

**Cofnodion Iechyd Cyhoeddus Cymru Wedi'i Cadarnhau
Cyfarfod Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
20 Ionawr 2025 am 10:00, yn 3.2 CQ2 a thrwy Microsoft Teams**

Yn bresennol:		
Tamsin Ramasut	(TR)	Cadeirydd y Pwyllgor a Chyfarwyddwr Anweithredol (Cydraddoldeb ac Amrywiaeth)
Kate Young	(KY)	Cyfarwyddwr Anweithredol (Y Trydydd Sector)
Clare Jenkins	(CJ)	Cyfarwyddwr Anweithredol ac Is-gadeirydd y Bwrdd
Yn Mynychu:		
Jenny Ansell	(JA)	Rheolwr Gwasanaeth Gweithrediadau Pobl a Datblygu Sefydliadol (ar gyfer eitem 2)
Rachel Attwood	(RA)	Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Michelle Battlemuch	(MB)	Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gweithrediadau, Diogelu Iechyd a Gwasanaethau Sgrinio
Peta Beynon	(PB)	Rheolwr Diwylliant a Phrofiad Gweithwyr (ar gyfer eitem 8)
Liz Blayney	(LB)	Dirprwy Ysgrifennydd y Bwrdd a Dirprwy Bennaeth Uned Fusnes y Bwrdd
Matthew Browne	(MBr)	Rheolwr Arweinyddiaeth a Datblygu Sefydliadol (ar gyfer eitem 5)
Lucy Day	(LD)	Rheolwr Busnes
Karen Fitzgibbon	(KF)	Pennaeth Gweithrediadau Pobl a Datblygu Sefydliadol
Ffion Grundy	(FG)	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (ar gyfer eitem 6 a 7)
Neil Lewis	(NL)	Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Nicholas Meyler	(NM)	Arweinydd Systemau a Dadansoddeg y Gweithlu (ar gyfer eitem 2)
Joe O'Brien	(JOB)	Rheolwr Systemau (ar gyfer eitem 2)
Stuart Silcox	(SS)	Cyfarwyddwr Cynorthwyol Llywodraethu Integredig
Emma Thomas	(ET)	Cynrychiolydd ochr staff
Paul Veysey	(PV)	Ysgrifennydd y Bwrdd a Phennaeth Uned Fusnes y Bwrdd
Hannah Wells	(HW)	Rheolwr Prosiect (ar gyfer eitem 5)
Abigail Wilcox	(AW)	Ymarferydd Uwch Arweinyddiaeth a Datblygu Sefydliadol (ar gyfer eitem 5)
Ymddiheuriadau		
Claire Birchall	(CB)	Cyfarwyddwr Gweithredol Nyrsio, Ansawdd a Llywodraethu Integredig
Pippa Britton	(PB)	Cadeirydd y Bwrdd
Tracey Cooper	(TC)	Prif Weithredwr
Liz Heath	(LH)	Cynrychiolydd ochr staff
Ysgrifenyddiaeth		
Ffion Lloyd	(FL)	Swyddog Cymorth y Bwrdd

