

CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd

Teitl yr eitem:	Adroddiad Blynyddol 2025-26, Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28
Aelod Cabinet:	Cynghorydd Llio Owen, Aelod Cabinet Cefnogaeth Gorfforaethol
Swyddog perthnasol:	Gwenno M Griffith, Swyddog Cydraddoldeb
Dyddiad y cyfarfod:	13 Hydref 2026

1. Penderfyniad a Geisir:

Gofynnir i'r Cabinet nodi cynnwys a chymeradwyo Adroddiad Blynyddol 2025-26, Cynllun Cydraddoldeb 2024-28.

2. Y rheswm pam fod angen i'r Cabinet wneud y penderfyniad:

Mae adrodd cynnydd ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn flynyddol yn ddyletswydd yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru. Mae hefyd yn ymarfer da o fewn y Cyngor i'r Cabinet fod yn ymwybodol o'r cynnydd.

3. Cyflwyniad a Rhesymeg

3.1 Cefndir/Cyflwyniad

Bwriad yr Adroddiad Blynyddol yw nodi'r cynnydd sydd wedi ei wneud i Gynllun Gweithredu'r 5 Amcan Cydraddoldeb y gweithiwyd tuag atynt yn ystod 2025-26 fel sydd wedi ei nodi yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor 2024-28. Gofynnir i'r Cabinet gymeradwyo'r cynnydd yna.

3.2 Rhesymeg a chyfiawnhad dros argymell y penderfyniad

Pwrpas y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ydi lleihau anghydraddoldeb rhwng pobl sydd â nodweddion gwarchodedig a phobl sydd heb y nodweddion hynny yn unol â'n dyletswydd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae Prosiect Sicrhau Tegwch i Bawb (sef y Cynllun Cydraddoldeb) wedi ei adnabod fel un o'r prosiectau blaenoriaeth o fewn Cynllun y Cyngor gan y Cabinet. Mae'n diwallu'r angen yn Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol i sicrhau "Cymru mwy Cyfartal", ac yn cyd-fynd â'r 5 ffordd gynaliadwy o weithio trwy edrych i'r dyfodol, atal gwahaniaethu, cynnwys ein staff a'r cyhoedd, hybu tegwch a gweithio ar y cyd ar draws y Cyngor a gyda'r cyhoedd.

Dyma'r ail Adroddiad Blynyddol ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb 2024-28 ac mae'n adrodd yn erbyn y 5 amcan a nodir ynddo. Gellir nodi fod y rhan helaethaf o'r gwaith oedd wedi ei glustnodi ar gyfer y flwyddyn gyntaf wedi ei gyflawni.

Mae'r adroddiad hefyd yn cynnwys manylion ychwanegol yn unol â chanllawiau Deddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru, gan gynnwys adroddiad ar nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu.

Roedd Asesiad Effaith ar Nodweddion Cydraddoldeb, y Gymraeg ac Amddifadedd Economaidd-Gymdeithasol wedi ei baratoi ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28 ac ni adnabuwyd unrhyw reswm i'w newid yn ystod y flwyddyn.

3.3 Camau nesaf

Bydd y gwaith yn mynd yn ei flaen y flwyddyn nesaf er mwyn cwblhau'r pwyntiau gweithredu a nodwyd.

4. Sylwadau Swyddogion Statudol

4.1 Prif Swyddog Cyllid

Rwyf yn fodlon na fydd cymeradwyo Adroddiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb yn creu ymrwymïadau gwario ychwanegol. Rwyf yn cefnogi'r adroddiad, ac nid oes gennyf sylwadau pellach o safbwynt priodoldeb ariannol

4.2 Swyddog Monitro

Rwy'n croesadwy'r Adroddiad Blynyddol ar berfformiad yn erbyn dyletswydd sydd yn berthnasol i holl weithgareddau'r Cyngor

Rhestr Atodiadau

Adroddiad Blynyddol 2025-26, Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28
Gwybodaeth Cyflogaeth 2025-26

Rhestr Dogfennau Cefndir

[Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-28](#)

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb Cyngor Gwynedd 2025/26

Rhagair

Dwi'n falch iawn o gael cyflwyno Adroddiad Blynyddol 2025-26 ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2024-2028, sef yr ail adroddiad o'r Cynllun hwn.

Yn ystod y flwyddyn hon, dwi'n falch o ddweud fod llawer o'r gwaith hirdymor wedi gallu parhau, gyda fframwaith clir i'w ddilyn drwy weddill cyfnod y Cynllun.

Mae yn bleser gen i ddweud fod Fforwm Cydraddoldeb ar gyfer Staff y Cyngor yn parhau i ddatblygu gan gyfarfod yn rheolaidd ac adnabod materion pwysig o fewn y gweithle. Mae gwaith hefyd wedi symud ymlaen gyda creu dashfwrdd data cydraddoldeb sydd yn borth ar gyfer y holl ddata cydraddoldeb sydd gennym, i allu rhannu gyda staff.

Yn ogystal, mae'r Fframwaith Hyfforddiant Cydraddoldeb wedi symud ymlaen hefo cynllun gweithredu clir a theitlau ychwanegol am feysydd penodol.

Rydwi hefyd yn falch o ddweud ers i'r templed asesiad effaith cydraddoldeb newydd fod mewn lle, mae'r swyddogion Cydraddoldeb wedi cychwyn ar y gwaith o hyrwyddo a codi ymwybyddiaeth.

Yn ychwanegol i'r amcanion yma, maer' Cynllun hefyd yn edrych ar wasanaethau gwahanol, gan gynnwys amgueddfeydd. Mae'n dda gen i allu dweud fod yna lawer o waith wedi ei wneud gan y gwasanaeth hwn yn ystod y flwyddyn drwy ddefnyddio dulliau amgen i sicrhau profiad gwell i gyhoedd Gwynedd.

Rwyf yn edrych ymlaen nawr i weld y cynnydd yn parhau dros weddill y cyfnod Cynllun Cydraddoldeb Strategol, hyd at 2028.

Cyflwyniad

Ym mis Mawrth 2024, cyhoeddodd y Cyngor Gynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Gwynedd 2024-28, er mwyn parhau gyda'r gwaith o sicrhau tegwch i bawb. Mae hyn yn bodloni dyletswyddau'r sector cyhoeddus o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel mae'n cael ei weithredu yng Nghymru.

Mae'r Ddeddf wedi ei chynllunio i leihau anghydraddoldeb rhwng grwpiau penodol drwy ofyn i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r Cynllun yn edrych ar degwch o ran 9 o nodweddion gwarchodedig sef:

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd)
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Priodas a phartneriaeth sifil
(Deddf Cydraddoldeb 2010)

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 hefyd yn cynnwys y Ddyletswydd Economaidd Gymdeithasol ers 2021. Y disgwyl yw i gyrff cyhoeddus ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol wrth wneud penderfyniadau strategol.

Mae'r Cynllun yma yn disgrifio'r gwaith fydd o flaenoriaeth i'r Cyngor ym maes cydraddoldeb am y pedair blynedd dan sylw (2024-28), sydd wedi i'w rhannu i bum amcan sef:

- Amcan 1: **Cyflogaeth - Gweithredu i wella cydraddoldeb y gweithle**
- Amcan 2: **Gwybodaeth - Gwellu ein data am bobl â nodweddion cydraddoldeb**
- Amcan 3: **Systemau - Sicrhau fod y Cyngor yn fudiad wrth-wahaniaethol trwy wella ein trefniadau mewnol**
- Amcan 4: **Gwasanaethau - Sicrhau cydraddoldeb o fewn ein gwaith bob dydd**
- Amcan 5: **Ysgolion - Gwellu cydraddoldeb o fewn maes addysg**

Mae un o'r amcanion yna, sef Amcan 1, ar gyflogaeth ac yn cynnwys pwyntiau gweithredu ar y bwlch tâl, fel mae'r ddyletswydd benodol yn gofyn i ni ei wneud.

Mae'r ddyletswydd benodol hefyd yn gofyn i ni gael amcanion ar bob nodwedd warchodedig. Ein penderfyniad ni yw gwneud amcanion thematig, ac mae pob amcan yn gweithio tuag at gydraddoldeb ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchodedig. Mae hyn yn atal dyblygu ac yn ei gwneud yn haws i adnabod ffactorau sy'n dod o groesdoriadaeth (sef y rhwystrau ychwanegol mae pobl hefo mwy nag un nodwedd benodol yn ei wynebu).

