

Adroddiad Gofal Cymdeithasol SCHG 2025

Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG)

Gweithlu cynhwysol sy'n darparu'r gofal gorau

Workforce Race Equality Standard (WRES)

An inclusive workforce provides the best care

Cynnwys

Rhagair	3
Cyflwyniad	5
Methodoleg	6
Canfyddiadau	7
Y Casgliadau a'r Camau Nesaf	13
Atodiad: Dangosyddion Gofal Cymdeithasol SCHG	15

Rhagair

Mae ail adroddiad blynyddol Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (SCHG) ar gyfer gofal cymdeithasol yn gam pwysig arall wrth gryfhau'n dealltwriaeth o anghydraddoldeb hil ar draws y sector. Wrth i ni barhau i weithio tuag at uchelgais Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ArWAP), mae'r adroddiad hwn yn rhoi cipolwg cliriach ar ble mae cynnydd yn dechrau cymryd siâp, a ble mae angen rhagor o gamau bwriadol.

Mae gofal cymdeithasol yn dal yn un o weithluoedd mwyaf a mwyaf hanfodol Cymru. Ac eto i gyd, mae gormod o weithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn dal i sôn am brofiadau o wahaniaethu, triniaeth wael a rhwystrau sy'n cyfyngu ar eu gallu i ffynnu.

Mae'r profiadau hyn nid yn unig yn niweidio'r rhai yr effeithir arnynt yn uniongyrchol, ond hefyd ansawdd a chysondeb gofal ar draws ein gwasanaethau. Mae dod yn sector gwrth-hiliol yn gofyn inni wynebu'r realiti hwn yn onest, gyda pharodrwydd i newid y systemau a'r prosesau nad ydynt eto'n gwasanaethu pawb yn deg.

Mae data eleni yn dangos sector sy'n dod yn fwy amrywiol ond heb fod yn fwy cyfartal eto o ran cynrychiolaeth rheolwyr. Yr her o'n blaenau yw troi cynrychiolaeth gynyddol yn gynnydd teg, diwylliannau sefydliadol cynhwysol, a systemau amddiffynnol cyson sy'n cefnogi llesiant a datblygiad gyrfar holl staff.

Mae Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol (ADSS) Cymru wedi bod yn gweithio gyda'r awdurdodau lleol i adolygu a gwella gweithdrefnau cwyno a disgyblu, wedi'u llywio gan dystiolaeth o brofiad bywyd a chanfyddiadau'r SCHG, gyda ffocws ar fynd i'r afael â microymosodiadau, gwahaniaethu a bylchau yn y polisiâu, ac ymgorffori dull dim goddefgarwch cliriach ochr yn ochr â mecanweithiau adrodd cryfach. Ar yr un pryd, mae gwaith o dan Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol wedi symud ymlaen â chreu canolfan ar-lein bwrbasol i helpu arweinwyr a chyflogwyr gydag adnoddau gwrth hiliol hygyrch deunyddiau hyfforddi a chanllawiau ar yr arferion gorau, gan helpu i sbarduno gweithredu cyson a chydlynedd ar draws y sector.

Eleni, rydym wedi sefydlu rôl y Gwasanaeth Cyngori Cenedlaethol (NAS) i helpu gweithwyr o wledydd tramor sydd wedi cael eu dadleoli neu sy'n chwilio am gyflogaeth arall. Mae NAS yn hwyluso cysylltiadau rhwng y gweithwyr hyn a darparwyr gofal Cymru sydd â swyddi gwag cyfredol a thrwyddedau noddi. Yn ychwanegol, mae'r NAS yn cyfeirio unigolion at wasanaethau cymorth perthnasol, gan gynnwys cymorth wrth baratoi CV, hyfforddiant ar gyfer cyfweiliadau ac adnoddau llesiant.

Wrth i'r data ddatblygu o ran dyfnder ac ansawdd, bydd yn ein galluogi i ddeall profiadau bywyd yn well ar draws gwahanol rannau o'r sector gan ategu newid mwy effeithiol, a hwnnw'n cael ei yrru'n lleol. Mae ein hymrwymiad ar y cyd ar draws cyflogwyr, arweinwyr, partneriaid a'r gweithlu yn dal yn hanfodol.

Diolch i bawb sydd wedi cyfrannu at yr adroddiad hwn, ac i bawb ar draws gofal cymdeithasol sy'n dal i herio hiliaeth a hybu cydraddoldeb.



Albert Heaney

Prif Swyddog Gofal Cymdeithasol Cymru

Canfyddiadau Allweddol

Maint y gweithlu a rolau:

66,454 o staff cofrestredig:
94.4% yn weithwyr/gweithwyr
cymdeithasol,
4.4% yn rheolwyr,
1.2% arall.

Ethnigrwydd (yr holl staff):

72.8% Gwyn, **22.8%** Du, Asiaidd a
Chymysg/Arall, **4.4%** heb ei ddatgan.
Mae cyfran y lleiafrifoedd (+1.6pp o'i
gymharu â 2025) a'r cyfraddau datgan
wedi gwella.

Amrywiaeth ymysg rheolwyr:

Dim ond **7.2%** o'r rheolwyr sy'n Ddu,
Asiaidd neu o leiafrifoedd ethnig,
heb newid ers 2025. Er bod bron
1 o bob 4 aelod o staff o gefndir lleiafrif
ethnig, dim ond 1 o bob 14 sy'n rheolwyr.

Daearyddiaeth:

Mae cyfran y gweithlu Du, Asiaidd
a Lleiafrifoedd Ethnig yn fwy na'r
boblogaeth leol ym mhob Awdurdod
Lleol. Er hynny, **nid oes cynrychiolaeth
ddigonol ymysg y rheolwyr ym mhob
rhanbarth.**

Anghydraddoldeb manwl:

O'i gymharu â lefelau gweithwyr
cymdeithasol, mae pob grŵp
lleiafrifoedd ethnig heb gynrychiolaeth
ddigonol ymhlith rheolwyr:
Du (**69%** wedi'u tangynrychioli),
Asiaidd (wedi'u tangynrychioli **72%**),
Cymysg/Arall
(wedi'u tangynrychioli **52%**).

Croestoriadedd

(rhyw × ethnigrwydd):

mae menywod o leiafrifoedd ethnig yn
5.0% o'r rheolwyr o'i gymharu â **14.3%**
o'r gweithlu (wedi'u tangynrychioli **65%**).
Mae dynion o leiafrifoedd ethnig yn
2.6% o'r rheolwyr o'i gymharu â **9.4%**
o'r gweithlu (wedi'u tangynrychioli **73%**).

Addasrwydd i ymarfer:

Mae'r cyfrannau atgyfeirio yn cyd-fynd
yn fras â chyfansoddiad y gweithlu;
mae amserau cau'r ymchwiliadau
yn debyg ar draws ethnigrwyddau;
cafodd achosion nad oeddent yn
cyrraedd y trothwy eu datrys yn
gynt ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig
(5 diwrnod yn erbyn 24 diwrnod).

