

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd

31 Mawrth 2025



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Betsi Cadwaladr
University Health Board

Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHYWEDD – 31 MARWRTH 2025

Tabl Cynnwys

1.	Cyflwyniad	3
2.	Cynnwys yr adroddiad hwn	3
3.	Metrigau Adrodd Allweddol:	4
	Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig mewn cyflog fesul awr	4
	Bwlch Cyflog Rhywedd Canolrifol mewn cyflog fesul awr	4
	Cyfran y gwrywod a'r menywod ym mhob chwarterl cyflog	4
	Adrodd ar gyflog rhywedd a hunaniaeth rhywedd	4
4.	Cyfuno data cyflog Agenda ar gyfer Newid a data cyflog Heb fod yn gyflog agenda ar gyfer newid	5
	Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol	5
	Taliadau Bonws	6
	Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**	7
	Data Chwarterl	7
5.	Cynnydd ar Gau'r Bwlch Cyflog Rhywedd	9
6.	Y Camau Nesaf	9
7.	Casgliad	10
8.	DATGANIAD GAN EIN PENNAETH CYDRADDOLDEB A HAWLIAU DYNOL	11

1. CYFLWYNIAD

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017 yn amlinellu rhwymedigaethau adrodd mewn perthynas â'r bwlch cyflog rhywedd. Fel sefydliad sy'n cyflogi mwy na 250 o bobl, mae'n rhaid i Fwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BIPBC) gyhoeddi ac adrodd ar wybodaeth benodol am ein bwlch cyflog rhywedd ar ein gwefan ni ac ar wefan Llywodraeth Cymru.

Mae'r rheoliadau'n nodi y dylid rhoi ciplun o'r bwlch cyflog rhywedd fel y mae ar 31 Mawrth bob blwyddyn ac y dylid cyhoeddi'r wybodaeth honno cyn y mis Mawrth canlynol.

Mae'n bwysig cydnabod a deall bod y Bwlch Cyflog Rhywedd yn wahanol i Gyflog Cyfartal. Mae Cyflog Cyfartal yn golygu bod yn rhaid i ddynion a menywod yn yr un gyflogaeth sy'n cyflawni 'gwaith cyfartal' dderbyn 'cyflog cyfartal', fel y nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n anghyfreithlon talu cyflog anghyfartal i bobl oherwydd eu rhywedd. Mae proses Gwerthuso Swyddi Agenda ar gyfer Newid y GIG yn gwerthuso swyddi ac nid deiliaid y swydd. Mae'r broses hon o werthuso swydd yn edrych ar y swydd heb gyfeirio at rywedd nac unrhyw nodwedd warchoddedig arall er mwyn sicrhau cyflog cyfartal.

Mae adrodd ar fwch cyflog rhywedd yn adnodd gwerthfawr i BIPBC nid yn unig o ran cydymffurfio â'r rheoliadau, ond er mwyn i'r sefydliad asesu lefelau cydraddoldeb yn y gweithle Mae hyn yn benodol, mewn perthynas â chyfranogiad menywod a dynion, a pha mor effeithiol y gwneir y mwyaf o dalent.

Mae'r adroddiad Bwlch Cyflog Rhywedd yn canolbwyntio ar gymharu cyflog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac yn dangos y gwahaniaeth mewn enillion cyfartalog.

2. CYNWYS YR ADRODDIAD HWN

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ganlynol yn seiliedig ar gyflog cyffredin sy'n cynnwys cyflog sylfaenol a chyflog sifftiau a lwfansau. Bydd adroddiad pellach yn cael ei ddarparu sy'n dadansoddi cyflogau Agenda ar gyfer Newid a chyflogau Heb fod yn Agenda ar gyfer Newid i roi darlun mwy cynhwysfawr na'r hyn sy'n ofynnol dan ofynion adrodd statudol.

3. METRIGAU ADRODD ALLWEDDOL:

Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig mewn cyflog fesul awr

Y gyfradd gymedrig fesul awr yw'r cyflog cyfartalog fesul awr ar draws y sefydliad cyfan, felly mae'r bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng cyflog cymedrig fesul awr menywod a chyflog cymedrig fesul awr dynion.

