

# Adroddiad blynyddol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

## 2017–2018

## Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno'r adroddiad hwn. Rydym yn teimlo'n angerddol ynghylch amrywiaeth a chynhwysiant ac rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) wrth wraidd popeth a wnawn. Adlewyrchir ein hymrwymiad i EDI yn ein gwerthoedd sef tegwch, tryloywder a phobl.

Mae 2018 yn flwyddyn bwysig wrth i ni ddathlu pen-blwydd GIG yn 70 oed. Ym 1948 hefyd, dociodd llong Empire Windrush yn Tilbury, gan gludo bron i 500 o bobl o'r Caribî i'r DU, un o'r grwpiau mawr cyntaf o fewnfudwyr, ac fe'u galwyd yn genhedlaeth Windrush. Dros y 70 mlynedd ddiwethaf, mae GIG wedi dibynnu ar dalent a gweithlu o bob cwr o'r byd, gan gynnwys pobl o genhedlaeth Windrush, ac mae un o bob pump o'i weithlu yn perthyn i leiafrifoedd ethnig.

Heddiw, cynrychiolir 202 o genhedloedd o fewn gweithlu GIG. Rydym yn rheoleiddio nyrsys a bydwagedd sy'n gweithio ym mhob lleoliad, ond rydym yn cydnabod arwyddocâd y garreg filltir benodol hon gan bod cymaint o'n nyrsys a'n bydwagedd yn gweithio o fewn GIG.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn cyflwyno ein gweithredoedd a'n gwelliannau yn ystod y flwyddyn, ein perfformiad yn erbyn ein nodau strategol a sut yr ydym wedi bodloni ein gofynion cyfreithiol. Mae'r adroddiad yn cyflwyno data ynghylch amrywiaeth er mwyn bodloni ein gofynion cyfreithiol, a hefyd, mae'n cefnogi ein gwerthoedd trwy ein helpu i fod yn fwy tryloyw. Mae'r adroddiad yn canolbwyntio ar y nyrsys a'r bydwagedd yr ydym yn eu rheoleiddio. Mae'n hadroddiad blynyddol am y gweithlu yn cynnwys y data sy'n ymwneud ag amrywiaeth ein cydweithwyr.

Rydw i'n falch o'r hyn yr ydym wedi'i gyflawni dros y flwyddyn ddiwethaf a'r ffaith ein bod yn gallu rhannu mwy o ddata a gwaith dadansoddi yn yr adroddiad hwn nag y gallem yn ystod blynyddoedd blaenorol. Byddwn yn parhau i gasglu a rhannu mwy o ddata wrth i ni symud yn ein blaen. Ceir rhai heriau, ond hefyd, nifer o gyfleoedd i sicrhau gwelliant, yr ydym yn gobeithio bwrw ymlaen gyda nhw.

Mae'n amlwg o'r data yn yr adroddiad hwn bod nyrsys a bydwagedd yn amrywiol iawn. Rhaid i'r ffordd yr ydym yn rheoleiddio nawr a'r ffordd y byddwn yn rheoleiddio yn y dyfodol, fod yn dra ymwybodol o hyn.

Emma Broadbent  
Cyfarwyddwr Cofrestru ac Ailddilysu

## **Cynnwys**

### **Rhagair**

### **Cynnwys**

#### **Cyflwyniad**

Amdanon ni

Pam ydym yn paratoi'r adroddiad hwn?

Beth sydd wedi digwydd ym maes rheoleiddio nyrsio a bydwreigiaeth?

#### **Adran 1: Cyflawniadau yn erbyn ein nodau**

Beth yw ein strategaeth EDI?

Sut ydym yn cyflawni'r strategaeth?

Prif weithgareddau EDI yn ystod 2017-18

Y camau nesaf yn 2018-2019

#### **Adran 2: Crynodeb o'r data**

Aelodau'r Cyngor a phwyllgorau

Nyrsys a bydwreigiaeth

Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym am nyrsys a bydwreigiaeth ar y gofrestr?

Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym am ganlyniadau addasrwydd i wneud gwaith?

Pryderon newydd

Penderfyniadau archwilwyr achosion

Gwrandawriadau

#### **Atodiad 1: Cynnydd yn erbyn y nodau EDI strategol, 2015-2020**

## Cyflwyniad

Hwn yw chweched adroddiad EDI blynyddol y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (CNB). Fe'i rhannwyd yn ddwy adran. Mae'r adran gyntaf yn cynnig trosolwg o'r cyflawniadau yn erbyn y nodau strategol EDI, a dynnwyd o *Strategaeth 2015–2020*. Mae'r ail adran yn cyflwyno crynodeb o'r data amrywiaeth am y nyrsys a'r bydwragedd ar ein cofrestr, gan gynnwys data ynghylch addasrwydd i wneud gwaith.

## Amdanom ni

CNB yw'r rheolydd proffesiynol annibynnol ar gyfer nyrsys a bydwragedd ar draws y Deyrnas Unedig. Rydym yn bodoli i ddiogelu'r cyhoedd. Mae ein cyfrifoldebau rheoliadol fel a ganlyn:

- cadw cofrestr o'r holl nyrsys a bydwragedd sy'n bodloni'r gofynion er mwyn cofrestru yn y DU
- gosod y safonau ar gyfer addysg, hyfforddiant, ymddygiad a pherfformiad, fel y gall nyrsys a bydwragedd ddarparu gofal iechyd o ansawdd uchel yn gyson trwy gydol eu gyrfaedd
- gweithredu er mwyn delio ag unigolion y cwestiynir eu huniondeb neu eu gallu i ddarparu gofal diogel, fel y gall y cyhoedd deimlo'n hyderus ynghylch ansawdd a safonau y gofal a ddarparir gan nyrsys a bydwragedd.

## Pam ydym yn paratoi'r adroddiad hwn?

Rydym yn cyhoeddi'r adroddiad hwn er mwyn hyrwyddo arfer gorau o ran EDI ac er mwyn bod yn dryloyw am y ffordd yr ydym yn bodloni ein nodau a'm hamcanion ynghylch EDI. Rydym yn dymuno rhoi EDI wrth wraidd popeth a wnawn ac rydym yn falch o ddangos ein cyflawniadau, trwy fod yn agored am y meysydd sy'n rhai heriol i ni. Mae'r adroddiad hwn yn cynnig mynediad i wybodaeth am yr holl waith EDI a wneir o fewn CNB, er mwyn sicrhau ein rhanddeiliaid amrywiol ein bod yn ystyried eu hanghenion nhw mewn ffordd weithredol yn ein gwaith.

Rydym yn rhwym i Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Cawn ein henwi yn atodlen 19 y Ddeddf fel corff sy'n rhwym i'r ddyletswydd cydraddoldeb ar y sector cyhoeddus (PSED). Mae PSED yn nodi bod yn rhaid i ni, wrth gyflawni ein swyddogaethau, ystyried yr angen i gyflawni'r canlynol mewn ffordd briodol:

- gwaredu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall a waharddir gan y Ddeddf
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd o'r fath.

Mae'r PSED yn cynnwys y naw nodwedd warchoddedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Nid yw Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol i Ogledd Iwerddon, lle y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei gwasgaru ar draws sawl gorchymyn a rheoliad, ac mae'n cynnwys rhai gwahaniaethau i'r sefyllfa yng ngweddill y DU. Er enghraifft, mae Adran 75 Deddf Gogledd Iwerddon 1998 yn cynnwys ystyried 'barn wleidyddol' fel categori cydraddoldeb hefyd.

Credwn mai'r ffordd orau o ddangos ein cydymffurfiaeth gyda Deddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth berthnasol arall yw trwy gyhoeddi ein gweithgareddau yn yr adroddiad blynyddol hwn.

### **Beth sydd wedi digwydd ym maes rheoleiddio nyrsio a bydwreigiaeth?**

Yn dilyn newidiadau i'n deddfwriaeth, ni yw'r rheolydd ar gyfer cymdeithion nyrsio bellach yn ôl y gyfraith – sef y rôl iechyd a gofal newydd a gynlluniwyd i fod yn bont rhwng cynorthwyr gofal iechyd na chânt eu rheoleiddio a nyrsys cofrestredig. Roedd ehangu mynediad i addysg er mwyn caniatáu i fwy o bobl ymuno â'r proffesiwn o bosibl yn ysgogiad ar gyfer y rôl newydd hwn. Byddwn yn dechrau casglu data ynghylch amrywiaeth mewn perthynas â'r proffesiwn hwn o ddechrau 2019 pan fydd y cymdeithion nyrsio cyntaf yn dechrau ymuno â'n cofrestr.

Ym mis Tachwedd 2017, aethom ati i wneud newidiadau i'n prosesau cofrestru, gan ehangu'r mathau o dystiolaeth yr ydym yn fodlon ei derbyn gan nyrsys a bydwreagedd tramor er mwyn dangos eu sgiliau Saesneg. Mae hyn yn rhan o'n hadolygiad parhaus o'r broses ar gyfer gweithwyr tramor, gyda'r nod clir o sicrhau bod y broses honno yn un fwy cymesur a hyblyg i ymgeiswyr.

Yn gynharach eleni, cytunodd y Cyngor hefyd ar ofynion medrusrwydd nyrsio newydd, safonau addysg a hyfforddiant, safonau ar gyfer goruchwylio ac asesu, a safonau rhagnodi, y cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar bob un ohonynt, gan gynnwys gweithgarwch ymgysylltu eang â rhanddeiliaid, a chyswllt wedi'i dargedu gyda grwpiau nas clywir ganddynt yn aml.

Gallai'r tirlun gwleidyddol sy'n newid, a goblygiadau posibl Brexit yn arbennig, effeithio ar amrywiaeth y gofrestr gan bod pump y cant o'r nyrsys a'r bydwreagedd sydd wedi cofrestru gyda ni wedi cofrestru mewn gwlad o fewn yr Ardal Economaidd Ewropeaidd (AEE) yn y lle cyntaf. Rydym yn monitro'r sefyllfa mewn perthynas â nyrsys a bydwreagedd AEE yn ofalus, gan adrodd ar wahân am y niferoedd hynny.

## Adran 1: Cyflawniadau yn erbyn ein nodau

### Beth yw ein strategaeth EDI?

Rydym yn gwerthfawrogi amrywiaeth y nyrsys a'r bydwagedd ar ein cofrestr, ein cyflogeion a'r gymuned ehangach yr ydym yn ei gwasanaethu. Rydym yn dymuno i'r amrywiaeth hon gael ei hadlewyrchu ym mhopeth a wnawn. Cymeradwyodd ein Cyngor *Strategaeth 2015–2020: Rheoleiddio dynamig ar gyfer byd sy'n newid* ym mis Mehefin 2014, sy'n cynnwys ein nodau i:

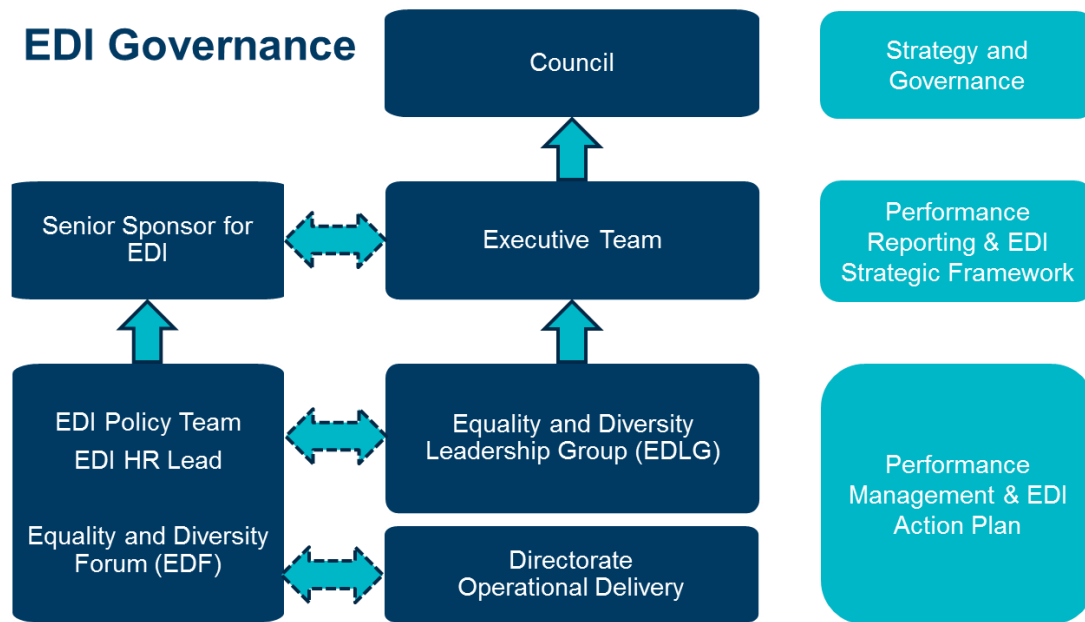
- Sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd popeth a wnawn.
- Cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol trwy sicrhau bod ein prosesau rheoliadol yn deg ac yn gyson, ac nad ydynt yn gwahaniaethu.
- I fod yn gyflogwr da – ein dymuniad yw cael gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau yr ydym yn gweithredu ynddynt ar bob lefel o fewn ein sefydliad.
- Defnyddio ein dylanwad er mwyn hyrwyddo gwelliannau ehangach ym maes arfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Meithrin ymddiriedaeth a hyder defnyddwyr gwasanaeth, nyrsys a bydwagedd ac eraill sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig trwy ddangos dealltwriaeth o'u hanghenion a'u dewisiadau a herio gwahaniaethu lle y tynnir ein sylw at dystiolaeth o hynny.
- Gwerthuso, ac ôl yr angen, rhoi sylw i faterion cydraddoldeb a godir gan ein gwaith.
- Casglu tystiolaeth sy'n ein helpu i wybod ein bod yn deg ac yn gyson – gweithio i wella ansawdd a graddau data EDI ynghylch ein cofrestreion trwy gydol eu gyrfaeodd.
- Sicrhau bod newydd-ddyfodiaid i'r gofrestr yn gallu gweithio mewn ffordd effeithiol mewn amgylcheddau amrywiol a byd-eang.
- Nodi ein disgwyliadau bod nyrsys a bydwagedd yn herio gwahaniaethu yn eu gwaith, eu bod yn ystyriol o wahaniaeth a'u bod yn dangos parch at bob claf, defnyddiwr gwasanaeth a chydweithiwr.
- Canlyn amrywiaeth ymhlith y rhai sy'n gwneud cais i fod yn aelod o'r Cyngor, pwyllgorau a phaneli.
- Cael ein cydnabod fel sefydliad sy'n arddel arfer gorau ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys bodloni safonau cydnabyddedig ar gyfer y sector.

### Sut ydym yn cyflawni'r strategaeth?

Ein dull gweithredu gydag EDI yw [fframwaith strategol EDI CNB](#), cynllun cyflawni a gymeradwywyd gan y Tîm Gweithredol ym mis Medi 2016. Roedd y fframwaith yn grwpio'r ddarpariaeth i un o bum maes: arweinyddiaeth, polisi, cyfathrebu, tystiolaeth a phobl. Mae'r fframwaith yn nodi sut y byddwn yn parhau i ganlyn ein nodau EDI strategol, ein dulliau gweithredu arfer gorau a sut y byddwn yn bodloni'r PSED.

Mae'r fframwaith yn cynnwys strwythur llywodraethu (Diagram 1). Dyma sut yr ydym yn rheoli perfformiad EDI o fewn y sefydliad yn erbyn ein strategaeth.

Diagram 1



Mae **cynllun gweithredu EDI** yn rhan allweddol o'r gwaith o fonitro darpariaeth y fframwaith. Mae hwn yn cynnig atebolrwydd ar lefel cyfarwyddiaeth er mwyn sicrhau darpariaeth nodau a blaenoriaethau EDI. Rydym yn diwygio'r cynllun bob blwyddyn ac mae ein Grŵp Arweinyddiaeth Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDLG) yn ei fonitro bob chwarter. Mae EDLG yn adolygu cynnydd yn erbyn y cynlluniau ar lefel cyfarwyddiaeth.

Yn ogystal, datblygom **gynllun gweithredu EDI strategol** cyffredinol a gyflwynom i'r Cyngor ym mis Tachwedd 2017. Mae'n gynllun ar lefel uchel o'r gweithgareddau, yr allbynnau, y mesurau a'r canlyniadau dymunol ar gyfer pob nod strategol. Mae'r tabl yn *Atodiad 1: Cynnydd yn erbyn y nodau EDI strategol 2015-20*, yn dangos sut y mae'r cynllun hwn wedi symud yn ei flaen yn ystod cyfnod adrodd 2017–2018.

