

**Yn Awyddus am  
Newid**, crynodeb  
cam dau: Ymchwil  
i brosesau'r NMC  
a nodweddion  
amrywiaeth pobl

2022



---

<b>Rhagair</b>	<b>3</b>
<b>Crynodeb Gweithredol</b>	<b>5</b>
Cefndir	5
Yr adroddiad hwn	5
Ein hymagwedd	6
Crynodeb	7
Camau nesaf	10

---

# Rhagair gan y Prif Weithredwr a Chofrestrydd

Fel y rheoleiddiwr annibynnol dros fwy na 758,000 o weithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol, rydym ni wedi ymrwymo i wneud popeth y gallwn i ddileu gwahaniaethu, mynd i'r afael ag anghydraddoldeb, dathlu amrywiaeth a hyrwyddo cynhwysiant.

Yn yr adroddiad hwn, dewch o hyd i'r canfyddiadau diweddaraf o'n gwaith yn Awyddus am Newid sy'n anelu trwy ymchwil ansoddol at ganfod pam fod rhai gweithwyr proffesiynol yn cael gwahanol brofiadau o'n prosesau yn seiliedig ar bwy ydyn nhw.

Mae'r canfyddiadau'n tanlinellu cyfleoedd i ni wella ein gweithgareddau rheoleiddiol er mwyn sicrhau bod ein prosesau'n deg i bawb. Maen nhw hefyd yn tanlinellu lle mae problemau systemau ehangach o anghydraddoldeb yn gyrru gwahaniaethau mewn canlyniadau ein prosesau.

## Adnabod y broblem

Mae'n hanfodol ein bod ni'n cydnabod profiadau pobl o wahaniaethu - a'r effaith gwbl ddinistriol gall hyn ei gael.

Roedd y mwyafrif o'r gweithwyr proffesiynol y siaradon ni â nhw fel rhan o'r ymchwil hwn yn teimlo fod un neu fwy o'u nodweddion amrywiaeth, fel eu hethnigedd a/neu ryw, yn chwarae rhan y neu eu cyfeiriad gan eu cyflogwr a dywedon nhw fod diwylliant o 'fewnwr/dieithryn' yn eu gadael heb gefnogaeth

Pan wnaethon ni gymharu eu cyfraddau o gyfeirio addasrwydd i ymarfer â data amrywiaeth y gweithlu, bu i ni ganfod canlyniadau a oedd yn peri gofid. Er enghraifft, mae rhai cyflogwyr yn cyfeirio mwy o weithwyr proffesiynol sy'n Ddu a/neu'n wrywaidd i addasrwydd i ymarfer o'u cymharu â gwneuthuriad ein cofrestr a'u gweithlu eu hunain.

Dysgon ni hefyd fwy am sut gall lleoliad lle mae rhywun yn gweithio, a'r math o waith mae rhywun yn ei wneud, ddylanwadu ar brofiad person o ail-ddilysu neu addasrwydd i ymarfer. Mae'r rhai sy'n gweithio mewn cartrefi gofal, practisau meddygon teulu neu ddarparwyr sy'n cyflogi llawer o staff banc neu asiantaeth wedi'u heffeithio'n arbennig. Rydym ni'n gwybod fod rhai grwpiau, fel gweithwyr proffesiynol Du a rhai a hyfforddwyd dramor, wedi'u gorgynrychioli yn y lleoliadau hynny. Mae hyn yn arddangos anghydraddoldebau hirsefydlog ar draws iechyd a gofal cymdeithasol sy'n bytholi'r gwahaniaethau rydym ni'n eu gweld..

## Mae angen i ni weithio gyda'n gilydd er mwyn creu newid

Mae llawer o beth fu i ni ei ganfod yn adleisio canfyddiadau eraill fel Arolwg Cydraddoldeb Hiliol y Gweithlu a'r Cyngor Meddygol Cyffredinol.