Yn yr adroddiad yma rydym yn amlinellu, fesul amcan, beth yw'r pwyntiau gweithredu rydym wedi ymrwymo iddynt yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, Sut mae'r amcanion yn ymateb gofynion y ddeddf, a be ydi'r gwahaniaeth ryda ni'n bwriadu ei wneud erbyn diwedd holl gyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2024-2028.

Amcan 1: Cyflogaeth: Gweithredu i wella cydraddoldeb y gweithle

Pwyntiau gweithredu perthnasol am y flwyddyn:

1.1 Sefydlu fforwm / fforymau staff sydd er mwyn trafod materion cydraddoldeb, fel bod ein gweithwyr yn gallu cyfrannu i'r maes cydraddoldeb o fewn y Cyngor.

1.3 Gosod y nod o weithio tuag at fod yn gyflogwr blaenllaw yn y maes hwn, gan gynnwys rhoi sylw i'r materion canlynol:

- Peidio rhoi gofynion sydd ddim yn angenrheidiol yn ein swydd ddisgrifiadau wrth hysbysebu swyddi er mwyn rhoi cyfle i gymaint o bobl â phosib i ymgeisio.
- Sut a ble rydym yn hysbysebu swyddi.
- Ein delwedd fel cyflogwr yn ein cymunedau – bod yn rhagweithiol wrth geisio denu pobl o bob rhan o gymdeithas i weithio i Gyngor Gwynedd.

1.4 Parhau i gymryd camau i ddatblygu ymwybyddiaeth rheolwyr a staff o'r maes hwn yn llawn, gan gynnwys cydraddoldeb, cynhwysiant, niwroamrywiaeth, aflonyddu rhywiol, parch ac urddas yn y gweithle

1.6 Cynnal archwiliad bwlch tâl yn flynyddol, gan ystyried pa gamau i'w cymryd i geisio cau'r bwlch. Cyrraedd sefyllfa lle rydym yn gallu cynnal archwiliad bwlch tâl ar sail anabledd a hil hefyd.

Beth rydym ni wedi ei wneud

Mae amcan 1 yn ymwneud gyda gwella cydraddoldeb o fewn y gweithle er budd staff ac ymgeiswyr swyddi, trwy sicrhau fod y Cyngor yn gyflogwr cyfle cyfartal. Un o'n prif flaenoriaethau ar gyfer blwyddyn gyntaf y Cynllun oedd dod i ddeall persbectif staff a derbyn eu hadborth mewn perthynas â materion cydraddoldeb, drwy sefydlu Fforwm Cydraddoldeb Staff. Erbyn hyn mae sawl cyfarfod wedi eu cynnal ac mae'r grŵp yn cyfarfod yn rheoliad bob chwarter i drafod materion yn ymwneud â'r gweithle. Mae gwaith parhaus yn cael ei wneud i sicrhau cefnogaeth i'r grŵp a chael mynychwyr ac eitemau i'w trafod mewn lle, a datblygu'r grŵp. Yn dilyn sefydlu'r grŵp hon, mae datblygiadau pellach wedi eu gwneud yn y maes gyda fforwm staff arall, sef y fforwm ethnig lleiafrifol, bellach wedi'i sefydlu'n ffurfiol. Mae'n darparu platform strwythuredig i gynrychioli profiadau a lleisiau cymunedau ethnig lleiafrifol dros Wynedd, Môn a Conwy. Bydd sgysiau pellach yn cael eu cynnal yn

ystod y flwyddyn weithredol nesaf am ddatblygiad parhaus y Fforwm Staff Cydraddoldeb, gyda swyddogion yn ei ail hysbysebu, ac yn chynnal sgysiau ynglŷn unrhyw fforwm staff arall fel mae angen.

Mae llawer o'r gwaith ynglŷn â bod yn gyflogwr blaenllaw yn disgyn o fewn sgôp rhaglen waith prosiect Cynllunio'r Gweithle'r Cyngor, sydd yn edrych ar holl elfennau'r broses o recriwtio a phenodi staff. Mae'r garreg filltir ynghlwm â'r prosiect hwn wedi llithro i'r flwyddyn 2026-27 oherwydd heriau capasiti, ond gyda gwaith wedi digwydd i lunio cynllun strategol drafft fydd yn gosod cyfeiriad ar gyfer symud ymlaen a fydd yn cael ei arwain gan grŵp trawsadrannol o swyddogion. Ymhellach i hynny mae'r Gwasanaeth Ymgynghorol Adnoddau Dynol wedi bod yn cydweithio gyda rhai gwasanaethau dros y flwyddyn er mwyn adnabod swyddi allweddol a dadansoddi proffil gweithlu'r timau ac adnabod y risgiau posib i lefelau staffio a anghenion sgiliau. Mae rhain yn bwydo mewn i gynlluniau gweithredu i'r gwasanaethau hynny ac bydd angen ffurfioli trefniadau wrth symud ymlaen gan unioni ac ehangu trefniadau ar draws y Cyngor.

Ymhellach i'r gwaith ynghlwm a fod yn gyflogwr blaenllaw, rydyn yn parhau i gymryd camau i ddatblygu ymwybyddiaeth rheolwyr a staff o'r maes hwn yn llawn, gan gynnwys cydraddoldeb, cynhwysiant ac yn y blaen. Fel rhan o hyn mae Polisi Canu'r Gloch diwygiedig wedi ei fabwysiadu gan y Cyngor eleni sydd hefyd yn cynnwys aflonyddu rhywiol fel sail y gellir ei adrodd drwy ganu'r gloch. Mae hyn yn sicrhau y gallu i rhannu pryder difrifol am gamymarfer mewn ffordd diogel a cyfrinachol a hyrwyddo tryloywder ac atebolrwydd. Mae hefyd yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i unigolion yn unol a'r Ddeddf Hawliadau Cyflogaeth (2025)

Mae hefyd yn ddyletswydd benodol i'r Cyngor i gyhoeddi ystadegau nodweddion ein staff yn flynyddol, gan gynnwys y bwlch tâl rhwng y rhywiau, gan gynnal archwiliad ac ystyried pa gamau y gellir eu cymryd i gau'r bwlch. Rydym wedi sefydlu trefniadau a systemau sydd yn ein galluogi i gynnal archwiliad yn amserol bob blwyddyn, ar sail rhyw yn y lle cyntaf. Mae'r Uned Gyflogau yn gweithio ar y data craidd er mwyn adrodd ffigwr bwlch tâl ar sail rhyw ar gyfer Mawrth 2026. Mae'r Cyngor yn edrych ar allu cryfhau'r data wrth symud i system gyflogau ac adnoddau dynol newydd dros y flwyddyn nesaf.

Nid oes archwiliad tal wedi digwydd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (2025-26) a bydd yn llithro i'r flwyddyn weithredol nesaf. Bydd y Cyngor yn edrych i gomisiynu ymgynghorydd annibynnol yn i ymgymryd â'r gwaith.

Sut mae'r amcanion yn ymateb gofynion y Ddeddf ?

Rydym yn edrych ar ein cynnydd yn erbyn tair elfen y ddyletswydd, yn ogystal ag ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol a nodwyd ar ddechrau'r adroddiad, i fesur llwyddiant yr amcanion a sut mae'n ymateb yr ofynion penodol.

Mae parhau i ddatblygu'r fforwm cydraddoldeb ar gyfer staff yn elfen bwysig i ymateb i'r angen i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sydd â nodwedd warchodedig berthnasol a'r rheini sydd heb nodwedd o'r un fath, gan eu hannog i gymryd rhan ym mywyd cyhoeddus y gweithle. Mae dod a phobl sydd yn rhannu nodweddion amrywiol at ei gilydd yn creu ac yn cryfhau eu cysylltiadau ac yn rhoi'r cyfle cyfartal i adrodd yn ôl at y Cyngor ar faterion cydraddoldeb a meithrin perthynas dda.