Arolwg:

Hyfforddiant: Mae'r gyfradd ymateb
yn isel, ond yn gwella. Mae staff o
leiafrifoedd ethnig **ddwywaith yn fwy
tebygol o geisio symud ymlaen
(44% vs 22.5%)** ac yn **llawer mwy
tebygol o ddweud bod arnynt angen
mwy o hyfforddiant i symud ymlaen
(86.3% vs 35.6%).**

Bwlio/Aflonyddu: Mae profiadau
o **fwlio/gwahaniaethu/aflonyddu gan
y cyhoedd a phobl sy'n defnyddio
gofal/cymorth** yn uwch ar gyfer
lleiafrifoedd ethnig (**16.5% vs 10.7%**);
staff Du sy'n adrodd y gwahaniaethu
mwyaf ar draws pob ffynhonnell
(rheolwyr, cydweithwyr, y cyhoedd).

Cyflwyniad

Mae'r ail adroddiad Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) hwn ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn adeiladu ar y llinell sylfaen a sefydlwyd yn y cyhoeddiad cyntaf ac yn gam pwysig ymlaen yn ymrwymiad Cymru i dryloywder, atebolrwydd a newid systemig. Er bod yr adroddiad cyntaf wedi nodi graddfa a natur anghydraddoldeb hiliol o fewn y gweithlu, mae adroddiad eleni yn caniatáu dadansoddiad o'r tueddiadau, mewnwlediad dyfnach, ac awgrym gliriach o ble mae angen camau yn barhaus.

Gyda chyfraddau datgan gwell, cyflawnrwydd data cryfach, a dwy flynedd o ddata cymaradwy, mae'r adroddiad hwn yn cynnig darlun mwy cadarn a dibynadwy o batrymau'r gweithlu ledled Cymru. Mae cryfhau ansawdd y data ynddo'i hun yn arwydd o ymgysylltiad ac aeddfedrwydd sefydliadol wrth fonitro cydraddoldeb, gan ganiatáu i'r canfyddiadau symud y tu hwnt i ddisgrifiad tuag at ddiagnosis cliriach.

Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar y dangosyddion allweddol gan gynnwys arweinyddiaeth a chynrychiolaeth y gweithlu, atgyfeiriadau a chanlyniadau Addasrwydd i Ymarfer (FTP), mynediad at hyfforddiant a Datblygu Proffesiynol Parhaus (DPP) ac amlygiad i fwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu, gan bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth neu'r cyhoedd. Mae'r gallu i gymharu dwy flynedd olynol o ddata yn rhoi cipolwg nid yn unig ar ble mae anghydraddoldeb yn parhau, ond ble mae gwelliant wedi digwydd – ac felly ble gellir dysgu gwersi er mwyn llywio camau yn y dyfodol.

Yn bwysig ddigon, nid cyflwyno data yn unig yw pwrpas yr adroddiad hwn. Bwriedir i'r SCHG fod yn fecanwaith ar gyfer gwelliant parhaus. Pan fo anghydraddoldebau'n parhau, mae angen eu hesbonio ac ymyrryd ynddynt. Pan fo cynnydd wedi'i gyflawni, dylid ei ddeall, ei ymgorffori a'i efelychu. Gan hynny, mae pwyslais yr ail adroddiad hwn yn symud yn fwy pendant tuag at nodi ffactorau strwythurol sy'n achosi anghydraddoldeb ac amlinellu'r camau ymarferol sydd eu hangen i gyflawni newid mesuradwy.

Wrth i Gymru barhau i ddatblygu gweithlu gofal cymdeithasol amrywiol a medrus, mae sicrhau cyfle, dilyniant a phrofiad teg yn anghenraid moesol a strategol. Nod yr adroddiad hwn yw cefnogi arweinwyr, awdurdodau lleol, byrddau partneriaeth rhanbarthol (RPB) a darparwyr wrth droi tystiolaeth yn ddiwygiad cynaliadwy ar lefel y system – fel nad yw ecwiti yn ddyhead ond yn cael ei wreiddio a'i fonitro o flwyddyn i flwyddyn.

Methodoleg

Casglu a dadansoddi data

Mae'r SCHG yn cynnwys nifer o ddangosyddion (Atodiad A) sy'n ymwneud â meysydd arweinyddiaeth a chynrychiolaeth, hyfforddiant, defnyddio'r broses ddisgyblu, a bwllo, aflonyddu a gwahaniaethu.

Mae'r data sy'n ffurfio'r adroddiad hwn yn dod o ddwy ffynhonnell gan Gofal Cymdeithasol Cymru: Y Gofrestr Gweithwyr Gofal Cymdeithasol a'r arolwg gweithlu blyneddol (arolwg Dweud Eich Dweud). Y data a gyflwynir yw'r set ddata gyflawn ddiweddaraf sydd ar gael:

- Ionawr 2026 yn achos y dangosyddion sy'n deillio o'r gronfa ddata gofrestru.
- Mawrth 2025 ar gyfer y dangosyddion sy'n deillio o'r arolwg.
- Cafodd y set ddata ei dadansoddi ym mis Chwefror 2026.

Cyflwynwyd y data cofrestru a data'r arolwg i'w dadansoddi ar ffurf gwbl ddiennw.

Rydym yn disgrifio demograffeg y gweithlu gofal cymdeithasol cofrestredig yn ei gyfanrwydd, ac yn ychwanegol rydym yn adrodd ar yr amrywiad ledled y wlad yn ôl y gwahanol awdurdodau lleol. Yn ychwanegol, fe gymharwyd hyn â'r wybodaeth o gyfrifiad Cymru, er mwyn nodi'r berthynas rhwng y gweithlu gofal cymdeithasol a phoblogaeth y wlad.

Er mwyn sicrhau bod y data'n gynrychioliadol o'r gweithlu, ac felly'n caniatáu i gamau trawsnewidiol effeithiol gael eu cymryd, rydym wedi cyflwyno'r data mor fanwl â phosibl. Rydym wedi dadagregu'r data yn ôl rhywedd ac ethnigrwydd. Pan fo problem gyda niferoedd bach hyd yn oed gyda'r categorïau presennol, mae hyn wedi'i ddangos fel "llai na 10, <10", neu wedi'i gynrychioli fel canrannau o'r grŵp cyffredinol.