Bydd recriwtio Uwch-Swyddog Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynorthwyo'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Gweithredu Strategol EDI. Erbyn mis Mawrth 2018, roedd tîm EDI CNB yn cynnwys Rheolwr Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Uwch-Swyddog Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Arweinydd EDI o fewn y Gyfarwyddiaeth Pobl a Datblygiad Sefydliadol.

Bydd y Tîm Gweithredol ac EDLG yn parhau i gynnig sicrwydd trwy fonitro ein gweithgareddau EDI.

Yn ogystal, mae'r Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDF) chwarterol yn agored i'r holl gyflogaion er mwyn rhannu arfer gorau o ran EDI, cyfathrebu ar draws cyfarwyddiaethau a mynegi pryderon ynghylch EDI. Mae aelod o EDF yn mynychu pob cyfarfod EDLG er mwyn adrodd am ddiweddariadau allweddol.

## Prif weithgareddau EDI yn ystod 2017–2018

Yn yr adran hon, rydym yn canolbwyntio ar rai o'r prif gyflawniadau a sialensiau a welwyd yn ystod y flwyddyn adrodd hon.

### Ein data

Ein nod EDI rhif 7 yw 'Casglu tystiolaeth sy'n ein helpu i wybod ein bod yn deg ac yn gyson – gweithio i wella ansawdd a graddau data EDI ynghylch ein cofrestreion trwy gydol eu gyrfaedd'. Mae hyn yn parhau i fod yn flaenoriaeth.

Wrth i nyrsys a bydwagedd ddiweddarau eu gwybodaeth ar CNB Ar-lein a thrwy gyfrwng ailddilysu, rydym yn creu darlun cyfoethocach. Er enghraifft, mae ychydig waith dadansoddi cynnar o wybodaeth newydd am leoliadau gwaith yn dynodi bod rhai gwahaniaethau o ran ethnigrwydd a rhyw mewn meysydd gwaith penodol, gan gynnwys y ffaith bod mwy o ddynion na menywod mewn lleoliadau iechyd meddwl yn ôl cyfran. Bydd gennym ddarlun llawnach yn 2019 ar ôl i bawb ailddilysu.

Yn 2018 cyhoeddum [Cofrestr CNB](#), ein hadroddiad cofrestru blynyddol cyntaf. Roedd yn adrodd am ddata yn ôl nodweddion gwarchoddedig oedran a rhyw. Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn atodiad i *Gofrestr CNB*. Yn ogystal, cyhoeddum ein [hadroddiad Ailddilysu blynyddol](#) ym mis Gorffennaf 2018, sy'n dadansoddi'r canlyniadau ailddilysu yn ôl nodwedd warchoddedig.

### Ein panelwyr addasrwydd i wneud gwaith

Yn ystod y flwyddyn adrodd, rydym wedi casglu data amrywiaeth gan holl aelodau presennol y panel. Am y tro cyntaf, gallwn weld y gwahaniaeth o ran cynrychiolaeth rhwng ein cofrestr a'r aelodau panel a benodwyd i Bwyllgor Addasrwydd i Wneud Gwaith ac Ymchwilio. Mae'r canlyniadau yn dangos bod gwahaniaethau arwyddocaol mewn ethnigrwydd, er enghraifft canran uwch o banelwyr yn nodi eu bod yn wyn, o'u cymharu â'r gyfran yn yr gofrestr (Tabl 01), yn ogystal â chyfran uwch o grwpiau hŷn yn ein proffil oedran (Tabl 02).

**Tabl 01: Panelwyr addasrwydd i wneud gwaith yn ôl grŵp ethnig**

Grŵp ethnig	Nifer	%	Cofrestr	Poblogaeth <sup>1</sup>
Asiaidd - Indiaidd	5	1.6%	3.0%	2.8%
Asiaidd - Pacistanaid	1	0.3%	0.5%	1.3%
Asiaidd - Bangladeshaid	1	0.3%	0.1%	0.5%
Asiaidd – Tsieinaidd	2	0.6%	0.3%	0.6%
Asiaidd – cefndir arall	2	0.6%	3.8%	1.5%

1



Du Affricanaidd	1	0.3%	6.1%	1.5%
Du Caribiaidd	7	2.2%	1.4%	1.1%
Du – cefndir arall	-	-	0.2%	0.4%
Gwyn ac Asiaidd	3	0.9%	0.3%	0.4%
Gwyn a du Affricanaidd	-	-	0.9%	0.2%
Gwyn a du Caribiaidd	-	-	0.4%	0.5%
Cymysg – cefndir arall	4	1.3%	0.3%	0.4%
Gwyn – Cymro/Cymraes/Sais/Saesnes/ Albanwr/Albanes/Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon	264	83.5%	67.7%	81.4%
Gwyn – Gwyddel/Gwyddeles	-	-	1.9%	1.0%
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	-	-	<0.1%	0.1%
Gwyn – cefndir arall	4	1.3%	4.5%	5.7%
Unrhyw grŵp ethnig arall	4	1.3%	0.9%	0.6%
Anhysbys/byddai'n well gennyf beidio dweud	18	5.7%	7.6%	-
Cyfanswm	316	100%	100%	100%

**Tabl 02: Panelwyr addasrwydd i wneud gwaith fesul grŵp oedran**

	Nifer	%	Cofrestr	Poblogaeth <sup>2</sup>
20-29	2	0.6%	13.6%	19.5%
30-39	15	4.7%	21.5%	19.1%
40-49	48	15.2%	27.1%	19.6%
50-59	137	43.4%	29.0%	19.4%
Dros 60	104	32.9%	8.7%	22.3%
Anhysbys/byddai'n well gennyf beidio dweud	10	3.2%	-	-

<sup>2</sup> Wedi'i seilio ar boblogaeth oedran gweithio 16-74; Poblogaeth y DU yn ôl grŵp oedran 2016; Swyddfa Ystadegau Gwladol; Mawrth 2018

Cyfanswm	316	100%	100%	100%
----------	-----	------	------	------

Lansiom ymgyrch recriwtio a oedd yn canolbwyntio ar roi sylw i'r diffyg cynrychiolaeth yn y meysydd hyn. Roedd yr ymgyrch yn rhoi pwyslais gadarn ar ein gwerthoedd fel sefydliad, sef tegwch, tryloywder a phobl, ac roedd yn defnyddio cyfryngau digidol er mwyn cyrraedd ac apelio i ystod ehangach o ymgeiswyr. Rydym wedi bod yn olrhain y data amrywiaeth trwy gydol y broses, ac ni fu unrhyw arwyddion o'r ffaith bod unrhyw grŵp penodol gan anfantais sylweddol.

Yn ogystal, rydym wedi rhoi hyfforddiant ynghylch tuedd anymwybodol i aelodau pob panel, archwilwyr achos, tîm Ansawdd yr Archwilydd Achosion ac i gyflogeion sy'n cynorthwyo aelodau paneli mewn ffordd uniongyrchol yn ein gwrandawiadau. Gwnaethom hyn er mwyn sicrhau bod achosion yn cael eu cynorthwyo yn well ac er mwyn cynnig sicrwydd bod ein holl wrandawiadau yn deg.

### **Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIAs)**

Un o'n meysydd gwaith allweddol yw cynorthwyo cyflogeion i adolygu eu gwaith mewn ffordd systematig trwy lens EDI gan ddefnyddio Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA). Mae EQIAs yn cynnig dadansoddiad manwl o effaith ein gwaith ar grwpiau gwarchoddedig a grwpiau eraill sy'n agored i niwed. Er mwyn sicrhau cysondeb ac er mwyn annog cyflogeion i gynnwys EDI yn eu gweithgarwch cynllunio yn gynnar yn ystod eu prosiectau, lansiom becyn cymorth EQIA newydd yn fewnol, a oedd yn cynnwys arweiniad manwl, cyngor ynghylch deddfwriaeth cydraddoldeb, enghreifftiau o rwystrau y mae grwpiau penodol yn eu hwynebu, a thempledi.

Mae rhaglenni gwaith mawr yn cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a byddant yn cael eu diweddarau'n rheolaidd wrth i'r rhaglenni gael eu cyflwyno. Er enghraifft, roedd y rhaglen Addysg, a oedd yn darparu'r safonau addysg newydd, yn cynnwys egwyddor cynllunio am weithgarwch ymgynghori a oedd yn nodi bod yn rhaid i'r safonau hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth. Roedd y rhaglen yn creu tîm cymathu ymgynghori, a fyddai'n canolbwyntio ar EDI yn unig. Roedd yn asesu a fodlonwyd yr egwyddor cynllunio hon a sut i integreiddio'r adborth ymgynghori ynghylch EDI yn y safonau. Un enghraifft o'r ffordd yr arweiniodd y dull gweithredu hwn at newid oedd y cam i gynnwys rhagor o wybodaeth am addasiadau rhesymol yn yr arweiniad ategol.

### **Canlyniadau anghymesur ar sail ethnigrwydd**

Ym mis Ebrill 2017, cyhoeddom ymchwil [Cynnydd a Chanlyniadau Nyrsys a Bydwagedd Duon ac o Leiafrifoedd Ethnig \(BME\) trwy Broses Addasrwydd i wneud Gwaith y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth](#) ynghylch canlyniadau anghymesur nyrsys a bydwagedd o leiafrifoedd ethnig. Dangosodd yr ymchwil bod nifer anghymesur o nyrsys a bydwagedd BME yn mynd trwy broses lawn addasrwydd i wneud gwaith, yn bennaf oherwydd eu bod yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio gan gyflogwyr, a bod cyfeiriadau cyflogwyr yn fwy tebygol o symud ymlaen i wrandawriad llawn. Rydym yn cydnabod bod cyswllt agos rhwng tegwch, cydraddoldeb a diogelwch cleifion.

Mae'r ymchwil hwn yn cyfrannu at sawl un o'n prosiectau. Mae wedi dylanwadu ar ein dull newydd tuag at addasrwydd i wneud gwaith (mae'n un o'r rhesymau dros

nodi EDI mewn prif ganlyniad rheoliadol). Mae'r cynghorwyr rheoleiddio yn y gwasanaeth cyswllt cyflogeion wedi rhannu themâu o'r gwaith ymchwil gyda chyfarwyddwyr nyrsio a chyflogwyr eraill.

Ym mis Tachwedd 2017, cynhaliom gyfarfod dilynol gyda'r grŵp rhanddeiliaid a oedd wedi rhoi cyngor ynghylch datblygiad y gwaith ymchwil. Rydym wedi ymrwymo i wneud gwaith ymchwil pellach ynghylch profiadau nyrsys, bydwagedd a chymdeithion nyrsio o leiafrifoedd ethnig flwyddyn nesaf pan fydd gennym fwy o ddata. Yn ogystal, rydym yn parhau i gyfarfod gyda phartneriaid a rhanddeiliaid, megis NHS Improvement, er mwyn ystyried ffyrdd o roi sylw i'r mater.

### **Ymgysylltu â rhanddeiliaid**

Ein nod yw cyrraedd sefydliadau amrywiol fel y gall eu harbenigedd a'u safbwyntiau nhw gyfrannu at ein gwaith. Yn ystod y cyfnod adrodd, roedd ein gweithgarwch ymgysylltu yn cynnwys:

- Grŵp Cynghori Strategol CNO BME (Lloegr)
- Cymdeithas Nyrsys Nigeraidd
- Mencap
- Y Sefydliad Ymddygiad Heriol
- Mamau Ifanc.

Mae'n bwysig ein bod yn parhau i feithrin perthynas dda gydag amrediad o randdeiliaid sy'n gallu ymgysylltu â'n gwaith yn gynnar. Yn 2018–2019, byddwn yn ehangu ein gweithgarwch ymgysylltu â rhanddeiliaid er mwyn cyrraedd ystod ehangach o brofiadau a safbwyntiau.

### **Y camau nesaf yn 2018–2019**

Mae'n [Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2018-19](#) yn nodi y byddwn yn parhau i ymgysylltu â'n rhanddeiliaid er mwyn sicrhau ein bod yn deall persbectifau cleifion a'r cyhoedd a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein gwaith. Yn ogystal, rydym yn nodi y byddwn yn parhau i gyflawni ein hymrwymiaadau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel y nodir yn ein fframwaith strategol.

Gan ddefnyddio ein Fframwaith Strategol EDI, rydym wedi nodi'r blaenoriaethau EDI canlynol ar gyfer y sefydliad yn 2018.

- Parhau i wella ansawdd y data yr ydym yn ei ddal ynghylch amrywiaeth.
- Gweithredu ein polisi addasiadau rhesymol i gwsmeriaid.
- Codi ymwybyddiaeth o hunaniaeth rhyw a sut y mae'n effeithio ar y gwasanaeth yr ydym yn ei ddarparu.
- Lleihau canlyniadau anghyfartal o negyddol ar gyfer nyrsys, bydwagedd a staff o leiafrifoedd ethnig.
- Datblygu gallu cyflogeion i gydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.
- Cynnwys asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn ein prosiect a'n prosesau gweithredol.

Byddwn yn parhau i gynnwys y fframwaith EDI – er mwyn sicrhau bod EDI wrth wraidd popeth a wnawn: cyfathrebu, tystiolaeth, pobl, polisi ac arweinyddiaeth. Mae

hyn yn golygu y bydd EDI yn rhan allweddol o'n holl raglenni gwaith ac yn ein cynllun i ddatblygu ein systemau a'n prosesau mewnol. Gan ddefnyddio'r dull hwn sy'n seiliedig ar dystiolaeth, byddwn yn ceisio blaenoriaethu a mesur pa mor effeithiol yr ydym wrth gyflawni ein nodau EDI.

Rydym yn ymdrechu i reoli EDI mewn ffordd weithredol fel rhan o'n busnes craidd, gan ddefnyddio tystiolaeth i roi blaenoriaeth i'n gweithgareddau yn y maes hwn. Mae enghreifftiau o rai gweithgareddau yr ydym yn disgwyl eu cyflawni erbyn mis Mawrth 2019 yn cynnwys:

- diweddarau categorïau monitro amrywiaeth ar-lein CNB yn unol ag arfer gorau
- darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o faterion trawsrywiol ar gyfer cyflogeion rheng flaen
- diweddarau ein tudalennau ar y fewnwyd ac ar y rhyngwyd ynghylch EDI
- darparu hyfforddiant ynghylch tuedd anymwybodol i bob rheolwr
- cytuno ar fesurau ar lefel uchel er mwyn monitro cynnydd EDI
- cynnwys arweiniad a thempledi asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ym mhob adolygiad proses a gweithgarwch prosiect.
- adolygu prosesau cofrestru ac Addaswydd i wneud Gwaith ar gyfer nyrsys, bydwagedd a chymdeithion nyrsio trawsrywiol
- darparu asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer y strategaeth Addaswydd i wneud Gwaith, gweithrediad y cymdeithion nyrsio a'r rhaglen dramor.
- lansio strategaeth EDI fewnol yn unol â'r strategaeth pobl (gweler ein cynllun gweithlu).

Mae'r Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA), sy'n adrodd am ein perfformiad bob blwyddyn, yn ymgynghori am ei Safonau Rheoleiddio Da. Mae'n ystyried cyflwyno safon benodol ynghylch EDI er mwyn sicrhau bod rheolyddion yn deall amrywiaeth y bobl y maent yn eu rheoleiddio, ac nad yw eu prosesau yn rhoi pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig dan anfantais. Rydym yn cefnogi bwriad PSA i godi proffil EDI a byddwn yn gweithio gyda nhw i gefnogi'r nod hwn ac i sicrhau bod unrhyw ofynion adrodd newydd yn cyd-fynd â'n fframwaith EDI.

## **Adran 2: Crynodeb o'r data**

### **Aelodau'r Cyngor a phwyllgorau**

Mae'n Cyngor yn cynnwys deuddeg aelod: chwech aelod lleyg a chwe nyrs a bydwaig, o Gymru, Lloegr, Yr Alban a Gogledd Iwerddon, y maent oll wedi cael eu penodi gan y Cyfrin Gyngor. Mae'r Cyngor yn cynnwys Pwyllgor Archwilio; Pwyllgor Tâl; a Bwrdd Penodiadau er mwyn ei gynorthwyo yn ei rôl. Nid yw aelodau'r Bwrdd Penodiadau yn aelodau o'r Cyngor. Cesglir data ynghylch amrywiaeth pan benodir aelod i'r Cyngor neu i'r Bwrdd Penodiadau.