Bwlch Cyflog Rhywedd Canolrifol mewn cyflog fesul awr

Cyfrifir y gyfradd ganolrifol fesul awr drwy drefnu cyfraddau cyflog fesul awr pob gweithiwr gwrywaidd a benywaidd o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf, a dod o hyd i'r pwynt sydd yng nghanol pob ystod.

Cyfran y gwrywod a'r menywod ym mhob chwarterl cyflog

Mae chwarterlau cyflog yn cael eu cyfrifo drwy raddio'r holl gyflogeion o'r cyflog uchaf i'r cyflog isaf a rhannu hynny'n bedair rhan gyfartal neu 'chwarterl' a chyfrifo canran y dynion a'r menywod ym mhob un o'r pedair rhan.

Nid yw'r adroddiad hwn yn edrych a oes gwahaniaethau mewn cyflog ar gyfer dynion a menywod mewn swyddi cyfatebol, neu WTE o ran maint y rôl Mae hyn yn golygu y bydd y canlyniadau'n cael eu heffeithio gan wahaniaethau yng nghyfansoddiad rhywedd ar draws grwpiau a graddau swyddi.

Adrodd ar gyflog rhywedd a hunaniaeth rhywedd

Mae'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu Presennol (ACAS) a chanllawiau'r llywodraeth yn awgrymu os nad yw unigolyn yn uniaethu â'r naill ryw na'r llall y dylid ei eithrio o'r adroddiad. Rydym yn cydnabod bod hyn yn eithrio cyflogeion nad ydynt yn ystyried eu rhywedd i fod naill ai'n 'wrywaidd' neu'n 'fenywaidd' h.y., gweithwyr trawsryweddol neu anneauidd ac rydym yn ymwybodol o bwysigrwydd bod yn sensitif i sut mae gweithwyr yn dewis hunan-uniaethu o ran eu rhywedd. Nid yw'r rheoliadau'n diffinio'r termau 'gwrywaidd' a 'benywaidd' ac ni ddylai'r gofyniad i adrodd ar gyflog rhywedd olygu bod cyflogeion yn cael eu hamlygu a'u holi am eu rhywedd Rydym felly'n defnyddio'r data a ddarparwyd gan y Cofnod Staff Electronig (ESR) yn seiliedig ar yr hunaniaeth rhywedd y mae'r cyflogeion wedi'i ddarparu fel y modd o bennu cyflogeion gwrywaidd a benywaidd.

4. CYFUNO DATA CYFLOG AGENDA AR GYFER NEWID A DATA CYFLOG HEB FOD YN GYFLOG AGENDA AR GYFER NEWID

Agenda ar gyfer Newid (AfC) yw'r system bresennol ar gyfer dynodi cyflog a gradd staff y GIG, ac eithrio meddygon, deintyddion, prentisiaid a rhai uwch reolwyr.



Mae'r system AfC yn dyrannu swyddi i fandiau cyflog penodol drwy ystyried agweddau ar y swydd megis y sgiliau, o dan Gynllun Gwerthuso Swyddi GIG Cymru gyfan Mae deuddeg o fandiau cyflog wedi'u rhifo a'u hisrannu.

Cytunwyd ar set o broffiliau swyddi cenedlaethol i gynorthwyo yn y broses o baru swyddi â bandiau cyflog. Bydd yr holl staff naill ai'n cael eu paru â phroffil swydd cenedlaethol, neu bydd eu swyddi yn cael eu gwerthuso'n lleol.

Mae AfC wedi'i gynllunio i werthuso'r swydd yn hytrach na'r unigolyn, ac i sicrhau tegwch rhwng swyddi tebyg mewn gwahanol feysydd.

Mae'r grŵp Heb fod yn Agenda ar gyfer Newid (Nid AfC) sy'n cynnwys cyflogau Rheolwyr Meddygol, Deintyddol ac Uwch Reolwyr yn adlewyrchu'r swyddi sydd â'r cyflogau uchaf yn y Bwrdd Iechyd.