Terminoleg

Er mwyn bod yn gryno a chreu delwedd, mae Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cael ei ysgrifennu fel lleiafrif ethnig ar ffurf hir yn y testun drwyddi draw yn yr adroddiad hwn ac mae'n cael ei dalgyrru fel 'BME' mewn ffigurau a thablau. Lle bo modd, rydym wedi dilyn canllawiau er mwyn dadagregu'n categorïau mwy penodol, ond er mwyn osgoi'r risgiau llywodraethu gwybodaeth sy'n gysylltiedig â niferoedd bach, rydym wedi cadw at categorïau 'Du', 'Asiaidd', a 'Cymysg/Arall'. Mae hyn yn cael ei sbarduno i raddau helaeth gan y broses casglu data. Mae'r diffiniadau o ethnigrwydd a ddefnyddir yn yr SCHG wedi dilyn y gofynion adrodd cenedlaethol ar gyfer categori ethnig yn y model data gofal cymdeithasol a'r geiriadur. Pan fo'r adroddiad yn dweud "gweithwyr gofal cymdeithasol" mae hynny'n golygu pob gweithiwr cymdeithasol cofrestredig (gan gynnwys gweithwyr cymdeithasol).

Cafeatau Data

Mae dibynadwyedd y dangosyddion sy'n deillio o'r arolwg yn dibynnu ar faint o'r sampl a arolygwyd a'r cyfraddau ymateb. Mae nifer yr ymatebion eleni yn fwy nag yn yr adroddiad diwethaf, ond mae yna ffordd i fynd o hyd er mwyn gwella hyder.

Drwy'r casgliadau data i gyd, mae'r categori ethnigrwydd 'anhysbys/dim' yn fwlch yn y data. Er bod cyfraddau hunan-adrodd ethnigrwydd yn uchel iawn, gall y bwlch hwn gael ei chwyddo mewn categorïau lle mae niferoedd llai yn cael eu casglu.

Canfyddiadau

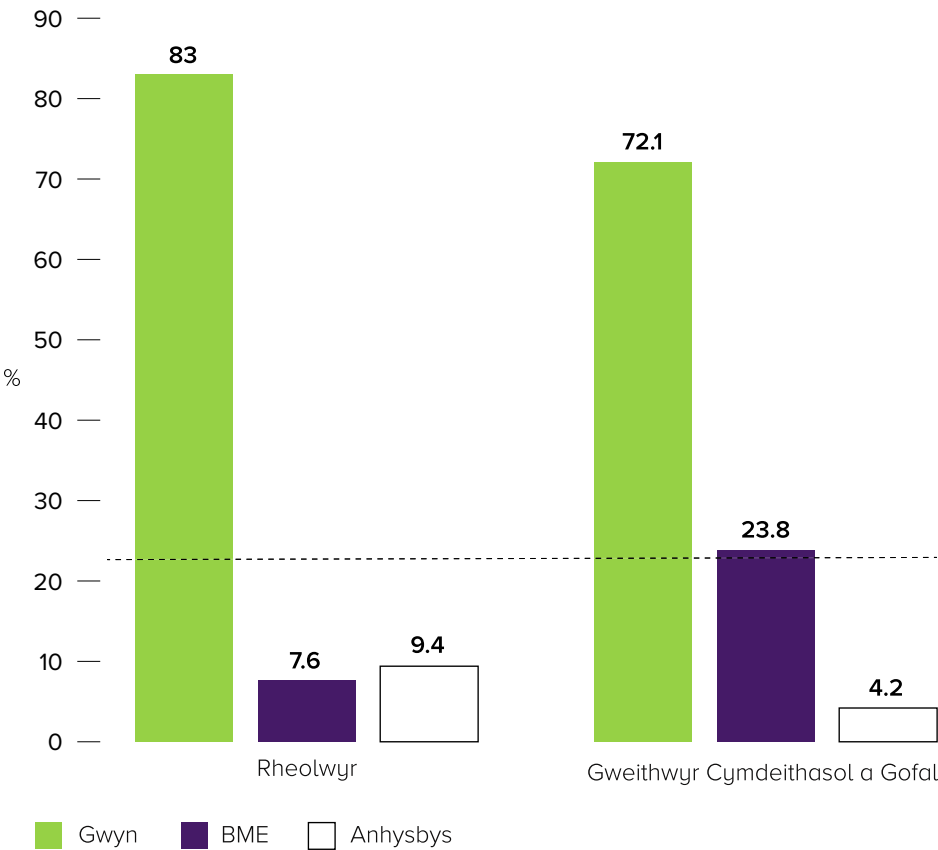
Dangosodd cofnodion cofrestru fod **66,454** o bobl yn rhan o'r gweithlu gofal cymdeithasol cofrestredig

O'r rhain roedd 62,734 (94.4%) yn weithwyr gofal cymdeithasol neu'n weithwyr cymdeithasol (gweithwyr cartrefi gofal i oedolion, gweithwyr cartrefi gofal preswyl i blant, gweithwyr gofal cartref neu weithwyr cymdeithasol cymwys), roedd 2,891 (4.4%) yn rheolwyr gofal cymdeithasol (rheolwyr cartrefi gofal i oedolion, rheolwyr gofal plant preswyl neu reolwyr gofal cartref), ac roedd 829 (1.2%) mewn rolau 'eraill'.

Ethnigrwydd

Mae'r gweithlu cofrestredig yn cynnwys 48,378 (72.8%) o staff Gwyn, 15,183 (22.8%) o staff Du, Asiaidd a Chymysg neu Ethnig Arall, sef cynnydd o 21.2% yn 2025. At hynny, ni wnaeth 2893 (4.4%) o staff ddatgan eu hethnigrwydd, neu ddewis peidio â gwneud hynny (Ffigur 2), sef gwelliant o 5.6% yn 2025.

Ffigur 1: Gweithlu Gofal Cymdeithasol wedi'i haenu yn ôl ethnigrwydd gan gymharu gweithwyr gofal cymdeithasol â rheolwyr (a staff eraill); mae'r llinell ddotiog yn dangos cynrychiolaeth o 22.8% o staff Du, Asiaidd a Chymysg/Arall.



