

CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH, A CHYNHWYSIANT

ADRODDIAD BLYNYDDOL CYDRADDOLDEB
AR GYFER Y FLWYDDYN YN GORFFEN AR 31 MAWRTH 2024



Cynnwys

- 3 Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd
- 5 Deall y tirlun
- 9 Newid y tirlun er gwell
- 12 Cynnal tirlun iach
- 18 Beth nesaf: ein cynlluniau ar gyfer 2024/25
- 19 Ein cynnydd yn erbyn ein Cynllun Gweithredu EDI 2020-2024





Ymrwymo i ragoriaeth

Cyflwyniad gan y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) wrth wraidd popeth a wnawn yn y Cyngor Optegol Cyffredinol (GOC).

Rydym wedi ymrwymo i fod yn arweinydd o ran EDI yn y maes rheoliadol, ac adlewyrchir hyn yn yr adolygiad sefydliadol a gynhaliom eleni, yn ogystal â'n strategaethau pum mlynedd presennol ac ar gyfer y dyfodol, gan gynnwys strategaeth EDI benodol yr ydym yn ei datblygu ar gyfer 2025-2030. Rydym yn anelu'n uchel gyda'n nodau yn y maes hwn, ac mae ein myfyrdodau am ein cynnydd dros y flwyddyn ddiwethaf wedi cyfrannu at ddatblygiad ein strategaeth EDI newydd, ac rydym yn cydnabod bod yr hyn a ddysgw'n o'r gwaith, a'r bobl a'r sefydliadau yr ydym yn cydweithio â nhw, yn gallu bod yr un mor bwysig â chyflawni'r amcanion EDI eu hunain, wrth i ni barhau ar ein taith tuag at fod yn sefydliad sydd â diwylliant diogel.

Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio ein cyflawniadau mwyaf arwyddocaol dros y deuddeg mis diwethaf, gan gynnwys y cynnydd yn erbyn ein cynllun gweithredu EDI 2020-2024, ac mae'n adrodd am ein data monitro EDI ar gyfer cyflogaion, aelodau a gweithwyr, a chofrestreion.

Fel y rheoleiddiwr, ein rôl statudol yw diogelu'r cyhoedd a chynnal hyder y cyhoedd yn y gweithwyr proffesiynol a'r busnesau yr ydym yn eu rheoleiddio. Rydym hefyd yn gyfrifol am gynorthwyo ein cofrestreion – y 33,705 o optometryddion, optegwyr cyflenwi, optegwyr dan hyfforddiant a busnesau optegol ar ein cofrestr – a'n cyflogaion, ein gweithwyr a'n haelodau. Mae ehangder y cyfrifoldeb hwn yn creu sawl her ond mae hefyd yn cynnig cyfleoedd pwysig i fynd i'r afael ag annhegwch, hyrwyddo amrywiaeth, a meithrin cynhwysiant yn holl elfennau ein gwaith.

Mae cynorthwyo ein cofrestreion yn hanfodol er mwyn sicrhau ein bod yn cynnal safonau uchel mewn gofal optegol. Rydym wedi dechrau ar y gwaith o fynd i'r afael â bwlio, cam-drin, aflonyddu, a gwahaniaethu yn erbyn cofrestreion yn eu gweithle, fel y nodwyd yn ein Harolwg Cofrestreion blynyddol, gan ddeall yr achosion a'r effaith yn well.

Rydym yn trawsnewid ein dulliau o gasglu data EDI, gan gynnwys nodi a gweithredu dulliau newydd o annog gweithgarwch cyflwyno data EDI yn wirfoddol, fel y gallwn fod yn siŵr o natur gynhwysol y data yr ydym yn ei ddal, a'i ddefnydd er mwyn cyfrannu at ddatblygiad polisi ac asesu'r effaith. Rydym yn defnyddio'r data yr ydym yn ei ddal er mwyn dechrau deall a nodi unrhyw annhegwch mewn achosion addasrwydd i ymarfer a chyrraedd iad myfyrwyr. Rydym hefyd wedi tynnu manylion ynghylch rhyw allan o'n cofrestr gyhoeddus, gan sicrhau bod cofrestreion traws, anneauidd a benywaidd yn cael eu diogelu'n well rhag gwahaniaethu.

Cymrwyd camau arwyddocaol i wella'r profiad i gleifion, wrth i'n Harolwg o Dybiaethau'r Cyhoedd ganiatáu i ni nodi a lleihau'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar ofal llygaid, yn enwedig i gleifion a ymyleiddiwyd. Rydym yn symud y tu hwnt i'n dyletswyddau statudol trwy ystyried bod yn agored i niwed, statws gofalwr a chefnidir cymdeithasol-economaidd, yn ogystal â'r nodweddion gwarchoddedig a ffurfiolwyd, er mwyn sicrhau ein bod yn gwasanaethu ein cyflogeion, ein cofrestreion a'r cyhoedd mewn ffordd mor gynhwysol ag y bo modd.

Daeth Safonau'r Gymraeg i rym eleni, a gwnaethpwyd cryn dipyn o waith i sicrhau ein



bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth hon a'n bod mor gynhwysol ag y bo modd o gyflogeion, cofrestreion a chleifion sy'n siarad Cymraeg.

Rydym yn hynod falch o'r ffaith bod GOC wedi bodloni 18 o Safonau Rheoleiddio Da yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA) am yr ail flwyddyn yn olynol. Amlygodd eu hadolygiad y ffaith bod EDI yn faes lle y mae GOC yn sicrhau perfformiad da. Roedd hyn yn cydnabod ein hymrwymiad at EDI ac at rannu arfer da, a groesawyd.

Rydym yn gwneud ein gwaith fel rheoleiddiwr orau pan fydd ein cyflogeion, ein haelodau a'n gweithwyr yn adlewyrchu'r gymuned yr ydym yn ei gwasanaethu, gan ddwyn amrywiaeth o ystyriaethau i'n gweithgarwch gwneud penderfyniadau. Mae ein rhwydweithiau ymgysylltu â staff yn parhau i ffynnu, gan gynnig cyfleoedd i ddysgu a datblygu mewn perthynas ag EDI, a hyrwyddo lles ac ymgysylltu â chyflogeion.

Wrth weithio ar draws y maes rheoliadol, rydym wedi cael y cyfle i rannu dysgu ac i gydweithio gyda sefydliadau eraill sy'n canolbwyntio ar ofal iechyd, er mwyn sicrhau arfer gorau. Fel rheoleiddiwr ym maes gofal llygaid, rydym wedi dewis cyflwyno interniaeth newydd gydag Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington, elusen sy'n cynorthwyo pobl ddall a rhannol ddall i fanteisio ar gyfleoedd gwaith, ac mae hyn wedi ein helpu i wella hygyrchedd ein sefydliad yn fwy cyffredinol hefyd. Mae ein cynllun Cydymaith y Cyngor yn ceisio gwella amrywiaeth ein Cyngor ac mae bellach yn ei drydedd flwyddyn.

Rydym yn parhau i gyhoeddi ein data am y bwllch cyflog rhywedd ac mae'n uchelgais gennym i ehangu hwn yn y dyfodol er mwyn nodi bylchau cyflog posibl mewn perthynas â hunaniaethau eraill a ymyleiddiwyd.

Mae'r holl waith uchelgeisiol hwn wedi gosod llwybr ar gyfer y dyfodol, ac edrychwn ymlaen at barhau i ddilyn y cyfeiriad hwn, gan werthfawrogi'r dysgu a'r ddirnadaeth a sicrhawyd ar y daith EDI, yn ogystal â'i chanlyniadau llwyddiannus.

Leonie Milliner

Leonie Milliner

Prif Weithredwr ar Cofrestrwydd



Deall y tirlun

Mae'r cynnydd yr ydym wedi'i wneud o ran EDI dros y deuddeg mis diwethaf wedi bod yn bosibl gan bod gennym olwg clir a gonest o'r tirlun EDI o fewn a thu allan i GOC. Os ydym yn ymwybodol o feysydd lle y gallwn sicrhau gwelliant, a sut y mae ein gwaith i hyrwyddo materion a chyflawniad EDI yn cael effaith, mae hyn yn caniatáu i ni osod agenda uchelgeisiol ac ystyrlon ar gyfer y dyfodol. Fel rheoleiddwr cyfrifol sydd wedi gwneud ymrwymiad i fod yn arweinydd EDI yn y gofod rheoliadol, mae cryn dipyn o'r gwaith yr ydym wedi'i gyflawni dros y flwyddyn ddiwethaf wedi canolbwyntio ar ddeall y tirlun EDI yr ydym yn gweithredu ynddo.

