



Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Targedau, cynnydd a blaenoriaethau

Cyngor
Meddygol
Cyffredinol

Rhagair

Tegwch yw un o'r heriau diffiniol sy'n wynebu'r gweithlu meddygol heddiw. Mae annhegwch sydd wedi'i wreiddio'n ddwfn yn parhau i siapio gyrfaedd, ystumio cyfleoedd a gwanhau diwylliant gofal iechyd. Mae annhegwch yn tanseilio'r amrywiaeth a ddylai gyfoethogi'r proffesiwn a'i gysylltu â'r boblogaeth amrywiol o gleifion y mae'n ei gwasanaethu. Wrth i Gynllun 10 Mlynedd y GIG ail-lunio'r gweithlu, rhaid i ni beidio â cholli golwg ar yr hyn sy'n wirioneddol bwysig - diogelu tegwch i bob meddyg sydd ynddo. Byddai unrhyw beth llai na hynny'n bradychu'r gwerthoedd sy'n sail i feddygaeth dda.

Mae'r rheidrwydd moesol yn glir, ond mae'r rheidrwydd ymarferol yn glir hefyd. Gyda meddygon o leiafrifoedd ethnig bellach yn gyfran fwy o'r gweithlu na'u cymheiriaid gwyn, mae tegwch yn amod angenrheidiol o barhad a ffyniant y GIG. Wrth i gyfansoddiad y gweithlu newid yn y blynyddoedd i ddod, bydd yn bwysicach fyth sicrhau bod cynhwysiant a thegwch yn parhau i fod yn ganolog - er mwyn i bob meddyg, beth bynnag fo'i hil, ethnigrwydd neu dreftadaeth, allu gweithio a dysgu mewn amgylchedd lle mae'n perthyn.

Mae profiad wedi dangos na fydd newid yn digwydd ohono'i hun Rhaid mynd ar ei drywydd yn fwriadol, gyda thargedau sy'n mireinio atebolrwydd ac yn sbarduno newid, sail y nodau a osodwyd gennym i ni ein hunain yn 2021.

Mae un o'r ymrwymadau hynny'n aeddfedu y flwyddyn nesaf. O ran atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, gallwn weld cynnydd clir sydd i'w groesawu. Mae'r rhagolygon yn awgrymu ein bod ar y trywydd iawn, ac er bod yn rhaid i ni aros i gadarnhau llwyddiant, mae'r cyfeiriad yn ddigamsyniol. Dyma un o'r arwyddion mwyaf calonogol eto bod gweithredu penderfynol yn gallu lleihau annhegwch - a bod newid ar raddfa fawr yn bosibl. Ar ôl gwireddu'r uchelgais hwn, bydd y ffocws yn troi at gynnal yr enillion a sicrhau bod atgyfeiriadau teg yn parhau i fod yn realiti ar draws y system.

Ond rhaid i ni hefyd fod yn onest ynglŷn â lle mae'r cynnydd yn araf neu'n absennol. Mae'r sefyllfa ym maes addysg a hyfforddiant cynnar yn peri pryder mawr o hyd, heb fawr o arwydd o welliant. Am y tro cyntaf, rydym yn gallu adrodd ar gyfraddau pasio asesiadau ysgolion meddygol – cam hanfodol i ddeall lle mae anafanteision yn dechrau. Er y dylem ddathlu'r symudiad tuag at atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, mae'n amlwg na fydd hyn ar ei ben ei hun yn ddigon. Os yw meddygon ar ddechrau eu gyrfa a'r rhai sydd ar fin dechrau gyrfa feddygol yn wynebu anfantais, mae sylfeini tegwch eisoes yn cael eu tanseilio. A gall yr anawsterau cynnar hynny waethygu wrth i'w gyrfaedd ddatblygu.

Diolch byth, mae rhanddeiliaid bellach yn ymgysylltu â'r dystiolaeth rydym wedi'i chasglu am yr ymyriadau sydd eu hangen. Beth sydd ei angen nawr yw ymrwymiad ar draws y system i weithredu ar yr argymhellion a nodir yn yr adroddiad hwn.

Allwn ni ddim gofyn i bobl eraill newid os nad ydym ni'n barod i wneud yr un peth. Dyna pam, pan wnaethom ni sefydlu ein tri tharged ar gyfer cydraddoldeb yn 2021, roedd un yn canolbwytio ar ein rôl ni fel cyflogwr. Mae cyfrifoldeb arnom i sicrhau bod ein gweithlu'n

adlewyrchu'r gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu, ac rydym yn cydnabod ein bod yn gryfach pan fydd ein tîm yn amrywiol.

Rydym yn dechrau gweld canlyniadau'r ymrwymiad hwnnw. Ein nod, erbyn 2026, yw y bydd 20% o'n gweithlu yn dod o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Rydym ar y trywydd iawn i gyrraedd y targed, ond ar lefel rheolwyr mae cyflymder y newid yn rhy araf. Nid yw cynrychiolaeth ar lefelau uwch yn symbolaidd - mae'n sbarduno diwylliant, hygrededd a hyder. Mae hynny'n golygu mai dyma un o'r mesurau pwysicaf o'n cynnydd fel cyflogwr, ac rydym yn disgwyl cael ein barnu ar sail ein canlyniadau.

Roedd y tri nod cydraddoldeb a osodwyd gennym yn 2021 yn rhoi ffocws clir i ni, ac ers hynny mae ein fframwaith wedi esblygu i gynnwys pedwerydd nod, sef tegwch yn ein prosesau rheoleiddio. Mae hyn yn mynd at wraidd ein cyfrifoldebau a'r ymddiriedaeth a roddir ynom. Rydym yn falch o'r cynnydd sylweddol rydym wedi'i wneud, ac rydym yn cydnabod bod yn rhaid i degwch fod yn rhan weithredol o'n diwylliant a'n penderfyniadau. Er bod mwy i'w wneud, mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at y cerrig milltir rydym wedi'u cyrraedd a bydd craffu parhaus yn ein helpu i fynd ymhellach.

Mae cyflymder y newid yn anghyson oherwydd bod rhagfarn ac anfantais wedi'u gwreiddio'n ddwfn yn systemau a diwylliant gofal iechyd. Byddwn yn parhau i bwysu am newid, i ddwyn ein hunain ac eraill i gyfrif, ac i gadw tegwch wrth galon popeth a wnawn - gan mai dyma'r sylfaen y mae ymddiriedaeth yn y proffesiwn a'r gofal y mae'n ei ddarparu yn dibynnu arni.



A handwritten signature in black ink that reads "Charlie Massey". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Charlie Massey
Prif Weithredwr

Diweddariad blynyddol ar gynnydd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant 2024 a galwadau i weithredu

Cynnwys

Rhagair	1
Diweddariad blynyddol ar gynnydd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant 2024 a galwadau i weithredu.....	3
Cynnwys	3
Crynodeb gweithredol	5
Casgliadau	9
Cefndir ein huchelgeisiau a'n targedau	9
Ymrwymïadau â blaenoriaeth a galwadau i weithredu	11
Galwadau i weithredu: llywodraethau ac arweinwyr systemau iechyd.....	11
Galwadau i weithredu ar gyfer cyrff dynodedig a darparwyr addysg lleol.....	12
Galwadau i weithredu ar gyfer arweinwyr ym maes addysg a hyfforddiant meddygol.....	13
Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.....	16
Perfformiad a ragwelir	18
Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024	19
Ffocws arfaethedig ar gyfer 2025: Gweithgarwch cam 4	19
Diwylliannau hyfforddi teg.....	29
Mesur effaith ar ddiwedd Cam 1	31
Perfformiad a ragwelir	36
Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024	36
Ffocws ar gyfer 2025 Blaenoriaethau cam 2.....	43
Ein gofynion ar gyfer y system am y flwyddyn i ddod	44
Cynwysoldeb fel cyflogwr	47
Cynnydd yn 2024.....	47
Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024	52
Ffocws arfaethedig ar gyfer 2025:	55
Sicrhau tegwch o fewn y GMC	59

Cynnydd yn 2024.....	59
Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024: rhoi ffrydiau gwaith ar waith.....	61
Meysydd ffocws ar gyfer 2025	63
Casgliad	64

Atodiadau

Atodiad A – Gweithio gydag eraill – cyd-destunau pedair gwlad	Tudalen 66
Atodiad B – Esboniad o fesurau diwylliannau hyfforddi teg	Tudalen 74
Atodiad C – Mynegai byrfoddau	Tudalen 75
Atodiad D – Rhagolygon DPAAu ystadegol cyfredol	Tudalen 78

Crynodeb gweithredol

- 1 Bydd yr adroddiad hwn yn ymdrin â'r cynnydd a wnaed yn erbyn ein pedair colofn o flaenoriaethau strategol Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn 2024. Yn ystod y cyfnod hwn, rydym wedi gwneud cynnydd tuag at ein targedau ar gyfer 2026 a'n dyheadau ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr a chynwysoldeb fel cyflogwr. Ar gyfer dyheadau diwylliannau hyfforddi tecach, gwnaethom bennu amserlen hwy, hyd at 2031. Mae'n hanfodol ein bod yn gweld cynnydd yn cael ei gynnal bob blwyddyn i wneud yn siŵr ein bod yn gallu cyrraedd y targedau a osodwyd gennym, yn enwedig o ystyried bod diwedd dyheadau 2026 yn agos. Rhaid i ni ystyried hyn wrth i ni bwysu a mesur ac asesu ein cynnydd yn gyffredinol.
- 2 Yn 2021, gwnaethom osod targedau 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 gefnogi a hyrwyddo ffocws parhaus ar sicrhau gwelliannau ym mhob rhan o'r system iechyd.
- 3 Mewn blynyddoedd blaenorol, fe wnaethom adrodd ar y cynnydd cryf a wnaed o ran gwreiddio'r targedau hyn. Fe wnaethom sefydlu tair rhaglen waith a fydd yn ein helpu i gyflawni'r dyheadau hyn ac yn ddiweddarach fe wnaethom ychwanegu'r adolygiad o degwch rheoleidiol fel rhaglen waith ychwanegol i'n rhaglenni blaenoriaeth strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Dyma ein pedair rhaglen flaenoriaeth strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant:
 - atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr
 - diwylliannau hyfforddi teg
 - cynwysoldeb o fewn y GMC
 - rhaglen tegwch rheoleidiol.
- 4 Eleni, rydym wedi parhau i weld gweithgarwch ar draws y system sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gweithgareddau o flynyddoedd blaenorol. Mae'n amlwg bod ein hymrwymiad i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau â blaenoriaeth yn cael ei gynnal ac ar raddfa sy'n cyfrannu at y cynnydd a ddangosir yn yr adroddiad hwn. Roedd gosod yr uchelgeisiau hyn yn gatalydd ar gyfer newid, ond y rhaglenni gwaith a sefydlwyd gennym ni, a rhanddeiliaid eraill y system iechyd, sy'n sicrhau dealltwriaeth gynyddol o' beth sy'n gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Mae cynnydd parhaus wedi bod mewn rhai meysydd, a thystiolaeth gliriach o arwyddion cychwynol o gynnydd mewn meysydd eraill. Ac fel y llynedd, mae'r cynnydd yn dal yn fwy heriol o ran rhai o'r mesurau. Ni ddylai hyn ein hatal; mae hyn yn ein hatgoffa bod angen i ni gadw'r ymrwymiad hwn yn y tymor hir os ydym yn gobeithio sicrhau newid parhaol.
- 5 Wrth adrodd ar y cynnydd diweddaraf a wnaed yn 2024, mae gennym fwy o ddata, tystiolaeth a phrofiad i fyfyrion arnynt ac rydym yn gwella eglurder a hyder y casgliadau. Rydym yn dal yn ofalus ynglŷn â'r casgliadau y gallwn ddod iddynt yn seiliedig ar y data hwn o ystyried cymhlethdod y ffactorau sy'n gallu dylanwadu ar newid a chynnydd. Ond

ar gyfer rhai o'r mesurau, rydym yn fwy sicr ynghylch y cyfeiriad posibl ar gyfer gweddill cyfnod y dyheadau rydym wedi'u gosod.

6 Ar ôl pedair blynedd, rydym wedi gweld ein cynnydd mewn rhai meysydd allweddol yn erbyn ein mesurau. 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 fyfyrion i lwyddiant y rhaglenni gwaith a'r gweithgareddau hyn; ac yn ystod y cyfnod hwn, rydym wedi parhau i wneud y canlynol:

- cefnogi'r gwaith o dyfu'r sylfaen dystiolaeth
- rhannu a chyhoeddi gwerthusiadau
- gweithio gyda rhanddeiliaid i ddatblygu camau gweithredu yn eu sefydliadau eu hunain i sicrhau newid cadarnhaol. Mae Tabl 1 yn dangos y prif feysydd cynnydd ar gyfer pob rhaglen.

Tabl 1: Crynodeb o'r cynnydd yn 2024

Ffrwd waith	Canfyddiadau allweddol
Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr	<ul style="list-style-type: none">● Mae'r rhagolygon o ran dangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn dangos ein bod yn disgwyl bod yn agos at gyrraedd ein targedau erbyn diwedd 2026. Rydym yn cyfrifo'r dangosyddion perfformiad allweddol 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. Mae cyfran y cyrff dynodedig sydd ag atgyfeiriadau anghymesur wedi parhau i leihau yn 2024. Mae'r bwlch yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng grwpiau ethnigrwydd a grwpiau cymwysterau meddygol sylfaenol wedi lleihau hefyd.● Mae gweithgarwch sylweddol yn mynd rhagddo ar draws y system iechyd i fynd i'r afael ag anghymesuredd* mewn achosion disgyblu ar lefel cyflogwyr. Ac mae gennym ymchwil ar y gweill i ganfod pa newidiadau o fewn cyrff dynodedig sy'n effeithiol.

* Gorgynrychiolaeth grŵp penodol.

<p>Diwylliannau hyfforddi teg</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ar draws y DU, mae bwlch sylweddol o ran cyrhaeddiad* yn parhau ar draws y pum mesur allweddol ac mae'n parhau ar lefelau y mae angen gweithredu arnynt ar draws y system. ● Mae arwyddion bod hyfforddiant arbenigol yn gwella gyda phob un o'r tri mesur. Y rhain yw: <ul style="list-style-type: none"> a dangosydd amgylchedd cynhwysol o'r Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol b Canlyniadau Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd c cyfraddau llwyddo mewn arholiadau arbenigol ● Mae pob un ohonynt wedi symud mewn cyfeiriad cadarnhaol. ● Mae'r gwelliant yn fwy amlwg ar gyfer graddedigion o'r tu allan i'r DU gyda'r newid mwyaf mewn arholiadau ôl-raddedig lle mae'r gwahaniaeth rhwng cyfraddau pasio graddedigion o'r DU a'r tu allan i'r DU wedi lleihau saith pwynt canran. ● Nid yw mesurau sy'n canolbwyntio ar yr ysgol feddygol a blwyddyn gyntaf hyfforddiant sylfaen yn dangos unrhyw welliant. Mae sgoriau'r Mesur Perfformiad Addysgol yn dangos na fu newid ac mae parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 wedi gwaethygu. ● Am y tro cyntaf, gallwn adrodd ar gyfraddau pasio asesiadau ysgolion meddygol sy'n dangos gwahaniaeth o 3.9 pwynt canran rhwng myfyrwyr meddygol gwyn a myfyrwyr meddygol o leiafrifoedd ethnig yn 2021. ● Mae dadansoddiad o gynlluniau gweithredu yn dangos bod sefydliadau'n ymateb yn gadarnhaol i'r dystiolaeth gynyddol o'r hyn sy'n gweithio. ● Ac rydym wedi cyhoeddi tri gwerthusiad newydd o'r ymyriadau mwyaf addawol dros y blynyddoedd diwethaf sy'n edrych ar hyfforddiant a chymorth i addysgwyr, cymorth gan gymheiriaid a mentora, a gwell paratoi a chymorth ar gyfer arholiadau.
<p>Cynwysoldeb y GMC fel cyflogwr</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

* Y gwahaniaeth mewn cyrhaeddiad academiaidd neu ddeilliannau cymwysterau rhwng gwahanol grwpiau.

	<p>iawn i gyrraedd y targed hwn ar lefel rheolwyr os bydd tueddiadau'r gweithlu dros y ddwy flynedd ddiwethaf yn parhau.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Er mwyn cynnal ein lefelau denu uchel, rydym wedi ehangu ein gwaith allgymorth a'n cymorth i ymgeiswyr. Fe wnaethom fynychu nifer o ffeiriau swyddi, sicrhau ansawdd disgrifiadau swydd a hyfforddi ein penderfynwyr. Fe wnaeth y camau gweithredu hyn gefnogi'r cyfraddau denu* ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ar gyfer ein holl rolau i aros yn uchel (53.1%). ● Mae ein proffil rheolwyr yn 14% ac ar hyn o bryd yn 3.5 pwynt canran y tu ôl i'n targed interim ar gyfer 2024. A heb drosiant staff uwch a chyfraddau trosi gwell ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, nid ydym yn debygol o gyrraedd ein targed ar gyfer 2026. ● Mae cyfraddau trosiant yn dangos gwahaniaeth o 4.6 pwynt canran. Roedd trosiant cydweithwyr ethnig leiafrifol yn 2024 yn 10.6% o'i gymharu â 6% ar gyfer cydweithwyr eraill. Ein targed ar gyfer 2026 yw sicrhau gwahaniaeth o ddim mwy nag 1.5 pwynt canran. ● Mae cyfraddau dyrchafu a chynnydd graddau yn dangos gwahaniaeth o 1.1 pwynt canran. Ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol, mae'n 7.8% o gymharu â 8.9% ar gyfer cydweithwyr eraill. Ein targed yw gwahaniaeth o ddim mwy na 2% rhwng cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a chydweithwyr eraill ac rydym wedi cyflawni hyn. ● Gostyngodd ein sgôr mynegai cynhwysiant o 0.2% i 74.3%. Roedd sgoriau ymgysylltu ar gyfer lleiafrifoedd ethnig (71.42%) a chydweithwyr eraill (74.74%) yn parhau i nesáu ar gyfartaledd. Ein nod oedd sicrhau ein bod yn cau'r bwllch mewn sgoriau ymgysylltu, ac rydym o fewn ein targed yn braf ar hyn o bryd.
<p>Sicrhau tegwch o fewn y GMC</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fe wnaethom nodi a chyhoeddi ein 42 o bwyntiau penderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith, sy'n ganolbwynt i'n gweithgareddau i gryfhau sicrwydd tegwch. Fe wnaethom hefyd gyhoeddi set o egwyddorion gwneud penderfyniadau i'w defnyddio ar draws y penderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith er mwyn hyrwyddo cysondeb ar draws ein holl swyddogaethau gwahanol. ● Gwnaethom gwblhau'r gwaith o gyflwyno dysgu pwrpasol sy'n cwmpasu dros 330 o benderfynwyr – tegwch mewn penderfyniadau ar gyfer gweithwyr rheoleiddio proffesiynol. Roedd y dysgu hwn yn

* Mae hyn yn cyfeirio at nifer y ceisiadau rydym yn eu cael am swyddi sy'n cael eu hysbysebu. Mae'n cynnwys sut rydym yn ymgysylltu ag ymgeiswyr posibl ac yn eu hannog i fynd ar drywydd cyfleoedd yn y GMC.

	<p>canolbwyntio ar sut i fynd i'r afael â rhagfarn mewn senarios y gallai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith eu hwynebu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gweithiodd pob cyfarwyddiaeth* tuag at ddatblygu cynllun gweithredu. Roedd pob cynllun yn canolbwyntio ar wreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau a chryfhau mesurau sicrwydd ar gyfer tegwch a rhagfarn. Roedd y cynlluniau hefyd yn canolbwyntio ar gefnogi a datblygu'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau a chefnogi newid diwylliant drwy arweinyddiaeth.
--	--

Casgliadau

- 7 Roedd gosod yr uchelgeisiau hyn yn gatalydd ar gyfer newid. Mae'r rhaglenni gwaith rydym ni, a rhanddeiliaid eraill yn y system iechyd, wedi'u sefydlu wedi parhau i gynyddu ein dealltwriaeth o beth sy'n gweithio wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau.
- 8 Rydym yn gweld gweithgarwch sylweddol ar draws y system mewn ymateb i'r dystiolaeth gynyddol ynghylch pa ymyriadau sy'n gwneud gwahaniaeth. Rydym wedi cynnal ein hymrwymiad i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau â blaenoriaeth, ac ar raddfa sy'n debygol o fod yn cyfrannu at y cynnydd a welir yn yr adroddiad hwn.
- 9 Mae ein cynnydd yn 2024 yn dangos darlun cadarnhaol. Ond rhaid i ni barhau i daflu goleuni ar ble nad ydyn ni'n gweld y cynnydd rodden ni'n gobeithio ei weld, ac eirioli dros y galwadau am weithredu rydyn ni'n credu sy'n bwysig o ran llunio blaenoriaethau a gweithgareddau ar draws y system yn y dyfodol.
- 10 Mae'n hanfodol ein bod yn gweld cynnydd yn cael ei gynnal bob blwyddyn i wneud yn siŵr ein bod yn gallu cyrraedd y targedau rydym yn eu gosod. Yn enwedig o ystyried bod diwedd cychwynnol dyheadau 2026 yn agosáu. Rhaid i ni ystyried hyn wrth i ni bwysu a mesur ac asesu ein cynnydd yn gyffredinol.

Cefndir ein huchelgeisiau a'n targedau

- 11 Ym mis Chwefror 2021, gwnaethom ymrwymo i ddileu'r canlynol:

* Mae Cyfarwyddiaeth yn disgrifio un o 6 adran neu dîm mawr sydd o dan arweinyddiaeth cyfarwyddwr yn y GMC.

-
- 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.
- 12** 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 ystyrion i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hirsefydlog ac effeithiau gwahaniaethu ac anfantais ar sail hil.

* Mae atgyfeiriadau Addasrwydd i Ymarfer y GMC yn adroddiadau ffurfiol a wneir i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol pan fydd rhywun yn mynegi pryderon ynghylch a yw meddyg sydd wedi'i gofrestru yn y DU yn addas i ymarfer meddygaeth yn ddiogel ac yn broffesiynol.



Atgyfeiriadau gan gyflogwyr

Dileu anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyrrff dynodedig ar sail ethnigrwydd a lleoliad cymhwyster meddygol sylfaenol erbyn 2026.

Addysg a hyfforddiant

Dileu gwahaniaethu, anfantais ac annhegwch ar gyfer pob mesur mynegai o lwybrau addysg a hyfforddiant meddygol teg erbyn 2031.

Cynwysoldeb o fewn y GMC

Dileu gwahaniaethau o fewn ein perfformiad staffio ein hunain; o ran recriwtio lleiafrifoedd ethnig; cynrychiolaeth ar draws lefelau staffio; cadw staff; datblygiad; cyflogau; a lefelau

Rhaglen tegwch rheoleiddiol.

Profi, dangos tystiolaeth, a dangos yn gadarn bod rhagfarn yn cael ei rheoli'n ymwybodol a bod ein prosesau'n deg.

- 13 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.
- 14 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

Galwadau i weithredu: llywodraethau ac arweinwyr systemau iechyd

- Bod llywodraethau ar draws pedair gwlad y DU yn sicrhau eu bod yn blaenoriaethu gweithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy newid sefydliadol a

chynlluniau gweithlu rhagweithiol, gan ei fod yn ganolog i sicrhau gweithlu sy'n cael ei gefnogi'n dda.

- Bod llywodraethau ac arweinwyr systemau yn buddsoddi yn eu dealltwriaeth o ba mor hanfodol yw mynd i'r afael â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y gweithlu o ran cadw staff a chynhyrchiant parhaus y gweithlu yn gyffredinol.
- Bod llywodraethau, partneriaid a rhanddeiliaid allweddol ar draws pedair gwlad y DU yn cyfathrebu 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.
- Yn Lloegr, bod y llywodraeth a rhanddeiliaid allweddol y GIG yn sicrhau eu bod yn cynnwys disgygliadau clir o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y safonau staff newydd arfaethedig ac yn dilyn hynny gydag asesiad cadarn o ddarparwyr yn erbyn y safon honno.
- Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr a'r Alban, ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon, yn mandadu [Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol](#) – y rhaglen sefydlu sy'n cael ei harwain yn allanol ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd. Mae'r rhaglen gynefino hefyd yn cynnwys ein rhaglen sefydlu Croeso i Ymarfer yn y DU, ac mae'n ymdrin â'r pynciau a amlygwyd yn rhaglen gynefino'r GIG ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol.
- Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr a'r Alban, ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon yn datblygu a darparu adnoddau gwrth-hiliaeth mewn partneriaeth â'r gweithlu ethnig leiafrifol.
- Bod rheoleiddwyr system a chyrrff gofal iechyd yn 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 yn asesu camau disgyblu mewn perthynas â staff ethnig leiafrifol yn Lloegr.
- Bod byrddau gofal integredig, byrddau integredig ar y cyd, systemau gofal integredig, ac arweinwyr eraill y system yn sicrhau eu bod yn monitro ac yn mesur effaith gyffredinol gweithgarwch ac ymyriadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant – gan ganolbwyntio'n glir ar ddeilliannau.

Galwadau i weithredu ar gyfer cyrff dynodedig a darparwyr addysg lleol

- Bod cyrff dynodedig yn mynd i'r afael ag anghymesuredd drwy rannu sut maent yn canfod ac yn defnyddio gwiriadau effeithiol a diduedd cyn gwneud atgyfeiriad at y GMC.
- Bod cyrff dynodedig yn rhannu arferion da â'u cymheiriaid ar sut maent yn mynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur at y GMC.

-
- Bod cyrff dynodedig yn ystyried sefydlu grwpiau cynghori swyddogion cyfrifol gydag aelodaeth amrywiol er mwyn sicrhau cymesuredd mewn materion disgyblu ac atgyfeirio. I gyrrff dynodedig rannu arferion gorau o ran sefydlu'r grwpiau cynghori hyn.
 - Bod pob corff dynodedig yn defnyddio fframwaith wedi'i brofi ar gyfer gwneud penderfyniadau, fel [fframwaith NHS Resolution](#).
 - Bod darparwyr addysg lleol yn diffinio'r gwaith o hyfforddi ac arfarnu addysgwyr – sy'n cael ei gydnabod gennym ni – i sicrhau bod yr hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ymdrin yn benodol â'r ffactorau sy'n cyfrannu at ganlyniadau gwahaniaethol i grwpiau sydd ar y cyrion.
 - Bod darparwyr addysg lleol a sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion yn gwneud yn siŵr bod amgylcheddau dysgu yn groesawgar ac yn gynhwysol. Ac yn defnyddio data fel cwestiynau amgylchedd cynhwysol a gwahaniaethu'r arolwg hyfforddiant cenedlaethol, i nodi meysydd i'w newid.

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

- Mae angen i golegau a chyfadranau brenhinol meddygol, sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion, ac ysgolion meddygol ddweud wrthym bob blwyddyn pa gamau y maent yn eu cymryd i wella canlyniadau ar gyfer dysgwyr sydd wedi graddio o'r tu allan i'r DU a dysgwyr o leiafrifoedd ethnig yn eu rhanbarth, eu gwlad neu eu harbenigedd.
- Rydym yn gofyn i sefydliadau addysg werthuso effaith cynlluniau peilot perthnasol a rhannu eu canfyddiadau ag eraill ym mhob rhan o'r system.
- Bod sefydliadau addysg yn rhoi dysgu ac argymhellion o'n gwerthusiadau a'n hymchwil ar waith. Rydym yn annog colegau a chyfadranau brenhinol i weithredu [egwyddorion diweddar Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol ar gyfer paratoi ar gyfer arholiadau](#) ac ar gyfer [adborth ar arholiadau](#).
- Rydym yn gofyn bod colegau a chyfadranau brenhinol yn monitro a gwella amrywiaeth arholwyr ac awduron cwestiynau.
- Rydym yn annog y Gwasanaeth Recriwtio Meddygol a Deintyddol, colegau a chyfadranau brenhinol, a Rhaglen Sylfaen y DU i adolygu eu polisi a'u proses recriwtio a dethol. Nodi a gwella tegwch a chydaddoldeb a gweithredu argymhellion y cyd-weithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer recriwtio arbenigeddau.
- Rydym yn gofyn bod sefydliadau addysgol yn rhannu data i helpu i olrhain a gwella tegwch mewn addysg israddedig ac ôl-raddedig.
- Bod sefydliadau yn 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.
- Bod sefydliadau yn 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.

-
- Bod sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion yn datblygu 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.
 - Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr a'r Alban, ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon yn sicrhau bod adnoddau ar gael i unedau llesiant a chymorth proffesiynol. A gwneud yn siŵr bod ganddynt fadad i gefnogi meddygon dan hyfforddiant o gefndiroedd sydd ar y cyrion, sy'n helpu i gael gwared ar rwystrau rhag symud ymlaen.
 - Bod sefydliadau addysg yn cyfathrebu 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.

Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr



Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

- 15** 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.
- **DPA 1:** canran y cyrff 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.
 - **DPA 2:** 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.
- 16** Er mai dim ond anghymesuredd atgyfeiriadau o ran ethnigrwydd neu ranbarth cymhwyster meddygol sylfaenol y mae'r metrigau hyn yn ei fesur, rydym yn parhau i fonitro anghymesuredd o ran y pum nodwedd warchoddedig arall a gesglir gennym, sef oedran, rhyw, anabled, 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 anghyfesur 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

Targed: Dileu anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyrff dynodedig ar sail ethnigrwydd a chymhwyster meddygol sylfaenol erbyn 2026.						
		2016–2020	2017–2021	2018–2022	2019–2023	2020–2024
KPI 1: % y cyrff dynodedig â thystiolaeth o anghymesuredd, ar gyfer ethnigrwydd neu gymhwyster meddygol sylfaenol	Ethnigrwydd neu gymhwyster meddygol sylfaenol	5.6%	5.3%	4.4%	3.2%	2.9%
DPA 2a: Gwahaniaeth yn y cyfraddau	Ethnigrwydd	0.28%	0.24%	0.19%	0.13%	0.11%
		0.58% ethnig leiafrifol	0.50% ethnig leiafrifol	0.41% ethnig leiafrifol	0.31% ethnig leiafrifol	0.26% ethnig leiafrifol

atgyfeirio rhwng meddygon ethnig leiafrifol a meddygon gwyn		0.30% gwyn	0.26% gwyn	0.22% gwyn	0.18% gwyn	0.15% gwyn
DPA 2b: Gwahaniaeth yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng meddygon o'r DU a meddygon o'r tu allan i'r DU	PMQ	0.42% 0.28% o'r DU 0.70% y tu allan i'r DU (yn cynnwys 0.73% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.63% o'r AEE)	0.34% 0.25% o'r DU 0.58% y tu allan i'r DU (yn cynnwys 0.59% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.56% o'r AEE)	0.27% 0.21% o'r DU 0.48% y tu allan i'r DU (yn cynnwys 0.48% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.45% o'r AEE)	0.16% 0.17% o'r DU 0.34% y tu allan i'r DU (yn cynnwys 0.34% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.31% o'r AEE)	0.13% 0.15% o'r DU 0.28% y tu allan i'r DU (yn cynnwys 0.28% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.27% o'r AEE)

- 17** 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 dangosyddion perfformiad allweddol.
- 18** Mae pob dangosydd perfformiad allweddol ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr wedi gwella i raddau helaeth ers y llynedd (2024). Ac ar gyfradd sy'n agos at yr hyn sy'n ddymunol i gyrraedd y targed y mae'r dangosyddion perfformiad allweddol yn anelu ato o fewn oes y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr (2021-2026).
- O'i gymharu â'n cyfnod meincnod cychwynnol (2016-2020), gostyngodd DPA 1 2.7 pwynt canran tuag at ein targed o 0% (o 5.6 i 2.9%). Mae hyn yn golygu bod DPA 1 wedi gwella 48% tuag at y targed gan ein bod ddwy ran o dair o'r ffordd drwy oes y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.
 - Yn yr un modd, o'n meincnod cychwynnol, gostyngodd DPA 2a a DPA 2b 0.17 a 0.29 pwynt canran yn y drefn honno, tuag at y targedau o 0% (o 0.28 i 0.11%, ac o 0.42 i 0.13%).
 - Mae hyn yn golygu bod DPA 2a a DPA 2b wedi gwella 61 a 69%, yn y drefn honno, tuag at eu targed.
 - Ni ellir priodoli gwella dangosyddion perfformiad allweddol atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr i'n gweithgareddau yn y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn unig. Yn hytrach, dyma ganlyniad cyffredinol gweithgareddau o'r fath yng nghyd-destun llawer o ryngweithiadau ar draws y system iechyd.

Perfformiad a ragwelir

- 19** Gweler [Atodiad D](#) am fanylion y rhagolygon. Ar gyfer pob dangosydd perfformiad allweddol atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, gwnaethom baratoi rhagolwg newydd o'i lwybr tebygol. Fe wnaethom ei gymharu â rhagolwg arall o'r hyn y byddem wedi'i ddisgwyl o 2021 ymlaen, pe na bai'r un o'r sbardunau sy'n sail i werth y dangosyddion perfformiad allweddol wedi newid.
- 20** Roedd pob dangosyddion perfformiad allweddol atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn dilyn trywyddau sy'n cyd-fynd â'r rhai a ragwelwyd yn adroddiad y llynedd, a rhagwelir y byddant yn parhau ar drywyddau tebyg.
- Rydym yn disgwyl i ganran y cyrff dynodedig sydd â thystiolaeth o anghymesuredd yn eu hatgyfeiriadau (DPA 1) gyrraedd ein targed erbyn diwedd 2026.
 - Hefyd, rydym yn disgwyl i'r gwahaniaethau mewn cyfraddau atgyfeirio rhwng grwpiau ethnig (DPA 2a) neu rhwng grwpiau a ddiffinnir yn ôl man cymhwyso (DPA 2b), agosáu at ein targed erbyn diwedd 2026.
 - Fodd bynnag, y dybiaeth resymol yw bod rhai o'n dangosyddion perfformiad allweddol yn annhebygol o gyrraedd sero; er enghraifft, hyd yn oed os bydd DPA 1 yn cyrraedd 0%, ar y dyddiad adrodd diwethaf, gallai atgyfeiriadau corff dynodedig ddod yn anghymesur a chynyddu DPA 1 o 0%.
 - Yn yr un modd ag unrhyw ragolwg, ni ellir rhagweld gwerth y dangosyddion perfformiad allweddol yn y dyfodol yn union, er ei fod yn debygol o fod o fewn y bandiau ansicrwydd a adroddwyd.
- 21** Roedd DPA 2a a DPA 2b yn dangos tuedd tuag at ein targed, cyn i ni sefydlu'r rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr. Er gwaethaf y trywydd cychwynnol hwn, gwnaethom benderfyniad yn gorfforaethol i ddilyn rhaglen waith barhaus i gefnogi'r gwaith o gyrraedd y targed ymhellach. I'r gwrthwyneb, mae'n ymddangos bod DPA 1 yn dangos gwelliant newydd o tua'r adeg y gwnaethom ddechrau'r rhaglen waith.
- 22** Nid yw'n ymarferol mesur i ba raddau y mae'r rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr wedi achosi i'r tueddiadau wella tuag at gyrraedd ein targedau. Y rheswm am hyn yw bod ein dangosyddion perfformiad allweddol yn mesur canlyniad cyfun llawer o'r rhyngweithio a'r dylanwadu sydd wedi eu sbarduno, sy'n deillio o bob rhan o'r system gofal iechyd a'r GMC. Fodd bynnag, ein nod yw gwneud cymaint â phosibl i asesu tystiolaeth o ba weithgareddau fyddai'n dod â'r gwerth mwyaf a gwerthuso a thynnu sylw at effaith ein camau gweithredu i nodi'r manteision a ddarparwyd ganddynt.

Canfyddiad allweddol: mae'r rhagolygon yn dangos bod disgwyl i ddangosyddion perfformiad allweddol 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 2024

Cwblhau Cam 3

- 23** Gwnaethom gyflawni Cam 3 ein cynllun gweithredu rhwng mis Medi 2023 a mis Rhagfyr 2024. Mae adroddiad manwl ar weithgareddau a ddarparwyd yn 2024 ar gael yn yr [adroddiad blynyddol Atgyfeiriadau Tecach gan Gyflogwyr i'r Cyngor](#).

Tabl 3: Amserlen camau atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Cam 1						
Cam 2						
Cam 3						
Cam 4						
Cam 5 (heb ddechrau)						

Tabl 4: Statws elfennau i'w cyflawni atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

	Elfennau i'w cyflawni	Ar waith	Wedi'i gwblhau
Cam 1	6	0	6
Cam 2	12	0	12
Cam 3	17	3	14
Cam 4	13	9	1

Ffocws arfaethedig ar gyfer 2025: Gweithgarwch cam 4

- 24** Fe wnaethom gyflawni gweithgarwch Cam 4 rhwng mis Rhagfyr 2024 a mis Medi 2025. Wrth ddatblygu Cam 4, gwnaethom ddefnyddio'r wybodaeth a'r ddealltwriaeth a gasglwyd yn ystod y camau blaenorol. Fe wnaethom ystyried yn ofalus a ydym yn manteisio i'r eithaf ar ein hysgogiadau mewnol a'n dylanwad allanol. Rydym wedi dod o hyd i weithgareddau a fydd yn cael yr effaith fwyaf o ran cefnogi'r trywydd cadarnhaol rydym wedi'i weld hyd yma yn ein data ar anghymesuredd mewn atgyfeiriadau gan gyflogwyr.

Cynnydd yn erbyn cynllun Cam 4

- 25 Mae Tabl 4 yn dangos trosolwg o'n gwaith a gwblhawyd hyd yma. Mae Cam 4 yn cynnwys 13 o elfennau i'w cyflawni, ac mae 10 ohonynt wedi dechrau ac yn cynnwys y canlynol:
- gwneud yn siŵr bod ein rhyngwyneb â chyflogwyr yn cefnogi atgyfeiriadau cymesur – gan gynnwys gwella ein ffurflen atgyfeirio, hyfforddiant staff am atgyfeiriadau cyflogwyr, a gwella adborth i swyddogion canlyniadau am eu hatgyfeiriadau
 - dylanwadu ar bobl eraill i gefnogi gweithdrefnau lleol cynhwysol gan gynnwys hyrwyddo rhaglenni mentora ffurfiol a gwella'r broses o rannu arferion da sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

Gweithgarwch a gwblhawyd yn 2024

Diweddariadau i'r canllawiau i wella'r dull brysbennu adborth gan swyddogion cyfrifol

- 26 Yn ein gwerthusiad 6 mis o'r dull brysbennu adborth gan swyddogion cyfrifol, fe wnaethom nodi bod dryswch o hyd ynghylch sut y dylid defnyddio'r ddolen adborth. Er mwyn helpu gyda hyn, fe wnaethom ymgysylltu â thimau gweithredol i ddatblygu cyfathrebiadau i helpu swyddogion canlyniadau i ddeall pryd i ddefnyddio'r mecanwaith adborth mewn perthynas â'r canlynol:
- ansawdd cyffredinol yr atgyfeiriad
 - amseriad atgyfeirio
 - priodoldeb yr atgyfeiriad.

Gweithgarwch allweddol: fe wnaethom ddiweddarau ein canllawiau gweithredol i wneud yn siŵr bod y gofynion adborth yn gliriach a'u bod yn cael eu trafod, eu cofnodi a'u huwchgyfeirio gan ddefnyddio'r dull cywir. Byddwn yn adolygu'r newidiadau hyn maes o law i sicrhau eu bod yn cael yr effaith a ddymunir ac yn ein helpu i nodi pwyntiau dysgu. Bydd hyn yn nodi a ddylai tîm y rhaglen wneud unrhyw newidiadau pellach i helpu'r broses hon i redeg mor effeithlon â phosibl cyn symud i fusnes fel arfer.

Ar waith:

Mentora

- 27 Gweithio i godi ymwybyddiaeth ymysg cyflogwyr a meddygon o werth rhaglenni mentora fel ymyriad allweddol – i gefnogi grwpiau allanol sydd, yn ôl canfyddiadau [Fair to refer?](#), yn colli allan ar fentora bob dydd, sy'n cyfrannu at atgyfeiriadau gwahaniaethol.

- 28 Fe wnaeth Fair to refer? nodi bod dynameg griau mewnol a grwpiau allanol yn cael effaith sylweddol ar atgyfeirio anghymesur. Mae Fair to refer? yn awgrymu bod mentora anffurfiol yn gyffredin ym maes gofal iechyd i'r rhai sy'n rhan o grwpiau mewnol. A bod rhwystrau rhag mentora o'r fath i'r rheini mewn grwpiau allanol sy'n aml yn gweithio ar eu pen eu hunain.
- 29 Gall cael rhaglenni mentora mwy ffurfiol sydd yr un mor hygyrch i bawb alluogi grwpiau allanol i gael mynediad at y ffactorau amddiffynnol hynny sydd yn draddodiadol ddim ond wedi bod ar gael i grwpiau mewnol. Mae'n ymddangos bod mentora, yn enwedig cynlluniau ffurfiol, yn cael ei ddefnyddio'n ehangach mewn proffesiynau eraill nag mewn meddygaeth.
- 30 Mae mentora'n cynnig manteision amlwg (yn wrthrychol ac yn oddrychol) i fentoreion, mentoriaid, sefydliadau a chleifion.

Gweithgarwch allweddol: rydym wedi datblygu cynllun hyrwyddo mentora ac rydym yn gweithio gyda chydweithwyr yn y rhaglen diwylliannau hyfforddi tecach i fanteisio i'r eithaf ar botensial y GMC.

Gwella proses atgyfeirio swyddogion cyfrifol

- 31 Ffurflen atgyfeirio swyddogion cyfrifol yw un o'n dulliau mwyaf uniongyrchol o ddylanwadu ar atgyfeiriadau gan swyddogion cyfrifol* a dylanwadu ar eu hymddygiad yn eu gweithdrefnau lleol eu hunain mewn perthynas â'n proses atgyfeirio ein hunain. Rydym yn defnyddio hyn ar y cyd â sgysiau tegwch Cynghorwyr Cyswllt Cyflogwyr i annog swyddogion cyfrifol i fyfrio'n llwyddiannus ar degwch mewn prosesau lleol. Gwyddom o Fair to refer? fod cwynion gan gyflogwyr yn llawer mwy tebygol o gael eu hymchwilio (ac arwain at gosb) na chwynion gan aelodau o'r cyhoedd (84% o'i gymharu ag 16%). Felly, rydym eisiau sicrhau bod y broses atgyfeirio gan gyflogwyr yn deg ac yn ddiduedd ac yn annog tegwch ar lefel leol ymhell cyn i gwynion gael eu hanfon atom ni.
- 32 Yn 2024, fe wnaethom adolygu'r defnydd o'r cwestiynau tegwch yn y ffurflen atgyfeirio swyddogion cyfrifol ac ymgysylltu â swyddogion cyfrifol a'n timau† Allgymorth. Amlygodd yr adolygiad hwn fod sawl maes y gallwn eu gwella i gefnogi'r gwaith o gwblhau'r cwestiynau tegwch. Bwriad y cwestiynau hyn yw sicrhau bod tegwch yn cael ei ystyried ar lefel leol.

* Uwch feddyg yw Swyddog Cyfrifol a benodir gan GIG Lloegr ac a gymeradwyir gan y Cyngor Meddygol Cyffredinol i fonitro perfformiad ac ymddygiad meddygon eraill mewn sefydliad gofal iechyd, gan sicrhau eu bod yn addas i ymarfer.

† Mae ein timau Allgymorth yn gweithio gyda rhanddeiliaid ledled y DU i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein hamcanion corfforaethol a'n dyletswyddau statudol.

Gweithgarwch allweddol: rydym yn adolygu'r tri chwestiwn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'r canllawiau ategol i adlewyrchu ein hamcanion atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn well. Rydym hefyd yn ystyried sut rydym yn defnyddio'r ymatebion i'r tri chwestiwn am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn benodol ar gyd-destun, er enghraifft, systemau, amgylcheddau gwaith neu argyfyngau personol, yn ein gweithdrefnau i gefnogi penderfyniadau teg. Rydym yn bwriadu lleihau nifer yr atgyfeiriadau gan gyflogwyr am feddygon nad ydynt yn dod drwy swyddogion cyfrifol nac yn mynd i'r afael â'r cwestiynau tegwch. Rydym yn parhau i gefnogi swyddogion cyfrifol sy'n gwneud atgyfeiriadau drwy sgysiau ELA, hyfforddiant a gweithgareddau ymgysylltu eraill.

Cefnogi arferion da

- 33** Mae ein hymchwil hyd yma yn awgrymu bod yr anfanteision sy'n arwain at atgyfeiriad anghymesur yn codi ymhell cyn y materion sy'n dechrau proses ddisgyblu leol, a allai wedyn arwain at yr atgyfeiriad. Mae argymhelliad pedwar yn Fair to refer? yn datgan:

'Dylai'r GMC gydweithio â phartneriaid system i gasglu, eu cefnogi i werthuso, a hyrwyddo enghreifftiau o 'beth sy'n gweithio' i leihau'r risgiau o atgyfeiriadau anghymesur, a threialu dulliau o ddatrys pryderon yn lleol.'

O'n sgysiau â swyddogion cyfrifol a'n timau Allgymorth, gwyddom fod adborth cyffredinol ar arferion da yn aneffeithiol ac er mwyn i ymyriadau weithio, rhaid i'r adborth fod yn berthnasol ac yn benodol.

Gweithgarwch allweddol: fe wnaethom gomisiynu ymchwil i ganfod mecanweithiau sy'n bresennol mewn cyrff dynodedig, sy'n ymwneud ag a yw eu hatgyfeiriadau atom yn gymesur. Rydym yn disgwyl i'r ymchwil hwn gynhyrchu tystiolaeth (o tua chwe mis ar ôl i ni ei gomisiynu) ar gyfer arferion da y gellir eu hargymell i gyrff dynodedig. Rydym yn bwriadu i'r wybodaeth hon fod yn gyfrwng i ddylanwadu ar brosesau lleol ar draws y pedair gwlad.

- 34** Rydym yn datblygu ac yn treialu dull o gasglu, storio a rhannu enghreifftiau o arferion da a rennir â'n timau Allgymorth yn ystod eu gwaith gyda chyflogwyr. Bydd hyn yn adeiladu ar y gwaith a wnaed yng Ngham 3, i ddatblygu a phrofi fframwaith i nodi a dosbarthu arferion da ar draws y pedair gwlad.

Canolbwyntio ar ofal sylfaenol

- 35** Yn ein data ar anghymesuredd, roedd cyrff dynodedig gofal sylfaenol y GIG yn tueddu i gael atgyfeiriadau anghymesur yn amlach na mathau eraill o gyrff dynodedig. Mae hyn i'w weld yn y tabl isod, o Ch4 2024. Y mathau o gyrff dynodedig a ddangosir ar wahân yw'r prif gyfranwyr at y gwerthoedd a gymerwyd gan DPA 1.

Tabl 5: Cyrff dynodedig gweithredol gydag atgyfeiriadau anghymesur yn ôl math o gorff dynodedig

Cyrff dynodedig anghymesur yn ôl math o gorff dynodedig			
	Nifer y cyrff dynodedig gweithredol	Nifer y cyrff dynodedig anghymesur	% y cyrff dynodedig anghymesur
Ymddiriedolaeth aciwt neu heb fod yn aciwt y GIG	203	8	3.9
Gofal sylfaenol y GIG	19	7	36.8
GIG / Iechyd a Gofal Cymdeithasol	60	12	20.0
Deoniaeth / Bwrdd Addysg a Hyfforddiant Lleol	20	5	25.0
Asiantaeth locwm	118	3	2.5
Pob math arall o gorff dynodedig	980	5	0.5
Gyda'i gilydd (DPA 1 fel uchod)	1,400	40	2.9

- 36** Wrth ddehongli Tabl 5, dylem gofio bod y canrannau yn y golofn ar y dde yn cael eu cyfrifo allan o'r niferoedd bach yn y colofnau ar y chwith. Mae hyn yn awgrymu, o ran cynrychiolaeth, bod y gwelliannau hyd yma wedi codi'n bennaf ym maes gofal eilaidd. Gan nodi bod cyfanswm y cyrff dynodedig gofal eilaidd, y GIG ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn dal i gynrychioli hanner y cyrff dynodedig gydag atgyfeiriadau anghymesur.
- 37** Aethom yn ôl at ganfyddiadau'r ymchwil Ffair to refer?, a chynnal adolygiad manwl o'r canfyddiadau sy'n ymwneud â gofal sylfaenol o'r adroddiad hwynnw. Mae'r ymchwil honno'n awgrymu, yn yr un modd â gofal eilaidd, bod achosion anghymesuredig yn gymhleth ac yn amlhaenog. Gan fod practisau cyffredinol yn aml yn cael eu rhedeg fel partneriaethau, gall Meddygon Teulu fynd i bartneriaeth â'r rhai sy'n rhan o'u grŵp cyfoedion agos.
- 38** Nododd ymchwil Fair to refer? y gall meddygon graddedig BME a rhyngwladol ei chael hi'n anodd ymuno â phractisau meddygon teulu mwy sy'n cael eu hariannu'n dda mewn ardaloedd mwy cefnog a'u bod yn aml yn agor practisau bach un partner neu ddau bartner mewn ardaloedd difreintiedig. Awgrymodd yr ymchwil fod ganddynt restrau uwch o gleifion. Ac yn aml nid yw'r cyllid yn ddigon i adlewyrchu anghenion gofal iechyd mwy

heriol cleifion yn yr ardaloedd hynny - sy'n cynnwys cydafiacheddau lluosog a chymhleth. Mae meddygon teulu yn y practisau hyn yn gweithio oriau hirach ac yn ei chael yn anodd cael staff llanw i fynychu hyfforddiant proffesiynol parhaus. Pan aiff rhywbeth o'i le, mae'r adroddiad yn awgrymu nad yw'r safonau a ddefnyddir i farnu meddygon teulu o'r fath yn ystyried natur yr amgylcheddau y maent yn gweithio ynddynt, a chânt eu hasesu yn erbyn safonau sy'n fwy priodol ar gyfer practisau a ariennir yn well sydd ag anghenion llai cymhleth gan gleifion. Yn Lloegr, rydym yn ymwybodol bod GIG Lloegr yn ymwneud â gwaith sy'n targedu anghydraddoldeb mewn gofal sylfaenol ac rydym yn ymgysylltu â nhw ar y gwaith hwn. Gwnaethom ganolbwyntio ein gwaith ar gyfer Cam 4 ar ymyriadau sydd wedi'u targedu'n benodol at fynd i'r afael â'r canfyddiadau hyn.

Gweithgarwch allweddol: gwnaethom ddatblygu dull strategol o ystyried lle y gallwn gael yr effaith orau wrth fynd i'r afael â'r heriau a wynebwr ym maes gofal sylfaenol. Rydym yn parhau i weithio gyda NHS Resolution, gan gefnogi eu fframwaith Teg a Chymesur sydd newydd ei ryddhau ar gyfer ymchwiliadau lleol. Rydym yn parhau i adolygu ein data i asesu dylanwad tueddiadau gofal sylfaenol ar ein tueddiadau anghymesuredd diweddaraf.

Parhau i sicrhau bod ein hymgysylltiad Allgymorth yn adlewyrchu'r uchelgeisiau a nodir ym mlaenoriaethau atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

- 39** Mae gan ein timau Allgymorth rôl hanfodol o ran gweithio gyda'n rhanddeiliaid ledled y DU. Maent yn ymgysylltu â chyflogwyr a gweithwyr meddygol proffesiynol i ddarparu addysgu a chynghor ar ymyriadau gwella ac felly maent mewn sefyllfa dda i hyrwyddo a chefnogi uchelgeisiau a blaenoriaethau atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.

Gweithgarwch allweddol: mae ein cynllun Allgymorth ar gyfer 2025 yn cynnwys holl weithgareddau Cam 4 atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr ochr yn ochr â'r canlynol:

- eu gwaith busnes fel arfer yn cefnogi swyddogion cyfrifol
- parhau i drafod tegwch mewn prosesau lleol
- gweithio gyda meddygon a chyflogwyr i wreiddio arferion meddygol da i helpu i feithrin dealltwriaeth o bwysigrwydd gweithio mewn amgylcheddau gwaith cefnogol. Bydd hyn yn cynnwys parhau i feithrin cysylltiadau â gofal sylfaenol i'n galluogi i weithio gyda'r sector hwnnw ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Parhau i gydweithio'n agos â NHS Resolution

- 40** O'n gwaith ymgysylltu allanol helaeth, fe wnaethom nodi bod cydweithio â NHS Resolution wedi bod yn ffordd effeithiol o ddatblygu targedau atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr ymhellach. Mae gan NHS Resolution rôl greiddiol o ran sicrhau bod prosesau ymchwilio lleol yn deg drwy eu proses Cynnal Safonau Proffesiynol Uchel. Mae ganddynt hefyd ddiddordeb cryf mewn gwreiddio tegwch. Mae llawer o'u data yn cefnogi ein data

ni o ran nodi bod mynd i'r afael â materion yn lleol ac yn gynnar yn allweddol. Mae eu canllawiau [Being fair 2](#) yn cynnig cyngor i gyflogwyr ar wreiddio tegwch mewn penderfyniadau lleol.

Gweithgarwch allweddol: gwnaethom gefnogi'r gwaith o ddatblygu a chyflwyno fframwaith teg a chymesur NHS Resolution ar gyfer ymchwiliadau lleol. Treialwyd hyn gan dîm y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr mewn dau ranbarth gofal sylfaenol yn Lloegr. Rydym yn parhau i gefnogi rhaglen Being Fair NHS Resolution ac yn trafod unrhyw feysydd eraill ar gyfer cydweithio ar raglenni tegwch ehangach.

- 41 Rydym hefyd yn ystyried sut gallwn ni weithio gyda'n gilydd i rannu ein data ar y cyd â chyrrd dynodedig i'w helpu i ddatblygu eu gwaith o adeiladu ymchwiliadau lleol teg. Byddwn yn treialu'r gwaith hwn yn 2025/26.
- 42 Byddwn yn cydweithio ag NHS Resolution a rhanddeiliaid eraill i gyflawni uchelgeisiau [adroddiad First Five NHSE](#). Mae'r adroddiad yn nodi pum maes y bydd sefydliadau'n canolbwyntio eu hegri arnynt i hybu tegwch yn y system iechyd.
- 43 Fe wnaethom ymrwmo i gydweithio ag amrywiaeth o rhanddeiliaid ar weithgareddau i fynd i'r afael â rhai o'r gwahaniaethau a amlygwyd gan ganfyddiadau Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu Meddygol. Mae rhanddeiliaid yn cynnwys NHSE, Cymdeithas Feddygol Prydain, NHS Resolution, Academi Colegau Meddygol Brenhinol, a Chyflogwyr y GIG. Roedd yr adroddiad First Five yn nodi ystod o waith y byddai'r gwahanol sefydliadau'n bwrw ymlaen ag ef.

Gweithgarwch allweddol: mae ein gweithgareddau'n canolbwyntio ar ddau faes; bwrw ymlaen â chynffino ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd a gweithgarwch i leihau atgyfeiriadau anghymesur. Rydym wedi adrodd ar y gweithgarwch rydym wedi'i wneud yn erbyn y ddau barth hyn, ac rydym yn parhau i weithio gyda rhanddeiliaid i ystyried sut gallwn gydweithio yn y dyfodol.

Byddwn yn monitro ac yn asesu cyfleoedd i ymgysylltu â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth

- 44 Fe wnaeth yr [ymchwil](#) gan yr Athro Michael West a'r Fonesig Denise Coia dynnu sylw at bwysigrwydd timau amlddisgyblaethol o ran creu amgylcheddau cefnogol, tosturiol a chynhwysol. Wrth fyfyrion ar y canfyddiadau hynny, rydym yn ymwybodol bod meddygon a nyrsys yn aml yn chwarae rolau arwain allweddol mewn timau gofal iechyd amlddisgyblaethol, ac rydym yn awyddus i geisio cysoni ein gwaith atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr ag unrhyw waith y gallai'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth fod yn ei wneud i gefnogi amgylcheddau gwaith teg a chynhwysol ymysg nyrsys.

Gweithgarwch allweddol: yn ddiweddar, fe wnaethom rannu â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yr algorithmau sy'n cynhyrchu'r sylfaen dystiolaeth feintiol ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, er mwyn iddynt allu cynhyrchu eu sylfaen dystiolaeth eu hunain, er mwyn asesu a chymharu data. Byddwn yn parhau i gydweithio â nhw wrth iddynt weithredu a phrofi'r algorithmau yn eu lleoliad.

Parhau i weithio gyda'n swyddfeydd cenedlaethol er mwyn deall tirweddau lleol ar draws y pedair gwlad.

45 Drwy barhau i ganolbwyntio ar ein swyddfeydd cenedlaethol, rydym eisiau sicrhau y caiff ein cynnydd ei gynnal ledled y DU.

Gweithgarwch allweddol: yn ogystal â chymryd rhan yn ein camau allgymorth a nodir yn ein cynllun allgymorth ar dudalen 20, mae timau ein swyddfa genedlaethol wedi ymrwmo i sicrhau bod cynnydd yn cael ei gynnal ledled pedair gwlad y DU. Dyma rai enghreifftiau penodol:

- Bydd GMC Cymru yn cynnal cyfres o weithdai rheoli pryderon yng Nghymru gyda swyddogion cyfrifol ynghylch tegwch a didueddrwydd. Maent yn bwriadu cefnogi rhaglenni newid a chynlluniau peilot sy'n deillio o'r gweithdai hyn ac ystyried ymestyn y gweithdai i grwpiau eraill.
- Mae GMC Northern Ireland yn gweithio gyda Chyddfederasiwn Iechyd a Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon i hwyluso gweithdy yn eu cynhadledd, ym mis Hydref 2024. Bydd y gweithdy'n arddangos ymyriadau cadarnhaol y gall cyflogwyr eu gwneud i gefnogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol o gefndiroedd amrywiol.
- Mae GMC yr Alban yn parhau i weithio gyda swyddogion cyfrifol yn yr Alban i ailffocysu'r rhwydwaith swyddogion cyfrifol i ddarparu cyfleoedd i drafod astudiaethau achos addasrwydd i ymarfer. Bydd hyn yn galluogi dull cyson a theg. Bydd hefyd yn cael ei ddefnyddio fel catalydd (lle bo angen) ar gyfer sesiynau pwrpasol dan arweiniad Allgymorth ar ein trothwyon addasrwydd i ymarfer yn gyffredinol neu ar ddyheadau tegwch ar draws timau arwain byrddau iechyd.

Canfyddiad allweddol: gwnaethom adolygu'r adroddiad Fair to refer? a bydd yr holl wybodaeth o'n gwerthusiad o'r camau blaenorol yn cyfrannu at ein cynllun Cam 4 ar gyfer 2025.

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.
- Bod cyrff dynodedig yn 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.
- Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr a'r Alban, ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon, yn mandadu Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol – y rhaglen sefydlu ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol newydd. Mae'r rhaglen gynefino'n cynnwys y rhaglen sefydlu Croeso i Ymarfer yn y DU, ac mae'n ymdrin â'r pynciau a amlygwyd yn rhaglen gynefino'r GIG ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol.

