Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Targedau, cynnydd a blaenoriaethau

Cyngor Meddygol Cyffredinol

Diweddariad blynyddol ar gynnydd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant 2025 a galwadau i weithredu ar gyfer 2026

Cynnwys

Rhagair 3
Crynodeb gweithredol 5
Casgliadau 8
Cefndir ein huchelgeisiau a'n targedau 9
Ymrwymiadau â blaenoriaeth a galwadau i weithredu ar gyfer 2026 10
Galwadau i weithredu: llywodraethau ac arweinwyr systemau iechyd 10
Galwadau i weithredu ar gyfer cyrff dynodedig a darparwyr addysg lleol 11
Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr 14
Perfformiad a ragwelir 16
Cwblhau Cam 4 16
Ffocws arfaethedig ar gyfer 2026: Gweithgarwch cam 5 16
Diwylliannau hyfforddi teg 22
Mesurau hyfforddiant israddedig a sylfaenol 25
Y camau rydym yn eu cymryd 25
Mesurau mynegai hyfforddiant arbenigol 26
Rhagweld newid 26
Safbwynt y pedair gwlad 27
Rhwystrau rhag llwyddo 27
Cynllun gweithredu Diwylliannau Hyfforddi Teg 27
Cam 1: Y prif bethau i'w cyflawni a chyflawniadau 29
Cam 2: Y prif bethau i'w cyflawni a chyflawniadau 30
Gweithgarwch cam 2 (2025) 31
Datblygu a chyflawni blaenoriaethau Cam 2 33
Cynwysoldeb fel cyflogwr 39

Mae'r GMC yn elusen sydd wedi ei chofrestru yng Nghymru a Lloegr (1089278) a'r Alban (SC037750).
Mae croeso i chi gysylltu â ni yn Gymraeg. Byddwn yn ymateb yn Gymraeg, heb i hyn beri oedi.

Cynnydd yn 2025 39
Perfformiad a ragwelir 42
Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2025 42
Ffocws y dyfodol ar gyfer 2026 47
Rhaglen tegwch rheoleiddiol 50
Cynnydd yn 2025 51
Dysgu, recriwtio a datblygu 52
Data a sicrwydd 53
Datblygiadau sylweddol ychwanegol 54
Canllawiau bandio sancsiynau 54
Dadansoddiad ystadegol uwch o'r ffactorau sy'n gysylltiedig â phenderfyniadau addasrwydd i ymarfer 55
Meysydd ffocws ar gyfer 2026 56

Atodiadau

Atodiad A: Gweithio gydag eraill – cyd-destunau'r pedair gwlad 57
Atodiad B: Mesurau diwylliannau hyfforddi teg 65
Atodiad C: Mynegai byrfoddau 68
Atodiad D: Rhagolygon ystadegol cyfredol dangosyddion perfformiad allweddol 71

Rhagair

Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r cynnydd a wnaethom o ran ein hymrwymiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn 2025, ac yn tynnu sylw at ble mae angen gwneud rhagor o waith.

Mae gwahaniaethu, hiliaeth a chyfleoedd anghyfartal yn parhau i effeithio ar feddygon a myfyrwyr meddygol, gan achosi niwed i'r rhai yr effeithir arnynt a thanseilio ymdrechion i ddarparu gofal o ansawdd uchel i gleifion.

Mae pum mlynedd wedi mynd heibio ers i ni osod targedau i fynd i'r afael â rhai o'r anghydraddoldebau mwyaf hirsefydlog a dwfn ym maes gofal iechyd. Dyma ein pumed adroddiad cynnydd, ac unwaith eto gallwn adrodd ar newid ystyrlon a mesuradwy. Lle mae gwelliannau wedi cael eu gwneud, maent yn adlewyrchu ymdrech a chydweithio parhaus ar draws y system.

Rydym yn falch o adrodd am gynnydd sylweddol o ran gwella tegwch mewn atgyfeiriadau gan gyflogwyr, ac rydym yn canolbwyntio ar sicrhau bod y gwelliannau hyn yn creu newid parhaol ac yn parhau i fod yn sail i ddysgu ehangach. Rydym wedi ymrwymo o hyd i sicrhau diwylliannau hyfforddi teg, ond mae angen gweithredu cydlynol o hyd i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau sefydledig mewn addysg a hyfforddiant. Wrth sefydlu ein targedau bum mlynedd yn ôl, gwnaethom bennu amserlen hirach ar gyfer y gwaith hwn, gan gydnabod cymhlethdod yr her. Wrth i ni ddechrau ar gam nesaf y gwaith, rydym yn canolbwyntio'n benodol ar ddyfnhau ein dealltwriaeth o'r ffactorau sy'n effeithio ar degwch ar draws y llwybr addysg a hyfforddiant cyfan, gan gydnabod y gall anfantais gynnar waethygu dros amser, gan greu rhwystrau strwythurol i gamu ymlaen yn ystod gyrfa.

Mae ein data yn ein helpu i ddeall yn well sut mae anghydraddoldeb ac anfantais yn cael eu profi ar draws y gweithlu meddygol, gan gynnwys ar gyfer meddygon Du ac ethnig leiafrifol, a meddygon wedi cymhwyso'n rhyngwladol sy'n gweithio ac yn hyfforddi yn y DU.

Mae deall y gwahaniaethau hyn yn bwysig wrth i'r gweithlu meddygol esblygu a dod yn fwy amrywiol dros y blynyddoedd diwethaf. Pa bynnag dueddiadau gweithlu sy'n dod i'r amlwg, bydd meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol yn parhau i wneud cyfraniad mawr at wasanaethau iechyd ledled y DU. Mae'n hanfodol bod y rhai sy'n dewis gweithio yma yn cael cyfleoedd a phrofiadau teg drwy gydol eu gyrfaoedd.

Rydym wedi parhau i gryfhau sicrwydd tegwch ar draws ein prosesau addasrwydd i ymarfer drwy ddadansoddi'n ddyfnach a chraffu'n barhaus ar ein gwaith. Ochr yn ochr â'r adroddiad hwn, rydym yn cyhoeddi dadansoddiad o'r ffactorau sy'n ymwneud â chanlyniadau addasrwydd i ymarfer meddygon sydd â nodweddion gwarchodedig gwahanol dros y deng mlynedd diwethaf. Mae'r archwiliad manwl hwn yn rhoi cipolwg ar ganlyniadau ar wahanol gamau ym mhrosesau'r GMC a'r Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol.

Mae'r canfyddiadau'n rhoi sicrwydd pwysig mewn nifer o feysydd, ond byddwn yn parhau i brofi, cryfhau a mireinio'r mesurau diogelu a sicrwydd sy'n cefnogi tegwch ar draws ein gwaith rheoleiddio. Mae tystiolaeth a dadansoddiad fel hyn, ochr yn ochr â'r data ehangach yn yr adroddiad hwn, yn bwysig ar gyfer atebolrwydd ac ar gyfer nodi lle mae angen cymryd camau pellach.

Mae'n hanfodol bod pob sefydliad ym maes gofal iechyd yn ystyried tegwch, cynhwysiant a

Mynegai byrfoddau

diwylliant yn eu gweithleoedd eu hunain, ac rydym yn cynnal yr un safonau â'r rhai rydym yn eu disgwyl gan eraill. Rydym ar y trywydd iawn i gyrraedd ein targed eleni ar gyfer cynhwysiant y gweithlu, er ein bod yn cydnabod bod yn rhaid cynnal cynnydd, a bod heriau'n parhau, yn enwedig o ran gwella cynrychiolaeth mewn rolau uwch.

Er bod rhai o'n targedau gwreiddiol yn aeddfedu erbyn hyn, mae ein gwaith ehangach i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau. Yn gynharach eleni, ynghyd â rheoleiddwyr eraill ac Arsyllfa Hil ac Iechyd y GIG, fe wnaethom lansio egwyddorion cyffredin ar fynd i'r afael â hiliaeth a hyrwyddo cynhwysiant. Bydd y rhain yn helpu i gefnogi camau gweithredu mwy cyson i wneud gweithleoedd gofal iechyd yn fwy cynhwysol.

Mae'r adolygiad diweddar gan yr Arglwydd Mann yn atgyfnerthu pwysigrwydd y dull gweithredu cyfunol hwn. Mae ei argymhellion yn nodi'n glir y bydd cynnydd parhaol o ran mynd i'r afael â gwrthsemitiaeth a mathau eraill o hiliaeth yn dibynnu ar gyflogwyr, rheoleiddwyr a sefydliadau eraill ar draws y system iechyd yn cydweithio. Maent hefyd yn pwysleisio rôl tryloywder, atebolrwydd a dysgu ar y cyd o ran sbarduno gwelliant.

Nid yw cynnydd yn y maes hwn bob amser yn syml, yn enwedig mewn amgylchedd heriol sy'n fwyfwy pegynol. Ond mae gweithredu parhaus yn dal yn hanfodol i adeiladu gweithleoedd teg a chefnogol, ac i gefnogi cynaliadwyedd y gweithlu a gofal diogel i gleifion.

Mynegai byrfoddau

Crynodeb gweithredol

1 Dyma ein pumed adroddiad cynnydd o ran targedau a osodwyd gennym fel rheoleiddiwr a chyflogwr yn 2021. Dyma'r pedair rhaglen flaenoriaeth strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sydd wedi'u cynllunio i gyflawni'r uchelgeisiau hyn:

- Atgyfeiriadau Tecach gan Gyflogwyr
- Diwylliannau Hyfforddi Teg
- Cynwysoldeb o fewn y GMC
- Rhaglen Adolygu Tegwch Rheoleiddiol

2 Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at ein targedau a'n huchelgeisiau ar gyfer 2026 o ran Atgyfeiriadau Tecach gan Gyflogwyr. Mae'r mesurau ar gyfer Atgyfeiriadau Tecach gan Gyflogwyr yn dangos bod gwahaniaethau'n lleihau ac yn dod yn nes at ein targedau erbyn diwedd 2026. Ar gyfer Diwylliannau Hyfforddi Teg, mae'r darlun yn gymysg gyda chynnydd yn cael ei wneud mewn hyfforddiant arbenigol ond yn gwaethygu mewn hyfforddiant cynnar. Mae gan dargedau'r rhaglen hon amserlen hirach sy'n rhedeg tan 2031. Rydym wedi symud ymlaen i gam gweithredu ein rhaglen Adolygu Tegwch Rheoleiddiol ac rydym yn cyflawni ein cynlluniau i gryfhau sicrwydd tegwch. Rydym wedi parhau i wneud cynnydd ar rai elfennau o'n dyheadau fel cyflogwr cynhwysol, tra bo eraill yn parhau i fod yn heriol.

3 Eleni, rydym wedi parhau i weld gweithgarwch ar draws y system sy'n adeiladu ar y sylfaen dystiolaeth a chynnydd o flynyddoedd blaenorol. Rydym yn cydnabod bod gosod yr uchelgeisiau hyn yn sbardun ar gyfer newid. Fodd bynnag, rydym hefyd yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi bod y rhaglenni gwaith rydym ni a rhanddeiliaid eraill y system wedi'u sefydlu yn ein helpu i feithrin dealltwriaeth gliriach o'r hyn sy'n gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

4 Mae cynnydd parhaus wedi bod mewn rhai meysydd, a thystiolaeth o arwyddion cychwynnol o gynnydd mewn meysydd eraill. Yn yr un modd, fel y llynedd ar gyfer rhai o'r mesurau, mae'r cynnydd yn dal yn fwy heriol. Ni ddylai hyn ein hatal rhag nodi'r hyn rydym yn ceisio ei gyflawni. Dylai ein hatgoffa bod angen i ni gynnal yr ymrwymiad hwn yn y tymor hir os ydym am gyflawni newid parhaol.

5 Wrth adrodd ar y cynnydd diweddaraf a wnaed yn 2025, mae gennym fwy o ddata, tystiolaeth a phrofiad i fyfyrio arnynt. Rydym yn gwella eglurder a hyder yn ein casgliadau - er enghraifft, drwy gyhoeddi canlyniadau dadansoddiadau ystadegol mwy datblygedig. Rydym yn dal yn ofalus ynglŷn â'r casgliadau y gallwn ddod iddynt yn seiliedig ar y rhain, o ystyried cymhlethdod y ffactorau sy'n gallu dylanwadu ar newid a chynnydd. Fodd bynnag, rydym yn fwy sicr ynghylch y gwerth a ddisgwylir ar gyfer rhai o'r mesurau yn y cyfnod sy'n weddill o'r dyheadau a osodwn.

6 Mae ein cynnydd yn erbyn y mesurau yn dangos:

- **Atgyfeiriadau Tecach gan Gyflogwyr**: mae cynnydd parhaus ar yr holl ddangosyddion a rhagolygon atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn dangos ein bod yn disgwyl bod yn agos at gyrraedd ein targedau ddiwedd 2026.
- **Diwylliannau Hyfforddi Teg**: yn genedlaethol mae bylchau sylweddol yn parhau ar draws yr holl fesurau mynegai ac maent yn aros ar lefelau y mae angen parhau i weithredu arnynt ar draws y system. Mewn Hyfforddiant sylfaenol, rydym yn poeni am y bwlch cynyddol ym mha mor barod

Mynegai byrfoddau

yw meddygon sylfaen newydd. Mewn hyfforddiant arbenigedd ôl-raddedig, mae ein data'n dangos bod canlyniadau'n gwella i bob meddyg a'u bod yn gwella'n gyflymach ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol a meddygon ethnig leiafrifol yn y DU. Mae gennym dystiolaeth o gynnydd cyflymach fyth mewn Meddygaeth Deulu a Seiciatreg, yn enwedig mewn rhai lleoliadau hyfforddi.

- **Mesurau cyflogwyr cynhwysol**: cynnydd parhaus mewn perthynas â'r rhan fwyaf o fesurau. Rydym yn disgwyl cyrraedd ein targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu yn 2026, ond bydd cyflawni dyheadau o ran cynrychiolaeth ar lefel rheolwyr yn heriol. Rydym ar y trywydd iawn o ran trosiant a chynnydd.
- **Rhaglen Tegwch Rheoleiddiol**: gwnaethom gynnydd sylweddol yn 2025 wrth i ni symud i'r cam gweithredu, gyda phob cyfarwyddiaeth yn gweithio ar gyflawni cynlluniau gweithredu i gryfhau mesurau gwrth-ragfarn a sicrhau tegwch.

7 Ar ôl pum mlynedd, mae ein cynnydd o ran y mesurau wedi gweld newid cadarnhaol mewn rhai meysydd allweddol. Er ein bod yn cydnabod ac yn croesawu'r newid cadarnhaol a welwyd, rydym wedi parhau i fyfyrio ar lwyddiannau'r rhaglenni a'r gweithgareddau hyn a'r meysydd i'w gwella. Nodir prif feysydd cynnydd y rhaglenni hyn yn y tabl isod.

Tabl 1: Crynodeb o'r cynnydd yn 2025

Ffrwd waith	Canfyddiadau allweddol
Atgyfeiriadau Tecach gan Gyflogwyr	• Mae ein rhagolygon o ddangosyddion perfformiad allweddol (DPA) atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn parhau i awgrymu **ein bod yn disgwyl i wahaniaethau leihau ymhellach a bod yn agos at ein targed** erbyn diwedd 2026. Rydym yn cyfrifo DPA bob chwarter gan ddefnyddio cyfnod treigl o bum mlynedd i wneud gwell defnydd o'r niferoedd bach o atgyfeiriadau gan gyflogwyr. Fel y nodwyd yn flaenorol, mae'r oedi hwn yn golygu efallai na fydd effaith rhai o'r gwelliannau a roddwyd ar waith yn y system iechyd yn cael ei hadlewyrchu yn y DPA erbyn diwedd 2026. Fodd bynnag, mae'r tueddiadau yn y DPA yn parhau i fod yn galonogol. • **Mae gwaith i fynd i'r afael ag anghymesuredd mewn prosesau disgyblu yn parhau** ar draws y system iechyd. Er enghraifft, yn ystod haf 2026, fe wnaethom gyhoeddi canlyniadau ymchwil a gomisiynwyd a nododd ymyriadau sefydliadol yn gysylltiedig ag atgyfeiriadau cymesur gan gyflogwyr.
Diwylliannau Hyfforddi Teg	Yn ystod **blynyddoedd cynnar addysg a hyfforddiant meddygol**, mae ein data'n dangos patrwm sy'n gwaethygu, sy'n destun pryder. • Mae'r bwlch yn y gyfradd pasio asesiadau israddedig rhwng grwpiau gwyn ac ethnig leiafrifol wedi cynyddu 0.7 pwynt canran rhwng 2021 a 2023. Ac mae'r gwahaniaethau yn y 'parodrwydd' a adroddwyd ar gyfer meddygon F1 wedi cynyddu 4.5 pwynt canran ers 2019.

	Mewn **hyfforddiant ôl-radd**, mae arwyddion cadarnhaol o welliant ar lefel genedlaethol a thystiolaeth bod rhai arbenigeddau, gwledydd a rhanbarthau'n gwneud cynnydd cryfach fyth. **Ar gyfer graddedigion o leiafrifoedd ethnig yn y DU mewn rhaglenni hyfforddiant ôl-radd**, mae ein data'n dangos bod y bwlch ar gyfer pob un o'r tri mesur wedi lleihau'n gadarnhaol rywfaint ers 2019. Mae hyn yn cynnwys: • y **gwahaniaethau yn y cyfraddau llwyddo mewn arholiadau arbenigol yn y DU wedi gostwng 1.2 pwynt canran (gostyngiad o 10.8%), ac yn yr Alban mae'r gwahaniaeth wedi gostwng 56%** • Yn 2024, newidiodd Rhaglen Sylfaen y DU (UKFPO) y broses ar gyfer dyrannu lleoliadau F1. Roedd hyn yn gwella mynediad at leoliadau dewis cyntaf yn sylweddol i **feddygon F1 o leiafrifoedd ethnig yn y DU**, gan leihau'r bwlch rhwng meddygon F1 gwyn yn y DU **16 pwynt canran** o'i gymharu â 2023. Ar gyfer **meddygon wedi cymhwyso'n rhyngwladol mewn rhaglenni hyfforddiant ôl-radd**, mae ein data'n dangos bod y bwlch ar gyfer pob un o'r tri mesur wedi lleihau'n gadarnhaol ers 2019. Mae hyn yn cynnwys: • Gostyngiad o 18% yn y **gwahaniaeth mewn cyfraddau llwyddo mewn arholiadau arbenigol, gyda Seiciatreg yn gweld gwahaniaethau mewn cyfraddau pasio arholiadau yn gostwng 48% rhwng 2019 a 2024**
Cynwysoldeb y GMC fel cyflogwr	• Fe wnaethom gyrraedd y targed o **20% o'n gweithlu i ddod o gefndir ethnig leiafrifol** yn 2025. Fodd bynnag, mae'n annhebygol y byddwn yn cyrraedd ein targed rheoli. • Mae ein **proffil rheoli yn 14.1% o staff ethnig leiafrifol ac ar hyn o bryd yn 4.9 pwynt canran y tu ôl i'n targed interim ar gyfer 2025.** O ystyried y lefelau trosiant cymharol isel yn y grŵp hwn ochr yn ochr â'r angen i wella cyfraddau cynnig ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, nid ydym yn debygol o gyrraedd ein targed ar gyfer 2026. • Rydym wedi cyrraedd ein **targed o gael dim mwy nag 1.5 pwynt canran o wahaniaeth mewn cyfraddau trosiant** ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig (7.1%) o'i gymharu â chydweithwyr eraill (5.8%). • **Rydym ar y trywydd iawn i gyrraedd ein targed o wahaniaeth o 2% mewn cyfraddau dyrchafiad a chynnydd graddau.** Ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol, mae'n 10.9% o gymharu ag 8.6% ar gyfer cydweithwyr eraill. **Gostyngodd ein sgôr mynegai cynhwysiant yn ein harolwg pobl 0.4%** i 73.86% yn 2025. Mae'r sgôr mynegai ar gyfer cydweithwyr ethnig leiafrifol (69.17%) yn dal yn sylweddol is na chydweithwyr eraill (78.68%). • **Roedd ein sgoriau ymgysylltu â'r arolwg pobl ar gyfer lleiafrifoedd ethnig (73.4%) a chydweithwyr eraill (75.9%) yn dal i ddod yn nes at ein targed ar gyfartaledd, gyda'r bwlch bellach yn 2.5 pwynt canran.** Rydym ymhell o fewn ein targed ar hyn o bryd.

Mynegai byrfoddau

Sicrhau tegwch yn y GMC - Rhaglen Adolygu Tegwch Rheoleiddiol y GMC	• Fe wnaethom nodi a chyhoeddi 41 o benderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith (HIRD), 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 i hyrwyddo cysondeb ar draws ein swyddogaethau gwahanol. • Datblygodd pob cyfarwyddiaeth* **gynllun gweithredu sy'n canolbwyntio ar y canlynol**: **a** gwreiddio'r egwyddorion gwneud penderfyniadau rheoleiddiol **b** cryfhau mesurau sicrwydd presennol a datblygu rhai newydd ar gyfer tegwch a rhagfarn. • Fe wnaethom gynnwys **cymwyseddau penodol yn ymwneud â thegwch a gwrth-ragfarn** mewn disgrifiadau swydd ac wrth recriwtio llunwyr penderfyniadau. Fe wnaethom hefyd sefydlu ffrwd waith data a sicrwydd i ddatblygu mesurau dadansoddi, monitro, adrodd a sicrwydd allanol. • Fe wnaethom gynnal dadansoddiad ystadegol amlamryweb mawr, wedi'i adolygu gan gymheiriaid, i asesu a yw ein penderfyniadau Addasrwydd i Ymarfer am feddygon wedi bod yn gymesur. **Ni chanfu'r astudiaeth unrhyw wahaniaethau sylweddol yn y canlyniadau Addasrwydd i Ymarfer mwyaf difrifol rhwng grwpiau a ddiffinnir gan nodweddion gwarchodedig.** Canfu'r astudiaeth hefyd fod y ffactorau sy'n gysylltiedig â chanlyniadau gwahaniaethol yn tueddu i gynnwys: cael euogfarn droseddol, natur yr honiadau (e.e. yr elfen droseddol, gonestrwydd), difrifoldeb y pryderon, a ffynhonnell yr atgyfeiriad (e.e. cyflogwr, yr heddlu).

Casgliadau

8 Rydym yn cydnabod bod gosod yr uchelgeisiau hyn wedi bod yn sbardun ar gyfer newid ac rydym yn gwerthfawrogi'r rhaglenni gwaith rydym ni, a rhanddeiliaid eraill y system, wedi'u sefydlu. Mae'r rhaglenni hyn wedi sicrhau dealltwriaeth esblygol o'r hyn sy'n gweithio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau.

9 Rydym yn parhau i weld gweithgarwch sylweddol ar draws y system gofal iechyd sy'n helpu i gynnal a sbarduno cynnydd yn y mesurau hyn. Mae hefyd yn glir bod ein hymrwymiad i fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hyn yn cael ei gynnal, ac ar raddfa sy'n debygol o fod yn cyfrannu at y cynnydd a welir yn yr adroddiad hwn.

* Mae'r Gyfarwyddiaeth yn cyfeirio at wahanol adrannau yn y GMC.

10 Mae'r cynnydd a wnaed yn 2025 yn dangos rhai gwelliannau parhaus, sy'n galonogol. Wrth adrodd ar gynnydd eleni, rydym bron â chyrraedd diwedd y dyheadau cychwynnol sy'n ymwneud ag atgyfeiriadau, ein mesurau cyflogwyr, a'n rhaglen waith tegwch rheoleiddiol. Mae'r adroddiad yn dangos ein bod wedi gwneud cynnydd pellach o ran ein dyheadau a'r rhaglenni blaenoriaeth sy'n eu cefnogi.

11 Fel rydyn ni wedi'i weld mewn blynyddoedd blaenorol, mae meysydd lle nad ydyn ni wedi gweld cynnydd ar y lefel neu'r cyflymder roedden ni wedi'i obeithio. Bydd ein ffocws ar y meysydd mwy heriol hyn, fel cynrychiolaeth uwch yn y GMC, yn parhau drwy'r ymrwymiadau a wnaed yn ein strategaeth pobl fewnol newydd.

12 Rydym wedi gosod amserlen hirach i gyflawni ein huchelgeisiau Diwylliannau Hyfforddi Teg. Mae'r adroddiad hwn yn darparu tystiolaeth galonogol bod cynnydd o ran mynd i'r afael â rhai o'r bylchau wrth i ni gyrraedd hanner ffordd drwy'r gwaith hwn. Mae gweithgarwch yn parhau ar draws hyfforddiant israddedig ac ôl-raddedig ac mae ein ffocws ar fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hyn yn parhau i fod yn gryf. Mae graddfa'r ymdrechion hyn yn debygol o chwarae rhan bwysig yn y cynnydd cadarnhaol a amlygwyd yn yr adroddiad hwn.

13 Ar gyfer gweddill 2026, byddwn yn ystyried yn ofalus sut gallwn gynnal y cynnydd a wnaed dros y tymor hir. A byddwn hefyd yn asesu ble i ganolbwyntio ein sylw ar ddyheadau a blaenoriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y dyfodol.

14 Mae datblygiadau diweddar ar draws y system - gan gynnwys adolygiad yr Arglwydd Mann o wrth-semitiaeth a mathau eraill o hiliaeth yn y GIG a'r system rheoleiddio gofal iechyd, y Ddeddf Hyfforddiant Meddygol (Blaenoriaethu), a'r egwyddorion gwrth-hiliaeth traws-reoleiddiwr sy'n dod i'r amlwg - yn atgyfnerthu brys a chymhlethdod mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ym maes meddygaeth. Mae'r datblygiadau hyn yn tanlinellu pwysigrwydd bod y GMC yn parhau i adeiladu ar y cynnydd rydym eisoes wedi'i wneud, gan fyfyrio'n ofalus ar y dystiolaeth a'r ddealltwriaeth maen nhw'n eu darparu i gryfhau sut rydym yn defnyddio ein dulliau rheoleiddio i gefnogi amgylcheddau teg, cynhwysol a gwrth-hiliol.

15 At ei gilydd, mae cynnydd calonogol cyffredinol, a byddwn yn sicrhau ein bod yn cynnal momentwm wrth i rai o'r dyheadau ddod i'r casgliad arfaethedig yn 2026.

Cefndir ein huchelgeisiau a'n targedau

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

- anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyrff dynodedig ar sail ethnigrwydd a lleoliad cymhwyster meddygol sylfaenol erbyn 2026
- gwahaniaethu, anfantais, ac annhegwch mewn addysg a hyfforddiant meddygol erbyn 2031
- gwahaniaethau o fewn ein perfformiad staffio ein hunain; o ran recriwtio lleiafrifoedd ethnig; cynrychiolaeth ar draws lefelau staffio; cadw staff; datblygiad; cyflogau; a lefelau ymgysylltu gweithwyr erbyn 2026.

17 Gwnaeth ein strategaeth gorfforaethol flaenorol 2021–2025 nodi ein hymrwymiad i feithrin diwylliant o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr. Mae ein strategaeth gorfforaethol 2026-2030 yn atgyfnerthu'r ymrwymiad hwn.

Rydym yn gosod ein targedau cydraddoldeb er mwyn tynnu sylw at yr angen am weithredu ystyrlon i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hirsefydlog ac effeithiau gwahaniaethu ac anfantais ar sail hil.

18 Pan wnaethom lansio ein targedau i ddechrau yn 2021, cawsom adborth a chefnogaeth gadarnhaol gan randdeiliaid allanol. Fodd bynnag, roeddem yn cydnabod bod angen i ni wneud mwy i ystyried cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein swyddogaethau rheoleiddio ein hunain. Mewn ymateb, fe wnaethom gymryd camau i asesu a gwerthuso ein gweithgarwch rheoleiddio presennol. Fe wnaethom hefyd gynnal adolygiad manwl o'r camau rydym yn eu cymryd i ganfod a lliniaru rhagfarn a sicrhau tegwch yn ein prosesau.

Ymrwymiadau â blaenoriaeth a galwadau i weithredu ar gyfer 2026

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 ym mhedair gwlad y DU yn cyfathrebu a chydweithio 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 arweinwyr systemau iechyd a chyflogwyr yn gwreiddio gofynion gwrth-hiliaeth Safonau Staff y GIG ar draws diwylliant sefydliadol, arweinyddiaeth, prosesau'r gweithlu a threfniadau atebolrwydd, gan ganolbwyntio'n benodol ar leihau gwahaniaethau annheg mewn profiadau a chanlyniadau staff o wahanol gefndiroedd ethnig.
- Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr, yr Alban ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon, yn mandadu *Croesawu a gwerthfawrogi graddedigion meddygol rhyngwladol: canllaw i gynefino graddedigion meddygol rhyngwladol wedi'u recriwtio i'r GIG*. Mae'r rhaglen gynefino hefyd yn cynnwys ein rhaglen gynefino 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, yr 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 chyrff 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.

