



BWRDD YR YMDDIRIEDOLAETH	
Adroddiad Cydraddoldeb Blynnyddol 2026	
DYDDIAD Y CYFARFOD	30 Gorffennaf 2026
ADRODDIAD CYHOEDDUS NEU BREIFAT	Cyhoeddus
OS YW'N BREIFAT, NODWCH RESWM	AMHERTHNASOL - ADRODDIAD CYHOEDDUS
PWRPAS YR ADRODDIAD	SICRWYDD
A YW'R ADRODDIAD HWN YN CAEL EI GYFLWYNO I'R CYFARFOD DRWY EITHRIAD?	NAC YDY
PARATOWYD GAN	Claire Budgen, Arbenigwr Datblygu Sefydliadol
CYFLWYNWYD GAN	Sarah Jenkins, Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Datblygu Sefydliadol (Dros Dro)
CYMERADWYWYD GAN	Sarah Jenkins, Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Datblygu Sefydliadol (Dros Dro)
CRYNODEB GWEITHREDOL	Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio proffil y gweithlu ar gyfer yr Ymddiriedolaeth graidd ac yn cyflenwi ystadegau a sylwadau ar gyfer yr Ymddiriedolaeth graidd a'r Ymddiriedolaeth gyfunol. Mae'r dadansoddiad wedi'i ategu gan ddata o adroddiad y Bwlch Cyflog Rhywedd, adroddiad WRES 2025 ac Arolwg Staff y GIG 2025.
ARGYMHELLIAD/CAMAU GWEITHREDU	- Gwella cymhwysedd diwylliannol Aelodau'r Bwrdd drwy ddarparu cyfres o sesiynau datblygu. Wedi'i alinio â Chynllun Datblygu Golwg Glir y Bwrdd i sicrhau 1 cynllun. - Mynd i'r afael yn weithredol ag anghydraddoldeb hil a rhywedd fel ein bod yn deall beth yw'r rhwystrau i rolau â chyflog uchel a sut i fynd i'r

	afael â nhw. Datblygu ein cefnogaeth hyfforddi ymhellach, datblygu sgiliau cyfweiliad, sesiynau datblygu ar gyfer staff ethnig leiafrifol ac ar gyfer menywod. • Cefnogi'r Rhwydweithiau Staff i dyfu er mwyn eiriol, addysgu a dylanwadu, yn enwedig y rhwydweithiau ar gyfer Menywod, Hil ac LHDTG+. • Gweithredu'r rhaglen hyfforddiant Diogelwch Rhywiol fel bod pobl yn teimlo y gallant fynd i'r afael ag ymddygiad ymosodol lle mae'n digwydd a chreu amodau o barch lle na fydd yn ffynnu. • Cynnal Arolwg Pwls yn erbyn y pum thema o Arolwg Staff y GIG i ddeall a oes unrhyw anghydraddoldebau ym mhrofiad staff sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig. • Archwilio'r rhesymau pam mae staff yn dewis 'Ddim eisiau datgelu' ar gyfer unrhyw gwestiwn monitro, yn enwedig ynghylch eu Crefydd. • Gweithio gyda grwpiau Cleifion a Rhoddwyr i ymgorffori gwerthoedd sefydliadol Gofalgar, Parchus ac Atebol a chadarnhau nad yw gwahaniaethu ar sail hil, rhyw neu rywedd, neu unrhyw nodwedd warchodedig arall, yn cael ei groesawu.
--	--

LLWYBR LLYWODRAETHU	
Rhestrwch Enw(au) y Pwyllgor/Grŵp sydd wedi derbyn ac ystyried yr adroddiad hwn yn flaenorol:	Dyddiad
Y Bwrdd Rheoli Gweithredol	2.7.26
Y Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Pherfformiad	9.7.26
CRYNODEB A CHANLYNIAD TRAFODAETHAU LLYWODRAETHU BLAENOROL Cymeradwyodd y Bwrdd Rheoli Gweithredol yr adroddiad i'w gyflwyno i'r Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Pherfformiad. Croesawodd y Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Pherfformiad y dadansoddiad tueddiadau tair blynedd a gynhwysir yn adroddiad eleni. Fe wnaethant hefyd dynnu sylw at y cynnydd mewn datganiadau ar gyfer y rhan fwyaf o'r nodweddion gwarchodedig fel peth cadarnhaol, sy'n galluogi'r Ymddiriedolaeth i wneud penderfyniadau mwy gwybodus. Maes o ddiddordeb yn y dyfodol oedd deall croestoriadedd ac a oes unrhyw gyfuniadau o nodweddion sy'n arwain at feysydd penodol o anfantais neu her. Mewn ymateb i'r pwynt hwn, adroddwyd y byddai'r adroddiad Safon Cydraddoldeb yn y Gweithle sydd ar ddod yn dod â phwyntiau croestoriadedd allweddol i'n sylw.	
7 LEFEL O SICRWYDD	
Os dewisir pwrpas yr adroddiad fel 'SICRWYDD' , rhaid cwblhau'r adran hon.	
LEFEL O SICRWYDD A ASESIR GAN GYFARWYDDWR/NODDWR Y BWRDD	Lefel 3 - Camau gweithredu ar gyfer achosion symptomatig, cyfrannol a gwraidd y broblem. Effaith camau gweithredu a chanlyniadau sy'n dod i'r amlwg <i>Cyfeiriwch at y Diffiniadau Manwl o 7 Lefel o Werthuso i Benderfynu ar Sgôr RAG / Sicrwydd Gweithredol a Datganiadau Cryno o'r 7 Lefel yn Atodiad 3 yn y “Canllaw Sut i Adrodd i Fwrdd a Phwyllgorau'r Ymddiriedolaeth”</i>
ATODIADAU	
1	Ymddiriedolaeth Graidd Felindre – ystadegau tair blynedd ar gyfer nodweddion gwarchodedig
2	Endid cyfreithiol Ymddiriedolaeth Gyfunol – ystadegau tair blynedd ar gyfer nodweddion gwarchodedig

1. SEFYLLFA

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) o fewn Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus sy'n dod o dan y dyletswyddau penodol yng Nghymru adrodd ar eu data cydraddoldeb bob blwyddyn. Mae'n ofynnol i'r Ymddiriedolaeth gyhoeddi'r adroddiad hwn erbyn 31 Mawrth 2027.

2. CEFNDIR

Mae'r Ymddiriedolaeth yn adrodd yn ffurfiol ar ddata cydraddoldeb ar gyfer endid cyfreithiol yr Ymddiriedolaeth gan gynnwys yr holl sefydliadau a gynhelir. Yn ogystal, mae'r Ymddiriedolaeth yn archwilio'r data ar gyfer ei gwasanaethau craidd, sy'n eithrio PCGC. Felly, defnyddir dau set o ffigurau yn yr adroddiad hwn, a geir yn Atodiad 1 ac Atodiad 2.