Pan fydd ein data, tystiolaeth gan weithwyr proffesiynol, ac ymchwil gan ein partneriaid i gyd yn pwyntio at yr un peth, nid yw hyn yn gwestiwn a yw gwahaniaethu ac anghydraddoldeb yn bodoli. Y maent. Y cwestiwn brys yw: beth yw'r camau ymarferol gallwn ni eu cymryd i'w hatal nhw rhag digwydd?

Rydym ni wedi gosod allan rhai meysydd ar gyfer gweithredu i'r NMC, a fyddwn y neu barhau fel rhan o'n cynllun cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel bod gwelliannau yn cael eu gwreiddio trwy gydol ein gwaith. Ond mae ein hymchwil yn dweud wrth nad yw hyn yn ddigon. Mae problemau systemig angen atebion trwy'r holl system.

Mae angen i ni weithio gyda chyflogwyr a'n partneriaid ar draws y sector iechyd a gofal - gan ddod â beth mae gweithwyr proffesiynol wedi dweud wrthym ni i'r golwg a helpu datblygu atebion cynaliadwy ac effeithiol. Gyda'n gilydd mae rhaid i ni dargedu'r anghydraddoldebau hyn, nad oes lle iddynt yn amgylchedd gwaith ein gweithwyr proffesiynol na'r gofal mae pobl sy'n defnyddio gwasanaethau yn ei dderbyn.

Mae hefyd mwy rydym angen ei wneud er mwyn cael mewnwediad i rai grwpiau rydym wedi clywed llai ganddynt yn yr ymchwil hwn. Er enghraifft, rydym ni'n gwybod fod pobl anabl ymysg y grwpiau sy'n llai tebygol o ail-ddilysu'n llwyddiannus a'u bod yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio. Ond ni chlywson ni am heriau penodol mae gweithwyr proffesiynol anabl yn eu hwynebu fel rhan o'r ymchwil hwn, felly mae angen i ni wneud mwy er mwyn deall y gwahaniaethau hyn, fel y gallwn ni weithredu er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw annhegwch.

Rydw i'n ymwybodol iawn bod llwybr heriol o'n blaenau. Ond nid yw hynny yn lleihau ein penderfyniad, mae'n ei wneud yn gryfach. Mae gennych chi fy ymroddiad i y byddwn yn parhau i wthio'r gwaith hwn yn ei flaen ac yn annog eraill i wneud yr un peth.

Cofion gorau,

**Andrea Sutcliffe**

Prif Weithredwr a Chofrestrydd





# Crynodeb Gweithredol

## Cefndir

Ein gweledigaeth yw nyrso a bydwreigiaeth ddiogel, effeithiol a charedig sy'n gwella iechyd a lles pawb. Fel y rheoleiddiwr annibynnol dros fwy na 758,000 o weithwyr nyrso a bydwreigiaeth proffesiynol, mae gennym ni rôl bwysig i'w chwarae i wneud hyn yn realiti.

Rydym ni'n gwerthfawrogi'r amrywiaeth o bobl ar ein cofrestr ac rydym ni wedi ymrwymo i sicrhau bod ein prosesau'n deg ac yn hygyrch iddynt i gyd. Ym mis Hydref 2020, cyhoeddodd ni [Ambitious for Change: Research into NMC processes and people's protected characteristics.](#) Fe wnaeth hwn archwilio effaith ein prosesau rheoleiddio ar weithwyr proffesiynol â gwahanol nodweddion amrywiaeth. Canfu bod pobl weithiau yn derbyn canlyniadau gwahanol o'n prosesau'n seiliedig ar bwy ydynt. Mae hyn yn cynnwys gwahaniaethau yn ein haddysg, cofrestru tramor, ail-ddilysu a phrosesau addasrwydd i ymarfer.

