

# Public Document Pack

## Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr

### Bridgend County Borough Council



Swyddfeydd Dinesig, Stryd yr Angel, Pen-y-bont, CF31 4WB / Civic Offices, Angel Street, Bridgend, CF31 4WB

*Rydym yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg.  
Rhowch wybod i ni os mai Cymraeg yw eich  
dewis iaith.*

*We welcome correspondence in Welsh. Please  
let us know if your language choice is Welsh.*



Annwyl Cyngorydd,

#### **PWYLLGOR Y CABINET CYDRADDOLDEB**

Cynhelir Cyfarfod Pwyllgor Y Cabinet Cydraddoldeb Hybrid yn Siambr y Cyngor Swyddfeydd Dinesig, Stryd yr Angel, Pen-y-bont ar Ogwr, CF31 4WB / o bell trwy Dimau Microsoft ar **Dydd Llun, 20 Mawrth 2023 am 09:30.**

#### **AGENDA**

1. Ymddiheuriadau am absenoldeb

Derbyn ymddiheuriadau am absenoldeb gan Aelodau.

2. Datganiadau o fuddiant

Derbyn datganiadau o fuddiant personol a rhagfarnus (os oes rhai) gan Aelodau/Swyddogion yn unol â darpariaethau'r Cod Ymddygiad Aelodau a fabwysiadwyd gan y Cyngor o 1 Medi 2008.

3. Cymeradwyaeth Cofnodion

3 - 10

I dderbyn am gymeradwyaeth y Cofnodion cyfarfod y 23/11/2022

4. Adroddiad ar Godi Proffil yr Agenda Cydraddoldeb ar draws Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr (BCBC)

11 - 14

5. Adroddiad Diweddarau'r Cyngor Ieuencid

15 - 18

6. Blaenraglen Waith 2023-2024

19 - 24

7. Materion Brys

I ystyried unrhyw eitemau o fusnes y, oherwydd amgylchiadau arbennig y cadeirydd o'r farn y dylid eu hystyried yn y cyfarfod fel mater o frys yn unol â Rhan 4 (pharagraff 4) o'r Rheolau Trefn y Cyngor yn y Cyfansoddiad.

Ffôn/Tel: 01656 643643

Negeseuon SMS/ SMS Messaging: 07581 157014

Facs/Fax: 01656 668126

Twitter@bridgendCBC

Ebost/Email: [talktous@bridgend.gov.uk](mailto:talktous@bridgend.gov.uk)

Gwefan/Website: [www.bridgend.gov.uk](http://www.bridgend.gov.uk)

Cyfnwidi testun: Rhowch 18001 o flaen unrhyw un o'n rhifau ffon ar gyfer y gwasanaeth trosglwyddo testun

Text relay: Put 18001 before any of our phone numbers for the text relay service

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg. Rhowch wybod i ni os yw eich dewis iaith yw'r Gymraeg

We welcome correspondence in Welsh. Please let us know if your language choice is Welsh

Nodyn: Bydd hwn yn gyfarfod Hybrid a bydd Aelodau a Swyddogion mynychu trwy Siambr y Cyngor, Swyddfeydd Dinesig, Stryd yr Angel, Pen-y-bont ar Ogwr / o bell Trwy Timau Microsoft. Bydd y cyfarfod cael ei recordio i'w drosglwyddo drwy wefan y Cyngor. Os oes gennych unrhyw gwestiwn am hyn, cysylltwch â [cabinet\\_committee@bridgend.gov.uk](mailto:cabinet_committee@bridgend.gov.uk) neu ffoniwch 01656 643147 / 643148.

Yn ddiffuant

**K Watson**

Prif Swyddog, Gwasanaethau Cyfreithiol a Rheoleiddio, AD a Pholisi Corfforaethol

**Dosbarthiad:**

Cynghorwyr

A R Berrow  
JPD Blundell  
HJ David  
M J Evans  
N Farr  
P Ford

Cynghorwyr

J Gebbie  
W R Goode  
D M Hughes  
M Lewis  
J Llewellyn-Hopkins  
RL Penhale-Thomas

Cynghorwyr

JC Spanswick  
A Wathan  
AJ Williams  
HM Williams  
E D Winstanley

COFNODION CYFARFOD Y PWYLLGOR Y CABINET CYDRADDOLDEB A GYNHALIWIYD YN HYBRID SIAMBR CYNGOR, SWYDDFEYDD DINESIG, STRYD YR ANGEL, PEN-Y-BONT AR OGWR, CF31 4WB / O BELL TRWY MICROSOFT TEAMS DYDD MERCHER, 23 TACHWEDD 2022, AM 09:30

## Presennol

Y Cynghorydd – Cadeirydd

A R Berrow	JPD Blundell	HJ David	M J Evans
J Gebbie	W R Goode	D M Hughes	M Lewis
J Llewellyn-Hopkins	RL Penhale-Thomas	JC Spanswick	A Wathan
AJ Williams	HM Williams	E D Winstanley	

## Ymddiheuriadau am Absenoldeb

N Farr a/ac P Ford

## Swyddogion:

Nimi Chandrasena	Swyddog Gwasanaethau Democrataidd - Cefnogaeth
Lindsay Harvey	Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Chymorth i Deuluoedd
Alix Howells	Rheolwr Ymgysylltu a Chydraddoldeb Ymgynghori
Philip O'Brien	Rheolwr Trawsnewid Digidol a Gwasanaethau Cwsmer
Michael Pitman	Swyddog Gwasanaethau Democrataidd – Pwyllgorau
Lara Rowlands	Swyddog Cydlyniant Cymunedol

## 10. DATGANIAD O DDIDDORDEB

Cyng Ross Penhale -Thomas datgan buddiant personol ym mhob eitem ar yr agenda gan ei fod yn gweithio i elusen sy'n arbenigo mewn tai a chydraddoldeb.

Datganodd y Cyng Melanie Evans fuddiant sy'n rhagfarnu yn eitem 6 ar yr agenda gan ei bod yn llywodraethwr ar gyfer Ysgol Gyfun Pencoed a'i mab yn mynychu'r un ysgol. Gadawodd y Cynghorydd Evans y cyfarfod pan ystyriwyd yr eitem hon.

Datganodd y Cyng Rhys Goode (Cadeirydd) fuddiant personol gan ei fod yn gweithio i elusen sy'n gweithio ym maes cydraddoldeb.

