



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

**Rhif: WG46582**

Llywodraeth Cymru  
Ymgynghoriad – crynodeb o'r ymatebion

Ymgynghoriad ar y cyrff cyhoeddus ychwanegol  
sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant (Rhan  
2) o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol  
(Cymru) 2015

**Rhagfyr 2022**

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd / This document is also available in English  
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg / We welcome correspondence and telephone calls in Welsh

**OGL** © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-80535-186-3

## **Trosolwg**

Mae'r ddogfen hon yn rhoi crynodeb o'r ymatebion i'r [ymgyngoriad](#) ar y cynnig i ychwanegu cyrff cyhoeddus ychwanegol sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant (Rhan 2) o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

## **Camau i'w Cymryd**

Mae'r ddogfen hon at ddibenion gwybodaeth yn unig.

## **Rhagor o wybodaeth a dogfennau cysylltiedig**

Gellir gwneud cais i gael fersiynau o'r ddogfen hon mewn print bras, Braille neu ieithoedd eraill.

## **Manylion cyswllt**

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r:

Is-adran Dyfodol Cynaliadwy  
Llywodraeth Cymru  
Parc Cathays  
Caerdydd  
CF10 3NQ

E-bost: [sustainable.futures@gov.wales](mailto:sustainable.futures@gov.wales)

## **Copiâu ychwanegol**

Mae'r crynodeb hwn o'r ymatebion a chopïau o'r dogfennau ymgynghori yn cael eu cyhoeddi ar ffurf electronig yn unig a gellir eu gweld ar wefan Llywodraeth Cymru.

## Cynnwys

<b>Cyflwyniad</b> .....	<b>4</b>
<b>Cwestiynau'r ymgynghoriad</b> .....	<b>6</b>
1. Beth yw eich barn chi am ymestyn y ddyletswydd llesiant i'r cyrff cyhoeddus ychwanegol sydd wedi'u rhestru yn y ddogfen ymgynghori hon? .....	6
2. Pa arweiniad a chymorth fyddai eu hangen arnoch i baratoi ar gyfer y ddyletswydd llesiant yn eich sefydliad, a'i chyflawni? .....	9
3. Yn eich barn chi, beth fydd y goblygiadau o ran adnoddau wrth baratoi ar gyfer y ddyletswydd llesiant yn eich sefydliad, a'i chyflawni?.....	10
4. Beth yw'r prif wersi rydych chi wedi'u dysgu wrth baratoi ar gyfer y ddyletswydd llesiant, a'i chyflawni, y byddech chi'n awyddus i'w rhannu â chyrff cyhoeddus newydd sy'n ddarostyngedig i'r Ddeddf WFG? .....	11
5. Pa arweiniad a chymorth oedd yn ddefnyddiol i chi wrth ymgymryd â datblygu cynaliadwy? .....	13
6. Beth yw'r cyfleoedd sydd ar gael i rannu profiadau rhwng cyrff sydd wedi'u rhestru yn y Ddeddf WFG ar hyn o bryd a'r rhai y bwriedir eu cynnwys?.....	16
7. Hoffem glywed eich barn am yr effeithiau posibl y gallai ymestyn dyletswydd llesiant Deddf WFG eu cael ar y Gymraeg, yn benodol ar: .....	18
<input type="checkbox"/> gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg; ac .....	18
<input type="checkbox"/> ar beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg. ....	18
9. A oes gennych chi farn arall am ymestyn dyletswydd llesiant y Ddeddf WFG mewn perthynas ag ystyriaethau sy'n ymwneud â'r Gymraeg? .....	25
10. A oes gennych chi sylwadau eraill am ymestyn dyletswydd llesiant y Ddeddf WFG i'r cyrff arfaethedig sydd wedi'u rhestru yn yr ymgynghoriad? .....	26
<b>Casgliad a'r camau nesaf</b> .....	<b>30</b>
<b>Rhestr o'r termau allweddol</b> .....	<b>30</b>

# Cyflwyniad

Nod Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel 'Deddf WFG') yw gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol, a diwylliannol Cymru. Mae gan rai cyrff cyhoeddus datganoledig ddyletswydd gyfreithiol i ymgymryd â datblygu cynaliadwy; dyma'r ddyletswydd llesiant unigol yn Rhan 2 o Ddeddf WFG. Wrth gyflawni'r ddyletswydd hon, rhaid i gyrff cyhoeddus bennu a chyhoeddi amcanion sydd â'r nod o sicrhau eu bod yn cyfrannu i'r eithaf at gyflawni pob un o'r nodau llesiant ac yn cymryd pob cam rhesymol i gyflawni eu hamcanion. Darperir rhestr o'r termau allweddol yn y ddogfen hon er gwybodaeth.

Ar 14 Gorffennaf 2022, lansiodd Llywodraeth Cymru ymgynghoriad cyhoeddus ar ymestyn y ddyletswydd llesiant yn Rhan 2 o Ddeddf WFG i wyth corff cyhoeddus datganoledig. Cynhaliwyd yr ymgynghoriad cyhoeddus am 14 wythnos tan 20 Hydref 2022 a gofynnwyd deg cwestiwn. Cyfeiriwyd rhai o'r cwestiynau yn yr ymgynghoriad at y cyrff cyhoeddus y cynigir iddynt fod yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant, a hynny ynghylch yr arweiniad a'r cymorth y gallai fod eu hangen arnynt; a chyfeiriwyd rhai o'r cwestiynau at gyrff sydd eisoes yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant er mwyn casglu gwybodaeth ac arferion gorau o ran gwreiddio'r ddyletswydd llesiant yn eu gwaith o ddydd i ddydd.

## Ynghylch yr ymatebion

Cafodd Llywodraeth Cymru gyfanswm o 34 ymateb i'r ymgynghoriad:

- gafwyd 19 o'r rhain drwy'r ymgynghoriad ar-lein; a
- chafwyd 15 dros e-bost.

Roedd yr ymatebion a gafwyd dros e-bost yn amrywio o ran strwythur, naill ai'n dilyn strwythur cwestiynau'r ymgynghoriad yn agos a/neu'n rhoi sylwadau ar oblygiadau sut y cyflawnir y ddyletswydd llesiant. Roedd yr ymatebion hefyd yn amrywio o ran hyd a maint y dystiolaeth ategol neu'r sylwebaeth ategol a ddarparwyd.

Roedd y 34 o ymatebwyr yn cynnwys:

- 2 Awdurdod Lleol
- 3 Chyngor Tref a Chymuned
- 2 Fwrdd Iechyd
- 6 o Asiantaethau'r Llywodraeth / Cyrff Sector Cyhoeddus Eraill (cyrff arfaethedig)
- 5 o Asiantaethau'r Llywodraeth / Cyrff Sector Cyhoeddus Eraill
- 2 Sefydliad Trydydd Sector / Elusen
- 8 Corff Cynrychioladol / Corff Proffesiynol / Cymdeithas / Undeb
- 1 Cwmni Preifat
- 4 o Ymatebwyr Unigol
- 1 Ymateb Dienw

## Ynghylch yr adroddiad a'r dadansoddiad hwn

Diben yr adroddiad hwn yw rhoi golwg gyffredinol o'r ymatebion a gafwyd i'r ymgynghoriad. Nid yw'n ceisio nodi'n fanwl bob pwynt a godwyd gan ymatebwyr. Mae'r adroddiad yn dilyn strwythur cwestiynau'r ymgynghoriad, ac mae cwestiynau ac is-gwestiynau'r ymgynghoriad wedi'u nodi mewn adrannau. Darperir cyfradd ymateb ar ffurf canran ar gyfer pob un o'r cwestiynau, yn ogystal â dadansoddiad o'r ymatebion. Mae'r cyfrannau a gyflwynir yn y dadansoddiad ar gyfer pob cwestiwn yn ymwneud â chyfanswm y rhai a roddodd sylwadau ysgrifenedig mewn ymateb i'r cwestiwn hwnnw. Mae'r dadansoddiad yn dechrau gyda sylwadau cryno ar unrhyw wahaniaethau barn allweddol. Pan fydd ymatebwyr wedi cyfeirio at ddogfennau ac adroddiadau, darparwyd dolenni lle bo modd. Drwy gydol yr adroddiad daw'r themâu a'r pwyntiau a gyflwynir o'r sylwadau a wnaed gan ymatebwyr i'r ymgynghoriad, ac nid ydynt yn cynrychioli barn awduron yr adroddiad.

Roedd hi'n bosibl cael gafael ar y ddogfen ymgynghori a'r ffurflen ymateb drwy dudalennau ymgynghori Llywodraeth Cymru ar [llyw.cymru](http://llyw.cymru). Ysgrifennodd Llywodraeth Cymru at y cyrff cyhoeddus a gynigiwyd yn yr ymgynghoriad a'r cyrff sydd eisoes yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant i'w gwahodd i ymateb i'r ymgynghoriad. Cyhoeddwyd blog byr ar yr ymgynghoriad a oedd yn annog cyrff cyhoeddus ac unigolion â diddordeb i ymateb ar [flog Llunio Dyfodol Cymru](#)<sup>ii</sup>. Adeg lansio'r ymgynghoriad, cyhoeddwyd trydariat hefyd a oedd yn cynnwys dolennau i'r ymgynghoriad.

Rhoddodd Llywodraeth Cymru wybod i Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru ynghylch yr ymgynghoriad, yn ogystal ag Archwilydd Cyffredinol Cymru, Cadeirydd Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol y Senedd, a Chadeirydd Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus y Senedd.

Ar 4 Hydref 2022, cynhaliodd Llywodraeth Cymru sesiwn gweithdy gyda chynrychiolwyr o'r wyth corff cyhoeddus a gwahodd cynrychiolwyr o'r cyrff cyhoeddus sydd eisoes yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant i gyfnewid gwybodaeth, rhannu arferion gorau, a helpu i lywio'r paratodau ar gyfer cyflawni'r ddyletswydd llesiant. Pennwyd ffocws y sesiwn gan yr adborth a gafwyd gan y cyrff cyhoeddus arfaethedig cyn y sesiwn ynglŷn â'r meysydd llesiant yr oeddent eisieu dysgu fwyaf amdanynt. Roedd ail sesiwn gyfnewid ar 29 Tachwedd 2022 yn canolbwyntio ar rôl Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, yr egwyddor datblygu cynaliadwy, a rôl Cydgysylltwyr Datblygu Cynaliadwy Cymru a Mwy. Mae swyddogion Llywodraeth Cymru yn ystyried cynlluniau ar gyfer rhagor o weithdai a chynlluniau rhannu gwybodaeth.

