



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb y Gweithlu

Cyfnod adrodd rhwng

1 Ebrill 2020 to 31 Mawrth 2021



Cynnwys

00	Crynodeb Gweithredol	3
01	Cyflwyniad	4
02	Heriau wrth gasglu gwybodaeth	5
03	Bod yn gyflogwr cynhwysol	6
	3.1 Iechyd a llesiant gweithwyr	6
	3.2 Rhwydweithiau amrywiaeth staff	7
	3.3 Pobl a dysgu sefydliadol	9
	3.4 Recriwtio	9
	3.5 Cofnod Staff Electronig	9
	3.6 Ein Gwerthoedd	9
	3.7 Pride	9
	3.8 Y Gymraeg	10
	3.9 Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant a digwyddiadau codi ymwybyddiaeth eraill	11
04	Ein Gweithlu	12
	4.1 Rhyw	13
	4.2 Ethnigrwydd	15
	4.3 Anabledd	17
	4.4 Oedran	18
	4.5 Crefydd a chred	19
	4.6 Cyfeiriadedd rhywiol	20
	4.7 Ailbennu rhywedd	21
	4.8 Priodas a phartneriaeth sifil	21
	4.9 Beichiogrwydd a mamolaeth	21
05	Lleoliadau gwaith	22
06	Disgyblaeth a chwynion	22
07	Gadael	23
08	Hyfforddiant	23
09	Caffael	24
10	Casgliad	24
	Atodiad A: Tabl yn dangos canran yr ymgeiswyr ag un neu fwy o nodweddion gwarchodedig	25

00

Crynodeb Gweithredol



Croeso i Adroddiad Cydraddoldeb y Gweithlu. Diben yr adroddiad hwn yw dangos sut rydym yn gweithio tuag at gyflawni ein dyletswyddau penodol a chyffredinol fel sy'n cael eu nodi yn nyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (2011). Mae'r adroddiad yn crynhoi'r wybodaeth sydd gennym am ddata cydraddoldeb, cyflogaeth a hyfforddiant staff, ac mae'n cynnwys y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021.

Mae data'r gweithlu ar gyfer eleni yn dangos bod amrywiaeth y gweithlu wedi newid yn y ffyrdd canlynol ers adroddiad y llynedd:

Cynyddodd staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) o 4% i 5.7%

Cynyddodd staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol (LGB) o 3% i 3.9%

Gostyngodd menywod o 76% i 75%

Cynyddodd staff ag anableddau o 3.4% i 3.9%

Er bod y niferoedd yn mynd i'r cyfeiriad cywir, mae angen i ni sicrhau ein bod yn parhau â'n hymdrechion i sicrhau ein bod yn creu amgylchedd cynhwysol lle gall pawb fod yn nhw eu hunain. Mae angen i ni edrych ar y canlynol:

- sicrhau bod y ffordd rydym yn recriwtio staff yn gwbl hygyrch, hyblyg a chynhwysol a'n bod yn hysbysebu swyddi mewn modd sy'n denu talent amrywiol;
- ystyried ehangu mynediad i'n sefydliad trwy gynnig prentisiaethau, profiad gwaith, lleoliadau gwaith ac interniaethau i bobl â nodweddion gwarchodedig;
- parhau i annog staff i fynychu a chwblhau hyfforddiant cydraddoldeb priodol;
- creu cyfleoedd am swyddi i bobl a allai fod ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig;
- gweithio gyda staff i esbonio pwysigrwydd cofnodi gwybodaeth am amrywiaeth a sut rydym yn defnyddio'r wybodaeth hon yn ein gwaith;
- adolygu a chryfhau ein hymagwedd tuag at asesiadau effaith, a gwneud darparwyr gwasanaeth a llunwyr polisi yn ymwybodol o fanteision yr asesiadau hyn;
- sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan hanfodol o'n proses gaffael (sut rydym yn prynu gwasanaethau);
- deall unrhyw wahaniaethau tâl rhwng dynion a menywod yn well a chymryd camau gweithredu i leihau'r gwahaniaethau hyn; a
- pharhau i ddatblygu gweithlu cynhwysol.

Yn y cyfnod a gwmpesir gan yr adroddiad hwn, gwelwyd newidiadau enfawr i'r ffordd rydym yn gweithio oherwydd pandemig COVID-19, a mwyafrif y bobl yn gweithio gartref. Arweiniodd hyn at nifer o heriau mewn perthynas â llesiant staff a chydraddoldeb, gyda gwerth rhwydweithiau staff yn fwy amlwg nag erioed. Roedd graddfa'r newid yn ddigynsail, ac wynebodd staff yr heriau o addasu i rolau a ffyrdd newydd o weithio mewn wythnosau.

01

Cyflwyniad

Diben yr adroddiad hwn yw dangos ein bod yn bodloni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (2011) mewn perthynas â'n dyletswyddau cyflogaeth penodol a chyffredinol. Mae'n crynhoi'r wybodaeth fonitro rydym yn ei chadw mewn perthynas â chydraddoldeb a chyflogaeth ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020.

Yn Neddf Cydraddoldeb 2010, mae dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (adran 149) yn nodi bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus gydnabod yr angen i sicrhau'r canlynol:

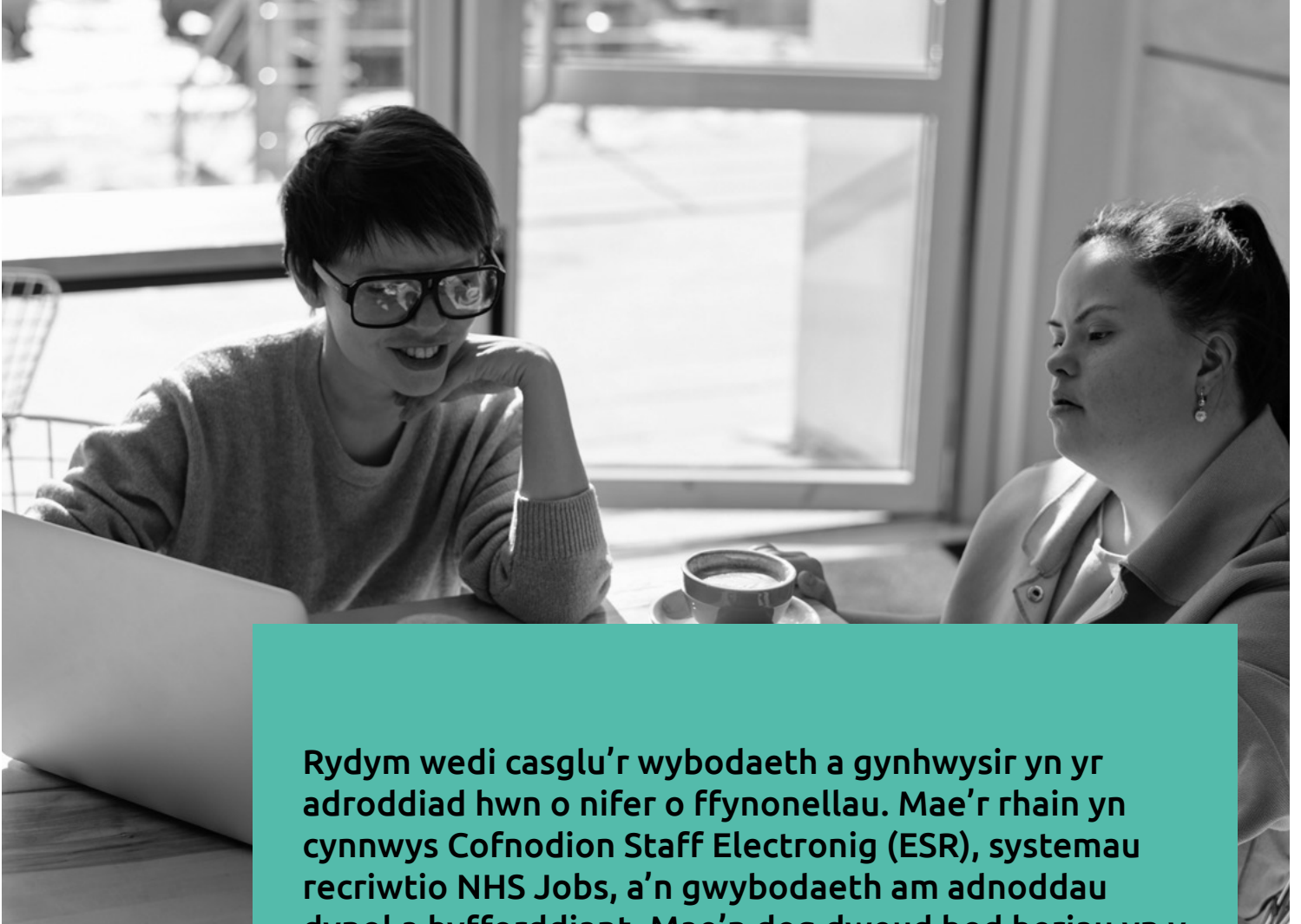
- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf;
- trin pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd warchodedig yn gyfartal; ac
- annog perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r adroddiad hwn yn dangos sut rydym yn gweithio tuag at gyflawni'r gofynion penodol a osodir yn nyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.



