



Eich llais mewn iechyd | Your voice in health  
a gofal cymdeithasol | and social care

# Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2025/26



## Rhagair

Rydym yn falch o gyflwyno ein hail Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb, sy'n cwmpasu'r cyfnod o 1 Ebrill 2025 i 31 Mawrth 2026.

Fel llais annibynnol Cymru dros iechyd a gofal cymdeithasol, mae ein gwaith yn canolbwyntio ar wrando ar bobl ar draws pob cymuned a sicrhau bod eu profiadau'n llywio gofal gwell a chanlyniadau tecach.

Rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i herio anghydraddoldeb, gwahaniaethu a rhagfarn ac i gefnogi uchelgais Cymru i ddod yn genedl wrth-hiliol.

Diolch i'r cyhoedd, ein staff a'r holl bartneriaid a'n helpodd i wneud cynnydd eleni.

## Llais Pawb

### Pwy ydym ni

Mae Llais yn gorff a noddir gan Lywodraeth Cymru a grëwyd i sicrhau bod gan bobl ledled Cymru lais cryfach ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Rydym yn gweithio gyda sefydliadau'r GIG, awdurdodau lleol a phartneriaid cymunedol i wella gwasanaethau.

Mae gennym tua 99 o staff a nifer gynyddol o wirfoddolwyr ar draws tîm cenedlaethol a saith tîm rhanbarthol, maent yn cwmpasu

- Caerdydd a'r Fro
- Cwm Taf Morgannwg
- Gwent
- Castell-nedd Port Talbot ac Abertawe
- Gogledd Cymru
- Powys
- Gorllewin Cymru





### **Ein gweledigaeth**

Credwn mewn Cymru iachach. System iechyd a gofal cymdeithasol lle mae pobl yn cael y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt mewn ffordd sy'n gweithio orau iddynt ac sy'n barod ar gyfer beth bynnag a ddaw yn y dyfodol.

### **Ein cenhadaeth**

Rydym yn gwneud ein cenhadaeth i wrando'n ofalus, yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol, ac i gynyddu effaith lleisiau pobl wrth lunio gwasanaethau.

### **Ein gwerthoedd**

**Person-ganolog** – mae ein gwaith yn cael ei yrru gan bryderon pobl Cymru.

**Cydweithio** - drwy gydweithio ar draws ein rhanbarthau, gyda'r cyhoedd ac eraill, gallwn helpu i leihau anghydraddoldebau a sicrhau bod lleisiau pobl yn cael eu clywed.

**Uniondeb** - rydym yn sicrhau ein bod yn onest ac yn atebol am bopeth a wnawn a bod y 'pam' y tu ôl i'n penderfyniadau yn glir.

# Pwrpas yr adroddiad hwn

## Ein Dyletswyddau a'n Cyfrifoldebau Cyfreithiol

Rhaid inni adrodd bob blwyddyn ar sut rydym yn cyflawni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Gyffredinol a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a chyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth i ddangos sut rydym yn cyflawni ein cyfrifoldebau cydraddoldeb.

Mae ein dyletswyddau a'n cyfrifoldebau cyfreithiol yn cynnwys:

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)
- Safonau'r Iaith Gymraeg 2016
- Cynlluniau gweithredu a chanllawiau Llywodraeth Cymru

Mae'r adroddiad hwn yn esbonio sut rydym yn cyflawni'r rhain a'n cynnydd yn erbyn yr amcanion cydraddoldeb yn ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024–2028](#).

## Adnabod a chasglu gwybodaeth berthnasol

Rydym yn casglu gwybodaeth o lawer o wahanol leoedd i wneud yn siŵr bod ein gwaith yn adlewyrchu profiadau go iawn bobl ledled Cymru.

Rydym yn defnyddio gwybodaeth o:

- ddata cenedlaethol a rhanbarthol ar ymgysylltu, cynrychioliadau ac eiriolaeth cwynion
- yr hyn a glywn yn uniongyrchol gan bobl drwy ddigwyddiadau, arolygon, ymgynghoriadau a gwaith eiriolaeth
- ein harolwg 'Rhannwch Eich Stori'
- ymchwil rydym wedi'i gomisiynu
- gwybodaeth gan bartneriaid ar draws y sectorau cyhoeddus, gwirfoddol a thrydydd
- data o'n System Cofnodion Cyflogeion (ESR) a'n System Rheoli Perthynas â Chwsmeriaid (CRM)

Rydym yn defnyddio gwybodaeth allanol bwysig, fel adroddiadau gan Lywodraeth y DU, Llywodraeth Cymru, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac eraill sy'n gweithio gyda'r cyhoedd neu'n eu cefnogi.

Mae hyn yn ein helpu i gynllunio ein gwaith, llunio ein blaenoriaethau cenedlaethol a rhanbarthol, a gwella'r cynrychiolaethau a wnawn i fyrddau ieched ac awdurdodau lleol.

## Amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2024-2028

Lansiwyd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf ym mis Ebrill 2024. Lluniwyd ein hamcanion cydraddoldeb gan ein gweledigaeth, ein gwerthoedd, a'n hymgynghoriad.

Mae ein hamcanion wedi'u rhannu'n 4 maes:

**Ein gwasanaethau:** Datblygu'r ffordd rydym yn gweithio gyda byrddau a chyrff iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru i helpu i greu gwasanaeth iechyd a gofal cymdeithasol mwy cysylltiedig.

**Ein pobl:** Erbyn 2028, byddwn yn adolygu ein polisïau, ein harferion a'n dulliau i wneud yn siŵr bod ein pobl, nawr ac yn y dyfodol, yn cael y gefnogaeth a'r offer cywir sydd eu hangen arnynt i lwyddo mewn gweithle teg a hygyrch.

**Ein diwylliant:** Sefydlu diwylliant 'Un Llais' sy'n gynhwysol ym mhob rhanbarth, un sy'n hyrwyddo tegwch ac yn grymuso gweithlu cynrychioliadol.

**Ein hymgysylltiad:** Ailgynllunio sut rydym yn casglu ac yn defnyddio'r data sydd gennym am ein pobl a defnyddwyr ein gwasanaethau erbyn 2027, er mwyn dod o hyd i fylchau (yn yr hyn a wyddom a phwy yr ydym yn siarad ag ef) a datblygu ein gwasanaethau, gan annog ffyrdd newydd o weithio sy'n gwella cyfle cyfartal i bawb.

# Ein Hail Flwyddyn

Fe wnaethon ni nodi camau gweithredu yr oeddem am eu cymryd o dan y pedwar amcan cydraddoldeb gwahanol ar gyfer y flwyddyn hon. Mae rhai o'r rhain yn adeiladu ar y gwaith a wnaethom yn ein blwyddyn gyntaf, tra bod eraill yn datblygu o'r hyn a welsom a'i glywed y tu mewn a'r tu allan i'r sefydliad.

Yma, byddwn yn dweud wrthyhych beth y dywedasom y byddem yn ei wneud, yr hyn a wnaethom a pha mor effeithiol y bu'r camau hynny yn ein barn ni.

Mae rhagor o wybodaeth am ein gwaith ynghylch y Gymraeg a gwrth-hilioldeb ar gael yn adrannau perthnasol yr adroddiad hwn.

