

Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

**1 Ebrill 2014 i
31 Mawrth 2015**

Cynnwys

Rhagair	3
Cyflwyniad	4
Ein dyletswyddau cyfreithiol.....	4
Cefnogi a datblygu'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth.....	5
Trefniadau llywodraethu cydraddoldeb ac amrywiaeth.....	5
Ein Strategaeth Gorfforaethol ar gyfer 2015-2020 a'n hamcanion cydraddoldeb ...	6
Adolygiad o berfformiad o ran ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb.....	6
Data cydraddoldeb ac amrywiaeth.....	19
Proffil y gweithlu	21
Lefelau graddfeydd cyflog staff yn ôl hil (ethnigrwydd).....	23
Proffil aelodau'r Cyngor, y bwrdd penodiadau a'r pwyllgor bydwreigiaeth	24
Proffil aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer.....	26
Proffil aseswyr cyfreithiol.....	28
Proffil nyrsys a bydwagedd ar ein cofrestr.....	31
Proffiliau achos Addasrwydd i Ymarfer.....	34
Casgliad a Ffocws ar gyfer y Dyfodol.....	45

Rhagair

Mae'n bleser gennym gyflwyno ein hadroddiad blynyddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015. Mae'r adroddiad hwn yn nodi sut rydym wedi ceisio mynd i'r afael â'r materion a nodwyd yn ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2014-2015.

Mae'r adroddiad yn dangos ein hymrwymiad parhaus i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'r ffaith y gallwn, ac y byddwn, yn cyflawni gwelliannau tra'n cydnabod bod mwy i'w wneud o hyd. Eleni, gwelwyd nifer o gyflawniadau sydd wedi ein galluogi i gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a gwella ansawdd y gwasanaethau a ddarparwn i ddefnyddwyr. Er enghraifft, crëwyd tîm cyswllt tystion er mwyn sicrhau bod tystion sy'n agored i niwed yn cael cymorth a gwybodaeth drwy gydol ein proses ymchwilio. Gwnaethom hefyd gyflwyno meddalwedd BrowseAloud (h) ar ein gwefan newydd sy'n rhoi cymorth lleferydd, darllen a chyfieithu i ddefnyddwyr.

Efallai mai'r newid a gaiff yr effaith fwyaf fydd y broses o integreiddio ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd gydag NMC Online fel y cam nesaf tuag at wella ansawdd y data cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd gennym ar nyrsys a bydwagedd cofrestredig. Dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar werthuso'r holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd a sicrhau gwelliannau pellach i'r data sydd gennym ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Yn olaf, ar ddiwedd 2014-2015, aeth ein Cyngor ati i gymeradwyo strategaeth gorfforaethol newydd a atgyfnerthodd bwysigrwydd cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran y rôl rydym yn ei chwarae ym maes diogelu'r cyhoedd. Nododd hefyd ein huchelgais i fynd gam ymhellach o ran cydymffurfiaeth a defnyddio ein dylanwad i hyrwyddo gwelliannau ehangach o ran arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym yn cydnabod bod angen datblygiadau pellach er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i fodloni ein hamcanion cydraddoldeb. Nodir y meysydd datblygu hyn yn ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2015-2016.

Jon Billings
Cyfarwyddwr Strategaeth
Cadeirydd, Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Hydref 2015

Cyflwyniad

Ein rôl

- 1 Ni yw'r rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer nyrsys a bydwagedd yng Nghymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Ein rôl yw diogelu cleifion a'r cyhoedd drwy reoleiddio nyrsys a bydwagedd yn effeithiol.
 - 1.1 Rydym yn pennu ac yn hyrwyddo safonau o ran addysg, hyfforddiant, ymddygiad a pherfformiad nyrsys a bydwagedd, gan gadw a diweddarau'r gofrestr o'r rheini sydd wedi cymhwyso ac sy'n cyrraedd y safonau hynny.
 - 1.2 Rydym yn rhoi arweiniad er mwyn helpu nyrsys a bydwagedd i gynnal a meithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth er mwyn cynnal ein safonau proffesiynol.
 - 1.3 Rydym yn cynnal ymchwiliadau a, lle y bo angen, yn ymdrin â nyrsys a bydwagedd yr honnir nad ydynt wedi cyrraedd ein safonau. Drwy wneud hyn, rydym yn hyrwyddo hyder y cyhoedd mewn nyrsys a bydwagedd ac yn y drefn reoleiddio.

Cynnydd o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth

- 2 Mae'r adroddiad hwn yn nodi ein gweithgarwch o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015.
- 3 Nod yr adroddiad hwn yw:
 - 3.1 Crynhoi ein cynnydd mewn perthynas â'n hamcanion cydraddoldeb.
 - 3.2 Amlinellu ein cyflawniadau yn 2014-2015 ac amlygu ein blaenoriaethau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer 2015-2016.
 - 3.3 Cyflwyno data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar ein gweithlu, aelodau'r Cyngor, aelodau'r panel Addaswydd i Ymarfer ac aseswyr cyfreithiol yn ogystal â'r nyrsys a'r bydwagedd ar ein cofrestr.

Ein dyletswyddau cyfreithiol

- 4 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys mesurau sy'n cael effaith uniongyrchol ar ein swyddogaethau ac yn sail i'r fframwaith cyfreithiol a ddilynwn. Mae'n llywio'r modd yr ydym yn gweithredu fel cyflogwr, rheoleiddiwr, elusen a darparwr gwasanaethau cyhoeddus.
- 5 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi naw nodwedd warchoddedig, sef:
 - 5.1 oedran;
 - 5.2 anabled;
 - 5.3 ailbennu rhywedd;

- 5.4 priodas a phartneriaeth sifil;
 - 5.5 beichiogrwydd a mamolaeth;
 - 5.6 hil (ethnigrwydd);
 - 5.7 crefydd neu gred;
 - 5.8 rhyw (rhywedd);
 - 5.9 cyfeiriadedd rhywiol.
- 6 O ran y naw nodwedd warchoddedig hyn, mae adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i ni roi sylw dyledus i'r angen i wneud y canlynol:
- 6.1 Dileu achosion o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon.
 - 6.2 Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o grwpiau gwahanol.
 - 6.3 Meithrin cydberthnasau da rhwng pobl o grwpiau gwahanol.

Cefnogi a datblygu'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth

Trefniadau llywodraethu cydraddoldeb ac amrywiaeth

- 7 Mae'n ofynnol i aelodau'r Cyngor, aelodau'r pwyllgor, y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd, y Bwrdd Gweithredol, pob aelod o staff ac aelodau paneli fel aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer, gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- 8 Mae'r cyfrifoldebau penodol fel a ganlyn:
- 8.1 Mae aelodau'r Cyngor yn gyfrifol am bennu'r cyfeiriad strategol sy'n helpu i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb.
 - 8.2 Mae'r Bwrdd Gweithredol yn gyfrifol am bennu polisiau mewnol sy'n helpu i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb.
 - 8.3 Mae'r Prif Weithredwr yn gyfrifol am arwain yr agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth.
 - 8.4 Mae'r grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn gyfrifol am fonitro cynnydd yn erbyn ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ac am fesur perfformiad yn erbyn meincnodau mewnol ac allanol.
 - 8.5 Mae'r rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gyfrifol am ddatblygu'r agenda cydraddoldeb ac amrywiaeth ac am roi cymorth ac arweiniad i'n staff.

Ein Strategaeth Gorfforaethol ar gyfer 2015-2020 a'n hamcanion cydraddoldeb

- 9 Mae ein strategaeth gorfforaethol bum mlynedd yn amlinellu'r ffordd rydym yn bwriadu datblygu er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni ein cenhadaeth i ddiogelu cleifion a'r cyhoedd yn effeithiol ac yn effeithlon.
- 10 Ein dull gweithredu strategol yw sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys ym mhob un o'n gweithgareddau craidd. Rydym am gael ein cydnabod fel rheoleiddiwr a chyflogwr teg, ac rydym am i'n rhanddeiliaid fod yn hyderus ein bod yn cynnwys pawb ac yn eu trin yn deg.
- 11 Fel rheoleiddiwr poblogaeth broffesiynol fawr ac amrywiol sy'n darparu gwasanaethau nyrsio a bydwreigiaeth i'r cyhoedd, rydym yn cydnabod bod yn rhaid i ni sicrhau bod hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd yr hyn a wnawn.
- 12 Fel cyflogwr, anelwn at greu gweithlu sy'n adlewyrchu'r cymunedau amrywiol rydym yn gweithredu ynddynt ar bob lefel o'n sefydliad. Yn arbennig, byddwn yn annog amrywiaeth ymhlith y rhai sy'n gwneud cais i fod yn aelodau o'r Cyngor, pwyllgorau a phaneli.
- 13 Datblygwyd ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ochr yn ochr â'n strategaeth gorfforaethol. Mae'r cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb yn rhoi fframwaith i ni ar gyfer ein gwaith yn y maes hwn fel corff cyhoeddus, fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr, ac yn nodi'r materion cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n deillio o'n gweithgareddau.
- 14 Fel corff cyhoeddus, mae'n ofynnol i ni gyhoeddi gwybodaeth i ddangos ein bod yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb yn rhoi trosolwg o'r camau a gymerwn i gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.

Adolygiad o berfformiad o ran ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb

- 15 Mae'r adran hon yn nodi'r cyflawniadau yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb yng nghynllun gweithredu 2014-2015. Mae ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb yn nodi pum amcan allweddol:
 - 15.1 **Cynnwys amrywiaeth:** Byddwn yn cynnwys amrywiaeth ymhellach wrth gyflawni ein swyddogaethau statudol.
 - 15.2 **Arweinyddiaeth:** Bydd ein harweinwyr yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
 - 15.3 **Llywodraethu:** Byddwn yn rhoi prosesau llywodraethu effeithiol ar waith i sicrhau cydraddoldeb a chynhwysiant.

15.4 **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.

15.5 **Darparu gwasanaethau:** Byddwn yn parhau i ddarparu gwasanaethau o ansawdd sy'n berthnasol i anghenion cymuned amrywiol.

Amcan un - Cynnwys amrywiaeth

a. Sicrhau bod y gwaith o ddatblygu polisi cofrestru newydd ar gyfer y DU yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.

16 Mae'n bwysig bod ein polisïau rheoleiddio craidd yn glir ac yn adlewyrchu ein gofynion diweddaraf. Rydym wedi datblygu dogfen bolisi gyffredinol ar gyfer ein proses cofrestru yn y DU er mwyn sicrhau bod y gofynion statudol lefel uchel ar gyfer cofrestru a chadw nyrsys a bydwagedd, adnewyddu eu cofrestriad a'u haillderbyn ar ein cofrestr yn cael eu nodi'n glir.

17 Mae nifer o ofynion cofrestru newydd yn yr arfaeth fel rhan o newidiadau rydym yn eu cyflwyno neu mewn ymateb i newidiadau mewn deddfwriaeth. Rydym wedi cwblhau gwaith dadansoddi cydraddoldeb ar gyfer rhai o'r newidiadau newydd hyn sy'n ymwneud yn benodol â'r broses cofrestru gan gynnwys:

17.1 Cyfarwydddeb Cydnabod Cymwysterau Proffesiynol ein gilydd;

17.2 Model ailddilysu;

17.3 Talu drwy randaliadau.

18 Byddwn yn parhau i sicrhau yr ymdrinnir â goblygiadau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth i ni fynd ati i ddatblygu unrhyw newidiadau i'n polisïau.

b. Cyflwyno ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd a'i roi ar waith.

19 Ein prif flaenoriaeth yw gwella'r data cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd gennym am nyrsys a bydwagedd cofrestredig. Bydd hyn yn rhoi sail i ni fonitro canlyniadau a phrofiad aelodau cofrestredig yn ôl nodweddion gwarchoddedig a deall sut y gallwn wella ein prosesau rheoleiddio.

20 Er mwyn ategu'r uchelgais hon, rydym wedi integreiddio ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd yn llwyddiannus ag NMC Online. Mae NMC Online yn galluogi nyrsys a bydwagedd i reoli eu cofrestriad ar-lein a chwblhau'r holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd. Byddwn yn parhau i werthuso'r holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd ar NMC Online a nodi a sicrhau cefnogaeth i unrhyw gamau y mae angen eu cymryd i wella ei effeithiolrwydd.

21 Datblygwyd yr holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth gan gyfeirio at ganllawiau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 'Equality information and the equality duty: A guide for public authorities' er mwyn sicrhau ein bod yn bodloni gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) 2011.

22 Mae'r holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth bellach yn cynnwys cwestiynau ychwanegol ar y canlynol:

22.1 hunaniaeth genedlaethol;

22.2 ailbennu rhywedd;

22.3 statws priodasol.

23 Bydd y cwestiynau ychwanegol yn ein helpu i ddeall cyfansoddiad y poblogaethau nyrsys a bydwagedd ar ein cofrestr a sicrhau nad yw ein prosesau yn cael effaith andwyol ar grwpiau penodol. Bydd y data cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd yn helpu i wella ansawdd ein sail dystiolaeth a gwerthuso ein cynnydd.

c. Llunio adroddiad ar ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth nyrsys a bydwagedd o'r llynedd.

24 Yn yr adroddiad hwn, rydym wedi darparu data cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â'r nyrsys a'r bydwagedd sydd ar ein cofrestr o'r llynedd, a gyhoeddir yn Gymraeg a Saesneg fel mater o drefn.

25 Mae ein hadroddiad yn cynnwys data cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n ymwneud â'r canlynol:

25.1 proffil ein gweithlu;

25.2 aelodau'r Cyngor;

25.3 aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer;

25.4 nyrsys a bydwagedd sy'n ymddangos ar ein cofrestr;

25.5 nyrsys a bydwagedd sydd wedi bod drwy gamau allweddol Addasrwydd i Ymarfer fel atgyfeiriadau, gorchmynion interim a gwrandawiriadau terfynol.

ch. Sicrhau bod pob nyrs a bydwraig sy'n addas i ymarfer yn gallu adnewyddu eu cofrestriad drwy'r broses ailddilysu.

26 Gwnaethpwyd gwaith sylweddol i ddatblygu ein dull arfaethedig o ailddilysu nyrsys a bydwagedd. Cwblhawyd dadansoddiad cychwynnol o gydraddoldeb yn seiliedig ar y model ailddilysu dros dro. Roedd y gwaith o ddatblygu'r dadansoddiad cychwynnol o gydraddoldeb yn cynnwys gwybodaeth a ddeilliodd o'n hymgyngoriadau ailddilysu.

27 Roedd yr ymgynghoriad cyntaf yn cynnwys gwahodd nyrsys a bydwagedd i gwblhau holiadur ar-lein. Roedd yr ail ymgynghoriad yn cynnwys arolwg ar-lein a oedd yn canolbwyntio ar grwpiau trafod gyda sefydliadau a oedd yn cynrychioli buddiannau rhai grwpiau cleifion. Roedd y grwpiau cleifion yn cynnwys pobl â'r canlynol:

27.1 anabledau neu anawsterau dysgu;

27.2 cyflyrau iechyd meddyliol a chorfforol hirdymor difrifol.

28 Roedd y dadansoddiad cychwynnol o gydraddoldeb yn ystyried yr ymatebion a gafwyd i'r ymgynghoriadau. Yn benodol, roedd yr ymatebion hynny yn amlygu rhai heriau a rhwystrau i nyrsys a bydwagedd a oedd:

28.1 yn weithwyr rhan amser;

28.2 ar gyfnod mamolaeth;

28.3 yn cyflawni cyfrifoldebau gofalu;

28.4 yn anabl; neu

28.5 yn gweithio mewn lleoliadau fel maes addysg, practisau anghysbell a thramor.

29 Treialwyd y model ailddilysu gyda 19 o sefydliadau. Roedd y sefydliadau a ddewiswyd yn cynnwys nyrsys a bydwagedd sy'n gweithio mewn lleoliadau a chwmpasau ymarfer gwahanol.

30 Nod y cynllun peilot ailddilysu oedd profi ein model a'n prosesau ailddilysu a gaiff eu bwydo i mewn i'r asesiad cyffredinol. Caiff dadansoddiad terfynol o gydraddoldeb ei gwblhau ar ôl i'r cynllun peilot ddod i ben ac ar ôl i'r polisi gael ei gymeradwyo. Bydd y dadansoddiad cydraddoldeb lawn ar gael ym mis Medi 2015.

31 Yn amodol ar benderfyniad terfynol gan ein Cyngor ym mis Hydref 2015, rhagwelwn y caiff ein model ailddilysu ei gyflwyno yn 2016. Y nyrsys a'r bydwagedd cyntaf i gael eu hailddilysu fydd y rheini y disgwylir iddynt adnewyddu eu cofrestriad ym mis Ebrill 2016.

Amcan dau - Arweinyddiaeth

d. Bydd ein Prif Weithredwr yn arwain y gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.

32 Pan gychwynnodd y Cyfarwyddwr Strategaeth newydd yn ei swydd ym mis Ebrill 2014, gofynnodd y Prif Weithredwr iddo gadeirio'r grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn sgil ei drosolwg corfforaethol o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth, a sicrhau arweinyddiaeth weithredol yn y maes hwn.

33 Cynhaliwyd tair sesiwn benodol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein cynhadledd staff yn 2015 a fynychwyd gan 310 o staff. Roedd ein holiadur arolwg staff ar gyfer 2015 yn cynnwys cwestiynau penodol am gydraddoldeb ac amrywiaeth.

dd. Bydd ein grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn helpu i fonitro cynnydd yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb.

- 34 Er mwyn adlewyrchu'r ffaith bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn flaenoriaeth gorfforaethol, sefydlwyd grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ffurfiol fel un o is-bwyllgorau ein Bwrdd Gweithredol, o dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Strategaeth. Mae'r Bwrdd Gweithredol yn derbyn adroddiadau gan y grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gynnydd yn erbyn ein hamcanion bob tri mis.
- 35 Rydym wedi adolygu aelodaeth ein grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd bellach yn cynnwys o leiaf ddau aelod o staff o bob un o'n cyfarwyddiaethau.
- 36 Ymhlith yr enghreifftiau allweddol o weithgareddau'r grŵp llywio mae'r canlynol:
- 37.1 cynghori'r Bwrdd Gweithredol ar ddatblygiad a chynnydd ein hamcanion cydraddoldeb a'r trefniadau pontio ar gyfer y safonau Cymraeg arfaethedig pan gânt eu cymeradwyo;
- 37.2 datblygu proffil rôl aelodau'r grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn nodi'r profiad a'r sgiliau perthnasol sydd eu hangen i sicrhau bod y grŵp llywio yn gynyddol lwyddiannus;
- 37.3 casglu barn ar gyfleoedd a heriau sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth mewn cyfarwyddiaethau a rhoi gwybod i'r grŵp llywio cydraddoldeb ac amrywiaeth amdanynt;
- 37.4 gwahodd cyflwyniadau gan sefydliadau cydraddoldeb ac amrywiaeth allanol er mwyn nodi a rhannu arfer gorau gyda'r staff;
- 37.5 drafftio erthyglau ar gyfer ein cylchlythyr staff er mwyn codi ymwybyddiaeth o faterion allweddol sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth;
- 37.6 cyfrannu at y gwaith o ddatblygu ein polisiau a'n gweithdrefnau cydraddoldeb ac amrywiaeth;
- 37.7 helpu i ddatblygu ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2015-2016 a'n Strategaeth Gorfforaethol ar gyfer 2015-2020.

Amcan tri - Llywodraethu

e. Datblygu polisi addasiadau rhesymol.

- 38 Deallwn y gall ymgysylltu â'n prosesau Addasrwydd i Ymarfer fod yn heriol i'r rhai dan sylw, a dylid sicrhau nad yw hyn yn anoddach iddynt am fod addasiadau annigonol wedi'u gwneud mewn ymateb i anghenion penodol. Gwnaethom gomisiynu'r Fforwm Anabledd i Fusnesau i weithio gyda ni i adolygu ac argymhell proses effeithiol ar gyfer cyfranogwyr ag anableddau yn ein proses Addasrwydd i Ymarfer.

- 39 Nod y broses o ddatblygu polisi addasiadau rhesymol oedd sicrhau bod staff yn cael cyngor ac arweiniad er mwyn iddynt allu ymateb i geisiadau am addasiadau.
- 40 Cyflawnwyd y broses o ddatblygu'r polisi addasiadau rhesymol mewn pum cam allweddol:
- 40.1 dadansoddi astudiaethau achos yn ymwneud â nyrsys, bydwagedd, atgyfeirwyr a thystion ag anableddau a oedd wedi gofyn am addasiadau yn ystod ein proses Addasrwydd i Ymarfer;
 - 40.2 defnyddio'r broses o ddadansoddi'r astudiaethau achos i ddatblygu gweithdy rhyngweithiol;
 - 40.3 cynnal gweithdy hanner diwrnod gyda staff o bob rhan o'r sefydliad er mwyn nodi ein harferion cyfredol, tystiolaeth o arfer da a meysydd i'w gwella;
 - 40.4 casglu tystiolaeth a chymhwyso gofynion cyfreithiol ac egwyddorion arfer gorau er mwyn datblygu'r polisi addasiadau rhesymol;
 - 40.5 darparu gweithdy hanner diwrnod ar y polisi addasiadau rhesymol i'r staff.
- 41 Gyda'r polisi addasiadau rhesymol ar waith, byddwn yn mynd ati i'w werthuso, gan ddefnyddio adborth gan bobl ag anableddau, ac yn gwneud unrhyw newidiadau sydd eu hangen er mwyn sicrhau ei fod yn gweithio'n briodol.

f. Meithrin cydberthnasau rhanddeiliaid â sefydliadau cydraddoldeb ac amrywiaeth arfer gorau.

- 42 Rydym yn awyddus i ddysgu gan sefydliadau eraill sydd ag arbenigedd a phrofiad o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Er mwyn ategu hyn, rydym yn aelodau o sawl sefydliad arfer gorau ac wedi ymgysylltu â hwy'n rheolaidd er mwyn meithrin ein harbenigedd ac ymgorffori arfer gorau.
- 43 Rydym yn aelodau o'r sefydliadau canlynol:
- 43.1 Diversiton, sy'n codi ymwybyddiaeth o ddigwyddiadau crefydd neu gred.
 - 43.2 Y Gymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth o ran Rhywedd (GIRES), sy'n sicrhau bod y gyfraith yn diwallu anghenion pobl drawsrywiol neu bobl sy'n cael triniaeth i ailbennu eu rhywedd.
 - 43.3 Stonewall, sy'n rhoi cyngor ar ffyrdd o wella cyfleoedd ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol.
 - 43.4 Y Fforwm Anabledd i Fusnesau, sy'n rhoi cyngor ar ffyrdd o wella cyfleoedd ar gyfer pobl ag anableddau.
 - 43.5 Grŵp cynghori Rheoleiddwyr, Arolygwyr ac Ombwdsmyn y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sy'n rhoi canllawiau ar arfer da yn seiliedig ar gyfraith cydraddoldeb a hawliau dynol.