Dechreuodd y cyfarfod am 10:00

PODC 1/2026.01.20	Croeso ac Ymddiheuriadau am Absenoldeb
<p>Agorodd TR y cyfarfod a chroesawodd bawb a oedd yn bresennol. Nododd bod y cyfarfod hwn wedi'i gynnal yn electronig ac wyneb yn wyneb yn CQ2.</p> <p>Nododd y Pwyllgor fod y cyfarfod yn cael ei recordio er mwyn sicrhau cywirdeb y cofnodion. Byddai'r recordiad yn cael ei ddileu unwaith y cytunwyd ar y cofnodion yn y cyfarfod nesaf ar 16 Ebrill 2026.</p> <p>Nodwyd yr ymddiheuriadau am absenoldeb a dderbyniwyd.</p>	
PODC 1.1/2026.01.20	Datganiadau o Fuddiant
<p>Nid oedd unrhyw ddatganiadau o fuddiant yn ychwanegol i'r rhai a ddatgelwyd eisoes ar y Gofrestr Datganiadau o Fuddiant.</p>	
PODC 1.2/2026.01.20	Cofnodion, Log Gweithredu a Materion yn Codi o'r cyfarfod (16 Gorffennaf 2024)
<p>Cymeradwyodd y Pwyllgor gofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 14 Hydref 2025.</p> <p>Cymeradwyodd y Pwyllgor y Log Gweithredu.</p>	
Mewn Ffocws / Archwiliad Dwf n	
PODC 2/2026.01.20	Absenoldeb oherwydd Salwch
<p>Cyflwynodd KF archwiliad dwfn i absenoldeb oherwydd salwch o fewn Iechyd Cyhoeddus Cymru yn dilyn trafodaethau yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Mai 2025, a diweddariadau blaenorol yng nghyfarfodydd y Pwyllgor ym mis Gorffennaf a mis Hydref. Nod yr archwiliad dwfn oedd darparu diweddariad manwl, ac roedd yn cynnwys gwelliannau ansawdd data a chanlyniadau archwiliadau.</p> <p>Cyflwynodd NM ddata manwl am absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer Iechyd Cyhoeddus Cymru, a nododd bwyntiau allweddol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Roedd y sefydliad uwchlaw ei darged o 3.25% ond islaw cyfartaledd GIG Cymru o 6%. • Dadansoddiad o absenoldeb hirdymor yn erbyn absenoldeb tymor byr, gydag absenoldeb hirdymor (yn bennaf oherwydd straen a gorbryder) yn brif broblem. • Rhestrwyd straen a gorbryder fel y prif achos dros absenoldeb, ac yna "achosion hysbys eraill nad ydynt wedi'u dosbarthu mewn man arall." Cofnodwyd y gyfradd absenoldeb uchaf yn gysylltiedig â straen/gorbryder ymhlith staff yn yr ystod oedran 36–45. • Dangosodd data ar lefel cyfarwyddiaeth amrywiad mewn cyfraddau salwch ar draws adrannau. • Roedd rhesymau absenoldeb anhysbys neu heb eu categorio yn cyfrif am bron i 10% o'r holl gofnodion absenoldeb. <p>Trafododd JA gamau gweithredu a nodwyd i wella ansawdd data a chefnogaeth:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adrodd wedi'i dargedu ac ymgysylltu'n uniongyrchol â rheolwyr i wella cywirdeb cofnodi absenoldeb, yn ogystal ag e-byst dilynol a ffurflenni dychwelyd i'r gwaith wedi'u diweddarau. 	



- Nodiadau atgoffa a chefnogaeth barhaus gan gynghorwyr Pobl a Datblygu Sefydliadol, yn enwedig ar gyfer absenoldebau sy'n gysylltiedig â straen.
- Cyflwyno hyfforddiant Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Cymru Gyfan yn rheolaidd, gyda phob achos o absenoldeb hirdymor yn cael ei gefnogi gan gynghorydd Pobl a Datblygu Sefydliadol.
- Parhau i ddatblygu modiwlau e-ddysgu, cymorth wedi'i dargedu ar gyfer ardaloedd absenoldeb uchel, a chydweithio ag undebau llafur.
- Ymdrechion parhaus i wella'r defnydd o feysydd data dewisol, monitro tueddiadau, a gwella cyfathrebu am y gefnogaeth sydd ar gael.
- Awgrymodd JOB y gallai adrodd yn y dyfodol wahanu data rheng flaen a data nad yw'n rheng flaen er mwyn dadansoddi'n fwy ystyrlon.
- Tynnodd RA sylw at bwysigrwydd data cywir ac ymwybyddiaeth o dueddiadau cymdeithasol fel gweithlu sy'n heneiddio a chyflyrau iechyd hirdymor.

Diolchodd TR i JA ac NM am y cyflwyniad a gwahoddodd gwestiynau gan y Pwyllgor.

