



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Strategaeth Cynrychiolaeth y Gweithlu 2026-2029

ATAL AMDDIFFYN YMATEB
PREVENTING PROTECTING RESPONDING

www.tangogleddcymru.llyw.cymru
www.northwalesfire.gov.wales



Contents

Rhagair.....	3
Proffil	4
Amcanion y Strategaeth.....	4
Gwerthoedd Craidd a Chynrychiolaeth y Gweithlu	5
Cyflawniadau Strategol Hyd Yma	7
Cenedlaethau'r Dyfodol – Diwylliant i Fod yn Falch Ohono	8
Amcanion Strategol – Y Pum Egwyddor.....	8
Amrywiaeth y Gweithlu Presennol.....	10
Y Gymraeg	11
Camau i Gyflawni a Mesur Llwyddiant GTAGC	13
Casgliad	15
Atodiad 1 – Ymgyrchoedd Recriwtio Amser Cyflawn (System Dyletswydd Amser Cyflawn)	16

Rhagair

Wrth wraidd Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) mae cenhadaeth ddofn: gwasanaethu ac amddiffyn holl aelodau ein cymuned gyda phroffesiynoldeb, uniondeb a thrugaredd. Os ydym am wneud hyn yn effeithiol, rhaid i ni adlewyrchu amrywiaeth y bobl rydym yn eu gwasanaethu – nid yn unig yn ein gwerthoedd a'n gweithredoedd craidd ond hefyd yng nghyfansoddiad ein gweithlu.

Ar ôl derbyn yr adolygiad diwylliannol (2025), roedd y Gwasanaeth am ddatblygu a chyhoeddi Strategaeth glir sy'n nodi dull gweithio GTAGC, yn enwedig o ran recriwtio a dethol, i wella dealltwriaeth o pam mae amrywiaeth yn bwysig a sut mae gweithredu cadarnhaol yn cefnogi gweithlu teg a chynhwysol.

Rydym yn cydnabod bod ein cryfder yn ein pobl, a bod amrywiaeth o ran cefndir, meddwl, profiad a hunaniaeth yn arwain arloesedd, yn meithrin ymddiriedaeth ac yn gwella effeithiolrwydd gweithredol. Rydym yn falch o'n cynnydd; fodd bynnag, rydym hefyd yn gwerthfawrogi bod lle i wella bob amser.

Mae'r strategaeth yn cyd-fynd ag amcanion cydraddoldeb cenedlaethol yng Nghymru ac yn eu cefnogi, drwy gyfrannu at weithlu teg, cynhwysol a chynrychioladol. Mae'n adlewyrchu'r egwyddorion a nodir ym mlaenoriaethau cydraddoldeb a chynhwysiant perthnasol Llywodraeth Cymru, gan gynnwys ymrwymïadau i leihau anghydraddoldeb, gwella cynrychiolaeth ar draws nodweddion gwarchodedig, a meithrin gweithleoedd cynhwysol.

Mae'r strategaeth hon yn amlinellu camau clir i ddenu, cadw a datblygu talent o fewn ein cymuned, tra hefyd yn meithrin diwylliant lle mae pob unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, ei glywed a'i rymuso i ffynnu, a thrwy hynny gryfhau diogelwch seicolegol ar draws y Gwasanaeth.

Fel Prif Swyddog Tân, rwy'n bersonol wedi ymrwymo i'r gwaith hwn. Nid yw'n ymwneud â chydymffurfiaeth na pholisi yn unig, ond yn hytrach mae'n canolbwyntio ar degwch, cyfle a'r gred y dylai pawb gael y cyfle i gyfrannu at, ac yn wir elwa o, Wasanaeth sydd wir yn perthyn i bob yr un ohonom.

Gyda'n gilydd, byddwn yn creu gwasanaeth tân ac achub sydd nid yn unig yn addas ar gyfer y dyfodol ond sydd hefyd yn wirioneddol gynrychioliadol o'r gymdeithas yr ydym yn falch o'i gwasanaethu.



Dawn Docx
Prif Swyddog Tân
Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru





Proffil

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru yn helpu i amddiffyn poblogaeth amcangyfrifedig o 678,461 o bobl dros ardal o 2,400 milltir sgwâr, yn ogystal â'r cannoedd o filoedd o dwristiaid ac ymwelwyr sy'n dod i Gogledd Cymru bob blwyddyn.

Mae tua 317,051 o eiddo sy'n gartrefi a 24,484 o eiddo nad ydynt yn gartrefi yng Ngogledd Cymru sy'n dod o dan warchodaeth y Gwasanaeth. Mae hefyd yn gwneud gwaith cynhwysfawr gydag ysgolion, busnesau a chymunedau lleol i hyrwyddo diogelwch ac atal tân.

Mae'r Gwasanaeth yn cyflogi tua 900 o staff mewn rolau gweithredol a chorfforaethol.

Amcanion y Strategaeth

Mae'r strategaeth yn ceisio sicrhau bod y Gwasanaeth yn adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu, yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn meithrin diwylliant cynhwysol. Mae hyn yn cynnwys mynd i'r afael â thangynrychiolaeth mewn gwahanol rolau ac ar bob lefel, gan greu gweithle teg a chyfartal, yn ogystal ag annog diwylliant o barch a dealltwriaeth.

Pwrpas y strategaeth yw deall y materion y mae'r Gwasanaeth yn eu hwynebu ar hyn o bryd wrth gynyddu amrywiaeth o fewn ei weithlu. Mae'n hanfodol ein bod yn adlewyrchu'r gymuned a wasanaethwn os yw'r Gwasanaeth am sicrhau ei fod yn gwerthfawrogi'r anghenion a'r heriau amrywiol y mae'n eu hwynebu; bydd hyn yn ei dro yn cynyddu ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd, gan y bydd aelodau'r gymuned yn gallu dibynnu ar GTAGC i weithredu er eu lles gorau.

Er mwyn mynd i'r afael â'r gwaith sydd angen ei wneud o hyd, amlinellir tri amcan isod:

Denu, Recriwtio a Chadw

Cryfhau gallu'r Gwasanaeth i ddenu, recriwtio a chadw unigolion o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli, yn enwedig y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig. Bydd gweithgarwch recriwtio yn cael ei dargedu tuag at y cymunedau hyn, gan ddefnyddio gweithredu cadarnhaol effeithiol i annog ceisiadau, cael gwared ar rwystrau mynediad, a chefnogi datblygiad gweithlu mwy amrywiol. (Mae Atodiad 1 yn amlinellu sut mae'r dull hwn wedi'i gymhwyso'n llwyddiannus mewn ymgyrchoedd recriwtio Amser Cyflawn (System Dyletswydd Amser Cyflawn).