43.6 Y Rhwydwaith Cyflogwyr Cydraddoldeb a Chynhwysiant, sy'n rhoi gwybodaeth am gyfreithiau newydd a diwygiedig ym maes cyflogaeth.

43.7 Race for Opportunity, sy'n rhoi cyngor ar sut i wella cyfleoedd ar gyfer pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

ff. Adolygu polisïau a meincnodi.

44 Rydym wedi gweithio gyda rhai sefydliadau arfer gorau er mwyn adolygu ein polisïau a chymryd rhan mewn ymarfer meincnodi. Er enghraifft, aethom ati i ddatblygu dogfen draws-bolisi ar y cyd â GIRES. Crëwyd y ddogfen bolisi er mwyn helpu staff a oedd yn bwriadu cael triniaeth i ailbennu eu rhywedd neu staff sydd wedi cael triniaeth o'r fath. Mae'r ddogfen bolisi hefyd yn anelu at wella ein proses gofrestru bresennol er mwyn newid enwau nyrsys a bydwagedd.

45 Er mwyn darparu fframwaith ar gyfer gwella ein perfformiad, gwnaethom gymryd rhan yn ymarfer meincnodi ENEI am y tro cyntaf. Bydd yr ymarfer hwn yn ein galluogi i feincnodi ein perfformiad o ran cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein sefydliad yn erbyn sefydliadau eraill yn y sector preifat, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector.

46 O ganlyniad i'r ymarfer meincnodi, gwnaethom dderbyn gwobr efydd. Yn 2015, byddwn yn gweithio ar y meysydd datblygu a ddeilliodd o'r ymarfer meincnodi a bydd y gwaith hwn yn cael mwy o sylw yn ein hadroddiadau blynyddol yn y dyfodol.

Amcan pedwar - Staff

g. Sicrhau bod pob polisi adnoddau dynol perthnasol yn cael ei anfon i sefydliadau allanol i gael ei adolygu a'i wirio yn erbyn Deddf Cydraddoldeb 2010.

47 Fel rhan o'n cylch adolygu polisïau, gwnaethom fonitro ein cydymffurfiaeth â Deddf Cydraddoldeb 2010 a sicrhau bod ein polisïau wedi'u diweddarau i adlewyrchu Deddf Cydraddoldeb 2010. Yn ystod ein proses adolygu polisïau, gwnaethom ymgynghori â'r canlynol:

47.1 tîm adnoddau dynol;

47.2 y grŵp ymgynghori â staff;

47.3 sefydliadau arfer gorau;

47.4 y Bwrdd Gweithredol.

48 Dyma rai enghreifftiau allweddol o bolisïau adnoddau dynol a adolygwyd gennym:

48.1 Cwynion: er mwyn sicrhau bod cwynion anffurfiol yn cael eu datrys yn brydlon.

48.2 Disgyblaethol: er mwyn sicrhau safonau boddhaol o ymddygiad a phresenoldeb gan bob aelod o staff.

48.3 Absenoldeb oherwydd salwch: er mwyn rheoli achosion o salwch a staff sy'n dychwelyd i'r gwaith mewn ffordd deg a chyson.

48.4 Gweithio oriau hyblyg: er mwyn rhoi ystyriaeth deg i geisiadau ffurfiol ac anffurfiol gan staff i weithio oriau hyblyg.

48.5 Polisi cyflog: er mwyn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd o ran y ffordd rydym yn pennu cyflog.

48.6 Gallu: er mwyn helpu ac annog staff i gyrraedd y safonau gofynnol.

48.7 Polisi aflonyddu: er mwyn ei gwneud yn glir bod aflonyddu yn annerbyniol a bod gan bob aelod o staff rôl i'w chwarae wrth greu amgylchedd lle na cheir achosion o aflonyddu.

49 Yn 2016, byddwn yn adolygu ein polisiau adnoddau dynol yn y meysydd canlynol:

49.1 Polisiau sy'n gyfeillgar i deuluoedd: er mwyn helpu staff i sicrhau cydbwysedd rhwng gofynion gwaith ac anghenion y teulu.

49.2 Recriwtio a dethol: er mwyn sicrhau bod y bobl orau yn cael eu recriwtio ar sail teilyngdod a bod y broses recriwtio yn rhydd rhag tuedd a gwahaniaethu.

49.3 Gweithio gartref: er mwyn gwella hyblygrwydd yn y gwaith a sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

49.4 Absenoldeb arbennig: er mwyn rhoi ystyriaeth deg a chyson i geisiadau gan staff am absenoldeb arbennig.

ng. Sicrhau bod ein hysbysiaidau recriwtio yn cyrraedd cynulleidfa amrywiol.

50 Rydym wedi derbyn ceisiadau gan ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol drwy ddwy brif sianel recriwtio:

50.1 gwefannau recriwtio fel y Guardian, Charity Jobs, Total Jobs a chwmni recriwtio Reed;

50.2 asiantaethau recriwtio wrth recriwtio ar gyfer rolau arbenigol.

51 Byddwn yn gweithio tuag at sicrhau bod ein gwefan recriwtio ar-lein 'E-Recruitment' yn gwbl weithredol. Bydd hyn yn ein galluogi i gasglu a gwerthuso ceisiadau â set ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth well gan ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol. Byddwn yn parhau i fod yn ymrwymedig i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol.

h. Rhoi gwybodaeth gynhwysfawr am gyfansoddiad staff i'r Cyngor a'r uwch dimau rheoli yn chwarterol.

52 Rydym yn gweithio i wella ehangder a dyfnder y wybodaeth sydd ar gael am ein gweithlu. Bob tri mis, rydym wedi cyflwyno adroddiadau chwarterol ar y gweithlu i'r Bwrdd Gweithredol a'r Cyngor. Mae'r adroddiadau chwarterol ar y gweithlu wedi ein

galluogi i sicrhau bod y wybodaeth am broffil ein gweithlu yn fwy tryloyw, ac i ddeall a gwerthuso tueddiadau sy'n ymwneud â'r canlynol:

52.1 recriwtio;

52.2 achosion o absenoldeb oherwydd salwch;

52.3 data amrywiaeth;

52.4 cyfleoedd hyfforddi.

53 Rydym yn bodloni gofynion safon amrywiaeth y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu drwy fod yn dryloyw a llunio adroddiadau rheolaidd yn seiliedig ar ddata proffil y gweithlu.

i. Sicrhau bod ein hyfforddiant cydraddoldeb gorfodol yn cael ei gynnwys yn y broses o sefydlu staff.

54 Mae sicrhau bod ein staff yn meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth sylfaenol o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn flaenoriaeth uchel. Rydym wedi cynnwys hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth gorfodol yn ein proses sefydlu a chyfanswm cydymffurfiaeth y sefydliad ar gyfer hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth oedd 94 y cant, sef cynnydd o 2 y cant o gymharu â'r llynedd.

55 Gwelsom fod 214 o aelodau newydd o staff wedi cofrestru i gwblhau'r cwrs hyfforddi ar-lein. O blith y rhain, mae 208 o aelodau newydd o staff (86 y cant) wedi cwblhau'r cwrs hyfforddi ar-lein. Byddwn yn adolygu ein modiwl e-ddysgu, ar y cyd â'r rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

56 Rydym hefyd wedi gwerthuso effeithiolrwydd ein hyfforddiant. Gofynnwyd i bob aelod newydd o staff gwblhau ffurflen werthuso ar ôl y cwrs hyfforddi wyneb yn wyneb. Roedd 57 y cant o gyfranogwyr o'r farn bod y cwrs yn 'ardderchog'.

57 Fodd bynnag, ers i ni wneud gwelliannau i'r cwrs hyfforddi wyneb yn wyneb tuag at ddiwedd y llynedd, mae boddhad wedi cynyddu'n sylweddol gyda 78 y cant o'r aelodau newydd o staff a fynychodd y cwrs hyfforddiant diwygiedig rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2015 yn nodi ei fod yn "ardderchog". Byddwn hefyd yn dechrau ein cyrsiau hyfforddiant gloywi a gynhelir bob dwy flynedd.

I. Cydnabod a dathlu digwyddiadau ym maes amrywiaeth yn ein cyfarwyddiaethau.

58 Ar lefel sefydliadol, rydym wedi datblygu rhaglen o siaradwyr sydd wedi chwarae rhan allweddol o ran cydnabod a dathlu amrywiaeth.

59 Rhoddwyd cyflwyniadau i grwpiau o staff gan y canlynol:

59.1 Stonewall, sy'n gweithio i sicrhau cydraddoldeb a chyfiawnder ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol, ar gyfer mis pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT);

59.2 Cadeirydd grŵp cyngori pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig y Prif Swyddog Nyrsio, ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon;

59.3 Rania Hafez, uwch ddarlithydd ym Mhrifysgol Greenwich, i ddathlu gŵyl Islamaidd.

60 Rydym hefyd wedi defnyddio ein cylchlythyr staff wythnosol ar-lein i godi ymwybyddiaeth o sawl digwyddiad yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth fel Mis Hanes LGBT, Mis Hanes Pobl Dduon, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, gŵyl Sicaidd Vaisakhi, y Pasg, y Nadolig a Diwrnod Martin Luther King.

61 Yn lleol, mae timau o bob rhan o'r sefydliad wedi parhau i ddathlu a chydabod diwrnodau cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gynnal digwyddiadau.

62 Mae'r rhain wedi cynnwys:

62.1 cynnal cwisiau;

62.2 rhoi gwybodaeth ar hysbysfyrddau staff;

62.3 cynnal digwyddiadau amser cinio.

63 Byddwn yn parhau i gydnabod a dathlu digwyddiadau er mwyn codi ymwybyddiaeth ymhlith staff.

m. Sicrhau y darperir addasiadau rhesymol i'n staff wrth ddefnyddio Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu a chyfarpar arall.

64 Rydym wedi llunio rhestr wirio er mwyn ein helpu i gaffael a datblygu ein systemau neu wasanaethau prosesu gwybodaeth newydd. Mae'r rhestr wirio hon yn sicrhau bod materion hygyrchedd yn cael eu hystyried. Rydym yn ei gwneud yn ofynnol i gymaint â phosibl o'r rhestr wirio gael ei chwblhau yn ystod y cam cychwyn prosiect.

65 Rydym hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i ddadansoddiad cydraddoldeb gael ei gwblhau er mwyn ystyried yr effaith ar grwpiau gwahanol o bobl gyda ffocws penodol ar bobl ag anabledau.

66 O ganlyniad, mae'r rhestr wirio wedi ein galluogi i nodi, ar gam cynnar, y gofynion o ran diogelwch gwybodaeth a chydymffurfiaeth gyfreithiol y mae'n rhaid i'r system neu'r gwasanaeth eu bodloni, ac anghenion penodol pobl. Byddwn yn parhau i ddefnyddio'r rhestr wirio ar gyfer caffael a datblygu systemau neu wasanaethau prosesu gwybodaeth newydd yn y dyfodol.

Amcan pump - Darparu gwasanaethau

n. Ymgysylltu'n fwy rhagweithiol â'n cyflenwyr a'n cwsmeriaid allanol amrywiol.

67 Byddwn yn gweithio'n agos gyda'n tîm cyfathrebu i sicrhau ei bod yn haws mynd i'n tudalen we "Doing business with the NMC." Bydd y dudalen we yn annog ac yn

gwahodd cyflenwyr i gofrestru gyda Delta er mwyn gweld unrhyw ddogfennau tendr perthnasol.

o. Codi ymwybyddiaeth o'n cyflenwyr amrywiol a sicrhau bod staff sy'n rheoli cyllidebau a/neu gontractau yn deall sut i gefnogi BBaChau.

- 68 Yn sgil cyflwyno Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015, rydym wedi gwella ein prosesau er mwyn cydymffurfio â'r rheoliadau. O ganlyniad, rydym wedi ceisio datblygu prosesau caffael symlach a mwy cyson.
- 69 Rydym wedi cael gwared ar y cam cyn cymhwyso ar gyfer caffaeliadau islaw trothwy'r UE ac, yn hytrach, wedi cyfeirio at y canllawiau ar broses ddethol ansoddol a gyhoeddwyd gan Swyddfa'r Cabinet ar gyfer caffaeliadau uwchlaw trothwy'r UE.
- 70 Drwy'r gwelliannau hyn, ein nod yw lleihau'r fiwrocratiaeth neu'r rhwystrau sy'n ei gwneud hi'n anodd i fusnesau, yn enwedig BBaChau, gyrchu ein contractau.

p. Sicrhau bod y broses o recriwtio aelodau i baneli yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr amrywiol.

- 71 Rydym wedi bod wrthi'n datblygu ein proses recriwtio gyfredol ar gyfer aelodau paneli gan fod tymor rhai aelodau yn dod i ben. Cynhaliwyd digwyddiadau ymgysylltiad cymunedol Addaswydd i Ymarfer yng Nghaeredin a Llundain. Yn sgil y digwyddiadau hyn, rydym yn gobeithio cael syniadau ar ffyrdd o hyrwyddo ein proses recriwtio a thargeddu grŵp ehangach a mwy amrywiol o ymgeiswyr.
- 72 O ganlyniad, rydym yn anelu at benodi tua 30 o aelodau panel i'n pwyllgorau Addaswydd i Ymarfer erbyn mis Tachwedd 2015. Rydym hefyd wedi llunio cynllun cyfathrebu i gefnogi'r gwaith o ymgysylltu â'r gymuned.
- 73 Ein nod yw denu mwy o ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol fel Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a'r rhai sy'n ymwneud ag ymarfer clinigol ar hyn o bryd. Dylai hyn hyrwyddo penderfyniadau da ac adlewyrchu cyfansoddiad amrywiol ein cofrestr, gan arwain at weithrediadau tecach.
- 74 Byddwn yn parhau i ddatblygu ein cydberthnasau a meithrin cysylltiadau drwy'r broses hon er mwyn sicrhau ein bod yn ymgysylltu'n rhagweithiol â chymunedau gwahanol yn y dyfodol. Byddwn yn cyflwyno adroddiadau ar effaith ein hymdrechion ar y broses o recriwtio aelodau i'r panel Addaswydd i Ymarfer.

ph. Sicrhau bod pobl o gefndiroedd amrywiol yn gallu cyfeirio eu pryderon atom.

- 75 Mae sicrhau nad yw pobl o gefndiroedd amrywiol, cyhyd ag y bo'n bosibl, yn wynebu unrhyw rwystrau o ran cael gafael ar ein gwasanaethau yn flaenoriaeth uchel i ni. Mae hyn yn arbennig o bwysig o ran codi pryderon am nyrsys neu fydwragedd.

- 76 Rydym wedi gweithio gyda'r Fforwm Anabledd i Fusnesau i adolygu a diwygio ein ffurflen atgyfeirio bresennol er mwyn sicrhau y gall atgyfeirwyr o gefndiroedd amrywiol wneud atgyfeiriadau. Er enghraifft, rydym wedi diwygio geiriad y ffurflen er mwyn hysbysu atgyfeirwyr ein bod yn gallu darparu'r ffurflen mewn fformat gwahanol.
- 77 Rydym hefyd wedi cynnwys adran yn y ffurflen atgyfeirio bresennol sy'n galluogi unigolyn i nodi a yw'n cwblhau'r ffurflen ar ran unigolyn arall. Bydd hyn yn ein helpu i nodi p'un a oes angen cymorth neu addasiad ar yr atgyfeiriwr.
- 78 Gyda'r newidiadau rydym wedi'u gwneud gyda chynghor y Fforwm, rydym yn fodlon nad yw'r ffurflen atgyfeirio yn peri unrhyw rwystrau i unrhyw grŵp penodol sydd am wneud atgyfeiriad. Fodd bynnag, byddwn yn parhau i werthuso a yw ein proses atgyfeirio yn hygyrch i atgyfeirwyr o gefndiroedd amrywiol.

r. Sicrhau bod tystion o gefndiroedd amrywiol yn gallu cael gafael ar y cymorth y gallwn ei gynnig.

- 79 Rydym yn cydnabod y gall cael eich galw i fod yn dyst mewn achos Addasrwydd i Ymarfer fod yn brofiad gofidus, a gall hyn fod yn waeth i bobl o gefndiroedd gwahanol neu bobl ag anghenion penodol.
- 80 Ym mis Medi 2014, crëwyd tîm cyswllt tystion i gymryd atgyfeiriadau Addasrwydd i Ymarfer gan gydweithwyr fel bod tystion sy'n agored i niwed yn cael cymorth a gwybodaeth drwy gydol y broses ymchwilio. Mae'r tîm yn mynychu canolfannau gwrandawriadau yn ddyddiol, gan gefnogi tystion a rhoi gwybodaeth am wrandawriadau.
- 81 Mae'r tîm hefyd yn teithio i gefnogi tystion sy'n rhoi tystiolaeth mewn lleoliadau eraill ac yn rhoi cymorth un-i-un i'r rhai sydd â'r angen mwyaf am y gwasanaeth. Ers i'r tîm gael ei sefydlu, rydym wedi cael mwy o adborth cadarnhaol gan dystion sy'n mynychu gwrandawriadau.
- 82 Mae'r tîm wedi darparu hyfforddiant Addasrwydd i Ymarfer i staff er mwyn sicrhau eu bod yn deall pryd a sut i atgyfeirio tystion â gofynion unigol a'r mesurau arbennig sydd ar gael. Bellach, mae'r staff yn cysylltu â'r tîm i drafod y mesurau a all gael eu hystyried mewn achosion unigol. Mae'r tîm wedi sicrhau bod y mesurau hyn wedi'u cymryd yn unol â'r hyn a gytunwyd â thystion a chydweithwyr Addasrwydd i Ymarfer.
- 83 Mae'r tîm hefyd wedi meithrin cysylltiadau ag elusennau fel Mind a Mencap a all roi cymorth parhaus i dystion, lle y bo'n ofynnol, ac wedi adolygu'r wybodaeth ar ein gwefan er mwyn sicrhau bod tystion yn gwybod ble y gallant gael gwybodaeth a chymorth.

rh. Sicrhau bod ein gwefan newydd mor hygyrch â phosibl i bob cynulleidfa.

- 84 Gwyddom fod ein gwefan yn dod yn sianel fwyfwy pwysig ar gyfer cyfathrebu yn ogystal â hyrwyddo mynediad i'n gwasanaethau, ac aethom ati i gynnal adolygiad llawn ohoni a'i hailgynllunio.

- 85 Mae ein gwefan yn cynnwys 'dyluniad ymatebol', sy'n golygu bod y modd y caiff y cynnwys ei arddangos yn newid yn dibynnu ar faint sgrîn a dyfais y defnyddiwr. Mae hyn yn sicrhau bod y wefan yn hawdd i bawb ei defnyddio, ni waeth sut y maent yn ei chyrchu.
- 86 Rydym wedi datblygu'r system we-lywio er mwyn gwella'r profiad i'r sawl sy'n defnyddio'r wefan. Mae'r system honno'n fwy rhesymegol bellach, a byddwn yn profi hyn mewn arolwg defnyddwyr yn 2015. Caiff canlyniadau'r arolwg eu defnyddio i gymharu ymatebion yn erbyn astudiaeth feincnodi a gynhaliwyd cyn i'r wefan newydd gael ei lansio.
- 87 Rydym wedi cyflwyno meddalwedd BrowseAloud (h), sy'n dechnoleg gynorthwyol, i'n gwefan. Mae BrowseAloud (h) yn ychwanegu cymorth lleferydd, darllen a chyfieithu at ein gwefan ac yn hwyluso mynediad a chyfranogiad ymhlith pobl ag anawsterau dysgu, llythrennedd isel, mân namau ar y golwg a'r rhai y mae Saesneg yn ail iaith iddynt.
- 88 Rydym wedi cyhoeddi rhai o'n prif ddogfennau yn Gymraeg a Saesneg, gan gynnwys y canlynol:
- 88.1 adroddiad blynyddol;
 - 88.2 adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth;
 - 88.3 adroddiad monitro'r cynllun iaith Gymraeg;
 - 88.4 Cod ymarfer ac ymddygiad diwygiedig;
 - 88.5 taflen i gleifion am y Cod.

s. Sicrhau ein bod yn dangos cystadleuaeth deg a chyfle cyfartal i gyflenwyr.

- 89 Mae'r broses o ddatblygu ein cronfa ddata electronig o gontractau wedi ein galluogi i ddarparu llwybrau archwilio ar gyfer ceisiadau blaenorol am ddyfynbrisiau a gwahoddiadau i dendro er mwyn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â chyfarwydddebau caffael yr UE. Byddwn yn parhau i gyflawni pob gweithgarwch tendro yn unol â chyfarwydddebau caffael yr UE er mwyn sicrhau proses deg, agored, didwyll a thryloyw.
- 90 Hyd yn hyn, mae'r datblygiadau wedi ein galluogi i symleiddio ein proses contractio, sicrhau bod contractau yn cael eu datblygu mewn ffordd fwy cyson a lleihau'r amser a dreulir yn cyflawni contractau. Rhagwelwn y byddwn hefyd yn helpu i leihau'r rhwystrau sy'n wynebu BBaChau pan fyddant yn gwneud cais am dendrau yn y dyfodol.

t. Sicrhau bod ein proses gaffael, ein dogfennaeth a'n gweithdrefnau rheoli contract yn dangos ein hymrwymiad i gyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol.

- 91 Rydym wedi penodi cyflenwr allanol i'n helpu i ddiwygio ein prosesau caffael a llunio polisi caffael. Wrth i ni fynd ati i ddatblygu ein prosesau a'n polisi caffael, rydym

wedi sicrhau ein bod yn gweithredu'n unol â chanllawiau ac arfer gorau ym maes cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol.

- 92 Byddwn yn creu deunydd hyfforddi ac yn trefnu gweithdai er mwyn sicrhau bod gan staff yr adnoddau sydd eu hangen arnynt a dealltwriaeth gadarn o'r broses o reoli contractau, yn ogystal ag ymwybyddiaeth o bwysigrwydd amrywiaeth o ran cyflenwyr a chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol o ran ein harferion caffael.

