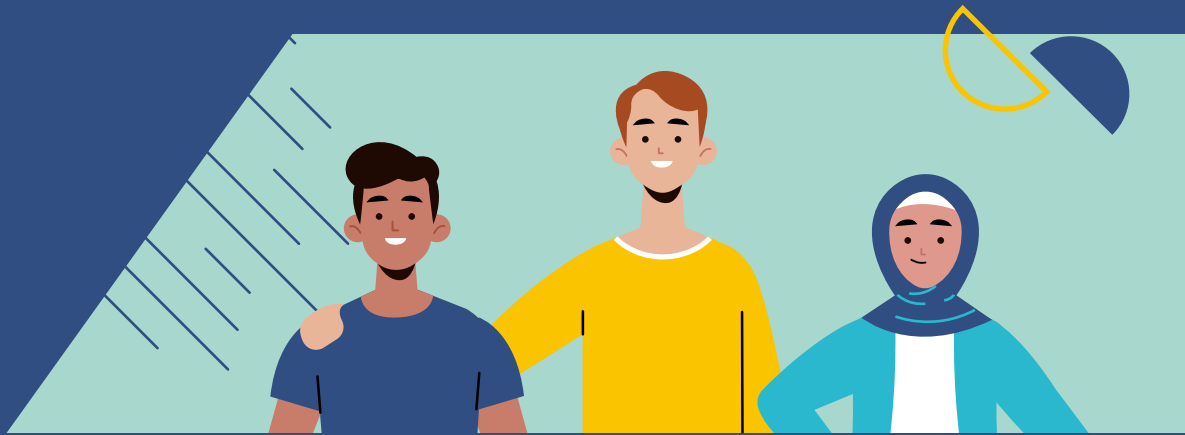




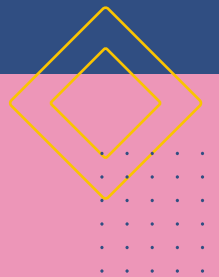
GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales



Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb y Gweithlu

Cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020





Tudalen Gynnwys

Crynodeb Gweithredol	3
1. Cyflwyniad	4
2. Heriau wrth Gasglu Gwybodaeth	5
3. 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	11
4. Ein Gweithlu	12
5. Rhywedd	13
6. Ethnigrwydd	15
7. Anabledd	17
8. Oedran	18
9. Crefydd a Chred	19
10. Cyfeiriadedd Rhywiol	20
11. Ailbennu Rhywedd	21
12. Priodas a Phartneriaeth Sifil	21
13. Beichiogrwydd a Mamolaeth	21
14. Recriwtio a Dethol	22
15. Disgyblaeth a Chwynion	22
16. Gadael	23
17. Hyfforddiant	23
18. Caffael	24
19. Casgliad	24
20. Atodiad A: Tabl yn dangos canran yr ymgeiswyr ag un neu fwy o nodweddion gwarchodedig	25

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 2019 a 31 Mawrth 2020.

Mae'n amlwg wrth edrych ar y data yn yr adroddiad hwn fod angen inni 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 gwneud ein sefydliad yn hygyrch i fwy o bobl trwy gynig 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 ystod ychydig wythnosau diwethaf y cyfnod a gwmpesir gan yr adroddiad hwn, gwelwyd newidiadau enfawr i'r ffordd rydym yn gweithio gyda phandemig COVID-19, a mwyafrif y bobl yn gweithio gartref. Arweiniodd hyn at nifer o heriau mewn perthynas â llesiant staff a chydaddoldeb, 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.





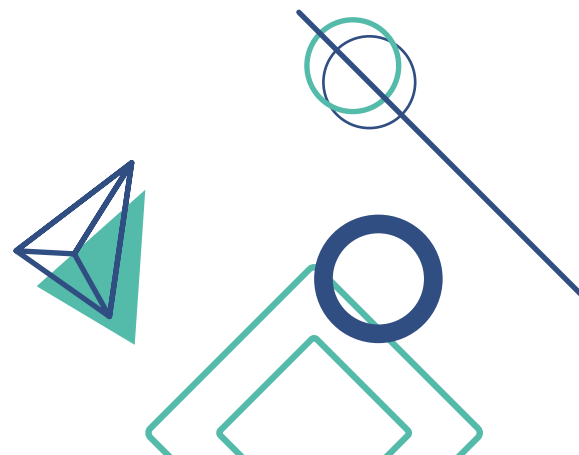
01. Cyflwyniad

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:

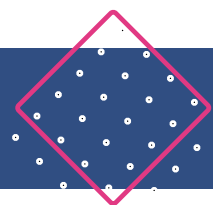
- dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf;
- trin pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd warchodedig yn gyfartal; ac
- annog perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad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

Gwnaeth Iechyd Cyhoeddus Cymru gymryd rhan yn ymarfer meincnodi Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle (WEI) Stonewall eto eleni. Y WEI yw'r offeryn meincnodi penodol ar gyfer cyflogwyr i fesur eu cynnydd ar gynnwys gweithwyr lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol yn y gweithle.

Roeddem wrth ein boddau'n clywed ein bod wedi'n gosod yn 100fed allan o'r 503 sefydliad a gymerodd ran – naid o 73 safle ers y llynedd. Mae hyn yn golygu ein bod wedi'n cynnwys yn y 100 uchaf ar restr Cyflogwyr Gorau'r DU am y tro cyntaf. Mae hyn yn arwydd clir o sut mae'r sefydliad yn gwella ac yn dod yn fwy cynhwysol.

Yn ystod 2019-2020, cyflawnwyd llawer mwy o waith yn y Gyfarwyddiaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol er mwyn dod yn fwy cynhwysol. Ceir rhagor o wybodaeth am hyn i ddilyn.

Ein nod ar gyfer ein pobl yw y cânt eu cefnogi i gael llesiant meddyliol gwell, ac i fabwysiadu ymddygiadau iachach, yn ogystal â theimlo'u bod yn gallu ymgysylltu'n dda ac y cânt eu trin yn deg, sy'n adlewyrchu ein nodau strategol ar gyfer iechyd pobl Cymru, a bydd hyn yn caniatáu i ni drosglwyddo hyn i'n gweithleoedd. Gan ystyried y dull hwn, mae'r holl gamau gweithredu rydym wedi eu cymryd, a'r rhai rydym yn eu cynllunio ar gyfer y dyfodol, wedi'u cynllunio i sicrhau ein bod yn cefnogi cydraddoldeb i bob gweithiwr.

Mae'r gwaith rydym wedi bod yn parhau i'w wneud er mwyn gwella llesiant gweithwyr wedi ein caniatáu i lwyddo yn ein hasesiad ar gyfer lefel Aur y Wobr Iechyd Corfforaethol ym mis Gorffennaf 2019. Rydym wedi defnyddio'r adroddiad i ffurfio sut y byddwn yn parhau â'n nod o gyflawni lefel Platinwm uchaf y wobwr.

Yn dilyn llwyddiant parhaus ein rhaglen hyfforddiant ar ymwybyddiaeth ofalgar, gwnaethom sefydlu carfan arall yn Abertawe ac yng Nghasnewydd, ac mae'r gweithgarwch hwn bellach yn rhan reolaidd o'n rhaglen lesiant.

Gwnaethom barhau â'n rhaglen o sesiynau hyfforddi iechyd meddwl wedi'u hanelu at yr holl staff, a'r rhai a gomisiynwyd yn benodol i gefnogi rheolwyr. Hwyluswyd hyn gan Mind Cymru a chafodd dyddiadau eu trefnu ledled Cymru.

Cafodd y cyrsiau canlynol eu cynnig:

- Rheoli iechyd meddwl yn y gwaith
- Ymwybyddiaeth iechyd meddwl
- Deallusrwydd emosiynol a gwydnwch
- Ymwybyddiaeth ofalgar.

Rydym yn parhau i dderbyn adborth cadarnhaol gan y rhai sy'n dilyn yr holl gyrsiau hyfforddiant ac roedd hefyd adborth cadarnhaol gan y rhai a ddilynodd y cwrs ymwybyddiaeth ofalgar. Byddwn yn gwerthuso effaith ein hyfforddiant ac yn argymhell y camau nesaf fel rhan o'n proses i sicrhau mwy o hyfforddiant ar gyfer hyfforddiant iechyd meddwl yn 2020-2021. Byddwn hefyd yn parhau i gynnig cyrsiau sy'n darparu cefnogaeth wedi'i thargedu ledled y sefydliad.