Roedd 17 aelod yn cyflawni rôl ar 31 Mawrth 2018: 12 aelod o'r Cyngor a phum aelod o'r Bwrdd Penodiadau. O blith yr 17 aelod, mae 12 yn fenywod. Nododd pob aelod eu bod yn heterorywiol. Nododd dau aelod eu bod yn anabl, a nododd un y byddai'n well ganddynt beidio dweud. Nododd un ar bymtheg aelod eu bod yn wyn ac roedd un aelod yn dod o gefndir BME. O ran oedran, mae pob aelod yng nghategoriâu oedran dros 40 oed. Mae naw aelod yn nodi eu bod yn Gristnogion ac mae wyth yn nodi nad oes ganddynt unrhyw gredoau.

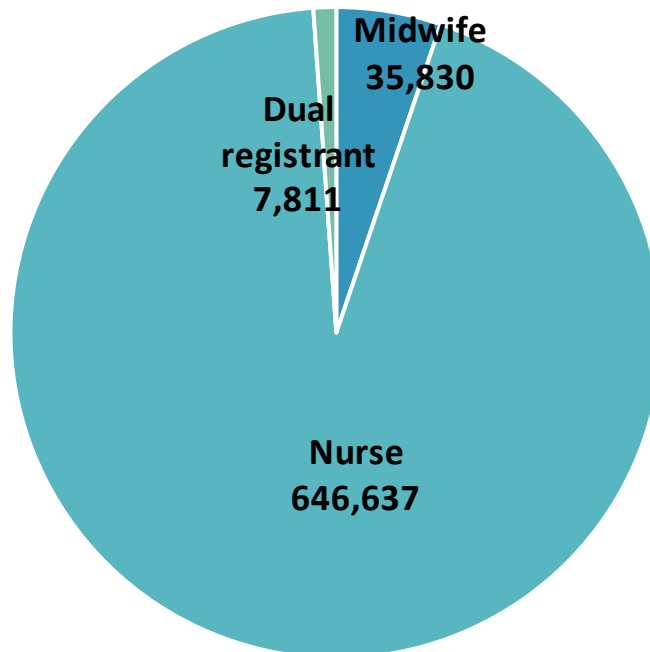
### **Nyrsys a bydwagedd**

Mae'r adran hon yn cynnig crynodeb naratif o'r data amrywiaeth yr ydym yn ei ddal am nyrsys a bydwagedd ar y gofrestr ac yn ein prosesau addasrwydd i wneud gwaith. Rydym yn dal ac yn dadansoddi data yn ôl oedran, anabledd, ethnigrwydd, rhyw, hunaniaeth rhyw, crefydd a chredo a chyfeiriadedd rhywiol. Yn adroddiad eleni, rydym wedi dewis y data y mae'n ymddangos ei fod yn nodedig neu o ddiddordeb.

Wrth gyflwyno'r data yn yr adroddiad hwn, rydym wedi talgrynnu'r canrannau i'r rhif cyfan agosaf neu un lle degol. Mewn nifer fach o achosion, mae hyn yn golygu y gallai'r data roi cyfanswm o ychydig dros/dan 100 y cant.

Mewn rhai achosion, mae'n data yn cyflwyno niferoedd bach ar gyfer rhai grwpiau, y gallent arwain at nodi unigolion, neu mae gennym ddata y byddai modd ei ystyried yn ddata sensitif. Yn yr achosion hyn, ni chyflwynwyd y wybodaeth honno neu mae categorïau llai wedi cael eu cyfuno gyda chategoriâu mwy.

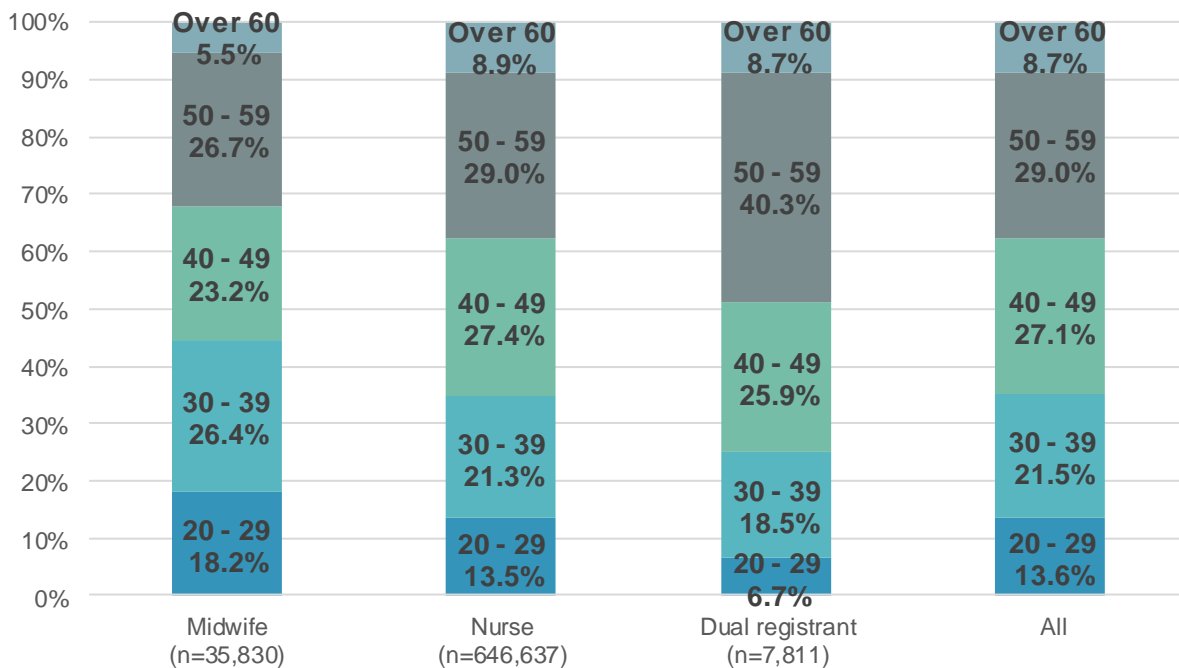
**Siart 01: Dadansoddiad o nyrsys, bydwragedd a chofrestreion deuol ar y gofrestr ar 31 Mawrth 2018**



**Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym am nyrsys a bydwragedd ar y gofrestr?**

Gan edrych ar y data cofrestru, mae gwahaniaethau nodedig yn cynnwys y ffaith bod bydwragedd yn grŵp iau na grŵp y nyrsys, a'r grŵp hynaf (40.3 y cant o'r rhain yng ngrŵp oedran 50-59) yw pobl sy'n meddu ar gofrestriad deuol (hynny yw, pobl sydd wedi cofrestru fel nyrs a bydwrraig) [Siart 2]. Mae nifer y cofrestreion deuol wedi gostwng 9.3 y cant ers y llynedd (o 8,614 i 7,811), sy'n wahaniaeth amlwg. Gallai hyn fod oherwydd ein bod yn eu hannog i adnewyddu'r math(au) o gofrestriad y maent yn ei ddefnyddio ar hyn o bryd yn unig pan fyddant yn ailddilysu.

## Siart 02: Grwpiau oedran nyrsys, bydwragedd a chofrestreion deul



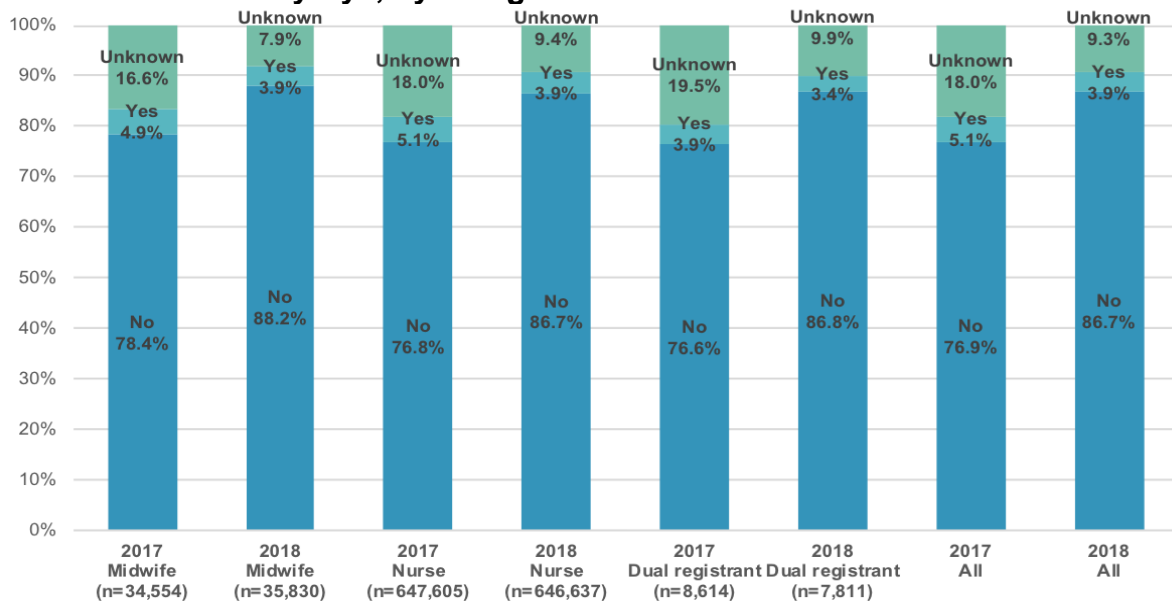
Mae poblogaeth y bydwragedd yn iau na phoblogaeth y nyrsys a'r cofrestreion deul, gyda 18.2 y cant yng ngrŵp oedran 20-29 o'i gymharu â 13.5 y cant ar gyfer nyrsys a 6.7 y cant ar gyfer cofrestreion deul. Yn ôl cyfran, mae mwy o gofrestreion deul yng ngrŵp oedran 50-59, sef 40.3 y cant. Mae hyn yn debygol o fod oherwydd yr amser hirach y mae'n ei gymryd i gymhwyso fel nyrs a bydwrraig.

Tabl 03: Anabledd nyrsys, bydwragedd a chofrestreion deul

	2017 bydwrraig	2018 bydwrraig	2017 nyrs	2018 nyrs	2017 deul	2018 deul	2017 pawb	2018 pawb
Nac oes	27,098	31,599	497,601	560,423	6,602	6,777	531,301	598,799
Oes	1,704	1,394	33,345	25,378	334	263	35,383	27,035
Anhysbys	5,752	2,837	116,659	60,836	1,678	771	124,089	64,444
<b>Cyfanswm</b>	<b>34,554</b>	<b>35,830</b>	<b>647,605</b>	<b>646,637</b>	<b>8,614</b>	<b>7,811</b>	<b>690,773</b>	<b>690,278</b>

O'i gymharu ag adroddiad y llynedd, bu cynnydd sylweddol yn nifer y nyrsys a'r bydwragedd sydd wedi llenwi'r wybodaeth ynghylch anabledd, wrth i nifer y bobl yn y categori anhysbys ostwng o 124,089 yn 2017 i 64,444 yn 2018 [tabl 03]. Mae'n ymddangos yr oedd mwy o bobl yng nghategori anhysbys yn flaenorol nag oedd yng nghategori anabl (mae canrannau a niferoedd y nyrsys a'r bydwragedd sydd wedi nodi eu bod yn anabl wedi gostwng yn sylweddol, o 35,383 yn adroddiad 2017 i 27,035 yn adroddiad 2018 – mae Siart 03 isod yn dangos bod cyfran y bobl sy'n nodi bod ganddynt anabledd wedi gostwng o 5.1 i 3.9 y cant.

### Siart 03: Anabledd nyrsys, bydwragedd a chofrestreion deul



Tabl 04: Grwpiau ethnig ar y gofrestr (niferoedd)

	Bydwraig	Nyrs	Deuol	Cyfanswm
Asiaidd - Asiaidd - Indiaidd	197	20,676	66	20,939
Asiaidd - Asiaidd – Pacistanaidd	150	3,030	22	3,202
Asiaidd - Asiaidd - Bangladeshaidd	45	794	5	844
Asiaidd - Asiaidd - Tsieineaidd	100	2,170	43	2,313
Asiaidd – cefndir arall	112	25,993	48	26,153
Du Affricanaidd	679	40,433	1,050	42,162
Du Caribiaidd	583	8,841	308	9,732
Du – cefndir arall	40	1,506	22	1,568
Cymysg – gwyn ac Asiaidd	119	1,896	25	2,040
Cymysg – gwyn a du Affricanaidd	61	1,750	24	1,835
Cymysg – gwyn a du Caribiaidd	380	5,838	64	6,282
Cymysg – cefndir arall	132	2,465	31	2,628
Gwyn – Cymro/Cymraes/Sais/Saesnes/Albanwr/Albanes/Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon	28,778	433,622	4,718	467,118



Gwyn – Gwyddel/Gwyddeles	655	12,454	268	13,377
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	11	269	6	286
Gwyn – cefndir arall	1,501	29,347	423	31,271
Unrhyw grŵp ethnig arall	143	5,704	35	5,882
Byddai'n well gennyf beidio dweud	358	12,416	132	12,906
Anhysbys	1,786	37,433	521	39,740
Cyfanswm	35,830	646,637	7,811	690,278

**Tabl 05: Grwpiau ethnig ar y gofrestr (canrannau)**

	Bydwraig	Nyrs	Deuol	Cyfanswm
Asiaidd - Asiaidd - Indiaidd	0.5%	3.2%	0.8%	3.0%
Asiaidd - Asiaidd – Pacistanaidd	0.4%	0.5%	0.3%	0.5%
Asiaidd - Asiaidd - Bangladeshaidd	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
Asiaidd - Asiaidd - Tsieineaidd	0.3%	0.3%	0.6%	0.3%
Asiaidd – cefndir arall	0.3%	4.0%	0.6%	3.8%
Du Affricanaidd	1.9%	6.3%	13.4%	6.1%
Du Caribiaidd	1.6%	1.4%	3.9%	1.4%
Du – cefndir arall	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%
Cymysg – gwyn ac Asiaidd	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%
Cymysg – gwyn a du Affricanaidd	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%
Cymysg – gwyn a du Caribiaidd	1.1%	0.9%	0.8%	0.9%
Cymysg – cefndir arall	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
Gwyn – Cymro/Cymraes/Sais/Saesnes/ Albanwr/Albanes/Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon	80.3%	67.1%	60.4%	67.7%
Gwyn – Gwyddel/Gwyddeles	1.8%	1.9%	3.4%	1.9%
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%

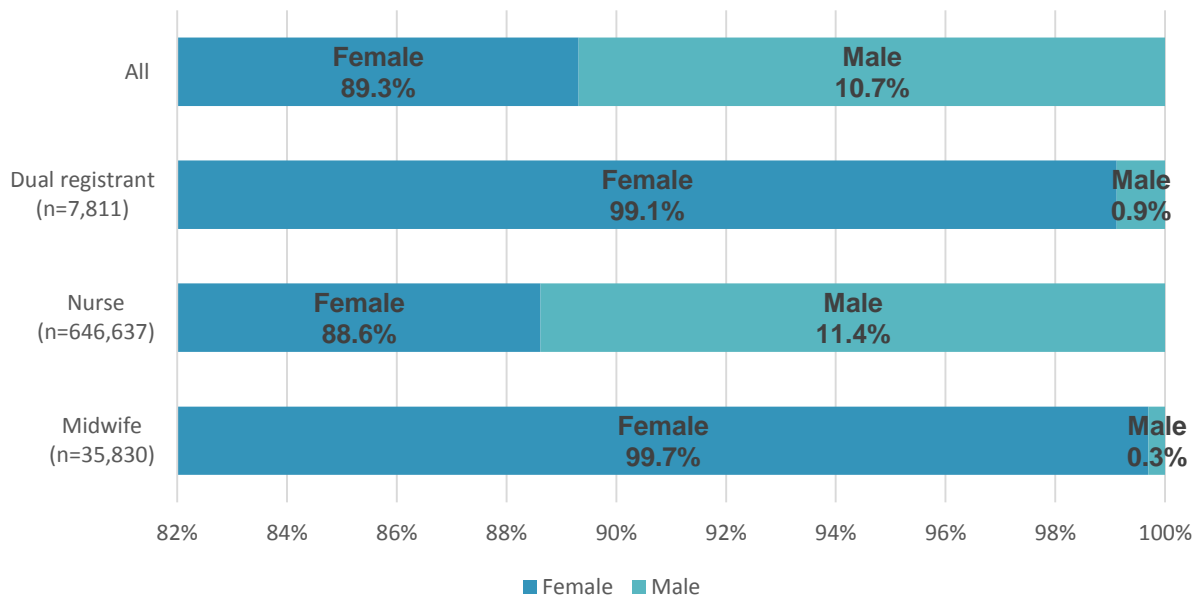
	Bydwraig	Nyrs	Deuol	Cyfanswm
Gwyn – cefndir arall	4.2%	4.5%	5.4%	4.5%
Unrhyw grŵp ethnig arall	0.4%	0.9%	0.4%	0.9%
Byddai'n well gennyf beidio dweud	1.0%	1.9%	1.7%	1.9%
Anhysbys	5.0%	5.8%	6.7%	5.8%
Cyfanswm	100%	100%	100%	100%

Mae'r data yn dangos bod nyrsys yn fwy amrywiol o ran eu cefndir ethnig na bydwragedd, ac mai'r cofrestreion deuol yw'r grŵp mwyaf amrywiol o ran eu cefndir ethnig [tablau 04 a 05]. Mae nifer a chyfran bron pob grŵp ethnig wedi cynyddu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, wrth i nifer y rhai 'anhysbys' ostwng. Er enghraifft, roedd canran y cofrestreion deuol sy'n nodi eu bod yn 'wyn – Cymro/Cymraeg/Sais/Saesnes/Albanwr/Albanes/Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon' wedi cynyddu ym mhob math o gofrestrriad o 2016/2017 i 2017/2018; bydwragedd o 72.8 y cant i 80.3 y cant; nyrsys o 61.1 y cant i 67.1 y cant; a chofrestriad deuol o 55.5 y cant i 60.4 y cant.