Trafododd y Pwyllgor y canlynol:

- Addatgelodd yr Archwiliad Dwfn unrhyw syrpreisys neu feysydd newydd i ganolbwyntio arnynt, yn enwedig o ran rhesymau absenoldeb anhysbys neu heb eu categorio. Ymatebodd JA nad oedd unrhyw bethau annisgwyl mawr, ond nododd fod ymgysylltu â rheolwyr a chydweithwyr undebau llafur wedi helpu i egluro pam nad oedd rhesymau absenoldeb weithiau'n cael eu cofnodi, megis anhawster dod o hyd i'r cod cywir neu resymau lluosog dros absenoldeb. Roedd hyn wedi llywio gwelliannau mewn cefnogaeth i reolwyr a sgysiau dychwelyd i'r gwaith.
 - Nododd NL fod y prif resymau dros absenoldeb wedi aros yn gyson, a rhoddodd yr Archwiliad Dwfn sicrwydd nad oedd y rhan fwyaf o achosion "dim rheswm wedi'i gofnodi" oherwydd bod staff yn teimlo'n anniogel i adrodd. Pwysleisiodd y systemau presennol i gael rhagor o wybodaeth, megis y Rhwydweithiau Staff a'r fframwaith Codi Llais heb Ofn.
- Y dylid annog archwiliad parhaus o resymau absenoldeb lefel 2, a phwysleisio pwysigrwydd cynnal diwylliant cefnogol a chydweithio parhaus â rhwydweithiau staff ac undebau llafur.
- Yr angen parhaus i feithrin amgylchedd sefydliadol diogel ac agored, a chefnogwyd y defnydd o ddata meincnodi i helpu gyda chyd-destun, yn ogystal ag archwiliad pellach o dueddiadau absenoldeb yn ôl math o rôl.

Diolchodd TR i KF am y cyflwyniad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch cyfraddau a thueddiadau absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Rhagfyr 2024 a 30 Tachwedd 2025.

Rheoli Risg

PODC 3/2026.01.20 | **Cofrestr Risg Strategol (Risg 2)**

Rhoddodd SS ddiweddariad ar sefyllfa rheoli Risg Strategol 2, gyda ffocws ar y capasiti i reoli newid risg, yn enwedig o fewn y gofod digidol a data.

Arhosodd y sgôr risg yr un fath ar 9, ac arhosodd y parodrwydd i dderbyn risg ar "parod" o fewn lefelau goddefgarwch. Nododd SS fod fersiwn wedi'i diweddaru o'r risg wedi'i

chymeradwyo gan y Tîm Gweithredol Busnes, a byddai'n dangos cynnydd cyson ar gamau lliniaru. Cyfeiriodd NL at y gwaith parhaus a'r sgysiau manwl mewn Cyfarfodydd Arwain diweddar, gyda'r lefel risg yn parhau ar ei lefel bresennol, gyda'r ddogfennaeth atodol yn rhoi sicrwydd o'r camau gweithredu cyfredol sydd ar y gweill.

Nododd RA fod Archwiliad Dwfn i'r risg yn y Tîm Arwain wedi'i awgrymu o ystyried ei natur a'i heffaith eang ar draws y sefydliad, a phwysleisiodd yr angen i adolygu'r sgôr risg a'r safle yng nghyd-destun iechyd sefydliadol. Cadarnhaodd SS fod Archwiliad Dwfn i Risg Strategol 2 wedi'i drefnu ar gyfer cyfarfod tîm arwain yn y dyfodol.

Diolchodd TR i SS am y diweddariad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch rheoli Risg Strategol o fewn y Sefydliad.

**PODC 4/
2026.01.20**

Y Gofrestr Risg Gorfforaethol

Rhoddodd SS ddiweddariad ar y gofrestr Risg Gorfforaethol fel y'i hadolygwyd gan y Tîm Arwain (TA) ar 20 Tachwedd 2025.

Nododd SS fod y TA wedi cynnal ymchwiliadau manwl yn ddiweddar i sgoriau Risg Corfforaethol, cynlluniau gweithredu, rheolaethau a lliniaru, gydag ymdrechion i wella adrodd a chysylltiadau â'r Gofrestr Risg Strategol. Cadarnhaodd SS fod gwaith parhaus yn cael ei wneud i fireinio cynlluniau gweithredu a naratifau, gyda risgiau wedi'u diweddarau i'w cyflwyno yng nghyfarfod y bwrdd ym mis Ionawr a chyfarfodydd pwyllgor yn y dyfodol.