-
- Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr a'r Alban, ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon yn datblygu 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 a chyrff 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.
 - Bod pob corff dynodedig yn defnyddio fframwaith wedi'i brofi ar gyfer gwneud penderfyniadau, fel fframwaith NHS Resolution.

Diwylliannau hyfforddi teg



Diwylliannau hyfforddi teg

- 46** Yn 2021, fe wnaethom osod targed i fynd i'r afael â rhwystrau systemig, diwylliannol a rhyngbersonol parhaus mewn addysg a hyfforddiant meddygol. Gall y rhwystrau hyn arafu neu atal dilyniant gyrfa meddygon a gymhwysodd y tu allan i'r DU, yn ogystal â graddedigion o leiafrifoedd ethnig yn y DU. Bydd cyflawni'r nod hwn o fudd i gleifion, cynllunio'r gweithlu, a meddygon.
- 47** Ein strategaeth ar gyfer cyrraedd y targed hwn yw:
- dileu neu liniaru'r 12 risg a amlygwyd yn [Fair training pathways for all](#) (rhan 1, 2016)
 - i hyrwyddo cynlluniau y dangoswyd eu bod yn gwella'r profiad dysgu a'r canlyniadau dysgu, gan ddefnyddio ymchwil o ['What supported your success in training?'](#) (2019)
 - gwreiddio'r targed ar draws safonau, polisiau a gweithgarwch sicrhau ansawdd y GMC drwy chwe ffrwd waith sy'n sicrhau ein bod yn sbarduno newid ar draws y system gyfan
 - dangos gwerth mynd i'r afael ag anghydraddoldeb i flaenoriaethau strategol y GIG, cynllunio'r gweithlu, a gofal cleifion.
- 48** Mae'r rhaglen 10 mlynedd wedi'i rhannu'n dri cham, ac rydym newydd ddod i ddiwedd Cam 1.

Tabl 6: Camau'r rhaglen diwylliannau hyfforddi teg 10 mlynedd

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Cam 1	Tystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio										
Cam 2					Ehangu						
Cam 3									Cynnal		
<p>Cam 1: Tystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio (2021-2024)</p> <ul style="list-style-type: none"> Adeiladu sylfaen dystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio drwy gynlluniau peilot ar raddfa fach i ddangos bod newid yn realistig ac yn gyraeddadwy. Defnyddio cynlluniau gweithredu sefydliadau allanol i sefydlu beth sy'n cael ei wneud a lle, er mwyn i ni allu monitro effaith. Ymgorffori'r targedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yng ngwaith craidd timau Sicrwydd Ansawdd a Pholisi. <p>Mesur llwyddiant yng Ngham 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> symudiad amlwg mewn mesurau mynegai ar lefel beilot/leol tystiolaeth o sefydliadau addysgol yn dechrau buddsoddi yn y mentrau blaenoriaeth y mae disgwyl iddynt arwain at ganlyniadau gwell, neu'n dechrau eu treialu. 				<p>Cam 2: Ehangu (2025-2028)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ymgorffori mentrau sy'n seiliedig ar dystiolaeth dda yng nghanllawiau, polisi a sicrwydd ansawdd y GMC i fwrw ymlaen â'r gwaith o fabwysiadu mentrau blaenoriaeth ledled y wlad. Cyfathrebu ac ymgysylltu i hyrwyddo sylfaen dystiolaeth newydd. Ymgorffori yn y genhedlaeth nesaf o safonau addysgol. <p>Mesur llwyddiant yng Ngham 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> cau'r bwloch ar gyfer pob mesur mynegai ar lefel genedlaethol tystiolaeth o fabwysiadu mentrau a pholisi neu newid systemig ar raddfa eang modelau rhagweld gwell a dibynadwy yn seiliedig ar ddata o gynlluniau peilot a thystiolaeth o newid yn y byd go iawn. 				<p>Cam 3: Cynnal (2029-2031)</p> <ul style="list-style-type: none"> Mae gweithredu safonau uwch sy'n sbarduno newid mewn systemau a diwylliannau yn sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei gynllunio i addasu a diwallu anghenion amrywiol dysgwyr. <p>Mesur llwyddiant yng Ngham 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> tystiolaeth bod y systemau a'r polisiau y tu ôl i addysg a hyfforddiant yn amlwg yn deg tystiolaeth bod newidiadau'n cael eu cynnal cau'r bwloch ar draws yr holl fesurau mynegai. 			

Mesur effaith ar ddiwedd Cam 1

- 49 Rydym yn gwerthuso ein cynnydd bob blwyddyn i sicrhau ein bod yn cyflawni ymrwymïadau ac i chwilio am arwyddion bod y gwaith yn cael effaith gadarnhaol ar brofiadau a chanlyniadau dysgu.
- 50 Mae'r dystiolaeth o gynnydd ar ddiwedd Cam 1 yn cynnwys cyhoeddi gwerthusiadau o'n hymyriadau á blaenoriaeth:
- [hyfforddiant a chymorth i addysgwyr](#)
 - [cymorth gan gymheiriaid a mentora](#)
 - [gwell paratoi a chefnogaeth ar gyfer arholiadau](#).
- 51 Mae ein tystiolaeth yn dangos y gellir gwella canlyniadau i raddedigion nad ydynt o'r DU drwy gymorth wedi'i dargedu fel paratoi ar gyfer arholiadau.
- 52 Mae mentora a chymorth gan gymheiriaid yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan raddedigion du yn y DU ac maent yn arwain at fwy o hyder a theimlo'n barod i symud o'r ysgol feddygol i F1.
- 53 Mae dadansoddiad o gynlluniau gweithredu yn dangos bod sefydliadau'n ymateb yn gadarnhaol i'r dystiolaeth gynyddol. Mae mwy o ffocws ar y mentrau allweddol hyn ar draws rhanbarthau, gwledydd ac arbenigeddau.
- 54 Mae'r rhan fwyaf o sefydliadau hyfforddi ôl-raddedig yn dweud bod ganddynt gynllun ar waith neu eu bod yn bwriadu treialu cynllun mentora neu gyfeillio.
- 55 Mae llawer o golegau'n datblygu'r canllawiau i helpu ymgeiswyr i baratoi ar gyfer arholiadau arbenigol. A chyhoeddodd Academi'r Colegau Brenhinol Meddygol [ganllawiau ychwanegol](#) ar gyfer colegau a chyfadranau.

Mesurau mynegai lefel genedlaethol

- 56 Cyfeiriwch at dabl 7 a'r siartiau yn [Atodiad D](#) am ddata ar y gwahaniaethau rhwng dysgwyr gwyn a lleiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio o'r DU, a rhwng dysgwyr sydd wedi graddio yn y DU a dysgwyr o'r tu allan i'r DU.
- 57 Ar lefel genedlaethol mae bwloch sylweddol o ran cyrhaeddiad yn parhau ar draws pob mesur mynegai ac mae'n parhau ar lefelau y mae angen gweithredu arnynt ar draws y system.

Mesurau mynegai hyfforddiant arbenigol

- 58 Gallwn weld yr arwyddion cyntaf bod y bwloch cyrhaeddiad yn lleihau mewn hyfforddiant arbenigol. Mae'r tri mesur mynegai (amgylchedd cynhwysol, Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd, ac arholiadau arbenigol) wedi symud i gyfeiriad cadarnhaol.
- 59 Mae mwy o welliant ar gyfer graddedigion o'r tu allan i'r DU na hyfforddeion arbenigol du ac ethnig leiafrifol o'r DU. Gallai hyn adlewyrchu'r nifer fwy o fentrau sy'n targedu graddedigion o'r tu allan i'r DU, neu fod rhai o'r risgiau a wynebïr gan y grŵp hwn yn fwy agored i newid ac yn ymateb yn gyflymach i ymyriadau.

-
- 60** Mae'r newid mwyaf mewn arholiadau ôl-raddedig lle mae'r gwahaniaeth rhwng cyfraddau pasio graddedigion o'r DU a'r tu allan i'r DU wedi lleihau saith pwynt canran.
- 61** Rhennir y cyfrifoldeb dros gefnogi dysgwyr ac am ddarparu hyfforddiant i addysgwyr ar draws sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion; unedau llesiant a chymorth proffesiynol; cyflogwyr lleol; colegau a chyfadranau brenhinol meddygol; ac ysgolion meddygol. Mae'n bwysig bod pob sefydliad yn ystyried sut y gellir gwella'r cynigion presennol neu sut y gellir llenwi unrhyw fylchau.
- 62** Fe wnaethom nodi bod rhai gwelliannau i'r Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd a chanlyniadau arholiadau yn ystod y pandemig wedi cael eu gwrthdroi. A gallai hyn ddangos bod y newidiadau a wnaed, fel rhoi mwy o amser i hyfforddeion gwblhau arholiadau pwysig, wedi bod o fudd anghymesur i grwpiau difreintiedig. Yng Ngham 2, byddwn yn edrych ar hyn ymhellach i weld a oes achos dros ailedrych ar y newidiadau dros dro hyn.
- 63** Yn siomedig, nid yw'r ddau fesur mynegai sy'n targedu camau cynharach o hyfforddiant wedi gwella eto. Mae sgoriau'r mesur perfformiad addysgol yn dangos na fu newid ac mae parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 wedi dirywio mewn termau absoliwt a chymharol.
- 64** Fodd bynnag, mae ein data a'n hymchwil wedi canolbwyntio ar hyfforddiant ôl-raddedig hyd yma, bydd hyn yn newid yn 2025 gyda chyhoeddi data asesiadau ysgolion meddygol am y tro cyntaf yn Ch1 2025.
- 65** Mae'r gweithredu'n parhau a disgwylir y bydd modd mesur yr effaith ymhen amser.
- 66** Adroddodd ysgolion meddygol ar eu gwaith i fynd i'r afael â bylchau cyrhaeddiad am y tro cyntaf yn 2023, ac mae hyn wedi dod yn ofyniad blynyddol.
- 67** Cyflwynwyd system recriwtio newydd gan Raglen Sylfaen y DU yn 2024. Ei nod yw cael gwared ar y rhwystrau sy'n atal ymgeiswyr Blwyddyn Sylfaen 1 sydd ar y cyrion rhag cael mynediad at y lleoliadau o'u dewis. Fe wnaeth hyn yn effeithio ar newydd-ddyfodiaid o fis Awst 2024 ymlaen. Byddwn yn monitro effaith y newid hwn.
- 68** Mae'r gwerthusiad o 'Raglen Gyfoethogi' Melanin Medics, sy'n ceisio gwella parodrwydd meddygon sylfaen newydd, yn dangos bod dysgwyr yn gwerthfawrogi mentora, cymorth gan gymheiriaid a chynngor gyrfa yn fawr. Ac mae'r cymorth ychwanegol hwnnw'n arwain at fwy o hyder, parodrwydd gyrfaol, a mynediad at rwydweithiau y byddem yn disgwyl iddynt arwain at ganlyniadau gwell dros amser.

Tabl 7: Mesurau Mynegai ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg

Mesur mynegai Dyddiad (Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben)	Sgoriau Mesur Perfformiad Addysgol israddedigion_ Y gwahaniaeth rhwng sgoriau mesur perfformiad addysgol deigradd cymedrig.		
	Gwyn	Ethnig leiafrifol	Gwahaniaeth
2019	6.05	4.93	1.12
2020	6.09	4.92	1.17
2021	6.16	4.94	1.22
2022	6.17	5.11	1.06
2023	6.24	5.02	1.22
2024	Mesur wedi dod i ben - wedi'i ddisodli gan fesur asesu israddedig		

Mesur mynegai Dyddiad (Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben)	Asesiadau israddedig Y gwahaniaeth rhwng cyfraddau llwyddo cymedrig mewn asesiadau ysgolion meddygol.		
	Gwyn	Ethnig leiafrifol	Gwahaniaeth
2020	96.1%	93.2%	2.9pp
2021	93.9%	90.0%	3.9pp
2022			
2023	Disgwylir y bydd data ar gael ar gyfer blwyddyn academaidd 2022 / 2023 yn 2025		
2024	Ddim ar gael eto		

Mesur mynegai Dyddiad (Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben)	Parodwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaen 1 (F1) (Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol) Y gwahaniaeth mewn parodwydd hunangofnodedig ar gyfer y swydd F1 gyntaf.		
	Gwyn	Ethnic leiafrifol	Gwahaniaeth
2019	70.2%	62.4%	7.8pp
2020	Nid yw'r cwestiwn wedi'i gynnwys yn Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol 2020		
2021	76.3%	65.8%	10.5pp
2022	68.5%	58.2%	10.3pp
2023	61.6%	49.9%	11.7pp
2024	68.0%	55.1%	12.9pp

Mesur mynegai	Israddedigion – amgylcheddau cynhwysol (Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol) Y gwahaniaeth yn y canfyddiad o gynwysoldeb yr amgylchedd hyfforddi. Sgôr allan o 100.					
Dyddiad (Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben)	Gwyn o'r DU	Ethnic leiafrifol o'r DU	Gwahaniaeth	Y DU i gyd	Graddedigion meddygol rhyngwladol i gyd	Gwahaniaeth
2019	Nid yw'r cwestiwn wedi'i gynnwys yn Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol 2019					
2020	81.6%	77.2%	4.4pp	80.1%	76.0%	4.1pp
2021	83.0%	80.0%	3.0pp	82.0%	77.3%	4.7pp
2022	82.1%	79.1%	3.0pp	81.0%	77.7%	3.3pp
2023	82.7%	79.5%	3.2pp	81.6%	79.0%	2.6pp
2024	83.1%	80.4%	2.7pp	81.9%	79.1%	2.9pp

Mesur mynegai	Deilliannau ARCP graddedigion Gwahaniaeth yng nghyfran y deilliannau anfoddhaol yn yr Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd ar gyfer meddygon sylfaen ac arbenigol dan hyfforddiant.					
Dyddiad (Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben)	Gwyn o'r DU	Ethnig leiafrifol o'r DU	Gwahaniaeth	Y DU i gyd	Graddedigion meddygol rhyngwladol i gyd	Gwahaniaeth
2019	5.2%	7.5%	2.3pp	6.0%	16.3%	10.3pp
2020	3.3%	4.8%	1.5pp	3.9%	11.4%	7.5pp
2021	3.1%	4.6%	1.5pp	3.7%	11.5%	7.8pp
2022	4.5%	6.6%	2.1pp	5.4%	14.5%	9.1pp
2023	4.8%	7.1%	2.3pp	5.7%	15.5%	9.8pp
2024	Ddim ar gael eto					

Mesur mynegai	Arholiadau arbenigol ôl-raddedig Y gwahaniaeth mewn cyfraddau llwyddo cymedrig ar gyfer arholiadau hyfforddeion arbenigol.					
Dyddiad (Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben)	Gwyn o'r DU	Ethnig leiafrifol o'r DU	Gwahaniaeth	Y DU i gyd	Graddedigion meddygol rhyngwladol i gyd	Gwahaniaeth
2019	80.2%	69.1%	11.1pp	76.3%	47.1%	29.2pp
2020	81.2%	70.0%	11.2pp	77.2%	46.4%	30.8pp
2021	83.1%	73.5%	9.6pp	79.5%	54.0%	25.5pp
2022	81.3%	70.6%	10.7pp	77.2%	54.5%	22.7pp
2023	82.2%	71.6%	10.6pp	78.1%	56.0%	22.1pp
2024	Ddim ar gael eto					

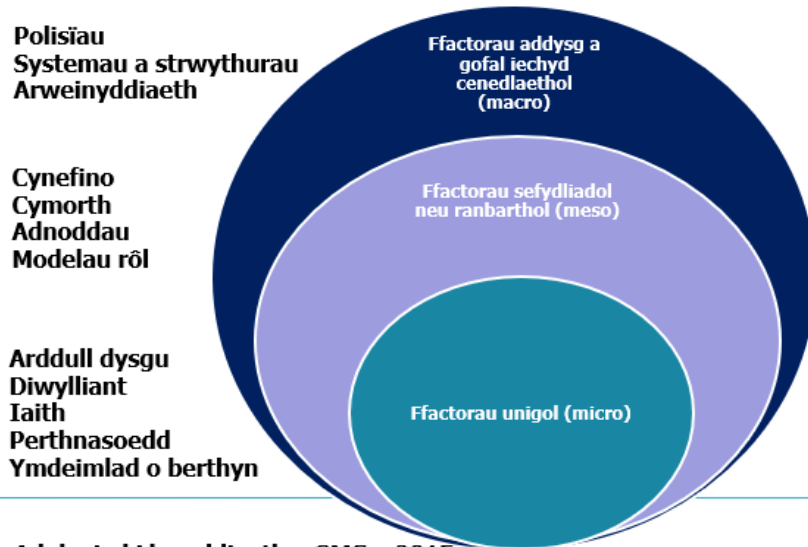
Perfformiad a ragwelir

- 69** Rydym yn dal yn ymrwymedig i dracio effaith newidiadau i'r system ar y mesurau mynegai. Ar gyfer pob mesur mynegai, rydym wedi paratoi rhagolwg ystadegol wedi'i ddiweddarau ([Atodiad D](#)). Dangosir hyn ochr yn ochr â rhagolwg cyfeirio o'r hyn a fyddai'n ddisgwyliedig o 2021 pe na bai unrhyw un o ysgogwyr y metrigau'n newid. Mae ein modelau rhagweld yn seiliedig ar y nifer bach o bwyntiau data sydd ar gael fesul mesur mynegai yn y rhaglen diwylliannau hyfforddi teg. O ganlyniad i hynny, nid yw'r rhan fwyaf o fodelau rhagweld trywydd cyfredol yn gallu canfod tueddiad yn ddibynadwy, Nid yw hyn yn golygu bod y modelau'n rhagweld na fydd unrhyw newid. O'r herwydd, ni all y rhan fwyaf o ragolygon diwylliannau hyfforddi teg roi gwybodaeth ddibynadwy eto ynghylch p'un a ydym ar y trywydd iawn i gyrraedd y targedau ai peidio.
- 70** Mae tri eithriad yn dod i'r amlwg i'r patrwm tueddiadau hwn sydd heb ei ganfod. Yn gyntaf, mae'n ymddangos bod y gwahaniaeth mewn deilliannau Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd ôl-raddedig rhwng meddygon graddedig o'r DU a'r tu allan i'r DU yn lleihau, yn nes at ble mae ein targed dymunol. Hefyd, mae'n ymddangos bod y gwahaniaethau mewn cyfraddau llwyddo mewn arholiadau arbenigol ôl-raddedig, rhwng naill ai meddygon graddedig o'r DU a'r tu allan i'r DU, neu rhwng meddygon gwyn a meddygon o leiafrifoedd ethnig, yn symud tuag at ein targedau. Mae'n rhy gynnar defnyddio'r canlyniadau hyn i awgrymu a fyddwn yn cyrraedd ein targed erbyn diwedd 2031. Dyma'r rhesymau:
- nid yw modelau ond wedi dechrau awgrymu tuedd ar gyfer y mesurau mynegai hyn
 - mae'r rhagolygon hynny'n mynd yn llai dibynadwy ymhellach i'r dyfodol
 - ar hyn o bryd rydym yn rhagweld cyfnod hir iawn o wyth mlynedd.
- 71** Mae llawer o rwystrau ac ansicrwydd wrth fynd i'r afael â materion sydd â nifer o ffactorau achosol cymhleth. Mae'n bwysig ein bod yn adolygu'n rheolaidd yr effaith rydym ni ac eraill yn ei chael ac a ydym ni'n symud tuag at ein nodau.
- 72** Dim ond nifer fach o'r ystod eang o ffactorau y mae angen eu newid rydym yn eu rheoli'n uniongyrchol. Gall risgiau allanol effeithio ar gynnydd, gan gynnwys cyfyngiadau ar adnoddau'r GIG a blaenoriaethau strategol sy'n cystadlu â'i gilydd.
- 73** Bob blwyddyn, rydym yn cynnal adolygiad effaith a adolygir gan gymheiriaid i weld a yw ein camau gweithredu'n gwneud gwahaniaeth. Mae'n amlwg bod ein gwaith yn helpu i gynyddu gweithgareddau a'r ffocws i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad – yn enwedig ar gyfer graddedigion o'r tu allan i'r DU, fodd bynnag, mae angen gwneud mwy.

Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024

- 74** Mae'r rhaglen waith wedi'i chynllunio i fynd i'r afael â'r ffactorau achos sylfaenol lluosog a nodwyd yn ein [hadolygiad llenyddiaeth 2015](#) (gweler y ddelwedd isod) a'r 12 risg a amlygwyd yn [Fair training pathways for all](#) (2016).

Cydadwaith cymhleth o ffactorau



Adolygiad Llenyddiaeth y GMC – 2015

Recriwtio a dethol teg

Recriwtio a dethol arbenigol

- 75 Rydym yn parhau i weithio gyda'r pwyllgor Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol gan gyd-gadeirio gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i ddileu rhwystrau annheg wrth recriwtio ar gyfer arbenigeddau.
- 76 Mae'r gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hwn:
 - wedi paratoi egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant newydd i arwain colegau a chyfadranau brenhinol meddygol i ddatblygu manylebau person a meini prawf sgorio tecach.
 - yn cefnogi argymhellion yr adolygiad Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol yn dilyn archwiliad tegwch o'r Asesiad Recriwtio Aml-Arbenigedd.
- 77 Bydd manylebau person diwygiedig yn cael eu defnyddio i recriwtio i swyddi hyfforddiant arbenigol craidd newydd o fis Awst 2025 ymlaen, ac i hyfforddiant arbenigol uwch o fis Awst 2026 ymlaen.

Recriwtio i hyfforddiant sylfaenol

- 78 Yn 2024, rhoddodd Swyddfa Rhaglen Sylfaen y DU [broses ddyrannu newydd ar sail dewisiadau](#) ar waith sy'n ceisio bod yn ddull tecach o ddyrannu lleoliadau i ymgeiswyr. Mae'r system newydd yn neilltuo safle a gynhyrchir gan gyfrifiadur sy'n rhoi cyfle cyfartal i

bob ymgeisydd allu dewis y lleoliad o'u dewis. Yn 2024, cafodd 75% o'r holl ymgeiswyr eu dewis cyntaf, o'i gymharu â 71% o dan y system flaenorol.*

- 79** Mae *Fair training pathways for all* (2016) yn tynnu sylw at y diffyg dewis hwn o amgylcheddau hyfforddi fel ffactor yn y bwlch cyrhaeddiad. Mae'n effeithio ar ymdeimlad dysgwyr o berthyn, ymdeimlad o barodrwydd, hyder a mynediad at rwydweithiau cymorth y tu mewn a'r tu allan i'r amgylchedd gwaith.

Cefnogi sefydliadau i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad drwy ymchwil a data

Cymorth gwell ar gyfer arholiadau

- 80** Mae ein [dadansoddiad data terfynol o gyfranogwyr yn y peilot paratoi ar gyfer arholiadau a elwir yn ddsbarth meistr Asesiad Clinigol Coleg Brenhinol y Seiciatryddion](#) yn dangos bod hon yn fenter effeithiol ar gyfer graddedigion o'r tu allan i'r DU. O'u cymharu ag ymgeiswyr arholiadau o'r un grŵp demograffig, roedd gan y rhai a fynychodd y dosbarth meistr gyfraddau pasio:
- 12% pwynt yn uwch (cymhwyster meddygol sylfaenol y tu allan i'r DU) neu
 - 15% pwynt yn uwch (pobl ddu a lleiafrifoedd ethnig á chymhwyster meddygol sylfaenol y tu allan i'r DU).
- 81** Mae'n llai amlwg a gafodd y cynllun effaith fuddiol ar gyfranogwyr du a lleiafrifoedd ethnig o'r DU. Nifer fach o gyfranogwyr yn unig oedd yn y grŵp hwn, a bu cynnydd annisgwyl yng nghyfradd pasio arholiadau'r grŵp hwn, ni waeth a oedd yn bresennol yn y dosbarth meistr ai peidio. Byddwn yn gweithio gyda Choleg Brenhinol y Seiciatryddion i ddeall pa wersi y gallwn eu dysgu a'u rhannu.
- 82** Roedd [cyfweliadau ansoddol gan Brifysgol Edge Hill](#) yn edrych yn benodol ar pam mae mentrau o'r fath yn effeithiol fel y gall eraill eu hefelychu. Canfu'r canlynol:
- fod dosbarth meistr Asesiad Clinigol Coleg Brenhinol y Seiciatryddion wedi helpu ymgeiswyr i wybod beth i'w ddisgwyl ac wedi caniatáu iddynt baratoi techneg arholiadau mewn amgylchedd cefnogol lle nad oes llawer yn y fantol. Dywedodd un ymgeisydd 'Tan nawr, rwyf wedi bod yn gwneud hyn yn gwbl ddall. *Roedd fel chwarae gêm heb gael esboniad o'r rheolau.*'
 - Roedd y cyfranogwyr yn arbennig o werthfawrogol o'r adborth hynod bersonol.
 - Soniodd rhai cyfranogwyr am y sicrwydd o gael cwrdd ag arholwyr a oedd o gefndiroedd y tu allan i'r DU.

* [Dyraniad Rhaglen Sylfaen 2024 - Rhaglen Sylfaen y DU](#)

83 Yn dilyn y peilot hwn, datblygodd Academi'r Colegau Brenhinol Meddygol [Principles for exam support to address the awarding gap](#) a [Feedback to candidates following a summative exam](#). Mae hyn yn gosod cyfeiriad clir ar gyfer yr holl golegau a chyfadranau brenhinol meddygol i sicrhau eu bod yn cymryd camau priodol i ddileu anghydraddoldebau systemig sy'n cyfrannu at y bwlch cyrhaeddiad. Rydym yn annog colegau a chyfadranau i weithredu ar yr egwyddorion hyn.

84 Camau nesaf:

- rydym yn rhannu canfyddiadau'r gwerthusiad ac yn annog sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion, unedau cymorth proffesiynol, colegau a chyfadranau, a chyflogwyr i fyfyrion ar y cymorth arholiadau presennol maent yn ei gynnig, a pha mor dda mae'n diwallu anghenion dysgwyr gwahanol
- byddwn yn gweithio gydag Academi'r Colegau Brenhinol Meddygol i fonitro'r gwaith o weithredu'r ddwy set hyn o egwyddorion yn 2025 drwy gynlluniau gweithredu colegau.

Amgylcheddau dysgu cynhwysol

85 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 leoliadau hyfforddi.

86 Canfu adroddiad Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol 2024 fod y rhan fwyaf o hyfforddeion yn dal i ddweud eu bod yn gweithio mewn gweithleoedd cefnogol. Fodd bynnag, mae'r dadansoddiad demograffig o gwestiynau am ymddygiad gwahaniaethol yn cynnig cipolwg newydd ar ymddygiad amhroffesiynol mewn rhai amgylcheddau gofal iechyd. Mae'r dadansoddiad yn dangos bod rhywedd, ethnigrwydd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol a statws anableded yn effeithio ar brofiad hyfforddai.

Tabl 8: Hyfforddeion – cwestiynau am ymddygiad gwahaniaethol

Yn eich swydd bresennol, pa mor aml, os o gwbl:	Bob dydd / bob wythnos	Bob mis	Llai nag unwaith y mis	Byth
ydych chi'n clywed sarhau, stereoteipio neu jôcs yn eich presenoldeb ar sail nodweddion gwarchoddedig unigolyn?	4% (yn 2023)	6% (yn 2023)	16% (↓1pc)	74% (↑2pc)
ydych chi'n profi micro-ymosodeddau, sylwadau negyddol, neu iaith corff gormesol gan gydweithwyr?	7% (↑1pc)	7% (↑1pc)	16% (↑1pc)	71% (↓2pc)
ydych chi'n ddim yn cael yr un cyfleoedd hyfforddi â'ch cyfoedion ar yr un cam o'r hyfforddiant? (ee cyfle i weld achos anarferol)	7% (↑2pc)	4% (yn 2023)	8% (yn 2023)	81% (↓3pc)
ydych chi'n cael eich anwybyddu neu eich eithrio o sgysiau, grwpiau neu gyfarfodydd?	3% (yn 2023)	3% (↑1pc)	10% (↑2pc)	84% (↓3pc)
ydych chi'n cael eich bychanu'n fwriadol o flaen pobl eraill?	1% (yn 2023)	2% (yn 2023)	9% (↑1pc)	88% (yn 2023)
ydych chi'n cael sylwadau neu ymyriadau rhywiol annymunol sy'n achosi embaras, trallod neu dramgwydd i chi?	1% (↑1pc)	1% (yn 2023)	5% (yn 2023)	93% (↓1pc)

87 Camau nesaf:

- rydym yn edrych ar gyfleoedd i ddefnyddio'r data Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol newydd yn ein gwaith sicrhau ansawdd amgylcheddau dysgu ac o bosibl yn y Fforwm Gwybodaeth am Ddiogelwch Cleifion ochr yn ochr â gwybodaeth gan ein tîm Allgymorth.

Canllawiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u diweddarau

88 Mae ein timau Sicrhau Ansawdd (Sicrhau Ansawdd – Monitro a Gwella a Datblygu Addysg Feddygol) yn adnewyddu'r canllawiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cefnogi safonau *Promoting Excellence and Excellence by Design* ar y cyd â'r tîm cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd y rhain yn hyrwyddo astudiaethau achos a'r mentrau allweddol y dangoswyd eu bod yn gwella canlyniadau i ddsygwyr ac yn gwella

ansawdd asesiadau effaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer newidiadau i'r cwricwla.

89 Camau nesaf:

- rydym yn disgwyl cyhoeddi ein canllawiau newydd yn 2025.

