



**ADRODDIAD BLYNYDDOL CYNLLUN  
CYDRADDOLDEB STRATEGOL  
CYNGOR GWYNEDD  
2015-2016**



Am wybodaeth bellach, unrhyw cwestiynu neu sylwadau cysylltwch â:

Delyth Williams  
Swyddog Polisi a Chydraddoldeb  
Swyddfa'r Cyngor  
Stryd y Jêl  
Caernarfon  
Gwynedd  
LL55 ISH  
Ffôn: 01286 679708  
[delythgadlyswilliams@gwynedd.gov.uk](mailto:delythgadlyswilliams@gwynedd.gov.uk)

I gael copi o'r ddogfen hon mewn print bras, Braille, ar dâp sain neu mewn iaith arall,  
cysylltwch â Delyth Williams ar 01286 679708

## **RHAGYMADRODD**

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod dyletswydd gyffredinol ar y Cyngor i:

- Ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd dan y Ddeddf
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt

Mae'r Ddeddf hefyd yn disgwyl i'r Cyngor gynhyrchu Cynllun Cydraddoldeb Strategol, sy'n amlinellu'r hyn y byddwn yn ei wneud er mwyn cyflawni'n dyletswyddau dan y Ddeddf.

Mae gofyn statudol i ni hefyd adrodd yn flynyddol ar ein Cynllun, ac mae'n bleser cyflwyno ein hadroddiad monitro, sy'n crynhoi'r sefyllfa o fis Mawrth 2015 hyd at ddechrau 2016. Mae'r ddogfen hefyd yn cynnwys ein data cyflogaeth ar gyfer y cyfnod a chofnod o'r cwynion cydraddoldeb a dderbyniwyd o 31/03/15 ymlaen.

## **1. AMCAN: GWELLA EIN STRWYTHURAU ER MWYN YMATEB I OFYNION STATUDOL Y DDEDDF CYDRADDOLDEB**

Cydweithio Rhanbarthol - Cyngor Gwynedd yn parhau ar rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru, ac yn cydweithio fel yr angen.

Asesiadau Effaith Cydraddoldeb - Trefniadau mewn lle ar gyfer sicrhau y cynhelir asesiad ar bob polisi neu ymarferiad perthnasol, ac mae swyddogion ac aelodau wedi cael y siawns i fynychu hyfforddiant i gyd fynd â'r ymgynghoriad ar opsiynau toriadau Her Gwynedd. Ar gyfer y gwaith hwnnw, paratowyd 118 o asesiadau cydraddoldeb sef asesiad ar gyfer pob un o'r opsiynau torri. Y mater wedi ei adnabod fel maes gwella ar gyfer Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020.

Cryfhau Trefniadau Cwyno - Mae'r drefn gwynion corfforaethol diwygiedig yn weithredol a Swyddog Gwella Gwasanaeth wedi'i phenodi sy'n monitro'r cwynion a'r camau sy'n cael eu cymryd i wella'r gwasanaeth. Mae unrhyw gwyn sy'n ymwneud â chydaddoldeb yn cael ei roi i sylw'r Swyddog Polisi a Chydaddoldeb.

## **2. AMCAN : LLEIHOU ANGHYDRADDOLDEB IECHYD**

Trawsnewid Gwasanaethau Pobl Hŷn - Yr Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant yn ymgysylltu'n gynhwysol a thrwyadl yn unol â'r Strategaeth Ymgysylltu Corfforaethol. Model SPOA (Single Point of Access) yn cael ei ddatblygu er mwyn darparu gwybodaeth. Polisi Taliadau Uniongyrchol wedi ei fabwysiadu yn fis Mai 2015.

Y Swyddog Datblygu Chwaraeon Anabledd yn parhau i weithredu ei raglen waith sy'n cynnwys;

- Datblygu rhaglen Insport sydd wedi arwain i wasanaeth Cymunedau Iach fod yn llwyddiannus i ennill achrediad Insport Efydd.
- Cymryd mantais o grant LAPA i fedru cynnig hyfforddiant perthnasol ym maes chwaraeon cynhwysol i staff y gwasanaeth ac i wirfoddolwyr mewn clybiau cymunedol.
- Cydweithio ar gynllun cyfeirio pobl anabl i gyfleoedd cymunedol gyda Bwrdd Iechyd Betsi Cadwaladr.
- Cynllunio rhaglen o fewn y gwasanaeth i sicrhau fod clybiau yn cael cymorth teilwng wrth geisio am achrediau o fewn eu maes.

