

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Ebrill 2012 – Mawrth 2013

Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Ebrill 2012-Mawrth 2013

- 1 Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (CNB) yw'r rheoleiddiwr ar gyfer nyrsys a bydwagedd yng Nghymru, Lloegr, yr Alban, Gogledd Iwerddon a'r Ynysoedd. Rydym yn bodoli er mwyn diogelu iechyd a lles y cyhoedd. Mae popeth a wnawn fel rheoleiddiwr yn ategu ein diben sylfaenol, sef diogelu'r cyhoedd:
 - Rydym yn pennu safonau o ran addysg, hyfforddiant, ymddygiad a pherfformiad nyrsys a bydwagedd ledled y DU, ac yn cadw cofrestr o'r rheini sydd wedi cymhwyso ac sy'n cyrraedd y safonau hynny.
 - Rydym yn rhoi arweiniad er mwyn helpu nyrsys a bydwagedd i sicrhau eu bod yn meddu ar y sgiliau a'r wybodaeth ddiweddaraf a chynnal ein safonau proffesiynol.
 - Mae gennym brosesau teg ac effeithiol ar gyfer cynnal ymchwiliadau ac ymdrin â nyrsys a bydwagedd nad ydynt yn cyrraedd ein safonau.
- 2 Fel corff cyhoeddus, rydym yn ddarostyngedig i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb ar gyfer y sector cyhoeddus yn Adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i ni roi ystyriaeth briodol i'r angen i:
 - Ddileu achosion o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.
 - Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheini nad ydynt yn ei rhannu.
 - Meithrin cydberthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheini nad ydynt yn ei rhannu.
- 3 Mae'n ofynnol i ni bennu amcanion cydraddoldeb i'n helpu i sicrhau perfformiad effeithiol yn erbyn ein dyletswyddau cydraddoldeb. Mae'r amcanion hyn yn canolbwyntio ar faterion cydraddoldeb pwysig o fewn y CNB gyda'r diben o sicrhau gwelliannau o ran ein trefniadau ar gyfer llunio polisïau, darparu gwasanaethau a chyflogi. Mae hefyd yn ofynnol i ni gyhoeddi adroddiad blynyddol i ddangos ein bod yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb ar gyfer y sector cyhoeddus.
- 4 Rydym yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r buddiannau sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth i ni fel rheoleiddiwr ac i ni fel cyflogwr ac yn dilyn ymgynghoriad cyhoeddus yn 2012, cytunodd y Cyngor ar bum amcan cydraddoldeb ar gyfer y cyfnod o 2012 i 2015 a chyhoeddwyd yr amcanion hynny¹. Mae'r amcanion yn ei gwneud yn ofynnol i ni:
 - Gynnwys amrywiaeth wrth gyflawni ein swyddogaethau statudol.

¹ Gellir eu gweld yn: <http://www.nmc-uk.org/Documents/EandD/EqualityobjectivesJuly2012.pdf>

- Mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy ein harweinyddiaeth.
 - Rhoi prosesau llywodraethu effeithiol ar waith i ategu cydraddoldeb a chynhwysiant.
 - Gwerthfawrogi staff er mwyn sicrhau y cânt eu trin â pharch ac y gallant weithio mewn amgylchedd lle na cheir achosion o wahaniaethu, aflonyddu neu fwlio.
 - Darparu gwasanaethau o ansawdd sy'n berthnasol i anghenion cymuned amrywiol.
- 5 Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r cynnydd a wnaed gennym rhwng mis Ebrill 2012 a mis Mawrth 2013 ac yn dangos ein cydymffurfiaeth â'r ddeddfwriaeth.
- 6 Ymhlith y cyflawniadau allweddol mae:
- Cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth fel amcan allweddol yn ein Cynllun Corfforaethol 2013–16 wedi'i ategu gan gynlluniau busnes pob un o'n pump cyfarwyddiaeth.
 - Codi ymwybyddiaeth o amrywiaeth ymhlith staff drwy ddarparu hyfforddiant wyneb yn wyneb a hyfforddiant ar-lein i bob aelod newydd o staff a phob aelod newydd o'r panel sy'n rhan o'n gwrandawiaid addaswydd i ymarfer.
 - Dathlu digwyddiadau amrywiaeth allweddol megis Mis Hanes Pobl Dduon a Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (LGBT) a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod.
 - Gweithio mewn partneriaeth â grwpiau amrywiol ac arbenigwyr amrywiaeth allanol i nodi a rhannu arfer gorau.
 - Gwella ein gwefan er mwyn cyrraedd safonau hygyrchedd a gydnabyddir yn rhyngwladol.
 - Sicrhau bod ein hadeiladau yn hygyrch i'n staff ac i ymwelwyr.
- 7 Mae'r tabl yn Atodiad 1 yn darparu mwy o fanylion, gan gynnwys ein cynlluniau ar gyfer y flwyddyn gyfredol. Rydym yn cydnabod nad ydym wedi gwneud cymaint o gynnydd ymhob maes ag y byddem wedi'i ddymuno a bod rhagor i'w wneud. Yn ystod 2013-14, bydd ein hymdrechion yn canolbwyntio ar:
- Wella'r broses o gasglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y nyrsys a'r bydwragedd ar ein cofrestr.
 - Hyrwyddo gweithle sy'n deg ac yn gynhwysol i staff.
- 8 Bydd cyflawni'r amcanion hyn yn ein helpu i gynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhellach fel rhan o ddiwylliant ein sefydliad. O dan arweiniad y Prif Weithredwr, bydd ein hyrwyddwyr amrywiaeth ymhob rhan o'r busnes yn helpu i gefnogi ac annog pob aelod o staff i gymryd cyfrifoldeb dros roi'r camau gweithredu a nodwyd gennym ar waith.

Crynodeb o gynnydd Ebrill 2012 - Mawrth 2013

Amcanion a chamau gweithredu ategol	Cynnydd a chyflawniadau yn 2012–2013	Beth y byddwn yn ei wneud yn 2013–2014
Amcan 1: Cynnwys amrywiaeth - Byddwn yn cynnwys amrywiaeth ymhellach wrth gyflawni ein swyddogaethau statudol.		
<p>1.1 Sicrhau bod amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ategu ein Cynllun Corfforaethol.</p>	<p>Ym mis Mawrth 2012, ystyriodd pob cyfarwyddiaeth gydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o gynlluniau'r gyfarwyddiaeth a'r pethau i'w cyflawni.</p> <p>Rydym wedi cwblhau asesiadau o effaith polisïau a phrosiectau ar gydraddoldeb.</p> <p>Mae gennym amcan cydraddoldeb ac amrywiaeth penodol sy'n rhan o'n Cynllun Corfforaethol.</p>	<p>Mae ein Cynllun Corfforaethol unwaith eto yn cynnwys amcan cydraddoldeb ac amrywiaeth penodol.</p> <p>Yn 2013–2014, rydym wedi dechrau ystyried gwahanol ffyrdd o wella'r broses o gasglu data drwy ein swyddogaeth cofrestrïadau.</p> <p>Byddwn yn cyflwyno adroddiad chwarterol i'r Cyngor ar gynnydd yn erbyn ein hamcanion.</p>
<p>1.2 Gwella ein dealltwriaeth o'r ffordd y mae ein gweithgareddau, ein swyddogaethau a'n gwasanaethau yn effeithio ar grwpiau amrywiol er mwyn i ni geisio dileu achosion o wahaniaethu anghyfreithlon.</p>	<p>Aeth aelodau allweddol o staff i hyfforddiant ar asesiadau trawsreoliadol o'r effaith ar gydraddoldeb gyda chydweithwyr o'r Cyngor Deintyddol Cyffredinol a'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol. O ganlyniad, rydym wedi datblygu ein canllawiau ar asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ac wedi cynnal asesiadau o'r fath o fewn meysydd gwaith allweddol.</p> <p>Un enghraifft yw'r asesiad a gwblhawyd wrth ystyried codi ein ffi gofrestru ym mis Hydref 2012.</p>	<p>Erbyn diwedd 2013–14, byddwn wedi datblygu ein hadnoddau dadansoddi cydraddoldeb ymhellach er mwyn dangos effeithiau posibl ein polisïau a'n harferion ar y nodweddion gwarchoddedig.</p>

	<p>Bu rhaglen o siaradwyr yn rhan allweddol o gyfarfodydd yr hyrwyddwyr amrywiaeth. Cafwyd cyflwyniadau gan y Gymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth o ran Rhywedd (GIREs), Opportunity Now, Race for Opportunity a Stonewall.</p> <p>Mae cyflwyniadau'r siaradwyr wedi ein helpu i ddatblygu dealltwriaeth o grwpiau amrywiol ac i rannu arfer da ar draws y sefydliad.</p> <p>Ymhlith yr enghreifftiau o gyflawniadau allweddol roedd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ystyried a deall sut mae sefydliadau arfer gorau wedi cynyddu nifer y ceisiadau gan bobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (BME) a merched ar gyfer swyddi ar y panel. • Cydgysylltu â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wrth ddiweddarau ein dull o asesu nyrsys o dramor sy'n awyddus i gael eu cynnwys ar y gofrestr. 	<p>Byddwn yn ehangu ein dealltwriaeth o amrywiaeth ymhellach drwy ymweld â chyrrff rheoleiddio nad ydynt yn ymwneud â gofal iechyd. Rydym wedi trefnu cyfarfodydd gyda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rhwydwaith Buddsoddwyr mewn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Deyrnas Unedig (UKIED) ar 30 Ebrill 2013. Roedd aelodau'r rhwydwaith yn cynnwys y Coleg Plismona, y Gwasanaeth Heddlu Metropolitanaid, Cymdeithas Genedlaethol Gwasanaeth Erlyn y Goron ar gyfer Pobl Dduon a'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr. Trefnir cyfarfod arall ym mis Medi 2013. • Y Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr ddydd Gwener 14 Mehefin 2013. • Bwrdd Safonau'r Bar ddydd Mercher 3 Gorffennaf 2013. <p>Byddwn yn cyfarfod â'r Sefydliad Ffiseg ym mis Awst 2013.</p>
--	--	--

Amcan 2: Arweinyddiaeth - Bydd ein harweinwyr yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

<p>2.1 Sefydlu'r fforwm hyrwyddwyr amrywiaeth</p>	<p>Ym mis Tachwedd 2011, gwnaethom lansio'r fforwm hyrwyddwyr amrywiaeth, o dan gadeiryddiaeth y Prif Weithredwr a'r Cofrestrwydd presennol.</p> <p>Diben y fforwm oedd helpu'r CNB i gynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'i ddiwylliant.</p> <p>Roedd gweithgareddau'r cyfarfodydd yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nodi a rhannu arfer gorau o fewn y sefydliad. • Nodi a rhannu arfer gorau gydag arbenigwyr amrywiaeth allanol. • Annog staff i gymryd rhan yn ymgynghoriad y CNB ar yr amcanion cydraddoldeb. 	<p>Yn dilyn newidiadau sefydliadol mewnol, byddwn yn adolygu Cylch Gorchwyl y fforwm hyrwyddwyr amrywiaeth a'r aelodaeth er mwyn sicrhau y caiff pob rhan o'r sefydliad ei chynnwys.</p> <p>Bydd yr hyrwyddwyr yn cynnal digwyddiadau ymwybyddiaeth o fewn eu cyfarwyddiaethau er mwyn parhau i godi proffil ymrwymadau ac amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth.</p>
<p>2.2 Rydym yn ceisio sicrhau bod unigolion a gaiff eu penodi i'n pwyllgorau a'n panelau Addasrwydd i Ymarfer yn gwbl ymwybodol o'u cyfrifoldebau o ran amrywiaeth.</p>	<p>Mae aelodau pwyllgorau a phanelau wedi cwblau hyfforddiant gorfodol ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth. Darperir yr hyfforddiant hwn drwy lwyfan e-ddysgu.</p>	<p>Darperir hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'r broses sefydlu ar gyfer aelodau newydd o banelau, y Cyngor ac aelodau pwyllgorau.</p> <p>Byddwn yn ystyried cyflwyno'r hyfforddiant i amrywiaeth ehangach o staff Addasrwydd i Ymarfer.</p>

Amcan 3: Llywodraethu - Byddwn yn rhoi prosesau llywodraethu effeithiol ar waith i ategu'r gwaith o sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant.

<p>3.1 Rhoi manylion am y cynnydd yn erbyn amcanion cydraddoldeb y CNB a'r broses o roi strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth y CNB ar waith.</p>	<p>Cyflwynwyd adroddiad ar gynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb fel rhan o Adroddiad Blynyddol 2011-2012² a'r Adroddiad Blynyddol ar Addasrwydd i Ymarfer 2011-2012³. Caiff yr adroddiadau eu cyhoeddi ar ein gwefan.</p>	<p>Yn 2013, byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Blynyddol 2012–2013 a'r Adroddiad Blynyddol ar Addasrwydd i Ymarfer 2012–2013 yn Gymraeg ac yn Saesneg.</p>
<p>3.2 Dadansoddi a chyhoeddi data am amrywiaeth nyrsys a bydwagedd ar ein cofrestr, a chanlyniadau Addasrwydd i Ymarfer.</p>	<p>Gan nad oes gofyniad gorfodol i nyrsys a bydwagedd roi data cydraddoldeb ac amrywiaeth i ni, rydym wedi annog nyrsys a bydwagedd i gwblhau ein ffurflen monitro amrywiaeth pan fyddant yn cofrestru am y tro cyntaf gyda ni neu'n dychwelyd i'n cofrestr.</p>	<p>Erbyn diwedd 2013–14, byddwn wedi atgyfnerthu ein cyfleoedd i roi arweiniad i nyrsys a bydwagedd ac i gyfathrebu â hwy i'w hannog i gwblhau ein ffurflen monitro amrywiaeth ar-lein.</p>

² http://www.nmc-uk.org/Documents/Annual_reports_and_accounts/Nursing%20and%20Midwifery%20Council%20Annual%20Report%20and%20Accounts%202011-2012%20and%20Strategic%20Plan%202012-2015.pdf

³ http://www.nmc-uk.org/Documents/Annual_reports_and_accounts/FTPAnnualReports/Nursing%20and%20Midwifery%20Council%20Annual%20Fitness%20to%20Practise%20Report%202011-2012.pdf

	Mae ein Hadroddiad Blynyddol ar Addasrwydd i Ymarfer 2011-2012 yn cynnwys dadansoddiad o ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth.	Bydd ein Hadroddiad Blynyddol ar Addasrwydd i Ymarfer 2012-2013 yn cynnwys dadansoddiad o ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth.
3.3 Sefydlu panel cyfeirio amrywiaeth.	<p>Ym mis Chwefror 2012, ffurfiwyd y panel cyfeirio amrywiaeth. Roedd y panel yn cynnwys arbenigwyr amrywiaeth o'r gwahanol feysydd cydraddoldeb ac amrywiaeth⁴.</p> <p>Darparodd y panel arweiniad ar arfer da, cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn polisiâu, ymgynghoriadau a mentrau allweddol.</p> <p>Ymhlith yr enghreifftiau o gyflawniadau allweddol roedd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adolygu amcanion cydraddoldeb y CNB. • Cadarnhau ansawdd, perthnasedd a chyflawnder ein gwybodaeth. • Monitro a gwerthuso effeithiau asesiadau penodol o'r effaith ar gydraddoldeb. 	Byddwn yn parhau i weithio mewn partneriaeth ag arbenigwyr amrywiaeth allanol i lywio ein harfer ac i ategu gwelliannau pellach o ran perfformiad sefydliadol.

⁴ Yr Adran Iechyd; Rhwydwaith Cyflogwyr Cydraddoldeb a Chynhwysiant (ENEI); Future Inclusion; GIRES; Opportunity Now; Awdurdod Iechyd Strategol Arfordir De Ddwyrain Lloegr a Stonewall.

Amcan 4: Staff - Caiff ein staff eu gwerthfawrogi drwy gael eu trin â pharch a thrwy sicrhau y gallant weithio mewn amgylchedd lle na cheir achosion o wahaniaethu, aflonyddu neu fwlio.