Yn yr adroddiad hwn, rydym yn cyhoeddi am y tro cyntaf y data gan nyrsys a bydwragedd a atebodd y cwestiwn 'a yw'ch hunaniaeth rhyw yn cyfateb yn llwyr â'r rhyw y'ch cofrestrwyd chi ar eich genedigaeth?' O blith yr holl nyrsys a bydwragedd, atebodd 3,789 na i'r cwestiwn hwn, sef 0.5 y cant. Nid yw'r wybodaeth hon yn hysbys ar gyfer 13.2 y cant.

Gan ystyried crefydd neu gredo, mae gwahaniaethau nodedig yn cynnwys 30.1 y cant o fydwragedd sy'n dweud nad oes ganddynt unrhyw grefydd neu gredo, o'i gymharu â 22.1 y cant o nyrsys a 15.3 y cant o'r rhai sy'n meddu ar gofrestrriad deuol. Yn ogystal, mae 54.8 y cant o fydwragedd yn nodi eu bod yn Gristnogion, o'u cymharu â 59.8 y cant o nyrsys a 67.8 y cant o'r rhai sydd â chofrestriad deuol.

#### **Siart 04: Rhyw ar y gofrestr**



Mae'r siart uchod yn dangos bod gwahaniaethau sylweddol yn y dadansoddiad yn ôl rhyw rhwng mathau y cofrestriadau. Mae 99.7 y cant o fydwragedd yn fenywaidd, o'u cymharu ag 88.6 y cant o nyrsys a 99.1 y cant o'r rhai sydd â chofrestriad deuil.

O ran cyfeiriadedd rhywiol, y gwahaniaethau rhwng y proffesiynau yw bod 0.6 y cant o fydwragedd yn nodi eu bod yn hoyw neu'n lesbiaidd, o'i gymharu ag 1.7 y cant o nyrsys a 0.8 y cant o'r rhai sydd â chofrestriad deuil. Ychydig iawn o wahaniaethau a welir o'i gymharu ag adroddiad y llynedd, ac eithrio'r ffaith bod y niferoedd wedi cynyddu ym mhob grŵp, yn ôl y disgwyl, wrth i nifer y rhai 'anhysbys' leihau.

### **Beth mae ein data yn ei ddweud wrthym am ganlyniadau addasrwydd i wneud gwaith?**

Yn yr adran hon, dim ond pan geir grwpiau cymharol fawr y byddwn yn gwneud cymariaethau gyda'r gofrestr. Os yw'r niferoedd fesul math o gofrestrriad yn fach, ni fyddwn yn gwneud cymhariaeth.

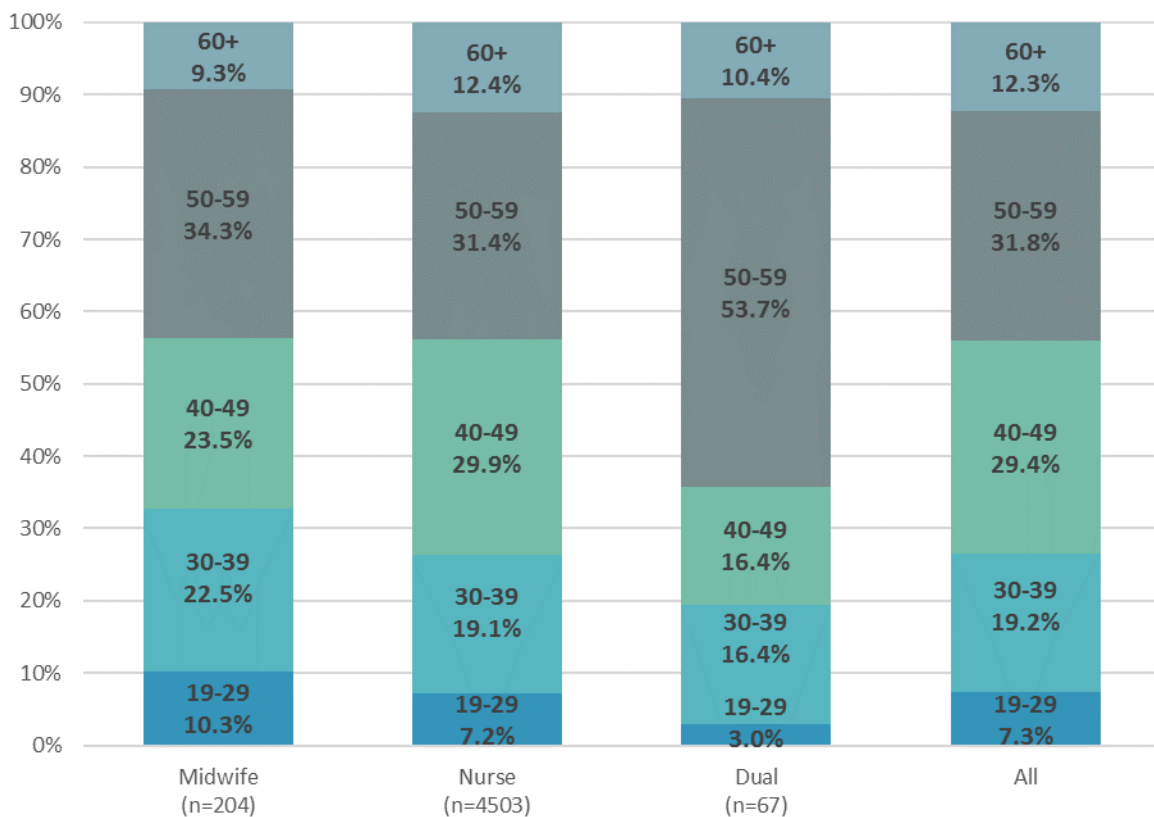
Mae rhai tueddiadau yn dilyn trwy'r holl adrannau. Er enghraifft, ar gyfer rhyw, rydym yn gwybod o'r adran 'pryderon newydd' bod dynion yn creu cyfran uwch o'r bobl sy'n cael eu cyfeirio at brosesau addasrwydd i wneud gwaith. Maent yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio i brosesau addasrwydd i wneud gwaith na'r disgwyl, o ystyried eu cyfran yn y gofrestr. Yn ystod y cam archwilydd achos, maent yn fwy tebygol o gael penderfyniad 'achos i'w ateb' na menywod. Maent yn fwy tebygol o gael gorchymyn gwahardd dros dro na menywod ac yn ystod y cam gwrandawriad, maent yn fwy tebygol o gael eu tynnu oddi ar y gofrestr na menywod.

### **Pryderon newydd**

Mae'r adran hon yn nodi manylion y data amrywiaeth ar gyfer y 4,778 o bryderon newydd lle'r oeddem wedi agor achos rhwng mis Ebrill 2017 a mis Mawrth 2018. Yn ystod yr un cyfnod, codwyd pedwar pryder newydd ynghylch unigolion nad oeddem ar ein cofrestr ar yr adeg y gwnaethpwyd y cyfeiriad (ond y gallent fod wedi bod ar y

gofrestr yn flaenorol). Ni adroddir am y pedwar unigolyn hwn yn y tablau sy'n ystyried y sefyllfa fesul math o gofrestriad. Mae'r ffigurau yn yr adroddiad hwn yn cyd-fynd â'r ffigurau yn ein hadroddiad blynyddol ynghylch addasrwydd i wneud gwaith 2017-2018, sy'n adrodd am nifer y cyfeiriadau yn gyffredinol, nid fesul rhai unigol. Mae hyn yn golygu y gallai fod mwy nag un cyfeiriad ar gyfer unigolyn ac y gallai'r unigolyn hwnnw ymddangos yn y data fwy nag unwaith.

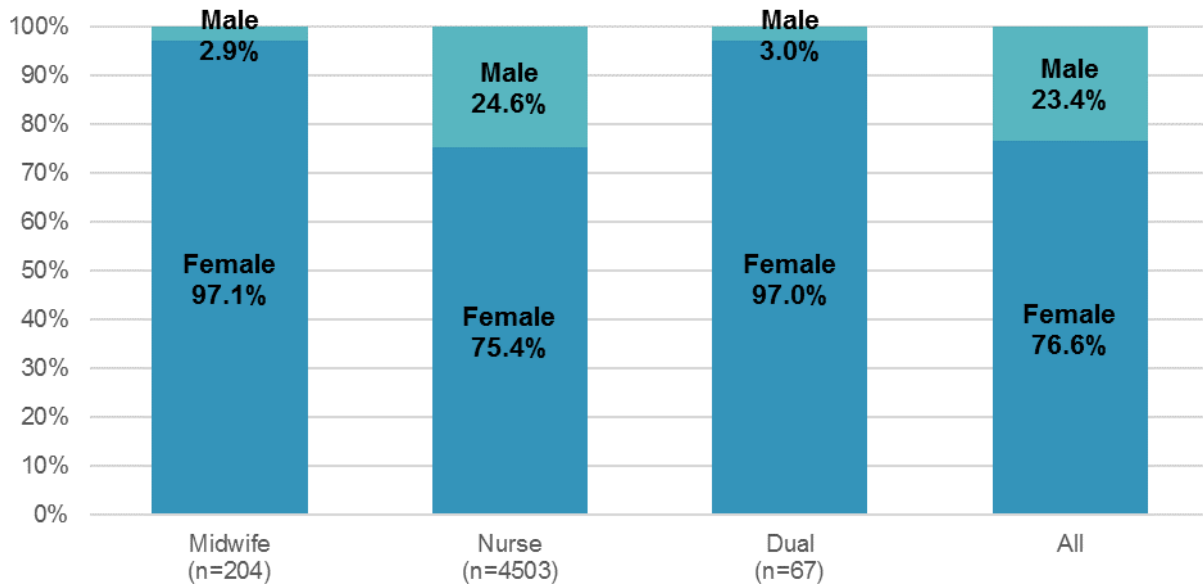
### Siart 05: Pryderon newydd fesul grŵp oedran



Gan gymharu pawb ar ein cofrestr (Siart 02) gyda'r data ynghylch pryderon newydd, gallwn weld bod nyrsys a bydragedd sy'n cael eu cyfeirio yn fwy tebygol o ddod o grwpiau oedran hŷn. Er enghraifft, roedd 10.3 y cant o'r pryderon newydd ynghylch grŵp oedran 19-29, o'i gymharu â'r ffaith eu bod yn cynrychioli 18.2 y cant o'r gofrestr,

ac roedd 7.2 y cant o'r pryderon newydd ynghylch nyrsys 19-29, o'i gymharu â'r ffaith eu bod yn cynrychioli 13.5 y cant o'r gofrestr. I'r gwrthwyneb, roedd 34.3 y cant o'r pryderon newydd a fynegwyd ynghylch bydwraedd yn ymwneud â grŵp oedran 50-59, o'i gymharu â'r ffaith eu bod yn cynrychioli 26.7 y cant o'r gofrestr yn unig, ac roedd 53.7 y cant am gofrestreion deuol, er eu bod yn cynrychioli 40.3 y cant o'r gofrestr yn unig.

### Siart 06: Pryderon newydd yn ôl rhyw



Yn gyffredinol, roedd 23.4 y cant o'r pryderon newydd a fynegwyd ynghylch dynion, o'i gymharu â'r ffaith eu bod yn cynrychioli 10.7 y cant o'r gofrestr. Ar draws pob math o gofrestriad, mae mwy o ddynion yn cael eu cyfeirio na menywod yn ôl eu cyfran.

Y llynedd oedd y flwyddyn gyntaf i ni adrodd am ganlyniadau addasrwydd i wneud gwaith yn ôl ethnigrwydd, a rannwyd yn ôl 18+1<sup>3</sup> categori yng nghyfrifiad 2001. Mae'r gyfran lle y mae'r ethnigrwydd yn 'anhysbys' wedi gostwng o 14.6 y cant y pryderon newydd yn 2016–2017 i 7.8 y cant y pryderon newydd yn 2017–2018, ac mae hyn wedi arwain at y niferoedd ar gyfer y grwpiau eraill yn codi.

### Tabl 06: Pryderon newydd yn ôl grŵp ethnig

	Bydwraig	%	Nyrs	%	Deuol	%	Pawb	%
Asiaidd - Indiaidd	1	0.5%	113	2.5%	1	1.5%	115	2.4%
Asiaidd - Pacistanaidd	2	1.0%	26	0.6%	1	1.5%	29	0.6%
Asiaidd - Bangladeshaid	-	-	9	0.2%	-	-	9	0.2%

	Bydwraig	%	Nyrs	%	Deuol	%	Pawb	%
Asiaidd – Tsieineaid	-	-	11	0.2%	2	3.0%	13	0.3%
Asiaidd – cefndir arall	-	-	143	3.2%	-	-	143	3.0%
Du Affricanaidd	8	3.9%	574	12.7%	18	26.9%	600	12.6%
Du Caribiaidd	4	2.0%	79	1.8%	4	6.0%	87	1.8%
Du – cefndir arall	-	-	23	0.5%	-	-	23	0.5%
Cymysg – gwyn ac Asiaidd	-	-	13	0.3%	-	-	13	0.3%
Cymysg – gwyn a du Affricanaidd	1	0.5%	28	0.6%	1	1.5%	30	0.6%
Cymysg – gwyn a du Caribiaidd	7	3.4%	53	1.2%	1	1.5%	61	1.3%
Cymysg – cefndir arall	3	1.5%	21	0.5%	-	-	24	0.5%
Gwyn – Cymro/Cymraes /Sais/Saesnes/ Albanwr/ Albanes/ Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon	151	74.0%	2,537	56.3%	26	38.8%	2,714	56.8%
Gwyn – Gwyddel/Gwyddeles	0	-	51	1.1%	1	1.5%	52	1.1%
Gwyn – Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	5	2.5%	271	6.0%	2	3.0%	278	5.8%
Gwyn – cefndir arall	3	1.5%	66	1.5%	2	3.0%	71	1.5%
Unrhyw grŵp ethnig arall	3	1.5%	135	3.0%	1	1.5%	139	2.9%

	Bydwraig	%	Nyrs	%	Deuol	%	Pawb	%
Anhysbys	16	7.8%	350	7.8%	7	10.4%	373	7.8%
<b>Cyfanswm</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>	<b>4,503</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>	<b>4,774</b>	<b>100%</b>

Mae data eleni (Tabl 06) yn adleisio'r canfyddiadau yn [Cynnydd a Chanlyniadau Nyrsys a Bydwagedd Duon ac o Leiafrifoedd Ethnig \(BME\) trwy Broses Addasrwydd i Wneud Gwaith y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth](#) sef bod pobl sy'n nodi mai eu grŵp ethnig yw gwyn Prydeinig yn llai tebygol yn ôl eu cyfran o gael eu cyfeirio na'r disgwyl, o ystyried eu cyfrannau yn y gofrestr (Tabl 02). Mae pobl sy'n nodi mai eu grŵp ethnig yw du Affricanaidd yn fwy tebygol o gael eu cyfeirio (na'r disgwyl o ystyried eu cyfran yn y gofrestr). Mae'r grwpiau ethnig eraill yn rhy fach er mwyn gallu llunio cymariaethau dilys.

