



Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 Adroddiad Blynyddol 2025-26

Cynnwys

Cyflwyniad	2
Cefndir	2
Amcanion Llesiant	3
Diwallu'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol	4
Casgliad	5
Cymeradwyo'r Adroddiad	5

Cyflwyniad

Mae Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 (PCCC) yn ei gwneud yn ofynnol i Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri, fel corff cyhoeddus, gynhyrchu adroddiad blynyddol i ddangos sut rydym wedi cydymffurfio â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol. Rhaid cyflwyno'r adroddiad hwn i'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol (CPC) i'w graffu.

Mae'r Ddeddf yn datgan bod:

- yn rhaid i gorff cyhoeddus baratoi, mewn perthynas â phob blwyddyn ariannol, adroddiad o'r hyn y mae wedi'i wneud i gydymffurfio â'r ddyletswydd;
- rhaid i'r adroddiad gael ei gytuno ag undebau llafur cydnabyddedig y corff cyhoeddus neu (lle nad oes undeb llafur cydnabyddedig) cynrychiolwyr eraill ei weithwyr neu dylai gynnwys datganiad yn egluro pam na chytunwyd arno; ac
- mae'n rhaid i'r corff cyhoeddus gyhoeddi'r adroddiad, a'i gyflwyno i'r Pwyllgor Cynllunio, cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol ar ôl diwedd y flwyddyn ariannol.

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r camau a gymerwyd gan Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri gyda'r undebau llafur cydnabyddedig i weithredu'r ddyletswydd.

Cefndir

Mae Deddf PCCC yn darparu fframwaith i wella lles pobl Cymru drwy wella gwasanaethau cyhoeddus drwy gryfhau rôl partneriaeth gymdeithasol o fewn gwneud penderfyniadau strategol. Bwriedir iddi ategu deddfwriaeth arall, gan gynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (DLICD 2015).

Mae Deddf PCCC 2023 yn ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod, wrth gyflawni datblygu cynaliadwy, cyn belled ag y bo'n rhesymol, geisio consensws neu gyfaddawd gyda'u hundebau llafur cydnabyddedig, wrth osod eu Hamcanion Llesiant (yn unol â Deddf Llesiant Cymru 2015) a gwneud penderfyniadau o natur strategol ynghylch y camau rhesymol y maent yn bwriadu eu cymryd i gyflawni'r amcanion hynny.

Mae ceisio consensws neu gyfaddawd yn golygu bod rhaid i gorff cyhoeddus gynnwys ei undebau llafur cydnabyddedig neu gynrychiolwyr eraill ei weithwyr yn y broses o osod amcanion neu wneud penderfyniadau, drwy:

- ymgynghori â nhw yng nghyfnod ffurfiannol y broses, a

- fel arall eu cynnwys drwy gydol y broses drwy:
 - ddarparu digon o wybodaeth i'w galluogi i ystyried yn iawn yr hyn a gynigir, a
 - rhoi digon o amser iddynt ystyried yn ddigonol yr hyn a gynigir ac ymateb.

Bydd ymgorffori egwyddorion partneriaeth gymdeithasol, megis Cydweithrediad, Parch, Ymddiriedaeth, Llais a Chyfranogiad, ac Enillion Cydfuddiannol i mewn i'r broses hon, yn sicrhau perthnasoedd agored, tryloyw ac ystyrlon gyda'n hundebau llafur.

Amcanion Llesiant

Mae'r staff wedi bod yn rhan annatod o ddatblygu Amcanion yr Awdurdod erioed. Mabwysiadwyd Amcanion Llesiant cyfredol yr Awdurdod ar gyfer 2021 – 26 yn dilyn cyfres o sesiynau ymgysylltu a hwyluswyd gan Aelodau a Staff ac ymgynghoriadau ffurfiol. Mabwysiadwyd y rhain yn ffurfiol gan yr Awdurdod ar 23 Mawrth 2021.