## 11. CYMERADWYO COFNODION

PENDERFYNWYD: Dywedodd y Cyng Melanie Evans na chofnodwyd ei bod wedi anfon ei hymddiheuriadau. Ac eithrio'r cofnod o ymddiheuriadau'r Cynghorydd Evans, cymeradwywyd cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 25 Gorffennaf 2022 fel cofnod gwir a chywir.

## 12. ADRODDIAD BLYNYDDOL CYNLLUN CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2021 - 2022

Cododd y Cadeirydd fater y teimlai y byddai'n esgeulus pe na bai'n cael ei grybwyll o fewn Pwyllgor Cydraddoldeb, sef Cwpan y Byd FIFA a gynhaliwyd yn Qatar.

Ymgynghorodd y Cadeirydd â'r swyddog monitro y diwrnod cyn y cyfarfod. Mynegodd ei longyfarchiadau i dîm pêl-droed dynion Cymru a FA Cymru ar eu hymgyrch lwyddiannus yng Nghwpan y Byd. Dywedodd ei fod yn teimlo ei bod yn bwysig iddynt beidio ag anwybyddu'r hyn a grëwyd gan yr awdurdodau yn Qatar a'r dyblygu sydd gan FIFA i'w gadw mewn cenedl mor ormesol. Dywedodd nad oedd pêl-droed bob amser wedi bod

yn rhywle y mae pobl LGBTQ+ wedi'i groesawu, fodd bynnag roedd gan y gwaith, gan gynnwys Cymdeithas Bêl-droed Cymru, lawer i'w newid gyda'r diwylliant a'r agweddau yn y gêm.

Dywedodd nad yw cefnogaeth i bobl LGBTQ yn rhywbeth y gellir ei gyflwyno pan fo'n gyfleus. Roedd yn rhaid ystyried pobl y mae eu hawliau dynol yn cael eu sathru gan genedl, gan eu bod wedi cael llwyfan byd-eang a oedd yn dangos anoddefgarwch ac ni ddylai hyn fod yn dderbyniol yn 2022. Dylai FIFA fod yn defnyddio ei ddylanwad i wella hawliau dynol, nid i'w hanwybyddu.

Dywedodd nad yw cefnogaeth i bobl LGBTQ yn rhywbeth y gellir ei gyflwyno pan fo'n gyfleus. Roedd yn rhaid ystyried pobl y mae eu hawliau dynol yn cael eu sathru gan genedl, gan eu bod wedi cael llwyfan byd-eang a oedd yn dangos anoddefgarwch ac ni ddylai hyn fod yn dderbyniol yn 2022. Dylai FIFA fod yn defnyddio ei ddylanwad i wella hawliau dynol, nid i'w hanwybyddu.

Nid yw'r wybodaeth i bobl LGBTQ yn cynnig ei gyflwyno pan ddywedir. Mae'n rhaid ystyried pobl y mae eu hawliau dynol yn cael eu sathru gan genedl, gan eu bod wedi cael llwyfan byd-eang a oedd yn dangos anoddefgarwch ac ni ddylai hyn fod yn ymddangos yn 2022. hawliau, nid i'w hanwybyddu.

Holodd y Dirprwy Arweinydd, gan ei bod yn Ddiwrnod Rhuban Gwyn yn wythnos y cyfarfod, a oedd gan CBS Pen-y-bont ar Ogwr achrediad fel cyflogwr fel yn flaenorol.

Ymatebodd y Rheolwr CEE bod achrediad CBSP wedi dod i ben, ond mae rheolwr y tîm trais domestig yn ystyried adnewyddu achrediad ar gyfer 2023.

Holodd y Dirprwy Arweinydd hefyd mewn perthynas â thuedd anymwybodol, meddwl beirniadol ac anabledau cudd gyda 24 o gynrychiolwyr yn mynychu'r hyfforddiant, allan o gyfrif pennau gweithwyr lle mae gan CBS Pen-y-bont ar Ogwr 1232 o wrywod a 4655 o fenywod mewn cyfrif pennau, holodd a oedd 24 yn ddyhead. neu os mai'r syniad oedd rhoi hyn drwy'r gweithlu ychydig yn fwy.

Dywedodd y Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol fod hyfforddiant arall wedi'i gynnal nad oedd wedi'i nodi yn yr adroddiad. Mae'r adroddiad yn "giplun". Derbyniodd y Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol fod y niferoedd yn edrych yn hynod o isel o'u cymharu â maint cyffredinol gweithlu'r Cyngor. Tynnodd sylw at y ffaith nad yw'n adlewyrchu'r hyfforddiant a oedd wedi'i wneud yn flaenorol gan weithwyr eraill ac felly nid yw'n ffigur cronol.

Mae'r ffigyrau'n adlewyrchu'r hyn oedd wedi digwydd yn ystod y cyfnod adrodd ar gyrsiau penodol a amlygwyd fel rhan o'r CCS, rhoddodd sicrwydd i'r aelodau pe bai angen, ar ddyddiad pellach, y gallai AD ddod ag adroddiad manylach ar bresenoldeb hyfforddiant.

Ychwanegodd y Cadeirydd ei fod ef a'r Rheolwr CCE wedi cael sgysiau gyda'r elusen Chwarae Teg i ganfod bod rhywbeth y gallant ei wneud i gynorthwyo.

Dywedodd y Dirprwy Arweinydd ei bod yn ymwybodol nad oedd popeth wedi'i restru a'i bod yn gwerthfawrogi mai dim ond ciplun yw'r wybodaeth sydd ar gael. Pwysleisiodd ar yr angen i hyfforddi mwy o staff mewn materion penodol i gael effaith well ar y cymunedau, yn enwedig wrth ymateb i drigolion.

Dywedodd yr Aelod Cabinet dros Gymunedau, yn ystod trafodaethau mewn perthynas ag adnewyddu manau chwarae ac y bu llawer o gwestiynau ynghylch cynhwysiant, ac fel enghraifft offer hygyrch cynhwysol. Ychwanegodd hefyd ei fod wedi holi'n ddiweddar

am hygyrchedd mannau chwarae i'r rhai sydd wedi cael diagnosis o anhwylder ar y sbectrwm awtistig. Dywedodd ei fod yn teimlo bod angen nid yn unig i swyddogion ond i Aelodau dderbyn hyfforddiant i ddeall cwrpas llawn anabledau a'r heriau oedd yn eu hwynebu.