Cefnogi dysgwyr ac addysgwyr

Mentora

90 Yn 2024, [cyhoeddodd Melanin Medics y gwerthusiad terfynol o'u hastudiaeth 2 flynedd](#). Roedd yn edrych ar effaith eu Rhaglen Gyfoethogi gyda'r nod o wella parodrwydd gyrfaoel ar gyfer meddygon o gefndir Du Affricanaidd neu Garibiaidd wrth iddynt symud i F1. Mae hyn wedi dangos effaith gadarnhaol ar barodrwydd meddygon F1 newydd: un o'n mesurau mynegai allweddol.

91 Canfu'r astudiaeth y byddai dros 90% o gyfranogwyr yn argymhell y rhaglen i'w cyfoedion. A dywedodd tua 80% eu bod yn teimlo'n barod neu'n barod iawn i fod yn feddyg F1 ar ddiwedd y rhaglen. Roedd yr effaith fwyaf sylweddol yn deillio o'r canlynol:

- derbyn cymorth mentora neu weld modelau rôl
- cysylltiadau rhwydweithio neu broffesiynol.

92 I ategu'r cynllun peilot, fe wnaethom hefyd gomisiynu cymrawd clinigol i gynnal adolygiad llenyddiaeth o fentora. Roedd yr adolygiad yn chwilio am dystiolaeth o werth mentora ar draws gwahanol sectorau ac yn asesu argaeledd mentora yn y GIG ar hyn o bryd.

93 Yn dilyn ymgysylltu â rhanddeiliaid a grwpiau ffocws, fe wnaethom greu a chyhoeddi [pecyn cymorth mentora](#) gyda chyngor gan unigolion a sefydliadau sydd wedi sefydlu cynlluniau. Nod y pecyn cymorth hwn yw helpu mudiadau i fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau rhag sefydlu cynllun mentora. Mae wedi cael ei hyrwyddo, gan gynnwys drwy flog ar gyfer [Diwrnod Mentora Cenedlaethol](#).

94 Camau nesaf:

- rydym yn hyrwyddo'r pecyn cymorth mentora mewn digwyddiadau addysgol – mae ein timau Allgymorth a'n swyddfeydd cenedlaethol yn ei hyrwyddo ymysg cyflogwyr.
- rydym yn monitro hyd a lled y camau gweithredu drwy Gynlluniau Gweithredu Sefydliadol, ac yn eu hyrwyddo drwy ein gweithgarwch sicrhau ansawdd, ein canllawiau diwygiedig, a'n gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu
- ein nod yw gwreiddio mentora yn y safonau addysgol newydd i adlewyrchu Arferion meddygol da.

Cefnogi addysgwyr

95 Gwnaethom gyhoeddi gwerthusiad o [raglen hyfforddi beilot ar gyfer goruchwylwyr graddedigion o'r tu allan i'r DU](#). Roedd yn dangos gwell ymwybyddiaeth o'r rwystrau y

mae dysgwyr o'r tu allan i'r DU yn eu hwynebu a rhagor o hyder o ran sut i ddarparu cymorth ac adborth effeithiol ar berfformiad.

96 Yn dilyn hyn, datblygodd y tîm Allgymorth raglen hyfforddi fewnol a ddarperir gan y GMC o'r enw *Supporting A Multicultural Workforce: A Workshop For Supervisors* sydd yn y cyfnod peilot.

97 Camau nesaf:

- rydym yn annog sefydliadau i ddatblygu cymorth i addysgwyr sy'n cefnogi dysgwyr o wahanol gefndiroedd diwylliannol ac i feithrin sgiliau ar gyfer sgysiau adborth mwy effeithiol
- byddwn yn ymgysylltu â thimau polisi'r GMC sy'n datblygu safonau ar gyfer addysgwyr yn y dyfodol i sicrhau bod safonau ar gyfer addysgwyr yn y dyfodol yn adlewyrchu'r sgiliau sydd eu hangen i gefnogi poblogaeth amrywiol o ddysgwyr.

Gwella adborth ffurfiannol

98 Tynnwyd sylw at ddiffyg adborth anffurfiol, ffurfiannol fel ffactor sy'n cyfrannu at y bwlch cyrhaeddiad. Rydym wedi archwilio'r gwahanol brofiadau o roi a derbyn adborth ar gyfer hyfforddeion graddedig gwyn o'r DU, lleiafrifoedd ethnig o'r DU, ac o'r tu allan i'r DU. Gwnaethom gyhoeddi ein canfyddiadau yn [Improving feedback in the context of differential attainment](#).

99 O ganlyniad, datblygodd ein tîm Allgymorth raglen hyfforddi fewnol o'r enw adborth tecach i oruchwylwyr sydd wedi cael ei dreialu a bydd yn cael ei gyflwyno gan Gynghorwyr Cyswllt Rhanbarthol yn 2025.

100 Cyhoeddodd Academi'r Colegau Brenhinol Meddygol ganllawiau newydd i golegau er mwyn gwella adborth i ymgeiswyr sy'n methu arholiad, i'w helpu i nodi lle gallant wella.

101 Camau nesaf:

- byddwn yn parhau i ofyn i sefydliadau ganolbwyntio ar gefnogi addysgwyr a dysgwyr i gael sgysiau adborth agored a gonest
- mae tîm y Cynllun Hyfforddiant Cenedlaethol yn gweithio gyda Cholegau a Chyfadranau Brenhinol Meddygol i ddatblygu cwestiwn arolwg newydd ar ansawdd adborth arholiadau.

Ymgysylltu a chyfathrebu

102 Rydym yn gweithio gyda'n tîm cyfathrebu i hyrwyddo cyhoeddiadau newydd ac ar adegau allweddol, fel y diwrnod mentora cenedlaethol.

103 Rydym yn cwrdd yn rheolaidd ag unigolion a sefydliadau (gan gynnwys ymchwilwyr sy'n gwerthuso ymyriadau) i drafod eu gwaith i fynd i'r afael â'r bwlch cyrhaeddiad.

104 Rydym yn cyflwyno ein gwaith mewn amrywiaeth o gynadleddau a digwyddiadau.

105 Gwnaethom ddarparu'r pedwerydd digwyddiad 'Rhannu Arferion Da' blynyddol ym mis Mehefin 2025 ynghyd ag Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol, Cynhadledd y Deoniaid Graddedigion Meddygol a'r Cyngor Ysgolion Meddygol.

106 Roedd y digwyddiad hwn yn gyfle i dynnu sylw at ymyriadau addawol a rhannu tystiolaeth sy'n dod i'r amlwg sy'n sbarduno newid yn y byd go iawn i annog pobl eraill a hyrwyddo dysgu ar draws systemau. Y llynedd cawsom siaradwyr o Brifysgol y Frenhines Belfast, Ysgol Feddygol Southampton a Choleg Imperial Llundain, yn ogystal â chymrodorion clinigol GIG Lloegr a'r GMC.

Deall anghydraddoldebau ehangach

107 Rydym wedi gweithio gydag ymchwilwyr i gynnal dadansoddiad amlamryweb manwl o'r holl arholiadau ôl-raddedig. Roedd hyn yn edrych ar ddilysrwydd rhagfynegol annibynnol amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys nodweddion gwarchoddedig, mesurau statws economaidd-gymdeithasol a braint addysgol, ac effeithiau croestoriadol. Bydd yn helpu i nodi'r grwpiau sy'n wynebu'r risg fwyaf o anghydraddoldeb ac yn helpu i flaenoriaethu adnoddau yn y dyfodol.

108 Canfu'r ymchwil hon mai ethnigrwydd a chymhwyster meddygol sylfaenol yw'r rhagfynegyddion cryfaf ar gyfer cyfraddau llwyddo mewn arholiadau ôl-raddedig hyd yn oed pan ystyrir ffactorau eraill. Bydd y canfyddiadau'n cael eu cyhoeddi yn 2025.

Ffocws ar gyfer 2025 Blaenoriaethau cam 2

109 Bydd Cam 2 yn canolbwyntio ar ehangu mentrau â blaenoriaeth ar lefel genedlaethol:

- mentora
- cymorth i addysgwyr
- gwell proses sefydlu i raddedigion o'r tu allan i'r DU
- cymorth wedi'i dargedu ar gyfer dysgwyr sydd ar y cyrion sy'n nesáu at lefelau uchel o recriwtio, arholiadau neu bwyntiau pontio gyrfa.

110 Byddwn yn:

- ffurfioli ein disgwyliadau a'n gofynion drwy ein polisi newydd a monitro gweithrediad drwy ein proses sicrhau ansawdd
- adolygu proses Cynllun Gweithredu'r Sefydliad a nodi cyfleoedd i gryfhau ein gofynion allweddol i gyflymu newid
- canolbwyntio ar ddysgwyr ethnig leiafrifol sydd wedi graddio yn y DU drwy;
 - a parhau i adeiladu tystiolaeth o beth sy'n gweithio i wella canlyniadau i ddysgwyr ethnig leiafrifol sydd wedi graddio yn y DU
 - b canolbwyntio ar ymyriadau cynharach yn yr Ysgol Meddygaeth a hyfforddiant Sylfaen
 - c gweithio'n agos gyda thîm FutureEd i sicrhau bod safonau a chanllawiau newydd yn seiliedig ar y dystiolaeth ar gyfer Diwylliannau Hyfforddi Teg.

Safbwynt y pedair gwlad

- 111** Rydym yn darparu data i sefydliadau addysgol ar y bwlch cyrhaeddiad wedi'i rannu yn ôl y pedair gwlad, rhanbarth ac arbenigedd. Mae bwlch ystadegol mawr mewn cyrhaeddiad ar gyfer dysgwyr ethnig lleiafrifol a dysgwyr sydd wedi cymhwyso dramor ym mhob un o bedair gwlad y DU.
- 112** Mae sefydliadau ledled Cymru, Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban yn cyflwyno cynllun gweithredu sy'n disgrifio'r gwaith sy'n mynd rhagddo yn eu rhanbarth bob blwyddyn i'n timau Sicrhau Ansawdd Addysg.
- 113** Mae ein swyddfeydd cenedlaethol a'n tîm allgymorth yn Lloegr yn darparu cefnogaeth werthfawr i gyflawni'r targedau Hyfforddiant Teg. Dylanwadu ar randdeiliaid drwy gyfarfodydd a digwyddiadau allweddol, cefnogi'r gwaith o gynefino dysgwyr, darparu hyfforddiant i addysgwyr a hyrwyddo amgylcheddau gwaith cynhwysol.

Ein gofynion ar gyfer y system am y flwyddyn i ddod

- Mae angen i Golegau a Chyfadrannau Brenhinol Meddygol, Sefydliadau Hyfforddi Ôl-raddedigion, ac ysgolion meddygol ddweud wrthym bob blwyddyn pa gamau y maent yn eu cymryd i wella canlyniadau ar gyfer dysgwyr sydd wedi graddio o'r tu allan i'r DU a dysgwyr o leiafrifoedd ethnig yn eu rhanbarth, eu gwlad neu eu harbenigedd.
- Rydym yn gofyn i sefydliadau addysg werthuso effaith cynlluniau peilot a rhannu eu canfyddiadau ag eraill ym mhob rhan o'r system.
- Bod sefydliadau addysg yn rhoi dysgu ac argymhellion o'n gwerthusiadau a'n hymchwil ar waith:
 - a Gwerthusiad Dosbarth Meistr Asesiad Clinigol Coleg Brenhinol y Seiciatryddion,
 - b Gwreiddio Sgyrsiau Tosturiol Trawsddiwyllynnol mewn Hyfforddiant,
 - c Ymchwil adborth ffurfiannol
 - d Melanin Medics – Rhaglen Gyfoethogi
 - e Pecyn cymorth mentora ac astudiaethau achos.
- Rydym yn annog colegau a chyfadrannau brenhinol i weithredu egwyddorion Academi'r Colegau Brenhinol Meddygol ar gyfer paratoi ar gyfer arholiadau, adborth a chefnogaeth i ymgeiswyr i fynd i'r afael â'r bwlch dyfarnu. A gwnewch yn siŵr eu bod yn cyfeirio pob ymgeisydd am arholiad at adnoddau defnyddiol.
- Rydym yn gofyn bod colegau a chyfadrannau brenhinol yn monitro a gwella amrywiaeth arholwyr ac awduron cwestiynau.
- Rydym yn annog y Gwasanaeth Recriwtio Meddygol a Deintyddol, colegau a chyfadrannau brenhinol, a Rhaglen Sylfaen y DU i adolygu polisi a phroses recriwtio a dethol i ganfod a dileu ffynonellau annhegwch. A gofyn i Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol weithredu argymhellion y cyd-weithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer recriwtio arbenigeddau.

-
- Rydym yn gofyn bod sefydliadau addysgol yn rhannu data i helpu i olrhain a gwella tegwch mewn addysg israddedig ac ôl-raddedig.
 - I ddarparwyr addysg lleol ddiffinio'r ffordd y caiff addysgwyr yn y rolau meddygol a gydnabyddir gennym ni, 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 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.
 - Bod sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion yn gwella 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.
 - Bod darparwyr addysg lleol a sefydliadau hyfforddi ôl-raddedigion sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn groesawgar ac yn gynhwysol; a defnyddio data fel amgylchedd cynhwysol y Cynllun Hyfforddiant Cenedlaethol a chwestiynau gwahaniaethu, i nodi meysydd i'w newid.
 - Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr a'r Alban, ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon yn sicrhau bod adnoddau ar gael i Unedau Llesiant a Chymorth Proffesiynol. A bod ganddynt fandad i gefnogi meddygon o gefndiroedd sydd ar y cyrion, i gael gwared ar rwystrau rhag symud ymlaen.
 - Bod sefydliadau addysg yn cyfathrebu 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.

Cynwysoldeb fel cyflogwr



Cynwysoldeb fel cyflogwr

114 Mae ein Cyngor wedi cytuno ar gyfres o dargedau cyflogaeth sy'n ymwneud ag ethnigrwydd, Y rhain yw:

- 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.

115 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.

Cynnydd yn 2024

Recriwtio

116 Roedd ein perfformiad recriwtio yn cyrraedd ein targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu ddiwedd 2024. 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 dechrau gwneud rhagor o waith i ddeall hyn, gan 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. Mae ein targedau recriwtio hefyd yn parhau i gael eu hadolygu, gyda ffocws penodol ar lefelau rheoli.

117 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 rheolwyr recriwtio mewn arferion recriwtio cynhwysol.

Y gweithlu yn gyffredinol

118 Mae'r gwaith rydym wedi'i gychwyn (a gaiff ei esbonio'n fanylach drwy'r bennod hon) 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 cynnal ein nod o gyrraedd 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 yn ddiweddarach eleni.

Proffil rheolwyr

- 119** Nid yw ein proffil rheolwyr wedi newid rhyw lawer ers ein hadroddiad diwethaf. O ran niferoedd, rydym wedi gweld cynnydd o 90 i 91.
- 120** Mae lefelau trosiant isel iawn yn cyfyngu ar y posibilrwydd o gyrraedd ein targedau o ran cynrychiolaeth ethnig leiafrifol yn y tîm rheoli. Mae hyn yn arbennig o wir ar lefel rheolwyr ac o ystyried y tueddiadau presennol a'n proffil oedran, efallai y byddwn yn gweld llai na 10 rôl uwch reolwyr yn dod yn wag yn 2025. Mae'r lefel isel hon o weithgarwch yn ei gwneud yn anodd asesu tueddiadau ac effaith newidiadau i'n proses recriwtio.

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

Trosiant

- 121** Ein targed ar gyfer 2024 oedd lleihau'r gwahaniaeth mewn cyfraddau trosiant rhwng staff gwyn ac ethnig leiafrifol i rhwng un a dau 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.
- 122** 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. Ar gyfer 2024, cynyddodd hyn i 4.6% (er bod hynny ar niferoedd llawer is).
- 123** 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 enwedig bwlio ac aflonyddu) yn mynd rhagddo. Hefyd, mae gennym broses newydd ar gyfer adrodd ar gyfweiliadau ymadael rydym wedi'i roi ar waith er mwyn cefnogi ein gwaith.

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

* Rydym yn cynnal arolwg pobl blynyddol i olrhain ein lefelau ymgysylltu â gweithwyr a'n cynnydd yn erbyn ein cynlluniau gweithredu ar faterion a godwyd gan gydweithwyr. Mae'r arolwg yn chwarae rhan bwysig yn y gwaith o olrhain ein cynnydd a nodi blaenoriaethau sy'n rhan o'n rhaglen waith Buddsoddwyr mewn Pobl. Mae hefyd yn rhan o fesur ein targedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant corfforaethol.

Datblygiad

- 124** 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.
- 125** 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, rydym yn disgwyl i'r cyfraddau datblygiad fod yn debyg.
- 126** Mae datblygiad yn dal i ddangos gwahaniaeth ond mae o fewn ein hystod darged. Ein targed yw sicrhau gwahaniaeth o ddim mwy na dau bwynt canran. Erbyn diwedd 2024, roedd wedi cau i 1.1%. 7.8% o gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn gwneud cynnydd (o'i gymharu ag 8.9% o gydweithwyr eraill).
- 127** Mae dilyniant gyrfa yn thema a godwyd yn ein dadansoddiad o'r holiadur ymadael lle dywedodd (21) 41% o gydweithwyr a gwblhaodd holiadur ymadael mai datblygu gyrfa, newid gyrfa, neu ddim dilyniant gyrfa oedd eu rheswm dros adael. Mewn ymateb i'r cwestiwn 'Roeddwn i'n fodlon â'r cyfleoedd ar gyfer fy ngyrfa a'm datblygiad personol; roedd gwahaniaeth o 5 pwynt canran rhwng cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig (45%) a chydweithwyr oedd ddim o leiafrifoedd ethnig (50%). Mae ein rhaglen Meithrin Diwylliannau Cynhwysol yn canolbwyntio'n benodol ar gefnogi datblygiad a chynnydd gyrfa cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig.

Bylchau cyflog

- 128** Mae saith o'n 12 prif fand cyflog yn dangos gwahaniaeth cyflog o lai na dau bwynt canran. Mae hyn yn ostyngiad ar lefelau'r bwlch cyflog yn 2023 - pan oedd 10 o'n 12 ar y trywydd iawn i gyrraedd y targed. Mae'r ddau fand cyflog ym Manceinion sydd y tu allan i'r targed yn dangos bod menywod yn cael eu talu mwy. Mae'r tri band cyflog yn Llundain sydd â bwlch o blaid dynion. Mae'r gwahaniaethau cyflog cyffredinol yn ein prif fandiau cyflog o ystyried hyd gwasanaeth a phatrymau penodi mewn sefyllfa dda.

Canlyniadau rheoli perfformiad

- 129** Rydym yn parhau i weld gwahaniaethau yn sgoriau perfformiad diwedd blwyddyn 2024 rhwng cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a chydweithwyr eraill. O'n dadansoddiad o sgoriau diwedd blwyddyn 2024, cafodd 22.8% o gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig sgôr perfformiad gwell o'i gymharu â 31% o gydweithwyr eraill - gwahaniaeth o 8.2 pwynt canran. Mae'r gwahaniaeth wedi gostwng 2.8 pwynt canran ers 2023 ac mae nifer y cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig sy'n cael sgôr perfformiad gwell wedi cynyddu 3.8 pwynt canran ers 2023 ond dim ond 1 pwynt canran y mae wedi cynyddu ar gyfer cydweithwyr eraill.
- 130** Rydym wedi dechrau rhaglen waith benodol i fynd i'r afael â thegwch a chysondeb yn y broses asesu perfformiad. Rydym wedi comisiynu gwaith pellach gan ein tîm Data, Ymchwil a Dealltwriaeth i'n helpu i geisio deall achos sylfaenol y gwahaniaethau i lywio'r rhaglen waith hon.

Profiad yn y gweithle

131 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% (71.42% o ymgysylltiad cyfartalog cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig o'i gymharu â chyfartaledd y GMC o 72.14%).

132 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 neu Asiaidd Prydeinig 78.15%), mae du (69.10%), a threftadaeth gymysg (62.10%) ar ei hôl hi ychydig.

133 Ar hyn o bryd rydym o fewn ein hystod darged ar gyfer sgoriau ymgysylltu ond mae angen i ni barhau â'n cynnydd gan ganolbwyntio'n benodol ar brofiad y grwpiau staff sy'n ymgysylltu llai.

Tabl 9: Cynwysoldeb mewn mesurau cyflogaeth

Mesurau		2021	2022	2023	2024	2024 (nifer)	Pwyntiau canran o'r targed	Targed 2024	Targed 2026
Cynnydd cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar Lefel 3+	Ceisiadau	32.1%	34.9%	34.9%	42.1%	524	+14.1	28%	30%
	Cyfweliadau	22.4%	23.1%	20.1%	24.5%	52	+1.5	23%	25%
	Cynigion	32.1%	12.1%	14.8%	13.2%	5	-4.8	18%	20%
	Y gweithlu	13.3%	14.0%	13.9%	13.6%	91	-3.9	17.5%	20%
Lefel y gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar Lefel 2+		11.7%	12.7%	12.6%	12.9%	28	-3.1	16%	20%
Lefel y gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar Lefel 3+		14.3%	14.7%	14.6%	14.0%	63	-3.5	17.5%	20%
Cynnydd cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel	Ceisiadau	40.0%	44.4%	45.3%	53.1%	2,867	+15.1	38%	40%
	Cyfweliadau	27.4%	28.1%	30.7%	37.2%	327	+4.2	33%	35%

	Cynigion	30.2%	24.3%	23.2%	28.9%	56	+0.9	28%	30%
	Y gweithlu	16.0%	17.3%	18.7%	19.5%	338	+1.5	18%	20%
Gostyngiad cyfraddau trosiant gwahaniaethol ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig		1.6	3.7	3.4	4.6		3.1	1.5%	1.0%
Mae cyfran y staff ethnig leiafrifol sy'n cael dyrchafiad a dilyniant gradd yn gymesur â'n gweithlu ar y raddfa / lefel berthnasol <i>* Nid yw'r gwahaniaeth wedi'i osod yn erbyn ffigurau 2023 - y targed yw y bydd cyfran y staff yn gyfartal ar draws staff ethnig leiafrifol a staff eraill</i>		3.4	1.8	2.9	1.1		0.9	2.0%	2.0%
Gwahaniaethau cyflog mewn band cyfyng wedi'u cyfyngu i 2% o 2023 ¹ (mae'r tabl yn dangos cyfran y bandiau sydd o fewn y goddefiant)		5/12	7/12	10/12	7/12				12/12

Perfformiad a ragwelir

134 Gweler [Atodiad D](#) am ragolygon manwl. 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 hyn yn dangos bod gennym ni gyfluoedd da i gyflawni ein dyheadau mewn rhai meysydd, gan dynnu sylw at feysydd eraill lle mae angen gwelliant pellach o hyd.

135 Yn y flwyddyn flaenorol (2023), roeddem yn rhagweld y byddai 14 o fesurau cynwysoldeb yn sefydlogi, ond yn 2024 dim ond 7 mesur sydd wedi sefydlogi. Mae hyn yn awgrymu bod yr ymyriadau a roddwyd ar waith gennym yn cyfrannu at newid patrymau penodol sy'n sbarduno mesurau o'r fath. Serch hynny, mae gennym fwy o waith i'w wneud, gan mai dim ond 3 o'r 14 mesur a gyrrhaeddodd ein targedau, erbyn 2024.

136 Rhagwelir y bydd canran y staff ethnig leiafrifol ar bob lefel yn parhau i gynyddu a rhagori ar ein targed o 20% rywbryd yn ystod 2025—os bydd y ffactorau sy'n sail iddi yn aros tua'r un fath. Fodd bynnag, mae'r rhagolygon a'r data hanesyddol yn dangos bod cynrychiolaeth ethnig leiafrifol mewn rolau lefel uwch (3 ac uwch) wedi aros yn is o lawer na'n targed o 20%. At ei gilydd, mae hyn yn dangos bod y cynnydd net yng nghynrychiolaeth staff o leiafrifoedd ethnig ar bob lefel yn cael ei yrru gan staff o leiafrifoedd ethnig sy'n ymuno'n bennaf ar y lefelau is (4 ac is), yn hytrach nag ar lefelau rheolaethol uwch. Felly, ein rhagolygon ar gyfer proffil rheolwyr sy'n peri'r pryder mwyaf o hyd.

-
- 137** Mae patrwm parhaus yn y rhagolygon a'r data hanesyddol lle mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn is mewn cyfweiliadau nag mewn ceisiadau, ac yna'n is mewn cynigion swyddi nag mewn cyfweiliadau. Mae hyn yn wir ar gyfer rolau ar bob lefel ac ar lefelau uwch, 3 ac uwch. Mae hyn yn golygu colled net o ran cynrychiolaeth ethnig leiafrifol yn ystod y prosesau dethol.
- 138** Mae'r gyfradd trosiant ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn uwch ar hyn o bryd nag ar gyfer staff eraill ac mae y tu allan i'n band targed, a rhagwelir y bydd y gwahaniaeth mewn cyfraddau trosiant yn cynyddu y tu hwnt i'r band targed.
- 139** Mae'r gyfradd dyrchafiadau a dilyniant graddau ar gyfer staff ethnig lleiafrifol wedi parhau i ostwng a rhagwelir y bydd yn parhau i ostwng, oddi wrth ein targed ac ymhell oddi tano.
- 140** Mae canran y bandiau cyflog lle mae'r bwlch cyflog ethnigrwydd yn is na 2% wedi gostwng o'n targed, sef gwahaniaethau cyflog mewn band cyfyng wedi'i gyfyngu i 2% a rhagwelir y bydd yn sefydlogi ymhell oddi tano.
- 141** Mae'r canlynol yn debygol o gyfrannu'n anffafriol at gyrraedd ein targedau cynrychiolaeth ethnig leiafrifol ar lefelau rheoli:
- y golled net o gynrychiolaeth ethnig leiafrifol yn ystod y prosesau dethol
 - trosiant uwch o staff o leiafrifoedd ethnig
 - eu cyfradd ddirywiol o ddyrchafiadau a chynnydd graddau
 - y bylchau cyflog sy'n parhau o ran ethnigrwydd.

Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024

- 142** Mae gennym raglen waith sylweddol sy'n cefnogi ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant penodol ochr yn ochr â'n trefniadau cyflogaeth ehangach sydd ag ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u hintegreiddio. Rydym wedi nodi ein cynnydd isod.

Ein gwaith recriwtio

- Ehangu ein gweithgareddau allgymorth drwy fynd i amrywiaeth eang o ffeiriau gyrfaedd (12 i gyd) yng Ngogledd-orllewin Lloegr, Llundain a Chaeredin er mwyn hyrwyddo swyddi gwag ac estyn allan at ddarpar ymgeiswyr amrywiol. Buom hefyd yn ein ffair swyddi anabledd gyntaf y Ganolfan Byd Gwaith i gyd-fynd â'n statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Arweiniodd y digwyddiadau hyn at gynnydd yn y traffig i'n tudalen gyrfaedd, cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr a gofrestrodd ar gyfer cyfrif a hysbysiadau swyddi ar ein system recriwtio. Rydym hefyd wedi parhau i rwydweithio a meithrin cysylltiadau, yn enwedig gyda Chanolfan Byd Gwaith Manceinion, fel rhan o'n gweithgareddau denu ar gyfer ymgyrchoedd penodol.
- Gwnaethom lansio gweithdy CV a cheisiadau ar gyfer cydweithwyr, gan gynnal 10 sesiwn yn ystod 2024 gydag 85 o gydweithwyr yn bresennol. Gwnaethom hefyd barhau â'r

gweithdai sgiliau cyfweld presennol (10 sesiwn gyda 166 o gydweithwyr yn bresennol). Byddwn yn parhau i gynnal y sesiynau hyn yn 2025.

- Gwnaethom gwblhau rhaglen interniaid lwyddiannus yn ystod haf 2024 gyda deg rôl ar draws wyth tîm (er enghraifft, gyda'n timau Archifau, Archwilwyr Achos, Mewnwelediad – Ymchwil, Cyfreithiol, Marchnata, Cyfathrebu ac Allgymorth), ac ym Manceinion a Llundain. Cawsom dros 300 o geisiadau – roedd 70% o ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol ac roedd 70% (7 allan o 10) o'r cynigion i ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol. Rydym wedi parhau i gael adborth cadarnhaol gan interniaid a rheolwyr am y cynllun a'r manteision a ddaw yn ei sgil. Byddwn yn cynnal y cynllun eto yn 2025, gyda rhagor o waith ar sut gall hyn gyfrannu at brosesau recriwtio yn y dyfodol.
- Gwnaethom 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.
- Gwnaethom lansio cronfa ganolog amrywiol o gyfwelwyr fel peilot 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 ddiduedd, 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. Rydym 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 (Cyfarwyddwr Cynorthwyol ac uwch). Rydym yn bwriadu dod â'r cynllun peilot i ben yn 2025 a'i symud i weithgaredd busnes fel arfer.
- Ystyried bwrw ymlaen â recriwtio mewnol yn unig ar gyfer swyddi gwag Lefel 3 o fis Ionawr 2024 ymlaen mewn ymateb i'n data a gasglwyd ynghyd ynghylch gweithgarwch talent, risg ac olyniaeth. Bydd hyn yn cynnwys nifer y staff sy'n barod ar gyfer y lefel nesaf a dadansoddiad yn ôl amrywiaeth gan gynnwys ethnigrwydd. Mae hyn wedi'i wreiddio yn ein dogfen cynllunio ymgyrchoedd i reolwyr recriwtio ei hystyried.
- Gwnaethom gyflwyno proses sicrhau ansawdd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth gynllunio ymgyrchoedd (pecyn swydd), hysbysebu, llunio rhestrau byr a chymau cynnig.
- Datblygu canllawiau i reolwyr recriwtio ar gyfer cwestiynau cyfweliad a chyfweliadau sy'n seiliedig ar werthoedd (ochr yn ochr â chwestiynau sy'n seiliedig ar gymhwysedd a senarios). Mae cwestiynau sy'n seiliedig ar werthoedd yn canolbwyntio ar sut mae'r ymgeisydd yn cyfateb i werthoedd sefydliad ac nid dim ond y cymwyseddau ar gyfer rôl benodol. Mae'n gallu nodi gwerthoedd ac ymddygiad ymgeisydd, sut mae'n mynd i'r afael â gwahanol sefyllfaoedd ac asesu a yw'n bodloni gwerthoedd y sefydliad. Rydym hefyd wedi datblygu canllawiau cyfweld ar gyfer ymgeiswyr.

Ein gwaith dysgu a datblygu yn 2024

- Fe wnaethom lansio Meithrin Diwylliannau Cynhwysol, rhaglen newydd i gefnogi datblygiad a chynnydd cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Mae'r rhaglen yn canolbwyntio ar gael gwared ar rwystrau i gynnydd i gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a sicrhau bod pob cydweithiwr yn cael cyfleoedd i ddatblygu a symud ymlaen. Mae'r rhaglen yn cynnwys dysgu ar gyfer pobl ac uwch arweinwyr, sesiynau datblygu personol a hybu gyrfa sy'n agored i bob cydweithiwr, a rhai gweithgareddau'n benodol i gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Ymgysylltodd 517 o gydweithwyr â'r rhaglen yn 2024. Mae'r rhaglen yn parhau tan 2025, gan ganolbwyntio ar gynllunio gweithredu ar gyfer arweinwyr a chefnogaeth barhaus i bob cydweithiwr. Fe wnaethom ailddylunio ac ail-lansio dysgu digidol a rhithwir cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer staff newydd. Yn 2025 byddwn yn adnewyddu ein dysgu digidol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer pob cydweithiwr.
- Gwnaethom ddatblygu a darparu dysgu i gydweithwyr sy'n gwneud [penderfyniadau uchel eu heffaith](#) gan ganolbwyntio ar sut y gallant sicrhau eu bod yn ystyried tegwch a rhagfarn yng nghyd-destun eu penderfyniadau. Rydym hefyd wedi creu pecyn i'w rannu â'r rheini sy'n dechrau arni. Bydd y gwaith hwn yn cael ei wreiddio gan ein timau, sy'n datblygu eu cynlluniau lleol, gyda chymorth ein timau Dysgu a Datblygu Sefydliadol a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.
- Gwnaethom barhau i godi ymwybyddiaeth o gyflyrau niwrowahanol. Gwnaethom ddatblygu sesiynau newydd a chynnal Gŵyl Niwrogynhwysiant a gynlluniwyd i helpu pawb i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cynnwys.
- Gwnaethom gysylltu'r [egwyddorion gwneud penderfyniadau](#) â'n *OneGMC Behaviours** a'n proses perfformiad a datblygu. Byddwn yn ceisio integreiddio'r ymddygiadau wedi'u diweddarau â'n rhaglen adborth 360 yn 2025.
- Gwnaethom gyflwyno dysgu digidol Cymraeg i bob cydweithiwr.
- Gwnaethom barhau i ddarparu Cydweithio'n Gynhwysol (cwblhaodd 96 o gydweithwyr yr hyfforddiant yn 2024).
- Gwnaethom barhau i gynnal cronfa amrywiol o hyfforddwyr a mentoriaid mewnol a chefnogi eu datblygiad proffesiynol. Mae ein rhaglenni hyfforddi, mentora a chysgodi yn agored i bawb.
- Gwnaethom barhau i ddarparu ein rhaglenni prentisiaeth a grymuso.
- Gwnaethom roi cymorth drwy ddiwrnodau datblygu i dimau lle y gwnaethant edrych ar themâu ein harolwg pobl. Mae timau'n dod atom am gymorth pan fyddant eisiau archwilio thema fel rhan o ddiwrnod tîm. Mae hyn fel arfer yn thema sydd wedi codi o ganlyniadau eu harolwg pobl. Rydym yn datblygu cynnwys ac yn hwyluso sesiynau. Mae

* Dyma'r ymddygiadau y mae angen i bob un ohonom eu dangos yn ein gwaith yn y GMC. Maent wedi'u nodi o dan bedair thema, sef Bod yn gynhwysol, Dysgu'n barhaus, Arwain y ffordd a Ffynnu gyda'n gilydd.

themâu cyffredin yn ymwneud â chyfathrebu, adborth, cynhwysiant, gweithio'n well gyda'n gilydd. Gall unrhyw dîm ofyn am gymorth gennym ni.

- Gwnaethom sicrhau bod pob aelod newydd o staff yn cymryd rhan mewn gweithgaredd dysgu digidol ar ymddygiad proffesiynol.
- Gwnaethom gyflwyno ein modiwl Hanfodion Rheolwyr Pobl – Ymddygiad Proffesiynol: Hyrwyddo Cynhwysiant a Pharch ymysg yr holl reolwyr pobl.

Ein trefniadau cyflogaeth

- Gwnaethom barhau i adolygu a diweddarau ein polisïau er mwyn sicrhau arferion da ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Gwnaethom gynnal dadansoddiad o ddata ein holiadur ymadael newydd ar ôl i ni lansio ddiwedd 2023.
- Gwnaethom gynnal adolygiad manwl o dalent ac olyniaeth er mwyn deall amrywiaeth ein llinell dalent. Dangosodd yr adolygiad bod cronfa dalent fwy amrywiol ar gyfer y dyfodol ar draws y rhan fwyaf o nodweddion gwarchoddedig.
- Gwnaethom barhau â'n gwaith i leihau gwahaniaethau yn y sgoriau perfformiad diwedd blwyddyn ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig o'u cymharu â chydweithwyr eraill. Mae hyn yn cynnwys:
 - cynnal arolwg er mwyn i gydweithwyr gael eu hadborth
 - sefydlu grŵp llywio
 - parhau i ganolbwyntio ar sicrhau ansawdd
 - datblygu canllawiau ar degwch wrth osod amcanion
 - adolygu ein canlyniadau diwedd blwyddyn 2023 a chanlyniadau dros dro 2024.

Ffocws arfaethedig ar gyfer 2025:

143 Ein blaenoriaethau ar gyfer 2025 yw:

- rhagor o drosiant agos a gwahaniaethau o ran dilyniant
- cynnal ein cynnydd o ran lleihau'r gwahaniaethau rhwng lefelau ymgysylltu gweithwyr, gan ganolbwyntio'n benodol ar feysydd lle rydym yn gweld sgoriau is ar gyfartaledd
- cwblhau'r gwaith o gyflwyno ein rhaglen cymorth gyrfa
- cynnal ein cynnydd cyffredinol o ran recriwtio ac ystyried opsiynau eraill ar gyfer cyflawni mwy o gynnydd mewn rolau uwch.

Recriwtio

144 Byddwn yn parhau i ehangu ein gwaith allgymorth i archwilio sut y gallwn hyrwyddo ein brand ymhellach a'r gwaith a wnawn mewn digwyddiadau drwy gydol y flwyddyn (mae hyn yn cynnwys mynychu ein digwyddiad cyntaf yng Nghaerdydd). Byddwn hefyd yn

ystyried ffeiriau swyddi anabledd, digwyddiadau rhwydweithio, a gweithgareddau eraill i'n helpu i ennill statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3) yn 2026.

- 145** Byddwn yn parhau â mentrau eraill sy'n bodoli'n barod ac yn adeiladu arnynt, er enghraifft ein rhaglen interniaid, cronfa ganolog o gyfwelwyr, gweithdai i gydweithwyr ar sgiliau CV / ymgeisio a chyfweld, a recriwtio mewnol yn unig ar gyfer swyddi gwag Lefel 3. Efallai y byddwn hefyd yn ystyried cynnal gweithdai sgiliau ar gyfer ymgeiswyr allanol a recriwtio mewnol yn unig ar gyfer swyddi gwag Lefel 2, yn dibynnu ar ganlyniadau ein gwaith talent, risg ac olyniaeth.
- 146** Byddwn hefyd yn nodi opsiynau eraill drwy gydol y flwyddyn ar gyfer sicrhau mwy o gynnydd mewn rolau uwch.

Cyflog a pherfformiad

147 Mae bylchau cyflog yn cau a gallwn adrodd ar gynnydd da. Byddwn yn:

- cwblhau'r adolygiad i degwch a chysondeb penderfyniadau rheoli perfformiad
- cynnwys hyfforddiant rheoli pellach
- parhau â'n prosesau sicrhau ansawdd uwch
- cwblhau gwaith dadansoddi gyda'n tîm Data, Ymchwil a Dealltwriaeth i'n helpu i ddeall achos sylfaenol y gwahaniaethau.

Profiad yn y gweithle

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

149 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. Byddwn yn parhau i ddarparu ein modiwl Hanfodion Rheoli Pobl – Ymddygiad Proffesiynol: Hyrwyddo Parch a Chynhwysiant. Byddwn hefyd yn lansio pecyn cymorth cynhwysiant newydd a phecyn cymorth llesiant newydd i reolwyr.

150 Byddwn yn adnewyddu ein polisi urddas yn y gwaith ac yn cyflwyno polisi aflonyddu rhywiol newydd a gefnogir gan hyfforddiant i reolwyr i gyflawni ein rhwymedigaethau newydd o dan Ddeddf Diogelu Gweithwyr (Diwygio Deddf Cydraddoldeb 2010) 2023.

151 Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar gynyddu cyfranogiad yn y broses holiadur ymadael gydag adroddiadau hanner blwyddyn i'r Bwrdd Pobl a Datblygu.

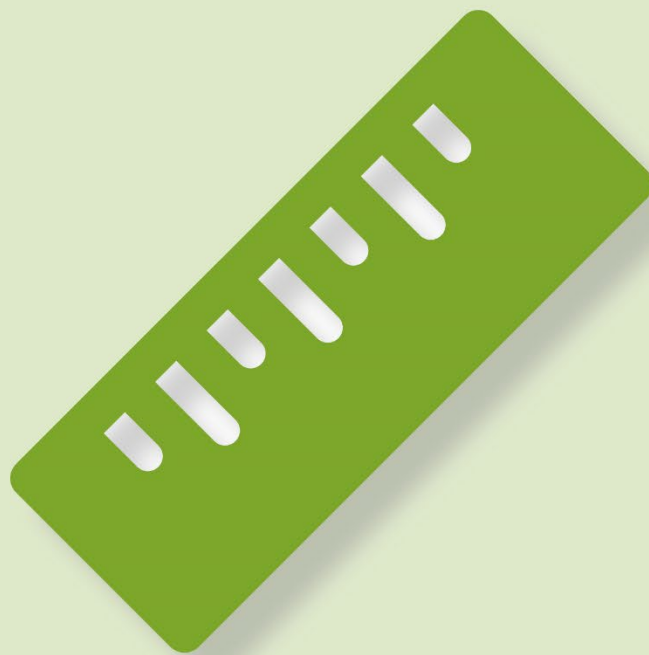
152 Byddwn yn parhau i helpu timau a'r Gwarcheidwaid Rhyddid i Siarad i fynd i'r afael â phroblemau posibl yn gynnar, gyda rhagor o waith ar annog cydweithwyr i roi gwybod am broblemau.

Dysgu

153 Ein blaenoriaeth yw darparu a gwreiddio ein rhaglen Meithrin Diwylliannau Cynhwysol ac ymgysylltu â arweinwyr pobl ochr yn ochr â hyn. Byddwn hefyd yn adnewyddu ein dysgu

digidol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer pob cydweithiwr yn ogystal ag integreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau i'n rhaglen adborth 360 yn 2025.

Sicrhau tegwch o fewn y GMC



Sicrhau tegwch o fewn y GMC

- 154** 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 sydd yn cyd-fynd â'n hymrwymiaid hirdymor eraill. Nid oedd yr adolygiad o degwch rheoleiddiol 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.
- 155** Yn ein [hadroddiad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant blynyddol ar gyfer 2023](#) gwnaethom roi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd roeddem wedi'i wneud o ran gweithredu argymhellion yr adolygiad o degwch rheoleiddiol. Roedd hyn yn cynnwys y canlynol:
- y gwaith a ddechreuwyd gennym i ddiffinio'r 42 pwynt gwneud penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith yn ein gweithgareddau – [mae'r rhain bellach wedi'u cyhoeddi ar ein gwefan](#).
 - [cyhoeddi ein hegwyddorion gwneud penderfyniadau](#) i'w defnyddio ar draws y 42 pwynt gwneud penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith – er mwyn hyrwyddo cysondeb ar draws ein holl swyddogaethau gwahanol.
- 156** Dysgu a chefnogi'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau a chynghorwyr i ddatblygu a chyflwyno hyfforddiant pwrpasol i dros 330 o benderfynwyr. Roedd yr hyfforddiant, *fairness in decisions for regulatory professionals*, yn canolbwyntio ar sut i fynd i'r afael â rhagfarn mewn senarios y gallai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith eu hwynebu. Roedd yn llawn ar ôl iddo gael ei gyflwyno.

Cynnydd yn 2024

- 157** Gweithiodd pob cyfarwyddiaeth tuag at ddatblygu cynllun gweithredu. Datblygwyd y cynlluniau hyn gennym fel hyn:
- gwreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau yng ngweithgareddau'r gyfarwyddiaeth
 - mesurau sicrwydd ar gyfer tegwch a rhagfarn – cryfhau mesurau presennol a datblygu mesurau newydd
 - gweithgareddau i sicrhau ein bod yn recriwtio, yn cefnogi ac yn datblygu staff sydd â'r sgiliau, y cymwyseddau a'r ymddygiadau sy'n cael eu hadlewyrchu yn ein hegwyddorion gwneud penderfyniadau
 - cefnogi newid diwylliant drwy arweinyddiaeth ac ymgysylltu â staff i feithrin cydweithio a chefnogaeth barhaus – er mwyn sicrhau tegwch wrth wneud penderfyniadau rheoleiddio.

158 Mae gennym strwythur rhaglen ar waith i gefnogi'r gwaith o gyflawni'r cynlluniau gweithredu. Y bwrdd adolygu tegwch rheoleiddio sy'n llywodraethu'r gwaith hwn yn gyffredinol. Mae gweithgor sy'n cynnwys arweinwyr y cyfarwyddiaethau yn cwrdd bob mis. Mae'n gyfrwng i gyfarwyddiaethau feithrin gweithio a chydweithio ar themâu cyffredin eu cynlluniau gweithredu. Mae dwy ffrwd waith sy'n cynnwys arweinwyr arbenigol yn rhoi'r gefnogaeth graidd ar gyfer dwy elfen allweddol o weithgareddau (data a sicrwydd, a dysgu; recriwtio a datblygu – fe wnaethom egluro gweithgareddau'r ffrydiau gwaith yn fanylach yn yr adran nesaf).

Gwreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau

159 Ar ôl cyhoeddi ein hegwyddorion gwneud penderfyniadau, nododd pob cyfarwyddiaeth sut byddant yn cryfhau ymhellach y ffordd maent yn dangos yr egwyddorion hyn. Mae hyn yn cynnwys adolygu a diweddarau canllawiau gweithredol, llawlyfrau, rhestrau gwirio, ffurflenni penderfyniadau a pholisïau i nodi sut mae'r egwyddorion gwneud penderfyniadau'n cael eu hadlewyrchu yn y penderfyniadau rheoleiddio rydym yn eu gwneud. Mae hefyd yn cynnwys sicrhau bod yr egwyddorion gwneud penderfyniadau wedi'u gwreiddio mewn cyngor a hyfforddiant fel bod staff yn deall sut y dylent fod yn dangos yr egwyddorion hyn.

Mesurau sicrwydd ar gyfer tegwch a rhagfarn

160 Mae cynlluniau gweithredu'r cyfarwyddiaethau yn cynnwys amrywiaeth o weithgareddau i sicrhau tegwch mewn gweithgareddau rheoleiddio.

- Adeiladu a gwreiddio dysgu a datblygu sy'n ymwneud â gwneud penderfyniadau teg. Er enghraifft, cyfarfodydd pwrpasol i rannu'r hyn a ddysgwyd o achosion oedd yn cynnwys gwneud penderfyniadau cymhleth, gan roi cyfle i staff drafod profiadau mewn perthynas â sut i ddangos chwilfrydedd proffesiynol. A chynnwys yr hyn a ddysgwyd mewn hyfforddiant, gan gynnwys cynefino ar gyfer pobl sy'n ymuno o'r newydd.
- Gwiriadau a balansau ar waith ar gyfer tegwch a rhagfarn. Er enghraifft, ffurfioli prosesau adolygu gan gymheiriaid, sefydlu fforymau o benderfynwyr sy'n cyfarfod yn rheolaidd i drafod achosion, a hapwiriadau i fonitro cadernid a chysondeb y broses gwneud penderfyniadau.
- Nodi'r posibilrwydd o ragfarn wrth weithio gyda sefydliadau trydydd parti, a mesurau diogelu i liniaru rhagfarn wrth asesu gwybodaeth gan sefydliadau trydydd parti.
- Cryfhau'r broses sicrhau ansawdd Er enghraifft, adolygu natur y sampl wrth sicrhau ansawdd gweithgareddau.
- Ystyried yn weithredol lle gallai fod angen gweithgareddau archwilio a sut bydd y rhain yn ymdrin â thegwch a rhagfarn (gan ystyried cymysgedd o sicrwydd allanol a mewnol). Gweler isod am ragor o wybodaeth am weithgareddau sicrwydd allanol.

Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2024: rhoi ffrydiau gwaith ar waith

Ffrwd waith dysgu, recriwtio a datblygu

Ein pobl

- 161** Nod y ffrwd waith dysgu, recriwtio a datblygu yw mynd i'r afael a chryfhau mesurau tegwch a gwrth-ragfarn dros dri maes allweddol swyddogaeth ein cyfarwyddiaeth pobl.
- 162** Yn dilyn argymhellion yr Adolygiad o Degwch Rheoleiddiol, rydym wedi cymryd y camau canlynol. Rydym wedi creu adnoddau ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau a thimau gweithredu i helpu i ddod â chyd-destun gwrth-ragfarn i'w gwaith mewn meysydd gweithredol. Mae hyn yn cynnwys pecyn cymorth a deunyddiau hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth i helpu timau i hwyluso sgysiau am benderfyniadau drwy lens tegwch. Rydym hefyd wedi diweddarau a chyhoeddi canllawiau gwneud penderfyniadau ar gyfer staff sy'n darparu canolbwynt ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau mewnol.
- 163** Un o lwyddiannau allweddol y ffrwd waith hon yw gwreiddio cymwyseddau penodol sy'n ymwneud â thegwch a gwrth-ragfarn mewn disgrifiadau swydd a gweithgareddau recriwtio'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau i sicrhau ein bod yn penodi unigolion sydd â'r sgiliau, y cymwyseddau a'r ymddygiadau gofynnol.
- 164** Mae tegwch a gwrth-ragfarn hefyd wedi'u gwreiddio mewn gweithgareddau rheoli perfformiad – yn ein fframwaith ymddygiad, wth osod amcanion ac adolygiadau perfformiad.

Ein cymdeithion

- 165** Mae gan bob rôl cydymaith* bellach, fel mater o drefn, gymhwysedd hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r wybodaeth a'r canllawiau i ymgeiswyr wedi cael eu diweddarau i gynnwys disgwyliadau mewn perthynas â thegwch a gwrth-ragfarn wrth wneud penderfyniadau. Mae grwpiau allweddol o gymdeithion yn cael hyfforddiant pwrpasol i wneud yn siŵr eu bod yn deall eu rhwymedigaethau i fod yn deg a mynd i'r afael a herio gwrth-ragfarn yn eu gweithgareddau.

* Mae cydymaith yn rhywun sy'n gweithio i ni i gefnogi ein swyddogaethau allweddol. Mae nifer o rolau gwahanol y gall aelodau o'r cyhoedd, gweithwyr proffesiynol sydd â chymwysterau cyfreithiol, meddygon, cymdeithion meddygol a chymdeithion anaesthesia ein cefnogi i gyflawni ein prif rolau. Gall meddygon, cymdeithion meddygol a chymdeithion anaesthesia weithio i ni fel cymdeithion ochr yn ochr â'u rolau o ddydd i ddydd fel gweithwyr proffesiynol cofrestredig. Mae gennym bron i 2000 o gymdeithion yn gweithio i'r GMC a'r Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol ac ni fyddem yn gallu cyflawni ein dyletswyddau rheoleiddio heb eu harbenigedd.

166 Mae cymwyseddau gwneud penderfyniadau ar gyfer cymdeithion bellach wedi'u gwreiddio mewn arfarniadau cydymaith o dan y cymwyseddau:

- gwneud penderfyniadau a barn gadarn
- cyfrinachedd, tegwch, a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Ffrwd waith data a sicrwydd

167 Nod y ffrwd waith data a sicrwydd yw rhoi cyngor a chymorth corfforaethol ar gyfer data, dadansoddi, monitro ac adrodd ar gyfer y 42 pwynt penderfynu ar benderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith. Bydd y dadansoddiad yn canolbwyntio ar wahaniaethau mewn penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith o fewn grwpiau gwarchoddedig unigol, a grwpiau heb eu diogelu (lle bo hynny'n berthnasol) fel cymhwyster meddygol sylfaenol. Yr uchelgais yn y tymor hwy yw datblygu dealltwriaeth fwy soffistigedig o groestoriadedd mewn gweithgareddau penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith sy'n edrych ar amlddimensiwn data amrywiaeth. Dyma ganlyniadau cyffredinol y ffrwd waith:

- datblygu dull sefydliadol o fonitro, dadansoddi ac adrodd ar ddata amrywiaeth o fewn pwyntiau penderfynu'r 42 o benderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith. Dros amser, bydd fframwaith data ar gyfer monitro penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith yn cefnogi ein uchelgais i ddeall yn well effaith ein penderfyniadau ar yr holl randdeiliaid sy'n rhyngweithio â ni. Mae hwn yn faes cymhleth ac yn un rydym am fuddsoddi amser ac adnoddau ynddo i wneud yn siŵr bod y fframwaith yn ddigon cadarn ac yn rhoi i ni'r ansawdd data sydd ei angen arnom ar gyfer monitro, dadansoddi ac adrodd ar ddata penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith fel rhan o'r rhaglen waith hon.
- Rhaglen sicrwydd (mewnol ac allanol) sy'n asesu sut rydym yn lliniaru yn erbyn tegwch a rhagfarn mewn gweithgareddau'n ymwneud â phenderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith. Un o'r prif nodau yw sicrhau ein bod yn hyderus bod ein prosesau mewnol ein hunain yn gadarn ac yn gallu profi sut maent yn cefnogi ein cyfarwyddiaethau i asesu tegwch a rhagfarn.
- Dros amser, datblygu arbenigedd neu arferion gorau ar y cyd ar y mesurau sicrwydd cyffredin ar gyfer tegwch a rhagfarn i'w ddefnyddio'n fewnol – ee adolygiadau gan gymheiriaid, a rhannu dysgu ar draws cyfarwyddiaethau.

Rhaglen sicrwydd allanol

168 Wrth fapio'r dull sefydliadol o sicrhau tegwch a rhagfarn, rydym wedi dod i'r casgliad y byddai comisiynu gweithgarwch sicrhau allanol yn darparu'r gwerth gorau. Bydd hyn yn canolbwyntio ar gynnig adolygiad neu sicrwydd cyffredinol o'r hyn rydym wedi'i roi ar waith yn ein prosesau (ee hyfforddiant, cydymffurfriad staff â chanllawiau/rhestrau gwirio ac ati) i geisio lliniaru'r risg o ragfarn yn digwydd yn y lle cyntaf. Bydd hyn wedyn yn ein galluogi i roi mesurau ataliol ar waith, datblygu rhaglen o welliant parhaus dros amser, a sicrhau ein bod yn gallu canolbwyntio gweithgarwch sicrwydd allanol ar y meysydd penodol y mae angen eu cryfhau ymhellach.

169 Po gryfaf yw ein mesurau diogelu ar gyfer tegwch a rhagfarn, y mwyaf o sicrwydd y dylai hyn ei roi i ni a'n rhanddeiliaid allanol ynghylch tegwch ein prosesau. Byddwn yn parhau i

ymgysylltu â rhanddeiliaid amrywiaeth (fel ein fforymau amrywiaeth allanol am ein gwaith i sicrhau bod ein prosesau ein hunain yn deg) ac yn defnyddio unrhyw wersi a ddysgwyd o'r rhyngweithiadau hyn fel sail i weithgareddau adolygiad o degwch rheoleiddiol.

Meysydd ffocws ar gyfer 2025

170 Dyma'r prif feysydd ffocws ar gyfer 2025:

- Yn ystod 2025, bydd ein cyfarwyddiaethau yn cyflwyno gweithgareddau eu cynllun gweithredu. Mae gan bob cyfarwyddiaeth arweinydd sy'n cydlynu, yn monitro ac yn olrhain cynnydd o ran cyflawni. Maent yn cwrdd bob mis drwy weithgor i feithrin cydweithio a rhannu arferion gorau. Bydd arbenigwyr allweddol ar draws y sefydliad fel ein timau Datblygu a Sicrhau Ansawdd, a Data, Ymchwil a Dealltwriaeth yn cefnogi ein cyfarwyddiaethau drwy gynnig arbenigedd a chyngor ar weithredu mesurau sicrwydd fel adolygu gan gymheiriaid.
- Bydd y ffrwd waith data a sicrwydd yn treialu model ar gyfer adrodd ar ddata ar gyfer gweithgareddau sy'n cael effaith sylweddol. Bydd y cynllun peilot yn ein galluogi i brofi a gwerthuso ein dull gweithredu a'n proses, ac i gymhwyso'r dysgu hwn i'r fframwaith a'r model rydym am eu datblygu ar gyfer adrodd ar sicrwydd penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith dros amser.
- Datblygu cynnig ar gyfer gweithgarwch sicrwydd allanol.
- Yn y cam cyntaf, byddwn yn comisiynu adolygiad llenyddiaeth* mwy penodol sy'n archwilio cadernid rhai o'r mesurau sicrwydd rydym yn eu rhoi ar waith. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall a oes unrhyw wersi y gallwn eu defnyddio i gryfhau ein dull gweithredu ymhellach. Bydd yr adolygiad llenyddiaeth yn cael ei gomisiynu tua diwedd 2025.
- Bydd ail gam o sicrwydd allanol, nad yw ei amseriad a'i gwmpas wedi'u cadarnhau eto, yn edrych yn fanylach ar ddetholiad o wahanol fathau o benderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith a'r mesurau sicrwydd sydd ar waith. Bydd allbynnau a chanlyniadau'r ail gam yn helpu i lywio pa sicrwydd allanol y gallai fod ei angen arnom yn y tymor hwy.
Byddwn yn cyflwyno nifer o weithgareddau fel rhan o'n ffrwd waith dysgu, recriwtio a datblygu.
- Byddwn yn gweithio gyda meysydd gweithredol y GMC i adolygu lefel yr hyfforddiant gwrth-ragfarn a gafodd cymdeithion y nodwyd eu bod yn gwneud penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith. Byddwn yn nodi lle gellir cynnwys negeseuon i gymdeithion am ein gofynion yn y broses gynefino a gweithgareddau ategol eraill. Byddwn yn adolygu

* Mae adolygiad llenyddiaeth yn chwiliad a gwerthusiad o'r llenyddiaeth sydd ar gael mewn maes pwnc dewisol – mae'n arolygu'r llenyddiaeth yn y maes hwnnw, yn darparu crynodeb o'r llenyddiaeth honno, ac yn dadansoddi'r wybodaeth a gasglwyd yn feirniadol drwy nodi bylchau neu gyfyngiadau mewn gwybodaeth.

ac yn diweddarau dysgu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cysylltiedig i adlewyrchu mesurau tegwch a gwrth-ragfarn.

- Byddwn yn edrych ar sut y gallwn wreiddio a chynnal yr hyn a ddysgir o'r hyfforddiant *fairness in decisions for regulatory professionals* ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau. Byddwn yn ymgysylltu â chydweithwyr i asesu anghenion dysgu'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ac yn datblygu opsiynau a chynigion ar gyfer dysgu gloywi wedi'i dargedu at rolau penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith ar gyfer y rhaglen waith hon o 2026 ymlaen.
- Byddwn yn adolygu ein prosesau cynefino lleol ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau er mwyn cryfhau dysgu tegwch a gwrth-ragfarn ymhellach.
- Bydd negeseuon a modelau rôl ar gyfer y gwaith hwn yn cael eu cryfhau ymhellach, gan gynnwys ymgysylltu gan uwch arweinwyr i fwrw ymlaen â'r gwaith hwn.