Ychwanegwyd Cydbwysio Adnoddau ac Ymdrechion yr Awdurdod at Amcanion Llesiant yr Awdurdod o 2024 ymlaen yn dilyn adolygiad o'r Amcanion Llesiant a'r sefyllfa ariannol heriol sy'n wynebu'r Awdurdod.

Mae Datganiad Llesiant yr Awdurdod yn dangos yn glir sut rydym ni, drwy ymgorffori datblygu cynaliadwy ym mhob agwedd ar ein gwaith, yn cynyddu ein cyfraniad i'r eithaf at gyflawni'r Nodau Llesiant Cenedlaethol fel y'u nodir yn y Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol 2015.

Adroddwyd yn adroddiad blynyddol y llynedd fod yr Awdurdod wedi dechrau'r broses o adolygu Cynllun Eryri - Cynllun Rheoli'r Parc Cenedlaethol, sydd bellach ar y gweill. Gan fod Cynllun Eryri yn bwydo'n uniongyrchol i ddatblygiad Datganiad Llesiant yr Awdurdod, sy'n cynnwys ein Hamcanion Llesiant, cytunodd yr Awdurdod i ohirio adolygiad o Amcanion Llesiant yr Awdurdod er mwyn sicrhau y bydd llinyn aur di-dor yn rhedeg rhyngddynt.

Yn dilyn cyfarfod â swyddogion o Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru ar yr 16eg o Hydref 2025, gwnaed penderfyniad i gyfuno Amcanion Llesiant Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri â Chynllun Eryri. Yn ogystal, bydd set ar wahân o Amcanion Corfforaethol annibynnol yn cael ei sefydlu, a fydd yn cynnwys amcan caffael fel sy'n ofynnol gan Ddeddf PGCC.

Dechreuodd trafodaethau cychwynnol ar ddatblygu'r rhain ym mis Chwefror 2026, a oedd yn cynnwys y Tîm Arweinyddiaeth a'r Tîm Cyflawni (Penaethiaid Gwasanaeth). Bydd ymgysylltu â staff ac undebau llafur yn dechrau cyn gynted â phosibl yn y flwyddyn ariannol newydd 2026-27, unwaith y bydd egwyddorion drafft ar gyfeiriad y daith wedi'u sefydlu a'u cytuno.

Diwallu'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol

Cyd-weithgor Lleol

Mae gan yr Awdurdod 2 undeb cydnabyddedig swyddogol - Unison a GMB. Mae gan yr Awdurdod bwyllgor sefydledig o'r enw Cyd-weithgor Lleol, y mae ei gyfansoddiad yn caniatáu 3 Aelod cynrychioliadol o'r Awdurdod a 3 Aelod Staff a benodir yn gynrychiolwyr undebau lleol.

Cynhelir cyfarfodydd ddwywaith y flwyddyn gyda'r prif amcan o sefydlu dull rheolaidd o ymgynghori a negodi rhwng yr Awdurdod a'i weithwyr ynghylch eu telerau penodi, amodau gwasanaeth, iechyd a diogelwch, ac i drafod datblygu polisi cyffredinol.

Yn ei gyfarfod ar y 14eg o Fawrth 2025, ystyriodd a chymeradwyodd y Cyd-weithgor Lleol yr Adroddiad Blynyddol drafft ar y Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol ar gyfer 2024-25.

Yn ei gyfarfod ar yr 28ain o Dachwedd 2025, rhoddodd y Prif Weithredwr ddiweddiad ar sefyllfa ariannol yr Awdurdod a chadarnhaodd fod cyflwyniad eisoes wedi'i roi ar y 3ydd o Dachwedd 2025 i Gyfarfod Staff yr Awdurdod. Rhoddwyd cyfle i'r staff godi cwestiynau'n uniongyrchol gyda'r Prif Weithredwr yn y cyfarfod hwn.

