Cyngor Gwynedd

Adroddiad Blynyddol ar Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol

2025-26

gwynedd.llyw.cymru

Adroddiad Blynyddol ar Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol 2025-26

1. Cyflwyniad

Nod yr adroddiad yw dangos sut mae Cyngor Gwynedd wedi cydymffurfio â'r Ddyletswydd Bartneriaeth Gymdeithasol.

Mae **Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023** (y "Ddeddf SPPP"), a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2024, yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus, gan gynnwys **Cyngor Gwynedd**, lunio adroddiad blynyddol i ddangos sut y maent wedi cydymffurfio â'r **Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol** a sefydlwyd gan y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus.

Mae'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol geisio **consensws neu gyfaddawd** gyda'u hundebau llafur cydnabyddedig, pan fyddant:

i. yn pennu eu **hamcanion llesiant**; a
ii. yn gwneud **penderfyniadau strategol** ynghylch y camau rhesymol y maent yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hynny.

Mae **Adran 16(2)** o'r Ddeddf yn nodi nifer o ofynion penodol sy'n ymwneud â'r Ddyletswydd, y mae'n rhaid i gorff cyhoeddus gydymffurfio â hwy wrth "geisio consensws neu gyfaddawd".

Er mwyn ceisio consensws neu gyfaddawd, rhaid i gorff cyhoeddus gynnwys ei undebau llafur cydnabyddedig neu gynrychiolwyr eraill o'i staff yn y broses o bennu amcanion neu wneud penderfyniadau, drwy (yn benodol):

a) ymgynghori â hwy ar **gyfnod cynnar** o'r broses, a
b) eu cynnwys drwy gydol y broses drwy:
   i. ddarparu **digon o wybodaeth** iddynt i allu ystyried yn briodol yr hyn a gynigir, a
   ii. darparu **digon o amser** iddynt i ystyried yr hyn a gynigir ac ymateb yn briodol.

Yn ôl **Adran 18** o'r Ddeddf:

1. Rhaid i gorff cyhoeddus baratoi, ar gyfer pob blwyddyn ariannol, adroddiad o'r hyn y mae wedi'i wneud i gydymffurfio â'r ddyletswydd.
2. Rhaid i'r adroddiad gael ei **gytuno gyda'r undebau llafur cydnabyddedig** neu gynnwys datganiad yn egluro pam na chafodd ei gytuno.

3. Rhaid i'r corff cyhoeddus **gyhoeddi'r adroddiad**, a'i gyflwyno i'r **Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol**, cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol ar ôl diwedd y flwyddyn ariannol.

2. Cefndir

Yn ogystal a dyletswyddau o dan y Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) mae gofynion o fewn Deddfau eraill megis Deddf Cenedlaethau'r Dyfodol a Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau i fod yn ymgynghori hefo gwahanol garfannau (gan gynnwys staff).

Mae Cyngor Gwynedd wedi sefydlu Grŵp Cyswllt rhwng y Cyngor a'r undebau llafur ers nifer o flynyddoedd, i atgyfnerthu'r berthynas iach sydd yn bodoli ar y cyfan ers degawd a mwy. Bwriad y grŵp hwn yw rhoi pwyslais ar gynnal perthnasau gweithio da rhwng y Cyngor a'r Undebau Llafur, gan drafod a datrys materion cyflogaeth cynhennus yn rhagweithiol, yn ogystal â trin a thrafod datblygiad yr amodau gwaith lleol a mentrau cyflogaeth eraill. Mae'r cyfarfodydd yn cael eu cadeirio gan y Rheolwr Gwasanaeth Adnoddau Dynol ac yn cynnwys cynrychiolaeth o'r Cyngor (Rheolwr y Gwasanaeth Adnoddau Dynol, Rheolwr Gwasanaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant, swyddogion adnoddau dynol) a chynrychiolwyr o'r Undebau Llafur (GMB, UNISON ac Unite).