Diwylliant sy'n Addas ar gyfer y Dyfodol

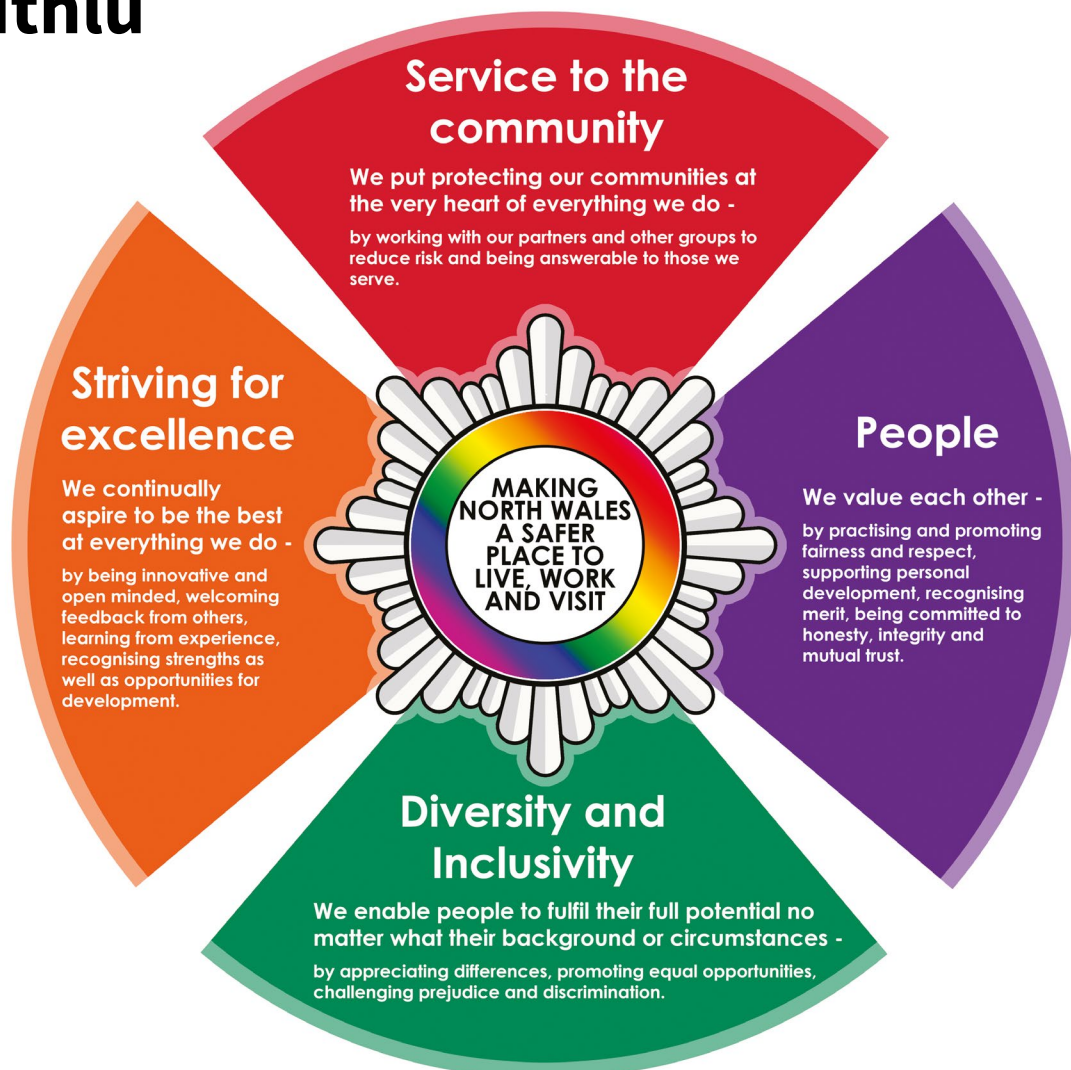
Datblygu gwell dealltwriaeth o weithredu cadarnhaol a'i rôl wrth greu diwylliant gweithle cefnogol, cynhwysol ac un sy'n dathlu. Trwy ddull Gwasanaeth gyfan, byddwn yn sicrhau bod yr holl staff yn rhannu cyfrifoldeb ac yn ymfalchio mewn cyfrannu at weithlu sy'n gynrychioladol, sy'n ymgysylltu ac sydd wedi'i rymuso.

Deall a Datblygu ein Gweithlu

Rydym wedi ymrwymo i ddeall ein gweithlu trwy wrando ar adborth gweithwyr a gweithredu ar yr hyn rydyn ni'n ei ddysgu. Trwy offer fel yr Arolwg Teulu Tân, Adolygiad Diwylliannol, a gweithgareddau ymgysylltu parhaus - gan gynnwys arfarniadau a chyfleoedd adborth gyda'r holl weithwyr ar ôl cwblhau 12 mis o wasanaeth - byddwn yn hyrwyddo deialog agored, yn cryfhau ymgysylltu, ac yn cefnogi'r gwaith o gadw staff.

Mae cynnig cyfleoedd dysgu a datblygu hygyrch i bob aelod o staff ac Aelodau'r Awdurdod Tân yn hanfodol er mwyn gwella'r gwaith o gyflwyno'r gwasanaethau i'r gymuned. Trwy fuddsoddi yn ein pobl, ein nod yw cefnogi, datblygu a chadw'r sgiliau a'r dalent yn ein gweithlu.

Gwerthoedd Craidd a Chynrychiolaeth y Gweithlu



Mae'r strategaeth hon yn canolbwyntio ar greu gweithlu sydd wir yn cynrychioli cymuned Gogledd Cymru. Er mai cyflawni cynrychiolaeth lawn yw nod hirdymor GTAGC, cydnabyddir bod hon yn daith a fydd yn cymryd amser, ymdrech barhaus ac ymrwymiad ar bob lefel o'r Gwasanaeth.

Mae'r cymhelliant ar gyfer gweithlu cynrychioliadol yn cael ei ddangos (isod) fel ei fod yn gylchol ei natur, gan ddangos sut mae cynrychiolaeth yn meithrin gwell ymddiriedaeth ac ymgysylltu â'r cymunedau, sydd yn ei dro yn gwella ein gallu i ddenu a chadw talent amrywiol; mae hyn yn y pen draw yn cryfhau'r gwasanaeth ac yn dyfnhau'r cysylltiad â'r rhai yr ydym yn eu gwasanaethu.

Mae ymgysylltu'n gadarnhaol a chefnogol â chymunedau sydd wedi'u tangynrychioli yn allweddol i feithrin ymddiriedaeth a hyder.

Drwy weithredu cadarnhaol ystyrlon a deialog barhaus, ein nod yw cynyddu dealltwriaeth o'r gwaith a wnawn, ac yn yr un modd ysbrydoli unigolion o'r cymunedau hyn i weld y Gwasanaeth fel gyrfâ lle cânt eu croesawu, eu gwerthfawrogi, a lle gallant wneud gwahaniaeth go iawn.