Rhoddodd SS y wybodaeth ddiweddaraf am gwestiynau'r Pwyllgor a godwyd yng nghyfarfod blaenorol y Pwyllgor ar y Gofrestr Risg Gorfforaethol:

- **Risg Asesu'r Effaith ar Iechyd (HIA)** : Ymdriniodd SS â chwestiynau o'r cyfarfod blaenorol ynghylch y gallu i fodloni ceisiadau am gymorth HIA. Adroddodd SS fod y Canllaw HIA wedi'i gymeradwyo a byddai'n cael ei gyhoeddi'n fuan, gyda rheoliadau'n dod i rym yn fuan wedyn. Cydnabu SS yr ansicrwydd parhaus ynghylch nifer a math y ceisiadau am gymorth a fyddai'n cael eu derbyn, ac ymrwymodd i barhau i fonitro ac adrodd ar y risg hon.
 - Cwestiynodd TR sut y byddai'r sefydliad yn mynd i'r afael ag unrhyw ddiffyg capasiti, a gofynnodd a oedd y mater yn gyllidebol neu'n gysylltiedig ag argaeledd gweithlu. Eglurodd SS mai'r prif her oedd y diffyg eglurder presennol ynghylch y galw disgwylidig, a bod y sefydliad yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i ddiffinio cyfrifoldebau ac osgoi cael eu llethu.
 - Awgrymodd y Pwyllgor ddatblygu disgrifiad o'r gwasanaeth i egluro pa gymorth oedd ar gael, a fyddai'n cynorthwyo i asesu'r galw posibl a rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor. Cytunodd SS fod hyn yn rhan o drafodaethau parhaus.
- **Risg Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)** : Tynnodd SS sylw at y ffaith bod y broses wirio DBS wedi'i rhoi ar waith a'i fod yn rhagweld y byddai'r risg hon yn cael ei chau yn adolygiad nesaf y TA. Gan gyfeirio at ei rôl diogelu, cadarnhaodd CJ fod gwaith Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd wedi'i weithredu'n dda, a oedd



wedi cynnwys ymgysylltiad cadarnhaol â'r undebau llafur, a chefnogodd ei ddileu o'r gofrestr.

Diolchodd TR i SS am y diweddariad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch rheoli risgiau corfforaethol o fewn cylch gwaith y Pwyllgor.

Cyflawni Strategaeth

**PODC 5/
2026.01.20**

Diweddariad Ymrwymiad IMTP

Rhoddodd MBr gyflwyniad ar garreg filltir y Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) i ddatblygu a sefydlu rhaglen waith systemig i gynyddu sgiliau, capasiti a hyder arweinyddiaeth a rheolaeth drwy ddysgu ffurfiol.

Esboniodd MBr mai'r nod oedd creu dull systematig o ddatblygu arweinyddiaeth a rheolaeth, gan symud o ymyriadau ynysig i lwybr cydgysylltiedig sy'n cefnogi arweinwyr hyderus a galluog sy'n cyd-fynd â strategaeth y sefydliad. Pwysleisiodd y gwaith yr angen i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol yn hytrach na dim ond effeithiau gweladwy.

Strwythurwyd y rhaglen gan ddefnyddio methodoleg ystwyth, gyda chwe "epig" (corff mawr o waith) yn arwain y dull. Canolbwyntiodd MBr ar gynnydd yn y meysydd canlynol:

- **Epic 1:** Sefydlu cynnig arweinyddiaeth clir a chymhellol, yn unol â'r Fframwaith Arweinyddiaeth a Rheolaeth Cenedlaethol ac ymddygiadau sefydliadol. Nododd MBr fod fframwaith Iechyd Cyhoeddus Cymru ei hun, a ddatblygwyd gyda Sgiliau Iechyd, wedi dylanwadu ar y fframwaith cenedlaethol.
- **Epic 2:** I wreiddio disgwyliadau, ymddygiadau a chymwyseddau arweinyddiaeth ar draws cylch bywyd y gweithiwr, gyda 39 o bwyntiau cyswllt wedi'u nodi i'w hintegreiddio.
- **Epic 3:** Symudiad o fodel hyfforddi i ddatblygiad parhaus, gyda chanolfan arweinyddiaeth a rheolaeth yn cynnig offer fel datblygiad 360, datblygu tîm, eiriolwyr diwylliannol, arfer cymunedol, sefydlu rheolwyr newydd, fforwm arweinyddiaeth, a dysgu byr.
- **Epic 4:** Dyfnhau effaith arweinyddiaeth drwy uwch arweinyddiaeth a lles diwylliannol, gyda chysylltiadau â'r strategaeth pobl ehangach a gwaith diwylliant parhaus.

