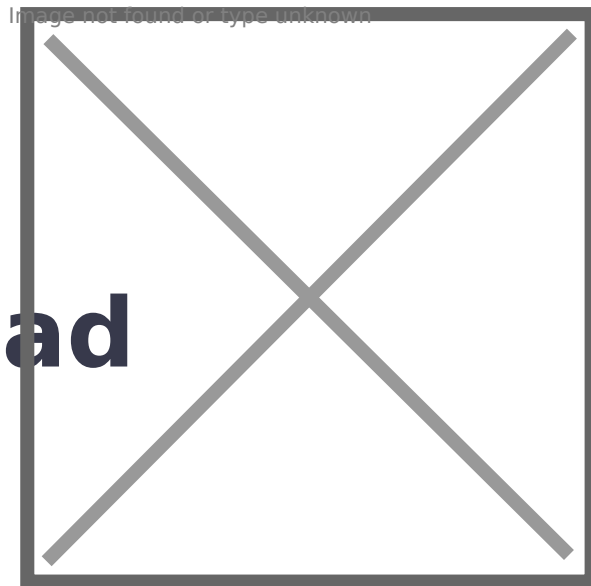


# Ein hadroddiad blynyddol ar gydraddoldeb: Yr hyn a wnaethom yn 2022 i 2023



Cyhoeddwyd gyntaf: 30 August 2024

Diweddariad olaf: 28 January 2025

Lawrlwythwyd y ddogfen hon o [gofalcymdeithasol.cymru](https://gofalcymdeithasol.cymru) ac efallai nid hwn yw'r fersiwn diweddaraf.

Ewch i <https://gofalcymdeithasol.cymru/ein-hadroddiad-blynyddol-ar-gydraddoldeb-yr-hyn-a-wnaethom-yn-2022-i-2023> am y fersiwn diweddaraf.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn ar gydraddoldeb yn amlinellu'r hyn a wnaethom yn 2022 i 2023 i'n helpu i wireddu pum amcan cydraddoldeb ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#).

## **Gwneud defnydd gwell o ddata a gwybodaeth am gydraddoldeb**

Yn 2022 i 2023, gwnaethom nodi'r data cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yr oeddem eisiau ei gasglu i'n helpu i olrhain themâu ynglŷn â phobl â nodweddion gwarchoddedig sydd wedi'u cofrestru gyda ni neu sy'n mynd trwy ein proses addaswydd i ymarfer.

Bydd y data hwn yn rhoi dealltwriaeth well i ni o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru a byddwn yn ei ddefnyddio i gynorthwyo cyflogwyr i gynllunio'r gweithlu a chyflawni.

### **Yr hyn y mae ein hadroddiad blynyddol data'r gweithlu yn ei ddangos**

Ym mis Ebrill 2023, cyhoeddwyd [ein hadroddiad blynyddol data'r gweithlu](#), sy'n rhoi cipolwg ar y gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Dangosodd yr adroddiad fod 84,134 o bobl yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru a:

- bod 82 y cant yn fenywaidd a 18 y cant yn wrywaidd
- bod dosbarthiad cyfartal rhwng grwpiau oedran - mae gan awdurdodau lleol weithlu hŷn, gan fod 52 y cant yn 46 oed neu'n hŷn
- bod 95 y cant yn wyn - mae hyn yn unol â phoblogaeth gyffredinol Cymru ond yn dangos llai o amrywiaeth na'r llynedd

- bod 0.7 y cant o ethnigrwydd cymysg, sy'n sylweddol lai nag yn 2021 pan ddywedodd 4 y cant eu bod o ethnigrwydd cymysg.

## **Cofrestru grwpiau newydd o weithwyr**

Ym mis Ebrill 2023, roedd 19,871 o weithwyr cartrefi gofal i oedolion wedi'u cofrestru gyda ni ac mae'n rhaid iddynt bellach weithio yn unol â'r safonau ymddygiad a amlinellir yn y [Côd Ymarfer Proffesiynol](#).