Yr undebau llafur a gydnabyddir gan Gyngor Gwynedd yw:

- GMB
- UNISON
- Unite

3. Sut y bu i ni gwrdd/cydymffurfio â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol

Yn ystod 2025/26 parhaodd Cyngor Gwynedd i ddatblygu a chryfhau ei drefniadau partneriaeth gymdeithasol gyda'r undebau llafur, gan adeiladu ar berthynas waith adeiladol sydd wedi bodoli ers nifer o flynyddoedd. Mae'r berthynas hon yn seiliedig ar drafodaeth agored, cydweithio ymarferol a'r nod cyffredin o gefnogi gweithlu'r Cyngor a sicrhau gwasanaethau effeithiol i drigolion Gwynedd.

Rydym yn cyd-gyfarfod fel Grŵp Cyswllt yn fisol fel rheol, ac mae yna hefyd drefniant yn ei le i gyfarfod y swyddogion undeb yn unigol ar sail misol, er mwyn ceisio datrys unrhyw sefyllfaoedd sydd yn unigryw i'r undeb honno. Mae yna gyswllt cadarn rhwng y swyddogion undeb a timau rheoli rhai adrannau unigol hefyd, ond mae lle i ddatblygu mwy ar hynny eto.

Cryfhawyd y trefniadau partneriaeth gymdeithasol yn ystod y flwyddyn drwy gynnal cyfarfodydd rhwng Prif Swyddogion y Cyngor, gan gynnwys y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr, a'r undebau llafur. Defnyddiwyd y

cyfarfodydd hyn i drafod materion strategol sy'n effeithio ar y sefydliad a'r gweithlu, gan gynnwys Cynllun y Cyngor a'r gyllideb. Mae rhaglen o gyfarfodydd bellach mewn lle ddwywaith y flwyddyn, neu yn ôl yr angen, er mwyn cynnal deialog barhaus a chefnogi dyheadau Llywodraeth Cymru mewn perthynas â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol.

Fel rhan o'r broses o lunio Hunanasesiad y Cyngor ar gyfer 2025/26, gofynnwyd i'r undebau llafur cydnabyddedig am eu hadborth a'u sylwadau ar berfformiad yr awdurdod a meysydd posibl i'w gwella. Yn benodol, gofynnwyd:

- A yw'r Cyngor yn cyflawni ei ddyletswyddau'n effeithiol?
- A yw'r Cyngor yn gwneud y defnydd gorau o'r adnoddau sydd ar gael?
- A oes gan y Cyngor drefniadau cadarn i sicrhau perfformiad effeithiol?
- Pa awgrymiadau sydd ganddynt ar gyfer gwella ymgysylltiad a lles staff?

Ni dderbyniwyd ymateb ffurfiol i'r cais hwn ond byddwn yn parhau a'r drafodaeth yng nghyfarfodydd y Grŵp Cyswllt a'r cyfarfod hefo'r Prif Swyddogion.

Mae mabwysiadu *Twf – Siarter y Gymraeg yn y Gwaith* yn enghraifft gadarnhaol o bartneriaeth gymdeithasol ar waith rhwng Cyngor Gwynedd, TUC Cymru a'r undebau llafur cydnabyddedig, sef Unsain, GMB ac Unite. Drwy lofnodi a mabwysiadu'r Siarter, daeth Cyngor Gwynedd y gweithle cyntaf yng Nghymru i wneud hynny, gan ddangos ymrwymiad clir i hyrwyddo a chryfhau'r Gymraeg fel iaith waith o fewn y sefydliad.

Drwy'r gwaith hwn, adlewyrchir ymrwymiad ar y cyd i sicrhau bod hawliau ieithyddol gweithwyr yn cael eu parchu, bod cynhwysiant yn cael ei hybu, a bod arweinyddiaeth ac atebolrwydd clir wrth ddatblygu defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Yn ogystal, mae'n cefnogi'r egwyddor bod gweithwyr yn gallu cael mynediad at gynrychiolaeth undeb yn eu dewis iaith, gan gryfhau llais staff a'r berthynas waith rhwng y Cyngor a'r undebau.

