



---

OFFERYNNAU STATUDOL  
CYMRU

---

---

WELSH STATUTORY  
INSTRUMENTS

---

**2011 Rhif 1064 (Cy.155)**

**2011 No. 1064 (W.155)**

**CYDRADDOLDEB, CYMRU**

**EQUALITY, WALES**

Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb  
2010 (Dyletswyddau Statudol)  
(Cymru) 2011

The Equality Act 2010 (Statutory  
Duties) (Wales) Regulations 2011

**NODYN ESBONIADOL**

**EXPLANATORY NOTE**

*(Nid yw'r nodyn hwn yn rhan o'r Rheoliadau)*

*(This note is not part of the Regulations)*

Mae adran 149(1) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ("y Ddeddf") yn darparu bod rhaid i awdurdod cyhoeddus a restrir yn Atodlen 19 i'r Ddeddf roi sylw dyladwy wrth arfer ei swyddogaethau i'r angen i wneud y canlynol:

Section 149(1) of the Equality Act 2010 ("the Act") provides that a public authority listed in Schedule 19 to the Act must in exercising its functions have due regard to the need to:

- (a) dileu gwahaniaethu, aflonyddu, fictimeiddio ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf neu odani;
- (b) hybu cyfle cyfartal rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu; ac
- (c) hybu perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu.

- (a) eliminate discrimination, harassment, victimisation and any other conduct that is prohibited by or under the Act;
- (b) advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it; and
- (c) foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.

Er mwyn galluogi'r ddyletswydd o dan adran 149(1) o'r Ddeddf (y cyfeirir ati yn y nodyn hwn fel "y ddyletswydd gyffredinol") i gael ei chyflawni'n well, mae Gweinidogion Cymru yn gwneud y Rheoliadau hyn o dan y pŵer a roddwyd iddynt gan adran 153(2) o'r Ddeddf. Mae'r Rheoliadau hyn yn gosod dyletswyddau ar awdurdodau Cymreig perthnasol a bennir yn Rhan 2 o Atodlen 19 i'r Ddeddf ("awdurdodau").

For the purpose of enabling the better performance of the duty under section 149(1) of the Act (referred to in this note as "the general duty"), the Welsh Ministers make these Regulations under the power given to them by section 153(2) of the Act. These Regulations impose duties on relevant Welsh authorities who are specified in Part 2 of Schedule 19 to the Act ("authorities").

Mae rheoliad 3 yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdodau gyhoeddi un neu fwy o amcanion, y cyfeirir atynt fel "amcanion cydraddoldeb", y mae'n rhaid eu llunio mewn modd sy'n galluogi'r awdurdod i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn well. Os na fydd awdurdod yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb ar gyfer un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig, mae'n

Regulation 3 requires authorities to publish objectives, which are referred to as "equality objectives", which must be designed so as to enable the authority to better perform the general duty. If an authority does not publish an equality objective in respect of one or more of the protected characteristics it must publish its reasons for its decision not to do so.

rhaiddo gyhoeddi'r rhesymau dros ei benderfyniad i beidio â gwneud hynny. Mae amcan cydraddoldeb sydd â'r diben y cyfeirir ato yn rheoliad 11(1) i'w anwybyddu. Mae rheoliad 11(1) yn ymwneud ag amcanion cydraddoldeb am y gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau. Felly, at ddibenion rheoliad 3(3) bydd yn rhaid, er enghraifft, i'r awdurdod roi rhesymau os na fydd yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb ynghylch nodwedd warchoddedig rhyw hyd yn oed os yw wedi gosod amcan am gyflog cyfartal rhwng y rhywiau.

Mae rheoliad 3(2) yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gyhoeddi datganiad sy'n nodi'r camau y mae wedi eu cymryd neu'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb a hefyd yr amserlen er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb. Rhaid i awdurdod wneud trefniadau priodol hefyd i fonitro ei gynnydd er mwyn cyflawni pob amcan ac i fonitro pa mor effeithiol yw'r camau y mae wedi eu cymryd er mwyn cyflawni'r amcanion cydraddoldeb.

Mae rheoliad 4 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu yn rheoliad 5 a rhoi sylw dyladwy i'r "wybodaeth berthnasol" y mae'n ei dal wrth iddo ystyried a llunio'i amcanion cydraddoldeb. Diffinnir "gwybodaeth berthnasol" yn rheoliad 2 ac mae'n golygu gwybodaeth sy'n ymwneud â chydymffurfiaeth (neu ddiffyg cydymffurfiaeth) yr awdurdod â'r ddyletswydd gyffredinol.

Mae'n rhaid i awdurdod gyhoeddi ei amcanion cydraddoldeb erbyn 2 Ebrill 2012 fan bellaf. Wedi hynny, mae'n rhaid i awdurdod adolygu ei amcanion cydraddoldeb o fewn pedair blynedd i'r adeg y cawsant eu cyhoeddi gyntaf ac o leiaf unwaith bob pedair blynedd ar ôl hynny. Caiff awdurdodau ddiwygio neu ail-wneud amcanion cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Os bydd awdurdod yn diwygio amcan heb ei ail-wneud, yna mae'n rhaid iddo gyhoeddi'r diwygiad neu'r amcan diwygiedig cyn gynted ag y bo modd. Os bydd awdurdod yn diwygio neu'n ail-wneud amcan, mae'n rhaid iddo naill ai ddiwygio'r datganiad y mae'n ofynnol iddo'i gyhoeddi o dan reoliad 3 neu gyhoeddi datganiad newydd.

Mae rheoliad 5 yn ei gwneud yn ofynnol, pan fo rheidrwydd ar awdurdod i gydymffurfio â darpariaethau ymgysylltu o dan y Rheoliadau hyn, i'r awdurdod hwnnw gynnwys y personau hynny y mae'r

awdurdod yn credu eu bod yn cynrychioli buddiannau personau sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig ac sydd â buddiant yn y ffordd y mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau. Caiff awdurdod hefyd gynnwys unrhyw bersonau eraill y mae'n credu eu bod yn briodol neu ymgynghori â hwy.

Mae darpariaethau ymgysylltu yn gymwys i'r gweithgareddau a ganlyn: ystyried a llunio amcanion

An equality objective with the purpose referred to in regulation 11(1) is to be ignored. Regulation 11(1) is in relation to equality objectives on gender pay difference. Therefore, for the purposes of regulation 3(3) an authority will, for example, have to give reasons if it does not publish an equality objective in respect of the protected characteristic of sex even if it has a gender pay objective in place.

Regulation 3(2) requires an authority to publish a statement which sets out the steps it has taken or intends to take in order to achieve each equality objective and the timescale for fulfilling each equality objective. An authority must also make appropriate arrangements to monitor its progress in order to fulfil each objective and to monitor the effectiveness of the steps it has taken in order to fulfil the equality objectives.

Regulation 4 requires an authority to comply with the engagement provisions in regulation 5 and have due regard to "relevant information" that it holds when considering and designing its equality objectives. "Relevant information" is defined in regulation 2 and means information that relates to compliance (or otherwise) by the authority with the general duty.

An authority must publish its equality objectives by no later than 2 April 2012. Thereafter an authority must review its equality objectives within four years from when they were first published and at least once every four years subsequently. Authorities may revise or remake equality objectives at any time. If an authority revises an objective without remaking it then it must publish the revision or the revised objective as soon as possible. If an authority revises or remakes an objective it must either amend the statement it is required to publish under regulation 3 or publish a new statement.

Regulation 5 requires that where an authority has to comply with engagement provisions under these Regulations it must involve those persons that the authority considers represent the interests of persons who share one or more of the protected characteristics and who have an interest in the way the authority carries out its functions. An authority may also involve or consult such other persons as it considers appropriate.

Engagement provisions apply to the following activities: considering and designing equality

cydraddoldeb (rheoliad 4(1)(a)); cynnal asesiad i weld a oes pethau yn cael eu gwneud neu a allai gael eu gwneud sy'n cyfrannu neu a fyddai'n debyg o gyfrannu at sicrhau bod awdurdod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol (rheoliad 7(5)(a)); cynnal asesiad o effaith debygol polisiâu ac arferion arfaethedig, polisiâu neu arferion y penderfynodd eu hadolygu ac ar unrhyw ddiwygiadau arfaethedig i'r polisiâu a'r arferion hynny ar gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol (rheoliad 8(3)(a)) ac â pharatoi, cyhoeddi neu adolygu Cynllun Strategol Cydraddoldeb (rheoliad 15(1)(a)).

Mae rheoliad 6 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod unrhyw ddogfennau neu unrhyw wybodaeth y mae'n ofynnol yn ôl y Rheoliadau hyn i'r awdurdod eu cyhoeddi yn hygyrch i bersonau sy'n rhannu un neu fwy o nodweddion gwarchoddedig. Mae hyn yn golygu bod rhaid i awdurdod gymryd i ystyriaeth bob un o nodweddion gwarchoddedig person, ac nid un yn unig. Os oes amrediad o gamau y byddai'n rhesymol i'r awdurdod eu cymryd i drefnu bod yr wybodaeth yn hygyrch, yna mae'n rhaid iddo gymryd pob un o'r camau hynny.

Mae rheoliad 7 yn gosod dyletswyddau ar awdurdodau o ran gwybodaeth berthnasol. Mae'n rhaid i awdurdod osod trefniadau priodol yn eu lle i sicrhau ei fod yn nodi'r wybodaeth berthnasol sydd ganddo a'i fod yn nodi ac yn casglu gwybodaeth berthnasol nad yw'n ei dal. Mae gwybodaeth bellach ynghylch yr hyn y mae'n rhaid ei gynnwys yn y trefniadau wedi ei nodi yn rheoliad 11(2), sy'n datgan bod rhaid cael trefniadau hefyd ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth ynghylch unrhyw wahaniaeth rhwng cyflog unrhyw berson (neu bersonau) sydd ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig (neu sy'n eu rhannu) a'r rheini sydd hebddynt, neu nad ydynt yn eu rhannu, ac ynghylch achosion gwahaniaethau o'r fath.

