

Eitem: 5

Teitl: Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol Llais 2024/2025

Gweithredu / Action required	Er gwybodaeth a sylwadau. A fyddai modd i'r Bwrdd gadarnhau hefyd eu bod yn hapus i gyfeirio at ein cyfranogiad yn y 'Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd' sydd ar ddod fel rhan o'r adroddiad hwn o dan ein gweithredoedd gwrth-hiliaeth.
Amseru / Timing	Arferol (blynyddol)
Argymhelliad / Recommendation	Bod y Bwrdd yn: - Nodi'r Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol drafft, - Cymeradwyo ei gynnwys, neu'n cynnig ychwanegiadau/newidiadau; a - Chytuno ar gyhoeddiad yn amodol ar unrhyw newidiadau y cytunwyd arnynt.
Risg / Risk	Cyflwyno adroddiadau gorfodol erbyn 31 Mawrth 2025
Cyllid / Finance	Amh
Amcan Cynllun Corfforaethol / Corporate Plan Objective	Cynllun Blynyddol: Tyfu a gwella fel sefydliad Cynllun Cydraddoldeb Strategol: Ein Pobl, Ein Diwylliant a'n Gwasanaethau (2,3a4) Dyletswyddau cydraddoldeb Cyffredinol a Phenodol (Deddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus) – adroddiad mandadol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
Cydraddoldeb / Equality	Nid oes angen asesiad effaith ar gyfer yr adroddiad hwn. Mae'r adroddiad hwn yn manylu ar ein cynnydd yn erbyn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 (blwyddyn 1)

Cyfathrebu / Communications	Ticiwch un o'r blychau canlynol os bydd y gweithgaredd hwn yn cael effaith ar: Mewnol: ein pobl ☒ Allanol: ein cwsmeriaid/partneriaid/rhanddeiliaid ☒ Allanol: enw da ein sefydliad ☒
Cymeradwyaeth / Approval/Clearance	Tîm Arwain
Trafodaethau/Penderfyniadau Blaenorol / Previous discussions/decisions	Derbyniodd Tîm Arwain amlinelliad o'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt ar gyfer Blwyddyn 1 ym mis Gorffennaf 2024 a derbyniodd y Bwrdd ddiweddariad chwe mis ar ein cynnydd ym mis Hydref 2024.
Awdur/Cyflwyno / Author/Presenting	Charysse Harper/Ben Eaton
Dyddiad / Date	26 Mawrth 2025
Cefndir / Background	
Rhaid inni adrodd yn flynyddol ar sut yr ydym yn cyflawni ein Dyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol o dan y dyletswyddau sy'n benodol i Gymru yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Rhaid inni hefyd adrodd ar sut yr ydym yn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb penodol drwy gynhyrchu adroddiad monitro cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn. Rhaid inni adrodd ar: - y camau rydym wedi'u cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol - sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i gyflawni tri nod y ddyletswydd gyffredinol - unrhyw resymau dros beidio â chasglu gwybodaeth berthnasol - ddatganiad ar effeithiolrwydd trefniadau'r awdurdod ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol - wybodaeth cyflogaeth benodol, gan gynnwys gwybodaeth am hyfforddiant a chyflog* - gynnydd tuag at gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb, a - datganiad ar effeithiolrwydd y camau yr ydym wedi'u cymryd i gyflawni pob un o'n hamcanion cydraddoldeb.	

Nodyn ar gyflog: nid yw'r adroddiad yn cynnwys unrhyw wybodaeth yn ymwneud â'n cyflog er ei fod yn cyfeirio at y Datganiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023-2024.

Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau yn adrodd ar weithgareddau'r flwyddyn flaenorol ar gyfer eu hadroddiad cydraddoldeb. Adroddwyd am grynodedb o'n gweithgareddau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn 2023/2024 yn Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon Llais 2023/2024.

Cytunwyd ar ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn 2024. Gwnaethpwyd penderfyniad gan y Pennaeth EDI a Llesiant i adrodd ar y flwyddyn gyfredol yn rhagweithiol yn hytrach nag yn ôl-weithredol er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau a'n cyfrifoldebau cyfreithiol gyda llai o siawns o drawsdroesi wrth symud i iteriad nesaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2029-2033.

