



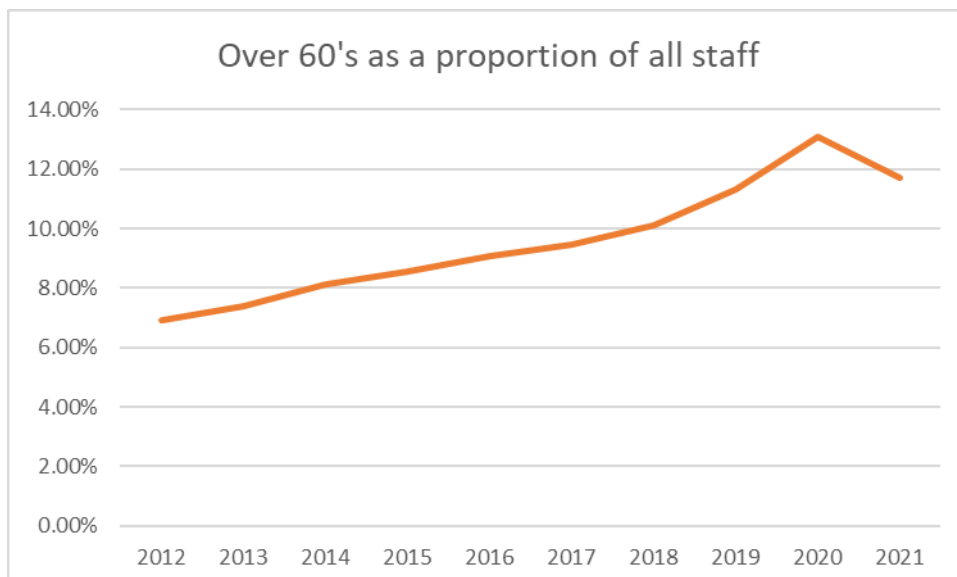
Adroddiadau Cyflogaeth Statudol BIPBC - Sylwebaeth 2020/21

1. STAFF MEWN SWYDDI

1a. Band Oedran

Mae'r proffil staff cyfredol yn dangos arwyddion o doriad yn y duedd tuag at weithlu sy'n gynyddol hŷn:

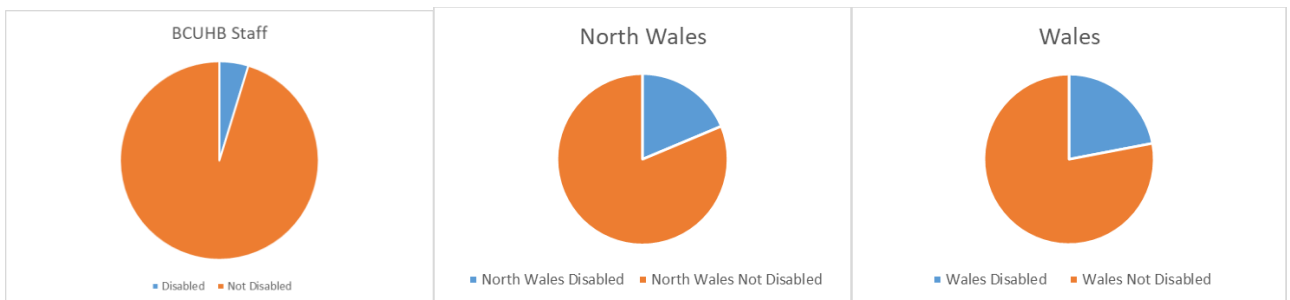
- Mae nifer y rhai dan 25 oed yn y gweithlu wedi cynyddu eleni o'i gymharu â'r tair blynedd diwethaf (577 i 537 i 435 i 714) ac erbyn hyn mae'n cynrychioli 3.77% o'i gymharu â 2.39% o'r gweithlu'r llynedd. Mae'r nifer yn dal i fod yn anghymesur o isel o'i gymharu ag ystadegau Cyfrifiad 2011 (11.1% o boblogaeth Gogledd Cymru). Fodd bynnag, o blith ymgeiswyr am rolau gyda'r bwrdd iechyd, roedd 16.69% o dan 25 oed, yn uwch na phoblogaeth Gogledd Cymru, a chynnydd o 2.51% ar 2019-20. Dengys ymchwil gan Rwydwaith Cydraddoldeb Sector Gyhoeddus Gogledd Cymru i gefnogi'r adroddiad "A yw Cymru'n Decach?" bod cyfraddau diweithdra yn anghymesur uchel yn yr ystod o dan 25 mlwydd oed.
- Lle gwelsom o'r blaen duedd gynyddol yn nifer y rhai dros 60 oed yn ein gweithlu, eleni rydym yn gweld gostyngiad cydberthynol. Erbyn hyn mae ein 2,232 o staff dros 60 oed yn cynrychioli 11.8% o'r gweithlu cyffredinol - bron ddwywaith y gyfran o wyth mlynedd yn ôl, ond serch hynny gostyngiad o 1.3% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.



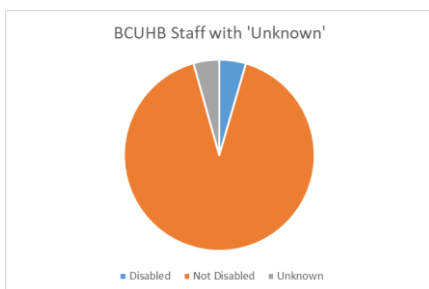
- Er bod nifer gwirioneddol y staff sy'n 70 oed neu'n hŷn yn parhau i fod yn gymharol fach, bu cynnydd cymesur sylweddol dros y 6 blynedd diwethaf o 56 yn 2012 i 205 yn 2020. Fodd bynnag, mae'r duedd hon wedi gwrthdroi, ac wedi gostwng yn 2021 i 164 - mae'r staff hyn bellach yn cynrychioli 0.87% o'r gweithlu cyffredinol.

1b. Anabledd

Rydym wedi gwella adroddiadau ar y nodwedd hon ac yn parhau i gefnogi datganiad gan weithwyr. Mae 856 aelod o staff wedi datgan anabledd (4.52% o'i gymharu â 4.22% ar 31/3/2020). Mae data cyfrifiad yn dangos bod 22% o'r boblogaeth yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor ac mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015-2017 yn awgrymu bod 77,000 (18.7%) o bobl rhwng 16 a 64 mlwydd oed yng Ngogledd Cymru, yn anabl.

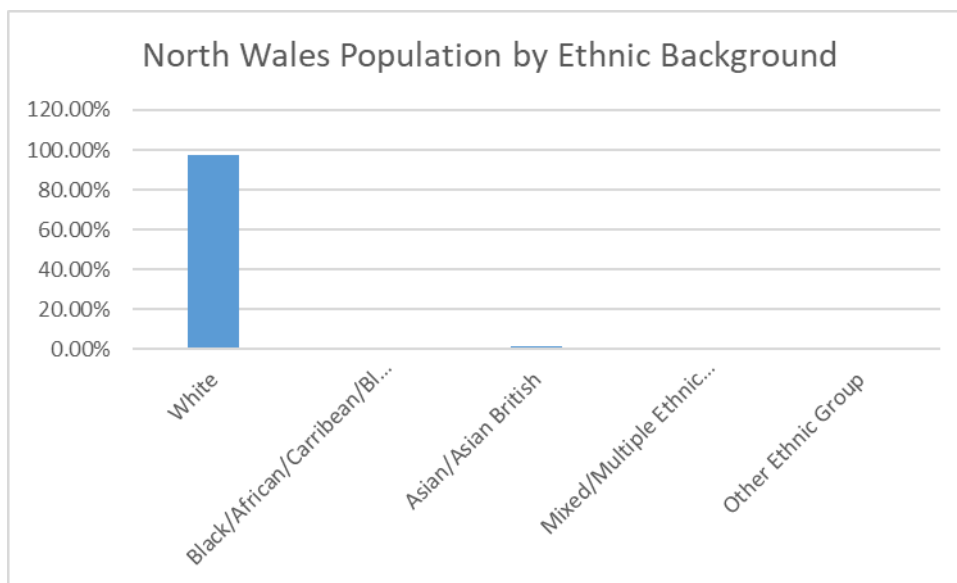
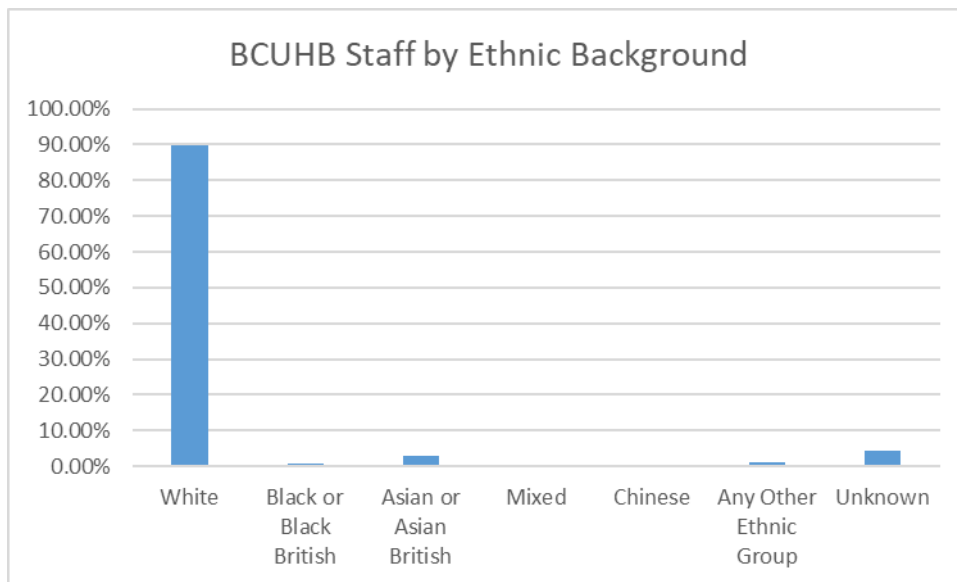


Fodd bynnag, mae'r categori "ddim yn anabl" yn cynnwys y sawl nad wyddir eu data. Yn BIPBC nid yw 13.02% o staff (2,463) wedi datgelu'r data hwn (gostyngiad o 2.51% ar y flwyddyn flaenorol) ac nid yw'r 829 arall (4.38%) yn hysbys. At ei gilydd, mae 17.4% o staff naill ai heb eu datgan neu'n anhysbys yn y categori hwn - gostyngiad o 1.4% ar ffigur y flwyddyn flaenorol.



1c. Ethnigrwydd

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol i broffil ethnig ein sefydliad. Mae cyfran y staff sy'n datgan cefndiroedd Du neu Ddu Prydeinig fwy na theirgwaith mor uchel na Chyfrifiad 2011 ar gyfer Gogledd Cymru (0.76% o'i gymharu â 0.22%). Mae nifer y staff sy'n nodi eu bod yn Asiaidd/Asiaidd Prydeinig fwy na 3 gwaith yn uwch na'r Cyfrifiad (3.08% o'i gymharu â 0.92%).



Rydym wedi parhau i hyrwyddo datgelu a chefnogi staff i ddiweddarau eu manylion personol ar ESR. Mae nifer y staff nad yw eu cefndir ethnig yn hysbys wedi gostwng o 1736 ar 31 Mawrth 2020 i 841 ar 31 Mawrth 2021. Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 51.55%

Dengys dadansoddiad a gynhaliwyd ym Mis Ebrill:

- Mae 74% o'n staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol yn cael eu cyflogi mewn proffesiynau meddygol a deintyddol neu nyrso a bydwreigiaeth, bron ddwywaith y gyfran gyffredinol o 38.2%.
- Yn gyffredinol, mae 7.2% o'n staff wedi eu cyfrif fel rhai meddygol neu ddeintyddol. Fodd bynnag, mae 49% o'n staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol yn staff meddygol a deintyddol. Mae'n rhesymol tybio bod staff meddygol a deintyddol yn fwy tebygol nag unrhyw grŵp arall, megis staff gweinyddol a chleryddol, i fod yn gweithio mewn meysydd risg uwch. Fodd bynnag, bydd eithriadau clir i hyn, fel rhai staff gweinyddol a chleryddol sydd wedi'u lleoli mewn ardaloedd ysbytai.
- Cyflogir 50.65% o'n staff Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol yn ein Strwythur Ysbyty Cyffredinol Rhanbarthol. Mae 52% o'n staff Asiaidd ac Asiaidd Prydeinig yn cael eu cyflogi o fewn strwythur DGH.
- Mae staff yn fwy tebygol o fod yn ddynion os ydynt o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Mae cyfran lawer uwch o wrywod ymhlith ein staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (47.48%) na'r proffil staff ehangach (19.3%)
- O'r 1053 aelod o staff a gyflogir gan y Bwrdd Iechyd sy'n dod o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, mae 50 yn 61 neu'n hŷn. Mae 239 pellach rhwng 51 a 60. Mae hyn yn golygu bod 27.4% o'n staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn 51 oed neu'n hŷn, cyfran is na'n staff yn gyffredinol (42%). Mae cyfran uwch o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn yr ystod 41-50 nag yn gyffredinol - mae 37.8% o staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig rhwng 41 a 50 o gymharu â 24.9% yn gyffredinol.
- O'n 1053 aelod o staff y gwyddys eu bod yn dod o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, mae 24 wedi datgan bod ganddynt anabledd. Nid yw 183 yn hysbys - naill ai heb ymateb neu mae'n well ganddynt beidio â dweud, felly gellir tybio yn rhesymol y gallai fod gan rai o'r 183 hyn anabledd hefyd. Mae hon yn gyfran is na'n staff yn gyffredinol ond gall fod yn ffactor risg sylweddol i'r staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig hynny sydd ag anabledd.

1d. Rhyw

- Mae'r gymhareb merched a dynion a gyflogir yn aros yr un fath ar oddeutu 80%/20% ac adlewyrchir hyn yn y dadansoddiad o apwyntiadau i'r bwrdd iechyd. Rhaniad yr ymgeiswyr oedd 70% o ferched i 30% o ddynion. Y gyfradd benodi ar gyfartaledd oedd 4.67%, gyda 3.03% o ymgeiswyr gwrywaidd wedi'u penodi a 5.42% o ymgeiswyr benywaidd wedi'u penodi
- Roedd ychydig yn fwy o ddynion na merched yn ymadawyr o'r Bwrdd Iechyd, gyda chymhareb o 76.55%/23.45%, sy'n nodi y gallai'r gymhareb gynyddu o blaid merched, gan ei bod yn ymddangos bod llai o ferched yn gadael.

1e. Crefydd a Chred

- Ni fu unrhyw newidiadau sylweddol i'r cyfrannau o staff sy'n datgan gwahanol grefyddau neu gredoau yn ein sefydliad, er bod nifer y bobl sy'n datgan anffyddiaeth yn parhau i gynyddu ac erbyn hyn yn 12.2%, i fyny o 11.3% y flwyddyn flaenorol. Mae cyfran sylweddol o'n staff yn parhau i wrthod datgan eu crefydd neu gred (19.59%), ond mae hyn wedi gostwng o'r flwyddyn flaenorol, sef 21.13%.

1f. Cyfeiriadedd Rhywiol

- Mae BIPBC yn adrodd bod 1.74% o staff wedi datgan bod eu rhywioldeb yn lesbiaid, hoyw neu ddeurywiol ar 31 Mawrth 2021.

Ni chasglodd Cyfrifiad 2011 ddata ar gyfeiriadedd rhywiol, ond mae sefydliadau fel Stonewall yn amcangyfrif y gallai cymaint â 6% o'r boblogaeth fod yn perthyn i'r grwpiau hyn. Ni ddatgelodd 14.05% o staff y wybodaeth hon, sy'n welliant o 16.42% heb ddatgelu ar 31 Mawrth 2020.

- Mae gwybodaeth o'r ymgynghoriad ar Gyfrifiad 2021 yn cynnwys canlyniadau o Arolygon Aelwydydd Integredig (HIS) ar gyfer 2013 a ddangosodd fod 1.6% o oedolion yn y DU yn disgrifio eu hunaniaeth rywiol fel hoyw, lesbiaid neu ddeurywiol (LGB). Y rhanbarth â'r gyfran uchaf o oedolion yn disgrifio eu hunain fel LGB oedd Llundain gyda 3.2%.
- Nid yw data ar gyfeiriadedd rhywiol wedi ei amcangyfrif yn is na lefel rhanbarth/gwlad y DU. Mae data o'r Arolwg Poblogaeth Blynyddol ar gyfer 2017 yn amcangyfrif bod 94.9% o boblogaeth Cymru 16 mlwydd oed a hŷn ar y cyfan yn nodi eu bod yn heterorywiol/strêt, 1.3% yn hoyw neu lesbiaid (BIPBC 1.06%), 0.7% fel deurywiol (BIPBC 0.49%), 0.5% arall, ac mae 2.5% heb roi ateb/ddim yn gwybod (BIPCB 19.66%).
- Mae Balchder Celtaidd, ein Rhwydwaith Cefnogi Staff LGBT, yn parhau i geisio nodi rhwystrau i adrodd ac i ddatblygu datrysiadau. Mae'r cyhoeddusrwydd sy'n ymwneud â'n statws "100 Cyflogwr Gorau" ym Mynegai Cydraddoldeb Gweithle Stonewall yn 2016, 2017, 2018, 2019 a 2020 ynghyd ag ymdrechion y Tîm Cydraddoldeb i hyrwyddo a chefnogi datganiad staff yn ESR yn debygol o fod wedi cyfrannu at y gostyngiad yn y rhif heb ei ddatgelu.

1g. Statws Priodasol

Dengys amcangyfrifon poblogaeth y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn 2018 bod 50.5% o'r bobl dros 16 mlwydd oed yng Nghymru a Lloegr wedi priodi. Mae'r ganran ychydig yn uwch yn y Bwrdd Iechyd ar 53.09%. Fodd bynnag, dim ond 34.65% o ymgeiswyr i'r Bwrdd Iechyd a briododd a phenodwyd ffigur tebyg iawn (34.78%). Yn nodedig, eleni gwelwyd cynnydd mawr yn nifer yr ymgeiswyr nad ydynt yn nodi eu statws priodasol. Am y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2021, ni nododd 18.18% o ymgeiswyr eu statws priodasol o gymharu â 6.7% ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2020.

2. STAFF SY'N GYSYLLTIEDIG AG ACHOSION DISGYBLU NEU GWYNIION

Mae'r canfyddiadau o bwys wrth ystyried cyfran y staff o rai grwpiau sy'n ymwneud ag achosion disgyblu a chwyno o gymharu â'r gyfran y mae'r holl staff sy'n ymwneud ag achosion disgyblu a chwyno fel a ganlyn:

- Mae 10% yn fwy o ddynion yn gysylltiedig ag achosion disgyblu a 15% yn fwy o ddynion yn ymwneud ag achosion achwyniad na merched o gymharu â chymhareb dynion a merched yn y sefydliad.
- Y grwpiau oedran sydd â chyfran uwch mewn achosion disgyblu yw grwpiau oedran 30-34, 35-39, 50-54 a 60-74. Mae gan y grŵp blwyddyn 40-44 gyfranogiad sylweddol is mewn achosion disgyblu.
- Y grwpiau oedran sydd â chyfran uwch uwch mewn achosion cwyno yw grwpiau oedran 45-49, 50-54, 60-64 a 65-69.

3. CYFLOG, BAND A SWYDDI STAFF

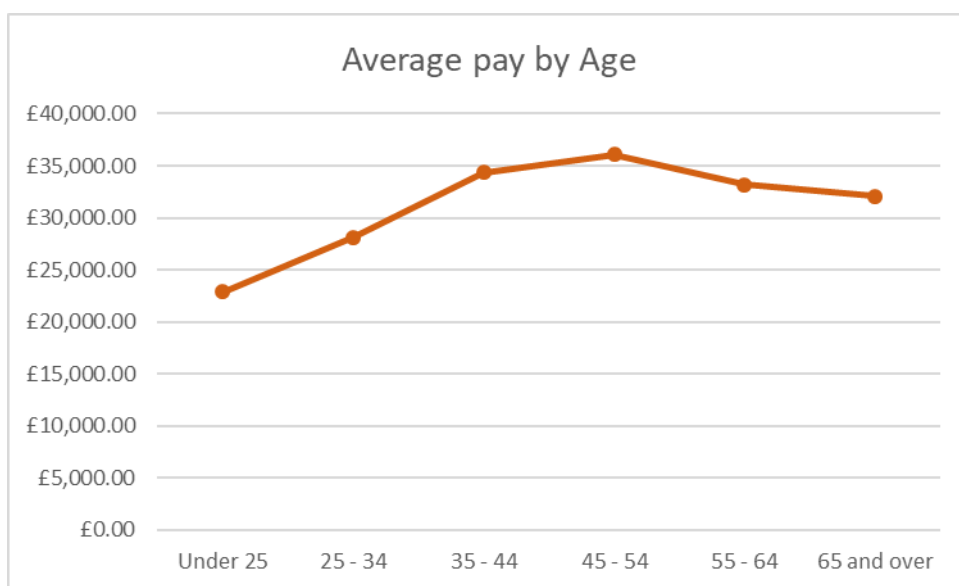
3a. Cyflog, Band a Swyddi Staff y Rhywiau

- Mae'r cyflog cyfartalog ar gyfer staff sy'n ddynion yn parhau i fod yn uwch. Ar y cyfan, mae cyflog cyfartalog gweithwyr sy'n ddynion yn £40,750 o'i gymharu â £30,726 i ferched. Caiff hyn ei adlewyrchu ym mhob grŵp staff, gyda'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau mwyaf yn ymddangos mewn rolau gweinyddol a chleryddol a rolau meddygol a deintyddol.
- Caiff merched eu gor-gynrychioli yn y graddau isaf. Caiff 81.6% o weithwyr sy'n ferched eu cyflogi ar fand 6 neu is o'i gymharu â 61% o ddynion. Nid yw hyn wedi newid i raddau helaeth o'r flwyddyn flaenorol.
- Mae gweithwyr sy'n ferched yn fwy tebygol o fod ar gontract parhaol. Mae 93.3% o weithwyr sy'n ferched yn barhaol o'i gymharu â 87.9% o weithwyr sy'n ddynion.
- Fodd bynnag mae gweithwyr sy'n ferched yn llawer mwy tebygol o weithio rhan amser o'i gymharu â gweithwyr sy'n ddynion. Mae 51.6% o weithwyr sy'n ferched ar gontractau rhan amser o'i gymharu a dim ond 19.6% o weithwyr sy'n ddynion.
- Mae gwahaniaeth mawr yn parhau yn y gyfran o feddyg ymgynghorol o ran rhyw. Dim ond 1% o'n gweithwyr benywaidd sy'n feddyg ymgynghorol, o'i gymharu â 11% o ddynion sy'n feddyg ymgynghorol. Fodd bynnag, mae'r nifer o feddygon ymgynghorol sy'n ddynion yn parhau i gynrychioli cyfran llawer uwch (11%) o'r holl ddynion a gyflogir gan y Bwrdd Iechyd o'i gymharu â'r nifer o feddygon ymgynghorol sy'n ferched (1%) o'r holl ferched a gyflogir, rydym yn gweld newid hir dymor yn y gymhareb o feddyg ymgynghorol dynion i ferched. Wrth i ni edrych yn ôl i 31 Mawrth

2013, er enghraifft, saf y gymhareb ar 3.3 (dynion i ferched). Ar 31 Mawrth 2021, y gymhareb hon oedd 2.34, er nad yw'r gymhareb hon wedi newid ers 2020.

3b. Oedran a Chyflog

- Mae tâl cyfartalog ar draws bandiau oedran gwahanol yn dangos cromlin dosbarthu arferol a dyna fyddem yn ei ddisgwyl, ar y cyfan. Mae enillion yn codi wrth i bobl fynd yn hŷn, ennill mwy o brofiad a dringo graddfeydd cyflog. Wrth i bobl gyrraedd 50 mlwydd oed a thu hwnt, byddem yn disgwyl gostyngiad wrth i staff fanteisio ar batrymau gwaith hyblyg er mwyn lleihau eu horiau gwaith, gweithio llai o oriau ychwanegol a manteisio ar ddewisiadau ymddeol yn gynnar.



3c. Anabledd a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog staff anabl 8.25% yn is na'r staff nad ydynt yn anabl. O edrych ar y grwpiau staff, mae'r bwlch cyflog anabledd ar ei uchaf mewn swyddi Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i lechyd (8.55%) a swyddi Gweinyddol a Chlerigol (7.32%). Nid oes unrhyw fyfyrwyr wedi datgan anabledd yn y data ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2021.
- Yn y grŵp staff Meddygol a Deintyddol, mae cyflog cyfartalog staff anabl yn uwch na chyflog staff nad ydynt yn anabl.

4d. Ethnigrwydd a Chyflog

- Mae cyflog cyfartalog ar gyfer staff o gefndiroedd gwyn yn llai nag unrhyw Grŵp Ethnigrwydd arall. Mae 74% o'n staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cael eu cyflogi mewn proffesiynau meddygol a deintyddol neu nyrsio a bydwreigiaeth sy'n esbonio'r gwahaniaeth hwn i raddau helaeth. Ar gyfartaledd, y grŵp ethnig gyda'r cyflog mwyaf yw'r gweithwyr Asiaidd/Asiaidd Prydeinig.

4e. Crefydd neu Gred a Chyflog

- Mae tâl cyfartalog ar gyfer staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Hindŵaeth neu Islam yn uwch na'r holl grwpiau eraill. Y sawl sy'n datgan eu crefydd neu gred fel Arall neu anffyddiaeth sydd ar y cyflog isaf.
- Mae tâl cyfartalog ar gyfer staff sydd wedi datgan eu crefydd fel Hindŵ yn uwch na'r holl grwpiau eraill. Staff sy'n datgan eu crefydd fel Islam neu Sikhiaeth yw'r grwpiau nesaf ar y cyflog uchaf. Mae hyn i raddau helaeth gan fod mwy na 80% o staff sy'n datgan y crefyddau hyn wedi'u cyflogi yng Ngrŵp Staff Meddygol a Deintyddol lle mae'r enillion cyfartalog yn uwch o lawer nag unrhyw grŵp staff arall.

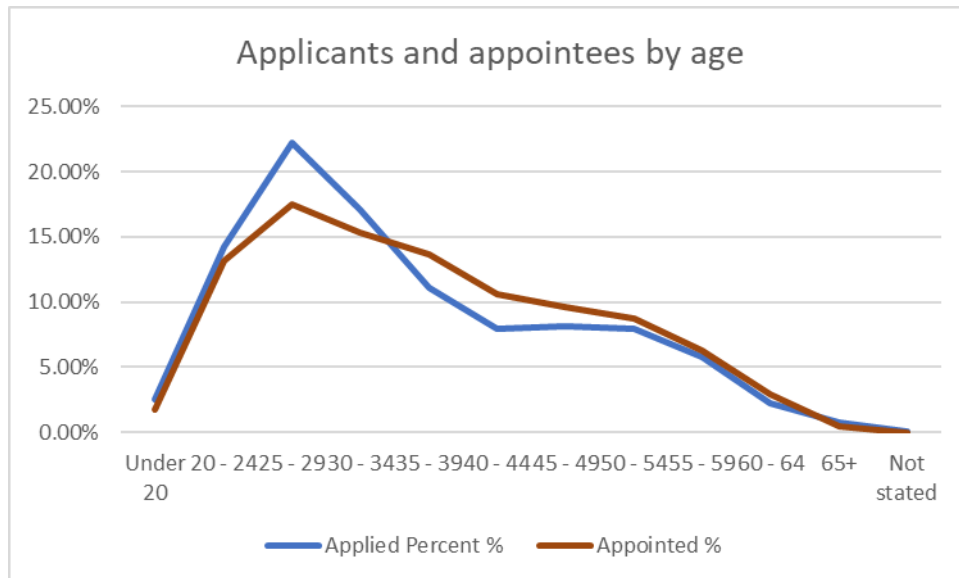
4f. Cyfeiriadedd Rhwyiol a Chyflog

Mae gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng y grwpiau staff heterorywiol a hoyw/lesbiaid, ond mae gan staff sy'n datgan eu bod yn ddeurywiol gyflog cyfartalog is. Mae gan staff sy'n gwrthod datgan cyflog uwch ar gyfartaledd na'r holl grwpiau eraill.

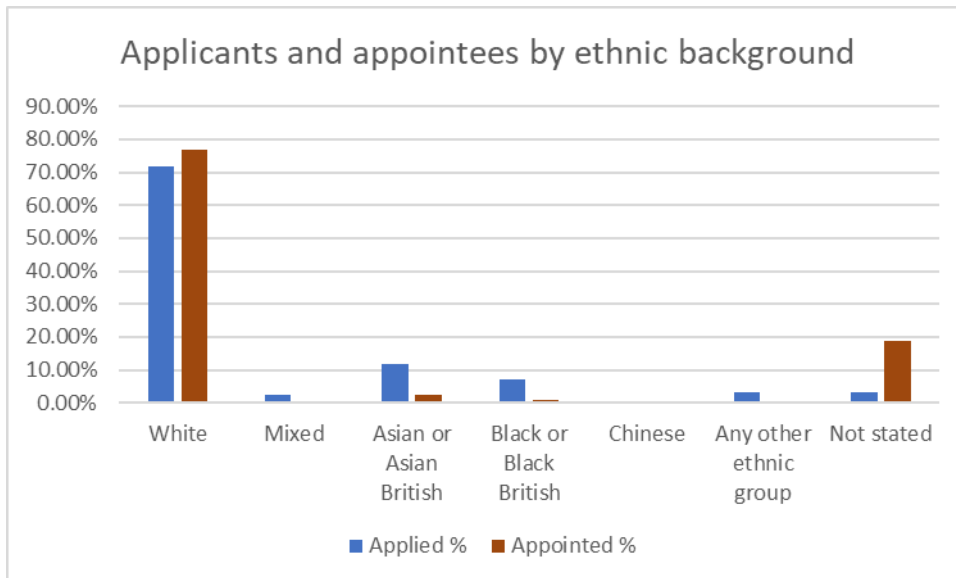
5. CEISIADAU I'R BWRDD IECHYD

Mae gwahaniaethau diddorol ym mhroffil y sawl sy'n gwneud cais am swyddi o fewn y bwrdd iechyd o'u cymharu â'r sawl sy'n cael eu penodi.

- Mae gan bobl rhwng 35 a 54 mlwydd oed gyfradd llwyddiant uwch na'r gyfradd ymgeisio. Er enghraifft, roedd 11.6% o'r ceisiadau i'r bwrdd iechyd gan bobl rhwng 35 a 39 mlwydd oed, ond roedd 15.45% o'r ymgeiswyr llwyddiannus o fewn yr ystod oedran hwn. I'r gwrthwyneb, roedd 22% o'r ymgeiswyr yn 20-24 mlwydd oed, a dim ond 17% o'r sawl a benodwyd a oedd o fewn yr ystod oedran hwn.
- Ymgeiswyr rhwng 20-30 oedd y garfan fwyaf o ymgeiswyr. Mae hyn yn debyg i ddata'r flwyddyn flaenorol. Wrth ystyried y boblogaeth gweithwyr sy'n heneiddio, mae'r canlyniad hwn yn atgyfnerthu'r syniad bod y gweithlu'n heneiddio oherwydd bod gweithwyr yn aros gyda'r sefydliad trwy gydol eu bywydau gwaith.



