authorities to provide a Capital Strategy, which is to be a summary document approved by full Council covering capital expenditure and financing, treasury management and non-treasury investments. The capital strategy was submitted to Full Council earlier this month along with the Revenue Budget Report and the 2020/21 Treasury Management Strategy.
- 2.4 The Authority's Annual Investment Strategy and Capital Financing Prudential Indicators for 2019/20 were approved by Council on 21st February 2019.

3. RECOMMENDATIONS

3.1 Members are asked to note the contents of this report.

4. REASONS FOR THE RECOMMENDATIONS

4.1 Compliance with the CIPFA “Code of Practice for Treasury Management in the Public Services”.

5. THE REPORT

5.1 Treasury Management

5.1.1 Borrowing Activity

The current policy of internal borrowing is not sustainable in the long-term, but where prudent the policy of internal borrowing will be utilised. As at the 31st March 2019 the internal borrowing position was £56m.

The Annual Treasury Management Strategy was approved by Council in February 2019 and indicated that there would be a need to borrow £27.4m in 2019/20 to part fund the General Fund capital programme. A further £44.2m is planned to be raised for the HRA to fund the WHQS capital programme. During the reported period a £23m 20 year PWLB loan was raised to fund the WHQS capital programme. £1.3m was drawn down from the approved £4.14m Salix loan facility to fund in year capital expenditure relating to the LED street lighting changeover programme that Cabinet approved on 28th November 2018. Total Salix drawn down to date is £3.3m.

During the period covered by this report, PWLB loans to the value of £2.2m were repaid on maturity. Such loans had an average interest rate of 4.82%. £30k of the WRU Loan was also repaid. Temporary loans of £24m were repaid during the reported period. The loans were raised during the year for the purpose of cashflow requirements as investments were tied in. Total debt outstanding as at 31st December 2019 was £300.9m and comprised of £257.5m PWLB loans; £30m market loans (LOBOs); £10m Bank loan; £120k WRU loan; and a £3.3m Salix Energy Finance loan.

With respect to LOBO loans the lender has the option to propose an increase in the interest rate at set dates, following which the Authority has the option to either accept the new rate or to repay the loan at no additional cost. A LOBO loan with a total value of £10m had a rate option reviewed during quarter one and quarter three, and the lender chose not to exercise the option. LOBO loans will be further reviewed again later in 2020/21 by lenders, with a total value of £20m that is exposed to variable interest rate movement. This represents 7.0% of the Authority’s debt portfolio, which is exposed to interest rate risk. The Authority acknowledges there is an element of refinancing risk even though in the current interest rate environment lenders are unlikely to exercise their options.

5.1.2 Rescheduling

The Annual Strategy allows for the utilisation of debt rescheduling providing for both in year and future year savings and additional revenue resources. No rescheduling opportunities presented themselves during the period covered by this report.

5.1.3 Investments

During the reported period the Authority was holding £33.0m of long-term investments where the maturity date is greater than 365 days. These investments are in accordance with the approved Investment Strategy. The long-term investments comprise of covered bonds with UK banks and have an AAA rating; UK Gilts and supranational bonds. The covered bonds are secured investments and collateralised against the counterparty's pool of assets. The value of short-term deposits as at 31st December 2019 was £67.3m.

The total investments held as at 31st December 2019 was £100.3m, and had an average rate of return equating to 0.92% which is a significant improvement over placing deposits with the Debt Management Office (DMO) who continue to pay a rate of 0.50%. The rate of return is above the target rate, as detailed in the Annual Treasury Management Strategy report to Council, of 0.25%. The improvement in returns reflect the Authority's change in investment strategy and lending to high creditworthy counterparties that consist of banks; building societies; supranational institutions; the DMO, local authorities; money market fund and corporates using a range of investment products such as corporate bonds; covered bonds; cash deposits and treasury bills. Whilst the returns have improved, the riskiness of the investment portfolio has been quantified with a weighted average credit score equivalent to an AA rating. The UK government is currently rated by two credit rating agencies at AA. Therefore the Authority's portfolio is on par with the UK Government rating.

The portfolio as at 31st December 2019 comprised of the following types of investments:

Counterparty	Investment Product	Sector	£m
Banks	Certificate of Deposits	Financial	10.0
Banks & Building Societies	Fixed-term cash deposits	Financial	15.0
Banks & Building Societies	Notice Account	Financial	7.0
Banks & Building Societies	Covered bonds	Financial	15.0
Corporates	Bonds	Automobile/ Transport Infrastructure/ Financial	6.9
Money Market Fund	Cash Pooled Fund	Financial	19.4
Supranational Institutions	Bonds	Sovereign/ Financial	2.0
UK Government	Gilts	UK Government	10.0
Local Authorities	Fixed-term cash deposits	Local Government	15.0
Total Investments as at 31st December 2019			100.3

5.1.4 Economic Outlook

UK Consumer Price Inflation remained unchanged in November 2019 at 1.5% year-on-year, the same as October 2019, as accommodation services and transport continued to pull the level of inflation below the Bank of England target of 2%. Labour market data remained positive. The UK economy expanded by 0.4% in quarter 3.

Politics continued to play a major role in financial markets over the period as the UK's progress negotiating its exit from the European Union together with its future trading arrangements has driven volatility, particularly in foreign exchange markets. Following the General Election in December, the new government has now progressed with Brexit, exiting the European Union on 31st January 2020. Economic uncertainty continues to remain a high risk.

The Bank of England maintained Bank Rate to 0.75% in December 2019. Despite keeping rates on hold, Monetary Policy Committee (MPC) members did confirm that if Brexit uncertainty drags on or global growth fails to recover, they are prepared to cut interest rates as required. Moreover, the downward revisions to some of the growth projections in the Monetary Policy Report (formerly the Quarterly Inflation Report) suggest the Committee may now be less convinced of the need to increase rates even if there is a Brexit deal.

The fallout from the US-China trade war continued and is likely to drag on global growth in 2020. The US economy continued to perform relatively well compared to other developed nations; however, the Federal Reserve started to unwind its monetary tightening through 2019. The Fed has cut rates three times to 1.5% to stimulate growth as GDP continued to slow.

Slow economic growth in Europe continued, and the new head of the European Central Bank has confirmed that the bank would continue to provide the monetary support needed to bring the Euro area inflation back towards target.

Gilt yields continued to display significant volatility over the period on the back of ongoing economic and political uncertainty in the UK and Europe, as well as ongoing trade disputes between the US and China. In response, global and UK interest rate expectations have eased. Central bank actions and geopolitical risks will continue to produce significant volatility in financial markets over the period, including bond markets.

Arlingclose's central case is for the Bank Rate to remain at 0.75% for the foreseeable future but there remain substantial risks to this forecast, dependant on Brexit/trade deal outcomes as well as the evolution of the global economy. Arlingclose also expects gilt yields to remain at low levels for the foreseeable future and judges the risks to be weighted to the downside.

	Mar-20	Jun-20	Sep-20	Dec-20	Mar-21	Jun-21	Sep-21	Dec-21	Mar-22	Jun-22	Sep-22	Dec-22	Mar-23
Official Bank Rate													
Upside risk	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
Arlingclose Central Case	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Downside risk	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75

5.1.5 Counterparty Update

Credit Default Swap (CDS) spreads fell over the quarter. Fitch affirmed the UK's AA

sovereign rating. Standard & Poor's also affirmed the UK sovereign AA rating and revised the outlook to stable from negative. Moody's revised HSBC Bank's outlook to negative from stable as it expects restructuring costs to negatively impact net income over the next year or two.

The Bank of England announced its latest stress tests results for the main seven UK banking groups. All seven passed on both a common equity Tier 1 (CET1) ratio and a leverage ratio basis.

5.1.6 Non-Treasury Investments

The definition of investments in CIPFA's revised Treasury Management Code now covers all the financial assets of the Authority as well as other non-financial assets which the Authority holds primarily for financial return. Such investments can comprise of property; shared ownership housing; loans to local businesses/subsidiaries; and shareholdings. During the reported period the Authority did not hold any non-treasury related investments.

5.1.7 Welsh Regulations

In November 2019 the Welsh Government published new Statutory Guidance on Local Government Investments to be effective from the 2020/21 financial year. This involves a complete re-write along the lines of the guidance issued last year by the Ministry of Housing, Communities and Local Government (MHCLG) for local authorities in England.

The definition of investments is widened to include "all of the financial and non-financial assets a local authority has invested money into primarily or partially for the purpose of generating a surplus including investment property" providing it has been made using the power to invest contained in the Local Government Act 2003. In addition, loans to wholly-owned companies or associates, to a joint venture, or to a third party count as investments, irrespective of the purpose or legal power used.

5.2 **Prudential Indicators**

5.2.1 Capital Financing Requirement

The Capital Financing Requirement (CFR) measures the Authority's underlying need to borrow for a capital purpose. In accordance with best professional practice, the Authority does not associate borrowing with particular items or types of expenditure. In practice, the raising and repaying of loans is determined primarily by professional / expert advice, and may not necessarily take place in the relevant year. In order to create an operating environment within which the Treasury Manager can legitimately react to appropriate advice, the various authorised limits as identified in Appendix 1 are set at a level in excess of the CFR. In the financial year to date, the Authority has been operating within the approved limits.

Appendix 1 shows a projected CFR value of £382.2m as at 31st March 2020. The actual CFR as at 31st March 2019 was £367.1m.

5.2.2 Prudential Indicators – "Prudence"

The Prudential Indicators for Treasury Management are shown in Appendix 1, and the Authority is currently operating within the approved limits.

5.2.3 Prudential Indicators – “Affordability”

There is a requirement to analyse and report the capital financing costs, and express those costs as a percentage of the net revenue streams of the Authority. These are identified in Appendix 2 and currently show a projected reduction from the original budget as a consequence of deferred borrowing for the General Fund.

5.2.4 Capital Expenditure and Funding

A summary of capital expenditure and funding is attached at Appendix 3 and shows no change against the planned position.

6. ASSUMPTIONS

- 6.1 The details set out in the report are based on actuals that have occurred between 1st April 2019 and 31st December 2019 (period 9).

7. LINKS TO RELEVANT COUNCIL POLICIES

- 7.1 Treasury Management Strategy 2019/20 as agreed by Council on 21st February 2019.

- 7.2 Prudent financial management contributes to the following Well-being Goals within the Well-being of Future Generations Act (Wales) 2015:-

- A prosperous Wales.
- A resilient Wales.
- A healthier Wales.
- A more equal Wales.
- A Wales of cohesive communities.
- A Wales of vibrant culture and thriving Welsh Language.
- A globally responsible Wales.

8. WELL-BEING OF FUTURE GENERATIONS

- 8.1 The effective management of the Authority’s borrowing and investments are key in ensuring that the Well-being Goals within the Well-being of Future Generations Act (Wales) 2015 are met.

9. EQUALITIES IMPLICATIONS

- 9.1 This report is for information purposes, so the Council's Equalities Impact Assessment (EqIA) process does not need to be applied.

10. FINANCIAL IMPLICATIONS

- 10.1 As detailed throughout the report.

11. PERSONNEL IMPLICATIONS

11.1 There are no personnel implications arising from this report.

12. CONSULTATIONS

12.1 There are no consultation responses that have not been reflected in this report.

13. STATUTORY POWER

13.1 Local Government Acts 1972 and 2003.

Author: N. Akhtar – Group Accountant- Treasury Management & Capital
E-mail: akhtan@caerphilly.gov.uk

Consultees:

S. Harris - Interim Head of Business Improvement Services

A. Southcombe – Finance Manager, Corporate Finance

R. Edmunds- Corporate Director for Education and Corporate Services

Cllr E. Stenner – Cabinet Member for Finance, Performance & Planning

Appendices:

Appendix 1 – Treasury Management Prudential Indicators – Prudence

Appendix 2 – Capital Finance Prudential Indicators – Affordability

Appendix 3 – Capital Expenditure and Funding

Appendix 1 Treasury Management Prudential Indicators- Mid Year report (Quarters 1, 2 & 3)

	Budget 2019-20	Estimated 2019-20
	£000	£000
Authorised limit for external debt -		
Borrowing	432,771	432,771
Other long term liabilities	30,653	30,649
Total	463,424	463,420
Operational boundary for external debt -		
Borrowing	346,217	331,530
Other long term liabilities	30,653	30,649
Total	376,870	362,179
Capital Financing Requirement	401,438	382,238
Upper limits for interest rate exposure		
Principal outstanding on borrowing	346,217	331,530
Principal outstanding on investments	75,000	100,319
Net principal outstanding	271,217	231,211
Fixed rate limit – 100%	271,217	231,211
Variable rate limit – 30%	81,365	69,363
Upper limit for total invested for over 364 days	50,000	33,000

Maturity structure of fixed rate borrowing	Upper Limit	Lower Limit
Under 12 months	35%	0%
Over 12 months and within 24 months	40%	0%
Over 2 years and within 5 years	50%	0%
Over 5 years and within 10 years	75%	0%
Over 10 years	100%	0%

Gross Debt and Net Debt	Budget 2019-20	Estimated 2019-20
	£000	£000
Outstanding Borrowing	346,217	331,530
Other long term liabilities	30,653	30,649
Gross Debt	376,870	362,179
Less investments	75,000	100,319
Net Debt	301,870	261,860

Appendix 2 Treasury Management Prudential Indicators- Mid Year report (Quarters 1, 2 & 3)

Ratio of Financing costs to net revenue stream	Budget 2019-20	Estimated 2019-20
General Fund	£000	£000
Principal repayments	2,492	2,492
Interest costs	8,842	7,922
Debt Management costs	46	46
Rescheduling discount		
Investment income	-950	-800
Interest applied to internal balances	735	735
Total General Fund	11,165	10,394
Net revenue stream	336,695	336,695
Total as percentage of net revenue stream	3.32%	3.09%
Housing Revenue Account		
Principal repayments	2,555	2,555
Interest costs	6,563	5,157
Rescheduling discount		
Debt Management costs	43	43
Total HRA	9,161	7,755
Net revenue stream	49,100	49,100
Total as percentage of net revenue stream	18.66%	15.79%

Capital financing requirement [end of year position]	Budget 2019-20	Estimated 2019-20
	£000	£000
Council Fund	254,436	258,186
Housing Revenue Account	147,003	124,052
Total Authority	401,438	382,238

Appendix 3 Treasury Management Prudential Indicators- Mid Year report (Quarters 1, 2 & 3)

	Budget 2019-20	Estimated 2019-20
Expenditure	£000	£000
Council Fund	10,074	10,074
Housing Revenue Account	56,618	56,618
Total	66,692	66,692
Funding		
Surplus/ (Deficit) Balance b/f		
Borrowings - Supported (GF)	4,923	4,923
General Capital Grant - WG	2,997	2,997
Internal Borrowing		
RCCO Budget	128	128
Capital underspends frm previous years	326	326
General Fund working balances		
One off funding- MRP Review	1,700	1,700
RCCO- (HRA)	17,086	17,086
Borrowings - Unsupported (HRA)	32,181	32,181
Major Repairs Allowance (HRA)	7,351	7,351
Total	66,692	66,692
Surplus C/f	-	-



Y PWYLLGOR CRAFFU POLISI AC ADNODDAU – 25 CHWEFROR 2020

PWNC: CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL, AMCANION A
CHAMAU GWEITHREDU 2020-2024

ADRODDIAD GAN: Y CYFARWYDDWR CORFFORAETHOL – ADDYSG A
GWASANAETHAU CORFFORAETHOL

1. DIBEN YR ADRODDIAD

- 1.1 Mae'r Adroddiad yn gofyn am farn yr Aelodau ac yn darparu gwybodaeth am Gynllun drafft Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2020-2024 (Atodiad A).

2. CRYNODEB

- 2.1 Daeth Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru i rym ar 6 Ebrill 2011 ac roeddent yn cynnwys gofyniad i awdurdodau cyhoeddus ddatblygu a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) bob pedair blynedd. Bu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar waith gan y Cyngor ers 2016, ac mae'n bryd iddo ei ddiweddarau bellach ar gyfer y cylch 4 blynedd nesaf.
- 2.2 Mae'r broses hon hefyd wedi sicrhau bod y Cyngor mewn sefyllfa dda i gyflawni tri o'r nodau Llesiant yn Neddff Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.
- 2.3 Gofynnir am farn y Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft, er mwyn llywio fersiwn i'w chyflwyno i'r Cabinet a'r Cyngor ei chymeradwyo i'w mabwysiadu fel polisi'r Cyngor.

3. ARGYMHELLION

- 3.1 Gofynnir am farn y Pwyllgor Craffu Polisi ac Adnoddau ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft ar gyfer 2020-2024, er mwyn llywio fersiwn i'w chyflwyno i'r Cabinet a'r Cyngor ei chymeradwyo i'w mabwysiadu fel polisi'r Cyngor.

4. RHESYMAU DROS YR ARGYMHELLION

- 4.1 Er mwyn gallu mabwysiadu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 ar gyfer y 4 blynedd nesaf.

5. YR ADRODDIAD

- 5.1 Ers mis Ebrill 2016, bu dogfen pedair blynedd ar waith gan y Cyngor, sef y Cynllun Cydraddoldeb Strategol - Amcanion Strategol Cydraddoldeb a'r Gymraeg a Chynllun

Gweithredu ar wahân.

- 5.2 O gymharu â'r fersiwn flaenorol, mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 wedi'i ddiwygio'n llawn, er mwyn adlewyrchu newidiadau neu er mwyn darparu gwybodaeth ychwanegol. Datblygwyd yr Amcanion a'r Cynllun Gweithredu er mwyn ystyried cyflawniadau a chynnydd ac fe'u hunwyd i greu un ddogfen weithredol.
- 5.3 Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol er mwyn i'r Cyngor allu nodi sut y mae'n bwriadu cyflawni ei ymrwymiad i gydraddoldeb a sut y bydd yn cyflawni ei rwymedigaethau cyfreithiol fel y'u nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
- 5.4 Cynhaliwyd proses ymgysylltu gynhwysfawr yn ystod mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2019 er mwyn cynnwys cymaint o bobl â phosibl wrth lunio'r Amcanion Cydraddoldeb drafft ac er mwyn rhoi cyfle i bobl awgrymu amcanion ychwanegol neu amgen ac unrhyw gamau gweithredu perthnasol. Lluniwyd adroddiad ymgysylltu (Atodiad B).
- 5.5 Roedd yr adborth a gafwyd ar y broses ymgynghori yn gefnogol iawn ar y cyfan. Cynhwyswyd y meysydd i'w gwella a'r rhwystrau a nodwyd fel camau gweithredu o dan bob Amcan Cydraddoldeb perthnasol.
- 5.6 Mae'r Amcanion Cydraddoldeb a gynhwysir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol fel a ganlyn:
- **Cynllunio a Darparu Gwasanaethau** – Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau
 - **Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth** – Gwella cyfleoedd addysg i bawb
 - **Cydluniant Cymunedol** – Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol
 - **Ymgysylltu Cynhwysol a Chymryd Rhan** – Ymgysylltu â thrigolion i'w hannog i gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio darpariaeth gwasanaethau
 - **Y Gymraeg** – Sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad i wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol
 - **Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal** – Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol
 - **Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau**
- 5.7 Mae'r amcan sy'n ymwneud â Chyflog rhwng y Rhywiau yn un o ofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

5.8 Casgliad

Bydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi'i ddiweddarau a'r camau gweithredu cysylltiedig yn sicrhau bod gan y Cyngor ddogfen ar waith sy'n addas at y diben er mwyn dangos cydymffurfiaeth â'r dyletswyddau statudol diweddaraf o ran Cydraddoldeb a'r Gymraeg. Fe'i datblygwyd yn unol â gofynion deddfwriaethol a chanllawiau a luniwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

6. RHAGDYBIAETHAU

- 6.1 Ni wnaed unrhyw ragdybiaethau wrth baratoi'r adroddiad hwn.

7. CYSYLLTIADAU Â PHOLISIÂU PERTHNASOL Y CYNGOR

- 7.1 Mae polisiâu canlynol y Cyngor yn berthnasol i'r penderfyniad y mae angen ei wneud:

7.2 Cynllun Corfforaethol 2018-2023

Amcan 1 – Gwella cyfleoedd addysg i bawb – caiff yr amcan hwn ei adlewyrchu yng

Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 fel Amcan Cydraddoldeb 2. Mae angen i ni nodi'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar gyfleoedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth a'u dileu, gan gyfrannu'n gadarnhaol at y broses o greu cymunedau cydlynol a gwydn. Mae'r agenda sgiliau yn hanfodol o ran datblygu economaidd a ffyniant economaidd.

Amcan 2 – Galluogi cyflogaeth - caiff yr amcan hwn hefyd ei adlewyrchu yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 fel rhan o Amcan Cydraddoldeb 2.

Amcan 3 – Mynd i'r afael ag argaeledd, cyflwr a chynaliadwyedd cartrefi ledled y fwrdeistref sirol a darparu cyngor, cymorth neu gefnogaeth i helpu i wella llesiant pobl – Gellir ystyried bod tai yn atal pobl rhag cael gafael ar nwyddau a gwasanaethau eraill a gall y sefyllfa effeithio ar iechyd meddwl a llesiant pobl. Mae byw mewn amodau sy'n gwneud i unigolion deimlo'n ddiogel a'u bod yn perthyn yn holl bwysig a chaiff yr amodau hyn eu hystyried fel rhan o Amcanion Cydraddoldeb 2 a 3 yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Amcan 4 – Hybu system drafnidiaeth fodern, integredig a chynaliadwy sy'n cynyddu cyfleoedd, yn hybu ffyniant ac yn lleihau i'r eithaf effeithiau niweidiol ar yr amgylchedd – Gellir ystyried bod trafnidiaeth yn atal pobl rhag cael gafael ar wasanaethau a chyflogaeth yn y fwrdeistref sirol. Trafodwyd y thema hon yn y grwpiau ffocws a gynhaliwyd gennym fel rhan o'r broses ymgynghori. Caiff trafnidiaeth ei hystyried fel rhan o Amcan Cydraddoldeb 2. Bydd mwy o gysylltiadau trafnidiaeth a chysylltiadau trafnidiaeth gwell yn galluogi ac yn annog pobl i fanteisio ar gyfleoedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth a chael gafael ar wasanaethau yn hawdd.

Amcan 6 - Cynorthwyo trigolion i aros yn annibynnol a gwella eu llesiant - Mae hyn yn un o themâu allweddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Os bydd amodau byw trigolion yn briodol ac os bydd opsiynau trafnidiaeth ar gael iddynt yn hawdd, byddant yn gallu manteisio ar gyfleoedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth. Mae opsiynau trafnidiaeth hefyd yn helpu trigolion i gael gafael ar nwyddau a gwasanaethau yn annibynnol ac i gymryd rhan mewn ymgynghoriadau ynghylch cynllunio a darparu gwasanaethau. Drwy gael cyfle i leisio eu barn, gellir teilwra gwasanaethau er mwyn diwallu anghenion trigolion gan felly eu grymuso i deimlo eu bod yn cael eu cynnwys. Mae'n cynnwys helpu pobl i helpu eu hunain drwy ddarparu cyngor ac arweiniad cynhwysfawr, gan gynnwys eu cyfeirio at wasanaethau eraill. Mae'n golygu cael sgysiau ystyrion gyda phobl i'w helpu i nodi'r hyn sy'n bwysig iddynt, a fydd yn bwydo gwasanaethau sy'n addas i'w hanghenion.

Safonau'r Gymraeg

Mae Amcan Cydraddoldeb 5 yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cefnogi'r Gymraeg. Ni chaiff iaith ei chynnwys fel nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ond mae cyfathrebu â thrigolion yn unol â'u dewis iaith yn un o ddyletswyddau statudol Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a Hysbysiad Cydymffurfio â Safonau'r Gymraeg y Cyngor. Mae nifer o'r camau gweithredu yn seiliedig ar Strategaeth Gymraeg Pum Mlynedd 2017-2022 y fwrdeistref sirol.

Strategaeth Uchelgeisiau a Rennir

Mae'r strategaeth hon yn amlinellu ymrwymiad y Cyngor i weithio gydag ysgolion a'r Gwasanaeth Cyflawni Addysg i wella cyrhaeddiad a chyflawniad addysgol ac mae'n gysylltiedig ag Amcan Cydraddoldeb 2.

Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu

Mae'n hanfodol bod gwybodaeth ar gael mewn gwahanol fformatau er mwyn sicrhau bod yr holl drigolion yn gallu cymryd rhan mewn unrhyw ymarferion ymgysylltu neu bob un ohonynt.

Bydd datblygiadau technoleg yn ein galluogi i ddarparu gwybodaeth ar fformatau digidol, ond mae rhwystrau o hyd sy'n atal trigolion rhag ymgysylltu.

8. LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL

8.1 Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cyfrannu at bob un o'r 7 Nod Llesiant, sef:-

- Cymru lewyrchus
- Cymru gydnerth
- Cymru iachach
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn gydnaws â'r pum ffordd o weithio fel y'u diffinnir yn egwyddor datblygu cynaliadwy'r Ddeddf sydd fel a ganlyn:

- Hirdymor – Caiff unrhyw gamau gweithredu a nodir yn y Cynllun eu defnyddio i gynllunio'r gwasanaethau a ddarperir dros y 4 blynedd nesaf a chânt eu hadolygu a'u diweddarau os caiff unrhyw gamau gweithredu eu cwblhau yn ystod cyfnod 4 blynedd y Cynllun.
- Atal – Mae rhoi Cynllun ar waith yn sicrhau bod gwasanaethau yn deall yr hyn a ddisgwylir ganddynt er mwyn darparu gwasanaethau cynhwysol heb unrhyw achosion o wahaniaethu.
- Integreiddio – Mae'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cynllun Corfforaethol 2018-2023 yn gorgyffwrdd. Mae hyn yn sicrhau cysondeb wrth gyflawni amcanion a chyflwyno adroddiadau. Mae hefyd yn creu cysylltiad cryfach a chydgyssylltiedig rhwng gwasanaethau a'r Cynlluniau sydd eisoes ar waith gan y Cyngor.
- Cydweithio – Mae'n bwysig gweithio gyda rhanddeiliaid allweddol er mwyn dysgu a deall sut y gallwn wella'r ffordd rydym yn darparu gwasanaethau ar hyn o bryd yn seiliedig ar y camau gweithredu yn y Cynllun.
- Cynnwys – Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn anelu at sicrhau bod trigolion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi'n gyfartal, ond gan gydnabod ar yr un pryd bod gan bobl wahanol anghenion a chan ddarparu gwasanaethau heb wahaniaethu. Er mwyn deall anghenion pobl, mae'n bwysig iawn eu cynnwys wrth gynllunio, dylunio a darparu unrhyw wasanaethau. Roedd yr ymatebion i'r ymgynghoriad cyhoeddus ar yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol o gymorth i ni wrth nodi'r camau gweithredu i'w cynnwys yn fersiwn derfynol y Cynllun.

9. GOBLYGIADAU O RAN CYDRADDOLDEB

9.1 Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2010 ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol a dyletswydd cydraddoldeb benodol i'r sector cyhoeddus sy'n berthnasol i Gynghorau. Mae adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswydd Cydraddoldeb Sengl y Sector Cyhoeddus) yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus ddangos wrth wneud penderfyniadau eu bod wedi rhoi 'sylw dyladwy' i'r angen i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio anghyfreithlon;
- Hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu;
- Meithrin cysylltiadau da rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.

Y nodweddion gwarchoddedig perthnasol yw oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd

rhywiol.