Nododd MBr risgiau i gyflawni'r rhaglen, megis yr amserlen ar gyfer y fframwaith cenedlaethol, heriau gyda gwerthuso oherwydd adborth cyfyngedig, a chyfyngiadau ariannol ar ddatblygiad hanfodol.

Cododd MBr rai meysydd allweddol ar gyfer mewnbwn y Pwyllgor a thrafodaeth:

- Cyflwyno datganiad crynodeb effaith arweinyddiaeth mewn polisïau a gweithdrefnau yn y dyfodol i gyfleu'r neges ar arweinyddiaeth o fewn Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Y nod yw annog amser wedi'i ddiogelu i staff ymrwymo i gyfleoedd dysgu a datblygu.



Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- Croesawodd y ffocws ar werthuso, a thynnodd sylw at yr angen i gynnwys gwerthuso mewn rhaglenni arweinyddiaeth o'r cychwyn cyntaf, ac awgrymodd gydweithio â'r tîm gwerthuso. Cadarnhaodd MBr fod HW yn arwain ar werthuso o fewn y tîm.
- Pwysleisiodd bwysigrwydd manteisio ar arbenigedd mewnol a chydnabod yr her o fesur newid ymddygiad.
- Cymeradwyodd KY y syniad o ddatganiadau effaith arweinyddiaeth mewn polisiau a phapurau (gan gyfeirio at brofiad archwilio diweddar), a gwerth atgoffâd diwylliannol cyson mewn prosesau sefydliadol.
- Cododd bwysigrwydd integreiddio cymwyseddau arweinyddiaeth a rheolaeth i recriwtio, er mwyn sicrhau aliniad ar draws cylch bywyd y gweithiwr. Cadarnhaodd MBr fod cymwyseddau arweinyddiaeth yn cael eu hymgorffori mewn brandio, swydd-ddisgrifiadau a deunyddiau asesu, a nododd hyn fel maes allweddol ar gyfer buddsoddiad sefydliadol.
- Awgrymwyd ymestyn hyfforddiant datblygu arweinyddiaeth a hyfforddiant sefydlu i aelodau'r Bwrdd, er mwyn sicrhau bod diwylliant arweinyddiaeth yn cael ei fodelu ar bob lefel.

Diolchodd NL i MBR, AW a HW am eu gwaith, a phwysleisiodd yr angen i ddangos effaith datblygu arweinyddiaeth ar ymddygiadau, pobl a diwylliant. Nododd NL y symudiad o fesurau rhyngweithredol i fesurau mwy ystyrlon, pwysigrwydd atebolrwydd, a'r angen am brofiadau cadarnhaol cyson ar draws y sefydliad.

Diolchodd TR i MBr am y cyflwyniad a'r diweddariad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch y cynnydd tuag at gyflawniad yr IMTP.

**PODC 6/
2026.01.20**

Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol

Cyflwynodd RA yr Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol 2024/25 i'r Pwyllgor ei gymeradwyo, a oedd yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill 2024 a Mawrth 2025.

Nododd RA fod yr adroddiad wedi'i strwythuro yn erbyn amcanion y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (SEP), ac wedi'i integreiddio â data amrywiaeth y gweithlu ac adborth rhwydwaith staff. Tynnodd RA sylw at welliannau mewn strwythur a ffocws mewn ymateb i adborth blaenorol gan y pwyllgor. Cydnabu RA hefyd waith sylweddol FG ar yr adroddiad a'r Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd.

Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- Croesawu'r strwythur a'r cydlyniant gwell, a nododd fod yr adroddiad yn gliriach ac yn fwy ffocysedig. Gofynnodd TR am bwyslais pellach ar fesur effaith a chanlyniadau, a thynnodd sylw at yr angen i ddadansoddi data recriwtio, yn enwedig o ran anghydraddoldebau mewn ffigurau ethnigrwydd.
- Adleisiodd KY yr angen am ddangos effaith yn gliriach, ac awgrymodd ddefnyddio astudiaethau achos i ddangos gweithredu yn seiliedig ar adborth. Nododd aliniad yr adroddiad â gwaith sefydliadol arall a phwysigrwydd cysylltu naratif ag effaith.