Mae pob gweithiwr yn dod â safbwyntiau unigryw a phrofiadau bywyd sy'n cyfoethogi ein Gwasanaeth. Drwy annog adborth a chynghor yn weithredol gan bob gweithiwr o fewn a thu hwnt i'n rhwydweithiau staff, rydym yn cael golwg gwerthfawr sy'n ein helpu i ddeall ac ymateb yn well i anghenion amrywiol y cymunedau y maent yn eu cynrychioli. Mae'r dull cynhwysol hwn yn cryfhau ein diwylliant mewnol a'r gwasanaeth rydym yn ei ddarparu.

Rydym yn dathlu hunaniaeth a chyfraniadau ein gweithwyr trwy gydnabod a chefnogi'r grwpiau gwarchodedig y maent yn uniaethu â nhw.

Mae ein rhwydweithiau staff yn chwarae rhan hanfodol wrth feithrin cynhwysiant, cynnig cymorth gan gymheiriaid a chreu mannau diogel lle mae unigolion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu clywed a'u grymuso i ffynnu.

Mae deall anghenion amrywiol ein cymunedau yn ein galluogi i deilwra ein cymorth a'n gwasanaethau yn effeithiol.

Trwy gydnabod ac ymateb i'r gwahaniaethau hyn, gallwn ddarparu'r safon uchaf o wasanaeth, meithrin perthnasoedd cryfach ac ymgysylltu'n fwy cadarnhaol ac ystyrlon â chymunedau sydd wedi'u tangynrychioli.



Cyflawniadau Strategol Hyd Yma

Wrth i'r Gwasanaeth fynd ar drywydd ei amcan o weithlu cynrychioladol, bydd ei strategaethau, ei bolisiau a'i weithdrefnau yn adlewyrchu ei sefyllfa bresennol ac yn nodi meysydd lle mae angen cynnydd pellach.

Mae'r strategaeth hon yn gosod y sylfeini pwysig ar gyfer newid. Fodd bynnag, mae'r Gwasanaeth eisoes wedi gwneud camau ystyrlon tuag at ei nod, gyda sawl carreg filltir allweddol eisoes wedi'u cyflawni:

- cyflwyno proses recriwtio ddienw sy'n ymgorffori amser paratoi pwrpasol cyn cyfweiliadau, gan alluogi ymgeiswyr i lunio ymatebion mwy meddylgar a strwythuredig, sy'n gwella ansawdd y cyfweiliad a phrofiad yr ymgeisydd yn y pen draw. Mae sail y fenter hon yn rhan o ymrwymiad parhaus y Gwasanaeth i greu proses recriwtio gynhwysol, gefnogol a theg ar gyfer pob ymgeisydd.
- gwelliannau i'r broses hyrwyddo sydd wedi'u rhoi ar waith mewn ymateb i argymhellion yr Adolygiad Diwylliannol, gyda'r nod o wella tryloywder, tegwch a chydymffurfiaeth â Gwerthoedd Craidd y Gwasanaeth. Cynhaliwyd archwiliad allanol o'r broses yn 2025/26 i sicrhau gwelliant ac atebolrwydd parhaus.
- cydweithrediad cryfach â rhwydweithiau staff drwy gyflwyno cynrychiolaeth Tîm Arweinyddol y Gwasanaeth i bob grŵp gyda'r nod o sbarduno mentrau sy'n hyrwyddo cynhwysiant, yn ymhelaethu ar leisiau amrywiol ac yn llywio gwneud penderfyniadau strategol, er mwyn gwella cefnogaeth a chynrychiolaeth y gweithlu;
- cyflwyno hyfforddiant gorfodol ychwanegol i weithwyr, gan ganolbwyntio ar feysydd allweddol fel herio ac adrodd ar ymddygiad amhriodol a chynnal sgysiau anodd gyda'r bwriad o feithrin diwylliant gweithle mwy parchus, atebol a chynhwysol;
- lansio menter 'Siop Siarad' er mwyn creu fforymau agored lle gall gweithwyr leisio pryderon, codi materion, derbyn diweddariadau a chyfrannu at welliant parhaus drwy gyfathrebu uniongyrchol, dwyffordd;
- cynnal yr Adolygiad o'r Ddarpariaeth Frys wedi'i yrru gan adborth y cyhoedd ac angen gweithredol, gan sicrhau bod adnoddau'n cael eu trefnu'n effeithiol – yn enwedig mewn cymunedau gwledig – i wella gwytnwch, effeithlonrwydd a pharodrwydd y Gwasanaeth i'r dyfodol;
- cynhyrchu, mabwysiadu a chyhoeddi cyfres o bolisiau a gweithdrefnau sy'n ystyriol o deuluoedd; mae'r rhain yn cynnwys Absenoldeb Gofal Newyddenedigol ac Absenoldeb Maethu ynghyd â chyflwyno taliadau uwch i bob gweithiwr sydd ar Absenoldeb Mamolaeth, a thrwy hynny hyrwyddo amgylchedd gwaith mwy cefnogol a chynhwysol.
- cyflawni cynnydd sylweddol yng nghynrychiolaeth menywod o fewn y Gwasanaeth, gan godi o 10% yn 2010 i 22% yn 2025, mae hyn yn adlewyrchu ffocws llwyddiannus ar recriwtio cynhwysol ac amrywiaeth yn y gweithlu;
- cynnydd mewn cynrychiolaeth menywod mewn swyddi uwch, gan arwain at dîm arweinyddiaeth mwy amrywiol a chynrychioliadol;
- mae'r Gwasanaeth wedi cynyddu nifer y bobl o grwpiau ethnig lleiafrifol - 19 o weithwyr yn 2022 i 39 o weithwyr yn 2025.

- gweithredu Strategaeth Datblygu Pobl a Datblygu Sefydliadol Gwasanaeth Tân ac Achub Cymru Gyfan 2025-2030; mae hyn yn sail i ymrwymiad ar y cyd y tri Gwasanaeth i ddenu, datblygu a chadw gweithlu amrywiol a thalentog, gan feithrin diwylliant lle mae pawb yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, un sy'n blaenoriaethu lles a pherfformiad.

Cenedlaethau'r Dyfodol – Diwylliant i Fod yn Falch Ohono

Mae GTAGC wedi ymrwymo i feithrin diwylliant sydd nid yn unig yn diwallu anghenion heddiw, ond sydd hefyd yn siapiaio dyfodol mwy cynhwysol, cynaliadwy a gwydn. Mae hyn yn golygu gwneud penderfyniadau pwrpasol, hirdymor sydd o fudd i weithwyr presennol yn ogystal â chenedlaethau'r dyfodol.