Ar 31 Mawrth 2025, roedd BIPBC yn cyflogi 17,692 o fenywod a 4,223 o ddynion, felly roedd 80.73% o'r gweithlu yn fenywod.

	Benywod : 80.73% (19,664)		Gwrywod : 19.27% (5031)
---	------------------------------------	---	----------------------------------

Rhywedd	Pobl	%
Benywod	19664	80.73%
Gwrywod	5031	19.27%
Cyfanswm	21,915	

Cyfraddau Cymedrig a Chanolrifol

	Cyfradd gymedrig fesul awr	Cyfradd ganolrifol fesul awr
Gwrywod	26.5947	19.3812
Benywod	20.0818	18.1882
Gwahaniaeth	6.5129	1.1931
Bwlch cyflog %	24.4894	6.1557

Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig = 24.49%; Bwlch Cyflog Rhywedd Canolrifol = 6.16%

Mae'r cyfartaledd yn cael ei gyfrifo dros wahanol niferoedd o gyflogeion. Rydym yn cyflogi 13,469 yn fwy o weithwyr benywaidd nag o weithwyr gwrywaidd felly bydd hyn yn cyfrif am rywffaint o'r amrywiant.

Mae cyfradd gymedrig fesul awr menywod 23.58% yn is na chyfradd dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau cymedrig fesul awr, telir 75.51c i fenywod am bob £1 a delir i ddynion.

Mae cyfradd ganolrifol fesul awr menywod 6.16% yn is na chyfradd dynion. Mewn geiriau eraill, wrth gymharu cyfraddau canolrifol fesul awr, telir 93.84c i fenywod am bob £1 a delir i ddynion.

Gallwn weld o'r graffiau canlynol fod y bwlch cyflog o ran cyfradd fesul awr gymedrig wedi cynyddu gan 0.9%, ac mae'r gyfradd fesul awr ganolrifol wedi parhau i gau, eleni gan 0.49%. Mae hyn yn dangos bod mwy o fenywod mewn rolau â chyflog uwch nag yn y gorffennol, ond yn gyffredinol, mae'r dynion sydd mewn rolau â chyflog uwch yn cael eu talu mwy na menywod.

Taliadau Bonws

Rhywedd	Bonws Cyfartalog (£)	Bonws Canolrifol (£)
Gwrywod	5,581.93	5,001.00
Benywod	3,990.32	3,027.18
Gwahaniaeth	1,591.61	1,973.82
Bwlch cyflog %	28.51	39.47

Yn unol â'r gofynion adrodd, mae ein bwlch bonws cyfartalog o 28.51% yn seiliedig ar fonysau gwirioneddol ac felly nid yw'n ystyried gwaith rhan-amser. Mae'r bwlch hwn wedi cynyddu ers 2024, pan nodwyd 18.43%. Mae'r bwlch bonws canolrifol wedi cynyddu o 15.99% i 39.47%. Dyma'r pwynt canol yn yr ystod o fonysau a dderbyniodd staff gwrywaidd a benywaidd; mae hyn yn awgrymu bod gwerth y bonws a dderbyniwyd gan ddynion ar ben uchaf yr ystod wedi cynyddu, tra bod y cyfwerth i fenywod wedi gostwng.

Derbyniodd 13 yn fwy o ddynion fonws eleni o gymharu â'r llynedd. Cynyddodd nifer y menywod a gafodd fonws gan 16. Mae nifer y dynion sy'n derbyn bonws yn parhau i fod bron yn union deirgwaith yn fwy na nifer y

menywod. Gallwn weld bod mwy o fenywod yn symud i'r ystod bonws. Fodd bynnag, yn draddodiadol, mae mwy o ddynion wedi bod yn derbyn bonws am ragoriaeth glinigol a gwasanaeth hir, ac felly, rydym yn gweld bod mwy o ddynion yn derbyn mwy o fonws. Rydym yn disgwyl gweld y bwlch hwn yn dechrau cau wrth i fwy o fenywod barhau i dderbyn y bonysau hyn, ac i'r dynion sy'n derbyn bonws gwasanaeth hir ymddeol.

Cyfran y staff sy'n derbyn bonws**

Rhywedd	Gweithwyr a gafodd fonws	Cyfanswm y gweithwyr perthnasol	%
Benywod	99.00	19664.00	0.50
Gwrywod	261.00	5031.00	5.19



** Mae'r taliadau bonws yn cynnwys Gwobrau Rhagoriaeth Glinigol ac Ymroddiad a delir i staff meddygol.

Data Chwartzel

Mae'r data chwartzel yn rhestru ein cyflogeion o'r cyflogau uchaf i'r rhai sy'n cael y cyflogau isaf, yna caiff y rhestr ei rhannu'n bedair rhan gyfartal, neu chwartzel, sy'n disgrifio canran y dynion a'r menywod ym mhob un.



Chwartzel	Benywod	Benyw %	Gwrywod	Gwrywod %
1	4552.00	83.16	922.00	16.84
2	4479.00	81.73	1001.00	18.27
3	4667.00	85.18	812.00	14.82
4	3994.00	72.86	1488.00	27.14

Chwartzel 1: Chwartzel isaf (y cyflog isaf)

	83.16% (4,552)		16.84% (922)
---	-------------------	---	-----------------



Mae 16.98% o'r chwartzel isaf yn ddynion

Chwartzel 2: Chwartzel canol isaf

	81.73% (4,479)		18.27% (1001)
---	-------------------	---	------------------



Mae 18.27% o'r chwartzel canol isaf yn ddyrnion

Chwartzel 3: Chwartzel canol uchaf

	85.18% (4,667)		14.82% (812)
---	-------------------	---	-----------------

Mae 14.82% o'r chwartzel canol uchaf yn ddyrnion

Chwartzel 4: Chwartzel uchaf (y cyflog uchaf)



	72.86% (3,994)		27.14% (1488)
---	-------------------	---	------------------

Mae 27.14% o'r chwartzel uchaf yn ddyrnion



Mae'r amrywiannau uchaf yn y chwartzel uchaf

Roedd 51.04% (9031) o fenywod mewn rolau o fewn y chwartzel isaf a'r chwartzel canol isaf a 48.96% (8661) yn y chwartzel cyflog canol uwch a'r chwartzel uchaf. Mae hyn yn cymharu â 45.53% (1,923) o wrywod yn y chwartzel isaf a'r chwartzel canol isaf, a 54.47% (2300) yn y chwartzel canol uwch a'r chwartzel uchaf.

Chwartzel Cyflog Isaf a Chwartzel Canol Isaf

	82.45% (9,031)		17.56% (1,923)
---	-------------------	---	-------------------

Chwartel Cyflog Canol Uwch a Chwartel Uchaf

	79.02% (8,661)		20.98% (2,300)
---	-------------------	---	-------------------

Dadansoddiad o fandiau ym mhob chwartel o gyflogeion Agenda ar gyfer Newid

Chwartel 1 Band 1-3

Chwartel 2 Band 4-5

Chwartel 3 Band 6-7

Chwartel 4 Band 8a-9

5. CYNNYDD AR GAU'R BWLCH CYFLOG RHYWEDD

Mae'r Bwrdd Iechyd yn cydnabod bod ffactorau y tu hwnt i'n rheolaeth ac ein dylanwad sy'n effeithio ar gyflogau. Rydym wedi gwneud ymrwymiad clir yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol i gymryd camau i ddeall ein bylchau cyflog, a mynd i'r afael â'r effaith o fewn cyfyngiadau'r systemau cyflog cenedlaethol ar gyfer y GIG, a lleihau'r effaith honno.