- Gofynnwyd am y rhesymeg dros y dull gweithlu cyfunol a'r ddarpariaeth gwasanaeth, a chodwyd pryderon y gallai darpariaeth gwasanaeth ymddangos yn eilradd. Nododd RA y gofyniad statudol i adrodd ar amcanion cydraddoldeb mewnol ac allanol, ac eglurodd fod yr integreiddio wedi'i wneud er mwyn eglurder.
- Cadarnhaodd LB fod y cylch gwaith ar gyfer cydraddoldeb yn y gweithlu yn nwylo'r Pwyllgor, tra bod materion cydraddoldeb ehangach yn faterion ar lefel y Bwrdd, ac awgrymodd sesiwn Datblygu'r Bwrdd posibl i adolygu trefniadau adrodd.

Cam Gweithredu: LB

- Trafododd RA a FG y strwythur a'r mecanweithiau ar gyfer adborth o fewn y Rhwydweithiau Staff, a oedd yn cynnwys rôl noddwyr gweithredol a gwaith diweddar i gefnogi cadeiryddion rhwydweithiau gyda llafur emosiynol a llwybrau adrodd.
- Awgrymwyd dysgu gan sefydliadau cymunedol allanol i gefnogi aelodau'r rhwydwaith, a phwysleisiwyd gwerth astudiaethau achos i ddangos effaith a chydabod cyfraniadau.

Diolchodd TR i RA am y diweddariad.

Cytunodd y Pwyllgor i **gymeradwyo'r** Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb a'r Gweithlu 2024-25.

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

**PODC 7/
2026.01.20**

Adroddiad Blynyddol Bwlch Cyflog Rhywedd

Cyflwynodd RA yr Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd blynyddol 2024-25 a oedd yn cwmpasu data hyd at 31 Mawrth 2025, a nododd fod yr adroddiad wedi'i gyhoeddi yn unol â rheoliadau Llywodraeth Cymru.

Tynnodd RA sylw at bwyntiau allweddol o'r adroddiad:

- Mae bylchau cyflog rhywedd cyfartalog a chanolrifol wedi culhau (cymedr: 14.5% i 13.6%; canolrif: 17% i 15.5%), a ddangosodd ddychweliad i duedd ar i lawr ar ôl cynnydd diweddar.
- Roedd y rhan fwyaf o'r bandiau cyflog yn dangos bwlch lleiaf neu ddim bwlch o gwbl, ond roedd bandiau cyflog uwch - yn enwedig rolau meddygol a deintyddol, a oedd yn bennaf yn ddynion -yn effeithio ar y ffigurau cyffredinol.
- Adroddwyd ar fylchau cyflog ethnigrwydd ac anabled, gyda'r bwlch ethnigrwydd yn symud o bositif i negyddol oherwydd cynrychiolaeth gynyddol mewn bandiau cyflog is.

Croesawodd CJ yr adroddiad, a chanmolodd y dadansoddiad manwl yn ôl gradd a'r esboniad o'r effaith feddygol/deintyddol. Canmolodd hefyd y gwelliant yn y bwlch cyflog rhywedd ac ansawdd y dadansoddiad allanol.

Nododd TR y cyfeiriad cadarnhaol ar gyfer y bwlch cyflog rhywedd, ond tynnodd sylw at yr angen i fynd i'r afael â'r duedd negyddol fach mewn bylchau cyflog ethnigrwydd ac anabled, a oedd yn aml yn gysylltiedig â hynafedd a bandiau recriwtio.



Diolchodd TR i RA am y diweddariad ar yr adroddiad.

Cytunodd y Pwyllgor i **gymeradwyo'r** Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhywedd 2024-25.

Y Gweithlu a Chynllunio'r Gweithlu

PODC 8/2026.01.20

Cynllun Gweithredu Diwylliant - Canlyniadau Arolwg Pwls

Cyflwynodd PB ganlyniadau'r Arolwg Pwls Diwylliant, a ddatblygwyd gyda Synergedd Dynol ac a ganolbwyntiodd ar ddau arddull ddiwylliannol: dyneiddiol-anogol (yr arddull a ddymunir) ac osgoi (yr arddull gynradd flaenorol).

Nododd PB fod yr arolwg wedi rhedeg am chwe wythnos yn haf 2025, ac wedi cyflawni cyfradd ymateb o 39.5%. Roedd hyn ddwywaith y gyfradd ymateb o'r flwyddyn flaenorol ac yn dynodi mwy o ymgysylltiad.