# Cwestiynau'r ymgynghoriad

## Cyffredinol

### 1. Beth yw eich barn chi am ymestyn y ddyletswydd llesiant i'r cyrff cyhoeddus ychwanegol sydd wedi'u rhestru yn y ddogfen ymgynghori hon?

**Cyfradd ymateb: 100%**

Roedd cefnogaeth sylweddol dros ymestyn y ddyletswydd llesiant i'r wyth corff cyhoeddus ychwanegol sydd wedi'u rhestru yn yr ymgynghoriad.

#### Crynodeb o'r sylwadau cyffredinol

Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr wedi mynegi cefnogaeth dros ymestyn y ddyletswydd llesiant i'r wyth corff cyhoeddus arfaethedig oherwydd y cyfeiriad strategol cyffredin y mae'r ddyletswydd llesiant yn ei ddarparu drwy ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau fabwysiadu dull system gyfan o wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru.

Gwnaed y sylwadau canlynol:

- *The well-being duty should be at the heart of all public bodies. Extending the well-being duty demonstrates a shared commitment across Wales.*
- *We are aware that the Welsh Government intends to undertake post-legislative evaluation of the Act. Ideally perhaps, this evaluation would have been undertaken in advance of or alongside consideration of extending the well-being duty. Nevertheless, the issues in this response are likely to be relevant to post-legislative evaluation, at such time as the Welsh Government undertakes it.*
- *We support the Welsh Government's decision to extend the well-being duty to the public bodies proposed in the consultation. These organisations all play crucial roles in relation to public service delivery and extending the duty to them should result in stronger adherence to the sustainable development principle across the devolved public sector.*
- *We welcome the addition of the public bodies listed as it provides more public bodies to share and learn from and ensures a common strategic direction.*
- *Although we are not currently subject to the well-being duty, we consider that our role supports its purpose and that its requirements are compatible with how we work. It is natural for us to work in this way, as education and qualifications planning necessarily requires a long-term, future-focused approach. We also work collaboratively because we are one part of the whole education system in Wales.*
- *We welcome our inclusion to the public bodies subject to the well-being duty. Even though we have not been subject to the well-being duty since our establishment in 2017, we have been actively using the well-being goals as principles in how we work.*

- *The extension of the well-being duty will help embed the principles throughout more organisations in Wales, provide a consistent support network, and bring various expertise to the public bodies named within the WFG Act.*
- *Given that the WFG Act has now been in place for some seven years, coupled with the imminent appointment of a new Commissioner, it is appropriate that the range of bodies subject to the provisions of the WFG Act is reviewed.*
- *Public bodies will need to manage relationships with those bodies already covered by the duty, given that membership of Public Service Boards is not statutorily conferred as a result of the extension of the duty. It is important that those public bodies are able to work effectively with the original 44 to deliver sustainable and progressive services for the people of Wales.*

### **Ymestyn y ddyletswydd llesiant**

Dywedodd rhai ymatebwyr y dylid ymestyn y ddyletswydd ymhellach na'r wyth corff cyhoeddus arfaethedig sydd wedi'u rhestru yn yr adolygiad. Mae'r sylwadau wedi'u nodi isod:

- *More organisations need to be to be considered for inclusion. We believe that there are other bodies that meet the criteria, such as Estyn and the new Planning and Environment Decisions Wales, as this could go some way in driving change in the organisations they inspect, and they seem to meet the criteria. Likewise, applying the duty to the Development Bank of Wales would have benefits to how funds are awarded, and businesses can grow in line with the sustainable development principle.*
- *I think regulators and key/anchor organisations working with public bodies in Wales should be liable to the well-being duty – especially when delivering work of the public bodies.*
- *The duty could be extended to companies and services that wish to trade in Wales, or to accept contracts for work in Wales from Welsh bodies.*
- *The more public bodies that are covered by the well-being duty, the more commonplace its goals become. By including an increased number of bodies, awareness of the well-being duty increases and helps shape even more cross-organisation working. There are already partnerships within the organisations in the review. For example, some proposed and existing bodies have already been working together on a series of initiatives that have benefitted both organisations and have been delivered through the lens of a future generations approach. That is a testament to the approach of each organisation and there are undoubtedly opportunities to extend that to the informal working whilst creating the platform for collaboration where relationships do not currently exist.*
- *One observation is whether the new Citizen's Voice Body, which comes into effect from 1 April 2023, is or will be included within the WFG Act as it stands.*

## **Meini prawf i ychwanegu cyrff at y ddyletswydd llesiant**

Cafwyd sylwadau ynghylch y meini prawf a ddefnyddir i asesu cyrff sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant ac mae'r rhain yn cynnwys:

- *It would be good to see more information on how the criteria was applied to the list of proposed bodies, in particular those rejected as not meeting the criteria.*
- *I would advocate for the criteria to evolve to include more bodies which can contribute to the achievement of the goals. The bodies currently covered by the well-being duty cannot achieve the well-being goals alone – often, they need to work alongside the private and voluntary sectors to maximise achievement of the goals. Differing legislation and policies applying to these organisations can make this challenging.*
- *Whilst Further and Higher Education institutions, training bodies and accrediting bodies are non-profit organisations, independent of Government control, there are ways in which the Government can influence and encourage adoption of the sustainable development principle as their central organising principle. Many Registered Social Landlords are already demonstrating how they are contributing to the national well-being goals. There are also private sector organisations in Wales that have voluntarily adopted the well-being duty, such as Dŵr Cymru, Principality, Bluestone National Park Resort, Constructing Excellence in Wales, Arup, the Development Bank of Wales and many others. Perhaps there is another way these organisations can be recognised outside of the legal well-being duty.*
- *The criterion should be examined to ensure that extension could go to all public sector bodies. Failing that, Welsh Government should work to ensure that the positive impact, especially of the Social Partnership and Public Procurement (Wales) Bill (SPPP Bill), should be reflected in education through other means such as school governance regulations and schoolteachers' conditions of service.*
- *It is helpful that the Welsh Government has shared its updated criteria for determining which bodies should become subject to the duty. However, the definition of 'strategic functions' is not clear and further explanation of what that means and how it applies in the context of individual bodies would be helpful.*
- *We noted the Welsh Government's rationale for not including certain bodies. However, we think the consultation could have been clearer on the following:*
  - *Registered Social Landlords: The consultation explains that they have not been included because of the 'varied level in public funding'. This prompts the question as to whether some receiving funding above a particular threshold should be included, while others not. There is perhaps a useful comparison to be drawn with community councils, where the provisions set out under section 40 of the WFG Act only relate to those with a gross income or expenditure of at least £200,000.*
  - *Inspectorates: The consultation explains that they have not been included because they do not have executive or strategic functions.*



*However, given that Care Inspectorate Wales and Healthcare Inspectorate Wales are in essence the Welsh Ministers exercising certain inspection and regulatory functions, it might be helpful to explain the position in relation to these. We welcome the commitment to ensuring there are appropriate arrangements for considering whether proposed bodies should be subject to the well-being duty as they are created.*

## **Cwestiynau i'r cyrff cyhoeddus arfaethedig**

### **2. Pa arweiniad a chymorth fyddai eu hangen arnoch i baratoi ar gyfer y ddyletswydd llesiant yn eich sefydliad, a'i chyflawni?**

**Cyfradd ymateb: 38%**

Roedd yr ymatebion yn canolbwyntio ar y cymorth a'r arweiniad sydd eu hangen ar y cyrff cyhoeddus arfaethedig wrth baratoi i gyflawni'r ddyletswydd llesiant. Mae crynodeb isod o'r ymatebion, yn ôl thema:

#### **Arweiniad, hyfforddiant, ac adnoddau**

Cafwyd nifer o sylwadau a oedd yn canolbwyntio ar arweiniad a hyfforddiant. Mynegodd tua thraean o'r rhai a ymatebodd i'r cwestiwn hwn farn debyg ynghylch cael golwg gyffredinol ar y ddyletswydd llesiant, gydag enghreifftiau o sut mae wedi cael ei defnyddio o ran arfer da a gweithredu gwael. Roedd un neu ddau o ymatebwyr wedi tynnu sylw at adroddiadau fel [Adroddiad Cenedlaethau'r Dyfodol 2020<sup>iii</sup>](#)) ac astudiaethau achos (fel y rhai sydd ar gael ar [wefan Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol<sup>iv</sup>](#)) sy'n dangos arferion da gan sefydliadau yn ogystal â meysydd i'w gwella.

Roedd nifer fach o ymatebwyr o'r farn y gallai'r canllawiau hefyd gynnwys unrhyw gynlluniau pontio ar sut yr aeth y sefydliadau presennol ati i weithredu'r ddyletswydd llesiant, ynghyd ag unrhyw wersi ymarferol a ddysgwyd. Awgrymodd ymatebydd hefyd y byddai'n fuddiol rhannu unrhyw adnoddau ymarferol (fel rhestrau gwirio) fel bod y cyrff arfaethedig yn gallu cynnal hunanasesiad cychwynnol ar barodrwydd ar gyfer dod o dan y ddyletswydd llesiant i weld lle byddai angen canolbwyntio'r adnoddau i ddechrau.

Awgrymodd un neu ddau o'r ymatebwyr y gellid rhannu adnoddau hyfforddiant sydd eisoes wedi'u datblygu gan gyrff cyhoeddus sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant â chyrrff arfaethedig (gydag un ymatebydd yn cydnabod y gellid teilwra adnoddau hyfforddiant ar gyfer y sefydliad perthnasol).

Ar ben hynny, roedd ychydig o sylwadau'n nodi y byddai canllawiau clir ar ddulliau adrodd, dangosyddion perfformiad allweddol presennol a mesurau llwyddiant hefyd yn cael eu croesawu i gefnogi'r gwaith o werthuso gweithgareddau mewn cysylltiad â'r ddyletswydd llesiant.