Canfuon fod gweithwyr proffesiynol gwrywaidd neu anabl yn fwy tebygol o dderbyn canlyniadau anghymesur o'r holl brosesau bu i ni edrych arnynt. Canfuwyd fod grwpiau eraill, fel gweithwyr proffesiynol hŷn, deurywiol neu Ddu â chanlyniadau gwaeth mewn rhai ond nid pob un o'n prosesau. Er enghraifft, roedd pobl yn y grwpiau hyn yn llai tebygol o gofrestru'n llwyddiannus trwy ein proses o gofrestru tramor ond tra bod grwpiau hŷn hefyd yn llai tebygol o ail-ddilysu'n llwyddiannus, roedd gweithwyr proffesiynol Du neu ddeurywiol yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio aton ni a symud ymlaen drwy'r camau o'n proses o addasrwydd i ymarfer.

Rydym ni wedi ymrwymo i fod yn rheoleiddiwr tecach a mwy cynhwysol ac i gefnogi a hyrwyddo diwylliant proffesiynol sy'n gwerthfawrogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Er mwyn gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw annhegwch, mae angen i ni ddeall pam fod y gwahaniaethau hyn yn digwydd a'r effaith maen nhw'n eu cael ar bobl.

## Yr adroddiad hwn

Wrth weithio gydag ein grŵp ymgynghorol allanol sy'n cynnwys cynrychiolwyr ar draws y DU gyda chefnidir mewn cydraddoldeb a/neu ymchwil, lansion ni ail gam o waith i'n helpu ni ddeall y gwahaniaethau roedd ein data yn ei ddangos yn well. Roedd yn cynnwys:

- siarad â gweithwyr proffesiynol a chyflogwyr a chlywed eu meddyliau ar pam oedden nhw'n meddwl yr oedd gwahaniaethau rhwng cyfraddau ail-ddilysu a chyfeiriadau at addasrwydd i ymarfer.
- edrych ar y cyfeiriadau rydym ni wedi eu derbyn gan gyflogwyr sy'n cynnwys gweithwyr proffesiynol gwrywaidd a/neu Ddu er mwyn



adnabod unrhyw bethau'n gyffredin, themâu neu dueddiadau â'u cymharu nhw â maint ac amrywiaeth gweithlu pob un o'r cyflogwyr.

- gwella beth rydym ni'n ei wybod am le mae gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestr yn hyfforddi a gweithio a'u nodweddion amrywiaeth i helpu ni ddeall yn well dylanwad rôl y swydd a'r gweithle ar brofiadau gweithwyr proffesiynol, a chanlyniadau yn, ein prosesau.
- monitro'r newidiadau wnaethon ni i'r prosesau cofrestru tramor ac addasrwydd i ymarfer er mwyn edrych ar yr effaith ar weithwyr proffesiynol sydd â gwahanol nodweddion amrywiaeth ac i fesur cynnydd yn erbyn beth canfuon ni yn ein [hadroddiad cam un](#).
- comisiynu adolygiad annibynnol o sampl o'n hachosion apelio cofrestru ac addasrwydd i ymarfer er mwyn ein helpu ni ddeall pam fod achosion sy'n cynnwys grwpiau penodol o weithwyr proffesiynol yn mynd ymhellach yn ein prosesau a/neu'n derbyn canlyniadau mwy difrifol. Bydd yr adolygiad hefyd yn ein helpu ni i sicrhau ein bod ni'n gyson sut rydym ni'n trin achosion o'r fath ac adnabod gwelliannau gallwn eu gwneud er mwyn mwyhau tegwch a chysondeb.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r canfyddiadau o'r ddau ddarn cyntaf o waith ac yn adrodd am ein cynnydd yn erbyn y trydydd a'r pedwerydd darn o waith, sydd yn mynd rhagddynt.

Rydym ni wedi gorfod aros i gomisiynu'r adolygiad annibynnol o achosion o gofrestru ac addasrwydd i ymarfer oherwydd anawsterau'n canfod cyflenwyr i ymgymryd â'r gwaith hwn. Rydym ni bellach yn bwriadu cwblhau'r gwaith hwn yn 2022-23.