Data cydraddoldeb ac amrywiaeth

Dadansoddi'r data

- 93 Mae datblygu data cydraddoldeb ac amrywiaeth gwell yn brif flaenoriaeth i ni. Gwyddom fod cyfyngiadau sylweddol i'r data, yn enwedig data sy'n ymwneud ag aelodau cofrestredig. Hyd nes y bydd hyn yn gwella, byddwn yn gyfyngedig o ran yr hyn y gallwn ei gasglu ynghylch canlyniadau a phrofiadau aelodau cofrestredig â nodweddion gwarchoddedig gwahanol.
- 94 Er ein bod yn annog ein staff, aelodau'r Cyngor, aelodau'r bwrdd penodiadau, aelodau'r pwyllgor bydwreigiaeth, aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer, aseswyr cyfreithiol a nyrsys a bydwagedd i ddarparu data cydraddoldeb ac amrywiaeth, mae hynny'n ddewisol. Gall unigolion ddewis peidio â rhoi'r wybodaeth hon drwy beidio â chwblhau holiaduron, gadael cwestiynau'n wag, neu ddangos y byddai'n well ganddynt 'beidio ag ateb'.
- 95 Wrth gyflwyno'r data yn yr adroddiad hwn, mae'r canrannau wedi'u talgrynnu i'r rhif cyfan agosaf. Mewn nifer fach o achosion, mae hyn yn golygu y gall y data greu cyfanswm o ychydig yn fwy neu lai na 100 y cant.
- 96 Mae'r adroddiad hwn yn cofnodi'r data cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd gennym am y grwpiau canlynol:
- 96.1 aelodau'r Cyngor, aelodau'r bwrdd penodiadau a'r pwyllgor bydwreigiaeth; aelodau a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2015;
 - 96.2 aelodau o staff a gyflogwyd gennym rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015;
 - 96.3 aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2015;
 - 96.4 aseswyr cyfreithiol a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2015;
 - 96.5 nyrsys a bydwagedd a oedd ar y gofrestr ar 31 Mawrth 2015;
 - 96.6 nyrsys a bydwagedd a oedd yn destun achosion Addasrwydd i Ymarfer ar gamau gwahanol rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015.
- 97 Mae'r adroddiad hwn yn cofnodi setiau gwahanol o ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y grwpiau uchod sy'n seiliedig ar gyflwyniadau gwirfoddol.

- 98 Rydym wedi casglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar oedran, anabledd, hil (ethnigrwydd), ailbennu rhywedd, hunaniaeth genedlaethol, crefydd/cred, rhyw (rhywedd) a chyfeiriadedd rhywiol gan yr aseswyr cyfreithiol drwy ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd i aseswyr cyfreithiol.
- 99 Rydym wedi casglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar oedran, anabledd, hil (ethnigrwydd), crefydd/cred, rhyw (rhywedd) a chyfeiriadedd rhywiol gan staff, aelodau'r Cyngor, aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer, a nyrsys a bydwagedd sydd ar ein cofrestr ac sy'n destun achosion Addasrwydd i Ymarfer.
- 100 Byddwn yn casglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth ychwanegol ar hunaniaeth genedlaethol ac ailbennu rhywedd gan nyrsys a bydwagedd drwy NMC Online. Mae NMC Online yn wasanaeth diogel a fydd yn galluogi nyrsys a bydwagedd i reoli eu cofrestrriad ar-lein a chwblhau ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd ar-lein.
- 101 Er ei bod yn bwysig yn ein barn ni i gyhoeddi'r data hyn, mae swm sylweddol o ddata coll ar gyfer rhai o'r setiau data. Os felly, efallai na fydd yn bosibl cyffredinolli cynnwys y set ddata i'r boblogaeth ehangach ac felly dylai darllenwyr fod yn wylidwrus ynghylch dod i gasgliadau ehangach.

Ffynonellau data

- 102 Daw'r data yn yr adroddiad hwn o nifer o'n cronfeydd data a nodir manylion y rhain isod:
- 102.1 Caiff data ynghylch aelodau o staff eu dal gan y tîm adnoddau dynol a'u casglu gan ddefnyddio holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.
- 102.2 Caiff data ynghylch aelodau'r Cyngor, aelodau'r bwrdd penodiadau a'r pwyllgor bydwreigiaeth eu dal gan dîm gwasanaethau'r Cyngor a'u casglu gan ddefnyddio holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.
- 102.3 Caiff data ynghylch aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer ac aseswyr cyfreithiol eu dal gan dîm cymorth y panel Addasrwydd i Ymarfer a'u casglu gan ddefnyddio holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.
- 102.4 Caiff data ynghylch nyrsys a bydwagedd (gan gynnwys data am achosion Addasrwydd i Ymarfer) eu cadw ar ein cofrestr. Cesglir y data ar ein cofrestr drwy ddau lwybr: cesglir data am oedran a rhyw (rhywedd) yn ystod y cam cofrestru cychwynnol, ac mae data am hil (ethnigrwydd), anabledd, crefydd/cred a chyfeiriadedd rhywiol wedi cael eu casglu'n hanesyddol drwy holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth dewisol.

Gwella ein data

- 103 Rydym yn ymrwymedig i wella ansawdd ein data cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn gallu llunio adroddiadau mwy effeithiol. Rydym wedi adolygu'r dulliau a ddefnyddiwn i gasglu data gan ddefnyddio cyngor gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a sefydliadau arfer gorau

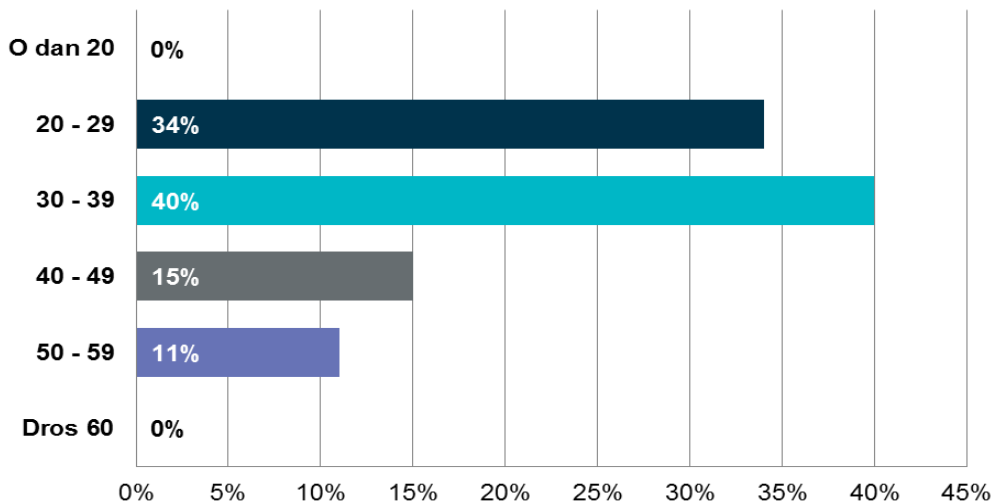
eraill. Gwnaethom hefyd gyfeirio at gyfrifiad 2011 y DU er mwyn llywio iaith yr holiadur.

104 Rydym wedi integreiddio ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth gydag NMC Online. Bydd yr holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd yn cynnwys cwestiynau ychwanegol am hunaniaeth genedlaethol, ailbennu rhywedd a phriodas a phartneriaeth sifil.

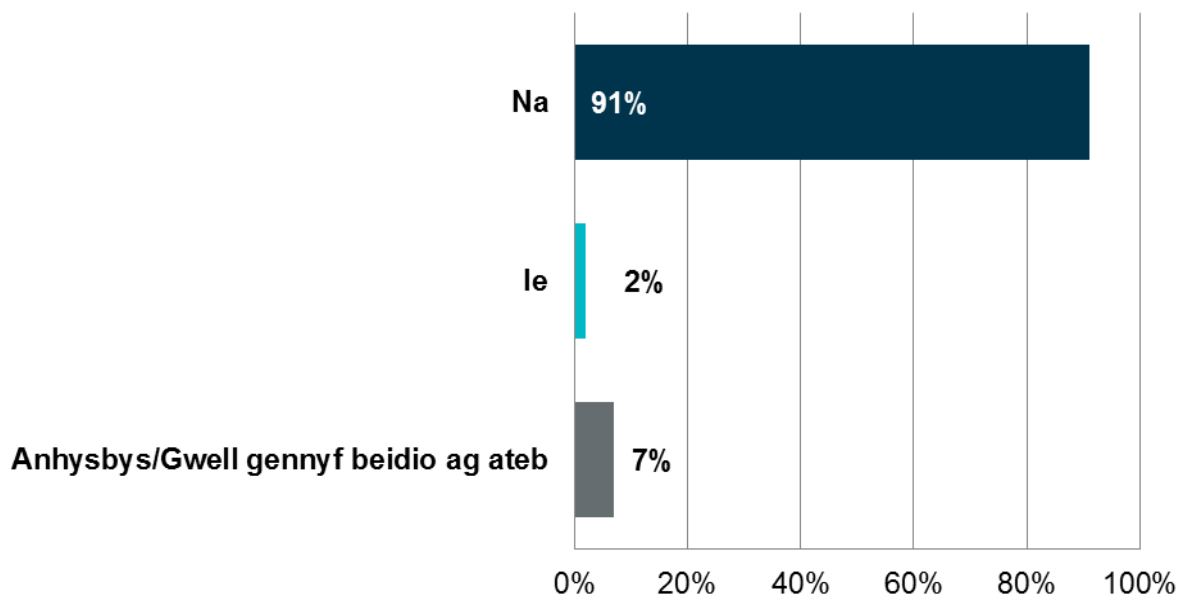
Proffil y gweithlu

105 Mae proffil y gweithlu yn dangos data cydraddoldeb ac amrywiaeth staff a gyflogwyd rhwng 1 Ebrill 2014 a 31 Mawrth 2015. Yn ystod y cyfnod hwn, gwnaethom gyflogi 530 o aelodau parhaol o staff.

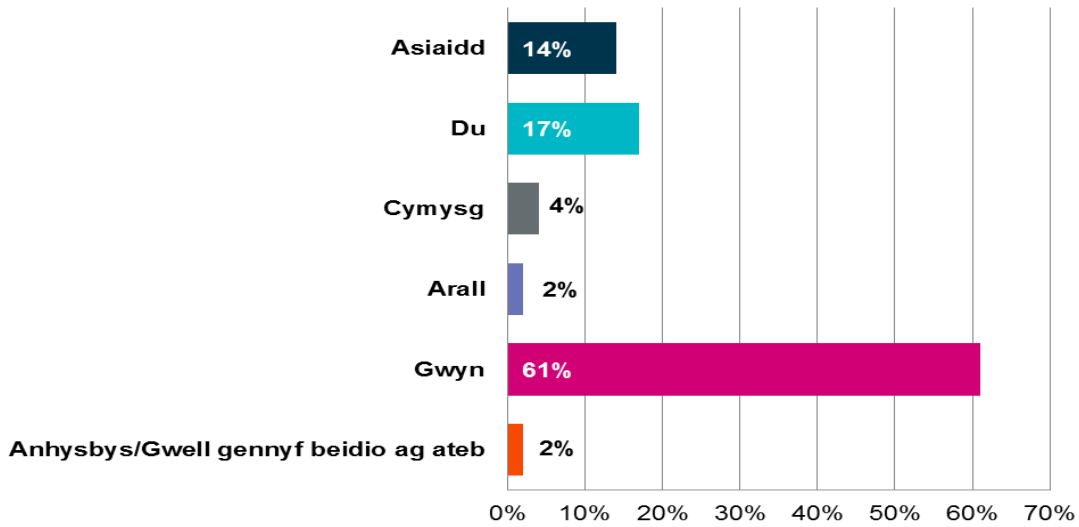
Siart 1: Dadansoddiad yn ôl oedran



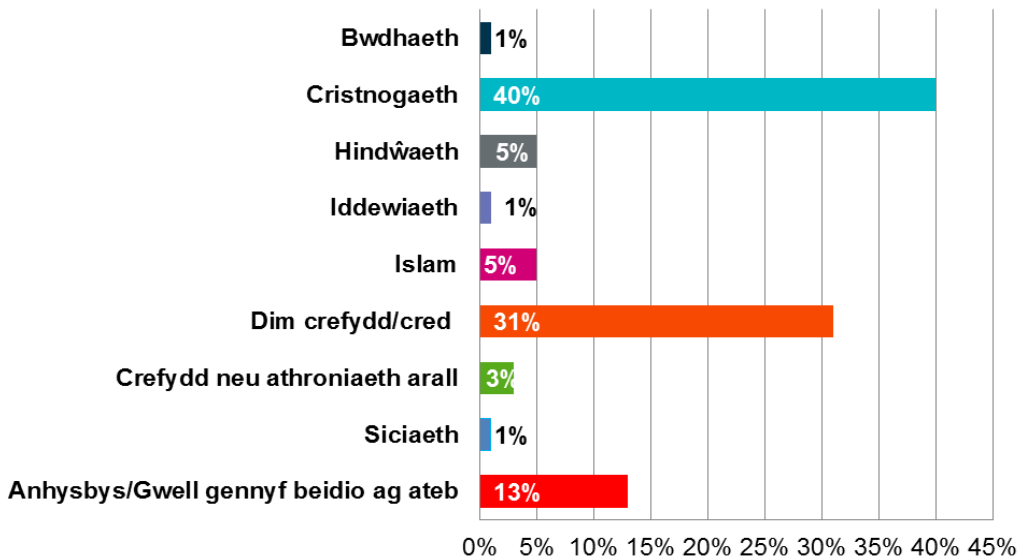
Siart 2: Dadansoddiad yn ôl anabledd



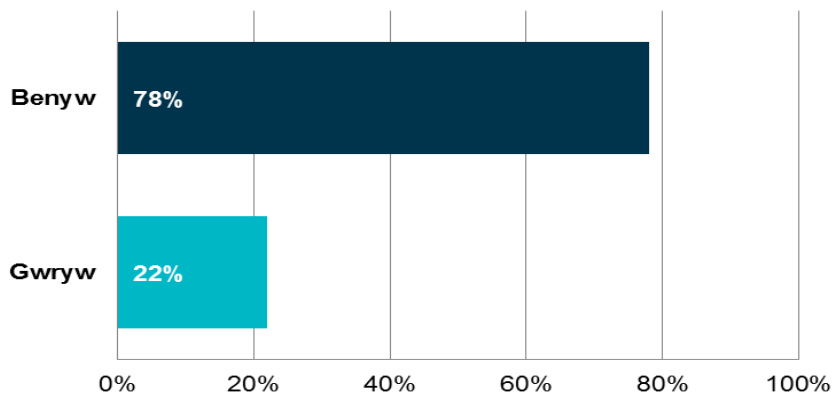
Siart 3: Dadansoddiad yn ôl hil (ethnigrwydd)



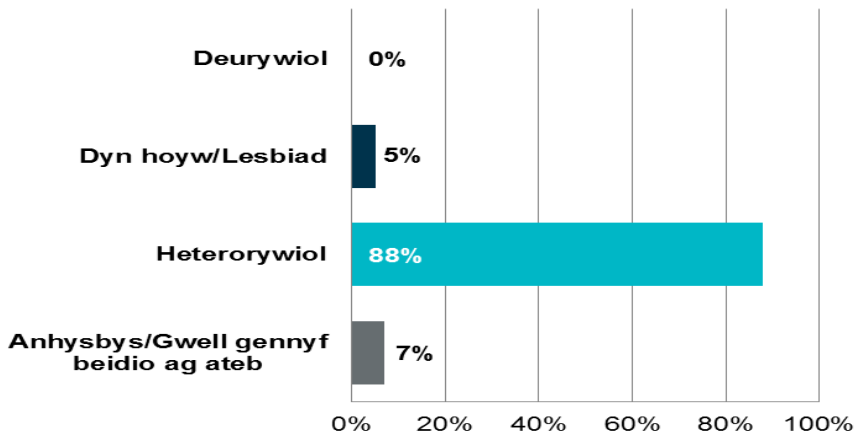
Siart 4: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred



Siart 5: Dadansoddiad yn ôl rhyw (rhywedd)



Siart 6: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

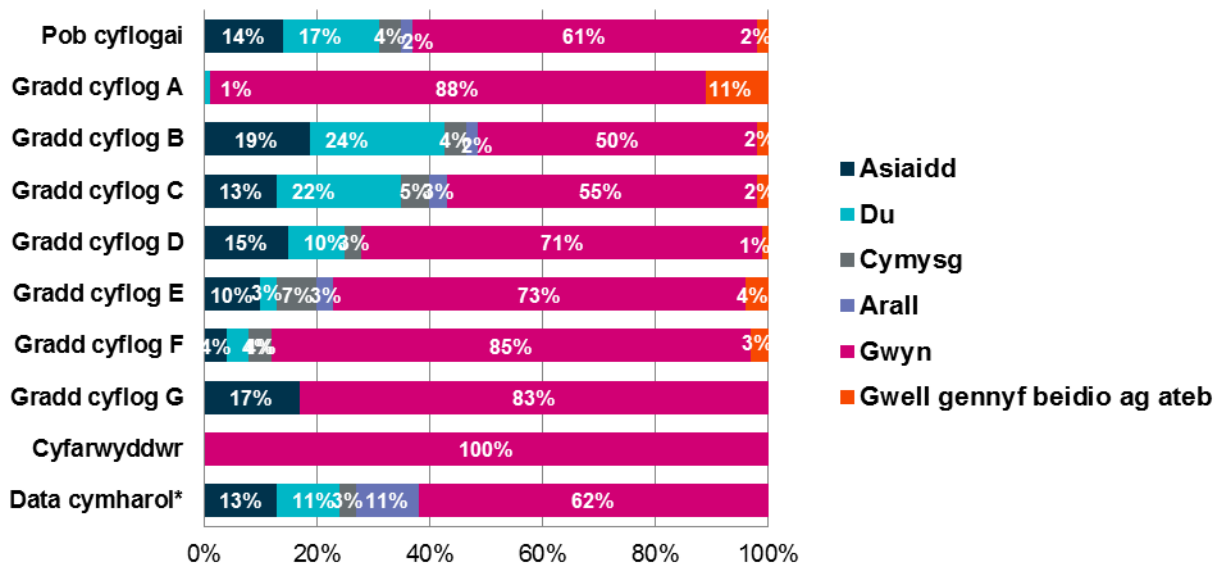


Lefelau graddfeydd cyflog staff yn ôl hil (ethnigrwydd)

106 Mae staff a ddiffiniodd eu hethnigrwydd fel 'du' yn cyfrif am 17 y cant o'r gweithlu. Mae'r data yn nodi nad oes digon o gynrychiolaeth ymhlith staff ar raddfeydd cyflog D ac uwch ac nad oes unrhyw gynrychiolaeth ar lefel G nac o ran swyddi cyfarwyddwyr.

107 Mae data cymharol wedi'u darparu er mwyn rhoi gwybodaeth ychwanegol a chyddestun i gynrychiolaeth gyfrannol pob grŵp ethnig.

Siart 7: Dadansoddiad yn ôl hil (ethnigrwydd)

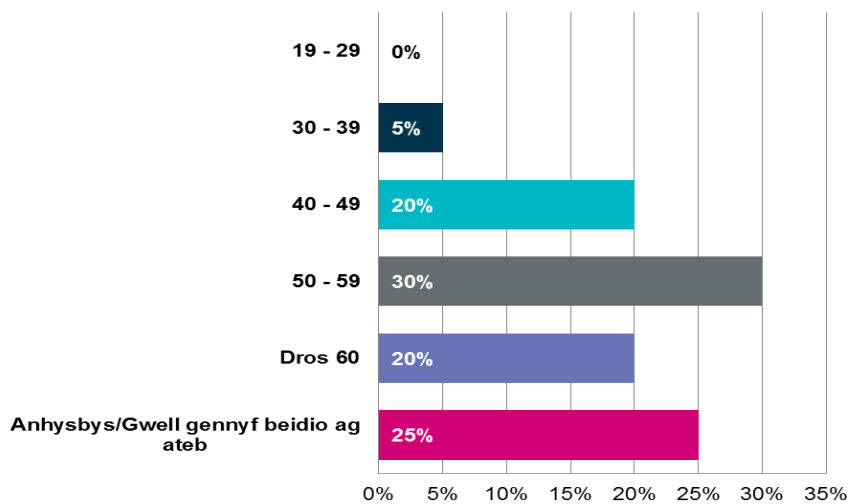


*ffynhonnell <http://raceforopportunity.bitc.org.uk/research-insight/factsheet/Londonlabourmarket>

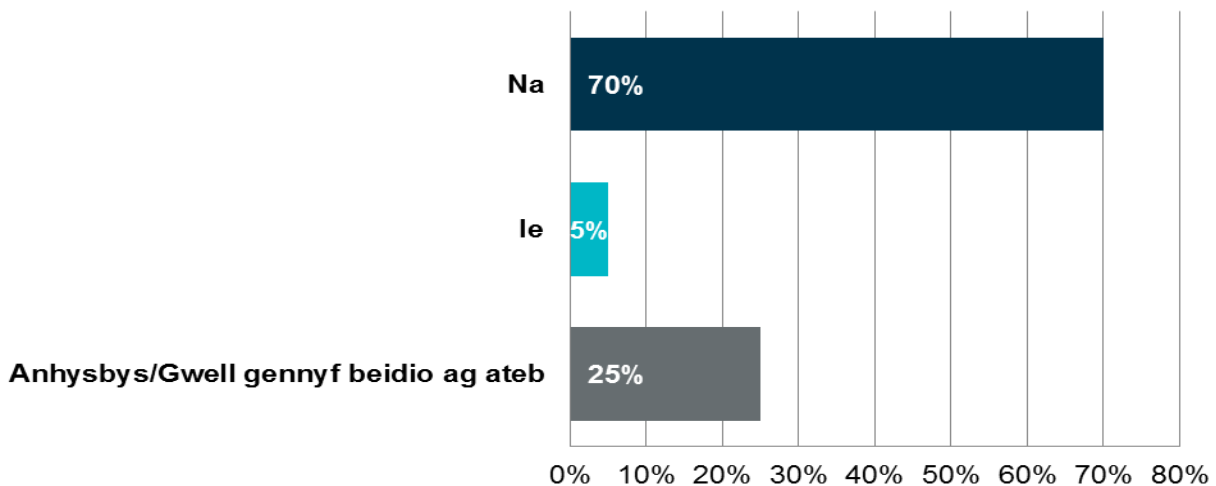
Proffil aelodau'r Cyngor, y bwrdd penodiadau a'r pwyllgor bydwreigiaeth

- 108 Y Cyngor yw corff llywodraethu'r NMC a chaiff ei bwerau a'i ddyletswyddau eu nodi yng Ngorchymyn NMC 2001.
- 109 Mae'r bwrdd penodiadau yn gyfrifol am helpu'r Cyngor i arfer unrhyw swyddogaeth sy'n ymwneud â phenodi aelodau panel ac aseswyr cyfreithiol.
- 110 Mae Gorchymyn NMC 2001 yn ei gwneud yn ofynnol i sefydlu pwyllgor bydwreigiaeth. Mae'r pwyllgor yn cynnwys cynrychiolwyr o bob un o bedair gwlad y DU yn ogystal ag aelodau lleyg a chofrestredig, ac mae'n cyngori'r Cyngor ar unrhyw faterion sy'n effeithio ar fydwreigiaeth.
- 111 Mae'r proffil yn dangos data cydraddoldeb ac amrywiaeth 20 o aelodau a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2015.