Roedd nifer fach o ymatebwyr o'r farn bod y canllawiau statudol presennol (Rhannu Pwrpas: Rhannu Dyfodol)<sup>v</sup> yn ddigonol, gydag un yn awgrymu na fyddai angen rhagor o gymorth arnynt oni bai fod newidiadau sylweddol i'r canllawiau.

Sesiynau hyfforddi a datblygu wedi'u hwyluso gan Lywodraeth Cymru i atgyfnerthu gofynion y ddyletswydd llesiant oedd awgrym un corff arfaethedig.

### **Dysgu a rhannu gwybodaeth**

Roedd rhai ymatebwyr yn awgrymu rhannu enghreifftiau o amcanion llesiant gan gyrff sydd eisoes yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant, yn enwedig lle mae'r cyrff cyhoeddus o faint tebyg ac yn meddu ar gylch gwaith tebyg. Roedd un neu ddau o'r cyrff arfaethedig yn teimlo y byddai'n fuddiol dysgu gan gyrff presennol ynglŷn â'r ffordd maent wedi rhoi'r ddyletswydd ar waith a sut maent wedi gwreiddio'r dull gweithredu yn eu gweithrediadau.

Yn yr un modd, roedd cefnogaeth gan ychydig o ymatebwyr i gael rhwydwaith cymheiriaid i gefnogi'r cyrff cyhoeddus arfaethedig (a'u swyddogion arweiniol) sy'n dod o dan y ddyletswydd llesiant, i ddysgu a chydweithio ar y gofynion. Nododd un neu ddau o ymatebwyr y byddai system mentora neu gyfeillio yn ddefnyddiol.

Dangosodd nifer fach o ymatebwyr ddiddordeb mewn dysgu am rolau a chyfrifoldebau unigolion yn y cyrff presennol sy'n gyfrifol am gyflawni'r ddyletswydd llesiant. Nododd un ymatebydd hefyd y byddai'n fuddiol i is-adrannau noddi yn Llywodraeth Cymru fod yn rhan o drafodaethau wrth baratoi i gyflawni'r ddyletswydd llesiant, yn enwedig mewn perthynas â'r effaith ar drefniadau atebolrwydd a llythyrau cylch gwaith.

### **3. Yn eich barn chi, beth fydd y goblygiadau o ran adnoddau wrth baratoi ar gyfer y ddyletswydd llesiant yn eich sefydliad, a'i chyflawni?**

**Cyfradd ymateb: 44%**

#### **Cyrff arfaethedig**

Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyrff arfaethedig y byddai'r costau'n cael eu hamsugno yn yr adnoddau presennol heb gynydd mewn costau staffio. Cafwyd sylwadau hefyd gan rai ymatebwyr a oedd yn dweud y byddai'r costau'n fach iawn. Dywedodd un neu ddau o'r ymatebwyr y byddai'n anodd rhagweld costau, a bod angen cadw golwg ar y costau. Nododd un neu ddau o ymatebwyr y gallai fod angen adnoddau i adrodd ar amcanion llesiant a'u gwerthuso, a bod angen amser ac adnoddau ychwanegol i addysgu cyflogaion ymhellach. Awgrymwyd y gallai'r ffioedd archwilio fod yn uwch, gyda rhai ymatebwyr yn dweud y byddai adnoddau ymlaen llaw ar gyfer y cyrff arfaethedig yn ddefnyddiol i sicrhau budd yn y tymor hwy, a bod swyddogion hyfforddedig sydd â digon o wybodaeth yn bwysig.

## Sefydliadau sy'n cefnogi cyrff

Nodwyd bod angen adnoddau priodol ar gyrff cyhoeddus, yn ogystal â chynghor dro ar ôl tro ac anogaeth wedi'i hatgyfnerthu a bod cyrff llwyddiannus yn cael cyngor pwrpasol, adborth cyson a chyfaill beirniadol y gellir ymddiried ynddo dros gyfnod hir.

Awgrymodd y sefydliad sy'n aelod, Cydgysylltwyr Datblygu Cynaliadwy Cymru a Mwy, y dylai Llywodraeth Cymru ystyried darparu cymorth ariannol i helpu i dyfu'r rhwydwaith. Ystyriwyd y bydd angen rhoi mwy o sylw i gyrff nad ydynt eisoes yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant ac y gellid codi ffioedd archwilio arnynt.

## Cwestiynau i gyrff cyhoeddus presennol – dysgu gan eraill

Rydym yn awyddus i ddefnyddio'r ymgynghoriad hwn i gasglu gwybodaeth am brofiad cyrff cyhoeddus wrth wreiddio'r Ddeddf WFG yn eu gwaith o ddydd i ddydd.

### **4. Beth yw'r prif wersi rydych chi wedi'u dysgu wrth baratoi ar gyfer y ddyletswydd llesiant, a'i chyflawni, y byddech chi'n awyddus i'w rhannu â chyrrff cyhoeddus newydd sy'n ddarostyngedig i'r Ddeddf WFG?**

#### **Cyfradd ymateb: 44%**

Mae'r ymatebion i gwestiwn 4 wedi cael eu grwpio yn ôl themâu isod.

#### **Strategaeth a chynllunio**

Nododd tua hanner yr ymatebwyr i'r cwestiwn hwn fod angen cynnwys pensaernïaeth Deddf WFG, gan gynnwys ffyrdd o weithio ac amcanion llesiant, o fewn strategaeth graidd sefydliad, gan gynnwys yr holl fframweithiau cynllunio a phrosesau cynllunio busnes, adroddiadau ar benderfyniadau, a dogfennau am brosiectau.

Roedd nifer dda o ymatebwyr wedi ystyried y pum ffordd o weithio, gydag un ateb yn nodi ei bod hi'n bwysig ymgysylltu â chymunedau i ddeall eu hanghenion llesiant (yn enwedig yn ystod pandemig COVID-19), er mwyn darparu 'gwybodaeth' werthfawr i gefnogi'r gwaith o wreiddio'r ddyletswydd llesiant ac i helpu i lywio penderfyniadau strategol yn y dyfodol.

Roedd rhai ymatebion yn awgrymu bod deall gwahanol agweddau ar ddatblygu cynaliadwy yn allweddol yn sgil y ffaith bod gan wahanol gyrff cyhoeddus gylich gwaith gwahanol. Roedd rhai ymatebwyr hefyd wedi tynnu sylw at bwysigrwydd sicrhau eglurder ynghylch y ddyletswydd llesiant a sut mae'n cyd-fynd â gwaith sefydliad, yn enwedig wrth wneud penderfyniadau.

#### **Hyfforddiant ac ymgysylltu**

Roedd hanner yr ymatebwyr i'r cwestiwn hwn wedi pwysleisio mor bwysig oedd hi i staff gael hyfforddiant ar y ddyletswydd llesiant a chyfrifoldebau newydd eu sefydliad er mwyn gallu cymhwyso hynny yn eu maes gwaith eu hunain. Roedd rhai hefyd yn

honni, ar gyfer staff sy'n cael hyfforddiant cychwynnol ac yn ymgymryd â gweithgareddau sefydlu, y dylid darparu hyfforddiant gloywi i gynnal gwybodaeth dda am elfennau Deddf WFG.

Soniodd nifer o ymatebwyr am bwysigrwydd ymgysylltu ar draws sefydliad, gan nodi y dylai pob aelod o staff fod yn rhan o'r broses gyfan i sicrhau 'ymrwymiad' a chynllunio ar gyfer gweithredu gan rannu arferion gorau ar draws sefydliad.

### **Uwch arweinyddiaeth**

Dywedodd nifer fach o ymatebwyr y dylai uwch aelodau tîm yn y sefydliadau perthnasol sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant arwain drwy hyrwyddo'r ddyletswydd llesiant yn gyhoeddus. Awgrymodd ymatebydd hefyd fod angen hyrwyddwyr sy'n Gyfarwyddwyr gweithredol ac anweithredol ar gyfer gweithredu, a bod angen dyrannu adnoddau swyddogion digonol. Y rheswm am hyn yw bod arweinwyr sefydliadau mewn sefyllfa dda i gael dealltwriaeth gyfannol o waith y sefydliad felly maent yn gallu nodi cyfleoedd i sicrhau blaenoriaethau sy'n gyson â rhai'r partneriaid.

### **Yr Egwyddor Datblygu Cynaliadwy (Pum Ffordd o Weithio)**

Roedd tua thraean o'r ymatebwyr yn ystyried ei bod yn bwysig gwreiddio iaith Deddf WFG, yn enwedig y [Pum Ffordd o Weithio](#)<sup>vi</sup>, ym mhob cynllun, gweithgaredd a sgwrs ar draws sefydliad. Roedd hyn yn cynnwys gwerth darparu enghreifftiau effeithiol o weithgareddau ar raddfeydd gwahanol i ddangos perthnasedd yr egwyddor datblygu cynaliadwy a sut mae'n berthnasol i sefydliad. Dywedodd rhai ymatebwyr fod y pum ffordd o weithio wedi bod yn arbennig o ddefnyddiol wrth gynllunio gweithgareddau a chynnwys pobl yn effeithiol yn y gwaith o ddatblygu polisiau.

Dywedodd rhai cyrff presennol fod bod yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant wedi helpu i ganolbwyntio mwy ar fod yn fwy cynaliadwy a meddwl mwy am y tymor hir, yn ogystal â sicrhau dull gweithredu cyson ar draws rhannau mawr o'r sector cyhoeddus.

### **Adnoddau**

Mynegwyd pryderon ynghylch capasiti sefydliadau i wreiddio'r ddyletswydd llesiant. Soniodd un neu ddau o ymatebwyr na ddylid tanamcangyfrif yr adnoddau sydd eu hangen, a bod angen i'r capasiti a'r buddsoddiad sydd ei angen gan sefydliad er mwyn gwreiddio'r ddyletswydd llesiant yn briodol fod yn glir o'r cychwyn cyntaf. Cododd un ymatebydd gyd-destun ansicrwydd economaidd gan awgrymu y gall cyllid, a chyfyngiadau cyllidebol, lesteirio'r math o arloesi sydd ei angen ar gyrrff cyhoeddus er mwyn trawsnewid.

