

A. ASESIAD O'R EFFAITH AR GYDRADDOLDEB

Disgrifiwch ac eglurwch effaith y cynnig ar bobl â nodweddion gwarchodedig fel y'u disgrifir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd wedi'i datblygu i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hil ym myrddau Cyrff GIG Cymru ac yn benodol, i hyrwyddo cyfle cyfartal i unigolion o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol (gan gynnwys y rhai o gefndiroedd Sipsiwn, Roma a Theithwyr). Bydd y sefydliadau canlynol yn cymryd rhan yn y rhaglen:

- Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda
- Bwrdd Iechyd Addysgu Powys
- Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe
- Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre
- Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru
- Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Addysg a Gwellu Iechyd Cymru
- Iechyd a Gofal Digidol Cymru
- Llais Cymru

Gallai gweithredu'r rhaglen hon gael effaith gadarnhaol ar y gofal iechyd mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

Cyflawni camau gweithredu mewn ymateb i Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu	Mae cefnogi'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn gam gweithredadwy y gall cyrff y GIG ei gymryd mewn ymateb i ganfyddiadau Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu. Bydd gwaith ehangach Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu yn annog sefydliadau i ystyried yr hyn sydd angen iddynt ei wneud i sicrhau bod eu byrddau yn gynhwysol ac yn wrth-hiliol ac i sicrhau amrywiaeth eu prosesau recriwtio bwrdd.
Annog cynhwysiant ac amrywiaeth	Bydd y rhaglen yn meithrin gweithlu gwrth-hiliol, amrywiol a chynhwysol, gan gydnabod y gall timau amrywiol ddod â gwahanol safbwyntiau a syniadau, gan arwain at well gofal cleifion a darpariaeth gwasanaethau. Gall cynyddu cynrychiolaeth unigolion o gefndiroedd amrywiol o ran hil ac ethnigrwydd o fewn arweinyddiaeth fod yn ffynhonnell ysbrydoliaeth a chymhelliant i weithwyr gofal iechyd proffesiynol uchelgeisiol o

	gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan eu hannog i ddilyn gyrfaedd mewn iechyd a gofal cymdeithasol.
Gwell morâl a chyfraddau cadw staff	Pan fydd sefydliadau'n gweithio'n weithredol tuag at gydraddoldeb hil, gall effeithio'n gadarnhaol ar forâl staff, eu boddhad yn eu swydd, a chyfraddau absenoldeb a chadw staff. Mae aelodau staff yn teimlo eu bod yn bwysig ac yn cael eu gwerthfawrogi, gan arwain at weithlu mwy ymgysylltiedig ac ymroddgar.

Mae'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn gam cadarnhaol tuag at ddileu hiliaeth a gwahaniaethu a hyrwyddo amrywiaeth, cynhwysiant a thegwch i bawb, ond fel unrhyw bolisi neu fenter gall fod effeithiau negyddol ar unigolion neu grwpiau penodol. Isod mae rhai o'r effeithiau negyddol posibl a'r ffyrdd rydym wedi'u hystyried i liniaru yn eu herbyn.

Ardal	Manylion	Lliniaru
Allgáu ac anghydraddoldeb o ran cyfleoedd	Mae risg o eithrio cyfranogwyr â nodweddion gwarchodedig penodol o'r rhaglen yn anfwriadol a chreu anghydraddoldeb o ran cyfleoedd.	Fel rhaglen hyfforddi ddi-dâl, mae'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn enghraifft o weithredu cadarnhaol i fynd i'r afael â'r diffyg amrywiaeth ar fyrdau cyhoeddus. Bydd y rhaglen yn hysbysebu ac yn gwahodd ceisiadau gan bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sydd hefyd yn aelodau o grwpiau eraill sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn penodiadau cyhoeddus, gan gynnwys: • Pobl anabl • Pobl o dan 35 oed • Pobl o grwpiau economaidd-gymdeithasol is Gellir dod o hyd i fanylion am gamau lliniaru penodol a gynlluniwyd yn y rhaglen ar gyfer pob grŵp nodweddion gwarchodedig ymhellach yn yr adran 'Cofnod o Effeithiau yn ôl nodwedd warchodedig'.
Dictter a Gelyniaeth	Gall unigolion nad ydynt o gefndiroedd ethnig leiafrifol ac nad ydynt yn gymwys i gymryd rhan yn y rhaglen weld y rhaglen fel triniaeth ffafriol i'r rhai o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, gan arwain at ddictter a gelyniaeth.	Bydd deunyddiau hyrwyddo yn cyfleu'n glir y rhesymeg dros gynulleidfa darged y rhaglen, y sylfaen dystiolaeth, a sut mae dileu hiliaeth yn creu sector iechyd a gofal mwy cyfartal a theg i bawb.

Stigmatiddio a Stereoteipio	Gall cyfranogwyr neu ddarpar gyfranogwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol deimlo eu bod yn cael eu stigmatiddio neu eu stereoteipio os ydynt yn credu bod y rhaglen yn targedu'r grwpiau hyn oherwydd diffyg sgiliau/profiad/hyder.	Bydd deunyddiau hyrwyddo'r rhaglen a'i chynnwys yn fframio'r rhaglen mewn cyd-destun gwrth-hiliol ac yn tynnu sylw at waith ehangach sydd ei angen ac sy'n mynd rhagddo i waredu tuedd o'r broses penodiadau cyhoeddus. Bydd y rhaglen yn hyrwyddo diwylliant o barch, dealltwriaeth a gwerthfawrogiad o sgiliau a chyfraniadau unigol.
Ymrwymiad amser	Ar gyfer aelodau'r bwrdd sy'n cyflawni'r rôl nawdd, bydd ymrwymiad amser ychwanegol, a chydabyddir bod yr ymrwymiad amser a'r tâl a ddatganwyd ar hyn o bryd i aelodau annibynnol i gyflawni eu dyletswyddau craidd eisoes yn annigonol.	Bydd byrddau yn rhydd i ddewis yr aelod mwyaf priodol i gyflawni dyletswyddau nawdd; bydd hyn yn agored i aelodau gweithredol ac anweithredol. Mae canllawiau'r byrddau'n amlinellu'n glir y disgwyliadau a'r ymrwymadau amser a fydd yn cefnogi'r broses dewis noddwyr.
Rhwystrau sefydliadol	Bydd mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil yn gofyn am newidiadau systemig sylweddol yn y GIG, ymhell y tu hwnt i gylch gorchwyl y rhaglen hon.	Annog ymrwymiad a chyfranogiad arweinyddiaeth y bwrdd yn y rhaglen ac i nodi camau gweithredu ehangach a fydd yn adeiladu amgylcheddau bwrdd cynhwysol, gwrth-hiliol. Gweithio gyda'r tîm Penodiadau Cyhoeddus i gefnogi newidiadau i brosesau recriwtio i'w gwneud yn fwy cynhwysol.

- ♦ *Pa rwystrau, os o gwbl, y mae pobl â nodweddion gwarchodedig yn eu hwynebu? A ellir lleihau, dileu neu liniaru'r rhwystrau hyn?*

Mae'r rhaglen yn defnyddio dull croestoriadol, gan gydnabod y bydd gan gyfranogwyr ystod amrywiol o anghenion a phrofiadau sy'n ymestyn y tu hwnt i'w cefndiroedd hil a/neu ethnig. Mae'r rhaglen wedi'i chynllunio i leihau rhwystrau a allai atal y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig eraill rhag cymryd rhan yn y rhaglen. Mae hyn wedi cynnwys, er enghraifft, ystyried hygyrchedd i bobl anabl wrth ddylunio'r broses recriwtio a model cyflawni'r rhaglen. Bydd y rhaglen yn hysbysebu ac yn gwahodd ceisiadau gan bobl o gefndiroedd ethnig leiafrifol sydd hefyd yn aelodau o grwpiau eraill sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn penodiadau cyhoeddus, gan gynnwys:

- Pobl anabl
- Pobl o dan 35 oed

- Pobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is

Mae'r tabl sy'n dechrau ymhellach i lawr y dudalen hon yn amlinellu rhagor o fanylion ar gamau lliniaru a gymerwyd i alluogi cynnwys gwahanol grwpiau nodweddion gwarchodedig a sut effeithiodd y dystiolaeth a gasglwyd ar ddyluniad y rhaglen.

Mae tîm Ymchwil Academi Wales yn arwain gwerthuso'r rhaglen. Bydd y model gwerthuso yn canolbwyntio ar ateb y cwestiynau canlynol:

- A ydym ni'n **galluogi'r canlyniadau**? (A ydym ni'n ymgymryd â'r gweithgareddau cywir gyda'r grŵp targed yn y ffordd orau?)
- A ydym ni'n **cyrraedd ein canlyniadau**? (A ydym ni'n newid gwybodaeth/sgiliau/meddylfryd pobl? Ydyn nhw'n bodloni'r deilliannau dysgu?)
- A ydym ni'n **cael effaith**? (A ydym ni'n achosi newid ymddygiad? A yw pobl yn gweithredu'r wybodaeth/sgiliau/meddylfryd newydd rydym ni'n eu haddysgu iddynt?)

Bydd y model hwn yn ymgorffori gwerthusiad ansoddol a meintiol o ddyluniad y rhaglen a'i dull hyrwyddo a recriwtio; o brofiadau'r cyfranogwyr, y noddwyr a'r byrddau; a'r effeithiau ar gyfranogwyr, noddwyr a byrddau.

Bydd gwerthuso'n mynd rhagddo ar hyd yn broses o gyflwyno'r rhaglen fel y gellir nodi unrhyw gyfleoedd uniongyrchol ar gyfer gwella. Ar ôl dod â'r rhaglen i ben, bydd canlyniadau llawn y gwerthusiad yn cael eu hadolygu i lywio'r camau nesaf a'r argymhellion ar gyfer dyfodol y rhaglen.

Mae pobl anabl yng Nghymru yn arbennig yn wynebu rhwystrau sylweddol i benodiadau cyhoeddus. Un o argymhellion strategaeth *Adlewyrchu Cymru wrth Redeg Cymru* oedd "Llywodraeth Cymru i gomisiynu, gyda chymorth Cadeiryddion a sefydliadau cydraddoldeb allweddol, rhaglen arweinyddiaeth lefel uchel i ddatblygu pobl i eistedd ar Fyrddau, yn enwedig i bobl anabl a BAME sydd bron yn barod i wneud cais." (t. 27). Mae'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn cyflawni hyn yn rhannol, er gyda ffocws mwy diffiniedig ar unigolion Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol gan ystyried yr ymrwymadau o fewn Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Os bydd y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn llwyddo i gyflawni ei chanlyniadau arfaethedig, efallai y bydd yn addas i'w hehangu neu ei haddasu ar gyfer grwpiau eraill sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn penodiadau cyhoeddus, gan gynnwys pobl anabl.

Cofnod o'r Effeithiau fesul nodwedd warchodedig:

Dim ond data ar ethnigrwydd, rhywedd ac anabledd mewn penodiadau cyhoeddus yng Nghymru sydd ar gael yn rhwydd. Nid yw cynrychiolaeth nodweddion eraill ymhlith penodeion, gan gynnwys oedran, statws economaidd-gymdeithasol, rhywioldeb, neu nodweddion gwarchodedig sy'n croestorri, yn cael ei hadrodd ar hyn o bryd. Lle nad oes

data wedi'u dadgyfuno ar nodweddion gwarchodedig penodeion cyhoeddus ar gael ar gyfer penodiadau cyhoeddus yng Nghymru, tynnwyd data dangosol ar gyfer yr Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb hwn o adroddiad blynyddol y Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus, sy'n cwmpasu pob penodiad cyhoeddus yng Nghymru a Lloegr

Nodwedd neu grŵp gwarchodedig	Beth yw effeithiau cadarnhaol neu negyddol y cynnig?	Rhesymau dros eich penderfyniad (gan gynnwys tystiolaeth)	Sut y byddwch yn lliniaru'r effeithiau?
Oedran (meddylwch am grwpiau oedran gwahanol)	Cadarnhaol Bydd y rhaglen hon yn darparu cyfle i ddatblygu arweinyddiaeth sy'n benodol i leiafrifoedd ethnig ac yn lleihau'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth sicrhau penodiadau cyhoeddus a llwyddo ynddynt. Trwy wneud hynny, bydd yn agor cyfleoedd i unigolion ethnig leiafrifol o bob oed a allai fel arall fod yn llai tebygol o gael mynediad atynt.	Mae pryderon am y nifer fach o benodiadau o blith pobl ifanc (a ddiffinnir yng nghyd-destun y prosiect hwn fel y rhai o dan 35 oed). Mae tystiolaeth yn awgrymu bod diffyg modelau rôl cadarnhaol a diffyg dealltwriaeth yn effeithio ar ddyheadau pobl ifanc o gefndiroedd ethnig leiafrifol i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus a gwleidyddol. Yn 2022-23, roedd 5.3% o'r penodeion a 3.1% o gadeiryddion yng Nghymru a Lloegr o dan 35 oed.³⁴ Er bod hyn yn gynydd o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, mae'n parhau i fod yn gyfran sylweddol llai na'r tua 25% o'r boblogaeth sy'n cynnwys oedolion oedran gweithio o dan 35 oed. Mae tâl isel, diffyg amodau gwaith hyblyg, amseriad a lleoliad cyfarfodydd Byrddau a diffyg defnydd o dechnoleg i gyd yn ffactorau sy'n atal y rhai mewn cyflogaeth rhag	Mae'r rhaglen wedi'i datblygu gyda'r nod o ddod â lleisiau a phrofiadau newydd amrywiol, ac mae ystyriaethau penodol sy'n adlewyrchu hyn ac a fydd yn lliniaru'r rhwystrau sy'n wynebu pobl iau yn cynnwys: • Cryfderau a gwerthoedd - recriwtio seiliedig ar sgiliau • Ffurflenni cais gyda chwestiynau am sgiliau a gwerthoedd; dim angen CV, addysg na hanes cyflogaeth • Hyrwyddo a recriwtio ar draws ystod eang o lwyfannau, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol • Eithrio'r rhai sydd eisoes â phrofiad ar fwrdd cyhoeddus Os bydd y camau lliniaru hyn yn llwyddiannus wrth ddod â phobl dan 35 oed i'r

		cymryd rhan mewn penodiadau cyhoeddus. Er nad yw hyn yn unigryw i'r rhai dan 35 oed, mae unigolion yn gynharach yn eu gyrfaedd yn llai tebygol o gael mynediad at fuddion a hyblygrwydd yn y gweithle a fyddai'n eu galluogi i gymryd rhan mewn penodiadau cyhoeddus. Mae'r dystiolaeth felly yn awgrymu bod pobl iau o gefndiroedd ethnig leiafrifol yn wynebu rhwystrau ychwanegol sy'n eu hatal rhag sicrhau penodiadau cyhoeddus a llwyddo ynddynt.	rhaglen, bydd y rhaglen yn cael effaith gadarnhaol ar eu datblygiad gyrfa a'u potensial i fynd ymlaen i benodiadau cyhoeddus. Bydd demograffeg oedran cyfranogwyr y rhaglen yn cael ei chasglu a'i hadolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau'r cyfranogwyr ac effaith y dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.
Anabledd (ystyriwch y model cymdeithasol o anabledd¹ a'r ffordd y gallai'ch cynnig achosi'n anfwriadol y rhwystrau sy'n analluogi pobl sydd â gwahanol fathau o amhariadau, neu sut gellid	Cadarnhaol Bydd y rhaglen hon yn darparu cyfle i ddatblygu arweinyddiaeth sy'n benodol i leiafrifoedd ethnig ac yn lleihau'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth sicrhau penodiadau cyhoeddus a llwyddo ynddynt. Trwy wneud hynny, bydd yn agor cyfleoedd i unigolion ethnig leiafrifol anabl a allai fod fel arall yn llai	Mae'r rhwystrau sy'n wynebu pobl anabl yn effeithio ar eu cynhwysiant a'u cyfranogiad ym mhob maes o fywyd, gan gynnwys mewn penodiadau cyhoeddus. Yn 2020, adroddodd Llywodraeth Cymru mai dim ond 5.1% o'r bobl a benodwyd i benodiadau cyhoeddus yng Nghymru a oedd wedi datgan anabledd, tra bod 22% o oedolion oedran gweithio yn anabl. Mae hyn yn	Yn 2018 derbyniodd Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU Adolygiad Annibynnol yr Arglwydd Holmes³¹ am y rhwystrau y mae pobl anabl yn eu hwynebu wrth wneud cais am benodiadau cyhoeddus a sut y dylid mynd i'r afael â nhw; mae'r argymhellion hyn wedi'u hystyried o ran eu cymhwysedd i'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd ei hun ac mae'r rhai sy'n berthnasol, sef y rhai sy'n

¹ Mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd. Rydym yn deall nad yw pobl anabl yn cael eu hanalluogi gan eu hamhariadau ond gan y rhwystrau y maent yn dod ar eu traws mewn cymdeithas. Sicrhau bod eich cynnig yn cael gwared ar rwystrau, yn hytrach na'u creu, yw'r ffordd orau o wella cydraddoldeb i bobl anabl. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'r fewnwyd a chwiliwch am 'model cymdeithasol'.

defnyddio’ch cynnig i ddileu’r rhwystrau hynny mewn modd rhagweithiol.)	tebygol o gael mynediad atynt.	fwlch o 17%. Mae pobl anabl yn profi cyfradd adael anghymesur rhwng y cais a’r penodiad³¹ yn y broses penodiadau cyhoeddus. Mae’r gyfradd adael fwyaf arwyddocaol rhwng y cais a llunio’r rhestr fer. Mae tâl isel, diffyg amodau gwaith hyblyg, ac amseriad a lleoliad cyfarfodydd Bwrdd a diffyg defnydd o dechnoleg³ i gyd yn ffactorau sydd wedi’u nodi fel rhai sy’n rhoi unigolion ag anableddau dan anfantais wrth gymryd rhan mewn penodiadau cyhoeddus. Yn 2020 adroddodd Anabledd Cymru nad oedd 76% o bobl anabl yn credu y byddai eu hawliau’n gwella dros y pum mlynedd nesaf, sy’n awgrymu lefel isel o ymddiriedaeth yn Llywodraeth Cymru. Mae hyn yn debygol o effeithio ar ddiddordeb pobl anabl mewn penodiadau cyhoeddus. Mae’r rhain i gyd yn rhwystrau y mae pobl anabl o gefndiroedd lleiafrifol yn eu hwynebu mewn penodiadau cyhoeddus ac y gallent eu hwynebu yn y rhaglen hon, pe na bai camau lliniarol yn cael eu cymryd.	ymwneud â’r iaith a ddefnyddir mewn ffurflenni cais a hygyrchedd y ffurflenni cais, wedi’u mabwysiadu. Gofynnir i ymgeiswyr nodi’n rhagweithiol unrhyw addasiadau rhesymol sydd eu hangen i’w cefnogi drwy’r broses ymgeisio, neu’r rhaglen ei hun, a bydd y rhain yn cael eu hystyried yn unigol. Os bydd y camau lliniaru hyn yn llwyddiannus wrth ddod â phobl anabl i’r rhaglen, bydd y rhaglen yn cael effaith gadarnhaol ar eu datblygiad gyrfa a’u potensial i fynd ymlaen i benodiadau cyhoeddus. Bydd statws anabledd cyfranogwyr y rhaglen yn cael ei gasglu a’i adolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau cyfranogwyr ac effaith y dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.
--	---------------------------------------	--	---

Ailbennu rhywedd (y weithred o drawsnewid a phobl drawsryweddol)	Cadarnhaol Bydd y rhaglen hon yn darparu cyfle i ddatblygu arweinyddiaeth sy'n benodol i leiafrifoedd ethnig ac yn lleihau'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth sicrhau penodiadau cyhoeddus a llwyddo ynddynt. Trwy wneud hynny, bydd yn agor cyfleoedd i unigolion ethnig leiafrifol trawsryweddol a allai fel arall fod yn llai tebygol o gael mynediad atynt.	Nid oes unrhyw ddata ar gael ar gynrychiolaeth pobl drawsryweddol mewn penodiadau cyhoeddus. Fodd bynnag, mae tystiolaeth glir o wahaniaethu ac agweddau atgas tuag at bobl drawsryweddol sy'n effeithio ar eu mynediad at dai, gofal iechyd, cyflogaeth ac addysg. Mae agweddau trawsffobig, ynghyd â hiliaeth, yn golygu bod pobl drawsryweddol ethnig leiafrifol yn wynebu lefelau hyd yn oed uwch o wahaniaethu ac effeithiau mwy ar eu hiechyd meddwl, eu cyflogaeth a'u llesiant ehangach.	Bydd y rhaglen yn cefnogi unrhyw gyfranogwyr trawsryweddol yn llawn i sicrhau eu diogelwch a'u cynhwysiant yn amgylchedd y rhaglen, eu lleoliadau bwrdd, a pherthnasoedd nawdd. Bydd hunaniaeth rhyweddol cyfranogwyr y rhaglen yn cael ei chasglu a'i hadolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau cyfranogwyr ac effaith y dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.
Beichiogrwydd a mamolaeth	Ddim yn gadarnhaol nac yn negyddol	Mae diffyg amodau gwaith hyblyg³ yn rhwystr i amrywiaeth yn y sector cyhoeddus a allai effeithio ar bobl sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth. Yng Nghymru, nid oes polisi mamolaeth ar waith ar gyfer aelodau annibynnol a byddai byrddau yn asesu hyn fesul achos. Mae'r diffyg canllawiau polisi yn cyflwyno risg o brofiadau anghyson neu driniaeth wael, a gallai fod yn atal unigolion sy'n feichiog a/neu sy'n rhagweld bod yn feichiog yn ystod tymor eu penodiad rhag gwneud cais.	Bydd yn rhaid i gyfranogwyr gyrraedd lefel ofynnol o ran cyfranogiad i gwblhau'r rhaglen. Os yw beichiogrwydd/mamolaeth yn fater sy'n effeithio ar y gallu i gymryd rhan, bydd hyn yn cael ei ystyried fesul achos, a byddwn yn gweithio gyda chyfranogwyr i archwilio addasiadau a chefnogaeth a fydd yn eu galluogi i barhau i gymryd rhan yn y rhaglen. Bydd statws beichiogrwydd/mamolaeth cyfranogwyr y rhaglen yn cael ei gasglu a'i adolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau cyfranogwyr ac effaith y

			dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.
Hil (gan gynnwys lleiafrifoedd ethnig gwahanol, Sipsiwn a Theithwyr a Mudwyr, Ceiswyr Lloches a Ffoaduriaid)	Cadarnhaol Bydd y rhaglen hon yn darparu cyfle i ddatblygu arweinyddiaeth sy'n benodol i leiafrifoedd ethnig ac yn lleihau'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth sicrhau penodiadau cyhoeddus a llwyddo ynddynt.	Y sbardun craidd ar gyfer y rhaglen hon yw cynrychiolaeth annigonol unigolion Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol mewn penodiadau cyhoeddus. Nid yw llawer o ffynonellau data yn dadgyfuno data ar gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig a lle nad yw'r data hyn yn cael eu dadgyfuno, gallant guddio mathau pellach o wahaniaethu sy'n bodoli o fewn yr ymbarél hwnnw, megis lliwiaeth, senoffobia, Islamoffobia, gwrth-Semitiaeth, a gwrth-Sipsiwniaeth. Mae Safon Cydraddoldeb Hiliol Gweithlu GIG Cymru yn dadgyfuno data ar gyfer y dangosydd perthnasol. Dylid trin y data yn ofalus gan fod cyfraddau uchel o beidio â datgan – 25% ar draws holl Fyrddau GIG Cymru, o'i gymharu ag 11% ar draws y gweithlu cyfan. Mae'r data hyn yn dangos bod unigolion Asiaidd, Du, a Chymysg/Eraill, fel grwpiau ar wahân, i gyd heb gynrychiolaeth ddigonol ar Fyrddau o'i gymharu â chyfansoddiad y gweithlu.	Bydd y rhaglen hon yn benodol ar gyfer y rhai o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. I gydnabod rhywfaint o'r gwahaniaethu a all fodoli pan fydd y grwpiau hyn yn cael eu cyfuno, mae'r camau penodol canlynol wedi'u cymryd dan arweiniad y rhai sydd â phrofiad bywyd/arbenigwyr pwnc: • Bydd holl ddeunyddiau hyrwyddo'r rhaglen yn gwahodd ceisiadau gan unigolion i blith Sipsiwn, Roma a Theithwyr, gan gydnabod nad yw'r grwpiau hyn bob amser yn gweld eu hunain yn rhan o'r ymbarél 'lleiafrif ethnig'. • Mae meini prawf y rhaglen yn nodi ei fod yn agored i'r rhai sy'n "uniaethu fel rhai o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol". Mae hyn er mwyn osgoi eithrio unigolion nad ydynt efallai yn gweld eu hunain yn ffitio'n daclus mewn blwch penodol, er enghraifft y rhai o gefndiroedd ethnig cymysg. Bydd hunaniaeth hil/ethnig cyfranogwyr y rhaglen yn

		Yn 2022/23 canfu'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus fod y bwlch mwyaf o lwyddiant rhwng ymgeiswyr gwyn a'r rhai o gefndiroedd ethnig leiafrifol ar y cam llunio rhestr fer. Roedd gan ymgeiswyr gwyn 30% o siawns o gael eu cynnwys ar y rhestr fer, ac roedd gan ymgeiswyr nad ydynt yn wyn 20% o siawns. Nid yw data ar gael yn benodol ar gynrychiolaeth na phrofiadau'r rhai o gefndiroedd Sipsiwn, Roma a Theithwyr mewn penodiadau cyhoeddus nac yng ngweithlu GIG Cymru, ond mae'n rhesymol tybio eu bod yn wynebu rhwystrau tebyg, yn seiliedig ar yr hyn sy'n hysbys am eu profiadau ehangach. Maent yn wynebu cyfraddau uchel o anweithgarwch economaidd, yn darparu'r lefelau uchaf o ofal di-dâl ac mae ganddynt y lefelau uchaf o anabledd o'r holl grwpiau ethnig. Mae Sipsiwn a Theithwyr hefyd yn wynebu rhwystrau sylweddol i gael mynediad at gyflogaeth, gan gynnwys diffyg sgiliau, addysg, neu gymwysterau ffurfiol, ac ofn gwahaniaethu gan gyflogwyr, cydweithwyr, a phobl nad ydynt yn Deithwyr. Gall profiadau o wahaniaethu, rhagfarn a	cael ei chasglu a'i hadolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau cyfranogwyr ac effaith y dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.
--	--	---	---

		gelyniaeth ar draws llawer o feysydd bywyd ddylanwadu ar benderfyniadau ynghylch datgelu neu osgoi datgelu eu hunaniaeth Sipsiwn neu Deithiwr i gyflogwyr. Mae'r dystiolaeth yn dangos yn glir bod unigolion Sipsiwn, Roma a Theithwyr yn wynebu rhwystrau a gwahaniaethu sylweddol, ac mae hyn yn ei gwneud hi'n debygol y byddant yn wynebu heriau ychwanegol wrth nodi rolau bwrdd, ymgeisio amdanynt a'u cael. Gall ofni amgylcheddau digroeso neu anniogel, yn aml yn seiliedig ar brofiadau bywyd, hefyd eu hatal rhag gwneud cais.	
Crefydd, cred a diffyg cred	Cadarnhaol Bydd y rhaglen hon yn darparu cyfle datblygu arweinyddiaeth sy'n benodol i leiafrifoedd ethnig ac yn lleihau'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth sicrhau mewn penodiadau cyhoeddus a llwyddo ynddynt. Trwy wneud hynny, bydd yn agor cyfleoedd i unigolion ethnig leiafrifol o grwpiau crefyddol sydd fel arall yn llai tebygol o gael mynediad atynt.	O 81% o'r penodeion yng Nghymru a Lloegr a ddatgelodd eu crefydd yn 2022-23, roedd Cristnogion wedi'u gorgynrychioli o'i gymharu â'r boblogaeth ehangach, tra bod Mwslimiaid yn cael eu tangynrychioli. Roedd pob crefydd arall a gofnodwyd gan benodeion (Iddewig, Sikh, Hindŵaidd a Bwdhaidd) yn cyd-fynd yn agos â chynrychiolaeth y boblogaeth, felly mae'r adran hon yn canolbwyntio ar dangynrychiolaeth Mwslimiaid.	Mwslimiaid yw'r grŵp crefyddol sy'n cael ei dangynrychioli fwyaf mewn penodiadau cyhoeddus. Bydd y rhaglen yn cael effaith gadarnhaol ar eu datblygiad gyrfa a'u potensial i fynd ymlaen i benodiadau cyhoeddus. Bydd hunaniaeth grefyddol cyfranogwyr yn cael ei chasglu a'i hadolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau cyfranogwyr ac effaith y dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.