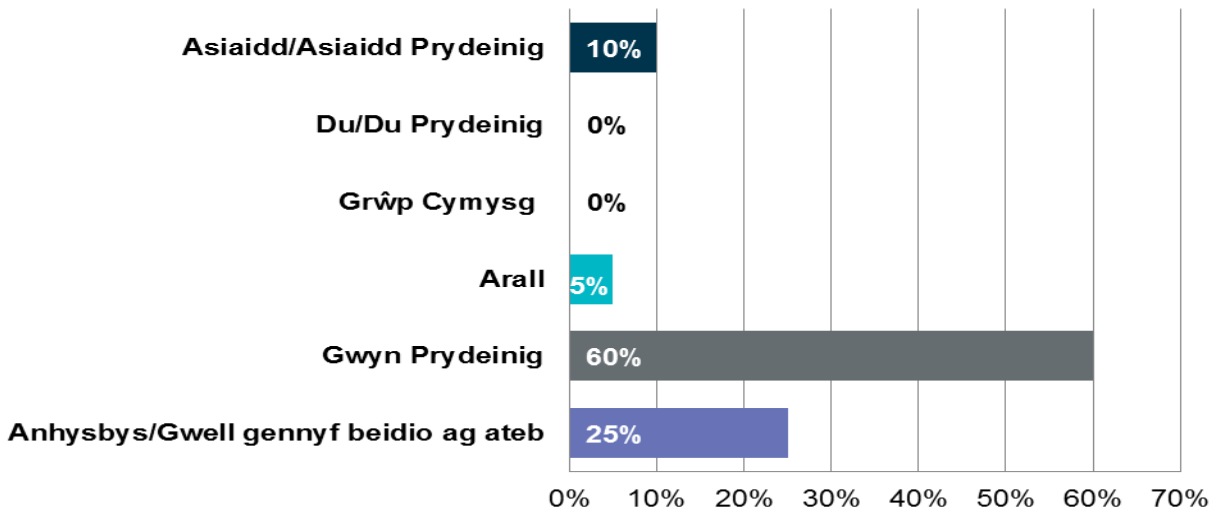
Siart 8: Dadansoddiad yn ôl oedran



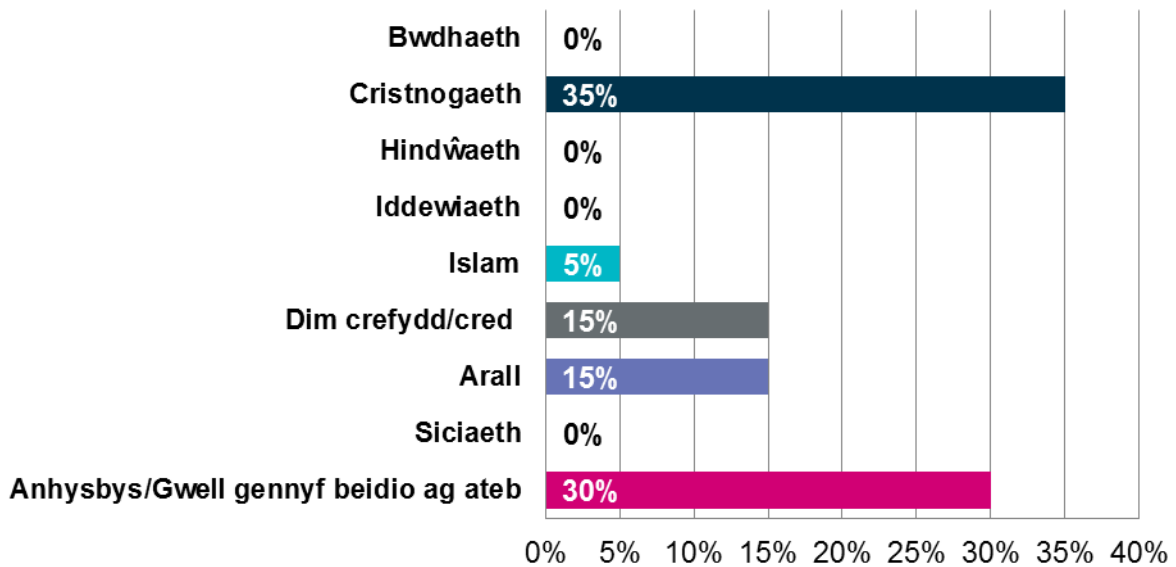
Siart 9: Dadansoddiad yn ôl anabledd



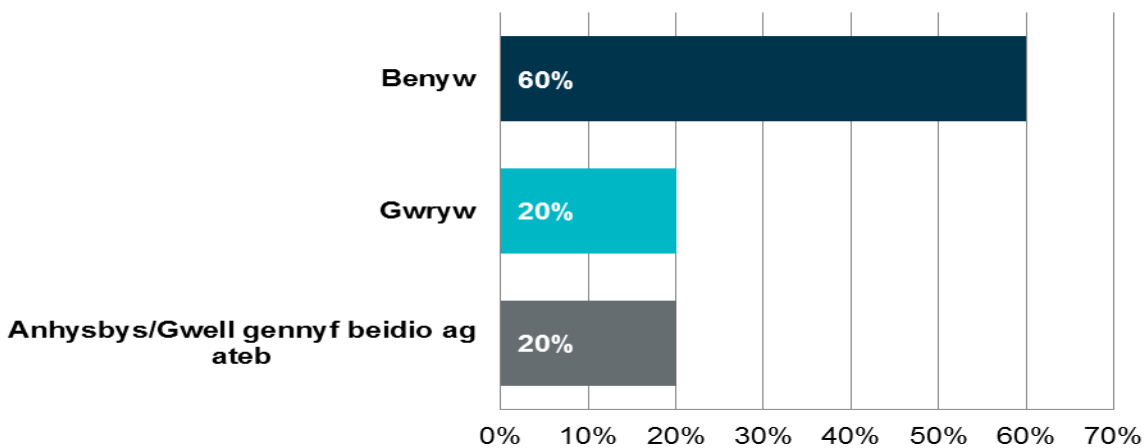
Siart 10: Dadansoddiad yn ôl hil (ethnigrwydd)



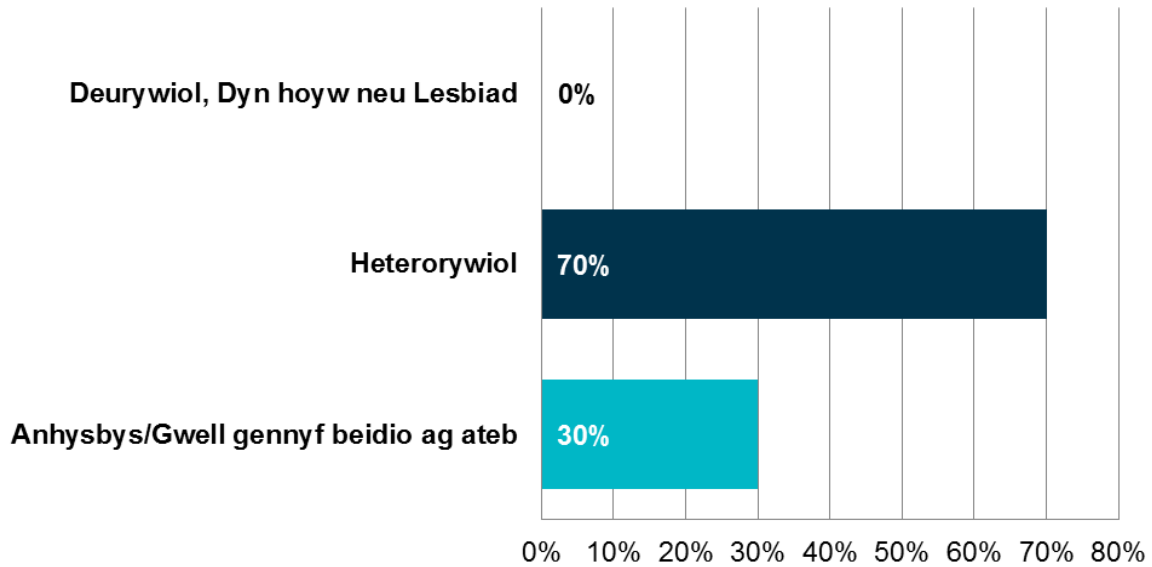
Siart 11: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred



Siart 12: Dadansoddiad yn ôl rhyw (rhywedd)



Siart 13: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

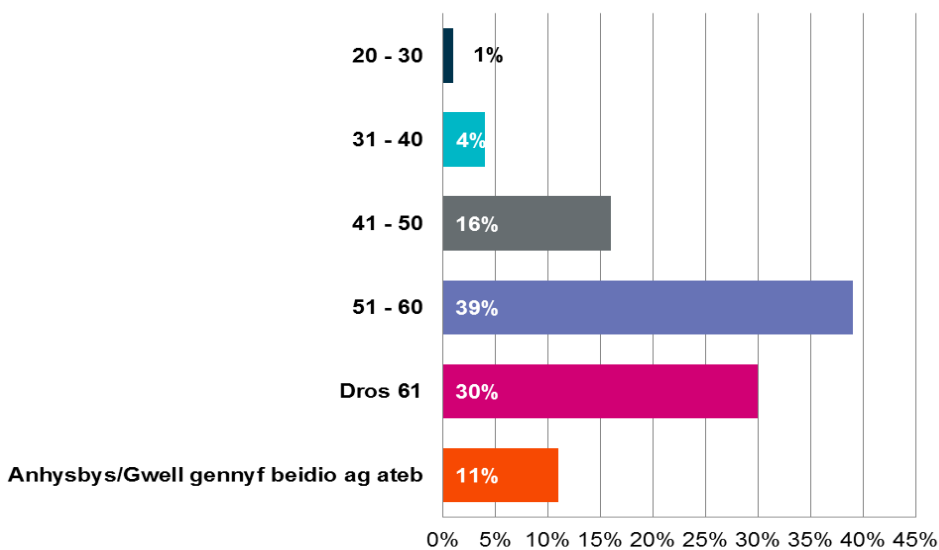


Proffil aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer

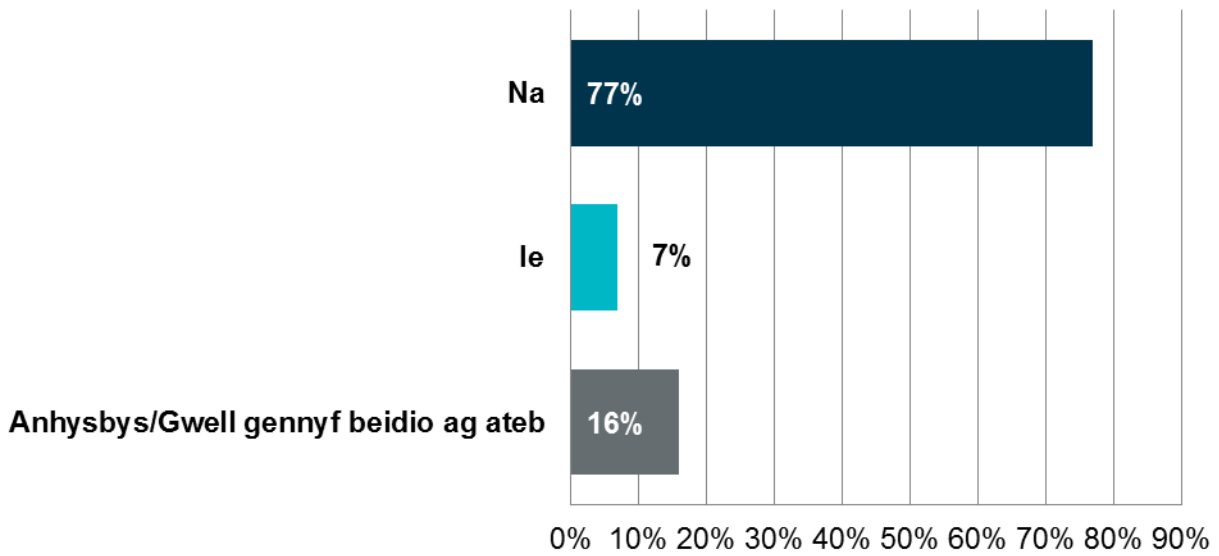
112 Mae aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer yn gweithredu'n annibynnol ar yr NMC a nhw sy'n gwbl gyfrifol am wneud penderfyniadau mewn gwrandawriadau Addasrwydd i Ymarfer. Bydd o leiaf un aelod o'r panel yn nyrs neu'n fydwraig a bydd o leiaf un aelod lleyg ar y panel hefyd. Mae hyn yn golygu eu bod yn gweithio y tu allan i'r proffesiwn ac nad ydynt ar gofrestr y Cyngor.

113 Mae'r proffil Addasrwydd i Ymarfer yn darparu data cydraddoldeb ac amrywiaeth aelodau'r panel Addasrwydd i Ymarfer a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2015. Roedd gan y panel 405 o aelodau.

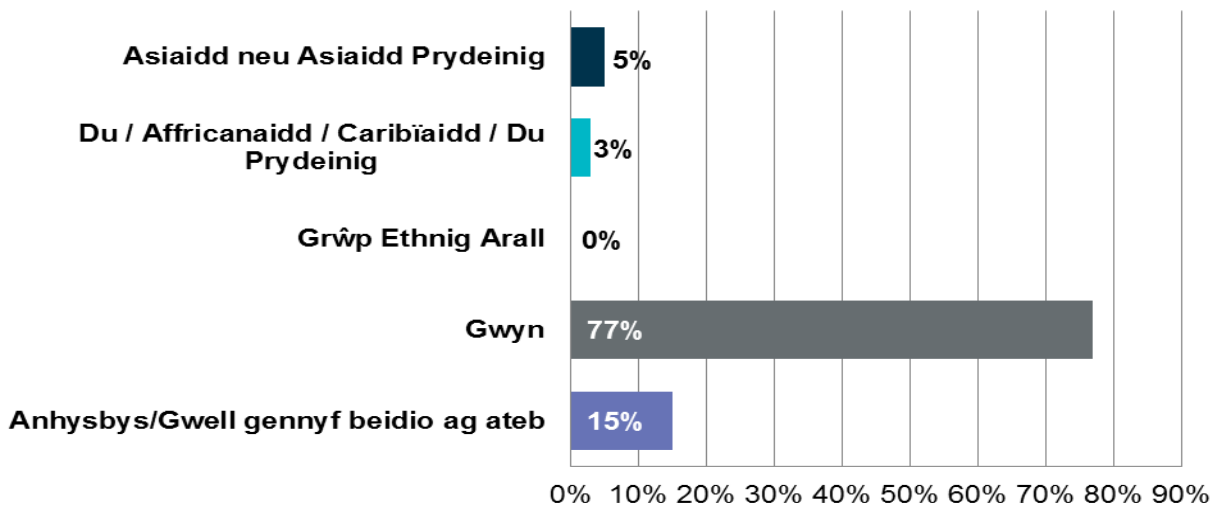
Siart 14: Dadansoddiad yn ôl oedran



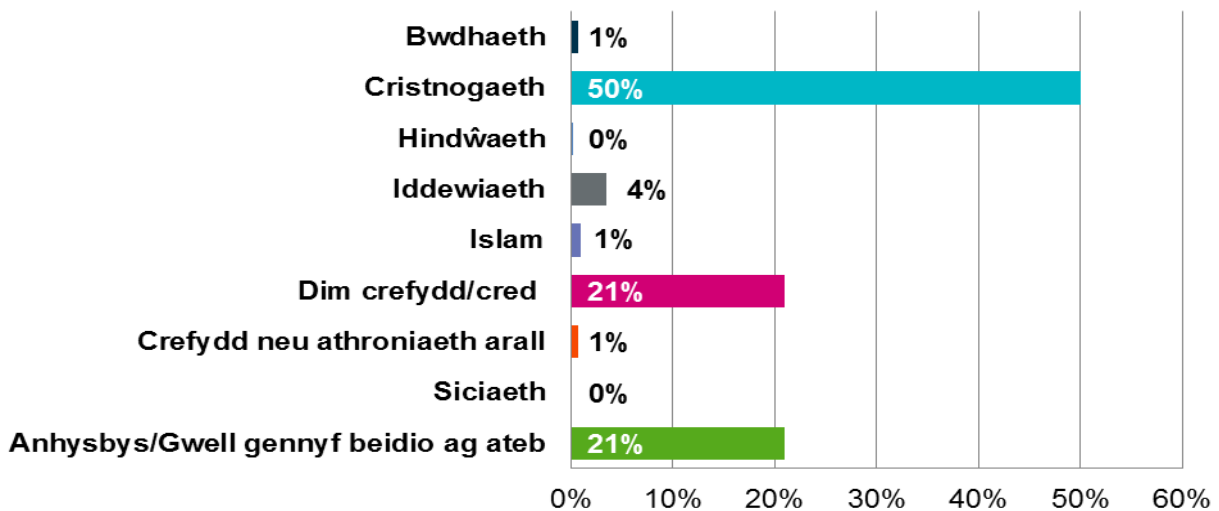
Siart 15: Dadansoddiad yn ôl anabledd



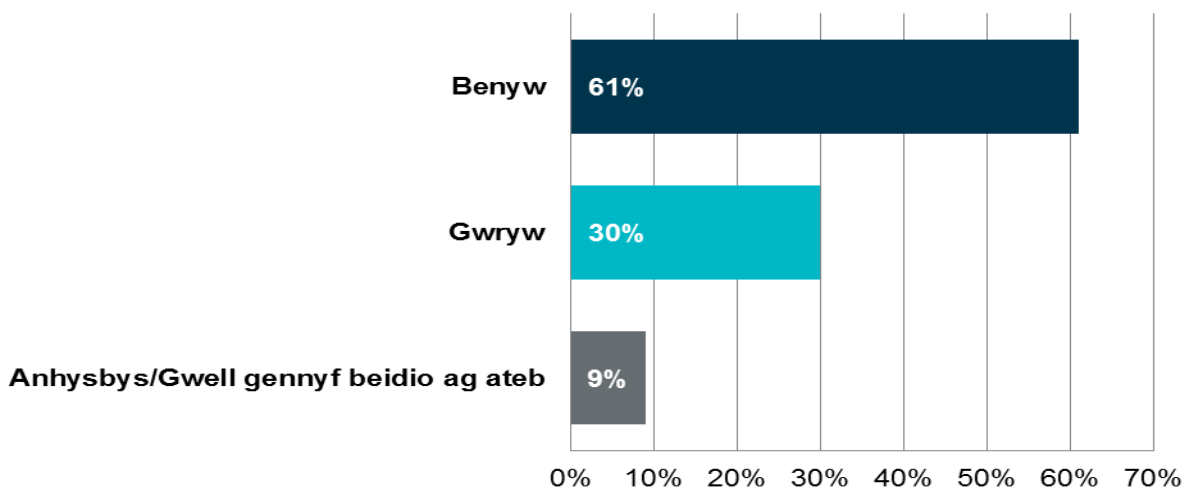
Siart 16: Dadansoddiad yn ôl hil (ethnigrwydd)



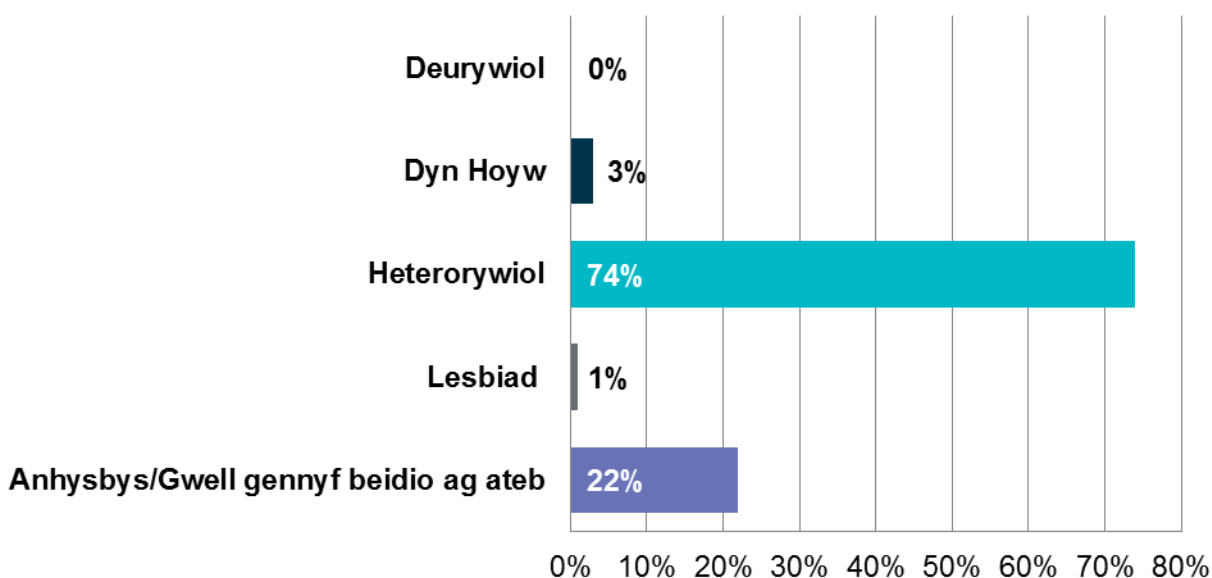
Siart 17: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred



Siart 18: Dadansoddiad yn ôl rhyw (rhywedd)



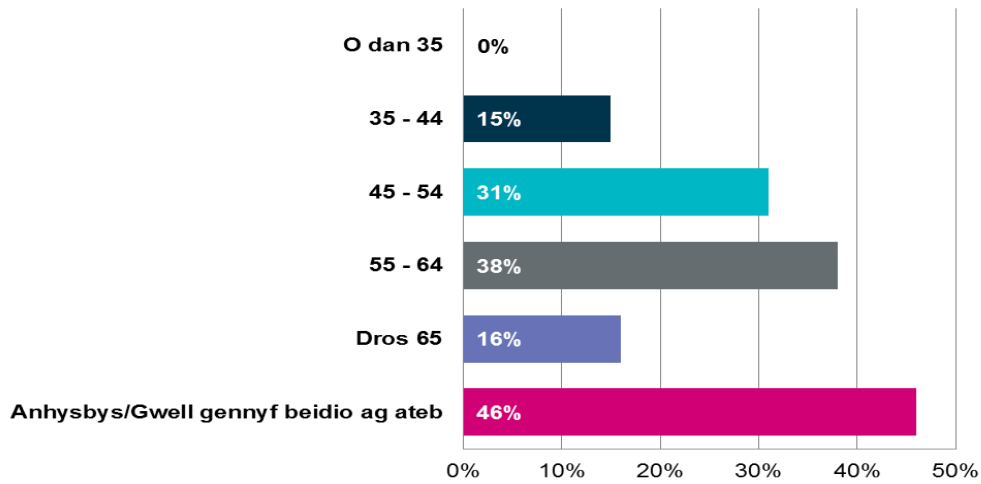
Siart 19: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



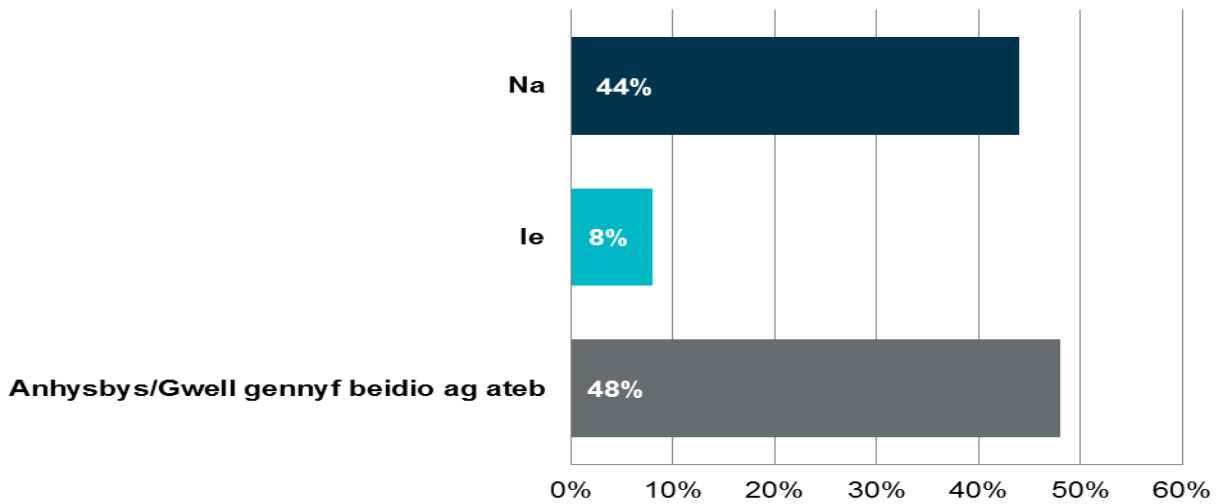
Proffil aseswyr cyfreithiol

- 114 Bargyfreithwyr neu gyfreithwyr annibynnol a phrofiadol yw aseswyr cyfreithiol sy'n cynghori aelodau'r panel Addaswydd i Ymarfer ar y gyfraith yn ystod gwrandawiadau Addaswydd i Ymarfer.
- 115 Mae'r proffil aseswyr cyfreithiol yn dangos data cydraddoldeb ac amrywiaeth aelodau aseswyr cyfreithiol a oedd yn eu swydd ar 31 Mawrth 2015. Roedd 140 o aseswyr cyfreithiol.