### **Cydweithio ac ymgysylltu allanol**

Thema a ddaeth i'r amlwg oedd cydweithio rhwng sefydliadau, a gyda Llywodraeth Cymru. Roedd consensws na ellir cyflawni'r ddyletswydd llesiant yn briodol ar eich pen eich hun, a'i bod hi'n bwysig gweithio gyda phartneriaid, staff a rhanddeiliaid, a bod manteision clir i fodolaeth dyletswydd sy'n berthnasol i lawer o sefydliadau ar

draws y sector cyhoeddus. Nodwyd y gall hyn ddarparu fframwaith ac iaith gyffredin ar gyfer gweithgarwch cydweithredol.

Dywedodd rhai ymatebwyr ei bod hi'n bwysig cydweithio'n agos â Llywodraeth Cymru i sefydlu a deall disgwyliadau rhwng Llywodraeth Cymru a sefydliadau.

## **5. Pa arweiniad a chymorth oedd yn ddefnyddiol i chi wrth ymgymryd â datblygu cynaliadwy?**

**Cyfradd ymateb: 41%**

### **Sylwadau ynghylch arweiniad**

Roedd un ymatebydd wedi cyfeirio at yr [Hwb Iechyd a Chynaliadwyedd](#)<sup>vii</sup> fel adnodd gwerthfawr ar gyfer arweiniad, gan ddweud '*These resources aim to help individuals to consider the natural environment and health in everything they do and how they can support the Act.*'

Dywedodd un ymatebydd fod '*the support offered by the Commissioner of a named relationship manager has helped to coordinate work on the well-being duty and has improved guidance, support, and constructive challenge.*'

Awgrymodd ymatebydd hefyd y gallai cyrff ddefnyddio'r allbynnau o archwiliadau'r Archwilydd Cyffredinol. Mae hyn yn cynnwys adroddiadau i gyrff unigol, yn ogystal ag adroddiad statudol yr Archwilydd Cyffredinol, a rhaglen o ddigwyddiadau arferion da. Mae'r manylion i'w gweld ar y wefan [Digwyddiadau | Archwilio Cymru](#)<sup>viii</sup>.

### **Cymorth ac arweiniad Llywodraeth Cymru**

Dywedodd hanner yr ymatebwyr eu bod yn teimlo bod canllawiau Llywodraeth Cymru ei hun yn ddefnyddiol. Roedd yr adnoddau a nodwyd yn cynnwys y [canllawiau statudol](#)<sup>ix</sup>, y [Dangosyddion Cenedlaethol](#)<sup>x</sup> ac [Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol 2021](#)<sup>xi</sup> fel rhai defnyddiol o ran datblygu amcanion llesiant.

Soniodd rhai ymatebwyr ynghylch defnyddioldeb canllawiau, testun, delweddau a fideos syml a chlir, gyda'r [Canllaw Hanfodion](#)<sup>xii</sup> yn cael ei nodi'n benodol fel adnodd defnyddiol i roi trosolwg o'r ddyletswydd llesiant. Cyfeiriwyd at hyn yng nghyd-destun dadansoddi cysyniadau mwy cymhleth fel datblygu cynaliadwy.

### **Cymorth ac arweiniad Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru**

Nododd llawer o ymatebwyr fod deunyddiau ac adnoddau gan Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn ddefnyddiol i sefydliad sydd am newid y ffordd mae'n gwneud penderfyniadau ac yn dechrau prosiectau sy'n cyflawni ar draws nifer o nodau llesiant. Cyfeiriwyd yn benodol at [Fframwaith Cenedlaethau'r Dyfodol](#)<sup>xiii</sup> a'r [Fframwaith ar gyfer Dylunio Gwasanaeth](#)<sup>xiv</sup>.

Ar ben hynny, nododd un ymatebydd fod yr [Adnodd Hunan-fyfyrio](#)<sup>xv</sup>, sy'n galluogi sefydliadau i fonitro ac asesu cynnydd tuag at yr amcanion llesiant, yn ddefnyddiol, fel yr oedd [Y Gallu i Greu](#)<sup>xvi</sup>, sy'n nodi gweledigaeth gadarnhaol ynghylch sut y gallai Cymru edrych o 'bosibl'.

## Gweithdai, ymgysylltu, a digwyddiadau

Dywedodd ychydig o dan hanner yr ymatebwyr fod y gweithdai, y digwyddiadau ymgysylltu a'r cyfleoedd rhwydweithio amrywiol a ddarparwyd yn hanfodol. Roedd adnoddau ar-lein ac integreiddio â rhwydweithiau sefydliadau hefyd o fudd arbennig. Soniodd ymatebydd fod adnoddau gan Swyddfa Archwilio Cymru, er enghraifft gweithdai ar gymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy, yn fuddiol.

Nodwyd hefyd bod Cymuned Arbenigwyr ar Ddatgarboneiddio Llywodraeth Cymru a Bwrdd Rhaglen Dull Gweithredu ar gyfer Gofal Iechyd Llywodraeth Cymru yn ddefnyddiol o ran rhannu arferion gorau.

## Dogfennau ac adroddiadau cyffredinol

Dyma'r dogfennau a'r adroddiadau eraill yr ystyrir eu bod yn ddefnyddiol:

- [Sero Net Cymru](#)<sup>xvii</sup>, sy'n nodi'r camau sydd eu hangen i gyflawni ail gyllideb garbon Cymru (2021-2025).
- [Ffyniant i Bawb; Cymru sy'n Effro i'r Hinsawdd](#)<sup>xviii</sup> yw Cynllun Addasu Cymru ar gyfer newid yn yr hinsawdd. Mae'n darparu'r fframwaith cyffredinol ar gyfer Cynllunio ar gyfer Addasu ym maes lechyd a Gofal Cymdeithasol.
- [Fframwaith Cynllunio GIG Cymru 2022-2025](#)<sup>xix</sup> sy'n rhoi cyfarwyddiadau a chanllawiau i helpu sefydliadau iechyd i gynllunio rhwng 2022 a 2025.
- [Cynllun Cyflenwi Strategol Datgarboneiddio GIG Cymru](#)<sup>xx</sup>, a ddatblygwyd ar y cyd â'r holl gyfarwyddiaethau a meysydd gwasanaeth, sy'n tynnu sylw at y cysylltiadau rhwng bioamrywiaeth a Deddf WFG, ac mae'n codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd gwreiddio'r pum ffordd o weithio yn y gwaith o gyflawni camau gweithredu.
- [Adroddiad o Gyflwr Adnoddau Naturiol Cymru 2020](#)<sup>xxi</sup> yw'r ddogfen a gyhoeddwyd gan Gyfoeth Naturiol Cymru y gellir ei defnyddio fel fframwaith i fesur gweithgareddau a phenderfyniadau yn ei herbyn.
- [Oxfam - 'Toesen Cymru 2020: Fframwaith ar gyfer cynaliadwyedd amgylchedd a chyfiawnder cymdeithasol'](#)<sup>xxii</sup>.

## Gweithio gydag eraill

Nododd un ymatebydd fod sefydliadau yn y sector iechyd wedi arwyddo'r [Siarter Teithio Iach](#)<sup>xxiii</sup> i gefnogi ac annog staff ac ymwelwyr i deithio'n gynaliadwy i safleoedd sector cyhoeddus.

Crybwyllwyd enghraifft o gydweithio hefyd a oedd yn cynnwys gwaith rhwng lechyd Cyhoeddus Cymru a Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, a fu'n cydweithio i ddatblygu'r [Pecyn Cymorth Tri Gorwel](#)<sup>xxiv</sup>. Mae'r canllaw hwn yn helpu cyrff cyhoeddus i feddwl a chynllunio'n well ar gyfer y tymor hir.

Cyfeiriwyd at [Gynllun Cyflenwi Strategol Datgarboneiddio GIG Cymru<sup>xxv</sup>](#), sy'n darparu mandad uchelgeisiol ar gyfer gweithredu cenedlaethol a lleol ledled GIG Cymru, gan gynnwys y gofyniad i sefydliadau'r GIG lunio cynlluniau gweithredu datgarboneiddio.

Cyfeiriwyd hefyd at [Rhoi'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy ar Waith<sup>xxvi</sup>](#), dogfen a ddatblygwyd gan lechyd Cyhoeddus Cymru a Phrifysgol Kingston sy'n nodi pum argymhelliad sy'n seiliedig ar dystiolaeth i roi'r pum ffordd o weithio ar waith er mwyn cyflawni'r nodau llesiant.

Mewn enghraifft arall, nodwyd bod lechyd Cyhoeddus Cymru a Chyfoeth Naturiol Cymru wedi datblygu memorandwm cyd-ddealltwriaeth i ychwanegu gwerth at y ffyrdd presennol o weithio.

### **Rhaglenni newid a ddatblygwyd gan gyrrff cyhoeddus**

Cyfeiriwyd at feysydd o newid corfforaethol (cynllunio corfforaethol, cynllunio ariannol, cynllunio'r gweithlu, caffael, asedau, rheoli risg, rheoli perfformiad) fel mecanweithiau effeithiol ar gyfer sbarduno newid o fewn sefydliadau. Ystyriwyd y byddai edrych ar y saith maes hyn o'r newydd yn helpu i ddeall sut y gellid gwreiddio newidiadau yn y ffyrdd o weithio.

Mae enghreifftiau o gamau sydd wedi helpu i godi proffil agenda WFG ymysg staff yn cynnwys:

- [Menter 'Gweithio Sut Mae'n Gweithio Orau'<sup>xxvii</sup>](#) lechyd Cyhoeddus Cymru sy'n dangos y ffyrdd gorau o weithio o'r gorffennol a'r presennol.
- Prosiect 'Ein Gofod' sy'n dangos cynaliadwyedd ar waith a dealltwriaeth dda o Ddeddf WFG drwy gaffael nwyddau a gwasanaethau, ac aildddefnyddio deunyddiau ac offer.
- Y [Fframwaith a Chynllun Gwobrwyo Gofal Sylfaenol Gwyrddach<sup>xxviii</sup>](#) [sef](#) fframwaith sy'n cefnogi'r pedwar gwasanaeth contractwyr gofal sylfaenol annibynnol yng Nghymru (fferylliaeth gymunedol, deintyddol, practis cyffredinol ac optometreg) i wella cynaliadwyedd amgylcheddol mewn ymarfer o ddydd i ddydd ac i gyrraedd targedau datgarboneiddio Llywodraeth Cymru.
- [Cynllun Gweithredu Datgarboneiddio 2022-2024<sup>xxix</sup>](#), a gynhyrchwyd gan lechyd Cyhoeddus Cymru ac a ddatblygwyd ar y cyd â'r holl gyfarwyddiaethau a meysydd gwasanaeth, sy'n tynnu sylw at y cysylltiadau rhwng bioamrywiaeth a'r Ddeddf WFG.