Mynegai byrfoddau

- Ar gyfer rheoleiddwyr y system, yn dilyn cymeradwyo *Hyrwyddo Teqwch Hiliol yn y Gweithlu ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol: Egwyddorion cyffredin ar draws rheoleiddwyr* i ddatblygu dulliau cydgysylltiedig o fynd i'r afael â hiliaeth ac anghydraddoldeb sy'n effeithio ar weithwyr iechyd a gofal proffesiynol.
- Dylai arweinwyr systemau iechyd nodi cynlluniau sefydliadol clir â therfyn amser, sy'n trosi uchelgais cenedlaethol yn gamau gweithredu lleol mesuradwy, gan gysoni'r gwaith o gyflawni egwyddorion gwrth-hiliaeth Arsyllfa Hil ac Iechyd y GIG ag argymhellion adolygiad Arglwydd Mann.
- 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 defnyddio data a gwybodaeth leol i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw anghymesuredd mewn atgyfeiriadau at y GMC a rhannu'r hyn a ddysgwyd am ddulliau effeithiol â chymheiriaid. Bod cyrff dynodedig yn ystyried sefydlu grwpiau cynghori swyddogion cyfrifol gydag aelodaeth amrywiol i sicrhau cymesuredd mewn materion disgyblu ac atgyfeirio. Bod cyrff dynodedig yn rhannu 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 cyrff dynodedig a darparwyr addysg lleol yn sicrhau bod graddedigion meddygol rhyngwladol yn cael hyfforddi cynefino strwythuredig fel y cwricwlwm yng nghanllawiau NHSE ar gyfer *Croesawu a Gwerthfawrogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol*, hyfforddiant priodol a mynediad at fentora. Ac i gyrff dynodedig a darparwyr addysg lleol feithrin amgylcheddau dysgu cynhwysol lle mae pob meddyg yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi.
- 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 gwahanol 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. A bod darparwyr addysg lleol a sefydliadau ôl-raddedig yn defnyddio data fel cwestiynau amgylchedd cynhwysol a gwahaniaethu'r arolwg hyfforddi cenedlaethol, i nodi meysydd i'w newid.
- Bod cyrff dynodedig a darparwyr addysg lleol yn parhau i flaenoriaethu tegwch wrth wneud penderfyniadau, wrth i bolisïau a phrosesau newydd gael eu datblygu a'u gwreiddio.

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

- Mae angen i golegau a chyfadrannau brenhinol meddygol, sefydliadau hyfforddiant ôl-radd, 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.
- Gofynnwn i sefydliadau addysg werthuso effaith cynlluniau peilot perthnasol a rhannu eu canfyddiadau.
- Bod sefydliadau addysg yn rhoi dysgu ac argymhellion o'n gwerthusiadau a'n hymchwil ar waith. Rydym yn annog colegau a chyfadrannau brenhinol i weithredu egwyddorion diweddar Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol ar gyfer paratoi ar gyfer arholiadau ac ar gyfer adborth crynhodol ar arholiadau.
- 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 eu polisi a'u proses recriwtio a dethol. Nodi a gwella tegwch a chydraddoldeb 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 gwarchodedig a'r rhwystrau sy'n arwain at ddeilliannau gwaeth i ddysgwyr ar y cyrion.
- Bod sefydliadau yn helpu addysgwyr i gael sgyrsiau 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 cynefino, cymorth i baratoi ar gyfer arholiadau a mentora.
- Bod y GIG ledled Cymru, Lloegr, yr Alban ac Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Ngogledd Iwerddon yn sicrhau bod adnoddau ar gael i unedau llesiant a chymorth proffesiynol. Gofynnwn hefyd fod gan y GIG fandad 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 â'i gilydd a'n bod yn ychwanegu at ymdrechion ein gilydd.

Mynegai byrfoddau

Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr



Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

19 Rydym yn parhau i ddefnyddio dau fesur perfformiad i gefnogi'r targed hwn. Mae'r mesurau hyn yn adlewyrchu natur yr her ac yn cydnabod bod cynnydd yn dibynnu ar gyrff dynodedig yn sicrhau eu hunain bod eu prosesau'n deg a heb ragfarn. Mae sicrhau gwelliant parhaus hefyd yn gofyn am sylw cydgysylltiedig gan gyflogwyr, rheoleiddwyr a phartneriaid system ehangach.

- **DPA1**: canran y cyrff dynodedig sydd wedi bod yn weithredol yn ystod y pum mlynedd diwethaf sy'n dangos tystiolaeth o anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer, naill ai yn ôl ethnigrwydd neu o ran rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol.
- **DPA2**: y gwahaniaeth mewn cyfraddau atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer gan gyflogwyr rhwng meddygon trwyddedig gwyn ac ethnig leiafrifol (DPA2a), neu rhwng meddygon a raddiodd yn y DU a meddygon a raddiodd y tu allan i'r DU (DPA2b).

Tabl 2: Mesurau 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**	**2021–2025**
DPA1: % 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%**	**2.4%**
DPA2a: Gwahaniaeth yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng meddygon ethnig leiafrifol a meddygon gwyn	**Ethnigrwydd**	**0.28%** 0.58% ethnig leiafrifol 0.30% gwyn	**0.24%** 0.50% ethnig leiafrifol 0.26% gwyn	**0.19%** 0.41% ethnig leiafrifol 0.22% gwyn	**0.13%** 0.31% ethnig leiafrifol 0.18% gwyn	**0.11%** 0.26% ethnig leiafrifol 0.15% gwyn	**0.10%** 0.24% ethnig leiafrifol 0.13% gwyn
DPA2b: Gwahaniaeth yn y cyfraddau atgyfeirio rhwng meddygon o'r DU a meddygon o'r tu allan i'r DU	**Cymhwyster Meddygol Sylfaenol**	**0.42%** 0.28% o'r DU 0.70% y tu allan i'r DU (yn cynnwys	**0.34%** 0.25% o'r DU 0.58% y tu allan i'r DU (yn cynnwys	**0.27%** 0.21% o'r DU 0.48% y tu allan i'r DU (yn cynnwys	**0.16%** 0.17% o'r DU 0.34% y tu allan i'r DU (yn cynnwys	**0.13%** 0.15% o'r DU 0.28% y tu allan i'r DU (yn cynnwys	**0.12%** 0.13% o'r DU 0.26% y tu allan i'r DU (yn cynnwys

Mynegai byrfoddau

		0.73% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.63% o'r AEE)	0.59% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.56% o'r AEE)	0.48% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.45% o'r AEE)	0.34% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.31% o'r AEE)	0.28% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.27% o'r AEE)	0.25% o raddedigion meddygol rhyngwladol a 0.26% o'r AEE)

20 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 DPA.

21 Parhaodd pob DPA ar gyfer atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr i wella yn 2025 ar gyfradd sy'n agos at yr hyn sy'n ddymunol i DPA fod yn agos at eu targed erbyn diwedd y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr (2021-2026):

- O'i gymharu â'n cyfnod meincnod cychwynnol (2016-2020), gostyngodd DPA1 3.2 pwynt canran tuag at ein targed o 0% (o 5.6% i 2.4%). Mae hyn yn golygu bod DPA1 wedi gwella 57% tuag at y targed, gan ein bod 83% o'r ffordd drwy oes y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr.
- Yn yr un modd, o'n meincnod cychwynnol, gostyngodd DPA2a a DPA2b 0.18 a 0.30 pwynt canran yn y drefn honno, tuag at ein targedau o 0% (o 0.28% i 0.10%, ac o 0.42% i 0.12%). Golyga hyn fod DPA2a a DPA2b wedi gwella 64 a 71%, yn y drefn honno, tuag at eu targed.

22 Mae'r metrigau hyn yn canolbwyntio ar anghymesuredd atgyfeiriadau gan gyflogwyr o ran ethnigrwydd a rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol. Rydym hefyd yn parhau i fonitro anghymesuredd o ran y nodweddion gwarchodedig eraill rydym yn casglu data ar eu cyfer, ar oedran, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd. Yn ddiweddar, fe wnaethom gadarnhau bod sefydliadau a oedd ag anghymesuredd o ran ethnigrwydd neu ranbarth cymhwyster meddygol sylfaenol hefyd yn anghymesur o ran nodweddion gwarchodedig eraill[*]. Mae hyn yn dangos bod ein ffocws ar degwch o ran ethnigrwydd a rhanbarth cymhwyster meddygol sylfaenol hefyd wedi bod yn debygol o arwain at newid cadarnhaol tuag at amgylcheddau gwaith mwy cynhwysol, ar draws yr ystod lawn o nodweddion gwarchodedig rydym yn eu casglu.

23 Ni ellir priodoli gwella DPA atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr i'n camau gweithredu yn y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn unig. Yn hytrach, mae gwelliant o'r fath yn debygol o ddeillio o'n gweithredoedd yng nghyd-destun y camau gweithredu niferus a roddwyd ar waith ar draws y system iechyd.

[*] https://www.gmc-uk.org/cdn/documents/fairness-in-managing-concerns-and-employer-referrals-of-doctors_pdf-115084603.pdf)

Perfformiad a ragwelir

24 Gweler Atodiad B am fanylion y rhagolygon. Ar gyfer pob DPA atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, gwnaethom baratoi rhagolwg newydd o'i lwybr cyfredol tebygol. Roedd pob DPA 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.

25 Rhagwelir y bydd canran y cyrff dynodedig sydd â thystiolaeth o anghymesuredd yn eu hatgyfeiriadau (DPA1), yn ogystal â'r gwahaniaethau mewn cyfraddau atgyfeirio rhwng grwpiau ethnig (DPA2a) a rhwng grwpiau a ddiffinnir yn ôl lleoliad cymhwyster (DPA2b), yn agos at ein targedau erbyn diwedd 2026.

Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2025

Cwblhau Cam 4

26 Gwnaethom gyflawni Cam 4 ein cynllun gweithredu rhwng mis Medi 2024 a mis Rhagfyr 2025. Mae adroddiad manwl ar weithgareddau a ddarparwyd yn 2025 ar gael yn yr adroddiad blynyddol atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr i'r Cyngor.

Ffocws arfaethedig ar gyfer 2026: Gweithgarwch cam 5

27 Wrth ddatblygu Cam 5, rydym wedi adeiladu ar y dysgu a'r mewnwelediadau a gafwyd o gamau cynharach y rhaglen. Rydym wedi adolygu lle mae ein dulliau mewnol a'n dylanwad allanol yn cael eu defnyddio orau wrth i ni nesáu at ddiwedd 2026, ac wedi ystyried sut gellir cynnal ac addasu gweithgarwch dros amser. Mae Cam 5 yn parhau i ganolbwyntio ar fentora a gofal sylfaenol, ar yr un pryd ag adlewyrchu trosglwyddiad y rhaglen tuag at gyfuno, dysgu a gwreiddio yn y tymor hwy. Mae hyn yn cydnabod trywydd calonogol y data ac yn cefnogi cynnydd parhaus ochr yn ochr â monitro gofalus, wrth i ni symud yn nes at y targed.

Cynnydd yn erbyn cynllun Cam 5

28 Cefnogi arferion da: dadansoddi a rhannu allbynnau ymchwil

- Fel rhan o Gam 4, fe wnaethom gomisiynu Work Psychology Group (WPG) i ddatblygu sylfaen dystiolaeth ar raglenni ac ymyriadau sefydliadol a allai fod yn gysylltiedig â phatrymau atgyfeirio mwy cymesur ar draws gwahanol fathau o gyrff dynodedig. Roedd y gwaith hwn yn adeiladu ar ein hymchwil gynharach *Fair to Refer?* a'i fwriad oedd cryfhau dealltwriaeth o ffactorau a allai ddylanwadu ar anghymesuredd mewn atgyfeiriadau. Yn enwedig i raddedigion meddygol rhyngwladol a meddygon du ac ethnig leiafrifol.

- Mae'r ymchwil bellach ar gael i'r cyhoedd[*]. Yn yr adroddiad, mae'r ymchwilwyr yn tynnu sylw at chwe ymyriad allweddol sy'n ymwneud â rheoli pryderon yn gymesur yn lleol, ac atgyfeiriadau cyflogwyr at y GMC. Hefyd, maent yn tynnu sylw at fanteision posibl llu o ymyriadau eraill sy'n gallu gwella'r systemau hyn yn gadarnhaol. Gyda'i gilydd, mae'r ymchwilwyr yn tynnu sylw at lawer o ymyriadau ymarferol y gall cyflogwyr eu gweithredu neu eu gwella i gefnogi gwelliant ar hyd y system ar draws y pedair gwlad.

29 Cynllun cynaliadwyedd

- Mae tîm y rhaglen wedi mynd ati i ystyried cynaliadwyedd drwy gydol y gwaith o ddatblygu a chyflawni camau olynol y rhaglen, ac mae hyn yn dal i gael ei adolygu. Bydd y cynllun cynaliadwyedd yn dod â'r gwaith hwn at ei gilydd ac yn ei ffurfioli.
- Wrth i'r rhaglen ddirwyn i ben, bydd tîm y rhaglen yn diffinio ac yn cytuno ar ddull o gynnal trosolwg priodol o ddata atgyfeirio ac ymgorffori'r hyn a ddysgwyd o'r rhaglen. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod unrhyw welliannau yn y data yn cael eu cynnal dros amser a bod monitro parhaus yn parhau i lywio dysgu a gwella ar draws y system.

30 Newidiadau i'r ffurflen atgyfeirio

- Yn ystod Cam 4, fe wnaethom fireinio a chryfhau'r cwestiynau tegwch a ddefnyddir gan swyddogion cyfrifol wrth wneud atgyfeiriadau, i gefnogi ystyriaeth fwy cyson o degwch a rhagfarn bosibl ar adeg atgyfeirio.
- Fel rhan o Gam 5, byddwn yn ehangu'r defnydd o'r cwestiynau tegwch drwy ymestyn eu defnydd i gyflogwyr nad ydynt yn swyddogion cyfrifol. Byddwn hefyd yn cynnal adolygiadau ôl-weithredu ar draws y ddau grŵp i ddeall sut mae'r cwestiynau'n cael eu defnyddio'n ymarferol ac i nodi cyfleoedd ar gyfer dysgu a mireinio.

31 Cynllun cyfathrebu

- Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu'r dull cyfathrebu ac ymgysylltu ar gyfer y flwyddyn i ddod, gan gynnwys cynllunio ar gyfer cyfathrebu yn y cyfnod cyn ac ar ôl y dyddiad targed. Mae hyn yn adlewyrchu pwysigrwydd ymgysylltu'n barhaus â chyflogwyr, a negeseuon clir a chyson i gefnogi newid parhaol y tu hwnt i oes y rhaglen.
- Bydd datblygu calendr a chynllun cyfathrebu yn nodi cynulleidfaoedd arfaethedig, negeseuon allweddol a gweithgarwch ar draws sianeli, gan ganolbwyntio ar gysondeb a chydlyniaeth. Mae'r rhaglen hefyd yn gweithio gyda chydweithwyr o'r rhaglen Diwylliannau Hyfforddi Teg i gysoni negeseuon ac ymgysylltu. Bydd adroddiad terfynol yn nodi'r cynnydd a wnaed ar y rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr ac ymrwymiad y GMC i wreiddio gwelliannau parhaol. Bydd hyn yn sail i waith parhaus i feithrin dealltwriaeth a hyder mewn prosesau addasrwydd i ymarfer a chefnogi'r gwaith parhaus o hyrwyddo nodau atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr, y tu hwnt i gyfnod y rhaglen.

[*] https://www.gmc-uk.org/cdn/documents/fairness-in-managing-concerns-and-employer-referrals-of-doctors_pdf-115084603.pdf.

32 Gofal sylfaenol

- Mae'r rhaglen yn parhau i ganolbwyntio ar ofal sylfaenol, gan gydnabod cyd-destun a heriau penodol y lleoliadau hyn. Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddeall data a thystiolaeth gofal sylfaenol yn well, i sicrhau bod gweithgarwch a chymorth yn cael eu targedu'n briodol.
- Fel rhan o Gam 5, fe wnaethom ymgysylltu â chymrawd clinigol i archwilio sut y gellir gwreiddio egwyddorion tegwch, gan gynnwys fframwaith tegwch NHS Resolution, mewn gofal sylfaenol. Bydd y gwaith hwn yn nodi cyfleoedd, heriau ac ystyriaethau ymarferol. Byddwn yn crynhoi'r gwaith hwn mewn adroddiad i lywio dysgu ac ymgysylltu yn y dyfodol ar draws y system.
- Mae'r gweithgarwch hwn yn ategu dull gweithredu pedair gwlad parhaus y rhaglen, gan gefnogi cynnydd parhaus a dysgu ar y cyd ledled y DU.

33 Mentora

- Adeiladu ar wybodaeth o *Fair to Refer?* a oedd yn tynnu sylw at sut gall dynameg grŵp ac all-grŵp ddylanwadu ar atgyfeiriadau anghymesur. Mae'r rhaglen atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr yn parhau i hyrwyddo gwerth mentora i gefnogi cynhwysiant a thegwch.
- Fel rhan o'n gweithgarwch Cam 4, hyrwyddodd ein tîm Allgymorth y pecyn cymorth mentora a ddatblygwyd gan y ffrwd waith diwylliannau hyfforddi teg yn 2023. Ymgysylltodd cynghorwyr allgymorth â chyflogwyr i nodi enghreifftiau o gynlluniau mentora sydd ar waith yn eu sefydliadau a chasglu enghreifftiau o heriau ac arferion da. Cyn i'r gweithgarwch ddechrau, roeddem yn cael, ar gyfartaledd, 1 eitem* o wybodaeth y mis am fentora. Yn ystod cyfnod y gweithgarwch, derbyniwyd 73 o eitemau gwybodaeth.
- Cawsom 22 o gyflwyniadau yn yr arolwg clyfar parhaus ar arferion da, ac mae rhai ohonynt yn cael eu datblygu'n astudiaethau achos llawn i'w rhannu.
- Clywsom amrywiaeth o wybodaeth am fentora, gan gynnwys:
  - **a** cynigir mentora i ymgynghorwyr newydd yn aml, yn ffurfiol ac yn anffurfiol - cyfeiriodd llawer o'r sefydliadau yr ymgysylltwyd â hwy at hyn fel eu hunig gynnig mentora
  - **b** mentora o chwith, trefniant strwythuredig lle mae gweithiwr iau yn rhannu ei brofiad a'i bersbectif bywyd ag uwch arweinydd i lywio dealltwriaeth, herio rhagdybiaethau, a gwella diwylliant ac ymarfer sefydliadol - mae hyn yn dal i gael ei gynnig mewn rhai sefydliadau
  - **c** mae cynlluniau mentora fel arfer yn cael eu harwain gan wirfoddolwyr, ond talodd un sefydliad am fentora i gefnogi meddygon sy'n ei chael hi'n anodd
  - **d** cyfeiriodd nifer at gynnig mentora fel ymyriad yn unig i feddygon sy'n ei chael hi'n anodd, naill ai'n fewnol neu drwy gymorth NHSE
  - **e** os oes cynllun ar waith, mae'n aml yn cael ei gynnig ar sail ad-hoc anffurfiol, gyda'r rhai sy'n cael eu mentora'n cael profiad amrywiol yn dibynnu ar y mentor

*Gallai hyn gynnwys tystiolaeth anecdotaidd, er enghraifft, ar arferion da o fewn mentora.

Mynegai byrfoddau

f prin yw'r hyfforddiant ar sut i fentora'n briodol, gyda dim ond cwpl o gyrff dynodedig yn sôn am gynnig hyfforddiant i'w mentoriaid

g dim ond ychydig o raglenni mentora a nodwyd a oedd yn cynnig cyfleoedd mentora penodol i raddedigion meddygol rhyngwladol

h roedd amser, arian ac egni yn aml yn cael eu nodi fel rhwystrau rhag gweithredu mentora.

- Mae gweithgarwch Cam 5 yn parhau i ganolbwyntio ar ddefnyddio'r wybodaeth hon i gefnogi rhaglenni mentora effeithiol a dylanwadu ar ymarfer ehangach, gan gydnabod bod mentora'n chwarae rhan wrth feithrin amgylcheddau gwaith teg.

34 Parhau â'n dull gweithredu pedair gwlad

- Mae'r rhaglen yn parhau i ddefnyddio dull pedair gwlad i gefnogi cynnydd parhaus ledled y DU, gan gydnabod gwahaniaethau mewn systemau iechyd a chyd-destunau lleol. Mae ein gweithgarwch yn parhau i ganolbwyntio ar sicrhau ein bod yn rhannu ac yn gwreiddio dysgu ac arferion da yn gyson ar draws y pedair gwlad.
- Mae ein timau Allgymorth yn parhau i gefnogi ymgysylltu ar y canlynol:

a tegwch a chynhwysiant mewn amgylcheddau gofal iechyd

b cymhwysedd diwylliannol

c darparu adborth tecach

d gwreiddio *Arfer meddygol da*.

- Mae gweithgarwch allgymorth hefyd yn parhau i ymgysylltu â swyddogion cyfrifol ynghylch tegwch prosesau lleol, gan annog camau gweithredu sy'n deg, yn gymesur ac yn amserol.

35 Rhannu'r daith a'r hyn a ddysgwyd o'r rhaglen

- Mae'r rhaglen atgyfeirio tecach gan gyflogwyr wedi esblygu o gyhoeddi adroddiad *Fair to Refer?*, gan gefnogi myfyrio ar draws y system a chamau gweithredu i wella tegwch wrth ddelio â chwynion a phrosesau atgyfeirio lleol.
- Fel rhan o Gam 5, bydd y rhaglen yn datblygu naratif sy'n dogfennu'r daith hon, gan gofnodi sut mae cysylltiadau â chyflogwyr a phartneriaid system wedi datblygu dros amser, ochr yn ochr â'r heriau a wynebir a'r cyfleoedd a nodwyd. Bydd y naratif hwn yn cefnogi dysgu ar y cyd ac yn rhoi cyd-destun ar gyfer cyfraniad y rhaglen wrth iddi nesáu at gael ei chwblhau.

36 Asesu effeithiau'r rhaglen

- Mae'r rhaglen wedi mabwysiadu dull myfyriol a chymesur o asesu effaith drwy gydol ei darpariaeth. Fe wnaethom gynnal gwerthusiad ffurfiannol* yn ystod pob cam datblygu. Roedd hyn yn ein helpu i ddysgu beth oedd yn gweithio'n dda, lle'r oedd angen i ni wneud addasiadau, a sut y dylai gweithgarwch esblygu dros amser.

*Mae gwerthuso ffurfiannol yn cyfeirio at broses barhaus o asesu rhaglen wrth iddi gael ei datblygu neu ei rhoi ar waith.

- Ar ddiwedd y rhaglen, byddwn yn gwerthuso ac yn pwyso a mesur yr hyn rydym wedi'i gyflawni. Bydd hyn yn asesu beth sydd wedi newid dros oes y rhaglen ac i ba raddau rydym wedi cyflawni'r amcanion. Byddwn hefyd yn ystyried allbynnau, canlyniadau a newidiadau ehangach i'r system. Bydd y gwerthusiad yn rhoi cyfrif credadwy a chymesur o gynnydd, gan gydnabod tueddiadau a newidiadau yn y data, a dwyn ynghyd yr hyn a ddysgwyd o weithgarwch ac ymgysylltu'r rhaglen.
- Hyd yma, mae newidiadau sylweddol wedi cael eu gwneud ar draws y system i wella tegwch, gyda thystiolaeth o'r rhain yn cael eu gwreiddio mewn gweithdrefnau lleol. Er bod cynnydd sylweddol wedi cael ei wneud, mae tegwch yn dal yn flaenoriaeth a bydd gwaith i fynd i'r afael ag anghymesuredd yn parhau i gael ei ddatblygu drwy lywodraethu parhaus a gweithgarwch gwella ar draws y system.

Diwylliannau hyfforddi teg

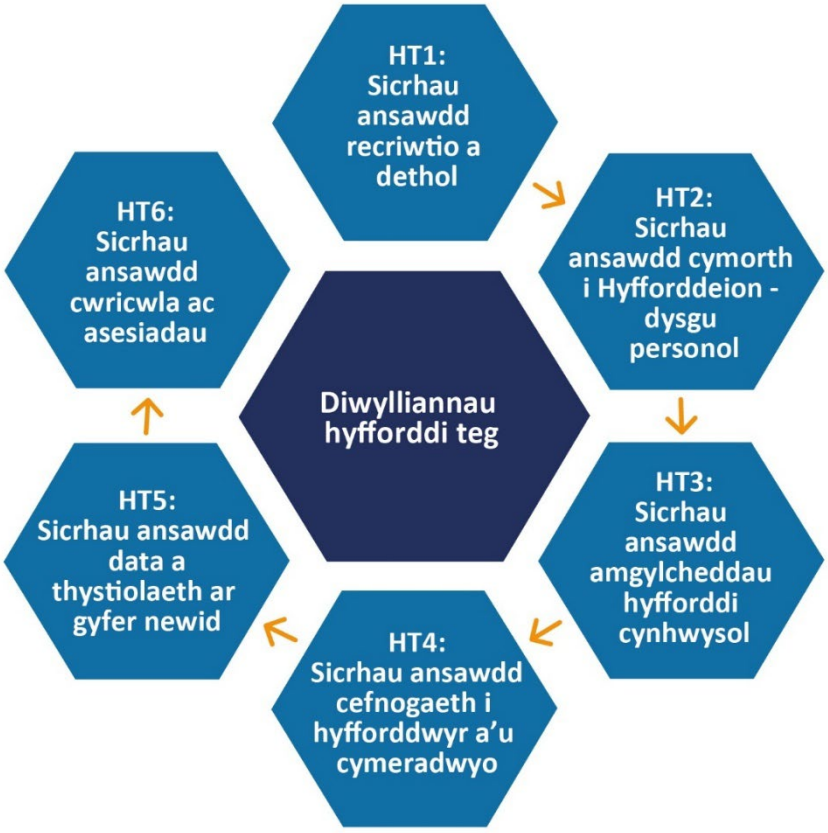


Diwylliannau hyfforddi teg

37 Yn 2021, fe wnaethom osod targed i roi sylw i'r meysydd parhaus o anghydraddoldeb mewn addysg a hyfforddiant meddygol erbyn 2031. Ein strategaeth i gyflawni'r targed hwn yw:

- dileu neu liniaru'r rhwystrau systemig a diwylliannol a amlygwyd mewn ymchwil llwybrau hyfforddi teg (2016)
- hyrwyddo mentrau y dangoswyd eu bod yn gwella'r profiad a'r deilliannau dysgu i ddysgwyr o leiafrifoedd ethnig a graddedigion o'r tu allan i'r DU, fel y nodwyd yn ymchwil *'What supported your success in training?'* (2019)
- gwreiddio'r targed yn safonau, polisïau a gweithgarwch sicrhau ansawdd y GMC a sbarduno newid ar draws y system gyfan drwy chwe ffrwd waith y Diwylliannau Hyfforddi Teg (Ffigur 1).

Ffigur 1: Chwe ffrwd waith Diwylliannau Hyfforddi Teg



38 Ein targed yw *dileu gwahaniaethu, anfantais ac annhegwch mewn addysg feddygol a hyfforddiant erbyn 2031*.

39 Fe wnaethom adrodd am y gwahaniaethau mewn hyfforddiant ôl-radd am y tro cyntaf yn 2015 ac mewn addysg israddedig yn 2021. Mae gwaith i ddeall a mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hyn wedi bod yn mynd rhagddo ers dros 10 mlynedd.

40 Rydym yn mesur ein cynnydd mewn gwahanol ffyrdd, er enghraifft drwy edrych ar:

- **dystiolaeth o newidiadau yn y byd go iawn**, gan gynnwys camau gweithredu a mentrau y disgwylir iddynt wella tegwch systemau, prosesau, agweddau ac ymddygiadau.
- **newidiadau ar draws pum mesur**, sy'n mesur newidiadau ar wahanol gamau o'r llwybr hyfforddi 10-15 mlynedd: israddedig, Blwyddyn Sylfaenol 1, ac ar gyfer hyfforddiant arbenigol craidd ac uwch; Adolygiadau Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd a chyfraddau pasio arholiadau.
- **newidiadau i'r 'prif ddangosyddion' ehangach**, fel canlyniadau recriwtio, sydd, yn ein barn ni, yn effeithio ar y pum mesur.

41 Rydym yn disgwyl y bydd yn cymryd sawl blwyddyn ac y bydd angen nifer o fentrau cyn y bydd effaith sylweddol i'w gweld ar gyfer pob un o'r pum mesur. Ar lefel genedlaethol mae bwlch sylweddol o ran cyrhaeddiad yn parhau ar draws pob mesur ac ar lefelau sy'n gofyn am weithredu arnynt ar draws y system.

42 Ers 2019, neu 2021 ar gyfer asesu israddedigion, rydym wedi gweld y newidiadau canlynol yn y mesurau:

Mesur mynegai	Cymaryddion grŵp demograffig	Blwyddyn y pwynt data diwethaf*	Newid pwynt canran (pc) ers 2019 neu 2021 ar gyfer asesu israddedig yn unig	Newid canrannol ers 2019 neu 2021 ar gyfer asesu israddedig yn unig
Asesiad israddedig†	Myfyrwyr gwyn/ethnig leiafrifol	2023	↑ 0.7pc yn fwy	24% yn fwy
Parodrwydd ar gyfer Blwyddyn Sylfaenol 1	Meddygon gwyn/o leiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio yn y DU	2025	↑ 4.5 pc yn fwy	56% yn fwy

* Blwyddyn academaidd yn dod i ben. Er enghraifft, mae 2023 yn dynodi blwyddyn academaidd 2022/2023.
†Blwyddyn academaidd 2020/2021 yw'r waelodlin ar gyfer data asesu israddedigion. Mae data ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben yn 2024 wedi'i oedi oherwydd newidiadau yn y broses drosglwyddo rhwng HESA a GMC.
Noder: Rhoddwyd y gorau i ddefnyddio'r Mesur Perfformiad Addysg (EPM) Israddedigion yn 2023 ac felly ni ellir ei olrhain mwyach. Rhwng 2019 a 2023, bu cynnydd o 0.11% pwynt yn y bwlch rhwng sgoriau EPM myfyrwyr gwyn a myfyrwyr du ac ethnig leiafrifol.

