



Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**



Ein hadroddiad ar y cynllun cydraddoldeb strategol 2024 i 2025



Noddir gan
Lywodraeth Cymru
Sponsored by
Welsh Government

Dyma ein hamcanion cydraddoldeb:

1. Gwella'r defnydd o ddata a gwybodaeth am gydraddoldeb
2. Cydraddoldeb yn y gwaith
3. Cynhwysiant digidol
4. Llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar
5. Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn Gofal Cymdeithasol Cymru.

Beth wnaethon ni yn 2024 i 2025

Rydyn ni'n falch o rannu *Ein hadroddiad cydraddoldeb strategol blynyddol* – ond rydyn ni'n gwneud hynny gydag emosiynau cymysg.

Hyd yn oed yn 2025, mae'n destun gofid mawr bod pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar yn parhau i wynebu gwahaniaethu. Mae straeon pobl nad ydyn yn gallu datblygu, teimlo'n ddiogel na chael eu parchu yn eu rolau yn anghyfiawn ac yn dorcalonnus. Mae'r profiadau hyn yn cyferbynnu'n llwyr â'r gwerthoedd yn ein Cod Ymarfer Proffesiynol i barchu hawliau unigolion.

Ond rydyn ni hefyd yn falch. Yn falch o'r camau rydyn ni wedi'u cymryd i ddeall y rhwystrau hyn, i wrando ar brofiadau bywyd ac i weithredu. Rydyn ni'n gwybod ein bod ni ar daith ac mae llawer mwy i'w wneud, ond gallwn ni ddangos sylfeini cryf ar gyfer cynnydd yn y dyfodol.

Rydyn hefyd yn gweld ac yn gwerthfawrogi'r llu o bobl a sefydliadau ar draws y sector – gweithwyr, rheolwyr, unigolion cyfrifol ac arweinwyr strategol – sy'n rhannu ein hymrwymiad i degwch ac sy'n sbarduno newid yn eu gwasanaethau a'u cymunedau eu hunain. Mae pob ymdrech yn hanfodol, a gyda'n gilydd rydyn ni'n adeiladu momentwm.

Mae ein Bwrdd a'n tîm arweinyddiaeth wedi ymrwymo'n gadarn i arwain y frwydr yn erbyn gwahaniaethu. Byddwn ni'n parhau i godi llais a rhannu tystiolaeth, herio anghyfiawnder a chydweithio i greu sector sy'n deg, yn gynhwysol ac yn parchu pawb.

Mae'r adroddiad hwn yn rhannu'r cynnydd rydyn ni wedi'i wneud ac wrth i ni lunio ein cynllun cydraddoldeb strategol nesaf, rydyn ni'n eich gwahodd i ymuno â ni i barhau i chwalu gwahaniaethu systemig.

Sarah McCarty, Ein Prif Weithredwr

Cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn nodi'r camau rydyn ni wedi'u cymryd i gyflawni ein pum amcan cydraddoldeb.

Mae pum canlyniad i'r cynllun. Byddwn ni'n:

- gwella'r defnydd o ddata a gwybodaeth am gydraddoldeb
- gweithio gyda chyflogwyr ac arweinwyr ym maes gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar i helpu i hyrwyddo cydraddoldeb yn y gwaith
- gweithio i sicrhau bod cydraddoldeb, hygyrchedd a chynhwysiant yn ganolog i'n gwaith o adeiladu gweithlu gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar sy'n barod yn ddigidol
- cefnogi'r gweithlu drwy hyrwyddo ein hadnoddau a'n cynigion llesiant, a gwella mynediad atynt
- hyrwyddo cyfleoedd i weithio gyda ni, i'n helpu i sicrhau Bwrdd, staff a phanel rheoleiddio mwy amrywiol a chynhwysol, ac i ehangu ein rhwydweithiau.

Rydyn ni wedi gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i gyflawni amcanion ein cynllun cydraddoldeb strategol yn ein gwaith drwyddi draw, yn ogystal ag yn ein gwaith i wneud y canlynol:

- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rheini nad ydyn ni'n ei rhannu
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydyn yn ei rhannu.

Datganiad hygyrchedd

Rydyn ni wedi parhau i fodloni'r gofynion i fod yn sefydliad hygyrch, gan sicrhau bod ein cynnyrch a'n gwefannau yn bodloni gofynion [Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We 2.2 \(AA\)](#).

Cynnwys pobl sydd â phrofiad bywyd yn ein gwaith

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at sut rydyn ni wedi cynnwys a gweithio gyda phobl sydd ag amrywiaeth o nodweddion gwarchodedig a phrofiadau bywyd i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Yn 2024 i 2025, fe wnaethon ni benderfynu ffurfio grŵp cyfeirio arbenigol i helpu i gefnogi ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd cyfarfod cyntaf y grŵp yn cael ei gynnal yn 2025 a 2026.

Beth oedd ein heffaith yn 2024 i 2025?

Datganiad effaith

Mae myfyrdodau ar ein cynnydd rhwng 2024 a 2025 wedi tynnu sylw at y ffaith ein bod yn dechrau gweld effaith ein *Cynllun cydraddoldeb strategol (2022 i 2027)*.

Drwy ddatblygu, parhau a mireinio dulliau cadarn o gasglu data, rhaglenni cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u targedu, ac ymgysylltu cynhwysol, rydyn ni'n gosod y sylfeini ar gyfer newid hirdymor ar draws y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru, ac yn parhau â thaith ein sefydliad tuag at wrth-wahaniaethu.

Dyma rhywfaint o'r effaith fesuradwy:

Adeiladu sylfaen dystiolaeth gref

Mae Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) a'r arolwg Dweud eich Dweud wedi rhoi data sylfaenol i ni fonitro profiadau o wahaniaethu, cynnydd a chynhwysiant yn y sector gofal cymdeithasol. Bydd yr adnoddau hyn yn ein galluogi i olrhain tueddiadau dros amser a sicrhau bod ein gwaith yn cael ei dargedu a'i fod yn cael effaith. Mae'r data hwn wedi rhoi dealltwriaeth glir i ni o brofiadau gwahanol grwpiau sy'n gweithio yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Eleni, rydyn ni hefyd wedi lansio arolwg blynyddoedd cynnar a gofal plant i ddeall profiad y gweithlu yn well a byddwn ni'n adrodd ar ein canfyddiadau yn 2025 i 2026.

Mae ein dangosfyrddau data mewnol wedi gwella ein gallu i ddeall demograffeg a phrofiadau'r gweithlu cofrestredig, gan alluogi gwneud penderfyniadau mwy gwybodus yn ein sefydliad a gwella mynediad at ddata i'w ddefnyddio mewn asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Sicrhau cynrychiolaeth a chynhwysiant

Rydyn ni wedi cymryd camau i sicrhau bod ein sefydliad ar y daith i fod yn gynrychioliadol o'r sectorau rydyn ni'n eu gwasanaethu. Gan adeiladu ar ein gwaith recriwtio ar gyfer y Bwrdd yn 2023 i 2024, rydyn ni wedi gweld mwy o amrywiaeth o ran penodi aelodau panel addasrwydd i ymarfer a recriwtio staff, gyda mwy o benodiadau o gymunedau ethnig leiafrifol a phobl ag anableddau. .

Mae ein rhaglen datblygu arweinyddiaeth ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol o leiafrifoedd ethnig yn treialu rhaglen i fynd i'r afael â'r gwahaniaeth mewn arweinyddiaeth ym maes gofal cymdeithasol, sy'n cael ei lansio yn 2025 i 2026.

Rydyn ni wedi'i chydgynhyrchu gyda phobl sydd â phrofiad bywyd i sicrhau ei bod yn cynrychioli'r cymunedau y mae'n ceisio eu cefnogi.

Ymgorffori ymarfer gwrth-wahaniaethol

Mae ein gwaith gydag arweinwyr a rheolwyr drwy addewidion gwrth-hiliaeth, sioeau teithiol ac adnoddau e-ddysgu yn helpu i newid diwylliant y gweithle. Mae'n ein galluogi i ddefnyddio ein rôl ddylanwadol i ddechrau neu barhau â theithiau gwrth-hiliaeth sefydliadau eraill i feithrin diwylliannau cynhwysol cadarnhaol ym maes gofal cymdeithasol.

Mae'r Cod Ymarfer Proffesiynol diwygiedig wedi cael ei ddatblygu drwy ymgynghori â'r sector, yn ogystal â grwpiau penodol. Mae hyn wedi arwain at ffocws cryfach ar wrth-wahaniaethu, gan osod disgwyliadau cliriach.

Hysbysu cynlluniau ar gyfer y dyfodol

Bydd y mewnwelediadau a gafwyd eleni yn helpu'n uniongyrchol i lunio datblygiad ein cynllun cydraddoldeb strategol nesaf. Bydd y metrigau a'r mecanweithiau adborth rydyn ni wedi'u gwreiddio yn gwneud y cynllun nesaf hyd yn oed yn fwy ymatebol, yn fwy effeithiol a bydd yn cael ei arwain gan dystiolaeth.

Amcan 1: Gwella'r defnydd o ddata a gwybodaeth am gydraddoldeb

Beth ydyn ni am ei gyflawni yn ein cynllun cydraddoldeb strategol erbyn 2027?

Byddwn ni'n gwella'r data sy'n cael ei gasglu am y gweithlu gofal cymdeithasol a'r ffordd mae'n cael ei ddefnyddio i ddeall yn well beth gall y sector ei wneud i sicrhau gweithlu amrywiol sy'n adlewyrchu'n well y cymunedau mae'n eu gwasanaethu.

Pa gynnydd ydyn ni wedi'i wneud?

Rydyn ni'n gwybod bod cael data o ansawdd uchel yn bwysig er mwyn i ni fesur ein cynnydd o ran cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Fe welwch chi drwy gydol yr adroddiad hwn sut mae data wedi cael ei ddefnyddio i hysbysu'r camau blaenoriaeth rydyn ni'n eu cymryd gyda'n gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydyn ni wedi gweithio gyda Llywodraeth Cymru i ddarparu data i gyfrannu at y Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) gyntaf, yn

ogystal â dyfnhau ein dealltwriaeth o brofiad y gweithlu gofal cymdeithasol drwy ein harolwg Dweud eich Dweud. Mae'r ddau gasgliad data hyn wedi bod yn ganolog i ddarparu arweiniad strategol ar gyfer cyfeiriad ein gwaith, yn enwedig gyda'n ffocws ar sector gofal cymdeithasol gwrth-hiliol yng Nghymru.

Rydyn ni hefyd wedi parhau i ddatblygu dangosfyrddau data mewnol gan ddefnyddio'r data sydd gennym ni am bobl sydd wedi cofrestru gyda ni. Mae'r rhain yn dangos i ni ddemograffeg y bobl sydd wedi cofrestru gyda ni, yn ogystal â'r rheini sy'n mynd drwy ein prosesau addasrwydd i ymarfer a gwrandawiadau.

Mae'r holl ddata yn y dangosfyrddau yn ddienw.

Mae ein data am y gweithlu ar gael yn Atodiad 1 isod.

Ein proses flynyddol o gasglu data am y gweithlu

Rydyn ni'n casglu data am y gweithlu bob blwyddyn i roi cipolwg ar y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Gofynnwn i awdurdodau lleol a darparwyr gwasanaethau annibynnol anfon data atom ni ar niferoedd a nodweddion eu gweithlu.

Rydyn ni wedi cynnal y gwaith casglu ers 2021, ar ôl i fframwaith *Perfformiad a Gwellu Llywodraeth Cymru ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru* ddisodli casgliadau blaenorol ag un broses a reolir gennym ni.

Mae'r gwaith casglu yn wahanol i'r wybodaeth a gyhoeddir am y gweithlu cofrestredig gan ei fod yn casglu data am bawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

Mae hefyd yn edrych ar bethau fel contractau ac oriau gwaith, yn ogystal â phobl sy'n ymuno a gadael y sector, ac o ble ac i ble maen nhw'n symud.

Mae crynodeb o adroddiad y gweithlu gofal cymdeithasol ar gael yn Atodiad 2.

Datblygu Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES)

“Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn nodi meysydd y mae angen i Gofal Cymdeithasol Cymru, Llywodraeth Cymru, partneriaid a chyflogwyr weithredu arnynt” – Sarah McCarty

Mae [Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu](#) yn adnodd i helpu i fonitro profiad pobl o leiafrifoedd ethnig sy'n gweithio ym maes iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Dan oruchwyliaeth Llywodraeth Cymru, mae'n dwyn ynghyd ddata am y gweithlu ac yn ei ddadansoddi o dan bedwar categori:

- arweinyddiaeth a chynnydd
- datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) a hyfforddiant
- disgyblaeth a gallu
- bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.

Mae'r adnodd yn tynnu sylw at y gwahaniaethau rhwng profiad staff iechyd a gofal cymdeithasol Gwyn, Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Ynghyd â Llywodraeth Cymru a GIG Cymru, rydyn ni wedi cyhoeddi'r adroddiad Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (WRES) cyntaf ar gyfer gofal cymdeithasol.

Mae'r adroddiad yn dibynnu ar ddata gan y 56,475 o staff gofal cymdeithasol a gofrestrwyd yng Nghymru yn 2024, ynghyd â chanfyddiadau a rannwyd yn ein harolwg blynyddol o'r gweithlu, Dweud eich Dweud.

Canfu'r adroddiad y canlynol:

- mae staff Du, Asiaidd a staff Ethnig Leiafrifol cymysg/arall yn cyfrif am fwy nag 1 o bob 5 o'r staff hynny, sy'n gyfrannol uwch na'r hyn a gynrychiolir yn y boblogaeth leol
- er gwaethaf awydd i geisio camu ymlaen, nid yw staff gofal cymdeithasol Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cael eu cynrychioli'n ddigonol mewn swyddi rheoli. Er bod cyfran uchel yn ceisio camu ymlaen, mae staff gofal cymdeithasol lleiafrifol yn cael eu tangynrychioli'n sylweddol mewn swyddi rheoli: Mae 1 o bob 5 gweithiwr gofal cymdeithasol o Leiafrifoedd Ethnig yn disgyn i 1 o bob 15 ar lefel rheolwyr
- roedd staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol fwy na dwywaith yn fwy tebygol o ddweud bod yna ddiffyg hyfforddiant ychwanegol i gefnogi datblygiad gyrfa o'i gymharu â'u cymheiriaid Gwyn
- mae dynion 1.3 gwaith yn fwy tebygol o gael eu hatgyfeirio drwy brosesau addasrwydd i ymarfer, beth bynnag fo'u hethnigrwydd, ond ar ben hynny mae gweithwyr gofal cymdeithasol Du, Asiaidd a gweithwyr Ethnig Leiafrifol cymysg/arall hyd yn oed yn fwy tebygol o gael eu hatgyfeirio i'r broses addasrwydd i ymarfer.