Mynd i'r afael â bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu

Ym mis Hydref, cyhoeddodd ddatganiad ar y cyd gyda sefydliadau ar draws y sector optegol, gan ymrwymo i ddull gweithredu dim goddefgarwch tuag at fwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu ar draws pob amgylchedd gwaith. Roedd hyn yn dilyn sesiwn bord gron a drefnwyd gennym i drafod canfyddiadau ein harolwg cofrestreion 2023, a oedd yn dangos bod cofrestreion yn adrodd eu profiad o lefelau bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu sylweddol. Mae ein harolwg

cofrestreion 2024 yn dangos tueddiadau tebyg yn y maes hwn, gyda lefelau uchel o brofiadau bwlio, cam-drin ac aflonyddu yn parhau.

Mae'n hanfodol ein bod yn clywed am brofiadau bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu, fel y gallwn ddeall yr achosion yn well a darganfod datrysiadau posibl. Dros y deuddeg mis diwethaf, dywedodd hanner yr ymatebwyr i'r arolwg (50%) eu bod wedi cael profiad personol o rhyw fath o fwlio, cam-drin ac aflonyddu yn y gwaith (neu wrth astudio, ar gyfer y rhai mewn addysg) ac roedd dros dri o bob deg ymatebydd (31%) wedi profi gwahaniaethu. Rydym wedi ymrwmo i wneud newid ystyrlon yn y maes hwn. Bwriadwn gynnal gwaith ymchwil am brofiadau byw cofrestreion fel y gallwn ddeall yn well beth yw bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu yn y sector optegol, pwy mae hyn yn effeithio arnynt, a phwy sy'n gyfrifol amdano. Adlewyrchir hyn yn ein Cynllun gweithredu EDI 2024-2025.

Nid yn unig y mae bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu yn niweidiol i les cofrestreion, mae canfyddiadau ein harolwg wedi dangos ei fod yn gallu effeithio ar eu cynlluniau gyrfa hefyd. Roedd cofrestreion a ymatebodd i'n harolwg gan nodi eu bod yn bwriadu newid i wneud gwaith locwm, lleihau eu horiau, cymryd seibiant gyrfa, neu adael y proffesiwn, yn fwy tebygol o fod wedi cael profiad o fwlio, cam-drin aflonyddu a gwahaniaethu yn y gwaith. Roedd hyn hefyd yn wir ar gyfer y rhai a adroddodd eu bod wedi ei chael hi'n anodd rhoi lefel ddigonol y gofal i gleifion yr oedd ei hangen arnynt. Mae er budd pennaf cofrestreion unigol i atal ac ymateb yn well i fwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu, mae'n cynnig budd i'r sector cyfan, ac mae'n hollbwysig wrth sicrhau diogelwch y cyhoedd.

Yn ogystal, ni chaiff bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu ei brofi mewn ffordd gyfartal ymhlith cofrestreion, a cheir cysylltiadau clir gyda nodweddion gwarchoddedig penodol. Roedd canfyddiadau'r arolwg yn dangos bod ymatebwyr benywaidd yn fwy tebygol fod wedi profi bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu gan bob ffynhonnell, o'u cymharu ag ymatebwyr gwrywaidd. Yn yr un modd, roedd ymatebwyr iau dan 35 oed a'r rhai 35-54 oed yn fwy tebygol o adrodd am fwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu o'u cymharu â'r rhai 55 oed a throsodd. Roedd

ymatebwyr sydd ag anabledd hefyd yn fwy tebygol o fod wedi profi bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu o'u cymharu â'r rhai nad oeddent wedi datgan bod ganddynt anabledd. Roedd y rhai o gefndiroedd mwyafrif byd-eang yn fwy tebygol o fod wedi profi bwlio, cam-drin ac aflonyddu gan reolwyr, cydweithwyr, a thiwtorïaid, darlithwyr neu oruchwylwyr yn benodol, o'u cymharu â'r rhai o ethnigrwydd Gwyn Prydeinig neu Gwyn Gwyddelig. Fodd bynnag, ni chanfuwyd unrhyw wahaniaeth arwyddocaol mewn ethnigrwydd mewn perthynas â bwlio, cam-drin ac aflonyddu gan gleifion a defnyddwyr gwasanaeth. Roedd y rhai o'r mwyafrif byd-eang yn fwy tebygol o fod wedi profi gwahaniaethu, yn enwedig ymatebwyr Asiaidd ac Asiaidd Prydeinig, ac adroddodd 44% ohonynt eu bod wedi profi gwahaniaethu dros y deuddeg mis diwethaf.

Canfuwyd mai prif ffynhonnell bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu yw cleifion, defnyddwyr gwasanaeth, eu perthnasau, ac aelodau eraill y cyhoedd, gyda 41% o ymatebwyr wedi cael o leiaf un profiad o fwlio, cam-drin, ac aflonyddu gan y ffynhonnell hon, a 26% o ymatebwyr yn adrodd am o leiaf un profiad o wahaniaethu. Mae cofrestreion GOC yn fwy tebygol o brofi bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu gan gleifion neu'r cyhoedd na chyfartaledd cenedlaethol GIG. Er yr adroddwyd hefyd bod profiadau bwlio, cam-drin, aflonyddu a gwahaniaethu wedi cael eu cyflawni gan reolwyr, cydweithwyr eraill, a thiwtorïaid, darlithwyr neu oruchwylwyr, roedd hyn yn digwydd yn llai aml, er bod profiadau bwlio, cam-drin ac aflonyddu gan reolwyr yn fwy tebygol hefyd ar gyfer cofrestreion GOC na'r cyfartaledd cenedlaethol o fewn GIG.

Mae'n amlwg bod angen i ni wneud mwy o waith yn y maes hwn, ac rydym wedi gosod amcan yn ein Strategaeth EDI ddrafft ynghylch rhoi sylw i ddiwylliant negyddol yn y gweithle mewn arfer rheoliadol, yr ydym yn gobeithio y bydd yn cyfrannu at welliannau. Ein cyfrifoldeb ni fel rheoleiddiwr yw defnyddio ein hysgogiadau i feithrin amgylchedd cynhwysol ac sy'n ddiogel mewn ffordd seicolegol (yn ogystal â chorfforol) i gofrestreion, ac rydym yn gwybod bod cofrestreion yn ymgysylltu yn fwy ac yn darparu gofal gwell pan fyddant yn teimlo'n ddiogel.

AROLWG CANFYDDIADAU BLYNYDDOL Y CYHOEDD



Roedd cleifion o gefndir mwyafrif byd-eang yn llai bodlon nag ymatebwyr gwyn

84% o'u cymharu â 91%



Mae cleifion sydd anabledd yn llawer llai tebygol o deimlo'n fodlon na'r rhai heb anabledd

82% o'u cymharu ag 89%



Mae ymatebwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu yn llai bodlon na'r rhai heb gyfrifoldebau gofalu

84% o'u cymharu ag 89%



Roedd cleifion oedd â phedwar o farcwyr agored i niwed neu fwy yn llai bodlon o'u cymharu â'r rhai heb y marcwyr hyn

77% o'u cymharu â 94%



Roedd y rhai 16-24 oed yn llai tebygol o deimlo'n fodlon na'r holl oedrannau eraill

76% o'u cymharu â 94%

Lleihau'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar ofal llygaid da

Rydym yn gweithio gyda'r sector optegol ehangach i nodi lle y mae modd gwneud mwy i leihau'r rhwystrau ar gyfer cleifion a ymyleiddiwyd. Nid yn unig y mae hyn yn arwain at ganlyniadau gwell o ran gofal llygaid ar gyfer cleifion a ymyleiddiwyd, ond gallai effeithio ar eu canlyniadau gofal iechyd ehangach hefyd.

Mae ein cenhadaeth, sef diogelu'r cyhoedd trwy arddel safonau uchel yn y proffesiynau optegol, yn golygu ein bod wedi gwneud ymrwymiad dwfn i ddeall sut y mae'r cyhoedd yn profi gofal llygaid. Un o'r ffyrdd y byddwn yn monitro'r profiad o gael gofal llygaid a'r mynediad iddo, yw trwy ein harolwg blynyddol sy'n ystyried argraffiadau'r cyhoedd. Mae hwn yn mesur lefelau bodlonrwydd ymatebwyr gyda gwasanaethau optegol y maent wedi manteisio arnynt, mae'n ystyried lle y gwelir problemau wrth fanteisio ar ofal llygaid, ac mae'n ymchwilio lle y mae elfennau EDI yn cael cyswllt gyda'r profiadau hyn.

