

Cyfoeth Naturiol Cymru

Cyfarfod y Bwrdd

21 Mai 2013

Teitl y Papur	Cynllun Cydraddoldeb Strategol – Y Ffordd Ymlaen
Cyfeirnod y Papur:	Papur NRW B (O) 9.13 – Mai 2013
Noddwyd y Papur gan: Awdur y Papur:	Liz Davis Adrian Williams / Claire Begley

Pwrrpas y Papur:	Amlinellu sut bydd CNC yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 ac yn mynd ati i wneud hyn, ynghyd â chynlluniau ar gyfer rhaglen waith cydraddoldeb ac amrywiaeth CNC.
Argymhelliad:	• Cytuno ar y cynigion a nodir ym mharagraffau 7-9. • Enwebu Hyrwyddwr ar lefel Bwrdd ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
Angen Penderfyniad:	Oes

Effaith: Noder ei bod yn bosibl na fydd pob pennawd yn berthnasol i'r pwnc Dylech osgoi datganiadau cyffredinol a cheisio amlygu unrhyw effeithiau penodol sy'n ymwneud â diben cyffredinol y papur	Effaith ar yr Amgylchedd: Amherthnasol Effaith ar yr Economi: Amherthnasol Effaith ar Gymunedau: Fel cyflogwr staff yng Nghymru, sy'n gweithio gyda phartneriaid a chymunedau ledled y wlad, mae'n hollbwysig bod CNC yn cydymffurfio â'r gyfraith ac yn gosod safon uchel mewn perthynas â phob agwedd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Effaith ar Wybodaeth: Er mwyn paratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol, bydd angen casglu a dadansoddi ystod gynhwysfawr o ddata am nodweddion staff, ynghyd â thystiolaeth o gyflawni yn erbyn amrywiaeth eang o amcanion.
--	--

Y Mater dan Sylw

1. Fel Corff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, mae gan CNC gyfrifoldeb cyfreithiol a moesol i gydymffurfio â'r dyletswyddau 'penodol' a 'chyffredinol' a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r dyletswyddau'n ymwneud â'r naw nodwedd warchodedig a'r tair prif amcan – rhoddir gwybodaeth bellach am y dyletswyddau 'penodol a chyffredinol' a diffiniad o'r naw nodwedd warchodedig yn Atodiad A.
2. Bellach mae gan CNC lai na blwyddyn i ddatblygu ein cynllun cydraddoldeb strategol ac amcanion ar gyfer CNC. Rhaid i ni wedyn gyhoeddi ein cynllun ac adrodd ar gynnydd bob blwyddyn i Fwrdd CNC. Mae'r papur yn egluro sut bydd y gwaith ar y cynllun cydraddoldeb strategol yn mynd rhagddo, ynghyd â'r rhaglen waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Cefndir

3. Yn ystod y flwyddyn gyntaf hon, mae'r gofyniad cyfreithiol ar CNC i gydymffurfio â'r Dyletswyddau wedi ei gynnwys yng nghynlluniau cyfredol y cyrff a'i rhagflaenodd.
4. Fodd bynnag, trefniant dros dro yw hwn i sicrhau cydymffurfiaeth gyfreithiol a rhaid i ni gyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn mis Ebrill 2014 fan bellaf. Rhoddir gwybodaeth bellach am brif elfennau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn Atodiad B. Mae'r gofyniad i ddatblygu ein cynllun ein hunain yn gyfle gwych i ddechrau meithrin a rhannu diwylliant, blaenoriaethau a chanlyniadau ein sefydliad newydd. Bydd disgwyliadau'r Bwrdd ac arweinyddiaeth amlwg gan y Tîm Gweithredol yn hanfodol ar gyfer y broses hon os ydym am sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi eu gwreiddio'n ddwfn yn CNC, fel bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn sail i bopeth a wnawn yn hytrach na'u bod yn cael eu hystyried yn bethau 'ychwanegol'.
5. Erbyn 31 Mawrth 2014 rhaid i ni:
 - Gynnal **arolwg staff** i goladu data perthnasol am y gweithlu a chydraddoldeb nad yw ar gael ar hyn o bryd oherwydd systemau TG ar wahân neu ddibyniaeth ar ddata'r cyrff a'n rhagflaenodd.
 - **Paratoi a chyhoeddi ein Hamcanion Cydraddoldeb** - gan ddefnyddio tystiolaeth o'r arolwg staff, paratoi un amcan ar gyfer pob un o'r naw nodwedd warchodedig, ynghyd ag amcan penodol i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau mewn cyflog. Yn achos yr olaf, bydd angen gweithio'n agos gyda phrosiectau harmoneiddio a chyflogau a graddio sydd ar droed gan CNC.
 - **Datblygu a chyhoeddi ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol** – nodi sut y bwriadwn gyflawni ein hamcanion a'r amserlenni ar gyfer gwneud hynny. Bydd hyn yn cynnwys ein trefniadau i fonitro cynnydd a gwerthuso effeithiolrwydd unrhyw gamau a gymerwyd i gyflawni'r amcanion.