Rydym hefyd yn cofrestru nifer o [grwpiau bach eraill](#), fel rheolwyr gwasanaethau eirioli a rheolwyr a gweithwyr canolfannau preswyl i deuluoedd.

Yn 2022 i 2023, gwnaethom gyhoeddi [adroddiadau data](#) am:

- fyfyrwyr gwaith cymdeithasol
- gweithwyr cymdeithasol
- rheolwyr cartrefi gofal i oedolion
- rheolwyr gofal cartref
- gweithwyr gofal cartref
- rheolwyr gofal preswyl i blant
- gweithwyr gofal preswyl i blant.

## **Cydraddoldeb yn y gwaith**

### **Rhoi gwasanaethau cymorth ar waith**

- Yn 2022 i 2023, rhoddwyd cymorth llesiant ar waith ar gyfer unigolion cofrestredig sy'n mynd trwy'r broses addasrwydd i ymarfer, yn ogystal â chymorth i ddiodefwyr ar gyfer y rhai hynny sy'n gysylltiedig â'r broses addasrwydd i ymarfer, fel tystion a diodefwyr.

Hyrwyddwyd y cymorth sydd ar gael trwy rannu gwybodaeth mewn taflenni ac ar [ein gwefan](#).

## **Cefnogi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru**

Rydym wedi ymrwmo i ddilyn Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru, y Cynllun Gweithredu LHDTTC+ a'r Cynllun Gweithredu HIV yng Ngofal Cymdeithasol Cymru. Byddwn hefyd yn helpu'r sectorau gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar a gofal plant ehangach yng Nghymru i roi'r cynlluniau ar waith.

Yn ystod 2022 i 2023, gwnaethom ddechrau gweithio i gyflawni'r camau gweithredu a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol \(llyw.cymru\)](#) trwy:

- siarad â Llywodraeth Cymru ynglŷn â sut gallwn gefnogi mwy o weithwyr gofal cymdeithasol o gefndiroedd ethnig leiafrifol i ymgymryd â swyddi arwain
- archwilio sut gallwn ddatblygu adnodd e-ddysgu cyflwyniadol i gefnogi arferion gofal cymdeithasol gwrth-hiliol yng Nghymru
- archwilio sut gallwn dreialu strwythur cymhwysedd diwylliannol o fewn ein sefydliad
- trafod sut i greu 'Safon Cydraddoldeb Hiliol' ym maes gofal cymdeithasol gyda Llywodraeth Cymru
- gweithio ar y Cynllun Cyflawni Strategaeth y Gweithlu ar gyfer 2023 i 2026.

Yn 2024, byddwn yn lansio *Ymlaen*, sef strategaeth ymchwil, arloesi a gwella newydd ar gyfer gofal cymdeithasol. Cynlluniwyd gweithdy i helpu i sicrhau ein bod yn cynnwys themâu yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y strategaeth.

## **Cefnogi sgiliau a hyder digidol y gweithlu**

Yn 2022 i 2023, gwnaethom weithio gyda Chymunedau Digidol Cymru, a adwaenir bellach fel CWMPAS, i ddatblygu adnodd e-ddysgu i gefnogi a chynyddu hyder digidol.

Nod [eich rôl a thechnoleg ddigidol](#) yw helpu'r gweithlu gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar i ddefnyddio technoleg ddigidol yn well i ymgysylltu â phobl sy'n defnyddio gofal a chymorth a'u cefnogi.

Mae'r cwrs dwyieithog yn rhoi enghreifftiau o'r byd go iawn a datrysiadau ymarferol i ddangos sut gall technoleg ddigidol wella lleoliad gofal. Gall unrhyw un sy'n gweithio ym meysydd gofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar a gofal plant ddilyn y cwrs ar-lein.