## Ein hymagwedd

Rydym ni wedi derbyn cyngor ac arweiniad arbenigol gan grŵp cyngorol allanol trwy gydol y gwaith hwn. Mae'r grŵp yn cynnwys cynrychiolwyr o ar draws y DU ac ystod eang o bobl, sefydliadau a diddordebau ([gweler Atodiad 1 ein hadroddiad llawn](#)).

Wnaethon ni gymryd ymagweddau gwahanol i'r cam cyntaf a'r ail gam o'n gwaith yn ôl beth oedden ni'n ceisio ei ganfod. Mae mwy o fanylion am ein hymagwedd yn [Atodiad 2 ein hadroddiad llawn](#).

Canolbwyntiodd y cam cyntaf ar ganfod a oedd gweithwyr proffesiynol gyda gwahanol nodweddion amrywiaeth yn derbyn gwahanol ganlyniadau o'n prosesau a faint oedd hyn oherwydd eu nodweddion amrywiaeth yn hytrach na ffactorau eraill fel lle wnaethon nhw hyfforddi neu fyw. Adolygon ni ddata allanol a dadansoddi ein data ein hunain er mwyn deall a yw nodweddion amrywiaeth person yn dylanwadu ar y canlyniad y maent yn eu derbyn, ac os felly, o faint. Nid oedden ni'n gallu cynnwys nyrsys cyswllt yn ein dadansoddiadau, oherwydd, ar y pryd, nid oedd yr un nyrs cyswllt wedi ceisio ymuno â'n cofrestr trwy ein proses o gofrestru tramor, wedi'i ail-ddilysu neu wedi'i gyfeirio at ein proses o addasrwydd i ymarfer.

Canolbwyntiodd yr ail gam ar ddeall pam fod y gwahaniaethau hyn yn digwydd, beth oedd yn ei olygu i'r gweithwyr proffesiynol o dan sylw a beth allan ni ac eraill ei wneud i fynd i'r afael ag unrhyw annhegwch. Cymeron ni ddull ansoddol i hyn er mwyn gadael i ni archwilio canfyddiadau, profiadau ac agweddau cyflogwyr.

Roedden ni hefyd eisiau edrych yn fwy craff ar y cyfeiriadau roedden ni

wedi eu derbyn gan gyflogwyr rhwng mis Ebrill 2016 a mis Mawrth 2019. Roedd hyn yn cynnwys dadansoddiad mwy manwl o'n data o addasrwydd i ymarfer a dadansoddi hyn ochr yn ochr â data am faint a gwahaniaeth gweithlu pob cyflogwr.

## Crynodeb

Mae bellach tystiolaeth glir sy'n dangos bod gweithwyr proffesiynol gyd nodweddion amrywiaeth penodol yn ail-ddilysu mewn cyfrannau is, ac maen nhw'n llai tebygol o ail-ddilysu'n llwyddiannus, o'i gymharu â grwpiau eraill. Derbyniion ni fwy o gyfeiriadau gan rai grwpiau o weithwyr proffesiynol. Mae rhai o'r rhain, ac eraill gyda nodweddion amrywiaeth gwahanol, yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio aton ni, gyda rhai'n fwy tebygol o symud ymhellach ymlaen drwy'r gwahanol gamau yn ein proses o addasrwydd i ymarfer a derbyn sancsiynau mwy difrifol ohono.

Clywson ni farn gweithwyr proffesiynol a chyflogwyr ar pam maen nhw'n meddwl bod y gwahaniaethau hyn yn digwydd - mae llawer ohono yn gyson â'r ymchwil a'r data ar draws y sector.

Mae gennym ni fwy eglurder ar sut mae'r math o swydd mae gweithiwr proffesiynol yn ei wneud, sut mae wedi ei gyflogi a lle mae'n gweithio yn siapio ei brofiadau yn y gwaith a'i ryngweithio â'n prosesau rheoleiddio.