Ychwanegodd y Cadeirydd ei fod yn ymwybodol bod y Rheolwr Grŵp ar gyfer Chwaraeon a Gweithgarwch Corfforol - Atal a Lles yn y gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol wedi gwneud llawer iawn o waith i sicrhau bod darpariaeth ddigonol ar draws y fwrdeistref. Cymerwyd amser i siarad ag unigolion o fewn y fwrdeistref a fyddai'n defnyddio'r mannau chwarae hyn a rhoddyd sylw i sicrhau eu bod yn adlewyrchu eu hanghenion. Teimlai'n hyderus bod llawer o waith wedi'i wneud yn seiliedig ar dystiolaeth ac nid yn dibynnu ar Aelodau unigol yn unig. Soniodd am y disgwyliad y byddai diweddariad ar ffurf adroddiad yn cael ei dderbyn yn y cabinet yn hyn o beth.

Holodd Aelod a fyddai ganddynt fynediad i'r adroddiad llawn a dadansoddiad o ble mae canfyddiadau'r Rheolwr Grŵp i ddangos ble mae'r bylchau.

Ymatebodd y Cadeirydd ei fod wedi cael gwybod, ar sail ei ddiweddariad rheolaidd a drefnwyd, bod disgwyl adroddiad llawn y gall y cyngor llawn wedyn graffu arno. Sicrhaodd yr Aelod y byddant yn cael yr hyn y mae'n credu sy'n adroddiad cynhwysfawr iawn a fydd yn ateb llawer o gwestiynau.

Dywedodd yr Arweinydd ei fod yn croesawu bod CBS Pen-y-bont ar Ogwr wedi cadw eu statws fel cyflogwr anabled, hyderus. Ar ôl cyfweld a phenodi i rolau o ganlyniad i'n cydweithrediad â Remploi, byddai ganddo ddiddordeb yn y graddau a'r cynnydd a wnaed yn y maes hwn. Dywedodd fod diweithdra yn uwch o hyd ymhlith pobl ag anabledau. Soniodd ei fod yn falch o weld cynnydd yn cael ei wneud ond ychwanegodd y byddai'n ddefnyddiol deall maint y cynnydd hwnnw a phenderfynu a ellid gwneud mwy ar hyd partneriaid yn y sector cyhoeddus.

Arweinydd am arwyddocâd bywyd gwaith boddhaus gan y gall fod yn bwysig iawn i ansawdd bywyd pobl a chyfle cyfartal yn arbennig i bobl ag anabledau.

Cydnabu'r Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol, wrth ymateb i'r Arweinydd ei bod yn cytuno bod mwy y gellir ei wneud bob amser. Dywedodd fod nifer y bobl sydd wedi bod yn llwyddiannus mewn cyflogaeth drwy'r gwaith gyda Remploi yn gymharol fach, ond ystyriwyd ei fod yn llwyddiant ei hun a bod angen parhau â'r gwaith hwnnw. Fel rhan o ennill y statws anabled, roedd dyfarniad Hyder yn golygu bod CBS Pen-y-bont ar Ogwr yn rhoi blaenoriaeth i ymgeiswyr ag anabled i sicrhau eu bod yn bodloni'r gofynion sylfaenol ar gyfer rôl, maent yn cael cyfweiliad. Roedd yn cydnabod pwysigrwyd gweithio gyda phartneriaid.

Diolchodd aelod i'r tîm am yr adroddiad. Dywedodd ei bod yn ddefnyddiol i aelodau weld ciplun mewn amser o gyfansoddiad gweithlu'r awdurdod. Soniodd, o ran cwynion, y bu rhywfaint o salwch hyperddadansoddi ar draws nodweddion gwarchoddedig. Gofynnodd a oedd astudiaeth wedi'i chynnal ac a oes unrhyw themâu arbennig o gyffredin wedi'u nodi ai peidio bod salwch mewn unrhyw un grŵp poblogaeth wedi'i nodi.

Ymatebodd y Rheolwr Grŵp Adnoddau Dynol a Datblygiad Sefydliadol i ddweud nad oedd gan AD ddadansoddiad o'r fath. Roeddent yn ymateb i'r canllawiau o ran gwybodaeth yr oedd yn ofynnol iddynt adrodd arni a dyma'r prif themâu yr oedd AD yn ymdrin â hwy. Cytunodd y byddai'n ddadansoddiad diddorol ac o bosibl yn rhywbeth y gallai AD edrych i'w wneud yn y dyfodol. Dywedodd fod AD ar hyn o bryd yn gwneud cryn dipyn o waith dadansoddi ynghylch absenoldeb. Dywedodd ei bod yn teimlo ei fod

yn rhywbeth y gallent ei godi wrth symud ymlaen er nad oes angen adrodd ar hynny ar hyn o bryd fel gyda meysydd eraill yn yr adroddiad hwn.

PENDERFYNWYD: bod Pwyllgor y Cabinet ar Gydraddoldeb yn nodi'r cynnydd a wnaed.

13. COMMUNITY COHESION ANNUAL REPORT

Trafododd y Swyddog Cydlyniant Cymunedol yr adroddiad a gyflwynwyd a gwahoddodd gwestiynau.

Holodd y Cadeirydd ynghylch y posibilrwydd o densiwn yn y cymunedau wrth i'r fisas a'r cyfnod lletya ar gyfer Gwesteion o'r Wcrain ddod i ben, er na fu newid i'r sefyllfa yn y wlad tra bod amser wedi mynd heibio.

Dywedodd y Swyddog Cydlyniant Cymunedol ar ddechrau'r argyfwng fod gan gynllun Wcráin ymateb gwahanol iawn i gynllun Afghanistan fel enghraifft. Roedd pobl yn gyffredinol wedi bod yn groesawgar iawn ac yn gefnogol iawn ac nid oeddent wedi gweld cynnydd mewn tensiynau Cymunedol yn ymwneud â chynllun yr Wcráin. Roeddent wedi ystyried y gallai'r argyfwng costau byw newid hyn ond ar hyn o bryd, roeddent mewn gwirionedd wedi'i weld yn cynyddu tensiynau Cymunedol.