- 9.2 Mae'n rhaid i'r Cyngor roi sylw dyladwy i effaith unrhyw gynigion ar y rheini â nodwedd warchoddedig. Mae dyletswydd benodol ar y Cyngor i gyhoeddi gwybodaeth i ddangos sut y mae wedi rhoi sylw dyladwy i'r nodau uchod fel rhan o'i broses ar gyfer gwneud penderfyniadau. Byddai cynnal ymarfer sgrinio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (ac os bydd angen, Asesiad llawn o'r Effaith ar Gydraddoldeb) yn dystiolaeth bod y Cyngor wedi ystyried ei rwymedigaethau cyfreithiol wrth wneud y penderfyniad ar yr argymhellion yn yr adroddiad hwn.
- 9.3 Mae'r amcanion cydraddoldeb yn cael effaith gadarnhaol ar bob grŵp â nodweddion gwarchoddedig. Cynhaliwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Er i ni ymdrechu i ymgysylltu â phob sector o'r gymuned, mae'n amlwg na chafwyd unrhyw ymatebion gan unigolion sy'n cynrychioli grwpiau crefyddol lleol na'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Mae hyn yn peri pryder penodol gan nad ydym yn ymwybodol a oes unrhyw grwpiau cymorth / eiriolaeth yn y fwrdeistref sy'n cynrychioli anghenion pobl dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME) a thrigolion crefyddol. O ganlyniad, bydd camau gweithredu yn yr amcanion cydraddoldeb yn sicrhau y gwneir ymdrechion i ddatblygu llwybrau cyfathrebu ac ymgysylltu â grwpiau a thrigolion BAME a chrefyddol er mwyn sicrhau y caiff eu lleisiau eu clywed yn y dyfodol.

10. GOBLYGIADAU ARIANNOL

- 10.1 Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol yn gysylltiedig â'r adroddiad hwn.

11. GOBLYGIADAU PERSONÉL

- 11.1 Mae Amcan Cydraddoldeb 6 – Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal ac Amcan Cydraddoldeb 7 – Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn ymwneud â gweithgareddau Adnoddau Dynol. Mae'r amcan sy'n ymwneud â Chyflog rhwng y Rhywiau yn un o ofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- 11.2 O ystyried gofynion Safonau'r Gymraeg a gofynion ehangach Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, ymdrinnir ag unrhyw oblygiadau o ran personél gan yr adran Adnoddau Dynol a'r Tîm Cydraddoldeb, y Gymraeg ac Ymgynghori wrth iddynt godi, a chyflwynir gwybodaeth amdanynt yn yr adroddiadau blynyddol.

12. YMGYNGORIAADAU

- 12.1 Mae'r holl ymatebion o'r ymgynghoriadau wedi'u hymgorffori yn yr adroddiad.

13. PŴER STATUDOL

- 13.1 Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011
Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011
Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
Deddf Hawliau Dynol 1998
Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011

Awdur: Anwen Cullinane – Uwch Swyddog Polisi – Cydraddoldeb, Y Gymraeg ac Ymgynghori, cullima@caerphilly.gov.uk
Ymgynghoreion: Christina Harrhy – Prif Weithredwr Dros Dro

Richard Edmunds – Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol
Y Cyngorydd Eluned Stenner – Aelod Cabinet dros Gyllid, Perfformiad a Chynllunio
Y Cyngorydd James Pritchard – Aelod Etholedig – Hyrwyddwr Cydraddoldeb
Stephen Harris – Pennaeth Gwella Busnes Dros Dro
Robert Tranter – Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Swyddog Monitro
Lynne Donovan – Pennaeth Gwasanaethau Pobl
Keri Cole – Prif Swyddog Addysg
Liz Lucas – Pennaeth Gwasanaethau Cwsmeriaid a Digidol
Rhian Kyte – Pennaeth Adfywio a Chynllunio
Mark Williams – Pennaeth Gwasanaethau Eiddo Dros Dro
Kathryn Peters – Rheolwr Gwella Busnes a Phartneriaethau
Ros Roberts – Rheolwr Gwella Busnes
Christopher Hunt – Cydgysylltydd Cydlyniant Cymunedol (Gorllewin Gwent)

Papurau Cefndir:

Atodiadau:

Atodiad A

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024](#)

Atodiad B

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 - Adroddiad yr Ymgynghoriad](#)

Atodiad C

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 - Aseiad Effaith Cydraddoldeb](#)

RHAGAIR

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn credu na ddylid gwahaniaethu yn erbyn neb na'i roi dan anfantais oherwydd ei hunaniaeth neu ei gefndir. Rydym eisiau bwrdeistref sirol lle mae pawb yn cael ei drin yn gyfartal ac yn deg ym mhob agwedd ar fywyd pob dydd.

Er ein bod yn ymdrechu i drin yr holl drigolion ac ymwelwyr â'r Fwrdeistref Sirol yn gyfartal, rydym hefyd yn cydnabod bod gan bobl wahanol anghenion. Mae'r cynllun hwn yn ystyried y gwahanol anghenion hyn a'i nod yw sicrhau nad oes rhwystrau sy'n atal unrhyw un rhag cael mynediad at wasanaethau'r Cyngor. Wrth i'n cymunedau newid, mae amrywiaeth yn fater allweddol i ni. Credwn ei bod yn ddyletswydd arnom i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac annog mwy o gydlyniant drwy greu cymunedau lle mae pawb yn teimlo ei fod yn cael ei barchu ac yn ddiogel rhag aflonyddu.

Rydym hefyd yn parhau i ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb ym mhob agwedd ar ein gwasanaeth ac yn ein harferion cyflogaeth, sydd hyd yn oed yn bwysicach yn ystod yr amseroedd heriol hyn ac mewn hinsawdd ariannol mor anodd.

Bydd y cynllun yn cael ei fonitro bob blwyddyn er mwyn adolygu effaith y cynnydd a wnawn a bydd yr adroddiadau blynyddol yn parhau i gael eu cyhoeddi. Bydd yr adroddiadau hefyd yn cael eu cyhoeddi a'u hyrwyddo'n eang yn fewnol ac yn allanol er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r gwaith sy'n cael ei wneud.

Gobeithiwn eich bod yn cytuno bod y cynllun hwn yn parhau i ddatblygu'r gwaith cydraddoldeb ac amrywiaeth yr ydym wedi'i wneud hyd yma ac yn dangos ein hymrwymiad parhaus i sicrhau parch a thegwch i bawb yn y Fwrdeistref Sirol.

Christina Harrhy
Prif Weithredwr Dros Dro
Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Y Cyng. Philippa Marsden
Arweinydd
Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

CYNNWYS

Adran 1:

- Amdanom ni 3
- Cyd-destun 6
- Deddfwriaeth 9

Adran 2:

Amcanion a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol

- **Amcan Cydraddoldeb 1** – Cynllunio a Darparu Gwasanaethau – Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau 13
- **Amcan Cydraddoldeb 2** – Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – Gwella cyfleoedd addysg i bawb 15
- **Amcan Cydraddoldeb 3** – Cydlyniant Cymunedol – Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol 17
- **Amcan Cydraddoldeb 4** – Ymgysylltu Cynhwysol a Chymryd Rhan – Ymgysylltu â thrigolion i'w hannog i gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio darpariaeth gwasanaethau 19
- **Amcan Cydraddoldeb 5** – Y Gymraeg – Sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad i wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol 21
- **Amcan Cydraddoldeb 6** – Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal – Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol 23
- **Amcan Cydraddoldeb 7** - Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 25

Adran 3:

- Datblygu Amcanion Cydraddoldeb a'r Broses Ymgysylltu 27

Adran 4:

- Cyflawni a Monitro'r Amcanion Cydraddoldeb 32

Adran 1:

- **AMDANOM NI**

Mae bwrdeistref sirol Caerffili yn cwmpasu ardal sy'n ymestyn o Barc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn y gogledd, i Gaerdydd a Chasnewydd yn y de. Caiff yr ardal ei ffinio gan awdurdod lleol Merthyr Tudful yn y gogledd, Rhondda Cynon Taf yn y gorllewin a Blaenau Gwent a Thorfaen yn y dwyrain.

Mae'r ardal yng nghanol Cymoedd De Cymru a Phrifddinas-Ranbarth Caerdydd. Mae bwrdeistref sirol Caerffili yn cwmpasu tua 108 milltir sgwâr (28,000 hectar) o ardal Cymoedd De-ddwyrain Cymru. Mae ychydig dros 18.6 milltir o hyd a bron i 11 milltir o led, ac wedi'i ffurfio gan gymoedd tair afon: Rhymni, Sirhywi ac Ebwy. Mae 180,000 o drigolion yn byw yn y fwrdeistref sirol mewn cymysgedd o gymunedau trefol a gwledig. Defnyddir tri chwarter y fwrdeistref sirol at ddibenion amaethyddiaeth a choedwigaeth. Y Cyngor yw'r 5^{ed} cyngor lleol mwyaf yng Nghymru a'r cyflogwr mwyaf yn yr ardal.

Mae'r Cyngor yn cyflogi bron i 9,000 o aelodau o staff ac mae 73% ohonynt yn byw yn y fwrdeistref sirol. Fe'u cyflogir mewn amrywiaeth o wahanol swyddi yn y meysydd gwasanaeth sy'n rhan o'r Cyfarwyddiaethau canlynol:

- Gwasanaethau Corfforaethol ac Addysg
- Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai
- Cymunedau

Caiff y Cyfadrannau eu harwain gan Gyfarwyddwyr Corfforaethol sydd, ar y cyd â'r Prif Weithredwr dros dro, yn aelodau o'r Tîm Rheoli Corfforaethol sy'n goruchwyllo'r broses strategol o reoli busnes y Cyngor. Mae'r Cyngor yn gweithredu llywodraeth leol ar ffurf cabinet wedi'i arwain gan Arweinydd a gefnogir gan wyth Aelod o'r Cabinet. Mae gennym 73 o Gynghorwyr etholedig ag amrywiaeth o rolau, gan gynnwys cytuno ar fframwaith polisi, Treth y Cyngor a'r gyllideb.

Mae ein gweledigaeth a'n gwerthoedd yn rhan annatod o'n Strategaeth Trawsnewid #Tîm Caerffili – Yn Well gyda'n Gilydd. Ei nod yw trawsnewid y ffordd rydym wedi darparu gwasanaethau yn y gorffennol. Bydd yn ystyried sut y caiff gwasanaethau eu blaenoriaethu, sut y gallant fod yn fwy effeithlon o safbwynt busnes, yn archwilio cyfleoedd newydd i gryfhau'r ffocws ar gwsmeriaid a defnyddio mwy o ddulliau digidol, yn ystyried modelau darparu amgen ac yn chwilio am gyfleoedd masnachol.

Mae ein mantra newydd, sef '**Calon Gymdeithasol a Meddwl Masnachol**', yn greiddiol i'r rhaglen hon o newid trawsnewidiol. Mae'n cydnabod ein hymrwymiad i wasanaeth cyhoeddus ac anghenion ein trigolion, ond hefyd yn dangos ein hawydd i ystyried cyfleoedd masnachol newydd ac arloesol lle y bo'n briodol, er mwyn cynhyrchu incwm ychwanegol i'w ailfuddsoddi mewn gwasanaethau i'w helpu i barhau'n wydn.

Ein diben yn y strategaeth hon yw:

"Creu gallu a rhagwelediad er mwyn datblygu atebion i rai o'r heriau mwyaf i'r Fwrdeistref Sirol, gan sicrhau bod y Cyngor yn deall ac yn ymateb i anghenion a blaenoriaethau newidiol ein cymunedau".



Rydym yn anelu at gyflawni'r canlyniadau canlynol:

- Meithrin cydberthnasau gwaith cadarn â'n cymunedau a'n partneriaid er mwyn manteisio i'r eithaf ar ein hadnoddau cyfun er mwyn sicrhau bwrdeistref sirol wydn ar gyfer y dyfodol.
- Rhoi model gweithredu newydd ar waith a fydd yn annog dulliau arloesol o ddarparu gwasanaethau ac yn sicrhau ein bod yn defnyddio ein hadnoddau yn y ffordd orau.
- Helpu i gau'r bwlch rhwng tlodi a ffyniant drwy wella cyrhaeddiad addysgol ac ysgogi'r economi leol i greu swyddi o ansawdd uchel.

Mae datganiad cydraddoldeb y Cyngor yn nodi'r ymrwymiad hwn yn glir;

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod gan bobl anghenion, gofynion a nodau gwahanol, a byddwn yn gweithio yn erbyn pob math o wahaniaethu drwy hyrwyddo cysylltiadau da a chyd-barch o fewn ein cymunedau, ein trigolion, ein haelodau etholedig, y rhai sy'n gwneud cais i ni am swyddi a'n gweithlu a rhyngddynt.

Byddwn hefyd yn gweithio i greu mynediad cyfartal at ein gwasanaethau i bawb, waeth beth fo'u tarddiad ethnig, rhyw, oedran, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, anabled, ailbennu rhywedd, credoau crefyddol neu ddiffyg cred, y defnydd o'r Gymraeg, iaith arwyddion Prydain neu ieithoedd eraill, cenedligrwydd, cyfrifoldeb am unrhyw ddibynyddion neu unrhyw reswm arall na ellir dangos bod cyfiawnhad drosto.

Mae parch tuag at amrywiaeth yn fater allweddol wrth i'n cymunedau newid a datblygu yn ystod y 21^{ain} ganrif; parch tuag at yr hen a'r newydd a pharch tuag at bob unigolyn sy'n byw neu'n gweithio yma, sy'n cynrychioli ein bwrdeistref sirol, neu sy'n ymweld â'r ardal.

Mae'n rhaid i wasanaethau'r Cyngor adlewyrchu'r anghenion amrywiol hyn ac mae gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili eisoes gefndir cryf yn darparu gwasanaethau hygyrch mewn ffordd synhwyrol, bwyllog a chost-effeithiol. Mae'n rhaid i doriadau sy'n cael eu gwneud i gyllidebau gynghorau ar adeg cyhoeddi'r cynllun hwn ystyried yr effaith ar yr unigolion mwyaf agored i niwed yn ein cymdeithas, drwy Asesiadau Effaith Cydraddoldeb, y mae'r cynllun hwn yn gadarn o'u plaid.

Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i sicrhau ei fod yn cyflawni gwerth am arian o'i benderfyniadau caffael trydydd parti, gan gydnabod gwerth defnyddio dulliau caffael i gefnogi ei amcanion Diwylliannol, Cymdeithasol, Economaidd ac Amgylcheddol ehangach, mewn ffyrdd sy'n cynnig buddiannau hirdymor gwirioneddol i'r gymuned a wasanaethir ganddo a phobl Cymru, gan ar yr un pryd ystyried gwerth am arian.

Mae angen i'n Rhaglen Gaffael fod yn strategaeth fyw. Rhaid iddi fod yn hyblyg ac yn addasadwy a rhaid iddi ymateb i'r amgylchedd newidiol; rhaid iddi fod yn fodiwlaid ei natur er mwyn gallu ei hadolygu'n hawdd a'i diweddarau bob blwyddyn yn unol â datblygiadau yn y tirlun caffael. Byddwn yn anelu at welliant parhaus er mwyn cyflwyno newidiadau gwirioneddol a gwella bywydau'r rheini sy'n byw ac yn gweithio yn ein bwrdeistref.

Bydd y Cyngor yn defnyddio ei brosesau caffael i feithrin newid cymdeithasol cadarnhaol lle y bo'n briodol. Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu Cod Ymarfer y Gadwyn Gyflenwi Foesebol a byddwn yn ei roi ar waith er mwyn meithrin amodau gwaith teg i bawb.

Caiff y cynllun ei fonitro bob blwyddyn er mwyn adolygu effaith y cynnydd a wneir gennym a byddwn yn parhau i gyhoeddi ein Hadroddiad Cydraddoldeb statudol. Bydd hefyd yn cael cyhoeddusrwydd ac yn cael ei hyrwyddo'n eang yn fewnol ac yn allanol er mwyn gwella ymwybyddiaeth o'r gwaith sy'n mynd rhagddo.

- **CYD-DESTUN**

Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn ar gyfer 2020-2024 i ddangos ymrwymiad y Cyngor i fodloni Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae'n amlygu cysylltiadau â'r ddeddfwriaeth a'r rheoliadau ar Safonau'r Gymraeg a materion Hawliau Dynol a sut mae'n ategu pedwar o'r saith nod yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015* Llywodraeth Cymru, sef *Cymru iachach, Cymru sy'n fwy cyfartal, Cymru o gymunedau cydlynol a Chymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu*. Mae hefyd yn amlinellu sut y bydd y Cyngor yn cyflawni ei gyfrifoldebau o dan Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus i hybu cydraddoldeb a chynhwysiant i bob grŵp gwarchoddedig.

Gan adeiladu ar ein gwaith cydraddoldeb blaenorol, mae'r Cynllun yn esbonio i'r staff, y trigolion, y rhanddeiliaid a'r aelodau etholedig sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili am gyflawni ei ymrwymadau cydraddoldeb a dal hefyd i fod yn sefydliad cynhwysol nad yw'n goddef gwahaniaethu o unrhyw fath.

Er mwyn ein helpu i ysgrifennu'r Cynllun hwn, gwnaethom ymgysylltu â'n trigolion, ein staff, ein rhanddeiliaid a'n haelodau etholedig. Gwnaethom hefyd ddefnyddio amrywiaeth o wybodaeth am gydraddoldeb a'n helpodd i ddiffinio ein hamcanion cydraddoldeb ar gyfer y 4 blynedd nesaf, a thrwy wrando arnynt, gobeithio bod yr amcanion hyn yn ystyrlon ac y byddwn yn gallu eu cyflawni.

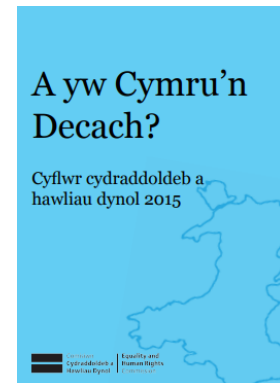
Gwnaethom edrych i weld pa flaenoriaethau yr oedd angen eu hystyried yn genedlaethol ac ar lefel y Cyngor, gan eu seilio ar y dystiolaeth a oedd ar gael i ni i gefnogi'r gwaith. Cynhaliwyd cryn dipyn o waith dros y blynyddoedd er mwyn asesu ein cynnydd yn erbyn Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus drwy gynlluniau gwasanaeth a'r broses hunanasesu.

Gwnaethom ystyried ffynonellau gwybodaeth allanol fel adroddiadau gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Llywodraeth Cymru, polisiau a blaenoriaethau, adroddiadau ymchwil ac ystadegau perthnasol eraill a oedd ar gael i'n helpu.

Mae nifer o adroddiadau allanol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi ategu ac wedi dylanwadu ar ddatblygiad ein hamcanion cydraddoldeb newydd ni.

A yw Cymru'n Decach? 2015 – Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Edrychodd adroddiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol [A yw Cymru'n Decach? 2015](#) ar saith her allweddol y mae angen mynd i'r afael â nhw yng Nghymru. Yn ôl yr adroddiad, mae anghydraddoldebau a cham-drin hawliau dynol wedi ymwreiddio a bydd angen ymdrech gydunol gan unigolion a mudiadau yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector i fynd i'r afael â nhw a'u lleihau.



Dyma'r 7 her a nodwyd oedd:

1. Cau bylchau cyrhaeddiad mewn addysg
2. Annog recriwtio, datblygu a gwobrwyo teg mewn cyflogaeth
3. Gwella amodau byw mewn cymunedau cydlynol
4. Cynyddu mynediad at gyfiawnder ac annog cyfranogiad democrataidd
5. Gwella mynediad at wasanaethau iechyd meddwl a chefnogi pobl sy'n profi problemau iechyd meddwl
6. Atal cam-drin, esgeulustod a chamdriniaeth mewn lleoliadau gofal a chadw
7. Dileu trais, cam-drin ac aflonyddu yn y gymuned

Mae'r heriau hyn yn heriau parhaus; ond, mae cynnydd wedi'i wneud tuag at ateb yr heriau hyn drwy nifer o gynlluniau gweithredu effeithiol o fewn y Cyngor. Er enghraifft, ym mis Mawrth 2018, mabwysiadodd y Cyngor set o amcanion llesiant ar gyfer 2018-2023 yn ei [Gynllun Corfforaethol](#). Amcan Llesiant 1 yw **Gwella cyfleoedd addysg i bawb** a bydd hyn yn cael sylw drwy'r Strategaeth Uchelgeisiau a Rennir 2019-2022. Mae rhestr lawn o ddogfennau ategol perthnasol wedi'i chynnwys ym mhob un o'r amcanion.

A yw Cymru'n Decach? 2018 – Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae fformat adroddiad diweddaraf y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, *A yw Cymru'n Decach? 2018*, yn amlinellu'r themâu a ganlyn. Mae amcanion y Cynllun wedi'u datblygu i gyd-fynd â'r themâu hyn;

- Addysg
- Gwaith
- Safonau Byw
- Iechyd
- Cyfiawnder a Diogelwch Personol
- Cymryd Rhan



Mae'r adroddiad yn sôn bod rhywfaint o gynnydd wedi'i wneud o ran gwneud Cymru'n decach, ond mae'n awgrymu bod llawer mwy o waith i'w wneud. Ffocws

allweddol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fydd anfantais sosio-economaidd, anabled, rhyw a hil a bydd y rhain yn cael eu hadlewyrchu yn Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2020-2024.

Wrth ddatblygu'n hamcanion cydraddoldeb, roedd *A yw Cymru'n Decach? 2015* ac *A yw Cymru'n Decach? 2018* yn hanfodol o ran ein harwain at yr amcanion cydraddoldeb rydyn ni'n ymgynghori yn eu cylch ac y manylir arnynt yn y ddogfen hon.

Mae'r Cynllun Gweithredu yn Adran 2 yn nodi sut y mae'r amcanion cydraddoldeb a'r camau gweithredu yn gysylltiedig â'r themâu a nodwyd yn adroddiad *A yw Cymru'n Decach? 2018*.

Er mwyn helpu i wella'r camau gweithredu blynyddol, rydym hefyd yn croesawu unrhyw sylwadau cyffredinol, parhaus ar gynnwys, ansawdd a hygyrchedd y ddogfen ac ar effaith y camau gweithredu hynny ar y bobl a wasanaethir gennym a'r bobl a gyflogir gennym.

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu os hoffech wybod mwy am y gwaith y mae'r Cyngor yn ei wneud, cysylltwch â:

Tîm Cydraddoldeb, y Gymraeg ac Ymgynghori
Tŷ Penallta
Parc Tredomen
Ystrad Mynach
CF82 7PG

✉ cydraddoldeb@caerffili.gov.uk

☎ 01443 864404

- **DEDDFWRIAETH**

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn dod â chyfreithiau gwrthwahaniaethu blaenorol ynghyd ac yn disodli'r cyfreithiau hynny, gan greu un Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn cynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, sydd wedi disodli'r holl ddyletswyddau unigol a oedd ar waith yn flaenorol, sef cydraddoldeb o ran hil, anabledd a rhyw. Mae adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, sy'n gosod dyletswydd ar y Cyngor, a sefydliadau cyhoeddus eraill, i roi sylw dyladwy wrth wneud penderfyniadau a darparu gwasanaethau er mwyn sicrhau ein bod yn bodloni'r gofyniad i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio ac ymddygiad arall anghyfreithlon a waherddir gan y Ddeddf.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.
- Meithrin cysylltiadau da rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.

Wrth hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu, mae'n rhaid i ni hefyd sicrhau ein bod yn gwneud y canlynol;

- Dileu a lleihau'r anfanteision a wynebir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig.
- Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig p'un a ydynt yn wahanol i anghenion pobl eraill ai peidio.
- Annog pobl â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle nad oes nifer cymesur ohonynt yn cymryd rhan.

Mae'r trydydd nod yn cyfeirio at feithrin cysylltiadau da ac mae hyn yn golygu mynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu. Gallai hyn olygu o dan rai amgylchiadau y caiff rhai pobl eu trin yn fwy ffafriol nag eraill, ar yr amod bod hynny o fewn darpariaethau'r Ddeddf.

Rhestrir naw nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

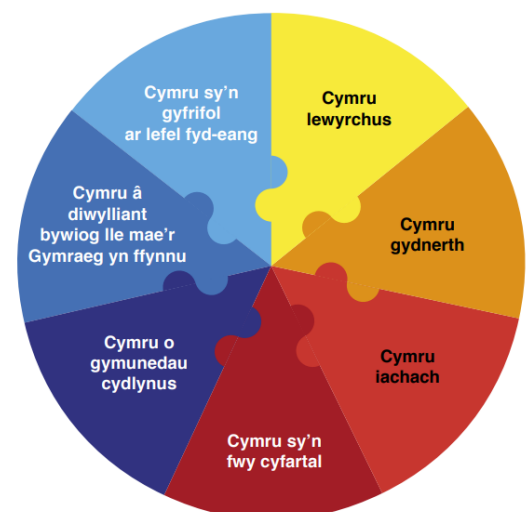
- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ➤ Oedran | ➤ Crefydd neu Gred |
| ➤ Anabledd | ➤ Rhyw |
| ➤ Ailbennu Rhywedd | ➤ Cyfeiriadedd Rhywiol |
| ➤ Beichiogrwydd a Mamolaeth | ➤ Priodas a Phartneriaeth Sifil |
| ➤ Hil | |

Yng Nghymru, mae dyletswyddau statudol penodol arnom, sef rheoliadau sy'n nodi'r camau gweithredu y mae'n rhaid i'r Cyngor eu cymryd er mwyn cydymffurfio. Cyhoeddwyd y rheoliadau gan Lywodraeth Cymru ym mis Ebrill 2011 ac maent yn cynnwys y meysydd canlynol;

- **Amcanion Cydraddoldeb** – llunio a chyhoeddi set o amcanion cydraddoldeb sy'n bodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- **Ymgysylltu** – cynnwys pobl sy'n cynrychioli un nodwedd warchoddedig neu fwy ac y mae ganddynt ddiddordeb yn y ffordd y mae'r Cyngor yn ymgymryd â'i swyddogaethau.
- **Asesiadau Effaith Cydraddoldeb** – cynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a'u cyhoeddi ochr yn ochr ag adroddiadau y mae angen gwneud penderfyniadau yn eu cylch.
- **Gwybodaeth am Gydraddoldeb** – casglu a chyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb sy'n sicrhau cydymffurfiaeth â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- **Gwybodaeth am Gyflogaeth** – casglu a chyhoeddi data monitro'r gweithlu bob blwyddyn.
- **Gwahaniaethau Cyflog** – sicrhau bod gan y Cyngor amcan cydraddoldeb sy'n ymwneud yn benodol â gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau.
- **Hyfforddi Staff** – hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r dyletswyddau penodol yng Nghymru. Defnyddio gweithdrefnau asesu perfformiad i nodi anghenion hyfforddi staff a'u diwallu.
- **Cynllun Cydraddoldeb Strategol** – cyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol sy'n nodi Amcanion Cydraddoldeb y Cyngor ar gyfer bodloni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.
- **Caffael** – wrth gaffael gwaith, nwyddau a gwasanaethau gan sefydliadau eraill, cynnwys amodau sy'n berthnasol i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus fel rhan o'r prosesau caffael.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i sicrhau y caiff [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) ei hystyried wrth ddarparu gwasanaethau ac ymgymryd â gweithgareddau. Mae'r Ddeddf yn rhoi egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith sy'n anelu at wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Bydd hyn yn ein helpu i greu Cymru yr ydym am fyw ynddi, nawr ac yn **Page 42**.