O blith y rhai a ymatebodd i'r arolwg, roedd 92% yn fodlon gyda'r optometrydd a gyflawnodd eu prawf golwg/archwiliad llygaid, ac roedd 88% yn fodlon gyda'u hymwelid cyffredinol. Fodd bynnag, dangosodd ein canfyddiadau nad yw'r cyfle i fanteisio ar y prawf llygaid yn un

cyfartal, a bod gwahaniaeth amlwg rhwng lefelau bodlonrwydd ymatebwyr o'r mwyafrif byd-eang, y rhai sydd ag anabledd, y rhai sydd â chyfrifoldebau gofal, a'r rhai sydd â marcwyr agored i niwed o'u cymharu â chleifion nad oeddent o gefndiroedd a ymyleiddiwyd. Ni chaiff bod yn agored i niwed ei gyfyngu i nodweddion gwarchoddedig mewn deddfwriaeth cydraddoldeb, ond mae hefyd yn cynnwys pethau fel amgylcheddau personol a hyder rhywun wrth reoli eu hiechyd eu hunain. Felly, rydym yn gofyn cwestiynau am 'farcwyr agored i niwed' a sut y mae'r rhain yn effeithio ar fynediad cleifion i ofal llygaid a'u profiad o ofal llygaid, ac mae'r rhain yn cynnwys: ariannol (e.e. incwm isel), mynd trwy ddigwyddiad anodd mewn bywyd (e.e. profedigaeth), cael anabledd, a/neu hyder isel wrth reoli eich iechyd llygaid eich hun.

Adroddwyd bod cael mynediad i brofion golwg yn broblem i nifer o grwpiau hefyd, gan gynnwys ar gyfer y rhai 25-34 oed – nad oedd 7% ohonynt erioed wedi cael prawf golwg o'u cymharu â 4% yn gyffredinol – a'r rhai o gefndir mwyafrif byd-eang (6%). Roedd cleifion yr oedd ganddynt bedwar o farcwyr agored i niwed neu fwy lawer yn llai tebygol o fod wedi cael prawf golwg yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf o'u cymharu â chleifion heb unrhyw farcwyr (63% o'u cymharu ag 82%). Roedd lefelau hyder wrth reoli eu hiechyd llygaid eu hunain yn amrywio hefyd, gyda'r rhai sydd ag anabledd (16%), y rhai sy'n mynd trwy set anodd o amgylchiadau bywyd (16%) a'r rhai sy'n cael anawsterau ariannol (15%) yn adrodd lawer yn is na'r lefel hyder gyffredinol sef 84%. Mae'n ddealladwy

bod y canfyddiadau hyn yn peri pryder, a bydd hi'n bwysig ein bod yn parhau i fonitro'r data hwn ac yn parhau i gasglu tystiolaeth am hyn.

Gwella ein data EDI

Rydym wedi ailgynllunio ein templed monitro EDI er mwyn gwella cyfanswm ac ansawdd y data yr ydym yn ei gasglu. Mae data yn gynyddol arwyddocaol wrth nodi a monitro cynnydd a meysydd i'w gwella mewn gwaith EDI. Roedd cyflwyno data am symudedd cymdeithasol yn llwyddiant arbennig. Er na chaiff ei restru fel nodwedd warchoddedig, mae symudedd cymdeithasol yn faes o ddiddordeb sy'n tyfu ym maes EDI, ac er mwyn gwireddu ein huchelgais o fod yn arweinydd ym maes EDI, rydym wedi dechrau casglu'r data hwn mewn ffordd ragweithiol.

Mae cefndir cymdeithasol-economaidd neu ddosbarth yn cael dylanwad enfawr ar ragolygon gyrfa unigolion, a hyd yn oed yn fwy fyth pan fyddwch yn ystyried y croestoriad gyda grwpiau eraill a ymleiddiwyd megis rhyw a hil. Dim ond 18% o Weision Sifil sy'n dod o gefndir dosbarth gweithiol neu o gefndir cymdeithasol-economaidd is, o'u cymharu â 43% o'r rhai yn y graddau mwyaf iau. Er mwyn i ni ddeall cyfansoddiad ein cofrestreion a'n cyflogeion, ein haelodau a'n gweithwyr, mae angen i ni gael y data i gefnogi hyn, a mawr obeithiwn, trwy gynnal y prosiect hwn, y bydd yn agor y posibilrwydd o nodi tueddiadau, deall yr hyn sy'n eu hachosi ac archwilio ffyrdd o roi sylw iddynt.

Bydd y gwaith ar y ffordd yr ydym yn defnyddio ein data EDI yn y ffordd fwyaf effeithiol, yn annog mwy o ymatebion ac yn gwella gwaith dadansoddi croestoriadol yn parhau yn ystod 2024-25.

Darlun manwl o EDI mewnol er mwyn gwella canlyniadau

Gall persbectif allanol arwain at ddirnadaeth werthfawr a chynnig y cyfle i ddysgu y tu hwnt i'r hyn y mae modd ei archwilio gyda mesurau mewnol. Er mwyn sicrhau bod gennym y darlun mwyaf cyflawn a manwl o'n diwylliant mewnol, comisiynom ymgynghorydd allanol, Derek Hooper, i gynnal adolygiad

gyda ffocws penodol ar EDI yn ystod y gaeaf 2023. Arweiniodd ei adolygiad blaenorol yn 2019 at sawl newid yn GOC, gan gynnwys cyflwyno swydd y Rheolwr EDI a datblygu ein rhwydweithiau staff, ac roeddem yn awyddus i nodi meysydd cynnydd eraill gyda'r adolygiad ychwanegol hwn.

Roedd yr adroddiad yn cydnabod cynnydd GOC ym maes EDI er 2019, gan amlygu cynllun Cydymaith y Cyngor, swydd y rheolwr EDI, gwaith y rhwydweithiau staff a chanmoliaeth PSA i'n hymrwymiad i EDI yn arbennig. Nododd hefyd bod "gan GOC y potensial i osod y safon ynghylch EDI ar gyfer gwasanaethau rheoliadol eraill", ac mae hwn yn rhywbeth yr ydym yn awyddus i'w ddatblygu. Mae hefyd wedi gwneud sawl argymhellad er mwyn datblygu ein gwaith EDI presennol a'n cyfleoedd i sicrhau gwelliant.

Er mwyn parhau i weithio tuag at fod yn arweinydd rheoliadol o ran EDI, datblygom gynllun gweithredu EDI ar gyfer 2024-2025 er mwyn monitro cynnydd a chynorthwyo'r pontio rhwng ein Strategaeth EDI 2025-2030 a'n strategaeth Addas ar gyfer y Dyfodol 2020-2025 flaenorol. Cymeradwywyd y cynllun gweithredu gan y Cyngor a chaiff ein cynnydd ei fonitro gan ein Tîm Rheoli Uwch a'i adrodd i'r Cyngor. Mae'r cynllun yn cynnwys yr ymrwymiad i lansio Gweithgor Canlyniadau Annheg er mwyn pennu a oes canlyniadau annheg posibl mewn prosesau addasrwydd i ymarfer ac mewn cyrhaeddiad gwahaniaethol i fyfyrwyr. Rydym hefyd yn dymuno datblygu dealltwriaeth ein cyflogeion, ein haelodau a'n gweithwyr o wahaniaethu strwythurol a chynorthwyo ein rhwydweithiau staff i barhau i godi ymwybyddiaeth a chynorthwyo cyflogeion.



Newid y tirlun er gwell

Mae ein dealltwriaeth sy'n dod i'r amlwg o'r tirlun EDI presennol yn dangos bod llawer o waith y gallwn ei wneud o hyd er mwyn helpu i sicrhau cymdeithas deg a chyfartal. Rydym yn uchelgeisiol am y newidiadau y gallwn eu gwneud, gan ein bod o'r farn bod y daith tuag at ein hamcanion yr un mor bwysig â'r canlyniadau. Rydym wedi sicrhau cynnydd gwych wrth wella ein tirlun EDI mewnol dros y deuddeg mis diwethaf, yn ogystal â cheisio gwneud yr un peth ar gyfer ein haelodau a'n cofrestreion.

Cynorthwyo cyflogeion dall a rhannol ddall

Eleni, lansiom ein cynllun interniaeth fel rhan o raglen Get Set Progress a gaiff ei rhedeg gan Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington, elusen sy'n cynorthwyo pobl ddall a rhannol ddall i

sicrhau cyflogaeth. Bwriad y cynllun yw bod interniaid yn meithrin hyder ac yn dod yn fwy cyfarwydd â'r amgylchedd gwaith proffesiynol, fel y gallant fod mewn sefyllfa well i sicrhau cyflogaeth ar ôl i'r interniaeth ddod i ben. Fel sefydliad lletyol, bydd GOC hefyd yn cael budd o feithrin hyder mewn cael cyflogeion yn y dyfodol sy'n ddall neu'n rhannol ddall, a gall weithio i'w grymuso nhw a chydweithwyr anabl eraill i wireddu eu potensial yn llawn.

Lleolir ein hintern yn y tîm Llywodraethu ac mae'n cynorthwyo'r timau Pobl a Diwylliant a Chyfleusterau fel cynorthwydd gweinyddol. Maent hefyd yn cael cyfleoedd rheolaidd i archwilio eu nodau gyrfa a chael profiad ar draws GOC.

“Mae interniaeth ar y cyd GOC ac Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington

wedi caniatáu i mi feithrin sgiliau a gwybodaeth mewn ystod o feysydd. Mae cydweithwyr GOC wedi dangos empathi a gwir ddymuniaid i fy helpu i archwilio cyfleoedd gyrfa posibl trwy gynnig cyngor ac arweiniad ar sail eu teithiau gyrfa nhw. Mae fy rheolwr yn mabwysiadu dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar sicrhau twf ac mae wedi bod yn fentor delfrydol, gan gynnig cyfleoedd a phrosiectau sy'n caniatáu i mi ddangos a datblygu fy sgiliau. Maent yn awyddus i'm helpu i dyfu gydag adborth rheolaidd sydd wedi bod yn amhrisiadwy."

- Sam Adam, Intern TPT

Atal gwahaniaethu ar sail rhywedd

Eleni, tynnem fanylion ynghylch rhyw allan o'n cofrestr gyhoeddus, a fydd yn cynorthwyo'r cam o gynnwys cofrestreion traws ac anneauidd, gan atal gwahaniaethu yn erbyn cofrestreion benywaidd o bosibl. Er y byddwn yn parhau i gofnodi rhyw cofrestreion, a nodweddion gwarchoddedig eraill, er mwyn sicrhau gwaith i fonitro effeithiau a thueddiadau EDI, ni fydd rhyw yn rhan o'r cofnod cyhoeddus mwyach. "Ymunais â GOC fel Cydymaith y Cyngor ym mis Ebrill 2023, ac rydw i wedi cael fy nghrosawu o'r cychwyn. Neilltuwyd 'ffrind o'r Cyngor' i mi, sydd wedi fy helpu'n fawr, yn enwedig ar ddechrau fy nhaith, i ddeall yr agweddau amrywiol ar GOC, a'm helpu i ddeall y papurau sy'n cael eu paratoi. Rydw i wedi cael fy annog a'm cynorthwyo i gyfrannu yn ystod trafodaethau mewn cyfarfodydd, ac rydw i wedi gweld dros fy hun bod mewnbnw a chyfraniadau gan yr holl gydweithwyr yn GOC wedi cael eu hystyried, eu parchu a'u gwerthfawrogi wrth wneud penderfyniadau ar y cyd. Mae rhaglen Cydymaith y Cyngor wedi cynnig cyfle i mi ddysgu a rhannu yn ystod trafodaethau mewn man diogel ac mae wedi fy helpu i deimlo'n hyderus wrth rannu fy safbwyntiau. Mae GOC wastad yn chwilio am ffyrdd o wella ac arloesi, ac mae rhaglen Cydymaith y Cyngor GOC yn hanfodol i hynny."

Cynhaliom ymgynghoriad cyhoeddus rhwng mis Medi a mis Rhagfyr 2023 am bolisi ac asesiad effaith ddrafft ynghylch tynnu manylion

ynghylch rhyw allan o'r gofrestr. Cyhoeddwyd canfyddiadau'r ymgynghoriad hwn ar ein gwefan. Penderfynodd ein proses ymgynghori a'n hasesiadau effaith y dylem dynnu manylion ynghylch rhyw allan o'r gofrestr, gan nad oes angen y wybodaeth hon ac nid oes gofyn i ni gyhoeddi'r wybodaeth hon ar ein cofrestr. Cadarnhaodd PSA hefyd ei fod yn cynorthwyo dull gweithredu wedi'i gwtogi wrth gyhoeddi gwybodaeth am gofrestreion. Canfu'r ymgynghoriad na fyddai tynnu manylion ynghylch rhyw allan o'r gofrestr yn cael effaith niweidiol arwyddocaol ar unrhyw grwpiau, ond y byddai o bosibl yn diogelu cofrestreion traws, anneauidd a benywaidd rhag gwahaniaethu. Mae hyn yn sicrhau ein bod yn cyd-fynd â'r ffordd o feddwl bresennol ynghylch cynhwysiant a defnyddio data.

Sicrhau mwy o Amrywiaeth ar ein Cyngor

Mae ein cynllun Cydymaith y Cyngor yn ei drydydd blwyddyn lwyddiannus. Mae'r cynllun hwn ar gyfer cofrestreion sydd newydd ddechrau ar eu gyrfa ac sydd â diddordeb mewn canlyn rôl arwain rheoliadol, llywodraethu neu arwain uwch yn y sector. Mae ein Cymdeithion y Cyngor yn mynychu pwyllgorau a chyfarfodydd y Cyngor ac maent yn cael cymorth i gael profiad o'n gweithgarwch gwneud penderfyniadau fel cyfranogydd anweithredol. Nod y cynllun yw cynyddu amrywiaeth y profiadau a'r persbectifau ar ein Cyngor, gan gynnig y cam cyntaf i gofrestreion tuag at gyflawni rôl ar fwrdd, pwyllgor neu banel. Dyma ein Cymdeithion y Cyngor presennol:

- Jamie Douglas (penodwyd 2023-2025)
- Deepali Modha (penodwyd 2023-2025)
- Rupa Patel (penodwyd 2024-2026)
- Desislava Pirkova (penodwyd 2024-2026)

"Ymunais â GOC fel Cydymaith y Cyngor ym mis Ebrill 2023, ac rydw i wedi cael fy nghrosawu o'r cychwyn. Neilltuwyd 'ffrind o'r Cyngor' i mi, sydd wedi fy helpu'n fawr, yn enwedig ar ddechrau fy nhaith, i ddeall yr agweddau amrywiol ar GOC, a'm helpu i ddeall y papurau sy'n cael eu paratoi. Rydw i wedi cael fy annog a'm cynorthwyo i gyfrannu

yn ystod trafodaethau mewn cyfarfodydd, ac rydw i wedi gweld dros fy hun bod mewnbwn a chyfraniadau gan yr holl gydweithwyr yn GOC wedi cael eu hystyried, eu parchu a'u gwerthfawrogi wrth wneud penderfyniadau ar y cyd. Mae rhaglen Cydymaith y Cyngor wedi cynnig cyfle i mi ddysgu a rhannu yn ystod trafodaethau mewn man diogel ac mae wedi fy helpu i deimlo'n hyder wrth rannu fy safbwyntiau. Mae GOC wastad yn chwilio am ffyrdd o wella ac arloesi, ac mae rhaglen Cydymaith y Cyngor GOC yn hanfodol i hynny."

– Deepali Modha, Cydymaith y Cyngor 2023-2025

Sicrhau bod yr iaith Gymraeg yn cael ei chynnwys

Er mwyn cynorthwyo'r cam o gynnwys yr iaith Gymraeg, rydym wedi gwneud newidiadau enfawr o fewn GOC er mwyn hwyluso ei defnydd a hyrwyddo cyfleoedd i'w defnyddio. Bellach, mae gwefan GOC (gan gynnwys ein plattform ymgynghori) ar gael yn Gymraeg, ynghyd â'n system ffôn awtomatig, ac rydym wedi cyfieithu dros 160 o ddogfennau i'r Gymraeg er mwyn sicrhau mynediad teg. Darparwyd hyfforddiant ar gyfer y staff cyfan ynghylch hanes a diwylliant yr iaith Gymraeg, Safonau'r Gymraeg (WLS) a'n cyfrifoldebau dros sicrhau ein bod yn cyflawni'r Safonau. Caiff yr hyfforddiant hwn ei gynnwys yn y

broses ymsefydlu EDI i staff newydd nawr. Mae ein Rheolwr EDI, sy'n arwain ar waith sy'n ymwneud â'r WLS, yn mynychu cyfarfod misol gyda rheoleiddwyr eraill i gynorthwyo a chynghori ei gilydd ynghylch parhau i wneud cynnydd wrth wella cynhwysiant y Gymraeg.

"Mae Optometreg Cymru yn ddiolchgar iawn i GOC am gyhoeddi strategaeth GOC yn yr iaith Gymraeg. Mae hyn yn cynorthwyo cofrestreion a chleifion i ddefnyddio'r iaith Gymraeg yn unol â pholisi Llywodraeth Cymru, ac mae'n cynnig dewis, a gaiff ei werthfawrogi."

– Optometreg Cymru

Mae prosiect arwyddocaol dros y flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn sicrhau cydymffurfiaeth gyda Safonau'r Gymraeg, er mwyn sicrhau ein bod yn cynnwys siaradwyr Cymraeg ac yn lleihau'r rhwystrau i'n gwasanaethau ar gyfer y rhai y mae'r Gymraeg yn brif iaith iddynt. Bu gofyn i ni gyflawni hwn erbyn y terfyn amser er mwyn gweithredu, sef 6 Rhagfyr 2023.

Ar ôl cymeradwyo set newydd o reoliadau Safonau'r Gymraeg ar gyfer rheoleiddwyr gofaliach, a gyflwynwyd gan Senedd Cymru ym mis Gorffennaf 2022, rhoddwyd hysbysiad cydymffurfio i GOC ym mis Mehefin 2023. Roedd hwn yn mynnu ein bod yn sicrhau bod ein gwasanaethau, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud â chofrestru a diogelu'r cyhoedd, yn hygyrch i ddefnyddwyr yr iaith Gymraeg.





Cynnal tirlun iach

Ni ddylai EDI fyth fod yn ymarfer ticio blwch, ac nid yw hi'n ddigon rhestru ein cyflawniadau blaenorol. Mae gwaith GOC tuag at degwch, gwell amrywiaeth, a chynhwysiant yn daith yn hytrach na chyrchfan, a fel hynny y dylai hi fod. Rydym wedi ymrwymo i barhau i gynnal y newidiadau yr ydym wedi'u gwneud dros y deuddeg mis diwethaf a chynorthwyo gwaith sy'n cyfrannu at ddiwylliant EDI cadarnhaol yn GOC.

Diogelu grwpiau a ymyleiddiwyd ym maes gofal llygaid

Rydym yn adolygu'r safonau yr ydym wedi'u gosod ar gyfer ein cofrestreion ar hyn o bryd. Rydym wedi cynnig sawl newid i'n safonau, y byddant yn cael effaith gadarnhaol ar cofrestreion o gefndiroedd a ymyleiddiwyd,

gan gynnwys diwygiadau ynghylch bwlio ac aflonyddu, camymddygiad rhywiol, ac ymarfer pan fydd gan rywun glefyd trosglwyddadwy difrifol. Cynigiwyd ychwanegiadau ynghylch unigolion agored i niwed a'u gofal nhw yn benodol hefyd, a byddant yn cael effaith gadarnhaol ar y cleifion a'r defnyddwyr gwasanaeth hynny y mae angen gofal arbennig, cymorth neu ddiogelwch arnynt a/neu y maent mewn perygl o ddioddef cam-drin neu esgeulustod oherwydd eu hamgylchiadau personol.

Daeth y cynigion hyn allan o adolygiad o'n safonau ymarfer ar gyfer optometryddion ac optegwyr cyflenwi a safonau ar gyfer myfyrwyr optegol. Cychwynnodd ein gweithgarwch ymgysylltu gyda chyfres o 'sgyrsiau' gyda rhanddeiliaid rhwng mis Mai a mis Gorffennaf

2023, a hefyd, cynhaliom ymgynghoriad 12 wythnos am ein cynigion, a ddaeth i ben ym mis Mai 2024. Disgwylwn gyhoeddi'r safonau diwygiedig erbyn diwedd 2024.

Adolygwyd yr holl newidiadau trwy lens EDI a chynhaliwyd Asesiad Effaith Cydraddoldeb er mwyn sicrhau na fyddai unrhyw rai o'r diwygiadau yn cael effaith negyddol ar unrhyw grwpiau a myleiddiwyd a bod yr iaith a ddefnyddiwyd yn hygyrch.

Ymgysylltu ein staff ag EDI

Rydym yn falch iawn o'n rhwydweithiau staff ac roedd ein hadolygiad EDI gan Derek Hooper yn ddiweddar yn cydnabod eu pwysigrwydd a'u heffaith ar wella lles ac ymgysylltu staff o fewn GOC. Datblygwyd y grwpiau gan gymunedau o gyflogeion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig neu sydd wedi dewis hyrwyddo hunaniaeth a myleiddiwyd, a sefydlwyd dau rwydwaith ychwanegol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf – grŵp symudedd cymdeithasol a grŵp menter elusennol sy'n canolbwyntio ar wirfoddoli gan y staff.

Mae rhwydweithiau staff yn cynnig lle diogel i rannu profiadau, cynnig cymorth gan gymheiriaid, a meddwl am syniadau er mwyn gwella profiad byw cyflogeion a myleiddiwyd yn GOC. Maent hefyd yn codi ymwybyddiaeth trwy gyfrwng digwyddiadau ac erthyglau ar y fewnrwyd, ac yn cynnig y cyfle i rwydweithio a chymdeithasu gyda chydweithwyr. Mae gan bob rhwydwaith noddwr SMT a chylch gorchwyl y cytunwyd arno, ond yn y pen draw, pennir eu harweinyddiaeth a'u gweithgareddau gan eu haelodau eu hunain.

Mae ein rhwydweithiau staff presennol fel a ganlyn:

- ABLE (Anabledd)
- Grŵp Gwrth-Hiliaeth
- Menter Elusennol (Gwirfoddoli gan y staff)
- EMBRACE (Mwyafrif byd-eang)
- LHDC+
- Symudedd Cymdeithasol
- Grŵp Lles ac Ymgysylltu Staff (SWEG)
- Menywod (Cydraddoldeb rhywedd)

Yn ystod 2023-24, arweiniodd y rhwydweithiau sawl gweithgarwch, gan gynnwys:

Codi ymwybyddiaeth

Trefnodd EMBRACE siaradwr am liwiaeth a chynhaliodd sesiynau yn ystod Mis Hanes Pobl Ddu. Roedd y Fenter gan yr Elusen yn gwahodd cynrychiolwyr o Elusen Tiwmor yr Ymennydd i sôn am yr elusen a'i gwaith. Trefnodd y Grŵp Gwrth-Hiliaeth ac EMBRACE siaradwr i drafod hiliaeth yn erbyn Sipsiwn, pobl Roma a Theithwyr, yn enwedig mewn perthynas â gofal iechyd a rhannu'r hyn y gallem ei wneud i gynorthwyo wrth roi sylw i'r gwahaniaethu hwn yn y sector optegol.

Trafodaeth

Cynhaliodd menywod sawl sesiwn yn ystod y Mis Hanes Menywod, gan gynnwys trafodaeth am y posibilrwydd o gyflwyno mentora ar gyfer menywod o fewn GOC. Cynhaliodd ABLE sesiwn am gynghreiriaeth ar gyfer Mis Hanes Anabledd a chynhaliodd rhwydwaith LHTDC+ sesiwn Holi ac Ateb ynghylch sut i fod yn gynghrair traws da.

Rhwydweithio

Cynhaliwyd sawl menter gan y rhwydweithiau i gynorthwyo datblygiad perthnasoedd gwaith a gwella ymgysylltu ar draws GOC. Cynhaliodd y Rhwydwaith Menywod barti pítsa ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod, a threfnodd SWEG ddigwyddiad Ymlacio Nadoligaidd y gaeaf a Dathliad Gwyliau Gwanwyn.

Lles

Trefnir mentrau lleol rheolaidd gan SWEG, gan gynnwys dosbarthiadau ioga wythnosol ac ymgyrch Lles y Gaeaf.

“Mae'r Grŵp Gwrth-Hiliaeth (ARG) yn grŵp cydweithredol a gaiff ei arwain ar y cyd, sy'n ceisio hyrwyddo gwrth-hiliaeth trwy sicrhau bod GOC yn parhau'r sgwrs ac yn gweithio i ymwreiddio gwrth-hiliaeth ym mhob agwedd ar y sefydliad. Rydym yn gwneud hyn trwy gynnal digwyddiadau, trafodaethau a lle i bawb ddeall gwahaniaethau ei gilydd yn well.