Gan mai hwn yw'r adroddiad cyntaf, bydd y set ddata hon yn cael ei defnyddio fel llinell sylfaen.

Rydyn ni wedi ymateb i Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu:

Dywedodd Sarah McCarty, ein Prif Weithredwr: “Mae hiliaeth yn annerbyniol, a bydd bob amser yn annerbyniol. Mae staff gofal cymdeithasol yn ymuno â'r proffesiwn i helpu, cefnogi a gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau unigolion. Gan weithio ym mhob cymuned yng Nghymru, mae unigolion sy'n

gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o gefnogi unigolion a theuluoedd i wneud yr hyn sy'n bwysig iddyn nhw.

“Mae'r gweithlu wedi ymrwymo i helpu pobl ac mae ganddynt hawl sylfaenol i gael eu trin â pharch, ond mae llawer yn dweud wrthym nad ydyn yn cael eu trin yn deg. Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn nodi meysydd y mae angen i Gofal Cymdeithasol Cymru, Llywodraeth Cymru, partneriaid a chyflogwyr weithredu arnynt.

“Anghydraddoldeb wrth ddatblygu arweinyddiaeth oedd un o'r meysydd a nodwyd yn yr adroddiad hwn. Rydyn wedi cymryd camau i fynd i'r afael â hyn drwy weithio gydag unigolion sydd â phrofiad bywyd i ddatblygu 'rhaglen cefnogi cynnydd ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig' newydd, a fydd yn dechrau yn yr hydref.”

Beth yw effaith ein cynnydd?

Yn 2024 i 2025, gwnaethom ni gryfhau ein sylfaen dystiolaeth yn sylweddol i hysbysu ein gwaith cydraddoldeb.

Roedd parhau i ddatblygu dangosfyrddau data mewnol yn galluogi dealltwriaeth gliriach o ddemograffeg a phrofiadau'r rhai sydd wedi cofrestru gyda ni, gan gefnogi penderfyniadau mwy gwybodus ac asesiadau effaith cydraddoldeb wedi'u targedu.

Roedd cyhoeddi adroddiad cyntaf Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) yn darparu data sylfaenol ar wahaniaethau hiliol mewn arweinyddiaeth, mynediad at hyfforddiant a phrosesau disgyblu.

Mae'r dull hwn sy'n seiliedig ar ddata yn gosod y sylfaen ar gyfer newid hirdymor a bydd yn hysbysu'r cynllun cydraddoldeb strategol nesaf yn uniongyrchol, gan sicrhau bod camau gweithredu yn y dyfodol yn ymatebol ac yn cael eu harwain gan dystiolaeth.

Amcan 2: Cydraddoldeb yn y gwaith

Beth rydyn ni am ei gyflawni yn ein cynllun cydraddoldeb strategol erbyn 2027?

Byddwn ni'n gweithio gyda chyflogwyr ac arweinwyr ym maes gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar i'w helpu i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar.

Pa gynnydd ydyn ni wedi'i wneud?

Ein 'Strategaeth gweithlu ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol'

Mae *Cynllun Cyflawni'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol* a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2024 yn adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi dechrau fel rhan o [Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol](#). Mae'n cynnwys camau gweithredu'r ail gam y byddwn ni'n canolbwyntio arnynt rhwng 2024 a 2027 i fynd i'r afael â'r heriau gweithlu sy'n wynebu'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Ein gweithlu gofal cymdeithasol yw ein hased mwyaf ac mae wedi ymrwymo o hyd i gefnogi'r hyn sy'n bwysig i bobl a'u teuluoedd. Drwy gweithio gyda'n gilydd, gallwn ni barhau i ddatblygu newid cadarnhaol. Mae'r adroddiad blynyddol ar gynnydd yn erbyn y cynllun gweithlu yn adlewyrchu'r llwyddiannau ar y cyd sy'n cyfrannu at yr uchelgais o feithrin a chynnal gweithlu gofal cymdeithasol brwdfrydig, ymrwymedig a gwerthfawr, gyda'r gallu, y cymhwysedd a'r hyder i ddiwallu anghenion gofal a chymorth pobl Cymru.

Rydyn ni'n falch o'r cynnydd sydd wedi cael ei wneud, ond rydyn ni'n gwybod bod llawer mwy i'w wneud o hyd. Rydyn ni'n dal i ganolbwyntio ac yn ymrwymedig i gydweithio i barhau i gefnogi a datblygu sector gofal cymdeithasol cynaliadwy sydd â'r gweithlu sydd ei angen arno, nawr ac yn y dyfodol, i gefnogi a gofalu'n effeithiol am bobl Cymru.

Mae rhagor o wybodaeth am y cynnydd yn erbyn y strategaeth gweithlu ar gael yn yr [adroddiad blynyddol](#) hwn.

Cefnogi Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru

Yn 2024 a 2025, gwnaethom ni barhau â'n gwaith i gyflawni'r camau gweithredu a nodir yng [Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) Llywodraeth Cymru. Roedd hyn yn cynnwys:

- Datblygu arweinyddiaeth ethnig leiafrifol

“Mae symud ymlaen i rôl arwain yn rhywbeth sy'n teimlo fel ffantasi, pan fo'r pethau elfennol o deimlo fy mod yn cael fy ngwerthfawrogi a'm parchu am y gwaith rwy'n ei wneud yn rhywbeth nad wyf erioed wedi'i brofi” – ymatebwr i'n hymchwil

Yn 2024 i 2025, gwnaethom ni gynnal ymchwil i ddeall beth yw'r rhwystrau i weithwyr gofal cymdeithasol o leiafrifoedd ethnig rhag symud ymlaen i rolau arwain. Rydyn ni'n datblygu'r hyn yr ydyn ni wedi'i ddysgu yn grynodedb tystiolaeth y byddwn ni'n ei gyhoeddi yn 2025 i 2026. Ond gwyddom ni fod anghysondeb rhwng cynhwysiant canfyddedig a phrofiadau bywyd o ran diwylliant y gweithle.

Ynghyd â Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu, gwelsom ni hefyd fod diffyg cynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig mewn rolau arwain yn rhwystr i eraill rhag symud ymlaen.

Rydyn ni wedi datblygu rhaglen datblygu arweinyddiaeth, sydd wedi cael ei dylunio ar y cyd â gweithwyr gofal cymdeithasol o leiafrifoedd ethnig i fynd i'r afael â'r rhwystrau a nodwyd yn ein hadroddiad. Gwnaethom ni hefyd benderfynu y byddai angen i unrhyw sefydliad sy'n cefnogi staff drwy'r rhaglen gefnogi'r dysgu drwy wreiddio cymhwysedd diwylliannol yn eu sefydliad. Byddwn ni'n cynnal y rhaglen beilot yn 2025 i 2026.

- **Datblygu dysgu rhagarweiniol am wrth-hiliaeth**

“Mae busnes fel arfer ond yn cyflawni'r busnes arferol” – Yr Athro Charlotte Williams OBE

Rydyn ni wedi gweithio gyda phartner a'r rheini sydd â phrofiad bywyd o hiliaeth yng Nghymru i ddatblygu adnodd e-ddysgu rhagarweiniol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol sy'n edrych ar ddatblygu ymarfer gwrth-hiliol yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Bydd yr adnodd hwn yn cael ei gyhoeddi yn 2025 i 2026 a bydd ar gael am ddim.

- **Gweithio gydag arweinwyr a rheolwyr ym maes gofal cymdeithasol**

“Sgwrs ddiddorol iawn, ac mae wedi dangos i mi sut y gallwn ni fel cwmni wneud mwy, a sut y dylem ni wneud mwy, i gefnogi gwreiddio'r diwylliant cywir” – dyfyniad gan un o fynychwyr y sioe deithiol

Yn 2024 i 2025, hwylusodd ein tîm cymorth i gyflogwyr ddysgu ynghylch datblygu gwrth-hiliaeth mewn lleoliadau gofal cymdeithasol fel rhan o'n sioeau teithiol i gyflogwyr. Gwnaethom ni gynnal tair sesiwn ledled Cymru. Fel rhan o'r sesiynau, gofynnwyd i arweinwyr a rheolwyr wneud addewid i ddatblygu gwrth-hiliaeth yn eu gweithle.

Roedd rhai o'r addewidion yn cynnwys:

- “adolygu ein polisïau gwrth-wahaniaethu ac amrywiaeth a chydaddoldeb a'u gorfodi ar y timau”
- “cynnwys trafodaeth gwrth-hiliaeth mewn cyfarfodydd goruchwyllo a chyfarfodydd tîm”
- “byddwn yn cynnal gwerthusiad o'n sefydliad i ddeall lle rydyn ni'n wrth-hiliol mewn gwirionedd”
- “cynhyrchu poster ar gyfer ardaloedd staff sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng Cydraddoldeb a Thegwch”.

Byddwn ni'n parhau i ddatblygu'r sesiynau hyn yn 2025 i 2026.

Datblygu ein cyflwyniad ar addasrwydd i ymarfer gyda rheolwyr

Y llynedd, gwnaethom ni ddiweddarau ein cyflwyniad addasrwydd i ymarfer i'w ddefnyddio gyda rheolwyr a chyflogwyr ym maes gofal cymdeithasol. Mae hyn yn cynnwys astudiaeth achos o sut gall hiliaeth godi amheuaeth ynghylch addasrwydd person cofrestredig i ymarfer.

I gefnogi'r sector ymhellach, gwnaethom ni lansio tudalen we a fideo [rheoli pryderon](#) ym mis Chwefror 2025.

Maer rhain yn cynnwys nifer o egwyddorion ynghylch ymchwiliadau teg a chyfartal i gyflogwyr eu hystyried wrth iddynt weithio drwy ymchwiliad yn eu lleoliad:

- mae'n bwysig cynnal ymchwiliad diduedd. Mae gan bawb yr hawl i gael eu trin yn deg. Does dim lle i ymddygiad gwahaniaethol ym maes gofal cymdeithasol.
- mae pobl yn cael eu hamddiffyn yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu os oes ganddyn nhw nodweddion gwarchodedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Bydd deall eich cyfrifoldebau dan y gyfraith yn eich helpu i gynnal ymchwiliad heb wahaniaethu.
- ystyried a allai rhagfarn (diarwybod neu ymwybodol) neu wahaniaethu fod wedi bod yn ffactor mewn digwyddiad, pryder, ymchwiliad neu broses ddisgyblu a chymryd camau i fynd i'r afael â hyn.

Drwy gydol ein gwaith gwrth-hiliaeth, rydyn ni wedi dangos ein hymrwymiad i weithio ar y cyd â phobl sydd â phrofiad bywyd. Rydyn ni wedi dysgu am rwystrau systemig, fel camu ymlaen mewn arweinyddiaeth, ac wedi nodi profiad bywyd y sector a'r gwahaniaethu maen nhw wedi'i wynebu ac yn ei wynebu.

Rydyn ni hefyd wedi egluro'r cysylltiad rhwng hiliaeth ac addasrwydd i ymarfer ac wedi darparu negeseuon cyson i arweinwyr gofal cymdeithasol.

Cefnogi Cynllun Gweithredu i Gymru ar HIV Llywodraeth Cymru

“Mae'r adnodd HIV hwn yn bwysig i bawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol, gan y dylid darparu gofal cymdeithasol mewn ffordd wrth-wahaniaethol. Rydyn ni eisiau gwneud yn siŵr nad yw pobl sy'n byw gyda HIV yn wynebu stigma, p'un ai a ydyn nhw'n cael gofal a chymorth neu'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol” – Gemma Halliday, Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Gofal Cymdeithasol Cymru

Fel rhan o gefnogi'r gwaith o gyflawni uchelgeisiau *Cynllun Gweithredu ar HIV* Llywodraeth Cymru, rydyn ni wedi gweithio'n agos gyda chydweithwyr yn lechyd Cyhoeddus Cymru sydd wedi cynhyrchu dau animeiddiad i addysgu'r cyhoedd am HIV yng Nghymru.

- gall y cyhoedd weld yr animeiddiad [yma](#)
- gall gweithwyr gofal iechyd proffesiynol ac ymarferwyr weld yr animeiddiad [yma](#).

Rydyn ni wedi noddi Ymddiriedolaeth Terrance Higgins i ddatblygu adnodd e-ddysgu bwrpasol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol yng Nghymru i'w helpu i feddwl am sut i ddarparu gofal heb stigma i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol sy'n byw gyda HIV. Bydd yr adnodd am ddim hwn yn cael ei gynnal ar wefan Ymddiriedolaeth Terrance Higgins Cymru.

Datblygu diwylliannau cadarnhaol

“Mae diwylliant yn effeithio ar ganlyniadau pobl sy'n defnyddio gofal a chymorth a lles staff yn y sefydliad” – Sarah McCarty

Yn 2024 i 2025, buom ni'n gweithio ag Arolygiaeth Gofal Cymru i greu canllaw i helpu i feithrin a thyfu diwylliannau cadarnhaol mewn sefydliadau gofal cymdeithasol.

Bydd ein canllaw [Cefnogi diwylliannau cadarnhaol](#) yn helpu lleoliadau i ddarparu gwasanaethau gwell a gwella canlyniadau i bobl sy'n darparu ac yn defnyddio gofal a chymorth.

Mae'r canllaw yn dwyn ynghyd egwyddorion allweddol diwylliannau cadarnhaol ac mae ganddo ddolenni i adnoddau i helpu sefydliadau i ddechrau defnyddio'r egwyddorion.

Mae hefyd yn cynnwys fideos gan arweinwyr ysbrydoledig ym maes gofal cymdeithasol, yn rhannu eu cyngor a'u profiadau personol o greu diwylliannau cadarnhaol.

Dywedodd Sarah McCarty, ein Prif Weithredwr:

“Mae diwylliant sefydliad yn hanfodol i'r gofal a'r cymorth y mae'n eu darparu.