Rydym yn parhau i ddarparu ystod o bolisiau a gweithdrefnau i gefnogi ein pobl, gan gynnwys ein polisi gweithio hyblyg diwygiedig, pecyn cymorth gweithio hyblyg ategol, cynllun talebau gofal plant a chynllun cymhorthdal gwyliau gofal plant.

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”*



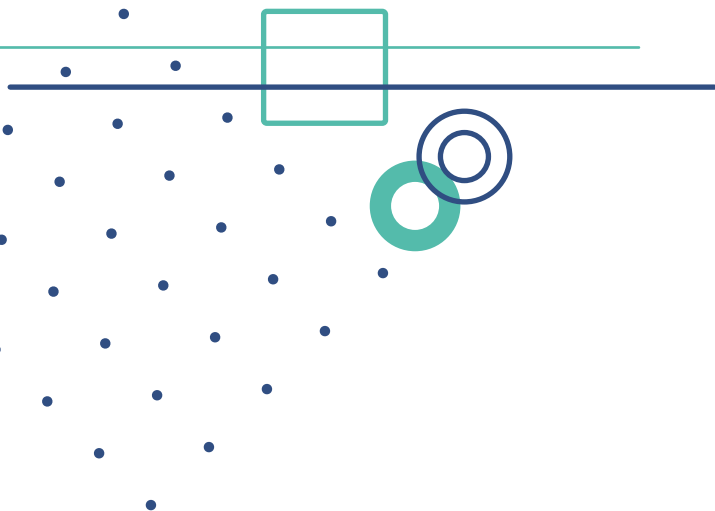
3.2 Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff

Mae'r gwaith o gryfhau a datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth staff yn parhau. Yn 2019, sefydlwyd rhwydweithiau ar gyfer staff ag Anableddau a staff du ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (BAME). Mae'r rhwydweithiau hyn yn ychwanegol at y rhwydweithiau sydd eisoes ar waith ar gyfer menywod, gofawyr a staff LHDT+. Mae aelodau'r rhwydweithiau yn cynyddu bob mis.

Mae gwybodaeth ar ein rhwydweithiau amrywiaeth staff ar gael ar ein tudalennau recriwtio ac mae'n cael ei darparu i ddechreuwy'r newydd yn ystod digwyddiadau ymsefydlu, Croesawu, Ymgysylltu, Datblygu a Rhwydweithio. 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 ymchwili 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 ddatblygu ein hamcanion cydraddoldeb strategol newydd. Mae pob rhwydwaith wedi cynhyrchu cynllun gwaith, 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:

"

Fel unigolyn deurywiol, dyma'r gweithle cyntaf i mi deimlo'n ddigon cyfforddus i ddatgan fy hunaniaeth yn glir ynddo.

Rhwydwaith Enfys

"

"

Pan ddychwelais o absenoldeb mamolaeth ychydig fisoedd yn ôl, sylwais ar wahaniaeth go iawn yn y sefydliad. Mae'n teimlo'n llawer mwy cynhwysol ac yn lle llawer mwy dymunol i weithio.

Dienw, Rhwydwaith Menywod

"

"

Mae'r rhwydwaith wedi bod yn ffactor pwysig iawn i fy hapusrwydd yn y gwaith.

Sara, Rhwydwaith Enfys

"

"

Mae gweld safiad rhagweithiol Iechyd Cyhoeddus Cymru ynghylch materion yn ymwneud â hil yn fy ngwneud i'n gyn-weithiwr balch, ac rydw i'n edrych ymlaen at ailymuno â gweithlu Iechyd Cyhoeddus Cymru yn dilyn cwblhau fy astudiaethau.

Dienw, Rhwydwaith Enfys

"

"

Roeddwn i'n meddwl bod y sgwrs fideo rhwng Shamala a Tracey yn ysbrydoledig! Gwnaeth imi deimlo fel bod gen i lais a lle yn y sefydliad, a'r gobaith yw y bydd hyn yn lleihau'r ofnau ynghylch cael sgysiau am hil.

Dienw, Rhwydwaith BAME

"

"

Mae gweithio yn ystod pandemig wrth gefnogi/gofalu am eraill yn her aruthrol. Dim ond drwy weithio patrymau gwahanol, sydd wedi'u cefnogi gan TG dda a chyflogwyr ystyriol, yr ydwn i wedi gallu cydbwysu gwaith ar y cyfan

Dienw, Rhwydwaith Gofalwyr

"

"

Rydw i'n teimlo y galla i wneud gwahaniaeth i fywydau gwaith pobl eraill yn y sefydliad. Mae hefyd yn ymwneud â gallu siarad am faterion mewn amgylchedd diogel a theimlo fel petaech chi wedi'ch cynnwys yn nyfodol y sefydliad.

Helen, Rhwydwaith Anableddau

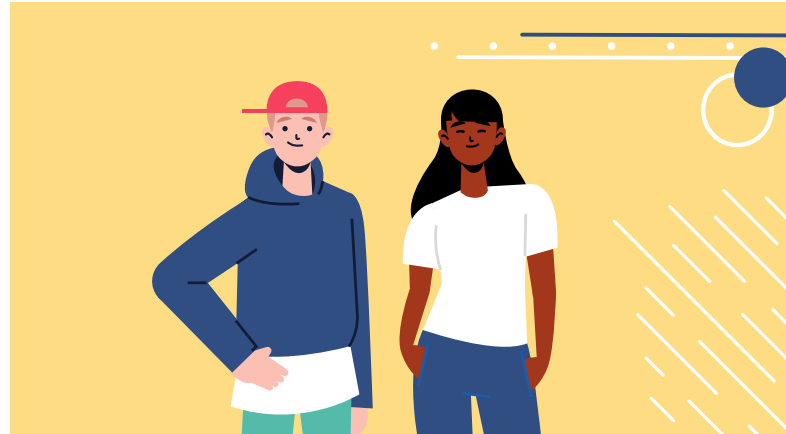
"

"

Rydw i'n teimlo fy mod i'n cael fy ngwerthfawrogi a bod pobl yn poeni amdana i. Mae bod yn y rhwydwaith wedi rhoi hyder i mi.

Dienw, Rhwydwaith Enfys

"



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. Maent yn parhau i fonitro staff i wneud yn siŵr eu bod wedi cwblhau'r modiwl e-ddysgu sgiliau craidd gorfodol, 'Treat me Fairly'.

3.4 Recriwtio

Rydym yn parhau i sicrhau bod ein prosesau recriwtio a dethol yn gynhwysol ac rydym wedi adolygu a diweddarau'r wybodaeth sydd ar gael i ymgeiswyr. Ym mis Gorffennaf 2019, cawsom ein hasesu a chawsom ddyfarniad Lefel 3: Statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd ar y Cynllun Hyderus o ran Anabledd. Mae hyn hefyd yn arwydd o'r cynnydd a wnaed tuag at ddod yn sefydliad mwy cynhwysol, ac mae wedi ein galluogi i rannu arferion da gyda sefydliadau eraill yn GIG Cymru.

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').

3.6 Ein Gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd sefydliadol yn parhau i gael eu hymgorffori yn yr hyn a wnawn, gan barhau i fod wrth wraidd ein rhaglen cydnabyddiaeth staff a'n rhaglenni datblygu rheolaeth. Eleni, rydyn ni bron â chwblhau ein Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau, gan dreialu ei ddefnydd mewn gweithgarwch recriwtio penodol yn barod i gael ei gyflwyno i grwpiau staff i gael eu mewnbwn wrth siapio'r edrychiad a'r naws derfynol. Wedi i ni gwblhau ein Strategaeth Pobl 10 mlynedd ym mis Mawrth, caiff ein gwerthoedd eu hadlewyrchu ar draws y sefydliad a'u cefnogi gan dros 80% o staff.