Mae awdurdod yn dal gwybodaeth berthnasol os yw'n cael ei dal gan awdurdod heblaw ar ran person arall, neu os yw'n cael ei dal gan berson arall ar ran yr awdurdod. Yn ychwanegol, gall gwybodaeth sy'n cael ei dal gan awdurdod ar ran person arall fod hefyd yn wybodaeth berthnasol sy'n cael ei dal gan awdurdod. Serch hynny, yr unig ffordd y gall hynny ddigwydd yw os yw'r person y mae'r awdurdod yn dal yr wybodaeth ar ei ran yn cydsynio bod yr awdurdod yn cael defnyddio'r wybodaeth at y diben o gydymffurfio ei hun â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau o dan y Rheoliadau hyn, neu os nad yw'n groes i'r gyfraith i ddefnyddio'r wybodaeth a'i bod yn rhesymol gwneud hynny o ystyried yr holl amgylchiadau.

Mae'n rhaid i awdurdod gynnal asesiad er mwyn nodi gwybodaeth berthnasol. Dylai'r asesiad nodi a oes pethau'n cael eu gwneud gan yr awdurdod sy'n cyfrannu at beri i'r awdurdod gydymffurfio (neu beidio â chydymffurfio) â'r ddyletswydd gyffredinol ac a oes pethau y gallai'r awdurdod eu gwneud a fyddai'n debygol o gyfrannu at gydymffurfio â'r ddyletswydd

objectives (regulation 4(1)(a)); carrying out an assessment of whether there are things done or that could be done that contribute or would be likely to contribute to an authority complying with the general duty (regulation 7(5)(a)); carrying out an assessment of the likely impact of proposed policies and practices, of policies or practices that it has decided to review and any proposed revisions to those policies and practices on compliance with the general duty (regulation 8(3)(a)) and preparing, publishing or reviewing a Strategic Equality Plan (regulation 15(1)(a)).

Regulation 6 requires an authority to take all reasonable steps to ensure that any documents or information that the authority is required by these Regulations to publish, are accessible by persons who share one or more protected characteristics. This means that an authority must take into account all of a person's protected characteristics, not just one. If there are a range of steps that it would be reasonable for the authority to take to make the information accessible then it must take all of those steps.

Regulation 7 imposes duties on authorities in relation to relevant information. An authority must put appropriate arrangements in place to ensure that it identifies the relevant information that it holds and identifies and collects relevant information that it does not hold. Further information as to what the arrangements must contain is set out in regulation 11(2), which states that there must also be arrangements for identifying and collecting information about any difference between pay of any person (or persons) who has (or share) one or more of the protected characteristics and those who do not and the causes of such differences.

An authority holds relevant information if it is held by an authority, otherwise than on behalf of another person, or held by another person on behalf of the authority. In addition, information which is held by an authority on behalf of another person can also be relevant information that an authority holds. However this can only be the case if the person on whose behalf the information is held by the authority consents to the authority using the information for the purpose of the authority complying with the general duty and the duties under these Regulations or if it is not contrary to law to use the information and that it is reasonable to do so having regard to all the circumstances.

An authority must carry out an assessment in order to identify relevant information. The assessment should identify whether there are things done by the authority that contribute to the authority complying (or otherwise) with the general duty and things that it could do that would be likely to contribute to compliance with the general duty. An authority must

gyffredinol. Mae'n rhaid i awdurdod, wrth gynnal asesiad o'r fath, roi sylw dyladwy i unrhyw wybodaeth berthnasol y mae eisoes wedi ei nodi, neu wedi ei chasglu ac y mae yn ei dal. Rhaid i awdurdod hefyd gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu. Dylai awdurdod edrych oddi mewn ac oddi allan i'w sefydliad er mwyn canfod tystiolaeth (gywbodaeth berthnasol) y gallai ei defnyddio, er enghraifft, mewn asesiadau effaith cydraddoldeb.

Mae rheoliad 8 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod wneud trefniadau er mwyn asesu effaith debygol polisiâu ac arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol yn ogystal ag effaith unrhyw bolisi neu arfer y penderfynodd yr awdurdod ei adolygu neu unrhyw ddiwygiad arfaethedig i bolisi neu arfer. Mae'n rhaid cael trefniadau i gyhoeddi adroddiadau ynghylch yr asesiadau hyn os yw'r asesiad yn dangos y byddai, yn ôl pob tebyg, effaith sylweddol ar allu'r awdurdod i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol. Wrth asesu materion o'r fath o dan reoliad 8(1)(a) neu (b), mae'n rhaid i awdurdod gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu a rhoi sylw dyladwy i'r wybodaeth berthnasol. Mae'n rhaid i awdurdod hefyd fonitro effaith ei bolisiâu a'i arferion ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol.

Mae rheoliad 9 yn gosod dyletswyddau ynglŷn â hyfforddi a chasglu gywbodaeth am gyflogaeth. Mae'n gosod pa wybodaeth y mae'n rhaid i'r awdurdod ei chasglu bob blwyddyn ac yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdod gyhoeddi'r wybodaeth a gasglwyd ganddo. Caniateir cyhoeddi gywbodaeth o'r fath yn adroddiad blynyddol yr awdurdod. Mae rheoliad 9(5) a (6) yn ei gwneud yn glir na all awdurdod ddibynnu ar effaith rheoliad 9 i orfodi ei gyflogeion neu bersonau a all wneud cais i'r awdurdod am gyflogaeth i ddatgelu, er enghraifft eu bod yn hoyw, yn strêr neu'n ddeurywiol.

Mae rheoliad 10 yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdod wneud unrhyw drefniadau y mae'n credu eu bod yn briodol i hybu ymhlith ei gyflogeion wybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau o dan y Rheoliadau hyn. Dylai'r awdurdod hefyd nodi unrhyw anghenion hyfforddi sydd gan ei gyflogeion parthed y dyletswyddau hynny a mynd i'r afael â hwy.

Mae rheoliad 11 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod, pan fydd yn ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod, roi sylw dyladwy i'r angen, mewn cysylltiad â'i gyflogeion, i gael amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau mewn cyflog. Y gwahaniaethau hynny mewn cyflog yw'r gwahaniaethau rhwng cyflog unrhyw berson neu bersonau sydd â nodweddion gwarchoddedig neu sy'n eu rhannu, a'r rheini sydd hebddynt neu nad ydynt yn eu rhannu, pan fo'r rheswm dros y gwahaniaeth neu pan fo'n rhesymol debyg bod y rheswm hwnnw, yn un sy'n gysylltiedig â'r ffaith bod gan y person (neu'r personau) nodwedd warchoddedig (neu ei fod/eu bod yn ei rhannu). Ystyr "gwahaniaeth

when carrying out such an assessment have due regard to any relevant information that it has already identified or collected and holds. An authority must also comply with the engagement provisions. An authority should look inside and outside of its organisation to find evidence (relevant information) that can be used, for example, in equality impact assessments.

Regulation 8 requires an authority to make arrangements in order to assess the likely impact of proposed policies and practices on its ability to comply with the general duty, as well as the impact of any policy or practice that an authority has decided to review or any proposed revision to a policy or practice. There must be arrangements for publishing reports regarding these assessments where the assessment shows that there is likely to be a substantial impact on an authority's ability to comply with the general duty. When assessing such matters under regulation 8(1)(a) or (b) an authority must comply with the engagement provisions and have due regard to the relevant information. Also an authority must monitor the impact of its policies and practices on its ability to comply with the general duty.

Regulation 9 imposes duties in relation to training and the collection of employment information. It sets out what information an authority must collect each year and requires an authority to publish information it has collected. Such information may be set out in an authority's annual report. Regulation 9(5) and (6) make it clear that an authority cannot rely on the effect of regulation 9 to compel its employees or persons who may apply to the authority for employment to disclose, for example, that they are gay, straight or bisexual.

Regulation 10 requires an authority to make such arrangements as it considers appropriate for promoting amongst its employees knowledge and understanding of the general duty and of the duties in these Regulations. An authority should also identify and address any training needs of its employees in relation to those duties.

Regulation 11 requires that when an authority is considering what its equality objectives should be, it must have due regard to the need, in respect of its employees, to have equality objectives that address the causes of any pay differences. Those pay differences are between the pay of any person or persons who have or share a protected characteristics and those who do not where the reason for the difference is or is reasonably likely to be for a reason that is related to the fact that the person (or persons) has (or share) a protected characteristic. "Gender pay difference" means any difference between the pay of a person or persons where the difference is or is reasonably likely to be for a reason that is related to the difference in

cyflog rhwng y rhywiau" yw unrhyw wahaniaeth rhwng cyflog person neu bersonau pan fo'r gwahaniaeth, neu pan fo'r gwahaniaeth yn rhesymol debyg o fod, yn un am reswm sy'n gysylltiedig â'r gwahaniaeth mewn rhyw. Os yw awdurdod wedi nodi "gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau" ond heb gyhoeddi amcan cydraddoldeb i fynd i'r afael ag ef, rhaid i'r awdurdod gyhoeddi rhesymau dros ei benderfyniadau i beidio â chyhoeddi amcan o'r fath.

Mae rheoliad 12 yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdod gyhoeddi cynllun gweithredu sy'n gosod unrhyw bolisi sydd ganddo ynghylch yr angen i fynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau ac unrhyw amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd gan yr awdurdod. Rhaid i'r cynllun gweithredu hefyd osod, er enghraifft, unrhyw ddiwygiadau i amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau a gwybodaeth ynghylch amcanion cyflog cyfartal rhwng y rhywiau y mae'n ofynnol iddo'u cyhoeddi yn rhinwedd rheoliad 3(2)(a) megis pa mor hir y mae'r awdurdod yn disgwyl y bydd yn ei gymryd er mwyn cyflawni amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau.

Mae rheoliad 13 yn darparu bod pob trefniant o dan y Rheoliadau hyn yn cael ei adolygu'n barhaus.