## **3. AMCAN : LLEIHAD MEWN CANLYNIADAU ANGHYFARTAL MEWN ADDYSG ER MWYN UCHAFU POTENSIAL YR UNIGOLYN**

Mynd i'r Afael â Bwlio Mewn Ysgolion - Mae polisi cydraddoldeb ysgolion wedi cael blaenoriaeth gan ysgolion cynradd ac uwchradd er mwyn sicrhau cysondeb o ysgol i ysgol, ac maent yn cydymffurfio gyda gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Hyfforddiant Cydraddoldeb i Athrawon, Disgyblion a Llywodraethwyr- Monitro

ysgolion yn diweddarau cynllun cydraddoldeb trwy ymweliadau mesur effaith Diogelu Plant. Estyn yn rhoi sylw i Gynlluniau Cydraddoldeb. Rhaglen hyfforddiant cydraddoldeb i lywodraethwyr wedi ei lunio a'i gynnig i Lywodraethwyr.

Ysgolion Gwynedd i gyhoeddi a Gweithredu Cynllun Cydraddoldeb yn unol â'r Gofyn Statudol - Pob ysgol yn darparu Cynllun Cydraddoldeb a Pholisi Cydraddoldeb. Estyn yn monitro yn ystod ei ymweliadau archwilio ysgolion.

Hygyrchedd Ysgolion - Ystyriaeth lawn yn cael ei roi i'r anghenion hygyrchedd wrth i waith addasu neu adeiladu ysgolion ddatblygu. Gwaith adeiladau wedi dechrau ar Ysgol Anghenion Arbennig newydd, gydag uned breswyl, ym Meirionnydd.

#### **4. AMCAN : LLEIHAD MEWN ANGHYDRADDOLDEB CYFLOGAETH**

Addasu ein Trefniadau Monitro, Cyhoeddi a Dadansoddi Nodweddion Gwarchoddedig ein Staff - Trefniadau Casglu a diweddarau Gwybodaeth wedi eu haddasu. Y mater wedi ei adnabod fel maes gwella ar gyfer Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020 gan fod niferoedd ymateb wedi bod yn isel.

Mynd i'r Afael ag Unrhyw Fylchau Tâl - Gwaith wedi ei wneud ar roi arweiniad pellach i reolwyr ar gyfer pennu lefel cyflog cychwynnol o fewn graddfa er mwyn sicrhau cysondeb, tegwch a thâl cyfartal. Awdit tâl cyfartal wedi ei gynnal. Y mater hwn hefyd wedi ei adnabod fel maes gwella ar gyfer Cynllun Strategol Cydraddoldeb 2016-2020 gan fod niferoedd ymateb wedi bod yn isel.

Hyfforddiant Cydraddoldeb i Staff ac Aelodau - Datblygwyd modiwl e-ddysgu yn seiliedig ar ofynion y Ddeddf Cydraddoldeb ac mae gwaith yn parhau i annog staff i ddefnyddio'r modiwlau.

#### **5. LLEIHAD MEWN ANGHYDRADDOLDEB YN NIOGELWCH PERSONOL**

Ymateb i Droseddau Casineb - Strwythurau cyd-weithio a rhaglenni gwaith mewn lle i rannu gwybodaeth a chyd-weithio'n unol a'r angen:

- Partneriaeth Diogelwch Cymunedol
- Rhwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru
- Grŵp Cydlyniad Cymunedol Gogledd Cymru

CARAA (Cynhadledd Asesu Risg Amlasiantaethol) - Polisi Trais yn y Cartref mewn lle gyda threfniadau hyfforddiant yn parhau

#### **6. AMCAN RHANBARTHOL: LLEIHAD MEWN ANGHYDRADDOLDEB MEWN CYNRYCHIOLAETH A LLAIS**

Trefniadau Ymgysylltu Corfforaethol - Fframwaith Ymgysylltu Corfforaethol mewn lle, a gwaith ar y gweill i'w ddiweddarau yn 2016/17.

