

# Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Targedau, cynnydd a blaenoriaethau  
ar gyfer 2024

Cyngor  
Meddygol  
Cyffredinol

## Rhagair

Mae cyfansoddiad y gweithlu meddygol yn newid. Roedd graddedigion meddygol rhyngwladol (IMGs) yn cyfrif am dros hanner yr holl weithwyr newydd a ymunodd â'n cofrestr y llynedd, ac mae demograffeg graddedigion y DU yn fwyfwy amrywiol hefyd. Ac eto i lawer gormod o feddygon, mae'r byd meddygol yn stori o wahaniaethu ac anfantais. O ddyddiau cynnar mewn addysg a hyfforddiant hyd at gyrraedd swyddi uchel ar ddiwedd gyrfa, mae achosion o anghydraddoldeb yn barhaus ac yn niweidiol.

Mae'r annhegwch hwn wedi'i wreiddio'n ddwfn ac yn hirsefydlog. Mae'n tansellio morâl a gallu meddygon i berfformio ar eu gorau. Ac mae'n codi cywilydd ar ein gwasanaethau iechyd. Wedi'r cyfan, rydym yn disgwyl i'n clinigwyr fod yn deg yn eu gwaith, felly rhaid i ninnau hefyd sicrhau bod y meddygon eu hunain yn profi'r un agwedd honno at gydraddoldeb. Nid dim ond criw dethol sy'n haeddu cael eu trin yn deg – mae'n hawl i bob meddyg, pwy bynnag ydyn nhw.

Yn 2021, fe wnaethom osod cyfres o dargedau fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr i hyrwyddo cydraddoldeb. Fel y disgwyl, mae ein targedau'n uchelgeisiol. Ond rydym wedi profi ewyllys gwirioneddol ar draws y system i gyflawni newid ystyrlon. Ac, fel y dengys yr adroddiad hwn, mae ein hymdrechion yn dwyn ffrwyth.

Mae arwyddion parhaus o welliant o ran anghymesuredd mewn atgyfeiriadau gan gyflogwyr. Rydym yn gweld y bwch cyrhaeddiad mewn hyfforddiant arbenigedd yn lleihau ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol. Ac rydym ar y blaen o ran ein targedau ar gyfer cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig yn ein gweithlu ein hunain.

Ond ni allwn – ac ni fyddwn – yn llaesu dwylo o ystyried maint yr her o'n blaen. Er mwyn cyflawni newid go iawn, rhaid i ni fod yn hyblyg, rhaid i ni herio ein hunain yn gyson, a rhaid i ni ddysgu o'r hyn sy'n gweithio a'r hyn sydd ddim. Ac mae'n rhaid bod yn onest o ran lle mae angen i ni, ac eraill, wneud yn well. Y gwir amdani yw bod cynnydd yn dal yn ystyfnig o araf mewn rhai meysydd. Er enghraifft, nid oes gwelliant yn y mesurau ar gyfer camau cynharach o hyfforddiant. Nid ydym wedi gwneud llawer o gynnydd o ran cynrychiolaeth ar lefel uwch yn y Cyngor Meddygol Cyffredinol. Er bod cynlluniau sydd wedi'u targedu'n dda, megis prosesau cynefino gwell, yn gallu symud pethau yn eu blaen yn gymharol gyflym yn y tymor byr, mae newid systemig a diwylliannol yn anoddach i'w gyflawni.

Dyna pam mae ein golygon ar y gorwel tymor hwy – ac rydym yn pwysu ar ein partneriaid yn y system i wneud yr un peth. Nid rhywbeth dewisol yw ein hymdrechion i feithrin cydraddoldeb – mae'r egwyddorion hyn wrth galon gwasanaethau iechyd cynaliadwy. Ac ni fyddwn yn anghofio amdanynt pan fydd pethau'n mynd yn anodd. Mae gweithlu sy'n cael ei werthfawrogi a'i gefnogi yn cyflawni canlyniadau gwell na gweithlu sy'n cael ei anwybyddu a'i danseilio. Ni waeth beth fydd y pwysau ar y system, mae tegwch a chynhwysiant yn gwbl ganolog i ddarparu gofal da.

Mae yma reidrwydd ymarferol yn ogystal ag egwyddor foesol gadarn. Pan fydd amrywiaeth yn cael ei gofleidio, ac nid dim ond ei oddef, gall fod yn drawsnewidiol. Mae potensial enfawr o ran ymgorffori amrywiaeth o safbwyntiau a phrofiadau, a'r penderfyniadau gwell a ddaw yn sgil hynny.

---

Mae methu â rhoi chwarae teg i bob llais yn golygu y byddwn yn gwastraffu'r cyfle hwn.

Mae'r adroddiad hwn yn dangos bod newid yn bosibl. Gallwn fod yn gadarnhaol am y gwelliannau rydym wedi'u gweld, ond nid yn hunanfodlon ynghylch yr hyn sydd ar ôl i'w gyflawni. Mae ein hymrwymiad yn gadarn. Mae system decach yn system gryfach, a bydd pawb yn elwa ohoni.

*Charlie Massey*

**Charlie Massey**

Prif Weithredwr a Chofrestrydd

# Cynnwys

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Crynodeb gweithredol</b>  | <b>2</b>  |
| Cefndir ein huchelgeisiau a'n targedau   | 10        |
| <b>Ymrwymiadau â blaenoriaeth a galwadau i weithredu ar gyfer 2024</b>         | <b>11</b> |
| Galwadau i weithredu ar gyfer cyrff dynodedig / darparwyr addysg lleol         | 11        |
| Galwadau i weithredu ar gyfer arweinwyr y system                               | 11        |
| Galwadau i weithredu ar gyfer arweinwyr ym maes addysg a hyfforddiant meddygol | 12        |
| <b>Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr</b>                                      | <b>14</b> |
| Perfformiad a ragwelir   | 16        |
| Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2023   | 17        |
| Camau gweithredu â blaenoriaeth y GMC ar gyfer 2024                            | 21        |
| <b>Diwylliannau hyfforddi teg</b>  | <b>29</b> |
| Y Mesurau Mynegai  | 29        |
| Perfformiad a ragwelir   | 35        |
| Trosolwg o'r rhaglen waith ers yr adroddiad diwethaf                           | 36        |
| Cynnydd ers yr adroddiad diwethaf  | 39        |
| Ffocws ar gyfer 2024   | 43        |
| <b>Sicrhau tegwch o fewn y GMC</b>   | <b>46</b> |
| Cynnydd yn 2023  | 47        |
| Ffocws ar gyfer 2024   | 50        |
| <b>Cynwysoldeb fel cyflogwr yn y GMC</b>                                       | <b>52</b> |
| Recriwtio  | 52        |
| Y gweithlu yn gyffredinol  | 52        |
| Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2023   | 57        |
| <b>Casgliad</b>  | <b>62</b> |
| <b>Atodiad A: Gweithio gydag eraill – cyd-destunau pedair gwlad</b>            | <b>64</b> |
| <b>Atodiad B: Esboniad o fesurau diwylliannau hyfforddi teg</b>                | <b>70</b> |
| <b>Atodiad C – Mynegai byrfoddau</b>   | <b>71</b> |
| <b>Atodiad D: Rhagolygon DPAAu ystadegol cyfredol</b>                          | <b>72</b> |
| Rhagolygon cynwysoldeb o fewn y GMC  | 81        |

---

# Crynodeb gweithredol

- 1 Yn 2021, gwnaethom osod amrywiaeth o dargedau ar gyfer ein gwaith fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr, er mwyn mynd i'r afael â meysydd lle y ceir anghydraddoldeb parhaus. Wrth osod y targedau hyn, gwnaethom ymrwymo i greu ffocws parhaus ar sicrhau gwelliannau ym mhob rhan o'r system iechyd.
- 2 Roedd ein hadroddiad y llynedd yn nodi ein bod wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran gwreiddio'r targedau hyn. Gwnaethom sefydlu tair rhaglen waith a fydd yn ein helpu i gyflawni'r dyheadau hyn, sef:
  - atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr
  - diwylliannau hyfforddi teg
  - cynwysoldeb o fewn y GMC.
- 3 Yn dilyn hynny, gwnaethom ychwanegu'r adolygiad o degwch rheoleiddiol (RFR) fel rhaglen waith ychwanegol at ein rhaglenni blaenoriaeth strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn adrodd ar gynnydd y pedair rhaglen i'r Cyngor.
- 4 Wrth adrodd ar y cynnydd a wnaed yn 2023, rydym wedi cyrraedd y pwynt hanner ffordd ar gyfer ein targedau a'n dyheadau ar gyfer 2026 (y rhai hyd at 2026). Ar gyfer dyheadau eraill, gwnaethom bennu amserlen hwy, hyd at 2031. Mae eleni (2024) yn garreg filltir bwysig ac roeddem wedi gobeithio gweld cynnydd mwy parhaus—ac rydym wedi gwneud hynny mewn rhai meysydd, ond nid ym mhob maes.
- 5 Ar hyn o bryd, rydym yn parhau i weld ymrwymiad i'r deilliannau rydym yn anelu atynt ym mhob rhan o'r system. Mae gosod a chynnal yr uchelgeisiau hyn wedi arwain at ysgogi newid sydd, dair blynedd yn ddiweddarach, yn dangos cynnydd parhaus mewn rhai meysydd—mewn meysydd eraill, mae cynnydd yn fwy heriol. Nid yw hyn yn anghyffredin mewn rhaglenni gwella fel hyn, ac mae'n ein hatgoffa bod angen i ni gynnal yr ymrwymiad hwn ar gyfer y tymor hir os ydym yn gobeithio sicrhau newid parhaol.
- 6 Wrth adrodd ar gynnydd yn erbyn y mesurau hyn, rydym wedi bod yn ofalus hyd yma ynghylch dod i gasgliadau sylweddol yn seiliedig ar y mesurau. Mae'n hanfodol gosod dyheadau sydd â mesurau diffiniedig er mwyn i ni allu asesu ein cynnydd tuag at gyflawni'r dyheadau hynny. Wrth adrodd ar y cynnydd diweddaraf yn 2023, rydym yn dal yn ofalus ynglŷn â'r casgliadau y gallwn ddod iddynt yn seiliedig ar y rhain o ystyried cymhlethdod y ffactorau sy'n gallu dylanwadu ar newid a chynnydd.
- 7 Ar ôl tair blynedd, mae ein cynnydd yn erbyn y mesurau wedi bod fel a ganlyn:

- gwelliannau cyson o ran yr holl ddangosyddion a rhagolygon atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr—sy'n dangos y gallai hyn, mewn egwyddor, barhau tan na fydd anghymesuredd sylweddol o ran atgyfeiriadau.
- cynnydd parhaus mewn perthynas â rhai mesurau cyflogwyr cynhwysol—tra bo'r cynnydd mewn meysydd eraill yn dal yn heriol. Mae'r cynnydd tuag at ein targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu yn mynd yn gyflymach na'r disgwyl, ac rydym yn disgwyl cyrraedd ein targed ar gyfer 2026 yn 2025 a pharhau.\*
- yr arwyddion cyntaf bod gweithredu sefydliadol yn dechrau cael effaith ac yn lleihau'r bwlch cyrhaeddiad mewn hyfforddiant arbenigol. Mae'r tri mesur sy'n ymwneud â hyfforddiant arbenigedd craidd ac uwch (amgylchedd cynhwysol, ARCP ac arholiadau) wedi symud i gyfeiriad cadarnhaol. Mae'r gwelliant yn fwy amlwg ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol na hyfforddeion arbenigol Du ac ethnig leiafrifol o'r DU, sy'n adlewyrchu'r ffocws ar fentrau fel gwell rhaglenni sefydlu a pharatoi ar gyfer arholiadau sy'n targedu'r grŵp hwn.
- nifer o heriau y bydd angen eu goresgyn er mwyn i ni gyflawni ein huchelgais. Mae cost ymlaen llaw yn gysylltiedig â'r cynlluniau peilot rydym wedi dangos eu bod yn effeithiol. Er mwyn eu rhoi ar waith ar raddfa fwy, bydd angen i ddeoniaid graddedigion, cyflogwyr a cholegau a chyfadranau brenhinol meddygol allu cael gafael ar yr adnoddau sy'n angenrheidiol (gan gynnwys amser addysgwyr). Er bod manteision clir o ran cadw a datblygu hyfforddeion nes eu bod yn feddygon ymgynghorol, bydd blaenoriaethau eraill yn cystadlu am yr adnoddau hyn sydd eisoes dan bwysau hefyd.
- nid yw'r mesurau ar gyfer camau cynharach hyfforddiant yn dangos gwelliant a bydd hwn yn faes y byddwn yn rhoi mwy o bwyslais arno yn 2024/2025. Bydd data newydd ar asesiadau ysgolion meddygol yn cael eu cyhoeddi yn nes ymlaen eleni, ac yn yr Asesiad Trwyddedu Meddygol (MLA) yn y dyfodol. Bydd hyn yn helpu i daflu goleuni ar anghydraddoldeb sydd wedi'i wreiddio ym mlynnyddoedd cynnar addysg feddygol.

8 Mae'r holl raglenni gwaith sy'n cefnogi'r dyheadau hyn yn dangos cynnydd parhaus o ran y gweithgareddau wedi'u cynllunio. Rydym wedi parhau i ddysgu a mireinio cynlluniau a gweithgareddau'r rhaglenni hyn; mae ein dealltwriaeth o ba gamau gweithredu yw'r gorau ar gyfer sicrhau newid yn tyfu.

Mae Tabl 1 isod yn dangos y prif feysydd cynnydd ar gyfer pob rhaglen.

---

\* Nid ydym wedi cyrraedd y cam lle mae gennym fesurau sy'n gysylltiedig â'n rhaglen tegwch rheoleiddiol.

**Tabl 1: Crynodeb o'r cynnydd yn 2023**

| Ffrwd waith                                      | Canfyddiadau allweddol   |
|--|--|
| <p><b>Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mae'r rhagolygon o ran dangosyddion perfformiad allweddol (DPAau) ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn dangos ein bod yn disgwyl bod yn agos at gyrraedd ein targedau erbyn diwedd 2026.</li> <li>● Mae'r data'n dangos bod cyfran y cyrff dynodedig sydd ag atgyfeiriadau anghymesur wedi parhau i leihau yn 2023. Mae'r bwlch yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng grwpiau ethnigrwydd a grwpiau cymwysterau meddygol sylfaenol wedi lleihau hefyd.</li> <li>● Caiff y dangosyddion perfformiad allweddol (DPAau) eu cyfrifo bob chwarter, gan ddefnyddio cyfnod treigl pum mlynedd er mwyn sicrhau dadansoddiad cadarn oherwydd y niferoedd bach. O ystyried yr oedi, mae'n debygol na fyddwn yn gwybod yn bendant yn 2026 a ydym wedi cyrraedd y targed. Ond bydd gennym syniad da o'r trywydd y byddwn arno.</li> <li>● Mae tîm prosiect y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr wedi cwblhau dau gam o weithgarwch hyd yma ac mae trydydd yn mynd rhagddo ar hyn o bryd.</li> <li>● Mae gweithgarwch sylweddol ar y gweill ym mhob rhan o'r system i fynd i'r afael ag anghymesuredd mewn achosion disgyblu ar lefel cyflogwyr, ond rydym yn pennu cwmpas gwaith ymchwil i ganfod pa ddulliau pendant o fewn cyrff dynodedig sy'n effeithiol.</li> </ul>  |
| <p><b>Diwylliannau hyfforddi teg</b></p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mewn hyfforddiant arbenigol ôl-raddedig, mae ein tri mesur mynegai yn dangos arwyddion cynnar o welliant, yn enwedig ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol dan hyfforddiant o gymharu â data sylfaen 2019. Mae amgylcheddau cynhwysol ac arholiadau ôl-raddedig yn dangos bod y bwlch yn lleihau o un flwyddyn i'r llall ac yn dangos y dylem fod yn ystyried rhoi'r cynlluniau peilot a'r ymyriadau sy'n cael eu profi ar waith ar raddfa fwy. Mae data'r Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd (ARCP) yn dangos bod y bwlch yn cau i raddau, ond mae'r gwelliannau mwy a welwyd yn 2021 a 2022 wedi cymryd cam yn ôl ac mae angen deall hyn. Gall hyn fod yn gysylltiedig â gwrthdroi'r hyblygrwydd a gyflwynwyd yn ystod y pandemig.</li> <li>● Mae tystiolaeth werthuso yn awgrymu bod gwell rhaglenni sefydlu, gwaith paratoi wedi'i dargedu ar gyfer arholiadau, a mentora a hyfforddi addysgwyr yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol. Mae'r mentrau tymor byrrach hyn sydd wedi'u targedu i raddau helaeth yn bwysig o ran dangos effaith, ond mae newid systemig a diwylliannol yn hanfodol er mwyn sicrhau gwelliant parhaus ar gyfer meddygon o gefndiroedd sydd ar y cyrion ac mae'r rhaglen waith yn parhau i ganolbwyntio ar hynny yn y</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>tymor hwy. Mae'n cymryd llawer mwy o amser i'r newidiadau hyn ymddangos mewn mesurau deilliannau fel arholiadau a'r ARCP.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mae'r diffyg gwelliant o ran y ddau fynegai ar gyfer addysg feddygol gynnar yn siomedig. Mae sgoriau'r Mesur Perfformiad Addysgol (EPM) yn dangos na fu newid ac mae parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 wedi dirywio. Mae gwaith yn mynd rhagddo ond bydd yn cymryd mwy o amser cyn y gellir disgwyl i'r effaith fod yn fesuradwy.       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Cyflwynwyd system recriwtio newydd gan Raglen Sylfaen y DU (UKFPO) eleni sy'n ceisio chwalu'r rhwystrau sy'n atal ymgeiswyr F1 sydd ar y cyrion rhag cael eu dewis leoliadau. Mae hyn yn effeithio ar newydd-ddyfodiaid o fis Awst 2024 ymlaen. Byddwn yn monitro effaith y newid hwn ar ehangu mynediad a'r lefelau parodrwydd meddygon a nodir yn Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol (NTS) 2025.</li> <li>b. Bydd y gwerthusiad o raglen gyfoethogi Melanin Medics, sydd â'r nod o wella parodrwydd Meddygon Sylfaen newydd, yn cyhoeddi ei adroddiad terfynol yn ystod haf 2024.</li> </ol> </li> <li>● Mae nifer o rwystrau rhag llwyddiant yn bodoli:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Ar gyfer llawer o fentrau, mae angen buddsoddi amser ac adnoddau ymlaen llaw. Er mwyn eu rhoi ar waith ar raddfa fwy, bydd angen i ddeoniaid graddedigion, cyflogwyr a cholegau a chyfadranau brenhinol meddygol allu cael gafael ar yr adnoddau sy'n angenrheidiol. Ceir manteision amlwg o ran cadw hyfforddeion a'u datblygu'n gyflymach nes eu bod yn ymarfer yn annibynnol, ond bydd llawer o flaenoriaethau eraill yn cystadlu am adnoddau sydd eisoes dan bwysau.</li> <li>b. Bydd rhai newidiadau pwysig yn arwain at ddeilliannau llawer gwell ond dros gyfnod hwy, sy'n golygu ei bod yn llawer anos sicrhau'r ymrwymadau y bydd eu hangen.</li> </ol> </li> <li>● Fodd bynnag, rydym yn gwneud cynnydd. Ceir tystiolaeth glir o weithgarwch ac ymgysylltu cadarnhaol mewn sefydliadau hyfforddi israddedigion a graddedigion, ac mae pob un ohonynt wedi sefydlu cynlluniau gweithredu a gaiff eu rhannu'n flynyddol â'r GMC. Mae'r rhain yn cynnwys newidiadau drwy'r system gyfan ac rydym yn disgwyl y byddant yn arwain at welliannau pellach yn y mesurau mynegai.</li> <li>● Rydym yn cyd-gadeirio gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant arbenigol ar recriwtio gyda'r gwasanaeth Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol (MDRS) sy'n cael gwared ar rwystrau annheg mewn manylebau person a matricesau sgorio. Bydd yn cymryd amser hir i'r gwaith gael effaith. Bydd newidiadau ar waith yn yr hydref a</li> </ul> |
|--|--|

|   |  |
|---|--|
|   | <p>byddant yn gwella mynediad at raglenni hyfforddi arbenigol ar gyfer y rhai a fydd yn ymuno ag ST1 o fis Awst 2025 ymlaen. Nid yw recriwtio ei hun yn fesur mynegai penodol, ond rhagwelir y bydd gwella mynediad at arbenigeddau a lleoliadau hyfforddi y mae galw mawr amdanynt yn arwain at ddeilliannau gwell yn yr ARCP ac mewn arholiadau ôl-raddedig gan y bydd y dysgwyr mewn amgylcheddau a ddewiswyd ganddynt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gwnaethom gyd-gynnal y trydydd gweithdy 'Rhannu Arferion Da' blynyddol ag Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol (AoMRC), Cynhadledd y Deoniaid Graddedigion Meddygol (CoPMeD) a'r Cyngor Ysgolion Meddygol (MSC) er mwyn sicrhau bod cyrraedd y targedau'n dal yn uchel ar agendâu, rhannu enghreifftiau o ymyriadau effeithiol ac annog cydweithio a chysondeb rhwng sefydliadau addysgol.</li> <li>● Rydym wedi cwblhau'r gwerthusiad terfynol o 'Ddosbarth Meistr yr Aseiad Clinigol o Sgiliau a Chymwyseddau (CASC)' (gweithdy deuddydd ar gyfer ymgyfarwyddo ag arholiadau). Mae'n dangos gwelliant sylweddol o ran cyfraddau llwyddo mewn arholiadau CASC ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol, gan leihau'r bwlch cyrhaeddiad 10%. Mae'r dystiolaeth hon yn ein galluogi i atgyfnerthu ein 'gofynion' ar gyfer sefydliadau hyfforddi graddedigion a cholegau, y mae gan bob un gyfrifoldebau er mwyn helpu dysgwyr sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol i baratoi ar gyfer arholiadau lle mae llawer yn y fantol. Fodd bynnag, bydd angen goresgyn rhwystrau fel cyllid ac adnoddau er mwyn cyflawni hyn.</li> <li>● Mae sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn groesawgar ac yn gynhwysol yn uchelgais allweddol ar gyfer y rhaglen. Er mwyn helpu ein timau sicrhau ansawdd a'n sefydliadau hyfforddi graddedigion i fynd i'r afael â materion ar lawr gwlad, rydym wedi datblygu cwestiynau newydd ar gyfer yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ar ymddygiad gwahaniaethol er mwyn rhoi darlun manylach o brofiadau mewn lleoliadau hyfforddi.</li> </ul> |
| <p><b>Sicrhau tegwch o fewn y GMC</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rydym wedi datblygu egwyddorion gwneud penderfyniadau newydd i'w dilyn wrth wneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol.</li> <li>● Rydym wedi edrych yn fanwl ar y penderfyniadau rheoleiddiol a wnawn ac wedi ystyried a mapio'r prosesau a'r dulliau gweithredu sy'n bodoli nawr er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud penderfyniadau teg.</li> <li>● Rydym wedi nodi set o 42 o bwyntiau penderfynu allweddol – rydym yn eu disgrifio fel penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol. Mae graddfa'r penderfyniadau hyn yn amrywio ond, gyda'i gilydd, mae hyn yn arwyddocaol ac yn cynrychioli tua 27,000 bob blwyddyn.</li> </ul>   |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
|                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Byddwn yn cynnal adolygiad ar bob un o'r pwyntiau penderfynu hyn er mwyn gweld lle y gellid sicrhau tegwch yn well.</li> <li>● Bydd ein camau gwaith yn y dyfodol yn canolbwyntio ar y 42 pwynt penderfynu gwahanol hyn er mwyn sicrhau ein bod yn atgyfnerthu mesurau sicrhau tegwch.</li> <li>● Mae'r gweithgarwch dysgu a'r cymorth a gynigir i staff sy'n chwarae rhan mewn prosesau gwneud penderfyniadau wedi cael eu gwella er mwyn sicrhau bod yr holl staff sy'n gwneud penderfyniadau neu'n cynghori ar benderfyniadau yn cael cymorth cyson. Caiff gweithgarwch dysgu wedi'i deilwra'n ei gyflwyno i bawb sy'n gweithio mewn rolau gwneud penderfyniadau, a bydd y gwaith o gyflawni hyn yn parhau drwy gydol 2024 ac i mewn i 2025.</li> </ul>   |
| <b>Cynwysoldeb y GMC fel cyflogwr</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mae'r cynnydd tuag at ein <b>targed cyffredinol ar gyfer gweithlu'r GMC yn mynd yn gyflymach na'r disgwyl</b>, ac rydym yn disgwyl cyrraedd ein targed ar gyfer 2026 yn 2025.</li> <li>● Mae'r cyfraddau denu ar gyfer ymgeiswyr ethnig leiafrifol i'n holl rolau yn dal yn uchel (38%), a chafodd ein gwaith yn y maes hwn ei gefnogi gan waith allgymorth recriwtio pellach yn 2023.</li> <li>● Ein <b>proffil rheolwyr yw 13.9% sy'n golygu ei fod, ar hyn o bryd, 3.7 pwynt canran yn is na'n targed interim ar gyfer 2024</b> a, heb drosiant uwch, nid ydym yn debygol o gyrraedd ein targed ar gyfer 2026.</li> <li>● <b>Mae'r cyfraddau trosiant yn dangos gwahaniaeth o 2.7 pwynt canran a'r trosiant ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol yw 8.9% o gymharu â 6.5% ar gyfer cydweithwyr eraill.</b> Ein targed ar gyfer 2024 yw sicrhau gwahaniaeth o ddim mwy nag 1.5 pwynt canran.</li> <li>● <b>Y cyfraddau dyrchafu a datblygu drwy'r graddau ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol yw 8.5% (o gymharu ag 11% ar gyfer cydweithwyr eraill).</b> Ein targed yw gwahaniaeth o ddim mwy na 2%.</li> <li>● <b>Gostyngodd ein sgôr mynegai cynhwysiant 2%.</b> Gwnaeth sgoriau ymgysylltu ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol (72.08%) a chydweithwyr eraill (73.21%) barhau i nesáu at ei gilydd ar gyfartaledd. Ein nod oedd sicrhau ein bod yn cau'r bwch mewn sgoriau ymgysylltu, ac rydym ymhell o fewn ein targed.</li> </ul> |

- 
- 9 Rydym wedi sefydlu proses ar gyfer rhagweld cynnydd o ran pob mesur (gweler [Atodiad C](#)). Nid yw rhai o'r rhagolygon yn rhoi gwybodaeth ddibynadwy eto am nad oes digon o ddata ar gael, sy'n golygu nad yw modelau'n gallu canfod tuedd. Ond, dros amser, bydd y rhagolygon yn dod yn fwy gwerthfawr o ran ein helpu i ddeall effaith y rhaglenni gwaith rydyn ni a rhanddeiliaid ym mhob rhan o'r system wedi'u datblygu.
  - 10 Mae'r dystiolaeth gynnar o gynnydd yn dangos y gall ymdrech gyfunol gyflawni newid ac mae'n rhywbeth y dylem ei hyrwyddo, er yn ofalus.
  - 11 Unwaith eto, mae'r adroddiad hwn yn dangos ehangder yr ymdrechion cydweithredol a wneir i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hirsefydlog ym mhob rhan o'r system. Ceir tystiolaeth glir o barodrwydd parhaus gan rhanddeiliaid i gydweithio ar y materion hyn er mwyn sicrhau newid.
  - 12 Dros y tair blynedd ers i ni osod y mesurau hyn, mae'r ddealltwriaeth a'r wybodaeth sydd wedi deillio o'r rhaglenni gwaith hyn wedi ysgogi eraill i weithredu. Mae'r sylfaen dystiolaeth a'r dysgu'n parhau i dyfu – ac maent yn arwain at ysgogiadau a chyfleoedd newydd bob blwyddyn. Byddwn yn parhau i ddefnyddio'r adroddiad hwn i dynnu sylw at y dystiolaeth a'r cyfleoedd hynny drwy gydol y flwyddyn, ac i rannu cynnydd ac ailadrodd ein galwadau i weithredu.
  - 13 Mae'r achos o blaid gwneud hynny ym maes meddygaeth yn glir. Bydd gweithwyr proffesiynol sy'n gweithio mewn amgylcheddau cynhwysol lle y gallant wneud y gorau o'r potensial gyrfaol yn darparu gwasanaethau gwell a mwy diogel i gleifion. Mae sicrhau amgylcheddau cynhwysol yn allweddol i gynaliadwyedd gweithlu meddygol y DU yn y dyfodol. Er bod pwysau ar y gweithlu yn fater sy'n codi drwy'r amser, o ystyried amrywiaeth y gweithlu meddygol, rhaid i'r dyheadau hyn barhau i fod yn flaenoriaeth i'r holl rhanddeiliaid. Rhaid i ni ymgysylltu â rhanddeiliaid er mwyn sicrhau y caiff cynnydd pellach ei gynnal yn 2024 a thu hwnt.
  - 14 Byddwn yn parhau i flaenoriaethu ein hymrwymiaadau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr. Rydym yn parhau i feithrin gwell dealltwriaeth o'r ffyrdd y gallwn ddefnyddio ein hysgogiadau a'n cylch gwaith rheoleiddio i sicrhau y bydd newid yn digwydd yn gyflymach.
  - 15 Rydym yn cydnabod bod ehangder y pryderon ynglŷn â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n bodoli yn system iechyd ehangach y DU yn sylweddol ac yn gymhleth. Rhaid i ni wneud mwy o gynnydd o ran deall anghydraddoldebau ehangach—ar gyfer

---

nodweddion eraill ac ar lefel fwy cynnil. Mae hyn yn cynnwys dadansoddi data am wahanol grwpiau ac ar gyfer nodweddion croestoriadol.\*

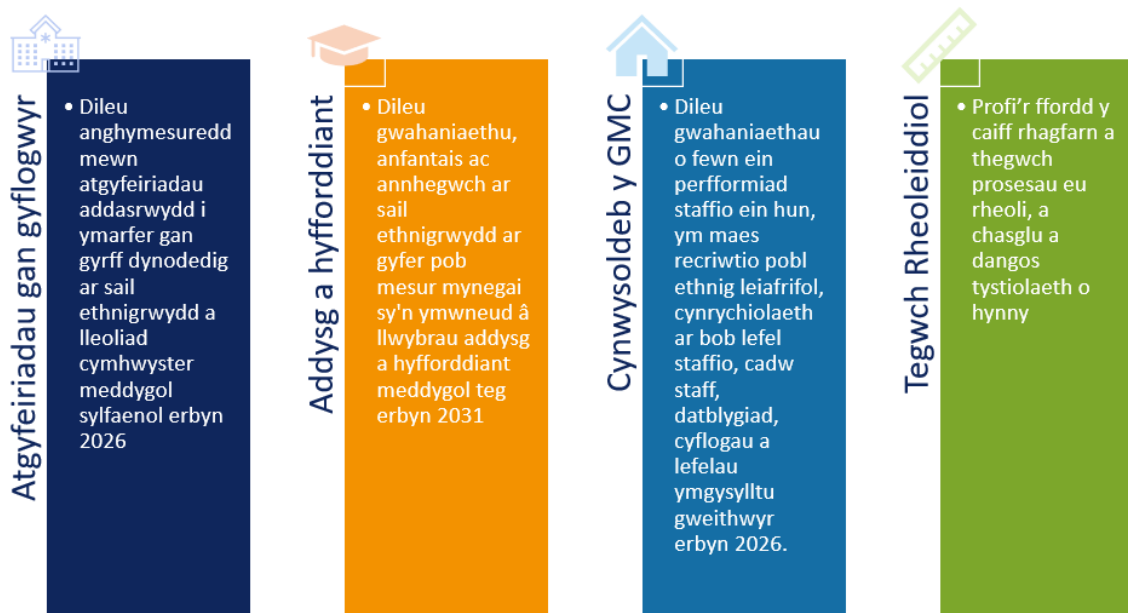
- 16 Yn yr adroddiad hwn, rydym yn dangos tystiolaeth o gynnydd rydym wedi'i wneud yn y maes hwnnw. Ym maes addysg a hyfforddiant, rydym yn cyhoeddi deilliannau yn ôl amrywiaeth o nodweddion a byddwn yn cyhoeddi dadansoddiad o amrywiaeth o elfennau yn 2024. Ein nod yw datblygu hyn ymhellach drwy gyflawni camau nesaf yr adolygiad o degwch rheoleiddiol. Caiff gwelliannau i'n prosesau monitro neu ddadansoddi newydd fel rhan o'r adolygiad o degwch rheoleiddiol eu gwneud mewn ffordd gynhwysol, gan gwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig er mwyn sicrhau y gallwn ganfod gwybodaeth ar gyfer grwpiau gwarchoddedig eraill.

---

\* Natur gydgysylltiedig nodweddion gwarchoddedig a nodweddion nas gwarchodir fel hil a rhywedd fel y maent yn berthnasol i unigolyn neu grŵp penodol, yr ystyrir eu bod yn creu systemau o wahaniaethu neu anfantais sy'n gorgyffwrdd ac sy'n rhyngddibynnol.

## Cefndir ein huchelgeisiau a'n targedau

- 17 Ym mis Chwefror 2021, gwnaethom ymrwymo i ddileu'r canlynol:
- anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyrff dynodedig ar sail ethnigrwydd a lleoliad cymhwyster meddygol sylfaenol erbyn 2026.
  - gwahaniaethu, anfantais, ac annhegwch mewn addysg a hyfforddiant meddygol erbyn 2031.
  - gwahaniaethau o fewn ein perfformiad staffio ein hunain; o ran recriwtio lleiafrifoedd ethnig; cynrychiolaeth ar draws lefelau staffio; cadw staff; datblygiad; cyflogau; a lefelau ymgysylltu gweithwyr erbyn 2026.
- 18 Gwnaeth ein [strategaeth gorfforaethol ar gyfer 2021–2025](#) atgyfnerthu ein hymrwymiad i feithrin diwylliant o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr. Rydym yn gosod ein targedau cydraddoldeb er mwyn tynnu sylw at yr angen am weithredu ystyrlon i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau



hirsefydlog ac effeithiau gwahaniaethu ac anfantais ar sail hil.

- 19 Pan wnaethom lansio'r targedau yn 2021, cawsant gryn dipyn o groeso a chefnogaeth gan randdeiliaid allanol. Er i ni osod targedau mewnol i ni ein hunain fel cyflogwr, roeddem yn cydnabod bod mwy i'w wneud i ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein swyddogaethau rheoleiddio ein hunain. O ganlyniad i hynny, gwnaethom gynnal adolygiad helaeth o'r holl gamau a gymerwn yn ein gweithgarwch rheoleiddio er mwyn canfod a lliniaru rhagfarn. Rydym wedi [cyhoeddi canlyniad yr adolygiad hwnnw](#).