02

Heriau wrth Gasglu Gwybodaeth



Rydym wedi casglu'r wybodaeth a gynhwysir yn yr adroddiad hwn o nifer o ffynonellau. Mae'r rhain yn cynnwys Cofnodion Staff Electronig (ESR), systemau recriwtio NHS Jobs, a'n gwybodaeth am adnoddau dynol a hyfforddiant. Mae'n deg dweud bod heriau yn y ffordd rydym yn casglu'r wybodaeth hon, nid yn unig i ni ond ledled y sector iechyd hefyd.

Mae'r wybodaeth sydd gennym am amrywiaeth yn dibynnu ar staff yn adrodd amdano o'u gwirfodd drwy ESR. Ar hyn o bryd, rydym yn hyfforddi rheolwyr ac yn codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd casglu'r wybodaeth hon a bydd datblygiadau ESR sy'n cael eu cyflwyno ar hyn o bryd yn ei gwneud yn haws i weithwyr gofnodi eu gwybodaeth eu hunain.

03

Bod yn Gyflogwr Cynhwysol

Fel sefydliad, rydym yn gweithio'n galed i sicrhau ein bod yn gynhwysol yn y gwasanaethau a'r rhaglenni rydym yn eu darparu, ac fel cyflogwr, mewn perthynas â sut rydym yn recriwtio, cadw a datblygu ein staff. Fodd bynnag, mae'r wybodaeth sydd gennym am ein gweithwyr yn dweud wrthym, er ein bod yn gwneud cynnydd da, fod gennym dipyn o ffordd i fynd o hyd er mwyn bod yn gwbl gynhwysol.



3.1 Iechyd a Llesiant Gweithwyr

Yn ystod camau cyntaf ein hymateb i'r pandemig ym mis Ebrill 2020, datblygodd aelodau o'r timau Cyfathrebu a Datblygu Sefydliadol Arolwg Cyfathrebu a Llesiant Mewnol, Sut Wyt Ti?, er mwyn deall barn staff ynghylch y canlynol:

- effeithiolrwydd ein cyfathrebu â staff yn ystod y cyfyngiadau symud;
- yr adnoddau llesiant a ddarparwyd gennym; ac
- arferion gweithio yn ystod pandemig COVID-19.

Rhodddwyd camau gweithredu ar waith, gan gynnwys creu ein Grŵp Partneriaeth Llesiant ac Ymgysylltu, sy'n gyfrifol am arwain a chydlynu'r ymateb i lesiant a llais/ymgysylltiad gweithwyr. Mae'r aelodaeth yn cynnwys cynrychiolwyr Undebau Llafur ac aelodau o'r timau Pobl a Datblygu Sefydliadol, Cyfathrebu ac Ystadau/Cyfleusterau, cynrychiolydd o bob un o'r rhwydweithiau amrywiaeth Staff ac arweinydd o bob cyfarwyddiaeth/is-adran fwy.

Gwnaethom greu microwefan gwybodaeth COVID-19 i staff fel y gallai ein holl staff gael gafael ar wybodaeth allweddol, gan gynnwys sut i gael gafael ar gymorth iechyd meddwl, heb orfod defnyddio VPN.

Hefyd, datblygwyd ystod o adnoddau i gefnogi ein pobl, gan gynnwys Gwybodaeth a Chanllawiau Staff, a dogfennau Pecyn Cymorth i Reolwyr, sy'n darparu cefnogaeth cyfeirio a gwybodaeth ymarferol mewn fformat hygrych, hawdd ei ddefnyddio.

Cynhaliom ymgyrch wythnosol boblogaidd, sef 'Dydd Mercher Llesiant' o Ebrill 2020, a oedd yn cynnwys ystod o straeon i gefnogi ein hymgyrch genedlaethol Sut Wyt Ti? yn ogystal ag ystod o ddigwyddiadau/straeon amrywiaeth. Rydym wedi gweithio gyda chydweithwyr Gwelliant Cymru i gynnig sesiynau Gofod Gofal

ar-lein rheolaidd, a gynhelir gan hwyluswyr mewnol hyfforddedig, sydd wedi caniatáu i'r rhai a oedd y bresennol drafod profiadau a rennir mewn amgylchedd diogel. Cafodd y sesiynau dderbyniad da iawn ac rydym wedi cytuno i gynnig y rhain yn barhaus am gyfnod amhenodol.

Ailadroddwyd ein harolwg ym mis Medi, ac rydym yn parhau i roi'r camau gweithredu y mae ein pobl yn dweud wrthym eu bod eu hangen arnynt ar waith. Cam gweithredu allweddol o ganlyniad i'r arolwg oedd comisiynu Gweithdai Lles ar gyfer Rheolwyr Llinell, gan fod ein rheolwyr llinell wedi dweud wrthym mai eu pryder mwyaf oedd cefnogi eu staff. Rydym wedi darparu saith sesiwn hyd yn hyn, ac roedd pob un ohonynt wedi'i gordansgrifio, ac rydym wedi derbyn llawer iawn o adborth amdanynt. Tra'n aros am werthusiad, rydym yn bwriadu cynnig sesiynau pellach yn ystod y misoedd nesaf, a hefyd sesiwn gysylltiedig wedi'i hanelu at rai nad ydynt yn rheolwyr llinell.

Roeddem yn gallu dadansoddi canlyniadau arolygon yn ôl nodweddion gwarchodedig ac rydym yn parhau i drafod y canfyddiadau gydag aelodau ein Rhwydwaith Amrywiaeth, er mwyn nodi gwelliannau pellach i ganiatáu i bawb fod yn nhw eu hunain a rhoi o'u gorau yn y gwaith.

Gan gydnabod bod ein perthnasoedd rhyngpersonol yn cael effaith sylweddol ar ein lles cyffredinol (yn enwedig ein hiechyd meddwl), byddwn yn lansio dull newydd a ddatblygwyd yn genedlaethol o reoli gwrthdaro yn y gweithle. Mae'r dull, a elwir yn 'Perthnasoedd Gweithio Iachach', yn ffocysu ar ymyrraeth gynnar a datrys gwrthdaro yn anffurfiol lle bo hynny'n bosibl. Rydym wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â'n cydweithwyr yn yr undebau llafur i oruchwylio ei weithrediad, sydd wedi cynnwys datblygu rhwydweithiau ategol, ynghyd ag adnoddau ychwanegol i helpu i ddatrys gwrthdaro yn anffurfiol.



3.2 Rhwydweithiau amrywiaeth staff

Mae'r gwaith o gryfhau a datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth staff yn parhau. Yn ystod y flwyddyn, mae pob rhwydwaith wedi gweld twf mawr yn ei aelodaeth, wrth i unigolion chwilio am gymorth ac eisiau rhoi mewnbwn i lunio'r sefydliad a'r ffordd rydyn ni'n gweithio.

Mae gwybodaeth am ein rhwydweithiau amrywiaeth staff ar gael ar ein tudalennau recriwtio ac mae wedi'i chynnwys yn y fideo sefydlu Croesawu, Ymgysylltu, Datblygu a Rhwydweithio (WEND), yn ogystal â'n gwefan. Caiff proffiliau'r rhwydweithiau eu codi hefyd drwy gydnabod a dathlu digwyddiadau cenedlaethol.

Mae sicrhau bod ein staff yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi yn hynod o bwysig yn ein sefydliad. Mae ymchwil yn dangos bod pobl yn perfformio'n well pan gânt eu parchu a phan allant fod eu hunain yn y gwaith. Mae ein rhwydweithiau amrywiaeth staff yn ein helpu i annog y diwylliant cynhwysol rydyn ni ei eisiau, ac maent yn cefnogi ein gwerthoedd sefydliadol, sef "Gweithio gyda'n gilydd, gydag ymddiriedaeth a pharch, i wneud gwahaniaeth".

Mae gweithgarwch pellach ar y gweill ar gyfer y rhwydweithiau, a bydd aelodau yn chwarae rhan ganolog wrth roi camau gweithredu ar waith i gefnogi ein hamcanion cydraddoldeb strategol. Mae pob rhwydwaith wedi cynhyrchu cynllun gwaith ac wedi nodi cyllideb, a chaiff ei gefnogi gan y Tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant i gyflawni yn erbyn y cynlluniau.



Mae aelodau'r rhwydwaith wedi rhoi'r adborth canlynol:

"Mae bod yn rhan o'r rhwydwaith wedi gwneud gwahaniaeth mawr i mi. Rwy'n fwy hyderus wrth siarad am fy nghyfrifoldebau gofalu ac rwyf wedi cwrdd â phobl hyfryd sydd wedi bod yn gefnogaeth wych i mi pan rydw i wedi bod yn ei chael hi'n anodd. Mae'n help mawr i deimlo cefnogaeth yn y gwaith."