Dywedodd saith deg pump y cant o'r rhai a gwblhaodd y modiwl e-ddysgu eu bod bellach yn teimlo'n fwy hyderus wrth ddefnyddio technoleg yn eu gwaith o ddydd i ddydd a'u bod yn fwy tebygol o ddefnyddio technoleg ddigidol yn y dyfodol.

## **Sicrhau bod ein hadnoddau digidol yn hygyrch ac yn bodloni anghenion ein cynulleidfaoedd**

Yn 2022 i 2023, sefydlwyd tîm digidol newydd i greu darlun o bwy sy'n defnyddio ein gwasanaethau. Bydd hyn yn ein helpu i sicrhau ein bod yn rhoi ein cynulleidfaoedd wrth wraidd ein gwaith digidol a bod ein hadnoddau digidol yn bodloni eu hanghenion.

Gwnaethom hefyd sicrhau bod ein hadnoddau e-ddysgu yn bodloni'r rheoliadau hygyrchedd trwy drefnu i'r Ganolfan Hygyrchedd Digidol roi prawf arnynt.

# Llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol a'r blynyddoedd cynnar

## Datblygu ein cynnig llesiant

Yn 2022 i 2023, gwnaethom ddatblygu [Mae eich llesiant yn bwysig](#), sef fframwaith iechyd a llesiant ar gyfer y gweithlu, a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2023. Nod y fframwaith yw helpu sefydliadau gofal cymdeithasol, y blynyddoedd cynnar a gofal plant i greu gweithleoedd sy'n cefnogi llesiant y bobl sy'n gweithio iddynt.

Dechreuwyd gweithio ar ddiwygio'r codau ymarfer proffesiynol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol a chyflogwyr gofal cymdeithasol trwy baratoi cynllun ar gyfer eu hadolygu. Bydd y cynllun yn archwilio sut gallwn gryfhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru a sut gellir adlewyrchu hyn yn y codau diwygiedig.

Ym mis Awst 2022, gwnaethom sefydlu [gwasanaeth cymorth newydd i gyflogwyr](#), sy'n cynnig ystod o wasanaethau, cymorth ac adnoddau i gyflogwyr.

## Monitro iechyd a llesiant y gweithlu gofal cymdeithasol

Ym mis Mai 2022, comisiynwyd Opinion Research Services i ddatblygu ein harolwg cyntaf erioed o'r gweithlu gofal cymdeithasol cofrestredig yng Nghymru.

Bydd yr arolwg yn gofyn i bobl sydd wedi'u cofrestru gyda ni am eu barn ynglŷn â phethau fel iechyd a llesiant, cyflog ac amodau, hyfforddiant, eu rhesymau dros weithio ym maes gofal cymdeithasol a beth maen nhw'n ei hoffi am weithio yn y sector.

Bydd yr arolwg, a gynhaliwyd rhwng mis Mawrth a mis Mai 2023, yn amlygu gwahaniaethau ym mhrofiadau'r rhai hynny sydd â nodweddion gwarchoddedig.

## **Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn Gofal Cymdeithasol Cymru**

### **Ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein sefydliad**

Yn 2022 i 2023:

- cynhaliwyd cynhadledd staff a oedd yn canolbwyntio ar lesiant staff, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- gweithiwyd gyda Llywodraeth Cymru i gynllunio treialu fframwaith cymhwysedd diwylliannol o fewn ein sefydliad i'n helpu i gyflawni ein camau gweithredu a amlinellir yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol
- gweithiodd ein tîm llywodraethu corfforaethol gyda'n Bwrdd i amlygu hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant penodol ar gyfer y Bwrdd yn 2023 i 2024
- gwnaethom barhau â'n grŵp cyfnewid gwybodaeth rhwng ein Bwrdd a'n staff i'n helpu i lywio ein hymagwedd at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- sefydlwyd grŵp cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant staff i gefnogi agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y sefydliad. Mae'r grŵp hwn wedi cefnogi mentrau, fel dathlu mis Balchder a datblygu canllawiau ar ymddygiad wrth gynnal cyfarfodydd i sicrhau bod ein cyfarfodydd ar-lein yn gynhwysol. Mae'r gwaith hwn wedi golygu bod staff yn gallu cymryd rhan yn ein holl weithgareddau heb deimlo'n ynysig nac wedi'u heithrio.

### **Sicrhau bod ein prosesau recriwtio'n gynhwysol**

Rydym yn gwneud nifer o bethau i'n helpu i sicrhau bod ein gweithgareddau recriwtio mor gynhwysol â phosibl:

- rydym yn llunio rhestr fer o'r holl geisiadau a dderbyniwn yn ddall. Mae hyn yn golygu ein bod yn dileu'r holl wybodaeth a allai adnabod nodweddion rhywun o'n ffurflenni cais, fel bod rheolwyr yn gweld ymatebion yr ymgeiswyr yn unig wrth lunio rhestr fer
- mae ein polisi recriwtio'n datgan bod rhaid i'n paneli recriwtio gynnwys cymysgedd o ryweddau. Mae hyn yn digwydd yn y rhan fwyaf o achosion, ond byddwn yn ei ailorfodi yn y dyfodol. Gall ymgeiswyr roi gwybod i ni ar eu ffurflen gais a ydynt yn gymwys ar gyfer y cynllun gwarantu cyfweiliad. Mae'r cynllun yn gwarantu y bydd ymgeiswyr ag anabledd yn cael cyfweiliad, os ydynt yn bodloni'r meini prawf gofynnol i gyrraedd y rhestr fer ar gyfer y rôl
- rydym yn rhoi cyfle i ymgeiswyr ddweud wrthym os oes angen i ni wneud unrhyw addasiadau i'r broses recriwtio i'w cynorthwyo os oes ganddynt anabledd
- rydym wedi bod yn treialu system o rannu cwestiynau cyfweiliad ag ymgeiswyr o flaen llaw, a bwriadwn ei chyflwyno fel mater o drefn
- rydym wedi adolygu ystadegau cydraddoldeb i gefnogi recriwtio amrywiol yn well yn y dyfodol
- mae rhagor o wybodaeth ynglŷn â hyn ar gael yma
- rydym yn ystyried gwneud newidiadau i gefnogi recriwtio amrywiol yn fewnol. Mae hyn yn cynnwys darparu mwy o wybodaeth am addasiadau rhesymol ac archwilio defnyddio ceisiadau fideo.

## **Recriwtio i'n Bwrdd**

Byddwn yn dechrau'r broses recriwtio i'n Bwrdd yn 2023 i 2024 ac yn cynorthwyo Llywodraeth Cymru â hyn. Byddwn yn hyrwyddo cyfleoedd i'n helpu i recriwtio Bwrdd mwy amrywiol. Bydd hyn yn canolbwyntio'n benodol ar ddenu



ymgeiswyr o gefndiroedd du, lleiafrifol ac ethnig.

Byddwn hefyd yn ystyried sut rydym yn rhoi gwybod am ein gweithgareddau recriwtio i'r Bwrdd.

## **Beth arall rydym yn ei wneud i gefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant**

Rydym wedi ymrwmo i gefnogi gwahanol gynlluniau cydraddoldeb Llywodraeth Cymru a'u rhoi ar waith, gan gynnwys:

- [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol \(a gyhoeddwyd yn 2022\)](#)
- [y Cynllun Gweithredu LHDTTC+](#) (a gyhoeddwyd yn 2023)
- [y Cynllun Gweithredu HIV](#) (a gyhoeddwyd yn 2023).

Ar 9 Mehefin 2022, cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) adroddiad, sef *Profiadau* o iechyd a gofal cymdeithasol: sut mae gweithwyr ethnig leiafrifol ar gyflog is yn cael eu trin. Rydym hefyd wedi ymrwmo i weithredu [argymhellion yr adroddiad](#).

### **Gweithio mewn Partneriaeth**

Cydnabyddwn bwysigrwydd gweithio gyda'r sector, y rhai hynny sydd â phrofiadau bywyd a phartneriaid eraill i gyflawni ein hamcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Yn ystod 2022 i 2023, gwnaethom barhau i weithio gyda sefydliadau fel Arolygiaeth Gofal Cymru, Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (ADSS Cymru), rheoleiddwyr proffesiynol eraill a Llywodraeth Cymru. Fe wnaeth hyn wedi ein helpu i weithio tuag at gyflawni'r

amcanion hyn.

## **Cynghreiriaeth**

Rydym eisiau sicrhau bod ein gwaith yn helpu Cymru i fod yn wlad wrthwahaniaethol. Ac rydym eisiau bod yn gefnogwr cryf i gymunedau yng Nghymru.

Mae gennym grŵp staff cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewnol gweithredol, sy'n llywio ein gwaith cydraddoldeb. Cyfarfu ein grŵp staff yn rheolaidd yn ystod 2022 i 2023.

Rydym hefyd yn datblygu ein rhaglen gynghreiriaeth trwy sicrhau ein bod yn nodi digwyddiadau pwysig drwy gydol y flwyddyn. Yn ystod 2022 i 2023, gwnaethom ddathlu Mis Hanes Pobl Ddu, Mis Balchder a'r wythnos Niwrowahaniaeth.

Mae ein dathliadau'n cael eu harwain gan staff, ac mae llawer ohonynt yn rhannu straeon personol i'n helpu i ddeall cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn well.

## **Cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb**

Rydym yn adrodd ar ein perfformiad ac yn ceisio adborth yn rheolaidd. Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn adlewyrchu'r camau rydym wedi'u cymryd i gyflawni ein pum amcan cydraddoldeb.

Gwnaethom sylweddoli bod arnom angen swyddog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i'n helpu i gyflawni'r amcanion hyn. Hysbysebwyd y rôl a chafodd ei llenwi, a dechreuodd yr ymgeisydd llwyddiannus ym mis Chwefror 2023.

## **Cyflog cyfartal**

Rydym yn cynnal adolygiad cyflog cyfartal bob blwyddyn. Rydym yn gwneud hyn i weld a oes unrhyw anghydraddoldebau cyflog posibl ac i fynd i'r afael ag unrhyw feysydd y mae angen i ni weithredu arnynt.

Rydym yn gwirio nad ydym yn gwahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol yn erbyn unrhyw gyflogai neu grŵp o gyflogeion trwy ein systemau cyflog.

Mae'r archwiliad yn ymdrin â'r naw nodwedd warchoddedig a amlygir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

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

Ar 20 Mehefin 2022, ein bwlch cyflog rhywedd oedd **11.52** y cant, – sef 5.12 y cant yn is nag yn 2021 (16.64 y cant).

Cyfartaledd y Deyrnas Unedig yw 15.4 y cant ar hyn o bryd.

Gellir esbonio ein bwlch cyflog gan orgynrychiolaeth o fenywod ar draws y sefydliad ac yn y graddau cyflog is. Mae saith deg pump y cant o fenywod yn cael eu cynrychioli yn y chwarter is. Rydym wedi gweld mwy o ddynion yn y chwarter is eleni, a allai esbonio pam mae'r bwlch wedi lleihau.

**Ein gwybodaeth cydraddoldeb staff**

Rydym yn cynnal arolwg cydraddoldeb ac amrywiaeth ynglŷn â'n staff bob blwyddyn. Rydym yn gofyn i staff ddiweddarau eu gwybodaeth amrywiaeth bob mis Mehefin cyn ein harchwiliad cyflog cyfartal blynyddol.

## **Amrywiaeth ein staff**

Mehefin 2022 (172 o staff)

### **Rhywedd**

**Gwrywaidd:** 29.7 y cant

**Benywaidd:** 69.8 y cant

### **Hunaniaeth rhywedd\***

**Cisryweddol:** 7.5 y cant

**Trawsryweddol:** 1 y cant

\*Yn y gorffennol, dim ond gwrywaidd neu fenywaidd oedd y dewisiadau a roddwyd i staff ar gyfer eu rhywedd. Ond rydym wedi ychwanegu categori o'r enw hunaniaeth rhywedd ers hynny. Mae hunaniaeth rhywedd yn rhoi mwy o opsiynau i adlewyrchu'r ystod eang o hunaniaethau rhywedd sydd ar gael.

### **Oedran**

**18 i 21:** 0 y cant

**22 i 29:** 23.4 y cant

**30 i 39:** 28.1 y cant

**40 i 49:** 23.4 y cant

**50 i 59:** 21.6 y cant

**60+:** 3.6 y cant

### **Crefydd**

**Anfyddiwr:** 5.8 y cant

**Agnostig:** 3.5 y cant

**Cristion:** 24.2 y cant

**Hindŵ:** 0.6 y cant

**Dim:** 26.7 y cant

**Arall (heb ei nodi):** 1.2 y cant

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 37.8 y cant

### **Cyfeiriadedd rhywiol**

**Deurywiol:** 1.2 y cant

**Cyfunrywiol:** 1.2 y cant

**Heterorywiol:** 55.8 y cant

**Panrywiol:** 1.2 y cant

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 40.7 y cant

### **Anabledd**

**Ie:** 8.7 y cant

**Na:** 51.7 y cant

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 39.5 y cant

### **Hil**

**Unrhyw gefndir gwyn:** 46.5 y cant

**Gwyn a Du Affricanaidd:** 1.2 y cant

**Du Caribiaidd:** 0.6 y cant

**Asiaidd Bangladeshaidd:** 0.6 y cant

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 51.2 y cant

Mehefin 2021 (134 o staff)

### **Rhywedd**

**Gwrywaidd:** 25.4 per cent

**Benywaidd:** 74.6 per cent

### **Hunaniaeth rhywedd\***

**Cisryweddol:** -

**Trawsryweddol:** -

\*Yn y gorffennol, dim ond gwrywaidd neu fenywaidd oedd y dewisiadau a roddwyd i staff ar gyfer eu rhywedd. Ond rydym wedi ychwanegu categori o'r enw hunaniaeth rhywedd ers hynny. Mae hunaniaeth rhywedd yn rhoi mwy o opsiynau i adlewyrchu'r ystod eang o hunaniaethau rhywedd sydd ar gael.

### **Oedran**

**18 i 21:** 1.5 y cant

**22 i 29:** 17.2 y cant

**30 i 39:** 32.1 y cant

**40 i 49:** 20.1 y cant

**50 i 59:** 25.4 y cant

**60+:** 3 y cant

### **Crefydd**

**Anfyddiwr:** 7.5 y cant

**Agnostig:** 4.5 y cant

**Cristion:** 21.6 y cant

**Hindŵ:** -

**Dim:** 27.3 y cant

**Arall (heb ei nodi):** -

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 36.5 y cant

## **Cyfeiriadedd rhywiol**

**Deurywiol:** 0.7 y cant

**Cyfunrywiol:** 2.2 y cant

**Heterorywiol:** 59.7 y cant

**Panrywiol:** -

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 37.3 y cant

## **Anabledd**

**Ie:** 6.7 y cant

**Na:** 58.2 y cant

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 35.1 y cant

## **Hil**

**Unrhyw gefndir gwyn:** 42.5 y cant

**Gwyn a Du Affricanaidd:** 1.5 y cant

**Du Caribiaidd:** 0.7 y cant

**Asiaidd Bangladeshaidd:** 0.7 y cant

**Gwell gennyf beidio ag ateb / heb ddatgan:** 36.6 y cant

## **Amrywiaeth y bobl ar ein Cofrestr**

Rydym yn monitro nodweddion gwarchodedig pawb sydd ar ein Cofrestr o Weithwyr Gofal Cymdeithasol. Rydym yn:

- casglu gwybodaeth am sgiliau Cymraeg y bobl sydd wedi'u cofrestru gyda ni
- cyhoeddi proffiliau data bob blwyddyn gan ddefnyddio gwybodaeth a ddarparwyd gan ymgeiswyr sy'n cofrestru ac yn adnewyddu eu cofrestriad

gyda ni.

Mae rhagor o wybodaeth ynglŷn â hyn ar [ein gwefan](#).

## Caffael

Rydym eisiau sicrhau bod cydraddoldeb yn ganolog i'n prosesau caffael. Rydym yn sicrhau bod yr holl gyflenwyr yn gwybod bod rhaid iddynt barchu ein hymrwymiad i atal gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a bod yn dryloyw.

Rydym yn dangos ein hymrwymiad i ddatblygu cynaliadwy yn ein prosesau a'n gweithgareddau caffael. Rydym yn gwneud hyn yn ystod y cam cynllunio caffael trwy:

- ddatblygu meini prawf sy'n ystyried effaith economaidd, amgylcheddol a chymdeithasol tymor byr a thymor hir
- pennu'r wybodaeth rydym ei heisiau gan gyflenwyr posibl fel y gallwn gymhwyso'r meini prawf hynny'n deg
- gweithio gyda chyflenwyr i amlygu ffyrdd mwy cynaliadwy o fodloni anghenion
- croesawu datrysiadau arloesol gan gyflenwyr, gan gynnwys busnesau bach a chanolig.

Cyhoeddwyd ein *Strategaeth* Amgylcheddol, Cynaliadwyedd a Llywodraethu wrth Gaffael ym mis Medi 2022 ac rydym wedi datblygu cynllun gweithredu i'n helpu i'w rhoi ar waith.

## Ymrwymiad i'r Gymraeg



Rydym yn cydnabod ein cyfrifoldebau o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a'n rôl arweiniol wrth gefnogi *Mwy na geiriau*: cynllun pum mlynedd 2022-2027 Llywodraeth Cymru.

Mae ein Cynllun Iaith Gymraeg (Deddf yr Iaith Gymraeg 1993) a Safonau'r Gymraeg yn amlinellu sut byddwn yn trin y Gymraeg a'r Saesneg yn gydradd. Nid yw'r Gymraeg yn nodwedd warchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ond mae ein hymagwedd a'n gwerthoedd yn sicrhau bod ein gwaith a'n penderfyniadau polisi yn adlewyrchu pwysigrwydd y Gymraeg i bobl sy'n defnyddio gofal a chymorth, a'u teuluoedd a'u gofalwyr.

## **Porth Data Gofal Cymdeithasol Cenedlaethol i Gymru**

Rydym yn cyhoeddi data gofal cymdeithasol ar y [Porth Data Gofal Cymdeithasol Cenedlaethol i Gymru](#). Rydym yn ei gasglu gan awdurdodau lleol a sefydliadau eraill. Ail-lansiwyd y porth yn ddiweddar i'w wneud yn haws ei ddefnyddio ac i'w ddatblygu yn unol ag anghenion pobl sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru.

Rydym eisiau i'r porth ddod yn bwynt cyfeirio cyntaf i unrhyw un sy'n ceisio data a gwybodaeth am ofal cymdeithasol yng Nghymru. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r porth trwy ychwanegu data newydd a chanfod ffyrdd newydd a chreadigol o'i gyflwyno ar gyfer ein gwahanol gynulleidfaoedd.

## **Cysylltu â ni**

Os oes gennych unrhyw adborth ar yr adroddiad blynyddol hwn neu os hoffech lywio ein gwaith i gyflawni ein cynllun cydraddoldeb strategol a'n hamcanion cydraddoldeb, cysylltwch â ni:

[edi@socialcare.wales](mailto:edi@socialcare.wales)