Tuag at ddiwedd 2023, roeddem yn ffodus i gynnal digwyddiad rhyfeddol a oedd yn hyrwyddo ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o Gymuned y Teithwyr – a ystyrir yn aml yn gymuned ar yr ymylon ac sy'n cael ei phortreadu mewn ffordd annheg yn gyffredinol o ganlyniad i stereoteipiau

BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

	% y gwahaniaeth yn y gyfradd yr awr (cymedrig)	% y gwahaniaeth yn y gyfradd yr awr (canolrifol)
GOC 2023-24	-4.1	-2.6
Cyfartaledd cenedlaethol	13.2	14.3
Cyfartaledd rheoliadol	10.2	12.2
GOC 2022-23	4.5	0.6

GRADD

	% y gwahaniaeth yn y gyfradd yr awr (cymedrig)	% y gwahaniaeth yn y gyfradd yr awr (canolrifol)
Pennaeth	3.3	2.3
Rheolwr	4.2	2.9
Swyddog	1.1	0.0
Gweinyddwr	-11.2	-11.3

negyddol. Roedd James O'Neill, Addysgwr a Hyfforddwr ar gyfer sefydliad Ffrindiau, Teulu a Theithwyr, yr elusen fwyaf yn y DU sy'n delio â hiliaeth a gwahaniaethu yn erbyn Sipsiwn, Teithwyr a Roma, wedi ymuno â ni, a rhoddodd gyflwyniad gwyach am eu profiadau bob dydd nhw a'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu wrth fanteisio ar ofal iechyd. Croesawyd y cyflwyniad yn fawr iawn ac rydym yn ddiolchgar bod y digwyddiad wedi cynnig y cyfle i ni ddysgu mwy am Deithwyr a chynnig dirnadnaeth wych i ni o'r ffordd y gallwn ni, fel rheoleiddiwr gofal iechyd, wella ein dealltwriaeth a'n perthynas gyda nhw.

Yn dilyn hyn, cynhaliom ein dathliad o Gemau Olympaidd 2024 a oedd ar y gorwel, lle y cychwynnom ein thema chwaraeon gyda chyflwyniad am 'Amrywiaeth mewn Chwaraeon Gaeaf'. Ymunodd Tom Robertson, cyn Gyfarwyddwr Chwaraeon Eira Lloegr, Sgio ac Eirafyrddio, â ni. Rhoddodd gyflwyniad gwyach am yr ymwybyddiaeth sydd gan y Cyrff Chwaraeon Gaeaf ar draws y DU o'r angen am gyfranogiad ethnig yn y chwaraeon hyn, yn ogystal â'r rhwystrau y mae Cyrff yn eu hwynebu wrth annog cyfranogiad o ganlyniad i wahaniaethau diwylliannol,

crefyddol a chymdeithasol-economaidd sydd i'w gweld mewn cymunedau trefol.

Fel Cyd-Gadeirydd, rydw i mor falch o ddatblygiad y grŵp ac rydw i'n edrych ymlaen i'r flwyddyn i ddod, pan y gallwn gynnal rhagor o ddigwyddiadau fel hyn gobeithio.

– Nkiruka Umeh, Cadeirydd y Rhwydwaith Gwrth-Hiliaeth

Galluogi datblygiad a meithrin cysylltiad

Mae cyfathrebu rhagweithiol yn elfen hanfodol o godi ymwybyddiaeth a chynorthwyo dealltwriaeth ynghylch EDI, ymhlith ein pobl a gyda'n rhanddeiliaid. Rydym yn cynnal calendr ymgysylltu blynyddol ar gyfer EDI a lles, ac yn cynnal hyfforddiant er mwyn sicrhau bod ein holl gyflogeion, ein haelodau a'n gweithwyr yn teimlo'n hyderus ynghylch eu dealltwriaeth a'u rheolaeth o EDI.

Eleni, nodom sawl digwyddiad treftadaeth gan gynnwys Mis Hanes Pobl Ddu, Mis Hanes Anabledd, Mis Hanes LHDTc+ a Mis Hanes Menywod, gan gymryd rhan mewn gweithgarwch i godi ymwybyddiaeth o Wythnos Ymwybyddiaeth Meigrin, Diwrnod Rhyngwladol Cŵn Tywys, a'r Diwrnod Ymwybyddiaeth Deurywioldeb. Rydym hefyd wedi cyhoeddi canllawiau mewnol ynghylch bod yn deg ac yn gynhwysol, gan gynnwys erthyglau am gynorthwyo cydweithwyr yn ystod Ramadan, rhannu offerynnau ynghylch lles emosiynol ar gyfer Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd a Chwestiynau Cyffredin am fod yn gynhwysol o'r iaith Gymraeg

Mae ein holl staff yn mynychu darpariaeth ymsefydlu EDI pan fyddant yn ymuno â GOC, ac mae gofyn iddynt gael hyfforddiant blynyddol am EDI, fel gwaelodlin. Dros y 12 mis diwethaf, roedd gofyn i'r holl gyflogeion fynychu hyfforddiant am yr iaith Gymraeg a sut y bydd Safonau'r Gymraeg yn dylanwadu ar eu gwaith. Caiff yr hyfforddiant hwn ei gynnwys mewn darpariaeth ymsefydlu EDI i'r holl staff newydd. Rydym hefyd yn comisiynu hyfforddiant allanol er mwyn sicrhau bod ein pobl yn hollol hyddysg mewn materion EDI a'u

bod yn teimlo'n hyderus am eu cyfrifoldebau ynghylch EDI. Rhoddodd Ymddiriedolaeth Thomas Pocklington (TPT) hyfforddiant Ymwybyddiaeth Golwg i gydweithwyr sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda'n hintern TPT, a dosbarthwyd recordiad o hwn i'r holl gyflogeion yn GOC er mwyn sicrhau arfer da wrth iddynt weithio gyda chydweithwyr sydd wedi colli eu golwg. Rydym hefyd wedi comisiynu hyfforddiant am wahaniaethu strwythurol ar gyfer yr holl reolwyr gan Rwydwaith Cydraddoldeb a Chynhwysiant y Cyflogwyr (enei), a gyflwynir ym mis Mehefin 2024. Yn ogystal, mynychodd ein Rheolwr EDI hyfforddiant am Addasiadau Rhesymol gyda'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (Acas), a ddefnyddir i hyfforddi'r holl reolwyr yn ystod yr haf 2024.

Mae ein Rheolwr EDI yn gweithio gyda chydweithwyr ar draws y sector rheoliadol ac elusennol i rannu dysgu a thrafod materion sy'n ymwneud ag EDI. Mae hyn wedi cynnwys darparu hyfforddiant am hunaniaeth rhyw a chynhwysiant pobl traws.

Mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhywedd

Ers ein hadroddiad EDI blaenorol, mae ein bylchau cyflog i gyflogeion ar sail rhyw wedi lleihau, ac mae'n ymddangos bod cyflogeion benywaidd yn cael eu talu yn fwy na'u cydweithwyr gwrywaidd ar gyfartaledd. Fel rhan o'n hymrwymiad i sicrhau tegwch o fewn GOC, rydym yn paratoi adroddiad blynyddol am y bwlch cyflog rhywedd. Er nad oes unrhyw ddyletswydd cyfreithiol na statudol arnom i gyhoeddi adroddiad o'r fath, rydym yn dewis gwneud hynny er mwyn sicrhau ein bod yn ymwybodol o unrhyw anghydraddoldeb yn ein sefydliad, ac yna, gallwn gymryd camau i fynd i'r afael â hyn.

Mae'r adroddiad hwn yn seiliedig ar ein data monitro mewnol, a gasglwyd ar 31 Mawrth 2024, ac mae'n cynnwys data lle y mae cyflogeion wedi darparu gwybodaeth am eu rhyw yn unig. O ganlyniad, rydym wedi dadansoddi'r data ar gyfer 87 o'n 101 o gyflogeion adeg cofnodi hwn.

O'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol, cyfartaledd y sector rheoliadol, a chyfartaledd

GOC y llynedd, gwelwyd bod bwlch cyflog rhywedd GOC ar gyfer 2023-24 wedi gwella tipyn. Rydym wedi symud i fod mewn sefyllfa lle y caiff ein cyflogeion benywaidd eu talu yn fwy na'u cydweithwyr gwrywaidd ar gyfartaledd, o ran y gyfradd yr awr gymedrig a chanolrifol.