Dywedodd y swyddog Cydlyniant Cymunedol eu bod wedi gweld Tai yn arwain ar gynllun Wcráin ac mai nhw fyddai yn y sefyllfa orau i ddarparu data penodol. Dywedodd eu bod wedi gweld nifer fach o westeion yn yr ardal lle mae'n bosibl bod y berthynas wedi chwalu a bod teuluoedd wedi gallu bod angen tai neu gymorth ychwanegol, ond eu bod wedi bod yn fenter sylweddol gan Lywodraeth Cymru a Thai Cymru i gryfhau'r lletywyr. a chysylltiadau teuluol drwy gyflwyno gweithdai yn benodol ar gyfer gwesteiwyr a'u cartrefi yn y Cynllun Wcráin, gan ddarparu cymorth uniongyrchol i westeion geisio cynyddu hirhoedledd yr arhosiad hwnnw fel nad yw'n cyrraedd chwe mis a bod y berthynas yn chwalu . Dywedodd eu bod nhw hefyd wedi gweld, o dan gynllun yr Wcráin, fod y rhan fwyaf o bobl a gyrhaeddodd wedi dymuno dechrau gweithio ar unwaith. Roedd ganddynt gymwysterau da, ac roeddent am ddechrau hyfforddi, mewn achosion o'r fath, mae pobl wedi cael perthynas fwy cadarnhaol â'u gwesteiwyr mewn gwirionedd. Roedd canran fechan wedi gweld chwalfa yn y berthynas.

Dywedodd Aelod ei bod yn gwybod am newydd-ddyfodiaid yn cael addysg hynod o addysgedig ac eto'n cael cynnig swyddi a oedd yn is na'u cymwysterau a oedd yn ei dro yn dorcalonnus. Cyfeiriodd yr Aelod hefyd at ragor o enghreifftiau a holodd beth y gellir ei wneud i gefnogi unigolion o ystyried eu hamgylchiadau a sut y gellir cefnogi eu llesiant tra'n sicrhau eu bod yn cael cymorth. Holodd y Cynghorydd hefyd ynghylch mynychder troseddau casineb.

Ymatebodd y Swyddog Cydlyniant Cymunedol eu bod yn gweithio gyda sefydliadau sy'n ymwneud â phobl sydd wedi'u dadleoli i mewn gyda'r bwriad o leoli'r rhai sy'n gwbl gymwys mewn meysydd penodol a sicrhau bod y gweithdrefnau'n cael eu dilyn er mwyn caniatáu i gymwysterau o'r fath gael eu defnyddio. Cyfeiriodd at enghraifft, lle mae gan bobl sydd wedi'u dadleoli ar waith raglen lle gall gweithwyr meddygol proffesiynol gael yr hyn sy'n cyfateb i'r cymhwyster a gydnabyddir yn y DU sy'n cael ei gyfieithu fel y gallant ymarfer meddygaeth yn y DU heb orfod mynd drwy hyfforddiant eto.

Soniodd Aelod fod yr ymwelwyr yn gorfod adrodd i'r ganolfan waith ond yn derbyn y neges ei bod yn ofynnol iddynt ymgymryd â chyflogaeth waeth beth fo'u cymwysterau i sicrhau eu bod yn derbyn budd-daliadau.

Holodd yr Aelod hefyd ynghylch ffigurau troseddau casineb gan ei bod yn teimlo drwy enghreifftiau a ddarparwyd ganddi, eu bod wedi'u cofnodi'n anghywir.

Darparodd y Swyddog Cydlyniant Cymunedol esboniadau posibl i'r enghreifftiau a ddyfynnwyd a chadarnhaodd y byddai'n trosglwyddo'r wybodaeth i gydweithwyr yn Heddlu De Cymru fel eu bod yn ymwybodol o'r pryderon.

Diolchodd y Cadeirydd i'r aelod am ddod â'r materion i sylw'r pwyllgor ac awgrymodd wahodd cynrychiolydd o Heddlu De Cymru i siarad â'r Pwyllgor yn hyn o beth.

Diolchodd Aelod i'r swyddogion am yr adroddiad a chanmol ymdrech Cydlyniant Cymunedol. Cydnabu'r prosiectau a gyflwynwyd ar lawr gwlad ac ar lefelau strategol. Soniodd fod yna fwch yn y wybodaeth oedd ar gael am adrodd am droseddau casineb. Soniodd y byddai'n ddi-ddorol clywed gan Gymorth i Ddiodefwyr neu Heddlu De Cymru am yr hyder sydd gan ddiodefwyr yn y mecanweithiau adrodd sy'n bodoli wrth geisio a derbyn cyfiawnder. Teimlai hefyd nad oedd unrhyw arwydd a oedd yr adroddiadau wedi dod i ben gyda chanlyniad boddhaol i'r diodefwyr.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Aelod am ei gwestiynau a dywedodd fod y mater yn cael ei gydnabod nad oedd yn fater newydd o ran troseddau casineb o ran a yw pobl â nodweddion gwarchoddedig yn teimlo ei bod yn werth rhoi gwybod ei fod yn werth y drafferth o riportio ei fod yn rhywbeth i'r tîm. angen mynd i'r afael

Ymatebodd y Swyddog Cydlyniant Cymunedol trwy ddatgan bod angen iddynt ddeall y rhwystrau i ddatgelu ar gyfer cymunedau penodol, a oedd yn rhywbeth y maent yn ceisio ei ymgorffori yn eu sesiynau hyfforddi ac ymwybyddiaeth. Roedd y tîm yn hapus i gysylltu â Chymorth i Ddiodefwyr i gael rhagor o wybodaeth am bethau fel y broses atgyfeirio a'r broses ôl-ofal ac yn teimlo y byddent yn gallu cael presenoldeb gan swyddogion i rannu gwybodaeth mewn cyfarfod tebyg yn y dyfodol. Soniodd fod rhai pobl mewn cymdeithas yn creu ieithoedd ymrannol, nod y tîm Cydlyniant Cymunedol yw creu gwrth-naratifau mewn ymateb. Fel enghraifft rhannodd fod yna fudiad yn cynnwys cyn-aelodau adain dde bellaf sydd â rhan gyfan ar sut i ddatblygu a sut i rannu gwrth-naratifau gydag unigolion a allai fod yn dueddol o gael eu defnyddio neu bob un o'r rhain yn y broses. o gael ei radicleiddio.

Y nod yw disodli iaith atgas, graffiti atgas gyda negeseuon cadarnhaol cyffredinol sy'n gyffredinol, a thrwy hynny heb sôn am unrhyw gymunedau penodol.

**PENDERFYNWYD:** Bod Pwyllgor y Cabinet ar Gydraddoldeb yn nodi cynnwys yr adroddiad.

14. **14. ADRODDIAD DIWEDDARU BLYNYDDOL AR Y CYNNYDD A WNAED WRTH GYFLAWNI'R AMCANION O FEWN STRATEGAETH PUM MLYNEDD SAFONAU'R GYMRAEG.**

Eglurodd y Rheolwr Ymgynghori, Ymgysylltu a Chydraddoldeb ddiben yr adroddiad a dywedodd fel diweddariad cyffredinol, bod dau ymgynghoriad iaith Gymraeg allweddol wedi'u cynnal yn 2021 i 2022, gofynnwyd i randdeiliaid o bob rhan o'r fwrdeistref rannu eu barn ar y drafft. Amcanion y Gymraeg.