## 0.1 Ein gwasanaethau:

### Dywedasom

Parhau i ymgorffori  
Asesiadau Effaith  
Integredig (AEI)

Gwella'r Gofrestr  
Rhanddeiliaid  
Genedlaethol

Cysylltu ag arweinwyr  
EAC o Fyrddau lechyd  
ac Awdurdodau Lleol  
i ddeall y gwaith EAC  
maen nhw'n ei wneud

### Gwnaethom

- Hyfforddiant adnewyddu AEI
- Cyflwynwyd monitro ansawdd rheolaidd o AEIau
- Gwella ansawdd data a chysoni'r cofrestru
- Ymgorffori'r gofrestr yn ein system CRM i sicrhau bod gwybodaeth wedi'i threfnu, yn hygyrch ac yn olrheiniadwy
- Cysylltwyd ag arweinwyr EAC mewn Byrddau lechyd ac Awdurdodau Lleol
- Defnyddio Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i gysylltu â rhwydweithiau cydraddoldeb ychwanegol

### Asesiad: Effeithiol



## Asesiadau Effaith Integredig (AEI)

Rydym yn gweithio i wneud Asesiadau Effaith Integredig yn rhan normal ac arferol o'n gwaith bob dydd. Cafodd staff hyfforddiant gloywi eleni i'w helpu i deimlo'n fwy hyderus wrth ddefnyddio'r offeryn ac i ddeall sut y gall gwahanol rannau o hunaniaeth rhywun effeithio ar sut maen nhw'n profi ein penderfyniadau.

Roedd cyfraddau cwblhau yn gryf yn hanner cyntaf y flwyddyn. Fe wnaethon nhw syrthio yn yr ail hanner, sy'n dangos y gallai fod angen i ni roi mwy o gefnogaeth i dimau yn ystod cyfnodau prysur. I helpu gyda hyn, rydym yn ychwanegu nodiadau atgoffa at ein System Rheoli Perthynas â Chleientiaid (CRM).

Bydd yr awgrymiadau hyn yn annog staff i gwblhau AEI pan fyddant yn diweddarau eu gweithgareddau ymgysylltu.

Mae ein Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn adolygu'r asesiadau, yn rhannu arfer da, ac yn rhoi adborth defnyddiol i dimau. Mae staff wedi dweud wrthym eu bod yn gallu gweld manteision defnyddio AEIau a bod y broses yn eu helpu i feddwl am eu gwaith mewn ffyrdd newydd a defnyddiol.

Anogir timau hefyd i gynnal sesiynau myfyrio a meddwl am ganlyniadau gwaith lle na ddefnyddiwyd asesiadau na dulliau. Mae'r sesiynau hyn wedi ein helpu i weld heriau y gellid bod wedi'u hosgoi, gan roi gwersi pwysig inni ar gyfer y dyfodol.

## Cofrestr Rhanddeiliaid Cenedlaethol

Eleni, fe wnaethon ni wella'r gofrestr drwy gryfhau ansawdd data a sicrhau bod categorïau'n cael eu defnyddio'n gyson ar draws pob tîm. Rhan allweddol o'r gwaith hwn oedd symud y gofrestr i'n CRM. Mae hyn yn ei gwneud hi'n haws cadw gwybodaeth wedi'i threfnu mewn un lle, yn helpu staff i gael mynediad ati'n haws, ac yn ein galluogi i olrhain gwaith sy'n digwydd gyda'r un rhanddeiliad ar draws gwahanol ranbarthau.

Y llynedd fe wnaethon ni fapio ein rhanddeiliaid yn ôl nodweddion er mwyn nodi bylchau. Credwn y bydd y gwaith a wnaethom eleni yn parhau i gefnogi gwell gwneud penderfyniadau drwy wneud ein hymgysylltiad yn fwy cyson, cydlynol ac effeithiol.

## Cysylltu ag Arweinwyr Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Fe wnaethon ni gysylltu â phob arweinydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn Byrddau Iechyd ac Awdurdodau Lleol ledled Cymru i ddysgu mwy am y gwaith maen nhw'n ei wneud i gefnogi tegwch a chynhwysiant. Mae'r sgrysiâu hyn wedi ein helpu i ddechrau meithrin cysylltiadau cryf y gallwn barhau i'w tyfu.

Rydym hefyd yn archwilio ffyrdd o gydweithio'n agosach â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, fel Iechyd Cyhoeddus Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru. Drwy rannu'r hyn a glywn gan y cyhoedd, grwpiau cymunedol, partneriaid a rhwydweithiau'r trydydd sector, rydym yn gobeithio deall problemau'n gliriach.

Mae'r camau hyn yn ein helpu i weithio mewn ffordd fwy cyson, gwybodus a chysylltiedig, sy'n cefnogi gwneud penderfyniadau gwell ac yn helpu i greu gwasanaeth iechyd a gofal cymdeithasol mwy cydgysylltiedig.



## 0.2 Ein pobl:

### Dywedasom

Parhau â'n hadolygiad polisi i sicrhau bod polisiau'n cael eu hystyried trwy wahanol lensys a dulliau

Parhau i ddatblygu ein dull o roi'r iaith Gymraeg yn gyntaf

Adolygu ein proses recriwtio o'r dechrau i'r diwedd

Datblygu cynllun gweithredu Llesiant Cymru Gyfan

### Gwnaethom

- Adolygwyd sawl polisi neu a anfonwyd allan i ymgynghori arnynt
- Mae gan bob polisi AEI cysylltiedig sydd hefyd yn cael ei anfon allan fel rhan o'r broses ymgynghori.
- Dathlu dyddiadau allweddol yng nghalendr Cymru a datblygu canllawiau ochr yn ochr â nhw i hyrwyddo defnydd o'r iaith Gymraeg
- Ymunom â Bwrdd Ymgynghorol Mwy na Geiriau fel arsylwyr
- Gwrando pan ddywedodd ein staff wrthym fod angen help arnynt gyda therminoleg, gan ddarparu dolenni i adnoddau i'w cynorthwyo
- Datblygwyd ein cyfleoedd dysgu Cymraeg ymhellach drwy gofrestru ar gyfer Gwasanaethau Cymraeg Gwaith
- Adolygwyd ein data recriwtio ar gyfer y flwyddyn hon i nodi unrhyw dueddiadau neu rwystrau i grwpiau dan gynrychiolaeth sy'n gwneud cais am ein rolau
- Nodwyd gwahanol brosesau ac arferion y gallwn eu gwella neu eu cyflwyno yn unol â Chynllun Gweithredu Hawliau Pobl Anabl (Cymru)
- Cynyddu'r ystod o leoedd lle rydym yn hysbysebu ein swyddi a gweithredu darparu cwestiynau cyfweliad ymlaen llaw i bawb
- Mynd i'r afael â'r pethau y gallem eu rhoi ar waith gan ddefnyddio adborth o arolwg Llesiant y llynedd a chynhadledd staff y llynedd.
- Mapio meysydd gwaith mwy cymhleth i weld beth oedd yn gysylltiedig â'i gilydd a'r adnoddau y byddai eu hangen arnom i ymgymryd â'r prosiectau hynny
- Ailgynlluniwyd ein Harolwg Llesiant fel ei fod yn gliriach ac wedi'i ddiffinio'n well er mwyn gwella ein mewnwelediadau a gweithredu yn unol â hynny

Eleni, gwnaethom gynnydd da ar draws llawer o feysydd, er bod rhywfaint o waith wedi cymryd mwy o amser nag yr oeddem yn gobeithio. Fe wnaethon ni barhau i wella ein polisïau, cryfhau ein harferion recriwtio, cefnogi'r iaith Gymraeg, ac adeiladu ein gwaith lles a chynhwysiant.

## **Gwaith Polisi**

Rydym wedi gweithio ar sawl polisi a fydd yn helpu i wneud gwaith yn fwy hyblyg a chefnogol i'n staff

Mae'r rhain yn cynnwys syniadau fel caniatáu i bobl gario mwy o amser hyblyg drosodd a rhoi mwy o ddewis i staff ynghylch pryd maen nhw'n gweithio eu horiau craidd. Roedd pob un yn cynnwys Asesiad Effaith Integredig i'n helpu i feddwl yn ofalus am sut y gallai gwahanol grwpiau o bobl gael eu heffeithio. Mae'r diweddariadau hyn gyda'r tîm Gweithredol i'w cymeradwyo.