Roedd pobl yr oedd eu hethnigrwydd yn ddu Affricanaidd yn cyfateb â 3.9 y cant o'r holl gyfeiriadau ar gyfer bydwagedd (maent yn 1.9 y cant o'r gofrestr). Ar gyfer nyrsys, roedd canran uwch o gyfeiriadau yn ôl eu cyfran ar gyfer grŵp ethnig du Affricanaidd, sef 12.7 y cant, o'i gymharu â'r ffaith eu bod yn cynrychioli 6.3 y cant o'r gofrestr. Roedd grŵp ethnig du Affricanaidd yn ganran fawr o gyfeiriadau cofrestreion deuol hefyd, sef 26.9 y cant (18 o blith y 67 o bryderon newydd ynghylch cofrestreion deuol). Yn y gofrestr, mae 13.4 y cant o gofrestreion deuol yn ddu Affricanaidd. Ar gyfer grŵp ethnig gwyn – Cymro/Cymraes/Sais/Saesnes/Albanwr/Albanes/Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon/Prydeinig, roeddent yn cyfateb â 74 y cant o'r cyfeiriadau a wnaethpwyd am fydwagedd, ac maent yn cynrychioli 80.3 y cant o'r gofrestr, ac ar gyfer cofrestreion deuol, roeddent yn cyfateb â 38.8 y cant o gyfeiriadau ac yn cynrychioli 60.4 y cant o'r gofrestr.

**Tabl 07: Pryderon newydd yn ôl cyfeiriadedd rhywiol**

	Bydwraig	Nyrs	Deuol	Pawb
Deurywiol	0.5%	0.9%	-	0.9%
Hoyw neu lesbiaidd	1.0%	3.0%	1.5%	2.8%
Heterorywiol neu strê	84.8%	80.7%	83.6%	80.9%
Byddai'n well gennyf beidio dweud	5.9%	7.6%	4.5%	7.5%
Anhysbys	7.8%	7.8%	10.4%	7.8%
<b>Cyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol, roedd 80.7 y cant o gyfeiriadau am nyrsys sy'n heterorywiol/strêt, ac maent yn cynrychioli 85.3 y cant o'r gofrestr. Gallai'r gwahaniaeth hwn fod yn gysylltiedig â'r ffaith bod cyfran uwch o atebion anhysbys a byddai'n well gennyf beidio dweud ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol yn y pryderon newydd (15.3 y cant), o'u cymharu â'r gofrestr (12.4 y cant).



### Gorchmynion interim

Mae'r adran hon am orchmynion interim (IOs) yn cymharu'r gwahaniaethau rhwng a yw nyrs neu fydwraig wedi cael gorchmyn Amodau interim ar arfer, gorchmyn gwahardd dros dro neu a benderfynwyd nad oedd IO yn angenrheidiol.

**Tabl 08: Gorchmynion interim yn ôl grŵp oedran**

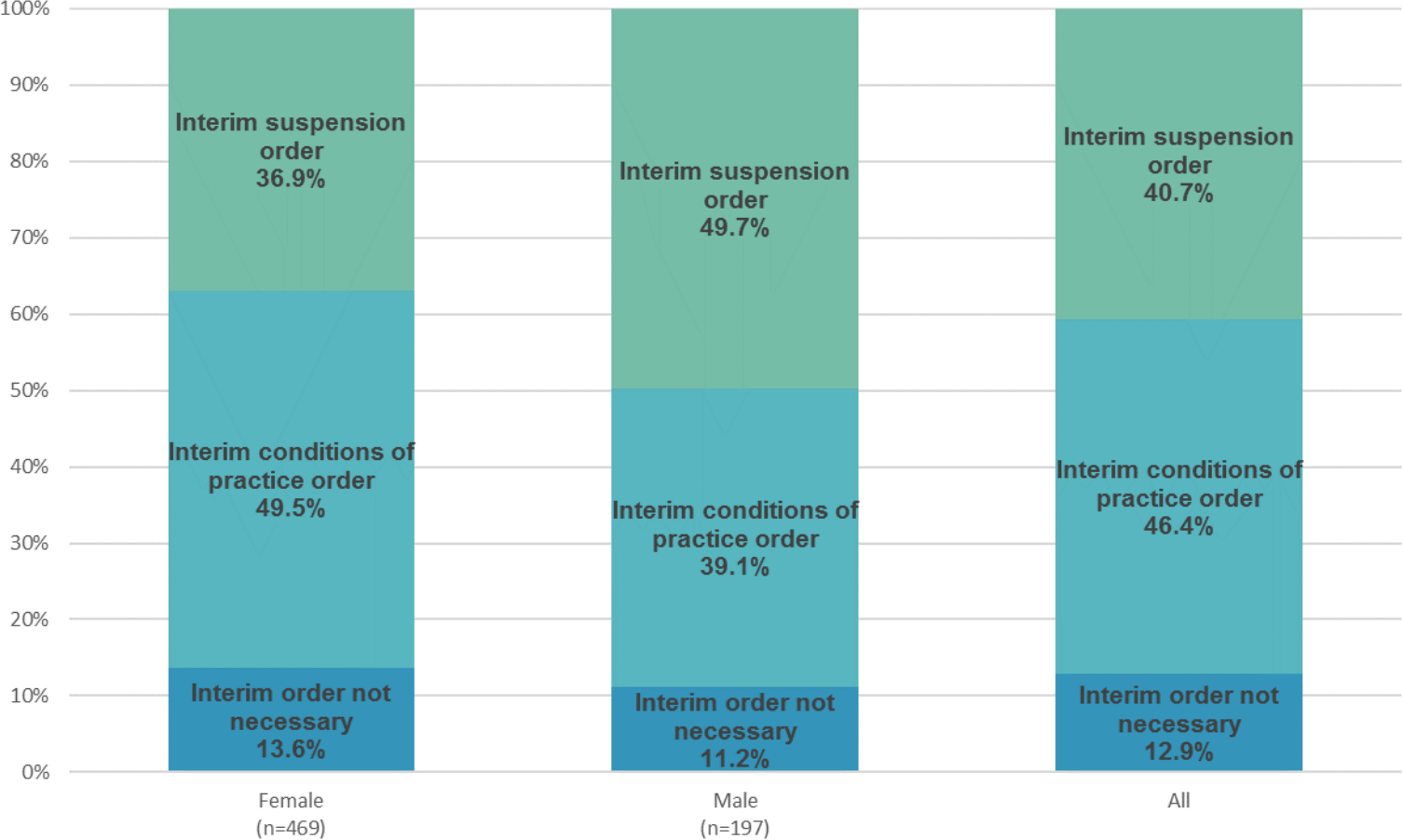
	19 - 29	%	30 - 39	%	40-49	%	50 - 59	%	Dros 60	%	Cyfanswm	%
Gorchmyn interim amodau ar arfer	23	48.9%	56	47.5%	92	48.4%	95	43.6%	43	46.2%	309	46.4%
Nid oedd gorchmyn interim yn angenrheidiol	3	6.4%	16	13.6%	26	13.7%	23	10.6%	18	19.4%	86	12.9%
Gorchmyn interim atal dros dro	21	44.7%	46	39.0%	72	37.9%	100	45.9%	32	34.4%	271	40.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>	<b>218</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>666</b>	<b>100%</b>

Mae'r tabl uchod yn dangos y bu canran uwch o benderfyniadau lle nad oedd IO yn angenrheidiol ar gyfer pobl 60 oed a throsodd, o'i gymharu â grwpiau iau. Mae'r tabl isod yn dangos bod hyn yn wir hefyd ar gyfer y rhai yng ngrwpiau ethnig du ac Asiaidd o'u cymharu â'r grwpiau ethnig eraill. Mae'r tabl hwn yn dangos y categorïau ethnig ar lefel uwch gan bod y niferoedd yn y categorïau ar lefel is yn rhy fach i'w hadrodd.

**Tabl 09: Gorchmynion interim yn ôl grŵp ethnig**

	Asiadd	%	Du	%	Cymysg	%	Gwyn	%	Arall	%	Byddai'n well gennyf beidio dweud	%	Anhysbys	%	Cyfanswm	%
Gorchymyn interim amodau ar arfer	22	50.0%	50	48.1%	27	47.4%	153	46.9%	7	50.0%	10	58.8%	40	38.5%	<b>309</b>	<b>46.4%</b>
Nid oedd gorchymyn interim yn angenrheidiol	7	15.9%	19	18.3%	8	14.0%	39	12.0%	2	14.3%	3	17.6%	8	7.7%	<b>86</b>	<b>12.9%</b>
Gorchymyn interim atal dros dro	15	34.1%	35	33.7%	22	38.6%	134	41.1%	5	35.7%	4	23.5%	56	53.8%	<b>271</b>	<b>40.7%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>326</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>666</b>	<b>100%</b>

**Siart 07: Gorchmynion interim yn ôl rhyw**



Mae'r siart uchod yn dangos bod dynion yn fwy tebygol o gael gorchymyn interim atal dros dro, ac mae menywod yn fwy tebygol o gael gorchymyn amodau ar arfer. O blith y 666 penderfyniad IO a wnaethpwyd, roedd 30 y cant ar gyfer nyrsys a bydwagedd gwrywaidd ac mae hyn lawer yn uwch na chyfran y dynion ar gofrestr gyffredinol y nyrsys a'r bydwagedd, sef 11 y cant.

### Penderfyniadau archwilwyr achosion

Yn ystod ymchwiliad addaswydd i wneud gwaith, byddwn yn casglu tystiolaeth sy'n angenrheidiol er mwyn cynnal asesiad llawn o'r honiadau. Ar ddiwedd yr ymchwiliad, bydd yr archwilwyr achosion yn adolygu'r holl dystiolaeth ac yn penderfynu ar un o'r canlynol:

- Dim achos i'w ateb (NCTA)
- Achos i'w ateb (CTA), cyfeiriwyd at wrandawriad
- Cyngor
- Rhybudd
- Ymgymeriadau

Nid yw'r data yn yr adran hon wedi cael ei wahanu yn ôl math o gofrestriad er mwyn atal unigolion rhag cael eu hadnabod oherwydd y niferoedd bach. Mae'r canrannau yn ganrannau colofnau – maent yn dangos ar gyfer pob grŵp demograffig pa ganran oedd yn NCTA, cyngor, rhybuddion, ymgymeriadau a CTA.

Ar draws y data ynghylch canlyniadau addaswydd i wneud gwaith, mae'n ymddangos bod gan bobl y mae ganddynt nodweddion gwarchodedig 'anhysbys' gyfrannau uwch o ganlyniadau mwy difrifol a/neu sancsiynau. Gallai hyn fod oherwydd mai pobl nad ydynt yn ymgysylltu â'r broses addaswydd i wneud gwaith yw'r rhai mwyaf tebygol o gael canlyniadau difrifol a'r rhai lleiaf tebygol o lenwi eu data amrywiaeth ar CNB Ar-lein.

**Tabl 10: Penderfyniadau archwilwyr achosion yn ôl grŵp oedran**

Penderfyniad au	19-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	Dros 60	%	Cyfanswm	%
NCTA	57	50.9%	206	53.4%	344	55.7%	457	58.3%	206	61.7%	1,270	56.8%
Cyngor	1	0.9%	10	2.6%	5	0.8%	5	0.6%	3	0.9%	24	1.1%
Rhybudd	5	4.5%	22	5.7%	25	4.0%	30	3.8%	11	3.3%	93	4.2%

Ymgymeriadau	1	0.9%	5	1.3%	6	1.0%	12	1.5%	4	1.2%	<b>28</b>	<b>1.3%</b>
CTA	48	42.9%	143	37.0%	238	38.5%	280	35.7%	110	32.9%	<b>819</b>	<b>36.7%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>618</b>	<b>100%</b>	<b>784</b>	<b>100%</b>	<b>334</b>	<b>100%</b>	<b>2,234</b>	<b>100%</b>

Po hynaf yw'r grŵp oedran, y lleiaf o'r gyfran sydd â CTA. O'r holl benderfyniadau a wnaethpwyd am grŵp oedran 19-29, roedd 42.9 y cant o benderfyniadau wedi arwain at CTA, o'i gymharu â 32.9 y cant o'r holl benderfyniadau ynghylch grŵp oedran dros 60.

**Tabl 11: Penderfyniadau archwilwyr achosion yn ôl anabledd**

Penderfyniad	Nac oes	%	Oes	%	Byddai'n well gennyf beidio dweud	%	Anhysbys	%	Cyfanswm	%
NCTA	1,043	61.0%	80	51.0%	63	54.8%	84	33.5%	<b>1,270</b>	<b>56.8%</b>
Cyngor	17	1.0%	3	1.9%	0	0.0%	4	1.6%	<b>24</b>	<b>1.1%</b>
Rhybudd	78	4.6%	4	2.5%	4	3.5%	7	2.8%	<b>93</b>	<b>4.2%</b>
Ymgymeriadau	20	1.2%	2	1.3%	1	0.9%	5	2.0%	<b>28</b>	<b>1.3%</b>
CTA	553	32.3%	68	43.3%	47	40.9%	151	60.2%	<b>819</b>	<b>36.7%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>1,711</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>	<b>115</b>	<b>100.0%</b>	<b>251</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,234</b>	<b>100%</b>

Mae'r tabl uchod yn dangos bod gan nyrsys a bydwagedd anabl gyfran uwch o benderfyniadau CTA na phobl heb anabledd (43.3 y cant ar gyfer pobl sydd ag anabledd, o'i gymharu â 32.3 y cant ar gyfer pobl heb anabledd). Yn ogystal, mae cyfran y bobl y mae eu statws anabledd yn 'anhysbys' ac y mae ganddynt CTA yn uchel, sef 60.2 y cant.

**Tabl 12: Penderfyniadau archwilwyr achosion yn ôl ethnigrwydd**

Penderfyniad	Asiaidd	%	Du	%	Cymysg	%	Gwyn	%	Unrhyw grŵp ethnig arall	%	Byddai'n well gennyf beidio dweud / anhysbys	%	Cyfanswm	%
NCTA	129	65.2%	240	64.7%	31	52.5%	732	58.1%	18	62.1%	120	37.7%	<b>1,270</b>	<b>56.8%</b>
Cyngor	0	0.0%	2	0.5%	0	0.0%	18	1.4%	0	0.0%	4	1.3%	<b>24</b>	<b>1.1%</b>
Rhybudd	6	3.0%	13	3.5%	6	10.2%	57	4.5%	2	6.9%	9	2.8%	<b>93</b>	<b>4.2%</b>
Ymgymeriadau	3	1.5%	5	1.3%	1	1.7%	14	1.1%	0	0.0%	5	1.6%	<b>28</b>	<b>1.3%</b>
CTA	60	30.3%	111	29.9%	21	35.6%	438	34.8%	9	31.0%	180	56.6%	<b>819</b>	<b>36.7%</b>
<b>Cyfanswm</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>1,259</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>	<b>2,234</b>	<b>100%</b>

Roedd gan nyrsys a bydwagedd yng nghategoriâu grŵp du (29.9 y cant) ac Asiaidd (30.3 y cant) gyfran is o benderfyniadau CTA na'r rhai yng ngrwpiau ethnig cymysg (35.6 y cant) a gwyn (34.8 y cant). Mae'n bwysig nodi bod maint y grwpiau yn wahanol iawn, er enghraifft, dim ond 59 sydd yn y grŵp ethnig cymysg, o'i gymharu â 1,259 yng ngrŵp ethnig gwyn.

Yn y tabl isod, cyflwynir penderfyniadau archwilwyr achosion ar gyfer y grwpiau ethnig sy'n cynnwys niferoedd uchaf yr achosion o gategoriâu grŵp ethnig 18+14 ar y lefel is. Mae'n ymddangos mai'r grwpiau ethnig y ceir mwy o benderfyniadau NCTA amdanynt yn

ôl eu cyfran yw Asiaidd Indiaidd (69.2 y cant o'r holl benderfyniadau am grŵp ethnig Asiaidd Indiaidd) a du Affricanaidd (64.7 y cant o'r holl benderfyniadau am grŵp ethnig du Affricanaidd). O blith y nyrsys a'r bydwragedd nad ydym yn gwybod eu grŵp ethnig (y rhai anhysbys), roedd 33.6 y cant o'r penderfyniadau yn NCTA o'i gymharu â'r ffigwr cymharol uchel sef 60 y cant o benderfyniadau CTA.

