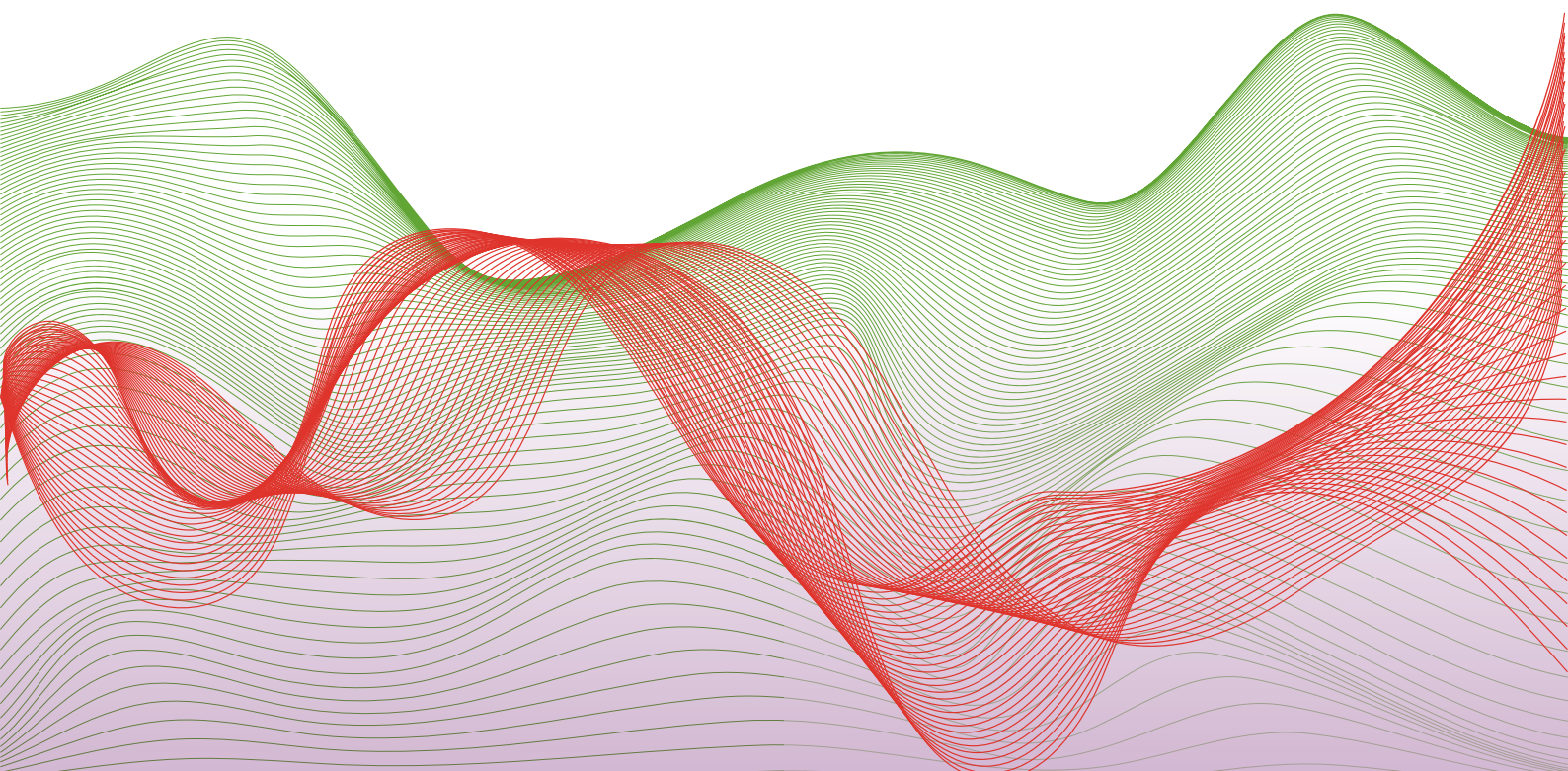




Cerdyn Sgôr Polisi Gofal ar gyfer Cymru

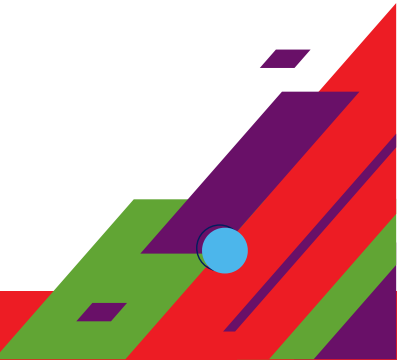
Mehefin 2025





Mynegai

Cyflwyniad	3
Cipolwg ar ofal yng Nghymru	5
Methodoleg	7
Gofal â thâl	8
Gofal di-dâl	19
Gofal plant	34
Casgliad	46



Cyflwyniad

Gofal yw asgwrn cefn cymdeithas Cymru—hanfodol ond yn aml yn anweledig. Mae'n cynnal ein bywydau, ein cymunedau a'n heconomi. Mae'n caniatáu i unigolion oroesi, teuluoedd ffynnu a chymdeithasau weithredu. Ar draws y DU, mae miliynau o bobl yn darparu gofal bob dydd—boed fel rhieni neu warcheidwaid, gweithwyr gofal cymdeithasol a gofal plant, neu ofalwyr di-dâl sy'n cefnogi aelodau o'r teulu, ffrindiau neu gymdogion sy'n anabl, sydd â salwch, neu sydd angen cymorth ychwanegol wrth iddynt heneiddio. Mae gofal yn hanfodol, ond, er gwaethaf ei rôl ganolog yn ein bywydau, mae'r gwaith hwn yn cael ei danbrizio, ei anwybyddu a'i dan-adnoddau'n rheolaidd.

Y canlyniad yw bod llawer o ofalwyr, boed yn ofalwyr â thâl neu'n ddi-dâl, yn wynebu caledi ariannol sylweddol, amodau gwaith gwael, a phwysau corfforol ac emosiynol aruthrol. Mae'r heriau hyn wedi'u gwreiddio mewn naratifau sydd wedi'u hen sefydlu sy'n diystyru gofal fel gwaith sgiliau isel, preifat a phersonol, neu'n gynhenid "waith menywod".

Mae gwaith gofal di-dâl a than-dâl (UUCW) yn parhau i gael ei wneud yn anghymesur gan fenywod ac mae wedi'i eithrio i raddau helaeth o fesuriadau economaidd confensiynol—er ei fod yn hanfodol i lesiant unigolion a gweithrediad yr economi.

Mae llawer o'r gofal hwn yn digwydd y tu allan i gyflogaeth ffurfiol. Mae gwaith gofal di-dâl yn cynnwys gweithgareddau uniongyrchol, fel rhoi meddyginiaethau neu gefnogi pobl i ymolchi a gwisgo, a thasgau anuniongyrchol, fel coginio, glanhau neu olchi dillad. Anaml y caiff y cyfraniadau hanfodol hyn eu hadlewyrchu yn y CMC, ond maent yn sail i bob gwaith arall – ac ymchwil.

yn dangos bod ganddyn nhw werth economaidd o dros £10 biliwn y flwyddyn yng Nghymru yn unig.

Yn y cyfamser, mae gwaith gofal â thâl yn aml yn ansicr, heb ddigon o gyflog, ac wedi'i ddiogelu'n wael. Boed mewn cartrefi, lleoliadau gofal plant, neu gyfleusterau gofal, mae gweithwyr yn y rolau hyn yn galluogi eraill i gymryd rhan yn y farchnad lafur a chadw cymdeithas i redeg.

Mae angen inni ail-lunio sut mae gofal yn cael ei ddeall a'i gefnogi yng Nghymru a ledled y DU. Rhaid cydnabod pob math o ofal—â thâl a heb dâl—fel cyfrifoldebau cyfunol a gweithgareddau economaidd hanfodol. Rhaid eu cefnogi'n ddigonol trwy bolisiau cyhoeddus sydd wedi'u cynllunio'n dda, wedi'u hariannu'n dda, ac yn hygyrch. Dylai'r rhain sicrhau cyflog teg a diogelwch i'r gweithlu gofal, tra hefyd yn cefnogi gofalwyr di-dâl trwy wasanaethau cynhwysfawr a diogelwch cymdeithasol.

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio'r Offeryn Cerdyn Sgorio Polisi Gofal, fframwaith a ddatblygwyd gan Oxfam, a gynlluniwyd i asesu a yw polisi'r llywodraeth yn creu amgylchedd galluogol ar gyfer gofal. Mae'n archwilio pa mor dda y mae llywodraethau



yng Nghymru yn cefnogi teuluoedd, gofalmwyr a gweithwyr gofal trwy eu polisiâu —a lle mae angen gwelliannau ar frys i adeiladu economi ofalgar sy'n gwerthfawrogi ac yn buddsoddi mewn gofal er lles y cyhoedd.

Fel y genedl gyntaf yn y DU i ddefnyddio'r dull hwn, mae Cymru mewn sefyllfa unigryw i arwain. Mae ein maint bach a'n sector dinesig cysylltiedig yn caniatáu meddwl cydgysylltiedig ac atebion beiddgar, integredig. Mae'r Cerdyn Sgorio yn asesu tair maes cysylltiedig o bolisi gofal, gan ddatgelu nid yn unig bylchau a rhwystrau ond hefyd lle gall cynnydd mewn un maes ysgogi gwelliant mewn eraill.

Nid yw'r Cerdyn Sgorio hwn yn tynnu sylw at broblemau yn unig—mae'n alwad i weithredu. Mae'n dangos ble rydym yn gwneud cynnydd a ble mae angen ymdrech bellach. Mae'n cynnig map ffordd i lywodraethau'r dyfodol flaenoriaethu gofal fel seilwaith cymdeithasol, cydnabod gofal di-dâl, ymgorffori prif ffrydio gofal ar draws llunio polisiâu, a buddsoddi mewn adeiladu economi ofalgar.

Mae pawb yn y gymdeithas yn profi gofal ar ryw adeg yn ein bywydau, dyma seilwaith dynol cymdeithas lesiant. Gyda'r polisiâu cywir, wedi'u gweithredu'n iawn ac wedi'u hadnoddu'n llawn, gall gofal ddod yn gyfle a rennir—gan osod y sylfaen ar gyfer Cymru fwy cyfartal, cynhwysol a thosturiol.

Rob Simkins

Pennaeth Polisi a
Materion Cyhoeddus,
Gofalmwyr Cymru

Sarah Rees

Pennaeth Oxfam
Cymru

Steffan Evans

Pennaeth Polisi
(Tlodi), Sefydliad
Bevan

Cipolwg ar Ofal yng Nghymru

Mae gan ofal gyfraniad sylweddol i'r economi, ond yn aml nid yw'n cael ei gydnabod na'i werthfawrogi'n ddigonol, gyda menywod yn ysgwyddo'r cyfrifoldebau gofalu yn anghymesur. Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae dros 310,000 o bobl yng Nghymru (1 o bob 10 o'r boblogaeth) yn darparu gofal di-dâl. O'r gofalwyr hyn, mae bron i 60% yn fenywod, ac mae bron i un o bob tri (30% o ofalwyr di-dâl) yn anabl eu hunain.

Mae anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol hefyd yn llunio patrymau gofal di-dâl: mae 11.5% o bobl yn ardaloedd mwyaf difreintiedig Cymru yn darparu gofal di-dâl, o'i gymharu â 9.7% yn yr ardaloedd lleiaf difreintiedig. Mae'r anghydraddoldeb llym hwn yn un o brif ffactorau tlodi gofalwyr, gyda 100,000 o ofalwyr yng Nghymru yn byw o dan y llinell dlodi. Mae gofalwyr yn wynebu cyfradd tlodi sydd 30% yn uwch na'r boblogaeth gyffredinol - arwydd clir bod y rhai sy'n rhoi'r mwyaf o gefnogaeth yn aml yn derbyn y lleiaf yn ôl.



Mae cyfrifoldebau gofalu yn un o'r prif ffactorau sy'n cyfyngu ar gyfranogiad menywod mewn cyflogaeth â thâl. Yn ôl ffigurau diweddaraf yr Arolwg Poblogaeth Blynyddol, mae'r gyfradd anweithgarwch economaidd ar gyfer menywod 16-64 oed yn 25% yn y DU a 28% yng Nghymru, o'i gymharu â 18% a 21% ar gyfer dynion yn yr un grŵp oedran, yn y drefn honno.

Mae'r bwlch rhwng y rhywiau yn arbennig o amlwg ymhlith y rhai 25-34 oed: yng Nghymru, mae 20% o fenywod yn y grŵp oedran hwn yn economaidd anweithredol, o'i gymharu â dim ond 11% o ddynion. Wrth archwilio'r rhesymau dros anweithgarwch economaidd, mae'r data'n datgelu anghydraddoldeb sylweddol rhwng y rhywiau.

Er mai dim ond 7% o ddynion sy'n economaidd anweithredol sy'n nodi "gofalu am deulu/cartref" fel y rheswm, mae'r ffigur hwn yn codi'n sydyn i 21% ar gyfer menywod yng Nghymru. Ledled y DU, "gofalu am

deulu/cartref" yw'r rheswm mwyaf cyffredin dros anweithgarwch economaidd menywod (27%), ac yna salwch hirdymor (26%).

Mae gofalwyr di-dâl a rhieni nad ydynt mewn gwaith â thâl yn cael eu dosbarthu fel 'anweithredol yn economaidd' oherwydd nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth ffurfiol, â thâl – er gwaethaf y llafur hanfodol, sy'n aml yn llawn amser, y maent yn ei ddarparu gartref, sy'n parhau i fod yn anweledig mewn mesurau economaidd safonol fel CMC.