		Mae'r rhan fwyaf o Fwslimiaid yn y DU o ethnigrwydd De Asiaidd neu Affricanaidd, sy'n golygu y byddant yn wynebu rhwystrau mewn penodiadau cyhoeddus fel aelodau o gefndiroedd ethnig leiafrifol. Ac er gwaethaf cyrhaeddiad addysgol cynyddol, wedi'i yrru gan nifer uwch o fenywod Mwslimaidd sy'n cymryd rhan mewn addysg uwch, mae Cyngor Mwslimiaid Prydain yn tynnu sylw at y cyfraddau uchaf o symudedd i lawr yn y DU ymhlith y rhai o gefndiroedd Pacistanaidd a Bangladeshaidd. Mae hyn yn cyfeirio at symudedd galwedigaethol rhwng cenedlaethau, lle mae 'symudedd i lawr' yn dangos newid rhwng y cenedlaethau o fewn teuluoedd o alwedigaethau proffesiynol i alwedigaethau dosbarth gweithiol.	
Rhyw / Rhywedd	Ddim yn gadarnhaol nac yn negyddol	Yn 2024, adroddodd Conffederasiwn y GIG fod byrddau cyrff iechyd Cymru yn ymddangos yn gytbwys rhwng y rhywiau yn unol â diffiniad y Comisiwn Ewropeaidd (40-60% o bob rhyw yn cael ei gynrychioli), ac mae'r duedd hon yn mynd yn ôl i 2018 o leiaf.	Gan fod byrddau cyrff iechyd Cymru eisoes yn cyflawni cydbwysedd rhwng y rhywiau, mae'r rhaglen yn agored i bobl o bob rhywedd ac nid oes unrhyw effaith sylweddol yn y maes hwn ac nid oes angen camau lliniaru.

Cyfeiriadedd rhywiol (Pobl Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol)	Cadarnhaol Bydd y rhaglen hon yn darparu cyfle datblygu arweinyddiaeth sy'n benodol i leiafrifoedd ethnig ac yn lleihau'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth sicrhau a llwyddo mewn penodiadau cyhoeddus. Trwy wneud hynny, bydd yn agor cyfleoedd i unigolion ethnig leiafrifol LHD+ a allai fel arall fod yn llai tebygol o gael mynediad atynt.	Mae Conffederasiwn y GIG yn nodi bod sawl cadeirydd Bwrdd wedi codi statws rhywioldeb "heb ei ddatgan" fel testun pryder penodol. Daw'r data gorau sydd ar gael gan y Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus. Yn ei adroddiad 2022-23, roedd 79.6% o benodeion yng Nghymru a Lloegr wedi adrodd eu cyfeiriadedd rhywiol. Datganodd 6.7% rywioldeb LHD+, ac mae hyn yn uwch na chyfran y boblogaeth yn gyffredinol (3.2%). Dylid trin y ffigur hwn yn ofalus, gan y gall y gyfradd ymateb is olygu bod y rhai sy'n LHD+ yn cael eu gorgynrychioli ymhlith y rhai sy'n dewis ymateb. Mae pobl ifanc LHDT yn wynebu heriau a all effeithio ar eu galluoedd i ddechrau addysg, cyflogaeth a hyfforddiant a pharhau â nhw, gan gynnwys heriau iechyd meddwl, perthnasoedd teuluol dan straen sy'n ymwneud â'u hunaniaeth, bwlio, gwahaniaethu, ac amgylcheddau nad ydynt yn gynhwysol. Ar ôl gadael addysg neu'r gweithlu, maent yn wynebu rhwystrau sylweddol i ailgydio ynddynt, gan gynnwys iechyd meddwl a chorfforol gwael, diffyg	Gall datblygu rhaglen yn benodol ar gyfer unigolion lleiafrifoedd ethnig agor y cyfle i bobl LHD+ ethnig leiafrifol a allai fel arall fod yn llai tebygol o gael mynediad at gyfleoedd o'r fath. Bydd y rhaglen yn cefnogi unrhyw gyfranogwyr LHD+ yn llawn i sicrhau eu diogelwch a'u cynhwysiant yn amgylchedd y rhaglen, eu lleoliadau bwrdd, a pherthnasoedd nawdd. Bydd cyfeiriadedd rhywiol cyfranogwyr y rhaglen yn cael ei gasglu a'i adolygu fel rhan o werthusiad y rhaglen i ddeall profiadau cyfranogwyr ac effaith y dulliau a ddefnyddir ar wahanol grwpiau o bobl.
--	--	--	--

		cymorth ymarferol a gwybodaeth am sut i gael mynediad at gyfleoedd, a diffyg hyder. Mae'r holl heriau hyn yn fwy ar gyfer unigolion LHDT ethnig leiafrifol. Mae Stonewall wedi adrodd y canlynol: • Mae 12% o bobl LHDT Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol wedi colli swydd o ganlyniad i fod yn LHDT, o'i gymharu â 4% o bobl LHDT gwyn • Mae 19% o bobl LHDT Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol wedi colli allan ar ddyrchafiad am fod yn LHDT, o'i gymharu â 10% o bobl LHDT gwyn • Mae 10% o weithwyr LHDT du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol wedi dioddef ymosodiadau corfforol oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol a/neu hunaniaeth rhyweddol, o'i gymharu â 3% o weithwyr LHDT gwyn Mae'r dystiolaeth yn dangos yn glir bod unigolion LHDT ethnig leiafrifol yn wynebu rhwystrau sylweddol mewn addysg a chyflogaeth, ac mae hyn yn ei gwneud hi'n debygol y byddant yn wynebu heriau ychwanegol wrth nodi rolau bwrdd, gwneud cais amdanynt a'u cael.	
--	--	--	--