Mae camau gweithredu sy'n ymateb i faterion a godwyd gan y ffigurau hyn ar gyfer yr Ymddiriedolaeth graidd yn cael eu datblygu trwy gamau gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Mae adroddiad eleni yn cynnwys newid dros y tair blynedd diwethaf ar gyfer yr Ymddiriedolaeth graidd a'r Ymddiriedolaeth gyfunol. Mae'r drafodaeth yn cynnwys canfyddiadau perthnasol o Arolwg Staff y GIG 2025, Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) a'n hadroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhywedd. Mae hyn yn sicrhau bod gennym ddealltwriaeth gyflawn o broffil ein gweithlu a pha gamau i'w cymryd i gyflawni gofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Yn ystod haf 2026, bydd y Safon Cydraddoldeb Gweithlu (WES) yn disodli'r WRES yn GIG Cymru. Bydd hyn yn rhoi cipolwg ar draws ystod o nodweddion gwarchodedig ac yn cyfeirio sylw at risgiau'r gweithlu a chyfleoedd i wella ar gyfer adroddiad Cydraddoldeb Blyneddol 2027.

3. ASESU

- 3.1 Mae'r asesiad hwn yn darparu graffiau a thablau sy'n ymwneud â phroffil gweithlu craidd yr Ymddiriedolaeth. Mae'r naratif hefyd yn cynnwys sylwadau ar broffil cyfunol yr Ymddiriedolaeth er mwyn mynd i'r afael â'r ddwy set o ddata.

Rhywedd							
Nodwedd	Categori	Nifer y staff 2024	2024 %	Nifer y staff 2025	2025 %	Nifer y staff 2026	2026 %
Rhywedd							
Rhywedd	Benywod	1312	74.0%	1427	74.6%	1506	75.0%

	Gwrywod	460	26.0%	486	25.4%	501	25.0%
	Cyfanswm Terfynol	1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%

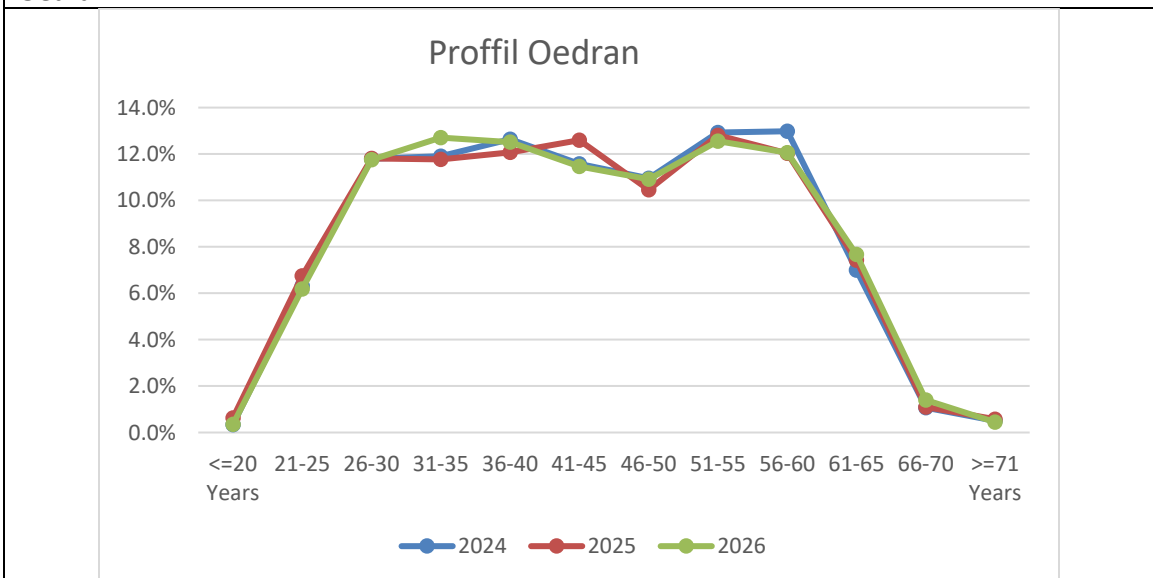
Mae'r Ymddiriedolaeth yn cyflogi tair gwaith cymaint o fenywod â dynion. Mae'r cyfrannau hyn wedi aros yn gymharol sefydlog dros y tair blynedd diwethaf, gyda chynnydd ymylol yng nghyfran y menywod o'r gweithlu. Gyda 1,506 o fenywod yn y gweithlu, wedi'u gwasgaru ar draws pob ystod oedran, bydd yn bwysig cefnogi iechyd menywod, yn enwedig lliniaru unrhyw effaith y menopos ar waith. Mae risg y bydd ein gweithlu'n cael ei effeithio lle mae oedolion canol oed, yn enwedig menywod, yn gofalu am blant a rhieni hŷn ar yr un pryd.

Mae proffil rhywedd yr Ymddiriedolaeth gyfunol yn llawer mwy cyfartal, gyda 60% yn fenywod a 40% yn ddynion. Mae hyn yn adlewyrchu'r ystod wahanol o swyddi sydd ar waith yn y ddau grŵp: Mae PCGC yn gweithredu fel yr Un Cyflogwr Arweiniol ar gyfer Meddygon Preswyl ac mae gan y Bartneriaeth ddosbarthiad mwy cyfartal o ddynion a menywod o fewn eu swyddogaethau corfforaethol tra bod yr Ymddiriedolaeth graidd yn cyflogi Nyrsys a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill sy'n fwy tebygol o fod yn fenywod.

Mae'r Bwlch Cyflog Rhywedd cymedrig ar gyfer yr Ymddiriedolaeth graidd ar gyfer 2026 yn 10.1%. Er bod hyn yn is nag yn llawer o sefydliadau eraill y GIG, mae'n adlewyrchu rhwstr systemig i swyddi â chyflog uchel i fenywod. Mae gwreiddyn y bwlch cyflog yn gorwedd ym mhen uchaf Chwartzel 4 o gyflogau lle mae dynion wedi'u gorgynrychioli a lle hefyd mae'r cyfraddau cyflog fesul awr uchaf.

Un o'r materion allweddol a ddaeth i'r amlwg o Arolwg Staff y GIG 2025 oedd anfodlonrwydd â mynediad at weithio hyblyg neu gymorth ar gyfer cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae hyn yn debygol o effeithio ar fenywod yn amlach na dynion, oherwydd parhad normau cymdeithasol sy'n ymwneud â menywod yn brif ofalwyr. Adlewyrchwyd hyn yn yr ystadegau a'r sylwadau testun rhydd lle mae pobl wedi disgrifio mynediad anghyfartal at gyfleoedd gwaith hyblyg, hybrid neu ran-amser.