---

## Ymrwymïadau â blaenoriaeth a galwadau i weithredu ar gyfer 2024

- 20 Wrth lansio'r dyheadau hyn ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gwnaethom ymrwymo i nodi gweithgareddau â blaenoriaeth a fydd, yn ein barn ni, yn cyfrannu at leihau'r anghydraddoldebau hirsefydlog hyn – ac i alw ar randdeiliaid y system i ystyried rhoi'r newidiadau hyn ar waith lle nad ydynt eisoes wedi cael eu rhoi ar waith. Mae'r ffyrddiau gwaith wedi ystyried y dystiolaeth sydd ar gael yn ofalus er mwyn diffinio'r rhestr o gamau gweithredu isod: -

### Galwadau i weithredu ar gyfer cyrff dynodedig / darparwyr addysg lleol

- I gyrff dynodedig gadarnhau sut maent yn canfod ac yn defnyddio gwiriadau effeithiol a diduedd cyn gwneud atgyfeiriad at y GMC er mwyn mynd i'r afael ag anghymesuredd.
- I gyrff dynodedig rannu arferion da â'u cymheiriaid ar fynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur at y GMC.
- I swyddogion cyfrifol sicrhau bod ganddynt brosesau ar waith fel bod eu proses gwneud penderfyniadau disgyblu yn ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, a rhannu arferion da â swyddogion cyfrifol eraill.
- I ddarparwyr addysg lleol ddiffinio'r ffordd y caiff addysgwyr yn y rolau meddygol a gydnabyddir gan y GMC eu hyfforddi a'u harfarnu er mwyn sicrhau bod hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymdrin yn benodol â 'chyrhaeddiad gwahaniaethol'.
  - a. Codi ymwybyddiaeth o fodolaeth bwlch cyrhaeddiad mewn perthynas â llawer o nodweddion gwarchoddedig a'r rhwystrau sy'n arwain at ddeilliannau gwaeth i ddysgwyr ar y cyrion
  - b. Helpu addysgwyr i gael sgysiau tosturiol a dewr â dysgwyr am rwystrau y gallant eu hwynebu a gweithio gyda'i gilydd i ddod o hyd i ffyrdd o'u goresgyn.

### Galwadau i weithredu ar gyfer arweinwyr y system

- I'r GIG ledled y DU (ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon) fandadu'r rhaglen sefydlu a lansiwyd yn ddiweddar ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd sy'n cynnwys rhaglen sefydlu Croeso i Ymarfer yn y DU (WtUKP), ac sy'n cwmpasu'r pynciau y tynnir sylw atynt yn rhaglen sefydlu'r GIG ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol.

- I'r GIG ledled y DU (ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon) sicrhau bod adnoddau ar gael i unedau cymorth proffesiynol a llesiant a bod ganddynt ffordd i ystyried cymorth i feddygon dan hyfforddiant o gefndiroedd ar y cyrion sy'n helpu i chwalu rhwystrau rhag datblygu.
- I'r GIG ledled y DU (ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon) ddatblygu a darparu cyfres o adnoddau gwrth-hiliaeth mewn partneriaeth â'r gweithlu ethnig leiafrifol.
- I arweinwyr y system flaenoriaethu gweithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy newid sefydliadol a chynlluniau gweithlu, gan fod hynny'n allweddol i sicrhau gweithlu a gefnogir yn dda. Sicrhau bod buddsoddiad mewn mentrau sy'n mynd i'r afael â'r heriau sy'n bodoli ac sy'n helpu i gadw'r gweithlu.
- I reoleiddwyr/cyrff gwella'r system sicrhau eu bod yn edrych ar faterion sy'n ymwneud â thegwch fel rhan o'u hasesiadau yn y gweithle.
- I fyrddau gofal integredig / byrddau integredig ar y cyd / systemau gofal integredig ac arweinwyr eraill y system sicrhau eu bod yn monitro ac yn mesur effaith gyffredinol gweithgarwch ac ymyriadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Nid diben ynddynt eu hunain yw gweithgarwch ac ymyriadau, ond llwybr tuag at gyflawni deilliannau.
- I bartneriaid a rhanddeiliaid allweddol gyfathrebu a chydweithio â'i gilydd ar weithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn sicrhau bod ein blaenoriaethau'n cyd-fynd a'n bod yn ychwanegu at ymdrechion ein gilydd.

## Galwadau i weithredu ar gyfer arweinwyr ym maes addysg a hyfforddiant meddygol

- I ddeoniaid graddedigion ddatblygu gwell cymorth ar gyfer dysgwyr sy'n newydd i'r DU yn seiliedig ar y dystiolaeth gynyddol o effaith gadarnhaol fel gwell rhaglenni sefydlu, cymorth i baratoi ar gyfer arholiadau, a mentora.
- I'r holl golegau a chyfadranau brenhinol meddygol ddilyn [egwyddorion AoMRC ar gyfer paratoi ar gyfer arholiadau, adborth a chymorth i ymgeiswyr er mwyn mynd i'r afael â'r bwlch dyfarnu](#) a sicrhau y caiff ymgeiswyr mewn arholiadau eu cyfeirio at adnoddau i'w helpu i baratoi'n effeithiol ar gyfer asesiadau lle mae llawer yn y fantol.
- I sefydliadau werthuso effaith cynlluniau peilot a rhannu'r gwersi a ddysgir ag eraill ym mhob rhan o'r system.
- I sefydliadau roi ar waith yr hyn a ddysgir o gynlluniau peilot a'u hadroddiadau gwerthuso, gan gynnwys y gwerthusiad o Ddosbarth Meistr CASC, gwreiddio sgysiaid trawsddiwylliannol tosturiol a dewr mewn hyfforddiant, a 'What supported

---

your success?' - Archwiliad ansoddol o'r ffactorau sy'n gysylltiedig ag absenoldeb bwlch cyrhaeddiad ethnig mewn hyfforddiant arbenigol ôl-raddedig.

- I golegau a chyfadranau brenhinol meddygol, sefydliadau hyfforddi graddedigion ac ysgolion meddygol ddweud wrthym pa gamau y maent yn eu cymryd i fynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad yn eu sefydliad, rhanbarth, gwlad neu arbenigedd.
- I MDRS a cholegau a chyfadranau brenhinol meddygol roi argymhellion y gweithgor ar y cyd ar waith er mwyn chwalu rhwystrau annheg o fewn manylebau person a matricesau sgorio.
- I ddeoniaid graddedigion a chyflogwyr / darparwyr addysg lleol ymateb i ganlyniadau'r Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ar gyfer cwestiynau'n ymwneud ag amgylchedd cynhwysol a gwahaniaethu.

# Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

## Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

- 21 Gwnaethom osod dau fesur perfformiad i gefnogi'r targed hwn. Maent yn adlewyrchu natur yr her ac yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff dynodedig sy'n cyflogi sicrhau eu hunain bod eu prosesau'n deg ac yn rhydd rhag rhagfarn. Mae hefyd yn gofyn am sylw gan bob cyflogwr, rheoleiddiwr a phartner system i greu newid.
- **DPA1:** canran y gyrff dynodedig sydd wedi bod yn weithredol yn ystod y pum mlynedd diwethaf ac sydd â thystiolaeth o anghymesuredd yn eu hatgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer, naill ai o ran ethnigrwydd neu o ran rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol.
  - **DPA2:** y gwahaniaeth mewn cyfraddau atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyflogwyr rhwng meddygon trwyddedig gwyn ac ethnig leiafrifol, a rhwng meddygon a raddiodd yn y DU a meddygon a raddiodd y tu allan i'r DU.
- 22 Er mai dim ond anghymesuredd atgyfeiriadau o ran ethnigrwydd neu ranbarth cymhwyster meddygol sylfaenol y mae'r metrigau hyn yn ei fesur, rydym hefyd yn monitro anghymesuredd o ran y pum nodwedd warchoddedig arall a gesglir gennym, sef oedran, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd. I ddechrau, gwnaethom ganolbwyntio ar ethnigrwydd a rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol fel dangosyddion, ond roeddem hefyd yn cydnabod y gallai system leol arwain at atgyfeiriadau anghymesur yn seiliedig ar nodweddion eraill. Rydym yn disgwyl y bydd camau gweithredu i wella cymesuredd o ran ethnigrwydd a rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol yn helpu i wneud amgylcheddau gwaith yn fwy cynhwysol er gyfer grwpiau a ddiffinnir gan yr holl nodweddion gwarchoddedig eraill.

**Tabl 2: Dangosyddion perfformiad allweddol (DPAau) atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr**

| <b>Targed: Dileu anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyrrff dynodedig ar sail ethnigrwydd a chymhwyster meddygol sylfaenol erbyn 2026.</b> |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|---|---|
|  |  | <b>2016–2020</b>   | <b>2017–2021</b>   | <b>2018–2022</b>  | <b>2019–2023</b>  |
| <b>DPA1:</b><br>% y cyrff dynodedig â thystiolaeth o anghymesuredd, ar gyfer ethnigrwydd neu gymhwyster meddygol sylfaenol                                       | <b>Ethnigrwydd neu gymhwyster meddygol sylfaenol</b> | <b>5.6%</b><br>(o 1,213)   | <b>5.3%</b><br>(o 1,258)   | <b>4.4%</b><br>(o 1,308)  | <b>3.2%</b><br>(o 1,394)  |
| <b>DPA2a:</b><br>Gwahaniaeth yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng meddygon ethnig leiafrifol a meddygon gwyn  | <b>Ethnigrwydd</b>                                   | <b>0.28</b><br>0.58% ethnig leiafrifol (allan o 112,544)<br>0.30% gwyn (allan o 158,331)   | <b>0.24</b><br>0.50% ethnig leiafrifol (allan o 121,381)<br>0.26% gwyn (allan o 160,603)   | <b>0.19</b><br>0.41% ethnig leiafrifol (allan o 131,821)<br>0.22% gwyn (allan o 161,784)  | <b>0.13</b><br>0.31% ethnig leiafrifol (allan o 144,649)<br>0.18% gwyn (allan o 163,735)  |
| <b>DPA2b:</b><br>Gwahaniaeth yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng meddygon o'r DU a meddygon o'r tu allan i'r DU  | <b>Cymhwyster meddygol sylfaenol</b>                 | <b>0.42</b><br>0.28% o'r DU (allan o 184,046)<br>0.70% o'r tu allan i'r DU* (allan o 105,958)<br>(*yn cynnwys 0.73% graddedigion meddygol rhyngwladol) | <b>0.34</b><br>0.25% gwyn (allan o 188,413)<br>0.58% o'r tu allan i'r DU* (allan o 112,583)<br>(*yn cynnwys 0.59% graddedigion meddygol rhyngwladol a 0.56% o'r AEE) | <b>0.27</b><br>0.21% o'r DU (allan o 192,121)<br>0.48% o'r tu allan i'r DU* (allan o 120,442)<br>(*yn cynnwys 0.48% graddedigion meddygol rhyngwladol a 0.45% o'r | <b>0.16</b><br>0.17% o'r DU (allan o 196,205)<br>0.34% o'r tu allan i'r DU* (allan o 130,082)<br>(*yn cynnwys 0.34% graddedigion meddygol rhyngwladol a 0.31% o'r |

|  |  |                        |  |      |      |
|--|--|------------------------|--|------|------|
|  |  | ol a 0.63%<br>o'r AEE) |  | AEE) | AEE) |
|--|--|------------------------|--|------|------|

- 23 Mae pob DPA wedi gwella ers y llynedd. O'n meincnod cychwynol (2016-2020), gostyngodd canran y cyrff dynodedig sydd ag anghymesuredd yn eu hatgyfeiriadau (DPA1) 2.4 pwynt canran. Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 43%. Yn yr un modd, o gymharu â'n meincnod cychwynol, gostyngodd metrigau DPA2 0.15 a 0.26 pwynt canran. Mae hyn yn golygu bod y gwahaniaeth yn y gyfradd atgyfeirio rhwng naill ai meddygon gwyn a meddygon ethnig leiafrifol neu raddedigion o'r DU a graddedigion o'r tu allan i'r DU, wedi gostwng 54% a 62% yn y drefn honno. Byddwn yn parhau i fesur effeithiolrwydd y metrigau perfformiad hyn dros amser ac adolygu cynnydd yn erbyn y mesurau yn ffurfiol.
- 24 Er mwyn dod i gasgliadau mwy cadarn ar sail y nifer bach o atgyfeiriadau a gawn gan bob corff dynodedig, rydym yn cynnal ein dadansoddiad dros gyfnod treigl o bum mlynedd. Fodd bynnag, mae hyn hefyd yn golygu y gall gymryd amser i welliannau mewn anghymesuredd gael eu hadlewyrchu yn ein DPAau. Ar ôl tair blynedd o fonitro, gallwn weld bod modd lleihau'r DPAau hyn, mewn egwyddor, tuag at sero.

## Perfformiad a ragwelir

- 25 Gweler [Atodiad C](#) am y rhagolygon llawn. Ar gyfer pob DPA ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, gwnaethom lunio rhagolwg newydd o'r trywydd cyfredol a'i gymharu â rhagolwg cyfeirio arall o'r hyn y byddem wedi'i ddisgwyl o 2021 ymlaen, pe na bai'r un o'r ffactorau sy'n sail i werth y DPAau wedi newid (gweler Atodiad C).
- 26 Roedd y trywyddau a ragwelwyd ar gyfer DPAau ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn debyg iawn i'r rhai a luniwyd y llynedd. Disgwylir i ganran y cyrff dynodedig sydd ag atgyfeiriadau anghymesur (DPA1) barhau i wella tuag at ein targed a chyrraedd yn agos ato erbyn diwedd 2026. Mae'r gwahaniaeth yn y gyfradd atgyfeirio rhwng meddygon trwyddedig ethnig leiafrifol a gwyn (DPA2a) a rhwng meddygon a raddiodd yn y DU a'r tu allan i'r DU (DPA2b) hefyd yn mynd yn llai ac mae disgwyl i'r ddau ohonynt gyrraedd yn agos iawn at y targed erbyn diwedd 2026.

**Canfyddiad allweddol: mae'r rhagolygon yn dangos bod disgwyl i DPAau ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr barhau i nesáu at ein targedau a'u bod yn debygol o fod yn agos atynt erbyn diwedd 2026**

## Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2023

### Cwblhau cam 2

- 27 Gwnaethom gyflawni cam 2 ein cynllun gweithredu rhwng mis Medi 2022 a mis Rhagfyr 2023. Isod, rydym wedi amlinellu'r gweithgareddau a gwblhawyd fel rhan o gam 2 yn 2023.

Tabl 3: Amserlen camau atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

|       | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| Cam 1 |      |      |      |      |      |      |
| Cam 2 |      |      |      |      |      |      |
| Cam 3 |      |      |      |      |      |      |
| Cam 4 |      |      |      |      |      |      |
| Cam 5 |      |      |      |      |      |      |

## Prosesau atgyfeirio

- **Adolygu'r newidiadau a wnaethom i'r ffurflen atgyfeirio ar gyfer swyddogion cyfrifol:** drwy adolygiadau 6 a 12 mis o'r newidiadau i asesu'r effaith a nodi a chyflawni gwelliannau pellach. Gwelsom fod y broses wedi'i gwreiddio'n dda ar gyfer brysbennu a swyddogion cyfrifol, a bod ansawdd yr ymatebion i'r cwestiynau yn gadarnhaol ar y cyfan.
  - a. Yn 2022, roedd 100% o'r atgyfeiriadau gan swyddogion cyfrifol wedi ystyried a oedd unrhyw bwysau amgylcheddol neu faterion systemig a all fod wedi ymwneud â'r pryder a godwyd.
  - b. Yn 2022, roedd 100% o'r atgyfeiriadau gan swyddogion cyfrifol wedi ystyried a wnaeth y meddyg gymhwyso dramor, a oedd wedi cwblhau ei gylch ailddilysu cyntaf ac a oes ganddo fwy na phum mlynedd o brofiad o ymarfer yn y DU.
  - c. O'r 75 o ffurflenni a ddaeth i law yn 2022, o ran y cwestiwn 'Cadarnhewch a yw'r atgyfeiriad hwn wedi bod yn destun gwiriad diduedd' – roedd pob un ond un wedi'i gwblhau.
    - i. Roedd 13 o'r 75 o ffurflenni yn dweud nad oedd gwiriad wedi'i wneud.
    - ii. Mae 7 o'r 13 wedi egluro wedyn mai'r rheswm dros hyn oedd bod y pryder wedi cael ei drafod gyda chynghorydd cyswllt cyflogwyr.
  - d. Dywedodd pump o'r 13 o atgyfeirwyr a gwblhaodd y ffurflen fod y gwiriad wedi'i wneud gyda'r cynghorydd cyswllt cyflogwyr yn unig. Roedd hyn yn tynnu sylw at yr angen am fwy o eglurder ynghylch yr angen am wiriad diduedd—nad yw'n cael ei ddiwallu drwy drafodaeth â chynghorydd cyswllt cyflogwyr. Byddwn yn gwneud ein canllawiau'n gliriach er mwyn cefnogi'r broses hon yn ystod cam 3.

- **Rhoi mecanwaith adborth newydd ar waith ar gyfer swyddogion cyfrifol ynglŷn â deilliannau brysbennu:** mae hyn yn debyg i'r mecanwaith deilliannau a roddwyd ar waith gennym ar gyfer archwilwyr achos yn ystod cam 1. Rydym yn bwriadu gwerthuso hyn ar ôl 6 a 12 mis a byddwn yn cynnwys unrhyw welliannau naill ai yng ngweddill cynllun cam 3 neu yng nghynllun cam 4, yn dibynnu ar yr adnoddau a fydd ar gael i ni.
- **Adolygu ein mecanweithiau ar gyfer pryderon ychwanegol:** pryderon a ddaw i law ynglŷn ag unigolion cofrestredig sydd eisoes yn rhan o'n proses addasrwydd i ymarfer yw'r rhain – ac rydym wedi nodi newidiadau i brosesau ar gyfer cam 3 er mwyn cefnogi gwaith monitro a dadansoddi parhaus.

## Dysgu staff

- **Ymestyn hyfforddiant gwrth-ragfarn mewn perthynas ag atgyfeiriadau gan gyflogwyr:** mae hyn yn adeiladu ar lwyddiant ein hyfforddiant gwrth-ragfarn i gofrestryddion cynorthwyol ar gyfer brysbennu (cam 1). Rydym wedi gwneud y canlynol:
  - a. rhoi hyfforddiant gwrth-ragfarn ychwanegol i archwilwyr achos
  - b. rhoi hyfforddiant i gynghorwyr cyswllt cyflogwyr ar ragfarn o blaid awdurdod mewn perthynas ag atgyfeiriadau gan gyflogwyr
- **Datblygu sesiynau gloywi ac ymarferion myfyrio** er mwyn annog a sicrhau sgwrs barhaus ymhlith penderfynwyr hyfforddedig. Roedd yr adborth o'r sesiynau hyn yn dangos ei bod yn ddefnyddiol trafod y rhagfarnau posibl sy'n benodol i'n prosesau gwneud penderfyniadau a'n cyngor. Byddwn yn myfyrio ar adborth o'r sesiynau hyn ac yn addasu ein hyfforddiant yn unol â hynny. Byddwn hefyd yn diweddarau ein hyfforddiant gwrth-ragfarn i gynnwys agweddau ar gymhwysedd diwylliannol.

## Cydweithio â rhanddeiliaid y system a'u cefnogi

- **Archwilio ein defnydd o ysgogiadau'r GMC i gyrraedd y targed ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr:** Cafodd hyn ei gwblhau drwy arolwg a gweithdy i weld a ydym yn defnyddio holl ysgogiadau'r GMC i'r eithaf er mwyn cyrraedd y targed. Cawsom gyfranogiad da yn y gweithdy a chododd 16 o bwyntiau y byddwn yn eu harchwilio ymhellach yn ystod cam 3.
- **Gweithio gyda NHS Resolution i gefnogi systemau lleol:** Gwnaethom gefnogi'r hyfforddiant 'sgyrsiau tosturiol' a oedd â'r nod o helpu pawb sy'n ymwneud â phryderon lleol i fynd i'r afael â materion gyda thosturi. Cafodd deilliannau'r cynllun pilot eu trafod yn ystod y Diwrnod Datblygu Allgymorth ym mis Tachwedd.
- **Rhoi hyfforddiant i gefnogi diwylliannau lleol da.** Mae'r rhaglen allgymorth wedi cynnal amrywiaeth eang o sesiynau gyda'r nod o helpu meddygon i ddatblygu

---

gweithleoedd a diwylliannau cynhwysol. Un enghraifft o hyn yw'r rhaglen hyfforddiant ymddygiad proffesiynol ar ddiogelwch cleifion. Ei nod yw cefnogi newid diwylliant cadarnhaol drwy gydweithio, cyfathrebu a dysgu sut i roi adborth adeiladol ar faterion yn gynnar. Mae'r hyfforddiant wedi cael cryn groeso yn y gwasanaeth gofal iechyd.

- a. dywedodd 95% o'r cyfranogwyr fod yr hyfforddiant yn dda neu'n dda iawn ar y cyfan
  - b. dywedodd 99% o'r cyfranogwyr eu bod yn teimlo'n hyderus iawn neu'n weddol hyderus y gallent adnabod ymddygiad amhroffesiynol ar ôl y sesiynau hyfforddi
  - c. dywedodd dros 90% o'r cyfranogwyr eu bod yn teimlo'n weddol hyderus/yn hyderus iawn i herio ac uwchgyfeirio pryderon ynglŷn ag ymddygiad amhroffesiynol ar ôl yr hyfforddiant.
- **Cydweithio ledled y DU ag amrywiaeth o gyrff i gefnogi gwaith yn y system.** Roedd hyn yn cynnwys y canlynol:
    - a. Yn Lloegr, cefnogi menter First Five MWRES, gan gyfrannu at strategaeth Coleg Brenhinol y Llawfeddygon yn Lloegr ar gyfer arbenigwyr cyswllt ac arbenigol (SAS), datblygu ein dealltwriaeth o systemau gofal integredig y GIG a'u blaenoriaethau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a chyfrannu at hyfforddiant NHS Resolution ar gyfer Byrddau'r GIG.
    - b. Yn yr Alban, gweithio gyda Llywodraeth yr Alban ar ei strategaeth newydd i wella llesiant a diwylliannau'r gweithlu a'r is-grŵp cydraddoldebau Leading to Change.
    - c. Yng Nghymru, gweithio gyda grŵp arbenigwyr graddedigion meddygol rhyngwladol/SAS AaGIC i ddatblygu glasbrint ar gyfer cefnogi meddygon sy'n newydd i'r DU neu nad ydynt mewn swyddi hyfforddi.
    - d. Yng Ngogledd Iwerddon, hwyluso digwyddiad i arddangos mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y pum ymddiriedolaeth iechyd a gofal cymdeithasol ac annog dull rhanbarthol o ymdrin â chymorth a rhaglenni sefydlu ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol.
  - **Cefnogi rhaglenni sefydlu cyson.** Buom yn gweithio gyda GIG Lloegr i wreiddio'r rhaglen sefydlu safonol ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol a lanswyd yn 2022. Yn ddiweddar, gwnaethom benodi'r Athro Mala Rao a Partha Kar i gefnogi'r gwaith o gyflwyno'r rhaglen sefydlu ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol ymhellach, ac annog mwy i fanteisio ar raglen sefydlu Croeso i Ymarfer yn y DU (WtUKP). Rydym yn parhau i gynnal ein rhaglen WtUKP ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol ac rydym yn disgwyl cefnogi 11,000 ohonynt drwy'r rhaglen eleni.
  - **Cefnogi adborth effeithiol.** Gwnaethom ddatblygu sesiwn hyfforddi gyda'r nod o gefnogi adborth tecach a byddwn yn dechrau treialu hyn yn ystod cam 3.

- 
- **Cefnogi meddygon locwm.** Meddygon locwm yw cyfran sylweddol o weithlu meddygol y DU ac, o ystyried y pwysau sydd ar ofal iechyd ar hyn o bryd, bydd mwy o ddibyniaeth arnynt. Bydd meddygon locwm yn aml yn rhoi gwybod am brofiadau gwael o amgylcheddau gwaith. Cânt eu lleoli mewn amgylcheddau heb raglenni sefydlu priodol, a disgwylir iddynt dderbyn llawer iawn o waith heb ddim hyfforddiant na datblygiad. Pan fydd problemau'n codi ynghylch eu hymarfer, bydd eu contractau'n aml yn cael eu terfynu heb adborth na chymorth. Rydym yn gweithio gyda chyflogwyr i'w hannog i sefydlu staff locwm yn briodol, sicrhau eu bod yn gweithio mewn amgylchedd cynhwysol a chefnogol, a sicrhau eu bod yn cael adborth effeithiol—ac os bydd rhywbeth yn mynd o'i le, yr ymdrinnir yn deg â'r mater.

## Gwella ein dealltwriaeth

- **Pennu cwmpas gwaith ymchwil i ganfod ymyriadau effeithiol.** Nod y gwaith ymchwil yw darganfod pa fecanweithiau sydd ar waith mewn cyrff dynodedig—a all fod yn gysylltiedig â ph'un a yw eu hatgyfeiriadau'n gymesur ai peidio. Yna, gallai mecanweithiau y gwelwyd bod cysylltiad cryf rhyngddynt ac atgyfeiriadau cymesur gael eu hargymell i gyrrff dynodedig eraill er mwyn iddynt eu rhoi ar waith. Mae'r gwaith pennu cwmpas bellach wedi'i gwblhau ac mae tendr wrthi'n cael ei lunio'n derfynol. Caiff y gwaith ymchwil hwn ei gomisiynu fel rhan o gam 3.
- **Cynnal sgan cyflym er mwyn asesu beth mae sefydliadau eraill yn y sector a reoleiddir yn ei wneud yn wyneb anghymesuredd.** Gwnaethom archwilio'r gwahaniaethau posibl a welir gan sefydliadau rheoleiddio eraill yn y DU (h.y. yn yr unigolion a atgyfeirir at eu prosesau addasrwydd i ymarfer). O edrych ar y wybodaeth sydd ar gael, daeth y darn hwn o waith i'r casgliad bod gwahaniaethau'n bodoli mewn sefydliadau rheoleiddio eraill ym maes gofal iechyd a thu hwnt mewn perthynas ag amrywiol nodweddion gwarchoddedig a demograffeg.

## Canolbwyntio ar ofal sylfaenol

- **Canolbwyntio ar ofal sylfaenol:** Caiff hyn ei fonitro bob chwarter a chaiff y data eu rhannu â chydweithwyr allgymorth. Rydym yn cymryd rhan yng ngweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant safonau proffesiynol GIG Lloegr er mwyn ystyried sut i gefnogi prosesau disgyblu teg mewn gofal sylfaenol lleol a byddwn yn monitro effaith yr ymgysylltu hwn yn ystod cam 3 yn 2024.

## Gwerthuso

- 28 Her rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yw deall sut y gallwn fod yn sicr y bydd y gwaith a wnawn yn sicrhau'r newidiadau sy'n angenrheidiol er mwyn cyrraedd y targed. Y sylfaen dystiolaeth fwyaf dibynadwy ar gyfer yr hyn sy'n achosi anghymesuredd yw *Fair*

---

*to Refer?* – a nododd fod y ffactorau hyn yn gymhleth ac yn amlweddol dros ben. Gwnaethom ddibynnu'n sylweddol ar y dystiolaeth hon wrth gynllunio'r rhaglen—a grëwyd gennym i gael ei chyflwyno fesul cam fel y gallem ddysgu wrth fynd yn ein blaen. Gwnaethom gynnal asesiad ansoddol a nodi mesurau interim er mwyn ein helpu i ddeall effeithiau'r gwaith rydym wedi'i wneud drwy ddadansoddiad manwl o'r manteision. Fodd bynnag, mae'r amser y mae'n ei gymryd i gynnal gwerthusiad dibynadwy ac ystyrlon yn golygu nad ydym yn gallu aros am ddeilliannau o'r fath cyn datblygu cam nesaf y gwaith. Rydym yn gweithio gyda'r wybodaeth sydd gennym ac yn addasu ein gweithgarwch wrth i wybodaeth fwy dibynadwy ddod ar gael. Rydym yn bwriadu rhannu ein canfyddiadau o'r mesurau interim pan fyddant yn barod mewn adroddiadau i'r Cyngor yn y dyfodol.

- 29 Mae ymarfer mapio manteision wedi cael ei gwblhau ar gyfer yr holl elfennau i'w cyflawni ac rydym hefyd wedi nodi mesuriadau sylfaenol. Ar gyfer y manteision hynny lle mae digon o wybodaeth ar gael, rydym wedi gwerthuso i ba raddau y mae'r manteision hynny'n cael eu gwireddu. Byddwn yn parhau i ddatblygu hyn ar gyfer meysydd eraill cyn gynted ag y bydd y wybodaeth sy'n angenrheidiol i gwblhau'r gwerthusiad ar gael.

**Gweithgarwch allweddol: Rydym wedi cwblhau dau gam o weithgarwch ac wedi datblygu trydydd.**

## Gweithgarwch cam 3

- 30 Caiff cam 3 ei gyflawni rhwng mis Rhagfyr 2023 a mis Medi 2024. Yn ystod cam 3, byddwn yn cyrraedd pwynt hanner ffordd yr amserlen darged. Wrth ddatblygu cam 3, gwnaethom ddefnyddio'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth a gawsom drwy gydol camau 1 a 2 ac ystyried yn ofalus p'un a ydym yn manteisio i'r eithaf ar ein hysgogiadau mewnol a'n dylanwad allanol ai peidio. Rydym wedi ceisio dod o hyd i weithgareddau a fydd yn cael yr effaith fwyaf o ran parhau i gefnogi'r trywydd cadarnhaol rydym wedi'i weld hyd yma yn ein data ar anghymesuredd mewn atgyfeiriadau gan gyflogwyr.

## Camau gweithredu â blaenoriaeth y GMC ar gyfer 2024

- 31 **Cyflawni camau gweithredu o'n harchwiliad staff a'n gweithdy** er mwyn nodi unrhyw ysgogiadau sydd gan y GMC i gefnogi diwylliannau teg yn y gweithle. Cododd y cam gweithredu hwn o'n myfyrdod ar ddiwedd cam 1 lle y gwelsom fod ffocws trwm ar addasrwydd i ymarfer yn y gwaith prosiect. Rydym am wneud yn siŵr ein bod yn defnyddio holl ysgogiadau'r GMC ym mhob un o'n cyfarwyddiaethau. Hefyd, byddwn yn defnyddio'r gwerthusiad o'r archwiliad i ystyried sawl syniad, er enghraifft archwilio ein prosesau ailddilysu ar gyfer mecanweithiau i ymgorffori atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.

- 
- 32 **Cyflwyno hyfforddiant gwrth-ragfarn ymhellach i bawb sy'n gwneud penderfyniadau addasrwydd i ymarfer** er mwyn lliniaru'r risg o ragfarn o blaid awdurdod wrth ddelio ag atgyfeiriadau gan gyflogwyr at staff gweithredol sy'n casglu tystiolaeth i ategu penderfyniadau. Mae hyn yn adeiladu ar lwyddiant ein hyfforddiant gwrth-ragfarn ar gyfer atgyfeiriadau gan gyflogwyr i gofrestryddion cynorthwyol, cynghorwyr cyswllt cyflogwyr ac archwilwyr achos yn ystod cam 1 a cham 2.
- 33 **Adolygu ein mecanweithiau ar gyfer defnyddio gwybodaeth gyd-destunol i gefnogi'r broses gwneud penderfyniadau**, yn dilyn newidiadau i'r ffurflen atgyfeirio ar gyfer swyddogion cyfrifol (sy'n casglu gwybodaeth am atgyfeiriadau gan gyflogwyr). Yn ystod cam 2, gwnaethom werthuso'r newidiadau a wnaethom yn ystod cam 1 i'r ffurflen atgyfeirio ar gyfer swyddogion cyfrifol gan gynnwys casglu gwybodaeth gyd-destunol am atgyfeiriad mewn modd systematig. Bydd yr adolygiad hwn yn canolbwyntio ar y ffordd rydym yn prosesu ac yn asesu'r wybodaeth gyd-destunol honno.
- 34 **Adolygiad ar ôl gweithredu o'r mecanwaith adborth** a gyflwynwyd yn ystod cam 2 rhwng brysbennu a swyddogion cyfrifol. Bydd hyn yn ein helpu i nodi unrhyw bwyntiau dysgu pellach y gallwn eu casglu wrth fabwysiadu'r ddolen adborth hon – ac a oes angen unrhyw newidiadau ychwanegol i'r broses hon er mwyn ei helpu i redeg yn fwy effeithlon.
- 35 **Gwneud newidiadau i'n systemau er mwyn cofnodi gwybodaeth a atgyfeirir atom am feddygon sydd eisoes yn ein gweithdrefnau (honiad o amhariad)**. Ers mis Rhagfyr 2020, gofynnir i swyddogion cyfrifol siarad â chynghorydd cyswllt cyflogwyr cyn atgyfeirio gwybodaeth ychwanegol a all gyrraedd ein trothwy ar gyfer ymchwilio. Tynnodd adolygiad ar ôl gweithredu o'r newidiadau hyn sylw at y ffaith nad ydym yn gallu nodi honiad o amhariad a wneir gan swyddog cyfrifol mewn modd systematig ar hyn o bryd. Drwy gategoreiddio ffynhonnell honiad o amhariad yn ein system, byddwn yn gallu dadansoddi cymesuredd mewn tueddiadau atgyfeirio yn fwy effeithiol a monitro honiadau o amhariad a godir gan swyddogion cyfrifol – er mwyn rhoi ymyriadau wedi'u targedu ar waith drwy allgymorth er mwyn darganfod pam na chafodd y pryderon hyn eu codi yn yr atgyfeiriad cychwynnol.
- 36 **Ystyried cyflwyno ffurflen atgyfeirio ar gyfer atgyfeiriadau gan gyflogwyr a wneir gan bersonau sy'n gweithredu mewn cymhwyster cyhoeddus (PAPC) nad ydynt yn dod drwy swyddogion cyfrifol ar hyn o bryd** a gwneud yn siŵr y cânt eu cyfeirio drwy'r swyddog cyfrifol a'r cynghorydd cyswllt cyflogwyr. Drwy sgysiau â thimau gweithredol yn dilyn newidiadau i'r ffurflen atgyfeirio ar gyfer swyddogion cyfrifol yn ystod cam 1, gwelsom nad oedd pob atgyfeiriad gan gyflogwr yn cael ei sianelu drwy'r mecanwaith hwn. Felly, byddwn yn ystyried cyflwyno ffurflen ychwanegol er mwyn sicrhau bod pob cyflogwr yn ystyried y cwestiynau tegwch a gyflwynwyd yn ystod cam 1.