Er mwyn sicrhau bod pawb yn gweithio tuag at yr un weledigaeth, mae'r Ddeddf yn nodi saith nod llesiant, ac er y bydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor yn berthnasol i bob un o'r nodau llesiant, mae'r Cynllun yn cefnogi cynnydd yn erbyn y 3 nod canlynol yn benodol:

- Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru sy'n fwy cyfartal

Mae Egwyddor Datblygu Cynaliadwy'r Ddeddf yn rhoi gwybod i'r Cyngor beth i'w ystyried wrth gyflawni ei ddyletswyddau o dan y Ddeddf. Wrth wneud penderfyniadau, mae'n rhaid i'r Cyngor ystyried yr effaith y gallai'r penderfyniad ei chael ar genedlaethau'r dyfodol. Er mwyn gwneud hynny, nodwyd pum ffordd o weithio y mae'n rhaid eu hystyried a'u rhoi ar waith wrth wneud penderfyniadau, sef:

Hirdymor



Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen am ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.

Atal



Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.

Integreiddio



Ystyried sut gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar bob un o'u hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.

Cydweithio



Gallai cydweithredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.

Cynnwys



Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant, a sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal maent yn ei gwasanaethu.

Defnyddiwyd y pum ffordd o weithio i lywio amcanion cydraddoldeb y Cyngor.

Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011

Cyflwynwyd Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 i ddisodli Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 ac fel rhan o'r ddeddfwriaeth, yng Nghymru, mae gan y Gymraeg yr un statws cyfreithiol â'r Saesneg ac ni ddylid ei thrin yn llai ffafriol.



Mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus gydymffurfio â set genedlaethol o Safonau'r Gymraeg a gyhoeddwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg ar ffurf [Hysbysiad Cydymffurfio](#) i'r Cyngor. Mae'r Hysbysiad Cydymffurfio yn nodi pa rai o'r 176 o safonau yn y ddeddfwriaeth sy'n gymwys i'r Cyngor, ynghyd ag unrhyw eithriadau a'u dyddiadau gweithredu.

Nid yw materion y Gymraeg wedi'u cynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ond, yn hytrach, mae ganddynt set o safonau o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Cydnabuwyd ers amser bod yr agenda polisi cydraddoldeb ac agenda polisi'r Gymraeg yn ategu ei gilydd ac yn dylanwadu ar ei gilydd. Atgyfnerthir hyn ymhellach gan un o nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 – Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu.

Gwneir datblygiadau sy'n ymwneud â'r Gymraeg yn gorfforaethol yn unol â nodau'r Mesur, a wnaeth y canlynol:

- cadarnhau statws swyddogol y Gymraeg;
- creu system newydd o osod dyletswyddau ar gyrff i ddarparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg;
- creu Comisiynydd y Gymraeg â phwerau gorfodi cryf er mwyn amddiffyn hawliau siaradwyr Cymraeg i gael gafael ar wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg;
- sefydlu Tribiwnlys y Gymraeg;
- rhoi'r hawl i unigolion a chyrff apelio yn erbyn penderfyniadau a wneir mewn perthynas â darparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg;
- creu Cyngor Partneriaeth y Gymraeg er mwyn cynghori'r Llywodraeth ar ei strategaeth mewn perthynas â'r Gymraeg;
- caniatáu i Gomisiynydd y Gymraeg gynnal ymchwiliadau swyddogol i achosion lle y ceir ymgais i ymyrryd â rhyddid siaradwyr Cymraeg i ddefnyddio'r iaith gyda'i gilydd.

O ganlyniad, cafodd y Gymraeg ei hintegreiddio i'r Amcanion a'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb a'r Gymraeg, a lluniwyd amcan cydraddoldeb corfforaethol penodol ar ei chyfer.

Adran 2:

- **Amcanion a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol**

Amcan Cydraddoldeb 1	
Cynllunio a Darparu Gwasanaethau – Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau	
Cyd-destun	
<p>Mae'r amcan hwn yn canolbwyntio ar ddarparu gwasanaethau hygyrch a chynhwysol i drigolion y fwrdeistref sirol. Byddwn yn cyflawni hyn drwy barhau i ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaethau er mwyn nodi a dileu rhwystrau i wasanaethau.</p> <p>Gall y rhwystrau sy'n cael eu profi gan grwpiau ac unigolion gynnwys cael gafael ar wybodaeth mewn fformatau priodol i ateb eu hanghenion, anawsterau iechyd meddwl, trafndiaeth, diweithdra neu mynediad i dechnoleg. Dylai meysydd gwasanaeth roi cynlluniau a strategaethau ar waith ar y cyd er mwyn mynd i'r afael yn llwyddiannus â'r rhwystrau a nodwyd a'u dileu.</p> <p>Meysydd yr hoffem eu gwella yw addysg, iechyd a gwasanaethau iechyd meddwl, tai, gwasanaethau cymdeithasol a thrafnidiaeth.</p> <p>Mae grymuso grwpiau sydd â nodweddion gwarchodedig i allu cael gafael ar y gwasanaethau y mae arnyn nhw eu hangen yn ffocws allweddol i'r Cyngor.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchodedig Perthnasol	
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, Y Gymraeg	
Dogfennau Ategol	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cynllun Llesiant Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Caerffili 2018-2023 ➤ Cynllun Corfforaethol 2018-2023 ➤ Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ➤ Llywodraeth Cymru - Fframwaith Cynhwysiant Digidol ➤ Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili - Strategaeth Cwsmeriaid a Digidol 	
Camau Gweithredu:	
1.	Rhoi egwyddorion y Strategaeth Cwsmeriaid a Digidol ar waith
2.	Sicrhau bod ein staff yn meddu ar y sgiliau angenrheidiol i ddarparu gwasanaethau digidol
3.	Ymchwilio ac ystyried mabwysiad 'Page 45 Communication Access' er mwyn

	sicrhau y caiff gwybodaeth ei darparu gan ddefnyddio gwahanol fformatau ac ieithoedd, gan gynnwys iaith Arwyddion Prydain
4.	Gwella sgiliau trigolion i alluogi nhw i ddefnyddio technoleg ddigidol yn well
5.	Nodi anghenion gwasanaeth grwpiau penodol o ddefnyddwyr; pa rwystrau sy'n eu hatal rhag defnyddio gwasanaethau; a pha gamau gweithredu sydd eu hangen er mwyn dileu'r rhwystrau hynny
6.	Sicrhau fod gwefan a mewnrwyd y Cyngor yn hygyrch fel y gall pobl ag anableddau parhau i ymgysylltu
7.	Gwella'r broses ar gyfer casglu a chofnodi gwybodaeth monitro cydraddoldebau ein trigolion ar draws gwasanaethau'r Cyngor
8.	Casglu gwybodaeth monitro cydraddoldebau ar gyfer canmoliaeth a chwynion
9.	Cynnal arolwg o stoc adeiladau'r Cyngor (ac ysgolion) mewn perthynas â hygyrchedd, gan ddefnyddio'r Grŵp Mynediad Lleol
10.	Cynnal arolwg o orsafoedd pleidleisio mewn perthynas â hygyrchedd, gan ddefnyddio'r Grŵp Mynediad Lleol

Pam?
<p>Cynhwysiant Digidol – Mae gwella sgiliau trigolion a staff yn golygu y byddant yn gallu defnyddio gwybodaeth a chael gafael ar wybodaeth ar ffurf ddigidol, gan ddileu nifer o rwystrau a galluogi trigolion i chwarae mwy o ran. Mae hyn yn cynnwys defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol a rhwydweithio, y newyddion, manteisio ar gyfleoedd am swyddi, cyllid (bancio ar-lein), gwybodaeth am drafnidiaeth, opsiynau tai neu hyd yn oed brynu ar-lein. Bydd sgiliau digidol yn galluogi trigolion a staff i ddod o hyd i fanylion am wasanaethau'r Cyngor, ac i gael gafael ar wybodaeth gyfredol am ddatblygiadau a all effeithio arnynt, fel ymgynghoriadau, gwaith ar y ffyrdd, digwyddiadau ac ati.</p> <p>Monitro Cydraddoldebau – Bydd gwella'r ffordd y caiff gwybodaeth monitro cydraddoldebau ei chasglu yn nodi problemau o fewn gwasanaethau, ac a yw trigolion â nodweddion gwarchodedig yn wynebu unrhyw broblemau neu'n cael gafael ar wasanaethau mewn ffordd gyfartal. Bydd data monitro cydraddoldebau yn ein helpu i ddeall pwy yw ein cwsmeriaid ac yn ein helpu i deilwra ein gwasanaethau i ddiwallu eu hanghenion. Bydd casglu'r data hyn ar gyfer canmoliaeth a chwynion yn helpu i nodi'r meysydd lle rydym yn gwneud yn dda a'r meysydd lle y mae angen i ni wella. Bydd y wybodaeth hon yn golygu y byddwn yn gallu darparu mynediad cyfartal i wasanaethau a dileu'r rhwystrau a nodwyd.</p> <p>Hygyrchedd – Drwy gynnal arolwg o stoc adeiladau'r Cyngor, sy'n cynnwys ysgolion a gorsafoedd pleidleisio, gallwn nodi adeiladau lle ceir problemau hygyrchedd a gweithio i'w datrys. Gall rhwystrau ffisegol fod yn gysylltiedig ag adeiladau, gan atal trigolion rhag cael gafael ar wasanaethau, er enghraifft, pleidleisio. Mae angen ystyried arwyddion clir, goleuadau a mynediad at wasanaethau fel rhan o'r thema hon. Fel awdurdod, mae'n rhaid i ni sicrhau bod gennym aelodau o staff sy'n meddu ar y sgiliau iaith priodol i ragori ar ddisgwyliadau cwsmeriaid, ynghyd â gwybodaeth gadarn ac amrywiol am wasanaethau'r Cyngor.</p>

Amcan Cydraddoldeb 2	
Addysg, Sgiliau a Chyflogaeth – Gwella cyfleoedd addysg i bawb	
Cyd-destun	
<p>Prif nod yr amcan hwn yw sicrhau bod ein cymunedau mewn sefyllfa dda i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy sy'n talu'n dda fel modd o atal tloedi. Drwy sicrhau bod ein trigolion yn barod i fynd i'r amgylchedd gwaith, byddwn yn atal problemau hirdymor sy'n gysylltiedig â sgiliau isel ac anghyflogadwyedd.</p> <p>Bydd '<i>Gwella cyfleoedd addysg i bawb</i>', yn unol â'r manylion yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor, yn cael ei gyflawni drwy ddefnyddio canlyniadau a nodir yn y Strategaeth Uchelgeisiau a Rennir 2019-2022. Mae'r strategaeth hon yn amlinellu ymrwymiad y Cyngor i weithio gydag ysgolion a'r Gwasanaeth Cyflawni Addysg i wella cyrhaeddiad a chyflawniad addysgol.</p> <p>Bydd cynyddu nifer y trigolion sy'n manteisio ar addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn gyfraniad cadarnhaol at greu cymunedau cydlynol, gwydn a ffyniannus. Mae'r agenda sgiliau yn holl bwysig o ran datblygiad economaidd a ffyniant economaidd y wlad, Prifddinas-Ranbarth Caerdydd a Bwrdeistref Sirol Caerffili.</p> <p>Bydd canolbwyntio ar leihau nifer y bobl ifanc nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant, dileu'r bwlch anweithgarwch economaidd; nodi'r bylchau a'r prinderau o ran sgiliau mewn sectorau blaenoriaeth, cynyddu nifer y prentisiaethau a gwella eu hansawdd a barn pobl amdanynt fel llwybr tuag at gyflogaeth â chyflog da, yn allweddol i hyn.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol	
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, y Gymraeg	
Dogfennau Ategol	
➤ 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	➤ Cynllun Corfforaethol 2018-23
➤ Strategaeth Uchelgeisiau a Rennir 2019-22	➤ Cymraeg 2050
➤ Cynllun Gweithredu Ffyniant i Bawb	➤ Meithrin, Cyfarparu a Ffynnu
➤ Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015	
Camau Gweithredu:	
1.	Gwella sgiliau trigolion drwy gynnig cyfleoedd i ennill cymwysterau a chymorth i gael gafael ar gyflogaeth
2.	Datblygu cymorth i'r sector Addysg Gymunedol i Oedolion er mwyn cynnig cyrsiau llythrennedd digidol a fydd yn rhaglenni cyflogadwyedd lleol


3.	Anelu at leihau effaith tlodi drwy helpu trigolion i fanteisio ar gyfleoedd ac amodau cyflogaeth gwell
4.	Cyrraedd y targedau a nodwyd yn y rhaglenni cyflogadwyedd lleol drwy wella sgiliau trigolion a'u helpu i ddod o hyd i swyddi â chyflog da
5.	Drwy fuddsoddi yn ein stoc addysgol a'n stoc tai, a chynnig prentisiaethau, cyfleoedd hyfforddi a lleoliadau gwaith yn ein sefydliad, byddwn yn cynyddu nifer y trigolion lleol sy'n weithwyr medrus a chymwys ac yn cyfrannu at sicrhau Budd i'r Gymuned
6.	Parhau i ddatblygu dull gweithredu cynhwysol ar gyfer prentisiaethau

<p>Pam?</p> <p>Cyfleoedd o ran Sgiliau a Chyflogaeth - Drwy fynd i'r afael ag achosion tlodi a sicrhau bod ein rhaglenni grant gwrth-dlodi yn cydweithio, byddwn yn gallu cynnig y cymorth gorau posibl i'r unigolion mwyaf agored i niwed yn ein cymunedau. Bydd cynyddu nifer y trigolion sy'n manteisio ar addysg, hyfforddiant a chyflogaeth yn gyfraniad cadarnhaol at greu cymunedau cydlynol, gwydn a ffyniannus, gan felly wella ansawdd bywyd ac iechyd y rheini sy'n byw yn y fwrdeistref sirol.</p> <p>Cyfleoedd Addysg – Mae'r Cyngor wedi rhestru <i>'Gwella cyfleoedd addysgol i bawb'</i> fel ei Amcan Llesiant cyntaf, ac wedi rhoi <i>Strategaeth Uchelgeisiau a Rennir</i> ar waith er mwyn ymgymryd â'r gwaith hwn. Fel awdurdod, rydym wedi ymrwymo i raglen uchelgeisiol o fuddsoddi yn ysgolion yr 21ain ganrif. Cyflawnwyd rhaglen Band A Ysgolion yr 21ain Ganrif yn unol â'r amserlen a'r gyllideb berthnasol. Nodwyd dau brosiect cyntaf y rhaglen Band B, sydd yr un mor uchelgeisiol, a byddant yn helpu'r Awdurdod i ddiwallu anghenion ei ddysgwyr mwyaf agored i niwed a'r Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg.</p> <p>Trafnidiaeth – Mae Bargen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd yn rhaglen fuddsoddi uchelgeisiol. Fe'i dyluniwyd i ddatblygu seilwaith a chysylltedd trafndiaeth, yn ogystal â chreu cyfleoedd cyflogaeth a phrentisiaethau er mwyn hybu cyfleoedd adfywio lleol a rhanbarthol mewn modd cadarnhaol. Os bydd y seilwaith trafndiaeth yn diwallu anghenion unigolion sy'n awyddus i fanteisio ar gyfleoedd addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, bydd hyn yn hybu ffyniant ac yn gwella cydlyniant cymunedol.</p>

Amcan Cydraddoldeb 3	
Cydllyntiant Cymunedol – Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol	
Cyd-destun	
<p>Disgrifir cydllyntiant cymunedol, fel y'i diffinnir yn nogfen Llywodraeth Cymru Cydllyntiant Cymunedol: Cynllun Cyflawni Cenedlaethol 2014-2016 (y ddogfen ddiweddaraf), fel gallu pob cymuned i weithredu a thyfu mewn cytgordd gyda'i gilydd yn hytrach nag mewn gwrthdaro. Y nod yw adeiladu cymunedau lle mae pobl yn teimlo'n hyderus eu bod yn perthyn ac yn gyfforddus yn cymysgu ac yn rhyngweithio ag eraill, yn enwedig gyda phobl wahanol a phobl sydd â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.</p> <p>Mae Caerffili yn mabwysiadu'r egwyddorion mai ystyr cymuned gydlynol yw cymuned:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lle ceir gweledigaeth gyffredin ac ymdeimlad o berthyn i bob cymuned; • lle y caiff amrywiaeth cefndiroedd ac amgylchiadau pobl ei gwerthfawrogi a'i hystyried mewn modd cadarnhaol; • lle caiff y rheini o wahanol gefndiroedd gyfleoedd tebyg mewn bywyd; • lle y caiff cydberthnasau cadarn a chadarnhaol eu meithrin rhwng pobl o wahanol gefndiroedd ac amgylchiadau yn y gweithle, mewn ysgolion ac mewn cymdogaethau. <p>Wrth gyfeirio at 'gymunedau', rydym yn aml yn disgrifio ardal ddaearyddol, ond gellir defnyddio'r term cymuned hefyd i ddiffinio unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig (er enghraifft, ethnigrwydd neu ddiwylliant, grŵp oedran, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, iaith, rhywedd) neu ddiddordebau.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol	
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, y Gymraeg	
Dogfennau Ategol	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cynllun Corfforaethol 2018-2023 ➤ 'A yw Cymru'n Decach? 2018' ➤ Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ➤ Cydllyntiant Cymunedol: Cynllun Cyflawni Cenedlaethol 2014-2016 	
Camau Gweithredu:	
1.	Codi proffil y broses o roi gwybod am ddigwyddiadau gwahaniaethol mewn ysgolion drwy gynnig hyfforddiant pellach i staff
2.	Esblygu'r dull integredig rhanbarthol, i wella iechyd a lles unigolion a theuluoedd sy'n destun trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.

3.	Annog gwaith amrywiaeth cymunedol gyda gwasanaethau a phartneriaid er mwyn dathlu cydraddoldeb gwahaniaethau drwy hyrwyddo dyddiadau i'w cofio a'u dathlu (h.y. Wythnos Ymwybyddiaeth Ffoaduriaid, Diwrnod Cofio'r Holocost, Wythnos Ymwybyddiaeth o Droseddau Casineb)
4.	Ymgysylltu – datblygu panel trigolion o gymunedau lleiafrifol fel ffordd o wella'r broses o ymgysylltu â lleisiau na chaiff eu clywed cymaint
5.	Bydd y tîm cydlyniant cymunedol yn gweithio gyda'r AALI a phartneriaid i ddatblygu gwell arferion cydraddoldeb a mwy o waith gwrthwahaniaethu mewn ysgolion. (Bydd hyn yn cynnwys hyfforddi staff, codi proffil y broses o roi gwybod am ddigwyddiadau gwahaniaethol, cymorth i ysgolion ddatblygu gwaith i gynnwys cydraddoldebau yn y cwricwlwm drwy weithdai i ysgolion a phrosiect cyfnewid i ysgolion a fydd yn cysylltu ysgol leol ag ysgol mewn ardal wahanol a chyferbyniol)
6.	Ymgysylltu â gwladolion o'r UE mewn perthynas â'r Cynllun Preswyllo'n Sefydlog i Ddinasyddion yr UE
7.	Monitro tensiynau cymunedol – cysylltu â Phartneriaid a chymryd camau rhagweithiol i atal tensiynau rhag gwaethygu yn y gymuned
8.	Parhau i gefnogi cyfranogiad yr ALI â Chynllun Ailsefydlu Ffoaduriaid y DU (i'w gadarnhau o hyd)

Pam?
<p>Mae'r trafodaethau gwleidyddol cyfredol yn dilyn Brexit, mewn rhai rhanbarthau, wedi cael effaith sylweddol ar gydlyniant cymunedol - ac mae'r cynnydd cenedlaethol yn nifer y troseddau casineb a gofnodwyd yn dilyn refferendwm 2016 yn dystiolaeth bellach o'r rhaniad o fewn rhai cymunedau. Mae ymdrin â'r rhaniad hwn a chynnig cyfle cyfartal i bob trigolyn, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig, yn hanfodol er mwyn sicrhau bod Caerffili yn annog cydberthnasau cadarnhaol o fewn cymunedau a rhwng cymunedau.</p> <p>Cydlyniant Cymunedol – Mae <i>Cymru o gymunedau cydlynus</i> yn un o saith nod <i>Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015</i>, ac mae'n sicrhau bod cydlyniant yn parhau wrth wraidd dull gweithredu'r Cyngor a chyrrff cyhoeddus eraill wrth roi polisiau ar waith a darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol. Mae'r Ddeddf a <i>Chynllun Cyflawni Cenedlaethol</i> Llywodraeth Cymru yn gweithio law yn llaw, gan ddilyn yr un egwyddorion o ran integreiddio, cydweithio a chyfranogiad, a chan sicrhau bod polisiau a gwasanaethau yn parhau'n ymatebol i anghenion lleol. Mae'r Cynllun Cyflawni yn gydnaws â Chynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru, ac yn dangos sut y byddwn yn parhau i feithrin cysylltiadau da a mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hirsefydledig yn ein cymunedau.</p>

Amcan Cydraddoldeb 4	
Ymgysylltu Cynhwysol a Chymryd Rhan – Ymgysylltu â thrigolion i'w hannog i gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio darpariaeth gwasanaethau	
Cyd-destun	
<p>Mae'n hanfodol bod gwybodaeth ar gael mewn gwahanol fformatau er mwyn sicrhau bod yr holl drigolion yn gallu cymryd rhan mewn unrhyw ymarferion ymgysylltu neu bob un ohonynt. Bydd datblygiadau technoleg yn ein galluogi i ddarparu gwybodaeth ar fformatau digidol, ond mae rhwystrau o hyd sy'n atal trigolion rhag ymgysylltu. Mae trafndiaeth, iechyd meddwl, statws sosio-economaid, sgiliau llythrennedd a rhifedd isel ac anawsterau penodol sydd gan grwpiau anodd eu cyrraedd neu grwpiau nad ydyn nhw'n cael eu clywed yn aml, ymysg y rhwystrau sy'n dal i atal trigolion rhag ymgysylltu â'r Cyngor a gwasanaethau cymorth ehangach.</p> <p>Caiff yr amcan hwn ei adlewyrchu yn un o'n Hamcanion Corfforaethol sy'n ystyried sut y gallwn 'Cynorthwyo trigolion i aros yn annibynnol a gwella eu llesiant'. Mae'n cynnwys helpu pobl i helpu eu hunain drwy ddarparu cyngor ac arweiniad cynhwysfawr, gan gynnwys eu cyfeirio at wasanaethau eraill. Mae'n golygu cael sgysiau ystyrllon gyda phobl i'w helpu i nodi'r hyn sy'n bwysig iddynt, a fydd yn bwydo gwasanaethau sy'n addas i'w hanghenion.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol	
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, Y Gymraeg	
Dogfennau Ategol	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cynllun Corfforaethol 2018-2023 ➤ 'A yw Cymru'n Decach? 2018' ➤ Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ➤ Strategaeth Cwsmeriaid a Digidol 2019-2023 ➤ Tîm Caerffili – Strategaeth Trawsnewid Yn Well Gyda'n Gilydd <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">  <p>CCBC Communication and Engagement Strat</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu (dogfen mewnol) 	
Camau Gweithredu:	
1.	Helpu trigolion i 'helpu eu hunain' drwy ddarparu cyngor ac arweiniad cynhwysfawr, gan gynnwys eu cyfeirio at wasanaethau eraill
2.	Cynnal 'sgysiau ystyrllon' er mwyn helpu trigolion i nodi beth sy'n bwysig iddynt er mwyn llywio gwaith cynllunio sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau
3.	Nodi gofalgwyr a'u cefnogi

4.	Cynnwys y <i>Fframwaith Ymgynghori ac Ymgysylltu</i> ym mhob ymarfer ymgynghori a gynhelir gan wasanaethau'r Cyngor
5.	Nodi anghenion gwasanaeth grwpiau ddefnyddwyr penodol; pa rwystrau sy'n eu hatal rhag defnyddio gwasanaethau; a pha gamau gweithredu sydd eu hangen er mwyn dileu'r rhwystrau hynny
6.	Adolygu a diweddarau ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol yn y fwrdeistref sirol sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig
7.	Adolygu ac atgyfnerthu prosesau mewnol ar gyfer cynnal Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb a gwaith ymgynghori cysylltiedig
8.	Sicrhau bod gweithgareddau sy'n ymwneud â newid a thrawsnewid gwasanaethau yn cynnwys egwyddorion ymgynghori da â chymunedau fel rhan o 'Drafodaeth Caerffili'

Pam?
<p>Cyfathrebu a Hygyrchedd – Mae angen i ni helpu trigolion i wella eu sgiliau a chaffael sgiliau digidol er mwyn cael gafael ar wybodaeth a chymryd rhan mewn gweithgareddau ar-lein. Dylid darparu'r wybodaeth a ddarperir gennym ar ffurf hawdd ei deall sy'n defnyddio iaith syml. Mae angen i ni ystyried sut rydym yn ymgysylltu ac yn ymgynghori â thrigolion drwy grwpiau ffocws a'r Panel Safbwynt a chynyddu cyfranogiad a sicrhau eu bod yn cynrychioli unigolion â nodweddion gwarchoddedig.</p> <p>Llais – Ymgynghori'n uniongyrchol â grwpiau rhanddeiliaid allweddol er mwyn ymgynghori wyneb-yn-wyneb. Bydd defnyddio dulliau cydgynhyrchu yn helpu i feithrin cydberthnasau â thrigolion, lle y byddant yn teimlo y gallant ddylanwadu ar benderfyniadau a gwneud penderfyniadau am y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt. Bydd hefyd yn meithrin ymddiriedaeth ac yn grymuso'r cyhoedd i gymryd rhan wrth ddylunio a darparu gwasanaethau.</p> <p>Dileu Rhwystrau – Ystyried Egwyddorion Gunning wrth gynllunio unrhyw waith ymgynghori. Cynllunio digon o amser ar gyfer ymarferion ymgynghori a darparu gwybodaeth ddigonol sy'n galluogi pobl i wneud penderfyniadau gwybodus / ymateb gan wybod y ffeithiau.</p>

Amcan Cydraddoldeb 5	
Y Gymraeg – Sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad i wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol	
Cyd-destun	
<p>Nid yw materion y Gymraeg wedi'u cynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ond mae ganddynt set o safonau o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Manylir ar y rhain yn y rheoliadau a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru fel Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015.</p> <p>Mae arferion gweithio mewnol yn dal i ddatblygu i sicrhau bod yr egwyddor o gydraddoldeb ieithyddol yn cael ei pharchu ym mhob agwedd ar ddarparu gwasanaethau. I helpu'r Cyngor i fodloni gofynion Safonau'r Gymraeg ac i ateb anghenion y boblogaeth sy'n siarad Cymraeg yn y fwrdeistref sirol, rydym yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau fel; Menter Iaith Caerffili, Fforwm Iaith, ysgolion cyfrwng Cymraeg ac ati. Manylir ar y gwaith hwn yn strategaeth y fwrdeistref sirol Strategaeth Cymraeg Pum Mlynedd 2017-2022.</p> <p>Rhaid inni gydymffurfio â'r holl Safonau Cymraeg y cytunwyd arnynt, yn unol â'r manylion yn Hysbysiad Cydymffurfio'r Cyngor er mwyn sicrhau bod modd i'r boblogaeth Gymraeg ei hiaith, boed yn staff, yn drigolion, yn fyfyrwyr neu'n ymwelwyr, gael gwasanaethau'r Cyngor yn Gymraeg.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol	
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, y Gymraeg	
Dogfennau Ategol	
➤ Hysbysiad Cydymffurfio'r Cyngor - Safonau'r Gymraeg	➤ Cymraeg 2050
➤ Strategaeth Cymraeg Pum Mlynedd	➤ Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
Camau Gweithredu:	
1.	Gwella ymwybyddiaeth ymhlith yr aelodau o staff a ddaw i gysylltiad â phlant a phobl ifanc bod angen iddynt feithrin agweddau cadarnhaol tuag at y Gymraeg
2.	Datblygu sgiliau arwain dwyieithog ymhlith pobl ifanc er mwyn eu helpu i ddod yn hyrwyddwyr iaith cymunedol yn eu cymunedau
3.	Rhoi cyhoeddusrwydd i'r gwasanaethau dwyieithog sydd ar gael drwy sicrhau bod siaradwyr a dysgwyr Cymraeg o fewn meysydd gwasanaeth yn gwisgo laniardau/bathodynau priodol
4.	Cefnogi'r broses o ddatblygu cyfeiriadur o'r gwasanaethau cyfrwng Cymraeg sydd ar gael yn lleol a rhoi cyhoeddusrwydd iddo