Canlyniadau anfoddhaol Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd (ARCP)	Meddygon y DU/Graddedigion Meddygol Rhyngwladol	2024	↓ Gostyngiad o 1.3pc	Gostyngiad o 12%
	Meddygon gwyn/o leiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio yn y DU		↓ Gostyngiad o 0.2pc	Gostyngiad o 8%
Mesur mynegai	**Cymaryddion grŵp demograffig**	**Blwyddyn y pwynt data diwethaf***	**Newid pwynt canran (pc) ers 2019 neu 2021 ar gyfer asesu israddedig yn unig**	**Newid canrannol ers 2019 neu 2021 ar gyfer asesu israddedig yn unig**
Arholiadau arbenigol ôl-raddedig	Meddygon y DU/Graddedigion Meddygol Rhyngwladol	2024	↓ Gostyngiad o 5.3pc	Gostyngiad o 18%
	Meddygon gwyn/o leiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio yn y DU		↓ Gostyngiad o 1.2pc	Gostyngiad o 10.8%
Amgylchedda u cynhwysol	Meddygon y DU/Graddedigion Meddygol Rhyngwladol	2025	↓ Gostyngiad o 1.9pc	Gostyngiad o 46%
	Meddygon gwyn/o leiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio yn y DU		↓ Gostyngiad o 1.8pc	Gostyngiad o 40%

43 Gweler Atodiad B a D am y data manwl o un flwyddyn i'r llall ar gyfer Diwylliannau Hyfforddi Teg.

* Blwyddyn academaidd yn dod i ben. Er enghraifft: mae 2023 yn dynodi blwyddyn academaidd 2022/2023

Mesurau hyfforddiant israddedig a sylfaenol

44 Rydym yn gweithio'n agos gyda'n timau data i adrodd ar ganlyniadau asesiadau israddedig 2024 a 2025 cyn gynted â phosibl. Bydd hyn yn ein helpu i ddeall a yw'r duedd sy'n gwaethygu a welwyd dros 3 blynedd rhwng 2021 a 2023 yn parhau. Nes bydd hwn ar gael, mae'n anodd dod i unrhyw gasgliadau pendant.

45 Ar gyfer Blwyddyn Sylfaenol 1, gwelsom y 'bwlch parodrwydd' yn gwaethygu o un flwyddyn i'r llall, sydd wedi cynyddu 4.5 pwynt canran ers 2019. Dirywiodd parodrwydd ar gyfer pob meddyg F1, ond yn anghymesur ar gyfer meddygon du ac ethnig leiafrifol. Mae cyfran yr ymatebwyr du ac ethnig leiafrifol sy'n cytuno eu bod yn teimlo'n barod wedi gostwng 12.5% dros y cyfnod hwnnw, o'i gymharu â 4.4% o ymatebwyr gwyn F1.

Y camau rydym yn eu cymryd

46 Yn ystod Cam 2 byddwn yn cryfhau ein data a'n dealltwriaeth o brofiadau a chanlyniadau mewn hyfforddiant cynnar. Byddwn hefyd yn datblygu camau gweithredu wedi'u targedu i fynd i'r afael â'r dirywiad a chefnogi gwelliant.

- Byddwn yn cyhoeddi data israddedig yn ein hadroddiadau cynnydd am y tro cyntaf ddechrau 2027. Bydd hyn yn rhoi set ddata lawer mwy i ni i weld tueddiadau ar lefel genedlaethol yn ogystal â gwahaniaethau mewn ysgolion meddygol.
- Mae ein timau Sicrwydd Ansawdd yn cryfhau gofynion ysgolion meddygol. O 2026 ymlaen, bydd angen i ysgolion ddangos y camau maen nhw'n eu cymryd i fynd i'r afael â'r bylchau mewn cyrhaeddiad.
- Bydd cymrawd clinigol o'r GMC yn archwilio'r 'bwlch parodrwydd' ar gyfer meddygon newydd o grwpiau ar y cyrion, a sut i gefnogi'r grwpiau hyn yn well. Bydd yr ymarfer hwn yn edrych ar rôl ysgolion meddygol ac ysgolion sefydledig. Cynhaliwyd cyfres o grwpiau ffocws gyda myfyrwyr, meddygon F1 ac addysgwyr ym mis Mawrth 2026 a bydd canfyddiadau'r ymchwil yn cael eu hadrodd erbyn diwedd 2026.
- Rydym yn monitro effaith proses newydd dyrannu lleoliadau F1, sydd wedi gwella mynediad at leoliadau dewisol yn sylweddol ar gyfer F1 du ac ethnig leiafrifol. Mae'r gwahaniaeth rhwng meddygon F1 gwyn o'r DU a lleiafrifoedd ethnig o'r DU sy'n cael eu dewis cyntaf o leoliad wedi lleihau 15.5% pwynt, ers cyflwyno'r gwaith monitro hwn yn 2024.
- Ym mis Ionawr 2025, buom yn trafod y bwlch parodrwydd cynyddol mewn cyfarfod gyda Chyfarwyddwyr Swyddfa Rhaglen Sylfaen y DU (UKFPO) a chynrychiolydd o'r Cyngor Ysgolion Meddygol. Fe wnaethom rannu canfyddiadau o gwestiwn arolwg hyfforddiant cenedlaethol newydd yn gofyn pam roedd meddygon yn dweud eu bod yn teimlo'n llai parod. Mae'r canfyddiadau'n awgrymu bod lleoliad anghyfarwydd yn chwarae rhan fawr. Byddwn yn parhau i weithio gydag ysgolion meddygol ac ysgolion sefydledig drwy gydol 2026 i archwilio'r achosion sylfaenol a chanfod atebion.

Mesurau mynegai hyfforddiant arbenigol

47 Rydym yn croesawu arwyddion bod y gwahaniaethau mewn profiad a chanlyniadau yn dechrau lleihau ar gyfer meddygon o leiafrifoedd ethnig yn y DU a'r rhai a gymhwysodd y tu allan i'r DU. Er bod cyflymder y newid yn arafach i feddygon o leiafrifoedd ethnig yn y DU. Nodir y canlynol:

- roedd y bwlch amgylchedd dysgu cynhwysol wedi lleihau dros 40% ar gyfer y ddau grŵp
- roedd gwahaniaethau mewn arholiadau arbenigol ôl-raddedig wedi lleihau 18% ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso dramor a 10.8% ar gyfer dysgwyr ethnig leiafrifol yn y DU.

48 Mae'n galonogol nodi bod yr holl ganlyniadau hyfforddiant arbenigol wedi gwella i bob meddyg dan hyfforddiant ers 2019 a'u bod yn gwella'n gyflymach ar gyfer meddygon du ac ethnig leiafrifol sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol ac yn y DU.

49 Ers 2019, mae cyfraddau llwyddo mewn arholiadau arbenigol wedi codi **9.1 pwynt canran** ar gyfer meddygon dan hyfforddiant sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol, **4.9 pwynt canran** ar gyfer meddygon du a lleiafrifoedd ethnig yn y DU dan hyfforddiant a **3.7 pwynt canran** ar gyfer meddygon gwyn yn y DU dan hyfforddiant.

50 Fodd bynnag, ym mlwyddyn academaidd 2023/2024, gwelsom gynnydd o ddau bwynt canran mewn cyfraddau pasio arholiadau ar gyfer graddedigion y DU o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol, heb welliant cyfatebol mewn cyfraddau pasio ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol. Roedd hyn yn gwrthdroi rhai o'r enillion cynharach.

51 Yng Ngham 2, byddwn yn canolbwyntio ar wreiddio'r gwaith sydd eisoes ar y gweill i gefnogi graddedigion o'r tu allan i'r DU, ac ehangu mentrau sy'n targedu graddedigion o'r DU.

Rhagweld newid

52 Rydym yn dal yn ymrwymedig i olrhain effaith newidiadau i'r system ar y mesurau mynegai. Ar gyfer pob mesur mynegai, rydym wedi paratoi rhagolwg ystadegol wedi'i ddiweddaru (Atodiad D).

53 Mae ein modelau rhagweld yn seiliedig ar y nifer fach o bwyntiau data sydd ar gael ac, o'r herwydd, ni all y rhan fwyaf ddarparu gwybodaeth ddibynadwy eto ynghylch a ydym ar y trywydd iawn i gyrraedd y targedau. Nid yw hyn yn golygu bod y modelau'n rhagweld yn ddibynadwy na fydd unrhyw newid.

54 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 yng nghanlyniadau'r Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd (ARCP) i raddedigion yn y DU a'r tu allan i'r DU yn troi tuag at ein targed. 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.

Safbwynt y pedair gwlad

55 Rydym yn darparu data i sefydliadau addysgol ar y bwlch cyrhaeddiad wedi'i rannu yn ôl y pedair gwlad, rhanbarth ac arbenigedd. Mae bwlch cyrhaeddiad sylweddol ar gyfer dysgwyr ethnig leiafrifol a dysgwyr wedi cymhwyso'n rhyngwladol ym mhob un o bedair gwlad y DU.

56 Mae Sefydliadau Hyfforddiant Ôl-radd ledled Cymru, Lloegr, Gogledd Iwerddon a'r Alban yn cyflwyno cynllun gweithredu sy'n disgrifio'r gwaith parhaus yn eu rhanbarth bob blwyddyn i'n timau Sicrhau Ansawdd Addysg.

57 Mae ein swyddfeydd cenedlaethol a thîm Outreach England yn darparu cymorth i gyflawni'r targedau hyfforddi teg fel yr amlinellir drwy gydol yr adroddiad hwn.

Rhwystrau rhag llwyddo

58 Ychydig o reolaeth sydd gennym dros y ffactorau y mae angen eu newid. Ac er bod tystiolaeth dda o ymrwymiad gan sefydliadau addysgol i wella canlyniadau i feddygon sydd ar y cyrion, rhaid i ni gydnabod bod llawer o rwystrau rhag newid o hyd. Mae'r sefydliadau hyn yn bodoli mewn system sydd wedi'i hymestyn o ran adnoddau, gyda llawer o flaenoriaethau sy'n cystadlu â'i gilydd ac sy'n newid.

59 Er ei fod yn gwella, mae'r diffyg tystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio yn parhau i fod yn rhwystr rhag newid, yn ogystal â rhwystrau ariannol ac amser. Mae cynlluniau peilot neu senarios ar raddfa fach lle mae nifer o fentrau'n cael eu cyflawni ar yr un pryd yn gwneud gwerthuso'n heriol. Fodd bynnag, mae tystiolaeth o ansawdd da yn hanfodol er mwyn datblygu achos busnes cryf a sicrhau buddsoddiad.

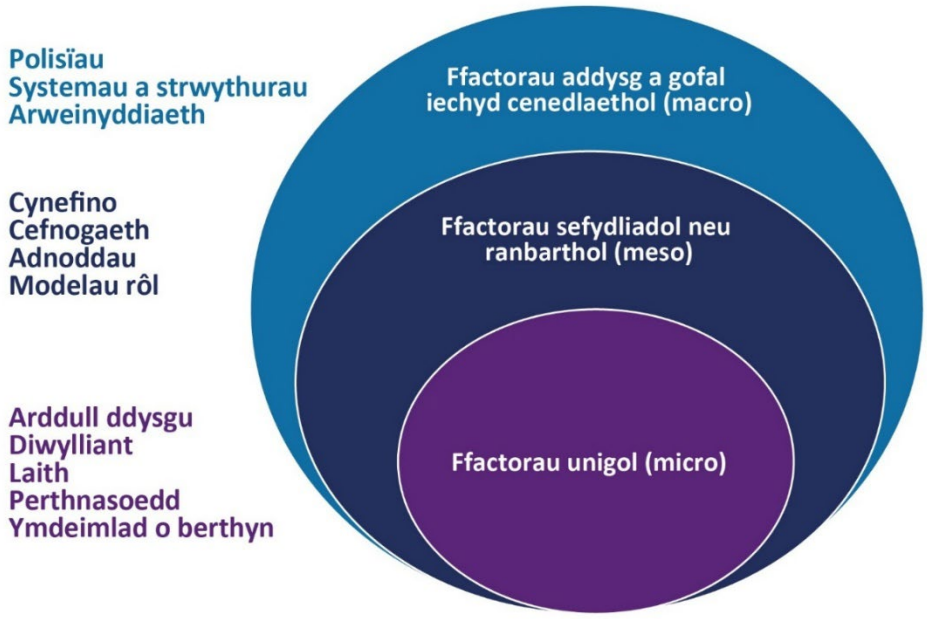
60 Gall pryderon gan sefydliadau a dysgwyr am y risg y gallai mentrau wedi'u targedu gynyddu stigma neu greu tensiwn â'r rheini sy'n cael eu heithrio droi mentrau oddi ar y cledrau. Mae angen rhagor o dystiolaeth i fynd i'r afael â'r pryderon hyn, cyflwyno'r achos dros newid, a dangos sut y gallwn sicrhau tegwch i bawb.

61 Mae newidiadau systemig a diwylliannol yn cymryd amser hir i gyfrannu at ganlyniadau mesuradwy, ac mae rhai ffactorau y tu hwnt i ddylanwad sefydliadau sy'n ymwneud ag addysg feddygol.

Cynllun gweithredu Diwylliannau Hyfforddi Teg

62 Mae Cynllun Gweithredu Diwylliannau Hyfforddi Teg wedi'i gynllunio i fynd i'r afael â'r ffactorau achos sylfaenol a nodwyd mewn ymchwil sydd, gyda'i gilydd, yn creu profiadau a chanlyniadau gwahanol (Ffigur 2).

Ffigur 2: Rhyngweithio cymhleth rhwng ffactorau sy'n cyfrannu at wahanol ganlyniadau a phrofiadau mewn addysg a hyfforddiant meddygol



63 Mae cyflawni'r raddfa hon a chymhlethdod y newid yn dibynnu ar gamau gweithredu gan lawer o randdeiliaid eraill. Gan gynnwys ein timau Sicrwydd Ansawdd, timau Polisi ac Allgymorth, yn ogystal â llawer o wahanol fathau o sefydliadau allanol.

64 Rydym wedi rhannu'r gwaith hwn yn dri cham, pob un â nodau a blaenoriaethau penodol.

Ffigur 3: Rhaglen Diwylliannau Hyfforddi Teg: tri cham

2021 – 2024 Cam 1 Sicrwydd Ansawdd a Beth sy'n gweithio?	2025 – 2028 Cam 2 Ehangu	2029 – 2031 Cam 3 Gwreiddio
Adeiladu tystiolaeth o effaith ymyriadau addawol Cynnwys Diwylliannau Hyfforddi Teg ym mhrosesau Sicrwydd Ansawdd y GMC 'Busnes fel arfer' Cynnwys Diwylliannau Hyfforddi Teg mewn sefydliadau addysgol allanol	Aeddfedu'r model Sicrwydd Ansawdd Ehangu ymyriadau effeithiol Cynnwys tegwch yn safonau'r dyfodol Gyrru amgylcheddau cynhwysol Ymyrryd yn gynharach (Ysgol Feddygol / Hyfforddiant Sylfaenol) i gael yr effaith gadarnhaol fwyaf ar leiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio yn y DU Ehangu lens cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	Gweithredu safonau newydd: disgwyliadau uwch Sicrhau y cyflawnir safonau newydd sy'n targedu tegwch Parhau i fonitro effaith

Cam 1: Y prif bethau i'w cyflawni a chyflawniadau

65 Fe wnaethom gwblhau Cam 1 ddiwedd 2024. Rydym wedi gwneud cynnydd cadarnhaol o ran gwreiddio'r targed Diwylliannau Hyfforddi Teg newydd yn ein gweithgarwch sicrwydd ansawdd o ddydd i ddydd. Ac rydym yn adeiladu sylfaen o'r hyn sy'n gweithio i ddylanwadu ar bolisïau a chynlluniau gweithredu'r dyfodol.

Adeiladu'r sylfaen dystiolaeth

- Gwnaethom gyhoeddi tri gwerthusiad o ymyriadau peilot sy'n dangos y gellir gwella canlyniadau i raddedigion nad ydynt o'r DU gydag ymyriadau wedi'u targedu. A dangos y gall agweddau, credoau ac ymddygiadau newid drwy godi ymwybyddiaeth o annhegwch, agwedd dosturiol at oruchwyliaeth, a mentora.

a Hyfforddiant a chymorth i addysgwyr

b Cymorth gan gymheiriaid a mentora

c Gwell paratoi a chefnogaeth ar gyfer arholiadau

- Rydym yn dysgu o waith ymchwil a gwerthuso ehangach, gan gynnwys:

d *Trosolwg a gwerthusiad o rôl hyrwyddwr cyrhaeddiad gwahaniaethol yn ysgol meddygon teulu Gogledd-orllewin Lloegr*

e *Iaith cymhwyster meddygol sylfaenol a chyrhaeddiad gwahaniaethol arholiad MRCGP: astudiaeth arsylwi*

f *Gwneud y gorau o'r rhaglenni cymorth proffesiynol presennol ar gyfer meddygon: Dull cyd-ddylunio cyfranogol a gwerthuso realaidd (RESTORE 2)* - cyllid a dyfarniadau NIHR.

- Fe wnaethom gyhoeddi mewnwelediadau dyfnach o'n data a thynnu sylw at ymyriadau addawol yn *Mynd i'r afael ag anfantais mewn addysg feddygol*.
- Fe wnaethom greu Pecyn cymorth mentora i gefnogi unrhyw un sy'n sefydlu cynllun mentora.

Gwreiddio Diwylliannau Hyfforddi Teg yn nhimau'r GMC Busnes fel Arfer a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd Sicrwydd Ansawdd presennol.

66 Mae tîm y Diwylliannau Hyfforddi Teg wedi cyd-greu cynlluniau gweithredu ar lefel tîm i olrhain yr hyn sydd i'w gyflawni dan arweiniad timau'r GMC sy'n cyfrannu at darged y Diwylliannau Hyfforddi Teg. Rydym yn cynnal cyfarfodydd rheolaidd i drafod cynnydd, nodi mentrau newydd, a rhannu gwybodaeth.

67 Nododd ein timau amrywiaeth o gyfleoedd i gryfhau ein gwaith sicrwydd ansawdd o sefydliadau addysgol, o ran y safonau presennol ar gyfer addysg a hyfforddiant:

- cynlluniau gweithredu sefydliadol a chyfarfodydd blynyddol
- canllawiau wedi'u diweddaru ar gyfer colegau a chyfadrannau o asesiad effaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a gyhoeddwyd
- canllawiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u diweddaru ar gyfer Deoniaid ôl-raddedig
- cyd-gadeirio'r GMC a'r grŵp Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol sy'n canolbwyntio ar wella tegwch recriwtio i hyfforddiant arbenigol.

Cam 2: Y prif bethau i'w cyflawni a chyflawniadau

68 Nodau allweddol y cam hwn yw:

- datblygu a dyfnhau'r prosesau sicrwydd ansawdd sydd newydd eu sefydlu sy'n ymwneud â hyfforddiant teg
- parhau i wella canlyniadau i ddysgwyr o leiafrifoedd ethnig sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol ac sydd wedi graddio yn y DU, drwy ehangu'r broses o fabwysiadu ymyriadau ar sail tystiolaeth

- ymgorffori tegwch yn y genhedlaeth nesaf o safonau addysgol
- cynyddu gweithgarwch sicrwydd ansawdd sy'n targedu gwahaniaethu a rhagfarn mewn amgylcheddau dysgu unigol
- gwella profiad meddygon Sylfaen sydd newydd gymhwyso a chynyddu cyflymder y newid yn sylweddol ar gyfer meddygon o leiafrifoedd ethnig sydd wedi graddio yn y DU, drwy ymyriadau cynharach yn ystod hyfforddiant ysgol feddygol a sylfaenol
- ystyried effeithiau cynyddol gwahaniaethu ac anfantais ehangach ar ein grwpiau blaenoriaeth. Yn benodol, rôl anabledd, y dangoswyd ei bod y rhagfynegydd cryfaf o ganlyniadau ar ôl cymhwyster meddygol sylfaenol ac ethnigrwydd.

Gweithgarwch cam 2 (2025)

69 Yn 2025, fe wnaethom ganolbwyntio ar werthuso effaith Cam 1, gan ddefnyddio hyn i gynllunio a blaenoriaethu Cam 2.

Gwerthuso gweithgarwch Cam 1

Yw'r dystiolaeth gynyddol o 'beth sy'n gweithio' yn gwneud gwahaniaeth?

70 Mae dadansoddiad o gynlluniau gweithredu a gyflwynwyd gan sefydliadau hyfforddiant ôl-radd a cholegau a chyfadrannau brenhinol meddygol yn 2022 a 2023 yn awgrymu bod llawer yn cyfeirio adnoddau at fentrau sydd â thystiolaeth gynyddol.

71 O'r 17 cynllun gweithredu gan sefydliadau hyfforddiant ôl-radd:

- mae 12 yn gweithio ar hyfforddiant wedi'i dargedu i addysgwyr
- mae 6 yn gweithio ar broses gynefino uwch ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol, gan gynnwys NHSE yn cyhoeddi *Croesawu a gwerthfawrogi graddedigion meddygol rhyngwladol*
- mae 6 yn gweithio ar baratoi a chefnogi arholiadau yn well
- mae 10 yn gweithio ar gynlluniau mentora.

72 O 23 cynllun gweithredu gan golegau a chyfadrannau brenhinol:

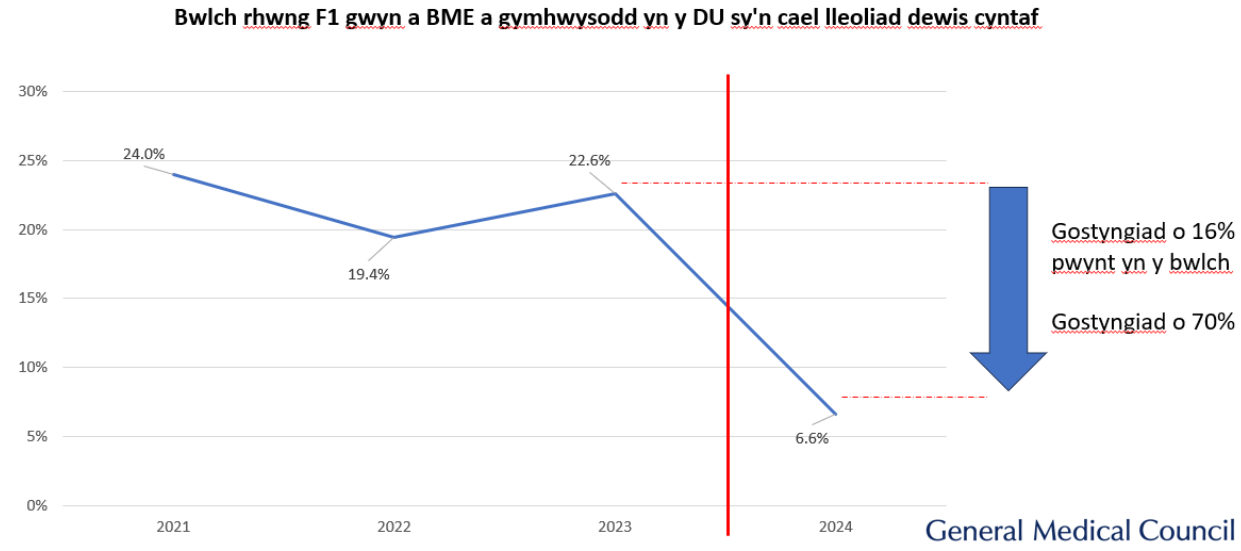
- mae 14 yn datblygu hyfforddiant wedi'i dargedu ar gyfer addysgwyr/arholwyr
- mae 2 yn gweithio ar broses gynefino uwch ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol
- mae 12 yn datblygu camau paratoi a chefnogi arholiadau yn well
- mae 9 yn datblygu cynlluniau mentora.

Yw newidiadau i brosesau recriwtio a dethol wedi gwneud gwahaniaeth?

73 Recriwtio i hyfforddiant sylfaenol

- Yn 2024, rhoddodd Swyddfa Rhaglen Sylfaen y DU (UKFPO) (sy'n gweithredu ar ran y pedwar corff statudol) broses newydd ar waith ar gyfer dyrannu lleoliadau.
- Mae ein dadansoddiad data yn dangos gwelliant sylweddol o ran mynediad at leoliad dewis cyntaf ar gyfer meddygon F1 o leiafrifoedd ethnig yn 2024, fel y dangosir ar Siart 1. Gostyngiad o 70% ar y gwahaniaeth o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.
- Y gobaith yw y bydd mynediad teg at leoliadau o'u dewis yn arwain at fanteision. Amlygodd ymchwil i achosion y bwlch cyrhaeddiad mewn arholiadau arbenigol fod diffyg dewis mewn amgylchedd hyfforddi a symud oddi wrth deulu a ffrindiau yn ffactorau arwyddocaol.

Siart 1: Gwahaniaeth yng nghanran y meddygon sylfaen gwyn ac ethnig leiafrifol sydd wedi cymhwyso yn y DU sy'n cael y lleoliad o'u dewis 2021 i 2024



74 Recriwtio a dethol arbenigol

- Yn 2022, sefydlwyd gweithgor oes fer ar y cyd gan y GMC a Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb canlyniadau wrth recriwtio ar gyfer arbenigeddau. Datblygodd y grŵp set o egwyddorion a thempled newydd ar gyfer manylebau unigolion.
- Mae manylebau unigolion diwygiedig wedi'u cyhoeddi ar gyfer hyfforddiant arbenigedd craidd, i'r rhai sy'n dechrau ym mis Awst 2025 a'r rhai sy'n dechrau ar hyfforddiant arbenigedd uwch ym mis Awst 2026.
- Yn 2026, byddwn yn dadansoddi'r data recriwtio i weld a yw'r newidiadau wedi cael unrhyw effaith ar ganlyniadau'r gwahanol grwpiau. Ac rydyn ni'n cynnwys gweithgarwch y gweithgor ym mhrosesau Busnes Fel Arfer i wneud yn siŵr ei fod yn cael ei wreiddio yn safonau a pholisïau'r dyfodol.

Datblygu a chyflawni blaenoriaethau Cam 2

Aeddfedu'r model Sicrwydd Ansawdd

75 Ddiwedd 2025, fe wnaethom gynnal adolygiad o'r cyfathrebu a'r ymgysylltu mewnol ynghylch Diwylliannau Hyfforddi Teg. Gofynnwyd i'n timau Sicrwydd Ansawdd pa mor hyderus roeddent yn teimlo wrth gasglu cynlluniau gweithredu Diwylliannau Hyfforddi Teg gan sefydliadau addysgol, gan ddefnyddio data Diwylliannau Hyfforddi Teg a'u defnyddio fel adnodd i sbarduno newid. Fe wnaethom hefyd ymgynghori â'r Comisiwn Ansawdd Gofal ynghylch sut maen nhw wedi cefnogi timau i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu prosesau sicrwydd ansawdd.

76 O ganlyniad, rydym yn cymryd camau i adnewyddu ein deunyddiau hyfforddi a'n dogfennau proses. Mae hyn yn cynnwys gweithdy Diwylliannau Hyfforddi Teg blynyddol i'r holl gydweithwyr Sicrwydd Ansawdd cyn eu cyfarfodydd Sicrwydd Ansawdd blynyddol gyda rhanddeiliaid allanol. Byddwn hefyd yn ystyried amrywiaeth o opsiynau eraill yn ystod 2026, fel defnyddio cymdeithion y GMC sydd ag arbenigedd ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn meysydd allweddol.

77 Ar ôl sefydlu'r cynlluniau gweithredu yng Ngham 1, rydym yn edrych ar gyfleoedd i gynyddu eu heffaith. Dechreuodd y tîm Datblygu Addysg Feddygol gynnal cyfarfodydd Diwylliannau Hyfforddi Teg pwrpasol gyda cholegau yn 2025 i drafod cynnydd camau gweithredu, sydd wedi cael derbyniad cadarnhaol.

78 Yn 2026, rydyn ni'n bwriadu adnewyddu ein 'gofynion' gan sefydliadau, gan gynnwys gofyn i golegau ddweud wrthym am y strwythurau llywodraethu sy'n ymwneud â Diwylliannau Hyfforddi Teg a sut maen nhw'n rhoi canllawiau Academi Colegau Meddygol Brenhinol Cymru (AoMRC) ar waith gyda'r nod o leihau'r bwlch cyrhaeddiad:

- Egwyddorion i baratoi ar gyfer arholiadau, adborth a chefnogaeth i ymgeiswyr fynd i'r afael â'r bwlch dyfarnu
- Adborth i ymgeiswyr yn dilyn arholiad crynodol.

79 Byddwn yn rhoi data i sefydliadau addysgol sy'n dangos tueddiadau'r bwlch cyrhaeddiad 10 mlynedd fel y gellir adolygu effaith eu cynlluniau gweithredu fel rhan o'r cyfarfodydd blynyddol.

80 Mae ein tîm Sicrhau Ansawdd – Monitro a Gwella* yn adnewyddu eu canllawiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gweithredol i gynnwys astudiaethau achos uwch sy'n deillio o'n gwerthusiadau cyhoeddedig.

Ehangu 'beth sy'n gweithio' ar draws arbenigeddau a rhanbarthau

81 Rydym wedi comisiynu ymchwil newydd i'w chyhoeddi yn 2026. Bydd yr ymchwil hon yn edrych ar raglenni hyfforddi sy'n llwyddo i leihau'r bwlch cyrhaeddiad mewn arholiadau arbenigol i

*Mae ein tîm Sicrhau Ansawdd - Monitro a Gwella (QAMI) yn goruchwylio addysg a hyfforddiant meddygol ledled y DU.

ddysgwyr o'r tu allan i'r DU. Bwriadwn gomisiynu darn ategol sy'n canolbwyntio ar raglenni lle mae graddedigion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn y DU yn ffynnu yn 2026/2027.

82 Nodwn arbenigeddau a rhanbarthau sy'n darparu gwelliannau mesuradwy i ganlyniadau arholiadau arbenigol y tu hwnt i'r hyn y gellir ei weld yn genedlaethol rhwng 2019 a 2024.