Sefydlwyd **Fforwm Cydraddoldeb Staff** sy'n darparu sianel bwysig i staff gyfrannu at drafodaethau ar gydraddoldeb, cynhwysiant, llesiant a phrofiad gwaith. Mae'r trefniant yn cryfhau llais staff ac yn galluogi'r Cyngor i ddefnyddio profiadau ac adborth gweithwyr i lywio datblygiad polisïau, trefniadau cyflogaeth ac arferion gwaith. Mae hyn yn ategu egwyddorion partneriaeth gymdeithasol drwy hyrwyddo deialog agored, cyfranogiad staff a diwylliant gwaith teg a chynhwysol.

Fel rhan o'r adolygiad o amodau gwaith, rhoddir sylw i faterion sy'n effeithio'n uniongyrchol ar y gweithlu, gan gynnwys amodau gwaith, cydraddoldeb a chynhwysiant, trefniadau Canu'r Gloch, ymateb i aflonyddu rhywiol, tryloywder ac atebolrwydd, a newidiadau deddfwriaethol perthnasol.

Drwy ymgysylltu â'r undebau llafur ar y materion hyn, gall y Cyngor sicrhau bod safbwyntiau a phrofiadau'r gweithlu yn cael eu hystyried wrth ddatblygu polisïau ac arferion gwaith. Mae hyn yn ategu egwyddorion partneriaeth gymdeithasol drwy hyrwyddo deialog adeiladol, cyfranogiad cynnar a chydweithio ar faterion sydd â goblygiadau uniongyrchol i staff.

Ers Ebrill 2025 y mae'r Cyngor wedi sicrhau cyllid i'n galluogi i gefnogi'r undebau i ryddhau staff er mwyn ymgymryd â gweithgareddau undebau. Mae hyn yn rhoi mwy o sicrwydd y gellir rhyddhau staff o'u swyddi er mwyn ymgymryd â'u rolau gyda'r undebau.

I'r dyfodol bydd y Cyngor yn parhau gydag ymdrechion i wreiddio'r egwyddor o bartneriaeth gymdeithasol a meithrin perthynas adeiladol gyda'r undebau llafur. Yn ystod y flwyddyn nesaf byddwn yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

1. **Partneriaeth Gymdeithasol:** Cryfhau ymhellach y berthynas adeiladol gyda'r undebau llafur a datblygu trefniadau partneriaeth gymdeithasol ar draws y Cyngor.
2. **Cynllunio Gweithlu:** Datblygu cynllun gweithlu strategol i gefnogi cynllunio olyniaeth, datblygu sgiliau a sicrhau bod gan y Cyngor y capasiti a'r arbenigedd angenrheidiol i ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol.
3. **Polisïau a Hyfforddiant:** Adolygu polisïau a threfniadau cyflogaeth er mwyn ymateb i newidiadau deddfwriaethol (e.e. Deddf Hawliau Cyflogaeth) gan sicrhau bod rheolwyr yn cael y gefnogaeth a'r hyfforddiant priodol i weithredu'r newidiadau hynny'n gyson ac yn effeithiol.
4. **Presenoldeb, Iechyd a Llesiant:** Parhau i ddatblygu trefniadau sy'n cefnogi presenoldeb cadarnhaol yn y gwaith, gyda ffocws arbennig ar leihau absenoldebau tymor hir, cefnogi iechyd meddwl a llesiant staff, a sicrhau bod rheolwyr yn meddu ar yr offer a'r hyder i reoli achosion yn effeithiol ac yn sensitif.
5. **Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant:**
   Gweithredu'r camau gweithredu perthnasol o'r Cynllun Cydraddoldeb 2024-28, gan sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hymgorffori ym mhob agwedd ar waith y gwasanaeth a phenderfyniadau cyflogaeth y Cyngor.