Drwy edrych ar gynllunio ein gweithle ar gyfer y dyfodol, rydym yn ystyried sawl elfen o fewn y maes cyflogaeth. Fel enghraifft mae'r prosiect yn edrych ar adolygu gofynion swyddi, bod yn rhagweithiol yn denu amrywiaeth i'r gweithle, deall y rhwystrau mae ymgeiswyr yn wynebu ac ar ein prosesau recriwtio yn gyffredinol. Trwy lunio cynllun strategol drafft fydd yn gosod cyfeiriad gweithredol hirdymor, bydd y gwaith yn ei gyfanrwydd yn ymateb gofynion y tri nod uchod i sicrhau tegwch ar gyfer staff ac ymgeiswyr. Bydd hefyd yn cyfarch ystyriaeth amddifadedd economaidd-gymdeithasol trwy ceisio cefnogi pobl i'r gwaith ac yn y gwaith.

Mae cynnal archwiliad bwlch tâl, gan ystyried pa gamau i'w cymryd i geisio cau'r bwlch hefyd yn ymateb y gofynion drwy adael i ni edrych ar unrhyw wahaniaethu anuniongyrchol systematig ac sicrhau fod sut mae lleihau'r bwlch yn drafodaeth barhaus. Mae'r adolygiad hwn yn gweithio tuag at yr amcan o hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl sydd â nodwedd warchodedig berthnasol, sef rhyw, ac yn arbennig yn ystyried lleihau'r bwlch anfantais economaidd gymdeithasol. Trwy fonitro'r bwlch tal mae'n sicrhau ein bod ni yn gallu adnabod a cheisio ymateb i unrhyw anfantais economaidd gymdeithasol.

Be ydi'r gwahaniaeth rydym ni'n disgwyl ei wneud erbyn diwedd cyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2024-2028?

Rydym wedi dechrau sefydlu camau lle y gall staff gymryd rhan a chynnig syniadau ar sut y gall Cyngor Gwynedd fel cyflogwr wella pethau ar gyfer pobl sydd â nodweddion cydraddoldeb. Rydym hefyd yn sicrhau eu bod yn deall anghenion eraill drwy roi hyfforddiant ar nodweddion penodol. Rydym yn cymryd camau ymarferol i ddatblygu ein delwedd fel cyflogwr i bobl sydd â nodweddion cydraddoldeb, ac yn anelu, yn y tymor hir, i fod yn flaenllaw yn y maes. Byddwn hefyd yn sicrhau fod gan ein rheolwyr a staff fynediad at wybodaeth i'w cynorthwyo wrth ymdrin â materion cyflogaeth sydd yn gysylltiedig â'r maes.

Amcan 2: Gwybodaeth - Gwella ein data am bobl â nodweddion cydraddoldeb

Pwyntiau gweithredu perthnasol am y flwyddyn:

2.1 Diweddarau ein trefn ymgysylltu er mwyn osgoi dyblygu, drwy greu ffordd well o weithio a rhannu canlyniadau. Hefyd cryfhau amrywiaeth o fewn y Panel Trigolion

2.2 Creu trefn haws a mwy hygyrch o gadw ein data cydraddoldeb. Y bwriad yw ei wneud yn haws i'w ddefnyddio wrth newid polisïau a chreu cynlluniau.

2.3 Gwella a diweddarau'r data sydd gennym ar Wynedd yn y ddogfen Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru, gan lenwi unrhyw fylchau os yw hynny yn bosib.

2.4 Adnabod unrhyw fylchau yn yr wybodaeth rydym ni yn ei gasglu am ddefnyddwyr gwasanaethau gofal ac yna gweithio i'w llenwi. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn casglu data mor gyflawn â phosib

Beth rydym ni wedi ei wneud

Mae Amcan 2 yn edrych yn benodol ar ddata a sut fedrwn fel Cyngor wella ein data am bobl â nodweddion cydraddoldeb. Erbyn hyn mae Swyddog Ymgysylltu wedi'i benodi ar ôl cyfnod o'r swydd yn wag, ac felly mae gwaith wedi gallu symud ymlaen o fewn yr amcan hwn. Mae gwaith wedi'i wneud i trefnu cael Grŵp Ymgysylltu trawsadrannol er mwyn osgoi dyblygu gwaith ac i allu rhannu canlyniadau ac ymarferion da, wedi symud ymlaen. Ond, yn anffodus, ar ôl cyfnod o dreialu, sylweddolwyd nad yw'r Grŵp wedi cyflawni ei bwrpas. Felly penderfynwyd dirwyn y Grŵp i ben. Mae hynny'n caniatáu cychwyn trefniadau newydd sef mynychu cyfarfod Blaenraglen sydd yn adnabod ymgynghoriadau ar adroddiadau sy'n mynd i bwyllgor. Bydd y Swyddog Ymgysylltu yn sefydlu rhwydwaith o staff ar draws gwasanaethau'r Cyngor er mwyn cyfarfod yn rheolaidd â hwy i drafod gwaith ymgysylltu posib. Mae cynllunio ar gyfer hyn wedi cychwyn gyda'r Swyddog Ymgysylltu yn gwneud ymholiadau a threfniadau, a bydd yn trafod hyn ar lefel ymgynghoriadau unigol gyda swyddogion perthnasol wrth symud ymlaen.

Er mwyn cryfhau amrywiaeth o fewn y Panel Trigolion mae'r dadansoddiad presennol o aelodaeth y Panel wedi'i ddiweddarau, gyda'r bwriad o ddeall beth sydd angen ei wella. Cwblhawyd y gwaith o wirio aelodaeth y Panel yn ystod 2025 ond yn hytrach na chynyddu aelodaeth y Panel, mae ystyriaeth bellach yn cael ei rhoi i sefydlu 'panel' ar wahân drwy'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb y Cyngor, er mwyn gallu ymgysylltu â hwy ynghylch ymgynghoriadau.

Cychwynnwyd y gwaith o ddatblygu dashfwrdd data ar gyfer gwella a diweddarau'r data sydd gennym ar Wynedd, gan greu trefn haws a mwy hygyrch o gadw ein data cydraddoldeb, mae gwaith wedi cychwyn ar ddatblygu dashfwrdd data. Mae hyn yn cynnwys creu porth ar gyfer y holl ddata cydraddoldeb sydd gennym gan gychwyn ar ddefnyddio wybodaeth 'r cyfrifiad diwethaf ac adroddiadau gwybodaeth cydraddoldeb sydd eisoes ar gael

Mae dashfwrdd craidd wedi'i greu yn barod ond nid yw eto'n fyw, a bydd gwaith datblygu yn parhau yn y tymor hir, trwy gyfnod y Cynllun Strategol. Bydd yr wybodaeth yn cael ei defnyddio i lywio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb a gwaith arall, gan sicrhau bod penderfyniadau yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn. Bydd hyn yn galluogi'r Cyngor i sicrhau bod ein polisiau a'n gweithdrefnau yn deg i bawb a gweld ble sydd angen gwella.

Mae'r pwynt gweithredu nesaf yn edrych yn benodol ar y maes gofal, gan gynnwys adnabod unrhyw fylchau yn yr wybodaeth rydym ni'n ei gasglu am ddefnyddwyr gwasanaethau gofal a'r gwaith i'w llenwi. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn casglu data mor gyflawn â phosib a sicrhau bod gennym system gofnodi addas i allu adnabod nodweddion cydraddoldeb er mwyn sicrhau fod ein gwasanaethau yn hygyrch ac yn wrth-wahaniaethol. Mae tendr wedi'i wobrwyo ar gyfer system newydd i gadw data defnyddwyr gwasanaeth gyda chynllun gweithredu yn mynd rhagddo ar gyfer cynllunio'r system a mudo drosodd o'r system bresennol. Mae'r system newydd yn y broses o gael ei datblygu i ddisodli'r system bresennol erbyn y flwyddyn weithredol nesaf. Yn ogystal, mae'r gwasanaeth wedi cynnal trafodaethau gyda'n gweithwyr cymdeithasol er mwyn adnabod rhwystrau wrth ofyn a derbyn gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig derbynwyr gwasanaeth. Mae trafodaethau wedi bod am hyn fel rhan o waith i edrych ar ffurflenni, ond mae'r angen sgysiau pellach ar lefel gwasanaeth cyfan er mwyn gallu penderfynu beth yw'r modd mwyaf addas o ddarganfod yr wybodaeth yma. Mae trafodaethau hefyd wedi eu cynnal yn ehangach ar draws gwasanaethau Gofal i ddeall y ffordd orau i gofnodi'r wybodaeth, gyda'r bwriad o ailedrych ar ffurflenni yn eu cyfanrwydd wrth ddatblygu'r system gofal cymdeithasol newydd. Erbyn hyn mae'r penderfyniad wedi ei wneud i aros am arweiniad pellach arbenigol ac felly bydd y gwaith yn parhau

yn y flwyddyn weithredol nesaf, i gyd-fynd gyda chyflwyno system newydd ac addasu ffurflenni adolygu achosion fydd yn cynnwys cwestiynau am nodweddion cydraddoldeb.