## **6. Beth yw'r cyfleoedd sydd ar gael i rannu profiadau rhwng cyrff sydd wedi'u rhestru yn y Ddeddf WFG ar hyn o bryd a'r rhai y bwriedir eu cynnwys?**

**Cyfradd ymateb: 47%**

### **Cydweithio a gweithio mewn partneriaeth**

Dywedodd nifer fach o ymatebwyr fod digon o gyfleoedd i rannu profiadau ac i adolygu trefniadau rhwydweithio er mwyn eu cryfhau i annog mwy o gydweithio a dysgu. Soniodd rhai am gydweithio i greu gwell dealltwriaeth ac eglurder o ran terminoleg a sicrhau dull cyson ar draws sefydliadau.

Dywedodd un ymatebydd y byddai gweithio mewn partneriaeth yn ffordd effeithiol o ddarparu digon o gyfleoedd i rannu profiadau, helpu ei gilydd a dysgu gyda'i gilydd. Crybwyllwyd trefniant cyfeillio neu fentora rhwng sefydliadau hefyd gan un ymatebydd, yn ogystal â sylwadau mwy cyffredinol am sefydliadau presennol yn rhannu profiadau ac arferion gorau.

### **Rhwydweithiau a gweithdai**

Roedd nifer o'r ymatebwyr yn credu y gallai rhwydweithio fod yn effeithiol boed hynny ar gyfer cyrff presennol i rannu profiadau a syniadau gyda sefydliadau newydd ar sail un-i-un neu drwy ddigwyddiadau ffurfiol ac anffurfiol, cynadleddau, gweithgorau, fforymau rhanbarthol a grwpiau trawsbleidiol.

Cyfeiriwyd at gefnogaeth drwy'r rhwydweithiau presennol, gan gynnwys Cydgysylltwyr Datblygu Cynaliadwy Cymru a Mwy a Rhwydwaith Gwent yn Barod ar gyfer yr Hinsawdd. Awgrymodd un ymatebydd hefyd y gallai'r cyrff arfaethedig sefydlu eu rhwydweithiau eu hunain i helpu gyda'u gwaith o wreiddio'r ddyletswydd llesiant.

Roedd rhai ymatebion yn awgrymu y byddai gweithdai ar-lein ac wyneb yn wyneb yn helpu i feithrin amgylchedd a fyddai'n annog cydweithio/dysgu rhwng cyrff arfaethedig a chyrff presennol. Cyfeiriodd rhai ymatebwyr hefyd at werth gweithio gyda Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae rhai sylwadau wedi'u nodi isod:

- *Working groups, regional forums and cross-party groups can be established to share best practice.*
- *There are several opportunities through existing officer and member networks and through the Public Services Board.*
- *Working via the PSBs would provide a valuable opportunity to share experiences.*
- *Workshops would encourage the sharing of best practice and collaboration between the proposed and existing bodies. Collaboration is an area that needs further consideration as these organisations may not be part of the same networks as other public bodies.*
- *We are aware that the Future Generations Commissioners Office are arranging events to bring public bodies together, but this could be further supported by the Welsh Government.*



- *We are sure that many already engaged organisations would be willing to share experiences and ideas with incoming organisations on a one-to-one networking basis or alternatively should the opportunity for events / conferences be identified our organisation would fully engage.*

### **Cylchoedd adrodd a chynllunio**

Cyfeiriodd un ymatebydd at elfennau allweddol yng nghylch Deddf WFG, fel cyhoeddi Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol. Soniwyd hefyd am bwysigrwydd gwreiddio safbwynt tymor hir mewn cylchoedd cynllunio ac ariannol. Mae'r sylwadau wedi'u nodi isod:

- *All public bodies will have the same responsibilities to the well-being duty and should be thinking and behaving towards the same goals. They will also have the same requirements on some important tasks/processes (e.g., setting well-being objectives and annual reporting), which could present additional opportunities for learning and joint working (e.g. shared well-being objectives).*
- *Key elements in the WFG Act cycle such as the updating of Future Trends could give particularly useful opportunities to share and learn.*
- *In addition to any planned workshops, all PSB agendas and minutes can be reviewed to understand how annual local well-being plans are developed. Similarly, the strategic and local area plans for all existing bodies would be a wealth of information from a desktop exercise point of view.*
- *It is important that reporting remains proportionate and enables and supports improvement. Specific feedback is beneficial in supporting the implementation of the well-being duty. Planning and financial cycles also need to include a long-term focus with clear milestones to improve accountability.*
- *We recognise the challenge of reporting to the different legislation such as the Environment Act, Biodiversity Section 6 Report, Decarbonisation Report and other relevant legislation and the need to ensure synergies between them.*

### **Sylwadau eraill**

- *Our organisation recognises the scale of the challenge in achieving cultural change required by the legislation. For example, we need to support our staff to interpret the ways of working so that they are 'real' in their everyday work and thinking and are connected to the definitions in the legislation. We believe that this is an area where organisations can learn from each other's approaches.*
- *Our organisation continues to work to embed the culture change required to implement the well-being duty successfully. We have identified further opportunities to increase awareness and understanding of team roles and contributions to the well-being duty; strengthening our multi-agency working to develop longer term, collaborative projects and focusing on health inequalities, and the social, cultural and economic aspects of sustainability, whilst continuing our work on environmental sustainability.*

## Y Gymraeg

### 7. Hoffem glywed eich barn am yr effeithiau posibl y gallai ymestyn dyletswydd llesiant Deddf WFG eu cael ar y Gymraeg, yn benodol ar:

- **gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg; ac**
- **ar beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.**

**Cyfradd ymateb: 68%**

#### **Gwella cyfleoedd**

Cafodd amrywiaeth o safbwyntiau eu mynegi ar sut y bydd ymestyn y ddyletswydd llesiant yn hyrwyddo defnydd o'r Gymraeg. Manylir ar rai o'r sylwadau hyn isod:

- *It will increase promotion of skills development of young people and adult populations in Wales, who will have greater access to opportunities to learn about our culture, heritage and language. In relation to all populations, this will increase employability for any job markets in Wales and ensure that culture, heritage and language are central to jobs and seeking roles in the future.*
- *Increasing access to opportunities to better understand our culture, heritage and language will increase a sense of personal identity of the Welsh population and will therefore help in making our communities better understand each other and in improving the sense of connection between individuals and between communities in Wales.*
- *Extending the number of public bodies who are subject to the well-being duty will result in having a better impact and more considerations being given to the Welsh language in decision-making processes, and what implications those decisions could have on the language and its use. This should lead to an increase in opportunities for Welsh speakers and learners to use the Welsh language in their professional and personal lives and for the future.*
- *The extension of the well-being duty to other bodies would be consistent with promoting culture and Welsh language across a wider range of organisations.*
- *The effects of extending the reach of the well-being duty will mean that more bodies have an obligation to promote and protect culture, heritage and the Welsh language. By doing so, it will encourage more people to access the Welsh language and cultural events across Wales and encourage more people to access opportunities to learn about our culture, heritage and language. This in turn will increase demand for Welsh language, cultural and heritage services.*
- *The implementation of the new [More Than Just Words Five Year Plan](#)<sup>xxx</sup> will provide opportunities for health and care organisations to share best practice in relation to Welsh language. The WFG Act is an integral part of this plan.*
- *Welsh language managers across the public sector including NHS Wales work collaboratively through regional forums and are supported by Welsh*

*Government to share good practice in relation to the development of Welsh language and culture within their organisations.*

### **Cyfrannu at y nodau llesiant**

Cafwyd nifer o ymatebion ynghylch sut y gellir cyfrannu at y nodau llesiant, yn enwedig 'Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu'. Manylir ar rai o'r ymatebion hyn isod:

- *As one of the well-being goals relates directly to 'A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language', we would see more public bodies coming under the Act as having a positive effect on promoting the Welsh language in how we work and deliver our remit for the people of Wales.*
- *We would assume that, as one of the stated well-being goals is 'A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language', any attempt to extend the well-being duty and include more publicly funded bodies within it should inevitably strengthen the use of the Welsh language in Wales. Any actions should also be focused on contributing to 'A More Equal Wales' and therefore, across these two well-being goals the inclusion of more organisations and bodies can only serve to continue to extend and promote the Welsh language across the country.*
- *The proposed list of bodies provides public services to the people of Wales. Including the well-being duty will mean more public bodies will have a shared purpose in achieving the seven well-being goals, which will help in ensuring the language remains one of their priorities and considerations. This will help in bringing more equality in the services provided in Welsh and English by the public sector for Welsh speakers.*
- *In 2020, the [Choice for All](#)<sup>xxxii</sup> strategy was published. It has four main areas of focus:*
  - *Prioritising qualifications to be made available in Welsh in full-time education, post-16 settings, and apprenticeships.*
  - *Strengthening support for awarding bodies and their capacity to deliver Welsh-medium qualifications.*
  - *Revising Qualifications Wales' Welsh Language Support grant to align with the new strategy, to focus on priority areas, new qualifications and innovative applications.*
  - *Improving information for learners, their schools and colleges, and data for regulatory purposes.*
- *We believe that our ways of working and the strategic importance of the Welsh language to us as an organisation will contribute to achieving 'A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language' – one of the seven well-being goals outlined in the WFG Act.*

## Peidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg

Roedd bron pob un o'r ymatebwyr wedi ystyried effaith ymestyn y ddyletswydd llesiant ar beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg, gyda chonsensws y bydd dod â mwy o gyrff o dan y ddyletswydd yn cael effaith gadarnhaol. Roedd rhywfaint o wybodaeth ddefnyddiol, fel y manylir isod:

- *We believe that extending the 'well-being duty' will increase opportunities for people to use Welsh. We do not believe that this proposal would treat the Welsh language no less favourably than English.*
- *We would assume that each of the proposed public bodies would already be operating within the expectation of providing equal representation to the Welsh language. Bringing the proposed bodies under the well-being duty should not have any immediate impact on the use of the Welsh language, should those bodies be undertaking their commitments to the Welsh language Act and creating the environments for the use of Welsh as an equal status language to English.*
- *The Qualifications Wales Act 2015 requires there to be regard to 'eight matters' in considering functions are delivered. The second of these 'matters' states: 'the desirability of promoting and facilitating the use of the Welsh language, including through the availability of assessment arrangements that provide for assessment through the medium of the Welsh language, and of qualifications that otherwise promote or facilitate the use of the Welsh language.'*
- *We have regard to promoting and facilitating the use of the Welsh language both in our internal operations and in undertaking activities in support of our two principal aims. We are a bilingual organisation, and we operate a Welsh language scheme and expect in due course that we will need to comply with Welsh language standards.*
- *Extending the well-being duty will ensure the Welsh language is prioritised appropriately in health and care organisations. To achieve the aim of 'A Healthier Wales' and ensure the Welsh language isn't treated less favourably than English, health and social care providers must deliver individual centred care in the language of choice. The WFG Act's role in the promotion of 'A Wales of Vibrant Culture & Thriving Welsh Language' plays its part in Cymraeg 2050 and emphasises the importance of providing Welsh language training for staff.*
- *The status of Welsh and its provision in our services is already well covered by the Welsh Language Standards and, indeed, the Welsh Language Act 1993, much of which remains in force. Our organisation already complies with its statutory obligations in these matters together with the implementation of the Welsh Government's [More Than Just Words](#)<sup>xxxii</sup> five-year plan 2022-27 and, as such, it is unlikely that the obligation to discharge the well-being duty will materially affect support for the Welsh language, save perhaps to further highlight its importance for our staff and patients.*
- *In relation to treating Welsh no less favourably, this can only be a positive thing as more people will grow to understand that Welsh is a thriving living*

*language in Wales and has equal legal status. With recent changes in laws that grant increased rights to people who may wish to access services, information, or advice through the medium of Welsh, increased promotion of the Welsh language will lead to greater degree of normalisation and therefore accessing Welsh language and cultural events will increase understanding of our shared heritage.*

- We strongly believe in the design and provision of fully bilingual, excellent services from the outset rather than making the translation an afterthought at the end of the design process. Our work to help the public sector deliver to this service standard will be reflected in our WFG activities and in doing so believe that extending the duty to cover Welsh language would support our mission.*
- While it is true that all the named public bodies already do, by nature or obligation, give opportunity for people to use Welsh and on treating the Welsh language no less favourably than the English language, the well-being duty gives focus by enshrining the Welsh language. By extending the well-being duty to these additional bodies it not only doubles down on existing commitments or obligations those public bodies have, but it also brings those bodies into a common framework that, when embraced by the Welsh society as a whole, has the potential to be truly transformative.*
- The Welsh Language (Wales) Measure 2011 established standards of conduct, to the principle that the Welsh and English languages should be treated equally in the conduct of public business in Wales and extension of the well-being duty to additional bodies can only enhance this with a knock on effect on opportunities for people to use Welsh; and on treating the Welsh language no less favourably than English.*
- By widening the duty responsibilities, there would be a positive effect on the Welsh language by increasing awareness, appetite and ability for using the Welsh language, and this would in turn encourage the Welsh language to be treated no less favourably than English.*
- From a Welsh language perspective, the well-being duty provides the strategic direction to implement Welsh language policies. Some of the well-being goals of the WFG Act are embedded into the Welsh Language Standards or Schemes as well as the new More Than Just Words Five Year Plan and therefore does not involve additional work or planning.*
- The Welsh language is important to the future of Wales but it is important to note that non Welsh speaking Welsh are not made to feel 'less Welsh' because of it.*
- In accordance with the Welsh Language (Wales) Measure 2011 we have made a commitment to treating the Welsh Language no less favourably than English in the delivery of our day-to-day business and our support to the wider Welsh public sector.*

## Y camau sydd wedi cael eu cymryd yn barod gan sefydliadau

Soniodd rhai o'r ymatebwyr am rai o'r camau y mae eu sefydliadau eisoes wedi eu cymryd. Nododd un corff arfaethedig ei fod, fel sefydliad cymharol newydd, wedi datblygu polisi iaith Gymraeg sy'n nodi sut mae, *'as an arm's-length body of the Welsh Government, have made commitments and developed principles in relation to the Welsh language as well as confirming the approach that they take to meet the requirements of the Welsh language standards.'*

Dywedodd ymatebydd arall eu bod eisoes wedi ymrwmo i beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg: *'we have created an in-house translation function to help promote the Welsh language. A Welsh Language Strategy Lead position is currently being advertised to help embed further opportunities for promoting the Welsh language.'* Roeddent hefyd wedi nodi eu bod yn cynnig cwrs Cymraeg sylfaenol i staff ar hyn o bryd ac y gallai'r ddyletswydd llesiant helpu mwy o bobl i ddysgu Cymraeg. Roedd y canlynol ymysg y sylwadau eraill a gafwyd:

- *Our own recent research indicates that where Welsh is used as the language for an online service, it is often poorly expressed, confusing and over-complex, leading to Welsh speakers opting to use the English language version of that service.*
- *We are working with the Welsh Government to help support and enhance the capabilities of the public sector in Wales to design excellent bilingual services from the outset. We have made the design of services in Welsh and English the number two Digital Service Standard for Wales with guidance to help people achieve this.*

## 8. Eglurwch hefyd sut rydych chi'n credu y gellid ymestyn dyletswydd llesiant Deddf WFG er mwyn cael:

- **effeithiau cadarnhaol neu fwy o effeithiau cadarnhaol ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg ac ar beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg; a**
- **dim effeithiau niweidiol ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg ac ar beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.**

**Cyfradd ymateb: 44%**

### Effeithiau a chyfleoedd cadarnhaol

Roedd consensws ymysg ymatebwyr i'r cwestiwn hwn y bydd ymestyn y ddyletswydd llesiant yn cael effaith gadarnhaol ar ddefnydd o'r Gymraeg, gyda rhai dim ond yn nodi eu bod yn cytuno ac yn cefnogi. Gellir gweld rhai o'r sylwadau hyn isod:

- *Should improve opportunities and have a positive effect.*
- *It should just open up opportunities.*

- *Widening the well-being duty can provide opportunities to promote the Welsh language both in their own sector and across the public sector as a whole by increasing collaboration between organisations and by bringing them under a common framework. This will in turn provide opportunities to converse more widely in Welsh.*

Cyflwynodd rhai ymatebwyr sylwadau ar sut y bydd staff a rhanddeiliaid eu sefydliadau'n elwa. Cafwyd nifer o sylwadau hefyd ar sut y bydd ymestyn y ddyletswydd llesiant yn cyfrannu at nodau ehangach fel [Cymraeg 2050](#)<sup>xxxiii</sup>, sef strategaeth Gymraeg Llywodraeth Cymru sy'n ceisio sicrhau cynnydd yn nifer y siaradwyr Cymraeg yng Nghymru i filiwn erbyn 2050. Gellir gweld rhai o'r sylwadau hyn isod:

- *Increased positive effects may be implemented by ensuring the Welsh language is used and celebrated in each of the other strands of well-being goals, where Welsh language is considered when planning, delivering and evaluating services that are working towards the shared well-being goals.*
- *Bringing our organisation under the well-being duty is a positive step towards ensuring the continued growth of the Welsh language in the care sector, in particular the early years and childcare sector which is key to the attainment of a million Welsh speakers by 2050.*
- *As an organisation, we have a target audience of Wales and its borders, and already have a commitment to not treat the Welsh language no-less favourably than the English. In fact, we have an opportunity to promote the Welsh language in areas that may not already be engaged.*
- *Our commitment to the Welsh language is to enable everybody in Wales and the borders to navigate their journeys in both Welsh and English.*
- *We welcome collaboration with other public bodies to support the use and uptake of the Welsh language and to create spaces to facilitate additional opportunities to converse in Welsh.*
- *In terms of positive impact, the importance of support for the Welsh language and the positive impact its use has both on existing and future Welsh speakers, be they staff or other stakeholders, is acknowledged.*
- *The vitality of the change is bringing further public bodies into a common framework in which the Welsh language is afforded all possible protections and promotions, and in which the Welsh language stands shoulder to shoulder with the other goals of the WFG Act. Merely giving the Welsh language the stature to be treated equally, and alongside, measures such as what a public body may be doing to address climate change, pollution, transport et al gives the Welsh language the correct status as the founding language of this nation.*
- *Whilst it is currently the expectation that those organisations to be included in the well-being duty are already discharging their obligations under the Welsh Language Act 1993 to the use of Welsh, there are opportunities in focussing organisations on the future generations approach that exists within the well-being duty that may help shape a more long-term approach to the way those organisations support, develop and encourage the use of the language. This*

*may shift an approach from the use of Welsh to an existing audience to a long-term vision of the use of Welsh among future participants and end users of services, as well as the staff and partners of those organisations.*

- *The WFG Act is embedded naturally into the Welsh Language Standards and More Than Just Words Strategy, follow on strategic frameworks and subsequent action plans. Together, they provide a structure to implement actions which will provide opportunities to use the Welsh language and enforce the message that the Welsh language must not be treated less favourably to the English language.*

## **Dim effaith andwyol**

Dywedodd rhai ymatebwyr na fydd ymestyn y ddyletswydd llesiant yn arwain at unrhyw effeithiau niweidiol ar ddefnydd o'r Gymraeg.