83 Ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso y tu allan i'r DU

- Gostyngodd Seiciatreg, llawfeddygaeth graidd a meddygaeth deulu y bwlch cyrhaeddiad arholiadau o 48%, 55% ac 20% yn y drefn honno.
- Mae Addysg a Gwella Iechyd Cymru ac NHSE - Dwyrain Lloegr wedi lleihau'r bwlch cyrhaeddiad mewn arholiadau o 35% a 30% yn y drefn honno.

84 Ar gyfer dysgwyr o leiafrifoedd ethnig yn y DU

- Mae GIG yr Alban, NHSE - Dwyrain Canolbarth Lloegr ac NHSE - Gogledd-orllewin Lloegr wedi lleihau'r bwlch cyrhaeddiad mewn arholiadau o 56%, 45% a 32% yn y drefn honno.

85 Rydym wedi mynd ati'n frwd i hyrwyddo ein cynlluniau blaenoriaeth ar draws y pedair gwlad drwy nifer o sianeli. Sef mentora, cefnogaeth i addysgwyr, gwell cyfnod cynefino i raddedigion o'r tu allan i'r DU, a chymorth wedi'i dargedu i baratoi ar gyfer asesiadau pwysig.

86 Mae timau ar draws ein cyfarwyddiaeth Addysg a Safonau yn hyrwyddo'r mentrau hyn mewn cynadleddau a digwyddiadau, mewn trafodaethau rheolaidd gyda sefydliadau hyfforddi ar eu cynlluniau gweithredu, a thrwy ganllawiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a fydd yn cael eu cyhoeddi ddechrau 2026. Rydym wedi gwneud y canlynol:

- cyhoeddi blog yn hyrwyddo'r ymchwil gwerthuso o Gam 1 - a hyrwyddwyd i dros 400,000 o feddygon drwy e-gylchlythyr newyddion y GMC i feddygon.
- rhoi cyflwyniad ar fentora i fforwm meddygon sydd wedi ymddeol Cymdeithas Feddygol Prydain ac yn hyrwyddo'r pecyn cymorth mentora eto ar Ddiwrnod Mentora Cenedlaethol

87 Mae swyddfeydd allanol a chenedlaethol yn hyrwyddo ymyriadau allweddol ac yn darparu sesiynau hyfforddi gan gynnwys:

- *Cefnogi gweithlu amlddiwylliannol - gweithdy i oruchwylwyr* sy'n cefnogi addysgwyr i gynnig gwell cefnogaeth i raddedigion meddygol rhyngwladol a datblygu sgiliau cyfathrebu trawsddiwylliannol.
- *Adborth tecach i addysgwyr.*

Dylanwadu ar ddatblygu safonau newydd addysg a hyfforddiant

88 Drwy gydol 2025 rydyn ni wedi bod wrthi'n ymgysylltu â dyfodol newydd y rhaglen addysg a datblygiad gyrfa i sicrhau bod Diwylliannau Hyfforddi Teg yn cael eu gwreiddio o'r dechrau.

- Mae diwylliannau hyfforddi teg wedi'u mabwysiadu fel egwyddor dylunio allweddol y rhaglen.
- Rydym yn cwrdd yn rheolaidd ag arweinwyr prosiectau a ffrydiau gwaith i drafod 'gofynion Diwylliannau Hyfforddi Teg' ac i sicrhau bod yr ymchwil ehangach a gwerthusiadau Cam 1 yn bwydo i'r cam casglu tystiolaeth.

89 Yn 2025, roedd ein digwyddiad blynyddol Diwylliannau Hyfforddi Teg, sef 'rhannu arferion da', yn canolbwyntio ar ofyn i randdeiliaid sut beth fyddai hyfforddiant teg yn y dyfodol. Gan ddefnyddio arbenigedd bron i 50 o arbenigwyr gweithredol ac addysgol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o ysgolion meddygol, sefydliadau hyfforddi ôl-radd, colegau a chyfadrannau brenhinol meddygol a chyflogwyr.

Hybu amgylcheddau dysgu cynhwysol

90 Yng Ngham 1, fe wnaethom gyflwyno cwestiynau newydd i'r arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol i ddadansoddi hyd a lled yr ymddygiad gwahaniaethol yn y gweithle. Roedd y dadansoddiad hwn yn rhoi cipolwg newydd ar ymddygiad amhroffesiynol mewn rhai amgylcheddau gofal iechyd. Dangosodd fod rhywedd, ethnigrwydd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol a statws anabledd yn effeithio ar brofiad meddygon dan hyfforddiant.

91 Yn 2025, fe wnaethom ddechrau gweithio gyda'n timau sicrwydd ansawdd a data i ddatblygu mecanwaith newydd ar gyfer defnyddio canlyniadau'r arolwg i dargedu gwell sicrwydd ansawdd ar gyfer y lleoliadau sy'n perfformio waethaf. Bydd y gwaith hwn yn cael ei gwblhau yn 2026.

92 Gwnaethom recriwtio cymrawd clinigol o'r GMC i wneud adolygiad o fyfyrwyr meddygol a fynegodd bryderon wrth fod ar leoliad clinigol, a'r polisïau a'r prosesau. Nododd yr adolygiad sawl rhwystr i fyfyrwyr rhag adrodd, fel statws cyflogaeth myfyrwyr a'r lleoliadau tymor byr.

93 Mae ein tîm Sicrhau Ansawdd - Monitro a Gwella yn gweithio gyda sefydliadau hyfforddi ôl-radd i wella canllawiau ar amrywiaeth aelodaeth paneli'r Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd wrth wneud argymhellion pwysig. Fe wnaethom gyflwyno cynnig i ddiweddaru canllawiau'r Canllaw Aur ar baneli Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd sydd i fod i gael eu hadnewyddu yn 2026.

94 Mae ein timau Allgymorth a swyddfeydd cenedlaethol yn darparu amrywiaeth o hyfforddiant i wella diwylliannau yn y gweithle, gan gynnwys hyrwyddo mentrau allweddol fel mentora a gwell cynefino i raddedigion meddygol rhyngwladol. Mae ganddynt raglen waith benodol i fynd i'r afael â gwahaniaethu mewn amgylcheddau gwaith a dysgu, sy'n cael ei darparu ar draws y pedair gwlad. Mae'r camau gweithredu'n cynnwys y canlynol:

- cyflwyno mewn 22 o gynadleddau cenedlaethol, gan gyrraedd bron i 3,000 o gynadleddwyr,
- darparu amrywiaeth o sesiynau ar ddiwylliannau cadarnhaol, gwahaniaethu ar sail rhyw a chefnogi dysgwyr i dros 1,300 o addysgwyr yn ogystal â meddygon dan hyfforddiant.
- cydweithio â Llywodraeth yr Alban ac eraill i ddatblygu cynllun gweithredu diwylliannau gwaith teg ar gyfer yr Alban.

Ymyrryd yn gynharach i wella deilliannau ar gyfer dysgwyr ethnig leiafrifol sydd wedi cymhwyso yn y DU: ffocws ar ysgolion meddygol a hyfforddiant sylfaenol

95 Fe wnaethom recriwtio cymrawd clinigol ym mis Awst 2025 i gynnal ymchwil i ddeall y gwahaniaeth o ran teimlo'n barod ar gyfer F1 rhwng meddygon du a lleiafrifoedd ethnig a meddygon gwyn yn y DU. Ac, yn bwysig, deall pam mae'r bwlch hwn yn ehangu o un flwyddyn

i'r llall. Cynhaliwyd 11 grŵp ffocws gyda 61 o fyfyrwyr meddygol, meddygon sydd newydd gymhwyso ac addysgwyr ym mis Mawrth 2026.

96 Mae'r ymchwil hon yn adeiladu ar ganfyddiadau o gwestiwn arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol newydd a gyflwynwyd yn 2023, gan ofyn i'r rheini sy'n dweud nad ydynt yn teimlo'n barod i ddewis o restr o resymau posibl pam. Dyma ganfyddiadau'r astudiaeth:

- Dewisodd 41% 'gwybodaeth brin am realiti gweithio fel meddyg sylfaen o ddydd i ddydd'
- Dewisodd 30% 'gweithio mewn math gwahanol o ysbyty neu system iechyd'
- Dewisodd 18.25% amrywiaeth o ffactorau eraill gan gynnwys adleoli daearyddol, symud oddi wrth rwydweithiau cymorth a hyfforddiant annigonol ar systemau TG a'r gwaith papur/dogfennau sydd eu hangen fel F1.

97 Cynlluniau gweithredu a data israddedig: Yn 2026, bydd ein tîm data yn cyhoeddi data israddedig yn ôl nodweddion gwarchodedig. A bydd ein tîm Sicrhau Ansawdd - Monitro a Gwella'n cryfhau beth mae ysgolion meddygol yn gofyn amdano, gan ddisodli'r dull presennol o adrodd ar fentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant â chynllun gweithredu llawn.

Edrych yn ehangach ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

98 Gwnaethom gyhoeddi dau bapur a adolygwyd gan gymheiriaid yn cyflwyno dadansoddiad amryw o elfennau dan arweiniad Dr Ricky Ellis. Mae'r rhain yn edrych ar y berthynas rhwng ystod eang o wahaniaethau cymdeithasol-demograffig a pherfformiad. (Papur 1: BMC Medicine, Papur 2: Taylor & Francis Online).

- Gan ganolbwyntio ar raddedigion y DU yn unig, dangosodd yr astudiaeth dystiolaeth o ganlyniadau gwaeth sy'n gysylltiedig â'r holl nodweddion gwarchodedig. Y rhagfynegyddion cryfaf a mwyaf cyson yw ethnigrwydd ac anabledd.
- O edrych ar bob meddyg, y rhagfynegydd cryfaf o ganlyniadau gwaeth yw eu bod wedi cymhwyso y tu allan i'r DU, ac yna ethnigrwydd ac anabledd.

99 Mae'r canfyddiadau hyn yn gwella ein dealltwriaeth o sut mae anghydraddoldeb yn croestorri ac yn atgyfnerthu ei gilydd. Ac mae'n ein hatgoffa'n glir o'r effaith ar gyfleoedd dysgwyr i basio arholiadau sy'n angenrheidiol ar gyfer symud ymlaen i gam nesaf eu gyrfa:

- Roedd ymgeiswyr Du neu Ddu Prydeinig sydd wedi cymhwyso yn y DU 56% a 58% yn llai tebygol o basio arholiadau ysgrifenedig a chlinigol, yn y drefn honno, o'u cymharu ag ymgeiswyr gwyn sydd wedi cymhwyso yn y DU
- roedd meddygon ag anableddau cofrestredig 47% a 35% yn llai tebygol o basio arholiadau ysgrifenedig a chlinigol, yn y drefn honno, na meddygon heb anableddau
- roedd meddygon a gymhwysodd y tu allan i'r DU 65% yn llai tebygol o basio arholiad ysgrifenedig a 75% yn llai tebygol o basio arholiad clinigol o'i gymharu â graddedigion yn y DU.

100 Rydym yn parhau i weithio gyda cholegau a chyfadrannau i ddarparu data ar addasiadau rhesymol ar gyfer arholiadau arbenigol. Mae'r set ddata sydd gennym ar hyn o bryd yn awgrymu bod gan 7% o raddedigion y DU addasiad rhesymol o'i gymharu ag 1% o raddedigion meddygol rhyngwladol. Fodd bynnag, dim ond tua 20% o'r arholiadau arbenigol a gwmpesir gan

hyn. Mae'n bwysig bod gennym set ddata gyflawn i ddeall pwy sy'n cael cymorth, a beth allai fod yn angenrheidiol i wella mynediad cyfartal.

Cynwysoldeb fel cyflogwr



Mynegai byrfoddau

Cynwysoldeb fel cyflogwr

101 Mae ein Cyngor wedi cytuno ar gyfres o dargedau cyflogaeth sy'n ymwneud ag ethnigrwydd. Sef:

- gweithlu mwy ethnig amrywiol sydd ag 20% o gydweithwyr ethnig leiafrifol a phroffil rheolwyr sy'n adlewyrchu hyn
- cau bylchau cyflog a chynnal cysondeb o ran cyflogau lle bo'n bodoli
- creu profiad mwy cyson yn y gweithle ar gyfer ein gweithlu cyfan, wedi'i fesur drwy ein mynegai ymgysylltu a chynhwysiant.

102 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 ar y lefel rheolwyr os bydd tueddiadau'r gweithlu dros y ddwy flynedd ddiwethaf yn parhau.

Cynnydd yn 2025

Recriwtio

103 Roedd ein perfformiad recriwtio yn cyrraedd ein targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu ddiwedd 2025. Er bod ein deilliannau recriwtio cyffredinol yn cyd-fynd â'n disgwyliadau, rydym yn parhau i weld lleihad anghymesur yn nifer yr ymgeiswyr ethnig leiafrifol ar bob cam o'r broses recriwtio, yn fwyaf nodedig, y cam cynnydd. O ystyried yr amrywiaeth o fesurau a roddwyd ar waith, fel cronfa ganolog o gyfwelwyr, hyfforddi rheolwyr am recriwtio cynhwysol a sicrwydd ansawdd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar bob cam o'r broses recriwtio, rydym yn gobeithio gweld gwelliant yn 2026. Bydd ein targedau recriwtio yn cael eu hadolygu a'u diwygio yn ystod 2026, a fydd yn cynnal ffocws ar amrywiaeth ar lefelau rheoli.

104 Er mwyn cynnal ein lefelau denu uchel, rydym wedi parhau i ehangu ein gwaith allgymorth a'n cymorth i ymgeiswyr. Rydym wedi annog y defnydd o gronfa ganolog o gyfwelwyr, sy'n cynnwys cydweithwyr o amrywiaeth o gefndiroedd.

Y gweithlu yn gyffredinol

105 Roedd ein perfformiad recriwtio cyffredinol yn cefnogi cyflawni ein targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu ddiwedd 2025. 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, a chynnal y nod o gyrraedd y targed cyffredinol ar gyfer y gweithlu.

Proffil rheolwyr

106 Nid yw ein proffil rheolwyr wedi newid rhyw lawer ers ein hadroddiad diwethaf. O ran niferoedd, rydym wedi gweld cynnydd o 91 i 97 o gydweithwyr ac mae'r perfformiad yn erbyn y targed yn 13.4% o gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar gyfer lefel 2 yn erbyn targed o 18%, a 14.5% o gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar gyfer lefel 3, yn erbyn targed o 19%.

107 Mae lefelau trosiant isel yn cyfyngu ar y posibilrwydd o gyrraedd ein targedau o ran cynrychiolaeth ethnig leiafrifol yn y tîm rheoli. O ystyried ein tueddiadau a'n proffil oedran, gwelsom lai na phum rôl uwch reolwr yn cael eu hysbysebu yn ystod 2025, ac mae'n debygol o fod yn debyg yn 2026. Mae'r lefel isel hon o weithgarwch yn ei gwneud yn anodd asesu'r tueddiadau ac effaith newidiadau i'n proses recriwtio.

Trosiant

108 Ein targed ar gyfer 2025 oedd lleihau'r gwahaniaeth mewn cyfraddau trosiant rhwng cydweithwyr gwyn ac ethnig leiafrifol i 1.5 pwynt canran. Gwnaethom gyrraedd y targed hwn a gwneud rhagor o gynnydd, gyda'r gwahaniaeth ar ddiwedd 2025 yn 1.3 pwynt canran, gostyngiad o 3.3 pwynt canran yn gyffredinol ers 2024. Rydym yn gwneud cynnydd da tuag at gyrraedd ein targed o un pwynt canran o wahaniaeth erbyn diwedd 2026.

Datblygiad

109 Mae cyfraddau datblygiad bellach yn uwch ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig. 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.

110 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.

111 Ein targed ar gyfer 2025 oedd cael y gwahaniaethau mewn cyfraddau datblygu o ddim mwy na 2 bwynt canran rhwng cydweithwyr gwyn a lleiafrifoedd ethnig. Ar ddiwedd 2025, symudodd 10.9% o gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig ymlaen, o'i gymharu ag 8.6% o gydweithwyr gwyn. Ddiwedd 2024, 1.1 pwynt canran oedd y gwahaniaeth, gyda 7.8% o gydweithwyr ethnig leiafrifol yn symud ymlaen o'i gymharu ag 8.9% o gydweithwyr gwyn.

Bylchau cyflog

112 Mae saith o'n 12 prif fand cyflog yn dangos gwahaniaeth cyflog o ran rhywedd o lai na dau bwynt canran. Mae hyn yn dal yr un fath ag yn 2024. Mae'r ddau fand cyflog ym Manceinion sydd y tu allan i'r targed yn dangos bod menywod yn cael eu talu'n fwy. Mae'r tri band cyflog yn Llundain sydd â bwlch yn dangos bod dynion yn cael eu talu'n fwy.

Canlyniadau rheoli perfformiad

113 Rydym yn parhau i weld gwahaniaethau yn sgoriau perfformiad diwedd blwyddyn rhwng cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig a chydweithwyr gwyn. O'r dadansoddiad o'n sgoriau diwedd blwyddyn 2025, cafodd 13.7% o gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig sgôr perfformiad gwell o'i gymharu â 24.0% o gydweithwyr gwyn - gwahaniaeth o 10.3 pwynt canran. Mae hyn yn gynnydd o 1.8 pwynt canran ers ein proses sgorio dros dro yn 2025 a chynnydd o 2.1 pwynt canran ers ein sgoriau diwedd blwyddyn yn 2024. Byddwn yn parhau i fonitro ein sgoriau

diwedd blwyddyn yn 2026 ac yn ystyried ein camau nesaf ar ôl i ni gwblhau ein dadansoddiad amryw o elfennau.

Profiad yn y gweithle

114 Ein nod cyffredinol yw gallu cymharu profiad cydweithwyr o bob cefndir yn y gweithle. Rydym yn mesur hyn drwy ein sgôr ymgysylltu â gweithwyr, ac rydym wedi gwneud cynnydd da yn hyn o beth. Ein targed gwreiddiol oedd i'r cydweithwyr ethnig leiafrifol fod o fewn 5% i gyfartaledd y GMC. Mae'r sgôr ymgysylltu â gweithwyr ar gyfer cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig (73.4%) bellach yn uwch na chyfartaledd y GMC (73.1%).

115 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, 75%), mae gan grwpiau eraill sgoriau ymgysylltu is, gan gynnwys treftadaeth gymysg (66.7%), Pacistanaidd (68.5%), Caribïaidd (69.4%) a Gwyn a Du Caribïaidd (50.5%).

116 Ar hyn o bryd rydym yn ein hystod darged ar gyfer sgoriau ymgysylltu ond mae angen i ni barhau â'n cynnydd gan ganolbwyntio'n benodol ar brofiad grwpiau staff sy'n ymgysylltu llai. Mae angen i ni hefyd wneud llawer mwy o gynnydd o ran lleihau'r bwlch (9.5%) mewn sgoriau cynhwysiant rhwng cydweithwyr ethnig leiafrifol a chydweithwyr eraill.

Tabl 3: Cynwysoldeb mewn mesurau cyflogaeth

Mesurau		2021	2022	2023	2024	2025	2025 (nifer)	Pwyntiau canran o darged 2025	Targed 2025	Targed 2026
		%	%	%	%	%	(nifer)	%	%	%
Cynnydd cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar Lefel 3+	Ceisiadau	32.1	34.9	34.9	42.1	38.0	848	+9.0	29	30
	Cyfweliadau	22.4	23.1	20.1	24.5	27.7	85	+3.7	24	25
	Cynigion	32.1	12.1	14.8	13.2	14.3	10	-4.7	19	20
	Y gweithlu	13.3	14.0	13.9	13.6	14.1	97	-4.9	19	20
Lefel y gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar Lefel 2+		11.7	12.7	12.6	12.9	13.4	29	-4.6	18	20
Lefel y gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar Lefel 3+		14.3	14.7	14.6	14.0	14.5	68	-4.5	19.0	20
Cynnydd cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel	Ceisiadau	40.0	44.4	45.3	53.1	44.2	2651	+5.2	39	40
	Cyfweliadau	27.4	28.1	30.7	37.2	38.0	377	+4.0	34	35
	Cynigion	30.2	24.3	23.2	28.9	25.8	60	-3.2	29	30
	Y gweithlu	16.0	17.3	18.7	19.5	20.6	366	+1.6	19	20

Mesurau	2021	2022	2023	2024	2025	2025 (nifer)	Pwyntiau canran o darged 2025	Targed 2025	Targed 2026
	%	%	%	%	%	(nifer)	%	%	%
Gostyngiad cyfraddau trosiant gwahanol ar gyfer staff o leiafrifoedd ethnig	1.6	3.7	3.4	4.6	Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Pwyntiau canran rhwng grwpiau	1.5	1.0
					7.1	5.8	+1.3		
Mae cyfran y staff ethnig lleiafrifol sy'n cael dyrchafiad a chynnydd gradd yn gymesur â'n gweithlu ar y raddfa / lefel berthnasol*	3.4	1.8	2.9	1.1	Ethnig Leiafrifol	Gwyn	Pwyntiau canran rhwng grwpiau	2.0	2.0
					10.9	8.6	+2.3		
Gwahaniaethau cyflog mewn band cyfyng wedi'u cyfyngu i 2% o 2024 †	5/12	7/12	10/12	7/12	7/12			12/12	12/12

117 Mae Lefel 3 a mwy a Lefel 2 a mwy yn cyfeirio at ein proffil rheoli. Lefel 3 a mwy; Rheolwr, Pennaeth Adran, Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Cyfarwyddwr a Phrif Weithredwr a Lefel 2 a mwy; Pennaeth Adran, Cyfarwyddwr Cynorthwyol, Cyfarwyddwr a Phrif Weithredwr.

Perfformiad a ragwelir

118 Gweler Atodiad D am ragolygon manwl. Ar gyfer pob mesur cynwysoldeb yn y GMC, fe wnaethom gynhyrchu rhagolwg newydd o'r trywydd disgwyliedig presennol. Mae hyn yn dangos bod gennym ni gyfleoedd da i gyflawni ein dyheadau mewn rhai meysydd, gan dynnu sylw at feysydd eraill lle mae angen gwelliant pellach o hyd.

Gweithgareddau'r rhaglen waith yn 2025

119 Mae gennym raglen waith sylweddol sy'n cefnogi ein hymrwymiadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a

* *Nid yw'r gwahaniaeth wedi'i nodi yn erbyn ffigurau 2024 - y targed yw y bydd cyfran y staff yn gyfartal ar draws staff ethnig leiafrifol a staff eraill.
† Mae'r tabl yn dangos cyfran y bandiau sydd o fewn y goddefiad.

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

120 Parhau i ehangu ein gweithgarwch allgymorth drwy fynd i amrywiaeth eang o ffeiriau gyrfaoedd (13 i gyd), sy'n cynnwys Gogledd-orllewin Lloegr, Caerdydd, Belfast a Llundain. Fel rhan o hyn, buom hefyd mewn dwy ffair a gynhaliwyd gan Grŵp B2W (sefydliad sy'n cefnogi pobl i gael gwaith drwy brentisiaethau, 'bwtcamps' sgiliau, a hyfforddiant cyn-cyflogi) ac un ffair 'Gyrfaoedd Amgen ym maes Gofal Iechyd' gan Brifysgol Queen Mary yn Llundain.

121 Parhaodd ein gwaith ochr yn ochr â'r Ganolfan Byd Gwaith, a buom mewn cynadleddau a gynhaliwyd ganddynt hwy a Chyngor Dinas Manceinion i adeiladu ein presenoldeb fel cyflogwr delfrydol yn yr ardal leol. Rydym hefyd wedi ychwanegu Canolbwynt Pwysig i Gyflogaeth Salford at ein rhestr rhwydwaith i hyrwyddo cyfleoedd i gynulleidfaoedd ehangach.

122 Rydym wedi parhau â'n gweithdy llunio CV, gwneud ceisiadau a sgiliau cyfweld ar gyfer cydweithwyr. Fe wnaethom adolygu ein gweithdai a diweddaru'r cynnwys. Yn ystod 2025, fe wnaethom gynnal 9 gweithdy ysgrifennu CV a cheisiadau (gyda 76 o gydweithwyr yn bresennol) a 10 gweithdy sgiliau cyfweliad (gyda 73 yn bresennol). Rydym wedi cael adborth cadarnhaol ar gyfer y ddau weithdy a byddwn yn parhau i'w cynnal yn 2026.

123 Rydym wedi cwblhau rhaglen interniaid lwyddiannus arall yn ystod haf 2025 gyda deg rôl ar draws wyth tîm (y timau Cyfreithiol, Datblygu Addysg Feddygol, Trawsnewid Busnes, Gweithredu Prosiectau a Mewnwelediad - Ymchwil). Cawsom bron i 700 o geisiadau – roedd 76.6% o ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol ac roedd 60% o'r cynigion i ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol. 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 2026.

124 Rydym wedi cwblhau'r peilot o'n cronfa ganolog o gyfwelwyr ac wedi annog ei ddefnyddio ar draws gweithgarwch recriwtio. Mae hon yn gronfa ganolog amrywiol o gyfwelwyr y mae rheolwyr recriwtio yn eu defnyddio i gynnwys cydweithiwr o adran wahanol yn y GMC, er enghraifft Addasrwydd i Ymarfer neu Addysg a Safonau. Mae'n helpu i greu panel cyfweld o gefndiroedd a phrofiadau amrywiol, gan ddod ag amrywiaeth o safbwyntiau i'r broses gyfweld yn ei dro, gan gefnogi mwy o degwch a didueddrwydd.

125 Rydym wedi cadw statws Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2), ac wedi parhau gyda gweithgor i adolygu'r holl feysydd sy'n ofynnol er mwyn ein helpu i ennill statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd (Lefel 3). Rydym nawr yn gobeithio cyflawni'r statws hwn erbyn 2028, a fydd yn rhoi mwy o amser i ni weithio ar weithredu unrhyw gamau sydd eu hangen i fodloni gofynion Lefel 3, yn enwedig yng ngoleuni cynlluniau'r llywodraeth i ddiwygio'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd erbyn mis Rhagfyr 2026.

126 Gwnaethom barhau i gryfhau ein proses sicrhau ansawdd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth gynllunio ymgyrchoedd (pecyn swydd), hysbysebu, llunio rhestrau byr, cyfweld / asesu (deunydd dethol) a chamau cynnig.

Ein gwaith dysgu a datblygu yn 2025

127 Cynhaliwyd ein rhaglen Meithrin Diwylliannau Cynhwysol rhwng mis Gorffennaf 2024 a mis Rhagfyr 2025 i gefnogi datblygiad a chynnydd teg a chynhwysol i bob cydweithiwr. Roedd yn cynnwys sesiynau i bobl ac uwch arweinwyr; sesiynau hybu gyrfa a datblygiad personol a oedd yn agored i bob cydweithiwr, yn ogystal â hyfforddiant a mannau trafod diogel i gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Roedd 314 o bobl ac uwch arweinwyr (69%) a 455 o gydweithwyr yn ymwneud â'r rhaglen.

128 Pan edrychom ar gydweithwyr ethnig leiafrifol a oedd yn cael hyfforddiant drwy'r rhaglen o'i gymharu â'n carfan ethnig leiafrifol yn gyffredinol, gwelsom fod y grŵp hwn yn:

- fwy tebygol o gael dyrchafiad neu secondiad (15% o'i gymharu â 10%, wedi cynyddu i 10.9% erbyn hyn).
- bron i dair gwaith yn fwy tebygol o gael sgôr perfformio'n well (41% o'i gymharu â 14.3%, sgoriau dros dro 2025).

129 Bydd dadansoddiad pellach o'r holl adborth gan gydweithwyr ar gael yn Ch2 2026, ar ôl i'r arolwg a grwpiau ffocws yr holl gydweithwyr gael eu cwblhau ac ar ôl i Fusnes yn y Gymuned gwblhau ei werthusiad o'r rhaglen. Bydd y wybodaeth hon yn helpu i lunio ein cenhedlaeth nesaf o raglenni Dysgu a Datblygu Sefydliadol sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a fydd yn rhan o'n Strategaeth Pobl newydd.

130 Dangosodd arolygon cyn ac ar ôl y rhaglen fod gan bobl ac uwch arweinwyr lefelau uchel o ddealltwriaeth o'n nodau a'n blaenoriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a sut maent yn berthnasol i'w rôl. Roedd 92% o'r holl arweinwyr yn cytuno y dylai cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fod yn bwysig iawn yn y GMC. Wrth edrych ar gwestiynau olrhain allweddol, gwelsom welliannau mewn lefelau hyder mewn perthynas â herio arferion presennol, arwain sgyrsiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, arwain mentrau newid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac ymarfer arweinyddiaeth gynhwysol.

Tabl 4: Arolwg adborth arweinyddiaeth

Cwestiwn	Arolwg cyn y rhaglen	Arolwg ar ôl y rhaglen	% newid

Mynegai byrfoddau

Cyfarwyddwyr Cynorthwyol / Cyfarwyddwyr			
Teimlo cysylltiad da / cryf iawn â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y GMC	67%	80%	+13%
Yn gyfforddus iawn / cyfforddus yn herio arferion neu syniadau presennol i sbarduno newid cadarnhaol	92%	100%	+8%
Yn fedrus / medrus iawn o ran arwain sgyrsiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	50%	80%	+30%
Hyfedredd uchel / uchel iawn mewn arwain mentrau newid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	50%	80%	+30%
Yn fedrus / medrus iawn o ran ymarfer arweinyddiaeth gynhwysol	58%	80%	+22%
Arweinwyr pobl L4 i L2			
Dealltwriaeth ardderchog / dda o sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn berthnasol i'ch rôl yn y GMC	82%	86%	+4%
Yn gyfforddus iawn / cyfforddus yn herio arferion neu syniadau presennol i sbarduno newid cadarnhaol	65%	78%	+13%
Yn fedrus / medrus iawn o ran arwain sgyrsiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	34%	47%	+13%
Yn fedrus / medrus iawn o ran ymarfer arweinyddiaeth gynhwysol	72%	78%	+6%

131 Gwnaethom barhau i adeiladu ar lwyddiant ein gŵyl Niwrogynhwysiant 2024, gan gynnig sesiynau ymwybyddiaeth i gydweithwyr ar amrywiaeth o gyflyrau niwroamrywiol.