Sut mae'r amcanion yn ymateb gofynion y ddeddf?

Rydym yn edrych ar ein cynnydd yn erbyn tair elfen y ddyletswydd yn ogystal ag ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol a nodwyd ar ddechrau'r adroddiad i fesur llwyddiant yr amcanion a sut mae'n ymateb yr ofynion penodol.

Wrth ymateb i ofynion y ddeddf, mae'r amcan hwn yn gwneud cyfraniad sylweddol drwy ganolbwyntio ar wella ansawdd, hygyrchedd a chysondeb data cydraddoldeb ar draws y Cyngor, gan ein galluogi i asesu cynnydd yn erbyn tair elfen y ddyletswydd yn ogystal ag ystyried amddifadedd economaidd gymdeithasol, drwy ddarganfod y rhwystrau sydd yn bodoli a lle sydd angen sylw. Yn ogystal, mae'r gwaith o ddiweddarau dadansoddiad aelodaeth y Panel Trigolion ac ystyried sefydlu cyswllt ymhellach gyda'r Grŵp Craidd Cydraddoldeb yn cyfrannu at hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a meithrin perthnasau da, drwy sicrhau bod lleisiau amrywiol yn cael eu cynrychioli mewn ymgynghoriadau. Mae'r ffocws ar gryfhau amrywiaeth ac ar sicrhau dulliau ymgysylltu mwy cynhwysol yn adlewyrchu ymrwymiad i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw fylchau mewn cynrychiolaeth neu gyfranogiad sydd yn ymateb bob elfen y ddyletswydd.

Mae datblygu dashfwrdd data cydraddoldeb yn gam allweddol sy'n ateb gofynion y dyletswyddau penodol drwy wella'r modd y caiff gwybodaeth berthnasol ei chasglu, ei threfnu, a'i defnyddio. Trwy greu porth canolog ar gyfer dal data, mae'r Cyngor yn cryfhau ei allu i nodi tueddiadau, asesu effaith polisiâu a gwneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Bydd y dashfwrdd yn cefnogi Asesiadau Effaith Cydraddoldeb ac yn galluogi'r Cyngor i adnabod unrhyw feysydd lle gallai unigolion â nodweddion gwarchodedig brofi anfantais neu wahaniaethu, gan gynnwys unrhyw gysylltiadau ag anfantais economaidd gymdeithasol, gan fydd hyn yn rhywbeth fydd yn cael i ychwanegu i'r dashfwrdd. Bydd modd edrych ar y cyswllt rhwng y nodweddion cydraddoldeb ac anfantais economaidd gymdeithasol yn ddyfnach.

Mae'r gwaith yn y maes gofal yn dangos ymrwymiad pellach i sicrhau bod data am ddefnyddwyr gwasanaethau yn gyflawn ac yn gywir, gan alluogi'r Cyngor i sicrhau hygyrchedd a thegwch yn y ddarpariaeth. Bydd hyn yn cyfannu at atal gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid anghyfreithlon yn yr hir dymor. Mae'r broses o ddatblygu system gofal cymdeithasol newydd, ynghyd â thrafodaethau gyda gweithwyr cymdeithasol i ddeall rhwystrau wrth gasglu gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig, yn cyfrannu at wella ansawdd data a sicrhau bod gwasanaethau'n wrth-wahaniaethol.

Be ydi'r gwahaniaeth rydym ni'n disgwyl ei wneud erbyn diwedd cyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2024-2028?

Rydym ni'n bwriadu gwella'r data sydd gennym er mwyn ei ddefnyddio wrth greu neu newid polisi neu ffordd o weithio, a rhoi gwell gwasanaeth i bobl Gwynedd. Byddwn hefyd yn sicrhau y bydd gennym ni fewnbnw addas gan bobl â nodweddion cydraddoldeb, heb eu llethu drwy eu holi'n aml. Mae'n bwysig bod â throsolwg a dealltwriaeth glir o'r prif broblemau sy'n wynebu pobl â nodwedd warchodedig wahanol.

Amcan 3: Systemau: Sicrhau fod y Cyngor yn fudiad wrth-wahaniaethol trwy wella ein trefniadau mewnol

Pwyntiau gweithredu perthnasol am y flwyddyn:

3.1 Parhau gyda'r fframwaith hyfforddiant i roi'r adnoddau a'r hyder i'n staff ar bob lefel o fewn y Cyngor i barchu amrywiaeth a delio ag ystod o anghenion yn addas. Sicrhau fod y fframwaith hyfforddiant yn cael ei ymestyn i gynnwys amrywiaeth o nodweddion cydraddoldeb / pynciau eang.

3.2 Codi ymwybyddiaeth staff ar bob lefel yn y Cyngor o'r drefn Asesiad Effaith Cydraddoldeb newydd a rhoi cefnogaeth, gwybodaeth a hyfforddiant i sicrhau safon y gwaith.

3.3 Gwneud ein gwefan yn fwy hygyrch drwy greu cynllun gweithredu a gweithredu arno. Bydd hyn yn cynnwys gweithio tuag at gael gwared ar y defnydd o ddogfennau PDF.

3.4 Parhau i weithio i leihau Trais yn Erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol

Beth rydym ni wedi ei wneud

Mae amcan 3 yn edrych ar gydraddoldeb o fewn systemau mewnol y Cyngor a sut allwn ni barhau i fod yn fudiad wrth-wahaniaethol. Mae'r cam gweithredu cyntaf yn edrych ar systemau hyfforddiant mewnol ar gyfer ein staff. Mae dashfwrdd wedi ei greu, a bellach yn fyw, sy'n rhoi darlun byw i Benaethiaid Adran o'r nifer o staff sydd wedi cwblhau hyfforddiant mandadol, gan gynnwys yr hyfforddiant cydraddoldeb.

Mae canran unigolion sydd wedi cwblhau'r teitl Cydraddoldeb ers mis Mawrth 2025 wedi cynyddu o 35.5% i 62.8%. Mae hyn yn dilyn anogaeth i holl staff y Cyngor fod yn cwblhau teitlau hyfforddiant mandadol. Mae'r anogaeth yma yn parhau yn n sgil penodi swyddog newydd o fewn y gwasanaeth, ble y bydd yr Hyrwyddwr Diogelu Corfforaethol yn annog staff ar draws yr adrannau i fod yn cwblhau hyfforddiant mandadol a chefnogi staff gydag unrhyw rwysterau wrth wneud hynny.

Bydd gwaith yn parhau trwy gydol cyfnod y cynllun i sicrhau fod aelodau staff yn gwneud yr hyfforddiant.

Rydym ni hefyd yn adolygu cynnwys y rhaglen hyfforddiant yn rheolaidd i gynnwys cyrsiau ar amrywiaeth o nodweddion cydraddoldeb. Mae'r gwaith hwn yn barhaus er mwyn gweithio tuag at fod yn awdurdod arweiniol yn y maes yma. Yn ystod y flwyddyn weithredol hon, mae'r Cyngor wedi adnabod meysydd blaenoriaethu gan Lywodraeth Cymru, sef gwrth hiliaeth, LHDTC+ ac anabledd, ac mae cynllun wedi ei baratoi i drefnu sesiynau yn y meysydd craidd yma.

Mae rheolwyr a staff yn parhau i gael y cynnig i fynychu'r hyfforddiant LGBTQ+, ac mae 9 sesiwn wedi yn ystod y flwyddyn weithredol dan sylw, sef 7 ar gyfer holl staff y Cyngor a 2 ar gyfer Aelodau Etholedig, gyda adborth cadarnhaol iawn ar sut mae'r sesiwn yn cynyddu hyder a ymwybyddiaeth staff. Mae'r sesiynau yma yn parhau ar gyfer y flwyddyn weithredol nesaf, gyda rhai dyddiadau wedi pennu yn barod.

Yn ystod y flwyddyn weithredol, roedd gwaith ar weddill y fframwaith hyfforddiant yn barhaus, gyda Swyddog Cydraddoldeb yn cyd weithio gyda'r Tîm Dysgu a Datblygu i greu hysbysebion a briff i adnabod darparwyr ar gyfer hyfforddiant Anabledd a hyfforddiant Gwrth-hiliaeth. Erbyn hyn mae darparwr allanol wedi ei adnabod i redeg sesiwn peilot ar gyfer yr hyfforddiant Anabledd, gyda'r bwriad o gynnig cyfres o sesiynau ar gael i bob aelod o staff a rheolwyr os yn llwyddiannus. Pennwyd dau ddyddiad ar gyfer rhedeg y sesiwn peilot o fewn y flwyddyn weithredol ond yn anffodus, roedd angen ail drefnu'r ddau ddyddiad oherwydd amgylchiadau allan o reolaeth y Cyngor. Erbyn hyn mae dyddiad arall wedi ei bennu ar gyfer Mai 2026.

Aeth manyleb allan hefyd, drwy'r proses caffael, i gael hyfforddiant Gwrth- hiliaeth, ond yn anffodus nid oedd yr ymgeiswyr o'r safon ddisgwyliedig, felly roeddem yn methu symud ymlaen gyda'r hyfforddiant am gyfnod. Erbyn hyn rydym wedi penderfynu ail chwilio drwy gysylltiadau sydd gennym yn barod i allu adnabod darparwyr. Ond yn ystod mis Mawrth ychwanegwyd cwrs E-ddysgu Gwrth-hiliaeth gan Gofal Cymru ar ein mewnrwyd ar gyfer bob aelod o staff yn y cyfamser.

Yn ogystal, cynhaliwyd 2 sesiwn Rhagfarn Heb Wybod, sy'n bwysig i alluogi staff i adnabod ac osgoi rhagdybiaethau awtomatig sy'n gallu arwain at driniaeth anghyfartal. Unwaith eto roedd y rhain yn agored i bawb, gan gynnwys rheolwyr.

Nid oes hyfforddiant penodol ar gyfer rheolwyr wedi ei ddatblygu hyd yn hyn, ond fod pob cwrs hyfforddiant o fewn y fframwaith yn agored iddynt. Fodd bynnag, i gefnogi Rheolwyr ymhellach ar hyn, mae gwybodaeth ac adnoddau pellach ar gael iddynt ar y Hwb Arwain a Rheoli Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Mae'r Cyngor hefyd yn parhau â'r sesiynau datblygol ar Ferched mewn Arweinyddiaeth hefo grŵp arall wedi cychwyn ym Medi 2025.

Mae'r ail bwynt gweithredu ar gyfer y flwyddyn hon yn benodol ar ein trefn asesu effaith cydraddoldeb sef creu trefn newydd, ei hyrwyddo a sicrhau cefnogaeth ar gyfer staff i gwblhau'r asesiadau'n effeithiol. Mae'r swyddogion cydraddoldeb wedi bod yn gweithio ar godi ymwybyddiaeth staff ar bob lefel yn y Cyngor o'r drefn Asesiad Effaith Cydraddoldeb newydd gan roi cefnogaeth a gwybodaeth i sicrhau safon y gwaith. Ymhellach i'r gefnogaeth sydd yn cael ei ddarparu yn barhaus ar lefel un i un, mae'r swyddogion cydraddoldeb wedi cychwyn ymweld ag adrannau i gyflwyno gwybodaeth i'r timau rheoli a rhai is-dimau, gyda mwy wedi trefnu ar gyfer y flwyddyn weithredol nesaf. Mae'r sesiwn yn rhoi gwybodaeth gefndirol ar gydraddoldeb, cyn canolbwyntio ar asesiadau effaith ac arddangos y drefn ddigidol newydd. Mae'r gwasanaeth hefyd wedi gallu gwneud newidiadau ar y system asesu effaith yn seiliedig ar adborth, pan fod angen, i sicrhau dealltwriaeth a chefnogaeth pellach.

Wrth barhau i edrych ar ein systemau mewnol, mae'r pwynt gweithredu nesaf yn edrych ar hygyrchedd a sut i wneud ein gwefan yn fwy hygyrch dros gyfnod y cynllun. Fel rhan o'r gwaith hwn, roedd Swyddog Hygyrchedd dros dro wedi'i benodi ar gytundeb 12 mis yn Ionawr 2025. Yn dilyn hyn mae'r gwaith wedi symud ymlaen ar ail-ddylunio tudalen gartref y wefan er mwyn cael gwared ar nifer o'r problemau hygyrchedd sydd wedi'u hadnabod ac i edrych yn fwy penodol ar hygyrchedd dogfennau PDFs. Mae hyn yn cynnwys sawl elfen sydd yn parhau i fod ar waith, fel cymeradwyo dyluniad ac edrych ar brofion defnyddwyr. Yn ystod y flwyddyn gweithredol nesaf bydd addasiadau'n dilyn profion defnyddwyr i adeiladu'r dudalen terfynol ac rhoi'r dudalen derfynol ar y wefan fyw. Y gobaith yw y bydd y gwaith yma wedi i gwblhau gyda'r wefan yn fyw erbyn y flwyddyn

weithredol nesaf. Fel ail rhan i'r pwynt gweithredu, mae cynnwys newydd wedi i greu ar y wefan i fod yn fwy hygyrch ac rydym wedi llwyddo i gael gwared ar tua 1,000 o ddogfennau PDF, drwy greu dogfennau o'r newydd neu eu dileu'n gyfan gwbl gan nad oeddent yn berthnasol bellach.

Gan edrych ar ein trefniadau mewnol, mae'r pwynt gweithredu olaf yn edrych ar ein cynllun Rhuban Gwyn sydd eisoes wedi bod yn rhan o gynlluniau strategol y cyngor ac wedi trosglwyddo o'r Cynllun Cydraddoldeb 2020-24 er mwyn i ni barhau i weithio i leihau Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol. Mae'r gwaith o flwyddyn diwethaf yn parau i annog staff i gwblhau hyfforddiant diogelu er mwyn sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r trefniadau diogelu. Mae'r hyfforddiant yma yn cael ei hysbysebu fel un sydd angen ei gwblhau fel rhan o waith hyrwyddo cyrsiau hyfforddi yn gyffredinol gan y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad. O fod wedi penodi Hyrwyddwr Diogelu Corfforaethol, mae'r gwaith yn mynd rhagddo i annog mwy o staff i fod yn cwblhau yr hyfforddiant Diogelu, gyda'r ffigwr wedi codi i 75.6%. Mae pedair adran wedi eu hadnabod sydd â ffigyrau is nag adrannau eraill ac mae adnabod y rhwystrau wrth gael staff rheng flaen i gwblhau hyfforddiant yn flaenoriaeth i'r Hyrwyddwr Diogelu Corfforaethol. Y cam cyntaf gyda hyn oedd creu fideo, sy'n rhoi'r un neges ac yn cael ei ddefnyddio fel dull hyfforddiant ychwanegol.

Fel rhan arall o'r gwaith o leihau Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol, mae swyddogion wedi ymchwilio i ddatblygu taflenni gwybodaeth diogelu a cham drin domestig mewn ieithoedd eraill, ac yn ymwybodol pa adnoddau ar gael, ond mae angen deall mwy'r angen ieithyddol yn lleol ac adnabod yr ieithoedd blaenoriaeth yn gyntaf, felly bydd y gwaith ymchwilio yn parhau i mewn i'r flwyddyn weithredol nesaf.

Mae'r cydweithio gyda partneriaeth Diogelwch Cymunedol Gwynedd a Môn wedi parhau yn ystod 2025 a 2026, ac yn barhaol drwy gyfnod y cynllun. Fel y llynedd mae trais yn erbyn menywod yn flaenoriaeth o fewn cynllun blynyddol y bartneriaeth ac mae gwaith trawsadrannol dros y Cyngor yn hanfodol i hyn. Mae cydweithio wedi digwydd o ran maes hyfforddiant gyda swyddogion o Adran Gwasanaethau Corfforaethol a Phartneriaeth Diogelwch Cymunedol Gwynedd a Môn yn cyflwyno ar y cyd mewn hyfforddiant yn y maes Trais yn Erbyn Menywod, Camdrin Domestig a Thrais Rhywiol ar gyfer Aelodau Etholedig. Ynghyd a hynny mae cydweithio wedi digwydd ar gyfer Diwrnod Rhuban Gwyn, i godi ymwybyddiaeth a chymryd rhan yn yr ymgyrch. Yn y flwyddyn hon codwyd y faner ym mis Tachwedd gyda datganiad yn cael ei gyhoeddi a hyfforddiant Ymyrryd gan Wylwyr i staff y Cyngor wedi ei drefnu ar gyfer y diwrnod.