Mae'r dull hwn yn canolbwyntio ar lesiant, arloesedd, cydraddoldeb a chynhwysiant, gan sicrhau bod gweithlu'r Gwasanaeth yn esblygu ochr yn ochr â'r cymunedau y mae'n eu gwasanaethu. Trwy feithrin ymdeimlad o berthyn a chyfrifoldeb a rennir, nod y sefydliad yw gadael etifeddiaeth o degwch, cynrychiolaeth a gwelliant parhaus.

Bydd hyn yn cael ei gyflawni trwy:

- greu diwylliant cynhwysol, sy'n cael ei yrru gan werthoedd lle mae pob gweithiwr yn teimlo wedi'i rymuso ac yn falch o fod yn perthyn;
- hyrwyddo ymddygiadau sy'n adlewyrchu ymrwymiad y Gwasanaeth i gydraddoldeb, lles a'r gallu i addasu;
- datblygu dull cyson, hyderus o weithredu cadarnhaol sy'n cefnogi cydweithwyr â nodweddion gwarchodedig ac yn cofleidio gwahaniaeth fel cryfder;
- ymgorffori cynhwysiant a chynrychiolaeth mewn arferion pob dydd, atebolrwydd arweinyddiaeth a diwylliant tîm - gan wneud amrywiaeth yn gyfrifoldeb a rennir ar draws y Gwasanaeth.
- sicrhau cysondeb â fframweithiau polisi perthnasol Llywodraeth Cymru ar gynhwysiant LHDTG+, gan gynnwys y Cynllun Gweithredu LHDTG+, gan gefnogi uchelgais Cymru i fod yn un o'r cenhedloedd mwyaf cynhwysol o ran LHDTG+.

Amcanion Strategol – Y Pum Egwyddor



Ein Hegwyddor Pobl

Mae'r Gwasanaeth yn credu y dylai ei weithlu adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu. Mae cynrychiolaeth yn bwysig – mae'n gyrru arloesedd, yn meithrin ymddiriedaeth ac yn cryfhau effaith y sefydliad.

Mae GTAGC wedi ymrwymo i ddenu, datblygu a chadw talent o bob cefndir, gan ganolbwyntio ar gydweithwyr â nodweddion gwarchodedig. Trwy ymgorffori cydraddoldeb drwy gydol cylch oes y gweithiwr, mae Gwasanaeth mwy cynhwysol ac effeithiol yn cael ei lunio.

Ein Hegwyddor Atal

Yn GTAGC, mae atal yn ymwneud â mwy na lleihau risg – mae'n ymwneud â meithrin ymddiriedaeth gyda phob cymuned y mae'r sefydliad yn ei gwasanaethu. Mae gweithlu amrywiol yn allweddol i gyflawni atal effeithiol, cynhwysol.

Pan fydd timau GTAGC yn adlewyrchu'r cymunedau maen nhw'n eu cefnogi, mae'r Gwasanaeth mewn gwell sefyllfa i ymgysylltu, addysgu a lleihau risg.

Trwy ymgorffori cynrychiolaeth yn ei ddull atal, mae'r Gwasanaeth yn meithrin partneriaethau cryfach, yn gwella canlyniadau diogelwch ac yn gwasanaethu ei gymunedau yn decach ac yn fwy effeithiol.

Ein Hegwyddor Diogelu

Mae amddiffyn yn ganolog i genhadaeth y Gwasanaeth – diogelu pobl, eiddo a chymunedau pan fo hynny bwysicaf. Er mwyn darparu amddiffyniad teg ac effeithiol, rhaid i'w weithlu adlewyrchu amrywiaeth a gwerthoedd y rhai y mae'n eu gwasanaethu.

Mae gwasanaeth cynrychioliadol yn meithrin ymddiriedaeth y cyhoedd, yn gwella'r dull o wneud penderfyniadau ac yn sicrhau canlyniadau teg i bawb.

Drwy gysoni ei weithlu â'r cymunedau y mae'n eu hamddiffyn, mae'r Gwasanaeth yn cryfhau ei gyfreithlondeb, ei empathi a'i effaith—nawr ac ar gyfer y dyfodol.

Ein Hegwyddor Ymateb

Mae ymateb yn dwyn ynghyd ymddiriedaeth, parodrwydd a gwydnwch, yn aml ar adegau hollbwysig mewn bywyd. Er mwyn diwallu anghenion amrywiol ei gymunedau, rhaid i weithlu GTAGC eu hadlewyrchu a'u deall.

Mae tîm cynrychioliadol yn gwella gallu'r sefydliad i gynnig ymatebion amserol, tosturiol ac ymwybodol o ddiwylliant, yn enwedig o dan bwysau.

Ein Hegwyddor Amgylcheddol

Diogelu a gwarchod ein hamgylchedd naturiol ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol. Mabwysiadu arferion ecogyfeillgar yn ein gweithrediadau dyddiol i leihau allyriadau carbon ac effeithiau amgylcheddol eraill a chodi ymwybyddiaeth amgylcheddol ymhlith ein staff a'n cymunedau.

Amrywiaeth y Gweithlu Presennol

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae naw nodwedd warchodedig:

Oed

Person sy'n perthyn i oedran penodol (er enghraifft pobl 32 oed) neu ystod o oedrannau (er enghraifft pobl ifanc rhwng 18 a 30 oed).

Anabledd

Mae gan berson anabledd os oes ganddo neu ganddi amhariad corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar allu'r person hwnnw i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Ailbennu rhywedd

Pan fydd person yn mynd trwy, neu'n bwriadu mynd trwy, broses at ddiben ailbennu eu rhyw.

Priodas a phartneriaeth sifil

Mae priodas yn uniad rhwng dyn a menyw neu rhwng cwpl o'r un rhyw.

Gall cyplau o'r un rhyw hefyd gael eu perthnasoedd wedi'u cydnabod yn gyfreithiol fel 'partneriaethau sifil'. Ni ddylid trin partneriaid sifil yn llai ffafriol na chyplau priod (ac eithrio pan ganiateir gan y Ddeddf Cydraddoldeb).

Beichiogrwydd a mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu'n disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl yr enedigaeth ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yng nghyd-destun cyflogaeth. Yn y cyd-destun nad yw'n ymwneud â gwaith, mae amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol am ei bod yn bwydo ar y fron.

Hil

Mae hil yn grŵp o bobl a ddiffinnir gan eu lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) ethnigrwydd neu darddiad cenedlaethol. Gall grŵp hil gynnwys mwy nag un grŵp hil penodol, fel Du Prydeinig.

Crefydd neu gred

Mae crefydd yn cyfeirio at unrhyw grefydd, gan gynnwys diffyg crefydd. Mae cred yn cyfeirio at unrhyw gred grefyddol neu athronyddol ac yn cynnwys diffyg cred. Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau mewn bywyd neu'r ffordd rydych chi'n byw er mwyn iddi gael ei chynnwys yn y diffiniad.