132 Gwnaethom barhau i feithrin amrywiaeth yn ein cronfa hyfforddi fewnol a darparu datblygiad proffesiynol parhaus a goruchwyliaeth i hyfforddwyr.

133 Neilltuwyd amcan i arweinwyr pobl yn 2025 ac eto ar ddechrau 2026, sy'n cynnwys ffocws ar degwch a chynhwysiant.

134 Fe wnaethom gyflwyno ein modiwl Hanfodion Rheolwr Pobl - Gwella Perfformiad i gefnogi lansiad ein Polisi Gwella Perfformiad. Mae hyn yn cefnogi ein gwaith ehangach ar wahaniaethau mewn canlyniadau asesu perfformiad rhwng cydweithwyr ethnig leiafrifol a gwyn.

135 Rydym wedi parhau i gyflwyno ein modiwl Hanfodion Rheolwr Pobl - rheoli absenoldeb ac iechyd yn effeithiol ac Ymddygiad Proffesiynol - hyrwyddo parch a chynhwysiant.

Ein trefniadau cyflogaeth

136 Fe wnaethom gynnal ein dadansoddiad blynyddol o ddata ein holiadur ymadael, sy'n cymharu'r canlyniadau yn ôl nodweddion gwarchodedig.

137 Gwnaethom gynnal adolygiad manwl o dalent ac olyniaeth er mwyn deall amrywiaeth ein piblinell o dalent. Roedd yr adolygiad yn dangos bod cronfa dalent fwy amrywiol ar gyfer y dyfodol ar draws rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol, ond ar gyfer anabledd ac ethnigrwydd, mae'r biblinell yn llai amrywiol.

Cyflog a pherfformiad

138 Gwnaethom barhau â'n gwaith ar degwch a chysondeb i leihau gwahaniaethau yn y sgoriau perfformiad diwedd blwyddyn rhwng cydweithwyr ethnig leiafrifol a chydweithwyr eraill. Rydyn ni wedi diweddaru ein canllawiau i reolwyr a'n disgrifyddion sgorio diwedd blwyddyn ac wedi cynnal sesiynau briffio i reolwyr. Fe wnaethom wella ein proses sgorio dros dro drwy gynnal cyfarfodydd gwirio a herio i adolygu sgoriau dros dro yn ôl gradd, tîm a chyfarwyddiaeth. Yn ogystal â'n dadansoddiad arferol o ddata sgorio diwedd blwyddyn a dros dro, gwnaethom gomisiynu dadansoddiad amryw o elfennau i geisio ein helpu i ddeall achos sylfaenol y gwahaniaethau.

Ffocws y dyfodol ar gyfer 2026

139 Yn 2026, byddwn yn lansio ein Strategaeth Pobl ar gyfer y cyfnod 2026-2030. Bydd yn nodi ein blaenoriaethau o ran pobl ac yn cyd-fynd â'r ymrwymiadau yn ein strategaeth gorfforaethol newydd ('Bod yn sefydliad cynhwysol sy'n cael ei redeg yn dda'). Bydd y Strategaeth Pobl yn cynnwys camau gweithredu i fynd i'r afael â meysydd lle nad ydym yn cyrraedd ein targedau.

140 Bydd y Strategaeth Pobl yn cynnwys pum Blaenoriaeth i Bobl (themâu), gan gynnwys 'hyrwyddo, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer gweithle tecach' i wneud yn siŵr ein bod yn gwreiddio tegwch a chynhwysiant ar draws yr holl brosesau pobl i wella cynrychiolaeth, tegwch canlyniadau, a phrofiad gweithwyr.

141 Mae ein blaenoriaethau ar gyfer 2026 wedi'u nodi isod.

Recriwtio

142 Byddwn yn parhau â mentrau eraill sy'n bodoli'n barod ac yn adeiladu arnynt, er enghraifft ein gweithgareddau allgymorth, rhaglen interniaid, cronfa ganolog o gyfwelwyr a gweithdai i gydweithwyr ar sgiliau CV / ymgeisio a chyfweld. Byddwn hefyd yn:

- rhoi canllawiau newydd ar waith ar gyfer ymgeiswyr a rheolwyr recriwtio mewn perthynas ag addasiadau rhesymol

- parhau â'n cyfres o weithdai pwrpasol sy'n canolbwyntio ar uwchsgilio'r tîm adnoddau ar niwroamrywiaeth
- lansio modiwlau hyfforddi rheolwyr recriwtio ac aelodau panel cyfweld canolog (gyda phwyslais cryf ar gynhwysiant)
- adolygu ein tudalennau gwe recriwtio i wneud yn siŵr eu bod yn hyrwyddo'r GMC fel cyflogwr deniadol, cynhwysol a chymdeithasol gyfrifol o ddewis.

Cyflog a pherfformiad

143 Byddwn yn parhau â'n gwaith ar sicrhau tegwch a chysondeb yn y broses asesu diwedd blwyddyn. Byddwn yn:

- cwblhau'r dadansoddiad amryw o elfennau gyda'n tîm Data, Ymchwil a Dealltwriaeth i'n helpu i ddeall achos sylfaenol y gwahaniaethau.
- parhau i ddarparu a mireinio ein prosesau sicrwydd ansawdd gwell drwy ddangosfyrddau a chyfarfodydd craffu.
- lansio ein templedi a'n canllawiau gosod amcanion wedi'u diweddaru, gan ganolbwyntio ar amcanion clyfar, mesuradwy, cyraeddadwy, realistig ac â therfyn amser (SMART).

144 Byddwn yn datblygu cynllun gweithredu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n dod yn ofyniad gorfodol i gyflogwyr o dan y Bil Hawliau Cyflogaeth yn 2027, ac yn wirfoddol o fis Ebrill 2026 ymlaen.

Profiad yn y gweithle

145 Byddwn yn:

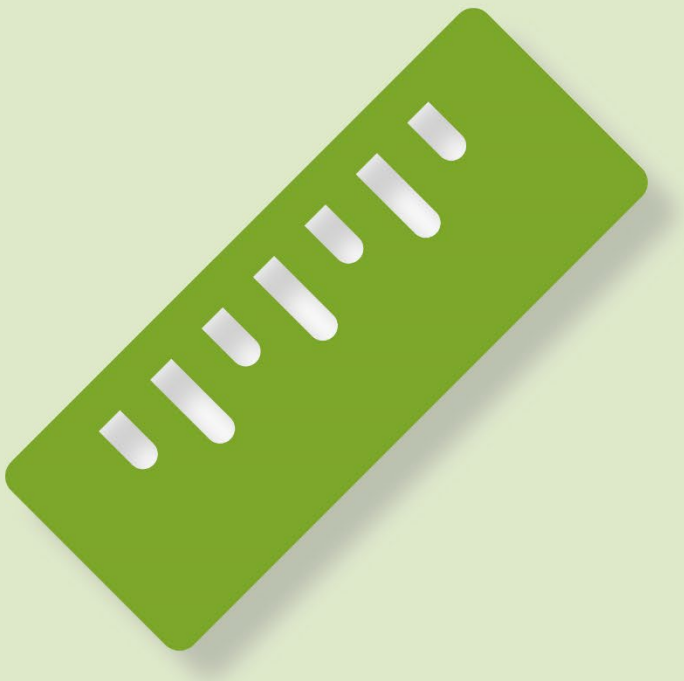
- adnewyddu ein polisi urddas yn y gweithle a'n polisi cwynion.
- adolygu data ein holiadur ymadael i'n helpu i ddeall profiad cydweithwyr o wahanol nodweddion gwarchodedig sy'n gadael y GMC.
- aildendro ar gyfer darparwr ein harolwg pobl, gan sicrhau bod y ffocws ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei gynnal.
- cyflwyno polisi aflonyddu rhywiol newydd wedi'i gefnogi gan hyfforddiant i reolwyr a datblygu gweithgor i gefnogi'r gwaith o weithredu deddfwriaeth newydd o dan y Bil Hawliau Cyflogaeth. Mae'r bil hwn yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr gymryd pob cam rhesymol i atal aflonyddu rhywiol ac aflonyddu gan drydydd partïon.
- 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.
- datblygu cynllun gweithredu ar gyfer y menopos.

Dysgu

146 Byddwn yn gwerthuso effaith ein rhaglenni Dysgu a Datblygu Sefydliadol sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hyd yma ac yn ymgysylltu â chydweithwyr wrth i ni

geisio datblygu ein cenhedlaeth newydd o raglenni fel rhan o'r Strategaeth Pobl newydd. Bydd hyn yn cynnwys edrych ar ein dysgu gorfodol ar gyfer cydweithwyr, cynefino ar gyfer dechreuwyr newydd, a sut rydym yn parhau i gefnogi datblygiad a chynnydd pob cydweithiwr.

Sicrhau tegwch o fewn y GMC



Mynegai byrfoddau

Rhaglen tegwch rheoleiddiol

147 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, ar gyfer 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 hymrwymiadau hirdymor eraill. Nid oedd yr adolygiad yn ceisio dangos nad oedd dim rhagfarn yn ein prosesau. Un o egwyddorion sylfaenol ein dull gweithredu oedd chwilio'n systematig am y risg o ragfarn yn ein gweithgareddau ac asesu'r rheolaethau rydym wedi'u rhoi ar waith i reoli'r risg honno.

148 Yn ein hadroddiad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant blynyddol ar gyfer 2024 gwnaethom roi'r wybodaeth ddiweddaraf am ein cynnydd o ran gweithredu argymhellion yr adolygiad tegwch rheoleiddiol. Roedd hyn yn cynnwys y canlynol:

- nodi 41* o benderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith (HIRD) a thynnu sylw at eu heffaith ar wneud penderfyniadau teg
- darparu hyfforddiant i bawb sy'n gwneud penderfyniadau HIRD i gefnogi tegwch wrth wneud penderfyniadau ar gyfer gweithwyr rheoleiddio proffesiynol, gan ganolbwyntio ar fynd i'r afael â rhagfarn mewn sefyllfaoedd go iawn
- datblygu cynlluniau gweithredu'r gyfarwyddiaeth i wreiddio ein hegwyddorion gwneud penderfyniadau rheoleiddiol yng ngweithgareddau'r gyfarwyddiaeth, cryfhau mesurau sicrwydd presennol, a datblygu rhai newydd ar gyfer tegwch a rhagfarn
- nodi 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, ac i sicrhau tegwch wrth wneud penderfyniadau rheoleiddio
- gwreiddio cymwyseddau 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
- sefydlu ffrwd waith data a sicrwydd i ddatblygu ein mesurau dadansoddi, monitro, adrodd a sicrwydd allanol.

* Ers adroddiad y llynedd, mae nifer y penderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith wedi newid o 42 i 41 oherwydd cyfuno'r ddau benderfyniad Allgymorth a oedd yn debyg o ran natur ac a oedd â darpariaethau sicrwydd tebyg.

Mynegai byrfoddau

Cynnydd yn 2025

149 Mae ein rhaglen weithredu wedi parhau i gael ei goruchwylio gan fwrdd yr Adolygiad Tegwch Rheoleiddiol. Mae gweithgor o arweinwyr cyfarwyddiaeth hefyd yn parhau i gwrdd yn rheolaidd, yn ogystal â grwpiau ffrwd waith amlddisgyblaethol ar gyfer data a sicrwydd, dysgu, a recriwtio a datblygu. Ein ffocws ar gyfer 2025 fu:

- cyflwyno cynlluniau gweithredu ar draws pob cyfarwyddiaeth
- bwrw ymlaen â ffrydiau gwaith a chyflawniadau'r swyddogaeth sefydliadol
- cynllunio ar gyfer pontio i fusnes fel arfer ar ôl diwedd 2026.

150 Disgrifir manylion pellach ar gyfer pob maes gwaith yn yr adrannau canlynol.

Mesurau sicrwydd ar gyfer tegwch a rhagfarn

151 Roedd datblygu a gweithredu cynlluniau'r gyfarwyddiaeth yn darparu sylfaen gadarn i'r sicrwydd a'r rheolaethau i wella mesurau diogelu ymhellach, o ran tegwch a rhagfarn yn ein gweithgareddau rheoleiddio.

152 Mae'r cynlluniau gweithredu'n 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, a rhoi cyfle i 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. Mae arweinyddiaeth ar lefel cyfarwyddiaeth hefyd wedi bod yn nodwedd allweddol o gynlluniau, er enghraifft, trafodaethau pwrpasol am degwch wrth wneud penderfyniadau ar ddiwrnodau cwrdd i ffwrdd y gyfarwyddiaeth, a chyflwyno sesiynau ar yr Adolygiad Tegwch Rheoleiddiol gan aelodau bwrdd tegwch rheoleiddiol yn eu cyfarwyddiaethau.
- Rhwystrau a gwrthbwysau 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 rhoi mesurau diogelu ar waith i liniaru rhagfarn wrth asesu gwybodaeth ganddynt.
- Cryfhau prosesau sicrwydd ansawdd. Er enghraifft, drwy gynnal archwiliadau ac adolygiadau o weithgareddau sicrwydd.
- 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.

Dysgu, recriwtio a datblygu

Ein pobl

153 Nod y ffrwd waith dysgu, recriwtio a datblygu yw mynd i'r afael â mesurau tegwch a gwrth-ragfarn, a'u cryfhau, dros feysydd allweddol ein swyddogaeth Pobl.

154 Rydym wedi creu cyfres o 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'n cynnwys pecyn cymorth a deunyddiau hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth i helpu timau i hwyluso sgyrsiau am benderfyniadau drwy lens tegwch. Rydym hefyd wedi diweddaru a chyhoeddi canllawiau gwneud penderfyniadau ar gyfer staff sy'n darparu canolbwynt i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau mewnol.

155 Llwyddiant allweddol o'r ffrwd waith hon oedd gwreiddio cymwyseddau penodol yn ymwneud â thegwch a gwrth-ragfarn mewn disgrifiadau swydd ac wrth recriwtio llunwyr penderfyniadau. Mae hyn yn helpu i sicrhau ein bod yn penodi pobl sydd â'r sgiliau, y cymwyseddau a'r ymddygiadau gofynnol.

156 Mae tegwch a gwrth-ragfarn hefyd wedi'u gwreiddio mewn gweithgareddau rheoli perfformiad – yn ein fframwaith ymddygiad, wth osod amcanion ac adolygiadau perfformiad. Rydym hefyd yn adolygu ein prosesau cynefino lleol ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau er mwyn cryfhau dysgu tegwch a gwrth-ragfarn ymhellach.

157 Ar hyn o bryd mae'r ffrwd waith yn datblygu hyfforddiant gloywi mewnol i wreiddio a chynnal tegwch mewn penderfyniadau ar gyfer gweithwyr rheoleiddio proffesiynol, sy'n hyfforddi ar gyfer y rhai sy'n gwneud penderfyniadau HIRD.

Ein cymdeithion

158 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 diweddaru 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 â gwrth-ragfarn, a'i herio, yn eu gweithgareddau. Rydym hefyd wedi adolygu a diweddaru dysgu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i gymdeithion, i adlewyrchu mesurau tegwch a gwrth-ragfarn.

* 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 2,000 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.

159 Rydym wedi gweithio gyda meysydd gweithredol i adolygu lefel yr hyfforddiant gwrth-ragfarn yr oedd cymdeithion y nodwyd eu bod yn gwneud penderfyniadau HIRD wedi'i gael, ac i nodi lle gellir cynnwys negeseuon i gymdeithion am ein gofynion yn y broses gynefino a gweithgareddau ategol eraill.

160 Mae gwreiddio cymwyseddau gwneud penderfyniadau mewn arfarniadau blynyddol cymdeithion bellach yn cael sylw yn y prosesau arfarnu cysylltiedig o dan y cymwyseddau:

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

Data a sicrwydd

Monitro a dadansoddi

161 Nod y ffrwd waith data a sicrwydd yw rhoi cyngor a chymorth ar gyfer data, dadansoddi, monitro ac adrodd ar gyfer y 41 pwynt penderfynu ar benderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith. Bydd y dadansoddiad yn canolbwyntio ar wahaniaethau mewn penderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith o fewn grwpiau gwarchodedig unigol, a grwpiau heb eu gwarchod (lle bo hynny'n berthnasol), fel cymhwyster meddygol sylfaenol. Yr uchelgais yn y tymor hwy yw datblygu dealltwriaeth fwy soffistigedig o'r gwahanol fathau o weithgareddau HIRD, sy'n edrych ar groestoriadedd data amrywiaeth.

162 Mae'r ffrwd waith data a sicrwydd yn datblygu dau faes allweddol ar hyn o bryd.

- Fframwaith data ar gyfer monitro HIRD. Dros amser, bydd hyn yn cefnogi ein huchelgais i ddeall yn well effaith ein penderfyniadau ar yr holl randdeiliaid sy'n rhyngweithio â ni. Mae hwn yn faes cymhleth. Rydym yn buddsoddi amser ac adnoddau i wneud yn siŵr bod y fframwaith yn gadarn ac yn rhoi ansawdd data i ni ar gyfer monitro, dadansoddi ac adrodd ar ddata HIRD fel rhan o'r rhaglen waith hon.

  Rydym wedi treialu model sy'n defnyddio tri math gwahanol o HIRD i brofi a gwerthuso ein dull gweithredu a'n proses. Rydym yn rhoi'r dysgu hwn ar waith yn y fframwaith a'r model rydym am ei adeiladu ar gyfer adrodd ar sicrwydd HIRD dros amser.

- Rhaglen sicrwydd (mewnol ac allanol). Mae hyn yn asesu sut rydym yn lleihau'r risg o annhegwch a rhagfarn mewn gweithgareddau sy'n cael effaith sylweddol. Mae hefyd yn helpu i sicrhau bod ein prosesau mewnol yn gadarn ac yn dangos sut maen nhw'n cefnogi cyfarwyddiaethau i asesu tegwch a rhagfarn.

  Rydym wedi cysoni ein galluoedd archwilio ac adolygu mewnol â phenderfyniadau rheoleiddiol sy'n cael effaith sylweddol. Byddwn yn adolygu ein harchwiliadau i asesu cydymffurfiaeth â mesurau tegwch a gwrth-ragfarn newydd pan fyddwn yn eu rhoi ar waith. Gellir gwasgaru gweithgareddau archwilio yn unol â'r cynlluniau gweithredu.

  Yn y tymor hwy, byddwn yn meithrin camau rhannu arferion gorau ac arbenigedd ar y mesurau sicrwydd cyffredin o ran tegwch a rhagfarn a ddefnyddir yn fewnol, fel adolygiadau gan gymheiriaid. Byddwn hefyd yn rhannu'r hyn a ddysgir ar draws ein cyfarwyddiaethau.

Rhaglen sicrwydd allanol

163 Wrth fapio ein dull o sicrhau tegwch a lleihau rhagfarn, daethom i'r casgliad mai sicrwydd allanol a gomisiynir a fyddai'n darparu'r gwerth mwyaf pe bai'n canolbwyntio ar adolygu'r hyn rydym wedi'i roi ar waith yn ein prosesau. Er enghraifft, hyfforddiant a chydymffurfiad staff â chanllawiau a rhestrau gwirio, er mwyn lleihau'r risg y bydd rhagfarn yn digwydd yn y lle cyntaf. Bydd hyn yn helpu i brofi pa mor ddibynadwy ac effeithiol yw ein rheolaethau. Bydd yn rhoi hyder i ni ac i'n rhanddeiliaid yng nghadernid ein gwaith a'n gweithgareddau gwelliant parhaus. Bydd hefyd 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.

164 Ym mis Mehefin 2025, cytunodd bwrdd yr Adolygiad Tegwch Rheoleiddiol ar gynigion blaenraglen o weithgarwch sicrwydd allanol. Gwnaethom gomisiynu adolygiad systematig o lenyddiaeth* yn y cam cyntaf. Mae'n edrych ar ba mor gadarn yw rhai o'n mesurau sicrwydd. Bydd yn ein helpu i nodi unrhyw wersi y gallwn eu defnyddio i gryfhau ein dull gweithredu. Bydd yr adolygiad llenyddiaeth yn dod i ben erbyn diwedd 2026.

165 Mae ail gam o sicrwydd allanol wedi'i gynllunio ar gyfer diwedd 2026 neu ddechrau 2027. Bydd yn edrych yn fanylach ar wahanol fathau o benderfyniadau rheoleiddio uchel eu heffaith a'r mesurau sicrwydd sydd ar waith. Bydd canfyddiadau'r ail gam hwn yn helpu i lunio ein dull tymor hwy o ymdrin â sicrwydd allanol. Mae hyn yn cynnwys pa sicrwydd sydd ei angen arnom, ym mha drefn rydym yn ei wneud, a pha mor aml rydym yn ei wneud.

Datblygiadau sylweddol ychwanegol

166 Rydym wedi datblygu dau ddarn o waith ochr yn ochr â rhaglen weithredu'r Adolygiad Tegwch Rheoleiddiol. Mae'r rhain yn cefnogi nod y rhaglen o sicrhau tegwch. Rydym wedi cynnwys y ddau ddarn o waith yn yr adran hon.

Canllawiau bandio sancsiynau

167 Cyhoeddodd y Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol ganllawiau bandio sancsiynau i gefnogi tribiwnlysoedd wrth wneud penderfyniadau am feddygon sy'n wynebu honiadau difrifol, gan gynnwys camymddwyn rhywiol, gwahaniaethu, ac ymddygiad treisgar neu gamdriniol. Mae'r bandiau hyn yn dangos yr ystod o ganlyniadau ar gyfer gwahanol fathau o achosion. Maent yn gymwys unwaith y bydd tribiwnlys wedi penderfynu a yw meddyg yn peri risg isel, canolig neu uchel i'r cyhoedd.

* 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

168 Mae'r canllawiau hyn yn rhoi mwy o fanylion ynghylch asesu difrifoldeb honiad a'r nodweddion a allai gynyddu difrifoldeb. Mae siartiau llif newydd hefyd yn gwneud penderfyniadau tribiwnlysoedd yn fwy tryloyw, gan sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig yn gwybod beth i'w ddisgwyl ar bob cam o wrandawiad.

Dadansoddiad ystadegol uwch o'r ffactorau sy'n gysylltiedig â phenderfyniadau addasrwydd i ymarfer

169 Rydym yn cyhoeddi data ar ein prosesau addasrwydd i ymarfer yn rheolaidd. Mae hyn yn cynnwys dadansoddiadau o nodweddion gwarchodedig i archwilio unrhyw wahaniaethau posibl mewn canlyniadau rhwng grwpiau o feddygon.[*] Fodd bynnag, ni all tablau data cryno fel y rhain gyfrif am y berthynas gymhleth rhwng nodweddion gwarchodedig a ffactorau eraill a allai ymwneud â chanlyniadau. Gall dulliau mwy datblygedig gyfrif am berthnasoedd o'r fath, gan roi dealltwriaeth fwy cywir o'r ffactorau sy'n effeithio ar ganlyniadau Addasrwydd i Ymarfer.

170 Ochr yn ochr â'r adroddiad hwn, mae gennym ddadansoddiad amlamrywedd ar raddfa fawr i'w gyhoeddi, sydd yn y broses o gael ei adolygu gan gymheiriaid academaidd. Mae'r dadansoddiad yn mynd i'r afael â 10 mlynedd o ganlyniadau i feddygon ar draws y prif gamau Addasrwydd i Ymarfer: brysbennu, archwilio neu ymchwilio i achosion, a gwrandawiadau yn y Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol (MPTS).

171 Mae ein dadansoddiad ystadegol newydd yn diweddaru dadansoddiad amryw o elfennau a gyhoeddwyd yn flaenorol ac a adolygwyd gan gymheiriaid, o ganlyniadau yn y Gwasanaeth Tribiwnlys Ymarferwyr Meddygol.[†] Roedd yn cynnwys ffactorau fel:

- presenoldeb euogfarnau troseddol
- difrifoldeb y pryderon
- math o honiad (e.e. cymhwysedd clinigol, gonestrwydd, neu degwch)
- ffynhonnell yr atgyfeiriad (e.e. yr heddlu neu hunanatgyfeirio)
- math o bractis y meddyg (e.e. meddygaeth deulu, pediatregydd, meddyg dan hyfforddiant)
- nodweddion gwarchodedig, a mwy.

172 Daeth ein dadansoddiad i'r casgliad, yng nghyd-destun yr holl ffactorau a ystyriwyd, i'r mwyafrif helaeth o grwpiau nodweddion gwarchodedig, nad oedd gwahaniaeth dibynadwy y gellir ei ganfod yn y canlyniadau mwyaf difrifol, o'i gymharu â grŵp cyfeirio - e.e. ethnigrwydd

[*] Ystadegau Addasrwydd i Ymarfer 2024

1 [†] Caballero JA, Brown SP. Engagement, not personal characteristics, was associated with the seriousness of regulatory adjudication decisions about physicians: a cross-sectional study. BMC Med. 2019 Tach 27;17(1):211

heb fod yn wyn o'i gymharu â gwyn. Yr unig eithriadau lle'r oedd nodwedd warchodedig yn dal yn gysylltiedig, yn ôl pob golwg, â'r canlyniadau mwyaf difrifol oedd:

- Am fod yn wryw a oedd, o'i gymharu â bod yn fenyw, ychydig yn gysylltiedig â chanlyniadau mwy difrifol (patrwm a welir mewn meysydd tebyg eraill, e.e. cyfiawnder troseddol).
- Ar gyfer oedran hŷn, a oedd ychydig yn gysylltiedig â chanlyniadau mwy difrifol, ond mewn ffordd anghyson ar draws camau addasrwydd i ymarfer. Hynny yw, roedd oedran hŷn yn gysylltiedig â mwy o debygolrwydd y byddai cwyn yn cael ei hymchwilio wrth frysbennu (canlyniad difrifol). Fodd bynnag, roedd oedran hŷn hefyd yn gysylltiedig â llai o debygolrwydd o ddileu ar ôl gwrandawiad (nid yn ganlyniad difrifol).

173 Roedd y ffactorau y tynnwyd sylw atynt fel y rhai a oedd â'r cysylltiad cryfaf â'r canlyniadau mwyaf difrifol yn gyson ar draws camau addasrwydd i ymarfer. Sef:

- euogfarnau troseddol
- math o honiad (e.e. elfen droseddol, gonestrwydd, neu degwch)
- difrifoldeb y pryder
- a ffynhonnell atgyfeirio (e.e. cyflogwr meddyg, yr heddlu).

174 Roedd pwysigrwydd uchel yn golygu cyfraniadau mawr, cyson, ar wahân i ganlyniadau disgwyliedig, gan awgrymu mai'r ffactorau hyn, drwy fod yn bresennol, fyddai'r rhai sy'n tueddu i benderfynu ar benderfyniadau.

175 Rydym wedi ymrwymo o hyd i barhau i fonitro pob gwahaniaeth posibl a rhoi camau ar waith i fynd i'r afael ag unrhyw rai a nodwyd. Byddwn yn parhau i gynnal dadansoddiad, ar addasrwydd i ymarfer yn ei gyfanrwydd ac ar bwyntiau penderfynu unigol fel y disgrifir uchod, i asesu amrywiadau ac unrhyw arwyddion o anghymesuredd.

Meysydd ffocws ar gyfer 2026

176 Yn ystod 2026, byddwn yn canolbwyntio ar y meysydd allweddol canlynol.

- Yn ystod 2026, bydd ein cyfarwyddiaethau yn cwblhau'r gwaith o gyflawni eu cynlluniau gweithredu. Byddwn yn gweithio gyda chyfarwyddiaethau a rhanddeiliaid mewnol allweddol i gynllunio'r newid i fusnes fel arfer. Bydd hyn yn ein helpu i wreiddio a diogelu amlygrwydd a gwerth parhaus gwaith adolygu tegwch rheoleiddiol yn y dyfodol.
- Byddwn hefyd yn edrych ar y mecanweithiau canolog sydd eu hangen ar gyfer perchnogaeth a chyfeiriad parhaus. Mae hyn yn cynnwys sicrhau hyfforddiant gloywi rheolaidd i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau, ystyried unrhyw newidiadau yn y dyfodol i benderfyniadau rheoleiddiol uchel eu heffaith, gwreiddio gwiriadau sicrwydd ansawdd, monitro data, a gwerthuso ein datblygiadau Adolygiad Tegwch Rheoleiddiol ymhellach.
- Byddwn yn parhau i gryfhau a gwreiddio negeseuon a modelu rôl. Mae hyn yn cynnwys ymgysylltiad gan uwch arweinwyr i fwrw ymlaen â'r gwaith hwn.

Atodiad A: Gweithio gydag eraill - ymgysylltu ledled y DU

Lloegr a'r DU

Faint o ymgysylltu sydd ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae ein tîm Allgymorth yn parhau i ymgysylltu ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel pwnc blaenoriaeth, gan gyflwyno 226 o sesiynau yn 2025, a chanolbwyntio ar atal, mynd i'r afael â gwahaniaethu, a siarad amdano. Mae'r tîm hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd â chyflogwyr i annog camau gwella diwylliant ar y materion hyn a mynd i'r afael ag arwyddion rhybudd cynnar.

Peilot o gefnogi gweithlu amlddiwylliannol

Rydym wedi datblygu a threialu gweithdy ar gefnogi gweithlu amlddiwylliannol yn llwyddiannus. Mae'r gweithdy wedi'i anelu at addysgwyr ac mae'n defnyddio egwyddorion gostyngeiddrwydd diwylliannol a rheolaeth draws-ddiwylliannol, gyda'r bwriad o lywio gwahanol ddulliau diwylliannol a meithrin diwylliannau sifil a thosturiol, heb wahaniaethu. Mae'r gweithdy'n canolbwyntio ar wella amgylcheddau gweithluoedd amlddiwylliannol ac mae hefyd yn cael ei ddefnyddio'n ehangach, e.e. i gefnogi niwrowahaniaeth yn well. Mae cam cyntaf y peilot wedi bod yn llwyddiannus gyda dros 1,500 yn bresennol mewn dros 50 o weithdai lleol, a 95 yn bresennol mewn 2 weithdy a drefnwyd yn ganolog. Yn seiliedig ar y rhai a gwblhaodd yr arolwg gwerthuso, dywedodd 95% y byddant yn newid eu hymarfer. Rydym nawr yn adolygu'r adborth gwerthuso ac yn bwriadu ei gyflwyno ymhellach.

Ymgysylltiad cenedlaethol â sefydliadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Yn 2025, bu'r tîm Allgymorth yn ymgysylltu ag amrywiaeth eang o sefydliadau aelodaeth cofrestreion sydd â diddordeb penodol mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys sefydliadau sydd â chofrestreion ar wasgar, ffydd ac sy'n fenywod. Roedd ein hymgysylltiad yn cryfhau ein perthnasoedd ymhellach, gan ganiatáu i ni glywed mwy gan aelodau, rhoi mwy o ymwybyddiaeth a sicrwydd am ein gwaith a bwrw ymlaen â mentrau cydweithredol. O ran niferoedd, fe wnaethom ymgysylltu â dros 40 o sefydliadau aelodaeth o'r fath a siarad mewn 27 o ddigwyddiadau ganddynt. Ac o ran cydweithio ehangach, fe wnaethom gytuno ar nifer o ymyriadau cefnogol, e.e. rydym wedi dechrau cyflwyno ein gwaith hyfforddi'r hyfforddwr gyda BIDA ar ddatrys yn gynnar a chefnogi gweithlu amlddiwylliannol, ac rydym wedi cytuno ar raglen debyg gyda MANSAG (Cymdeithas Feddygol Nigeriaid ar draws Prydain Fawr) yn ogystal â dilyniant i'n gweithdy Croeso i Ymarfer yn y DU, sydd wedi'i deilwra'n arbennig ar gyfer aelodau. Rydym

hefyd yn cefnogi MANSAG gydag ymchwil ar gyrhaeddiad gwahaniaethol yn yr Asesiad Diogelwch Rhagnodi. Fe wnaethom hefyd gefnogi NHSE fel rhan o'u rhaglen 'diogelwch diwylliannol', gan gyd-gyflwyno a chyd-hyrwyddo'r cynnwys craidd.

Croeso i Ymarfer yn y DU a Chroesawu a gwerthfawrogi graddedigion meddygol rhyngwladol

Rydym yn parhau i gyflwyno ein gweithdy Croeso i Ymarfer yn y DU i feddygon sy'n newydd i'r DU. Yn 2025, fe wnaethom gefnogi dros 8,500 o feddygon drwy'r rhaglen hon, gyda 97% o'r rhai a oedd yn bresennol yn dweud y byddent yn newid eu hymarfer o ganlyniad i fynychu. Roeddem hefyd wedi parhau ag ymweliadau system cefnogol i gyflwyno *Croesawu a gwerthfawrogi graddedigion meddygol rhyngwladol*, gan arwain at fwy o sefydliadau mewn system yn rhannu adnoddau â'i gilydd i sicrhau mwy o gysondeb i gefnogi graddedigion meddygol rhyngwladol yn yr ardal. Er enghraifft, yn dilyn ein gwaith gyda nhw, mae un adnodd wedi'i neilltuo gan ICB i gyflwyno cymrodyr clinigol i werthuso'r cymorth y mae graddedigion meddygol rhyngwladol newydd yn ei gael, ac mae wedi datblygu pecyn cynefino gwell.

Adolygiad lleisio barn i weithwyr sydd wedi'u hyfforddi dramor

Roeddem yn rhan o Grŵp Cynghori Arbenigol Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol ar gyfer eu hadolygiad lleisio barn terfynol. Roedd ein gwaith yn cynnwys harneisio lleisiau amrywiol, rhannu ein harbenigedd ar y rhwystrau a'r galluogwyr ar gyfer gweithwyr sydd wedi'u hyfforddi dramor, a siapio'r argymhellion yn yr adolygiad terfynol.

Aflonyddu rhywiol a gwahaniaethu

Mae ein tîm Allgymorth wedi datblygu a chyflwyno gweithdy sy'n edrych yn fanylach ar rywiaeth a chamymddwyn rhywiol gyda'r bwriad o annog newid diwylliannol. Yn ogystal â'r ymyriadau hyfforddi hyn, mae Allgymorth yn gweithio'n agos gyda rhanddeiliaid cenedlaethol, gan gynnwys siarad yn eu cynadleddau a chyfrannu at drafodaethau polisi ar gamymddwyn rhywiol. Er enghraifft, rydym wedi cydweithio â phartneriaid cenedlaethol ar eu hyfforddiant diogelwch diwylliannol, gan ddatblygu'r deunyddiau ar gyfer yr elfen diogelwch rhywiol, ac rydym wedi gweithio gyda phartneriaid system i hyrwyddo cysondeb â'n safonau moesegol ar gamymddwyn rhywiol yn eu hyfforddiant i ymchwilwyr. Yn olaf, mae ein timau Allgymorth hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd â chyflogwyr i annog camau gwella diwylliant ar y materion hyn drwy fynd i'r afael ag arwyddion rhybudd cynnar yn unol â'r GMC.

Datblygu arweinwyr Graddedigion Meddygol Rhyngwladol

Yng Ngogledd Lloegr, cawsom wahoddiad i siarad yn Niwrnod Datblygu Arweinwyr Graddedigion Meddygol Rhyngwladol NHSE. Buom yn siarad am y gwaith y mae'r GMC wedi bod yn ei wneud i ddarparu ffocws a chymorth i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol, fel ein targedau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ymchwil a chyhoeddiadau perthnasol, sesiynau Allgymorth newydd, a chymorth cynefino.

Cefnogi'r broses gynefino

Ledled Llundain, rydym yn parhau i gefnogi'r gwaith o wreiddio'r canllawiau *Croesawu a gwerthfawrogi graddedigion meddygol rhyngwladol* drwy gyfres o ymweliadau ag NHSE Llundain. Mae'r ymddiriedolaethau rydyn ni'n ymweld â nhw yn rhannu arferion da, ac rydyn ni'n trafod unrhyw heriau a allai godi wrth roi'r canllawiau ar waith. Rydym yn casglu ac yn rhannu'r arferion da ar-lein er mwyn i ymddiriedolaethau eraill gael budd ohonynt.

Hiliaeth a adroddwyd gan feddygon teulu dan hyfforddiant

Yn 2024, adroddodd grwpiau o feddygon teulu dan hyfforddiant yn anecdotaidd am ymddygiad hiliol yn ystod eu hyfforddiant, gyda chyfran bryderus yn cael ei phriodoli i'w hyfforddwyr a staff eu practis. Roedd llai na 10% o hyfforddeion yn teimlo'n hyderus i godi eu llais a mynegi pryder. Ar ôl i'r adroddiadau hyn gael eu gwneud yn ystod sesiynau RLA, fe wnaethom fynd ar drywydd y ddeoniaeth a chyflwyno'r cyfrifon hyn yn ystod eu cyfarfod arweinyddiaeth ac yn symposiwm gwanwyn 2019 NHSE. Gwnaethpwyd galwad i weithredu ac mae grŵp brwdfrydig o randdeiliaid wedi'i gynnull i ddadansoddi'r broblem a chanfod atebion. Un o ganlyniadau allweddol yr ymgysylltu parhaus hwn fu prosiect Mannau Diogel NHSE Dwyrain Lloegr, lle gall hyfforddeion godi pryderon cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ddienw wrth hyfforddi.

Polisïau a chamymddwyn rhywiol

Yn 2025, gofynnodd ysbyty yng Ngorllewin Suffolk i ni helpu i gyflwyno eu polisi camymddwyn rhywiol i'w staff, a threfnwyd rhai gweithdai ar y cyd. Yn ystod y gwaith cynllunio, daeth yn amlwg nad oedd adrannau o bolisi camymddwyn rhywiol yr ymddiriedolaeth ar gyfer ei staff yn cyd-fynd â safonau'r GMC, yn enwedig o ran y dyletswyddau i godi pryderon a chyfrinachedd. Fe wnaethom gefnogi'r ymddiriedolaeth i addasu ei pholisi i sicrhau ei fod yn cyd-fynd â'n safonau, ac mae sgyrsiau wedi dechrau gyda thîm polisi NHSE i fynd i'r afael â'r meysydd lle mae'r polisi'n gwyro oddi wrth ganllawiau'r GMC.

Gogledd Iwerddon

Yn 2024-2025, cynhaliodd ein tîm Gogledd Iwerddon un o Gymrodyr Clinigol ADEPT NIMDTA, a fu'n gweithio ochr yn ochr â'n cynghorwyr allgymorth i ddatblygu gweithdy cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, yn benodol ar gyfer meddygon ym mlwyddyn olaf hyfforddiant arbenigol meddygaeth deulu.

Dechreuodd ein tîm allgymorth yng Ngogledd Iwerddon hwyluso gweithdai 'Sgyrsiau adborth tecach' mewn ymddiriedolaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Gweithdai rhyngweithiol hanner diwrnod ydynt i geisio codi ymwybyddiaeth o gyrhaeddiad gwahaniaethol ym maes gofal iechyd.

Wedi'i anelu'n bennaf at oruchwylwyr clinigol sy'n hwyluso sgyrsiau adborth ffurfiol, yn y gweithdy rydym yn ystyried rôl sgyrsiau adborth mewn cyrhaeddiad hyfforddeion, ac yn edrych ar wahanol ffyrdd y gall cyfranogwyr fynd ati i hwyluso sgyrsiau adborth tecach. Anogir y rhai sy'n bresennol hefyd i fyfyrio ar eu bydolwg eu hunain, sut y gallai fod yn wahanol i fydolwg y rhai hynny y mae

ganddynt gyfrifoldebau goruchwylio drostynt, a pha effaith y gallai hynny ei chael.

Drwy ein gwaith gyda deoniaeth Asiantaeth Hyfforddiant Meddygol a Deintyddol Gogledd Iwerddon (NIMDTA), rydym bellach yn cyflwyno'r gweithdy newydd i bob hyfforddwr meddygon teulu ledled Gogledd Iwerddon. Yn 2025, fe wnaethom gyflwyno'r gweithdy hwn i dros 120 o bobl ar draws dau o'r pum grŵp hyfforddwyr ardal, ac rydym yn edrych ymlaen at gyflwyno hyn ymhellach yn 2026.

'Rwy'n teimlo'n fwy ymwybodol o ragfarn ddiwylliannol, a sut y gallwn barhau i weithio tuag at fod yn weithle cynhwysol i bawb.' Un o'r bobl oedd yn bresennol mewn gweithdy

'Mae gen i fwy o ymwybyddiaeth o sut y gellir dehongli dywediadau ac ymadroddion yn wahanol, a sut mae hyn yn berthnasol mewn adborth.' Un o'r bobl oedd yn bresennol mewn gweithdy

Ym mis Chwefror 2025, gwnaethom gefnogi diwrnod addysg ryngddisgyblaethol Prifysgol Ulster ar thema cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Daeth 62 o fyfyrwyr meddygol, 19 o fyfyrwyr Cydymaith Meddyg a 19 o fyfyrwyr nyrsio i'r digwyddiad.

Yng nghynhadledd Pulse Live Belfast ym mis Hydref 2025, fe wnaethom siarad â chynulleidfa o feddygon teulu am oblygiadau'r garfan o feddygon teulu dan hyfforddiant yn y wlad sydd wedi dod yn fwyfwy amrywiol. Mor ddiweddar â deng mlynedd yn ôl, dim ond 3% o feddygon teulu blwyddyn gyntaf dan hyfforddiant yng Ngogledd Iwerddon oedd yn dod o'r tu allan i'r DU, ac yn 2024 roedd y gyfran honno wedi cynyddu i 45%. Fe wnaethom dynnu sylw at y ffaith bod darparu cymorth digonol i'r meddygon hyn wrth iddynt ymdopi ag ymarfer mewn gwlad newydd ar adeg o bwysau difrifol, er enghraifft, drwy sesiynau cynefino da, yn hanfodol bwysig.

Yng nghyfarfod Fforwm Cynghori'r DU yng ngwanwyn 2025 yng Ngogledd Iwerddon, rhoesom drosolwg i'r aelodau o'r amrywiaeth o fentrau Allgymorth y GMC yng Ngogledd Iwerddon, sy'n cefnogi diwylliannau diogelwch cleifion; Ymddygiad Proffesiynol a Diogelwch Cleifion, gweithdai Sgyrsiau Adborth Tecach a sesiynau rhyngweithiol i archwilio Gwahaniaethu ar sail Rhyw. Ymunodd un o Gymrodyr Clinigol ADEPT NIMDTA â ni a roddodd drosolwg o strategaeth Newydd i Ogledd Iwerddon NIMDTA, gan ganolbwyntio ar fanteision y rhaglen gynefino uwch safonol ranbarthol. Nododd aelodau'r Fforwm fod Gogledd Iwerddon yn dal y tu ôl i rannau eraill o'r DU o ran addasu i amrywiaeth newidiol y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, ac mae cyfleoedd i gyflogwyr ymateb i sicrhau tegwch a chysondeb.

Yr Alban

Cefnogi graddedigion meddygol rhyngwladol

Drwy gydol y flwyddyn ddiwethaf, roeddem yn falch iawn o gydweithio ag Undeb Amddiffyn Meddygol a Deintyddol yr Alban (MDDUS), ynghyd â Choleg Brenhinol yr Ymarferwyr Cyffredinol (RCGP) yr Alban, a Chyflenwi Gwasanaethau Cyhoeddus yr Alban (PSD yr Alban), i gefnogi'r gwaith o gynllunio a chyflwyno'r gynhadledd ragorol a noddir gan MDDUS, 'Cefnogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol yn yr Alban: O Gipolwg i Weithredu' ar 6 Tachwedd 2025. Daeth y digwyddiad hwn ag arweinwyr o wahanol sefydliadau ynghyd ar gyfer trafodaeth strategol ar sut y gallwn gefnogi graddedigion meddygol rhyngwladol ymhellach yn yr Alban. Roedd y digwyddiad yn

fforwm i rannu arferion da o ran cefnogi meddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol drwy gydol eu gyrfaoedd, cysylltu â pha gymorth sydd ar gael ar hyn o bryd, tynnu sylw at fylchau systemig a chyfleoedd i wella, a nodi camau pellach i ymhelaethu ar yr ymdrechion presennol. Yn dilyn hyn, rydym yn bwrw ymlaen â'n cydweithrediad ag MDDUS, RCGP yr Alban a PSD yr Alban yn 2026, ac yn cefnogi digwyddiad arall yn yr hydref. Rydym yn hyderus y bydd hyn yn arwain at gamau pellach i hyrwyddo diwylliannau gwaith cefnogol a chynhwysol ar draws gofal iechyd yr Alban, ac i fanteisio i'r eithaf ar y cymorth wedi'i dargedu sydd ar gael i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol, sy'n dewis gweithio yn yr Alban.

Roeddem yn falch o gyfrannu amrywiaeth o adnoddau i Hwb Cymorth Graddedigion Meddygol Rhyngwladol Canolfan Cyflenwi'r Gweithlu PSD yr Alban ar Turas, a lansiwyd yn llwyddiannus ym mis Hydref 2025. Mae hyn yn darparu 'siop un stop' i raddedigion meddygol rhyngwladol a'r rheini sy'n ymwneud â'u cefnogi i gael gafael ar adnoddau a gwybodaeth gan lawer o sefydliadau gwahanol ledled yr Alban, gan gynnwys y GMC, gan ei gwneud yn haws i feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol ddod o hyd i'r wybodaeth sydd ei hangen arnynt i'w helpu i baratoi i ffynnu yn yr Alban, yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith.

Cyfrannodd ein tîm allgymorth hefyd at weminar a gynhaliwyd gan Ganolfan Cyflenwi'r Gweithlu ym mis Hydref 2025, o'r enw 'Ffynnu Gyda'n Gilydd: Cymorth a Llwyddiant Graddedigion Meddygol Rhyngwladol yn yr Alban.' Roedd y sesiwn hon wedi'i hanelu at feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol a'r rheini sy'n eu cefnogi, ac roedd yn canolbwyntio ar ba gymorth sydd ar gael ar hyn o bryd iddynt yn yr Alban. Cafodd ei datblygu a'i chyflwyno ar y cyd â PSD yr Alban, RCGP yr Alban, MDDUS, yr Undeb Amddiffyn Meddygol, a'r Gymdeithas Gwarchod Meddygol. Nod y sesiwn oedd codi ymwybyddiaeth ymhlith graddedigion meddygol rhyngwladol a'u goruchwylwyr o ba gymorth y mae pob un o'r sefydliadau hyn yn ei gynnig. Mae recordiad o'r gweminar bellach ar gael ar Turas.

Mae ein Cynghorwyr Cyswllt wedi parhau i gyfrannu at gyflwyno diwrnodau cymorth cynefino Croesawu Graddedigion Meddygol Rhyngwladol Newydd i'r Alban PSD yr Alban yn llwyddiannus, ar gyfer graddedigion meddygol rhyngwladol a'u goruchwylwyr. Maent hefyd wedi parhau i hyrwyddo a chyflwyno sesiynau newydd sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel 'Cefnogi gweithlu amlddiwylliannol' ac 'Adborth tecach', sydd wedi'u hanelu at oruchwylwyr; a 'Ffynnu yn Ymarfer y DU', sydd wedi'u hanelu at feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol, sydd eisoes wedi bod yn gweithio yma ers peth amser. Mae ein Cynghorwyr Cyswllt hefyd wedi dechrau ymgorffori adnoddau niwro-gadarnhaol gan y Tîm Gweithredu Awtistiaeth Cenedlaethol mewn llawer o sesiynau, yn enwedig y rhai sydd wedi'u hanelu at oruchwylwyr. Ac maent wedi cyflwyno sesiynau ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sut rydym yn delio â phryderon i gynulleidfaoedd amrywiol gan gynnwys myfyrwyr meddygol, ffoaduriaid sy'n feddygon o elusen Bridges, a meddygon sy'n gweithio yn Healthcare Improvement Scotland. Maent hefyd wedi cyflwyno'r sesiwn allgymorth newydd ar Ofal Diwedd Oes sydd wedi'i hanelu at feddygon sy'n raddedigion meddygol rhyngwladol, sy'n nodi ein canllawiau ar ofal a thriniaeth tuag at ddiwedd oes, ac sy'n archwilio gwahaniaethau diwylliannol posibl wrth ddarparu gofal diwedd oes a chyfathrebu ynghylch hynny. Mae'r holl sesiynau hyn yn cyfrannu at fynd i'r afael â rhai o'r heriau y gall rhai grwpiau eu hwynebu, a meithrin diwylliannau gweithle mwy cefnogol a chynhwysol ym maes gofal iechyd yr Alban.

Diwylliannau gwaith teg

Rydym hefyd wedi parhau i weithio gyda chydweithwyr o BMA yr Alban, Llywodraeth yr Alban, Fforwm Lleiafrifoedd Ethnig GIG yr Alban ac, yn fwy diweddar, PSD yr Alban, drwy'r Grŵp Diwylliannau Gwaith Tecach. Mae'r grŵp yn parhau i fod yn fforwm defnyddiol i ddeall beth mae ein holl sefydliadau'n ei wneud ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac rydym wedi bod yn mireinio sut mae'r grŵp yn gweithio i sicrhau trafodaeth ar weithredu a sbarduno gwelliannau go iawn o ran meithrin diwylliannau gwaith cefnogol a chynhwysol ar draws gofal iechyd yr Alban. Rydym yn hyderus y bydd y mireinio hwn, ynghyd ag ychwanegu PSD yr Alban at y grŵp, yn hyrwyddo gwell cydgysylltiad a momentwm cadarnhaol yn y maes hwn.

Diwylliannau hyfforddi teg

Rydym yn mynychu cyfarfodydd Grŵp Hyrwyddo Tegwch mewn Addysg Feddygol PSD yr Alban ac yn cyfrannu atynt, sy'n ein galluogi i ymuno â'r gwaith helaeth sy'n mynd rhagddo ar draws PSD yr Alban i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn addysg a hyfforddiant meddygol yr Alban, a chefnogi hyn lle bynnag y gallwn. Rydym hefyd yn mynychu Grŵp Rhwydwaith cymorth Graddedigion Meddygol Rhyngwladol rhanbarthau'r Alban i gadw llygad ar eu gwaith yn cefnogi graddedigion meddygol rhyngwladol ledled yr Alban a chyfrannu atynt.

Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

Mae ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr yn parhau i weithio gyda Swyddogion Cyfrifol ledled yr Alban i sicrhau eu bod yn cynnal gwiriadau diduedd cyn cyfeirio meddyg at achosion Addasrwydd i Ymarfer y GMC, gyda'r bwriad o barhau i fynd i'r afael ag anghymesuredd mewn atgyfeiriadau. Mae wedi rhannu fframwaith NHS Resolution ar gyfer gwneud penderfyniadau gyda Swyddogion Cyfrifol ac mae'n parhau i dynnu sylw at hyn mewn cyfarfodydd Swyddogion Cyfrifol. Mae hefyd wedi parhau i annog byrddau iechyd i sefydlu Grwpiau Cynghori Swyddogion Cyfrifol, ac i gael trafodaethau parhaus gyda byrddau iechyd am werth sefydlu cynlluniau mentora. Mae'r gweithgarwch hwn yn rhan allweddol o'n gwaith i fynd i'r afael ag anghymesuredd mewn atgyfeiriadau addasrwydd i ymarfer yn yr Alban.

Cymru

Atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr

Yng Nghymru, rydym wedi parhau i gefnogi Swyddogion Cyfrifol a'u timau i wella tegwch a chysondeb eu prosesau rheoli pryderon a gwneud atgyfeiriadau at y GMC. Mae ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr wedi hwyluso gweithdy yn Rhwydwaith Swyddogion Cyfrifol Cymru ar ragfarn ddiarwybod a phwysigrwydd gwiriad diduedd wrth reoli pryderon.

Yn ystod 2025, mae ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr wedi parhau i gynnull gweithgor o'r Swyddogion Cyfrifol a'u cynrychiolwyr, ac wedi eu cefnogi i wneud y canlynol:

- Adolygu ymchwil ac arferion gorau o ran rheoli pryderon yn deg ac yn dosturiol er mwyn canfod gwersi posibl i'w dysgu a'u cymhwyso ledled Cymru
- Rhannu enghreifftiau o'r hyn sy'n gweithio'n dda a'r hyn y gellid ei wella wrth reoli pryderon ledled Cymru
- Nodi risgiau allweddol sy'n ymwneud â thegwch a rhagfarn mewn prosesau presennol a chytuno ar gyfleoedd i wella
- Drwy gynllunio, treialu ac adolygu iteraidd, symud tuag at gonsensws ynghylch arferion gorau y gellir eu rhoi ar waith ledled Cymru
- Creu'r amodau ar gyfer rheoli pryderon yn deg, gan ystyried cyfrifoldebau unigol a sefydliadol dros greu diwylliant teg, tosturiol a chynhwysol lle mae rheoli pryderon yn deg yn un agwedd.

Mae ein tîm Allgymorth Cymru wedi cefnogi'r gwaith hwn i greu'r amodau ar gyfer rheoli pryderon yn deg, drwy weithdai rhyngweithiol sy'n canolbwyntio ar ddatblygu diwylliannau cadarnhaol a helpu arweinwyr clinigol i ddatblygu'r sgiliau sydd eu hangen arnynt, gan ganolbwyntio ar reoli pryderon yn gynnar a deall trothwyon ar gyfer uwchgyfeirio. Mae rhagor o fanylion ar gael o dan yr adran *Meithrin integreiddio a chynhwysiant*.

Mae ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr wedi parhau i weithio'n agos gydag NHS Resolution (NHSR) i gefnogi'r gwaith hwn a sicrhau bod Egwyddorion a Fframwaith ar gyfer Tegwch a Chymesuredd NHSR yn cael eu gwreiddio yn yr arferion gorau, a fydd yn cael eu mabwysiadu ledled Cymru.

Yn 2026, bydd ein Cynghorydd Cyswllt Cyflogwyr yn gweithio'n agos gydag NHSR i ddod â'r gwaith hwn at ei gilydd mewn fframwaith arferion gorau i Gymru, a fydd yn cael ei ddatblygu gyda'r gweithgor ac yn cael ei gytuno ganddo. Fel rhan o'r fframwaith hwn, bydd GMC Cymru ac NHSR yn nodi cynnig hyfforddi ar y cyd, i gefnogi gwaith i wreiddio'r diwylliant pryderon teg, y prosesau arfaethedig a sicrhau bydd gan y rheini a fydd yn rheoli pryderon y sgiliau a'r hyder i wneud hynny.

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 Gyrff Dynodedig gadarnhau sut maent yn canfod ac yn defnyddio gwiriadau effeithiol a diduedd cyn gwneud atgyfeiriad at y GMC er mwyn mynd i'r afael ag anghymesuredd.
- I Gyrff Dynodedig rannu arferion da â'u cymheiriaid ar fynd i'r afael ag atgyfeiriadau anghymesur at y GMC.
- I Swyddogion Cyfrifol sicrhau bod ganddynt brosesau ar waith fel bod eu proses gwneud penderfyniadau disgyblu yn ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth, ac i rannu arferion da â swyddogion cyfrifol eraill.

Mae hefyd yn cefnogi'r meysydd blaenoriaeth Cam 5 hyn ar gyfer 2026.

- Parhau â'n gwaith i gefnogi Swyddogion Cyfrifol ynghylch ymchwiliadau lleol da, gan ganolbwyntio'n benodol ar ble gallai Swyddogion Cyfrifol newid.
- Allgymorth i barhau i ymgysylltu â Swyddogion Cyfrifol ynghylch tegwch prosesau lleol, gan annog camau gweithredu lleol sy'n deg, yn gymesur ac yn amserol.

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 ymdrin ag atgyfeiriadau anghymesur at y GMC.
- I Gyrff Dynodedig ystyried sefydlu grwpiau cynghori Swyddogion Cyfrifol gydag aelodaeth amrywiol er mwyn sicrhau cymesuredd mewn materion disgyblu ac atgyfeirio. I Gyrff Dynodedig rannu arferion gorau o ran sefydlu'r grwpiau cynghori hyn.
- I reoleiddwyr/cyrff gwella'r system ystyried y ffordd y maent yn datblygu fframweithiau ar gyfer asesu tegwch yn y gweithle a deall effaith y fframweithiau hyn.

Meithrin integreiddiad a chynhwysiant

Yn ystod 2025, parhaodd ein tîm allgymorth i adeiladu ar raglenni cynefino ar gyfer meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol, rhaglen waith a ddechreuodd yn 2022 ac sydd wedi ehangu dros y 4 blynedd diwethaf gyda buddsoddiad parhaus gan fyrddau iechyd. Graddedigion meddygol rhyngwladol yw 32% o'r gweithlu yng Nghymru, sy'n sylweddol uwch nag yng Ngogledd Iwerddon (11%) a'r Alban (15%), felly mae'n hanfodol bod cyflogwyr yn sicrhau bod y meddygon hyn yn cael eu cefnogi wrth ymuno, gan eu galluogi i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, darparu mentora a chaniatáu iddynt ffynnu a datblygu yn eu gyrfaoedd. Yn 2025, fe wnaethom ehangu ein cynnig i oruchwylwyr meddygon sydd wedi cymhwyso'n rhyngwladol, gyda gweithdai'n canolbwyntio ar gyfathrebu traws-ddiwylliannol effeithiol ac adborth priodol ac amserol. Bydd y gwaith hwn yn parhau yn 2026 a thu hwnt.

Gwnaethom hefyd barhau i adeiladu ar ein gwaith o ddatblygu diwylliannau cadarnhaol, cynnal gweithdai ar gyfer cyfarwyddwyr clinigol, meddygon ymgynghorol sydd newydd eu penodi, hyfforddwyr, meddygon sylfaen a thimau amlddisgyblaethol ar bwysigrwydd hunanymwybyddiaeth a myfyrio, egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol, meithrin cysylltiadau â thimau a sut i herio ymddygiad sy'n is na'r safonau proffesiynol yn effeithiol.

Fforwm Cynghori'r DU

Ym mis Ebrill 2025, edrychodd Fforwm Cynghori'r DU (UKAF) yng Nghymru ar y rhyngddibyniaethau rhwng cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, y gweithlu, rheoleiddio, diwylliant a diogelwch cleifion. Ein hamcan oedd nodi pwyntiau cyswllt neu gyfleoedd i gydweithio ar ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a nodi camau gweithredu i wella ein dulliau ymdrin â data cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i sicrhau ein bod yn cael yr effaith fwyaf bosibl wrth gefnogi newid ar draws y system. Roedd y cyflwyniadau'n trafod natur amrywiol y gweithlu yng Nghymru a phwysigrwydd mynd i'r afael ag anghydraddoldebau a meithrin amgylcheddau mwy cynhwysol ar gyfer hyfforddi a darparu gofal. Fe wnaethant ysgogi trafodaeth am gymhlethdod gweithgarwch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ei berthnasedd i addysg feddygol a'r angen am ddata cadarn ac ystyrlon. Roedd sesiwn arall ar ddiwylliannau sefydliadol, ymddygiad proffesiynol a diogelwch cleifion wedi agor sgyrsiau am arweinyddiaeth dosturiol a rheoli newid yn effeithiol. Daeth y Fforwm i ben gyda chyfres o gamau gweithredu a oedd yn canolbwyntio ar gryfhau ein cefnogaeth i randdeiliaid drwy well dealltwriaeth o ddata a'n cynnig allgymorth ehangach i'r GMC.