Ymhellach i'r hyn a nodwyd uchod bu i Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol Gwynedd a Môn gynnal stondin yn Ysbyty Gwynedd. Rhannwyd negeseuon ymhlith aelodau staff y Cyngor a hefyd ymysg yr Aelodau Etholedig.

Sut mae'r amcanion yn ymateb gofynion y ddeddf ?

Rydym yn asesu'r cynnydd yn erbyn tair elfen y ddyletswydd yn ogystal ag ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol a nodwyd ar ddechrau'r adroddiad i fesur llwyddiant yr amcanion a sut mae'n ymateb y gofynion penodol.

Mae Amcan 3 yn helpu'r Cyngor i gyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb drwy ganolbwyntio ar wella systemau mewnol i sicrhau ei fod yn gweithredu fel sefydliad gwrth wahaniaethol.

Trwy barhau â fframwaith hyfforddiant cynhwysfawr sy'n cynnwys amrywiaeth o nodweddion cydraddoldeb gan gynnwys LHDTG+, anabled a gwrth-hiliaeth, mae'r cyngor yn rhoi'r adnoddau a'r hyder i staff ar bob lefel, i allu ymateb i amryw o anghenion. Mae hyn yn cryfhau'r ymdrech i atal gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid anghyfreithlon, ahyrwyddo cyfleoedd cyfartal, gan godi ymwybyddiaeth, a felly yn ymdrechu i feithrin cysylltiadau da.

Mae hyrwyddo'r broses Asesiad Effaith Cydraddoldeb, yn enwedig i reolwyr a thimau rheoli, hefyd yn ateb y gofynion, gan sicrhau bod staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau ac yn gallu gwneud penderfyniadau cynhwysol, sydd yn edrych ar y tair elfen yma o'r ddeddf yn benodol ac ar anfantais economaidd gymdeithasol. Mae'r templed asesu effaith yn pwysleisio'r pwysigrwydd o ystyried unrhyw effaith anfantais economaidd yn ogystal ar nodweddion gwarchodedig ac felly yn diwallu'r angen i gydymffurfio ar ddyletswydd, yn enwedig wrth wneud penderfyniadau strategol.

Yn ogystal, mae hyrwyddo ymgyrchoedd fel Diwrnod Rhuban Gwyn a pharhau i weithio i leihau Trais yn erbyn Menywod, yn meithrin perthnasau da, gan greu diwylliant rhagweithiol, sydd hefyd yn ceisio atgyfnerthu atal gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid anghyfreithlon ar sail rhyw.

Be ydi'r gwahaniaeth y byddwn ni'n ei wneud erbyn diwedd cyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2024-2028?

Ein bwriad yma yw sicrhau fod trefniadau'r Cyngor yn ystyried pob nodwedd cydraddoldeb a bod ein staff yn deall ac yn derbyn eu cyfrifoldebau yn y maes. Byddwn yn sicrhau gwell dealltwriaeth o hawliau ac anghenion pobl ag amrywiol nodweddion drwy greu amrywiaeth o deitlau hyfforddiant. Yn ogystal, bod ystyriaeth o nodweddion cydraddoldeb yn cael y lle mae'n haeddu wrth greu a newid polisïau a ffyrdd o weithio trwy ein trefn Asesu Effaith Cydraddoldeb. Byddwn yn sicrhau fod pobl yn derbyn yr wybodaeth maent ei angen drwy wneud ein gwefan yn haws i'w ddefnyddio. Bydd hyrwyddo'r cynllun Rhuban Gwyn hefyd yn rhoi cymorth i staff ddeall eu cyfrifoldeb yn y maes.

Amcan 4: Gwasanaethau: Sicrhau cydraddoldeb o fewn ein gwaith bob dydd

Pwyntiau gweithredu perthnasol am y flwyddyn:

4.1 Archwilio pa mor hygyrch ydi gwasanaethu'r Cyngor, wedyn creu cynllun gweithredu a gweithredu arno (system taliadau, cyd weithio gydag oed gyfeillgar)

4.2 Bydd Gwasanaeth Amgueddfeydd a'r Celfyddydau yn cefnogi cymunedau Gwynedd: Drwy ddarparu rhaglenni cynhwysol ar gyfer ein cymunedau amrywiol, boed yn arddangosfa, gweithgaredd, digwyddiadau, cyfleoedd hyrwyddo, prosiect a grantiau

4.3 Gwasanaethau'r Adran Tai ac Eiddo: Cyflawni gweithgareddau'r Cynllun Gweithredu Tai Cyngor Gwynedd sydd gyda'r nod o "Sicrhau bod gan bobl Gwynedd fynediad at gartref addas o safon, sy'n fforddiadwy ac sy'n gwella eu hansawdd bywyd".

Beth rydym ni wedi ei wneud

O dan Amcan 4, mae'r pwynt cyntaf yn ymwneud ag edrych ar wasanaethau'r Cyngor a sut mae gwella hygyrchedd mynediad. Bu'r swyddogion cydraddoldeb yn gweithio gyda'r Gwasanaeth Gofal Cwsmer a Chofrestru gan mai dyma ydi'r "drws ffrynt" i aelodau'r cyhoedd. Edrychwyd ar yr heriau maent yn wynebu wrth gyd-weithio â gwasanaethau eraill wrth wasanaethu'r cyhoedd. Mae aelodau'r tîm wedi derbyn hyfforddiant wyneb-yn-wyneb ar faterion cydraddoldeb, oedd yn rhoi siawns iddynt drafod materion penodol.

Mae gweddill y pwyntiau gweithredu yn edrych ar dri gwasanaeth / adran penodol i sicrhau cydraddoldeb o fewn gwaith bob dydd. Y gwasanaeth cyntaf yw Amgueddfeydd. Trwy gydol cyfnod y cynllun, mae'r Gwasanaeth Amgueddfeydd wedi bod yn asesu pa mor hygyrch yw'r gwasanaeth maent yn ei ddarparu, gyda'r nod o weithio tuag at gael gwared ar unrhyw rhwystrau. Mae hyn wedi rhoi sylw i faterion gweithredol sydd wedi codi mewn holiaduron cydraddoldeb cyffredinol a gyflwynwyd yn ystod blwyddyn gyntaf y cynllun ac unrhyw faterion sydd wedi'u codi drwy gwynion neu adborth arall. Mae trafodaethau yn parhau ynglŷn â gwella hygyrchedd sydd yn codi o'r rhwystrau.

Mae cynllunio rhaglenni sy'n cynnwys amcanion cydraddoldeb yn rhan annatod o'r gwaith ac yn broses barhaus. Er enghraifft, fel rhan o raglen Storiol yn 2025/26 mae casgliad amgueddfaol ar gynllun "House of Memories", a gynlluniwyd i gefnogi unigolion â dementia o gefndiroedd diwylliannol amrywiol fel rhan o gynllun Gwrth Hiliol Llywodraeth Cymru. Yn ogystal, gyda chymorth grant gan Ffederasiwn Amgueddfeydd ac Oriolau, trefnwyd gweithdy i archwilio treftadaeth amrywiol gan gynnwys India, Affrica a Mecsico, a arweiniodd at arddangosfa wedi'i churadu ar y cyd ar gyfer y gymuned, ynghyd â digwyddiad diwylliannol i ddathlu'r gwaith hwn. Mae'r sefydliad yn anelu at barhau â'r dull hwn o weithio i fod yn gynhwysol ac yn amrywiol.