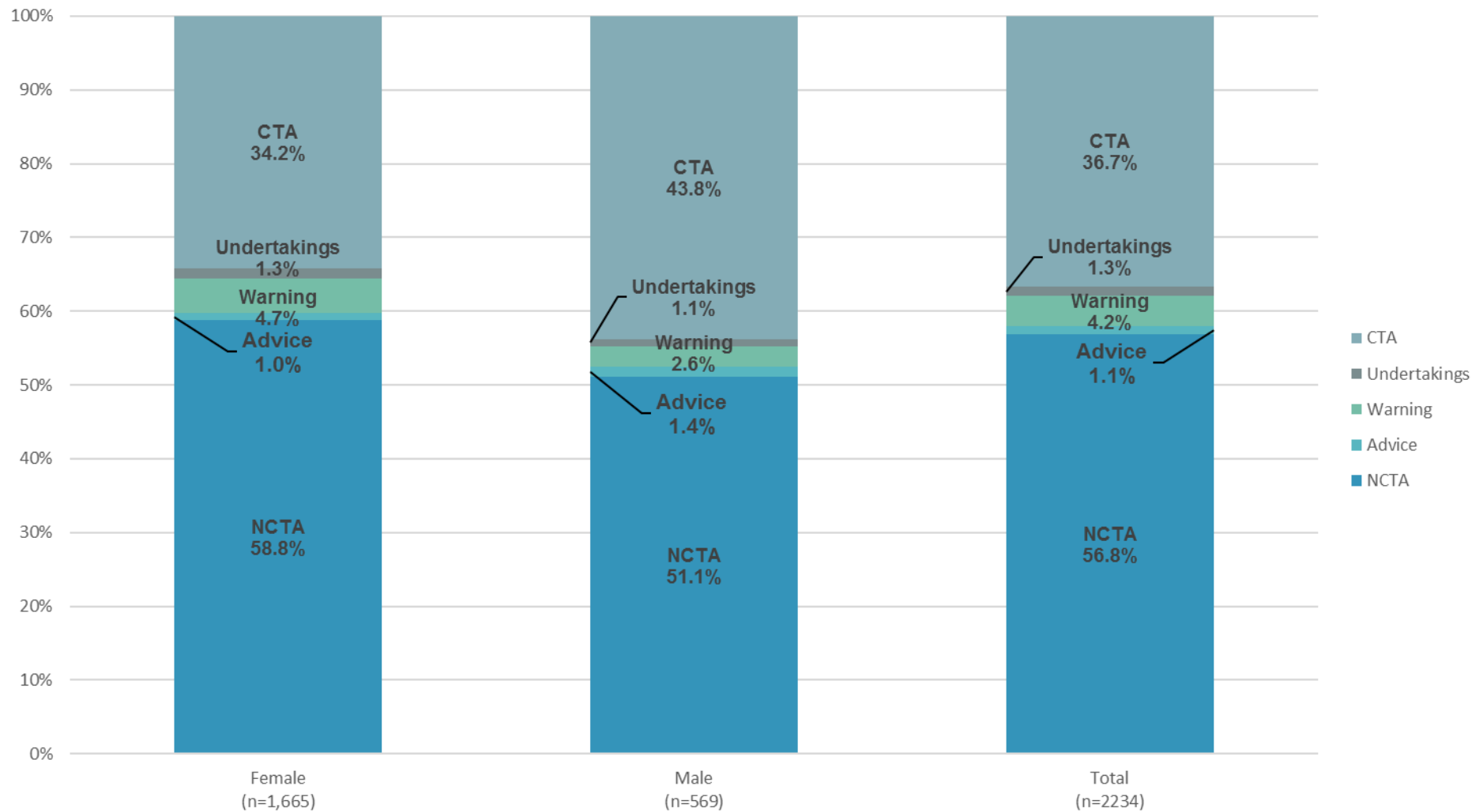
**Tabl 13: Penderfyniadau archwilwyr achosion ar gyfer y categorïau grwpiau ethnig sy'n cynnwys mwy na 50 achos**

Penderfyniad	Asiaidd - Indiaidd	%	Asiaidd - arall	%	Du Affricanaidd	%	Gwyn – Cymro/ Cymraes/ Sais/ Saesnes/ Albanwr/ Albanes/ Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon	%	Gwyn - arall	%	Byddai'n well gennyf beidio dweud	%	Anhysbys	%	Cyfanswm	%
NCTA	63	69.2%	45	57.7%	211	64.7%	655	58.8%	70	55.6%	36	52.9%	84	33.6%	1270	56.8%
Cyngor	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%	16	1.4%	1	0.8%	0	0.0%	4	1.6%	24	1.1%
Rhybudd	3	3.3%	3	3.8%	11	3.4%	53	4.8%	2	1.6%	2	2.9%	7	2.8%	93	4.2%
Ymgymeriadau	0	0.0%	3	3.8%	2	0.6%	12	1.1%	2	1.6%	0	0.0%	5	2.0%	28	1.3%
CTA	25	27.5%	27	34.6%	101	31.0%	377	33.9%	51	40.5%	30	44.1%	150	60.0%	819	36.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	<b>326</b>	<b>100%</b>	<b>1113</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>	<b>2234</b>	<b>100%</b>

Yng nghyfrifiad ONS, ceir 5 categori bras (gwyn, Asiaidd, du, cymysg, arall), a cheir sawl is-gategori, sy'n rhoi cyfanswm o 18 dewis ac un dewis 'byddai'n well gennyf beidio dweud'.

**Siart 08: Penderfyniadau archwilwyr achosion yn ôl rhyw**





Mae Siart 08 uchod yn dangos bod gan fenywod gyfran lai o CTAs na dynion (34.2 y cant o benderfyniadau ar gyfer menywod o'i gymharu â 43.8 y cant o benderfyniadau ar gyfer dynion).

## Gwrandawiadau

Mae rhywfaint o'r data amrywiaeth yr ydym yn ei ddal am nyrsys a bydwagedd sy'n mynd gerbron gwrandawiadau yn ddata sensitif ac ni ellir ei gyhoeddi yn yr adroddiad hwn. Am yr un rheswm, ni rennir y data yn yr adran hon yn ôl categorïau nyrs, bydwraig a chofrestriad deuol. Isod, rhestrir y sancsiynau a benderfynir gan y paneli. Trowch at dudalennau [Sancsiynau y gallw eu gorfodi](#) ar ein gwefan am ragor o wybodaeth.

Sancsiynau	Byrfodd
Ffeithiau heb eu profi	FNP
Ni amharwyd ar addasrwydd i wneud gwaith	FTPNI
Gorchymyn rhybudd	CO
Gorchymyn amodau ar arfer	CPO
Gorchymyn atal dros dro	SO
Gorchymyn dileu	SOO

**Tabl 14: Canlyniad gwrandawriad yn ôl grŵp oedran**

Canlyniad	19-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	Dros 60	%	Cyfanswm	Cyfanswm
FNP	0	-	0	-	1	0.3%	3	0.7%	2	1.2%	6	0.4%
FTPNI	5	10.0%	43	21.6%	74	22.5%	104	22.7%	52	30.6%	278	23.1%
CO	6	12.0%	19	9.5%	33	10.0%	57	12.4%	14	8.2%	129	10.7%
CPO	11	22.0%	32	16.1%	43	13.1%	58	12.6%	21	12.4%	165	13.7%
SO	18	36.0%	67	33.7%	102	31.0%	137	29.8%	48	28.2%	372	30.8%
SOO	10	20.0%	38	19.1%	76	23.1%	100	21.8%	33	19.4%	257	21.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>	<b>329</b>	<b>100%</b>	<b>459</b>	<b>100%</b>	<b>170</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,207</b>	<b>100.0%</b>

Roedd pobl 60 oed a throsodd yn fwy tebygol o fod yn destun penderfyniad **nas** amharwyd ar eu haddasrwydd i wneud gwaith (30.6 y cant o'r canlyniadau ar gyfer y grŵp oedran hwn o'i gymharu â 10.0 y cant o'r canlyniadau ar gyfer grŵp oedran 19-29.) Yn ogystal, roeddent yn llai tebygol o gael gorchmynion rhybudd, gorchmynion amodau ar arfer neu orchmynion atal dros dros na'r grwpiau oedran iau.

**Tabl 15: Canlyniad gwrandawriad yn ôl anabledd**

	Nac oes	%	Oes	%	Byddai'n well gennyf beidio dweud	%	Anhysbys	%	Cyfanswm	Cyfanswm
FNP	3	0.4%	0	0.0%	1	1.9%	1	0.4%	5	0.4%
FTPNI	221	27.4%	19	16.5%	19	35.8%	20	8.7%	279	23.1%
CO	105	13.0%	7	6.1%	6	11.3%	11	4.8%	129	10.7%
CPO	105	13.0%	24	20.9%	5	9.4%	31	13.4%	165	13.7%
SO	231	28.6%	44	38.3%	9	17.0%	88	38.1%	372	30.8%
SOO	143	17.7%	21	18.3%	13	24.5%	80	34.6%	257	21.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>808</b>	<b>100%</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>	<b>1,207</b>	<b>100%</b>

Mae Tabl 15 yn dangos bod nyrsys a bydwagedd anabl yn fwy tebygol o gael gorchymyn amodau ar arfer (20.9 y cant o'i gymharu â 13 y cant o'r rhai nad ydynt yn anabl) a gwahardd dros dro (38.3 y cant o'i gymharu â 28.6 y cant o'r rhai nad ydynt yn anabl) ac roedd pobl nad ydynt yn anabl wedi bod yn destun rhagor o benderfyniadau, yn ôl eu cyfran, nas amharwyd ar eu haddasrwydd (27.4 y cant o'i gymharu â 16.5 y cant ar gyfer pobl anabl) ac o gael gorchmynion rhybudd (13 y cant o'i gymharu â 6.1 y cant o'r rhai nad ydynt yn anabl).

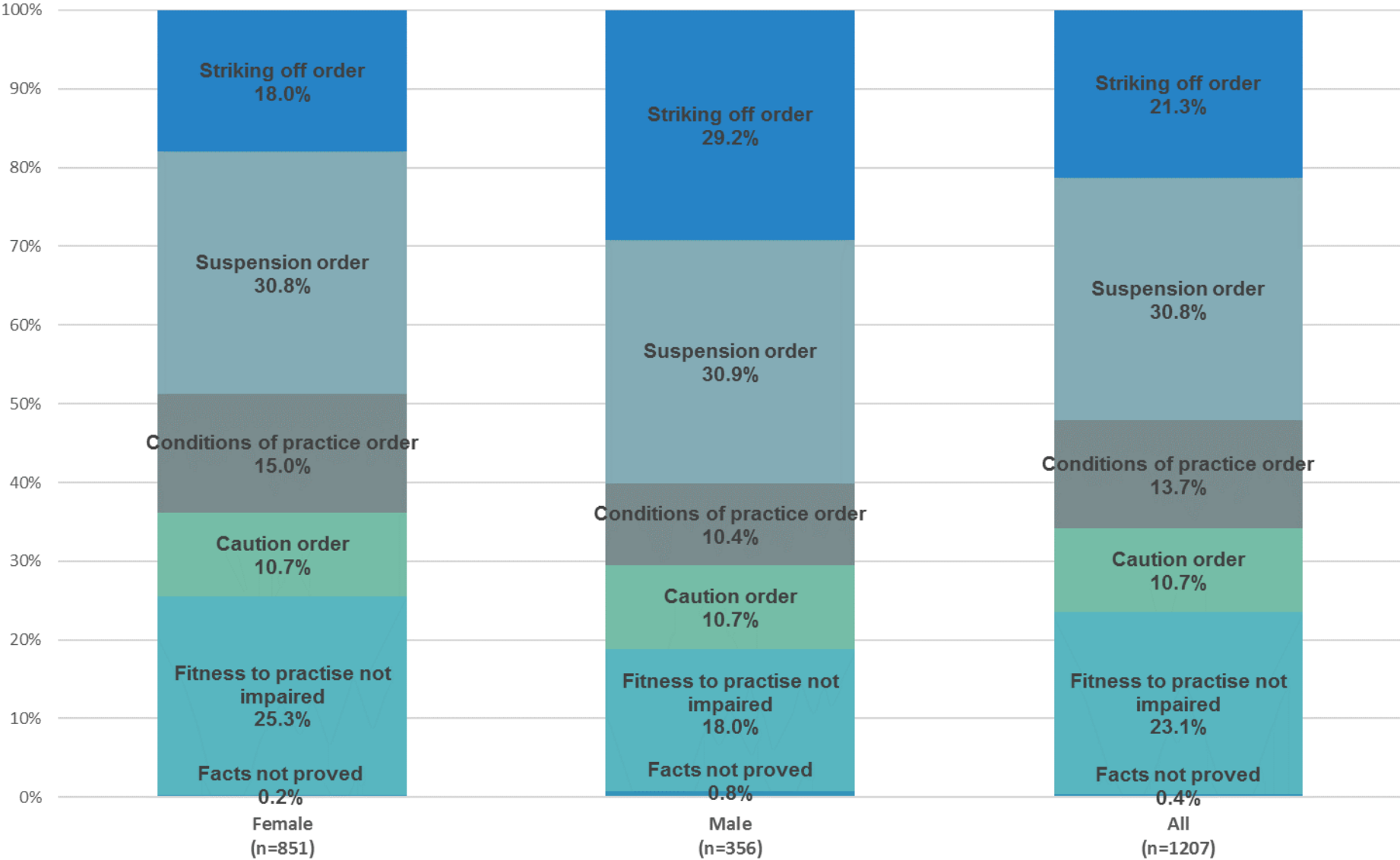
**Tabl 16: Canlyniad gwrandawriad yn ôl ethnigrwydd**

	Du Affricanaid	%	Gwyn – Cymro/Cymraes/Sais/ Saesnes/Albanwr/ Albanes/Gwyddel neu Wyddeles o Ogledd Iwerddon	%	Gwyn – cefndir arall	%	Anhysbys	%	Pawb	%
FNP	1	0.6%	1	0.2%	0	0.0%	1	0.4%	5	0.4%
FTPNI	60	35.1%	136	24.4%	14	19.7%	20	8.7%	279	23.1%
CO	20	11.7%	71	12.7%	9	12.7%	11	4.8%	129	10.7%
CPO	19	11.1%	78	14.0%	6	8.5%	31	13.5%	165	13.7%
SO	44	25.7%	167	29.9%	28	39.4%	87	38.0%	372	30.8%
SOO	27	15.8%	105	18.8%	14	19.7%	79	34.5%	257	21.3%
<b>Cyfanswm</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>558</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>	<b>1207</b>	<b>100%</b>

Gwelir bod gan bobl o ethnigrwydd du Affricanaidd gyfran uwch o ganlyniadau 'Ni amharwyd ar eu haddasrwydd i wneud gwaith' na phobl sy'n perthyn i grŵp gwyn Prydeinig neu gwyn arall. Mewn ffordd gyfatebol, mae ganddynt lai o orchmynion atal dros dro. Roedd 35.1 y cant (60 o blith 171) o'r penderfyniadau ynghylch cofrestreion du Affricanaidd yn rhai 'ni amharwyd ar eu haddasrwydd i wneud gwaith'. Roedd 24.4 y cant (136 o blith 558) o benderfyniadau ar gyfer cofrestreion gwyn Prydeinig yn rhai 'ni amharwyd ar eu haddasrwydd i wneud gwaith' (Tabl 16).

Roedd nifer uwch yn ôl eu cyfran o achosion lle'r oedd nyrsys a bydwagedd gwrywaidd wedi cael gorchmynion dileu. Mae 29.2 y cant o ddynion yn cael gorchmyn dileu o'i gymharu â 18.0 y cant o fenywod (Siart 09). Ar yr un pryd, rydym yn gwybod o'r adran 'pryderon newydd' bod dynion yn gyfran uwch o'r bobl sy'n cael eu cyfeirio at FtP.

**Siart 09: Canlyniad gwrandawid yn ôl rhyw**



## Atodiad 1: Cynnydd yn erbyn y nodau EDI strategol, 2015–2020

Isod, adroddir am gynnydd EDI CNB yn erbyn y nodau strategol sy'n rhan o Strategaeth 2015–2020. Mae'r tabl hwn yn cynnig diweddariad statws yn erbyn y cynllun a gyflwynwyd i'r Cyngor ym mis Tachwedd 2017.