Awgrymwyd syniadau gan ymatebydd ynghylch bod yn rhagweithiol wrth hyrwyddo'r Gymraeg drwy ddylunio gwasanaethau i fod yn ddwyieithog o'r dechrau, yn hytrach na'i fod yn ôl-ystyriaeth. Mae'r sylwadau'n cynnwys:

- *There is an understanding across public bodies that Welsh should be treated no less favourably than English. At our organisation we encourage services to be designed bilingually from the beginning, not written in English and then translated. Our user research has shown that Welsh speakers will often choose to engage with digital forms in English as 'official' Welsh translations are often unfamiliar or odd at best and generate a feeling of distrust at worst.*
- *Additionally, the Digital Service Standards mandate that all services should be as easy to use offline as well as online. Therefore, we aim to create bilingual services that work well no matter how they are accessed by Welsh speaking users. We aim to support and enable organisations to design services bilingually to work better for Welsh users. Extending the well-being duty will reinforce our aim to ensure a thriving Welsh language, with people speaking Welsh in their everyday lives.*

Roedd rhai ymatebwyr wedi gwneud awgrymiadau ynghylch sut i sicrhau nad oes unrhyw effeithiau andwyol ar ddefnyddio a hyrwyddo'r Gymraeg, drwy hyrwyddo dealltwriaeth bod Cymru yn wlad ar wahân yn y DU a sicrhau bod cyrff arfaethedig yn cael digon o adnoddau i wneud hynny. Mae'r sylwadau'n cynnwys:

- *A clear understanding that Wales is a distinct country from the UK, and that its culture and language needs to be fully supported to ensure that Wales remains so.*
- *Level of Welsh language resources for proposed bodies will need to be carefully considered as being subject to the well-being duty may increase the level of resourcing that is needed in this area.*
- *It is highly unlikely that the extension of the well-being duty will in any way have an adverse effect on the use or treatment of the Welsh language. Indeed, the Board of our organisation is not aware of any evidence from those bodies already covered by the duty which would suggest that it has had any deleterious impact.*



## 9. A oes gennych chi farn arall am ymestyn dyletswydd llesiant y Ddeddf WFG mewn perthynas ag ystyriaethau sy'n ymwneud â'r Gymraeg?

**Cyfradd ymateb: 24%**

Cafwyd nifer o sylwadau ar sut i alinio'r nod llesiant 'Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu', ac effeithiau cadarnhaol ymestyn y ddyletswydd llesiant ar dwf y Gymraeg i ddatblygu diwylliant dwyieithog mewn sefydliad.

### **Effaith ymestyn y ddyletswydd llesiant ar hyrwyddo'r Gymraeg**

Roedd ychydig o ymatebwyr wedi gwneud sylwadau ynghylch effeithiau cadarnhaol ymestyn y ddyletswydd llesiant, a oedd yn cynnwys:

- *The workforce plays an important role in achieving the 'A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language' well-being goal as they are the public face of service delivery in communities throughout Wales. Extending the well-being duty to more public bodies will help achieve this goal across the public sector and introducing the social partnership duty will ensure that workers have a say over how this goal is progressed in their organisation. This will help to achieve fairer, more inclusive outcomes for staff – including a better learning offer across our public bodies – and contribute towards the target of one million Welsh speakers by 2050.*
- *We believe that extending the well-being duty to the proposed public bodies would have a positive effect on the Welsh language. Policies and legislation such as the WFG Act promote the Welsh language, as well as the inclusiveness it brings, and is an important part of protecting and promoting Welsh culture, heritage and our environment.*
- *It is also a great opportunity to ensure the connection and impact on the language is strengthened, for opportunities for people to use the Welsh language and on treating the Welsh language no less favourably than the English language.*
- *In times of financial strain there is a tendency for activities seen as optional to be disinvested in. Our organisation is committed to excellent bilingual service design. We believe this will shore up commitment to the creation of bilingual services, supporting the goals of the Welsh Government to increase use of the Welsh language.*
- *Developing a bilingual culture is a priority for our organisation, which fits in well with the direction of the WFG Act.*

## Sylwadau cyffredinol

Roedd nifer o sylwadau cyffredinol a oedd gan fwyaf yn siarad yn gadarnhaol am effaith ymestyn y ddyletswydd llesiant ar ystyriaethau sy'n ymwneud â'r Gymraeg, yn ogystal ag awgrym am sesiwn benodol rhwng y cyrff presennol a'r rhai arfaethedig ar ystyriaethau sy'n ymwneud â'r Gymraeg. Gellir gweld y sylwadau hyn isod:

- *They will be proud to be and speak Welsh.*
- *Only positive views. I think it's fundamental.*
- *Our organisation does not consider that the effects of extending the duty are likely to have an impact on the Welsh language and does not believe there are any alterations which would have a more positive impact on the Welsh language.*
- *It would be really beneficial for those learning from others currently named to have a particular session on Welsh language considerations.*

## Arall

### 10. A oes gennych chi sylwadau eraill am ymestyn dyletswydd llesiant y Ddeddf WFG i'r cyrff arfaethedig sydd wedi'u rhestru yn yr ymgynghoriad?

**Cyfradd ymateb: 54%**

Roedd nifer o sylwadau eraill wedi cael eu gwneud a oedd yn ymwneud â'r ymgynghoriad, ac mae'r rhain wedi'u nodi isod.

#### Rôl y Comisiynydd

- *We would like to understand how the different public bodies involved in the well-being duty are guided and supported by the Welsh Government and by the Commissioner.*
- *Additionally, we would like to understand how the Commissioner and team bring together bodies to understand the benefits of joint working. We understand that joint working can deliver better and faster results, provide opportunities to share insights, good practice, and lessons learned, and avoid duplication or gaps in activities. Consequently, we would be interested in learning about any opportunities for taking a shared approach and working with other public bodies to best meet the requirements of the well-being duty.*

#### Gweithio mewn partneriaeth

- *We would welcome greater clarity on how the well-being duty applies to public bodies when they are working collaboratively. For example, we are unclear about the implications when a public body which is subject to the well-being duty must take this into consideration when operating at a city region level, for example. We would also welcome greater consistency and transparency around conditions on which mechanisms such as remit letters are used to mandate sponsored bodies to comply with at least some aspects of the well-*

*being duty, and how this could be used to require compliance with relevant aspects of the social partnership duty also.*

- *An exercise to review the extent and location of the devolved public sector workforce whose employers are not subject to either the well-being duty or the social partnership duty would be a welcome step so that social partners have a clear idea of which workers are at risk of not benefitting from the government's social partnership commitments.*
- *In reality, like the Welsh Ambulance Services NHS Trust, those additional bodies to which this consultation applies will already be working in the spirit of the well-being duty and will have established strong partnerships with a range of organisations which reflect that continued commitment to collaboration and innovation.*
- *Statutory partnerships, notably representation at Regional Partnership Boards which, of course, are partnership vehicles governed by the Social Services and Well-being (Wales) Act 2014, lie within the portfolio of the Director of Partnerships and Engagement, while the Executive Director of Strategy, Planning and Performance, the Executive Director of Operations and the Executive Director of Quality and Nursing all have active stakeholder involvement in the partnership arena.*

### **Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus**

- *For organisations with an all-Wales remit they may find the responsibilities to link to multiple PSBs challenging to resource with officer/director/non-executive director time. The setting of objectives and aligning these to multiple PSBs may also be a challenge.*
- *The substantive matter for those bodies to which the well-being duty will be extended is likely to be how they manage relationships with those bodies already covered by the duty, given that membership of Public Service Boards is not statutorily conferred as a result of the extension of the duty. The extension of the well-being duty to a full range of public bodies is broadly welcomed as it provides parity of statutory duty. The issue outstanding will be the future of Public Service Boards as the delivery vehicle for the WFG Act and the status of newly included organisations out with them.*
- *While not the subject of this consultation, we would also like to restate trades unions ambition that the WFG Act is amended to establish a trades union seat on Public Services Boards to support the delivery of both this and the Social Partnership and Public Procurement (Wales) Bill, should it receive Senedd approval.*
- *That said, the absence of a legal right to representation at Public Service Board tables remains an untidy and moot point in respect of these proposals.*
- *Whilst we appreciate that the extension of the well-being duty to these proposed bodies does not make them statutory members of the Public Service Boards, it does encourage the proposed bodies to engage in the work of PSBs 'where it is relevant to the achievement of the well-being goals'.*

- *In addition, it will be important to articulate how interfaces with the existing 44 bodies named in the Act should be managed without an expectation that proposed bodies become members of Public Service Boards.*
- *While it would be impossible to service the 19 PSBs in Wales, it will be important for the contribution of the proposed partners, including this organisation, to be recognised by the existing 44 and, moreover, to ensure that opportunities for collaboration, or areas of potential duplication, are not missed.*
- *The absence of a legal right to representation at Public Service Board tables remains an untidy and moot point in respect of these proposals.*

### **Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru)**

- *Our interest is both in relation to the statutory requirement for these public bodies to comply with the well-being duty and the implications this will have for the Social Partnership and Public Procurement (Wales) Bill. We anticipate that the additional public bodies will also be subject to the social partnership duty, and that this would set a precedent that public bodies subject to the well-being duty are then also subject to the social partnership duty. This is to ensure that social partnership working defines the approach to setting and achieving public bodies' well-being objectives, so that worker voice becomes integral to carrying out sustainable development.*
- *While we recognise the criteria means that schools and some other devolved public sector employers do not qualify as public bodies in respect of the well-being duty, there are consequences for this in relation to the social partnership duty. Our 2022 Congress agreed that we should lobby for a maximalist approach, whereby as many public sector employers as possible are covered by the social partnership duty. This requires that they are duty bound by the well-being duty.*
- *We recognise that this would be overly burdensome in relation to some of the auditing requirements, for example, and therefore unlikely to gain wider support. Instead, we propose that the Welsh Government explores a well-being duty 'lite' approach which can apply to public bodies which do not meet the full criteria and could therefore be subject to the social partnership duty. This would be more effective than an ad-hoc voluntary approach so would mitigate any risk of widening inequalities (as some employers voluntarily adopt the approach and others fail to). We know that there have been helpful discussions between Welsh Government officials and teaching unions about the application of the social partnership duty in these settings and hope that an outcome like this is possible.*
- *We would also like the Welsh Government to consider how this approach could be taken to registered social landlords, higher and further education settings, and the Development Bank for Wales so that the social partnership duty can play a role in determining fairer outcomes in these organisations.*
- *We would also find it beneficial to have further information, guidance and support on the preparation for and discharging of our duties the SPPP Bill. .*