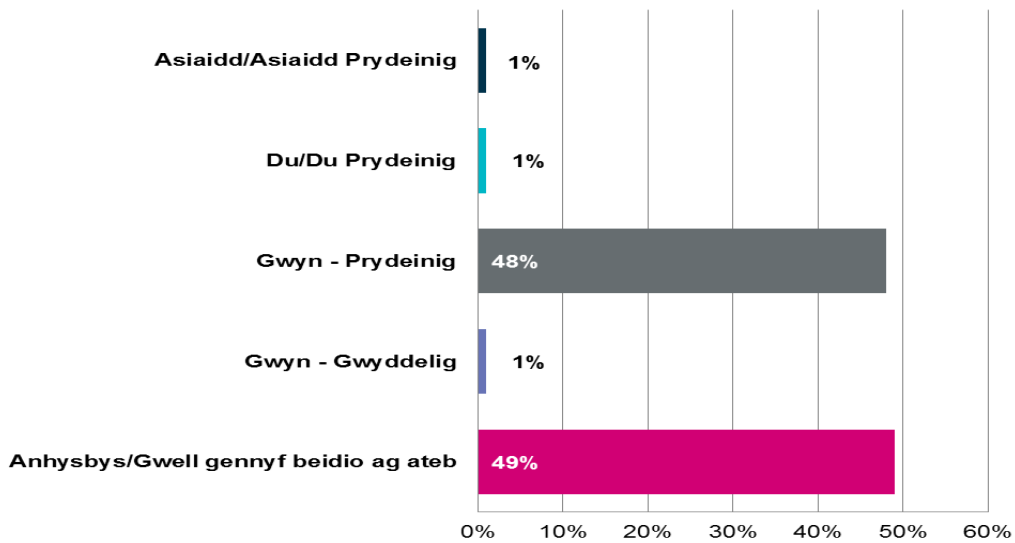
Siart 20: Dadansoddiad yn ôl oedran



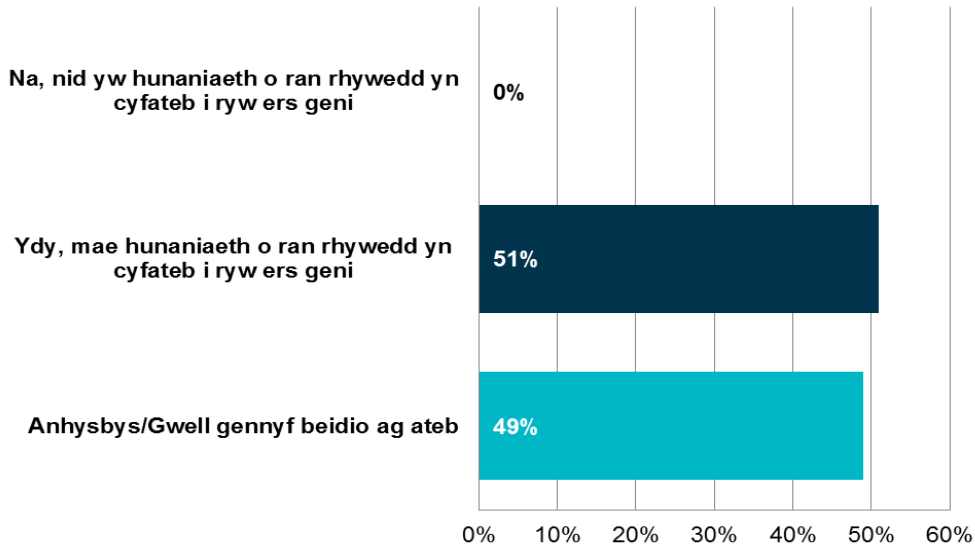
Siart 21: Dadansoddiad yn ôl anabledd



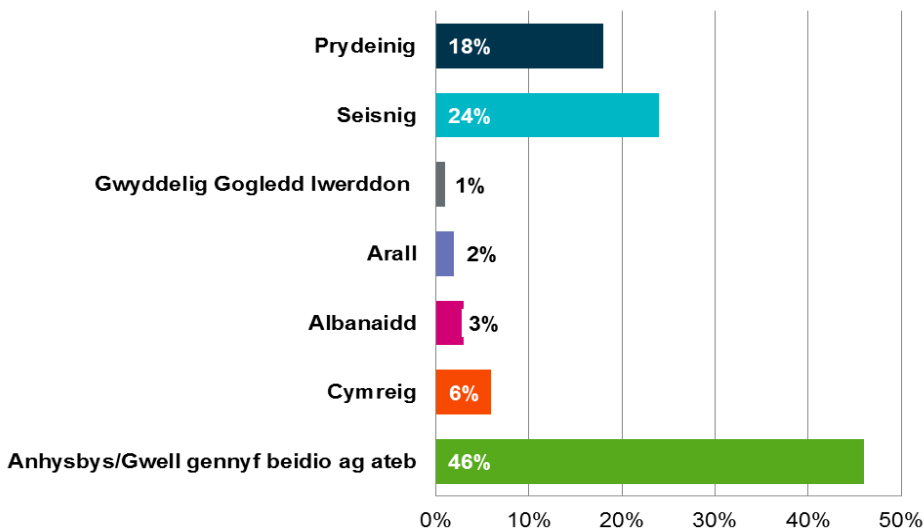
Siart 22: Dadansoddiad yn ôl hil (ethnigrwydd)



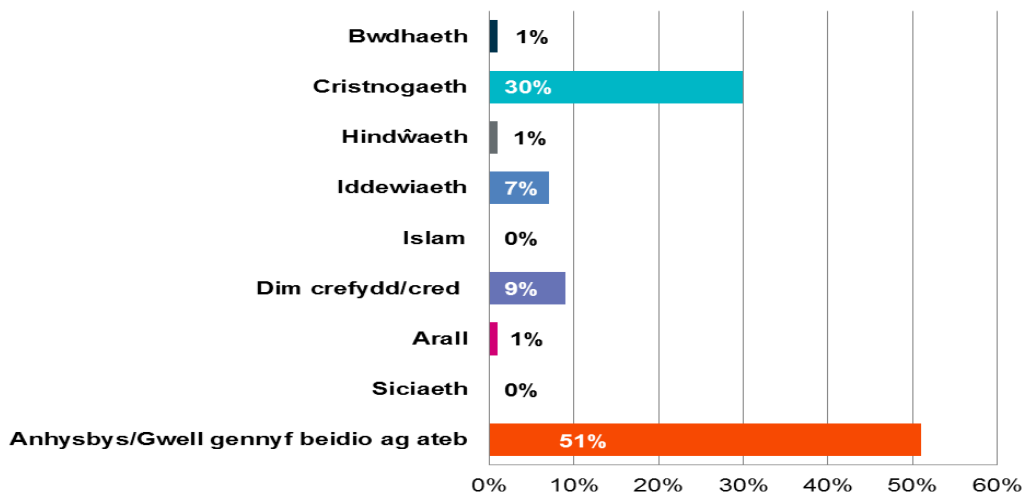
Siart 23: Dadansoddiad yn ôl hunaniaeth o ran rhywedd



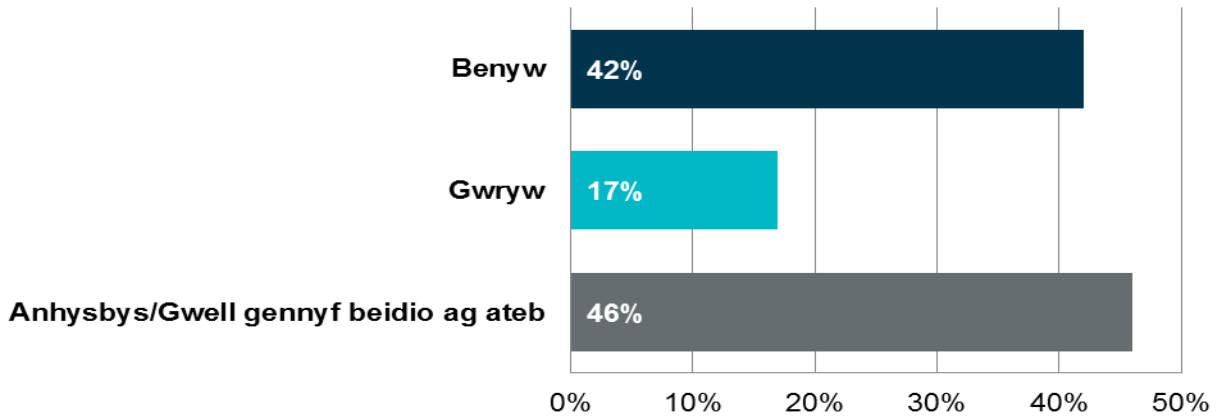
Siart 24: Dadansoddiad yn ôl hunaniaeth genedlaethol



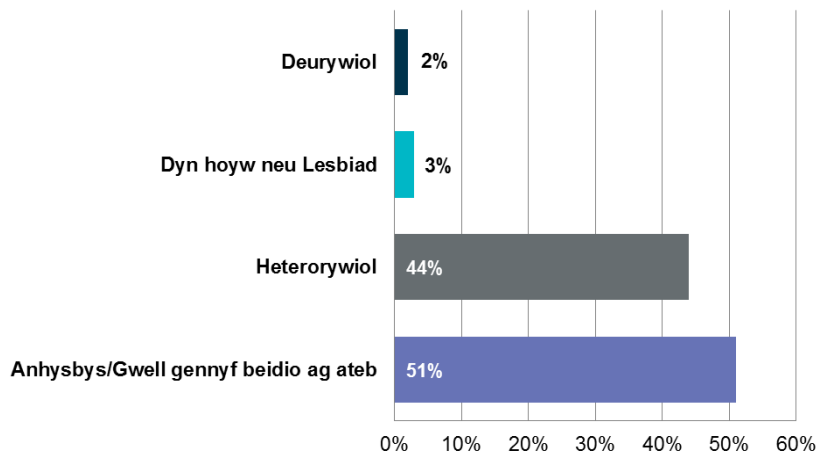
Siart 25: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred



Siart 26: Dadansoddiad yn ôl rhyw (rhywedd)



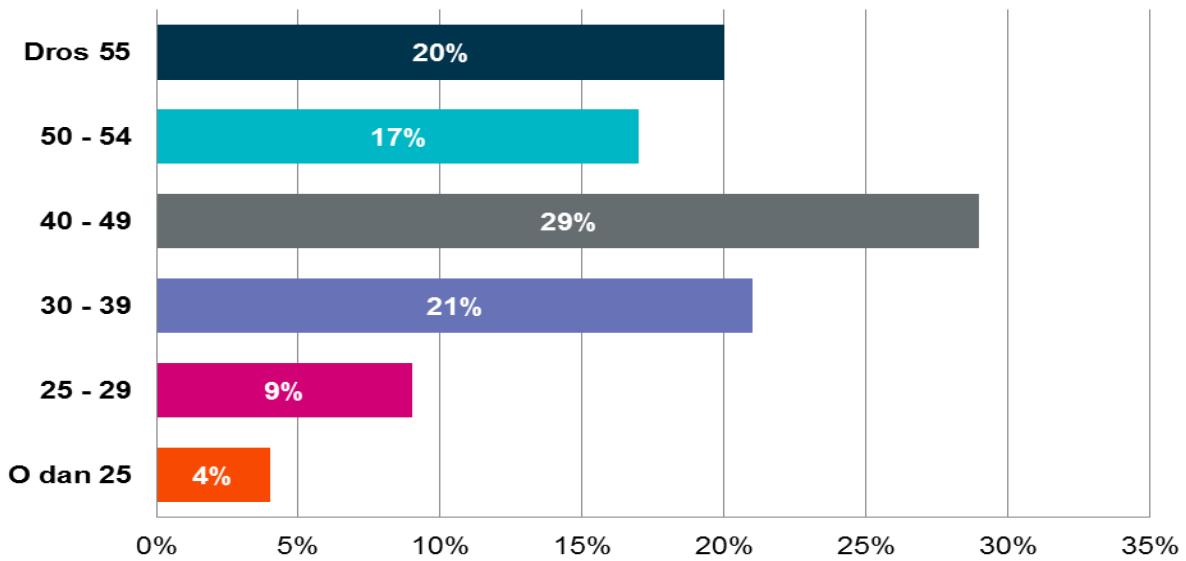
Siart 27: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



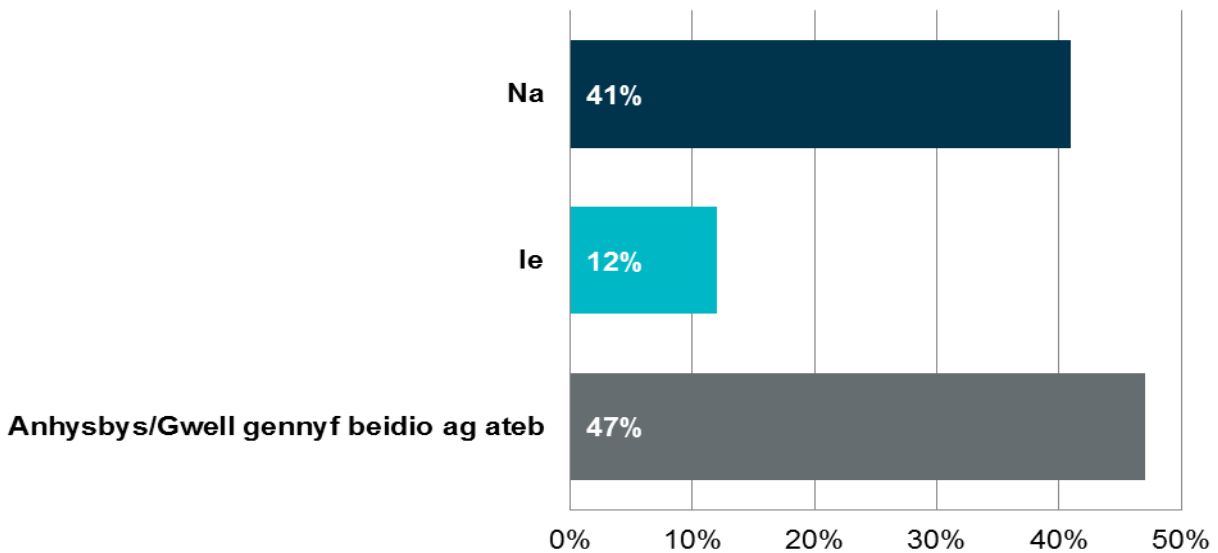
Proffil nyrsys a bydwagedd ar ein cofrestr

- 116 Fel rhan o'n dyletswydd i ddiogelu'r cyhoedd mae'n rhaid i ni gadw cofrestr gywir o nyrsys a bydwagedd a gaiff ymarfer yn y DU yn gyfreithlon. Dim ond nyrs neu fydwraig sy'n cyrraedd ein safonau a all gael eu cynnwys ar y gofrestr, neu aros arni.
- 117 Mae'r proffil o'r gofrestr yn dangos data cydraddoldeb ac amrywiaeth y 686,782 o nyrsys a bydwagedd a oedd ar ein cofrestr ar 31 Mawrth 2015. Mae hyn yn gynydd o 0.87 y cant o gymharu â'r nifer a oedd ar y gofrestr ar 31 Mawrth 2014.

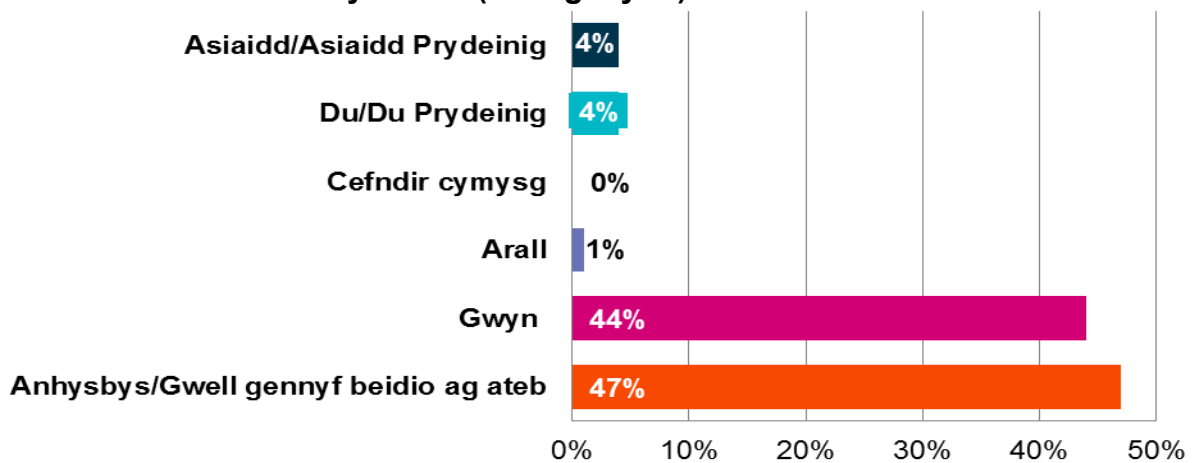
Siart 28: Dadansoddiad yn ôl oedran



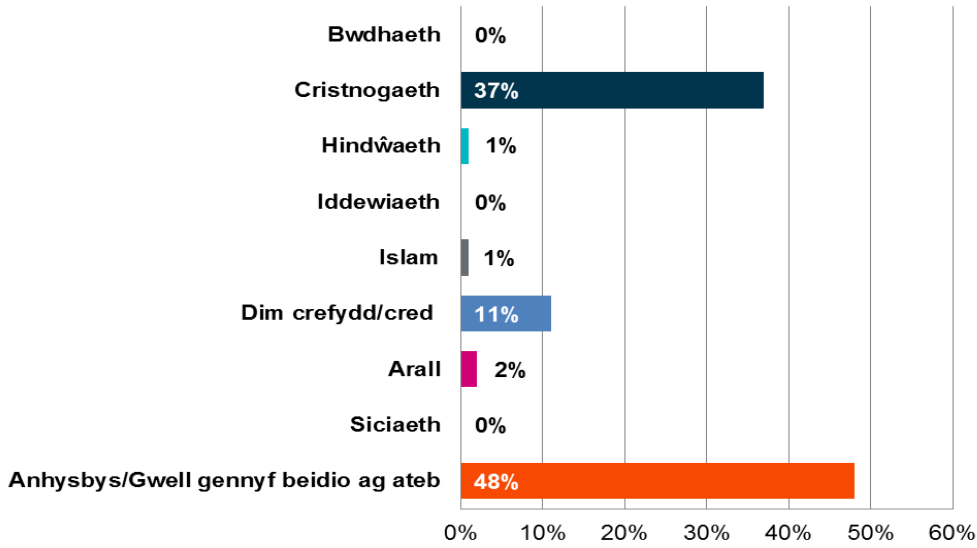
Siart 29: Dadansoddiad yn ôl anabledd



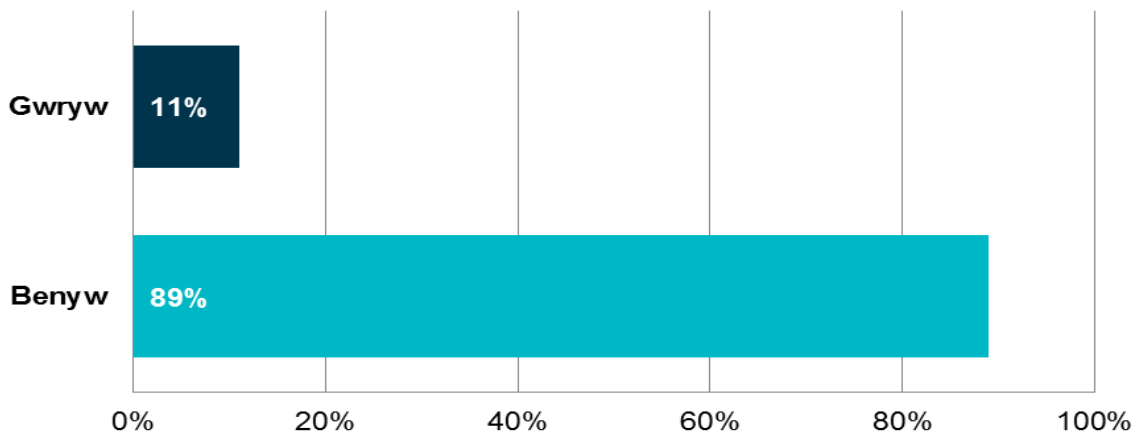
Siart 30: Dadansoddiad yn ôl hil (ethnigrwydd)



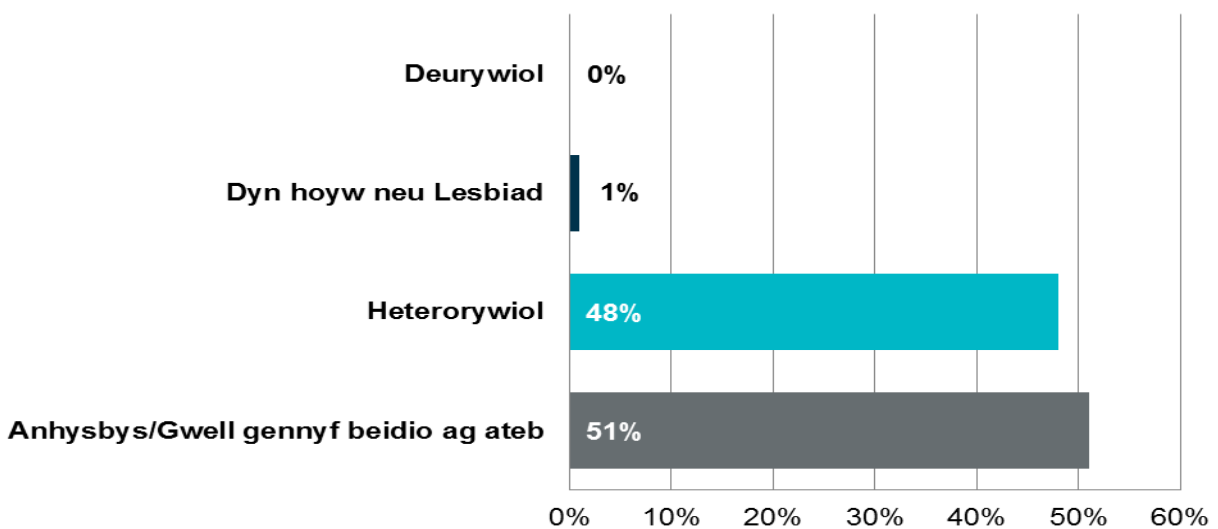
Siart 31: Dadansoddiad yn ôl crefydd/cred



Siart 32: Dadansoddiad yn ôl rhyw (rhywedd)



Siart 33: Dadansoddiad yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



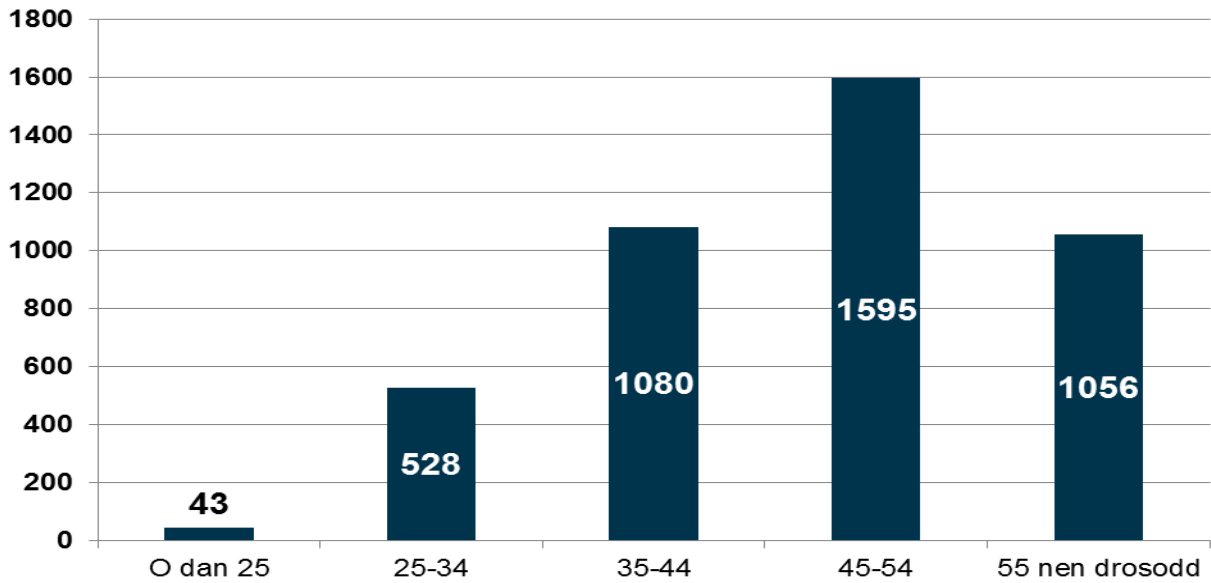
Proffiliau achos Addaswydd i Ymarfer

- 118 Mae bod yn addas i ymarfer yn golygu bod gan nyrs neu fydwraig y sgiliau, y wybodaeth, yr iechyd a'r cymeriad i wneud ei gwaith yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae'n ofynnol i bob nyrs neu fydwraig ddatgan yn rheolaidd ei bod yn addas i ymarfer yn ddiogel.
- 119 Rydym wedi dadansoddi'r data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar y proffiliau achos Addaswydd i Ymarfer a ddelir gennym yn ôl 'nodweddion gwarchoddedig' ar gyfer y camau allweddol canlynol o'n proses Addaswydd i Ymarfer:
- 119.1 Atgyfeiriadau newydd: atgyfeiriadau newydd a dderbyniwyd lle codwyd pryder am addaswydd i ymarfer nyrs neu fydwraig.
- 119.2 Gorchmynion interim: achosion lle ceir risg ddifrifol ac uniongyrchol i ddiogelwch claf neu'r cyhoedd, a lle rydym wedi cymryd camau brys drwy osod gorchmyn interim er mwyn atal neu gyfyngu ar ymarfer y nyrs neu'r fydwraig dan sylw.
- 119.3 Canlyniadau'r Pwyllgor Ymchwilio: achosion a atgyfeiriwyd gennym, yn dilyn ymchwiliad, at un o baneli'r Pwyllgor Ymchwilio er mwyn penderfynu a oes posibilrwydd realistig bod gan y nyrs neu'r fydwraig achos i'w ateb.
- 119.4 Dyfarniad: canlyniadau achosion a atgyfeirir gan y Pwyllgor Ymchwilio ar gyfer gwrandawriad terfynol gan banel o'r Pwyllgor Ymddygiad a Chymhwysedd neu'r Pwyllgor Iechyd.
- 120 Caiff y data cydraddoldeb ac amrywiaeth a ddelir ar nyrs neu fydwraig sy'n destun achos Addaswydd i Ymarfer eu cyrchu o gofrestr ganolog yr NMC ac rydym yn canolbwyntio ar wella ein dull o gasglu data ar y pwynt hwn, gan gynnwys sicrhau ei fod yn cyrraedd safonau arfer da.

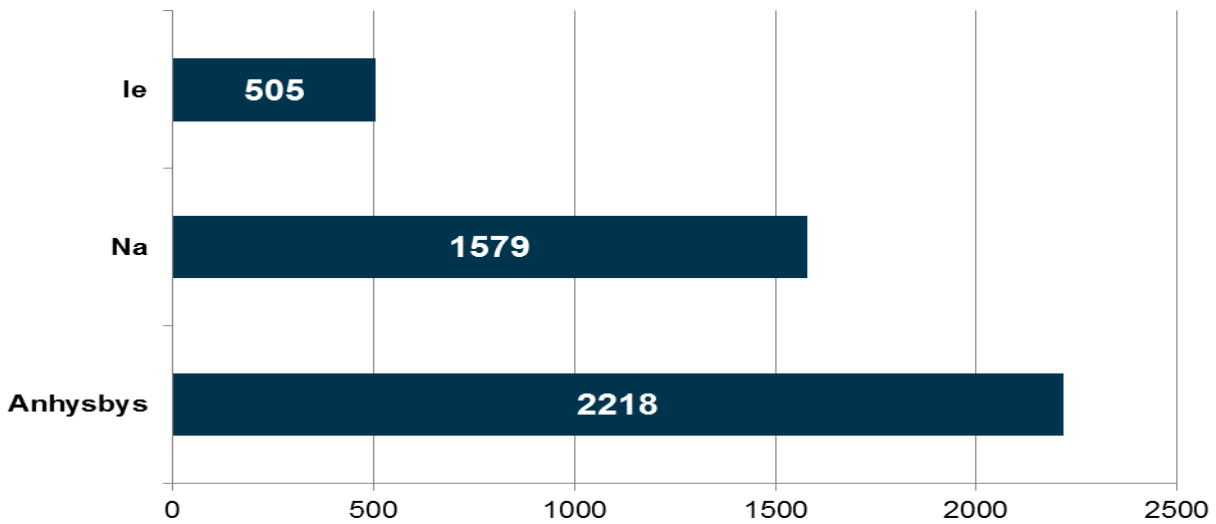
Atgyfeiriadau a nodwyd

- 121 Pan fyddwn yn cael atgyfeiriad newydd, rydym yn ymchwilio i weld a yw'r gŵyn yn ymwneud â nyrs neu fydwraig sydd ar ein cofrestr. Os na fyddwn, ar ôl cynnal adolygiad cychwynnol, yn gallu gweld bod yr unigolyn yn nyrs neu'n fydwraig gofrestredig, neu os nad yw'r honiadau'n arwain at achos o ddiffyg addaswydd i ymarfer, byddwn yn cau'r achos.
- 122 Derbyniwyd 5,183 o atgyfeiriadau newydd, sef cynnydd o 10 y cant o gymharu â'r llynedd. Mae'r adran hon yn nodi manylion y data cydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y 4,302 o atgyfeiriadau a nodwyd ar ein cofrestr. Roedd 881 o atgyfeiriadau nas nodwyd.

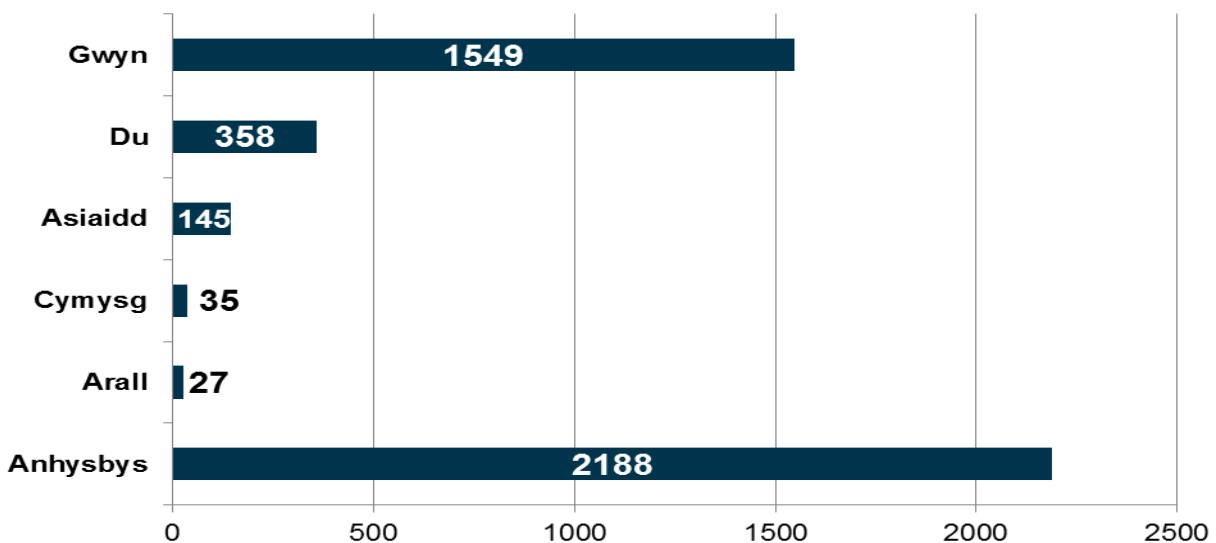
Siart 34: Atgyfeiriadau newydd yn ôl oedran



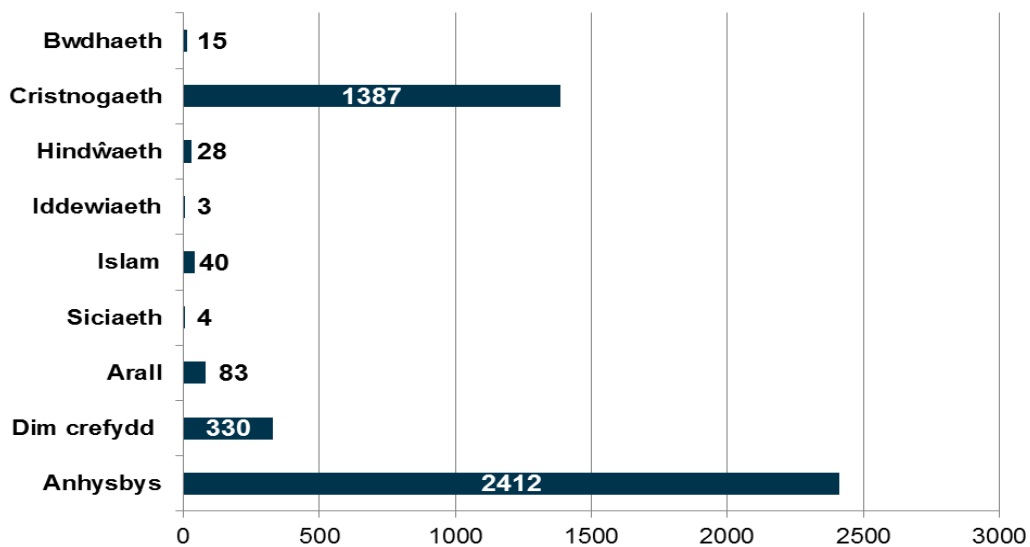
Siart 35: Atgyfeiriadau newydd yn ôl anabledd



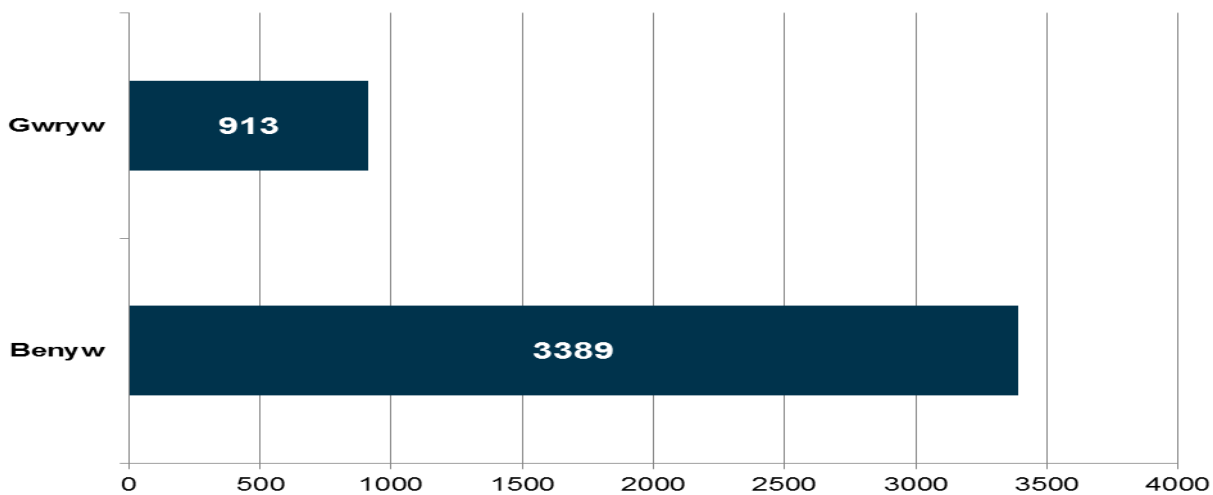
Siart 36: Atgyfeiriadau newydd yn ôl hil (ethnigrwydd)



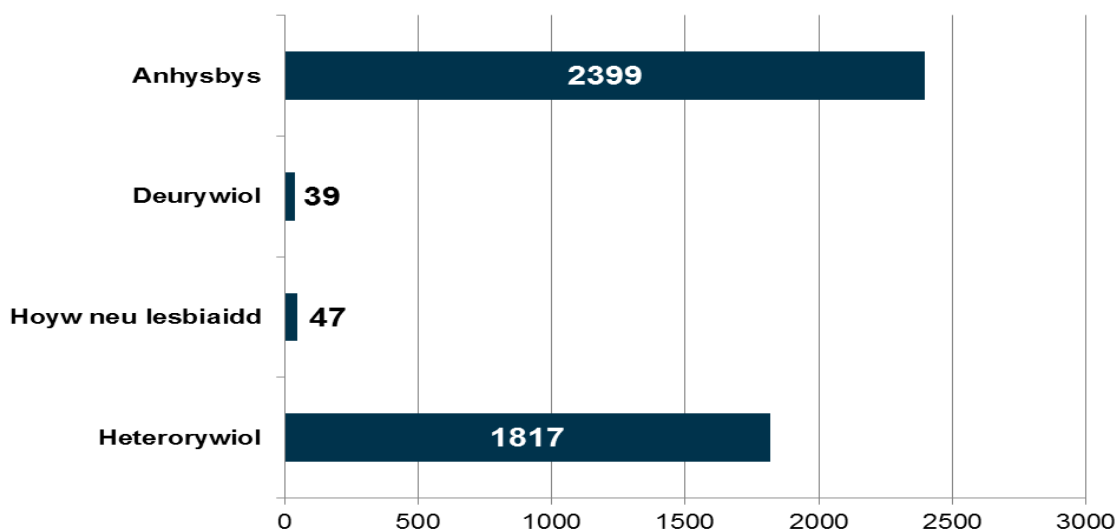
Siart 37: Atgyfeiriadau newydd yn ôl crefydd neu gred



Siart 38: Atgyfeiriadau newydd yn ôl rhyw (rhywedd)



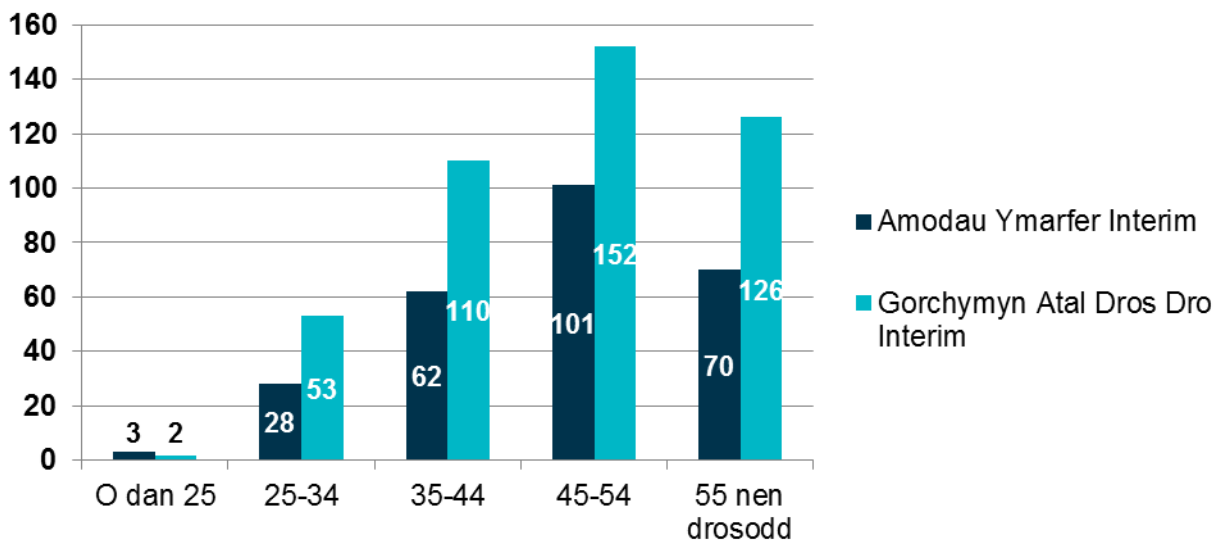
Siart 39: Atgyfeiriadau newydd yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



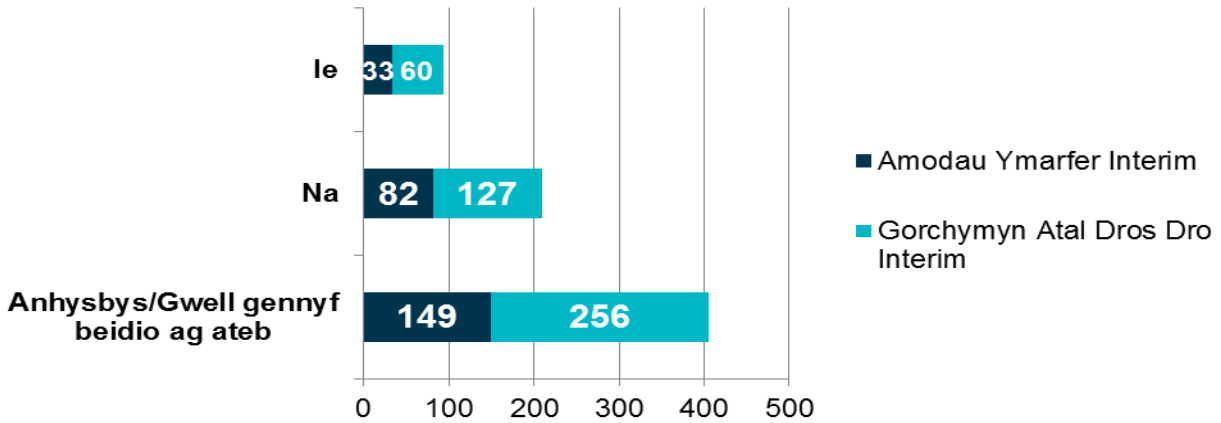
Gorchmynion interim

- 123 Os bydd iechyd a lles y cyhoedd mewn perygl uniongyrchol a difrifol, gallwn gyfyngu ar ymarfer nyrs neu fydwraig ar unwaith drwy orfodi gorchymyn interim.
- 124 Pan gredwn y gall fod angen gorfodi gorchymyn interim, bydd panel pwyllgor ymarfer yn cyfarfod i ystyried a ddylai'r nyrs neu'r fydwraig gael ei hatal dros dro ar unwaith neu a ddylid cyfyngu ar y ffordd y gall ymarfer, nes i ni gwblhau ymchwilio i'r achos.
- 125 Bydd panel yn ystyried pa un a yw'r gorchymyn interim:
- 125.1 yn angenrheidiol er mwyn diogelu'r cyhoedd;
 - 125.2 er budd y cyhoedd;
 - 125.3 er budd y nyrs neu'r fydwraig.
- 126 Rydym yn asesu achosion yn barhaus drwy gydol y broses, felly os daw gwybodaeth newydd i'r amlwg ar unrhyw adeg yn ystod y broses Addaswydd i Ymarfer sy'n awgrymu bod risg uniongyrchol a difrifol i'r cyhoedd, gallwn ystyried a oes angen gosod gorchymyn interim.
- 127 Mae'r adran hon yn ymdrin â'r data cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael ar gyfer y 707 o achosion a fu'n destun gorchymyn amodau ymarfer interim neu orchymyn atal dros dro interim. Bu gostyngiad o 8 y cant yn nifer yr achosion o gymharu â'r llynedd.