5.	Sicrhau bod digwyddiadau a gweithgareddau cyfrwng Cymraeg yn rhan o raglen digwyddiadau cymunedol y Cyngor
6.	Hybu'r Gymraeg fel amcan cydnabyddedig i reolwyr, i galluogi nhw i fapio darpariaeth Gymraeg ym mhob rhan o'u maes gwasanaeth a chynyddu gallu lle y bo angen
7.	Ystyried yr effaith ar y Gymraeg wrth gynllunio datblygiadau tai, yn arbennig lleoedd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg, enwau strydoedd ac ati
8.	Sicrhau bod gwefan y Cyngor yn gwbl ddwyieithog ac y caiff y tudalennau eu monitro a'u diweddarau yn y ddwy iaith, ar sail rhaglen dreigl
9.	Sicrhau fod gan Fewnrwyd y cyngor ryngwyneb a bwydlenni Cymraeg yn unol â Safon 126
10.	Creu ymgyrch i ddenu trigolion ifanc sy'n siarad Cymraeg i rolau arwain mewn gwaith ieuenctid, chwaraeon a gweithgareddau celf
11.	Gweithio gyda phobl ifanc i wella ymwybyddiaeth o'r Gymraeg fel sgil werthfawr o ran hyfforddiant a chyflogaeth
12.	Cynnal ffair swyddi Cymraeg flynyddol i wella ymwybyddiaeth o werth yr iaith wrth ddod o hyd i swyddi yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, a'r gallu i gysylltu â'r Cyngor yn Gymraeg dros y ffôn, wyneb-yn-wyneb ac wrth ohebu'n ysgrifenedig

Pam?	
<p>Cyfathrebu a Hygyrchedd – Mae'n rhaid sicrhau bod gwybodaeth ar gael yn ddwyieithog fel sy'n ofynnol gan Safonau'r Gymraeg. Byddwn yn ystyried anghenion siaradwyr a dysgwyr Cymraeg wrth ddarparu unrhyw ohebiaeth. Wrth ymgynghori â thrigolion a darparu gwasanaethau rheng flaen, mae'n rhaid sicrhau bod staff yn meddu ar y sgiliau Cymraeg gofynnol i ddarparu gwasanaethau fel sy'n ofynnol gan Safonau'r Gymraeg. Drwy roi cyhoeddusrwydd i wasanaethau dwyieithog y Cyngor, byddwn yn cynyddu'r galw am y gwasanaethau hynny ac yn cyflawni ein rhwymedigaethau o dan <i>Strategaeth Cymraeg Pum Mlynedd</i> y fwrdeistref sirol a <i>Miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050</i> Llywodraeth Cymru.</p> <p>Llais – Ymgysylltu ac ymgynghori â grwpiau a sefydliadau Cymraeg lleol, fel Fforwm y Gymraeg, Menter Iaith Caerffili, yr Urdd ac ati. Annog trigolion sy'n siarad Cymraeg i ymaelodi â Phanel Safbwynt y Cyngor er mwyn sicrhau ei fod yn gynrychioliadol. Bydd dulliau cydgynhyrchu yn helpu i feithrin cydberthnasau â siaradwyr a dysgwyr Cymraeg er mwyn iddynt deimlo y gallant ddylanwadu ar benderfyniadau a gwneud penderfyniadau am y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt. Gallant hefyd helpu'r Cyngor i nodi enghreifftiau o arferion da a meysydd lle mae angen gwell.</p> <p>Dileu Rhwystrau – Bydd gweithio mewn partneriaeth â grwpiau a sefydliadau cyfrwng Cymraeg yn ein helpu i gyfathrebu â chynulleidfa ehangach. Bydd yn ein helpu i ddarparu gwasanaethau i aelodau o'n cymuned, sydd o bosibl o'r farn nad yw'r Cyngor yn darparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg. Dylai meysydd gwasanaeth fwrw ati i roi cyhoeddusrwydd i'r gwasanaethau dwyieithog sydd ar gael, gan sicrhau bod siaradwyr a dysgwyr Cymraeg yn teimlo'n rhan o'r cymuned y maent yn byw ynddi ac y gallant gael gafael ar wasanaethau gan ddefnyddio eu dewis iaith heb orfod gofyn am wneud hynny.</p>	

Amcan Cydraddoldeb 6	
Gweithlu Cynhwysol, Amrywiol a Chyfartal – Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol	
Cyd-destun	
<p>Mae creu gweithle sy'n ddiogel a chynhwysol yn hybu amgylchedd gwaith cadarnhaol lle mae'r staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso, sy'n eu galluogi i roi gwasanaethau o safon i'n trigolion.</p> <p>Mae arnon ni angen gwell dealltwriaeth o amrywiaeth ein gweithlu. I wneud hyn, mae'n hanfodol casglu data monitro cydraddoldeb. Rhaid casglu'r data ar ddechrau'r broses gyflogi a'u glanhau a'u diweddarau'n rheolaidd.</p> <p>Mae tegwch yn y gwaith a pherfformiad da yn y swydd yn mynd law yn llaw. Mae mynd i'r afael â gwahaniaethu yn helpu i ddenu, ysgogi a chadw staff ac yn gwella enw da sefydliad fel cyflogwr cynhwysol.</p> <p>Mae hyfforddiant mewn cydraddoldeb a hyfforddiant Cymraeg yn rhoi'r sgiliau a'r ddealltwriaeth y mae ar y staff eu hangen i ymgysylltu'n sensitif â thrigolion. Mae gwella sgiliau'r staff fel eu bod yn ymwybodol o nodweddion gwarchoddedig yn sicrhau bod trigolion ag anghenion penodol yn cael gwasanaethau sy'n hygyrch ac sy'n cydymffurfio â'r gofynion.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cyfiawnder a Diogelwch Personol, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchoddedig Perthnasol	
Oedran, Anabledd, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw, Cyfeiriadedd Rhywiol, Y Gymraeg	
Dogfennau Ategol	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ A yw Cymru'n Decach? 2018 ➤ Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd Lefel 2 ➤ Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall 	
Camau Gweithredu:	
1.	Datblygu hyfforddiant cydraddoldeb ar-lein a fydd yn orfodol i bob aelod o staff a phob aelod etholedig
2.	<p>Gweithredu'r Fframwaith Hyfforddi Cenedlaethol ar drais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol.</p> <ul style="list-style-type: none"> •% y gweithlu sydd wedi cwblhau hyfforddiant Ymwybyddiaeth Sylfaenol (Grŵp 1) / Nifer y staff wedi cwblhau hyfforddiant Ymwybyddiaeth Sylfaenol (Grŵp 1) •% y staff a nodwyd sydd wedi cwblhau hyfforddiant 'Ask and Act' (Grŵp 2) •% y staff a nodwyd sydd wedi cwblhau Hyfforddiant Pellach (Grŵp 3)

	• Gweithredu hyfforddiant Gloywi pan fydd ar gael ac yn briodol
3.	Hyderus o ran Anabledd – gwella ein safon
4.	Sicrhau cydymffurfiaeth â rheoliadau penodol ac annog unigolion i ddatgelu eu statws
5.	Ailsefydlu ein haelodaeth er mwyn cefnogi Mynegai Hyrwyddwyr Amrywiaeth yn y Gweithle Stonewall
6.	Cydweithio er mwyn datblygu'r brand 'Cynghorau Balch' i gefnogi digwyddiadau Pride
7.	Sicrhau bod hyfforddiant Cymraeg priodol ar gael i staff, o lefel sylfaenol hyd at lefel uwch
8.	Darparu cyfleoedd i staff wella eu sgiliau Cymraeg presennol er mwyn eu defnyddio ar gyfer busnes
9.	Darparu cyfleoedd i staff sy'n siarad Cymraeg a dysgwyr i ddefnyddio eu sgiliau iaith yn y gweithle

Pam?
<p>Gweithlu – Mantra <i>Stonewall Cymru</i> yw bod 'pobl yn perfformio'n well pan maen nhw'n gallu bod yn nhw eu hunain'. Rydym hefyd o'r farn, er mwyn cael y gorau o'n cyflogeion ac er mwyn sicrhau eu bod yn darparu'r gwasanaethau gorau i'n trigolion, fod yn rhaid i ni feithrin diwylliant diogel a chynhwysol yn y gweithle. Bydd annog mwy o unigolion i ddatgelu eu statws yn cefnogi ein proses monitro cydraddoldeb ac yn rhoi gwell dealltwriaeth i ni o amrywiaeth ein gweithlu.</p> <p>Stonewall Cymru – Byddwn yn parhau i weithio gyda Stonewall Cymru i ailsefydlu ein haeleodaeth a'n statws yn y Mynegai Hyrwyddwyr Amrywiaeth yn y Gweithle.</p> <p>Hyderus o ran Anabledd – Rydym yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd ar hyn o bryd. Bydd cyrraedd statws achredu Lefel 3 o ran gweithredu fel hyrwyddwr Hyderus o ran Anabledd yn ein helpu i fynegi mewn ffordd dryloyw ein hymrwymiad i helpu i recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl sy'n cefnogi ein gwasanaethau i gyflawni a llwyddo fel cyflogeion gwerthfawr. Wrth gael ein cydnabod fel Arweinydd Hyderus o ran Anabledd, gallwn gael cydnabyddiaeth gan staff anabl yn ein busnes, pobl anabl y tu allan i'n busnes, ein cwsmeriaid a'r gymuned ehangach, drwy gofnodi anabledau, iechyd meddwl a llesiant yn y Cyngor a chyflwyno adroddiadau tryloyw mewn perthynas â hynny.</p>

Amcan Cydraddoldeb 7	
Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	
Cyd-destun	
<p>Mae'n ofynnol inni edrych ar wahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yn y Cyngor a nodi amcan a fydd yn mynd i'r afael ag unrhyw wahaniaeth a welir.</p> <p>Mae'r Cyngor yn cyhoeddi Datganiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2018 bob blwyddyn, sy'n un o'r gofynion o dan Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Yn ogystal, mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru yn ei gwneud yn ofynnol i ni lunio data blynyddol mewn perthynas â swyddi, graddau, cyflogau, mathau o gontractau a phatrymau gwaith yn ôl rhyw. Ceir gofyniad pellach i ddarparu data ar gyfer nifer o nodweddion gwarchodedig mewn perthynas â chyflogaion yn y gwaith.</p> <p>Fel Cyngor, rydym yn hyderus nad yw ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn wahanol am yr un gwaith neu waith cyfatebol. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o'r rolau y mae dynion a menywod yn gweithio ynddyn nhw ar hyn o bryd a'r cyflogau y mae'r rolau hyn yn eu denu.</p> <p>Mae'n bwlch cyflog ni rhwng y rhywiau yn adlewyrchu achosion y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar lefel y gymdeithas. Er enghraifft, mae ymchwil yn dangos bod cyfrifoldeb gofal plant yn dal i ddisgyn yn anghymesur ar fenywod, er bod rhieni'n gynyddol hyblyg. Y ffaith amdani yn y data hyn yw bod y mwyafrif mawr o swyddi rhan-amser yn cael eu dal gan fenywod ac mai'r rhain yw'r swyddi sy'n denu cyflogau yn y chwarteli isaf.</p>	
Themâu o 'A yw Cymru'n Decach? 2018'	
Addysg, Gwaith, Safonau Byw, Iechyd, Cymryd Rhan	
Nodweddion Gwarchodedig Perthnasol	
Oedran, Priodas a Phartneriaeth Sifil, Beichiogrwydd a Mamolaeth, Rhyw	
Dogfennau Ategol	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cynllun Corfforaethol 2018-2023 ➤ 'A yw Cymru'n Decach? 2018' ➤ Chwarae Teg – Adroddiad Cyflwr y Genedl 2019 	
Camau Gweithredu:	
1.	Adolygu'r data sy'n ymwneud â'r gweithlu a phennu'r camau gweithredu sydd eu hangen i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol fel y'i nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011
2.	Cyhoeddi Datganiad Cyflog rhwng y Rhywiau blynyddol yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010
3.	Defnyddio proses arfarnu <i>Fy Amser</i> i deatblygu staff benywaidd

4.	Gwella ymwybyddiaeth o gyfleoedd swyddi a chyfleoedd busnes ymhlith grwpiau anhraddodiadol (h.y. peidio â chysylltu swyddi â rhyw benodol mewn ffordd ystrydebol)
5.	Adolygu a diweddarau polisiau adnoddau dynol yn rheolaidd er mwyn cynnwys materion fel gweithio'n hyblyg, gweithio'n rhan amser neu opsiynau rhannu swydd, absenoldeb rhiant a rennir ac ati.

Pam?
<p>Mae cyflwyno adroddiadau ar fylchau cyflog rhwng y rhywiau yn ein helpu i ddeall graddau ac achosion ein bylchau cyflog a nodi unrhyw faterion y mae angen ymdrin â nhw.</p> <p>Nid yw'r ffaith bod bwloch cyflog rhwng y rhywiau o reidrwydd yn golygu bod achos o wahaniaethu rhwng y rhywiau. Bydd cyhoeddi a monitro bylchau cyflog yn ein helpu i ddeall y rhesymau dros unrhyw fylchau cyflog ac ystyried a oes angen i ni ddatblygu cynllun gweithredu er mwyn mynd i'r afael â'r achosion. Er enghraifft, os bydd gwaith dadansoddi yn dangos dosbarthiad anghyfartal o ddynion a menywod mewn swyddi a bod menywod wedi'u gorgynrychioli mewn swyddi â chyflogau is.</p>

Adran 3:

• DATBLYGU AMCANION CYDRADDOLDEB A'R BROSES YMGYSYLLTU

Y Gaerffili a Garem 2018-2023 – Cynllun Llesiant – Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Caerffili

Ers dwy flynedd bellach, mae Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Caerffili, ei bartneriaid a rhanddeiliaid, trigolion a chymunedau, wedi bod yn cydweithio i asesu llesiant bwrdeistref sirol Caerffili a datblygu cyfres o amcanion a rennir er mwyn gwella llesiant dros y pum mlynedd nesaf.

Mae'r Cynllun Llesiant 'Y Gaerffili a Garem 2018-2023' yn nodi beth y bydd y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus yn ei gyflawni ar y cyd â'r sector statudol, y sector preifat a'r trydydd sector, ynghyd â'n cymunedau.

Dyma'r cynllun cyntaf ar gyfer yr ardal, ac mae'n anelu at gyflawni gwelliannau hirdymor o ran llesiant. Mae'n cynnwys 4 amcan lefel uchel:

- **Newid Cadarnhaol** – Ymrwymiad ar y cyd i wella'r ffordd rydym yn gweithio gyda'n gilydd
- **Dechrau Cadarnhaol** – Rhoi'r dechrau gorau mewn bywyd i genedlaethau'r dyfodol
- **Pobl Gadarnhaol** – Grymuso a galluogi ein holl drigolion i gyflawni eu potensial eu hunain
- **Lleoedd Cadarnhaol** – Galluogi ein cymunedau i fod yn wydn ac yn gynaliadwy

Mae'r Cynllun Llesiant a'i Gynllun Cyflawni yn dangos sut mae'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus wedi dewis ei amcanion a'r camau y mae'n bwriadu eu cymryd i'w cyflawni.

Datblygwyd y Cynllun gan ddefnyddio amrywiaeth helaeth o ddata ac ymatebion ymgynghori ac mae'n nodi gweithgarwch ar gyfer cyfnod 5 mlynedd y Cynllun. Wrth wneud hynny, blaenoriaethwyd y gweithgarwch a gynlluniwyd er mwyn manteisio i'r eithaf ar adnoddau cyfunol a sicrhau'r cyfraniad mwyaf posibl at y nodau llesiant cenedlaethol i Gymru.

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Daeth y Ddeddf i rym ym mis Ebrill 2016 ac mae'n golygu bod yn rhaid i gynghorau ddarparu gwybodaeth, cymorth a gwasanaethau yn y ffordd a nodir yn y Ddeddf. Mae'r Ddeddf yn rhoi mwy o gyfle i unigolion a'u gofawyr leisio barn ar y gofal a'r cymorth a gânt. Er mwyn helpu pobl i gyflawni llesiant, byddant yn gwneud penderfyniadau am eu gofawyr mewn partneriaeth gyfartal â

gweithwyr proffesiynol. I'w helpu i wneud hynny, bydd gwybodaeth a chyngor ar gael yn hawdd iddynt am yr hyn sydd ar gael yn eu hardal.

Bydd proses asesu newydd ar gyfer gofal a chymorth yn seiliedig ar yr hyn sy'n bwysig iddynt fel unigolion. Bydd yn ystyried eu cryfderau personol a'r cymorth sydd ar gael iddynt gan eu teulu, eu ffrindiau ac eraill yn y gymuned.

Mae'r Ddeddf yn canolbwyntio ar helpu pobl i aros yn iach, i fod yn ddiogel rhag niwed, i fod mor annibynnol â phosibl ac i gael cymorth yn eu cymuned leol a chan y gymuned honno.

Mae'r Ddeddf yn nodi pum egwyddor:

- **Hybu Llesiant:** Gweithio gyda phobl er mwyn deall beth sy'n bwysig iddynt a'u helpu i gyflawni beth sy'n bwysig o ran eu llesiant
- **Llais a rheolaeth:** Rhoi unigolion wrth wraidd eu gofal; rhoi llais iddynt wrth wneud penderfyniadau mewn perthynas â'u bywyd a rheolaeth dros gyflawni'r canlyniadau sy'n bwysig iddynt
- **Atal ac ymyrryd yn gynnar:** Cynyddu gwasanaethau ataliol o fewn cymunedau er mwyn helpu pobl i aros yn iach ac i'n helpu ni i wybod pan fydd angen cymorth ychwanegol arnynt er mwyn atal problemau rhag cyrraedd cam critigol
- **Cydgynhyrchu:** Cynnig cyfleoedd i bobl gymryd rhan yn y ffordd y caiff eu gofal a'u cymorth eu dylunio a'u darparu
- **Cydweithio:** Partneriaethau cryf rhwng yr amrywiol sefydliadau a'r bobl sy'n eu cefnogi, gan helpu pobl i fyw'r bywyd y maent am ei fyw am fwy o amser



Cynllun Corfforaethol 2018-2023 gan gynnwys Amcanion Llesiant

Yn 2018, gwnaethom nodi ein chwe Amcan Llesiant a'u cynnwys fel rhan o'n Cynllun Corfforaethol. Nid proses newydd yw'r broses o bennu amcanion. Rydym wedi bod yn pennu Amcanion Llesiant ac Amcanion Gwella ers sawl blwyddyn; ond dyma'r tro cyntaf i ni bennu amcanion dros gyfnod cynllunio o bum mlynedd.

Gwnaethom lunio ein Hamcanion Llesiant gan ddefnyddio gwybodaeth a data o'r Aseiad Llesiant a gynhaliwyd er mwyn llywio Cynllun Llesiant y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus. Cyfeiriodd at bryderon pobl a'r meysydd yr hoffent iddynt gael eu gwella.

Roedd yr Amcanion hefyd yn seiliedig ar ein dyletswydd i sicrhau cynaliadwyedd a ddisgrifir yn y pum ffordd o weithio ar gyfer pob amcan. Gwnaethom ystyried hefyd sut y gallem adeiladu ar gryfderau sy'n cefnogi gwelliant yn ein cynlluniau gweithredu (ac nid dim ond meysydd i'w gwella).

Rydym yn dangos sut mae ein Hamcanion yn cyfrannu at y saith Nod Llesiant cenedlaethol ac nid dim ond yn y meysydd isod rydym yn gweithredu. Wrth reswm, nid yw'n bosibl ymdrin â phopeth mae'r Cyngor yn ei wneud, ond rydym wedi pennu'r chwe amcan hyn gan eu bod yn holl bwysig er mwyn gwella llesiant trigolion yn y byrdymor a'r hirdymor. Caiff yr Amcanion hyn eu hadolygu'n rheolaidd a byddwn yn ymgynghori ar unrhyw newidiadau â'n trigolion.

Amcan 1 – Gwella cyfleoedd addysg i bawb

Amcan 2 – Galluogi cyflogaeth

Amcan 3 – Mynd i'r afael ag argaeledd, cyflwr a chynaliadwyedd cartrefi ledled y fwrdeistref sirol a darparu cyngor, cymorth neu gefnogaeth i helpu i wella llesiant pobl

Amcan 4 – Hybu system drafnidiaeth fodern, integredig a chynaliadwy sy'n cynyddu cyfleoedd, yn hybu ffyniant ac yn lleihau i'r eithaf effeithiau niweidiol ar yr amgylchedd

Amcan 5 – Creu bwrdeistref sirol sy'n cefnogi ffordd iach o fyw yn unol â'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Amcan 6 – Cynorthwyo trigolion i aros yn annibynnol a gwella eu llesiant

Bydd ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol yn sicrhau cynnydd wrth hybu cydraddoldeb a chynhwysiant i bob nodwedd warchoddedig ac wrth gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Bydd yr amcanion yn sicrhau ein bod yn cyflawni ein rhwymedigaethau fel y'u hamlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Er mwyn sicrhau bod ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol yn berthnasol, gofynnwyd am sylwadau o ran a fydd yr amcanion a amlinellwyd yn helpu'r Cyngor i leihau anghydraddoldeb yn y gweithlu ac yn cynorthwyo o ran cyflenwi gwasanaethau a sicrhau mynediad at wasanaethau.

Y Broses Ymgynghori a'r Canlyniadau

Cynhaliwyd ymgynghoriad ffurfiol o 11 Tachwedd 2019 hyd at 6 Rhagfyr 2019. Cafodd yr ymgynghoriad gyhoeddusrwydd eang, roedd yn hygyrch ar nifer o lwyfannau ac roedd ar gael yn ddwyieithog ar ffurf hawdd ei deall.

Cyhoeddwyd yr ymgynghoriad ar wefan y Cyngor. Roedd fersiynau o'r arolwg ar gael i'w lawrlwytho mewn amrywiaeth o fformatau ar gais. Rhannwyd manylion yr ymgynghoriad drwy lwyfannau cyfryngau cymdeithasol y Cyngor, gan gyrraedd 4,173 o bobl a chan arwain at 187 o ymgysylltiadau. Lluniwyd datganiad i'r wasg ar gyfer y cyfryngau lleol a chafodd gyhoeddusrwydd ar wefan y Cyngor.

Cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau ymgysylltu â grwpiau rhanddeiliaid allweddol; aeth aelodau o staff y Tîm Cydraddoldeb, Y Gymraeg ac Ymgynghori i gyfarfod sirol Pobl yn Gyntaf Caerffili a Grwpiau'r Rhwydwaith Rhieni er mwyn cael gwybod barn y cyfranogwyr am bob un o'r amcanion cydraddoldeb drafft. Cyfarfu hwylusydd Iaith Arwyddion Prydain â phobl Fyddar ledled y fwrdeistref sirol, gan ddogfennu eu sylwadau ar y cynllun drafft, a chyflwyno crynodeb o'u sylwadau. Yn yr un modd, cynhaliodd Disability Can Do sesiynau ymgynghori â grwpiau anabled er mwyn cael gwybod eu barn ar yr amcanion cydraddoldeb drafft.

Tynnodd yr ymatebion i'r ymgynghoriad sylw at nifer o themâu cyffredin yn ogystal â materion a rhwystrau penodol mewn perthynas â'r amcanion drafft a amlinellwyd.

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Dylid darparu gwybodaeth mewn fformatau ac ieithoedd gwahanol (gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain) er mwyn sicrhau ei bod yn hygyrch i bawb. Mae hyn yn arbennig o bwysig mewn perthynas â gwasanaethau allweddol y Cyngor (e.e. sbwriel ac ailgylchu) ac nid dim ond gwasanaethau wedi'u targedu o fewn yr adran Gwasanaethau Cymdeithasol (*Amcan Cydraddoldeb 1 – Cam Gweithredu 3*)
- Dylid cynnig hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i gyflogeion y Cyngor (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 2*)
- Cynnig hyfforddiant i'r staff er mwyn gwella ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a'r Gymraeg fel y gellir grymuso staff i nodi achosion o wahaniaethu a stereoteipio a mynd i'r afael â nhw (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 2*)
- Gweithio gyda sefydliadau yn y trydydd sector er mwyn nodi ffyrdd y gallwn gydweithio i gyflawni ein dyletswyddau o ran cydraddoldeb (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 4*)
- Adolygu ac atgyfnerthu prosesau mewnol ar gyfer cynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a gwaith ymgynghori cysylltiedig (*Amcan Cydraddoldeb 4 – Cam Gweithredu 7*)

- Sicrhau y caiff ymatebwyr a'r gymuned ehangach eu hysbysu'n rheolaidd am gynnydd y Cynllun ac ymgynghoriadau eraill a gynhelir
- Mae angen i'r Cyngor sicrhau bod y broses o ddatblygu'r ddarpariaeth addysg cyfrwng Cymraeg yn parhau'n flaenoriaeth
- Dylai'r Cyngor chwarae rhan arweiniol wrth nodi'r rhesymau dros y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gweithio gydag eraill (yn enwedig Llywodraeth Cymru) i nodi cynigion o ran sut i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau
- Sicrhau bod yr Aelodau Etholedig yn meithrin ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a sicrhau bod eglurder ynghylch rôl yr Aelodau Etholedig wrth helpu i gyflawni mewn perthynas â materion cydraddoldeb (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 2*)

Er i ni ymdrechu i ymgysylltu â phob sector o'r gymuned, mae'n amlwg na chafwyd unrhyw ymatebion gan unigolion sy'n cynrychioli grwpiau crefyddol lleol na'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Ymdriniwyd â hyn fel cam gweithredu o dan Amcan Cydraddoldeb Strategol 4 - *Adolygu a diweddarau ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol yn y fwrdeistref sirol sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.*

Er mwyn gweld yr adroddiad llawn, cliciwch ar y ddolen ganlynol: [Adroddiad ar yr Ymgynghoriad](#) neu ymwelwch â <https://www.caerffili.gov.uk/cydraddoldeb>

Adran 4:

- **CYFLAWNI A MONITRO'R AMCANION CYDRADDOLDEB**

Cynllun Corfforaethol

Mae gan y Cyngor Gynllun Corfforaethol 5 mlynedd sy'n cynnwys chwe Amcan Llesiant. Mae'r chwe amcan hynny yn cynnwys camau gweithredu i wella cynwysoldeb ac amrywiaeth mewn meysydd amrywiol.