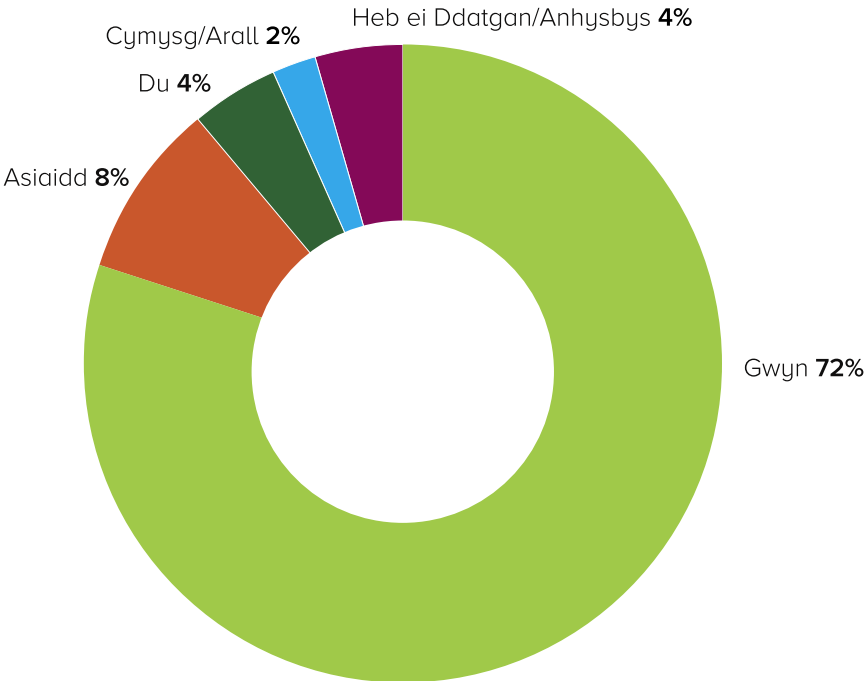
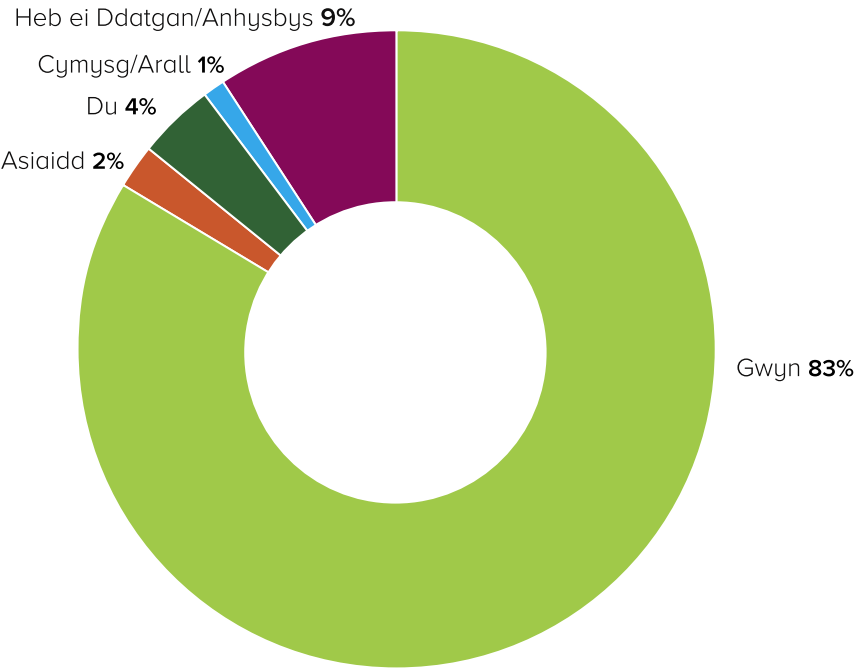
Mae yna anghydraddoldeb arwyddocaol ymhlith staff lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi rheoli, gyda dim ond 7.2% o reolwyr o ethnigrwydd Du, Asiaidd a Chymysg/Arall. Nid yw'r ganran hon wedi newid ers adroddiad 2025. Mae hyn yn adlewyrchu cymhareb gynrychioli o 0.32 ($7.2 \div 22.8$), sy'n dynodi tangynrychiolaeth o 68% o staff lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi rheoli ar lefel Cymru gyfan: mewn geiriau eraill mae arnon ni angen 3 gwaith yn fwy o reolwyr o leiafrifoedd ethnig nag sydd gennym ar hyn o bryd i sicrhau cydraddoldeb.

Wrth ddadansoddi'r data yn fanwl (Ffigur 2) mae'n amlwg bod tangynrychiolaeth ar lefel reoli o'i gymharu â lefel gweithwyr cymdeithasol ar gyfer pob lleiafrif ethnig:

- yn achos staff Du 4.1% vs 13.2% (tangynrychiolaeth o 69%),
- yn achos staff Asiaidd 2.3% vs 8.1% (tangynrychiolaeth o 72%) ac yn achos
- Staff Cymysg/Arall 1.2% vs 2.5% (tangynrychiolaeth o 52%).

Mewn cyferbyniad, yn achos staff Gwyn, mae yna gydraddoldeb o 77.7% vs 72.1%. Gan edrych ar groestoriadedd (rhywedd × ethnigrwydd): mae menywod o leiafrifoedd ethnig yn 5.0% o'r rheolwyr vs 14.3% o'r gweithlu (tangynrychiolaeth o 65%). Dynion lleiafrifedig yw 2.6% o'r rheolwyr vs 9.4% o'r gweithlu (tangynrychiolaeth o 73%).

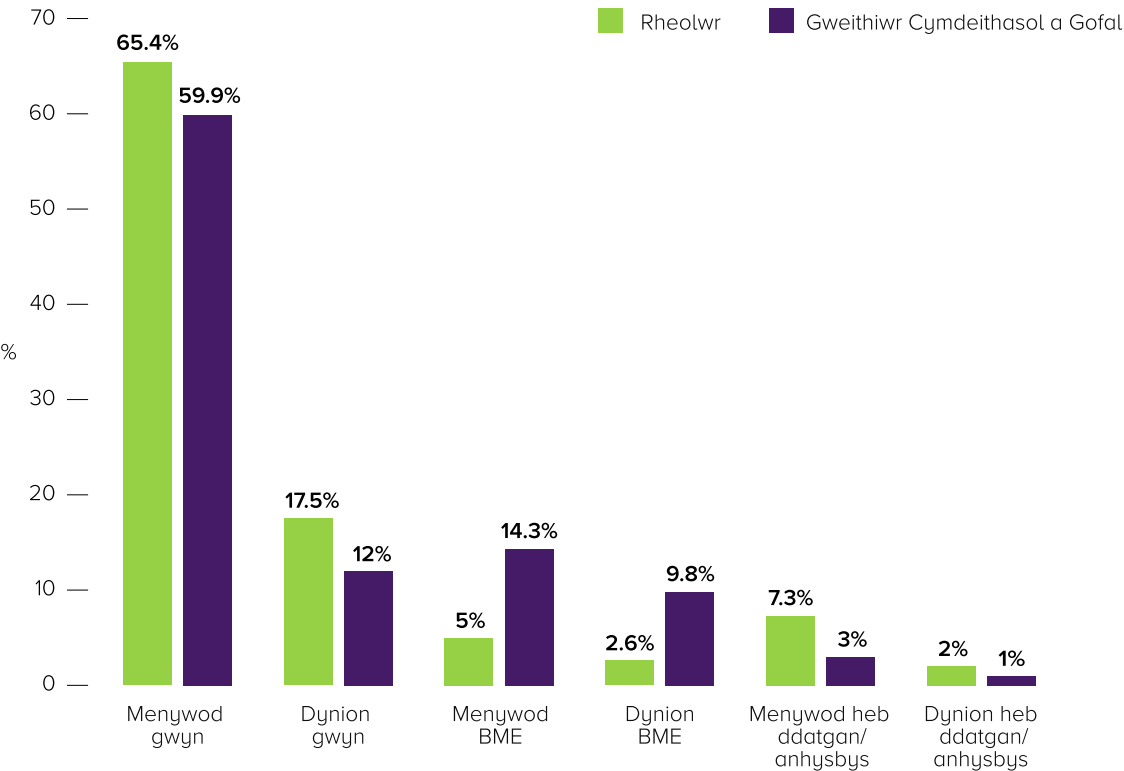
Ffigur 2: Gweithlu gofal cymdeithasol wedi'i haenu yn ôl ethnigrwydd, gan gymharu rheolwyr (chwith) â'r gweithlu gofal a chymdeithasol. Mae'n dangos tangynrychiolaeth y lleiafrifoedd ethnig ar lefel reoli.



Rhywedd

Menywod yw 77.4% o'r gweithlu gofal cymdeithasol, gyda 22.3% o ddynion, 0.06% yn anneauaid neu'n rhyweddhyllifol a 0.3% heb ddatgan. Mae'n werth nodi bod y gyfradd peidio â datgan wedi gostwng yn arwyddocaol o 2.4% yn 2025 i 0.3% nawr.

Ffigur 3: Cymhariaeth yn ôl ethnigrwydd a rhywedd o gyfansoddiad y gweithlu rheoli o'i gymharu â'r gweithlu cymdeithasol a gofal.
Er bod gan staff Gwyn a staff o ethnigrwydd heb ei ddatgan/anhysbys or-gynrychiolaeth ganrannol ar lefel reoli, gwelir y gwrthwyneb mewn staff lleiafrifoedd ethnig sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ar lefel reoli.



Ymhlith y staff rheoli, roedd 77.7% o fenywod a 22.1% o ddynion, sef cymhareb o 3.5:1. Ymysg y rheolwyr Gwyn mae'r gymhareb menywod i ddynion yn 3.7:1, ond ymysg ethnigrwydd Du, Asiaidd ac ethnigrwydd Cymysg/Arall mae'r gymhareb yn 2:1. Mae hyn yn nodi'r anfantais groestoriadol sy'n wynebu menywod o leiafrifoedd ethnig, sy'n llai tebygol o fod mewn swyddi rheoli. Canran y rheolwyr sy'n fenywod Du, Asiaidd a Chymysg/Arall yw 5.0% a 2.6% o ddynion – mae'r rhain wedi gwella ychydig ers 2025 (4.8% a 2.3%, yn y drefn honno).

O'r gweithlu gofal cymdeithasol, mae 59.9% yn fenywod Gwyn a 12.0% yn ddynion Gwyn. Mae menywod Du, Asiaidd neu ethnigrwydd Cymysg/Arall yn 14.3% a dynion Du, Asiaidd neu ethnigrwydd Cymysg/Arall yn 9.4% o'r gweithlu (cynnydd o 12.8% ac 8.3%, yn y drefn honno yn 2025). Yn ychwanegol, mae 3.0% o'r gweithlu yn fenywod heb unrhyw ethnigrwydd wedi'i ddatgan ac 1.0% yn ddynion (gwelliant o ran cyfraddau datgan o'i gymharu â 2025).

Amrywiad daearyddol

Wrth ystyried y gweithlu gofal cymdeithasol ledled y wlad, mae yna gryn amrywiadau daearyddol fel y dangosir yn Nhabl 1. Mae cyfran yr unigolion o leiafrifoedd ethnig yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn fwy na'r boblogaeth leol ym mhob ardal. Gwelir tangynrychiolaeth ymysg y rheolwyr ym mhob ardal hefyd.

Tabl 1: Canran cynrychiolaeth unigolion o Leiafrifoedd Ethnig o fewn olion traed gofal cymdeithasol rhanbarthol wedi'u cysoni ag ardaloedd y byrddau partneriaeth rhanbarthol. Mae'r saethau i fyny yn dynodi cynnydd o >10% mewn rheolwyr Du a Lleiafrifoedd Ethnig ers 2025, a saethau i lawr yn dynodi gostyngiad o >10% ers 2025.

Ôl-troed Gofal Cymdeithasol Rhanbarthol	% Poblogaeth BME	% Gweithwyr gofal cymdeithasol BME	% rheolwyr gofal cymdeithasol BME
Caerdydd a'r Fro	16.6%	44.7%	15.2% ⬆
Cwm Taf Morgannwg	3.2%	11.8%	5.8% ⬆
Gwent	5.9%	21.7%	6.8% ⬇
Gogledd Cymru	3.2%	16.8%	5.8%
Addysgu Powys	2.3%	17.8%	1.1% ⬇
Gorllewin Morgannwg	6.6%	25.1%	6.6% ⬇
Gorllewin Cymru	2.9%	13.4%	4.6%

Mae Tabl 1 yn dangos y data ar gyfer rheolwyr lleiafrifoedd ethnig ar lefel ôl troed gofal cymdeithasol ym mhob rhanbarth. Gwelir tangynrychiolaeth staff lleiafrifoedd ethnig ar lefel reoli ar draws pob rhanbarth, ond mae'r anghydraddoldeb wedi gwella mewn rhai ardaloedd ac wedi gwaethygu mewn eraill ers 2025.

I grynhoi, yn y rhanbarthau, mae cymhareb gynrychiolaeth rheolwyr Du, Asiaidd a Chymysg/Arall gymedrig yn 0.31 (canolrif 0.28), sy'n awgrymu bod cyfran y rheolwyr lleiafrifol yn 28-31% o gyfran y gweithlu lleiafrifol. Y cydraddoldeb rhanbarthol gorau ymhlith y rhain yw Cwm Taf Morgannwg (tangynrychiolaeth o 51%) a'r isaf yw Powys (tangynrychiolaeth o 94%).

Addasrwydd i Ymarfer

Mae FTP wedi'i gategoreiddio mewn dau lefel eleni: yn gyntaf, adroddiadau lle na chyrhaeddwyd y trothwy ar gyfer atgyfeiriad, ac yn ail, digwyddiadau lle cafodd ymchwiliad ei gynnal.

Cafwyd cyfanswm o 34 o atgyfeiriadau lle na chyrhaeddwyd y trothwy ar gyfer ymchwiliad pellach, 26 (76.5%) yn effeithio ar staff Gwyn, 5 (14.7%) yn effeithio ar staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, a 3 (8.8%) heb ddata ethnigrwydd. Mae hyn yn adlewyrchu'n fras cyfansoddiad ethnig y gweithlu. Ymdriniwyd â'r atgyfeiriadau hyn yn gyflym (23 diwrnod ar gyfartaledd), gyda'r amser ar gyfer staff lleiafrifedig yn llai nag ar gyfer staff Gwyn (5 diwrnod vs 24 diwrnod).