6. Y CAMAU NESAF

Mae gan y Bwrdd Iechyd nifer o ddogfennau allweddol sy'n nodi pwysigrwydd recriwtio teg, lles staff a chydaddoldeb. Mae'r rhain yn cynnwys ein Cynllun Pobl, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 cyfredol, a'n Cynllun Tymor Canolig Integredig. Mae'r dogfennau strategol hyn yn amlinellu cynlluniau'r Bwrdd Iechyd ar gyfer mynd i'r afael â'n bylchau cyflog a'n gwahaniaethau cyflog.

Byddwn yn ystyried sut i ddylanwadu'n gadarnhaol ar ein canlyniadau bwlch cyflog drwy'r canlynol:

- Parhau i godi ymwybyddiaeth o gyfnodau absenoldeb rhiant a rennir ac opsiynau eraill sy'n cynnig cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Gwella agweddau at weithio hyblyg a gweithio rhan amser ar draws ystod ehangach o rolau.

- Adeiladu ar gyfleoedd o fewn rhaglen Sylfeini'r Dyfodol a phrosiectau datblygu sefydliadol eraill yn ôl yr angen, er mwyn cael gwared ar y rhwystrau sy'n atal cynnydd a gwneud y mwyaf o gyfleoedd ar gyfer datblygu staff, megis y broses PADR ddiwygiedig.
- Parhau i archwilio data ar draws bandiau cyflog a'r holl rolau gwahanol o fewn y sefydliad. Cydnabod y croestoriad o rwystrau a all effeithio ar ddilyniant gyrfa.
- Archwilio sut i gynyddu'r recriwtio mewn meysydd a dangynrychiolir trwy gynlluniau ehangu mynediad, gan gynnwys archwilio opsiynau ar gyfer gwella hyfforddiant recriwtio rheolwyr.
- Cydnabod, wrth ystyried cyfleoedd am arweinyddiaeth a datblygiad personol, nad yw potensial am arweinyddiaeth dda yn gysylltiedig â chyrhaeddiad academaidd yn unig, gan adlewyrchu nad oes gan bob aelod o staff gyfle i fynychu colegau a phrifysgolion ond bod ganddynt y potensial o hyd i fod yn arweinwyr yn y Bwrdd Iechyd.
- Nodi'r meysydd hynny lle byddai'r cynnig o fentora gwrthdro yn cefnogi staff i rolau arweinyddiaeth lle nad oes digon o gynrychiolaeth.
- Parhau i hyrwyddo gweithio ystwyth yn y Bwrdd Iechyd.
- Fel rhan o'r adolygiad o'r broses o gynefino rheolwyr, sicrhau bod hyfforddiant i bobl sydd yn y fan a'r lle yn rhan o hyfforddiant recriwtio i reolwyr.
- Parhau â chymorth menopos i staff ac ehangu arno, gan gydnabod yr effaith y gall y menopos ei chael ar ddatblygiad personol staff a'u cadw.
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar fentrau'r Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) fel cynlluniau cyflogadwyedd, prentisiaid a mentora.

7. CASGLIAD

Dros y 3-4 blynedd diwethaf, mae cyfradd gyfartalog fesul awr y bwllch cyflog wedi gostwng yn gyson. Fodd bynnag, eleni mae'r ffigur wedi cynyddu gan 0.91%.

Mae'r bwllch cyfradd cyflog canolrifol fesul awr wedi parhau i ostwng, gan ostwng o 6.65% y llynedd i 6.16% eleni.

Mae 16 yn fwy o fenywod wedi derbyn bonws eleni o'i gymharu â 13 yn fwy o ddynion. Er hynny, mae dynion wedi derbyn mwy mewn bonws gan arwain at gynnydd yn y bwllch bonws cyfartalog o 18.43% i 28.51%. Mae hyn, fel y disgwylid, wedi achosi i'r bwllch bonws canolrifol gynyddu o 15.99% i 39.47%.

Gallwn weld bod mwy o fenywod yn symud i'r ystod bonws. Fodd bynnag, yn draddodiadol, mae mwy o ddynion wedi bod yn derbyn bonws am ragoriaeth glinigol a gwasanaeth hir, ac felly, rydym yn gweld bod mwy o ddynion yn derbyn mwy o fonws. Rydym yn disgwyl gweld y bwllch hwn yn dechrau cau

wrth i fwy o fenywod barhau i dderbyn y bonws hwn, ac wrth i'r dynion sydd â gwasanaeth hir ymddeol.

Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at yr anghydbwysedd cyflog i ddynion mewn rolau nad ydynt yn swyddi Agenda ar gyfer Newid o'i gymharu â menywod.

Gwelwn yn y tabl ar dudalen 5 bod 80% o boblogaeth ein staff yn fenywod. Er hynny, dim ond 32% o fenywod sydd yn y grŵp o staff ymgynghorol. Daw'r grŵp staff hwn o'r chwarterel cyflog uchaf, ac felly bydd yr anghydbwysedd rhywedd hwn yn effeithio'n negyddol ar ein canlyniadau bwlch cyflog.

Mae'n werth nodi hefyd, fod y broses ar gyfer cyflogi meddygon iau wedi newid; maent bellach yn cael eu cyflogi gan Wasanaethau a Rennir GIG Cymru i hwyluso eu hyfforddiant cylchdro ar draws GIG Cymru.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf mae mwy o feddygon iau benywaidd wedi bod yn hyfforddi. Dylem felly ddechrau gweld mwy o gydbwysedd o ran rhywedd mewn rolau meddygol a deintyddol dros y 10 mlynedd nesaf. Dylai hyn wedyn fynd i'r afael â'r anghydbwysedd a welwn ar hyn o bryd yn y bwlch cyflog ym mhob rôl yn y GIG. Mae'r canlyniadau hyn yn dechrau cael eu gweld yn y newidiadau i nifer y menywod sy'n cael bonws.

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr yn parhau i fod yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Byddwn yn defnyddio'r gwersi rydym yn eu dysgu drwy ein trafodaethau bwlch cyflog rhywedd i lywio'r gwaith rydym yn ei wneud i edrych ar fylchau cyflog posibl eraill yn y sefydliad

8. DATGANIAD GAN EIN PENNAETH CYDRADDOLDEB A HAWLIAU DYNOL

"Mae adrodd ar fylchau cyflog yn bwysig iawn i ddeall sefyllfa menywod yn ein sefydliad, a'r gwahaniaethau rhwng cyflogau a bonysau menywod a dynion yn BIPBC.

Cydnabyddir yn eang bod anghydraddoldeb rhywedd hanesyddol mewn cymdeithas wedi arwain at gyfran llawer uwch o swyddi uwch yn y gweithlu meddygol yn cael eu llenwi gan ddynion. Er bod mwyafrif y gweithlu yn fenywod, mae'r ffactor hwn yn dylanwadu ar ein bwlch cyflog bonws, ac mae ein gweithlu meddygol yn elwa o Wobrau Rhagoriaeth Glinigol ac Ymrwymiad, gan yrru ein bylchau bonws.

Rydym wedi ymrwymo i wneud yr hyn sydd yn ein gallu ar lefel y bwrdd iechyd i leihau ein bwlch cyflog rhywedd, ac i fynd i'r afael â phob math o anghydraddoldebau, gan gynnwys anghydraddoldeb rhywedd yn y gwaith. Mae creu diwylliant cynhwysol, teg a chyfartal ar draws ein gweithlu wrth wraidd ein Strategaeth a Chynllun Pobl.

Gyda hyn mewn golwg, byddwn yn parhau i wella ein dealltwriaeth o brofiadau proffesiynol menywod yn ein gweithlu meddygol er mwyn sicrhau dilyniant gyrfa teg rhwng dynion a menywod, gan gynnwys cydweithwyr anneuaid. Bydd ein penderfyniad i ymgorffori ein gwerthoedd - tosturi, bod yn agored a pharch - ym mhob agwedd ar ein systemau gweithlu a'n darpariaeth o wasanaethau, a'n hymrwymiad i hyrwyddo a gwella diogelwch rhywiol mewn gofal iechyd, yn cyfrannu at y nodau hyn"