Wrth ystyried y tâl yr awr cymedrig wedi'i rannu yn ôl gradd, mae'r darlun yn eithaf gwahanol. Caiff unrhyw ddata uwch ben swyddi Pennaeth ei dynnu allan er mwyn atal data rhag bod yn adnabyddadwy, ond yn yr holl swyddi sy'n weddill, yr un unig un lle y caiff staff benywaidd eu talu mwy na'u cydweithwyr gwrywaidd yw fel Gweinyddwr (-11.2%), sef y radd isaf. Yn y graddau eraill (Swyddog, Rheolwr, Pennaeth), mae dynion yn cael mwy o dâl na menywod o hyd, a gwelir y bwlch cyflog mwyaf ar gyfer gradd Rheolwr (gweler y tabl isod). Mae hyn yn awgrymu, er bod ein ffigurau cyffredinol yn dangos gwelliant o ran ein bylchau cyflog ers y flwyddyn ddiwethaf, bod gwaith i'w wneud o hyd er mwyn sicrhau bod bylchau cyflog rhyw yn cael eu lleihau ar draws pob gradd.

Rhagori ar ein dyletswyddau statudol

Ein hymrwymiad yw gwneud mwy na chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol a statudol yn unig; mae'n ymwneud â rhagori, gan ddilyn arfer gorau yn ein holl waith EDI, a chynnig arweinyddiaeth meddwl yn y maes hwn. Wrth gwrs, rydym yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 ('y Ddeddf') – ddeddfwriaeth sy'n diogelu pobl rhag gwahaniaethu, ac mae'n berthnasol i bob gweithle a chorff cyhoeddus. Mae'r Ddeddf yn gwahardd gwahaniaethu ar sail y naw nodwedd warchoddedig, sef:

- oedran
- anabled
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gredo (gan gynnwys dim crefydd)
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol.

Yn ychwanegol i'r nodweddion hyn, mae GOC wedi ymrwymo i sicrhau cyfleoedd a mynediad cyfartal i ofalwyr, y rhai sydd â marcwyr agored i niwed, a'r rhai o gefndiroedd llai symudol yn gymdeithasol.

Mae Adran 149 y Ddeddf yn nodi'r hyn a elwir Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). Dan y Ddeddf, cawn ein trin fel awdurdod cyhoeddus, ac rydym yn rhwym i PSED. Mae hyn yn golygu, pan fyddwn yn cyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus, bod yn rhaid i ni roi 'syllw dyladwy' i'r angen i:

- waredu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau
- meithrin perthnasoedd da rhwng pobl o wahanol grwpiau.

Mae rhoi 'syllw dyladwy' yn golygu bod yn rhaid i ni, wrth wneud penderfyniadau a chyflawni ein swyddogaethau a'n gweithgareddau dydd-i-ddydd, ystyried y tair dyletswydd uchod mewn ffordd ymwybodol. Pryd bynnag y bo modd, mae ein dull gweithredu wrth ddangos 'syllw dyladwy' yn cynnwys ystyried croestoriadedd rhwng y nodweddion gwarchoddedig.

Mae dyletswydd ar GOC dan PSED i weithredu'r Ddeddf. Yn benodol, i gyhoeddi gwybodaeth i ddangos cydymffurfiaeth GOC gyda'r Ddyletswydd Cydraddoldeb, o leiaf bob blwyddyn, a gosod amcanion cydraddoldeb, o leiaf bob pedair blynedd, yr ydym yn nodi yn ein cynllun gweithredu EDI. Er mwyn dangos sut yr ydym yn cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol yn y cyd-destun hwn, rydym yn adrodd yn gyhoeddus am y ffordd yr ydym yn cydymffurfio â'n dyletswyddau cyfreithiol a'n cyfrifoldebau moesegol, gan gynnwys (ond heb ei gyfyngu i) PSED, Safonau Rheoleiddio Da PSA, y Ddeddf, a Deddf Hawliau Dynol 1998, fel a ganlyn:

- diweddariadau ysgrifenedig yn adroddiad chwarterol y Prif Weithredwr a'r Cofrestrydd i'r Cyngor, a gyhoeddir yn adran 'llywodraethu' ein gwefan;
- ein hadroddiad am y bwlch cyflog rhywedd, a gyhoeddir bob blwyddyn; a'r

- adroddiad blynyddol EDI hwn, sy'n dangos ein prif gyflawniadau yn ein gwaith EDI, ac sy'n disgrifio ein data EDI, yr ydym yn ei gasglu ac yn ei gyhoeddi bob blwyddyn.

Ein Cynllun Gweithredu EDI 2020-2024

Mae ein cynllun EDI ar gyfer y bedair blynedd ddiwethaf wedi cofnodi ein gweithgareddau craidd ac wedi ein hymrwymo i waith sy'n cynorthwyo ein strategaeth gorfforaethol ehangach. Datblygwyd cynllun gweithredu newydd a fydd yn rhoi sylw i'r flwyddyn nesaf nes lansiad ein strategaeth newydd.

Roedd y cynllun blaenorol yn nodi chwe maes y rhoddwyd ffocws arnynt:

1 Data

Gall casglu data am ein cofrestrion, ein staff, ein Cyngor ac aelodau ein pwyllgorau gyfeirio ein gweithredoedd a'n prosesau er mwyn sicrhau ein bod yn symud cydraddoldeb yn ei flaen. Felly, mae'n bwysig ein bod yn casglu'r math cywir o ddata ac yn ei ddadansoddi er mwyn amlygu meysydd o wendid. Bydd hyn yn caniatáu i ni archwilio'r rhesymau pam bod grwpiau penodol yn destun prosesau penodol, pa rwystrau a welir a'r teimlad o gynhwysiant.

2 Datblygu pobl ac addysg

Mae'n bwysig meithrin diwylliant dysgu lle y caiff dysgu ar y cyd ei annog, gan gynnig dealltwriaeth well o bynciau EDI a sut i sicrhau bod GOC yn amgylchedd teg a chynhwysol ar bob lefel.

3 Recriwtio

Mae'n bwysig bod pobl sy'n dod i mewn i'r sefydliad yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, beth bynnag fo eu cefndir, o'r eiliad y byddant yn gwneud cais i fod yn rhan o GOC. Mae'r cam hwn yng nghylch oes y cyflogai yn gyfle pwysig i ymwreiddio gwerthoedd GOC a'i ymrwymiad i EDI.

4 Gosod gwerthoedd

Bydd ymwreiddio gwerthoedd GOC a'i ymrwymiad i EDI ym mhob agwedd ar waith GOC yn caniatáu i staff ddeall sut y mae eu rolau yn gysylltiedig ag EDI a sut y gallant

wneud cyfraniad personol. Mae hyn hefyd yn ymwreiddio EDI yn yr holl arferion yn GOC.

5 Cymorth ac ymgysylltu cymunedol

Mae meithrin cymuned yn hanfodol er mwyn creu ymdeimlad o berthynas a ffurfio ymddiriedaeth, ar gyfer cymorth lles ar y cyd a chael lle i drafod syniadau.

6 Arweinyddiaeth ac atebolrwydd

Mae sefydliadau sydd ag arweinyddiaeth gref ynghylch EDI yn fwy llwyddiannus yn gyffredinol, felly mae'n bwysig cael diffiniadau clir ac ymarferol o EDI, a rennir ac a ddeallir ar draws y sefydliad, gyda chyfeiriad a chynllun gweithredu wedi'i ddiffinio, a rhwyddineb wrth sôn am faterion EDI mewn perthynas â gwaith GOC.

Amlinellir ein cynnydd yn erbyn y cynllun hwn yn Atodiad 1. Er ein bod wedi gweld gwir lwyddiannau dros y bedair blynedd ddiwethaf, roedd canfyddiadau adolygiad EDI Derek Hooper wedi ein cymell i ymestyn rhai o'n hamcanion ymhellach, gan flaenoriaethu agweddau penodol ar eraill o'r newydd. Addaswyd y rhain i'n cynllun 2024/2025, a gymeradwywyd ym mis Mawrth 2024.



Beth nesaf: ein cynlluniau ar gyfer 2024/25

Cynllun Gweithredu EDI 2024-2025

Cymeradwywyd ein cynllun gweithredu EDI ar gyfer 2020-2024 gan y Cyngor ym mis Mawrth 2024. Mae'n disgrifio sut y byddwn yn datblygu ein gweithgareddau hollbwysig o gwmpas EDI, yn ogystal ag argymhellion yn deillio o Adolygiad Hooper a gweithgarwch sy'n gysylltiedig â dangos tystiolaeth o'n cyflawniad o Safon 3 PSA. Bydd ein cynllun yn ein galluogi i olrhain ein cynnydd yn erbyn y camau gweithredu a amlinellwyd yn agos, wrth i ni bontio i'n strategaeth 2025-2030.