		Gall ofni amgylcheddau digroeso neu anniogel, yn aml yn seiliedig ar brofiadau bywyd, hefyd eu hatal rhag gwneud cais.	
Priodas a phartneriaeth sifil	Ddim yn gadarnhaol nac yn negyddol	Nid oes unrhyw ddata ar gael am statws priodasol yng Nghymru na chan y Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus. Er y gallai aelodau annibynnol brofi gwahaniaethu ar sail eu statws priodasol neu bartneriaeth sifil, nid oes unrhyw rwystrau uniongyrchol y mae'r statws hwn yn eu cyflwyno i alluoedd unigolyn i ddal penodiadau cyhoeddus neu gymryd rhan yn y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd.	Dim angen
Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed	Ddim yn gadarnhaol nac yn negyddol	Dim yn ofynnol – ni fydd plant a phobl ifanc yn gymwys i gymryd rhan yn y rhaglen.	Dim angen
Aelwydydd incwm isel	Cadarnhaol Mae gan y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd y potensial i gynyddu sgiliau arwain, hyder a chyfalaf cymdeithasol cyfranogwyr, a thrwy hynny wella eu datblygiad gyrfa a'u potensial ennill cyflog.	Mae pobl Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol yng Nghymru yn profi amddifadedd economaidd-gymdeithasol yn anghymesur. Mae hyn yn cynnwys: Cyfraddau tlodi uwch, cyfraddau cyflogaeth is, a chyfraddau enillion cyfartalog yr awr is na'r boblogaeth wyn	Nod y rhaglen yw dod â lleisiau a phrofiadau newydd amrywiol, ac mae rhai o'r ystyriaethau penodol sy'n adlewyrchu hyn ac a fydd yn lliniaru'r rhwystrau sy'n wynebu'r rhai o aelwydydd incwm isel yn cynnwys: Cryfderau a gwerthoedd - recriwtio sy'n seiliedig ar sgiliau

		• Cynrychiolaeth anghymesur o uchel yn yr ardaloedd mwyaf difreintiedig Pan fydd amddifadedd economaidd-gymdeithasol yn cyfuno â phrofiadau o hiliaeth, gall unigolion ethnig leiafrifol fod dan anfantais o oedran ifanc, gan effeithio ar eu statws galwedigaethol tymor hwy a'u potensial o ran incwm. Mae tystiolaeth yn dangos bod pobl ifanc yn llawer mwy tebygol o fod wedi profi amser y tu allan i addysg, hyfforddiant neu waith os oeddent yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Yng Nghymru, mae'r cynnydd i ddysgu pellach a/neu gyflogaeth ar ôl 16 oed ar ei isaf ymhlith dysgwyr ag ethnigrwydd Du, Affricanaidd, Caribïaidd, Du Prydeinig, Du Cymreig. Sipsiwn, Roma a Theithwyr sydd â'r cyrhaeddiad addysgol isaf ym mhob cyfnod allweddol o blith unrhyw grŵp ethnig yn y DU a nhw yw'r lleiaf tebygol o aros mewn addysg ar ôl TGAU. Mae ganddynt hefyd y cyfraddau gwahardd parhaol uchaf yn y DU o'r holl grwpiau ethnig, ac yna myfyrwyr o gefndiroedd Gwyn a Du Caribïaidd Cymysg, a Du Caribïaidd.	• Ffurflenni cais gyda chwestiynau sy'n seiliedig ar sgiliau a gwerthoedd; dim angen CV, addysg na hanes cyflogaeth • Hyrwyddo a recriwtio ar draws ystod eang o lwyfannau, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasol • Ac eithrio'r rhai sydd eisoes â phrofiad ar fwrdd cyhoeddus
--	--	---	--

		Yng nghyd-destun y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd, bydd y profiadau hyn yn cynyddu rhwystrau i benodiadau cyhoeddus. Mae tâl isel, diffyg amodau gwaith hyblyg, ac amseriad a lleoliad cyfarfodydd Bwrdd a diffyg defnydd o dechnoleg i gyd yn ffactorau sy'n gallu ei gwneud hi'n fwy heriol i'r rhai mewn cyflogaeth gymryd rhan mewn penodiadau cyhoeddus. Bydd y materion hyn yn fwy aciwt i'r rhai mewn aelwydydd incwm isel, sy'n debygol o fod â llai o hyblygrwydd yn eu gwaith i'w galluogi i ymgymryd â rolau ychwanegol. Maent yn fwy tebygol o gael trafferth cyflawni ymrwymiad amser gofynnol rôl aelod annibynnol, yn enwedig pan fo tâl yn rôl yn annigonol iawn.	
--	--	--	--

Hawliau Dynol a Chonfensiynau'r Cenhedloedd Unedig

A fydd y polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar hawliau dynol pobl yn eich barn chi? *(Cyfeiriwch at bwynt 1.4 yng Nghanllawiau'r Asesiad Effaith Integredig i gael rhagor o wybodaeth am Hawliau Dynol a Chonfensiynau'r Cenhedloedd Unedig).*

Hawliau Dynol	Beth yw effeithiau cadarnhaol neu negyddol y cynnig?	Rhesymau dros eich penderfyniad (gan gynnwys tystiolaeth)	Sut y byddwch yn lliniaru'r effeithiau negyddol?
Tegwch	Cadarnhaol	Mae'r Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn un o ymrwymadau'r Cynllun	Amherthnasol

		Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ArWAP), sy'n adeiladu ar y <i>Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024</i> gan mai bod ei nodau'n cynnwys 'cryfhau a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru.' Bydd y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn cyfrannu at gyflawni newid parhaus yn unol â'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, gan wneud gwahaniaeth yn y sector iechyd yn y tymor byr, y tymor canolig a'r hirdymor trwy roi cyfle tecach i grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus.	
Parch	Cadarnhaol	Rhoddodd y Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol dystiolaeth bod gwahaniaethau hil yn parhau i fodoli yng Nghymru, gan gynnwys o fewn y GIG. Yn berthnasol i barch, tynnodd ymatebion i'r ymgynghoriad sylw at yr hiliaeth a brofodd staff gofal iechyd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, megis: • Iaith hiliol annerbyniol ddim yn cael ei herio. • Cyfran uwch o staff ethnig leiafrifol yn	Amherthnasol

		adrodd am fwlio, aflonyddu neu gam-drin hiliol. Mae'r Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn cynnwys camau gweithredu ar herio agweddau atgas ac adeiladu parch. Trwy weithio gyda byrddau cyrff iechyd gyda ffocws ar amgylcheddau bwrdd cynhwysol, iach, bydd y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn cyfrannu at feithrin diwylliannau o gynhwysiant a pharch o fewn y GIG.	
Cydraddoldeb	Cadarnhaol	Yn berthnasol i gydraddoldeb, tynnodd ymatebion i ymgynghoriad Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol sylw at yr hiliaeth a brofodd staff gofal iechyd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, megis: • Diffyg hyfforddiant gorfodol gwrth-hiliol priodol. • Diffyg hyder wrth fynd i'r afael â hiliaeth/arferion hiliol gan yr holl staff a defnyddwyr gwasanaeth. • Nid oes unrhyw gamau'n cael eu cymryd pan fydd cwynion yn cael eu gwneud.	Amherthnasol