Mae gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio fel staff asiantaeth neu fanc neu mewn lleoliadau fel cartrefi gofal neu bractisau meddygon teulu yn cael eu heffeithio'n andwyol. Mae gweithwyr proffesiynol gyda rhai nodweddion amrywiaeth penodol yn fwy tebygol

o weithio yn y mathau hyn o rôl a lleoliad a chan hynny yn anghymesur yn fwy tebygol o gael profiadau a chanlyniadau drwg yn ein prosesau. Er enghraifft, mae gweithwyr proffesiynol Du Affricanaidd yn ffurfio 8 y cant o'n cofrestr ond maen nhw'n gwneud 14 y cant o swyddi mewn cartrefi gofal a 36 y cant o swyddi asiantaeth.

Dywedodd gweithwyr proffesiynol wrthym fod rôl swydd person, y math o gyflogaeth a lleoliad y gwaith yn yrwyr allweddol tu cefn i'r gwahaniaethau mewn cyfraddau ail-ddilysu, dim o angenrheidrwydd nodweddion amrywiaeth gweithiwr proffesiynol ar eu pen eu hunain.

Roedd gweithwyr proffesiynol yn anghytuno ar pam oedden nhw'n meddwl bod rhai grwpiau penodol yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio aton ni. Mae gweithwyr proffesiynol yn teimlo fod cyfeiriadau o rai grwpiau arbennig yn aml yn cael eu gyrru gan ganfyddiadau ohonynt fel 'eu bod yn wahanol' neu 'yn ddieithryn'. Disgrifiodd pobl fel bod yn 'ddieithryn' mewn nifer o ffyrdd ond roedd y ffactorau allweddol yn cynnwys bod mewn grwpiau lleiafrifol pan roedd hi'n achos o ethnigrwydd, rhyw, oed, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhywedd, cenedligrwydd neu grefydd yn ogystal â math o gyflogaeth y person. Roedd nifer o weithwyr proffesiynol Du ac Asiaidd yn teimlo eu bod yn cael eu cyfeirio oherwydd eu hethnigrwydd.

Anghytunodd y mwyafrif o gyflogwyr y siaradon ni â nhw bod nodweddion amrywiaeth gweithiwr proffesiynol yn chwarae unrhyw ran a oedden nhw'n gwneud cyfeiriad at yr NMC ai peidio.

Fodd bynnag, cydnabuon nhw rhai gwahaniaethau i weithwyr proffesiynol Du a lleiafrifol ethnig. Er enghraifft, cydnabu cyflogwyr bod gweithwyr proffesiynol Du a lleiafrifol ethnig yn fwy tebygol o'u disgyblu a phrofi rhagfarn gan aelodau'r cyhoedd a phobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

Awgryma ein data a thystiolaeth allanol ehangach bod rhai cyflogwyr yn trin pryderon am weithwyr proffesiynol gwrywaidd a/neu Ddu yn wahanol o'u cymharu â grwpiau eraill.

Mae gweithwyr proffesiynol Du yn adrodd am lefelau uwch o aflonyddu, bwlio neu ddifriö gan reolwyr a chydweithwyr yn y gwaith ac maen nhw'n fwy tebygol o fod yn rhan o broses disgyblu ffurfiol o'u cymharu â staff gwyn<sup>1</sup>. Mae gweithwyr proffesiynol Gwrywaidd a/neu Ddu yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio o'u cymharu â staff benywaidd a/neu wyn. Mae cyfeiriadau cyflogwyr o weithwyr proffesiynol gwrywaidd a/neu Ddu yn uwch na'r cyfrannau ar ein cofrestr a lluoedd gwaith y cyflogwyr eu hunain.

Rydym ni'n cau mwy o achosion cyflogwyr sy'n cynnwys gweithwyr proffesiynol gwrywaidd a/neu Ddu yn y camau cyntaf o'n proses o'u cymharu â phob achos a gyfeirir gan gyflogwyr. Mae hyn yn awgrymu dylai cyflogwyr ateb mwy o bryderon yn lleol yn hytrach na'u cyfeirio aton ni.