“Gwyddom fod diwylliannau cadarnhaol yn arwain at ofal cadarnhaol a chanlyniadau gwell i bawb.

“Mae hwn yn adnodd i bawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol. O reolwyr gofal a chomisiynwyr i lunwyr polisi - mae'n darparu fframwaith ar y cyd i ddatblygu a thrafod diwylliant a sut i adeiladu ar arferion da.”

Dywedodd Gillian Baranski, Prif Arolygydd Arolygiaeth Gofal Cymru:

"Bydd hwn yn adnodd amhrisiadwy i gefnogi sefydliadau i greu amgylcheddau lle gall pobl sy'n derbyn gofal a'r staff sy'n eu cefnogi ffynnu.

“Mae sicrhau bod gan wasanaethau gofal cymdeithasol ddiwylliannau cadarnhaol yn gofyn am arweinyddiaeth bwrpasol ac ymrwymiad parhaus.

“Rydyn ni'n falch o fod wedi cydweithio â Gofal Cymdeithasol Cymru i roi arweiniad ymarferol ar feithrin diwylliannau sy'n gwella ansawdd gofal ac sy'n gwella canlyniadau i bawb.”

Dywedodd pobl wrthym ni fod diwylliant cadarnhaol yn un ble mae:

- pawb yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnyn nhw, yn eu gwerthfawrogi ac yn cael eu clywed
- sefydliadau'n cydnabod, yn derbyn ac yn parchu gwahaniaeth ac amrywiaeth
- arweinwyr a rheolwyr yn canolbwyntio ar recriwtio, meithrin, herio a chefnogi'r ymddygiadau a'r gwerthoedd y maen nhw am eu gweld
- sefydliadau cenedlaethol a lleol yn gweithio gyda'i gilydd ac yn cefnogi ei gilydd i ddeall beth sy'n bwysig i bobl a'u cymunedau
- arweinwyr a rheolwyr, ar bob lefel, yn deall pam ei bod yn bwysig i'w sefydliad gael diwylliant cadarnhaol
- sefydliadau cenedlaethol a lleol yn gweithio gyda'i gilydd i hyrwyddo hawliau pobl
- y sefydliad, ei systemau a'i brosesau i gyd yn cefnogi staff i wneud yr hyn sy'n bwysig i bobl
- sefydliadau sy'n cynllunio ac yn darparu gwasanaethau yn cynnwys y bobl y maen nhw'n gofalu amdanynt ac yn eu cefnogi yn y prosesau hynny
- sefydliadau'n edrych tuag allan, yn gynhwysol, ac yn meithrin partneriaethau gwaith gyda'u cymunedau i gefnogi canlyniadau llesiant pobl.

Yn 2024 i 2025, gwnaethom ni gasglu adborth arbenigol ar brofiadau bywyd ynghylch sut gall y canllaw ymgorffori ymarfer gwrth-wahaniaethol. Yn 2025 i 2026, byddwn ni'n adeiladu ar hyn drwy archwilio ac arddangos sut y gall ymarfer gwrth-hiliaeth fod yn adnodd i sicrhau diwylliant cadarnhaol.

Rydyn ni wedi gwneud datblygu lleoliad gwrth-wahaniaethol yn llinyn yn ein gwaith. Rydyn ni wedi defnyddio arbenigwr proffesiynol ym maes gwrth-hiliaeth i wneud yn siŵr ein bod yn glir ynghylch gwrth-wahaniaethu a'i effaith ar ddatblygu diwylliant cadarnhaol. Pan gaiff ei lansio, rydyn ni'n gobeithio y bydd yn gwella cynhwysiant gweithwyr gofal cymdeithasol gydag amrywiaeth o nodweddion gwarchodedig.

Arweinyddiaeth dosturiol

**“Byddwn yn argymhell y sesiwn hon i'r holl weithlu gofal cymdeithasol, diolch”
– cyfranogwr yn y Cwrs Arweinyddiaeth Dosturiol**

Ein huchelgais yw y bydd “arweinwyr ym maes gofal cymdeithasol yn dangos arweinyddiaeth dosturiol ac ar y cyd”. Mae arweinyddiaeth dosturiol yn nodwedd bwysig o weithle gwrth-wahaniaethol. Mae'n ein helpu i gyflawni ein hymrwymiad i gyfle cyfartal i'r gweithlu gofal cymdeithasol a blynnyddoedd cynnar drwy arweinyddiaeth dosturiol gynhwysol.

Dyma fanteision arweinyddiaeth dosturiol:

- gwell llesiant staff

- amgylcheddau cefnogol lle mae staff yn teimlo bod rhywun yn gwranddo arnynt, yn eu gwerthfawrogi ac yn eu parchu. Mae hyn yn arwain at well iechyd meddwl, llai o straen a mwy o foddhad yn y swydd
- gwell cyfraddau cadw ac ymgysylltu.

Mae staff yn fwy tebygol o aros mewn rolau a pharhau i fod yn ymrwymedig i'w gwaith pan fyddan nhw'n teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan arweinyddiaeth dosturiol. Mae hyn yn helpu i leihau trosiant ac yn creu gweithlu mwy sefydlog.

Gofal a chymorth o ansawdd uwch

Pan fydd staff yn teimlo eu bod yn cael gofal a chymorth, maen nhw'n fwy tebygol o ddarparu gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae'r naws emosiynol a osodir gan y rarweinyddiaeth yn dylanwadu'n uniongyrchol ar brofiad pobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal a chymorth.

Perthnasoedd tîm cryfach

Mae arweinyddiaeth dosturiol yn meithrin ymddiriedaeth, cydweithio a chyfathrebu agored mewn timau, sy'n gwella gwaith tîm a gwasanaethau.

Diwylliant sefydliadol cadarnhaol

Mae gwreiddio tosturi mewn arweinyddiaeth yn helpu i greu diwylliant o garedigrwydd, cynhwysiant a diogelwch seicolegol, sydd o fudd i bawb yn y sefydliad.

Yn 2024 i 2025, roedd arweinyddiaeth dosturiol yn cael ei gwreiddio'n weithredol ar draws y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan sbarduno newid sefydliadol ystyrlon. Mae hyn yn cynnwys datblygu gwerthoedd tîm a rennir, mabwysiadu gonestrwydd radical, a chreu gweithleoedd sy'n ddiogel yn seicolegol, lle mae pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu grymuso a'u cynnwys.

Mae ein sesiynau 'Cyflwyniad i arweinyddiaeth dosturiol' ar-lein ac wyneb yn wyneb wedi bod yn rhan bwysig o'r trawsnewidiad hwn. Mae'r rhain wedi cyrraedd mwy na 300 o bobl ledled Cymru, gan roi'r adnoddau a'r ddealltwriaeth iddyn nhw arwain gydag empathi, dealltwriaeth ac eglurder. O'r rhai a fynychodd y sesiynau:

- dywedodd 99 y cant eu bod wedi bodloni eu disgwyliadau
- dywedodd 99.5 y cant eu bod wedi dysgu rhywbeth y gallen nhw ei ddefnyddio'n ymarferol.

Mae'r adborth yn tynnu sylw at fwy o hyder wrth gymhwyso egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol ac ymrwymiad cryfach i feithrin amgylcheddau cynhwysol a pharchus.

“Roeddwn i wrth fy modd â'r cwnpawd ymddygiad trugarog a byddaf yn ei rannu â'm staff a'm sefydliad! Roedd y sesiwn hon yn wych ar gyfer hunanfyfyrion a datblygiad personol a phroffesiynol.” – mynychwr sesiwn arweinyddiaeth dosturiol

Gweithdai a sesiynau gwybodaeth

Drwy gydol y flwyddyn, gwnaethom ni hefyd gynnal gweithdai ar ddatrys gwrthdaro mewn tîm, yn ogystal â sesiwn arbenigol ar gyfer darparwyr dysgu am arweinyddiaeth dosturiol. Daeth 45 o bobl i'r sesiynau hyn.

Buom ni'n gweithio gydag AaGIC i ddatblygu gweithdy arweinyddiaeth ar y cyd ar gyfer y gweithlu ieuchyd a gofal cymdeithasol, fel rhan o Gyfres Gwanwyn Arweinyddiaeth Arbenigol AaGIC 2025. Daeth 164 o bobl i'n sesiwn ar y cyd am onestrwydd radical.

Drwy ddatblygu a chyfathrebu arweinyddiaeth dosturiol yn y sector, rydyn ni'n cefnogi mynediad cyfartal at ddatblygu arweinyddiaeth ar draws rolau, rhanbarthau a chefnidiroedd. Mae ymrwymadau personol yn adlewyrchu newid tuag at ymddygiad cynhwysol sy'n parchu gwahaniaethau unigol ac yn hyrwyddo perthyn.

Datblygu hyder yn y sector mewn ymarfer canlyniadau sy'n seiliedig ar gryfderau

“Mae angen i ni ofyn ‘pam’ mewn ffordd fwy chwilfrydig, nid mewn ffordd feirniadol” – adborth ar ôl ymgysylltu ag ymarfer sy'n seiliedig ar gryfderau.

Rydyn ni wedi bod yn cefnogi awdurdodau lleol drwy raglen ymarfer sy'n seiliedig ar gryfderau sy'n cynnwys hyfforddiant, mentora a chymuned ymarfer. Gwnaethom ni gyhoeddi canllaw comisiynu a hyrwyddo'r modiwlau e-ddysgu. Gwnaethom ni gynnal gweithdai rhanbarthol gydag unigolion cyfrifol ac roedd yr adborth yn gadarnhaol. Roedd y rhaglen hefyd yn cefnogi'r gwaith o weithredu'r model Sgiliau Cyfathrebu Cydweithredol mewn sawl awdurdod.

Mae ymarfer sy'n seiliedig ar gryfderau yn arf allweddol ar gyfer darparu sector gwrth-wahaniaethol yng Nghymru.

Diweddaru ein Cod Ymarfer

“Mae ‘Herio’ yn air gwyach oherwydd dyma hanfod gwrth-hiliaeth” – ymateb i'n hymgyngoriad ar Godau Ymarfer Proffesiynol

Mae'r Codau Ymarfer Proffesiynol (y Codau) yn rhestr o ddatganiadau sy'n disgrifio'r safonau ymddygiad ac ymarfer proffesiynol sy'n ofynnol i bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'n adnodd i helpu gweithwyr gofal cymdeithasol i ddeall sut beth ydy ymddygiad ac ymarfer da. Mae'r Codau yn rhan

o'r pecyn ehangach o ddeddfwriaeth, safonau ymarfer a pholisïau, a gweithdrefnau cyflogwyr y mae'n rhaid i weithwyr gofal cymdeithasol eu dilyn.

Yn 2024 i 2025, gwnaethom ni gynnal ymgynghoriad ar gynigion ar gyfer diwygio ein Codau.

Cawsom ni 400 o ymatebion i'r ymgynghoriad ar ddiwygio'r Cod Ymarfer ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol. Roedd yr adolygiad o'r Codau yn drylwyr ac yn gynhwysol gydag ymgysylltiad cryf â'r sector. Mae wedi caniatáu i weithwyr gofal cymdeithasol lunio'n uniongyrchol y safonau sy'n berthnasol i'w gwaith ac mae'n golygu bydd gennym ni set gliriach a mwy ystyrlon o safonau pan fyddant ar waith. Byddwn ni'n parhau i fesur effaith y newidiadau hyn wrth i ni gyflwyno'r Codau diwygiedig yn ystod 2025 i 2026.

Gwnaethom ni sicrhau y derbyniom ni adborth ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy grwpiau arbenigol. Buom ni'n ymgysylltu â phlant a phobl ifanc, a phobl ag anableddau. Gwnaethom ni ddatblygu fersiyn hawdd eu deall a fersiyn i blant a phobl ifanc o'r ymgynghoriad a chynnal sesiynau gyda hwylusydd arbenigol.

Y prif newidiadau i'r Codau mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fu bod yn gliriach am ein disgwyliadau gwrth-wahaniaethol ar gyfer y rheini sydd wedi cofrestru â ni, yn ogystal â phobl sy'n defnyddio gwasanaethau. Pan gaiff ei gyhoeddi, bydd y Codau'n arf allweddol i ddatblygu ymarfer gwrth-wahaniaethol a mesur o atebolrwydd pan fydd gwahaniaethu'n digwydd yn ymarferol.

Gofalwn Cymru: cyflwyniad i ofal cymdeithasol

“Fe wnes i fwynhau'r hyfforddiant, roedd yr hyfforddwr yn llawn gwybodaeth ac yn barod iawn i helpu, roedd cymysgedd da o fideos testun a thrafodaethau, ac fe wnaethon nhw'n dda iawn o ran bod yn glir iawn wrth gyfathrebu ac esbonio'n glir unrhyw eiriau cymhleth yr oedd ei angen arna i oherwydd fy null dysgu...” – mynychwr ar ein cwrs cyflwyniad i ofal cymdeithasol

Gwnaethom ni barhau i gynnal ein rhaglenni cyflwyniad i ofal cymdeithasol, sy'n rhoi cipolwg i bobl sydd â diddordeb mewn gyrfa ym maes gofal o sut beth yw gweithio yn y sector mewn gwirionedd.

Dyma rai o'n prif ganfyddiadau o 2024 i 2025:

- cofrestrodd 1,439 o bobl ar gyfer y rhaglen (i fyny o 1,079 yn 2023 i 2024)
- cwblhaodd bron i 60 y cant y rhaglen (i fyny o 53 y cant yn 2023 i 2024)
- roedd 272 o bobl yn chwilio am waith gofal cymdeithasol ar ôl y rhaglen.

Rydyn ni'n casglu data EDI am y rheini sy'n cymryd rhan yn y rhaglen er mwyn i ni allu monitro ein hymgysylltiad â phobl â nodweddion gwarchodedig.

Yn 2024 i 2025, roedd tua 37.6 y cant o'r cyfranogwyr ar y rhaglen yn dod o gymuned lleiafrifoedd ethnig. Dywedodd tua 62 y cant o'r cyfranogwyr wrthym ni eu bod yn fenywod a dywedodd tua 25 y cant wrthym ni eu bod yn ddynion. Roedd pobl o bob oed hefyd wedi cymryd rhan. Pan fyddwn ni'n ei gymharu â data'r cyfrifiad, mae hyn yn dangos carfan sy'n llawer mwy amrywiol na phoblogaeth Cymru.

Yn ogystal, mynychodd 3,054 o bobl ifanc raglenni coleg.