Mae rheoliad 14 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod lunio Cynllun Strategol Cydraddoldeb (CSC) erbyn 2 Ebrill 2012 fan bellaf. Bwriedir i'r CSC fod yn offeryn canolog sydd yn cynnwys y gwahanol bethau sy'n ofynnol o dan y Rheoliadau hyn fel bod un pwynt mynediad i'r cyhoedd. Rhaid i'r CSC gynnwys datganiad sy'n rhoi disgrifiad o'r awdurdod, yn gosod amcanion cydraddoldeb yr awdurdod, yn rhoi manylion y camau y mae'r awdurdod wedi eu cymryd neu'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni ei amcanion, a pha mor hir y bydd yn ei gymryd er mwyn cyflawni ei amcanion a manylion y trefniadau a wnaed ganddo neu y mae'n bwriadu eu gwneud i gydymffurfio â'r Rheoliadau hyn. Gellir diwygio neu ail-wneud yr CSC ar unrhyw adeg.

Mae rheoliad 15 yn gosod darpariaethau ynghylch paratoi, cyhoeddi a diwygio CSC. Rhaid i awdurdod gyhoeddi ei CSC cyn gynted ag y bo modd ar ôl iddo gael ei wneud neu ei ail-wneud. Os yw wedi ei ddiwygio heb gael ei ail-wneud rhaid i'r awdurdod gyhoeddi'r diwygiadau. Caiff yr CSC fod yn rhan o ddogfen gyhoeddedig arall. Rhaid i'r awdurdod gadw ei CSC dan adolygiad.

Mae rheoliad 16 yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gyhoeddi adroddiad ynghylch pob "cyfnod adrodd". Ystyr "cyfnod adrodd" yw'r cyfnod o 1 Ebrill i 31 Mawrth ac eithrio mewn perthynas â'r cyfnod adrodd sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2012 ac yn yr achos hwnnw ystyr cyfnod adrodd yw'r cyfnod o 6 Ebrill 2011 i 31 Mawrth 2012. Rhaid cyhoeddi'r adroddiad heb fod yn hwyrach na'r "dyddiad perthnasol" yn y flwyddyn sy'n dilyn y flwyddyn y bydd y cyfnod adrodd hwnnw yn dod i ben. Ystyr "y dyddiad perthnasol" yw 31 Mawrth. Mae'r rheoliad yn

gender. Where an authority has identified a "gender pay difference" and has not published an equality objective to address it, then the authority must publish reasons for its decisions not to publish such an objective.

Regulation 12 requires an authority to publish an action plan which sets out any policy it has relating to the need to address the causes of any gender pay difference and any gender pay equality objective published by the authority. The action plan must also set out, for example, any revisions to a gender pay equality objective and information in respect of gender pay objectives that it is required to publish by virtue of regulation 3(2)(a) such as how long the authority expects it will take to achieve in order to fulfil a gender pay objective.

Regulation 13 provides for all arrangements made under these Regulations to be kept under review.

Regulation 14 requires an authority to make a Strategic Equality Plan (SEP) no later than 2 April 2012. The SEP is intended to be a central vehicle to carry the various things these Regulations require so there can be a single point of access to the public. The SEP must contain a statement setting out a description of the authority, the authority's equality objectives, details of the steps the authority has taken or intends to take in order to fulfil its objectives, how long it will take in order to fulfil its objectives, and details of arrangements it has made or intends to make to comply with these Regulations. The SEP can be revised or remade at any time.

Regulation 15 sets out provisions concerning the preparation, publication and review of a SEP. An authority must publish its SEP as soon as possible after it had been made or remade. If it has been revised without being remade, then the authority must publish the revisions. The SEP may be part of another published document. An authority must keep its SEP under review.

Regulation 16 requires an authority to publish a report in respect of each "reporting period". "Reporting period" means the period 1 April to 31 March except in relation to the reporting period ending 31 March 2012 in which case reporting period means the period 6 April 2011 to 31 March 2012. The report must be published not later than the "relevant date" in the year following the year in which that reporting period ends. "The relevant date" means 31 March. The regulation sets out what the report must contain. The report may be part of another published document.

gosod yr hyn y mae'n rhaid ei gynnwys yn yr adroddiad. Caiff yr adroddiad fod yn rhan o ddogfen gyhoeddedig arall.

Mae rheoliad 17 yn ei gwneud yn ofynnol i Weinidogion Cymru gyhoeddi adroddiadau sy'n rhoi trosolwg o'r cynnydd a wnaed gan awdurdodau tuag at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol. Rhaid i'r adroddiadau hefyd osod cynigion Gweinidogion Cymru ar gyfer cydlynu camau awdurdodau er mwyn sicrhau rhagor o gynnydd tuag at gydymffurfiaeth gan yr awdurdodau hynny â'r ddyletswydd gyffredinol.

Mae rheoliad 18 yn gwneud darpariaeth ynghylch caffael cyhoeddus mewn achosion pan fo'r awdurdod yn awdurdod contractio. Dylai awdurdodau o'r fath ystyried a ddylai meini prawf dyfarnu gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i'r modd y mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cael ei chyflawni. Rhaid i awdurdod contractio hefyd roi sylw dyladwy i'r cwestiwn a ddylai unrhyw amodau a osodir ganddynt hwy hefyd gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

Mae rheoliad 19 yn datgan y caiff Gweinidogion Cymru, Prif Weinidog Cymru a Chwnsler Cyffredinol Llywodraeth Cynulliad Cymru, pan fônt yn ddarostyngedig i ddyletswyddau o dan y Rheoliadau hyn, weithredu ar y cyd - er enghraifft cânt lunio un CSC ar gyfer Llywodraeth Cynulliad Cymru.

Mae rheoliad 20 yn datgan na ddylid cymryd bod unrhyw beth yn y Rheoliadau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gyhoeddi gwybodaeth petai gwneud hynny yn doriad ar gyfrinachedd y gallai person ddwyn achos llys yn ei gylch neu yn doriad ar Ddeddf Diogelu Data 1998. Nid yw'n ofynnol i' awdurdod gyhoeddi unrhyw wybodaeth y byddai ganddo hawl i wrthod ei dangos mewn llys neu dribiwnlys yng Nghymru neu Loegr - e.e. gwybodaeth sy'n ddarostyngedig i fraint broffesiynol gyfreithiol. Ar wahân i'r uchod nid oes eithriadau eraill i'w cael rhag datgelu'r wybodaeth.

Regulation 17 requires the Welsh Ministers to publish reports that set out an overview of the progress made by authorities towards compliance with the general duty. The reports must also set out Welsh Ministers' proposals for the coordination of action by authorities so as to bring about further progress towards compliance by those authorities with the general duty.

Regulation 18 makes provision about public procurement in instances where an authority is a contracting authority. Such authorities should have regard to whether award criteria should include considerations relevant to performance of the general duty. Also a contracting authority must have due regard as to whether any conditions imposed by them should include considerations relevant to performance of the general duty.

Regulation 19 states that where the Welsh Ministers, First Minister and Counsel General to the Welsh Assembly Government are subject to duties under these Regulations they may act jointly, for example, they may produce a single SEP for the Welsh Assembly Government.

Regulation 20 states that nothing in these Regulations should be taken as to require an authority to publish information if doing so would constitute a breach of confidence actionable by a person or a breach of the Data Protection Act 1998. An authority is not required to publish any information that it would be entitled to refuse to produce in a court or tribunal in England or Wales, e.g. information subject to legal professional privilege. Apart from the above there are no other available exemptions from disclosure of the information.

**2011 Rhif 1064 (Cy.155)**

**2011 No. 1064 (W.155)**

**CYDRADDOLDEB, CYMRU**

**EQUALITY, WALES**

Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb  
2010 (Dyletswyddau Statudol)  
(Cymru) 2011

The Equality Act 2010 (Statutory  
Duties) (Wales) Regulations 2011

*Gwnaed* 3 Ebrill 2011

*Made* 3 April 2011

*Yn dod i rym yn unol â rheoliad 1(2)*

*Coming into force in accordance with  
regulation 1(2)*

Mae'r Rheoliadau hyn wedi eu gwneud drwy arfer y pwerau a roddwyd i Weinidogion Cymru gan adrannau 153(2) a 207(4) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010(1).

These Regulations are made in exercise of the powers conferred on the Welsh Ministers by sections 153(2) and 207(4) of the Equality Act 2010(1).

Mae Gweinidogion Cymru wedi ymgynghori â'r Comisiwn dros Gydraddoldeb a Hawliau Dynol yn unol ag adran 153(4) o'r Ddeddf honno.

The Welsh Ministers have consulted the Commission for Equality and Human Rights in accordance with section 153(4) of that Act.

Cafodd drafft o'r Rheoliadau hyn ei osod gerbron Cynulliad Cenedlaethol Cymru a'i gymeradwyo drwy benderfyniad ganddo yn unol ag adran 209(6) o'r Ddeddf honno.

A draft of these Regulations was laid before and approved by a resolution of the National Assembly for Wales in accordance with section 209(6) of that Act.

Mae Gweinidogion Cymru, drwy arfer y pwerau hyn, yn gwneud y Rheoliadau a ganlyn:

The Welsh Ministers, in exercise of these powers, make the following Regulations:

**Enwi, cychwyn a chymhwyso**

**Title, commencement and application**

1.—(1) Enw'r Rheoliadau hyn yw Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

1.—(1) The title of these Regulations is the Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011.

(2) Daw'r Rheoliadau hyn i rym ar 6 Ebrill 2011.

(2) These Regulations come into force on 6 April 2011.