Casgliad

- 171** Ers i ni lansio'r dyheadau a'r targedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hyn yn 2021, rydym wedi parhau i fonitro ein cynnydd yn ofalus ac adrodd yn rheolaidd i'r Cyngor a'n grŵp llywio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Eleni am y tro cyntaf, fe wnaethom gynnwys data ar gyfer arholiadau terfynol ysgolion meddygol yn y mesurau. Rydym wedi parhau i olrhain a rhagweld cynnydd ar gyfer y mesurau cychwynol, ac roedd hyn yn sail i'n hasesiad o'r cynnydd. Dros amser, bydd y dull hwn hefyd yn cael ei ddefnyddio gyda'r mesurau newydd.
- 172** Rydym bob amser yn ofalus ynghylch rhoi sylwadau ar unrhyw arwyddion o welliant, ond mae tystiolaeth gyson o gynnydd mewn rhai o'r mesurau, fel y mesurau atgyfeirio. Mae arwyddion cyntaf bod mesurau eraill yn dechrau dangos rhai gwelliannau parhaus, fel y bwlch cyrhaeddiad mewn hyfforddiant arbenigol. Mae mesurau eraill yn parhau i fod yn heriol a gwyddom nawr nad ydym yn debygol o gyrraedd y targed a osodwyd yn yr amserlen a gynlluniwyd, megis cynrychiolaeth ymysg arweinwyr.
- 173** Roedd gosod yr uchelgeisiau hyn yn gatalydd ar gyfer newid, ond mae'r rhaglenni gwaith a sefydlwyd gennym ni, a rhanddeiliaid eraill y system, wedi sicrhau dealltwriaeth gynyddol o' beth sy'n gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Rydym yn parhau i weld gweithgarwch sylweddol ar draws y system mewn ymateb i'r dystiolaeth gynyddol ynghylch pa ymyriadau sy'n gwneud gwahaniaeth. 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.
- 174** Ers i ni osod y dyheadau hyn bedair blynedd yn ôl, rydym wedi parhau i weld gweithgarwch ar draws y system sydd wedi'i seilio ar y sylfaen dystiolaeth a gweithgareddau o flynyddoedd blaenorol. Mae'n amlwg bod ymrwymiad rhanddeiliaid y system iechyd i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau blaenoriaeth hyn yn cael ei gynnal. Ac ar raddfa y mae'n debygol o fod yn cyfrannu at y cynnydd a welir yn yr adroddiad hwn.

-
- 175** Yn gyffredinol, mae'r cynnydd yn 2024 yn ddarlun cadarnhaol, ond mae angen i ni barhau i fesur cynnydd a pharhau i daflu goleuni ar leoedd nad ydym yn gweld y cynnydd roeddem wedi gobeithio ei weld. Yr her o hyd, ar gyfer yr holl uchelgeisiau hyn, yw bod gan yr anghydraddoldebau rydym yn ceisio mynd i'r afael â nhw achosion hirsefydlog a chymhleth. Hefyd, boed y rhain y tu mewn neu y tu allan i'n rheolaeth uniongyrchol, byddant yn cymryd amser i'w cyflawni.
- 176** 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. Mae'n amlwg bod angen cynnal yr ymrwymiad i'r tymor hir os ydym yn gobeithio sicrhau'r newid parhaol y bwriadwn ei gyflawni. Mae'n hanfodol ein bod yn gweld cynnydd yn cael ei gynnal bob blwyddyn i wneud yn siŵr ein bod yn gallu cyrraedd y targedau rydym yn eu gosod. Yn enwedig o ystyried bod diwedd dyheadau 2026 yn agos a rhaid i ni ystyried hyn wrth i ni bwysu a mesur ac asesu ein cynnydd yn gyffredinol.

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

Lloegr a’r DU

Ledled y DU yn 2024, fe wnaethom ymgysylltu â 17,923 o feddygon ynghylch rhoi Arfer meddygol da ar waith ar ôl lansio'r canllawiau. Roedd ein sesiynau'n ymdrin ag amrywiaeth o bynciau'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel sut i weithio mewn amgylcheddau cynhwysol a sut i herio ymddygiadau amhroffesiynol. Buom yn trafod pynciau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gyda 14,355 o feddygon a myfyrwyr meddygol.

Gweithiodd ein tîm Allgymorth yng ngogledd Lloegr yn agos gydag Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Addysgu Dwyrain Swydd Gaerhirfryn fel rhan o'u rhaglen wrth-hiliaeth. Fe wnaethom greu sesiwn ryngweithiol a oedd yn edrych ar y cyfleoedd i bawb feddwl am eu cyfrifoldebau fel gwyliwr, o ran codi llais a gweithredu lle bo hynny'n bosibl. Gwahoddwyd cyfranogwyr hefyd i fyfrio ar sut y gall ymddygiadau unigol, yn ogystal â diwylliant sefydliadol ehangach, effeithio ar eu parodrwydd i wneud safiad a siarad yn agored. Aeth y ddwy sesiwn yn dda, ac ar ôl eu treialu, gwnaethom ddatblygu'r cynnwys yn un sesiwn gwylwyr a oedd yn cynnwys pynciau ychwanegol fel arweinyddiaeth, gwella diwylliannau gwaith, a chodi llais. Fe wnaethom gyflwyno'r sesiwn hon ar draws y rhanbarth yn 2025, gyda chefnogaeth y Rhwydwaith Swyddogion Cyfrifol Rhanbarthol.

Yn Llundain, fe wnaethom barhau i gefnogi'r gwaith o wreiddio'r broses gynefino ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol, gydag ymweliadau'n cael eu cynnal mewn nifer o ymddiriedolaethau i ddeall sut roeddent yn dod yn eu blaenau. Gwnaethom hefyd ddefnyddio'r ymweliadau hyn i ddeall lle gallent fod yn wynebu heriau, ac i rannu arferion da o fannau eraill. Roedd allbynnau o'r gwaith hwn yn cynnwys uno Adnoddau Dynol Meddygol ac Addysg mewn un ymddiriedolaeth er mwyn ei gwneud hi'n haws adnabod graddedigion meddygol rhyngwladol newydd. Allbwn arall oedd datblygu gwell canllawiau mewn ymddiriedolaeth arall ar gyfer eu graddedigion meddygol rhyngwladol newydd ar sut i gael mynediad at gyfrif banc a chynghor ar dai.

Cyflwynodd y tîm Allgymorth bapur i Grŵp Llywio Ansawdd Rhanbarthol Dwyrain Lloegr yn nodi pryderon ynghylch honiadau o hiliaeth ar draws y rhanbarth. Roedd hyn yn cynnwys rhwng staff, gan gleifion, a thug at gleifion. Roedd y materion yn arbennig o gyffredin yn y gwasanaethau mamolaeth. Ers hynny, mae GIG Lloegr wedi defnyddio adnoddau i adfywio Strategaeth Mynd i'r Afael â Hiliaeth y rhanbarth. Rydym wedi bod yn trafod gyda byrddau gofal integredig i gefnogi'r gwaith maent yn ei wneud yn y maes hwn, ac rydym yn gweithio gydag NHSE Workplace, Training and Education i gefnogi dysgwyr i godi pryderon. Mae ein cydweithwyr allgymorth ac addysg yn gweithio i gefnogi un ymddiriedolaeth gyda materion penodol i fodloni eu hamodau GMC, a roddwyd ar waith i sicrhau dysgu o ansawdd da i feddygon dan hyfforddiant. Yn benodol, mae'r ymddiriedolaeth yn gweithio i sicrhau bod prosesau yn eu lle i sicrhau nad yw meddygon dan hyfforddiant yn dioddef ymddygiad fel hiliaeth na chasineb at fenywod mewn meddygaeth a llawfeddygaeth. Rhaid i'r prosesau gynnwys rheoli'r ymddygiadau hyn yn unol ag egwyddorion a pholisïau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Rhaid i'r ymddiriedolaeth nodi arweinydd penodol ar lefel weithredol a fydd yn gyfrifol am oruchwylio a chyflawni'r gwelliannau gofynnol i

ddiwylliant ac ymddygiad cyffredinol yr adrannau.

Ar sail ein cyngor, penderfynodd y Gwarcheidwad Cenedlaethol gomisiynu adolygiad lleisio barn ar weithwyr rhyngwladol. Gwnaethom ymuno â'r Grŵp Cyngori Arbenigol a helpu i lunio'r adolygiad, sy'n canolbwyntio ar gefnogaeth i Raddedigion Meddygol Rhyngwladol, fel diwylliannau codi llais a chynefino. Yn dilyn ymateb cyfyngedig gan feddygon, gwnaethom gefnogi Swyddfa'r Gwarcheidwaid Cenedlaethol i ddatblygu ymgyrch ar y cyfryngau cymdeithasol a chysylltu â sefydliadau aelodaeth alltudion i wella cyrhaeddiad. Roedd hyn yn llwyddiannus, ac fe gafwyd ymateb gan y nifer gofynnol o gyfranogwyr o fewn pythefnos. O ganlyniad, rydym wedi cryfhau'r argymhellion yn yr adolygiad terfynol i gynyddu atebolrwydd lleol, er enghraifft, monitro'r Comisiwn Ansawdd Gofal.

Yn dilyn ein hymgysylltiad â thîm gweithredol newydd Cymdeithas Meddygon Nigeria ar draws Prydain Fawr (MANSAG), gwnaethant sefydlu rhaglen i gefnogi graddedigion meddygol rhyngwladol newydd o Nigeria, nad oeddent wedi ymateb i'n gwahoddiadau i fynychu Croeso i Ymarfer yn y DU (WTUKP). WTUKP yw ein hyfforddiant rhad ac am ddim i raddedigion meddygol rhyngwladol newydd. Fel rhan o'r rhaglen hon, rydym yn cyflwyno WTUKP a Ffynnu mewn Ymarfer yn y DU (sesiwn ddilynol a gyflwynir sawl wythnos neu fisoedd ar ôl WTUKP) ac mae'r gwerthusiad wedi bod yn llwyddiannus iawn. Rydym bellach yn gweithio gyda thîm gweithredol MANSAG i archwilio sut y gellir ymestyn hyn y flwyddyn nesaf.

Drwy ein perthynas â'r gweithgor Camymddwyn Rhywiol ym maes Llawfeddygaeth, gwnaethom arwain trafodaeth ar lefel genedlaethol gydag uwch addysgwyr i wella eu sgiliau o ran atal ac ymateb i gamymddygiad rhywiol. Buom hefyd yn cydweithio â rhanbarth canolbarth a dwyrain Lloegr i ddatblygu eu gwaith ar becyn cymorth diogelwch rhywiol. Gwnaethom helpu i ddatblygu eu rhaglen i fynd i'r afael â gamymddygiad rhywiol, gan gynghori ar gynnwys a'i gydgyhyrchu, fel hyfforddiant gwylwyr gweithredol a mentrau eraill, gan gynnwys adrodd yn ddiennw (roedd hyn cyn gwaith y GIG ar hyn) a dod ag addysgwyr a chydweithwyr yn y gyfarwyddiaeth Pobl ynghyd i gytuno ar brosesau wrth ymateb i ymddygiadau rhybuddio cynnar nad ydynt o reidrwydd yn bodloni trothwyon disgyblu ffurfiol.

Yn dilyn ymgysylltu cenedlaethol, rydym wedi gweithio gyda Chymdeithas Seiciatryddion Indiaidd Prydain i gynhyrchu rhaglen i gefnogi eu graddedigion meddygol rhyngwladol newydd i wella eu dealltwriaeth o ymarfer yn y DU. Ochr yn ochr â hyn, rydym yn cyd-gyflwyno rhaglen ar gyfer eu haelodau sy'n uwch arweinwyr ac addysgwyr i wella eu dealltwriaeth o gyfathrebu traws-ddiwylliannol, datrys yn gynnar a gwahaniaethu ar sail rhyw.

Gogledd Iwerddon

Themâu ar gyfer cyfraniadau Gogledd Iwerddon

Mae Gogledd Iwerddon yn parhau i weld twf yn nifer y graddedigion o'r tu allan i'r DU, sy'n cyfrif am dros draean (35%) o'r rhai sy'n ymuno â gweithlu Gogledd Iwerddon. Yn 2016, dim ond 14% o feddygon a ymunodd â gweithlu Gogledd Iwerddon oedd yn raddedigion o'r tu allan i'r DU.

Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

Mae Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr Gogledd Iwerddon yn parhau i ddarparu cyngor ar ailddilysu ac addasrwydd i ymarfer i Swyddogion Cyfrifol a'u timau mewn Ymddiriedolaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol a darparwyr annibynnol. Os codir pryder ynghylch addasrwydd meddyg i ymarfer, anogir swyddogion cyfrifol i ystyried tegwch yn eu prosesau lleol. Mae hyn yn rhan o'n gwaith parhaus i leihau'r bwlch mewn cyfraddau atgyfeirio rhwng ethnigrwydd a chymhwyster meddygol sylfaenol ac atgyfeiriadau anghymesur ar gyfer meddygon mewn grwpiau amrywiol.

Roedd ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr hefyd wedi ymgysylltu â sefydliadau ynghylch pwysigrwydd cael trefniadau llywodraethu clinigol ar waith ar gyfer cymdeithion meddygol a chymdeithion anesthesia.

Diwylliannau hyfforddi tecach

Sgyrsiau adborth tecach

Fe wnaethom dreialu'r gweithdy hanner diwrnod newydd hwn ar gyfer meddygon sy'n hyfforddwyr i gynyddu eu gwybodaeth am fylchau cyrhaeddiad grwpiau penodol o feddygon, i ddysgu am effaith sgyrsiau adborth ar leihau bylchau cyrhaeddiad, ac i archwilio sut i gynnal sgyrsiau adborth tecach. Dywedodd 100% o'r rhai a oedd yn bresennol y byddant yn newid y ffordd maent yn ymarfer o ganlyniad i'r gweithdy. Yn dilyn llwyddiant y cynllun peilot, rydym yn gobeithio cyflwyno hyn i bob ymddiriedolaeth iechyd a gofal cymdeithasol yn 2025-26.

Cyddfederasiwn Iechyd a Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon (NICON)

Fe wnaethom gyflwyno sesiwn yng nghynhadledd flynyddol NICON yn 2024 ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant lle trafodwyd yr heriau a wynebir gan weithwyr gofal iechyd yng Ngogledd Iwerddon. Rhannodd yr Arglwydd Victor Adebawale ei farn ynghylch beth all aelodau NICON ei wneud i fynd i'r afael â gwahaniaethu fel y gellir cefnogi graddedigion meddygol rhyngwladol i wneud Gogledd Iwerddon yn gartref iddynt a chefnogi cadw'r grŵp pwysig hwn o feddygon.

Meddygon sy'n ffoaduriaid

Roeddem yn bresennol yn lansiad rhaglen Academi Cymorth Saesneg Cyngor Dinas Belfast ar gyfer Meddygon sy'n Ffoaduriaid ac sy'n Ceisio Lloches yng Ngogledd Iwerddon. Dyma'r rhaglen gyntaf o'i bath yn y DU sy'n cynnwys cynghorau lleol. Roeddem yn falch iawn o gefnogi'r digwyddiad a chynnig cyngor ynghylch prosesau cofrestru'r GMC, cymorth i feddygon sy'n Ffoaduriaid, a'n gwaith yng Ngogledd Iwerddon.

Cymorth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i fyfyrwyr a meddygon dan hyfforddiant

Yn 2024, gwnaethom gynnal un o [Raglenni 'Achieve Develop Explore' NIMDTA ar gyfer](#)

[Hyfforddeion](#) gyda chymrodyr clinigol a nododd fwlch yn nealltwriaeth myfyrwyr meddygol a meddygon dan hyfforddiant o faterion yn ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Gweithiodd y cymrawd ochr yn ochr â chynghorwyr allgymorth Gogledd Iwerddon i ddatblygu a chyflwyno gweithdy Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant tair awr ar gyfer myfyrwyr meddygol blwyddyn pump ym Mhrifysgol Queen's Belfast. Daeth 270 o fyfyrwyr meddygol i'r gweithdy.

Datblygodd a chyflwynodd y cymrawd clinigol sesiwn Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer meddygon Blwyddyn Sylfaen 2. Daeth 109 o feddygon i'r sesiwn, a dywedodd 95% ohonynt fod y sesiwn yn dda neu'n rhagorol. O'r rhai a fynychodd, nid oedd 78% erioed wedi cael hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cyn yr ymyriad hwn. Rydym yn falch iawn o groesawu cymrawd clinigol arall yn 2025 i barhau i wreiddio'r rhaglenni addysgol hyn.

Croeso i Ymarfer yn y DU (WTUKP)

Mae nifer y graddedigion o'r tu allan i'r DU sy'n ymarfer yng Ngogledd Iwerddon yn parhau i gynyddu. O ganlyniad, mae WTUKP yn parhau i fod yn flaenoriaeth ledled y wlad, gan gefnogi meddygon fel rhan o broses gynefino well. Cyflwynir y gweithdy hanner diwrnod ar gyfer y deoniaeth a'r ymddiriedolaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Rydym hefyd yn cynnig rhaglen ddilynol, sef 'Ffynnu mewn Ymarfer yn y DU' ar gyfer meddygon sydd wedi bod yn ymarfer am 6 mis neu fwy.

Yr Alban

Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gwnaethom barhau â'n gwaith gyda thîm gweithlu iechyd Llywodraeth yr Alban. Rydym wedi ceisio rhoi data a gwybodaeth iddynt a allai ddylanwadu'n gadarnhaol ar eu gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Roeddem yn arbennig o falch o weld datganiad gwrth-hiliaeth Ysgrifennydd y Cabinet dros Iechyd a Gofal Cymdeithasol ym mis Medi 2024. Ymysg mesurau eraill, mae'r datganiad yn cynnwys gofyniad i bob bwrdd ddatblygu a chyflawni eu cynlluniau gwrth-hiliaeth eu hunain, ac rydym wedi bod yn awyddus i gynnig ein cefnogaeth i fyrddau'r GIG. Roedd y datganiad yn dilyn ymgynghori â ni ac aelodau eraill y Grŵp Diwylliannau Gwaith Tecach (gan gynnwys BMA Scotland, Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig GIG yr Alban, a Llywodraeth yr Alban). Edrychwn ymlaen at ragor o waith i helpu i wireddu hyn.

Mae cydraddoldeb hefyd yn un o bileri [Iechyd a gofal cymdeithasol: gwella llesiant a diwylliannau gwaith](#) sy'n ceisio: cefnogi diwylliannau gwaith cynhwysol ac amrywiaeth mewn gweithleoedd; cefnogi ymyriadau datblygu ar gyfer y gweithlu lleiafrifol a mwyafrifol, i alluogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant; cefnogi newidiadau systemig sy'n mynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn y gweithle; hyrwyddo atebolrwydd mewn systemau sy'n hanfodol i sicrhau bod gwerthoedd amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu gwreiddio mewn diwylliannau yn y gweithle.

Drwy ein gwaith gyda'r grŵp diwylliannau gwaith tecach, rydym yn ystyried y ffordd orau o gefnogi'r blaenoriaethau hyn ar draws GIG yr Alban. Rydym yn parhau i ganolbwyntio ar wella trefniadau sefydlu, goruchwyliaeth addysgol a goruchwyliaeth glinigol. Ac ystyried sut gallwn ni, drwy ein gwaith allgymorth, wella prosesau lleol o ran pryderon ynghylch perfformiad ac

addysgu'r gweithlu ehangach am eu cyfrifoldebau i gefnogi gweithlu sy'n rhydd rhag gwahaniaethu.

Yn ein tîm Allgymorth rydym hefyd yn ymgysylltu â rhanddeiliaid i gefnogi'r gwaith o symleiddio'r broses gynefino ar gyfer Graddedigion Meddygol Rhyngwladol i sicrhau cysondeb ar draws yr Alban. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda Grŵp Hyrwyddo Tegwch mewn Addysg Feddygol Addysg y GIG ar gyfer yr Alban, a Rhwydwaith Cymorth Graddedigion Meddygol Rhyngwladol rhanbarthau'r Alban. Gan adeiladu ar yr ymgysylltu cychwynol â Croeso i Ymarfer yn y DU, bydd ein Cynghorwyr Cyswllt yn blaenoriaethu Ffynnu yn Ymarfer yn y DU yn 2025. Bydd y sesiynau hyn yn berthnasol i'r holl raddedigion meddygol rhyngwladol sydd wedi bod yn gweithio yn yr Alban. Bydd ein cynghorwyr cyswllt hefyd yn cefnogi NES drwy roi cyflwyniad i'r GMC yn eu rhaglen Croesawu Graddedigion Meddygol Rhyngwladol newydd i'r Alban (WINS).

Yn ogystal â gwaith penodol gyda graddedigion meddygol rhyngwladol, mae'r tîm Allgymorth yn ymgorffori cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob sesiwn, gan adeiladu ar yr Arfer meddygol da diweddaraf. Rydym yn hyrwyddo sesiynau perthnasol i fyrddau iechyd, gan gynnwys tair sesiwn newydd ar Adborth Tecach, Cefnogi Goruchwylwyr Graddedigion Meddygol Rhyngwladol, ac Arfer meddygol da ac Aflonyddu Rhywiol.

Mae ein cynghorwyr cyswllt cyflogwyr yn parhau i drafod gweithredu argymhellion Fair to refer? gyda swyddogion cyfrifol. Mae tîm y rhaglen a'r tîm Allgymorth hefyd wedi cytuno ar sesiwn benodol mewn rhwydwaith Swyddogion Cyfrifol dros y misoedd nesaf.

Rydym yn gweithio gydag ysgolion meddygol i barhau i ddatblygu ymddiriedaeth a hyder yn y GMC. Mewn menter newydd, rydym wedi cyflwyno Cyflwyniad i'r GMC i'r cwrs cyn-feddygaeth ym Mhrifysgol Glasgow, gan gynnwys eu Porth at Astudiaethau Meddygol a'u rhaglenni Cyn-Feddygaeth Rhyngwladol. Rydym yn bwriadu adeiladu ar hyn yn ystod y flwyddyn a chynnal sesiwn ehangu mynediad yn y swyddfa ar gyfer y rhai sy'n gwneud cais i ysgol feddygol.

Cymru

Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

Yng Nghymru, rydym yn cefnogi swyddogion cyfrifol a'u timau i wella tegwch a chysondeb eu prosesau ar gyfer rheoli pryderon a gwneud atgyfeiriadau i'r GMC. Yn ystod 2024, cododd ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr ymwybyddiaeth gyda swyddogion cyfrifol mewn dau weithdy ynghylch pwysigrwydd tegwch a rôl y gwiriad diduedd—gan ganolbwyntio ar rannu arferion da a chyfleoedd i wella, yn ogystal â dysgu o atgyfeiriadau blaenorol i'r GMC.

Gwnaethom nodi dau brosiect gwella ansawdd rydym wedi'u dechrau a byddwn yn eu treialu yn 2025, gyda'r bwriad o'u cyflwyno ledled Cymru (yn gyson mewn gofal sylfaenol ac eilaidd).

- Mae'r prosiect cyntaf yn canolbwyntio ar hyrwyddo ymateb cyson pan godir pryderon am y tro cyntaf, wedi'i ategu gan adnodd syml i wneud asesiad cychwynol o'r dull rheoli priodol gan ganolbwyntio ar adborth teg ac ymyrraeth gynnar.

-
- Nod yr ail yw datblygu dull strwythuredig o gefnogi rheolwyr achos yn ystod ymchwiliad ffurfiol, gan ddarparu cyfleoedd ar gyfer graddnodi a gwirio diduedd drwy strwythur cynghori proffesiynol cyson a chynrychioladol.

Mae'r ddau brosiect yn canolbwyntio ar sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys yn y prosesau hyn o'r cychwyn cyntaf. Mae ein cyflogwr arweiniol unigol* a'n Swyddog Cyfrifol ar gyfer hyfforddeion hefyd yn cymryd rhan er mwyn ystyried goblygiadau'r trefniadau tair ffordd presennol ar gyfer rheoli pryderon am hyfforddeion, ac er mwyn gallu rhannu arferion da presennol yn hynny o beth.

Mae NHS Resolution (NHSR) yn bartner allweddol yn y gwaith hwn a bydd y gwaith gwella ansawdd yn ystyried sut gall fframwaith tegwch a chymesuredd newydd NHSR lywio'r prosesau hyn a chael ei weithredu'n gyson ledled Cymru gyfan. Ochr yn ochr â'r gwaith hwn gyda swyddogion cyfrifol, cynhaliodd ein tîm allgymorth weithdai ar gyfer arweinwyr clinigol i'w helpu i ddeall eu rôl o ran rheoli pryderon yn deg ac yn dosturiol. A sut gall hyn gyfrannu at ddiwylliant ehangach sy'n deg, tosturiol a chynhwysol.

Mae ein rhaglen waith sy'n ymwneud â chreu diwylliannau cadarnhaol wedi'i chynllunio i feithrin amgylcheddau gwaith cefnogol a thosturiol, gan sicrhau bod pawb yn cael eu trin â pharch, gan dynnu sylw at bwysigrwydd llesiant a diogelwch seicolegol gweithwyr. A sut mae'r mathau hyn o amgylcheddau nid yn unig yn gwella llesiant a morâl staff, ond hefyd yn gwella diogelwch cleifion yn y pen draw.

Mae'r gwaith hwn yn helpu swyddogion cyfrifol i fynd i'r afael â galwadau penodol i weithredu a nodwyd yn ein hadroddiad cynnydd blynyddol diwethaf.

- I gyrrff 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 gyrrff dynodedig rannu arferion da â'u cymheiriaid ar fynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur at y GMC.
- I swyddogion cyfrifol wneud yn siŵr bod ganddynt brosesau ar waith fel bod eu proses gwneud penderfyniadau disgyblu yn ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, ac i rannu arferion da â swyddogion cyfrifol eraill.

Mae hefyd yn cefnogi'r meysydd blaenoriaeth Cam 3 hyn ar gyfer 2024:

- ymgysylltu â gweithgorau safonau proffesiynol y GIG i ganfod sut i gefnogi tegwch mewn gofal sylfaenol, wrth wneud penderfyniadau ac mewn gweithgareddau ehangach sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- gwella dealltwriaeth swyddogion cyfrifol o'r gwiriadau diduedd y dylent eu cynnal cyn gwneud atgyfeiriad at y GMC – i wella eu heffeithiolrwydd o ran cefnogi atgyfeiriadau teg
- parhau i gydweithio'n agos â NHS Resolution

* Mae un prif gyflogwr yn sefydliad sy'n ysgwyddo'r cyfrifoldeb cyffredinol dros gyflogi a rheoli staff. Mae'n cael ei ddefnyddio'n eang ar gyfer meddygon iau dan hyfforddiant, neu feddygon sy'n gweithio mewn gwahanol leoliadau.

Mae'r gwaith hefyd yn cyfrannu at y gofynion system hyn ar gyfer 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 gwmpasu sefydlu grwpiau cynghori swyddogion cyfrifol gydag aelodaeth amrywiol i sicrhau cymesuredd mewn materion disgyblu ac atgyfeirio ac i gyrff dynodedig rannu arferion gorau o ran sefydlu'r grwpiau cynghori hyn
- i reoleiddwyr a chyrrff 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.

Meithrin integreiddiad a chynhwysiant

Ym mis Mai 2024, daeth ein Fforwm Cynghori'r DU at ei gilydd i drafod diwylliannau cefnogol o fewn gwasanaethau meddygol ac iechyd, gweithredu [Codi llais heb ofn: fframwaith ar gyfer y GIG](#) yng Nghymru, a'r pynciau ehangach diwylliant yn y gweithle ac arweinyddiaeth ar y cyd.

Arweiniodd y drafodaeth at syniadau y gellid gweithredu arnynt ynghylch sut y gallai cynefino wneud gwahaniaeth gwirioneddol i ddiwylliannau o fewn timau ac, yn y pen draw, i ofal diogel a da i gleifion. Effaith gadarnhaol a gododd yn uniongyrchol o'r fforwm oedd ein cytundeb i weithio gyda Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru i ddarparu gwasanaeth cynefino ar-lein wedi'i deilwra ar gyfer meddygon sydd newydd gael eu recriwtio fel rhan o'i hymgyrch recriwtio yn India. Dechreuodd y gwaith hwn yng ngwanwyn 2025, a bydd yn ategu ein cynnig presennol i helpu i groesawu graddedigion rhyngwladol i system gofal iechyd Cymru.

Ar lawr gwlad, bu tîm Allgymorth GMC yn gweithio gyda chyfarwyddwyr meddygol i feithrin integreiddiad a chynhwysiant, gan gynnwys drwy raglenni cynefino, i sicrhau bod pob meddyg yn cael ei groesawu a'i gynnwys mewn timau amlddisgyblaethol. Mae nifer y meddygon trwyddedig yng Nghymru sydd wedi ennill eu cymhwyster meddygol sylfaenol y tu allan i'r DU wedi cynyddu 40% ers 2019 – y cynnydd mwyaf o'r pedair gwlad yn y DU. Mae graddedigion meddygol rhyngwladol yn cyfrif am 32% o'r gweithlu yng Nghymru, sy'n sylweddol uwch na Gogledd Iwerddon (10.2%) a'r Alban (14.4%). Yn 2022, gwnaethom dreialu gweithdai diwrnod llawn ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol a gafodd eu cynnal ddwywaith y flwyddyn a'u hymgorffori yn ein rhaglen hynod boblogaidd [Croeso i Ymarfer yn y DU](#), yn ogystal â safonau craidd [Arfer meddygol da](#) sy'n ymwneud â chyfrinachedd, sgiliau cyfathrebu, proffesiynoldeb a gweithio amlddisgyblaethol effeithiol.

Yn 2024, mabwysiadodd pedwar bwrdd iechyd arall amrywiadau'r rhaglen hon. Bydd y gwaith cyflwyno'n cynyddu yn 2025 i fod yn rhan o becyn cymorth mwy cynhwysfawr ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol sy'n ymuno â'r GIG yng Nghymru. Bwriad hyn yw sicrhau eu bod yn cael eu croesawu, eu gwerthfawrogi a'u cefnogi i weithio hyd eithaf eu gallu. Byddwn hefyd yn ehangu ein cynnig i holl oruchwylwyr meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol, gyda gweithdai'n canolbwyntio ar gyfathrebu traws-ddiwylliannol effeithiol ac adborth priodol ac amserol. Yn 2024, roedd 61% o'r meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol ac oedd newydd

cael eu cyflogi yng Nghymru yn bresennol mewn sesiwn Croeso i ymarfer yn y DU, ac rydym yn gobeithio cynyddu'r nifer hwn eto yn 2025.