“Cysylltodd y tiwtor â mi cyn yr hyfforddiant i drafod fy anghenion ac roedd yn ddefnyddiol gan roi'r gefnogaeth ychwanegol yr oedd ei hangen arnaf cyn ac yn ystod yr hyfforddiant.” – mynychwr ar ein cwrs cyflwyniad i ofal cymdeithasol

Llwybrau at ofal plant

“Diolch yn fawr iawn am y sesiwn ar Gyflwyniad i Ofal Plant, roedd yn llawn gwybodaeth, ac roedd fy myfyrwr yn cymryd rhan ac yn gwneud nodiadau drwy gydol y broses. Mae'n sicr wedi agor eu llygaid i weithio ym maes Gofal Plant.” – mynychwr yn ein sesiwn llwybr at ofal plant

Gwnaethom ni barhau i gynnal ein cwrs Llwybrau at Ofal Plant yn 2024 i 2025. Fel rhan o'r cwrs, gallai pobl rannu eu data cydraddoldeb â ni yn wirfoddol. O'r rheini a rannodd eu data gyda ni, dywedodd tua 52 y cant wrthym ni eu bod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Rydyn ni wedi cyflwyno rhaglen newydd wedi'i hanelu at bobl ifanc gyda 43 o ysgolion yn cymryd rhan.

Mae 2,932 o bobl ifanc wedi cwblhau'r cwrs. Ymhlith y bobl ifanc a gwblhaodd y cwrs, roedd cynnydd o 250 y cant yn y nifer a dywedodd eu bod â mwy o ddiddordeb mewn gyrfa ym maes gofal plant.

Darparwyd 17.5 y cant o'r cyrsiau yn Gymraeg.

Mae'n amlwg bod gan ein rhaglenni Cyflwyniad i Ofal Cymdeithasol a Llwybrau at Ofal Plant gyrhaeddiad da ar draws cymunedau a bod y ddau sector yn cael ei ystyried fel gyrfaedd gyda phosibilrwydd da o ddatblygu, yn enwedig i bobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

Sicrhau bod ein llwybrau cymwysterau yn deg

Yn 2024 i 2025, gwnaethom ni lansio ein [Proses Cywerthedd Cymwysterau](#) i asesu cymwysterau a gyflawnwyd y tu allan i Gymru.

Mae gennym ni restr gynhwysfawr o'r cymwysterau cyfredol a gydnabyddir yng Nghymru ar gyfer pob swydd ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a'r blynyddoedd cynnar a gofal plant, sef y fframwaith cymwysterau.

Nid yw'r fframwaith yn rhestr gyflawn. Mae cymaint o gymwysterau ar gael ledled y byd fel na fyddai'n bosibl eu cynnwys i gyd, ac nid ydyn ni am greu rhwystrau i unrhyw un y tu allan i Gymru a fyddai'n hoffi gweithio yma.

Felly rydyn ni wedi datblygu'r broses asesiad cywerthedd cymwysterau ar gyfer pobl sy'n dymuno gweithio yng Nghymru, ond sydd â chymwysterau **nad ydyn nhw** wedi'u nodi yn ein [fframwaith cymwysterau](#) fel un sy'n cael ei argymhell neu sy'n ofynnol i ymarfer a/neu gofrestru

Rydyn ni wedi cynllunio broses gadarn, gyson, dryloyw a theg er mwyn i ni allu adolygu pob cais yn unigol.

Rydyn ni'n gwirio pob cais drwy edrych ar:

- cymhwysedd: i weld a yw cymhwysedd wedi cael ei asesu
- cynnwys: sicrhau bod y gofynion perthnasol o ran cymwysterau Cymru wedi cael eu bodloni
- lefel a gwerth credyd: i wneud yn siŵr bod y cymhwyster yn cyd-fynd â lefel a maint y cymwysterau Cymru presennol sy'n cael eu derbyn.

Yn 2024 i 2025, bu ein tîm sicrhau ansawdd addysg hefyd yn datblygu meini prawf a phroses ddiwygiedig ar gyfer ein gweithwyr cymdeithasol sydd â chymwysterau rhyngwladol. Fel rhan o hyn, rydyn ni wedi adolygu'r meini prawf a'r prosesau i wneud y rhain yn fwy tryloyw ac i sicrhau ein bod yn adnabod nodweddion gwarchodedig perthnasol yn fwy effeithiol ac yn gwneud addasiadau rhesymol.

Adolygiad o Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol

Mae Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS) yn nodi'r wybodaeth, y sgiliau a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen ar weithwyr i wneud eu gwaith yn dda. Rydyn ni wedi bod yn gweithio gyda'n cydweithwyr yn y DU i adolygu'r 212 NOS ar draws lechyd a Gofal Cymdeithasol, a Gofal, Dysgu a Datblygiad Plant.

Fel rhan o'r adolygiad, rydyn ni wedi mynd ati i ystyried sut mae'r NOS yn adlewyrchu'r uchelgais i fod yn wrth-wahaniaethol. Yn 2025 i 2026, byddwn ni'n ymgynghori ar y newidiadau arfaethedig.

Profiad a llais dysgwyr ar raglenni gwaith cymdeithasol a reoleiddir

“Cawsom wybod yn gynnar (yn ystod ein cyfnod ymrestru) am gyfarfodydd y panel staff a myfyrwyr - roedd y rhain yn gyfleoedd da i sgwrsio, ond doedden ni ddim wir yn gwybod beth oedd canlyniad ein safbwyntiau a sut gwnaeth y safbwyntiau hyn unrhyw newidiadau i fyfyrwyr y dyfodol.” – ymatebwr i'n hymchwil ar lais dysgwyr ar raglen gwaith cymdeithasol a reoleiddir

Gwnaethom ni gyhoeddi [adroddiad](#) ar brofiad a llais dysgwyr ar gyrsiau gwaith cymdeithasol a reoleiddir, gan ddangos i ni sut y gallwn ni sicrhau ansawdd cyrsiau gwaith cymdeithasol yng Nghymru yn well.

Comisiynwyd Y Sefyfliad Gofal Cymdeithasol (IPC) ym Mhrifysgol Oxford Brookes i ymchwilio i farn myfyrwyr ar gyrsiau a reoleiddir, a chynnig awgrymiadau i ni ar y camau y gallwn ni eu cymryd nesaf i wella eu profiad.

Roedd 57 o fyfyrwyr a chynrychiolwyr o naw prifysgol, a naw o fyfyrwyr ôl-radd wedi cymryd rhan yn yr ymchwil.

Roedd yr argymhellion i ni yn cynnwys:

- gofyn i fyfyrwyr fynychu fforymau cynrychiolwyr myfyrwyr y sefydliadau dysgu, grwpiau cymorth tiwtorial, neu fel rhan o'r diwrnodau cymorth i fyfyrwyr ar gyfer rhaglenni ôl-gymhwyso, wyneb yn wyneb neu'n rhithwir
- monitro'n well fel rhan o'r cylch adolygu drwy gwrdd â myfyrwyr, naill ai wyneb yn wyneb neu'n rhithiol i gael eu hadborth.
- datblygu fforwm 'hyrwyddwyr hygyrchedd llais myfyrwyr' i helpu myfyrwyr sydd â nodweddion gwarchodedig i gael mynediad at wybodaeth am lais myfyrwyr, gyda chymorth a chanllawiau ar gael mewn fformatau eraill.

Wythnos Gwaith Cymdeithasol 2025

Gwnaethon ni gynnal nifer o ddigwyddiadau ar-lein ar gyfer Wythnos Gwaith Cymdeithasol 2025 rhwng 17 a 21 Mawrth 2025.

Roedd y rhaglen yn canolbwyntio ar dair prif thema:

- cryfhau ein cysylltiadau proffesiynol
- cynnal ein hunaniaeth gwaith cymdeithasol
- cefnogi ein llesiant yn y gwaith.

Yn ystod yr Wythnos Gwaith Cymdeithasol, gwnaethon ni:

- gynnal saith digwyddiad ar-lein
- rannu pum fideo ac un sesiwn wedi'i recordio ymlaen llaw
- groesawu 800 o fynychwyr ar draws ein holl ddigwyddiadau
- gael 14,391 o argraffiadau tudalennau (sef faint o weithiau roedd ein tudalennau cyfryngau cymdeithasol yn ymddangos i ddefnyddwyr drwy gydol yr wythnos)
- gael 13,108 o argraffiadau post (sef faint o weithiau yr oedd ein negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol yn ystod wythnos gwaith cymdeithasol yn ymddangos i ddefnyddwyr)
- 4,806 wedi gwyllo'r fideos
- gael cyfradd ymgysylltu gyfartalog o 13.6 y cant (dyma faint o ymgysylltu a gafwyd gan ddefnyddwyr â'n cynnwys cyfryngau cymdeithasol ac mae hyn yn llawer uwch na [meincnodau ar gyfer cynnwys sy'n gysylltiedig â'r llywodraeth](#))

Gwnaethon ni gynnal sesiwn ar-lein ar wrth-hiliaeth [‘Bod yn gyfforddus gydag anghysur: gwrth-hiliaeth mewn gofal cymdeithasol’](#).

Gwnaethon ni siarad am wrth-hiliaeth ym maes gofal cymdeithasol, mewn trafodaeth dan gadeiryddiaeth David Pritchard, ein Cyfarwyddwr Rheoleiddio. Mae wedi cael 139 o ymweliadau hyd yma.

Myfyriodd y sesiwn ar y canlynol:

- profiadau personol y cyflwynwyr o hiliaeth
- microymosodiadau a'u heffaith
- sut y gall chwilfrydedd proffesiynol helpu i gefnogi gwrth-hiliaeth yn ymarferol
- gwrth-hiliaeth fel proses ddysgu barhaus a'r cysyniad o 'addasrwydd' gwrth-hiliol.

“Fel gweithiwr cymdeithasol, roeddwn i'n teimlo bod y sesiwn wedi helpu pobl eraill i fy neall yn well fel ymarferydd a derbyn ei bod hi'n iawn i mi fod yn fi fy hun. Roedd yn rymusol iawn i mi ein bod yn cael ein derbyn a'n deall yn well gan bobl. Roedd hefyd yn emosiynol oherwydd roeddwn i'n teimlo fy mod i'n cael fy neall cymaint er nad oeddwn i'n rhannu llawer ohonof i fy hun. Rydw i mor ddiolchgar am yr hyfforddiant hwnnw” – adborth ar y sesiwn

Gwnaethon ni hefyd gynnal sesiwn, unwaith eto fel rhan o Wythnos Gwaith Cymdeithasol, o'r enw 'Hunaniaeth niwrowahanol mewn gwaith cymdeithasol.' Gan ddefnyddio eu profiad bywyd eu hunain fel gweithwyr cymdeithasol niwrowahanol, roedd ein siaradwyr gwadd, gweithiwr cymdeithasol ac addysgwr ymarfer ac ymgynghorydd llesiant annibynnol yn y gweithle ac addysgwr ymarfer yn archwilio hunaniaeth niwrowahanol a'r mudiad niwrowahanol. Roedd y sesiwn, a fynychwyd gan 65 o bobl, yn:

- archwilio gwahanol niwrodeipiau, ac yn bwysig, sut y gallen nhw orgyffwrdd
- ystyried rhai o'r cryfderau a'r heriau y gellid dod ar eu traws a beth mae hyn yn ei olygu i hunaniaeth gweithwyr cymdeithasol y tu mewn a'r tu allan i waith cymdeithasol
- rhannu gwybodaeth am niwrowahaniaeth, croestoriadedd a gwahaniaethu dwbl
- edrych ar sut y gall gweithredu gweithredol gael effaith ar ymarfer gwaith cymdeithasol
- ystyried pam fod pobl yn 'masgio' a sut mae hyn yn effeithio ar lesiant, cefnogaeth a hunaneiriolaeth
- rhannu sut gall model goruchwyllo a gyd-gynhyrchir gyda myfyrwyr gwaith cymdeithasol niwrowahanol helpu i hwyluso sgysiau ynghylch anghenion a chymorth.

Cefnogi'r gweithlu rhyngwladol

Gwnaethon ni ddatblygu [adnodd ar-lein](#) sy'n dod ag adnoddau at ei gilydd mewn un lle i gefnogi cyflogwyr gweithwyr sy'n newydd i Gymru. Byddwn ni'n parhau i ychwanegu ymarfer gorau'r sector at hwn. Mae un adnodd ar gyfer cyflogwyr ac un ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol.

Defnyddio tystiolaeth yn ein gwaith gyda'r sector

Yn 2024 i 2025, rydyn ni wedi dod ag ymchwil berthnasol a chyfredol at ei gilydd ac wedi creu dau grynodedb o dystiolaeth, i gefnogi ymarferwyr gyda'u hymarfer.

Cyhoeddwyd y rhain ar ein gwefan [Y Grŵp Gwybodaeth](#).

Meithrin ymddiriedaeth gyda theuluoedd sydd ar y cyrion

Ym mis Awst 2024, gwnaethon ni gyhoeddi crynodeb o dystiolaeth a oedd yn tynnu sylw at ymchwil berthnasol a chyfredol ar sut gall pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol wella'r berthynas â theuluoedd.

Gall teuluoedd ar y cyrion gynnwys pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig neu bobl sy'n cael trafferthion ariannol. Gallan nhw'n aml wynebu heriau penodol. Gall yr heriau hyn gael eu hachosi gan amodau materol ac agweddau mewn cymdeithas.

Mae 303 o bobl wedi edrych ar y gwaith hwn ar ein gwefan, gyda 202 o ddefnyddwyr unigryw.

Cefnogi pobl niwrowahanol a'u teuluoedd

Ym mis Tachwedd 2024, gwnaethon ni gyhoeddi crynodeb o dystiolaeth, lle rydyn ni'n tynnu sylw at ymchwil berthnasol a chyfredol ar sut gall pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol gefnogi pobl niwrowahanol a'u teuluoedd. Mae syniadau ynghylch niwrowahaniaeth wedi symud oddi wrth fodel sy'n seiliedig ar ddiffygion, sydd â'r nod o drwsio neu wella pobl.

Mae dulliau newydd yn croesawu niwroamrywiaeth ac yn ceisio gwella llesiant pobl niwrowahanol yn ôl beth mae hynny'n ei olygu iddyn nhw. Yn y crynodeb hwn, rydyn ni'n edrych ar sut gall gweithwyr gofal cymdeithasol ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar gryfderau, cynnig cymorth gyda diagnosis, a gwneud yn siŵr bod amgylcheddau'n hygyrch i bobl niwrowahanol.