Cynllunio Gwasanaethau

Mae Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011 yn gosod dyletswydd ar awdurdodau lleol i 'wneud trefniadau' i wella'n barhaus. Mae ein cylchoedd cynllunio yn rhan o'r trefniadau hynny. Mae ein cylchoedd cynllunio yn nodi ein blaenoriaethau, ac mae nodau cydraddoldeb, y Gymraeg a chynwysoldeb wedi'u cynnwys fel rhan o'r cylchoedd hyn.

Asesiadau o Berfformiad Cyfarwyddiaethau

Rydym wedi cyflwyno ffordd newydd o asesu a chyflwyno adroddiadau, sef 'Asesiadau o Berfformiad Cyfarwyddiaethau'. Nod yr asesiadau hyn yw dod ag amrywiaeth o wybodaeth a gaiff ei chofnodi ar wahân ynghyd i greu 'un ffynhonnell wirionedd'. Y diben yw cynnig dealltwriaeth o'r ffordd y mae pob Cyfarwyddiaeth yn perfformio, gan nodi achosion ac effeithiau a gweithredu'n unol â'r wybodaeth hon er mwyn gwella. Bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb ac iaith ac fe'i cyflwynir hefyd i'r Pwyllgorau Craffu a'r Cabinet.

Adroddiadau ar Berfformiad

Unwaith y flwyddyn, rydym yn cyflwyno adroddiad i'r cyhoedd ar ein perfformiad yn erbyn ein Hamcanion Llesiant ac yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf am welliannau mewn perthynas â chydaddoldeb a'r Gymraeg. Rydym yn nodi unrhyw fethiannau a'r hyn rydym wedi'i ddysgu a beth rydym yn ei wneud er mwyn gwella.

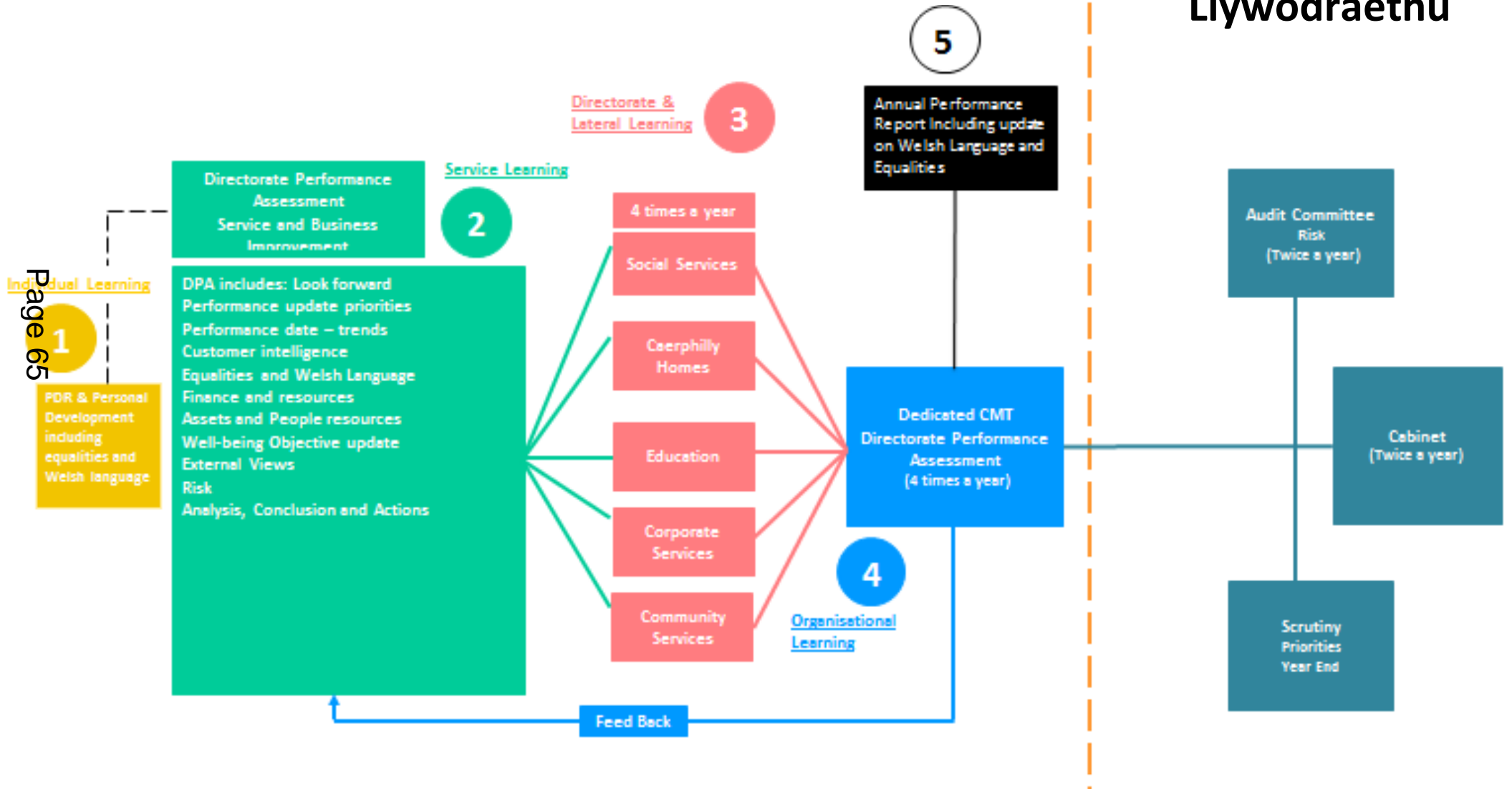
Adroddiad Monitro Blyneddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

O dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae dyletswydd gyfreithiol ar y Cyngor i lunio a chyhoeddi Adroddiad Monitro Blyneddol mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, sy'n cyflwyno adroddiad ar gynnydd y Cyngor wrth ddarparu gwasanaethau yn erbyn y dyletswyddau statudol, dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ei hun. Mae'n rhaid cyhoeddi'r adroddiad erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Dogfen Mewnol

Adroddiadau Perfformiad a Chydraddoldebau 2019

Adrodd a Llywodraethu



Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili 2020-24**Adroddiad ar yr Ymgynghoriad****Cyflwyniad a Chyd-destun**

Ochr yn ochr â phob awdurdod lleol yng Nghymru, er mwyn cyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae Llywodraeth Cymru wedi nodi ei bod yn ofynnol i Gyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili lunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024. Mae angen ei gyhoeddi erbyn mis Ebrill 2020. Ysgrifennwyd y Cynllun er mwyn esbonio i'r staff, yr aelodau etholedig, y trigolion a'r rhanddeiliaid sut mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili yn bwriadu cyflawni ei ymrwymadau cydraddoldeb gan barhau i fod yn sefydliad cynhwysol nad yw'n goddef gwahaniaethu o unrhyw fath.

Gan adeiladu ar ymrwymiad parhaus a gwaith blaenorol y Cyngor i gyflawni cydraddoldeb, cynhaliodd y Cyngor amrywiaeth o ymarferion casglu tystiolaeth a digwyddiadau ymgysylltu cyn ymgynghori er mwyn datblygu cynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft a datblygu'r Amcanion Cydraddoldeb drafft mewn ffordd ystyrlon:

- Adolygiad o ofynion deddfwriaethol
- Adolygiad o adroddiadau a chanllawiau allanol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Adolygiad o Gynllun Cydraddoldeb Strategol presennol y Cyngor a dogfennau a chanllawiau cysylltiedig
- Adolygiad o ymarferion ymgynghori blaenorol a gynhaliwyd gan y Cyngor mewn perthynas â materion cydraddoldeb
- Dadansoddiad o setiau data lleol a chenedlaethol
- Adolygiad o ddogfennau cydraddoldeb Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol eraill
- Gwaith ymgysylltu â rheolwyr darparu gwasanaethau yn y Cyngor
- Trafodaethau â Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol eraill ledled Cymru am faterion cydraddoldeb allweddol sy'n gysylltiedig ag amcanion cydraddoldeb cyfredol ac y gellid eu hystyried yn amcanion cydraddoldeb yn y dyfodol

Wedyn, cynhaliwyd cyfnod ymgynghori ffurfiol ar yr amcanion cydraddoldeb drafft yn y Cynllun.

Diben

Diben yr ymgynghoriad ffurfiol a gynhaliwyd oedd gofyn barn trigolion, aelodau etholedig, staff a rhanddeiliaid eraill ar yr amcanion drafft a amlinellir yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol drafft a nodi'r camau gweithredu mwyaf priodol er mwyn helpu'r Cyngor i gyflawni'r amcanion hynny, ar ôl cytuno arnynt. Bydd y dull gweithredu hwn yn helpu i nodi camau gweithredu ystyrlon yn seiliedig ar anghenion a nodwyd ac mae'n unol â dull gweithredu Llywodraeth Cymru.

Yn benodol, gofynnodd yr ymgynghoriad i ymatebwyr gyflwyno sylwadau mewn perthynas â phob un o'r amcanion drafft fel y'u hamlinellir isod:

1. Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau
2. Gwella cyfleoedd addysg i bawb
3. Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol
4. Ymgysylltu ag aelodau o'r gymuned er mwyn iddynt gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio darpariaeth gwasanaethau
5. Sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad i wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol
6. Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol
7. Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Gofynnwyd am sylwadau o ran a fydd yr amcanion a amlinellwyd yn helpu'r Cyngor i leihau anghydraddoldeb yn y gweithlu a chynorthwyo o ran cyflenwi gwasanaethau a sicrhau mynediad at wasanaethau. Lle roedd ymatebwyr yn anghytuno ag unrhyw un o'r amcanion, gofynnwyd iddynt roi rhesymau dros eu barn. Gofynnodd yr ymgynghoriad hefyd i ymatebwyr nodi unrhyw feysydd anghydraddoldeb na chawsant eu cynnwys yn yr amcanion a gynigiwyd ac wedyn i nodi camau allweddol y dylai'r Cyngor eu cymryd er mwyn sicrhau ein bod yn lleihau anghydraddoldeb yn y gweithlu a chynorthwyo o ran cyflenwi gwasanaethau a sicrhau mynediad at wasanaethau. Gofynnwyd i ymatebwyr hefyd p'un a oedd eu hymateb i'r ymgynghoriad wedi'i ddylanwadu gan unrhyw rai o'r nodweddion gwarchoddedig, gan y gallai hyn gael effaith ar yr ymatebion a roddwyd.

Methodoleg (Yr hyn a wnaethom)

Cynhaliwyd yr ymgynghoriad ffurfiol dros gyfnod o 4 wythnos o 11 Tachwedd 2019 hyd at 6 Rhagfyr 2019.

Gellir gweld y dogfennau ategol a ddefnyddiwyd fel rhan o'r ymgynghoriad yn **Atodiad 1**.

- [Is-atodiad 1a - Crynodeb o'r Cyd-destun a'r Amcanion Strategol](#)
- [Is-atodiad 1b - Fersiwn hawdd ei deall](#)
- [Is-atodiad 1c - Holiadur](#)
- [Is-atodiad 1d - Cyflwyniad a ddefnyddiwyd yn ystod cyfarfodydd ymgynghori wyneb-yn-wyneb](#)

Er mwyn galluogi pawb a oedd yn awyddus i gyflwyno barn i gymryd rhan, roedd holl ddogfennau'r ymgynghoriad ar gael yn ddwyieithog ac mewn amrywiaeth o fformatau, gan gynnwys fersiwn hawdd ei deall a fersiwn print bras. Rhoddwyd cyhoeddusrwydd i'r ymgynghoriad mewn amrywiaeth o ffyrdd ac roedd ar gael ar amrywiaeth o lwyfannau. Holiadur oedd y prif ddull ymgynghori a ddefnyddiwyd, ond anogwyd cyfranogwyr i ymateb mewn nifer o ffyrdd. Cynhaliwyd cyfarfodydd ymgynghori wyneb-yn-wyneb â grwpiau oedd â diddordeb penodol yn yr ymgynghoriad hwn ac sy'n anos eu cyrraedd drwy ddulliau ymgynghori eraill.

Staff ac Aelodau Etholedig

Rhodddwyd cyhoedduswydd i'r ymgynghoriad yn fewnol i'r aelodau etholedig ac i gyflogeion:

- drwy negeseuon e-bost
- Rheolwyr Gwasanaethau drwy'r Rhwydwaith Rheolwyr
- drwy dudalen mewnwyd y Cyngor
- dosbarthwyd fersiynau papur i staff nad ydynt yn gweithio mewn swyddfa lle y gofynnwyd am fersiynau o'r fath

Grwpiau rhanddeiliaid

Dosbarthwyd manylion am yr ymgynghoriad a sut i gymryd rhan yn helaeth i'r canlynol:

- sefydliadau lleol a rhanbarthol â diddordeb mewn materion cydraddoldeb a sefydliadau partner lleol yn y sector cyhoeddus drwy restrau dosbarthu e-bost er mwyn rhoadru'r wybodaeth ymhellach
- sefydliadau lleol yn y trydydd sector drwy Gymdeithas Cyrff Gwirfoddol Gwent (GAVO) er mwyn dosbarthu'r wybodaeth ymhellach
- cynghorau tref a chymuned lleol drwy e-bost. Cynhaliodd pob cyngor tref a chymuned gyfarfod yn ystod y cyfnod ymgynghori neu'n fuan ar ôl y cyfnod hwnnw
- cysylltwyd ag aelodau Panel Safbwynt Caerffili, Caerphilly People First, y Swyddog Cydlyniant Cymunedol Rhanbarthol, Menter Iaith Caerffili, Disability Can Do, Fforwm 50+ Caerffili, Umbrella Cymru, Stonewall Cymru, Anabled Cymru, Deaf-Friendly a Gwasanaeth Ieuenctid a Grŵp Ieuenctid Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol Bwrdeistref Sirol Caerffili drwy e-bost i'w hannog i gymryd rhan

Er mwyn cynnig y cyfle i gael adborth manwl, cynhaliwyd grwpiau ffocws wyneb-yn-wyneb â'r canlynol:

Caerphilly People First

Aeth aelodau o staff y tîm Cydraddoldeb i gyfarfod sirol Caerphilly People First yn ei swyddfeydd ym Margod ar 26 Tachwedd 2019. Gwnaed cyflwyniad i'r grŵp a gofynnwyd am sylwadau gan y cyfranogwyr mewn perthynas â phob un o'r amcanion cydraddoldeb drafft.

Rhwydwaith Rhieni Caerffili

Aeth aelodau o'r tîm Cydraddoldeb i'r ddau gyfarfod â grwpiau Gelligaer a Thredegar Newydd ar 3 Rhagfyr 2019. Darparwyd manylion y cyflwyniad ar ffurf taflen a chafodd aelodau'r grŵp eu tywys drwy drafodaeth am yr amcanion cydraddoldeb arfaethedig.

Cymuned Fyddar Caerffili

Yn ystod y cyfnod ymgynghori, cyfarfu hwylusydd Iaith Arwyddion Prydain â phobl Fyddar ledled y fwrdeistref sirol, gan ofyn am eu sylwadau ar y cynllun drafft. Wedyn, darparwyd ymateb ysgrifenedig yn crynhoi eu sylwadau i'r Cyngor.

Disability Can Do

Ar ran y Cyngor, cynhaliodd Disability Can Do dair sesiwn â'r canlynol:

- **Caffi Dementia Gyfeillgar yn Neuadd Eglwys Santes Gwladys, Bargod**
- **Grŵp Iechyd Meddwl yn Swyddfeydd Platfform, Oakwood**
- **Clwb Golwg yn Neuadd Gymuned Tre-lyn.**

Ni fyddai llawer o'r rheini y cysylltwyd â nhw wedi gallu cwblhau'r arolwg ar-lein.

Trigolion a'r gynulleidfa ehangach

Er mwyn cyrraedd cynulleidfa mor eang â phosibl,

- tynnwyd sylw at yr ymgynghoriad ar hafan gwefan y Cyngor, gan gynnwys dolenn uniongyrchol i ddogfennaeth yr ymgynghoriad ac arolwg ar-lein. Roedd fersiwn bapur o'r arolwg ar gael hefyd i'w argraffu o'r wefan neu mewn amrywiaeth o fformatau ar gais.
- rhannwyd manylion yr ymgynghoriad drwy ffrwd Twitter a thudalen Facebook y Cyngor. Cyrhaeddodd y wybodaeth ar Facebook 4,173 o bobl a chysylltodd 187 ohonynt o ganlyniad.
- lluniwyd datganiad i'r wasg ar gyfer y cyfryngau lleol ac fe'i rhannwyd ar wefan y Cyngor.

Canlyniadau

Ymatebion a phroffil yr ymatebwyr

Cwblhaodd cyfanswm o 15 o ymatebwyr yr holiadur ar-lein. O'u plith, dim ond dau berson oedd o dan 50 oed. Roedd gan hanner y rheini a gwblhaodd yr arolwg anabledd, roedd dwy ran o dair yn fenywod a nododd pob un eu bod yn wyn o ran tarddiad ethnig ac mai Saesneg oedd eu prif iaith. Nododd nifer o'r rheini a ymatebodd i'r ymgynghoriad fod ganddynt brofiad uniongyrchol o faterion cydraddoldeb.

Yn ogystal, cafwyd tri ymateb ysgrifenedig, un gan gynrychiolwyr o'r gymuned Fyddar, un gan gynghorydd lleol ac un gan drigolyn lleol.

Daeth cyfanswm o 12 aelod o Rwydwaith Rhieni Caerffili i'r trafodaethau a gynhaliwyd fel rhan o'r grŵp ffocws wyneb-yn-wyneb. Roeddent wedi'u rhannu rhwng dau grŵp ar wahân (5 cyfranogwr yng Ngelligaer a 7 cyfranogwr yn Nhredegar Newydd). Roedd pob un ohonynt yn fenywod ac roedd dwy ohonynt yn neiniau.

Yng nghyfarfod Caerphilly People First, roedd 20 o bobl ag anableddau dysgu yr oedd 13 ohonynt yn ddynion a 7 yn fenywod. Roedd y person ifancaf yn y cyfarfod yn 22 oed ac roedd yr hynaf yn 78 oed.

Fel rhan o'r sesiynau grŵp a gynhaliwyd gan Disability Can Do, cymerodd cyfanswm o 38 o bobl ag anableddau ac 18 o ofalwyr neu weithwyr cymorth ran yn y tri grŵp. Roedd y rheini ag anableddau rhwng 40 a 60 oed ac roedd y rhan fwyaf ohonynt yn bobl hŷn.

Er i ni ymdrechu i ymgysylltu â phob sector o'r gymuned, mae'n amlwg na chafwyd unrhyw ymatebion gan unigolion sy'n cynrychioli grwpiau crefyddol lleol na'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig.

Sylwadau'r ymatebwyr a themâu a ddaeth i'r amlwg

Tynnodd yr ymatebion i'r ymgynghoriad sylw at nifer o themâu cyffredin yn ogystal â materion a rhwystrau penodol mewn perthynas â'r amcanion drafft a amlinellwyd.

Ceir crynodeb o'r ymatebion a gafwyd yn **Atodiad 2**:

- a) Crynodeb o'r ymatebion i'r arolwg a luniwyd gan SNAP
- b) Nodiadau o'r trafodaethau grŵp
- c) Cylchlythyr Caerphilly People First
- d) Ymatebion ysgrifenedig a gafwyd
 - a. Y gymuned fyddar
 - b. Y Cynghorydd James Pritchard
 - c. Ymateb gan drigolyn
- e) Ymateb gan Disability Can Do

Rydym wedi cynnwys yr Amcan Cydraddoldeb a'r Cam Gweithredu perthnasol ochr yn ochr â'r adborth sy'n dilyn er mwyn dangos sut mae sylwadau'r ymgynghoreion wedi llywio rhai o'r camau gweithredu.

Cyd-destun

Roedd y rheini a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn cydnabod bod angen i'r Cyngor roi blaenoriaeth uchel i Gydraddoldeb. Er nad oedd yn ystadegol ddilys gan mai nifer bach o ymatebion a gafwyd, roedd y rheini a ymatebodd yn cytuno bod yr amcanion a amlinellwyd yn berthnasol. Pwysigrwydd sicrhau bod camau gweithredu mesuradwy ag amserlenni clir yn gysylltiedig â phob amcan ac y caiff cynnydd tuag at y camau gweithredu hyn ei fonitro.

Amcan 1: Deall a dileu'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu wrth gyrchu gwasanaethau

Rhwysterau a nodwyd:

- Diffyg dealltwriaeth o'r ffordd y mae'r Cyngor yn gweithredu, pa wasanaethau a gaiff eu darparu a sut – yn aml nid yw pobl yn gwybod am y gwasanaethau/cyfleoedd addysg a hyfforddiant sydd ar gael iddynt
- Er bod opsiynau digidol yn ddefnyddiol i lawer, nid ydynt yn addas i bawb, yn enwedig pobl hŷn ac oedolion ag anableddau dysgu
- Mae llyfrgelloedd (a gwasanaethau cwsmeriaid) yn holl bwysig o ran cynnig cyswllt wyneb-yn-wyneb ac adnoddau i gymunedau lleol, yn enwedig rhieni â phlant ifanc a phobl hŷn
- Ystyriwyd bod diffyg mynediad at drafndiaeth gyhoeddus ddibynadwy yn atal pobl rhag defnyddio gwasanaethau a'i fod yn effeithio ar y cymunedau mwyaf anghysbell a'r trigolion mwyaf agored i niwed yn y cymunedau hynny. Mae rhai yn teimlo'n unig iawn gan fod cyfleusterau lleol yn cael eu dileu heb unrhyw ffordd o gyrraedd gwasanaethau ymhellach i ffwrdd

- Gall mynediad ffisegol fod yn rhwystr (mae meysydd cyfrifoldeb y Cyngor yn hyn o beth yn cynnwys cynnal a chadw arwynebau palmentydd, cynnal a chadw coed a goleuadau stryd)
- Ystyrir bod diffyg dealltwriaeth o anableddau, problemau iechyd meddwl a meysydd cydraddoldeb eraill yn rhwystr

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Dylid darparu gwybodaeth mewn fformatau ac ieithoedd gwahanol (gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain) er mwyn sicrhau ei bod yn hygyrch i bawb. Mae hyn yn arbennig o bwysig mewn perthynas â gwasanaethau allweddol y Cyngor (e.e. sbwriel ac ailgylchu) ac nid dim ond gwasanaethau wedi'u targedu o fewn yr adran Gwasanaethau Cymdeithasol (*Amcan Cydraddoldeb 1 – Cam Gweithredu 3*)
- Dylid cynnig hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth i gyflogaeth y Cyngor (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 2*)

Ni chafwyd unrhyw sylwadau pellach yn ystod yr ymgynghoriad mewn perthynas â'r amcan hwn.

Amcan 2: Gwella cyfleoedd addysg i bawb

- Sicrhau bod addysg yn un o flaenoriaethau'r Cyngor er mwyn sicrhau y caiff pob disgybl y cyfle i ddysgu mewn amgylchedd cydlynol
- Yr angen i sicrhau digon o gymorth addysgol i'r rheini ag anghenion dysgu ychwanegol ac i ystyried effaith y Bil Anghenion Dysgu Ychwanegol
- Yr angen i wella cyfleoedd cyflogaeth i'r rheini ag anableddau, gan gynnwys oedolion awtistig a'r rheini ag anableddau dysgu
- Cynyddu cyfranogiad drwy ddileu rhwystrau a sicrhau bod cyfleoedd yn diwallu anghenion/addas at ddiddordebau trigolion

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Er mwyn gwella cyfleoedd addysgol, mae angen deall yr anawsterau y mae pobl ag anableddau yn eu hwynebu wrth ddod o hyd i swyddi a'u cadw a'r effaith y gall newid amgylchiadau o ran swydd ei chael ar fywydau pobl ag anableddau

Ni chafwyd unrhyw sylwadau pellach yn ystod yr ymgynghoriad mewn perthynas â'r amcan hwn.

Amcan 3: Hybu a hwyluso cymunedau cynhwysol a chydlynol

- Ar y cyfan, mae'r rheini a gymerodd ran yn yr ymgynghoriad yn teimlo'n ddiogel a'u bod wedi'u cynnwys yn eu cymunedau, er y nododd y rheini â chyflyrau corfforol a chyflyrau iechyd meddwl eu bod wedi profi achosion o wahaniaethu
- Mae gan yr Aelodau Etholedig ran i'w chwarae wrth annog cydlyniant cymunedol
- Mae angen cydnabod rôl bwysig y sector gwirfoddol wrth hwyluso cydlyniant cymunedol yn llawn

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Cynnig hyfforddiant i'r staff er mwyn gwella ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a'r Gymraeg fel y gellir grymuso staff i nodi achosion o wahaniaethu a stereoteipio a mynd i'r afael â nhw (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 2*)
- Gweithio gyda sefydliadau yn y trydydd sector er mwyn nodi ffyrdd y gallwn gydweithio i gyflawni ein dyletswyddau o ran cydraddoldeb (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 4*)

Ni chafwyd unrhyw sylwadau pellach yn ystod yr ymgynghoriad mewn perthynas â'r amcan hwn.

Amcan 4: Ymgysylltu ag aelodau o'r gymuned er mwyn iddynt gymryd rhan a lleisio barn wrth gynllunio darpariaeth gwasanaethau

- Dylai ystyried materion Cydraddoldeb fod yn ffactor allweddol wrth wneud penderfyniadau mewn perthynas â datblygu a newid gwasanaethau. Mae cynnal Aseiad trylwyr o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac ymgynghori'n briodol yn rhan annatod o'r broses hon
- Gall cymunedau gwybodus ymgysylltu'n fwy effeithiol felly mae cyfathrebu yn allweddol. Mae angen i ddulliau cyfathrebu fod yn briodol ar gyfer pob cynulleidfa ac ystyriwyd bod digwyddiadau ymgysylltu wyneb-yn-wyneb yn bwysig iawn i'r rheini sy'n cymryd rhan
- Mae angen i ni ymgysylltu â'n cymunedau mewn ffordd *ystyrlon* (wyneb-yn-wyneb) yn hytrach nag ymdrin â materion cydraddoldeb mewn ffordd arwynebol
- Mae angen i ni roi adborth i'n cymunedau er mwyn sicrhau eu bod yn gwybod sut y caiff eu sylwadau eu hystyried ac er mwyn eu grymuso i gymryd mwy o ran
- Wrth ystyried anghenion un grŵp gwarchodedig, dylid sicrhau na chaiff hyn effaith negyddol ar grwpiau gwarchodedig eraill
- Sicrhau ein bod yn defnyddio ffynonellau data lleol i ddatgelu patrymau anghydraddoldeb y gellir ymdrin â nhw
- Mae angen i ni ymgysylltu â staff ar bob lefel yn y sefydliad gan eu bod yn allweddol wrth sicrhau y caiff gwasanaethau eu cyfleu a'u darparu'n effeithiol i drigolion a defnyddwyr gwasanaethau

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Adolygu ac atgyfnerthu prosesau mewnol ar gyfer cynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwaith ymgynghori cysylltiedig (*Amcan Cydraddoldeb 4 – Cam Gweithredu 7*)
- Sicrhau y caiff ymatebwyr a'r gymuned ehangach eu hysbysu'n rheolaidd am gynnydd y Cynllun ac ymgynghoriadau eraill a gynhelir

Amcan 5: Sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad i wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol

- Er nad oedd yn uniongyrchol berthnasol i'r cyfranogwyr, roeddent yn cydnabod bod cynnydd yn nifer y siaradwyr Cymraeg ifancach yn golygu y bydd yr amcan hwn yn fwyfwy pwysig yn y dyfodol

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Mae angen i'r Cyngor sicrhau bod y broses o ddatblygu'r ddarpariaeth addysg cyfrwng Cymraeg yn parhau'n flaenoriaeth

Ni chafwyd unrhyw sylwadau pellach yn ystod yr ymgynghoriad mewn perthynas â'r amcan hwn.