**Dehongli**

**Interpretation**

2. Yn y Rheoliadau hyn—

2. In these Regulations—

ystyr "amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau" ("*gender pay equality objective*") yw amcan cydraddoldeb—

"authority" ("*awdurdod*") means an authority specified in Part 2 of Schedule 19 to the Equality Act 2010 and "authorities" ("*awdurdodau*") is to be construed accordingly;

(i) sy'n ymwneud â'r angen i fynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau; ac

"employment" ("*cyflogaeth*"), "employees" ("*cyflogeion*") and "persons employed" ("*personau a gyflogir*") are to be construed in accordance with

(ii) y mae'r awdurdod wedi ei gyhoeddi;

ystyr "awdurdod" ("*authority*") yw awdurdod a bennir yn Rhan 2 o Atodlen 19 i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac mae "awdurdodau" ("*authorities*") i'w dehongli yn unol â hynny;

mae "cyflogaeth", "cyflogeion" a "personau a gyflogir" i'w dehongli yn unol ag ystyr ("*employment*"), ("*employees*") a ("*persons employed*") yn ôl eu trefn yn adran 83 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010;

ystyr "cyfnod adrodd" ("*reporting period*") yw'r cyfnod o 1 Ebrill i 31 Mawrth ac eithrio mewn perthynas â'r cyfnod adrodd sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2012 ac, yn yr achos hwnnw, ystyr "cyfnod adrodd" yw'r cyfnod o 6 Ebrill 2011 i 31 Mawrth 2012;

ystyr "dyddiad perthnasol" ("*relevant date*") yw 31 Mawrth;

ystyr "y ddyletswydd gyffredinol" ("*the general duty*") yw'r ddyletswydd yn adran 149(1) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010;

ystyr "gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau" ("*gender pay difference*") yw unrhyw wahaniaeth rhwng cyflog—

- (i) menyw a dyn; neu
- (ii) menywod a dynion,

a gyflogir gan awdurdod a phan fo'r amod cyntaf neu'r ail amod yn cael ei fodloni.

Yr amod cyntaf yw bod y gwahaniaeth yn wahaniaeth am reswm sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig rhyw.

Yr ail amod yw ei bod yn ymddangos yn rhesymol debyg i'r awdurdod bod y gwahaniaeth yn wahaniaeth am reswm sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig rhyw;

ystyr "gwybodaeth berthnasol" ("*relevant information*") yw gwybodaeth sy'n ymwneud â chydymffurfiaeth (neu ddiffyg cydymffurfiaeth) yr awdurdod â'r ddyletswydd gyffredinol.

### Amcanion cydraddoldeb

3.—(1) Rhaid i awdurdod gyhoeddi amcanion a lunnir i'w alluogi i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn well.

(2) Rhaid i'r awdurdod hefyd —

- (a) cyhoeddi datganiad sy'n nodi—
  - (i) y camau y mae wedi eu cymryd neu'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan; a
  - (ii) pa mor hir y mae'r awdurdod yn disgwyl y bydd yn ei gymryd er mwyn cyflawni pob amcan;

section 83 of the Equality Act 2010;

"gender pay difference" ("*gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau*") means any difference between the pay of—

- (a) a woman and a man; or
- (b) women and men,

who are employed by an authority and where either the first or second condition is met.

The first condition is that the difference is for a reason that is related to the protected characteristic of sex.

The second condition is that it appears to the authority to be reasonably likely that the difference is for a reason that is related to the protected characteristic of sex;

"the general duty" ("*y ddyletswydd gyffredinol*") means the duty in section 149(1) of the Equality Act 2010;

"gender pay equality objective" ("*amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau*") means an equality objective—

- (i) that relates to the need to address the causes of any gender pay difference; and
- (ii) which the authority has published;

"relevant date" ("*dyddiad perthnasol*") means 31 March;

"relevant information" ("*gwybodaeth berthnasol*") means information that relates to compliance (or otherwise) by the authority with the general duty; and

"reporting period" ("*cyfnod adrodd*") means the period 1 April to 31 March except in relation to the reporting period ending 31 March 2012 in which case "reporting period" means the period 6 April 2011 to 31 March 2012.

### Equality objectives

3.—(1) An authority must publish objectives that are designed to enable it to better perform the general duty.

(2) The authority must also—

- (a) publish a statement setting out—
  - (i) the steps that it has taken or intends to take in order to fulfil each objective; and
  - (ii) how long the authority expects it will take in order to fulfil each objective;



- (b) gwneud unrhyw drefniadau y mae'n credu eu bod yn briodol i fonitro'r cynnydd y mae'n ei wneud a pha mor effeithiol yw'r camau y mae'n eu cymryd er mwyn cyflawni ei amcanion cydraddoldeb.

Yn y Rheoliadau hyn cyfeirir at yr amcanion hyn fel "amcanion cydraddoldeb".

(3) Os na fydd awdurdod yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig, rhaid iddo gyhoeddi ei resymau dros ei benderfyniad i beidio â gwneud hynny.

(4) Mae paragraff (3) yn gymwys hyd yn oed os yw awdurdod yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb at y diben y cyfeirir ato yn rheoliad 11(1) (ac oherwydd hynny mae amcan o'r fath i'w anwybyddu at ddiben paragraff (3)).

#### **Paratoi ac adolygu etc. amcanion cydraddoldeb**

4.—(1) Wrth ystyried pa amcanion cydraddoldeb y dylai eu harddel ac wrth lunio unrhyw amcan cydraddoldeb (neu unrhyw ddiwygiad i amcan o'r fath) rhaid i'r awdurdod—

- (a) cydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu (*gweler* rheoliad 5); a
- (b) rhoi sylw dyladwy i'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal.

(2) Rhaid i awdurdod gydymffurfio â rheoliad 3(1) drwy gyhoeddi amcanion cydraddoldeb—

- (a) erbyn 2 Ebrill 2012 fan bellaf; a
- (b) ar ôl hynny fel y bo'n briodol yn ei farn ef.

(3) Rhaid i awdurdod adolygu pob un o'i amcanion cydraddoldeb—

- (a) heb fod yn hwyrach na diwedd y cyfnod o bedair blynedd sy'n dechrau ar y dyddiad y cyhoeddwyd yr amcan gyntaf; a
- (b) bob hyn a hyn ar ôl hynny heb fod yr ysbeidiau rhwng yr adolygiadau yn hwyrach na diwedd y cyfnod o bedair blynedd sy'n dechrau ar ddyddiad yr adolygiad diwethaf o'r amcan.

(4) Caiff awdurdod gynnal adolygiad o unrhyw un neu ragor o'i amcanion cydraddoldeb ar unrhyw adeg arall.

(5) Caiff awdurdod ddiwygio amcan cydraddoldeb neu ei ail-wneud ar unrhyw bryd.

(6) Os bydd awdurdod yn diwygio amcan heb ei ail-wneud, yna rhaid i'r awdurdod, cyn gynted ag y bo modd ar ôl gwneud y diwygiad, gyhoeddi'r diwygiad neu'r amcan fel y'i diwygiwyd (fel y mae'n credu ei bod yn briodol).

(7) Os bydd awdurdod yn gwneud unrhyw un neu rai o'r pethau y cyfeirir atynt ym mharagraff (5) rhaid iddo naill ai ddiwygio'r datganiad a gyhoeddwyd ganddo o

- (b) make such arrangements as it considers appropriate for monitoring the progress that it makes and the effectiveness of the steps that it takes in order to fulfil its equality objectives.

In these Regulations such objectives are referred to as "equality objectives".

(3) If an authority does not publish an equality objective in respect of one or more of the protected characteristics it must publish reasons for its decision not to do so.

(4) Paragraph (3) applies even if an authority publishes an equality objective for the purpose referred to in regulation 11(1) (and for that reason such an objective is to be ignored for the purpose of paragraph (3)).

#### **Preparation and review etc. of equality objectives**

4.—(1) When considering what its equality objectives should be and when designing any equality objective (or any revision to such an objective) the authority must—

- (a) comply with the engagement provisions (*see* regulation 5); and
- (b) have due regard to relevant information that it holds.

(2) An authority must comply with regulation 3(1) by publishing equality objectives—

- (a) not later than 2 April 2012; and
- (b) subsequently as it considers appropriate.

(3) An authority must review each of its equality objectives—

- (a) not later than the end of the period of four years beginning with the date that the objective was first published; and
- (b) subsequently at intervals not later than the end of the period of four years beginning with the date of the last review of the objective.

(4) An authority may carry out a review of any of its equality objectives at any other time.

(5) An authority may revise or remake an equality objective at any time.

(6) If an authority revises an objective without remaking it then the authority must, as soon as possible after making the revision, publish the revision or the objective as revised (as it considers appropriate).

(7) If an authority does any of the things referred to in paragraph (5) it must either amend the statement published by it under regulation 3(2) or publish a new

dan reoliad 3(2) neu gyhoeddi datganiad newydd.

### **Darpariaethau ymgysylltu**

5.—(1) Cyfeirir at y darpariaethau ym mharagraff (2) yn y Rheoliadau hyn fel "y darpariaethau ymgysylltu".

(2) Pan fo unrhyw ddarpariaeth yn y Rheoliadau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu wrth gyflawni unrhyw weithgaredd (gweler, er enghraifft, rheoliad 4(1)(a)), mae cydymffurfio â'r darpariaethau hynny'n golygu bod yr awdurdod wrth gyflawni'r gweithgaredd hwnnw—

- (a) yn gorfod cynnwys unrhyw bersonau y mae'r awdurdod yn credu—
  - (i) eu bod yn cynrychioli buddiannau personau sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig; a
  - (ii) bod ganddynt fuddiant yn y modd y mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau;
- (b) yn cael cynnwys unrhyw bersonau eraill y mae'r awdurdod yn credu eu bod yn briodol; ac
- (c) yn cael ymgynghori ag unrhyw bersonau y mae'r awdurdod yn credu eu bod yn briodol.

(3) Wrth ddod i benderfyniad o dan baragraff (2)(b) neu (c) rhaid i'r awdurdod roi sylw i'r angen i gynnwys neu i ymgynghori (yn ôl y digwydd), i'r graddau y mae'n rhesymol ymarferol gwneud hynny, â phersonau—

- (a) sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig; a
- (b) sydd â buddiant yn y ffordd y mae'r awdurdod yn cyflawni ei swyddogaethau.

### **Hygyrchedd gwybodaeth a gyhoeddir**

6.—(1) Mae'r rheoliad hwn yn gymwys i unrhyw ddogfen neu wybodaeth y mae'r Rheoliadau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod ei chyhoeddi.