Un o'n prif gyflawniadau oedd cyflwyno polisi newyddenedigol newydd, sy'n rhoi gwell cyflog a chefnogaeth i staff y mae angen gofal newyddenedigol ar eu babanod. Fe wnaethom hefyd ddiweddarau ein Polisi Aflonyddu Rhywiol i fodloni gofynion cyfreithiol newydd. Mae hyn yn ein helpu i gadw ein gweithle yn ddiogel ac yn barchus i bawb.

Rydym yn ystyried sut y gallai fod angen i ni ddiweddarau ein polisïau yn dilyn penderfyniad Goruchaf Lys y DU i newid y diffiniad cyfreithiol o ryw fiolegol.

Rydym yn aros am ragor o ganllawiau oherwydd bod her ddiweddar wedi bod i'r penderfyniad hwn, ac roedd y rheolau'n wahanol i gyflogwyr a darparwyr gwasanaethau.

Tra byddwn yn aros, rydym yn cymryd amser i ddeall beth allai'r newidiadau ei olygu fel bod unrhyw ddiweddariadau a wnawn yn glir, yn gyfreithlon ac yn gwbl gynhwysol. Ein nod yw parhau i fod yn groesawgar ac yn gefnogol i bawb.

Cymerodd rhywfaint o waith polisi fwy o amser oherwydd capasiti, rhai staff yn newid rolau, a phrosesau llofnodi yn symud yn arafach. Dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn edrych ar sut y gallwn wneud y prosesau hyn yn haws ac yn gyflymach.

## Gwelliannau Recriwtio

Rydym yn parhau i adolygu ein proses recriwtio lawn i wneud yn siŵr ei bod yn deg, yn gynhwysol ac yn hygyrch. Eleni, fe wnaethon ni edrych yn ofalus ar ein data recriwtio i ddeall unrhyw dueddiadau neu rwystrau a allai effeithio ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.

Fe wnaethon ni nodi meysydd lle gallem wella ein dull gweithredu yn unol â Chynllun Hawliau Pobl Anabl. Er mwyn cyrraedd ystod ehangach o ymgeiswyr, fe wnaethon ni hysbysebu rolau mewn mwy o leoedd. Fe wnaethon ni fyfyrion ar sut mae ein canlyniadau recriwtio yn cysylltu â Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, gan gydnabod lle mae angen gwaith pellach.

Eleni fe wnaethon ni gymryd camau i wneud ein cyfweliadau swyddi yn decach.

Rydym wedi siarad â rheolwyr am ddefnyddio cwestiynau cyfweliad clir a chyson ar gyfer llawer o'n rolau swyddi.

Ar gyfer ein swydd Cyfarwyddwr Corfforaethol diweddar, fe wnaethon ni rannu'r cwestiynau cyfweliad cyn y cyfweliad. Helpodd hyn i wneud y broses yn fwy agored a thecach. Rydym wedi ysgrifennu cynllun ar gyfer polisi llawn. Mae nawr yn aros am gymeradwyaeth, sy'n dangos ein bod ni'n symud i'r cyfeiriad cywir.

## Gwaith Llesiant a Chynhwysiant

Roedden ni'n bwriadu datblygu Cynllun Gweithredu Llesiant newydd eleni, ond mae'r gwaith hwn yn dal i fynd rhagddo. Rydym yn cymryd amser i gysylltu gweithgareddau llesiant â'n blaenoriaethau sefydliadol ehangach ar gyfer y flwyddyn nesaf, oherwydd bod llawer o'r camau gweithredu yn rhan o brosiectau mwy sydd angen amser ac adnoddau i'w datblygu'n iawn.

Hyd yn oed heb gynllun llawn, gwnaethom gynnydd pwysig trwy sawl cam gweithredu a ddaeth yn uniongyrchol o adborth staff. Un o'r pethau a ddywedodd staff wrthym oedd eu bod eisiau mwy o gydnabyddiaeth am eu cyflawniadau. Mewn ymateb, fe wnaethom gyflwyno adran newydd yn ein cylchlythyr Y Gair lle gall unrhyw un "ganmol" eu cydweithwyr. Mae hyn eisoes wedi ein helpu i ddathlu eiliadau cadarnhaol ac amlygu gwaith gwych sy'n digwydd ar draws y sefydliad.

Rhannodd staff hefyd nad oedd pawb yn ymwybodol o'u seibiant lles 15 munud nac yn teimlo'n gallu ei gymryd. Fe wnaethon ni ychwanegu nodiadau atgoffa at Y Gair ac annog pobl i rannu sut maen nhw'n treulio eu seibiant fel y gallai eraill gael syniadau. Fe wnaethon ni hefyd ychwanegu gwybodaeth am yr egwyl, ynghyd ag adnoddau lles defnyddiol, at ardal lles ein mewnrwyd.

Maes arall a gododd staff oedd bod cwrteisi syml, fel dweud "os gwelwch yn dda" a "diolch", weithiau ar goll o gyfathrebu dyddiol. Dywedodd pobl hefyd eu bod eisiau modelu rôl gliriach o ymddygiadau cadarnhaol.

Mewn ymateb, cyflwynwyd [Fframwaith Ymddygiad Llais](#), sy'n egluro beth yw ymddygiad parchus i bawb ac yn nodi ymddygiadau defnyddiol ac anghynorthwyol ar draws pob lefel o'r sefydliad.

Siaradodd staff hefyd am fod eisiau mwy o gysylltiad â'i gilydd, manau diogel a ffiniau clir. Dywedodd rhai cydweithwyr yr hoffent gael ychydig mwy o weithio yn y swyddfa i helpu i feithrin perthnasoedd. Fe wnaethon ni annog pob tîm i ddefnyddio eu hymreolaeth i gytuno ar y patrymau gwaith swyddfa sy'n gweddu orau iddyn nhw, gan eu helpu i aros mewn cysylltiad mewn ffyrdd sy'n gweithio i'w rolau a'u cyfrifoldebau.

Fe wnaethon ni ailgynllunio'r arolwg lles i wneud yn siŵr ei fod yn gofyn cwestiynau cliriach a mwy defnyddiol. Mae bellach yn gofyn am yr egwyl lles 15 munud, gan gynnwys a yw pobl eisiau ei defnyddio'n wahanol. Mae hefyd yn gofyn a yw'r egwyl yn helpu staff ac yn gwahodd awgrymiadau ar sut y gallwn wella neu newid y system.

Ochr yn ochr â'r newidiadau hyn, fe wnaethom ddatblygu ein Pasbort Cynhwysiant newydd. Mae hyn yn helpu staff a rheolwyr i siarad yn agored am arddulliau gweithio, anghenion dysgu, ac addasiadau rhesymol. Wrth i ni symud i flwyddyn nesaf ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, bydd y pasbort yn cysylltu'n agos â'n gwaith ar niwroamrywiaeth ac addasiadau rhesymol.

Mae'n cysylltu ein hymrwymyiadau o dan wahanol gynlluniau gweithredu Llywodraeth Cymru, gan ystyried sut y gall gwahanol rannau o hunaniaeth person orgyffwrdd.

Bydd y camau hyn, ynghyd â'n dangosfyrddau adrodd newydd, yn rhoi gwell dealltwriaeth inni o'n pobl, gan gefnogi eu lles a'n helpu i weld tueddiadau - fel patrymau salwch - yn fwy effeithiol.



## **Gwaith Eiriolaeth Cwynion**

Fe wnaethon ni barhau i wella ein gwaith eiriolaeth cwynion drwy adolygu a diweddarau ein polisiau ac arferion ar gyfer achosion cymhleth a rheoli llwyth achosion. Mae'r newidiadau hyn yn helpu i ddiogelu lles ein heiriolwyr ac yn ein cefnogi i leihau ein rhestrau aros. Rydym hefyd wedi bod yn datblygu canllawiau ymarferol a hyfforddiant ychwanegol i helpu staff i deimlo'n fwy hyderus wrth reoli sgysiau heriol.