Cyhoeddwyd yr ymgynghoriad cyhoeddus a ddaeth i ben ar y 18fed o Fehefin 2021 ar wefan y Cyngor ar y 1af o Fedi 2021. Lansiyd cynllun strategol y Gymraeg a'r Gymraeg mewn Addysg Strategol ar y 27ain o Fedi a defnyddiwyd canlyniadau'r ymgynghoriad i lywio'r WESP terfynol, sydd wedi bod ar waith ers mis Medi 2022.

Mae monitro'n cael ei wneud yn fisol i nodi'r galw am wasanaethau Cymraeg ar draws yr holl sianeli mynediad o fewn gwasanaethau cwsmeriaid gan gynnwys ffôn wyneb yn wyneb, e-bost ac ar-lein.

Mae recriwtio ar-lein ar gael yn Gymraeg gyda'r gallu i alluogi cyflwyno ceisiadau Cymraeg i hysbysebu swyddi gwag trwy MBO.

Mae calendr treigl o weithgareddau a digwyddiadau Cymraeg yn dal yn ei le, gan rannu manylion ar draws sianeli cyfathrebu mewnol ac allanol fel y wasg, cyfryngau cymdeithasol a Phen-y-bont ar Ogwr.

Ymhelaethodd y Rheolwr Ymgynghori, Ymgysylltu a Chydraddoldeb ar y defnydd o arian grant a dderbyniwyd mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar yn y Betws, Cyn-ysgol Cwm Ogwr, a Phen-y-bont ar Ogwr.

Dywedodd fod nifer y plant saith oed sy'n cael eu haddysgu drwy gyfrwng y Gymraeg yn cael eu monitro'n barhaus a dywedodd fod cryn dipyn o waith hyrwyddo wedi'i wneud i annog mwy o deuluoedd i ystyried addysg cyfrwng Cymraeg i'w plant.

Dywedodd fod y Cyngor yn monitro'r pontio o ddarpariaeth gynradd i ddarpariaeth uwchradd, gyda'r nod o wella cyfraddau trosglwyddo a chynyddu cadw plant mewn addysg cyfrwng Cymraeg yn y cyfnod sylfaen a chyfnod allweddol.

Dywedodd y Rheolwr Ymgynghori, Ymgysylltu a Chydraddoldeb, er mwyn cefnogi cynnydd yn nifer y darparwyr gofal plant cyfrwng Cymraeg, y bydd lleoliadau Dechrau'n Deg ym Mracla yn dod yn Gylch Meithrin yn sesiynau'r prynhawn o Ionawr 2023.

Daeth y Rheolwr Ymgynghori, Ymgysylltu a Chydraddoldeb i'r casgliad bod CBS Pen-y-bont ar Ogwr yn parhau i weithio mewn partneriaeth ag Urdd Gobaith Cymru i gyflwyno gweithgareddau hanner tymor ysgolion.

Cynigiodd mai'r argymhelliad ar gyfer yr adroddiad yw bod y pwyllgor yn nodi'r cynnydd sydd wedi'i wneud yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Holodd Aelod er ei bod yn wych gweld bod y ganolfan newydd ym Melin Ifan Ddu ar fin cael ei chwblhau, roedd yn meddwl tybed gan gyfeirio at ddiweddariad blaenorol gan y Gyfarwyddiaeth nad oedd llawer o ddiweddordeb gan ddarparwyr i fynd i mewn a darparu'r gwasanaeth hwnnw yno mewn gwirionedd ac efallai. byddai rhai trafodaethau gyda Llywodraeth Cymru ar sut i symud ymlaen â hynny. Holodd a oedd partion wedi dod ymlaen â diddordeb i ddarparu gwasanaethau a'r opsiynau sydd ar gael i sicrhau ei fod wedi'i sefydlu ac yn weithredol cyn gynted â phosibl.

Dywedodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Addysg a Chymorth i Deuluoedd fod y Gyfarwyddiaeth wedi cynnal digwyddiad marchnad helaeth i ddarparwyr geisio denu darparwyr gofal plant cyfrwng Cymraeg i'r lleoliad hwnnw a'r lleoliadau eraill a ddarperir gan CBS Pen-y-bont ar Ogwr. Dywedodd eu bod wedi cael cyfarfod proffidiol gyda Choleg Pen-y-bont ar Ogwr ym mis Tachwedd 2022 gyda'r nod o geisio cefnogi darpariaeth yn y meysydd hynny a hefyd i wella a darparu cyfleoedd cyflogaeth i bobl ifanc fynd i mewn i hynny fel galwedigaeth. Mae hyn yn cael ei ddilyn i fyny gyda'r coleg. Dywedodd hefyd eu bod yn ceisio nodi darparwyr mewn meysydd eraill a sut y gellir eu defnyddio, gan adeiladu ar eu harbenigedd wrth ddarparu cyflogaeth leol.

Dywedodd yr Arweinydd, er nad yw'n ddarpariaeth y mae CBS Pen-y-bont ar Ogwr wedi'i chael o'r blaen, roedd yn teimlo ei bod yn ategu ac yn cefnogi datblygiad y ddarpariaeth gofal plant cyfrwng Cymraeg newydd ym Mro Ogwr.



Dyweddod er nad yw'r twf yn niferoedd y disgyblion mewn darpariaeth cyfrwng Cymraeg yr hyn yr hoffent fod wedi'i weld, mae disgwyliad unwaith y bydd y broses o adleoli Bro Ogwr wedi'i chwblhau, y bydd gwahaniaeth sylweddol.

Dyweddod hefyd bod disgwyl trafodaethau gydag ysgolion cyfrwng Saesneg i sefydlu eu bod yn cymryd camau yr un mor bwysig o ran datblygiad y Gymraeg o fewn lleoliadau ysgolion cyfrwng Saesneg.