Panel Trigolion - Gwaith wedi ei wneud yn dadansoddi ymatebion aelodau'r panel sy'n diffinio'i hunan yn 'anabl' er mwyn gweld os yw eu hymatebion yn wahanol mewn unrhyw ffordd i'r patrwm cyffredinol. Mewn camau dros y tair blynedd nesaf byddwn yn rhoi camau yn ei lle i fonitro'r nodweddion sy'n weddill (newid rhyw 'gender reassignment', hil - gan gynnwys ethnigrwydd neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd, beichiogrwydd a mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred - gan gynnwys diffyg cred.)

## **7. AMCAN RHANBARTHOL: GWELLA MYNEDIAD I WYBODAETH, GWASANAETHAU, ADEILADAU A'R AMGYLCHEDD**

Gwella Mynediad at Wybodaeth a Chyfathrebu Digidol.

Gwynedd Digidol - Ymdrechion wedi parhau i sicrhau isadeiledd ar hyd a lled Gwynedd. Gweithredu dull systemig o gefnogi cymhwysiad digidol.

Cydymffurfio â gofynion statudol hygyrchedd ar gyfer bysus 2015 - Parhau i gydymffurfio gyda gofynion statudol hygyrchedd ar gyfer bysus.

## **Diwedd glo – Pedair Blynedd y Cynllun Cydraddoldeb Anabledd 2012-16**

Yr Adroddiad Blynyddol yma yw'r olaf sy'n ymwneud â Chynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf y Cyngor (sef y cyfnod 2012-16). Dros y cyfnod yma mae gwaith da wedi digwydd ym maes cydraddoldeb o fewn Cyngor Gwynedd, fel sydd wedi ei ddangos yn yr adroddiad yma a'r rhai blaenorol.

Y brif wers rydym wedi ei ddysgu o greu a gweithredu'r Cynllun cyntaf yw bod y cynllun wedi bod yn llawer rhy fawr a rhy benodol. Yn ein hawydd i wella cydraddoldeb o fewn y Cyngor rydym wedi manylu llawer gormod ar faterion ddylai fod yn rhan o waith dydd i ddydd y Gwasanaethau. Mae hyn wedi ei wneud anodd ei fonitro gan fod nifer o'r prosiectau ayb wedi eu haddasu neu eu diddymu dros y 4 blynedd a gwaith arall wedi cael blaenoriaeth

Yn yr ail Gynllun felly (2016-20) rydym wedi penderfynu bod yn llawer mwy penodol, trwy ddewis y prif faterion fydd yn cael ein sylw. Byddwn, wrth gwrs, yn disgwyl i wasanaethau weithredu ar sail anghenion cydraddoldeb yn eu gwaith ddydd i ddydd heb yr angen i bopeth ymddangos mewn Cynllun. Dylai hynny olygu y bydd y Cynllun yn llawer haws i'w ddefnyddio a'i fonitro.

**CWYNION CYDRADDOLDEB 01/01/14 - 01/01/15**

<b>Dyddiad</b>	<b>Nodwedd</b>	<b>Lefel</b>
Ebrill 2014	Oed, Anabledd	Ymdrin ar gŵyn ar lefel anffurfiol
Mai 2014	Rhyw	Ymdrin ar gwyn ar lefel anffurfiol
Mehfin 2014	Iaith	Ymdrin ar gwyn ar lefel anffurfiol
Awst 2014	Anabledd	Ymdrin ar gwyn ar lefel anffurfiol
Medi 2014	Hil	Ymdrin ar gwyn ar lefel anffurfiol

Ar y tabl uchod, ni nodir union fanylion unrhyw gwyn am resymau cyfrinachedd.

Fodd bynnag, cedwir yr holl ohebiaeth a dogfennaeth berthnasol ar ffeil er mwyn adnabod unrhyw batrymau negyddol neu unrhyw faterion cydraddoldeb sy'n galw am ymateb corfforaethol.