- 37 **Blaenoriaethu rhoi argymhellion adolygiad [Singh/Forde](#) ar waith, yn ogystal â'r adolygiad o degwch rheoleiddiol sy'n helpu i gyrraedd y targed ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.** Rydym wedi canfod nifer o ryngddibyniaethau rhwng y nodau ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, adolygiad Singh/Forde a'r adolygiad o degwch rheoleiddiol – felly rydym yn bwriadu defnyddio'r argymhellion o'r adolygiadau hyn i gefnogi prosiect atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.

**Tabl 4: Argymhellion â blaenoriaeth**

| Adolygiad     | Argymhelliad  | Gweithgarwch cam 3 atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr  |
|---------------|---|--|
| Singh Forde 1 | <p>Mae'n arfer gorau, mewn achosion lle nad oes risg uniongyrchol i ddiogelwch cleifion, i bryderon gael eu codi naill ai ag un o gynghorwyr cyswllt cyflogwyr y GMC, lle bo un ar gael, neu swyddog cyfrifol.</p> <p>Ar ôl cael atgyfeiriad gan gyflogwr, dylai'r GMC ofyn a oes ymdrechion wedi cael eu gwneud i gysylltu â'r swyddog cyfrifol ac, os nad oes, dylai annog y sawl sy'n atgyfeirio i ymgynghori ag ef cyn cymryd unrhyw gamau pellach.</p> | <p>Bydd rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn ystyried cyflwyno ffurflen atgyfeirio ar gyfer personau sy'n gweithredu mewn cymhwyster cyhoeddus er mwyn gwneud yn siŵr y cânt eu cyfeirio drwy swyddog cyfrifol a chynghorydd cyswllt cyflogwyr lle bo modd. Bydd hyn yn sicrhau y caiff materion systemig ac amgylcheddol eu hystyried, ac y caiff gwiriadau diduedd eu cynnal er mwyn sicrhau bod yr atgyfeiriad yn deg.</p> |
| Singh Forde 3 | <p>Dylai ymddiriedolaethau a byrddau ledled y DU ystyried defnyddio system ddigidol i rannu arferion da o ran trin a datrys cwynion yn lleol – fel ffordd o ddysgu a gwella'n barhaus.</p>  | <p>Yn ystod cam 2, datblygodd ein tîm allgymorth (gyda chefnogaeth cymrawd clinigol) fframwaith ar gyfer canfod a dosbarthu a storio arferion da o ran trin cwynion yn lleol.</p> <p>Yn ystod cam 3, byddwn yn treialu'r mecanweithiau ar gyfer casglu arferion da ac yn ystyried sut y byddwn yn eu rhannu ac yn annog sefydliadau lleol i fabwysiadu dull tebyg.</p>   |

|                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| <p>Singh Forde<br/>13</p>        | <p>Dylai'r GMC sicrhau bod hyfforddiant a/neu gyngor gan arbenigwyr mewnol neu allanol ar gael i dimau perthnasol ar faterion sy'n gysylltiedig â chyfathrebu, agwedd a/neu ymddygiad meddyg; ymwybyddiaeth ddiwylliannol, cymhwysedd a sensitifrwydd; gwybodaeth am amrywiaeth; a dileu rhagfarn wrth wneud penderfyniadau addasrwydd i ymarfer.</p>  |   |
| <p>Singh Forde<br/>15</p>        | <p>Dylai'r GMC ystyried sut mae'n sicrhau ei hun bod ei benderfyniadau'n deg ac yn ddiragfarn, a ph'un a yw'r systemau a'r prosesau sydd eisoes ar waith yn briodol ai peidio.</p> <p>Mae hyn yn cynnwys monitro rhagweithiol er mwyn canfod amrywiadau sy'n gysylltiedig ag ethnigrwydd mewn timau a datblygu fframweithiau i adolygu arferion.</p> <p>O ystyried y niferoedd bach sydd dan sylw, ystyriaethau cymysgedd achosion, a'r risg o ddrysu, dylid defnyddio dadansoddiadau fel dull o wella'n barhaus yn fewnol a'u hesbonio'n ofalus. Credwn hefyd y gall eraill wneud cyfraniad pwysig yn y maes hwn.</p> | <p>Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant gwrth-ragfarn gan gynnwys agweddau ar gymhwysedd diwylliannol i'r rhaglen addasrwydd i ymarfer ac yn gwreiddio'r hyfforddiant mewn pecynnau sefydlu a hyfforddiant gorfodol.</p> <p>Byddwn yn cyflwyno hyfforddiant gwrth-ragfarn gan gynnwys agweddau ar gymhwysedd diwylliannol i'r rhaglen addasrwydd i ymarfer ac yn gwreiddio'r hyfforddiant mewn pecynnau sefydlu a hyfforddiant gorfodol.</p> |
| <p>Tegwch Rheoleiddiol<br/>4</p> | <p>Dylai pob pennaeth ddefnyddio dull a methodoleg yr adolygiad o benderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol i ystyried penderfyniadau o'r fath, asesu'r risg o ragfarn wrth wneud penderfyniadau a datblygu cynllun</p>  |   |

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
|                        | gwella a gwerthuso a'i roi ar waith (RFR 4)   |  |
| Tegwch Rheoleiddiol 12 | Dylai Addysg a Safonau, Addasrwydd i Ymarfer, Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol a Chofrestru ac Ailddilysu asesu lefel y risg o ragfarn sy'n gysylltiedig â chynnwys dyfarniadau/asesiadau gan arbenigwyr allanol wrth wneud penderfyniadau rheoleiddiol, a datblygu dull cymesur o ganfod a rheoli rhagfarn trydydd parti, a lliniaru'r risg o ragfarn o blaid awdurdod. |  |

## Dylanwadu ar eraill

- 38 **Comisiynu gwaith ymchwil i ganfod yr arferion gorau o ran trin cwynion yn lleol:** O'r dystiolaeth ansoddol a gasglwyd drwy sgysiau ein tîm allgymorth ynghylch tegwch, rydym wedi nodi amrywiadau mewn arferion ymhlith cyrff dynodedig. Mae hyn wedi ein hysgogi i archwilio hyn yn fanylach er mwyn deall y tueddiadau a'r gwahaniaethau mewn arferion rhwng cyrff dynodedig cymesur ac anghymesur. Rydym yn bwriadu cyhoeddi'r gwaith ymchwil hwn a rhannu'r arferion da a welwyd.
- 39 **Treialu mecanweithiau i rannu arferion da â'r system yn dilyn gwaith a gwblhawyd yn ystod cam 2 – i ddatblygu fframwaith ar gyfer canfod a dosbarthu arferion da.** Yn ystod cam 2, datblygodd ein tîm allgymorth (gyda chymorth cymrawd clinigol) fframwaith ar gyfer canfod arferion da. Yn ystod cam 3, byddwn yn treialu'r mecanweithiau ar gyfer casglu, dosbarthu a rhannu arferion da, ac yn annog sefydliadau lleol drwy ein timau allgymorth i fabwysiadu dull tebyg.
- 40 **Ymgysylltu â gweithgorau safonau proffesiynol GIG Lloegr er mwyn darganfod sut i gefnogi tegwch mewn gofal sylfaenol, wrth wneud penderfyniadau ac mewn gweithgareddau ehangach sy'n ymwneud â chydarddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.** Rydym yn parhau i weithio'n agos gyda gweithgorau safonau proffesiynol GIG Lloegr er mwyn sicrhau bod ein negeseuon ynghylch tegwch yn gydgysylltiedig, a'n bod yn parhau i fod yn ymwybodol o waith arall sy'n cael effaith yn y sector hwn. Rydym yn arbennig o awyddus i ehangu ein dylanwad i faes gofal sylfaenol gan fod gwaith yn ystod camau 1 a 2 wedi canolbwyntio ar ofal eilaidd. Rydym yn cydnabod bod angen

---

gwneud mwy o waith i fynd i'r afael â'n targedau yn y maes hwn – os ydym am barhau i weld tuedd tuag at i lawr mewn atgyfeiriadau anghymesur.

41 **Gwella dealltwriaeth swyddogion cyfrifol o'r gwiriadau diduedd y dylent eu cynnal cyn atgyfeirio at y GMC – er mwyn iddynt gefnogi atgyfeiriadau teg yn fwy effeithiol.** Yn ystod cam 2, gwnaethom werthuso'r newidiadau a wnaethom yn ystod cam 1 i'r ffurflen atgyfeirio ar gyfer swyddogion cyfrifol. Tynnodd y gwerthusiad sylw at y ffaith nad oedd swyddogion cyfrifol yn deall yn iawn beth mae gwiriad diduedd yn ei olygu. Byddwn yn datrys hyn drwy wneud yn siŵr ein bod yn:

- nodi pwy ddylai fod yn cwblhau gwiriad diduedd o'r ffurflen
- cryfhau geiriad y ffurflen i annog pob atgyfeiriad gan swyddog cyfrifol i ddod drwy'r ffurflen atgyfeirio ar gyfer swyddogion cyfrifol
- parhau â sgysiau 'Tegwch mewn Pryderon' y tîm allgymorth er mwyn annog swyddogion cyfrifol i ystyried tegwch yn gynharach yn eu trafodaethau, a gwreiddio'r cwestiynau ynglŷn â thegwch yn y ffurflen atgyfeirio
- trefnu gwerthusiad pellach o'r broses hon pan fydd y newidiadau hyn wedi'u hintegreiddio'n llawn.

42 **Pennu cwmpas gwaith pellach i gefnogi'r gweithlu SAS.** Gwnaethom nodi yn yr arolwg SAS yn 2020 fod 30% o feddygon SAS wedi dioddef bwlio, tanseilio neu aflonyddu yn y gwaith yn 2019 – naill ai gan gydweithwyr neu gan gleifion a'u teuluoedd. Byddwn yn ystyried pa gwestiynau y gellid eu cynnwys mewn unrhyw arolygon yn y dyfodol er mwyn mynd ar drywydd hyn. Mae ein tîm allgymorth hefyd yn ystyried ymgysylltu ymhellach â meddygon SAS.

## Cydweithio

43 **Trafod cyfleoedd gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) i gefnogi diwyllianau teg yn y gweithle drwy gydweithio i wella gwaith tîm amlddisgyblaethol.** Rhannu canfyddiadau ein gwaith ymchwil ar dystiolaeth o arferion da â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC). Deilliodd y darn hwn o waith o ymarfer sganio'r gorwel/meincnodi a gynhaliwyd yn ystod cam 2. Drwy gydweithio â'r NMC, credwn y bydd negeseuon ar y cyd sy'n targedu timau meddygol amrywiol yn cael mwy o effaith ac yn fwy pellgyrhaeddol.

44 **Parhau i gydweithio'n agos ag NHS Resolution (NHSR) gan gynnwys treialu sgysiau ar y cyd yn Llundain** gydag uwch arweinwyr ar eu data ar ddisgyblaeth, rhannu'r hyn a ddysgwyd o'u rhaglen sgysiau tosturiol a'n rhaglen hyfforddiant ymddygiad proffesiynol ar ddiogelwch cleifion (PBPS) a pharhau i gefnogi menter 'Being Fair 2' y corff. Drwy'r sgysiau hyn, rydym yn awyddus i adeiladu ar berthynas hirdymor ag NHSR—sydd wedi bod yn hynod effeithiol o ran meithrin gwaith cydweithredol sy'n cael llawer o effaith

---

rhwng yr holl reoleiddwyr sy'n ymwneud â llywodraethu clinigol. Byddwn yn ystyried canlyniadau'r cynllun peilot er mwyn deall a fyddai'n werth cyflwyno hyn y tu allan i Lundain.

## Datblygu ein dealltwriaeth o newidiadau i'r dirwedd leol

- 45 **Byddwn yn ymchwilio i newidiadau allweddol yn yr amgylchedd allanol ac yn datblygu naratif ar y rhain. Ein nod yw deall yn well pa newidiadau lleol a all fod yn sail i welliannau mewn data ar anghymesuredd a'n galluogi i asesu a chefnogi cynaliadwyedd.** Ceir llawer o ffactorau sy'n dylanwadu ar atgyfeiriadau anghymesur. Drwy ddeall newidiadau yn yr amgylchedd ehangach, rydym yn gobeithio creu darlun o'r gwaith allanol a mewnol sydd wedi effeithio ar ein targedau, gan gynnwys y canlynol:
- fframwaith newydd y Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC) i asesu cynwysoldeb amgylcheddau lleol.
  - adroddiad gwerthuso safonau cwynion yr Ombwdsmon Seneddol a Gwasanaeth Iechyd (PHSO) mewn perthynas â thrin cwynion yn lleol.
  - y Fframwaith Ymateb i Ddigwyddiadau Diogelwch Cleifion (PSIRF) sy'n annog diwylliannau lleol sy'n canolbwyntio ar ddysgu, nid beio.
- 46 **Parhau i weithio gyda'r gwledydd datganoledig er mwyn deall tirweddau lleol ar draws y pedair gwlad.** Drwy barhau i ganolbwyntio ar ein swyddfeydd cenedlaethol, rydym yn ceisio sicrhau y caiff ein cynnydd ei gynnal ledled y DU.

**Gweithgarwch allweddol:** Rydym wedi bwrw golwg dros adroddiad Fair to Refer? a'r holl wybodaeth werthuso rydym wedi llwyddo i'w chael o gamau 1 a 2 i'w bwydo i mewn i'n cynllun cam 3 ar gyfer 2024.

## Ein gofynion ar gyfer y system am y flwyddyn i ddod

- I gyrff dynodedig rannu sut maent yn canfod ac yn defnyddio gwiriadau effeithiol a diduedd cyn gwneud atgyfeiriad at y GMC er mwyn mynd i'r afael ag anghymesuredd.
- I gyrff dynodedig rannu arferion da â'u cymheiriaid ar fynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur at y GMC.
- I gyrff dynodedig ystyried sefydlu grwpiau cynghori swyddogion cyfrifol gydag aelodaeth amrywiol er mwyn sicrhau cymesuredd mewn materion disgyblu ac atgyfeirio. I gyrff dynodedig rannu arferion gorau o ran sefydlu'r grwpiau cynghori hyn.

- 
- I'r GIG ledled y DU (ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon) fandadu'r rhaglen sefydlu a lansiwyd yn ddiweddar ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd sy'n cynnwys rhaglen sefydlu Croeso i Ymarfer yn y DU, ac sy'n cwmpasu'r pynciau y tynnir sylw atynt yn rhaglen sefydlu'r GIG ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol.
  - I'r GIG ledled y DU (ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon) ddatblygu a darparu adnoddau gwrth-hiliaeth mewn partneriaeth â'r gweithlu ethnig leiafrifol.
  - I arweinwyr y system flaenoriaethu gweithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy newid sefydliadol a chynlluniau gweithlu, gan fod hynny'n allweddol i sicrhau gweithlu a gefnogir yn dda.
  - I reoleiddwyr/cyrff gwella'r system ystyried y ffordd y maent yn datblygu fframweithiau ar gyfer asesu tegwch yn y gweithle a deall effaith y fframweithiau hyn. Er enghraifft, sut mae fframwaith y Comisiwn Ansawdd Gofal ar gyfer asesu camau disgyblu mewn perthynas â staff ethnig leiafrifol yn dod yn ei flaen.
  - I fyrddau gofal integredig / byrddau integredig ar y cyd / systemau gofal integredig ac arweinwyr eraill y system sicrhau eu bod yn monitro ac yn mesur effaith gyffredinol gweithgarwch ac ymyriadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Nid diben yw gweithgarwch ac ymyriadau, ond llwybr tuag at gyflawni deilliannau.
  - I bartneriaid a rhanddeiliaid allweddol gyfathrebu a chydweithio â'i gilydd ar weithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn sicrhau bod ein blaenoriaethau'n cyd-fynd a'n bod yn ychwanegu at ymdrechion ein gilydd.

# Diwylliannau hyfforddi teg

## Diwylliannau hyfforddi teg

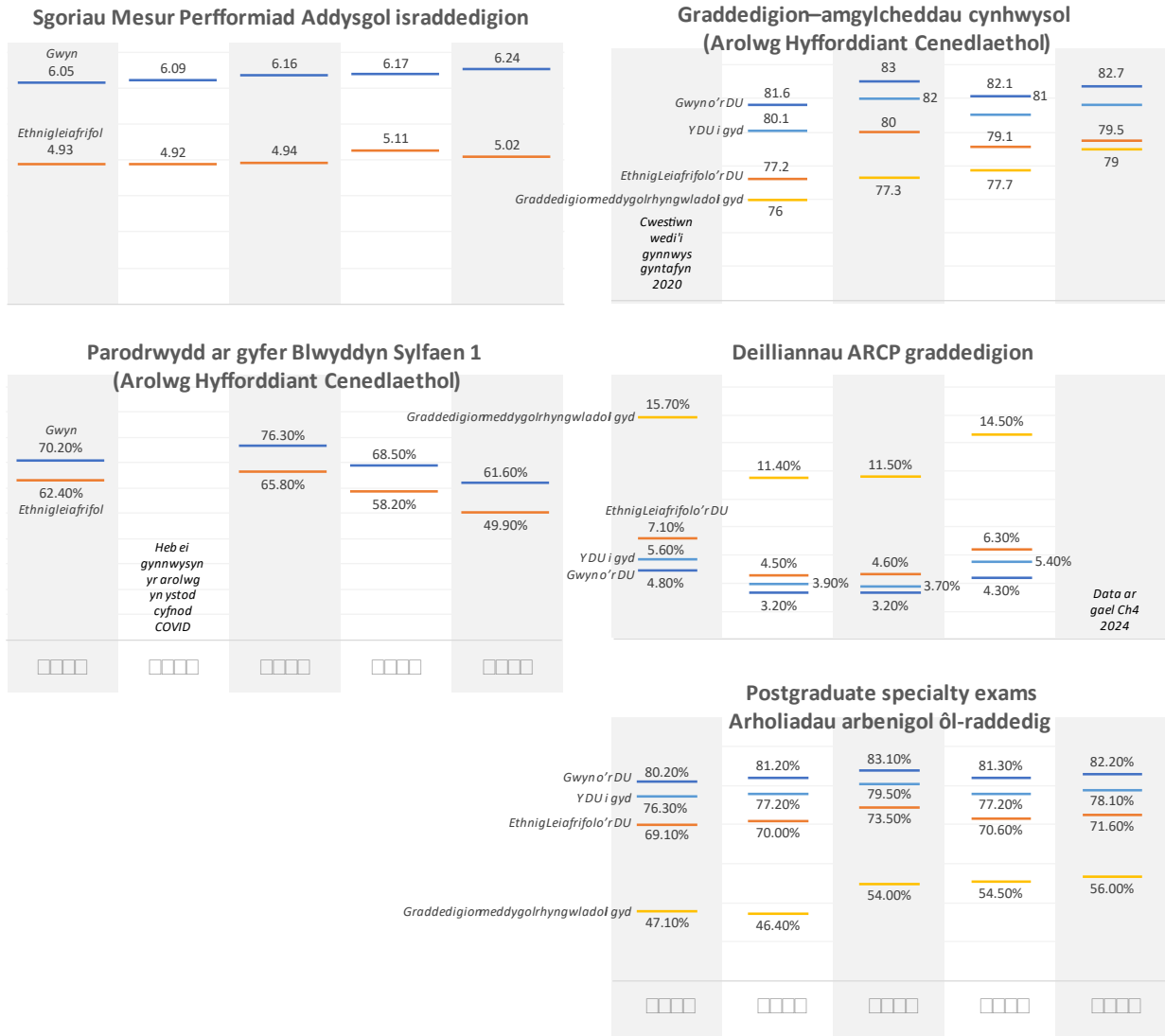
- 47 Bob blwyddyn, byddwn yn adrodd ar fesurau allweddol i dracio cynnydd mewn hyfforddiant israddedig, sylfaenol ac ôl-raddedig. Rydym yn parhau i ganolbwyntio ar ethnigrwydd a lleoliad cymhwyster meddygol sylfaenol, gan mai'r rhain yw'r rhagfynegyddion cryfaf ar gyfer cyrhaeddiad gwahaniaethol.
- 48 Mae hwn yn darged uchelgeisiol, sy'n ceisio achosi newid ar hyd taith hyfforddi gyfan meddyg, sy'n gallu cymryd dros 15 mlynedd ac sy'n cynnwys llawer o sefydliadau. Mae ein gwaith yn canolbwyntio ar fynd i'r afael ag achosion sylfaenol anfantais ar lefel system, sefydliadau ac unigolion. Bydd llawer o'r gwersi a ddysgir yn berthnasol i nifer o nodweddion gwarchoddedig.
- 49 Mae cryn dipyn o weithgarwch ar y gweill yn y GMC ac ym mhob rhan o'r system i sicrhau'r newidiadau sy'n angenrheidiol i gau'r bylchau. Bydd yn cymryd amser i'r newidiadau gael eu gwreiddio a bydd oedi cyn y gellir gweld yr effaith ar fesurau mynegai deilliannau meddygon dan hyfforddiant.

## Y Mesurau Mynegai

- 50 Mae'r pum mesur mynegai rydym yn adrodd arnynt wedi cael eu diweddarau ers ein hadroddiad diwethaf yn 2023 (gweler Ffigur 1 a Thabl 4).
- 51 Mae bwlch cyrhaeddiad sylweddol yn parhau ar draws yr holl fesurau mynegai rydym yn eu tracio ac mae'n dal i fod ar lefelau sy'n cyfiawnhau gweithredu parhaus drwy'r system gyfan.
- 52 Mae newid mewn mesurau ôl-raddedig yn awgrymu y gallem fod yn gweld effaith gynnar camau gweithredu a gymerwyd gan ddeoniaid graddedigion a cholegau a chyfadranau brenhinol meddygol. Yn y tri mesur ar gyfer graddedigion (amgylchedd cynhwysol, ARCP ac arholiadau) mae'r bwlch cyrhaeddiad wedi symud i gyfeiriad cadarnhaol ar gyfer y ddau grŵp, ond mae'r gwelliant yn fwy amlwg ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol na meddygon arbenigol dan hyfforddiant Du ac ethnig leiafrifol o'r DU.
- 53 Mae'n bosibl bod hyn yn adlewyrchu'r cynlluniau peilot ar raddfa fawr sy'n canolbwyntio ar ddysgwyr sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol neu'r ffaith bod mentrau wedi'u targedu fel gwell rhaglenni sefydlu a pharatoi ar gyfer arholiadau yn fwy llwyddiannus o

ran mynd i'r afael â rhai o'r risgiau ([a nodwyd gan Kath Woolf](#)) sy'n benodol i'r grŵp hwn, fel diffyg gwybodaeth a phrofiad mewn perthynas â'r GIG a diffyg profiad o asesiadau'r DU.

**Ffigur 1: Mesurau Mynegai ar gyfer Diwyllianau Hyfforddi Teg\***



\* Gweler y troednodyn o dan dabl 4

**Tabl 5: Mesurau Mynegai ar gyfer Diwylliannau Hyfforddi Teg\***

| Mesur mynegai   |                       | 2019         | 2020        | 2021          | 2022          | 2023                    |
|---|-----------------------|--------------|-------------|---------------|---------------|-------------------------|
| <b>Sgoriau Mesur Perfformiad Addysgol israddedigion</b>                               | Gwyn                  | 6.05         | 6.09        | 6.16          | 6.17          | 6.24                    |
|   | Ethnig leiafrifol     | 4.93         | 4.92        | 4.94          | 5.11          | 5.02                    |
|   | <b>Gwahaniaeth</b>    | <b>1.12</b>  | <b>1.17</b> | <b>1.22</b>   | <b>1.06</b>   | <b>1.22<sup>†</sup></b> |
| Y gwahaniaeth rhwng sgoriau Mesur Perfformiad Addysgol deigradd cymedrig.             |                       |              |             |               |               |                         |
| <b>Asesiadau israddedig</b>   | DATA DDIM AR GAEL ETO |              |             |               |               |                         |
| Y gwahaniaeth rhwng cyfraddau llwyddo cymedrig mewn asesiadau ysgolion meddygol.      |                       |              |             |               |               |                         |
| <b>Parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 (F1) (Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol)</b> | Gwyn                  | 70.2%        | HEB EI      | 76.3%         | 68.5%         | 61.6%                   |
|   | Ethnig leiafrifol     | 62.4%        | GYNNW       | 65.8%         | 58.2%         | 49.9%                   |
|   | <b>Gwahaniaeth</b>    | <b>7.8pc</b> | YS YN       | <b>10.5pc</b> | <b>10.3pc</b> | <b>11.7pc</b>           |
| Y gwahaniaeth mewn parodrwydd   |                       |              | YR          |               |               |                         |
|   |                       |              | AROLW       |               |               |                         |
|   |                       |              | G YN        |               |               |                         |
|   |                       |              | YSTOD       |               |               |                         |

\* Nodyn rhybudd ar gyfer 2020/21: Mae'n debygol y bydd COVID-19 wedi effeithio ar ganlyniadau'r ARCP a chanlyniadau arholiadau rhwng 2020 a 2023. [Roedd yr ARCPs yn cynnwys deilliannau COVID newydd](#), sef newidiadau a gafodd eu cyflwyno ac yna eu dileu mewn ymateb i'r pandemig. Cafodd llawer o arholiadau eu gohirio, eu canslo neu eu newid. Mae data hanesyddol ar y Mesur Perfformiad Addysgol wedi cael eu diwygio i adlewyrchu data demograffig newydd sy'n cael eu casglu ar gyfer meddygon dan hyfforddiant. Ni fydd sgoriau'r Mesur Perfformiad Addysgol yn parhau ar ôl 2023. Mae gwaith ymchwil yn cael ei wneud er mwyn dod o hyd i fesurau amgen ar hyn o bryd. Cyn 2023, roedd ffigurau arholiadau ôl-raddedig yn cynnwys pawb a safodd arholiadau colegau brenhinol. Roedd hyn yn cynnwys y rhai na chânt eu rheoleiddio gan y GMC, fel y rhai sy'n sefyll arholiadau arbenigol mewn hyfforddiant craidd neu sylfaenol. Er mwyn adlewyrchu deilliannau hyfforddiant arbenigol uwch yn well, mae'r ffigurau wedi cael eu diweddarau i gynnwys y rhai mewn rhaglenni hyfforddiant arbenigol uwch ar adeg yr arholiad yn unig.

| Mesur mynegai  |  | 2019   | 2020   | 2021  | 2022   | 2023   |
|--|--|--|--|---|--|--|
| hunangofnodedig ar gyfer y swydd F1 gyntaf.  |  |  | CYFNOD COVID   |   |  |  |
| <b>Israddedigion – amgylcheddau cynhwysol (Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol)</b><br>Y gwahaniaeth yn y canfyddiad o gynwysoldeb yr amgylchedd hyfforddi. Sgôr allan o 100.                                     | Gwyn o'r DU<br>Ethnig leiafrifol o'r DU<br><b>Gwahaniaeth</b><br><br>Y DU i gyd<br>Graddedigion meddygol rhyngwladol i gyd<br><b>Gwahaniaeth</b> | CWESTIWN<br>WEDI'I<br>GYNNWYS<br>GYNTAF<br>YN<br>2020                  | 81.6<br>77.2<br><b>4.4</b><br><br>80.1<br>76.0<br><b>4.1</b>           | 83.0<br>80.0<br><b>3.0</b><br><br>82.0<br>77.3<br><b>4.7</b>          | 82.1<br>79.1<br><b>3.0</b><br><br>81.0<br>77.7<br><b>3.3</b>           | 82.7<br>79.5<br><b>3.2</b><br><br>81.6<br>79.0<br><b>2.6</b>           |
| <b>Deilliannau ARCP graddedigion</b><br>Y gwahaniaeth yng nghyfran y deilliannau anfoddfaol yn yr Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd (ARCP) ar gyfer meddygon sylfaen ac arbenigol dan hyfforddiant. | Gwyn o'r DU<br>Ethnig leiafrifol o'r DU<br><b>Gwahaniaeth</b><br><br>Y DU i gyd<br>Graddedigion meddygol rhyngwladol i gyd<br><b>Gwahaniaeth</b> | 4.8%<br>7.1%<br><b>2.3pc</b><br><br>5.6%<br>15.7%<br><b>10.1pc</b>     | 3.2%<br>4.5%<br><b>1.3pc</b><br><br>3.9%<br>11.4%<br><b>7.5pc</b>      | 3.2%<br>4.6%<br><b>1.3pc</b><br><br>3.7%<br>11.5%<br><b>7.8pc</b>     | 4.3%<br>6.3%<br><b>2.0pc</b><br><br>5.4%<br>14.5%<br><b>9.1pc</b>      | AR<br>GAE<br>L<br>CH3<br>2024  |
| <b>Arholiadau arbenigol ôl-raddedig</b> Y gwahaniaeth mewn cyfraddau llwyddo cymedrig ar gyfer arholiadau hyfforddeion arbenigol.  | Gwyn o'r DU<br>Ethnig leiafrifol o'r DU<br><b>Gwahaniaeth</b><br><br>Y DU i gyd<br>Graddedigion meddygol rhyngwladol i gyd<br><b>Gwahaniaeth</b> | 80.2%<br>69.1%<br><b>11.1pc</b><br><br>76.3%<br>47.1%<br><b>29.2pc</b> | 81.2%<br>70.0%<br><b>11.2pc</b><br><br>77.2%<br>46.4%<br><b>30.8pc</b> | 83.1%<br>73.5%<br><b>9.6pc</b><br><br>79.5%<br>54.0%<br><b>25.5pc</b> | 81.3%<br>70.6%<br><b>10.7pc</b><br><br>77.2%<br>54.5%<br><b>22.7pc</b> | 82.2%<br>71.6%<br><b>10.6pc</b><br><br>78.1%<br>56.0%<br><b>22.1pc</b> |

**Tabl 5 parhad (Niferoedd – N)**

**Sgoriau Mesur Perfformiad Addysgol  
israddedigion**

| Blwyddyn Mesur                                    |                          | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Perfformiad Addysgol                              |                          |      |      |      |      |      |
| Cymhwyster<br>Meddygol Sylfaenol a<br>Grŵp Ethnig |                          | N    | N    | N    | N    | N    |
| Adroddiad yn ôl<br>Grŵp ethnig o'r DU             | Gwyn o'r DU              | 4368 | 4200 | 4042 | 4098 | 4157 |
|   | Ethnig leiafrifol o'r DU | 2604 | 2810 | 3042 | 3410 | 3568 |

**Parodrwydd ar gyfer F1 (Arolwg  
Hyfforddiant Cenedlaethol)**

| Blwyddyn arolwg                                   |                          | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Cymhwyster<br>Meddygol Sylfaenol a<br>Grŵp Ethnig |                          | N    |      | N    | N    | N    |
| Adroddiad yn ôl<br>Grŵp ethnig                    | Gwyn o'r DU              | 4179 |      | 3203 | 3076 | 3237 |
|   | Ethnig leiafrifol o'r DU | 2448 |      | 1990 | 2275 | 2504 |

**Ôl-raddedigion – cynwysoldeb (Arolwg  
Hyfforddiant Cenedlaethol)**

| Cynwysoldeb                                       |                                      | 2019 | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|---|--------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|
| Cymhwyster<br>Meddygol Sylfaenol a<br>Grŵp Ethnig |                                      | N    | N     | N     | N     | N     |
| Adroddiad yn ôl<br>Grŵp ethnig o'r DU             | Gwyn o'r DU                          |      | 15855 | 23915 | 23993 | 23214 |
|   | Ethnig leiafrifol o'r DU             |      | 6781  | 11675 | 12273 | 12523 |
| Cymhwyster meddygol<br>sylfaenol                  | Y DU                                 |      | 23330 | 36726 | 37326 | 36757 |
|   | Graddedigion meddygol<br>rhyngwladol |      | 3474  | 7770  | 8941  | 9923  |

**Arholiadau arbenigol ôl-raddedig**

| Blwyddyn                         |                                      | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|----------------------------------|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Adroddiad yn ôl                  |                                      | N     | N     | N     | N     | N     |
| Grŵp ethnig o'r DU               | Gwyn o'r DU                          | 9889  | 7206  | 10510 | 9450  | 9618  |
|                                  | Ethnig leiafrifol o'r DU             | 4793  | 3662  | 5479  | 5061  | 5354  |
| Cymhwyster meddygol<br>sylfaenol | Y DU                                 | 15159 | 11209 | 16579 | 15014 | 15446 |
|                                  | Graddedigion meddygol<br>rhyngwladol | 3058  | 2693  | 4795  | 5691  | 6758  |

## Deilliannau ARCP graddedigion

| Blwyddyn ARCP                    |   | 2019        | 2020  | 2021  | 2022  |
|----------------------------------|---|-------------|-------|-------|-------|
| Adroddiad yn ôl                  | Cymhwyster<br>Meddygol Sylfaenol a<br>Grŵp Ethnig | N           | N     | N     | N     |
|                                  | Grŵp ethnig o'r DU                                | Gwyn o'r DU | 32174 | 31866 | 32527 |
|                                  | Ethnig leiafrifol o'r DU                          | 15441       | 15981 | 16813 | 17699 |
| Cymhwyster meddygol<br>sylfaenol | Y DU  | 49200       | 49458 | 51011 | 51613 |
|                                  | Graddedigion meddygol<br>rhyngwladol              | 7279        | 8485  | 10352 | 12397 |

- 
- 54 Mae'n hollbwysig bod yr unedau cymorth proffesiynol a llesiant, deoniaid graddedigion a cholegau a chyfadranau brenhinol meddygol yn cydweithio â'i gilydd i ymgorffori mentrau o safon wedi'u targedu fel y rhai y dangoswyd eu bod yn gweithio mewn busnes craidd. Mae hyn yn angenrheidiol er mwyn sicrhau bod hyfforddeion a gymhwysodd dramor ym mhob arbenigedd yn cael mynediad teg. Mae hyn yn dibynnu ar argaeledd cyllid ar gyfer datblygu a chyflawni mentrau. Bydd angen cymorth gan arweinwyr system y GIG ac mae'n bosibl y bydd hyn yn gydnabyddiaeth i'r cyfraniad posibl at y strategaethau ehangach ar gyfer y gweithlu, gan gynnwys cadw staff a lleihau nifer y swyddi gwag ar gyfer meddygon ymgynghorol, yn ogystal â'r achos moesol a chyfreithiol sydd i'w gyflwyno.
- 55 Mae data'r ARCP yn dangos bod y bwllch yn cau i raddau, ond mae'r gwelliannau mwy a welwyd yn 2021 a 2022 wedi cymryd cam yn ôl ac mae angen deall hyn. Gall fod yn gysylltiedig â gwrthdroi'r hyblygrwydd a gyflwynwyd yn ystod y pandemig, gan gynnwys caniatáu i hyfforddeion gamu ymlaen heb gyflawni'r holl gymwyseddau/asesiadau sy'n ofynnol fel arfer.
- 56 Mae'r diffyg gwelliant o ran y ddau fynegai ar gyfer addysg feddygol gynnar yn siomedig. Nid yw'r Mesur Perfformiad Addysgol yn dangos dim newid ac mae parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 wedi dirywio ac mae angen deall hyn. Mae gwaith yn mynd rhagddo i wella parodrwydd ar gyfer F1 ond bydd yn cymryd llawer o amser a disgwylir y bydd modd mesur yr effaith o 2025 ymlaen.

**Canfyddiad allweddol:** Yn y tri mesur ar gyfer graddedigion (amgylchedd cynhwysol, ARCP ac arholiadau) mae'r bwllch cyrhaeddiad wedi symud i gyfeiriad cadarnhaol ar gyfer y ddau grŵp, ond mae'r gwelliant yn fwy amlwg ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol na hyfforddeion arbenigol Du ac ethnig leiafrifol o'r DU. Nid yw hyn yn welliant o ran mynegeion sy'n canolbwyntio ar hyfforddiant israddedig a sylfaenol, ac mae'r ail o'r rhain wedi gwaethygu o flwyddyn i flwyddyn ers 2019.

## Perfformiad a ragwelir

- 57 Rydym yn dal yn ymrwymedig i dracio effaith newidiadau i'r system ar y mesurau mynegai. Ar gyfer pob mesur mynegai, rydym wedi llunio rhagolwg wedi'i ddiweddarau ([Atodiad C](#)), a ddangosir ochr yn ochr â rhagolwg cyfeirio o'r hyn a fyddai'n ddisgwyliedig o 2021 pe na bai'r un o'r ffactorau sylfaenol sy'n sail i'r metrigau yn newid. Mae ein modelau rhagweld yn seiliedig ar y nifer bach o bwyntiau data sydd ar gael fesul mesur mynegai. O ganlyniad i hynny, nid yw'r modelau rhagweld trywydd cyfredol yn gallu canfod newid yn ddibynadwy, yn hytrach na bod y modelau'n rhagweld na fydd dim newid. O'r herwydd, ni all y rhagolygon roi gwybodaeth ddibynadwy eto ynghylch p'un a ydym ar y trywydd iawn i gyrraedd y targedau ai peidio.

- 58 Fodd bynnag, ceir tystiolaeth glir o gynnydd sylweddol mewn gweithgarwch i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad ym mhob sefydliad addysgol. Disgwylir i'r rhain arwain at welliannau yn y mesurau mynegai dros wahanol amserlenni.

**Canfyddiad allweddol:** Ceir ansicrwydd cynhenid yn yr uchelgais i ddileu anghydraddoldeb o bob rhan o system gymhleth. Nid oes gan fodelau rhagweld ddigon o ddata i roi sicrwydd ystyrlon. I liniaru hyn, mae trefniadau llywodraethu ein rhaglenni yn cynnwys pwyntiau gwirio rheolaidd i fyfrio a gwerthuso hyder yn y rhaglen waith er mwyn cyflawni ein huchelgais.

## Trosolwg o'r rhaglen waith ers yr adroddiad diwethaf

- 59 Mae diwylliannau hyfforddi teg wedi gwneud cynnydd da ar y cyd â phartneriaid allanol o ran cyflawni ein rhaglen waith. Rydym wedi gwneud y canlynol:
- Herio sefydliadau addysgol i ddatblygu cynlluniau gweithredu uchelgeisiol er mwyn mynd i'r afael â'r bylchau cyrhaeddiad yn eu rhanbarthau, eu gwledydd a'u harbenigeddau a monitro eu heffaith. Rydym wedi atgyfnerthu ein dull ein hunain o asesu cynlluniau gweithredu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, er mwyn gwella ein heffeithiolrwydd o ran dwyn sefydliadau i gyfrif ac ychwanegu gwerth at y sefydliadau hynny sy'n mynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad.
  - Gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau rhanddeiliaid allweddol i ddileu anghydraddoldeb systemig drwy gyd-greu canllawiau, cynadleddau a digwyddiadau i ysgogi camau gweithredu a gweithgorau ar y cyd.
  - Bwrw ymlaen â'r gwaith o werthuso cynlluniau peilot i brofi eu heffaith a dechrau canfod cyfleoedd i wreiddio'r rhai sy'n llwyddiannus mewn busnes craidd. Rydym wedi canolbwyntio ar y canlynol:-
    - a. Cymorth i addysgwyr.
    - b. Paratoi ar gyfer arholiadau ac adborth.
    - c. Mentora.
  - Cyhoeddi data a gwybodaeth newydd ar amrywiaeth ehangach o nodweddion personol er mwyn ehangu ein sgysiau â rhanddeiliaid ynglŷn â gwahaniaethau rhwng gwahanol grwpiau.
- 60 Er mwyn rheoli'r lefel uchel o ansicrwydd sy'n rhan annatod o'r gwaith hwn, un agwedd allweddol ar drefniadau llywodraethu ein rhaglen yw cynnal gwerthusiad blynyddol gyda rhanddeiliaid o'r tebygolrwydd y bydd y rhaglen waith yn mynd i'r afael ag achosion sylfaenol anghydraddoldeb yn llwyddiannus, a thrwy hynny ddileu'r bwlch cyrhaeddiad. Mae hyn yn cynnwys bwrw golwg dros dystiolaeth sy'n deillio o gynlluniau peilot.

- 
- 61 Mae data'r ARCP yn dangos bod y bwlch yn cau i raddau, ond mae'r gwelliannau mwy a welwyd yn 2021 a 2022 wedi cymryd cam yn ôl ac mae angen deall hyn. Gall fod yn gysylltiedig â gwrthdroi'r hyblygrwydd a gyflwynwyd yn ystod y pandemig, gan gynnwys caniatáu i feddygon dan hyfforddiant gamu ymlaen heb gyflawni'r holl gymwyseddau/asesiadau sy'n ofynnol fel arfer.
- 62 Mae'r diffyg gwelliant o ran y ddau fynegai ar gyfer addysg feddygol gynnar yn siomedig. Nid yw'r Mesur Perfformiad Addysgol yn dangos dim newid ac mae parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 wedi dirywio ac mae angen deall hyn. Mae gwaith yn mynd rhagddo i wella parodrwydd ar gyfer F1 ond bydd yn cymryd llawer o amser a disgwylir y bydd modd mesur yr effaith o 2025 ymlaen.
- 63 Mae ein modelau rhagweld yn seiliedig ar y nifer bach o bwyntiau data sydd ar gael fesul mesur mynegai. O ganlyniad i hynny, nid yw'r modelau rhagweld trywydd cyfredol yn gallu canfod newid yn y mesurau mynegai yn ddibynadwy. Felly, ni all y rhagolygon roi sicrwydd i ni ynghylch p'un a ydym ar y trywydd iawn i gyrraedd y targedau ai peidio.
- 64 Yn 2015, gwnaethom gomisiynu gwaith ymchwil [Fair training pathways](#) i ganfod y problemau sy'n achosi cyrhaeddiad gwahaniaethol. Mae ein rhaglen waith yn seiliedig ar y gwaith hwn a gwaith ymchwil dilynol, yn ogystal ag ymgysylltu mewnol ac allanol.
- 65 Os bydd ein gwaith yn llwyddo i fynd i'r afael â'r materion a nodwyd, yna dylai cyrhaeddiad gwahaniaethol – ynghyd â mathau eraill o anfantais ac annhegwch – leihau yn eu tro.
- 66 Mae'r arwyddion cynnar yn dangos ein bod ar drywydd cadarnhaol.
- Rydym wedi llwyddo i ysgogi camau gweithredu ac ymgysylltu gan randdeiliaid allweddol, gan gynnwys mewn meysydd lle mae ein cylch gwaith rheoleiddio yn gyfyngedig.
  - Mae ein hymyriadau ein hunain – sydd wedi'u dylunio i helpu'r system i ddatblygu tystiolaeth – wedi cael eu gwerthuso'n gadarnhaol ac mae rhanddeiliaid yn gweithredu arnynt.
  - Mae ein camau gweithredu hefyd yn annog rhanddeiliaid i werthuso eu hymyriadau eu hunain, gan gynnig y potensial i ddatblygu mwy fyth o dystiolaeth.
- 67 Oherwydd diffyg tystiolaeth hanesyddol o effaith ymyriadau, mae rhagweld effaith gwaith i gau bylchau cyrhaeddiad yn parhau i fod yn anodd.
- Rydym yn gweithio gyda system wasgaredig (colegau brenhinol, sefydliadau hyfforddi graddedig, ysgolion meddygol, ac eraill) – ac ni fydd y newidiadau yr un fath.

- Mae hyd y llwybrau hyfforddi yn golygu y bydd yn cymryd amser i weld effaith unrhyw newid yn y mesurau deilliannau.

- 68 Gwnaethom greu adolygiad ansoddol rheolaidd mewn ymateb i'r her barhaus hon. Mae ein hadolygiad ansoddol wedi'i ddylunio i asesu p'un a yw ein gwaith yn llwyddiannus ai peidio, ac a yw'n debygol o barhau i fod yn llwyddiannus o ran mynd i'r afael â materion a nodir mewn gwaith ymchwil.
- 69 Byddwn yn defnyddio tystiolaeth o flwyddyn i flwyddyn wrth i'r adolygiad dyfu, er mwyn dod yn llai damcaniaethol ynglŷn â'n llwyddiant, a'i effaith ar fetrigau lle bo modd.
- 70 Roeddem o'r farn bod ein cynnydd o ran cyflawni ein rhaglen waith eleni yn dda, ac rydym yn disgwyl i hyn fod yn wir yn y cyfnod nesaf hefyd yn seiliedig ar ein gwaith arfaethedig. Fodd bynnag, ceir tystiolaeth glir o gynnydd sylweddol mewn gweithgarwch i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad ym mhob sefydliad addysgol. Disgwylir i'r rhain arwain at welliannau yn y mesurau mynegai dros wahanol amserlenni.
- 71 Er mwyn rheoli'r lefel uchel o ansicrwydd sy'n rhan annatod o'r gwaith hwn, un agwedd allweddol ar drefniadau llywodraethu ein rhaglen yw cynnal gwerthusiad blynyddol gyda rhanddeiliaid o'r tebygolrwydd y bydd y rhaglen waith yn mynd i'r afael ag achosion sylfaenol anghydraddoldeb yn llwyddiannus, a thrwy hynny ddileu'r bwlch cyrhaeddiad. Mae hyn yn cynnwys bwrw golwg dros dystiolaeth sy'n deillio o gynlluniau peilot.

**Canfyddiad allweddol:** Mae'n dal yn anodd rhagweld newid i fylchau cyrhaeddiad, ond, yn ôl ein hadolygiad ansoddol blynyddol a adolygir gan gymheiriaid, mae ein cynnydd yn dda. Mae ein gwaith yn cyd-fynd â'r ffactorau sy'n achosi cyrhaeddiad gwahaniaethol fel y gwelir yn ein gwaith ymchwil a gomisiynwyd.

**Canfyddiad allweddol:** Ceir ansicrwydd cynhenid yn yr uchelgais i ddileu anghydraddoldeb o bob rhan o system gymhleth. Nid oes gan fodelau rhagweld ddigon o ddata i roi sicrwydd ystyrlon. I liniaru hyn, mae trefniadau llywodraethu ein rhaglenni yn cynnwys pwyntiau gwirio rheolaidd i fyfyrion a gwerthuso hyder yn y rhaglen waith er mwyn cyflawni ein uchelgais.

- 72 Yn 2023, mae ein rhaglen diwylliannau hyfforddi teg wedi gwneud cynnydd da ar y cyd â phartneriaid allanol o ran cyflawni gweithgareddau ein rhaglen waith. Mae'r gweithgareddau allweddol yn cynnwys:
- Herio sefydliadau addysgol i ddatblygu cynlluniau gweithredu uchelgeisiol er mwyn mynd i'r afael â'r bylchau cyrhaeddiad yn eu rhanbarthau, eu gwledydd a'u harbenigeddau a monitro eu heffaith. Rydym wedi atgyfnerthu ein dull ein hunain o asesu cynlluniau gweithredu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, er mwyn gwella ein heffeithiolrwydd o ran dwyn sefydliadau i gyfrif ac ychwanegu gwerth at y sefydliadau hynny sy'n mynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad.

- Gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau rhanddeiliaid allweddol i ddileu anghydraddoldeb systemig drwy gyd-greu canllawiau, cynadleddau a digwyddiadau i ysgogi camau gweithredu a gweithgorau ar y cyd.
- Bwrw ymlaen â'r gwaith o werthuso cynlluniau peilot a sicrhau eu bod yn cael effaith.
- Datblygu ein dull o brofi eu heffaith a dechrau canfod cyfleoedd i roi gwerth ychwanegol i sefydliadau hyfforddi graddedigion, colegau a chyfadranau brenhinol yn eu gwaith i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad a gwreiddio'r rhai sy'n llwyddo mewn busnes craidd. Rydym wedi canolbwyntio ar y canlynol:
  - a. Cymorth i addysgwyr
  - b. Paratoi ar gyfer arholiadau ac adborth
  - c. Mentora.
- Cyhoeddi data a gwybodaeth newydd ar amrywiaeth ehangach o nodweddion personol er mwyn ehangu ein sgysiau â rhanddeiliaid ynglŷn â gwahaniaethau rhwng gwahanol grwpiau, a sut i fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn.

## Cynnydd ers yr adroddiad diwethaf

### Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb wrth recriwtio a dethol

- 73 Rydym wedi sefydlu gweithgor ar y cyd â'r pwyllgor **Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol (MDRS)** i fynd i'r afael â rhwystrau annheg mewn prosesau recriwtio i arbenigeddau, gan gyd-gynhyrchu egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn arwain colegau a chyfadranau brenhinol meddygol sy'n gyfrifol am ddatblygu manylebau person a helpu MDRS i wella ei ganllaw i ymgeiswyr. Rydym yn disgwyl y bydd manylebau diwygiedig ar gyfer unigolion ST1/CT1 ar gael ar gyfer recriwtio newydd-ddyfodiaid o fis Awst 2025 ymlaen, ac ar gyfer recriwtio i raddau uwch o fis Awst 2026 ymlaen.

### Paratoi'n well ar gyfer arholiadau

- 74 Mae [egwyddorion newydd o ran cymorth ar gyfer arholiadau](#) i fynd i'r afael â'r bwlch dyfarnu wedi cael eu cyhoeddi gan yr Academi Colegau Meddygol Brenhinol (AoMRC), a'u datblygu ar y cyd â ni a Chynhadledd y Deoniaid Graddedigion Meddygol (COPD). Maent yn nodi naw egwyddor sy'n ymwneud â chymorth cyffredinol a chymorth ar gyfer arholiadau penodol i feddygon dan hyfforddiant a sut a phryd y gallai cymorth wedi'i dargedu fod yn briodol. Mae hyn yn gosod cyfeiriad clir ar gyfer yr holl Golegau a

---

Chyfadrannau Brenhinol Meddygol i sicrhau eu bod yn cymryd camau priodol i ddileu anghydraddoldebau systemig sy'n cyfrannu at y bwlch cyrhaeddiad.

- 75 Byddwn yn gweithio gyda'r AoMRC i ganfod dulliau o fonitro'r ffordd y caiff yr egwyddorion newydd pwysig hyn eu rhoi ar waith.
- 76 Rydym wedi cwblhau'r **gwerthusiad o'r cynllun peilot paratoi ar gyfer arholiadau o'r enw 'dosbarth meistr CASC'** ac rydym yn cynllunio ar gyfer cyhoeddi'r adroddiad terfynol. Cafodd y cwrs deuddydd paratoi ar gyfer arholiadau clinigol ei gynnal fel cynllun peilot gan Goleg Brenhinol y Seiciatryddion a'i ariannu gan y GMC a GIG Lloegr. Dros 16 mis, cymerodd 183 o feddygon dan hyfforddiant o bob rhan o Gymru, Lloegr a'r Alban ran mewn dosbarth meistr CASC, a meddygon a oedd wedi cymhwyso dramor oedden y rhan fwyaf ohonynt.
- 77 [Cafodd cyfweiliadau ansoddol eu cynnal gan Brifysgol Edge Hill](#) er mwyn deall y bylchau dysgu yr aeth y cwrs i'r afael â nhw. Canfu fod y cwrs wedi helpu ymgeiswyr i wybod beth i'w ddisgwyl ac i ymarfer mewn amgylchedd cefnogol lle nad oes llawer yn y fantol. Roedd y cyfranogwyr yn arbennig o werthfawrogl o'r adborth hynod bersonol. Aeth i'r afael â bylchau mewn gwybodaeth ynghylch y canlynol: -
- Cynlluniau marcio arholwyr, rheoli amser a strwythuro atebion
  - Diffyg ymwybyddiaeth o'r adnoddau sydd ar gael er mwyn helpu i baratoi ar gyfer arholiadau
- 78 Soniodd rhai cyfranogwyr am y sicrwydd o gael cwrdd ag arholwyr a oedd yn raddedigion meddygol rhyngwladol eu hunain. Dywedodd un arall: ***Tan nawr, rwyf wedi bod yn gwneud hyn yn gwbl ddall. Roedd fel chwarae gêm heb gael esboniad o'r rheolau.***
- 79 Rydym wedi cofnodi canlyniadau arholiadau ar gyfer yr holl gyfranogwyr yn dilyn y dosbarth meistr a'u cymharu â chanlyniadau'r rhai nad oeddent yn rhan o'r cynllun peilot. **Roedd y canlyniadau'n dangos cyfradd lwyddo 10% yn uwch** ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol a ddilynodd y cwrs o gymharu â'r rhai na wnaethant gymryd rhan yn y cynllun peilot.
- 80 Y camau nesaf: Tynnodd yr adroddiad gwerthuso sylw at nifer o bwyntiau ar gyfer deoniaid graddedigion, colegau a chyfadrannau brenhinol meddygol a'r GMC sy'n cael eu datblygu.
- 81 Drwy'r **cynlluniau gweithredu sefydliadol** rydym wedi'u cael, gallwn eisoes weld mwy o ddiddordeb mewn cymorth i baratoi ar gyfer arholiadau.

---

## Gwella adborth ffurfiannol

- 82 Yn ddiweddar, gwnaethom gyhoeddi adroddiad o'r enw [Improving feedback in the context of differential attainment](#). Y gwaith hwn yw penllanw darn o waith ymchwil gan un o gymrodorion clinigol y GMC ar ansawdd yr adborth ffurfiannol a roddir i hyfforddeion, ac mae'n adeiladu ar adroddiad blaenorol o'r enw [Good conversations, Fairer feedback](#).
- 83 Mae'r adroddiad yn cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol i ddysgwyr ac addysgwyr, ac mae'n gwneud argymhellion sy'n canolbwyntio ar dri phrif faes rydym yn gweithio gyda'r GMC a rhanddeiliaid i'w datblygu:
- Safonau
  - Hyfforddiant i ddysgwyr ac addysgwyr
  - Dileu rhwystrau fel diffyg ymwybyddiaeth, amser a bai

## Gweithio gydag arweinwyr y system i fynd i'r afael ag annhegwch mewn addysg a hyfforddiant meddygol

- 84 Ym mis Mehefin, gwnaethom gyd-gynnal y trydydd digwyddiad 'Rhannu Arferion Da' blynyddol ynghyd ag Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol, Cynhadledd y Deoniaid Graddedigion Meddygol a'r Cyngor Ysgolion Meddygol. Mae'r digwyddiad yn sicrhau bod y mater hwn yn parhau i fod yn uchel ar agendâu sefydliadau ym mhob rhan o'r daith addysgol. Mae'n tynnu sylw at ymyriadau ymarferol sy'n ceisio sbarduno newid go iawn yn y system ac mewn diwylliant ac sy'n hyrwyddo dysgu ym mhob rhan o'r system. Mae'r digwyddiad yn cynnwys siaradwyr o Brifysgol y Frenhines Belfast, Ysgol Feddygol Southampton a Choleg Imperial Llundain, yn ogystal â Chymrodorion Clinigol GIG Lloegr a'r GMC.
- 85 Rydym yn parhau i gyflwyno'r gwaith hwn mewn cynadleddau a digwyddiadau addysgol allweddol fel Cynhadledd Datblygu Rhagoriaeth mewn Addysg Feddygol, a chynadleddau'r Gymdeithas Astudio Addysg Feddygol, y Gymdeithas Ryngwladol ar gyfer Addysg Proffesiynau Iechyd, ac Addysg GIG yr Alban.

**Canfyddiad allweddol:** Mae ein buddsoddiadau mewn gwaith ymchwil a gwerthuso mewn meysydd diddordeb allweddol (cymorth i addysgwyr, paratoi ar gyfer arholiadau, adborth a mentora) wedi tynnu sylw at atebion ymarferol ac wedi dangos y gallwn gau'r bwch cyrhaeddiad. Rydym wedi ysgogi camau gweithredu gan rhanddeiliaid a byddwn yn mynd ar drywydd hyn yn ystod 2024 gan ganolbwyntio ar wreiddio'r gwersi yn ein canllawiau a'n polisi sicrhau ansawdd.

---

## Deall anghydraddoldebau ehangach

- 86 Mae'r GMC yn gosod targedau wedi'u hanelu at y grwpiau sydd â'r anghydraddoldeb mwyaf o ran deilliannau, er bod ein gwaith wedi'i ddylunio i fod yn berthnasol i wahanol grwpiau. Ar ôl cyhoeddi [adroddiadau cynnydd manylach a oedd yn cynnwys dadansoddiad disgrifiadol ac un newidyn o amrywiaeth eang o nodweddion demograffig gan gynnwys statws economaidd-gymdeithasol](#) y llynedd, gwnaethom hefyd gomisiynu dadansoddiad o amrywiaeth o arholiadau ôl-raddedig er mwyn ein helpu i ddeall mwy am ble mae anghydraddoldebau yn ddilysrwydd rhagfynegol amrywiaeth o nodweddion, gan gynnwys cyrhaeddiad blaenorol, mesurau statws economaidd-gymdeithasol ac effeithiau braint addysgol a chroestoriadol.
- 87 Mae hyn yn ychwanegol at ddadansoddiad o [gwestiynau newydd yn yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ar ymddygiad gwahaniaethol a gyhoeddwyd am y tro cyntaf yn 2023](#). Roedd yr ymatebion i gwestiynau'r Arolwg yn dangos y canlynol:
- dywedodd un o bob pum meddyg dan hyfforddiant eu bod wedi cael adborth annheg neu orfeirniadol
  - dywedodd un o bob 10 meddyg dan hyfforddiant eu bod wedi cael eu bychanu'n fwriadol o flaen eraill
  - mae gan arbenigeddau â chyfran uwch o ymatebion negyddol i'r rhan fwyaf o'r cwestiynau hyn (llawfeddygaeth, meddygaeth frys, obstetreg a gynaecoleg) gyfran uwch o feddygon dan hyfforddiant sy'n dweud eu bod wedi dioddef bwlio neu aflonyddu neu wedi bod yn dyst i hynny yn eu swydd (12%, 10% a 16% yn y drefn honno, o gymharu ag 8% o'r holl feddygon dan hyfforddiant)
  - roedd meddygon ar gamau cynnar eu hyfforddiant wedi profi diwylliannau gwaith mwy negyddol na'u cydweithwyr ar lefelau hyfforddiant uwch. Dywedodd 38% o feddygon dan hyfforddiant rhaglen sylfaen eu bod yn clywed sylwadau sarhaus, stereoteipio neu jôcs ar sail nodweddion gwarchodedig unigolyn (o gymharu â 24% o feddygon dan hyfforddiant mewn swyddi arbenigol neu graidd).
- 88 Rydym yn gofyn i sefydliadau hyfforddi graddedigion ac eraill archwilio canlyniadau'r Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol fel y maent yn berthnasol iddynt, a gweithredu lle bo angen. Bydd ein timau sicrhau ansawdd yn monitro prosesau sicrhau ansawdd perthnasol, gan gynnwys cynlluniau gweithredu ar gyfer tystiolaeth bod hyn yn digwydd.

**Canfyddiad allweddol:** Arweiniodd cwestiynau newydd yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ar ymddygiad gwahaniaethol at wybodaeth ddyfnach am brofiadau meddygon dan hyfforddiant. Gall gwaith dadansoddi a sicrhau ansawdd ein helpu ni a'r rhai rydym yn eu rheoleiddio i wella amodau ar gyfer meddygon dan hyfforddiant sy'n profi ymddygiad gwahaniaethol.

---

## Ffocws ar gyfer 2024

- 89 Byddwn yn parhau i weithio ar y mentrau allweddol rydym wedi'u hamlinellu ac yn symud ymlaen i gyflawni argymhellion allweddol o'n gwaith ymchwil a'n gwerthusiadau.
- 90 Fodd bynnag, rydym yn parhau i fod yn ymwybodol bod gan lawer o'r rhain oblygiadau i adnoddau'r GIG sydd dan bwysau ac y bydd cynnydd yn dibynnu ar y gallu i sicrhau'r adnoddau hyn. Mae llawer o ffactorau y tu hwnt i'n rheolaeth uniongyrchol—y ffaith bod canlyniadau'n dibynnu ar waith ein rhanddeiliaid—ac, mewn llawer o achosion, y tu allan i reolaeth sefydliadau addysgol. Mae'n bosibl y bydd angen adnoddau ar gyfer blaenoriaethau mwy dybryd a digwyddiadau sy'n tarfu.
- 91 Bydd yn allweddol cynnal momentwm rhanddeiliaid er mwyn i ni ymdopi dros y flwyddyn nesaf. Ein blaenoriaeth ar gyfer 2024 yw helpu ein rhanddeiliaid i gynnal momentwm a sicrhau newid ystyrlon.

## Cydweithio â rhanddeiliaid mewn partneriaethau strategol

- 92 Gweithgor ar y cyd MDRS/GMC i fonitro'r ffordd y mae colegau'n rhoi'r egwyddorion newydd ar waith mewn manylebau person arbenigol mewn pryd ar gyfer 'cylch recriwtio 2025' a fydd yn dechrau yn 2024.
- 93 Cafodd egwyddorion cymorth ar gyfer arholiadau AoMRC eu lansio, a byddwn yn gweithio gydag AoMRC i sicrhau bod colegau'n rhoi'r egwyddorion pwysig hyn ar waith.

## Adeiladu ar ein data, ein gwaith ymchwil a'n gwerthusiadau i hyrwyddo newid

- 94 Datblygu dadansoddiad o amrywiaeth o elfennau, a gweithio i archwilio canlyniadau cwestiynau newydd yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ymhellach.
- 95 Ymgysylltu â sefydliadau hyfforddi er mwyn ymateb i argymhellion o werthusiadau a gwaith ymchwil diweddar mewn meysydd blaenoriaeth: Cymorth i addysgwyr, paratoi ar gyfer arholiadau, mentora ac adborth. Byddwn yn mynd ati i gyd-greu canllawiau newydd ac atgyfnerthu ein ffocws ar sicrhau ansawdd mewn ymateb i'r dystiolaeth newydd lle rydym yn gweld effaith. Rydym wedi dechrau ar ddarn newydd o waith sy'n canolbwyntio ar yr effeithiau a'r rhwystrau sy'n wynebu rhaglenni mentora mewn hyfforddiant i raddedigion. Mae'r cam casglu data bellach wedi'i gwblhau a byddwn yn darparu rhagor o ddiweddariadau yn adroddiadau 2024 yn y dyfodol wrth i'r gwaith hwn fynd rhagddo.

- 
- 96 Gwthio am roi'r argymhellion o'n hadroddiad a gyhoeddwyd yn ddiweddar ar wella adborth ffurfiannol ar waith ac ymgysylltu ag AoMRC wrth iddi ddatblygu canllawiau newydd ar adborth ar ôl arholiadau.

## Atgyfnerthu ein prosesau a'n cymorth i'n rhanddeiliaid:

- 97 Adolygu ein prosesau sicrhau ansawdd yn barhaus, yn ogystal â'r cwestiynau y byddwn yn eu gofyn i'n rhanddeiliaid.
- 98 Datblygu'r cwrs cymorth diwylliannol i hyfforddwy'r a gynhelir gan y tîm allgymorth

## Ein gofynion ar gyfer y system am y flwyddyn i ddod

- 99 I ddarparwyr addysg lleol ddiffinio'r ffordd y caiff addysgwyr yn y rolau meddygol a gydnabyddir gan y GMC eu hyfforddi a'u harfarnu er mwyn sicrhau bod hyfforddiant ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymdrin yn benodol â 'chyrhaeddiad gwahaniaethol'.
- Codi ymwybyddiaeth o fodolaeth bwlch cyrhaeddiad mewn perthynas â llawer o nodweddion gwarchoddedig a'r rhwystrau sy'n arwain at ddeilliannau gwaeth i ddysgwyr ar y cyrion
  - helpu addysgwyr i gael sgysiau tosturiol a dewr â dysgwyr am rwystrau y gallant eu hwynebu a gweithio gyda'i gilydd i ddod o hyd i ffyrdd o'u goresgyn.
- 100 I'r GIG ledled y DU (ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon) sicrhau bod adnoddau ar gael i unedau cymorth proffesiynol a llesiant a bod ganddynt fadad i ystyried cymorth i feddygon dan hyfforddiant o gefndiroedd ar y cyrion sy'n helpu i chwalu rhwystrau rhag datblygu.
- 101 I bartneriaid a rhanddeiliaid allweddol gyfathrebu a chydweithio â'i gilydd ar weithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn sicrhau bod ein blaenoriaethau'n cyd-fynd a'n bod yn ychwanegu at ymdrechion ein gilydd.
- 102 I ddeoniaid graddedigion ddatblygu gwell cymorth ar gyfer dysgwyr sy'n newydd i'r DU yn seiliedig ar y dystiolaeth gynyddol o effaith gadarnhaol fel gwell rhaglenni sefydlu, cymorth i baratoi ar gyfer arholiadau a mentora.
- 103 I'r holl golegau a chyfadranau brenhinol meddygol ddilyn [egwyddorion AoMRC ar gyfer paratoi ar gyfer arholiadau, adborth a chymorth i ymgeiswyr er mwyn mynd i'r afael â'r bwlch dyfarnu](#) a sicrhau y caiff ymgeiswyr mewn arholiadau eu cyfeirio at adnoddau i'w helpu i baratoi'n effeithiol ar gyfer asesiadau lle mae llawer yn y fantol.

- 
- 104 I sefydliadau werthuso effaith cynlluniau peilot a rhannu'r gwersi a ddysgir ag eraill ym mhob rhan o'r system.
- 105 I sefydliadau roi ar waith yr hyn a ddysgir o gynlluniau peilot a'u hadroddiadau gwerthuso, gan gynnwys y gwerthusiad o Ddosbarth Meistr CASC, gwreiddio sgysiaau trawsddiwylliannol tosturiol a dewr mewn hyfforddiant, a 'What supported your success?' - Archwiliad ansoddol o'r ffactorau sy'n gysylltiedig ag absenoldeb bwloch cyrhaeddiad ethnig mewn hyfforddiant arbenigol ôl-raddedig.
- 106 I golegau a chyfadrannau brenhinol meddygol, sefydliadau hyfforddi graddedigion ac ysgolion meddygol ddweud wrthym pa gamau y maent yn eu cymryd i fynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad yn eu sefydliad, rhanbarth, gwlad neu arbenigedd.
- 107 I MDRS a cholegau a chyfadrannau brenhinol meddygol roi argymhellion y gweithgor ar y cyd ar waith er mwyn chwalu rhwystrau annheg o fewn manylebau person a matricesau sgorio.
- 108 I ddeoniaid graddedigion a chyflogwyr / darparwyr addysg lleol ymateb i ganlyniadau'r Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ar gyfer cwestiynau'n ymwneud ag amgylchedd cynhwysol a gwahaniaethu.

---

# Sicrhau tegwch o fewn y GMC

## Sicrhau tegwch o fewn y GMC

- 109 Yn 2021, gwnaethom ddechrau cynnal [adolygiad o degwch rheoleiddiol](#). Ei brif nod oedd profi a sicrhau bod y rheolaethau presennol ar liniaru rhagfarn, monitro gwahaniaethau, a hyrwyddo tegwch ar draws ein swyddogaethau rheoleiddio mor gadarn â phosibl (nawr ac yn y tymor hwy). Y rhaglen waith i roi'r argymhellion ar waith yw pedwerydd piler ein dyheadau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac mae'n un a fydd yn cydfynd â'n hymrwymiaid hirdymor eraill.
- 110 Nid oedd yr adolygiad yn ceisio dangos nad oedd dim rhagfarn yn ein prosesau. Un o egwyddorion sylfaenol ein dull gweithredu oedd chwilio'n systematig am y risg o ragfarn yn ein gweithgareddau ac asesu'r rheolaethau rydym wedi'u rhoi ar waith i reoli'r risg honno.
- 111 Cafodd yr adolygiad a'r adroddiadau cysylltiedig eu cyhoeddi ym mis Chwefror 2023, ac roeddent yn cynnwys argymhellion, sy'n perthyn i bum prif faes:
- **Cyflwyno un set o egwyddorion gwneud penderfyniadau** – caiff y rhain eu cymhwyso at yr holl benderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol a nodwyd er mwyn hybu cysondeb yn ein holl swyddogaethau gwahanol.
  - **Atgyfnerthu sicrwydd ynglŷn â thegwch ar gyfer penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol\*** – er mwyn asesu rheolaethau gwrth-ragfarn a rhoi sicrwydd ym meysydd blaenoriaeth ein prosesau gwneud penderfyniadau rheoleiddiol.
  - **Ein dull o geisio sicrwydd allanol ynghylch tegwch ein gwaith** – bydd y rhain yn cael eu targedu'n well ac yn canolbwyntio ar feysydd ein gwaith lle rydym wedi nodi bod angen sicrwydd allanol i asesu cadernid mesurau diogelu a lliniaru ar gyfer tegwch a rhagfarn.
  - **Teilwra hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant** – er mwyn bodloni gofynion dysgu penodol staff mewn gwahanol rolau.

---

\* Cyfeiriwyd at y pwyntiau penderfynu hyn yn yr adolygiad o degwch rheoleiddiol fel pwyntiau penderfynu lle mae llawer yn y fantol – rydym bellach yn cyfeirio atynt fel penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol.

- 
- **Cyhoeddi data manylach am ein prosesau addasrwydd i ymarfer** – er mwyn dwyn ein hunain i gyfrif ynglŷn â'r ffordd y bydd y newidiadau a wnawn yn gweithio'n ymarferol.
  - **Parhau i wreiddio tegwch a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y ffordd y byddwn yn gweithio yn y dyfodol** – yn benodol pan fydd yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC) yn cyflwyno fframwaith rheoleiddio newydd ar gyfer gweithwyr iechyd proffesiynol.

## Cynnydd yn 2023

### Egwyddorion gwneud penderfyniadau

112 Rydym wedi gweithio gydag arweinwyr polisi ac arweinwyr gweithredol ym mhob rhan o'r GMC, ac wedi defnyddio arferion da gan gyrff eraill i ddatblygu un set o egwyddorion gwneud penderfyniadau. Bydd yr egwyddorion hyn yn sicrhau cysondeb ac yn ein helpu i gyflawni dull cymesur o wneud penderfyniadau rheoleiddiol statudol. Rydym wedi cyhoeddi'r egwyddorion yn llawn ar ein gwefan – maent yn cynnwys:

- cymesuredd
- gwrthrychedd
- tryloywder
- tegwch
- sicrhau bod penderfyniadau'n cael eu gwneud gan benderfynwyr priodol.

113 Maent yn ystyried elfennau technegol a chymhlethdodau ein prosesau gwneud penderfyniadau a byddant yn cael eu gwreiddio mewn canllawiau sy'n cefnogi prosesau gwneud penderfyniadau ym mhob rhan o'r sefydliad.

114 Rydym wedi asesu i ba raddau rydym yn dangos yr egwyddorion gwneud penderfyniadau yn ein penderfyniadau rheoleiddiol ar hyn o bryd. Rydym yn hyderus ein bod yn dangos yr egwyddorion hyn drwy gyfuniad o weithgareddau ar hyn o bryd, gan gynnwys:

- canllawiau a pholisïau gweithredol
- adolygu gan gymheiriaid a gwirio penderfyniadau
- dysgu o archwiliadau a gweithgareddau eraill
- mecanweithiau ar waith i sefydlu staff
- hyfforddiant a chynghor parhaus i gefnogi staff.

- 
- 115 Fodd bynnag, rydym hefyd yn glir bod cyfleoedd i ni atgyfnerthu'r ffordd rydym yn dangos yr egwyddorion hyn – a bydd cyflawni hyn yn sail i gamau eraill ein rhaglen tegwch rheoleiddiol.

## Penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol

- 116 Mae diffinio'r pwyntiau blaenoriaeth yn ein prosesau gwneud penderfyniadau rheoleiddiol yn rhan hollbwysig o'r gwaith hwn. Ar ôl i ni nodi'r pwyntiau hyn, gallwn sicrhau bod gennym sicrwydd cadarn ynghylch tegwch ein prosesau gwneud penderfyniadau ac atgyfnerthu mesurau gwrth-ragfarn.
- 117 Gwnaethom gynnal gweithdai manwl ym mhob rhan o'r GMC er mwyn archwilio ein pwyntiau penderfynu a'r mesurau sicrwydd presennol, er mwyn ein helpu i asesu a oedd tegwch a gwrth-ragfarn wedi'u cynnwys yn amlwg ynddynt. Byddwn yn parhau i benderfynu sut y gallem atgyfnerthu'r ffordd y caiff mesurau tegwch a gwrth-ragfarn eu hintegreiddio ymhellach mewn gweithgareddau gwneud penderfyniadau, e.e. o fewn canllawiau, gweithgareddau adolygu gan gymheiriaid ac ati. Byddwn yn adrodd ar hynny yn nes ymlaen eleni.
- 118 Yn dilyn y gweithdai, rydym wedi cytuno ar nifer terfynol o 42 o benderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol. Mae'r rhestr lawn o benderfyniadau wedi'i chyhoeddi ar ein gwefan. Rydym wedi amcangyfrif nifer y penderfyniadau a wnawn bob blwyddyn ar gyfer pob penderfyniad rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol ac wedi cyfrifo mai cwmpas y gwaith hwn yw tua 27,000 o benderfyniadau y flwyddyn.
- 119 Bydd y gwaith y mae cyfarwyddiaethau wedi bod yn ei wneud i wella a mireinio mesurau sicrwydd posibl ymhellach ar gyfer tegwch a rhagfarn yn sail i gynnwys eu cynlluniau gweithredu.

## Penderfynwyr a chynghorwyr

- 120 Efallai y bydd gan un penderfyniad rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol nifer o benderfynwyr neu efallai y bydd ganddo rywun sy'n cynghori'r penderfynwr. Bydd rhai penderfyniadau'n cael eu gwneud mewn grwpiau a bydd rhai'n cael eu gwneud gan unigolion. Mae'n hanfodol sicrhau ein bod yn helpu staff a chymdeithion sydd mewn rolau gwneud penderfyniadau (neu'n cefnogi prosesau gwneud penderfyniadau rheoleiddiol) i fodloni'r disgwyliadau uwch ohonynt o ran mynd ati i chwilio am ragfarn a'i rheoli.
- 121 Mae cwmpas y gwaith hwn yn cynnwys **333 o aelodau o staff** ym mhob rhan o'r GMC. ***Mae 276 ohonynt mewn rolau gwneud penderfyniadau*** megis swyddogion ymchwilio, archwilwyr achos a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ynghylch ceisiadau. ***Mae 57***

---

**ohonynt mewn rolau cyngtori** megis cyngorwyr cyswllt cyflogwyr a chynghorwyr gwirfoddol ar gyfer dileu, adfer a gwneud cais am drwydded.

- 122 Hefyd, mae **554 o gymdeithion** o fewn cwmpas y gwaith hwn, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt yn perthyn i'r Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol (MPTS).

## Dysgu a chymorth i benderfynwyr a chynghorwyr

- 123 Rydym wedi bod yn gweithio gyda chyflenwr allanol i ddatblygu hyfforddiant '**Tegwch mewn Penderfyniadau ar gyfer Gweithwyr Proffesiynol ym maes Rheoleiddio**' ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol. Caiff ei gyflwyno o drydydd chwarter 2024 ymlaen. Bydd yr hyfforddiant diwrnod llawn yn rhyngweithiol gydag astudiaethau achos yn canolbwyntio ar sut i fynd i'r afael â rhagfarn mewn senarios y gallai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol eu hwynebu – e.e. gweithio gyda sefydliadau trydydd parti, herio a rhoi/derbyn adborth am ragfarn ac ati. Bydd hefyd yn canolbwyntio ar sut i gymhwyso chwilfrydedd proffesiynol wrth wneud penderfyniadau o'r fath.
- 124 Rydym hefyd wedi cwblhau'r gwaith o integreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau yn ein gwaith newid corfforaethol/newid diwylliant drwy adolygu'r cymwyseddau ymddygiad – mae'r rhain yn seiliedig ar bedair thema:
- bod yn gynhwysol
  - dysgu'n barhaus
  - ffynnu gyda'n gilydd
  - arwain y ffordd.
- 125 Mae'r cymwyseddau hyn yn nodi'r agweddau a'r ffyrdd o weithio a ddisgwylir gan bawb yn y GMC ac fe'u gelwir yn 'ymddygiadau UnGMC' – maent yn berthnasol i staff ar bob lefel. Rydym hefyd wedi gwreiddio gofynion i sicrhau bod gan staff amcanion perfformiad blynyddol sy'n ymwneud â thegwch a chynwysoldeb ac sy'n berthnasol i'w rôl.
- 126 Roedd y rhan fwyaf o'r carfannau o gymdeithion yn cytuno bod hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn berthnasol i'w rolau. Rydym yn adolygu'r hyfforddiant presennol ac yn ei wella lle bo angen er mwyn adlewyrchu'r egwyddorion gwneud penderfyniadau. Rydym hefyd yn sicrhau bod yr hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn helpu carfannau o gymdeithion i fynd ati i chwilio am ragfarn a'i rheoli.

---

## Ffocws ar gyfer 2024

127 Rydym wedi dod o hyd i gyfleoedd i atgyfnerthu ymhellach y ffordd y gallwn wreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau yn ein prosesau gwneud penderfyniadau. Bydd hyn yn sail i gam nesaf ein gwaith a bydd yn cynnwys:

- adolygu prosesau sicrhau ansawdd er mwyn atgyfnerthu ymhellach ein prosesau sicrwydd ar gyfer tegwch a rhagfarn yn ein gweithgareddau rheoleiddio
- gwella trefniadau dadansoddi monitro data ar gyfer pob penderfyniad rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol
- gwreiddio tegwch a rhagfarn mewn prosesau adolygu gan gymheiriaid
- sicrhau bod ein harchwiliadau gwella parhaus yn cyd-fynd â'r penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol
- adolygu canllawiau ar gyfer penderfynwyr er mwyn atgyfnerthu ymhellach y ffordd y caiff tegwch a rhagfarn eu hystyried. Er enghraifft, rhagfarn trydydd parti a chefnogi penderfynwyr mewn perthynas â cheisio rhywfaint o sicrwydd gan sefydliadau trydydd parti.

128 Roedd yr adolygiad o degwch rheoleiddiol hefyd yn argymhell cyflwyno rhaglen o archwiliadau allanol treigl. Cafodd argymhelliad yr adolygiad ei ddatblygu i ddechrau er mwyn cyflawni rhaglen archwilio sy'n fwy gwerthfawr ac wedi'i threfnu'n gyson. Gofynnwyd am farn y rhai sy'n gwneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol ac arweinwyr gweithredol. Gwnaethom nodi heriau sylweddol sy'n gysylltiedig â'r dulliau arfaethedig, a ph'un a fydd archwiliadau o'r fath, ar hyn o bryd, yn gallu asesu tegwch pan fyddwn yn dymuno gwneud hynny ai peidio – o ystyried y ffaith nad ydym wedi rhoi mesurau sicrwydd cryfach ar waith eto mewn perthynas â thegwch. Rydym wedi myfyrio ar yr adborth hwn ac wedi dod i'r casgliad y dylem, o leiaf am y tro, newid i ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar gysoni ein gallu archwilio mewnol er mwyn sicrhau ei fod yn canolbwyntio ar benderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol, a sicrhau y caiff mecanweithiau sicrwydd ehangach a mwy cadarn eu rhoi ar waith er mwyn llenwi bylchau mewn sicrwydd allanol mewn perthynas â thegwch a rhagfarn yng ngweithgareddau'r 42 o benderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol. Felly, byddwn yn adolygu'r canlynol (ac yn adrodd ar gynnydd pellach ar hyn yn nes ymlaen eleni):

- bylchau mewn gweithgareddau sicrwydd allanol (ar hyn o bryd ac yn y dyfodol)
- pa rai o'r penderfyniadau hyn ddylai fod yn destun gweithgarwch sicrwydd allanol, ym mha drefn a pha mor rheolaidd.

129 Bydd swyddogaethau ym mhob rhan o'r GMC yn datblygu eu cynlluniau gweithredu manwl eu hunain. Bydd pecyn cymorth gweithredu yn cael ei ddatblygu er mwyn helpu

---

timau i ddatblygu a chyflawni eu cynlluniau gweithredu eu hunain. Bydd y pecyn cymorth yn cynnwys gwybodaeth am sut i wneud y canlynol:

- cyfathrebu â thimau er mwyn eu helpu i ymwneud â'r gwaith hwn
- archwilio rhagfarnau mewn gwahanol leoliadau ac ystyried sut y gellir dileu eu heffaith ar benderfyniadau a wneir neu gyngor a roddir
- ystyried, dilyn a gwreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau mewn gweithgareddau rheoleiddio a recriwtio ar gyfer rolau sy'n gysylltiedig â phenderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol
- sicrhau y caiff mesurau sicrwydd a lliniaru ar gyfer tegwch a rhagfarn eu rhoi ar waith.

130 Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol ers y llynedd drwy bennu'r egwyddorion gwneud penderfyniadau rheoleiddio newydd yn derfynol a nodi rhestr derfynol o benderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol. Mae'r naill a'r llall yn gerrig milltir pwysig, ac maent yn sylfaen ar gyfer datblygu camau eraill y gwaith a fydd yn dilyn.

131 Er bod gennym fwy o gynnydd i'w gyflawni o ran y mesurau sicrwydd a datblygu cynlluniau gweithredu lleol, rydym mewn sefyllfa dda i gymryd y camau nesaf hynny. Mae'r cynnydd sydd wedi'i wneud o ran cyflawni'r dysgu a'r newidiadau ehangach sy'n cefnogi newid diwylliant hirdymor yn helpu i gefnogi'r staff a'r cymdeithion.

# Cynwysoldeb fel cyflogwr yn y GMC

## Cynwysoldeb fel cyflogwr yn y GMC

- 132 Mae'r Cyngor wedi cytuno ar gyfres o dargedau cyflogaeth sy'n ymwneud ag ethnigrwydd, sef:
- gweithlu mwy ethnig amrywiol sydd ag 20% o gydweithwyr ethnig lleiafrifol a phroffil rheolwyr sy'n adlewyrchu hyn
  - cau bylchau cyflog a chynnal cysondeb o ran cyflogau lle y bo'n bodoli
  - creu profiad mwy cyson yn y gweithle ar gyfer ein gweithlu cyfan, wedi'i fesur drwy ein mynegai ymgysylltu a chynhwysiant.
- 133 Ein nod, erbyn 2026, yw y bydd 20% o'n gweithlu yn dod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac y bydd ein proffil rheolwyr yn adlewyrchu hyn. Rydym ar y trywydd iawn i gyrraedd ein targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu erbyn 2026 ond nid ydym ar y trywydd iawn i gyrraedd y targed hwn ar lefel rheolwyr os bydd tueddiadau'r gweithlu dros y ddwy flynedd ddiwethaf yn parhau. Rydym yn disgwyl cyrraedd ein targedau ar gyfer ymgysylltu a bylchau cyflog.

## Recriwtio

- 134 Bydd ein perfformiad recriwtio yn golygu ein bod yn cyrraedd ein targed ar gyfer y gweithlu, a hynny y flwyddyn nesaf, fwy na thebyg. Er bod ein deilliannau recriwtio cyffredinol yn cyd-fynd â'n disgwyliadau, rydym yn gweld lleihad anghymesur yn nifer yr ymgeiswyr ethnig lleiafrifol ar bob cam. Rydym wedi gwneud rhagor o waith i ddeall hyn, yn enwedig edrych ar y manteision sydd gan aelodau presennol o staff pan nad yw ein cronfa fewnol o ymgeiswyr mor amrywiol â'n carfan o ymgeiswyr allanol.
- 135 Er mwyn cynnal ein lefelau denu uchel, rydym wedi ehangu ein gwaith allgymorth a'n cymorth i ymgeiswyr. Rydym hefyd yn sicrhau ansawdd disgrifiadau swydd ac yn hyfforddi ein penderfynwyr.

## Y gweithlu yn gyffredinol

- 136 Mae'r gwaith rydym wedi'i wneud (a gaiff ei esbonio'n fanylach isod) wedi bod yn arbennig o ddefnyddiol o ran cynnal cyfraddau denu uchel. Mae recriwtio a chadw staff

yn dal yn allweddol i'n holl dargedau ar gyfer y gweithlu, ac rydym yn hyderus y byddwn yn cyrraedd y targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu.

**Canfyddiad allweddol:** Mae ein perfformiad recriwtio cyffredinol yn debygol o'n helpu i gyrraedd ein targed ar gyfer y gweithlu cyn 2026.

## Proffil rheolwyr

- 137 Nid yw ein proffil rheolwyr wedi newid rhyw lawer ers ein hadroddiad diwethaf. O ran niferoedd, mae dau reolwr ethnig leiafrifol wedi ymgymryd â rolau yn 2023. Gyda chynnydd cyffredinol yn nifer ein staff, mae ein sefyllfa bron yn union fel yr oedd ar ddiwedd 2022.
- 138 Mae lefelau trosiant isel iawn yn cyfyngu ar y posibilrwydd o gyrraedd ein targedau. Roedd 0% ar lefel cyfarwyddwyr cynorthwyol yn 2023, 4% ar lefel 2, a 6% ar lefel 3. O ystyried y tueddiadau presennol a'n proffil oedran (sy'n awgrymu nifer cymharol fach o ymddeoliadau), mae'n bosibl y byddwn yn gweld llai na 10 swydd uwch-reolwr yn cael eu llenwi yn 2024.
- 139 Er mwyn ein helpu i ddeall yr opsiynau posibl sydd ar gael i ni, gwnaethom gynnal dadansoddiad manwl o'n cronfeydd talent mewnol. O eleni ymlaen, rydym yn debygol o gynnal mwy o ymgyrchoedd mewnol ar gyfer rolau rheoli lle mae amrywiaeth y cronfeydd recriwtio mewnol yn gryfach.
- 140 Rydym hefyd yn ystyried gwahanol opsiynau er mwyn ein helpu i gyflawni ein huchelgeisiau, sy'n rhan o'n gweithgarwch â blaenoriaeth yn 2024.

**Canfyddiad allweddol:** Nid yw ein proffil rheolwyr wedi newid rhyw lawer ac mae'r cynnydd tuag at ein targedau yn ddibynnol iawn ar drosiant.

## Trosiant

- 141 Ein targed ar gyfer 2023 oedd lleihau'r gwahaniaeth mewn cyfraddau trosiant i rhwng 1 a 2 bwynt canran. Gwyddom fod cyfraddau trosiant islaw lefel rheolwyr (lefel 3 ac is) fel arfer yn uwch a bod ein gweithlu ar lefelau 3–6 yn fwy amrywiol. Mae ein gallu i gau'r bwlch yn dibynnu i raddau ar gyrraedd ein targedau ar gyfer y gweithlu ar bob lefel yn y sefydliad. Yn 2023, y gyfradd trosiant ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol oedd 8.9% (o gymharu â 6.7% ar gyfer cydweithwyr eraill). Nid yw hyn yn cyrraedd ein targed, ond mae'n welliant o gymharu â 2022—pan mai 3.7 pwynt canran oedd y gwahaniaeth.
- 142 Mae cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer datblygiad gyrfa yn ffactor hollbwysig yma. Er gwaethaf rhywfaint o gynnydd, gwyddom nad yw'r profiad yn y gweithle mor gadarnhaol i rai grwpiau o gydweithwyr. Mae rhagor o waith ar ganlyniadau ein Harolwg Pobl (yn

**Canfyddiad allweddol:** Mae'r trosiant yn dangos gwahaniaeth ychydig yn is nag yn 2022.

enwedig bwlio ac aflonyddu) yn mynd rhagddo. Hefyd, mae gennym broses newydd ar gyfer adrodd ar gyfweiliadau ymadael er mwyn cefnogi ein gwaith.

## Datblygiad

- 143 Rydym yn diffinio datblygiad fel symud i fand cyflog neu lefel uwch o fewn y GMC. Bydd hyn bron bob amser drwy broses recriwtio, ond bydd gennym rai swyddi a gaiff eu hailraddio a rhai meysydd lle mae gennym lwybr datblygiad y cytunir arno ar ôl cyfnod o hyfforddiant.
- 144 Mae gennym weithlu mwy amrywiol ar lefelau is ac, er y bydd cydweithwyr ethnig leiafrifol fel arfer yn iau ac wedi gwasanaethu am gyfnod byrrach, byddem yn disgwyl i'r cyfraddau datblygiad fod yn debyg.
- 145 Ein targed yw sicrhau dim mwy na dau bwynt canran o wahaniaeth ac roeddem o fewn yr ystod hon o drwch blewyn yn 2023 gydag 8.6% o gydweithwyr ethnig leiafrifol yn datblygu (o gymharu ag 11.5% o gydweithwyr eraill). Roedd y bwch fymryn yn llai yn 2022 (h.y. 1.77 pwynt canran).

**Canfyddiad allweddol:** Mae datblygiad yn dal i ddangos gwahaniaeth ond mae o fewn ein hystod darged.

## Bylchau cyflog

- 146 Mae 10 o'n 12 prif fand cyflog yn dangos gwahaniaeth cyflog o lai na dau bwynt canran. Mae hyn yn welliant o gymharu â'r duedd a welwyd yn 2022—pan oedd gan saith o bob 10 band cyflog wahaniaeth.
- 147 Er y bydd cronfa fwy amrywiol o benodeion yn cael effaith, cafodd y newid i fandiau cyflog a roddwyd ar waith ym mis Chwefror 2023 a strwythur ein dyfarniad cyflog yn 2023 effaith gadarnhaol ar wahaniaethau cyflog.

## Canlyniadau rheoli perfformiad

- 148 Rydym wedi gweld gwahaniaethau yn sgoriau perfformiad 2022 rhwng adolygiadau perfformiad staff ethnig leiafrifol ac aelodau eraill o staff yn 2022. Rydym wedi diweddarau ein canllawiau ac wedi cynnal sesiynau ar gyfer mwy na 300 o reolwyr ar asesu perfformiad yn deg. Wrth i ni barhau â'r gwaith hwn, mae ein cysylltiad rhwng cyflogau a pherfformiad yn gymharol gyfyngedig. Eleni, rydym yn adolygu ein dull gweithredu cyffredinol gan gynnwys treialu amrywiaeth o ddulliau, yn ogystal â rhoi mwy o gymorth i reolwyr.

## Profiad yn y gweithle

- 149 Ein nod cyffredinol yw gallu cymharu profiad cydweithwyr o bob cefndir yn y gweithle. Rydym yn mesur hyn drwy ein sgôr ymgysylltu gweithwyr, ac rydym wedi gwneud cynnydd da yn hyn o beth. Ein targed gwreiddiol oedd i'r cyfartaledd ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol fod o fewn 5% i gyfartaledd y GMC. Roedd hyn yn adlewyrchu'r cynnydd roedd angen i ni ei wneud pan osodwyd ein targedau. Mae'r mesuriad hwn bellach o fewn 2% (h.y. 72.08 o gymharu â 73.21 y cant o'r staff a gyflogir).
- 150 Mae hwn yn faes sy'n dangos cynnydd da, ond ceir meysydd y mae angen eu gwella ymhellach. Er bod rhai grwpiau'n uwch na chyfartaledd y GMC (Asiaidd/Asiaidd-Prydeinig 77.78%), mae Du (68.59%) a threftadaeth gymysg (63.20%) ychydig yn is—er mai'r sgôr ar gyfer cydweithwyr Du yw'r un sydd wedi gwella fwyaf dros y blynyddoedd diwethaf.

**Canfyddiad allweddol:** Ar hyn o bryd, rydym o fewn ein hystod darged ar gyfer sgoriau ymgysylltu ond mae angen i hyn barhau.

**Tabl 6: Cynwysoldeb mewn mesurau cyflogaeth**

| Mesurau 2023  |             | Perfformiad gwirioneddol |       |       |       |                 |                                     | Mesur targed   |                |
|---|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-----------------|-------------------------------------|----------------|----------------|
|   |             | 2020                     | 2021  | 2022  | 2023  | 2023<br>(nifer) | Pwyntiau<br>canran<br>o'r<br>targed | Targed<br>2023 | Targed<br>2026 |
| Cynyddu cynrychiolaeth ethnig leiafrifol ar Lefel 3+  | Ceisiadau   | 22.8%                    | 32.1% | 34.9% | 34.9% | 430             | +7.9                                | 27%            | 30%            |
|   | Cyfweliadau | 15.2%                    | 22.4% | 23.1% | 20.1% | 52              | -3.0                                | 22%            | 25%            |
|   | Cynigion    | 14.6%                    | 32.1% | 12.1% | 14.8% | 8               | -2.2                                | 17%            | 20%            |
|   | Y gweithlu  | 11.1%                    | 13.3% | 14.0% | 13.9% | 90              | -2.1                                | 16%            | 20%            |
| Lefel cynrychiolaeth ethnig leiafrifol ar Lefel 2+    |             | 8%                       | 10.8% | 12.7% | 12.6% | 27              | -1.4                                | 14%            | 20%            |
| Lefel cynrychiolaeth ethnig leiafrifol ar Lefel 3     |             | 12%                      | 14.3% | 14.7% | 14.6% | 63              | -1.4                                | 16%            | 20%            |
| Cynyddu cynrychiolaeth ethnig leiafrifol ar bob lefel | Ceisiadau   | 29.4%                    | 40.0% | 44.4% | 45.3% | 2,370           | +8.3                                | 37%            | 40%            |
|   | Cyfweliadau | 18.2%                    | 27.4% | 28.1% | 30.7% | 329             | -1.3                                | 32%            | 35%            |
|   | Cynigion    | 18.2%                    | 30.2% | 24.3% | 23.2% | 66              | -4.8                                | 27%            | 30%            |

|  |            |                  |                  |                  |                       |     |      |      |      |
|--|------------|------------------|------------------|------------------|-----------------------|-----|------|------|------|
|  | Y gweithlu | 14.3%            | 16.0%            | 17.3%            | 18.7%<br>↑            | 317 | +1.7 | 17%  | 20%  |
| Gostwng cyfraddau trosiant gwahaniaethol ar gyfer staff ethnig leiafrifol  |            | 0.8 pwynt canran | 0.4 pwynt canran | 3.7 pwynt canran | 2.2 pwynt canran<br>↑ |     | -0.2 | 1-2% | 1.0% |
| Mae cyfran y staff ethnig leiafrifol sy'n cael eu dyrchafu ac sy'n datblygu drwy'r graddau yn gymesur â'n gweithlu ar y radd/lefel berthnasol<br><i>* nid yw'r gwahaniaeth yn cael ei gymharu â ffigurau 2023 – y targed yw y bydd cyfran y staff yn hafal rhwng aelodau ethnig leiafrifol ac aelodau eraill o staff</i> |            | -1 pwynt canran  | 3.4 pwynt canran | 1.8 pwynt canran | 2.9 pwynt canran<br>↓ |     | n/a  | 18%  | 18%  |
| Gwahaniaethau cyflog o fewn band penodol wedi'u cyfyngu i 2% o 2023 ymlaen <sup>1</sup><br><i>(mae'r tabl yn dangos cyfran y bandiau sydd o fewn y goddefiant)</i>   |            | 50.0%            | 41.7%            | 58.3%            | 83.3%<br>↑            |     | 16.3 | 100% | 100% |

## Perfformiad a ragweli

- 151 Gweler rhagolygon [Atodiad C](#). Ar gyfer pob mesur cynwysoldeb o fewn y GMC, gwnaethom lunio rhagolwg newydd o'r trywydd cyfredol a'i gymharu â rhagolwg arall o'r hyn y byddem wedi'i ddisgwyl o 2021 ymlaen fel pwynt cyfeirio. Mae cymariaethau o'r fath yn dangos cyfleoedd da i gyflawni ein dyheadau mewn rhai meysydd, gan dynnu sylw at feysydd eraill lle mae angen gwelliant pellach o hyd.
- 152 O'r 14 o fesurau cynwysoldeb, rhagwelwyd na fyddai 13 ohonynt yn dangos fawr ddim newid, os o gwbl, hyd y gellir rhagweld. Mae hyn yn bennaf oherwydd perfformiad diweddar a oedd yn awgrymu y gall ein cynnydd barhau i wastatáu heb ymyriadau pellach. Yr unig eithriad oedd canran y staff ethnig leiafrifol ar bob lefel, y rhagweli y bydd yn parhau i gynyddu a rhagori ar y targed rywbryd yn ystod 2024—os bydd y ffactorau sy'n sail iddi yn aros tua'r un fath.
- 153 Ar ben hynny, ymhlith y 13 o fesurau sy'n gwastatáu, roedd 11 yn gwneud hynny islaw eu priod dargedau. Y ddau fesur arall oedd cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig mewn ceisiadau am swyddi ar lefelau 3 ac uwch ac ar gyfer rolau ar bob lefel, a oedd yn gwastatáu uwchlaw ein targedau.
- 154 Ceir patrwm parhaus yn y rhagolygon a'r data a welwyd lle mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn is mewn cyfweliadau nag mewn ceisiadau, ac yna'n is mewn cynigion swyddi nag mewn cyfweliadau. Mae hyn ar gyfer rolau ar bob lefel neu ar

---

lefelau 3 ac uwch. Mae pob mesur sy'n gysylltiedig â hyn wedi gwastatáu, felly bydd angen ymyriadau pellach i'w cynyddu y tu hwnt i'n targedau.

- 155 Ein rhagolygon ar gyfer proffil rheolwyr sy'n peri'r pryder mwyaf o hyd. Maent yn dangos bod disgwyl i gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar lefelau 3, 2 ac uwch aros ymhell o dan y targed. Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel yn cynyddu a disgwylir i hynny barhau. Felly, at ei gilydd, mae hyn yn golygu mai'r ffaith bod cynrychiolaeth uwch o leiafrifoedd ethnig ar lefelau 4 ac is, yn hytrach nag mewn rolau rheolwyr, sy'n bennaf cyfrifol am y cynnydd hwn yng nghynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig.
- 156 Mae'r gyfradd trosiant ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn uwch nag ar gyfer staff eraill ar hyn o bryd, a rhagwelir y bydd y gwahaniaeth mewn cyfraddau trosiant yn gwastatáu y tu allan i'r band targed.
- 157 Ymddengys nad yw cyfraddau dyrchafu a datblygu drwy'r graddau yn gostwng i ffwrdd oddi wrth ein targedau mwyach. Gallai hyn awgrymu bod ein hymyriadau yn hyn o beth wedi bod yn effeithiol o ran troi mesurau dyrchafu a datblygu drwy'r graddau, hyd yn oed os mai dim ond gwastatáu a wnaethant. Felly, gallai ymyriadau tebyg fod yn effeithiol o ran codi cyfraddau dyrchafu a datblygu drwy'r graddau tuag at ein targedau, yn ogystal â lleihau'r gwahaniaethau sydd eisoes yn bodoli yn y mesurau hyn ac ym mesurau cynwysoldeb eraill y GMC.
- 158 Gwnaeth canran y bandiau cyflog lle mae'r bwlch cyflog ar sail ethnigrwydd yn is na 2% gynyddu'n sylweddol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, ond mae'r rhagolygon yn dal i ddisgwyl iddi wastatáu yn llawer is na'n targed.

## Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2023

- 159 Mae gennym raglen waith sylweddol sy'n cefnogi ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant arbennig ochr yn ochr â'n trefniadau cyflogaeth eang sy'n cynnwys ystyriaethau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (fel ein proses adborth 360, Arolwg Pobl, a hyfforddiant ar arweinyddiaeth).

## Ein gwaith recriwtio

- **Ehangu ein gweithgareddau allgymorth** drwy fynd i amrywiaeth eang o ffeiriau gyrfaedd yng Ngogledd-orllewin Lloegr er mwyn hyrwyddo swyddi gwag ac estyn allan at ddarpar ymgeiswyr amrywiol. Arweiniodd y digwyddiadau hyn at gynydd yn y traffig i'n tudalen gyrfaedd, cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr a gofrestrodd ar gyfer cyfrif a hysbysiadau swyddi ar ein system recriwtio. Yn 2024 byddwn yn ehangu hyn ymhellach i leoliadau eraill, fel Llundain. Byddwn hefyd yn ystyried sut y

---

gallwn hyrwyddo ein brand a'r gwaith a wnawn yng Nghymru, Gogledd Iwerddon a'r Alban ymhellach.

- **Rhwydweithio a ffurfio cysylltiadau**, yn enwedig â Chanolfan Byd Gwaith Manceinion fel rhan o'n gweithgarwch denu ar gyfer ymgyrchoedd penodol, er enghraifft y Ganolfan Asesu Clinigol (CAC) a'r Ganolfan Gyswllt. Drwy'r broses hon, cafodd ymgeiswyr gynnig gweithdy arferion gorau ar gyfer ceisiadau a llythyrau eglurhaol – wedi'i gynnal gan y Gwasanaethau Gyrfaoedd Cenedlaethol (NCS) gyda'n cymorth ni.
- **Lansio gweithdy sgiliau cyfweiliad** ar gyfer cydweithwyr, gan gynnal 11 o sesiynau drwy gydol 2023 gyda dros 100 yn bresennol, a chafodd tair o'r sesiynau hyn eu neilltuo ar gyfer cydweithwyr o gefndir ethnig lleiafrifol a oedd wedi bod yn aflwyddiannus mewn cyfweiliadau. Byddwn yn cynnal rhagor o sesiynau yn 2024 ac yn datblygu gweithdy a fydd yn canolbwyntio ar ysgrifennu CVs a llythyrau eglurhaol.
- **Cwblhau rhaglen interniaeth lwyddiannus** yn ystod haf 2023 mewn wyth maes (er enghraifft, gyda'n swyddfeydd cenedlaethol ac allgymorth, Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol, gwasanaethau cyfreithiol, cyfathrebu, dysgu a datblygu sefydliadol a gwasanaethau gwybodaeth), ac mewn lleoliadau amrywiol (Manceinion, Llundain a'r Alban). Cawsom dros 300 o geisiadau – roedd 72% o ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac roedd dwy ran o dair o'r cynigion i ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Mae'r adborth gan interniaid a rheolwyr wedi bod yn gadarnhaol iawn a byddwn yn cynnal y cynllun eto yn 2024, gyda rhagor o waith ar sut y gall hyn gyfrannu at brosesau recriwtio yn y dyfodol.
- **Ennill statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (lefel 2)** ar ôl ennill statws Ymrwymedig Hyderus o ran Anabledd (Lefel 1) yn 2021, rydym wedi gwreiddio'r cynllun gwarantu cyfweiliad ar gyfer ymgeiswyr ag anabledd sydd am optio i mewn i'r cynllun hwn os byddant yn bodloni'r meini prawf hanfodol. Mae hyn wedi cynnwys diwygio ein disgrifiadau swydd i gynnwys meini prawf hanfodol a dymunol yn lle sgiliau allweddol, cael gwared ar jargon, a gwneud ein disgrifiadau swydd yn fwy hygyrch i bobl ag anabledau. Rydym wedi ennill statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2) ym mis Mehefin 2024, ac rydym wedi sefydlu gweithgor a fydd yn cyfarfod yn rheolaidd i adolygu'r holl feysydd sy'n ofynnol er mwyn ein helpu i ennill statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (lefel 3). Rydym wedi sefydlu cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw feysydd sydd ar goll ac rydym yn gobeithio ennill y statws hwn erbyn 2026.

## Ein gwaith dysgu a datblygu yn 2023

- Cynnydd o ran datblygu rhaglen datblygiad gyrfa newydd ar gyfer staff ethnig leiafrifol, gan ddechrau â sesiynau arweinyddiaeth gynhwysol ar gyfer mwy na 200 o arweinwyr pobl.

- Cwblhau hyfforddiant gloywi ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer 230 o gydweithwyr a chyflwyno sesiynau newydd ar gydweithio'n gynhwysol.
- Datblygu a chynnal 'Arweinyddiaeth ym mhobman' (rhaglen ddwy ran sydd ag elfen sylweddol o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant).
- Templedi 'ymddygiadau UnGMC' ac amcanion 2024 newydd i gynnwys ffocws ar degwch wrth wneud penderfyniadau fel rhan annatod o'n proses rheoli perfformiad.
- Penodi darparwr dysgu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant newydd a datblygu sesiwn wedi'i diweddarau ar gyfer staff newydd – gwnaethom ddechrau cynllun peilot ym mis Ionawr 2024
- Parhau i gynnal cronfa amrywiol o hyfforddwyr mewnol a chefnogi eu datblygiad proffesiynol—mae ein rhaglenni hyfforddi, mentora a chysgodi yn agored i bawb.
- Parhau i gynnal ein rhaglen rymuso a sicrhau bod carfannau'n amrywiol (20%+ o bobl ethnig leiafrifol wedi cwblhau'r rhaglen yn 2023).
- Rhoi cymorth drwy ddiwrnodau datblygu i dimau lle y gwnaethant edrych ar themâu ein Harolwg Pobl.
- Sicrhau bod pob aelod newydd o staff yn cymryd rhan mewn gweithgaredd dysgu digidol ar ymddygiad proffesiynol.
- Ehangu ein cymorth hyfforddi i gynnwys niwroamrywiaeth – gweithio gyda sefydliadau allanol i gynnal sesiynau ar themâu niwroamrywiaeth, dyslecsia, ADHD, awtistiaeth ac ati.

## Ein trefniadau cyflogaeth:

- 160 Parhau i adolygu a diweddarau ein holl bolisiau er mwyn sicrhau arferion da ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Gwnaethom gynnal adolygiad manwl o dalent ac olyniaeth er mwyn llywio ein dewisiadau recriwtio.
- 161 Bwrw golwg dros ganlyniadau ein hadolygiad perfformiad yn 2022, cwblhau rhagor o wiriadau a chynnal sesiynau er gyfer dros 300 o reolwyr ar benderfyniadau asesu tecach—a gwnaethom lansio canllawiau newydd ar adolygu perfformiad.

## Ffocws ar gyfer y flwyddyn i ddod

- 162 Ein blaenoriaethau ar gyfer 2024 yw:
- lleihau'r gwahaniaethau o ran trosiant a datblygiad
  - cynnal ein cynnydd o ran lleihau'r gwahaniaethau rhwng lefelau ymgysylltu gweithwyr, gan ganolbwyntio'n benodol ar grwpiau sy'n cael sgoriau is

- 
- cwblhau'r gwaith o gyflwyno ein rhaglen cymorth gyrfa
  - cynnal ein cynnydd cyffredinol o ran recriwtio a dod o hyd i opsiynau ar gyfer cyflawni mwy o gynnydd mewn rolau uwch.

## Recriwtio

- 163 Byddwn yn parhau i ehangu ein gwaith allgymorth a'n cymorth i ymgeiswyr. Rydym yn hyderus y gallwn gynnal ein cynnydd presennol o ran y gweithlu, a chanfod rhai meysydd lle y gallwn adeiladu ar fentrau presennol, er enghraifft mae ein carfan newydd o interniaid yn amrywiol iawn ac rydym yn ystyried ffyrdd y gallwn gysylltu hyn â swyddi gwag yn y dyfodol.
- 164 Datblygu cronfa ganolog amrywiol o gyfwelwyr gan sicrhau bod rheolwyr recriwtio yn defnyddio cydweithiwr o gyfarwyddiaeth wahanol i'r gronfa hon. Bydd hyn yn helpu i gynnwys amrywiaeth o safbwyntiau yn y broses gyfweld drwy gynnwys cydweithwyr sydd â gwahanol brofiadau a bydd hyn, yn ei dro, yn helpu i wneud y broses yn ddiuedd, sy'n arbennig o bwysig ar gyfer ymgeiswyr mewnol. Mae hefyd yn gyfle datblygu i roi cipolwg unigryw i gydweithwyr ar y sgiliau, profiad ac ymddygiad y bydd eu hangen ar gyfer rolau eraill. Bydd hyn, yn ei dro, yn eu helpu i gamu ymlaen yn eu gyrfaedd. Byddwn hefyd yn ei gwneud yn orfodol cael o leiaf un aelod ethnig leiafrifol o'r panel ar gyfer rolau L3+ a cheisio cynnwys cyfwelydd allanol ar y panel ar gyfer rolau ar lefelau uwch.
- 165 Byddwn hefyd yn ceisio cynnal rhai mentrau eraill fel sicrhau ansawdd deilliannau ymgyrchoedd recriwtio ar gyfer swyddi L3+, cyflwyno meddalwedd golygu ar gyfer CVs, addasu ein ffurflen gais ac adolygu ein dull cyfweld gan dreialu cwestiynau sy'n seiliedig ar werthoedd ac ymddygiad. Mae gan ein cymorth datblygiad gyrfa y gallu i helpu i gyflawni ein huchelgeisiau ar lefel uwch, ond mae angen i ni ystyried sut y gallem greu mwy o gyfleoedd datblygiad gyrfa. Gallai hyn gynnwys gwneud defnydd pellach o'n cynllun secondiad datblygu a datblygu llwybrau mwy strwythuredig at rolau rheoli.

## Cyflog a pherfformiad

- 166 Mae bylchau cyflog yn cau a gallwn adrodd ar gynnydd da. Bydd rhagor o adolygiadau ac addasiadau penodol yn parhau, ond un flaenoriaeth fydd adolygu tegwch a chysondeb penderfyniadau rheoli perfformiad, gan gynnwys ein fframwaith a'n canllawiau yn ogystal ag edrych ar y cysylltiad â chyflogau. Ein nod yw cwblhau'r gwaith hwn cyn ein cylch rheoli perfformiad yn 2025.

## Profiad yn y gweithle

- 167 Rydym wedi gwneud cynnydd da iawn tuag at brofiad mwy cyson yn y gweithle fel y mesurir gan ein mynegai ymgysylltu.

- 
- 168 Gwyddom fod rhai grwpiau o gydweithwyr yn fwy tebygol o roi gwybod am rai profiadau negyddol ac felly bydd ein gwaith ar gynhwysiant, bwlio ac aflonyddu yn parhau. Nesaf, byddwn yn lansio ein modiwl Hanfodion Rheoli Pobl – Ymddygiad Proffesiynol: Hyrwyddo Parch a Chynhwysiant. Rydym hefyd wedi cyflwyno proses newydd ar gyfer cyfweiliadau ymadael, gydag adroddiadau hanner blwyddyn i'r Bwrdd Pobl a Datblygu.
- 169 Byddwn yn parhau i helpu timau a'r Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad i fynd i'r afael â phroblemau posibl yn gynnar, gyda rhagor o waith ar annog cydweithwyr i roi gwybod am broblemau.

## Dysgu

- 170 Ein blaenoriaeth yw cynnal ein rhaglen cymorth gyrfa ac ymgysylltu â rheolwyr pobl ochr yn ochr â hyn. Byddwn yn rhoi hyfforddiant newydd i newydd-ddyfodiaid o ddechrau 2024 ymlaen ac yn diweddarau ein modiwl hyfforddi ar drin pobl yn deg erbyn mis Mehefin eleni.
- 171 Byddwn hefyd yn cynnal rhaglen undydd ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau sy'n cael effaith sylweddol a fydd yn canolbwyntio ar sut y gallant sicrhau eu bod yn ystyried tegwch a rhagfarn yng nghyd-destun eu penderfyniadau.
- 172 Ers dechrau'r flwyddyn hon (2024), rydym wedi rhoi fframweithiau ymddygiad ac amcanion newydd wedi'u diweddarau ar waith, gan ganolbwyntio'n fwy ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a gwneud penderfyniadau. Bydd hyn yn bwydo i mewn i'n system 360 yn ystod 2024.

---

## Casgliad

- 173 Ers lansio'r dyheadau a'r targedau ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn 2021, rydym wedi sefydlu proses o fonitro ein cynnydd ac adrodd ar hyn yn rheolaidd i'r Cyngor. Mae'r ffordd rydym yn tracio ac yn rhagweld cynnydd wedi datblygu ac mae'n sail i'n dull o asesu cynnydd. Mae taflu goleuni ar y cynnydd a wneir, ac ailadrodd a chynnal yr alwad i weithredu, yn rhannau pwysig o gymell ymrwymiad pellach i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hyn.
- 174 Mae'n amlwg ar y cam hwn ar ein taith ein bod yn gweld manteision yn deillio o fyfyrto, adolygu ac asesu'r ymyriadau a'r gweithgareddau yn ein rhaglenni'n rheolaidd. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi tystiolaeth drwy gydol y dysgu dynamig sy'n mynd rhagddo o fewn y rhaglenni hyn a chyda rhanddeiliaid eraill—a sut mae hyn yn llywio blaenoriaethau a gweithgareddau'r dyfodol.
- 175 Roedd y penderfyniad i osod y targedau hyn, a'r targedau eu hunain, yn uchelgeisiol. Ond rydym yn parhau i weld eu bod wedi helpu i arwain at newid na fyddai wedi digwydd fel arall. Yr her o hyd, ar gyfer yr holl uchelgeisiau hyn, yw bod yr anghydraddoldebau rydym yn ceisio mynd i'r afael â nhw yn achosion hirsefydlog a chymhleth a, ph'un a ydynt o fewn ein rheolaeth uniongyrchol neu'r tu hwnt iddi, bydd yn cymryd amser i'w cyflawni.
- 176 Ers i ni bennu'r dyheadau hyn dair blynedd yn ôl, rydym wedi gweld rhai arwyddion cynnar o welliant ac mae cynnydd wedi cael ei gynnal drwy gydol y tair blynedd. Rydym wedi bod yn ofalus o'r dechrau wrth wneud sylwadau ar unrhyw arwyddion o welliant, ond mae'r rhagolygon ar gyfer rhai o'r mesurau, fel y mesurau atgyfeirio, yn dangos bod cynnydd yn debygol o gael ei gynnal ac y gallwn fod yn gadarnhaol, ond nid yn hunanfodlon, ynglŷn â'r arwydd hwn. Fodd bynnag, mewn rhai achosion, mae cynnydd mesuradwy wedi gwastatáu neu nid yw wedi dod i'r amlwg eto, ac mae angen i ni barhau ar y llwybr yr ymrwymwyd iddo dair blynedd yn ôl a pharhau i daflu goleuni ar y diffyg cynnydd hwn, bod yn glir nad dyma'r hyn roeddem wedi gobeithio ei weld, a galw'n gadarn am y cydweithio a'r gweithredu parhaus sy'n angenrheidiol ym mhob rhan o'r system.
- 177 Nid oes gennym set gyflawn o ddata y gallwn ei diweddarau ar gyfer rhai o'r mesurau eto, a'n nod yw goresgyn yr heriau hynny o ran dilyniannu adroddiadau er mwyn sicrhau y gallwn gyflawni hyn y flwyddyn nesaf.
- 178 Dyma'r pwynt hanner ffordd ar gyfer rhai o'r dyheadau a bennwyd gennym, a gwyddom nawr fod newid yn bosibl, a bod potensial i adeiladu ar hyn a'i gynnal. Rydym yn cydnabod nad ydym yn gweld hyn ar gyfer yr holl ddyheadau, ond, dair blynedd ar ôl cychwyn ar y daith hon, rydym yn hyderus bod tystiolaeth sy'n dangos bod modd gwneud

---

cynnydd parhaus. Rydym yn herio ein hunain yn gyson ac yn myfyrio ar y dystiolaeth o gynnydd – a ble a sut rydym am anelu at weld mwy o hyn.

- 179 Rydym am wneud yn siŵr bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hefyd yn parhau i fod yn brif flaenoriaeth mewn sefydliadau ym mhob rhan o'r system iechyd a bod lle blaenllaw i'r maes hwn yn eu cynlluniau gweithlu. Mae cynnydd i'w weld ac rydym yn credu bod potensial i weld gwelliannau hirdymor gwirioneddol.
- 180 Mae ein dyheadau ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn dangos ein bod yn ymrwymedig i hyn am y tymor hir. Rydym yn cydnabod ei bod yn rhaid i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant barhau i fod yn brif flaenoriaeth i ni, fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr.

---

# Atodiad A: Gweithio gydag eraill – cyd-destunau pedair gwlad

## Lloegr

Yn 2023, gwnaethom lansio ein gweithgarwch briffio cyntaf erioed ar gyfer swyddogion cyfrifol a'i ddefnyddio er mwyn helpu swyddogion cyfrifol i ddeall ein disgwyliadau ohonynt fel arweinwyr mewn perthynas â'r fersiwn wedi'i diweddarau o *Arfer meddygol da* (GMP).

Ein prif ffocws ar gyfer y digwyddiadau hyn oedd annog swyddogion cyfrifol a'u timau i roi'r safonau newydd ar waith mewn perthynas â diwylliannau teg a thosturiol, a mynd i'r afael â gwahaniaethu. Gwnaethom drafod hyn yn fanylach ym mhob cyfarfod rhwydwaith gyda swyddogion cyfrifol a gosododd hyn y sylfeini ar gyfer adolygiad thematig y byddwn yn ei gynnal drwy gydol 2024. Yn ystod yr adolygiadau hyn, byddwn yn cadw golwg ar gynnydd o ran rhoi GMP ar waith fel rhan o'n hymgysylltiadau rheolaidd â swyddogion cyfrifol. Gwnaethom ategu'r gwaith hwn â digwyddiadau tebyg gyda sefydliadau perthnasol – e.e. Cyflogwyr y GIG ar gyfer eu digwyddiad i uwch arweinwyr.

Rydym yn parhau i ymgysylltu ag amrywiaeth eang o feddygon i godi ymwybyddiaeth o'r fersiwn wedi'i diweddarau o *Arfer meddygol da* ac, yn benodol, y canllawiau ar greu amgylcheddau gwaith cynhwysol a chefnogol. Fel rhan o hyn, rydym wedi datblygu amrywiaeth o ddeunyddiau ymgysylltu ategol er mwyn annog sgysiau am amrywiaeth o bynciau sy'n ymwneud â chydarddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. O ganlyniad i hynny, rydym wedi trafod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn mwy na 200 o'n gweithdai a'n cynadleddau drwy gydol 2023.

Gwnaethom flaenoriaethu ein cynnig o gymorth i feddygon drwy ddarparu hyfforddiant gyda'r nod o wella eu hamgylchedd gwaith a'r ffordd y maent yn cefnogi ei gilydd. Roedd hyn yn cynnwys y canlynol:

- Rhaglen sefydlu 'Croeso i Ymarfer yn y DU' – ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd
- 'Ymddygiad Proffesiynol: Diogelwch Cleifion' – gyda'r nod o helpu meddygon i herio ymddygiad amhroffesiynol
- Hyfforddiant ar godi pryderon – gyda'r nod o helpu meddygon i rannu pryderon yn briodol.

Yn Llundain, gwnaethom weithio mewn partneriaeth â GIG Llundain, Cymdeithas Feddygol Prydain (BMA), y Gymdeithas Gwarchod Meddygol (MPS), a rhanddeiliaid eraill er mwyn helpu ymddiriedolaethau i wreiddio Croesawu a Gwerthfawrogi – y rhaglen sefydlu ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd. Bydd ein gwaith i ganfod arferion da a'u rhannu, yn ogystal â chefnogi ymddiriedolaethau mewn perthynas â'r heriau sy'n eu hwynebu, yn parhau yn 2024.

Mae Cynghorwyr Cyswllt Cyflogwyr yn rhanbarthau de Lloegr a Llundain sy'n rheoli asiantaethau locwm wedi bod yn ystyried ffyrdd roi cymorth gwell i feddygon locwm, sy'n aml yn raddedigion meddygol rhyngwladol ac o gefndir ethnig lleiafrifol, a'r rhai sy'n comisiynu eu gwasanaethau.

---

Roedd y gwaith o dargedu lleihad mewn atgyfeiriadau ar gyfer y meddygon hyn yn cynnwys datblygu pecyn hyfforddi ar gyfer staff sy'n gweithio mewn asiantaethau er mwyn eu helpu i ddeall ein rôl, sut y gallant gefnogi meddygon locwm, a sut i sicrhau lleoliadau a rhaglenni sefydlu priodol yn well. Gwnaethom hefyd ddatblygu deunyddiau hyfforddi ar gyfer meddygon locwm er mwyn eu cefnogi mewn perthynas â materion yn ymwneud ag ailddilysu a hefyd ystyried y ffordd orau o godi pryderon am faterion sy'n ymwneud â diogelwch cleifion pan fyddant ar leoliadau byrdymor.

Fel enghraifft arall o'n gwaith, rydym wedi gweithio gydag ymddiriedolaeth sydd wedi dyfeisio dull newydd o drin pryderon. Ceir dogfen canllawiau gweithdrefnol ffurfiol sy'n nodi'n bennaf y broses ymchwilio sy'n dilyn canllawiau Maintaining High Professional Standards (MHPS). Mae'r ymddiriedolaeth yn gobeithio mai ychydig o achosion fydd yn cyrraedd y cam hwnnw wrth iddi symud y ffocws at ddatrys materion yn lleol mewn modd amserol. Datblygwyd y canllawiau i gefnogi'r rhai sy'n delio â phryderon pan fyddant yn codi, ac er mwyn i bob meddyg wybod beth i'w ddisgwyl. Gwnaethom rannu meddyliau ar y canllawiau drafft gan gynnwys ystyried a yw'r meddyg yn raddedig meddygol rhyngwladol, ynghyd ag a oes ganddo nodwedd warchoddedig.

Gwnaethom gynnig her ynglŷn â'r hyn y byddai'r Arweinydd Strategol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ei gyfrannu at y sgwrs. Roeddem yn cymeradwyo elfennau cadarnhaol yn y polisi, fel awydd i wreiddio'r ymddygiadau a ddisgwylir gan yr holl staff yn yr ymddiriedolaeth, a gwnaethom gyfeirio at WtUKP. Gwnaethom dynnu sylw at raglen sefydlu'r GIG ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol nad oedd yr ymddiriedolaeth yn ymwybodol ohoni. O ganlyniad i hynny, gwnaeth yr ymddiriedolaeth gynnwys ein hadborth fel rhan o'i pholisi a'i chanllawiau wedi'u diweddarau a bydd yn asesu effaith y newidiadau hyn dros amser.

Gwnaethom gymryd rhan mewn amrywiaeth eang o gynadleddau a chyfarfodydd ar faterion yn ymwneud â thegwch, gan gynnwys siarad yng Nghynhadledd Better Together a gynhaliwyd gan Ymddiriedolaeth Sefydledig Gogledd-ddwyrain Llundain, traddodi'r brif araith yng nghynhadledd Cymdeithas y Meddygon Nigeriaidd Ledled Prydain Fawr, a siarad yng nghynhadledd Cymdeithas Meddygon Rhyngwladol Prydain ar amrywiaeth o bynciau yn ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

## Gogledd Iwerddon

Mae Gogledd Iwerddon yn parhau i weld twf yn nifer y meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol. Dros y pum mlynedd diwethaf, bu cynnydd o 87% yn nifer y meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol sy'n ymarfer yng Ngogledd Iwerddon, sef y cynnydd mwyaf yn y DU. Meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol yw 8.5% o'n gweithlu ar hyn o bryd. Tynnodd Asiantaeth Hyfforddiant Meddygol a Deintyddol Gogledd Iwerddon (NIMDTA) sylw at gynnydd sydyn yn nifer y meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol a ddechreuodd gael hyfforddiant Ymarfer Cyffredinol (hyfforddiant arbenigol) ST1 rhwng 2021 a 2023, sy'n dangos pa mor gynyddol amrywiol yw ein gweithlu. Mae ein cynghorwyr cyswllt wedi gweithio gyda NIMDTA i gynnal sesiynau sefydlu a chynnig cymorth parhaus ar gyfer y carfannau hyn.

Ymunodd cymrawd clinigol â'r tîm ym mis Awst 2023, gan gydweithio â'r GMC a NIMDTA. Mae ei brosiect yn canolbwyntio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sefydlu graddedigion

---

meddygol rhyngwladol. Hyd yma, mae pecyn hyfforddi ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi cael ei ddatblygu a'i roi ar waith, a bydd yn cael ei roi i bob meddyg blwyddyn sylfaen (F2) yng Ngogledd Iwerddon.

Eleni, gwnaethom ddod ag amrywiaeth o randdeiliaid lleol ynghyd i arddangos mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ledled Gogledd Iwerddon mewn digwyddiad o'r enw The Changing Medical Workforce in Northern Ireland. Cafodd y digwyddiad ei gefnogi gan Ysgrifennydd Parhaol a Dirprwy Brif Swyddog Meddygol Adran Iechyd Gogledd Iwerddon. Yn bresennol roedd cynrychiolwyr o'r pum ymddiriedolaeth iechyd a gofal cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon, Asiantaeth Hyfforddiant Deintyddol Meddygol Gogledd Iwerddon, Prifysgol y Frenhines, a Phrifysgol Ulster. Roedd hyn yn gyfle unigryw i'r rhai a oedd yn bresennol ystyried cymorth i fyfyrwyr a graddedigion rhyngwladol, ac unigolion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Roedd y digwyddiad yn llwyfan ar gyfer rhannu arferion gorau ledled y rhanbarth. Clywsom yn uniongyrchol gan unigolion am eu profiadau bywyd fel myfyrwyr a graddedigion meddygol rhyngwladol, a meddygon ag anabledau.

Roedd cymorth i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol yn thema yn ein Fforwm Cynghori'r DU (UKAF) yn yr hydref lle roedd consensws bod angen cymorth ychwanegol ar feddygon sy'n newydd i Gogledd Iwerddon a bod angen i hyfforddwyr gael addysg a chymorth i hwyluso hyn. Ar hyn o bryd, nifer bach o feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol sydd mewn rolau hyfforddwyr, sy'n tynnu sylw at yr angen pellach am gyfleoedd i ehangu arweinyddiaeth.

Ym mis Tachwedd, gwnaethom gynnal seminar er mwyn helpu aelodau Cyngor y GMC i ddeall tirwedd wleidyddol a gofal iechyd Gogledd Iwerddon. Gwnaeth y trafodaethau alluogi'r aelodau i gael cipolwg ar y materion sy'n wynebu'r gweithlu yng Ngogledd Iwerddon, yn enwedig mewn perthynas â chymhwyster meddygol sylfaenol, ethnigrwydd ac anghydbwysedd rhwng y rhywiau.

Rydym yn parhau i gynnal sesiynau WtUKP lleol ar gyfer pob meddyg newydd sy'n raddedig meddygol rhyngwladol ar gyfer y ddeoniaeth ac ymddiriedolaethau lleol. Rydym wedi ehangu hyn drwy gyflwyno sesiwn ddilynol, sef 'Thriving in UK Practice' – sy'n cael ei chyflwyno i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol ac sydd wedi bod yn ymarfer ers chwe mis neu fwy.

Mae ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr yn parhau i helpu swyddogion cyfrifol i fynd i'r afael â phryderon ynglŷn ag addasrwydd i ymarfer a ddaw i'r amlwg, ystyried ffyrdd o'u datrys yn lleol lle bo hynny'n briodol, a chadarnhau bod camau wedi cael eu cymryd i sicrhau bod atgyfeiriadau at y GMC yn deg ac yn gyson.

## Yr Alban

Rydym yn parhau i rannu ein data ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant â Llywodraeth yr Alban, cyrff addysg a sefydliadau cynrychiadol meddygol er mwyn helpu i lywio a ffurfio penderfyniadau polisi.

Gwnaethom gyfrannu meddyliau pellach at y drafft diweddaraf o fframwaith a chynllun gweithredu newydd Llywodraeth yr Alban ar wella llesiant a diwylliant y gweithlu, sy'n cynnwys adran sy'n canolbwyntio ar gydraddoldeb. Ymhlith y meysydd blaenoriaeth y gwnaethom dynnu sylw atynt mae meithrin cymhwysedd diwylliannol, parhau i gefnogi staff ac arweinwyr ethnig lleiafrifol drwy Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig Cenedlaethol y GIG (EMF), a chydgyhyrchu adnoddau

---

gwrth-hiliaeth.

Buom yn cydweithio â'r Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig, a Fforwm Cydraddoldeb Hiliol BMA Scotland, drwy weithgor ar y cyd newydd ar gyfer diwylliannau gwaith tecach yn yr Alban. Nod y gweithgor yw gwella tegwch hyfforddiant ac amgylcheddau gwaith ym maes gofal iechyd ar gyfer meddygon ethnig leiafrifol a graddedigion meddygol rhyngwladol yn yr Alban. Bydd y meysydd blaenoriaeth ar gyfer y gweithgor hwn yn cynnwys:

- prosesau sefydlu ac ymadael
- goruchwyliaeth addysgol a chlinigol
- prosesau lleol mewn perthynas â phryderon ynglŷn â pherfformiad
- bwlio yn y gweithle
- gwahaniaethu
- aflonyddu
- gwella addysg meddygon mewn perthynas â baint.

Gwnaethom barhau i weithio gydag is-grŵp cydraddoldeb Leading to Change Llywodraeth yr Alban sy'n ceisio creu, cefnogi a gwreiddio diwylliant gwrth-hiliol ym meysydd iechyd, gofal cymdeithasol a gwaith cymdeithasol.

Daeth ein cinio UKAF yn yr hydref â rhanddeiliaid allweddol ynghyd i ystyried camau y gellir eu cymryd i wella profiad a chyfraddau cadw graddedigion meddygol rhyngwladol yn yr Alban. Roedd y trafodaethau yn UKAF yn canolbwyntio ar bwysigrwydd hyrwyddo diwylliannau da yn y gweithle ym maes gofal iechyd yn yr Alban, gan gynnwys gweithio i fynd i'r afael â gwahaniaethu.

Siaradodd Nicola Cotter yng nghanen yr Alban o Gymdeithas Prydain ar gyfer Meddygon o Dras Indiaidd (BAPIO), am waith y GMC yn yr Alban a ledled y DU, i fynd i'r afael â chyrhaeddiad gwahaniaethol a gwahaniaethau mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyflogwyr yn ôl ethnigrwydd.

Roedd ein cyfarfod bord gron diweddar ar addysg yn cynnwys trafodaeth am ein gwaith ar ddiwylliannau hyfforddi teg, a beth yn rhagor y gellir ei wneud yn yr Alban i hyrwyddo tegwch mewn addysg a hyfforddiant meddygol.

Rydym yn parhau i gyflwyno gweithdai Croeso i Ymarfer yn y DU ac rydym wedi cydweithio â byrddau iechyd ac Addysg y GIG yn yr Alban i ehangu'r cymorth sefydlu y gallwn ei gynnig i raddedigion meddygol rhyngwladol. Rydym hefyd yn gweithio gyda'r sefydliadau hyn gyda'r bwriad o sicrhau bod pob graddedig meddygol rhyngwladol sy'n ymuno â'r GIG yn yr Alban yn mynd i sesiwn WtUKP.

Gwnaeth ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr barhau i helpu swyddogion cyfrifol i fynd i'r afael â phryderon ynglŷn ag addasrwydd i ymarfer a ddaw i'r amlwg, ystyried ffyrdd o'u datrys yn lleol lle bo hynny'n briodol, a chadarnhau'r camau y mae swyddogion cyfrifol wedi'u cymryd i sicrhau bod atgyfeiriadau at y GMC yn deg ac yn gyson. Bydd ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr newydd yn parhau i fwrw ymlaen â'r gwaith hwn.

Yn y cyfamser, arweiniodd ein cynghorwyr cyswllt sesiynau gyda hyfforddwyr, meddygon ymgynghorol, myfyrwyr a grwpiau cydraddoldeb ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

---

Gwnaethant hefyd arwain sesiynau ar ein hadroddiad *Fair to Refer?* er mwyn tynnu sylw at y rôl y gallant ei chyflawni i leihau'r anghymesuredd sy'n bodoli mewn atgyfeiriadau gan gyflogwyr a chyrhaeddiad addysgol. Bydd ein cyngorwyr cyswllt newydd yn parhau â'r gwaith hwn.

## Cymru

Gwnaethom gynnal Fforwm Cynghori'r DU ym mis Hydref. Daeth y fforwm ag uwch randdeiliaid o Lywodraeth Cymru a GIG Cymru ynghyd, yn ogystal â rhanddeiliaid eraill y system. Roedd hefyd yn cynnwys cyflwyniadau a thrafodaeth ynglŷn â chreu diwylliannau agored a chefnogol a gwella proffesiynoldeb a thegwch o fewn GIG Cymru.

Daeth ein cyfarfod bord gron ar addysg ym mis Tachwedd ag uwch randdeiliaid ynghyd o bob rhan o'r dirwedd addysg a hyfforddiant meddygol yng Nghymru. Roedd hefyd yn cynnwys trafodaeth am gydwethio i sicrhau gwell diwylliannau hyfforddi a gwreiddio'r adrannau wedi'u diweddarau yn *Arferion meddygol da* ar degwch a diwylliannau cynhwysol mewn profiadau hyfforddi.

Aeth Maria Chatters, Cynghorydd Cyswllt Rhanbarthol De a Chanolbarth Cymru, i Gynhadledd Cymru Wrth-hiliol Llywodraeth Cymru ym mis Medi, gan adrodd yn ôl ar y prif ganfyddiadau i dîm ehangach GMC Cymru.

Ym mis Tachwedd 2023, cyflwynodd Gethin Matthews-Jones, Pennaeth GMC Cymru, yn wythfed Symposiwm Efelychu ac Addysgu Cymru Prifysgol Caerdydd – y thema oedd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn addysg gofal iechyd. Roedd cyflwyniad Gethin yn cynnwys gwybodaeth am raddedigion meddygol rhyngwladol yng Nghymru; yr adrannau wedi'u diweddarau yn *Arfer meddygol da* sy'n ymwneud â thegwch a gwahaniaethu; a'n targedau a'n gwaith mewn perthynas â chyrhaeddiad gwahaniaethol.

Mae ein gwaith i baratoi a chydymffurfio â Safonau'r Gymraeg yn ei gwneud yn ofynnol i ni ddilyn egwyddor cydraddoldeb yn ein triniaeth o'r Gymraeg a'r Saesneg. Drwy wella ein cynnig iaith Gymraeg, rydym yn cydnabod anghenion amrywiol cleifion, myfyrwyr ac unigolion cofrestredig ac yn ymateb iddynt – ymrwymiad pwysig yng Nghymru fel rheoleiddiwr pedair gwlad.

Gwnaeth Judith Chrystie, Cyfarwyddwr Cynorthwyol yr Asesiad Trwyddedu Meddygol a Gethin Matthews-Jones, Pennaeth GMC Cymru, annerch y Gynhadledd Ieithoedd Lleiafrifol mewn Addysg Iechyd a gynhaliwyd gan Ysgol Feddygaeth Prifysgol Caerdydd ym mis Mehefin 2023. Trafodwyd yr effaith y mae ein gwaith ar gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg wedi'i chael ar ymwybyddiaeth o'r Gymraeg a dwyieithrwydd ym mhob rhan o'r sefydliad—a'r cysylltiad rhwng gwell darpariaeth Gymraeg, diogelwch cleifion, a gofal sy'n canolbwyntio ar y claf.

Yn ystod 2023, gwnaeth tîm Allgymorth Cymru ymgysylltu â byrddau iechyd i drafod meysydd lle y gallwn helpu timau gweithredol i gyflawni gwell deilliannau ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Ymhlith yr enghreifftiau roedd rhannu data ar feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol er mwyn gwella cyfleoedd i fynd i weithdai Croeso i Ymarfer yn y DU. Mae hyn wedi arwain at gyfleoedd i rannu rhagor o gymorth gan y GMC i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol, gan gynnwys sesiynau ar ganllawiau'r GMC a sut i roi'r canllawiau hyn mewn cyd-destun o fewn ymarfer clinigol o ddydd i ddydd. Yn ei dro, mae hyn wedi helpu i gynyddu lefelau ymgysylltu a phresenoldeb meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol yn ein sesiynau/gweithdai.

---

Ymhlith yr enghreifftiau penodol o ymgysylltu o'r fath mae holiadur a thrafodaeth fwrdd a gyflwynwyd gan Ian Jones, Cynghorydd Cyswllt ar gyfer Gogledd Cymru, yn Ffair Sefydlu Graddedigion Meddygol Rhyngwladol Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr er mwyn gwella ein dealltwriaeth o ba gymorth y byddai meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol yn ei werthfawrogi fwyaf. Gwnaethom rannu'r wybodaeth hon â chydweithwyr er mwyn llywio gwaith cynllunio. Yn Ne Cymru, bu ein Cynghorydd Cyswllt yn gweithio'n agos gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan i ddatblygu gwell rhaglen sefydlu wedi'i theilwra ar gyfer meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol. Mae'r rhaglen wedi cael ymateb cadarnhaol a chaiff ei chyflwyno'n rheolaidd ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan a'i threialu mewn byrddau eraill drwy gydol 2024.

Rydym yn parhau i adeiladu ar ein cydweithrediad ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) ar well cymorth i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol. Mae hyn yn cynnwys:

- sesiynau mewnbwn ar y cyd deuddydd o hyd, ddwywaith y flwyddyn (yn y gwanwyn a'r hydref)
- rhaglenni lleol Gwell Cymorth i Feddygon dan Hyfforddiant y GMC/AaGIC Gorllewin Cymru
- ein cyfraniadau parhaus at grŵp cyngori arbenigol AaGIC ar gymorth i raddedigion meddygol rhyngwladol a meddygon sy'n arbenigwyr cyswllt ac arbenigol (SAS).

Mae ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr Katie Laugharne wedi gweithio i wella'r cymorth i feddygon SAS yng Nghymru gan gynnwys cyfraniad at gynhadledd SAS Cymru; rhwydwaith SAS Coleg Brenhinol y Meddygon Cymru a phwyllgor SAS Cymdeithas Feddygol Prydain; a chyfarfod gydag eiriolwyr a thiworiaid SAS Cymru i ddeall yn well sut y gall GMC Cymru eu cefnogi nhw a'r rhai y maent yn eu cynrychioli. Bydd y gweithgaredd ymgysylltu hwn yn cyfrannu at gynllun busnes Tîm Allgymorth Cymru ar gyfer 2024.