Rhyw

Dyn neu fenyw.

Cyfeiriadedd rhywiol

P'un ai yw atyniad rhywiol person tuag at eu rhyw eu hunain, y rhyw arall neu i'r ddau ryw.

Nid yw'r Gymraeg yn rhan o Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan ei bod yn cael ei chynnwys gan ei deddfwriaeth benodol ei hun, sef Mesur y Gymraeg 2011, ond nid yw'n llai pwysig.

Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i greu gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Gogledd Cymru, ac i sicrhau cynrychiolaeth deg a chydadd ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig. Mae hyn hefyd yn cynnwys cynrychioli amrywiaeth ieithyddol Gogledd Cymru yn naturiol wrth gyflogi pobl leol i'r gweithlu.

Adran o gynrychiolaeth y gweithlu o'i gymharu â Data Cyfrifiad Cenedlaethol Gogledd Cymru

Nodwedd Warchodedig	Cyfrifiad Cenedlaethol (e.e. Cymru a Lloegr 2021)	Gweithlu GTAGC	Bwlch Cynrychiolaeth
Hil – Grwpiau Ethnig Lleiafrifol	3.2%	4.28%	+1.08%
Anabledd	Mae 17.8% yn nodi anabledd neu gyflwr hirdymor	10.9%	-6.9%
Rhyw – Benyw	50.7%	21.0%	-29.7%
Siaradwyr Cymraeg sy'n gallu cynnal sgwrs drwy gyfrwng y Gymraeg	29.1%	47.38%	+18.2%
Cyfeiriadedd Rhywiol (yn seiliedig ar y nifer a ddewisodd ddatgan)	2.5%	3.3%	+0.8%
Trawsryweddol (yn seiliedig ar y nifer a ddewisodd ddatgan)	0.3%	0.5%	+0.2%

Y Gymraeg

Mae Cymru yn genedl ddwyieithog; mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn ei gwneud yn ofynnol i'r Gymraeg a'r Saesneg gael eu trin yn gyfartal gan gyrff sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru. Mae GTAGC wedi dangos cryfder ei ymrwymiad i gefnogi ei gymunedau dwyieithog a Chymraeg.

Mae gan y cymunedau hawl i gyfathrebu â'r Gwasanaeth yn eu dewis iaith, ac ni ddylid rhoi siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf dan anfantais byth. Mae cefnogi gweithlu dwyieithog, yn enwedig staff sy'n ymwneud â'r cyhoedd, yn allweddol i sicrhau bod trigolion ac ymwelwyr â Gogledd Cymru yn derbyn gwasanaeth tosturiol o ansawdd uchel yn eu cyfnodau mwyaf anodd; nid yn unig mae hyn yn cynnal

eu hawliau ond mae hefyd yn meithrin ymddiriedaeth, yn gwella hyder yn y Gwasanaeth, ac yn gwella ansawdd ac effeithiolrwydd gwaith y sefydliad.

Mae diogelu ac annog y Gymraeg yng ngweithlu'r Gwasanaeth yn hanfodol i warchod treftadaeth ddiwylliannol Cymru ac i sicrhau gwasanaeth cyhoeddus cynhwysol ac effeithiol. Wrth hyrwyddo'r Gymraeg yng ngweithlu'r gwasanaeth tân ac achub, mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru ar hyn o bryd yn cynnig cyfle cyfartal i siaradwyr a dysgwyr Cymraeg fel bod y Gwasanaeth yn adlewyrchu amrywiaeth ieithyddol y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.

Mae arferion presennol GTAGC yn cynnwys:

- hysbysebu swyddi yn ddwyieithog;
- mentrau gweithredu cadarnhaol;
- asesu sgiliau'r Gymraeg;
- cyfleoedd hyfforddi a datblygu trwy gyfrwng y Gymraeg;
- arwyddion a chyfathrebu dwyieithog;
- dathlu diwylliant Cymru;
- adrodd yn flynyddol ar gydymffurfiaeth â safonau'r Gymraeg;
- ymgysylltu â'r cyhoedd.
- dewis iaith gohebiaeth
- cymorth i ddysgu Cymraeg (Hyrwyddwyr y Gymraeg, paned a sgwrs ac ati)
- Mae angen sgiliau'r Gymraeg Lefel 2 o leiaf ar bob rôl, gyda rolau sy'n ymwneud â'r cyhoedd yn Lefel 4. Darperir cefnogaeth i unigolion i gyflawni Lefel 2 o fewn eu cyfnod prawf os oes angen ar gyfer rolau lle nad yw'r Gymraeg yn cael ei hystyried yn hanfodol.

Flwyddyn ar ôl blwyddyn, mae'r Gwasanaeth yn parhau i gynyddu cyfran y siaradwyr Cymraeg yn ei weithlu ac yn mynd ati i annog a chefnogi gweithwyr i ddysgu a datblygu eu gwybodaeth a'u defnydd o'r iaith.

	Lefel 0	Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4	Lefel 5
2015	11.60%	17.79%	22.80%	8.50%	9.50%	27.20%
2025	8.42%	10.63%	31.58%	8.74%	10.53%	28.11%

Lefel	Diffiniad
0	Dim gwybodaeth o Gymraeg llafar
1	Yn gallu ynganu geiriau ac enwau Cymraeg yn gywir, cyfarch eraill yn briodol a deall ymadroddion sylfaenol. Efallai y bydd hefyd yn gallu cwblhau ffurflenni syml neu gofnodi gwybodaeth sylfaenol.
2	Yn gallu cymryd rhan mewn sgysiau sylfaenol, deall cyfarwyddiadau a cheisiadau arferol, ac ysgrifennu negeseuon byr, syml.
3	Yn gallu cymryd rhan mewn sgysiau bob dydd, deall y rhan fwyaf o ddogfennau yn y gweithle ac ysgrifennu negeseuon anffurfiol ac adroddiadau mewnol.
4	Yn gallu cymryd rhan mewn cyfarfodydd a thrafodaethau, deall adroddiadau ffurfiol a gohebiaeth, a drafftio dogfennau busnes.
5	Yn gallu cyfathrebu'n rhugl mewn ystod eang o sefyllfaoedd, gan gynnwys trafodaethau a chyflwyniadau cymhleth; yn gallu deall adroddiadau manwl a chynhyrchu gohebiaeth fusnes o ansawdd uchel.

Camau i Gyflawni a Mesur Llwyddiant GTAGC

1. Diffinio Amcanion Cynrychiolaeth

Gosod nodau clir a mesuradwy i wella amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu, yn unol â safonau cenedlaethol, rhwymedigaethau cyfreithiol a demograffeg cymunedau lleol.

Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- cynyddu cyfran y gweithwyr â nodweddion gwarchodedig mewn recriwtio drwy gynyddu amrywiaeth ar draws ethnigrwydd, anabledd, rhywedd ac ar draws pob categori oedran.
- gwella cydbwysedd rhywedd ar draws pob rôl.
- hyrwyddo cynnydd cynhwysol a chyfleoedd arweinyddiaeth.
- cynyddu nifer y profiadau gwaith/prentisiaethau ar draws y gwasanaeth:
 - * gwella mynediad, cydraddoldeb a thegwch cyfle, yn enwedig i bobl ifanc (16-18 oed)
 - * cyflwyno Prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg: cryfhau cyfleoedd i ymgymryd â phrentisiaeth drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, gan sicrhau bod pob dysgwr yn cael y cyfle i gynnal a datblygu eu sgiliau Cymraeg.

2. Cynllunio Gweithredu

Nodi camau gweithredu wedi'u targedu a fydd yn cyflawni'r amcanion hyn, fel:

- gweithredu cadarnhaol ac ymgysylltu ag unigolion â nodweddion gwarchodedig;
- achrediad parhaus Hyderus o ran Anabledd lle rydym yn adolygu ac yn mabwysiadu arferion recriwtio gorau fel rhan o'r broses ddilysu.
- cydnabod niwroamrywiaeth fel dimensiwn pwysig o gynrychiolaeth y gweithlu ac rydym wedi ymrwymo i gael gwared ar rwystrau mewn recriwtio a datblygu gyrfaedd, ac i greu amgylchedd lle gall gweithwyr niwrowahanol ffynnu a chyfrannu'n llawn.
- gweithredu ymgyrchoedd recriwtio cynhwysol a phrosesau ymgeisio hygyrch i sicrhau tegwch a chyfle cyfartal i bob ymgeisydd, fel rhan o ymrwymiad y Gwasanaeth i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae'r rhain yn cynnwys:
 - * didoli dienw yn ystod y cam llunio rhestr fer – caiff ceisiadau eu gwneud yn ddienw yn ystod y broses llunio rhestr fer er mwyn lleihau rhagfarn anymwybodol a sicrhau bod penderfyniadau'n seiliedig ar sgiliau a phrofiad perthnasol yn unig;
 - * cyfweiliadau cynhwysol – mae pob ymgeisydd ar y rhestr fer yn cael y cwestiynau cyfweiliad 30 munud cyn eu cyfweiliad i ganiatáu amser ar gyfer paratoi ac i sicrhau tegwch i unigolion a allai elwa o amser prosesu ychwanegol.

3. Casglu a Monitro Data

Cymhwyso dulliau cadarn wrth gasglu a dadansoddi data'r gweithlu, gan sicrhau diogelu data a chyfrinachedd.

Mae metrigau allweddol yn cynnwys:

- cyfansoddiad y gweithlu yn ôl ethnigrwydd, rhywedd, oedran, anabledd a sgiliau'r Gymraeg ac ati;
- casglu a monitro'r 5% uchaf o enillwyr, cwynion cyflogaeth, cwynion, cwblhau hyfforddiant ac ymadawyr (mae'r themâu hyn yn rhan o'n dyletswydd cydraddoldeb yn y sector cyhoeddus).
- cyfraddau recriwtio a dyrchafu ar draws demograffeg.
- Adborth yr Arolwg Teulu Tân ar gynhwysiant a pherthyn.

4. Mesurau Perfformiad a Dangosyddion Perfformiad Allweddol

Sefydlu dangosyddion perfformiad allweddol i fesur cynnydd. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- newid canrannol yng nghynrychiolaeth grwpiau penodol dros amser;
- cyfraddau cadw ar draws grwpiau gweithwyr amrywiol;
- Symud tuag at gydraddoldeb cyflog rhywedd (bwlch cyflog rhywedd)

5. Llywodraethiant ac Atebolrwydd

Sicrhau bod amcanion wedi'u hymgorffori mewn amcanion personol ac adrannol, gan wneud arfer cynhwysol yn flaenoriaeth a rennir ac yn flaenoriaeth mesuradwy. Mae cyfrifoldeb clir dros gyflawni amcanion recriwtio a hygyrchedd cynhwysol wedi'i ddyrannu ar lefel uwch arweinyddiaeth, gan sicrhau perchnogaeth ar frig y sefydliad. Mae'r strategaeth yn cefnogi'n uniongyrchol gyflawni Cynllun Rheoli Risg Cymunedol GTAGC (2024-2029) drwy sicrhau bod ein pobl, ein sgiliau a'n diwylliant yn gyson â risgiau cymunedol cyfredol a rhai sy'n dod i'r amlwg, gan alluogi gwasanaeth mwy ymatebol a chynhwysol. Bydd cynnydd yn cael ei adrodd yn rheolaidd, er enghraifft i'r Pwyllgor Datblygu Pobl a Sefydliadol, y Pwyllgor Adnoddau Sefydliadol, y Pwyllgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac i Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth.

Mae llywodraethiant allanol yn golygu adrodd gwybodaeth yn flynyddol i Lywodraeth Cymru a'r Swyddfa Ystadegau Gwladol, fel nifer y dynion a'r menywod a gyflogir ac a ydynt yn llawnamser neu'n rhan-amser. Mae'r Gwasanaeth hefyd yn adrodd ac yn cyhoeddi ei Bwlch Cyflog Rhywedd bob blwyddyn; mae hyn yn mesur y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng menywod a dynion yn ôl oedran, rhanbarth, cyflogaeth llawnamser neu ran-amser a galwedigaeth.

Er mwyn cryfhau adborth a datblygiad ymhellach, mae'r Gwasanaeth wedi cyflwyno gwerthusiad perfformiad cynhwysfawr ar gyfer uwch arweinwyr; mae hyn yn rhoi golwg gyflawn ar berfformiad ac arweinyddiaeth gynhwysol, gan ymgorffori adborth gan gyfoedion a rhanddeiliaid, yn ogystal ag adroddiadau uniongyrchol.

6. Adolygu a Gwelliant Parhaus

Adolygu canlyniadau'n rheolaidd i asesu effaith ac i nodi meysydd ar gyfer gweithredu pellach. Defnyddio adborth gan bwyllgorau'r Gwasanaeth, rhwydweithiau staff, cyfweiliadau ymadael a grwpiau cymunedol ac ati er mwyn llywio diweddariadau i strategaeth.

Casgliad

Mae cyflawni gweithlu gwirioneddol gynrychioliadol yn ymrwymiad hirdymor sy'n gofyn am ymdrech, myfyrio ac atebolrwydd parhaus. Yn seiliedig ar y strategaeth hon, mae'r Gwasanaeth yn ailddatgan ei ymroddiad i greu diwylliant cynhwysol lle gall pawb ffynnu a chyfrannu'n llawn, beth bynnag eu cefndir, hunaniaeth neu amgylchiadau.