- Cynnal **Cyfnod Ymgynghori** gyda phartïon â buddiant o'r grwpiau gwarchodedig.
- **Cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb** – ystyried tystiolaeth berthnasol er mwyn deall effaith debygol neu wirioneddol polisïau ac arferion ar grwpiau gwarchodedig.

6. Dyma gyfle heb ei ail i CNC greu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd drwy adeiladu ar lwyddiannau blaenorol y cyrff a'n rhagflaenodd a defnyddio ein harbenigedd cyfunol. Bydd hyn yn ein helpu i fod yn sefydliad lle mae pawb yn gallu bod yn driw i'w hunain, gyda'u hunigoliaeth o fudd i bobl a'r amgylchedd. Mae'r gwaith hwn hefyd yn ategu blaenoriaethau ehangach CNC mewn perthynas â chanlyniadau fel mynediad, addysg ac iechyd - er enghraifft, gwaith gyda grwpiau anabl i wella mynediad a chyfranogiad ac ati.

Y Camau Nesaf a'r Cynigion

7. Un o'r blaenoriaethau cyntaf allweddol yw creu strwythur llywodraethu CNC er mwyn bwrw ymlaen â'r rhaglen waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Er mwyn gwneud hyn, dylem greu Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, dan gadeiryddiaeth Cyfarwyddwr Gweithredol Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl gyda chymorth aelodau eraill o'r grŵp arweinyddiaeth a rhai cynrychiolwyr o'r 9 nodwedd warchodedig. Mae angen sefydlu'r grŵp hwn a'i roi ar waith ar frys er mwyn i ni allu creu Cynllun ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol erbyn diwedd mis Mawrth 2014. Dylai'r Grŵp Llywio ddarparu'r adroddiad blynyddol i Fwrdd CNC, gan roi gwybodaeth am berfformiad yn erbyn y cynllun ac agweddau allweddol ar y rhaglen waith ar gyfer y flwyddyn i ddod. Ar lefel Bwrdd, dylid enwebu aelod blaen i fod yn hyrwyddwr cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rôl yr Hyrwyddwr, sy'n adlewyrchu arfer gorau mewn sefydliadau eraill, fyddai cadw golwg fanwl ar ddatblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gweithio'n agos gyda Chadeirydd y Grŵp Llywio ar bob agwedd ar yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth. Byddai gan yr Hyrwyddwr rôl bwysig hefyd yn trosglwyddo adborth gan randdeiliaid allanol, ynghyd â chynghor a syniadau gan Aelodau Bwrdd CNC.

8. Fel rhan o'r trefniadau llywodraethu, rydym yn cynnig hefyd sefydlu grŵp gweithredu i ddatblygu'r rhaglen waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Un o'r blaenoriaethau cyntaf allweddol ar gyfer y grŵp gweithredu fydd comisiynu a chyflawni'r holl waith angenrheidiol i sicrhau bod gan CNC Gynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn mis Ebrill 2014. Fodd bynnag, y tu hwnt i'r flaenoriaeth frys hon, bydd y grŵp gweithredu hefyd yn arwain y rhaglen waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth fwy hirdymor a dylai integreiddio'r holl gynlluniau a mentrau allweddol o gynlluniau'r 3 chorff a'n rhagflaenodd fod yn un o'r amcanion cyntaf. Mae hybu ac annog strwythurau a grwpiau newydd yn CNC i gefnogi'r 9 nodwedd warchodedig hefyd yn un o'r amcanion cyntaf. Dylai Pennaeth Datblygu Sefydliadol a Dysgu arwain y grŵp a dylai gynnwys cynrychiolwyr o bob rhan o'r sefydliad. Dylai'r staff/rheolwyr hyn fod yn hyrwyddwyr hefyd, gan hyrwyddo gwaith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu hadrannau er mwyn ennyn cefnogaeth staff a'r busnes.

Byddwn hefyd yn ceisio cynrychiolwyr o undebau llafur a chynrychiolwyr busnes allweddol eraill, fel Cyfathrebu.

9. Blaenoriaeth arall i ni yw diweddarau ein gwefan allanol a'r fewnwyd i gynnwys datganiad gan y Bwrdd ar ein polisi a'n cynlluniau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer CNC. Dylai'r datganiad gynnwys manylion trefniadau llywodraethu, dolenni cyswllt, ein blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn gyntaf ynghyd ag amlinelliad o'r agenda fwy hirdymor. Fel rhan o hyn, bydd hi'n bwysig cynnal strategaeth gyfathrebu weithredol wrth i waith fynd rhagddo ac wrth i newidiadau gael eu cyflwyno.

Risgiau

10. Mae'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth yn un amlwg iawn, y tu allan i'r sefydliad ac yn fewnol ymhlith staff. Mae risgiau gwirioneddol yn gyfreithiol, ac i enw da CNC, os nad yw'n gweithredu'n briodol. Gallai hefyd gael effaith negyddol ar ysbryd staff, a'r risg allanol na fyddem yn gyflogwr deniadol. Bydd rhoi ar waith y trefniadau a amlinellir yn y papur hwn yn helpu i reoli'r rhaglen waith bwysig hon a sicrhau bod CNC yn cyflawni ei ymrwymadau'n llawn.