<p>4.1 Adolygu'r holl bolisiâu a hyfforddiant adnoddau dynol perthnasol er mwyn sicrhau bod y CNB yn bodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010.</p>	<p>Ym mis Mawrth 2012, gwnaethom ddiweddarau ein polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn sicrhau ei fod yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.</p>	<p>Yn ystod 2013-2014, byddwn yn dechrau rhaglen dreigl o adolygiadau polisi a fydd yn cynnwys sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth.</p> <p>Fel rhan o'n rhaglen strategol technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh), byddwn yn sicrhau y caiff staff y mae angen addasiadau rhesymol arnynt mewn perthynas ag offer TG eu hystyried.</p>
	<p>Mae'n ofynnol i bob aelod o staff gwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'u proses sefydlu. Mae 85% o staff wedi cwblhau'r modiwl ar-lein. Rydym hefyd yn cynnal sesiwn hyfforddiant wyneb yn wyneb y mae'n rhaid i staff ei chwblhau fel rhan o'u proses sefydlu.</p>	<p>Byddwn yn diweddarau ein sesiynau hyfforddiant er mwyn sicrhau eu bod yn parhau'n gyfoes.</p>
<p>4.2 Hyrwyddo polisiâu perthnasol a rheoli ymddygiad cyflogeion er mwyn sicrhau bod y gweithle yn deg ac yn gynhwysol.</p>	<p>Yn ogystal â'n polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth a'n gweithdrefnau ar gyfer rheoli perfformiad, rydym wedi cyflwyno fframwaith ymddygiad sefydliadol newydd. Mae'r fframwaith yn nodi'n glir ein disgwyliadau ar gyfer cyflogeion ar bob lefel o'r sefydliad.</p>	<p>Byddwn yn defnyddio canlyniadau'r arolwg staff blynyddol i asesu lefelau boddhad, perfformiad ac ymgysylltu â'n staff.</p>

<p>4.3 Codi ymwybyddiaeth o amrywiaeth ymhlith staff drwy annog trefniadau i greu grwpiau staff, cyflogeion ac amrywiaeth i nodi a dathlu digwyddiadau amrywiaeth allweddol.</p>	<p>Yn 2012, gwnaethom gynnal seminar ar y cyd gyda'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol i ddathlu Mis Hanes Pobl Dduon.</p> <p>Ymhlith y siaradwyr gwadd roedd yr Arglwydd Soley, a gyfeiriodd at gyflawniadau Mary Seacole a gweithiwr proffesiynol o'r gymuned pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a rannodd ei brofiad o ddarparu gwasanaethau i gymunedau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn Ne Llundain.</p> <p>Rydym wedi defnyddio ein cylchlythyrau ar-lein wythnosol i godi ymwybyddiaeth o ddigwyddiadau eraill, gan gynnwys Mis Hanes Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (LGBT) a Diwrnod Rhyngwladol y Menywod.</p>	<p>Byddwn yn hyrwyddo ymwybyddiaeth staff o ddigwyddiadau allweddol drwy gyhoeddi erthyglau yn ein cylchlythyr ar-lein wythnosol ac yn ein nodiadau briffio i staff.</p>
<p>4.4 Codi ymwybyddiaeth o arfer gorau, meincnodi perfformiad a meithrin arbenigedd allanol gan gwmpasu'r naw nodwedd warchoddedig.</p>	<p>Fel y nodwyd uchod, mae'r fforwm hyrwyddwyr amrywiaeth wedi cydweithio'n agos â'r panel cyfeirio amrywiaeth i godi ymwybyddiaeth ac i gyflwyno arbenigedd allanol i'r CNB.</p>	<p>Erbyn diwedd 2015, ein nod yw cyflwyno adroddiad meincnodi i Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall⁵.</p>
<p>4.5 Adolygu ein prosesau datblygu staff er mwyn sicrhau y caiff amrywiaeth ei hadlewyrchu ar bob lefel.</p>	<p>Rydym wedi diweddarau ein polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth ac wedi lansio ein fframwaith ymddygiad. Caiff y lefelau ymddygiad disgwylid eu profi yn y broses recriwtio a'r broses arfarnu staff.</p>	<p>Byddwn yn hyrwyddo ein polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn pwysleisio gwerthoedd a lefelau ymddygiad y CNB drwy gydol ein proses recriwtio, dysgu a datblygu, hyfforddi ac arfarnu staff.</p>

⁵ Ymarfer meincnodi blynyddol yw Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall sy'n cyflwyno'r 100 o Gyflogwyr Gorau ym Mhrydain ar gyfer lesbiaid, pobl hoyw a phobl ddeurywiol.