Amcanion 6 a 7: Creu gweithlu sy'n adlewyrchu ac yn parchu amrywiaeth y cymunedau yn y fwrdeistref sirol a Lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

- Er bod y rheini a ymatebodd i'r ymgynghoriad yn ystyried bod yr amcanion hyn yn bwysig, cydnabuwyd eu bod yn faterion cymhleth ac y dylai'r Cyngor arwain unrhyw waith cysylltiedig
- Dylid adlewyrchu amrywiaeth yn y gweithlu ac ymhlith yr Aelodau Etholedig

Beth mae pobl yn meddwl y dylem ei wneud:

- Dylai'r Cyngor chwarae rhan arweiniol wrth nodi'r rhesymau dros y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gweithio gydag eraill (yn enwedig Llywodraeth Cymru) i nodi cynigion o ran sut i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Ni chafwyd unrhyw sylwadau pellach yn ystod yr ymgynghoriad mewn perthynas â'r amcanion hyn

A oes unrhyw beth ar goll yn y Cynllun drafft?

- Sicrhau bod yr Aelodau Etholedig yn meithrin ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a sicrhau bod eglurder ynghylch rôl yr Aelodau Etholedig wrth helpu i gyflawni mewn perthynas â materion cydraddoldeb (*Amcan Cydraddoldeb 3 – Cam Gweithredu 2*)

Y camau nesaf

Caiff canlyniadau'r ymgynghoriad eu hystyried ochr yn ochr ag adborth gan staff a rheolwyr gwasanaethau a byddant yn helpu i lywio fersiwn ddiwygiedig o Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ar gyfer 2020-2024 cyn iddo gael ei gymeradwyo a'i fabwysiadu ym mis Ebrill 2020. Caiff y camau gweithredu a nodwyd fel rhan o'r ymgynghoriad eu cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol terfynol.

Is atodiad 2: Crynodeb o'r sylwadau

Cafodd y sylwadau eu golygu er mwyn sicrhau na ellir adnabod ymatebwyr unigol

[Is-atodiad 2a CCS Crynodeb yr Arolwg 11.12.19](#)

[Is-atodiad 2b Ymgynghoriad CCS – Nodiadau Rhwydwaith Rhieni Tredegar Newydd](#)

[Is-atodiad 2b Ymgynghoriad CCS – Nodiadau Rhwydwaith Rhieni Gelligaer](#)

[Is-atodiad 2b Ymgynghoriad CCS – Nodiadau Caerphilly People First](#)

[Is-atodiad 2c Ymgynghoriad CCS – Cylchlythyr Caerphilly People First](#)

[Is-atodiad 2d Ymgynghoriad CCS – Ymateb Cyng Pritchard](#)

[Is-atodiad 2d Ymgynghoriad CCS – Ymateb y Gymuned Byddar](#)

[Is-atodiad 2d Ymgynghoriad CCS – Ymateb Trigolyn](#)

[Is-atodiad 2e Ymgynghoriad CCS – Ymateb Disability CandDo](#)

FFURFLEN ASESU'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

Gorffennaf 2019

DATGANIAD CYDRADDOLDEB Y CYNGOR

Mae'r Cyngor hwn yn cydnabod bod gan bobl anghenion, gofynion a nodau gwahanol, a byddwn yn gweithio yn erbyn pob math o wahaniaethu drwy hyrwyddo cysylltiadau da a chyd-barch o fewn ein cymunedau, ein trigolion, ein haelodau etholedig, y rhai sy'n gwneud cais i ni am swyddi a'n gweithlu a rhyngddynt.

Byddwn hefyd yn gweithio i sicrhau bod gan bawb fynediad cyfartal at ein gwasanaethau, heb ystyried tarddiad ethnig, rhyw, oedran, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, ailbennu rhywedd, credoau crefyddol neu ddiffyg cred, y defnydd o'r Gymraeg, iaith arwyddion Prydain neu ieithoedd eraill, cenedligrwydd, cyfrifoldeb am unrhyw ddibynyddion nac unrhyw reswm arall na ellir dangos bod cyfiawnhad drosto.

Mae Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ofyniad cyfreithiol o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb (Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011) lle nodwyd bod potensial ar gyfer effaith negyddol sylweddol. Bu'r ddeddfwriaeth hon ar waith ers 2000. Mae dyletswydd ddeddfwriaethol arnom hefyd i wneud y canlynol:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu a fictimeiddio ac ymddygiad arall anghyfreithlon a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu
- meithrin cysylltiadau da rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r Ddeddf yn esbonio bod rhoi sylw dyladwy i hybu cydraddoldeb yn golygu gwneud y canlynol:

- dileu neu leihau'r anfantaision a wynebir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle bo'r anghenion hyn yn wahanol i anghenion pobl eraill
- annog pobl â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle nad oes nifer cymesur ohonynt yn cymryd rhan.

Mae'r nodweddion gwarchoddedig fel a ganlyn:

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| • Oedran | • Hil |
| • Anabledd | • Crefydd, Cred neu Ddiffyg Cred |
| • Ailbennu Rhywedd | • Rhyw |
| • Priodas a Phartneriaeth Sifil | • Cyfeiriadedd Rhywiol |
| • Beichiogrwydd a Mamolaeth | • Y Gymraeg* |

* Ni nodir y Gymraeg fel nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ond yng Nghymru mae'n rhaid i ni hefyd drin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal yn ogystal â hybu a hwyluso'r defnydd o'r Gymraeg.

YR ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

ENW'R CYNNIG NEWYDD NEU DDIWYGIEDIG*	Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024
CYFARWYDDIAETH	Addysg a Gwasanaethau Corfforaethol
MAES GWASANAETH	Gwella Busnes a Phartneriaethau
SWYDDOG CYSWLLT	Anwen Cullinane
DYDDIAD ADOLYGU NEU DDIWYGIO NESAF	2024

***Drwy'r Ffurflen Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb hon, defnyddir 'cynnig' i gyfeirio at yr hyn sy'n cael ei asesu ac, felly, mae'n cynnwys polisiau, strategaethau, swyddogaethau, gweithdrefnau, arferion, mentrau, prosiectau a chynigion ar gyfer arbedion.**

Nod Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yw sicrhau bod materion sy'n ymwneud â Chydraddoldeb a'r Gymraeg wedi'u hystyried mewn ffordd ragweithiol drwy gydol prosesau gwneud penderfyniadau sy'n llywodraethu'r gwaith a wneir gan bob maes gwasanaeth yn y Cyngor, yn ogystal â gwaith a wneir ar lefel gorfforaethol.

Ymdrinnir yn fanylach â gwaith y Cyngor ym meysydd Cydraddoldeb, Y Gymraeg a Hawliau Dynol drwy **Amcanion a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb a'r Gymraeg 2016-2020**.

Wrth gynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb dylech ystyried canlyniadau cadarnhaol a negyddol eich cynigion. Os yw prosiect wedi'i anelu at grŵp penodol e.e. pobl anabl, mae angen i chi hefyd ystyried pa effeithiau y gallai eu cael ar feysydd eraill e.e. pobl ifanc ag anabledd, pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig ag anabledd.

Mae nifer o ddogfennau canllaw ategol ar gael ar **Borth yr Uned Polisi Corfforaethol** a gall tîm Cydraddoldeb a'r Gymraeg y Cyngor gynnig cyngor wrth i'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb gael ei ddatblygu. Noder nad yw'r tîm yn llunio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar ran meysydd gwasanaeth, ond cynigir cymorth ar ffurf cyngor, awgrymiadau ac i raddau helaeth, gymorth rheoli ansawdd.

Cysylltwch â cydraddoldeb@caerffili.gov.uk i gael cymorth.

DIBEN Y CYNNIG

1	<p>Yr hyn y bwriedir i'r cynnig ei gyflawni <i>(Rhowch ddisgrifiad cryno ac amlinellwch ddiben y cynnig newydd neu'r cynnig wedi'i ddiweddarau er mwyn cynnig cyflwyniad.)</i></p> <p>Datblygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS) a'r amcanion cydraddoldeb sy'n rhan ohono er mwyn dogfennu'r camau y mae'r Cyngor yn bwriadu eu cymryd i gyflawni ei ddyletswyddau penodol. Mae'n ymdrin â'r holl nodweddion gwarchoddedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, priodas a phartneriaeth sifil, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol. Mae'n cynnwys gwybodaeth am y ffordd y mae'r Cyngor yn hybu cydraddoldeb, yn meithrin cysylltiadau da ac yn ymdrin ag achosion o wahaniaethu ac aflonyddu yn ei wasanaethau i gyd.</p>
2	<p>Pwy yw'r defnyddwyr gwasanaeth y mae'r cynnig yn effeithio arnynt? <i>(Pwy y bydd y broses o roi'r cynnig hwn ar waith yn effeithio arnynt? e.e. aelodau o staff, y cyhoedd yn gyffredinol, neu adrannau penodol o'r cyhoedd h.y. grwpiau ieuenctid, gofalwyr, defnyddwyr ffyrdd, pobl sy'n defnyddio parciau gwledig, pobl ar fudd-daliadau ac ati. A oes unrhyw fylchau data?)</i></p> <p>Pawb sy'n byw neu'n gweithio yn y fwrdeistref sirol neu'n ymweld, gan gynnwys aelodau o staff, rhanddeiliaid, trigolion, aelodau etholedig ac ymwelwyr y mae unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig yn berthnasol iddynt.</p>

YR EFFAITH AR Y CYHOEDD A STAFF

3	<p>A yw'r cynnig yn sicrhau bod gan bawb fynediad cyfartal at yr holl wasanaethau sydd ar gael neu a gynigir, neu eu bod yn cael yr un budd o'r newidiadau arfaethedig, neu na fyddant ar eu colled mewn ffyrdd mwy sylweddol neu ddifrifol oherwydd y cynigion? <i>(Beth a wnaed i ystyried p'un a oes gan y grwpiau hyn fynediad cyfartal at y gwasanaeth ai peidio, neu a oes angen iddynt dderbyn y gwasanaeth mewn ffordd wahanol i bobl eraill?)</i></p> <p>Ydy mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ceisio nodi a mynd i'r afael ag unrhyw rwystrau a nodwyd sy'n atal pobl â nodweddion gwarchoddedig rhag cyrchu gwasanaethau ac i weithio gyda nhw i ddod o hyd i atebion.</p>
----------	--

4	A fydd eich cynnig yn effeithio ar unrhyw bobl neu grwpiau o bobl â nodweddion gwarchoddedig? <i>(A archwiliwyd y broses o ddarparu'r gwasanaeth er mwyn asesu a oes unrhyw effaith anuniongyrchol ar unrhyw grwpiau? A allai canlyniadau'r polisi neu'r cynnig ar gyfer arbedion fod yn wahanol gan ddibynnu ar nodweddion gwarchoddedig pobl?)</i>	
Nodwedd Warchoddedig	Cadarnhaol, Negyddol, Niwtral	Beth fydd yr effaith? Os yw'r effaith yn negyddol, sut y gellir ei lliniaru?
Oedran	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Gwnaethom ymgynghori â'r Fforwm 50+ ar Amcanion Drafft y CCS. Mae adborth a gafwyd o'r ymgynghoriad wedi helpu i'n hysbysu am y camau gweithredu perthnasol y dylid eu rhoi ar waith er mwyn darparu ein gwasanaethau mewn ffordd well, fwy cynhwysol.
Anabledd	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Gwnaethom ymgynghori â'r Fforwm 50+, Caerphilly People First, Anabledd Cymru a Disability Can Do. Mae adborth a gafwyd o'r ymgynghoriad wedi helpu i'n hysbysu am y camau gweithredu perthnasol y dylid eu rhoi ar waith er mwyn darparu ein gwasanaethau mewn ffordd well, fwy cynhwysol.
Ailbennu Rhywedd	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Ymgynghorwyd ag Umbrella Cymru, Stonewall Cymru a Grŵp Ieuenctid Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol CBSC. Mae adborth a gafwyd o'r ymgynghoriad wedi helpu i'n hysbysu am y camau gweithredu perthnasol y dylid eu rhoi ar waith er mwyn darparu ein gwasanaethau mewn ffordd well, fwy cynhwysol.
Priodas a Phartneriaeth Sifil	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig.
Beichiogrwydd a Mamolaeth	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig.
Hil	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Er i ni ymdrechu i ymgysylltu â phob sector o'r gymuned, mae'n amlwg na chafwyd unrhyw ymatebion gan unigolion sy'n cynrychioli'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig leol. Cafodd hyn ei gynnwys fel cam gweithredu o dan Amcan Cydraddoldeb Strategol 4 - <i>Adolygu a diweddarau ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol yn y fwrdeistref sirol sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.</i>

Crefydd a Chred	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Er i ni ymdrechu i ymgysylltu â phob sector o'r gymuned, mae'n amlwg na chafwyd unrhyw ymatebion gan unigolion sy'n cynrychioli grwpiau crefyddol lleol. Cafodd hyn ei gynnwys fel cam gweithredu o dan yr Amcan Cydraddoldeb Strategol <i>Adolygu a diweddarau ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol yn y fwrdeistref sirol sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.</i>
Rhyw	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Gwnaethom ymgynghori'n benodol â Chwarae Teg.
Cyfeiriadedd Rhywiol	Cadarnhaol	Ysgrifennwyd y CCS er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw un, ni waeth beth fo'i nodwedd warchoddedig. Ymgynghorwyd ag Umbrella Cymru, Stonewall Cymru a Grŵp Ieuenctid Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol CBSC. Mae adborth a gafwyd o'r ymgynghoriad wedi helpu i'n hysbysu am y camau gweithredu perthnasol y dylid eu rhoi ar waith er mwyn darparu ein gwasanaethau mewn ffordd well, fwy cynhwysol.

5	<p>Yn unol â gofynion Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015, nodwch isod pa effeithiau, os o gwbl (boed yn gadarnhaol neu'n andwyol), y byddai'r cynnig yn eu cael ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r iaith Gymraeg, ac o ran sicrhau na chaiff y Gymraeg ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg.</p> <p><i>(Gofynion penodol y Safonau o ran Llundain Polisi yw Safonau rhif 88, 89, 90, 91, 92 a 93. Mae manylion llawn pob Safon ar gael ar Borth yr Uned Polisi Corfforaethol. Er ei bod yn bwysig bod yr hyn a amlinellir yn y cynnig ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg, ystyriwch yr effeithiau ehangach ar siaradwyr Gymraeg).</i></p> <p>Dim effaith negyddol ar y Gymraeg.</p> <p>Er nad yw materion y Gymraeg wedi'u cynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ceir set o safonau o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Manylir ar y rhain yn y rheoliadau a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru fel Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015.</p> <p>Mae un o'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol yn ymwneud yn benodol â'r Gymraeg a'i nod yw sicrhau y gall y cyhoedd sy'n siarad Cymraeg gael mynediad i wasanaethau sy'n cydymffurfio â'r gofynion statudol</p>
----------	--

CASGLU GWYBODAETH

6

Amlinellwch unrhyw dystiolaeth a /neu waith ymchwil rydych wedi'u casglu sy'n ategu'r cynnig? Gall hyn gynnwys gwaith i ddadansoddi defnyddwyr y gwasanaeth.

(A yw'r gwasanaeth hwn yn ymgysylltu'n effeithiol â'i holl ddarpar ddefnyddwyr neu a oes nifer uwch neu nifer is o un neu fwy o'r grwpiau nodweddion gwarchoddedig yn cymryd rhan? Os felly, beth a wnaed i ymdrin ag unrhyw wahaniaeth yn nifer y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth? A yw unrhyw gynnig ar gyfer arbedion yn cynnwys dadansoddiad o'r rheini yr effeithir arnynt?)

Bydd ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol yn ein helpu i barhau i wneud cynnydd wrth hybu cydraddoldeb a chynhwysiant i bob nodwedd warchoddedig ac yn ein helpu i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Bydd yr amcanion hefyd yn sicrhau ein bod yn cyflawni ein rhwymedigaethau fel y'u hamlinellir yn fframwaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Wrth ysgrifennu'r cynllun, defnyddiwyd gwybodaeth o gynlluniau sydd ar waith gan y Cyngor ar hyn o bryd, ochr yn ochr â deddfwriaeth ac adroddiadau perthnasol;

[Cynllun Corfforaethol 2018-2023](#)

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 Llywodraeth Cymru

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

- [Cynllun Llesiant Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Caerffili 2018-2023](#)
- [A yw Cymru'n Decach? 2015\(EHRC\)](#)
- [A yw Cymru'n Decach? Adroddiad 2018 \(EHRC\)](#)
- [Llywodraeth Cymru - Fframwaith Cynhwysiant Digidol](#)
- [Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili - Strategaeth Cwsmeriaid a Digidol](#)
- [Cynllun Gweithredu Ffyniant i Bawb](#)
- [Cymraeg 2050](#)
- [Hysbysiad Cydymffurfio'r Cyngor - Safonau'r Gymraeg](#)
- [Strategaeth Cymraeg Pum Mlynedd](#)
- [Meithrin, Cymhwyso a Ffynnu](#)
- [Cydlyniant Cymunedol: Cynllun Cyflawni Cenedlaethol 2014-2016](#)
- [Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu](#)
- [Tîm Caerffili – Strategaeth Trawsnewid Yn Well Gyda'n Gilydd](#)
- [Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd Lefel 2](#)
- [Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall](#)
- [Chwarae Teg – Adroddiad Cyflwr y Genedl 2019](#)

YMGYNGHORI

7

Amlinellwch y broses ymgynghori / ymgysylltu ac amlinellwch unrhyw ganfyddiadau allweddol.

(Dylech gynnwys y dull ymgynghori, amcanion a chynulleidfa darged. Pa gamau a gymerwyd i sicrhau yr ymgynghorwyd â phobl o amrywiol grwpiau wrth ddatblygu'r cynnig hwn? A ydych wedi cyfeirio at y Canllawiau Ymgynghori a Monitro ar gyfer Cydraddoldeb?)

Cynhaliwyd ymgynghoriad ffurfiol o 11 Tachwedd 2019 hyd at 6 Rhagfyr 2019. Cafodd yr ymgynghoriad gyhoeddusrwydd eang, roedd yn hygyrch ar nifer o lwyfannau ac roedd ar gael yn ddwyieithog ac ar ffurf hawdd ei deall.

Cyhoeddwyd yr ymgynghoriad ar wefan y Cyngor. Roedd fersiynau o'r arolwg ar gael i'w lawrlwytho mewn amrywiaeth o fformatau ar gais. Rhannwyd manylion yr ymgynghoriad drwy lwyfannau cyfryngau cymdeithasol y Cyngor, gan gyrraedd 4,173 o bobl a chan arwain at 187 o ymgysylltiadau. Lluniwyd datganiad i'r wasg ar gyfer y cyfryngau lleol a chafodd gyhoeddusrwydd ar wefan y Cyngor.

Cynhaliwyd nifer o ddigwyddiadau ymgysylltu â grwpiau rhanddeiliaid allweddol; aeth aelodau o staff y Tîm Cydraddoldeb, Y Gymraeg ac Ymgynghori i gyfarfod sirol Caerphilly People First a Grwpiau'r Rhwydwaith Rhieni er mwyn cael gwybod barn y cyfranogwyr am bob un o'r amcanion cydraddoldeb drafft. Cyfarfu hwylusydd Iaith Arwyddion Prydain â phobl Fyddar ledled y fwrdeistref sirol, gan ddogfennu eu sylwadau ar y cynllun drafft, a chyflwyno crynodeb o'u sylwadau. Yn yr un modd, cynhaliodd Disability Can Do sesiynau ymgynghori â grwpiau anabledd er mwyn cael gwybod eu barn ar yr amcanion cydraddoldeb drafft.

Tynnodd yr ymatebion i'r ymgynghoriad sylw at nifer o themâu cyffredin yn ogystal â materion a rhwystrau penodol mewn perthynas â'r amcanion drafft a amlinellwyd.

Er i ni ymdrechu i ymgysylltu â phob sector o'r gymuned, mae'n amlwg na chafwyd unrhyw ymatebion gan unigolion sy'n cynrychioli grwpiau crefyddol lleol na'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Ymdriniwyd â hyn fel cam gweithredu o dan Amcan Cydraddoldeb Strategol 4 - *Adolygu a diweddarau ein grwpiau rhanddeiliaid allweddol yn y fwrdeistref sirol sy'n cynrychioli grwpiau â nodweddion gwarchoddedig.*

Er mwyn gweld yr ymgynghoriad llawn, edrychwch ar y ddogfen gysylltiedig [Adroddiad ar yr Ymgynghoriad](#)

MONITRO AC ADOLYGU

8	<p>Sut y bydd y cynnig yn cael ei fonitro? <i>(Pa broses fonitro a roddwyd ar waith i asesu i ba raddau y caiff y gwasanaeth ei ddefnyddio gan bob rhan o'r gymuned, neu i ba raddau y mae'r cynigion ar gyfer arbedion yn cyflawni'r canlyniadau bwriadedig heb unrhyw effaith andwyol? A oes systemau sylwadau neu gwynion ar waith i gofnodi materion fesul categori Cydraddoldeb er mwyn gallu dadansoddi ymatebion gan grwpiau penodol?)</i></p> <p>Mae gan yr amcanion cydraddoldeb gamau gweithredu cysylltiedig er mwyn sicrhau eu bod yn fesuradwy a'u bod yn anelu at gyflawni canlyniadau. Caiff cynnydd ei fonitro drwy drefniadau ar gyfer cynllunio gwasanaethau a thrwy Asesiadau o Berfformiad Cyfarwyddiaethau. Nod yr asesiadau hyn yw dod ag amrywiaeth o wybodaeth a gaiff ei chofnodi ar wahân ynghyd i greu 'un ffynhonnell wirionedd'. Y diben yw cynnig dealltwriaeth o'r ffordd y mae pob Cyfarwyddiaeth yn perfformio, gan nodi achosion ac effeithiau a gweithredu'n unol â'r wybodaeth hon er mwyn gwella. Bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb ac iaith ac fe'i cyflwynir hefyd i'r Pwyllgorau Craffu a'r Cabinet.</p> <p>Unwaith y flwyddyn, rydym yn cyflwyno adroddiad i'r cyhoedd ar ein perfformiad yn erbyn ein Hamcanion Llesiant ac yn cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf am welliannau mewn perthynas â chydraddoldeb a'r Gymraeg. Rydym yn nodi unrhyw fethiannau a'r hyn rydym wedi'i ddysgu a beth rydym yn ei wneud er mwyn gwella.</p> <p>O dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, mae dyletswydd gyfreithiol ar y Cyngor i lunio a chyhoeddi Adroddiad Monitro Blyneddol mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol, sy'n cyflwyno adroddiad ar gynnydd y Cyngor wrth ddarparu gwasanaethau yn erbyn y dyletswyddau statudol, dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Cyngor ei hun. Mae'n rhaid cyhoeddi'r adroddiad erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.</p>
9	<p>Sut y caiff y gwaith monitro ei werthuso? <i>(Pa ddulliau a ddefnyddir i sicrhau bod anghenion pob rhan o'r gymuned yn cael eu diwallu?)</i></p> <p>Byddwn yn sicrhau y caiff y camau gweithredu a amlinellir yn y CCS eu cyflawni dros y cyfnod o 4 blynedd.</p>
10	<p>A nodwyd unrhyw ofynion o ran cymorth / arweiniad / hyfforddiant? <i>(A yw'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb neu'r broses ymgynghori wedi dangos bod angen gwella ymwybyddiaeth ymhlith y staff, neu wedi nodi'r angen i gynnal hyfforddiant Cydraddoldeb neu hyfforddiant Cymraeg o ryw fath?)</i></p> <p>Nodwyd nifer o ofynion hyfforddi ac fe'u cynhwyswyd fel camau gweithredu yn y CCS.</p>
11	<p>Os nodwyd unrhyw effaith andwyol, amlinellwch unrhyw gamau lliniaru.</p> <p>Dd/B</p>

12	<p>Pa ddefnydd ehangach y byddwch yn ei wneud o'r Asesiad hwn o'r Effaith ar Gydraddoldeb?</p> <p><i>(Pa ddefnydd y byddwch yn ei wneud o'r ddogfen hon h.y. fel ymateb ymgynghori, atodiad i adroddiadau cymeradwyo, cyhoeddusrwydd ac ati, yn ogystal â'r camau gweithredu gorfodol a ddangosir isod?)</i></p> <p>Caiff yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ei atodi i'r adroddiad a'r CCS i'w gymeradwyo.</p>
-----------	--

13	<p>Gall asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb arwain at bedwar canlyniad posibl, er y gall mwy nag un canlyniad fod yn berthnasol i gynnig penodol. Nodwch ganlyniad(au) perthnasol yr asesiad o'r effaith isod.</p> <p style="text-align: right;">Ticiwch fel sy'n briodol:</p> <p>Dim newid sylweddol – dangosodd yr asesiad o'r effaith fod y cynnig yn gadarn; nid oedd unrhyw bosibilrwydd y byddai'n arwain at wahaniaethu neu effaith andwyol. Manteisiwyd ar bob cyfle i hybu cydraddoldeb. <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Addasu'r cynnig – nododd yr asesiad o'r effaith broblemau posibl neu gyfleoedd a fethwyd. Addaswyd y cynnig er mwyn dileu rhwystrau neu hybu cydraddoldeb yn well. <input type="checkbox"/></p> <p>Parhau â'r cynnig – nododd yr asesiad o'r effaith broblemau posibl neu gyfleoedd a fethwyd i hybu cydraddoldeb. Nodwyd y cyfiawnhad dros barhau â'r cynnig yn glir. (Mae'n rhaid cynnwys y cyfiawnhad yn yr asesiad o'r effaith a rhaid sicrhau ei fod yn unol â'r ddyletswydd i roi sylw dyladwy. Bydd angen rhesymau cymhellol dros y cynigion perthnasol pwysicaf). <input type="checkbox"/></p> <p>Rhoi'r gorau i'r cynnig a'i ddileu – nododd yr asesiad o'r effaith achos gwirioneddol neu bosibl o wahaniaethu anghyfreithlon. Rhoddwyd y gorau i'r cynnig a'i ddileu, neu ei newid. <input type="checkbox"/></p>
-----------	--

Cwblhawyd y ffurflen gan:	
Enw:	Anwen Cullinane
Teitl Swydd:	Uwch Swyddog Polisi – Cydraddoldeb, Y Gymraeg ac Ymgynghori
Dyddiad:	06.12.19

Cymeradwyaeth gan Bennaeth y Gwasanaeth	
Enw:	Stephen Harries
Teitl Swydd:	
Llofnod:	
Dyddiad:	

This page is intentionally left blank



POLICY & RESOURCES SCRUTINY COMMITTEE – 25TH FEBRUARY 2020

**SUBJECT: SAFER RECRUITMENT PROCEDURE AND DISCLOSURE
AND BARRING SERVICE (DBS) POLICIES**

**REPORT BY: CORPORATE DIRECTOR FOR EDUCATION AND
CORPORATE SERVICES**

1. PURPOSE OF REPORT

1.1 The purpose of the report is to consult with Policy & Resources Scrutiny Committee in relation to the Safer Recruitment Procedure and Disclosure and Barring Service (DBS) Policies attached as appendices 1, 2 and 3 to this report prior to consideration by Cabinet.