Lauren, Rhwydwaith Rydym yn Gofalu

"Mae bod yn aelod o'r rhwydwaith wedi bod yn amhrisiadwy i mi, yn enwedig yn ystod y cyfnod cyfyngiadau symud."

Dienw, Rhwydwaith Enfys

"Mae Rhwydwaith y Gofalwyr wedi darparu gofod lle gall cydweithwyr rannu profiadau bywyd, a hefyd eu gwybodaeth a'u cyfeirio at wasanaethau a chefnogaeth. Yn bersonol, mae wedi bod yn gysur gwirioneddol gallu cysylltu ag eraill i dderbyn a rhoi cefnogaeth i'n gilydd."

Dienw, Rhwydwaith Rydym

"Wrth drafod eu hamgylchedd gwaith gyda chydweithwyr, mae cael lle diogel i drafod a rhannu profiadau cadarnhaol a negyddol yn agored yn grymuso unigolion."

Anon, Porffor Network

"Mae bod yn agored mewn rhwydwaith o gyd-weithwyr a rhannu ein straeon wedi gwneud i mi deimlo nad ydw i ar fy mhen fy hun nac o dan gymaint o bwysau wrth gael anawsterau gyda'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith."

Dienw, Rhwydwaith Rydym yn Gofalu

"Mae cael y cyfle i roi sylwadau ar bolisiâu a gweithdrefnau i helpu i sicrhau newid yn lechyd Cyhoeddus Cymru, gan ei wneud yn lle tecach a mwy cynhwysol i weithio, yn sicr yn fantais o fod yn aelod o'r Rhwydwaith Porffor."

Dienw, Rhwydwaith Porffor

"Mae'r rhwydweithiau'n chwarae rhan bwysig iawn wrth ein helpu i ddeall yn well y profiadau a'r heriau y mae llawer o bobl yn eu hwynebu yn eu bywydau gwaith a'u bywydau personol. Mae'r rhwydweithiau hefyd yn adnodd gwerthfawr lle gall pobl deimlo eu bod yn cael cefnogaeth a lle gallant weithio gyda'i gilydd i wella materion sydd o bwys i'n staff. Bydd hyn yn gwneud lechyd Cyhoeddus Cymru yn lle gwell fyth i weithio ynddo yn y pen draw."

Rhiannon, Noddwr Gweithredol, Rhwydwaith Porffor

3.3 Pobl a dysgu sefydliadol

Mae'r Tîm Datblygu Sefydliadol a Dysgu yn cefnogi dysgu a datblygu ledled y sefydliad a'r system iechyd y cyhoedd ehangach. Maent yn gyfrifol am greu cyfleoedd dysgu a datblygu i'n staff ac yn gweithio gyda staff i hyrwyddo hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Yn ystod y 12 mis diwethaf, rydym wedi parhau i fonitro cwblhau hyfforddiant gorfodol, gan sicrhau ei fod yn cael ei gynnwys mewn pecynnau hyfforddiant craidd a ddarperir i staff y Ganolfan Gyswllt Genedlaethol (y rhai sy'n cael eu hadleoli yn y sefydliad a staff banc/asiantaeth sy'n cael eu recriwtio i rolau newydd, dros dro). Yn ogystal â chynnig cefnogaeth hyfforddi i bob rheolwr llinell, gwnaethom dreialu rhaglen fentora yn ein rhwydweithiau amrywiaeth staff yn llwyddiannus.

3.4 Recriwtio

Mae'r cyfnod hwn wedi bod yn un o'r cyfnodau mwyaf heriol yn ein hanes diweddar, ac mae'r sefydliad wedi bod wrth wraidd yr ymateb i'r pandemig. Rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y gweithwyr yn y sefydliad ac yn ystod y cyfnod heriol bu angen addasu'r ffordd yr ydym yn recriwtio. Mae bron i 100% o'r gweithgarwch cyfweld wedi'i gynnal yn rhithwir ac rydym wedi derbyn ceisiadau gan ystod eang o'r boblogaeth. Gwnaed gwaith i recriwtio cyn-aelodau'r lluoedd arfog a'r rhai a adawyd yn ddi-waith yn y diwydiant cerbydau modur wrth i ni geisio cryfhau ein gweithlu tra'n ymateb i'r pandemig byd-eang. Mae treialu dulliau newydd yn ystod y cyfnod anodd hwn wedi dangos yr hyn y gellir ei wneud ac mae eisoes wedi dechrau llunio sut y byddwn yn adnabod ein gweithlu yn y dyfodol.

Rydym dal yn ymroddedig i sicrhau bod gennym broses recriwtio a dethol dibynadwy, sy'n ymdrin â cheisiadau yn deg ac yn gyson yn unol â chanllawiau statudol ac arferion da. Mae hyfforddiant recriwtio a dethol yn ailgychwyn i sicrhau ein bod i gyd yn recriwtio'n deg. Bydd yr hyfforddiant yn cael ei gynnal yn rhithwir, sy'n golygu y gall mwy o staff fynychu ar yr un pryd ac ni fydd angen iddynt deithio i leoliad canolog. Rydym yn cydnabod y gallem wneud mwy i fod yn gwbl gynhwysol ac er i ni gyflawni Lefel 3 Y Cynllun Hyderus o ran Anabledd, rydym yn cydnabod bod mwy i'w wneud o hyd. Felly, trwy ein Strategaeth Pobl, byddwn yn archwilio ac yn rhoi cyfleoedd ar waith i ehangu mynediad i'r nifer fawr o grwpiau amrywiol o bobl sy'n rhan o'n poblogaeth.

Mae tabl yn dangos dadansoddiad o'r ymgeiswyr yn ôl eu nodweddion gwarchodedig yn Atodiad A.

3.5 Cofnod Staff Electronig

Cofnod Staff Electronig yw system cyflogres ac adnoddau dynol y GIG a ddefnyddir yng Nghymru a Lloegr. Mae'r tîm sy'n gyfrifol am hyn wedi parhau i ddarparu hyfforddiant i'n staff gan atgyfnerthu pwysigrwydd cofnodi gwybodaeth am gydraddoldeb ('data cydraddoldeb').

Mae nifer yr unigolion sy'n cofnodi gwybodaeth am eu nodweddion gwarchodedig wedi cynyddu'n sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf wrth i ni roi mwy o ffocws ar greu amgylchedd diogel lle gall pobl fod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Byddwn yn parhau i adeiladu diwylliant cynhwysol er mwyn deall yn well pwy sy'n gweithio i ni a sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg a chydach pharch.

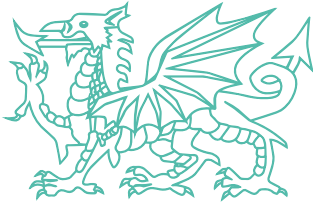
3.6 Ein Gwerthoedd

Oedwyd cyflwyno ein Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiad gan ein bod wedi blaenoriaethu rheoli a chyflawni'r ymateb er mwyn diogelu iechyd. Fodd bynnag, parhaodd y gwerthoedd a'r ymddygiadau i fod wrth wraidd ein cefnogaeth i'r gweithlu, gan sicrhau bod timau'n cael eu cefnogi, bod cydweithredu rhwng pobl a thimau yn digwydd a bod ymddygiad nad yw'n cyd-fynd ag ymddiriedaeth a pharch yn cael ei herio'n briodol. Ym mis Mawrth 2021, dechreuom Ein Sgwrs, ynglŷn â sut rydym yn gweithio orau a sut rydym am i'n ffyrdd o weithio yn y dyfodol edrych a theimlo. Rydym yn falch ein bod wedi derbyn adborth hyd yn hyn sy'n dangos bod ymddygiadau'n cyd-fynd â'n Gwerthoedd.

3.7 Pride

Yn anffodus, oherwydd y pandemig, ni ellid cynnal y digwyddiadau Pride arferol yn ystod y flwyddyn, ond fe'u cynhaliwyd ar-lein yn lle hynny. Roeddem yn falch o gefnogi digwyddiad Pride Cymru, trwy gymryd rhan yn y farchnad ar-lein a chyfeirio pobl at ein gwefan sy'n cefnogi'r gymuned LGBTQ+.

I ddathlu Pride, cynhyrchodd aelodau o staff ar draws y sefydliad fideo 'lip sync', a rannwyd yn fewnol er mwyn codi ymwybyddiaeth. Roedd hwn yn ddigwyddiad hwyliog a ddaeth â phobl ynghyd ac a gododd ysbryd yn ystod cyfnod anodd.