Oedran

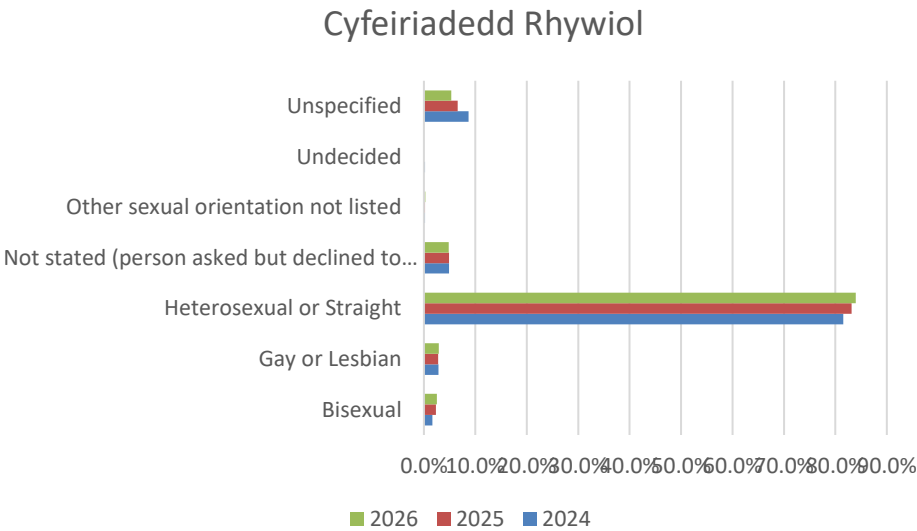


Mae labeli'r data yn Saesneg gan mai dim ond yn yr iaith honno y mae'r ffynhonnell ddata ar gael

Mae'r proffil oedran yn dangos dosbarthiad cyfartal o weithwyr ar draws yr ystodau oedran. Mae uchafbwynt 2024 yn 60 oed wedi lleihau ac mae'r duedd tuag at gael lledaeniad cyfartal ar draws yr oedrannau. Mae hwn yn gydbwysedd iach rhwng cadw arbenigedd a datblygu'r genhedlaeth nesaf o weithwyr gofal iechyd proffesiynol.

Mewn cyferbyniad, mae'r Ymddiriedolaeth gyfunol yn dangos pwysoli tuag at yr ystod oedran 26 i 35: y grwpiau oedran allweddol ar gyfer Meddygon Preswyl.

Cyfeiriadedd Rhywiol

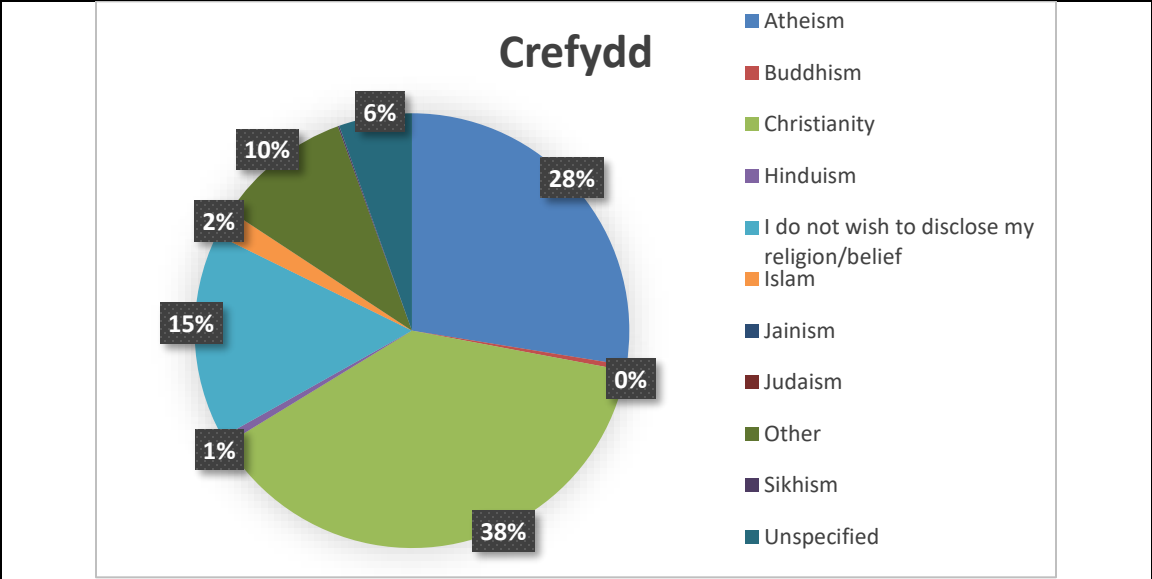


Mae labeli'r data yn Saesneg gan mai dim ond yn yr iaith honno y mae'r ffynhonnell ddata ar gael

Mae 84% o'r gweithlu yn cofnodi eu hunain fel heterorywiol/syth. Mae'r ffigurau'n dangos cynnydd ym mhob categori penodedig dros y tair blynedd diwethaf gyda gostyngiad cyfatebol yn Heb ei Nodi/Heb Benderfynu/Heb ei Ddatgan. Er bod y niferoedd gwirioneddol yn fach, bu cynnydd yn nifer y gweithwyr sy'n cofnodi eu hunain fel deurywiol.

Mae'r Ymddiriedolaeth gyfunol yn nodi cyfran is ar gyfer pobl heterorywiol/syth, sef 75%. Fodd bynnag, mae 15.7% heb ei nodi yn gwneud iawn am hyn. Nid oes unrhyw batrymau clir o wahaniaeth rhwng y grwpiau eraill wrth gymharu'r Ymddiriedolaeth graidd a'r Ymddiriedolaeth gyfunol.

Crefydd

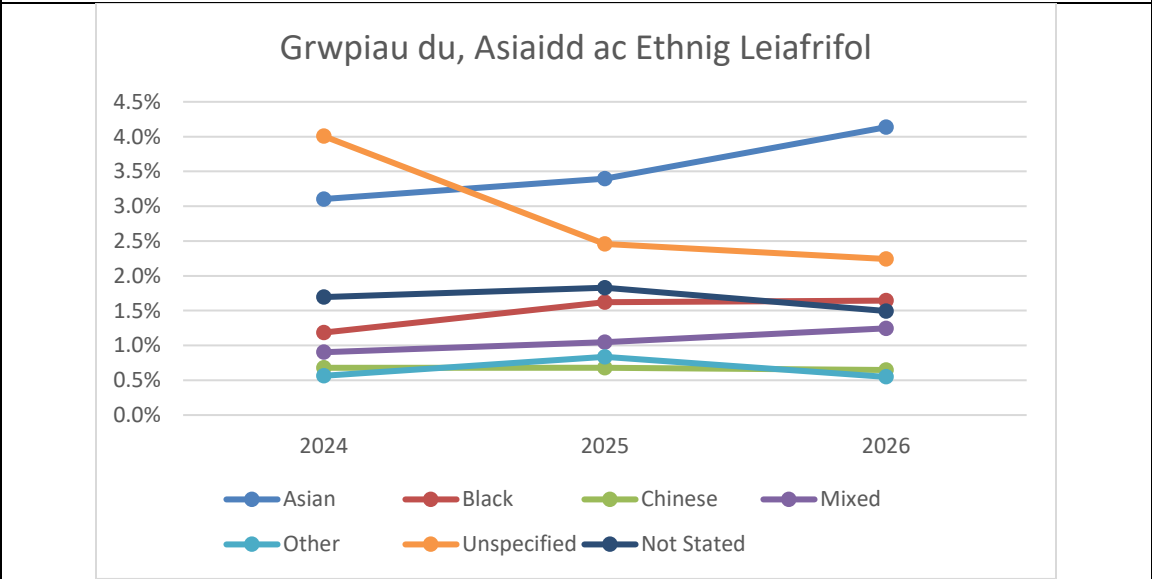


Mae labeli'r data yn Saesneg gan mai dim ond yn yr iaith honno y mae'r ffynhonnell ddata ar gael