## 0.3 Ein diwylliant:

### Dywedasom

Rhoi'r sgiliau i'n pobl i fod yn sefyllwyr

Datblygu ymhellach ein dealltwriaeth o wrth-hilioldeb a gwreiddio ein dysgu yn ein ffyrdd o weithio

Datblygu Calendr Cyfathrebu a Digwyddiadau Cymru Gyfan

### Gwnaethom

- Derbyniodd yr holl staff hyfforddiant ar gyfer sefyll i fyny yn gadarn a bydd hyn yn cael ei ymgorffori yn ein gweithgareddau sefydlu.
- Rydym yn datblygu pecyn pwrpasol ar gyfer ein staff i helpu gyda sgysiau ac ymddygiadau heriol sy'n adeiladu ar yr hyfforddiant sefyll i fyny yn gadarn y maent wedi'i dderbyn.
- Cyflwyno modiwl E-ddysgu Gwrth-hiliol gorfodol i'r holl staff.
- Mynychu cynhadledd 'Creu Cymru wrth-hiliol'
- Cyfarfod â phartneriaid i ddeall ymhellach sut y gallwn ymgorffori gwrth-hilioldeb yn ein polisiau
- Mynychu digwyddiadau penodol gyda'r nod o gynyddu gwrth-hilioldeb a gwella canlyniadau iechyd a gofal i bobl lleiafrifoedd ethnig
- Gweithio gyda sefydliadau dan arweiniad lleiafrifoedd i ddeall arferion ymgysylltu da ymhellach a chasglu profiadau pobl
- Rhennir calendr bob mis drwy gylchlythyr Y Gair

**Asesiad: Effeithiol**

## **Dysgu sut i sefyll i fyny yn gadarn**

Fe ddysgon ni'r holl staff sut i sefyll i fyny yn gadarn, sy'n golygu siarad allan pan fydd rhywun yn cael ei drin yn annheg. Bydd staff newydd yn dysgu hyn hefyd pan fyddant yn ymuno â ni. Rydym hefyd yn creu hyfforddiant newydd i helpu pobl i deimlo'n hyderus pan fydd angen iddynt gael sgysiau anodd neu anghyfforddus.

Rydym yn siarad am ein fframwaith ymddygiad bob mis yn Y Gair i helpu pawb i ddeall sut y dylem drin ein gilydd. Fe wnaethon ni hefyd gynnal sesiwn ar arweinyddiaeth a chydrraddoldeb, lle bu staff yn trafod yr hyn y dylem ni ei wneud nesaf.

Yn ein cynhadledd staff diweddar, trafodwyd "sut rydym yn dangos ein hunain i'n gilydd", sy'n golygu sut rydym yn cefnogi ac yn gwerthfawrogi ein gilydd - hyd yn oed pan nad yw'r pethau da y mae pobl yn eu gwneud bob amser yn hawdd i'w gweld.

## **Rhannu Gwybodaeth Bwysig Ar Draws Llais**

Fe wnaethon ni greu Calendr Cyfathrebu a Digwyddiadau Cymru Gyfan, sy'n cael ei rannu bob mis yng nghylchlythyr Y Gair. Mae hyn yn helpu pawb yn Llais i wybod pa ddigwyddiadau, dathliadau a diwrnodau ymwybyddiaeth sy'n digwydd ledled Cymru.

## 0.4 Ein hymgysylltiad:

### Dywedasom

Ailgynllunio ein ffurflenni monitro cydraddoldeb – yn fewnol ac yn allanol

Hyfforddi ein pobl ar sut i gasglu gwybodaeth monitro cydraddoldeb a'i phwysigrwydd

Archwilio gwahanol offer i gynyddu hygyrchedd at wasanaethau a gwybodaeth Llais.

Archwilio a chynyddu hygyrchedd gwefannau yn unol â Chanllawiau Hygyrchedd a Chyfathrebu Gwefannau 2.2. AA

Adolygu sut rydym yn ysgrifennu ein dogfennau a'n cyfathrebiadau i sicrhau eu bod yn hygyrch

### Gwnaethom

- Mae ein ffurflenni mewnol ac allanol wedi cael eu diweddarau, yn unol ag arfer da, dysgu a rennir gyda phartneriaid a chanllawiau diogelu data
- Mae modd cysylltu rhai cwestiynau'n haws â ffynonellau data allanol nawr er mwyn sicrhau ein bod yn adlewyrchu poblogaeth Cymru o fewn ein sefydliad ac yn clywed gan bob cymuned yng Nghymru.
- Mae ein timau wedi derbyn hyfforddiant ar y ffurflenni wedi'u diweddarau
- Mae pecyn cymorth wedi'i ddatblygu i gynorthwyo gyda sgysiau, ail-fframio cwestiynau a pham mae monitro cydraddoldeb yn bwysig i ni a'r gwaith a wnawn.
- Nodwyd Gwasanaeth Cyfnewid Fideo Iaith Arwyddion Prydain i alluogi iaith Arwyddion Prydain i hwyluso cyswllt cychwynnol â gwasanaethau Llais wrth gaffael gwasanaethau cyfieithu dewisol.
- Ystyriwyd offer hygyrchedd a throshaenau ar ein gwefan bresennol
- Comisiynwyd ein harchwiliad gwefan blynyddol a nodwyd meysydd i'w gwella
- Diweddarwyd ein Datganiad Hygyrchedd Digidol i adlewyrchu canlyniadau'r archwiliad
- Mae gwefan newydd yn cael ei datblygu i ymgorffori canllawiau WCAG cyfredol a rhai'r dyfodol ac arfer da ychwanegol sy'n ymwneud â hygyrchedd gwefannau.
- Sgysiau parhaus ynghylch cyfieithu, hyd frawddegau a therminoleg
- Parhau i gyflwyno gwybodaeth mewn gwahanol ffyrdd e.e. posterï effaith, fideos, infograffeg

## Ailgynllunio Ein Ffurflenni Monitro Cydraddoldeb

Fe wnaethon ni ddiweddarau'r ffurflenni rydyn ni'n eu defnyddio y tu mewn i Llais a'r ffurflenni rydyn ni'n eu rhoi i'r cyhoedd, fel eu bod nhw'n gliriach, yn haws i'w deall ac yn dilyn arfer da. Mae'r cwestiynau newydd yn cysylltu'n well â gwybodaeth am y bobl sy'n byw yng Nghymru. Mae hyn yn ein helpu i wirio a yw ein sefydliad yn cynrychioli'r gwahanol gymunedau ledled Cymru ac a ydym yn clywed gan bawb.

Rydym yn gweithio'n agos gyda sefydliadau fel Iechyd a Gofal Digidol Cymru, Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Iechyd Cymru, ac Arolygiaeth Gofal Cymru i wella sut rydym i gyd yn casglu ac yn defnyddio gwybodaeth am gydraddoldeb. Gyda'n gilydd, rydym yn ceisio creu'r un rheolau ar gyfer casglu'r wybodaeth hon ar draws iechyd a gofal cymdeithasol. Bydd hyn yn helpu pawb i ddeall y bobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau hyn yn well a sicrhau bod y wybodaeth yn cael ei defnyddio mewn ffordd gliriach a mwy defnyddiol.



## Hyfforddi Ein Staff i Gasglu Gwybodaeth am Gydraddoldeb

Fe wnaethon ni hyfforddi ein staff i ddefnyddio'r ffurflenni newydd yn iawn ac i ddeall pam mae'r cwestiynau hyn yn bwysig. Fe wnaethon ni hefyd greu pecyn cymorth i helpu staff i esbonio pethau'n glir, gofyn cwestiynau'n garedig a helpu pobl i deimlo'n gyfforddus yn rhannu gwybodaeth bersonol.