Agorwyd 246 o achosion i ymchwilio iddynt. O'r rhain roedd 181 (73.6%) yn staff Gwyn, 53 (21.5%) yn staff Lleiafrifoedd Ethnig, a 12 (4.9%) heb ddata ethnigrwydd. Mae hyn unwaith eto'n adlewyrchu cyfansoddiad ethnig y gweithlu. Roedd cyfanswm o 91 o'r achosion hyn yn agored adeg yr adroddiad, ac roedd 155 wedi'u cau. Yr amser penderfynu cyfartalog i gau'r achosion hyn oedd 205 diwrnod, yn debyg yn achos staff Gwyn a lleiafrifoedd ethnig (198 a 210 diwrnod, yn y drefn honno).

Wrth gymharu atgyfeiriadau FTP â chyfansoddiad ethnig y gweithlu cyffredinol, nid oedd staff lleiafrifoedd ethnig yn debycach o gael eu hatgyfeirio at y broses na chydweithwyr Gwyn (cymhareb tebygolrwydd o 1.1). Mae hyn yn welliant o'i gymharu â 2025 pan oedd y gymhareb tebygolrwydd yn 1.3.

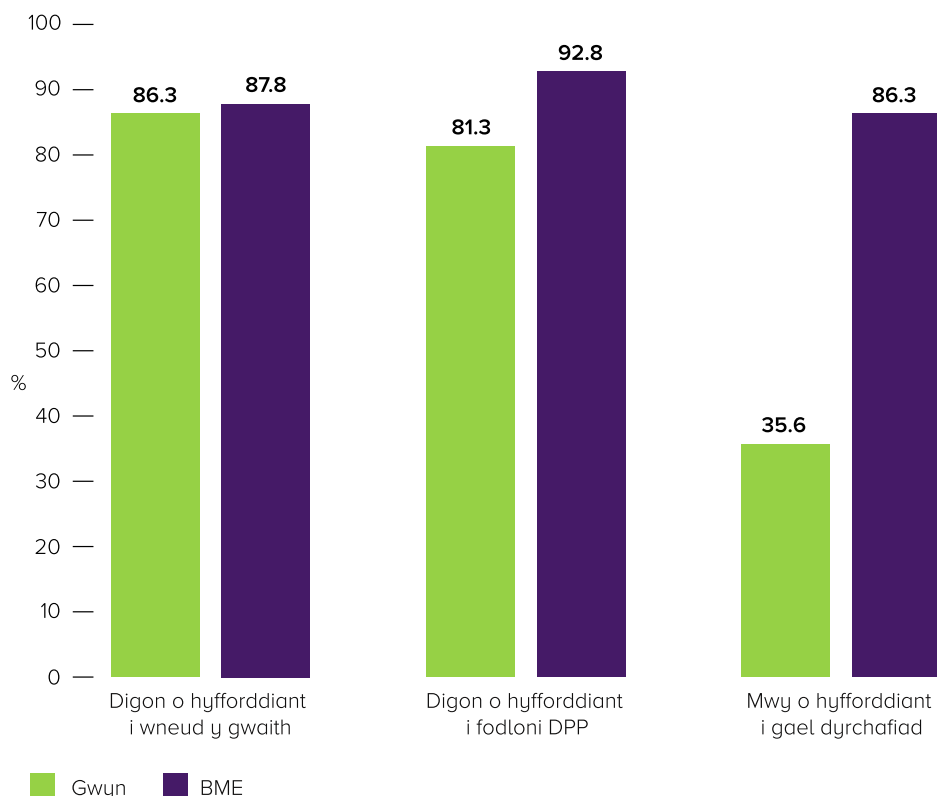
Data o'r Arolwg Staff

Mae gweddill y data yn yr adroddiad hwn yn deillio o arolwg gweithlu blynyddol 'Dweud Eich Dweud' i weithwyr gofal cymdeithasol. Cafwyd ymatebion gan 5664 o staff ledled Cymru, sef cynnydd o 39% yn y gyfradd ymateb ers y flwyddyn cynt. Er hynny, cyfradd ymateb gyffredinol o 8.5% yn unig o'r gweithlu cofrestredig yw hyn o hyd (sef cynnydd o 7.2% y llynedd). Cyfansoddiad ethnig yr ymatebwyr oedd 71.6% o staff Gwyn, 20.3% o staff Du, Asiaidd ac ethnigrwydd cymysg/arall ac 8.1% o staff o ethnigrwydd heb ei ddatgan neu anhysbys. Roedd 76.8% o'r ymatebwyr i'r arolwg yn fenywod a 21.2% yn ddynion, gyda 2.0% heb ddatgan eu rhywedd neu â'u rhywedd yn anhysbys. Mae hyn yn dangos bod y rhai a gwblhaodd yr arolwg yn adlewyrchu'r gweithlu o ran ethnigrwydd (72.8% Gwyn a 22.8% lleiafrifedig) a rhywedd (77.4% menywod a 22.3% dynion).

O'r ymatebwyr, roedd 58.3% yn cael eu cyflogi gan gwmnïau preifat, 27.1% gan awdurdod lleol, 5.3% gan asiantaeth a 3.8% gan sefydliad gwirfoddol.

Hyfforddiant

Ffigur 4: Canran yr ymatebwyr Gwyn a lleiafrifoedd ethnig i'r arolwg staff sy'n teimlo bod ganddynt ddigon o hyfforddiant i wneud eu gwaith, i gyflawni eu gofynion DPP ac sy'n teimlo bod arnynt angen mwy o hyfforddiant i gael dyrchafiad.