Cynhwysiant fel cyflogwr – Safonau'r Gymraeg

Ers 6 Rhagfyr 2023, mae ein gwaith wedi bod yn ddarostyngedig i Reoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 8) 2022 ar gyfer rheoleiddwyr gofal iechyd. Ar y diwrnod hwn, gwnaethom gyhoeddi ein canllaw cydymffurfio allanol a lansio ein canllaw cydymffurfio mewnol ar gyfer cydweithwyr. Bu cydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad yn gweithio drwy gydol 2023 i ddatblygu canllawiau, prosesau ac adnoddau i hwyluso cydymffurfiaeth.

Yn ystod 2024, gwnaethom barhau i weithredu a gwreiddio Safonau'r Gymraeg yn ein gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys safonau sy'n ymwneud â'n rôl fel cyflogwr, yn enwedig o ran recriwtio, codi ymwybyddiaeth yn fewnol, a darparu cyfleoedd i staff ddatblygu sgiliau Cymraeg. Rydym yn hysbysebu'n ddwyieithog unrhyw swyddi newydd neu wag lle mae sgiliau Cymraeg yn hanfodol, yn ddymunol neu angen eu datblygu. Rydym hefyd yn darparu cyfleoedd i ymgeiswyr ddefnyddio'r Gymraeg fel rhan o'r broses ymgeisio drwy ffurflenni cais a chyfweliadau.

Rydym wedi ymrwymo i ymgorffori diwylliant sy'n gynhwysol ac yn groesawgar i'r Gymraeg. I ategu dysgu digidol gorfodol ar ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, rydym yn darparu amrywiaeth o weithgareddau a chyfathrebiadau mewnol i godi ymwybyddiaeth o'r Gymraeg, fel sesiwn Dysgu Dros Ginio ar effaith iaith ar ofal cleifion gyda Dr Sara Roberts ym mis Medi 2024. Ym mis Rhagfyr 2024, gwnaethom sefydlu Cymuned o Siaradwyr a Dysgwyr Cymraeg sydd wedi'i chynllunio i feithrin rhwydwaith cymorth ar gyfer siaradwyr, dysgwyr a chydweithwyr Cymraeg sydd â diddordeb yn yr iaith. Mae'r gymuned yn darparu cyfleoedd i gydweithwyr ddefnyddio, ymarfer, clywed a gweld y Gymraeg yn y gwaith drwy weithgareddau fel Gair yr Wythnos, digwyddiadau rhithiol i nodi dyddiadau arwyddocaol, a sesiynau dal i fyny anffurfiol i siaradwyr a dysgwyr.

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](#) (porth y DU gyfan ar gyfer recriwtio i hyfforddiant meddygol, deintyddol, iechyd cyhoeddus, gwyddor gofal iechyd a fferylliaeth sylfaenol ôl-raddedig).

Sylfaen – Parodrwydd F1

- Data ar gyfer yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol (NTS). 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 datganiad.

Addysg ôl-raddedig – amgylcheddau cynhwysol

- Data ar gyfer NTS. Cafodd yr ymatebion i'r cwestiwn arolwg 'Darparodd fy adran/uned/ymarfer amgylchedd cefnogol i bawb, ni 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 chfyfadrannau brenhinol.

Atodiad C: Mynegai byrfoddau

AoMRC	Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol
ARCP	Adolygiad Blyneddol o Ddatblygiad Cymhwysedd
BMA	Cymdeithas Feddygol Prydain
BME	Du a lleiafrifoedd ethnig
CAC	Canolfan Asesu Clinigol
CASC	Asesiad Clinigol o Sgiliau a Chymwyseddau
CQC	Y Comisiwn Ansawdd Gofal
DB	Corff Dynodedig
DHSC	Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol
AEE	Ardal Economaidd Ewropeaidd
ELA	Ymgynghorydd Cyswllt Cyflogwyr
EMF	Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig Cenedlaethol y GIG
EPM	Mesur Perfformiad Addysgol
FER	Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr
FTC	Diwylliannau hyfforddi teg
FTP	Addasrwydd i Ymarfer
GMP	<i>Arfer meddygol da</i>
HIRD	Penderfyniad Rheoleiddiol sy'n cael Effaith Sylweddol
HSC	Iechyd a Gofal Cymdeithasol
ICB	Bwrdd Gofal Integredig
ICS	Systemau Gofal Integredig
IJB	Cyd-fwrdd Integredig
IMG	Graddedigion Meddygol Rhyngwladol

DPA	Dangosydd proses allweddol
LEP	Darparwyr Addysg Lleol
MDRS	Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol
MHPS	Maintaining High Professional Standards
MPTS	Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol
MSC	Cyngor Ysgolion Meddygol
MSRA	Asesiad Recriwtio Aml-Arbenigedd
MWRES	Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu Meddygol
NES	NHS Education for Scotland
NHSE	NHS England
NHSR	NHS Resolution
NICON	Cyddfederasiwn Iechyd a Gofal Cymdeithasol Gogledd Iwerddon
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
PG	Ôl-raddedig
PHSO	Yr Ombwdsmon Seneddol a Gwasanaeth Iechyd
PMQ	Cymhwyster Meddygol Sylfaenol
PSA	Yr Awdurdod Safonau Proffesiynol
PTO	Sefydliad Hyfforddiant Ôl-raddedig
RCF	Colegau a chyfadranau brenhinol
RFR	Adolygiad o degwch rheoleiddiol

RO	Swyddog Cyfrifol
ROAG	Grwpiau Cyngori Swyddogion Cyfrifol
SAS	Arbenigwr Cyswllt ac Arbenigol
UKAF	Fforwm Cyngori'r DU
UKFPO	Rhaglen Sylfaen y DU
WLS	Safonau'r Gymraeg
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 ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn perthynas ag atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, diwylliannau hyfforddi teg, a chynwysoldeb o fewn y GMC. Mae hyn, ochr yn ochr â rhagolygon ystadegol ohonynt, yn awgrymu llwybrau posibl ar gyfer y dyfodol.

Yn hollbwysig, er ein bod wedi defnyddio'r dulliau rhagweld arloesol gorau, dylem gofio nad yw rhagolygon yn debygol o fod 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 â'r geiriau '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 bwytiau data sydd gennym ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg i fodolau rhagweld ganolbwytio 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 – ee 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, ar gyfer rhai metrigau ar gyfer diwylliannau hyfforddi teg, mae modelau rhagweld wedi dechrau canfod tueddiadau.

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 yr ydym yn rhagweld i'r dyfodol, y mwyaf ansicr y mae 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.

Pwysig i'w nodi ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

- Mae'r rhagolygon o'r trywydd cyfredol yn dechrau o fis Hydref 2024, gan ddefnyddio'r data sydd ar gael hyd at fis Medi 2024.
- Er bod gennym swm rhesymol o ddata, rydym yn rhagweld ymhell i'r dyfodol, felly ein cyngor yw y dylid dehongli'n ofalus.

Pwysig i'w nodi ar gyfer Diwylliannau Hyfforddi Teg

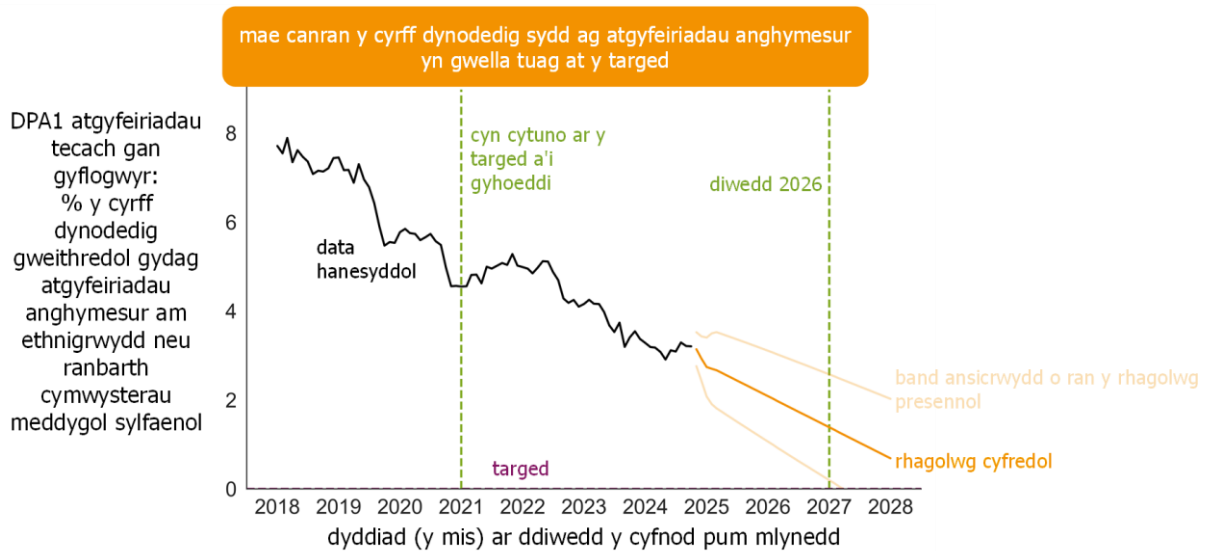
- Data blynyddol sydd dan sylw, a hynny ar 31 Rhagfyr bob blwyddyn. O ganlyniad i hynny, gall ymddangos, er enghraifft, fod pwynt ar 31 Rhagfyr 2016 yn cyfateb i 2017.
- Mae'n cymryd amser hir i greu a gwirio data ar ddiwylliannau hyfforddi teg, felly daw'r data diweddaraf sydd ar gael ar hyn o bryd o 2023, ac eithrio ar gyfer metrigau'r Arolwg Hyfforddi Cenedlaethol a oedd ar gael ar gyfer 2024. Felly, rydym yn rhagweld o 2024 ymlaen ac o 2025 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.

Pwysig nodi ar gyfer Cynhwysiant o fewn y GMC

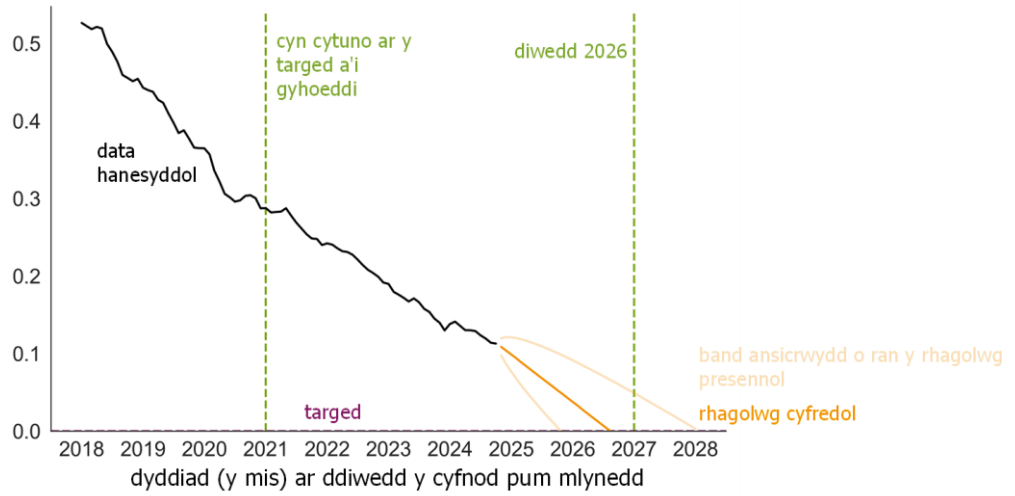
- Mae'r rhagolygon o'r trywydd cyfredol yn dechrau o fis Tachwedd 2024 ymlaen. Nid oedd data hanesyddol cyn mis Rhagfyr 2020. Felly, yn hytrach na rhagolwg cyfeirio, gwnaethom ymestyn gwerth y DPAAu bryd hynny, fel pwynt cyfeirio sefydlog.

Rhagolygon atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr



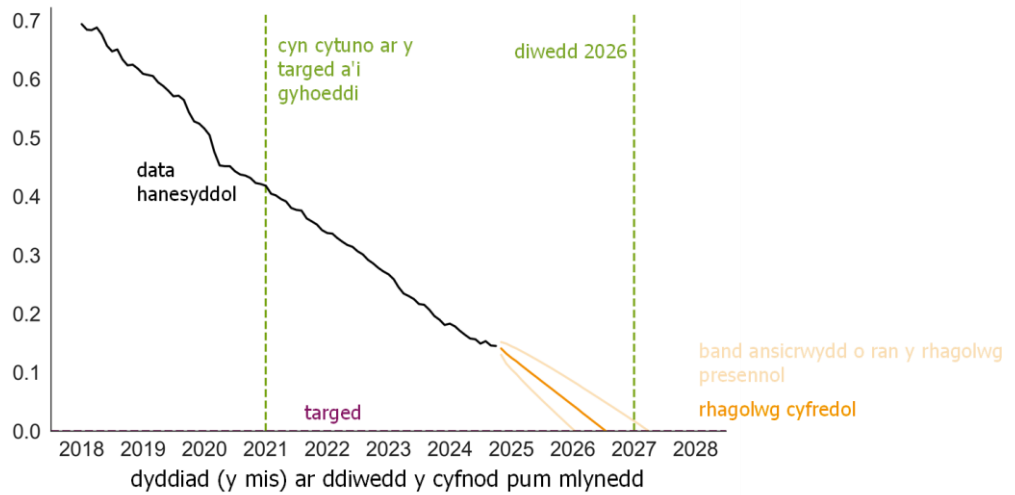
mae'r gwahaniaeth yn y gyfradd atgyfeirio rhwng grwpiau ethnig yn gwella tuag at y targed

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

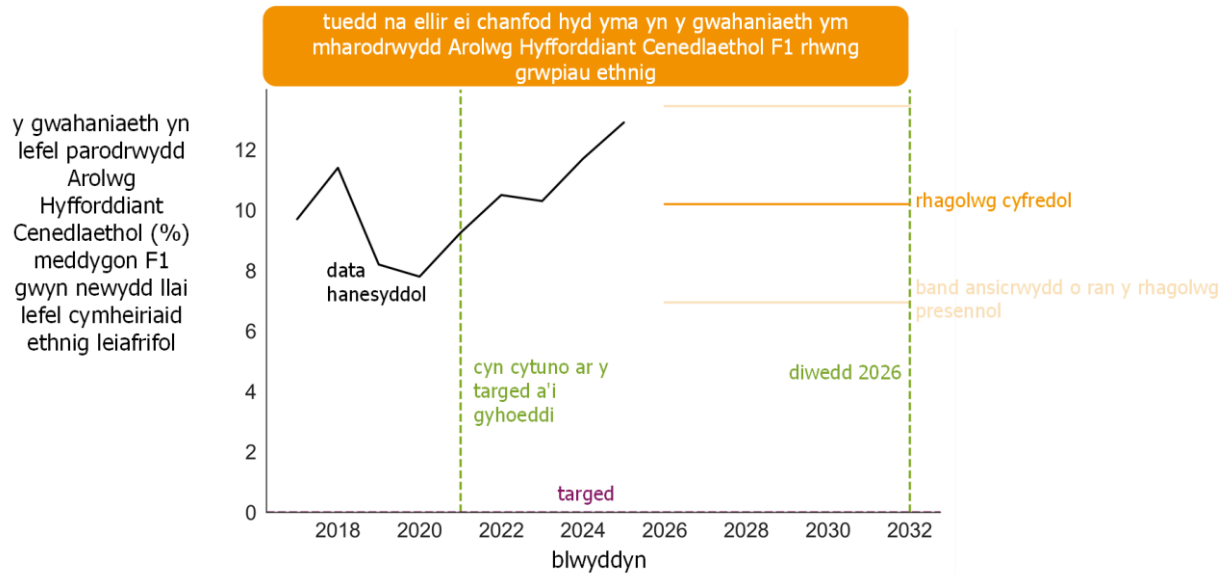
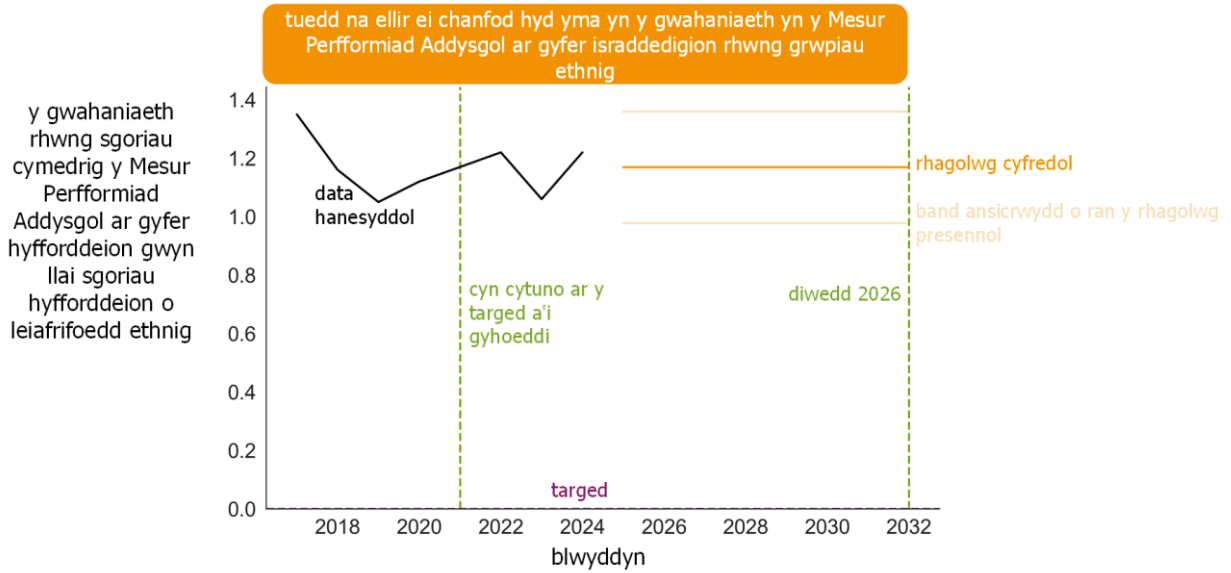


mae'r gwahaniaeth yn y gyfradd atgyfeirio rhwng grwpiau rhanbarth cymwysterau meddygol sylfaenol yn gwella tuag at y targed

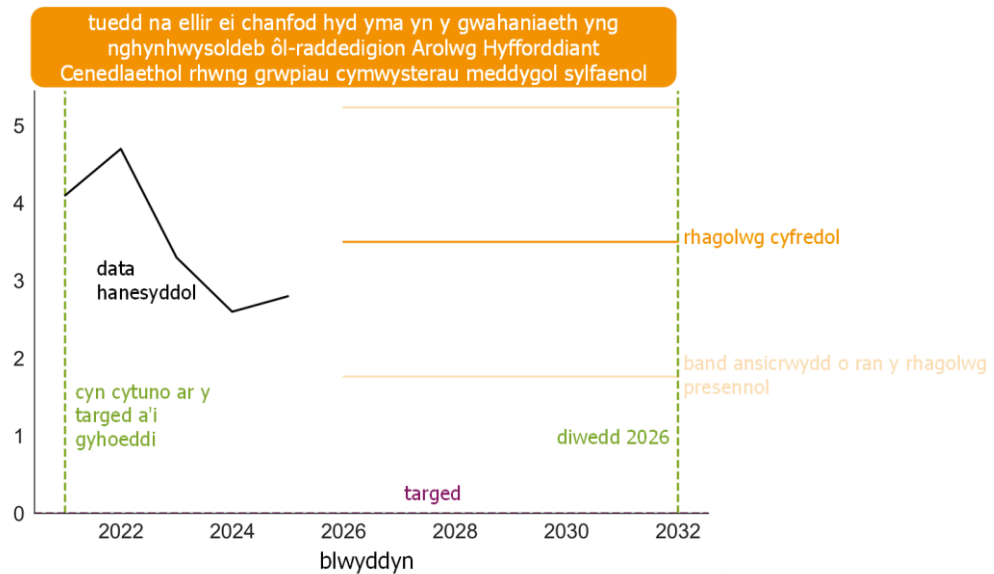
DPA2b
atgyfeiriadau
tecach gan
gyflogwyr:
% y gwahaniaeth
yng nghyfradd
atgyfeirio
cyflogwyr rhwng
graddedigion
trwyddedig o'r tu
allan i'r DU a
graddedigion o'r
DU



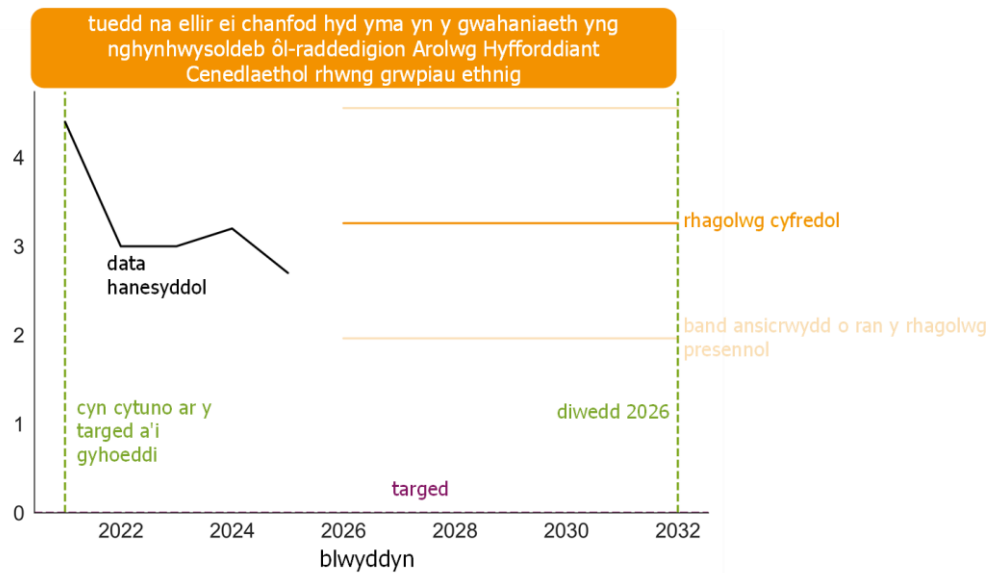
Rhagolygon diwylliannau hyfforddi teg



y gwahaniaeth yn lefel gynwysoldeb canfyddedig yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol (%) ar gyfer hyfforddeion ôl-raddedig a raddiodd o'r DU llai'r cymheiriad sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol

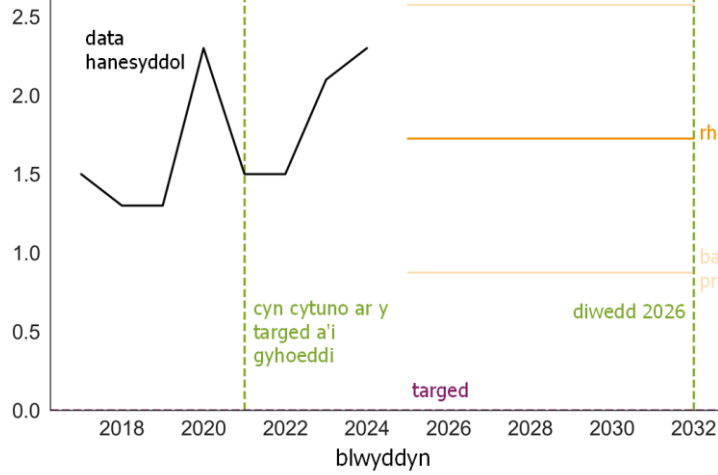


y gwahaniaeth yn lefel gynwysoldeb canfyddedig yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol (%) ar gyfer hyfforddeion ôl-raddedig gwyn a raddiodd o'r DU llai'r cymheiriad ethnig leiafrifol



tuedd na ellir ei chanfod hyd yma yn y gwahaniaeth yng nghanlyniadau Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd ôl-raddedig rhwng grwpiau ethnig

y gwahaniaeth yng nghyfradd y deilliannau Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd anfoddfaol (%) ar gyfer hyfforddeion ôl-raddedig ethnig leiafrifol sydd wedi graddio yn y DU llai'r cymheiriad gwyn



rhagolwg cyfredol

band ansicrwydd o ran y rhagolwg presennol

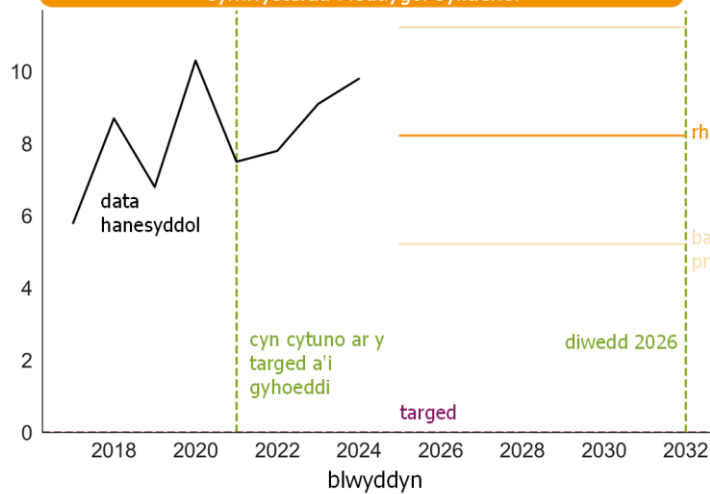
diwedd 2026

targed

blwyddyn

tro posibl tuag at y targed yng nghanlyniadau Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd ôl-raddedig rhwng grwpiau Cymwysterau Meddygol Sylfaenol

y gwahaniaeth yng nghyfradd y deilliannau Adolygiad Blynyddol o Ddilyniant Cymhwysedd anfoddfaol (%) ar gyfer hyfforddeion ôl-raddedig sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol llai'r cymheiriad sydd wedi graddio yn y DU



rhagolwg cyfredol

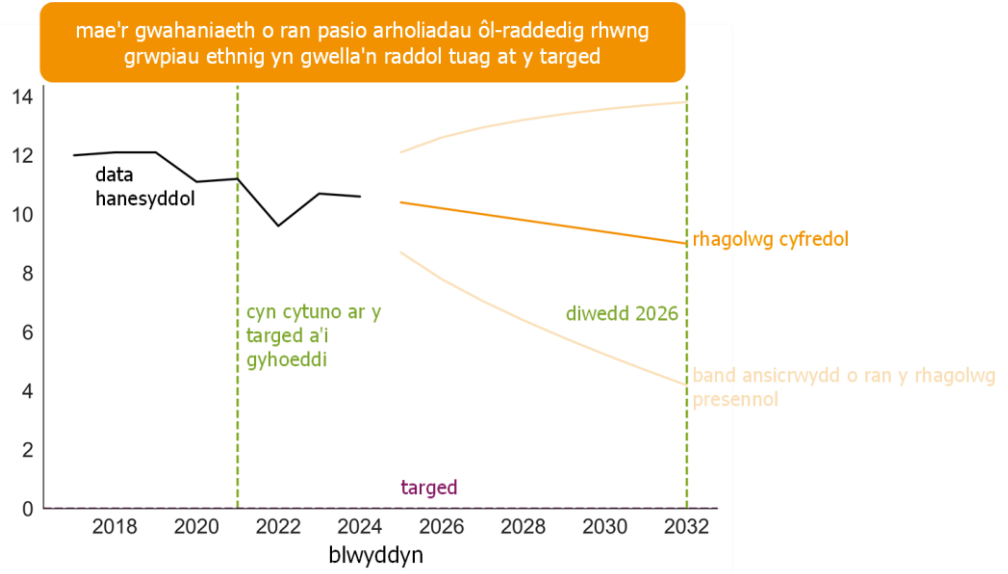
band ansicrwydd o ran y rhagolwg presennol

diwedd 2026

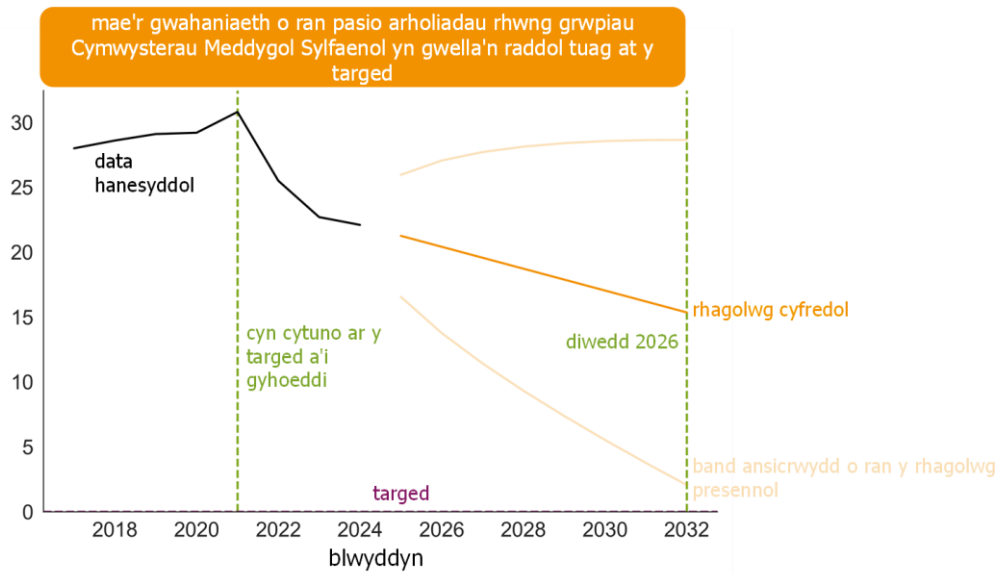
targed

blwyddyn

y gwahaniaeth yng nghyfradd basio arholiadau ôl-raddedig (%) ar gyfer hyfforddeion gwyn a raddiodd o'r DU llai'r cymheiriaid ethnig leiafrifol