## Defnyddio Offer Newydd i Wneud Llais yn Fwy Hygyrch

Rydym yn gweithio'n agos gyda'r gymuned o bobl f/byddar a'r sefydliadau sy'n gweithio gyda nhw i sicrhau bod unrhyw offer a ddefnyddiwn yn gweithio'n dda iddyn nhw. Rydym yn ymgynghori ar opsiynau fel Gwasanaeth Cyfnewid Fideo Iaith Arwyddion Prydain fel y gall defnyddwyr iaith Arwyddion Prydain gysylltu â ni yn haws.

Rydym yn archwilio'r potensial ar gyfer gwasanaethau eiriolaeth a chefnogaeth fwy ffocws ar gyfer y gymuned f/Byddar er mwyn sicrhau ymwybyddiaeth ddiwylliannol a lleihau'r rhwystrau y mae defnyddwyr iaith Arwyddion Prydain yn eu hwynebu'n draddodiadol wrth geisio cael mynediad at gefnogaeth.

Rydym yn gweithio gyda Byddardod Ymlaen Cymru ac Iechyd Byddar Cymru i nodi meysydd eraill y gallwn eu gwella fel ein gwasanaeth eiriolaeth cwynion, adnoddau a datblygiad ein gwefan newydd.

Fel rhan o'r gwaith hwn, yn y flwyddyn nesaf, bydd o leiaf un person ym mhob rhanbarth yn gweithio tuag at gymhwyster mewn iaith Arwyddion Prydain lefel 1.

## Gwella Hygyrchedd y Wefan

Fe wnaethon ni gwblhau ein harchwiliad blynyddol a chanfod meysydd i'w cywiro. Fe wnaethon ni ddiweddarau ein Datganiad Hygyrchedd Digidol i esbonio'r hyn a ddysgon ni. Rydym nawr yn adeiladu gwefan newydd sy'n dilyn y Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys Gwefan 2.2 diweddaraf. AA.

Rydym yn gweithio'n uniongyrchol gyda'n sefydliadau rhanddeiliaid a phobl Cymru i ddarganfod beth sydd ei angen arnynt o'n gwefan.

Rydym yn gweithio gyda'n datblygwr i sicrhau ein bod yn ystyried ffyrdd y gallwn gynyddu hygyrchedd i'r rhai ag anableddau cudd, gan wneud offer eraill yn haws i'w canfod.

## **Gwneud Ein Hysgrifennu'n Eglur ac yn Hawdd i'w Ddeall**

Fe wnaethon ni barhau i weithio ar ddefnyddio iaith syml a chlir yn ein dogfennau fel y gall pawb eu deall. Roedd hyn yn cynnwys meddwl am hyd frawddegau, cyfieithiadau a defnyddio geiriau bob dydd yn lle termau cymhleth. Fe wnaethon ni hefyd rannu gwybodaeth mewn gwahanol ffyrdd, gan gynnwys fideos, posterï ac infograffeg.

Gwrandawon ni ar gyngor gan bobl a sefydliadau ledled Cymru - gan gynnwys grwpiau Byddar, pobl hŷn, gofalwyr, pobl anabl a sefydliadau cymunedol - fel y gallwn ni barhau i wella.

## Yr iechyd a gofal cymdeithasol a garem

Dyluniodd ac arweiniodd Llais y Sgwrs Genedlaethol Iechyd a Gofal Cymdeithasol a Garem. Fe wnaethon ni weithio gyda dros 3,000 o bobl ledled Cymru i ddarganfod beth sy'n gweithio'n dda ym maes ieched a gofal cymdeithasol, beth sydd ddim a beth sydd bwysicaf iddyn nhw wrth ddefnyddio gwasanaethau.

O bopeth a ddywedodd pobl wrthym, fe greon ni set o Egwyddorion y Bobl - mae'r rhain yn egluro'n glir sut mae pobl Cymru eisiau i'w gwasanaethau ieched a gofal cymdeithasol fod.

Mae holl egwyddorion ein pobl yn bwysig, ond mae dau yn cysylltu'n uniongyrchol â thegwch, amrywiaeth a chynhwysiant i bobl yng Nghymru.

### Mynediad sy'n gweithio i bawb

**Dylai gofal fod yn hawdd i'w gael pryd bynnag y bo ei angen.**

**Dylai pobl allu cael gofal ar-lein, dros y ffôn neu yn mewn person.**

**Ni ddylai fod unrhyw rwystrau oherwydd ble mae rhywun yn byw, yr iaith maen nhw'n ei siarad neu a allan nhw ddefnyddio offer digidol.**

### Gwasanaethau cynhwysol, hygyrch a theg i bawb

**Dylai gofal barchu hawliau a hunaniaethau pobl.**

**Dylai gael gwared ar rwystrau sy'n gysylltiedig ag iaith, diwylliant, anabledd neu fynediad digidol.**

Fe wnaethon ni hefyd gasglu syniadau ar sut y gellir gwneud y newidiadau hyn mewn bywyd go iawn, gan barhau i gydnabod yr heriau y mae'r system yn eu hwynebu, megis prinder staff, llwythi gwaith uchel a thoriadau cyllideb.

Mae'r prosiect hwn yn rhoi neges gref a chlir i benderfynwyr ieched a gofal cymdeithasol gan bobl Cymru am y gwelliannau y maent yn eu disgwyl a sut y gall gwasanaethau fod yn well i bawb.

Dysgwch fwy am Egwyddorion y Bobl yma.

## Gwranddo ar Bobl Ar Draws Cymru

Eleni fe ddechreuon ni ein prosiect "Gwranddo Arnom Ni" i gyrraedd cymunedau nad ydym bob amser yn clywed ganddyn nhw. Rydym yn gweithio gyda grwpiau fel Panel Ymgynghorol Is-Sahara, Balchder Cymru, Fforwm Cymru Gyfan ar gyfer Rhieni a Gofalwyr a Thriniaeth Deg i Fenywod Cymru.

Gyda'n gilydd, rydym yn archwilio beth yw gwranddo da, sut mae pobl yn gwybod pryd maen nhw wedi cael eu clywed a beth sy'n gwneud ymgysylltu'n deg. Bydd hyn yn arwain at amrywiaeth o adnoddau y byddwn yn eu rhannu gyda sefydliadau eraill i wneud yn siŵr bod lleisiau pobl yn helpu i lunio penderfyniadau pwysig ledled Cymru. Yn enwedig y rhai yr effeithir arnynt fwyaf gan broblemau iechyd a gofal cymdeithasol.

### Rheolau Gwirion

Fe wnaethon ni ymuno â Chomisiwn Bevan mewn partneriaeth â'r Sefydliad Gwella Iechyd. Nododd yr ymgyrch hon weithdrefnau bob dydd a allai effeithio'n anfwriadol ar iechyd a gofal. Gyda'n gilydd, fe wnaethom amlygu sut y gallai newidiadau bach i'r ddarpariaeth helpu i symleiddio gwasanaethau a gwella profiadau cleifion a staff.

Os hoffech ddarllen yr adroddiad llawn, cliciwch [yma](#).



## Iaith Gymraeg

Eleni, fe wnaethon ni weithio'n galed i wneud yn siŵr bod pobl yn gallu defnyddio'r Gymraeg pan fyddan nhw'n siarad â ni neu'n defnyddio ein gwasanaethau. Rydyn ni eisiau i bawb deimlo'n gartrefol ac yn gallu dewis yr iaith sy'n teimlo'n iawn iddyn nhw.

Fe wnaethon ni ddiweddarau ein Hasesiadau Effaith Integredig, fel eu bod nhw'n cynnwys mwy am y dyletswyddau iaith Gymraeg sydd y tu allan i Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Dilynodd hyn argymhelliad gan Swyddfa Comisiynydd y Gymraeg. Rydym yn parhau i feithrin perthnasoedd gwaith cryf gyda'r Comisiynydd a chyda gwasanaethau iechedd a gofal cymdeithasol ledled Cymru, fel y gall pobl gael mynediad teg at gymorth yn y Gymraeg.