Goblygiadau Ariannol

11. Nid oes goblygiadau ariannol i'r cynigion hyn ar hyn o bryd. Wrth fwrw ymlaen â'r gwaith sylweddol hwn, yn enwedig y gwaith mawr sydd ei angen i gyflwyno Cynllun Cydraddoldeb Strategol eleni, bydd angen blaenoriaethu'n ofalus gan ystyried y tasgau eraill y mae gofyn i staff Datblygu Sefydliadol Adnoddau Dynol eu cyflawni. Bydd unrhyw gynigion na ellir eu cyflawni gyda'n cyllideb cydraddoldeb ac amrywiaeth gyfredol yn destun achos busnes ar wahân.

Materion Cyfreithiol a Chydymffurfiaeth

12. Mae gofyniad cyfreithiol i gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Cyfathrebu

13. Dylid datblygu cynllun cyfathrebu manwl i gefnogi'r rhaglen waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Dylai gael ei baratoi gan y Grŵp Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA)

14. Dylai'r rhaglen waith hon fod yn destun Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb.

Atodiadau:

- A. Deddf Cydraddoldeb 2010 – Y Ddyletswydd Gyffredinol ac Amcanion Cydraddoldeb.
- B. Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol.

Annex A – Equality Act 2010: The General Duty and Equality Objectives

The aim of the general duty is to ensure that public authorities and those carrying out a public function consider how they can positively contribute to a fairer society through advancing equality and good relations in their day-to-day activities. The duty ensures that equality considerations are built into the design of policies and the delivery of services and that they are kept under review, achieving better outcomes for all.

There are three main 'aims' of the general duty:

- Eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation and other conduct that is prohibited by the Act.
- Advance equality of opportunity between people who share a relevant protected characteristic and those who do not.
- Foster good relations between people who share a protected characteristic and those who do not.

The general duty covers the following protected characteristics:

- Age
- Disability
- Gender reassignment
- Pregnancy and maternity
- Sex
- Sexual orientation
- Race – including ethnic or national origin, colour or nationality
- Religion or belief – including lack of belief
- Marriage and civil partnership – but only in respect of the requirement to have due regard to the need to eliminate discrimination

Equality Objectives - What the duty requires on equality objectives

A listed body in Wales must:

- Prepare and publish its equality objectives by 31 March 2013 (Note: NRW has until April 2014 to achieve this).
- Publish objectives to meet the general duty. If any authority does not have an objective for each protected characteristic –in addition to any objective to address pay differences – it must publish reasons why not.
- Publish a statement setting out the steps it has taken or intends to take to meet the objectives and how long it expects to take to meet each objective.
- Make appropriate arrangements to monitor progress towards meeting its objectives and to monitor the effectiveness of its approach.
- Give appropriate consideration to relevant equality information it holds when considering what its equality objectives should be.

Objectives on pay difference

A listed body for Wales must:

- Have due regard to the need to have objectives to address the causes of any pay differences that seem reasonably likely to be related to any of the protected characteristics.
- Publish an equality objective to address any gender pay gap identified or else publish reasons why it has not done so.

even where an authority publishes an equality objective to address pay differences in relation to any protected characteristic, it must still have due regard to the need to have other equality objectives in relation to that protected characteristic. If it publishes no other such objective, it will need to explain why not.

Review and revision of objectives

A listed body in Wales must:

- Review all its equality objectives as least once every four years.

A listed body may revise or remake its equality objectives at any stage. If it does so, it must publish the new objective or revision and reflect any changes in its published statement about the timescales and steps for meeting its objectives. If a change is made to an equality objective on gender pay, it will need to be reflected in its gender pay action plan.

Annex B - Strategic Equality Plans

What the duty requires from NRW on its Strategic Equality Plan

- Draw up a Strategic Equality Plan by 31 March 2014

This Strategic Equality Plan must include:

- A description of the authority.
- Our equality objectives (including pay objectives).
- The steps it has taken or intends to take to meet its objectives and in what timescale.
- Our arrangements to monitor progress on meeting its equality objectives and the effectiveness of the steps it is taking to meet those objectives.
- Our arrangements to identify and collect relevant equality information. This includes information gathered from engaging with protected groups about how the work of NRW may relate to the general duty. It also includes any information about pay differences related to a protected characteristic and the causes of these differences.
- Our arrangements for publishing relevant equality information that we hold and which we consider appropriate to publish.
- Our arrangements for:
 - Assessing the likely impact on protected groups of any policies and practices that NRW is proposing, reviewing or revising.
 - Monitoring their actual and ongoing impact.
 - Publishing reports where an assessment shows a substantial impact (or likely impact) on NRW's ability to meet the general duty.
- Details of how NRW will promote knowledge and understanding of the general and specific duties among employees, including through performance assessment procedures to identify and address training needs.
- An action plan relating to gender pay objectives (see 'Gender pay differences' above).

It is open to NRW to decide to include its Strategic Equality Plan and other information relevant to meeting its general duty.

In preparing and revising its Strategic Equality Plan NRW is required to engage appropriately and have due regard to relevant equality information.