(2) Rhaid i'r awdurdod gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod y ddogfen neu'r wybodaeth yn hygyrch i bersonau sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig.

### **Trefniadau i gasglu etc. gwybodaeth am gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol**

7.—(1) Rhaid i awdurdod wneud unrhyw drefniadau y mae'n credu eu bod yn briodol i sicrhau ei fod, o dro i dro—

- (a) yn nodi'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal;
- (b) yn nodi ac yn casglu gwybodaeth berthnasol nad yw'n ei dal; ac
- (c) yn cyhoeddi'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal ac y mae'n credu y byddai'n briodol ei chyhoeddi.

statement.

### **Engagement provisions**

5.—(1) The provisions in paragraph (2) are referred to in these Regulations as "the engagement provisions".

(2) Where any provision of these Regulations requires an authority to comply with the engagement provisions in carrying out any activity (see for example regulation 4(1)(a)), compliance with those provisions means that in carrying out that activity the authority—

- (a) must involve such persons as the authority considers—
  - (i) represent the interests of persons who share one or more of the protected characteristics; and
  - (ii) have an interest in the way that the authority carries out its functions;
- (b) may involve such other persons as the authority considers appropriate;
- (c) may consult such persons as the authority considers appropriate.

(3) In reaching a decision under paragraph (2)(b) or (c) the authority must have regard to the need to involve or consult (as the case may be), so far as is reasonably practicable to do so, persons who—

- (a) share one or more of the protected characteristics; and
- (b) have an interest in the way that the authority carries out its functions.

### **Accessibility of published information**

6.—(1) This regulation applies to any document or information that an authority is required by these Regulations to publish.

(2) The authority must take all reasonable steps to ensure that the document or information is accessible by persons who share one or more protected characteristics.

### **Arrangements for collection etc. of information about compliance with the general duty**

7.—(1) An authority must make such arrangements as it considers appropriate to ensure that, from time to time, it—

- (a) identifies relevant information that it holds;
- (b) identifies and collects relevant information that it does not hold; and
- (c) publishes relevant information that it holds and which it considers appropriate to publish.

I weld darpariaeth bellach am yr hyn y mae'n rhaid i'r trefniadau ei gynnwys, gweler hefyd reoliad 11(2).

(2) At ddibenion y Rheoliadau hyn, mae awdurdod yn dal gwybodaeth berthnasol—

- (a) os yw'n cael ei dal gan yr awdurdod, heblaw ar ran person arall;
- (b) os yw'n cael ei dal gan berson arall ar ran yr awdurdod; neu
- (c) os yw'n cael ei dal gan yr awdurdod ar ran person arall ac—
  - (i) bod y person hwnnw wedi cydsynio bod yr awdurdod yn cael defnyddio'r wybodaeth er mwyn i'r awdurdod gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau o dan y Rheoliadau hyn; neu
  - (ii) bod defnydd yr awdurdod o'r wybodaeth er mwyn iddo gydymffurfio â'r dyletswyddau hynny yn bodloni'r amodau ym mharagraff (3).

(3) Yr amodau y cyfeirir atynt ym mharagraff (2)(c)(ii) yw—

- (a) nad yw defnydd yr awdurdod o'r wybodaeth yn groes i'r gyfraith; a
- (b) bod defnydd yr awdurdod o'r wybodaeth yn rhesymol, o roi sylw i'r holl amgylchiadau gan gynnwys, yn benodol, natur yr wybodaeth ac o dan ba amgylchiadau y cafodd yr awdurdod yr wybodaeth.

(4) Mae nodi gwybodaeth berthnasol yn cynnwys nodi'r wybodaeth honno drwy gynnal asesiad i weld—

- (a) a oes pethau yn cael eu gwneud gan yr awdurdod sy'n cyfrannu at gydymffurfiaeth (neu ddiffyg cydymffurfiaeth) yr awdurdod â'r ddyletswydd gyffredinol; a
- (b) a oes pethau y gallai eu gwneud ac a fyddai'n debyg o gyfrannu at gydymffurfiaeth yr awdurdod â'r ddyletswydd honno.

(5) Wrth gynnal asesiad y cyfeirir ato ym mharagraff (4), rhaid i'r awdurdod—

- (a) cydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu; a
- (b) rhoi sylw dyladwy i'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal.

(6) Rhaid i'r trefniadau y cyfeirir atynt ym mharagraff (1) sicrhau bod yr awdurdod, erbyn 2 Ebrill 2012 fan bellaf—

- (a) yn cynnal asesiad y cyfeirir ato ym mharagraff (4); a
- (b) yn cyhoeddi'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal ac y mae'n credu ei bod yn briodol ei chyhoeddi.

For further provision about what the arrangements must contain see also regulation 11(2).

(2) For the purposes of these Regulations an authority holds relevant information if—

- (a) it is held by the authority, otherwise than on behalf of another person;
- (b) it is held by another person on behalf of the authority; or
- (c) it is held by the authority on behalf of another person and—
  - (i) that person has consented to the authority using the information for the purpose of compliance by the authority with the general duty and the duties under these Regulations; or
  - (ii) use of the information by the authority for the purpose of compliance by it with those duties meets the conditions in paragraph (3).

(3) The conditions referred to in paragraph (2)(c)(ii) are that the use of the information by the authority—

- (a) is not contrary to law; and
- (b) is reasonable, having regard to all the circumstances including, in particular, the nature of the information and the circumstances in which it was obtained by the authority.

(4) The identification of relevant information includes identifying such information by means of carrying out an assessment of whether there are—

- (a) things done by the authority that contribute to the authority complying (or otherwise) with the general duty; and
- (b) things that it could do that would be likely to contribute to compliance by the authority with that duty.

(5) When carrying out an assessment referred to in paragraph (4), the authority must—

- (a) comply with the engagement provisions; and
- (b) have due regard to relevant information that it holds.

(6) The arrangements referred to in paragraph (1) must ensure that, not later than 2 April 2012, the authority—

- (a) carries out an assessment referred to in paragraph (4); and
- (b) publishes relevant information that it holds and which it considers appropriate to publish.

## Effaith polisiâu ac arferion a'u monitro

8.—(1) Rhaid i awdurdod wneud unrhyw drefniadau y mae'n credu eu bod yn briodol—

- (a) i asesu effaith debygol ei bolisiâu a'i arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol;
- (b) i asesu effaith
  - (i) unrhyw bolisi neu arfer y mae'r awdurdod wedi penderfynu ei adolygu,
  - (ii) unrhyw ddiwygiad y mae'r awdurdod yn bwriadu ei wneud i bolisi neu arfer,

ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd honno;

- (c) i fonitro effaith ei bolisiâu a'i arferion ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd honno; ac
- (ch) i gyhoeddi adroddiadau mewn cysylltiad ag unrhyw asesiad—
  - (i) y cyfeirir ato yn is-baragraff (a) neu (b); a
  - (ii) sy'n dangos bod yr effaith neu'r effaith debygol (yn ôl y digwydd) ar allu'r awdurdod i gydymffurfio â'r ddyletswydd honno yn sylweddol.

(2) Rhaid i adroddiadau o dan baragraff (1)(ch) nodi, yn benodol—

- (a) diben—
  - (i) y polisi neu'r arfer arfaethedig;
  - (ii) y polisi neu'r arfer; neu
  - (iii) y diwygiad arfaethedig i bolisi neu arfer

a gafodd ei asesu;

- (b) crynodeb o'r camau y mae'r awdurdod wedi eu cymryd i gynnal yr asesiad;
- (c) crynodeb o'r wybodaeth y mae'r awdurdod wedi ei chymryd i ystyriaeth yn yr asesiad;
- (ch) canlyniadau'r asesiad; a
- (d) unrhyw benderfyniadau a wnaed gan yr awdurdod mewn perthynas â'r canlyniadau hynny.

(3) Wrth gynnal asesiad y cyfeirir ato ym mharagraff (1)(a) neu (b), rhaid i'r awdurdod—

- (a) cydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu; a
- (b) rhoi sylw dyladwy i'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal.

## Hyfforddiant a chasglu gwybodaeth am gyflogaeth

9.—(1) Rhaid i awdurdod, ym mhob blwyddyn, gasglu'r wybodaeth a ganlyn—

## Impact and monitoring of policies and practices

8.—(1) An authority must make such arrangements as it considers appropriate for—

- (a) assessing the likely impact of its proposed policies and practices on its ability to comply with the general duty;
- (b) assessing the impact of any—
  - (i) policy or practice that the authority has decided to review,
  - (ii) revision that the authority proposes to make to a policy or practice,

on its ability to comply with that duty;

- (c) monitoring the impact of its policies and practices on its ability to comply with that duty; and
- (d) publishing reports in respect of any assessment that—
  - (i) is referred to in sub-paragraph (a) or (b); and
  - (ii) shows that the impact or likely impact (as the case may be) on the authority's ability to comply with that duty is substantial.

(2) Reports under paragraph (1)(d) must set out, in particular—

- (a) the purpose of—
  - (i) the proposed policy or practice;
  - (ii) the policy or practice; or
  - (iii) the proposed revision to a policy or practice,

that has been assessed;

- (b) a summary of the steps that the authority has taken to carry out the assessment;
- (c) a summary of the information that the authority has taken into account in the assessment;
- (d) the results of the assessment; and
- (e) any decisions taken by the authority in relation to those results.

(3) When carrying out an assessment referred to in paragraph (1)(a) or (b) the authority must—

- (a) comply with the engagement provisions; and
- (b) have due regard to relevant information that it holds.