Tynnodd yr ymchwil sylw hefyd at faterion tu mewn i'n prosesau ein hunain a all waethygu anawsterau i rai grwpiau. Mae hyn yn cynnwys diffyg eglurdeb ynglŷn â rhai o'n gofynion ail-ddilysu, yr amser gall y broses o addasrwydd i ymarfer ei gymryd a chyfathrebu yn ein proses addasrwydd i ymarfer a all fod yn anaml ac yn amhersonol. Byddai mynd i'r afael â'r materion hyn yn helpu gwella profiad pob person proffesiynol o'n prosesau ond ar ei ben ei hun byddai'n annhebygol o gael effaith ar wahaniaethau mewn canlyniadau.

Gwahoddon ni gronfa amrywiol o weithwyr proffesiynol i gymryd rhan yn yr ymchwil hwn. Fodd bynnag, cawson ni hi'n anoddach i gael llawer o fewnwelediad am rai grwpiau o'u cymharu ag eraill. Er enghraifft, dangosodd ein data bod gweithwyr proffesiynol gwrywaidd neu anabl yn llai tebygol o ail-ddilysu'n llwyddiannus, yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio, yn fwy tebygol o gael eu hachos symud ymlaen i'w ddyfarnu a'u tynnu oddi ar y gofrestr neu eu hatal. Fodd bynnag, ni sôn am un o'r ddwy nodwedd amrywiaeth gan y gweithwyr proffesiynol y bu i ni siarad â nhw am ail-ddilysu ac ni chrybwyllwyd anabled mewn perthynas ag addasrwydd i ymarfer.

<sup>1</sup> [Hil cydweithio'r GIG Safon Cydraddoldeb Adroddiad data 2021 ar gyfer y prosiectau'r GIG Mawrth 2022](#)



Mae [ein data yn](#) dangos y gorgynrychiolir dynion mewn rhai o'r swyddi a lleoliadau a amlygwyd yn ein hymchwil fel bod yn llai tebygol o ail-ddilysu'n llwyddiannus. Er enghraifft, mae 11 y cant o'n cofrestr yn ddynion ond maent yn gwneud 20 y cant o swyddi asiantaeth a 15 y cant o swyddi nyrsio mewn cartrefi gofal. Gall y crynodiadau uwch o ddynion mewn rolau penodol a lleoliadau egluro eu cyfraddau is o ail-ddilysu.

Nid ydym ni mewn sefyllfa o ddweud pam fod gwahaniaethau i weithwyr proffesiynol anabl. Clywson ni gan fwy o weithwyr proffesiynol anabl o'u cymharu â'r cyfrannau yn ein cofrestr - Dywedodd saith allan o 18 o gyfranogwyr (39 y cant) y siaradon ni â nhw am ail-ddilysu a phump allan o 60 (8 y cant) am addasrwydd i ymarfer wrthym eu bod yn anabl o gymharu â'r 3 y cant o'n cofrestr sydd wedi datgan eu bod yn anabl. Eto, ni chlywson ni am unrhyw heriau penodol a wynebir gan weithwyr proffesiynol anabl yn yr ymchwil ei hun. Ar sail y nifer o brosesau rheoleiddiol sy'n effeithio ar weithwyr proffesiynol anabl, mae angen i ni wneud mwy i adeiladu ein dealltwriaeth o yrwyr y gwahaniaethau hyn.

O'r dystiolaeth a gasglwyd fel rhan o'r ymchwil hwn, mae'n ymddangos bod tri phrif yrrwr o'r gwahaniaethau ar gyfer gweithwyr proffesiynol sydd â gwahanol nodweddion amrywiaeth:

Materion oddi mewn i'n prosesau ni ein hunain sy'n effeithio ar bob gweithiwr proffesiynol ond a all waethygu gwahaniaethau i rai grwpiau. Er enghraifft, gallai gweithwyr proffesiynol weithiau fod yn aneglur ynglŷn â'r hyn rydym ni'n ei ddisgwyl ohonynt, maent yn dioddef o straen diangen oherwydd oedi ac mewn newidiadau ym mhersonél yr NMC sy'n ymdrin â'u hachos addasrwydd i ymarfer, ac nid ydym ni bob tro yn cyfathrebu â phobl cystal ag y dylen ni.