Mae 472 o bobl wedi edrych ar y gwaith hwn ar ein gwefan, gyda 319 o ddefnyddwyr unigryw.

Effaith y gwaith hwn

Rydyn ni wedi gweithio i ddod ag ymchwil ynghyd ar ddau bwnc cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i alluogi ymarferwyr i gael mynediad at ymchwil o ansawdd uchel i hysbysu ymarfer. Mae hyn hefyd yn dangos ein bod yn cyflawni ein strategaeth [Ymlaen](#) – strategaeth ymchwil, arloesi a gwella ar gyfer gofal cymdeithasol gyda'r nod o:

- **bennu cyfeiriad:** nodi blaenoriaethau cyffredin ar gyfer ymchwil, arloesi a gwella er mwyn i ni allu cyfeirio sylw, adnoddau a chymau gweithredu i'r manau lle mae eu hangen fwyaf
- **gysylltu:** cysylltu'r dotiau rhwng gwahanol fathau o gymorth ar gyfer ymchwil, arloesi a gwella ym maes gofal cymdeithasol

- **alluogi:** creu amodau sy'n galluogi newid cadarnhaol a pharhaol mewn gofal cymdeithasol
- **gefnogi:** darparu cymorth uniongyrchol i bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol i annog ymchwil, arloesi a gwella
- **darfu:** ysbrydoli ffyrdd newydd o weithio.

Cefnogi'r gwaith o drawsnewid gwasanaethau plant gyda phartneriaid

Rydynni wedi bod yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru, ADSS Cymru a darparwyr gwasanaethau plant i sicrhau bod y rhaglen weithgareddau yn cyd-fynd â blaenoriaethau ehangach y sector.

Mae ein gwaith wedi cynnwys arwain cynadleddau Modelau Gofal Cenedlaethol, briffio Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol y Senedd, cyhoeddi crynodeb o dystiolaeth sy'n crynhoi'r dystiolaeth ddiweddaraf o ymchwil a datblygu dangosfwrdd data i asesu newidiadau yn y gweithlu sy'n ymwneud â dileu elw.

“Mae'r sesiwn yn ddiddorol iawn ac yn cysylltu ymddygiad y plant â thrawma yn y gorffennol” – adborth ar yr ymgynghoriad therapiwtig cychwynnol

Rydyn ni wedi darparu hyfforddiant PACE (chwaraegarwch, derbyn, chwilfrydedd ac empathi) i gefnogi dulliau therapiwtig ym maes gofal preswyl i blant. Rydyn ni'n gweld mwy o ddiddordeb mewn dulliau therapiwtig gyda nifer o awdurdodau lleol yn gofyn am ragor o gymorth.

Rydyn ni wedi cael adborth cadarnhaol ar effaith y gwaith hwn gan nifer o randdeiliaid, gan gynnwys cyfarwyddwyr gwasanaethau cymdeithasol, unigolion cyfrifol a Llywodraeth Cymru.

Mae effaith y gwaith hwn yn cynnwys darparu sylfaen dystiolaeth sydd wedi dylanwadu ar ddyluniad gwasanaethau preswyl newydd a chymorth wedi'i dargedu ar gyfer timau newydd a rheolwyr cofrestredig i ddatblygu sgiliau eu gweithlu.

Gan weithio mewn partneriaeth â chomisiynwyr Ifanc Consortiwm Comisiynu Plant Cymru (4C), cawsom ni ein cydnabod am ddarparu llwyfan ar gyfer y dystiolaeth ddiweddaraf a llais pobl ifanc sy'n byw mewn gofal preswyl yn ystod digwyddiadau cenedlaethol 'Modelau Gofal'.

Cefnogi'r Gymraeg

“Mae siarad iaith gyntaf rhywun yn meithrin cysylltiad emosiynol dyfnach, sy'n arbennig o bwysig mewn lleoliadau gofal lle mae empathi a dealltwriaeth yn allweddol” – ymwelydd â'r Eisteddfod

Rydyn ni eisiau helpu i roi'r hyder i bobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol ddiwallu anghenion iaith Gymraeg y bobl maen nhw'n eu cefnogi. Mae gweithlu dwyieithog yn golygu y gall pobl fynegi eu hunain yn eu dewis iaith, sy'n ein galluogi i fynd at wraidd y mater yn fwy effeithiol a chyfforddus a meithrin mynediad cyfartal.

Gwobr Gofalu trwy'r Gymraeg

Gwnaethon ni ddathlu gweithwyr sy'n darparu gofal drwy gyfrwng y Gymraeg drwy wobwr [Gofalu trwy'r Gymraeg 2024](#), a gynhaliwyd yn Eisteddfod Genedlaethol Rhondda Cynon Taf ym mis Awst 2024. Mae'r wobwr Gofalu trwy'r Gymraeg yn cael ei dyfarnu bob blwyddyn i gydnabod, dathlu a rhannu gwaith y rhai sydd wedi gwneud gwahaniaeth go iawn i fywydau pobl trwy ddarparu gofal a chymorth trwy gyfrwng y Gymraeg.

Mynd i'r Eisteddfod Genedlaethol

Gwnaethon ni nodd i'r Eisteddfod Genedlaethol gyda Diwrnod Gofal Gofalwn Cymru. Mewn partneriaeth â'r Eisteddfod, bu Diwrnod Gofal yn dathlu ein siaradwyr Cymraeg, gyda'r nod o ddenu mwy o siaradwyr Cymraeg ar bob lefel i ystyried gyrfa ym maes gofal

Yn ystod yr Eisteddfod, gwnaethon ni ddatblygu adnoddau a chynnal ymgyrch genedlaethol i gefnogi recriwtio mwy o siaradwyr Cymraeg i'r sector. Cyrhaeddodd yr ymgyrch 158,301 o bobl drwy'r cyfryngau cymdeithasol (Facebook, Twitter/X, ac Instagram) ac arweiniodd at 3,438 o ymweliadau â'r wefan a 608 o ymweliadau â'r porth swyddi.

Cefnogi cyflogwyr

“A dweud y gwir, alla i ddim diolch digon i chi am eich holl gefnogaeth a'ch mentora gyda'r Gymraeg, nid yn unig rydych chi wedi rhoi'r hyder i mi ddod â hyn i'r gweithle ond mae eich mentora hefyd wedi caniatáu i'r rheini sy'n byw [yn fy nghartref] gael gofal yn yr iaith o'u dewis sydd wedi gwneud cymaint o wahaniaeth. Diolch gymaint am bopeth” – adborth gan gyfranogwr yn y cynllun peilot

Gwnaethon ni gwblhau cynllun peilot yn 2023 i 2024 i helpu 20 o gyflogwyr gofal cymdeithasol i gynllunio eu gweithlu Cymraeg ac i ddatblygu sgiliau Cymraeg eu gweithwyr. Mae hyn hefyd yn helpu i gefnogi cyflogwyr sydd â gweithwyr rhyngwladol neu weithwyr sy'n newydd i Gymru.

Cymerodd pum cyflogwr ran yn ail gam y cynllun peilot, lle cawsant gefnogaeth tiwtor i'w helpu i symud ymlaen gyda'u camau cynllunio gweithlu Cymraeg. Roedd hyn yn golygu darparu hyfforddiant a chefnogaeth i'w gweithlu i'w helpu i ddiwallu anghenion Cymraeg y bobl maen nhw'n eu cefnogi

Yn dilyn llwyddiant y cynllun peilot a'r hyn rydyn wedi'i ddysgu ohono, mae'r cynllun bellach ar gael i bob darparwr gofal cymdeithasol. Mae gwybodaeth am sut i gael gafael ar y cymorth ar ein [tudalennau gwe Defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith - gwybodaeth i gyflogwyr](#).

Camau

“Drwy gwblhau'r cwrs, rydyn ni'n mynd ati i gynnig gwasanaethau Cymraeg a fydd yn sicrhau ein bod ni'n gallu diwallu anghenion pobl a bod y rheini sy'n dibynnu ar ein gofal yn gallu cael eu trin â'r urddas a'r parch maen nhw'n eu haeddu! Mae'r Gymraeg wrth galon ein hunaniaeth Gymreig fodern” – adborth o Gamau Lefel 1

Gwnaethon ni hefyd gefnogi'r sector gofal cymdeithasol i wella eu sgiliau Cymraeg. Mewn cydweithrediad â Phrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant, gwnaethon ni ddatblygu ail fodiwl y [cwrs Cymraeg Camau](#).

Mae'r modiwl Sylfaen yn adeiladu ar y modiwl lefel Mynediad ac yn addysgu holl batrymau sylfaenol y Gymraeg. Mae'r ddau fodiwl ar gael mewn tafodieithoedd gogledd a de Cymru. Mae mwy na 800 o bobl wedi cofrestru ar gwrs Cymraeg Camau eleni

Iaith, urddas a gofal

“Teimlad positif yn gyffredinol, cysurus a lle diogel i ddysgwyr, teimlad o dderbyn pa bynnag sgil/dysgwr.” – adborth am y gynhadledd

Cynhaliwyd ein cynhadledd Gymraeg mewn gofal cymdeithasol gyntaf erioed, ar y thema 'Iaith, urddas a gofal.' Roedd yn gyfle i ddatlu gwaith ysbrydoledig, rhannu ymarfer da, a chlywed am yr adnoddau a'r gefnogaeth sydd ar gael i wasanaethau ddarparu gofal cymdeithasol rhagorol drwy gyfrwng y Gymraeg

Wythnos Gwaith Cymdeithasol

“Roedd y sesiwn yn werthfawr iawn o ran rhannu barn, profiadau personol a meddyliau.” – adborth ar y sesiwn

Gwnaethon ni gynnal sesiwn o'r enw 'Ydych chi'n fy neall i?' am y Gymraeg mewn gofal cymdeithasol, a gyflwynwyd ar y cyd â Phrifysgol Bangor fel rhan o Wythnos Gwaith Cymdeithasol 2025. Roedd y sesiwn yn trafod pa mor gymhleth y gall iaith fod a sut rydyn ni'n defnyddio iaith yn wahanol, yn dibynnu ar ein sefyllfa, y lleoliad a gyda phwy ydyn ni'n siarad. Edrychodd hefyd ar sut y gall dwyieithrwydd a dewis iaith ychwanegu dimensiwn arall at gyfathrebu.

Dywedodd 100 y cant o'r gwerthusiadau fod eu dealltwriaeth o'r pwnc wedi gwella o ganlyniad i fynychu'r sesiwn.

A dywedodd 90 y cant o'r gwerthusiadau y byddan nhw'n meddwl neu'n gwneud pethau'n wahanol o ganlyniad i fynychu'r sesiwn.

Cynhadledd y blynyddoedd cynnar a gofal plant

“Roedden ni’n meddwl bod y digwyddiad wedi’i drefnu’n dda iawn, gyda phob un o’r areithiau, a’r pwyntiau trafod ar ôl yr areithiau’n rhoi cyfle gwyh i bob un ohonom sicrhau bod ein lleisiau’n cael eu clywed” – adborth gan gyfranogwr

Fel rhan o’n gŵyl dysgu gydol oes, cynhaliwyd cynhadledd blynyddoedd cynnar a gofal plant gyda ffocws ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mynychodd 154 o bobl.

Roedd y sesiynau’n cynnwys:

- cefnogi plant ag Anghenion Dysgu Ychwanegol
- cefnogi ymarfer gwrth-hiliaeth yn y blynyddoedd cynnar
- cefnogi dwyieithrwydd ac ymgorffori'r Gymraeg a diwylliant Cymru.

Roedd y gynhadledd wedi effeithio ar ymarferwyr, gyda llawer yn dweud wrthym ni y byddan nhw'n defnyddio'r dysgu yn eu gweithle.

Beth yw effaith ein cynnydd?

Rydyn wedi cyfrannu at gydraddoldeb yn y gweithle drwy wreiddio ymarfer gwrth-wahaniaethol a chefnogi'r gwaith o ddatblygu arweinyddiaeth ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Mae'r rhaglen arweinyddiaeth lleiafrifoedd ethnig a gydgyhyrchwyd a'r adnodd e-ddysgu gwrth-hiliaeth yn gamau pendant tuag at fynd i'r afael â rhwystrau systemig y flwyddyn nesaf. Rydyn ni hefyd wedi dangos yr angen i integreiddio'r Gymraeg i sicrhau bod pobl yn cael gofal gydag urddas.

Mae sioeau teithiol ac addewidion cyflogwyr wedi dechrau newid diwylliant y gweithle, ac mae diweddariadau i'r cyflwyniad addasrwydd i ymarfer a lansio'r dudalen we 'rheoli pryderon' wedi egluro'r cysylltiad rhwng hiliaeth a safonau proffesiynol. Mae'r mentrau hyn yn dangos ymrwymiad ar draws y sector i degwch a chynhwysiant, gyda gwelliannau mesuradwy mewn cynrychiolaeth ac ymwybyddiaeth.

Mae'r gwaith rydyn ni wedi'i wneud i gefnogi'r ddarpariaeth Gymraeg mewn gofal, wedi rhoi cyflogwyr gofal cymdeithasol ar eu llwybr i sicrhau bod siaradwyr Cymraeg, yn enwedig oedolion hŷn ac unigolion agored i niwed, yn gallu derbyn gwasanaethau yn eu dewis iaith. Mae hyn yn meithrin tegwch o ran gofal yn y sector.

Amcan 3: Cynhwysiant Digidol

Beth ydyn ni am ei gyflawni yn ein cynllun cydraddoldeb strategol?

Byddwn yn gweithio i sicrhau bod cydraddoldeb, hygyrchedd a chynhwysiant yn ganolog i'n gwaith o adeiladu gweithlu gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar sy'n barod yn ddigidol Cymru.

Pa gynnydd ydyn ni wedi'i wneud?