Ar ddiwedd mis Mawrth 2021, roedd ein data yn dangos bod 1794 (88%) o'n gweithlu wedi cofnodi eu sgiliau Cymraeg ar ein Cofnod Staff Electronig

3.8 Y Gymraeg

Y llynedd, 2019–2020, oedd y flwyddyn gyntaf i ni weithredu ar Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 7) 2018. Gwnaed llawer iawn o waith caled trwy'r sefydliad i adolygu systemau a chodi ymwybyddiaeth ymhlith ein staff o'u hawliau a'u rhwymedigaethau. Profodd y systemau hyn i fod yn gadarn yn ystod heriau aruthrol pandemig y Coronafeirws yn 2020–2021. Bu'n rhaid oedi llawer o'n gwasanaethau rheng flaen yn ystod y cyfnod hwn. Ond gwnaethom sefydlu systemau newydd yn gyflym a darparu gwasanaethau newydd, a llwyddo i wneud hyn yn ddwyieithog ar y cyfan. Mae hyn yn dystiolaeth o ymrwymiad enfawr ein holl staff. Wrth i'n pobl gael eu hadleoli i rolau newydd a gwahanol, defnyddiodd y siaradwyr Cymraeg yn eu plith eu sgiliau i gyfrannu at yr ymateb brys, boed hynny'n staffio llinellau ffôn yn y Ganolfan Gyswllt Genedlaethol, yn cynnal galwadau dros ein harolwg 'Sut Wyt Ti?' neu'n addysgu'r cyhoedd am COVID-19 trwy gyfrwng y Gymraeg ar y teledu, radio a thrwy'r cyfryngau cymdeithasol.

Parhaodd yr hyfforddiant o dan gynllun 'Cymraeg Gwaith' y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (NCLW) i fod ar gael i'n staff, er nad oeddem yn gallu ei hyrwyddo'n weithredol yn ystod y cyfnod hwn. Serch hynny, yn ystod y flwyddyn cofrestrodd 53 o'n staff ar gyfer y cyrsiau hyn. Roedd yn rhaid oedi dulliau dysgu eraill (e.e. cyrsiau ystafell ddosbarth, grwpiau sgwrsio dysgwyr, cefnogaeth un i un), ond parhaodd dau o'n staff i ddysgu gyda 'Say Something in Welsh'.

Ar ddiwedd mis Mawrth 2021, roedd ein data yn dangos bod 1794 (88%) o'n gweithlu wedi cofnodi eu sgiliau Cymraeg ar ein Cofnod Staff Electronig. Mae hyn ychydig yn is na'r ffigurau a gyflwynwyd y llynedd. Gellir priodoli hyn i'n ffocws sefydliadol ar yr ymateb i'r pandemig a'r recriwtio cyflym sydd wedi digwydd dros y flwyddyn ddiwethaf.

Rydym yn falch iawn o'r ffordd y mae ein staff wedi ymateb i heriau aruthrol y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r ffaith bod cymaint o'n systemau a'n gwasanaethau dwyieithog wedi aros parhau i weithio yn dystiolaeth o'u gwaith caled a'u hymrwymiad. Yn anochel, bu rhywfaint o wyro o ran ein cydymffurfiaid â Safonau'r Gymraeg, ond ni fu unrhyw newid yn yr ewyllys da a ddangosir tuag at yr iaith ac ymrwymiad y sefydliad tuag at ddwyieithrwydd. Byddwn yn ymdrechu i wreiddio'r Gymraeg wrth i ni ddychwelyd i 'normal newydd'. Yn ogystal, bydd y flaenoriaeth ar gyfer y flwyddyn i ddod ar hyn ac ar ailddatblygu ein diwylliant dwyieithog sefydliadol.



3.9 Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant a digwyddiadau codi ymwybyddiaeth eraill

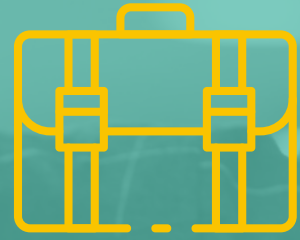
Ym mis Ionawr, cynhaliom Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant unwaith eto, er y tro hwn cynhaliwyd y digwyddiadau ar-lein. Roedd hyn yn cynnwys ystod o siaradwyr, trafodaeth bwrdd crwn a gynhaliwyd gan ein rhwydweithiau staff ac erthyglau codi ymwybyddiaeth ar ein mewnrwyd. Denodd y digwyddiadau griw da, gyda staff ar draws ein hystâd yn ymgysylltu ac yn mynd i ddigwyddiadau, a chafodd y rhain hefyd eu recordio a'u gwneud ar gael drwy ein rhyngrwyd ar gyfer y rhai nad oeddent yn gallu mynychu ar y pryd. Mae'r Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi prysur ddod yn ddigwyddiad poblogaidd, sy'n cael derbyniad da gan staff ar draws y sefydliad.

Yn ogystal â hyn, cawsom gyflwyniadau ar-lein gan Uzo lwobi o Gyngor Hil Cymru i ddathlu Mis Hanes Pobl Dduon a chawsom sgwrs gan Muslim Engagement and Development (MEND) Caerdydd ar gyfer Mis Ymwybyddiaeth Islamoffobia. Gwnaethom hefyd gyhoeddi collage o hun-luniau o staff yn gwisgo porffor ar gyfer Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl ym mis Rhagfyr, a sgwrs ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod gan Clare McFarlane, a roddodd stori deimladwy iawn am oroesi trais.

04

Ein Gweithlu

Ar 31 Mawrth 2021, roeddem yn cyflogi 2141 o staff



Roedd 1613

yn fenywod a 528 yn ddynion

Roedd 411

yn 30 oed neu'n iau

Roedd 1110

rhwng 31 a 50 oed

Roedd 620

yn hŷn na 50 oed

Roedd 131

o bobl o gefndiroedd BAME ac roedd 1656 o gefndiroedd gwyn eraill; ni wnaeth 352 nodi eu cefndiroedd ethnig

Roedd 83

o bobl yn ystyried eu hunain yn anabl a dywedodd 1511 o bobl nad oeddent yn anabl; ni wnaeth 126 nodi eu statws anabledd ac ni wnaeth 421 ymateb

Gwnaeth 83

o bobl nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol, tra nododd 1564 eu bod yn heterorywiol; ni wnaeth 183 ddatgan eu rhywioldeb, nododd 8 eu bod yn gyfeiriadedd rhywiol arall neu heb benderfynu ac ni wnaeth 303 ymateb

Nododd 797

o bobl eu bod yn Gristnogion, nododd 447 eu bod yn Anffyddwyr a nododd 202 o bobl 'Arall'. Roedd Bwdhaeth, Hindŵaeth, Islam a Siciaeth ymhlith y credoau eraill a nodwyd yn y gweithlu. Ni wnaeth 326 o bobl ddatgan eu cred grefyddol wrthym ac ni wnaeth 308 ymateb

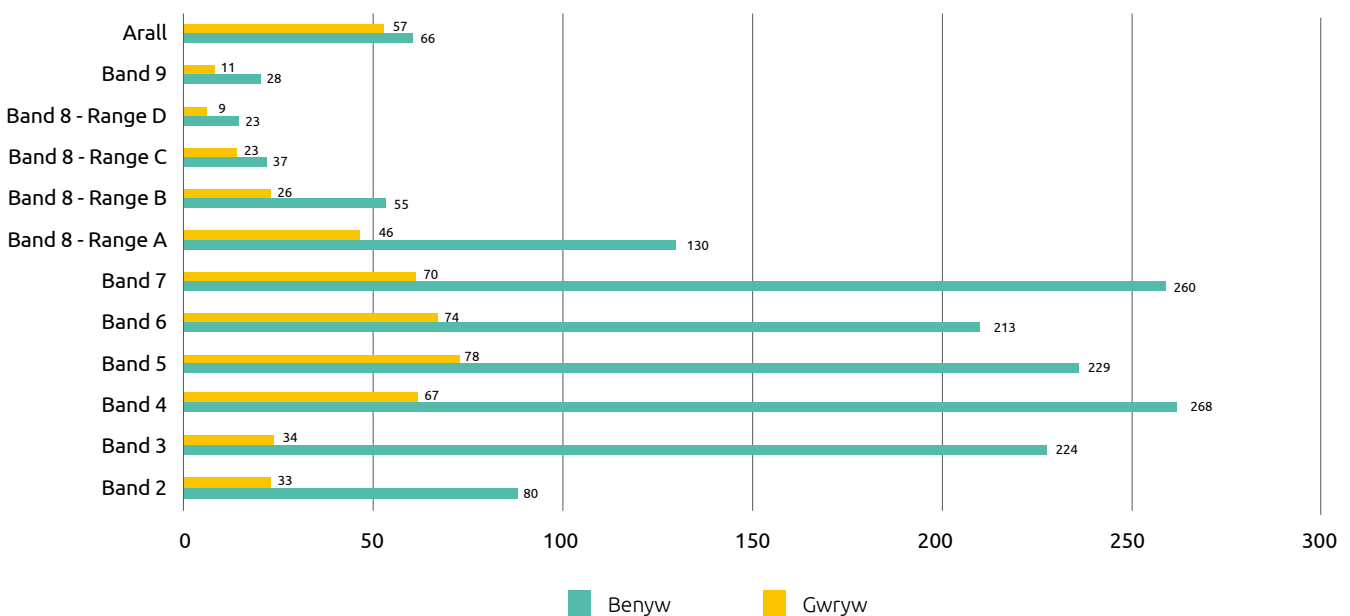
4.1 Rhyw

Ar 31 Mawrth 2021, menywod yw'r rhan fwyaf o'n gweithlu, gyda 75% yn fenywod a 25% yn ddynion. Mae hwn yn newid bach ers y llynedd lle roedd y rhaniad yn 76% yn fenywod a 24% yn ddynion. Mae'r wybodaeth yn Ffigur 1 yn cwmpasu'r cyfnod adrodd 2020-2021. Mae ein Hadroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar wahân yn rhoi mwy o fanylion am hyn a'r camau a gymerwyd i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.