## Training and collection of employment information

9.—(1) An authority must, in each year, collect the following information—

- (a) nifer y personau a gyflogir gan yr awdurdod ar y dyddiad perthnasol yn y flwyddyn honno;
- (b) nifer y personau a gyflogir gan yr awdurdod ar y dyddiad hwnnw yn ôl—
  - (i) swydd;
  - (ii) gradd, ond dim ond pan fo awdurdod yn gweithredu system graddau mewn cysylltiad â'i gyflogeion;
  - (iii) cyflog;
  - (iv) y math o gontract (gan gynnwys contractau parhaol a chyfnod penodol, ond heb fod yn gyfyngedig i hynny); a
  - (v) y patrwm gwaith (gan gynnwys trefniadau gweithio llawnamser, rhan-amser a threfniadau gweithio hyblyg eraill ond heb fod yn gyfyngedig i hynny).
- (c) nifer y canlynol, yn ystod y cyfnod adrodd sy'n diweddau ar y dyddiad perthnasol yn y flwyddyn honno—
  - (i) personau sydd wedi gwneud cais am gyflogaeth gyda'r awdurdod (heb gynnwys personau sydd eisoes wedi eu cyflogi gan yr awdurdod);
  - (ii) cyflogeion yr awdurdod sydd wedi newid swydd yn yr awdurdod gan gynnwys y nifer a wnaeth gais am newid swydd a'r nifer a fu'n llwyddiannus (neu fel arall) yn eu cais;
  - (iii) cyflogeion yr awdurdod sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a'r nifer a fu'n llwyddiannus (neu fel arall) yn eu cais;
  - (iv) cyflogeion yr awdurdod a gwblhaodd yr hyfforddiant;
  - (v) cyflogeion yr awdurdod a fu neu sydd yn rhan o weithdrefnau cwyno naill ai am mai hwy yw'r person a wnaeth gyhuddiad yn erbyn un arall neu am mai hwy yw'r person y gwnaed cyhuddiad yn ei erbyn;
  - (vi) cyflogeion yr awdurdod a fu neu sydd yn destun achos disgyblu; a
  - (vii) cyflogeion yr awdurdod a ymadawodd â chyflogaeth yr awdurdod.

(2) Ym mharagraff (1) (ac eithrio paragraff (1)(b)) mae unrhyw gyfeiriad at nifer y personau neu'r cyflogeion yn cynnwys, mewn cysylltiad â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig, y niferoedd sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig.

(3) Ym mharagraff (1)(b) mae'r cyfeiriad at nifer y personau a gyflogir yn cynnwys, mewn cysylltiad â nodwedd warchoddedig rhyw, y nifer sydd yn fenywod a'r nifer sydd yn ddynion.

- (a) the number of persons employed by the authority at the relevant date in that year;
- (b) the number of persons employed by the authority at that date broken down by—
  - (i) job;
  - (ii) grade but only where an authority operates a grade system in respect of its employees;
  - (iii) pay;
  - (iv) contract type (including, but not limited to permanent and fixed-term contracts); and
  - (v) working pattern (including, but not limited to full-time, part-time and other flexible working arrangements).
- (c) the number, during the reporting period ending with the relevant date in that year, of—
  - (i) persons who have applied for employment with the authority (excluding persons already employed by the authority);
  - (ii) the authority's employees who have changed position within the authority including the number who applied to change position and the number who were successful (or otherwise) in their application;
  - (iii) the authority's employees who have applied for training and the number who were successful (or otherwise) in their application;
  - (iv) the authority's employees who completed the training;
  - (v) the authority's employees who were or are involved in grievance procedures by reason of either being the person who made an accusation against another or being the person against whom an accusation was made;
  - (vi) the authority's employees who were or are the subject of disciplinary proceedings; and
  - (vii) the authority's employees who left the employment of the authority.

(2) In paragraph (1) (other than paragraph (1)(b)) any reference to the number of persons or employees includes, in respect of each protected characteristic, the numbers who share the protected characteristic.

(3) In paragraph (1)(b) the reference to the number of persons employed includes, in respect of the protected characteristic of sex, the number who are women and the number who are men.

(4) Rhaid i'r awdurdod gyhoeddi'r wybodaeth y mae wedi ei chasglu yn unol â pharagraffau (1), (2) a (3).

(5) Nid oes dim yn y rheoliad hwn y mae awdurdod i'w ddibynnu arno yn y fath fodd ag i'w gwneud yn ofynnol i unrhyw berson y mae'r paragraff hwn yn gymwys iddo ddarparu gwybodaeth i'r awdurdod.

(6) Mae paragraff (5) yn gymwys—

- (a) i unrhyw gyflogai i'r awdurdod; a
- (b) i unrhyw berson sy'n gwneud cais am gyflogaeth gyda'r awdurdod.

**10.** Rhaid i awdurdod wneud unrhyw drefniadau y mae'n credu eu bod yn briodol—

- (a) i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth ymhlith ei gyflogaion o'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau yn y Rheoliadau hyn; a
- (b) i ddefnyddio ei weithdrefnau asesu perfformiad (os oes ganddo rai) i nodi anghenion hyfforddi ei gyflogaion mewn perthynas â'r dyletswyddau hynny ac i fynd i'r afael â hwynt.

### **Cyflog a chynlluniau gweithredu**

**11.—(1)** Rhaid i awdurdod, pan fydd yn ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod, roi sylw dyladwy i'r angen i gael amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog unrhyw berson neu bersonau a gyflogir gan yr awdurdod ("P") (yn ôl y digwydd)—

- (a) sydd â nodwedd warchoddedig;
- (b) sydd yn rhannu nodwedd warchoddedig,

a'r rheini nad oes ganddynt neu nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath, pan fo'r amod cyntaf neu'r ail amod yn cael ei fodloni.

Yr amod cyntaf yw bod y gwahaniaeth yn wahaniaeth am reswm sy'n gysylltiedig â'r ffaith bod gan P nodwedd warchoddedig neu ei fod yn rhannu'r nodwedd warchoddedig honno (yn ôl y digwydd).

Yr ail amod yw ei bod yn ymddangos yn rhesymol debyg i'r awdurdod bod y gwahaniaeth yn wahaniaeth am reswm sy'n gysylltiedig â'r ffaith bod gan P nodwedd warchoddedig neu ei fod yn rhannu'r nodwedd warchoddedig honno (yn ôl y digwydd).

(2) Rhaid i'r trefniadau y cyfeirir atynt yn rheoliad 7(1) gynnwys hefyd drefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth ynghylch—

- (a) unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog personau y cyfeirir atynt ym mharagraff (1); a
- (b) achosion unrhyw wahaniaethau o'r fath.

(3) Os yw awdurdod—

- (a) yn unol â pharagraff (1), wedi nodi unrhyw

(4) The authority must publish the information it has collected in accordance with paragraphs (1), (2) and (3).

(5) Nothing in this regulation is to be relied upon by an authority so as to require any person to whom this paragraph applies to provide information to the authority.

(6) Paragraph (5) applies to—

- (a) any employee of the authority; and
- (b) any person who applies for employment with the authority.

**10.** An authority must make such arrangements as it considers appropriate for—

- (a) promoting amongst its employees knowledge and understanding of the general duty and the duties in these Regulations; and
- (b) for using its performance assessment procedures (if any) to identify and address the training needs of its employees in relation to those duties.

### **Pay and action plans**

**11.—(1)** An authority must, when considering what its equality objectives should be, have due regard to the need to have equality objectives that address the causes of any differences between the pay of any person or persons employed by the authority ("P") who (as the case may be)—

- (a) has a protected characteristic;
- (b) share a protected characteristic,

and those who do not where either the first or second condition is met.

The first condition is that the difference is for a reason that is related to the fact that P has or share that protected characteristic (as the case may be).

The second condition is that it appears to the authority to be reasonably likely that the difference is for a reason that is related to the fact that P has or share that protected characteristic (as the case may be).

(2) The arrangements referred to in regulation 7(1) must also contain arrangements for identifying and collecting information about—

- (a) any differences between the pay of persons referred to in paragraph (1); and
- (b) the causes of any such differences.

(3) Where an authority—

- (a) has, in accordance with paragraph (1),

wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau; a

- (b) heb gyhoeddi amcan cydraddoldeb i fynd i'r afael ag achosion y gwahaniaeth hwnnw,

rhaid i'r awdurdod gyhoeddi'r rhesymau dros ei benderfyniad i beidio â chyhoeddi amcan o'r fath.

**12.—(1)** Rhaid i awdurdod gyhoeddi cynllun gweithredu sy'n gosod—

- (a) unrhyw bolisi sydd gan yr awdurdod sy'n ymwneud â'r angen i fynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau;
- (a) unrhyw amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau a gyhoeddwyd ganddo;
- (b) unrhyw ddiwygiad i amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau neu unrhyw amcan diwygiedig o ran cyflog cyfartal rhwng y rhywiau y mae'n ofynnol iddo ei gyhoeddi yn unol â rheoliad 4(6);
- (ch) gwybodaeth y mae'n ofynnol iddo ei chyhoeddi yn unol â rheoliad 3(2)(a) mewn cysylltiad ag unrhyw amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau;
- (c) unrhyw resymau y mae'n ofynnol iddo eu cyhoeddi yn unol â rheoliad 11(3).

(2) Os bydd awdurdod, mewn perthynas ag unrhyw amcan cyflog cyfartal rhwng y rhywiau, yn gwneud unrhyw un neu ragor o'r pethau y cyfeirir atynt yn rheoliad 4(5), rhaid iddo naill ai ddiwygio'r cynllun gweithredu a gyhoeddwyd ganddo neu gyhoeddi cynllun gweithredu newydd.

### **Adolygu etc. trefniadau**

**13.—(1)** Rhaid i awdurdod adolygu'n barhaus y trefniadau y mae'r rheoliad hwn yn gymwys iddynt.

(2) Caiff awdurdod, ar unrhyw adeg, ddiwygio'r trefniadau y mae'r rheoliad hwn yn gymwys iddynt neu eu hail-wneud.

(3) Mae'r rheoliad hwn yn gymwys i drefniadau y mae'r awdurdod wedi eu gwneud i gydymffurfio â'r canlynol—

- (i) rheoliad 3(2)(b);
- (ii) rheoliad 7(1);
- (iii) rheoliad 8(1); a
- (iv) rheoliad 10.