		• Nid yw staff yn teimlo'n ddiogel ac yn hyderus i ddarparu data ethnigrwydd. • Nid yw staff yn teimlo'n ddiogel i siarad yn erbyn gwahaniaethu ac arferion hiliol. • Digwyddiadau sy'n gysylltiedig â hil heb eu cofnodi. • Cyfran y cwynion a'r atgyfeiriadau disgyblu yn erbyn lleiafrifoedd ethnig • Mae staff ethnig leiafrifol yn fwy tebygol o gael cwynion ffurfiol yn eu herbyn am faterion dibwys sy'n cael eu huwchgyfeirio'n gyflym o'i gymharu â chydweithwyr gwyn. Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn cynnwys gweithredoedd ar herio agweddau atgas ac adeiladu parch. Trwy weithio gyda byrddau cyrff iechyd gyda ffocws ar amgylcheddau bwrdd cynhwysol, iach, bydd y	
--	--	--	--

		Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd yn cyfrannu at feithrin diwylliannau o gynhwysiant a pharch o fewn y GIG.	
Amrywiaeth	Cadarnhaol	Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb hwn wedi crynhoi'r dystiolaeth bod y grwpiau canlynol yn cael eu tangynrychioli mewn penodiadau cyhoeddus: • Unigolion Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol • Pobl anabl • Pobl o dan 35 oed • Pobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is Mae'r rhaglen wedi'i chynllunio trwy lens groestoriadol a chynhwysol, gan gydnabod y bydd gan gyfranogwyr ystod amrywiol o anghenion a phrofiadau sy'n ymestyn ymhell y tu hwnt i'w cefndiroedd hiliol a/neu ethnig. Mae dyluniad y rhaglen wedi ystyried yn weithredol sut i leihau rhwystrau a allai atal y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig eraill rhag cymryd rhan yn y rhaglen.	Amherthnasol
Ymreolaeth	Cadarnhaol	Mae cydlunio wedi bod yn ddull sylfaenol o ddatblygu'r rhaglen hon, ac	Amherthnasol

		mae cydweithio â'r rhai sydd â phrofiad proffesiynol a phrofiad bywyd wedi bod wrth wraidd datblygiad y rhaglen. Bydd y rhaglen yn cefnogi ymreolaeth unigol i gyfranogwyr trwy adeiladu eu sgiliau arweinyddiaeth, eu hyder a'u cyfalaf cymdeithasol, gan roi'r offer a'r wybodaeth iddynt fel y gallant barhau â'u teithiau arweinyddiaeth.	
--	--	---	--

Hawliau Dinasyddion yr UE/Ardal Economaidd Ewropeaidd a'r Swistir

Ystyriwch effaith eich polisi ar y meysydd isod, gan nodi a yw'r effaith yn un gadarnhaol neu negyddol ac unrhyw gamau y mae angen eu cymryd i ddileu effeithiau negyddol posibl. Nodwch y rheswm dros eich ateb, gan gynnwys ble y ceisiwyd cyngor cyfreithiol a nodwch hefyd ble nad yw hawl yn berthnasol i'ch polisi:

Preswyllo – yr hawl i breswyllo a hawliau eraill sy'n ymwneud â phreswyllo: hawliau i adael gwlad a dod i mewn iddi, ceisiadau am statws preswlydd, cyfyngiadau ar hawliau i ddod i mewn i wlad a phreswyllo;

- Dim effaith – ddim yn berthnasol

Cydnabod cymwysterau proffesiynol yn gilyddol – parhau i gydnabod cymwysterau proffesiynol a enillwyd gan ddinasyddion yr UE/AEE/y Swistir yn eu gwledydd (ac a gydnabyddir eisoes yn y DU);

- Dim effaith. Nid oes angen unrhyw gymwysterau proffesiynol i gymryd rhan yn y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd nac i ddal penodiad cyhoeddus.

Mynediad at systemau nawdd cymdeithasol – mae'r rhain yn cynnwys budd-daliadau, mynediad at addysg, tai a mynediad at ofal iechyd;

- Dim effaith – ddim yn berthnasol.

Triniaeth gyfartal – mae hyn yn cwmpasu dim gwahaniaethu, triniaeth gyfartal a hawliau gweithwyr;

- Dim effaith – ddim yn berthnasol.

Hawliau gweithwyr - Ar y cyfan, gwarantir yr un hawliau i weithwyr a phobl hunangyflogedig sy'n dod o fewn cwmpas y Cytundebau Hawliau Dinasyddion ag a oedd ganddynt pan oedd y DU yn Aelod-wladwriaeth. Mae ganddynt yr hawl i beidio â dioddef gwahaniaethu oherwydd cenedligrwydd a'r hawl i gael eu trin yn gyfartal â gwladolion y DU.

- Dim effaith – ddim yn berthnasol.

(Gall gweithwyr trawsffiniol (y dinasyddion hynny sy'n preswyllo mewn un wladwriaeth ac sy'n gweithio'n rheolaidd mewn un arall) barhau i weithio yn y DU os oeddent yn gwneud hynny erbyn 31 Rhagfyr 2020).