Mae polisi gofal yng Nghymru wedi'i wasgaru ar draws nifer o adrannau Llywodraeth Cymru, gan adlewyrchu ei natur gymhleth a thrawsdoriadol. Fodd bynnag, mae'r darnio hwn yn creu heriau o ran cydlynu ac atebolrwydd. Yn strwythur presennol Llywodraeth Cymru, mae Ysgrifennydd y Cabinet dros lechyd a Gofal Cymdeithasol a'r Gweinidog dros Blant a Gofal Cymdeithasol yn goruchwyllo gofal plant, gofal cymdeithasol i oedolion, integreiddio'r GIG, a chymorth di-dâl i ofalwyr o dan ddeddfwriaeth fel Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

Mae gofal plant ac addysg blynyddoedd cynnar, gan gynnwys y Cynnig Gofal Plant a Dechrau'n Deg, yn dod o dan gyfrifoldeb y Gweinidog Plant a Gofal Cymdeithasol ac Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg. Mae Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder



310,000

gofalwyr di-dâl ledled Cymru yn ôl
cyfrifiad 2021

Cymdeithasol yn mynd i'r afael ag agweddau cymdeithasol ehangach gofal— megis tlodi, cydraddoldeb rhywiol, a chefnogaeth i ofalwyr.

Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid ac Ysgrifennydd y Cabinet dros Dai a Llywodraeth Leol sy'n llunio rheolaeth ariannol a darparu gwasanaethau, yn enwedig gan fod awdurdodau lleol yn ganolog i ddarpariaeth gofal cymdeithasol. Mae lles plant a gofalwyr ifanc yn bryder a rennir ar draws sawl portffolio.

Mae'r dosbarthiad eang o gyfrifoldebau ar draws adrannau Llywodraeth Cymru yn tynnu sylw at yr angen brys am gydweithio mwy integredig, trawsadrannol. Er mwyn sicrhau polisi gofal cydlynol ac effeithiol, mae gwell cydlynu trawslywodraethol a phrif ffrydio gofal yn hanfodol—gan ymgorffori gofal fel blaenoriaeth ar draws pob portffolio perthnasol a mynd i'r afael â'r heriau cymhleth, systemig sy'n wynebu'r sector gofal.

Cerdyn Sgôr Polisi

Gofal ar gyfer Cymru

Cydweithiodd Oxfam Cymru â Gofalwyr Cymru a Sefydliad Bevan i ddatblygu Cerdyn Sgorio Polisi Gofal yn benodol ar gyfer Cymru—sef y tro cyntaf i offeryn o'r fath gael ei ddefnyddio yn y DU. Defnyddiodd y prosiect hwn becyn cymorth y Gwasanaeth Gofal Cymdeithasol Cwsmer (GPS) a ddatblygwyd gan Oxfam, sydd wedi'i brofi'n llwyddiannus mewn amrywiol wledydd, gan gynnwys yr Unol Daleithiau, Canada, Ynysoedd y Philipinau, Simbabwe, a Kenya. Asesodd GPS Cymru bolisiau gofal yn gynhwysfawr, gan ganolbwyntio ar y rhai sy'n effeithio ar ofalwyr cyflogedig a di-dâl gan gynnwys gofal plant, er mwyn sicrhau gwerthusiad trylwyr o'r dirwedd gofal yng Nghymru.

Methodoleg

Datblygwyd y Cerdyn Sgorio Polisi Gofal (CPS) ar gyfer Cymru gan ddefnyddio'r fframwaith a grëwyd gan Oxfam. Arweiniodd Gofalwyr Cymru a Sefydliad Bevan y gwaith o weithredu'r Cerdyn Sgorio yng Nghymru, gyda chefnogaeth gan Oxfam Cymru.

Mae'r Cerdyn Sgorio yn gwerthuso polisiau ar draws tair maes allweddol: gofal â thâl, gofal di-dâl a gofal plant. Aseswyd pob maes polisi gan ddefnyddio dangosyddion penodol a amlinellwyd yn fframwaith y Gwasanaeth Eryl y Goron.

Ar gyfer yr adran gofal â thâl, roedd ymgysylltu â rhanddeiliaid yn ganolog i'r broses asesu. Cynhaliwyd cyfweiliadau â hysbyswyr allweddol ynghyd ag ymchwil helaeth a gynhaliwyd gan Ymgynghoriaeth Madeleine McGivern, gyda chefnogaeth Gofalwyr Cymru.

Yn yr adran gofal di-dâl, cyd-gynhyrchodd tîm polisi ac ymgyrchoedd Gofalwyr Cymru y sgorio a'r casgliad tystiolaeth gyda grŵp bach o wirfoddolwyr gofalwyr di-dâl. Cyfunodd hyn ymchwil a thystiolaeth helaeth Gofalwyr Cymru ar ofal di-dâl yng Nghymru a'i wreiddio ym mywydau a phrofiad gofalwyr di-dâl. Hoffem ddiolch yn arbennig i'r gofalwyr a gyfrannodd amser at y prosiect hwn.

Ar gyfer yr adran gofal plant, defnyddiodd Sefydliad Bevan ac Oxfam Cymru eu harbenigedd ymchwil helaeth, gan gynnwys dadansoddiadau polisi diweddar ac ymgysylltu â rhanddeiliaid, i gynnal asesiad cadarn o bolisiau gofal plant yng Nghymru.

Gofal â Thâl

Mae gofal cymdeithasol â thâl yn cyflogi tua 85,000 o bobl ledled Cymru mewn amrywiaeth eang o rolau swyddi. Canfu adroddiad diweddar gan Gofal Cymdeithasol Cymru fod cyfanswm gwerth uniongyrchol, anuniongyrchol ac ysgogedig y sector gofal cymdeithasol i oedolion yng Nghymru yn £4.6 biliwn yn 2022–23. Fodd bynnag, mae'r sector yn wynebu heriau difrifol, gan gynnwys cyflog isel, amodau gwaith anodd, a throsiant staff uchel.

Yn ôl Gofal Cymdeithasol Cymru, dim ond 57% o weithwyr sy'n fodlon ar eu swyddi, ac mae bron i hanner yn teimlo nad oes ganddynt ddigon o amser i gyflawni eu rolau'n dda. Mae chwarter y gweithwyr (26%) yn bwriadu gadael o fewn blwyddyn, yn bennaf oherwydd cyflog isel (58%), gorweithio (45%), ac amodau gwael (30%). Cyfartaledd cyflog gweithiwr gofal yw £24,124—islaw'r cyflog byw—ac mae dros draean yn nodi eu bod yn cael trafferthion ariannol. Mae treuliau heb eu had-dalu fel teithio a hyfforddiant yn cynyddu'r pwysau ymhellach.

Er bod gan y rhan fwyaf o weithwyr fynediad at bensiynau, mae tâl salwch a pholisïau sy'n gyfeillgar i deuluoedd yn gyfyngedig, yn enwedig i'r rhai sydd ar gontractau dim oriau. Mae ansicrwydd swydd hefyd yn gyffredin, gyda llawer ar gyflogau fesul awr ac oriau amrywiol. Mae aelodaeth o undeb yn isel ymhlith gweithwyr gofal (31%), gan leihau eu gallu i eiriol dros amodau gwell.

Gyda dros 5,000 o swyddi gwag yn 2022 a rhagwelir y bydd angen 20,000 o weithwyr gofal ychwanegol erbyn 2030, mae angen gweithredu ar frys i wella cyflog, diogelwch swyddi ac amodau gwaith er mwyn sicrhau cynaliadwyedd y sector ac ansawdd gofal yng Nghymru.

Mae polisi gofal cymdeithasol wedi'i ddatganoli i Lywodraeth Cymru ac mae Gweinidogion Cymru yn gallu llunio profiadau'r gweithlu gofal cyflogedig mewn nifer o ffyrdd. Fodd bynnag, mae llawer o feysydd deddfwriaeth sy'n ymwneud â hawliau cyflogaeth ac amddiffyniadau'r gweithlu wedi'u cadw i Lywodraeth y DU. Mae'r adran hon yn amlinellu ac yn sgorio Cymru mewn perthynas â gofal cymdeithasol â thâl. Am y daflen waith sgorio lawn, gallwch ymweld â'r atodiad yma.



Dangosydd: Isafswm Cyflog

Mae pob gweithiwr yng Nghymru wedi'i ddiogelu o dan Ddeddf Isafswm Cyflogau Cenedlaethol Llywodraeth y DU 1998, a gododd i £12.21 yr awr i unrhyw un dros 21 oed ym mis Ebrill 2025. Ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol â thâl, mae Rhaglen Lywodraethu bresennol Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i sicrhau bod gweithwyr gofal cymdeithasol â thâl yn cael y Cyflog Byw Go lawn (RLW). Cyfrifir y gyfradd uwch hon yn annibynnol gan y Resolution Foundation a'i goruchwyllo gan y Comisiwn Cyflog Byw mewn proses flynyddol yn seiliedig ar gost byw.

Ym mis Hydref 2024, aeth yr RLW yng Nghymru i fyny i £12.60 yr awr. Nid oes sail ddeddfwriaethol i'r ymrwymiad RLW ar gyfer gofal cymdeithasol, ond mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau ar sut y dylai awdurdodau lleol a byrddau iechyd weithredu'r RLW gyda chyllid canolog cysylltiedig. Mae'r ymrwymiad yn cynnwys pob gweithiwr cofrestredig mewn cartrefi gofal a gofal cartref, mewn gwasanaethau cymdeithasol oedolion a phlant.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau, wedi darparu cyllid, wedi cydweithio â rhanddeiliaid ac wedi sefydlu Grŵp Llywio RLW ar gyfer Gweithwyr Gofal Cymdeithasol i helpu i gyflawni'r ymrwymiad RLW,

ond mae awdurdodau lleol yn rheoli'r gweithrediad gwirioneddol ac nid oes gan Lywodraeth Cymru bwerau gorfodi i sicrhau darpariaeth gyson.

Yn ogystal, mae'r cyllid a ddarperir yn mynd tuag at gyllid cyffredinol ar gyfer awdurdodau lleol sy'n cael eu hannog i lenwi ffurflen hunan-ddatganiad darparwr ar eu cydymffurfiaeth â'r polisi.

Nid yw'n glir a oes unrhyw iawndal ffurfiol ar lefel polisi os nad yw gweithiwr gofal cymdeithasol yn cael ei dalu'r RLW. Mae ymchwil a gynhaliwyd ers cyhoeddi'r polisi yn awgrymu nad yw'r cyllid ychwanegol yn cyrraedd pob gweithiwr gofal cyflogedig. Nid oes gofyniad ar awdurdodau lleol i ddarparu'r ffurflen ddatganiad, ac nid oedd yn bosibl dod o hyd i ddata wedi'i ddadgrynhoi ar weithredu.

Cafodd yr ymrwymiad ei yrru gan Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol sy'n cynnwys Llywodraeth Cymru, cyflogwyr ac undebau sy'n cynrychioli gweithwyr gofal cyflogedig sy'n gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol.

Mae'n anodd cael mynediad at ddata penodol ar nifer y gweithwyr yr effeithiwyd arnynt gan yr ymrwymiad hwn, ond amcangyfrifodd Citizens UK fod 50,000 o weithwyr gofal wedi elwa o'r polisi yn 2023. Fodd bynnag, dywedodd 50 y cant o'r rhai a ymatebodd i arolwg Gofal Cymdeithasol Cymru yn 2024 o weithwyr gofal cymdeithasol â thâl eu bod yn anfodlon â'u cyflog.

Mae ymrwymiad yr Isafswm Cyflog Lleol ar gyfer gweithwyr gofal â thâl yn cynrychioli codiad cyflog canmoladwy o'i gymharu â'r isafswm cyflog yn y DU, ac nid oes ymrwymiad cyfatebol i'r Isafswm Cyflog Lleol ar gyfer gweithwyr gofal yn Lloegr, ond mae monitro'r ymrwymiad yn gyfyngedig gydag ymchwil yn awgrymu nad yw'r gweithrediad yn gyson.

Sgôr ar gyfer y dangosydd:
Isafswm Cyflog

59%

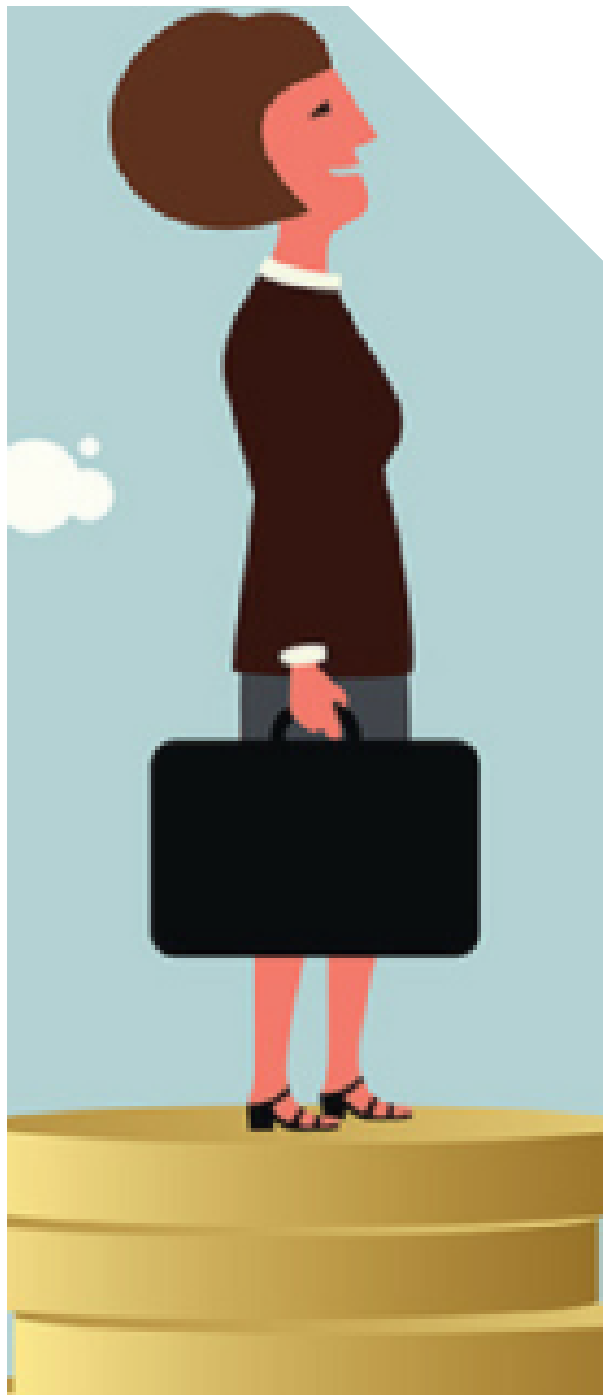


Dangosydd: Bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog cyfartal am waith cyfartal

Nid oes cyfraith benodol i Gymru sy'n ymwneud â chyflog cyfartal ond un o gerrig milltir cenedlaethol Llywodraeth Cymru yw dileu bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd erbyn 2050. Mae gan agenda gwaith teg Llywodraeth Cymru, gan gynnwys ei Chyngor Partneriaeth y Gweithlu, amcanion sy'n ymwneud â hyrwyddo tryloywder lefelau cyflog a mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 y DU yn gorchymyn cyflog cyfartal ar gyfer yr un rolau i ddynion a menywod. Mae Llywodraeth y DU hefyd wedi cadarnhau Confensiwn Cyflog Cyfartal y Sefydliad Llafur Rhyngwladol.

Mae menywod yn ffurfio 82% o'r gweithlu gofal cymdeithasol yng Nghymru. Nid yw wedi bod yn bosibl dod o hyd i ddata pendant bod y rhan fwyaf o weithwyr gofal cyflogedig yn derbyn cyflog cyfartal am waith cyfartal. Canfu darn o ymchwil ledled y DU fod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector gofal cymdeithasol yn 14% yn 2023-24. Mae darlun pryderus yng Nghymru o ran y gyllideb i gefnogi gweithredu polisïau sy'n hyrwyddo cyflog cyfartal.

Yn ôl Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod bu colled adnoddau wrth fynd i'r afael ag achosion sylfaenol anghydraddoldeb ariannol menywod, gan gynnwys cau Chwarae Teg a thoriadau dro ar ôl tro i gyllidebau cydraddoldeb.



Mynegodd adroddiad Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn 2018 bryderon ynghylch monitro ymdrechion Llywodraeth Cymru i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac er bod Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau nid oes ganddi ddata penodol ar y gweithlu gofal â thâl.

Roedd sefydliadau hawliau menywod a gweithwyr yn rhan o ddatblygu gwaith Llywodraeth Cymru ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan gynnwys Dyletswydd Cydraddoldeb Penodol Cymru. Mae Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol wedi sefydlu Grŵp Gorchwyl a Gorffen Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gefnogi gweithredu argymhellion sy'n ymwneud â'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Ymddengys bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi lleihau rhwng 2015 a 2023 yng Nghymru, ac roedd yn is na chyfartaledd y DU, er bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi cynyddu yng Nghymru yn 2024 o 0.4% yn destun pryder. Mae diffyg data penodol ar y gweithlu gofal, sy'n golygu nad yw'r adrodd cyfredol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ddigonol i fynd i'r afael â'r mater hwn a'i achosion sylfaenol yng Nghymru mewn gwirionedd.

Mae gan Lywodraeth Cymru ymrwymiad amlwg i gyflog cyfartal, gan adeiladu ar ddeddfwriaeth ledled y DU, er bod diffyg data a monitro, gan ei gwneud hi'n anodd asesu'r effaith.

Sgôr ar gyfer y dangosydd:
Bwlch Cyflog Rhywiol

46%



Dangosydd: Hawl i Nawdd Cymdeithasol

Nid oes polisi cenedlaethol penodol ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol ond rhoddir mynediad cyfartal i weithwyr o fewn y sector at fudd-daliadau nawdd cymdeithasol yn unol â gweithwyr o sectorau eraill cyn belled â'u bod yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd. Llywodraeth y DU sy'n gweinyddu'r mwyafrif helaeth o fudd-daliadau nawdd cymdeithasol yng Nghymru, ond mae rhai taliadau nawdd cymdeithasol yn cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru gan gynnwys prydau ysgol am ddim a Chynllun Gostyngiadau'r Dreth Gyngor.

Mae'r DU wedi cadarnhau nifer o gonfensiynau'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol ond nid ILO 189 sy'n canolbwyntio ar Waith Gweddus i Weithwyr Domestig. Mae deddfwriaeth a pholisi'r DU sy'n ymwneud â nawdd cymdeithasol wedi cael eu beirniadu fel rhai cosbol a stigmatiddio gan nifer o elusennau a melinau trafod, gyda'r effaith hon yn cael ei theimlo gryfaf gan y rhai mewn swyddi anffurfiol a swyddi â chyflog is, sef menywod yn amlach na pheidio. Mae corff eang o dystiolaeth yn dangos y cysylltiad rhwng cyflog isel a dibyniaeth ar nawdd cymdeithasol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi creu Siarter Budd-daliadau Cymru sy'n ymrwymo'n benodol i sicrhau bod y rhai sydd wedi'u

hymylu'n fwy yn gallu cael mynediad at eu hawliau mewn ffordd symlach ac yn ceisio cael gwared ar rwystrau i gael mynediad at fudd-daliadau. Nid yw Siarter Budd-daliadau Cymru yn cyfeirio'n benodol at weithwyr gofal, ac mae'r Cymru

Nid oedd gan y Grŵp Llywio Budd-daliadau a ddatblygodd y Siarter gynrychiolaeth aelodaeth benodol ar gyfer gofal cymdeithasol. Mae'r Siarter yn ymrwymo i gynhyrchu fframwaith gwerthuso i fonitro effaith y Siarter yn y dyfodol.

Nid yw llunwyr polisi ar lefel y DU a Chymru yn cyfeirio'n benodol at weithwyr gofal fel categori swydd o ran nawdd cymdeithasol. Gall Siarter Budd-daliadau Cymru helpu i wella mynediad at fudd-daliadau y mae llawer yn ei chael hi'n anodd eu cael, ond nid oes unrhyw effaith yn amlwg hyd yn hyn.

Sgôr ar gyfer y dangosydd:
Nawdd Cymdeithasol

28%



Dangosydd: Gwahaniaethu, aflonyddu a thrais ar sail rhywedd yn y gweithle

Deddf Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015 yw'r darn cyntaf o ddeddfwriaeth yn y DU i fynd i'r afael yn benodol â thrais yn erbyn menywod yn hytrach na 'thrais domestig' yn gyffredinol.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys darpariaethau gweithle, gan gynnwys dyletswydd ar gyflogwyr y sector cyhoeddus i amddiffyn, atal ac ymateb i drais yn erbyn menywod. Mae canllawiau statudol ar hyfforddiant i weithwyr y sector cyhoeddus yn nodi gweithwyr gofal iechyd a chymdeithasol proffesiynol fel grŵp blaenoriaeth ar gyfer hyfforddiant, ond nid oes unrhyw gyfeiriadau penodol at y gweithlu gofal â thâl yn y ddeddfwriaeth na'r canllawiau cysylltiedig.

Mae Cymorth i Ferched Cymru wedi codi pryderon nad oes ffordd ar hyn o bryd o fesur effaith y Ddeddf. Mae gweithgor penodol ar gyfer aflonyddu yn y gweithle bellach yn goruchwyllo monitro llinyn gweithle strategaeth VAWDASV, sy'n golygu y dylai fod mwy o gapasiti i weithredu'r rhan hon o'r strategaeth ehangach.

Nid yw'r strategaeth wedi arwain at fecanweithiau unioni penodol mewn perthynas â thrais yn erbyn menywod yn y gweithle ac nid yw Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data penodol i Gymru ar drais ar sail rhywedd.

Sgôr ar gyfer y dangosydd:
**Diogelwch yn y Gweithle a
Aflonyddu**

44%



Dangosydd: Hawliau cyfartal a diogelwch i weithwyr gofal mudol

Mae gofal cymdeithasol wedi'i nodi fel sector "sydd mewn perygl" o ran cam-drin llafur a chaethwasiaeth fodern, gan gyflwyno risg i weithwyr a phobl sy'n derbyn gofal. Mae'r maes polisi hwn wedi'i gadw, ac mae Deddf Caethwasiaeth Fodern y DU 2015 yn gorchymyn i ddarparwyr gofal cymdeithasol gael dull dim goddefgarwch tuag at gaethwasiaeth fodern yn eu gweithrediadau a'u cadwyni cyflenwi.

Er nad yw wedi'i ddatganoli, mae Llywodraeth Cymru wedi cymryd camau i fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern, gan gyhoeddi canllawiau ar Gaethwasiaeth fodern a cham-drin llafur mewn gofal cymdeithasol a sefydlu uned caethwasiaeth fodern, ond mae'r setliad datganoli yn golygu bod deddfwriaeth a gorfodi canlyniadol yn parhau ar lefel y DU.

Sgôr ar gyfer y dangosydd:
Gweithwyr Gofal Mudol

35%

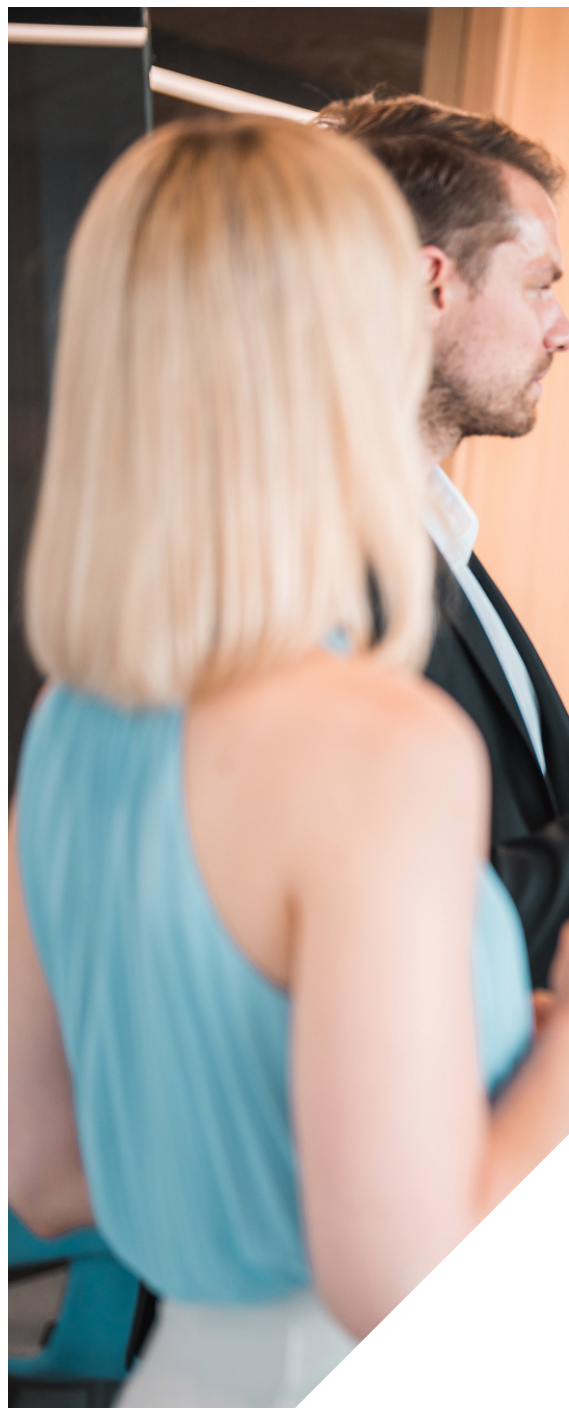


Dangosydd: Hawl i gynrychiolaeth a thrafod, rhyddid cymdeithasu a'r hawl i streicio

Mae Deddf Undebau Llafur a Chysylltiadau Llafur 1992 yn amddiffyn hawl pob gweithiwr i ymuno ag undeb llafur, cymdeithas gweithwyr neu gwmnïau cydweithredol. Pan geisiodd Llywodraeth y DU basio deddfwriaeth yn 2016 a gafodd ei beirniadu gan undebau llafur am gyfyngu ar eu gallu i streicio, pasiodd Llywodraeth Cymru ddeddfwriaeth i ddatgymhwyso elfennau o'r gyfraith yng Nghymru ac amddiffyn hawliau undebau llafur.

Mae Llywodraeth Cymru wedi angori ei dull o lais gweithwyr mewn safonau rhyngwladol, gyda Mark Drakeford yn dweud wrth Gynulliad Cymru ar y pryd "Rydym yn cymeradwyo'n llwyr yr egwyddorion a nodir gan y Sefydliad Llafur Rhyngwladol ar fargeinio ar y cyd a rhyddid cymdeithasu ac rydym am weld y manteision hyn yn cael eu hystyn i fwy o bobl sy'n gweithio yma yng Nghymru."

Gan gydnabod nad yw cytundebau bargeinio ar y cyd yn cwmpasu pob rhan o'r sector gofal cymdeithasol, sefydlodd Fforwm Gwaith Teg Gofal Cymdeithasol Llywodraeth Cymru grŵp gorchwyl a gorffen sydd wedi arwain at Bartneriaeth Gweithlu Gofal Cymdeithasol fel cam tuag at fodel unigryw o fargeinio ar y cyd ar gyfer y sector gofal cymdeithasol annibynnol sy'n gweithio i ymgorffori egwyddorion gwaith teg i weithwyr yn y sector gofal cymdeithasol annibynnol.





Mae system gorfodi hawliau llafur y DU wedi cael ei beirniadu am fod heb ddigon o adnoddau, ac nid yw Cymru wedi sefydlu unrhyw asiantaeth fonitro na gorfodi benodol. Mae Llywodraeth Cymru wedi darparu adnoddau ar gyfer canllawiau, cefnogaeth ac ymgyrchoedd sy'n codi ymwybyddiaeth o fanteision aelodaeth o undeb llafur.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn casglu data ar aelodaeth o undebau llafur yn ei arolwg blynyddol sy'n dangos amrywiad ar draws y sector gofal cymdeithasol, gyda data diweddar yn dangos bod 31% o weithwyr gofal yn aelodau o undebau llafur. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i fodel o bartneriaeth gymdeithasol sy'n gweld undebau llafur, cyflogwyr a'r llywodraeth yn cydweithio'n strategol ar ystod o feysydd polisi.

Mae sefydlu Partneriaeth y Gweithlu Gofal Cymdeithasol, sy'n cynnwys undebau sy'n cynrychioli gweithwyr gofal, yn dangos cynnydd tuag at gynrychiolaeth gynyddol o'r gweithlu, ond nid oes unrhyw newidiadau pendant gweladwy eto i allu dweud bod y polisiau hyn yn cael effaith ar weithwyr gofal.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Hawliau Undeb

61%



Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cymru

Cryfhau monitro, casglu data a gorfodi i sicrhau bod pob gweithiwr gofal cymwys yn derbyn y Cyflog Byw Go lawn, gydag adrodd cyhoeddus tryloyw ar gynnydd.

Darparu cyfradd uwch o'r Cyflog Byw Go lawn i weithwyr gofal cymdeithasol er mwyn mynd i'r afael â recriwtio a chadw staff mewn ffordd ystyrlon.

Ystyriwch sefydlu proses neu wasanaeth pwrpasol i fonitro a gorfodi hawliau cyflogaeth yng Nghymru.

Casglu a chyhoeddi data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith y gweithlu gofal â thâl yng Nghymru.

Adolygu canllawiau gwahaniaethu a aflonyddu ar sail rhywedd i ymgorffori cynnwys a darpariaethau priodol i amddiffyn gweithwyr gofal cyflogedig a mabwysiadu Confensiwn ILO 189 i roi ffocws ac arweiniad i'r adolygiad hwn.



Gofal di-dâl

Mae rhwng 310,000 a 480,000 o bobl yng Nghymru sy'n darparu gofal di-dâl i deulu, ffrindiau neu yn eu cymuned. Mae gwerth economaidd y gofal hwn yn werth dros £10 biliwn y flwyddyn i Gymru ac mae'n chwarae rhan hanfodol wrth helpu i ofalu am bobl y tu allan i leoliadau gofal iechyd, gan leddfu'r pwysau ar wasanaethau statudol.

Mae gan ofalwyr di-dâl yng Nghymru gyfres o hawliau fel gofalwyr, y mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi'u hamlinellu yn Neddff Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Mae llawer o feysydd polisi sy'n ymwneud â gofal di-dâl yng Nghymru wedi'u datganoli i Lywodraeth Cymru, megis iechyd a gofal cymdeithasol neu drafnidiaeth. Fodd bynnag, mae rhai

meysydd sy'n hanfodol i ofalwyr di-dâl yng Nghymru yn parhau i fod wedi'u cadw i Lywodraeth y DU. Mae'r rhain yn cynnwys lles a budd-daliadau yn ogystal â chyfraith cyflogaeth.

Mae'r adran hon yn amlinellu ac yn sgorio'r dirwedd bolisi – yn ogystal â rhoi rhywfaint o gyd-destun – i ofal di-dâl a gofalwyr yng Nghymru. Mae'r daflen sgorio lawn ar gael i'w darllen yma.



Dangosydd: Gwasanaethau Gofal Iechyd Cyhoeddus

Mae GIG Cymru yn darparu gofal iechyd am ddim yn y man defnyddio i'r cyhoedd yng Nghymru fel rhan o'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol ledled y DU sydd wedi bodoli ers 1948 ac sy'n cael ei ariannu drwy drethi cyffredinol. Diddymodd Llywodraeth Cymru daliadau am bresgripsiynau yn 2007, gan wneud Cymru y genedl gyntaf yn y DU i ddileu'r taliadau a gwneud presgripsiynau am ddim.

Lloegr yw'r unig genedl yn y DU sy'n codi tâl am bresgripsiynau. Mae ymchwil yn dangos effaith fach ond cadarnhaol ar gyfraddau dosbarthu yng Nghymru o ganlyniad i ddileu cyd-daliadau, o ystyried y gall hyn fod yn rhwystr i lynu wrth driniaeth.

Mae amrywiaeth o waith yn digwydd ar draws y GIG yng Nghymru i ymgysylltu'n benodol â phoblogaethau sydd wedi'u tanwasanaethu ac sydd wedi'u hymylu, gan gynnwys rhaglenni allgymorth cymunedol, ond mae rhai pobl o fewn y grwpiau hyn yn dal i brofi rhwystrau gan gynnwys trafnidiaeth, apwyntiadau anhyblyg ac allgáu digidol.

Mae cyllid Llywodraeth Cymru ar gyfer y GIG wedi codi mewn termau real yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Os asesir bod unigolyn yn bennaf ag angen iechyd, bydd y GIG yn ariannu eu costau gofal gartref trwy

ofal iechyd parhaus y GIG, gan ailddosbarthu tasgau gofalu yn uniongyrchol o ofalwyr di-dâl i'r wladwriaeth. Fodd bynnag, mae'r mwyafrif helaeth o ofal cymdeithasol yn parhau y tu allan i'r GIG.

Er nad oes gan lawer o ofalwyr di-dâl unrhyw ddewis ynghylch pwy sy'n darparu gofal (neu gallant fod yn aneglur yn aml ynghylch ble yn union mae'r llinellau rhwng gwasanaethau'r GIG a gofal cymdeithasol) mae risg o ddatgysylltiad rhwng gwasanaethau gan weld gofalwyr yn cwmpo trwy fylchau.

Mae Llywodraeth Cymru wedi amlinellu ymrwymiad i fabwysiadu dull mwy cydgysylltiedig o ofal o fewn y gwaith o amgylch y Swyddfa Genedlaethol ar gyfer Gofal a Chymorth ac rydym yn disgwyl y bydd hyn yn fesur allweddol ar gyfer Cardiau Sgorio Polisi Gofal yn y dyfodol.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Mynediad i Ofal Iechyd

71%



Dangosydd: Polisiâu trosglwyddo arian parod sy'n gysylltiedig â gofal

Mae gofalwyr di-dâl sy'n darparu o leiaf 35 awr o ofal yr wythnos, ac sy'n bodloni meini prawf cymhwysedd ychwanegol, yn gymwys i dderbyn Lwfans Gofalwyr, budd-dal a delir gan Lywodraeth y DU sydd ar hyn o bryd yn werth £83.30 yr wythnos. Fodd bynnag, o'r 310,000 o ofalwyr di-dâl yng Nghymru dim ond tua 60,000 sy'n gymwys ac yn derbyn Lwfans Gofalwyr.

O dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, mae gan awdurdodau lleol ddyletswydd i ddiwallu anghenion cymwys gofalwyr di-dâl. Mewn rhai achosion, gall hyn olygu bod yr awdurdod lleol yn talu grantiau neu gostau mewn nwyddau ar gyfer y gofalwr, er bod arfer yn amrywio rhwng awdurdodau lleol.

Er bod hyn yn caniatáu hyblygrwydd i ddiwallu galw a heriau lleol, mae ymchwil hefyd yn dangos y gall hyn amrywio'r gwasanaeth a'r gefnogaeth y mae gofalwyr yn eu derbyn ledled Cymru yn fawr, gan arwain at loteri cod post o gefnogaeth yn dibynnu ar ble mae gofalwyr yn byw ac yn darparu gofal.

Yn ogystal, mae Llywodraeth Cymru yn ariannu Cronfa Cymorth i Ofalwyr (a ariennir ar hyn o bryd tan 2026). Gall gofalwyr wneud cais am gymorth drwy'r gronfa hon. Un o amcanion Cronfa Cymorth i Ofalwyr yw "Lliniaru'r heriau economaidd y mae gofalwyr di-dâl yn eu hwynebu drwy gyllid grant a chymorth ariannol."

Gall cymorth drwy'r Gronfa gymryd sawl ffurf ond, mewn rhai achosion, gall gynnwys cymorth cyfyngedig gyda chostau gofalu neu brynu nwyddau sy'n lleddfu costau i ofalwyr.

Mae gan y mathau hyn o gymorth ariannol wahanol lefelau o amodau ynghlwm. Gellir gwario Lwfans Gofalwyr fel y dymuna'r derbynnydd.

Yn gyffredinol, mae'n rhaid gwario grantiau a ddarperir gan awdurdodau lleol at ddiben penodol.

Rhaid gwario taliadau mewn nwyddau at ddiben penodol hefyd, ond yn y ddau achos dylai'r awdurdod lleol drafod gyda'r gofalwr eu hanghenion a'u dewisiadau o ran y gefnogaeth y maent yn ei dymuno.

Mae gwobrau o Gronfa Cymorth i Ofalwyr yn cael eu gweinyddu gan nifer o sefydliadau lleol gwahanol ledled Cymru, ac mae eu cynigion yn amrywio ynghyd â lefel yr amodau.

Er gwaethaf yr ymyriadau hyn, datgelodd adroddiad yn 2024 gan WPI Economics, mewn cydweithrediad â Gofalwyr Cymru ac a ariannwyd gan Ymddiriedolaeth Degwch Ariannol abrdn, raddfa frawychus o dlodi ymhlith gofalwyr di-dâl yng Nghymru.

Mae'r canfyddiadau'n tynnu sylw at y ffaith bod 26% o ofalwyr di-dâl yng Nghymru yn byw mewn tlodi, o'i gymharu â 20% o'r boblogaeth nad ydynt yn ofalwyr. Mae 9% o ofalwyr yn profi tlodi dwfn—ffigurau sy'n sylweddol uwch na'r boblogaeth nad ydynt yn ofalwyr.

Mae adroddiadau Cyflwr Gofalu yng Nghymru gan Gofalwyr Cymru hefyd yn darlunio gofalwyr sy'n derbyn Lwfans Gofalwyr yn cael eu gwrthio i dlodi oherwydd ei gyfradd isel a'i feini prawf cymhwysedd llym a'i derfynau enillion. Mae hyn hefyd wedi achosi problemau ynghylch gordaliadau o'r budd-dal, gan arwain at ofalwyr yn gorfod ad-dalu symiau sylweddol oherwydd gwallau'r llywodraeth.

Mae llawer o dystiolaeth i awgrymu bod capasiti ac adnoddau'r polisïau hyn ymhell o fod yn ddigonol i gyrraedd lefel yr angen ymhlith gofalwyr di-dâl yng Nghymru.

Rhwng 2022 a 2025, elwodd dros 29,000 o ofalwyr di-dâl o Gronfa Cymorth i Ofalwyr, ond mae hyn yn cymharu â phoblogaeth gofalwyr amcangyfrifedig yng Nghymru o 310,000 yn seiliedig ar gyfrifiad 2021.

Nid yw ffigurau ar nifer y gofalwyr di-dâl sy'n derbyn cymorth ariannol gan eu hawdurdod lleol ar gael yn rhwydd ond canfu adroddiad yn 2024 gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru mai dim ond 1.5% o boblogaeth gofalwyr y pedwar awdurdod a ymchwiliwyd iddynt oedd yn derbyn pecyn cymorth gan y cyngor.

Sgôr ar gyfer y dangosydd
Trosglwyddo Arian Parod

48%



Dangosydd: Gweithio hyblyg

Er bod cyfreithiau sy'n ymwneud â gweithio hyblyg wedi'u cadw i Lywodraeth y DU, mae Cymru wedi cymryd camau i ymgorffori arferion gweithio hyblyg a gweithle sy'n ei gwneud hi'n haws i ofalwyr di-dâl weithio ochr yn ochr â'u rôl ofalu. Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn gosod dyletswydd ar awdurdodau lleol i gefnogi lles gofalwyr di-dâl.

Er bod Deddf 2014 yn cydnabod 'cyfranogiad mewn gwaith' fel agwedd allweddol ar lesiant, mae llawer o ofalwyr di-dâl yn parhau i wynebu rhwystrau i wireddu'r hawl hon. Datgelodd polau piniwn ar gyfer Wythnos Gofalwyr 2024 fod 45% o ofalwyr di-dâl yng Nghymru wedi dweud bod eu cyfrifoldebau gofalu wedi cael effaith negyddol ar eu swydd a'u gallu i weithio.

Mae Strategaeth 2021 Llywodraeth Cymru ar gyfer Gofalwyr Di-dâl yn cynnwys blaenoriaeth genedlaethol o "gefnogi gofalwyr di-dâl mewn addysg a'r gweithle", gan ddatgan y bydd yn gweithio gyda chyflogwyr i "hyrwyddo gweithleoedd di-dâl sy'n gyfeillgar i ofalwyr". Mae ymchwil gan Ofalwyr Cymru yn awgrymu nad yw'r strategaeth wedi bod yn drawsnewidiol eto o ran cefnogi mwy o ofalwyr i aros yn y gweithlu a/neu ddychwelyd iddo.

Mae Cynllun Cyflawni Blyneddol 2025/26 Llywodraeth Cymru ar gyfer y Strategaeth Gofalwyr yn cynnwys cefnogaeth i ofalwyr di-dâl aros mewn gwaith drwy weithio hyblyg a mentrau eraill.

Mae Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023, sydd wedi dod i rym ers iddi ddod i rym yn 2024, wedi rhoi'r hawl i bob gweithiwr â chyfrifoldebau gofal di-dâl gymryd pum diwrnod o absenoldeb di-dâl ar gyfer eu cyfrifoldebau gofalu. Dyma'r tro cyntaf i gyfraith cyflogaeth ganolbwyntio ar ofalwyr di-dâl.

Mae Briff Pen-blwydd Deddf Absenoldeb Gofalwyr Gofalwyr Cymru yn dangos ymwybyddiaeth ac effaith gyfyngedig o'r Ddeddf hyd yn hyn yng Nghymru a rhwystrau i ofalwyr gymryd absenoldeb di-dâl dros y 12 mis o weithredu'r Ddeddf hyd yn hyn.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Gweithio Hyblyg

77%



Dangosydd: Gwasanaethau a chyfleusterau glanweithdra

Mae toiledau cyhoeddus a chyfleusterau Changing Places yn hanfodol i ofalwyr di-dâl sy'n cefnogi pobl ag anghenion cymhleth, fel problemau symudedd neu anymataliaeth. Heb y cyfleusterau hyn, efallai y bydd yn rhaid i ofalwyr gyfyngu ar fynd allan, osgoi teithio, neu roi gofal personol mewn amodau anniogel neu anurddasol, sy'n tanseilio eu hawl i gymryd rhan yn gyfartal yn y gymdeithas.

Mae sicrhau glanweithdra hygyrch yn cyd-fynd â Deddf Cydraddoldeb 2010 a dyletswyddau Llywodraeth Cymru o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol i hyrwyddo ecwiti, annibyniaeth, a bywyd o gyfle cyfartal i bawb.

Mae Deddf Iechyd y Cyhoedd (Cymru) 2017 yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar gynghorau lleol i gyhoeddi strategaeth toiledau lleol i sicrhau darpariaeth ddigonol o doiledau cyhoeddus ar draws cymunedau. Mae hefyd yn cynnwys darparu cyfleusterau fel manau newid babanod a thoiledau Changing Places i bobl anabl. Yn destun pryder, dim ond tua 50 o doiledau Changing Places sydd ledled Cymru gyfan, a dim ond ar adegau penodol y mae llawer ohonynt ar agor.

Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ofalwyr yn aml gynllunio teithiau o amgylch argaeledd cyfleusterau addas neu osgoi mynd allan yn gyfan gwbl.

Nid yw Deddf Iechyd y Cyhoedd (Cymru) yn sôn yn uniongyrchol am ofal di-dâl, ac nid oes ffordd glir o fesur pa mor effeithiol y mae'r polisi'n gwasanaethu gofalwyr.

Mae hwn yn gyfle a gollwyd i gryfhau'r Ddeddf a'i swyddogaethau ac mae'n dangos diffyg cydgynhyrchu gyda rhanddeiliad allweddol mewn gofalwyr di-dâl.





Nid oes cyllid penodol ar gyfer toiledau chwaith, gyda chynghorau'n dyrannu cyllid o gyllidebau cyffredinol. Mae hyn yn golygu bod darpariaeth toiledau cyhoeddus yn cystadlu â gofynion cyllido eraill ac mae nifer y toiledau cyhoeddus wedi gostwng yn sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf wrth i awdurdodau lleol leihau cyllidebau.

Er bod strategaethau toiledau lleol yn ceisio sicrhau darpariaeth “ddigonol”, yn absenoldeb disgwyliadau neu safonau cadarn, mae'r ddarpariaeth yn amrywio'n sylweddol rhwng awdurdodau lleol. Mae hyn yn atgyfnerthu'r loteri cod post o wasanaethau a chymorth y cyfeiriwyd ato'n gynharach yn yr adroddiad.

Mae Llywodraeth Cymru yn cynnal Map Toiledau Cenedlaethol ar-lein o doiledau sydd ar agor i'r cyhoedd eu defnyddio, ond mae hyn yn cynnwys toiledau sydd ar agor i'r cyhoedd a gynhelir gan fusnesau preifat, gan gymylu'r darlun ymhellach o ran darpariaeth a ariennir yn gyhoeddus.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Cyfleusterau Glanweithdra



36%

Dangosydd: Trafnidiaeth gyhoeddus

Mae gofalwyr di-dâl yn dibynnu ar dtrafnidiaeth gyhoeddus i gyflawni tasgau gofalu bob dydd. Mae llawer o ofalwyr ar incwm isel oherwydd na allant weithio'n llawn amser oherwydd eu cyfrifoldebau gofalu ac mae angen iddynt deithio'n aml i'r person y maent yn gofalu amdano os nad ydynt yn byw gyda'i gilydd, ac i gael mynediad at apwyntiadau iechyd, gwasanaethau cymunedol neu seibiant.

Mae Deddf Trafnidiaeth (Cymru) 2006 yn nodi fframwaith cenedlaethol ar gyfer trafndiaeth hygyrch, integredig a chynaliadwy, tra bod Strategaeth Trafnidiaeth Cymru 2021 yn ei gwneud yn ofynnol ymhellach i awdurdodau lleol gydweithio i gynhyrchu Cynlluniau Trafnidiaeth Rhanbarthol.

Mae polisïau Llywodraeth Cymru wedi dilyn hyn gyda chynlluniau fel y ffi o £1 i bobl dan 21 oed, teithio am ddim i bobl hŷn ac anabl, a chardiau cydymaith sy'n caniatáu i ofalwyr deithio ochr yn ochr â'r person y maent yn gofalu amdano am ddim neu am bris gostyngol. Er bod cynlluniau teithio cydymaith yn cynnig rhywfaint o gefnogaeth pan fydd gofalwyr yn mynd gyda rhywun ag anabledd, nid oes unrhyw gydnabyddiaeth o'r ffaith bod gofalwyr hefyd yn teithio'n annibynnol—er enghraifft, i nôl meddyginiaeth, mynychu apwyntiadau, neu gael seibiant yn unig.

Yn yr achosion hyn, nid ydynt yn derbyn unrhyw gymorth ariannol a disgwylir iddynt dalu'r ffioedd llawn, er gwaethaf eu rôl ofalu yn rhoi pwysau sylweddol ar eu harian ac yn aml yn profi cyfraddau uwch o dlodi na'r boblogaeth gyffredinol.

Mae ymdrechion yn cael eu gwneud i wella hygyrchedd a darpariaeth, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig ac ynysig trwy fentrau fel Bil Gwasanaethau Bysiau (Cymru) 2025 sy'n ceisio sicrhau bod mwy o gymunedau'n gallu cael mynediad at wasanaethau bysiau, yn enwedig y rhai mewn ardaloedd gwledig, trwy greu system o fasnachfreinio gyda gofynion cryfach ar weithredwyr preifat, gan gydnabod bod llawer o gymunedau yng Nghymru yn wynebu bylchau gwirioneddol yng nghwmpas rhwydwaith bysiau.

Mae Trafnidiaeth Cymru wedi gweld buddsoddiad sylweddol yn ystod y blynnyddoedd diwethaf gyda gwasanaethau a gorsafoedd rheilffordd ychwanegol, ond mae gan lawer o rannau o Gymru rwydwaith rheilffyrdd cymharol gyfyngedig o hyd.

Gall gofalwyr sy'n byw y tu allan i ganolfannau trefol wynebu bylchau mewn gwasanaethau sy'n ei gwneud yn ofynnol iddynt deithio ymhellach, ochr yn ochr â risg uwch o ynysu cymdeithasol ac anhawster i gymryd seibiant o ofalu. Mae gofalwyr di-dâl bron yn gwbl absennol o strategaethau ac amcanion trafndiaeth Llywodraeth Cymru.

Nid oes unrhyw ddata yn cael ei gasglu ar eu defnydd na'u rhwystrau, ac nid oes unrhyw ddarpariaethau penodol i sicrhau bod trafnidiaeth gyhoeddus yn diwallu eu hanghenion. Nid dim ond esgeulustod yw'r diffyg cynhwysiant hwn—mae'n adlewyrchu methiant systemig dyfnach i werthfawrogi a chefnogi gwaith gofal di-dâl.

Er bod cynlluniau fel y Cerdyn Rheilffordd i Bobl Anabl a thocynnau/cardiau cydymaith ar gael, mae gwybodaeth gyhoeddus gyfyngedig ynghylch pa mor eang y cânt eu defnyddio neu a ydynt yn cyrraedd y bobl sydd eu hangen fwyaf.

Er bod Llywodraeth Cymru wedi gwneud cynnydd o ran gwneud trafnidiaeth gyhoeddus yn fwy hygyrch a fforddiadwy, mae yna ffordd bell i fynd o hyd i sicrhau y gall gofalmwr gael mynediad at y drafnidiaeth gyhoeddus sydd ei hangen arnynt i wneud eu rôl.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Trafnidiaeth Gyhoeddus

53%



Dangosydd: Gwasanaethau gofal i bobl hŷn

Mae gan Gymru bolisi gofal cenedlaethol ar gyfer pobl hŷn drwy Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, a drafodir ymhellach yn y dangosydd Gwasanaethau gofal i bobl ag anghenion gofal ychwanegol yn y Sgôrfrwdd hwn. Mae'r gyfraith hon yn darparu fframwaith ar gyfer swyddogaethau gwasanaethau cymdeithasol yng Nghymru ac yn hyrwyddo gofal sy'n canolbwyntio ar y person ac sy'n cefnogi pobl hŷn i fyw'n annibynnol cyhyd â phosibl.

Wrth fynd ar drywydd yr amcanion hyn, mae awdurdodau lleol ledled Cymru wedi sefydlu mentrau a rhaglenni o fewn eu swyddogaethau gwasanaethau i oedolion i ymgysylltu'n benodol â thrigolion hŷn a'u cefnogi. Fodd bynnag, nid yw'r ddeddfwriaeth yn benodol ar gyfer gofalu am bobl hŷn, gan gwmpasu pobl o bob oed sydd ag angen gwasanaethau cymdeithasol.

Mae'r ddyletswydd i wneud gwasanaethau'n fwy hygyrch i grwpiau sydd wedi'u hymylu hefyd yn ceisio mynd i'r afael â'r rhwystrau y gall llawer o bobl hŷn eu hwynebu, megis unigedd gwledig, flodi, neu allgáu digidol.

Mae Deddf 2014 hefyd yn rhoi hawliau cyfreithiol cyfartal i bobl sy'n gofalu am bobl hŷn (gan gynnwys pobl hŷn sydd hefyd yn ofalwyr di-dâl) â'r rhai y maent yn gofalu amdanynt. Mae gan awdurdodau lleol ddyletswyddau cyfreithiol o dan y Ddeddf i ariannu gwasanaeth gwybodaeth, cyngor a chymorth i ofalwyr di-dâl, i asesu anghenion gofalwyr di-dâl ac i ddiwallu eu hanghenion cymwys er mwyn gwella eu lles.

Gall gofal iechyd parhaus y GIG ariannu gofal cartref unigolyn sy'n cael ei asesu fel un sydd ag angen iechyd yn bennaf. Gall hyn yn aml ddilyn rhyddhau o'r ysbyty.

Os yw anghenion person hŷn yn bennaf ym maes gofal cymdeithasol, mae eu costau gofal gartref wedi'u capio ar £100 yr wythnos, er bod Llywodraeth Cymru wedi cydnabod pryderon ynghylch sut mae awdurdodau lleol yn asesu ac yn codi ffioedd.

Mae goruchwyliaeth o'r system gofal cymdeithasol, gan gynnwys ar gyfer pobl hŷn, gan amrywiaeth o gyrff gan gynnwys Arolygiaeth Gofal Cymru, Llais a'r Comisiynydd Pobl Hŷn. Mae awdurdodau lleol yn dal i wynebu pwysau enfawr oherwydd galw cynyddol, poblogaethau sy'n heneiddio, a phrinder gweithlu.

Mae gofalwyr di-dâl yn parhau i ysgwyddo'r rhan fwyaf o gyfrifoldebau gofal, yn aml heb gefnogaeth ddigonol. Amcangyfrifodd dadansoddiad gan Brifysgol Sheffield yn 2023 fod gofalwyr di-dâl yn arbed dros £10 biliwn i Gymru dros gyfnod o 12 mis, sy'n sylweddol fwy na'r swm y mae Cymru'n ei wario ar ofal cymdeithasol ac yn debyg i wariant ar y GIG yng Nghymru.

Er gwaethaf yr hawliau i gael cefnogaeth eang sydd wedi'u cynnwys yn Neddf 2014, mae tystiolaeth helaeth a gasglwyd gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, Gofalwyr Cymru a gwerthusiad IMPACT annibynnol Llywodraeth Cymru ei hun o'r Ddeddf yn awgrymu bod bylchau sylweddol rhwng yr hawliau a addawyd yn y Ddeddf a'r realiti i'r rhan fwyaf o ofalwyr.

Mae'r diffyg cefnogaeth hwn yn tanseilio lles y cannoedd o filoedd o ofalwyr yng Nghymru ac yn peryglu eu gallu i ofalu am bobl hŷn a phobl o bob oed sydd ag anghenion gofal.



Er bod menywod wedi'u cynrychioli'n dda mewn rolau arweinyddiaeth (16 allan o 22 pennaeth gwasanaethau cymdeithasol i oedolion yw menywod), nid oes unrhyw arwyddion o newid yn y sefyllfa hirhoedlog lle mae menywod yn fwy tebygol o ddod yn ofalwyr di-dâl er gwaethaf amrywiaeth o ymyriadau polisi.

Mae'r fframwaith polisi ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol a gofal pobl hŷn yng Nghymru yn helaeth gydag amcanion polisi canmoladwy, ond mae tystiolaeth helaeth yn dangos bod angen gwaith pellach i sicrhau bod y Ddeddf yn cael ei chyflawni'n gyson.

Sgôr ar gyfer dangosydd
**Gwasanaethau Gofal i
Bobl Hŷn**

74%



Dangosydd: Gwasanaethau gofal i bobl ag anghenion ychwanegol

Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn darparu sail polisi cenedlaethol ar gyfer gofalu am bobl ag anghenion gofal ychwanegol. Mae gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol yn cyflawni swyddogaethau ar draws anableddau corfforol, anableddau dysgu ac iechyd meddwl, gan gefnogi grwpiau sydd mewn perygl uwch o gael eu hymylu'n uniongyrchol. Mae'r gyfraith hon yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol asesu a oes angen gofal a chymorth ar unigolion ac, os oes angen, rhoi cynlluniau ar waith i ddiwallu'r anghenion hynny.

Mae Llywodraeth Cymru wedi capio ffioedd gofal dibreswyl ar £100 yr wythnos, gan gadw gofal yn gymharol fforddiadwy i bobl ag anghenion gofal ychwanegol. Mae'r cap o £100 hwn yn fwy hael na'r sefyllfa yn Lloegr lle nad oes cap, ond mae'n llai hael na'r Alban sy'n darparu gofal personol am ddim yn y cartref.

Er gwaethaf hyn, mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod bod pryderon ynghylch cyfundrefnau codi tâl ar draws awdurdodau lleol a thegwch y prawf modd ariannol presennol. Mae hyn yn ychwanegu haen arall o ansicrwydd i deuluoedd sydd eisoes dan bwysau.

Mae cyllid cyffredinol wedi cynyddu—roedd cefnogaeth Llywodraeth Cymru i gynghorau lleol 4.5% yn uwch mewn termau real ar gyfer 2025–26 o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Ond yn ôl Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, mae'r galw am ofal oedolion a phlant yn tyfu'n gyflym, ac mae cyllidebau dan bwysau eithafol.

Dim ond cyfran fach iawn o gyllidebau gwasanaethau cymdeithasol sy'n cael ei gwario ar reoli a gweinyddu, ond mae'n amlwg bod staffio ac adnoddau dan bwysau. Mae llwybrau demograffig yn dangos mai dim ond mynd yn fwy cymhleth y bydd y mater hwn yn ei wneud a gyrru mwy o alw, gan olygu bod angen cymryd camau cyn gynted â phosibl i liniaru'r effaith hon ar fywydau gofalwyr a'r pwrs cyhoeddus.

Mae Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 yn sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu monitro, ac mae Arolygiaeth Gofal Cymru yn darparu mecanwaith cwynion.

Er bod Fframwaith Perfformiad a Gwella Llywodraeth Cymru yn mesur perfformiad, ni chyhoeddir data wedi'i ddadgrynhai ac mae dangosyddion sy'n gysylltiedig â gofalwyr di-dâl yn canolbwyntio'n bennaf ar niferoedd, nid canlyniadau lles. Er enghraifft, cesglir data ar faint o ofalwyr sydd â chynllun cymorth, ond ychydig iawn ar a yw'r cymorth hwnnw mewn gwirionedd yn gwella ansawdd eu bywyd.

Mae gan y Ddeddf fwriad clir i wella lles gofalwyr di-dâl ac mae'n rhoi hawliau pwysig i ofalwyr di-dâl i wybodaeth, cyngor a chefnogaeth, ond mae llawer o ofalwyr di-dâl yn colli allan ar y cymorth y mae ganddynt hawl iddo.

Canfu ymchwiliad yn 2024 gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, yn yr awdurdodau lleol a ymchwiliwyd iddynt, mai dim ond 2.8% o ofalwyr di-dâl oedd wedi derbyn Asesiad Anghenion Gofalwr mewn gwirionedd, a dim ond 1.5% oedd â chynllun cymorth ar waith.

Mae hynny'n golygu nad yw'r mwyafrif helaeth o ofalwyr di-dâl naill ai'n cael eu hadnabod neu nad ydynt yn cael eu cefnogi'n ddigonol, er gwaethaf y dyletswyddau cyfreithiol ar awdurdodau lleol o dan y Ddeddf, gan effeithio'n uniongyrchol ar eu gallu i ofalu am bobl ag anghenion gofal ychwanegol a gofalu am eu lles eu hunain. Datblygwyd y polisi gyda rhywfaint o gynrychiolaeth rhywedd—hanner aelodau'r Comisiwn Annibynnol gwreiddiol a

menywod oedd y rhai a grëodd y Ddeddf—ond ni chynhaliwyd ymgynghoriad wedi'i dargedu â sefydliadau menywod na grwpiau amrywiol yn ystod ei datblygiad. Serch hynny, mae menywod wedi'u cynrychioli'n dda mewn swyddi arweinyddiaeth o fewn y system heddiw: mae 16 o'r 22 Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol yng Nghymru yn fenywod ar hyn o bryd.

Er bod y Ddeddf yn gynhwysfawr gydag amcanion a gefnogir yn eang, mae'r bwlch rhwng addewidion y polisi a'r profiad i bobl sydd angen gofal a'u gofalwyr yn parhau i fod yn sylweddol.

Sgôr ar gyfer dangosydd
**Gwasanaethau Gofal i Bobl
ag Anghenion Ychwanegol**

71%



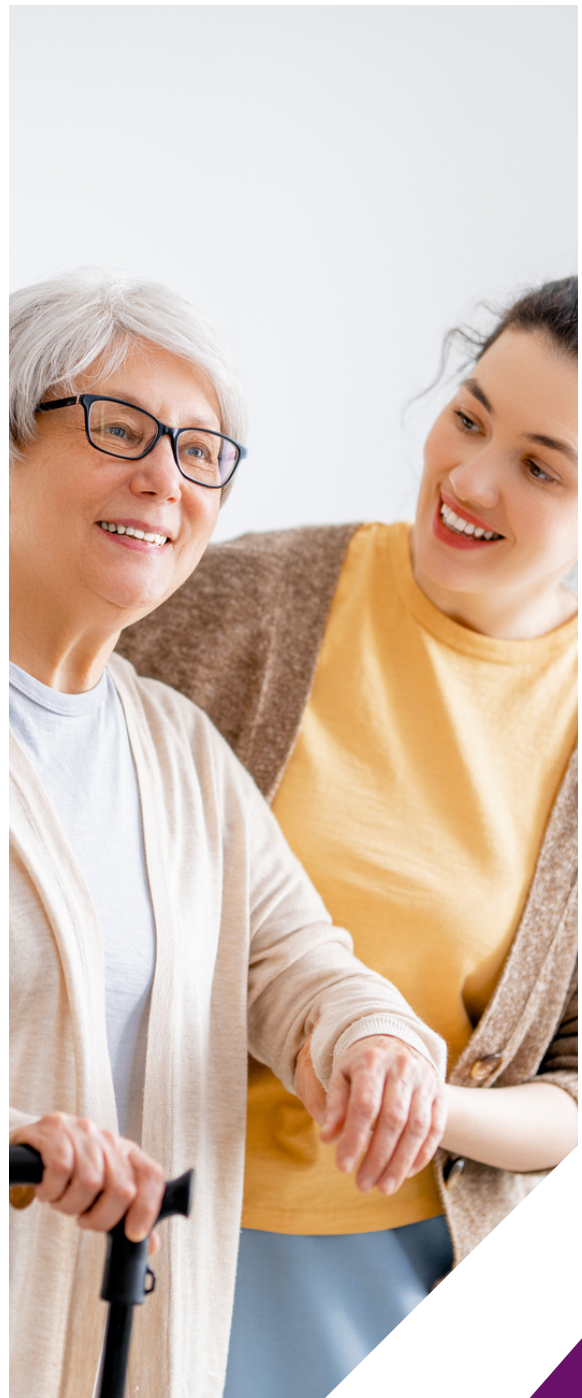
Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cymru

- Cyflwyno Cynllun Gweithredu a Gweithredu pwrpasol i fynd i'r afael â'r bwlch hirhoedlog a dogfenedig rhwng yr hawliau a addawyd yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a'r realiti i ofalwyr di-dâl.

Dylai'r cynllun hwn fod:

- Wedi'i gyd-gynhyrchu'n llawn gyda gofalwyr di-dâl a sefydliadau sy'n cynrychioli gofalwyr.
- Defnyddio a mynd i'r afael â chanfyddiadau'r Gwerthusiad o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru, a gyhoeddwyd yn 2023, canfyddiadau adroddiad Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru 2024 A ydym yn gofalu am ein gofalwyr? ac adroddiad Tracio'r Ddeddf 2024 gan Ofalwyr Cymru.
- Nodwch sut mae'r Llywodraeth yn bwriadu sicrhau monitro effeithiol o weithredu'r Ddeddf yng Nghymru a sut y bydd hyn yn cael ei adrodd yn dryloyw.
- Sicrhau bod Llywodraeth Cymru yn cymryd mwy o arweinyddiaeth wrth weithredu'r Ddeddf yn llwyddiannus, gan sicrhau lefel isafswm gyson o gefnogaeth ar draws ardaloedd awdurdodau lleol yng Nghymru.
- Mynd i'r afael â'r anghysondebau mewn terminoleg sy'n ymwneud ag Asesiadau Anghenion Gofalwyr a thaith y gofalwr drwy wasanaethau cymorth statudol ar draws ardaloedd awdurdodau lleol yng Nghymru.



Argymhellion

- Cynnwys cynlluniau ar gyfer ymgyrch ymwybyddiaeth ar raddfa fawr a chydlynol, wedi'i chyd-gynhyrchu â gofalwyr di-dâl a sefydliadau gofalwyr, i wella ymwybyddiaeth gofalwyr o'u hawliau ac i helpu mwy o bobl i uniaethu fel gofalwyr di-dâl.

Yn ogystal, dylai Llywodraeth Cymru

- Darparu sicrwydd ariannu hirdymor ar gyfer y Gronfa Cymorth i Ofalwyr.
- Defnyddio eu dylanwad gyda Llywodraeth y DU i ysgogi diwygiadau i Lwfans Gofalwr a'r system budd-daliadau lles ar gyfer gofalwyr di-dâl. Dylai hyn hefyd gynnwys cyflwyno Absenoldeb Gofalwr â thâl i bob gofalwr di-dâl sy'n cydbwyso eu rolau â gwaith â thâl.
- Ymrwymo i adrodd yn flynyddol i'r cyhoedd ar ddata sy'n cwmpasu cyflawni hawliau allweddol sydd wedi'u cynnwys yn Neddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) ar gyfer gofalwyr di-dâl.
- Nodi sut y bydd yn mynd i'r afael ag anghysondebau mewn cyfundrefnau codi tâl awdurdodau lleol ac asesiadau ariannol ar gyfer ffioedd gofal dibreswyl.
- Gweithio gydag awdurdodau lleol i osod targed ar gyfer pob sir ar nifer y toiledau cyhoeddus y byddant yn ceisio eu darparu er mwyn sicrhau digon o sylw ledled Cymru.
- Diwygio'r cynllun tocyn Cydymaith i alluogi gofalwyr di-dâl i deithio'n annibynnol ar y person y maent yn gofalu amdano, gan gydnabod bod gofalwyr yn aml yn teithio'n annibynnol i gyflawni tasgau gofalu.

Gofal plant

Cefnogir gofal plant yng Nghymru yn bennaf drwy dair rhaglen Gofal a Addysg Plentynodod Cynnar (ECCE) a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Mae Dechrau'n Deg yn darparu 12.5 awr o ofal plant wedi'i ariannu yr wythnos i blant dwy i dair oed mewn ardaloedd dynodedig; mae'r Cynnig Gofal Plant yn darparu hyd at 20 awr yr wythnos (gan gynyddu i 30 yn ystod gwyliau ysgol) i rieni sy'n gweithio i blant tair a phedair oed; ac mae Dysgu Sylfaen yn cynnig 2.5 awr o addysg gynnar gyffredinol y dydd i blant tair a phedair oed mewn lleoliadau ysgol a gynhelir.

I deuluoedd cymwys, mae'r Cynnig Gofal Plant a Dysgu Sylfaen fel arfer yn cael eu cyrchu gyda'i gilydd ac fe'u cyfeirir atynt yn gyffredin fel y Cynnig Gofal Plant 30 awr a ariennir. Fodd bynnag, mae plant dan ddwy oed yn dal i fod ar goll unrhyw gefnogaeth a ariennir gan y llywodraeth, gan greu bylchau sylweddol o ran fforddiadwyedd a mynediad.

O ganlyniad, Cymru sydd bellach â'r gost gyfartalog uchaf ar gyfer gofal meithrinfa rhan-amser i blant dan ddwy oed ym Mhrydain Fawr (£155 yr wythnos), mwy na dwbl cost Lloegr, lle estynnwyd oriau a ariennir yn ddiweddar i gynnwys plant o naw mis oed.

Mae'r costau hyn yn effeithio'n anghymesur ar fenywod, sy'n parhau i gario'r rhan fwyaf o gyfrifoldebau gofal di-dâl. Mae

problemau hygrychedd—yn enwedig mewn ardaloedd gwledig ac i blant ag anghenion ychwanegol—yn gwaethgu'r broblem ymhellach, ynghyd â phrinder gofal hyblyg, cofleidiol.

Yn y cyfamser, mae 91% o feithrinfeydd yng Nghymru yn disgwyl gwneud colled neu ddim ond gwneud elw, gan fygwth cynaliadwyedd y sector a rhoi straen ar staff ac ansawdd.

Mae tua 16,000 o bobl yn gweithio yn y sector gofal plant a chwarae yng Nghymru. Yn debyg i rannau eraill o'r DU, mae gweithlu gofal plant Cymru yn wynebu cyflog isel, statws gwael, oriau hir, a phwysau allanol cynyddol fel Brexit ac argyfwng costau byw.

Er bod gofal plant ac addysg yn faterion datganoledig yng Nghymru, mae rhai polisiau Llywodraeth y DU yn parhau i chwarae rhan wrth gefnogi teuluoedd a'r sector gofal plant. Mae'r rhain yn cynnwys gofal plant di-dreth ac elfen gofal plant Credyd Cynhwysol ar gyfer teuluoedd cymwys sy'n gweithio. Yn ogystal, mae hawliau cyflogaeth fel absenoldeb salwch ac absenoldeb rhiant (a rennir) yn parhau i fod o dan awdurdodaeth Llywodraeth y DU.

Fodd bynnag, mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar bolisiau datganoledig Llywodraeth Cymru ac nid yw'n asesu deddfwriaeth cyflogaeth ledled y DU.

Dangosydd: Systemau gofal ac addysg plentynod cynnar

Mae Llywodraeth Cymru wedi gweithredu polisiau cenedlaethol ar gyfer Gofal ac Addysg Plentynod Cynnar (ECCE), gan gynnwys Safonau Gofynnol Cenedlaethol a Chanllawiau Statudol ar gyfer awdurdodau lleol.[3] Mae gan yr awdurdodau hyn gyfrifoldebau cyfreithiol i sicrhau darpariaeth gofal plant ddigonol ac i gynnig gwybodaeth a chymorth i rieni. Fodd bynnag, nid oes strategaeth genedlaethol gyffredinol, integredig sy'n cwmpasu pob plentyn o dan bump oed.

Yn hytrach, darperir ECCE a ariennir yn gyhoeddus trwy dair rhaglen wahanol: Dechrau'n Deg ar gyfer plant dwy i dair oed, y Cynnig Gofal Plant ar gyfer plant tair i bedair oed, ac Addysg Gynnar/Dysgu Sylfaen gyffredinol ar gyfer plant tair i bedair oed, sy'n rhan o'r Cynnig Gofal Plant 30 awr.

Mae gan y rhaglenni hyn feini prawf cymhwysedd gwahanol, modelau cyflwyno a diffyg integreiddio, gan arwain at system dameidiog a all fod yn anodd i rieni ei llywio.

Mae'r strwythur digyswllt hwn yn arwain at fylchau yn y ddarpariaeth—yn fwyaf nodedig, absenoldeb unrhyw ofal plant a ariennir gan Lywodraeth Cymru ar gyfer plant dan ddwy oed—gan arwain at fethu â darparu cymorth blynyddoedd cynnar cyfartal a chyfannol ledled Cymru.

Er bod y rhaglenni hyn yn adlewyrchu ymrwymiad i gefnogi datblygiad y blynyddoedd cynnar, mae pedwar gwendid sylweddol yn y fframwaith polisi presennol sy'n cyfyngu ar ei effeithiolrwydd wrth gyrraedd y teuluoedd mwyaf difreintiedig:

Diffyg Darpariaeth i Blant Dan Ddwyr Oed:

Nid oes gofal plant a ariennir gan y llywodraeth ar gael i blant dan ddwy oed. Mae'r bwlch hwn yn effeithio'n anghymesur ar blant o gefndiroedd incwm isel ac ymylol, sy'n llai tebygol o gael mynediad at gyfleoedd dysgu cynnar yn ystod y cyfnod datblygiadol hollbwysig hwn. Mae hefyd yn cael effaith sylweddol ar gyflogaeth menywod, gan fod llawer yn cael eu gorfodi i adael y farchnad lafur oherwydd cyfrifoldebau gofal di-dâl.

Cyfyngiadau Cymhwysedd: Mae mynediad i'r Cynnig Gofal Plant wedi'i gyfyngu i deuluoedd lle mae rhieni'n gweithio mwy nag 16 awr yr wythnos neu sydd mewn hyfforddiant llawn amser. Mae'r maen prawf hwn yn eithrio llawer o deuluoedd mewn cyflogaeth ansicr ac ansicr, ar gontractau dim oriau, neu sy'n wynebu rhwystrau eraill i waith—grwpiau sy'n aml yn cynnwys y poblogaethau mwyaf dan anfantais. Mae darpariaeth Dechrau'n Deg yn seiliedig ar ardaloedd yn eithrio teuluoedd sy'n byw y tu allan i ardaloedd dynodedig, gan greu anghydraddoldebau o ran mynediad at gymorth.

- **Strwythur a Chyflwyniad Rhaglenni**
Darniog: Mae'r tair prif raglen ECCE yn gweithredu'n annibynnol, gyda gwahanol feini prawf cymhwysedd, prosesau gweinyddol a lleoliadau gofal plant.
- **Cymorth Annigonol i Blant ag Anghenion** Ychwanegol: Mae prinder lleoedd gofal plant sy'n hygyrch ac yn gynhwysol i blant anabl a'r rhai ag anghenion dysgu ychwanegol, gan waethygu anghydraddoldebau o ran mynediad ymhellach.

Yn ogystal â'r problemau strwythurol hyn, mae'r lefel bresennol o ofal plant a ariennir yn annigonol o ddiwallu anghenion teuluoedd sy'n gweithio:

Dim ond 2.5 awr o ofal plant y dydd y mae Dechrau'n Deg yn ei gynnig i blant dwy a thair oed.

Mae'r Cynnig Gofal Plant yn cwmpasu tua 5 awr o ofal plant y dydd i blant tair a phedair oed.

Mae Dysgu Sylfaenol yn cynnig 2.5 awr o addysg gynnar y dydd i blant tair a phedair oed.

Nid yw'r ddarpariaeth gyfyngedig hon yn cyd-fynd ag oriau gwaith safonol, gan ei gwneud hi'n anodd i lawer o rieni – yn enwedig y rhai mewn aelwydydd incwm isel neu un rhiant – gynnal cyflogaeth neu hyfforddiant sefydlog.

Sgôr ar gyfer dangosydd
**Gofal ac Addysg
Plentyndod Cynnar**

50%



Dangosydd: Dechrau'n Deg

Mae Dechrau'n Deg yn rhaglen blynyddoedd cynnar sy'n seiliedig ar ardaloedd ac sy'n cynnig 12.5 awr o ofal plant wedi'i ariannu yr wythnos i blant dwy i dair oed cymwys yn y cymunedau mwyaf difreintiedig yng Nghymru.

Er bod y dull targedig hwn yn blaenoriaethu grwpiau sydd wedi'u hymylu, mae'n eithrio teuluoedd difreintiedig sy'n byw y tu allan i ardaloedd dynodedig. Mae'r nifer sy'n manteisio ar y rhaglen wedi bod yn gryf—tua 80%—ond mae mynediad yn parhau i fod yn anghyson. Mae gan awdurdodau lleol hyblygrwydd yn y ffordd y caiff y rhaglen ei chyflwyno, gan arwain at anghysondebau mewn lleoliadau, cymhwysedd ac ansawdd gwasanaeth.

Mae'r amrywiadau hyn yn aml oherwydd gwahaniaethau yn seilwaith gofal plant lleol, gan greu anghydraddoldebau o ran mynediad a phrofiad ledled Cymru. Er bod hyblygrwydd yn cefnogi anghenion lleol, gall arwain at system dameidiog sy'n brin o degwch a chydlyniant.

Sgôr ar gyfer dangosydd

Gweithredu Dechrau'n

Deg

53%



Dangosydd: Cynnig Gofal Plant

Mae Cynnig Gofal Plant Cymru yn darparu hyd at 20 awr o ofal plant wedi'i ariannu i blant 3 a 4 oed yn ystod y tymor a hyd at 30 awr yn ystod gwyliau'r ysgol, gan gwmpasu 48 wythnos y flwyddyn. Er y gall rhieni ddefnyddio'r oriau hyn yn hyblyg yn dechnegol, yn ymarferol, mae'r ddarpariaeth yn aml yn gyfyngedig i oriau gwaith safonol ar ddiwrnodau'r wythnos.

Mae cymhwysedd ar gyfer y cynnig yn ei gwneud yn ofynnol i rieni neu warcheidwaid fod mewn cyflogaeth neu mewn hyfforddiant llawn amser, gan weithio o leiaf 16 awr yr wythnos ar gyfartaledd (neu ennill yr hyn sy'n cyfateb i 16 awr ar y Cyflog Isafswm Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw). Mae hyn yn eithrio llawer o deuluoedd ar incwm isel, yn enwedig y rhai lle mae rhieni'n ddi-waith neu'n gweithio llai o oriau, gan o bosibl ehangu anghydraddoldebau o ran mynediad at gymorth blynyddoedd cynnar.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Cynnig Gofal Plant

40%



Mae pryderon hefyd wedi'u codi ynghylch digonolrwydd cyllid. Canfu arolwg diweddar o feithrinfeydd gan Blynyddoedd Cynnar Cymru fod 74% o'r ymatebwyr yn credu nad oedd y cyllid a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru yn ddigonol i dalu cost wirioneddol darparu lleoedd gofal plant – er bod gan yr arolwg sampl cymharol fach o 83 o ddarparwyr.



Dangosydd: Dysgu Sylfaen

Mae Dysgu Sylfaen yn darparu 12.5 awr o ddysgu cynnar yr wythnos ar sail gyffredinol i blant 3 a 4 oed. Er bod y nifer sy'n manteisio ar y ddarpariaeth yn gyffredinol uchel – mae tua 88% o blant sy'n dechrau yn y dosbarth derbyn yng Nghymru wedi cymryd rhan, yn bennaf drwy lleoliadau ysgolion a gynhelir – mae rhai rhieni'n nodi anawsterau wrth lywio rhwng lleoliadau Dysgu Sylfaen a'r Cynnig Gofal Plant, nad ydynt yn aml yn yr un lleoliadau.

Mae hyn yn creu heriau logistaidd, yn enwedig o ran gofal cofleidiol, a all fod yn aflonyddgar i blant ac yn feichus i deuluoedd sy'n gweithio. Yn ogystal, mae'r ddarpariaeth fel arfer yn gyfyngedig i oriau gwaith safonol yn ystod dyddiau'r wythnos, gan leihau hyblygrwydd i rieni sydd ag amserlenni gwaith annhraddodiadol.

Sgôr ar gyfer dangosydd
Dysgu Sylfaen

47%



Cyllideb a fforddiadwyedd gofal plant Llywodraeth Cymru

Mae cyllideb Llywodraeth Cymru ar gyfer ECCE wedi cynyddu yn y cylch cyllidebol presennol. Fodd bynnag, mae'r cynnydd hwn yn cyd-daro â chynnydd angenrheidiol iawn yn y gyfradd gofal plant fesul awr ac ehangu rhaglen Dechrau'n Deg.

O ganlyniad, mae'n anodd pennu bwriad y polisi—a yw'r hwb cyllidebol yn adlewyrchu buddsoddiad gwirioneddol mewn termau real mewn gofal plant neu a yw'n anelu'n syml at orchuddio bylchau presennol yn y ddarpariaeth.

Ar ben hynny, bu achosion yn ystod y blynyddoedd diwethaf lle mae Llywodraeth Cymru, yn ôl y sôn, wedi tanwario ei chyllideb ECCE, gan ailddyrannu arian heb ei wario i feysydd polisi eraill. Mae'r arfer hwn yn codi cwestiynau ynghylch blaenoriaethu buddsoddiad yn y blynyddoedd cynnar a thryloywder penderfyniadau cyllidebol.

Mae asesu digonolrwydd cyffredinol y gyllideb gofal plant yn cael ei gymhlethu ymhellach gan y strwythurau ariannu dameidiog ar draws gwahanol gynlluniau ECCE. Mae gofal plant ac addysg gynnar yn cael eu hariannu trwy bortffolios llywodraeth lluosog, gan ei gwneud hi'n anodd cyflwyno darlun clir, unedig o ddigonolrwydd ariannu cyffredinol ar y lefel genedlaethol.

Mae pryderon cyson gan ddarparwyr gofal plant nad yw lefelau cyllido presennol yn ddigonol i gwmpasu'r ddau

costau uniongyrchol darparu gwasanaethau a'r costau anuniongyrchol sy'n gysylltiedig â gweithredu, megis hyfforddi staff, costau gweinyddol, a chynnal a chadw seilwaith.

Canfu arolwg o rieni a gofalwyr gan Oxfam Cymru fod 92% o'r farn bod cost gofal plant yn rhy uchel o'i gymharu ag incwm, tra bod arolwg a gynhaliwyd gan YouGov ar ran Sefydliad Bevan wedi canfod bod 70% o rieni plentyn dan 10 oed yn teimlo bod cost gofal plant yn anfforddiadwy.

Mae polisiâu ECCE sydd ar waith gan Lywodraeth Cymru yn gwneud gwahaniaeth, ond mae'r bylchau yn y ddarpariaeth a'r cymhwysedd yn darparu rhesymau pam nad yw cynifer o rieni'n credu bod gwasanaethau ECCE yn fforddiadwy.

Mae pryderon hefyd ynghylch a oes niferoedd digonol o weithwyr gofal plant yng Nghymru i ddiwallu'r galw a grëwyd gan bolisiâu Llywodraeth Cymru. Mae'r pryderon hyn yn arbennig o ddifrifol o ran staff sydd â chymwysterau i weithio mewn lleoliadau cyfrwng Cymraeg a lleoliadau a all ddarparu gofal plant i blant anabl a phlant ag anghenion dysgu ychwanegol.

Dyluniad ac effaith polisiâu gofal plant Llywodraeth Cymru

Mae Llywodraeth Cymru, ochr yn ochr ag awdurdodau lleol a phwyllgorau'r Senedd, wedi ymgysylltu ag amrywiaeth o sefydliadau cydraddoldeb rhywiol wrth ddatblygu polisi Gofal ac Addysg Plentynod Cynnar (ECCE). Fodd bynnag, mae'r ymgysylltu hwn weithiau wedi bod yn ad hoc. Er enghraifft, gwnaed y penderfyniad i ehangu rhaglen gofal plant Dechrau'n Deg heb ymgynghori'n ffurfiol, gan gyfyngu o bosibl ar amrywiaeth lleisiau menywod sy'n rhan o lunio'r polisi.

Mae polisiâu Addysg, Gofal a Chymorth Cymru yn rhoi pwyslais clir ar wella ansawdd gofal i blant ifanc. Mae yna ffocws eilaidd hefyd, er yn llai amlwg, ar gefnogi gofalwyr di-dâl – yn enwedig gyda'r nod o'u galluogi i ddechrau neu ddychwelyd i gyflogaeth â thâl. Mae hyn yn fwyaf amlwg yng nghynllun y Cynnig Gofal Plant, sy'n targedu rhieni sy'n gweithio.

Mae tystiolaeth yn awgrymu effeithiau cadarnhaol ar lesiant plant, rhieni a neiniau a theidiau. Fodd bynnag, mae'r polisiâu wedi cael llwyddiant cyfyngedig wrth ailddosbarthu gwaith gofal di-dâl. Er enghraifft, dim ond 13% o rieni a oedd yn manteisio ar y Cynnig Gofal Plant yn 2021/22 nad oeddent wedi defnyddio gofal plant ffurfiol o'r blaen, gan awgrymu nad yw'r rhai a oedd fwyaf dibynnol ar ofal di-dâl o bosibl yn elwa. I gefnogi hyn, canfu ymchwil gan Oxfam Cymru fod 64% o rieni a gofalwyr yn dal i ddibynnu ar ofal plant anffurfiol, di-dâl rheolaidd.

Mae bylchau sylweddol yn y data hefyd sy'n rhwystro dealltwriaeth lawn o effaith a thegwch y sector. Yn arbennig, nid oes cronfa ddata gynhwysfawr sy'n cipio nodweddion demograffig a chymdeithasol-economaidd y gweithlu gofal plant a chwarae yng Nghymru. Mae data sydd ar gael yn dangos bod 95% o'r gweithlu yn fenywod.

Dangosydd: Amodau Gwaith y Gweithlu Gofal Plant

Mae gweithlu gofal plant yng Nghymru—sy'n cynnwys tua 16,000 o bobl, 95% ohonynt yn fenywod—yn wynebu cyflog isel, amodau gwaith gwael, a phrinder staff parhaus, yn enwedig mewn lleoliadau cyfrwng Cymraeg a chynhwysol.

Er bod gweithwyr gofal plant yn dod o dan yr un fframweithiau cyfreithiol â'r gweithlu gofal cymdeithasol â thâl o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nawdd cymdeithasol, ac amddiffyniad rhag gwahaniaethu, aflonyddu a thrais ar sail rhywedd, nid ydynt yn cael eu cydnabod â'r un statws ffurfiol.

O ganlyniad, nid yw polisïau allweddol sydd â'r nod o wella amodau mewn gofal cymdeithasol—megis ymrwymiad Llywodraeth Cymru i'r Cyflog Byw Go lawn—yn berthnasol i'r sector gofal plant, gan eithrio ei weithlu rhag amddiffyniadau a chymorth hanfodol.



Isafswm cyflog ac amodau cyflog gweithwyr gofal plant

Mae gweithwyr gofal plant wedi'u cynnwys o dan ddeddfwriaeth llafur ehangach y DU, gan gynnwys y Cyflog Isafswm Cenedlaethol a chyfreithiau cyflog cyfartal. Mae hyn yn golygu bod gan y rhan fwyaf o weithwyr gofal plant cyflogedig hawl gyfreithiol i amddiffyniadau cyflog isafswm a chyflog cyfartal am waith cyfartal, waeth beth fo'u rhyw.

Wedi dweud hynny, mae'r sector yn cynnwys cymysgedd o fathau o gyflogaeth. Er bod y rhan fwyaf o weithwyr gofal plant yn cael eu cyflogi'n ffurfiol ac felly'n dod o dan ddeddfwriaeth cyflog isafswm, nid yw gweithwyr hunangyflogedig—fel llawer o warchodwyr plant—yn cael eu cyflogi. Mae Llywodraeth Cymru yn amcangyfrif bod gwarchodwyr plant yn cyfrif am tua 5% o'r gweithlu gofal plant.



Er gwaethaf y sylw cyfreithiol hwn, mae pryderon yn parhau ynghylch digonolrwydd cyflog. Yn ôl yr ymgyrch Cyflog Byw Go lawn, mae'r Cyflog Byw Cenedlaethol (i weithwyr 21 oed a hŷn) yn is na chost byw wirioneddol o 39c yr awr.

Mae ymchwil Llywodraeth Cymru yn dangos, er bod y rhan fwyaf o weithwyr gofal plant yn ennill mwy na'r Cyflog Byw Cenedlaethol, bod llawer yn dal i ennill llai na'r Cyflog Byw Go lawn, gan dynnu sylw at yr heriau parhaus o ran sicrhau iawndal teg.

Er bod Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi canllawiau ar weithredu'r Cyflog Byw Go lawn ar gyfer gweithwyr gofal cymdeithasol, nid yw hyn yn ymestyn i weithwyr gofal plant, nad ydynt wedi'u dosbarthu fel rhan o'r gweithlu gofal cymdeithasol. Mae'r bwlch hwn yn tynnu sylw at faes gweithredu brys, a dylai Llywodraeth Cymru gymryd camau ar unwaith i sicrhau bod gweithwyr gofal plant yn cael eu cydnabod yn gyfartal a'u digolledu'n deg.

Nid oes polisi penodol i'r sector ar gyflog cyfartal mewn gofal plant, ond disgwylir i'r sector gydymffurfio â deddfwriaeth cyflog cyfartal cyffredinol. Mae'r gweithlu'n fenywod yn bennaf—tua 95%—gyda thystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu bod menywod hefyd yn dominyddu rolau arweinyddiaeth.

Dangosydd: Hawl i nawdd cymdeithasol ac amodau gwaith

Nid oes polisi cenedlaethol penodol i'r sector sy'n llywodraethu amodau gwaith gweithwyr gofal plant yng Nghymru. Fodd bynnag, mae'r sector yn gweithredu o dan ddeddfwriaeth lafur ehangach y DU, sy'n cynnwys rheoliadau ar oriau gwaith, seibiannau gorffwys, ac absenoldeb â thâl. Mae'r amddiffyniadau hyn yn berthnasol i'r rhan fwyaf o weithwyr gofal plant cyflogedig.

O ran mynediad at nawdd cymdeithasol, mae gan weithwyr gofal plant hawl i'r un budd-daliadau â gweithwyr mewn sectorau eraill, ar yr amod eu bod yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd safonol. Mae hyn yn cynnwys mynediad at Gredyd Cynhwysol, tâl mamolaeth, a mathau eraill o gymorth.

Fodd bynnag, mae gweithwyr gofal plant hunangyflogedig—yn enwedig gwarchodwyr plant—yn wynebu heriau penodol. Er eu bod yn dechnegol yn gymwys i gael budd-daliadau nawdd cymdeithasol, maent yn ddarostyngedig i'r Llawr Incwm Isafswm o dan Gredyd Cynhwysol.

Mae hyn yn golygu bod y llywodraeth yn tybio eu bod yn ennill swm gofynnol yn seiliedig ar weithio nifer penodol o oriau ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Os yw eu hincwm gwirioneddol yn disgyn o dan y trothwy hwn, mae eu hawl i fudd-daliadau yn cael ei leihau, a disgwylir iddynt wneud iawn am y diffyg eu hunain. Gall hyn arwain at galedi ariannol, yn enwedig i'r rhai sydd ag incwm anwadal neu isel.

Er bod cyfreithiau cyflogaeth cyffredinol yn darparu llinell sylfaen o hawliau, mae diffyg fframwaith polisi pwrpasol ar gyfer y sector gofal plant yn golygu y gall amodau gwaith, cyflog a mynediad at fudd-daliadau amrywio'n sylweddol – yn enwedig i'r rhai mewn rolau mwy ansicr neu anffurfiol.



Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cymru

- Creu un broses ymgeisio ar gyfer pob rhaglen cymorth gofal plant.
- Darparu 30 awr o ofal plant wedi'i ariannu o ddiwedd absenoldeb rhiant â thâl i bob teulu.
- Ehangu cymhwysedd i gynnwys rhieni di-waith, gweithwyr rhan-amser, a cheiswyr lloches.
- Sicrhau bod cyllid yn talu am gost wirioneddol darparu gofal plant o safon.
- Cyflwyno Cyflog Byw Go lawn ar draws y sector gyda chefnogaeth gyrfa a lles.
- Lansio mentrau recriwtio a chadw staff wedi'u targedu ar gyfer y gweithlu gofal plant.
- Archwilio modelau ariannu amgen i wella effeithlonrwydd a chynaliadwyedd.
- Datblygu cynllun cenedlaethol ar gyfer gofal plant cynhwysol i blant anabl a'r rhai ag anghenion ychwanegol.
- Cynyddu tryloywder drwy gyhoeddi data manwl ar gyllideb gofal plant.



Casgliad

Mae'r Sgôr-gardiau Polisi Gofal cyntaf hwn yn nodi cam pwysig wrth sefydlu llinell sylfaen ar gyfer gwerthuso polisi gofal yng Nghymru. Mae'n gosod meincnod clir ar gyfer olrhain cynnydd a nodi lle mae angen gweithredu pellach ar frys. Er bod arwyddion croesawgar o gynnydd, mae cyflymder a graddfa gyffredinol y newid yn parhau i fod yn llawer rhy araf i ddiwallu anghenion gofalwyr di-dâl, gweithwyr gofal cyflogedig, a'r bobl y maent yn eu cefnogi. Er bod gofal yn hanfodol i'n lles, ein heconomi a'n cymdeithas, mae'n parhau i gael ei danbrizio, ei dan-adnoddau, a'i ddosbarthu'n anghyfartal. Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at fylchau yn fframwaith y polisi gofal a meysydd allweddol y mae angen eu gwella—bylchau sy'n cyfrannu at anghydraddoldebau dwfn, gan gynnwys y baich anghymesur o ofal a roddir ar fenywod a chymunedau incwm isel, a'r realiti annerbyniol bod llawer o'r rhai sy'n darparu gofal hanfodol yn cael eu gwrthio i dlodi o ganlyniad.

Yn rhy aml, mae teuluoedd yn gaeth mewn cylch lle mae diffyg cefnogaeth gofal gweddus yn gorfodi dewisiadau amhosibl rhwng ennill incwm a gofalu, gydag effeithiau canlyniadol ar lesiant, cyfleoedd bywyd, a sefydlogrwydd aelwydydd. Nid methiant personol yw'r ffaith bod gofalwyr di-dâl – asgwrn cefn ein system ofal – yn fwy tebygol o fyw mewn tldi na'r boblogaeth gyffredinol, ond methiant polisi. Ni ddylai neb fod mewn sefyllfa waeth oherwydd eu bod yn gofalu.

Mae gan Gymru ddulliau polisi pwysig wrth law. Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn darparu sylfaen ddeddfwriaethol gref, ac mae ymrwymadau addawol mewn meysydd fel diwygio gofal cymdeithasol a chydraddoldeb rhywiol. Eto i gyd, mae bylchau gweithredu yn parhau – yn enwedig o ran hawliau gofalwyr di-dâl, amodau'r gweithlu, a gwelededd gofal mewn penderfyniadau cyhoeddus.

Mae'r bylchau hyn hefyd yn amlwg mewn polisi gofal plant. Er bod rhaglenni gofal plant allweddol yn bodoli, mae mynediad iddynt yn parhau i fod yn dameidiog ac yn anghyfartal.

Nid oes amserlen wedi'i chadarnhau eto ar gyfer ehangu Dechrau'n Deg i bob plentyn dwy oed, a dim cynlluniau i ymestyn cefnogaeth i blant dan ddwy oed—er gwaethaf y ffaith bod hwn yn gam datblygiadol hanfodol ac yn rhwystr mawr i waith, yn enwedig i fenywod.

Mae'r Cerdyn Sgôr yn datgelu bod polisïau gofal Cymru yn dioddef o ddiffyg integreiddio, arweinyddiaeth ac atebolrwydd. Mae cyfrifoldebau digyswllt ar draws adrannau—a rhwng pwerau datganoledig a phwerau a gedwir yn ôl—yn cymhlethu'r dirwedd ymhellach. Er mwyn symud ymlaen, mae dull mwy cyfannol a chydgyssylltiedig o ddatblygu a chyflawni polisïau yn hanfodol.



Mae dull "prif ffrydio gofal"—sy'n ymgorffori gofal ar draws pob portffolio a gwneud penderfyniadau—yn cynnig ffordd glir o fynd i'r afael â'r heriau systemig a amlygwyd yn y Sgôrgard hwn. Mae gan Gymru'r cyfle i arwain y DU wrth adeiladu economi wirioneddol ofalgar drwy flaenoriaethu gofal mewn cynllunio economaidd, polisi llafur, addysg, iechyd, a thu hwnt.

Yr hyn sydd ei angen nawr yw newid sylweddol: un sy'n sicrhau bod gofalwyr—â thâl a heb dâl—yn cael eu cefnogi'n iawn, eu hamddiffyn rhag tlodi, a'u bod yn cymryd rhan ystyrlon yn y broses o lunio'r systemau maen nhw'n eu cynnal. Nid cost i'w chynnwys yw buddsoddi mewn gofal, ond sylfaen ar gyfer Cymru decach, fwy cyfartal a ffyniannus.

Gyda ewyllys wleidyddol, mae'r map ffordd ar gyfer gweithredu eisoes o fewn cyrraedd. Mae'n bryd adeiladu economi ofalgar sy'n gwerthfawrogi pob gofal – pwy bynnag sy'n ei ddarparu, a lle bynnag y mae'n digwydd. Gofal yw'r gwaith sy'n gwneud pob gwaith arall yn bosibl. Nawr yw'r amser i roi gofal wrth wraidd polisi.

Mae'r adroddiad llawn a'r cerdyn sgôr digidol ar gael i'w lawrlwytho yn carersuk.org/wales/carepolicyscorecard2025

Gellir gofyn am gopi corfforol gan Gofalwyr Cymru yn info@carerswales.org