4.1.1 Cyflogau

Ffigur 1: Band cyflog staff yn ôl rhyw



4.1.2 Grŵp staff

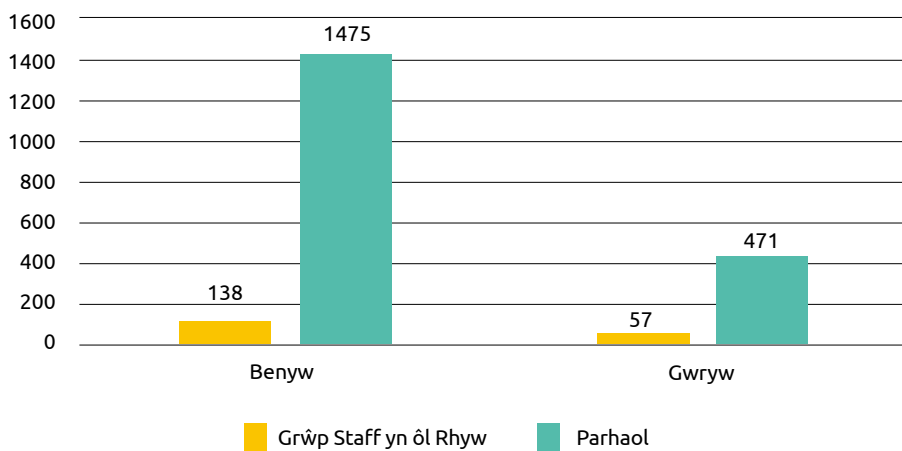
Table 1: Staff group by sex

Grŵp staff	Benyw	Gwryw
Gweithwyr Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol Ychwanegol	*	*
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	283	99
Gweinyddol a Chlerigol	885	247
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	77	*
Ystadau ac Atodol	*	*
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	235	116
Meddygol a Deintyddol	60	49
Nyrsys a Bydwagedd Cofrestredig	66	*
Cyfanswm terfynol	1613	528

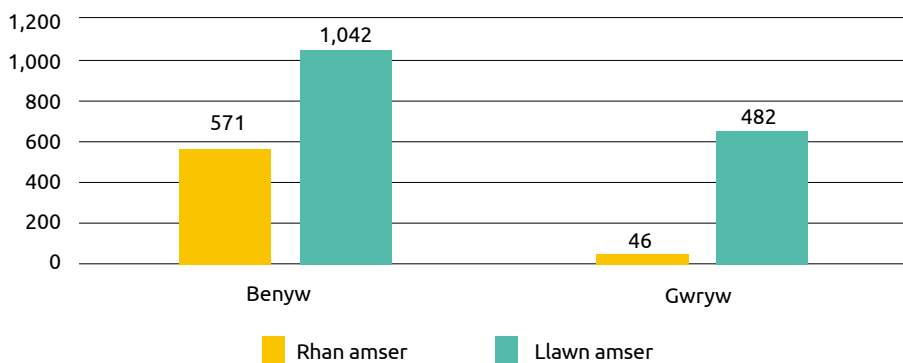
* Dynodi niferoedd o dan 10. Nid yw'r rhain wedi cael eu cynnwys er mwyn osgoi'r posibilrwydd o adnabod unigolion

4.1.3 Math o contract a phatrymau gwaith

Ffigur 2: Math o contract staff yn ôl rhyw



Ffigur 3: Patrwm gwaith yn ôl rhyw





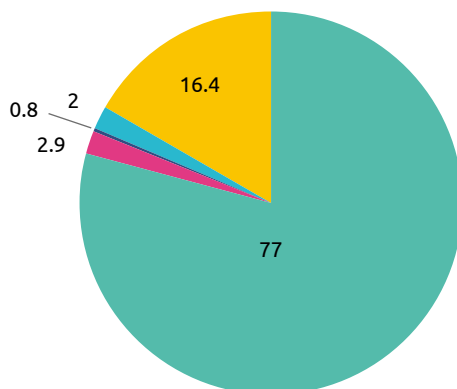
4.2 Ethnigrwydd

Mae ethnigrwydd staff yn cael ei gofnodi ar ESR, ac mae hyn yn dibynnu ar staff yn darparu'r wybodaeth hon eu hunain. Gan nad yw'n orfodol i staff ddarparu'r manylion hyn, dim ond darlun rhannol sydd gennym o'n proffil ethnig. Dewisodd nifer o'n gweithlu (359) peidio â nodi eu hethnigrwydd. Rydym yn gwneud gwaith pellach gyda staff, trwy hyfforddiant ESR a chyfarfodydd staff, i esbonio pwysigrwydd darparu'r wybodaeth hon ac annog staff i wneud hynny.

Mae Ffigur 4 yn dangos canran ein staff o wahanol grwpiau ethnig. Mae'r grwpiau wedi'u cyfuno er mwyn dangos y data; oherwydd niferoedd bach, ni allwn arddangos data ar gyfer pob grŵp ethnig a gynrychiolir yn y gweithlu. Mae Tabl 2 yn dangos sut mae hyn yn cymharu â phoblogaeth Cymru yn gyffredinol.

Ffigur 4: Tarddiad ethnig ein gweithlu

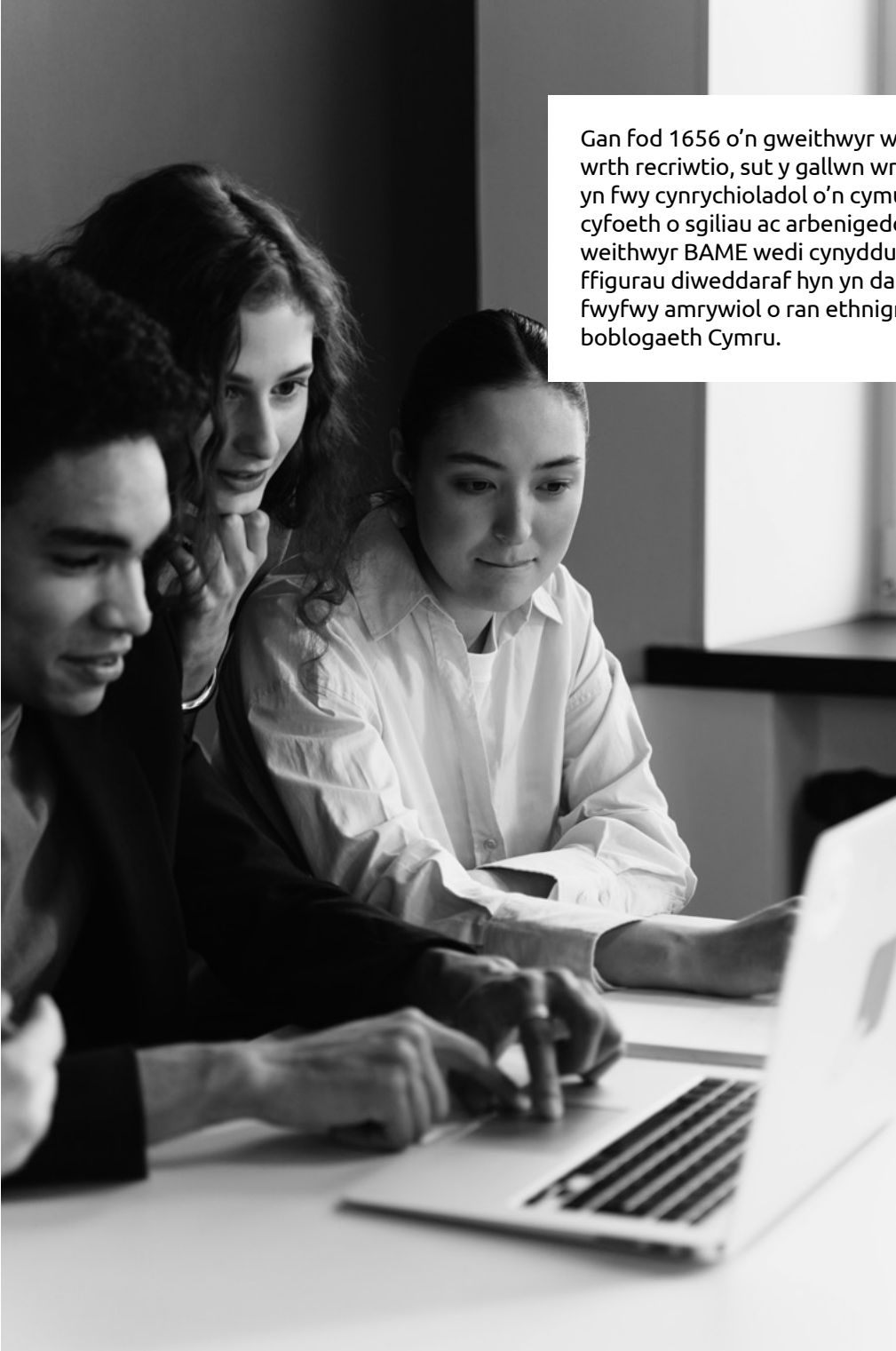
% Gweithlu yn ôl ethnigrwydd



■ Gwyn
 ■ Asiaidd
 ■ Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Du Prydeinig
 ■ Amhenodol
 ■ Arall