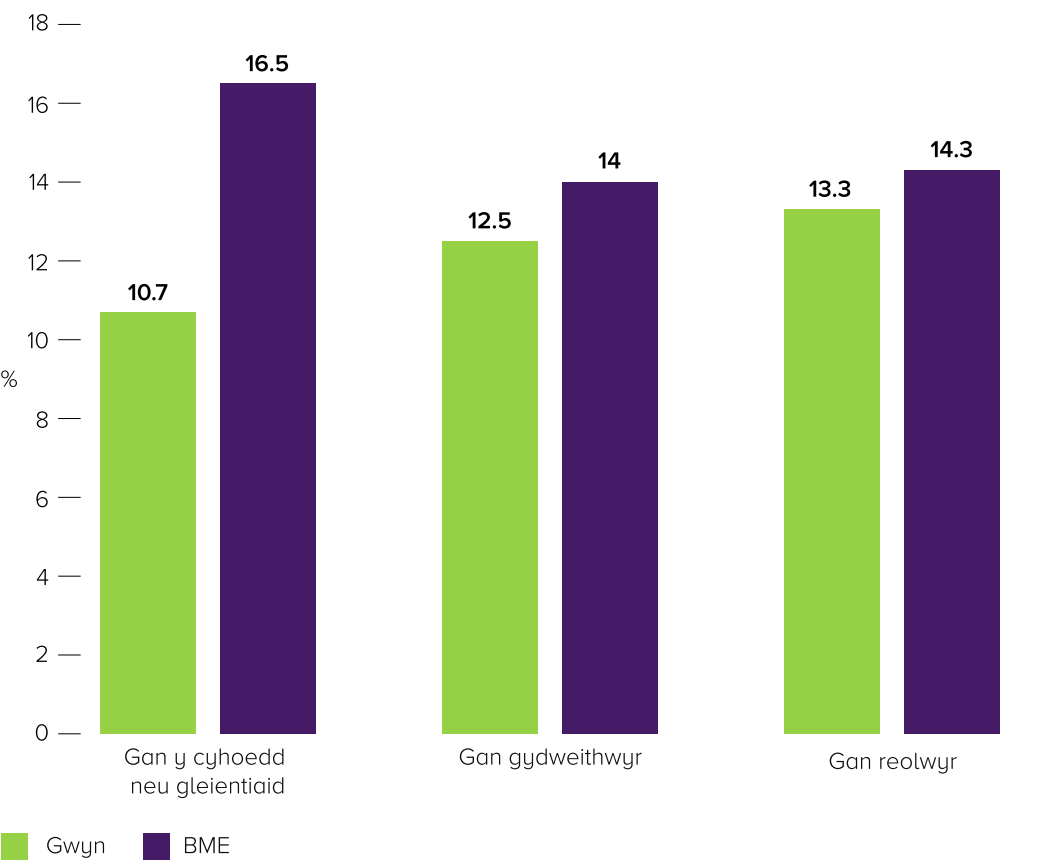
Ar y cyfan, roedd 86.5% o'r ymatebwyr yn teimlo eu bod wedi cael hyfforddiant digonol i wneud eu swyddi, yn debyg yn achos staff Gwyn a Du, Asiaidd a staff o ethnigrwydd cymysg/arall (86.3% ac 87.8% yn y drefn honno). Cytunodd cyfran uwch o staff lleiafrifoedd ethnig (92.8%) na staff Gwyn (81.3%) eu bod wedi cael digon o hyfforddiant i gyflawni eu gofynion datblygu proffesiynol parhaus (Ffigur 4). Er hynny, roedd staff lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o ddweud eu bod wedi cael digon o hyfforddiant i gael eu dyrchafu: Cytunodd 86.3% o staff lleiafrifoedd ethnig eu bod angen mwy o hyfforddiant o'i gymharu â dim ond 35.6% o'u cydweithwyr Gwyn. Un esboniad am hyn fyddai bod staff lleiafrifoedd ethnig wedi llwyddo i gael mynediad at ddigon o hyfforddiant i gwblhau eu swydd ond heb llwyddo i wneud cais am ddyrchafiad – roedd y tueddiadau hyn yn union yr un fath â'r rhai a welwyd yn nata'r arolwg y flwyddyn cynt. Roedd dynion o bob ethnigrwydd hefyd yn debycach o ddweud bod arnynt angen mwy o fynediad at hyfforddiant er mwyn cael dyrchafiad na menywod o bob ethnigrwydd.

Cyflogaeth

O'r arolwg, roedd cyfran sylweddol uwch o staff lleiafrifoedd ethnig yn ceisio symud ymlaen: dywedodd 22.5% o staff Gwyn eu bod wedi ceisio cyfle i symud ymlaen o'i gymharu â 44% o staff o leiafrifoedd ethnig. Roedd cyfrannau tebyg o ymatebwyr yr arolwg yn teimlo bod eu sefydliad wedi gweithredu'n deg o ran datblygiad gyrfa (69.6% o staff Gwyn a 70.1% o staff lleiafrifoedd ethnig).

Bwlio, Gwahaniaethu ac Aflonyddu

Ffigur 5: Canran yr ymatebwyr Gwyn a lleiafrifoedd ethnig i'r arolwg staff sy'n nodi eu bod wedi profi naill ai bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu gan wahanol grwpiau wrth wneud eu gwaith.



O'r arolwg, roedd cyfran fwy o staff lleiafrifoedd ethnig na staff Gwyn wedi profi naill ai bwlio, gwahaniaethu neu aflonyddu gan y cyhoedd neu bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth yr oeddent yn gweithio gyda nhw (16.5% vs 10.7% yn y drefn honno). Roedd profi unrhyw un o'r rhain o du cydweithwyr neu reolwyr yn debyg i bob ethnigrwydd.

Soniodd ymatebwyr Du i'r arolwg yn arbennig am y profiad o wahaniaethu. Adroddodd cyfran fwy o staff Du (11.3%) na staff Asiaidd (7.3%) a Gwyn (6.2%) eu bod wedi profi gwahaniaethu gan eu rheolwyr. Mae hyn yn debyg i ganfyddiadau'r arolwg y llynedd. Yn debyg hefyd i'r llynedd, mae pobl Ddu (9.2%) yn cofnodi gwahaniaethu gan gydweithwyr yn amlach na staff Asiaidd (5.6%) a Gwyn (4.1%). Adroddodd staff Du (12.3%) wahaniaethu gan bobl sy'n defnyddio gofal/cymorth a'r cyhoedd yn amlach na staff Asiaidd (5.6%) a Gwyn (2.3%).

Casgliadau a'r Camau Nesaf

Mae'r data yn yr ail adroddiad SCHG hwn ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn anghyfforddus i'w ddarlenn. Ond nid yw'n ddigon bod yn anghysurus yn unig – mae angen i'r data bwytio at y camau y mae angen eu cymryd i unioni'r anghydraddoldeb hwn. Mae dros un o bob pump o staff gofal cymdeithasol, sef 22.8%, yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig, ac mae hyn wedi cynyddu 7.5 pwynt canran ers y llynedd. Ond mae'r siawns y bydd yr unigolion hyn yn dod yn rheolwyr gwasanaeth yn dal yn sylweddol lai. Mae yna tangynrychiolaeth rheolwyr lleiafrifoedd ethnig o 68% ar draws y wlad gyfan, gyda rhai ardaloedd partneriaeth rhanbarthol yn arbennig o fwy anghyfartal.

Yng Nghymru gyfan nid oes anghydraddoldeb mewn atgyfeiriadau nac amseriadau FTP, ar sail data eleni. Mae'r gwelliant hwn o ran cydraddoldeb yr atgyfeiriadau a rheolaeth y broses FTP yn welliant nodedig o'i gymharu â'r adroddiad blaenorol, ac mae'n bwysig deall a dysgu o sut y cyflawnwyd hyn. Bydd gwaith yn y dyfodol yn canolbwyntio ar ba ranbarthau sydd ag anghydraddoldeb FTP parhaus, a chynnig newidiadau i brosesau yno.