Yn yr un cyfarfod, adroddodd y Pennaeth Adnoddau Dynol a rhoi diweddiad i'r mynychwyr ar y polisïau a'r trefniadau gwaith a gyflwynwyd yn ddiweddar yn dilyn ymgynghoriad â staff a'r undebau llafur, y sefyllfa ddiweddaraf o ran recriwtio a chadw staff, yr hyfforddiant a datblygu staff a oedd wedi digwydd, a chyflwynodd ddata ac ystadegau allweddol Adnoddau Dynol. Yn ogystal, rhoddwyd trosolwg o gysylltiadau diwydiannol cyffredinol a chydweithio ag undebau llafur a oedd wedi digwydd.

Fforwm Ymgysylltu a Llesiant Staff

Mae'r Fforwm Ymgysylltu a Llesiant Staff yn parhau i hyrwyddo mentrau sy'n cefnogi llesiant staff. Yn ystod y flwyddyn, mae rhai o'r mentrau a gyflwynwyd yn cynnwys trwyddedau parcio staff am ddim ar gyfer meysydd parcio'r Awdurdod, clwb cerdded amser cinio i staff, a chyflwyno PWLS, sef offeryn llesiant digidol a ddatblygwyd ar y cyd gan y tîm Adnoddau Dynol a TG, a gynlluniwyd i helpu staff i wirio eu llesiant emosiynol.

Yn ogystal, mae'r Fforwm wedi cael cyfle i ystyried a rhoi adborth ar ddatblygiad amrywiol bolisïau gan gynnwys:

- Lwfans Cyfrifoldebau Ychwanegol, Honorariwm a Threfniadau Camu i Fyny;
- Polisi Absenoldeb Sabothol;
- Urddas yn y Gwaith: Polisi Gwrth-fwlio, Gwrth-aflonyddu a Gwrth-erledigaeth;
- Polisi Telemateg Cerbydau Fflyd; a
- Polisi a Gweithdrefnau Gyrwyr.

Cynrychiolwyr Undebau'r Staff

Yn ogystal â bod yn rhan o'r Cyd-weithgor Lleol, mae cynrychiolwyr undebau staff wedi'u cynnwys yn y broses o ddatblygu polisiau yn yr un modd â chynrychiolwyr staff ar y Fforwm Ymgysylltu a Llesiant Staff. Maent hefyd yn cael eu gwahodd i gyfarfodydd Grŵp Iechyd a Diogelwch yr Awdurdod a gynhelir bob deufis.

Hyfforddiant

Ym mis Mehefin 2025, cytunodd dau gynrychiolydd undeb staff (un Unsain, un GMB) i fod yn Hyrwyddwyr Partneriaeth Gymdeithasol ar gyfer yr Awdurdod.

Er mwyn ymgysylltu â gofynion Deddf PGCC a rôl Hyrwyddwyr Cymdeithasol, cwblhaodd y ddau'r modiwlau hyfforddi ar-lein gofynnol, sef:

Pennod 1: Partneriaeth Gymdeithasol, Y Ffordd Gymreig e-ddysgu

Pennod 2: Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023

Pennod 3: Dyletswydd y Bartneriaeth Gymdeithasol

Casgliad

Gwelwyd cynnydd sylweddol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf o ran cryfhau dull yr Awdurdod o ymdrin â lles y gweithlu, gwneud penderfyniadau strategol, datblygu polisiau ac ymgysylltu â staff. Mae mabwysiadu polisiau newydd, gwella fframweithiau presennol a chyflwyno offer lles arloesol yn dangos dull rhagweithiol a thosturiol.

Mae'r Awdurdod yn parhau i fod wedi ymrwymo i feithrin diwylliant gweithle sy'n gynhwysol, yn barchus, ac yn cyd-fynd â'n gwerthoedd craidd. Mae cydweithio parhaus â chynrychiolwyr undebau llafur a fforymau staff wedi bod yn allweddol wrth sicrhau bod lleisiau staff yn cael eu clywed.

Cymeradwyo'r Adroddiad

Cymeradwyodd y Cydweithio Lleol yr adroddiad hwn ar 20.03.26 .

Cymeradwyodd y Fforwm Ymgysylltu a Llesiant Staff yr adroddiad hwn ar 21.04.26.

Cymeradwyodd Awdurdod y Parc Cenedlaethol yr adroddiad hwn ar 29.04.26.