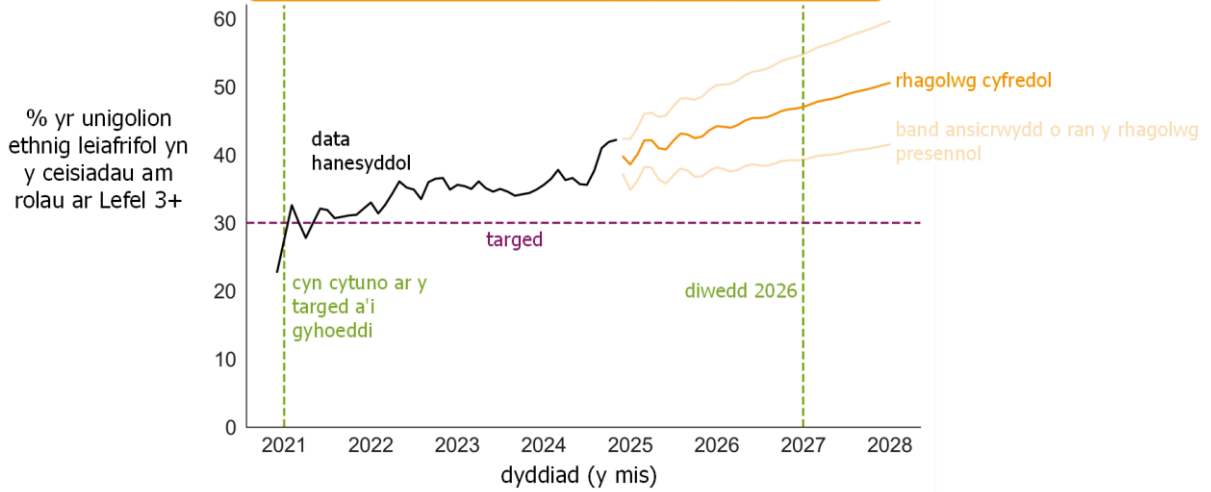


y gwahaniaeth yng nghyfradd basio arholiadau ôl-raddedig (%) ar gyfer hyfforddeion a raddiodd o'r DU llai'r cymheiriaid sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol

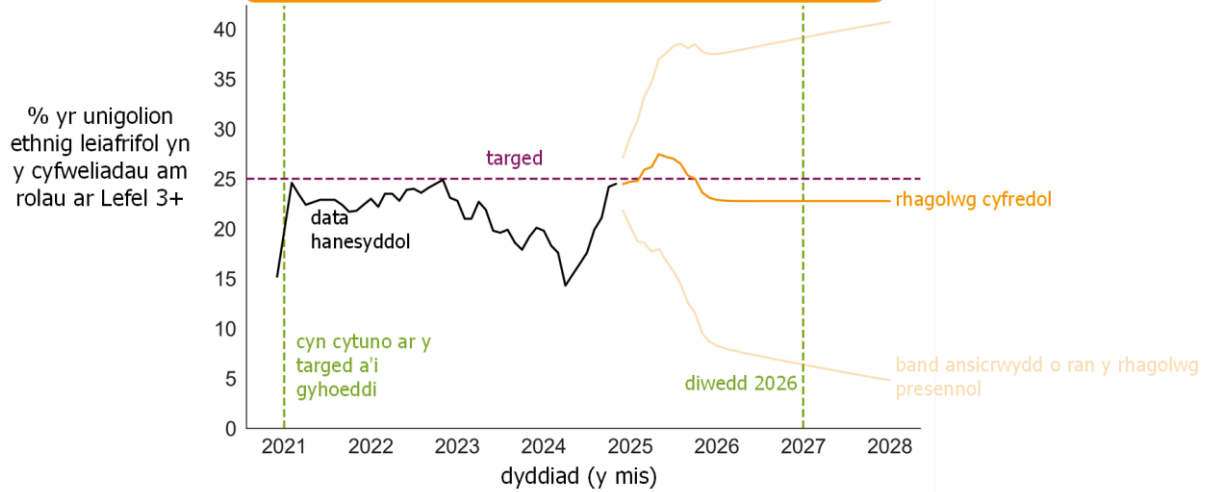


Rhagolygon cynwysoldeb o fewn y GMC

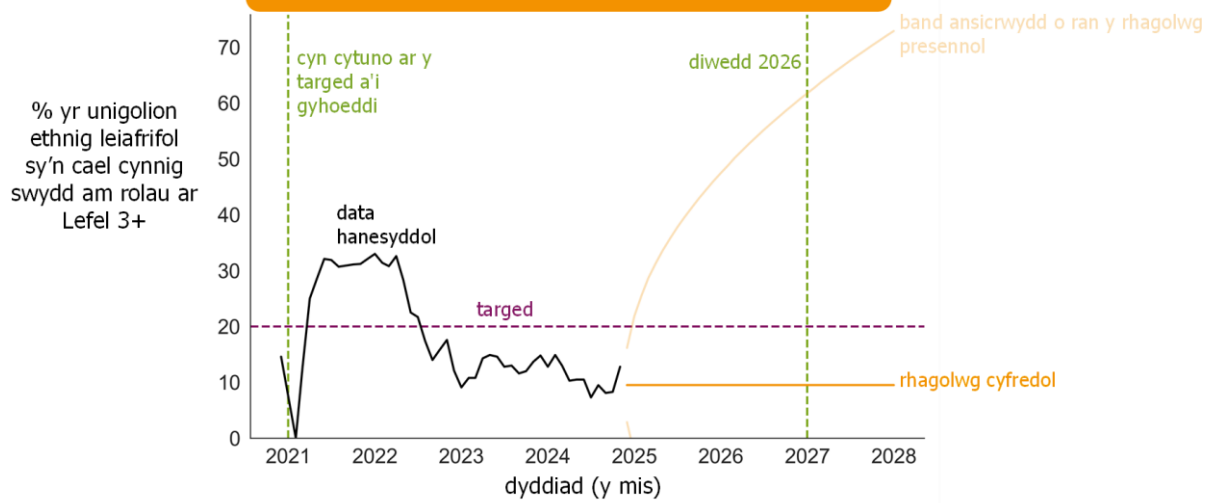
mae canran yr unigolion ethnig leiafrifol yn y ceisiadau am rolau L3+ yn parhau i gynyddu y tu hwnt i'r targed



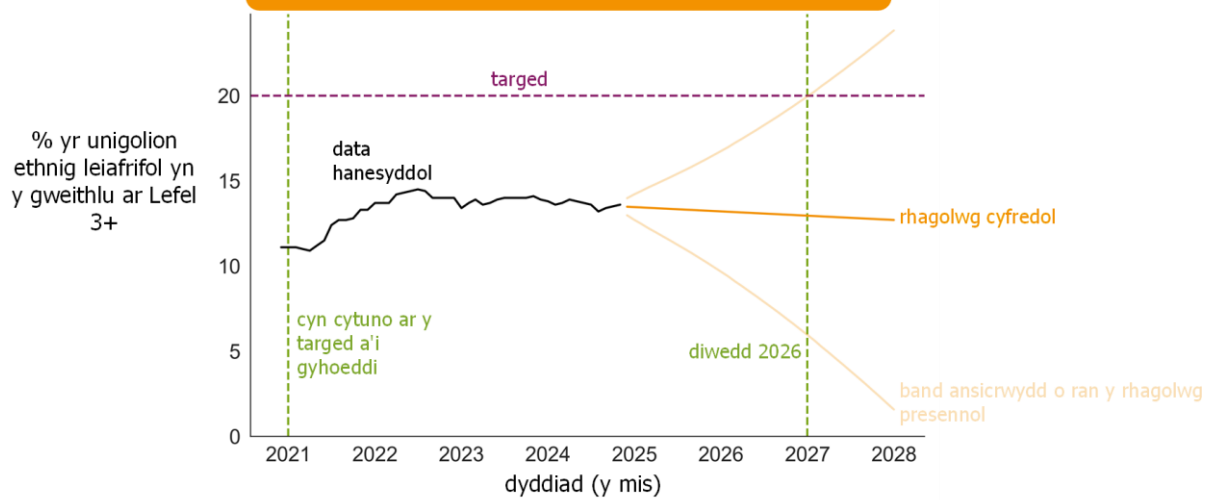
mae canran yr unigolion ethnig leiafrifol yn y cyfweiliadau am rolau L3+ wedi sefydlogi o dan y targed



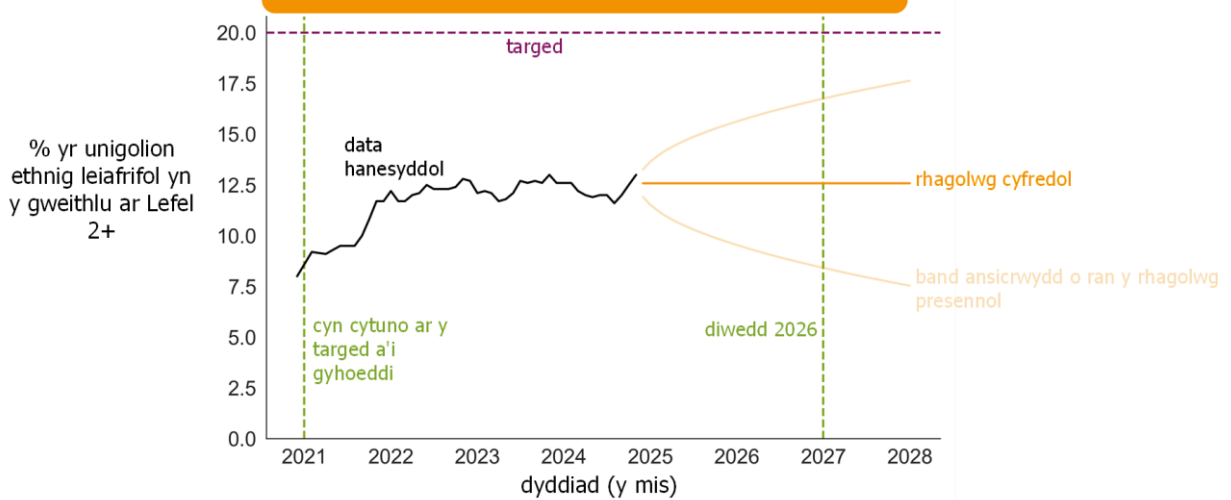
mae canran yr unigolion ethnig leiafrifol sy'n cael cynnig swydd am rolau L3+ wedi sefydlogi o dan y targed



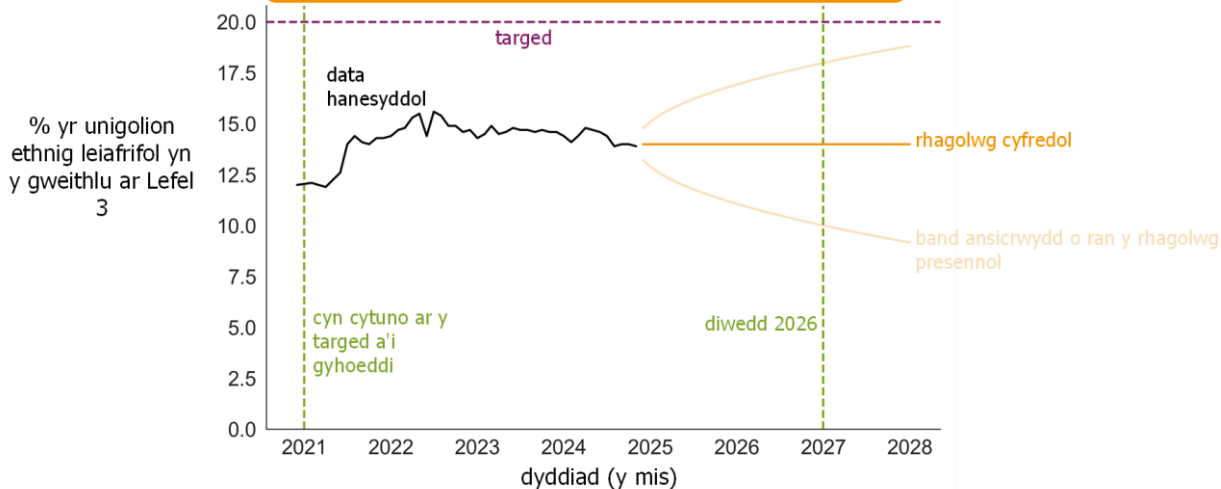
mae canran y staff L3+ o leiafrifoedd ethnig yn gostwng yn raddol o'r targed



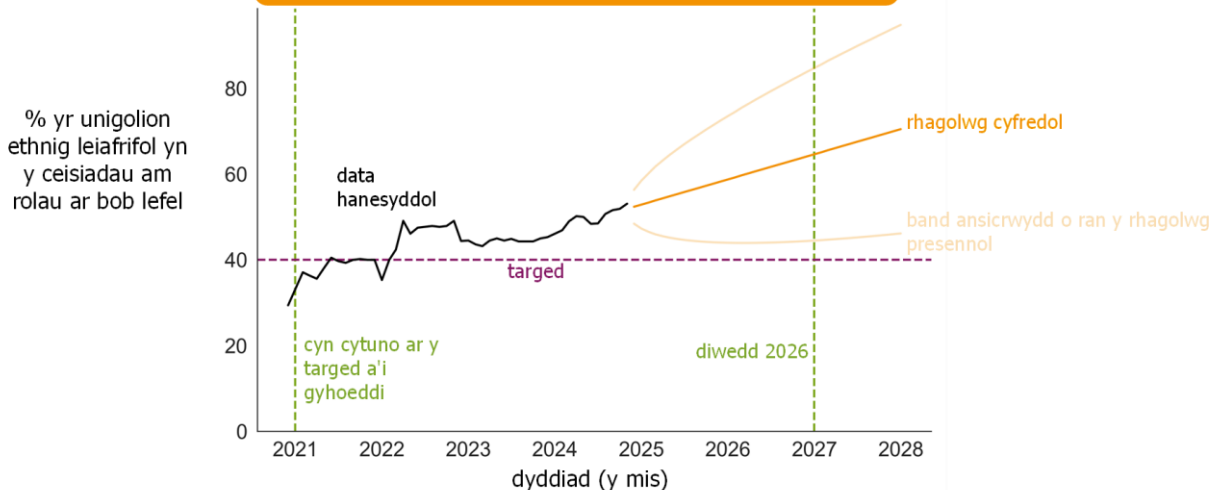
mae canran y staff L2+ o leiafrifoedd ethnig wedi sefydlogi o dan y targed



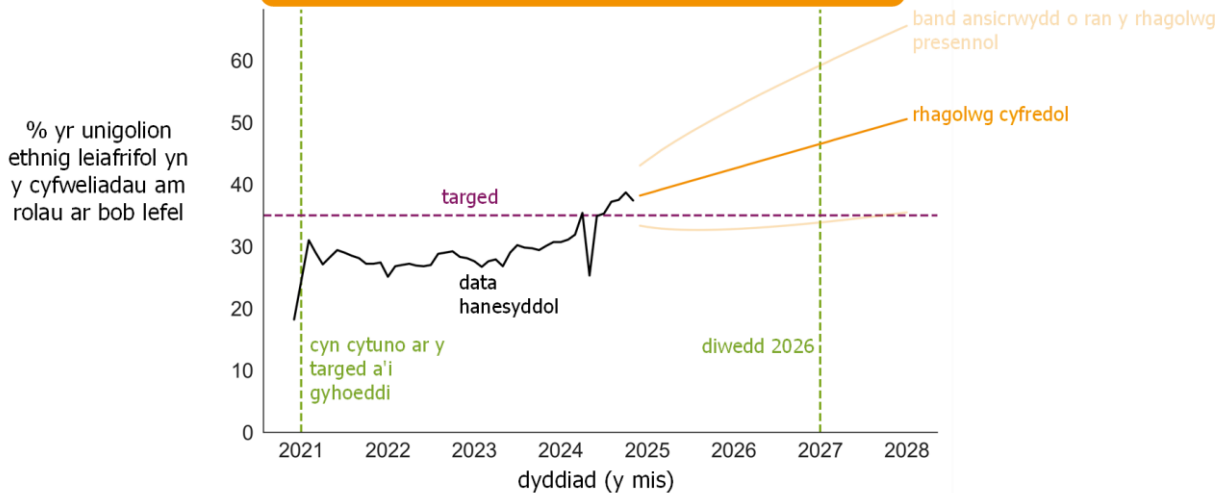
mae canran y staff L3 o leiafrifoedd ethnig wedi sefydlogi o dan y targed



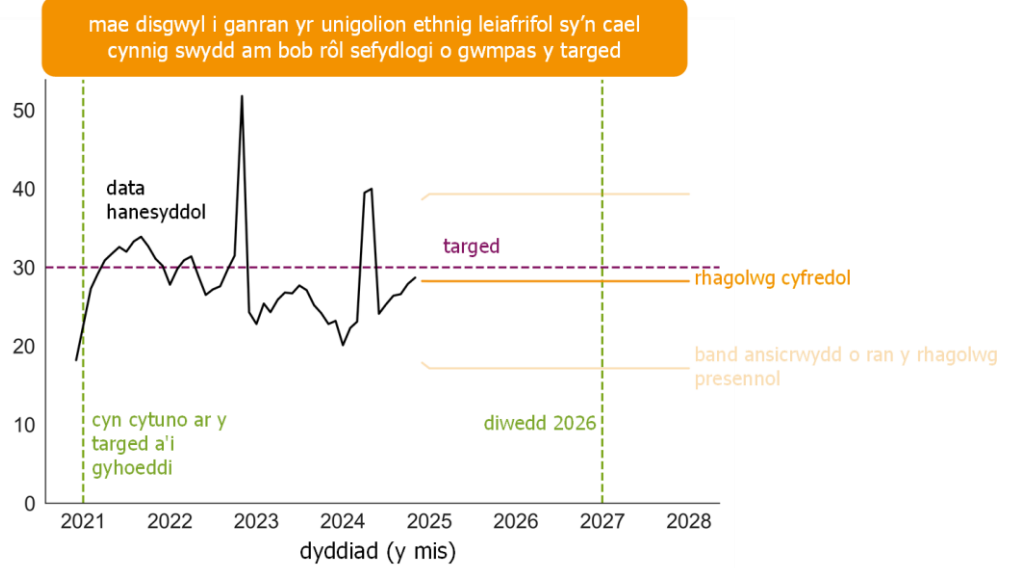
mae canran yr unigolion ethnig leiafrifol yn y ceisiadau am rolau ar bob lefel yn cynyddu y tu hwnt i'r targed



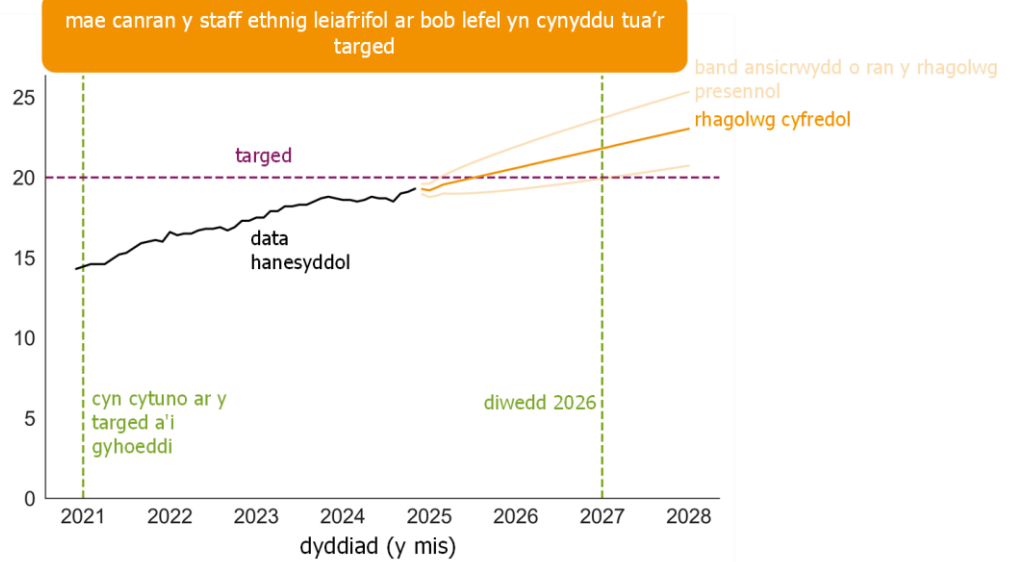
mae canran yr unigolion ethnig leiafrifol yn y cyfweiliadau am rolau ar bob lefel yn cynyddu y tu hwnt i'r targed



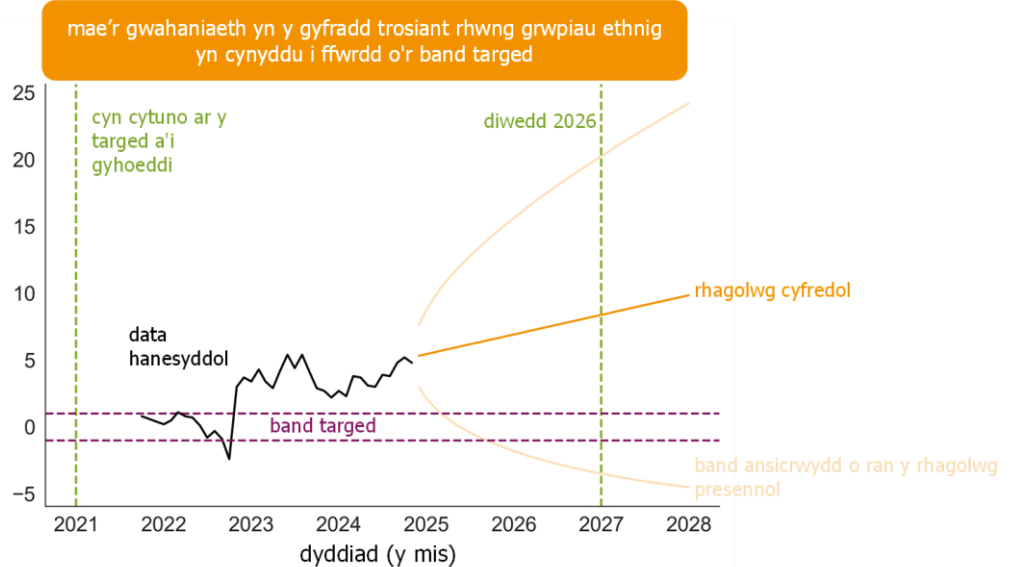
% yr unigolion ethnig leiafrifol sy'n cael cynnig swydd am rolau ar bob lefel

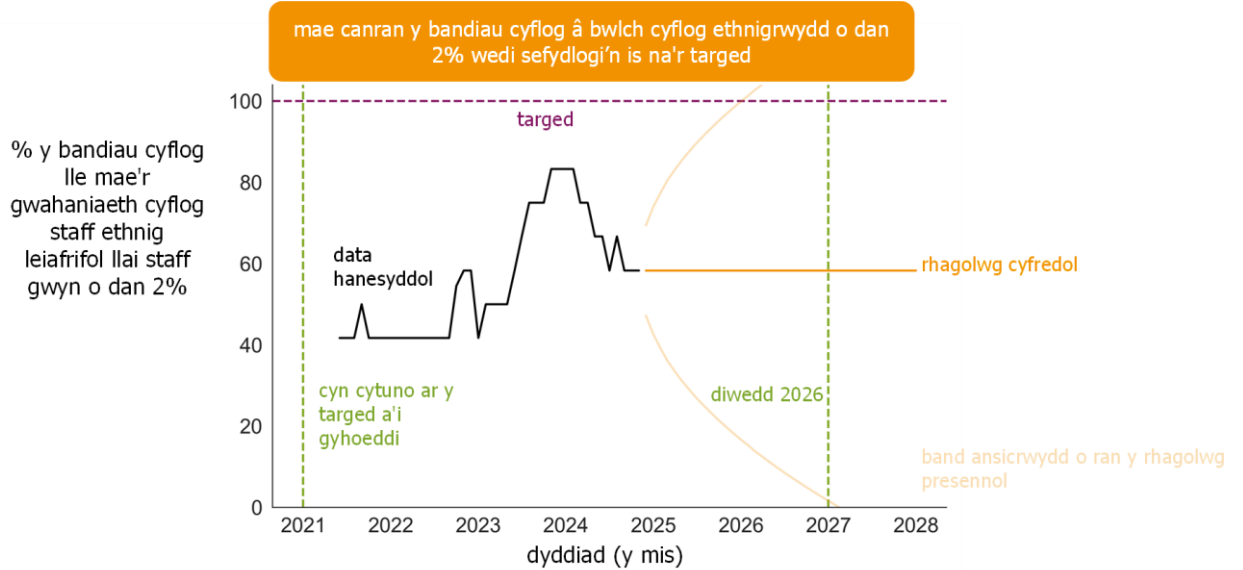
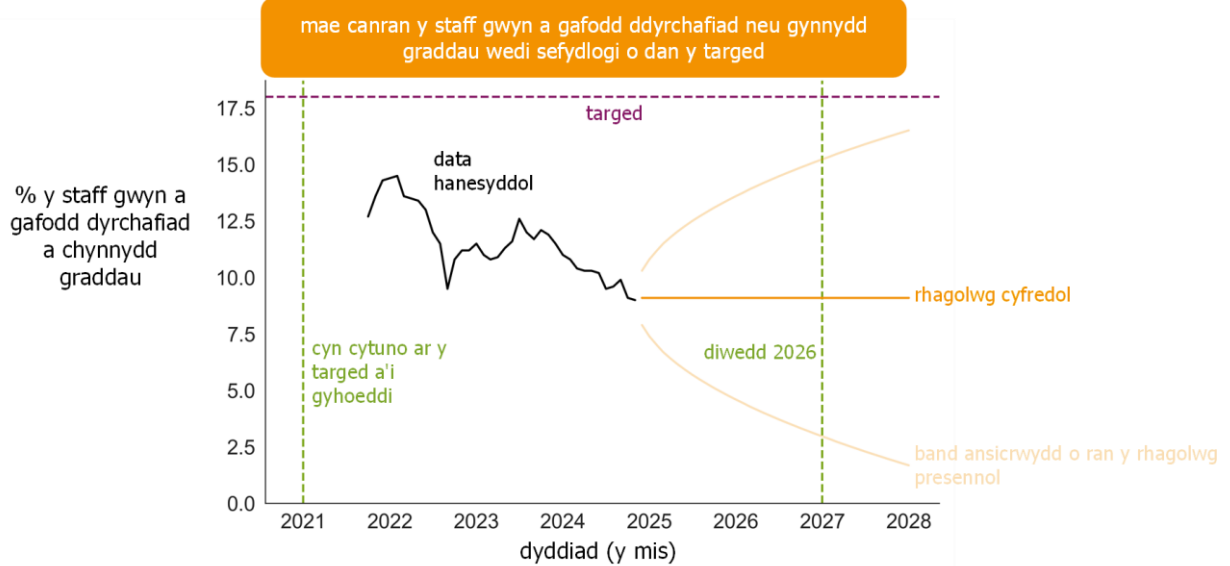
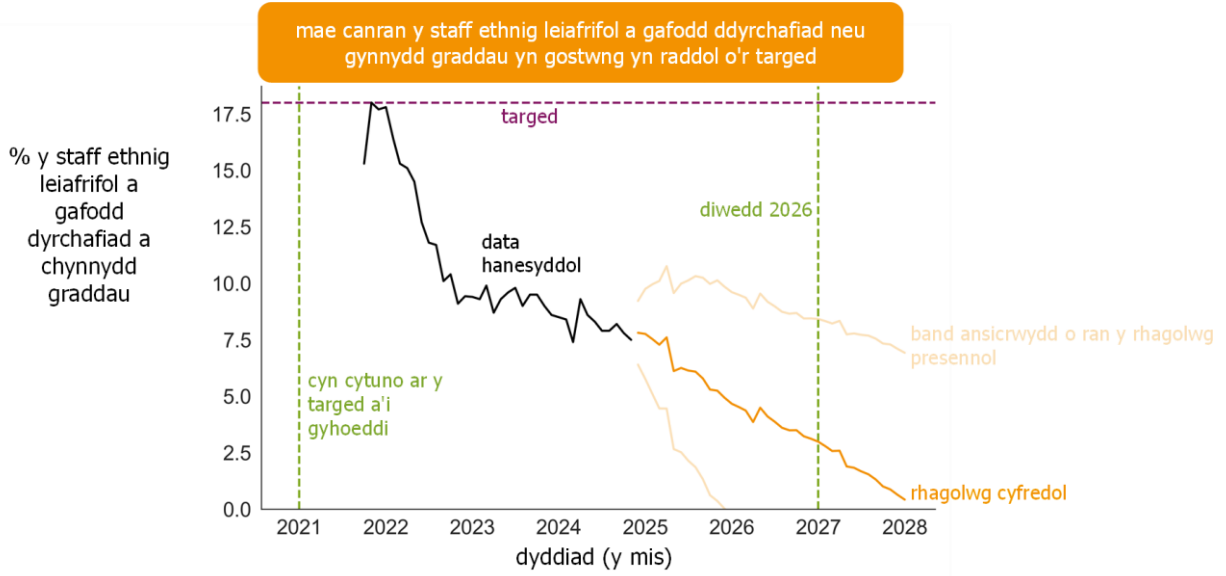


% yr unigolion ethnig leiafrifol yn y gweithlu ar bob lefel



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





E-bost: gmc@gmc-uk.org

Gwefan: 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



[instagram.com/gmcuk/](https://www.instagram.com/gmcuk/)



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



[linkd.in/gmcuk](https://www.linkedin.com/company/gmcuk/)



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

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

Wedi'i gyhoeddi Ionawr 2026

© 2026 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&IR25_W/0126