Yn ogystal, mae derbyn hyfforddiant a mentora pellach yn parhau i fod yn elfen bwysig o ddatblygiad y gwasanaeth, gyda Storiol eisoes wedi cael hyfforddiant gan Our Visual World/BSL ac yn anelu at drefnu awdit gan Disability Arts Wales yn 2026. Mae'r holl waith hwn wedi eu cynorthwyo i adnabod elfennau sydd angen eu diwygio, megis datganiadau cenhadaeth y ddwy amgueddfa, a bydd hyn yn cael sylw yn 2026/27 gyda'r gwaith eisoes ar y gweill. Yn ogystal, mae prosiectau penodol yn cael eu datblygu sy'n gofyn am ymgeisio am grantiau a chyllid i wireddu gwahanol elfennau o'r gwaith; er enghraifft, mae grant SPF 2024/25 wedi cefnogi rôl Swyddog Ymgysylltu a Dysgu yn Storiol, ac mae grant pellach ar gyfer 2025/26 wedi'i sicrhau, gan ymestyn y gefnogaeth hon hyd at Fawrth 2026.

Yr ail wasanaeth / adran sydd yn rhan o'r amcan hon yw'r Adran Tai ac Eiddo. Maent yn gweithio ar y Cynllun Gweithredu Tai Cyngor Gwynedd sydd yn cyd-fynd gyda chyfnod y Cynllun Cydraddoldeb. Mae'r gwaith wnaeth ddechrau ym mlwyddyn weithredol cyntaf y cynllun o sefydlu Siop un Stop, i alluogi swyddogion y Cyngor i asesu anghenion cwsmeriaid ac i gyfeirio un ymholiad at nifer o unedau gwahanol yn ôl y cymorth y gall y Cyngor ei gynnig, bellach wedi'i gwblhau, gyda'r gwasanaeth yn weithredol ers 15 Medi 2025. Yn ogystal, mae'r gwaith o ddiweddarau'r wefan wedi'i gwblhau i gyd fynd a'r datblygiad. Mae 433 o unedau wedi'u hadeiladu fel rhan o'r Rhaglen Ddatblygu Tai Cymdeithasol gyda'r Cyngor yn anelu i sicrhau fod tai Gwynedd yn llesol i'r amgylchedd ac yn cynnig manteision effeithlonrwydd ynni i breswylwyr. Yn ogystal yn ystod y cyfnod hwn, dosbarthwyd 5,788 o dalebau ynni gwerth £239,565, ac mae 943 o eiddo wedi gweld cynnydd yn eu tystysgrif perfformiad ynni drwy'r cynllun ECO4, gyda 1,802 o geisiadau wedi'u cymeradwyo.

Sut mae'r amcanion yn ymateb gofynion y ddeddf ?

Rydym yn asesu'r cynnydd yn erbyn tair elfen y ddyletswydd yn ogystal ag ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol a nodwyd ar ddechrau'r adroddiad i fesur llwyddiant yr amcanion a sut mae'n ymateb y gofynion penodol.

Mae'r amcan hwn yn cyd-fynd gyda gofynion y Ddeddf drwy gyfrannu at bob un o'r tair elfen o'r ddyletswydd, yn ogystal ag ystyried anfantais economaidd gymdeithasol. Trwy asesu hygyrchedd gwasanaeth amgueddfeydd, ymateb i adborth ac adnabod rhwystrau, mae'r gwaith yn cefnogi'r ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu ac i sicrhau bod gwasanaethau'n deg ac yn hygyrch i bawb. Mae'r rhaglenni a'r prosiectau sy'n canolbwyntio ar gynrychioli diwylliannau amrywiol trwy gyfrannu at gynllun "House of Memories", sydd yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal drwy sicrhau bod pobl o gefndiroedd amrywiol yn cael eu cynrychioli a'u cynnwys yn y gwaith diwylliannol. Yn ogystal, mae'r gweithgareddau hyn yn meithrin perthnasoedd da drwy feithrin dealltwriaeth rhwng cymunedau ac annog dathlu amrywiaeth. Mae'r ffocws ar hyfforddiant, mentora ac adolygu datganiadau cenhadaeth yn dangos ymrwymiad i wella arferion mewnol ac i sicrhau bod y gwasanaeth yn parhau i ddatblygu mewn ffordd gynhwysol a wrth-wahaniaethol. O ran anfantais economaidd-gymdeithasol, mae'r gwaith o sicrhau hygyrchedd, darparu rhaglenni cynhwysol a sicrhau cyllid grantiau yn helpu i leihau rhwystrau a galluogi pobl i gymryd rhan mewn gweithgareddau diwylliannol, gan sicrhau bod unigolion o bob cefndir yn gallu elwa ar y gwasanaethau.

Mae'r amcan nesaf hefyd yn cyd-fynd yn ofynion y Ddeddf drwy gyfrannu at bob un o'r tair elfen o'r ddyletswydd, yn ogystal ag ystyried anfantais economaidd gymdeithasol. Trwy ddatblygu'r Cynllun Gweithredu Tai a sefydlu'r Siop Un Stop, mae'r Adran Tai ac Eiddo yn cyfrannu tuag at ddileu gwahaniaethu ac i sicrhau bod pob cwsmer yn cael mynediad cyfartal at gymorth, gan leihau'r risg o driniaeth anghyson rhwng gwahanol grwpiau. Mae'r dull hwn o asesu anghenion unigol ac o gyfeirio at ystod o wasanaethau yn hyrwyddo cyfle cyfartal, yn sicrhau bod pobl â nodweddion gwarchodedig yn cael cymorth priodol ac amserol. Yn ogystal, mae'r gwaith o adeiladu unedau tai cymdeithasol, gwella effeithlonrwydd ynni, a dosbarthu miloedd o dalebau ynni, yn cyfrannu at leihau'r bwlch anfantais economaidd-gymdeithasol drwy gefnogi trigolion mewn modd teg, cynhwysol ac ymatebol i'w hanghenion. Mae'r camau hyn yn gwneud cyfraniad sylweddol at leihau'r pwysau ariannol ar aelwydydd incwm isel drwy wella safonau tai, lleihau costau ynni, a sicrhau bod cymorth yn hygyrch i bawb.

Be ydi'r gwahaniaeth ryda ni'n ei wneud erbyn diwedd cyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2024 2028?

Byddwn yn edrych ar ba mor hygyrch yw ein gwasanaethau i bawb ac yn gweithio i leihau unrhyw rwystrau. Yn ogystal bydd ein Gwasanaeth Amgueddfeydd a'r Celfyddydau yn adeiladau ar hyn sydd yn ei le yn barod i sicrhau y gall cymunedau gyfrannu eu lleisiau i'r naratif yn ein hamgueddfeydd, i gael mwy o gyfleoedd, llai o rwystrau, cyfrannu mwy i'w diwylliant a chael mwynhad, dysgu a gwella eu hiechyd a llesiant. Mae pobl wedi dweud wrthym pa mor bwysig yw tai a thrafnidiaeth ar gyfer unigolion gyda nodweddion cydraddoldeb penodol a'r rhai sy'n byw dan anfantais economaidd-gymdeithasol, ac mae gennym ni bwyntiau gweithredu yn y meysydd yma hefyd er mwyn gwella safonau byw pobl.

Amcan 5: Ysgolion: Gwella cydraddoldeb o fewn maes addysg

Pwyntiau gweithredu perthnasol am y flwyddyn:

5.1 Casglu, dadansoddi a gweithredu ar ddata yn ymwneud ag achosion o fwlio a throseddau casineb:

- Adnabod anghenion hyfforddiant i staff ysgolion drwy ddadansoddi data/tueddiadau o fwlio sydd yn cael eu hadrodd gan ysgolion.
- Cydweithio gyda swyddogion lles, gwasanaeth ieuencid, yr heddlu ac asiantaethau eraill i ymateb i ganfyddiadau / tueddiadau o fwlio trwy ddarparu hyfforddiant a gwaith ataliol i staff yr ysgolion.

Beth rydym ni wedi ei wneud

Y brif flaenoriaeth yn ystod y flwyddyn hon roedd sefydlu trefn Awdurdod i gasglu data am y categorïau gwahanol o fwlio sy'n cael eu cofnodi yn yr ysgol. Mae ysgolion Gwynedd yn y broses o drosglwyddo i system data newydd. Yn dilyn hyn bydd pob ysgol yn defnyddio system electroneg a bydd modd i'r Adran Addysg gasglu a dadansoddi y data yn rhwydd. Oherwydd fod y rhan fwyaf o'r gwaith sylfaenol a strategol oedd wedi ei bennu yn y Cynllun wedi'i gwblhau yn ystod blwyddyn gyntaf y Cynllun Cydraddoldeb mae'r gwasanaeth bellach yn canolbwyntio ar gynnal, mireinio ac adeiladu ar y prosesau a'r systemau sydd eisoes ar waith, gan sicrhau parhad a chysondeb yn y ddarpariaeth. Mae gwaith yn parhau rŵan i edrych ar a dadansoddi'r holl waith ymchwil a chasglu data o'r flwyddyn flaenorol.