Tabl 2: Ethnigrwydd – cymharu â phoblogaeth Cymru

Grŵp Ethnig	% y gweithlu	% poblogaeth Cymru
Gwyn	77.0	95.4
Asiaidd	2.9	2.3
Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig	2.0	0.6
Arall	0.8	0.7
Amhenodol	16.4	



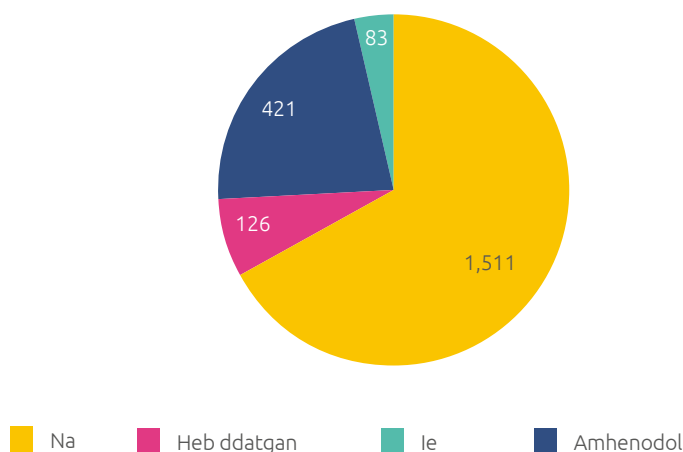
Gan fod 1656 o'n gweithwyr wedi nodi eu bod yn wyn, dylid ystyried, wrth recriwtio, sut y gallwn wneud ein gweithlu'n fwy amrywiol ac yn fwy cynrychioladol o'n cymunedau lleol, a sut y gallwn ddenu'r cyfoeth o sgiliau ac arbenigedd a ddaw yn sgil hyn. Mae'r ganran o weithwyr BAME wedi cynyddu o 4% y llynedd i 5.7% eleni. Mae'r ffigurau diweddaraf hyn yn dangos bod ein gweithlu yn dod yn fwyfwy amrywiol o ran ethnigrwydd, ac felly yn fwy cynrychioladol o boblogaeth Cymru.

4.3 Anabledd

Rydym yn casglu gwybodaeth am bobl ag anableddau gan ddefnyddio nifer o ddulliau, gan gynnwys staff yn darparu'r wybodaeth eu hunain drwy ESR, asesiadau risg, ac unrhyw addasiadau rhesymol rydym yn eu gwneud i fodloni gofynion staff. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae darparu gwybodaeth yn wirfoddol.

Ffigur 5: Nifer o'r gweithlu sydd wedi rhoi gwybodaeth i ni am eu hanabledd

Anabledd yn ôl Cyfrif Pen



Tabl 3: Anabledd – cymharu â phoblogaeth Cymru

	% y gweithlu	% poblogaeth Cymru
Na	70.6	78.3
Heb ddatgan	5.9	0.8
Amhenodol	19.7	
Ie	3.9	20.9

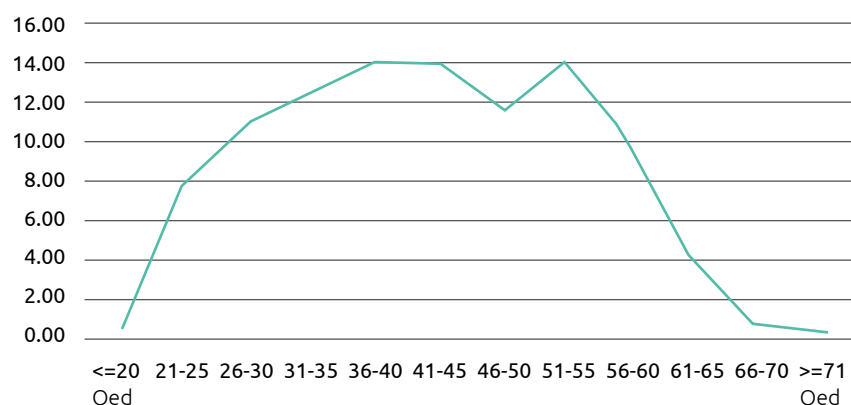
Nid ydym yn gwybod nifer wirioneddol y staff ag anabledd gan fod cyfran fawr o staff (504 o bobl) a oedd wedi rhoi gwybodaeth i ni am eu hanabledd yn y categorïau 'Heb ddatgan' ac 'Amhenodol'. Fodd bynnag, gan mai 83 o bobl yn unig sy'n dweud bod ganddynt anabledd, mae'n awgrymu y dylem ystyried a allai fod unrhyw rwystrau i'n harferion cyflogaeth a allai gynnig cyfleoedd cyflogaeth i bobl ag anabledd, os byddwn yn goresgyn y rhwystrau hyn. Mae'r ganran wedi cynyddu ychydig ers y llynedd o 3.4% i 3.9%.

4.4 Oedran

Dangosodd proffil oedran ein gweithlu ar 31 Mawrth 2021 fod y gyfran fwyaf o staff rhwng 36 a 55 oed.

Ffigur 6: Canran y staff yn ôl band oedran

% Staff yn ôl Band Oedran



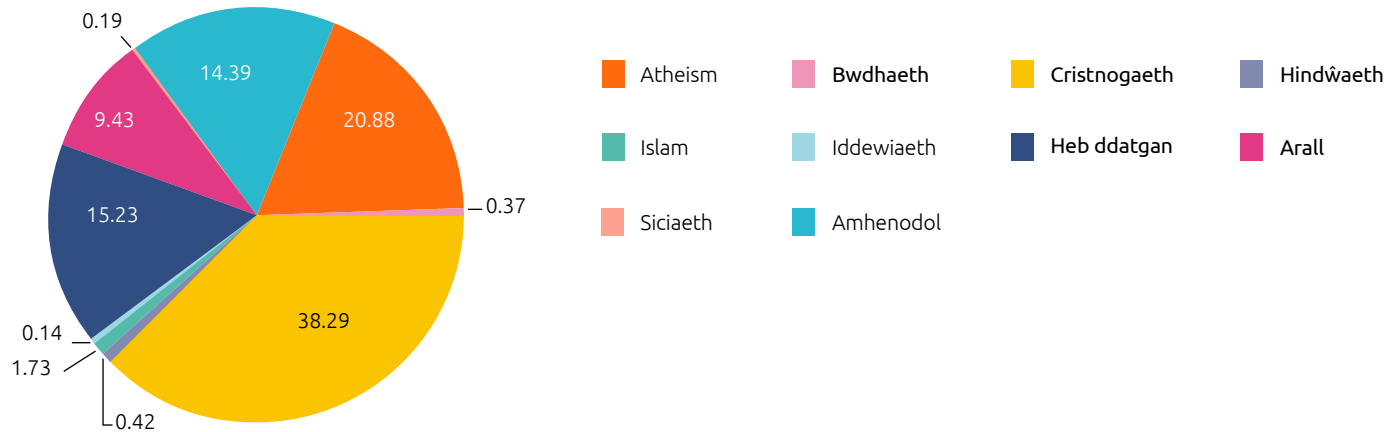
Roedd y gyfran isaf o staff yn y grwpiau oedran a oedd yn iau na 25 oed ac yn hŷn na 61 oed. I greu cyfleoedd cyflogaeth i bobl iau a hŷn, rydym yn bwriadu adeiladu ar ein cynnig o brentisiaethau a lleoliadau gwaith, a datblygu ein strategaeth mewn perthynas â'n hymagwedd at bobl ifanc fel rhan cynllun adfer yn dilyn y pandemig.



4.5 Crefydd a chred

Gwnaeth 70% o'n gweithlu nodi eu crefydd neu eu cred wrthym drwy'r system ESR, a hynny o'u gwirfodd. Mae hyn yn gynnydd bach o'i gymharu â'r llynedd lle rhoddodd 68% o'r staff yr wybodaeth hon.