3.7 Pride

Aethom i ddigwyddiadau Pride yn Abertawe, Llanelli a Chaerdydd yn ystod 2019. Roedd hwn yn gyfle gwybodaeth inni ymwneud â'r gymuned LHDT+ a darparu gwybodaeth am ein gwasanaeth rhoi'r gorau i ysmegu 'Helpa Fi i Stopio', yn ogystal â gwybodaeth am sgrinio a brechiadau. Daeth dros 40 aelod o staff ynghyd i orymdeithio, a daeth llawer mwy ynghyd i'w hannog yn eu blaenau. Yn ogystal, daeth fan lliwiau'r enfys Sgrinio Llygaid Diabetig i gefnogi hefyd.



3.8 Y Gymraeg

Yn ystod y 9 mlynedd diwethaf, rydym wedi bod yn adrodd i Gomisiynydd y Gymraeg yn flynyddol ar weithredu ein Cynllun y Gymraeg. Daeth hyn i ben ar 29 Mai 2019 oherwydd gofyniad i gydymffurfio â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 7) 2018 a ddaeth i rym ar 30 Mai 2019. Mae'r safonau y mae'n rhaid i lechyd Cyhoeddus Cymru gydymffurfio â hwy wedi'u hamlinellu yn yr Hysbysiad Cydymffurfio a gyflwynwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Rydym hefyd yn gweithio i gyflawni nodau 'Mwy na Geiriau', sef fframwaith strategol Llywodraeth Cymru ar gyfer gwasanaethau Cymraeg ym maes ieuchyd, gwasanaethau cymdeithasol a gofal cymdeithasol. Cafodd llawer o waith cynhyrchol a blaengar ei gyflawni yn ystod 2019-2020, gan adeiladu ar waith tebyg dros y blynyddoedd diwethaf i wella argaeledd, hygyrchedd, ansawdd a chydaddoldeb ein gwasanaethau cyfrwng Cymraeg, yn ogystal â sicrhau bod yr iaith yn fwy hygyrch yn fewnol ar gyfer ein staff.

Mae lechyd Cyhoeddus Cymru yn hyrwyddo'r hyfforddiant sydd ar gael o dan Gynllun Cymraeg Gwaith y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol. Caiiff yr holl weithwyr eu hannog i gwblhau'r cyrsiau ar-lein a gynigir gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol ac i fynd i'w chysiau preswyl 5 diwrnod (lefel canolradd ac uwch) yn ystod amser gwaith neu yn eu hamser eu hunain. Ar 6 Gorffennaf 2020, bu 345 o gofrestrïadau i gwblhau'r hyfforddiant ar-lein a gynigir gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol. O'r rhain, mae 104 o weithwyr wedi cwblhau eu cwrs/cyrsiau o ddewis. Hyd yn hyn, mae pum gweithiwr wedi mynd i gwrs preswyl a gynigir yn rhan o'r Cynllun Cymraeg Gwaith.

Rydym yn arbrofi â ffyrdd gwahanol o ddysgu Cymraeg ar hyn o bryd i gynyddu datblygiad ein gweithlu i'r eithaf mewn perthynas â'r Gymraeg. Er enghraifft, mae rhai o'n staff yn dysgu Cymraeg drwy ddefnyddio'r rhaglen Say Something In Welsh, gyda'r nod o sicrhau ffordd fwy hyblyg o ddysgu i'r rhai na allant fynd i sesiynau yn y dosbarth. Mae rhai aelodau o staff yn mynd i wersi Cymraeg yn y dosbarth yn Llanelwy a Nantgarw, wedi'u trefnu gan Bartneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru ac Addysg a Gwella lechyd Cymru. Rydym hefyd yn parhau i gynnig cyfleoedd i weithwyr fynd i hyfforddiant y Gymraeg yn y gymuned. Mae'r Swyddog Amrywiaeth,

Cynhwysiant a'r Gymraeg yn cefnogi Cadeirydd ein sefydliad, sef Jan Williams, gyda'i thaith yn dysgu Cymraeg, fel y gall fagu hyder i'w defnyddio yng nghyfarfodydd y Bwrdd. O ganlyniad i hyn, rydym wedi gweld cynnydd yn nefnydd y Gymraeg gan y Cadeirydd a'r Is-gadeirydd. Rydym hefyd wedi treialu rhwydwaith siaradwyr/dysgwyr Cymraeg yn ein swyddfeydd yng Nghaerdydd, gyda'r nod o gynyddu hyder i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith a'r tu allan i lechyd Cyhoeddus Cymru.

Ar ddiwedd mis Mawrth 2020, roedd ein data yn dangos bod 1688 (89%) o'n 1904 o weithwyr wedi cofnodi eu sgiliau iaith Gymraeg. Mae hyn yn welliant ardderchog ar y ffigurau a gyflwynwyd ym mis Mehefin 2019 (895/49.5%). Mae'r cynnydd hwn yn deillio o'n hymgyrch gynhwysfawr a rhyngweithiol y llynedd i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd y Gymraeg yn y sefydliad. Mae Adran 7.2 yr adroddiad hwn yn darparu data ar nifer y staff sydd wedi datgan bod ganddynt allu i siarad Cymraeg, a'r lefel maent yn gallu gwneud hynny.

Rydym wedi gweld newid sylweddol mewn agweddau a ffyrdd o weithio dros y flwyddyn ddiwethaf mewn perthynas â'r Gymraeg, oherwydd ein hymgyrchoedd deinamig a diddorol i godi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg a'i gwreiddio ymhellach yn ein diwylliant sefydliadol, gan sicrhau ei bod yn rhan greiddiol a naturiol o'r hyn a wnawn a sut rydym yn gweithio bob dydd. Rydym wedi drafftio ein polisi a gweithdrefn cyntaf erioed ar ddefnyddio'r Gymraeg yn ein gweinyddiaeth fewnol. Rydym yn gweithredu Rhaglen Hyrwyddo'r Gymraeg, gan sicrhau ein bod yn arbrofi gyda ffyrdd deinamig a chreadigol o ymgysylltu â staff i godi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd y Gymraeg a'r buddion sydd ynghlwm wrth ei dysgu. Roedd ein Hwylthnos y Gymraeg gyntaf ym mis Medi 2019 yn hyrwyddo agweddau amrywiol ar gymdeithas, celf a diwylliant y Gymraeg, megis côr staff, panel dysgwyr, ymweliadau gan fardd cyhoeddedig Cymraeg, Cymraeg i Blant ac S4C. Rydym hefyd wedi datblygu adnoddau hyrwyddol Cymraeg amrywiol i gryfhau amlygrwydd y Gymraeg ac i hyrwyddo ei defnydd yn fewnol. Er enghraifft, rydym yn arddangos posteri Defnyddiwch eich Cymraeg yn ein gweithleoedd ac rydym yn cyhoeddi cylchlythyr misol i staff.