## ATODIAD 2

Maint y Gweithlu cyfan ar 31/3/14

7,477

(pennau - staff sydd â chofnod swydd agored ar y system gyflogau)

Nifer o staff sydd wedi ymateb  
i'r Holiaduron Cydraddoldeb 4,601  
Maint y sampl fel canran o'r Gweithlu  
cyfan 62%

### Cefndir Ethnig - "Yn eich barn chi, i ba un o'r grwpiau isod ydych chi?"

	Nifer	Canran o'r sampl	Canran o'r Gweithlu Cyfan
Gwyn	4,508	99.34%	60.29%
Arall	9	0.20%	0.12%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	8	0.18%	0.11%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	4	0.09%	0.05%
Indiaidd	2	0.04%	0.03%
Du - Arall	2	0.04%	0.03%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	2	0.04%	0.03%
Asiaidd - Arall	2	0.04%	0.03%
Pacistanaidd	1	0.02%	0.01%
Du - Caribiaidd	1	0.02%	0.01%
Du - Affricanaidd	1	0.02%	0.01%
Dim Ateb	61	1.34%	0.82%
Cyfanswm	4,601	100.00%	61.54%

**Cyfanswm nifer a Chanran staff o grwpiau ethnig lleiafrifol**

(cyfanswm grŵp 2 uchod) 32 0.70% 0.43%

**Enableddau: A ydych yn ystyried bod gennychanabledd yn ôl diffiniad y Ddeddf**

	Nifer	Canran o'r sampl	Canran o'r Gweithlu Cyfan
Nid wyf yn gweld fy hunan fel person anabl	4,323	93.96%	57.82%
'Rwyf yn gweld fy hunan fel person anabl	135	2.93%	1.81%
Dim Ateb	143	3.11%	1.91%
Cyfanswm	4,601	100.00%	61.54%

**Math Cytundeb (Dros dro > 2 flynedd = Parhaol)**

**(Pennau - prif gytundeb yr unigolyn)**

Type	Merched	Dynion	Cyfanswm
1 Parhaol	3,848	1,518	5,366
2 DrosDro	834	381	1,215
3 Achlysurol	684	212	896
Cyfanswm	5,366	2,111	7,477

**Oedrannau Staff fesul rhyw**

Grŵp Oedran	F	M	Cyfanswm
b 16-19	116	53	169
c 20-24	445	150	595
d 25-29	520	216	736
e 30-34	546	210	756
f 35-39	555	193	748
g 40-44	757	238	995
h 45-49	694	268	962
j 50-54	724	265	989
k 55-59	535	274	809
m 60-64	310	162	472
n 65-69	115	54	169
p 70-74	42	24	66
q 75+	7	4	11

Cyfanswm 5,366 2,111 7,477

**Amrediad Cyflog fesul rhyw, hil, anabledd ac oedran**

Amrediad Cyflogau	Merched	Dynion	Anabledd	Ethnig	b 16-19	c 20-24	d 25-29	e 30-34	f 35-39	g 40-44	h 45-49	j 50-54	k 55-59	m 60-64	n 65-69	p 70-74	q 75+	Cyfanswm
a £10,000 - £19,999 pa FTE	3,301	967	60	18	169	497	371	318	352	500	581	558	441	293	124	54	10	4,268
b £20,000 - £29,999 pa FTE	588	493	22	2		35	152	162	124	144	133	158	101	50	15	6	1	1,081
c £30,000 - £39,999 pa FTE	614	305	21	5		63	179	129	90	126	92	102	87	41	7	3		919
d £40,000 - £49,999 pa FTE	729	225	29	5			32	132	154	168	113	118	137	75	22	3		954
e £50,000 - £59,999 pa FTE	102	72	3	1			2	12	26	40	28	32	27	7				174
f £60,000 - £69,999 pa FTE	23	22	0	1				3		12	9	9	8	3	1			45
g £70,000 - £79,999 pa FTE	8	21	0	0					2	4	3	11	6	3				29
h £80,000+ pa FTE	1	6	0	0						1	3	1	2					7