Dyweddod y Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Addysg, mewn perthynas â thwf, y disgwylir i'r ddarpariaeth dros dro sy'n mynd i mewn i'r ysgol newydd helpu cyn adeiladu'r ysgol newydd. Mae'r ysgol newydd yn ysgol sylweddol fwy a'r gobaiith yw y bydd yr ysgol yn adeiladu ar safonau rhagorol Bro Ogwr neu'n rhoi darpariaeth o safon fyd-eang i ddysgwyr a'r gymuned. Hefyd fel rhan o gynllun strategol y Gymraeg mewn addysg, adeiladu'r ddarpariaeth Gymraeg ar draws y sir. Dywedod fod gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr fwy o ysgolion safon aur mewn unrhyw awdurdod lleol arall yn rhanbarth Consortiwm Canolbarth y De.

**PENDERFYNWYD:** Bod Pwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet yn derbyn ac yn ystyried cynnwys yr adroddiad.

15. **ADRODDIAD DIWEDDARU AR WEITHREDIAD MESUR Y GYMRAEG (2011) A SAFONAU'R GYMRAEG**

Cyflwynodd y Rheolwr Ymgynghori, Ymgysylltu a Chydraddoldeb yr adroddiad yn nodi mai pwrpas yr adroddiad oedd rhoi diweddariad i'r Aelodau ar weithrediad safonau'r Gymraeg a chyflwynir fersiwn o'r adroddiad hwn ym mhob Pwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet i gadw pawb sydd â diddordeb. diweddarau.

Amlygodd gynnydd neu ddiweddariadau o ran cydymffurfio ers yr adroddiad diwethaf a gyflwynwyd ym mis Gorffennaf 2022 ac yn dilyn cwyn gan y Comisiynydd ynghylch ymgynghoriad Mynydd Cynffig pan ganfuwyd nad oedd CBS Pen-y-bont ar Ogwr wedi ystyried yr effeithiau yn llawn.

Soniodd y Swyddog hefyd am ail gŵyn a dderbyniwyd gan y Comisiynydd mewn perthynas â gwefan CBSP.

Bu'r Cynghorwyr a'r swyddogion yn trafod y gŵyn, y dyfarniad a'r cynigion mewn perthynas â Mynydd Cynffig.

**PENDERFYNWYD:** Bod Pwyllgor Cydraddoldeb y Cabinet yn derbyn ac yn ystyried cynnwys yr adroddiad.

16. **MATERION BRYD**

Dim

This page is intentionally left blank

## BRIDGEND COUNTY BOROUGH COUNCIL

### REPORT TO CABINET COMMITTEE EQUALITIES

20 MARCH 2023

#### REPORT OF THE CHIEF EXECUTIVE

#### REPORT ON RAISING THE PROFILE OF THE EQUALITIES AGENDA ACROSS BRIDGEND COUNTY BOROUGH COUNCIL (BCBC)

#### 1. Purpose of report

- 1.1 The purpose of this report is to update Cabinet Committee Equalities on plans to raise the profile of Equalities and build an action plan that will shape the Strategic Equalities Plan (SEP) objectives for 2024-2028.

#### 2. Connection to corporate well-being objectives / other corporate priorities

- 2.1 This report assists in the achievement of the following corporate well-being objective under the **Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015**:

- **Smarter use of resources** – ensure that all resources (financial, physical, ecological, human and technological) are used as effectively and efficiently as possible and support the creation of resources throughout the community that can help to deliver the Council's well-being objectives.

#### 3. Background

- 3.1 The Equality Act 2010 includes a Public Sector Equality Duty which states that the council, must consider the need to:

- Eliminate discrimination, harassment, victimisation and any other behaviour that is not allowed under the act.
- Advance equality of opportunity between people with and without protected characteristics, for example by removing or minimising disadvantages, meeting the needs of people who have a protected characteristic or encouraging participation in public life and activities.
- Encourage good relations between those who share a protected characteristic and those who do not, for example by tackling prejudice and promoting understanding.

#### 4. Current situation/proposal

- 4.1 The council is committed to helping ensure that people of all protected characteristics can participate fully in our community as equal citizens. The nine protected characteristics are:

- age

- disability
- gender reassignment
- marriage and civil partnership
- pregnancy and maternity
- race
- religion and belief
- sex
- sexual orientation

#### 4.2 **Strategic Equality Plan**

BCBC's Strategic Equality Plan sets out how equality objectives will be met, making services accessible and responsive to the diverse needs of those who live, work and visit the county borough.

4.3 Equality is diverse and we need to include people and their representative groups in our planning and decision making processes to help them unlock their potential. We also need to engage appropriately with people to help us meet our duties in the Public Sector Equality Duty in order to:

- Set future equality objectives.
- Review our Strategic Equality Plan.
- Identify how our work and activities may contribute to meeting the general duty
- Assess the likely impact on protected groups of our policies and practices being proposed or reviewed.

4.4 In order to achieve these objectives, the aim is to explore ways of raising the profile of equalities across the organisation by reviewing the current Strategic Equality Plan and exploring the opportunity to establish a corporate working group to review the current Strategic Equality Plan and to discuss and create relevant objectives to form the new actions for the SEP 2024-2028.

### 5. **Effect upon policy framework and procedure rules**

5.1 The report has no direct effect upon the policy framework or procedure rules but it enables us to effectively implement the Council's statutory duties in relation to Welsh Language Standards.

### 6. **Equality Act 2010 implications**

6.1 The protected characteristics identified within the Equality Act, Socio-economic Duty and the impact on the use of the Welsh language have been considered in the preparation of this report. As a public body in Wales, the council must consider the impact of strategic decisions, such as the development or the review of policies, strategies, services and functions. This is an information report, therefore it is not necessary to carry out an Equality Impact assessment in the production of this report. It is considered that there will be no significant or unacceptable equality impacts as a result of this report.

### 7. **Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 implications**

7.1 The well-being goals identified in the Act were considered in the preparation of this report. The following is a summary to show how the five ways of working to achieve the well-being goals have been used to formulate the recommendations within this report:

**Long-term** – Ensuring that the council is able to deliver bilingual services now and in the future.

**Prevention** – Improving services and upskilling staff will ensure that everyone regardless of language choice has equal access to services and thus preventing complaints and Welsh Language Commissioner Investigations.

**Integration** - By providing bilingual services to the public we make everyone feel equal and valued.

**Collaboration** - Partnership working assists the council in meeting its duties under the Welsh Language Standards. Working in collaboration with partners is further evidenced in the Five-Year Welsh Language Strategy.

**Involvement** - Publication of the report ensures that the public and stakeholders can review the work that has been undertaken.