	<p>Rydym wedi cyhoeddi crynodeb blynyddol wedi'i ddiweddarau o'n proffil amrywiaeth staff ar ein gwefan.⁶</p> <p>Un o'r nodweddion mwyaf nodedig ar gyfer 2012-2013 yw bod ymatebion i gwestiynau am gyfeiriadedd rhywiol wedi cynyddu 4% o fis Ebrill 2012 i fis Mawrth 2013. Mae niferoedd staff yn y categori 16-29 oed hefyd wedi cynyddu 7%.</p>	Byddwn yn cyhoeddi crynodeb 2013-2014 o ddata amrywiaeth staff ar wefan y CNB.
<p>Amcan 5: Darparu gwasanaethau - byddwn yn parhau i ddarparu gwasanaethau o ansawdd sy'n berthnasol i anghenion cymuned amrywiol.</p>		
<p>5.1 Sicrhau bod hygyrchedd pob un o'n hadeiladau yn bodloni gofynion deddfwriaethol.</p>	<p>Ym mis Mawrth 2013, gwnaethom gynnal archwiliadau hygyrchedd o bob un o'n hadeiladau. Nododd argymhellion yr archwiliadau bod ein hadeiladau yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaethol.</p> <p>Gwnaethom hefyd ddatblygu cynlluniau gadael yr adeilad ar gyfer aelodau o staff yr oedd ganddynt naill ai broblem barhaol neu dros dro gyda'u clyw, eu symudedd neu eu golwg a oedd yn effeithio ar eu gallu i adael ein hadeiladau pe byddai digwyddiad difrifol.</p>	<p>Cynhelir yr archwiliadau nesaf o'n hadeiladau yn 2015.</p> <p>Fel rhan o'n strategaeth gaffael, byddwn yn sicrhau y caiff materion hygyrchedd eu hystyried wrth ddarparu pob gwasanaeth i staff ac i'r cyhoedd sy'n ymweld â'n safleoedd.</p>
<p>5.2 Rydym yn annog amrywiaeth cyflenwyr drwy sicrhau bod cyfleoedd i ennill contractau ar gael yn hawdd i fusnesau bach a chanolig.</p>	<p>Mae ein canllawiau caffael yn hyrwyddo cydraddoldeb. Ar hyn o bryd, mae cyflenwyr craidd y CNB yn cynnwys nifer o fusnesau bach a chanolig.</p>	<p>Byddwn yn parhau i sicrhau bod y CNB yn hygyrch i fusnesau bach a chanolig drwy ein prosesau caffael.</p>

⁶ <http://www.nmc-uk.org/About-us/Equality-and-diversity/Equality-and-diversity-about-us/NMC-diversity-profile/>

<p>5.3 Mae ein cyflenwyr yn adlewyrchu ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.</p>	<p>Mae pob cyflenwr yn rhoi copi o'i bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth i ni fel rhan o'n proses dendro.</p>	<p>Bydd ein meini prawf gwerthuso ar gyfer tendrau yn cynnwys ymrwymiad cyflenwyr i gydraddoldeb ac amrywiaeth.</p>
<p>5.4 Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth yn ein holl ohebiaeth a'n cydberthnasau â rhanddeiliaid.</p>	<p>Rydym wedi gwella ein gwefan er mwyn cyrraedd safonau hygyrchedd a gydnabyddir yn rhyngwladol.</p> <p>Yn ogystal, mae gennym dudalen benodedig ar ein gwefan ar hygyrchedd ac rydym yn gofyn am adborth gan ein defnyddwyr ar faterion sy'n ymwneud â hygyrchedd.⁷</p>	<p>Byddwn yn dechrau gweithio tuag at wella ein hygyrchedd ar-lein i safon uwch fyth a gydnabyddir yn allanol.</p>
	<p>Rydym yn trin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth gynnal busnes cyhoeddus yng Nghymru. Caiff hyn ei adlewyrchu yn ein Cynllun Iaith Gymraeg.⁸</p> <p>Caiff ein Hadroddiad Blynyddol 2012-2013 ei gyhoeddi yn Gymraeg am y tro cyntaf.</p>	<p>Ym mis Hydref 2013, byddwn yn cyhoeddi Adroddiad Monitro'r Cynllun Iaith Gymraeg.</p> <p>Caiff ein Hadroddiad Blynyddol 2013-2014 ei gyhoeddi yn Gymraeg.</p>

⁷ <http://www.nmc-uk.org/Accessibility/>

⁸ <http://www.nmc-uk.org/About-us/Welsh-Language-Scheme/>