Gwnaeth ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr hefyd arwain trafodaethau gyda swyddogion cyfrifol ynglŷn â thegwch prosesau lleol. Roedd hyn yn cynnwys sesiynau rhyngweithiol i ystyried senarios ar degwch a chefnogi grŵp o swyddogion cyfrifol sy'n dymuno treialu proses ar gyfer adolygu didueddrwydd eu penderfyniadau. Gwnaeth ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr hefyd gynnal cyfres o weithdai ar gyfer swyddogion cyfrifol, eu dirprwyon, ac arweinwyr pryderon proffesiynol ar drothwyon a phrosesau addasrwydd i ymarfer. Roedd yn cynnwys sesiwn ar degwch a'r safonau newydd sy'n ymwneud â gwahaniaethu a diwylliannau cynhwysol teg sydd wedi'u cynnwys yn *Arfer meddygol da*. Rydym hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd â Phrif Gyngorydd Cymru ar gyfer y Gwasanaeth Cyngori ar Berfformiad Ymarferwyr (PPAS), gyda thegwch yn un o'r themâu allweddol i'w trafod. Rydym hefyd yn ymgysylltu â rhaglen AaGIC sy'n canolbwyntio ar wella ymchwiliadau gweithwyr, gyda rhagor o waith partneriaeth wedi'i gynllunio ar gyfer 2024.

---

# Atodiad B: Esboniad o fesurau diwylliannau hyfforddi teg

## Sgoriau EPM

Data ar gyfer y flwyddyn academaidd lawn flaenorol yw'r rhain. Mae'r Mesur Perfformiad Addysgol (EPM) yn mesur sgiliau, gwybodaeth a pherfformiad clinigol ac anghlinigol hyd at adeg gwneud cais am addysg ôl-raddedig. Caiff ei ddefnyddio mewn ceisiadau am hyfforddiant sylfaenol. Mae'r sgôr allan o 10, lle mai 1 yw'r deigradd perfformiad isaf a 10 yw'r deigradd perfformiad gorau ac uchaf. Darperir y data gan [Oriol <https://www.oriel.nhs.uk/Web>](https://www.oriel.nhs.uk/Web) (porth y DU gyfan ar gyfer recriwtio i hyfforddiant meddygol, deintyddol, iechyd cyhoeddus, gwyddor gofal iechyd a fferylliaeth sylfaenol ôl-raddedig).

## Parodrwydd ar gyfer Sylfaen – F1

Data ar ddyddiad cyfrifiad yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ym mis Mawrth 2023. Gwnaethom ofyn y cwestiwn canlynol i feddygon Blwyddyn Sylfaen 1, 'Cefais fy mharatoi'n ddigonol ar gyfer fy swydd sylfaen gyntaf'. Mae'r mesur yn dangos cyfran yr ymatebwyr a oedd yn cytuno neu'n cytuno'n gryf â'r gosodiad.

## Addysg ôl-raddedig – amgylcheddau cynhwysol

Data ar ddyddiad cyfrifiad yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol ym mis Mawrth 2023. Cafodd yr ymatebion i'r cwestiwn arolwg 'Darparodd fy adran/uned/ymarfer amgylchedd cefnogol i bawb waeth beth fo'u cefndir, eu credoau neu eu hunaniaeth' eu troi'n sgôr allan o 100, gyda sgoriau uwch yn dangos lefelau uwch o gefnogaeth.

## Addysg ôl-raddedig – ARCP

Data ar gyfer y flwyddyn academaidd lawn flaenorol yw'r rhain. Y gwahaniaeth yng nghyfraddau'r deilliannau 'Datblygu' ar gyfer adolygiadau blynyddol o ddatblygiad cymhwysedd (ACRPs), ym mhob arbenigedd ac ar bob lefel hyfforddiant. Darparwyd y data gan ddeoniaid graddedigion.

## Addysg ôl-raddedig – arholiad

Data ar gyfer y flwyddyn academaidd lawn flaenorol yw'r rhain. Y gwahaniaeth yn y cyfraddau llwyddo mewn arholiadau arbenigedd, ar gyfer yr holl arbenigeddau a lefelau hyfforddiant yn y DU, ac ar gyfer pob ymgais. Darparwyd y data gan golegau a chyfadranau brenhinol.

## Atodiad C – Mynegai byrfoddau

|        |  |
|--------|--|
| AaGIC  | Addysg a Gwella Iechyd Cymru                                   |
| AEE    | Ardal Economaidd Ewropeaidd                                    |
| AoMRC  | Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol                           |
| ARCP   | Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd                   |
| BAPIO  | Cymdeithas Prydain ar gyfer Meddygon o Dras Indiaidd           |
| BITC   | Busnes yn y Gymuned  |
| BMA    | Cymdeithas Feddygol Prydain                                    |
| CAC    | Canolfan Asesu Clinigol  |
| CASC   | Asesiad Clinigol o Sgiliau a Chymwyseddau                      |
| CoPMeD | Cynhadledd Deoniaid Graddedigion Meddygol                      |
| CQC    | Y Comisiwn Ansawdd Gofal                                       |
| DHSC   | Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol                           |
| DPA    | Dangosydd perfformiad allweddol                                |
| EMF    | Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig Cenedlaethol y GIG                 |
| EPM    | Mesur Perfformiad Addysgol                                     |
| MDRS   | Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol                       |
| MHPS   | Maintaining High Professional Standards                        |
| MPTS   | Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol                      |
| MSC    | Cyngor Ysgolion Meddygol                                       |
| MWRES  | Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu Meddygol                     |
| NCS    | Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol                              |
| NIMDTA | Asiantaeth Hyfforddiant Meddygol a Deintyddol Gogledd Iwerddon |
| NMC    | Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth                                |
| NTS    | Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol                               |
| PAPC   | Personau sy'n gweithredu mewn cymhwyster cyhoeddus             |
| PSA    | Yr Awdurdod Safonau Proffesiynol                               |
| PSIRF  | Fframwaith Ymateb i Ddigwyddiadau Diogelwch Cleifion           |
| PHSO   | Yr Ombwdsmon Seneddol a Gwasanaeth Iechyd                      |
| RCP    | Coleg Brenhinol yr Ymarferwyr Cyffredinol                      |
| RFR    | Adolygiad o degwch rheoleiddiol                                |
| SAS    | Arbenigwr Cyswllt ac Arbenigol                                 |
| UKAF   | Fforwm Cynghori'r DU   |
| UKFPO  | Rhaglen Sylfaen y DU   |
| WtUKP  | Croeso i Ymarfer yn y DU                                       |

---

# Atodiad D: Rhagolygon DPAau ystadegol cyfredol

## Crynodeb

Rydym yn dangos y data hanesyddol ar yr holl ddangosyddion perfformiad allweddol (DPAau) ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn perthynas ag atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, diwylliannau hyfforddi teg a chynwysoldeb o fewn y GMC – ochr yn ochr â rhagolygon ystadegol ohonynt, gan awgrymu trywyddau posibl yn y dyfodol.

Yn hollbwysig, er i ni ddefnyddio dulliau rhagweld blaengar sydd wedi ennill eu plwyf, dylem gofio ei bod yn annhebygol mai'r rhagolygon fydd y realiti a ddaw'n wir. Er hynny, maent yn cynrychioli ein disgwyliad gorau o'r dyfodol o ystyried y data hyd yma, sydd, ymhlith llawer o ffactorau eraill, yn debygol o adlewyrchu unrhyw ymyriadau yn y gorffennol sydd wedi'u gwreiddio'n llawn.

Ar gyfer pob DPA, rydym wedi gwneud y canlynol:

- cynnwys prif ddehongliad un frawddeg o'r rhagolygon, ar deitl pob siart
- llunio rhagolwg o'r 'trywydd' cyfredol posibl o ystyried data hanesyddol diweddar (i'w weld mewn oren ar y siartiau isod ac wedi'i labelu 'rhagolwg cyfredol')
- llunio rhagolwg arall (pryd bynnag fo'r data'n caniatáu) yn seiliedig ar y sefyllfa bresennol yn aros fel y mae, gan ddechrau â 2021 (mewn glas ar y siartiau isod), yn union cyn i ni gytuno ar ein targedau a'u cyhoeddi. Mae hyn yn gweithredu fel pwynt cyfeirio. Un arwydd calonogol fyddai bod data DPA hanesyddol a welwyd o 2021 ymlaen, yn ogystal â'r rhagolwg o'r trywydd cyfredol, ar wahân i'r rhagolwg o'r sefyllfa bresennol yn aros fel y mae, ar drywydd sy'n nes at ein targedau. Os felly, gellid dadlau bod y ffactorau sy'n ysgogi'r DPAau wedi newid yn gadarnhaol ers mis Ionawr 2021. Byddem yn disgwyl i hynny fod, yn rhannol, o ganlyniad i'n gweithredoedd ein hunain i wella gwerth y DPAau.

Awgrymiadau cryno o'r rhagolygon

- Fel yn ein hadroddiad y llynedd, mae rhagolygon o'r DPAau ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn awgrymu bod siawns dda o gyrraedd yn agos at ein targedau erbyn diwedd 2026.
- Ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg, mae'n dal yn gynnwys iawn i rhagolygon o'r trywydd cyfredol roi gwybodaeth ddibynadwy. Felly, ni ddylid cymryd rhagolygon o'r fath fel awgrym nad oes dim yn newid ar hyn o bryd nac na fydd dim yn newid yn y dyfodol. Ar hyn o bryd, ychydig iawn o bwyntiau data sydd gennym ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg i fodolau rhagweld ganolbwyntio arnynt. Hefyd, mae'r gwerthoedd a ddefnyddir gan y pwyntiau data hynny yn annigonol ar hyn o bryd i'r rhan fwyaf o fodolau 'ganfod' newid yn ddibynadwy – e.e. nid yw tueddiadau'n gryfach na'r cynyddu a lleihau eto. Felly, mae'r rhan fwyaf o fodolau wedi aros yn awtomatig ar yr hyn a ganfyddir ganddynt yn ddiodyn gan nad oes tystiolaeth o newid yn yr un o'r DPAau. Ar ben hynny, mae'n dal yn heriol iawn rhagweld yn ddibynadwy

---

mor bell i'r dyfodol. Mae'r ffactorau ysgogi ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg yn gymhleth iawn, bydd yn cymryd amser i newid gael effaith, a disgwylir iddi gymryd hyd at 10 mlynedd i gyrraedd targedau. Er gwaethaf hyn, yn achos dau fetrig ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg, mae modelau rhagweld wedi dechrau canfod tueddiadau. Mae'n ymddangos bod y gwahaniaeth yn neilliannau ARCP graddedigion rhwng grwpiau ethnig a'r gwahaniaeth mewn cyfraddau llwyddo arholiadau ôl-raddedig rhwng graddedigion o'r DU a graddedigion meddygol rhyngwladol yn troi tuag at eu targedau.

- Ar gyfer ein targedau fel cyflogwr, mae'r data, a'r rhagolygon o'r DPAAu ar gyfer cynhwysiant o fewn y GMC yn awgrymu bod ein hymdrechion wedi bod yn effeithiol iawn mewn rhai meysydd, gan dynnu sylw at feysydd eraill lle mae angen gwelliant pellach.

## Nodiadau dehongli

Caiff y rhagolygon eu dehongli fel y disgwyliadau gorau ar gyfer y dyfodol o ystyried y data a welwyd hyd yma.

- Mae'r holl ragolygon yn tybio y bydd y ffactorau sy'n sail i'r data (data hanesyddol) yn aros yr un fath. Mae'n hollbwysig cadw hyn mewn cof o ystyried mai ein dyhead yw cyfrannu at addasu ffactorau o'r fath drwy ymyriadau lle maent yn ymwneud ag anghymesuredd.
- Hefyd, gall fod terfynau naturiol i'r data eu hunain. Er enghraifft, ni all canrannau fynd yn is na 0% nac yn uwch na 100%. Ar hyn o bryd, ni all modelau ymgorffori effaith mynd yn agos at y terfynau hynny yn ddibynadwy; gwelir hyn mewn rhai rhagolygon disgwylidig a bandiau ansicrwydd sy'n croesi terfynau o'r fath, yn hytrach na chael eu cyfyngu ganddynt. Bydd y ffactorau sy'n sail i ddata gwirioneddol yn aml yn newid pan fydd data'n mynd yn agos at derfynau o'r fath, ac mae'n anodd iawn rhagweld sut. Felly, mae hynny'n ei gwneud yn anodd (ac yn ddiangen yn ymarferol y rhan fwyaf o'r amser) gwneud modelau i ymgorffori effaith terfynau o'r fath.

Po bellaf i'r dyfodol y byddwn yn rhagweld, mwyaf ansicr y bydd rhagolwg yn tueddu i fod, fel y dangosir gan fandiau ansicrwydd (cyfyngau rhagfynegi 95%) o amgylch pob rhagolwg disgwylidig. Er hynny, mae'r rhagolygon a geir yma yn cynrychioli ein sylfaen dystiolaeth orau, o ystyried y data presennol, ac maent yn ddefnyddiol i lywio'r penderfyniadau sydd o'n blaenau.

Mae'n bwysig nodi'r canlynol.

Ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr:

- Mae'r rhagolygon o'r trywydd cyfredol yn dechrau o fis Tachwedd 2023, gan ddefnyddio'r data sydd ar gael hyd at fis Hydref 2023.
- Er bod gennym swm rhesymol o ddata, rydym yn rhagweld ymhell i'r dyfodol. Mae'r cyfnod yn debyg i gyfnod y data hanesyddol eu hunain, felly cynghorir dehongli gofalus.

Ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg:

- Data blynyddol sydd dan sylw, a hynny ar 31 Rhagfyr bob blwyddyn. O ganlyniad i hynny, gall ymddangos, er enghraifft, fod pwynt ar 31 Rhagfyr 2016 yn cyfateb i 2017.

- 
- Mae'n cymryd amser hir i greu a gwirio data ar ddiwylliannau hyfforddi teg, felly daw'r data diweddaraf sydd ar gael ar hyn o bryd o 2022, ac eithrio ar gyfer metrigau'r Arolwg Hyfforddi Cenedlaethol a oedd ar gael ar gyfer 2023. Felly, rydym yn rhagweld o 2023 ymlaen ac o 2024 ymlaen, yn y drefn honno.
  - Rydym yn defnyddio data o gyn belled yn ôl ag y maent ar gael i ni yn gyson. Ar gyfer y rhan fwyaf o fetrigau, dangosir y pwynt cyntaf mewn siartiau ar 31 Rhagfyr 2016. Ar gyfer rhai o'r metrigau, mae hyn yn golygu y daw'r pwyntiau data hyn o gylch academaidd 2015/2016, felly maent yn cwmpasu data 2015.
  - Ar gyfer dau fetrig, nid oedd data cyn 2020. Ar gyfer y rhain, rydym yn rhagamcanu'r gwerth cychwynnol hwn fel pwynt cyfeirio, yn hytrach na dangos rhagolwg cyfeirio.

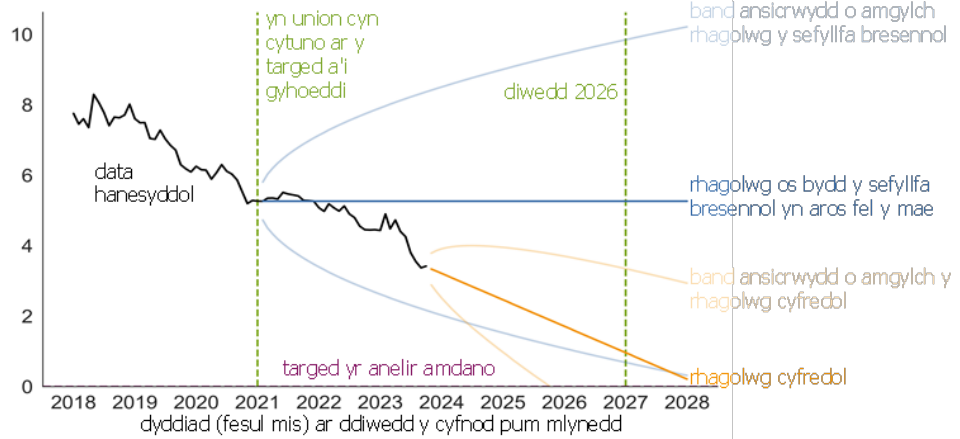
Ar gyfer cynwysoldeb o fewn y GMC:

- Mae'r rhagolygon o'r trywydd cyfredol yn dechrau o fis Tachwedd 2023 ymlaen; nid oedd data hanesyddol cyn mis Rhagfyr 2020. Felly, yn hytrach na rhagolwg cyfeirio, gwnaethom ymestyn gwerth y DPAAu bryd hynny, fel pwynt cyfeirio sefydlog.

## Rhagolygon atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

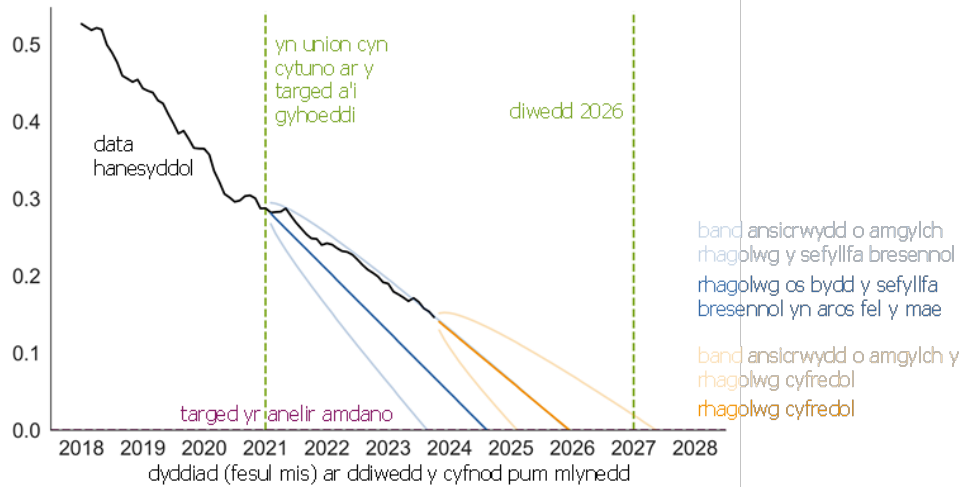
mae canran y cyrff dynodedig sydd ag atgyfeiriadau anghymesur yn gwella tuag at y targed

DPA1 atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr: % y cyrff dynodedig gweithredol sydd ag atgyfeiriadau anghymesur ynglŷn ag ethnigrwydd neu ranbarth cymhwyster meddygol sylfaenol



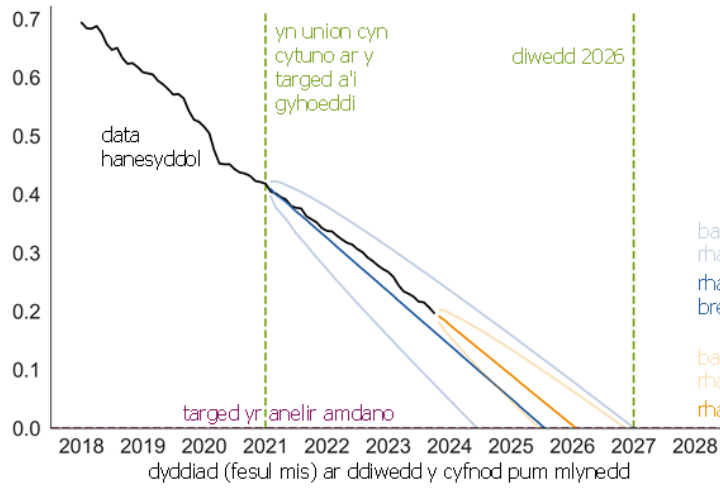
mae'r gwahaniaeth yn y gyfradd atgyfeirio rhwng grwpiau ethnig yn gwella tuag at y targed

DPA2a atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr: % y gwahaniaeth yng nghyfraddau atgyfeirio cyflogwyr rhwng meddygon trwyddedig ethnig leiafrifol a gwyn



mae'r gwahaniaeth yn y gyfradd atgyfeirio rhwng grwpiau rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol yn gwella tuag at y targed

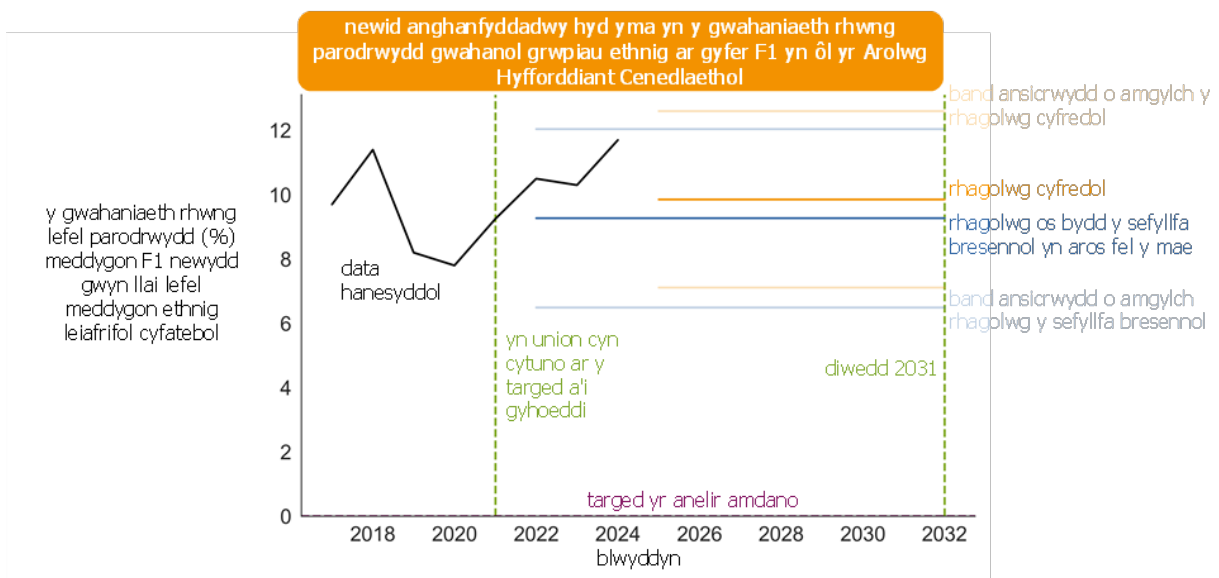
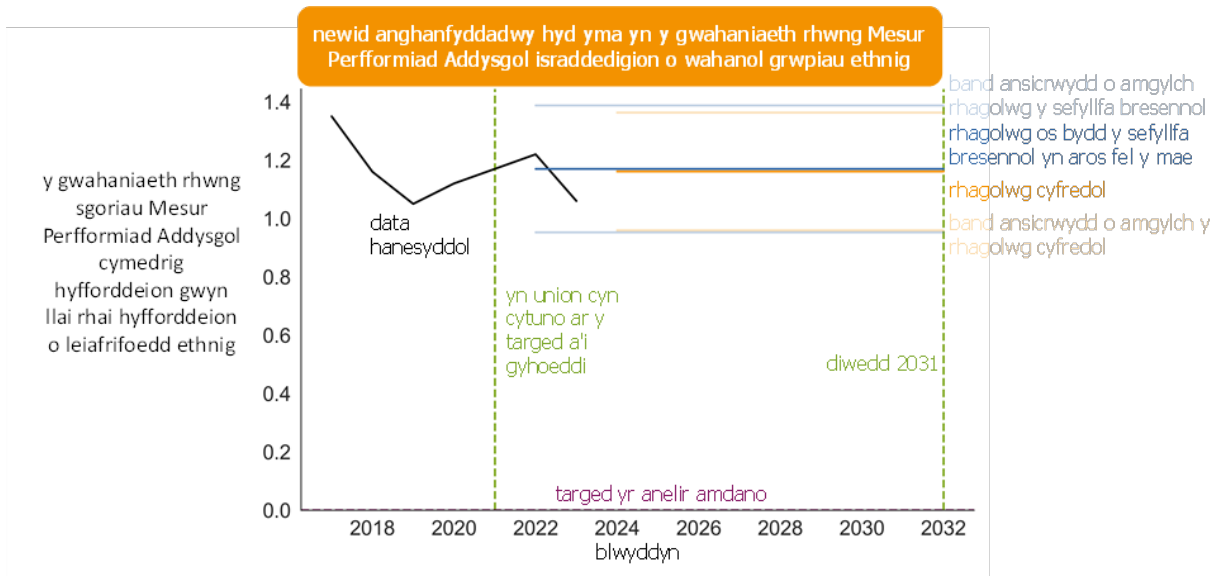
DPA2b atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr: % y gwahaniaeth yng nghyfradd atgyfeirio cyflogwyr rhwng graddediogion trwyddedig o'r DU ac o'r tu allan i'r DU

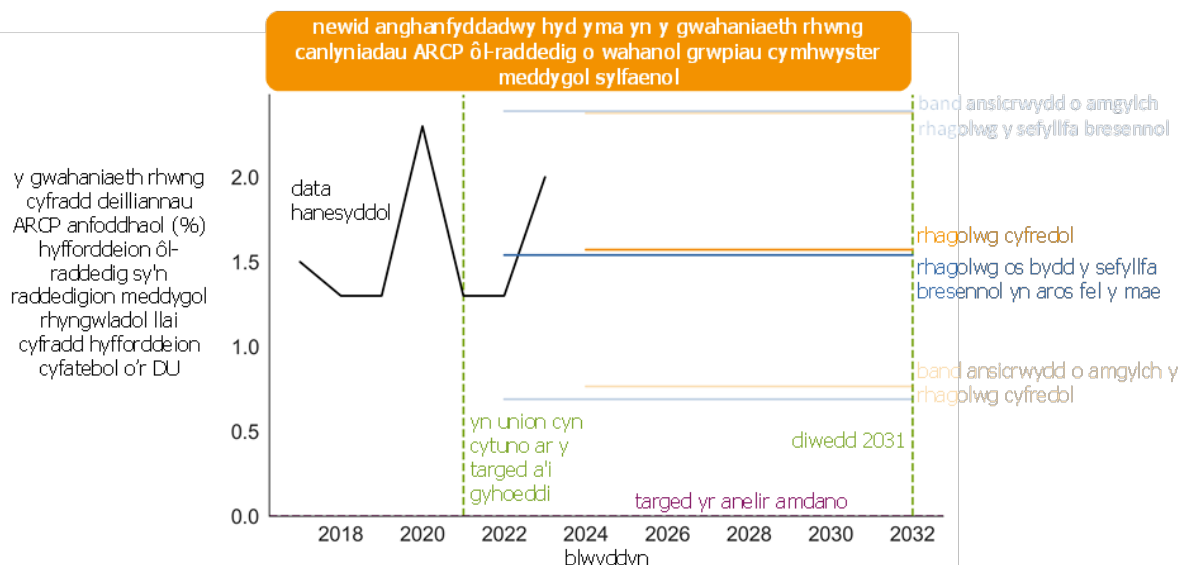
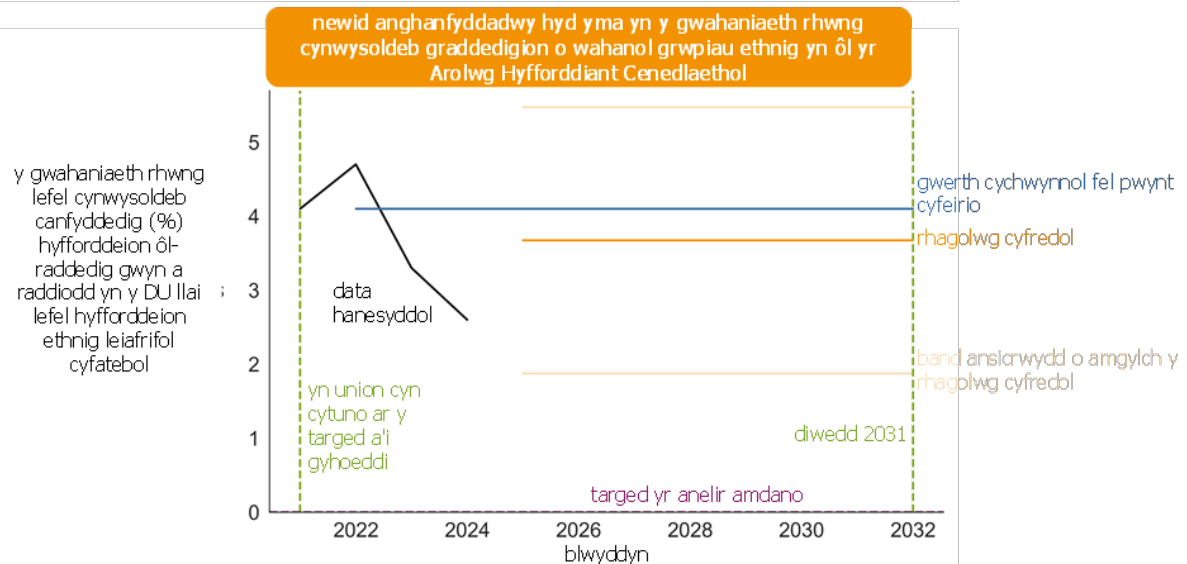
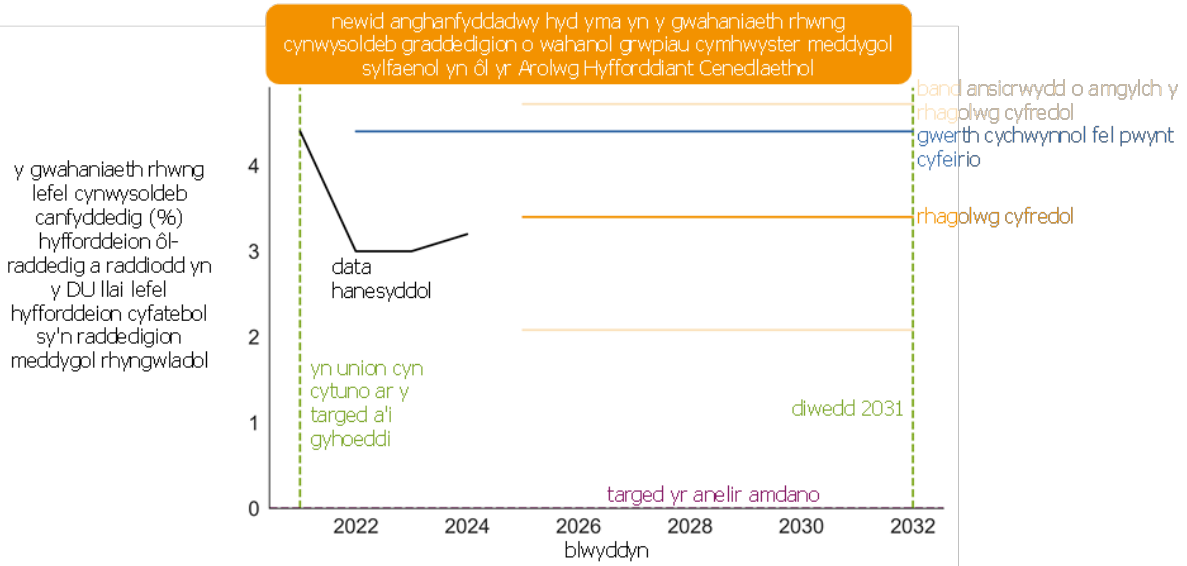


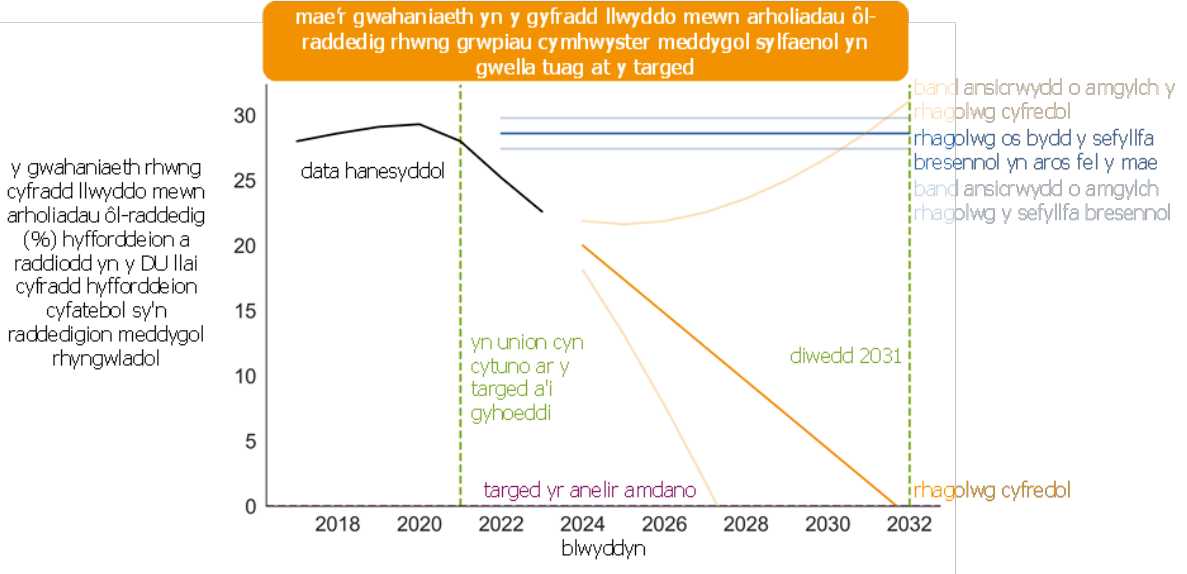
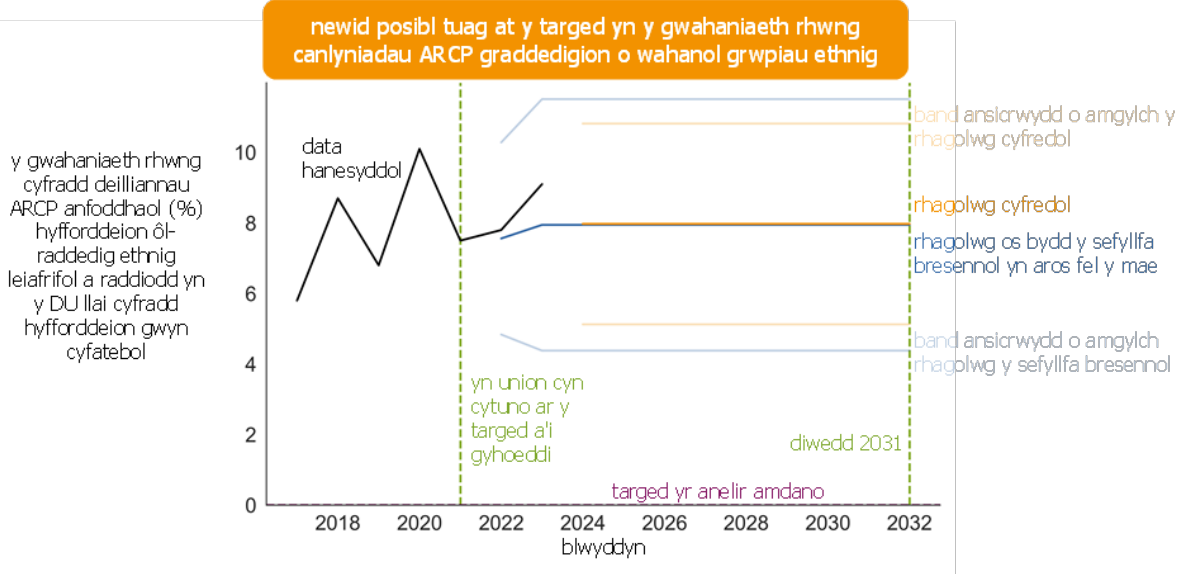
band ansicrwydd o amgylch rhagolwg y sefyllfa bresennol yn arcos fel y mae