Y grŵp mwyaf yw Cristnogaeth, ac yna Anffyddiaeth, yna nid wyf am ddatgelu hynny. Mae'r ffigurau yn Atodiad 1 yn dangos bod Cristnogaeth yn lleihau dros amser tra bod Anffyddiaeth yn cynyddu. Mae pob crefydd arall yn nodi 2% neu lai o'r gweithlu. Mae hyn yn adlewyrchu tuedd tuag at seciwlariaeth mewn cymdeithas ehangach.

Wrth edrych ar yr Ymddiriedolaeth gyfunol, mae'r holl grefyddau penodedig yn nodi canrannau yn gostwng dros y tair blynedd diwethaf. Y newid mwyaf yw'r cynnydd yn 'Nid wyf am ddatgelu fy nghrefydd' sydd wedi mynd o 10% yn 2024 i 21% yn 2026. Mae hyn yn cymharu â 15% cyson ar gyfer yr Ymddiriedolaeth graidd. Gall y ffigurau hyn adlewyrchu nerfusrwydd ynghylch datgan crefydd rhywun a dylid archwilio'r rhesymau dros ddewis yr opsiwn hwn yn sensitif.

Hil



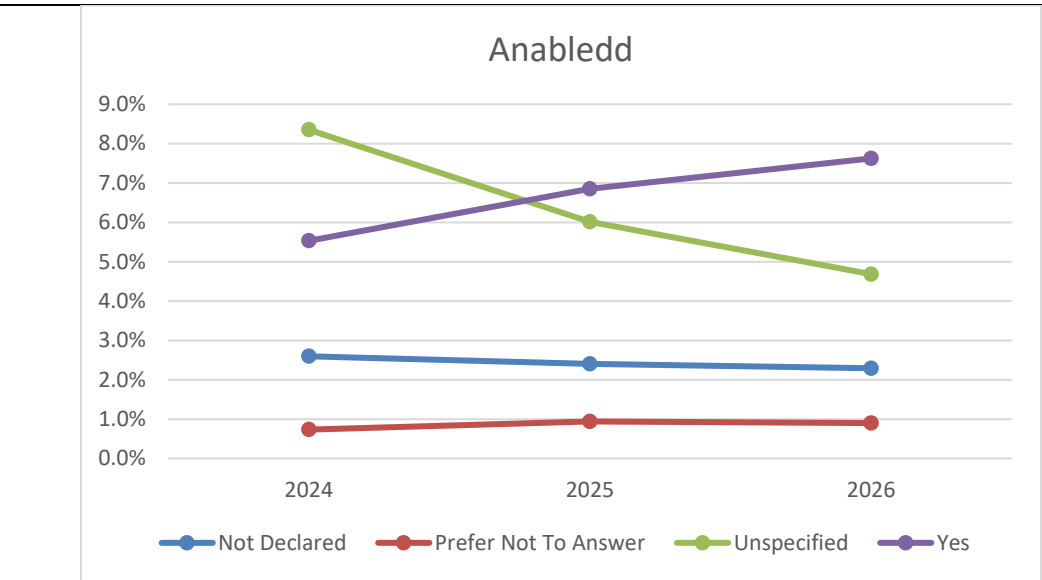
Mae labeli'r data yn Saesneg gan mai dim ond yn yr iaith honno y mae'r ffynhonnell ddata ar gael

Mae'r data yn Atodiad 1 yn dangos bod cyfran y gweithlu sy'n Wyn wedi aros ar 88% am y tair blynedd diwethaf. Mae'r graff uchod yn dangos y newid cymharol ymhlith y grwpiau ethnig leiafrifol sydd wedi'u cynnwys o fewn y 12% sy'n weddill o'r gweithlu. Bu cynnydd yn nifer y staff o gefndir Asiaidd, gan symud o 3.1% i 4.1%, a gostyngiad yn nifer y gweithwyr a restrir fel Heb ei Nodi o 4% i 2.2%.

Mae'r data ar gyfer yr Ymddiriedolaeth gyfunol yn dangos ystod ehangach, gyda 71.6% yn nodi eu bod yn Wyn a 10.3% yn dewis Asiaidd fel eu grŵp ethnig. Mae lefel uwch o beidio ag adrodd gyda chyfanswm o 8.7% o'r Ymddiriedolaeth gyfunol heb ddewis unrhyw grŵp.

Dangosodd adroddiad WRES 2025 welliannau ers 2024 o ran datgan ethnigrwydd ar ESR a chydraddoldeb cynrychiolaeth y Bwrdd a chyfansoddiad staff. Fodd bynnag, daeth tri phrif faes pryder i'r amlwg lle'r oedd staff ethnig leiafrifol yn cael profiad gwaith gwaeth na chydweithwyr gwyn: bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, canfod diffyg cyfle i symud ymlaen a bod yn llai tebygol o gael eu penodi i rôl ar ôl llunio rhestr fer. Ystyriwyd y canfyddiadau hyn yn y rhaglenni cydraddoldeb a oedd ar y gweill yn ystod y flwyddyn.

Anabledd



Mae labeli'r data yn Saesneg gan mai dim ond yn yr iaith honno y mae'r ffynhonnell ddata ar gael

Mae'r data yn Atodiad 1 yn dangos bod 84.5% o'r gweithlu yn dweud nad oes ganddyn nhw anabledd, cynnydd bach ers 2024. Mae'r graff uchod yn dangos y data ar gyfer y categorïau adrodd eraill ac yn dangos cynnydd clir yng nghanran y bobl sy'n adrodd bod ganddynt anabledd, gan dyfu o 5.5% yn 2024 i 7.6% yn 2026. Y gostyngiad mwyaf yw yn y categori amhenodol sy'n golygu bod mwy o bobl yn dewis cofnodi eu statws yn weithredol.

Roedd y ffigur ar gyfer pobl a ddywedodd nad oes ganddynt anabledd yn debyg iawn ar gyfer yr Ymddiriedolaeth gyfunol, sef 85.1%. Fodd bynnag, roedd y ganran a nododd fod ganddynt anabledd yn is, sef 4.1%. Mae hyn yn cael ei gydbwyso gan gyfran fwy nad ydynt yn nodi eu sefyllfa, sef 8%.