Yn 2024 i 2025, gwnaetho ni'r canlynol:

- parhau i wella llythrennedd digidol a seilwaith digidol yn y gweithlu drwy grant Rhaglen Datblygu'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (SCWWDP)
- cwblhau'r gwaith o ddatblygu a gweithredu'r asesiad llythrennedd ac aeddfedrwydd digidol, a elwir bellach yn Adnodd Potensial Digidol, gyda'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae adroddiad wedi cael ei gyhoeddi yn y flwyddyn 2025 i 2026
- sefydlu grŵp gofal cymdeithasol sy'n rhan o'r Comisiwn AI ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol i rannu persbectif gofal cymdeithasol
- datblygu canllaw Deallusrwydd Artiffisial (AI) ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru, a gyhoeddwyd yn 2025 i 2026.

Beth ydyn ni'n gwneud nesaf?

Yn dilyn argymhellion yr adroddiad ar yr Adnodd Potensial Digidol, rydyn ni nawr yn gweithio ar ddau brosiect newydd i'w cyflawni yn 2025 i 2026 a fydd yn sail i gynlluniau yn y dyfodol.

Nod y prosiect cymorth arweinyddiaeth yw cefnogi arweinwyr mewn awdurdodau lleol a sefydliadau yn y sector preifat a'r trydydd sector i wella eu sgiliau a'u hyder o ran trawsnewid digidol. Bydd hyn yn cael ei gyflawni yn 2025 i 2026 ac yn darparu argymhellion ar sut i barhau â'r cymorth yn y dyfodol.

Rydyn ni hefyd yn cwmpasu sut mae datblygu fframwaith 'beth mae da yn ei olygu' a chwmpasu sut mae datblygu fframwaith 'cymwyseddau digidol ar gyfer arweinyddiaeth'. Bydd y rhain yn cael eu cyflawni yn 2025 i 2026 a bydd yn darparu argymhellion i hysbysu penderfyniadau yn y dyfodol.

Beth yw effaith ein cynnydd?

Cafodd ein cynnydd ar gynhwysiant digidol ei nodi drwy ddatblygu a chyflwyno'r Adnodd Potensial Digidol, sy'n asesu aeddfedrwydd a llythrennedd digidol ar draws y sector.

Rydyn ni hefyd wedi cyfrannu at y Comisiwn AI ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol, gan sicrhau bod y persbectif gofal cymdeithasol yn cael ei gynrychioli mewn trawsnewid digidol. Mae cyhoeddi canllaw deallusrwydd artiffisial ar gyfer gofal cymdeithasol a dechrau prosiectau cymorth arweinyddiaeth yn adlewyrchu dull strategol o feithrin hyder a hygyrchedd digidol. Mae'r ymdrechion hyn yn sicrhau bod trawsnewid digidol yn gynhwysol ac yn deg, gan gefnogi gweithlu sy'n barod yn ddigidol ac yn gydnerth, ac sy'n gallu defnyddio technoleg i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Amcan 4: Llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar

Beth rydyn am ei gyflawni yn ein cynllun cydraddoldeb strategol?

Byddwn yn hyrwyddo ein hadnoddau a'n cynigion llesiant, ac yn gwella mynediad atynt, i gefnogi llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol a blynyddoedd cynnar.

Pa gynnydd ydyn ni wedi'i wneud?

Monitro iechyd a llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol

“Mae canlyniadau'r arolwg hwn unwaith eto'n dangos ymrwymiad y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru i wneud gwahaniaeth i fywydau pobl. Mae'r newidiadau a wnaed i arolwg eleni yn golygu bod gennym bellach ddealltwriaeth ddyfnach o amrywiaeth o bynciau, gan gynnwys profiadau o fwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu. “Byddwn yn defnyddio'r canfyddiadau i arwain y cymorth a'r gwasanaethau rydyn ni'n eu cynnig, yn ogystal â gwaith sefydliadau partner” – Sarah McCarty

Gwnaethon ni gynnal yr arolwg hwn rhwng mis Ionawr a mis Chwefror 2024. Roedd cyfanswm o 5,024 o weithwyr gofal cymdeithasol wedi ymateb, o amrywiaeth eang o swyddi. Roedd hyn yn bron i 2,000 yn fwy na'r nifer a oedd wedi ymateb y flwyddyn flaenorol.

[Arolwg gweithlu 'Dweud eich Dweud' 2024: Adroddiad llawn a chrynodeb o'r canfyddiadau - Gofal Cymdeithasol Cymru - Ymchwil, Data ac Arloesi](#)

Roedd yr arolwg yn gofyn cwestiynau am bethau fel iechyd a llesiant, cyflog ac amodau, a beth mae pobl yn ei hoffi am weithio yn y sector. Roedd arolwg 2024 hefyd yn gofyn mwy o gwestiynau am bethau fel bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, er mwyn cael dealltwriaeth ddyfnach o brofiadau gweithwyr.

Demograffeg:

Canfuwyd y canlynol:

- y grwp oedran mwyaf cyffredin oedd 55 i 59 oed
- roedd 78 y cant yn fenywod, a 21 y cant yn ddynion
- roedd 88 y cant yn heterorywiol, tri y cant yn hoyw neu'n lesbiaidd, a thri y cant yn ddeurywiol. Roedd yn well gan eraill beidio â dweud
- roedd 75 y cant yn Wyn, 13 y cant yn Ddu a saith y cant yn Asiaidd
- dywedodd 26 y cant fod ganddyn nhw gyflwr hirdymor a barodd 12 mis neu fwy. O'r rheini a oedd â chyflwr hirdymor, dywedodd 66 y cant ei fod yn effeithio ar eu gweithrediad o ddydd i ddydd
- dywedodd 36 y cant eu bod yn ofalwyr y tu allan i'r gwaith
- dywedodd chwech y cant eu bod yn niwrowahanol
- dywedodd 39 y cant eu bod yn gallu siarad rhywfaint o Gymraeg o leiaf
- dywedodd 25 y cant eu bod yn gallu defnyddio'r Gymraeg yn y gwaith naill ai drwy'r amser neu'r rhan fwyaf o'r amser
- roedd 86 y cant yn cael eu cyflogi gan sefydliad sy'n darparu gofal cymdeithasol, fel awdurdod lleol, corff trydydd sector neu gwmni preifat, ac roedd saith y cant yn cael eu cyflogi gan asiantaeth
- dywedodd 35 y cant eu bod yn aelodau o undebau llafur.

Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu

Dywedodd rhwng 92 a 96 y cant o'r ymatebwyr nad oedden nhw wedi profi bwlio, gwahaniaethu nac aflonyddu gan reolwr, cydweithiwr, unigolion na theuluoedd yn ystod y 12 mis diwethaf.

Mae'r ffigurau isod yn ganrannau o'r sampl cyfan.

- Gan reolwyr: bwlio (wyth y cant), gwahaniaethu (wyth y cant), aflonyddu (pedwar y cant). O'r rheini a ddywedodd eu bod wedi profi unrhyw un o'r rhain gan reolwr, dywedodd 46 y cant ei fod wedi cael ei riportio a dywedodd pump y cant fod cydweithiwr wedi ei riportio. Roedd 24 y cant o'r rheini a ddywedodd ei fod wedi cael ei riportio yn teimlo ei fod wedi cael sylw digonol.
- Gan gydweithwyr: bwlio (wyth y cant), gwahaniaethu (pump y cant), aflonyddu (pedwar y cant). O'r rheini a ddywedodd eu bod wedi profi unrhyw un o'r rhain gan gydweithiwr, dywedodd 57 y cant ei fod wedi cael ei riportio a dywedodd 10 y cant fod cydweithiwr wedi ei riportio. Roedd 33 y cant o'r rheini a ddywedodd ei fod wedi cael ei riportio yn teimlo ei fod wedi cael sylw digonol.

- Gan bobl maen nhw'n eu cefnogi neu eu teuluoedd: bwlio (pump y cant), gwahaniaethu (pump y cant), aflonyddu (saith y cant). O'r rheini a ddywedodd eu bod wedi profi unrhyw un o'r rhain gan rywun maen nhw'n eu cefnogi neu eu teuluoedd, dywedodd 73 y cant ei fod wedi cael ei riportio a dywedodd wyth y cant fod cydweithiwr wedi ei riportio. Roedd 44 y cant o'r rheini a ddywedodd ei fod wedi cael ei riportio yn teimlo ei fod wedi cael sylw digonol.
- Gwelsom ni hefyd fod 70 y cant yn teimlo bod eu cyflogwr yn gweithredu'n deg mewn penderfyniadau am gamu ymlaen mewn gyrfa a dyrchafiad, mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig.

Datblygu ein cynnig llesiant

“Mae'r fframwaith llesiant yn rhoi dysgu a datblygu proffesiynol parhaus ar waith, ac yn creu gweithle lle mae pawb yn cymryd rhan ac yn cefnogi eu hunain a'i gilydd.” – adborth ar y fframwaith llesiant

Mae'r cysylltiad rhwng ymarfer gwrth-wahaniaethol a gwaith da ar lesiant yn gryf.

Mae ein canfyddiadau o'r arolwg o'r gweithlu yn tynnu sylw at y ffaith bod gwahaniaethu, aflonyddu a bwlio yn dal yn rhy gyffredin yn y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae un modiwl rydyn ni wedi'i greu yn yr e-ddysgu ar gyfer gwrth-hiliaeth yn canolbwyntio ar effaith hiliaeth ar lesiant gweithwyr gofal cymdeithasol. Mae gwahaniaethu'n effeithio ar lesiant meddyliol, llesiant corfforol a dyheadau gyrfa oherwydd diffyg ymdeimlad o berthyn neu brofi allgáu.

Rydyn ni wedi dechrau adolygu ein fframwaith llesiant i sicrhau bod yr adnodd yn parhau i fod yn arf cryf ar gyfer datblygu sector gofal cymdeithasol, blynyddoedd cynnar a gofal plant gwrth-wahaniaethol yng Nghymru.

Pa gynnydd rydyn wedi'i wneud o ran llesiant?

Mae eich llesiant yn bwysig: y fframwaith

Ym mis Hydref 2022, gwnaethon ni lansio fframwaith Cymru gyfan ar gyfer y sector.

Yn ein digwyddiadau, rydyn ni wedi bod yn gofyn am adborth ynghylch ymwybyddiaeth pobl o'r fframwaith a pha mor ddefnyddiol ydy'r fframwaith iddyn nhw. O blith y rhai oedd wedi darparu adborth, roedd chwech o bob 10 yn gwybod am y fframwaith. Cawsom ni enghreifftiau o sut mae'n cael ei ddefnyddio yn y gweithle hefyd.

Roedd nifer yr ymweliadau â hafan y fframwaith a'r tudalennau gwe ar lesiant wedi aros yn gyson drwy gydol y flwyddyn. Nifer cyfartalog yr ymweliadau bob mis oedd 50 a 214. Mae hyn wedi tynnu sylw at gyfle i edrych ar ffyrdd newydd o gynyddu amlygrwydd a chyswllt.

Digwyddiadau a chynadleddau dysgu

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydyn ni wedi cynnal sesiynau dysgu i'r sector. Mae 260 o bobl wedi bod yn bresennol yn y sesiynau. Roedden nhw'n gyfleoedd gwerthfawr i weithwyr gofal cymdeithasol proffesiynol rannu'r ymarfer gorau, cynyddu gwybodaeth, a chryfhau eu llesiant a'u gwydnwch.

Uchafbwyntiau:

Gwnaethon ni gynnal 27 o ddigwyddiadau dysgu ar themâu fel:

- polisïau llesiant
- diogelwch seicolegol
- y pecyn cymorth iechyd meddwl
- rhannu ymarfer.

Dywedodd 100 y cant o'r cyfranogwyr eu bod wedi dysgu rhywbeth a dywedodd 98.8 y cant eu bod yn gallu defnyddio'r hyn a ddysgwyd yn y gweithle.

Wythnos Llesiant 2025

Eleni, gwnaethon ni gynnal ein **Hwythnos Llesiant** gyntaf. Dyma gynhadledd ar-lein rhwng 20 a 25 Ionawr i gyd-fynd â Dydd Llun Llwm, sy'n cael ei ystyried gan lawer y diwrnod mwyaf heriol o'r flwyddyn ar gyfer iechyd meddwl.

Gwnaethon ni gynnal naw sesiwn ar-lein, lle roedd 313 o bobl yn bresennol. Dyma rai o'r pynciau gafodd sylw:

- sut mae creu polisïau llesiant
- codi llais heb ofn
- cefnogi timau ar ôl digwyddiad difrifol
- y pecyn cymorth iechyd meddwl
- diogelwch seicolegol.

Roedd y sector wedi dylanwadu'n uniongyrchol ar y themâu a'r pynciau hyn. Gwnaethon ni ddefnyddio gwybodaeth o amrywiaeth o ffynonellau fel adborth o ddigwyddiadau blaenorol, sgysiau parhaus â'r gweithlu, a'n harolwg blynyddol o'r gweithlu. Hefyd, gwnaethon ni'n siŵr bod ein themâu'n cyd-fynd â'r ymrwymïadau yn ein fframwaith.

Roedd yr Wythnos Llesiant wedi dangos ymrwymiad y sector i greu amgylcheddau gwaith sy'n cefnogi iechyd meddwl, a gwerth dod â phobl ynghyd i ddysgu, i adlewyrchu ac i adeiladu ar yr hyn sy'n gweithio. Mae hyn yn bwysig iawn ar gyfer amgylchedd gwaith sy'n wrth-wahaniaethol ac yn gwbl gynhwysol i bawb.

Cynllun gweithlu iechyd meddwl strategol

Gwnaethon ni barhau i gefnogi llesiant y gweithlu iechyd meddwl drwy egwyddorion gweithio tosturiol

Gwnaethon ni hefyd barhau i gefnogi Rhwydwaith Arweinwyr Proffesiynol Iechyd Meddwl Cymeradwy Cymru Gyfan (AWALN) a datblygu cymuned ymarfer ar gyfer pob gweithiwr iechyd meddwl proffesiynol cymeradwy (AMHP) yng Nghymru.

Rhoi gwasanaethau cymorth ar waith

Rydyn ni'n parhau i gynnig cymorth i bobl gofrestredig a thystion sy'n cymryd rhan yn ein prosesau addasrwydd i ymarfer. Gwneir hyn drwy ein gwasanaeth cymorth llesiant.

Mae ein gwasanaeth yn 2024 i 2025 wedi cefnogi:

- chwech achos
- 15 sesiwn cwnsela
- tri achos cynghori
- tair sesiwn gynghori

Roedden ni wedi hyrwyddo'r gefnogaeth a oedd ar gael drwy rannu gwybodaeth mewn taflenni ac ar ein gwefan, ac wedi cynnwys dolenni i'r gwasanaeth yn ein holl ohebiaeth â phobl gofrestredig. Rydyn ni hefyd yn atgoffa pobl am y gwasanaeth pan fyddwn ni'n cwrdd â nhw mewn gwrandawiadau ac yn eu hannog i'w ddefnyddio.

Gwnaethon ni hefyd hyrwyddo argaeledd gwasanaeth cymorth proffesiynol gwaith cymdeithasol Cymdeithas Gweithwyr Cymdeithasol Prydain (BASW).

Beth yw effaith y cynnydd rydyn wedi'i wneud?

Roedd yr arolwg Dweud eich Dweud yn rhoi mewnwelediadau allweddol i brofiadau o fwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu, gan hysbysu strategaethau cymorth ar gyfer llesiant yn y dyfodol.

Cafodd llesiant y gweithlu ei flaenoriaethu drwy amrywiaeth o fentrau, gan gynnwys yr Wythnos Llesiant gyntaf, hyfforddiant wedi'i dargedu, a hyrwyddo'r Fframwaith Iechyd a Llesiant.

Mae cyflwyno categori llesiant yng Ngwobrau 2024 a pharhau i hyrwyddo gwasanaethau fel Canopi a gwasanaeth cymorth BASW yn dangos dull cyfannol o ymdrin â thegwch iechyd meddwl a gwytnwch.

Mae'r camau hyn wedi dechrau meithrin gweithleoedd sy'n ddiogel yn seicolegol ac wedi grymuso staff i flaenoriaethu eu llesiant ac ymdrechu i sicrhau amgylchedd cynhwysol.

Amcan 5: Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn Gofal Cymdeithasol Cymru

Beth rydyn am ei gyflawni yn ein cynllun cydraddoldeb strategol?

Byddwn yn hyrwyddo cyfleoedd i weithio gyda ni, i'n helpu i sicrhau Bwrdd, staff a phanel rheoleiddio mwy amrywiol a chynhwysol, ac i ehangu ein rhwydweithiau.

Pa gynnydd ydyn ni wedi'i wneud?

Grŵp Staff EDI

Yn 2024 i 2025, rydyn ni wedi parhau â'n grŵp staff cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) bob deufis, sydd wedi bod yn darparu ffrind beirniadol a llais i staff yn ein gwaith EDI. Mae cyfarwyddwyr cynorthwyol wedi mynychu'r grŵp o bryd i'w gilydd i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu maes cyfrifoldeb.

Yn 2024 i 2025, daeth y grŵp yn rhan ffurfiol o strwythur atebolrwydd ein sefydliad, gan dynnu sylw at y rhan bwysig mae'r grŵp hwn yn ei chwarae yn ein dull mewnol o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Atebolrwydd

Yn 2023 i 2024, bu gennym ni ddau fwrdd prosiect ar gyfer atebolrwydd yn y sefydliad: un ar gyfer cyflawni ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac un ar gyfer cyflawni ein camau gweithredu yn y *Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol*. Rydyn ni hefyd wedi adrodd yn rheolaidd i Lywodraeth Cymru ar ein cynnydd.

Hyfforddiant a datblygiad staff

Yn 2024 i 2025, roedd y modiwlau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth ar-lein hyn ar gael i'r holl staff:

- Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a gwblhawyd gan 89 y cant o'r staff
- Rhagfarn Ddiarwybod, a gwblhawyd gan 86.5 y cant o'r staff.

Daw'r data hwn o'n hadroddiad adnoddau dynol diwedd blwyddyn sy'n ymdrin â'r cyfnod rhwng mis Ebrill 2024 a mis Mawrth 2025.

Dysgu a datblygu staff

Yn 2024 i 2025, gwnaethon ni gyflwyno sesiynau datblygu staff mewn arddull sgwrsio.

Mis Hanes Pobl Dduon

“Fe ddysgais am y cysylltiad cryf rhwng Cynefin a gwrth-hiliaeth, yn ogystal â rhai adnoddau ymarferol i ddechrau sgwrs am wrth-hiliaeth yn y sesiwn” – Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Cawsom ni sgwrs gyda’r Athro Charlotte Wiliamms i nodi Mis Hanes Pobl Dduon ym mis Hydref 2024.

Diwrnod Rhyngwladol y Menywod

Gwnaethon ni gynnal sesiwn gyda’r newyddiadurwr Maxine Hughes a’r ymgynghorydd ysbyty Dr Bnar Talabani MBE i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod. Clywsom ni hefyd gan ein grŵp menopos ar gyfer staff mewnol am y gwaith maen nhw’n ei wneud i gefnogi ein staff gyda’r menopos. Mynychodd 64 aelod o staff ac roedd 86 y cant o’r rhai a gwblhaodd y gwerthusiad yn cytuno neu’n cytuno’n gryf y bydden nhw’n argymhell y sesiwn i gydweithiwr.

Wythnos Niwroamrywiaeth

“Wrth edrych yn ôl ar yr Wythnos Niwroamrywiaeth y llynedd, gallaf ddweud yn hyderus ei fod yn brofiad a newidiodd fy mywyd. Dechreuodd fy nhaith bersonol i yn ystod sesiwn am ddyslecsia” – gan un o’n haelodau staff

Yn ystod Wythnos Niwroamrywiaeth, cawsom ni sesiwn gyda Dr Lisa Moran ar niwroamrywiaeth a daeth 50 aelod o staff.

Dyma rai o’r sylwadau ar y diwrnod:

“Diolch o galon i Lisa, yn enwedig am godi’r pwyntiau ynghylch sut mae addasiadau’n helpu i atal canlyniadau anffafriol” – adborth ar y sesiwn

Straeon personol

“Diolch am rannu eich stori gyda ni. Rwy’n cytuno bod Gofal Cymdeithasol Cymru wir yn gwerthfawrogi niwroamrywiaeth” –sylwadau aelod staff ar y blogiau

Rhannodd llawer o staff brofiadau a straeon personol yn ystod y digwyddiadau hyn sydd wedi cael effaith bwerus ar staff sy’n gweithio yng Ngofal Cymdeithasol Cymru. Mae’r sylwadau ar y blogiau personol hyn wedi bod yn gefnogol, gan ddangos y diwylliant rydyn ni wedi’i feithrin.

Ein Bwrdd

Gan adeiladu ar yr ymarfer recriwtio helaeth a gwblhawyd yn 2023 i 2024, ymunodd chwe aelod newydd â’r Bwrdd ym mis Ebrill 2024. Mae’r aelodau newydd yn dod â chymysgedd cyfoethog o sgiliau, profiadau, safbwyntiau a phrofiad bywyd, ac maen

nhw wedi cael effaith ystyrion gan gyfrannu at drafodaethau cynhwysol a chryfhau'r craffu ar ein gwaith sy'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Gallwch chi ddod o hyd i fwy o wybodaeth am aelodau ein Bwrdd yn: [Aelodau ein Bwrdd | Gofal Cymdeithasol Cymru](#)

Recriwtio aelodau panel addasrwydd i ymarfer

“Wrth i'r Gofrestr dyfu, cynyddodd nifer y gwrandawiadau a oedd yn cael eu cynnal hefyd, a oedd yn golygu bod angen grŵp mwy o aelodau arnom. Ein ffocws oedd nid yn unig cynyddu'r nifer a oedd ar gael ond hefyd gwella amrywiaeth y gronfa er mwyn adlewyrchu'r Gofrestr yn well” – Pennaeth Gwrandawiadau

Yn 2024 i 2025, gwnaethon ni hysbysebu a recriwtio mwy o aelodau panel addasrwydd i ymarfer i eistedd ar ein gwrandawiadau a gwnaethon ni annog ceisiadau gan grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

Mae ein data recriwtio yn dangos bod gennym ni fwy o amrywiaeth yn oedran aelodau'r panel, rydyn ni wedi cynyddu nifer yr aelodau o gymunedau lleiafrifoedd ethnig ac mae gennym ni nifer cynyddol o aelodau panel ag anabledd.

Yn 2025 i 2026, byddwn ni'n monitro data nodweddion gwarchodedig aelodau ein panel addasrwydd i ymarfer yn wirfoddol.

Grŵp cyfeirio arbenigol

Ddiwedd 2024 i 2025, gwnaethon ni hysbysebu am Grŵp Cyfeirio Arbenigol peilot ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Cafodd y grŵp hwn ei gyfweld a'i benodi yn ystod haf 2025. Nod y grŵp strategol yw cyflwyno profiad bywyd neu arbenigedd i'n gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gan ddefnyddio'r arwyddair 'dim byd amdonom ni hebom ni'.

Polisi a gweithdrefnau addasiadau rhesymol

Yn 2024 i 2025, buom ni'n datblygu polisi newydd i fod yn gliriach ar sut i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer ein staff. Craffwyd ar y polisi gan y grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewnol a chafodd ei gyhoeddi ym mis Mehefin 2025.

Hygyrchedd digidol

“Mae cyfarfod rhithwir hygyrch yn un lle mae pawb sy'n bresennol yn gallu cael gafael ar gynnwys sain y cynulliad yn eu dewis iaith neu fformat” – adroddiad RNID i Gofal Cymdeithasol Cymru

Yn 2024 i 2025, fe wnaeth ein tîm digidol edrych yn fanwl ar hygyrchedd llwyfannau ar-lein. Pwrpas yr adolygiad hwn oedd cael dealltwriaeth o'r llwyfan mwyaf hygyrch i'n staff a'n cwsmeriaid.

Cawsom ni gyngor annibynnol hefyd am y gwahanol blatfformau fideo-gynadledda i wneud penderfyniad gwybodus am blatfform teg i'n holl staff.

Rydyn ni bellach wedi gwneud penderfyniad terfynol ac yn 2025 i 2026 byddwn ni'n symud i'r llwyfan a ddewiswyd.

Rydyn ni hefyd wedi datblygu dull hyrwyddwyr digidol ar draws ein sefydliad.

Cynllun hyderus o ran anabledd

Rydyn ni wedi cadw cam un y cynllun 'Hyderus o ran Anabledd' eleni ac rydyn ni nawr yn rhannu'r holl gwestiynau cyfweliad â darpar ymgeiswyr am swyddi.

Recriwtio

- O ran y ceisiadau a ddaeth i law, roedd 64 y cant yn ystyried eu hunain yn fenywod, 30.4 y cant yn ddynion, 2.4 y cant yn anneuaid ac roedd yn well gan y gweddi beidio ag ateb. Mae nifer yr ymgeiswyr benywaidd a benodwyd wedyn wedi parhau â'r duedd ar i fyny ers y blynyddoedd blaenorol, sy'n cyfrif am 91 y cant o'r penodiadau a wnaed (i fyny o 87.5 y cant y flwyddyn gynt a 70 y cant cyn hynny).
- Rydyn ni wedi gweld cynnydd parhaus yn nifer yr ymgeiswyr ag anabledd, sef 14.7 y cant (10.29 y flwyddyn gynt) a chynnydd sylweddol yn nifer yr ymgeiswyr a benodwyd wedi hynny, sef 33.3 y cant (i fyny o 12 y cant).
- Mae pob oedran yn cael ei gynrychioli yn y cam ymgeisio, sydd yn fras yr un fath ar gyfer y rhestr fer a'r broses benodi.
- O ran ethnigrwydd, y grwpiau a gynrychiolir amlaf yw Gwyn Cymreig, Gwyn Prydeinig, Gwyn Seisnig a Gwyn Albanaidd gyda'i gilydd (66.8 y cant). Ond mae'n braf gweld amrywiaeth eithaf eang o ethnigrwydd arall yn cael ei gynrychioli, er eu bod yn llai o ran nifer. Mae hyn yn adlewyrchu proffil ehangach y DU, gyda data diweddaraf y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn nodi mai'r grŵp ethnig mwyaf cyffredin yng Nghymru a Lloegr oedd Gwyn (84.8 y cant).

Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

“Diolch am yr hyfforddiant hwn – mae wedi fy helpu'n fawr i ddeall y rhesymau pam mae gwir angen gwneud hyn ar y dechrau oherwydd bydd hyn yn teilwra/llywio'r ffordd rydych chi'n rheoli'r prosiect” – adborth ar y cwrs

Yn 2024 i 2025, gwnaethon ni gynnal rhaglen newid diwylliannol ar gyfer addasiadau rhesymol. Gwahoddwyd staff i fynychu dwy sesiwn i ddeall y theori y tu ôl i gwblhau asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, yn ogystal â'r ystyriaethau ymarferol wrth eu cwblhau'n effeithiol.

Sesiwn 1: Cyflwyniad i asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb:

- cynigiwyd pum sesiwn i'r holl staff
- cynhaliwyd dwy sesiwn ychwanegol
- cynhaliwyd dwy sesiwn pwrpasol ar gyfer rheolwyr cymorth busnes a chofrestru
- mynychodd 113 aelod staff.

Sesiwn 2: Damcaniaeth ar waith:

- cynigiwyd chwe sesiwn i'r holl staff
- mynychodd 72 aelod staff.

 Soniodd pobl am ddefnyddioldeb y sesiynau drwy ddweud:

“Y ffocws ar baratoi. Roedd y ffordd y cyflwynwyd y sesiwn yn glir iawn

“Clywed cydweithwyr yn siarad am eu profiadau wrth gwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.”

“Roedd trafodaethau grŵp wedi helpu i archwilio amrywiaeth o syniadau a dulliau gweithredu.”

“Roedd yr enghreifftiau ‘SCW benodol’ yn ddefnyddiol i mi. Helpodd i'w roi yn ei gyd-destun.”

“Rhannau o'r ffurflen, y sdwff am ‘ar gyfer pwy mae hwn / beth mae'n fod i'w wneud / pwy arall sy'n gweithio ar hyn yn fewnol? mae'r rhain yn bethau da i wybod amdanynt beth bynnag.”

“Cefais fwy o ddealltwriaeth o AEG, ac roedd cyflwyniad y sesiwn yn wych. Clir iawn.”

“Roedd popeth yn ddefnyddiol iawn a doedd dim ots a oedd gennych chi brofiad blaenorol ai peidio.”

Gwnaethon ni hefyd lansio ein hasesiad o'r effaith ar gydraddoldeb diwygiedig a dechrau gweithio ar ddatblygu cynnyrch wedi'i ddigideiddio, i helpu taith y defnyddiwr o'u cwblhau.

Beth arall rydyn ni'n ei wneud i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Rydyn ni wedi ymrwmo i gefnogi a rhoi cynlluniau cydraddoldeb Llywodraeth Cymru ar waith, gan gynnwys:

- [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) (cyhoeddwyd 2022)
- [Cynllun Gweithredu LHDTC+](#) (cyhoeddwyd 2023)
- [Cynllun Gweithredu ar HIV](#) (cyhoeddwyd 2023).

Gweithio mewn partneriaeth

Rydyn ni'n cydnabod pwysigrwydd gweithio gyda'r sector, y rheini sydd â phrofiadau bywyd a phartneriaid eraill i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn 2024 i 2025, gwnaethon ni barhau i weithio gyda sefydliadau, fel Arolygiaeth Gofal Cymru, ADSS Cymru, rheoleiddwyr proffesiynol eraill a Llywodraeth Cymru, i'n helpu i weithio tuag at gyflawni'r amcanion hyn.

Cynghreiriaeth

Rydyn ni am i'n gwaith gefnogi Cymru i fod yn genedl wrth-wahaniaethol.

Mae gennym ni grŵp staff cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gweithgar, sy'n cwrdd yn rheolaidd ac yn hysbysu ein gwaith cydraddoldeb ac yn adrodd yn uniongyrchol i'n tîm arweinyddiaeth.

Gwnaethon ni hefyd fynychu Pride Cymru am y tro cyntaf ym mis Mehefin 2024. Roedd hyn yn symbol o gynghreiriaeth gyda'r gymuned LDHTC+ yma yng Nghymru.

Cyflog cyfartal

Rydyn ni'n cynnal adolygiad cyflog cyfartal bob blwyddyn. Rydyn ni'n gwneud hyn i weld a oes unrhyw anghydraddoldebau cyflog posibl ac i fynd i'r afael ag unrhyw gamau y mae angen i ni eu cymryd.

Rydyn ni'n gwneud yn siŵr nad ydyn ni'n gwahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol yn erbyn unrhyw weithiwr neu grŵp o weithwyr drwy ein systemau cyflog.

Mae'r archwiliad yn ymdrin â'r naw nodwedd warchodedig a nodir yn Neddff Cydraddoldeb 2010:

- rhyw
- oedran
- anabledd
- hil
- ailbennu rhywedd
- beichiogrwydd neu famolaeth
- crefydd neu gred
- cyfeiriadedd rhywiol
- priodas a phartneriaeth sifil.

Ym mis Mehefin 2025, roedd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn **10.97 y cant**, gan aros yr un fath â'r flwyddyn flaenorol.

Rydyn ni'n dal yn hyderus nad yw ein bwlch cyflog rhywedd yn deillio o dalu menywod a dynion yn wahanol am wneud yr un gwaith. Mae'n debyg y gellir egluro'r bwlch cyflog drwy nodi bod menywod yn cael eu gorgynrychioli ar draws y sefydliad yn gyffredinol ac yn y graddau cyflog is, gyda 79 y cant o fenywod yn cael eu cynrychioli yn y chwarterl isaf, a gostyngiad o bedwar y cant yn nifer y dynion sy'n cael eu cynrychioli yn y chwarterl isaf eleni.

Mae ein proffil staff presennol yn dangos rhaniad o 76 y cant o fenywod a 24 y cant o ddynion.

Gwybodaeth am gydraddoldeb ein staff

Rydyn ni'n cynnal arolwg cydraddoldeb ac amrywiaeth am ein staff bob blwyddyn. Gofynnwn i staff ddiweddarau eu gwybodaeth amrywiaeth bob mis Mehefin cyn ein harchwiliad cydraddoldeb cyflog blyneddol.

Gweler Atodiad 3 am wybodaeth am gydraddoldeb staff.

Caffael

Rydyn ni am sicrhau bod cydraddoldeb yn ganolog i'n prosesau caffael. Rydyn ni'n gwneud yn siŵr bod pob cyflenwr yn gwybod bod yn rhaid iddyn nhw barchu ein hymrwymiad i atal gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a bod yn dryloyw. Rydyn ni'n gwneud hyn drwy:

- ofyn i gyflenwyr ddangos eu hymrwymiad i'r ddeddfwriaeth hon drwy ddarparu datganiad cyfredol o bolisi eu sefydliad
- cynnwys cymal am y Ddeddf Cydraddoldeb yn ein contractau.

Rydyn ni'n dangos ein hymrwymiad i ddatblygu cynaliadwy yn ein prosesau a'n gweithgareddau caffael. Rydyn ni'n gwneud hyn drwy:

- ddatblygu maen prawf sy'n ystyried effaith economaidd, amgylcheddol a chymdeithasol tymor byr a thymor hir
- nodi'r wybodaeth rydyn ni am ei chael gan gyflenwyr posibl er mwyn i ni allu defnyddio'r meini prawf hynny'n deg
- gweithio gyda chyflenwyr i ganfod ffyrdd mwy cynaliadwy o ddiwallu anghenion
- croesawu atebion arloesol gan gyflenwyr, gan gynnwys busnesau bach a chanolig.

Beth yw effaith y cynnydd rydyn ni wedi'i wneud?

Rydyn ni wedi parhau i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn niwylliant ein sefydliad. Gwnaethon ni ffurfioli ein grŵp staff cydraddoldeb,

amrywiaeth a chynhwysiant, gwreiddio ymarfer recriwtio cynhwysol a chyflwyno'r polisi addasiadau rhesymol i adlewyrchu ymrwymiad i newid strwythurol.

Mae sesiynau datblygu staff yn ystod Mis Hanes Pobl Dduon, Wythnos Niwroamrywiaeth a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod wedi cynyddu lleisiau amrywiol ac wedi meithrin cynghreiriaeth. Drwy recriwtio Bwrdd a phanel addasrwydd i ymarfer mwy amrywiol, a chreu grŵp cyfeirio arbenigol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, rydyn ni'n adeiladu arweinyddiaeth fwy cynrychioliadol a sefydliad cynhwysol sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu.

Cysylltwch â ni

Os oes gennych chi unrhyw adborth am yr adroddiad blynyddol hwn neu os ydych chi eisiau cyfrannu at ein gwaith i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, cysylltwch â ni: edi@socialcare.wales

Atodiad 1: Pobl sydd wedi cofrestru gyda ni

Roedd ein data pobl gofrestredig ym mis Ebrill 2025 yn dangos bod 65,301 o bobl wedi cofrestru:

- 6,838 o weithwyr cymdeithasol
- 4 rheolwr gwasanaethau mabwysiadu
- 1,324 o reolwyr cartrefi gofal i oedolion
- 26,986 o weithwyr cartrefi gofal i oedolion
- 14 o reolwyr lleoliadau oedolion
- 3 rheolwr eiriolaeth plant a phobl ifanc
- 1,057 o reolwyr gofal cartref
- 22,818 o weithwyr gofal cartref
- 18 o reolwyr gwasanaethau maethu

- 437 o reolwyr gofal preswyl i blant
- 4,906 o weithwyr gofal preswyl i blant
- 4 o reolwyr canolfannau preswyl i deuluoedd
- 81 o reolwyr canolfannau preswyl i deuluoedd
- 807 o fyfyrwyr gwaith cymdeithasol
- 4 o reolwyr preswyl mewn ysgolion arbennig.

Mae ein data'n dangos i ni, o blith y rhai sydd wedi cofrestru gyda ni:

- mae 76.7 y cant yn Wyn
- mae 12 y cant yn Ddu
- mae 7.7 y cant yn Asiaidd
- mae 1.7 y cant yn ethnigrwydd cymysg
- mae 0.8 y cant o unrhyw gefndir ethnig arall
- mae 78.1 y cant yn fenywod
- mae 21.8 y cant yn ddynion
- mae gan 2.6 y cant anabledd
- does gan 95.4 y cant ddim anabledd
- mae 88.4 y cant yn heterorywiol
- mae 2.2 y cant yn ddeurywiol
- mae 1.5 y cant yn fenywod lesbiaidd neu hoyw
- mae 1 y cant yn ddynion hoyw neu gyfunrywiol.

Rhoddodd y mwyafrif helaeth o bobl sydd wedi cofrestru gyda ni (96.7 y cant) rywfaint o wybodaeth i ni am eu cyfleoedd cyfartal ac mae hyn yn cynnwys pobl a ddywedodd wrthym ni nad oedden nhw eisiau rhoi'r wybodaeth hon i ni. Dyna pam nad yw'r ffigurau'n gwneud cyfanswm o 100 y cant.

Mae canran y rhai a atebodd bob cwestiwn yn amrywio:

- anabledd: 95.4 y cant
- cyfeiriadedd rhywiol: 95.5 y cant
- ethnigrwydd: 95.8 y cant
- rhywedd: 99.9 y cant.

Ni fyddwn ni'n rhannu unrhyw ddata trawsryweddol gan fod y niferoedd yn rhy fach ac mae perygl y gellid adnabod y bobl hynny.

Pa mor gynrychioliadol yw'r gweithlu gofal cymdeithasol cofrestredig o'i gymharu â data Cyfrifiad Cymru 2021?

Ethnigrwydd:

Mae ein data am y gweithlu cofrestredig yn dangos y canlynol i ni:

- mae 76.7 y cant yn Wyn
- mae 12 y cant yn Ddu
- mae 7.7 y cant yn Asiaidd
- mae 1.7 y cant yn ethnigrwydd cymysg
- mae 0.8 y cant o unrhyw gefndir ethnig arall.

O'i gymharu â data Cyfrifiad Cymru 2021:

- Gwyn: 93.8 y cant
- Du, Du Cymreig, Du Prydeinig, Caribïaidd neu Affricanaidd: 0.7 y cant
- Asiaidd, Asiaidd Cymreig neu Asiaidd Prydeinig: 2.9 y cant
- Grwpiau cymysg neu aml-ethnig: 1.6 y cant
- Grŵp ethnig arall: 0.7 y cant.

Rhywedd*:

Mae ein data am y gweithlu cofrestredig yn dangos y canlynol i ni:

- mae 78.1 y cant yn fenywod
- mae 21.8 y cant yn ddynion.

*Yn 2024 i 2025 wrth gofrestru ac adnewyddu, gwnaethon ni holi ymgeiswyr a phobl gofrestredig am rywedd. Yr opsiynau ar gyfer y cwestiwn hwn oedd benywaidd, gwrywaidd, anneauaidd, rhyweddhyllfol, arall ac mae'n well gen i beidio â dweud. Bydd hyn yn newid yn 2025 i 2026 i ryw biolegol. Byddwn ni'n ychwanegu cwestiwn penodol am hunaniaeth rhywedd ar wahân.

O'i gymharu â data Cyfrifiad Cymru 2021:

- menywod: 51.1 y cant
- dynion: 48.9 y cant.

Anabledd:

Mae ein data am y gweithlu cofrestredig yn dangos y canlynol i ni:

- mae gan 2.6 y cant anabledd

- does gan 95.4 y cant ddim anabledd.

O'i gymharu â data Cyfrifiad Cymru 2021:

- heb anabledd: 78.9 y cant
- gydag anabledd: 21.1 y cant.

Cyfeiriadedd rhywiol:

Mae ein data am y gweithlu cofrestredig yn dangos y canlynol i ni:

- mae 88.4 y cant yn heterorywiol
- mae 2.2 y cant yn ddeurywiol
- mae 1.5 y cant yn fenywod lesbiaidd neu hoyw
- mae 1 y cant yn ddynion hoyw neu gyfunrywiol.

O'i gymharu â data Cyfrifiad Cymru 2021:

- heterorywiol: 89.4 y cant
- feurywiol: 1.2 y cant
- fynion/merched hoyw/lesbiaidd: 1.5 y cant
- arall: 0.3 y cant.

Atodiad 2: Crynodeb o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru

- Amcangyfrifir bod **82,265 o bobl** yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru – cynnydd o 1.6 pwynt canran ers 2022*
- Mae **81.6 y cant** o'r gweithlu yn fenywod a **18.4 y cant** yn ddynion ac mae hyn yn debyg i 2022
- Mae'r **nifer uchaf o ddynion (34 y cant)** yn gweithio ym maes gofal preswyl i blant
- Mae **54.3 y cant** yn 45 oed neu'n iau – cynnydd o ddau bwynt canran ers 2022
- Mae **92.4 y cant** yn Wyn – gostyngiad bach ers 2022 pan gofnodwyd bod 94.5 y cant yn Wyn.
- Mae nifer y gweithwyr o bob grŵp ethnig leiafrifol wedi cynyddu ac maen nhw'n cyd-fynd â lefelau poblogaeth Cymru neu'n uwch na hynny. Y newid mwyaf yw cynnydd o 1.4 pwynt canran yn nifer y bobl sy'n nodi eu bod yn Ddu (2.3 y cant yn 2022 a 3.7 y cant yn 2023)
- Mae **79.4 y cant** ar gontractau parhaol, yn unol â 2022
- Mae **1.8 y cant** yn weithwyr asiantaeth – bu cynnydd ymysg darparwyr a gomisiynwyd (3.2 y cant yn 2023, i fyny o 1.7 y cant yn 2022), ond mae'n sefydlog mewn awdurdodau lleol (0.4 y cant yn 2023, 0.5 y cant yn 2022)

- Mae cyfraddau swyddi gwag yn sefydlog – amcangyfrifir bod 5,299 o swyddi gwag ar agor neu'n cael eu dal (5,323 yn 2022).

Atodiad 3: Amrywiaeth ein staff

Dyma grynodeb o amrywiaeth ein staff ym mis Mehefin 2025:

Rhyw

- **Dynion:** 24 y cant
- **Menywod:** 76 y cant

Oedran

- **18 i 21:** 0 y cant
- **22 i 29:** 12.55 y cant
- **30 i 39:** 29.87 y cant
- **40 i 49:** 32.46 y cant
- **50 i 59:** 20.34 y cant
- **60 oed a hŷn:** 4.76 y cant

Anabledd

- **Oes:** 7.35 y cant
- **Nac oes:** 32.03 y cant
- **Dewis peidio ag ateb neu heb ddatgan:** 60.62 y cant

Hil

- **Unrhyw gefndir Gwyn:** 30.75 y cant
- **Unrhyw gefndir Du ac ethnig leiafrifol:** 1.29 y cant
- **Dewis peidio ag ateb neu heb ddatgan:** 67.98 y cant