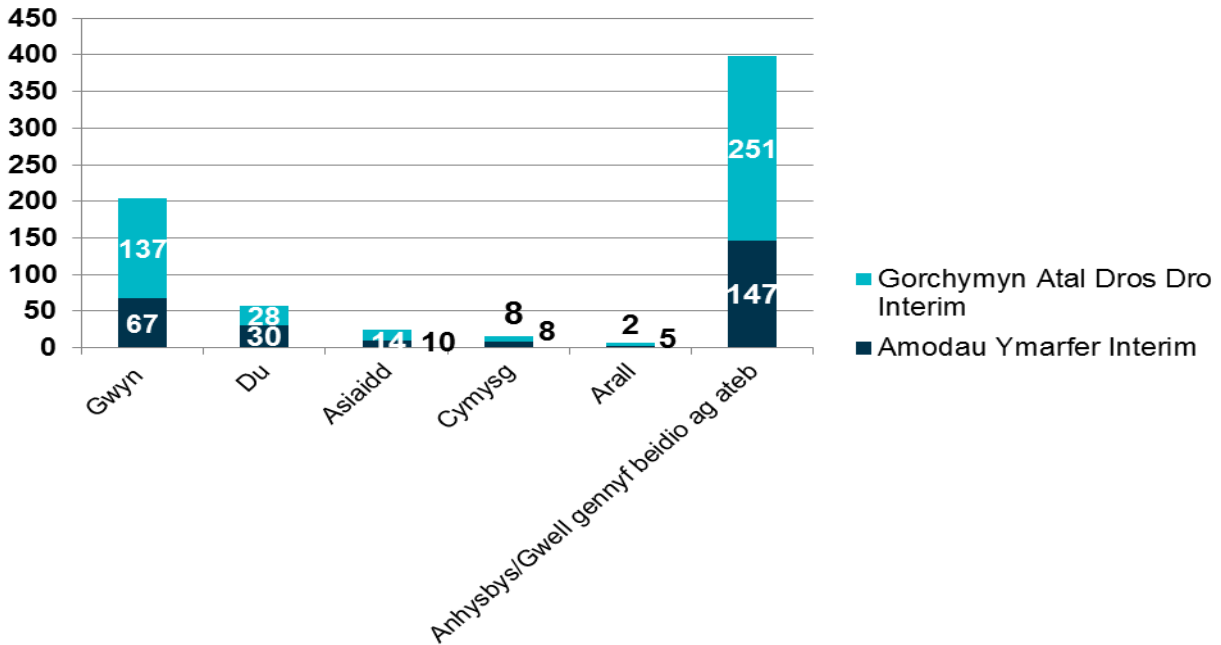
Siart 40: Gorchmynion interim yn ôl oedran



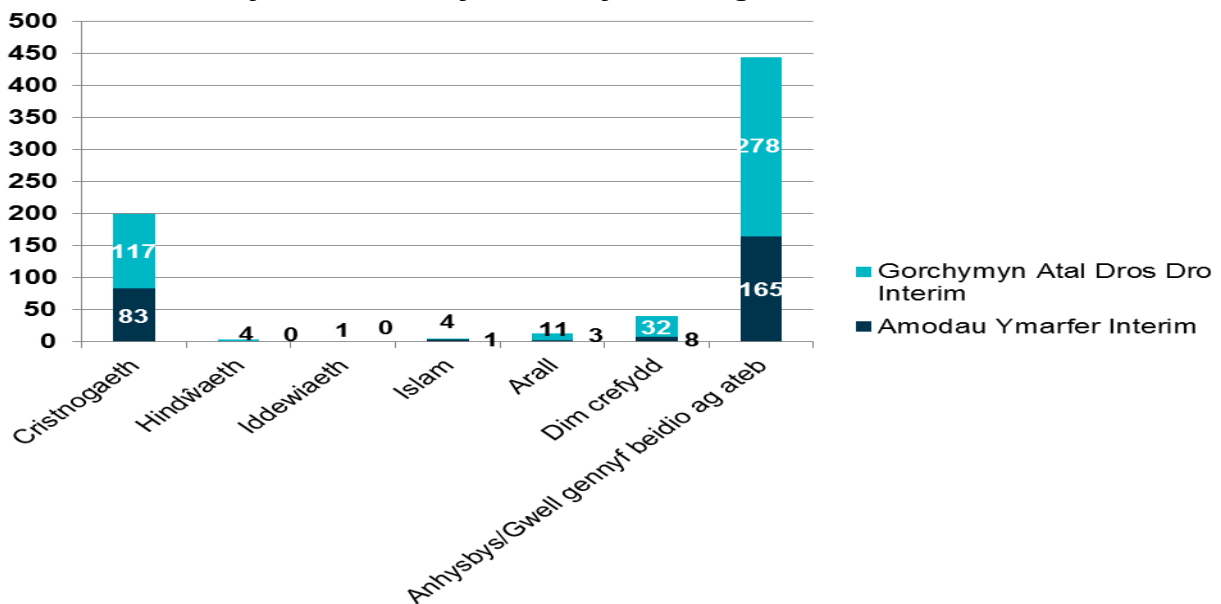
Siart 41: Gorchmynion interim yn ôl anabledd



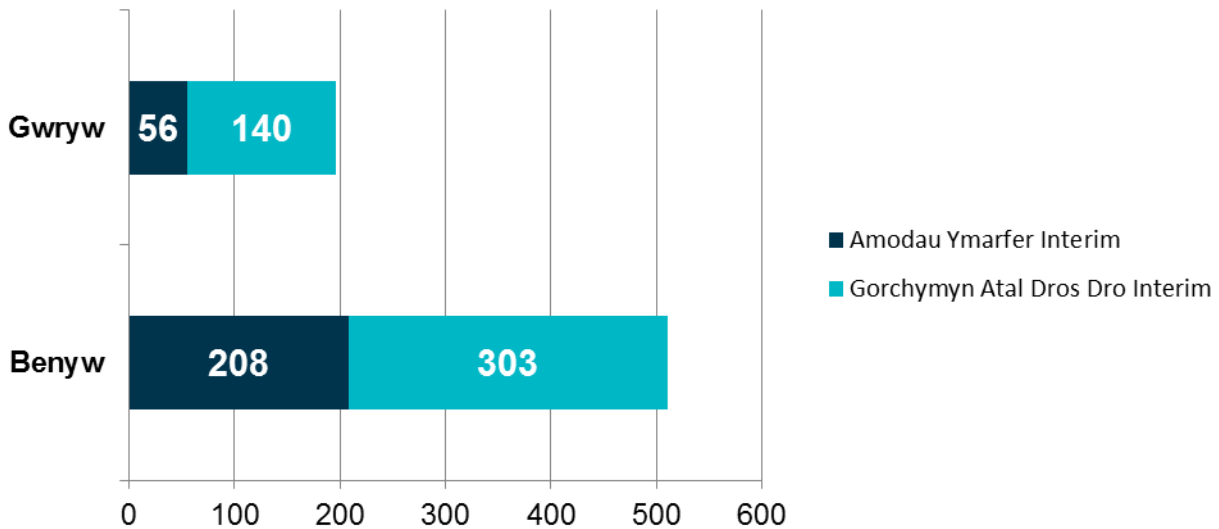
Siart 42: Gorchmynion interim yn ôl hil (ethnigrwydd)



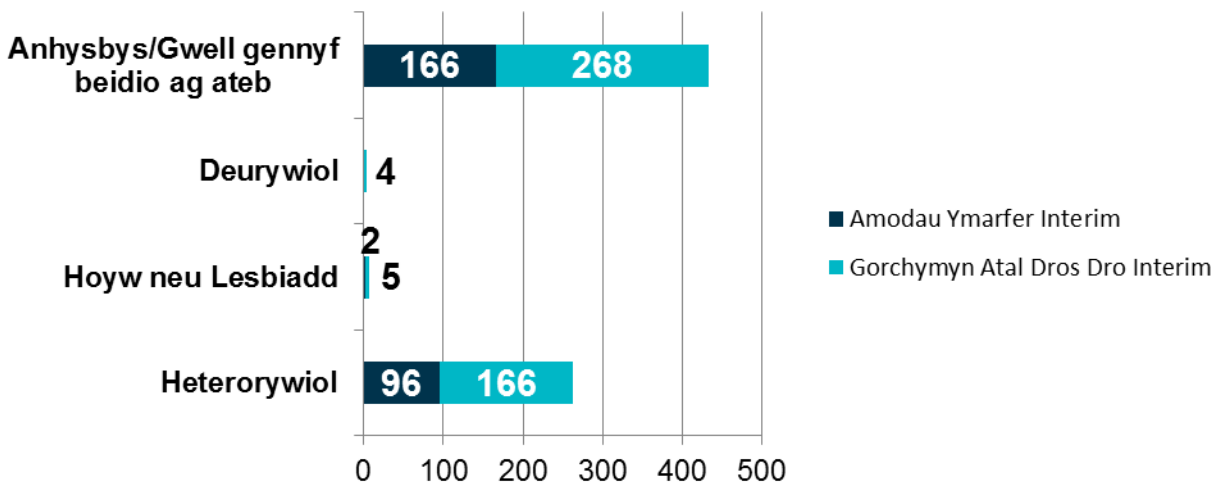
Siart 43: Gorchmynion interim yn ôl crefydd neu gred



Siart 44: Gorchmynion interim yn ôl rhyw (rhywedd)



Siart 45: Gorchmynion interim yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

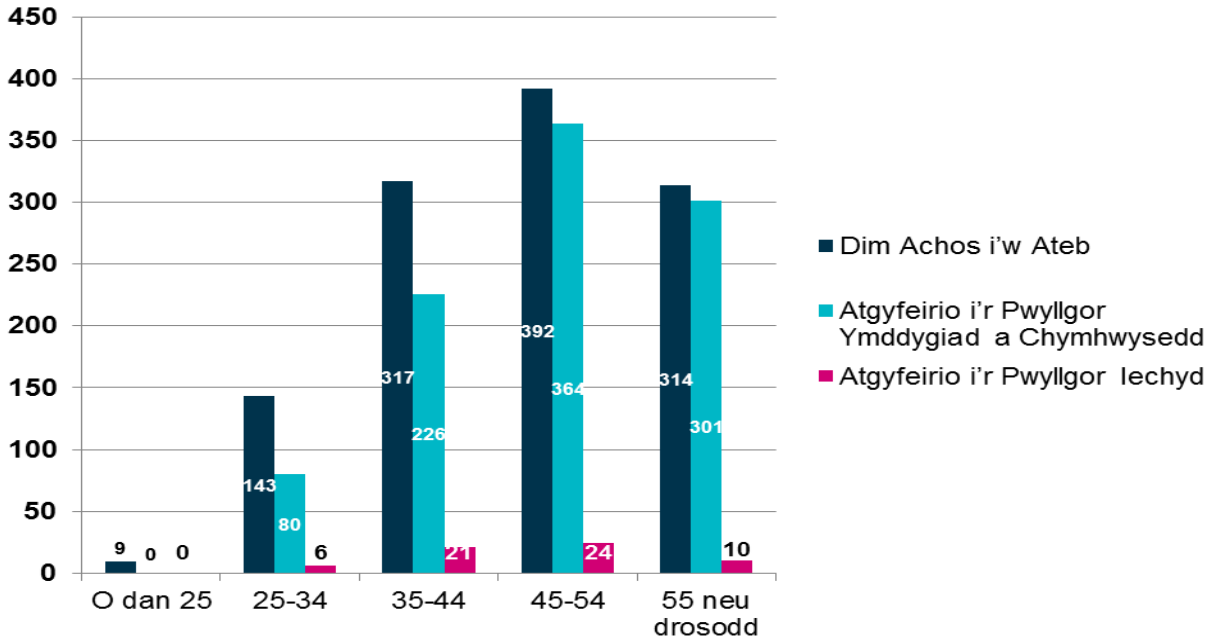


Pwyllgor Ymchwilio

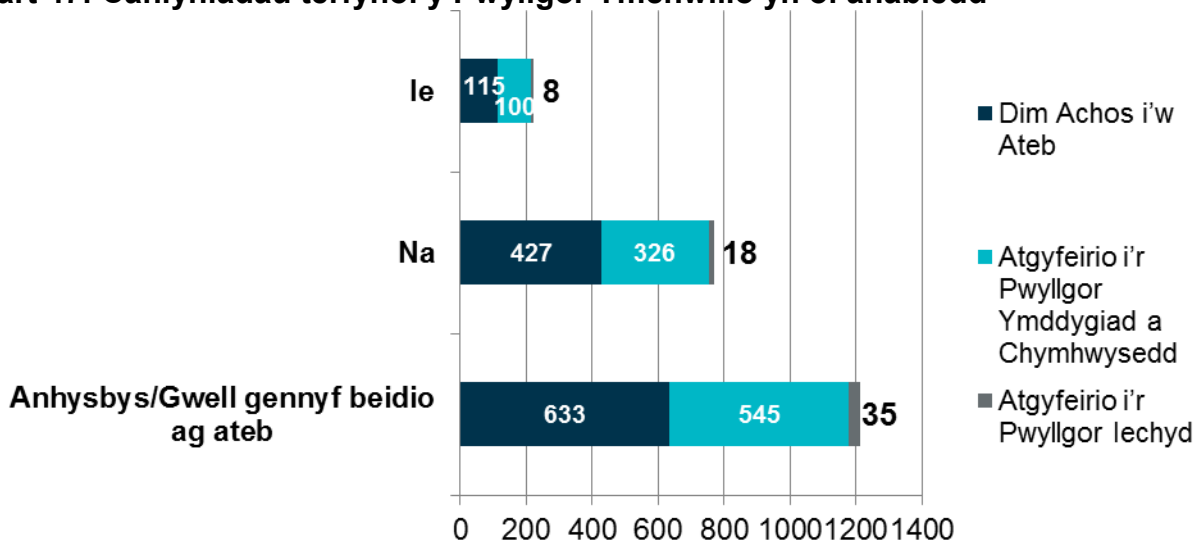
- 128 Unwaith y bydd ein hadolygiad cychwynnol wedi cadarnhau bod achos o fewn ein cylch gorchwyl a'n bod wedi cwblhau ein hymchwiliadau i'r honiadau, yna penderfynir a oes gan y nyrs neu'r fydwaig achos i'w ateb.
- 129 Hyd at 9 Mawrth 2015, y Pwyllgor Ymchwilio oedd yn gwneud y penderfyniad hwn; ar ôl y dyddiad hwn, Archwilwyr Achos oedd yn gwneud y penderfyniad yn bennaf. Os canfyddir bod achos i'w ateb, caiff yr achos ei drosglwyddo i'r Pwyllgor Ymddygiad a Chymhwysedd neu'r Pwyllgor Iechyd, yn dibynnu ar natur yr honiadau.
- 130 Mae'r adran hon yn ymdrin â'r data cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael ar gyfer y 2,207 o achosion y penderfynodd y Pwyllgor Ymchwilio neu Archwilwyr Achos bod achos i'w ateb mewn perthynas â hwy yn ystod 2014-2015.
- 131 Dechreuodd Archwilwyr Achos wneud penderfyniadau achos i'w ateb ar 9 Mawrth 2015, sef tair wythnos cyn diwedd y cyfnod adrodd hwn. Felly, oherwydd y nifer

fach o benderfyniadau a wnaed yn ystod y cyfnod hwn, nid yw'n bosibl nodi'r effaith y maent wedi'u cael ar hyn o bryd. Byddwn yn dweud mwy yn yr adroddiadau blynyddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ac Addasrwydd i Ymarfer y flwyddyn nesaf.

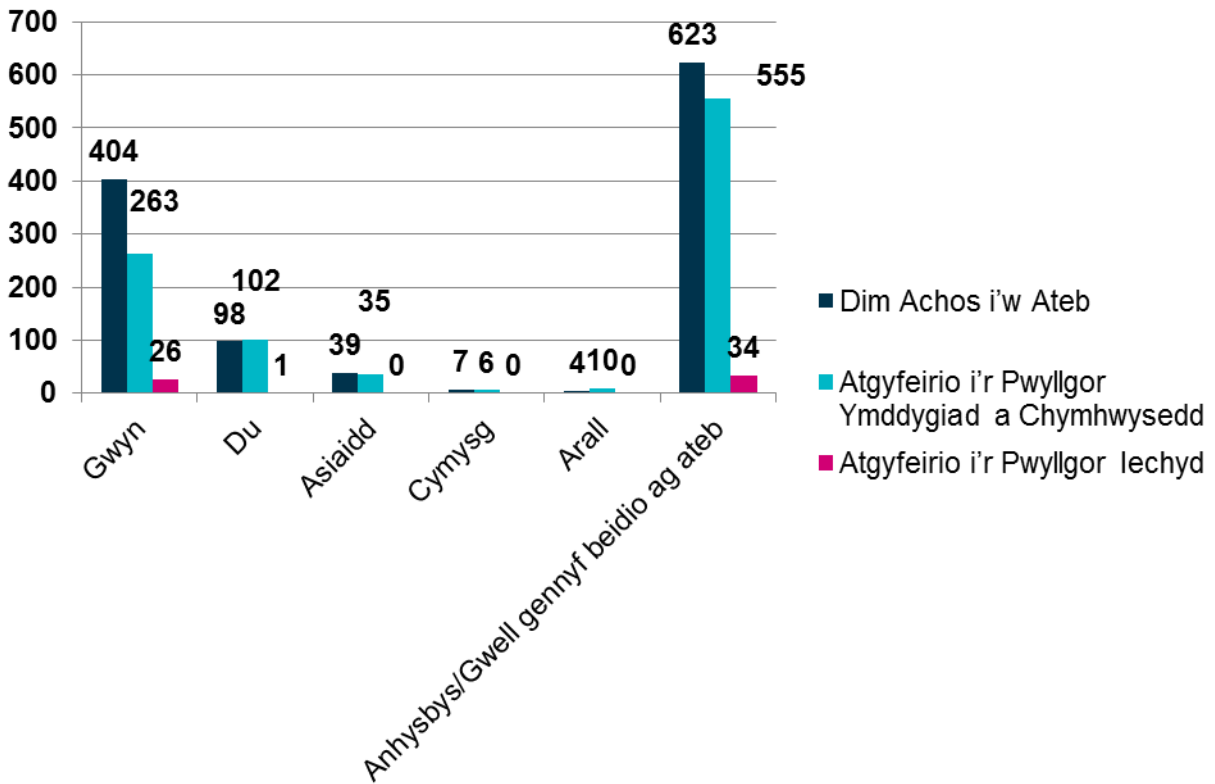
Siart 46: Canlyniadau terfynol y Pwyllgor Ymchwilio yn ôl oedran



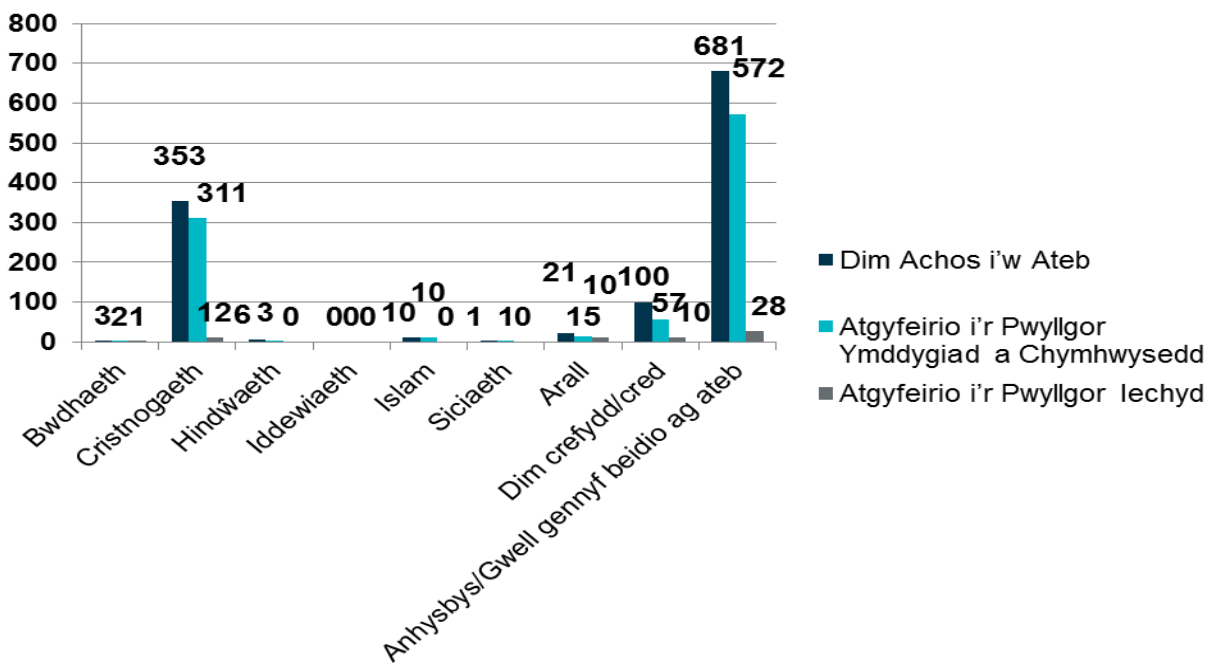
Siart 47: Canlyniadau terfynol y Pwyllgor Ymchwilio yn ôl anabledd



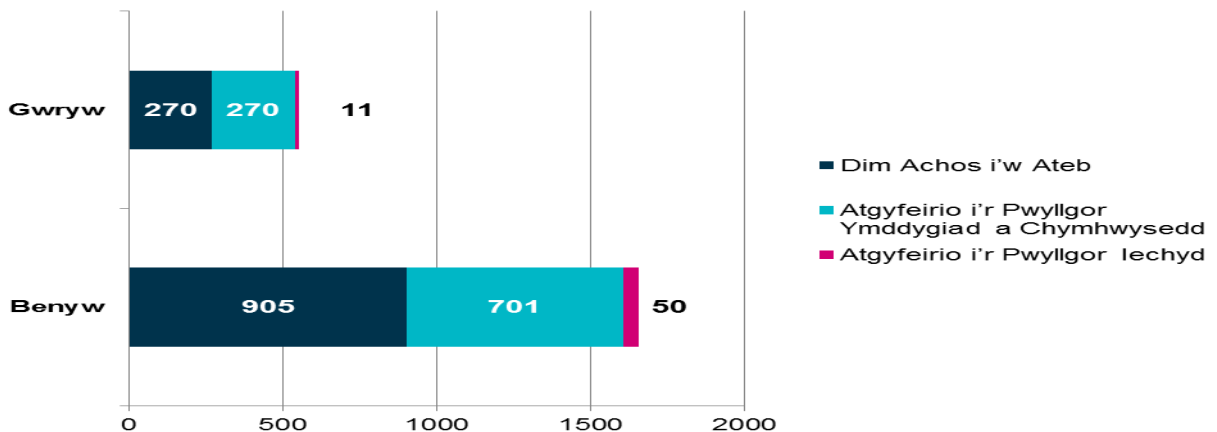
Siart 48: Canlyniadau terfynol y Pwyllgor Ymchwilio yn ôl hil (ethnigrwydd)