Dangosodd canlyniadau Arolwg Staff y GIG 2025 anfodlonrwydd â mynediad at weithio hyblyg a chefnogaeth ar gyfer cydbwysedd bywyd a gwaith a allai fod yn berthnasol i staff ag anableddau. Mae pobl yn gallu gofyn am newidiadau i batrymau gwaith er mwyn darparu ar gyfer anableddau. Gan gydnabod y newid yn y gyfraith ynghylch gweithio hyblyg sy'n rhoi'r baich ar y cyflogwr, mae'n dal yn briodol ystyried anghenion gwasanaeth wrth fynd i'r afael ag unrhyw gais. Bydd yr Ymddiriedolaeth yn elwa o ehangu dealltwriaeth rheolwyr ynghylch yr hyn a allai fod yn bosibl o dan y pennawd Addasiadau Rhesymol ar gyfer Anabledd.

Daeth anabledd i fyny fel y thema cydraddoldeb gryfaf o fewn y sylwadau testun rhydd yn Arolwg Staff 2025. Tynnodd sylwadau sylw at bryderon ynghylch sut mae staff â chyflyrau hirdymor, anghenion iechyd meddwl, a phresenoldeb sy'n gysylltiedig ag iechyd yn cael eu rheoli, gyda phwyslais cryf ar hyblygrwydd, tosturi a chefnogaeth ymarferol.

Statws Priodasol

Nodwedd	Categori	Nifer y Staff 2024	2024 %	Nifer y staff 2025	2025 %	Nifer y Staff 2026	2026 %
Statws Priodasol							
Statws Priodasol	Mewn partneriaeth sifil	32	1.8%	38	2.0%	43	2.1%
	Wedi ysgaru	114	6.4%	124	6.5%	128	6.4%
	Wedi Gwahanu'n Gyfreithiol	11	0.6%	14	0.7%	10	0.5
	Yn briod	908	51.2%	981	51.3%	1021	50.9%
	Yn sengl	543	30.6%	594	31.1%	641	31.9%
	Anhysbys	98	5.5%	108	5.6%	109	5.4%
	Gweddwr	16	0.9%	19	1.0%	22	1.1%
	(gwag)	50	2.8%	35	1.8%	33	1.6%
	Cyfanswm Terfynol	1772	100.0 %	1913	100.0 %	2007	100.0 %

Mae cyfran y bobl briod wedi aros yn sefydlog, gan amrywio ychydig o gwmpas 51%. Mae categorïau eraill wedi cynyddu, a gwnaed iawn am hyn gan ostyngiad yn nifer y rhai nad oes ganddynt categori wedi'i adrodd.

Ar gyfer yr Ymddiriedolaeth gyfunol, mae pobl briod a sengl bron yn gyfartal sef 35.1% a 31.1% yn y drefn honno. Mae hyn yn adlewyrchu'r gweithlu iau sydd wedi'i lunio trwy fod yr Un Cyflogwr Arweiniol. Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn nodi bod yr oedran canolrifol ar gyfer priodi yn 2023 yn 34.8 oed i ddynion a 33 oed i fenywod, sy'n hwyrach na'r hyn y mae'r rhan fwyaf o feddygon yn cwblhau eu hyfforddiant Meddyg Preswyl.

Mamolaeth

Nodwedd	Categori	Nifer y Staff 2024	2024 %	Nifer y Staff 2025	2025 %	Nifer y Staff 2026	2026%
Ar Famolaeth							
Ar Famolaeth	Ie	39	2.2%	48	2.5%	38	1.9%
	Na	1733	97.8%	1865	97.5%	1969	98.1%

	Cyfanswm Terfynol	1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Amrywiodd cyfradd yr absenoldeb mamolaeth rhwng 1.9% a 2.5% yn ystod y cyfnod, gyda 38 o bobl ar absenoldeb mamolaeth ar 31 Mawrth 2026. Bydd hon yn nodwedd ragweladwy o fewn gweithlu sy'n cael ei ddominyddu gan fenywod gyda phroffil oedran cyfartal, fel y disgrifiwyd uchod. Mae cyfradd Mamolaeth ychydig yn uwch ar gyfer yr Ymddiriedolaeth gyfunol, sef 3%.							
Ailbennu Rhywedd							
Nid yw ESR yn cofnodi Ailbennu Rhywedd ac felly nid ydym yn cadw ystadegau ar y nodwedd hon. Cadarnhaodd y Swyddfa Rheoleiddio Ystadegau ar 12.9.24 nad yw'r amcangyfrifon hunaniaeth rhywedd ar gyfer Cyfrifiad 2021 yn ystadegau swyddogol achrededig mwyach. Er na allwn gyflwyno ystadegau ar Ailbennu Rhywedd, mae gan yr Ymddiriedolaeth Bolisi Cefnogi Staff Trawsryweddol sy'n darparu fframwaith ar gyfer staff sydd wedi trawsnewid neu sydd yn y broses o drawsnewid eu rhywedd.							

4. CRYNODEB O FATERION I'W HYSTYRIED

Dewiswyd blaenoriaethau ar gyfer 2026-27 i ymateb i ganfyddiadau'r dadansoddiad hwn i gefnogi cyflawniad y pum nod a nodir gyda Chynllun Gweithredu Arolwg Staff y GIG, a fesurir gan sgoriau'r Arolwg Staff a nodir isod.

	Arolwg Staff GIG Cymru 2025 Pob aelod o staff
Amser tîm Rydyn ni'n gryfach gyda'n gilydd	73.3%
Diogelwch Seicolegol Rydyn ni'n gallu codi llais	70.7%
Diogelwch Seicolegol Arweinyddiaeth Dosturiol	72.5%
Diogelwch Seicolegol Profiadau negyddol	92.2%
Rydyn ni'n meithrin amgylcheddau gwaith iach	64.7%
Rydyn ni'n hyrwyddo gweithio'n hyblyg	65.6%
Rydym yn dysgu ac yn gwella'n barhaus	67.9%

Bydd y camau gweithredu hyn yn cael eu cynnwys yn y cynllun Diwylliant a Llesiant cyffredinol. Rydym wrthi'n ailgynllunio ein Hadroddiad Diwylliant a Chynhwysiant i ddod yn Adroddiad a Chynllun Diwylliant a Llesiant. Bydd hyn yn cyd-fynd â Fframwaith Perfformiad newydd Llywodraeth Cymru. Mae'r holl wybodaeth a data a gawn yn darparu darn o'r jig-so diwylliannol ar gyfer ein sefydliad.