Cyfansymiau	5,366	2,111	135	32	169	595	736	756	748	995	962	989	809	472	169	66	11	7,477
-------------	-------	-------	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	-------

### Amrediad Cyflog fesul hil (Cyflog Cyfwerth Llawn Amser)

RangeCydraddoldeb	Arall	Asiaidd - Arall	Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	Dim Ateb	Du - Affricanaidd	Du - Arall	Du - Caribiaidd	Gwyn	Indiaidd	Pacistanaidd	Cyfanswm
a £10,000 - £19,999 pa FTE	6	1	1	2	3	1,926	1	1	1	2,324	1	1	4,268
b £20,000 - £29,999 pa FTE					1	430		1		649			1,081
c £30,000 - £39,999 pa FTE	1			1	2	376				538	1		919
d £40,000 - £49,999 pa FTE	2		1		2	153				796			954
e £50,000 - £59,999 pa FTE				1		41				132			174
f £60,000 - £69,999 pa FTE		1				5				39			45
g £70,000 - £79,999 pa FTE						3				26			29
h £80,000+ pa FTE						3				4			7
Cyfanswm	9	2	2	4	8	2,937	1	2	1	4,508	2	1	7,477

### Math Cytundeb fesul hil

(Pennau - prif gytundeb yr unigolyn)

Type	Arall	Asiaidd - Arall	Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd	Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd	Cymysg - Gwyn ac Asiaidd	Dim Ateb	Du - Affricanaidd	Du - Arall	Du - Caribiaidd	Gwyn	Indiaidd	Pacistanaidd	Cyfanswm
1 Parhaol	5	2	2	3	7	1,840	1	2	1	3,465	1		5,329
2 DrosDro	1			1		618				594	1		1,215
3 Achlysurol	3				1	479				449		1	933

Cyfanswm	9	2	2	4	8	2,937	1	2	1	4,508	2	1	7,477
----------	---	---	---	---	---	-------	---	---	---	-------	---	---	-------

### Ymgeiswyr am Swyddi

Statws	Merched	Dynion	Anabl	Ethnio	b 16-19	c 20-24	d 25-29	e 30-34	f 35-39	g 40-44	h 45-49	j 50-54	k 55-59	m 60-64	n 65-69	Anhysbys
Cyfanswm ceisiadau am swyddi	1932	1505	61	11	20	679	668	321	234	224	235	199	114	80	11	652
Y nifer ohonynt oedd yn llwyddiannus	247	146	5	1	4	60	77	63	22	28	37	26	11	9	1	55

### Monitro Hyfforddiant

Fel y nodwyd yn y gorffennol, mae'n broblem cydymffurfio ag union ofynion y dangosydd: "Y nifer staff wedi ymgeisio am hyfforddiant a'r nifer fu'n llwyddiannus (neu beidio) gyda'u cais", a bu trafodaethau ar y cyd ag awdurdodau Gogledd Cymru gyda'r Comisiwn ynglŷn â hyn. Mae cyfundrefn Dysgu a Datblygu Cyngor Gwynedd yn seiliedig ar raglen Ddysgu a Datblygu cynhwysfawr sy'n nodi pa deitlau dysgu sy'n briodol i bob aelod o staff yn seiliedig ar natur eu swydd ac mae'r gofynion wedi'u teilwrio'n unol â chategori swydd y gweithiwr. Felly mae disgwyliadau wedi'u gosod ar bob aelod o staff ar bob lefel. Hyderwn nad yw natur y system gorfforaethol yn caniatáu camwahaniaethu o safbwynt cyfle na mynediad.

Mae'r Cyngor hefyd yn cynnig hyfforddiant tu hwnt i'r rhaglen Dysgu a Datblygu, a gyda'r hyfforddiant yma cawn y problemau mwyaf o safbwynt monitro, gan fod hon yn system fwy ad-hoc, ac yn un sy'n ddibynnol ar gymeradwyaeth Rheolwyr Llinell.