- *Our priority in relation to these questions is trades unions' capacity to engage in dialogue about the well-being duty in workplaces, to fulfil the objective of the social partnership duty. Trade unions in these public bodies will need appropriate time and training to carry out the work that results from the duty, including in the public bodies which the duty will be extended to. Part of the assessment on the extent to which the social partnership duty has been complied with should take into account the time and training unions have received to fully engage in the process. We welcome the work which Welsh Government have already done to assess the level of need in relation to this and urge government to invest in an extensive training programme to make sure that the opportunities stemming from the social partnership duty are understood and exploited.*
- *We are disappointed that education workers are excluded. All public bodies in Wales should benefit from the provisions of the upcoming SPPP Bill.. If this cannot be the case because of the limitations of the criteria then the SPPP Bill should not be wedded to the organisations list of the Future Generations Act. It is simply unfair to exclude over 20% of public sector workers in Wales.*
- *Better alignment with the SPPP Bill. There is a lack of consistency of the bodies caught by different duties and the list used in Part 3 of the SPPP Bill should align with the list of additional bodies coming under the Well-being Act.*
- *I understand that public bodies in Part 2 of the Social Partnership and Procurement Bill are the same as those caught under the Act, but in Part 3 it is the same bodies plus 17 others to align with UK legislation and using the Government of Wales Act as reference. I would suggest simplifying matters, integrating duties and ceasing complicating an already complex landscape by making the same bodies subject to both parts of legislation and every part of the SPPP.*
- *Finally, our response to the recent Senedd consultation on the SPPP Bill noted the possible increase in bodies subject to the well-being duty and the consequent impacts for that the SPPP Bill. Specifically, an increase in bodies covered by the well-being duty would result in an increase in the number of bodies covered by the proposed social partnership duty. This would cause the cost of that the SPPP Bill to rise.*
- *Given that bodies that become subject to the well-being duty will also become subject to the new social partnership duty, it will be important that they receive clear guidance on how to deliver on both in combination. The social partnership duty could apply at the time when these bodies set their first well-being objectives, meaning that clear guidance should be available as they commence that work, which is likely to be in the 2023-2024 financial year. Clear guidance will be equally important to those bodies already covered by the well-being duty.*

## Casgliad a'r camau nesaf

Yn ystod yr ymgynghoriad darganfuwyd bod yr ymatebwyr yn cefnogi'r cynigion i ymestyn y ddyletswydd llesiant i'r wyth corff cyhoeddus datganoledig sydd wedi'u rhestru yn yr ymgynghoriad. Mae'r cynnig i ychwanegu'r cyrff cyhoeddus hyn yn cael ei weld yn gyffredinol fel cam amserol sydd i'w groesawu a fyddai'n cryfhau'r bensaernïaeth datblygu cynaliadwy yng Nghymru ac o fudd i'r Gymraeg. Gofynnwyd am ragor o eglurder neu wybodaeth fanwl mewn sawl maes.

Mae'r prif feysydd sydd wedi dod i'r amlwg o'r ymgynghoriad wedi'u crynhoi isod ac maent yn cynnwys y camau canlynol ar gyfer Llywodraeth Cymru:

- Darparu rhagor o fanylion ac eglurder ynghylch sut yr aeth Llywodraeth Cymru ati i gynnal ei hadolygiad o gyrff cyhoeddus a oedd yn nodi'r wyth corff cyhoeddus y bwriedir iddynt fod yn ddarostyngedig i ddyletswydd llesiant Deddf WFG, fel yr amlinellir yn yr ymgynghoriad.
- Parhau i gyfeirio a darparu canllawiau ac adnoddau.
- Parhau i hwyluso'r broses o gyfnewid gwybodaeth rhwng cyrff sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant.
- Rhoi pwyslais cryfach, a chyfeirio at, rwydweithiau cymorth ar gyfer y cyrff sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant.
- Archwilio ymhellach i'r goblygiadau tebygol o ran adnoddau wrth ymestyn y ddyletswydd llesiant i'r cyrff cyhoeddus arfaethedig a phartneriaid allweddol eraill.
- Darparu rhagor o fanylion ynghylch rolau'r prif sefydliadau a phartneriaethau, gan gynnwys Llywodraeth Cymru a Chomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, a'r cymorth maent yn ei gynnig i gyrff sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd llesiant

Bydd Llywodraeth Cymru yn ystyried yr holl ymatebion a gafwyd i'r ymgynghoriad wrth adolygu a chwblhau'r dull y byddir yn ei ddefnyddio i ymestyn y ddyletswydd llesiant. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwmo i ymgysylltu ac ymgynghori ynghylch unrhyw gyrff cyhoeddus eraill y mae cyfiawnhad dros eu dynodi i'r ddyletswydd llesiant.

## Rhestr o'r termau allweddol

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

Nod y Ddeddf WFG yw gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol, a diwylliannol Cymru.

### Datblygu Cynaliadwy

Mae datblygu cynaliadwy yn golygu'r broses o wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol, a diwylliannol Cymru drwy weithredu, yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy, gyda'r nod o gyflawni'r amcanion llesiant.

## **Nodau llesiant**

Mae'r saith nod llesiant yn dangos y Gymru yr hoffem ei gweld. Gyda'i gilydd, maent yn darparu gweledigaeth ar y cyd, ac yn disgrifio'r canlyniadau economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol a fydd yn gwneud Cymru yn wlad fwy cynaliadwy.

## **Yr Egwyddor Datblygu Cynaliadwy**

Mae'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn golygu gweithredu mewn ffordd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion hwythau. Mae hyn yn golygu ystyried y dyfodol yn yr hyn a wnawn.

Mae'r egwyddor yn cynnwys 5 ffordd o weithio y mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus eu hystyried wrth gymhwyso datblygu cynaliadwy. Sef:

- ystyried yr hirdymor er mwyn sicrhau nad ydym yn peryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain
- cymryd ymagwedd integredig er mwyn i gyrff cyhoeddus edrych ar yr holl nodau llesiant wrth benderfynu ar eu hamcanion llesiant
- cynnwys amrywiaeth o bobl yn y penderfyniadau sy'n effeithio arnynt
- gweithio ar y cyd ag eraill er mwyn dod o hyd i atebion cynaliadwy cyffredin
- deall yr hyn sydd wrth wraidd problemau er mwyn eu hatal rhag digwydd

## **Dyletswydd llesiant unigol ar gyrff cyhoeddus**

Mae gan rai gyrff cyhoeddus yng Nghymru ddyletswydd gyfreithiol i ymgymryd â datblygu cynaliadwy; dyma'r ddyletswydd llesiant yn Neddf WFG. Wrth gyflawni'r ddyletswydd hon, rhaid i gyrff cyhoeddus bennu a chyhoeddi amcanion sydd â'r nod o sicrhau eu bod yn cyfrannu i'r eithaf at gyflawni pob un o'r nodau llesiant ac yn cymryd pob cam rhesymol i gyflawni eu hamcanion.

## **Cyd-ddyletswydd llesiant ar fyrddau gwasanaethau cyhoeddus**

Rhaid i bob bwrdd gwasanaethau cyhoeddus wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol, a diwylliannol ei ardal drwy gyfrannu at gyflawni'r nodau llesiant. Rhaid i hyn gynnwys asesu cyflwr llesiant, pennu amcanion llesiant lleol, a chymryd pob cam rhesymol i gyflawni'r amcanion hynny.

## **Dyletswydd llesiant ar gynghorau cymuned**

Mae gan rai cynghorau cymuned a thref ddyletswydd i gymryd pob cam rhesymol tuag at gyflawni'r amcanion lleol sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun llesiant lleol sydd mewn grym yn eu hardaloedd.

## **Cerrig Milltir a Dangosyddion Llesiant Cenedlaethol**

Er mwyn ein helpu ni i wybod a oes cynnydd yn cael ei wneud tuag at y saith nod llesiant, mae gennym 50 o ddangosyddion cenedlaethol. Mae'r cerrig milltir cenedlaethol yn gyfres o fesurau yn erbyn y dangosyddion cenedlaethol sy'n nodi ein disgwyliadau o'r hyn y dylai'r dangosyddion ei ddangos yn y dyfodol.

---

i [Ymgynghoriad ar y cyrff cyhoeddus ychwanegol sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd Llesiant \(Rhan 2\) o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015 \[HTML\] | LLYW.CYMRU](#)

ii [Blog Llunio Dyfodol Cymru](#)

iii [Adroddiad Cenedlaethau'r Dyfodol 2020](#)

iv [Gwefan Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

v [Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol: Canllawiau Deddf WFG Statudol](#)

vi [Pum Ffordd o Weithio](#)

vii [Hwb Iechyd a Chynaliadwyedd Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

viii [Digwyddiadau | Archwilio Cymru](#)

ix [Llesiant cenedlaethau'r dyfodol: canllawiau statudol | LLYW.CYMRU](#)

x [Llesiant Cymru: Dangosyddion Cenedlaethol](#)

xi [Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol 2021](#)

xii [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015: yr hanfodion | LLYW.CYMRU](#)

xiii [Fframwaith Cenedlaethau'r Dyfodol Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

xiv [Fframwaith ar gyfer Dylunio Gwasanaeth Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

xv [Offeryn Hunan-fyfyrio Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

xvi [Y Gallu i Greu Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

xvii [Cymru Sero Net](#)

xviii [Ffyniant i Bawb; Cymru sy'n Effro i'r Hinsawdd](#)

xix [Fframwaith Cynllunio GIG Cymru 2022-2025](#)

xx [Cynllun Cyflenwi Strategol Datgarboneiddio GIG Cymru](#)

xxi [Cyfoeth Naturiol Cymru - Adroddiad o Gyflwr Adnoddau Naturiol Cymru 2020](#)

xxii ['Toesen Cymru 2020: Fframwaith ar gyfer cynaliadwyedd amgylchedd a chyfiawnder cymdeithasol'](#)

xxiii [Siarter Teithio Iach Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

xxiv [Pecyn Cymorth Tri Gorwel Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

xxv [Cynllun Cyflenwi Strategol Datgarboneiddio GIG Cymru \(llyw.cymru\)](#)



- 
- xxvi [Rhoi'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy ar Waith](#)
- xxvii [Menter 'Gweithio Sut Mae'n Gweithio Orau'](#)
- xxviii [Fframwaith a Chynllun Gwobrwyo Gofal Sylfaenol Gwyrddach](#)
- xxix [Cynllun Gweithredu Datgarboneiddio 2022-2024](#)
- xxx [Mwy na Geiriau - Cynllun Pum Mlynedd 2022-27](#)
- xxxi [Choice for All](#)
- xxxii [More Than Just Words](#)
- xxxiii [Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr](#)