4.2 Camau gweithredu ar gyfer 2026-27

- Gwella cymhwysedd diwylliannol Aelodau'r Bwrdd drwy ddarparu cyfres o sesiynau datblygu. Bydd hyn yn gysylltiedig â'r Gwaith Golwg Glir ar lunio Cynllun Datblygu'r Bwrdd, felly mae un cynllun.
- Mynd i'r afael yn weithredol ag anghydraddoldeb hil a rhywedd yn ystod gweithgareddau ehangu mynediad fel ein bod yn deall beth yw'r rhwystrau i rolau â chyflog uchel a sut i fynd i'r afael â nhw. Datblygu ein cefnogaeth hyfforddi ymhellach, datblygu sesiynau datblygu sgiliau cyfweiliad ar gyfer staff ethnig leiafrifol ac ar gyfer menywod. Gellir cynnig y gweithgareddau hyn i'r holl staff a dal i gael effaith gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhywedd, WRES a WES.
- Cefnogi'r Rhwydweithiau Staff i dyfu er mwyn eiriol, addysgu a dylanwadu, yn enwedig y rhwydweithiau ar gyfer Menywod, Hil ac LHDTTC+. Bydd y grwpiau hyn yn cael effaith ar uchelgais staff sy'n fenywod ac yn ethnig leiafrifol a'u parodrwydd ar gyfer swyddi arweinyddiaeth uwch. Bydd cefnogaeth gan gymheiriaid a rhannu profiadau yn cynorthwyo aelodau i ddysgu a gwella a cheisio cyfleoedd pellach yn yr Ymddiriedolaeth.
- Gweithredu'r rhaglen hyfforddiant Diogelwch Rhywiol, yn dilyn mabwysiadu'r polisi fel bod pobl yn teimlo eu bod yn gallu mynd i'r afael ag ymddygiad ymosodol lle mae'n digwydd a chreu amodau o barch lle na fydd yn ffynnu.
- Cynnal Arolwg Pwls yn erbyn y pum thema o Arolwg Staff y GIG i ddeall a oes unrhyw anghydraddoldebau ym mhrofiad staff sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig. Datblygu'r canfyddiadau hyn gyda chanlyniadau Staff y GIG 2026 a chanfyddiadau newydd y Safon Cydraddoldeb Gweithlu (ar gael ym mis Gorffennaf 2026).
- Archwilio'r rhesymau pam mae staff yn dewis 'Ddim eisiau datgelu' ar gyfer unrhyw gwestiwn monitro, yn enwedig ynghylch eu Crefydd. Mynd i'r afael â'r canfyddiadau fel rhan o adeiladu Diogelwch Seicolegol o fewn gwaith Arolwg Staff y GIG.

- Gweithio gyda grwpiau Cleifion a Rhoddwyr i ymgorffori gwerthoedd sefydliadol Gofalgar, Parchus ac Atebol a chadarnhau nad yw gwahaniaethu ar sail hil, rhyw neu rywedd, neu unrhyw nodwedd warchodedig arall, yn cael ei groesawu.

5. ASESIAD O'R EFFAITH

NOD(AU) STRATEGOL YR YMDDIRIEDOLAETH	
Nodwch a yw unrhyw rai o'r materion wedi'u nodi yn yr adroddiad hwn yn effeithio ar nodau strategol yr Ymddiriedolaeth: Dewiswch eitem	
Os 'ie' - dewiswch yr holl nodau perthnasol: • Rhagorol ar gyfer ansawdd, diogelwch a phrofiad ☒ • Darparwr gwasanaethau clinigol eithriadol enwog yn rhyngwladol sydd bob amser yn bodloni disgwyliadau ac yn rhagori arnynt fel mater o drefn ☐ • Sefydliad disglair ar gyfer ymchwil, datblygu ac arloesi yn ein meysydd blaenoriaeth datganedig ☐ • Ymddiriedolaeth 'Brifysgol' sefydledig sy'n darparu gwybodaeth a dysgu gwerthfawr iawn i bawb ☐ • Sefydliad cynaliadwy sy'n chwarae ei ran wrth greu dyfodol gwell i bobl ledled y byd ☒	
RISG STRATEGOL GYSYLLTIEDIG - FFRAMWAITH SICRWYDD YR YMDDIRIEDOLAETH (TAF) <i>Am ragor o wybodaeth: <u>DISGRIFIADAU RISG STRATEGOL</u></i>	Dewiswch eitem
GOBLYGIADAU/EFFAITH ANSAWDD A DIOGELWCH	Dewiswch bob parth perthnasol isod
	Diogel ☐ Amserol ☐ Effeithiol ☒ Teg ☒ Effeithlon ☐ Canolbwyntio ar y ☐ claf

	Dylid crynhoi'n glir yma'r materion allweddol sy'n ymwneud ag Ansawdd a Diogelwch sy'n cael eu heffeithio gan y materion a amlinellir yn yr adroddiad a sut maent yn cael eu monitro, eu hadolygu a sut maent yn cael eu gweithredu, a'u halinio â'r Chwe Maes Ansawdd fel y'u diffinnir yn Fframwaith Ansawdd a Diogelwch Llywodraeth Cymru: Dysgu a Gwella (2021). <i>[Cynhwyswch naratif i esbonio'r maes a ddewiswyd mewn dim mwy na 3 phwynt cryno].</i> Cliciwch neu dapiwch yma i fewnbynnu testun
ASESIAD O'R EFFAITH AR ANSAWDD <i>Mae'r ddyletswydd ansawdd yn ei gwneud yn ofynnol i benderfyniadau gael eu gwneud sy'n cael eu gyrru gan ansawdd ar gyfer pob penderfyniad strategol. Mae'r ddyletswydd ansawdd wedi'i gweithredu drwy'r Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal. Felly, wrth wneud penderfyniadau am wasanaethau gofal iechyd, mae'n ofynnol i sefydliadau'r GIG ystyried effaith y penderfyniad hwnnw ar y Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal.</i>	Ddim yn ofynnol - nid yw'n benderfyniad strategol Dylid cwblhau'r <u>offeryn QIA</u> i gefnogi unrhyw gynnyg ar gyfer gwneud penderfyniad strategol a'i gyflwyno gyda'r cynnyg i'r fforwm gwneud penderfyniadau priodol. Nid yw'r offeryn QIA yn disodli'r angen am y cynnyg; mae'n cyd-fynd ag ef. Fan leiaf, ystyrir bod penderfyniadau a wneir gan y Bwrdd neu gan Bwyllgorau'r Bwrdd yn strategol a dylid eu hasesu am eu heffaith ar Ansawdd drwy lens y Safonau Ansawdd Iechyd a Gofal. Dylai'r diwylliant a'r ddisgyblaeth hon o wneud penderfyniadau sy'n seiliedig ar ansawdd dreiddio'r sefydliad hefyd er mwyn hyrwyddo arfer da o wneud penderfyniadau yn ehangach.
ASESIAD O'R DDYLETSWYDD ECONOMAIDD-GYMDEITHASOL WEDI'I GWBLHAU: <i>I gael rhagor o wybodaeth:</i> https://www.llyw.cymru/dyletswydd-economaidd-gymdeithasol-trosolwg	Ddim yn ofynnol <i>[Yn yr adran hon, esboniwch mewn dim mwy na 3 phwynt cryno pam nad ystyrir bod asesiad yn berthnasol neu nad yw wedi'i gwblhau].</i> Cliciwch neu dapiwch yma i fewnbynnu testun
GOBLYGIADAU / EFFAITH NOD(AU) LLESIANT YR YMDDIRIEDOLAETH	

Dylid nodi'n glir pa nodau Llesiant yr Ymddiriedolaeth sy'n cael eu heffeithio gan y materion a amlinellir yn yr adroddiad hwn . Nodwch a yw unrhyw un o'r materion a amlinellir yn yr adroddiad hwn yn effeithio ar nodau Llesiant yr Ymddiriedolaeth:

Dewiswch eitem

Os ydynt, dewiswch y nodau perthnasol:

- Cymru Lewyrchus - Cymdeithas arloesol sy'n datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn darparu cyfleoedd cyflogaeth. ☐
- Cymru Gydnerth - Cynnal a gwella amgylchedd naturiol bioamrywiol gydag ecosystemau iach, gweithredol sy'n cynnal gwydnwch cymdeithasol, economaidd ac ecolegol. ☐
- Cymru iachach - Cymru iachach: mae llesiant corfforol a meddyliol pobl cystal â phosibl a lle mae modd deall dewisiadau ac ymddygiad sydd o fudd i ieuchyd yn y dyfodol. ☐
- Cymru sy'n Fwy Cyfartal - Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth yw eu cefndir neu eu hamgylchiadau ☒
- Cymru o Gymunedau Cydlynus - Cymunedau deniadol, hyfyw, diogel a chysylltiedig. ☐
- Cymru â Diwylliant Bywiog lle mae'r Gymraeg yn Ffynnu - Hyrwyddo a diogelu diwylliant, treftadaeth a'r iaith Gymraeg, gan annog pobl i gymryd rhan yn y celfyddydau, a chwaraeon a hamdden. ☐
- Cymru sy'n Gyfrifol yn Fyd-eang – Ystyriaeth ynghylch a all gweithred wneud cyfraniad cadarnhaol at lesiant byd-eang ☐

GOBLYGIADAU/EFFAITH ARIANNOL

Nid oes unrhyw effaith uniongyrchol ar adnoddau o ganlyniad i'r gweithgarwch a amlinellir yn yr adroddiad hwn.

Dylai'r adran hon amlinellu'r gofynion adnoddau ariannol o ran goblygiadau referniw a/neu gyfalaf a fydd yn deillio o'r Materion i'w Hystyried ac unrhyw Achos Busnes cysylltiedig.

Dylai'r naratif yn yr adran hon fod yn glir ar y canlynol:

**Ffynhonnell Cyllid:
Dewiswch eitem**

Esboniwch os yw ffynhonnell ariannu 'arall' wedi'i dewis:

Cliciwch neu dapiwch yma i fewnbynnu testun

**Math o Gyllid:
Dewiswch eitem**

	Graddfa'r Newid Nodwch werth yr effaith refeniw a/neu gyfalaf: Cliciwch neu dapiwch yma i fewnbynnu testun Math o Newid Dewiswch eitem Esboniwch os yw ffynhonnell ariannu 'arall' wedi'i dewis: Cliciwch neu dapiwch yma i fewnbynnu testun
ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB <i>Am ragor o wybodaeth:</i> https://nhs.uk/365.sharepoint.com/sites/VEL/Intranet/SitePages/E.aspx	Ddim yn ofynnol - amlinellwch pam nad oes angen hyn <i>[Yn yr adran hon, esboniwch mewn dim mwy na 3 phwynt cryno beth yw effaith y mater hwn ar gydraddoldeb ai peidio (fel y bo'n berthnasol)].</i>
GOBLYGIADAU/EFFAITH GYFREITHIOL YCHWANEGOL	Oes (Nodwch fanylion pellach isod) Cliciwch neu dapiwch yma i fewnbynnu testun Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) o fewn Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus sy'n dod o dan y dyletswyddau penodol yng Nghymru adrodd ar eu data cydraddoldeb bob blwyddyn. Mae'n ofynnol i'r Ymddiriedolaeth gyhoeddi'r adroddiad hwn erbyn 31 Mawrth 2027.

6. RISGIAU

Dylai'r adran hon nodi a yw unrhyw faterion a drafodir yn yr adroddiad yn cario lefel risg sylweddol uwch i'r Ymddiriedolaeth – ac os felly, y camau a gymerir i liniaru'r risg – neu a fyddant yn helpu i leihau risg a nodwyd ar achlysur blaenorol.

A OES RISG(IAU) CYSYLLTIEDIG AR GYFER Y MATER HWN	Oes - cwblhewch yr adrannau isod
BETH YW'R RISG?	BAF06 Mae risg strategol na fydd ein pobl yn teimlo ymdeimlad o berthyn, na fyddant yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn eu rolau, na fyddant yn deall sut maent yn cyfrannu at lwyddiant sefydliadol, ac na fyddant yn gallu

	siarad yn gyfrinachol, gan arwain at effaith negyddol ar brofiad staff os na fyddwn yn meithrin diwylliant cydlynol yn unol â gwerthoedd ein sefydliad.
BETH YW'R SGÔR RISG PRESENNOL	12
SUT MAE'R CAMAU A ARGYMHELLIR YN Y PAPUR HWN YN EFFEITHIO AR Y RISG HON?	Drwy gyfrannu at ddiwylliant cydlynol lle mae pob aelod o staff yn cael ei barchu yn unol â gwerthoedd ein sefydliad.
ERBYN PRYD Y DISGWYLIR Y BYDD Y LEFEL RISG TARGED WEDI'I CHYRRAEDD?	Mewnosodwch y Dyddiad
OES UNRHYW RHWYSTRAU I'W WEITHREDU?	Nac oes
Rhaid dangos tystiolaeth o bob risg a rhaid iddynt fod yn gyson â'r rhai a gofnodwyd yn Datix.	