Trwy gofleidio amrywiaeth, mae GTAGC nid yn unig yn cryfhau ei weithlu ond hefyd yn gwella ymddiriedaeth a hyder y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu. Bydd y sefydliad yn parhau i fonitro ei gynnydd, ymgysylltu a gwrando ar ei bobl ac addasu ei ymagwedd i sicrhau newid ystyrlon a mesuradwy.

Mae'r nod yn glir: gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth gyfoethog cymunedau GTAGC ac yn ymgorffori gwerthoedd tegwch, parch a pherthyn ar bob lefel o'r Gwasanaeth.

Atodiad 1 – Ymgyrchoedd Recriwtio Amser Cyflawn (System Dyletswydd Amser Cyflawn)

Mae cymunedau'r Gwasanaeth yn amrywiol, ac mae'r sefydliad yn gweithio'n galed i ddiwallu eu hanghenion gwahanol trwy'r gwasanaeth y mae'n ei ddarparu. Mae angen i ddiffoddwyr tân fod yn bobl sydd nid yn unig yn adlewyrchu'r cymunedau hyn, ond sydd hefyd yn dymuno rhoi rhywbeth yn ôl i'r cymunedau hyn. Rhaid iddynt allu cyfathrebu'n effeithiol ag unigolion a grwpiau o fewn y gymuned.

O ran diffoddwyr tân gweithredol, rheolwyr gweithredol ac arweinwyr strategol, mae cyfran y menywod wedi cynyddu yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Trwy weithredu cadarnhaol yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 ac ymyriadau wedi'u targedu, mae'r Gwasanaeth wedi gweld cynnydd yn nifer y menywod sy'n mynegi diddordeb mewn rolau diffoddwyr tân ac, yn y pen draw, mae mwy o fenywod wedi ymuno â'r sefydliad. Mae GTAGC yn falch bod menywod ar hyn o bryd yn cyfrif am 22% o'i weithlu cyfan, gyda menywod bellach yn cyfrif am 15% o'i weithlu gweithredol, o'i gymharu â 10% ychydig flynyddoedd yn ôl.

Er mwyn cymharu ystadegau'r Swyddfa Gartref ar gyfer y flwyddyn yn diweddu Mawrth 31, 2025:

- **Cyfartaledd Cenedlaethol (2025):** Roedd 9.7% o ddiffoddwyr tân a gyflogwyd gan GTA yn fenywod.
- **Cymhariaeth â 2023:** Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o'r 8.7% a adroddwyd ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Mawrth 2023.
- **Amser Cyflawn vs. Ar Alwad:** Cyrhaeddodd canran y diffoddwyr tân amser cyflawn benywaidd 10%, tra bod diffoddwyr tân ar alwad yn 8.3%.
- **Cyd-destun Ehangach:** Er ei fod yn gwella, mae hyn yn parhau i fod yn sylweddol is na'r 51% o boblogaeth Lloegr a 36% o swyddogion yr heddlu sy'n fenywod.

Ystadegau Cymru yn ôl Gwasanaeth Rhanbarthol: Yn seiliedig ar adroddiadau diweddar ar y gweithlu a'r bwlch cyflog rhywedd:

- **GTA Gogledd Cymru:** Roedd menywod yn cyfrif am 22% o gyfanswm y gweithlu yn 2025, cynnydd bach o 21.2% yn 2024.
- **GTA Canolbarth a Gorllewin Cymru:** Cynrychiolaeth mewn rolau gweithredol amser cyflawn yw 11.3%. Adroddodd y gwasanaeth fod cynrychiolaeth gyffredinol menywod wedi cynyddu 1% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.
- **GTA De Cymru:** Yn hanesyddol, adroddwyd canrannau gweithredol is (tua 3% yn y blynyddoedd diwethaf), ond llwyddwyd i gynyddu ei gymeriant contract benywaidd i 17.3% erbyn mis Mawrth 2024.

Er ei fod yn cydnabod ei fod wedi cynyddu amrywiaeth rhywedd ei weithlu, mae GTAGC yn bwriadu denu, datblygu a chadw mwy o fenywod i sicrhau bod ei dimau'n gallu diwallu anghenion amrywiol y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu.

Mae rhagor o wybodaeth ynghylch nodweddion gwarchodedig eraill ar gael yn Adroddiad Asesu Perfformiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Blynyddol Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru ac yn Adroddiad Blynyddol Monitro Cydraddoldeb.

Y bwriad yw i fenywod deimlo eu bod yn cael eu hannog a'u grymuso i ymuno â'r Gwasanaeth, gyda chefnogaeth nid yn unig drwy gydol y broses ymgeisio ond drwy gydol eu hamser gyda'r sefydliad.

Cydnabyddir bod y dull recriwtio presennol o fewn y Cynllun Datblygu Gwaith yn cynnwys gwahanu cronfeydd ymgeiswyr yn ôl rhywedd, a all roi'r canfyddiad o flaenoriaethu un nodwedd warchodedig dros eraill. Mae'r dull hwn yn adlewyrchu'r ffaith bod menywod yn cynrychioli tua 51% o'r boblogaeth ac yn hanesyddol wedi cael eu tangynrychioli mewn rolau gweithredol ac felly mae'n rhan o gamau gweithredu wedi'u targedu i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd hwn. Fodd bynnag, mae'r Gwasanaeth yn parhau i fod wedi ymrwymo'n llwyr i hyrwyddo cydraddoldeb ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod arferion recriwtio, cynnydd a chadw staff yn gynhwysol ac yn deg i unigolion o bob grŵp sydd wedi eu tangynrychioli, ac nad oes unrhyw nodwedd yn cael ei hanwybyddu mewn ymdrechion i wella cynrychiolaeth y gweithlu.

Mae sawl elfen i'r ymgyrch recriwtio Amser Cyflawn, fel y rhestrir isod. Y canlyniad mesur yw 'Pasio' neu 'Methu' ar gyfer Cyfnodau 3 i 6, sy'n cynnwys yr asesiadau ysgrifenedig, profion corfforol, cyfweliadau, gwiriadau cyn-gyflogaeth a'r archwiliad meddygol.