### **Cynlluniau Strategol Cydraddoldeb**

**14.—(1)** Erbyn 2 Ebrill 2012 fan bellaf, rhaid i awdurdod wneud Cynllun Strategol Cydraddoldeb (CSC).

- (2) Rhaid i'r CSC gynnwys datganiad sy'n nodi—
- (a) disgrifiad o'r awdurdod;
- (b) amcanion cydraddoldeb yr awdurdod;

identified any gender pay difference; and

- (b) has not published an equality objective to address the causes of that difference,

the authority must publish reasons for its decision not to publish such an objective.

**12.—(1)** An authority must publish an action plan setting out—

- (a) any policy of the authority that relates to the need to address the causes of any gender pay difference;
- (b) any gender pay equality objective published by it;
- (c) any revision to a gender pay equality objective or any revised gender pay equality objective it is required to publish in accordance with regulation 4(6);
- (d) information it is required to publish in accordance with regulation 3(2)(a) in respect of any gender pay equality objective;
- (e) any reasons it is required to publish in accordance with regulation 11(3).

(2) If, in respect of a gender pay equality objective, an authority does any of the things referred to in regulation 4(5) it must either amend the action plan published by it or publish a new action plan.

### **Review etc. of arrangements**

**13.—(1)** An authority must keep the arrangements to which this regulation applies under review.

(2) An authority may, at any time, revise or remake the arrangements to which this regulation applies.

(3) This regulation applies to arrangements that the authority has made to comply with—

- (i) regulation 3(2)(b);
- (ii) regulation 7(1);
- (iii) regulation 8(1); and
- (iv) regulation 10.

### **Strategic Equality Plans**

**14.—(1)** Not later than 2 April 2012, an authority must make a Strategic Equality Plan (SEP).

- (2) The SEP must contain a statement setting out—
- (a) a description of the authority;
- (b) the authority's equality objectives;

- (c) mewn perthynas â phob un o'r amcanion hynny—
  - (i) y camau y mae'r awdurdod wedi eu cymryd neu'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni'r amcan; a
  - (ii) pa mor hir y mae'r awdurdod yn disgwyl y bydd yn ei gymryd er mwyn cyflawni'r amcan; ac
- (ch) y trefniadau y mae wedi eu gwneud neu'n bwriadu eu gwneud i gydymffurfio â'r canlynol—
  - (i) rheoliad 3(2)(b);
  - (ii) rheoliad 7(1);
  - (iii) rheoliad 8(1); a
  - (iv) rheoliad 10 a
- (d) cynllun gweithredu yr awdurdod y cyfeirir ato yn rheoliad 12.

(3) Caiff yr CSC gynnwys unrhyw faterion eraill sy'n berthnasol ar gyfer cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol fel y bo'r awdurdod yn credu eu bod yn briodol.

(4) Caiff yr awdurdod ddiwygio'i CSC neu ei ail-wneud ar unrhyw adeg.

#### **Paratoi, cyhoeddi ac adolygu CSCau**

**15.—(1)** Wrth wneud CSC, ei ail-wneud neu ei ddiwygio rhaid i'r awdurdod—

- (a) cydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu; a
- (b) rhoi sylw dyladwy i'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal.

(2) Rhaid i awdurdod gyhoeddi ei CSC cyn gynted ag y bo modd ar ôl i'r CSC gael ei wneud neu ei ail-wneud.

(3) Os bydd awdurdod yn diwygio'i CSC heb ei ail-wneud yna rhaid i'r awdurdod, cyn gynted ag y bo modd ar ôl gwneud y diwygiadau, gyhoeddi'r diwygiadau neu'r CSC fel y'i diwygiwyd (fel y mae'n credu ei bod yn briodol).

(4) Caiff awdurdod gydymffurfio â'r ddyletswydd i gyhoeddi ei CSC drwy nodi'r CSC fel rhan o ddogfen gyhoeddedig arall neu mewn nifer o ddogfennau cyhoeddedig eraill.

At ddibenion y paragraff hwn mae "CSC" yn cynnwys unrhyw ddiwygiadau i'r CSC.

- (5) Rhaid i'r awdurdod adolygu'n barhaus—
  - (a) ei CSC; a
  - (b) unrhyw ddiwygiadau a wnaed i'r CSC.

(6) Wrth gydymffurfio â'r ddyletswydd ym mharagraff (5), rhaid i'r awdurdod roi sylw dyladwy—

- (i) i'r wybodaeth berthnasol y mae'n ei dal; a

- (c) in respect of each of those objectives—
  - (i) the steps that the authority has taken or intends to take in order to fulfil the objective; and
  - (ii) how long the authority expects it will take in order to fulfil the objective;
- (d) the arrangements that it has made or intends to make to comply with—
  - (i) regulation 3(2)(b);
  - (ii) regulation 7(1);
  - (iii) regulation 8(1);
  - (iv) regulation 10, and
- (e) the authority's action plan referred to in regulation 12.

(3) The SEP may contain such other matters that are relevant to compliance with the general duty as the authority considers appropriate.

(4) The authority may revise or remake its SEP at any time.

#### **Preparation, publication and review of SEPs**

**15.—(1)** In making, remaking or revising a SEP the authority must—

- (a) comply with the engagement provisions; and
- (b) have due regard to relevant information that it holds.

(2) An authority must publish its SEP as soon as possible after the SEP is made or remade.

(3) If an authority revises its SEP without remaking it then the authority must, as soon as possible after making the revisions, publish the revisions or the SEP as revised (as it considers appropriate).

(4) An authority may comply with the duty to publish its SEP by setting out the SEP as part of another published document or within a number of other published documents.

For the purpose of this paragraph "SEP" includes any revisions to the SEP.

- (5) The authority must keep under review—
  - (a) its SEP; and
  - (b) any revisions made to the SEP.

(6) In complying with the duty in paragraph (5) the authority must have due regard to—

- (i) relevant information that it holds; and



- (ii) i unrhyw wybodaeth arall y mae'r awdurdod yn credu y byddai'n debyg o'i gynorthwyo yn yr adolygiad.

### **Adroddiadau gan awdurdodau ar gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol**

16.—(1) Rhaid i awdurdod, mewn perthynas â phob cyfnod adrodd, gyhoeddi adroddiad heb fod yn hwyrach na'r dyddiad perthnasol yn y flwyddyn yn dilyn y flwyddyn y mae'r cyfnod adrodd hwnnw'n diweddu ynddi.

(2) Rhaid i'r adroddiad nodi—

- (a) y camau y mae'r awdurdod wedi eu cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol;
- (b) mewn cysylltiad â gwybodaeth berthnasol y mae'n ei dal, sut y mae'r awdurdod wedi defnyddio'r wybodaeth honno er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau yn y Rheoliadau hyn;
- (c) rhesymau'r awdurdod dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol y mae wedi ei nodi ond nad yw'n ei dal;
- (ch) y cynnydd y mae'r awdurdod wedi ei wneud er mwyn cyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb.
- (d) datganiad gan yr awdurdod ar effeithiolrwydd y canlynol—
  - (i) ei drefniadau er gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol; a
  - (ii) y camau y mae wedi eu cymryd er mwyn cyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb; ac
- (dd) yr wybodaeth y mae'n ofynnol i'r awdurdod ei chyhoeddi o dan reoliad 9(4) oni bai bod yr awdurdod eisoes wedi cyhoeddi'r wybodaeth honno.

(3) Caiff yr awdurdod, os yw'n credu ei bod yn briodol gwneud hynny, gynnwys mewn adroddiad unrhyw fater arall sy'n berthnasol ar gyfer cydymffurfiaeth yr awdurdod â'r ddyletswydd gyffredinol a'r dyletswyddau yn y Rheoliadau hyn.

(4) Caiff yr awdurdod gydymffurfio â'r ddyletswydd i gyhoeddi adroddiad o dan baragraff (1) drwy osod ei adroddiad (gan gynnwys unrhyw fater y cyfeirir ato ym mharagraff (3)) fel rhan o ddogfen gyhoeddedig arall neu o fewn nifer o ddogfennau cyhoeddedig eraill.

### **Adroddiadau gan Weinidogion Cymru ar gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol etc. gan awdurdodau**

17.—(1) Rhaid i Weinidogion Cymru, yn unol â pharagraff (2), gyhoeddi adroddiadau sy'n rhoi trosolwg o'r cynnydd a wnaed gan awdurdodau tuag at gydymffurfio eu hunain â'r ddyletswydd gyffredinol.

- (ii) any other information that the authority considers would be likely to assist it in the review.

### **Reports by authorities on compliance with the general duty**

16.—(1) An authority must, in respect of each reporting period, publish a report not later than the relevant date in the year following the year in which that reporting period ends.

(2) The report must set out—

- (a) the steps that the authority has taken to identify and collect relevant information;
- (b) in respect of relevant information that it holds, how the authority has used that information for the purpose of complying with the general duty and the duties in these Regulations;
- (c) the authority's reasons for not collecting any relevant information that it has identified but does not hold;
- (d) the progress that the authority has made in order to fulfil each of its equality objectives;
- (e) a statement by the authority of the effectiveness of—
  - (i) its arrangements for identifying and collecting relevant information; and
  - (ii) the steps it has taken in order to fulfil each of its equality objectives; and
- (f) the information that the authority is required to publish by regulation 9(4) unless the authority has already published that information.

(3) The authority may, if it considers it appropriate to do so, include in a report any other matter that is relevant to compliance by the authority with the general duty and the duties in these Regulations.

(4) The authority may comply with the duty to publish a report under paragraph (1) by setting out its report (including any matter referred to in paragraph (3)) as part of another published document or within a number of other published documents.

### **Reports by Welsh Ministers on compliance with the general duty etc. by authorities**

17.—(1) The Welsh Ministers must, in accordance with paragraph (2), publish reports that set out an overview of the progress made by authorities towards compliance by those authorities with the general duty.