Atodiad 1

Velindre – three-year protected characteristics comparison							
Characteristic	Category	2024 Headcount	2024 %	2025 Headcount	2025 %	2026 Headcount	2026 %
Gender							
Gender	Female	1312	74.0%	1427	74.6%	1506	75.0%
	Male	460	26.0%	486	25.4%	501	25.0%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Age Band							
Age Band	<=20 Years	6	0.3%	12	0.6%	7	0.3%
	21-25	112	6.3%	129	6.7%	124	6.2%
	26-30	209	11.8%	226	11.8%	236	11.8%
	31-35	211	11.9%	225	11.8%	255	12.7%
	36-40	224	12.6%	231	12.1%	251	12.5%
	41-45	205	11.6%	241	12.6%	230	11.5%
	46-50	194	10.9%	200	10.5%	219	10.9%
	51-55	229	12.9%	245	12.8%	252	12.6%
	56-60	230	13.0%	230	12.0%	242	12.1%
	61-65	124	7.0%	142	7.4%	154	7.7%
	66-70	19	1.1%	21	1.1%	28	1.4%
	>=71 Years	9	0.5%	11	0.6%	9	0.4%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Sexuality							
Sexuality	Bisexual	29	1.6%	44	2.3%	50	2.5%
	Gay or Lesbian	50	2.8%	53	2.8%	58	2.9%
	Heterosexual or Straight	1445	81.5%	1591	83.2%	1685	84.0%
	Not stated (person asked but declined to answer)	86	4.9%	93	4.9%	97	4.8%
	Other sexual orientation not listed	4	0.2%	4	0.2%	5	0.2%
	Undecided	4	0.2%	3	0.0%	5	0.0%
	Unspecified	154	8.7%	125	6.5%	107	5.3%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Religious Belief							
Religious Belief	Atheism	430	24.3%	515	26.9%	553	27.6%
	Buddhism	4	0.2%	4	0.2%	8	0.4%
	Christianity	698	39.4%	738	38.6%	769	38.3%
	Hinduism	10	0.6%	11	0.6%	12	0.6%
	I do not wish to disclose my religion	263	14.8%	291	15.2%	309	15.4%
	Islam	32	1.8%	34	1.8%	40	2.0%
	Jainism	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Judaism	1	0.1%	2	0.1%	0	0.0%
	Other	178	10.0%	190	9.9%	205	10.2%
	Sikhism	0	0.0%	0	0.0%	2	0.1%
	Unspecified	156	8.8%	128	6.7%	109	5.4%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Ethnic Origin							
Ethnic Origin	Asian	55	3.1%	65	3.4%	83	4.1%
	Black	21	1.2%	31	1.6%	33	1.6%
	Chinese	12	0.7%	13	0.7%	13	0.6%
	Mixed	16	0.9%	20	1.0%	25	1.2%
	Other	10	0.6%	16	0.8%	11	0.5%
	White	1557	87.9%	1686	88.1%	1767	88.0%
	Unspecified	71	4.0%	47	2.5%	45	2.2%
	Not Stated	30	1.7%	35	1.8%	30	1.5%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Disability							
Disability	No	1467	82.8%	1603	83.8%	1696	84.5%
	Not Declared	46	2.6%	46	2.4%	46	2.3%
	Prefer Not To Answer	13	0.7%	18	0.9%	18	0.9%
	Unspecified	148	8.4%	115	6.0%	94	4.7%
	Yes	98	5.5%	131	6.8%	153	7.6%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
Marital Status							
Marital Status	Civil Partnership	32	1.8%	38	2.0%	43	2.1%
	Divorced	114	6.4%	124	6.5%	128	6.4%
	Legally Separated	11	0.6%	14	0.7%	10	0.5%
	Married	908	51.2%	981	51.3%	1021	50.9%
	Single	543	30.6%	594	31.1%	641	31.9%
	Unknown	98	5.5%	108	5.6%	109	5.4%
	Widowed	16	0.9%	19	1.0%	22	1.1%
	(blank)	50	2.8%	35	1.8%	33	1.6%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%
On Maternity							
On Maternity	Yes	39	2.2%	48	2.5%	38	1.9%
	No	1733	97.8%	1865	97.5%	1969	98.1%
Grand Total		1772	100.0%	1913	100.0%	2007	100.0%

Combined – three-year protected characteristics comparison							
Characteristic	Category	2024 Headcount	2024 %	2025 Headcount	2025 %	2026 Headcount	2026 %
Gender							
Gender	Female	4445	59.1%	4727	59.3%	4982	60.4%
	Male	3075	40.9%	3243	40.7%	3260	39.6%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
Age Band							
Age Band	<=20 Years	21	0.3%	26	0.3%	30	0.4%
	21-25	759	10.1%	844	10.6%	865	10.5%
	26-30	1506	20.0%	1537	19.3%	1569	19.0%
	31-35	1555	20.7%	1599	20.1%	1684	20.4%
	36-40	960	12.8%	1041	13.1%	1077	13.1%
	41-45	618	8.2%	676	8.5%	688	8.3%
	46-50	505	6.7%	526	6.6%	553	6.7%
	51-55	592	7.9%	607	7.6%	607	7.4%
	56-60	590	7.8%	623	7.8%	631	7.7%
	61-65	314	4.2%	376	4.7%	421	5.1%
	66-70	71	0.9%	83	1.0%	87	1.1%
	>=71 Years	29	0.4%	32	0.4%	30	0.4%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
Sexuality							
Sexuality	Bisexual	133	1.8%	176	2.2%	199	2.4%
	Gay or Lesbian	139	1.8%	175	2.2%	188	2.3%
	Heterosexual or Straight	4450	59.2%	5717	71.7%	6182	75.0%
	Not stated (person asked but dec	340	4.5%	396	5.0%	354	4.3%
	Other sexual orientation not liste	8	0.1%	15	0.2%	15	0.2%
	Undecided	6	0.1%	5	0.0%	8	0.0%
	Unspecified	2444	32.5%	1486	18.6%	1296	15.7%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
Religious Belief							
Religious Belief	Atheism	1595	21.2%	1805	22.6%	1644	19.9%
	Buddhism	69	0.9%	52	0.7%	48	0.6%
	Christianity	2356	31.3%	2463	30.9%	2306	28.0%
	Hinduism	128	1.7%	133	1.7%	108	1.3%
	I do not wish to disclose my religi	749	10.0%	872	10.9%	1729	21.0%
	Islam	472	6.3%	481	6.0%	369	4.5%
	Jainism	1	0.0%	2	0.0%	2	0.0%
	Judaism	7	0.1%	8	0.1%	4	0.0%
	Other	473	6.3%	569	7.1%	560	6.8%
	Sikhism	14	0.2%	15	0.2%	13	0.2%
	Unspecified	1656	22.0%	1570	19.7%	1459	17.7%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
Ethnic Origin							
Ethnic Origin	Asian	797	10.6%	821	10.3%	852	10.3%
	Black	276	3.7%	305	3.8%	314	3.8%
	Chinese	60	0.8%	62	0.8%	74	0.9%
	Mixed	109	1.4%	134	1.7%	157	1.9%
	Other	201	2.7%	241	3.0%	230	2.8%
	White	5017	66.7%	5780	72.5%	5900	71.6%
	Unspecified	915	12.2%	471	5.9%	545	6.6%
	Not Stated	145	1.9%	156	2.0%	170	2.1%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
Disability							
Disability	No	5474	72.8%	6672	83.7%	7015	85.1%
	Not Declared	198	2.6%	180	2.3%	160	1.9%
	Prefer Not To Answer	27	0.4%	31	0.4%	43	0.5%
	Unspecified	1547	20.6%	761	9.5%	663	8.0%
	Yes	274	3.6%	326	4.1%	361	4.4%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
Marital Status							
Marital Status	Civil Partnership	101	1.3%	115	1.4%	119	1.4%
	Divorced	249	3.3%	272	3.4%	289	3.5%
	Legally Separated	22	0.3%	27	0.3%	26	0.3%
	Married	2680	35.6%	2830	35.5%	2897	35.1%
	Single	2238	29.8%	2229	28.0%	2567	31.1%
	Unknown	1074	14.3%	1264	15.9%	1216	14.8%
	Widowed	39	0.5%	42	0.5%	46	0.6%
	(blank)	1117	14.9%	1191	14.9%	1082	13.1%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%
On Maternity							
On Maternity	Yes	217	2.9%	198	2.5%	246	3.0%
	No	7303	97.1%	7772	97.5%	7996	97.0%
	Grand Total	7520	100.0%	7970	100.0%	8242	100.0%