Atodiad B: Mesurau diwylliannau hyfforddi teg

Mesur mynegai	**Asesiadau israddedig** Y gwahaniaeth rhwng cyfraddau llwyddo cymedrig mewn asesiadau ysgolion meddygol.		
Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben	Gwyn	Ethnig leiafrifol	**Gwahaniaeth**
2021	96.1%	93.2%	**2.9pc**
2022	93.9%	90.0%	**3.9pc**
2023	97.0%	93.4%	**3.6pc**
2024	Data ddim ar gael eto		
2025	Data ddim ar gael eto		

Mesur mynegai	**Blwyddyn Sylfaenol 1 - parodrwydd** Gwahaniaeth yng nghyfran yr ymatebwyr sy'n cytuno neu'n cytuno'n gryf â chwestiwn yr Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol, 'Cefais fy mharatoi'n ddigonol ar gyfer fy swydd sylfaen gyntaf'.		
Y flwyddyn neu'r flwyddyn academaidd sy'n dod i ben	Gwyn o'r DU	Ethnig leiafrifol o'r DU	**Gwahaniaeth**
2019	70.2%	62.4%	**7.8pc**
2020	Nid yw'r cwestiwn wedi'i gynnwys yn Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol 2020		
2021	76.3%	65.8%	**10.5pc**
2022	68.5%	58.2%	**10.3pc**
2023	61.6%	49.9%	**11.7pc**
2024	68.0%	55.1%	**12.9pc**
2025	67.1%	54.6%	**12.5pc**

Mynegai byrfoddau

Mesur mynegai	**Ôl-raddedig – amgylcheddau cynhwysol** Gwahaniaeth yng nghyfran yr ymatebwyr a atebodd y cwestiwn canlynol yn gadarnhaol: 'Roedd fy adran/uned/practis yn darparu amgylchedd cefnogol i bawb beth bynnag fo'u cefndir, eu credoau neu eu hunaniaeth'.					
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	Nid yw'r cwestiwn wedi'i gynnwys yn Arolwg Hyfforddiant Cenedlaethol 2019					
2020	81.6%	77.2%	**4.4pc**	80.1%	76.0%	**4.1pc**
2021	83.0%	80.0%	**3.0pc**	82.0%	77.3%	**4.7pc**
2022	82.1%	79.1%	**3.0pc**	81.0%	77.7%	**3.3pc**
2023	82.7%	79.5%	**3.2pc**	81.6%	79.0%	**2.6pc**
2024	83.1%	80.4%	**2.7pc**	81.9%	79.1%	**2.9pc**
2025	83.4%	80.7%	**2.6pc**	82.2%	80%	**2.2pc**

Mesur mynegai	**Deilliannau ARCP graddedigion** Y gwahaniaeth yng nghyfran y deilliannau anfoddhaol yn yr Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd (ARCP) ar gyfer meddygon sylfaen ac arbenigol dan hyfforddiant.					
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%	**2.3pc**	6.0%	16.3%	**10.3pc**
2020	3.3%	4.8%	**1.5pc**	3.9%	11.4%	**7.5pc**
2021	3.1%	4.6%	**1.5pc**	3.7%	11.5%	**7.8pc**
2022	4.5%	6.6%	**2.1pc**	5.4%	14.5%	**9.1pc**
2023	4.8%	7.1%	**2.3pc**	5.7%	15.5%	**9.8pc**
2024	5.1%	7.2%	**2.1pc**	6.0%	15.1%	**9.0pc**
2025	Ddim ar gael eto					

Mynegai byrfoddau

Mesur mynegai	**Arholiadau arbenigol ôl-raddedig** Gwahaniaeth mewn cyfraddau pasio arholiadau cymedrig ar gyfer hyfforddeion arbenigol, ar gyfer pob ymgais ym mhob arholiad arbenigedd.					
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%	**11.1pc**	76.3%	47.1%	**29.2pc**
2020	81.2%	70.0%	**11.2pc**	77.2%	46.4%	**30.8pc**
2021	83.1%	73.5%	**9.6pc**	79.5%	54.0%	**25.5pc**
2022	81.3%	70.6%	**10.7pc**	77.2%	54.5%	**22.7pc**
2023	82.2%	71.6%	**10.6pc**	78.1%	56.0%	**22.1pc**
2024	84.0%	74.1%	**9.9pc**	80.1%	56.3%	**23.9pc**
2025	Ddim ar gael eto					

Atodiad C: Mynegai byrfoddau

AoMRC	Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol
ARCP	Adolygiad Blynyddol o Ddatblygiad Cymhwysedd
BMA	Cymdeithas Feddygol Prydain
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	Cynghorydd 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	*Arfer meddygol da*
HIRD	Penderfyniad Rheoleiddiol Uchel eu Heffaith
HSC	Iechyd a Gofal Cymdeithasol
ICB	Bwrdd Gofal Integredig
ICS	Systemau Gofal Integredig
IJB	Cyd-fwrdd Integredig
IMG	Graddedigion Meddygol Rhyngwladol

DPA	Dangosydd perfformiad allweddol
LEP	Darparwyr Addysg Lleol
MDRS	Recriwtio a Dethol Meddygol a Deintyddol
MHPS	Cynnal Safonau Proffesiynol Uchel
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	Cydffederasiwn 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	Unigolion sy'n gweithredu mewn rhinwedd gyhoeddus
PG	Ôl-raddedig
PHSO	Yr Ombwdsmon Seneddol a Gwasanaeth Iechyd
PMQ	Cymhwyster meddygol sylfaenol
PSA	Yr Awdurdod Safonau Proffesiynol
PTO	Sefydliad Hyfforddiant Ôl-radd
QA	Sicrwydd Ansawdd
QAMI	Sicrwydd Ansawdd – Monitro a Gwella

RCF	Colegau a chyfadrannau brenhinol
RFR	Adolygiad tegwch rheoleiddiol
RO	Swyddog cyfrifol
ROAG	Grwpiau Cynghori Swyddogion Cyfrifol
SAS	Arbenigwr Cyswllt ac Arbenigol
UG	Myfyrwyr Israddedig
UKAF	Fforwm Cynghori'r DU
UKFPO	Rhaglen Sylfaen y DU
WLS	Safonau'r Gymraeg
WtUKP	Croeso i Ymarfer yn y DU

Atodiad D: Rhagolygon ystadegol cyfredol dangosyddion perfformiad allweddol

Rydym yn dangos data hanesyddol 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 i ni ddefnyddio'r dulliau rhagweld blaengar sydd wedi ennill eu plwyf, dylem gofio ei bod yn annhebygol mai'r rhagolygon fydd y realiti a ddaw'n wir. Maent yn dal i gynrychioli ein disgwyliadau gorau ar gyfer y dyfodol o ystyried y data a welwyd hyd yma. Gall y data hwn, ymysg llawer o yrwyr eraill, adlewyrchu unrhyw ymyriadau sydd wedi'u gwreiddio'n llawn yn y gorffennol. Fodd bynnag, oherwydd agweddau fel hyd rhaglenni hyfforddi, a'r oedi cyn gweithredu ymyriadau'n llawn, efallai y bydd yn cymryd mwy o amser i adlewyrchu effaith rhai yn ein metrigau.

Ar gyfer pob dangosydd perfformiad allweddol, rydym wedi gwneud y canlynol:

- Cynnwys prif ddehongliad un frawddeg o'r rhagolygon, ar deitl pob siart
- Llunio rhagolwg o'r dangosyddion perfformiad allweddol cyfredol posibl, o ystyried data hanesyddol diweddar (mewn oren ar y siartiau isod ac wedi'i labelu â'r geiriau 'rhagolwg cyfredol').

Awgrymiadau cryno o'r rhagolygon

Fel yn ein hadroddiad y llynedd, mae rhagolygon o'r dangosyddion perfformiad allweddol 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 rhy gynnar i'r rhan fwyaf o ragolygon fod yn llawn gwybodaeth oherwydd y nifer fach o bwyntiau data i hyfforddi modelau arnynt. Ar ben hynny, mae'n dal yn heriol iawn rhagweld yn ddibynadwy mor bell i'r dyfodol. Ni ddylid cymryd rhagolygon o'r fath fel awgrym nad oes dim yn newid ac na fydd dim yn newid yn y dyfodol. Er gwaethaf hyn, ar gyfer rhai metrigau diwylliannau hyfforddi teg, mae modelau rhagweld wedi dechrau canfod tueddiadau.

Ar gyfer ein targedau fel cyflogwr, mae'r data, a'r rhagolygon o'r dangosydd perfformiad allweddol 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 mewn cof mai ein dyhead yw cyfrannu at addasu ffactorau o'r fath drwy ymyriadau lle maent yn ymwneud ag anghymesuredd.

Mynegai byrfoddau

Gall y ffenomenon a adlewyrchir yn y data fod wedi'i rwymo'n naturiol. Er enghraifft, gan amlaf mae canrannau'n rhoi'r gorau i wneud synnwyr o dan 0% neu'n 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 disgwyliedig 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 y data'n mynd yn agos at derfynau o'r fath, ac mae'n anodd iawn rhagweld sut. Felly, mae hynny'n ei gwneud yn anodd (ac yn ddiangen yn ymarferol y rhan fwyaf o'r amser) gwneud modelau i ymgorffori effaith terfynau o'r fath.

Po bellaf i'r dyfodol y byddwn yn rhagweld, mwyaf ansicr y bydd rhagolwg yn tueddu i fod, fel y dangosir gan fandiau ansicrwydd (cyfyngau rhagfynegi 95%) o amgylch pob rhagolwg disgwyliedig. 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 disgwyliad cyfredol ar gyfer dangosyddion perfformiad allweddol yn dechrau o fis Hydref 2025, gan ddefnyddio'r data sydd ar gael hyd at fis Medi 2025.
- Er bod gennym swm rhesymol o ddata, mae ansicrwydd o hyd ynghylch gwerthoedd wedi'u rhagweld, felly ein cyngor yw y dylid dehongli'n ofalus.

Pwysig i'w nodi ar gyfer Diwylliannau Hyfforddi Teg

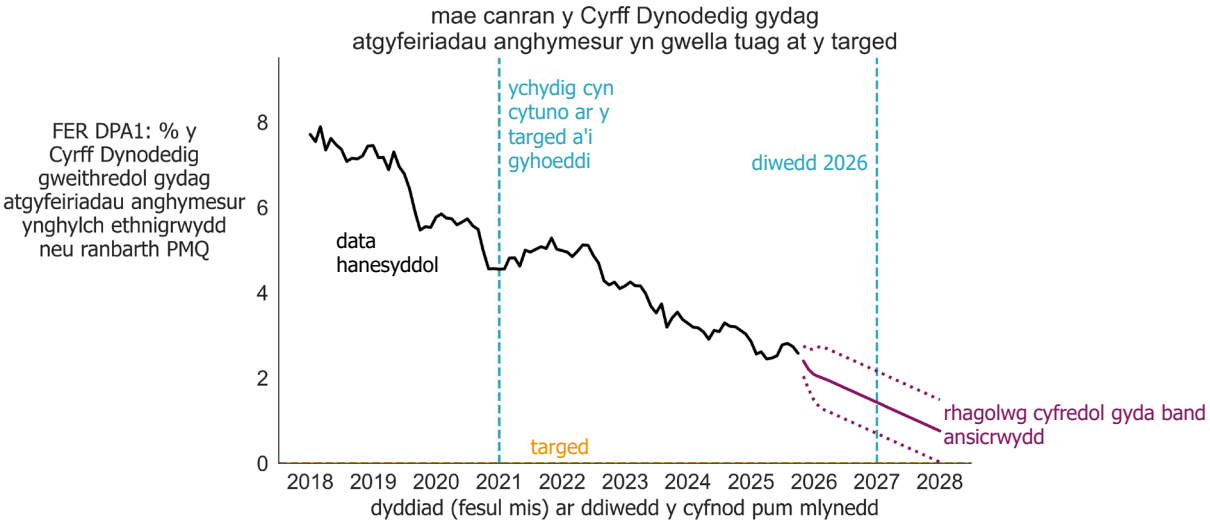
- Data blynyddol sydd dan sylw, a hynny ar 31 Rhagfyr bob blwyddyn. O ganlyniad i hynny, gall ymddangos, er enghraifft, fod pwynt ar 31 Rhagfyr 2016 yn cyfateb i 2017.
- Mae'n cymryd amser hir i greu a gwirio data ar ddiwylliannau hyfforddi teg, felly daw'r data diweddaraf sydd ar gael ar hyn o bryd o 2024, ac eithrio ar gyfer metrigau'r Arolwg Hyfforddi Cenedlaethol a oedd ar gael ar gyfer 2025. Felly, rydym yn rhagweld o 2025 ymlaen ac o 2026 ymlaen, yn y drefn honno.
- Cafodd y mesur EPM israddedig ei ddiddymu. Felly, ni wnaethom ddiweddaru ei ragolwg.
- Nid oedd y data ar y metrig asesu israddedig a fydd yn disodli'r mesur EPM israddedig yn barod ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, felly ni wnaethom ragweld y metrig hwn.
- 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.

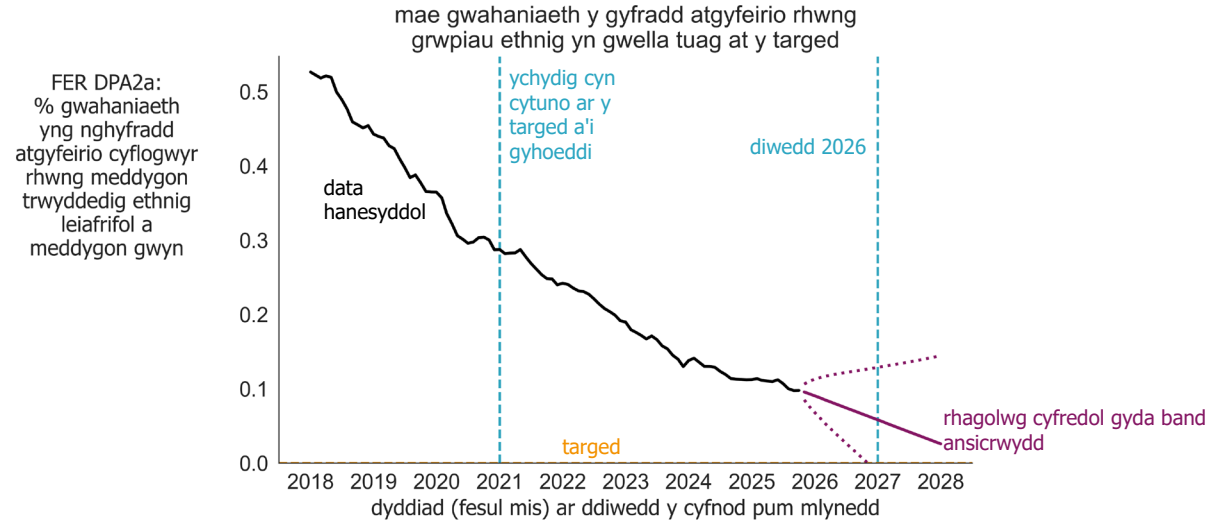
Pwysig nodi ar gyfer Cynhwysiant o fewn y GMC

- Mae'r rhagolygon o'r trywydd presennol yn dechrau o fis Tachwedd 2025 ymlaen

- Nid oedd data hanesyddol cyn mis Rhagfyr 2020.

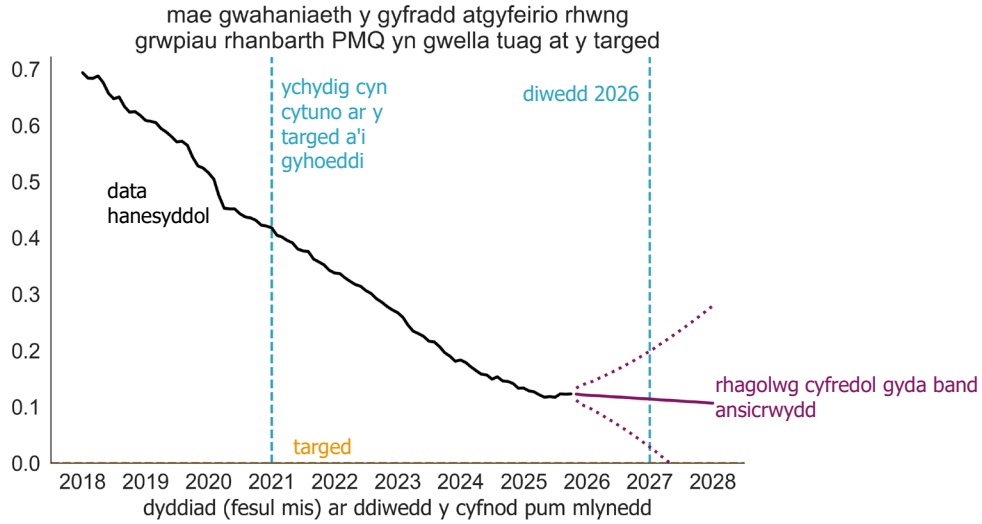
Rhagolygon atgyfeiriadau tecach gan gyflogwyr



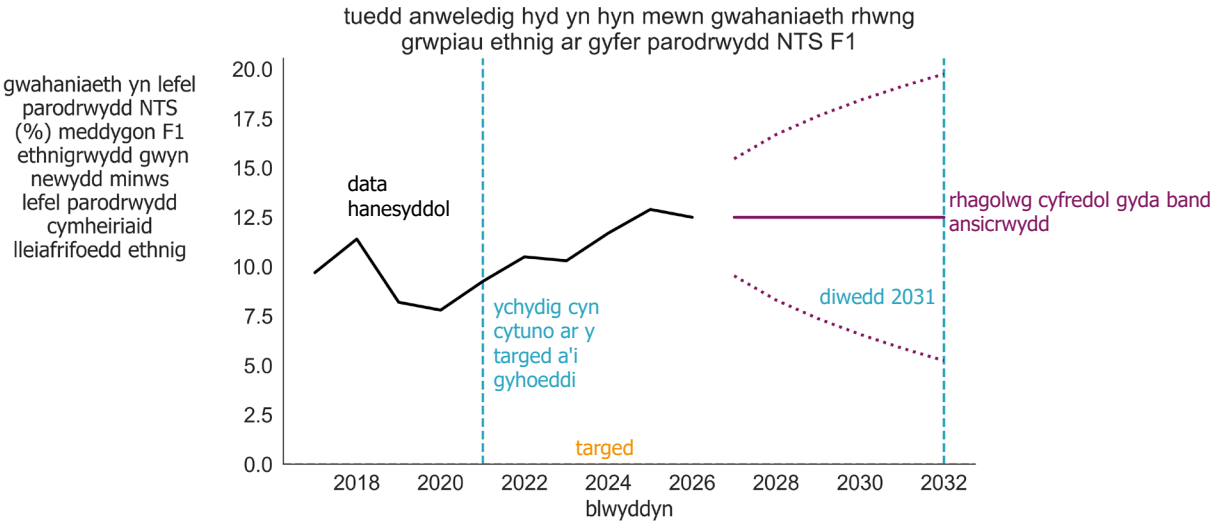


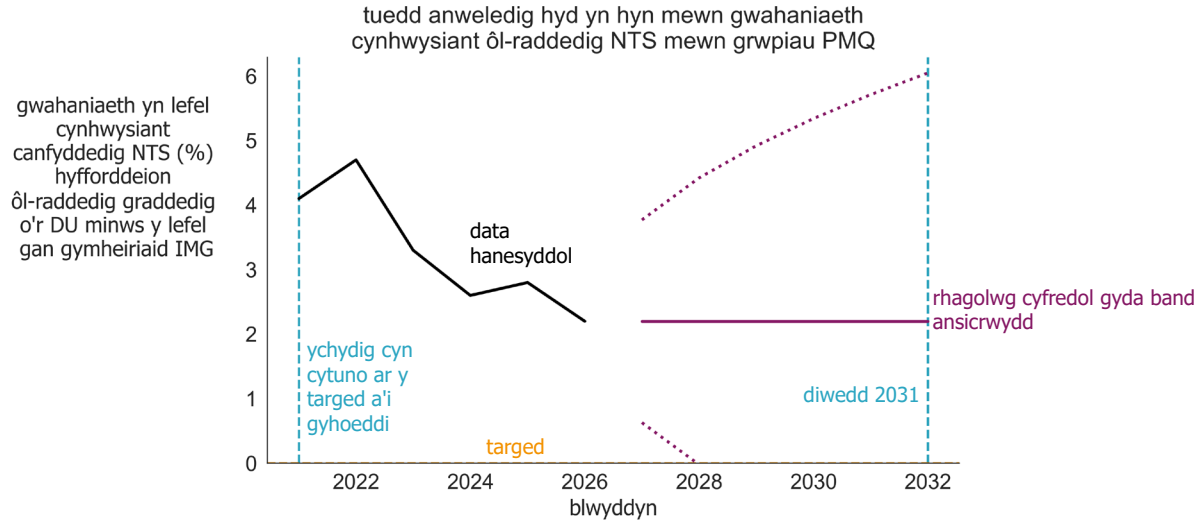
Mynegai byrfoddau

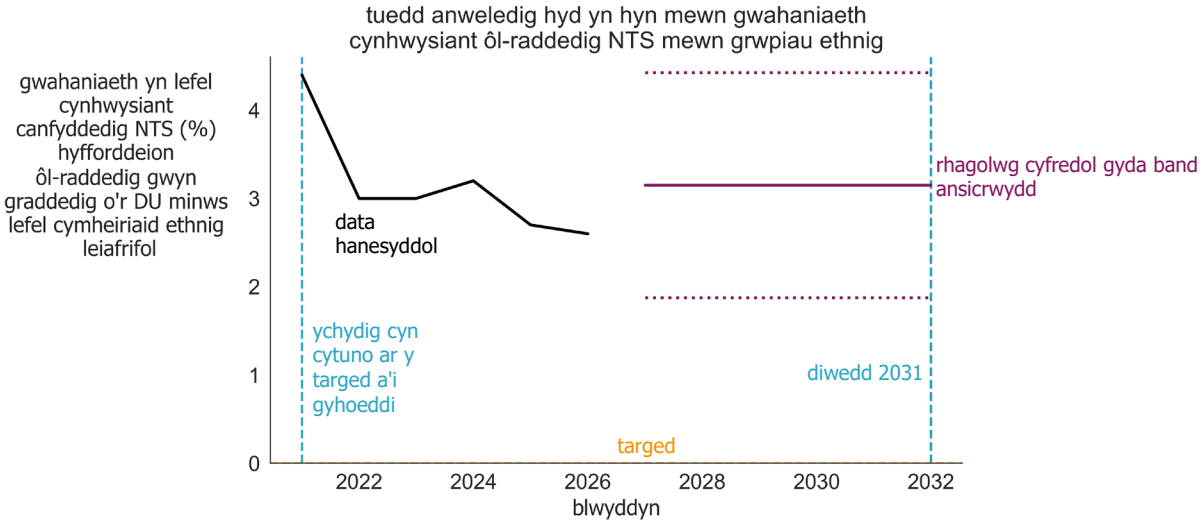
FER DPA2b:
% gwahaniaeth
yng nghyfradd
atgyfeirio cyflogwyr
rhwng graddedigion
trwyddedig y DU
a'r tu allan
i'r DU