2. SUMMARY

2.1 Caerphilly County Borough Council's current Recruitment and Selection Procedure was last reviewed in 2004. Approval is now being sought from Cabinet to introduce a revised procedure that is reflective of current safe recruitment practice and equal opportunity.

2.2 The proposed Safer Recruitment Procedure attached (Appendix 1) complements the current vacancy management process and guidance that is available for recruiting managers on the Council's intranet, i.e. the process and guidance that requires regular review and update in accordance with Council operational priorities and legislative updates.

2.3 The focus of this proposed Safer Recruitment Procedure is based on equal opportunities and safer recruitment practice, both of which are non-negotiable requirements in recruitment to posts within the Council. It provides a set of guidelines which ensure a fair and objective process is followed in recruitment, which takes account of employment and equalities legislation together with Safeguarding best practice when recruiting to a post and / or engaging agency staff / volunteers to work across the Council. It reflects the statutory guidance and best practice principles of the South East Wales Safeguarding Children Board (SEWCSB), the Gwent Wide Adult Safeguarding Board (GWASB) and Care Inspectorate Wales (CIW) where awareness and good practice is promoted.

- 2.4 Integral to Safer Recruitment practice is the Council's position on Disclosure and Barring Service (DBS) checks and it is an expectation of the DBS that the Council's position is clearly reflected in written policy. The Council has consistently followed DBS Policy and Procedure in its operational practice but it has not yet published its own written policy position. This Policy is now attached at Appendix 2.
- 2.5 The DBS issued guidance in Autumn 2018 entitled 'A Guide to School Governors and Elected Councillor Roles in Wales (Attached at Appendix 4)'. This guidance now gives the Council the opportunity to review its current operational practice to ensure that it is consistently robust and safe. In response to this guidance, Committee Services, HR, Education and Social Services colleagues responsible for / involved with safeguarding seek to extend the operational DBS checking process to include Elected Members and School Governors as outlined in the DBS Policy and Procedure documents attached at Appendices 2 and 3.

3. RECOMMENDATIONS

- 3.1 It is recommended that Policy and Resources Scrutiny Committee note the contents of the report and recommend:
- 3.1.1 The Safer Recruitment Procedure attached at Appendix 1 to Cabinet for approval. This will replace the current 2004 Recruitment and Selection Procedure.
- 3.1.2 The DBS Policy attached at Appendix 2 to Cabinet for approval. This Policy will be published on the Council's website.
- 3.1.3 The DBS Policy relating to School Governors attached at Appendix 3 to Cabinet for approval. This Policy will then be circulated to Schools for recommended adoption.

4. REASONS FOR THE RECOMMENDATIONS

- 4.1 Caerphilly County Borough Council is committed to safeguarding children and vulnerable adults who access the services it provides and consistently utilises the services offered by the DBS to assist in the protection of children and vulnerable adults from persons who may wish to harm them. The Council's safe recruitment practice and DBS practice is not accurately captured and presented in a current written policy, which does not truly reflect operational practice
- 4.2 The DBS decision to circulate guidance on checks relating to Elected Members and School Governors in Autumn 2018, highlighted that individuals holding these positions are eligible to be asked to apply for enhanced level DBS checks in the child or adult workforce, but without relevant barred list checks. Following a review of this guidance the preference of consultees was to include these groups in the Council's DBS checking process as appropriate.

5. THE REPORT

Safer Recruitment Procedure

- 5.1 The Council's current Recruitment Policy was written from a corporate process perspective, is 43 pages long and dates back to 2004. This policy is long overdue for review and the process information contained therein is largely out of date.

- 5.1.1 Whilst the Council can demonstrate that current operational process promotes safe practice in recruitment, our current procedure does not indicate that the safety and wellbeing of our children, young people and vulnerable adults are a Council priority, nor that we take all reasonable and sensible measures in recruitment to keep them safe from those who may wish to harm them.
- 5.1.2 Nowhere within the Council's current Recruitment and Selection Procedure are the words 'child'; 'children', or 'vulnerable adult' written. The current operational practice has moved on to incorporate safeguarding requirements, however, the procedure is not reflective of the safer operational practice of the Council.
- 5.1.3 In direct contrast to the current policy, the proposed Safer Recruitment Procedure in terms of title and content complements our Corporate Safeguarding Policy which emphasises that:
- The Council ensures that everyone working with or on behalf of children and vulnerable adults are competent to do so.
 - The Council promotes safer recruitment policy and practice.
 - Safeguarding responsibilities for all employees are emphasised from the point of recruitment and throughout their employment.
 - All Heads of Service / Chief Officers must ensure that safe recruitment practices are adopted.
- 5.1.4 The proposed Safer Recruitment Procedure furthermore complements the Council's voluntary pledge to support the Armed Forces in that, the recruiter must always be prepared to ensure that applicants who have identified themselves as members of the Armed Forces, and who meet the essential criteria of the person specification, are guaranteed an interview. Members of the Armed Forces include:
- Service Leavers
 - Veterans
 - Reservists
 - Spouse
- 5.1.5 The proposed Safer Recruitment Procedure was shared with HR Strategy Group colleagues and consequently Directorate feedback was received. The Procedure was updated accordingly and shared with our Corporate and Education Trade Union colleagues on the 30th August 2019. Their feedback was requested and received at the Education Joint Consultative Committee (JCC) meeting held on the 25th September 2019. The Safer Recruitment Procedure was positively received and no amendments to the procedure were requested.

DBS Policy and Procedure

- 5.1.6 Scrutiny Members will be aware that the DBS service allows organisations to make safer recruitment decisions by providing access to criminal records for posts which are deemed to require a criminal records check. The Council is committed to safeguarding children and vulnerable adults who access the services it provides and consistently utilises the services offered by the DBS to assist in the protection of these groups from persons who may wish to harm them.

5.1.7 The Council's position on DBS checks is integral to Safer Recruitment practice and it is an expectation of the DBS that this position is clearly reflected in written policy.

5.1.8 The DBS Policy attached at Appendix 2 outlines the Council's current practice and clarifies that in addition to DBS checks that are undertaken for employees who qualify for a DBS check and who are subject to a 3 year renewal check:

- DBS checks will equally apply to Agency workers who undertake duties within the Council which have been identified as requiring a DBS check. The Agency worker must have a valid DBS certificate which has been issued within the last 12 months i.e. in line with current operational practice.
- The Council will carry out checks for Elected Members who serve on committees which involve the delivery of services for Children and Adults relating to Education or Social Services. Other specified roles which involve the Elected Member serving on committees or as a designated person will also require a DBS check. N.B. Committee Services have engaged Elected Members in this capacity in recent months.
- Volunteers whose roles are eligible for a DBS check and which meet the DBS definition of a volunteer will be required to have the relevant level of DBS check in place prior to commencing their volunteering role' i.e. in line with current operational practice.
- The Council will also recommend to Schools that Governors are DBS checked as they are incorporated into the definition of "work with children" thus making them eligible for an enhanced level DBS check for the child workforce. N.B. This is a proposed position that with Cabinet agreement will be recommended to Schools for adoption as highlighted in Appendix 3.

5.1.9 The 'Guide to School Governor and Elected Councillor Roles in Wales' 2018 as referred to in 2.5 above is an undated document which helpfully clarifies the legislative position that supports the DBS to undertake an enhanced DBS check (no barred list check) at the request of the employer for:

- School Governors including member or clerk to the governing body of an educational establishment and/or a person appointed by the governing body of a maintained school to serve on a committee.
- Elected Councillors if they are appointed as a member of a committee or sub-committee involved in the delivery of services for children relating to education or social services and/or the delivery of services for adults relating to social services.

Under the position of 'legislation', the guidance states:

- *'These roles used to be included in the original definition of regulated activity with children and adults, as set out in the Safeguarding Vulnerable Groups Act (SVGA) 2006. Following changes to this definition by the Protection of Freedoms Act 2012, School Governors were removed. This means that the roles were no longer classed as being regulated activity and therefore not eligible for a barred list check.'*

- The Police Act 1997 (Criminal Records) Regulations 2002 were amended in 2012 for School Governors and in 2013 for Elected Members to incorporate these roles into the new definition of 'work with children' and 'work with adults'. This made the individuals holding these positions eligible to be asked to apply for enhanced level DBS checks in the child or adult workforce, but without relevant barred list checks.

5.1.10 Following the DBS' circulation of 'A Guide to School Governor and Elected Councillor roles in Wales' in Autumn 2018:

- The Committee Services Team have worked with relevant Elected Councillors to undertake enhanced DBS checks as deemed appropriate.
- HR have engaged with colleagues responsible for Education and Safeguarding in the Council, Headteachers in cluster group meetings and Trade Unions through the JCC forum to seek their views on whether some or all governors should be asked to apply for an enhanced level DBS check (no barred list).

5.1.11 With regard to School Governors specifically, it was the preference of all consultees to recommend to Schools that all Governors be asked to apply for an enhanced level DBS check (without a barred list check). This recommendation is reflected in the DBS Policy relating to School Governors document attached at Appendix 3.

5.1.12 Trade Union colleagues on the 25th September 2019 at JCC supported the recommendation to Schools that all School Governors should be asked to apply for an enhanced level DBS check (without a barred list check).

5.2 **Conclusion**

5.2.1 The Council's clear commitment to ensuring safe operational practice is not expressed in written policy. The proposed Safer Recruitment Procedure and recommended DBS Policies that have been referred to in this report for adoption and publication on the Council's website, will rectify this.

5.2.2 The adoption of the Safer Recruitment Procedure and the DBS Policy clearly outlines the Council's commitment to safe recruitment and DBS practice and officer accountability to ensure this.

5.2.3 In supporting the recommendation of a DBS Policy to our Schools relating to School Governors specifically, Scrutiny members will show their commitment to ensuring robust DBS practice within Schools.

6. **ASSUMPTIONS**

6.1 There are no assumptions made within this report.

7. **LINKS TO RELEVANT COUNCIL POLICIES**

7.1 The proposed procedures and policies link to the Corporate Safeguarding Policy and the People Management Strategy and therefore to all other strategies, including all equality strategies, policies and procedures, that rely on employees to deliver the strategy and service provision.

7.2 Corporate Plan 2018-2023.

The proposed procedure and policies support Objective 1. i.e.: *Improve education opportunities for all, Outcome 8 - Safeguard all children and young people in order to create a climate for learning, particularly for those most vulnerable.* Safe recruitment practice and relevant DBS checks are integral to ensuring a safe learning environment. These are fundamental principles that underpin the delivery and development of sufficient and sustainable safeguarding training.

8. WELL-BEING OF FUTURE GENERATIONS

8.1 Having considered the five ways of working, they will not be affected by the contents of this report.

9. EQUALITIES IMPLICATIONS

9.1 An EIA screening has been completed in accordance with the Council's Strategic Equality Plan and supplementary guidance. No potential for unlawful discrimination and/or low level or minor negative impact has been identified, therefore a full EIA has not been carried out. It should be noted that DBS certificates cannot be printed in Welsh due to procedures laid down in Part V of the Police Act 1997.

10. FINANCIAL IMPLICATIONS

10.1 There will be additional costs incurred as a result of the extension of DBS checks to include School Governors. It is the intention to progress the DBS check of every School Governor through the E-Bulk process, which will incur a £2.50 administrative charge in each case. The actual DBS check itself will be free of charge on the premise that School Governors are unpaid volunteers.

10.2 The DBS recently reviewed its charges as follows with effect from 1st October 2019:

- Basic DBS check - £23.00 (previously £25)
- Standard DBS check - £23.00 (previously £26)
- Enhanced DBS check - £40.00 (previously £44)

10.3 The reduction in cost of the DBS check could offset the £2.50 administrative charge that the Council will incur as we progress to using E Bulk for the vast majority of checks that we undertake which are enhanced checks.

11. PERSONNEL IMPLICATIONS

11.1 There is likely to be some support requirements on the part of some governors in completing the online application. HR will produce guidance documents to support this process and will support Schools to progress these checks.

12. CONSULTATIONS

12.1 All consultation responses have been incorporated in the report.

13. STATUTORY POWER

13.1 Local Government Act 1972
Protection of Freedoms Act 2012

Author: Lynne Donovan, Head of People Services

Consultees: Lisa Downey, HR Service Manager
Shaun Watkins, HR Service Manager
Corporate management Team
Robert Tranter, Head of Legal Services & Monitoring Officer
Stephen Harris, Interim Head of Business Improvement & S151 Officer
HR Strategy Group
Headteachers
Joint Consultative Committee Members

Appendices:

Appendix 1 Proposed Safer Recruitment Procedure
Appendix 2 Proposed DBS Policy and Procedure
Appendix 3 Proposed DBS Policy and Procedure relating to School Governors
Appendix 4 DBS Guidance 'A Guide to School Governor and Elected Councillor roles in Wales' 2018

Background Papers:

Recruitment and Selection Procedure 2004

SAFER RECRUITMENT PROCEDURE

Version of Policy	Version 1
Policy Ratified By:	
Date Ratified:	
Effective Date of Policy:	March 2020
Review Date:	31 March 2021
Applicable To:	All Caerphilly employees including school based employees where the School Governing Body has adopted the Procedure.
Equalities Issues:	All Equalities considerations have been taken into account when drafting this Policy. This Policy is available in Welsh



INDEX

SECTION	PAGE NUMBER
Introduction	3
Equal Opportunities	3
Assessing Welsh Language Requirements	3
English Language Requirements for Public Sector Workers	4
Safer Recruitment Practice	4
The Recruitment Process:	5
Planning	5
The Applicant Information Pack	5
A well-written job description	5
The person specification	5
Scrutinising and Shortlisting	5
The Interview Panel	6
A face to face interview	6
Invitations to Interview	7
Professional and character references	7
Conditional offer of appointment	8
Agency Staff and Volunteers – Safe Engagement:	8
Agency Staff	8
Volunteers	9
Post Appointment – Maintaining a safe culture	9
Monitoring of the Procedure	10
Interpretation of the Procedure	10
Review of the Procedure	10

INTRODUCTION

1. The purpose of this Safer Recruitment Procedure is to provide a set of guidelines which ensure a fair and objective process is followed which takes account of employment and equalities legislation together with Safeguarding best practice when recruiting to a post and/or engaging agency staff/ volunteers to work across the Council.

EQUAL OPPORTUNITIES

2. In the application of this procedure no employee or applicant will be unlawfully disadvantaged on the grounds of race, colour, nationality, ethnic or national origins, language, disability, religion, age, gender reassignment, sexual orientation, parental, marital or civil status. The Council's Safer Recruitment Procedure aims to ensure that appointments to posts at all levels in the organisation are made in accordance with sound principles of equality of opportunity and safer recruitment. This will enable the Council to attract applicants from a wide range of diverse backgrounds who have the skills, experience and attributes to complement our workforce, enhance our performance and provide safe, quality services to the community of Caerphilly County Borough.
3. The recruiter must always be prepared to make 'reasonable adjustments' to ensure that workplace requirements or practices do not disadvantage employees or potential employees with a disability. All applicants who are registered disabled and who meet the essential criteria of the person specification must be offered an interview.
4. In support of the Council's voluntary pledge to support the Armed Forces, the recruiter must always be prepared to ensure that applicants who have identified themselves as members of the Armed Forces, and who meet the essential criteria of the person specification, are guaranteed an interview. Members of the Armed Forces include:
 - Service Leavers
 - Veterans,
 - Reservists
 - Spouse
5. The recruiter may offer training and encouragement to any underrepresented groups. Examples include pre-application assistance for those who do not have English as their first language, or management development training for women where they are under-represented in management grades.
6. Job advertisements may also state that the employer encourages applications from those groups that are under- represented in the Council.

ASSESSING WELSH LANGUAGE REQUIREMENTS

7. The Welsh Language Standards are a set of legally binding requirements that aim to allow people in Wales the ability to receive services in the Welsh language. The Standards clearly set out what our responsibilities are in terms of providing bilingual services, ensuring the Welsh language is not treated less favourably than the English language. One of the requirements of the Welsh Language Standards is the need to

assess each post for linguistic requirements. The assessment must be written and available for audit by the Welsh Commissioner. No post will progress to advertisement without this assessment.

8. Further guidance is available on the HR Support Portal.

ENGLISH LANGUAGE REQUIREMENTS FOR PUBLIC SECTOR WORKERS

9. The UK Government has introduced, under Part 7 of the Asylum and Immigration Act, a requirement for all public facing public sector employees to be able to communicate fluently in English (or Welsh in Wales where the role is identified as requiring a Welsh speaker) to ensure the safe and high quality delivery of public services. All posts must be assessed to identify whether they are public facing so that the fluency duty can be met.
10. Further advice on undertaking this assessment, together with examples of posts that are not covered by the legislation, is available on the HR Support Portal.

SAFER RECRUITMENT PRACTICE

11. It is vital that all of the Council's establishments and Schools adopt recruitment and selection procedures, and other HR management processes that help to prevent, identify and reject people who might abuse children, young people and/or vulnerable adults, or, are otherwise unsuited to work with them.
12. The Council is committed to ensuring that everyone living within the Borough is safe and protected and that our statutory responsibilities to safeguard and protect children, young people and vulnerable adults are effectively met. The Council expects all staff/ agency staff and volunteers to share this commitment.
13. The Council's commitment to safeguarding and promoting the welfare of children, young people and vulnerable adults must be clearly communicated at every stage of the recruitment process, i.e. in the advertisement, the job description and recruitment literature.
14. Where the post is to work with children/young people and/or vulnerable adults, the Council's commitment to safeguarding these vulnerable groups must be tested in the recruitment exercise and in reference requests.
15. Safeguarding is everyone's responsibility and CCBC in its Corporate Safeguarding policy reminds all Council employees, Agency workers, volunteers, Elected Members and contractors of their legal duty to take action if they are concerned about the wellbeing of any child, young person or vulnerable adult. It therefore follows that safe recruitment practices must apply to all posts.
16. This Procedure is not intended to provide a comprehensive guide to recruitment and selection or employment issues. Managers, Headteachers and those responsible for recruiting will need appropriate training as well as support and advice from HR to ensure their practice satisfies the requirements of employment law. This procedure provides procedural guidance to promote safer recruitment only. This Procedure does not replace or override:

- Any Care Inspectorate Wales (CIW) practices or other professional body practices relating to recruitment that must be followed and made available for reference;
- The vacancy management process that will be in operation in the Council and as a process subject to regular review. The vacancy management process is available on the HR Portal and must be followed before any post can be advertised/recruited to.

THE RECRUITMENT PROCESS

17. **Planning** is vital to successful recruitment. The recruitment literature relevant to the post must explain clearly the combination of qualities, qualifications and experience a successful applicant will need to demonstrate, alongside any particular matters that need to be mentioned in the advertisement and corresponding paperwork to prevent unwanted applications.
18. **The Applicant Information Pack** should include:
 - The application form (and any accompanying explanatory note).
 - The job description and Person Specification
 - Relevant information about the Council and the recruitment process
 - The Council's Equal Opportunities Policy Statement
 - The Corporate and/or School's Recommended Safeguarding Policy
19. **A well-written job description** is essential to attracting the right candidate for the job. It should clearly state the main duties and responsibilities of the post and where relevant to the post, the individual's responsibility for promoting and safeguarding the welfare of children, young people and/or vulnerable adults.
20. To maintain the integrity of the evaluated grading structure in the Council, the Council's template job description that is available on the HR Portal must be used for all* posts. The Council is confident that all employees are paid on an objective and consistent assessment of the key factors of their job. The Council's pay structure was developed to eliminate bias and discrimination by showing that all jobs have been treated in the same way and to ensure that employees are paid fairly and equally for equal work. N.B 'all posts' in this circumstance does not apply to teacher job descriptions. Template teacher job descriptions can be obtained from HR.
21. **The person specification** must include the qualifications and experience, and all other requirements needed to perform the role. It must describe the competences and qualities that the successful applicant should be able to demonstrate and explain that these requirements will be tested and assessed during the selection process. The Council's template personnel specification accompanies the template job description that is available on the HR Portal.
22. **Scrutinising and Shortlisting** - All information required from applicants must be obtained and scrutinised. Any and all discrepancies/anomalies identified through the scrutiny process must be satisfactorily resolved before the applications progress. For example:
 - Any anomalies or discrepancies or gaps in employment identified by the scrutiny should be considered and noted as to why the application is progressing or not.

- Any history of repeated changes of employment without any clear career or salary progression, or a mid-career move from a permanent post to supply or temporary work should be considered and noted as to why the application is progressing or not.
23. All candidates must be assessed equally against the criteria contained in the person specification without exception or variation.
24. **The Interview Panel** – should consist of two or more recruiters. One recruiter only is not advisable. The members of the panel must:
- have the necessary authority to make decisions about appointment;
 - meet before the interviews to reach a consensus about the required standard for the job to which they are appointing;
 - consider the issues to be explored with each candidate and agree who on the panel will ask about those;
 - agree a set of questions relating to the requirements of the post avoiding closed and hypothetical questions wherever possible.
 - seek to agree competence based questions that ask a candidate how they have responded to, or dealt with an actual situation, how they will deal with a specific situation and test the applicant's attitudes and understanding of issues.
 - agree assessment criteria in accordance with the person specification
 - At least one recruiter on the Interview Panel must be appropriately trained.
25. When setting questions, the panel must be mindful of Equalities Legislation and construct each question carefully to ensure never in breach of equalities issues.
26. When setting tests, the panel must be mindful of Equalities Legislation and ensure that no test / question places any candidate at a disadvantage
27. Interviewees should always be required to:
- explain satisfactorily any gaps in employment;
 - explain satisfactorily any anomalies or discrepancies in the information available to the recruiter;
 - declare and discuss any information that is likely to appear on a criminal record disclosure;
 - demonstrate their attitude towards safeguarding and promoting the welfare of children, young people and/or vulnerable adults where applicable;
 - demonstrate their ability to support the Council's commitment to safeguarding and promoting the welfare of children, young people and/or vulnerable adults as stated the Council's Corporate Safeguarding Policy where applicable.
28. **A face to face interview** is good practice in order to explore the candidate's suitability to work in the post applied for.
29. For people who will be required to work with children, young people and/or vulnerable adults, the face to face interview is a must.
30. The recruiter must always be mindful to consider accessibility issues and reasonable adjustments in their planning for and invites to the interview.

31. It is often viewed as good practice to involve children, young people and/or vulnerable adults in the pre interview or interview process where appropriate to the post applied for.
32. When arranging venues for interviews, equalities legislation must be considered in relevance to accessibility issues and ensuring that no person is placed at a disadvantage in any capacity.
33. **Invitations to Interview** - The Interview Invite aside from the obvious need to identify where, when, how and by whom the interview will be conducted should also where appropriate provide a reminder that:
 - The interview will explore the individual's suitability to work with children, young people and/or vulnerable adults.
 - The identity of the successful candidate will be checked thoroughly to ensure they are who they claim to be
 - That where a DBS check is required for the post, the person who the panel are seeking to appoint will be required to complete an application for a DBS Disclosure, receive and share the DBS certificate with the Council before appointment can be confirmed.
 - That original documents and/or certified copies of educational and professional qualifications that are required for the post must be available to the Recruiter/ to the Council to view before appointment can be confirmed. In the absence of either, written confirmation of the applicant's qualifications must be obtained from the awarding body.
34. **Professional and character references** that address specific questions to help assess an applicant's suitability to work must be obtained prior to offering an appointment in any capacity. The Council provides a template reference pro-forma for this purpose.
35. Recruiters must not rely on open references and testimonials such as 'To whom it may concern'.
36. Where the post involves working with children, young people and/or vulnerable adults, the reference must include questions to assess the applicant's suitability to work with these groups. It is the safer recruitment letter request and reference template that should be followed for these appointments. This takes into account the requirements of the relevant regulatory bodies.
37. All returned references must be carefully scrutinised to ensure that all questions have been answered and that the answers support the applicant's suitability for the post applied for. This will be the responsibility of the recruiting manager. Some references will require follow up calls by the recruiting manager in accordance with relevant regulatory requirements.
38. If there are unanswered questions in the reference or the answers are vague or unspecific, the recruiting manager must contact the referee to provide answers or clarification as appropriate. The information attained must be recorded and compared with the application form to ensure consistency. Any discrepancy in the information provided must be taken up with the applicant.

39. **Conditional Offer of appointment** – Recruitment records maintained by HR must demonstrate that:

- An Identity check has been undertaken;
- A qualification check has been undertaken (original certificates received);
- Right to work in the UK has been established. The Council is legally required to establish this under the Immigration, Asylum and Nationality Act 2006;
- Two references have been received, one from current or most recent employer in every case where this is available along with a written record of any telephone conversation with a referee from the recruiting manager;
- That where a DBS check is required for the post, the person who the panel are seeking to appoint has completed an application for a DBS Disclosure, received and shared the DBS certificate with the Council.
- Where required, registration status relevant to the post that has been applied for has been satisfied, for example, Education Workforce Council (EWC), Care Inspectorate Wales (CIW);
- The Council's Occupational Health Department has confirmed the applicant has the health & physical capacity to undertake the post;
- Where required an overseas criminal record check documentation has been received and reviewed where appropriate.
- Gaps in employment and/or education have been accounted for by the recruiting manager.

AGENCY STAFF AND VOLUNTEERS - SAFE RECRUITMENT / ENGAGEMENT PRACTICE

Agency Staff

40. Under the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003, employment agencies and employment businesses are not allowed to introduce or supply a work seeker to a hirer unless they have made checks to ensure that both the work seeker and hirer are aware of any legal or professional body requirements, which either of them must satisfy to enable the work seeker to work for the hirer. This should include:

- The agency/business checking that any supply staff have the qualifications and/or registration status and/or DBS status required for the post the hirer is seeking to fill.
- The agency/business carrying out the same pre-employment checks as we do for our staff (see point 38 above).
- Agencies being able to confirm that they consistently implement these checks and have carried out the checks for every individual they might/will supply to the hirer.
- That they are only going to present a work seeker that has passed the **safer recruitment process** if the post involves working with children, young people and/or vulnerable adults.

41. The Agency/business must be prepared to commit to regular quality assurance checks with the hirer to satisfy themselves that safe recruitment practice has not

lapsed. Evidence of the quality assurance check must be available for audit purposes.

Volunteers

42. Volunteers are seen by children and vulnerable adults alike as safe and trustworthy adults, and if the Council/ the School is actively seeking volunteers, and is considering candidates about whom it has little or no recent knowledge, it should adopt the same recruitment measures as it would for paid staff.
43. Where an establishment/School approaches a person who is well known to them to take on particular role, a shorter procedure could be adopted, but it should still include obtaining **references**, conducting an informal interview to be clear about the person's suitability, and obtaining a DBS check where the role requires it. The completion of a risk assessment as a matter of good practice is recommended in such cases.
44. All those requested to work closely and regularly with children and young people and/or vulnerable adults in an unsupervised capacity, must have an enhanced DBS check.