Sut mae'r amcanion yn ymateb i ofynion y ddeddf ?

Rydym yn asesu'r cynnydd yn erbyn tair elfen y ddyletswydd yn ogystal ag ystyried amddifadedd economaidd-gymdeithasol a nodwyd ar ddechrau'r adroddiad i fesur llwyddiant yr amcanion a sut mae'n ymateb y gofynion penodol.

Mae sefydlu trefn ar draws yr awdurdod i gasglu data am wahanol fathau o fwlio yn ysgolion Gwynedd yn cyfrannu'n uniongyrchol at nodi ac ymateb i ymddygiadau sy'n gysylltiedig â gwahaniaethu neu aflonyddu. Bydd y system ddata newydd yn galluogi'r adran i fonitro patrymau, nodi ysgolion neu grwpiau lle mae risg uwch, a chymryd camau i leihau gwahaniaethu o unrhyw fath. Mae'r amcan hefyd sicrhau cyfleoedd cyfartal ar draws pob ysgol drwy sicrhau bod penderfyniadau polisi a chynllunio adnoddau yn seiliedig ar dystiolaeth, gan helpu i wella mynediad cyfartal a meithrin perthnasau da rhwng rhieni, disgyblion ac ysgolion drwy ddangos ymrwymiad i fonitro a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

Be ydi'r gwahaniaeth ryda ni'n ei wneud erbyn diwedd cyfnod Cynllun Cydraddoldeb 2024 2028?

Ein bwriad yw sicrhau cydraddoldeb addysg a chyfle i'r holl ddisgyblion, staff rhieni a gofalwyr sy'n derbyn gwasanaethau o'n hysgolion, waeth beth bynnag eu nodweddion gwarchodedig a'u hanghenion. Wrth wella cydraddoldeb o fewn addysg byddwn yn datblygu diwylliant o gynhwysiant ac amrywiaeth lle mae pob disgybl sy'n gysylltiedig ag ysgolion Gwynedd yn teimlo'n falch o'u hunaniaeth ac yn gallu cymryd rhan lawn ym mywyd ysgol. Bydd cyflawniad disgyblion yn cael ei fonitro a byddwn yn defnyddio'r data i gefnogi'r disgyblion, codi safonau a sicrhau addysgu cynhwysol. Byddwn yn mynd i'r afael â gwahaniaethu drwy hwyluso a chefnogi ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb yn gadarnhaol, herio bwllo a stereoteipiau a chreu amgylchedd sy'n hyrwyddo parch at

bawb. Yng Ngwynedd credwn fod amrywiaeth yn gryfder, a ddylai gael ei barchu a'i ddathlu gan bawb o fewn a thu allan i'r ysgolion.

Gwybodaeth Bellach

Mae hi'n ofynnol i Gyngor Gwynedd, yn unol â chanllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, i adrodd ar yr wybodaeth rydym yn ei gasglu ym maes cydraddoldeb yn flynyddol.

Monitro Manylion Cydraddoldeb Staff

Oherwydd bod llenwi'r ffurflen yn ddewisol (yn unol â'r canllawiau) nid oes digon o aelodau staff wedi ei lenwi. Rydym wedi adnabod hyn, ac yn gweithio i annog mwy o weithwyr i wneud hynny (Amcan 1, Pwynt Gweithredu 1.8). Pan fydd gennym wybodaeth ddigonol byddwn yn gallu adnabod bylchau cyflog yn fwy eang nag ar sail rhyw yn unig (Pwynt Gweithredu 1.6), er mwyn gweithredu i wella amrywiaeth ein gweithlu. Roedd 51.6% o'r gweithlu wedi cwblhau'r holiadur ar 31 Mawrth 2026 mae'r wybodaeth am nodweddion cydraddoldeb ein gweithlu i'w weld yn LINC

Cwynion a phryderon

Daeth 27 cwyn i sylw'r swyddogion cydraddoldeb oherwydd eu bod yn cynnwys honiadau o wahaniaethu, neu oherwydd rhyw gyswllt arall â materion cydraddoldeb. Ystyriwyd fod 7 o'r rhain yn ddilys (2 yn anffurfiol a 5 yn ffurfiol). Roedd y rhan fwyaf (6 ohonynt) yn ymwneud â materion anabledd – sef mynediad ar lan y môr, mynediad at wasanaeth y llyfrgelloedd, mwy o gefnogaeth yn y maes addysg a cael cyfathrebu gwell. Roedd materion anabledd yn codi ymysg y cwynion ystyriwyd yn annilys hefyd – fel parcio ac eto mynediad at lan y mor. Byddwn yn bwydo'r wybodaeth yma i'r gwaith fyddwn ni'n wneud ar fynediad yn Amcan 3 ac Amcan 4. Pwnc y cwyn dilys arall oedd ymwneud a prosesau cydraddoldeb yn ehangach. Roedd y rhai annilys eraill yn cwmpasu honiad o hiliaeth oherwydd cenedligrwydd am faterion tai a cyfathrebu, materion parcio yn ehangach, ymddygiad swyddog, mynediad at traethau ac cefnogaeth talu am dreth Cyngor.

Ymgysylltu

Mae casglu gwybodaeth, yn enwedig drwy ymgysylltu, yn amcan pwysig iawn o fewn y Cynllun Cydraddoldeb . Rydym eisiau sicrhau fod digon o wybodaeth ar gael yn hawdd i swyddogion wrth wneud asesiadau effaith, er mwyn sicrhau fod sylw dyledus yn cael ei roi i 3 nod y ddyletswydd gyffredinol a'r ddyletswydd economaidd gymdeithasol. Rydym hefyd eisiau sicrhau fod defnydd da yn cael ei wneud o'r wybodaeth a gesglir, felly mae'r gwaith ymgysylltu wnaethom ni ei wneud rhwng 2023 a 2024 wedi bwydo i mewn a llywio'r cynllun presennol, gyda dros 600 o bobl yn cymryd rhan. Rydym ni'n parhau i gydweithio hefo Grŵp Craidd Cydraddoldeb y Cyngor yn aml trwy gydol y flwyddyn i gasglu ei barn am nifer o bynciau gwahanol. Yn ychwanegol, yn y flwyddyn weithredu bresennol, rydym ni hefyd wedi dechrau ymgysylltu yn gyson gyda staff y Cyngor, drwy gyfrwng y fforwm staff. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r fforwm hwn drwy weddill cyfnod y Cynllun.

Data Meintiol

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyfredol yn cynnwys amcan penodol ar ddata meintiol. Mae gwaith yn symud ymlaen i greu dashfwrdd ar lefel lleol ar gyfer Gwynedd i allu adeiladu a datblygu ein cynlluniau. Bydd y data yma ar gael ar gyfer staff hefyd i'w ddefnyddio ar gyfer asesiadau effaith, ffurfio polisiau a gwella gwasanaethau. Rydym wedi cynnwys yr Amcan yma gan ein bod yn adnabod pa mor bwysig ydi cael data addas ar gyfer gwella gwasanaethau fel hyn. Rydym eisoes yn casglu

gwybodaeth am wahaniaethau tâl yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig ac yn ei gyhoeddi'n flynyddol, gweler yr atodiad. Rydym hefyd yn anelu i wneud awdit ar fwch tâl ar sail rhyw bob tair blynedd. Fel rhan o Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru rydym wedi comisiynu'r ddogfen "Cydraddoldeb yng Ngogledd Cymru: Dogfen Ddata a Thystiolaeth" gan ein Gwasanaeth Data a Gwybodaeth, sydd wedi dod a gwybodaeth eang at ei gilydd i allu ffurfio'r Cynllun presennol ac i roi dealltwriaeth well i ni o gydraddoldeb yng Ngogledd Cymru. Rydym yn defnyddio'r ddogfen yma fel sail i'r dashfwrdd data (gweler uchod).