(2) Rhaid i adroddiadau o dan baragraff (1)

- (a) cael eu cyhoeddi—
  - (i) erbyn 31 Rhagfyr 2014 fan bellaf; a
  - (ii) bob hyn a hyn ar ôl hynny heb fod yr ysbeidiau rhwng yr adroddiadau yn hwyrach na diwedd pob cyfnod olynol o bedair blynedd gan ddechrau ar y dyddiad y cyhoeddwyd yr adroddiad diwethaf arno yn unol â'r is-baragraff hwn; a
- (b) cael eu cyhoeddi
  - (i) erbyn 31 Rhagfyr 2016 fan bellaf; a
  - (ii) bob hyn a hyn ar ôl hynny heb fod yr ysbeidiau rhwng yr adroddiadau yn hwyrach na diwedd pob cyfnod olynol o bedair blynedd gan ddechrau ar y dyddiad y cyhoeddwyd yr adroddiad diwethaf arno yn unol â'r is-baragraff hwn.

(3) Rhaid i adroddiadau o dan baragraff (1), ac eithrio'r adroddiadau cyntaf yn unol â pharagraff (2)(a)(i) a (b)(i), gwmpasu'r cyfnod ers y dyddiad y cyhoeddwyd yr adroddiad diwethaf o dan baragraff (2)(b).

(4) Rhaid i Weinidogion Cymru gyhoeddi adroddiad, erbyn 31 Rhagfyr 2011 fan bellaf —

- (a) yn nodi trosolwg o'r cynnydd a wnaed gan awdurdodau tuag at gydymffurfio eu hunain â'r ddyletswydd gyffredinol i'r graddau y mae'n ymwneud â phersonau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig anabledd; a
- (b) gwybodaeth sy'n ymwneud â'r cyfnod o 2 Rhagfyr 2008 i 5 Ebrill 2011 y byddai wedi bod yn ofynnol i Weinidogion Cymru ei chynnwys mewn adroddiad o dan reoliad 5 o Reoliadau Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Awdurdodau Cyhoeddus) (Dyletswyddau Statudol) 2005(1) yn rhinwedd rheoliad 5(2)a o'r rheoliadau hynny petai'r rheoliadau hynny mewn grym.

(5) Rhaid i adroddiadau o dan y rheoliad hwn nodi hefyd gynigion Gweinidogion Cymru ynglŷn â chydlynu camau gan awdurdodau mewn modd a fydd yn sicrhau rhagor o gynnydd tuag at gydymffurfiaeth yr awdurdodau hynny â'r ddyletswydd gyffredinol.

(2) Reports under paragraph (1) must—

- (a) be published—
  - (i) not later than 31 December 2014; and
  - (ii) subsequently at intervals not later than the end of each successive period of four years beginning with the date that the last report was published in accordance with this subparagraph; and
- (b) be published—
  - (i) not later than 31 December 2016; and
  - (ii) subsequently at intervals not later than the end of each successive period of four years beginning with the date that the last report was published in accordance with this subparagraph.

(3) Reports under paragraph (1), other than the first reports in accordance with paragraph (2)(a)(i) and (b)(i), must cover the period since the date that the last report under paragraph (2)(b) was published.

(4) The Welsh Ministers must publish a report, not later than 31 December 2011, setting out—

- (a) an overview of the progress made by authorities towards compliance by them with the general duty so far as it relates to persons who share the protected characteristic of disability; and
- (b) information relating to the period 2 December 2008 to 5 April 2011 that the Welsh Ministers would have been required to include in a report under regulation 5 of the Disability Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) Regulations 2005(1) by virtue of regulation 5(2)(a) of those regulations if those regulations were in force.

(5) Reports under this regulation must also set out the Welsh Ministers' proposals for the coordination of action by authorities so as to bring about further progress towards compliance by those authorities with the general duty.

---

(1) O.S. 2005/2966. Yn rhinwedd rheoliad 5(1) a (3) o'r Rheoliadau hynny ac Atodlen 2 iddynt yr oedd Cynulliad Cenedlaethol Cymru a gyfansoddid gan Ddeddf Llywodraeth Cymru 1998 (p.38) yn awdurdod adrodd at ddibenion rheoliad 5. Trosglwyddwyd y swyddogaeth honno yn union ar ôl diwedd y cyfnod cychwynnol, i Weinidogion Cymru yn rhinwedd y ffaith bod paragraff 30(1) o Atodlen 11 i Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006 (p.32) yn weithredol. Diffinnir y cyfnod cychwynnol (yr "initial period") yn adran 161(5) o Ddeddf 2006 a diffinnir swyddogaeth ("function") yn adran 158(1) o'r Ddeddf honno.

---

(1) S.I. 2005/2966. By virtue of regulation 5(1) and (3) of and Schedule 2 to those Regulations the National Assembly for Wales constituted by the Government of Wales Act 1998 (c. 38) was a reporting authority for the purposes of regulation 5. That function was transferred, immediately after the end of the initial period, to the Welsh Ministers by virtue of the operation of paragraph 30(1) of Schedule 11 to the Government of Wales Act 2006 (c. 32). The "initial period" is defined in section 161(5) of the 2006 Act and "function" is defined in section 158(1) of that Act.

## Caffael cyhoeddus

18.—(1) Pan fo awdurdod sy'n awdurdod contractio yn bwriadu gwneud cytundeb perthnasol ar sail y cynnig mwyaf manteisiol yn economaidd, rhaid iddo roi sylw dyladwy i'r cwestiwn a ddylai'r meini prawf ynglŷn â dyfarnu gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i'r modd y mae'n cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

(2) Pan fo awdurdod sy'n awdurdod contractio yn bwriadu pennu amodau ynglŷn â chyflawni cytundeb perthnasol, rhaid iddo roi sylw dyladwy i'r cwestiwn a ddylai'r amodau gynnwys ystyriaethau sy'n berthnasol i sut mae'n cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

(3) Yn y rheoliad hwn—

mae i "awdurdod contractio", "cytundeb fframwaith" a "contractau cyhoeddus" yr un ystyr â ("*contracting authority*"), ("*framework agreement*") a ("*public contracts*") yn y drefn honno yn y Gyfarwyddeb Sector Cyhoeddus(1); ac

ystyr "cytundeb perthnasol" ("*relevant agreement*") yw contract cyhoeddus sydd wedi ei ddyfarnu neu gytundeb fframwaith sydd wedi ei gwblhau a'r naill neu'r llall yn un sy'n cael ei reoleiddio gan y Gyfarwyddeb Sector Cyhoeddus.

## Cydymffurfio â dyletswyddau gan Weinidogion Cymru etc.

19. Pan fo'r Rheoliadau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i Weinidogion Cymru, Prif Weinidog Cymru a Chwnsler Cyffredinol Llywodraeth Cynulliad Cymru baratoi CSC, cyhoeddi adroddiad neu wneud unrhyw beth arall, cânt gydymffurfio â'r ddyletswydd drwy weithredu ar y cyd.

## Datgelu gwybodaeth

20. Nid oes dim yn y Rheoliadau hyn i'w gymryd fel petai'n ei gwneud yn ofynnol i awdurdod gyhoeddi gwybodaeth—

- (a) petai gwneud hynny'n gyfystyr â thorri—
  - (i) cyfrinachedd mewn modd y gallai unrhyw berson fynd i gyfraith yn ei gylch; neu
  - (ii) Deddf Diogelu Data 1998(2); neu
- (b) petai gan yr awdurdod hawl i wrthod dangos yr wybodaeth mewn achos neu at ddibenion achos mewn llys neu driwlynlys yng Nghymru a Lloegr.

## Public procurement

18.—(1) Where an authority that is a contracting authority proposes to enter into a relevant agreement on the basis of an offer which is the most economically advantageous it must have due regard to whether the award criteria should include considerations relevant to its performance of the general duty.

(2) Where an authority that is a contracting authority proposes to stipulate conditions relating to the performance of a relevant agreement it must have due regard to whether the conditions should include considerations relevant to its performance of the general duty.

(3) In this regulation—

"contracting authority" ("*awdurdod contractio*"), "framework agreement" ("*cytundeb fframwaith*") and "public contracts" ("*contractau cyhoeddus*") have the same meaning as in the Public Sector Directive(1); and

"relevant agreement" ("*cytundeb perthnasol*") means the award of a public contract or the conclusion of a framework agreement that is regulated by the Public Sector Directive.

## Compliance with duties by Welsh Ministers etc.

19. Where the Welsh Ministers, the First Minister for Wales and the Counsel General to the Welsh Assembly Government are required by these Regulations to prepare a SEP, publish a report or do any other thing, they may comply with the duty by acting jointly.

## Disclosure of information

20. Nothing in these Regulations is to be taken to require an authority to publish information if—

- (a) to do so would constitute a breach—
  - (i) of confidence actionable by any person; or
  - (ii) of the Data Protection Act 1998(2); or
- (b) the authority would be entitled to refuse to produce the information in or for the purposes of proceedings in a court or tribunal in England and Wales.

(1) Mae'r term cyfatebol Saesneg ("*Public Sector Directive*") wedi ei ddiffinio yn adran 155(3) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (p.15).

(2) 1998 p.29.

(1) The term "*Public Sector Directive*" is defined in section 155(3) of the Equality Act 2010 (c. 15).

(2) 1998 c. 29.

*Carl Sargeant*

Y Gweinidog dros Gyfiawnder Cymdeithasol a  
Llywodraeth Leol, un o Weinidogion Cymru

Minister for Social Justice and Local Government, one  
of the Welsh Ministers

3 Ebrill 2011

3 April 2011

---

©© Hawlfraint y Goron 2011

---

© Crown copyright 2011

Argraffwyd a chyhoeddwyd yn y Deyrnas Unedig gan The Stationery Office  
Limited o dan awdurdod ac arolygiaeth Carol Tullo, Rheolwr Gwasg Ei  
Mawrhydi ac Argraffydd Deddfau Seneddol y Frenhines.

Printed and Published in the UK by the Stationery Office Limited under the  
authority and superintendence of Carol Tullo, Controller of Her Majesty's  
Stationery Office and Queen's Printer of Acts of Parliament.