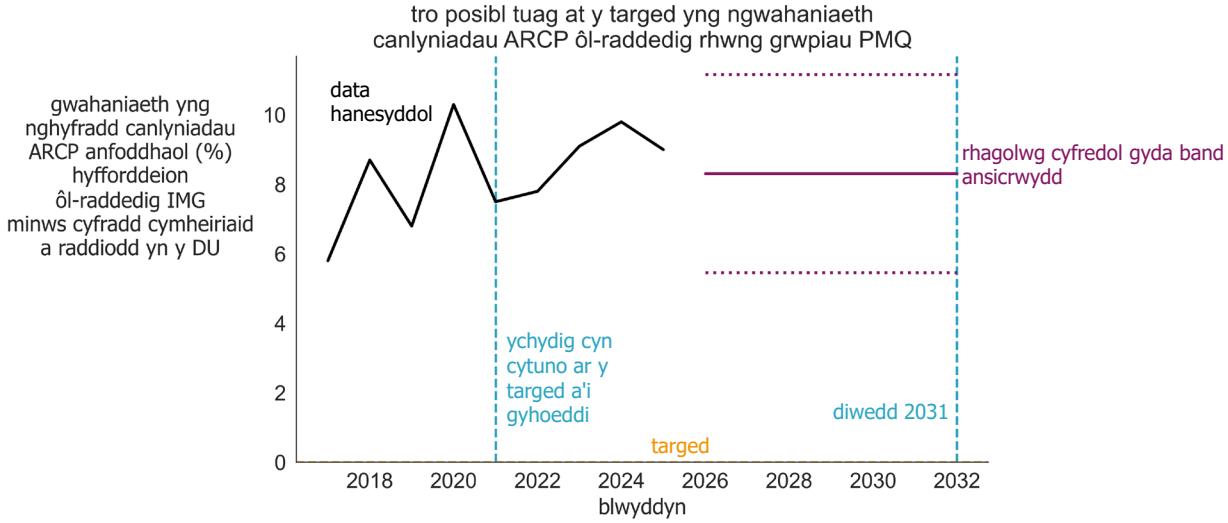
Rhagolygon diwylliannau hyfforddi teg

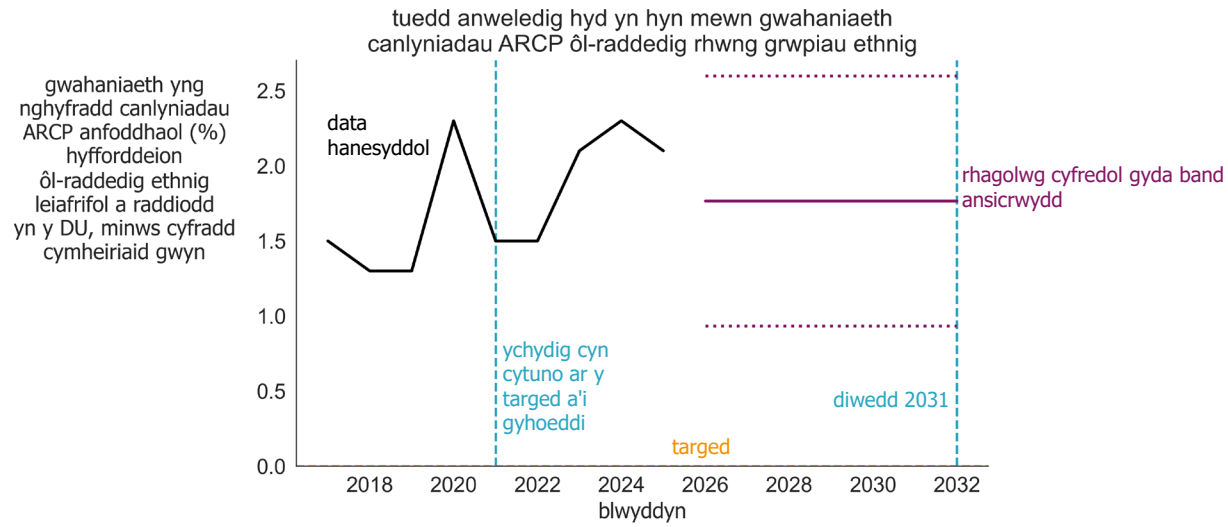


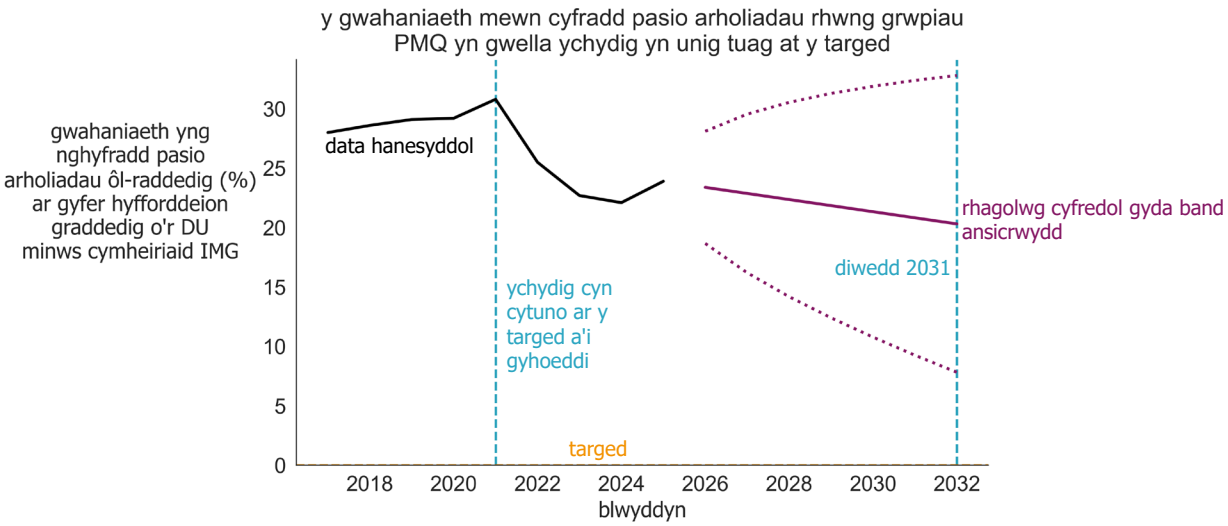




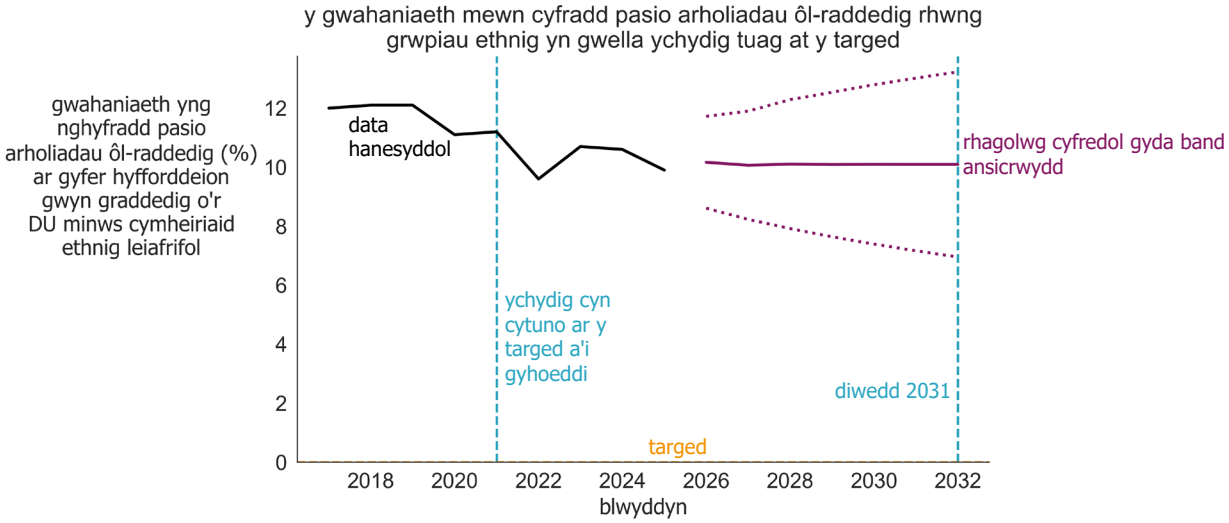
Mynegai byrfoddau



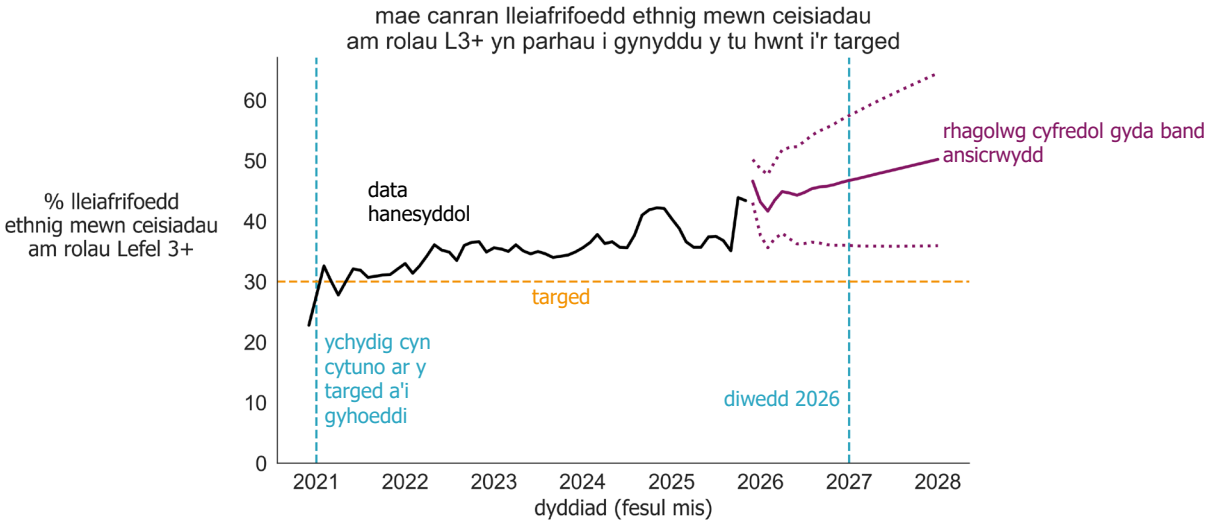


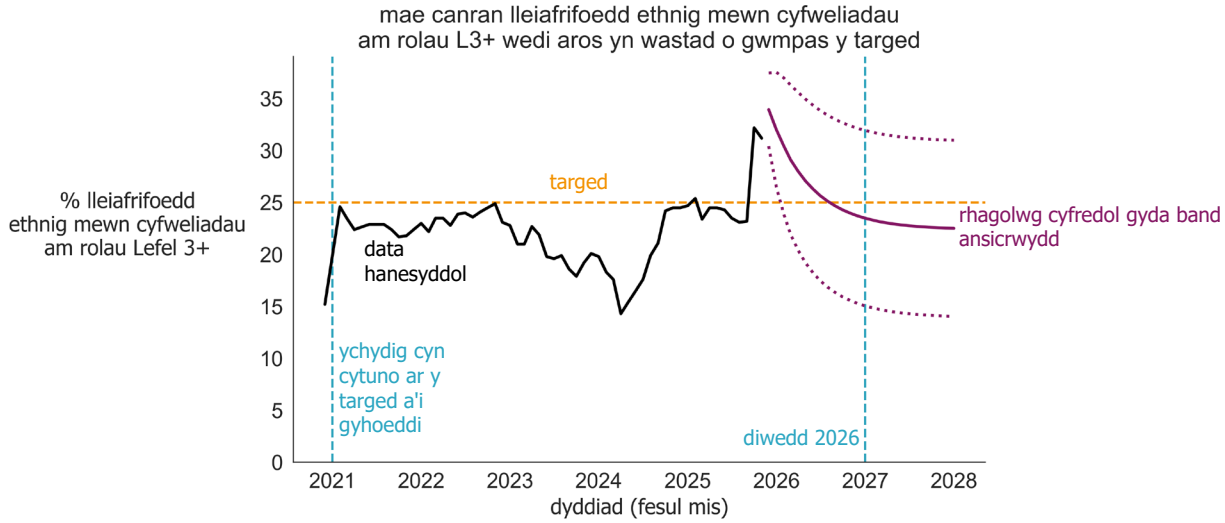


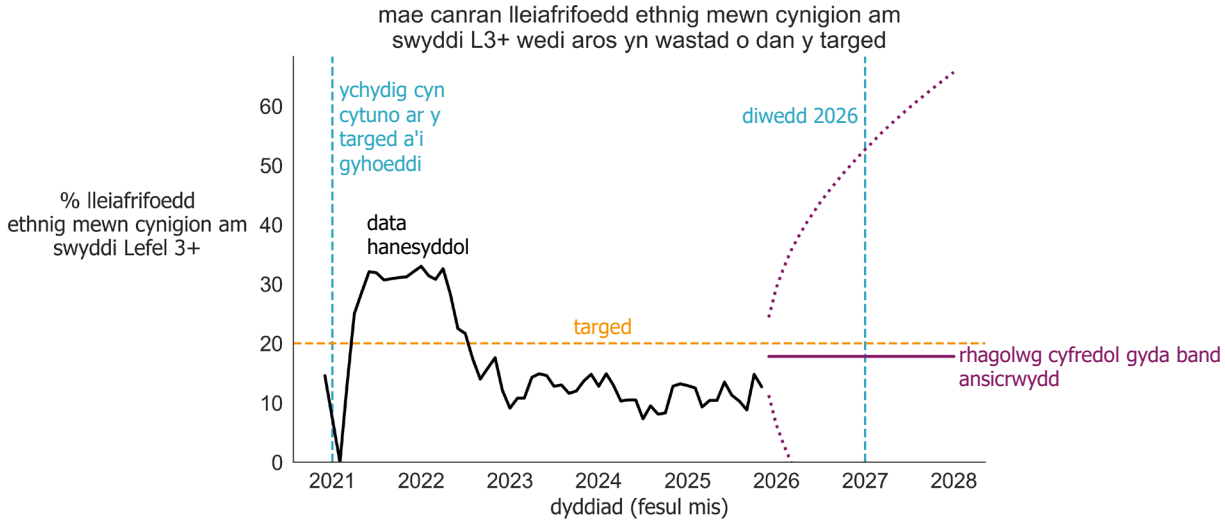
Mynegai byrfoddau

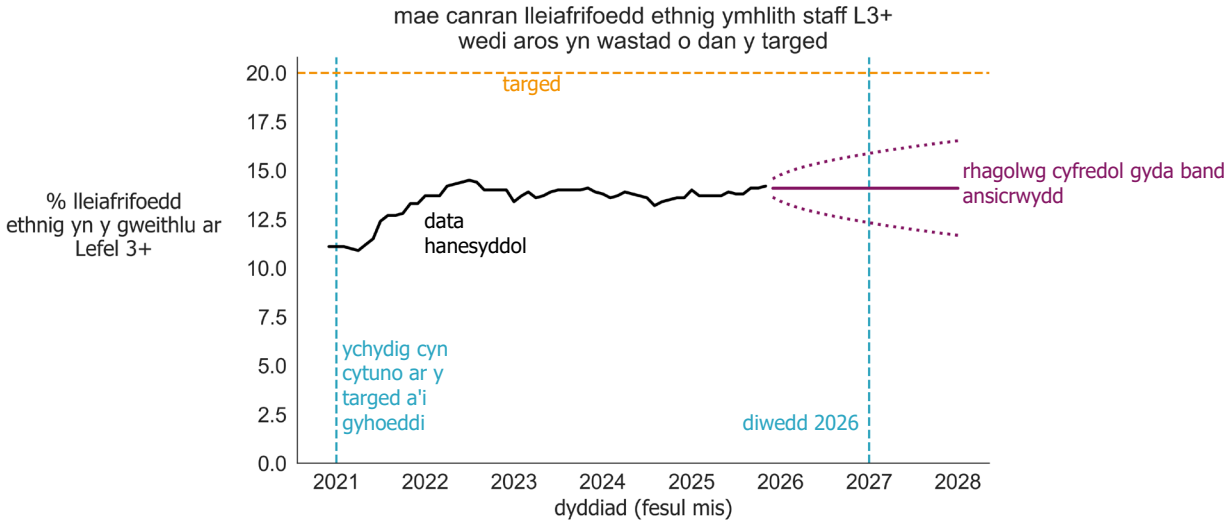


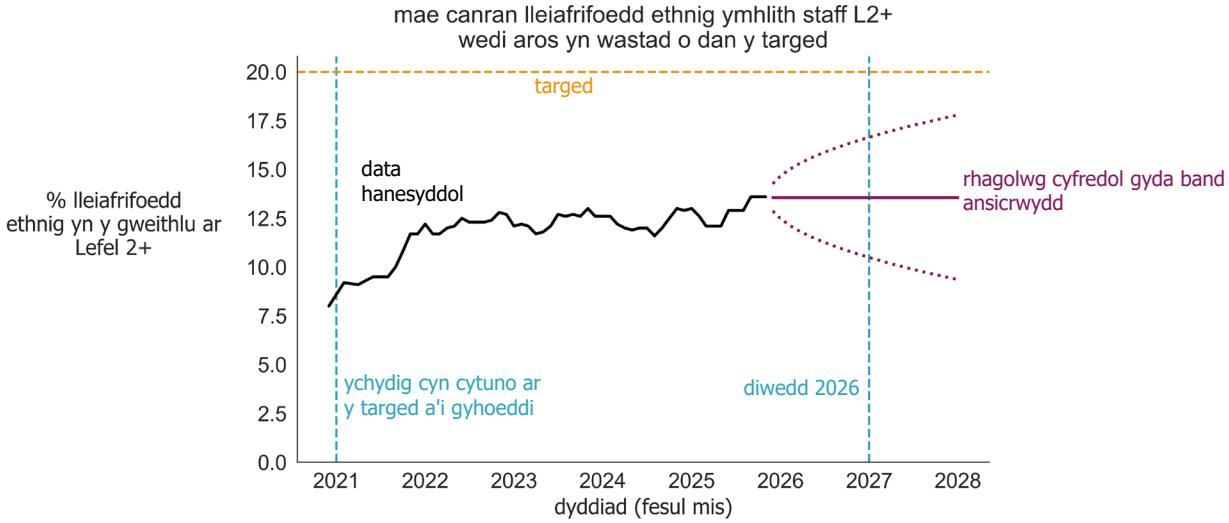
Rhagolygon cynwysoldeb o fewn y GMC

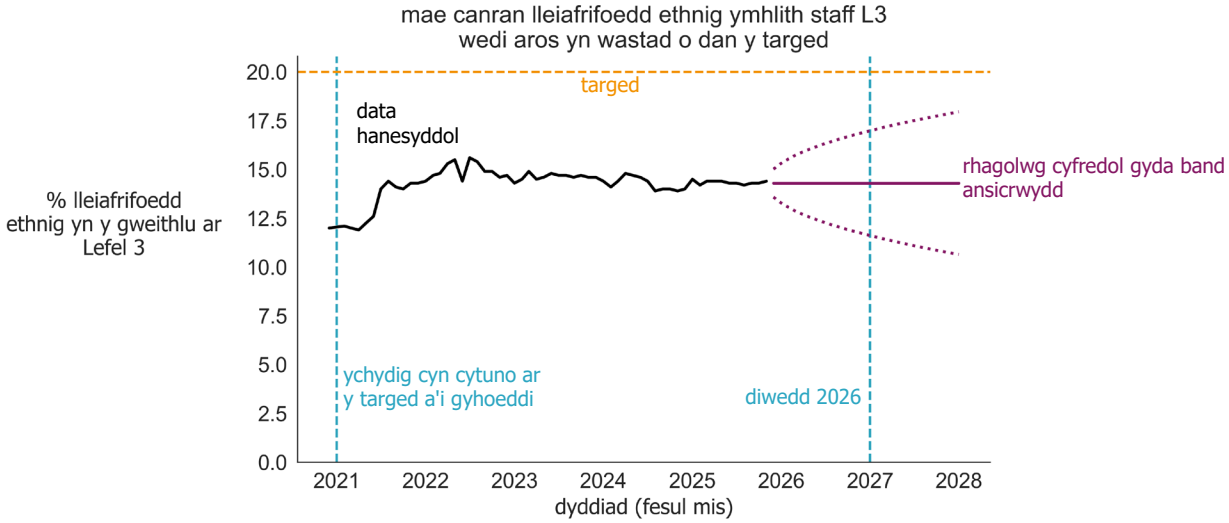


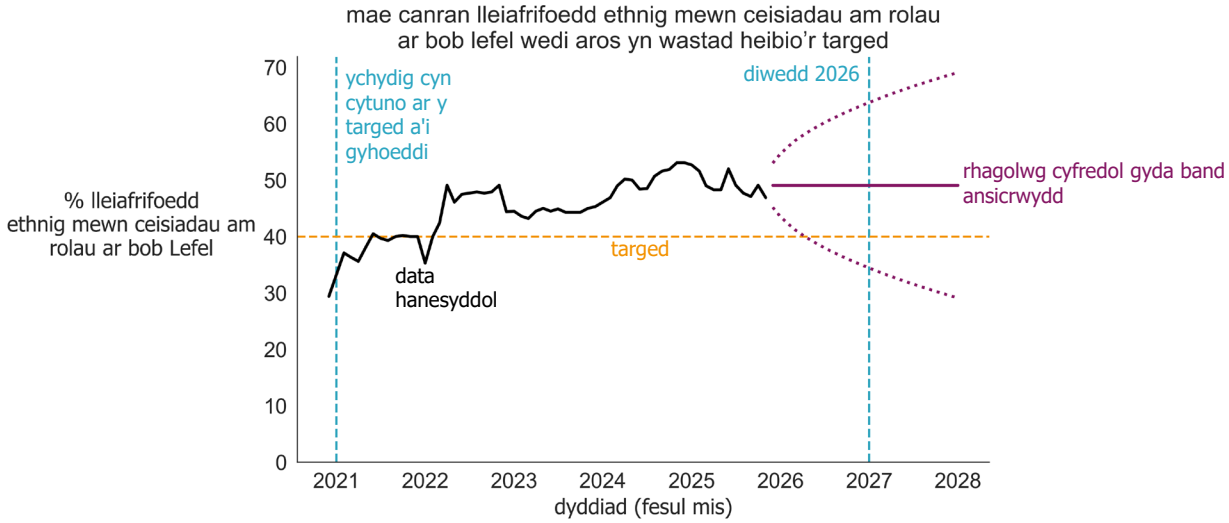

mae canran lleiafrifoedd ethnig mewn cyfweliadau am rolau L3+ wedi aros yn wastad o gwmpas y targed
% lleiafrifoedd ethnig mewn cyfweliadau am rolau Lefel 3+
35
30
25
20
15
10
5
0
targed
data hanesyddol
ychydig cyn cytuno ar y targed a'i gyhoeddi
diwedd 2026
rhagolwg cyfredol gyda band ansicrwydd
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
dyddiad (fesul mis)


mae canran lleiafrifoedd ethnig mewn cynigion am swyddi L3+ wedi aros yn wastad o dan y targed
% lleiafrifoedd ethnig mewn cynigion am swyddi Lefel 3+
60
50
40
30
20
10
0
ychydig cyn cytuno ar y targed a'i gyhoeddi
diwedd 2026
data hanesyddol
targed
rhagolwg cyfredol gyda band ansicrwydd
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
dyddiad (fesul mis)

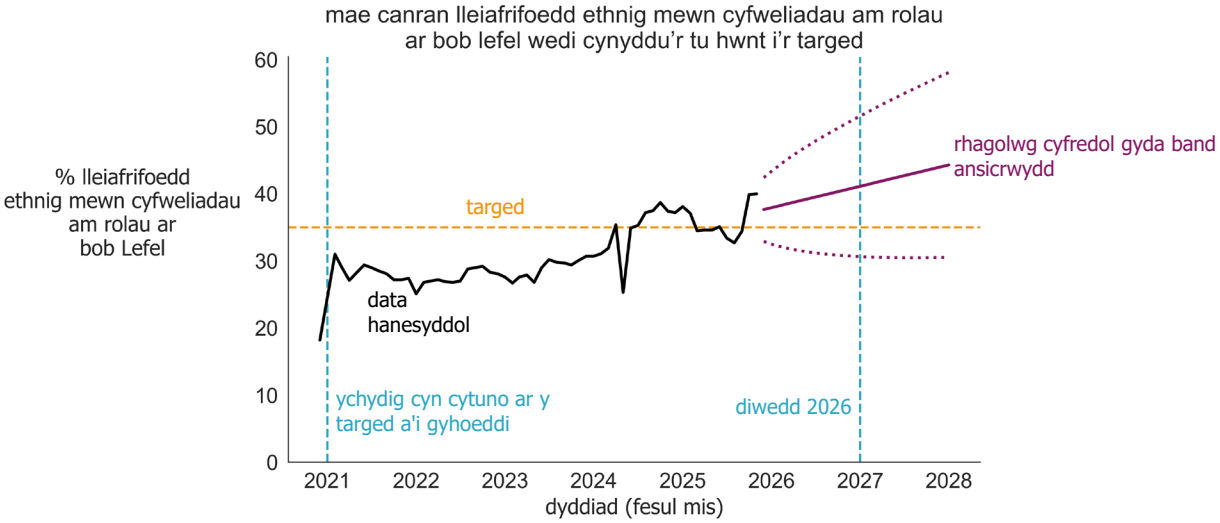

mae canran lleiafrifoedd ethnig ymhlith staff L3+ wedi aros yn wastad o dan y targed
% lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu ar Lefel 3+
20.0
17.5
15.0
12.5
10.0
7.5
5.0
2.5
0.0
targed
data hanesyddol
rhagolwg cyfredol gyda band ansicrwydd
ychydig cyn cytuno ar y targed a'i gyhoeddi
diwedd 2026
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
dyddiad (fesul mis)

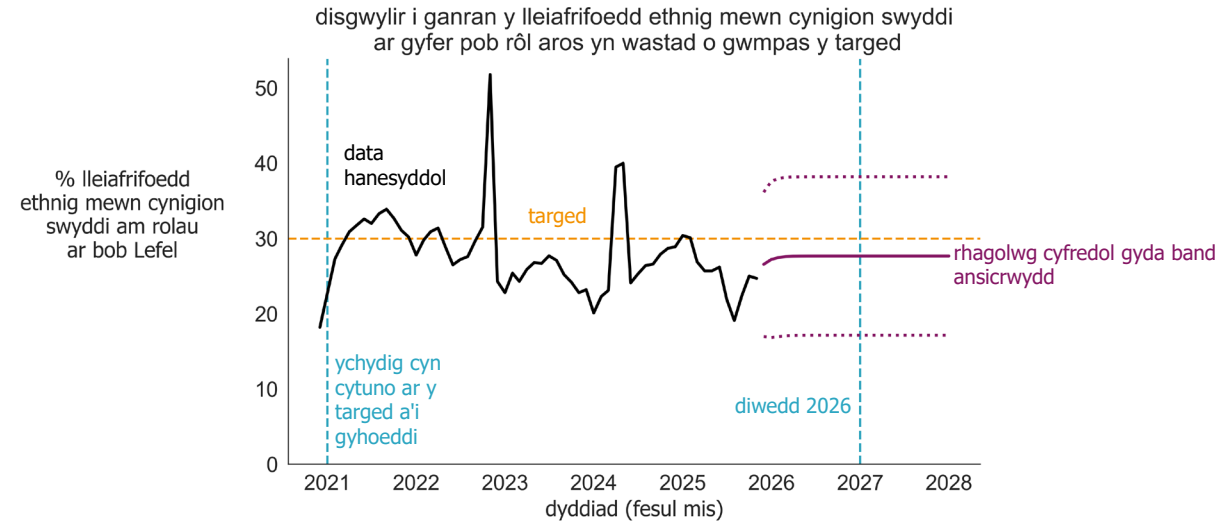


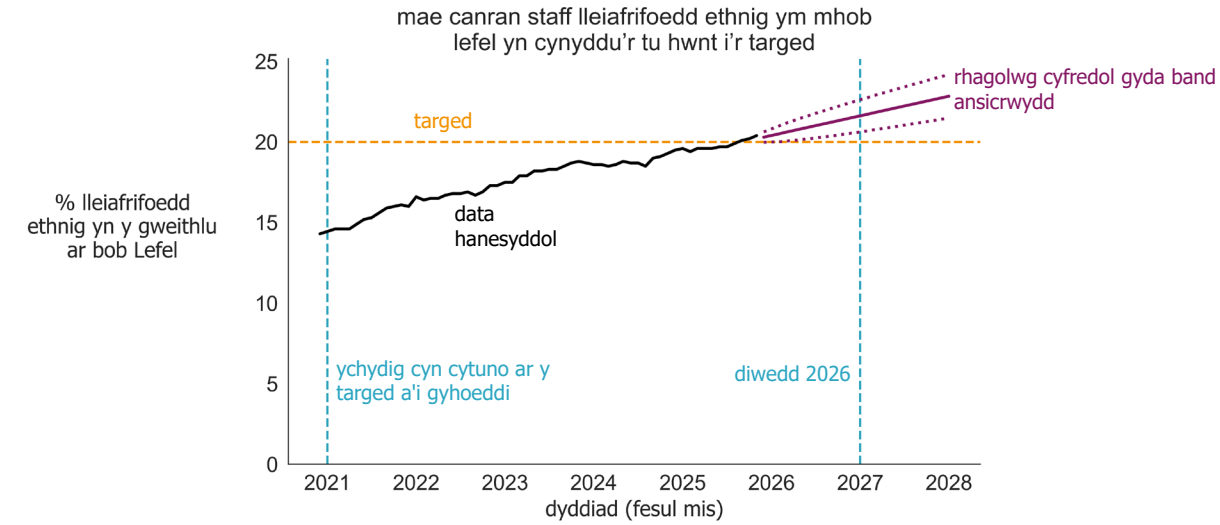




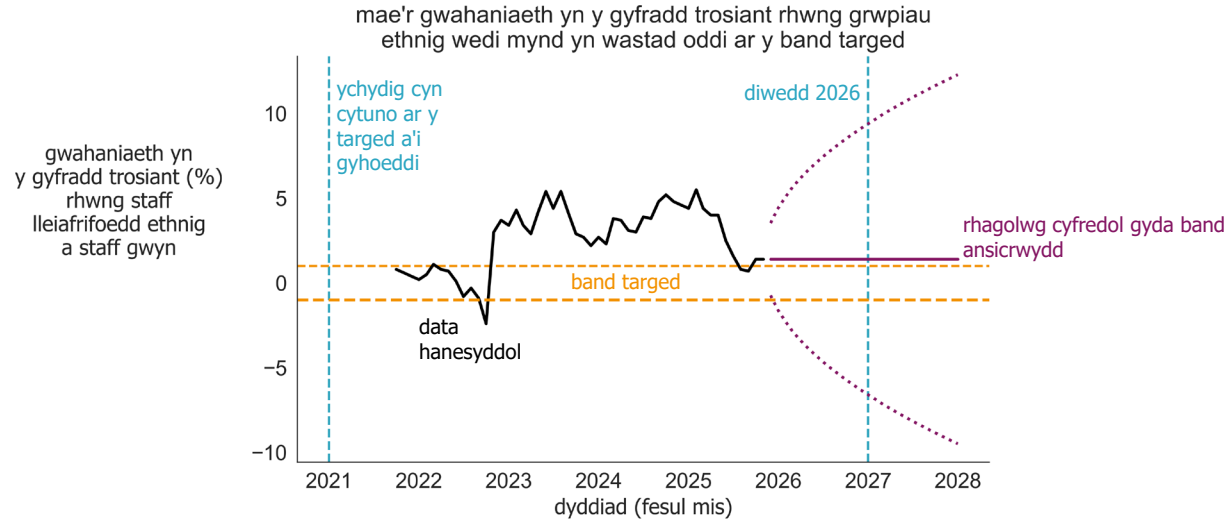
Mynegai byrfoddau

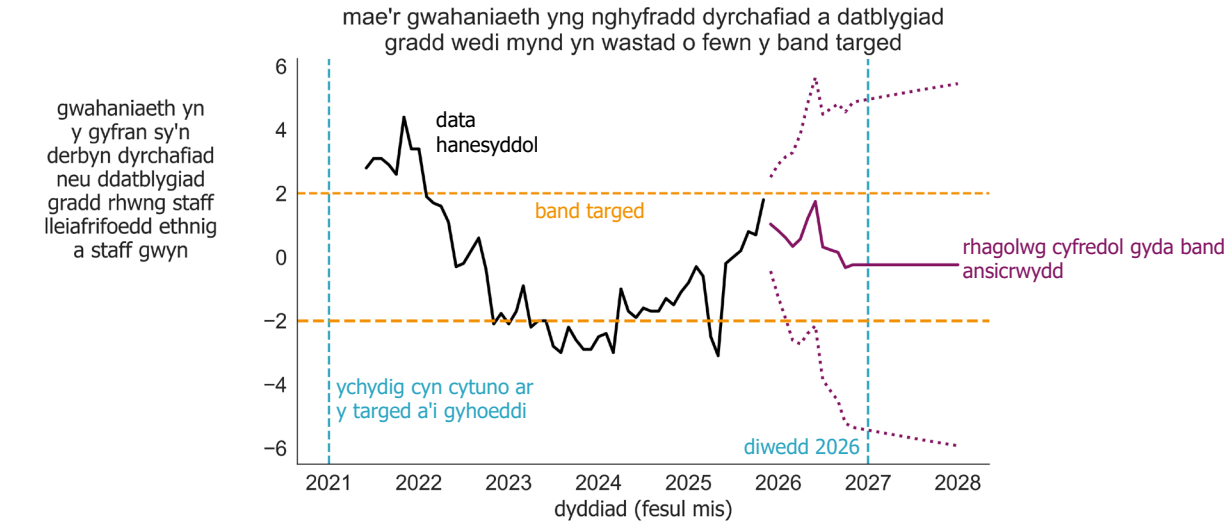


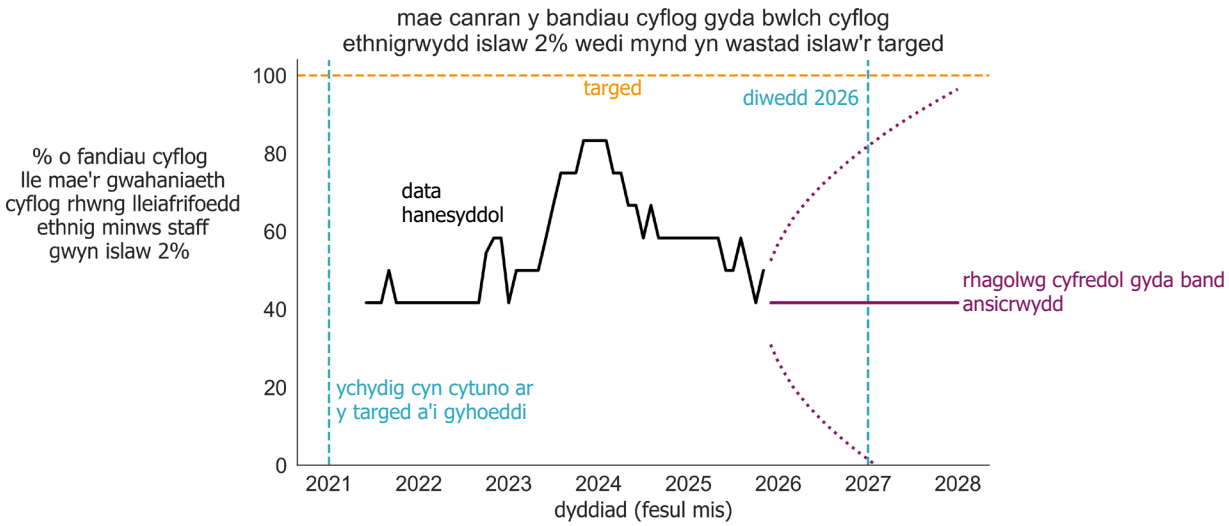




Mynegai byrfoddau







Mynegai byrfoddau

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/
facebook.com/gmcuk
linkd.in/gmcuk
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 Hydref 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&IR26_W/1026