Mae problemau gyda chyflogwyr unigol yn golygu gall gweithwyr proffesiynol eu cyfeirio yn amhriodol, nad ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ym mhrosesau'r NMC, nad oes neb yn dweud wrthynt am bryderon sydd wedi eu codi amdanynt neu fod parodrwydd i'w beio nhw pan aiff pethau o le. Mae ein hymchwil yn dangos bod y materion hyn yn effeithio yn arbennig y rhai sy'n gweithio mewn sefydliadau fel cartrefi gofal, practisau meddygon teulu neu ar gyfer darparwyr sy'n cyflogi llawer o staff banc neu asiantaeth.

Materion systemig ehangach yn nyrsio a bydwreigiaeth a phroffesiynau iechyd eraill sy'n bytholi diwylliannau 'mewnwr' a 'dieithryn', wedi'u diffinio gan nodweddion unigolyn, yn arwain at y perygl o wahaniaethu, rhagfarn a stereoteipio. Canfu ein hymchwil bod hyn yn effeithio yn arbennig ar weithwyr proffesiynol sy'n wrywaidd, yn Ddu a/neu'r rhai sydd wedi'u hyfforddi tu allan i'r DU.

## Y camau nesaf

### I fynd i'r afael â'r achosion sylfaenol hyn, byddwn ni'n gweithredu ar dair lefel wahanol.

1. Mae gwella sut rydym ni'n rheoli o fewn ein gallu ac mae'n elwa pawb ar ein cofrestr. Bydd camau byddwn ni'n eu cymryd yn cynnwys:

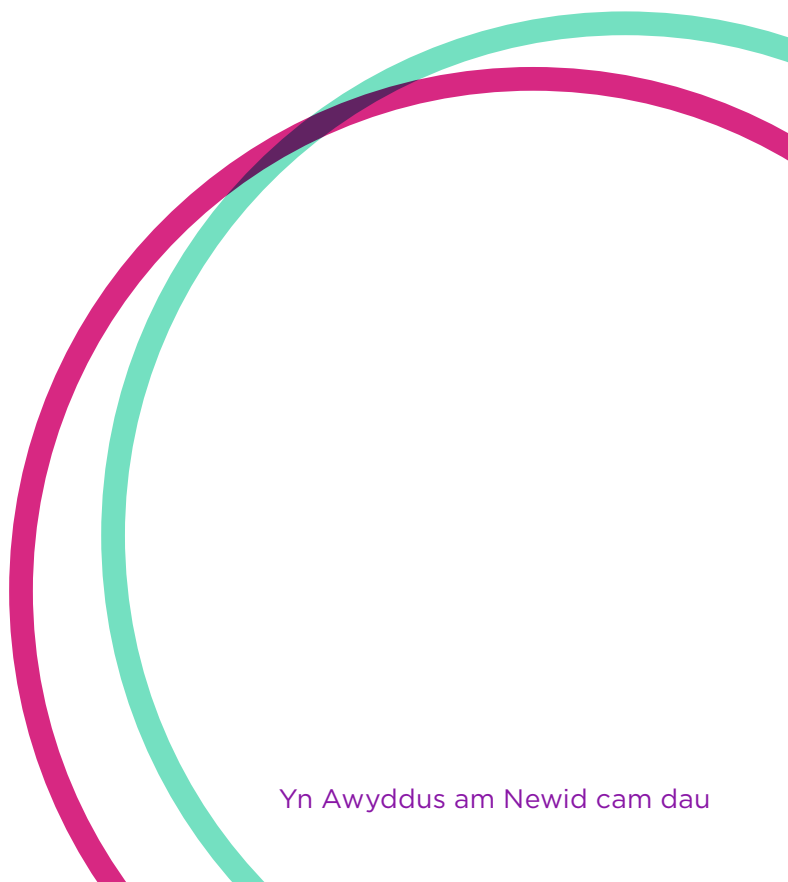
- hyfforddi a datblygu pellach i'n staff er mwyn sicrhau ein bod yn darparu cyngor ac arweiniad cyson, clir a defnyddio i weithwyr proffesiynol sy'n cysylltu â ni.
- parhau i flaenoriaethu lleihau ein baich achosion addasrwydd i ymarfer a gwella ein proses fel ein prif flaenoriaeth gorfforaethol. Bydd hyn yn sicrhau bod pawb a effeithir gan gyfeiriad addasrwydd i ymarfer yn derbyn profiad amserol, person-ganolog ac esmwyth.