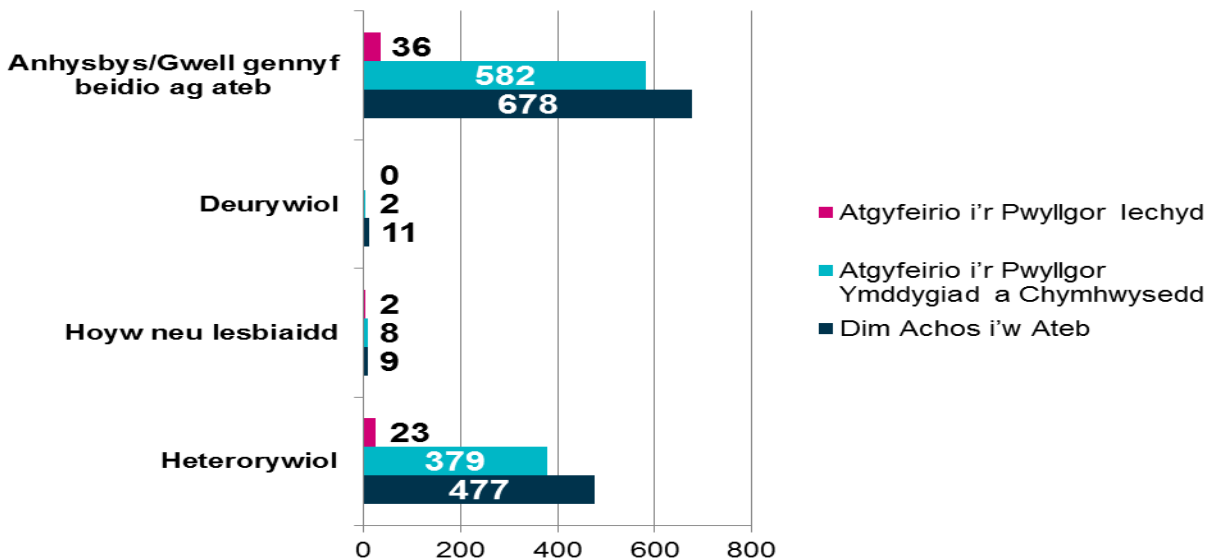
Siart 49: Canlyniadau terfynol y Pwyllgor Ymchwilio yn ôl crefydd



Siart 50: Canlyniadau terfynol y Pwyllgor Ymchwilio yn ôl rhyw (rhywedd)



Siart 51: Canlyniadau terfynol y Pwyllgor Ymchwilio yn ôl cyfeiriadedd rhywiol

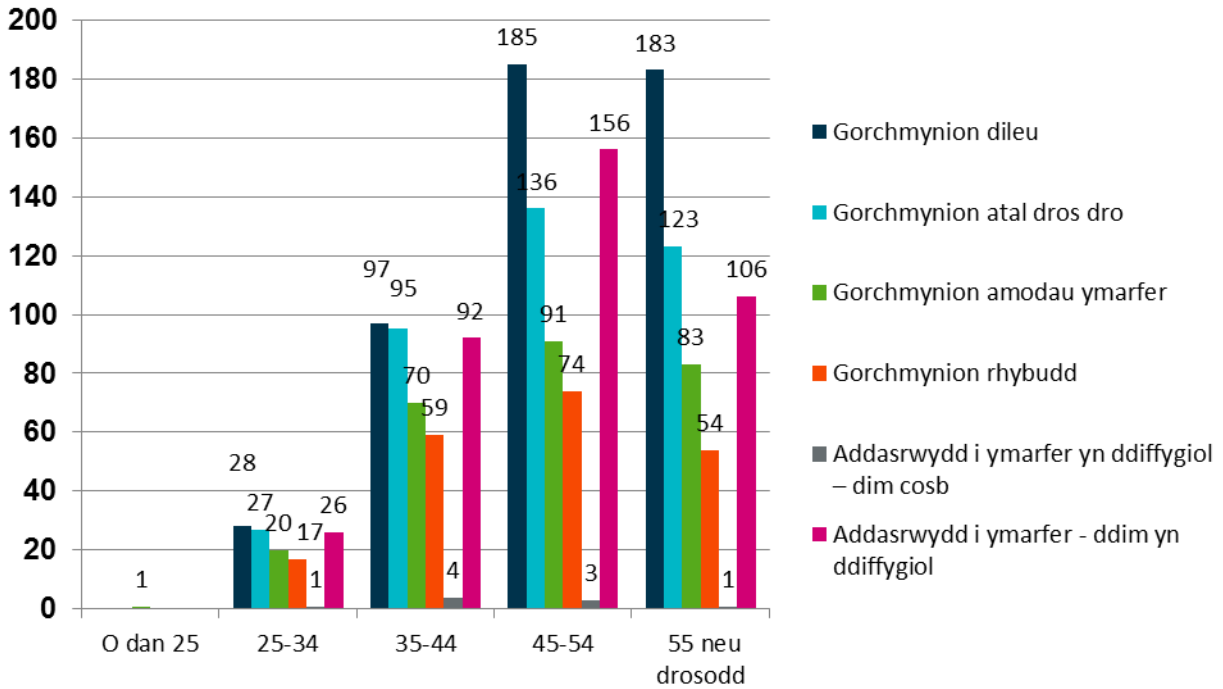


Dyfarniadau

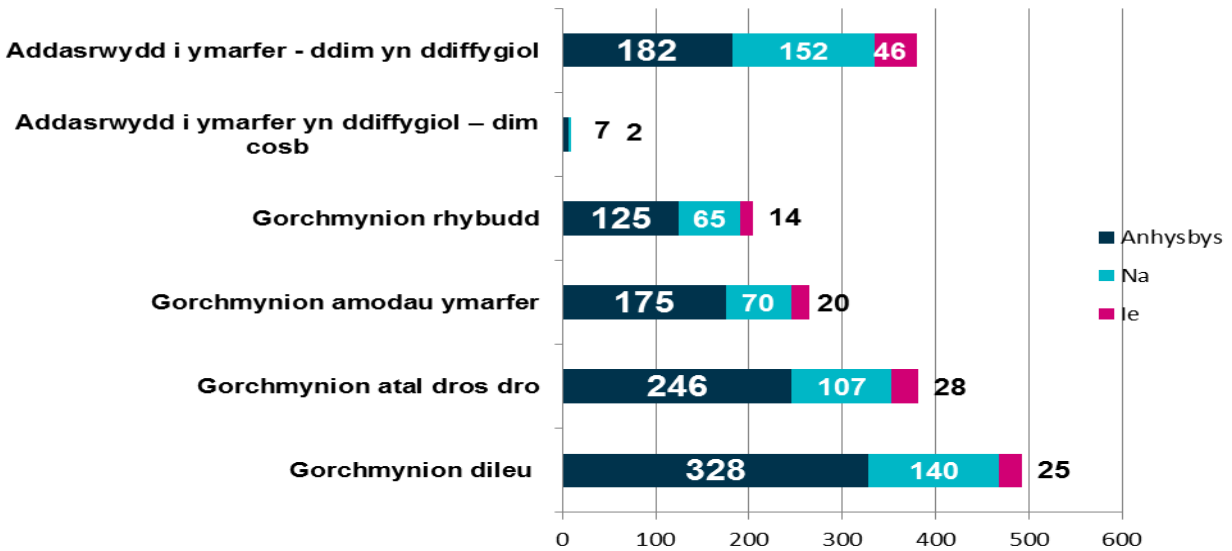
- 132 Pan gaiff achos ei atgyfeirio am ddyfarniad ar ôl y cam ymchwilio, caiff ei ystyried gan banel o'r Pwyllgor Ymddygiad a Chymhwysedd neu'r Pwyllgor Iechyd. Caiff ei ystyried mewn gwrandawriad neu gyfarfod.
- 133 Diben y gwrandawriad neu'r cyfarfod yw pennu a yw addasrwydd i ymarfer y nyrs neu'r fydwraig yn ddiffygiol ac a yw'n peri risg i'r cyhoedd. Yn y gwrandawriad neu'r cyfarfod, gellir penderfynu bod addasrwydd i ymarfer nyrs neu fydwraig yn ddiffygiol neu ddim yn ddiffygiol. Os canfyddir bod ei haddasrwydd i ymarfer yn ddiffygiol, bydd y panel yn penderfynu a yw cosb yn briodol.
- 134 Mae'r adran hon yn ymdrin â'r data cydraddoldeb ac amrywiaeth sydd ar gael ar gyfer y 1,732 o achosion â chanlyniad dyfarnu terfynol. Bu gostyngiad o 4 y cant yn nifer yr achosion o gymharu â'r llynedd. Mae'r rhain yn cynnwys

penderyniadau a wnaed yn sgil adolygu gorchymyn sylweddol a osodwyd yn gynharach yn yr un achos.

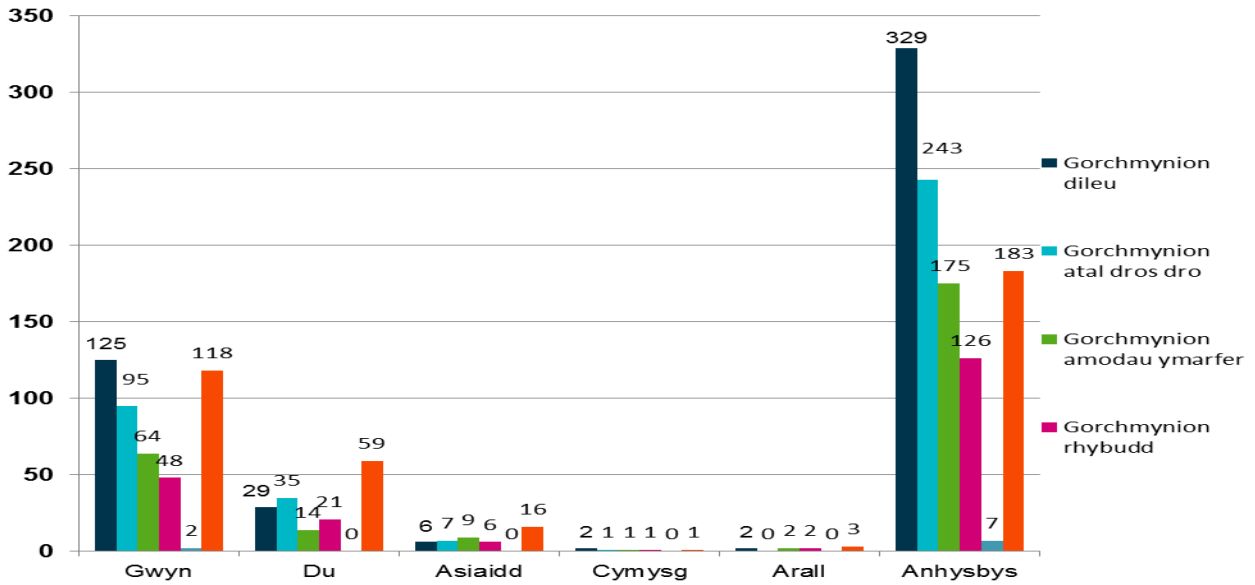
Siart 52: Cosbau yn ôl oedran



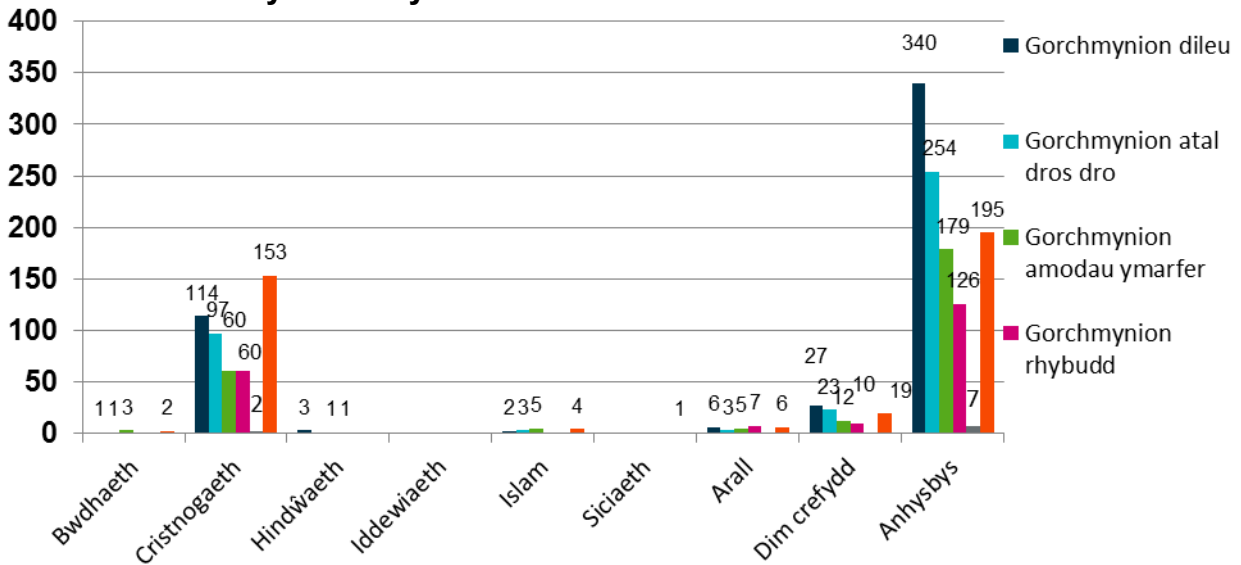
Siart 53: Cosbau yn ôl anabledd



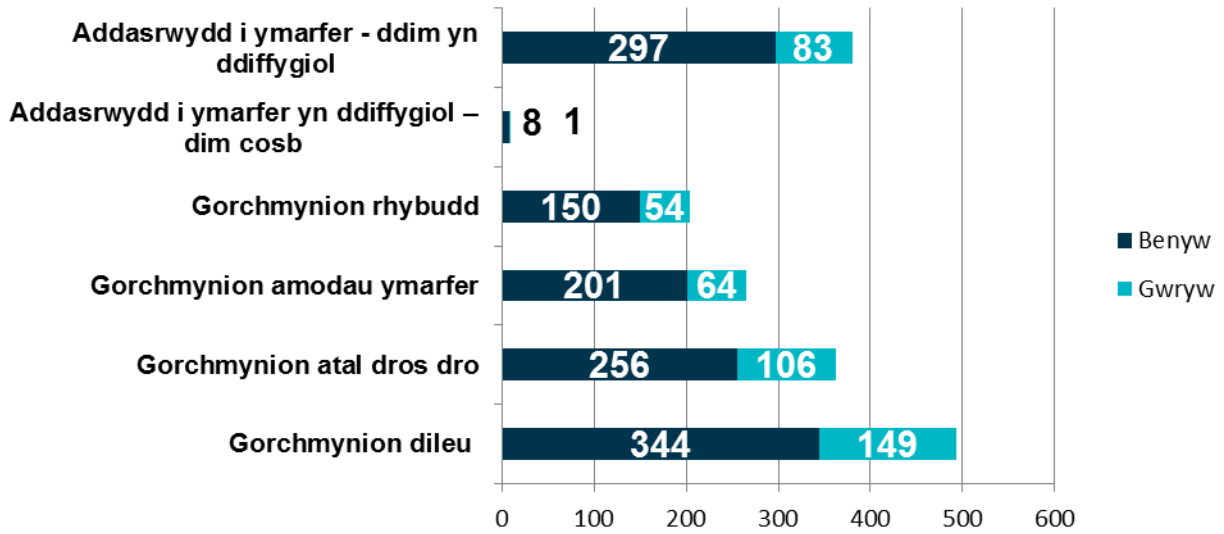
Siart 54: Cosbau yn ôl hil (tarddiad ethnig)



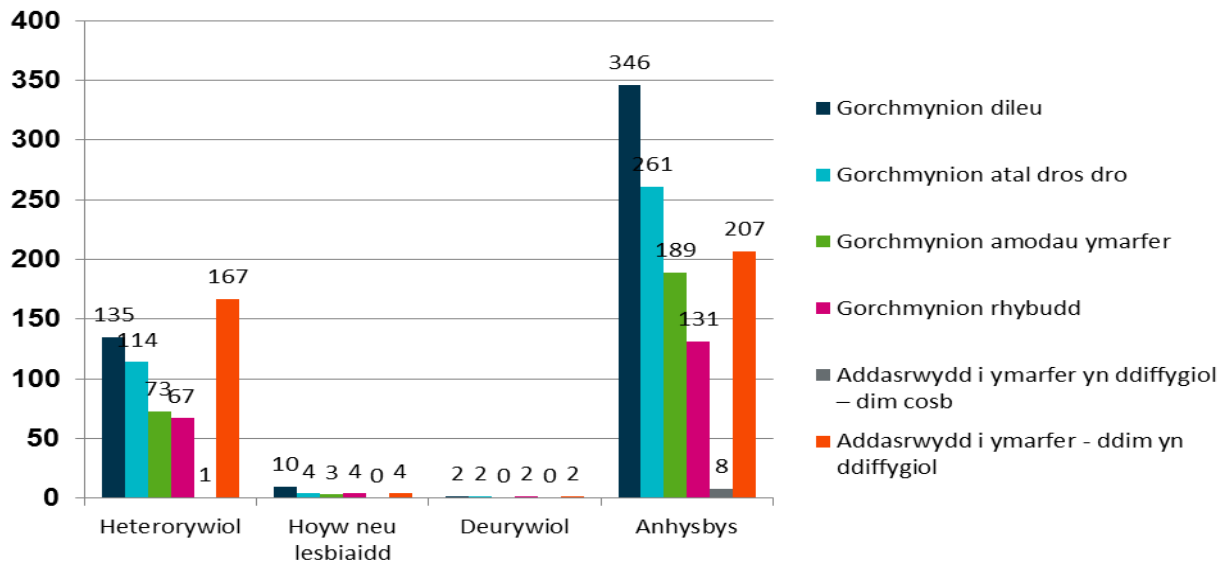
Siart 55: Cosbau yn ôl crefydd



Siart 56: Cosbau yn ôl rhyw (rhywedd)



Siart 57: Cosbau yn ôl cyfeiriadedd rhywiol



Casgliad a Ffocws ar gyfer y Dyfodol

135 Rydym wedi gwneud cynnydd da yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb. Fodd bynnag, mae ein cynllun gweithredu amcanion cydraddoldeb ar gyfer 2015-2016 yn cydnabod bod angen rhagor o waith ym mhob un o'n gweithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth.

136 O ran ein perfformiad fel cyflogwr, byddwn yn adeiladu ar ein cyfranogiad mewn proses feincnodi genedlaethol er mwyn monitro a nodi ein cynnydd mewn meysydd allweddol fel arweinyddiaeth a llywodraethu.

- 137 Rydym wedi cyflwyno NMC Online sy'n borth diogel, dibynadwy ac effeithlon a fydd yn galluogi nyrsys a bydwagedd i gwblhau ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd. Hyd yn hyn, rydym wedi casglu tua 32 y cant o ddata cydraddoldeb ac amrywiaeth gan nyrsys a bydwagedd ar ein cofrestr drwy ein holiadur cydraddoldeb ac amrywiaeth newydd ar-lein.
- 138 Mae pwysigrwydd a manteision casglu a monitro data cydraddoldeb ac amrywiaeth yn flaenoriaeth uchel i ni am ei fod yn ein galluogi i wneud y canlynol:
- 138.1 Nodi materion allweddol a deall effaith ein polisiau, ein harferion a'n penderfyniadau ar bobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol, ac felly eu cynllunio'n fwy effeithiol.
- 138.2 Asesu p'un a ydym yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon wrth gyflawni unrhyw rai o'n swyddogaethau neu wasanaethau cyhoeddus.
- 138.3 Asesu a meincnodi ein perfformiad a'n prosesau yn erbyn perfformiad a phrosesau sefydliadau tebyg, yn genedlaethol neu'n lleol.
- 138.4 Llunio amcanion cydraddoldeb er mwyn cyflawni ein dyletswyddau cyffredinol a phenodol.
- 139 O 2015, byddwn yn parhau i annog nyrsys a bydwagedd i ddarparu data cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn i ni allu deall y boblogaeth a reoleiddir gennym yn well. Ein nod yw cynyddu'r cyhoeddusrwydd a rown i bwysigrwydd darparu data cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith aelodau cofrestredig, er enghraifft drwy ein cylchlythyrau i nyrsys a bydwagedd, bwletin y Coleg Nyrsio Brenhinol a'n hymgyrchoedd yn y cyfryngau yn y dyfodol.
- 140 Byddwn yn monitro'r cynnydd a wnawn o ran casglu data cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy NMC Online er mwyn sicrhau bod gennym set ddata safonol o ansawdd uchel. Byddwn hefyd yn nodi unrhyw gamau y gall fod angen eu cymryd er mwyn gwella effeithiolrwydd y broses honno gan y bydd data cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys mewn adroddiadau blynyddol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y dyfodol. Byddwn hefyd yn ceisio gwella ansawdd y data cydraddoldeb ac amrywiaeth a gesglir ac a ddelir gennym ar achosion Addasrwydd i Ymarfer.
- 141 O 2015, rydym wedi comisiynu gwaith ymchwil ar y graddau y caiff aelodau cofrestredig o gymunedau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig eu cynrychioli ar bob cam o'r broses Addasrwydd i Ymarfer, a byddwn yn comisiynu gwaith pellach yn seiliedig ar y canfyddiadau hyn. Bydd hwn yn fan cychwyn ar gyfer rhoi ffocws parhaus ar y maes hwn fel rhan o'n rhaglen ymchwil.
- 142 Byddwn yn rhoi prosiect rhagoriaeth ym maes gwasanaethau cwsmeriaid ar waith er mwyn sicrhau ein bod yn darparu gwasanaeth cwsmeriaid da a chyson i'r bobl rydym yn rhyngweithio â hwy. Byddwn yn cyflawni hyn drwy fabwysiadu safon Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid @ Swyddfa'r Cabinet ym mhob rhan o'r sefydliad. Bydd hyn yn sicrhau bod ein gwasanaethau yn cael eu cynllunio a'u darparu yn seiliedig ar ddealltwriaeth o anghenion amrywiol ein cwsmeriaid.

- 143 Byddwn yn parhau i wella'r rhaglenni hyfforddi a ddarperir ar gyfer aelodau paneli. Bydd ein cyrsiau hyfforddi wyneb yn wyneb yn fwy heriol a rhyngweithiol ac yn seiliedig ar drafodaeth er mwyn meithrin gwybodaeth a sgiliau aelodau paneli. Byddwn hefyd yn gweithio gyda rheoleiddwyr eraill i ddarparu hyfforddiant, ac yn cynnal sesiwn hyfforddi ar y cyd â Chymdeithas Fferyllol Gogledd Iwerddon a'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol.
- 144 Bydd ystyriaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn nodwedd allweddol ar y sesiynau hyfforddi a ddarperir i aelodau paneli. Er enghraifft, byddwn yn gofyn i aelodau paneli ystyried senarios gwahanol lle y caiff barn pobl eraill eu hystyried yn briodol yn seiliedig ar ragdybiaethau. Bydd ein hyfforddiant hefyd yn canolbwyntio ar ystyriaeth o anghenion pobl eraill a sut i drin pobl yn briodol ac yn gyfartal.
- 145 Yn olaf, byddwn hefyd yn datblygu system e-ddysgu newydd er mwyn i aelodau paneli allu cyrchu amrywiaeth o ymyriadau ac adnoddau e-ddysgu gan gynnwys modiwl sy'n ymwneud yn benodol â chydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd y system yn galluogi aelodau paneli i reoli'r hyfforddiant a gânt unrhyw bryd ac unrhyw le.