## 8. Financial implications

8.1 There are no financial implications arising from this report.

## 9. Recommendation

9.1 That the Cabinet Committee Equalities notes this report.

Carys Lord  
**Chief Officer - Finance, Performance & Change**  
March 2023

**Contact officer:** Zoe Edwards  
Consultation, Engagement and Equalities Manager

**Telephone:** (01656) 643664

**Email:** [zoe.edwards@bridgend.gov.uk](mailto:zoe.edwards@bridgend.gov.uk)

**Postal address:** Civic Offices, Angel Street, Bridgend, CF31 4WB

**Contact officer:** Philip O'Brien

Group Manager - Transformation and Customer Services

**Telephone:** (01656) 643333

**Email:** [Philip.OBrien@bridgend.gov.uk](mailto:Philip.OBrien@bridgend.gov.uk)

**Postal address:** Civic Offices, Angel Street, Bridgend, CF31 4WB

**Background papers:** None

**BRIDGEND COUNTY BOROUGH COUNCIL**  
**REPORT TO CABINET COMMITTEE EQUALITIES**

**20 MARCH 2023**

**REPORT OF THE CHIEF EXECUTIVE**

**YOUTH COUNCIL UPDATE REPORT**

**1. Purpose of Report**

1.1 The purpose of this report is to update Cabinet Committee Equalities (CCE) on the work done in recent months by the Youth Council and Young People Of Pride (YPOP)

**2. Connection to corporate well-being objectives / other corporate priorities**

2.1 This report assists in the achievement of the following corporate well-being objectives under the **Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015**:

- **Supporting a successful sustainable economy** – taking steps to make the county borough a great place to do business, for people to live, work, study and visit, and to ensure that our schools are focused on raising the skills, qualifications and ambitions for all people in the county borough.
- **Helping people and communities to be more healthy and resilient** - taking steps to reduce or prevent people from becoming vulnerable or dependent on the council and its services. Supporting individuals and communities to build resilience, and enable them to develop solutions to have active, healthy and independent lives.
- **Smarter use of resources** – ensure that all resources (financial, physical, ecological, human and technological) are used as effectively and efficiently as possible and support the creation of resources throughout the community that can help to deliver the council's well-being objectives.

**3. Background**

3.1 Bridgend Youth Council consists of a mayor, cabinet members and teams of youth councillors. It is set up and run by local young people, and is an entirely separate entity from Bridgend County Borough Council.

3.2 The main priorities highlighted by the Youth Mayor and Deputy are as follows:

- The Sustainability for the future
- Education of Democracy and UK politics in schools
- Tackling Youth Violence through prevention programmes
- Youth mental Health Awareness and support in schools
- Educational prevention to bring an end to racism and injustice
- Supporting LGBTQ+ Rights

#### **4. Current situation/proposal**

4.1 The Youth Council now have two sessions a month. One online session, 'Chat and Chill', that allows members to log onto zoom/online to chat to a Youth worker and take part in some quizzes and games. Another session is a formal face to face Youth Council Meeting, which happens on the 3rd Wednesday of each month. The Youth Council meet in Evergreen Hall and take part in workshops, training, debates and consultations.

They have worked with Bridgend County Borough Council staff and outside organisations such as Barod, the Police and Crime Commissioners Team, Cwm Taf Health Board and more.

4.2 Over the last few months, the Youth Council have contributed to the following consultations:

- Shaping the new digital Youth Development service in Bridgend,
- The Bridgend County Borough Council Corporate and Wellbeing Plan
- Cwm Taf Health Boards Children and Young people's Charter.

4.3 They have also highlighted national events on social media such as:

- #wearyellowforyouthmentalhealth Day,
- International Women's Day
- The Youth Mayor and Member of Youth Parliament Aspen took part in the annual Remembrance Day events in Bridgend.
- Members also took part in sessions through our Safeguarding week, highlighting information around substance use, domestic violence and mental health support.

4.4 The Deputy Youth Mayor, Gwion has been busy delivering his Trans Awareness training to the Youth Development Team and Senior Management Team in Bridgend. Gwion has been recognised for his service to the community through winning a High Sheriff of Mid Glamorgan's Award.

4.5 The Young People Of Pride (YPOP) LGBTQIA+ Youth Club has also progressed significantly in the last year, with now over 20 young people aged between 12-17 attending.

Each Monday evening they take part in crafts, games and information sessions.

YPOP runs in Evergreen Hall each Monday from 4-6pm and is a safe space for young LGBTQIA+ people and allies to meet and socialise with ease.

Great support is received from South Wales Police Community Support Officer's and Hate Crimes Officers. They drop in a few times a month to link in with the young people and offer support around any community issues they are facing.

There was a Halloween party and online cooking session for bonfire night which saw young people from both YPOP and the Youth Council logging on to make cinnamon rolls ready for the fireworks.

The YPOP group have also been involved in LGBTQ+ History month activities, a YPOP art project, rebranding our logo and working with Karma Seas Surf School to secure some free surf sessions through their Paddle Out LGBT+ funding.

#### **5. Effect upon policy framework and procedure rules**



5.1 The report has no direct effect upon the policy framework or procedure rules.

## **6. Equality Act 2010 implications**

6.1 The protected characteristics identified within the Equality Act, Socio-economic Duty and the impact on the use of the Welsh language have been considered in the preparation of this report. As a public body in Wales, the Council must consider the impact of strategic decisions, such as the development or the review of policies, strategies, services and functions. It is considered that there will be no significant or unacceptable equality impacts as a result of this report.

## **7. Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 implications**

7.1 The well-being goals identified in the Act were considered in the preparation of this report. The following is a summary to show how the five ways of working to achieve the well-being goals have been used to formulate the recommendations within this report:

**Long-term** - The consideration and approval of this report will assist in supporting equalities objectives in the short-term and in the long term.

**Prevention** – The Forward Work Programme aims to identify issues that are relevant in our community and workforce and bring key reports to prevent problems from occurring.

**Integration** - The Forward Work Programme ensures collaboration with key stakeholders to ensure integration for all people within our community and our workforce with protected characteristics.

**Collaboration** - Partnership working assists the Council in meeting its Public Sector Equalities Duties.

**Involvement** - Publication of the report ensures that the public and stakeholders can review the work that will be undertaken over the next 12 months.

## **8. Financial Implications**

8.1 There are no financial implications within this report.

## **9. Recommendation**

9.1 That Cabinet Committee Equalities notes the update and considers any other equality matters to report on in the coming year.