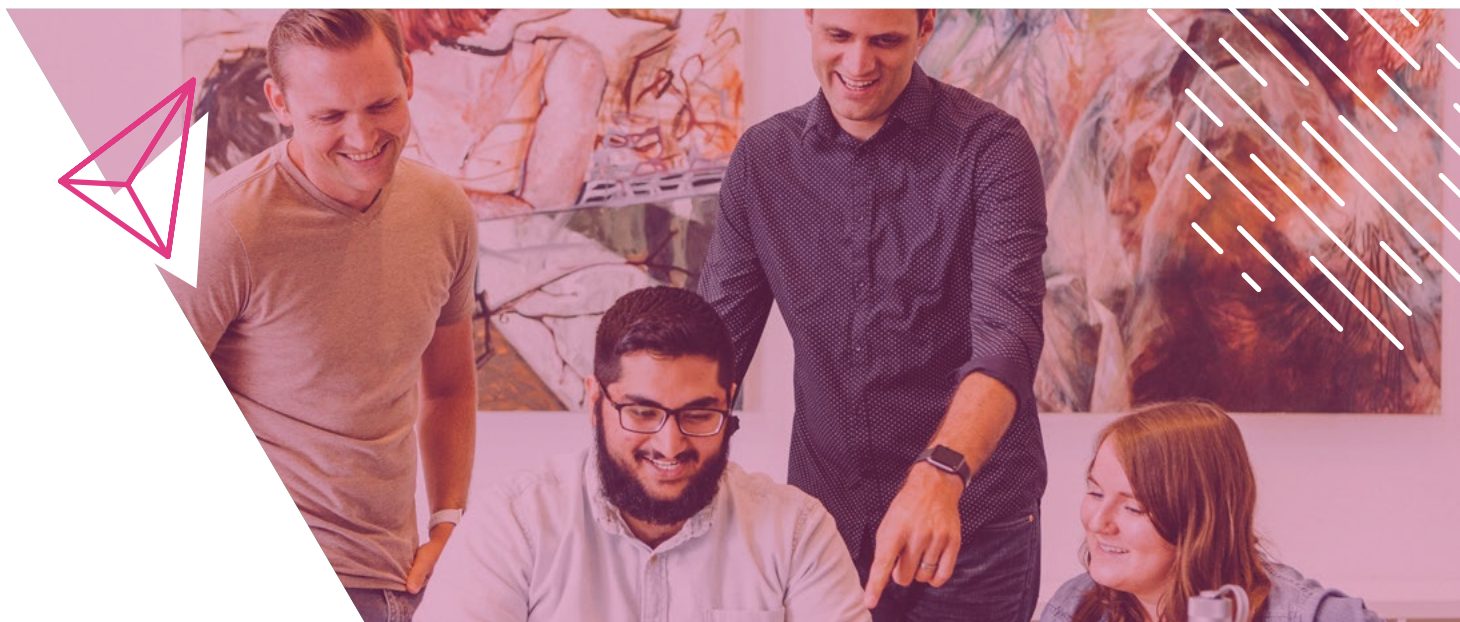


3.9 Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ym mis Ionawr, gwnaethom gynnal Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant unwaith eto. Roedd hyn yn cynnwys ystod o siaradwyr, trafodaeth panel ac erthyglau'n codi ymwybyddiaeth ar ein Mewnruyd. Fel rhan o'r wythnos, cynhaliom Ddiwrnod Enfys lle roedd croeso i staff wisgo lliwiau llachar fel ffordd o ddathlu a chodi ymwybyddiaeth o faterion LHDT+. Denodd y digwyddiadau griw da, gyda staff ar draws ein hystâd yn ymgysylltu â digwyddiadau ac yn eu mynychu, a chafodd y

rhain hefyd eu ffilmio a'u gwneud ar gael drwy ffrwd fyw Facebook ar gyfer y rhai nad oeddent yn gallu mynychu yn y cawd. Rhoddwyd laniard enfys neu bâr o gareiau enfys i bob aelod staff, a gwnaethom gynnal stondin gacennau i godi arian i Mermaids, sef elusen sy'n cefnogi pobl ifanc drawsryweddol a rhywedd amrywiol. Mae'r Wythnos Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi prysur ddod yn ddigwyddiad poblogaidd, sy'n cael derbyniad da gan staff ar draws y sefydliad.





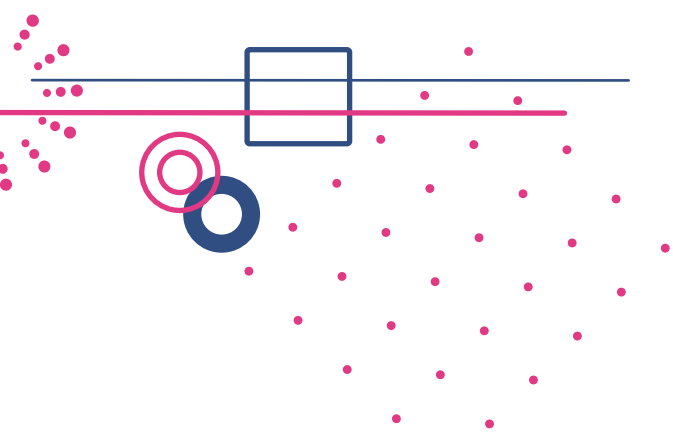
04. Ein Gweithlu

Ar 31 Mawrth 2020, roeddem yn cyflogi 1904 o staff.

- Roedd 1454 yn fenywod a 450 yn ddynion.
- Roedd 284 yn 30 oed neu'n iau.
- Roedd 1039 rhwng 31 a 50 oed.
- Roedd 581 yn hŷn na 50 oed.
- Roedd 95 o bobl o gefndiroedd BAME ac roedd 1475 o gefndiroedd gwyn eraill. Ni wnaeth 334 nodi eu cefndiroedd ethnig.
- Roedd 65 o bobl yn ystyried eu hunain yn anabl a dywedodd 1276 o bobl nad oeddent yn anabl. Ni wnaeth 139 nodi eu statws anabled ac ni wnaeth 424 ymateb.

- Gwnaeth 58 o bobl nodi eu bod yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol, tra nododd 1352 eu bod yn heterorywiol. Ni wnaeth 187 ddatgan eu rhywioldeb ac ni wnaeth 304 ymateb.
- Nododd 729 o bobl eu bod yn Gristnogion, nododd 349 eu bod Anffyddwyr a nododd 171 o bobl eu hunain fel 'Arall'.

Roedd Bwdhaeth, Hindŵaeth, Islam a Siciaeth ymhlith y credoau eraill a nodwyd yn y gweithlu. Ni wnaeth 308 o bobl ddatgan eu cred grefyddol wrthym ac ni wnaeth 308 ymateb.



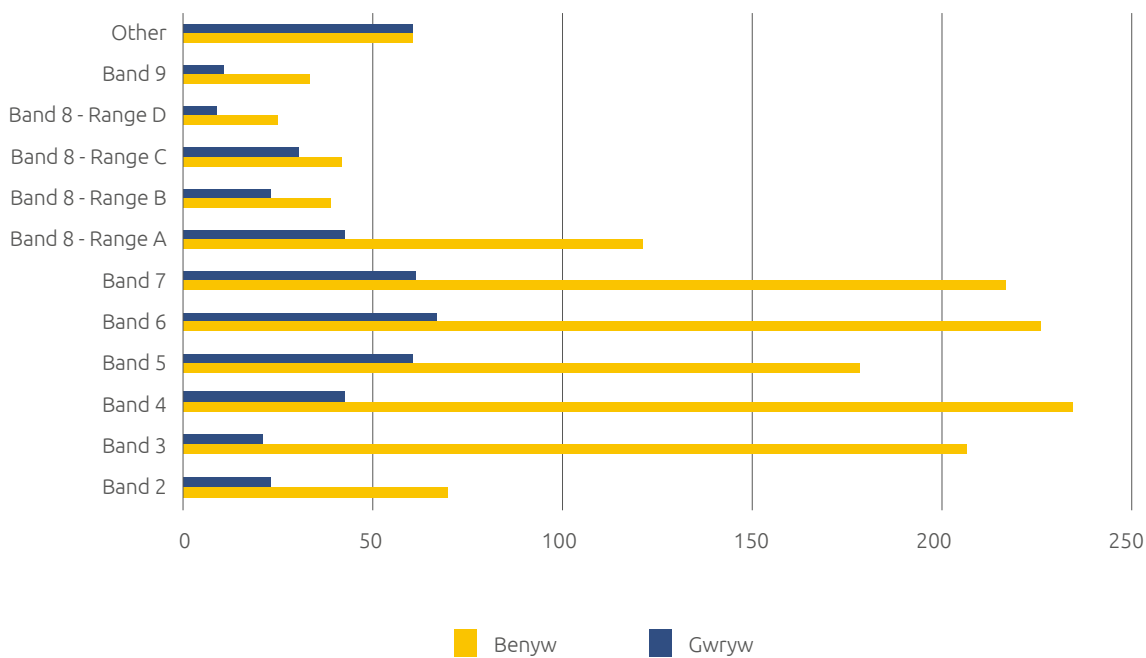


05. Rhywedd

Ar 31 Mawrth 2020, menywod yw'r rhan fwyaf o'n gweithlu, gyda 76% yn fenywod a 24% yn ddynion. Mae'r wybodaeth yn y tabl canlynol yn cynnwys y cyfnod adrodd rhwng 2019-2020.