Mae'r adroddiad yn cynnwys gwybodaeth am yr uchod i, yn ogystal ag adran ar ein hymrwymiad i'r Gymraeg.

Mae'r rhan fwyaf o'r wybodaeth yn yr adroddiad yn rhedeg hyd at 1 Ionawr 2025 i ganiatáu digon o amser ar gyfer ysgrifennu'r adroddiad, ei gyfieithu a'i ddylunio. Nid yw'n ddelfrydol, fodd bynnag, yn y dyfodol gallwn ddarparu manylion unrhyw beth arwyddocaol ym mis Chwefror neu fis Mawrth fel rhan o adroddiadau'r flwyddyn honno.

Ar gyfer adrodd yn y dyfodol, wrth i ni wella ein dulliau o gasglu a defnyddio data cydraddoldeb allanol, efallai y byddwn am ystyried adrodd ar sut rydym wedi defnyddio'r wybodaeth honno i lywio ein gwaith e.e. blaenoriaethau cenedlaethol, cynrychioliadau, ymgysylltiadau ac ati.

Mae adroddiad y Bwrdd hwn yn rhoi trosolwg o gynnwys yr adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb. Am ragor o fanylion, cyfeiriwch at yr adroddiad drafft sydd ynghlwm.

Manylion / Detail

Mae'r adroddiad wedi'i rannu i'r meysydd a amlinellwyd uchod. Dyma drosolwg byr o'r adrannau perthnasol (pethau na fyddwch wedi'u gweld fel rhan o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol).

Adnabod a chasglu gwybodaeth berthnasol:

Yn amlinellu'n gryno ble rydym yn casglu gwybodaeth berthnasol fel sefydliad, o ffynonellau mewnol ac allanol a sut rydym yn defnyddio'r wybodaeth honno i

lywio ein cynllunio strategol, llunio ein blaenoriaethau, llywio cynrychiolaethau, strategaethau mewnol, Asesiadau Effaith Integredig ac ati.

Mae'n cydnabod yn benodol ein bod wedi nodi bylchau yn yr hyn a wyddom. Nod ein 4 amcan cydraddoldeb yw lleihau'r bylchau hynny drwy gasglu data mwy ystyrlon.

Ein blwyddyn gyntaf

Mae'r adran hon yn rhestru pob amcan cydraddoldeb ac yn cyflwyno'r wybodaeth mewn ffordd hygyrch i fformat 'Dywedasom, gwnaethom' i ddangos yn glir sut y gwnaethom (neu na wnaethom) gyflawni'r camau gweithredu a nodwyd gennym ym Mlwyddyn 1 ein ffrydiau gwaith Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Ein gwasanaethau:

Asesu: effeithiol

Cyflawnwyd y ddau gam gweithredu a nodwyd ar gyfer y flwyddyn hon, y ddau â chanlyniadau cadarnhaol. Mae'r gofrestr cydweithredu/rhanddeiliaid genedlaethol wedi cyfuno'r holl wybodaeth rhanddeiliaid a ddarparwyd gan bob tîm rhanbarthol a chenedlaethol a fydd yn caniatáu un ffynhonnell wybodaeth wirioneddol, wedi'i diweddarau'n rheolaidd i bobl ei defnyddio fel rhan o'n cyfathrebu a'n hymrwymiaidau.

Er gwybodaeth (heb ei gynnwys yn yr adroddiad): mae'r ffurflen bellach yn ein galluogi i dicio ie neu na o dan yr holl nodweddion gwarchodedig, yn ogystal â rhai categorïau eraill fel addysg, i amlygu pob diddordeb gwahanol y bobl sy'n cysylltu tra hefyd yn hidlo fesul rhanbarth. Mae hyn yn golygu ein bod yn gallu nodi gwahanol ddiddordebau lle mae gennym or-gynrychiolaeth neu dan-gynrychiolaeth o gysylltiadau yn well, neu le nad oes gennym gysylltiadau penodol ar gyfer unigolion, gan ein rhybuddio bod angen i ni wneud mwy o ran ein meithrin perthynas.

Mae (ail) gyflwyno Asesiadau Effaith Integredig hefyd wedi mynd yn gymharol dda, gyda phob rhan o'r sefydliad yn cysylltu ar sut i'w cwblhau, ble i ddod o hyd i wybodaeth a cheisio cymorth ac arweiniad uniongyrchol gan y Pennaeth EDI a Llesiant.