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
1	Sicrhau bod hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd yr hyn a wnawn.	Ymgorffori EDI o fewn systemau llywodraethu, cynllunio busnes a monitro perfformiad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cynlluniau busnes yn cynnwys gweithgareddau EDI perthnasol.</li> <li>Adroddir eithriadau EDI i'r Tîm Gweithredol. Mae EDLG yn diweddarau'r cynllun gweithredu EDI bob chwarter.</li> </ul>	<p>Cytunodd y Tîm Gweithredol ar y Fframwaith EDI ym mis Medi 2016. Rydym yn parhau i gyfathrebu gyda'r Fframwaith EDI ar draws y sefydliad trwy gael sesiynau briffio wyneb yn wyneb rheolaidd gydag arweinwyr a thimau.</p> <p>Mae EDLG yn cael cyfarfodydd chwarterol er mwyn monitro statws y cynllun gweithredu EDI blynyddol.</p> <p>Aethom ati i recriwtio Uwch-Swyddog Polisi E&amp;D er mwyn cynorthwyo gweithrediad y Fframwaith EDI.</p> <p>Rydym yn parhau i gynhyrchu'r adroddiad EDI blynyddol hwn a'r adroddiad am yr iaith Gymraeg er mwyn dangos ein cynnydd.</p>
2	Cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol trwy sicrhau bod ein prosesau rheoliadol yn deg, yn gyson ac nad ydynt yn gwahaniaethu.	<p>a) Diwygio systemau, gwybodaeth a chanllawiau i gyflogeion er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth gyda chyfraith gwahaniaethu a deddfwriaeth berthnasol ynghylch cydraddoldeb.</p> <p>b) Integreiddio cydymffurfiaeth</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trafodir EDI ac EQIAs yng nghofnodion cyfarfodydd byrddau CNB.</li> <li>Mae arolygon yn dangos bod ymwybyddiaeth cyflogeion o EQIAs ac EDI wedi cynyddu.</li> <li>Caiff EQIAs eu datblygu a'u monitro ar gyfer polisiau a phrosiectau CNB.</li> <li>Mae niferoedd da yn mynychu cyrsiau hyfforddiant EDI nad ydynt yn rhai gorfodol.</li> </ul>	<p>Rydym wedi diwygio'r templedi a'r canllawiau ar gyfer asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb (EQIA). Cynhaliom weithdai EQIA ar gyfer rhaglenni gwaith allweddol, gan gynnwys y Rhaglen Addysg, Cymdeithion Nyrsio a'r Strategaeth FtP.</p> <p>Mae canllawiau, templedi a hyfforddiant EQIA yn cynnwys cydymffurfiaeth â gofynion mewn perthynas â'r iaith Gymraeg.</p> <p>Mae cwblhau hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth (e-ddysgu a wyneb yn wyneb) yn orfodol ar gyfer pob cyflogai newydd, ac mae'n rhaid i bob cyflogai ailadrodd y dysgu bob dwy flynedd. Caiff ymwybyddiaeth o'r iaith Gymraeg ei gynnwys mewn hyfforddiant gorfodol EDI.</p> <p>Presenoldeb mewn hyfforddiant EDI gorfodol rhwng 1 Ebrill 2017 a 31</p>

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
		gyda Chynllun yr Iaith Gymraeg mewn gweithgareddau ynghylch arfer gorau o ran EDI ac asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb (EQIA).		<p>Mawrth 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hyfforddiant wyneb yn wyneb. Roedd 215 o gyflogeion cymwys wedi ymuno â'r sefydliad ac roedd 183 wedi mynychu hyfforddiant EDI wyneb yn wyneb. Roedd 85 y cant wedi mynychu.</li> <li>95 y cant oedd y ganran o ran cwblhau e-ddysgu.</li> </ul> <p>Yn ogystal, rydym wedi cynnwys adran EDI yn ein hyfforddiant ymsefydlu wyneb yn wyneb er mwyn sicrhau bod cyflogeion yn ymwybodol o'n hymrwymiaadau a'n disgwyliadau o ran EDI pan fyddant yn dechrau eu cyflogaeth gyda ni.</p>
3	Bod yn gyflogwr da. Uchelgais o gael gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau yr ydym yn gweithredu ynddynt ar bob lefel o fewn ein sefydliad.	<p>a) Cymryd camau fel rhan o weithgarwch cynllunio gweithlu er mwyn sicrhau gweithlu sy'n amrywiol mewn ffordd ystyrlon (fel y disgwyl o'u cymharu â phoblogaethau cymharol priodol ac yn gysylltiedig â'r rôl).</p> <p>b) Adolygu'r ddarpariaeth hyfforddiant EDI i gyflogeion i fod yn benodol ar gyfer y rôl. Darparu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mae'r gweithlu yn fwy cymesur yn ôl nodwedd warchoddedig wrth bob gradd cyflog (yn ôl y disgwyl).</li> <li>a/b) Mae canlyniadau'r arolwg cyflogeion (wedi'u rhannu fesul cyfarwyddiaeth) yn dangos: tybiaethau cyfartal ynghylch tegwch pan ddadansoddir yn ôl nodwedd warchoddedig; mae nifer uwch o Gyflogeion yn gwybod am amcanion EDI; ac mae nifer uwch o gyflogeion yn gwybod ble i droi am gymorth EDI.</li> <li>b) Caiff hyfforddiant EDI yn ôl rôl ei fapio a'i fonitro yn ôl rôl.</li> </ul>	<p>Cyhoeddodd yr <a href="#">adroddiad am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau</a> a chynhaliom ddadansoddiad o raddau cyflog mewn un cyfarwyddiaeth yn ôl ethnigrwydd. Yn ychwanegol i hyfforddiant gorfodol, mae'r tîm EDI yn cynnal sesiynau briffio EDI wyneb yn wyneb ar gyfer uwch-reolwyr a thimau. Er enghraifft, gweithdai asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb, ymwybyddiaeth traws, hanes mis hanes pobl dduon a sesiynau briffio ynghylch cydymffurfiaeth Addasiadau Rhesymol ar gyfer cwsmeriaid anabl ar gyfer y Tîm Rheoli Uwch Addasrwydd i wneud Gwaith.</p> <p>Comisiynom hyfforddiant ynghylch tuedd anymwybodol ar gyfer pob rheolwr, i'w gyflwyno yn 2018–19.</p> <p>Yn ein harolwg cyflogeion yn 2017, o blith y cyflogeion a ymatebodd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dywedodd 88 y cant bod eu rheolwr yn eu trin yn deg (i fyny o 83 y cant y llynedd).</li> <li>Dywedodd 93 y cant eu bod yn deall EDI a sut y mae'n berthnasol i'w rôl.</li> <li>Roedd 87 y cant yn ymwybodol o'r Polisi Gwerthfawrogi Amrywiaeth (i lawr o 92 y cant y llynedd).</li> <li>Dywedodd 74 y cant bod CNB yn lle cynhwysol i weithio ac roedd 18 y cant yn ansicr.</li> <li>Roedd 72 y cant yn cytuno bod ymrwymiad go iawn o fewn CNB i barhau i wella perfformiad ynghylch EDI.</li> </ul>

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
		hyfforddiant wedi'i deilwra i bob cyflogai, aelod panel ac aelod Cyngor.		<p>Yn ychwanegol i'r canlyniadau o'r arolwg cyflogeion uchod, cynhalïom ddatblygiad pellach o ddata am y gweithlu er mwyn deall yn well pa ffactorau sydd wedi arwain at gynrychiolaeth anghymesur grwpiau penodol fesul nodwedd warchoddedig mewn graddau/timau.</p> <p>Lansiwyd rhwydwaith LGBT+ newydd i gyflogeion yn 2017 a lansiwyd Rhwydwaith Diwylliannol newydd i gyflogeion ym mis Ionawr 2018.</p> <p>Aethom ati i recriwtio swydd newydd sef Arweinydd EDI yn AD i ddatblygu ein gweithgareddau EDI fel cyflogwr fel rhan o'r Strategaeth Pobl. Mae hyn yn ychwanegol i'r gwaith a wneir gan y Tîm Polisi EDI er mwyn cynorthwyo cydymffurfiaeth EDI rheoliadol.</p>
4	Defnyddio ein dylanwad i hyrwyddo gwelliannau ehangach mewn arfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	<p>a) Nodi o fewn ein rôl rheoliadol lle y gallwn wneud gwelliannau i EDI yn allanol.</p> <p>b) Cyhoeddi data am wahaniaethau mewn canlyniadau ar gyfer gwahanol grwpiau sy'n mynd trwy ein prosesau rheoliadol e.e. aiddilysu a data FtP.</p> <p>c) Sicrhau bod cydymffurfiaeth EDI yn cael ei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisiynu ymchwil a monitro ymgysylltu gyda rhanddeiliaid amrywiol.</li> <li>• Caiff adroddiadau data eu paratoi a'u cyhoeddi mewn pryd, wedi'u rhannu yn ôl nodweddion gwarchoddedig.</li> <li>• Mae adroddiadau SA Addysg yn cynnwys gwybodaeth am arfer EDI mewn AEIs a sefydliadau eraill.</li> <li>• Mae contractau yn cynnwys cydymffurfiaeth ag EDI a gofynion o ran arfer gorau.</li> <li>• Mae gwerthusiadau o gontractau yn monitro a fodlonwyd gofynion EDI.</li> </ul>	<p>Ym mis Ebrill 2017, cyhoeddodd ymchwil a oedd yn ystyried y gwahaniaethau yn ôl ethnigrwydd, rhyw a gwlad mewn pryderon newydd a fynegir a chanlyniadau addasrwydd i wneud gwaith. Cyfathrebwyd canfyddiadau'r ymchwil yn eang ymhlith cyflogwyr, a chynhaliwyd cyfarfod pellach ym mis Tachwedd 2017 gyda'r grŵp cynghori, a gyfrannodd at gynllun y gwaith ymchwil. Roedd y camau nesaf a gytunwyd yn y cyfarfod hwnnw fel a ganlyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bod pob corff yn parhau i rannu ymchwil, canfyddiadau ac arfer gorau;</li> <li>• bod CNB yn parhau i gynnwys a chyfathrebu gydag aelodau'r grŵp cynghori mewn perthynas â datblygiadau perthnasol megis y Strategaeth FtP;</li> <li>• archwilio'r posibilrwydd o ehangu gwaith ymchwil yn y dyfodol er mwyn dadansoddi canlyniadau i nyrsys a bydragedd ar sail nodweddion gwarchoddedig ychwanegol megis oedran;</li> <li>• ailadrodd y gwaith dadansoddi hwn yn 2019 pan fydd gennym ddata mwy cyfoethog ynghylch nyrsys a bydragedd, e.e. lle y maent yn gweithio, yn ogystal â chanran uwch o ddata amrywiaeth. Parhau i gyfathrebu canfyddiadau'r gwaith ymchwil gyda rhanddeiliaid allanol a</li> </ul>



	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
		ystyried gan gyrrff yr ydym yn eu rheoleiddio ac yn caffael contractau iddynt (e.e. AElS)		<ul style="list-style-type: none"> <li>defnyddio'r gwaith ymchwil yn fewnol i drafod yr effaith ar ein rôl rheoliadol e.e. yn ein hymgyngoriad am Strategaeth FtP.</li> </ul> <p>Mae'n contractau a'n prosesau tendro er mwyn caffael yn nodi bod yn rhaid i fusnesau y mae gennym gontractau gyda nhw, gydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.</p> <p>Buom yn ymgynghori gyda'n cyflenwyr Prawf Cymhwysedd ynghylch sut i safoni ystyriaethau EDI pob safle profi. Cynhaliom weithdy gyda'r safleoedd darparu er mwyn archwilio meysydd posibl sy'n peri pryder a lanwyd gan bob safle er mwyn pennu'r cymorth pellach y gall CNB ei ddarparu i'r safleoedd profi ynghylch arfer gorau EDI.</p>
5	Meithrin ymddiriedaeth a hyder defnyddwyr gwasanaeth, cofrestreion ac eraill sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig. Trwy ddangos dealltwriaeth o'u hanghenion a'u dewisiadau a herio gwahaniaethu pan dynnir ein sylw at dystiolaeth.	<p>a) Creu systemau er mwyn ymgysylltu mewn ffordd effeithiol gyda rhanddeiliaid amrywiol.</p> <p>b) Mae cyhoeddiadau, cyfarfodydd, gohebiaeth ac ymgynghoriadau CNB yn hygyrch ac ar gael mewn ffurfiau amgen os gofynnir amdanynt a phan fo hynny'n rhesymol.</p> <p>c) Caiff y cyfathrebu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'n rhestrau ymgysylltu yn cynnwys nifer uwch o rhanddeiliaid amrywiol.</li> <li>Mae adborth gan ddigwyddiadau ymgysylltu yn dangos bod cynrychiolwyr amrywiol yn teimlo yr ymgysylltir â nhw.</li> <li>Nifer uwch o gyfarfodydd gyda grwpiau/unigolion allanol sy'n cynrychioli safbwyntiau amrywiol.</li> <li>Mae'n gwefan a'n cyfathrebu allanol yn cynnwys y wybodaeth EDI ddiweddaraf ac maent yn hygyrch yn ôl safonau meincnod allanol.</li> </ul>	<p>Rydym wedi bod yn gweithio i wella EDI o fewn materion allanol yn unol â strategaeth materion allanol EDI newydd ar gyfer cyfathrebu ac ymgysylltu cynhwysol.</p> <p>Rydym wedi paratoi canllawiau ar gyfer cyflogeion sy'n rhedeg digwyddiadau ac sy'n ymgysylltu â rhanddeiliaid amrywiol.</p> <p>Rydym wedi bod yn meithrin perthnasoedd gyda'r sefydliadau sy'n cynrychioli ystod amrywiol o grwpiau. Er enghraifft, ar gyfer ein gwaith o ddatblygu safonau addysg newydd ar gyfer bydwagedd, rydym wedi bod yn ymgysylltu gydag elusennau sy'n cynrychioli menywod ifanc, pobl sydd wedi cael profiad o drais domestig, ffoaduriaid a cheiswyr lloches, pobl LGBT+, pobl sy'n byw gyda HIV, a Sipsiwn, Roma a Theithwyr.</p> <p>Yn ogystal, rydym wedi mynychu cyfarfodydd Grŵp Cynghori Strategol BME CNO (Lloegr) ac wedi estyn gwahoddiad i'w haelodau ymateb i'n hymgyngoriadau ni am y Fframwaith Addysg.</p> <p>Yn ystod ein hymgyngoriad am ein safonau addysg newydd, buom yn gweithio gydag elusen anabledau dysgu er mwyn cynnal digwyddiad. Roedd tua 20 o bobl sydd ag anabledau dysgu wedi mynychu i rannu eu safbwyntiau ynghylch dyfodol addysg nyrsio.</p>

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol																																										
		mewnol ac allanol ei ddiweddarau er mwyn cynnwys gwybodaeth EDI berthnasol. E.e. ymgysylltu ar gyfryngau cymdeithasol gyda nyrsys a bydwragedd amrywiol.		<p>Yn ystod ein hymgyngoriadau am addysg, cymdeithion nyrsio ac addasrwydd i wneud gwaith, rydym wedi contractio cwmnïau allanol i gasglu safbwyntiau grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli ddigon, gan gynnwys pobl sydd ag anableddau dysgu, pobl iau a phobl hŷn.</p> <p>Mae'n hymgyngoriadau CNB yn monitro ymatebion yn ôl nodwedd warchoddedig hefyd, sydd wedi ein galluogi i wneud gwaith ymgysylltu wedi'i dargedu gyda grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli ddigon, megis y rhai sydd ag anableddau dysgu a grwpiau teithwyr. Er enghraifft, rydym yn gwybod bod dadansoddiad yr ymatebwyr i'r ymgynghoriad ynghylch ffioedd cymdeithion nyrsio fel a ganlyn:</p> <table border="1" data-bbox="1144 699 2085 906"> <thead> <tr> <th>Rhyw</th> <th>Nifer</th> <th>Canran</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Benyw</td> <td>446</td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>Gwryw</td> <td>127</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Anneuaid</td> <td>3</td> <td>&lt;1</td> </tr> <tr> <td>Heb ddatgan</td> <td>256</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table> <p>Dywedodd sefydliadau a ymatebodd i'r ymgynghoriad eu bod yn cynrychioli safbwyntiau nyrsys/ bydwragedd a/neu'r cyhoedd sy'n rhannu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol yn swyddogol:</p> <table border="1" data-bbox="1144 1046 2085 1420"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nifer</th> <th>Canran</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hŷn</td> <td>13</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Lleiafrifoedd ethnig</td> <td>13</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Iau</td> <td>12</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Rhyw</td> <td>12</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Anabl</td> <td>11</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Crefydd neu greddo</td> <td>11</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol</td> <td>10</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Trawsrywiol</td> <td>9</td> <td>29</td> </tr> </tbody> </table>	Rhyw	Nifer	Canran	Benyw	446	54	Gwryw	127	15	Anneuaid	3	<1	Heb ddatgan	256	31		Nifer	Canran	Hŷn	13	42	Lleiafrifoedd ethnig	13	42	Iau	12	39	Rhyw	12	39	Anabl	11	35	Crefydd neu greddo	11	35	Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol	10	32	Trawsrywiol	9	29
Rhyw	Nifer	Canran																																												
Benyw	446	54																																												
Gwryw	127	15																																												
Anneuaid	3	<1																																												
Heb ddatgan	256	31																																												
	Nifer	Canran																																												
Hŷn	13	42																																												
Lleiafrifoedd ethnig	13	42																																												
Iau	12	39																																												
Rhyw	12	39																																												
Anabl	11	35																																												
Crefydd neu greddo	11	35																																												
Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol	10	32																																												
Trawsrywiol	9	29																																												