Ffigur 7: Canran crefydd a chred y gweithlu



Cred Grefyddol	Cyfrif Pennau yn y gweithlu	% y gweithlu	% poblogaeth Cymru
Anffyddiaeth	447	20.8	42.7
Bwdhaeth	*	0.4	
Cristnogaeth	797	37.2	52.8
Hindŵaeth	*	0.4	
Islam	37	1.7	1.6
Iddewiaeth	*	0.1	
Siciaeth	*	0.2	
Heb ddatgan	326	15.2	0.3
Arall	202	9.4	
Amhenodol	308	14.4	0.3

* Dynodi niferoedd o dan 10. Nid yw'r rhain wedi cael eu cynnwys er mwyn osgoi'r posibilrwydd o adnabod unigolion

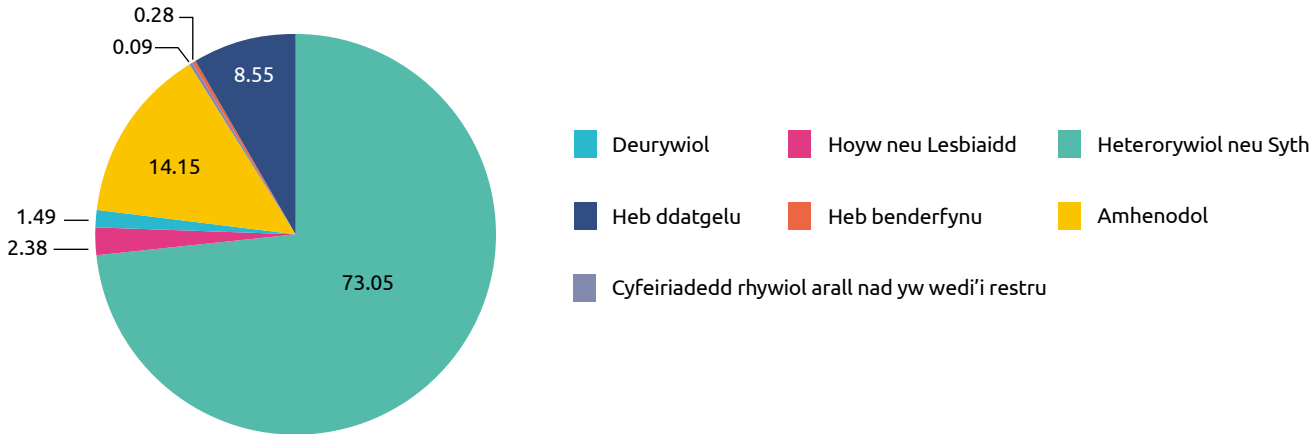
Nid oedd data unigol ar gyfer poblogaeth Cymru ar gael ar wefan Stats Cymru ar gyfer yr holl grefyddau a restrir ar ein Cofnodion Staff Electronig.

4.6 Cyfeiriadedd rhywiol

Mae darparu gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol yn wirfoddol. Yn ystod 2020–2021, dewisodd 309 aelod o staff beidio â rhannu neu nodi'r wybodaeth hon. Mae cyfraddau datgelu wedi gwella bob blwyddyn, sy'n arwydd bod staff yn teimlo'n fwy hyderus am fod yn nhw eu hunain yn y gwaith.

Ffigur 8: Gweithlu yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

% y Staff yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol



Tabl 5: Cyfeiriadedd rhywiol – cymharu â phoblogaeth Cymru

Cyfeiriadedd rhywiol	% y gweithlu	% poblogaeth Cymru
Deurywiol	1.5	0.7
Hoyw neu Lesbiaidd	2.4	1.4
Heterorywiol neu Syth	73.0	95.8
Heb ddatgelu	8.5	0.6
Heb benderfynu	0.3	
Amhenodol	14.1	

Roedd y rhan fwyaf o staff (1564 o bobl) wedi nodi eu bod yn heterorywiol. Mae codi ymwybyddiaeth o faterion LGBT yn hanfodol i'n helpu ni i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i boblogaeth amrywiol. Mae canran y staff Lesbaidd Hoyw Deurywiol wedi cynyddu o 3% y llynedd i 3.9% eleni.

4.7 Ailbennu rhywedd

Rydym yn deall bod monitro nifer y gweithwyr trawsryweddol yn hynod sensitif – os caiff yr wybodaeth hon ei hadrodd a'i dadansoddi ymhellach, gallai roi preifatrwydd unigolyn mewn perygl.

Rydym yn ymroddedig i sicrhau bod gan ein staff rheng flaen (staff sydd â chyswllt uniongyrchol â'r cyhoedd) ymwybyddiaeth o bobl drawsryweddol, ac mae rhai gwasanaethau rheng flaen wedi cymryd camau gweithredu cadarnhaol i ddarparu hyfforddiant ymwybyddiaeth drawsryweddol i staff.

4.8 Priodas a phartneriaeth sifil

Ar 31 Mawrth 2021, roedd 1.2% o'n gweithlu mewn partneriaeth sifil ac roedd 49.4% yn briod.

4.9 Beichiogrwydd a mamolaeth

Rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021, aeth 43 o aelodau staff ar Absenoldeb Mamolaeth, sy'n cyfateb i 1.9% o'r gweithlu.



05

Lleoliadau Gwaith

Yn anffodus, nid oeddem yn gallu parhau â'n cynlluniau i gyflwyno lleoliadau gwaith ymhellach ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, oherwydd y newid sydyn i weithio o bell a'r ymateb i'r pandemig.

Byddwn yn adolygu'r amrywiol gynlluniau lleoliadau gwaith a phrentisiaethau dros y flwyddyn nesaf i sicrhau ein bod yn ehangu mynediad i grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn ogystal â grwpiau sydd dan anfantais economaidd fel rhan o'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol a ddaw i rym ar 1 Ebrill 2021.

06

Disgyblaeth a Chwynion



Rydym yn cadw at bolisïau disgyblu a chwynion cynhwysfawr. Mae'r polisïau hyn yn amlinellu'r gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â materion yn ymwneud â disgyblaeth a chwynion fel bod staff yn cael eu trin yn deg, yn gyson ac mewn modd amserol.

Rydym yn cynnig hyfforddiant i'n rheolwyr fel rhan o raglen arweinyddiaeth fel eu bod yn gallu delio â'r materion hyn yn effeithiol, ac mae ein hadran Adnoddau Dynol yn rhoi cymorth a chynghor i staff a rheolwyr.

Fel rhan o'n cydymffurfiaeth â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg, rydym wedi cyhoeddi camau gweithredu i sicrhau bod staff yn gallu defnyddio'r iaith Gymraeg mewn materion disgyblaethol a chwynion, gan gynnwys adolygu a diwygio polisïau a gweithdrefnau mewn perthynas â disgyblaeth a chwynion.

Yn ystod y cyfnod adrodd, rydym wedi cwblhau 3 ymchwiliad disgyblaeth ffurfiol ac rydym wedi derbyn 7 cwyn ffurfiol yn ymwneud â'n staff neu'n prosesau. O ganlyniad i'r niferoedd bach, ni ellir datgelu gwybodaeth mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig am resymau'n ymwneud â chyfrinachedd.

07

Gadael

Pan fydd unigolion yn gadael y sefydliad, gofynnir iddynt gwblhau holiadur a chyfweliad byr i'n helpu i ddeall y rhesymau pam. Mae cynghorwyr yn y Gyfarwyddiaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol yn asesu'r wybodaeth a gesglir yn ystod y broses hon, ac ymchwilir ymhellach i faterion sy'n codi fel y gallwn ddysgu a gwella profiad ein gweithwyr yn barhaus.

Rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021, gadawodd 183 o staff y sefydliad. Mae hyn yn ostyngiad ar ffigur y llynedd o 235. O'r rhain, gadawodd 15 a chael eu hadleoli, gwnaeth 22 ymddeol a gadawodd 146 am resymau eraill, gan gynnwys y canlynol:

- marwolaeth mewn gwasanaeth
- diswyddo
- trosglwyddo gweithwyr
- diwedd contract tymor penodol
- Cynllun Gadael Swydd yn Gynnar o Wirfodd
- diswyddo gorfodol
- rhesymau iechyd
- diffyg cyfleoedd
- ymddiswyddo o wirfodd
- dyrchafiad
- addysg neu hyfforddiant pellach
- cydbwysedd bywyd a gwaith.



08

Hyfforddiant

Mae'r tîm Datblygu Sefydliadol a Dysgu yn cefnogi cofrestru am nifer o raglenni dysgu, megis y canlynol:

- hyfforddiant statudol a gorfodol
- datblygiadau arweinyddiaeth a rheoli
- dysgu cost uchel
- cynlluniau prentisiaeth
- Y Cynllun Cofrestru Ymarferydd Iechyd y Cyhoedd
- lleoliadau gwaith
- rhaglen datblygu cydweithwyr
- cynllunio am ymddeoliad cadarnhaol
- ymwybyddiaeth am iechyd meddwl ac iechyd meddwl i reolwyr

Trefnir rhywfaint o hyfforddiant a datblygiad yn lleol ac ni adroddir arnynt yn ganolog. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o gofrestrïadau am hyfforddiant a datblygiad yn cael eu gwneud trwy system Oracle Learning Management – OLM (rhan o ESR). Nid ydym yn casglu data cydraddoldeb anhysbys y tu allan i'r hyn sy'n cael ei roi'n wirfoddol yn ESR.