a) Cyflog

Tabl 1: Band cyflog staff yn ôl rhyw



b) Grŵp Staff

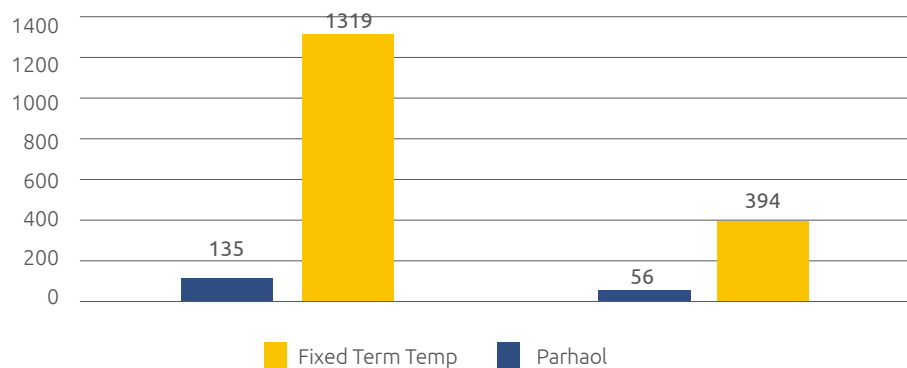
Tabl 2: Grŵp Staff yn ôl rhyw

Grŵp Staff	Benyw	Gwryw
Gweithwyr Gwyddonol a Thechnegol Proffesiynol Ychwanegol	*	*
Gwasanaethau Clinigol Ychwanegol	234	66
Gweinyddol a Chlerigol	865	236
Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd	71	*
Ystadau ac Atodol	*	*
Gwyddonwyr Gofal Iechyd	168	81
Meddygol a Deintyddol	52	52
Nyrsys a Bydwragedd Cofrestredig	59	*
Cyfanswm Terfynol	1454	450

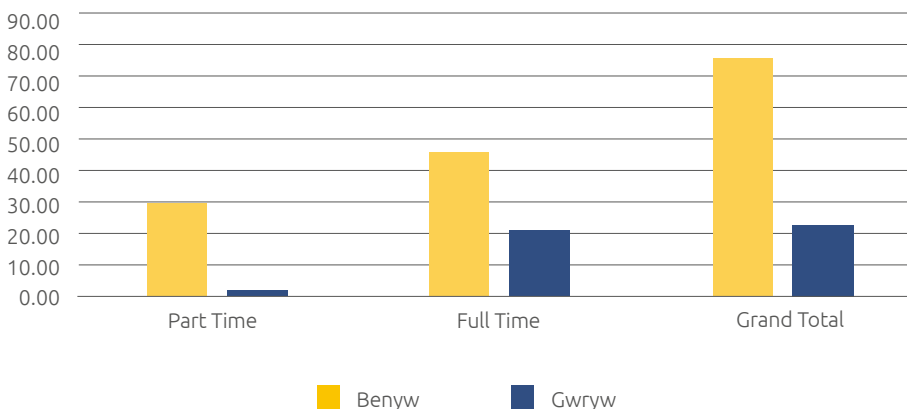
* Dynodi niferoedd o dan 10. Nid yw'r rhain wedi cael eu cynnwys er mwyn osgoi'r posibilrwydd o adnabod unigolion

c) Math o gontract a phatrymau gwaith

Tabl 3: Math o gontract staff yn ôl rhyw



Tabl 4: Patrwm gwaith yn ôl rhyw (fesul % y gweithlu cyfan)





06. Ethnigrwydd

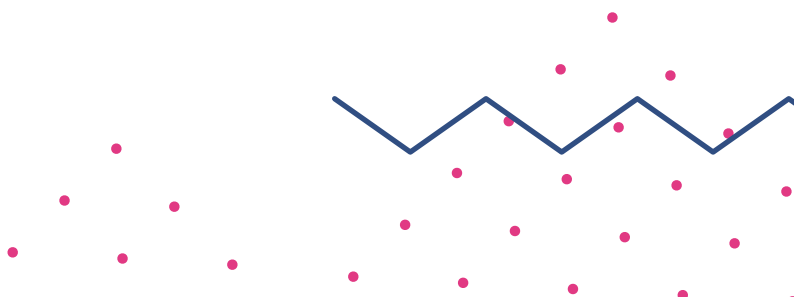
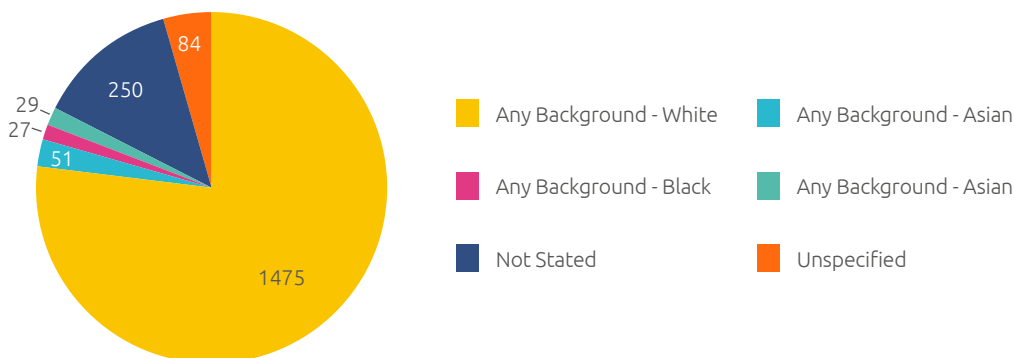


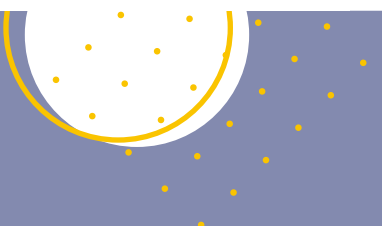
Mae ethnigrwydd staff yn cael ei gofnodi ar ESR, ac mae hyn yn dibynnu ar staff yn darparu'r wybodaeth hon eu hunain. Gan nad yw'n orfodol i staff ddarparu'r manylion hyn, dim ond darlun rhannol sydd gennym o'n proffil ethnig. Dewisodd nifer fawr (334) o'n gweithlu i beidio â nodi eu hethnigrwydd, er bod hyn yn welliant bach ar y llynedd. 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.

Tabl 5: Tarddiad ethnig ein gweithlu

Mae'r siart isod yn dangos niferoedd y staff o grwpiau ethnig gwahanol. Mae'r grwpiau wedi'u cyfuno er mwyn dangos y data. Oherwydd niferoedd bach, nid ydym yn gallu dangos data ar gyfer pob grŵp ethnig a gaiff ei gynrychioli yn y gweithlu.

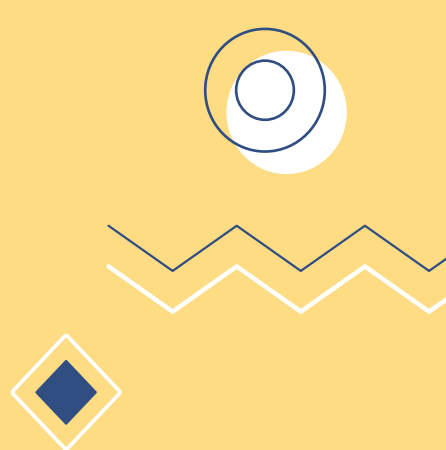
Niferoedd staff yn ôl ethnigrwydd





Mae'r ffigurau diweddaraf hyn yn dangos bod ein gweithlu yn dod yn fwyfwy amrywiol o ran ethnigrwydd

Cymharu â Phoblogaeth Cymru



Grŵp Ethnig	% y gweithlu	% Poblogaeth Cymru
Gwyn	77.4	95.4
Asiaidd	2.6	2.3
Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig	1.4	0.6

Gan fod 1475 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 ffigurau diweddaraf hyn yn dangos bod ein gweithlu yn dod yn fwyfwy amrywiol o ran ethnigrwydd, ac felly yn fwy cynrychioladol o boblogaeth Cymru.

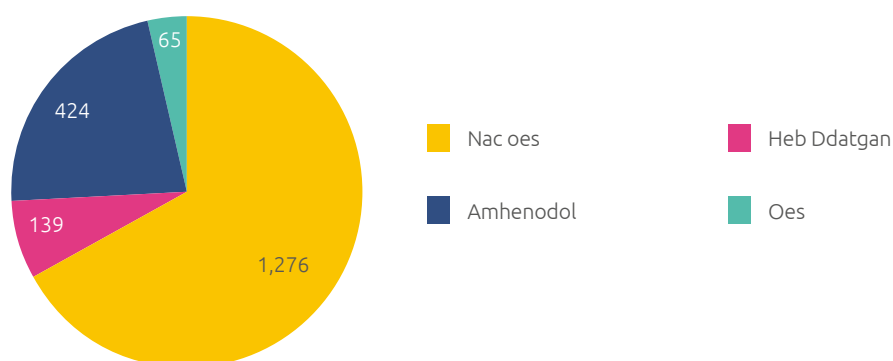


07. Anabledd

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.