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol						
				<table border="1"> <tr> <td>Beichiogrwydd/mamolaeth</td> <td>9</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Heb ddatgan</td> <td>15</td> <td>48</td> </tr> </table> <p>Trwy gynnal asesiadau cydraddoldeb parhaus o'n prosesau a'n systemau, roeddem yn gallu nodi meysydd lle y gallem wella ein prosesau ar gyfer grwpiau penodol. Roedd adolygiad EDI o'n prosesau cofrestru ac ailddilysu wedi nodi y gallem wneud gwelliannau i'n cyfathrebu ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth traws ac anabl. Arweiniodd hyn at weithgareddau codi ymwybyddiaeth a hyfforddiant sensitifrwydd ar gyfer cyflogeion rheng flaen.</p> <p>Yn ogystal, rydym wedi bod yn gweithio i wella ein dealltwriaeth o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy fynychu hyfforddiant a digwyddiadau mewnol ac allanol. Er enghraifft, ym mis Tachwedd 2017, mynychom weithdy ynghylch lleihau anghydraddoldebau iechyd ymhlith grwpiau megis pobl digartref, gweithwyr rhyw a mudwyr agored i niwed.</p>	Beichiogrwydd/mamolaeth	9	29	Heb ddatgan	15	48
Beichiogrwydd/mamolaeth	9	29								
Heb ddatgan	15	48								
6	Gwerthuso ac yn ôl yr angen, rhoi sylw i faterion cydraddoldeb a godir gan ein gwaith.	Gwella ein dealltwriaeth o'r ffordd y mae ein gweithgareddau, ein swyddogaethau a'n gwasanaethau yn effeithio ar grwpiau amrywiol a gweithredu er mwyn gwaredu gwahaniaethu anghyfreithlon.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyhoeddir crynodebau EQIA ar gyfer pob ymgynghoriad allanol.</li> <li>• Monitro nifer yr EQIAs, y gweithdai a'r cyfarfodydd.</li> <li>• Adroddiadau gwerthuso a dogfennau adolygu EDI sy'n dangos ystyriaethau EDI ac argymhellion er mwyn sicrhau gwelliant.</li> </ul>	<p>Cyhoeddodd grynoded EQIA gyda'r ymgynghoriad am ffioedd cymdeithion nyrsio (NA) a'r Safonau Addysg. Cynhaliom weithdai EQIA gyda'r cyflogeion a fu'n ymwneud â datblygiad y Safonau Addysg a rhaglen NA.</p> <p>Roedd gan ein swyddogaeth cofrestru ac ailddilysu adolygiad EDI er mwyn ystyried bylchau yn eu rôl rheoliadol EDI. Mae hyn yn rhan o'n hadolygiadau parhaus o'r effaith ar gydraddoldeb, ar sail meysydd o bryder posibl wedi'u blaenoriaethu. Troswyd hwn yn gamau gweithredu wedi'u blaenoriaethu yn eu cynllun busnes, er enghraifft hyfforddiant ymwybyddiaeth traws ar gyfer cyflogeion sy'n wynebu cwsmeriaid.</p> <p>Roedd gwerthusiadau ffurfiol ar gyfer Ailddilysu a'r prawf cymhwysedd ar gyfer nyrsys a bydwragedd tramor yn cynnwys ystyried gwahanol ganlyniadau ar gyfer nyrsys a bydwragedd yn ôl nodweddion gwarchoddedig, yn ogystal â thybjaethau ynghylch tegwch.</p>						

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol																											
				<p>Trwy ffrwd dystiolaeth ein Fframwaith Strategol EDI, nodwyd y blaenoriaethau EDI canlynol gennym ar gyfer y sefydliad yn 2018-19:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parhau i wella ansawdd y data amrywiaeth yr ydym yn ei ddal;</li> <li>• Gweithredu ein polisi addasiadau rhesymol ar gyfer cwsmeriaid;</li> <li>• Codi ymwybyddiaeth o hunaniaeth rhyw a sut y mae'n effeithio ar y gwasanaeth yr ydym yn ei ddarparu;</li> <li>• Lleihau canlyniadau anghymesur o negyddol ar gyfer nyrsys, bydwragedd a staff o leiafrifoedd ethnig;</li> <li>• Datblygu gallu cyflogeion i gydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb;</li> <li>• Cynnwys asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn ein prosesau gweithredol a phrosiect.</li> </ul>																											
7	<p>Casglu dystiolaeth sy'n ein helpu i wybod ein bod yn deg ac yn gyson. Gweithio i wella ansawdd a graddau ein data E&amp;D ynghylch ein cofrestreion trwy eu gyrfaoedd.</p>	<p>a) Casglu, dadansoddi a chyhoeddi data ynghylch amrywiaeth nyrsys a bydwragedd ar ein cofrestr. b) Rydym yn deall lle y mae ein swyddogaethau yn effeithio ar wahanol grwpiau o nyrsys a bydwragedd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleihau canran y data ynghylch amrywiaeth nyrsys a bydwragedd sy'n 'anhysbys'.</li> <li>• Mae adroddiadau ymchwil a gwerthuso yn cymharu canlyniadau ar gyfer gwahanol grwpiau o nyrsys a bydwragedd ar sail nodwedd warchoddedig.</li> </ul>	<p>Yn ystod y cyfnod adrodd, comisiynom waith ymchwil a gwerthusiadau a oedd yn ystyried ein canlyniadau rheoliadol ond hefyd, gwahaniaethau rhwng cleifion, y cyhoedd a chofrestreion yn ôl nodweddion gwarchoddedig.</p> <p>Mae'r ffigurau isod yn dangos y gwelliannau i ganran y data amrywiaeth yr ydym yn ei ddal am nyrsys a bydwragedd ar y gofrestr:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nodwedd warchoddedig</th> <th>Mawrth-17</th> <th>Mawrth-18</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oedran</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Rhyw</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Ethnigrwydd</td> <td>83%</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>Anabledd</td> <td>80%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Crefydd neu greddo</td> <td>64%</td> <td>71%</td> </tr> <tr> <td>Cyfeiriadedd rhywiol</td> <td>83%</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>Statws Priodasol</td> <td>83%</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>Hunaniaeth rhyw</td> <td>70%</td> <td>89%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Dyma'r flwyddyn gyntaf yr ydym yn cyhoeddi hunaniaeth rhyw y nyrsys a'r bydwragedd ar y gofrestr. Ceir 3,789 o nyrsys a bydwragedd ar y</p>	Nodwedd warchoddedig	Mawrth-17	Mawrth-18	Oedran	100%	100%	Rhyw	100%	100%	Ethnigrwydd	83%	94%	Anabledd	80%	90%	Crefydd neu greddo	64%	71%	Cyfeiriadedd rhywiol	83%	94%	Statws Priodasol	83%	94%	Hunaniaeth rhyw	70%	89%
Nodwedd warchoddedig	Mawrth-17	Mawrth-18																													
Oedran	100%	100%																													
Rhyw	100%	100%																													
Ethnigrwydd	83%	94%																													
Anabledd	80%	90%																													
Crefydd neu greddo	64%	71%																													
Cyfeiriadedd rhywiol	83%	94%																													
Statws Priodasol	83%	94%																													
Hunaniaeth rhyw	70%	89%																													

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
				gofrestr sy'n nodi nad yw eu hunaniaeth rhyw yn cyfateb yn hollol â'r rhyw y'u cofrestrwyd ar eu genedigaeth, sy'n cyfateb â 0.5 y cant o'r gofrestr.
8	Sicrhau bod newydd-ddyfodiaid i'r gofrestr yn gallu gweithio mewn ffordd effeithiol mewn amgylcheddau amrywiol a byd-eang.	a) Mae safonau ar gyfer nyrsys a bydwagedd sy'n ymuno â'r gofrestr yn cynnwys gwybodaeth am y gofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. b) Mae SA addysg ac asesu yn ystyried cydymffurfiaeth â PSED.	<ul style="list-style-type: none"> <li>mwy o ddigwyddiadau ymgysylltu ar gyfer y rhai sy'n ymwneud ag addysg/ asesu nyrsys, bydwagedd sy'n ymuno â'r gofrestr</li> <li>mwy o gyfathrebu a chanllawiau ynghylch disgwyliadau EDI.</li> <li>Adroddiadau SA yn dangos lle y mae cyrff wedi ystyried EDI.</li> </ul>	<p>Yn ystod ein gweithgarwch ymgysylltu er mwyn diwygio'r safonau addysg, roeddem wedi cydnabod yr angen i wella gwybodaeth ynghylch cynorthwyo myfyrwyr sydd ag anghenion amrywiol, a arweiniodd at wybodaeth fwy clir ynghylch y disgwyliadau gan ddarparwyr addysg i gynorthwyo myfyrwyr anabl. Mae'n safonau a gyhoeddwyd yn ddiweddar ar gyfer rhaglenni nyrsio cyn-gofrestru yn cynnwys y testun canlynol: 'Rhaid i sefydliadau addysg cymeradwy (AEIs), ynghyd â phartneriaid dysgu arfer, ystyried anghenion unigol ac amgylchiadau personol myfyrwyr pan fyddant yn neilltuo eu dysgu arfer, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol i fyfyrwyr sydd ag anabledau'.</p> <p>Roedd ein gweithgarwch rhyngweithio gydag AEIs yng Nghymru yn amlygu'r angen i ni fod yn ymwybodol yn barhaus o anghenion cleifion, nyrsys a bydwagedd sy'n siarad Cymraeg. Rydym wedi trefnu y bydd cwestiwn EDI yn ein hadborth SA gan AEIs yn y flwyddyn adrodd nesaf.</p> <p>Cynhaliom holiadur EDI o'n holl ddarparwyr Prawf Cymhwysedd er mwyn rhannu eu harfer gorau o'r EDI ac er mwyn sicrhau cysondeb o ran mynediad i'r safleoedd a phrosesau asesu teg.</p>
9	Nodi ein disgwyliadau bod nyrsys a bydwagedd yn herio gwahaniaethu yn eu harfer, eu bod yn ystyried gwahaniaeth a'u bod yn dangos parch	Mae'n safonau, y Cod a chanllawiau FtP yn cynnwys gofynion EDI ar gyfer sut y dylai nyrsys a bydwagedd weithio heb wahaniaethu yn erbyn defnyddwyr	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae safonau a dogfennau canllawiau yn cynnwys gofynion EDI perthnasol.</li> </ul>	<p>Roedd ein cwestiynau ymgynghori ynghylch diwygio'r Safonau Addysg yn gofyn cwestiwn penodol am EDI. Roedd yr EQIA o'r Rhaglen Addysg yn cynnwys ymgysylltu â grwpiau amrywiol. Yn ein hymgynghoriadau a'n gweithgarwch ymgysylltu, cawsom adborth y dylai'r iaith yn y safonau nodi'n glir yr hyn a ddisgwylir gan nyrsys a bydwagedd. Mae'n dogfen newydd, <i>Nyrs y dyfodol: Safonau medrusrwydd ar gyfer nyrsys cofrestredig</i> yn cynnwys y geiriau canlynol 'adeg cofrestru, bydd y nyrs gofrestredig yn gallu dangos dealltwriaeth o ymddygiad gwahaniaethu a'r gallu i'w herio'.</p> <p>Diweddarwyd codau honiadau FtP er mwyn cynnwys gwahaniaethu yn erbyn defnyddwyr gwasanaeth a chydweithwyr.</p>

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
	at bob claf, defnyddiwr gwasanaeth a chydweithiwr.	gwasanaeth, a gyda dealltwriaeth o anghydraddolde bau iechyd.		
10	Canlyn amrywiaeth ymhlith y rhai sy'n gwneud cais i fod yn aelod o'r Cyngor, aelod o bwyllgor ac aelod o banel.	Bod aelodau ein Cyngor, ein pwyllgorau a'n paneli yn adlewyrchu'r nrysys a'r bydwragedd amrywiol ar y gofrestr a'r cleifion a'r cyhoedd amrywiol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae data amrywiaeth ymgeiswyr, y rhai a gaiff eu cynnwys mewn rhestr fer a phenodiadau i'r Cyngor a swyddi panelwyr FtP yn ôl nodwedd warchoddedig yn gymesur o'i gymharu gyda cronfa berthnasol o bobl e.e. panelwyr sy'n gofrestreion FtP i feddu ar gyfansoddiad tebyg i gyfansoddiad y gofrestr.</li> </ul>	<p>Cynhaliom ddau ymgyrch recriwtio er mwyn cael aelodau pwyllgor ac aelodau Cyngor yn ystod 2017–2018. Roedd un ar gyfer Cadeirydd newydd i'r Cyngor, a gychwynnodd yn y rôl ar 1 Mai 2018. Roedd y llall ar gyfer Cadeirydd newydd a dau aelod newydd o'r Bwrdd Penodiadau. Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer y ddau ymarfer recriwtio. Cynlluniwyd ein strategaethau chwilio a hysbysebu er mwyn annog ceisiadau gan ymgeiswyr sy'n perthyn i grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli ddigon, ac roeddem wedi hyrwyddo'r swyddi gwag ymhlith grwpiau rhanddeiliaid allweddol.</p> <p>Yn ystod y cyfnod adrodd, comisiynwyd y broses o recriwtio aelodau i Banel FtP i bartner allanol gyda'r meini prawf penodol o ddarparu cronfa amrywiol o ymgeiswyr yn ôl nodwedd warchoddedig. Gellir gweld proffil amrywiaeth cronfa gyfredol y panelwyr yn adran 2 yr adroddiad hwn.</p>

	Nodau Strategol EDI	Amcanion	Mesurau	Statws presennol
11	Cael ein cydnabod fel sefydliad sy'n arddel arfer gorau ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys trwy fodloni safonau cydnabyddedi g ar gyfer y sector.	Hyrwyddo gweithgareddau EDI CNB yn allanol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cwblhawyd meincnodau ac asesiadau allanol. Gwelliannau bob blwyddyn.</li> <li>Rhagor o adborth gan gyflogeion a rhanddeiliaid allanol (mewn arolygon a chyfarfodydd) ynghylch y dybiaeth o CNB.</li> </ul>	<p>Rydym yn cysylltu gyda'r rheolyddion gofal iechyd eraill, megis y Cyngor Meddygol Cyffredinol a'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol, ac yn dysgu gan ddirnadaeth ac ymchwil ein gilydd. Mae gan yr arweinwyr EDI o bob rheolydd fforwm lle y byddwn yn trafod arfer gorau.</p> <p>Cwblhaom feincnod Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle (WEI) Stonewall yn 2018. Ein sgôr gyffredinol oedd 30.5 marc allan o sgôr bosibl o 200. Y sgôr gyfartalog ar gyfer y sector iechyd a gofal cymdeithasol yw 60 marc. Roedd hyn wedi rhoi hwb i ni ar unwaith i godi ymwybyddiaeth o gydraddoldeb LGBT+ trwy gynnal digwyddiadau a chynyddu'r cyfathrebu ynghylch cydraddoldeb LGBT+ yn ystod Mis Hanes LGBT. Er enghraifft, anerchiadau gan Schools Out, yr Ymddiriedolaeth Aids Genedlaethol a'r ymgyrchydd dros iechyd a chyfiawnder traws, Christine Burns.</p> <p>Cwblhaom y Fynegai Cyflogwr Symudedd Cymdeithasol, a byddwn yn cael y canlyniad yn ystod y cyfnod adrodd nesaf.</p> <p>Yn ystod y flwyddyn adrodd nesaf, byddwn yn cwblhau WEI Stonewall, y Fynegai Cyflogwr Symudedd Cymdeithasol a Mynegai Hil Busnes yn y Gymuned (BITC).</p>