Mae tystiolaeth yr adroddiad hwn yn casglu bod anghydraddoldeb hiliol o fewn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru yn fwyaf cyffredin wrth symud ymlaen i swyddi rheoli, ac o fod yn agored i wahaniaethu gan bobl sy'n ceisio gofal neu'r cyhoedd. Mae yna gyflenwad a dyhead ymysg staff lleiafrifedig; mae'r rhwystrau'n strwythurol (llwybrau dilyniant, mynediad datblygiadol, nawdd) a gwahaniaethu wrth wynebu'r cleientiaid.

Mae'n arwydd cadarnhaol bod lefelau datgan, lefelau cwblhau arolygon ac ansawdd y data am y staff cofrestredig wedi gwella. Mae'r gwelliannau hyn yn ansawdd y data yn caniatáu inni dynnu casgliadau mwy ystyrlon, yn enwedig wrth edrych hefyd ar dueddiadau data dros ddwy flynedd. Gan hynny, bydd casgliad yr adroddiad hwn yn canolbwyntio ar yr argymhellion ar gyfer gweithredu i ddechrau sbarduno newid cadarn y gellir ei fonitro yn yr adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb y gweithlu.

Argymhellion

1. Ystyried defnyddio'r fframwaith comisiynu cenedlaethol i osod nodau ar gyfer cydraddoldeb mewn arweinyddiaeth. Dylai rhan o'r broses hon gynnwys uwchsgilio'r arweinwyr ar ddulliau recriwtio a dyrchafu cynhwysol yn ogystal â chysylltu amcanion gweithredol â gwelliannau mesuradwy (metrigau cleientiaid a gweithlu).
2. Hybu llwybrau dyrchafu tryloyw mewn sefydliadau gyda meini prawf safonedig; darparu fframweithiau cymhwysedd sy'n niwtral o ran ethnigrwydd; archwilio ar gyfer meini prawf sy'n ymgorffori rhagfarn systemig; sicrhau rhestrau byr a phaneli amrywiol, sgorio strwythuredig, a chyfarfodydd graddnodi.
3. Targedu datblygiad drwy raglenni arweinyddiaeth a nawdd (nid mentora yn unig); sicrhau mynediad cyfartal at gyfleoedd i ymestyn ac i weithredu ar lefel uwch.
4. Troi cyfradd uchel o gwblhau DPP yn bortffolios parod ar gyfer dyrchafiad (e.e., cymwyseddau arweinyddiaeth, efelychiadau rheoli, adborth 360).
5. Archwilio cyfleoedd i frocera talent ar draws darparwyr ar lefel RPB neu awdurdod lleol i leihau cyfyngiadau darparwyr a thimau bach.
6. Systemateiddio a chydlynw gwaith i siarad â phobl sy'n defnyddio gofal a chymorth/gwahaniaethu cyhoeddus. Diffinio ac yna gweithredu gweithdrefnau 'dim goddefgarwch' ystyrlon, gan sicrhau bod protocolau diogelwch ar waith, a gwella'r llwybrau adrodd.

I grynhoi, mae'r ail adroddiad hwn ar Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru yn datgelu anghydraddoldeb hiliol parhaus a systemig, er gwaethaf rhai gwelliannau calonogol. Er bod cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu wedi codi i 22.8%, mae anghydraddoldeb o ran dilyniant i swyddi rheol ac amlygiad i bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth/gwahaniaethu cyhoeddus. Mae staff lleiafrifedig yn dal wedi'u tangynrychioli'n sylweddol mewn rolau arweinyddiaeth o 68%, sy'n dynodi rhwystrau strwythurol mewn llwybrau dyrchafu mynediad at ddatblygiad, a nawdd yn hytrach na diffyg dyhead neu allu. Yn galonogol, mae cydraddoldeb mewn atgyfeiriadau FTP ac ansawdd data gwell yn arwydd y gall camau wedi'u targedu sbarduno newid.

Mae'r adroddiad hwn yn galw am dargedau cydraddoldeb arweinyddiaeth clir a mesuradwy; prosesau dyrchafu tryloyw sydd wedi'u harchwilio o safbwynt rhagfarn; mynediad teg at ddatblygu arweinyddiaeth a nawdd; troi DPP yn well yn barodrwydd ar gyfer dyrchafiad; brocera talent traws-sefydliadol; ac ymagweddau cydlynol, dim goddefgarwch, at wahaniaethu gan bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth – gan ymgorffori atebolrwydd a gwaith monitro parhaus i sicrhau ecwiti ystyrlon a pharhaol ar draws gweithlu gofal cymdeithasol Cymru.

Atodiad

Dangosyddion SCHG Gofal Cymdeithasol

Maes		Dangosydd
Arweinyddiaeth a chynrychiolaeth	1	Gwahaniaeth canrannol yn ôl ethnigrwydd rhwng rheolwyr gofal cymdeithasol a gweithwyr gofal cymdeithasol.
	2	Canran y staff yn ôl ethnigrwydd sy'n credu bod eu sefydliad yn darparu cyfleoedd cyfartal ar gyfer datblygiad gyrfa neu ddyrchafiad (arolwg staff).
	3	Canran y staff (a) sydd wedi ceisio cyfle i gael dyrchafiad yn ystod y 12 mis diwethaf a (b) a fyddai'n ystyried ceisio cyfle i gael dyrchafiad, gan gymharu staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig â chydweithwyr Gwyn (arolwg staff).
	4	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff yn cael eu penodi o restr fer ar draws pob swydd.
Datblygu proffesiynol a hyfforddiant	5	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig yn cael mynediad at hyfforddiant a DPP nad yw'n orfodol o'u cymharu â chydweithwyr Gwyn.
	6	Canran y staff yn ôl ethnigrwydd (a) sy'n cwblhau hyfforddiant gwrth-hiliol a (b) sydd â nodau cynhwysiant wedi'u gosod yn ystod yr arfarniad.
Disgyblaeth a galluogrwydd	7	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff Du, Asiaidd, neu Leiafrifoedd Ethnig yn ymuno â'r broses Addasrwydd i Ymarfer, fel y'i mesurir trwy ymuno ag ymchwiliad disgyblu ffurfiol o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn.
Gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu	8	Canran y staff Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig sy'n profi aflonyddu, bwllo neu gam-drin gan bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth, perthnasau neu'r cyhoedd yn ystod y 12 mis diwethaf o'i gymharu â chydweithwyr gwyn (arolwg staff).
	9	Canran y staff Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig sydd wedi profi aflonyddu, bwllo neu gam-drin gan staff yn ystod y 12 mis diwethaf o'u cymharu â chydweithwyr Gwyn (arolwg staff).
	10	Canran y staff Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig o'u cymharu â chydweithwyr Gwyn, sydd wedi profi gwahaniaethu yn bersonol yn y gwaith gan reolwr/arweinydd tîm neu gydweithwyr eraill (arolwg staff).