Cam	Cynnwys
1 Cofrestru	Cais drwy'r porth ar-lein – bydd y cais yn cael ei adolygu a'i gymhwysedd yn cael ei wirio.
2 Asesiadau ar-lein	Cais drwy'r porth ar-lein – bydd y cais yn cael ei adolygu a'i gymhwysedd yn cael ei wirio.
3 Prawf Gallu Ysgrifenedig	Gwahoddiad i sefyll y profion Cenedlaethol Gallu Ysgrifenedig Dewis Diffoddwyr Tân. Mae hyn yn cymryd tua 3 awr ac yn cynnwys rhesymu rhifiadol, rhesymu mecanyddol a phroffion deall gwybodaeth.
4 Profion Gallu Corfforol	Gwahoddiad i gymryd profion Cenedlaethol Gallu Corfforol Dewis Diffoddwyr Tân. Mae rhagor o wybodaeth am y profion hyn ar gael yn y llyfryn gwybodaeth Asesiadau Ymarferol.
5 Cyfweliad	Gall ymgeiswyr ddewis cynnal y cyfweliad naill ai yn Gymraeg neu yn Saesneg, yn ôl y dewis.
6 Gwiriadau Meddygol a Chyn-gyflogaeth	Ar ôl cwblhau pob cam o'r broses recriwtio yn llwyddiannus, bydd nifer dethol o ymgeiswyr y cytunwyd arnynt yn derbyn cynnig cyflogaeth amodol ac yn cael eu gwahodd i gael asesiad meddygol sy'n cynnwys asesiad ffitrwydd a phrawf cyffuriau ac alcohol. Gofynnir hefyd am wiriadau cyn-gyflogaeth gan gynnwys gwiriad Safonol y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, Gwiriad Hawl i Weithio a geirdaon. Rhestr Ddal (gweler isod) – Os yw'r ymgeisydd yn llwyddiannus ym mhob cam o'r recriwtio ond heb gael eu dewis ar gyfer y cyfnod derbyn cychwynnol, efallai y cedwir eu manylion am gyfnod o amser rhag ofn y bydd angen gwneud penodiadau pellach. Fodd bynnag, mae hyn yn ôl disgresiwn y Gwasanaeth ac nid oes unrhyw sicrwydd y bydd swydd yn cael ei chynnig.
7 Penodiad	Yna cynigir contract cyflogaeth i ymgeiswyr sy'n llwyddiannus ym mhob un o'r camau a'r gwiriadau a gynhaliwyd.

Yn dilyn cam olaf proses recriwtio'r System Dyletswydd Amser Cyflawn, yn gyffredinol mae nifer o ymgeiswyr sydd wedi cwblhau'r broses yn llwyddiannus ond nad oes cyfle swydd ar unwaith iddynt; mae hyn oherwydd y nifer cyfyngedig o swyddi gwag i'w llenwi o fewn unrhyw broses recriwtio benodol. Cyngorior ymgeiswyr y bydd eu henwau'n cael eu cadw ar gyfer unrhyw gyfleoedd a allai godi yn y dyfodol; mae hyn yn arfer cyffredin yn y sector ac mae'n caniatáu i'r Gwasanaeth lenwi swyddi gwag sy'n codi rhwng ymgyrchoedd recriwtio. Fel arfer, cedwir enwau am uchafswm o ddwy flynedd sydd, unwaith eto, yn gyson â dull Gwasanaethau Tân ac Achub eraill Cymru.

Dewis ymgeiswyr

Mae'r broses ddethol ar gyfer cam olaf y penodi fel a ganlyn:

1. mae'r Gwasanaeth yn cyfeirio at y gronfa o ymgeiswyr llwyddiannus;
2. mae'r rhestr yn ddienw trwy ddyrannu rhif adnabod unigryw i bob unigolyn;
3. defnyddir generadur rhifau ar hap i ddewis ymgeiswyr o blith y gronfa o ymgeiswyr gwrywaidd a benywaidd;
4. yna caiff y rhifau a ddewisir eu cymhwysu i'r rhestr System Dyletswydd Amser Cyflawn a'u croesgyfeirio â'r enwau ar y rhestr; ac
5. yna cynigir swydd i'r unigolion hynny.

Mae'r dull hwn yn sicrhau cysondeb a thegwch yn y broses ddethol.

Mae'r Gwasanaeth wedi ceisio cyngor cyfreithiol ynghylch y broses hon i recriwtio mwy o ymgeiswyr o blith ymgeiswyr benywaidd er mwyn cynyddu amrywiaeth. Mae hwn yn gam cadarnhaol cyfreithlon ar y sail ganlynol:

- mae'r Gwasanaeth yn credu'n rhesymol bod 'personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig yn dioddef anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno' neu fod 'cyfranogiad yn y gweithgaredd gan personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig yn anghymesur o isel'; ac
- oherwydd hynny, mae'r Gwasanaeth yn trin ymgeisydd â nodwedd warchodedig 'yn fwy ffafriol mewn cysylltiad â recriwtio neu ddyrchafiad nag unigolyn arall'; ac mae'r unigolyn hwnnw 'yr un mor gymwys' ag ymgeiswyr nad ydynt wedi'u gwarchod.

Cydbwysedd Rhywedd ar gyfer ymgyrchoedd recriwtio System Dyletswydd Amser Cyflawn Ebrill 2021 i Rhagfyr 2024

	Ebrill 2021 - Mawrth 2022		Ebrill 2022 - Mawrth 2023		Ebrill 2023 - Mawrth 2024		Ebrill 2024 - Rhagfyr 2024	
Gwryw / Benyw	G	B	G	B	G	B	G	B
Prentis System Dyletswydd Amser Cyflawn Newydd	8	5	9	10	0	0	5	0

Adleoli o'r System Dyletswydd Ar Alwad	8	1	2	2	0	0	9	1
Adleoli o'r Ochr Gorfforaethol	1	1	1	0	0	0	1	0
Adleoli o Wasanaeth Arall	10	1	2	0	4	0	0	0
CYFANSWM	27	8	14	12	4	0	15	1

Cydbwysedd Rhywedd ar gyfer Ymgyrchoedd Recriwtio System Dyletswydd Amser Cyflawn mis Ionawr i fis Medi 2025

	Ionawr 2025		Medi 2025	
Gwryw / Benyw	G	B	G	B
Prentis System Dyletswydd Amser Cyflawn Newydd	4	2	6	1
Adleoli o'r System Dyletswydd Ar Alwad	2	2	0	1
Adleoli o'r Ochr Gorfforaethol	0	0	0	1
Adleoli o Wasanaeth Arall	0	0	0	1
CYFANSWM	6	4	6	4

	Mudo'r System Dyletswydd Ar Alwad-System Dyletswydd Amser Cyflawn Medi 2024		Mudo'r System Dyletswydd Ar Alwad-System Dyletswydd Amser Cyflawn (Cnewyllyn) 2025	
Gwryw / Benyw	G	B	G	B
Adleoli o'r System Dyletswydd Ar Alwad	4	1	10	2
CYFANSWM	4	1	10	2

Mae'r ddogfen hon yn rhan o gyfres wybodaeth sy'n cwmpasu'r pwnc hwn; gellir cael dolenni at yr holl ddogfennau trwy glicio yn ôl i'r hafan.

Os bydd unrhyw hepgoriadau neu wallau yn dod i'r amlwg mewn perthynas â chynnwys y gyfres hon o ddogfennau, gwahoddir darllenwyr i gysylltu â policy.development@northwalesfire.gov.wales gyda'u hadborth.