Trefnir y cynllun gweithredu newydd dan chwe thema, ac mae meysydd ffocws yn caniatáu i ni gyflawni ein hamcanion ar gyfer y flwyddyn nesaf. Y themâu hyn yw:

- Data
- Pobl, dysgu a datblygu

- Recriwtio
- Polisiâu a gweithdrefnau
- Cymuned a chymorth
- Arweinyddiaeth ac atebolrwydd

Strategaeth EDI 2025-2030

Mae EDI hefyd yn rhan ganolog o'n strategaeth gorfforaethol, fel yr adlewyrchir yn nrafftiau ein datganiad gweledigaeth newydd, a'n hamcan strategol cyntaf: Creu gwasanaethau gofal llygaid tecach a mwy cynhwysol. Caiff ein strategaeth EDI 2020-2024 gyfredol ei chynnwys yn Strategaeth Addas ar gyfer y Dyfodol 2020-2025 cyffredinol GOC. O fis Ebrill 2025, bwriadwn gyhoeddi strategaeth EDI ar wahân i 2030, a fydd yn amlinellu ein uchelgais ar gyfer y bum mlynedd nesaf.

Ein cynnydd yn erbyn ein Cynllun Gweithredu EDI 2020-2024

Mae'r tablau canlynol yn darparu tystiolaeth o gynnydd GOC yn erbyn y camau gweithredu yn ein Cynllun Gweithredu EDI 2020-2024:

DATBLYGU POBL AC ADDYSG

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad	Cynnydd
Cyflwyno hyfforddiant EDI hanfodol ar gyfer yr holl staff	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2021	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau.
Datblygu a lansio rhaglen datblygu rheoli estynedig	Gwelliant parhaus	Ebr-Meh 2021	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025. Cafodd rheolwyr hyfforddiant ynghylch gwahaniaethu strwythurol ym mis Mehefin 2024 a datblygwyd hyfforddiant pellach. Datblygir arddull rheoli GOC pwrpasol trwy ymgynghori gyda chyflogeion GOC er mwyn cynorthwyo'r datblygiad hwn.
Datblygu a lansio rhaglen dysgu EDI barhaus, gyda gwerthoedd wedi'u hymwreiddio, ar gyfer staff	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau.
Datblygu rhaglen hyfforddiant EDI ar gyfer y Cyngor	Gwelliant parhaus	Ebr-Medi 2022	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025. Mae'r Cyngor yn cael hyfforddiant EDI ac mae aelodau newydd yn cael darpariaeth ymsefydlu EDI. Estynnir hyfforddiant am wahaniaethu strwythurol iddynt hefyd.
Datblygu cyfleoedd dysgu EDI anffurfiol i gofrestrion.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025
Mabwysiadu mentora o chwith er mwyn datblygu arweinwyr a rheolwyr pobl ymhellach	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025

DATA

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad	Cynnydd
Gwella gweithgarwch casglu, dadansoddi a chofnodi nodweddion gwarchoddedig o ran ei gysondeb, ei ddefnydd a'i amseroldeb, er mwyn cyfrannu'n well at bolisi, prosesau ac effaith.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025. Rydym yn ehangu'r data yr ydym yn ei gasglu a byddwn yn ailddatblygu ein ffurflenni monitro er mwyn gwella cyfanswm ac ansawdd ein tystiolaeth er mwyn cyfrannu'n well at ein polisiau a'n prosesau.
Gwella gweithgarwch cofnodi, dadansoddi a rhannu addasrwydd i ymarfer	Trawsnewid gwasanaeth cwsmeriaid	Ion-Maw 2022	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025. Byddwn yn datblygu gwaith a wnaethpwyd eisoes yn y maes hwn trwy ein Gweithgor Canlyniadau Annheg.
Gweithredu rhaglenni dadansoddi data newydd er mwyn archwilio data croestoriadol a gwaredu rhwystrau.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Caiff y rhaglen waith hon ei chynnwys yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025.
Ymwreiddio adrodd am feincnodi EDI ym mhob chwarter.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2021	Mae'r cyfle i gyflwyno meincnod EDI chwarterol rhifol yn gyfyngedig o ystyried maint bach y sampl (er enghraifft, gallai amrywiadau ym mhroffil EDI staff bob chwarter adnabod unigolion o bosibl,) ac nid yw'r data yn newid mewn ffordd ddigon arwyddocaol yn ystod y flwyddyn i olygu bod angen cynnal gwaith adrodd chwarterol. Caiff monitro newid systemig sy'n gysylltiedig â chynlluniau EDI GOC ei wasanaethu'n well gan set ddata flynyddol, megis yr un a oedd yn adroddiad monitro EDI. Roedd gwaith monitro pellach ynghylch proffil EDI staff ar lefel weithredol, gan gynnwys data recriwtio, ymchwiliadau, cwynion a materion AD eraill wedi cael ei gynnwys yng ngweithgarwch adrodd BAU i SMT yn 2023-24.
Creu gofod rhannu rhyng-reoliadol ar gyfer dysgu ac ymchwil sy'n symud EDI yn ei flaen, pan geir cyfyngiadau ynghylch defnyddio data.	Trawsnewid gwasanaeth cwsmeriaid	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau.
Dechrau casglu data ansoddol er mwyn deall cynhwysiant.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau.

RECRIWTIO A CHADW

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad	Cynnydd
Adolygu polisi, prosesau ac asesu wrth recriwtio er mwyn ymwreiddio EDI a gwerthoedd.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn yn flaenorol. Fodd bynnag, dylid cynnal yr adolygiadau hyn yn rheolaidd, ac mae amcan tebyg wedi cael ei gynnwys yn ein cynllun gweithredu 2024-2025.
Dadansoddi data EDI ymgyrchoedd recriwtio er mwyn amlygu a dadansoddi anghydraddoldeb a rhwystrau.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn yn flaenorol. Fodd bynnag, dylid cynnal y dadansoddiad hwn yn rheolaidd, ac mae amcan tebyg wedi cael ei gynnwys yn ein cynllun gweithredu 2024-2025.
Adolygu gofynion rolau er mwyn sicrhau nad yw'r disgrifiadau rôl yn cyfyngu.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn yn flaenorol. Fodd bynnag, dylid cynnal yr adolygiadau hyn yn rheolaidd, ac mae amcan tebyg wedi cael ei gynnwys yn ein cynllun gweithredu 2024-2025.

GOSOD GWERTHOEDD

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad	Cynnydd
Egluro'r cyswllt rhwng gwerthoedd GOC ac EDI ac ymwreiddio'r gwerthoedd hynny mewn ffyrdd o weithio.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn yn flaenorol. Amlygir y cyswllt rhwng gwerthoedd GOC ac EDI yn ein Strategaeth 2025-2030, yn ogystal â Strategaeth EDI 2025-2030.
Ailddrafftio holl bolisiau a phrosesau AD.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn yn flaenorol.
Ailgynllunio prosesau er mwyn gweithredu gwerthoedd.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.
Cynnwys EQIAs ym mhob proses.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn. Mae adolygiad o broses EQIA wedi cael ei gynnwys yn y cynllun gweithredu ar gyfer 2024-2025.

CYMORTH AC YMGYSYLLTU CYMUNEDOL

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad	Cynnydd
Adolygu a hyrwyddo cynllun ymgysylltu staff lle y caiff dyddiadau EDI eu dathlu.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn. Daeth hwn yn waith BAU fel rhan o rôl y Rheolwr EDI a'r Rhwydweithiau Staff a bydd yn parhau yn ystod 2024-2025.
Adolygu cymorth a strwythurau'r rhwydwaith staff.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.
Sefydlu strwythurau newydd a datblygu strwythurau presennol er mwyn hyrwyddo a gwobrwyo gwaith ar draws adrannau / timau.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.
Datblygu a gweithredu cynllun pobl.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.
Datblygu a gweithredu strategaeth cyfathrebu ddiwygiedig er mwyn ymgysylltu staff.	Gwelliant parhaus	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn. Daeth hwn yn waith BAU fel rhan o rôl y Rheolwr EDI a bydd yn parhau yn ystod 2024-2025.

ARWEINYDDIAETH AC ATEBOLRWYDD

Rhaglen waith	Amcan strategol	Dyddiad	Cynnydd
Datblygu canllawiau am 'godi llais' i staff a chofrestreion	Arfer rheoliadol o safon byd	Ion-Maw 2021	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.
Cyhoeddi a gweithredu canllawiau am 'godi llais' i gofrestreion.	Arfer rheoliadol o safon byd	Ion-Maw 2022	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.
Monitro'r strategaeth gyfathrebu ddiwygiedig er mwyn sicrhau mwy o dryloywder.	Trawsnewid gwasanaeth cwsmeriaid	Ebr-Meh 2023	Fel yr adroddwyd yn adroddiad blynyddol EDI 2023-2024, cwblhawyd y cam gweithredu hwn.