- gweithio gyda sefydliadau a rhwydweithiau anableded er mwyn ein helpu ni i ddeall pam fod gwahaniaethau mewn cyfraddau cyfeiriadau a chyfeiriadau at addasrwydd i ymarfer ar gyfer pobl broffesiynol ag anableded.
- comisiynu'r adolygiad gohiriedig o apeliadau achosion cofrestru ac addasrwydd i ymarfer er mwyn ein helpu ni i ddeall pam fod achosion sy'n cynnwys gweithwyr proffesiynol sy'n wrywaidd, anabl neu'n Ddu, neu'r rhai sy'n well ganddynt beidio â dweud wrthym eu cyfeiriadedd rhywiol (y grwpiau y canfuon ni wahaniaethau) yn symud ymlaen trwy ein prosesau. Bydd yr adolygiad hefyd yn sicrhau ein bod yn gyson mewn achosion o'r fath, a'n helpu i barhau i wella ein prosesau a sicrhau tegwch a chysondeb.



- 2.** Byddwn ni'n gweithio â chyflogwyr unigol yn ein proses addasrwydd i ymarfer i'w darparu â mwy o wybodaeth wedi ei theilwra am y cyfeiriadau maen nhw'n eu gwneud i ni, canlyniadau'r cyfeiriadau hynny ac unrhyw dueddiadau neu batrymau yn nhermau rhesymau am gyfeirio a sut mae hyn yn cymharu â sefydliadau eraill.
- 3.** Mae llawer o'r ffactorau sy'n cyfrannu at wahanol ganlyniadau yn ein prosesau yn ganlyniad o fod yn broblemau systemig neu gymdeithasol ehangach sy'n ymestyn dros a thu hwnt i iechyd a gofal cymdeithasol. Mae natur y problemau hyn yn golygu bod angen i ni weithio gyda phartneriaid a rhanddeiliaid er mwyn deall y problemau, rhannu mewnwelediadau am beth sydd wedi gweithio mewn lleoedd eraill, a chyd-ddatblygu ymagweddau newydd i ddileu rhagfarn. Gyda'n gilydd mae angen i ni sicrhau bod gweithwyr proffesiynol yn cael eu trin yn deg a bod ganddynt gyfle cyfartal i ymarfer yn ddiogel ac yn effeithiol.

Byddwn ni'n mynd â'r gwaith hwn yn ei flaen fel rhan o'n cynllun cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) a gymeradwywyd gan ein Cyngor ar ddiwedd mis Mai 2020 ac a gyhoeddir yn ddiweddarach eleni.



**nmc**  
Cyngor  
Nyrsio a  
Bydwreigiaeth

23 Portland Place  
Llundain W1B 1PZ

+44 20 7333 933

[nmc.org.uk](http://nmc.org.uk)



[nmcnews](https://twitter.com/nmcnews)



[nmcuk](https://www.facebook.com/nmcuk)

© Hawlfraint y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth 2022

Rheoleiddiwr nyrsio a bydwreigiaeth Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd  
Iwerddon Elusen gofrestrdedig yng Nghymru a Lloegr (1091434)  
ac yn yr Alban (SC038362).