**Mark Shephard**  
**CHIEF EXECUTIVE**  
**10 March 2023**

**Contact Officer:**

**Telephone:**

**Email:**

**Postal Address:**

**Background papers:**                      None

**BRIDGEND COUNTY BOROUGH COUNCIL**  
**REPORT TO CABINET COMMITTEE EQUALITIES**  
**20 MARCH 2023**  
**REPORT OF THE CHIEF EXECUTIVE**  
**FORWARD WORK PROGRAMME 2023-2024**

**1. Purpose of Report**

1.1 The purpose of this report is to seek Cabinet Committee Equalities (CCE) approval for a proposed Forward Work Programme for 2023–2024.

**2. Connection to corporate well-being objectives / other corporate priorities**

2.1 This report assists in the achievement of the following corporate well-being objectives under the **Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015**:

- **Supporting a successful sustainable economy** – taking steps to make the county borough a great place to do business, for people to live, work, study and visit, and to ensure that our schools are focused on raising the skills, qualifications and ambitions for all people in the county borough.
- **Helping people and communities to be more healthy and resilient** - taking steps to reduce or prevent people from becoming vulnerable or dependent on the council and its services. Supporting individuals and communities to build resilience, and enable them to develop solutions to have active, healthy and independent lives.
- **Smarter use of resources** – ensure that all resources (financial, physical, ecological, human and technological) are used as effectively and efficiently as possible and support the creation of resources throughout the community that can help to deliver the council’s well-being objectives.

**3. Background**

3.1 The remit of the Cabinet Committee Equalities is wide ranging across the authority. An annual Forward Work Programme allows the committee to consider key national and local equality issues alongside its regular business items.

**4. Current situation/proposal**

4.1 The Forward Work Programme is outlined annually in March, setting out a proposal for the committee’s key equality issues to be considered within the next financial year. The proposed Forward Work Programme is attached to this report as **Appendix 1**.

4.2 The proposal is based on:

#### Equalities related updates

- All Wales Race Equality Action Plan update report
- Annual report on Equality in the Workforce
- Strategic Equality Plan (SEP) annual report, along with a SEP action plan update
- Equality Impact Assessment (EIA) annual review report
- Community Cohesion Annual Report
- Update of Equalities work within schools
- Annual report on the work of Bridgend Community Cohesion and Equality Forum
- Violence against women, domestic abuse, and sexual violence update report
- Male victims of domestic violence and perpetrator programme update report

#### Welsh Language related updates

- Welsh Language Standards annual report
- Annual update on progress made with meeting the objectives within the Welsh Language Standards Five Year Strategy (year 5)

### **5. Effect upon policy framework and procedure rules**

5.1 The report has no direct effect upon the policy framework or procedure rules.

### **6. Equality Act 2010 implications**

6.1 The protected characteristics identified within the Equality Act, Socio-economic Duty and the impact on the use of the Welsh language have been considered in the preparation of this report. As a public body in Wales, the Council must consider the impact of strategic decisions, such as the development or the review of policies, strategies, services and functions. It is considered that there will be no significant or unacceptable equality impacts as a result of this report.

### **7. Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 implications**

7.1 The well-being goals identified in the Act were considered in the preparation of this report. The following is a summary to show how the five ways of working to achieve the well-being goals have been used to formulate the recommendations within this report:

**Long-term** - The consideration and approval of this report will assist in supporting equalities objectives in the short-term and in the long term.

**Prevention** – The Forward Work Programme aims to identify issues that are relevant in our community and workforce and bring key reports to prevent problems from occurring.

**Integration** - The Forward Work Programme ensures collaboration with key stakeholders to ensure integration for all people within our community and our workforce with protected characteristics.

**Collaboration** - Partnership working assists the Council in meeting its Public Sector Equalities Duties.

**Involvement** - Publication of the report ensures that the public and stakeholders can review the work that will be undertaken over the next 12 months.

## **8. Financial Implications**

8.1 There are no financial implications within this report.

## **9. Recommendation**

9.1 That Cabinet Committee Equalities approves the proposed Forward Work Programme 2023-24 and considers any other equality matters to report on in the coming year.

**Mark Shephard**  
**CHIEF EXECUTIVE**  
**10 March 2023**

**Contact Officers:** Zoe Edwards  
Consultation, Engagement and Equalities Manager

**Telephone:** 01656 643602

**Email:** [Zoe.Edwards@bridgend.gov.uk](mailto:Zoe.Edwards@bridgend.gov.uk)

**Postal Address:** Civic Offices  
Angel Street  
Bridgend  
CF31 4WB

Philip O'Brien  
Group Manager – Transformation and Customer Services

**Telephone:** 01656 643333

**Email:** [Philip.OBrien@bridgend.gov.uk](mailto:Philip.OBrien@bridgend.gov.uk)

**Postal address:** Civic Offices,  
Angel Street  
Bridgend  
CF31 4WB

**Background papers:** None

Appendix 1

Date	Agenda items	Responsible Officer
March 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forward Work Programme (FWP) 2023-2024</li> </ul>	Zoe Edwards, Consultation, Engagement and Equalities (CEE) Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Report on raising the profile of the equalities agenda across BCBC</li> </ul>	Councillor Rhys Goode, Cabinet Member for Future Generations
July 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>All Wales Race Equality Action Plan update report</li> </ul>	Kirsty Williams, Partnership and CSP Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annual report on Equality in the Workforce 2022/23</li> </ul>	Group Manager, HR and Organisational Development
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equality Impact Assessment (EIA) annual review report</li> </ul>	Zoe Edwards, CEE Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Welsh Language Standards annual report 2022/23</li> </ul>	Zoe Edwards, CEE Manager
November 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Community Cohesion Annual Report</li> </ul>	Kirsty Williams, Partnership and CSP Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Violence against women, domestic abuse, and sexual violence</li> </ul>	Kirsty Williams, Partnership and CSP Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Male victims of domestic violence and perpetrator programme update report</li> </ul>	Kirsty Williams, Partnership and CSP Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Update on Equalities work within Schools (academic year 2022/2023)</li> </ul>	Zoe Edwards, CEE Manager and Dave Wright, Group Manager, VGS / Mark Lewis, Group Manager, FS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>SEP action plan report (update on work undertaken by directorates in the last 12 months)</li> </ul>	Zoe Edwards, CEE Manager and HR representative
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annual update on progress made with meeting the objectives within the Welsh Language Standards Five Year Strategy (year 5)</li> </ul>	Zoe Edwards, CEE Manager
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annual report on the work of Bridgend Community Cohesion and Equality Forum</li> </ul>	Zoe Edwards, CEE Manager

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategic Equality Plan (SEP) annual report 2022/2023</li></ul>	Zoe Edwards, CEE Manager
--	---	--------------------------

This page is intentionally left blank