Tabl 6: Cyfran o'r gweithlu sydd wedi rhoi gwybodaeth inni am eu hanabledd

Anabledd yn ôl cyfrif pen



Cymharu â Phoblogaeth Cymru

	Anabledd yn ôl % o staff	% Poblogaeth Cymru
Na	67	78.3
Heb ddatgan	7.3	0.8
Amhenodol	22.3	
Ydy	3.4	20.9

Nid ydym yn gwybod nifer wirioneddol y staff ag anabledd gan fod cyfran fawr o staff (563 o bobl) a oedd wedi rhoi gwybodaeth inni am eu hanabledd yn y categorïau 'Heb ddatgan' ac 'Amhenodol'. Fodd bynnag, gan mai 65 o bobl yn unig sy'n dweud bod ganddynt anabledd, mae'n awgrymu y dylem ystyried a allai fod

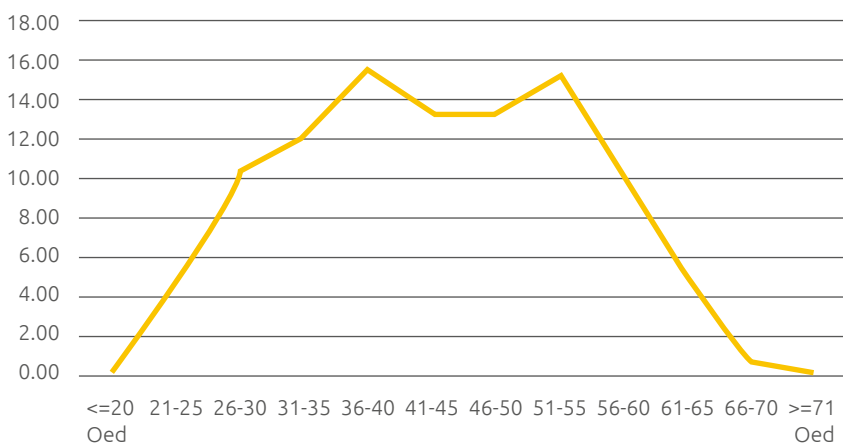
unrhyw rwystrau i'n harferion cyflogaeth a allai gynnig cyfleoedd cyflogaeth i bobl ag anabledd, os byddwn yn goresgyn y rhwystrau hyn. Rydym wedi dechrau gweithio mewn partneriaeth â Project Search i gynnig cyfleoedd i bobl ag anableddau dysgu.

08. Oedran

Dangosodd proffil oedran ein gweithlu ar 31 Mawrth 2020 fod y gyfran fwyaf o staff rhwng 36 a 55 oed.

Tabl 7: Canran y gweithlu yn ôl band oedran

% y 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 yn haf 2020, a datblygu ein strategaeth mewn perthynas â'n hymagwedd at bobl ifanc.

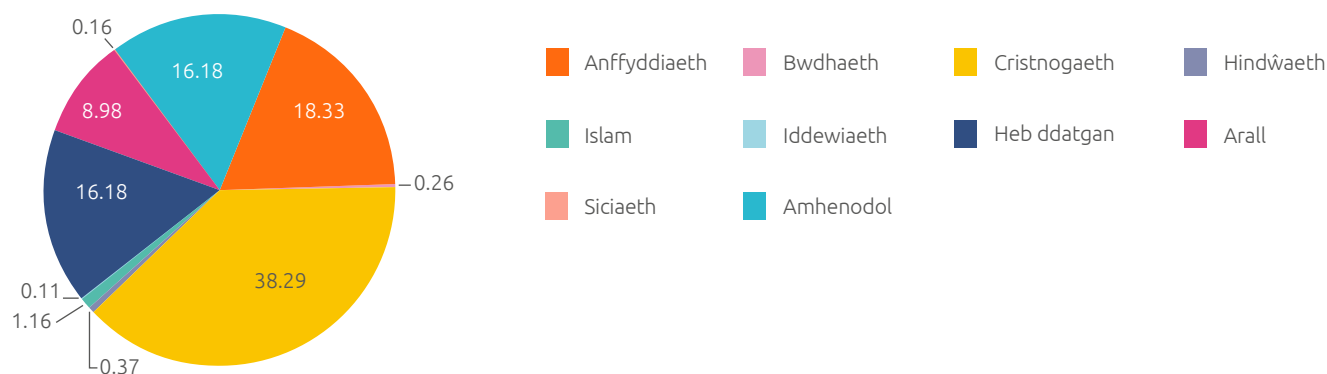


09. Crefydd a Chred



Gwnaeth 68% o'n gweithlu nodi eu crefydd neu eu cred wrthym drwy'r system ESR, a hynny o'u gwirfodd.

% y staff yn ôl crefydd neu gred



Cred Grefyddol	Nifer y bobl	%	% Poblogaeth Cymru
Anffyddiaeth	349	18.3	42.7
Bwdhaeth	*	0.3	
Cristnogaeth	729	38.3	52.8
Hindŵaeth	*	0.4	
Islam	22	1.2	1.6
Iddewiaeth	*	0.1	
Heb ddatgan	308	16.2	0.3
Arall	171	9	
Siciaeth	*	0.2	
Amhenodol	308	16.2	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.



10. Sexual Orientation

Mae darparu gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol yn wirfoddol. Yn ystod 2019-2020, dewisodd 491 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.

Tabl 8: Gweithlu yn ôl Cyfeiriadedd Rhywiol

% y staff yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



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

Cymharu â phoblogaeth Cymru

Cyfeiriadedd Rhywiol	% Staff	% Poblogaeth Cymru
Deurywiol	1.1	0.72
Hoyw neu Lesbiaidd	1.9	1.37
Heterorywiol neu Syth	71	95.75
Heb ddatgelu	9.8	0.59
Heb benderfynu	*	
Amhenodol	16	
Cyfanswm	100.00	

Roedd y rhan fwyaf o staff (1352 o bobl) wedi nodi eu bod yn heterorywiol. Mae codi ymwybyddiaeth o faterion LHDT yn hanfodol i'n helpu ni i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i boblogaeth amrywiol.

11. 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.



12. Priodas a Phartneriaeth Sifil

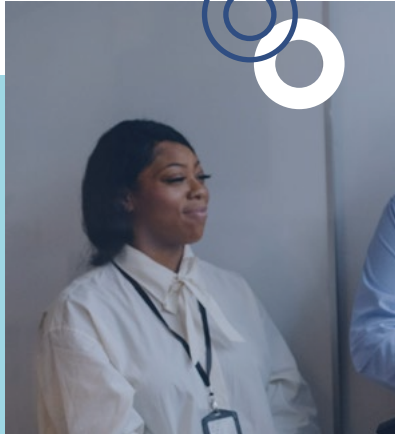


Ar 31 Mawrth 2020, roedd 1.2% o'n gweithlu mewn partneriaeth sifil ac roedd 53% yn briod.

13. Beichiogrwydd a Mamolaeth



Rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020, aeth 35 o aelodau staff ar Absenoldeb Mamolaeth, sy'n cyfateb i 1.8% o'r gweithlu.



14. Recriwtio a Dethol



Rydym 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 arfer da. Rydym yn annog staff i fynd ar hyfforddiant dethol a recriwtio, y mae pedair sesiwn y flwyddyn i'w helpu i recriwtio'n deg.

Rydym hefyd yn sicrhau bod staff yn ymwybodol o, ac yn cadw at, ein polisi dethol a recriwtio. Rydym yn adolygu

ein prosesau recriwtio yn gyson i wneud yn siŵr eu bod ar gael i bawb. Rydym yn cydnabod y gallem wneud mwy i fod yn gwbl gynhwysol ac er ein bod wedi cyflawni Lefel 3 y Cynllun Hyderus o ran Anabledd, rydym yn cydnabod bod mwy i'w wneud o hyd.