Rydym yn gwirio'r asesiadau hyn i'n helpu i fonitro pa mor dda rydym yn cefnogi siaradwyr Cymraeg. Mae llawer o staff yn dysgu Cymraeg, ac mae rhai'n dweud bod angen mwy o hyder arnyn nhw i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith. Oherwydd hyn, rydym yn gwella ein hyfforddiant ac yn rhoi adnoddau gwell i bobl. Rydym hefyd yn diweddarau ein canllaw Cymraeg, Dysgu Cymraeg Gyda Llais , i helpu pawb i ddysgu geiriau ac ymadroddion syml.

Rydym yn dal i weithio'n agos gyda thîm Mwy na geiriau Llywodraeth Cymru, sy'n helpu sefydliadau i wneud gwasanaethau'n haws i'w defnyddio yn y Gymraeg. Eleni, ymunodd Llais â'u Bwrdd Ymgynghorol i wneud yn siŵr y gall pobl sy'n defnyddio gwasanaethau iechedd a gofal cymdeithasol rannu eu barn yn uniongyrchol.

Drwy gydol y flwyddyn, helpodd ein diwrnodau ymwybyddiaeth a'n calendr cynhwysiant staff i ddysgu am wahanol ddiwylliannau ac ieithoedd. Buom yn dathlu digwyddiadau megis Dydd Santes Dwynwen, Defnyddia dy Gymraeg, a Diwrnod S'mae. Yn ein cynhadledd staff, fe wnaethon ni nodi Blwyddyn Newydd y Lleuad a Dydd Gŵyl Dewi gyda bisgedi ffortiwn a phicau ar y maen, gan ddangos pwysigrwydd cynhwysiant diwylliannol, dwyieithrwydd, a hunaniaeth a rennir.

Cyfieithodd ein tîm cyfieithu mewnol dros ddwy filiwn o eiriau i'r Gymraeg eleni, sef ein nifer uchaf ers ein sefydlu yn 2023.

Rydym hefyd yn defnyddio gwasanaethau cyfieithu arbenigol allanol ar gyfer Cymraeg, Iaith Arwyddion Prydain, Hawdd i'w Ddarllen ac ieithoedd eraill. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am sut rydym yn bodloni Safonau'r Iaith Gymraeg yn ein [Hadroddiad Blynyddol cyntaf ar yr Iaith Gymraeg](#) a'n sbotolau ar ddefnyddio'r Gymraeg mewn iechedd a gofal cymdeithasol.

## Gwrth-hiliaeth

Mae ein gwaith eleni yn cefnogi ein camau gweithredu o dan Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru. Rydym yn parhau i sicrhau bod gwrth-hilioldeb yn rhan o'n recriwtio, llywodraethu a pholisiau. Rydym yn cryfhau ein cysylltiadau â sefydliadau, cyrff cyhoeddus a chymunedau dan arweiniad lleiafrifoedd ethnig fel bod eu barn yn cael ei chlywed a'i pharchu.

Ein nod yw dangos ymgysylltiad clir ac ystyrlon ar faterion sy'n gysylltiedig â hiliaeth mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Rydym yn cymryd rhan yn is-grŵp Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru, lle rydym yn ymuno â thrafodaethau ehangach am ofal cymdeithasol a sut i roi'r cynllun cenedlaethol ar waith.

Er mwyn helpu i godi lleisiau lleiafrifoedd, rydym bellach yn eistedd ar Grŵp Arbenigwyr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae hyn yn rhoi ffordd inni rannu'r hyn y mae pobl yn ei ddweud wrthym am ddefnyddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Fel rhan o gam cyntaf y sgwrs genedlaethol Y Gofal Iechyd a Chymdeithasol a Garem, clywsom gan amrywiaeth o bobl a oedd yn uniaethu â dros 12 cefndir ethnig.

Fe wnaethon nhw rannu ystod eang o brofiadau, o ddefnyddio gwasanaethau meddyg teulu ac ysbyty i deuluoedd sy'n delio â sefyllfaoedd gofal cymdeithasol cymhleth. Roedd rhai'n teimlo eu bod wedi'u heithrio oherwydd rhwystrau iaith. Dywedodd eraill fod camddealltwriaethau diwylliannol yn eu gadael i deimlo'n anweledig, yn enwedig pan nad oedd eu credoau, eu teuluoedd neu eu hunaniaethau yn cael eu deall. Darllenwch yr adroddiad llawn [yma](#).





Yn ystod gam cyntaf **Gwranddo Arnom Ni**, fe wnaethom weithio gyda grwpiau trydydd sector i glywed gan gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae Panel Ymgynghorol Is-Sahara yn ein helpu i ddeall profiadau cymunedau Affricanaidd yng Nghymru yn well, yn enwedig beth mae'n ei olygu i gael gwrandawriad ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Rydym wedi cymryd rhan mewn digwyddiadau dan arweiniad lleiafrifoedd fel Cynhadledd Wrth-hiliol Cymru a Ffair Iechyd Lleiafrifoedd Ethnig Cymru. Rydym wedi diweddarau ein cod gwisg, fel ei fod yn parchu gwahaniaethau diwylliannol, wedi rhannu adnoddau i gefnogi ymgysylltiad, ac wedi gwneud e-ddysgu gwrth-hiliol yn orfodol. Rydym yn parhau i atgyfnerthu ein safbwynt dim goddefgarwch ar hiliaeth, yn enwedig pan fydd digwyddiadau niweidiol yn ymddangos yn y cyfryngau.

### **Monitro ac adrodd yn y dyfodol**

Bydd ein cynnydd parhaus yn cael ei wirio gan ein Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg trwy ddiweddariadau rheolaidd.

Byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Monitro Cydraddoldeb Blyneddol pellach bob blwyddyn ynghyd â'n hadroddiadau ar Gyflog Rhyw a'r Iaith Gymraeg.

# Atodiad: Einstaff

Mae Llais yn cyflogi tua 99 o bobl (heb gynnwys gweithwyr asiantaeth na'r rhai ar contractau dros dro). Mae'r wybodaeth isod yn dangos cipolwg ar ein gweithlu ar 31 Ionawr 2026.

Mae'r dyddiad hwn wedi newid ers y llynedd gan ein bod wedi cyflwyno ffordd newydd o gasglu'r wybodaeth hon. Wrth symud ymlaen, byddwn yn defnyddio'r un diwrnod bob blwyddyn.

Gall ein staff ddewis a ydynt am rannu eu gwybodaeth monitro cydraddoldeb gyda ni, ac eithrio oedran a rhyw, y mae'n ofynnol i ni eu cofnodi. Efallai bod rhai cydweithwyr wedi dewis 'Gwell gennyf beidio â dweud' wrth gwblhau'r wybodaeth hon, a dangosir hyn yn y data. Rydym yn defnyddio'r term 'heb ei ddatgelu' ar gyfer staff sydd wedi dewis peidio â darparu unrhyw wybodaeth monitro cydraddoldeb o gwbl.

Pwysig: Er mwyn diogelu anhysbysrwydd, nid ydym yn cyhoeddi gwybodaeth am grwpiau o lai na phump o bobl. Rydym yn adrodd 'Gwell gennyf beidio â dweud' a 'heb ei ddatgelu' ar wahân, gan ein bod yn credu y gall y gwahaniaeth hwn ein helpu i ddeall yn well sut mae staff yn teimlo am rannu'r wybodaeth hon.

| Oed   | %     |
|-------|-------|
| 18-25 | -     |
| 26-30 | 10.1% |
| 31-35 | 8.1%  |
| 36-40 | 11.1% |
| 41-45 | 20.2% |
| 46-50 | 11.1% |
| 51-55 | 13.1% |
| 56-60 | 17.2% |
| 61-65 | 6.1%  |
| 66-70 | -     |

## Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Mae dros 70% o'r staff rhwng 36 a 60 oed, gyda nifer fach iawn o staff o dan 30 oed a nifer fach dros 65 oed. Mae hyn yn dweud wrthym fod gennym weithlu sy'n heneiddio, sy'n gyson â'r boblogaeth ehangach. Efallai y bydd hyn yn golygu ein bod yn cadw sefydlogrwydd a phrofiad o fewn ein sefydliad, ond efallai y bydd gennym fylchau sgiliau posibl yn fuan os na wnawn fwy i ddenu pobl yn eu gyrfaoedd cynnar.

| Cymuned y Lluoedd Arfog                | %     |
|----------------------------------------|-------|
| Ydw, ar hyn o bryd neu yn y gorffennol | 6.1%  |
| Nab ydw                                | 36.7% |
| Gwell gennyf beidio â dweud            | -     |
| Heb ei ddatgelu                        | 57.1% |

### Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Dyma ein blwyddyn gyntaf o gasglu data cymunedol y Lluoedd Arfog. Ni ddatgelodd y rhan fwyaf o staff y wybodaeth hon, a ddisgwylir yn ystod y flwyddyn gyntaf o fonitro. Mae nifer fach o'n staff yn uniaethu fel cyn-filwyr neu fel rhai sydd â chysylltiadau â'r lluoedd arfog, rydym o leiaf yn gwybod bod rhywfaint o gynrychiolaeth o fewn Llais.

Mae cyflwyno'r cwestiwn hwn yn dangos ein hymrwymiad i Gyfamod y Lluoedd Arfog a bydd yn ein helpu i ddeall a chefnogi'r grŵp hwn yn well dros amser. Wrth i'r data hwn wella, bydd yn golygu y gallwn olrhain unrhyw dueddiadau i wneud yn siŵr nad yw aelodau cymuned y lluoedd arfog yn wynebu anfanteision o fewn ein sefydliad.

| Cyfrifoldebau gofalu        | %     |
|-----------------------------|-------|
| Ydw                         | 21.2% |
| Nac ydw                     | 27.3% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | -     |
| Heb ei ddatgelu             | 50.5% |

### Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Mae cyfrifoldebau gofalu yn parhau i fod yn uchel yn ein sefydliad ac yn cyd-fynd â data cyfrifiad Cymru. Mae'n debyg bod y gynrychiolaeth uwch hon wedi'i dylanwadu gan broffil ein gweithlu, gan fod y rhan fwyaf o weithwyr rhwng 36 a 65 oed ac mae gennym weithlu sy'n fenywod yn bennaf - y ddau grŵp sy'n fwy tebygol o ymgymryd â rolau gofalu.

| Anabledd                    | %     |
|-----------------------------|-------|
| Ydw                         | 9.1%  |
| Nac ydw                     | 65.7% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 6.1%  |
| Heb ei ddatgelu             | 19.1% |

## Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Mae gennym lai o staff anabl neu'r rhai â chyflwr iechyd hirdymor na phoblogaeth ehangach Cymru. Mae hyn i'w ddisgwyl gan nad ydym yn mesur poblogaeth gyfan Gymru. Fodd bynnag, nid ydym yn gwybod faint o'r bobl a ddewisodd beidio â datgelu'r wybodaeth hon a allai fod yn byw gydag anabledd.

Rydym yn gwybod bod gan bobl yn ein sefydliad brofiad byw gydag amrywiaeth o gyflyrau gan gynnwys iechyd meddwl, niwroamrywiaeth a heriau symudedd.

Fel rhan o'n gwaith sy'n ymwneud â'r Cynllun Gweithredu ar Hawliau Pobl Anabl, rydym yn cydnabod y gallai fod angen i ni newid rhai o'n dulliau a'n harferion er mwyn sicrhau ein bod yn denu ac yn cadw pobl anabl a'r ystod o sgiliau a phrofiadau y gallant eu cynnig.

| Ethnigrwydd                                                     | %     |
|-----------------------------------------------------------------|-------|
| Gwyn Cymreig, Albanaidd, Gwyddelig neu Brydeinig neu Gwyn Arall | 83.8% |
| Lleiafrifoedd Ethnig                                            | -     |
| Gwell gennyf beidio â dweud                                     | -     |
| Heb ei ddatgelu                                                 | 12.1% |

## Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Mae'r rhan fwyaf o'n staff yn uniaethu fel Gwyn Cymreig, Albanaidd, Gwyddelig, Prydeinig neu Gwyn Arall. Mae hyn yn cyd-fynd â phoblogaeth ehangach Cymru.

Mae'r data'n dweud wrthym fod gennym lai o staff lleiafrifoedd ethnig nag y byddem yn ei ddisgwyl yn ein sefydliad. Er nad yw'r bwlch yn fawr, mae'n nodi bod angen i ni barhau â'r gwaith ar ein harferion recriwtio a monitro tueddiadau dros amser.

Mae lefel y staff na ddatgelodd eu hethnigrwydd yn golygu y gallai'r niferoedd hyn fod ychydig yn uwch neu'n is nag a adroddwyd.

| Hunaniaeth rhywedd          | %     |
|-----------------------------|-------|
| Benyw                       | 42.4% |
| Gwryw                       | 6.1%  |
| An-ddeuaidd                 | -     |
| Gwell gennyf beidio â dweud | -     |
| Heb ei ddatgelu             | 50.5% |

| Ailbennu rhywedd (hunaniaeth draws) | %     |
|-------------------------------------|-------|
| Ydw                                 | -     |
| Nac ydw                             | 48.5% |
| Gwell gennyf beidio â dweud         | -     |
| Heb ei ddatgelu                     | 50.5% |

### Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Oherwydd dyfarniad Goruchaf Lys y DU a newidiodd y diffiniad o ryw fiolegol, rydym wedi gwahanu sut rydym yn cipio rhyw, rhywedd a hunaniaeth draws er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i fod yn gynhwysol ac yn barchus o bob hunaniaeth.

Datgelodd yr holl staff a ddewisodd ateb y cwestiynau hyn eu hunaniaeth rhywedd a thraws, sy'n gadarnhaol ac yn awgrymu bod y rhai a wnaeth, yn teimlo'n ddigon diogel i rannu'r wybodaeth hon gyda ni.

Dewisodd bron i hanner ein staff beidio ag ateb y cwestiynau hyn, naill ai drwy sgipio'r cwestiwn neu drwy beidio â chwblhau'r arolwg. Gall fod llawer o resymau dros hyn gan gynnwys ofn cael eu hadnabod mewn sefydliad bach a blinder o arolygon.

Gan mai dyma'r flwyddyn gyntaf o ddefnyddio'r cwestiynau wedi'u diweddarau, bydd sicrwydd parhaus, cyfathrebu a gwelededd cefnogaeth ar gyfer pob hunaniaeth rhywedd, yn enwedig cynhwysiant traws a di-ddeuaidd, yn bwysig i feithrin hyder ar draws Llais.

| Crefydd/cred                | %     |
|-----------------------------|-------|
| Crefydd neu gred            | 48.5% |
| Dim crefydd na chred        | 22.2% |
| Gwell gennyf beidio â dweud | 13.1% |
| Heb ei ddatgelu             | 16.2% |

## Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

O'i gymharu â rhai o'n categorïau hunaniaeth eraill, mae nifer y staff a ddewisodd beidio â dweud wrthym am eu crefydd neu eu cred yn is. Gallai hyn olygu bod ein pobl yn teimlo bod crefydd yn llai sensitif nag agweddau eraill ar eu hunaniaeth bersonol neu eu bod yn fwy cyfarwydd â chael eu holi am hyn o'i gymharu â rhai o'r cwestiynau newydd.

Dewisodd 13.2% o'n staff 'Gwell gennyf beidio â dweud', a allai ddweud wrthym eu bod yn gyfforddus i fynegi ffiniau ynghylch y wybodaeth hon, ond gallai hefyd olygu bod rhai pobl yn gweld crefydd neu gred fel rhywbeth preifat neu efallai y byddant yn poeni am gamddealltwriaeth.

Rydym yn darparu trosolwg lefel uchel o'r wybodaeth hon i ddiogelu cyfrinachedd, ond rydym yn parhau i fonitro tueddiadau yn erbyn y cyfrifiad a phoblogaeth ehangach Cymru.

| Rhyw  | %     |
|-------|-------|
| Benyw | 84.8% |
| Gwryw | 15.2% |

## Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Mae gennym set ddata lawn ar gyfer rhyw oherwydd ei bod yn ofynnol gan yr holl staff. Mae hyn yn gadarnhaol gan ei fod yn caniatáu inni ei gymharu yn erbyn y data hunaniaeth rhywedd a thraws sydd gennym, ond ni all ddweud wrthym a yw pobl yn teimlo'n ddiogel.

Yr hyn y gallwn ei weld yw bod staff yn darparu gwybodaeth weinyddol orfodol ond dewisodd bron i hanner ohonynt eleni beidio â rhannu gwybodaeth wirfoddol am eu hunaniaeth rhywedd a thraws. Mae hyn yn awgrymu bod rhai staff yn teimlo'n ddiogel ac yn hyderus yn rhannu gwybodaeth hunaniaeth bersonol gyda ni, ond efallai bod eraill yn ymddieithrio neu'n ofalus.

Gan mai dyma'r flwyddyn gyntaf i ni ofyn y cwestiynau hyn yn y ffordd hon, bydd angen i ni barhau i roi sicrwydd a dealltwriaeth o pam rydym yn casglu'r wybodaeth hon a sut rydym yn ei defnyddio i feithrin hyder a gwella cyfraddau ymateb yn y dyfodol.

Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am ein hadroddiadau ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yma.

| Cyfeiriadedd Rhywiol         | %     |
|------------------------------|-------|
| Lesbiaidd, hoyw, deurywiol + | 9.1%  |
| Heterorywiol/syth            | 70.7% |
| Gwell gennyf beidio â dweud  | 5.1%  |
| Heb ei ddatgelu              | 15.2% |

### Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Rydyn ni'n gwybod bod y rhan fwyaf o'n sefydliad yn uniaethu fel heterorywiol, mae hyn yn adlewyrchu poblogaeth ehangach Cymru. Fodd bynnag, mae tua 1 o bob 10 o'n staff yn uniaethu fel LGB+ sy'n uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Mae hyn yn gadarnhaol a gallai olygu bod pobl yn teimlo'n fwy diogel i fod yn nhw eu hunain. Mae hefyd yn golygu bod gennym gymysgedd mwy amrywiol o staff sy'n beth da i'n diwylliant a'n prosesau gwneud penderfyniadau.

| Cefndir Cymdeithasol-Economaidd                               | %     |
|---------------------------------------------------------------|-------|
| Galwedigaethau clerigol a chanolraddol                        | -     |
| Di-waith hirdymor                                             | -     |
| Galwedigaethau proffesiynol modern a thraddodiadol            | 81.1% |
| Galwedigaethau llaw arferol, lled-arferol a gwasanaeth        | 10.1% |
| Rheolwyr neu weinyddwyr uwch, canol neu iau                   | 9.1%  |
| Perchnogion busnesau bach a oedd yn cyflogi llai na 25 o bobl | -     |
| Galwedigaethau technegol a chrefft                            | 5.1%  |
| Galwedigaethau proffesiynol traddodiadol                      | -     |
| Galwedigaeth arall                                            | 5.1%  |
| Gwell gennyf beidio â dweud                                   | -     |
| Heb ei ddatgelu                                               | 50.5% |

### Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym?

Casglom y wybodaeth hon drwy ofyn i staff pa swydd oedd gan y prif enillydd cyflog yn eu haelwyd pan oedd yr aelod staff yn 14 oed. Mae hyn yn unol â chanllawiau gan y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol.

Yn seiliedig ar y staff hynny a ymatebodd i'r cwestiwn hwn, mae gennym gynrychiolaeth dda o staff o wahanol gefndiroedd. Mae hyn yn golygu bod y bobl sy'n gweithio i ni yn dod o amrywiaeth o gefndiroedd a dosbarthiadau cymdeithasol, gan gynnwys y rhai llai breintiedig. Mae hyn yn awgrymu ein bod yn unol â'r Ddyletswydd Gymdeithasol-Economaidd.

Dewisodd nifer uchel o'n staff beidio ag ateb y cwestiwn hwn, dewis 'Gwell gennyf beidio â dweud' neu ni wnaethant gwblhau'r arolwg, sy'n golygu y gallai'r niferoedd hyn fod yn wahanol.

Dros amser, rydym yn gobeithio gwella'r hyn y mae staff yn ei rannu gyda ni o amgylch y categori hwn i'n helpu i greu darlun cliriach a sicrhau ein bod yn cyflawni ein cyfrifoldebau o dan y Ddyletswydd Gymdeithasol-Economaidd.

### **Beth sydd wedi newid dros y 12 mis diwethaf?**

Dim ond categorïau o 2024-2025 a 2025-2026 y gallwn eu cymharu lle rydym wedi casglu gwybodaeth yn yr un ffordd.

Mae nifer y staff a ddewisodd rannu gwybodaeth am eu rhyw, oedran, anabledd, crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol wedi gwella. Mae hyn yn awgrymu y gallai pobl deimlo'n fwy diogel wrth rannu rhai agweddau ar eu hunaniaeth.

Mae'r data a gasglwyd eleni yn rhoi llinell sylfaen inni. Wrth symud ymlaen, gallwn olrhain newidiadau yn fwy dibynadwy a nodi tueddiadau tymor hwy yn ein sefydliad.

Mae'r data sydd gennym ar draws y ddwy flynedd yn dangos bod cyfleoedd i ni wella cynrychiolaeth anabledd ac ethnigrwydd o fewn Llais. Mae hefyd yn dweud wrthym fod angen i ni helpu pobl i deimlo'n fwy cyfforddus i rannu rhannau eraill o'u hunaniaeth gyda ni.

Byddwn yn parhau i weithio ar gryfhau ein harferion recriwtio cynhwysol, gwella ein hyder mewn data a darparu canllawiau ar amrywiaeth o hunaniaethau i gynyddu cynhwysiant. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod ein sefydliad yn meithrin amrywiaeth ac yn helpu staff i deimlo'n hyderus i fod yn nhw eu hunain.

Drwy gryfhau cynhwysiant ar gyfer ein staff ein hunain, rydym hefyd yn cryfhau ein gallu i gefnogi ein cymunedau gyda mwy o sensitifrwydd, hyder a dealltwriaeth.



Eich llais mewn iechyd | Your voice in health  
a gofal cymdeithasol | and social care

Os hoffech roi adborth i ni ar y cyhoeddiad hwn neu os hoffech dderbyn y wybodaeth hon mewn fformat neu iaith arall, cysylltwch â ni gan ddefnyddio'r manylion isod.

Rydym yn croesawu galwadau ffôn yn y Gymraeg. Os ysgrifennwch atom yn y Gymraeg, byddwn yn ateb yn y Gymraeg.

Ni fydd hyn yn arwain at oedi wrth ymateb i'ch gohebiaeth.

**Llais  
Adeiladau'r Goron,  
Parc Cathays,  
Caerdydd,  
CF10 3NQ**

**02920 235 558  
ymholiadau@llaiscymru.org  
www.llaiscymru.org**