POST APPOINTMENT – MAINTAINING A SAFER CULTURE

45. It is important that all staff in an establishment have appropriate training and induction so that they understand their safeguarding roles and responsibilities and are confident about carrying them out.
46. The content and nature of the induction process will vary according to the role and previous experience of the new member of staff or volunteer, but should:
 - Ensure adherence to any induction framework that is relevant to the post including promoting the understanding of any professional body status expectations of the post.
 - Include safe practice and the standards of conduct and behaviour expected of staff in the establishment, e.g. anti-bullying, anti-racism.
 - Identify how and with whom any concerns about those issues should be raised
 - Include other relevant HR procedures, such as disciplinary, capability and whistle blowing procedures.
47. If the post includes safeguarding and promoting the welfare of children, young people and/or vulnerable adults, the induction programme should also include information about, and written statements of:
 - policies and procedures in relation to safeguarding and promoting welfare e.g. safeguarding, child protection, adult protection, physical intervention or restraint, intimate care, internet safety and any local child/adult protection and safeguarding procedures
48. The induction should also include attendance at training appropriate to the individual's role.

49. Provide opportunities for the new member of staff / Agency staff or volunteer to discuss any issues or concerns about their role and responsibilities.
50. Enable the person's line manager or mentor to recognise any concerns or issues about the person's ability or suitability at the outset and address them immediately.
51. Monitoring of both the recruitment process and induction arrangements will help better inform future recruitment practices. This monitoring should cover staff turnover and reasons for leaving, exit interviews and the attendance of new recruits at relevant training.

MONITORING OF THE PROCEDURE

52. Good partnership working between Education, Children and Adult Services ensures that policies and procedures are effectively implemented and reflect the statutory guidance of the South East Wales Safeguarding Children Board (SEWCBS) and the Gwent Wide Adult Safeguarding Board (GWASB). Awareness and good practice is promoted through these Boards. The safe recruitment procedure will be reviewed annually to ensure consistent with Statutory Guidance and good reflective practice.

INTERPRETATION OF THE PROCEDURE

53. In the event of a dispute relating to the interpretation of this procedure, the Head of People Services and a Head of Service unconnected to the appointment/engagement will make the final decision on interpretation.

REVIEW OF THE PROCEDURE

54. A review of this procedure will take place annually in line with the Council's safeguarding and equal opportunities policies. The procedure will be updated appropriately to reflect any changes in legislation and guidance. Any amendments will be consulted on with all the relevant parties. However, in the case of amendments relating to legislative requirements, the procedure will be amended and reissued.

MARCH 2020

Disclosure and Barring Service (DBS) Policy

<i>Version of Policy</i>	Version 1
<i>Policy Ratified By:</i>	
<i>Date Ratified:</i>	
<i>Effective Date of Policy:</i>	March 2020
<i>Review Date:</i>	March 2021
<i>Applicable To:</i>	All Caerphilly employees including employees directly employed by Schools, Agency Workers, Volunteers, Elected Members and School Governors.
<i>Equalities Issues:</i>	All Equalities considerations have been taken into account when drafting this Policy. This Policy is available in Welsh



INDEX

SECTION	Page Number
Definitions	2
Introduction	3
Detail Of The Policy	3
Interpretation of the Policy	5
Review Of The Policy	6

DEFINITIONS

DBS – The Disclosure *and* Barring Service is an Executive Agency of the Home Office which was set up to undertake disclosure and barring functions which include processing requests for criminal record checks and to maintain the Children’s and Adult’s barred lists.

INTRODUCTION

1. The DBS service allows organisations to make safer recruitment decisions by providing access to criminal records for posts which are deemed to require a criminal records check.
2. Caerphilly County Borough Council is committed to safeguarding children and adults who access the services it provides and will utilise the services offered by the DBS to assist in the protection of children and adults from persons who may wish to harm them.
3. The provisions of this Policy, which must be read in conjunction with other relevant Council policies and procedures (e.g. Recruitment and Selection Procedure), will enable Managers/Heads of Service to ensure that employees, agency workers and volunteers are suitable to work with vulnerable groups.
4. Copies of this and related policies are available on the HR Support Portal or from Line Managers.

DETAIL OF THE POLICY

5. Posts Eligible for a DBS Check

The Council will only apply for checks to posts which have been identified as being eligible for a DBS check and are contained in the Rehabilitation of Offenders Act 1974 (Exceptions) Order 1975 or the Police Act 1997 (Criminal Records).

Managers will have the responsibility of ensuring that an up to date list is kept of posts eligible for a DBS check in their service area and is stored against the post on the HR database.

Counter signatories must satisfy themselves that the post stated on the DBS application is eligible under current legislation before they countersign the form.

DBS checks will equally apply to agency workers who undertake duties within the Council which have been identified as requiring a DBS check. The agency worker must have a valid DBS certificate which has been issued within the last 12 months.

The Council will carry out checks for Elected Members who serve on committees which involve the delivery of services for Children and Adults relating to Education or Social Services. Other specified roles which involve the Elected Member serving on committees or as a designated person will also require a DBS check.

The Council will also recommend to Schools that Governors are DBS checked as they are incorporated into the definition of "work with children" thus making them eligible for an enhanced level DBS check for the child workforce.

Volunteers whose role is eligible for a DBS check and which meets the DBS definition of a volunteer will be required to have the relevant level of DBS check in place prior to commencing their volunteering role.

6. Levels of criminal record check

There are 4 different levels of checks that can be requested

Basic Certificate

Standard check

Enhanced check

Enhanced check with Children's and/or Adults barred list check

The appropriate level of check will be dependant upon the post that the individual undertakes/due to undertake in the council. Full details are available on the DBS website <https://www.gov.uk/government/organisations/disclosure-and-barring-service>.

Advice can also be sought from the HR Department.

N.B. The application process will ask the Counter signatory to specify the type of workforce the applicant will be working with i.e:

- Adult workforce
- Children's workforce
- Adult and Children's workforce
- Other workforce (e.g. when considering applications for licences for Taxi drivers, Gambling premises, etc)

7. When to check?

There are a number of occasions when it would be appropriate to request that a person undertakes a relevant DBS check, these include:

- Recruitment - both internal and external
- Person changing role within the Council
- Staff being transferred into the council.
- Volunteers carrying out voluntary work for the Council.

8. Renewal of DBS certificate

The Councils policy is to carry out a 3 year recheck of all persons requiring a DBS certificate as a condition of their employment. The council will fund the renewal checks.

9. Secure handling of disclosure Information and Data protection.

9.1 General principles

Caerphilly County Borough Council utilises the DBS to help assess the suitability of applicants for relevant posts and complies fully with the DBS Code of Practice regarding the correct handling, use, storage, retention and disposal of disclosures and disclosure information. It also complies fully with its obligations under the Data Protection Act 2018 and other relevant legislation pertaining to the safe handling, use, storage, retention and disposal of Certificate information and has a written policy on these matters, which is available to those who wish to see if on request.

9.2 Storage and access

Disclosure information should be kept securely, in lockable, non-portable, storage containers and with access strictly controlled and limited to those who are entitled to see it as part of their duties.

9.3 Handling

In accordance with Section 124 of the Police Act 1997, certificate information is only passed to those who are authorised to receive it in the course of their duties. We maintain a record of all those to whom certificates or certificate information has been revealed and it is a criminal offence to pass this information to anyone who is not entitled to receive it.

9.4 Usage

Disclosure information is only used for the specific purpose for which it was requested and for which the applicant's full consent has been given.

9.5 Retention

Once a recruitment (or other relevant) decision has been made, we do not keep Disclosure information for any longer than is necessary. This is generally for a period of up to six months, to allow for the consideration and resolution of any disputes or complaints. If, in very exceptional circumstances, it is considered necessary to keep Disclosure information for longer than six months, we will consult the DBS about this and will give full consideration to the data protection and human rights of the individual before doing so.

Throughout this time, the conditions regarding the safe storage and strictly controlled access will prevail.

Services which are inspected by the Care Inspectorate Wales and by Estyn may be legally entitled to retain the certificate for the purposes of inspection.

9.6 Disposal

Once the retention period has elapsed, we will ensure that any Disclosure information is immediately destroyed by secure means, e.g. by shredding. While awaiting destruction, Disclosure information will not be kept in any receptacle that is not secure (e.g. waste bin or confidential waste sack).

We will not keep any photocopy or other image of the Disclosure or any copy of representation of the contents of a Disclosure. However, notwithstanding the above, we may keep a record of the date of issue of a Disclosure, the name of the subject, the type of Disclosure requested, the position for which the Disclosure was requested, the unique reference number of the Disclosure and the details of the recruitment decision taken.

10. Transgender applications

There is a confidential DBS process specifically for transgender applicants, who should contact the DBS sensitive applications line on 0151 676 1452 or email sensitiver@dbs.gsi.gov.uk for further advice about completing the form.

11. Acting as an umbrella body

Before acting as an umbrella body (an umbrella body being a registered body which countersigns applications and receives certificate information on behalf of other employers or recruiting organisations), we will take all reasonable steps to satisfy ourselves that the organisation will handle, use, store, retain and dispose of certificate information in full compliance with the Code of Practice and in full accordance with this policy.

We will also ensure that any body or individual, at whose request applications for DBS certificates are countersigned, has such a written policy and, if necessary, will provide a model policy for that body or individual to use or adapt for this purpose.

INTERPRETATION OF THE POLICY

12. In the event of a dispute relating to the interpretation of this policy the Head of People

Services or the Human Resources Service Manager will make the final decision on interpretation.

REVIEW OF THE POLICY

- 13.** A review of this policy will take place when appropriate. Any amendments will be consulted on with all the relevant parties. However, in the case of amendments relating to legislative requirements, the policy will be amended and reissued.

MARCH 2020

Disclosure and Barring Service (DBS) Policy relating to School Governors (Recommended to Schools)

<i>Version of Policy</i>	Version 1
<i>Policy Ratified By:</i>	
<i>Date Ratified:</i>	
<i>Effective Date of Policy:</i>	March 2020
<i>Review Date:</i>	31 July 2021
<i>Applicable To:</i>	School Governors
<i>Equalities Issues:</i>	<p>All Equalities considerations have been taken into account when drafting this Policy.</p> <p>This Policy is available in Welsh</p>



INDEX

SECTION	Page Number
Definitions	2
Introduction	3
Detail Of The Policy	3
Interpretation of the Policy	5
Review Of The Policy	6

DEFINITIONS

DBS – The Disclosure and Barring Service is an Executive Agency of the Home Office which was set up to undertake disclosure and barring functions which include processing requests for criminal record checks and to maintain the Children’s and Adult’s barred lists.

INTRODUCTION

1. The DBS service allows organisations to make safer recruitment decisions by providing access to criminal records for posts which are deemed to require a criminal records check.
2. Caerphilly County Borough Council is committed to safeguarding children and adults who access the services it provides and will utilise the services offered by the DBS to assist in the protection of children and adults from persons who may wish to harm them.
3. The provisions of this Policy, which must be read in conjunction with the Council's recommended 'Safer Recruitment' policy and the School's Safeguarding/Child Protection policy, will enable Headteachers to ensure that School governors are suitable for the roles attributed to them in this capacity.
4. Copies of this and related policies are available on the HR Support Portal.

DETAIL OF THE POLICY

5. Posts Eligible for a DBS Check

- 5.1 Headteachers' have the responsibility for ensuring that an up to date list is kept of posts eligible for a DBS check in their School and Counter Signatories must satisfy themselves that the post stated on the DBS application is eligible under current legislation before they counter sign the form.
- 5.2 Headteachers are used to determining if a person's employment or engagement entitles them to a DBS check. In most cases this involves working out whether the person will be engaging in 'regulated activity' and where it is determined that this will be the case, the relevant enhanced DBS check is undertaken with access to barred lists. The vast majority of School governors however will never engage in activity that clearly meets the definition of 'regulated activity'.
- 5.3 The role of School Governor used to be included in the original definition of regulated activity with children, as set out in the Safeguarding Vulnerable Groups Act (SVGA) 2006. Following changes to this definition by the Protection of Freedoms Act 2012 however, School Governors were removed. This means that the roles are no longer classed as being regulated activity and therefore not eligible for a barred list check. This does not however prevent School Governors from being asked to apply for a relevant DBS check.
- 5.4 The Police Act 1997 (Criminal Records) Regulations 2002 were amended in 2012 to incorporate the role of School Governor into the new definition of 'work with children'. This made individuals holding these positions eligible to be asked to apply for enhanced level DBS checks in the child workforce, but without a children's barred list check.
- 5.5 The Disclosure and Barring Service in 2018 circulated guidance to all Local Authorities in Wales referring to School Governors and Elected Members of the Council specifically. This guidance clarified that:
 - ALL School governors are eligible to be asked to apply for enhanced level DBS check (no barred list)
- 5.6. Following a review of the Council's Recruitment and Selection Procedure in terms of safer recruitment practice and in consideration of the Council's safeguarding commitment to ensure that our statutory responsibilities to safeguard and protect children, young people and vulnerable adults are effectively met, it is a recommendation of this policy that:

- ALL School Governors are asked to apply for an enhanced DBS check (no barred list).

6. Levels of DBS check

- 6.1 All School Governors are eligible to be asked to apply for an enhanced level DBS check (without a children's barred list check).
- 6.2 NB The application process will ask the Counter signatory to specify the type of workforce the applicant will be working with. For School Governors this will be:

Children's workforce
or
Adult and Children's workforce

7. When to undertake the check?

- 7.1 The occasions when it would be appropriate under this Policy to request that a School Governor undertakes the relevant DBS check include:
- Following the School Governing Body's adoption of this Policy.
 - Following election to the Governing Body of the School.

8. Renewal of DBS certificate

- 8.1 The Council's policy is to carry out a 3 year recheck of all persons requiring a DBS certificate as a condition of their employment. It is recommended under this policy that School Governors also commit to a 3 year recheck if they remain a School Governor at the point of each recheck.

9. Secure handling of disclosure Information and Data protection.

9.1 General principles

Caerphilly County Borough Council utilises the Disclosure and Barring Service (DBS) to help assess the suitability of applicants for relevant posts/roles and complies fully with the DBS Code of Practice regarding the correct handling, use, storage, retention and disposal of disclosures and disclosure information. It also complies fully with its obligations under the Data Protection Act 2018 and other relevant legislation pertaining to the safe handling, use, storage, retention and disposal of Certificate information and has a written policy on these matters, which is available to those who wish to see it on request.

9.2 Storage and access

Disclosure information should be kept securely, in lockable, non-portable, storage containers and with access strictly controlled and limited to those who are entitled to see it as part of their duties.

9.3 Handling

In accordance with Section 124 of the Police Act 1997, certificate information is only passed to those who are authorised to receive it in the course of their duties. We maintain a record of all those to whom certificates or certificate information has been revealed and it is a criminal offence to pass this information to anyone who is not entitled to receive it.

9.4 Usage

Disclosure information is only used for the specific purpose for which it was requested and for which the applicant's full consent has been given.

9.5 Retention

Once a recruitment (or other relevant) decision has been made, we do not keep Disclosure information for any longer than is necessary. This is generally for a period of up to six months, to allow for the consideration and resolution of any disputes or complaints. If, in very exceptional circumstances, it is considered necessary to keep Disclosure information for longer than six months, we will consult the DBS about this and will give full consideration to the data protection and human rights of the individual before doing so.

Throughout this time, the conditions regarding the safe storage and strictly controlled access will prevail.

As part of their inspection system by Estyn, Schools may be legally entitled to retain the certificate for the purposes of inspection.

9.6 Disposal

Once the retention period has elapsed, we will ensure that any Disclosure information is immediately destroyed by secure means, e.g. by shredding. While awaiting destruction, Disclosure information will not be kept in any receptacle that is not secure (e.g. waste bin or confidential waste sack).

We will not keep any photocopy or other image of the Disclosure or any copy of representation of the contents of a Disclosure. However, notwithstanding the above, we may keep a record of the date of issue of a Disclosure, the name of the subject, the type of Disclosure requested, the position for which the Disclosure was requested, the unique reference number of the Disclosure and the details of the recruitment decision taken.

10 Transgender applications

There is a confidential DBS process specifically for transgender applicants, who should contact the DBS sensitive applications line on 0151 676 1452 or email sensitiver@dbs.qsi.gov.uk for further advice about completing the form.

11 Acting as an umbrella body

Before acting as an umbrella body (an umbrella body being a registered body which countersigns applications and receives certificate information on behalf of other employers or recruiting organisations), we will take all reasonable steps to satisfy ourselves that they will handle, use, store, retain and dispose of certificate information in full compliance with the [code of practice](#) and in full accordance with this policy.

We will also ensure that any body or individual, at whose request applications for DBS certificates are countersigned, has such a written policy and, if necessary, will provide a model policy for that body or individual to use or adapt for this purpose.

INTERPRETATION OF THE POLICY

- 12.** In the event of a dispute relating to the interpretation of this policy the Head of People Services or the Human Resources Service Manager will make the final decision on interpretation.

REVIEW OF THE POLICY

- 13.** A review of this policy will take place when appropriate. Any amendments will be consulted on with all the relevant parties. However, in the case of amendments relating to legislative requirements, the policy will be amended and reissued.

MARCH 2020



A Guide to School Governor and Elected Councillor Roles in Wales





Disclaimer: This is not legal advice. If you need help with making sure you are complying with the law, you should speak to a legal advisor.



School Governors

Including:

- Member of or clerk to the governing body of an educational establishment
- A person appointed by the governing body of a maintained school to serve on a committee

Type of check

Anyone holding any of the positions above is eligible to be asked to apply for an enhanced level DBS check in the child workforce, but without a children’s barred list check.

The legislation:

These roles used to be included in the original definition of regulated activity with children, as set out in the Safeguarding Vulnerable Groups Act (SVGA) 2006. However, following changes to this definition by the Protection of Freedoms Act 2012 they were removed. This means that the roles are no longer classed as being regulated activity and are therefore not eligible for a barred list check.

Committee/Sub-committee Members

Individuals appointed as local authority committee and sub-committee members can be eligible to be asked to apply for an enhanced level DBS check in the child and/or adult workforce, depending on which of the groups the committee is involved with. There is no eligibility for a check against either the children's or adults' barred lists in these circumstances.

The legislation:

These roles used to be included in the original definition of regulated activity with children and adults, as set out in the Safeguarding Vulnerable Groups Act (SVGA) 2006. However, following changes to this definition by the Protection of Freedoms Act 2012 they were removed. This means that the roles are no longer classed as being regulated activity and are therefore not eligible for a barred list check.

The Police Act 1997 (Criminal Records) Regulations 2002 were amended in 2013 to incorporate these roles into the new definitions of 'work with children' and 'work with adults'. This made the individuals holding these positions eligible to be asked to apply for enhanced level DBS checks in the child or adult workforce, but without relevant barred list checks.



Type of check

Committee and sub-committee members can be eligible to be asked to apply for an enhanced level DBS check in the **child** workforce if:

- the local authority carries out any education functions, or social services functions **and**
- the committee relates to any of the above matters.

Committee and sub-committee members can be eligible to be asked to apply for an enhanced level DBS check in the **adult** workforce if:

- the committee relates to any social services functions that relate wholly or mainly to adults who receive a health or social care service within the meaning of Appendix A **or** a specified provision within the meaning of Appendix B.

Appendix A

For a committee to provide social service functions for adults, the adults must receive one of the health or social care services listed below.

- a) residential accommodation provided for an adult in connection with any care or nursing he requires
- b) accommodation provided for an adult who is or has been a pupil attending a residential special school, where that school is –
 - i. a special school
 - ii. an independent school which is in Wales
 - iii. an independent school which provides places for children with special educational needs

- iv. an institution within the further education section which provides accommodation for children
- v. a 16 to 19 Academy which provides accommodation for children
- c) sheltered housing
- d) care of any description or assistance provided to an adult by reason of his age, health or any disability he has, which is provided to the adult in the place where he is, for the time being, living, whether provided continuously or not
- e) any form of health care, including treatment, therapy or palliative care of any description
- f) support, assistance or advice for the purpose of developing an adult's capacity to live independently in accommodation, or sustaining their capacity to do so
- g) any service provided specifically for adults because of their age, any disability, physical or mental illness, excluding a service provided specifically for an adult, with one or more of the following disabilities (unless that person has another disability) –
 - i. dyslexia
 - ii. dyscalculia
 - iii. dyspraxia
 - iv. Irlen syndrome
 - v. Alexia
 - vi. auditory processing disorder
 - vii. dysgraphia
- h) any service provided specifically to an expectant or nursing mother in receipt of residential accommodation pursuant to arrangements made under section 21(1)(aa) of the National Assistance Act 1948 or care pursuant to paragraph 1 of Schedule 20 to the National Health Service Act 2006.

This list is taken from The Police Act 1997 (Criminal Records) Regulations 2002 – Regulation 5B Work with adults, paragraph 9. More details about the legislation relating to the positions can be found in the Adult Workforce Guide on the DBS website.

Appendix B

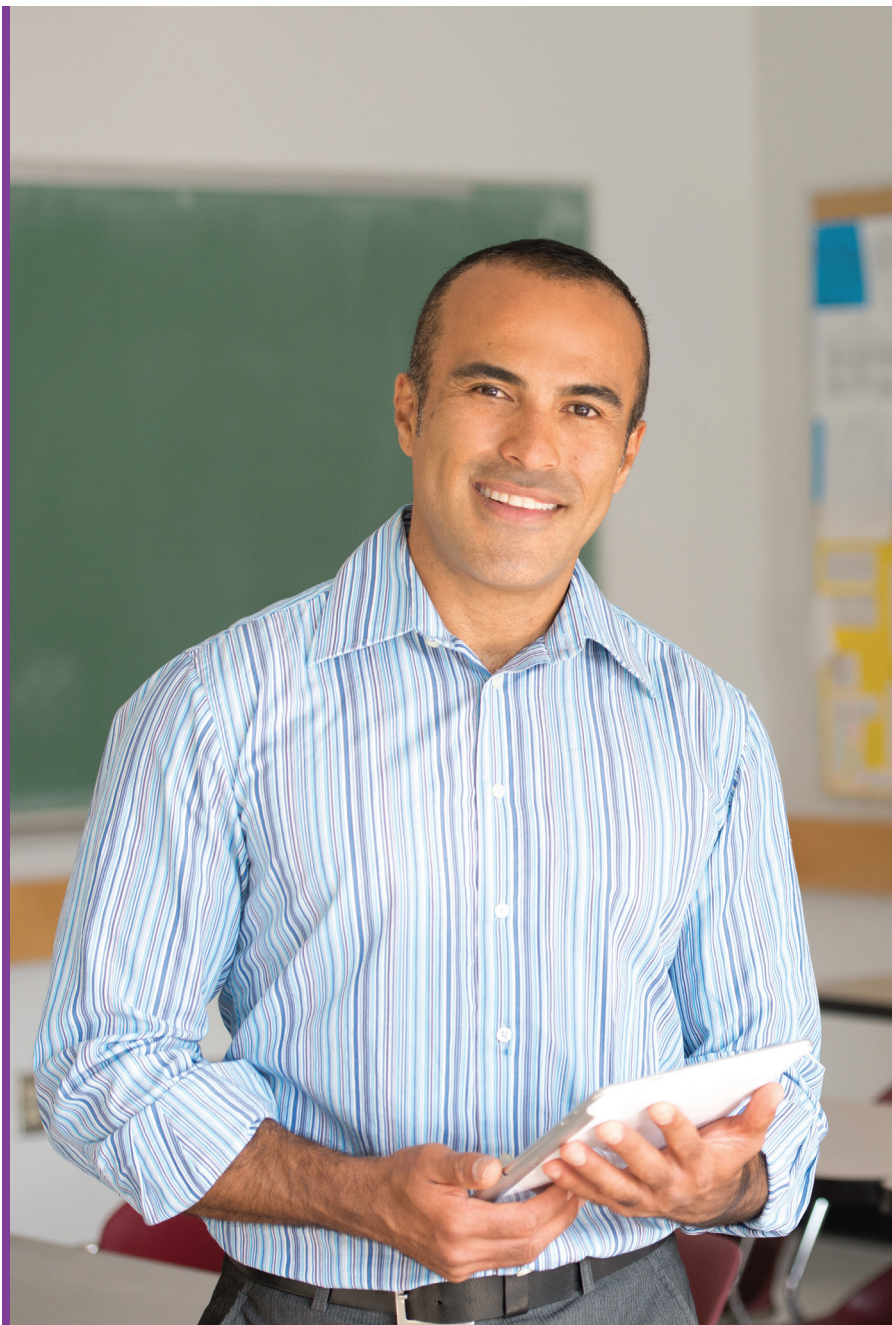
For a committee to provide social service functions for adults, the adults must be in receipt of one of the provisions listed below.

- a) the detention of an adult in lawful custody in a prison, a remand centre, young offender institution or a secure training centre or an attendance centre
- b) the detention of a detained person who is detained in a removal centre or short-term holding facility or in pursuance of escort arrangements made under section 156 of the Immigration and Asylum Act 1999
- c) the supervision of an adult by virtue of an order of a court by a person exercising functions for the purposes of Part 1 of the Criminal Justice and Court Services Act 2000
- d) the supervision of an adult by a person acting for the purposes mentioned in section 1(1) of the Offender Management Act 2007
- e) the provision to an adult of assistance with the conduct of their affairs in situations where –
 - i. a lasting power of attorney is created in respect of the adult in accordance with section 9 of the Mental Capacity Act 2005 or an application is made under paragraph 4 of Schedule 1 to that Act for the registration of an instrument intended to create a lasting power of attorney in respect of the adult
 - ii. an enduring power of attorney (within the meaning of Schedule 4 to that Act) in respect of the adult is registered

in accordance with that Schedule or an application is made under that Schedule for the registration of an enduring power of attorney in respect of the adult

- iii. an order under section 16 of that Act has been made by the Court of Protection in relation to the making of decisions on the adult's behalf, or such an order has been applied for
 - iv. an independent mental capacity advocate is or is to be appointed in respect of the adult in pursuance of arrangements under section 35 of that Act
 - v. independent advocacy services (within the meaning of section 187 of the National Health Service (Wales) Act 2006) are or are to be provided in respect of the adult
 - vi. a representative is or is to be appointed to receive payments on the adult's behalf in pursuance of regulations made under the Social Security Administration Act 1992
- f) payments are made to the adult or to another person on the adult's behalf under arrangements made under section 57 of the Health and Social Care Act 2001
- g) payments are made to the adult or to another person on the adult's behalf under section 12A(1) or under regulations made under section 12A(a) of the National Health Service Act 2006 or under regulations made under section 12A(4) of that Act

This list is taken from The Police Act 1997 (Criminal Records) Regulations 2002 – Regulation 5B Work with adults, paragraph 10.



Page 122

Further Information

Further information on eligibility can be found on our website www.gov.uk/dbs.

By clicking the Eligibility Guidance heading, you will be able to access:

- DBS eligibility tool which may help you establish whether a role is eligible for any level of DBS check.
- DBS workforce guides
- Department for Education guidance on regulated activity with children
- Department of Health guidance on regulated activity with adults
- Statutory guidance from the Department for Education on supervision

It is important to make sure that the law allows you to submit a DBS application. You are legally responsible for making sure you can submit applications and should be aware of the legislation that supports each application in case we need further clarification.



Page 124



Disclosure & Barring Service

Contact

General enquiries: customerservices@dbb.gsi.gov.uk

Corporate relations: communications@dbb.gsi.gov.uk

Telephone: 03000 200 190

Welsh Language: 0300 200 191

Minicom: 03000 200 192

International: +44 151 676 9390

Website: www.gov.uk/dbb

This page is intentionally left blank