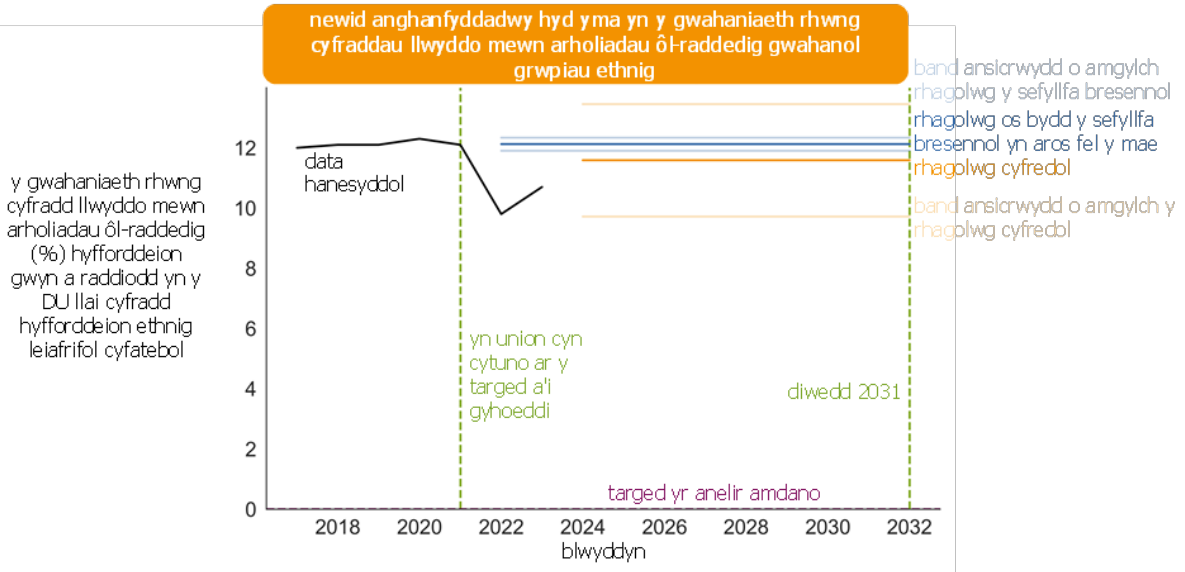
band ansicrwydd o amgylch y rhagolwg cyfredol

## Rhagolygon diwylliannau hyfforddi teg

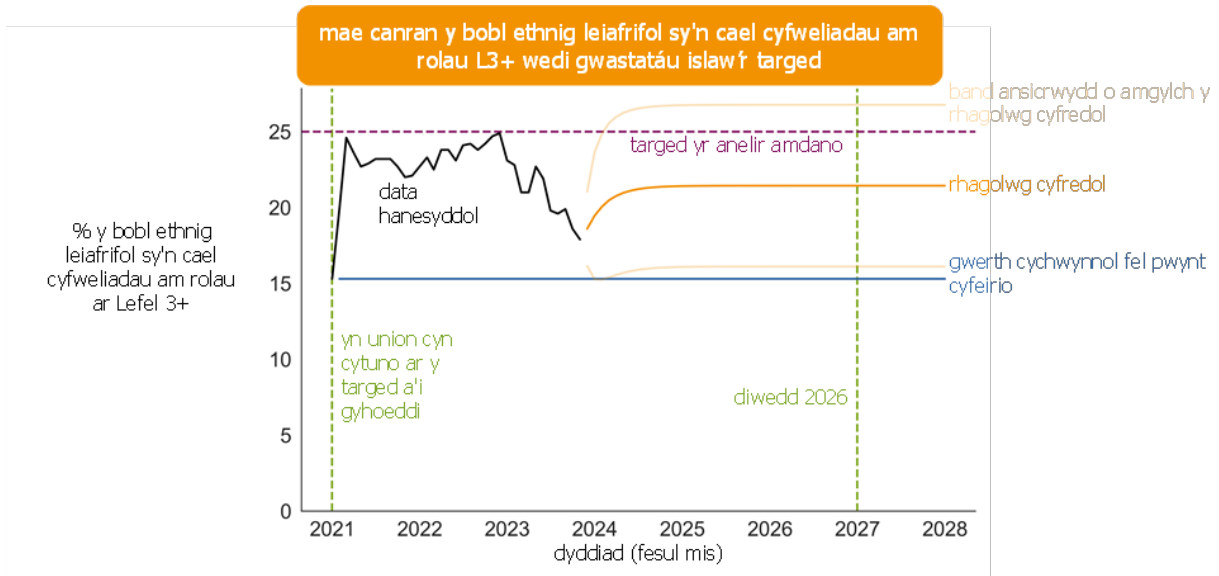
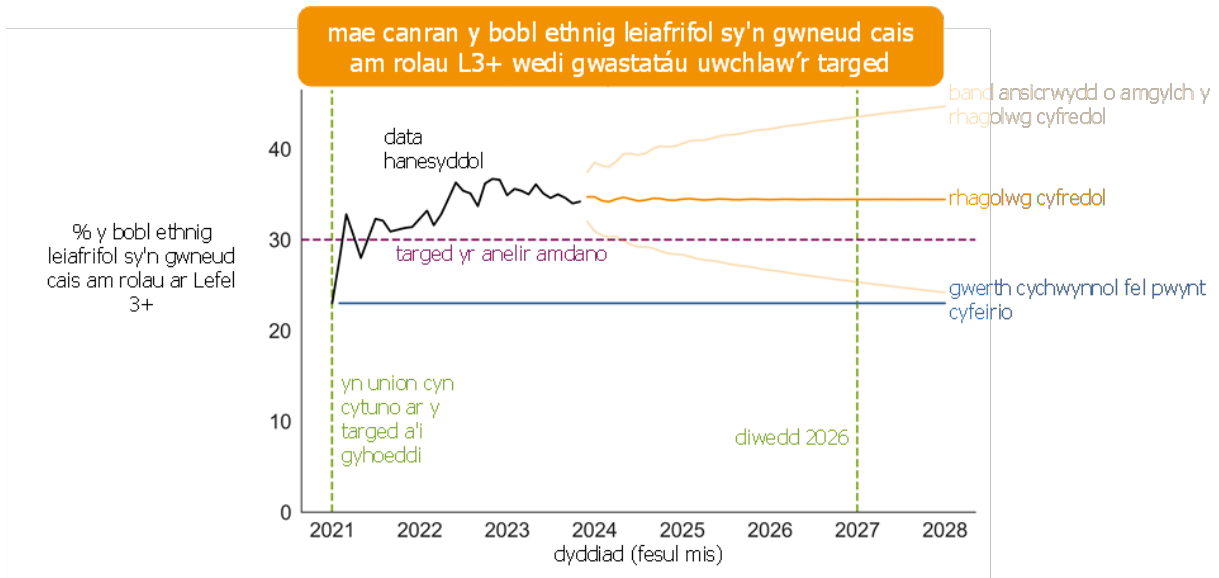


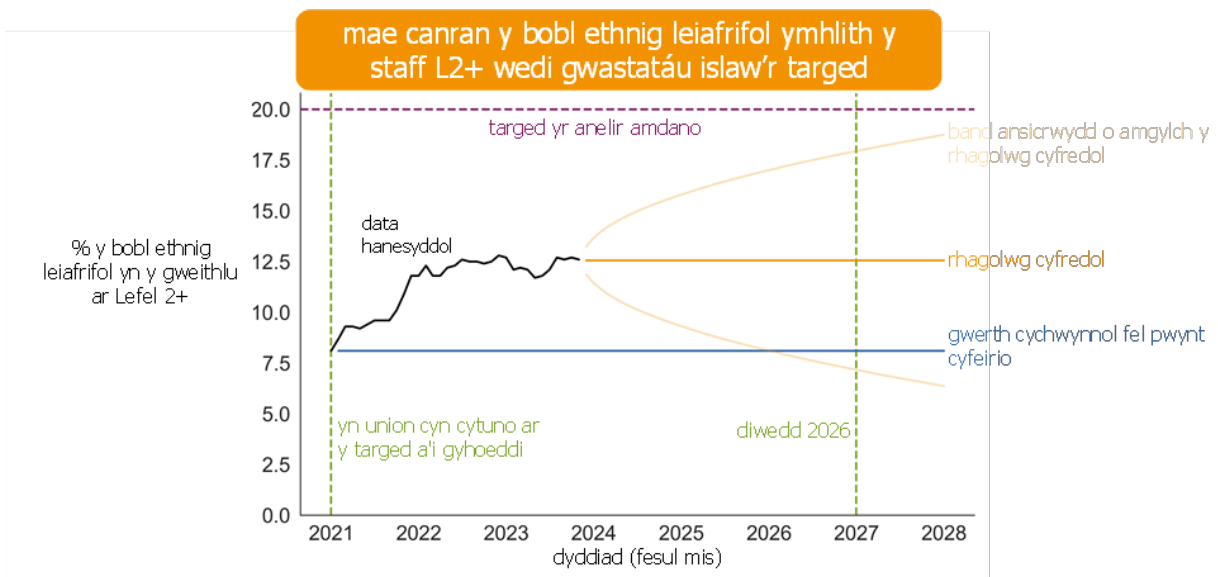
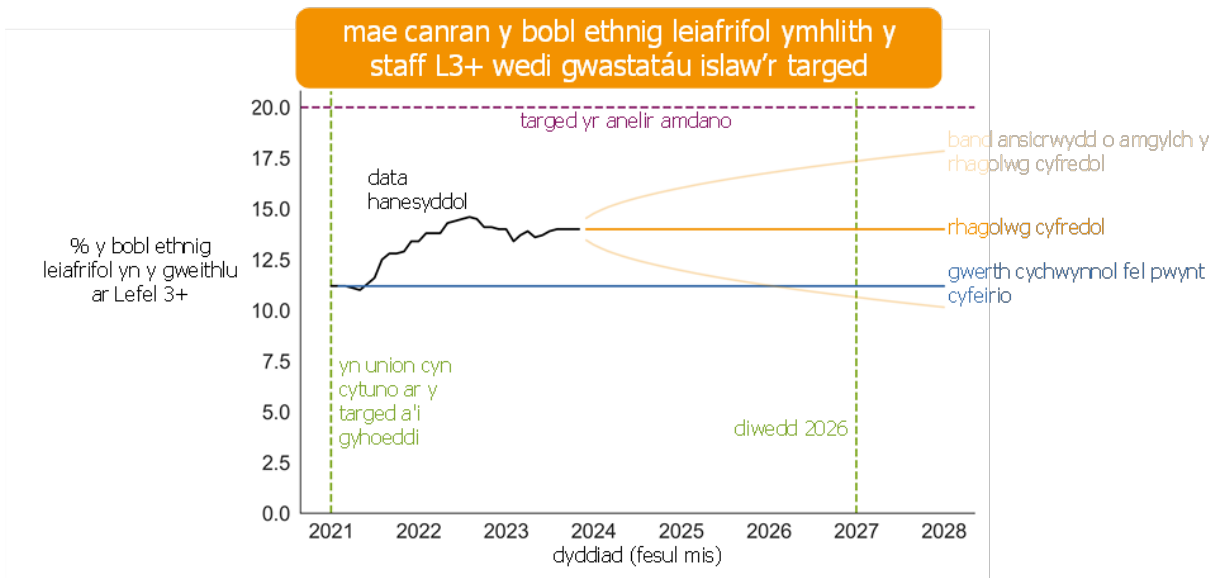
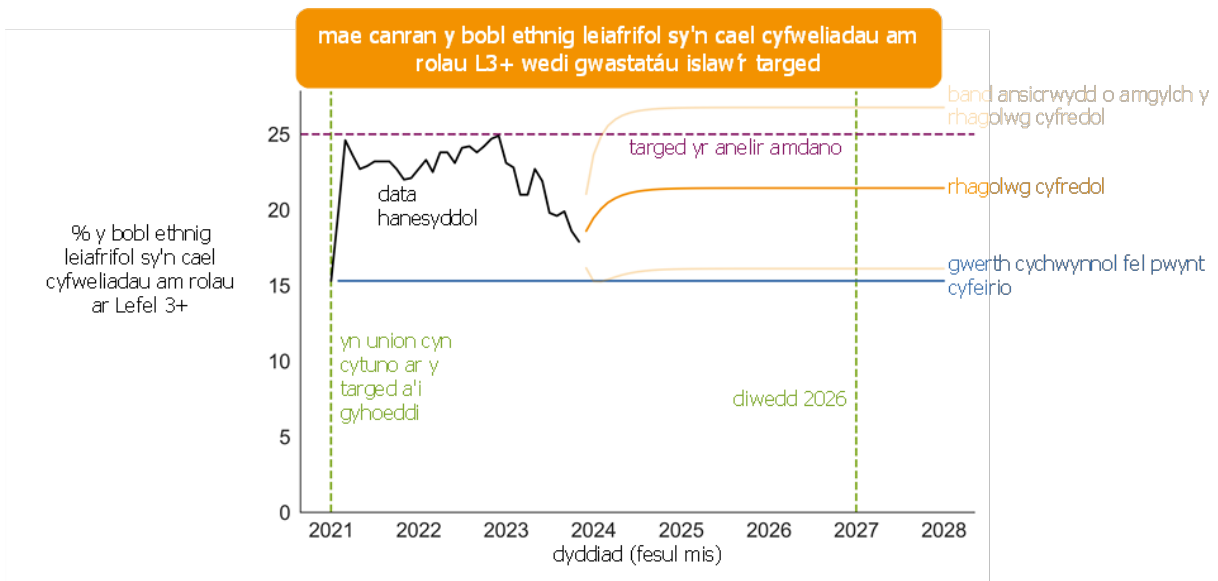


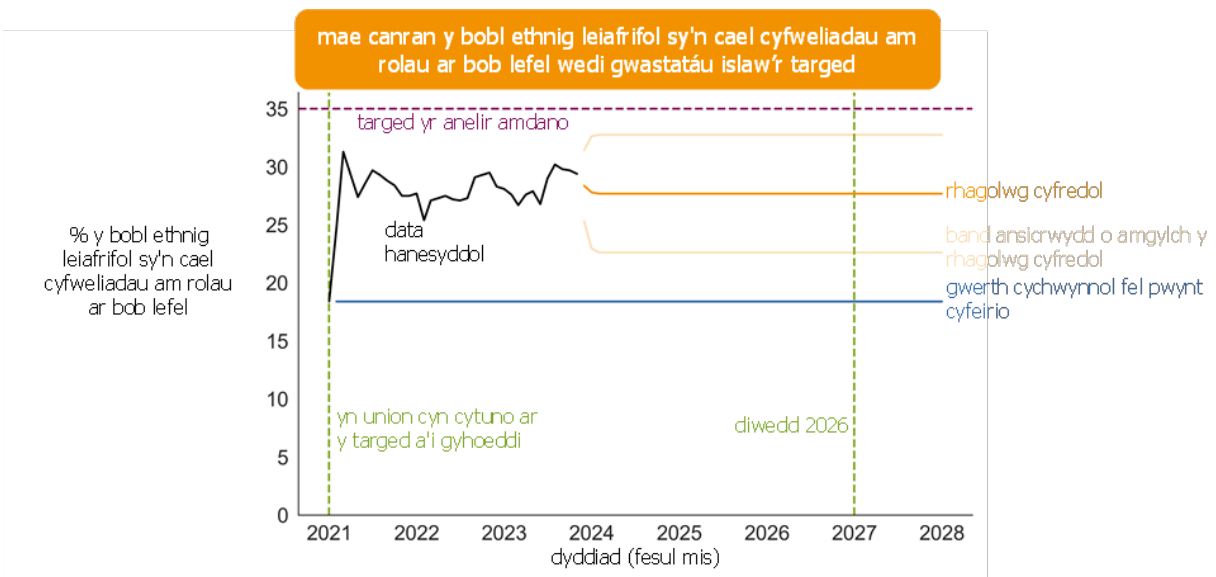
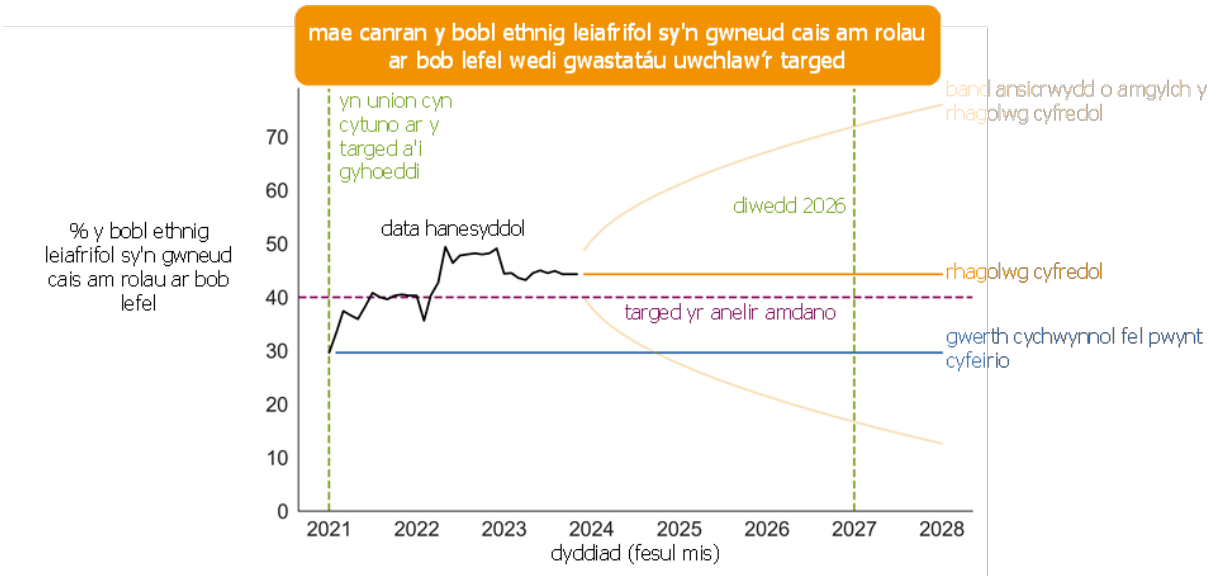
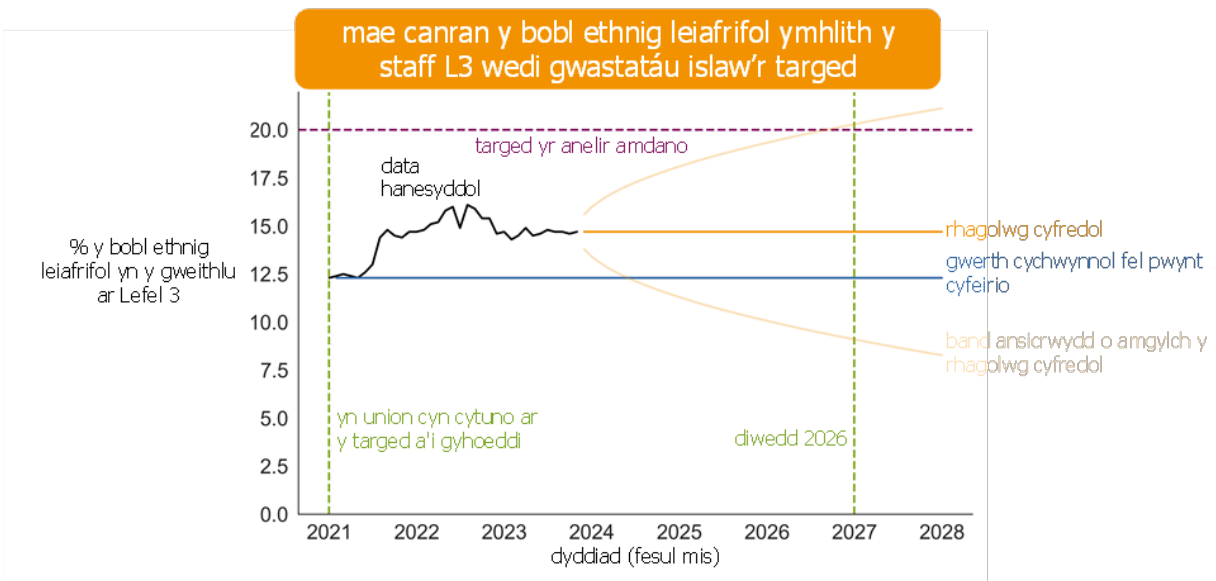




## Rhagolygon cynwysoldeb o fewn y GMC

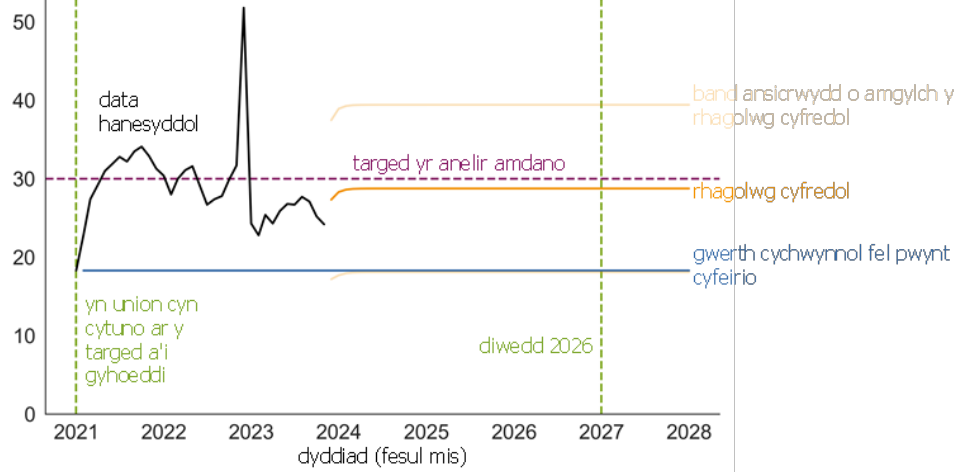






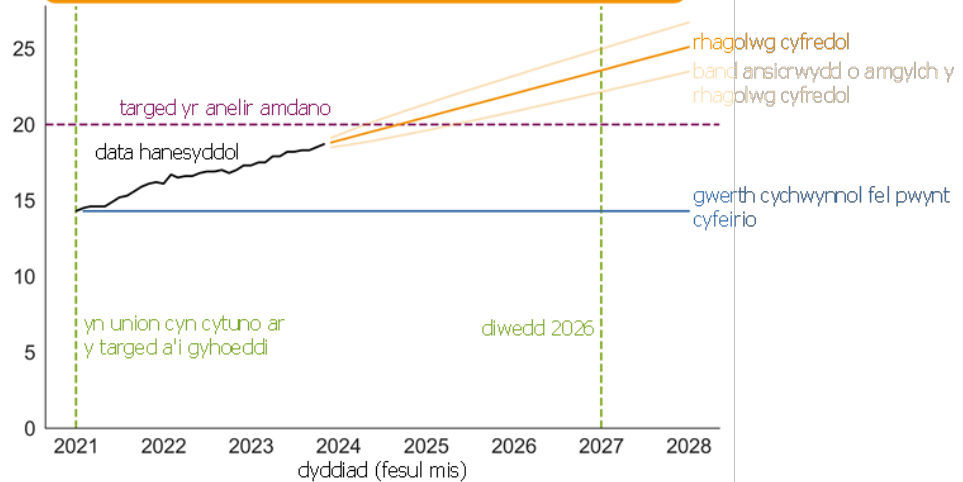
**disgwylir i ganran y bobl ethnig leiafrifol sy'n cael cynnig swydd mewn rolau ar bob lefel wastatáu yn agos at y targed**

% y bobl ethnig leiafrifol sy'n cael cynnig swydd mewn rolau ar bob lefel



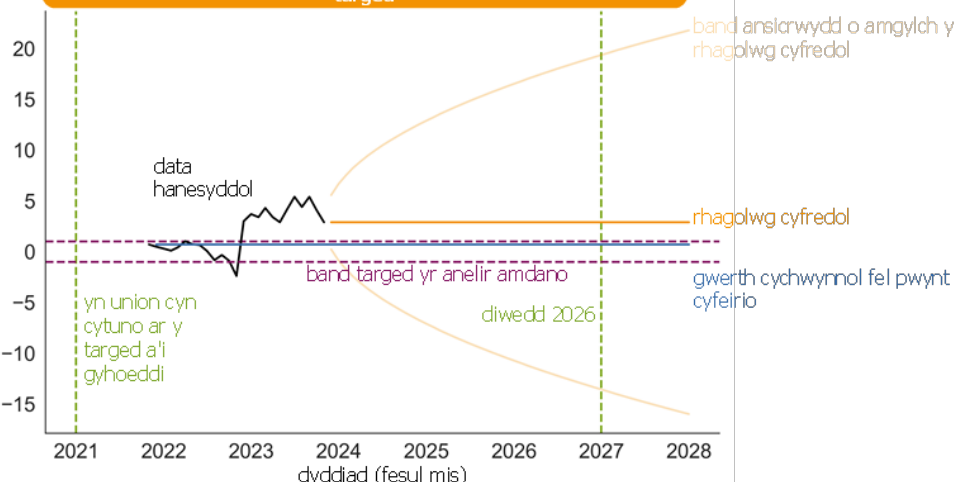
**mae canran y staff ethnig leiafrifol ar bob lefel yn cynyddu tuag at y targed**

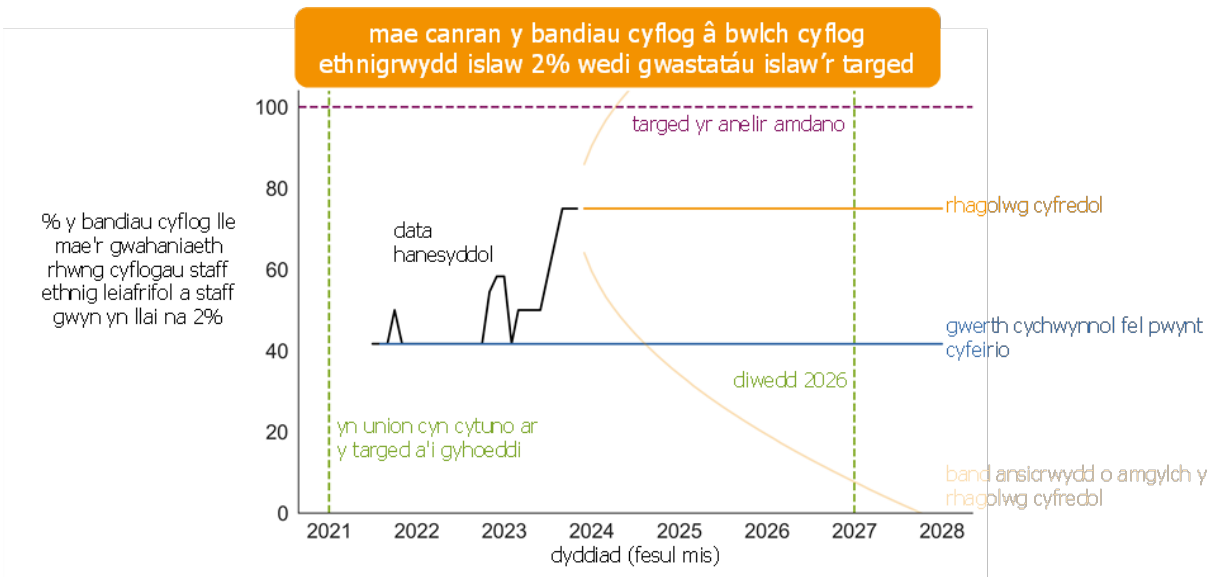
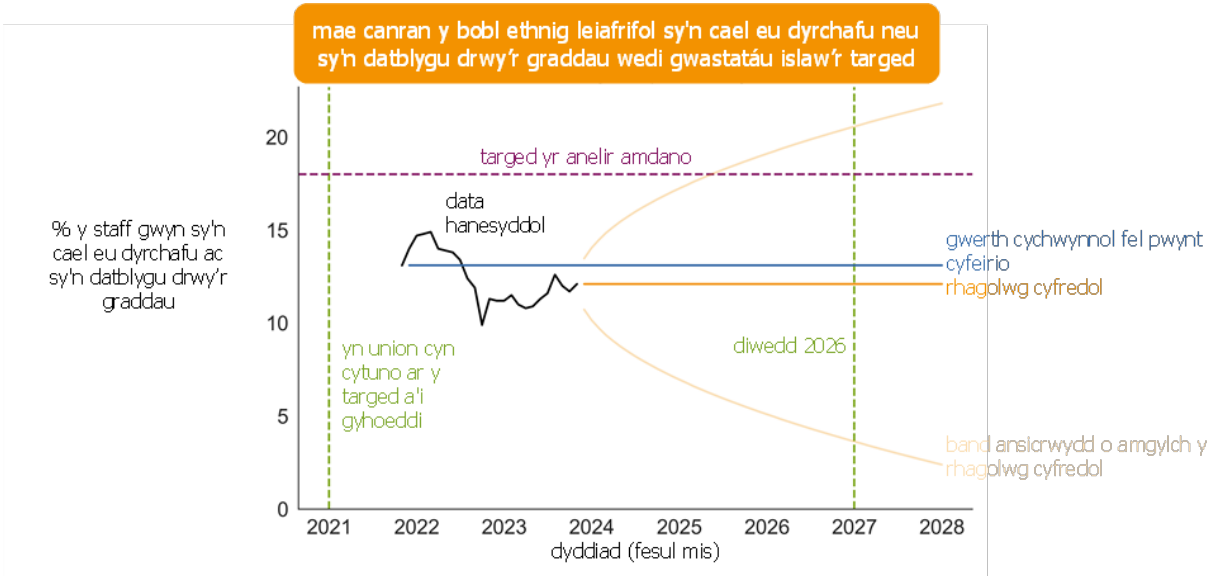
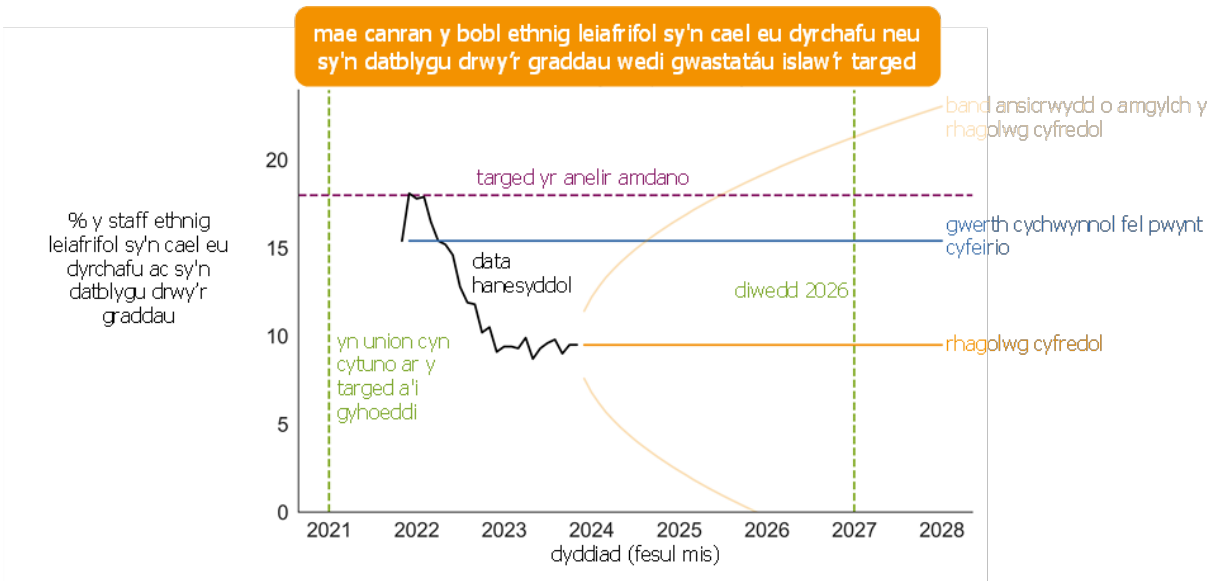
% y bobl ethnig leiafrifol yn y gweithlu ar bob lefel



**mae cyfraddau trosiant yn gwastatáu ar gyfer pawb ac mae'r gwahaniaeth rhwng grwpiau ethnig yn gwastatáu oddi ar y targed**

y gwahaniaeth yn y gyfradd trosiant (%) rhwng staff ethnig leiafrifol a gwyn





E-bost: [gmc@gmc-uk.org](mailto:gmc@gmc-uk.org)

Gwefan: [gmc-uk.org](http://gmc-uk.org)

Ffôn: **0161 923 6602**

Cyngor Meddygol Cyffredinol, 3 Hardman Street, Manchester M3 3AW

Ffôn testun: **ffoniwch 18001** yna **0161 923 6602** i

ddefnyddio'r gwasanaeth Cyfleu Testun.

## Ymunwch â'r sgwrs



[@gmcuk](https://twitter.com/gmcuk)



[facebook.com/gmcuk](https://facebook.com/gmcuk)



[linkd.in/gmcuk](https://linkd.in/gmcuk)



[youtube.com/gmcuktv](https://youtube.com/gmcuktv)

I ofyn am y cyhoeddiad hwn mewn fformat neu iaith arall, ffoniwch ni ar **0161 923 6602** neu e-bostiwch ni ar [gmc@gmc-uk.org](mailto:gmc@gmc-uk.org).

Mae croeso i chi gysylltu â ni yn Gymraeg. Byddwn yn ymateb yn Gymraeg, heb i hyn achosi oedi ychwanegol.

Cyhoeddwyd Hydref 2024

© 2024 Cyngor Meddygol Cyffredinol

Gellir atgynhyrchu'r testun yn y ddogfen hon yn rhad ac am ddim mewn unrhyw ffurf neu gyfrwng, ar yr amod ei fod yn cael ei atgynhyrchu mewn ffordd gywir ac nid mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod hawlfraint Cyngor Meddygol Cyffredinol dros y deunydd a nodi teitl y ddogfen.

Mae Cyngor Meddygol Cyffredinol yn elusen wedi'i chofrestru yng Nghymru a Lloegr (1089278) a'r Alban (SC037750).

Cod: GMC/ED&IR24\_W/1024