- Cyhoeddodd 4% o ymgeiswyr i'r bwrdd iechyd anabledd, gyda chyfradd apwyntiad llwyddiannus is ar gyfer ymgeiswyr anabl o 3.5%. Mae hyn yn ostyngiad o'r flwyddyn flaenorol. Cyhoeddodd 97.71% o'r ymgeiswyr nad oeddent yn anabl, gyda'r grŵp hwn yn cyfrif am 76.99% o'r rhai a benodwyd.
 - Ni nododd 2.14% o ymgeiswyr a oedd ganddynt anabledd, ond eto roedd y garfan hon yn cyfrif am 18.35% o'r rhai a benodwyd. Mae data cyfrifiad yn dangos bod 22% o'r boblogaeth yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hir dymor ac mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2015-2017 yn awgrymu bod 77,000 (18.7%) o bobl rhwng 16 a 64 mlwydd oed yng Ngogledd Cymru, yn anabl.
 - Mae ymgeisydd nad yw'n nodi ei ethnigrwydd yn fwyaf tebygol o gael ei benodi'n llwyddiannus; Ni nododd 3.27% o'r ymgeiswyr eu hethnigrwydd ond eto roedd 18.64% o'r rhai a benodwyd o'r garfan hon. I'r gwrthwyneb, mae 11.09% o'r ymgeiswyr yn Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig a dim ond 2.33% o'r ymgeiswyr o'r grŵp hwn sy'n llwyddiannus.
- Mae 7.24% o'r ymgeiswyr yn Ddu neu'n Ddu Prydeinig ac 0.75% yn unig o'r penodiadau sydd o'r grŵp hwn.



- Caiff y tueddiad hwn ei adlewyrchu pan fyddwn yn edrych ar grefydd neu gred. Datganodd 9.95% o ymgeiswyr i'r Bwrdd Iechyd eu cred fel Islam. Fodd bynnag, mae'r grŵp hwn ond yn cyfrif fel 0.97% o'r ymgeiswyr llwyddiannus. Y grŵp crefyddol sydd fwyaf tebygol o gael ei benodi yw'r rhai na nododd eu crefydd. Roedd y grŵp hwn yn cyfrif am 2.14% o ymgeiswyr, ond eto 18.35% o'r rhai a benodwyd.

6. STAFF SYDD WEDI GADAEL BIPBC

- Ers 31 Mawrth 2020, roedd pobl dros 60 mlwydd oed yn cyfrif fel 30.14% o'r sawl a adawodd mewn un flwyddyn. Esbonnir hyn i raddau helaeth gan ymddeoliadau ac ymddeoliadau cynnar y byddem yn disgwyl eu gweld, ac yn debygol o gael eu dylanwadu gan y risgiau a'r pwysau sy'n gysylltiedig â'r pandemig. Mae hyn wedi arwain at ostyngiad yn y gyfran o staff dros 60 oed yn y gweithlu am y tro cyntaf ers 2012. Mae dros 60 oed yn cyfrif am 11.8% o'r gweithlu cyffredinol - bron i ddwywaith y gyfran o wyth mlynedd yn ôl, ond serch hynny gostyngiad o 1.3% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.
- Yn ôl yr ystadegau, mae dynion ychydig yn fwy tebygol o adael y sefydliad na merched. Mae 19.36% o'r gweithwyr yn ddynion ond eto mae 23.45% o'r sawl sy'n gadael yn ddynion.
- Nid oedd 67.45% o'r sawl a adawodd yn anabl ac nid oedd 28.35% o staff a adawodd BIPBC wedi datgan anabledd (o'i gymharu â 13.02 o'r holl staff, ac mae 4.1% yn anabl. Mae'r 4% yn cyd-fynd yn agos gyda phroffil cyffredinol y staff, ond mae cyfran uwch o staff yn gadael sydd heb ddatgan anabledd na'r proffil cyffredinol.

- Mae gweithwyr gwyn yn cyfrif fel cyfran is o'r sawl sy'n gadael na'r proffil staff cyffredinol. Roedd 77.43% o'r sawl a adawodd yn wyn o'i gymharu â'r proffil staff ble roedd 89.96% o'r staff yn wyn. I'r gwrthwyneb, roedd gweithwyr Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig neu Ddu neu Ddu Prydeinig yn cyfrif fel 3.08% a 0.76% o'r proffil, ond 5.% a 1.26% o'r sawl a adawodd. O hyn, gallwn gymryd bod staff Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig neu Ddu neu Ddu Prydeinig yn fwy tebygol o adael y sefydliad na staff gwyn. Mae staff nad ydynt wedi nodi eu hethnigrwydd yn cyfrif am 13.99% o ymadawyr, ond yn cyfrif am ddim ond 4.44% o boblogaeth y staff.