Ar 31 Mawrth 2021, cwblhaodd 1945 o staff (90% o'n gweithwyr) hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol.

09 Caffael

Mae caffael (prynu nwyddau a gwasanaethau) yn ddyletswydd benodol i Gymru. Mae gennym gontractau â sefydliadau yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol fel eu bod yn gallu darparu gwaith, nwyddau a gwasanaethau i ni. Bydd rhai o'r contractau hyn yn fwy perthnasol i gydraddoldeb nag eraill.

Byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'n prif gyflenwyr i sicrhau eu bod wedi ystyried yr holl agweddau ar gydraddoldeb.

10 Casgliad

Er ein bod wedi gallu adrodd ar y gofynion penodol a osodir gan ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus, mae gennym waith i'w wneud o hyd i wella ein gwybodaeth am gyflogaeth ac arferion busnes o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Fel sefydliad, mae'n rhaid i ni barhau i edrych ar ffyrdd o gynyddu amrywiaeth ein gweithlu fel ein bod yn gallu tynnu ar arbenigedd a phrofiadau gwahanol. Mae'n rhaid i ni sicrhau bod ein staff yn parhau i ddatblygu ac, wrth wneud hynny, rhaid i ni sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth eang o

gydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol a allai effeithio arnyn nhw'n bersonol a gwella eu cymhwysedd ar lefel broffesiynol. Byddwn hefyd yn datblygu hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth wyneb yn wyneb i'r holl aelodau o staff.

Ac yn olaf, mae'n rhaid i ni barhau i ymgorffori cydraddoldeb ymhellach fel rhan o'n busnes bob dydd fel ein bod yn ei ystyried ym mhopeth a wnawn. Bydd ein Cynllun ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2020–2024 yn ein galluogi i wneud hyn.

Atodiad A

Tabl yn dangos canran yr ymgeiswyr ag un neu fwy o nodweddion gwarchodedig

Noder bod ffigurau sy'n llai na 10 yn cael eu nodi fel seren er mwyn osgoi datgelu unigolion. Mae ffigurau hefyd wedi cael eu talgrynnu i un pwynt degol.

Anfeddygol										Meddygol							
Categori cyfleoedd cyfartal	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Rhywedd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Gwryw	1843	231	148	35	34.8	12.5	64	23.7	*	*	*	*	52.9	44.4	100	75
	Benyw	3398	506	356	108	64.2	14.9	70.4	30.3	*	*	*	*	47	37.5	100	100
	Nid wyf am ddatgelu hyn	49	*	*	*	*	10.2	60	33.3	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	*	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Oedran	O dan 20	55	*	*	*	*	*	25	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	20 - 24	1116	73	54	13	21.1	*	74	24.1	*	*	*	*	*	*	*	*
	25 - 29	1193	131	91	26	22.6	11	69.5	28.6	*	*	*	*	*	*	*	*
	30 - 34	885	131	86	28	16.7	14.8	65.7	32.6	*	*	*	*	*	100	100	100
	35 - 39	608	103	75	25	11.5	16.9	72.8	33.3	*	*	*	*	17.7	33.3	100	100
	40 - 44	473	85	61	21	*	18	71.8	34.4	*	*	*	*	23.5	25	100	100
	45 - 49	385	81	52	14	*	21	64.2	26.9	*	*	*	*	17.7	*	*	*
	50 - 54	270	67	48	12		24.8	71.6	25	*	*	*	*	11.8	100	100	100
	55 - 59	200	48	28	*		24	58.3	14.3	*	*	*	*	*	100	100	100
	60 - 64	96	15	11	*	*	15.6	73.3	*	*	*	*	*	*	100	100	*
	65+	*	*	*	*	*	44.4	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100.00	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7

Anfeddygol										Meddygol							
Categori cyfleoedd cyfartal	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Tarddiad Ethnig	GRŴP ETHNIG ARALL – Tsieineaidd	20	*	*	*	*	10	100	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	GRŴP ETHNIG ARALL – Unrhyw grŵp ethnig arall	86	*	*	*	*	*	83.3	40	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nharddiad ethnig	110	10	*	*	*	*	40	25	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Anabledd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Na	4864	678	467	138	92	13.9	68.9	29.6	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
	Ie	309	49	29	*	*	15.9	59.2	10.3	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nid wyf am ddatgelu a oes gen i anabledd ai peidio	117	15	11	*	*	12.8	73.3	27.3	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Cynllun gwarantu cyfweiliad	Heb nodi	3011	383	251	60	56.9	12.7	65.5	24	12	*	*	*	70.6	50	100	83.3
	Na	2080	325	236	84	39.3	15.6	72.6	35.6	5	1	1	1	29.4	20	100	100
	Ie	199	34	20	*	*	17.1	58.8	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7

Anfeddygol										Meddygol							
Categori cyfleoedd cyfartal	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Disgrifiad o'r Anabledd	Heb nodi	1975	310	227	81	37.3	15.8	73.2	35.7	*	*	*	*	29.4	20	100	100
	Dim / Ddim yn berthnasol	3006	383	251	60	56.8	12.7	65.5	23.9	12	*	*	*	70.6	50	100	83.3
	Nam corfforol	24	*	*	*	*	16.7	50	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nam ar y synhwyrau	18	*	*	*	*	27.8	80	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Cyflwr iechyd meddwl	56	*	*	*	*	14.3	37.5	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Anabledd / Anhawster Dysgu	69	11	10	*	*	15.9	90.9	20	*	*	*	*	*	*	*	*
	Salwch hirdymor	109	13	*	*	*	11.9	53.9	14.3	*	*	*	*	*	*	*	*
	Arall	33	*	*	*	*	24.2	37.5	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heterorywiol neu Syth	4649	638	438	126	87.9	13.7	68.7	28.8	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
	Hoyw neu Lesbiaidd	214	37	27	*	*	17.3	73	14.8	*	*	*	*	*	*	*	*
	Deurywiol	161	12	*	*	*	*	75	33.3	*	*	*	*	*	*	*	*
	Cyfeiriadedd rhywiol arall nad yw wedi'i restru	24	*	*	*	*	12.5	33.3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heb benderfynu	30	*	*	*	*	20	100	33.3	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nghyfeiriadedd rhywiol	212	46	26	*	*	21.7	56.5	34.6	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Trawsrywedol	Heb nodi	5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7

Anfeddygol										Meddygol							
Categori cyfleoedd cyfartal	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Statws priodasol	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sengl	3054	356	242	61	57.7	11.7	68	25.2	*	*	*	*	35.3	50	100	66.7
	Yn briod	1585	275	193	58	30	17.4	70.2	30.1	*	*	*	*	52.9	33.3	100	100
	Partneriaeth sifil	158	21	14	*	*	13.3	66.7	14.3	*	*	*	*	*	*	*	*
	Wedi gwahanu'n gyfreithiol	29	*	*	*	*	17.2	20	100	*	*	*	*	*	*	*	*
	Wedi ysgaru	180	39	25	*	*	21.7	64.1	28	*	*	*	*	*	*	*	*
	Gweddww	22	*	*	*	*	*	50	100	*	*	*	*	*	*	*	*
	Arall	84	14	12	*	*	16.7	85.7	66.7	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nid wyf am ddatgelu hyn	178	30	19	*	*	16.9	63.3	31.9	*	*	*	*	11.8	50	100	100
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7
Crefydd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Anffyddiaeth	1471	218	151	45	27.8	14.8	69.3	29.8	*	*	*	*	17.7	33.3	100	100
	Bwdhaeth	40	*	*	*	*	15	83.3	40	*	*	*	*	*	*	*	*
	Cristnogaeth	1987	304	202	61	37.6	15.3	66.5	30.2	*	*	*	*	23.5	50	100	100
	Hindŵaeth	203	13	10	*	*	*	76.9	*	*	*	*	*	11.8	50	100	100
	Islam	357	25	14	*	*	*	56	21.4	*	*	*	*	23.5	*	*	*
	Jainiaeth	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Iddewiaeth	*	*	*	*	*	11.1	100	100	*	*	*	*	*	*	*	*
	Siciaeth	21	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Arall	607	75	50	13	11.5	12.4	66.7	26	*	*	*	*	11.8	100	100	50
	Nid wyf am ddatgelu fy nghrefydd/nghred	594	99	74	19	11.2	16.7	74.6	25.7	*	*	*	*	11.8	50	100	100
Cyfanswm		5290	742	507	144	100	14	68.3	28.4	17	*	*	*	100	41.2	100	85.7



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales