

Adroddiad Gofal Cymdeithasol SCHG 2024

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
Casgliadau a’r Camau Nesaf	12
Atodiad: Dangosyddion Gofal Cymdeithasol SCHG	13

Rhagair

Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (2022) yn hanfodol i helpu Cymru i wireddu'r uchelgais o ddod yn genedl wrth-hiliol erbyn 2030. Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i fynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi hiliaeth, ble bynnag y mae. Mae angen i ni ystyried y ffordd yr ydym yn arwain, rheoli a gweithio gydag eraill, gan ein bod yn gwybod nad yw'r systemau, y polisiau, y prosesau a'r ffyrdd o weithio sydd gennym ar hyn o bryd yn darparu'r Gymru deg a chyfartal yr ydym yn ymdrechu amdani.

Gofal Cymdeithasol yw ail gyflogwr pobl mwya'r wlad, yn ail yn unig i'r GIG o ran maint. Rydym yn amcangyfrif fod 85,000 o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn 2023. Yn anffodus, er gwaethaf eu hymrwymiad a'u hymroddiad i helpu pobl, mae llawer o'n gweithwyr ym maes gofal cymdeithasol yn dweud wrthym nad ydyn nhw'n cael eu trin yn deg. Mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn gorfod wynebu gwahaniaethu, triniaeth wael a chamdriniaeth gan y bobl o'u cwrpas. Mae staff yn dweud wrthym y gallai hyn fod gan eu cydweithwyr, eu rheolwyr a hyd yn oed y bobl maen nhw'n gofalu amdanynt.

Mae hiliaeth nid yn unig yn cael ei deimlo gan y person sy'n cael ei dargedu, ond mae'n effeithio ar bob un ohonom. Mae'n arwain at ofal o ansawdd gwael, gweithlu sy'n cael ei danbrizio a chyflogwyr sy'n methu â diwallu anghenion sylfaenol eu staff. Bydd Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (SCHG) yn ein helpu i ddeall graddfa'r newidiadau y mae'n rhaid i ni eu gwneud a rhoi'r dystiolaeth i ni wneud a mesur y newid rydym yn ei dargedu.

Dyma'r adroddiad SCHG cyntaf ar gyfer gofal cymdeithasol. Mae'r data yn yr adroddiad yn ymwneud â rolau gofal cymdeithasol sydd wedi'u cofrestru gyda Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae angen datblygu'r data ymhellach i roi'r wybodaeth leol sydd ei hangen i dargedu newid yn fwy effeithiol. Er gwaethaf hyn, mae'n gam pwysig y mae angen i ni ei gymryd i ysgogi gwelliannau.

Hoffwn ddiolch i bawb sydd wedi bod yn rhan o ddod â'r adroddiad hwn ynghyd; yn enwedig y gweithlu gofal cymdeithasol, ac yn bwysicach yr holl bobl sy'n gweithio i frwydro yn erbyn hiliaeth a gwneud yn siŵr bod gofal cymdeithasol yn wrth-hiliol.



Albert Heaney
Prif Swyddog Gofal Cymdeithasol Cymru

Canfyddiadau Allweddol

Rydym wedi defnyddio data am y
56,475
o staff gofal cymdeithasol
cofrestredig yng Nghymru.
Mae'r staff hyn yn cael eu cyflogi
ar draws awdurdodau lleol,
y GIG a darparwyr gofal
cymdeithasol annibynnol.

Mae staff Du, Asiaidd a staff
Ethnig Leiafrifol cymysg/eraill
yn cynrychioli mwy nag
1 o bob 5
o'r staff hynny, sydd o ran cyfran
yn fwy na'u cynrychioliaeth
yn y boblogaeth leol.

Er gwaethaf cyfran uchel sy'n
ceisio dilyniant swydd, mae staff
gofal cymdeithasol lleiafrifol
wedi'u tangynrychioli'n sylweddol
mewn swyddi rheoli: mae 1 o bob
5 o weithwyr gofal cymdeithasol
Ethnig Leiafrifol yn disgyn i
1 o bob 15
ar lefel reoli.

Roedd staff lleiafrifol yn fwy na
dwywaith yn fwy tebygol
na'u cymheiriaid
Gwyn i adrodd am ddiffyg
hyfforddiant ychwanegol sydd
ei angen iddynt symud ymlaen
yn eu gyrfaedd.

Mae dynion **1.3 gwaith**
yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio
trwy brosesau Addasrwydd
i Ymarfer waeth beth yw eu
hethnigrwydd, ond hefyd mae
gweithwyr gofal cymdeithasol
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol
cymysg/eraill hyd yn oed yn
fwy tebygol o gael eu cyfeirio i'r
proses Addasrwydd i Ymarfer.

Roedd gweithwyr cymdeithasol
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol
cymysg/eraill yn
fwy tebygol
na'u cyfoedion Gwyn i adrodd
eu bod yn profi camwahaniaethu,
naill ai gan y bobl y maen
nhw'n eu cefnogi, cydweithwyr
neu reolwyr.

Cyflwyniad

Amcangyfrifir bod tua 88,000 o weithwyr ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn ôl adroddiad Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru 2023. Yng Nghymru mae bron i 30% o'r gweithlu yn y sector cyhoeddus (o'i gymharu â chyfartaledd y DU o tua 20%), ac ynghyd â'r GIG, mae gofal cymdeithasol yn cyfrif am elfen fawr o'r gweithlu sector cyhoeddus hwnnw. Mae dyletswydd y sector cyhoeddus i weithredu cydraddoldeb yn ei gwneud yn ofynnol i bob sefydliad ac awdurdod cyhoeddus sicrhau eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ym mhob agwedd ar eu busnes o ddydd i ddydd.

Mae [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol](#) yn ei wneud yn ofynnol i roi camau gweithredu mewn lle ar gyfer yr uchelgeisiau cydraddoldeb hynny, yn benodol o ran gwahaniaethu ar sail hil. Un o'r pum cam blaenoriaeth allweddol yn adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol oedd creu Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu (SCHG). Mae'r set ddata hon yn caniatáu i ni nodi'r targedau ar gyfer trawsnewid ein systemau a'n prosesau, ac felly gwrthdroi'r anghyfiawnder.

Mae strwythur y ddarpariaeth gofal cymdeithasol yn un cymhleth. Mae Llywodraeth Cymru yn gosod polisi cenedlaethol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol. Mae gan y 22 awdurdod lleol yng Nghymru gyfrifoldeb statudol am gynllunio a darparu gofal cymdeithasol yng Nghymru, yn ogystal â dyletswydd i ddiogelu unigolion. Mae'r awdurdodau lleol yn amrywio o ran sut maen nhw'n cyflawni'r cyfrifoldeb statudol hwn, gyda gwahanol fodelau o ofal uniongyrchol a gwasanaethau wedi'u comisiynu gan y sector preifat neu wirfoddol. Mae'r adroddiad SCHG cyntaf hwn ar gyfer gofal cymdeithasol yng Nghymru yn adlewyrchu data am staff sydd wedi'u cofrestru i roi gofal gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, waeth pwy yw eu cyflogwr.

Mae'r adroddiad data SCHG cyntaf hwn yn nodi sut mae staff gofal cymdeithasol yn cael profiad o anghydraddoldeb trwy nifer o ddangosyddion. Mae pob dangosydd yn ymdrin ag agwedd ar y tri maes craidd y mae profiad pobl, a'r llenyddiaeth, yn dangos sy'n gyfrifol am y canlyniadau gwahaniaethol.

Y bwriad yw y bydd dangosyddion sy'n adlewyrchu pedwerydd maes 'datblygiad proffesiynol a hyfforddiant' yn cael eu cynnwys mewn fersiynau dilynol o'r adroddiad SCHG Gofal Cymdeithasol hwn. Dangosir y rhestr lawn o ddangosyddion yn yr Atodiad, a'r bwriad yw y bydd gennym set ddata lawn sy'n adlewyrchu'r holl ddangosyddion hyn yn y blynyddoedd i ddod er mwyn symud ymlaen i ddarlun cwbl ronnynog o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn adlewyrchiad o'r darlun systematig a chymhleth sy'n berthnasol i wahaniaethu ar sail hil. Y bwriad yw ei fod yn offeryn ar gyfer gwella ac yn ysgogiad i weithredu trawsnewidiol. Bydd y set ddata gyntaf hon yn llinell sylfaen, a bydd llwyddiant y SCHG yn cael ei ddangos gan y ffordd bydd gwelliant yn cael ei gyflawni a'i gynnal dros amser, o'r man cychwyn hwn ymlaen. Y bwriad yw datblygu set ddata fwy cyflawn yn raddol, a gallu adrodd yn ôl i bob awdurdod lleol gyda'u data eu hunain, yn ogystal â chreu adroddiad cenedlaethol mwy cyflawn fel hwn.

Yn y pen draw, nid gwella'r amodau ar gyfer y carfannau lleiafrifol yn y gweithlu sy'n profi gwahaniaethu yw unig ffordd ennill cydraddoldeb yn y gweithlu. Ein nod yw dod â'r cylch o anghydraddoldeb sy'n niweidio cleifion a'r cyhoedd i ben. Mae'r enillion yn rhy fawr i hyn beidio â bod yn uchelgais i bob sefydliad ac iddynt ganolbwyntio ar y dull y byddant yn ei fabwysiadu i fynd i'r afael â gwahaniaethu.

Methodoleg

Casglu a dadansoddi'r data

Daw'r data sy'n ffurfio'r adroddiad hwn o sawl ffynhonnell. Cafodd y data ei gasglu rhwng Ionawr a Chwefror 2024 ar gyfer y dangosyddion sy'n deillio o'r arolwg staff a 1 Medi 2024 ar gyfer y dangosyddion eraill.

Dyma'r flwyddyn gyntaf o gasglu data, ac felly nid yw'r set ddata'n gyflawn. Fodd bynnag, mae'n deillio o staff cofrestredig ledled Cymru, a'n hathroniaeth yw ei fod yn adlewyrchu'r staff gofal cymdeithasol yng Nghymru. Wrth gyhoeddi'r adroddiad hwn, rydym yn nodi'n benodol ein huchelgais i gynhyrchu mapio cynhwysfawr o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru a'r amodau y maent yn eu profi. Yn hytrach nag aros am y pwynt hwnnw, rydym yn dechrau'r broses gyda'r set ddata hon mewn ymgais i nodi a deall themâu allweddol. Bydd hyn yn helpu i ysgogi'r gwaith o gasglu dadansoddiadau mwy manwl yn y dyfodol. Rydym wedi cymharu'r data â chyfrifiad ehangach Cymru i nodi'r berthynas rhwng gweithlu gofal cymdeithasol a phoblogaeth y wlad.

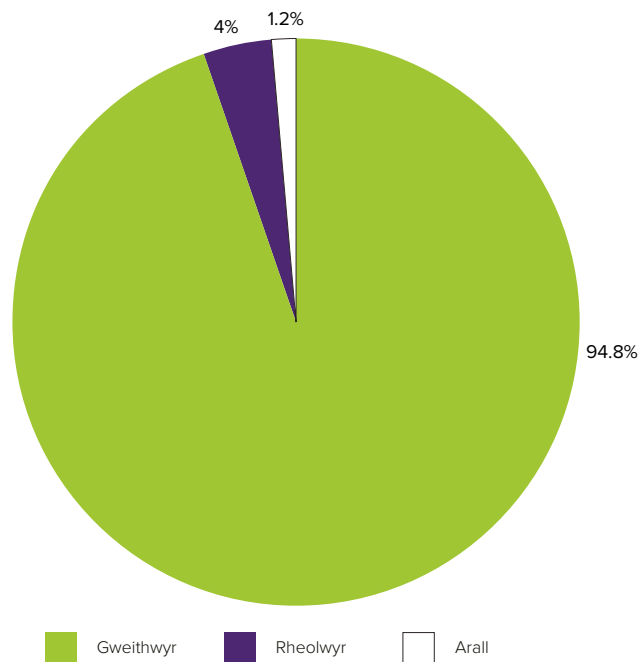
Rydym wedi cyflwyno'r data mewn modd gronynnog fel dull o gael y ddealltwriaeth orau o'r hyn y mae'r dangosyddion yn ei ddadlennu. Mae'r dadgyfuno hwn yn ôl rhywedd (dynion a menywod) ac yn ôl ethnigrwydd (wedi'i rannu'n is-gategoriâu o Bobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol). Nid oedd yn bosibl dadgyfuno ymhellach yn ôl ethnigrwydd penodol oherwydd y risg o ddangos niferoedd bach. Lle mae problem gyda niferoedd bach, hyd yn oed gyda'r categorïau cyfredol, fe'i dangoswyd fel "llai na 10, <10".

Terminoleg

Drwy gydol yr adroddiad hwn, rydym yn defnyddio'r term 'Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol'. Er mwyn bod yn gryno ac yn weledol addas, mae hyn yn cael ei dalfyrnu i 'BME' mewn rhai ffigurau a thablau ond wedi'i ysgrifennu ar ffurf hir yn y testun. Lle bo hynny'n bosibl, rydym wedi dilyn canllawiau i ddadgyfuno data i gategoriâu mwy penodol. Er mwyn osgoi'r risgiau o ran llywodraethiant gwybodaeth sy'n gysylltiedig â niferoedd bach, rydym wedi cadw at gategoreiddio fel 'Du', 'Asiaidd', a 'Cymysg/Eraill' i gyfeirio at yr aelodau hynny o'r gweithlu gofal cymdeithasol nad ydynt yn Wyn. Mae hyn yn cael ei ysgogi i raddau helaeth gan y broses o gasglu data. Fel y nodir yng nghanllawiau technegol y SCHG, mae'r diffiniadau o ethnigrwydd a ddefnyddir yn y SCHG wedi dilyn y gofynion adrodd cenedlaethol ar gyfer categorïau ethnig y geiriadur a'r model data gofal cymdeithasol.

Canfyddiadau

Ffigur 1: Roedd y data cofrestru yn nodi 56,475 o aelodau o'r gweithlu gofal cymdeithasol.

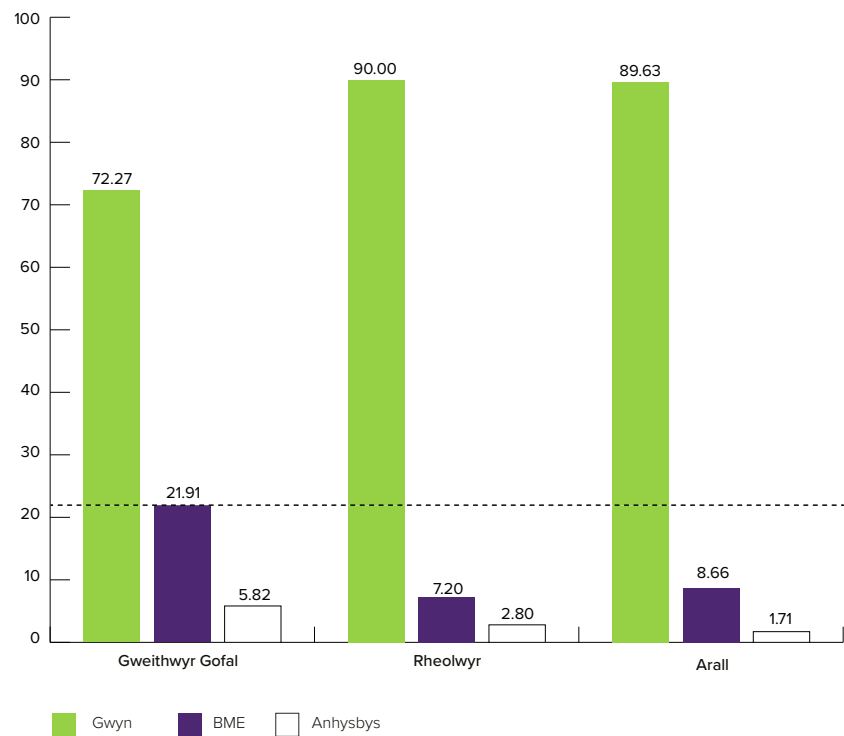


O'r rhain, roedd 53,522 (94.8%) yn weithwyr gofal cymdeithasol (yn weithwyr cartrefi gofal i oedolion, gweithwyr cartrefi gofal preswyl i blant, gweithwyr gofal cartref neu weithwyr cymdeithasol cymwysedig), roedd 2,249 (4.0%) yn rheolwyr gofal cymdeithasol (fel rheolwyr cartrefi gofal i oedolion, rheolwyr gofal preswyl i blant neu reolwyr gofal cartref), ac roedd 704 (1.2%) mewn rolau 'eraill'.

Ethnigrwydd

Mae'r gweithlu'n cynnwys 41,337 (73.2%) o staff Gwyn, 11,952 (21.2%) o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a 3,186 (5.6%) o staff na wnaeth neu a ddewisodd beidio â datgan eu hethnigrwydd.

Ffigur 2: Y Gweithlu Gofal Cymdeithasol wedi'i haenu yn ôl ethnigrwydd ac yn cymharu gweithwyr gofal cymdeithasol â rheolwyr (a staff eraill); mae'r llinell ddotiog yn nodi cynrychiolaeth o 21.2% o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

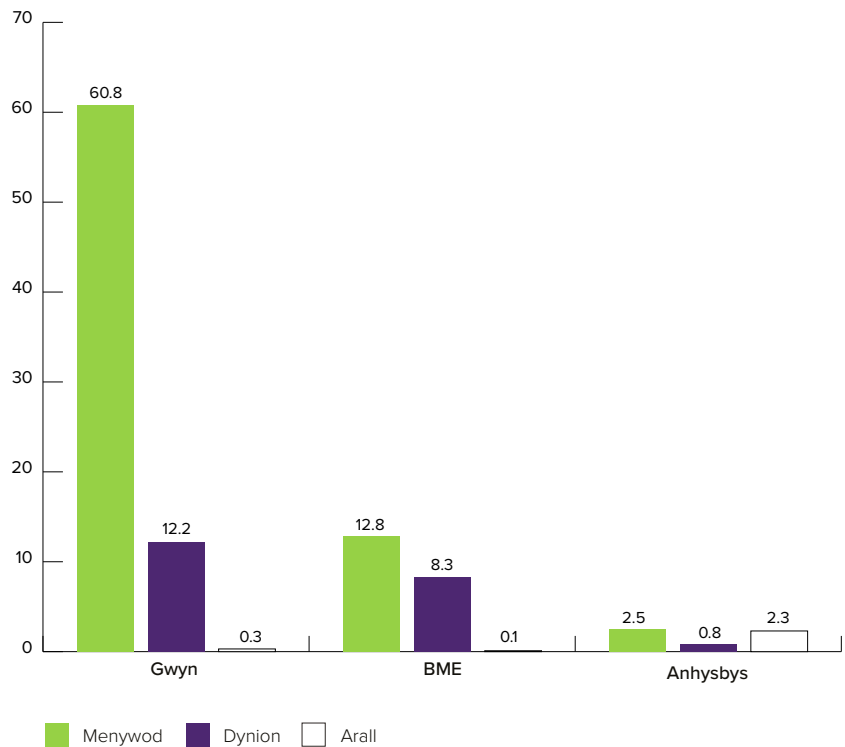


Fel y gwelir mae anghydraddoldeb sylweddol o ran staff lleiafrifol mewn swyddi rheoli gyda dim ond 7.2% o reolwyr yn staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.

Rhywedd

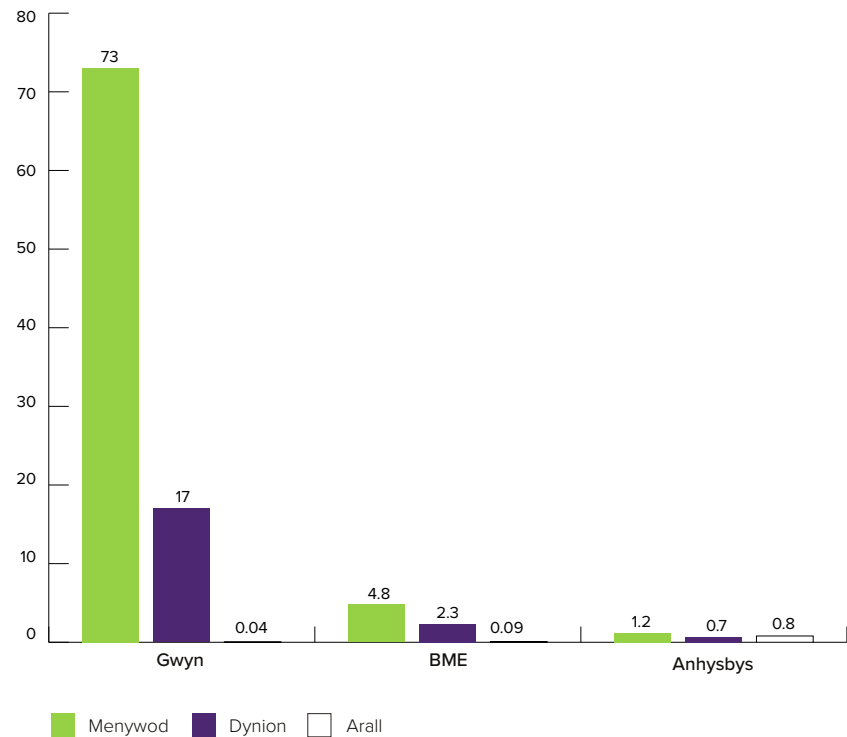
O ran rhywedd, mae menywod yn cyfrif am 76.1% o'r gweithlu gofal cymdeithasol, gyda 21.4% yn ddynion, 0.07% yn bobl anneuaidd a 2.4% heb ei ddatgan.

Ffigur 3: Cyfansoddiad y gweithlu gofal cymdeithasol wedi'i grwpio yn ôl hil a rhywedd. Mae dros 60% o'r staff yn fenywod Gwyn. Mae cyfradd ethnigrwydd heb ei ddatgan o 5.6%.



O'r gweithlu gofal cymdeithasol, mae 34,336 (60.8%) yn fenywod Gwyn, 6,893 (12.2%) yn ddynion Gwyn ac mae 164 (0.3%) yn Wyn arall neu heb ei ddatgan. O'r staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mae 7,223 (12.8%) yn fenywod, 4,695 (8.3%) yn ddynion a 34 (0.1%) wedi nodi arall neu heb ei ddatgan. Nid oedd 3,186 (5.6%) o'r 56,475 o staff wedi datgan eu hethnigrwydd (Ffigur 3).

Ffigur 4: Cyfansoddiad y gweithlu rheoli gofal cymdeithasol wedi'i grwpio yn ôl hil a rhywedd. Mae 90% o staff rheoli yn Wyn. Ymhlith rheolwyr mae cyfradd ethnigrwydd heb ei ddatgan o 2.7%.



Ymhlith y staff rheoli (Ffigur 4), roedd 1,778 (79.1%) o fenywod a 449 (20.0%) o ddynion (cymhareb o bedwar i un). Ni ellir cyflwyno data ynghylch pobl anneuaidd oherwydd y niferoedd bychain. Ymhlith rheolwyr Gwyn mae'r gymhareb menywod i ddynion yn 4.3 i un, ond ymhlith rheolwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol mae'r gymhareb yn agosach at ddau i un. Mae hyn yn nodi'r anfantais groestoriadol sy'n wynebu menywod lleiafrifol.

Amrywiad daearyddol

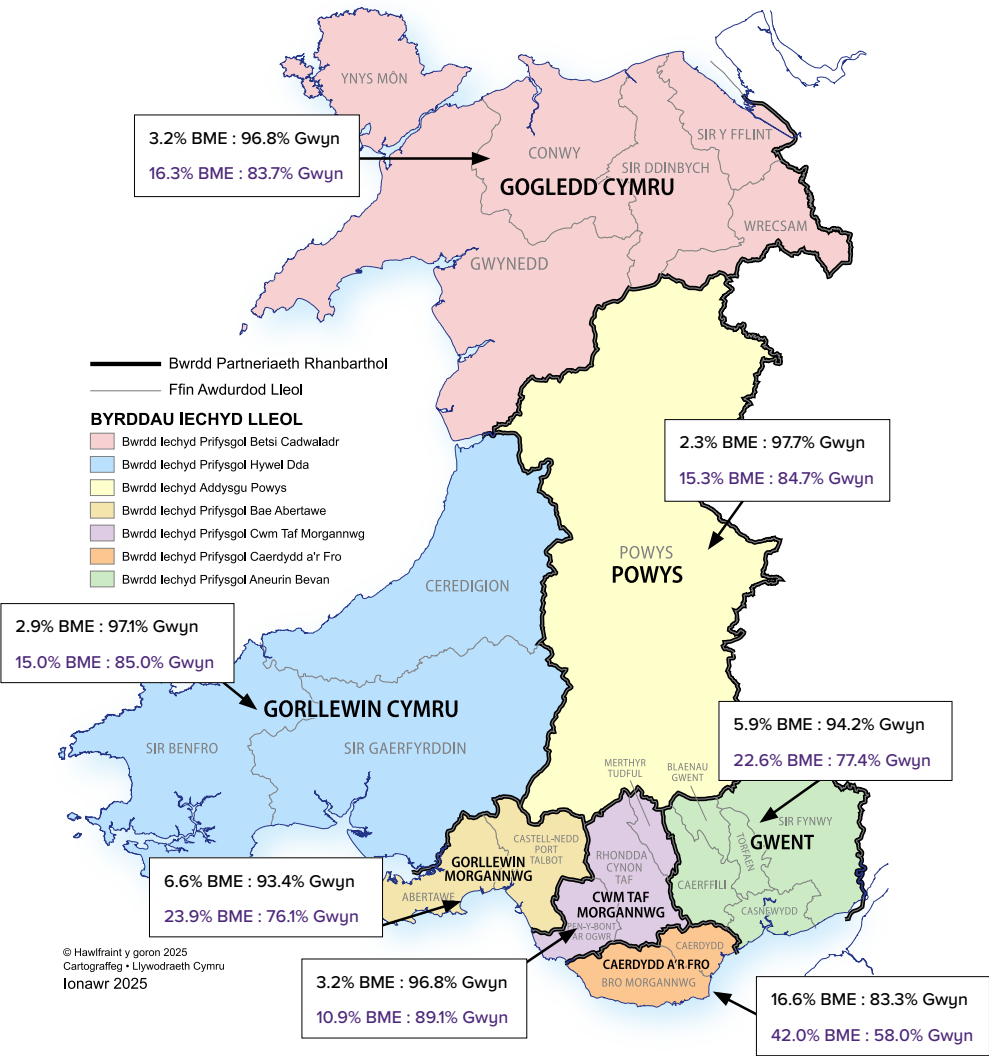
Wrth ystyried y gweithlu gofal cymdeithasol ledled y wlad, mae amrywiadau daearyddol sylweddol fel y dangosir yn Ffigur 5. Mae ystod ganrannol y gweithlu Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn amrywio bron i bedair gwaith o 10.9% yng Nghwm Taf Morgannwg i 42% yng Nghaerdydd a'r Fro. Yr hyn sydd yr un mor amlwg yw sut mae'r canrannau hyn o staff lleiafrifol yn sylweddol uwch nag a welir yn eu poblogaethau cyfatebol. Yng Ngogledd Cymru mae cynrychiolaeth o 5 i 6.5 gwaith yn uwch o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o'i gymharu â'r boblogaeth, o gymharu â chynrychiolaeth o 2.5 i 4 gwaith yn uwch yn Ne Cymru.

Mae Tabl 1 yn dangos y data ar gyfer gweithwyr a rheolwyr gofal cymdeithasol lleiafrifol yn ôl Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol (BPR).

	% BME poblogaeth	% BME gweithwyr gofal cymdeithasol	% BME rheolwyr gofal cymdeithasol
BPR Caerdydd a'r Fro	16.6%	42.0%	13.4%
BPR Cwm Taf Morgannwg	3.2%	10.9%	4.1%
BPR Gwent	5.9%	22.6%	7.6%
BPR Gogledd Cymru	3.2%	16.3%	5.6%
BPR Addysgu Powys	2.3%	15.3%	1.4%
BPR Gorllewin Morgannwg	6.6%	23.9%	9.3%
BPR Gorllewin Cymru	2.9%	15.0%	4.2%

Mae Tabl 1 yn dangos y data ar gyfer rheolwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn ôl rhanbarth. Gwelir tangynrychiolaeth staff lleiafrifol ar lefel reoli ar draws pob Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol, yn amrywio o ostyngiad o 10 gwaith mewn rheolwyr o'i gymharu â chynrychiolaeth gweithwyr yn BPR Powys i ostyngiad o 2.5 gwaith yn BPR Gorllewin Morgannwg.

Ffigur 5: Y gweithlu Gofal Cymdeithasol wedi'i fapio ar draws saith Bwrdd Iechyd Cymru. Mewn porffor mae canrannau gofal cymdeithasol staff yn ôl ethnigrwydd (anhysbys wedi'i eithrio) o'i gymharu â data ethnigrwydd y cyfrifiad yn ôl rhanbarth mewn du.

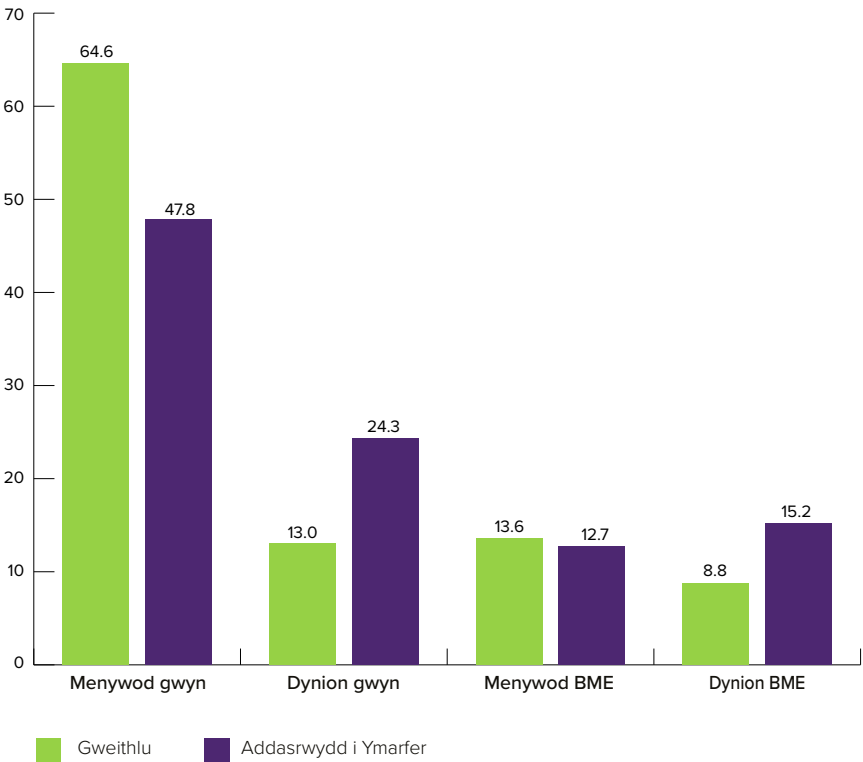


Addasrwydd i ymarfer

Mae data addasrwydd i ymarfer yn datgelu bod 503 o achosion wedi'u codi yn ystod y 12 mis diwethaf. Roedd data ethnigrwydd ar gael ar gyfer 387 ohonynt. O'r achosion hyn, roedd 108 (27.9%) o gydweithwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Os yw hyn yn cael ei gymharu â'r gweithlu cyffredinol lle mae data ethnigrwydd ar gael, roedd pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol 1.3 gwaith yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio i'r broses Addasrwydd i Ymarfer na chydweithwyr Gwyn. Yn ogystal, roedd nifer y diwrnodau yr oedd yr achos yn para yn is ar gyfer cydweithwyr lleiafrifol (187 diwrnod) o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn (224 diwrnod).

Mae data rhywedd ar gael ar gyfer 404 o achosion. O'r rhain roedd 241 (59.7%) yn fenywod a 163 (40.3%) yn ddynion.

Ffigur 6: Data ar gyfer staff gofal cymdeithasol sy'n mynd trwy broses Addasrwydd i Ymarfer o'i gymharu â'r gweithlu gofal cymdeithasol yn ei gyfanrwydd. Mae staff heb unrhyw ethnigrwydd wedi'i ddatgan a rhywedd arall neu heb ei ddatgan wedi'u heithrio oherwydd y niferoedd bychain.



Mae Ffigur 6 yn dangos y data demograffig ar gyfer yr holl weithlu gofal cymdeithasol o'i gymharu â'r demograffeg ar gyfer y staff hynny sy'n mynd trwy'r broses Addasrwydd i Ymarfer. Mae'n amlwg bod dynion sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol yn fwy tebygol, a hynny i raddau sy'n anghymesur, o gael eu cyfeirio at brosesau Addasrwydd i Ymarfer, waeth beth yw eu hethnigrwydd.

Mae gweddill y data yn yr adroddiad hwn wedi'i gymryd o'r arolwg o'r gweithlu gofal cymdeithasol. Mae'r data a adroddir yma yn seiliedig ar ymatebion gan 4,074 o weithwyr gofal cymdeithasol ledled Cymru, sy'n cynrychioli 7.2% o'r gweithlu cofrestredig. Roedd hyn yn cynnwys 3258 (80%) o staff Gwyn ac 816 (20%) o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol; ac roedd 3,210 (78.8%) o'r rhai a gwblhaodd yr arolwg yn fenywod ac 864 (21.2%) yn ddynion. Mae hyn yn dangos bod y rhai a gwblhaodd yr arolwg yn adlewyrchu'r gweithlu o ran ethnigrwydd (73.2% Gwyn a 21.2% lleiafrifol) a rhywedd (79.1% menywod a 20% dynion).

Cyfansoddiad oedran y gweithlu

Mae ystyried oedran ac ethnigrwydd yn dadlennu bod oedran cyfartalog gweithwyr gofal cymdeithasol Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn is nag oedran eu cymheiriaid Gwyn - 37.3 o'i gymharu â 43.6 oed. Fodd bynnag, ar lefel reoli, mae'r oedrannau yn fwy cyfatebol (48.7 o'i gymharu â 47.8 oed, yn y drefn honno). Un esboniad am hyn fyddai bod staff lleiafrifol yn cael eu cyflogi mewn niferoedd mwy na'r boblogaeth ym mhob rhanbarth, ond dim ond ychydig sy'n aros ymlaen i ddringo i swyddi rheoli neu'n cymryd mwy o amser i gyrraedd lefelau rheoli. Mae gweddill yr adroddiad hwn yn ystyried rhai o'r ffactorau a allai gyfrannu at y ffenomen honno.

Hyfforddiant

Cytunodd cyfran uwch o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (96.2%) eu bod wedi cael yr hyfforddiant cywir ar gyfer eu swydd o'i gymharu â'u cydweithwyr Gwyn (84.7%). Yn yr un modd, cytunodd cyfran uwch o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol (87.6%) fod ganddynt ddigon o hyfforddiant i gyflawni eu gofynion o ran datblygiad proffesiynol parhaus.

Fodd bynnag, roedd staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn llai tebygol o adrodd eu bod wedi cael digon o hyfforddiant i gael eu dyrchafu: roedd 83.5% o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn cytuno bod angen mwy o hyfforddiant arnynt o'i gymharu â dim ond 35.9% o gydweithwyr Gwyn. Esboniad am hyn fyddai bod staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn gallu cael mynediad at ddigon o hyfforddiant i gwblhau eu swydd ond nid i allu ceisio am ddyrchafiad.

Cyflogaeth

O'r arolwg, roedd cyfran sylweddol uwch o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol wedi ceisio dilyniant swydd: adroddodd 30.5% o staff Gwyn eu bod wedi ceisio am gyfle i sicrhau dilyniant swydd o'i gymharu â 59.2% o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol. Mewn cyferbyniad, roedd 9.2% o staff lleiafrifol ac 11.8% o staff Gwyn yn teimlo nad oedd eu sefydliad yn gweithredu'n deg o ran dilyniant gyrfa.

Bwlio, gwahaniaethu ac aflonyddu

Hefyd o'r arolwg, roedd cyfran uwch o staff Gwyn o'i gymharu â staff lleiafrifol wedi profi bwlio gan reolwyr (9.0% yn erbyn 4.9%). Yn yr un modd, mae cael profiad o fwlio gan gydweithwyr yn cael ei adrodd yn amlach gan staff Gwyn na staff Du, Asiaidd Ethnig Leiafrifol (7.9% o'i gymharu â 5.0%, yn y drefn honno).

O ran gwahaniaethu gan reolwyr, adroddwyd hyn gan gyfran uwch o staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn (11.9% yn erbyn 6.1%). Yn yr un modd, mae staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn adrodd am wahaniaethu gan gydweithwyr yn fwy aml o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn (9.6% o'i gymharu â 3.1%, yn y drefn honno). Ac adroddodd cyfran bedair gwaith yn fwy o staff lleiafrifol am wahaniaethu gan gleientiaid a theuluoedd o'i gymharu â staff Gwyn (11.5% yn erbyn 2.9%).

Casgliadau a'r Camau Nesaf

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn dogfennu anghydraddoldeb ym mhrofiad staff gofal cymdeithasol Du, Asiaidd ac ethnigrwydd cymysg/arall.

Mae'r adroddiad hwn yn cyfeirio at rai o'r rhesymau y tu ôl i'r anghydraddoldeb hwn, a chyda hynny mae'n rhoi arwydd i bob arweinydd gofal cymdeithasol yng Nghymru fod cyfle i'n cynorthwyo i fynd ar daith ar y cyd tuag at Gymru wrth-hiliol. Mae hyn yn cynnwys cyfran y staff sy'n cael eu cyfeirio at brosesau addasrwydd i ymarfer, diffyg hyfforddiant ar gyfer dyrchafiad, a lefelau uwch o wahaniaethu gan reolwyr, staff eraill, y bobl maen nhw'n gofalu amdanynt ac aelodau o'r cyhoedd.

Mae dros un o bob pump o staff gofal cymdeithasol, 21.2%, yn dod o gefndir ethnig leiafrifol ond dim ond 7.1% o reolwyr. Mae 90% o staff ar lefel rheoli yn wyn. Mae'r anghydraddoldeb hwn mewn dilyniant swydd i'w weld ar gyfer menywod a dynion o gefndir Du, Asiaidd ac ethnigrwydd cymysg/arall.

Mae staff gofal cymdeithasol Du, Asiaidd ac ethnigrwydd cymysg/arall yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio at brosesau addasrwydd i ymarfer na chyfoedion Gwyn. Mae angen archwilio'r anghydraddoldeb hwn yn fanylach i ddeall yr achosion dros gyfeirio, p'un a oes mynediad priodol a chyfartal at hyfforddiant, a'r hyn a ddysgir gan y sefydliad am ei gyfrifoldebau dros staff sy'n cael eu cyfeirio. Mae achosion addasrwydd i ymarfer yn hanfodol er mwyn diogelu'r cyhoedd a chynnal uniondeb y proffesiwn, ond gall effeithio ar les unigolion.

Canfyddiad ychwanegol o'r data yw'r amrywiad trawiadol rhwng cyfran y gweithwyr gofal cymdeithasol Du, Asiaidd ac ethnigrwydd cymysg/arall ym mhob rhanbarth yng Nghymru o'i gymharu â'r boblogaeth ehangach. Mae unigolion o'r boblogaeth ddu, Asiaidd a chymysg/arall yn cael eu cyflogi mewn niferoedd mwy na'r boblogaeth ym mhob rhanbarth, ond dim ond ychydig sydd mewn swyddi rheoli. Mae hyn yn fwyaf amlwg mewn ardaloedd o amrywiaeth ethnig is yng Ngogledd a Gorllewin

Cymru ond mae hefyd yn amlwg yn Ne Cymru sydd â phoblogaeth fwy amrywiol. Gall hyn gyfrannu at esbonio rhywfaint o'r gwahaniaethu y mae staff cymdeithasol yn ei brofi gan y bobl a'r teuluoedd y maent yn eu cefnogi, ac yn tynnu sylw at bwysigrwydd addysg gymunedol ynghylch cynhwysiant.

Maes allweddol y mae angen gweithio arno yn y dyfodol yw'r angen i adeiladu ar y set ddata hon a gwneud y broses o weithredu'r SCHG mewn gofal cymdeithasol yn un a ailadroddir ac a fydd yn fwy a mwy cynhyrchiol. Yn rhannol mae hyn yn golygu mwy o ymgysylltiad â'r arolwg staff, sydd yn ei dro yn gofyn am weithredu gweladwy yn seiliedig ar ganfyddiadau adroddiadau SCHG i gynyddu hyder y staff bod gwerth mewn ymgysylltu, ac nad yw'n ddim ond adlewyrchiad arall o anghydraddoldeb hiliol.

Dylid casglu setiau data mwy cynhwysfawr am geisiadau am swyddi i'r sector gofal cymdeithasol, am recriwtio o'r rhestr fer, am ddyrchafu ac am gydraddoldeb mewn cyfleoedd hyfforddi. Wrth i ni gasglu gwell data, bydd yn caniatáu i ni ddadansoddi i lawr i lefel awdurdod lleol, a fydd yn ei dro'n golygu bod modd canfod a mabwysiadu atebion lleol.

Ynghyd â gofal iechyd, gofal cymdeithasol yw'r cyflogwr pobl mwyaf yng Nghymru, ac mae'r cyfle i fod yn esiampl o gyflogwr disglair yn un y mae angen ei groesawu er budd ein poblogaeth gyfan.

Nod Safon Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu yw gwella iechyd a lles poblogaeth Cymru. Er mwyn i hyn ddigwydd, mae angen cymryd camau cydlynol ar draws yr holl sefydliadau hynny sy'n ymwneud â darparu gofal iechyd a chymdeithasol. Mae hyn yn gofyn am arweinyddiaeth leol, ranbarthol a chenedlaethol i flaenoriaethu cydraddoldeb o ran hil a rhywedd.

Mae'r darlun ar gyfer darparu gofal cymdeithasol yn un tameidiog, gyda dros 1,200 o sefydliadau gwahanol o bob math a maint yn ymwneud â darparu gofal a chymorth yng Nghymru. Dylai datblygu camau gweithredu clir a dangosadwy o ganfyddiadau SCHG fod yn

ymdrech ar y cyd, ond mae gan sefydliadau allweddol sy'n ymwneud â'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru fwy o ran i'w chwarae i sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu cyflawni a'u monitro. Y sefydliadau hyn yw:

- **Llywodraeth Cymru**, er mwyn sicrhau bod polisïau a deddfwriaeth yn cefnogi'r camau cywiro sy'n angenrheidiol i hyrwyddo ansawdd a chyfleoedd i'r holl bobl hynny sy'n byw neu'n gweithio yng Nghymru.
- **Gofal Cymdeithasol Cymru**, er mwyn parhau i wella data am y gweithlu, gan sicrhau bod data am yr SCHG o'r ansawdd uchaf ac ar gael am bob agwedd ar ofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae gan Gofal Cymdeithasol Cymru hefyd gamau penodol ynghylch deall prosesau addasrwydd i ymarfer yn well, yn ogystal â datblygu hyfforddiant gwrth-hiliol penodol ar gyfer gweithwyr gofal ledled Cymru.
- Mae gan **Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru** gyfrifoldeb i sicrhau bod polisïau, ymarfer a hyfforddiant gwrth-hiliol yn cael eu hintegreiddio i'w hawdurdodau lleol eu hunain a bod camau gweithredu sy'n ymwneud â SCHG yn cael eu monitro'n barhaus ar gyfer llwyddiant. Fel sefydliadau sy'n comisiynu cryn dipyn o ddarpariaeth gofal cymdeithasol gan drydydd partion, rhaid iddynt sicrhau bod y sefydliadau y maent yn comisiynu gwasanaethau ganddynt yn rhannu ein gwerthoedd a'n huchelgeisiau ar gyfer Cymru wrth-hiliol ac y gwneir yn glir na fydd unrhyw ymddygiad annerbyniol yn cael ei oddef.
- Mae gan **Arolygiaeth Gofal Cymru** rôl allweddol wrth sicrhau bod gan bob darparwr gofal cymdeithasol rheoledig yng Nghymru bolisïau ac ymarfer gwrth-hiliol a bod prosesau cadarn ar waith i ddelio ag unrhyw ymddygiad annerbyniol.

Mae angen inni nawr drosi'r ddealltwriaeth a gasglwyd trwy'r casgliad cyntaf o Safonau Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu yng Nghymru yn weithredu amlwg ar draws gofal cymdeithasol. Mae gan bawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru ran i'w chwarae, ond yn arbennig felly'r arweinwyr. Rydym am greu gweithle lle mae pobl yn cael eu parchu, waeth beth yw eu cefndir ethnig neu unrhyw nodwedd warchodedig arall. Lle mae dilyniant gyrfa yn deg, ac mae gan bawb gyfle teg a chyfartal i hyrwyddo eu gyrfa.

Nid newidiadau strwythurol a gweithdrefnol yn unig y mae angen eu gwneud. Mae angen inni newid o ddiwylliant sy'n amlwg yn annheg i bobl â nodweddion penodol, beth bynnag ydyn nhw. Mae'n rhaid inni bob amser herio ymddygiad amhriodol ac annerbyniol, waeth pa mor ddibwys y gall ymddangos, ac mae'n rhaid inni sicrhau bod pawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn cael hyfforddiant gwrth-hiliol fel mater o drefn, ac yn rheolaidd.

Trwy ddeall pa systemau, prosesau a pholisïau sy'n parhau anghydraddoldeb ac yna defnyddio ein gallu i ddylanwadu i ymyrryd â nhw. Gyda'r penderfyniad hwn, byddwn yn dechrau torri'r cylch anghydraddoldeb a bod yn llwyddiannus yn ein gweledigaeth ar gyfer Cymru iachach a mwy cynhwysol.

Atodiad

Dangosyddion Gofal Cymdeithasol SCHG

Parth		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 rhoi cyfleoedd cyfartal ar gyfer dilyniant gyrfa neu ddyrchafiad (arolwg staff).
	3	Canran y staff (a) sydd wedi ceisio am gyfle dilyniant swydd yn ystod y 12 mis diwethaf a (b) a fyddai'n ystyried ceisio am gyfle dilyniant swydd, gan gymharu staff Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol â chydweithwyr Gwyn (arolwg staff).
	4	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff yn cael eu penodi ar ôl llunio rhestr fer ar draws pob swydd.
Datblygiad proffesiynol a hyfforddiant	5	Tebygolrwydd cymharol bod staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol yn cael mynediad at hyfforddiant nad yw'n orfodol a datblygiad proffesiynol parhaus o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn.
	6	Canran y staff yn ôl ethnigrwydd sy'n (a) cwblhau hyfforddiant gwrth-hiliol a (b) cael amcanion cynhwysiant wedi'u gosod yn ystod arfarniad.
Disgyblu a galluogrwydd	7	Tebygolrwydd cymharol y bydd staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol yn wynebu'r broses Addasrwydd i Ymarfer fel y'i mesurir gan wynebu ymchwiliad disgyblu ffurfiol o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn.
Gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu	8	Canran y staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol a brofodd aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan gleifion, 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 Ethnig Leiafrifol a gafodd brofiad o aflonyddu, bwlio neu gamdriniaeth gan staff yn ystod y 12 mis diwethaf o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn (arolwg staff).
	10	Canran y staff Du, Asiaidd neu Ethnig Leiafrifol o'i gymharu â chydweithwyr Gwyn, a gafodd brofiad personol o wahaniaethu yn y gwaith gan naill ai reolwr/arweinydd tîm neu gydweithwyr eraill (arolwg staff).