Mae'n bwysig ystyried sut orau i ganfod mwy o wybodaeth ar hyfforddiant tu hwnt i'r rhaglen. Un ffordd o wneud hyn yw drwy ddulliau ansoddol:

Yn ystod 2012, cynhaliwyd arolwg cychwynnol yn edrych ar ddiwylliant Dysgu a Datblygu o fewn y Cyngor. Y darlun ddaeth i'r amlwg oedd bod angen fwy o gysondeb ar draws Adranau'r Cyngor o safbwynt cyfleon dysgu, rhoi camau yn eu lle i wneud yn siŵr bod pob math o ddysgu yn cael ei gofnodi a bod rheolwyr yn glir o'u cyfrifoldebau o safbwynt datblygu eu staff. Yn arwain o hyn, mae'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu wedi targedu rheolwyr, gan sicrhau eu bod yn derbyn yr wybodaeth berthnasol ac yn gweithredu'n gyson. Mae'r Gwasanaeth hefyd wedi datblygu amrediad o gynlluniau i fynd â'r dysgu at y gweithlu yn eu lleoliadau gwaith. Pwrpas hyn yw gwella cyfleon, a datblygu system

e-ddysgu i roi mynediad i ddysgu o unrhyw fan gyda chysylltiad gwe. Ceir hefyd Fforwm Dysgu a Datblygu, gyda chynrychiolaeth o bob Adran a lefel swydd.

Cynhaliwyd Arolwg Dysgu a Datblygu arall yn 2014 er mwyn monitro sut mae'r diwylliant o arferion dysgu a datblygu wedi newid ar draws y Cyngor. Anfonwyd holiadur electroneg at staff gyda chyfrif TG, a chasglwyd sylwadau gan staff rheng flaen drwy gynnal grwpiau ffocws.

Adnabuwyd y prif themâu canlynol gan staff fel y rhai pwysicaf:

- Mae'n holl bwysig bod unigolion yn cymryd cyfrifoldeb am eu dysgu a datblygu eu hunain
- Mae'n hanfodol bod pob unigolion yn cael cyfleoedd i ddatblygu yn y Cyngor
- Dylai datblygiad fod yn broses parhaus yn hytrach na digwyddiadau achlysurol
- Mae gan reolwyr llinell rôl hollol allweddol yn dysgu a datblygu eu staff
- Mae'n bwysig bod rheolwyr llinell yn ogystal â'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu yn annog a chefnogi staff i ddysgu a datblygu
- Mae'n bwysig bod dulliau gwahanol o ddysgu ar gael, gan nad yw hyfforddiant wyneb i wyneb yn briodol i bawb bob tro

Cynhaliwyd cyfred o sesiynau i staff i roi mwy o fanylion am gasgliadau'r arolwg, a chyfle i drafod y ffordd ymlaen, ac fel canlyniad, mae'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu yn gweithredu sylwadau staff yn y ffyrdd canlynol:

- Mwy o gyfleoedd dysgu a datblygu i weithwyr rheng flaen
- Amrediad o deitlau newydd i gefnogi Ffordd Gwynedd
- Mwy o ryddid i unigolion ddewis y cyfleoedd sy'n addas iddyn nhw
- Mwy o hyblygrwydd o fewn rhaglenni dysgu a datblygu
- Bydd y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu yn ceisio bod yn fwy o wasanaeth ymgynghorol h.y. i weithio gydag unigolion ac adrannau i adnabod anghenion penodol
- Cefnogi trefniadau Datblygu Potensial ('*Talent Management*') o fewn y Cyngor
- Parhau i ddatblygu amrediad o gynlluniau i fynd â'r dysgu at y gweithlu yn eu lleoliadau gwaith er mwyn gwella cyfleon
  - Systemau e-ddysgu i roi mynediad i ddysgu o unrhyw fan gyda chysylltiad gwe (yn cynnwys modiwlau, webinarau, clipiau fideo ayyb)
  - Mynediad at ddysgu drwy ddefnyddio amrediad o ddyfeisiau (yn cynnwys ffonau symudol, tabledi ayyb)
- Annog a chydabod pob math o ddysgu (ffurfiol ac anffurfiol)

Hyderwn ein bod yn cymryd camau positif fel Cyngor i sicrhau cydraddoldeb o ran cyfleoedd datblygol, ac yn amlwg, byddwn yn parhau i drafod y sefyllfa gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.