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

15. Disgyblaeth a Chwynion



Rydym yn cadw at bolisiau disgyblu a chwynion cynhwysfawr. Mae'r polisiau 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 polisiau a gweithdrefnau mewn perthynas â disgyblaeth a chwynion.

Yn ystod y cyfnod adrodd, rydym wedi cwblhau 9 ymchwiliad disgyblaeth ffurfiol ac rydym wedi derbyn 14 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.



1814 o staff (93% o'n gweithwyr) hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol

16. Gadael



Rhwng 1 Ebrill 2019 a 31 Mawrth 2020, gadawodd 235 o staff y sefydliad. O'r rhain, gadawodd 17 a chael eu hadleoli, gwnaeth 58 ymddeol a gadawodd 160 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.

17. 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 gofrestriadau 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 2020, cwblhaodd 1814 o staff (93% o'n gweithwyr) hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a hawliau dynol. Dyma gynnydd o 133 (7%) o bobl o'r flwyddyn flaenorol.

18. Caffael

Mae caffael (prynu nwyddau a gwasanaethau) yn ddyletswydd benodol i Gymru. Mae gennym contractau â sefydliadau yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol fel eu bod yn gallu darparu gwaith, nwyddau a gwasanaethau inni. 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.

19. 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.



20. 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.

Ymgeiswyr am Swyddi Anfeddygol

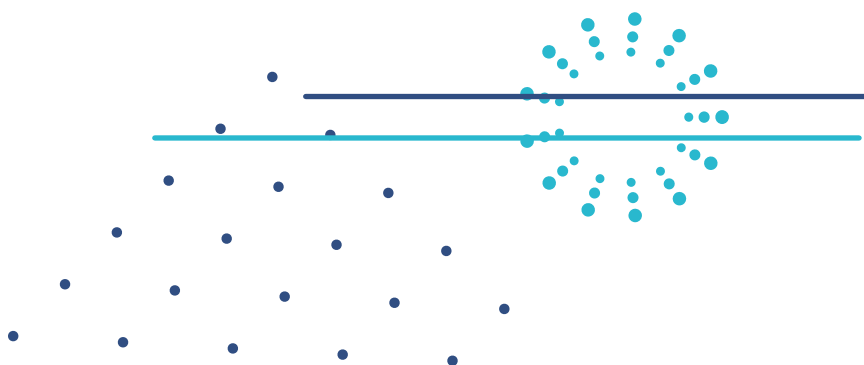
Swyddi Anfeddygol									
Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Rhywedd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Gwryw	1059	211	137	32	31.45	19.92	64.93	23.36
	Benyw	2287	520	321	97	67.92	22.74	61.73	30.22
	Nid wyf am ddatgelu hyn	21	*	*	*	*	19.05	25	100
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Oedran	O dan 20	32	*	*	*	*	21.88	28.57	50
	20–24	570	80	49	16	16.93	14.04	61.25	32.65
	25 - 29	670	118	79	27	19.9	17.61	66.95	34.18
	30 - 34	603	98	59	18	17.91	16.25	60.2	30.51
	35–39	445	122	77	19	13.22	27.42	63.11	24.68
	40–44	307	87	51	14	*	28.34	58.62	27.45
	45–49	281	82	55	13	*	29.18	67.07	23.64
	50–54	242	76	50	12	*	31.4	65.79	24
	55–59	163	56	30	*	*	34.36	53.57	20
	60–64	51	*	*	*	*	17.65	77.78	57.14
	65+	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32

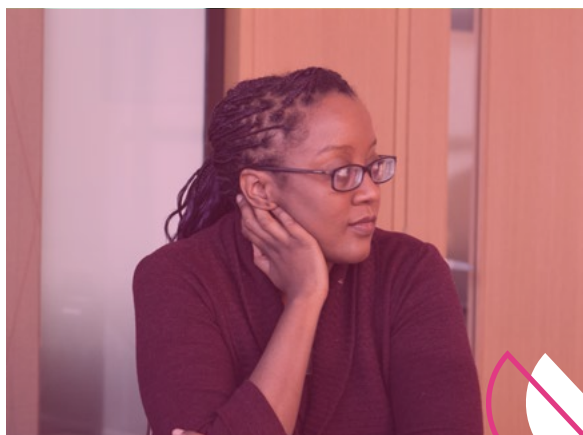
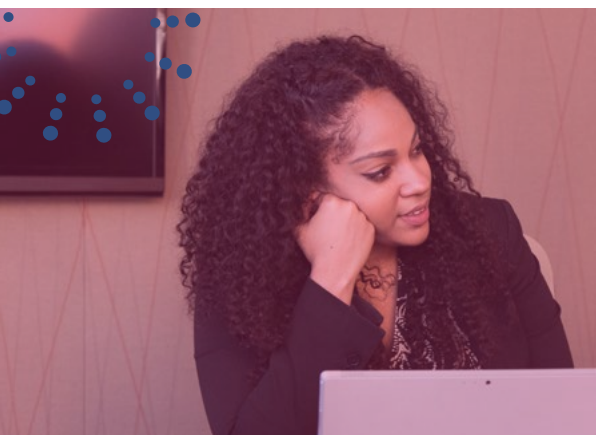


Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Tarddiad Ethnig	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	GWYN – Prydeinig	2233	581	372	116	66.32	26.02	64.03	31.18
	GWYN – Gwyddelig	20	*	*	*	*	25	60	*
	GWYN – Unrhyw gefndir gwyn arall	174	32	21	*	*	18.39	65.63	19.05
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Indiaidd	206	23	16	*	*	11.17	69.57	12.5
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Pacistanaidd	89	12	*	*	*	13.48	41.67	40
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Bangladeshaidd	50	*	*	*	*	12	50	33.33
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	47	*	*	*	*	12.77	66.67	25
	DU neu DDU PRYDEINIG – Caribïaidd	25	*	*	*	*	16	50	50
	DU neu DDU PRYDEINIG – Affricanaidd	257	22	10	*	*	*	45.45	10
	DU neu DDU PRYDEINIG – Unrhyw gefndir du arall	*	*	*	*	*	*	*	*
	CYMYSG – Gwyn a Du Caribïaidd	28	*	*	*	*	*	100	*
	CYMYSG – Gwyn a Du Affricanaidd	40	*	*	*	*	*	40	50
	CYMYSG – Gwyn ac Asiaidd	12	*	*	*	*	*	100	*
	CYMYSG – Unrhyw gefndir cymysg arall	34	*	*	*	*	*	*	*
	GRŴP ETHNIG ARALL – Tsieineaidd	18	*	*	*	*	11.11	100	*
	GRŴP ETHNIG ARALL – Unrhyw grŵp ethnig arall	51	*	*	*	*	17.65	55.56	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nharddiad ethnig	74	22	11	*	*	29.73	50	*
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32

Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Anabledd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nac oes	3027	666	413	120	89.9	22	62.01	29.06
	Oes	247	53	39	*	*	21.46	73.58	23.08
	Nid wyf am ddatgelu a oes gen i anabledd ai peidio	93	16	*	*	*	17.2	43.75	14.29
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Cynllun gwarantu cyfweiliad	Heb nodi	2036	427	258	67	60.47	20.97	60.42	25.97
	Na	1144	270	173	55	33.98	23.6	64.07	31.79
	Ie	187	38	28	*	*	20.32	73.68	28.57
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Disgrifiad o'r Anabledd	Heb nodi	1087	256	163	54	32.28	23.55	63.67	33.13
	Dim / Ddim yn berthnasol	2033	426	257	67	60.38	20.95	60.33	26.07
	Nam corfforol	13	*	*	*	*	23.08	66.67	*
	Nam ar y synhwyrau	12	*	*	*	*	16.67	100	50
	Cyflwr iechyd meddwl	30	*	*	*	*	20	66.67	25
	Anabledd / Anhawster Dysgu	55	17	15	*	*	30.91	88.24	33.33
	Salwch hirdymor	104	21	14	*	*	20.19	66.67	7.14
	Arall	33	*	*	*	*	12.12	50	50
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heterorywiol neu Syth	2989	646	409	117	88.77	21.61	63.31	28.61
	Hoyw neu Lesbïaidd	106	24	18	*	*	22.64	75	33.33
	Deurywiol	71	16	*	*	*	22.54	50	25
	Cyfeiriadedd rhywiol arall nad yw wedi'i restru	28	*	*	*	*	*	50	*
	Heb benderfynu	12	*	*	*	*	41.67	40	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nghyfeiriadedd rhywiol.	161	42	21	*	*	26.09	50	23.81
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32

Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Trawsrywed-dol	Heb nodi	3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Statws priodasol	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sengl	1777	335	213	62	52.78	18.85	63.58	29.11
	Yn briod	1156	301	193	59	34.33	26.04	64.12	30.57
	Partneriaeth sifil	64	13	*	*	*	20.31	53.85	28.57
	Wedi gwahanu'n gyfreithiol	26	*	*	*	*	23.08	16.67	100
	Wedi ysgaru	172	37	23	*	*	21.51	62.16	*
	Gweddwr	10	*	*	*	*	20	50	*
	Arall	56	17	10	*	*	30.36	58.82	30
	Nid wyf am ddatgelu hyn	106	24	11	*	*	22.64	45.83	18.18
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32
Crefydd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Anffyddiaeth	745	180	113	38	22.13	24.16	62.78	33.63
	Bwdhaeth	24	*	*	*	*	33.33	62.5	*
	Cristnogaeth	1420	308	198	57	42.17	21.69	64.29	28.79
	Hindŵaeth	119	14	10	*	*	11.76	71.43	10
	Islam	220	27	14	*	*	12.27	51.85	21.43
	Jainiaeth	3	*	*	*	*	33.33	*	*
	Iddewiaeth	3	*	*	*	*	33.33	100	*
	Siciaeth	10	*	*	*	*	*	*	*
	Arall	422	86	54	15	12.53	20.38	62.79	27.78
	Nid wyf am ddatgelu fy nghrefydd/nghred	401	110	64	16	11.91	27.43	58.18	25
Cyfanswm		3367	735	459	130	100	21.83	62.45	28.32





Ymgeiswyr ar gyfer Swyddi Meddygol a Deintyddol

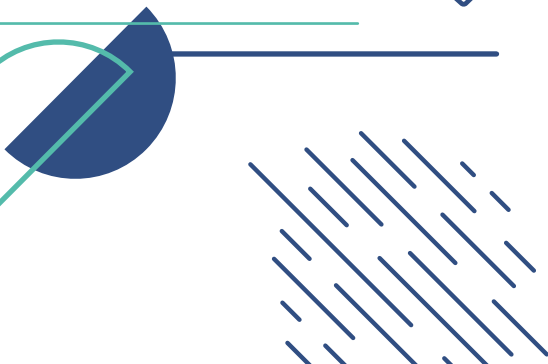
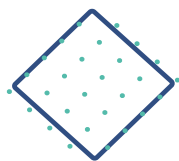
Swyddi Meddygol									
Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Rhywedd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Gwryw	53	*	*	*	63.86	13.21	14.29	*
	Benyw	30	*	*	*	36.14	*	50	*
	Nid wyf am ddatgelu hyn	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Oedran	Dan 20	*	*	*	*	*	*	*	*
	20–24	*	*	*	*	*	*	*	*
	25–29	38	*	*	*	45.78	*	*	*
	30–34	14	*	*	*	16.87	*	*	*
	35–39	*	*	*	*	*	*	*	*
	40–44	*	*	*	*	*	*	*	*
	45–49	*	*	*	*	*	*	*	*
	50–54	*	*	*	*	*	*	*	*
	55–59	*	*	*	*	*	*	*	*
	60–64	*	*	*	*	*	*	*	*
	65+	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*



Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Tarddiad Ethnig	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	GWYN – Prydeinig	*	*	*	*	*	60	33.33	*
	GWYN – Gwyddelig	*	*	*	*	*	*	*	*
	GWYN – Unrhyw gefndir gwyn arall	*	*	*	*	*	*	*	*
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Indiaidd	13	*	*	*	15.66	*	*	*
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Pacistanaidd	12	*	*	*	14.46	*	*	*
	ASIAIDD neu ASIAIDD PRYDEINIG – Bangladeshaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	ASIAIDD NEU ASIAIDD PRYDEINIG – Unrhyw gefndir Asiaidd arall	*	*	*	*	*	20	100	*
	DU neu DDU PRYDEINIG – Caribïaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	DU neu DDU PRYDEINIG – Affricanaidd	22	*	*	*	26.51	18.18	*	*
	DU neu DDU PRYDEINIG – Unrhyw gefndir du arall	*	*	*	*	*	*	*	*
	CYMYSG – Gwyn a Du Caribïaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	CYMYSG – Gwyn a Du Affricanaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	CYMYSG – Gwyn ac Asiaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	CYMYSG – Unrhyw gefndir cymysg arall	*	*	*	*	*	*	*	*
	GRŴP ETHNIG ARALL – Tsieineaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	GRŴP ETHNIG ARALL – Unrhyw grŵp ethnig arall	11	*	*	*	13.25	*	*	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nharddiad ethnig	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*

Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Anabledd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nac oes	79	*	*	*	95.18	*	28.57	*
	Oes	*	*	*	*	*	50	*	*
	Nid wyf am ddatgelu a oes gen i anabledd ai peidio	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Cynllun gwarantu cyfweiliad	Heb nodi	56	*	*	*	67.47	10.71	16.67	*
	Na	24	*	*	*	28.92	*	50	*
	Ie	*	*	*	*	*	33.33	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Disgrifiad o'r Anabledd	Heb nodi	23	*	*	*	27.71	*	100	*
	Dim / Ddim yn berthnasol	56	*	*	*	67.47	10.71	16.67	*
	Nam corfforol	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nam ar y synhwyrâu	*	*	*	*	*	*	*	*
	Cyflwr iechyd meddwl	*	*	*	*	*	*	*	*
	Anabledd / Anhawster Dysgu	*	*	*	*	*	*	*	*
	Salwch hirdymor	*	*	*	*	*	100	*	*
	Arall	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Cyfeiriadedd Rhywiol	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heterorywiol neu Syth	73	*	*	*	87.95	10.96	25	*
	Hoyw neu Lesbiaidd	*	*	*	*	*	*	*	*
	Deurywiol	*	*	*	*	*	*	*	*
	Cyfeiriadedd rhywiol arall nad yw wedi'i restru	*	*	*	*	*	*	*	*
	Heb benderfynu	*	*	*	*	*	*	*	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nghyfeiriadedd rhywiol	*	*	*	*	*	25	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*

Categori	Ateb	Ymgeisiwyd	Nifer ar y rhestr fer	Nifer a gafodd gyfweiliad	Penodwyd	Ymgeisiwyd %	Nifer ar y rhestr fer %	Nifer a gafodd gyfweiliad %	Penodwyd %
Trawsrywed-dol	Heb nodi	83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Statws priodasol	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sengl	43	*	*	*	51.81	*	33.33	*
	Yn briod	34	*	*	*	40.96	14.71	*	*
	Partneriaeth sifil	*	*	*	*	*	*	*	*
	Wedi gwahanu'n gyfreithiol	*	*	*	*	*	*	*	*
	Wedi ysgaru	*	*	*	*	*	*	*	*
	Gweddwr	*	*	*	*	*	*	*	*
	Arall	*	*	*	*	*	50	100	*
	Nid wyf am ddatgelu hyn	*	*	*	*	*	*	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*
Crefydd	Heb nodi	*	*	*	*	*	*	*	*
	Anffyddiaeth	*	*	*	*	*	100	*	*
	Bwdhaeth	*	*	*	*	*	50	100	*
	Cristnogaeth	24	*	*	*	28.92	12.5	*	*
	Hindŵaeth	10	*	*	*	12.05	*	*	*
	Islam	36	*	*	*	43.37	*	*	*
	Jainiaeth	*	*	*	*	*	*	*	*
	Iddewiaeth	*	*	*	*	*	*	*	*
	Siciaeth	*	*	*	*	*	*	*	*
	Arall	*	*	*	*	*	25	100	*
	Nid wyf am ddatgelu fy nghrefydd/nghred	*	*	*	*	*	20	*	*
Cyfanswm		83	*	*	*	100	10.84	22.22	*





GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