Bydd ffocws y flwyddyn nesaf nawr ar wreiddio'r rhain hyd yn oed yn fwy yn ein harferion, gan sicrhau bod ffurflenni'n cael eu rhannu i'r llyfrgell ganolog i gynyddu ein hadnoddau a rhannu gwybodaeth ar draws y sefydliad.

Ein pobl:

Asesiad: Rhywfaint yn effeithiol

Er ein bod wedi gwneud cynnydd da mewn rhai meysydd, fel ein 'meddwl Cymraeg yn gyntaf' a bod yr adroddiad yn nodi bod cyflwyno'r fframwaith ymddygiad yn gam cadarnhaol tuag at gynhwysiant, ni wnaethom gymaint o gynydd yn erbyn rhai camau gweithredu fel hyfforddiant ac adolygu ein polisïau ag y byddem wedi dymuno.

Ein her fwyaf, fel yr amlygwyd drwy gydol y flwyddyn, yw ehangder y dysgu a'r datblygu sydd eu hangen i allu uwchsgilio ein staff a'n gwirfoddolwyr ar amrywiaeth o bethau gan gynnwys ecwiti amrywiaeth a chynhwysiant.

Rydym wedi dysgu mwy am ein sefyllfa fel sefydliad dros y 12 mis diwethaf wrth gymryd y camau hyn. Rydym wedi nodi bod angen i ni dyfu a datblygu mewn aeddfedrwydd fel sefydliad i allu cyflawni'r lefel o gymhwysedd diwylliannol yr ydym ei heisiau, i ymgysylltu a chyfathrebu'n fwy effeithiol â gwahanol grwpiau ledled Cymru.

Ein diwylliant:

Asesiad: Effeithiol

Yn gyffredinol, bu pwyslais gwirioneddol ar ddiwylliant eleni a llawer o gamau cadarnhaol gan gynnwys rhwydweithiau mewnol, cylchlythyrau, y calendr cynhwysiant a chydabyddiaeth gan Llais bod angen ffocws penodol ar ecwiti, amrywiaeth a chynhwysiant a rhywun i yrru'r agenda yn ei blaen.

Rydym wedi wynebu oedi wrth adolygu ein harferion recriwtio ac mae capasiti ein tîm gweithlu yn golygu nad oeddem yn gallu ystyried yn llawn sut i gadw pobl wrth symud ymlaen.

Nid ydym wedi cyflawni'r diwylliant dymunol eto ac mae mwy i'w wneud i ymgorffori ymddygiadau, dim goddefgarwch, cynyddu ein dealltwriaeth o wrth-

hiliaeth a helpu pobl i deimlo'n hyderus i alw pethau allan pan fyddant yn eu gweld, mewn ffordd ddiogel ac adeiladol.

Ein hymgysylltiad:

Asesiad: Rhywfaint yn effeithiol

Rydym wedi gwneud llawer o waith yn hyrwyddo ein gwasanaethau eleni ac wedi cymryd rhai camau da tuag at gynyddu ein hygyrchedd drwy iaith. Rydym wedi gwneud dechrau da, ac mae ein hymdrechion wedi bod yn ddiriaethol. Fodd bynnag, mae mwy i'w wneud.

Y cyfrannwr mwyaf at yr amcan hwn yw ein cipio data – beth rydym yn ei gasglu, sut rydym yn ei ddal a sut rydym yn ei ddefnyddio i nodi bylchau yn yr hyn a wyddom a'r hyn nad ydym yn ei wybod.

Mae cynnydd wedi bod yn arafach na'r disgwyl ar y cam penodol hwn. Mae'n llawer mwy cymhleth nag a ragwelwyd yn wreiddiol. Gwyddom fod yn rhaid inni newid rhai o'r ffyrdd yr ydym yn gofyn y cwestiynau, ac, mewn rhai achosion, pa gwestiynau a ofynnwn; fodd bynnag, mae'n rhaid i ni ystyried y broses gyfan a sut y gall ein systemau weithio er mwyn i ni gasglu a defnyddio'r data yn effeithiol mewn ffyrdd ystyrlon.

Er gwybodaeth (heb ei gynnwys yn yr adroddiad): ein huchelgais yw gallu cysylltu gwahanol setiau o ddata i nodi materion penodol o fewn iechyd a gofal cymdeithasol, gan ganiatáu i ni wneud mwy o sylwadau lle bo angen a rhoi mynediad haws i ni at wybodaeth i allu llywio ein datganiadau sefyllfa, ac ati, na'n prosesau presennol. Fodd bynnag, nid yw'n hawdd cyflawni hyn oherwydd rhwymedigaethau sy'n cystadlu (ac weithiau'n gwrthdaro) ynghylch cipio data, lle caiff ei storio, a'i gadw'n ddienw.

Rydym yn parhau i weithio gyda Llywodraeth Cymru a phartneriaid eraill yn y sector cyhoeddus, y sector gwirfoddol a'r trydydd sector i'n helpu i lunio'r maes gwaith hwn, gan gadw at arfer da a'n dyletswyddau o dan ddiogelu data.

Ymrwymiad i'r Iaith Gymraeg

Disgrifio'n gryno ein huchelgais i helpu'r iaith i ffynnu, y tu mewn a'r tu allan i'n sefydliad. Yn rhoi crynodeb byr o'r hyn rydym wedi'i wneud yn erbyn ein

Hysbysiad Cydymffurfio (Cynllun Gweithredu Iaith Gymraeg) ac ar ein gwaith gyda Mwy na Geiriau i amlygu'r hyn rydym wedi bod yn ei glywed eleni.

Asesiadau Effaith Integredig

Trosolwg cyffredinol o'r ffordd yr ydym yn ymdrin ag asesiadau effaith integredig a dau ganfyddiad allweddol o'r asesiadau effaith integredig yr ydym wedi'u cynnal eleni – anhygyrchedd rhai o'n hadeiladau ac effeithiau cadarnhaol symud swyddfeydd a'n penderfyniad i beidio â bwrw ymlaen â'r cynllun prydlesu ceir oherwydd y potensial ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw wedi'i waethygu gan effeithiau lluosog eraill ar grwpiau oherwydd rheolau CThEM.

Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru:

Yn rhoi trosolwg o'n cam(au) blaenorol o dan y Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru wreiddiol a sut rydym wedi cwrdd â nhw yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Manylion y newidiadau i'n camau gweithredu o dan y cynllun gweithredu ar ei newydd wedd a lansiwyd ym mis Tachwedd eleni gyda rhai o'r camau yr ydym wedi'u cymryd a fyddai'n bodloni'r rheini.

Data ein staff

Rhaid inni adrodd ar hyn yn gyfreithiol. Nid yw data sydd ar gyfer llai na grwpiau o 5 wedi'i adrodd i ddiogelu anhysbysrwydd. Sylwch, mae data ethnigrwydd wedi'i leihau i 2 gategori oherwydd bod manylu mewn unrhyw fanylder mwy gronynnog yn golygu y byddai'n haws adnabod yr ychydig aelodau staff a ddatgelodd eu data ethnigrwydd i ni.

Wrth i ni dyfu mewn amrywiaeth, byddwn yn gallu adlewyrchu ein hadroddiadau i ymgorffori ystod ehangach o wybodaeth.

Mae ein gweithlu (o'r rhai a ddatgelodd) yn gymharol adlewyrchol o boblogaeth ehangach Cymru, ac yn wyn, heterorywiol a heb anabledd. Fodd bynnag, oherwydd cyfraddau uchel o ddiffyg datgelu, gall hyn fod wedi'i ystumio. Nid yw hyn ychwaith yn negyddu'r hyn a wyddom am bobl sydd eisiau amrywiaeth yn eu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae gennym or-gynrychiolaeth o ofalwyr yn y sefydliad o gymharu â phoblogaeth gyffredinol Cymru ac fel y gwyddom eisoes, mae ein staff benywaidd yn llawer uwch na'n staff gwrywaidd.

Camau nesaf

Yn amodol ar gymeradwyaeth y Bwrdd, bydd yr adroddiad hwn yn cael ei gyhoeddi ar ein gwefan yn unol â'n dyddiad cau gorfodol ar gyfer adrodd erbyn 31 Mawrth 2025.