Amlygodd PB bwyntiau allweddol o'r adroddiad:

- Dangosodd canfyddiadau allweddol fod dangosyddion diwylliannol wedi aros yn fras yn sefydlog ar y cyfan, ond roedd arwyddion cynnar o gynydd, a oedd yn cynnwys gwell eglurder rôl, mwy o amser yn cael ei dreulio gyda staff, a llai o ddisgwyliadau i uwchgyfeirio penderfyniadau.
- Roedd gwaethgiad bach o ran symud cyfrifoldeb a beio, a awgrymodd ddirywiad bach mewn canfyddiad o ddiogelwch.
- Roedd canlyniadau ar lefel cyfarwyddiaeth yn amrywio, gydag arweinwyr yn ystyried diwylliant yn fwy cadarnhaol na grwpiau eraill, a rheolwyr pobl yn nodi sgoriau osgoi uwch.
- Amlinellwyd y camau nesaf, a oedd yn cynnwys ailystyried blaenoriaethau diwylliannol lefel uchel, canolbwyntio ar ddiogelwch seicolegol, cefnogi rheolwyr llinell, adnewyddu'r system arfarnu, a datblygu dangosfwrdd i driongli data diwylliant ac ymgysylltu.
- Byddai canlyniadau'r gyfarwyddiaeth yn cael eu cyhoeddi er mwyn tryloywder, a byddai cynlluniau gweithredu yn cael eu diweddarau ar ôl yr arolwg staff nesaf.

Tynnodd NL sylw at bwysigrwydd mesur effaith a thriongli data, gan nodi bod cynnydd sylweddol wedi bod ers 2023 a'r angen i ganolbwyntio ar lai o gamau gweithredu mwy effeithiol.

Croesawodd CJ yr ymgysylltiad cadarnhaol a'r gorgyffwrdd rhwng diwylliant a gwaith arweinyddiaeth, a phwysleisiodd bwysigrwydd gwerthuso. Nododd mai uwch arweinwyr oedd fwyaf tebygol o ystyried diwylliant yn gadarnhaol, ac awgrymodd fod angen mwy o fewnwelediad i brofiadau staff eraill.

Nododd KY fod mwy o ymgysylltiad yn dangos bod pobl yn poeni am ddiwylliant, ond nododd fod rheolwyr canol yn aml yn teimlo llai o awdurdod a phwysleisiodd bwysigrwydd diogelwch seicolegol a dysgu o gangymeriadau.

Gofynnodd TR am y posibilrwydd o integreiddio Arolwg Pwls â'r Arolwg Staff ac am lwybrau dilyniant gyrfu ar gyfer rolau technegol yn erbyn rolau rheoli. Esboniodd PB fod

yn rhaid i'r arolygon aros ar wahân oherwydd bod yr arolwg Pwls yn defnyddio cwestiynau hawlfraint a gofynion y GIG ar gyfer yr Arolwg Staff, ond bod cynlluniau gweithredu wedi integreiddio'r ddau gyda'i gilydd er mwyn nodi'r prif themâu. Cadarnhaodd NL a MB fod llwybrau dilyniant anreolaethol yn bodoli, yn enwedig mewn rolau technegol a gwyddonol, ond nad oeddent bob amser wedi'u mapio'n ffurfiol.

Diolchodd TR i PB am y cyflwyniad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** y bydd lechyd Cyhoeddus Cymru yn defnyddio canlyniadau ei Arolwg Pwls Diwylliant 2025 i adeiladu diwylliant cryfach, mwy cynhwysol ac adeiladol.

PODC 9/2026.01.20 Adroddiad Blynyddol y Pwyllgor 2024/25

Cyflwynodd LB Adroddiad Blynyddol y Pwyllgor ar gyfer 2025/26, a roddodd sicrwydd i'r Bwrdd drwy grynhai gwaith y Pwyllgor dros y flwyddyn. Byddai'r adroddiad yn dilyn fformat cyfunol gydag un adran i bob Pwyllgor, gyda'r nod o symleiddio'r broses adrodd. Roedd adrannau mewn coch yn nodi eitemau a ystyriwyd yn y cyfarfod presennol, a byddent yn cael eu diweddarau ar ôl y cyfarfod i'w cymeradwyo'n derfynol gan y Cadeirydd.

Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- **Cymeradwyo** Adroddiad Blynyddol drafft y Pwyllgor ar gyfer 2025/26 yn crynhoi'r meysydd allweddol o weithgarwch busnes a wnaed ar gyfer y Pwyllgor hwn.
- **Nodi** y bydd yr adroddiad drafft yn cael ei ddiweddarau i adlewyrchu cyfarfod y Pwyllgor ym mis Ionawr 2026 a chytuno i'r fersiwn derfynol gael ei chytuno gyda Chadeirydd y Pwyllgor cyn ei gyflwyno i'r Bwrdd;
- **Argymhell** yr adroddiad (yn amodol ar y gwelliannau y cytunwyd arnynt gyda'r Cadeirydd) i'r Bwrdd i roi sicrwydd bod y Pwyllgor yn addas i'r diben ac yn gweithredu'n effeithiol wrth gyflawni ei gyloch gorchwyl.

PODC 10/2026.01.20 Polisiâu i'w Cymeradwyo

Cyflwynwyd y polisiâu a'r gweithdrefnau canlynol i'r Pwyllgor i'w cymeradwyo:

- Polisi Tywydd Garw
- Polisi Gwylliau Blynyddol a Gwylliau Banc
- Polisi'r Gymraeg
- Gweithdrefn Amser i Ffwrdd o'r Gwaith yn Lle Tâl

Tynnodd LD sylw hefyd at y ffaith y byddai angen cymeradwyo a lansio fersiynau newydd o'r Polisi Disgyblu a Pholisi Galluogrwydd Cymru Gyfan erbyn 1 Ebrill, nododd y Pwyllgor hyn a nododd y byddai'r gymeradwyaeth yn cael ei cheisio naill ai trwy gamau gweithredu'r Cadeirydd neu drwy gyfarfod Pwyllgor ychwanegol yn dibynnu ar nifer y polisiâu y mae angen eu cymeradwyo.

Cytunodd y Pwyllgor i **gymeradwyo**:

- Polisi Tywydd Garw
- Polisi Gwylliau Blynyddol a Gwylliau Banc
- Polisi'r Gymraeg
- Gweithdrefn Amser i Ffwrdd yn Lle Tâl (TOIL)



Llywodraethu ac Atebolrwydd	
Er Gwybodaeth	
PODC 14/2026.01.20	Eitemau i'w Nodi
PODC 14.1/2026.01.20	Adroddiad Perfformiad a Mewnwelediadau - Detholiad o'r Gweithlu
<p>Nododd y Pwyllgor ddetholiad o'r adroddiad Mewnwelediadau yn ymwneud â'r gweithlu er gwybodaeth.</p>	
PODC 14.2/2026.01.20	Diweddariad ar y Traciwr Argymhellion Archwilio
<p>Nododd y Pwyllgor y darn o adroddiad Traciwr Argymhellion Archwilio a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Archwilio ym mis Rhagfyr 2025.</p>	
PODC 14.3/2026.01.20	Fforymau Gweithio Partneriaeth Undebau Llafur - Diweddariad
<p>Nododd y Pwyllgor y diweddariad a ddarparwyd.</p>	
PODC 14.4/2026.01.20	Cynllun Gwaith y Pwyllgor
<p>Dywedodd LB fod y cynllun gwaith ar gyfer y flwyddyn nesaf yn cael ei ddatblygu, gyda gweithdy wedi'i drefnu ym mis Chwefror i aelodau'r pwyllgor gyfrannu. Byddai'r cynllun gwaith ffurfiol yn cael ei ddisbarthu cyn y cyfarfod nesaf.</p>	
PODC 16/2026.01.20	Gweinyddiaeth i gloi
<p>Diolchodd TR i bawb am eu cyfraniadau a chaeodd ran gyhoeddus y cyfarfod.</p> <p>Gofynnwyd i'r Pwyllgor e-bostio adborth ar y cyfarfod i Uned Fusnes y Bwrdd.</p> <p>Dyddiad cyfarfod nesaf y Pwyllgor: 16 Ebrill 2026</p>	
<p>Daeth y cyfarfod i ben am 12:50</p>	